



第2期基本計画のポイント

- ・ 米国等のテニユア制は研究開発環境の活性化の源と言われる。30代半ば程度までの若手研究者については広く任期を付して雇用するように努める。
- ・ 研究を行う職については原則公募とし、広く資質・能力のある研究者に公平な雇用機会を提供する。
- ・ 優れた若手研究者がその能力を最大限確保できるよう、若手研究者の自立性を確保する。
- ・ 若手研究者への競争的資金の重点的拡充、助教授、助手が独立して研究できる環境を整備。

第2期基本計画の進捗状況

- ・ 大学における任期付の教員数はここ数年で急増したものの、全教員に占める比率は3.4%。公的研究機関の常勤研究者に対する任期付研究者は1~7%。(図表1-1、1-2、1-3)
- ・ 国公立大学の公募による採用数は6割程度。私立大学は2割程度。公的研究機関で公募による新規採用者の割合は75~93%とかなり高い。(図表1-4)
- ・ 科学研究費補助金等の競争的資金制度において、若手研究者向けの拡充が図られてきている。(図表1-6)
- ・ 中央教育審議会大学分科会に「大学の教員組織の在り方に関する検討委員会」を設置し、助教授・助手等の若手研究者が独立して研究を行うことができるようにする観点から職の在り方等について検討中。(図表1-8)

人材委員会等におけるこれまでの提言

【人材委員会(平成16年7月)】

性別、国籍、年齢等を問わず、能力、業績を公正・適切に評価し、処遇に反映する人事システムなど、多様な人材のチャレンジ精神を喚起する取組を期待。

各大学や研究機関における流動性の向上に向けた取り組みが重要であり、各大学・研究機関においては、任期制や公募の積極的な活用を図る。

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。

【総合科学技術会議フォローアップ(平成16年5月)】

各機関に置いて任期制、公募制の積極的な導入が図られるよう、関連する制度の整備とともに、各機関の取組を評価する仕組みが必要。また、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図ることが必要。

ポストドクターをテニュアトラックの前段階としてキャリアパスの中で明確に位置づけた制度の導入等に幅広く取り組んでいく必要がある。

【ヒアリング意見】

流動化による様々な研究環境を経験することが重要。

任期制は審査をしっかりやらないと、能力のある人ではなくて採用者にとって都合の良い人を採用してしまう。

大学教員の公募と審査の情報公開を推進すれば、流動性はかなり高まる。

身分が不安定だと創造的な研究が阻害される。何年間か任期付で雇用され、その後テニュア審査があるなどと明確になっていれば若手の不安も和らぐ。

講座制を廃止し、組織をフラットにすべき。助教授を独立した若手教員として扱うべき。

若手研究者のスタートアップのための研究費、場所、支援者などについての支援策が必要。

若手研究者について、教育の義務の免除や独立した研究室を設けたりして、研究者として独立させた環境を作ることが重要。

ポストドクや大学院生を研究支援者として用いることは、若手研究者の育成を阻害することにもつながる。

日本の大学の教官は研究以外の雑用も多いため非常に忙しく、助手にしわ寄せがいつている。

獲得したプロジェクト研究に振り回されている面がある。特に、ポストドクや助手の業務量が多くなっている。

第3期基本計画において採るべき主要な方策(案)

適正で開かれた採用選考・人事システムへの改革

研究者がその能力を最大限に発揮し活躍するためには、基本的な前提条件として、能力主義に基づく競争性・流動性を原則とした、透明性の高い採用選考・人事システムが広く徹底されることが不可欠である。国は各大学・公的研究機関における採用選考・人事システムづくりを促進する。

1. 大学や公的研究機関における研究者の採用においては、年齢や性別、国籍等を問わず、原則公募の開かれた応募機会の中から競争的な選考が透明性高く行われるようにする。また、研究者の処遇においては、各人の能力や業績を公正・適切に評価し、処遇に反映させるようにする。
2. また、多様な研究経験の蓄積を持つ者が創造的な研究活動を切磋琢磨しながら行う環境を醸成する観点から、研究者を新規採用する際には、大学学部卒業後に所属する大学等の組織(もしくは専攻・研究室)を変更した者もしくは他の大学等の組織での研究を行った経験(例えば2年以上)のある者を採用することが望ましい(「一回異動の原則」)。
3. 各大学や公的研究機関においては、自主的・自律的な検討に基づき、採用選考・人事システムの改革を図っていくことが前提であり、同時に各大学は、これらの取組に関する考え方などを社会に向けて明らかにしていくことが必要である。したがって、各大学や公的研究機関が行う自己点検・評価において採用選考や人事の方針についても、評価・改善を実施し、結果を公表していくことが望まれる。また、各大学や公的研究機関が受ける第三者評価においても、その趣旨が生かされるよう適切に扱われることが望まれる。
4. 国は、各大学や公的研究機関における採用選考・人事システムへの改革の取組の状況を把握し必要に応じて公表するとともに、競争的な教育・研究資金制度において、それぞれの制度の目指す目的に応じ、採用選考・人事システム改革の取組を審査・評価の一指標とする等の方策を講じることにより、各大学や公的研究機関の取組を促進する。

テニユア・トラック制等による流動化・活性化の促進と若手研究者の自立性向上

創造的かつ競争的な研究環境を実現し、能力のある若手研究者の意欲を高め、優れた研究者を養成・確保する観点から、任期制の普及と日本型のテニユア・トラック制導入の促進を図る。その際、各大学・公的研究機関において、若手研究者等が自立して研究に専念できる体制を整備することが不可欠。

