

卓越研究員制度の在り方について (概要)

文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課



卓越研究員制度の在り方について

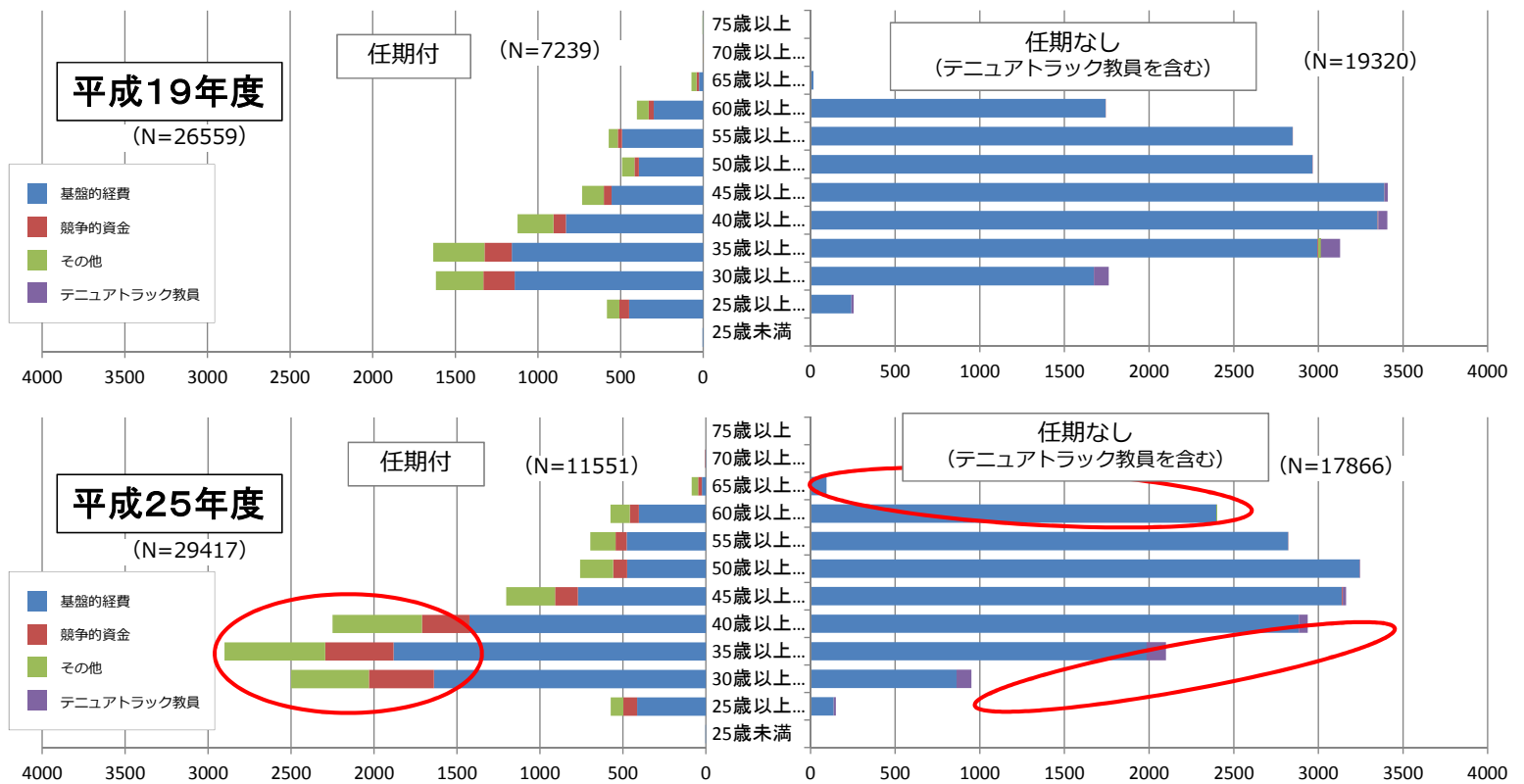
- ▶ 卓越研究員制度については、平成27年1月に産学官の有識者で構成する「卓越研究員制度検討委員会」(主査:五神真 東京大学理学系研究科長(当時))を設置し、大学改革や競争的研究費改革等の関連する議論の状況を見据えつつ、制度の在り方について検討。
- ▶ 平成27年3月27日の第4回会合において、我が国をイノベーションに適した国とするための人材戦略の目指すべき方向性を踏まえ、卓越研究員制度の概念設計を取りまとめ。

イノベーションに適した国とするための人材戦略の目指すべき方向性

- 卓越した研究成果やイノベーションの創出において、若手研究者の果たす役割が極めて重要。また、若手研究者の育成・確保に当たっては、重点化すべき研究分野は急速に変化するため、人材のセクター間・分野間の移動を容易にする環境と人事システムの構築が必要。
- 現状では、「流動性の世代間格差」が存在【図1】。今後、各大学・研究機関において、シニア教員・研究者に対する任期付雇用への転換、年俸制導入、評価の充実とその処遇への反映等に積極的に取り組むことを前提として、国は、テニュアトラック制や複数機関でのコンソーシアムの構築等の着実な推進に加えて、「卓越研究員制度」の創設を通じて、若手が挑戦できる安定性あるポストの拡充を推進。
- 中長期的には、我が国全体として、産学官の機関間において優秀な研究者の公正な獲得競争が起こり、研究者の産学間の人材交流と流動化が促進され、優れた研究者が、機関や分野の枠を越えて、自立して独創的な研究活動を行うことができる環境を実現することを目指す。

