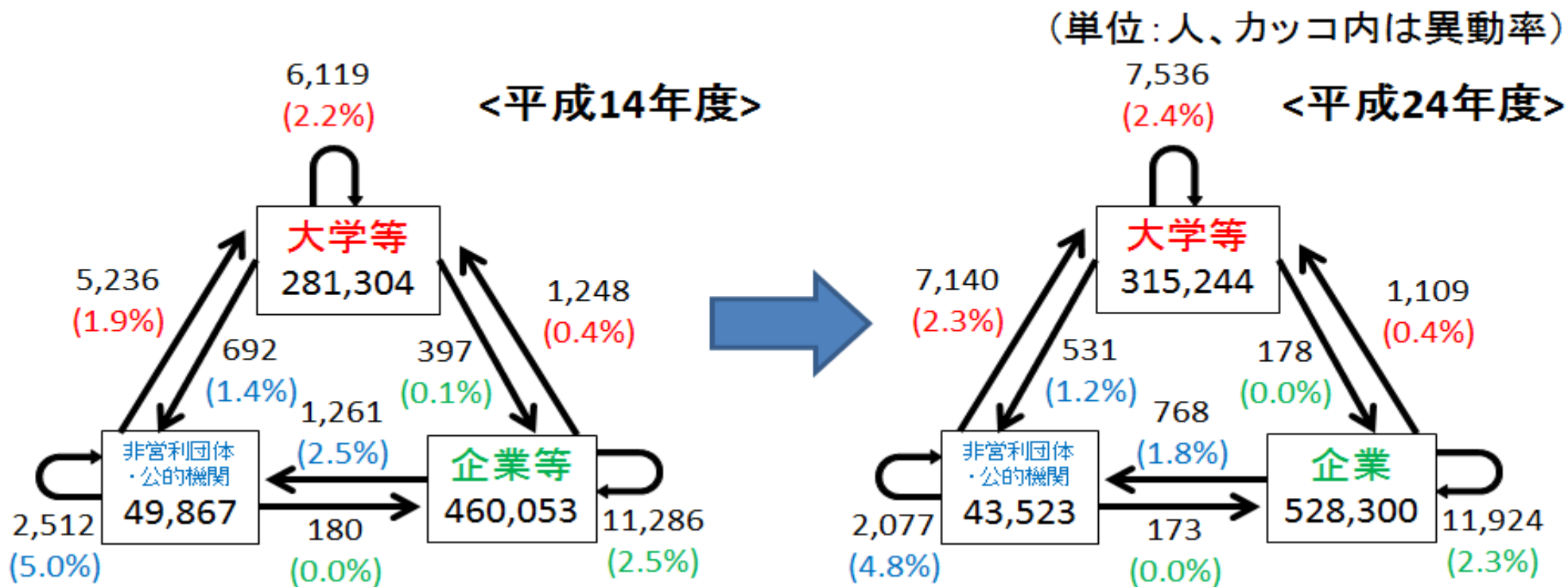


## 2 - 5 . 流動性

## 図 2-5-1 / セクター間の異動状況

○セクター間・セクター内の異動率はいずれも低く、10年前と比較しても大きな変化は見られない。



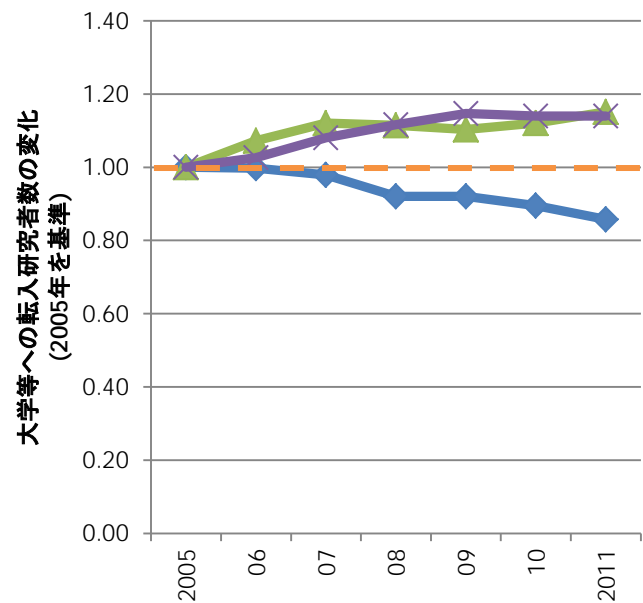
※ 異動年とは、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数（ヘッドカウント）で割ったもの

