

# 博士人材の多様なキャリアパスの確保に 向けた文部科学省の取組

平成27年10月22日



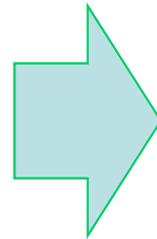
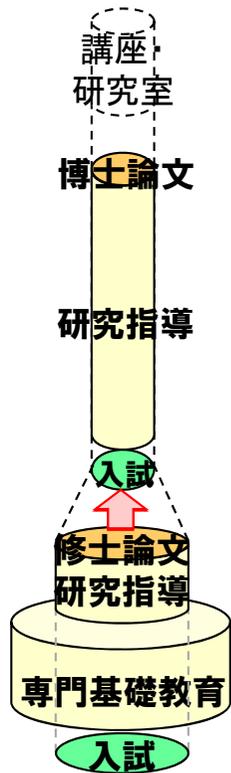
MEXT

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

【第1回会議(5/22)資料4より再掲】

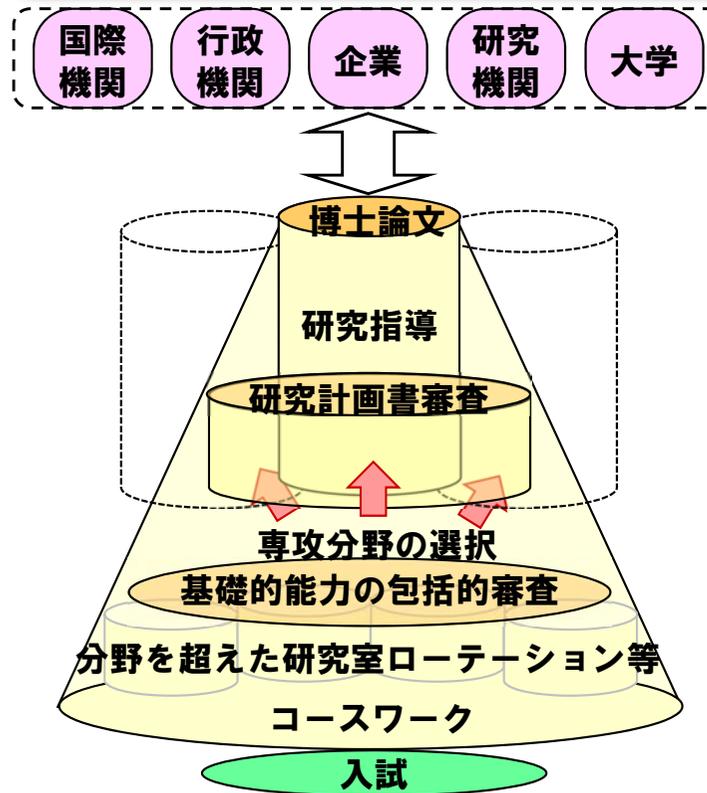
## 従来の博士課程教育

- ・アカデミアの研究者養成を主目的とし、研究指導が個々の研究室中心
- ・卒研，入試，修論等で早期に研究テーマが特定
- ・専門分野の細分化が進行



## リーディング大学院

専門分野の枠を超えた博士課程前期・後期一貫したプログラムで、俯瞰力と独創力を備え、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーを養成



