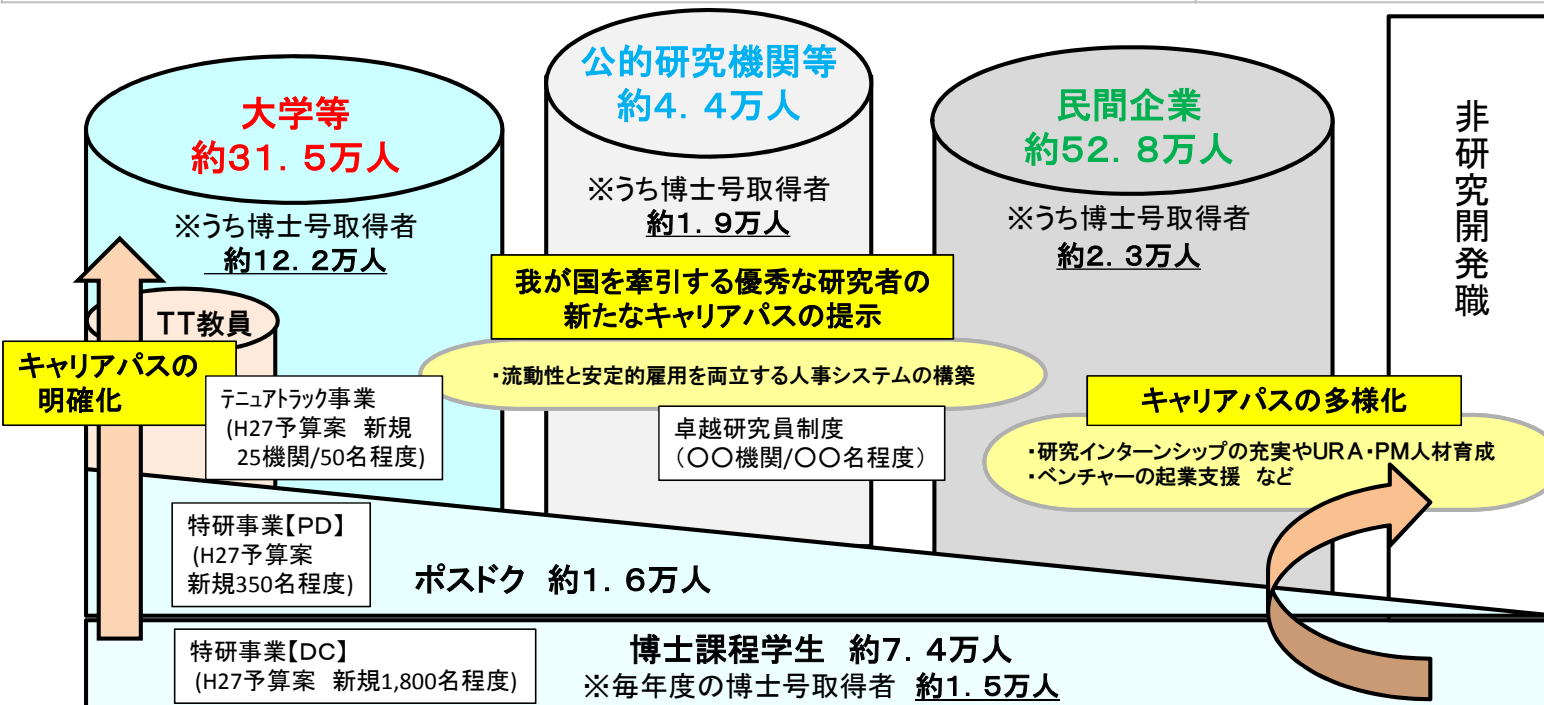


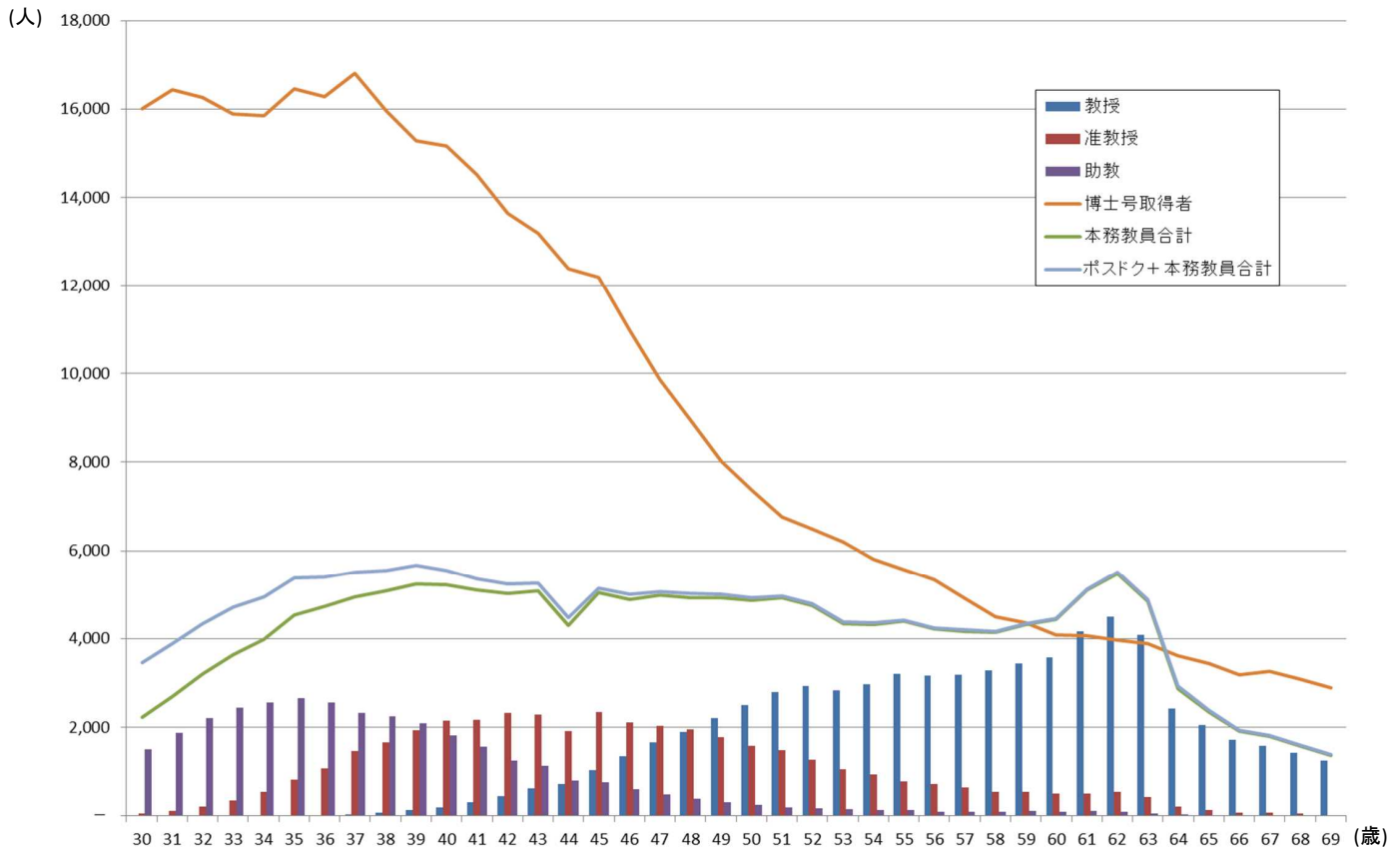
# 論点整理 [改訂版]

## 科学技術イノベーション人材育成施策の今後の方向性（全体イメージ）

卓越研究員制度の在り方に係る検討課題	備考
【卓越研究員制度の主目的】 ・若手研究者を取り巻く状況を踏まえた課題の抽出、制度の主目的について認識共有	・主に第1回会合における検討事項
【制度の概念設計】 ・前提条件の確認、任期付き教員との関係整理、ホスト機関に課すべき要件等	・主に本日（第2回会合）の検討事項
【制度の詳細設計】 ・国による関与の在り方、中間評価の評価軸、評価結果の処遇への反映・退出の在り方等	・主に第3回会合における検討事項



