

図25 優秀な人材の国内研究開発法人からの流出

○ 優秀な人材に思い切った待遇を与えられず、海外へ流出。

✓ A研究員の例 日本国内研究開発法人→海外研究所（オーストラリア）へ転出

日本での条件：主任研究員。年収840万円。

オーストラリアの条件：グループリーダー、年収1600万円。

給与が倍増、研究室は拡大、グループリーダーに昇任
という採用条件の提示によりヘッドハンティング。

✓ B研究員の例 日本国内研究開発法人→海外大学（シンガポール）へ転出

日本での条件：主任研究員。研究費100万円。

シンガポールの条件：グループリーダー、研究費1億円

研究費100倍、常勤採用、グループリーダーに昇任、子弟に対
するインターナショナルスクール学費補助という採用条件の提示によ
り、ヘッドハンティング。

卓越大学院について (イメージ)

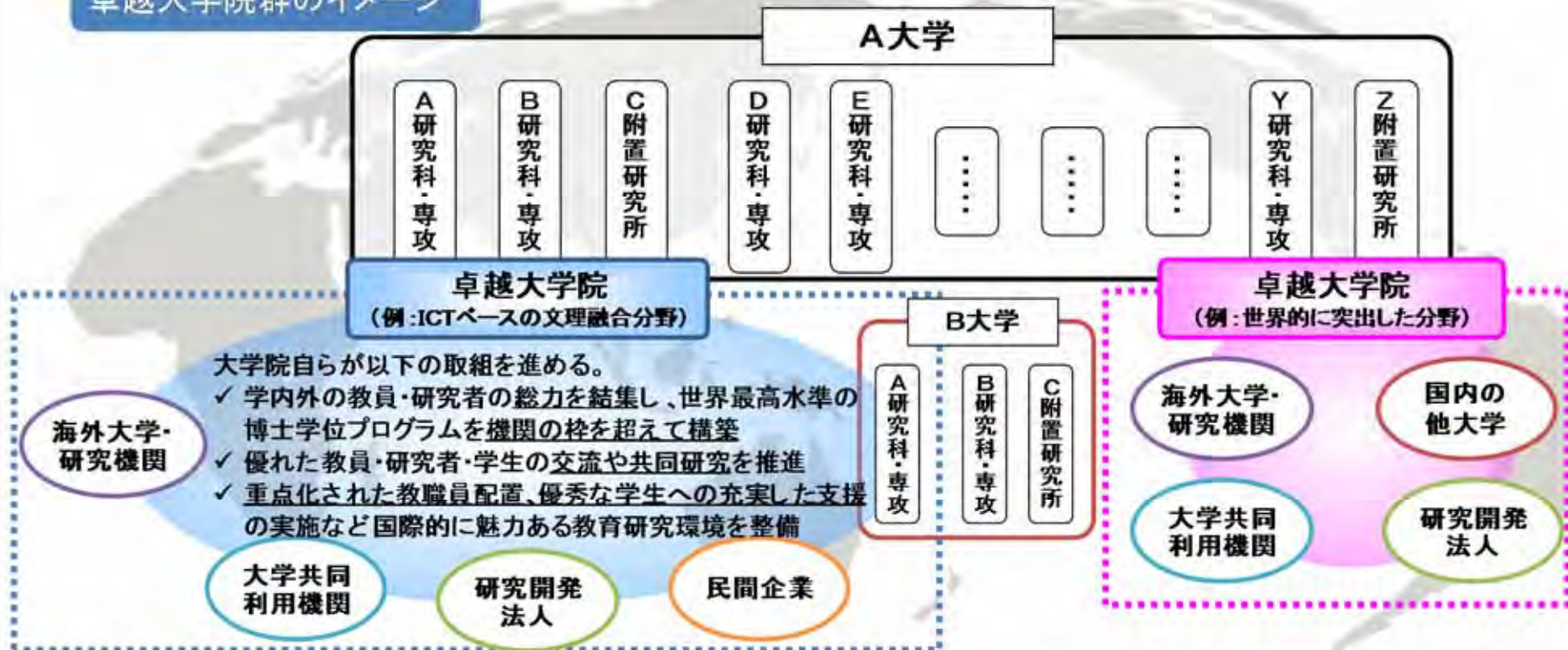
目的

グローバル競争に勝ち抜くため、**世界と戦える教育力と研究力を有する「卓越大学院」群の形成**

【教育力】世界最高水準の博士学位プログラムと教育研究環境の構築

【研究力】優れた研究力を有する研究機関(他大学、大学共同利用機関、研究開発法人、企業等)との間で優れた学生、若手研究者等が交流・集結する「**人材交流・共同研究のハブ**」の形成