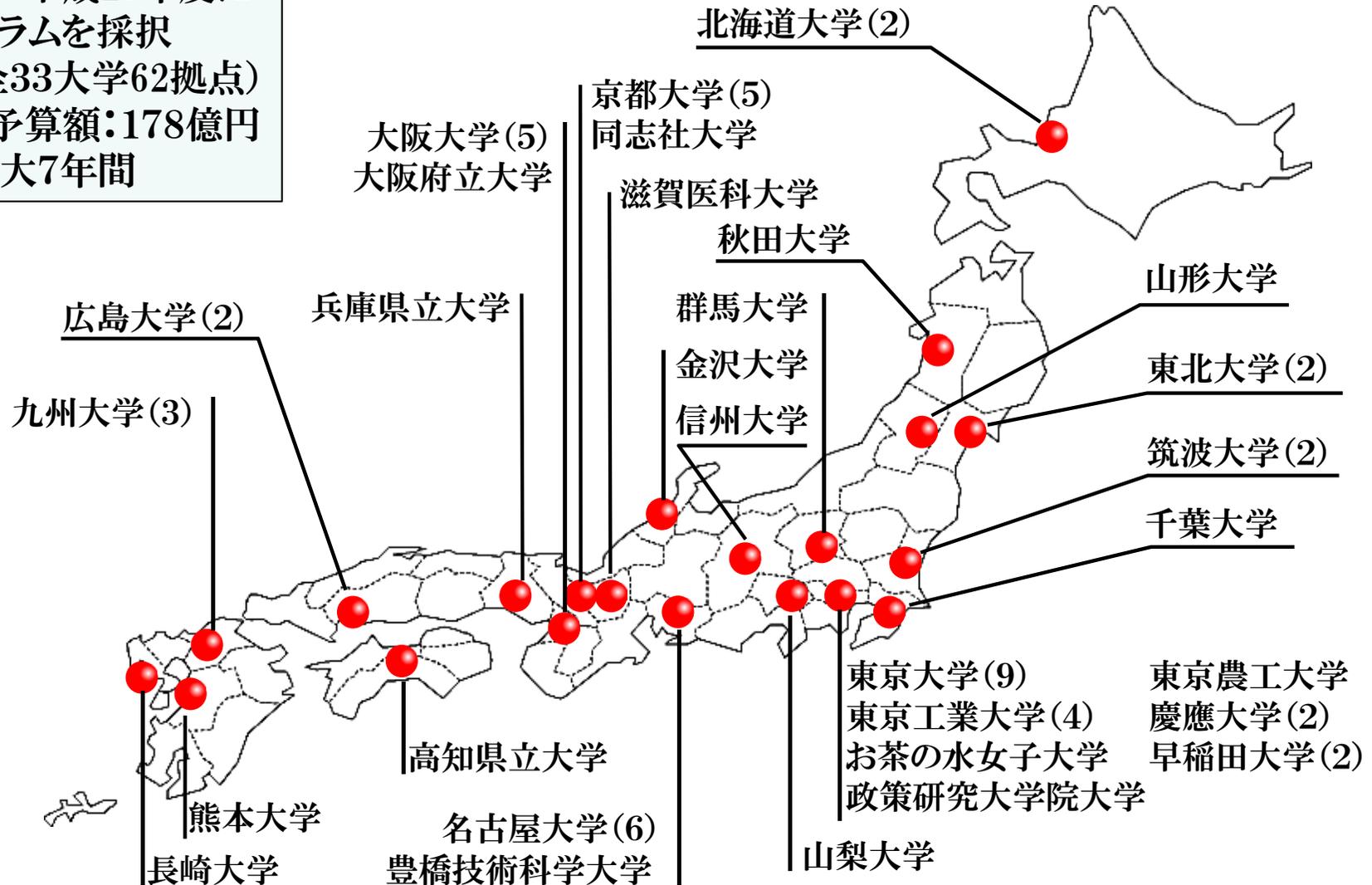
- 産・学・官の参画による国際的・実践的な研究訓練
- 国内外の多様なセクターから第一級の教員を結集
- 優秀な学生が切磋琢磨しながら、主体的・独創的に研究
- 専門の枠を超えた体系的教育と包括的な能力評価

リーディング大学院において、「熱意・意欲」「行動力・実行力」「チームワーク力」を兼ね備えたタフなリーダーとなる「次代の博士」を育成

# 博士課程教育リーディングプログラムの採択状況（33大学62拠点）

【第1回会議（5/22）資料4より再掲】

- ◆ 平成23年度～平成25年度にかけてプログラムを採択  
（全33大学62拠点）
- ◆ 平成27年度予算額：178億円
- ◆ 補助期間：最大7年間



各プログラムの詳細はこちら（日本学術振興会ウェブページよりリンク）

<http://www.jsps.go.jp/j-hakasekatei/saitaku.html>

# ポストドクター・キャリア開発事業

平成28年度要求・要望額 : 152百万円  
(平成27年度予算額 : 447百万円)

## 課題

民間企業におけるポストドクターの採用実績が低く、産業界も含めた多様なキャリアパスの開拓が必要。

※ポストドクター：博士号取得後、大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授、准教授等の職に就いていない、任期付きの研究者。

## 【参考】

●科学技術イノベーション総合戦略2015  
(平成27年6月閣議決定)

第2部 科学技術イノベーションの創出に向けた二つの政策分野 第1章 イノベーションの連鎖を生み出す環境の整備

3. 重点的取組 (1)若手・女性の挑戦機会の拡大

・広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーを養成するための大学院教育の改革・充実や個人が多様な経験を積む取組の促進(企業研究者の博士号取得促進に向けた検討やインターンシップの推進など)により、研究領域や国境などを越えて横断的に活躍し得る人材の育成を促進する。

『第2期教育振興基本計画』(平成25年6月14日閣議決定)(抜粋)  
第2部 今後5年間に実施すべき教育上の方策  
～四つの基本的方向性に基づく、8の成果目標と30の基本施策～

I 四つの基本的方向性に基づく方策  
2. 未来への飛躍を実現する人材の養成  
基本施策15大学院の機能強化等による卓越した教育研究拠点の形成、大学等の研究力強化の促進

【主な取組】

15-1 独創的で優秀な研究者等の養成  
人材の流動化を図りつつ、博士人材の多様なキャリアパスを切り拓くための産学協働の取組を進める。

## 事業の概要

ポストドクターを対象に、企業等における長期インターンシップ(3ヶ月以上)の機会の提供等を行う大学等を支援する。

支援対象：大学、独法研究機関等 (平成23年度は単一機関申請、平成24年度は共同申請)

