



文部科学省

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

資料 2

イノベーションの観点からの大学改革及び 競争的研究費改革の一体的推進について

平成27年4月9日

文部科学省

説明事項

1. イノベーションの観点からの大学改革及び競争的研究費改革の一体的推進について
2. 第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方について（中間まとめ）
3. 競争的研究費改革について
4. 卓越大学院について
5. 卓越研究員について

1. イノベーションの観点からの 大学改革及び競争的研究費改革の 一体的推進について

イノベーションの観点からの大学改革及び競争的研究費改革の一体的推進について

(文部科学省において検討中の内容)

改革の目的

- 中長期の経済成長を持続的に実現するためには、継続的にイノベーションを生み出す環境を作り出すことが重要であり、企業に対する直接的な取組だけでなく、大学の「知の創出機能」を最大限に活かす取組を推進することが重要。
- このため、「地域企業の生産性向上」「ユニークな研究領域の深化」「世界水準の最先端研究の推進」など、各大学の強み・特色をより発揮させ、機能強化を促す大学改革を推進するとともに、競争的資金と一体的に改革を進め、研究力の強化、産業界や地域などとの連携強化などを図り、イノベーション創出に貢献できる大学を実現。

主な課題

1. 大学の運営や組織の強化

- 持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学を実現するため、各大学自らの強み・特色を最大限に生かし、資源配分や組織再編等により、自ら改善・発展する仕組みの構築が必要
- 国立大学の学長のリーダーシップによる学内のマネジメントを予算面で強化する必要

2. 資金

- 大学独自の特色ある取組を進めるには運営費交付金に加え、多元的な資金確保が必要
- 世界のトップ大学に比べ給与などの待遇面で見劣り、優秀な研究者の世界規模での獲得競争に参加できていない

3. 研究基盤としての人材の育成・処遇

- 流動性の世代間格差が生じているとともに、若手研究者やイノベーション促進人材の育成や処遇が不十分であり、イノベーションを創出する大学としてその研究基盤が弱体化する恐れ

各課題に対する主な対応策

1. 国立大学運営費交付金改革(機能強化の推進と学内マネジメントの支援)

- 各大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、**予算上、3つの重点支援の枠組み及び共通する政策課題への重点支援の枠組みを新設**。各大学のビジョンに基づく取組構想を、例えば、研究成果やその社会的実装の状況等の**KPIなどにより評価**し、その後の**運営費交付金等の配分に反映**。各大学の取組構想に応じて、**研究マネジメント改革、人事給与システム改革(年俸制、混合給与など)等の工夫や方策を構想に盛り込む**よう各大学に求めることとする。
- 学長裁量経費を新設**し、組織再編等の**学内資源の再配分等の、学長のリーダーシップによる改革の取組を支援**。取組を行うに当たっては、例えば、IRの充実、学内予算や人的資源の把握と分析、研究成果等も含めた積極的な情報公開等による**大学運営の透明性確保**等が重要。

2. 研究力強化に資する競争的研究費改革

- 上記の**人事給与システム改革が行われることを前提として直接経費からの人件費支出の柔軟化を行う**ことにより、硬直化している**人材構造の新陳代謝を促進**し、若手が活躍できる環境を整備。
- 競争的研究費等は、大学のマンパワーや研究設備等のインフラのほか、長年積み上げた「強み」を利用しており、また、これらの維持・向上が将来の研究発展につながるため、大学運営・財務状況の更なる透明性を前提として、**間接経費の措置対象拡大により、大学改革にインセンティブを付与し、社会的要請に応えるマネジメントの実現**を後押し。

3. 研究基盤としての人材の育成

- 将来にわたる研究力の維持発展に重要な若手研究者については、テニュアトラック制等の推進や人事給与システム改革と連動する「卓越研究員制度」の創設等により、**若手研究者が挑戦できるポストの拡充**を図る。

4. その他

- 上記の他、寄附金受入れの拡大、保有資産の有効活用、民間からの共同研究費等の受入れ拡大など、**大学の自律的経営を促すための取組を推進**。

我が国の研究力向上を図り、
持続的なイノベーション創出の実現を目指す

大学改革と競争的研究費改革を一体的に推進することにより、

2. 第3期中期目標期間における国立大学法人 運営費交付金の在り方について（中間まとめ）

第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方について（中間まとめ）のポイント

第3期(H28年度～)には、各国立大学が形成する強み・特色を最大限にいかし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す

第3期の国立大学法人運営費交付金の在り方

- ✓ 運営費交付金は、国立大学法人が安定的・持続的に教育研究活動を行うために必要不可欠な経費
- ✓ 各国立大学法人が自らの努力で増収を図った場合に、運営費交付金を減額しないという従来の取扱いは踏襲
- ✓ 各国立大学法人のビジョンに基づき、機能強化を迅速に実現
- ✓ 各国立大学法人の規模、分野、ミッション、財務構造等を踏まえ、きめ細かな配分方法を実現するとともに、透明性を向上

◆ 第3期中期目標・中期計画との関係について

各大学の機能強化の方向性に応じた重点支援を受ける取組構想は、中期目標・中期計画に記載され、中期計画に書き込まれるべき指標が取組構想の評価指標を踏まえて設定されることが想定

◆ 競争的研究費との一体改革

競争的研究費改革に関する有識者会議の検討状況を踏まえつつ、運営費交付金の在り方についても必要な検討を行う

◆ 財源の多元化や自律的な運営を図るための今後の検討課題

寄附の拡大に向けた取組、学生納付金の設定の在り方、産業競争力会議から提案されている「特定研究大学(仮称)」については、今後検討

改善点Ⅰ 機能強化の方向性等に応じた重点配分

- 国立大学の多様な役割や求められている期待に応える点を総合的に勘案し、機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、予算上、三つの重点支援の枠組みを新設

重点支援① 主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学を支援

重点支援② 主として、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で地域というより世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学を支援

重点支援③ 主として、卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する取組を中核とする国立大学を支援

