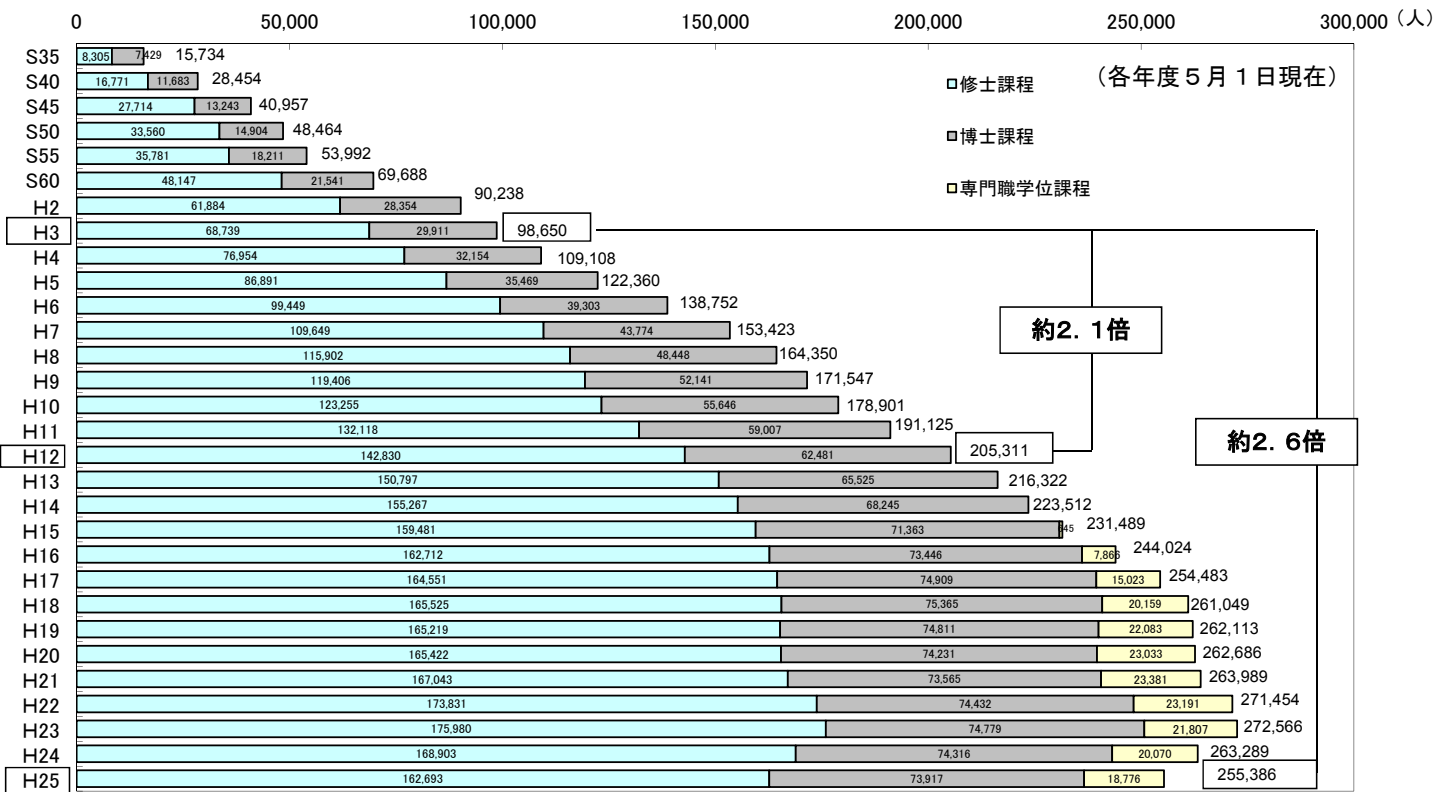


若手研究者を取り巻く状況

大学院在学者数の推移

○大学院在学者数は平成23年度をピークに修士課程、博士課程ともに減少。



※ 在学者数

「修士課程」：修士課程、区分制博士課程（前期2年課程）及び5年一貫制博士課程（1，2年次）

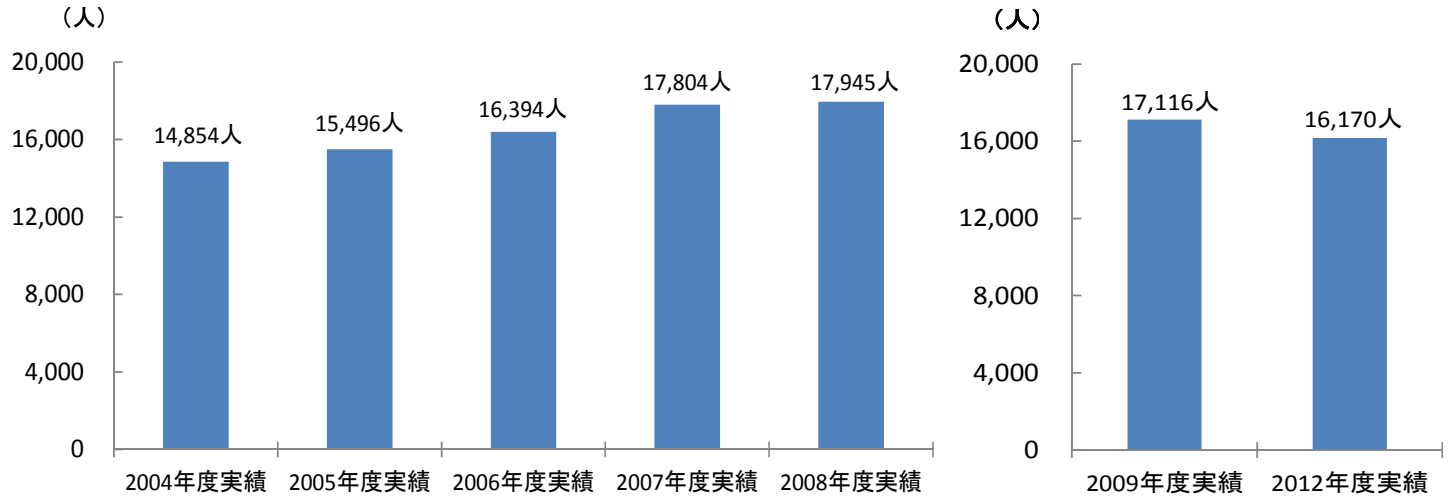
「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）

通信教育を行う課程を除く

出典：文部科学省「学校基本調査」

ポストドクター等の人数経年変化

○平成21年度と比較して、平成24年度のポストドクター等の人数は減少。



※ 2008年度実績以前と2009年度実績以降のポストドクター等の延べ人数は、調査方法を変更したため厳密に比較することはできない

出典: 科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査(2012年度実績)—」を基に文部科学省作成

