JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	研究組織における人材の多様性・流動性と優秀な人材獲得に向けた取組状況 ： 「科学技術人材に関する調査」より(1)
Author(s)	齋藤，経史；中務，貴之
Citation	年次学術大会講演要旨集，24: 770-773
Issue Date	2009-10-24
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/8740
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

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｇ０２

研究組織における人材の多様性・流動性と優秀な人材獲得に向けた取組状況
―「科学技術人材に関する調査」より(1)―

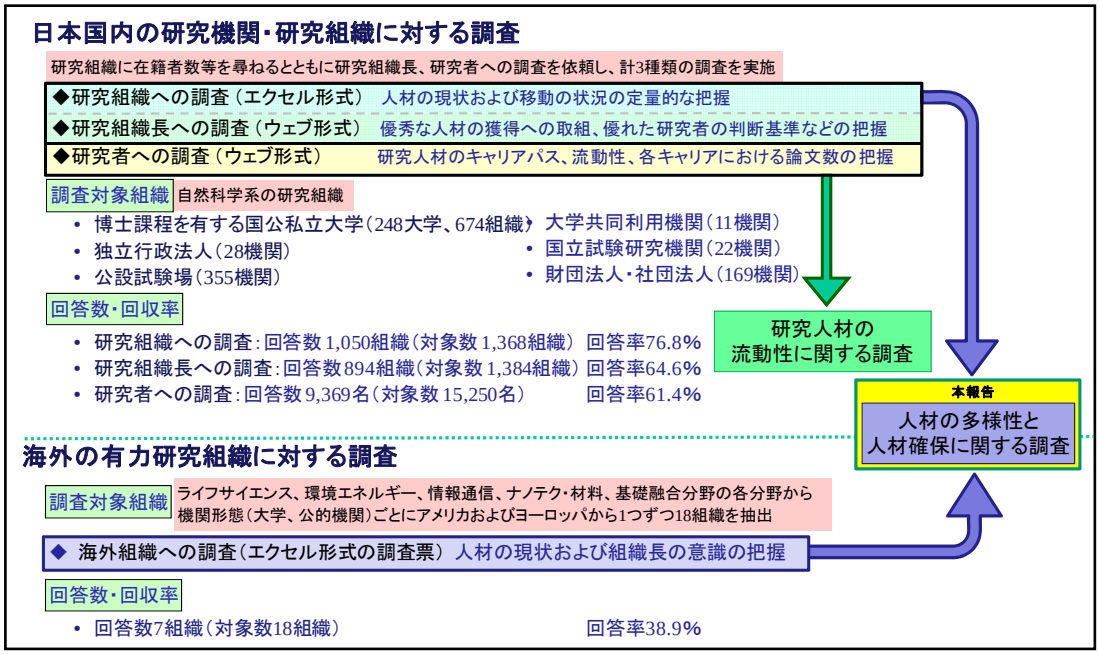
○齋藤経史　中務貴之、(文部科学省 科学技術政策研究所)

1.　「研究組織における人材の現状と流動性に関する調査」の概要

本報告では、科学技術政策研究所が 2008 年度に実施したフォローアップ調査の一つである「科学技術人材に関する調査」の調査結果の一部を論じる。第三期科学技術基本計画では「研究者全体の流動性が高まることが必要」とされているが、流動性に関する詳細なデータは得られていなかった。このため、国内の自然科学系の研究組織に対する大規模調査を行い、流動性や多様性の状況を把握した。

今回の「研究組織における人材の現状と流動性に関する調査」では、国内の自然科学系の研究組織に調査を依頼し、人事担当部署、研究組織長、研究者から回答を得た。また、国内の研究組織と比較可能なデータを得るべく、海外の有力研究組織に対して調査を行った。[1] この報告では調査結果のうち、人材の多様性と人材確保に関する取組を示す。(図表 1)

図表 1:「研究組織における人材の現状と流動性に関する調査」の概要と回収率



2.　研究組織への調査

研究組織への調査においては、研究本務者の職階毎に研究者の属性を調査し、大学や公的研究機関の機関種別に集計した。[2] ここでは「研究者の職階」「外国人研究者」「研究者の任期」の調査結果を示す。

