

## 卓越研究員事業の運営状況及び今後の改善に向けた検討事項について

### 1. 事業の概要

- 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にするため、①大学、企業等の研究機関からポストを募集し、②若手研究者を公募の上、審査により卓越研究員の候補者として選定し、③候補者と研究機関との当事者交渉を経て、当該研究者を受け入れることとなった研究機関に対して、研究者の研究費や研究機関における研究環境整備費を支援するものであり平成28年度より実施。

### 2. 事業の運営状況

- 卓越研究員事業を通じて平成28・29年度に214名の若手研究者が新たなポストを得ているが、企業に採用が決定した者は12名にとどまる。

	提示 ポスト数	応募者数	候補者数	採用決定者数		
				卓越研究員	関連研究者※	計
H28年度	317 (96)	849	176	87 (4)	34 (3)	121 (7)
H29年度	204 (56)	517	170	72 (3)	21 (2)	93 (5)
H30年度	151 (30)	494	—	—	—	—

(注) ( )内は企業から提示のあったポスト数及び企業に採用された研究者数。平成30年度の提示ポスト数は平成30年6月11日現在。  
※関連研究者とは、卓越研究員事業を通じて研究機関から提示のあったポストに採用された卓越研究員以外の若手研究者をいう。

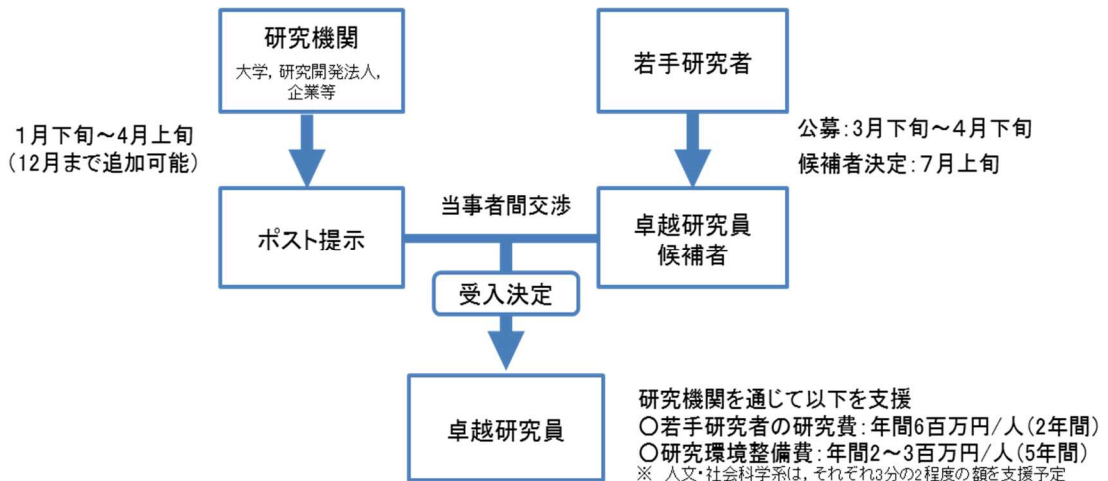
### 3. 今年度の主な改善点

- 研究機関からのポスト提示期間を延長（1か月間⇒10か月間）
- 海外若手研究者やクロスアポイントによる採用等に対して研究環境整備費を増額
- 企業ポストを希望する研究者の審査に企業審査員を導入

### 4. 今後の改善に向けた検討事項

- 事業プロセスに改善の余地はないか。  
→ 例えば、研究機関からの提示ポストや卓越研究員候補者の有効期間を各年度内に限らず、年度を超えて運用することが考えられるのではないか。
- 卓越研究員候補者の審査に改善の余地はないか。  
→ 例えば、審査要領の「審査の観点」（別紙）に追加をすべき事項等はないか。
- 候補者と研究機関とのマッチングに改善の余地はないか。  
→ 例えば、候補者と研究機関とのマッチングを当事者間交渉のみに委ねるのではなく民間企業の知見等を活用して促進していくことや、産学共同研究を通じて企業とのマッチング促進を図ることが考えられるのではないか。
- 卓越研究員事業の実施状況等の把握について改善の余地はないか。  
→ 例えば、卓越研究員の研究環境（テニュアトラックの任期、研究エフォートの確保状況、研究費の配分状況等）や研究業績（論文数、外部資金の獲得状況、特許出願状況等）を把握・分析することが考えられるのではないか。

□ 卓越研究員事業の事業プロセスについて



□ 平成30年度卓越研究員事業審査要領（抜粋）

3. 審査の観点

- 主な審査の観点は、以下のとおりです。
- ① 我が国の科学技術や学術研究、科学技術イノベーションの将来を担う優れた研究リーダーとなることが期待できること
  - ② 世界水準の研究力を有し、新たな研究領域や技術分野等の開拓が期待できること（海外での研究経験歴も考慮する。）
  - ③ 研究目的及び研究計画が明確かつ具体的であり、優れていること
  - ④ 産学官の研究機関で活躍し得る意欲や柔軟性を有すること