# 博士号取得者と大学本務教員/ポスドクの年齢構成（ストック）

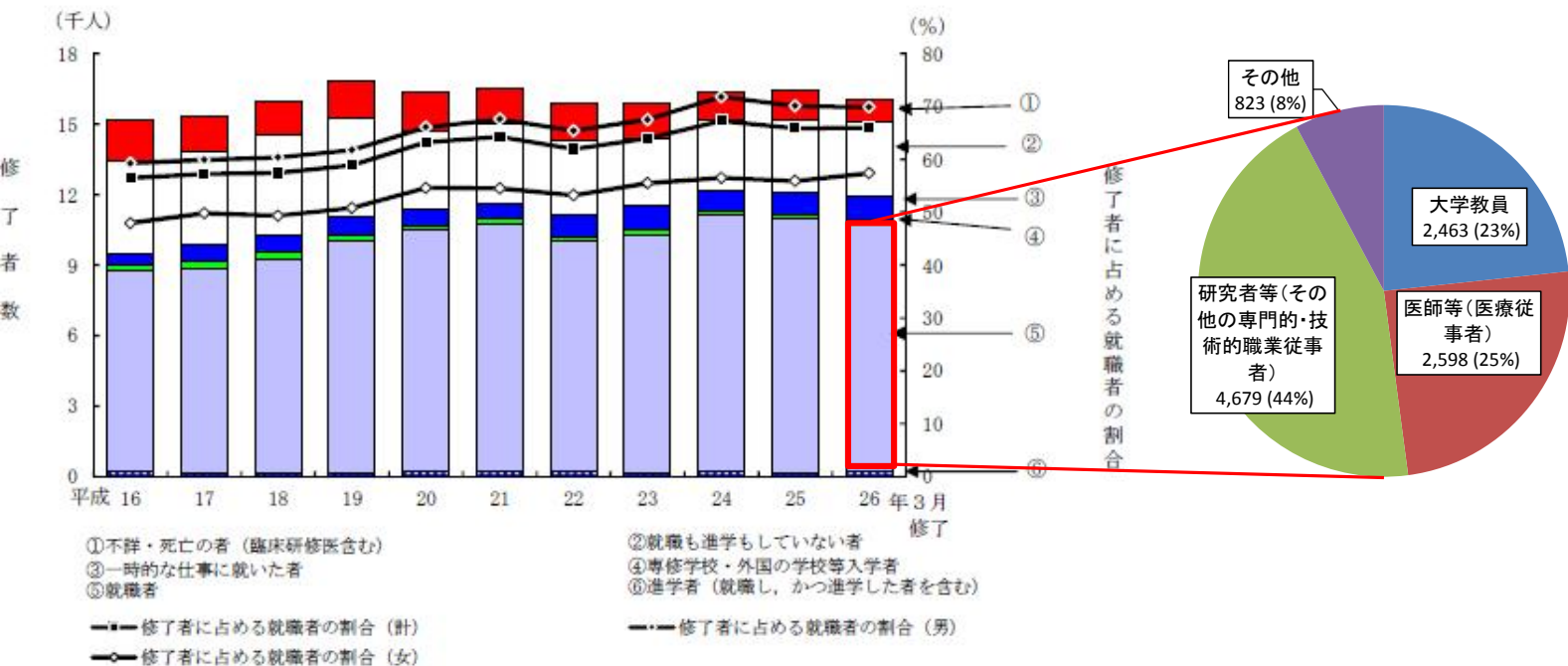


出典：「平成22年度学校教員統計調査報告書」、「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（平成26年12月）」、「平成26年度学校基本調査報告書」より文部科学省作成  
 注）博士号取得者については、便宜上、2013年度に修了した者を30歳に、（2013-N）年度の修了者を（30+N）歳にプロットした。

## 博士号取得者の卒業後の状況（フロー）

【博士課程卒業者の卒業後の状況】

【博士課程卒業者の就職状況】  
 (n=10,563)

