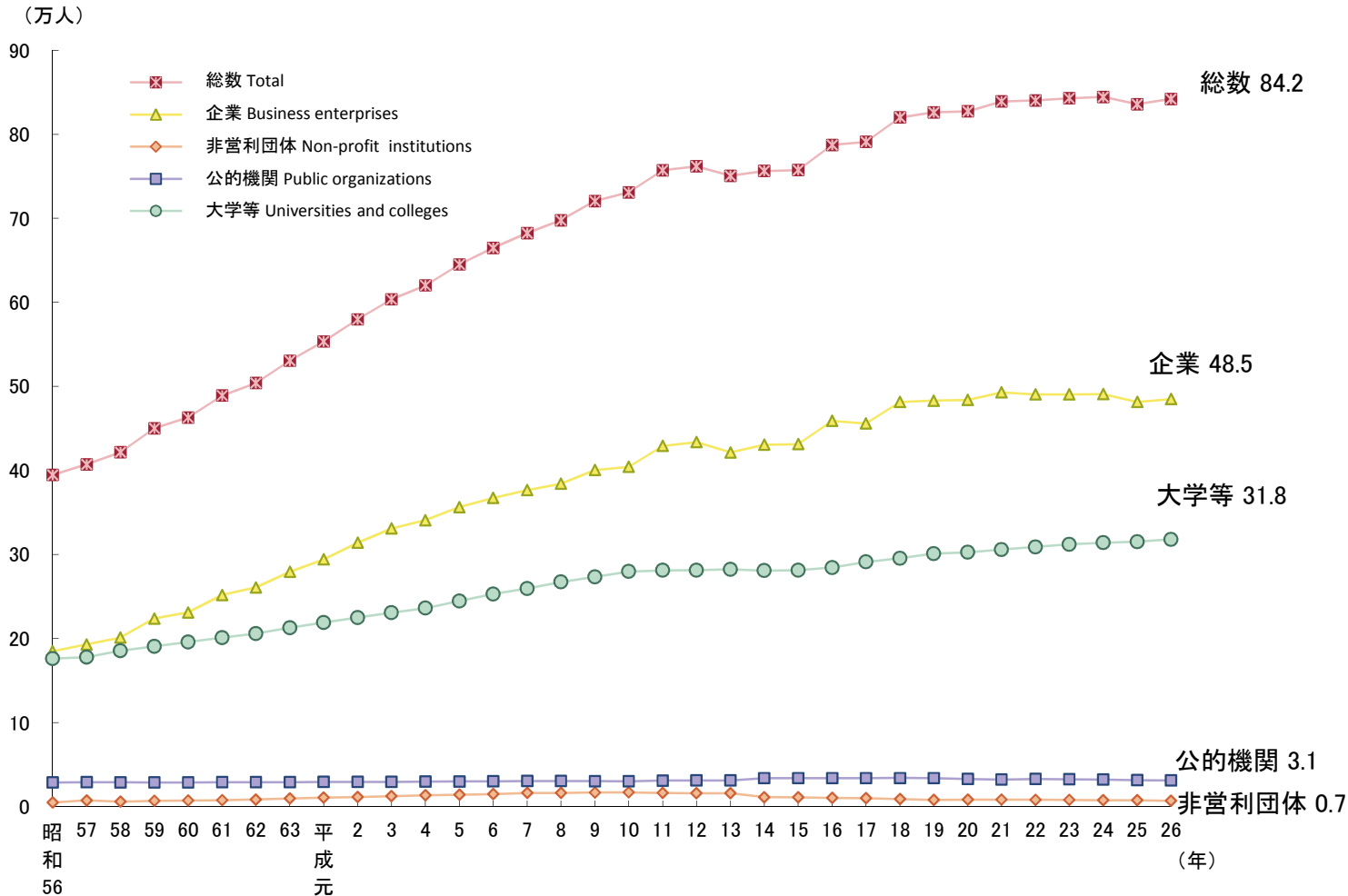


IV. 研究者

1. 我が国の研究者数の推移、セクター別割合

- 我が国の研究者数は増加していたが、近年、頭打ち。
- 我が国の研究者の半数以上は企業に所属。



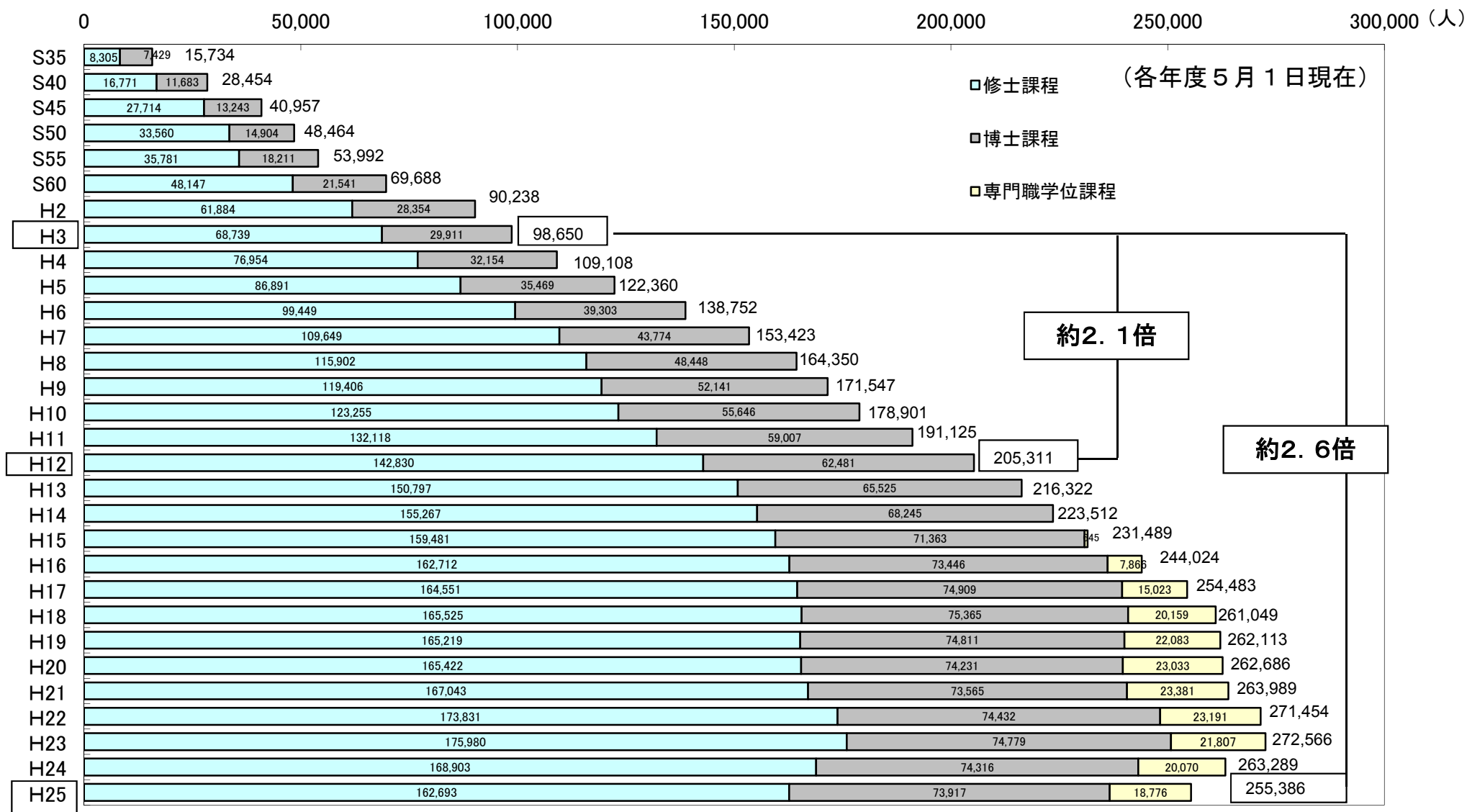
- ※ 人文・社会科学を含む各年3月31日現在の研究者数（企業及び非営利団体・公的機関については、専従換算した人数とし、大学等については兼務者を含む実数を計上）の値である（ただし、平成13年までは4月1日現在の値）。
- ※ 平成14年、24年に調査区分が変更された。変更による過去の区分との対応は、左表の通りである。
- ※ 平成13年までは、大学等を除き本務者の値を使用している。

平成24年より	平成14年より23年まで	平成13年まで
企業	企業等	会社等
非営利団体	非営利団体	民営研究機関
公的機関	公的機関	民営を除く研究機関
大学等	大学等	大学等

出典：文部科学省「科学技術要覧」（平成26年9月）、総務省「科学技術研究調査報告」（平成26年）を基に文部科学省作成

2. 大学院在学者数の推移

○大学院在学者数は平成23年度をピークに修士課程、博士課程ともに減少。



※ 在学者数

「修士課程」：修士課程，区分制博士課程（前期2年課程）及び5年一貫制博士課程（1，2年次）

「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）

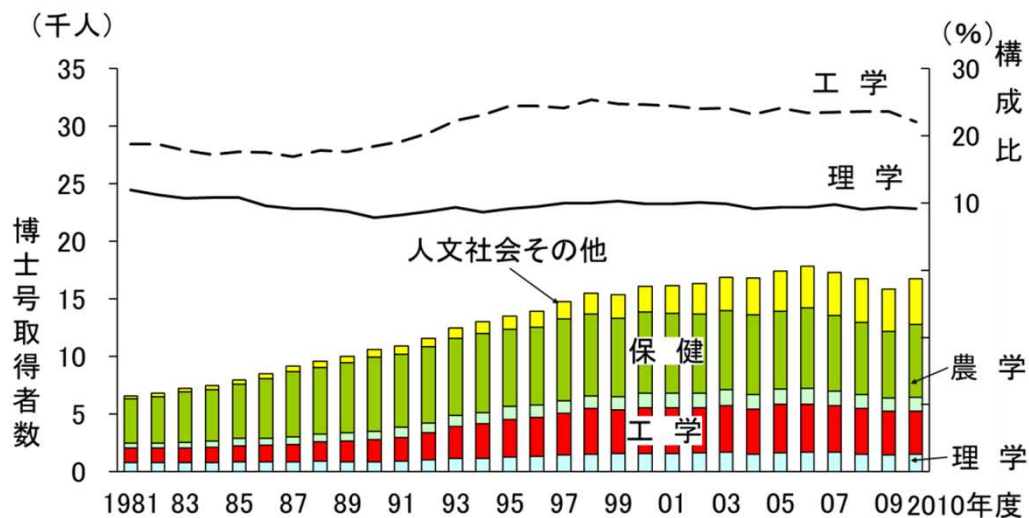
通信教育を行う課程を除く

出典：文部科学省「学校基本調査」

3. 我が国の分野別博士号取得者の推移、国際比較

○我が国における博士号取得者数は、2006年をピークに減少傾向にあったが、2010年は増加した。

○海外と比較し、我が国の人口100万人当たりの博士号取得者数は少ない。



(上図)

※「保健」とは、医学、歯学、薬学及び保健学である。

※「その他」には、教育、芸術、家政を含む。

(下図)

日本: 当該年度の4月から翌年3月までの博士号取得者数を計上。

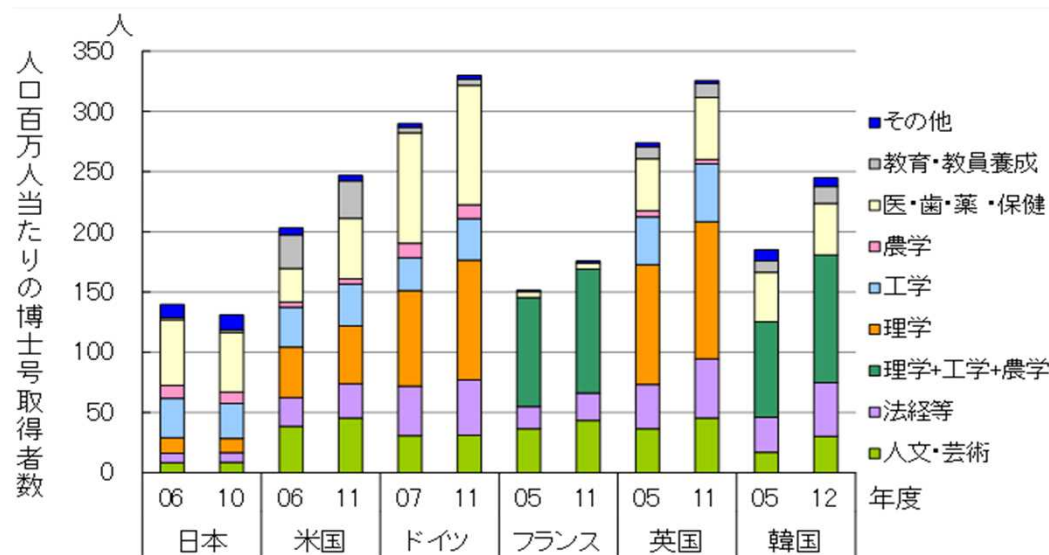
米国: 当該年9月から始まる年度における博士号取得者数を計上。ここでいう博士号取得者は、“Digest of Education Statistics 2012”に掲載されている“Doctor's degrees”の数値から医学士や法学士といった第一職業専門学位の数値のうち、「法経」、「医・歯・薬・保健」、「その他」分野の数値を除いたものである。

ドイツ: 当該年の冬学期及び翌年の夏学期における博士試験合格者数を計上。

フランス: 当該年(暦年)における博士号(通算8年)の取得者数。理学、工学、農学は足したものを同時計上。

イギリス: 当該年(暦年)における大学及び高等教育カレッジの上級学位取得者数を計上。

韓国: 当該年度の3月から翌年2月までの博士号取得者数を計上。理学、工学、農学は足したものを同時計上。



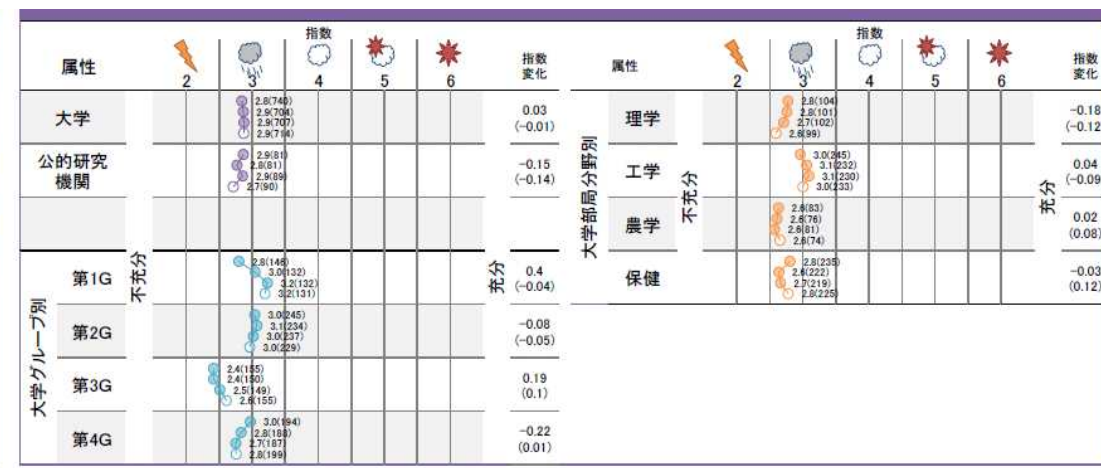
4. 研究者を目指す若手人材の育成の状況

- 現状において、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指していないという認識が示されている。特に大学ではその認識が強く示されている。
- 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境整備について、十分ではないとの強い認識が示されている。



充分度を上げた理由の例	充分度を下げた理由の例
「博士課程教育リーディングプログラム」による支援の充実 「博士課程教育リーディングプログラム」の採択で、モチベーションの高い学生が博士課程後期を目指している - 社会人で学位の取得を目指す人が増えた	- 優秀な人材は修士課程から企業へ就職する - 優秀な人材は臨床現場への進路を選んでいる - 経済的理由による進学への断念 - 学生の学力の低下

Q1-6: 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

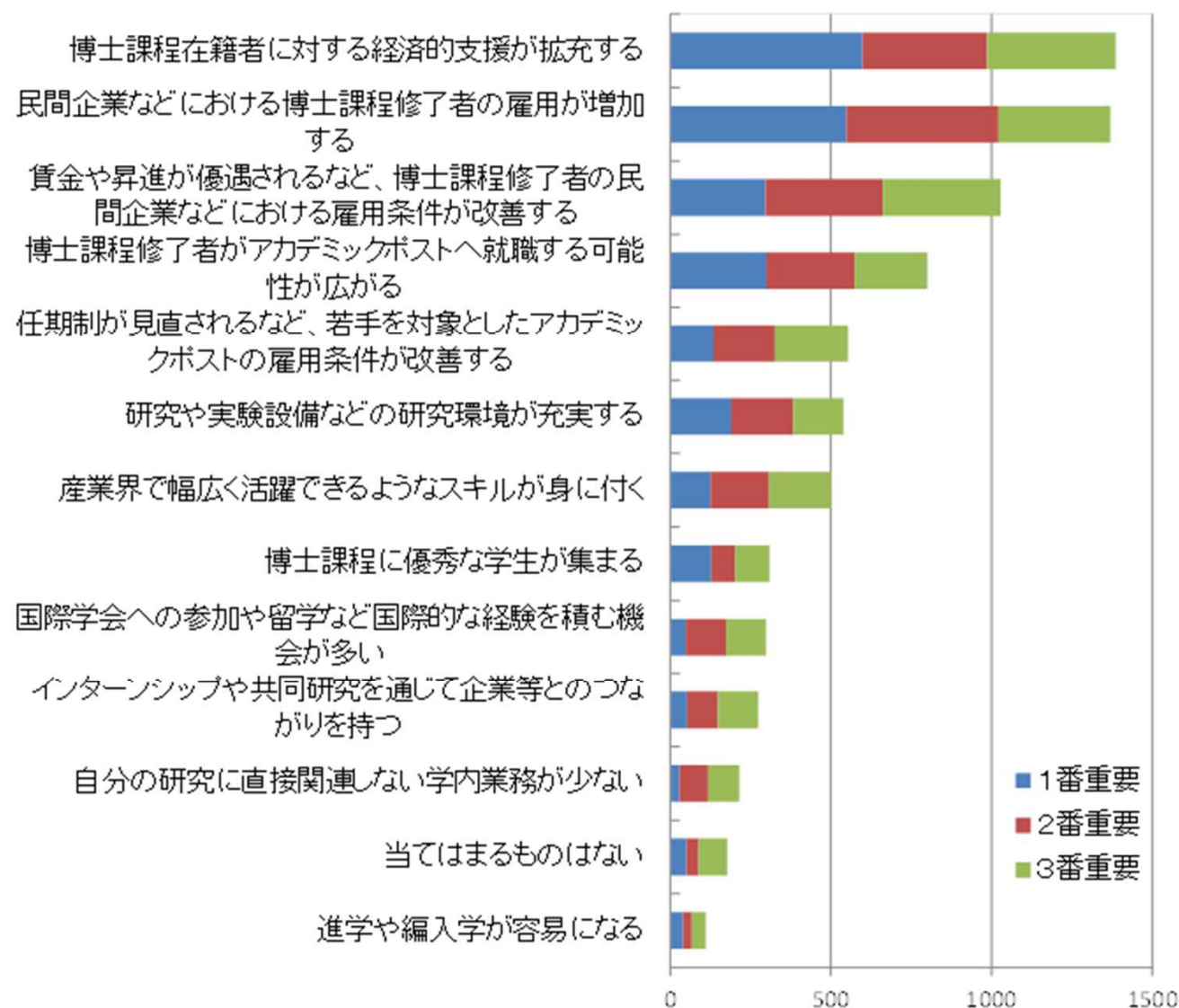


充分度を上げた理由の例	充分度を下げた理由の例
「博士課程教育リーディングプログラム」による支援の充実 - キャリア支援センターの設置 - リサーチアシスタント、奨学金の充実 - 学費免除や学費減額の導入	- グローバル COE の終了にともない、博士課程後期進学者が明らかに減少 - キャリアパスの不安定性