事業期間：5年間

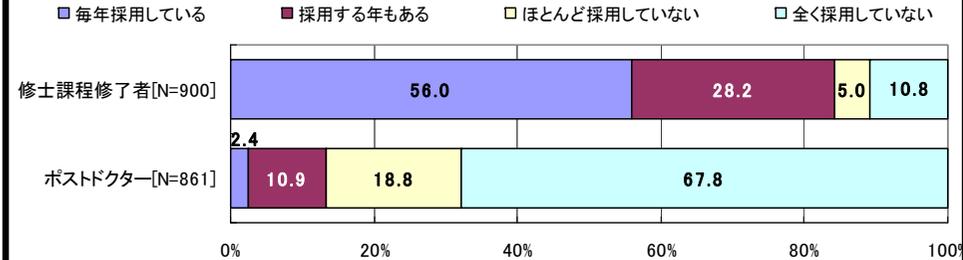
支援額：1件当たり年間50百万円(上限)

支援内容：ポストドクターを対象にした長期インターンシップ事業を実施する大学等に対して、インターンシップの対象者にかかる経費(人件費、旅費等)や以下の取組を行うための経費を支援。

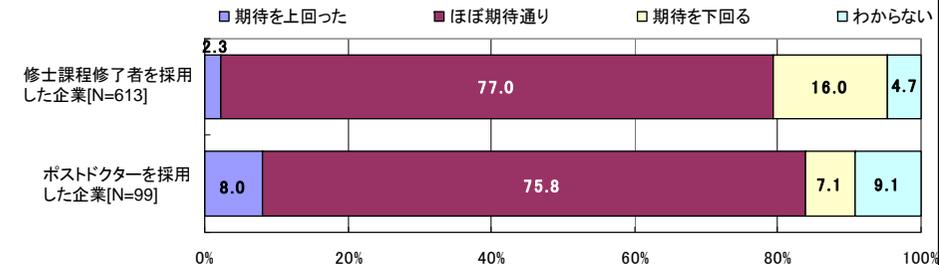
- ・インターンシップの対象者への講義
- ・実施機関(大学・企業等)、対象者等の交流会
- ・関係者(ポストドクター、指導教員、企業等)への意識啓発

