

研究者の流動性向上について（案）

1. 基本計画における位置づけ

科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定。以下「基本計画」という）において、研究者の流動性向上は、以下のとおり位置づけられている。

(1) 基本的考え方

世界水準の優れた研究成果を生み出す科学技術システムを構築するためには、科学技術活動の基礎となる人材の充実が重要な課題。

このため、任期制の広範な定着、公募の普及、産学官間の人材交流の促進等により研究者の流動化を促進し、特に若手研究者に多様な研究開発環境を経験させることにより、研究開発環境の活性化を図る必要がある。

米国におけるテニユア制は研究開発環境の活性化の源といわれており、我が国も、将来に向けてこのような活力ある研究開発環境を指向し、30代半ば程度までは広く任期を付して雇用し、競争的な研究開発環境の中で研究者として活動できるよう、任期制の広範な定着に努める必要がある。

また、研究者がその資質・能力に応じた職を得られるよう、公募の普及や産学官間の人材交流の促進等を図る必要がある。

その際、研究者と産学官の研究機関等とのニーズを合致させることができる「市場メカニズム」が働く環境の形成が重要。

(2) 具体的事項

(1)の基本的考え方の下、基本計画においては、以下の事項が掲げられている。

国の研究機関等（国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、国立大学、大学共同利用機関、特殊法人・認可法人の研究機関）は、

30代半ば程度までの若手研究者については広く任期を付して雇用するように努めること。

研究を行う職については原則公募とし、広く資質・能力のある研究者に公平な雇用機会を提供すること。

任期制及び公募の適用方針を明示した計画を作成するよう努めること。

研究機関の評価に当たっては、任期制及び公募の適用状況を評価の一つの重要な観点とすること。

若手研究者が原則5年間は任期付研究員として活躍できるようにし、一定の条件の下に再任もできるようにすること。

任期付研究員について、業績や能力に応じた処遇を図れるよう改善を行うこと。

任期付教員等の業績、能力等を十分に反映した処遇の改善方策について検討すること。

産学官間の交流や国際交流を重視すること。

ポストドクターや若手研究者の行政、企業等への派遣を可能とし促進すること。

2. 任期制及び公募制の現状

任期制及び公募制の現状は以下のとおりである。

(1) 任期付任用の現状

国立大学において任期制を導入しようとする場合、任期に関する規則を制定しなければならないとされているが、平成12年10月1日現在で、44の国立大学（総数：99）において制定され、適用者数は516人（平成12年5月1日現在の国立大学の教員総数は60673人）。

また、国立試験研究機関等（特定独立行政法人含む）における平成13年度の常勤研究員採用者数329人のうち、140人が任期付研究員。

(2) 公募の現状

公募については、93の国立大学（平成10年度）、37の国立試験研究機関等

(平成13年度)において、実施。

(3) 各研究機関等における「任期制及び公募の適用方針を明示した計画」の作成状況

各研究機関等における「任期制及び公募の適用方針を明示した計画」については、十分作成が進んでいない状況(作成又は作成予定が5機関(平成13年5月))である。

3. 任期制・公募制導入に関する基本的指針について

このような現状にかんがみ、各機関における研究者流動化のための任期制・公募制導入の一層の促進を図るため、別紙のとおり、任期制・公募制導入に関する基本的指針を定める。

4. 任期制・公募制導入に関する検討課題

(1) 研究者流動化を促進するため、以下のような制度改革や支援方を講ずることについて検討が必要。

既に基本計画に述べられているように、任期付研究者に十分かつ多様な研究機会を確保する観点から、若手育成型任期付任用の任期を原則3年から5年に延長する(更に十分な研究期間の確保のため、7年に延長する必要があるか)。また、一定の条件の下に再任もできるようにする。

任期付研究員の処遇改善を行う。任期付教員の給与上の特例など処遇改善を導入するための制度改革を行う。

任期付研究者に対し適切な研究費が確保できるようにすべき。

テニユア制度を導入。テニユアを得るまでのキャリア・パスとして若手育成型任期制を位置づけ、テニユアをとるためには、他の研究機関でのポスドク経験を要件とする。また、テニユア選考を厳格にし、透明性と公平性を確保する。