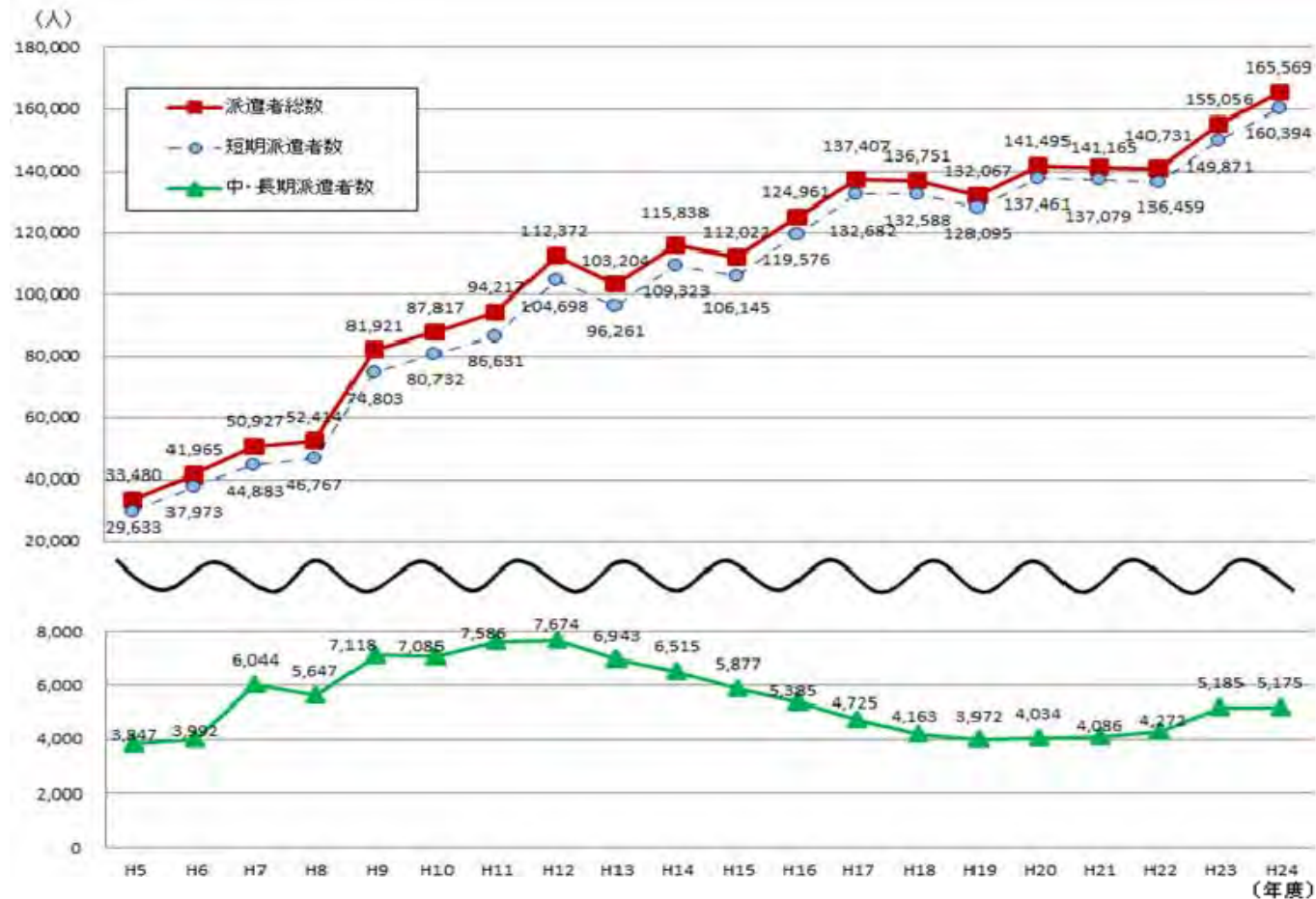
卓越大学院群のイメージ



- ◆一定水準以上の研究力(論文被引用度数等)、教員の国際公募・年俸制の導入やクロスアポイントメントの取組などを要件。
- ◆特定研究大学のみならず、他の国立大学、公立大学、私立大学も申請可能。
- ◆研究力の源泉である若手教員・研究者の自立的な研究環境を確保する観点から、卓越研究員制度も活用。