等

## 採用実績：民間企業におけるポストドクターの採用実績は低い

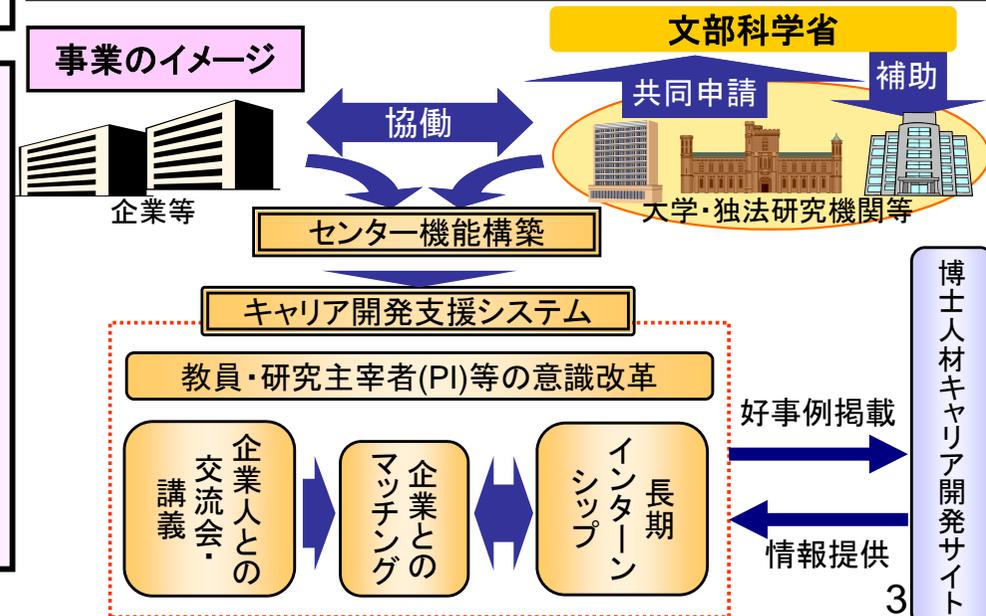


## 企業の採用後の印象：ポストドクターは採用企業の期待に添えている



※「民間企業の研究活動に関する調査報告(平成19年度)」(平成21年1月、文部科学省)より作成。  
有効回答数：924社。

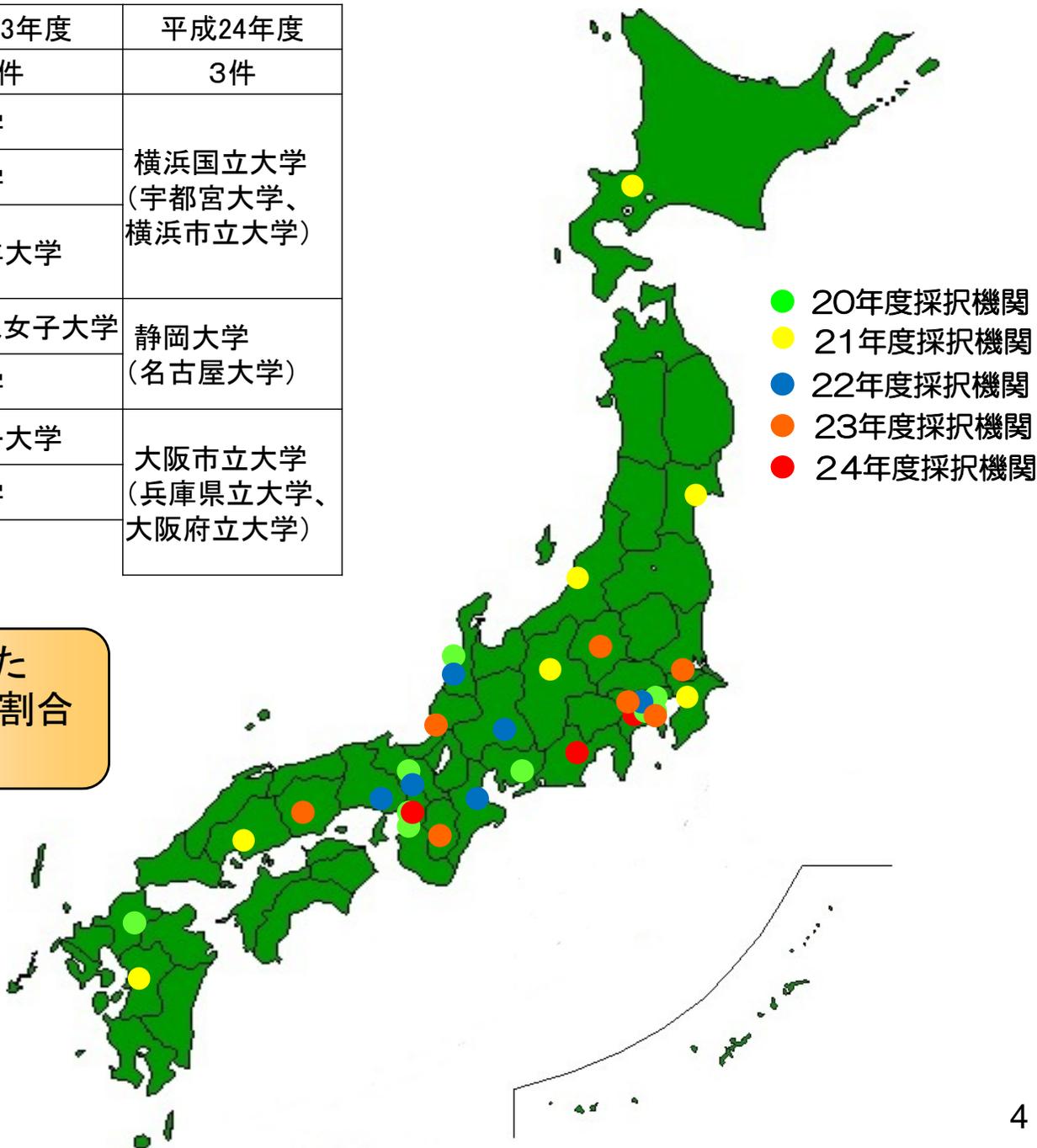
## 事業のイメージ



# ポストドクター・キャリア開発事業 支援拠点一覧（38大学）

平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
10件	7件	6件	7件	3件
東京工業大学	北海道大学	東京大学	群馬大学	横浜国立大学 (宇都宮大学、 横浜市立大学)
東京農工大学	東北大学	金沢大学	筑波大学	
北陸先端科学 技術大学院大学	千葉大学	岐阜大学	東京海洋大学	静岡大学 (名古屋大学)
名古屋大学	新潟大学	三重大学	お茶の水女子大学	
京都大学	信州大学	神戸大学	福井大学	大阪市立大学 (兵庫県立大学、 大阪府立大学)
大阪大学	広島大学	立命館大学	奈良女子大学	
九州大学	熊本大学		岡山大学	
大阪府立大学				
早稲田大学				
慶應義塾大学				