Q1-7: 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分と思いますか。

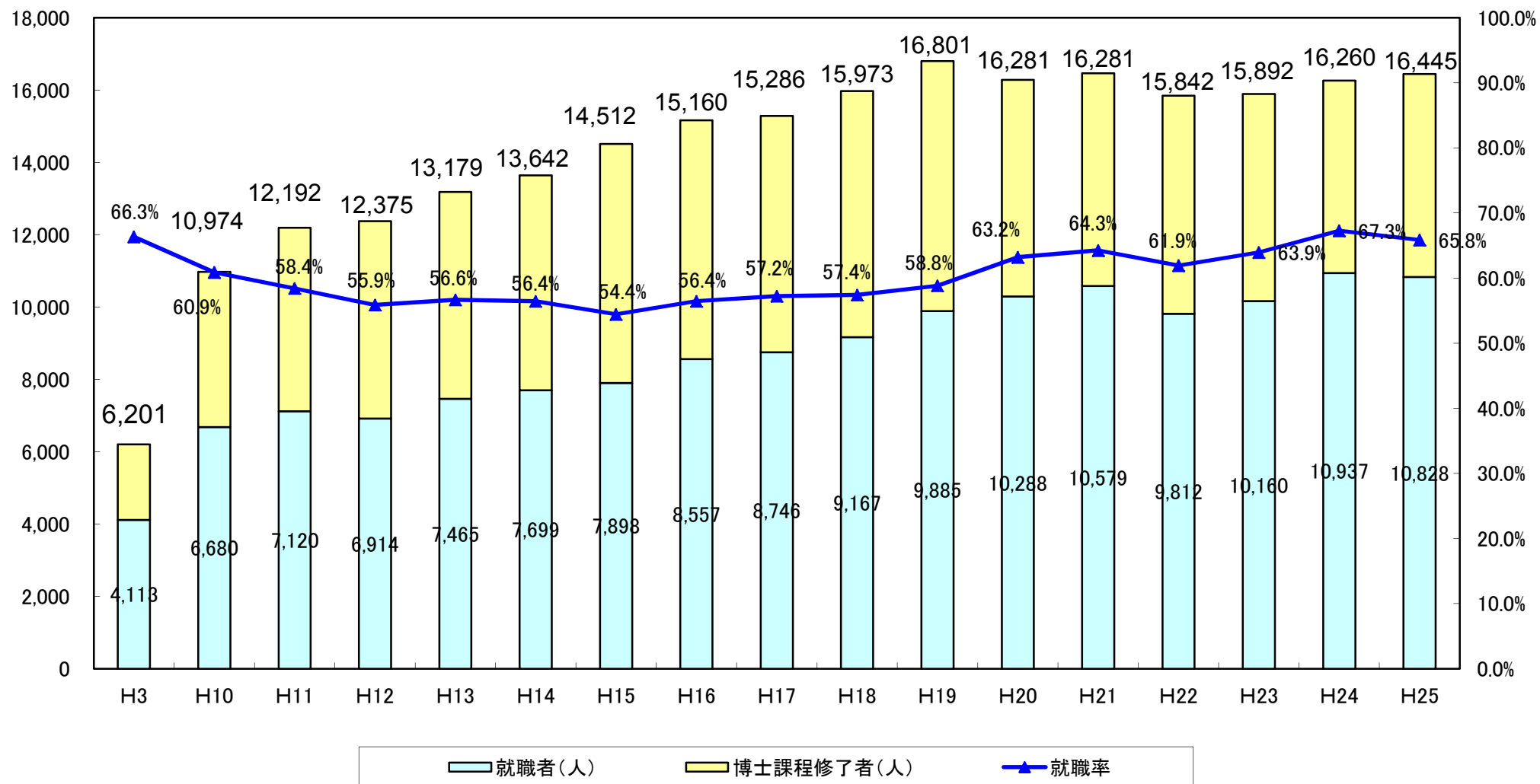
5. 博士課程進学を検討に重要な項目

○博士進学を検討する際、進学を考えるための重要な条件として、経済的支援の拡充と民間企業による博士課程修了者の雇用増加が多く選択されている。



6. 博士課程修了者数及び就職者数の推移

○博士課程修了者の就職率は、漸増傾向にあり、平成25年度で65.8%。

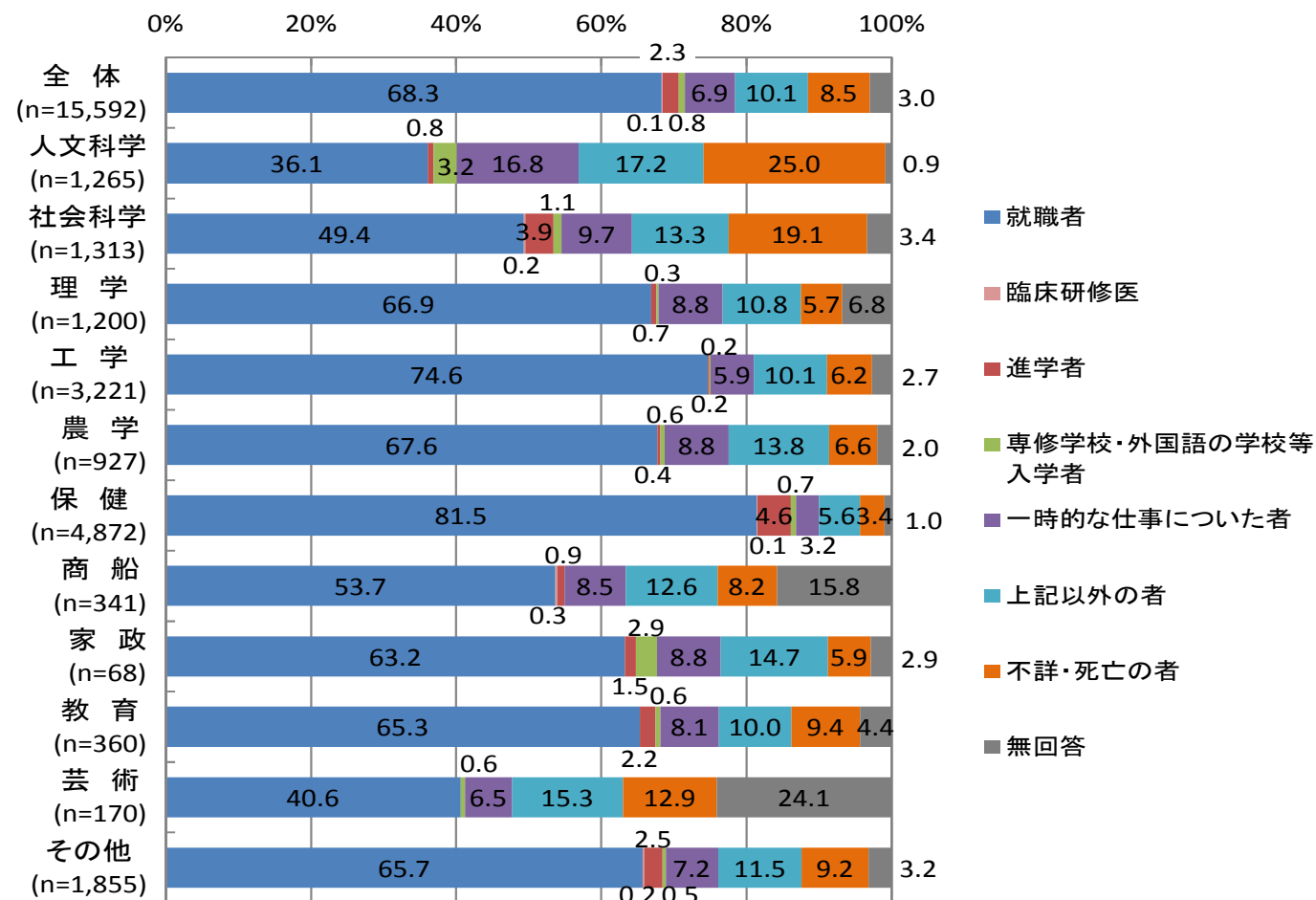


※ 博士課程修了者には、所定の単位を修得し、学位を取得せずに満期退学した者を含む
 ※ 就職者とは、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いた者を指す

7. 博士課程修了者の雇用形態別の進路状況（学生種別・専攻分野別）

○博士課程修了者の就職率は、分野ごとに差があり、人文科学等で低い。

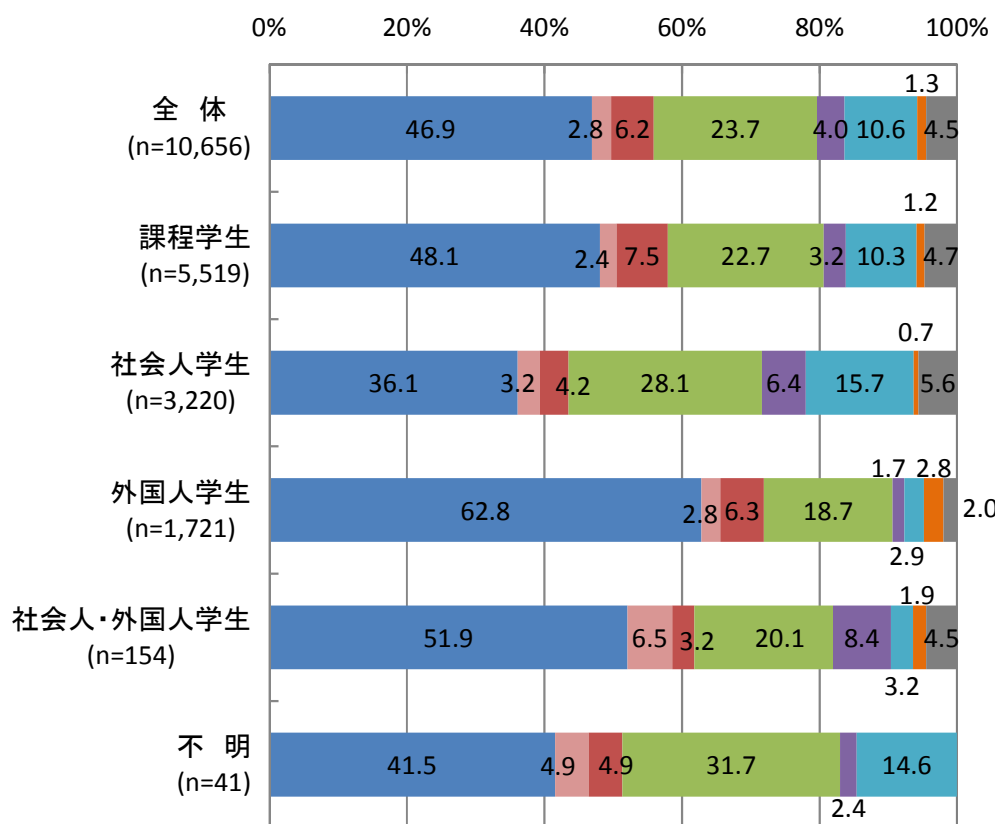
平成24年度博士課程修了者の進路状況
(11月時点)【専攻分野別】



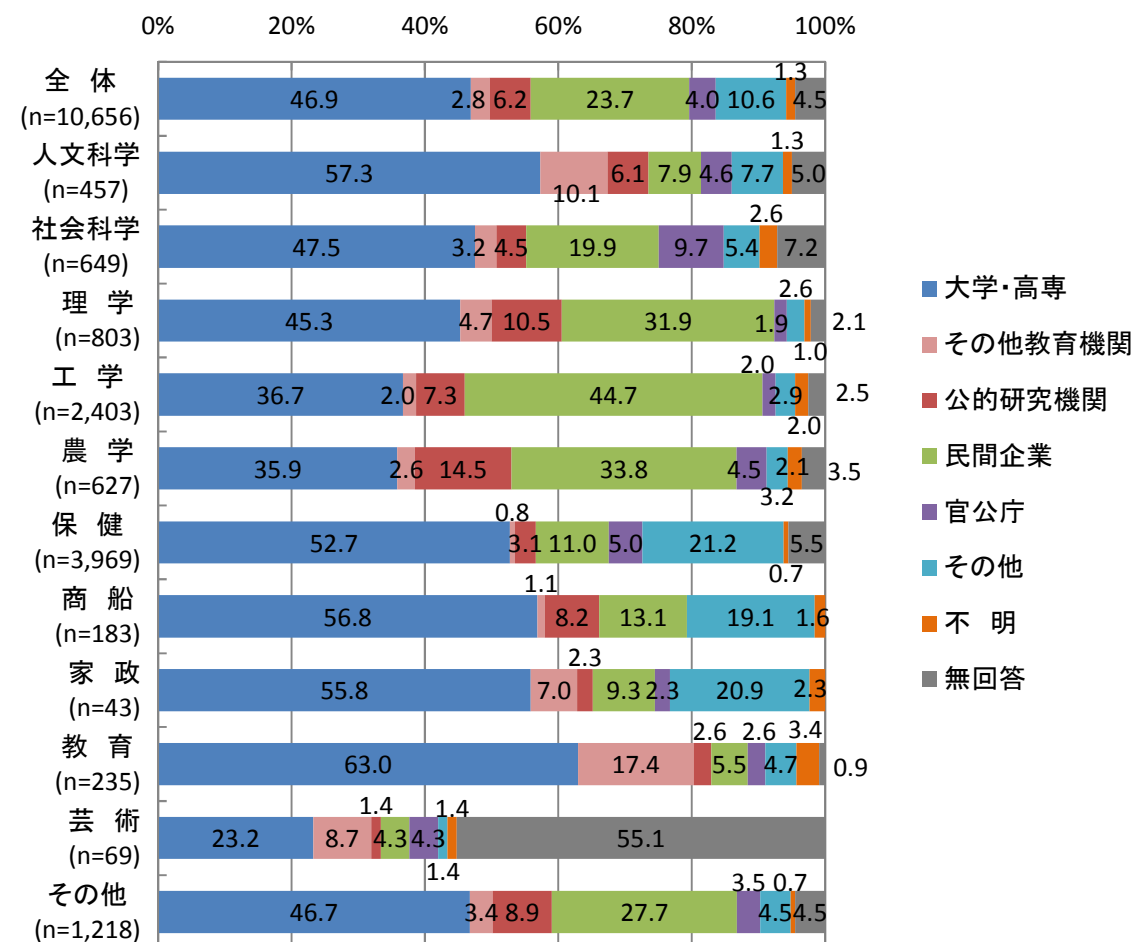
8. 博士課程修了者の進路の所属先（学生種別・専攻分野別）

○就職先の47%が、教育機関や公的研究機関である。民間企業への就職は24%にとどまり特に、人文科学、社会科学、保健などでは少ない。他方、工学では45%が民間企業へ就職する。

平成24年度博士課程修了者の所属先
(11月時点)【学生種別】



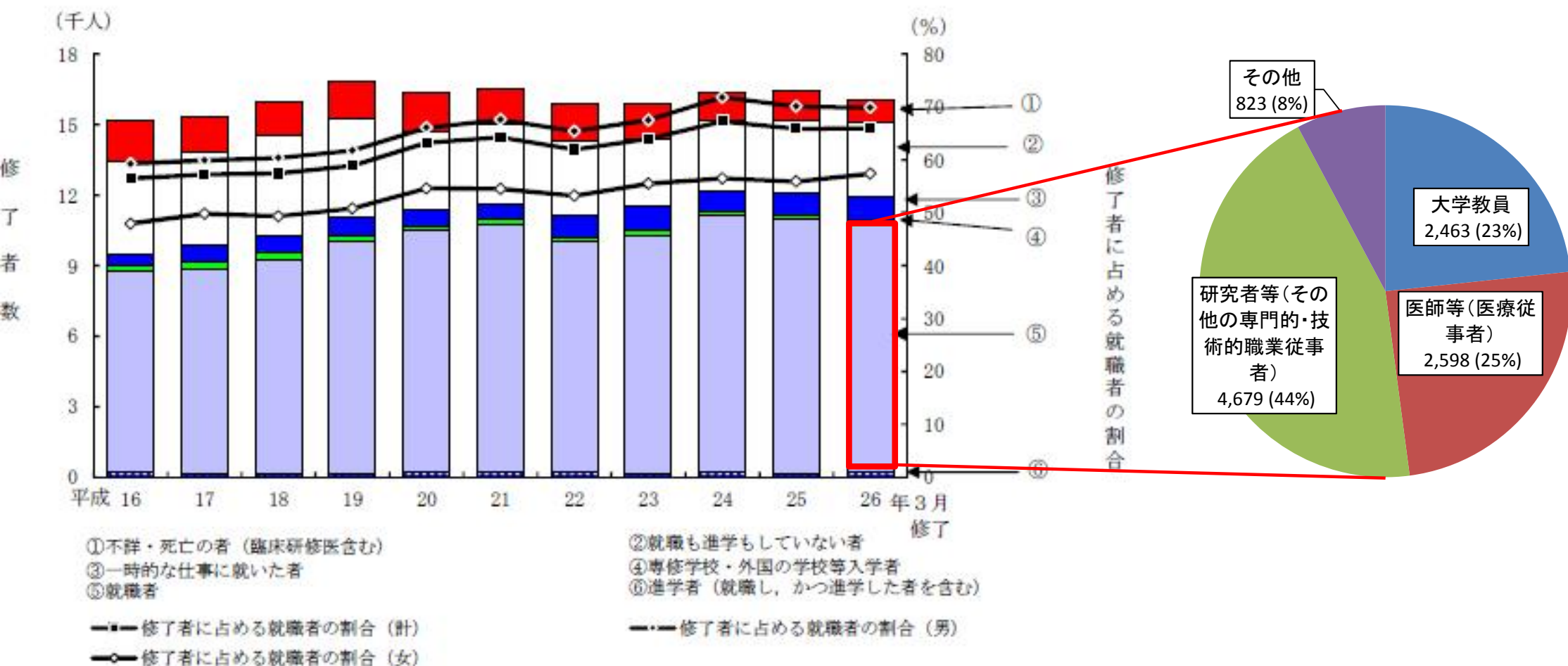
平成24年度博士課程修了者の所属先
(11月時点)【専攻分野別】



9. 博士課程修了者の卒業後の状況（フロー）

【博士課程修了者の卒業後の状況】

【博士課程修了者の就職状況】
(n=10,563)

