

## 概要

内容に関する問い合わせ先

科学技術政策研究所 第1調査研究グループ

担当: 佐藤、三浦

TEL 03-3581-2395(直通) FAX 03-5220-1252

ホームページ <http://www.nistep.go.jp>

# 大学、公的研究機関における研究者公募の現状

(調査資料-133)

平成 19 年 2 月  
文部科学省  
科学技術政策研究所

## 1. 調査研究の目的

第 3 期科学技術基本計画においては、「個々の人材が活きる環境の形成」に向け、「公正で透明性の高い人事システムの徹底」が求められており、その具体策として「研究者の採用において、公募等の開かれた形で幅広く候補者を求め、性別、年齢、国籍等を問わない競争的な選考を行う」「研究者の処遇において、能力や業績の公正な評価の上で、優れた努力に積極的に報いる」こととしている。すなわち、人材の確保・活用には、採用時の公募と適切な評価に裏付けられた処遇が不可欠であるとの認識がある。研究者採用の原則公募は既に第 2 期基本計画で掲げられ、国公立大学や公的研究機関の大部分が、また、私立大学の約半数が公募制を導入しており、かなり浸透しているといえる。

本調査研究は、人材の確保・活用に不可欠な 2 点のうち、採用時の公募に焦点を当て、大学や公的研究機関による研究者公募情報の収集、整理、分析を試み、研究者公募の現状を明らかにし、今後の課題について考察するものである。

## 2. 調査の方法

### (1) 公募情報の収集

独立行政法人科学技術振興機構(JST)が運営する研究者を対象とした求人情報、求職情報提供サイトである JREC-IN (Japan Research Career Information Network) と調査対象とした大学、公的研究機関<sup>1</sup>の公式サイトを利用して、平成 15 年 2 月から 16 年 1 月までの 1 年間収集した。

調査対象とした研究職は、公募制導入の重要性を指摘している科学技術基本計画が主として対象としている自然科学系の大学における常勤の教授、助教授、講師および助手と公的研究機関における常勤の研究員である。ただし、ポストドクターや技官、技術補助員等の研究支援職やその雇用原資が競争的資金によるものであることが明らかな場合は除外した。また、今回の調査対象は、研究キャリアの中で特に競争が激しいと考えられる階層(ポストドクの次の段階)以上の職を対象としている。

### (2) 公募情報の整理

<sup>1</sup> 原則、学校基本調査報告書(文部科学省)における大学および大学院、大学共同利用機関、科学技術研究調査報告(総務省統計局)における非営利団体・公的機関を対象としている。(詳細は報告書を参照のこと。)

収集した情報は、機関別、専門分野別、勤務予定地別、就任予定の職位別に整理した。

### 3. 調査結果

#### (1) 収集情報総数と分類

収集情報総数は 2,603 件であり、その内訳は、以下のとおり。

##### ①機関別分布(図1)

大学院を含む大学と大学共同利用機関によるものが全体の 92.1%(2,397 件)を占め、公的研究機関によるものが 206 件であった。また、大学による公募の半数以上(1,428 件)が国立大学によるものであった。

##### ②分野別分布(図2、表1)

第 2 期科学技術基本計画上の重点分野およびそれ以外に分類したところ、ライフサイエンス分野の公募が全体の 44%(1,154 件)を占め、他分野の 2 倍以上であったのをはじめ、情報通信分野やナノテクノロジー・材料分野が多かった。

また、機関別に、既存統計に準拠した分類を行ったが、公立大学による公募の 57%(217 件)が看護学分野であり、調査年近辺での学部、研究科の新設等が相次いだことが背景となっている可能性がある。

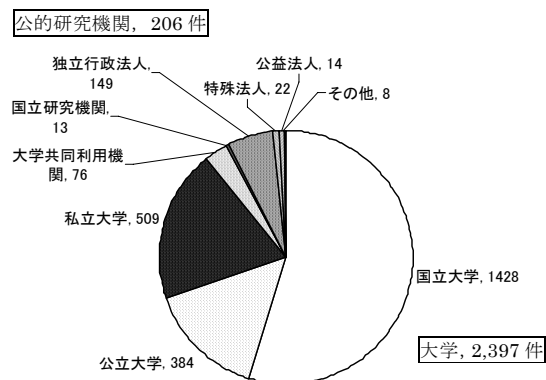


図1 機関別分布 (機関, 公募件数)

