

平成27年度 文部科学省 科学技術人材育成費補助事業シンポジウム  
科学技術人材育成 これまでの10年、これからの10年  
人材育成について多様な立場から考える  
—若手や女性がさらに輝くために、産学官でなすべきことは何か—  
(概要)

- 日 時：平成27年12月14日(月) 10:30～17:30
- 場 所：科学技術館 サイエンスホール、イベントホール3,4号館
- 主 催：文部科学省
- 協 力：国立研究開発法人 科学技術振興機構
- 参加者数：約400名
- 議 事
  - ・開会挨拶 川上伸昭 文部科学省 科学技術・学術政策局長
  - ・施策説明 柿田恭良 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課長

1. 基調講演

北野宏明 株式会社ソニーコンピュータサイエンス研究所 代表取締役社長・所長  
「Act Beyond Borders & Think Extreme」

2. 分科会

3つの分科会に分かれ、共通的なテーマ(①博士・ポスドク人材の活用、②女性リーダーの育成、③大学等機関の経営・マネジメントと人材養成)について、大学関係者、企業関係者、若手研究者、それぞれの視点から登壇者より話題を提供して頂いた後、会場の参加者からの意見を含め、議論を実施。

<分科会1>

(話題提供者(大学関係者))

川端和重 北海道大学 理事・副学長、大学院先端生命科学研究院 教授  
相田美砂子 広島大学 副学長、大学経営企画室長、大学院理学研究科 教授  
石田武和 大阪府立大学ナノファブリケーション研究所 所長、大学院工学研究科 教授

(主な意見等)

- ・各大学で事業支援を受けつつ、大学全体のシステムとして動かしたことに意義があった。
- ・10年間の事業実施で意識改革は進んだが、アウトカムとして何ができあがったか、効果を検証しなければならない。
- ・事業費が切れた後に財源をどうするのかということについて、間接経費の活用やその在り方も含めて検討が必要ではないか。
- ・具体的に産業界で、これくらいの規模の者を活躍させるというコミットがあってしかるべきタイミングになっていると思う。
- ・大学個々のバリエーションが出てくる時代になったという認識。

<分科会2>

(話題提供者(企業関係者))

高橋修一郎 株式会社リバネス 代表取締役社長COO  
鈴木蘭美 エーザイ株式会社 上席執行役員  
グローバル・ビジネス・ディベロップメントユニット ECLプレジデント  
村瀬賢芳 新日鐵住金株式会社 技術開発本部 人事室長

(主な意見等)

- ・産業界側は博士人材に対して大いに期待している。専門性や非専門家へのコミュニケーション能力、仮説を立てる力、熱意をもって課題に取り組む力が求められている。
- ・一方、世の中全般としては、博士人材への期待は、そこまで高くないという指摘もある。
- ・社会人博士への支援や、クロスアポイントメントの更なる活性化を図って欲しいといった意見もある。その際、知財の問題は解決可能であるが、留意が必要。
- ・企業の研究者では死の谷の経験者が7割はいると言われているので、変化への受容は求めたい。

<分科会3>

(話題提供者(若手研究者))

榎木英介 近畿大学 医学部附属病院 臨床研究センター 講師  
青木耕史 福井大学 医学部医学科 教授  
伊藤剛仁 大阪大学 大学院工学研究科 准教授  
高橋剛 群馬大学 大学院理工学府 准教授  
植田直樹 株式会社日本製鋼所 研究開発本部 広島研究所 研究員  
牧浦理恵 大阪府立大学 大学院工学研究科 准教授

(主な意見等)

- ・テニュアトラック制の評価は高く、メンター制の導入などが特に効果的。
- ・若手育成に当たり、学生教育の点で隔離されることもあり、教育免除ということは避けた方が良い。
- ・企業の中で博士の価値は高いという認識は持たれていると感じている。
- ・多くの研究者は学生やポスドクを企業に送り込むことに抵抗感はないのではないかと。
- ・男女共同参画の問題については、家族の職を考慮する必要性があり、同居支援や両住まいのための交通費支援などの支援があるとよい。
- ・地方大学では、PIになったとしても、博士を含めた学生の獲得や研究活性化が難しい。

### 3. パネルディスカッション

各分科会における議論を分科会代表者(川端氏、高橋氏、榎木氏)から報告の後、分科会と同一の共通テーマについて、さらに議論を深めた。

<モデレーター>

宮浦千里 東京農工大学 副学長、大学院工学研究院 教授

<パネラー>

川端和重 北海道大学 理事・副学長、大学院先端生命科学研究院 教授

高橋修一郎 株式会社リバネス 代表取締役社長COO

榎木英介 近畿大学 医学部附属病院 臨床研究センター 講師

岸本康夫 文部科学省 大臣官房審議官(科学技術・学術政策局担当)

相澤益男 国立研究開発法人科学技術振興機構 顧問、東京工業大学名誉教授・元学長、元総合科学技術会議議員

<司会>

豊田政男 国立研究開発法人科学技術振興機構 プログラム主管、大阪大学 名誉教授

(主な意見等)

<博士・ポスドク人材の活用>

- ・学生にとって企業が登場するのは、就活、採用というタイミングが最初であり、身構えてしまっている。もう少し自然な形にできるとよい。

- ・キャリアパス多様化については、10年間事業を実施して企業側の理解も一定程度進んだが、企業側の意識として、一部の思いある担当者のみが中心となっており、組織として入り込んできていないという側面もあるのではないか。
- ・大学は、これまで教員を束ねたものであったが、近年、経営を行い、そのパフォーマンスを組織として向上させることが求められている。資源を組み合わせプロデュースし、新しいものを作り上げることができる人材は、企業に移っても活躍できる人材。大学の多様化を見据えた人材の活用ということを考えていかなければならない。
- ・企業では一定の年齢になるとマネージャー側に移るのが普通。一方、大学では、生涯、研究第一であるものが多い。研究推進に係る職をいかに魅力ある職にできるかが課題。
- ・教授がURAを下に見ているような状況では、そのようなところに進む者は生まれてこない。地位の向上を図っていくことが必要。
- ・企業では、採用1人当たり200万円のコストがかかると言われている。そこをカットできる仕組みがあるのであれば、企業としても乗ってくると思う。
- ・大学側は独自性を追求してキャリアパスの多様化を図ったりしているが、企業側からすると、プロトコルであったり、タイミングを合わせることができれば、もう少し効率的になるのではないか。

#### <女性リーダーの育成>

- ・エビデンスではなく、イメージが先行しており、この分野の課題解決が図られていない側面があるのではないか。女性研究者だけの問題ではなく、男性にとっても問題であるという認識を高めることが重要。
- ・自社はベンチャー企業で、今まさに制度を作っているが、そのプロセスに女性社員も関わってもらっている。他国では、女性のリーダー登用は進んでおり、日本でもできるはず。
- ・親世代の固定観念が問題。小中高にわたって、支援をしていくことが必要。
- ・女性が役に立つといったような表現はやめてもらいたい。男女を問わず、その職に適切な人材かということで登用が決まっていくものではないか。
- ・マネジメント業務を含め、経験をさせていくことが重要。小中高から男性の方がリーダーの経験が多く、それが後々に効いているのではないかと感じている。男女を問わず様々な経験を積ませるとともに、ぜひメンターをつけてほしい。
- ・視点を変えると、今（活躍している）女性は人数が少ないことで、チャンスが落ちてきやすい状況にあるとも言える。一方、その希少性により、大学教員であれば、学内の委員会や国の委員会にも引きりなしに対応しているため、配慮すべき。

#### <大学等機関の経営・マネジメントと人材養成>

- ・イギリスのテニユアトラック教員は大学運営にも携わっていた。日本でも、若手もより積極的に携わらせていくべき。
- ・全ての教員が教育研究に携わらなければならないわけではない。マネジメントにのみ携わる者など、現場感をもった者がいても良い。
- ・大学経営を片手間ではなく、本気で取り組むことも必要。URA職を第三の職として賃金体系も別にして取り組んでいるケースもある。
- ・アメリカでは、大学教員の育成やマネジメントの育成プログラムがしっかりとしている。日本においても、リーダー養成のプログラムを作っていくことが必要ではないか。

(以上)



# 科学技術イノベーション人材育成 施策説明

平成27年12月14日  
科学技術・学術政策局 人材政策課



文部科学省  
MEXT  
MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

## 目次

|                       |          |
|-----------------------|----------|
| 1. 科学技術基本計画と人材育成施策の変遷 | ..... 2  |
| 2. これまでの施策・成果         | ..... 5  |
| (1) 若手研究者の自立・能力向上     |          |
| (2) 博士人材のキャリアパスの多様化   |          |
| (3) 女性研究者の活躍促進        |          |
| 3. 今後の取組の方向性          | ..... 22 |
| (1) 主な課題              |          |
| (2) これからの10年を見据えて     |          |
| 4. 本日のシンポジウムにおける論点    | ..... 35 |

# 目次

## 1. 科学技術基本計画と人材育成施策の変遷

### 2. これまでの施策・成果

- (1) 若手研究者の自立・能力向上
- (2) 博士人材のキャリアパスの多様化
- (3) 女性研究者の活躍促進

### 3. 今後の取組の方向性

- (1) 主な課題
- (2) これからの10年を見据えて

### 4. 本日のシンポジウムにおける論点

2

## 1. 科学技術基本計画における人材育成施策の変遷

H17以前

H18

H19

H20

H21

H22

H23

H24

H25

H26

H27

○科学技術基本法の公布・施行 (H7.11.15)

第1期・第2期  
科学技術基本計画

第3期科学技術基本計画

第4期科学技術基本計画

・人材の流動性向上、若手研究者の自立支援

・ポストドクター等1万人支援計画 (H8~H12)

・女性研究者の復帰支援  
など

・若手研究者の自立支援 (テニョトラック制)、女性研究者の活躍促進

・女性研究者の新規採用割合の数値目標を設定 (自然科学系全体で25%)

など

・博士号取得者のキャリアパスの多様化、若手研究者のポストの確保とともに、そのキャリアパスの整備を推進

・女性研究者の新規採用割合の数値目標を引続き設定 (自然科学系全体で25%→30%)

