

※平成28年2月15日に実施した公募説明会から、  
Q&Aにつき一部更新。

# 卓越研究員事業について (研究機関向け)

文部科学省人材政策課



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

# 目次

**1. 背景**

**2. 卓越研究員事業の全体像**

**3. 各論（研究機関向け）**

# 目次

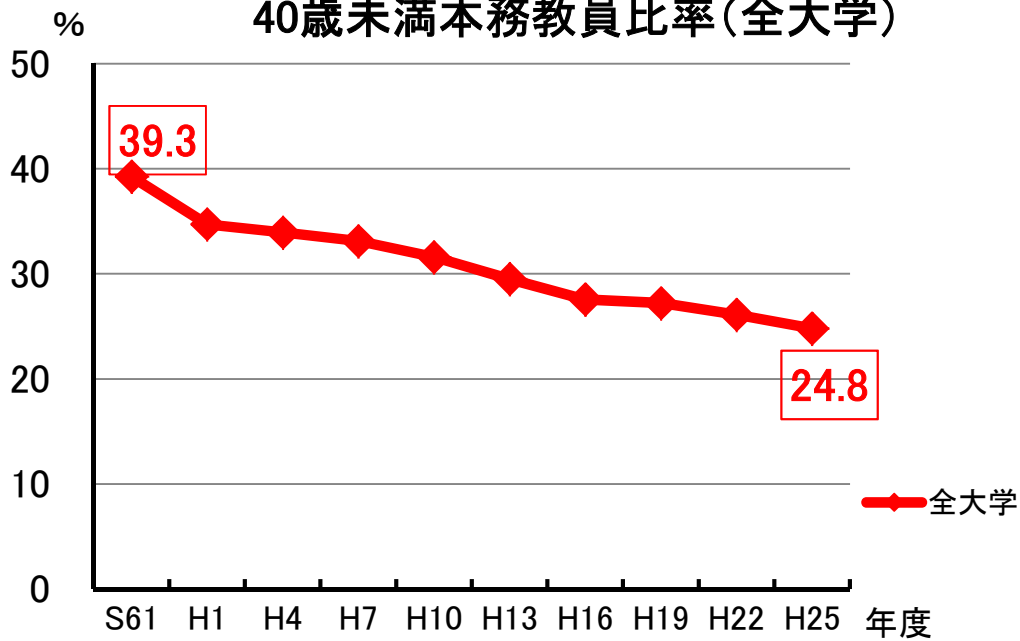
**1. 背景**

**2. 卓越研究員事業の全体像**

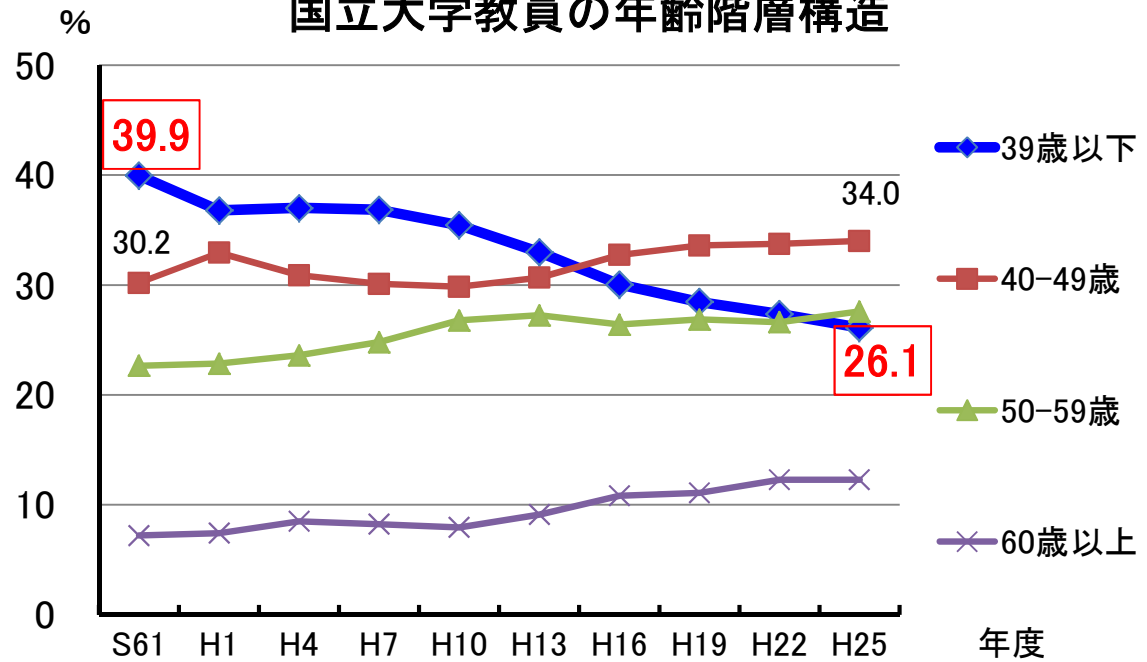
**3. 各論（研究機関向け）**

# 課題①：若手教員割合の低下（大学本務教員）

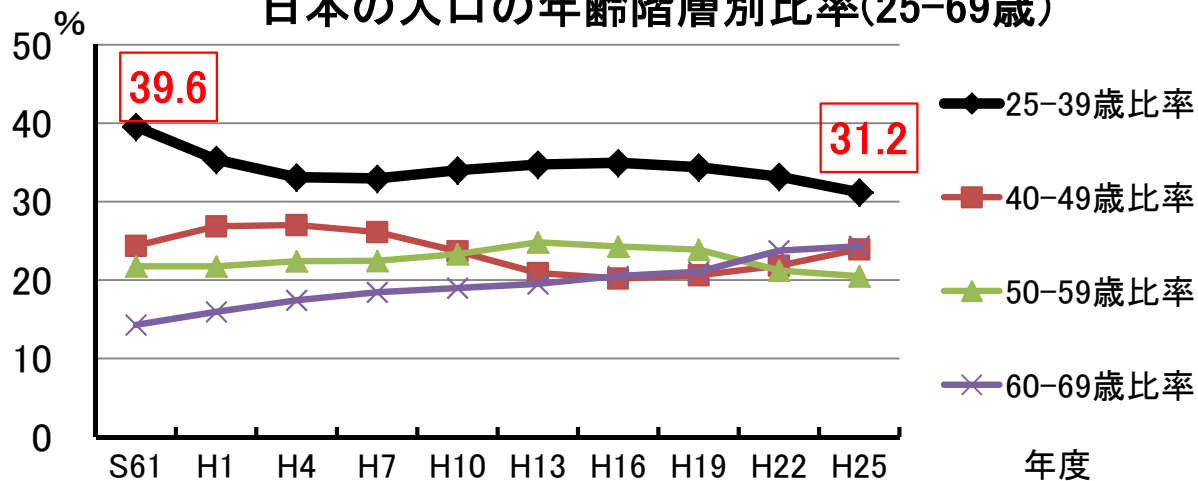
## 40歳未満本務教員比率(全大学)