1. 世界的研究・教育拠点の機能に重点を置く大学や公的研究機関において、研究者の流動性を向上することにより研究活動の活性化を図る観点から、後述する日本型のテニユア・トラック制の導入との整合性を図りつつ、任期付きの形態での雇用を行うポストを広げることが重要である。特に、若手研究者については、任期付き採用が広く普及することが必要である。なお、このような任期制の導入にあたっては、研究者全体に一定の流動性が存在することが前提であるから、例えば関係大学等の相互協力等による同時実施の枠組みの構築や、民間の研究機関において任期付きの形態での雇用を行うポストを拡大するなど研究者の流動性向上に向けた取組なども期待される。
2. 研究者の資質の向上及び若手研究者の自立性向上のため、世界的研究・教育拠点の機能に重点を置く大学や公的研究機関においては、若手研究者について、任期付きの形態での雇用を活用する等により、一定期間裁量ある自立した研究者としての経験を積んだ上で、厳格な評価により、十分な成果や自立した研究者としての資質・能力があると認められた場合には、任期を付されず、かつ一般に上級の職に昇進させるなどの取組(日本の研究者のキャリアパスや各分野の教員組織・研究組織等の事情にあわせたテニユア・トラック制の導入)を奨励する。特に、若手研究者の新規採用の際は原則テニユア・トラック制を適用するなど積極的な導入が望まれる。
3. テニユア・トラック制を導入した大学や公的研究機関においては、その導入の成果を挙げるために、研究支援環境の充実や、助手の位置づけの見直しなどにより、テニユア・トラックにある任期付若手研究者が、研究以外の雑務に忙殺されることなく研究に専念できる体制をつくることが不可欠である。その際、現在の大学の助手の実態が極めて多様であることを踏まえつつ、大学の学部や研究科等の組織としての研究機能等に支障が生じることがないように、職務の分担及び連携の組織的な体制を確保することが重要である。
4. また、各大学や公的研究機関が、テニユア・トラックにある任期付若手研究者や、流動化により他の研究機関等から移籍してきた研究者が速やかに研究を開始できるよう、競争的資金を獲得するまでの間のスタートアップ研究費の支給、研究スペースの確保、研究支援体制の充実にも十分配慮することを奨励する。



テニユア・トラック制等による流動化・活性化の促進と若手研究者の自立性向上

5. 国は、各大学や公的研究機関における任期制やテニユア・トラック制導入に係る取組状況を把握するとともに、競争的な教育・研究資金制度において、それぞれの制度の目指す目的に応じ、テニユア・トラック制や各種サポート体制の整備等の若手研究者の自立性や流動性を高めるための取組を審査・評価の一指標とする等の方策を講じることにより、各大学・研究機関の取組を促進する。
6. また、国は、テニユア・トラックにある若手研究者を対象とした競争的資金を充実するとともに、研究者を志すポストドクターについては、テニユア・トラックの前段階と位置づけ、自立的・主体的な研究が可能となるよう支援を行う。(特別研究員事業等フェローシップの充実)

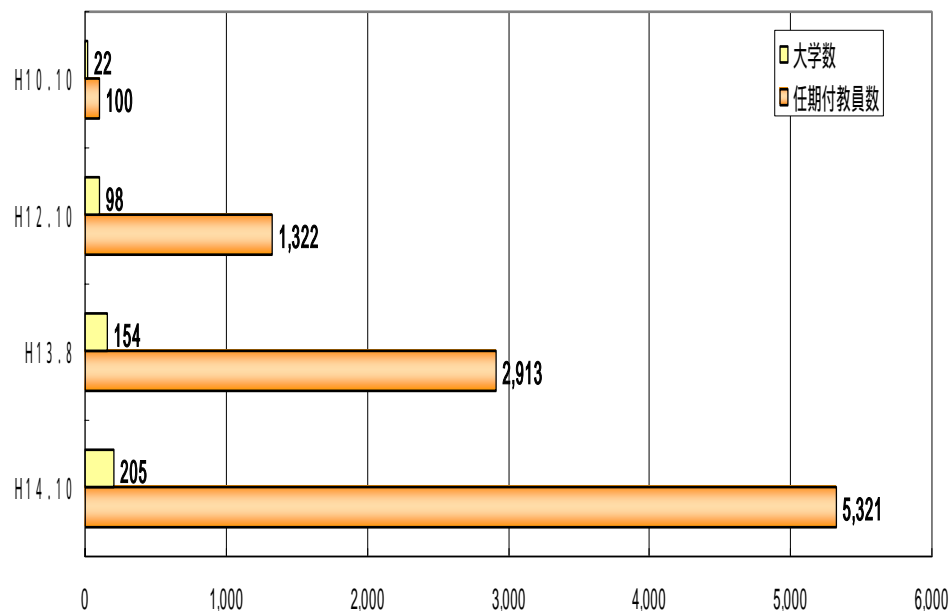
大学における任期制の導入状況

- ・大学における任期付の教員数はここ数年で急増(100人 → 5,321人)し、全教員(155,050人)に占める比率は3.4%。
- ・新規採用者における任期付き採用者の割合は、国立大学では約4割を超えていると推計される。

平成14年5月1日現在数(出典:平成14年度学校基本調査)