※ このほか、国立大学に共通する政策課題に対し重点支援

- 三つの枠組みから大学が自ら一つ選択し、取組構想を提案。その際、測定可能な評価指標(KPI)等を設定。その後、有識者の意見を踏まえて支援する取組を選定
- 基本的に中期目標期間を通じて支援を実施。原則、年度ごとに取組構想の進捗状況を確認するとともに、評価指標を用いて向上度を評価し予算に反映
- 優れた取組については、支援終了後運営費交付金の配分に一定の加算

改善点Ⅱ 学長の裁量による経費（仮称）の区分

- 学長のリーダーシップを予算面で発揮し、組織の自己変革や新陳代謝を進めるため、教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進する仕組みとして「学長の裁量による経費」を区分
- 文部科学省が、中期目標期間中の経費の規模を算出し、各国立大学に提示。提示した規模以上の規模で各国立大学が取組を実施
- 有識者の意見を踏まえつつ、この経費を活用した業務運営の改善の実績や教育研究活動等の状況を3年目・5年目に確認。その結果に応じて改善の促進や予算配分に反映

(参考)国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会について

「第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方検討会」を設置(平成26年10月)

1. 趣旨

平成28年度から国立大学法人の第3期中期目標期間が開始するに当たり、同期間における国立大学法人運営費交付金の在り方等について、必要な検討を行う。

2. 検討事項

①運営費交付金の配分方法等の仕組み、②予算配分に反映するための評価等、③第3期中期目標期間における制度設計 等

(委員名簿)

座長	須藤 亮	株式会社東芝常任顧問、一般社団法人日本経済団体連合会産業技術委員会企画部会長
座長代理	有川 節夫	前国立大学法人九州大学総長
	上山 隆大	慶應義塾大学総合政策学部教授
	海部 宣男	元大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台長
	北山 禎介	株式会社三井住友銀行取締役会長
	熊平 美香	一般財団法人クマヒラセキュリティ財団代表理事
	小林 雅之	国立大学法人東京大学大学総合教育研究センター一教授
	鈴木 英敬	三重県知事
	橋本 和仁	国立大学法人東京大学大学院工学系研究科応用化学専攻教授
	日比谷 潤子	国際基督教大学長
	山本 廣基	独立行政法人大学入試センター理事長
	山本 眞樹夫	国立大学法人帯広畜産大学監事、前国立大学法人小樽商科大学長

(座長以外の委員は五十音順 敬称略 計12名)

これまでの開催状況と今後の予定

平成26年11月5日(水)	第1回検討会	平成27年1月29日(木)	第5回検討会	4月～6月	月に一回程度開催
11月17日(月)	第2回検討会	2月16日(月)	第6回検討会		
12月1日(月)	第3回検討会	3月13日(金)	第7回検討会		
平成27年1月16日(金)	第4回検討会	3月26日(木)	第8回検討会		

3. 競争的研究費改革について

競争的研究費改革に関する検討会について

1. 趣旨

競争的研究費については、産業競争力会議の状況も踏まえ、次期科学技術基本計画に沿った施策展開をしていくために、「研究成果の持続的最大化」のための競争的研究費に係る改革の方向性等について検討していく必要があり、有識者から助言を得るため、「競争的研究費改革に関する検討会」を開催する。

2. 検討事項

- (1) 競争的研究費に係る課題の分析に関する助言
- (2) 競争的研究費改革の方向性に関する助言
- (3) その他

3. 構成員

主査	濱口 道成	名古屋大学総長
主査代理	大垣 眞一郎	公益財団法人水道技術研究センター理事長、東京大学名誉教授
	有信 睦弘	独立行政法人理化学研究所理事
	井関 祥子	東京医科歯科大学大学院医歯学総合研究科教授
	上山 隆大	慶應義塾大学総合政策学部教授
	甲斐 知恵子	東京大学医科学研究所教授
	小安 重夫	独立行政法人理化学研究所統合生命医科学研究センターセンター長
	佐藤 勝彦	大学共同利用機関法人自然科学研究機構機構長
	角南 篤	政策研究大学院大学教授
	竹山 春子	早稲田大学先進理工学部生命医科学科教授
	知野 恵子	読売新聞東京本社編集委員
	橋本 和仁	東京大学大学院工学系研究科教授
	藤巻 朗	名古屋大学大学院工学研究科教授
	若山 正人	九州大学理事・副学長

競争的研究費改革に関する検討会 スケジュール

2月20日(金) 第1回検討会

1. 競争的研究費改革に関する検討会の設置と運営について
2. 大学における競争的研究費等の現状について
 - ・永田 恭介 筑波大学長
 - ・藤巻 朗 名古屋大学大学院工学研究科教授(本検討会委員)
 - ・橋本 和仁 産業競争力会議議員(本検討会委員)
 - ・西尾 章治郎 科学技術・学術審議会学術分科会学術の基本問題に関する特別委員会主査
3. 競争的研究費改革について
4. その他

3月 4日(水) 第2回検討会

1. 競争的研究費改革に関する検討会の検討対象について
2. 関係者からの意見聴取について
 - ・永里 善彦 日本経済団体連合会産業技術委員会産学官連携推進部会長
 - ・中村 道治 科学技術振興機構理事長
 - ・勝木 元也 日本学術振興会学術システム研究センター副所長
 - ・村松 岐夫 日本学術振興会学術システム研究センター副所長
3. その他

3月13日(金) 第3回検討会

1. 研究成果の持続的最大化に向けた具体的取組事例
～主に間接経費の活用の観点から～
 - ・千葉 一裕 東京農工大学副学長
 - ・西中村 隆一 熊本大学発生医学研究所副所長
 - ・三島 良直 東京工業大学長
2. 論点整理に向けて
3. その他

4月～5月 2、3回程度開催

6月頃 中間取りまとめ(予定)

競争的研究費改革の方向性について

イノベーション・ナショナルシステムの実現に向け、研究成果の持続的最大化を目的に、競争的研究費制度の改革を断行。また、大学改革との一体的な改革により、我が国がイノベーションに最も適した国となるための基盤を構築。

改革①

- 大学等の研究機関においては、外部資金により研究活動を行うに当たって、管理的な経費が必要経費として発生。
- 加えて、より優れた研究成果を生み出すためには、研究支援体制の充実等の環境整備も不可欠。
- しかし、「競争的資金」以外では必ずしも措置されておらず、研究機関の持ち出しが発生。