図27 海外への派遣研究者数の推移

○ 派遣研究者総数は、短期に関しては増加傾向。中・長期に関しては平成12年度以降減少していたが、平成19年度以降は増加傾向。



※ 調査対象：国公立大学、高等専門学校、独立行政法人等の研究者

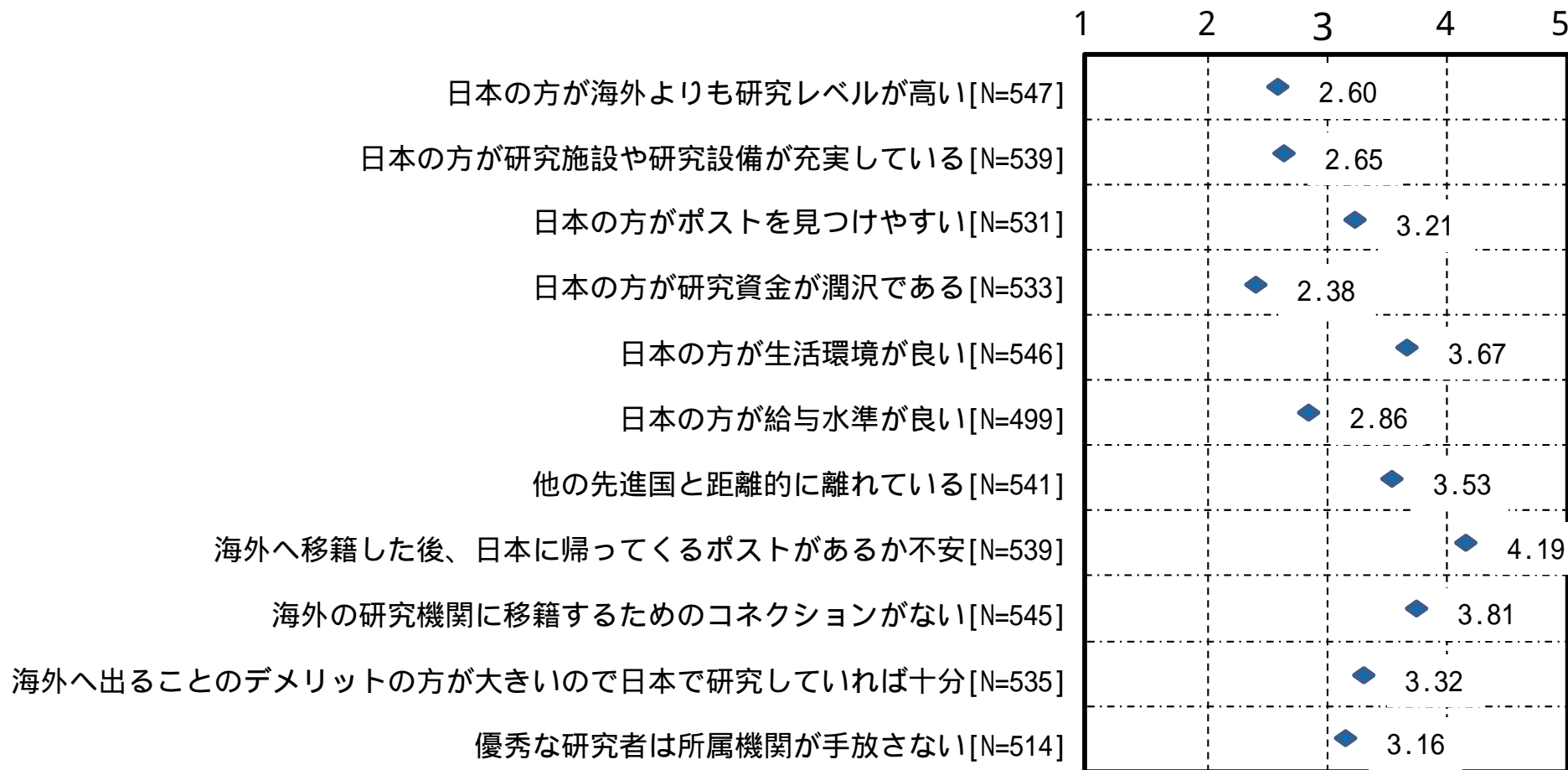
※ 短期：30日以内、中・長期：31日以上

※ 派遣研究者とは、国内の各機関に本務を置く者で、海外で行われる共同研究・学会出席・研究のための資料収集・研修など、研究活動を目的として海外に渡航した者を指す（ポスドク・特別研究員等は含むが、学生は含めず、留学も派遣には含めない）。

※ 国立大学等には大学共同利用機関法人を調査対象に含み、国立短期大学を平成9年度から調査対象に追加している。（ただし、国立短期大学は平成17年度までに国立大学と再編・統合されている。）

図28 国内から海外への流動性が先進諸国に比べ低い理由

○ 国内から海外への流動性が先進諸国に比べ低い理由として、「海外へ移籍した後、日本に帰ってくるポストがあるか不安」を挙げる者が多い。



1 : 全く該当しない 2 : あまり該当しない 3 : どちらでもない 4 : やや該当する 5 : 非常に該当する

◆ 平均値

出典：科学技術政策研究所、文部科学省「我が国の科学技術人材の流動性調査」調査資料163（平成21年1月）