など

3

# 1. 科学技術基本計画における人材育成施策の変遷

これまでの科学技術イノベーション人材育成施策は、科学技術基本計画に則り、主に以下の**3本柱**で大学等の研究機関における改革を促してきた。

H17以前

H18

H19

H20

H21

H22

H23

H24

H25

H26

H27

○科学技術基本法の公布・施行（H7.11.15）

第1期・第2期  
科学技術基本計画

第3期科学技術基本計画

第4期科学技術基本計画

(1) 若手研究者の自立・能力向上

(2) 博士人材のキャリアパスの多様化

(3) 女性研究者の活躍促進

4

## 目次

### 1. 科学技術基本計画と人材育成施策の変遷

### 2. これまでの施策・成果

- (1) 若手研究者の自立・能力向上
- (2) 博士人材のキャリアパスの多様化
- (3) 女性研究者の活躍促進

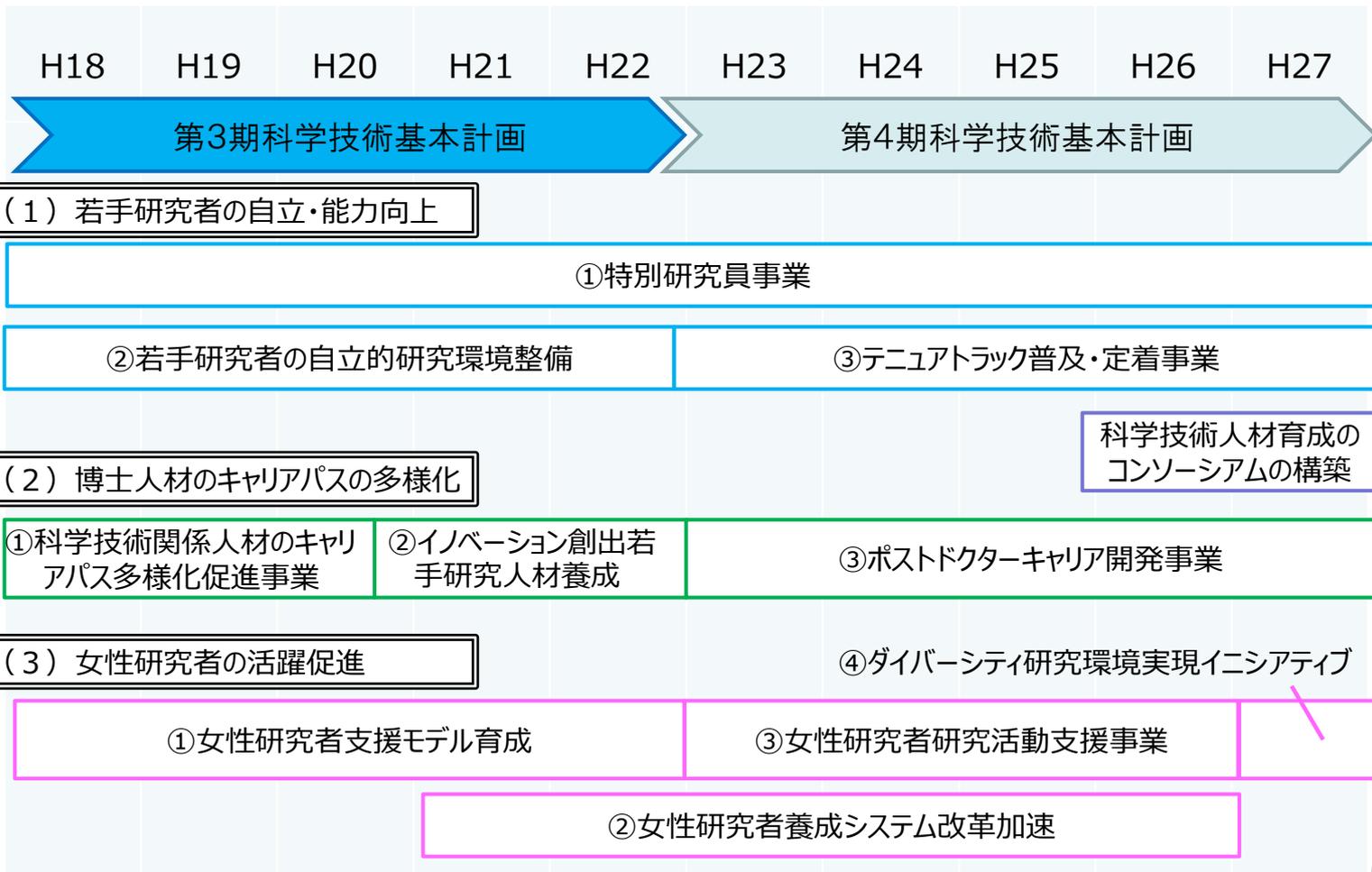
### 3. 今後の取組の方向性

- (1) 主な課題
- (2) これからの10年を見据えて

### 4. 本日のシンポジウムにおける論点

5

## 2. これまでの施策・成果（概要）



6

## 2. これまでの施策・成果（1）若手研究者の自立・能力向上

### ①特別研究員事業

優れた若手研究者を特別研究員として採用・支援し、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与える。

博士課程学生

DC  
(S60年度～)

対象：博士課程（後期）学生  
研究奨励金：年額 240万円  
採用期間：3年間（DC1）、2年間（DC2）

ポストドクター

PD  
(S60年度～)

対象：博士の学位取得者等で優れた研究能力を有する者（PD）及び世界最高水準の研究能力を有する者（SPD）

SPD  
(H14年度～)

研究奨励金：年額 434.4万円（PD）、535.2万円（SPD）  
採用期間：3年間

RPD  
(H18年度～)

対象：出産・育児による研究中断から復帰する博士の学位取得者等  
研究奨励金：年額 434.4万円  
採用期間：3年間

○特別研究員採用者は、約9割が常勤の研究職へ就職

#### DCの「常勤の研究職」への就職状況

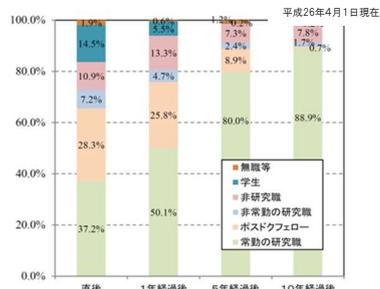
直後：「常勤の研究職・ポストフェロー」  
(平成25年度終了者)：65.5%

1年経過後：「常勤の研究職・ポストフェロー」  
(平成24年度終了者)：75.9%

5年経過後：「常勤の研究職」  
(平成20年度終了者)：80.0%

10年経過後：「常勤の研究職」  
(平成15年度終了者)：88.9%

※ 割合は不明者等を除いて算出



#### PDの「常勤の研究職」への就職状況

直後（平成25年度終了者）：61.9%

1年経過後（平成24年度終了者）：76.8%

5年経過後（平成20年度終了者）：89.8%

10年経過後（平成15年度終了者）：90.8%

※ 割合は不明者等を除いて算出



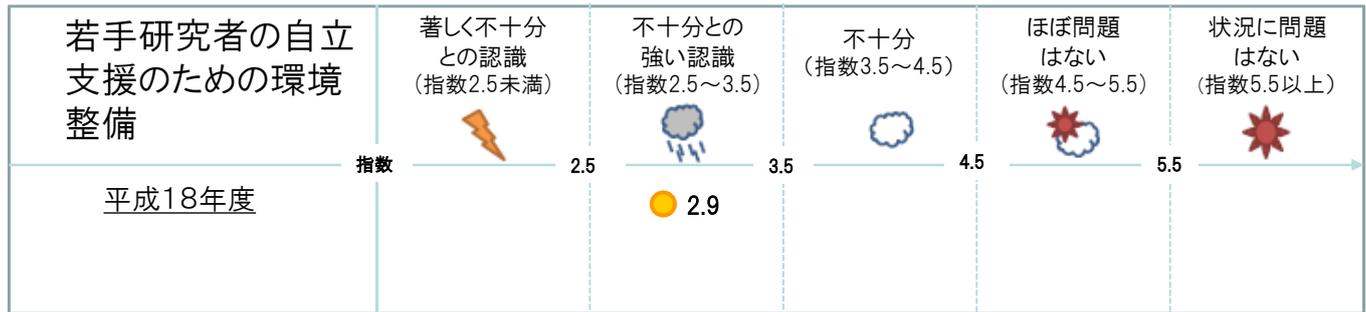
7

## 2. これまでの施策・成果（1）若手研究者の自立・能力向上

### 背景

- 優れた研究成果を上げた研究者の多くは、若い時期に、その成果の基礎となる研究を行っている。
- 若手研究者には、いわゆる「徒弟制」の下、**自立して研究に専念できる立場・環境にない者が多い。**
- 我が国の大学教員の採用は、必ずしも**客観的で透明性の高い手続きとなっていない。**

### <H18年度の状況>



資料：科学技術政策研究所「科学技術システムの課題に関する代表的研究者・有識者の意識定点調査(科学技術システム定点調査2006)」より文部科学省作成

⇒ **第3期科学技術基本計画（H18年度～）よりテニュアトラック制の導入を推進**

8

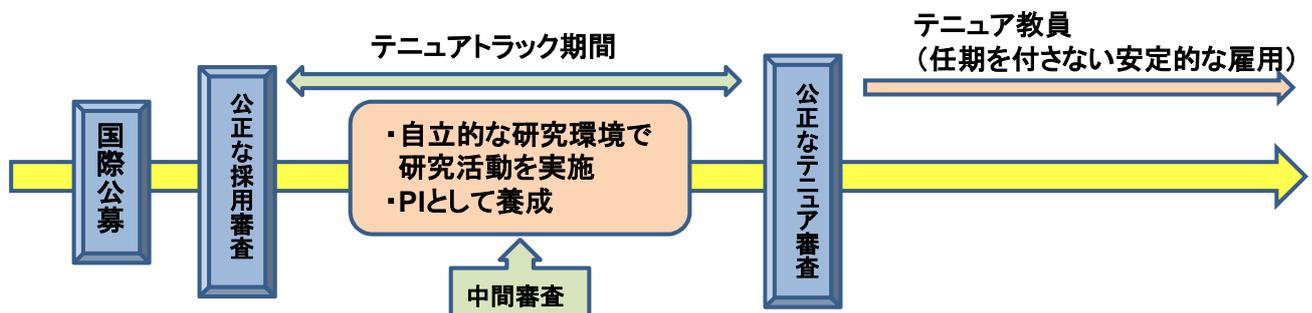
## 2. これまでの施策・成果（1）若手研究者の自立・能力向上

### テニュアトラック制の定義

- 大学等の研究機関において、若手研究者が**自立的に研究できる環境を整備し、以下の要件を満たした形態で教員・研究者を採用する人事制度**のこと。
  - ① 公募を実施するなど、公正で透明性の高い選考方法であること
  - ② 一定の任期を付して雇用すること
  - ③ 任期終了前に公正で透明性の高いテニュア審査が設けられていること