(参 考)

## 卓越研究員事業に関する主な提言等について

- 「イノベーションの観点からの大学改革の基本的な考え方」（平成 26 年 12 月 17 日 産業競争力会議新陳代謝・イノベーションWG）（抜粋）

グローバル競争を勝ち抜くための制度整備を同時に進めることも重要である。そのため、新たに、世界の研究大学と競争する特定研究大学（仮称）制度を創設し、日本の将来を担う優秀な人材を育成する卓越大学院、卓越研究員制度を創設する。

優秀な学生が不安定な研究職を目指さなくなっていることは、将来の日本の知・イノベーション創出力を考える上で大きな問題である。このような状況を改善し、研究職を若手にとって魅力あるキャリアパスにするため、卓越研究員制度を新たに創設する。

- 「第 7 期人材委員会提言」（平成 27 年 1 月 27 日人材委員会）（抜粋）

若手研究者の活躍促進と産学官の枠を越えた研究者全体の流動性を高める仕組みの構築に向けて、卓越研究員制度（仮称）の制度設計を検討していく必要がある。

- 「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）（抜粋）

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。

□ 「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）（抜粋）

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として考えられる。

- 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。国又は中立的な公的機関が一覧化公開。
- 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。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。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、テニュ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。

□ 「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて～“共創”と“共育”による「知のプロフェッショナル」のキャリアパス拡大～」（平成 29 年 1 月 16 日人材委員会）

新規分野を開拓するような優秀な若手研究者に対して、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現し、全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを開拓するための取組として、平成 28 年度から、文部科学省において卓越研究員事業が開始されている。

また、大学や民間企業等には、我が国を牽引する優秀な若手研究者に対し、新規分野を開拓するような研究を推進できるような、各機関の特性を活かした魅力あるポストを多数用意し、イノベーションを実現する環境の構築が求められ、本事業を通じて、我が国社会全体における若手の博士人材の一層の活躍促進が期待される。

□ 第79回人材委員会（平成30年2月15日）における卓越研究員事業に関する主なご意見

- 卓越研究員事業について、企業とのマッチングがうまくいかないということであるが、企業にとって卓越研究員制度で研究者を採ることのメリットは何か。
- 学術分野での「卓越」は論文業績における卓越を意味することが多いが、企業にとっての「卓越」と合っているのか。この点が分かると、どのような方を卓越研究員制度で選び、何のために卓越研究員に補助金を交付するかがはっきりする。
- アカデミアのトレーニングを積んだ人は、研究の方法論を実践できる。周辺状況を理解し、仮説を作り、検証方法を考え出して、演繹的であれ帰納的であれ取り組むことができる。この点は、データを見て何が改善できるか仮説を作って取り組むという企業において事業を作ることと同じである。
- 卓越研究員制度は、申請者から選考で候補者を選ぶが、審査員の目線が、企業が欲しいとする人材を残しているかという点が課題。卓越した研究者として選考された人たちが必ずしも企業希望ではない、逆に企業側から適した人材ではないという可能性もありえる。
- 博士人材が産業界に余りにも動かないので、そこに風穴を開けようということでは始まった事業であるので、選考プロセスで産業界が欲しかった人を落としていないかという点は非常に重要であると思う。
- 卓越研究員事業は、失業対策なのかということをもまず議論しなければいけない。ミスマッチを解決するだけであれば、単なる新しいリクルートサービスにすぎない。そうではなく50%位の研究エフォートを与え、研究費もそれに自由に使えるようにして自立的な研究員を育成する。自立的な研究員が出てくれば、企業も欲しいだろうし、大学も欲しい。その価値観がないような気がする。
- 卓越研究員の候補者として選ばれる人はポストドクか、助教の方々であり、もともと民間に移られるような人はほとんどいない中で、少数でもそうした方々が出てきただけでもよかったと考えるべきである。
- 卓越研究員制度は、雇用の不安定化への対応が背景にある。それでは、実際に卓越研究員になった方々は、安定したポジションが与えられているのか。その実態を把握しないと科研費やスタートアップ的な若手向けの研究費と変わらない制度になってしまう。
- 外資の企業の観点からは、卓越研究員制度のようなシステムを使ってユニークな人材が入ってくるのは嬉しい。多様性とインクルージョンが重要であり、少し変わった視点を持った卓越研究員の方が自由度のある枠の中で企業に来てくれると嬉しい。
- 多様性やユニーク性を有する人材は日本でもっと評価されるべきであるが、卓越研究員事業ではおそらくそういう人は審査で落ちている。
- 卓越とは何か。卓越と言っても多様な卓越があるのであって、一本のものさしで測ろうとしているところに限界があると思う。例えば、卓越A、B、Cなど、何か一芸でも入れるような仕組みを作ったり、卓越研究員の候補者に落ちた人のデータを公開するようにしてはどうか。この制度は作った以上はやらなければならないが、審査体制なり公募書類なりこのような小さな実験を繰り返して行けば、新しい制度になる可能性があると思う。