出典：総務省統計局「科学技術研究調査」を基に文部科学省作成

## 図 2-5-2 / 産学間の人材流動性の状況

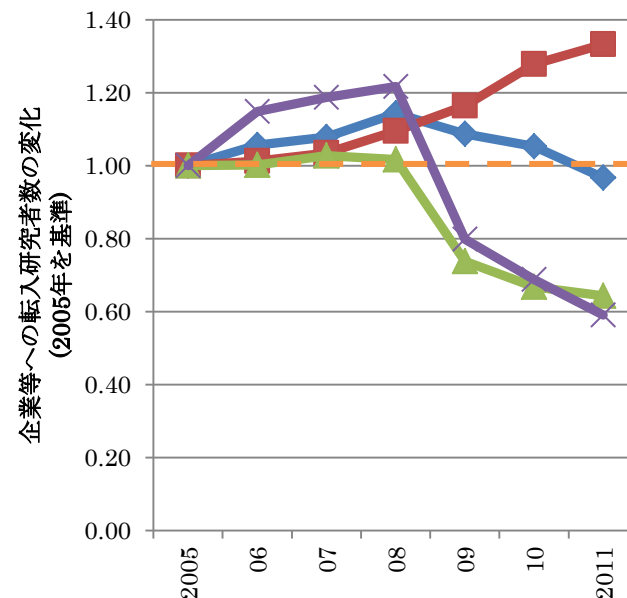
- 企業から大学等への転入研究者数は、2005年と比較して2011年は減少。
- 大学等から企業等への転入研究者数は、2008年以降大きく減少。

### 大学等への転入研究者数



● 会社 (1,310人)
▲ 非営利団体・公的機関 (6,036人)
✕ 大学等 (6,517人)

### 企業等への転入研究者数



● 会社 (13,075人)
■ 会社(親子会社) (3,894人)
▲ 非営利団体・公的機関 (218人)
✕ 大学等 (268人)

出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2013）報告書」（NISTEP REPORT-157）  
 総務省「科学技術研究調査」を基に科学技術・学術政策研究所で集計

## 図 2-5-3 / 大学教員における自校出身者の占める割合

○我が国の大学教員自校出身者の割合は大学全体平均で32.6%であり、長期的に見ると漸減傾向。各分野に共通して、国立大学教員の自校出身率が高く、一方で公立大学は低い。

### ①自校出身者の割合の推移（分野別）

(単位：%)

年度	全体	専門分野				
		社会科学	理学	工学	農学	保健
1980	36.7	21.7	29.1	42.0	45.8	54.0
1983	37.4	21.4	29.9	42.3	46.7	53.9
1986	38.3	21.6	30.3	43.3	49.2	55.5
1989	38.1	20.7	29.3	41.7	48.2	57.4
1992	37.7	19.4	27.9	40.2	46.2	59.4
1995	37.5	19.4	26.8	39.8	45.1	59.5
1998	36.1	17.2	25.7	37.5	44.5	58.6
2001	34.0	15.8	24.5	35.9	43.1	55.9
2004	33.5	16.1	24.9	34.7	41.7	54.8
2007	34.0	16.4	25.0	33.9	43.4	55.3
2010	32.6	17.0	24.7	32.0	40.3	51.5

### ②自校出身者の割合の推移（大学種類別・分野別）

(単位：%)

大学の種類	全体	専門分野				
		社会科学	理学	工学	農学	保健
国立	42.2	24.8	32.1	39.5	47.0	62.9
公立	26.2	11.9	9.6	16.8	12.5	43.9
私立	27.5	15.1	15.9	25.0	33.2	46.2

