

競争的研究費改革に関する検討会（第3回）配付資料（資料4-4）

競争的研究費改革に関する論点整理（案）④

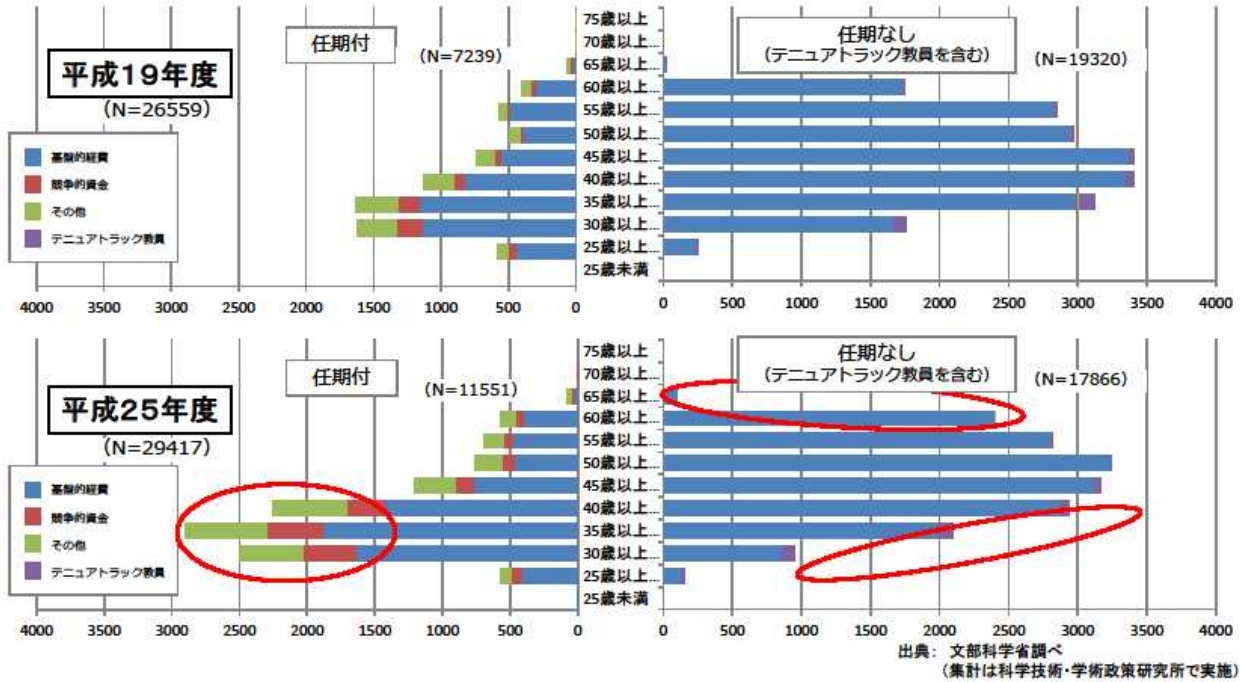
論点2）競争的研究費改革を通じた人材育成方策について

（1）現状分析

- 科学技術・学術審議会 人材委員会における第7期人材委員会提言（平成27年1月27日）においては、若手研究者に関する現状認識について、以下のように記載されている。
- ・優れた研究成果を上げた研究者の多くは、若い時期（20代後半～30代）に、その基礎となる研究を行っており、若手研究者は科学技術イノベーションの創出の重要な担い手である。しかしながら、我が国の大学等の40歳未満の本務教員の比率は年々低下しており、若手研究者を対象としたポストの割合が年々減少している。また、大学等における若手研究者の任期付き任用が拡大している。
 - ・研究者にとって、20代後半～30代の期間は、他の研究者と競うことにより、研究者としてのレベルを高める期間であり、様々な研究機関を経験することで自らの研究の幅を広げることが期待される。しかしながら、ポストドクター職を複数回、短期間で繰り返すなど、競争が過度である場合については、適切な研究業績を残すことができず、キャリアアップにつなげることが難しいという指摘がある。
 - ・また、これらの若手研究者を雇用する経費については、自ら独立して研究を実施する初期段階という点を考慮すると、安定的な雇用の拡大を図ることが望ましいが、プロジェクト型経費等外部資金で雇われる場合も多く、自らのアイデアに基づく独創的な研究が実施しにくい研究環境に置かれているケースもあるとの懸念も示されている。
 - ・一方、シニア段階（40代以降）における任期付き任用は若手段階に比べると拡大しておらず、これが若手研究者のポストの減少、ひいては若手の過度の流動性を生じさせる一因となり、大学・公的研究機関の若手研究者とシニア研究者との間で「流動性の世代間格差」というべき問題が生じている。さらに、博士課程進学者数は減少傾向にあるとともに、優秀な学生が進学を躊躇しているのではないかという懸念もある。
- 実際、研究大学（RU11）を対象とした調査結果を例にとれば、以下の通り、平成19年度時点と比較すると、平成25年度には任期付き若手教員数が増加する一方、任期なし教員ポストのシニア化、任期なし若手教員数の減少が進展している。また、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している。

