

研究者の流動性・安定性に関するこれまでの主な提言及び取組について

資料2-3
科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育
審議会大学分科会大学院部会合同部会
(第6回) H30.7.31

時期	主な取組	科学技術基本計画の主な記載	審議会における主な提言
平成10年	大学の教員等の任期に関する法律（平成9年公布・施行） ・教員の流動性を高めることによって大学における教育研究の活性化を図ることを目的とし、各大学の判断により任期制を導入することができることとした	■ 科学技術基本計画（平成8年7月2日閣議決定） ・大学教員の任期制については、現在、人事の流動化による教育研究の活性化及び多様な経験を通じた若手教育・研究者の育成を図るため、各大学の判断により任期制を導入することができることとする選択的任期制について、法制面を含めて検討が行われているところである。今後できる限り早期に検討の結論を得、その結果を踏まえて所要の整備等を行う	■ 教員の任期制について（平成8年10月29日 大学審議会） ・大学教員に任期制を導入できるようにすることは、国内外を問わず、他の大学や研究機関等との人材交流を一層促進することとなり、教員自身の能力を高め、大学における教育研究の活性化を図る上で、極めて大きな意義を持つ
平成15年	■ テンユア・トラック普及・定着事業（平成18年度～） ・安定的でありながら、一定の流動性が確保されるような研究者のキャリアパスの整備を進めるため、公正で透明性の高い選抜により採用された若手研究者が、審査を経てより安定的な職を得る前に任期付の雇用形態で自立した研究者として経験を積むことができる仕組みを導入する大学等に対する支援を行う	■ 第二期科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定） ・若手研究者は任期を付して雇用し、その間の業績を評価して任期を付さない職を与える米国等におけるテニュア制は、米国等での研究開発環境の活性化の源と言われる。我が国も、将来に向けて、このような活力ある研究開発環境を指向し、30代半ば程度までは広く任期を付して雇用し、競争的な研究開発環境の中で研究者として活動できるよう、任期制の広範な定着に努める	■ グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について（答申）（平成12年11月22日 大学審議会） ・教員が視野を広げながら資質・能力を高めていくためには、教員の流動性を向上させることが重要である。そのため、各大学においては、任期制の導入、公募制の実施方法の工夫や、例えば自大学出身の教員の採用率の自主的上限設定、助手の継続的な内部昇格の自己規制等の工夫を行うことが必要
平成20年		■ 第三期科学技術基本計画（平成18年3月28日閣議決定） ・研究者の流動性を向上し活力ある研究環境を形成する観点から、大学及び公的研究機関は任期制の広範な定着に引き続き努める。また、任期付きの職を経てより安定的な職に就いた場合には、落ち着いた研究活動等に専念することが期待されるが、その活動の活性化を維持するため、例えば、再任可能な任期制や、適性や資質・能力の審査を定期的に行う再審制による雇用を行うことを奨励する ・研究者をより安定的な職に就ける際には、出身大学学部卒業後に、大学等の機関又は専攻を、公正で透明性ある人事システムの下で少なくとも1回変更した者を、選考することが望ましい（「若手一回異動の原則」の奨励）	■ 世界トップレベルの研究者の養成を目指して（平成14年7月9日 人材委員会） ・ポストドク制度については、すでに1万人計画を達成しているが、研究者の流動化を促進し研究者の質を高める観点から、制度の拡充について検討することが必要
平成25年	■ 卓越研究員事業（平成28年度～） ・優れた若手研究者が産学官の研究機関において安定かつ自立した研究環境を得て自主的・自立的な研究に専念できるよう、研究者及び研究機関に対する支援を行う	■ 第四期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定） ・研究者が多様な研究環境で経験を積み、人的ネットワークや研究者としての視野を広げるためにも、研究者の流動性向上を図ることが重要である。一方、流動性向上の取組が、若手研究者の意欲を失わせている面もあると指摘されており、研究者にとって、安定的でありながら、一定の流動性が確保されるようなキャリアパスの整備を進める	■ 世界トップレベルの研究者の養成を目指して（平成15年6月30日 人材委員会） ・大学、研究機関の研究能力を高めるためには、多様な背景を有する研究人材を集めるとともに、それらの者が相互に刺激しあい影響されるよう、研究環境を整えていくことが重要である（中略）このため、大学、研究機関においては、任期制の導入や公募の実施による研究人材の流動性向上など、関連する取組を積極的に推進していくことが期待される