【テニュアトラック制のイメージ】

※詳細は別添の手引き参照  
「テニュアトラック制の普及・定着に向けて～事業実施を通じて見えてきた我が国におけるテニュアトラック制の定着～」



## 2. これまでの施策・成果（1）若手研究者の自立・能力向上

### 具体的施策

【モデル確立期】 ②若手研究者の自立的な研究環境整備促進（H18年度～）

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施

若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、世界的研究拠点を目指す研究機関において、テニュアトラック制に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る大学等を支援

→ 得られた知見を新たな事業に取り込み、人事システム改革の手段として普及・定着の段階へ

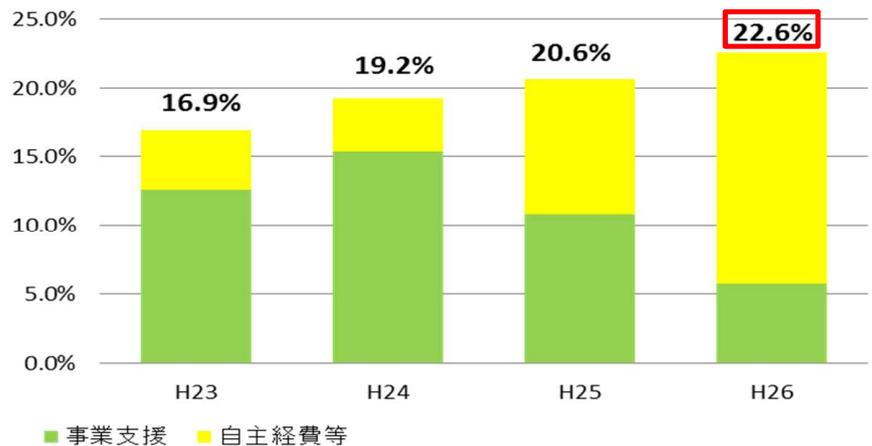
【モデル普及・定着期】 ③テニュアトラック普及・定着事業（H23年度～）

大学改革などの一環として、テニュアトラック制を活用し、優秀な研究者を採用する大学等を支援

→ **今後、これまでの支援機関で得られた知見をまとめ、更なる普及を促進する**

### 施策の成果

【支援機関における自然科学系の新規採用テニュアトラック教員割合※の推移】



※新規採用テニュアトラック教員/(新規採用任期なし教員+新規採用テニュアトラック教員)  
資料: 文部科学省調べ

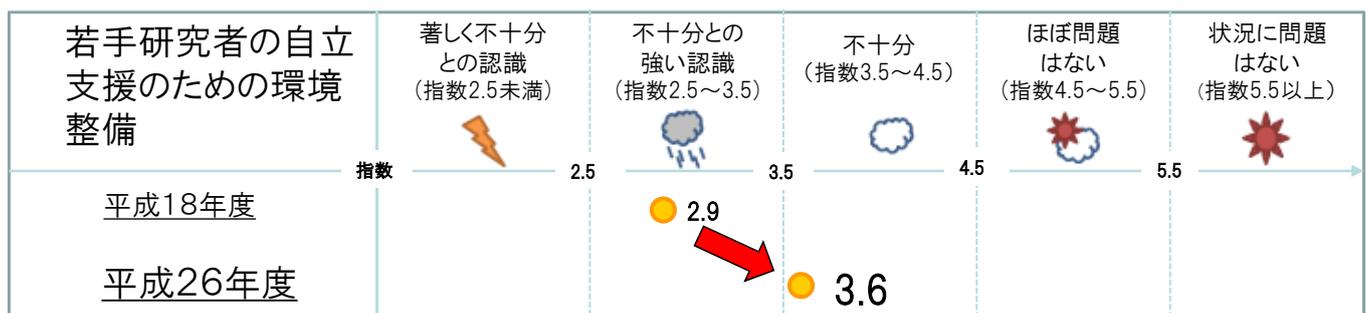
10

## 2. これまでの施策・成果（1）若手研究者の自立・能力向上

### 成果と課題

- 若手研究者の自立支援のための環境整備については、一定程度改善。
- しかしながら、まだ「不十分」という認識が見受けられ、引き続き状況の改善に努めていくことが必要。

### <H26年度の状況>



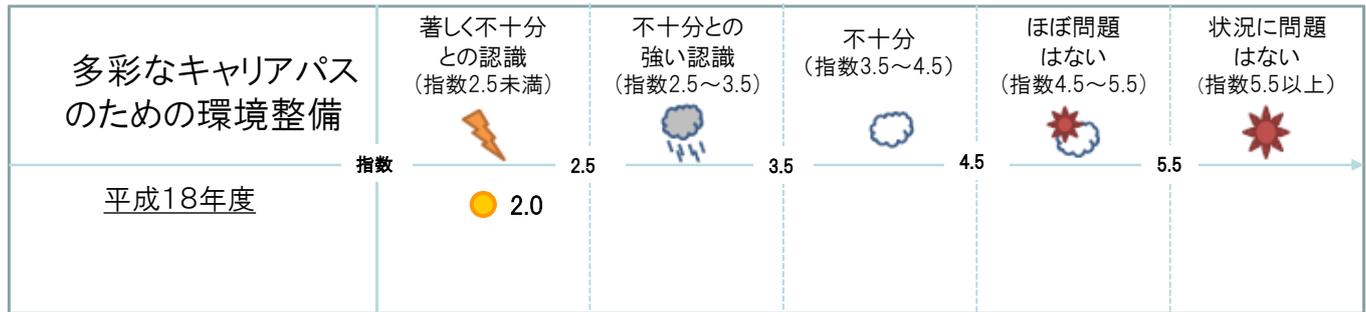
資料: 科学技術政策研究所「科学技術システムの課題に関する代表的研究者・有識者の意識定点調査(科学技術システム定点調査2006)」  
科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2014)」より文部科学省作成

## 2. これまでの施策・成果（2）博士人材のキャリアパス多様化

### 背景

- 高度な専門的知識を有する博士人材はアカデミアのみならず、産業界を含めた社会の多様な場での活躍・貢献が望まれるが、民間企業における博士人材の採用率は低い。
- 我が国の博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路を含め、多様なキャリアパスを選択できる環境の整備状況は極めて不十分。

### <H18年度の状況>



資料：科学技術政策研究所「科学技術システムの課題に関する代表的研究者・有識者の意識定点調査(科学技術システム定点調査2006)」より文部科学省作成

12

## 2. これまでの施策・成果（2）博士人材のキャリアパス多様化

### 具体的施策

#### ① 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 (H18年度～)

大学・企業・学協会等がネットワークを形成し、キャリアパス多様化に係る組織的な取組と環境整備を支援

#### ② イノベーション創出若手研究人材養成 (H20年度～)

(H20年度～)

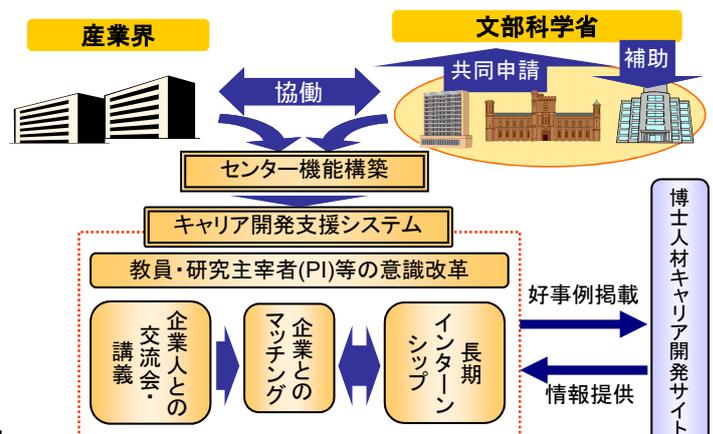
※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施

若手研究人材を、専門能力だけでなく、産業界などの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支援

#### ③ ポストドクター・キャリア開発事業 (H23年度～)

※H23年度は、「ポストドクター・インターンシップ推進事業」

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の機会の提供等を行う大学等を支援



## 2. これまでの施策・成果（2）博士人材のキャリアパス多様化

### 施策の成果

- 事業支援により、インターンシップ経験者の多くは民間企業等へ就職。

【事業支援によりインターンシップを経験した者のうち就職した者の実績（H20年度～H26年度 累計）】

|        | 国内外<br>民間機関 | 大学、独法、<br>研究機関 | その他<br>公的機関 | ポスドク<br>／進学 | 計    |
|--------|-------------|----------------|-------------|-------------|------|
| 博士課程学生 | 261         | 103            |             | 27          | 479  |
| ポスドクター | 466         | 164            |             | 43          | 765  |
| 計      | 727         | 267            |             | 70          | 1244 |

→企業就職者割合 ポスドクター：約61%

資料：文部科学省調べ

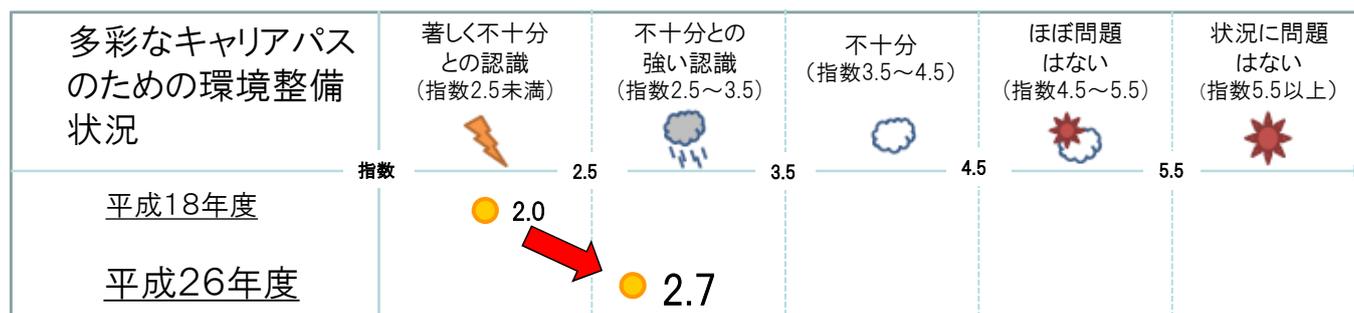
14

## 2. これまでの施策・成果（2）博士人材のキャリアパス多様化

### 成果と課題

- 多様なキャリアパスのための環境整備の状況は、H18年度からH26年度で改善。
- しかしながら、まだ「不十分との強い認識」が見受けられ、引き続き状況改善に努めていくことが必要。