2.1.　研究本務者の職階

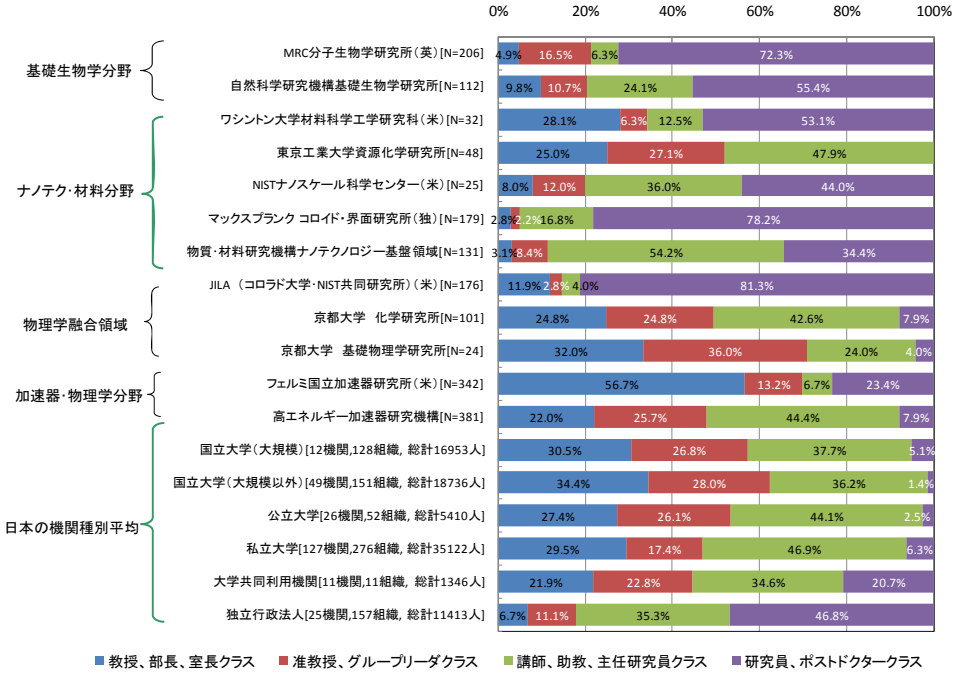
研究本務者の職階を見ると海外の有力研究機関では、「研究員、ポストドクタークラス」が多いこと

[1] 海外の有力研究組織は、論文成果や在籍者のノーベル賞受賞実績を考慮し、研究分野ごとに規模や設立形態が類似した組織を米国および欧州から一つずつを抽出した。

[2] 本調査では、文部科学省が発表している「国立大学法人の財務分析上の分類」に従い、東京大学、京都大学、東北大学、大阪大学、九州大学、北海道大学、名古屋大学、筑波大学、広島大学、岡山大学、千葉大学、神戸大学、新潟大学を国立大学（大規模）として分類している。

が分かる。日本国内でも大学に比べ独立行政法人の方が「研究員、ポストドクタークラス」が多く、研究に注力する機関は「研究員、ポストドクタークラス」が増加する傾向が表れている。(図表 2)

