

卓越研究員制度の在り方について

平成 27 年 3 月 27 日
卓越研究員制度検討委員会

1. はじめに

- 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であるが、若手研究者を取り巻く状況は、以前にも増して厳しくなっている。具体的には、近年、大学における本務教員に占める若手教員の比率は年々減少しており、また、若手研究者については、競争的資金等によって雇用される短期の任期付きポストが増加傾向にある。特に、国立大学法人については、厳しい財政事情により、法人化後 10 年間で約 12% の運営費交付金の削減がなされる中、各大学においては、法人化前の考え方に従って、定員削減、人事システムの運用がなされ、これらが若手研究者の安定的ポストの削減に拍車をかけてきた。
- 一方、任期制については、平成 8 年の科学技術基本計画の策定時より、研究者の流動性促進の観点から、制度の導入が図られてきた。その結果、現在、若手教員・研究者の任期制雇用は広まり、流動性は高まっているが、任期付きポストを繰り返し、結果として長期間不安定な雇用に停留する研究者が増加しているという問題も指摘されている。また、大学と民間企業等のセクターを越えた移動やシニア研究者の流動性は低く、「流動性の世代間格差」が存在している。特に、テニユア取得後の研究者の流動性は諸外国に比べ極めて低い水準にとどまっており、新しい研究領域の開拓という観点からも改善が必要である。
- 今後、各大学・研究機関において、若手教員・研究者の安定的雇用の拡大及びシニア教員・研究者も含めた年俸制導入等による「流動性の世代間格差」の解消等に積極的に取り組むことを前提として、国は、厳しい財政状況の中ではあるが、我が国の国際競争力の確保という観点に立って、優秀な研究者の確保と育成体制を国として強化するため、大学・研究機関の研究者の研究環境を維持・整備するとともに、セクターを越えた新たな人材育成システムを構築することが極めて重要である。また、従来の機関毎に閉じた人事システムのもとでの研究者雇用という仕組みに対して、組織の枠を越えて選定された卓越した研究者が安定的なポストに就きながら機関の枠を越えて活躍できる仕組みを導入するなど、抜本的なシステム改革も視野に入れるべきである。

- 本検討委員会では、平成 27 年 2 月から 4 回の会合を開催し、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と我が国全体の研究力強化のための人事制度の在り方について検討を行い、卓越研究員制度の概念設計を取りまとめた。今後、文部科学省においては、大学改革及び競争的研究費改革との一体的改革に係る検討を踏まえ、詳細設計を進めるとともに、必要となる予算の確保に努めることを強く望むものである。

2. イノベーションに適した国とするための人材戦略（グランドデザイン）

（1）現状認識

- 我が国の大学・公的機関・民間企業等に所属する研究者（約 89 万人）のうち、博士号取得者は約 16 万人（大学等：12.2 万人/31.5 万人【39%】、公的機関等：1.9 万人/4.4 万人【43%】、企業：2.3 万人/52.8 万人【4%】）となっている。博士号取得者については、産学官にわたりリーダーとして活躍することが期待されるが、現状では大学教員としてのポストは限られている上、民間企業におけるポストも限定的。【図 1】また、博士課程修了直後の就職状況については、改善傾向にあるものの、修了者に占める就職者の割合として 65%程度を推移。【図 2】
- このような中、博士課程学生については、大学院重点化以来、20 年近くに亘って、量的拡大が図られたが、修士課程修了者の進学率は平成 12 年度を、博士課程の在学者数は平成 23 年度をピークに減少傾向にある。【図 3・4】また、ポストドクター等の数についても、平成 21 年度と比較して、平成 24 年度の人数は減少。【図 5】

（2）若手研究者を取り巻く課題

- 大学等における本務教員は高齢化が進んでおり、若手教員を対象としたポストの割合が年々減少（国立大学 40 歳未満教員割合 H13 年度：33.0%→H19 年度：28.4%→H25 年度：26.1%）。【図 6】また、学術研究懇談会（RU11）の構成校を対象とした調査においては、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に現れており、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。【図 7】特に、競争的資金等による雇用期間が 3 年以下など短期の任期付雇用の増加が、若手研究者の雇用の不安定性につながっているとの指摘がある。
- 独立行政法人においては、各機関が組織の戦略に従って、人事制度を運用し

いている。例えば、理化学研究所においては、平成 12 年（2000 年）頃から研究事業の拡大に伴い任期制研究員が急激に増加し、現在では研究者のうち 9 割程度は任期制となっている一方、平成 25 年の改正労働契約法の施行を契機として、任期制職員の無期転換とその人件費率をどうすべきか検討を進めている。一方、産業技術総合研究所においては、研究者のパーマネント職の割合が大きいものの、シニア化が進み、若手研究者の占める割合が低下している中、シニア研究者の研究支援業務・研究管理業務への転換を進めている。

- 民間企業においては、資本金 1 億円以上の研究開発を行っている企業（研究者数約 17 万人（1,345 社））に対する調査結果では、平成 24 年度に研究者を採用した企業 416 社において、当該年度の採用者数は約 5 千人（うち博士号取得者約 3 百人（6%））。加えて、毎年度の博士号取得者に占める社会人学生の割合が約 25%（2,720 人/10,886 人）であることも踏まえれば、改善される方向に向かっていると考えられるものの、企業研究者全体に占める博士号取得者の割合（4%）は、諸外国に比べて低い状況。【図 8】
- セクター間の流動性については、大学等において、主に助教に任期制を導入するなど任期付雇用を増やした結果、大学間や大学・公的機関間での流動性は若干高まっているものの、依然として全体的に低い状況。特に、我が国の年功序列・終身雇用を前提とした人事制度の存在や、前述のとおり産業界の博士号取得者の採用数やシニア層の研究者ポストが少ないことにより、シニア研究者の流動性や民間企業との間での移動が極端に少ない。【図 9】

（3）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であり、産業構造の急速な変化に対応するためには、長期的かつ広い視点での社会変化を念頭に置いた人材育成・確保が求められる。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、人材のセクター間の移動を容易にする環境と人事システムの構築が必要。加えて、研究者としてのキャリアが優秀な若手にとって魅力的なものとなる必要がある。
- 中長期的な視点に立ったグランドデザインを描くためには、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し、産学官のそれぞれの機関におけるキャリアパスの明確化と多様化を図る必要がある。
【図 10】このうち、キャリアパスの更なる多様化については、大学院教育とキャリア教育に依る部分が大きく、産業界において活躍できる博士人材の

創出を目指した博士課程教育の抜本的改革を進める「博士課程教育リーディングプログラム」の更なる推進と、産業界で活躍する博士号取得者の量的拡大のためのインターンシップ等のマッチング機会の充実に産学協働で取り組むべきである。また、グローバル競争に勝ち抜くための大学改革の一環として、世界最高水準の教育力と研究力を備えた「卓越大学院」を形成し、優れた研究力を有する企業や研究機関等との間の交流・共同研究の推進に向けた検討を進めるべきである。

- キャリアパスの明確化のためには、これまでも、学内の部局を越えて研究者の採用・育成を実施するテニュアトラック制や大学を越えた複数機関のコンソーシアムにより研究者の採用・育成を実施する仕組みの構築を推進しており、国は、引き続き、これらの取組により若手が挑戦できる安定性あるポストの拡充を推進することが重要である。その上で、優れた研究者が、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、独創的な研究に専念できる環境を整備するため、「卓越研究員制度」を創設する。
- 一方、各大学・研究機関においては、若手が挑戦できるポストの拡充、若手研究者が将来の見通しを持って研究に専念できる環境整備のため、①シニア研究者について、任期付雇用への転換、年俸制・クロスアポイントメント制導入、評価の充実とその処遇への反映、②任期なしポストの雇用財源の多元化（大学改革と競争的研究費改革の一体的改革等を通じて対応）、③公正で透明性の高い選考・審査の徹底等に積極的に取り組む必要がある。
- 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、研究者の産学官の人材交流と流動化が促進され、優れた研究者が、機関の枠を超えて、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。このため、国は、「卓越研究員制度」により、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、同制度によって、各大学・公的機関・産業界に対して、優秀な研究者について、ベースとなる雇用経費の全部又は主要な部分を基盤的経費で保障した上で、外部研究費等でインセンティブ経費を措置可能とした、年俸制（無期）による雇用を抜本的に拡充するよう促す。