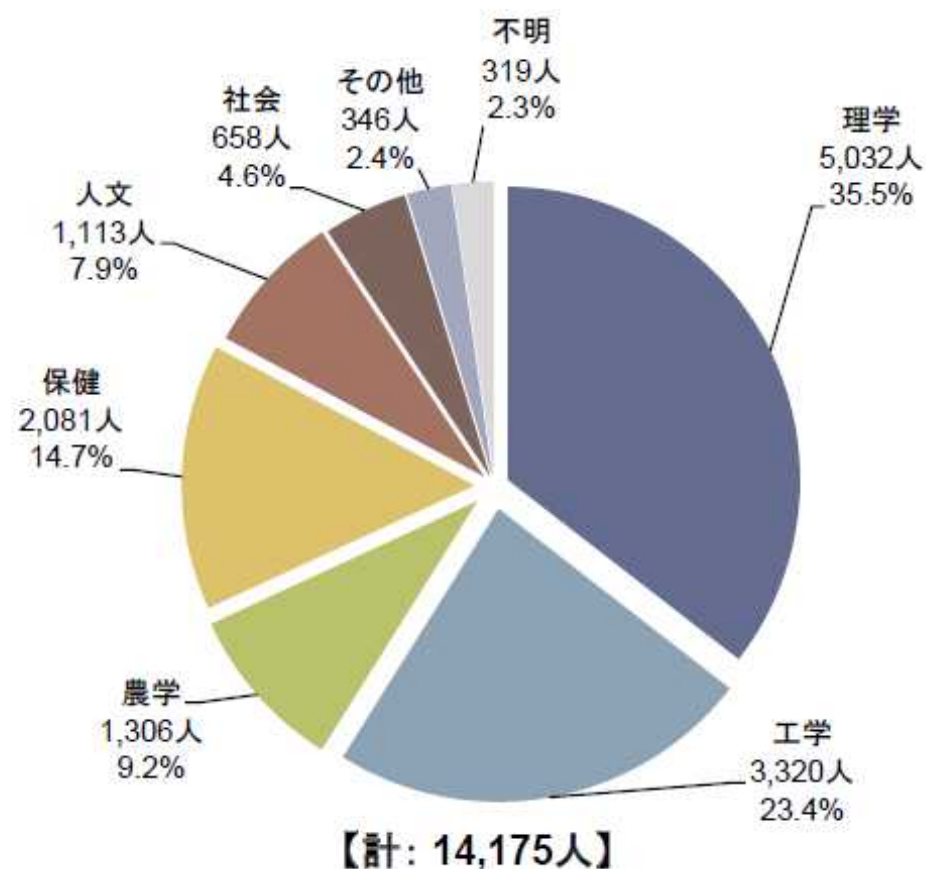


出典：「平成26年度学校基本調査報告書」より文部科学省作成

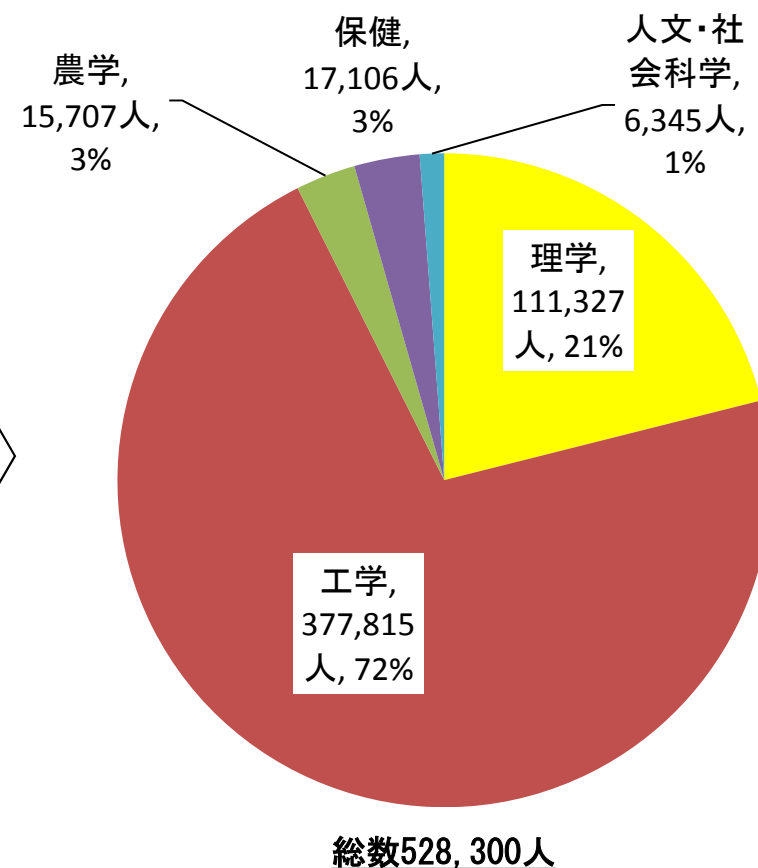
10. 企業研究者とポストドクター等の分野別人数の比較

○ポストドクター等の分野は、理学が35.5%と最も多く、次いで工学が23.4%、農学が9.2%を占めている。一方、企業の研究者は、工学が72%を占め、理学は21%、農学は3%であり、ギャップが生じている。

ポストドクター等の分野別構成比
(2012年11月在籍者)



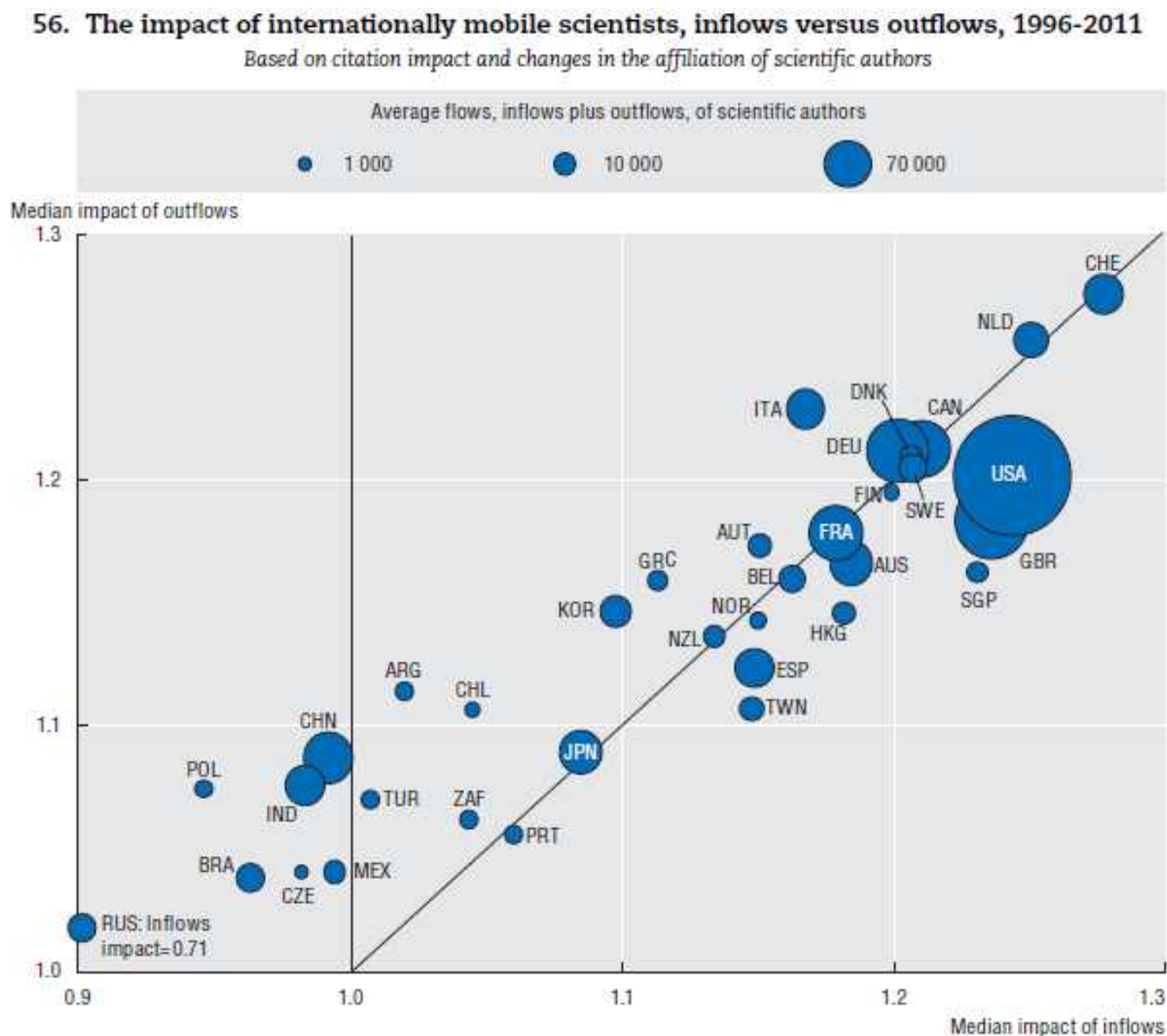
企業の研究者の分野別構成比
(平成24年度)



出典: 科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査—大学・公的研究機関への全数調査(2012年度実績)—」
総務省統計局「科学技術研究調査報告」(平成24年度)

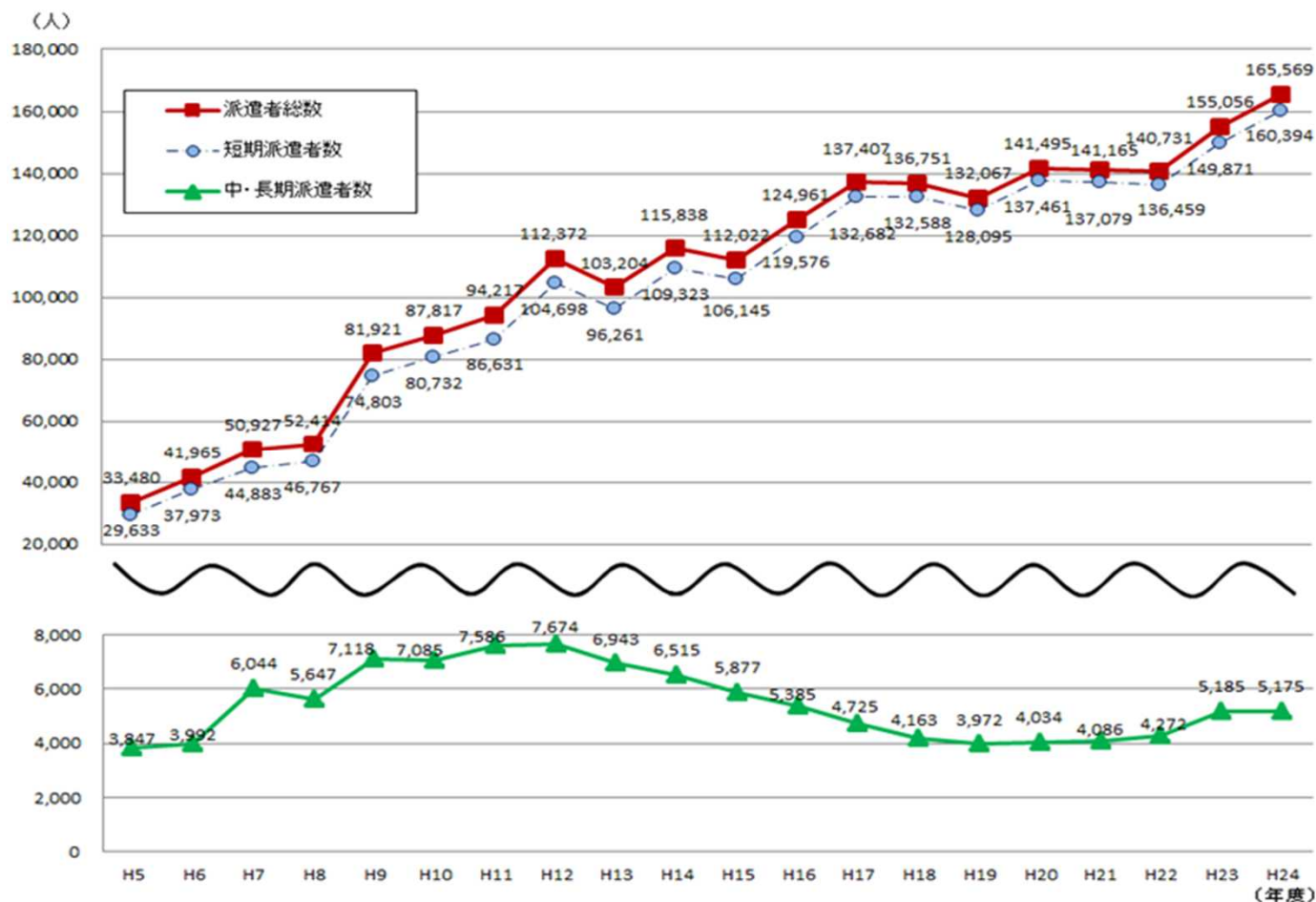
1 1. 世界の研究者の主な流動

○米国、英国、ドイツなどと比べ、我が国において他国との間で移動した研究者は少ない。



12. 海外への派遣研究者数の推移

○派遣研究者総数は、短期に関しては増加傾向。中・長期に関しては平成12年度から平成19年度まで減少傾向が見られたが、平成20年度以降は概ね4000人～5000人の水準で推移している。



※ 調査対象：国公立大学、高等専門学校、独立行政法人等の研究者

※ 短期：30日以内、中・長期：31日以上

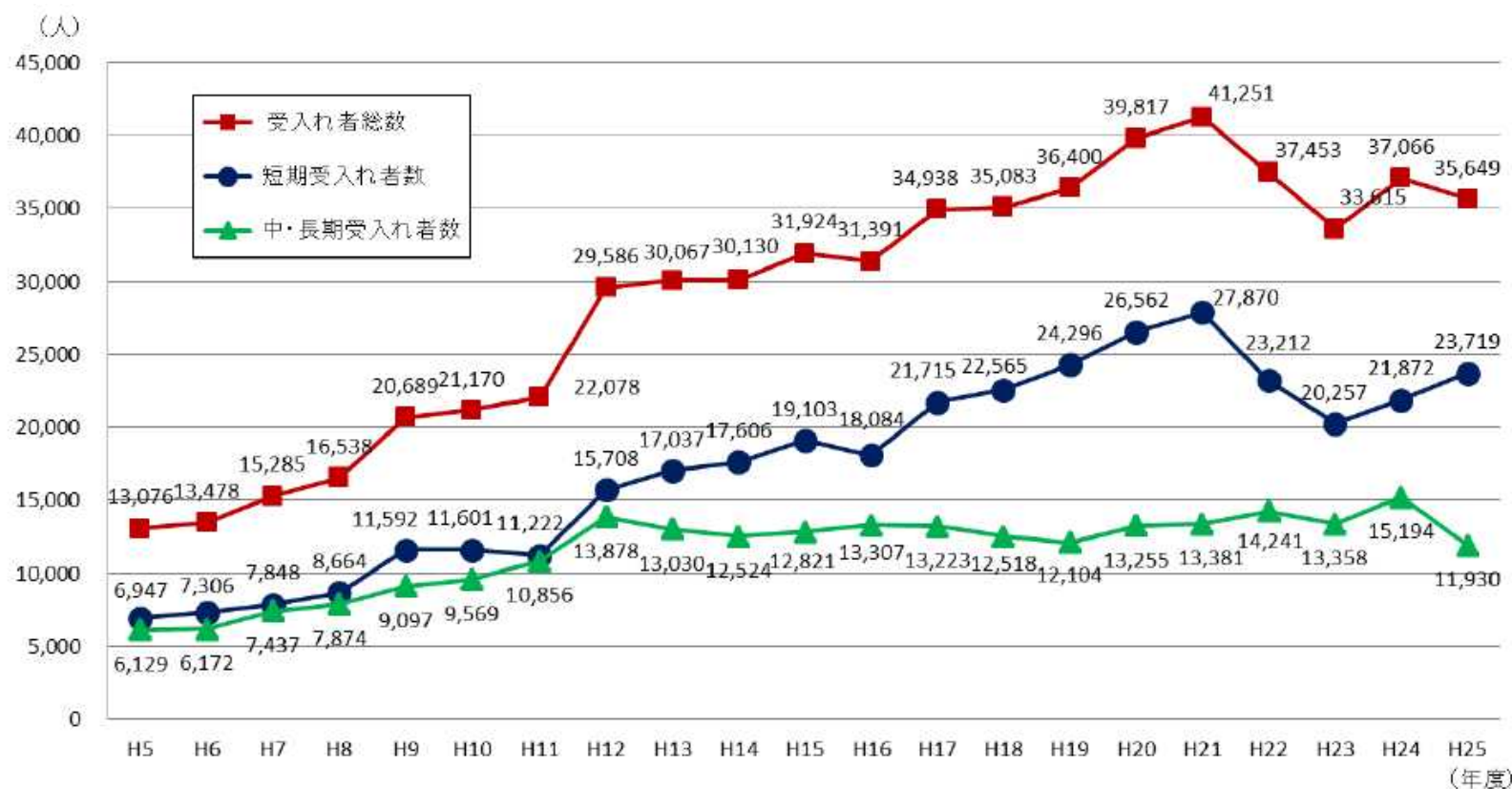
※ 派遣研究者とは、国内の各機関に本務を置く者で、海外で行われる共同研究・学会出席・研究のための資料収集・研修など、研究活動を目的として海外に渡航した者を指す(ポスドク・特別研究員等は含むが、学生は含めず、留学も派遣には含めない)。

※ 国立大学等には大学共同利用機関法人を調査対象に含み、国立短期大学を平成9年度から調査対象に追加している。

(ただし、国立短期大学は平成17年度までに国立大学と再編・統合されている。)

13. 海外からの受入れ研究者数の推移

○海外からの受入れ研究者数は、平成21年度以降減少していたが、平成24年度は増加。



※ 調査対象:国公立大学、高等専門学校、独立行政法人等の研究者

※ 短期:30日以内、中・長期:31日以上

※ 国立大学等には大学共同利用機関法人を調査対象に含み、国立短期大学を平成9年度から調査対象に追加している。(ただし、国立短期大学は平成17年度までに国立大学と再編・統合されている。)

※ 平成22年度の調査からポスドク・特別研究員等を対象に含めている。なお、平成21年度以前の調査では対象に含まれているかどうか明確ではない。

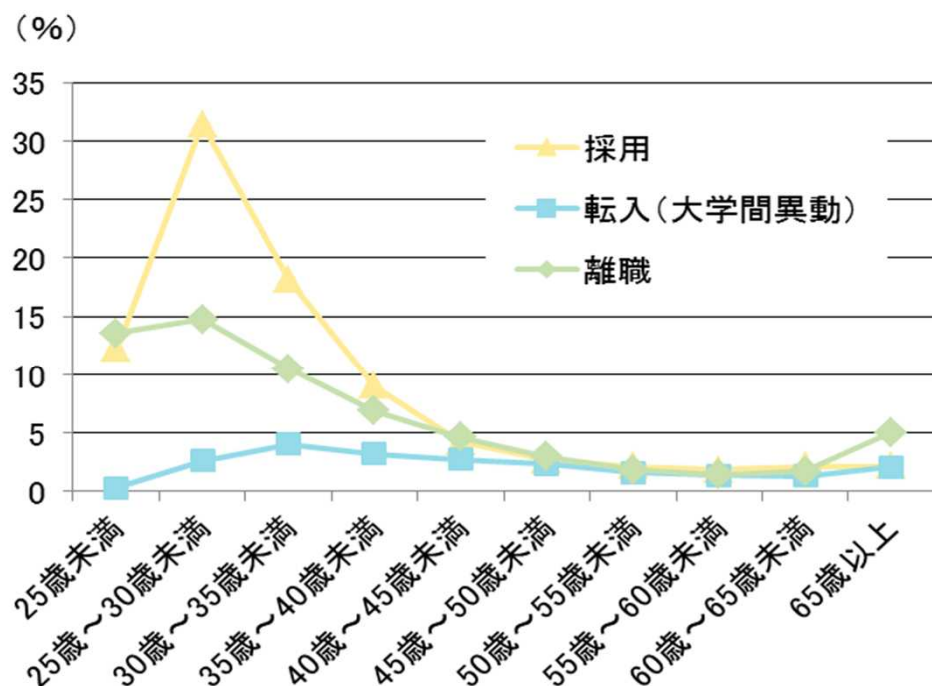
出典:文部科学省「平成24年度国際研究交流状況調査」

1 4. 大学及び公的研究機関の研究者の状況

○大学本務教員の異動者数の割合については、25～30歳未満をピークに年齢が上がるにつれて減少。若手教員の流動性は高いが、シニア教員の流動性は低い。

○大学、独立行政法人等において、若手の任期付き割合が多い。

大学本務教員の異動状況

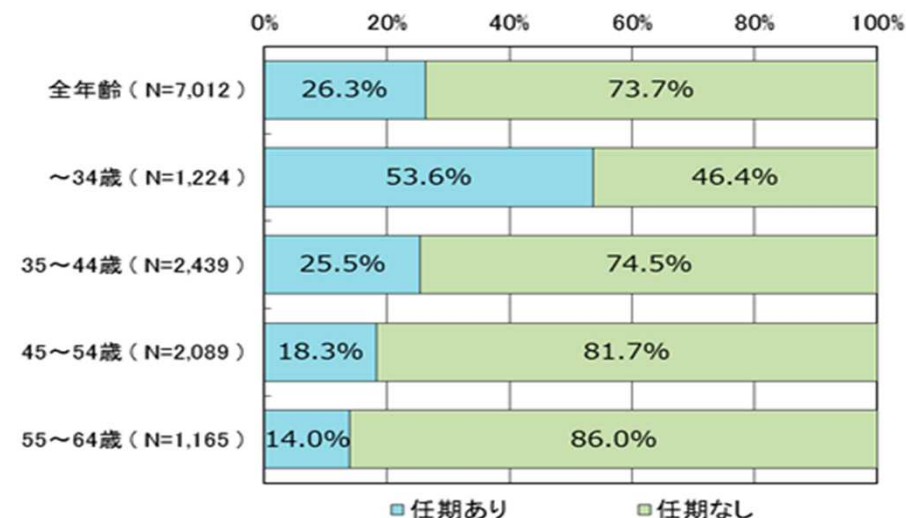


※ 採用については新規採用、離職については定年・死亡を除く

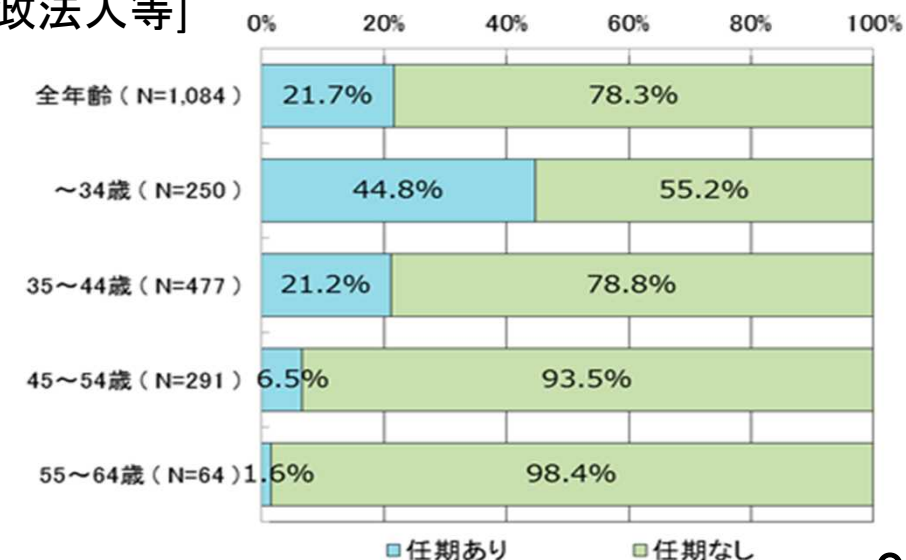
出典:「学校教員統計調査」(平成22年度)を基に文部科学省作成

年齢層別任期制適用割合

[大学]