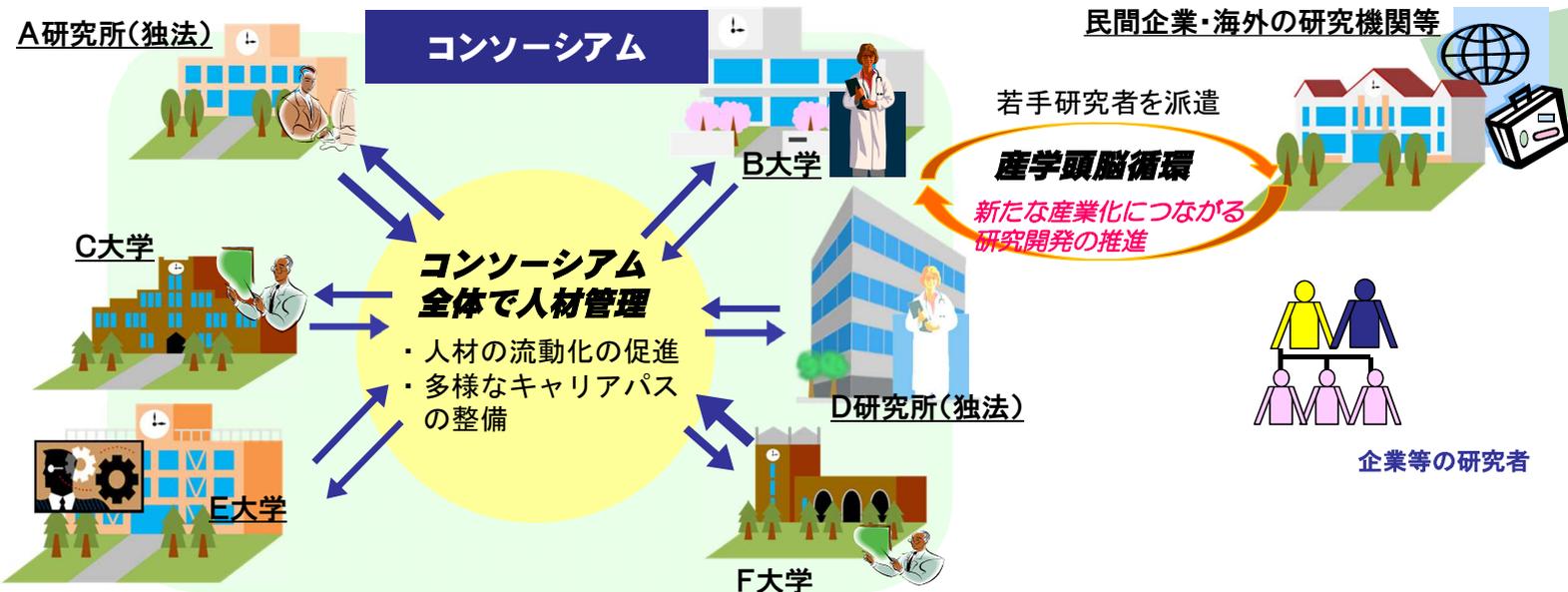
### <H26年度の状況>



資料：科学技術政策研究所「科学技術システムの課題に関する代表的研究者・有識者の意識定点調査(科学技術システム定点調査2006)」  
科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2014)」より文部科学省作成

## 2. これまでの施策・成果 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築

- 複数の大学等でコンソーシアムを形成し、企業等とも連携しながら、若手研究者及び研究支援人材の流動性を高めつつ、安定的な雇用を確保しながら、キャリアアップを促進する。（H26年度～）



16

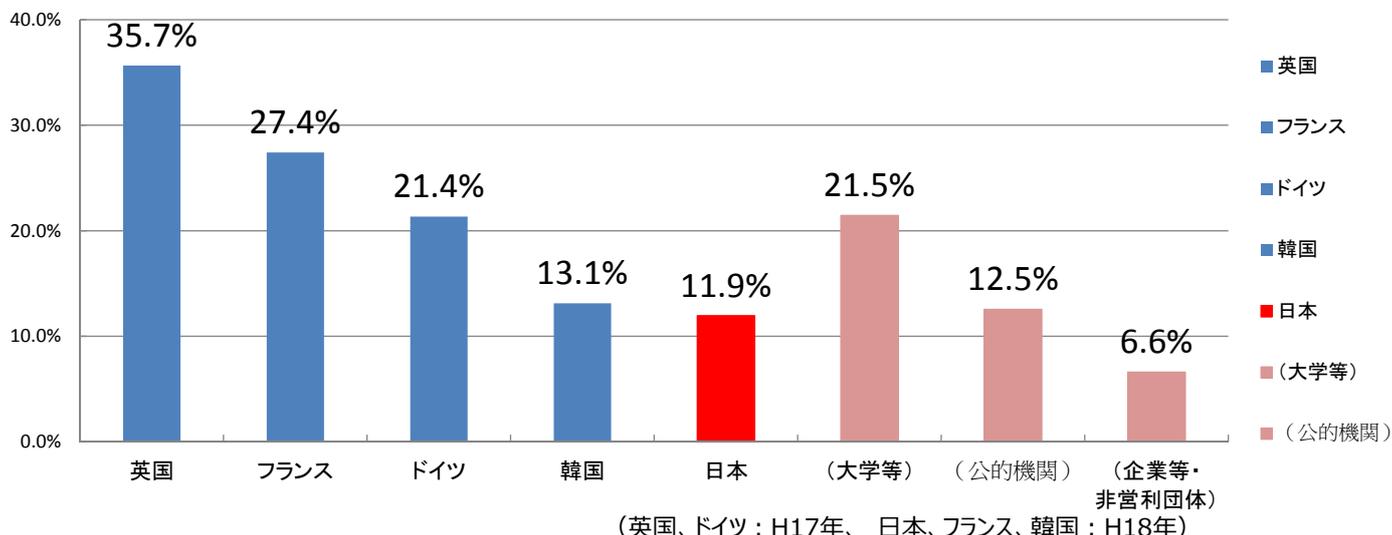
## 2. これまでの施策・成果（3）女性研究者の活躍促進

### 背景

- 我が国の女性研究者の割合は諸外国に比べて低い。
- 企業等・非営利団体における女性研究者の割合は、大学等と比較して特に低い。

### <H18年の状況>

### 女性研究者割合



資料：総務省「科学技術研究調査報告」、OECD“Main Science and Technology Indicators”を基に文部科学省作成

## 2. これまでの施策・成果（3）女性研究者の活躍促進

### 具体的施策

#### <女性研究者が活躍できる研究環境の整備>

①女性研究者支援モデル育成 (H18年度～)

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施

②女性研究者研究活動支援事業 (H23年度～)

研究とライフイベント（出産、子育て、介護）との両立に配慮した研究環境の整備及び研究力向上のための取組を行う大学等を支援。

#### <女性研究者の採用・養成>

③女性研究者養成システム改革加速

(H21年度～H26年度)

女性研究者の採用割合が低い分野（理・工・農学系）に女性研究者を採用することを通じ、女性研究者の採用システム、養成システムの構築・改革を目指す大学等を支援。

(行政事業レビューでの指摘を踏まえた対応の方向性)

- ・大学・研究機関の改革サイクルとの一体化
- ・個別取組から組織全体及びプラットフォーム化による他機関への展開
- ・柔軟かつニーズに沿った支援強化

④ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

(H27年度～)

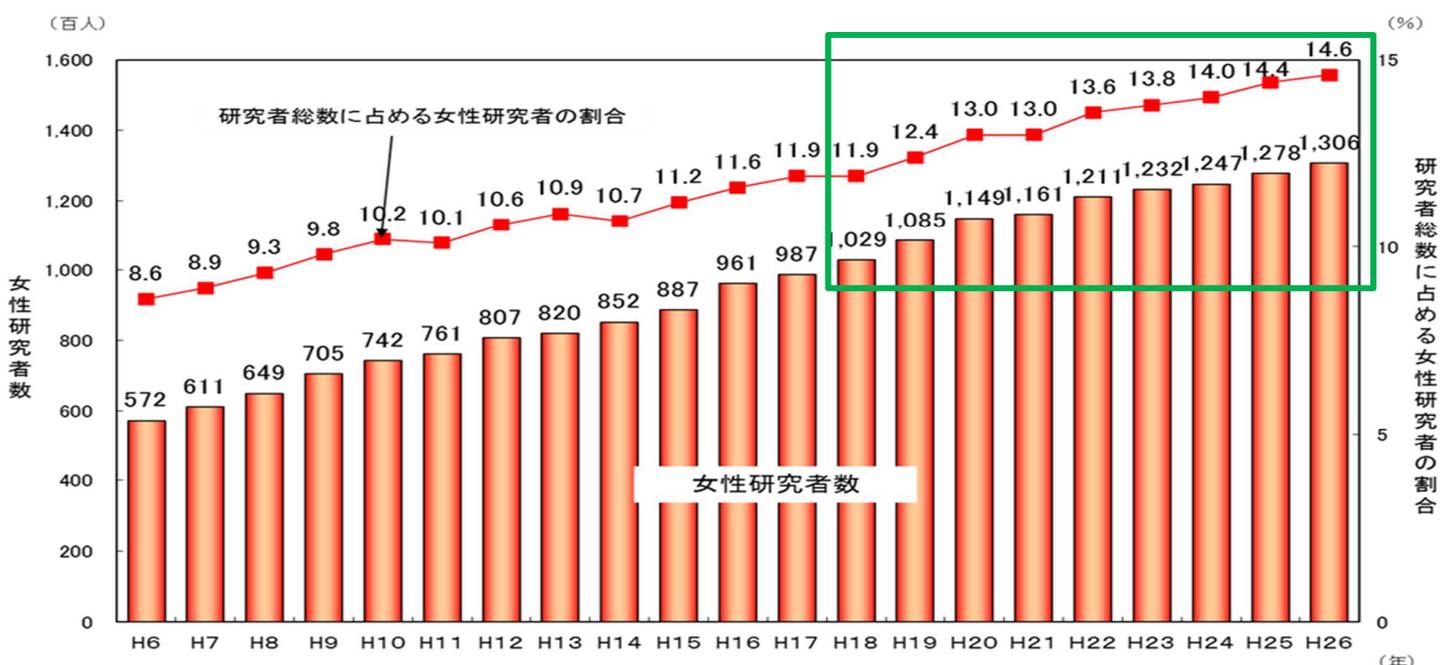
研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成等に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を支援。