		■ 第五期科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定） ・大学及び公的研究機関においては、ポストドクター等として実績を積んだ若手研究者が挑戦できる任期を付さないポストを拡充することが求められる ・若手研究者を研究室主宰者（PI：Principal Investigator）候補として新規採用する際には、任期を付さないポストを確保の上で、その前段階としてテニュアトラック制又はこれと同趣旨の公正で透明性の高い人事システムを原則導入することが求められる	■ 科学技術と社会という視点に立った人材養成を目指して（平成16年7月16日 人材委員会） ・多様な人材の活躍促進に向けては、各大学や研究機関における流動性向上に向けた取組が重要であり、各大学・研究機関においては、研究分野等に留意しつつ、第二期科学技術基本計画に沿った「研究人材流動化促進計画」を整備し、任期制や公募の積極的な活用を図るなど、人材の流動性向上に向けた自主的な取組が期待される ・なお、大学や研究機関が任期制等を導入するに当たり、若手研究者が任期付きの形態で独立した研究者としての経験を積んだ上で、厳格な審査を経て任期を付さない職を得る制度の導入を図るなど、優秀な人材を適切に確保できるような人事システムとすることも重要である
			■ 多様化する若手研究人材のキャリアパスについて（平成17年7月20日 人材委員会） ・ポストドク等の雇用は事実上研究プロジェクト単位で行われており、大学等の研究機関単位での対応が行われていない。このことは、ポストドクのキャリアパスの不透明さ、多様な分野へのポストドクの進出が進んでいないことの一因になっていると考えられる。ポストドクに関する問題を、研究プロジェクト内の課題から研究機関の組織としての課題へと転換していくことが必要
			■ 大学の教員組織の在り方について（審議のまとめ）（平成17年1月24日 中央教育審議会大学分科会大学の教員組織の在り方に関する検討委員会） ・助教は、制度上、将来、准教授、教授へつながらるキャリアパスの一段階に位置付けられるものであり、助教に就く者としては、例えば、大学院博士課程修了後、ポストドクター（PD）等を経た者などが想定される ・国際的な通用性の観点や、優秀な人材の適切な確保や人材の流動性向上を図る観点から、各大学においては、任期制や再審制など、一定期間ごとに適性や資質能力を審査する制度を導入することや、准教授等への昇進に当たっては、公募制とすること等により学内昇進を原則として行わない制度を導入することなども考えられる。これらの制度を導入するかどうかは、各大学が、それぞれの実情や各分野の特性に応じて、適切に判断するものであるが、助教がキャリアパスの一段階に位置付けられるものであることから、一般に、このような制度が積極的に活用されることが望まれる
			■ 知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて（平成21年8月31日 人材委員会） ・「ポストドク問題」は、アカデミアにおけるポスト不足が原因の一つで（中略）あり、大学等が、准教授・助教等の若手研究者ポストを拡充することが望まれる。また、ポストドクターがアカデミアにおけるキャリアパスを切り拓くために、（中略）テニュア・トラック制を普及・定着させることも重要である
			■ 第7期人材委員会提言（平成27年1月27日 人材委員会） ・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も期待される。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
			■ 博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて（平成29年1月16日 人材委員会） ・ポストドクターは、我が国の研究活動の活性化に資する原動力となっており、大学や公的研究機関における任期の無いポストに就く前の重要なキャリアパスとして確立されてきている ・近年、大学や公的研究機関では、基盤的経費が減少し、外部資金が増加する中で、多くの若手研究者がポストドクターや特任助教等という職で、継続性の保証されない研究費による不安定な有期雇用になっており、優秀な学生にとって、大学や公的研究機関の研究職が処遇や研究環境の点でも魅力ある職になっていないとの指摘もある