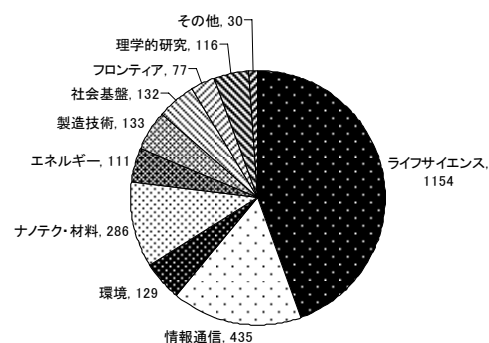


図2 分野別分布 (重点8分野他)

表1 機関別、分野(中分類)別公募件数

分野 (大分類)	分野 (中分類)	国立大学	公立大学	私立大学	大学共同 利用機関	公的研究 機関	合計
理学	数学	26	0	21	0	0	47
	物理学	82	2	17	35	14	150
	化学	76	7	20	1	5	109
	生物学	55	2	7	1	7	72
	地学	50	1	1	8	9	69
	その他	5	0	1	0	0	6
	合計	294	12	67	45	35	453
工学	機械等	125	13	43	1	28	210
	電気	78	13	29	1	7	128
	情報通信	149	24	114	12	10	309
	土木・建築	67	6	29	0	2	104
	材料	101	5	10	2	6	124
	その他	112	9	18	7	23	169
	合計	632	70	243	23	76	1044
農学	農林	115	11	16	0	40	182
	獣医畜産	30	1	7	0	11	49
	水産	23	0	1	0	0	24
	合計	168	12	24	0	51	255
保健	医学・歯学	64	8	29	0	6	107
	薬学	10	5	6	0	2	23
	栄養学	4	12	31	0	0	47
	看護学	93	217	25	0	0	335
	福祉衛生	19	35	38	0	2	94
	生命科学	144	13	46	8	34	245
	合計	334	290	175	8	44	851
全分野合計		1428	384	509	76	206	2603

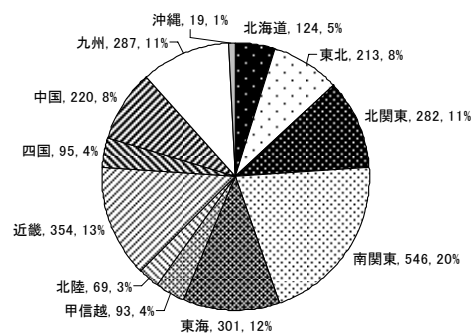


図3 地域別分布 (実数, 比率)

##### ③地域別分布(図3)

公募の 20%は、東京都およびその隣接 3 県を含む南関東地域のものであった。大学や公的研究

機関が多い地区に公募も多く、公的研究機関が多数存在するつくば地区のある北関東地域の公募も多かった。

#### ④職位別分布(表2)

**表2 職位別分布(大学)**

職 位	国 立	公 立	私 立	大学共同 利用機関	
(限定型)					合 計
教 授	528	66	78	21	693
助教授	279	43	16	16	354
講 師	26	34	28	0	88
助 手	345	135	84	30	594
限定型合計	1178	278	206	67	1729
(非限定型)					合 計
教授もしくは助教授	64	29	74	0	167
教授、助教授もしくは講師	11	24	88	0	123
助教授もしくは講師	155	50	114	1	320
その他	20	3	27	8	58
非限定型合計	250	106	303	9	668

大学では、募集職位を限定して公募すること(限定型)が多い国立大学、一方、採用者決定後どの職位に着任させるかを決定すること(非限定型)が多い私立大学という特徴がみられた。

公的研究機関では、職位を特定している募集は40%程度で、その過半数は、若手対象であった。

#### (2) 募集職位の地域別、分野別、分布状況

平成16年度学校教員統計調査報告書によると、大学教員の職位別採用・転入時の年齢は、概ね教授45歳以上、助教授40歳代前半、講師30歳代後半、助手35歳以下となっている。研究者公募を対象世代別に、上位層、中堅層および若手層と分類し、各世代に対する公募情報分布状況を分野ごとにみた。