## 国立大学教員の年齢階層構造

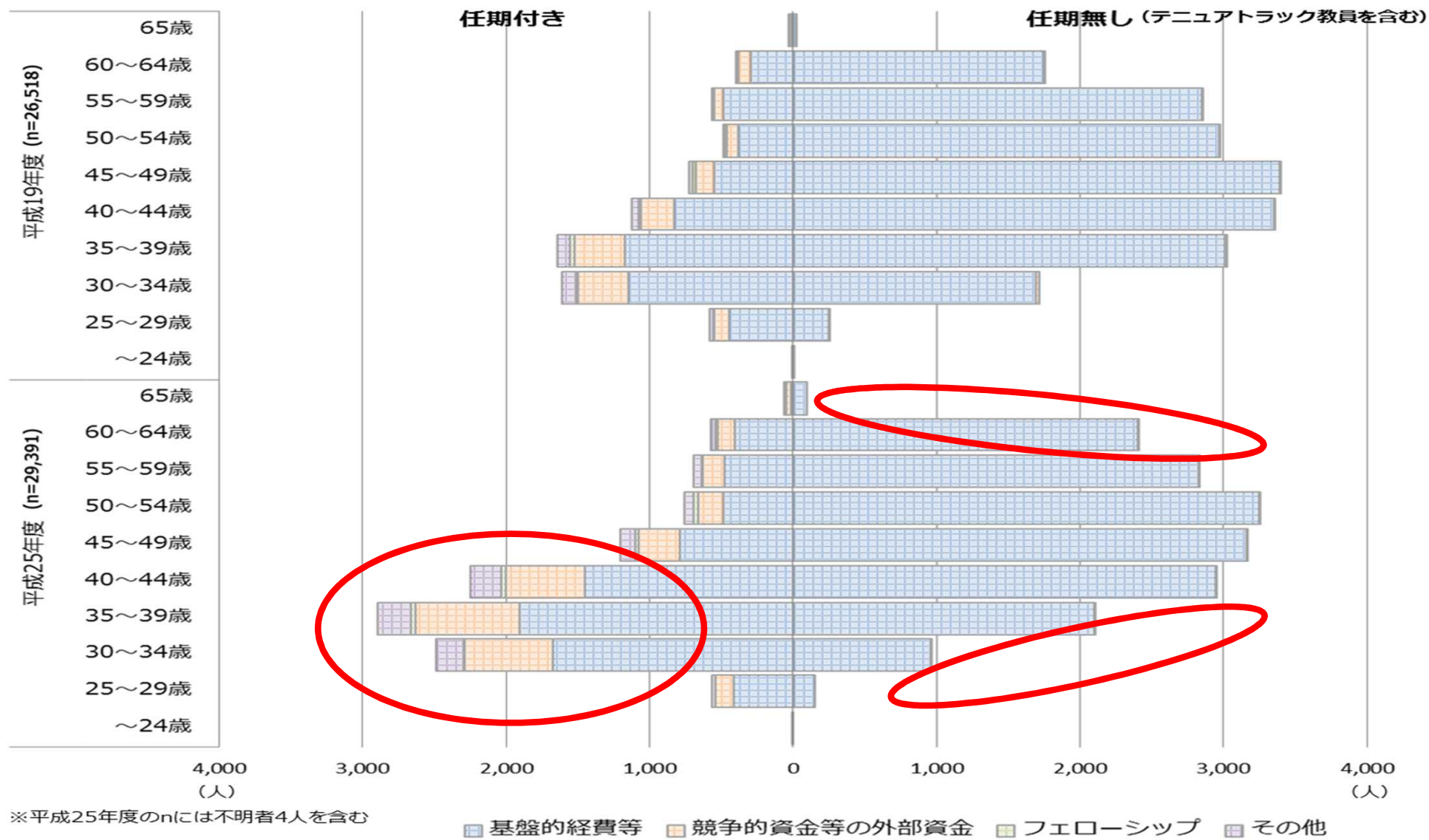


## 日本の人口の年齢階層別比率(25-69歳)



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

# 課題①：若手教員割合の低下（任期無しポスト）



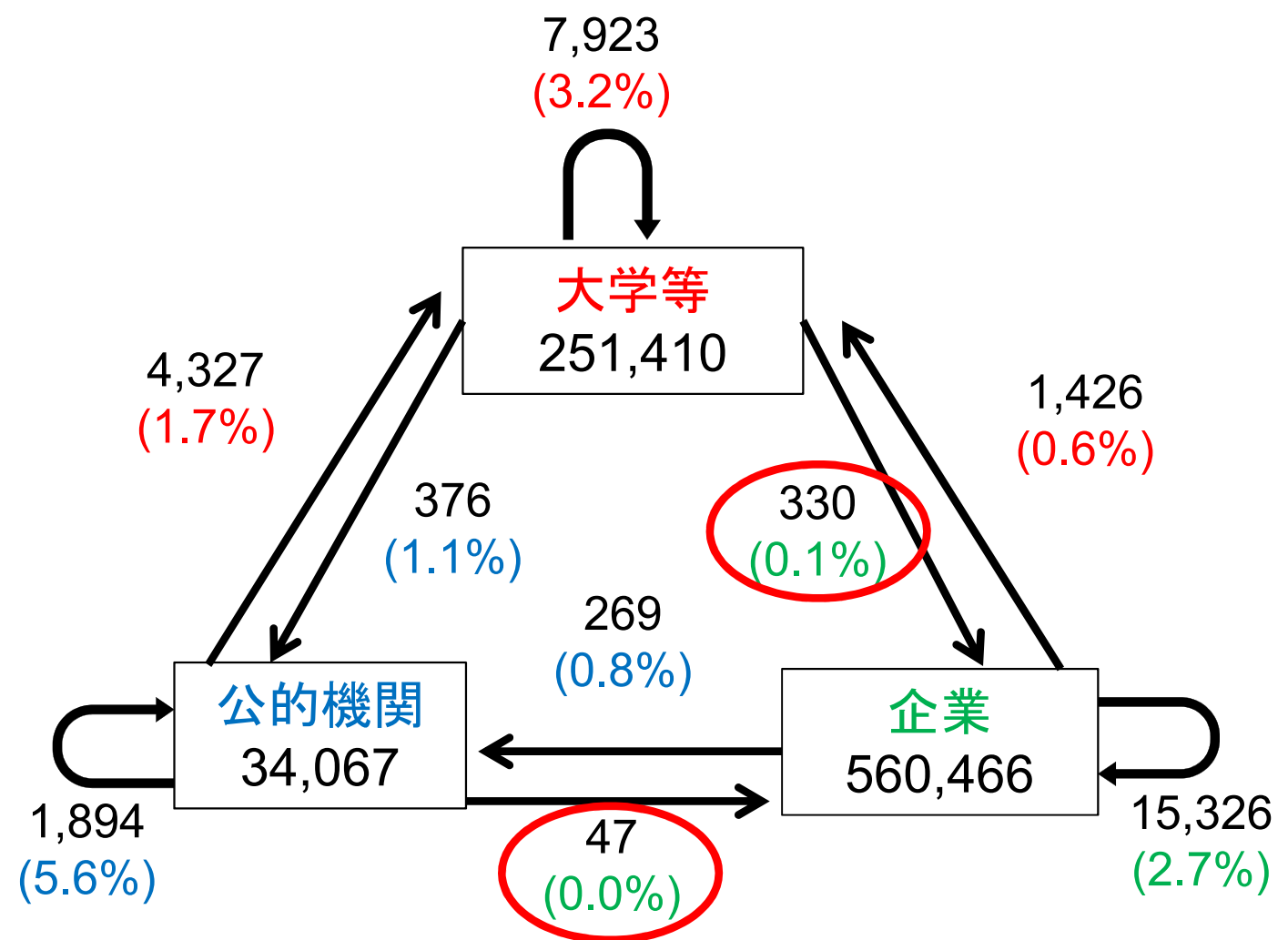
