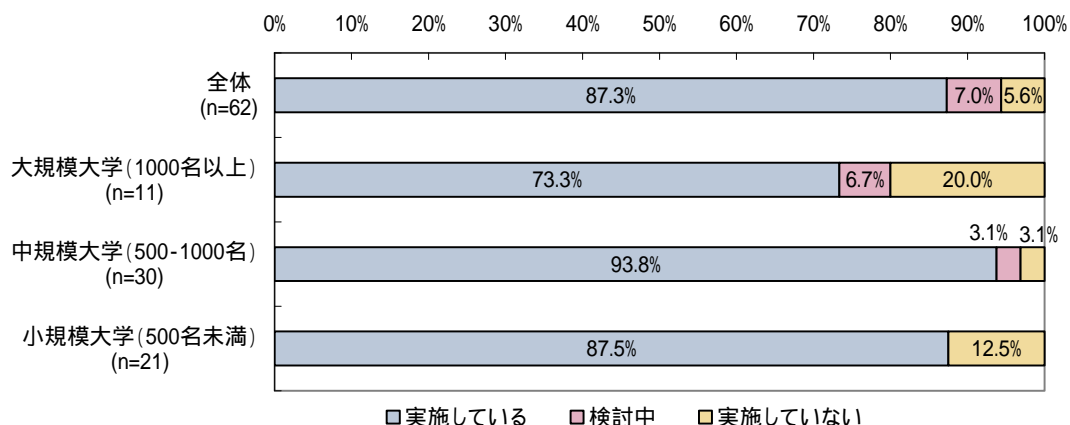
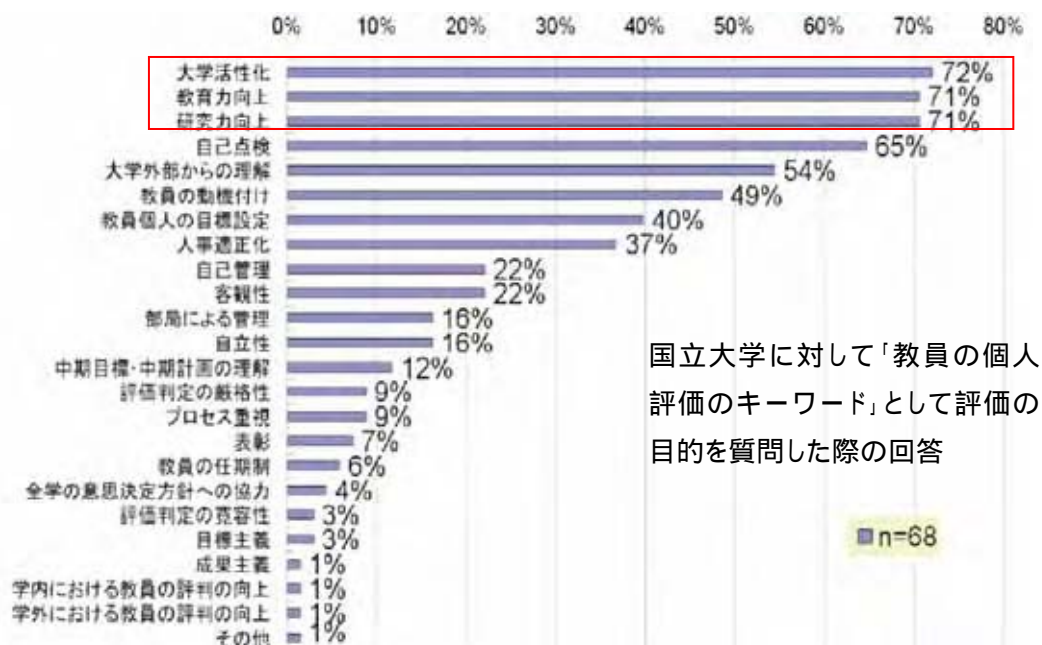


## 個人業績の評価への反映



出典：「国立大学における教員評価モデルの開発と運用に関する実証的研究」  
大川一毅(岩手大学)2008 年より

図 3 - 1 - 4 : 国立大学法人における教員の個人評価の実施状況



国立大学に対して「教員の個人評価のキーワード」として評価の目的を質問した際の回答

出典：「全国国立大学教員個人評価実施状況調査」報告、  
2008年1月実施、岩手大学 大川一毅、広島大学 奥居正樹

図 3 - 1 - 5 : 国立大学法人における教員の個人評価の目的



出典：「全国国立大学教員個人評価実施状況調査」報告、  
2008年1月実施、岩手大学 大川一毅、広島大学 奥居正樹

図3 - 1 - 6：国立大学法人における教員の個人評価結果の反映方法

表3 - 1 - 7：独立行政法人における研究者評価の実施状況

研究者の業績評価は2006年度に入ってさらに浸透

- ・研究開発独法（33法人）の内、30法人（91%）が業績評価を実施、残り3法人も「今後実施予定」と回答。
- ・2005年9月設立の沖縄科学技術研究基盤整備機構に加え、2006年度から新たに国立特殊教育総合研究所、国立国語研究所、土木研究所が業績評価を開始。

評価結果は給与面を中心として研究者の処遇へ反映

- ・2006年度から、新たに6法人が業績評価結果を「研究者の給与（昇給・賞与）」に反映開始。
- ・業績評価を実施している30法人の内、23法人が業績評価結果を「研究者の給与（昇給・賞与）」へ反映と回答。

出典：内閣府「独立行政法人の科学技術関係活動に関する調査結果（平成18事業年度）」

## 人事システムの自己点検評価、第3者評価への反映状況

表3 - 1 - 8 : 東京工業大学における「人事の適正化」に関する中期目標の例

東京 工業 大学	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教職員の個人評価を適切に行って適当なフィードバックを行い、教職員の活動意欲の向上を図る。</li> <li>2. 勤務時間、賃金制度について弾力化を図る。</li> <li>3. 透明性、公正性を促進した高視点での教員人事を行う。</li> <li>4. 教員の流動性の向上を図る。</li> <li>5. 職種ごとに対応する有能な事務職員等の採用・養成・人事交流に努める。</li> <li>6. 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理を行う。</li> </ol>
----------------	--