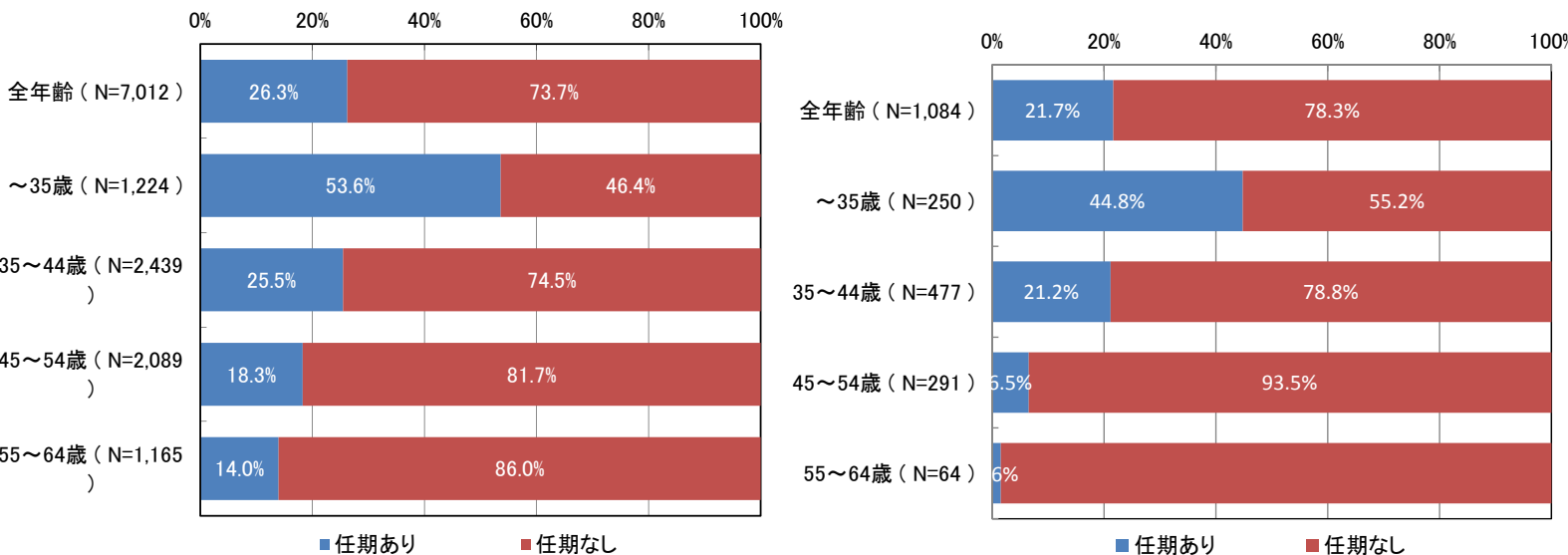
大学・独立行政法人等における任期付任用の状況

○大学及び独立行政法人等において若手研究者を中心に任期付任用が拡大。

【大学及び独立行政法人等における年齢階層別任期制適用割合】

大学

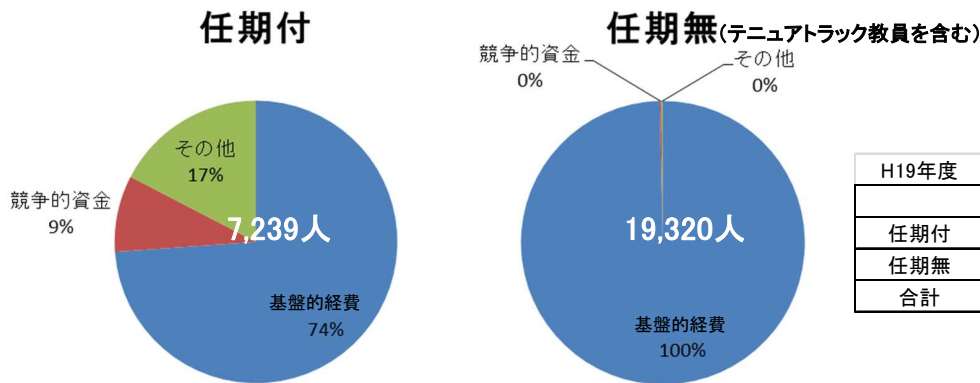
独法等



研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

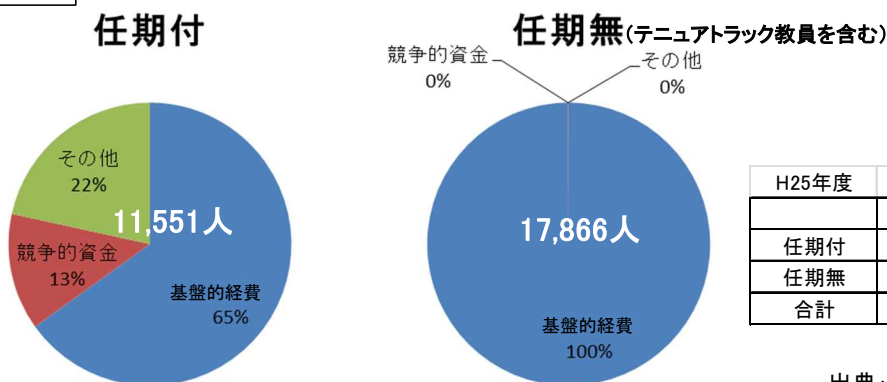
調査期間：平成26年11月～12月
調査対象機関：RU11に属する11大学

平成19年度



H19年度	基盤的経費	競争的資金	その他	合計
任期付	5347	635	1257	7239
任期無	19250	39	31	19320
合計	24597	674	1288	26559