※学術研究懇談会（RU11）を構成する11大学において、大学教員の雇用状況に関する調査を実施したもの。

資料：「大学教員の雇用状況に関する調査」（平成27年9月 文部科学省、科学技術・学術政策研究所）

# 課題②：セクター間の流動性の低さ（移動割合）

<平成26年度>

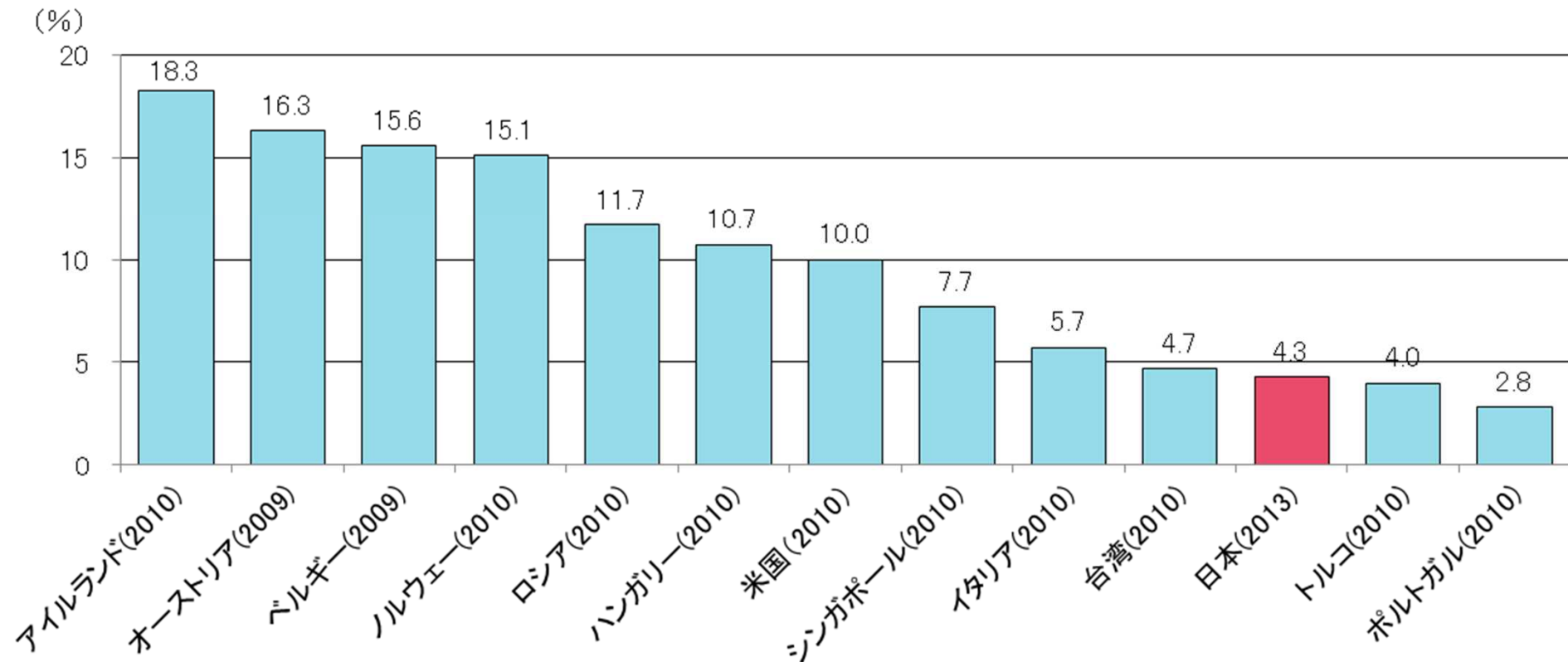
(単位：人)