※ 保健には医学が含まれている。

※ ②は2010年度の数値

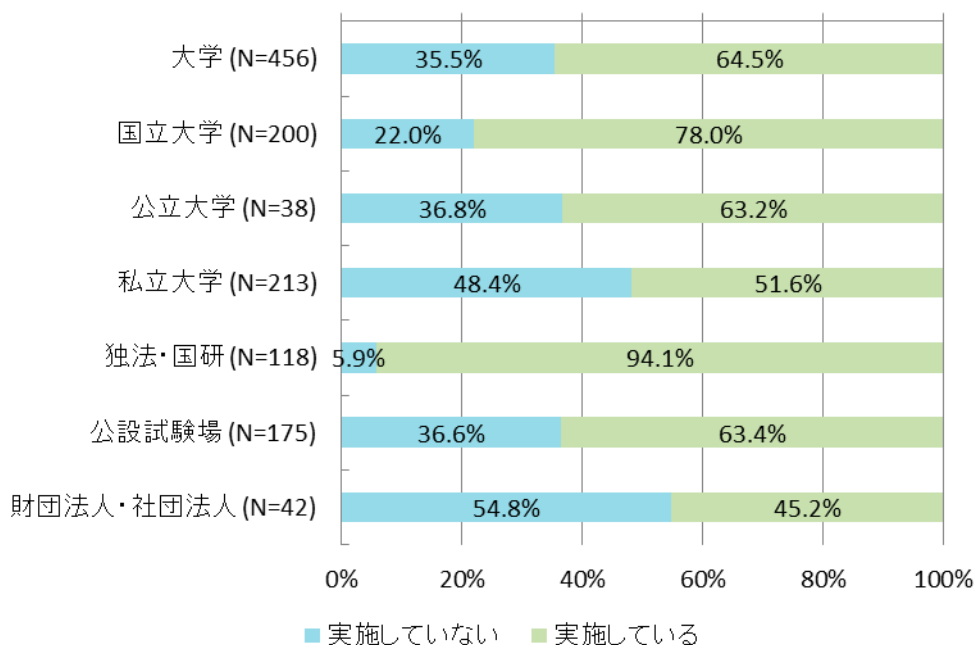
※ 自校出身者の比率は本務教員総数のうち、現在勤務している学校を卒業（修了）した者の占める割合である。

出典：文部科学省「学校教員統計調査」

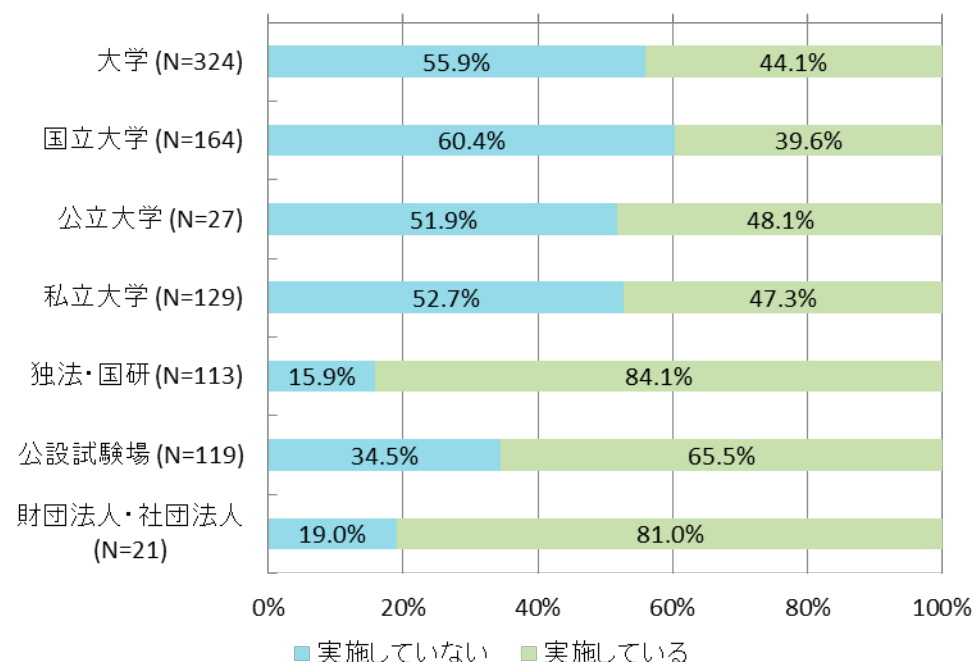
## 図 2-5-4 / 研究者評価の実施状況等

○大学では、64.5%が研究者評価を実施している一方、半数以上は評価結果の芳しくない研究者への指導を実施していない。独立行政法人・国立研究試験機関では、94.1%が研究者評価を実施し、8割以上が評価結果の芳しくない研究者への指導等を実施している。