図表1 - 1 大学における任期制の導入状況

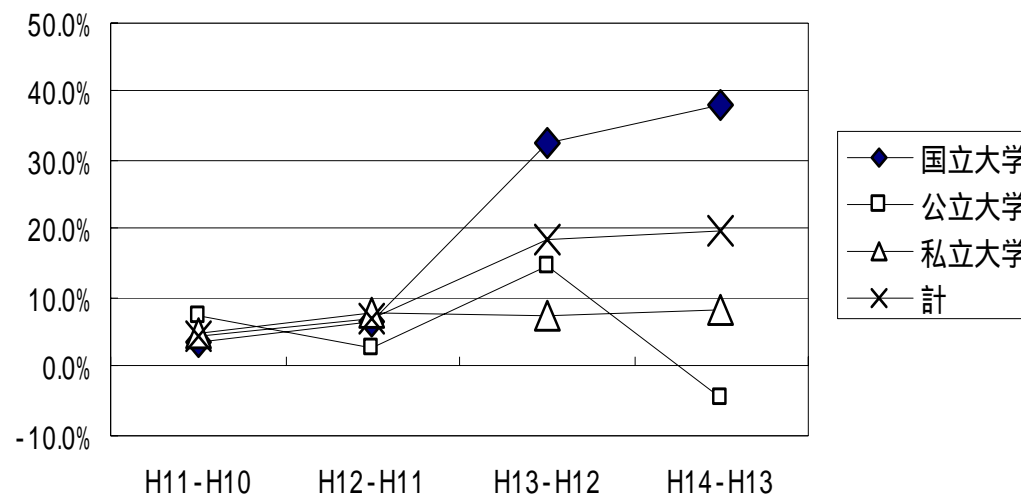
「大学の教員等の任期に関する法律」(平成9年法律第82号)に基づく任期制の導入状況



注)各年度とも大学共同利用機関を含む。

新規採用者における任期付き採用者の割合の推計(下限値の推計)

任期制適用教員数の前年差(年あたりに規格化)
 \div 採用教員数(H12年度間)
 (全採用教員に占める任期制適用教員の割合の下限値)



出典:科学技術基本計画(平成13年~平成17年)に基づく科学技術政策の進捗状況

大学(短大を除く)を対象に大学の教員等の任期に関する法律に基づく任期制の導入状況について調査したもの。私立大学については、この法律に基づかない任期制を採用しているところもある。全採用教員数には平成12年度間の本務教員数を使用(学校教員統計調査)。

公的研究機関における任期制の導入状況

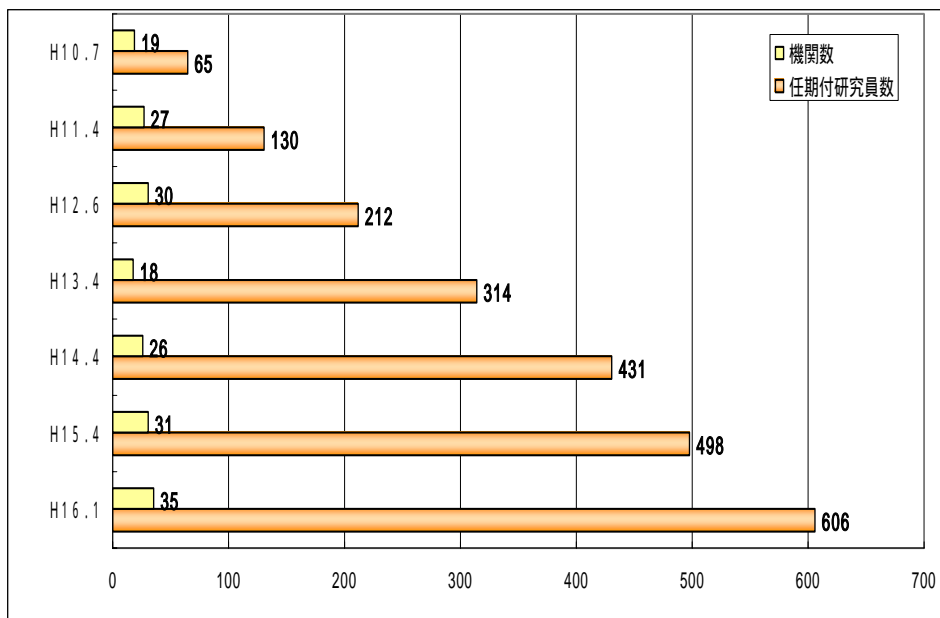
- ・公的研究機関の常勤研究者に対する任期付研究者は1～7%と機関種別ごとに開きがある。
- ・新規採用者中の任期付き研究員は、特定独法研で約5割になっている。