出典: 文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップにかかる調査研究「基本計画の達成状況評価のためのデータ収集調査」(2008)

表3 - 1 - 9 : 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律〔抜粋〕(平成20年法律第63号)

<p><b>第五節 研究開発法人における人材活用等に関する方針等</b></p> <p><b>第二十四条</b> 研究開発法人は、内閣総理大臣の定める基準に即して、その研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する方針（以下この条において「人材活用等に関する方針」という。）を作成しなければならない。</p> <p>2 人材活用等に関する方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項</p> <p>二 卓越した研究者等の確保に関する事項</p> <p>三 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項</p> <p>四 その他研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する重要事項</p> <p>3 研究開発法人は、人材活用等に関する方針を作成したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを変更したときも同様とする。</p> <p>4 研究開発法人は、人材活用等に関する方針に基づき、その人材の活用等に係る研究開発等の推進のための基盤の強化を図るものとする。</p> <p>5 国立大学法人等は、研究者等の自主性の尊重その他の大学等における研究の特性に配慮しつつ、必要に応じて、前各項の規定による研究開発法人の人材の活用等に係る研究開発等の推進のための基盤の強化に準じ、その人材の活用等に係る研究開発等の推進のための基盤の強化を図るよう努めるものとする。</p>
--

人事システム改革の状況を審査の一指標とするプログラム

表3 - 1 - 10 : 人事システム改革の状況を審査の一指標とした  
競争的資金制度の例

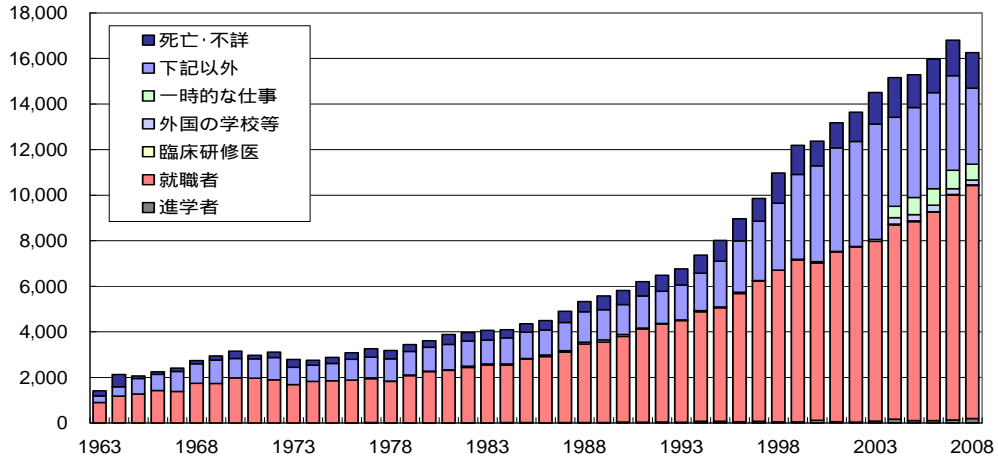
所管	制度等名	事業開始	事業概要
文 部 科 学 省	科学技術振興調整費「先端融合領域イノベーション創出拠点の形成」	2006年度	本プログラムでは、審査対象とする拠点化構想の条件として5つを挙げており、その中に、以下の人事に関する事項が含まれている。 ・人材の流動化策（現給保障制度や能力給制度等）の導入や若手、女性、外国人等を積極的に登用するなど、機関や学問領域を越えて、先端融合領域を担う優秀な人材を育成するものであること。
	科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」	2006年度	若手研究者の自立のための環境整備に組織的に取り組んでいる研究機関がテニユア・トラック制を導入する取組を支援する。 注：テニユア・トラック制とは、若手研究者が、厳格な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組みである。
	グローバルCOEプログラム	2007年度	「21世紀COEプログラム」の基本的な考え方を継承しつつ、世界的な卓越した教育研究拠点形成を重点的に支援する。特に、若手研究者の育成機能と国際的な拠点形成を強化する。 若手研究者の育成については、博士課程（後期）の学生、ポスドク、助教等を対象として、博士課程学生に対する経済支援や、若手研究者が自立して活躍できる機会を与える等の環境整備を促進。
	世界トップレベル研究拠点（WPI）プログラム	2007年度	高いレベルの研究者を中核とした世界トップレベルの研究拠点形成を目指す構想に対して集中的な支援を行い、システム改革の導入等の自主的な取組を促すことにより、第一線の研究者が是非そこで研究したいと世界から多数集まってくるような、優れた研究環境と極めて高い研究水準を誇る「目に見える研究拠点」の形成を目指す。 具体的には、以下を目安として、ホスト機関内に拠点の中核となる組織を構築する。 海外から招へいする優秀な外国人研究者1～2割程度とその他研究者を併せて、世界トップレベルの研究者10～20人程度あるいはそれ以上の主任研究者（教授、准教授相当）を集結させる。 ポスドク等若手研究者を含めた研究者、研究支援員、事務スタッフ等も含めた総勢は200人程度あるいはそれ以上を目標とする。

		<p>研究者のうち常に3割程度以上は、短期滞在の者も含め、外国人研究者とする。</p> <p>拠点を構成する主任研究者の過半数が、例えば下記の指標を総合して世界トップレベルの研究者である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) 国際的影響力：具体的には、a) 分野を代表する国際学会での招待講演・座長・理事・名誉会員、b) 有名レクチャーシップへの招待講演、c) 主要国アカデミー会員、d) 国際賞の受賞、e) 有力雑誌の編者の経験など</li> <li>) 大型の競争的資金の獲得</li> <li>) 論文被引用</li> </ul> <p>【2007年度世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム(世界トップレベル研究拠点プログラム)公募要項(4)拠点を構築する研究者等を参照。】</p>
--	--	---

出典：文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップにかかる調査研究「基本計画の達成状況評価のためのデータ収集調査」(2008)

(若手研究者の自立支援)

若手研究者への自立性と活躍の機会の付与



出典: 文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップにかかる調査研究「基本計画の達成状況評価のためのデータ収集調査」(2008)