[独立行政法人等]

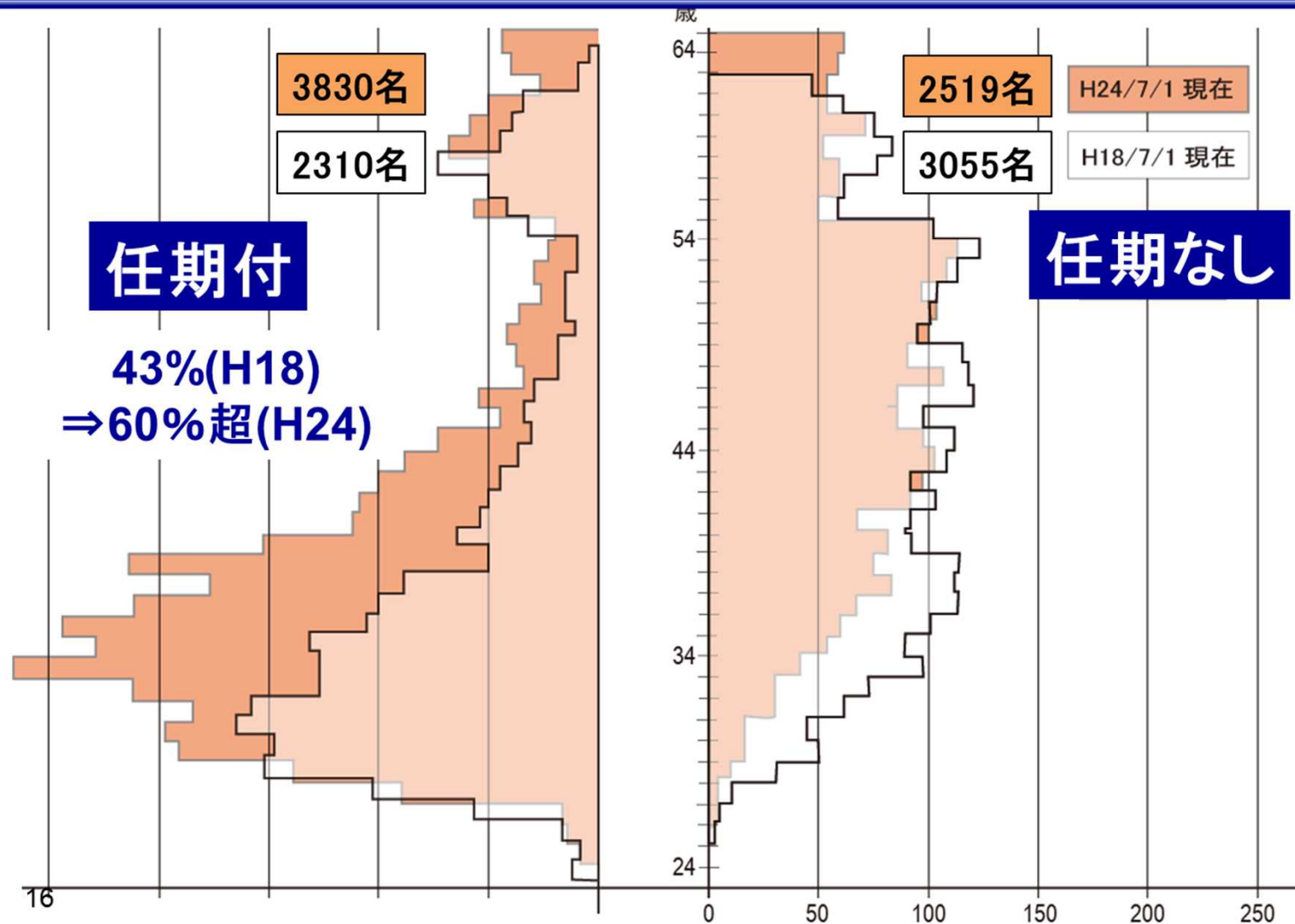


出典: 科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」(平成21年3月)

15. 教員及び研究員の在職状況（東京大学の例）

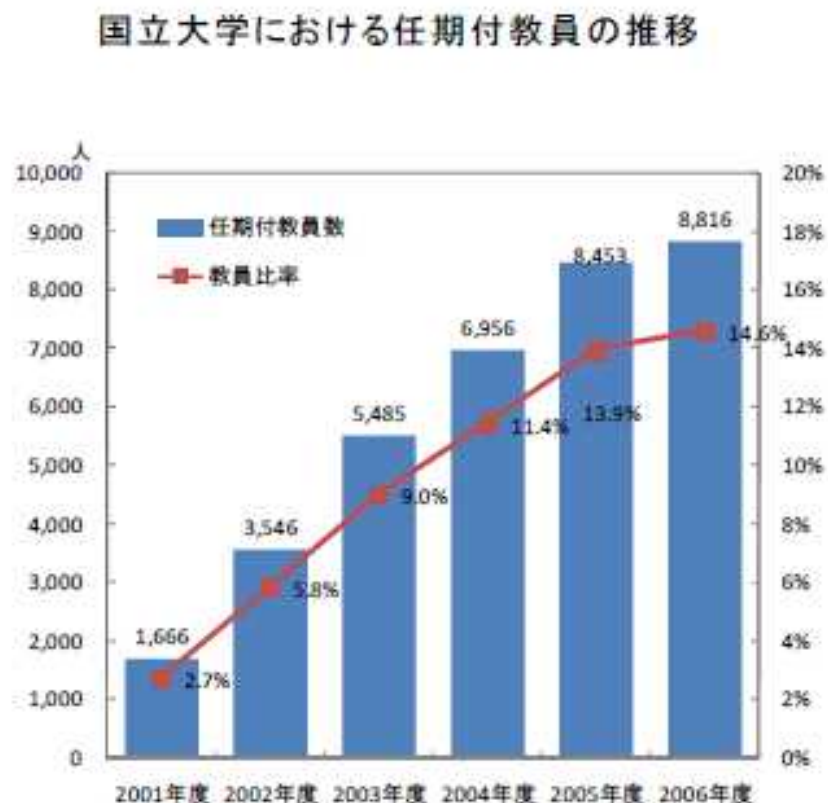
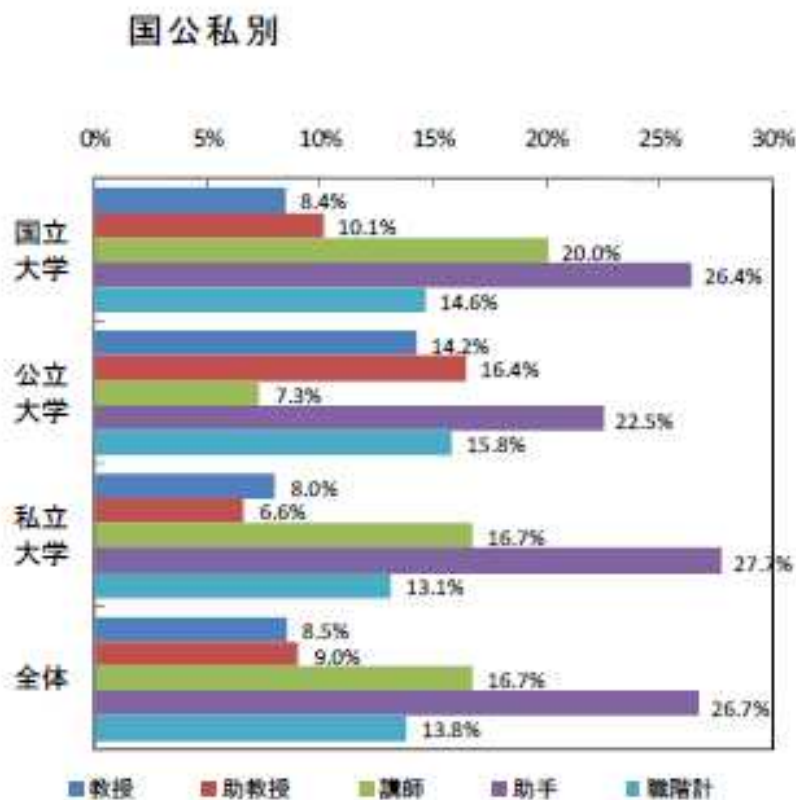
○平成18年時点と比較すると、平成24年は任期付き若手教員・研究員数が増加しているが、任期なしの若手教員・研究員数は減少している。

教員研究員在職状況（東京大学）



16. 大学における教員の任期付任用適用率

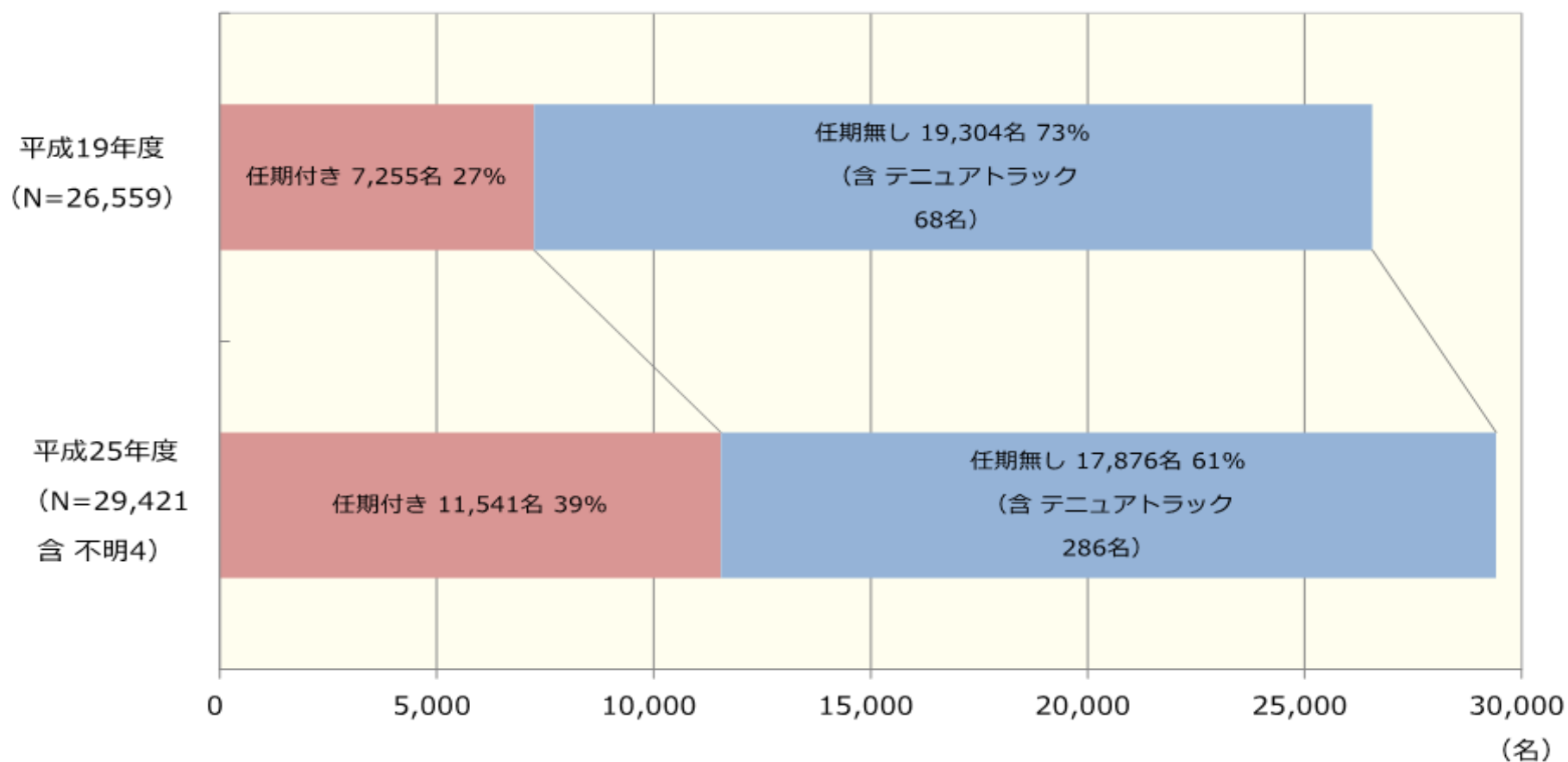
- 職階別に見ると、任期の適用率は助手・助教が最も高く、国立、公立、私立大学とも約22～28%である。
- 国立大学における教員全体に占める任期付任用率2001年から2006年にかけて2.7%から14.6%にまで増えており、教員における任期制導入が進んでいる。



出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術人材に関する調査～研究者の流動性と研究組織における人材多様性に関する調査分析～」
NISTEP REPORT NO.123（平成22年3月）を基に文部科学省作成

17. RU11における任期付き・任期無し教員数の推移

○調査対象者のうち、任期を付さずに雇用されるいわゆる「任期無し教員」は、平成19年度では19,304名（内、テニュアトラック教員68名）、平成25年度では17,876名（内、テニュアトラック教員286名）であり、任期無し教員数の減少が認められた。一方、任期付き教員は平成19年度には7,255名であったのに対し、平成25年度には11,541名と大幅に増加している。

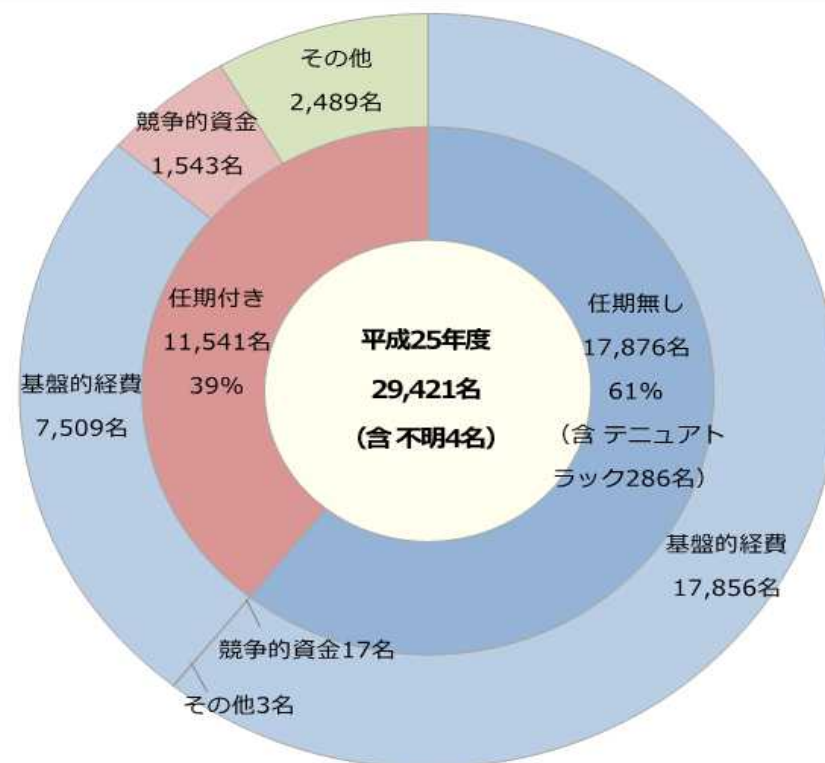
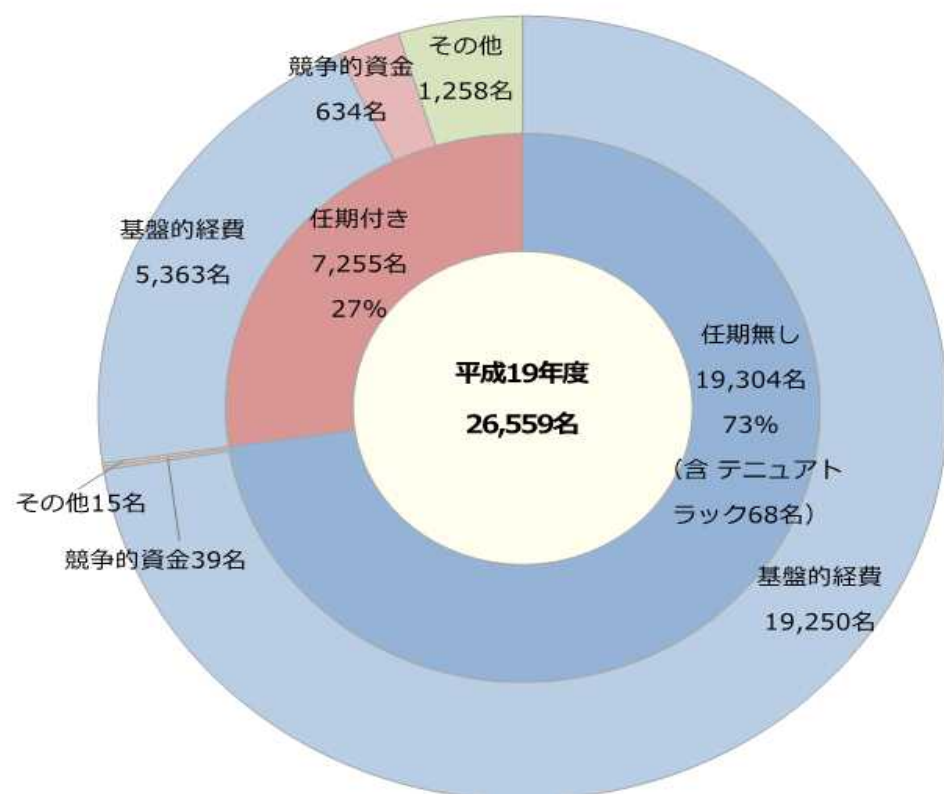


出典：文部科学省、科学技術・学術政策研究所

「大学教員の雇用状況に関する調査 ―学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期と雇用財源について―」