大学等における **間接経費の使途の透明性向上**を前提として、**間接経費の措置対象を拡大**する。

改革②

- 大学等の研究機関においては、テニユア人材の流動性が低く、特にシニア人材で滞留が発生。
- 一方、外部資金獲得により、主に若手で任期付雇用が大幅に増大し、人材構成が「いびつ」な状態。
- 研究開発力の持続的な維持・発展のためには、これを是正し、人材の新陳代謝を促すことが不可欠。

若手研究者の雇用ルールを整備した上で、**人事給与システム改革の実績を踏まえて、直接経費からの人件費支出を柔軟化**する。

改革③

- 左記のほか、競争的研究費を効果的・効率的に活用するため、以下の改革を実施。

- ・ **研究費の使用ルールの統一化**（研究費の使い勝手の向上）
- ・ **シームレスな研究支援の実現**（フェーズ毎の研究プログラム間の接続の円滑化）

など

間接経費を充実することで、**大学改革にインセンティブを与えると同時に、必要な財源を措置**

相乗効果

人件費支出の柔軟化を人事給与システム改革と共同歩調で行うことで、**新陳代謝を促進し、若手が活躍できる環境を醸成**

競争的研究費改革

競争的研究費を有効活用し、優れた成果を創出

大学改革との一体改革

大学改革の鍵となるガバナンス／マネジメントの強化を後押し

外部ステークホルダーの意向を適切に大学等の経営・マネジメントに取り込んでいく土壌を形成

競争的研究費改革に関する論点整理(案)

内容は検討途上のもの

論点1) 競争的研究費に関する総論 (P12~P13)

- 「競争的資金」の定義の再整理やその範囲の拡大を検討すべきではないか
- 全ての外部研究費に対する間接経費の措置を行うべきではないか
- 競争的研究費の使いやすさを向上させる方策(使用ルールの統一化など)を検討すべきではないか
- 資金の効率的配分(過度の偏在・集中の排除)について検討すべきではないか
- 大学・研究機関における研究への投資が「未来への投資」であることを踏まえれば、国際比較の上でも、現在の政府投資の強化が必要ではないか

論点2) 競争的研究費改革を通じた人材育成方策 (P14~P15)

- 若手研究者の安定的なキャリアパスの構築とともに、挑戦を促す研究環境・研究基盤を整備するための方策はどのようなものか
(総合政策特別委員会報告書で具体的に挙げられた方策案)
 - ・研究代表者等への人件費支出の一層の促進を図る
 - ・人件費に関する競争的経費と基盤的経費の合算使用の在り方について検討を行う
 - ・競争的経費の審査・評価において、雇用する若手人材の育成環境やキャリアパスの確保に関する観点の充実を図る
 - ・競争的経費で雇用するポストドクターや博士課程学生の処遇の充実を図る
 - ・若手研究責任者向けの研究費、特に機関を異動した若手研究責任者向けの研究費を充実する
- 若手研究者の育成の観点から、競争的経費における任期付きの雇用とその後の基盤的経費等による雇用を併せることにより、中長期のキャリアパスを示すとともに、一定の育成効果の得られる期間、若手研究者を安定的に雇用するなどの仕組みを検討すべき
- 科研費から大型研究費にファンディングが移る際、額が大きくなりすぎるのではないか

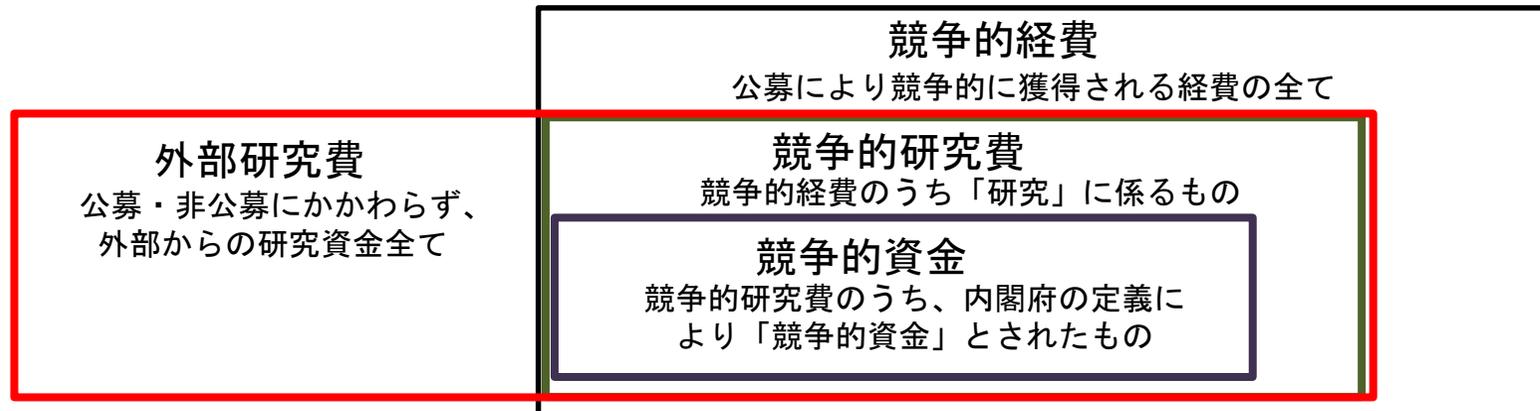
その他、今後整理が必要な項目

- 経費の効率的活用(施設設備の共用の促進等)を促す方策はどのようなものか。会計基準を変更しなければ経費の効率的使用はできないのではないか
- 持続可能なシステム改革の在り方(事業目的の達成を担保できる仕組みの内在化など)はどのようなものか
- 研究情報や研究成果の一層の可視化や、事業間の府省を超えたシームレスの連携のための方策(成果データベースの共有など)はどのようなものか
- 学術研究・戦略的基礎研究への現代的要請や社会的要請に応える研究をどのように支援するか
- 国際的な視点から見た際に、我が国の資金等のどこに問題(規制等)があるのか