図3-1-11: 博士課程修了後の進路別人数の推移

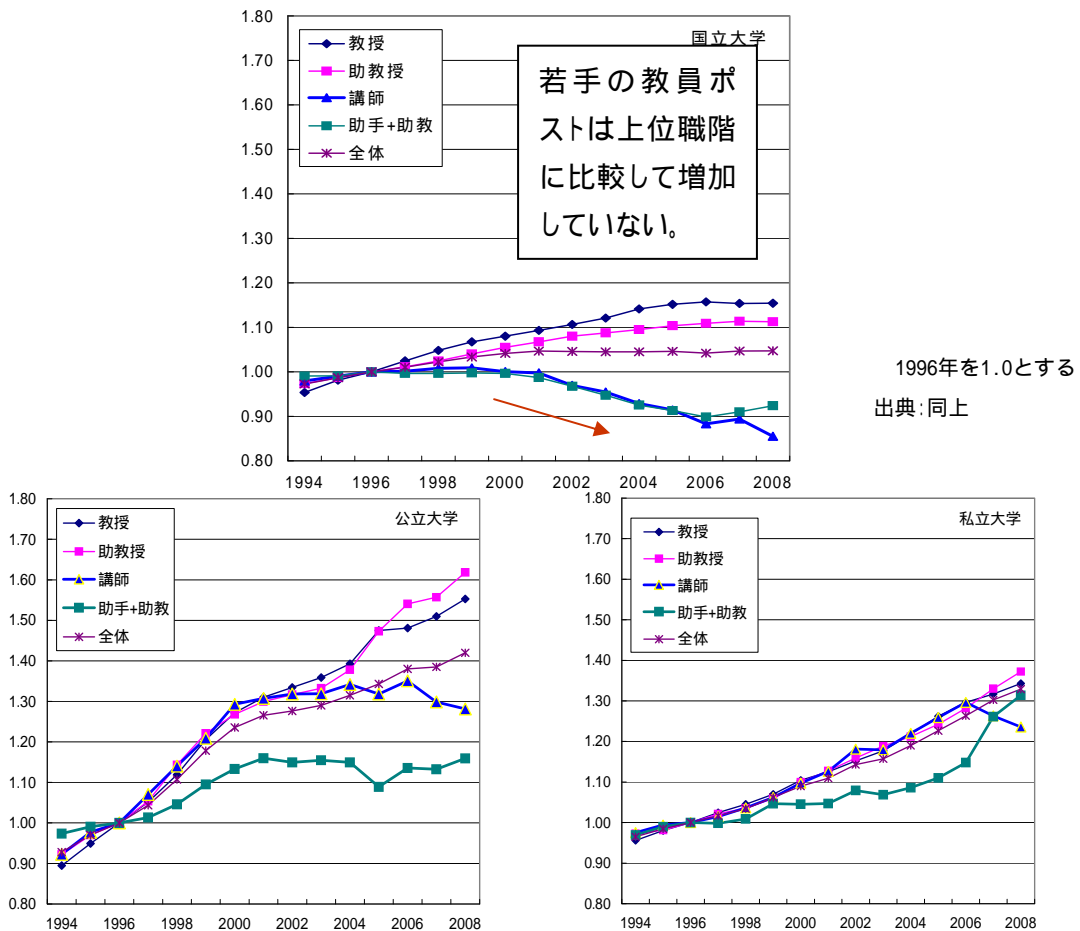
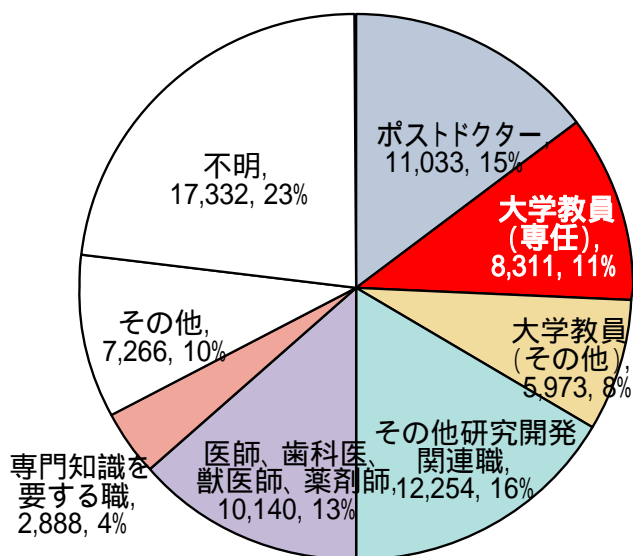