### 研究者評価の実施状況



### 評価結果の芳しくない研究者への指導実施状況

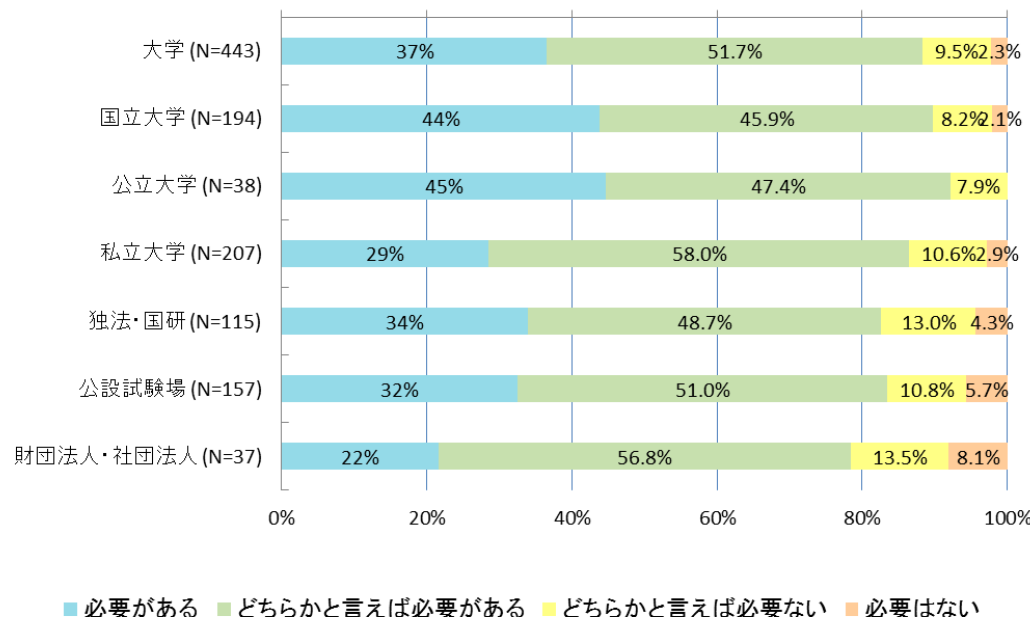


出典：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No. 123（平成21年3月）を基に文部科学省改編

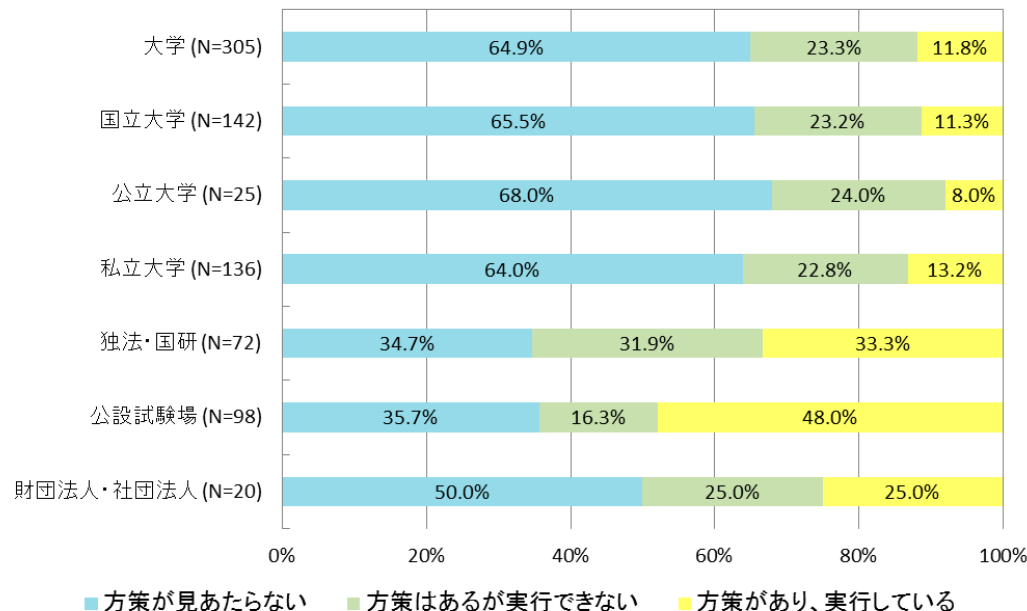
## 図 2-5-5 / 業績の低迷する研究者の転出促進に対する考え方及び方策の状況

