

## 制度改革の諸課題の概要

項目		問題の概要
人材の流動性向上	外国人研究者の環境の改善	<p>我が国における外国人研究者の比率は徐々に増加しているものの、1.4%程度。科学技術水準を引き上げ、世界的な拠点形成を図るためには、優秀な人材が、国籍を問わず数多く日本の研究社会に集まり、活躍出来ることが必要。世界各国が優れた人材の獲得を強く意識して政策を展開していることを踏まえ、国際的人材獲得競争に打ち勝つ外国人研究者の入国制度実現が必要。</p> <p>これまでの政府の規制改革の取組の中においても、高度な人材である教授・研究人材にかかる出入国管理の改善等が取り上げられてきている。研究者・教授にかかる在留期間の延長(3年 5年)を可能とする改正法案が今国会で成立したが、今後の制度運用や外国人研究者の国内研究機関への就職活動期の扱いなどについてさらに検討する必要がある。</p>
	異動に伴う年金・退職金の問題	<p>研究開発の活性化等から人材の流動性の向上を促進しているが、異動を行なう者に経済的な不利益を生じさせる年金や退職金に係る制度が、人材の流動化を妨げる要因の一つとして指摘されている。</p> <p>組織間の移動に際しては基礎年金(いわゆる1階部分)の通算は可能。厚生・共済年金(いわゆる2階部分)については、厚生年金内の移動可能性が平成17年10月より確立される等制度の改善が図られている。さらなる年金間の通算可能性向上については、被用者年金の一元化に向けた検討が行われている。</p> <p>他方、各国間の年金制度が異なることから、国を越えた異動に伴い、二重加入や、保険料の掛け捨て等の異動者に対する経済的負担の問題があるが、本問題の解決のため、社会保障協定が順次各国と締結されている(平成18年3月までにアメリカを含む7カ国と署名)。</p> <p>さらに、退職金は、雇用する機関毎の制度であるが、長期在勤者に有利なものとなっている。国立大学法人等の中での異動については、雇用主は変わるものの、期間通算が行われている。法人間で協定を結ぶこと(両法人の合意)で法人間の異動について退職金の期間通算を行うこととすることは可能であり、国立大学法人と一部の研究独法と期間通算が行われており、対象機関の拡大の要望もある。</p> <p>これらの点についての検討を行う必要がある。</p>
臨床研究推進上の制度的課題		<p>第2期までのライフサイエンスに係る研究成果を医薬品や医療機器等の実用化に結実させていくことが期待されている。このような成果の還元には、治験を含む臨床研究の充実・効率的な実施が必要であるが、医師・研究者側と被験者側のインセンティブの低さや体制の脆弱さにより、治験の空洞化や新薬開発などの長期化・高コスト化を招き、ひいては最先端医療への国民のアクセスの遅延、国内産業の競争力低下に繋がる、と指摘されている。</p> <p>治験については、厚生労働省が中心となり平成15年4月に「全国治験活性化3ヵ年計画」を策定し対策を講じてきたが、依然我が国の治験は円滑に行われにくい状況にある。このため、平成17年3月から「治験のあり方に関する検討会」が設置され、その具体的方策について検討が行われている。</p> <p>このような状況を踏まえ、ライフサイエンス分野の分野別推進戦略では、臨床研究・臨床への橋渡し研究を戦略重点科学技</p>

		術として資金の重点配分の対象とするほか、推進方策にも臨床研究推進のための体制整備の中で支援体制の整備、人材育成等、承認審査のための環境整備等の取組強化を盛り込んでいるところであり、これから更に検討を深める必要がある。
研究費の効率的使用に向けた制度的課題		<p>会計年度独立の原則の下で、年度を越えて国の予算執行を可能とする例外措置として繰越明許がある。このため研究開発予算の効率的使用の観点から、競争的資金については繰越明許の対象となるよう措置された(平成15年度～)。</p> <p>しかしながら、繰越明許の利用実績は低水準にとどまっている。原因としては、要件の厳しさ、不承認の懸念や申請労力を要因とする申請側(研究者・事務局)の躊躇等が挙げられているが、最近採られた改善策(平成18年4月より科学研究費補助金について繰越の対象となる要件を緩和)の内容や効果の見通しも含め検討する必要がある。</p>
研究者の雇用・勤務環境上の課題	女性研究者の勤務環境	<p>我が国の女性研究者の割合は低水準にとどまっております。人材育成、確保、活躍の促進の取り組みの一環として女性研究者がその能力を最大限に発揮できる環境整備が課題。女性研究者を巡る環境においては育児休業の取得や、育児休業後の復帰が難しい等、その活躍を妨げる制度上の隘路が存在すると指摘されている。</p> <p>育児休業といった法的権利は整備されたが、今後実態として女性研究者の在職率を高めるためには、現在実施されている各機関の創意工夫の取り組みに加え、育児休業の条件の緩和、競争的研究資金に出産・育児による延長や一時中断の措置、短時間勤務や在宅勤務等のより柔軟な勤務環境の採用、復帰を妨げる制度の改善などを、全体の意識改革の問題を含めて更に検討していく必要がある。</p>
	研究支援者の雇用	<p>研究者が研究活動に専念でき、創造的な研究開発ができる環境を推進するには、多くの優秀な研究支援者の確保が望まれる。我が国では欧米と比較して研究者一人あたりの研究支援者数が圧倒的に少ない。</p> <p>研究支援者の職務上の役割が必ずしも明確でなく、競争的研究資金による不安定な非常勤・任期付き雇用で給与水準が低く、高度な技術や経験、資格等を持った優秀な人材の確保が難しい、などの問題が指摘されている。平成9年の労働者派遣事業法施行例の改正により研究者・研究支援者の派遣が追加され、平成13年度以降科研費補助金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だ。更に国立大学・研究所の法人化に伴い、非常勤職員等の雇用についても自由度が高まっていると期待される。今後一層の制度的対応について検討する必要がある。</p>