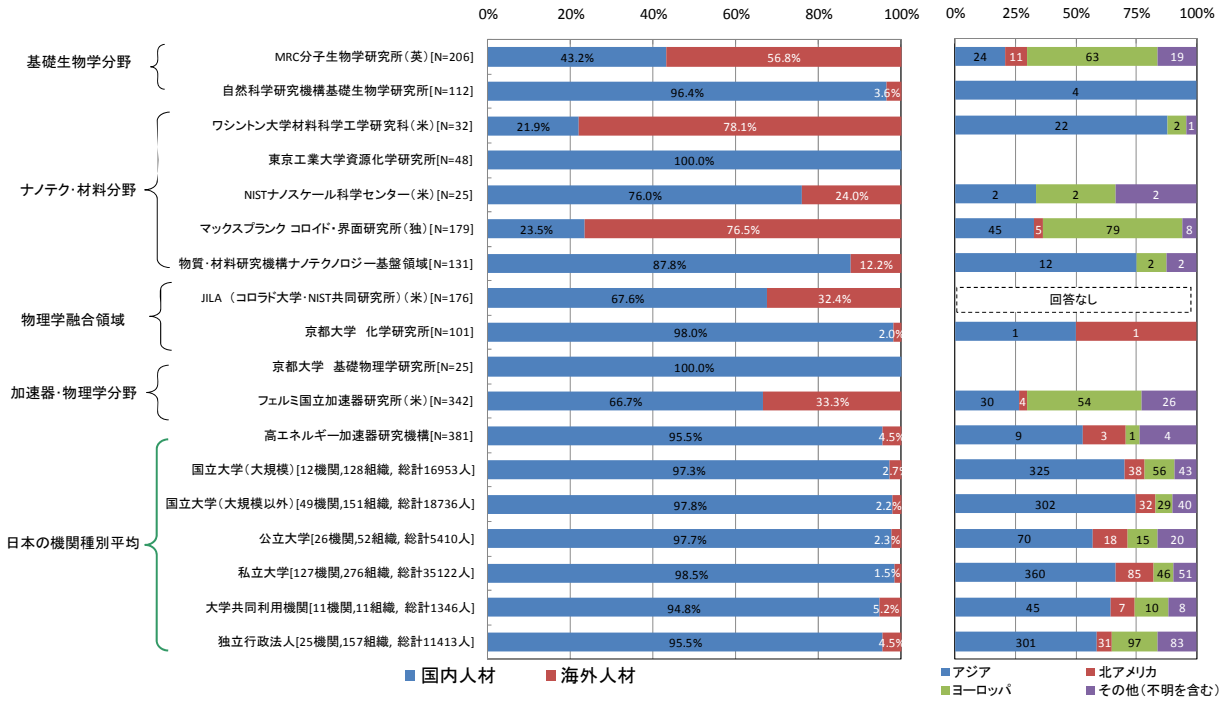
図表 2：研究本務者の職階別割合



2.2. 外国人研究者

海外の有力研究機関に比べると、日本の研究機関は外国人の割合が少ない。しかしながら、「物質・材料研究機構 ナノテクノロジー基盤領域」では 12.2%と日本国内では相対的に割合が高く、日本が優位に立っている研究分野は外国人が集まる傾向が推察される。(図表 3)

