

Title	大学等における優秀な若手研究者のリテンション・マネジメント2 : 優秀な若手研究者の移動状況とその要因
Author(s)	丸山, 浩平
Citation	年次学術大会講演要旨集, 30: 722-725
Issue Date	2015-10-10
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/13377
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

2 F O 4

大学等における優秀な若手研究者のリテンション・マネジメント2 ～優秀な若手研究者の移動状況とその要因～

○丸山浩平（早稲田大学）

1. はじめに

少子化が進む日本における大学には、社会から強い改革の要請が示されている。これに伴い 2010 年前後から文部科学省主導で導入された「リサーチ・アドミニストレーター（URA）」は、大学の競争力強化に向け、研究戦略の企画立案や研究プロジェクトの新規立上げ、学内研究環境の整備等、大学レベルでの研究マネジメントを担う専門職として期待されている。URA の活動メニューには、若手研究者の育成・支援の取組みも含まれ、国レベル、学会レベルでの施策のほか、大学等の研究機関レベルでも若手研究者の積極的な活用・登用が進められている。特に大学のブランド・イメージのアップに大きく繋がる卓越した学術研究成果の創出に向け、一部の優秀な若手研究者は機関間での獲得競争が起きていると言われている。

昨年の本学会では、優秀な若手研究者を惹きつけ、定着・維持させていくための、リテンション・マネジメント¹を確立していくにあたり、“優秀な若手研究者”を表1に示す表彰・助成制度を受賞・受給した研究者と定義し、優秀な若手研究者の移動状況について分析結果を報告した。一部の優秀な若手研究者は、これらの表彰・助成制度を重複して採択する傾向があること、一部の研究大学に偏在していること、などを示した。本稿は、この分析をさらに進め、新たに得られた知見と考察について報告する。

表1 優秀な若手研究者として定義した表彰・助成制度

	種別	対象分野	年齢制限	毎年の選出数	本研究の対象件数
日本学術振興会賞 [日本学術振興会]	表彰	全分野(人文・社会科学及び自然科学)	45歳未満	25件程度	244件
文部科学大臣表彰(若手科学者賞) [文部科学省]	表彰	主として自然科学(国が定めた戦略目標の領域)	40歳未満	100人程度	796件
最先端・次世代研究開発支援プログラム(NEXT) [内閣府]	研究助成	全分野(グリーン/ライフノベに寄与し人文・社会科学的側面からの取組み含む)	満45歳以下	329件(公募は平成22年度のみ)	329件
戦略的創造研究推進事業 さきがけ(PRESTO) [科学技術振興機構]	研究助成	主として自然科学	なし (30歳代の若手研究者が中心)	100件程度	1,916件
先端科学シンポジウム(FoS) [日本学術振興会]	国際交流助成 (合宿議論)	全分野(生物、化学、地球科学、物理、数学、人文学、社会科学等)	45歳以下	(米独仏それぞれ)若干名(10名未満)	583件

各表彰・助成制度の受賞・受給者に関する情報は、各制度のウェブサイト等の公開情報から収集し、研究者の現在の所属情報等については、各大学がホームページ等で整備している研究者データベース、および各研究者（研究室）のホームページから収集した（2014年7月時点）。

2. 優秀な若手研究者の移動状況について

本研究で定義した優秀な若手研究者（対象件数：3,868件）について、受賞時から2014年7月時点での移動状況（出と入）は、定着率（受給・受賞した優秀な研究者がそのまま同じ機関に定着）が66.7%、拡大率（他機関で受給・受賞した優秀な研究者が流入）が149.9%であった。この移動状況を各表彰・助成制度別に見ると、大きな違いがある（図1）。5つの制度の中でもより若いうちに獲得が可能な「さ

¹ 企業におけるリテンション・マネジメント：まず組織の問題を見直し、人材の適正な評価、労働環境の良さ、やりがいのある仕事、組織風土とのマッチ、公私のバランス、経営理念や事業基盤をしっかりと組み立てること等が重要で、企業にとって大事な社員が長く力を発揮できるように、環境を整えるための各種施策を実行していく。（出典：日本能率協会・用語辞典）

さきがけ (PRESTO)」の受給者は、定着率が低く、拡大率は大きいという高い流動性傾向を持つ。一方、年齢制限が 45 歳で年間の選出数も非常に少ない「日本学術振興会賞」の受賞者は、定着率が高く、拡大率は小さいという人材固定的な傾向を持っていた。また移動状況を機関別に見ると、旧帝大など大規模国立大学における優秀な若手研究者は定着率、拡大率は平均値周辺に集中している。一方、早稲田大学、神戸大学、奈良先端大学などにおける若手研究者は、高い流動性を持つ傾向にあった。この優秀な若手研究者の定着率、拡大率が共に高い機関は、優秀な人財は保持、優秀な人財が新たに入ってくる機関で、組織的なマネジメントに優れている機関と言えるが、そのような大学はなかった。