図表1 - 2 公的研究機関における任期制の導入状況

「一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律」(平成9年法律第65号)に基づくもの

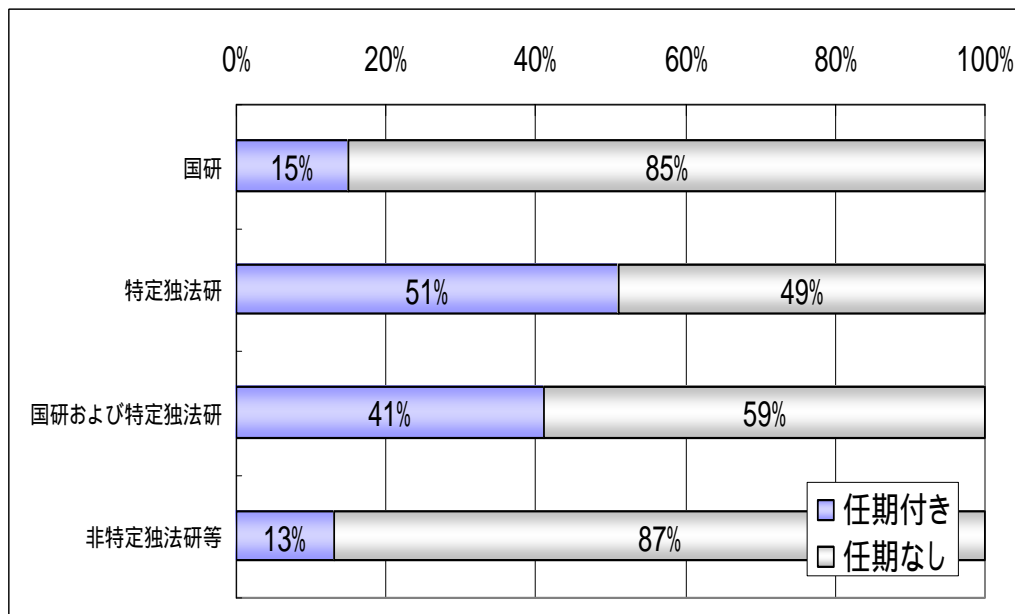
公的研究機関における任期制の導入状況

(平成16年1月1日現在)



出典: 文部科学省調べ

公的研究機関の常勤の新規採用研究者に占める任期付研究員の割合

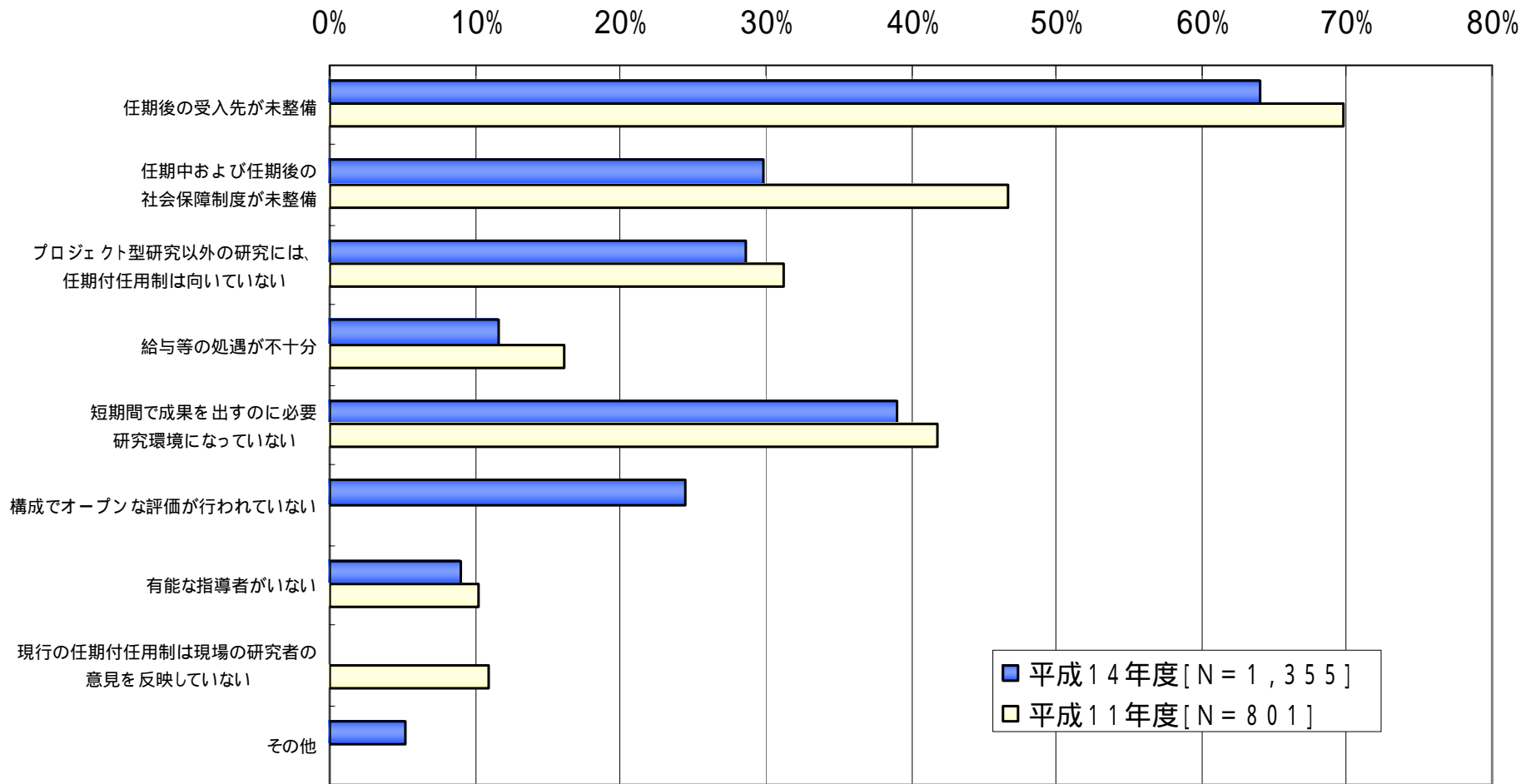


注) 国研: 国立試験研究機関、特定独法研: 特定独立行政法人研究機関(身分上は公務)、非特定独法研等: 特殊法人研究機関・認可法人研究機関・非特定独立行政法人研究機関(身分上は非公務員)