**表3 地域別、各世代別公募情報分布状況**

	北海道	東北	北関東	南関東	東海	甲信越	北陸	近畿	四国	中国	九州	沖縄	総計
教授	49	62	39	100	91	25	18	106	28	55	112	8	693
研究員(部長級)	1	1	5	2	2	1	1	0	0	2	2	0	17
上位層合計	50	63	44	102	93	26	19	106	28	57	114	8	710
(比率)	7.0	8.9	6.2	14.4	13.1	3.7	2.7	14.9	3.9	8.0	16.1	1.1	100.0
助教授	32	19	35	67	44	11	9	54	12	18	51	2	354
助教授・講師	14	35	20	63	38	8	8	41	16	48	25	4	320
講師	3	3	27	32	0	2	1	12	4	0	4	0	88
研究員(室長級)	0	0	2	10	2	0	0	1	0	0	0	0	15
中堅層合計	49	57	84	172	84	21	18	108	32	66	80	6	777
(比率)	6.3	7.3	10.8	22.1	10.8	2.7	2.3	13.9	4.1	8.5	10.3	0.8	100.0
助手	7	64	39	117	80	32	26	76	27	62	60	4	594
研究員(若手)	4	3	34	0	2	0	0	0	0	2	2	0	47
若手層合計	11	67	73	117	82	32	26	76	27	64	62	4	641
(比率)	1.7	10.5	11.4	18.3	12.8	5.0	4.1	11.9	4.2	10.0	9.7	0.6	100.0

全国的にみると、上位層、中堅層、若手層に対する公募件数は、ほぼ同数であるが、地域ごとにみると、上位層と中堅・若手層とで異なる傾向を示した。中堅・若手層では、大学や公的研究機関の立地数からみて、研究ポストが多いと考えられ、故に募集も多いと思われる南関東地域における公募が最も多かったが、上位層では、南関東よりも九州や近畿地域の方が多という結果になった。

機関としての公募実施率が高い国公立大学に限って、ポスト数を地域別に比較した場合、近畿地域に18.3%、南関東に17.1%、九州に12.2%等となり、公募件数に地域差が生じた原因のひとつは、機関別の公募実施率の違いによると考えられた。

表4 分野別、各世代別公募情報分布状況

	ライフサイエンス	情報通信	環境	ナノテク・材料	エネルギー	製造技術	社会基盤	フロンティア	理学的研究	その他	総計
教授	333	75	40	77	34	41	42	23	21	7	693
研究員(部長級)	13	0	0	0	1	0	3	0	0	0	17
上位層合計	346	75	40	77	35	41	45	23	21	7	710
(比率)	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
助教授	115	53	22	63	24	12	22	17	20	6	354
助教授・講師	118	90	22	23	4	25	11	3	22	2	320
講師	62	9	3	2	0	2	1	3	6	0	88
研究員(室長級)	12	0	1	1	0	0	0	1	0	0	15
中堅層合計	307	152	48	89	28	39	34	24	48	8	777
(比率)	0.9	2.0	1.2	1.2	0.8	1.0	0.8	1.0	2.3	1.1	1.1
助手	303	88	22	68	27	19	19	16	25	7	594
研究員(若手)	22	6	1	7	5	1	5	0	0	0	47
若手層合計	325	94	23	75	32	20	24	16	25	7	641
(比率)	0.9	1.3	0.6	1.0	0.9	0.5	0.5	0.7	1.2	1.0	0.9

情報通信分野では上位層および若手層よりも中堅層に対する公募が多いという傾向がみられた他、分野別分布において世代ごとの違いは見られなかった。

### (3) 応募条件に関する記載

表5 公募情報における年齢条件記載有無

	総計	年齢条件記載		年齢条件記載率(%)
		なし	あり	
国立大学	1428	781	647	45.3
公立大学	384	190	194	50.5
私立大学	509	130	379	74.5
大学共同利用機関	76	76	0	0.0
大学等合計	2397	1177	1220	50.9
国立研究機関	13	4	9	69.2
独立行政法人	149	57	92	61.7
特殊法人	22	9	13	59.1
公益法人	14	10	4	28.6
その他	8	3	5	62.5
公的研究機関合計	206	83	123	59.7
総計	2603	1260	1343	51.6