インターンシップを経験した  
ポストドクターの企業就職者割合  
**60.9%と高率**



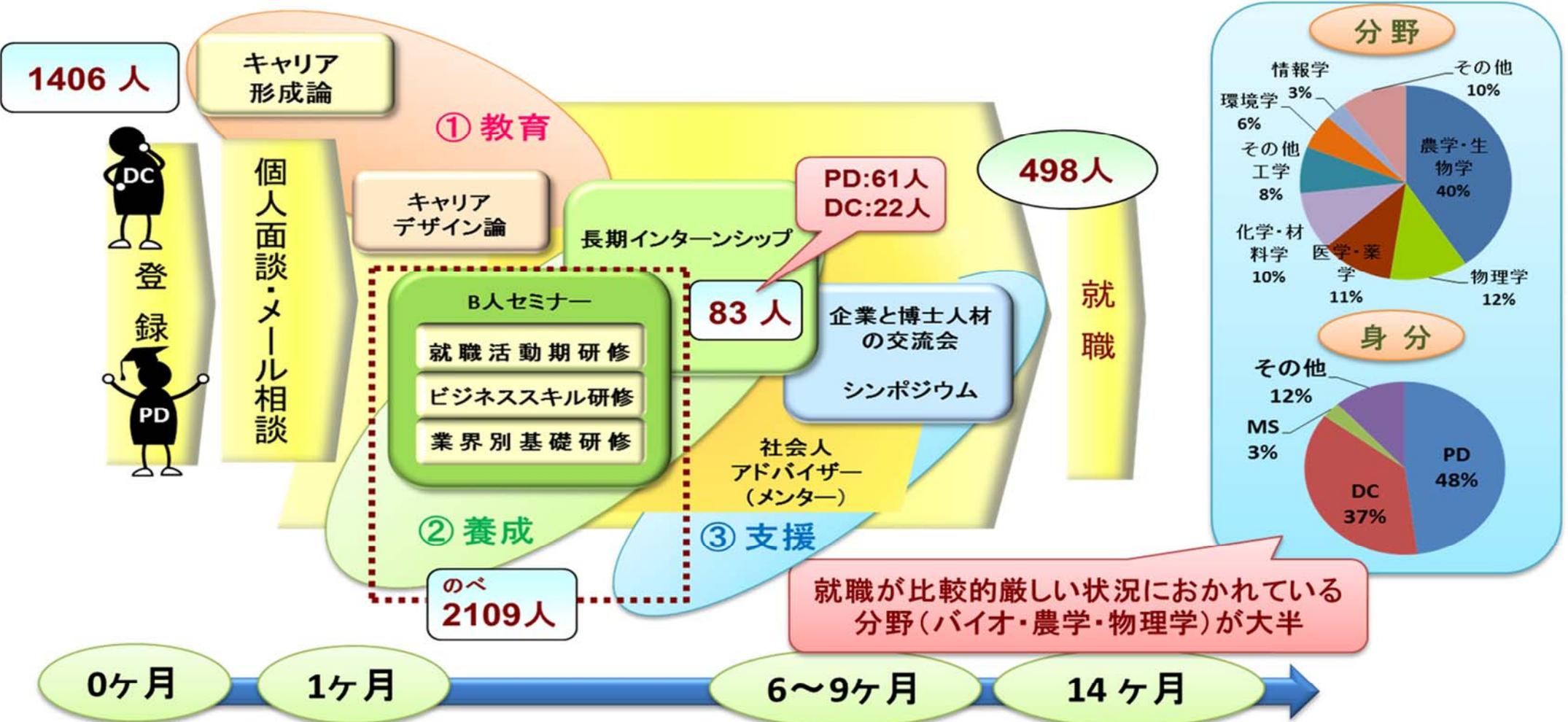
※平成20年度～22年度においては、「イノベーション創出若手研究人材養成」における採択。（博士課程学生、ポストドクターを、産業界など実社会のニーズを踏まえた発想や国際的な幅広い視野などを身に付けた人材として養成するシステムを構築する。）  
 ※平成23年度においては、「ポストドクター・インターンシップ推進事業」における採択。  
 ※平成24年度においては、「ポストドクター・キャリア開発事業」における採択。複数機関での共同申請を実施。