出典: 文部科学省調べ

・任期制の問題点として、任期後の受入先、成果を出すための研究環境、評価の在り方等について問題と考えている研究者が多い。

図表1 - 3 研究者からみた任期制の問題点



大学・公的研究機関における公募実施状況

- ・国公立大学の公募による採用数は6割程度であり、私立大学は2割程度。
- ・公的研究機関の新規採用における公募の割合は75～93%とかなり高い。

図表1 - 4 大学や公的研究機関における公募の実施状況

大学における公募の実施状況

	H3	H6	H9	H12	
国立	85	93	93	96	(97.0%)
公立	27	37	47	67	(93.1%)
私立	150	183	210	249	(52.1%)
計	262	313	350	412	(63.5%)
国立	1,166	1,542	2,049	2,616	(61.9%)
公立	173	210	234	415	(58.1%)
私立	733	682	989	1,193	(22.3%)
計	2,072	2,434	3,272	4,224	(41.1%)

公的研究機関の新規採用における公募の実施状況

(平成15年4月1日～12月31日まで)

	新規採用を全て公募により行った機関数	公募による新規採用者の占める割合
国研(21機関)	15機関(71%)	93%(128/135人)
特定独法研(32機関)	20機関(63%)	75%(253/338人)
非特定独法研(5件)	3機関(60%)	89%(48/54人)

注)平成12年度における()内の%は、公募導入機関数が全大学数に占める割合及び公募により採用された教員数が全教員数に占める割合。

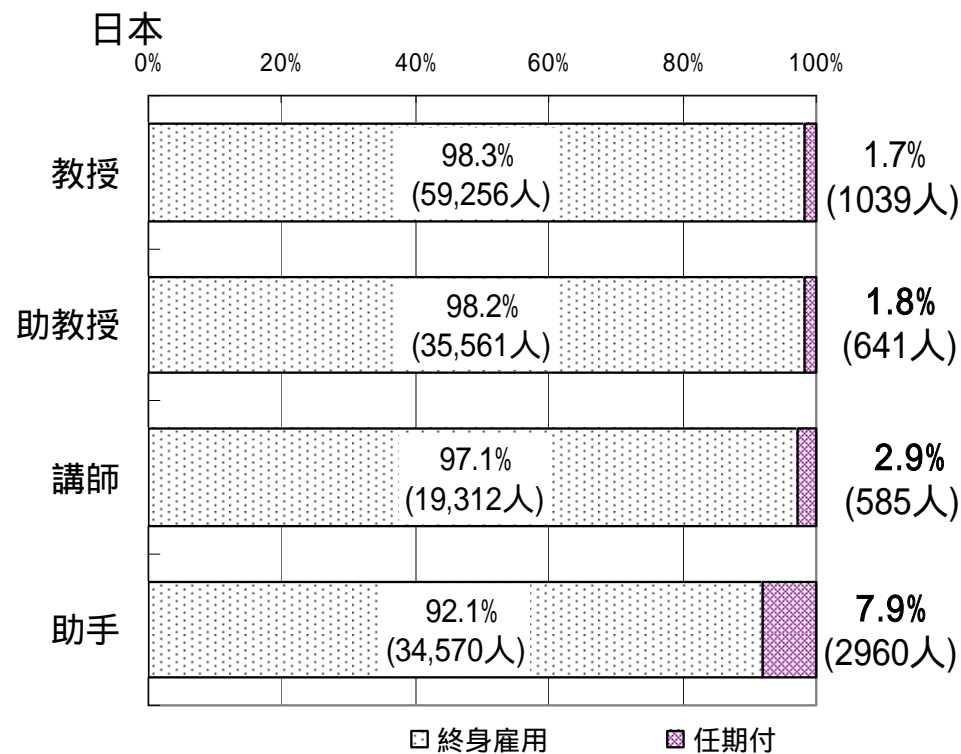
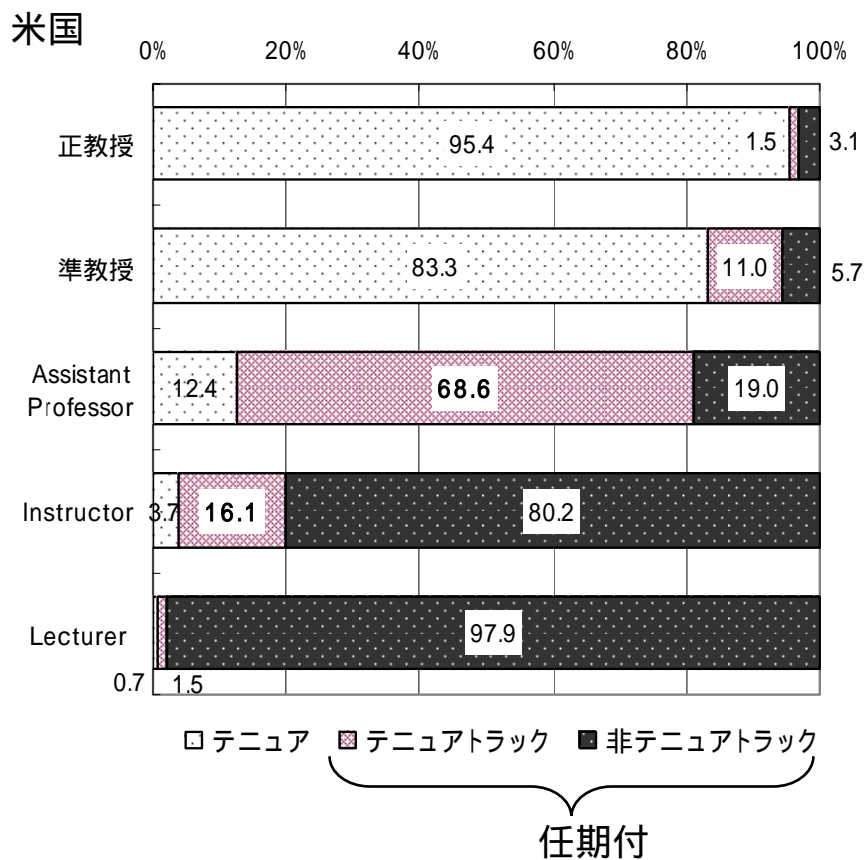
出典:科学技術基本計画(平成13年～平成17年)に基づく科学技術政策の進捗状況