競争的研究費改革の必要性について

内容は検討途上のもの

- 我が国の競争的研究費について、とりわけ学術研究や戦略基礎研究の「イノベーションの種を蒔き、育てる」役割には社会から一層の期待が寄せられており、それらへの現代的要請(挑戦性、総合性、融合性、国際性)に応え、また学術研究によって生み出された「知」を社会的・経済的価値の創造に向けて発展させていくことは、我が国の持続的な発展のために必要不可欠である。
- このような状況の中、イノベーションの源泉である新たな「知」がたゆみなく生まれるよう研究活動を活性化し、卓越した研究成果の持続的創出と次世代の人材育成を図るため、研究費の全体としての充実とともに、望ましい研究費政策について不断に検討を行うことが必要である。
- 競争的研究費の在り方に関する検討会においては、関連する委員会等の議論の進捗状況も踏まえつつ、今後順次論点を整理していくが、まずは論点1(うち間接経費の措置に関すること)及び2について方向性を示すため、事務局として論点整理を試みたものが資料4-3及び4-4である。
- これらの議論に当たっては用語の整理が必要である。以下の論点整理においては、「競争的資金」については既に内閣府により用語の定義がなされているためそれを踏襲しているが、それ以外については、当面の整理として、以下のように使い分けている。



「競争的経費」: 大学、研究開発法人等において、公募により、文科省のみならず他府省や企業等から競争的に獲得される経費の全て。
(⇔「基盤的経費」)

「競争的研究費」: 「競争的経費」のうち、「研究」に係るもの。

「外部研究費」: 「競争的研究費」に加え、公募によらない研究費(受託先を指定した受託研究事業など)を含む、大学等が機関外部から得る全ての研究資金。

「競争的資金」: 資源配分主体が広く研究開発課題等を募り、提案された課題の中から、専門家を含む複数の者による科学的・技術的な観点を中心とした評価に基づいて実施すべき課題を採択し、研究者等に配分する研究開発資金(第3期科学技術基本計画)。目的や研究開発対象が類似する競争的資金制度について整理統合が促進されてきた(47制度(21年度)→18制度(26年度))。「競争的資金」に該当するものについては、原則として間接経費30%が既に措置されている。

競争的研究費に関する総論(間接経費の今後の改善方策)について(論点1 関連)

内容は検討途上のもの

(1) 現状分析

- 過去、競争的経費は、大学や独立行政法人等の研究機関(以下、「大学等」)における基盤的経費により用意される基礎的研究環境を活用することを前提としてきたが、競争的経費の拡大や基盤的経費の抑制等を背景に、このような考え方は実態に合わなくなってきたことから、「デュアルサポートシステムを前提として、基盤的研究資金を維持する観点からも、競争的研究資金から必要なオーバーヘッドを徴収する制度の導入は喫緊の課題」(「科学技術創造立国を目指す我が国の学術研究の総合的推進について—『知的存在感のある国』を目指して—(答申)」(平成11年6月29日 学術審議会)等の指摘がなされてきた。
- このような状況を踏まえ、第2期科学技術基本計画(平成13年3月30日 閣議決定)において、競争的資金をより効果的・効率的に活用するために、間接経費の導入が決定された。その際、間接経費の比率については、米国における例等を参考とし、30%程度を目安とされ、実施状況を見ながら必要に応じ見直しを図ることとされた。
- 間接経費の役割としては、研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費を手当するとともに、競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に活用し、効率的かつ柔軟な使用を認めることで、研究機関間の競争を促し、研究の質を高めるものとされた。

(間接経費導入の趣旨)

- ・競争的資金による研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費を、直接経費に対する一定比率で手当
- ・間接経費を、競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に活用

(米国の例)

NIHのグラントにおける間接経費支出は約30%(1990年～1999年度)

※ただし、直接経費から設備備品経費等を控除した補正額を基に算定

- 間接経費の制度が導入されてから10年以上経過するが、昨今の厳しい財政状況の中、基盤的経費は継続的に減少するとともに、平成22年度の競争的資金の要件厳格化も伴い、競争的資金についても平成21年度をピークに減少し、近年横ばい傾向となっている。加えて、間接経費は本来、大学等が外部からプロジェクトを受けて持続的に経営していくために必要な経費として、あらゆるプロジェクトに適用されるべきところ、現在の内閣府のルールでは対象が競争的資金に限定されていることも背景に間接経費30%が措置されない各府省所管の研究費制度も多く見られるようになった。結果として、間接経費で行われるべき研究の質を高めるための活動を、基盤的経費により行わざるを得なくなったことから、基盤的経費及び外部研究費の双方の取組がともに効果を十分発揮できなくなっている。
- このため、間接経費の意義・必要性について改めて確認するとともに、研究者と所属機関の効果的かつ適切な関係の観点も踏まえ、間接経費の本来の役割を果たすことができるよう、以下、具体的な改革方策を実行していくことが必要である。

(2) 今後の改革方策(案)

1) 間接経費の意義・必要性の再確認・徹底

- 間接経費の本来の役割を再確認し、大学等及び所属する教員等への周知・徹底を図る。その際、大学等においては、外部資金による各研究を実施するに当たり発生する必要経費を透明化し、所属する教員等への周知に努めることが必要である。加えて、間接経費は研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費であることについて、産業界等に対しても一層の理解を求めていくことが必要である。また、このことを通じ、大学等とステークホルダーが対話を深めていくという観点も重要である。

2) 間接経費の措置対象経費の拡大

- (1)で確認したとおり、現状においては、文部科学省の研究費等だけではなく、他府省や民間企業の研究費等においても、間接経費が十分に措置されていないものが多くあり、これらについて、総合科学技術・イノベーション会議(CSTI)や経済団体等に提案を行い、間接経費の措置対象となる経費を拡げていくことが必要である。

- なおこの際、以下のような論点については引き続き検討が必要ではないか。

- ・間接経費の使用に当たっての機関としてのガバナンスの発揮方法と、説明責任を果たすための用途の透明化や使用実績の公表の在り方(大学の財務会計の在り方を含む)はどのようなものか。間接経費の使用に係るグッドプラクティスを抽出し各機関に奨励することが重要ではないか。
- ・研究現場の創意工夫を促し研究の質を継続的に高めていくうえで、研究者と所属機関の適切な関係はどうあるべきか。
- ・外部研究費以外の経費を含め、間接経費の措置対象経費の範囲はどのようにすべきか。
- ・間接経費の措置対象経費の拡大に際して必要となる財源をセットで考えるべきではないか。