平成25年度

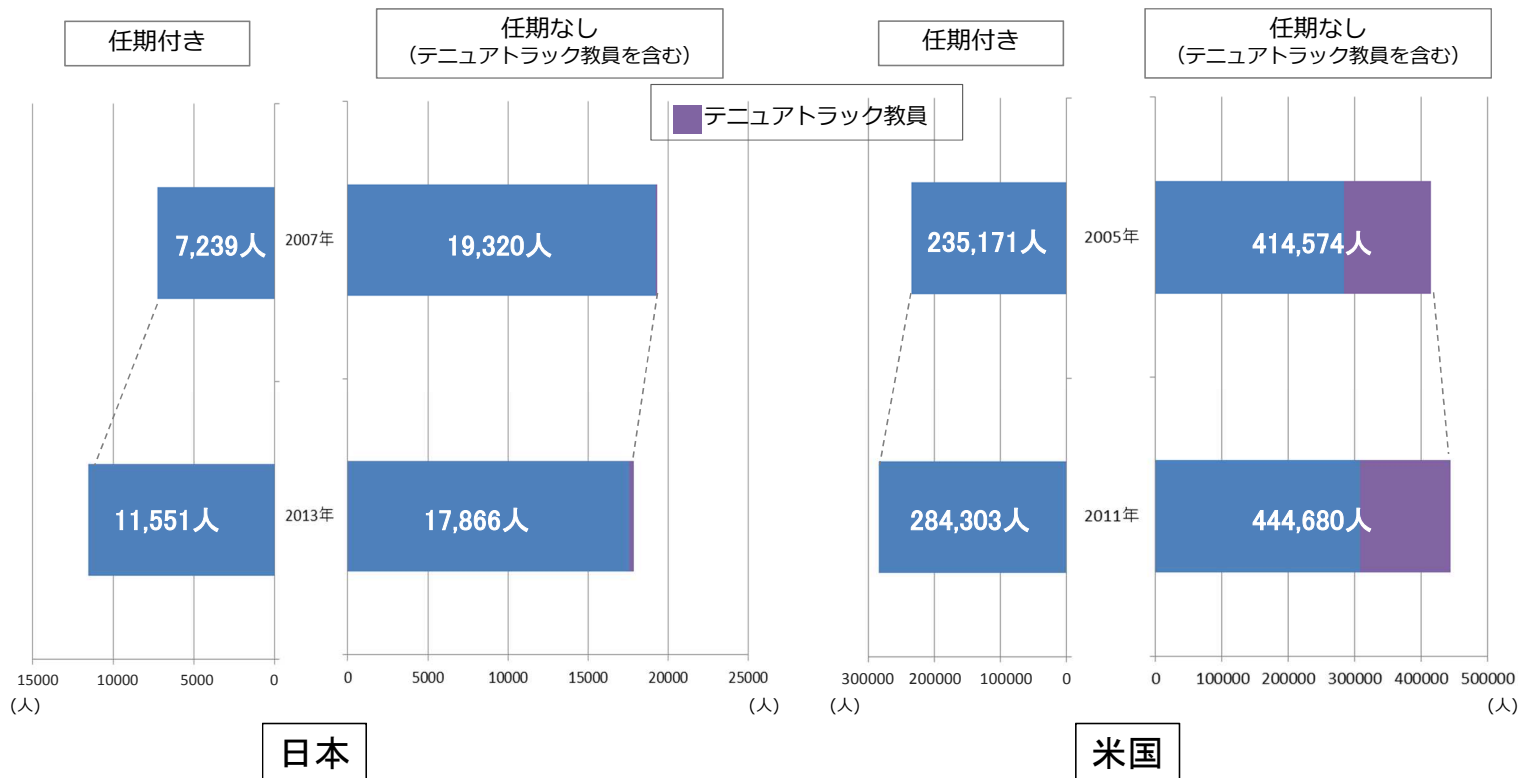


H25年度	基盤的経費	競争的資金	その他	合計
任期付	7519	1541	2491	11551
任期無	17853	12	1	17866
合計	25372	1553	2492	29417

出典：文部科学省調べ
(集計は科学技術・学術政策研究所で実施)

