

科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会  
合同部会の設置について

平成30年3月13日  
科学技術・学術審議会人材委員会・  
中央教育審議会大学分科会大学院部会決定

## 1. 設置の趣旨

科学技術イノベーションを担うのは「人」である。世界中で高度人材の獲得競争が激化する一方、我が国では若年人口の減少が進んでいる。こうした中で、科学技術イノベーション人材の質の向上と能力発揮が一層重要になってきている。

ところが、次代を担う若手研究者は、不安定な雇用条件やそれに伴う経済的困難の下、短い任期中における業績づくり、研究評価等の書類作成や会議の対応等に追われ、真の独創性や創造性を十分に発揮しづらい状況に陥っている。このような雇用・研究環境の劣化は、現在の若手研究者にとって望ましいものではないばかりか、後に続く若者の研究者への夢や憧れを奪うことにもなっており、これは将来的に日本の研究者コミュニティの質・量の縮小、ひいては基礎科学力をめぐる日本の存在感を失わせかねない、喫緊の課題である。

このため、科学技術イノベーション人材の育成・活躍促進に関する方策の検討が求められているところ、特に科学技術イノベーション人材のキャリアパスや大学の人事システム改革について集中的に調査審議するため、科学技術・学術審議会人材委員会（以下、「人材委員会」という。）及び中央教育審議会大学分科会大学院部会（以下、「大学院部会」という。）の下に「科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会合同部会」（以下、「合同部会」という。）を設置する。

## 2. 審議事項

- (1) 科学技術イノベーション人材のキャリアパスについて
- (2) 大学の人事システム改革について
- (3) その他

## 3. 設置の形態

合同部会は、科学技術イノベーション人材のキャリアパスや大学の人事システム改革の検討を行うことを予定していることから、人材委員会と大学院部会の合同設置とする。

#### 4. 合同部会の委員

- (1) 合同部会の委員は、人材委員会主査及び大学院部会長が合議により指名する。
- (2) 合同部に主査を置き、人材委員会主査及び大学院部会長が合議により指名する。
- (3) 合同部会の主査に事故があるときは、合同部に属する委員のうちから合同部会の主査があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

#### 5. 人材委員会及び大学院部会への報告

合同部会は、審議状況を適宜、人材委員会及び大学院部会へ報告するものとする。

#### 6. その他

- (1) 合同部会の庶務は、高等教育局大学振興課並びに関係局課の協力の下、科学技術・学術政策局人材政策課が処理する。
- (2) ここに定めるもののほか、合同部会の議事の手続その他合同部会の運営に関し必要な事項は、合同部会の主査が合同部に諮って定める。

科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会  
合同部会

委員名簿

長我部 信行	株式会社日立製作所理事 ヘルスケアビジネスユニット CSO/CTO
川端 和重	新潟大学理事（社会連携・財務担当）・副学長
高橋 修一郎	株式会社リバネス代表取締役社長 COO
沼上 幹	一橋大学理事・副学長 （教育・学生、大学経営戦略担当）
湊 長博	京都大学理事・副学長
○宮浦 千里	東京農工大学副学長、工学研究院教授
◎室伏きみ子	お茶の水女子大学長

※○：主査 ◎：主査代理

（50 音順、敬称略、平成 30 年 3 月 16 日現在）

【(H30. 3. 16) 第 1 回科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会合同部会資料】

### 合同部会の当面の審議スケジュール（案）

3 月 1 6 日（金） 第 1 回合同部会

- 議事運営等について
- 研究人材の育成・確保の現状と課題について（自由討議）

3 月 3 0 日（金） 第 2 回合同部会

- 研究人材の育成・確保に向けた取組について（各委員より発表・討議）

4 月 2 6 日（木） 第 3 回合同部会

- 有識者ヒアリング

5 月 1 5 日（火） 第 4 回合同部会

- 有識者ヒアリング

5 月 3 1 日（木） 第 5 回合同部会

- 論点整理（素案）の審議

※人材委員会及び大学院部会に合同部会の審議状況を報告・議論

6 月 2 8 日（木） 第 6 回合同部会

- 論点整理の取りまとめ

## 研究人材の育成・確保を巡る主な論点（案）

※ ○印の事項は特に合同部会で議論することを想定

### 1. 研究人材の育成・確保の意義の再確認について

- 第 4 次産業革命やグローバル化の進展、少子高齢化・人口減少の進行など、研究人材を取り巻く環境が大きく変化する中で、研究人材の育成・確保の意義を再確認する必要があるのではないか。

### 2. 研究人材の育成・確保の現状・課題への対応について

#### <研究人材を巡る国際的動向>

- 以下のような研究人材を巡る国際的動向は、我が国の国際競争力や研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第 4 次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 米国や中国が博士号取得者数を急激に増やす中、我が国は 2001 年以降、同水準で推移している状況
- ◇ 研究者の国際移動において我が国が研究ネットワークの中核から外れている状況
- ◇ 人口 100 万人当たりの博士号取得者数や企業研究者に占める博士号取得者の割合が諸外国に比べて少ない状況

#### <博士課程への進学状況>

- 以下のような博士課程への進学状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第 4 次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 博士課程への進学率及び進学者数の減少が続いている状況
- ◇ 今後、若年人口のさらなる減少が見込まれる状況

### <研究人材のキャリア形成状況>

- 以下のような研究人材のキャリア形成状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 修士課程から博士課程へ進学した修了者の就職率は約6割である状況
- ◇ 博士課程への社会人入学者数も増加傾向にあり、社会人学生の修了者の就業率は約8割と高い状況
- ◇ ポストドクターであり続ける者が一定程度存在している状況

### <若手研究人材の研究・雇用環境の状況>

- 以下のような若手研究人材の研究・雇用環境の状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 大学の本務教員が増えている中で、本務教員に占める40歳未満の若手教員の割合が低下し続けており、任期なし教員ポストのシニア化と、若手教員の任期付きポストの増加が進んでいる状況
- ◇ 一部の分野で大学教員の全職務時間における研究時間割合が減少傾向にある状況

### <研究人材の多様性・流動性の状況>

- 以下のような研究人材の多様性・流動性の状況は、我が国の国際競争力や研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 博士課程への社会人入学者数が増加傾向にある状況
- ◇ 大学における女性教員の採用割合は上昇してきているが、上位職の女性教員の割合は依然として低い状況
- ◇ 大学院在学者に占める外国人学生の割合が増加傾向にある状況
- ◇ 我が国から海外への派遣研究者数については、短期派遣は増加傾向にあるが、中長期派遣はピーク時の7割程度に減少している状況