競争的研究費改革を通じた人材育成方策について(論点2関連)

内容は検討途上のもの

(1)現状分析

○ 科学技術・学術審議会 人材委員会における第7期人材委員会提言(平成27年1月27日)においては、若手研究者に関する現状認識について、以下のように記載されている。

- ・優れた研究成果を上げた研究者の多くは、若い時期(20代後半～30代)に、その基礎となる研究を行っており、若手研究者は科学技術イノベーションの創出の重要な担い手である。しかしながら、我が国の大学等の40歳未満の本務教員の比率は年々低下しており、若手研究者を対象としたポストの割合が年々減少している。また、大学等における若手研究者の任期付き任用が拡大している。
- ・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。
- ・また、これらの若手研究者を雇用する経費については、自ら独立して研究を実施する初期段階という点を考慮すると、安定的な雇用の拡大を図ることが望ましいが、プロジェクト型経費等外部資金で雇われる場合も多く、自らのアイデアに基づく独創的な研究が実施しにくい研究環境に置かれているケースもあるとの懸念も示されている。
- ・一方、シニア段階(40代以降)における任期付き任用は若手段階に比べると拡大しておらず、これが若手研究者のポストの減少、ひいては若手の過度の流動性を生じさせる一因となり、大学・公的研究機関の若手研究者とシニア研究者との間で「流動性の世代間格差」というべき問題が生じている。さらに、博士課程進学者数は減少傾向にあるとともに、優秀な学生が進学を躊躇しているのではないかという懸念もある。

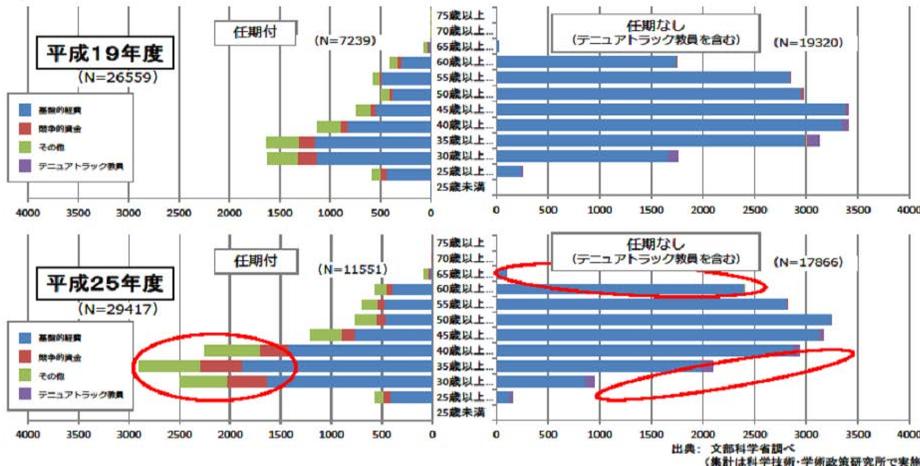
○ 実際、研究大学(RU11)を対象とした調査結果を例にとれば、以下の通り、平成19年度時点と比較すると、平成25年度には任期付き若手教員数が増加する一方、任期なし教員ポストのシニア化、任期なし若手教員数の減少が進展している。また、任期付教員の雇用財源は、競争的資金等の外部資金の割合が増加している。

競争的研究費改革を通じた人材育成方策について(論点2関連)

内容は検討途上のもの

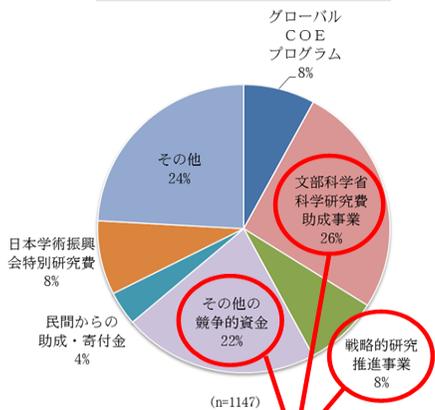
研究大学における任期付教員の雇用財源調査(速報版)

- 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、競争的資金等の外部資金の割合が増加。



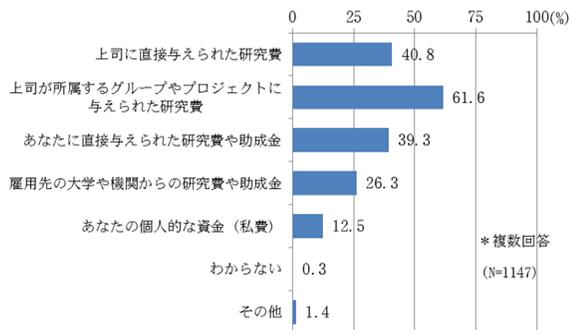
○ また、以下は一般的に特に任期付雇用が多いとされる生命系について日本学術会議が調査を行った結果である。任期制の職に就く若手研究者は、外部研究費による雇用が中心であり、また上司や上司のグループに与えられた研究費が、任期付の若手研究者の研究財源の主体となっていることが読み取れる。

【自分の給与の財源】



競争的資金が半分以上(56%)を占めている

【自分自身の研究の主な資金源(研究費・旅費)】



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」

競争的研究費改革を通じた人材育成方策について(論点2関連)

内容は検討途上のもの

(2) 今後の改革方策(案)

1) 前提

- まず前提として、現在の若手人材をめぐる問題を解決するためには、大学等の人事・給与システム(シニア教員の人件費を含めた年齢構成に係る構造改革や、クロスアポイントメントの積極的な導入による組織の細分化・固定化による流動性の欠如の解消等)を改革することが不可欠である。
- 競争的研究費改革による人材育成方策を実行していくに当たっては、アクティビティの高い研究者に対して大学等が適切な処遇を行えるよう、評価の在り方も検討しつつ、機関内で人事改革を断行すること、またこうした改革を断行する大学等に対して基盤的経費が重点的に投入されるべきことを前提として、以下の検討を行うこととしてはどうか。