研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

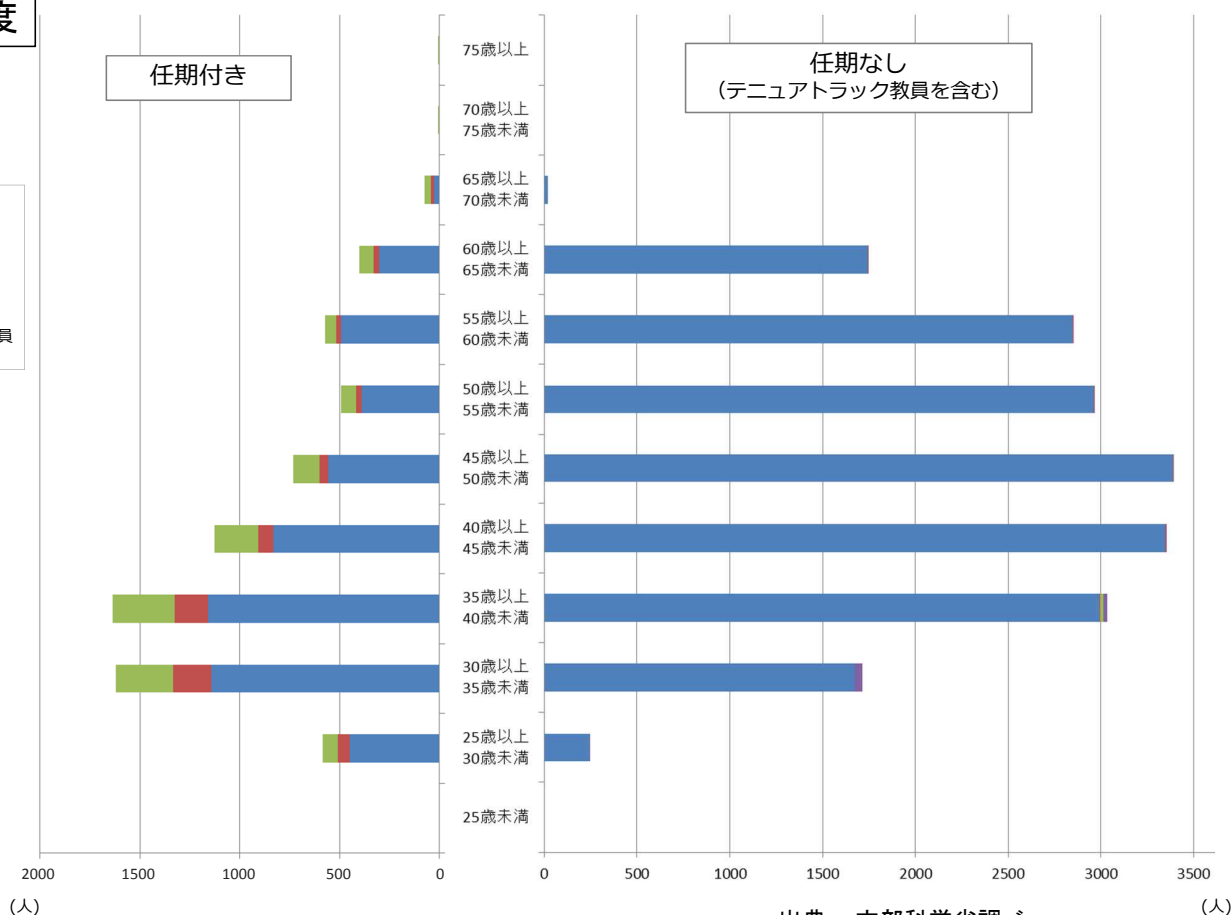
調査期間：平成26年11月～12月
調査対象機関：RU11に属する11大学



出典：文部科学省調べ
(集計は科学技術・学術政策研究所で実施)
(米国データ)：AAUP Research Office(2013)