図3-1-12: 大学における職階別教員数の推移

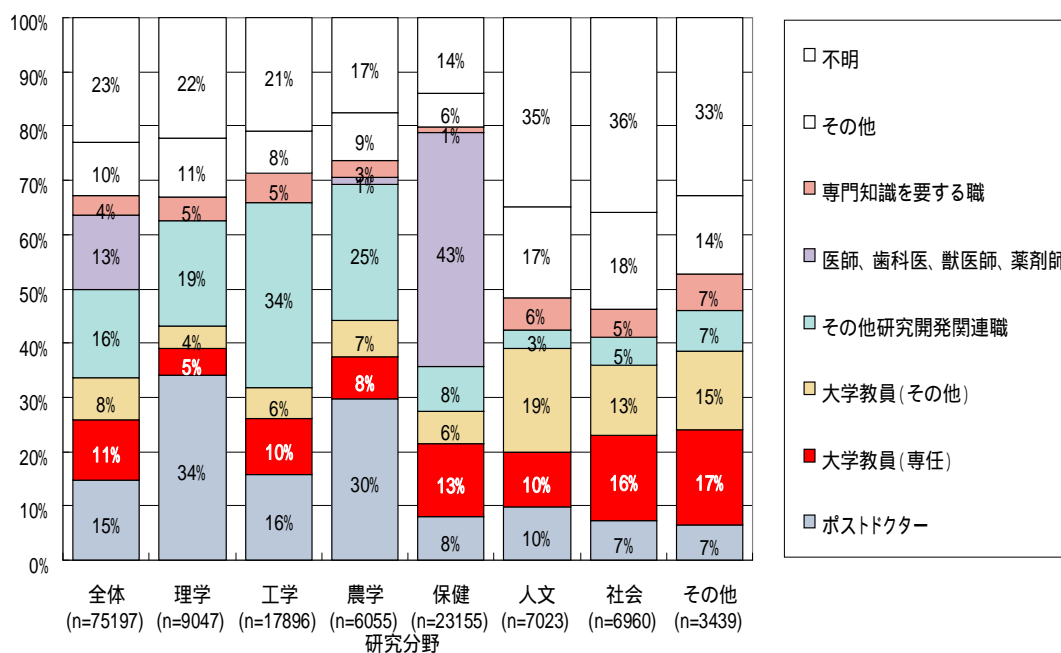
調査票上の職業分類		人数	割合	
研究・開発職	ポストドクター	11,033	14.7%	
	専任大学教員 (高専、短大、 共同利用機関 を含む)	助手	3,630	4.8%
		助教	1,531	2.0%
		専任講師	1,872	2.5%
		助教授・准教授	1,000	1.3%
		教授	278	0.4%
	上記以外の大学教員(職階不明を含む)	5,973	7.9%	
	大学以外での研究グループ・リーダー、主任研究員	1,075	1.4%	
その他の研究・開発者	11,179	14.9%		
非研究・開発職	教育関係職	教員(幼稚園・養護学校・小学校・中学校・高等学校)	703	0.9%
		その他の教育職(塾・予備校講師など)	309	0.4%
		上記以外の教育関係職(事務など)	227	0.3%
	専門知識を 要する職	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	10,140	13.5%
		知的財産関連職(弁護士、弁理士など)	85	0.1%
		経営専門職(公認会計士、税理士など)	84	0.1%
		産学連携コーディネーター	14	0.0%
		科学技術コミュニケーター(科学記者、学芸員など)	121	0.2%
		その他の専門知識を要する非研究・開発職	1,881	2.5%
	公務員(教育関係職、専門知識を要する職を除く)	432	0.6%	
その他の非研究・開発職(事務職など)	929	1.2%		
起業(ベンチャーなど)	153	0.2%		
学生	2,176	2.9%		
専業主夫・婦	328	0.4%		
無職(専業主夫・婦を除く)	1,690	2.2%		
その他(上記で分類できない職業)	1,022	1.4%		
不明	17,332	23.0%		
合計	75,197	100.0%		



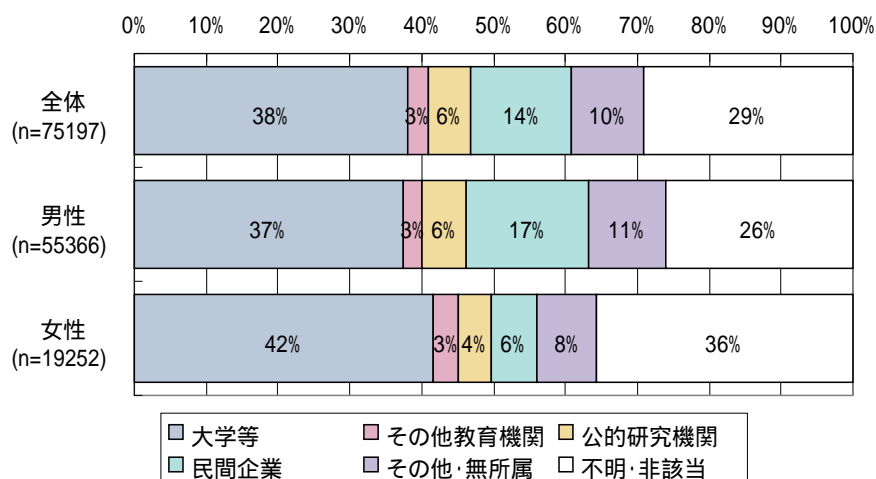
出典：文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究「大学院の教育に関する調査：我が国の博士課程修了者進路動向調査編」(2008)

図3 - 1 - 13：我が国の博士課程修了者の修了直後の職業内訳  
(2002-2006年度修了者全体)

## 研究分野別



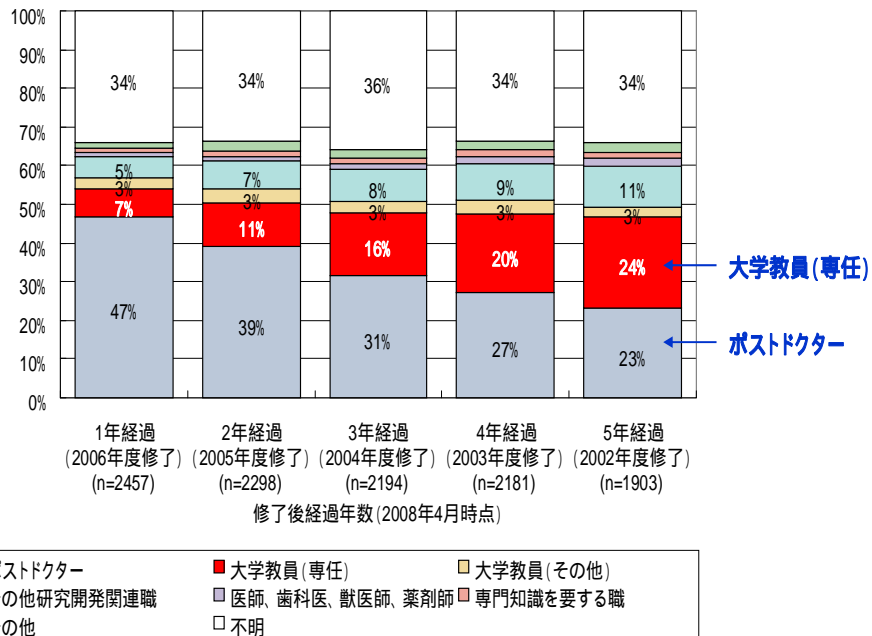
## 男女別



出典：前ページと同じ

図 3 - 1 - 1 4 : 我が国の博士課程修了者の修了直後の職業内訳  
(研究分野別・男女別) (2002-2006 年度修了者全体)





