

研究者の流動性向上に関する
基本的指針（意見）

平成13年12月25日

総合科学技術会議

I. 基本的考え方

1. 柔軟で競争的な研究開発環境の実現

我が国において、世界最高水準の研究成果が創出されるようにするためには、内外から優れた研究者を引きつける魅力に富んだ、柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境を実現することが必要である。

このためには、機関の長のリーダーシップの下での機動的な組織運営、外部の競争的な資金の導入、若手など多様な人材の活用等、研究開発システム全体の改革を総合的に推進する必要があるが、これらの中の重要課題の一つとして、研究者の流動性の向上を図る必要がある。

2. 研究者の流動性向上の重要性

(1) 研究者の流動性向上の重要性

研究者の流動性の向上を図ることは、研究者に競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与え、創造性・独創性豊かで広い視野を有する研究者を養成するとともに、様々な経験を有する研究者が相互に触発し切磋琢磨することにより、研究機関における研究開発活動を活性化させるものであり、創造性豊かで活力ある競争的研究開発環境の基礎的な要件である。

(2) 任期制・公募制普及の意義

我が国において、研究者の流動性を向上させるためには、米国に見られるようなテニユア制（若手研究者は任期を付して雇用し、その間に業績を評価して任期を付さない職を与えるもの）を指向する。このため、各研究機関等が任期制を積極的に適用することにより、我が国全体として広く任期制の定着を図ることが必要である。

また、研究者がその資質・能力に応じた職を得るため自由に異動し、公平な雇用の機会を得ることができるよう、公募制を広く普及させることが必要である。

(3) 研究者の流動化を促進する環境整備

研究者が異動をすることで不利とならないよう、退職金制度等の見直しや、研究体制の支援など、流動化を促進する環境の整備を進める必要がある。

3. 本指針の意義

国の研究機関等の各々においては、任期制・公募制を普及させ研究者の流動性を向上させるため、第2期科学技術基本計画(平成13年3月30日閣議決定)に基づき、任期制及び公募の適用方針を明示した研究人材流動化の促進に関する計画を作成するよう努めることとされたところである。

同時に、第2期科学技術基本計画においては、研究者の流動化等の重要施策については、必要に応じ基本的指針を取りまとめることとされたところである。

本指針は、これらを受けて、国の研究機関等における、任期制及び公募の適用方針を明示した研究人材流動化の促進に関する計画の作成を促進するため、計画において定める標準的な事項や関連した留意事項について示すものである。

II. 対象

本指針の対象は、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、国立大学、大学共同利用機関、特殊法人・認可法人の研究機関(時限的に行われるプロジェクト研究において研究員を単に臨時的に雇用するのみの機関は除く。)とする。

III. 任期制及び公募の適用方針を明示した計画について

1. 計画の作成の単位

研究機関等において任意に単位を定める。

2. 計画期間

計画の作成単位ごとに任意の期間を定めるものとするが、独立行政法人の場合

の中期計画期間等との関連に配慮することが望ましい。

3. 計画において定めるべき事項

以下の事項は計画において定めるべき標準的な事項を示したものであり、各研究機関等の性格、方針等に応じ、適切な事項、形式によることも可能である。

(1) 採用の基本方針について

① 当該研究機関等の任務と重点課題等

当該研究機関等が何を目的とし、何を任務としている研究機関等かを記述するとともに、今後、どのような研究開発を、重点的に行おうとしているのか、新たに取組もうとしているのかななどを記述する。