【図1】研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

- 研究大学(RU11)においては、任期なし教員ポストのシニア化、若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加が顕著。
- 任期付教員の雇用財源は、競争的資金等の外部資金の割合が増加。



卓越研究員制度の在り方について

制度概要

<目的>

- 卓越した研究者が、安定性あるポストに就きながら、産学官の機関や分野の枠を越えて活躍できる新たな制度を創設することで、若手を研究職に惹きつけることを目指す。

<制度ポイント>

- 各機関に閉じた人事システムを越えて、ピアレビュー審査と中間評価によって卓越研究員を厳選し質を担保。卓越研究員を受け入れようとする機関は、魅力的な研究環境・処遇等の提示により、卓越研究員を獲得して雇用。
- 従来の退職金制度に基づく任期なしポストや競争的資金等による任期付きポストとは異なり、将来的には従来の任期なしポストに代わり得る「第3のポスト」としての年俸制(無期)を導入することで、安定的な雇用と流動性の両立を担保。
- 任期なしポストの雇用財源の多元化を図るため、卓越研究員については、基盤的経費との関係を整理した上で、自ら獲得した外部研究費からの人件費を拠出可能とすることも視野。

<留意事項>

- 制度の導入に当たっては、国立大学法人を中心としたコミュニティにおける共通理解・共通認識の構築が前提。また、今後、大学改革及び競争的研究費改革など関連する議論の状況を踏まえつつ、詳細設計を進める。

卓越研究員制度の在り方について

概念設計(一案)

- 上記の制度ポイントを達成するため、卓越研究員制度としては、以下のような仕組みの認定制度が一案として考えられる。
- ✓ 受入希望機関は、受入ポスト・処遇等について事前公表。国又は中立的な公的機関が一覧化公開。
- ✓ 国又は中立的な公的機関によるピアレビューにより、卓越研究員を認定。その後、受入機関とのマッチング・調整を経て、受入機関において雇用。
 - ※雇用経費は各受入機関において負担(基盤的経費や間接経費等に対応)。ただし、国立大学法人運営費交付金との関係については別途検討。また、新たな「第3のポスト」として明確に位置づけるためには、制度導入のインセンティブとそれを担保する財源への留意が必要。
- ✓ 卓越研究員は、受入機関による雇用開始時又は開始後6年程度までの適切な時期に、受入機関の審査を経て、年俸制(無期)に移行。
 - ※職階に応じて3段階でエントリーポイントを設け、①助教職相当については、原則テニュアトラック助教として、②准教授職相当及び③教授職相当については、受入機関による雇用開始時に年俸制(無期)として雇用することが望ましい。
- 卓越研究員の規模としては、国立大学における毎年度の定年退職者数等を踏まえ、本制度が定常化した段階で、毎年度約200人程度を認定することを想定。

卓越研究員制度の在り方について

詳細設計に残された論点

- 詳細設計を進める上では、以下の点について更に検討する必要がある。
- ✓ 国による関与の在り方(制度導入のインセンティブの在り方、国立大学法人運営費交付金との関係等)
- ✓ 卓越研究員が特定の機関に偏らないための方策
- ✓ 卓越研究員の流動性を加速させるための方策
- ✓ 卓越研究員の「質の担保」を実現するためのピアレビュー・中間評価の実施に必要な措置
- ✓ 中間評価における評価軸、中間評価後の「質の担保」の在り方
- ✓ 研究分野に卓越研究員をどう割り当てるかの制度設計と中長期的に分野間の競争を促すインセンティブ付与の方法
- ✓ 特定研究大学(仮称)、卓越大学院との関係

参考資料

卓越研究員制度検討委員会について

1. 趣旨

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示し、若手を研究職に惹きつけるためには、大学改革や研究資金改革と一体となって、各大学や研究機関の人事システムの硬直性を打破し、中長期的な視野に立った構造改革の検討が必要である。具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化と年俸制パーマネント職の導入を促すとともに、国は、特に優れた研究者を「卓越研究員」として処遇し、卓越大学院を含めた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するための方策を検討する。

2. 委員

主査 五神 真	東京大学理学系研究科長
相田美砂子	広島大学副学長
大槻 昌彦	第一三共株式会社執行役員研究統括部長
大場 好弘	山形大学理事・副学長
金山 敏彦	産業技術総合研究所副理事長
川端 和重	北海道大学理事・副学長
国領 二郎	慶應義塾大学理事
清水 潔	みのり総合法律事務所弁護士、明治大学研究・知財戦略機構特任教授
古屋 輝夫	理化学研究所理事
湊 長博	京都大学理事・副学長
村瀬 賢芳	新日鉄住金株式会社技術開発本部人事室長
森迫 清貴	京都工芸繊維大学理事・副学長
山下 馨	日本私立学校振興・共済事業団理事

(平成27年3月現在)

卓越研究員制度検討委員会について

3. 検討経緯

第1回 平成27年2月9日(月)10:00～12:00

- 「卓越研究員制度検討委員会」の議事運営について
- 若手研究者を取り巻く状況等について
- 論点整理
- 自由討議

第2回 平成27年2月27日(金)16:00～18:30

- 論点整理
- 各機関の人事制度改革の取組について
- 骨子案

第3回 平成27年3月9日(月)13:00～15:00

- 関連する検討会の検討状況について
- 年金制度等について
- 骨子案

第4回 平成27年3月27日(金)10:00～12:00

- 卓越研究員制度の在り方について(案)

卓越研究員制度について(検討中のイメージ)

産業競争力会議
第4回新陳代謝・イノベーションWG
(平成26年12月17日)配布資料

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