出典：前ページと同じ

図3 - 1 - 15：博士課程修了直後にポストドクターとなった者の  
2008年4月1日時点の職業（2002-2006年度修了者全体）

問	問内容	指数										指数変化				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10			
問16	大学の若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備の状況。	不十分													充分	0.81
問12	望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指しているか。	目指していない													目指している	-0.48
問13	望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備の状況。	不十分													充分	0.12
問14	博士号取得者が多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組の状況。	不十分													充分	-0.07

図中の各点は、6段階の回答を指数化した平均値と平均値をさした回答の分布の両端4分の1の値を示す。( )内は各指数を算定した回答者数。

各線は、上から順に、平成18年11~12月、平成19年9~11月、平成20年7~10月時点。

出典：文部科学省科学技術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査（定点調査2008）」

図3 - 1 - 16：定点調査における若手研究者の状況についての質問

## テニユア・トラック制等の導入、助教の確保等



若手研究者養成システム改革プログラム(科学技術振興調整費)

### <若手研究者の自立的な研究環境整備促進>

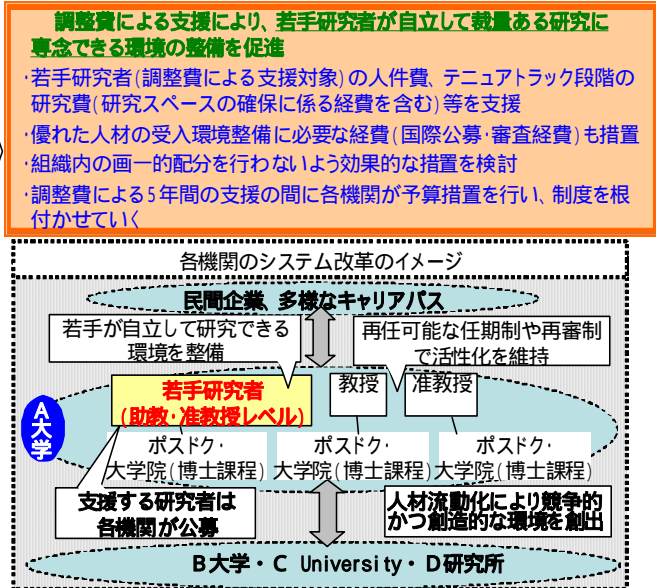
**目的:** 若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、世界的研究拠点を目指す研究機関において、テニユア・トラック制に基づき若手研究者に競争的環境の中で自立と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る。  
**対象機関:** 大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人  
**実施期間:** 原則5年間(3年目に中間評価)  
**実施規模:** 原則として、年間2億円(間接経費を含む)を上限

#### 機関選定の基準

**優れた人材を育成する実績を有する研究拠点であり、かつ若手研究者が自立的に研究できる環境を整備する研究機関を国が選定。**

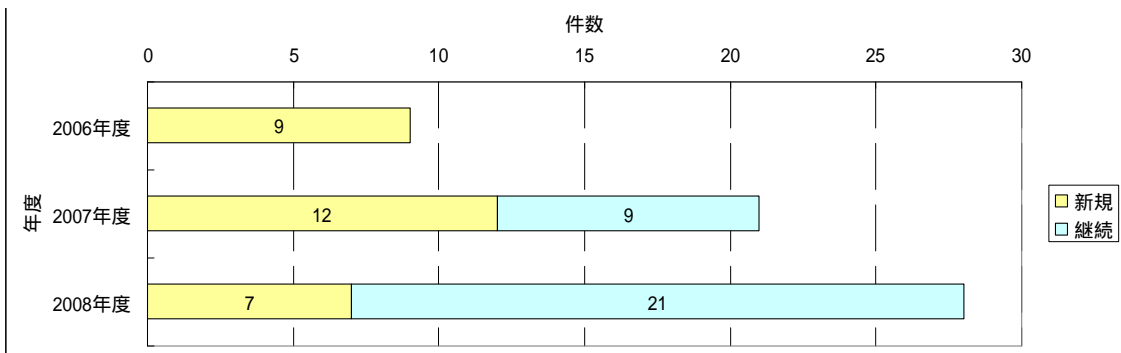
**若手の自立促進のための組織的取組**

- テニユア・トラック制(若手研究者が厳正な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付の雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み)を導入
- 優れた人材を育成する実績を有する研究拠点である機関を対象
- 機関は、当該若手研究者が自立して研究できる環境整備を実施
- 支援する研究者は各機関が公募
- 支援終了後に本取組を各機関が根付かせていくことを担保



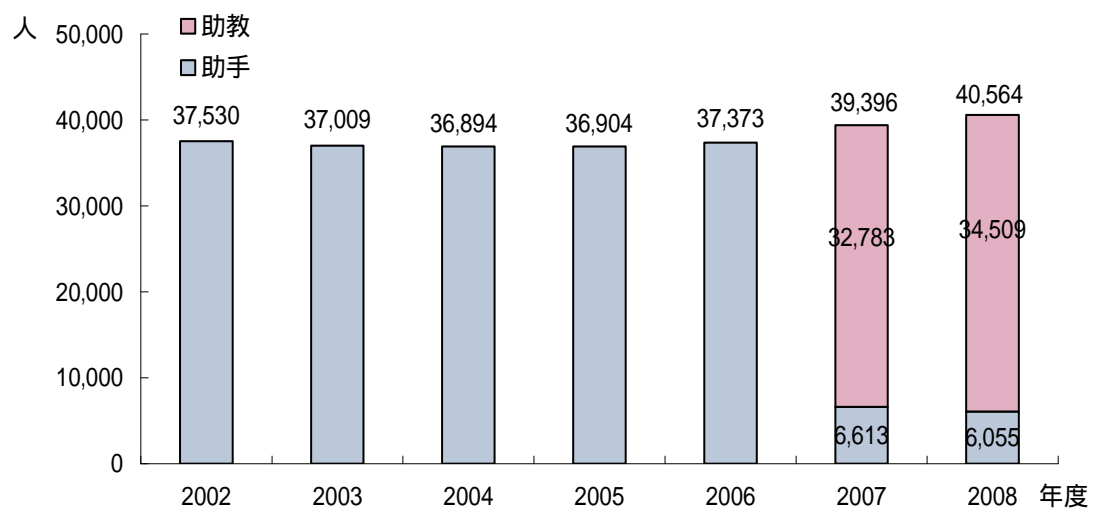
出典: 文部科学省作成

### <若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム採択件数の推移>



出典: 科学技術振興機構 HP より内閣府修正

図3-1-17: 科学技術振興調整費「若手研究者養成システム改革プログラム」



数値は助教と助手の数の和

出典：学校基本調査より。

図 3 - 1 - 18 : 助教、助手の数の推移

## 若手研究者に対する環境整備等の支援と競争的資金制度における研究資金配分の向上

※初回採択年度である平成12年度から平成18年9月30日までに助成研究を終了し、平成19年11月の追跡調査にご回答いただいた研究テーマ359件の回答集計結果(調査委託先:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))の一部をご紹介します。