○業績の低迷する研究者の転出促進の必要性は認識されているものの、転出促進の方策について実施していない機関が多い。

### 業績の低迷する研究者の転出促進の必要性



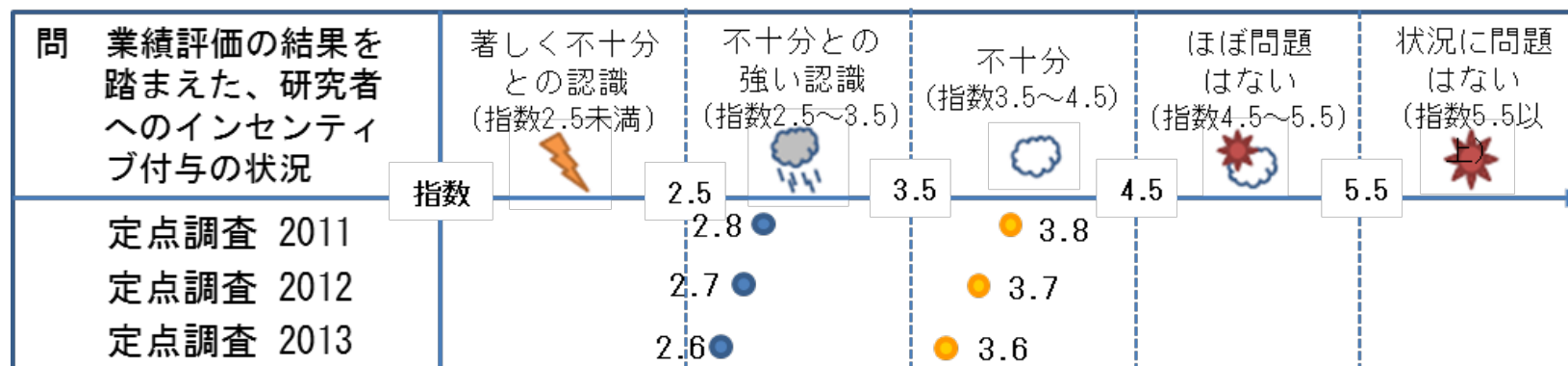
### 業績の低迷する研究者の転出促進の方策



出典：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No. 123（平成21年3月）を基に文部科学省改編

## 図 2-5-6 / 業績評価の結果を踏まえた研究者へのインセンティブ付与

○業績評価を踏まえた研究者へのインセンティブ付与については、不十分であるとの強い認識が大学において示されている。

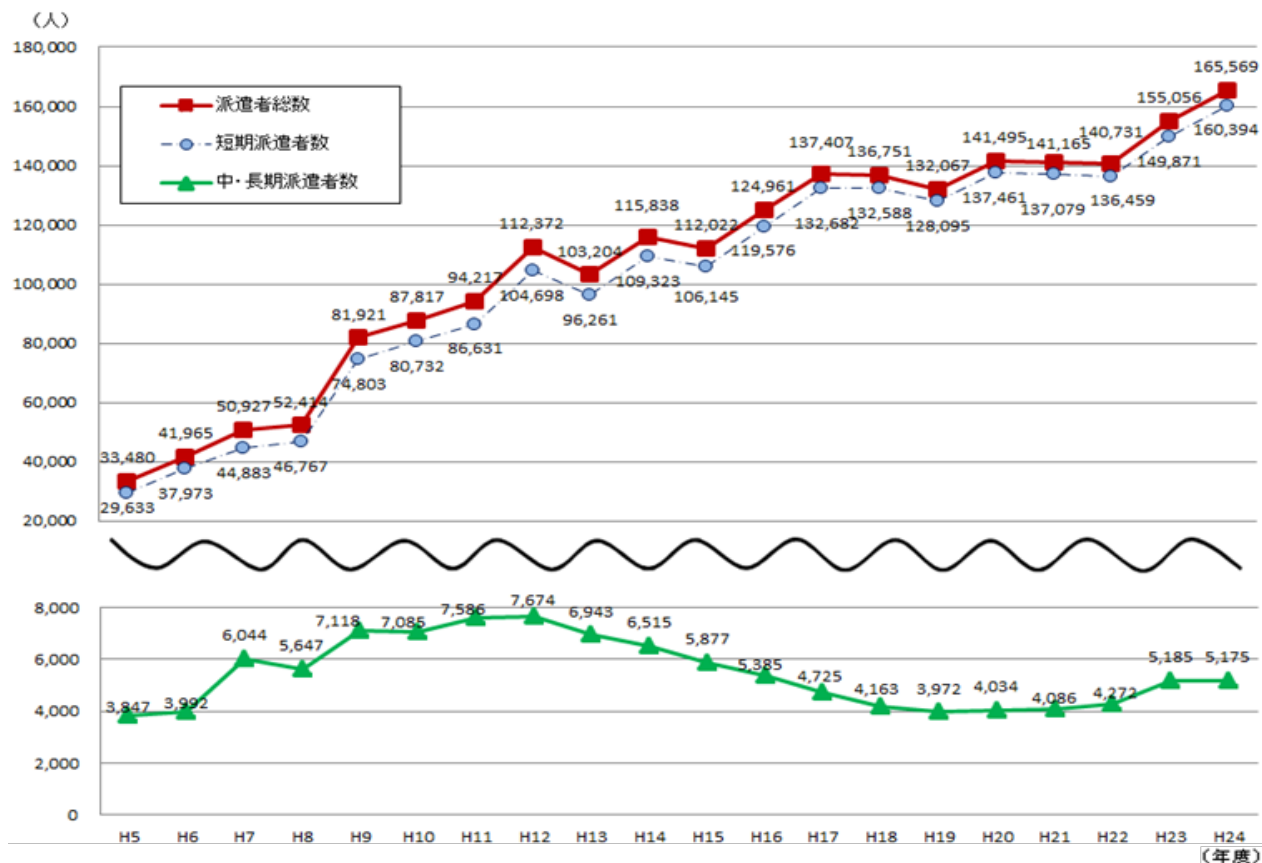


凡 ● 大学  
例 ● 公的研究機関

出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2013）」  
NISTEP REPORT NO. 157（平成26年4月）を基に文部科学省作成