（補助事業期間は全て5年）

# 名大ビジネス人材育成センター(B-jin)のキャリア支援

【ポストドクター・キャリア開発事業の取組事例】

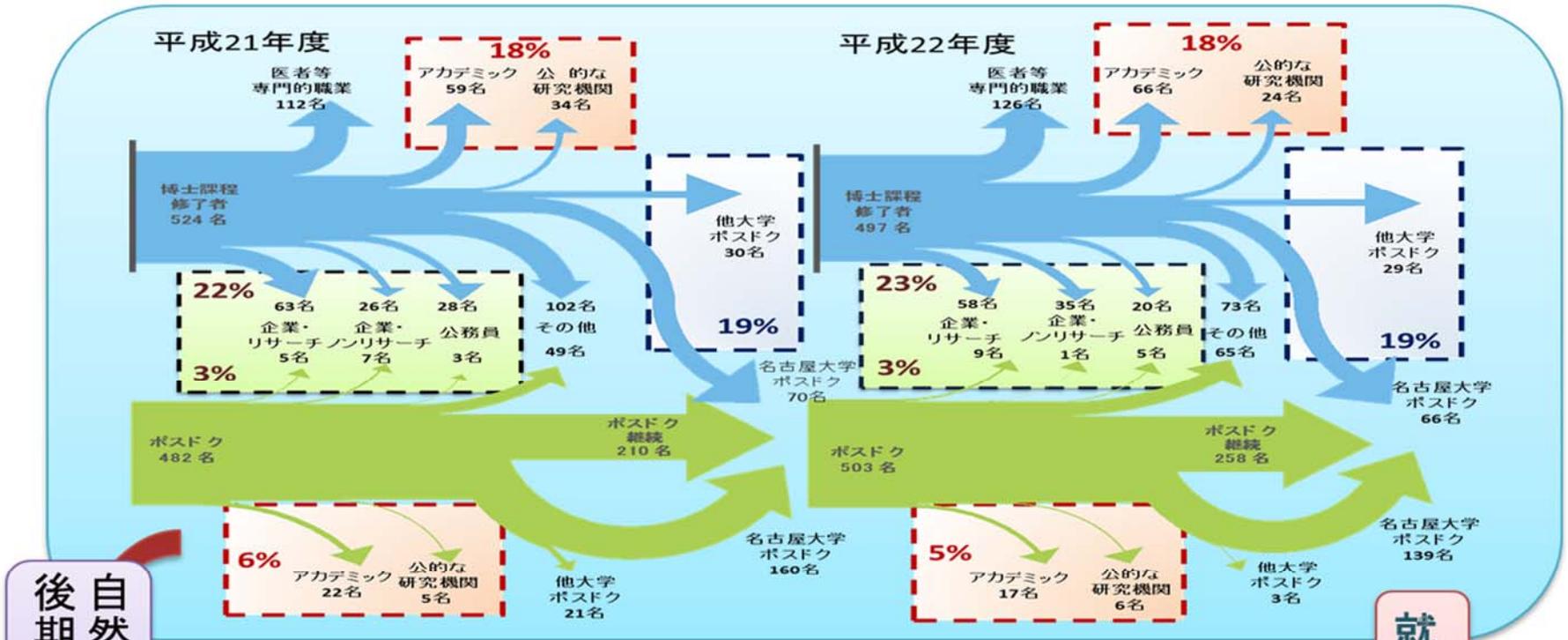
名古屋大学に限定せず、全国のポストク・博士課程の学生を支援  
個別面談を中心としたパーソナルケアの実施



登録時から就職するまでの平均期間は、1年2ヶ月 最長5年7ヶ月の人も……

# 名古屋大学のポストドクのキャリアパスの状況

【ポストドクター・キャリア開発事業の取組事例】



自然科学系の博士  
後期課程では...

	修了者・満期退学者	アカデミックへの就職	専門的・技術的・その他の職業	就業率(全体)
平成18年度	455人	40人	188人	50.1%
平成19年度	453人	47人	205人	55.6%
平成20年度	421人	40人	240人	66.5%
平成21年度	392人	39人	205人	62.2%
平成22年度	382人	41人	254人	77.2%
平成23年度	440人	53人	270人	73.4%
平成24年度	408人	38人	236人	67.2%
平成25年度	423人	33人	252人	67.4%

就職率が約20%アップ!

# 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業（H26～）

平成28年度要求・要望額 : 1,327百万円  
(平成27年度予算額 : 1,327百万円)

## 現状認識

○若手研究者は、安定的な職を得るまでの間、**長期にわたって任期付ポスト間の異動を繰り返す傾向**にあり、**雇用が不安定**。そのため、中長期的なキャリアパスを描いて研究を行うことのできるような環境整備が不可欠。

## ○改正研究開発力強化法及び任期法への対応

・労働契約法の特例の対象となる研究者等については、改正法の附則第2条及び附帯決議を踏まえ、その**育成や雇用の在り方について政府として検討・実施することが求められており、対応が不可欠**。また、特に研究支援人材については改正法の第10条の2で、その人材の確保等の支援に必要な施策を講ずることが求められている。