3. 卓越研究員制度について

(1) 制度概要

- 博士号取得者が独立した研究者（P I）に至るキャリアパスの在り方は、①ポストドクター（研究資金雇用等の任期付き研究員や特別研究員（P D）事業による研究員）、②若手研究責任者（再任可の任期付き教員やテニュアトラック教員）、③研究責任者（テニュア）の3段階に分類される。【図 11】
- 卓越研究員制度においては、特に②から③の段階に至る若手研究者に安定的雇用と流動性の両立を担保する年俸制（無期）を導入することで、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するとともに、社会的位置づけを明確にし、若手を研究職に惹きつけることを目指す。
- 具体的には、卓越研究員制度は、モデル事業ではなく、以下の目的を達成する人事システム改革のための制度とする。

- ✓ 各機関に閉じた人事システムを超えて、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、年俸制（無期）を導入することで、安定的雇用と流動性の両立を担保。

(留意事項)

- 制度の導入に当たっては、卓越研究員を雇用する主要機関は国立大学法人であることが想定されることから、本制度の趣旨・仕組み等について、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、産学官の枠を越えて優秀な研究者が活躍するためには、私立大学、民間企業や独立行政法人等においても、本制度の積極的な活用がなされることが重要。
- また、制度の運用に当たっては、女性研究者の活躍促進、外国人研究者の積極的な活用など、我が国においてダイバーシティを尊重した研究者雇用環境の実現にも資するよう、十分に配慮すべきである。
- 今後、大学改革及び研究資金改革など関連する議論の状況を踏まえつつ、詳細設計を進める必要がある。その際、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に入れて検討すべきである。

（２）概念設計

➤ 上記（１）を踏まえると、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（注１）として考えられる。【図 12～14】

- ① 受入希望機関は、受け入れポスト・処遇等について事前公表（注２）。国又は中立的な公的機関が一覧化公開（注３）。
- ② 研究者は国又は中立的な公的機関に直接申請。その際、希望機関として３機関程度を申請。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（注４）。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（注５）。各受入機関において雇用経費を負担（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）。
- ③ 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（注６）に、受入機関の審査を経て、年俸制（無期）に移行。
- ④ 卓越研究員に対するインセンティブは、テニユア相当の無期雇用が可能となるポスト獲得と、受入機関による魅力的な研究環境等の提示。
- ⑤ 受入機関に対するインセンティブは、卓越研究員の受け入れによる卓越した研究の進展と、卓越研究員に選ばれることによるステータス向上。

（注１）本案は、学術コミュニティにおいて、我が国全体を見通した中長期的な観点に立って、卓越した研究者を選定することができる機能を有していることが前提。

（注２）受入希望機関の受け入れポストの調整に当たっては、単に既存分野の後継者選びとせず、学長等のリーダーシップの下、中長期的な観点に立って、戦略的に当該組織にとって真に必要な研究分野を選定することが前提。

（注３）受入希望機関の受け入れポストの公表・一覧化公開は、毎年度実施することにより、卓越研究員が自ら希望するタイミングで、産学官の枠を越えて、更に好条件の処遇・研究環境を提示する機関に異動可能な仕組みとする。

（注４）既存の人事システムにピアレビューによる認定を組み込むことによって、人事システムの透明性の向上につながるとともに、博士号取得者の採用を希望する民間企業にとっては、採用に当たっての有効な指標の一つとなる。

（注５）受入機関とのマッチングを担保する方策については要検討。また、国又は中立的な公的機関のピアレビューによる認定の後に受入機関とのマッチング・調整を実施する場合、研究者（申請者）にとっては、ピアレビューを通じて、真に公正で透明性の

高い審査プロセスによってテニユア相当の無期雇用が可能となるポスト獲得が可能となる一方、受入機関にとっては、独自の人事権が制限されることになる。新たな「第3のポスト」として明確に位置づけるため、制度導入へ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。

(注6) 職階に応じて3段階(①助教職相当、②准教授職相当、③教授職相当)でエントリーポイントを設け、①助教職相当については、原則テニユ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。

➤ 卓越研究員の規模については、

- ✓ 大学における毎年度の採用教員数の合計が約1.1万人(教員数合計約17万人・研究者数合計約89万人)であること
- ✓ 国立大学における毎年度の定年退職教員数が約1,500人(国立大学教員数合計約6万人)であること
- ✓ 優秀なポストドクターに対するフェローシップ制度(特別研究員PD)の毎年度の採用者が約350人であること
- ✓ テニユアトラック制導入のためのモデル事業(テニユアトラック普及・定着事業)による毎年度の採用者が約50~100人であること

を踏まえ、本制度が定常化した段階で、毎年度約200人程度(恒久的な制度と仮定すれば総数約6千人)を認定することが適当ではないか。なお、受入機関の配分の内訳については、産学官の受入希望機関の総数や機関毎の割合に依存するが、民間企業や独立行政法人も含め、特定の機関に偏ることなく、我が国全体で卓越研究員が活躍することが望ましい。

(3) 詳細設計に残された論点

➤ 詳細設計を進める上では、以下について更に検討する必要がある。

- ① 国による関与の在り方(制度導入のため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)
- ② 卓越研究員が特定の機関に偏らないための方策(希望機関として一つ以上国立大学法人以外を記載させる等)
- ③ 卓越研究員の流動性を加速するための方策(テニユア資格を得た研究者も含め、移動することを奨励するための支援の在り方等)
- ④ 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
- ⑤ 中間評価における評価軸(雇用機関によるテニユア審査との関係等)、中間評価後の「質の担保」の在り方(国及び雇用機関による評価結果の

処遇への反映、評価結果に基づく退出の在り方等)

- ⑥ 研究分野に卓越研究員をどう割り合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
- ⑦ 特定研究大学（仮称）、卓越大学院との関係

4. 今後の検討課題

- 卓越研究員制度については、今後、大学改革及び研究資金改革など関連する議論の状況を踏まえつつ、上記3.（3）を中心に検討を進める。
- その際、大学改革と競争的研究費改革の一体的改革においては、基盤的経費と外部資金の果たすべき役割が整理されることが期待されるが、人材の流動性を高めつつ、若手研究者の安定的なキャリアパスの構築という観点からは、人件費財源の多元化やその前提となる人事システム全体の改革を進めることが求められる。
- 具体的には、各国立大学法人においては、それぞれの目指す機能強化の方向性に応じて、各テニユア教員の果たすべき役割を明確にした上で、運営費交付金と競争的資金等の外部資金のそれぞれから適切な割合でテニユア教員の人件費を拠出可能とすることが望ましい。また、研究資金改革においては、若手研究者が挑戦できる研究費を拡充することに加えて、研究責任者に対する人件費を直接経費の中から一部拠出できるようにすることを含め、幅広い観点からの検討が求められる。
- 文部科学省においては、本制度を今後の科学技術政策及び高等教育政策における基本的な制度として位置づけ、その整備・維持に必要な予算の確保に努めることを強く望むものである。また、国立大学法人においては、第3期中期目標・中期計画において、本制度を重要な施策として位置づけ、本制度の実現と積極的な活用に向けた取組を図る必要がある。