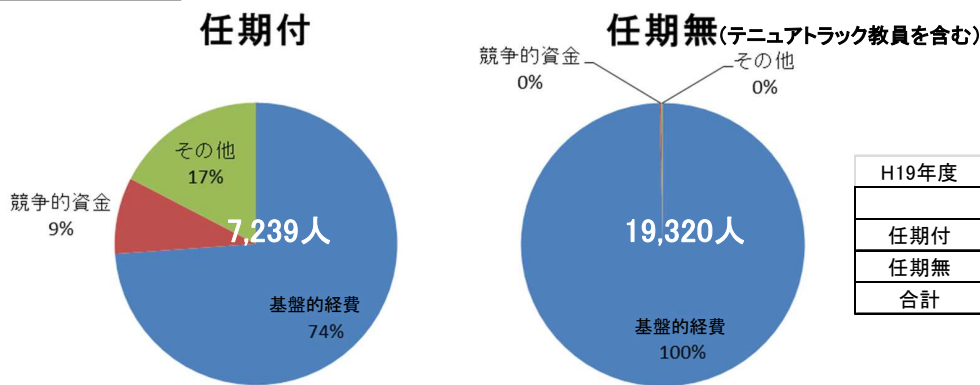


出典：「平成26年度学校基本調査報告書」より文部科学省作成

# 研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

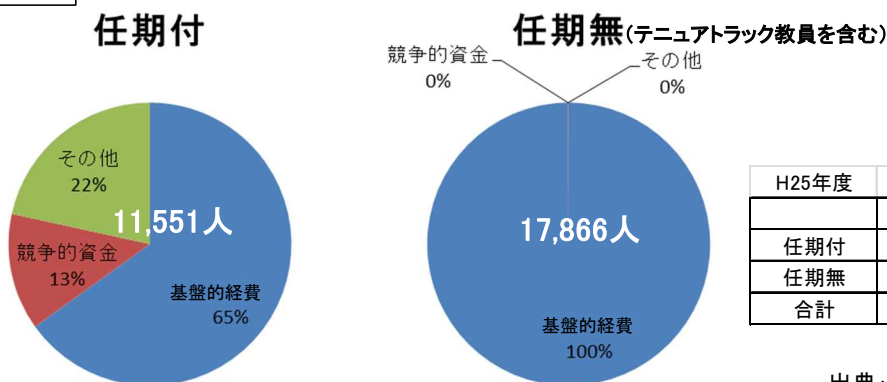
調査期間：平成26年11月～12月  
調査対象機関：RU11に属する11大学