### ◆採択研究から生まれた主要技術の実用化・事業化に向けた進捗段階

回答のあった359件の各採択研究から生まれた主要な技術3件以内までのうち、研究者もしくは連携先企業が現在もその技術の実用化・事業化に向けて取り組んでいるか、その技術を活用して実用化・事業化している技術465件について、現在の段階を尋ねたところ、「③実用化研究段階」以上が約3割を占めています。また、「④実用化達成段階」以上は1割を超えています。

(注)1つの研究テーマから複数の技術が生み出ていることもあるため、仮に特許出願する場合を想定し、発明1件相当分を「技術」1件として尋ねた。



産業技術研究助成事業は、産業界や社会のニーズに応える産業技術シーズの発掘・育成と産業技術研究人材の育成を目指し、大学等の若手研究者を対象とした競争的研究資金制度。

出典：<http://www.nedo.go.jp/kankobutsu/pamphlets/kengyou/seikoujirei/01.pdf> (独立行政法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構 HP)

図3 - 1 - 19：産業技術研究助成事業の追跡調査(平成19年11月)結果

表3 - 1 - 20 : 若手研究者のための研究スペース確保の例 (国立大学法人)

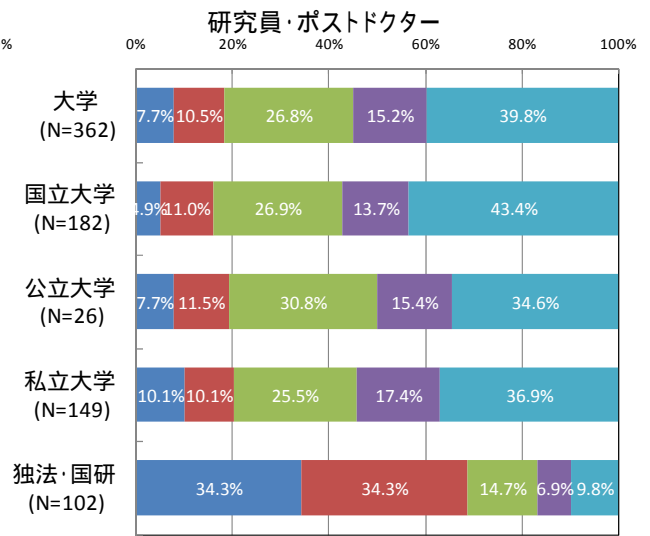
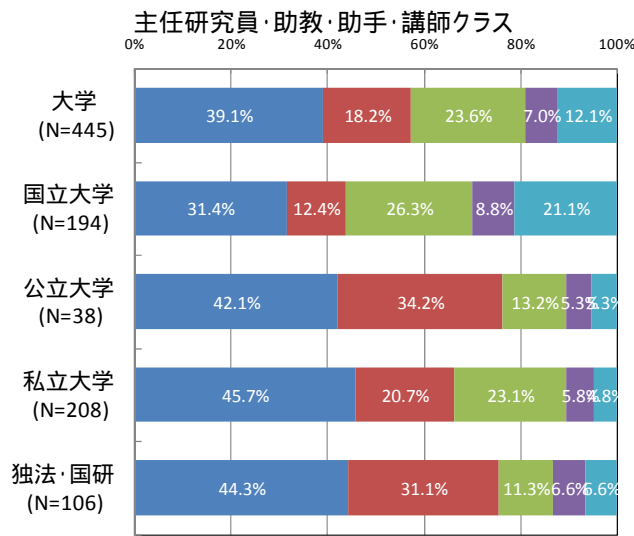
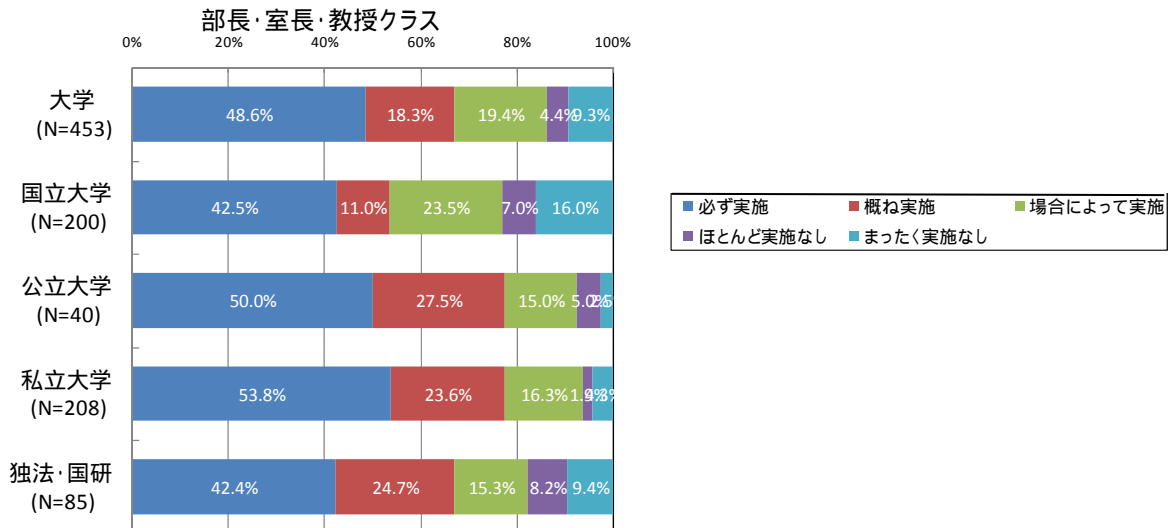
大学法人名	支援の概要
北見工業大学	教育支援を行う助教に対してスペースを確保する方針を立て、2008年7月現在、若手研究者の単独室保有率は72.22%(18人中13人が単独)である。
東京農工大学	「若手人材育成拠点」には、国際公募により採用した若手研究者22名が特任准教授(テニユア・トラック教員)として所属しており、「自主財源を含めた研究費と研究スペースの優先配分」「管理運営業務などの負担軽減」「事務的支援を行う若手研究支援室の設置」などの優遇措置を受け、自立した環境の中で集中的研究を行い、研究能力の確立や維持拡大を図っている。
三重大学	若手研究者の研究スペース水準について、「若手研究者の研究スペースの確保に関する要項」を定めている。
愛媛大学	ポスドク研究員、大学院学生等の受入増を予定しており、若手研究者用スペースを確保するために、平成20年度に鉄骨造4階建て研究棟を増設した。
九州工業大学	平成17年度より、全ての教育研究スペースをレンタル制とし、スペースチャージを課している。研究者が必要としない部屋は空スペースとして供出され、改修等を行い、若手研究者用研究スペースとして利用している。