（以上）

図1 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）

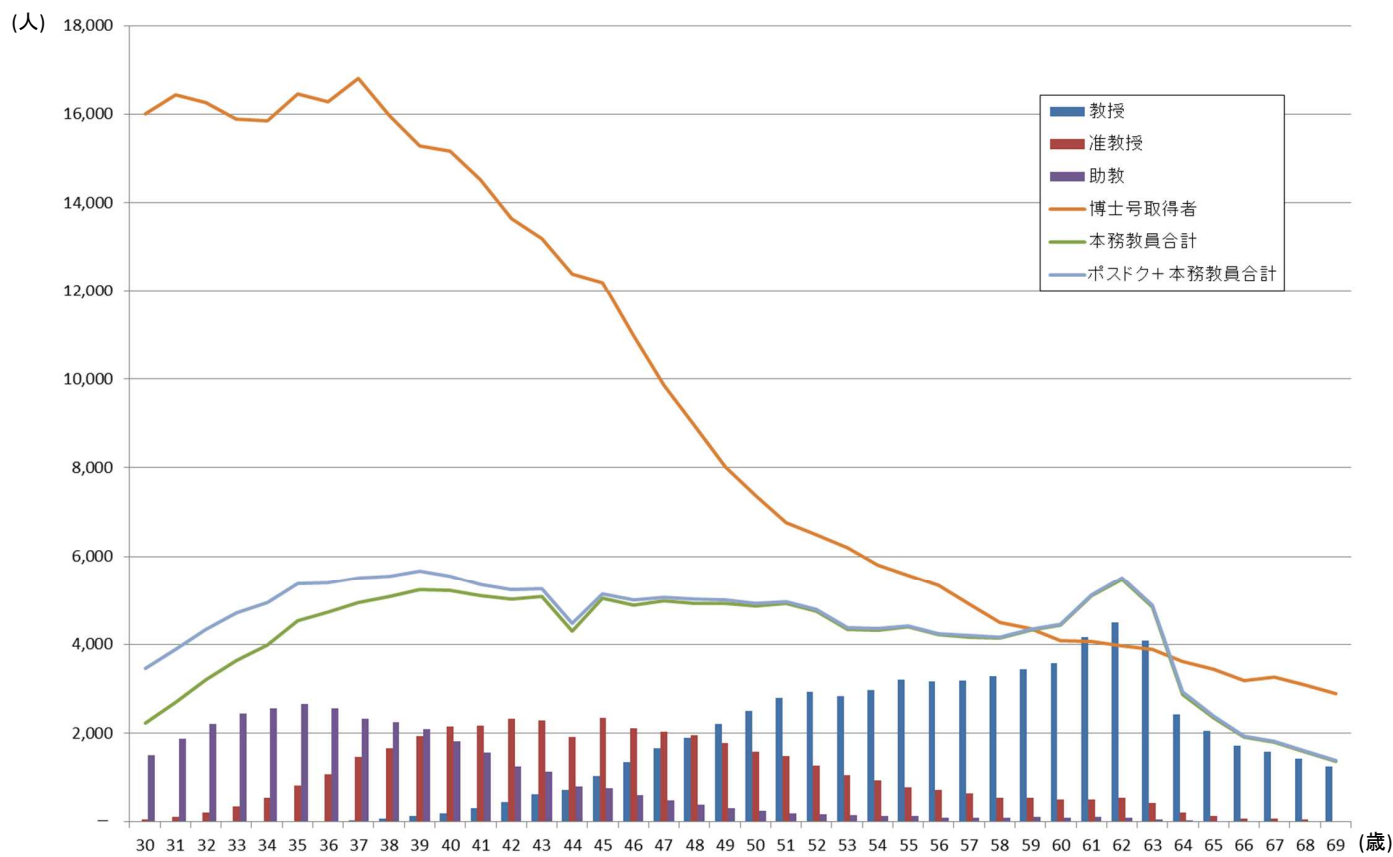
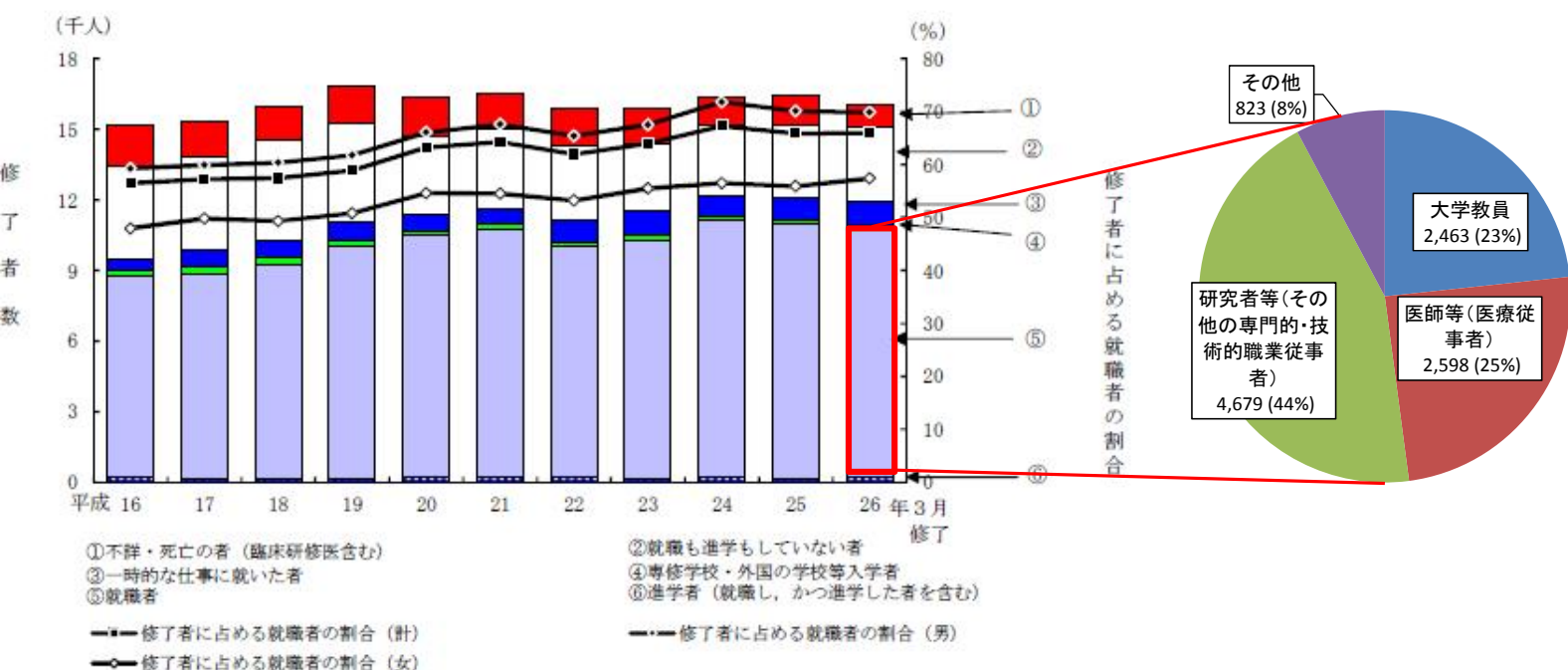