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

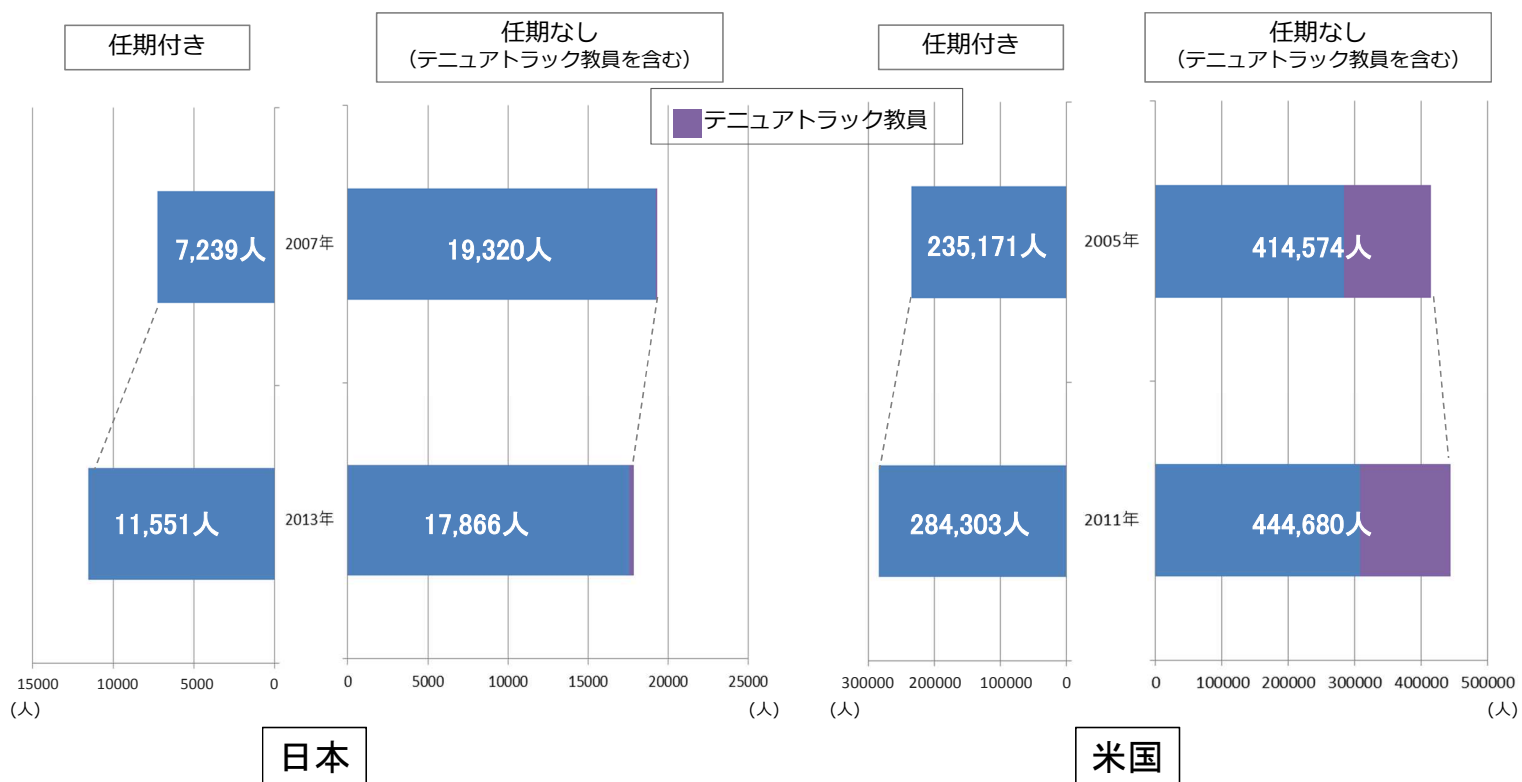


H25年度	基盤的経費	競争的資金	その他	合計
任期付	7519	1541	2491	11551
任期無	17853	12	1	17866
合計	25372	1553	2492	29417