18

## 2. これまでの施策・成果（3）女性研究者の活躍促進

### 施策の成果

○女性研究者数及び研究者総数に占める女性研究者の割合は年々増加傾向にある。



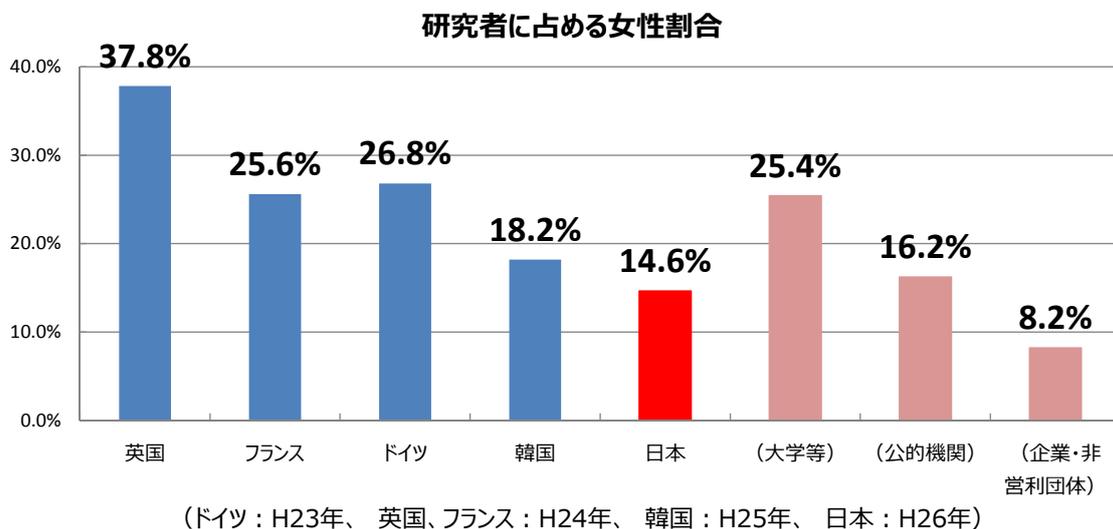
資料：総務省統計局「科学技術研究調査報告」を基に文部科学省作成

## 2. これまでの施策・成果（3）女性研究者の活躍促進

### 成果と課題

- 我が国の女性研究者の割合は高まっているが、依然として諸外国に比べると低い。
- 特に、企業等・非営利団体における女性研究者の割合は大学等と比較して、依然として低い。