出典：文部科学省科学技術政策研究所「大学等における科学技術・学術活動実態調査報告(大学実態調査2008)」

表3 - 1 - 21 : 東京工業大学における若手スタートアップ支援の取組事例

<p><b>大学独自の研究プログラム</b> 若手教員の独創的・萌芽的研究成果を顕彰する「東工大挑発的研究賞」に10名を選考し、総額49,050千円の研究費の重点配分を行った。</p> <p><b>科学賞への推薦</b> 「東工大挑発的研究賞」を受賞した若手教員を文部科学大臣表彰(若手科学者賞)等に推薦することとし、平成19年度は文部科学大臣表彰(若手科学者賞)を9名、日本IBM科学賞を1名が受賞した。</p> <p><b>大学独自の産業化プログラム</b> フロンティア研究センターにおいて、ベンチャービジネスの萌芽となるべき独創的研究を推進するため、本学の若手研究者に対するベンチャービジネス推進研究を公募し、助成を行った。(平成19年度採択13件、総額は1,500万円)</p>
--

出典：東京工業大学「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成16～19事業年度)に係る実務の実績に関する報告書」

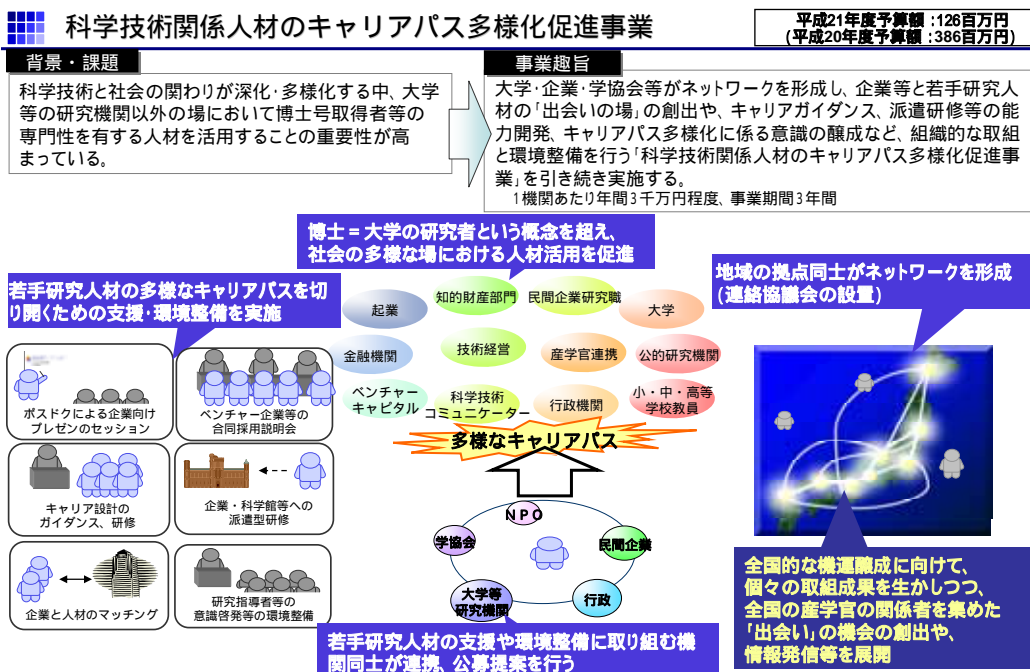


出典：文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究  
「科学技術人材に関する調査」(2008) 研究組織の長を対象としたアンケート調査結果より

図 3 - 1 - 22: 新たに採用した人財に対する研究資金における支援

## ポストドクター支援等

### 資料3-1-23：科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業



出典：文部科学省作成

### < キャリアパス多様化促進事業の採択機関および設置組織 >

採択年度	機関	組織の設置
2006年度採択	北海道大学	基礎科学上級スキル人材ステーション：基礎科学S-cubic(Superior Skill Station)の設置(2006年6月1日設置)
	東北大学	高度技術経営人材キャリアセンターの設置(2006年5月1日設置)・高度技術経営塾・キャリアアップ相談室
	理化学研究所	人事部キャリアサポート室の設置(2006年1月設置)
	早稲田大学	ポストドク・キャリアセンターの設置(2006年5月1日設置)
	名古屋大学	産学官連携推進本部 産学官連携推進室 キャリアパス支援室の設置(2006年6月1日設置)
	大阪大学	大阪大学先端科学イノベーションセンター 科学技術キャリア創生支援室(2006年5月1日設置)
	山口大学	キャリアパス開発センター(2006年6月1日)イノベーション人材育成支援室を設置予定(2008年10月)
	九州大学	キャリア支援センターの設置(2006年7月27日設置)
2007年度採択	産業技術総合研究所	特に新しい組織(部署)の設置は無い。能力開発部門人材開発企画室と男女共同参画室で連携して対応。
	日本物理学会	キャリア支援センターの設置(2007年4月1日設置)
	東京農工大学	キャリアパス支援センターの設置(2007年8月1日設置)全国規模の大学連携体制を構築
	京都大学	キャリアサポートセンターの設置(2001年年11月にキャリアサポートセンター設置)