図2 博士号取得者の卒業後の状況（フロー）

【博士課程卒業者の卒業後の状況】

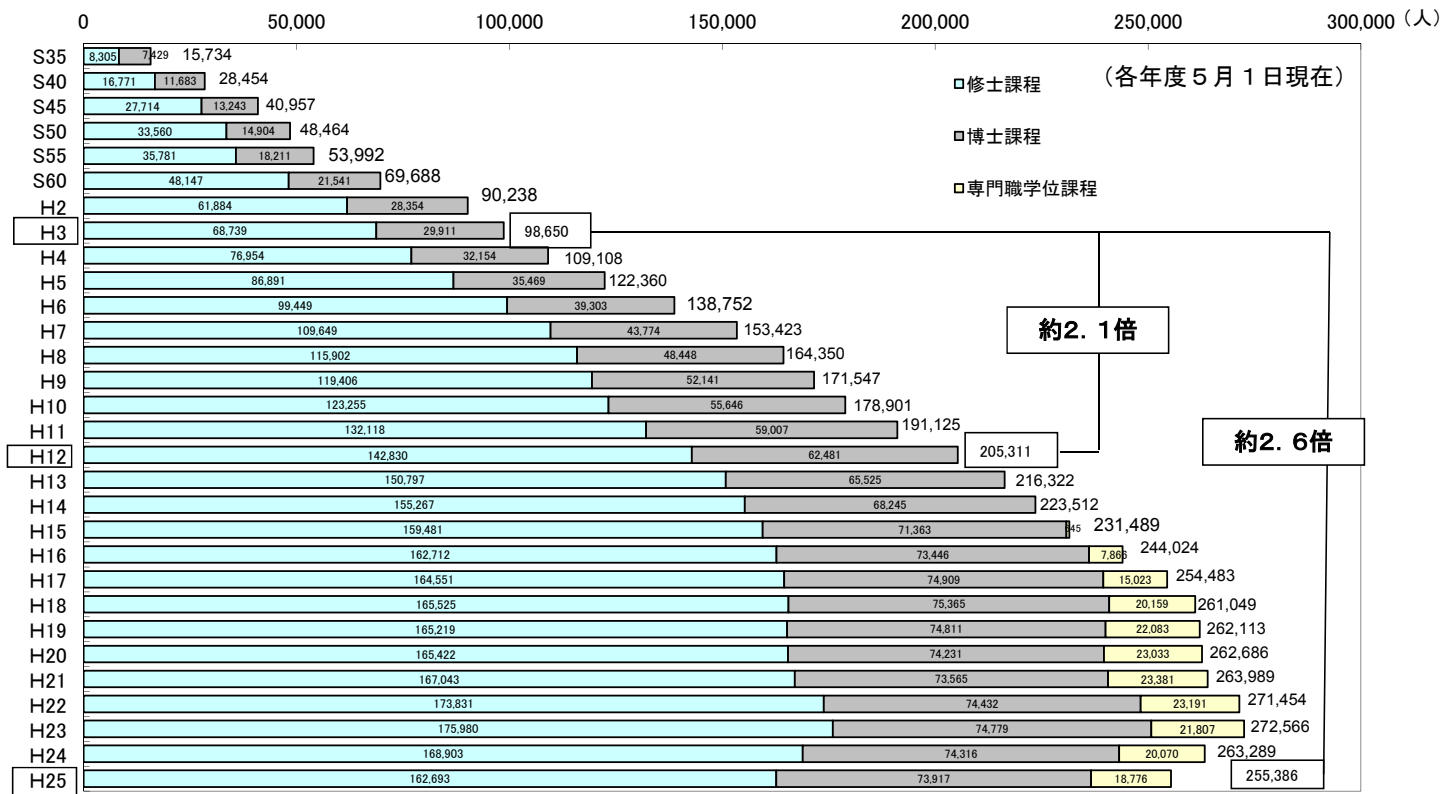
【博士課程卒業者の就職状況】
(n=10,563)



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

図3 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）

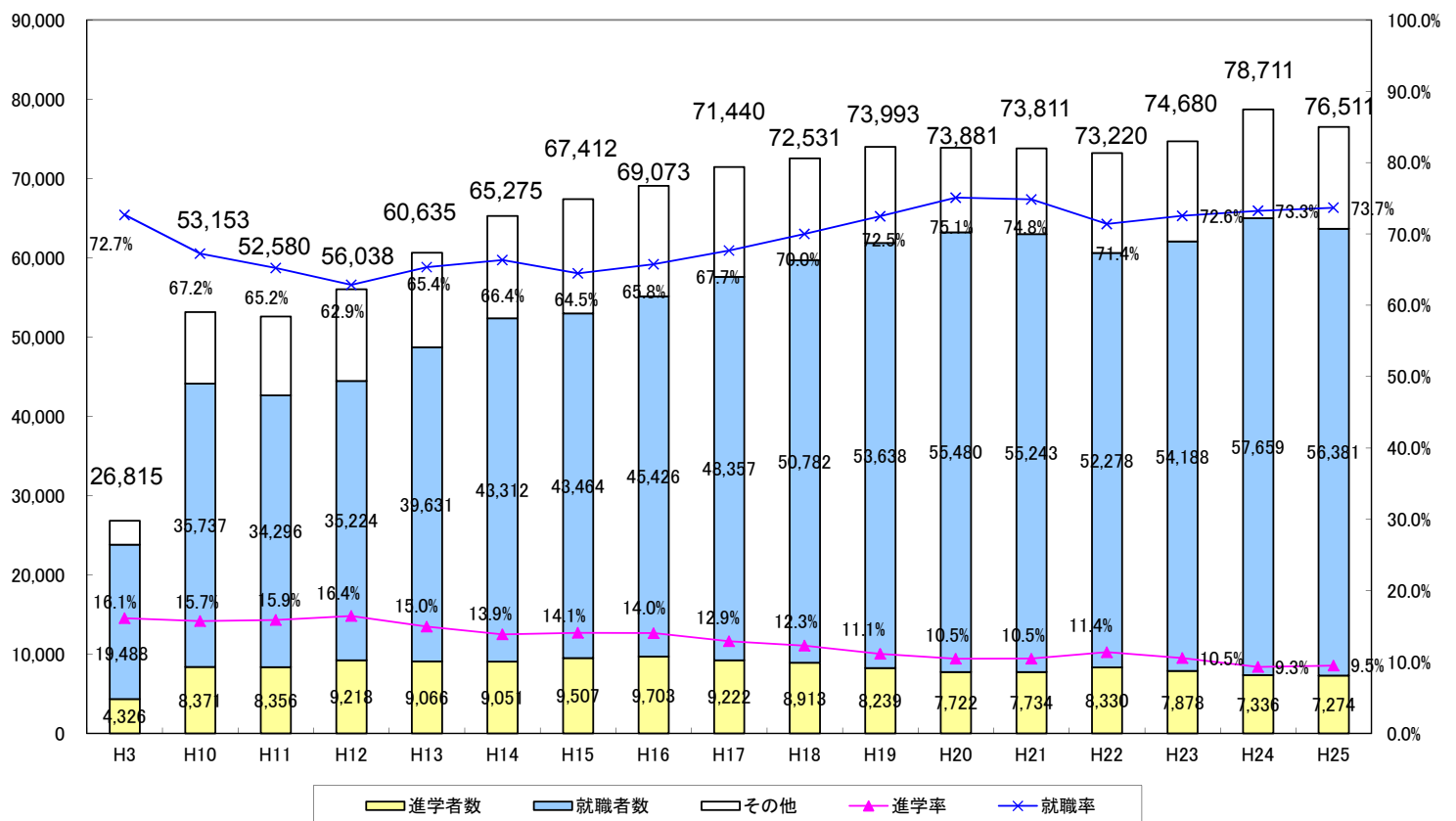
「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）