※移動割合とは、各セクターへ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を指す。  
※大学等の研究者からは博士課程学生を除いている。

出典：総務省「科学技術研究調査報告」を基に文部科学省作成

## 課題②：セクター間の流動性の低さ（民間企業の博士割合）



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

## 3. 大学改革/科学技術イノベーションの推進/世界最高の知財立国

### i) イノベーション・ナショナルシステムの実装

#### ① 国立大学経営力戦略

#### ウ) 「特定研究大学」等の創設によるグローバルに競う大学の重点強化と未来の産業・社会を支えるフロンティア形成の促進

### 卓越研究員

特定研究大学や卓越大学院等において、優れた若手研究者が安定したポストにつきながら、独立した自由な研究環境の下で活躍できるようにするため、「卓越研究員」制度を創設する。大学の定年退職ポストの活用の在り方や特定の大学への過度の集中排除等を検討した上で、来年度から制度の運用を開始する。



# 政府方針②：第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）

今後起こり得る様々な変化に対して的確に対応するため、**若手人材の育成・活躍促進**と大学の改革・機能強化を中心に、基盤的な力の抜本的強化に向けた取組を進める。

## ○ 人材力の強化

- 若手研究者のキャリアパスの明確化とキャリアの段階に応じ能力・意欲を発揮できる環境を整備（**若手向け任期なしポストの拡充**促進、**大学の若手本務教員の1割増**など）

国内外の人材、知、資金を活用し、新しい価値の創出とその社会実装を迅速に進めるため、**人材、知、資金があらゆる壁を乗り越え循環**し、イノベーションが生み出されるシステムを構築。

## ○ オープンイノベーションを推進する仕組みの強化

- 人材の移動の促進、人材・知・資金が結集する「場」の形成、
- こうした取組を通じた**セクター間の研究者移動数2割増**、大学・国立研究開発法人の企業からの共同研究受入れ額の5割増

# 目次

1. 背景

**2. 卓越研究員事業の全体像**

3. 各論（研究機関向け）

# 卓越研究員制度（概要）

## 克服すべき課題


### 主【若手の処遇】

不安定な雇用によって、新たな領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者が減少

### 副【流動性の促進】

産学官のセクター間を越えた流動性が低く、急速な産業構造の変化への対応が困難

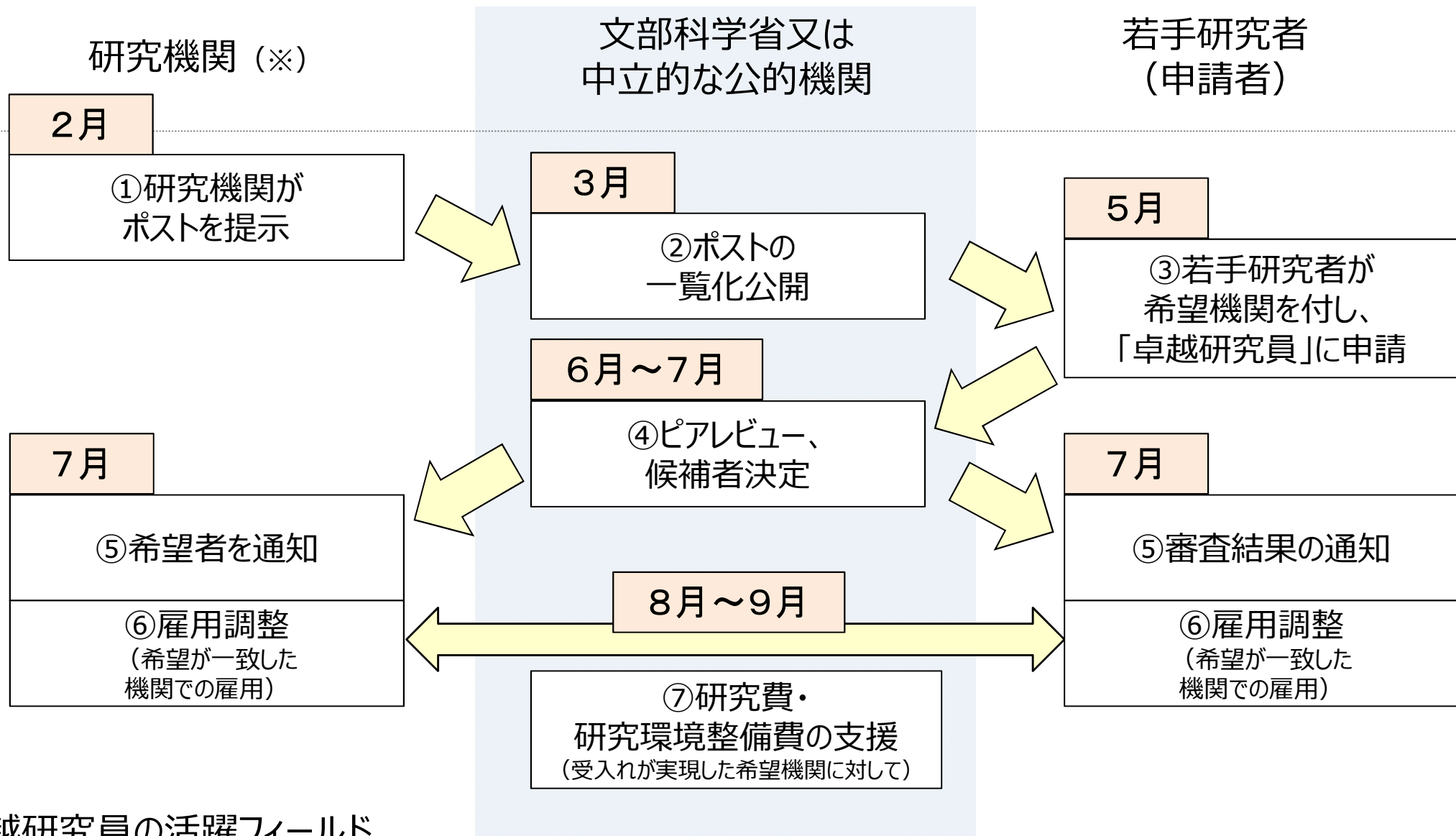
## 卓越研究員制度 (H28年度～)