出典:科学技術基本計画(平成13年～平成17年)に基づく科学技術政策の進捗状況

任期制の導入状況(日米比較)

・米国では、準教授になるまで任期付きで研究実績を積み重ね(テニユア・トラック)、審査試験に合格後「テニユア(終身在職権)」を取得し、その大学に終身雇用されるのが一般的。
 ・日本では、助手においても任期付の割合が8%程度。

図表1 - 5 役職別 任期付教員割合の日米比較



* 日本のデータ: 文部科学省調べ

** 米国のデータの出典:

「基本計画の達成効果の評価のための調査」(科学技術政策研究所平成16年3月)

若手研究者向け競争的資金

・科学研究費補助金等の競争的資金において、若手研究者向けの拡充が図られてきている。

図表1 - 6 若手研究者を対象にした競争的資金制度一覧(平成16年度)

省庁名	制度名	平成16年度予算額 (億円)	対象研究者	参考
総務省	戦略的情報通信研究発信推進制度 うち若手先端IT研究者育成型研究開発	30億円の内数	35歳以下の研究者(4月1日時点)	
文部科学省	科学研究費補助金 うち若手研究者	186	37歳以下の研究者	
	うち特別研究員奨励費	57	日本学術振興会特別研究員	
	科学技術振興調整費 うち若手任期付研究員支援	17	大学及び国立試験研究機関等に所属する法律の規定に基づく任期付研究員のうち、募集年度当初において35歳以下の者	プログラム中間評価の結果、平成15年度でプログラムを廃止したため、平成16年度は新規課題の公募を行っていない。
	未来開拓学術研究費補助金 うち若手任期付研究員支援 (リサーチ・アソシエイトの雇用)	6.7	40歳未満の研究者	平成16年度で事業終了
厚生労働省	厚生労働科学研究費補助金 うち若手研究者枠(萌芽の先端医療技術推進研究事業(ナノメディシン分野、トキシコゲノミクス分野)、食品の安全性高度化推進研究事業、創薬等ヒューマンサイエンス総合研究事業)	379億円の内数	36歳以下の研究者	平成15年度実績:12億円(食品の安全性高度化推進研究事業における若手研究者枠はH16新規であり含まず。)
農林水産省	新技術・新分野創出のための基礎研究推進事業 うち「若手研究者支援型」制度	15	39歳以下の研究者	
	先端技術を活用した農林水産研究高度化事業 うち「若手研究者を支援するための優先採択」	30億円の内数	39歳以下の研究者	H15実績:1.0億円
経済産業省	産業技術研究助成制度	58.2	40歳未満又は他の研究分野から移って5年以内の研究者	
国土交通省	運輸分野における基礎的研究推進制度	0.03	プロジェクトリーダーが平成16年4月1日において39歳以下又は常勤職(任期付任用含む)に就いて研究経歴が5	
環境省	地球環境研究総合推進費 うち若手育成型	30億円の内数	35歳以下の研究者	H15実績:0.2億円
	環境技術開発等推進費 うち若手研究者補助金制度	8億円の内数	常勤の研究者(期限付き研究員制度によるものを含む。)としての在籍期間が5年以内	H16新規につきH15実績なし
	廃棄物処理等科学研究費補助金 うち廃棄物処理対策研究事業	11.5億円の内数	満35歳以下の研究者又は常勤職(任期付き含む。)に就いて5年以内の者	H16新規につきH15実績なし