② 当該研究機関等の求める人材

①を踏まえ、当該研究機関等が求める人材を記述する。

(2) 任期付任用について

① 任期付任用の実施の有無

任期付任用を実施するかどうかについて記述する。

② 任期付任用を実施しない場合はその理由

任期付任用を実施しない場合はその理由を記述する。

③ 任期付任用の予定人数

任期付任用の予定人数又は比率について定める場合は記述する。

④ 任期付任用を行う組織及び職

任期付任用を行う組織（研究分野、あるいは学部・学科等）及び職について記述する。

⑤ 任期付任用のタイプ

任期付任用のタイプについて記述する。

※ 国立試験研究機関、特定独立行政法人研究機関の場合…招へい型、若手育成型、プロジェクト対応型

※ 国立大学等の場合…流動型、研究助手型、プロジェクト対応型

⑥ 任期と再任の有無

任期の長さ、再任を認めるかどうかについて記述する。

⑦ これまでの任期付任用の実績

応募者への的確な情報提供のため、これまでの任期付任用の実績を示すことが望ましい。

(3) 公募について

公募に関する計画の対象は任期付任用者に限らず、研究を行う職全体を対象とする。

① 公募の有無

公募を行うかどうかについて記述する。

② 公募を行う組織及び職

公募を行う組織（研究分野、あるいは学部・学科等）及び職について記述する。原則、全ての研究に関する組織及び職について、公募とすることが望ましい。

③ 公募を行わない場合はその理由

公募を行わない場合はその理由を記述する。

④ 公募方法

公募方法について記述する。

⑤ 公募に基づく採用手続き

公募に基づく採用手続きの過程及び選考の基準について、個々の公募発表の際、予め応募者に対し明確に記述するとともに、選考に当たっては、公募を行う職に応じ論文以外の業績についても幅広く考慮し、透明かつ適正な評価に基づく採用が行われるよう努めるものとする。

⑥ 公募結果の公表

公募結果（応募者数、採用者等）について、公表することが望ましい。

4. 計画に関連した留意事項

(1) 研究機関等における任期制等の意義についての共通認識の形成

「I. 基本的考え方」に述べた事柄を含め、任期制や公募制を導入する意義について、研究機関等内で共通認識を持つようにする。

(2) 任期終了時の的確な評価

任期制を定着させるためには、任期終了時の研究者の的確かつ厳正な評価が不可欠である。

5. 計画の取扱い

本計画は、研究者を含む国民に公開されることを前提とするものであり、公開に特段の支障のある箇所を除き、公開する。

IV. フォローアップ

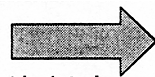
今後、総合科学技術会議においては、引き続き研究者の流動化を促進するため、関係府省・機関等の取組状況を把握する。

研究者の流動性向上に関する基本的指針（意見） の概要

我が国全体の研究者の流動化

- 研究者養成のため重要 ～創造性・独創性豊かで広い視野を持った研究者を育てる
- 研究機関活性化のため重要 ～様々な経験を有する研究者が相互に触発し切磋琢磨→機関の活性化

研究者の流動性向上 のためには、



任期制と公募制の普及が必要

※平成9年の法律制定により任期制任用が可能となる。

- 〔 国立大学：流動型、研究助手型、プロジェクト対応型 〕
- 〔 国研等：招へい型(原則5年以内)、若手育成型(原則3年以内) 〕

【現 状】

◎ 任期制と公募制 … 未だ普及せず

- 任 期 制：国立大学：1,666人(60,973人中。2.7%)
国研等：313人(10,162人中。3.1%)
- 全て公募：国立大学：37大学(99大学中。37%)
国研等31機関(41機関中。76%)

◎ 第2期基本計画において、国の研究機関等に「任期制及び公募の適用方針を明示した計画(人材流動化計画)」作成を求める

※計画策定等状況：国研等69機関中、計画作成又は予定4

国立大学99大学中、任期制規則策定55大学

各機関が定める計画の
がトラインを提示

各機関の計画策定の
促進を図る

人材流動化計画

1. 作成単位、計画期間
2. 定めるべき事項
 - ①採用の基本方針(機関の任務・課題と求める人材)
 - ②任期付任用(実施の有無(実施しない場合はその理由)、任期の長さ等)
 - ③公募(公募の有無(実施しない場合はその理由)、公募方法等)
3. 計画は原則公開