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」

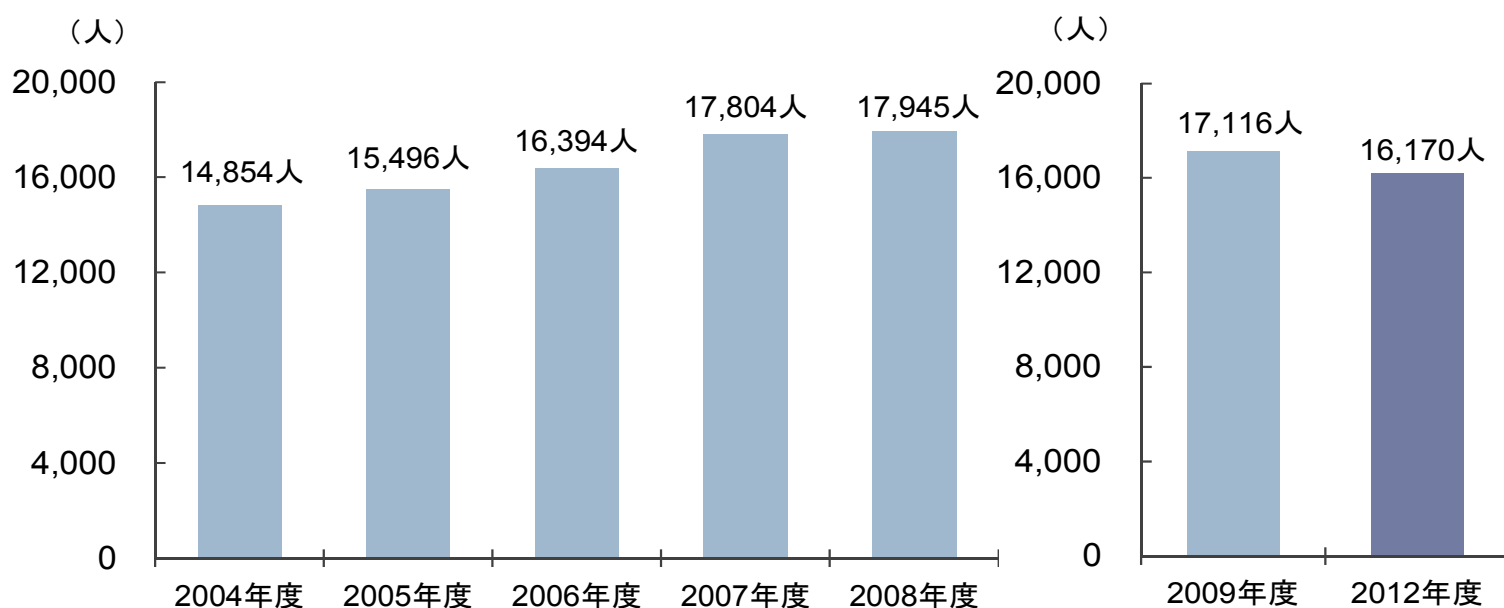
図4 修士課程修了者数と進学率及び就職率の推移

修士課程修了者の就職率は増加の傾向にある一方、博士課程等への進学率は年々減少する傾向。



（出典：文部科学省「学校基本調査」）

図5 ポストドクター等の延べ人数の推移



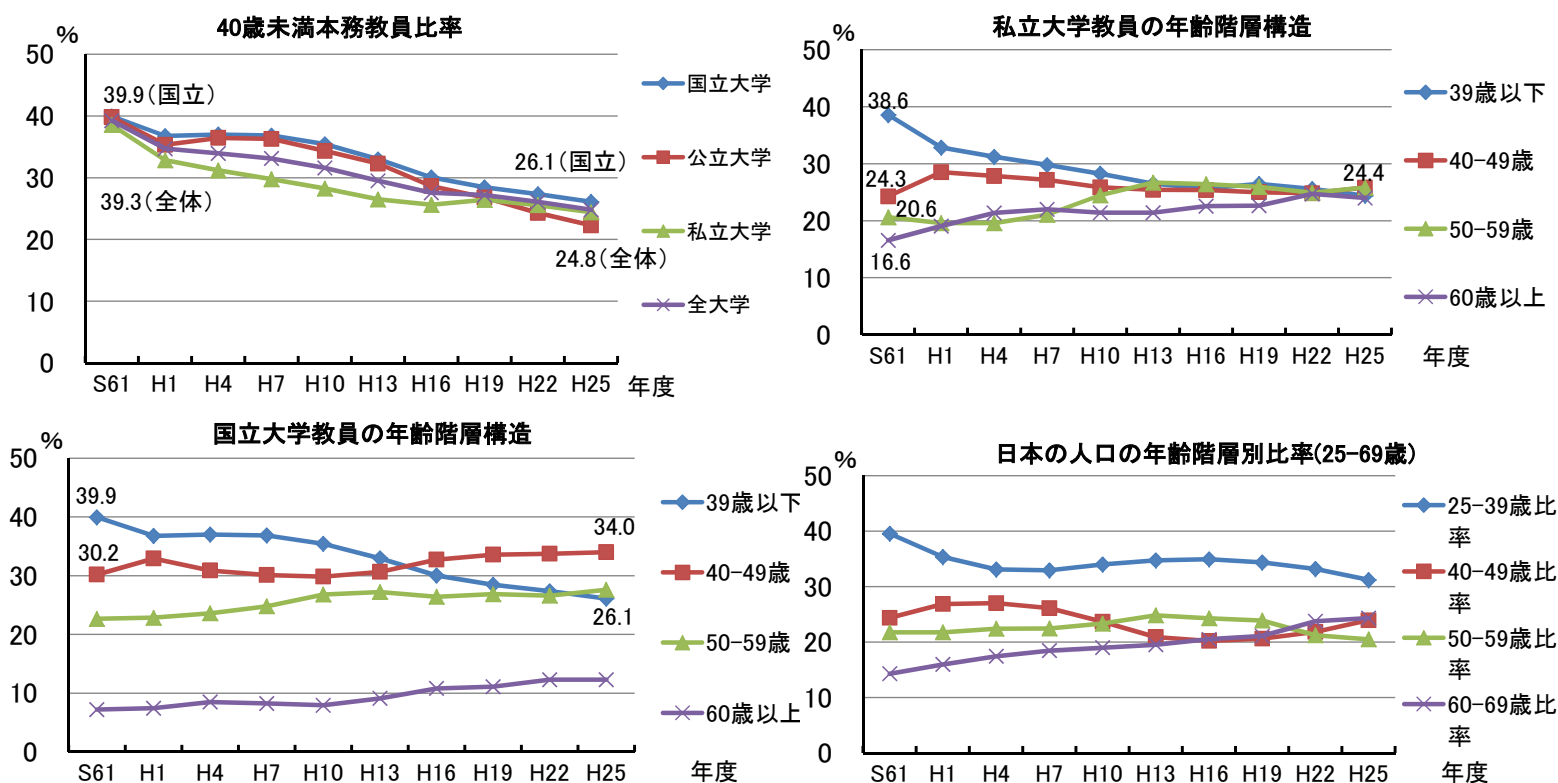
¹ 本調査は、2012年度の雇用期間の合計が2ヵ月以上のポストドクター等を調査対象としており、同一のポストドクター等が複数の機関にて計上される可能性があるため、延べ人数としている。

¹ 2008年度以前は、雇用財源毎にポストドクター等を計上しており、複数の雇用財源による同一人物の重複計上の有無が判別できない。また、2008年度以前は、日本学術振興会に対して海外特別研究員のうちポストドクター等に該当する者の計上を依頼していたが、2009年度実績以降は調査対象から除外している。そのため、2008年度実績以前の延べ人数と2009年度実績以降の延べ人数を厳密に比較することはできない。なお、2004年度実績から2008年度実績において、ポストドクター等として計上された海外特別研究員はそれぞれ212人、232人、222人、187人、188人である。

出典:「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)―」(2014年12月、科学技術政策研究所)