研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

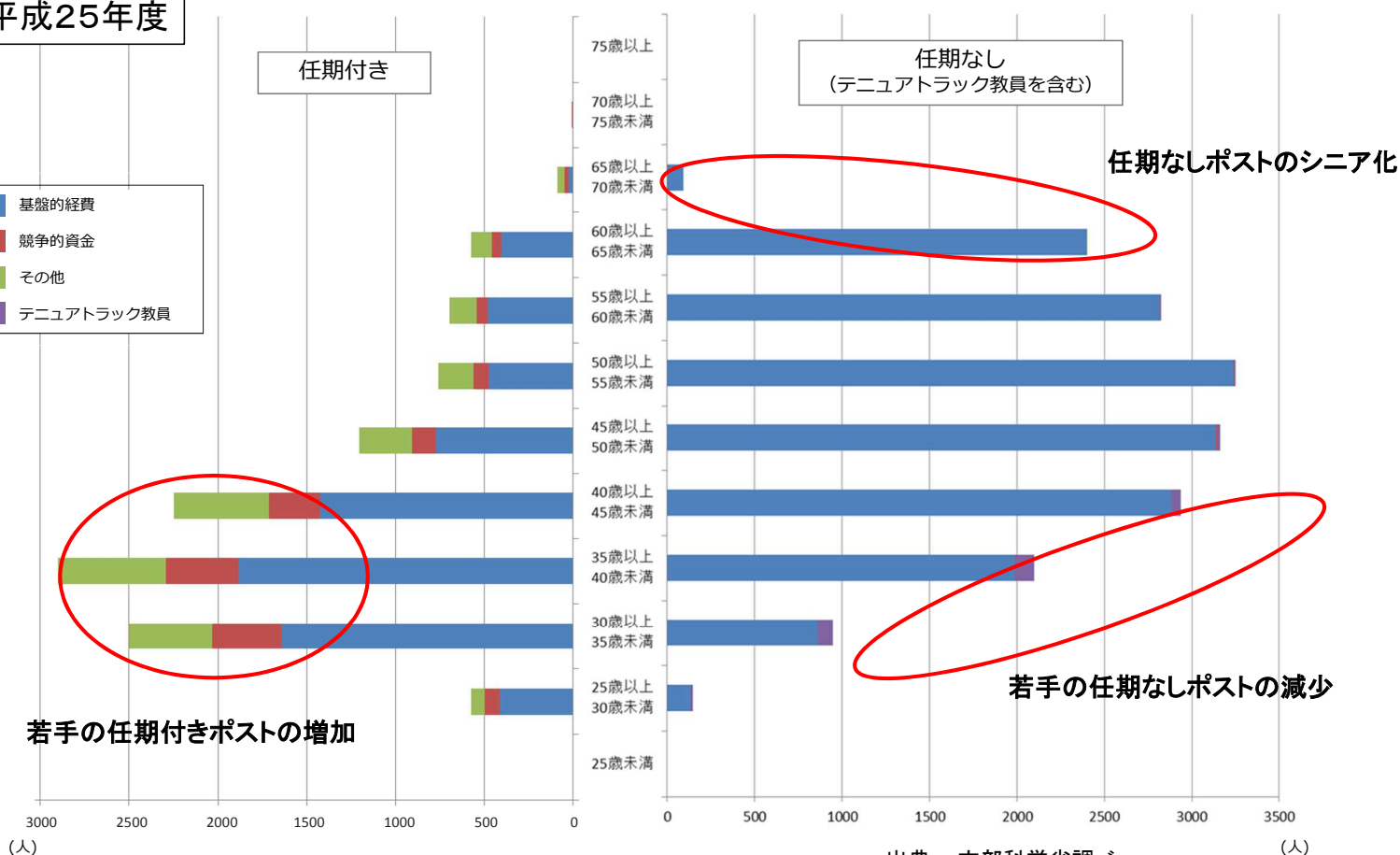
平成19年度



出典：文部科学省調べ
(集計は科学技術・学術政策研究所で実施)