18. RU11の教員における任期と雇用財源

○ RU11の教員における任期の有無と雇用財源別構成

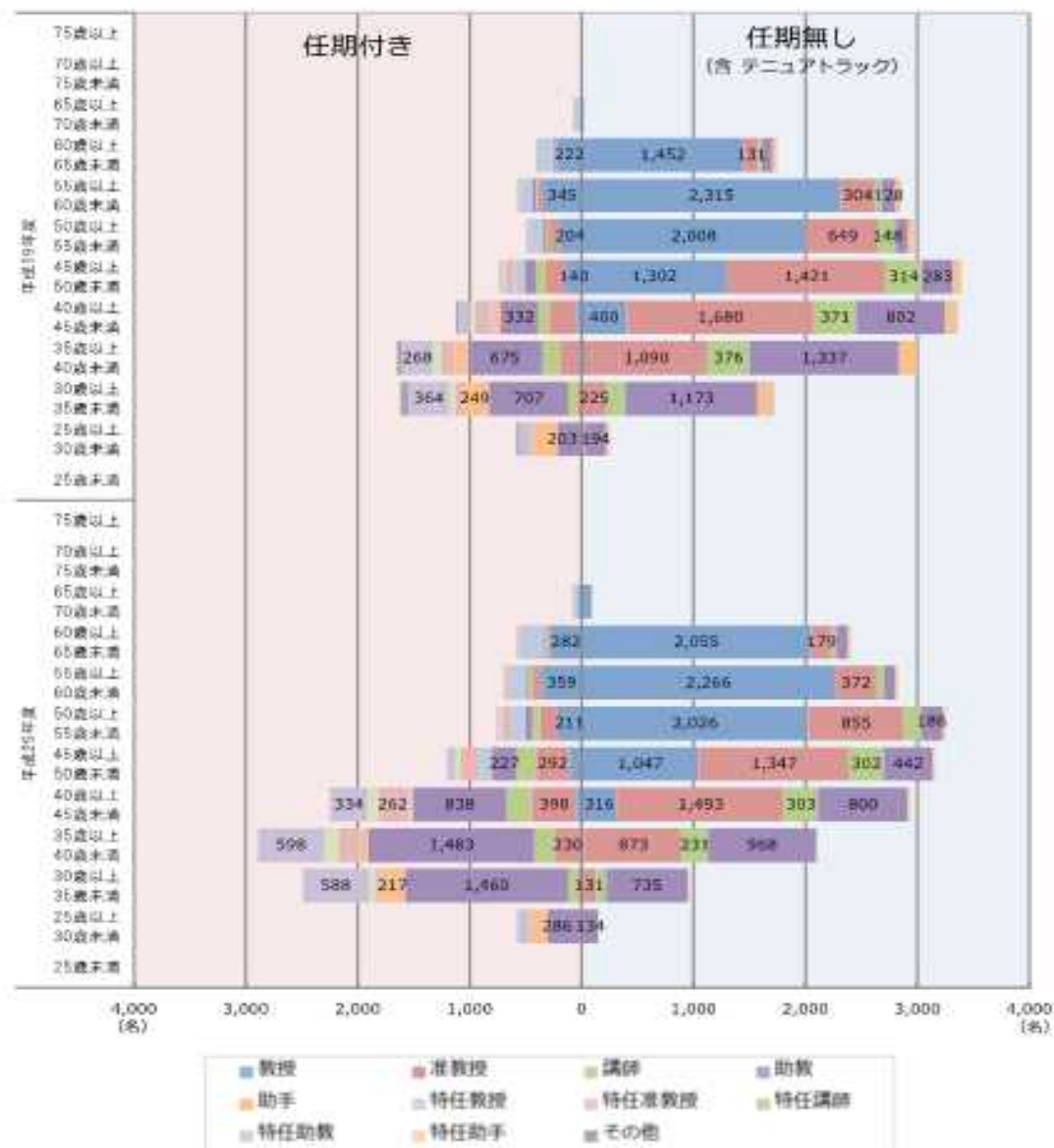


出典：文部科学省、科学技術・学術政策研究所

「大学教員の雇用状況に関する調査 ―学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期と雇用財源について―」

19. RU11の教員における任期の有無と年齢別職位構成

- 平成19年度から平成25年度の間、助教職における任期無し雇用が減少し、任期付き雇用に移行したことが分かる。また、任期無しの教授職における高齢化の傾向が認められる。



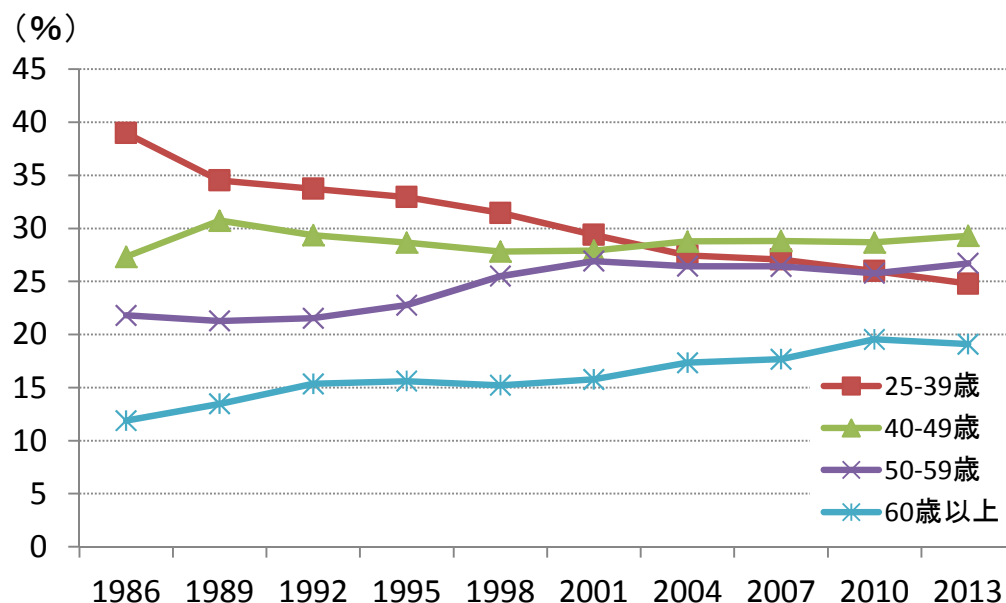
出典：文部科学省、科学技術・学術政策研究所

「大学教員の雇用状況に関する調査 ―学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期と雇用財源について―」

20. 大学、公的研究機関における若手研究者の割合の推移

○大学において、39歳以下の若手教員の割合が低下傾向にある一方、50歳以上の教員の割合が増加傾向。研究開発型の独立行政法人の研究者も、若手研究者の割合が減少し、特に、常勤で任期なしといった安定的なポストに就いている研究者に占める若手研究者の割合が大きく減少。

大学本務教員の年齢階層構造



※ 本務教員とは当該学校に籍のある常勤教員

出典：文部科学省「学校教員統計調査」

独立行政法人における若手研究者
(37歳以下)数及び割合

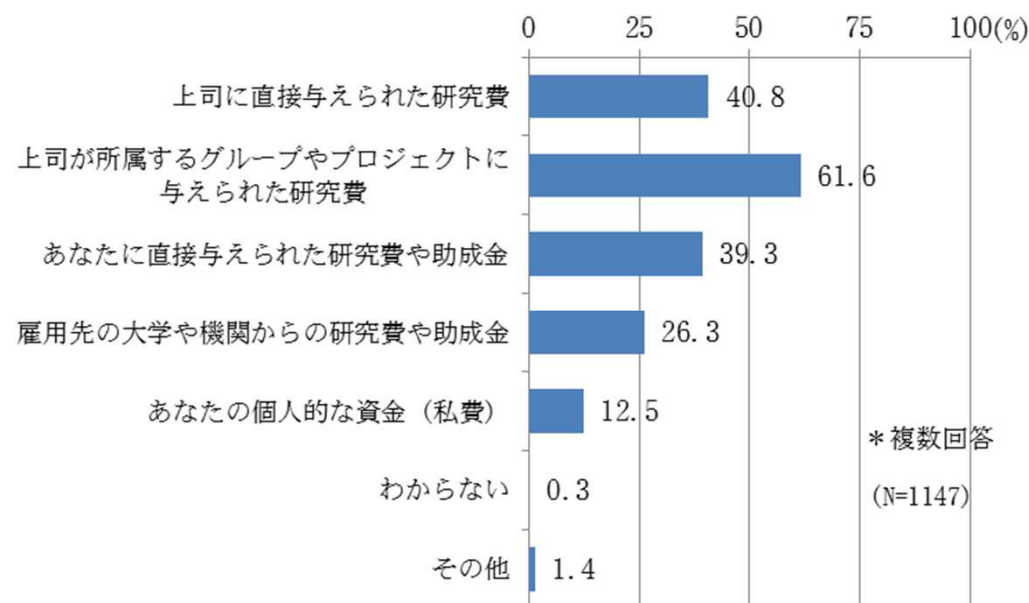
年 度	H19年度	H22年度
研究者数	14,690	14,931
常 勤	12,535	12,888
任期なし	9,584	9,475
うち若手研究者 (割合)	2,160 (22.5%)	1,698 (17.9%)
任期付き	2,951	3,413
うち若手研究者 (割合)	1,826 (61.9%)	2,039 (59.7%)
非常勤	2,155	2,043
うち若手研究者 (割合)	1,206 (56.0%)	1,088 (53.3%)

出典：内閣府「独立行政法人、国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果」(平成22事業年度、平成19事業年度)
を基に文部科学省作成

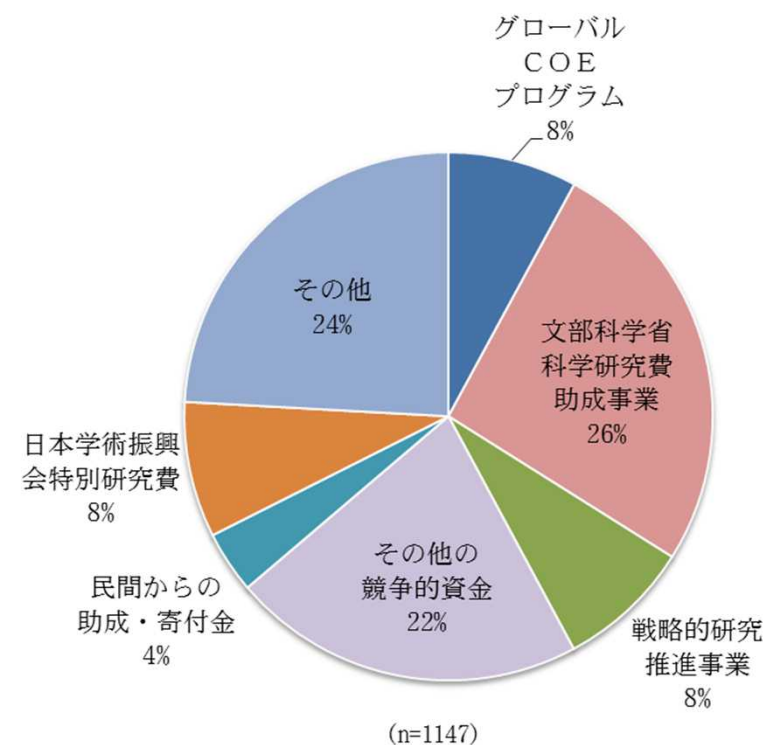
2 1. 任期付き研究者の研究の主な資金源（研究費、旅費等）及び給与の財源

○上司や上司のグループに与えられた研究費が、若手研究者の研究財源の主体となっている。また、任期制の職に就く若手研究者は、外部資金による雇用が中心となっている。

【自分自身の研究の主な資金源（研究費、旅費）】



【自分の給与の財源】

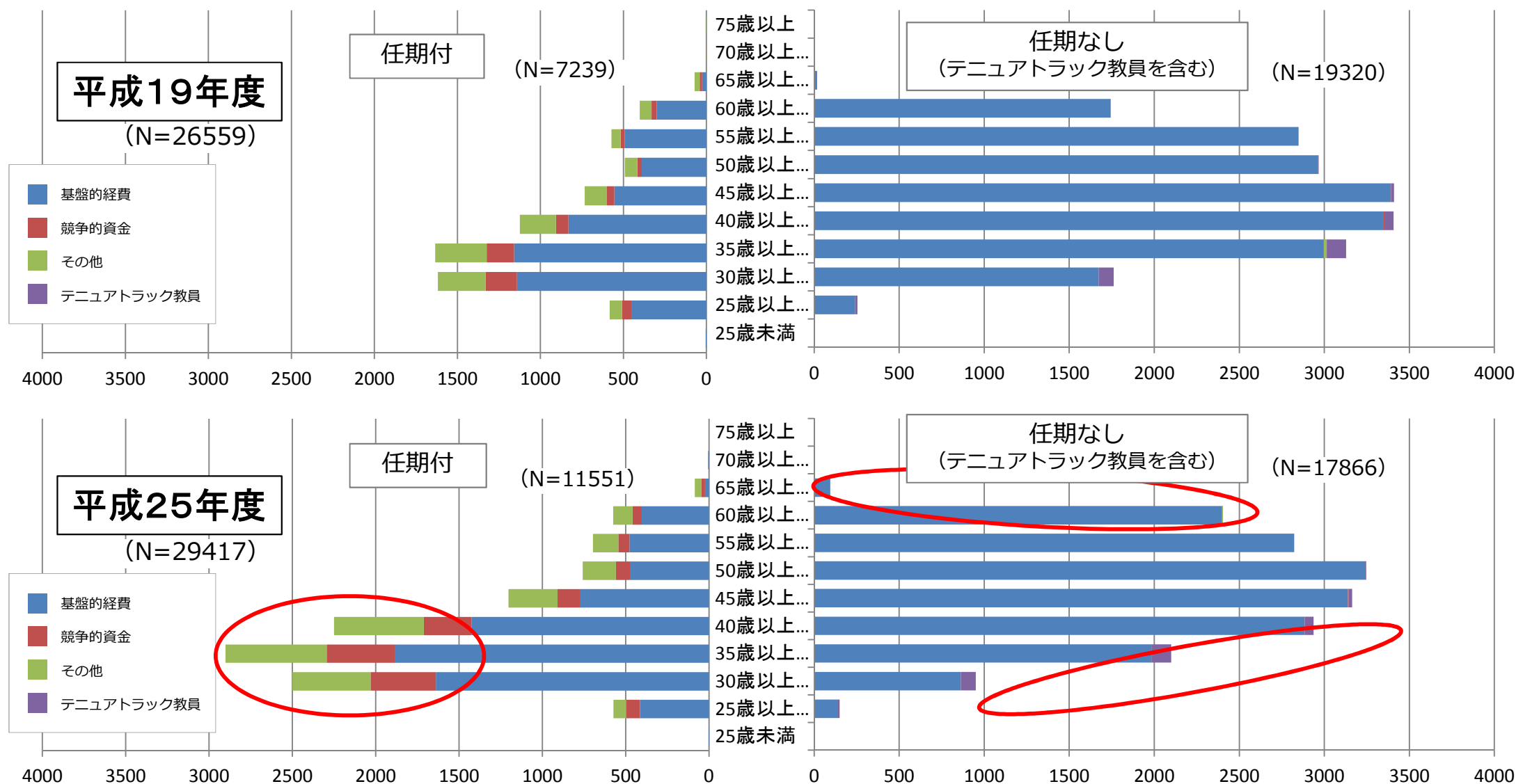


出典：日本学術会議 基礎医学委員会 提言「生命系における博士研究員（ポスドク）
並びに任期制助教及び任期制助手等の現状と課題」（平成23年（2011年）9月29日）

2 2. 研究大学における任期付教員の雇用財源

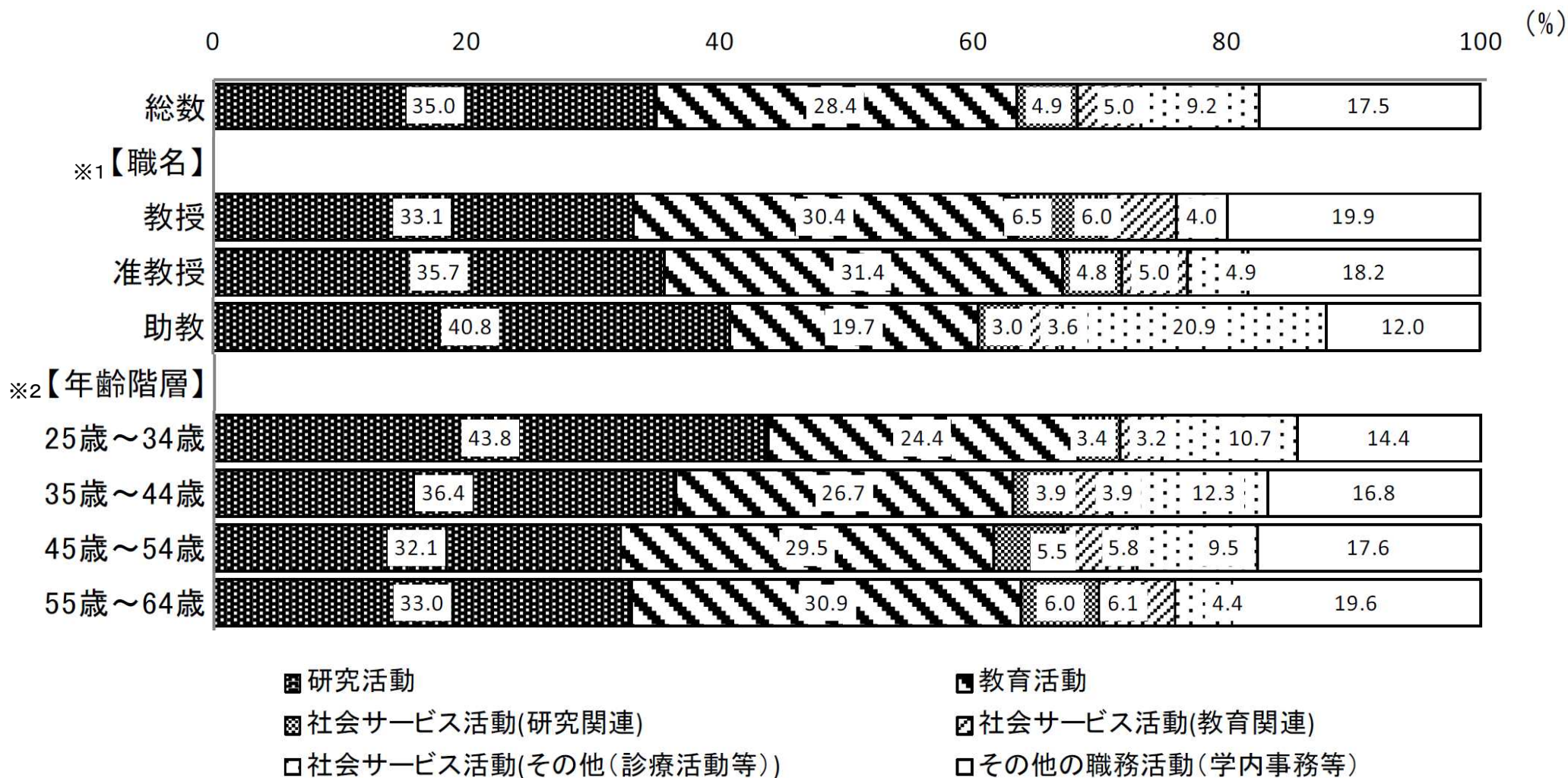
○研究大学(RU11)においては、任期なし教員ポストのシニア化、若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加が顕著。

○任期付教員の雇用財源は、基盤的経費・競争的資金等の外部資金ともに増加。



23. 教員の各職務活動に対する年間従事（職名別・年齢階層別）

○教員の研究従事率（エフォート）は、職名別では、教授33.1%、准教授35.7%、助教40.8%、年齢階層別では、25歳～34歳43.8%、35歳～44歳36.4%、45歳～54歳32.1%となっている。



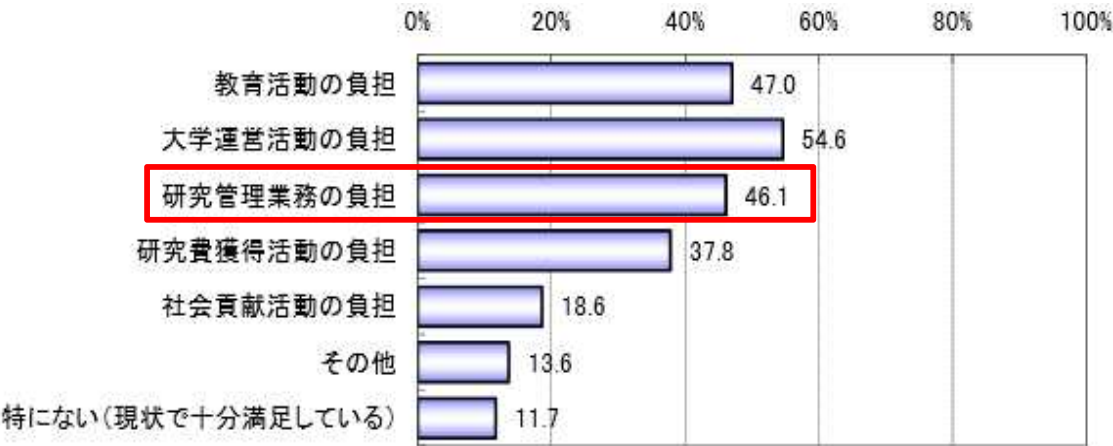
※1: 総数にはこのほかに講師・助手を含む。

※2: 総数にはこのほかに24歳以下及び65歳以上を含む。

24. RU11の教職員における研究管理業務の負担について

- 東京大学が平成23年にRU11の教職員を対象に実施した調査によると、「研究活動に充てる時間が足りない、又は研究に集中できないことの理由」(複数回答可)として、「研究管理業務の負担」を回答している者は43.8%であり、「大学運営活動の負担」(54.6%)、「教育活動の負担」(47.0%)に次いで高い。
- 研究者の職位が上がるにつれて、また、所属研究室の規模が大きくなるにつれて、研究管理業務の負担が大きくなる傾向がうかがえる。