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）

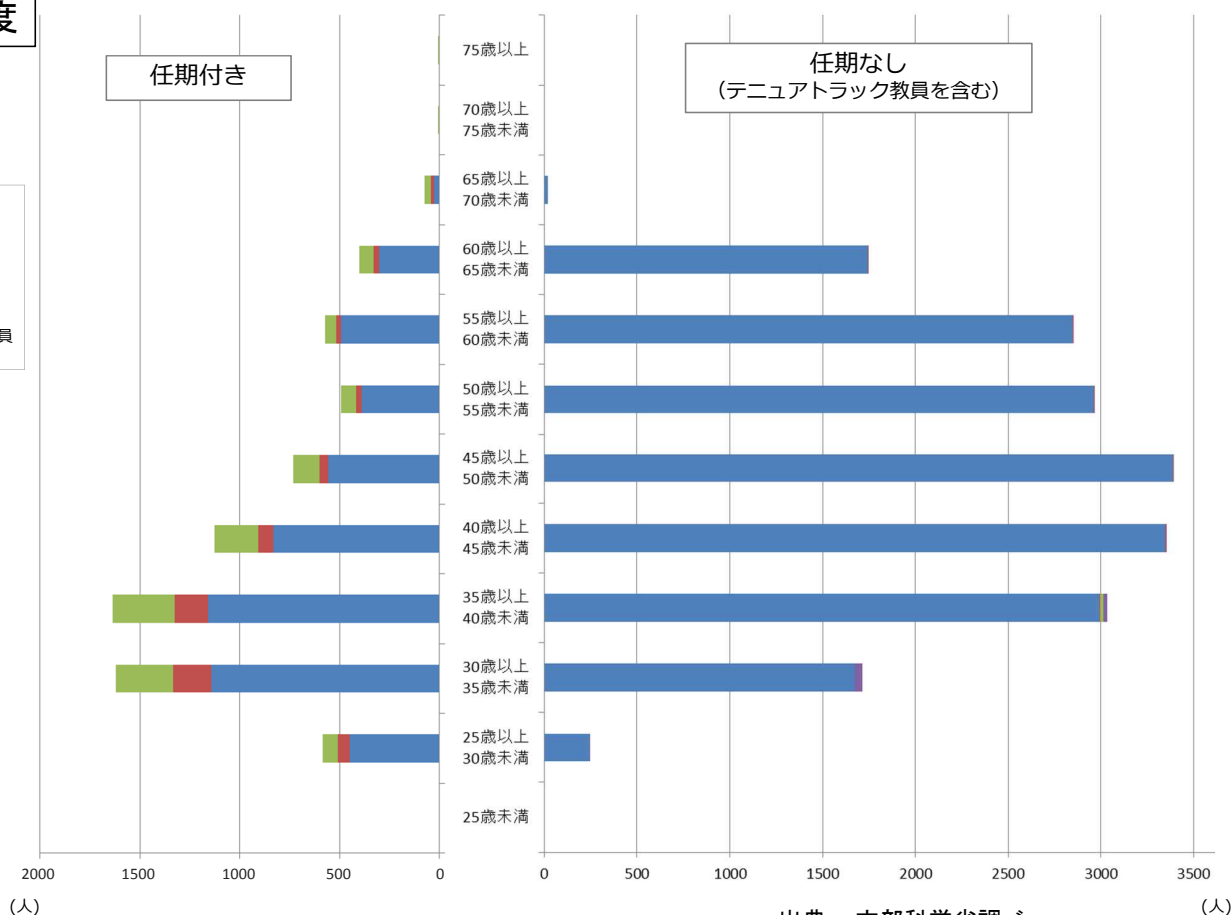
調査期間：平成26年11月～12月  
調査対象機関：RU11に属する11大学



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）

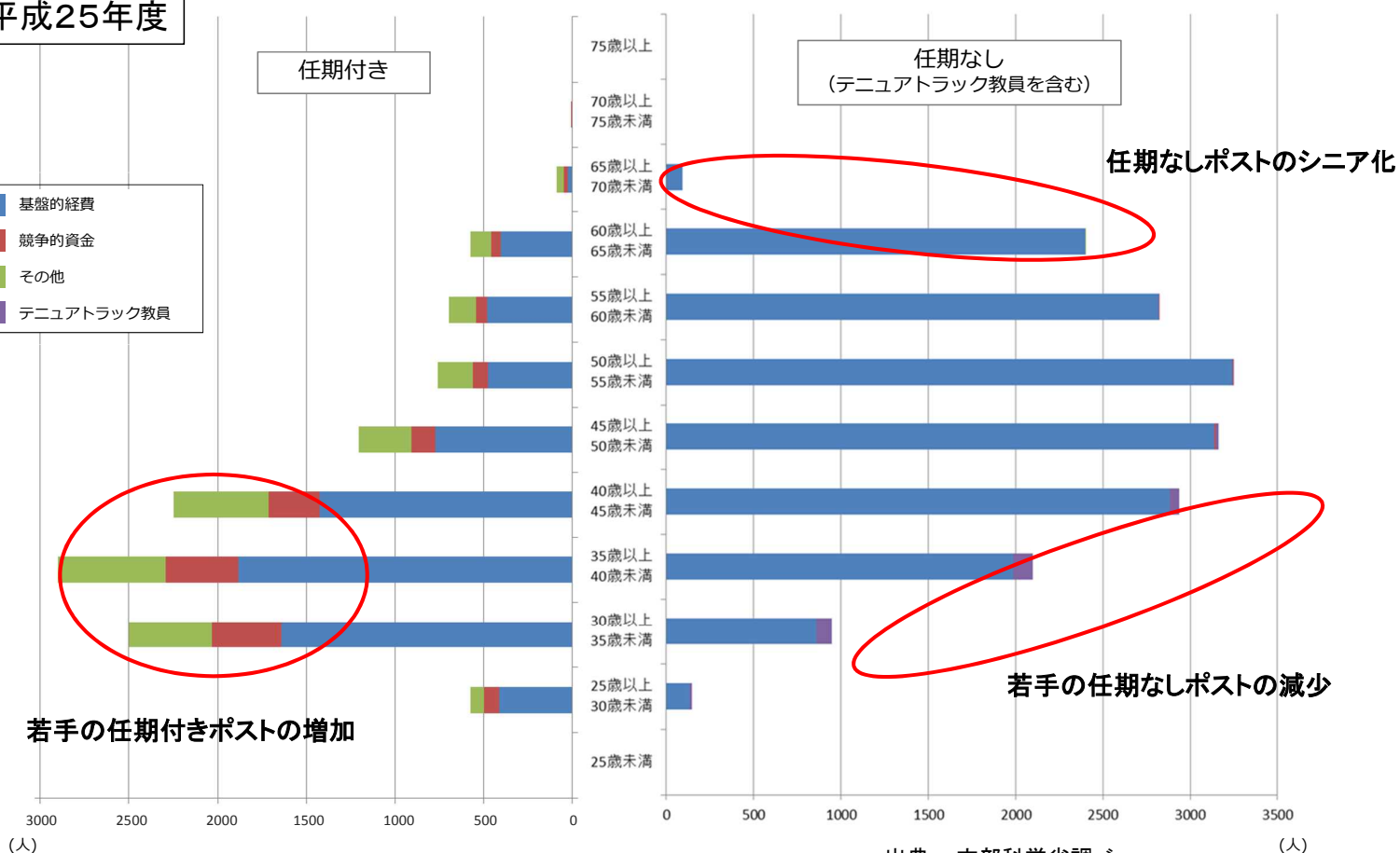
平成19年度



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）