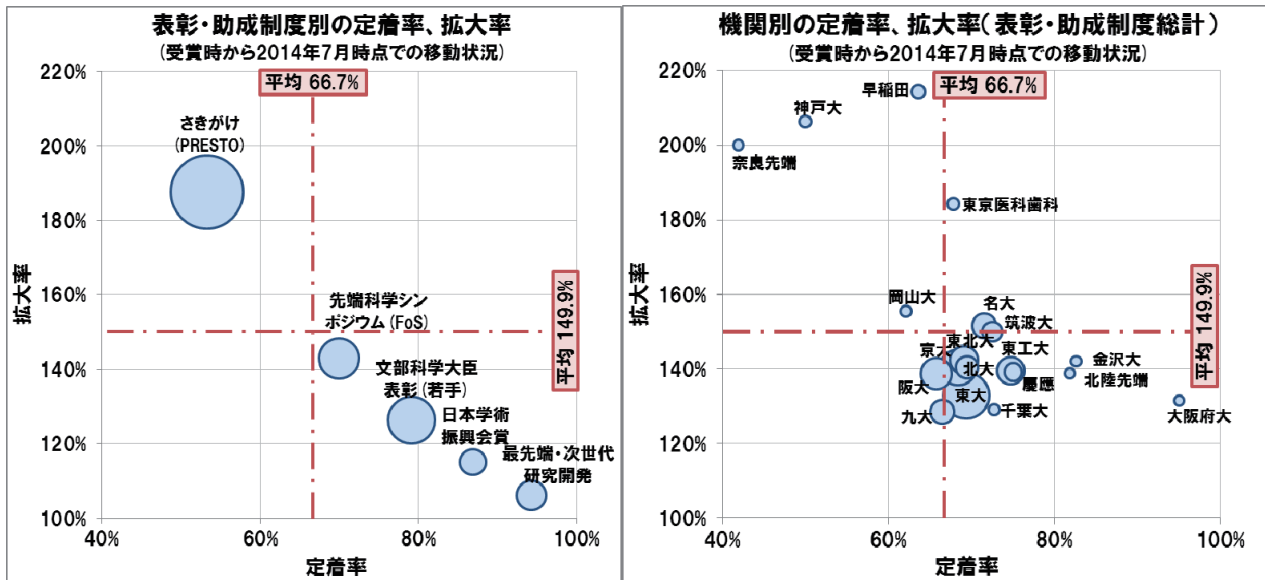


図1 優秀な若手研究者の定着率、拡大率
(左図:表彰・助成制度別、右図:機関別)

※バブルの大きさ(面積)は対象の件数と比例

図2は各制度別にみた機関別の定着率、拡大率を分析したものである。この結果を見ても、「日本学術振興会賞」の受賞は、「さきがけ」や「文部科学大臣表彰」の受給・受賞と比べても、機関や研究者が認識する評価・価値がより高いと考えられる。実際、文部科学省から「世界トップレベル研究拠点プログラム(WPI)」として選定・支援を受ける9拠点のうち、東京工業大学、名古屋大学における2拠点の拠点長(比較的若手の研究者が拠点長を務める)は、「日本学術振興会賞」の受賞歴を持つ。一方、図2の右図(日本学術振興会賞)を細かく見ると、東京医科歯科大学、慶応義塾大学、筑波大学、北海道大学などはその定着率が低い。これらの機関のように、優秀な若手研究者のリテンション・マネジメントの確立が急務と思われる。

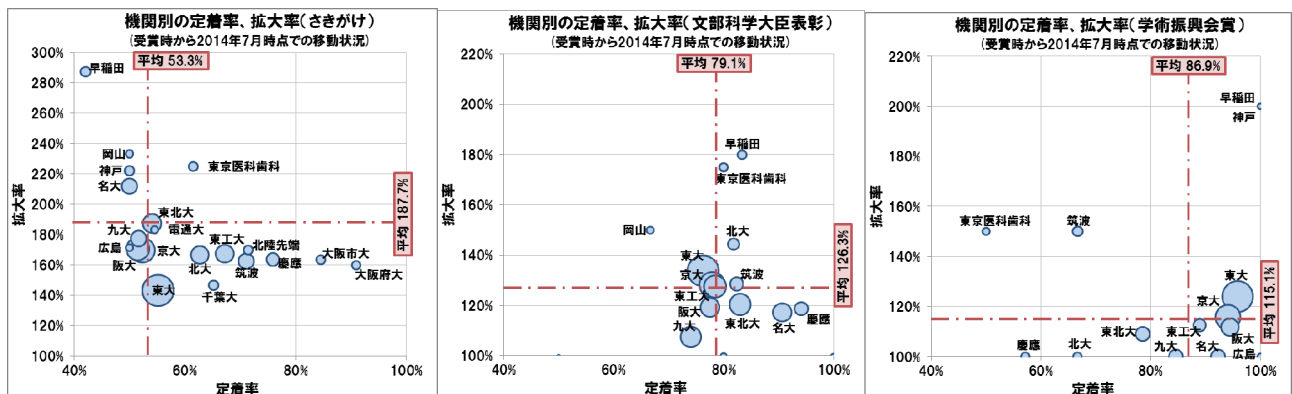


図2 機関別の優秀な若手研究者の定着率、拡大率
(左図:さきがけ、中図:文部科学大臣表彰、右図:学術振興会賞)