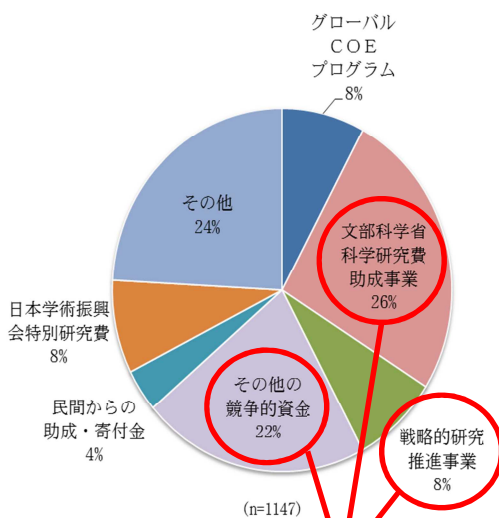
研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

- 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。



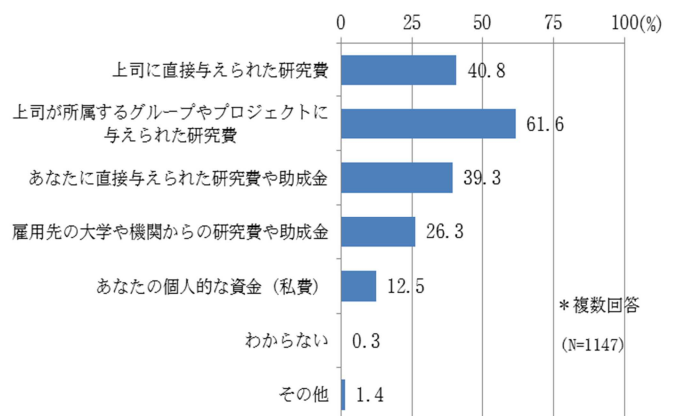
- また、以下は一般的に特に任期付雇用が多いとされる生命系について日本学術会議が調査を行った結果である。任期制の職に就く若手研究者は、外部研究費による雇用が中心であり、また上司や上司のグループに与えられた研究費が、任期付の若手研究者の研究財源の主体となっていることが読み取れる。

【自分の給与の財源】



競争的資金が半分以上（56％）を占めている

【自分自身の研究の主な資金源（研究費・旅費）】



出典：日本学術会議 基礎医学委員会 提言「生命系における博士研究員(ポスドク)並びに任期制助教及び任期制助手等の現状と課題」

(2) 今後の改革方策（案）

1) 前提

- まず前提として、現在の若手人材をめぐる問題を解決するためには、大学等の人事・給与システム（シニア教員の人件費を含めた年齢構成に係る構造改革や、クロスアポイントメントの積極的な導入による組織の細分化・固定化による流動性の欠如の解消等）を改革することが不可欠である。
- 競争的研究費改革による人材育成方策を実行していくに当たっては、アクティビティの高い研究者に対して大学等が適切な処遇を行えるよう、評価の在り方も検討しつつ、機関内で人事改革を断行すること、またこうした改革を断行する大学等に対して基盤的経費が重点的に投入されるべきことを前提として、以下の検討を行うこととしてはどうか。

2) 競争的経費における若手研究者雇用に係るルールの整備

- 競争的経費により若手研究者の雇用が不安定になっているとの批判に応えるため、大学等に対して提供される競争的経費制度全般について、例えば研究プロジェクト終了後の若手研究者のテニユア化やプロジェクト中のキャリアディベロップメントに関するルール整備を検討してはどうか。

3) 外部研究費における直接経費の使途の柔軟化（PI 分）

- 例えば米国に例のあるような、外部から獲得した研究費の直接経費から研究者（PI）自身の人件費に用いることができる制度について、そのメリット・デメリットや実施に係るルールを勘案しつつ、基盤的経費等によってベースとなる雇用が保障されている研究者（PI）等に対して導入することを検討してはどうか。（注）
- なおこの際、以下のような論点については引き続き検討が必要ではないか。
 - ・ 大学等が経費削減のみを目的として、競争的経費が十分に獲得できない若手研究者などを中心に本制度を適用することを防ぐため、対象者については、一定年齢以上のシニア教員を対象とすることや、自ら本制度の適用を希望した研究者のみを対象とすること等の、一定のルール作りは必要ではないか。
 - ・ 外部研究費という不安定な経費からテニユア人件費を支出することの是非をどう考えるか。
 - ・ 基盤的経費のみからではなく外部研究費からテニユア人件費を支出するに当たっては、基盤的経費及び外部研究費の役割の変化や適切なエフォート管理の導入等についての整理が必要ではないか。
 - ・ 長期的視点に立って、研究機関間・セクター間・研究者世代間の人材流動性を確保する仕組みになっているか。

（注）米国における給与制度においては、研究者のエフォート管理（教育、研究、その他）が行われており、それをベースとして年俸が決定されている。Dean が各研究者

と交渉、契約を交わして決定される。研究に相当する給与部分（フリンジベネフィットを含む）は、エフォートを踏まえて、競争的研究資金等の外部資金から充当されている（平成 15 年 1 月 総合科学技術会議 競争的資金制度改革プロジェクト（第 9 回 会合）（平成 15 年 1 月 31 日）配付資料「日米独の大学における給与制度の比較」より）