# 前提：博士号取得者が独立した研究者に至るキャリアパスの在り方

## <ポストドクター>

独立した研究者・教員の前段階であり、指導者の下で適切な指導・訓練を受け、主体的に研究を行いつつ、独立に必要な研究スキル、研究倫理等を獲得する段階。一定の任期中に研究能力や資質等に応じた適切な競争と選抜がなされることが望ましい。

## <若手研究責任者>

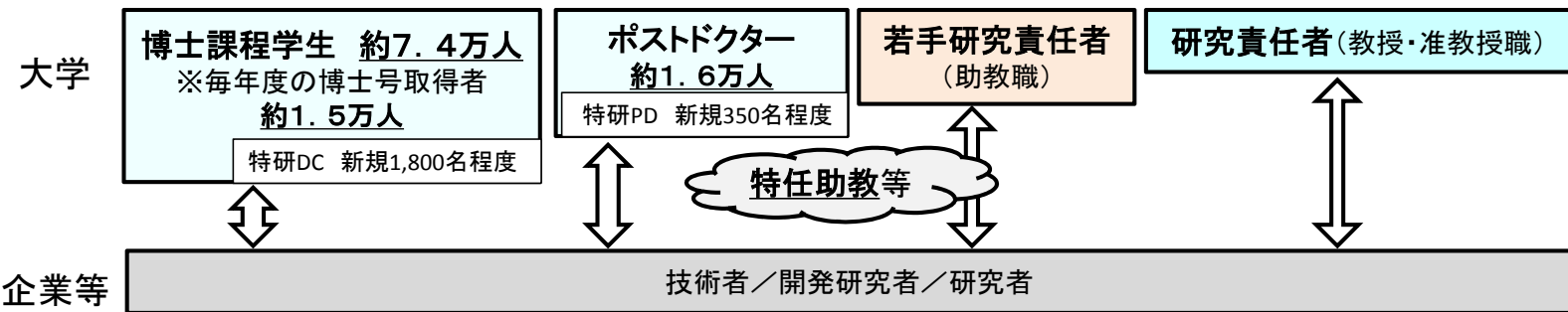
独立した研究者・教員の初期段階であり、より経験を積んだ者から適切な助言を受けながら、自立的な研究環境の中で研究を進める段階。原則、公正で透明性の高い評価・育成システムにより雇用され、一定の期間中に独立した研究者・教員として認められるか否かを適切に判断されることが望ましい。大学においては、助教職等に該当。