- 
- 新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現
  - 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

## 概要（H28年度予算案）

- 研究領域 : 自然科学、人文・社会科学の全分野
- 人数 : 150名程度（毎年度）
- 受入機関 : 国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等
- 支援内容 : 研究費 年間600万円上限（2年間）  
(一人当たり) 研究環境整備費 年間300万円上限（5年間）

# 卓越研究員制度（流れ図）



※卓越研究員の活躍フィールド

国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等

# 目次

1. 科学技術イノベーション人材育成の全体像
2. 卓越研究員事業の全体像
3. 各論（研究機関向け）

- 各研究機関において、公募要領に示す要件に合致する提示ポストを決定していただき、申請書類（様式1及び様式2）を**平成28年3月14日（月）17:00までに**、文部科学省まで電子メールにて提出してください。

（様式2）

<公募番号> ○○-○	①機関名 【Institution】		②部署名 【Department】	
	③求人内容 【Job offer content】			
	④研究分野(分野) 【Research field (Area)】		⑤研究分野(分科) 【Research field (Discipline)】	
	⑥職種 【Job type】		⑦勤務形態 【Employment status】	
	⑧勤務地 【Work location】		⑨推薦の仕組みの利用の有無 【use of recommendation scheme】	
	⑩HPアドレス(詳細情報) 【HP address for more information】	JREC-IN Portal アドレス	⑪問い合わせ先 【Contact address】	担当部署:
各機関のHPアドレス		電話番号:		
		e-mail:		

## 研究機関の要件

- ・大学
- ・高等専門学校
- ・大学共同利用機関
- ・国立研究開発法人
- ・公設試験研究機関
- ・日本国内に法人格を有する企業（研究開発活動を行っていること）

※補助金による支援を希望する機関においては、研究不正への防止・対応体制が構築されていることが必要。

## 研究分野

人文学、社会科学及び自然科学の全分野  
(参考「分野・分科表」を参照してください。)

## 雇用形態

提示対象となるポストは、各研究機関の長（学長等）のリーダーシップの下、以下の形態で年俸制を適用した上で、雇用するものであること

- テニュアトラック制**又は**これと同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システム**での雇用。なお、研究機関が策定・公表する規程等に基づき、上位職（教授相当）の全員に再任回数のある任期制を適用している機関においては、当該ポストでの雇用も可。
- 任期の定めのない雇用**。

※企業においては、その業務特性を踏まえて、任期や職位・職責等を設定することも可能。



(Q1) テニユアトラック制とはどのような制度か。

(A1) 若手研究者・教員のキャリアパスの明確化に資するため、以下の要件を満たした形態で研究者・教員を採用する人事制度のことです。

- ①国際公募を実施するなど公正で透明性の高い選抜方法で採用すること
- ②一定の任期（5年程度）を付して雇用すること
- ③任期終了前に公正で透明性の高いテニユア審査が設けられていること

(Q2) 雇用形態として、テニュアトラック制を選択する場合、「テニュアトラック普及・定着事業」で定めていた同制度の要件の全てを遵守する必要があるのか。

(A2) 公募要領P2に示すとおり、**本事業におけるテニュアトラック制の定義については、「テニュアトラック普及・定着事業」におけるものと同一**です。

一方、「テニュアトラック普及・定着事業」においては、同事業の補助対象となる募集及び選考・採用に関する要件や研究環境に関する要件を別途定めていますが、**本事業のポスト一覧化の際には、これらの要件を踏まえ、各研究機関から提示されたポストの適合性を確認**します。

なお、各研究機関より提示されたポストのうち、要件を満たすものとして文部科学省のHPを通じて日本語・英語双方で一覧化公開されたものについては、その後、本事業を通じて、研究者のピアレビューを実施するため、公募要領P2の要件①は満たしているものと考えています。ただし、各研究機関で策定するテニュア審査基準については、原則として、JREC-IN Portal又は各機関のHPを通じて、遅くとも雇用調整の開始時には、卓越研究員候補者に対し、その概要を明示し、雇用開始時には基準（規程）を整備している必要があります。

(Q3) 申請の時点では、テニュアトラック制の規程が整備されていないが、テニュアトラック制での雇用として申請して問題ないか。

(A3) 申請時点では必ずしもテニュアトラック制が整備されていなくても問題ありません。しかしながら、遅くとも雇用調整の開始時には、卓越研究員候補者に対し、テニュア審査基準の概要を明示し、雇用開始時には基準（規程）を整備している必要があります。

(Q4) テニユアトラック制と同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用とは、具体的にはどのような態様であればよいのか。