応募条件のうち、能力、業績等とは別に着目すべきものとして、年齢に関する条件が挙げられる。表5に示すように、大学で半数、公的研究機関では約60%が応募者の年齢について何らかの制限を設けている。

大学では、国公立の別を問わず、上位職よりも中堅・若手職に対する年齢条件記載率が高く、国公立に比べ、私立大学ではいずれの職位でも年齢条件記載率が高かった。

## 4. 考察

前項における公募情報の整理、分析結果から、公募の現状と今後の課題についてまとめる。

### (1) 機関別実施状況

今回の調査で収集した公募情報の半数以上は、国立大学によるものであり、既存の調査結果等を勘案しても、私立大学に比べ国立大学においては公募制導入が進み、公募実施率が高いといえる。

### (2) 特定分野での公募の多さ

今回の調査では、公立大学による看護学系教員の募集が非常に多かった。背景のひとつとして、調査実施時期近辺での学部、研究科の新設が相次いだことが考えられるが、このような急激な需要については、候補者の質が問題となる可能性がある。公募による採用の成否は、質、量ともに十分な応募者の確保にかかっているが、再募集措置の多くが看護学系であったことから、応募者の十分な確保が困難であった状況が示唆された。

### (3) 大学と公的研究機関における相違点

募集職位別に整理した場合、大学では上位層、中堅層、若手層のいずれに対しても同様に公募

があったが、公的研究機関では職位を限定しない募集や若手を対象とした募集が多かった。公的研究機関では、上位職に対し、若手対象の職が多いことのほか、若手を対象とした、研究者の第一関門としての募集に、公募の適用が多いことも考えられた。

#### (4) 大学における公募状況の分野による違い

**表6 専門分野別大学教員公募件数と平成15年度の大学教員移動数**

	公募件数	採用・転入数
理学	373	948
工学	945	1918
農学	204	341
保健	799	6466
総計	2321	9673

同時期の学校教員統計調査から得た大学教員の移動状況データとの比較によって、実際の採用に対する公募適用率が専門分野別に異なることが示唆された。すなわち、今回の収集方法で得られた公募件数と大学教員の採用、転入数を比較した場合、理工農学系に比べ、保健系の公募件数が非常に少ないことがわかった(表6)。

保健系には、他の3分野とは異なる教員採用状況があると思われる。この独特の状況と公募率の低さに因果関係があるのかについては、さらに詳細な検討が必要であろう。しかし、分野ごとの状況を理解

した上で、研究者採用における公募のあり方を考える必要があることが示唆された。

## 5. 結語

1 年間にわたり、収集した大学および公的研究機関の研究者公募情報を整理、分析し、さらに大学教員移動状況との比較を行った結果、研究者公募の現状と今後の課題として以下のようなことが挙げられる。

公的研究機関では、公募が主に若手を対象とした職に適用されていることや大学における保健系分野の募集が理工農学系分野のものとは異なる性質を持つこと等が示唆された。また、年齢条件に関する記載が半数以上の募集にみられたことは注視すべきであろう。

今回の調査方法で収集された研究者募集情報には、待遇面の記載がほとんどなく、応募者に求める条件や採用後の職務等、募集側の要求だけが羅列されている現状である。折角「公募」をしているにもかかわらず、このように応募者に対して不親切と思われる情報形態は、応募したいと思わせない状況を作り出しているのではないか。応募側が、外国の大学や企業の研究所等と比較検討している可能性も考えた上で、募集をすることも必要であろう。

公募による採用の成否は、質、量ともに十分な候補者の確保にかかっている。任期付任用制が普及し、次のポスト探しをしている研究者数が増加傾向にあるとはいえ、大半の研究者は差し迫って転職をする必要のない者である。このような状況下、より良い候補者を確保するために公募を有効活用するには、応募のインセンティブをいかに与えていくか、すなわち、インセンティブとなるファクターを公募情報にいかに盛り込んでいくか、が鍵となるであろう。

また、機会の均等付与のために公募を有効活用するには、各機関に対して、採用、選考時における公募適用率を上げる努力を求める必要がある。そのためには、募集側にとって公募を実施するインセンティブ、すなわち、公募することによって最終候補者の質が確実に上がるという認識をいかに持たせるかが鍵となるであろう。

今後とも、研究者公募については、その制度の導入率のみならず、適用率や実施状況を注意深く観察していく必要がある。