## 図 2-5-7 / 海外への派遣研究者数の推移

○派遣研究者総数は、短期に関しては増加。中・長期に関しては平成12年以降減少していたが、平成21年以降、増加。



※ 調査対象：国公立大学、高等専門学校、独立行政法人等の研究者

※ 短期：30日以内、中・長期：31日以上

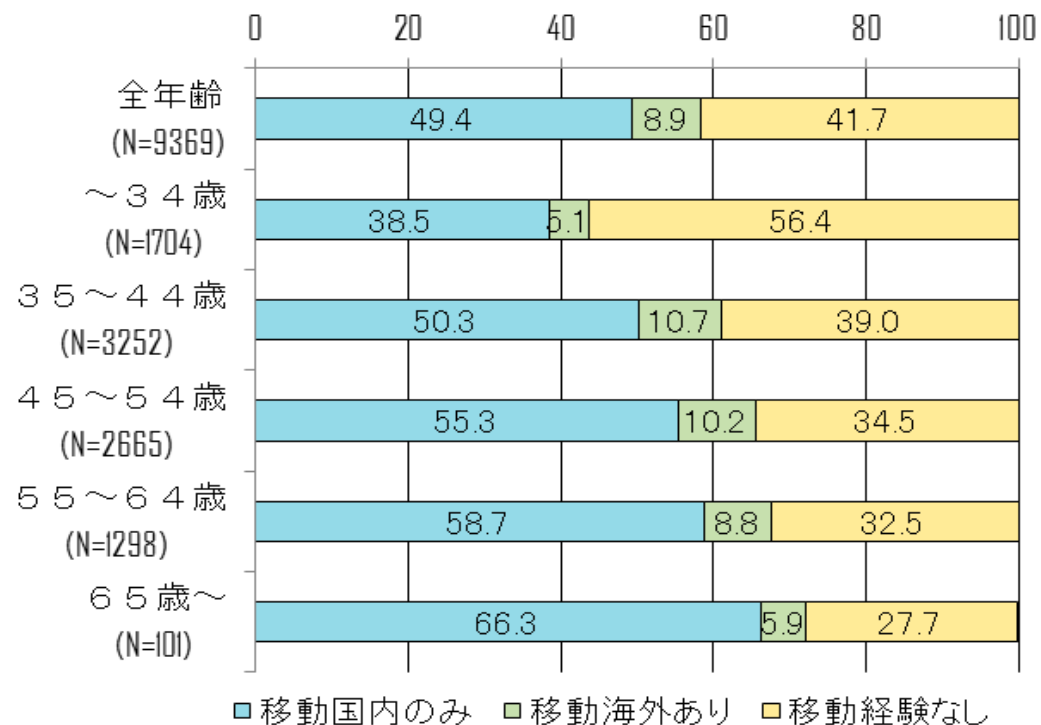
※ 派遣研究者とは、国内の各機関に本務を置く者で、海外で行われる共同研究・学会出席・研究のための資料収集・研修 など、研究活動を目的として海外に渡航した者を指す(ポスドク・特別研究員等は含むが、学生は含めず、留学も派遣には含めない)。

※ 国立大学等には大学共同利用機関法人を調査対象に含み、国立短期大学を平成9年度から調査対象に追加している。(ただし、国立短期大学は平成17年度までに国立大学と再編・統合されている。)