図6 大学における研究者の年齢構成（年齢階層別本務教員比率）

○大学等における本務教員は高齢化が進んでおり、若手研究者を対象としたポストの割合が年々低下している。



資料:文科省「学校教員統計調査」及び総務省「人口推計」に基づきNISTEP及び文科省において集計

図7 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。

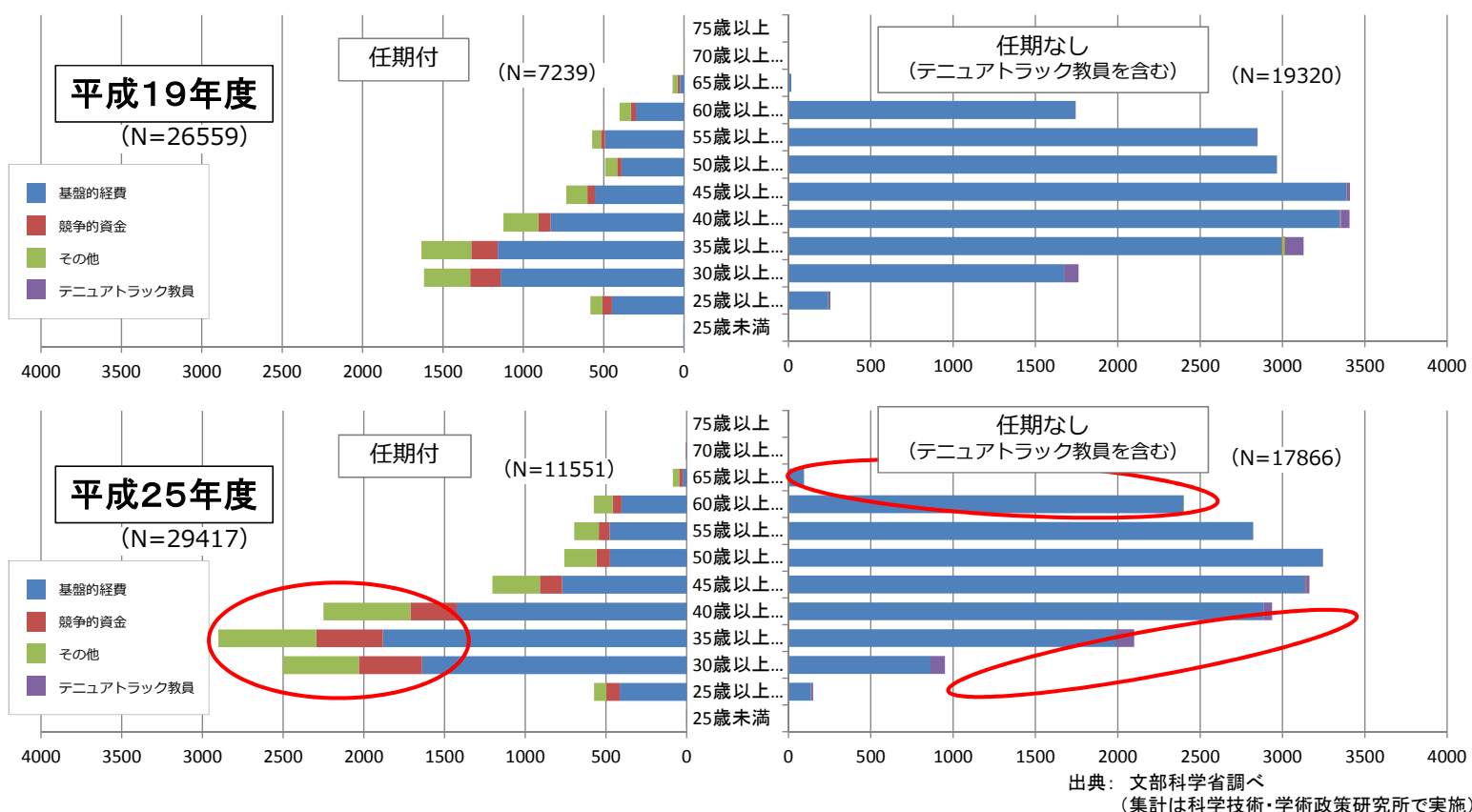
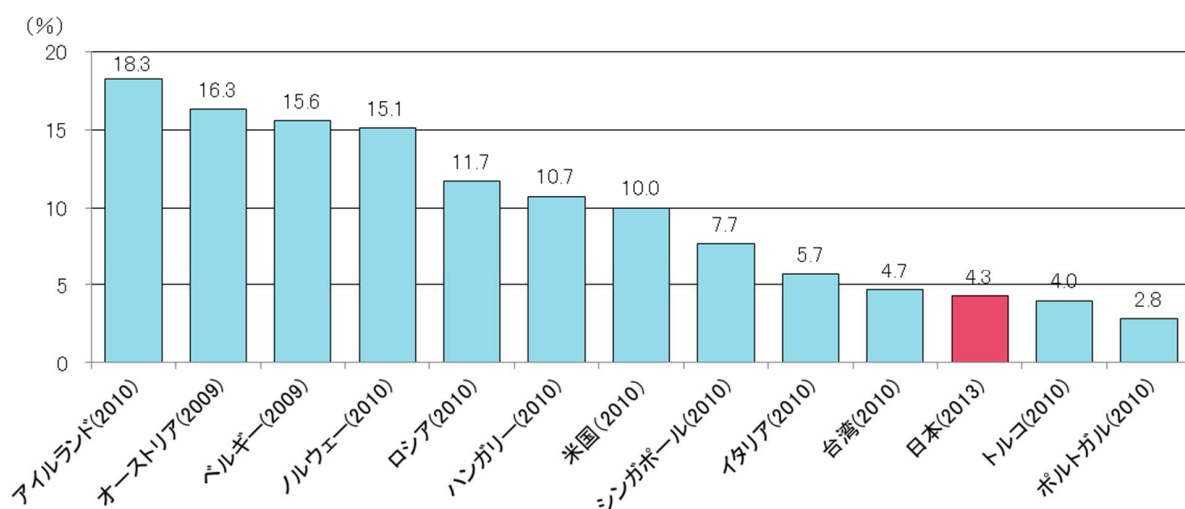