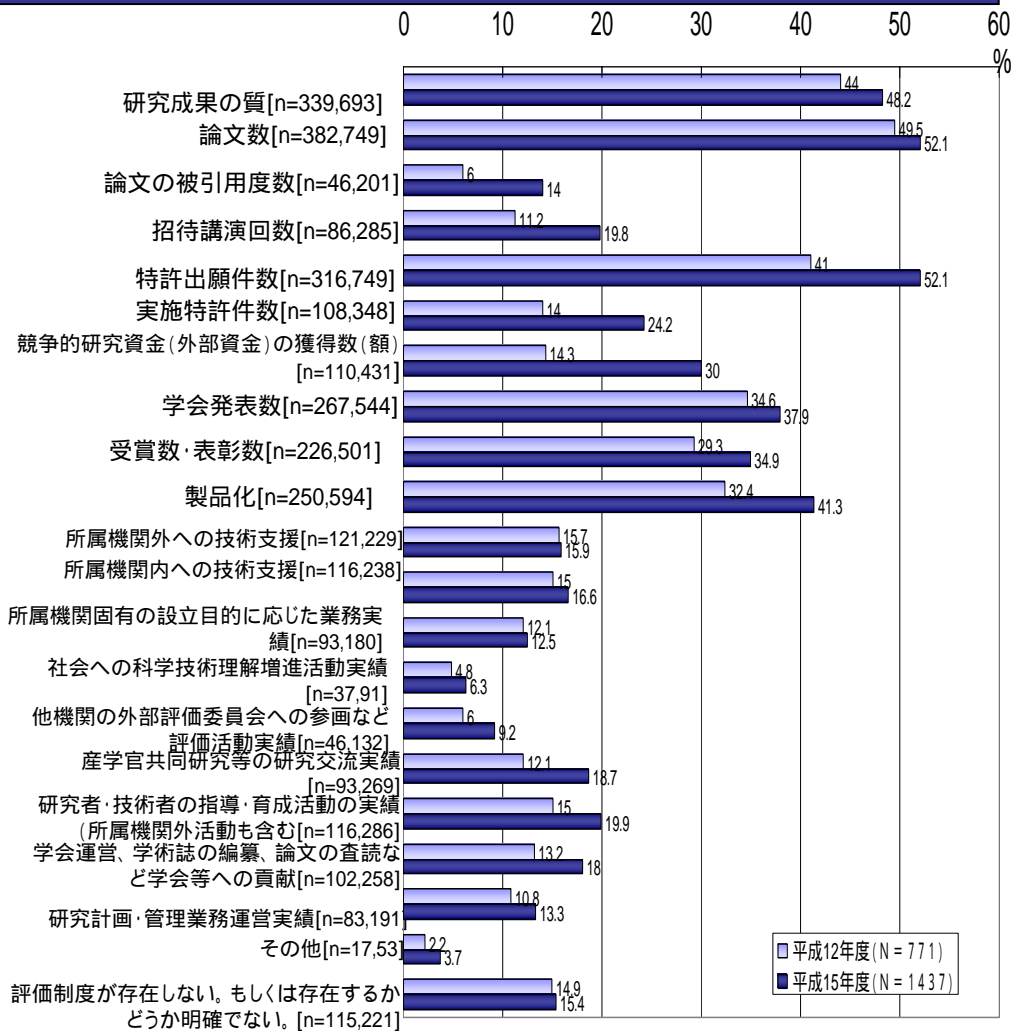
出典:科学技術基本計画(平成13年度~17年度)に基づく科学技術政策の進捗状況

研究者の評価と処遇

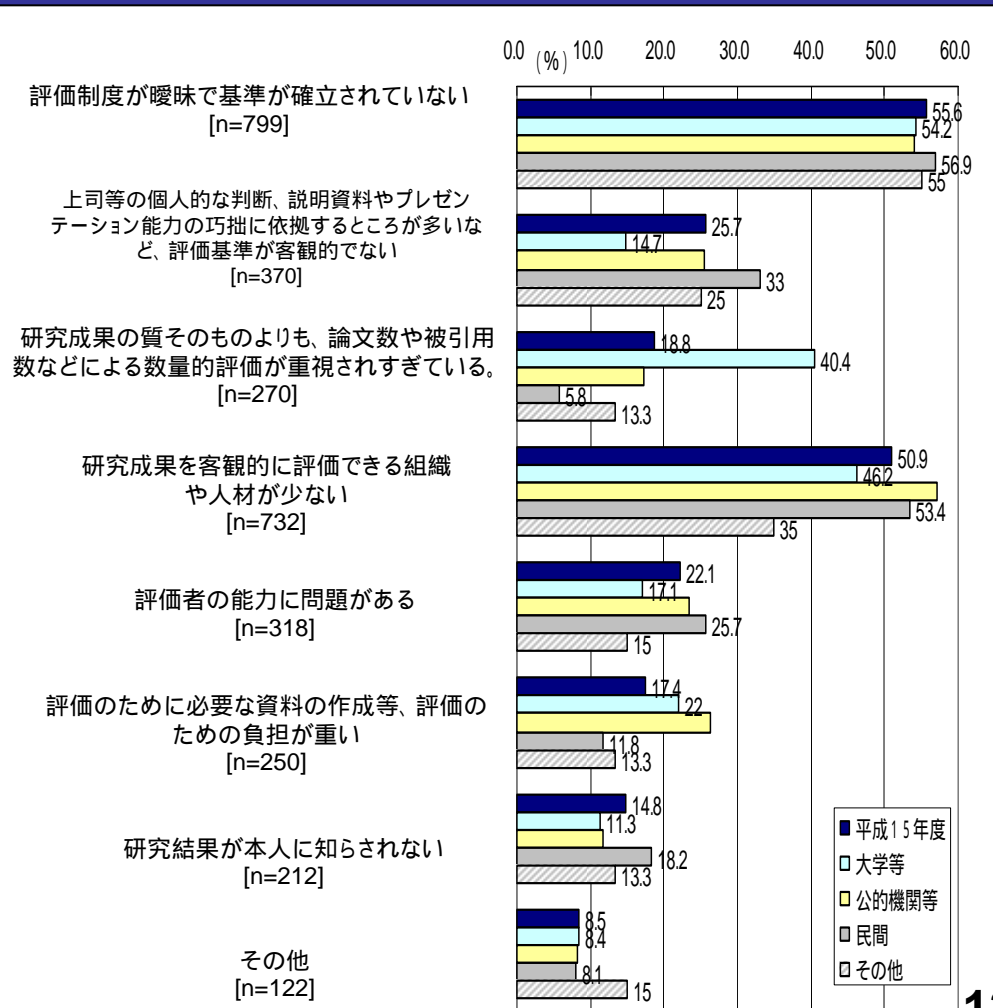
- ・研究者としての評価は、研究成果の質、論文数、特許出願件数等を指標にされている。
- ・所属機関における評価制度が依然として確立されていないと感じる研究者が全体の約5割。

図表1 - 7 評価に関する問題点

研究者評価として用いられる指標(経年変化)