## 図 2-5-8 海外における研究勤務経験の有無

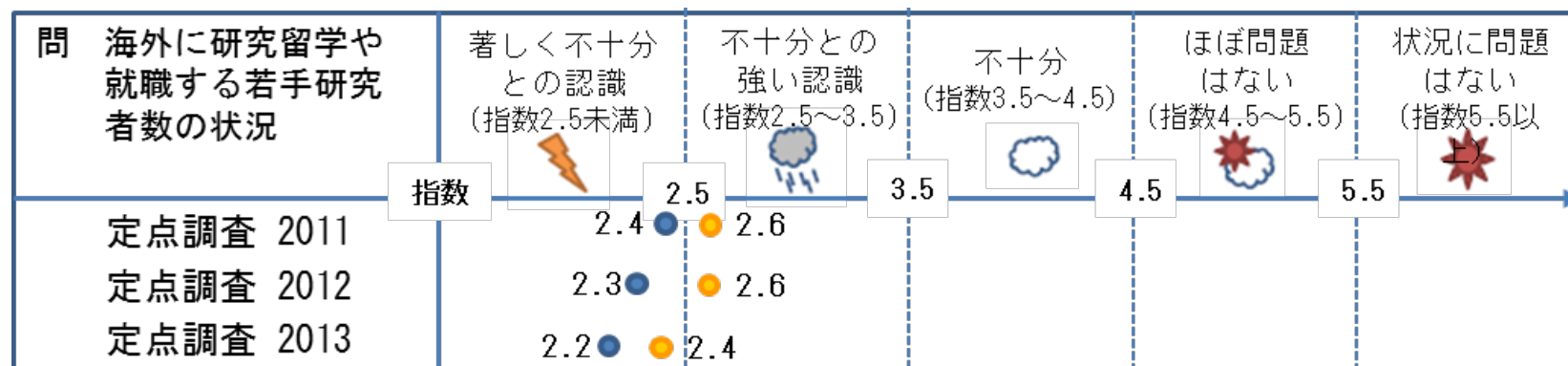
○ 9割以上の研究者が海外勤務経験を有していない。



出典：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No. 123（平成21年3月）

## 図 2-5-9 / 海外に研究留学や就職する若手研究者数

○「海外に研究留学や就職する若手研究者の状況」については、大学及び公的研究機関で著しく不十分との認識。

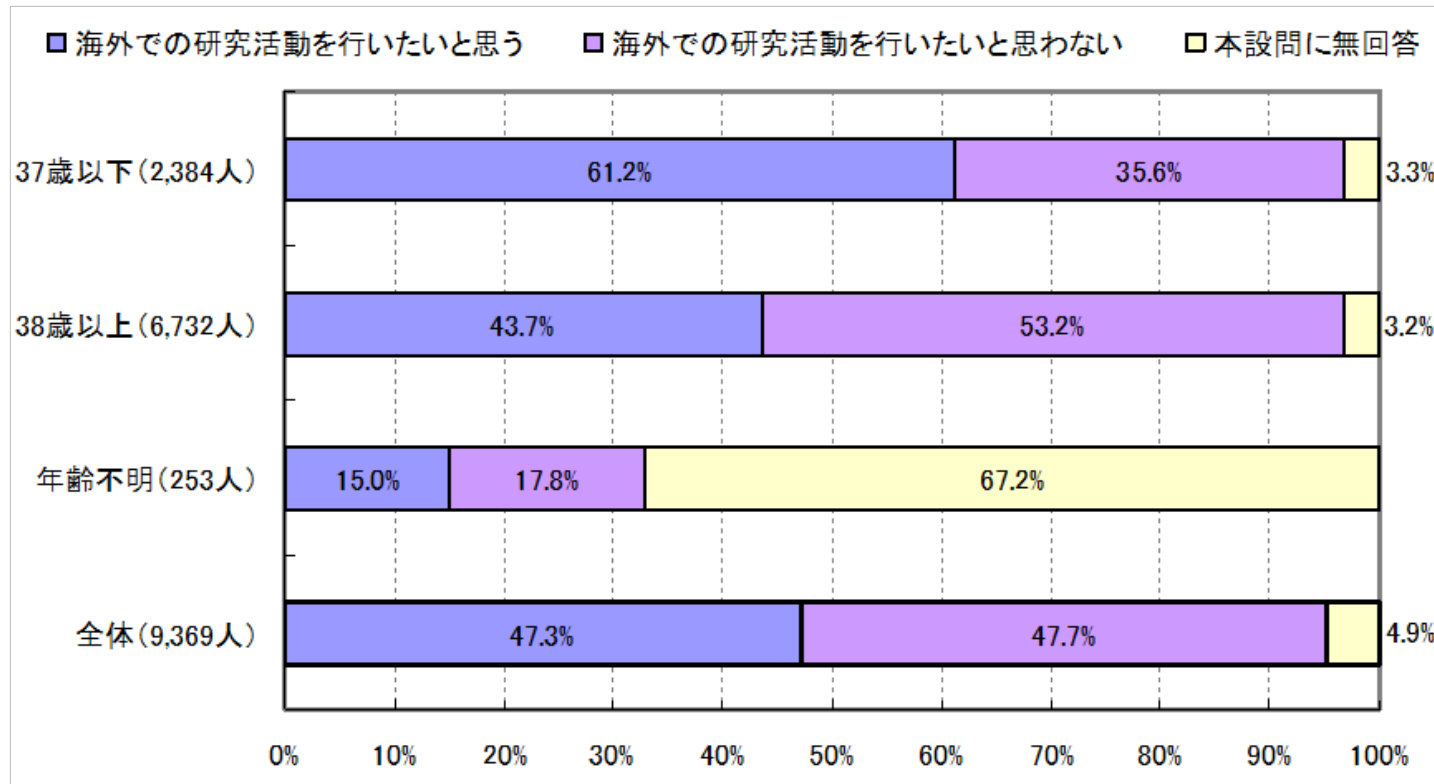


凡 ● 大学  
例 ● 公的研究機関

出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2013）」  
NISTEP REPORT NO. 157（平成26年4月）を基に文部科学省作成