2) 競争的経費における若手研究者雇用に係るルールの整備

- 競争的経費により若手研究者の雇用が不安定になっているとの批判に應えるため、大学等に対して提供される競争的経費制度全般について、例えば研究プロジェクト終了後の若手研究者のテニユア化やプロジェクト中のキャリアディベロップメントに関するルール整備を検討してはどうか。

3) 外部研究費における直接経費の用途の柔軟化(PI分)

- 例えば米国に例のあるような、外部から獲得した研究費の直接経費から研究者(PI)自身の人件費に用いることができる制度について、そのメリット・デメリットや実施に係るルールを勘案しつつ、基盤的経費等によってベースとなる雇用が保障されている研究者(PI)等に対して導入することを検討してはどうか。(注)
- なおこの際、以下のような論点については引き続き検討が必要ではないか。
 - ・大学等が経費削減のみを目的として、競争的経費が十分に獲得できない若手研究者などを中心に本制度を適用することを防ぐため、対象者については、一定年齢以上のシニア教員を対象とすることや、自ら本制度の適用を希望した研究者のみを対象とすること等の、一定のルール作りは必要ではないか。
 - ・外部研究費という不安定な経費からテニユア人件費を支出することの是非をどう考えるか。
 - ・基盤的経費のみからではなく外部研究費からテニユア人件費を支出するに当たっては、基盤的経費及び外部研究費の役割の変化や適切なエフォート管理の導入等についての整理が必要ではないか。
 - ・長期的視点に立って、研究機関間・セクター間・研究者世代間の人材流動性を確保する仕組みになっているか。

(注)米国における給与制度においては、研究者のエフォート管理(教育、研究、その他)が行われており、それをベースとして年俸が決定されている。Deanが各研究者と交渉、契約を交わして決定される。研究に相当する給与部分(FRINGE BENEFITSを含む)は、エフォートを踏まえて、競争的研究資金等の外部資金から充当されている(平成15年1月 総合科学技術会議 競争的資金制度改革プロジェクト(第9回会合)(平成15年1月31日)配付資料「日米独の大学における給与制度の比較」より)

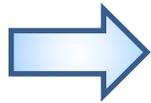
4. 卓越大学院について

卓越大学院のイメージ（たたき台）①

【中央教育審議会大学分科会 大学院部会(4月6日)において検討中の資料】

目的

- 国際競争に勝ち抜くため、世界最高水準の教育力と研究力を備えた「卓越大学院」群の形成
- 教育力と研究力の最大化のための人材育成・登用システムの再構築

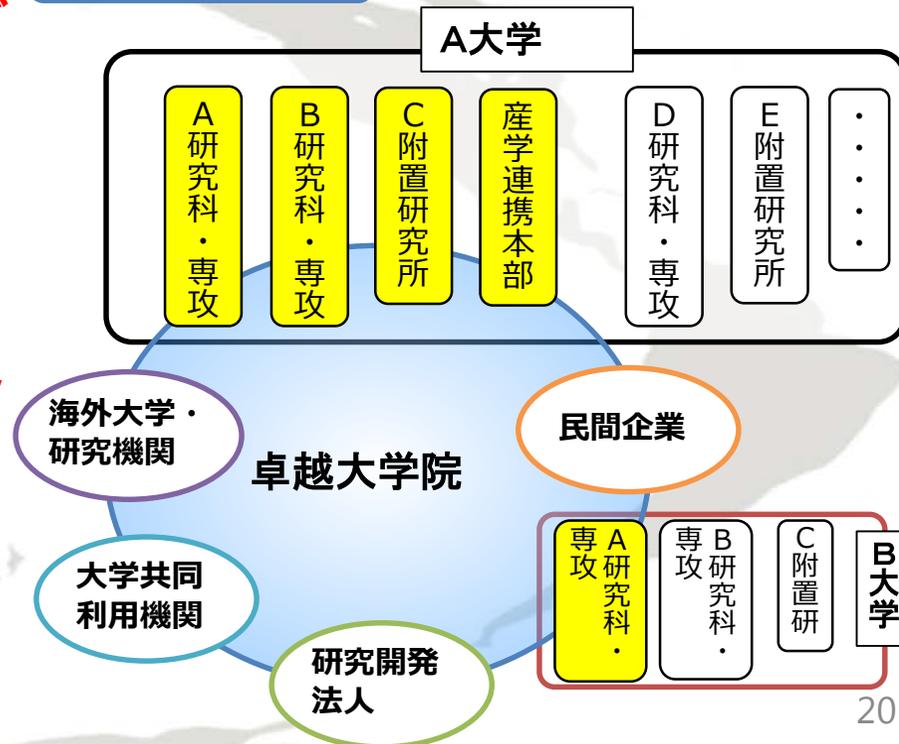


- ✓ 新たな知の創造と活用を主導する「知のプロフェッショナル人材」の育成
- ✓ 世代や立場を超えた人材交流・共同研究のハブとなる「知の協創の世界拠点」の構築

目指す改革の方向性

- ①学内外の強みや資源の結集によるオープンでグローバルな教育研究環境
- ②出口と一体となったキャリア段階までの一貫した人材育成
- ③知のプロフェッショナル人材となる若きエリート層
(大学院生・企業人)を世界トップ大学並みの待遇で国内外から惹き付ける
- ④社会変化や新たな産業を創造できる人材と組織へのダイナミックな変革

組織イメージ



卓越大学院のイメージ（たたき台）②

コアとなる取組

<教育力の観点>

- ▶ 世界水準の修士・博士一貫学位プログラムと学位の質保証
(博士課程教育リーディングプログラムの成果の活用・普及)
- ▶ 優秀な留学生獲得のためのアドミッション体制
- ▶ 修業年限や学生定員管理の柔軟な運用

<研究力の観点>

- ▶ 挑戦性、総合性、融合性、国際性の確保
- ▶ 産学相互の信頼関係に基づく共同研究
- ▶ 分野融合や新領域開拓の促進

<優れた大学院生・若手人材の集結・活躍の観点>

- ▶ 世界水準の大学院生支援(雇用)システムの構築と規模の確保
(特別研究員(DC)の拡大、基盤的経費や競争的研究費によるRA等の労働対価としての適切な報酬措置、企業や公的研究機関によるRA雇用の拡大等、の様々な案を含め、安定的な支援システムの在り方の検討)
- ▶ 教員の国際公募、年俸制、クロスアポイントメント制度の導入など優れた教員体制の構築
- ▶ 若手が自由に魅力ある研究が出来る研究環境の整備