## ○科学技術イノベーション総合戦略2015（平成27年6月閣議決定）

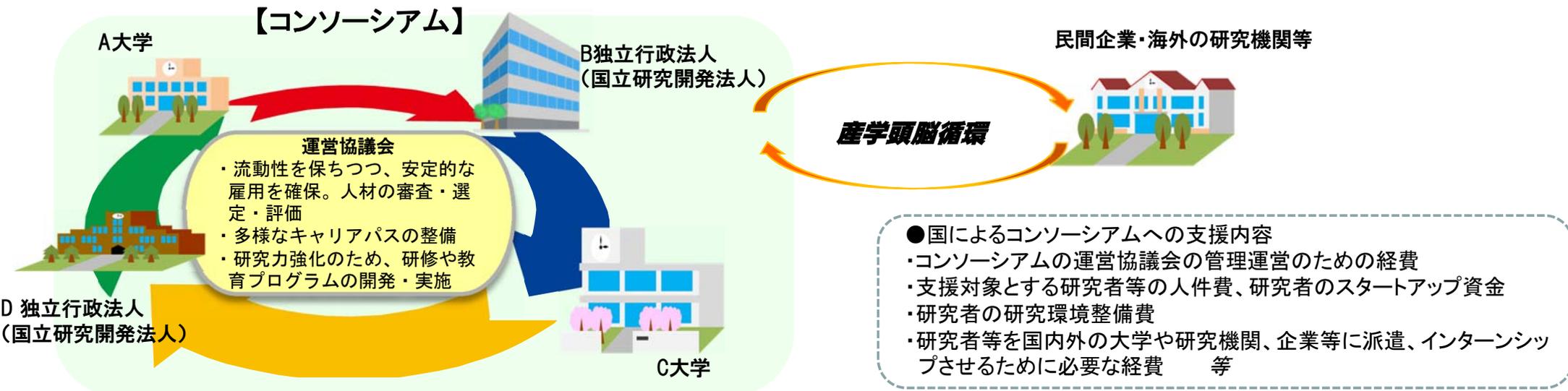
第2部第1章 イノベーションの連鎖を生み出す環境の整備 3. 重点的取組

(1) 若手・女性の挑戦の機会の拡大

・大学の教員・研究者人事における公正で透明性が高い評価・育成システムの導入拡大(テニュアトラック制等)、優秀な若手研究者が独立した環境で挑戦できる機会の拡充(卓越研究員制度等)などにより、**流動性と安定性に配慮したキャリアシステムの構築に取り組む**。

## 事業の概要

○複数の大学・研究機関等で“**コンソーシアム**”を形成し、企業等とも連携して、**若手研究者等の流動性を高めつつ、安定的な雇用を確保**することで、**キャリアアップを図るとともに、キャリアパスの多様化を進める仕組みを構築**する大学等を支援。



## 期待される効果

○複数の機関が共同した形で科学技術イノベーションの創出を担う人材を育成する新たなシステムの構築・定着

○若手研究者の雇用を巡る課題を克服することにより、優秀な若手研究者の研究環境の向上やキャリアパスの多様化に貢献

⇒若手研究者等の育成や雇用の在り方への新たなモデルの提示と優れた研究成果の創出に寄与。

# 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業 支援拠点一覧（10拠点）

## 【平成26年度採択拠点】

### <次世代研究者育成プログラム:4拠点>

- ① 北海道大学・東北大学・名古屋大学（連携型博士研究人材総合育成システムの構築）
- ② 京都大学・大阪大学・神戸大学  
（京阪神次世代グローバル研究リーダー育成コンソーシアム）
- ③ 広島大学・山口大学・徳島大学（未来を拓く地方協奏プラットフォーム）
- ④ 産業技術総合研究所・物質・材料研究機構・高エネルギー加速器研究機構・筑波大学・  
京都大学等（ナノテクキャリアアップアライアンス:Nanotech Career-up Alliance）

### <研究支援人材育成プログラム:3拠点>

- ① 群馬大学・宇都宮大学・茨城大学  
（地域特性を活用した「多能工型」研究支援人材養成拠点）
- ② 東京海洋大学・岩手大学・北里大学（水産海洋イノベーションコンソーシアム）
- ③ 大阪大学・京都大学・東京医科歯科大学（再生医療支援人材育成コンソーシアム）

## 【平成27年度採択拠点】

- ① 東北大学・東京大学・大阪大学・自然科学研究機構分子科学研究所  
（計算物質科学人材育成コンソーシアム）
- ② 東京大学・東京工業大学・電気通信大学・早稲田大学・慶應義塾大学  
（最先端融合科学イノベーション教育研究コンソーシアム）
- ③ 東京農工大学・早稲田大学・国際基督教大学・産業技術総合研究所  
（未来価値創造実践人材育成コンソーシアム）

※下線の機関が代表機関



- 26年度採択機関（若手）
- 26年度採択機関（支援人材）
- 27年度採択機関（若手）

# 卓越研究員制度の創設

平成28年度要求・要望額 : 1,540百万円 (新規)  
うち優先課題推進枠要望額 : 1,540百万円

## 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提示し、若手を研究職に惹きつける。
- ▶ 特定研究大学や卓越大学院等において、優れた若手研究者が安定したポストにつきながら、独立した自由な研究環境の下で活躍できるようにするため、「卓越研究員」制度を創設。  
(「日本再興戦略 改訂2015」(平成27年6月閣議決定))
- ▶ 国立大学については、「国立大学経営力戦略」等に基づく自己改革を基盤として、若手が活躍できる環境を整備。

