

別紙資料 各国地域における研究人材の養成・確保への取り組み

地域・国	概要	国際的流動性・帰国奨励	多様性（若手研究者・女性）
アメリカ		<p>専門家の一時労働許可ビザ H-1B ビザの発給枠を年間19万5000まで拡大 （学士号が必要な職業に従事する者に対し6年間までの滞在を認めるビザ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性・少数民族等の差別をなくすために、1964年の公民権法に基づいて、「アファーマティブ・アクション」（積極的差別是正措置）を実施。 ・1980年に科学技術機会均等法を制定し、小中学校における科学・数学プログラムの開発、女性の科学技術への進出の重要性を示す資料作成、科学技術教育や科学技術領域への雇用促進などへの支援を明記。
EU	<p>第6次フレームワークプログラム（2002年6月） 欧州における研究の統合、欧州研究機圏の実現、欧州研究圏の基盤強化の3つの活動で構成され2002年～2006年の5年間で総額で163億ユーロ。そのうち、人的資源管理（研究者の流動性向上や若手研究者の訓練等の人的資源対策）のための資金を約16億ユーロまで倍増。</p>	<p>エラスムス・ワールド計画 域外との大学院生や研究者の交流を目的とした奨学金制度。04年から08年までの予算として欧州連合（EU）が2億（約234億円）を計上。250の修士課程を新設し、域外から4200人の学生（2年）と1000人の研修者（短期）を招へい。</p>	<p>第6次フレームワーク（2002年～2006年）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の衡平の確保。具体的には、特に家庭、キャリア形成、言語に関する環境、EU及び関連国においてあまり有利でない研究分野における研究活動の充実等について注意が払われるべきとされている。
イギリス		<p>「ポイント制度」（2002年） 高度な技術や経験を有する労働者の受入れ促進のための制度（労働者の学歴、職歴、実績等をポイント化して受け入れの可否を審査。労働市場テスト、数量制限なし）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業界や海外からの研究者確保のための給与の追加的資金を諸機関に提供するため、英国政府がウォルフソン財団と共同で、王立協会が運営する研究功績賞の制度に5年間にわたり2000万ポンド相当の資金を提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・博士課程学生に対する奨学金の増額（平均給与年額£9000（約158万円）～£13000（約228万円）以上へ）、給付期間の延長（3年以上） ・ポストドクターに対して、5年間にわたるフェローシップの1000人分追加 ・「SET Fair」（2002年11月 貿易産業省の審議会） 女性研究者確保について提言 ・タフネ・ジャクソン基金 育児や家事で一度家庭に入った科学者の復帰を助けるための基金。過去10年間に100人近くの人々が、新しい知識や専門的技術を身につけ復職するための支援を受けている。 ・TCS（Teaching Company Scheme） 学士が2年間にわたって半アカデミックな環境や企業環境のプロジェクトで研究するための資金を提供