図表 3：研究本務者の外国人割合と外国人の出身地域



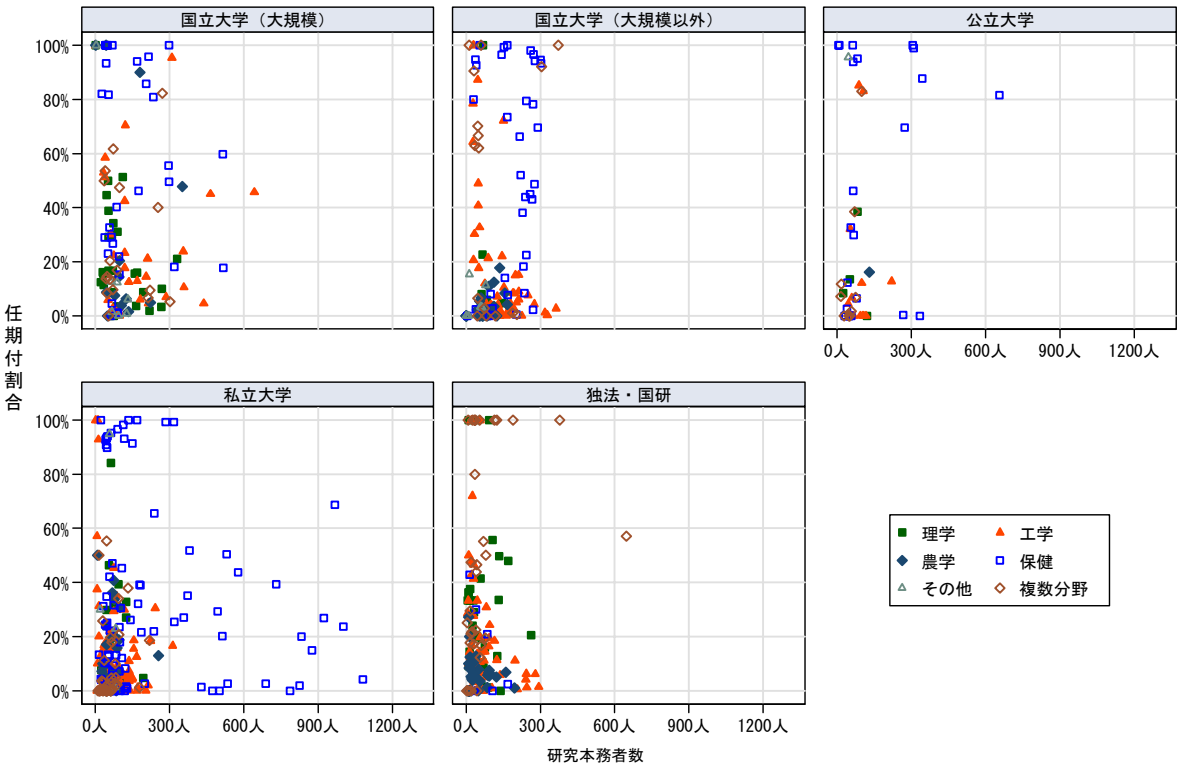
2.3. 任期付研究者

研究本務者に占める任期付割合を見ると、国立大学では保健分野で 55%、独立行政法人では理学分野で 29%と他の分野に比べて高くなっている。[3] 機関種や研究分野によって雇用制度が大きく異なることが推察される。(図表 4) また、原則として全研究者に任期を付する研究組織があり、任期付割合が 100%の研究組織があるなど、同一の機関種、同一の研究分野でも広く分散していることが分かる。(図表 5)

図表 4：研究本務者に占める任期付研究者の割合

	機関数	組織数	研究本務者総数	任期付人数	任期付割合
大学	224	617	76320	20938	27.4%
国立大学	61	279	35689	10756	30.1%
大規模	12	128	16953	5361	31.6%
大規模以外	49	151	18736	5395	28.8%
理学	23	41	3873	600	15.5%
工学	51	84	12825	2097	16.4%
農学	32	41	3458	535	15.5%
保健	57	65	11023	6028	54.7%
その他の分野	11	13	803	48	6.0%
複数分野	18	33	3707	1448	39.1%
教授	61	273	11617	2002	17.2%
准教授	61	263	9775	1872	19.2%
講師	59	198	2234	752	33.7%
助教	61	263	10943	5280	48.3%
助手	40	91	349	84	24.1%
ポストドクター	13	68	771	766	99.4%
公立大学	26	52	5410	2387	44.1%
私立大学	126	275	33875	7284	21.5%
大学共同利用機関	11	11	1346	511	38.0%
独法・国研	36	172	12787	3291	25.7%
独立行政法人	25	157	11413	3224	28.2%
国立試験研究機関	11	15	1374	67	4.9%
理学	9	34	2057	596	29.0%
工学	15	56	4130	470	11.4%
農学	5	42	1748	87	5.0%
保健	6	6	450	40	8.9%
複数分野	9	30	2314	1549	66.9%
公設試験場	204	204	7225	183	2.5%
財団法人・社団法人	47	47	1718	179	10.4%

図表 5：研究本務者数と任期付割合の分布



[3] 研究組織の分野は『理学』『工学』『農学』『保健（医学、歯学、薬学、その他の保険）』『その他の分野』の人数割合が 5 割を超える場合は該当する研究分野に分類した。5 割を超える研究分野がない場合は『複数分野』として計上している。