大学等の設置形態の見直しが行われていることから、その中で長期在職者に有利な退職金制度を見直し、年俸制を導入する。年金のポータビリティを実現する。

任期付教員・研究者が新しい職場で直ちに研究活動に入れるよう、研究体制の立ち上げを支援する（設備、事務的・技術的支援、研究材料、情報環境等）。

研究者に採用情報を提供する事業を充実することが必要である。

- (2) その他社会全体の在り方も含め、次のような事項を考慮すべきであるとの意見があった。

大学、国研等との人材交流を進める観点から、企業における任期付研究者等の受入れを促進すべきではないか。

長期雇用や年功序列を前提とした社会的な構造を柔軟にしていくことが必要。

国内外から研究者を引きつけ、これに活躍の機会を与え得る世界最高水準の魅力ある研究機関を作り上げることが人材流動化の目的であり、これを実現する機関長のマネジメントが重要。

広義の人材流動化の問題として、大学で育成された人材が広く産・学・官で活躍できるようにすべきであり、例えば、大学院での人材育成、勉学・生活の支援、その進路の問題がある。

任期制・公募制導入に関する基本的指針

．基本的考え方

研究者の流動性の向上は、若手研究者に競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与えるとともに、様々な経験を有する研究者が切磋琢磨することにより研究機関の活性化にも資する観点から、重要である。

このため、第2期科学技術基本計画においては、任期制・公募制の普及に努めることとし、国の研究機関等において、任期制及び公募の適用方針を明示した計画を作成するよう努めるものとされている。

本指針は、国の研究機関等における、この計画作成を促進するため、これに盛り込むべき標準的な事項や関連した留意事項について示すものである。

．対象

本指針の対象は、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、国立大学、大学共同利用機関、特殊法人・認可法人の研究機関とする。

．「任期制及び公募の適用方針を明示した計画」

1．計画の作成の単位

研究機関等ごとに任意に定める。

2．計画期間

計画の作成単位ごとに任意に定めるものとするが、独立行政法人の場合の中期計画期間などとの関連に配慮することが望ましい。

3．計画に盛り込むことが考えられる事項

以下の事項は計画に盛り込むべき標準的な事項を示すものであり、各機関の性格、方針等に応じ、異なる事項、形式により定めることができる。

(1) 採用の基本方針

当該機関の任務

当該機関が何を目的とし、何を任務としている機関かを記述。

重点的に取り組む課題、新たに取り組む課題
今後当該機関が重点的に取り組もうとしている研究開発内容等を記述。

当該機関の求める人材

及び を踏まえ、当該機関が求める人材を記述。

(2) 任期付任用

任期付任用の実施の有無

任期付任用を実施するかどうかについて記述。

任期付任用を実施しない場合はその理由

任期付任用を実施しない場合はその理由を記述。

任期付任用の予定人数

任期付任用の予定人数又は比率について定める場合は記述。

任期付任用を行う組織及び職種

任期付任用を行う組織（研究分野、あるいは学部・学科等）及び職種について記述。

任期付任用のタイプ

任期付任用のタイプについて記述。

国立試験研究機関、独立行政法人研究機関の場合...若手育成型、招聘型、プロジェクト対応型

国立大学等の場合...研究助手型、流動型、プロジェクト対応型

任期と再任の有無

任期と、再任を認めるかどうかについて記述。

これまでの任期付任用の実績

応募者への的確な情報提供のため、これまでの任期付任用の実績を示すことが望ましい。

(3) 任期制等の導入に当たっての留意事項

研究機関内における任期制の意義についての共通認識の形成

「 . 基本的考え方」に述べた事柄を含め、研究機関内において、任期制等の導入意義について共通認識をもっておくべきである。

任期終了時の的確な評価

任期制を定着させるためには、任期終了時の的確な評価が不可欠。

(4) 公募について

この対象は任期付任用者に限らない。

公募の有無

公募を行うかどうかについて記述。

公募を行わない場合はその理由

公募を行わない場合はその理由を記述。

公募方法

公募方法について記述。

公募に基づく採用手続き

公募に基づく採用手続きの過程について、個々の公募の発表の際、予め応募者に対し明確にしておく旨を記述。

公募結果の公表

公募の結果の採用者について公表するかどうか。

(5) 計画の取扱い

公開・非公開の扱い

本計画は、研究者を含む国民に公開されることを前提とするものであり、公開に特段の支障のある箇所を除き、公開する。