研究活動に充てる時間が足りない、又は研究に集中できないことの理由をお答えください。(複数回答可)



【内訳】回答者の職位別

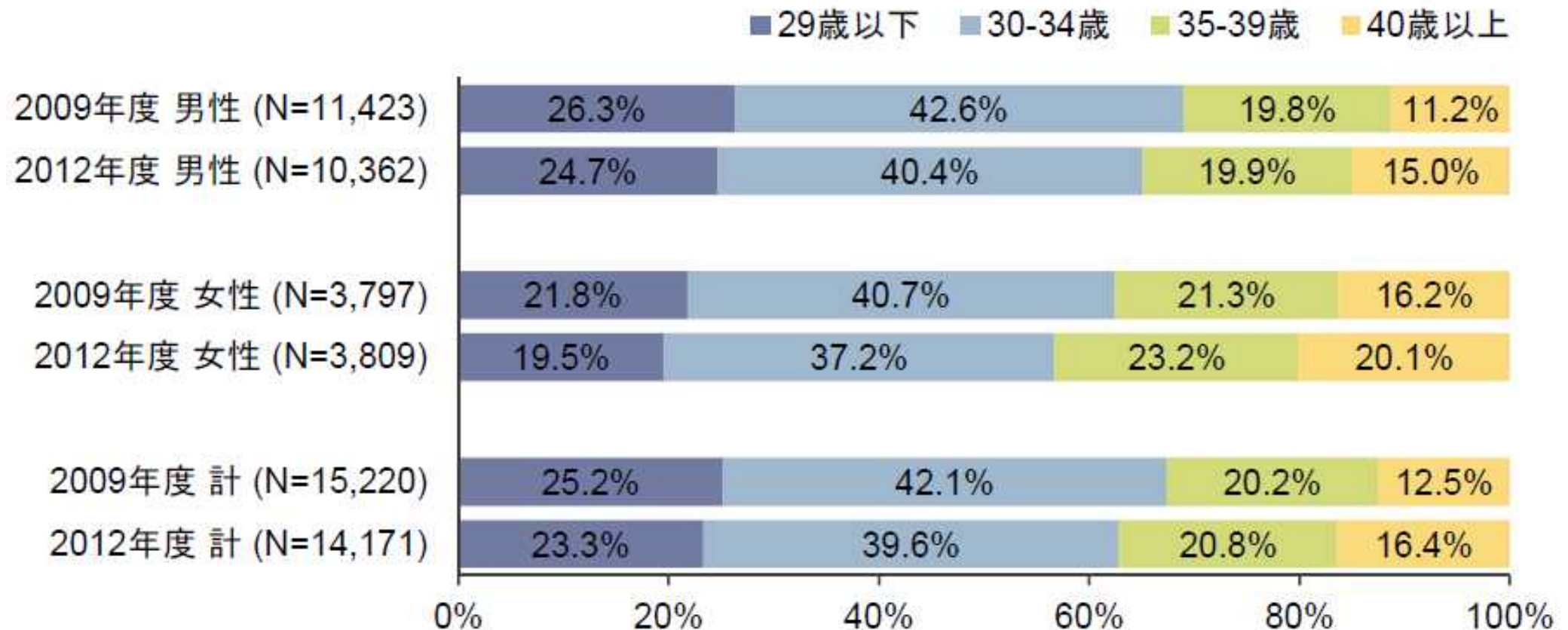
		全体	教授	准教授	講師	助教/ 助手	研究員	その他
「研究管理 業務の負担」 と回答した者	回答者数 (人)	1099	311	299	53	352	60	24
	割合 (%)	46.1	49.9	49.1	42.4	47.1	32.8	24.7
(参考) 回答者総数(人)		2384	623	609	125	747	183	97

【内訳】回答者が所属する研究室の規模(年間研究費総額)別

		全体	100 万円 未満	100 万円 以上 1000 万円 未満	1000 万円 以上 5000 万円 未満	5000 万円 以上 1億円 未満	1億円 以上	分から ない
「研究管理 業務の負担」 と回答した者	回答者数 (人)	1099	51	367	420	129	56	76
	割合 (%)	46.1	24.3	44.2	57.5	65.2	51.4	24.8
(参考) 回答者総数(人)		2384	210	830	730	198	109	307

25. ポストドクター等の男女別年齢構成(2009年11月在籍者、2013年1月在籍者)

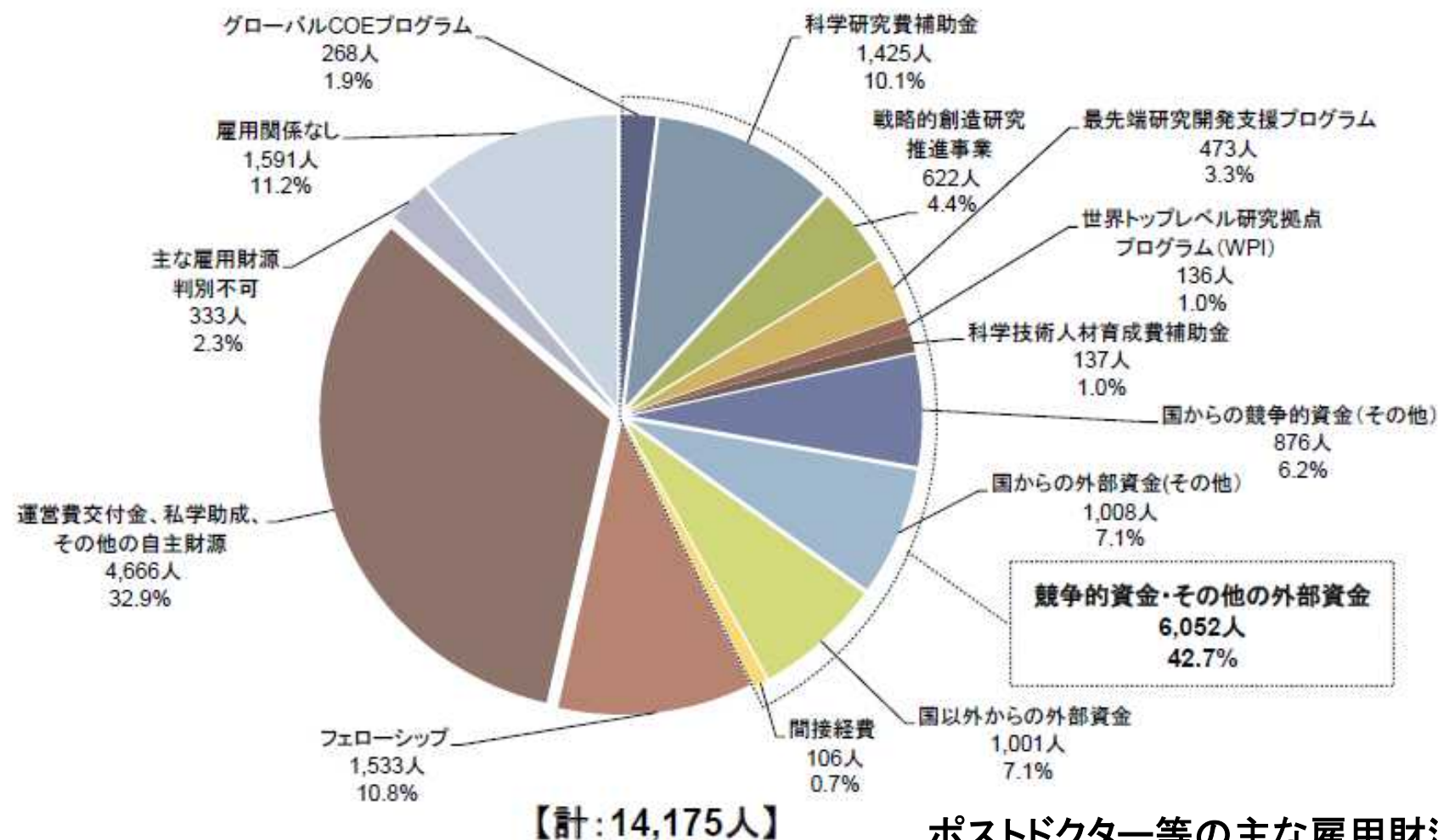
- ポストドクター等は、30～34歳の割合が最も高く、39%を占める(2013年1月在籍者)。
- 40歳以上のポストドクター等の割合が男女共に増加しており、高年齢化が進んでいる。



注) 2012年度は生年不明者4人を除く

26. ポストドクター等の主な雇用財源

○ポストドクター等の雇用財源の約半分(42.7%)は、競争的資金等の外部資金である。



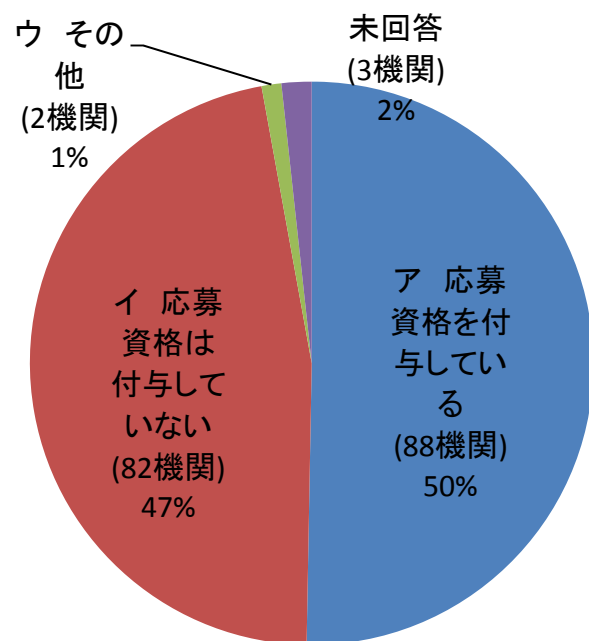
ポストドクター等の主な雇用財源
(2012年11月在籍者)

出典: 科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査
—大学・公的研究機関への全数調査(2012年度実績)—」

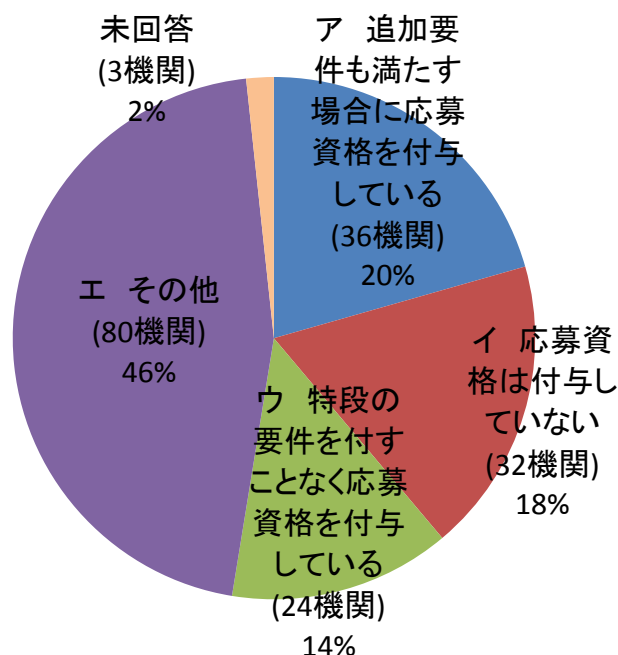
27. ポスドクへの応募資格の付与について【全体】

- 科研費により雇用されるポスドクについては、88機関(50%)が応募資格を付与。また、82機関(47%)は応募資格を付与して いなかった。その理由としては、雇用元の業務に専念するためとの回答が最も多かった。
- 科研費以外の外部資金により雇用されるポスドクについては、60機関(34%)が当該ポスドクに応募資格を付与。雇用元の業務に専念するためなどの理由から、32機関(18%)は応募資格を付与して いなかった。
- 運営費交付金等の内部資金により雇用されるポスドクについては、91機関(52%)が当該ポスドクに応募資格を付与。雇用元の業務に専念するためなどの理由から、20機関(12%)は応募資格を付与して いなかった。

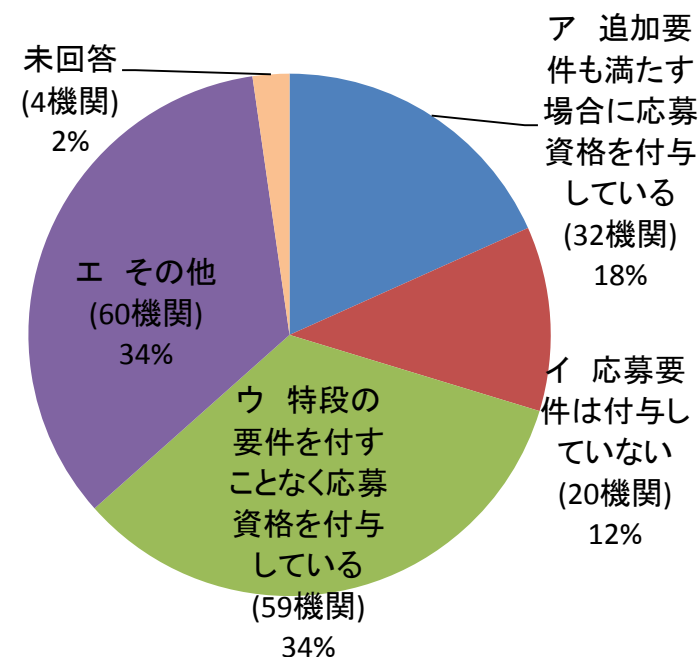
科研費で雇用のポスドク



科研費以外の外部資金で雇用のポスドク



内部資金で雇用のポスドク

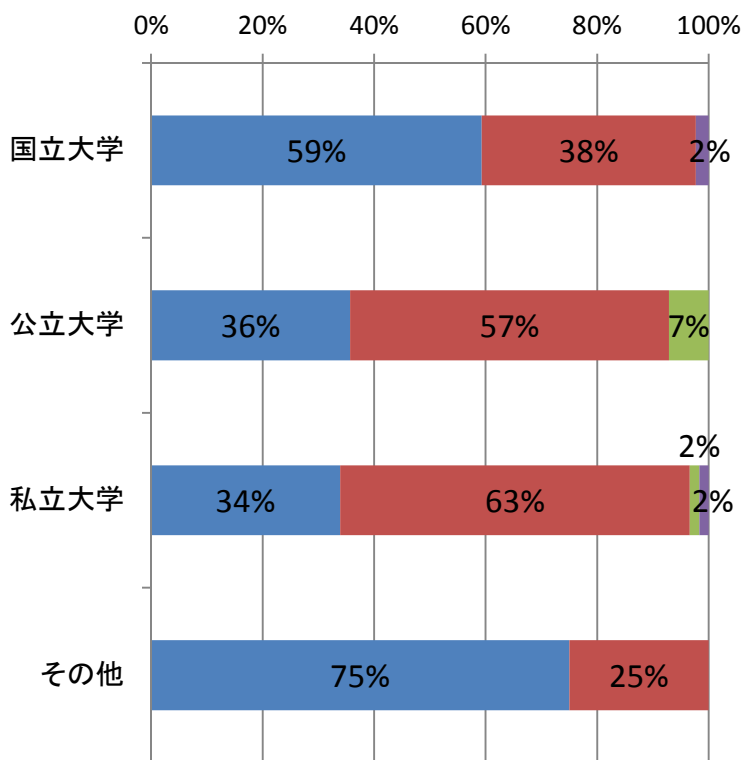


調査対象： 全国立大学及びそれ以外の研究機関で平成25年度の科研費交付件数が58件以上の機関(計200機関) (調査時期：平成25年9月17日～10月8日)

回答率：87.5%(175機関から回答)

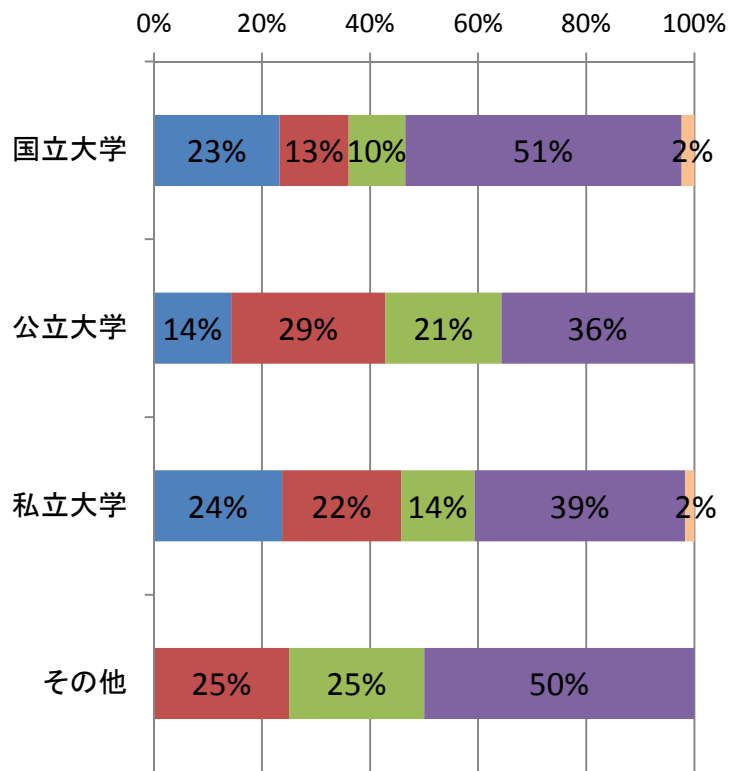
28. ポスドクへの応募資格付与について【機関種別】

科研費で雇用のポスドク



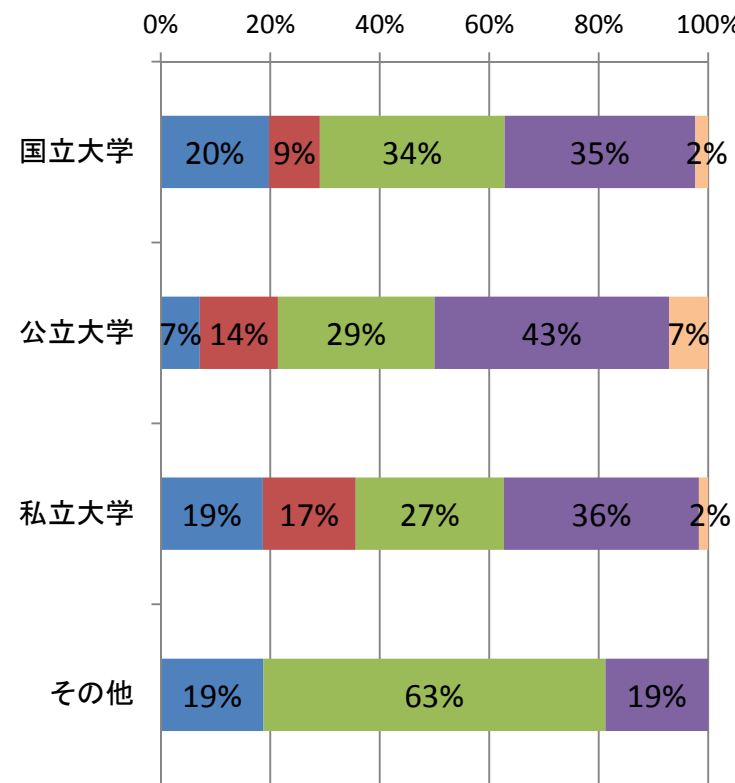
- ア 応募資格を付与している
- イ 応募資格は付与していない
- ウ その他
- 未回答