研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

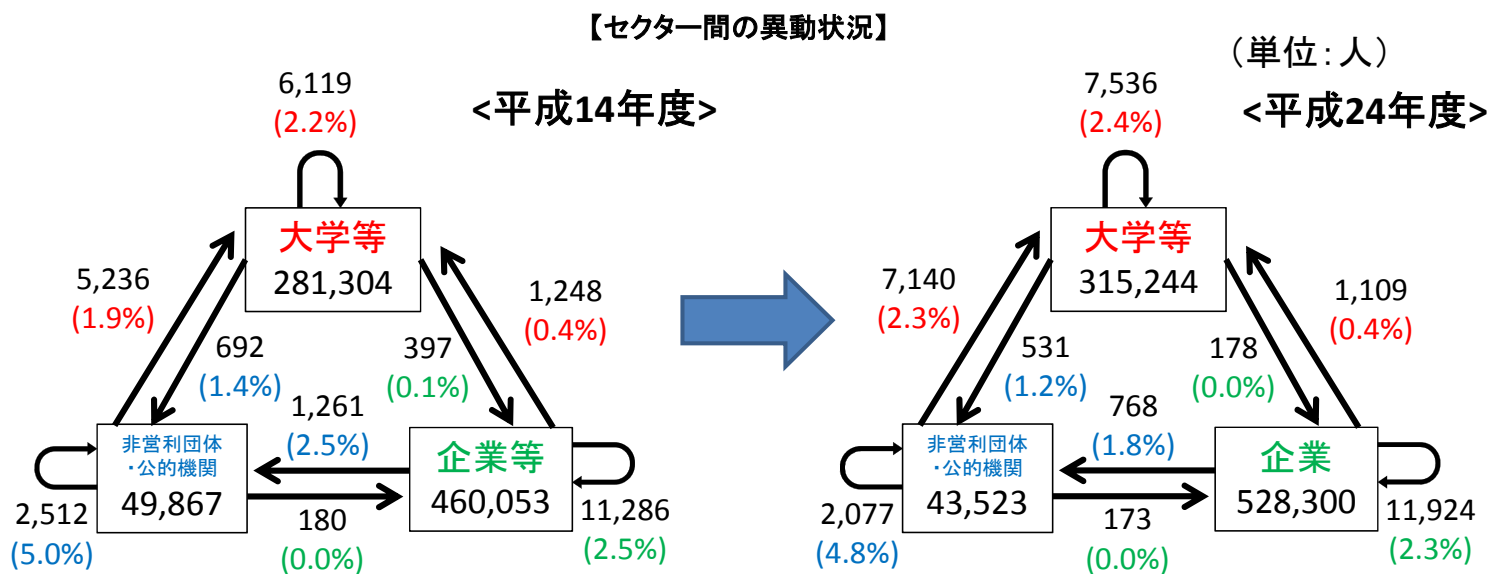
平成25年度



出典：文部科学省調べ
(集計は科学技術・学術政策研究所で実施)