## <研究責任者>

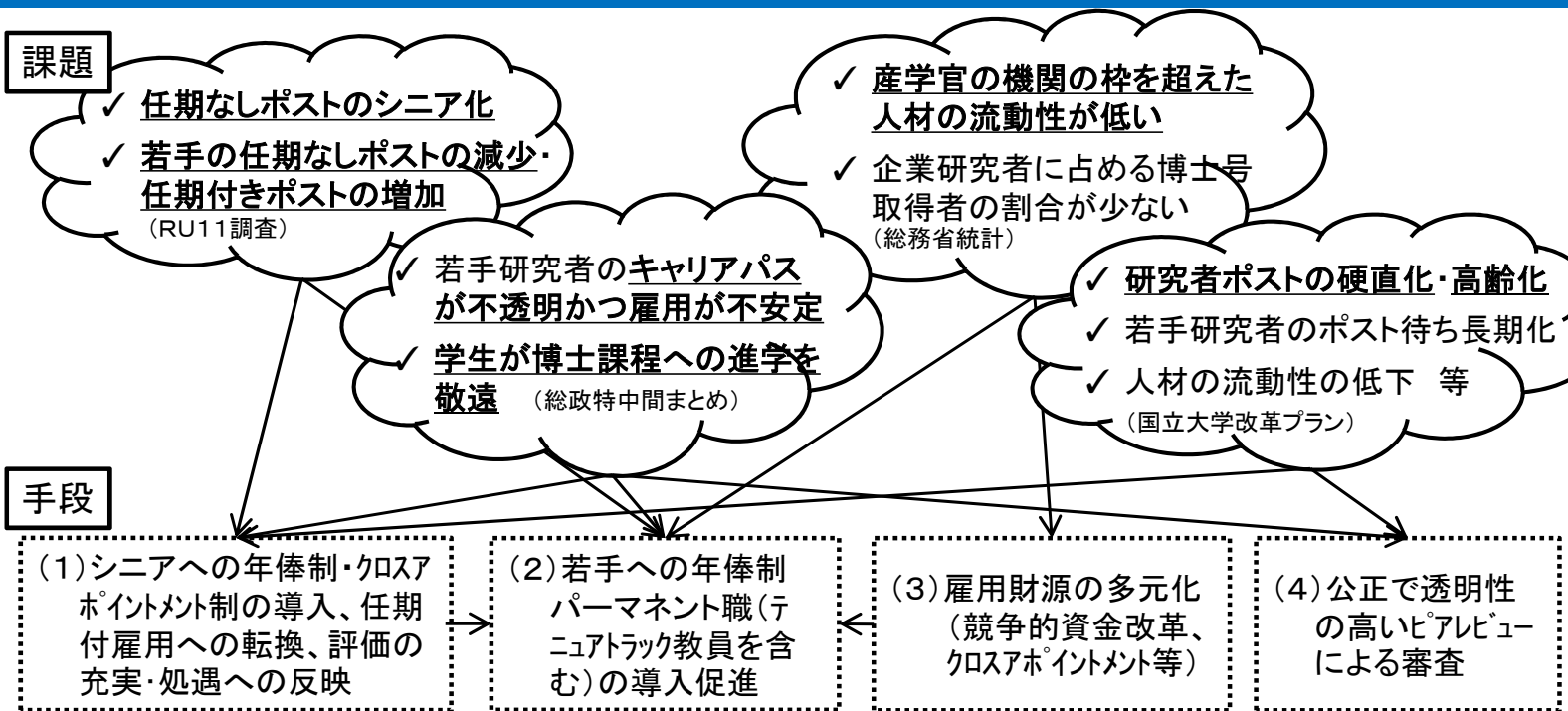
独立した研究体制の中で、若手研究者・教員を牽引するリーダーとして活躍するとともに、若手研究者・教員の指導者としての責務を負う段階。大学においては、准教授、教授職等に該当。

(「総合政策特別委員会 中間取りまとめ」より抜粋)

## <キャリアパスのイメージ>



## 現状を踏まえた課題の抽出と卓越研究員制度の主目的



## 制度目的

- 卓越研究員制度によって、我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける。このため、大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- もって、長期的視点に立った独創的な研究成果の創出、大学院博士課程の進学率と質の向上、及び優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進に資する。

## 趣旨

- 大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- 具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化・年俸制パーマネント職の導入を促し、国は、優れた研究者が、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究に専念できる環境を整備。

## 施策のポイント

- 研究者個人による申請、ピアレビューによる審査
- 研究費等(雇用経費の一部を含む)について一定期間補助
- 職階に応じて、3段階でエントリーポイントを設定
- 卓越研究員は、卓越大学院を含めた産学官の研究機関で独創的な研究活動を推進
- 支援開始時又は支援開始後5年後までの適切な時期に、受け入れ機関の審査を経て、各研究機関で年俸制パーマネント職に移行

## 期待される効果

### 【アウトプット】

- 年俸制パーマネント職の大幅導入
- 若手PI(研究責任者)の登用拡大

### 【アウトカム】

- 長期的視点に立った独創的な研究成果の創出
- 大学院博士課程の進学率と質の向上
- 優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進

## 制度イメージ

- ▶我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける
- ▶優れた研究者を「卓越研究員」として選定し、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設