図8 博士号取得者採用企業数の割合（各国比較）

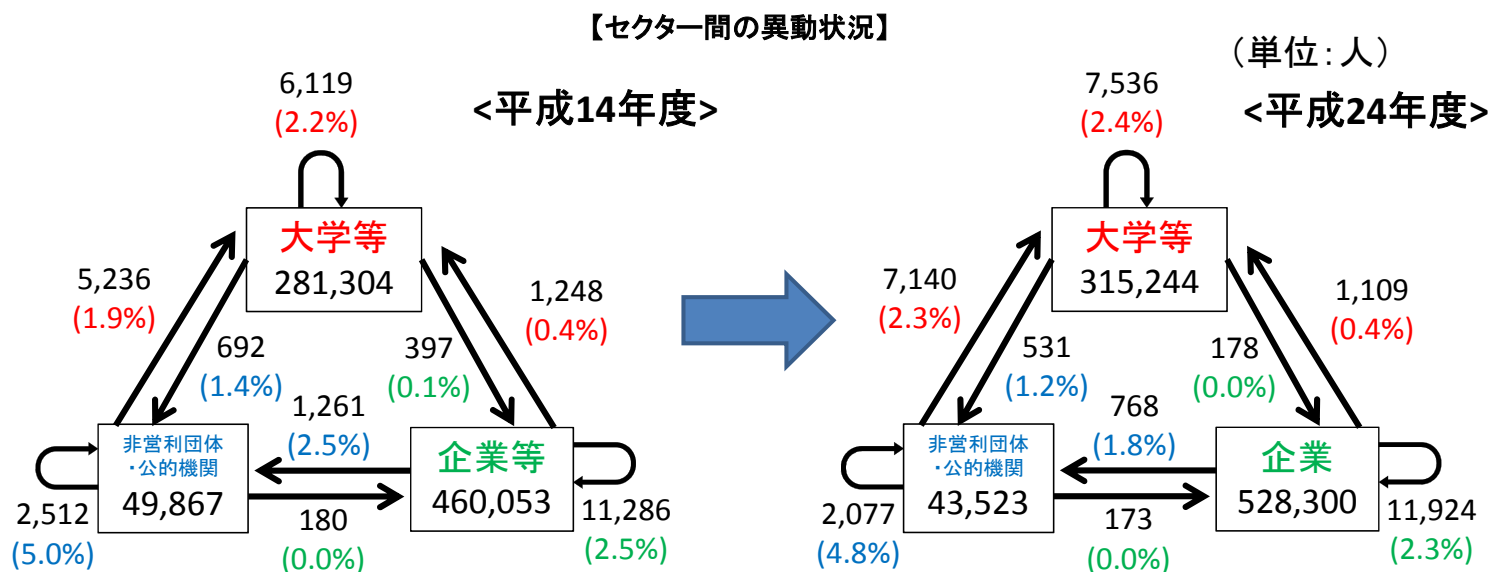
- 我が国は、企業研究者に占める博士号取得者の割合が各国と比較して少ない。



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

図9 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。

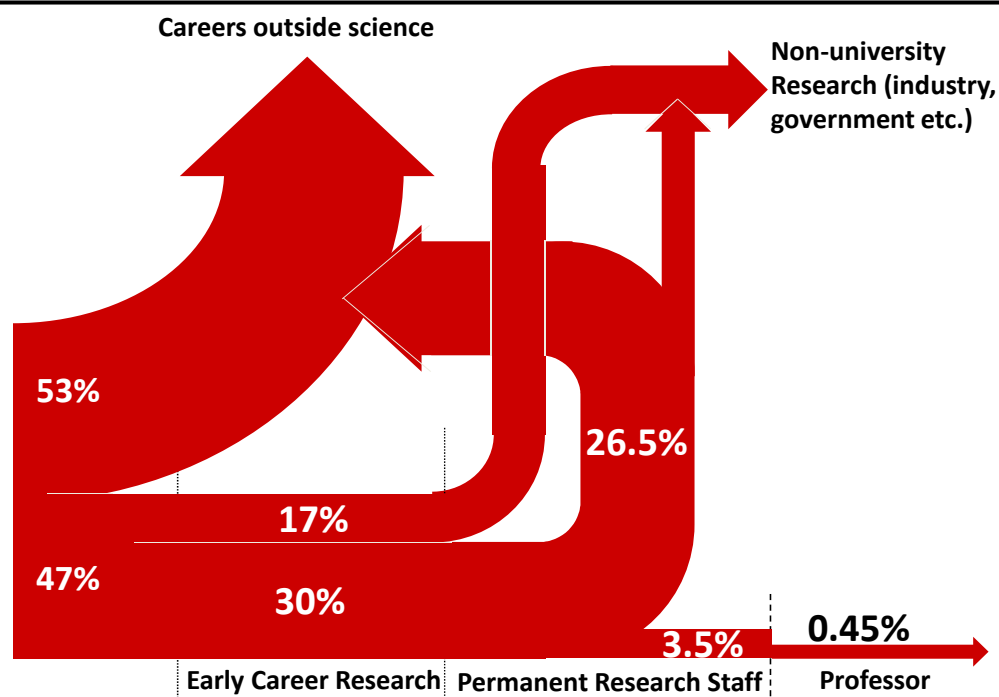


※異動割合とは、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったもの

資料：総務省統計局「科学技術研究調査報告」より作成

図10 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。



出典：The Scientific Century: Securing our future prosperity, The Royal Society 2010

図11 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＞

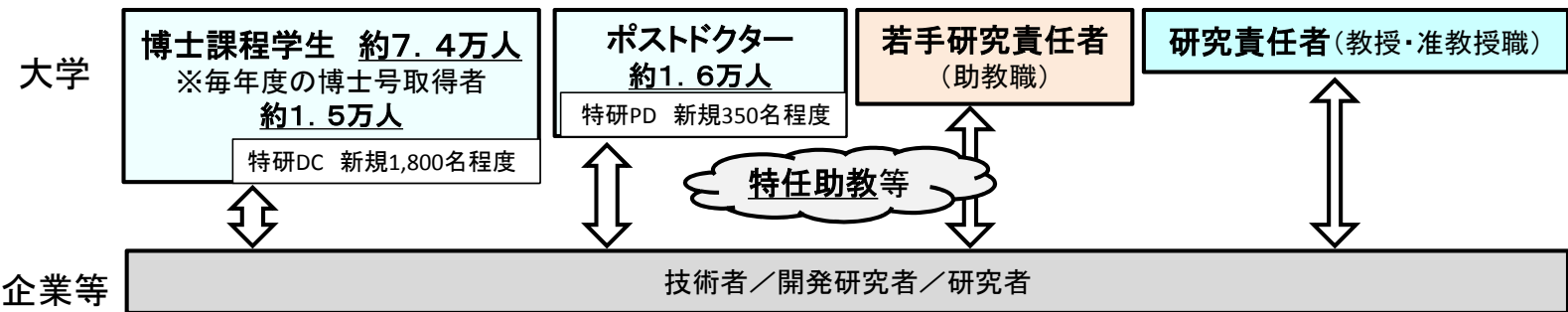


図12 卓越研究員制度について（検討中のイメージ①）

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超えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設