期待される領域例

- ▶ 大学の創意工夫と社会の要請に基づく人文社会系を含む以下の領域
 - 国内外の研究をリードし、ノーベル賞等の受賞が期待できる領域
 - ICTベースの文理融合や学際領域など、我が国が今後世界で勝たなければならない領域
 - システム化、統合化の科学や金融・保険等、新領域や新産業の創出に資する領域

支援や審査・評価の在り方

- ▶ 対象：国公立大学
- ▶ 補助期間：10年間
- ▶ 間接経費の確保
- ▶ 産学官からなる「卓越大学院構想具体化検討委員会」(仮称)の設置
- ▶ 審査・評価の簡素化
- ▶ 平成28年度以降の国立大学運営費交付金(附置研究所を含む)と競争的研究費の改革の動きに連動した検討

5. 卓越研究員について

卓越研究員制度の在り方について

- 卓越研究員制度については、平成27年1月に産学官の有識者で構成する「卓越研究員制度検討委員会」(主査:五神真 東京大学理学系研究科長(当時))を設置し、大学改革や競争的研究費改革等の関連する議論の状況を見据えつつ、制度の在り方について検討。
- 平成27年3月27日の第4回会合において、我が国をイノベーションに適した国とするための人材戦略の目指すべき方向性を踏まえ、卓越研究員制度の概念設計を取りまとめ。

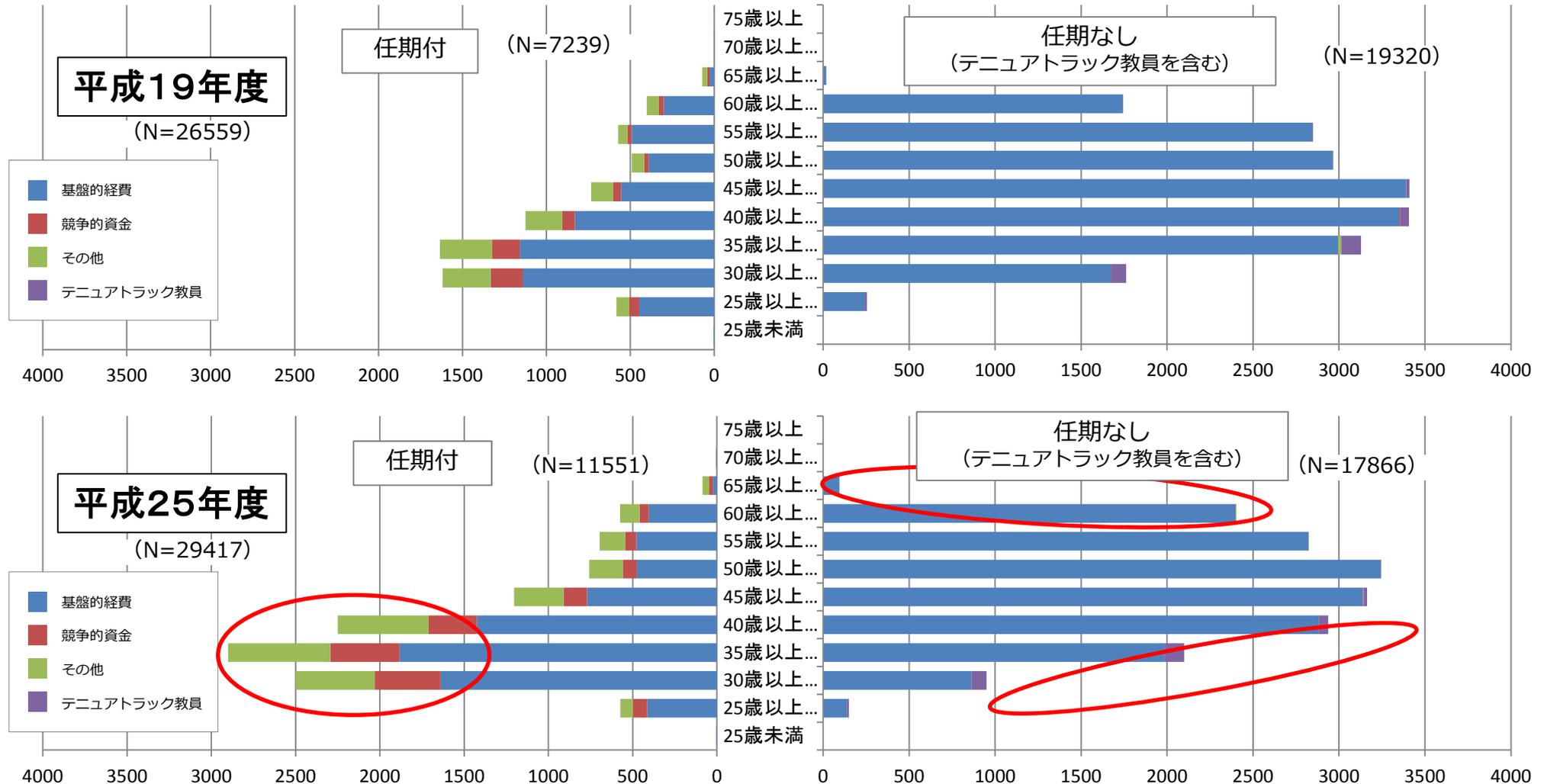
イノベーションに適した国とするための人材戦略の目指すべき方向性

- 卓越した研究成果やイノベーションの創出において、若手研究者の果たす役割が極めて重要。また、若手研究者の育成・確保に当たっては、重点化すべき研究分野は急速に変化するため、人材のセクター間・分野間の移動を容易にする環境と人事システムの構築が必要。
- 現状では、「流動性の世代間格差」が存在【図1】。今後、各大学・研究機関において、シニア教員・研究者に対する任期付雇用への転換、年俸制導入、評価の充実とその処遇への反映等に積極的に取り組むことを前提として、国は、テニュアトラック制や複数機関でのコンソーシアムの構築等の着実な推進に加えて、「卓越研究員制度」の創設を通じて、若手が挑戦できる安定性あるポストの拡充を推進。
- 中長期的には、我が国全体として、産学官の機関間において優秀な研究者の公正な獲得競争が起こり、研究者の産学間の人材交流と流動化が促進され、優れた研究者が、機関や分野の枠を越えて、自立して独創的な研究活動を行うことができる環境を実現することを目指す。