(A4) ①機関外の審査委員、若しくは、少なくとも機関本部の者が審査に携わること、②一定期間の確実な雇用の確保と将来の見通しがつくこと、この2つの要件を満たすことが必要です。そのため、例えば、**以下のような雇用形態は要件に合致しないものと考えています。**

- ✓ 期限付の競争的研究プロジェクト（例えば、3年のプロジェクト）の資金により人件費が措置され、当該プロジェクトの終了とともに、雇用契約が終了し、その後、再度雇用する見込みがない場合
- ✓ 雇用契約の任期が短く（1年間など）、再任回数が限定されている場合
- ✓ 派遣労働契約に基づき、当該研究機関以外で研究活動を行う場合 等

なお、提出された資料において、**上記要件への適合性が判断できない場合は、個別に追加の資料を求める場合があります。**

(Q5) 必ず年俸制で雇用しなければならないのか。

(A5) 本事業では、若手研究者の雇用の安定性という主目的に加え、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し、研究者の流動性の促進を狙っており、その阻害要因を取り除くため、原則として、年俸制での雇用を求めているところです。しかしながら、機関の規程等において、年俸制の適用が困難である特段の事情がある場合においては、この限りではありません。

## 研究環境

- ① 卓越研究員が、研究責任者若しくは若手研究責任者として、研究テーマを自ら設定し、研究を遂行できるよう、自立的な研究環境を構築すること。

例：メンターの配置、研究資金の措置、研究支援体制の充実、研究スペースの確保、共用機器の配置、主任指導教員としての大学院生の研究室への配置等

- ② 研究活動に関するエフォートが50%以上であること。  
(50%以上の範囲内で、研究機関の特性に応じて70%や80%などに設定することも可)

※企業においては、業務特性を踏まえて、任期や職位・職責等を設定することも可能。

（Q6）「c.の要件については、企業における業務特性を踏まえて、職位・職責等を設定することが可能とします。」とあるが、具体的にはどのような任期や職位・職責を設定することが可能なのか。

（A6） 「c.研究環境」については、独立した研究室を設けることや個人研究であることは必ずしも求めませんが、卓越研究員本人が一定の研究テーマを設定し、グループの中心として活躍することが可能となるポストであることが必要です。

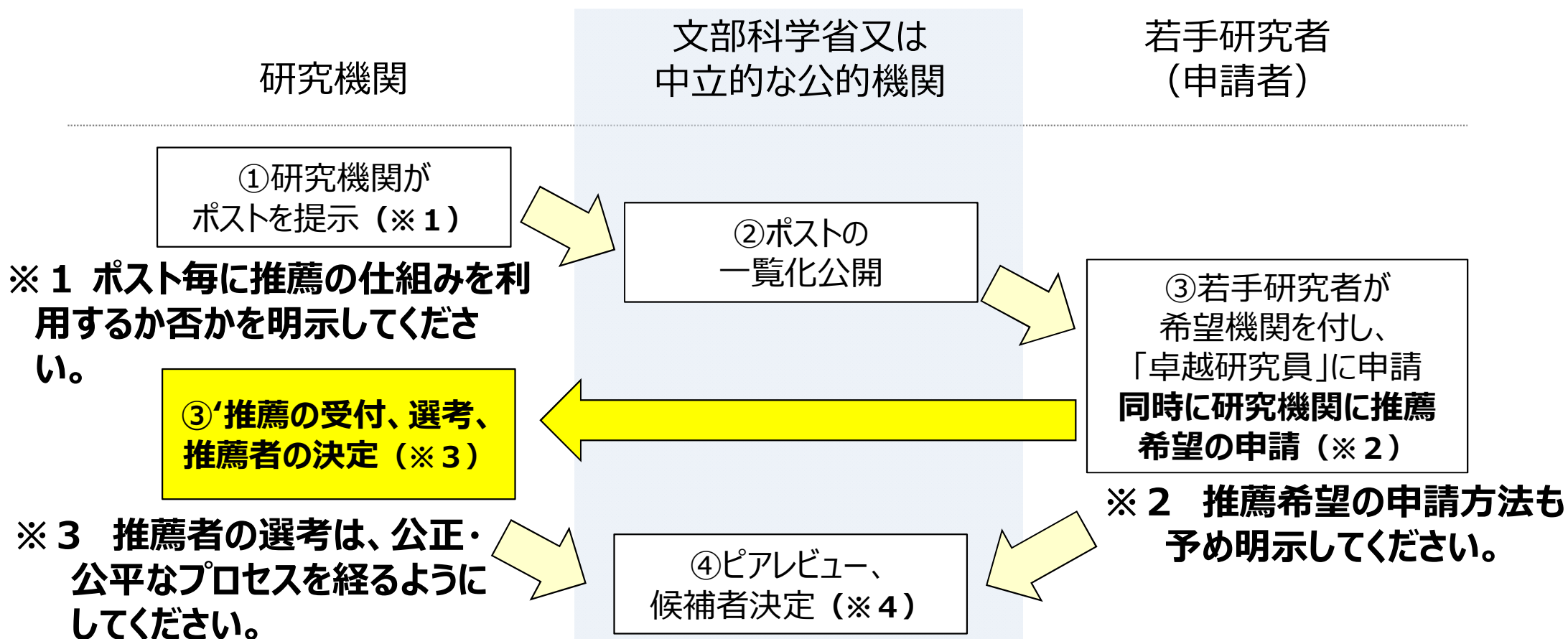
（Q7）卓越研究員は、申請書類に記載した研究内容を必ず行わなければならないのか。

（A7）卓越研究員と研究機関が話し合い、申請書に記載した研究を実施することが望ましいですが、話し合いの結果あるいは研究の進展等に応じ、研究内容を修正することを妨げません。



## 推薦

審査（ピアレビュー）が実施される前に、各研究機関において、提示したポストでの雇用を希望する者について選考を行い、推薦者（1つのポストに対し複数名の推薦も可）を文部科学省に提示することができます。