出典：科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 HPより

資料3 - 1 - 24 : 科学技術振興調整費  
「イノベーション創出若手研究人材養成事業」

若手研究者養成システム改革プログラム(科学技術振興調整費)  
＜イノベーション創出若手研究人材養成＞

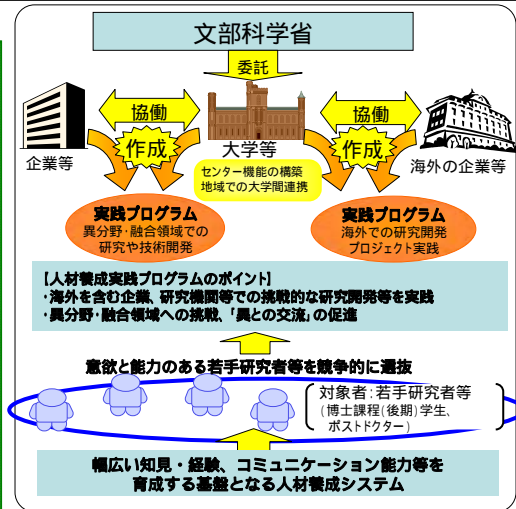
平成21年度配分予算額：1,550百万円  
(平成20年度予算額：1,000百万円)

目的：イノベーション創出の中核となる若手研究者等が、狭い学問分野の専門能力だけでなく、国内外の多様な場で創造的な成果を生み出す能力を身につける研究人材養成システムを構築する。  
対象機関：大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人  
実施期間：原則5年間(3年目に中間評価)  
実施規模：原則として、年間8千万円～1億円(間接経費を含む)程度

機関選定の基準

人材養成システム改革の一環として、イノベーション創出の担い手となる創造的な若手研究人材を養成するための実践プログラムを企業等と協働で実施する大学等を国が選定。

- 一大学等が策定する人材養成システム改革構想に基づき、**創造的な人材を養成するためのシステム**(イノベーション人材養成システム)を組織として構築
- 一当該システムとして、若手研究者等が、**国内外の企業や研究機関等での研究開発・技術開発の実践や異分野・融合領域への挑戦など多様な場で創造的な成果を生み出す能力を身につけるための機会を設定**
- 一国内外の企業・研究機関等での挑戦的な研究開発等を実践する**長期間(3ヶ月以上)の「実践プログラム」**を企業等と密接な連携・協働体制の下で作成・実施
- 一「実践プログラム」で支援する**意欲と能力のある若手研究者等**は、**大学等が競争的に選抜**
- 一支援終了後に**本取組を各機関が継承**がせていくことを担保



出典：文部科学省作成

＜2008年度採択課題＞

機関	課題名
京都大学	「先端技術グローバルリーダー養成プログラム」
慶應義塾大学	「PhD躍動メディカルサイエンス人材養成」
北陸先端科学技術大学院大学	「キャリア目標に応じた人材養成の戦略的展開」
名古屋大学	「社会貢献若手人材育成プログラム」
早稲田大学	「実践的博士人材養成プログラム」
九州大学	「革新的研究開発リーダー養成システムの構築」
東京工業大学	「プロダクティブリーダー養成機構」
大阪府立大学	「地域・産業牽引型高度人材育成プログラム」
大阪大学	「協働育成型イノベーション創出リーダー養成」
東京農工大学	「アグロイノベーション研究高度人材養成事業」

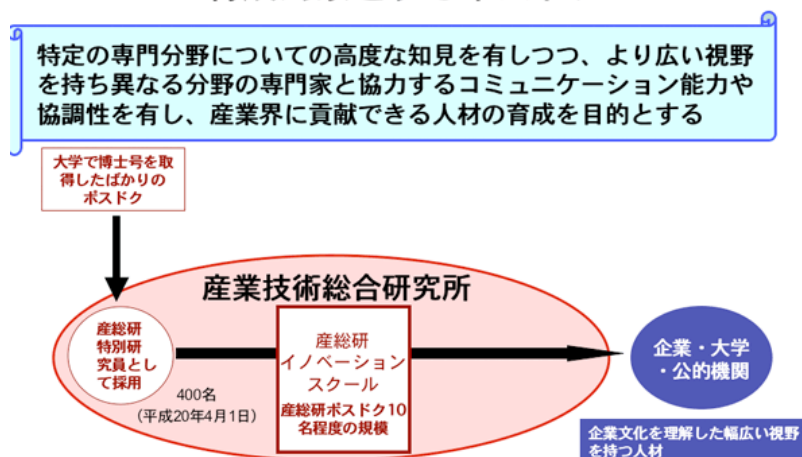
出典：科学技術振興機構 HP より



表 3 - 1 - 2 5 : キャリアパス多様化のための取組事例 (産業技術総合研究所)

機関	取組
産業技術総合研究所	<p>「産業技術人材」育成を通じた民間企業との協力協定 (2005年5月締結)</p> <p>協定の趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産総研の研究開発力と、住友電工の技術経営力を融合させた共同研究を推進し、新産業技術創出に繋がる新たな知識と技術の創造を通じて、産業の発展に貢献することを目指す。</li> <li>産総研が共同研究業務のために雇用するポストドクターを「産業技術人材」として育成。</li> <li>住友電工からの研究資金提供。</li> </ul> <p>「産総研イノベーションスクール」(2008年7月より)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産総研内のポストドクターをイノベーション人材として育成する。</li> <li>研究ユニット長による講義や研修、企業の協力による実践的なOJTなど、特徴のあるカリキュラムを実施。</li> <li>専門分野の知見と、より広い視野、コミュニケーション能力を持つ企業等で即戦力となる人材を輩出。</li> </ul>

### 育成対象とするポストドク



出典: 文部科学省科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップにかかる調査研究「基本計画の達成状況評価のためのデータ収集調査」(2008)