【図1】 研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

○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、競争的資金等の外部資金の割合が増加。



卓越研究員制度の在り方について

制度概要

<目的>

- 卓越した研究者が、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活躍できる新たな制度を創設することで、若手を研究職に惹きつけることを目指す。

<制度ポイント>

- 各機関に閉じた人事システムを越えて、ピアレビュー審査と中間評価によって卓越研究員を厳選し質を担保。卓越研究員を受け入れようとする機関は、魅力的な研究環境・処遇等の提示により、卓越研究員を獲得して雇用。
- 従来の退職金制度に基づく任期なしポストや競争的資金等による任期付きポストとは異なり、将来的には従来の任期なしポストに代わり得る「第3のポスト」としての年俸制(無期)を導入することで、安定的な雇用と流動性の両立を担保。
- 任期なしポストの雇用財源の多元化を図るため、卓越研究員については、基盤的経費との関係を整理した上で、自ら獲得した外部研究費からの人件費を拠出可能とすることも視野。

<留意事項>

- 制度の導入に当たっては、国立大学法人を中心としたコミュニティにおける共通理解・共通認識の構築が前提。また、今後、大学改革及び競争的研究費改革など関連する議論の状況を踏まえつつ、詳細設計を進める。

卓越研究員制度の在り方について

概念設計(一案)

- 上記の制度ポイントを達成するため、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。
- ✓ 受入希望機関は、受入ポスト・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。
- ✓ 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。
 - ※雇用経費は各受入機関において負担(基盤的経費や間接経費等で対応)。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。また、新たな「第3のポスト」として明確に位置づけるためには、制度導入のインセンティブとそれを担保する財源への留意が必要。
- ✓ 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。
 - ※職階に応じて3段階でエントリーポイントを設け、①助教職相当については、原則テニュアトラック助教として、②准教授職相当及び③教授職相当については、受入機関による雇用開始時に年俸制(無期)として雇用することが望ましい。
- 卓越研究員の規模としては、国立大学における毎年度の定年退職者数等を踏まえ、本制度が定常化した段階で、毎年度約200人程度を認定することを想定。

卓越研究員制度の在り方について

詳細設計に残された論点

- 詳細設計を進める上では、以下の点について更に検討する必要がある。
- ✓ 国による関与の在り方(制度導入のインセンティブの在り方、国立大学法人運営費交付金との関係等)
- ✓ 卓越研究員が特定の機関に偏らないための方策
- ✓ 卓越研究員の流動性を加速させるための方策
- ✓ 卓越研究員の「質の担保」を実現するためのピアレビュー・中間評価の実施に必要な措置
- ✓ 中間評価における評価軸、中間評価後の「質の担保」の在り方
- ✓ 研究分野に卓越研究員をどう割り当てるかの制度設計と中長期的に分野間の競争を促すインセンティブ付与の方法
- ✓ 特定研究大学(仮称)、卓越大学院との関係

(参考) 卓越研究員制度検討委員会について

1. 趣旨

我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを示し、若手を研究職に惹きつけるためには、大学改革や研究資金改革と一体となって、各大学や研究機関の人事システムの硬直性を打破し、中長期的な視野に立った構造改革の検討が必要である。具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化と年俸制パーマネント職の導入を促すとともに、国は、特に優れた研究者を「卓越研究員」として処遇し、卓越大学院を含めた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の方策を検討する。

2. 委員

主査 五神 真	東京大学理学系研究科長
相田美砂子	広島大学副学長
大槻 昌彦	第一三共株式会社執行役員研究統括部長
大場 好弘	山形大学理事・副学長
金山 敏彦	産業技術総合研究所副理事長
川端 和重	北海道大学理事・副学長
国領 二郎	慶應義塾大学理事
清水 潔	みのり総合法律事務所弁護士、明治大学研究・知財戦略機構特任教授
古屋 輝夫	理化学研究所理事
湊 長博	京都大学理事・副学長
村瀬 賢芳	新日鉄住金株式会社技術開発本部人事室長
森迫 清貴	京都工芸繊維大学理事・副学長
山下 馨	日本私立学校振興・共済事業団理事

(平成27年3月現在)

(参考) 卓越研究員制度検討委員会について

3. 検討経緯

第1回 平成27年2月9日(月)10:00～12:00

- 「卓越研究員制度検討委員会」の議事運営について
- 若手研究者を取り巻く状況等について
- 論点整理
- 自由討議

第2回 平成27年2月27日(金)16:00～18:30

- 論点整理
- 各機関の人事制度改革の取組について
- 骨子案

第3回 平成27年3月9日(月)13:00～15:00

- 関連する検討会の検討状況について
- 年金制度等について
- 骨子案

第4回 平成27年3月27日(金)10:00～12:00

- 卓越研究員制度の在り方について(案)

(参考) 卓越研究員制度について(検討中のイメージ)

産業競争力会議
第4回新陳代謝・イノベーションWG
(平成26年12月17日)配布資料

趣旨

- 大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- 具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化・年俸制パーマネント職の導入を促し、国は、優れた研究者が、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。

施策のポイント

- 研究者個人による申請、ピアレビューによる審査
- 研究費等(雇用経費の一部を含む)について一定期間補助
- 職階に応じて、3段階でエントリーポイントを設定
- 卓越研究員は、卓越大学院を含めた産学官の研究機関で独創的な研究活動を推進
- 支援開始時又は支援開始後5年後までの適切な時期に、受け入れ機関の審査を経て、各研究機関で年俸制パーマネント職に移行

期待される効果

【アウトプット】

- 年俸制パーマネント職の大幅導入
- 若手PI(研究責任者)の登用拡大

【アウトカム】

- 長期的視点に立った独創的な研究成果の創出
- 大学院博士課程の進学率と質の向上
- 優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進

制度イメージ

- 我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける
- 優れた研究者を「卓越研究員」として選定し、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設