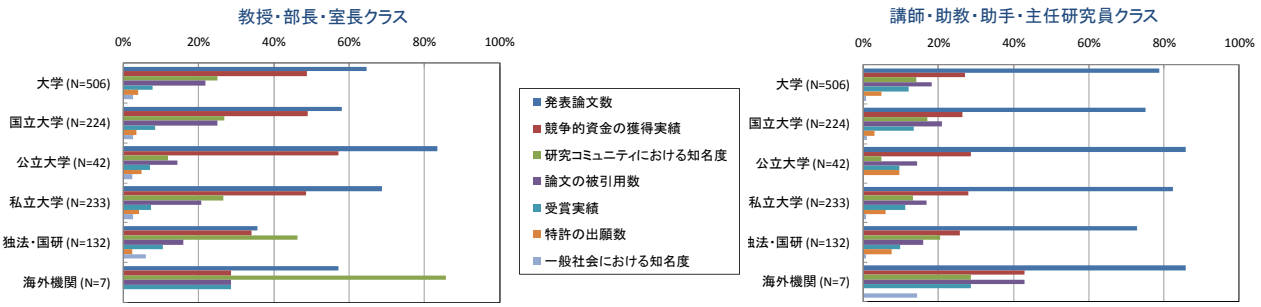
3.　研究組織長への調査

研究組織長への調査においては、「優れた研究者を判定するための基準」「優れた研究者を確保するための取り組み」等を尋ねた。

3.1.　優れた研究者を判定するための基準

海外の有力組織においては日本の組織よりも「教授・部長・室長クラスに関する優れた研究者を判定するための基準」として、「研究コミュニティにおける知名度」を重視している。講師・助教・助手クラス・主任研究員クラスに関しては、日本の組織と海外の有力組織の両方で「発表論文数」の回答が突出している。（図表 6）

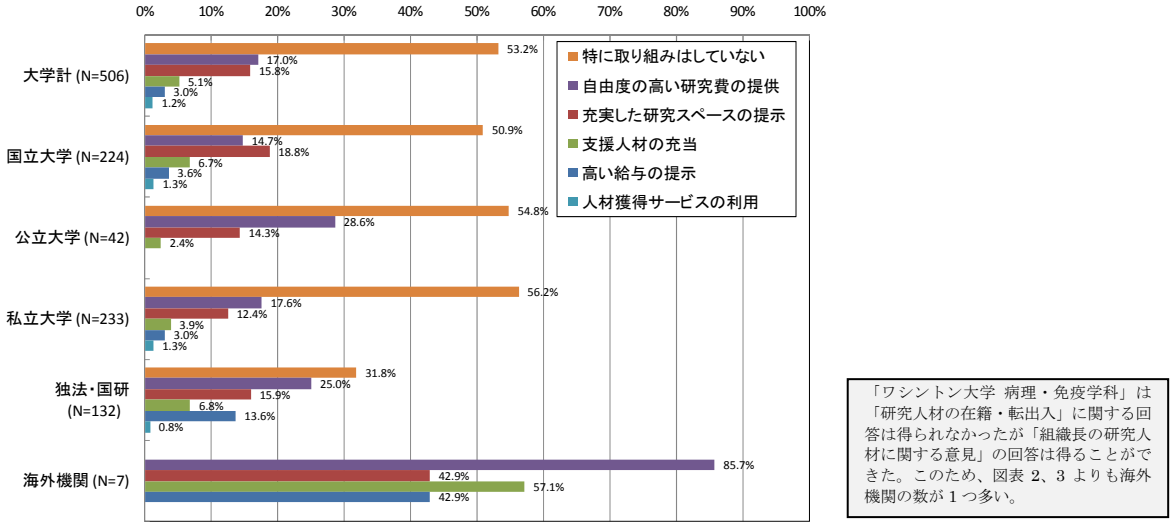
図表 6：優れた研究者を判定するための基準（クラス別）



3.2.　優れた研究者を確保するための組織としての取組

海外の有力研究組織では、優れた研究者を確保するための組織としての取組に「自由度の高い研究費の提供」や「支援人材の充当」と回答する割合が高い。一方、日本では組織として柔軟な取組を行っていない割合が高い。（図表 7）

図表 7：優れた研究者を確保するための組織としての取組



「ワシントン大学 病理・免疫学科」は「研究人材の在籍・転出入」に関する回答は得られなかったが「組織長の研究人材に関する意見」の回答は得ることができた。このため、図表 2、3 よりも海外機関の数が 1 つ多い。

4.　結び

本調査の結果、海外の有力研究組織では人材構成が多様であり、優れた研究者を確保するために柔軟な取り組みを行っていることが明らかとなった。また、国内の研究組織において、任期制度等の運用実態が大きく異なることが確認された。加えて、調査の過程で研究人材に関する情報を電子的・統一的に管理している研究組織はわずかであることが判明した。多様な実態に対応する科学技術政策および研究組織のマネジメントのために、情報基盤整備の必要性が示唆される。