## 克服すべき課題

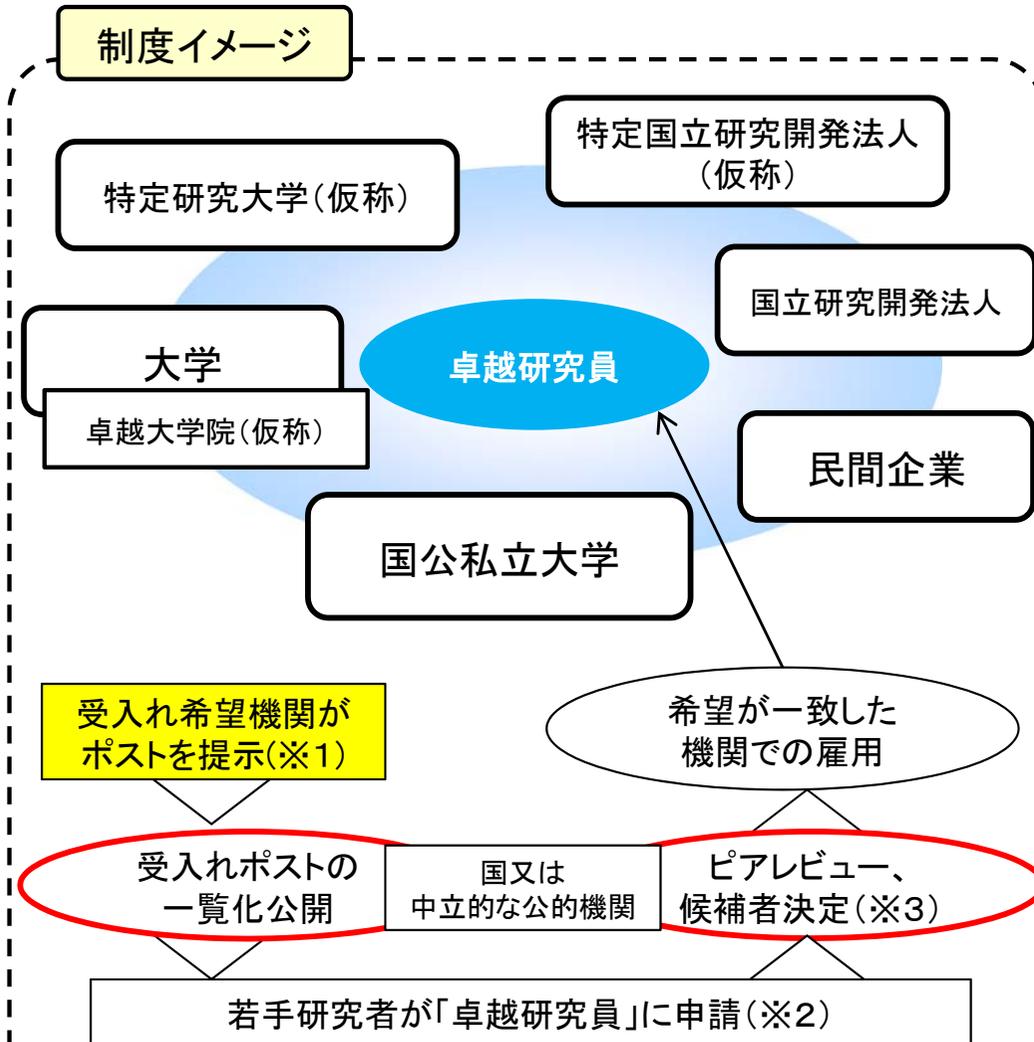
- 主 【若手の処遇】** 不安定な雇用によって、新たな領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者が減少
- 副 【流動性の促進】** 産学官のセクター間を越えた流動性が低く、急速な産業構造の変化への対応が困難

《卓越研究員》・新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現  
・全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る新たなキャリアパスを開拓

## 概要

- 研究領域：自然科学、人文・社会科学の全分野
  - 人数：200名程度(毎年度)
  - 受入機関：国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等
  - 支援内容：1人当たり研究費600万円上限(2年)  
研究環境整備費300万円上限(6年)
- ※その他、審査等経費(1億円)を計上。

## 制度イメージ



※1. 受入れポストの主な要件(案)

- ・学長等のリーダーシップに基づき、受入れ希望機関の将来構想に基づくポストであって、若手研究者の自立的な研究環境が用意されていること
- ・年俸制(無期)、又は当初の雇用期間が5年程度(民間においては3年程度)かつ当該期間後のテニュア化等の条件を明示していること 等

※2. 当面の間は、受入れ希望機関からの推薦を得ている者も含む。

※3. 新たな研究領域の開拓を実現できるような者を選定。