科研費以外の外部資金で雇用のポスドク



- ア ポスドクのみを対象とする要件も満たす場合に応募資格を付与している
- イ 応募資格は付与していない
- ウ 特段の要件を付すことなく応募資格を付与している
- エ その他

内部資金で雇用のポスドク



- ア ポスドクのみを対象とする要件も満たす場合に応募資格を付与している
- イ 応募要件は付与していない
- ウ 特段の要件を付すことなく応募資格を付与している
- エ その他

■ 未回答

調査対象： 全国立大学及びそれ以外の研究機関で平成25年度の科研費交付件数が58件以上の機関（計200機関）（調査時期：平成25年9月17日～10月8日）
 回答率：87.5%（175機関から回答）

出典：文部科学省作成

29. 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備の状況

○「若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備の状況」については、大学及び公的研究機関で不十分との認識。



Q1-2: 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備は充分と思いますか。

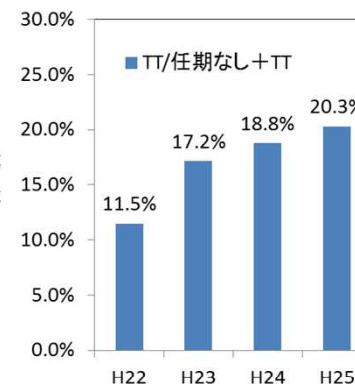
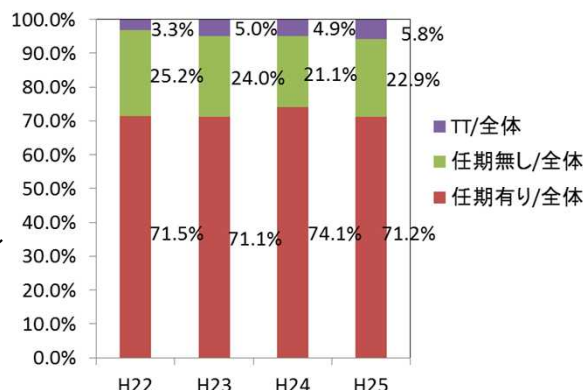
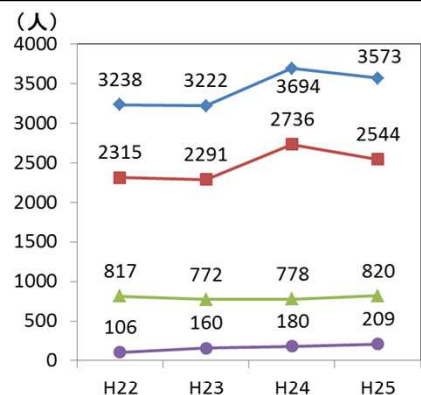
30. テニユアトラック制の普及状況

○新規採用教員数(自然科学系)に占めるテニユアトラック教員数の割合は、新規採用の約6%(任期無し若手教員の新規採用に占める割合は20%)にとどまる。

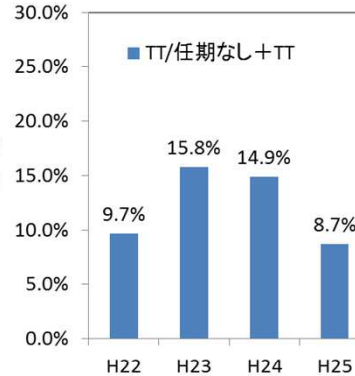
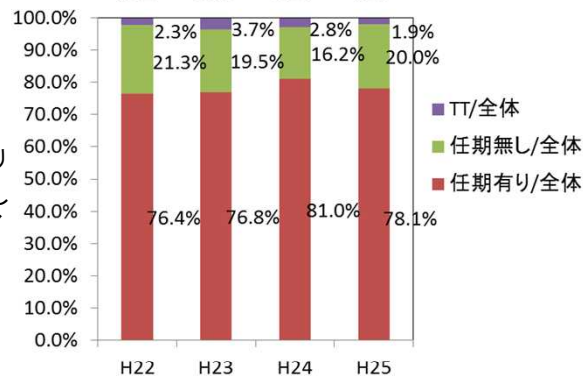
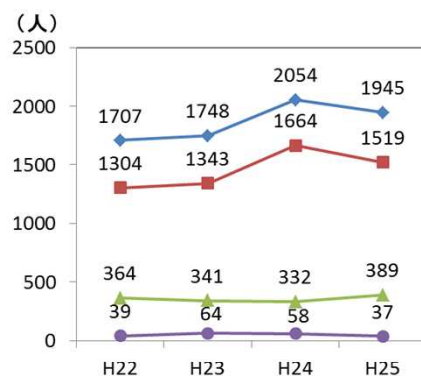
○中規模大学では、テニユアトラック制度の定着は比較的進んでいるが、大規模大学での定着は進んでいない。

事業支援機関における自然科学系新規採用教員の雇用形態状況(経年変化)

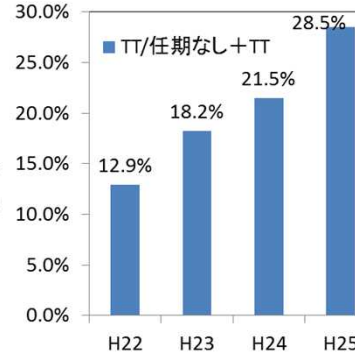
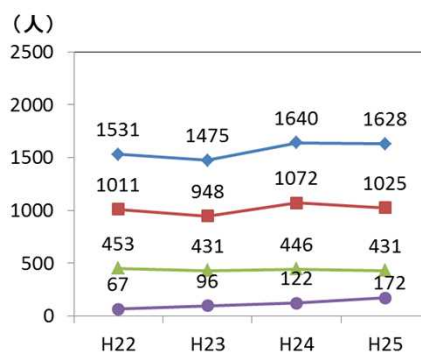
【全機関】



【RU11】



【RU11以外】

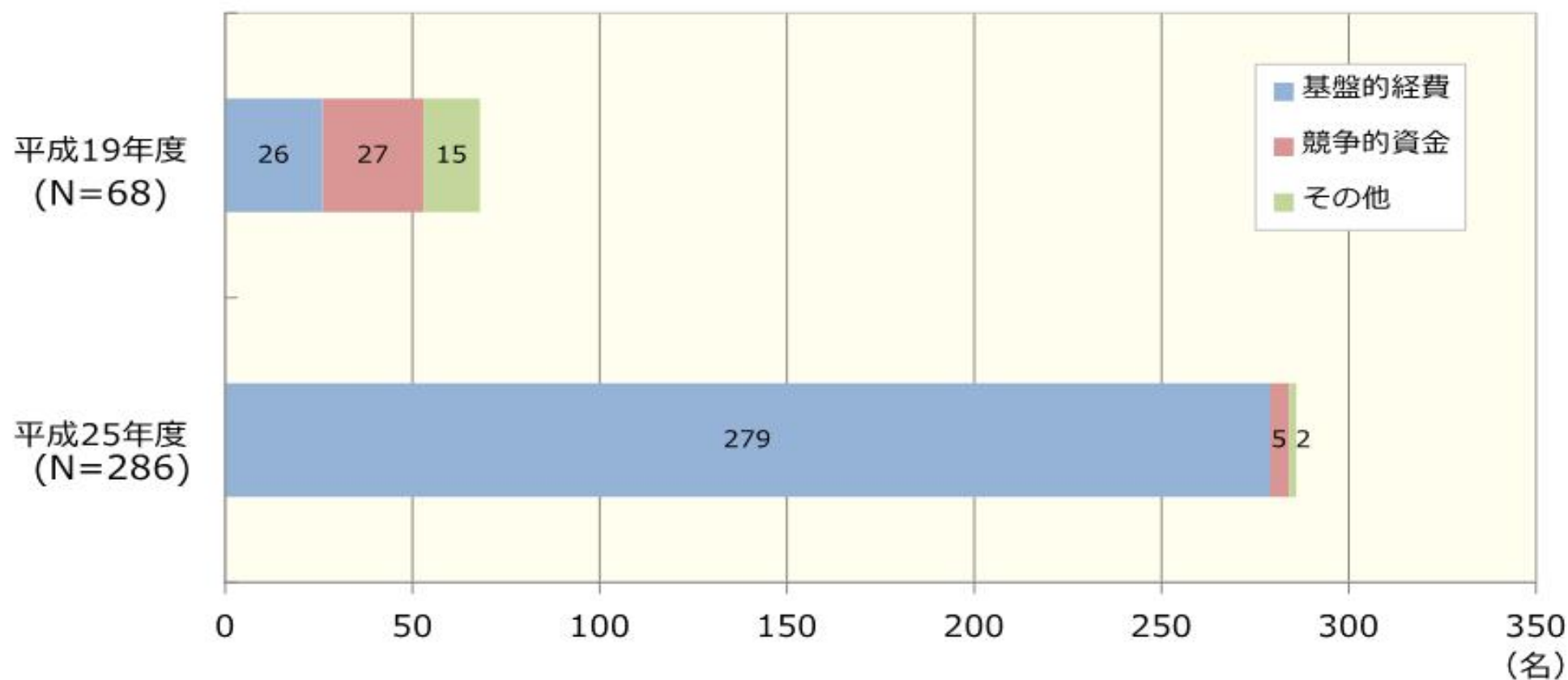


※ 実施機関57機関を対象とし、当該年度に新規採用された自然科学系の若手教員(39歳以下)数を調査し、任期の定め無しで採用された者とテニユアトラック教員として採用された者の割合を算出

出典：文部科学省作成

3 1. RU11におけるテニュアトラック教員の雇用財源

○平成19年度には、テニュアトラック教員の38%が基盤的経費、40%が競争的資金、22%がその他以て雇用されている一方で、平成25年度には、ほとんどのテニュアトラック教員が基盤的経費で雇用されている。



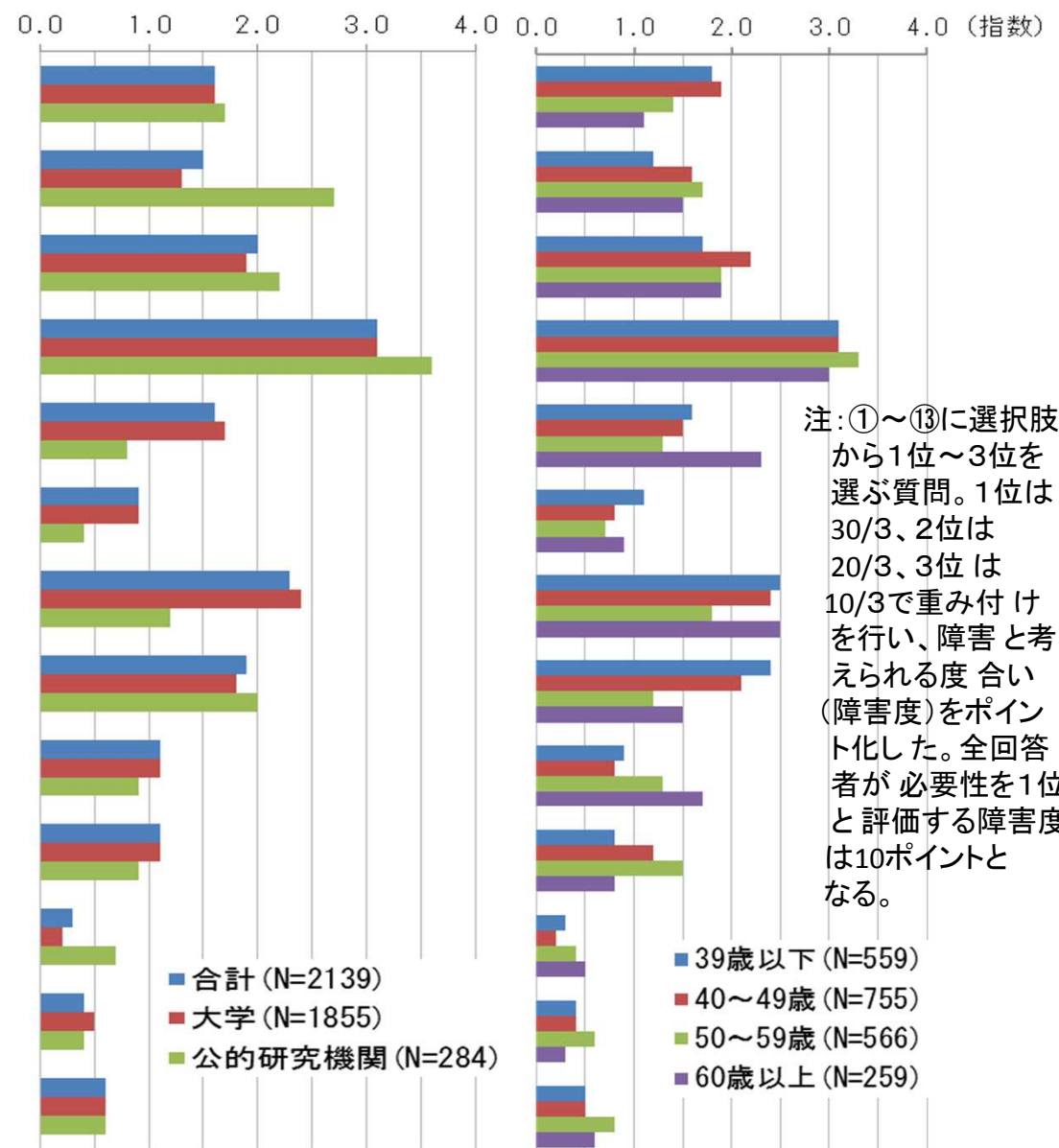
出典：文部科学省、科学技術・学術政策研究所

「大学教員の雇用状況に関する調査 ―学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期と雇用財源について―」

32. 若手・中堅研究者が独立した研究を実施する際に障害になること

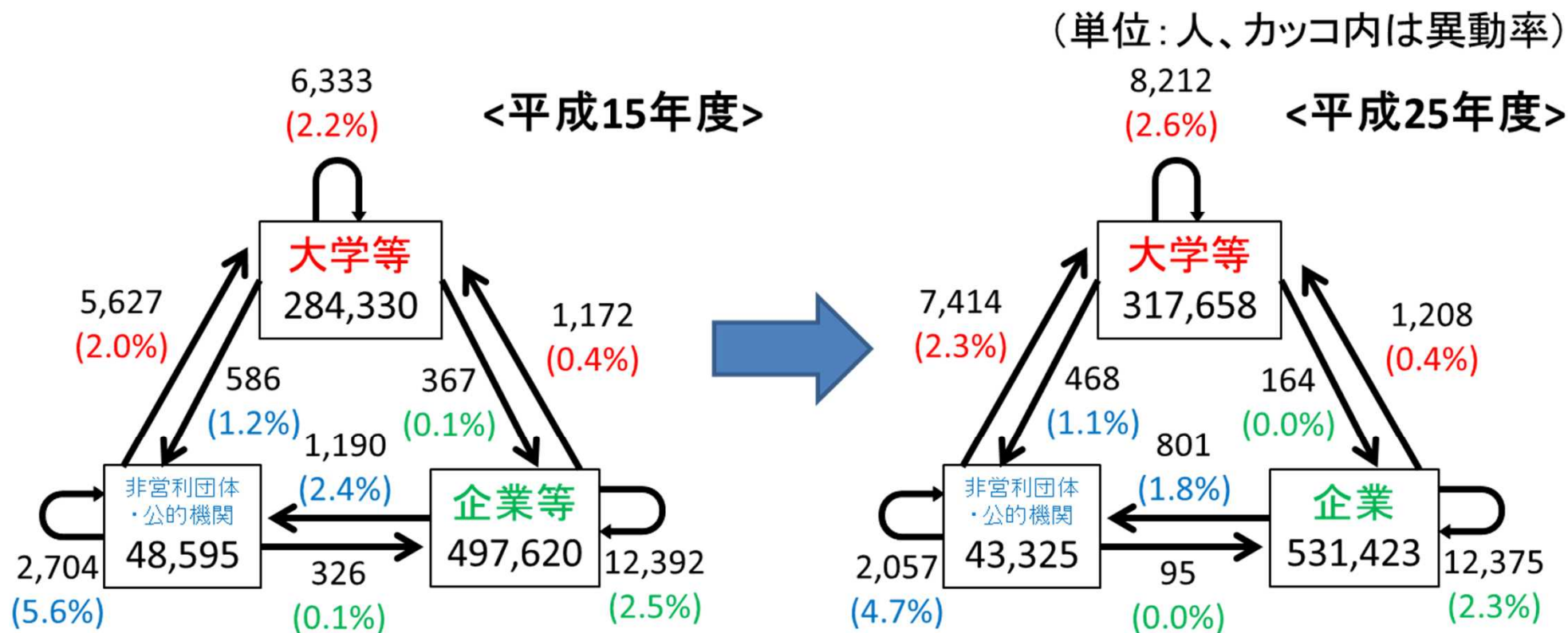
○雇用形態を背景とした制約、研究時間や指導体制の不十分さが若手・中堅研究者が独立して研究する障害になっている。

- ① 研究室(講座あるいは上司)の方針のため、研究テーマを自由に設定できない。
- ② 大型プロジェクトによる任期付雇用のため、研究テーマを自由に設定できない。
- ③ 雇用が不安定であるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない。
- ④ 短期間の成果が求められるため、自ら発案した研究テーマに挑戦することができない(研究室の方針に沿った形で研究を実施した方が、成果が出やすいなど)。
- ⑤ スタートアップ資金が充分ではなく、独立した研究を実施することが難しい(機器、研究スペース、研究スタッフが確保できないなど)。
- ⑥ 外部資金の額が小さく、研究を発展させることが難しい(研究テーマや研究チームを拡大させるなど)。
- ⑦ 安定的な研究資金の確保ができず、研究を発展させることが難しい(外部資金が継続して獲得できないと、研究の継続が困難になるなど)。
- ⑧ 研究マネジメントの負荷が高く、研究時間を十分に確保することができない(必要とする事務支援や技術支援が得られないなど)。
- ⑨ 研究マネジメントについての経験や人的ネットワーク等の形成が充分ではないため、独立した研究を実施することが難しい。
- ⑩ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施できるようにするための、教育や指導が充分に行われていない(指導教官や上司の意志や教育指導方針など)。
- ⑪ 研究分野の特性上、必ずしも若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する必要がない。
- ⑫ 特になし
- ⑬ その他



3.3. セクター間の異動状況

○セクター間・セクター内の異動率はいずれも低く、10年前と比較しても大きな変化は見られない。



※ 異動率とは、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数（ヘッドカウント）で割ったもの

出典: 総務省統計局「科学技術研究調査」を基に文部科学省作成

3 4. 大学教員における自校出身者の占める割合

○我が国の大学教員自校出身者の割合は大学全体平均で32.6%であり、長期的に見ると漸減傾向。各分野に共通して、国立大学教員の自校出身率が高い。

①自校出身者の割合の推移(分野別)

(単位: %)

年度	全体	専門分野				
		社会科学	理学	工学	農学	保健
1980	36.7	21.7	29.1	42.0	45.8	54.0
1983	37.4	21.4	29.9	42.3	46.7	53.9
1986	38.3	21.6	30.3	43.3	49.2	55.5
1989	38.1	20.7	29.3	41.7	48.2	57.4
1992	37.7	19.4	27.9	40.2	46.2	59.4
1995	37.5	19.4	26.8	39.8	45.1	59.5
1998	36.1	17.2	25.7	37.5	44.5	58.6
2001	34.0	15.8	24.5	35.9	43.1	55.9
2004	33.5	16.1	24.9	34.7	41.7	54.8
2007	34.0	16.4	25.0	33.9	43.4	55.3
2010	32.6	17.0	24.7	32.0	40.3	51.5

②自校出身者の割合の推移(大学種類別・分野別)

(単位: %)

大学の 種類	全体	専門分野				
		社会科学	理学	工学	農学	保健
国立	42.2	24.8	32.1	39.5	47.0	62.9
公立	26.2	11.9	9.6	16.8	12.5	43.9
私立	27.5	15.1	15.9	25.0	33.2	46.2