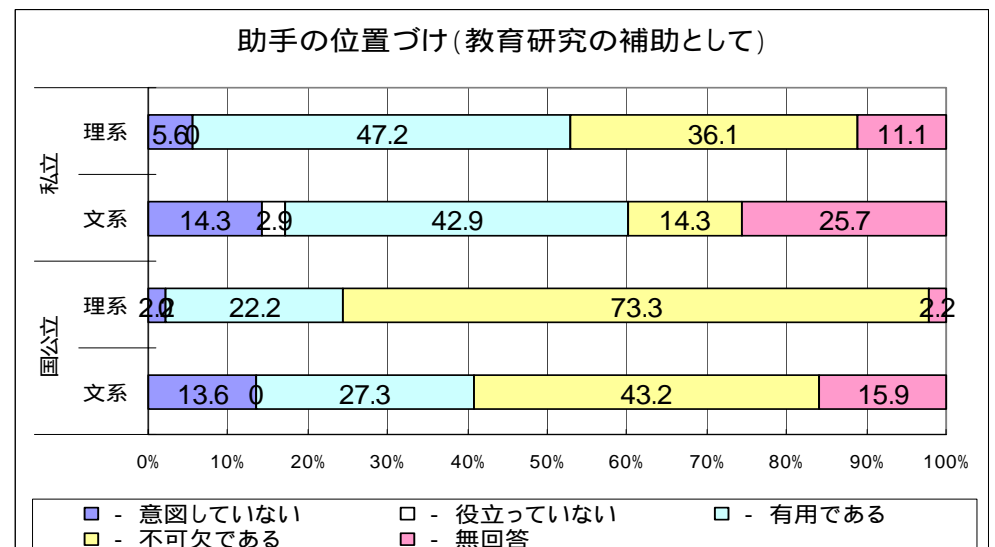
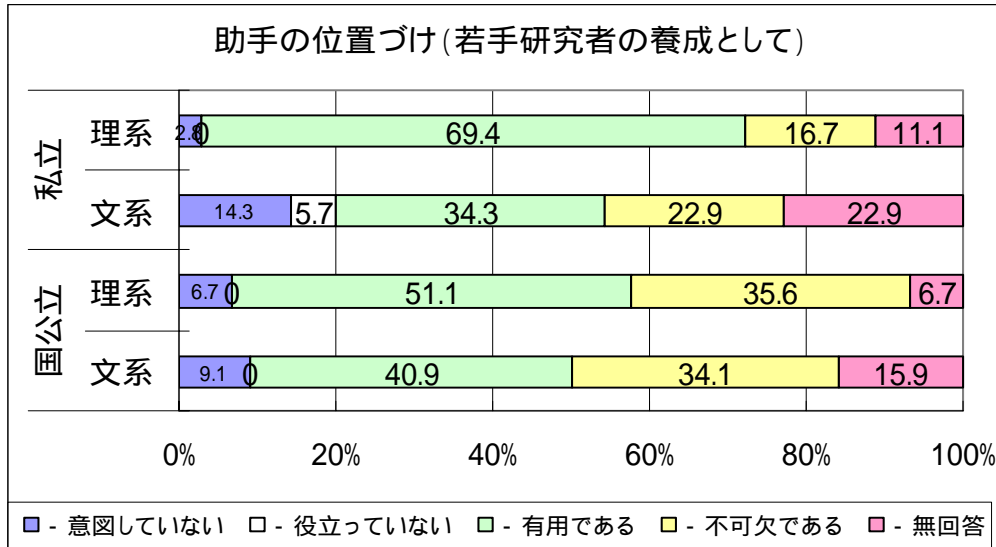
所属機関における評価制度の問題点(所属機関別)



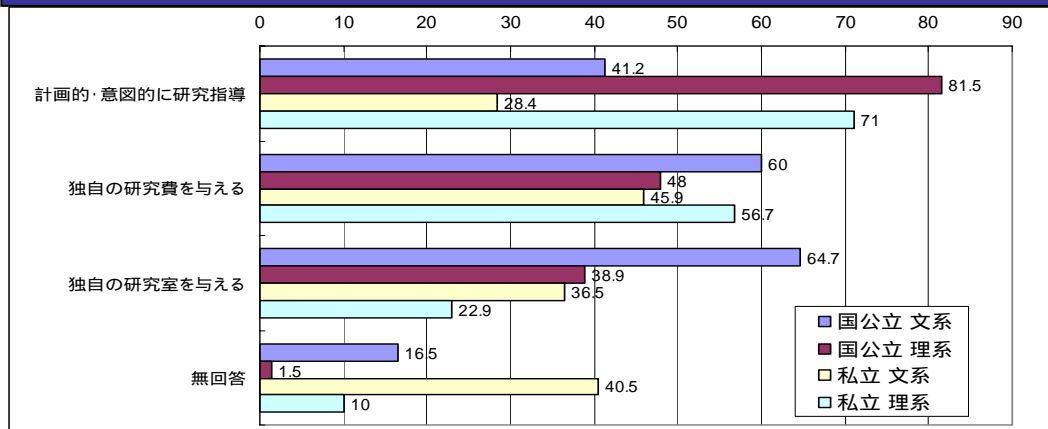
- ・特に理系において助手は若手研究者養成として有用という認識が高い。教育研究の補助としては、私立文系以外では「不可欠」という回答がもっとも多い。
- ・一方、助手へ研究室を与えるなどの配慮をしているところは、国公立と私立で差がある。

図表1 - 8 大学の教員組織に関する状況

助手の設置者別・文理別の実態(助手の位置づけ)



助手への配慮



(資料)高等教育調査研究コンソーシアム「大学における助手制度の実態と問題に関する調査報告書」を基に作成