セクター間の研究者の異動状況

○セクター間・セクター内の異動率はそれぞれ低く、10年前の状況と比較しても、大きな変化は見られない。

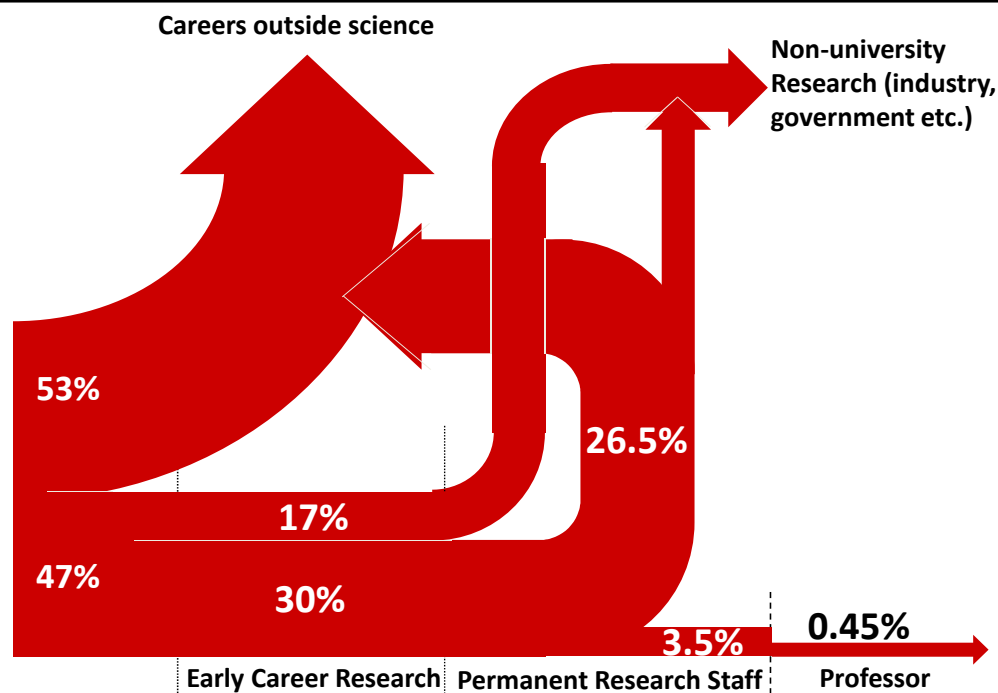


※異動割合とは、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったもの

資料: 総務省統計局「科学技術研究調査報告」より作成

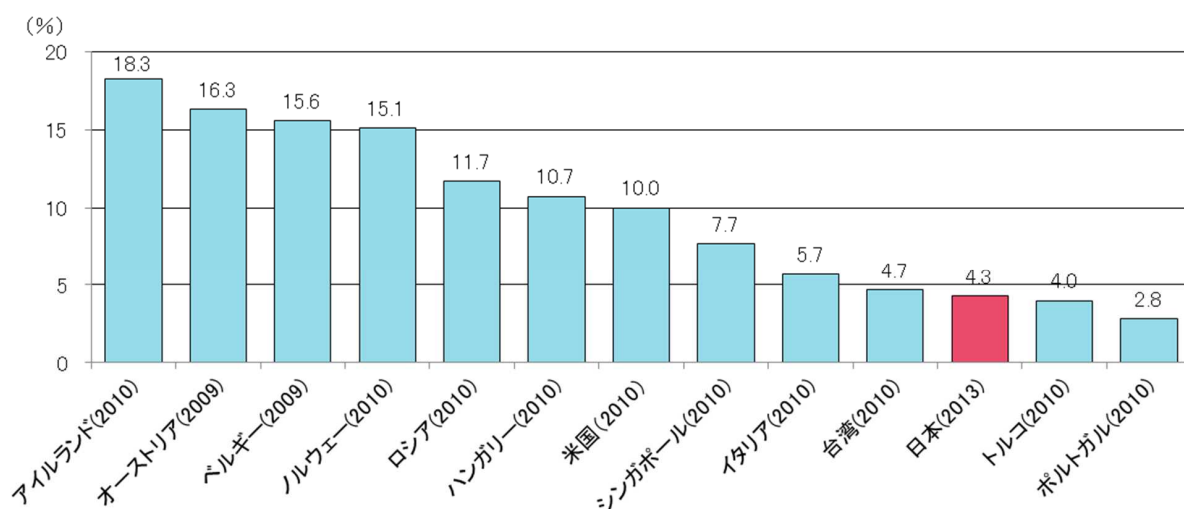
研究者としてのキャリアパスの明確化

- 中長期的な観点に立った研究者育成のための施策を検討するためには、博士号取得者の研究者としてのライフタイムを見通した、キャリアパスを明示する必要がある。
- 英国の科学学会である王立協会は、2010年にとりまとめた報告書「The Scientific Century」において、博士号取得以降の研究者のキャリアパスを明示。



博士号取得者採用企業数の割合（各国比較）

○我が国は、企業研究者に占める博士号取得者の割合が各国と比較して少ない。



出典：日本は総務省統計局「平成25年科学技術研究調査」、米国は”NSF, SESTAT”、
その他の国は”OECD Science, Technology, and R&D Statistics”のデータを基に文部科学省作成