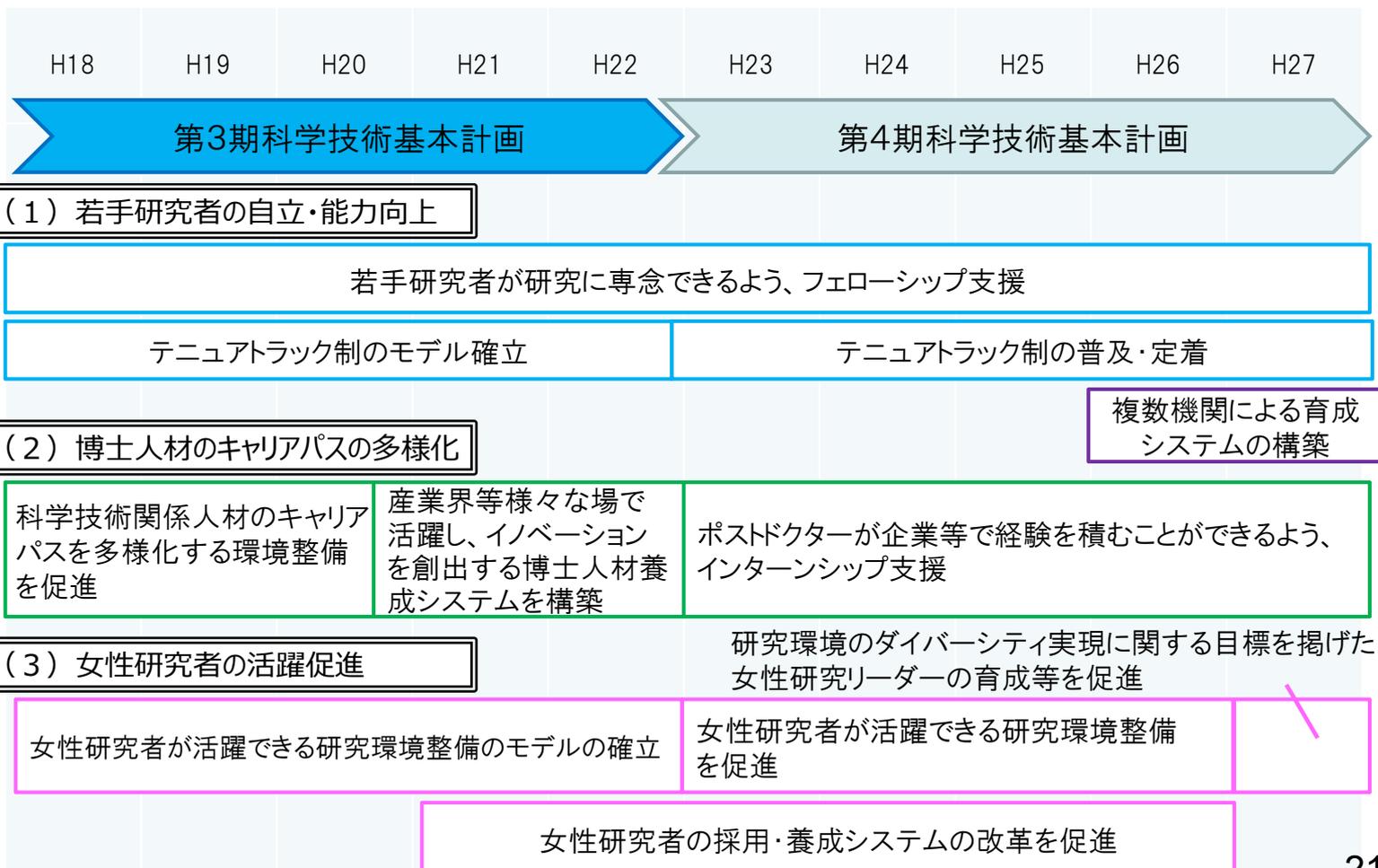
### <H26年の状況>



資料：総務省「科学技術研究調査報告」、OECD“Main Science and Technology Indicators”を基に文部科学省作成

20

## 2. これまでの施策・成果（まとめ）



# 目次

## 1. 科学技術基本計画と人材育成施策の変遷

## 2. これまでの施策・成果

- (1) 若手研究者の自立・能力向上
- (2) 博士人材のキャリアパスの多様化
- (3) 女性研究者の活躍促進

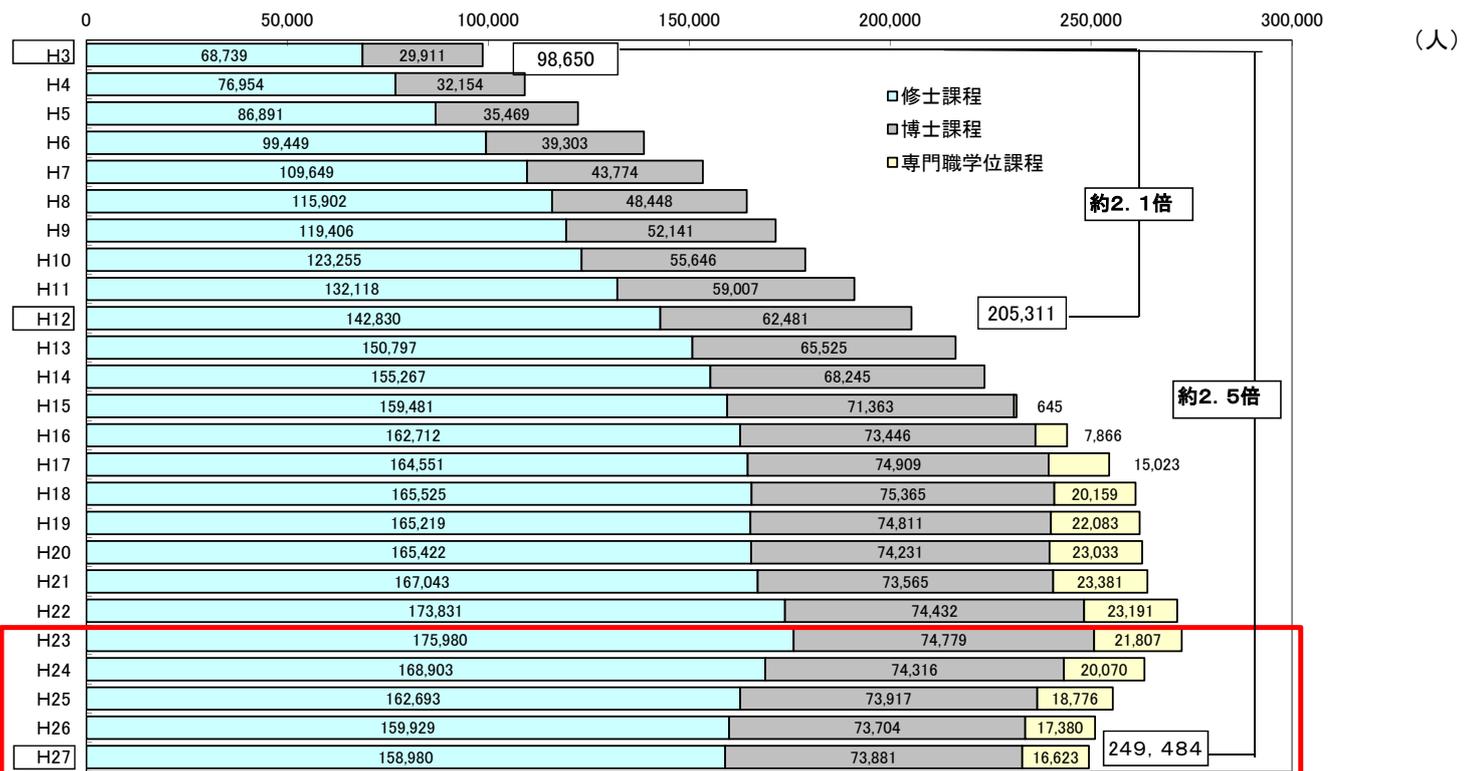
## 3. 今後の取組の方向性

- (1) 主な課題
- (2) これからの10年を見据えて

## 4. 本日のシンポジウムにおける論点

## 3. 今後の取組の方向性 (1) 主な課題

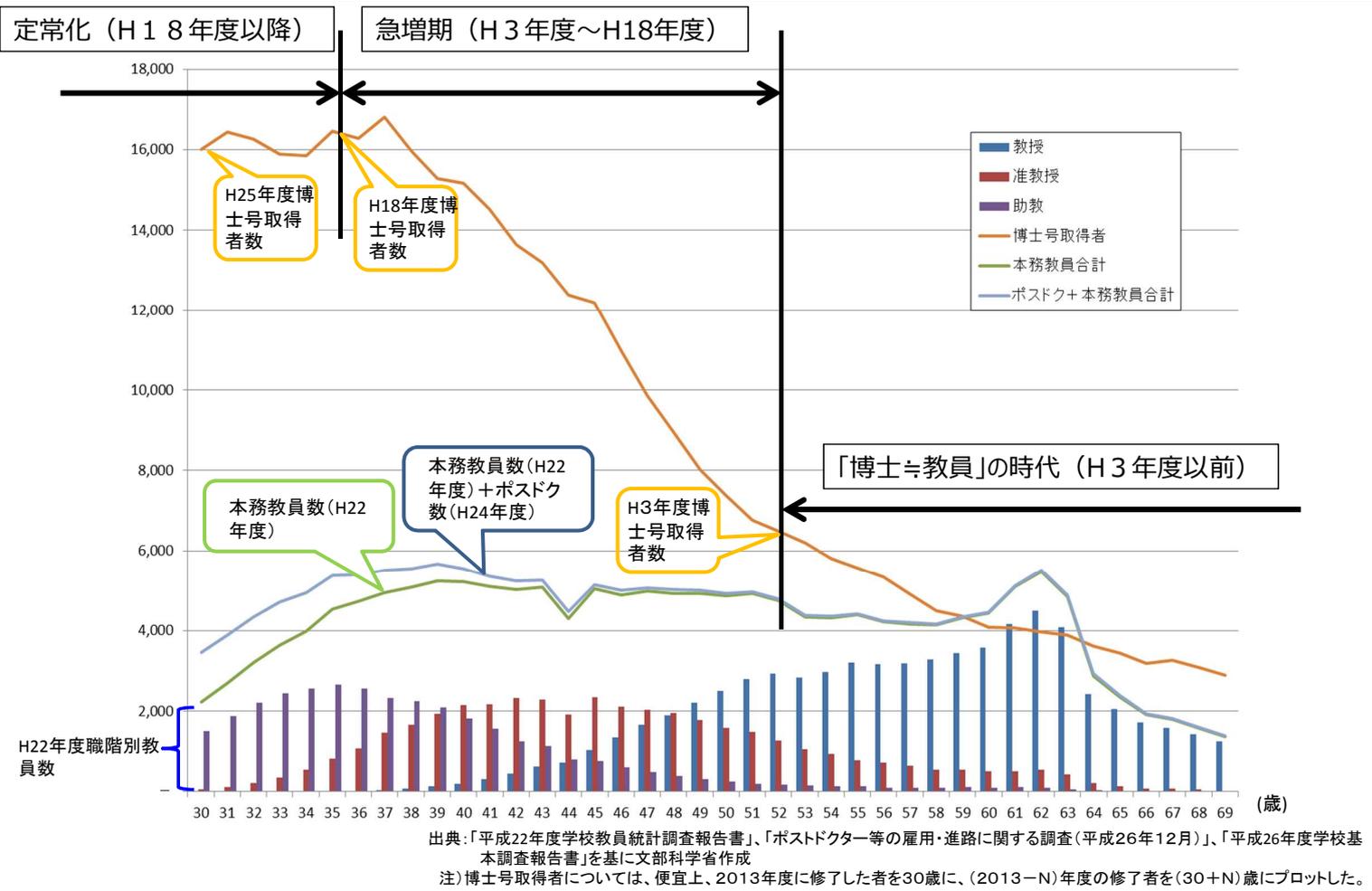
### ① 大学院在籍者数の減少



※ 在籍者数（各年度5月1日現在）  
 「修士課程」：修士課程，区分制博士課程（前期2年課程）及び5年一貫制博士課程（1，2年次）  
 「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）  
 通信教育を行う課程を除く

### 3. 今後の取組の方向性 (1) 主な課題

#### ② 博士号取得者数の急増 (H3年度～H18年度) と定常化 (H18年度以降)

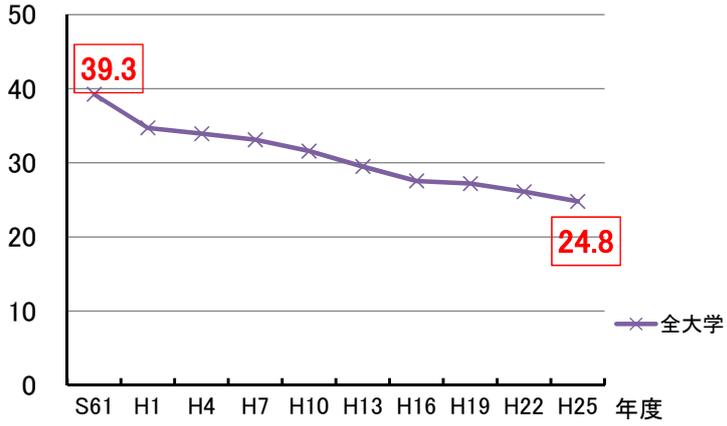


24

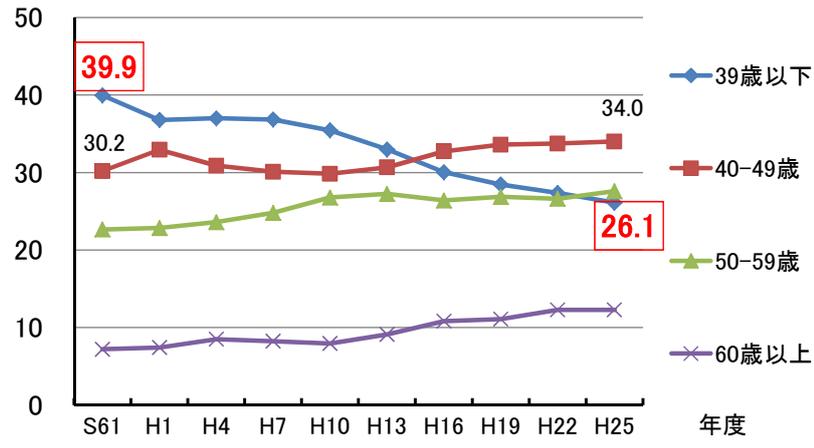
### 3. 今後の取組の方向性 (1) 主な課題

#### ③ 若手本務教員割合の低下

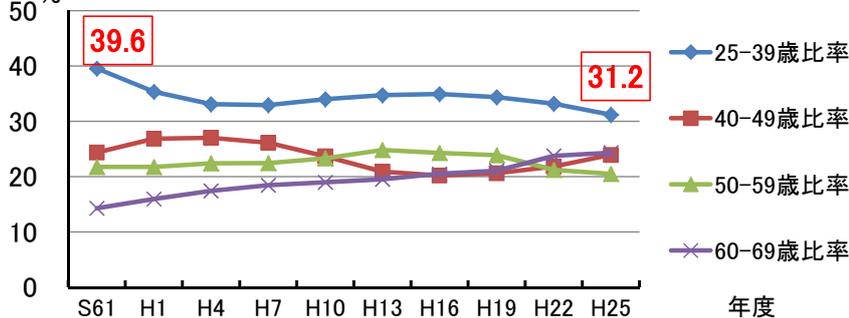
40歳未満本務教員比率(全大学)



国立大学教員の年齢階層構造



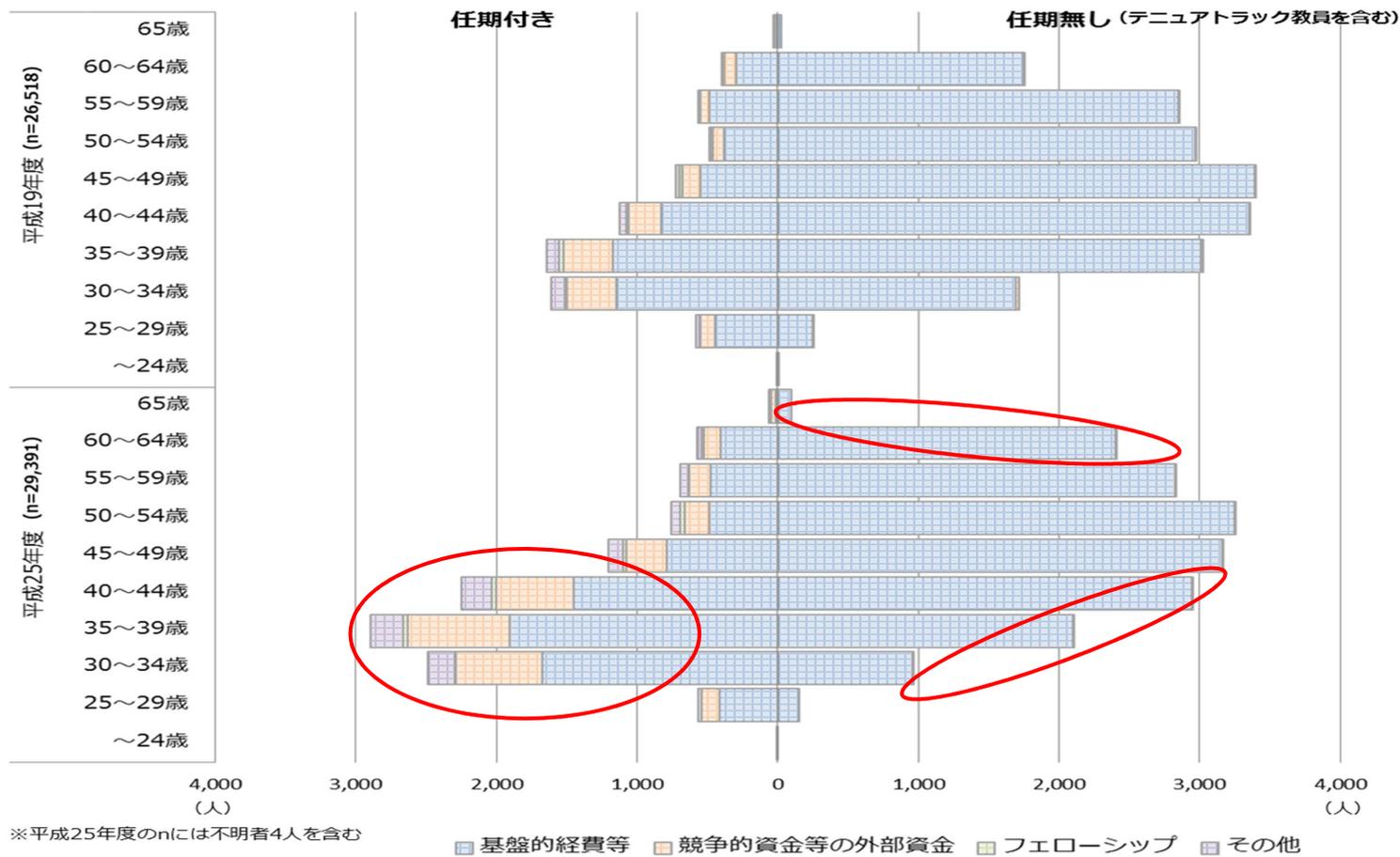
日本の人口の年齢階層別比率(25-69歳)