別紙資料 各国地域における研究人材の養成・確保への取り組み

ドイツ		<p>「グリーンカード制」(2000年8月) 非EU加盟国から来た情報技術専門が5年間ドイツでの就労することを可能とする法令を施行 「ソフィア・コヴァレスフスカヤ賞」 外国から来た科学者や国外在住のドイツ人科学者を支援し、3年間ドイツで研究できるよう2200万ユーロを提供する研究賞(1人当たりの賞金は120万ユーロまで上がることもある) 「海外のドイツ研究者の帰国移住を促進する新計画」(ドイツ研究教育省 2001年)</p>	<p>・高等教育大綱法改正(第5次改正)(2002年2月) 優秀な若手研究者が外国や民間企業に流出するのを歯止めをかけることを狙いとして「準教授(Junior professor)」ポストを新設するとともに、従来、大学教授の採用条件となってきた「大学教授資格(Habilitation)」を廃止し、原則として準教授の在職経験を教授の採用条件とした</p>
フランス	<p>「科学関連雇用の管理に関する10年計画(2001-2010)」(2001年策定) 10年間で研究人材の40%を更新し、若年博士の将来を確保するとともに、定年退職者のポストの20%を上限として研究者ポストを重点分野へ再配分することにより重点化を図り、研究機関と大学との相互の受入ポストの倍増により人材流動化を図る</p>	<p>・博士課程修了者を海外から引き寄せるため、1997年から2001年の間に約700の研究教授ポストを新設 ・1999年より、毎年約200名の若手研究者をとりわけブラジル、中国、メキシコ、南アフリカなど新興経済国から引き寄せるための事業を開始</p>	<p>「ACI(協調推進策)」 40歳以下の若手研究者がより自立的な研究を実施できるよう、3年間にわたり研究費を付与する公募型研究制度 「CIFRE(研究を通じた育成のための企業との協定制度)」 国と提携した企業において、博士号取得を準備している若い技術者が、企業の研究の枠内で実践的な研究を行いながらその学位の取得を支援するもので、この研修にかかる費用を補助する制度(通常3年間)</p>
スウェーデン	<p>研究政策法案「研究と再生」(2000年9月) 特に若手研究者を中心とした新たな研究者の採用を通じ、新分野における研究等の推進のため集中的に多額の投資を投入</p>	<p>・高度技術を有する労働者で国内在住期間が5年未満の者に対し、税負担を軽減する法律を可決(2001年)</p>	<p>「研究と再生」により、男女共同参画を研究政策の優先分野とし、数が少ない方の性の研究者に積極的な優遇策をとり、研究者の新規採用の際には、候補者間での能力の違いがなければ少ない方の性の候補者を採用することとしている</p>
その他欧州		<p>(イタリア)「逆頭脳流出プロジェクト」 外国人の教授や科学者をひきよせること、海外在住のイタリア人学者を機関させることを目的に、追加的ポストのため2000万ユーロの資金を拠出(2002年)</p>	<p>(フィンランド) 1987年に性別を理由とするすべての差別を禁止する均等法を定め、その遵守を監督する均等法オンブズマン職を各機関に設置。さらに1995年には均等法に、少ないほうの性の割合が40%以上となることを目標に定めた。 (ノルウェー) 大学と企業での研究者の採用、国際的採用、また女性の採用を確保するため、2007年度までに博士号の数を60%増やすことを目標</p>

別紙資料 各国地域における研究人材の養成・確保への取り組み

中国	<p>「国家10・5科学技術発展計画」(2001年) 2005年までに全国の研究開発活動に従事する研究者・技術者数を90万人とする(2000年時点で約70万人) 「2002-2005年全国人材養成計画要綱」(2002年6月) 2005年までに2,000万人の専門人材を増加させるなどの養成目標やこのための基本政策</p>	<p>「留学帰国人員科学研究起動基金暫定規定」 一定の条件を満たす帰国留学生で、帰国後教育機関、科学研究機関での教育や研究に従事する者に対し、資金援助を行うことができる 「留学人員短期帰国工作資金援助講義専門項目基金施行方法」 博士学位を取得した留学人員で外国の長期居住権、留学国再入国資格保持者に対し、資金援助を行うことができる</p>	<p>高度・創造的人材プロジェクト 特別契約教授(民間資金による好待遇ポスト)の設置, 優秀な若手研究者100人/年の支援, 優秀な博士論文100編/年の選定・奨励</p>
アジア		<p>(マレーシア) 技術者の帰国奨励への優遇措置制度 国外所得を2年以内にマレーシアに持ち込む場合は所得税を免除。夫、妻、子供の名義で、国外で6ヵ月以上所有した自動車をマレーシアに持ち込む場合、2台まで輸入関税を免除 配偶者が外国人である場合、入国日から6ヵ月以内に永住権を確保可能 (シンガポール) ASEAN奨学金により来星した学生は2年間のシンガポール国内での労働義務があり、2年間の勤務経験後であれば、申請すれば自動的に永住権が得られる。永住権については、その他学歴・技能・職歴などにより優遇措置がある (タイ) 逆頭脳流出計画(RBD) 特別研究: 海外に住んでいるタイ人技術者が500万パーツまでの研究費を申請可能 短期講師: 3ヵ月から1年間までの短期講師/研究者に250万パーツまでの旅費・日当・謝礼が付与 永久帰国: 過去の授業料を政府が負担 技術移転短期技術者: 講演やゼミに招待 one Stop Service: 帰国を円滑にするため</p>	
OECD	<p>次期CSTP閣僚会合(平成16年1月)において「科学技術人材の流動性促進」が議題の一つとして取り上げられる予定</p>		