10

年俸制を導入している研究開発法人及び主な国立大学

- 研究開発型の独立行政法人に関しては、理化学研究所等13法人で年俸制を導入。
- 一部の大学においても年俸制が導入され、少なくとも3,000人以上の教員に適用。

法人名(所管官庁)	年俸制研究 職員数(人)	大学名	年俸制 教員数(人)
理化学研究所 (文部科学省)	1,430	大阪大学	500
宇宙航空研究開発機構 (文部科学省)	413	東北大学	425
海洋研究開発機構 (文部科学省)	342	京都大学	405
科学技術振興機構 (文部科学省)	320	名古屋大学	401
日本原子力研究開発機構 (文部科学省)	131	北海道大学	232
国立がん研究センター (厚生労働省)	114	筑波大学	227
国立精神・神経医療研究センター(厚生労働省)	88	東京工業大学	193
国立国際医療研究センター (厚生労働省)	68	東京大学	121
国立循環器病研究センター (厚生労働省)	67	千葉大学	90
放射線医学総合研究所 (文部科学省)	60	神戸大学	80
防災科学技術研究所 (文部科学省)	55		
国立長寿医療研究センター (厚生労働省)	46		
国立成育医療研究センター (厚生労働省)	39		

出典：(左) 行政改革推進会議独立行政法人改革等に関する分科会資料等を基に文部科学省作成(職員数は平成25年4月1日現在)
(右) 各国立大学法人の「役職員の報酬・給与等について」(平成24年度)を基に文部科学省作成

11

国立大学における年俸制の導入について

背景

研究者ポストの
硬直化・高齢化

若手研究者の
ポスト待ち
長期化

優秀な
外国人研究者の
応募が少ない

人材の
流動性の
低下

一律な
給与体系

趣旨

- 「国立大学改革プラン」(平成25年11月26日公表)において、人事・給与システムの弾力化を進めることとしており、年俸制については、特に教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に1万人規模で導入していくこととしている。
- これらを踏まえ、平成26年度予算において、適切な業績評価に基づいた給与体系を構築するため、その推進の一助に資する施策として、退職手当にかかる配分方法を見直し、政策的経費との位置付けの下、「年俸制導入促進費」を措置することにより、改革加速期間中における年俸制の本格導入を一層促進する。

期待される効果

- 法人サイド
組織の活性化
教員の意識改革
優秀な人材の確保
- 教員サイド
能力・成果主義による
賃金の実現

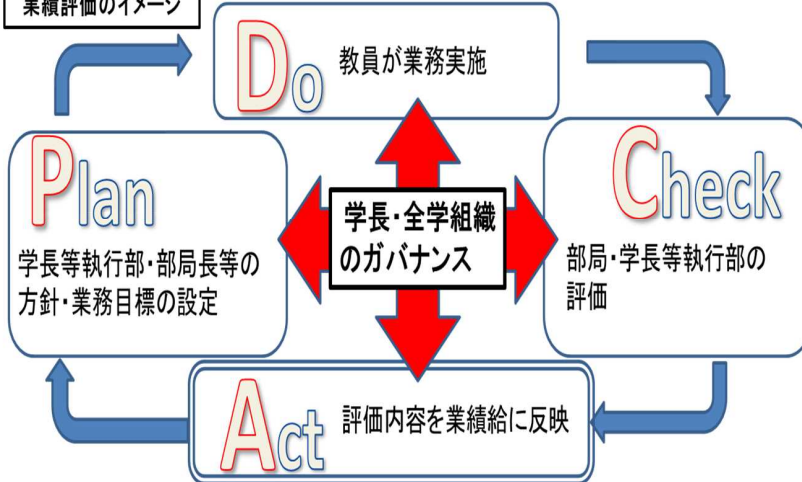
主な適用対象

シニア教員
← 55歳~60歳の
範囲での導入を念頭に

新規採用教員
← 雇用条件として年俸制を
提示

学長直属組織
先進的な教育研究を
行っている組織の教員
← 流動性が高い、
組織のミッションが明らか

業績評価のイメージ



(特色ある評価方法)

活動目標自体をその内容に応じて高レベル~低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの

各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価に反映するもの

当該法人の中期目標・中期計画・各法人の改革プラン等を踏まえた活動目標を策定させる。

(評価項目の例)

教育	授業科目の担当、学位授与数、FDの取組
研究	著書、論文数、研究成果、外部資金獲得額
社会貢献	公開講座の開催、地域貢献への参画
大学運営	学内委員としての活動

出典: 文部科学省作成