※ 保健には医学が含まれている。

※ ②は2010年度の数値

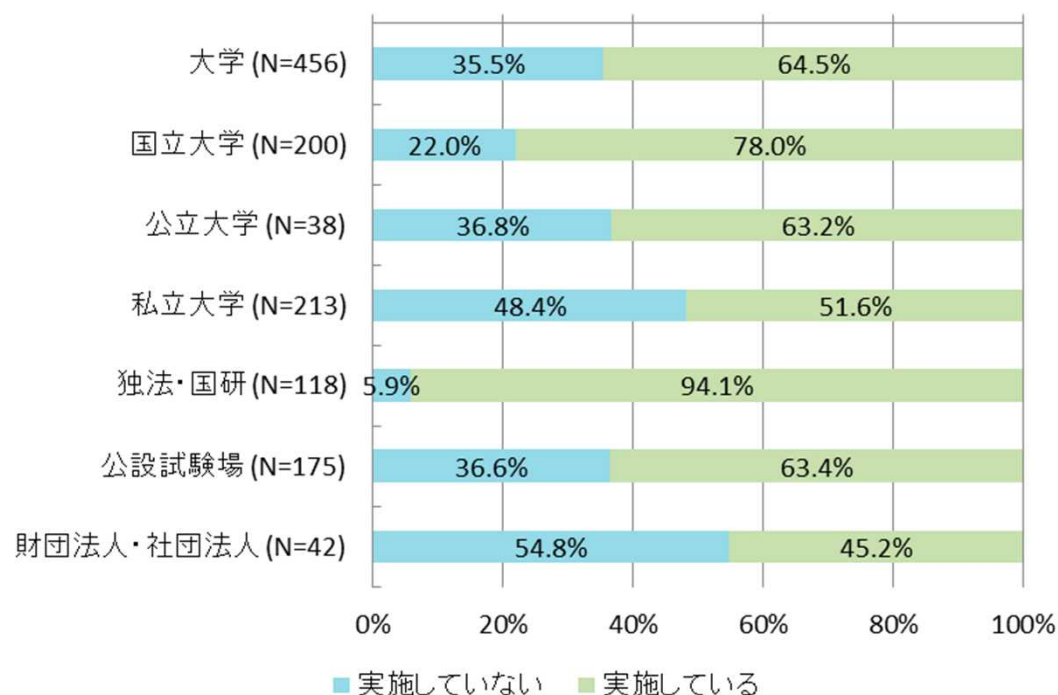
※ 自校出身者の比率は本務教員総数のうち、現在勤務している学校を卒業(修了)した者の占める割合である。

出典: 文部科学省「学校教員統計調査」

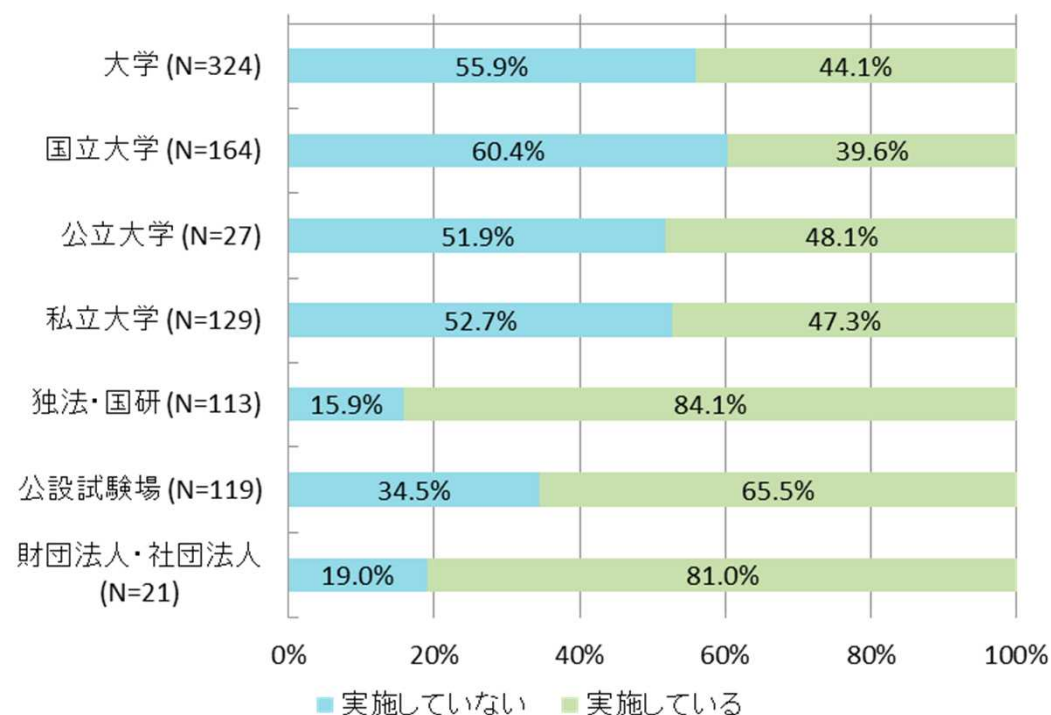
3 5. 研究者評価の実施状況等

○大学では、64.5%が研究者評価を実施している一方、半数以上は評価結果の芳しくない研究者への指導を実施していない。
独立行政法人・国立試験研究機関では、94.1%が研究者評価を実施し、8割以上が評価結果の芳しくない研究者への指導等を実施している。

研究者評価の実施状況



評価結果の芳しくない研究者への指導実施状況

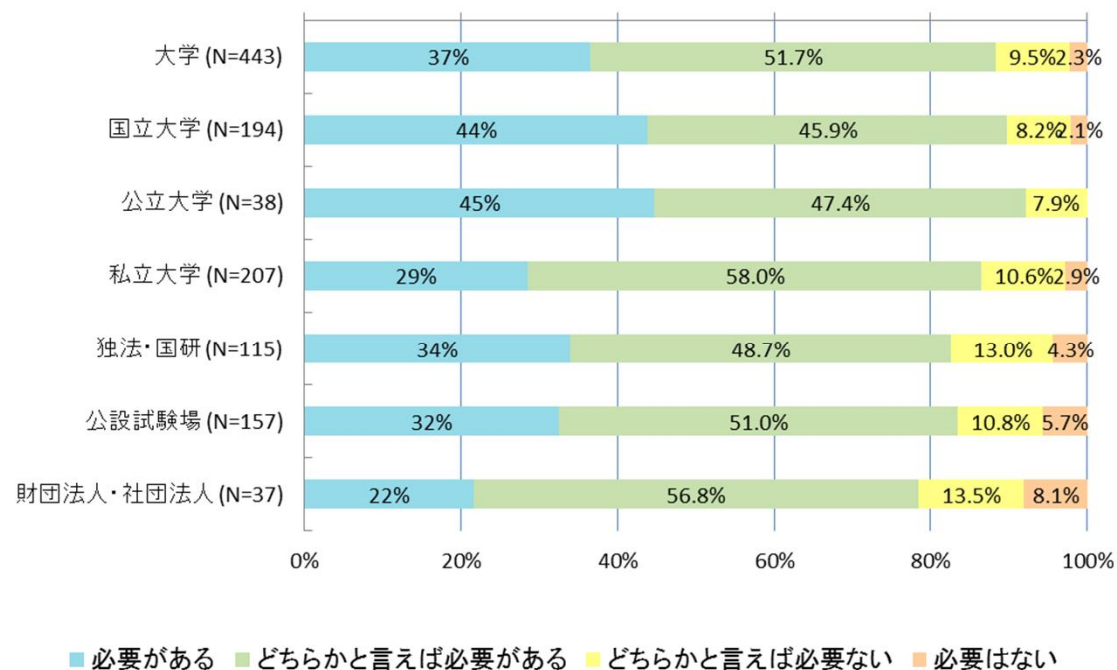


出典：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No.123(平成21年3月)
を基に文部科学省作成

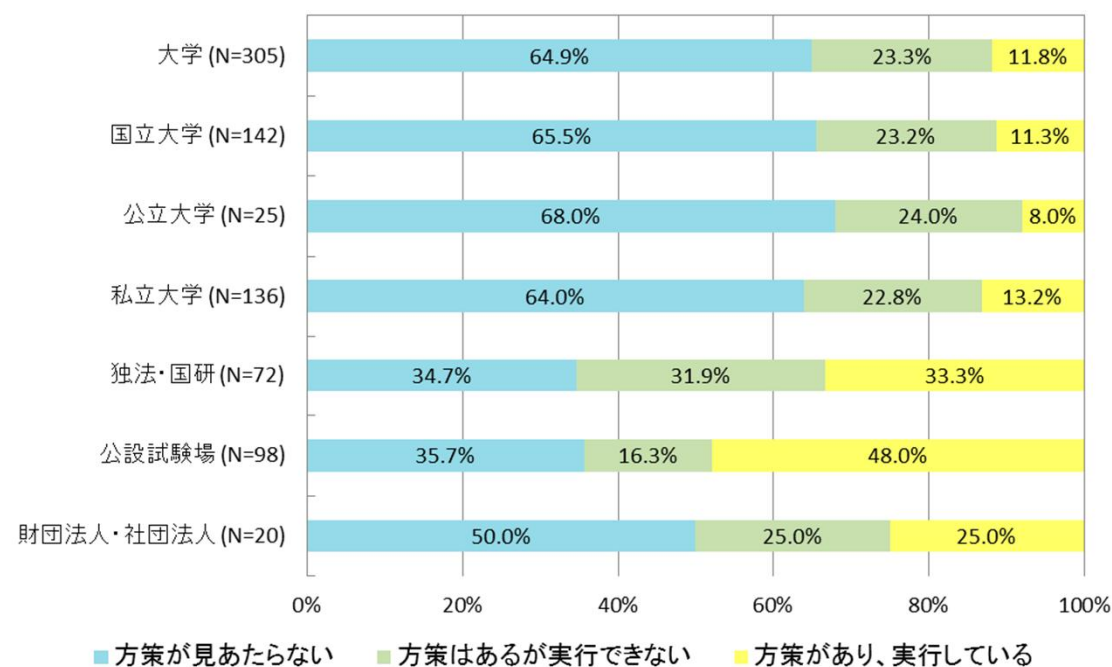
36. 業績の低迷する研究者の転出促進に対する考え方及び方策の状況

○業績の低迷する研究者の転出促進の必要性は認識されているものの、転出促進の方策について実施していない機関が多い。

業績の低迷する研究者の転出促進の必要性



業績の低迷する研究者の転出促進の方策



出典：科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」NISTEP REPORT No.123(平成21年3月)
を基に文部科学省作成

37. 業績評価の結果を踏まえた研究者へのインセンティブ付与

○業績評価を踏まえた研究者へのインセンティブ付与については、不十分であるとの強い認識が大学において示されている。



充分度を上げた理由の例

- 年俸制の導入
- 研究業績の個人研究費への反映
- 表彰制度、報奨制度の導入
- 業績評価に応じた昇級システムの検討
- 評価結果の給与への反映

充分度を下げた理由の例

- インセンティブ制度が、大学の財政状況悪化のため後退
- 給与への反映については微々たるもので、インセンティブ付与とは言い難い
- 制度があっても経費や人員などの不足で実施が困難
- 評価が公正でないケースがある

Q1-17:業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていますか。

38. 国立大学における年俸制の導入について

背景

研究者ポストの
硬直化・高齢化

若手研究者の
ポスト待ち
長期化

優秀な
外国人研究者の
応募が少ない

人材の
流動性の
低下

一律な
給与体系

趣旨

- 「国立大学改革プラン」(平成25年11月26日公表)において、人事・給与システムの弾力化を進めることとしており、年俸制については、特に教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に1万人規模で導入していくこととしている。
- これらを踏まえ、平成26年度予算において、適切な業績評価に基づいた給与体系を構築するため、その推進の一助に資する施策として、退職手当にかかる配分方法を見直し、政策的経費との位置付けの下、「年俸制導入促進費」を措置することにより、改革加速期間中における年俸制の本格導入を一層促進する。

期待される効果

- 法人サイド
組織の活性化
教員の意識改革
優秀な人材の確保
- 教員サイド
能力・成果主義による
賃金の実現

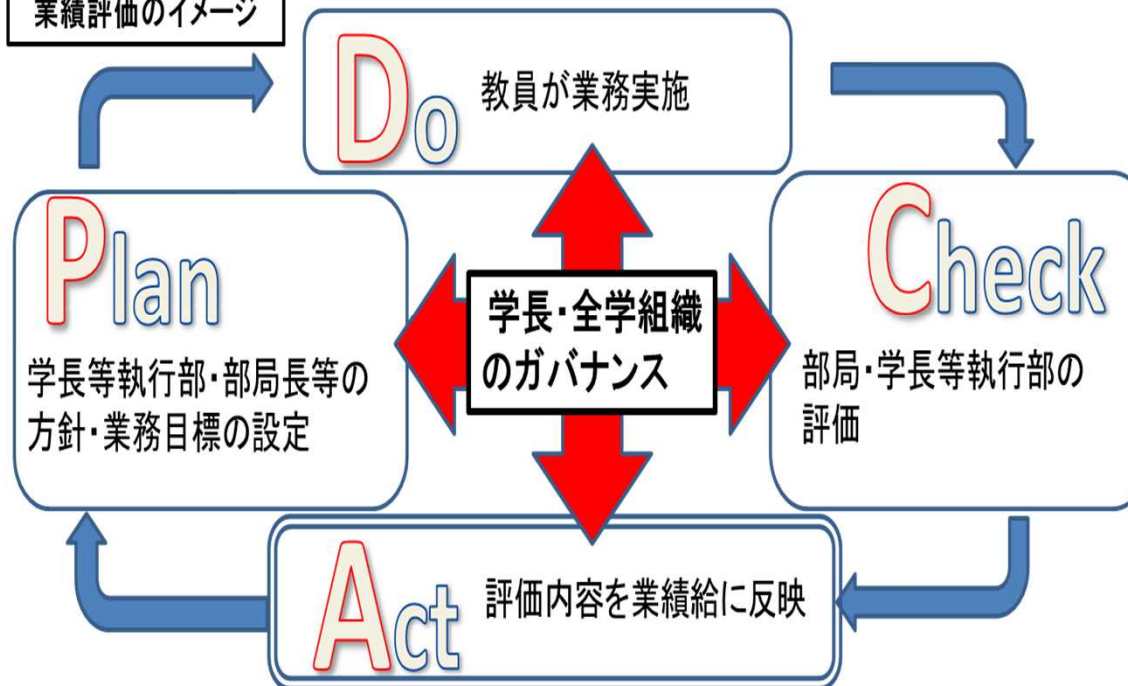
主な適用対象

シニア教員
← 55歳～60歳の
範囲での導入を念頭に

新規採用教員
← 雇用条件として年俸制を
提示

学長直属組織
先進的な教育研究を
行っている組織の教員
← 流動性が高い、
組織のミッションが明らか

業績評価のイメージ



(特色ある評価方法)

活動目標自体をその内容に応じて高レベル～低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの

各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価に反映するもの

当該法人の中期目標・中期計画・各法人の改革プラン等を踏まえた活動目標を策定させる。

(評価項目の例)

教育	授業科目の担当、学位授与数、FDの取組
研究	著書、論文数、研究成果、外部資金獲得額
社会貢献	公開講座の開催、地域貢献への参画
大学運営	学内委員としての活動

39. 年俸制を導入している研究開発法人及び主な国立大学

- 研究開発型の独立行政法人に関しては、理化学研究所等13法人で年俸制を導入。
- 一部の大学においても年俸制が導入され、少なくとも3,000人以上の教員に適用。

法人名(所管官庁)	年俸制研究 職員数(人)
理化学研究所 (文部科学省)	1,430
宇宙航空研究開発機構 (文部科学省)	413
海洋研究開発機構 (文部科学省)	342
科学技術振興機構 (文部科学省)	320
日本原子力研究開発機構 (文部科学省)	131
国立がん研究センター (厚生労働省)	114
国立精神・神経医療研究センター (厚生労働省)	88
国立国際医療研究センター (厚生労働省)	68
国立循環器病研究センター (厚生労働省)	67
放射線医学総合研究所 (文部科学省)	60
防災科学技術研究所 (文部科学省)	55
国立長寿医療研究センター (厚生労働省)	46
国立成育医療研究センター (厚生労働省)	39

大学名	年俸制 教員数(人)
大阪大学	614
東北大学	528
京都大学	453
名古屋大学	450
北海道大学	306
筑波大学	271
東京工業大学	214
東京大学	156
神戸大学	125
千葉大学	98

出典：(左) 行政改革推進会議独立行政法人改革等に関する分科会資料等を基に文部科学省作成(職員数は平成25年4月1日現在)
(右) 各国立大学法人の「役職員の報酬・給与等について」(平成25年度)を基に文部科学省作成

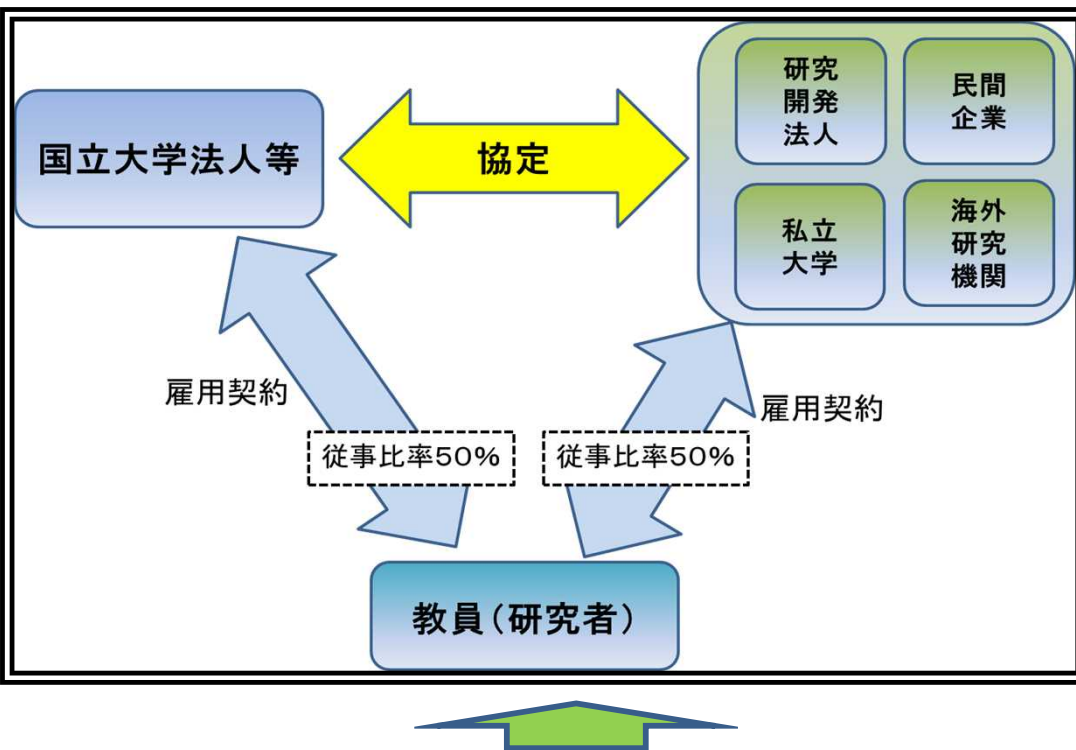
40. クロスアポイントメント制度について

基本的考え方

- クロスアポイントメント制度(混合給与)については、国立大学の機能強化等を図るため、平成26年11月に発出した国立大学改革プランにおいて、改革加速期間中(平成25～27年度)の重点的取組事項「人事・給与システムの弾力化」の一環として、その導入を促進。
- 本取組により、多様な教育研究人材の確保が可能となり、国立大学における教育研究の活性化や科学技術イノベーションの促進にも資することが期待される。

導入イメージ(例)

※ 従事比率は一例。



研究者が医療保険や年金で不利益を被らないよう、制度官庁とともに検討中

期待される効果

研究

- 即戦力となる優秀な研究人材の確保
- 国立大学の技術シーズの事業化
- 企業の研究者が、国立大学の研究インフラを活用し共同研究を推進することにより、技術の実用化に向けた実証や性能評価の一層の推進

教育

- 企業における最先端研究の知見を学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材の育成
- 教員と企業の研究者が協同して、実践的な技術者教育プログラムを開発