図13 卓越研究員制度について（検討中のイメージ②）

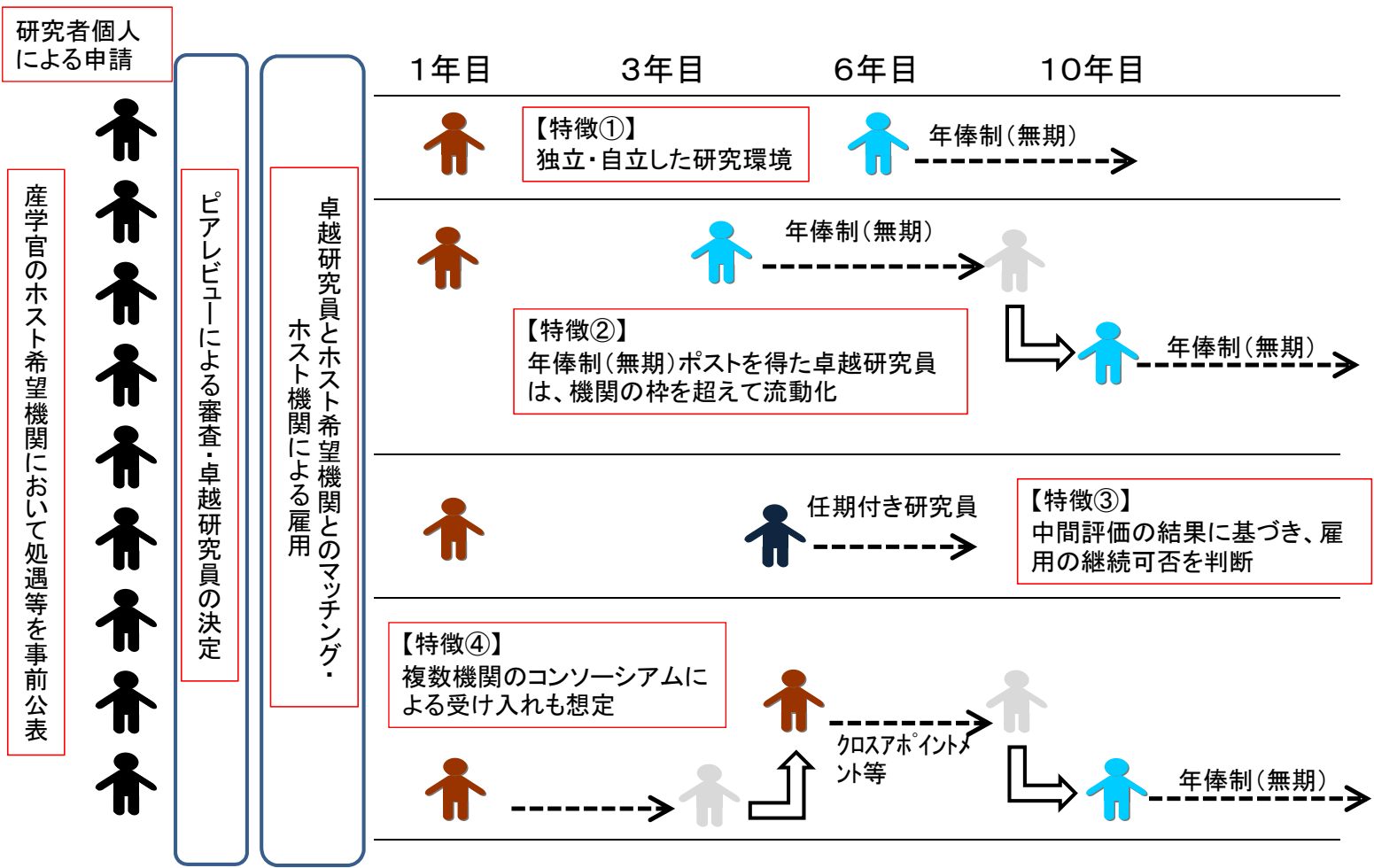
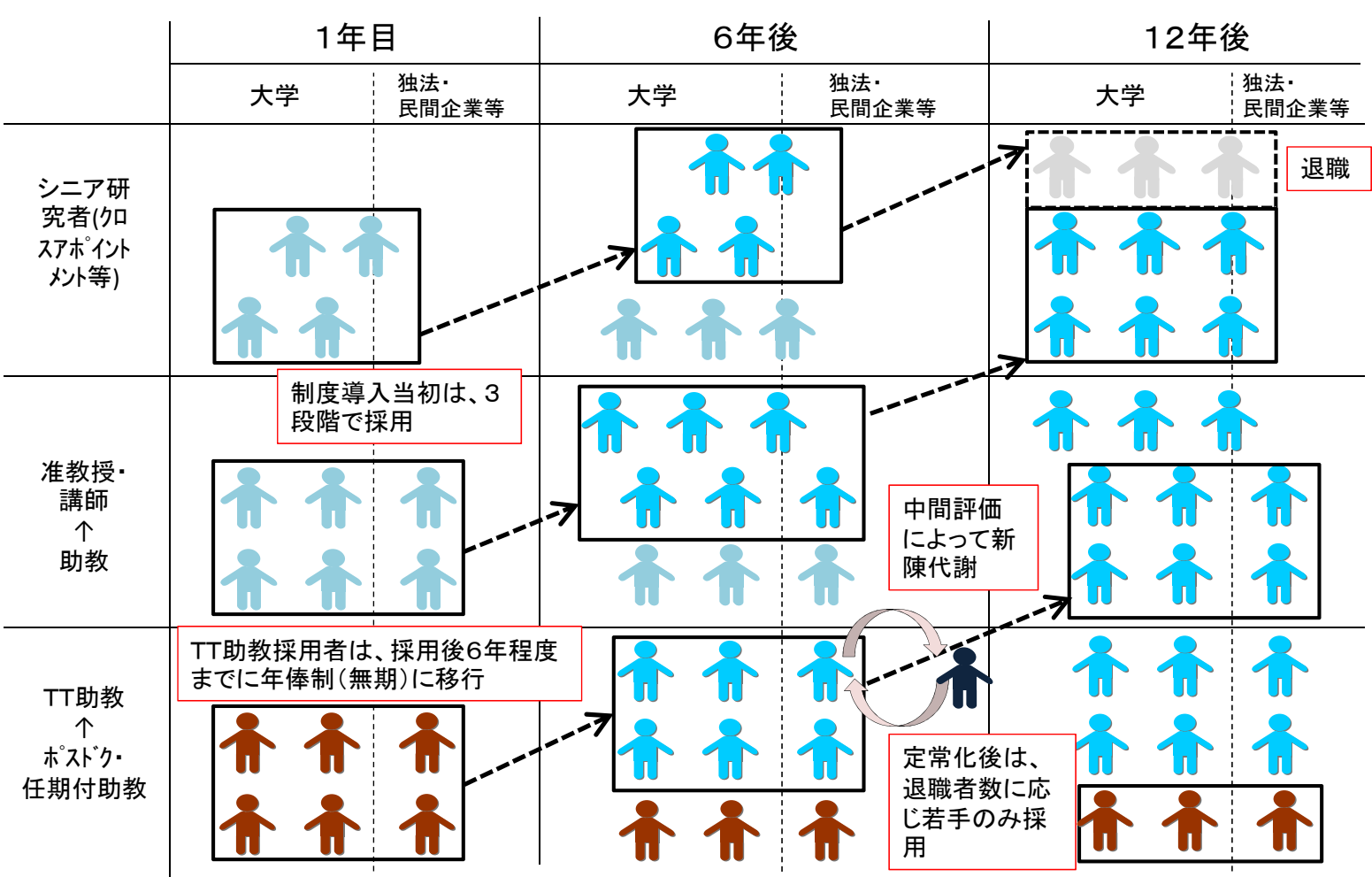


図14 卓越研究員制度について（検討中のイメージ③）



「卓越研究員制度検討委員会」 委員名簿

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

(50 音順、敬称略、平成 27 年 2 月 9 日現在)

卓越研究員制度検討委員会 審議経過

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）

卓越研究員制度検討委員会 第1回～4回までの委員会における主な御意見

(若手研究者の育成・雇用の在り方について)

- 研究員数は増えているが、任期付きになっているのが現状。パーマネント雇用の経費の質を変えるとともに、財源の転換をしていく必要がある。
- 今後は、各大学の独自性や多様性をしっかりと担保した上で、多士済済な人材が育成されるように大学を支援していかなければならない。

(卓越研究員制度創設の意義について)

- 本委員会の焦点は、若手ポストをいかに確保していくかというところにある。そのためにも、国立大学だけではなく、国公立大学、民間まで含めた議論をすべき。
- パーマネント雇用の雇用経費をどのように組み立てるか。民間、競争的資金と連動した形で安定雇用に資する形にしていくべき。その上で、安定したポストを増やす中で、機関を超えた枠を構築し、スケールメリットを保つところに、今回検討する制度の意義があるのではないか。
- 卓越研究員に選ばれること自体がステータスであるというところまで高めないといけない。そうしないと意味のない制度となる。
- 大学は自助努力しているが、全体として見てみると、大学の人事には閉塞性が見られる。全く新しいシステムをつくることにより、既存の制度にも影響を与えていくような制度設計が必要

(流動性について)

- 日本はテニユア後の流動性が少ない。卓越研究員制度によって、全体の流動性向上にもつながることが望ましい。
- 若手だけにフォーカスしていても成立しない。中堅・シニアの流動化を進め、全体としての規模感を検討すべき。ある程度力がついた研究者は、雇用経費のベースを下げる代わりに、競争的資金により割り増し可能にすることで、より流動性を高めてもよい。

(制度設計について)

- 制度設計に当たっては、恒久性、持続可能性を考慮すべき。
- 本制度の肝は、産学官の各機関が採用のタイミングを合わせてマッチングすることではないか。大学等の受入機関は、卓越研究員を受け入れる環境を

提示する必要がある。

- 受入機関側に本制度に参加するインセンティブを与える必要性があるであろう。特に、卓越研究員の選定について、まずは国等でのピアレビューを経てという制度設計とする場合、相当のインセンティブが必要になるであろう。
- 卓越研究員としての「認定」と「雇用」のバランスを慎重に議論する必要がある。単に「認定」されても「雇用」につながらなければ人事システム改革につながらない。
- 途中の再審査については議論が必要だが、初期のテニュアトラックのように、半数がテニュア審査に合格できないような不安定なポストでは意味がない。
- 認定制度を設けることにより、現在は見えづらい採用システムがオープンなものとなり、国民から見ても納得感が得られるであろう。
- 企業にとっては、ピアレビューがどうなされるかという点が重要。企業としては、卓越研究員に認定されたということで、採用に当たっての一定の指標を得られることを期待。

(その他留意点について)

- 卓越研究員が受入機関の中で孤立してしまわないよう、制度全体として、各機関におけるマネジメント体制まで含めて作り込む必要がある。
- 各大学で、優秀な人材を欲する分野に差違はあり、その点は考慮する必要がある。
- 卓越研究員の研究成果が見えるような形にすることも重要。受入側に対するメリットとしては、卓越研究員から選ばれる機関になっていることが重要。
- 本制度の検討は、競争的資金改革や大学改革等の関連する議論とあわせて行っていかなければならない。
- 今後、卓越研究員に対するメリットを検討する際には、財源もセットでしっかりと議論する必要がある。

(以上)