## 推薦に係る留意事項

- 推薦の仕組みを利用するポストについては、最終的な卓越研究員候補者との雇用調整において、**推薦者以外の者の受入れは不可**とします。
- 推薦の仕組みを利用するポストが**博士課程在学時に所属していた研究室や申請時に所属する研究室と同一である者**や、**ピアレビュー前に既に受入れポストに雇用されている者**（平成28年4月1日雇用者等）**に対しては、推薦は不可**とします。

(Q8) 「推薦者の選考は、公正・公平なプロセスを経るようにしてください」とあるが、具体的には、どのようなプロセスを経る必要があるのか。

(A8) 推薦希望者にとって、公正・公平なプロセスである必要があります。少なくとも、各研究機関における推薦者の選考に当たっては、当該ポストの属する組織（研究室、研究科等）のみではなく、**機関本部が最終的な決定を下すなど、当該選考の判断に加わる必要がある**と考えています。

また、推薦の仕組みを利用するとして本事業へ申請したポストについて、ポストの一覧化公開がなされた時点において、**既に推薦者が決定している場合や、当該ポストへの推薦に係る申請期間が、ポストの一覧化公開後、極端に短い場合については、公平性を満たしていないもの**と考えています。

## 雇用開始時期

各研究機関における雇用開始時期は、原則として、平成28年度中とします。ただし、平成28年度に補助金による支援を受けることができるものは、平成28年9月末までに雇用調整が完了した場合に限ります。

## 留意事項

- 卓越研究員候補者が決定し、雇用調整が開始されるまでは、提示ポストに研究者を雇用することを差し控えるようにしてください。
- 卓越研究員は、全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍することが期待されており、各研究機関において、クロスアポイントメント制度等を積極的に活用していくことが望まれます。

- 各研究機関より提出いただいた申請書類（様式2）の記載内容については、文部科学省のHPを通じて、要件を満たすポストに係るものを一覧化し、公開します。

その際、各ポストに関する詳細な情報については、原則として日本語と英語の双方で、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が運営するJREC-IN Portal（<https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop>）に登録するか、各研究機関のHP等において公開してください。JREC-IN Portalへの登録については、p.57～（参考2）に従い、文部科学省への申請に先立って情報を登録してください。

### ポストの確認

- 文部科学省によるポストの一覧化に当たっては、主に、機関の属性、雇用形態、研究環境等の形式的な要件に関する適合性を確認します。
- 一方、当該ポストで推進できる研究内容の卓越性などポストの魅力については、申請者（研究者）が判断するものと考えています。
- なお、提出された資料をもとに、要件の適合性が判断できない場合には、個別に追加の資料を求める場合があります。

#### 申請要件

申請者（研究者）は、以下の要件を全て満たしていることが必要です。

a. 学位取得等：次の①から③の要件を全て満たす者

- ① 博士の学位を取得又は博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上、退学した者（いわゆる「満期退学者」）
- ② 平成29年4月1日現在、40歳未満（ただし、臨床研修を課された医学系分野においては43歳未満）の者
- ③ 博士の学位を取得後又は博士課程の満期退学後（社会人学生であった場合は、学位取得前を含む）に、研究機関における研究経験を有する者

b. 国籍は問わない

## ④選考方法（卓越研究員候補者の選考）

公募要領等 P.7～8  
P.28～29

□ 卓越研究員候補者の選考のための審査は、文部科学省が選定する、審査を実施する事業者に設置する「卓越研究員選考委員会」において行います。

### 卓越研究員選考委員会

申請者要件の  
適合性確認

書面審査

面接審査

面接合議審査※

### 書面審査・面接審査における主な審査の観点

- ① 我が国の科学技術・学術研究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

### 文部科学省

卓越研究員  
候補者の決定※

※卓越研究員候補者の多様性（分野、性別、希望研究機関の属性等）及び推薦の有無を考慮



### 雇用調整

雇用調整に係る流れについては、大まかには以下を想定していますが、詳細については、書面審査終了後に公開することを予定しています。

- ✓ 文部科学省又は審査を実施する事業者より、候補者の希望機関に当該候補者の情報を通知した後、当事者間で連絡を取り合うこと
- ✓ 文部科学省又は審査を実施する事業者より、候補者（希望機関以外への開示を希望する者に限る。）の一覧を全ての参画機関（一覧化公開されたポストを提示した研究機関）に配付した後、当事者間で直接又はJREC-IN Portal等を介して連絡を取り合うこと

### 卓越研究員としての決定

卓越研究員候補者について、一覧化公開されたポストを提示した研究機関と当該候補者間の雇用調整を経て、平成28年9月末までに雇用調整が完了し、平成28年度中に雇用が開始される場合、平成28年度の卓越研究員（150名程度）として、文部科学省が決定します。

### 補助金による支援

- 支援を希望する研究機関に対して、①卓越研究員の研究費、及び、②研究環境整備費を支援。

#### ① 卓越研究員の研究費（2年間）

一人当たり各年度600万円（人文学・社会科学系は400万円）を上限

#### ② 研究環境整備費（5年間）

各研究機関に在籍する卓越研究員の数に支援単価を乗じた額を上限

- 特定の研究機関に対する支援の過度な集中を排除する観点から、平成28年度から支援を開始する卓越研究員に係る、一研究機関への補助金総額の上限は1億円とします。
- 平成28年度に補助金による支援を受けることができるものは、平成28年9月末までに雇用調整が完了し、原則として、平成28年度中に雇用が開始された場合に限ります。

（Q9）卓越研究員候補者との雇用調整が平成28年9月末までに完了したが、調整の結果、雇用開始が平成29年4月となった場合、平成28年度中に補助金の支援を受けることは可能か。