25

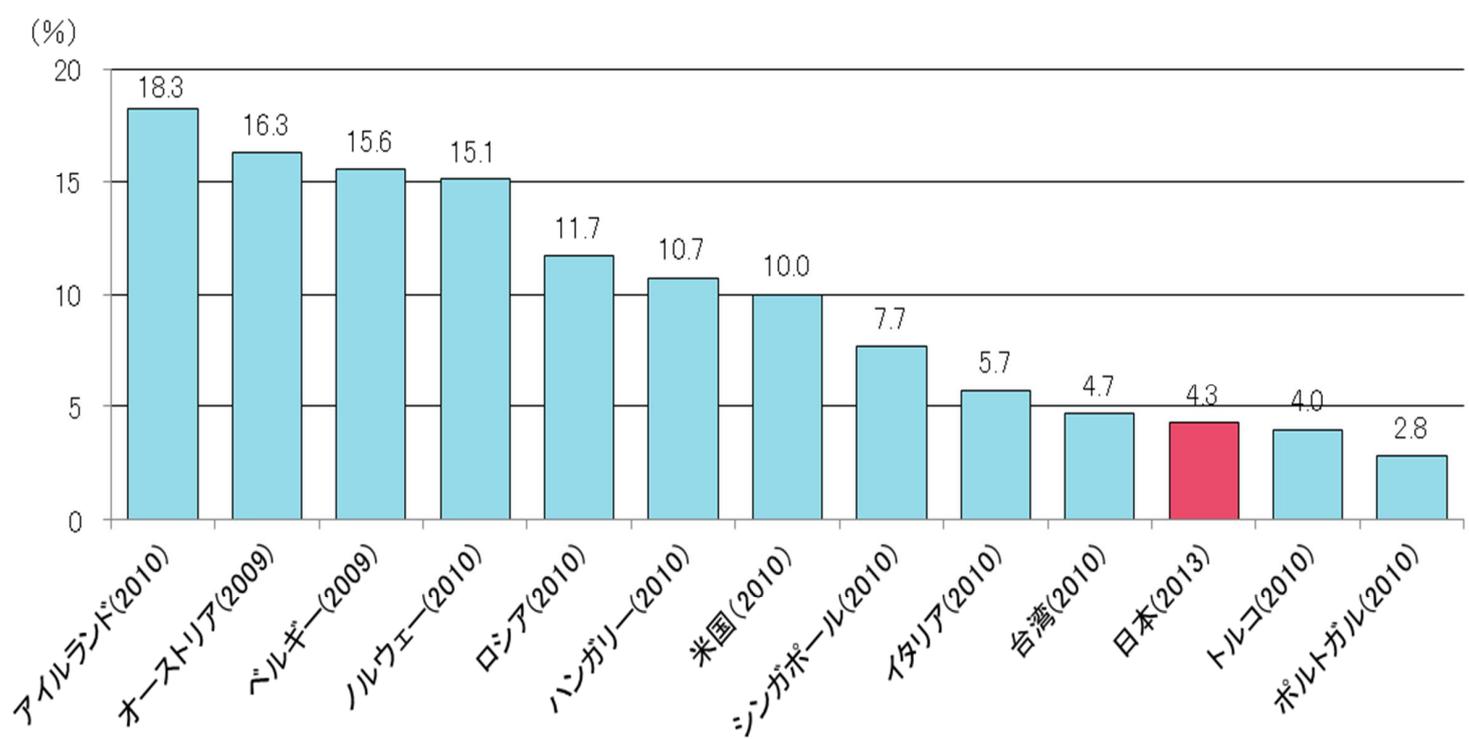
### 3. 今後の取組の方向性（1）主な課題

#### ④ 若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加



### 3. 今後の取組の方向性（1）主な課題

#### ⑤ 諸外国と比較して低い企業研究者に占める博士号取得者割合



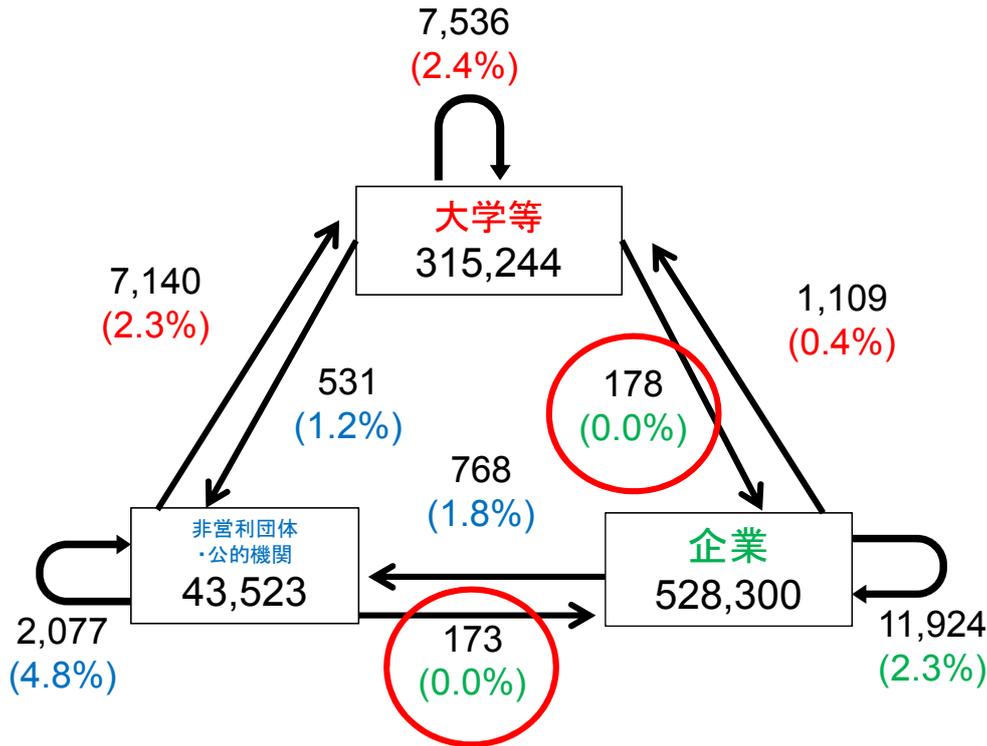
出典: 日本は総務省統計局「平成25年科学技術研究調査」、米国は「NSF, SESTAT」、その他の国は「OECD Science, Technology, and R&D Statistics」のデータを基に文部科学省作成

### 3. 今後の取組の方向性（1）主な課題

#### ⑥ 大学等・企業・公的機関等セクター間の低い異動割合

<平成24年度>

(単位:人)



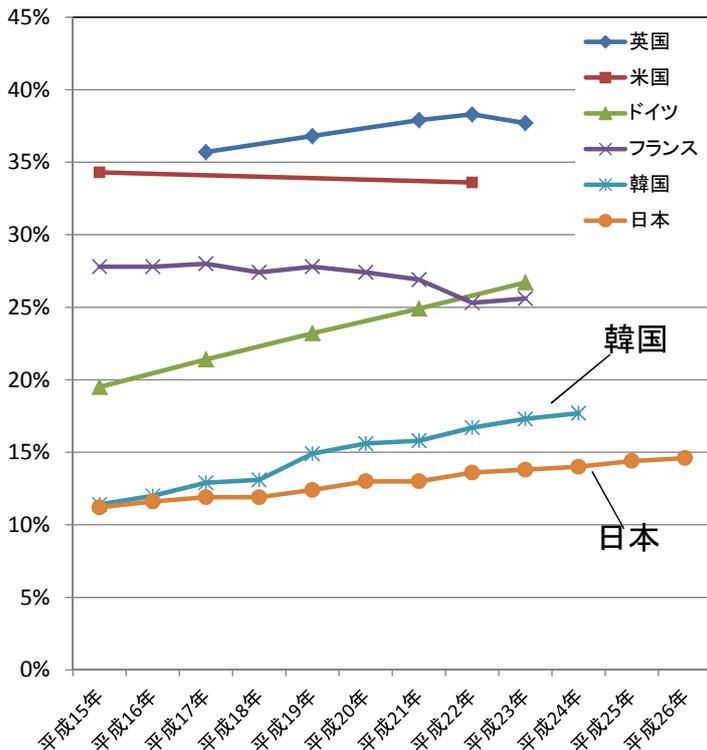
※異動割合とは、各セクターへの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったものを指す。  
 ※大学等の研究者からは博士課程学生を除いた。

出典:総務省「科学技術研究調査報告」を基に文部科学省作成

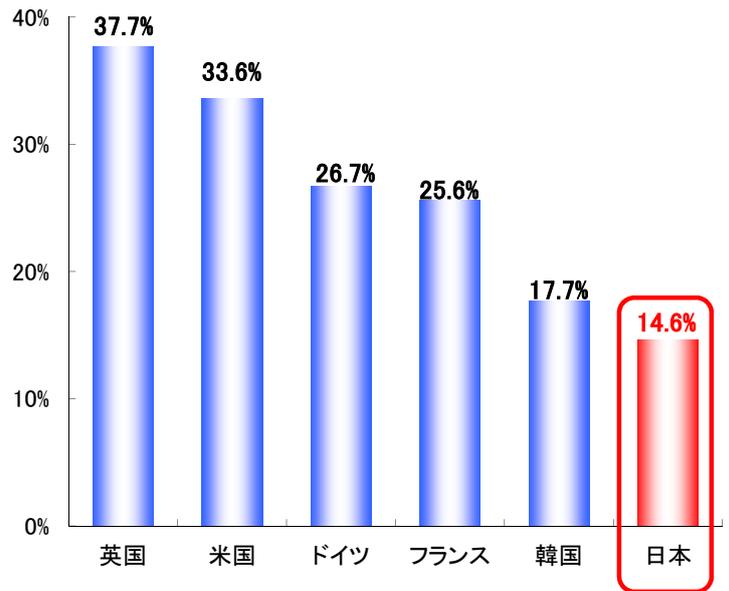
### 3. 今後の取組の方向性（1）主な課題

#### ⑦ 諸外国と比較して、なお低い水準にある女性研究者割合

各国における女性研究者割合の推移



各国における女性研究者の割合



〈出典〉  
 「総務省 科学技術研究調査報告」(日本:平成26年時点)