図 2-5-10 / 日本国内の自然科学系大学組織・公的研究機関に在籍する研究者の海外での研究活動の意向（2008年度）

○37歳以下の若手研究者の約6割が海外で研究活動を行いたいと考えている。



出典：「研究組織の人材の現状と流動性に関する調査（研究者調査）」（「NISTEP REPORT No. 123 科学技術人材に関する調査～研究者の流動性と研究組織における人材多様性に関する調査分析～」の一環として実施）（平成21年3月文部科学省科学技術政策研究所）を基に科学技術政策研究所が集計

## 図 2-5-11 / 国内から海外への流動性が先進諸国に比べ低い理由

○国内から海外への流動性が先進諸国に比べ低い理由として、「海外へ移籍した後、日本に帰ってくるポストがあるか不安」を挙げる者が多い。

1 : 全く該当しない    2 : あまり該当しない    3 : どちらでもない    4 : やや該当する  
5 : 非常に該当する    ◆ 平均値

	1	2	3	4	5
日本の方が海外よりも研究レベルが高い [N=547]			◆ 2.60		
日本の方が研究施設や研究設備が充実している [N=539]			◆ 2.65		
日本の方がポストを見つけやすい [N=531]				◆ 3.21	
日本の方が研究資金が潤沢である [N=533]		◆ 2.38			
日本の方が生活環境が良い [N=546]				◆ 3.67	
日本の方が給与水準が良い [N=499]			◆ 2.86		
他の先進国と距離的に離れている [N=541]				◆ 3.53	
海外へ移籍した後、日本に帰ってくるポストがあるか不安 [N=539]					◆ 4.19
海外の研究機関に移籍するためのコネクションがない [N=545]				◆ 3.81	
海外へ出ることのデメリットの方が大きいので日本で研究していれば十分 [N=535]			◆ 3.32		
優秀な研究者は所属機関が手放さない [N=514]			◆ 3.16		

# 図 2-5-1 2 / 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例

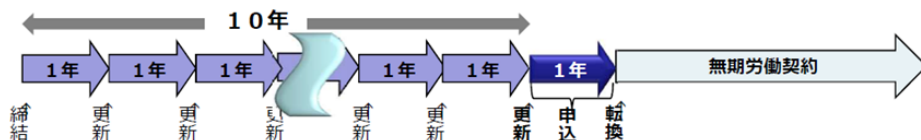
## ～ 無期転換申込権発生までの期間が 10 年に～

労働契約法の改正により、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「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及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（平成26年4月1日施行）

### 無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

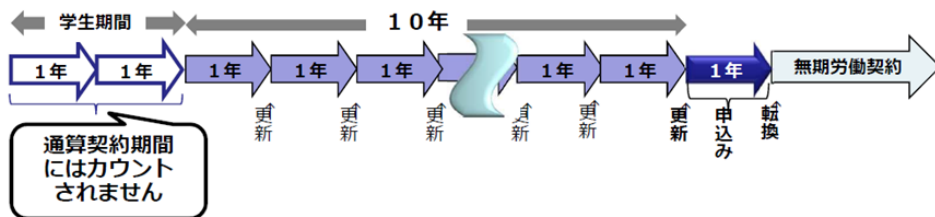
#### 【契約期間が 1 年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



#### 【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



### 特例の対象者について

- ① 科学技術<sup>※1</sup>に関する研究者など<sup>※2</sup>であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で**有期労働契約を締結した**もの
  - ※1 労働契約法の特例に関するこの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。
  - ※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）
- ② 研究開発等<sup>※3</sup>に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。以下「**運営管理に係る業務**」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で**有期労働契約を締結した**もの
  - ※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。
- ③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「**共同研究開発等**」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で**有期労働契約を締結した**もの
- ④ **共同研究開発等**に係る**運営管理に係る業務**に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で**有期労働契約を締結した**もの
- ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（**任期法**）に基づく**任期の定めがある労働契約を締結した教員等**

※ ①～④は、研究開発力強化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

### 特例の適用にあたって留意すべき事項

- 改正強化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者については、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。