（A9）お尋ねの場合、**平成28年度中に卓越研究員の研究室や研究開始の準備のため、研究費及び研究環境整備費に係る補助金の交付を受けることは可能**です。なお、当該交付を受けた場合、平成28年度が当該卓越研究員に対する補助金による支援の初年度となり、平成29年度は支援2年度目の研究費及び研究環境整備費について補助を受けることとなりますので、ご留意願います。

（Q10） 支援を受けた研究費は、申請書類に記載した研究以外には使用できないのか。

（A10） 研究費の補助は、申請時に記載された今後10年程度の研究計画に基づく研究自体を支援するというよりも、当該研究計画等から卓越研究員の能力を確認し、当該卓越研究員が安定かつ自立して研究を行うためのスタートアップ支援を行うことを目的としています。このため、**申請書に記載された研究を遂行し、さらに発展させる趣旨に合致するものであれば、補助金により支援を受けた研究費を使用することは可能**です。

（Q11）研究環境整備費はどのような目的・用途であれば使用できるのか。

（A11）研究環境整備費は、卓越研究員を中心とした若手研究者が安定かつ自立して研究を遂行する体制を構築するための経費です。

研究環境整備費については、公募要領P7に例示した、リサーチ・アシスタントの雇用やメンターへの諸謝金、共同利用の研究機器等の購入・修理、卓越研究員の評価を行うための会議開催などに要する経費等、卓越研究員を含む複数の若手研究者の研究を支援するための経費を想定しています。

また、計上する費目は、公募要領P26の（別表-2）に記載した範囲に限ります。なお、科学技術人材育成費補助金取扱要領では、不動産の取得等経費、建物等の建設・改修（補助事業において購入した設備備品の導入等により必要となる軽微な据付等を除く）など、補助事業の経費に計上することができない経費を規定しているため、これらについても、ご確認願います。

（Q12）卓越研究員が民間企業において、研究チームに所属して研究を実施する場合、どこまで補助金（研究費）を使用することができるのか。

（A12）**研究チームにおける卓越研究員の関与の度合い等に応じて、個別に判断**することになります。例えば、卓越研究員が、研究チームのリーダー、研究代表者などの立場で、当該研究チームにおいて自立して研究に従事できる場合には、当該研究チームの研究を補助する研究補助者の人件費など、当該研究チームの研究活動に補助金（研究費）を使用することができます。

他方、卓越研究員が研究チームの構成員の一人にすぎず、当該研究チームの中で自立して研究に従事することができない場合などには、当該研究チームの研究活動に補助金（研究費）を使用することはできません。

（Q 1 3）雇用慣行にあわせ、4月1日雇用開始ができるようなスケジュールが望ましいが、平成29年度以降のスケジュールは公募スケジュールはどうか。

（A 1 3）本事業に係る補助金については、年度ごとの予算の状況による制約がありますが、**ご要望を踏まえ、可能な範囲での検討を進めていきたいと考えています**。なお、前述のとおり、平成28年度の本事業においては、平成28年9月末までに卓越研究員候補者との雇用調整が完了したが、調整の結果、平成29年4月1日雇用開始となった卓越研究員についても、研究室や研究開始の準備のため、平成28年度から本事業による補助金により支援を受けることは可能です。



### 支援機関の事業評価

- 研究費等に係る補助金の支援を受ける研究機関においては、卓越研究員を雇用した初年度を起算とし、**3年度目及び5年度目**（それ以降は、採択後5年度以内の卓越研究員が在籍する限り、3年度ごと）**に、事業の実施状況等に関する成果報告書を速やかに作成し、文部科学省が指定する機関を通じて、文部科学省に提出**してください。
- 成果報告書に基づき、当該報告書の提出された翌年度に事業評価を実施します。評価に当たっては、書面審査及び必要に応じてヒアリング審査を行うこととします。

### 卓越研究員のフォローアップ

- 卓越研究員として決定された場合、**氏名、研究分野及び雇用研究機関を文部科学省のHP等を通じて、公表**します。
- また、我が国の科学技術イノベーション人材育成の推進や卓越研究員事業の充実等を図るため、受入れ研究機関及び卓越研究員本人に対して、**採択後及びその後の10年程度の間、活動状況について調査を行います**ので、協力願います。本調査結果等を踏まえ、卓越研究員の活動状況を文部科学省等のHP等を通じて、公表します。

## ⑦ その他様式等（FAQ）

（Q 1 4）研究機関が提出する様式 1、様式 2 について、記載分量に制限はないか。また、様式 1 を補足する資料としてワード以外の様式で資料を提出してもよいか。

（A 1 4）様式 1 については、特に枚数等の制限はありません。イタリック体で示している内容について、具体的に記入願います。補足資料については、特に指定していませんが、機関として、様式 1 の記入内容を説明する上で必要であれば、適宜、作成・提出していただいても構いません。

一方、様式 2 については、④から⑦まで及び⑨は選択制になっていますので、該当項目を選択してください。その他については、フォーマットの下に記載している注意書きに従い、必要な内容を簡潔に記入願います。なお、エクセルファイルに保護をかけているため、行の高さの変更ができないようになっていますが、ポストの一覧化公開に際しては、文部科学省にて全てが現れるように調整します。

## ⑦ その他様式等（FAQ）

（Q 1 5）公開されるのは様式 2 のみで、様式 1 は公開されないという理解でよいか。

（A 1 5）様式 1 については公開しません。なお、様式 2 については、要件を満たすポストに係るものを一覧化公開します。

（Q 1 6）一研究機関から提出するポスト数に上限はあるのか。

（A 1 6）上限はありません。

## ⑦ その他様式等（FAQ）

（Q 1 7）複数のポストを提示した場合、補助金支援の希望の有無及び実施体制もポストごとに違うことも想定されるが、この場合には、ポストごと個別に記載すればよいのか。

（A 1 7）複数のポストを提示する際、補助金支援の希望の有無や実施体制がポストごとに異なる場合には、様式 1 及び様式 2 について、ポストごとに別々に記入し提出してください。