※バブルの大きさ(面積)は対象の件数と比例

3. 優秀な若手研究者の移動前後の法人種の傾向

優秀な若手研究者のマネジメント確立のためには、彼らが移動する要因を明らかにする必要がある。現在のアカデミアにおける外部環境では、様々な要因が絡むために抽出することはなかなか難しいと考えられる（地の利、実験設備、国からの補助の充実度、学問の強さ、風土など）。ここでは、優秀な若手研究者のうち、移動した研究者（1,287件）の移動先の特徴（法人種）について分析した（表2）。

優秀な若手研究者の約5～6割は移動先として国立大学を選んでいった。続いて私立大学（13.0%）、独法（9.2%）を移動先の法人種として選んでいた。細かく見ても、私立大学、公立大学、独法、民間企業など全ての法人種において受賞した研究者は、その約5割は国立大学へ移動していた。優秀な研究者は国立大学へ集まる傾向があることが定量的に確認出来た。

もう一つの特徴として、海外大学等を選んでいる研究者は非常に少ないこと、海外大学等で受賞した研究者の4人に1人は別の海外大学等へ移動しているということが示された。

表2 移動前後における法人種の傾向

受賞時	移動後	国立	私立	公立	大共	独法	民間	海外大学等	その他
国立 [783件]		62.2%	11.6%	4.9%	3.3%	9.2%	0.8%	2.4%	5.6%
私立 [84件]		53.6%	17.9%	7.1%	1.2%	7.1%	1.2%	0.0%	11.9%
公立 [27件]		55.6%	14.8%	11.1%	3.7%	3.7%	3.7%	0.0%	7.4%
大共 [55件]		67.3%	14.5%	1.8%	0.0%	12.7%	0.0%	0.0%	3.6%
独法 [167件]		49.7%	18.6%	2.4%	4.8%	9.6%	2.4%	3.0%	9.6%
民間 [55件]		52.7%	10.9%	3.6%	1.8%	10.9%	5.5%	0.0%	14.5%
海外大学等 [75件]		42.7%	6.7%	4.0%	5.3%	8.0%	0.0%	25.3%	8.0%
その他 [41件]		51.2%	17.1%	2.4%	2.4%	9.8%	0.0%	4.9%	12.2%
計 [1287件]		58.2%	13.0%	4.5%	3.3%	9.2%	1.2%	3.5%	7.2%

4. おわりに

本稿では、優秀な若手研究者を惹きつけ、定着・維持させていくための、“大学等における優秀な若手研究者のリテンション・マネジメント”を確立するための、予備的な研究について報告した。年齢制限があり、厳しい評価によって選出される5つの表彰・助成制度を受賞・受給した研究者を優秀な若手研究者と定義し、その移動状況から、日本学術振興会賞の受賞者がより評価・価値が高いことを示した。ただし、この受賞者に対しても、大学等の機関レベルでのマネジメントが実施されているとは言えない結果もあり、その手法の早急な確立が求められる。この一歩として“優秀な若手研究者が移動する要因の明確化”があるが、法人種という一面のみから見ても、現状の優秀な若手研究者は独立行政法人ではなく、私立大学でもない、国立大学に集まるという傾向があることを示した。

今後、優秀な若手研究者が移動する要因に係る、国立大学とその他の法人種の違いについて調査を進め、実際に各機関において若手研究者の育成・支援をURA等によってどのように進められているのかなどの調査も進めていく。

参考文献

- [1] 永野:世界が競う次世代リーダーの養成: さきがけ研究 21 を参考として, 研究・技術計画学会 第28回年次学術大会講演要旨集, pp1048-1051, 2013.11.2
- [2] 平澤、隅藏、跡見、大澤、高橋:新領域育成のあり方: 独創的な研究が独り立ちする条件, 研究・技術計画学会 第23回年次学術大会講演要旨集, pp618-621, 2008.10.12
- [3] 丸山: 大学等における優秀な若手研究者のリテンション・マネジメント～優秀な若手研究者の定義とリテンションの現状～, 研究・技術計画学会 第29回年次学術大会講演要旨集, pp456-459, 2014.10.18

- [4] 丸山：大学における研究マネジメント人材とネットワーク形成：欧米諸国の大学における新たな研究マネジメント， 研究・技術計画学会 第28回年次学術大会講演要旨集, pp596-600, 2013.11.2
- [5] 丸山：大学リサーチ・アドミニストレーター（URA）の外部ネットワーク形成， 研究・技術計画学会 第27回年次学術大会講演要旨集, pp522-525, 2012.10.27