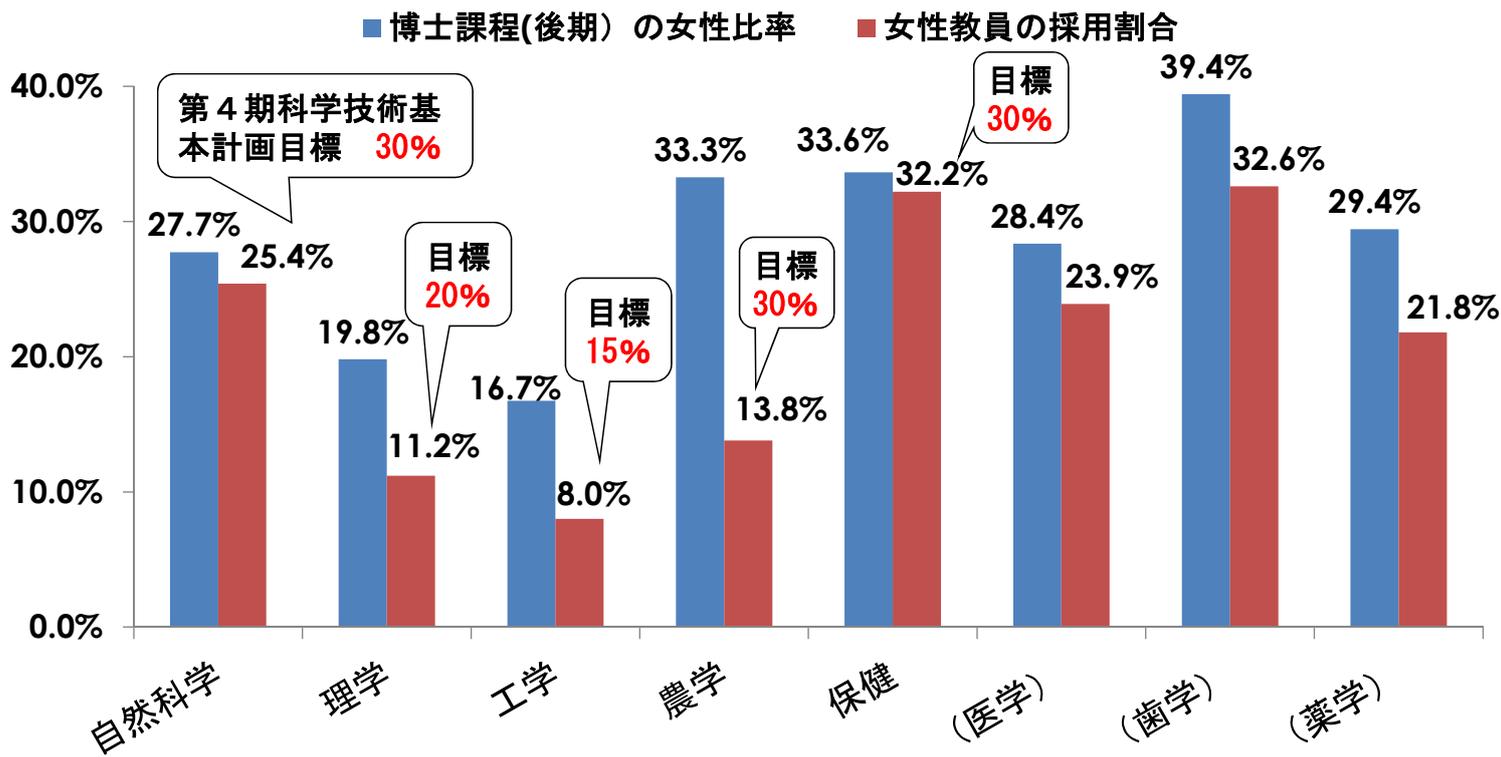
「OECD “Main Science and Technology Indicators”」  
 (英国、ドイツ、フランス:平成23年時点、韓国:平成24年時点)

「NSF Science and Engineering Indicators 2014」  
 (米国:平成22年時点)

上記を基に文部科学省作成

### 3. 今後の取組の方向性（1）主な課題

#### ⑧ 女性教員の採用割合に関する第4期科学技術基本計画での目標は未達成



※保健の採用割合が高いのは、看護等が含まれていることによる。

資料：博士課程（後期）の女性比率は、平成27年度学校基本調査（速報値）によるもの  
女性教員の採用割合は、文部科学省調べ（平成24年度）

30

### 3. 今後の取組の方向性（2）これからの10年を見据えて

#### 第5期科学技術基本計画（答申案）における人材施策関連事項

現在、第5期科学技術基本計画（H28年度～H32年度）の策定作業が進められており、科学技術イノベーション人材育成に関わる政策の方向性（主に目標値）は、以下のような状況。

##### <知的プロフェッショナルとしての人材の育成・確保と活躍促進>

- 第5期基本計画期間中に、**40歳未満の大学本務教員の数を1割増加**させるとともに、**将来的に、我が国全体の大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上**となることを目指す。

##### <分野、組織、セクター等の壁を越えた流動化の促進>

- 我が国の企業、大学、公的研究機関の**セクター間の研究者の移動数が第5期基本計画期間中に2割増加**となることを目指すとともに、特に移動数の少ない、**大学から企業や公的研究機関への移動数が同期間中に2倍**となることを目指す。

##### <人材の多様性確保 ～女性の活躍促進～>

- **第4期基本計画が掲げた（略）目標値※**について、**第5期基本計画期間中に速やかに達成**すべく、国は、関連する取組について、産学官の総力を結集して総合的に推進する。

※第4期基本計画が掲げた女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%）

31

# 若手研究者の活躍促進策 ～卓越研究員制度の創設～

## 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

## 卓越研究員制度 (H28年度～)

- ・ 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若手研究者の新たなキャリアパスを開拓

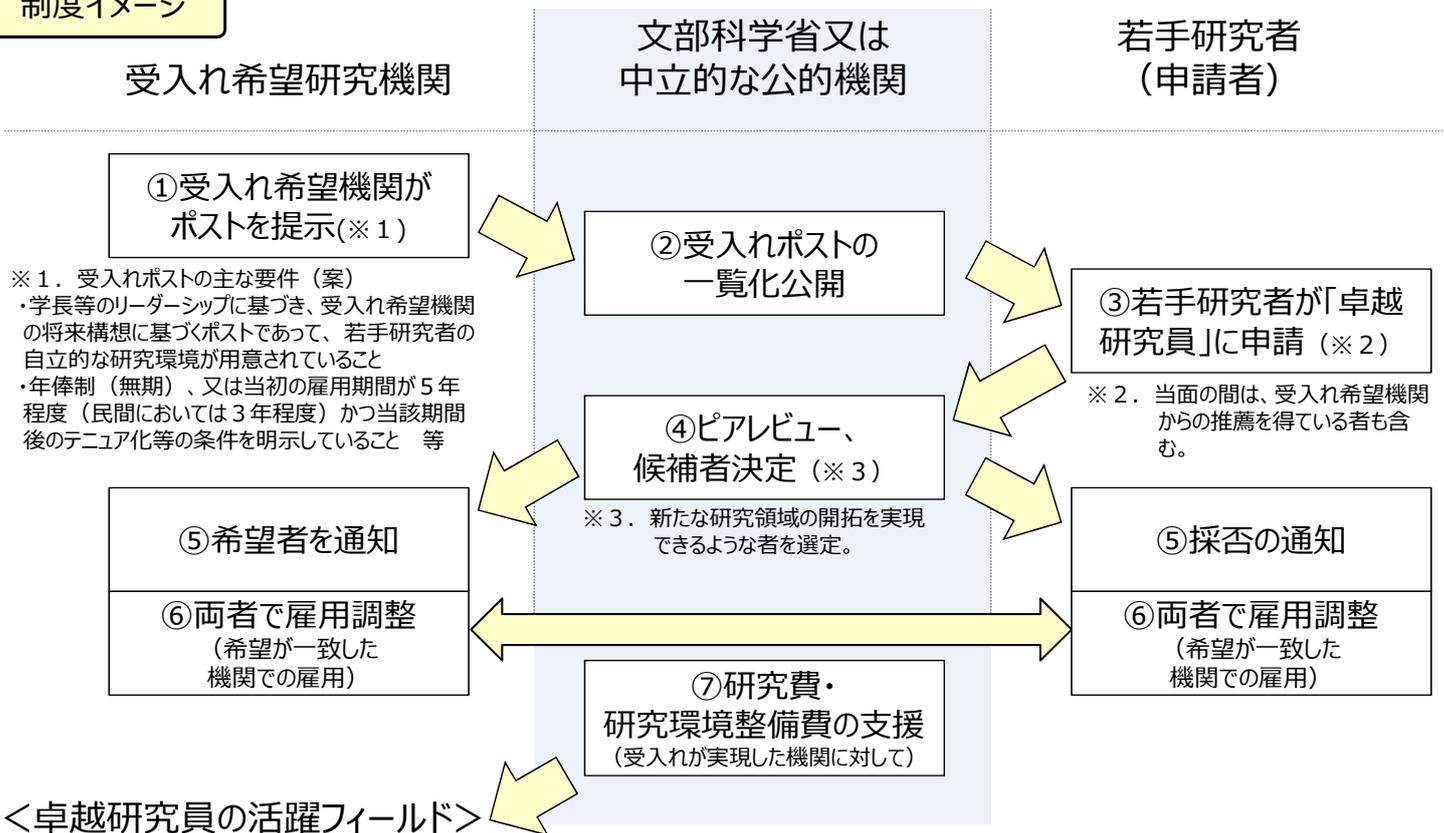
## 概要 (H28年度概算要求時点)

- 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 : 年間600万円上限 (2年)  
研究環境整備費 : 年間300万円上限 (6年)

32

# 若手研究者の活躍促進策 ～卓越研究員制度の創設～

## 制度イメージ



※ 上記プロセスの前提として、文部科学省が公募要領(研究者向け、受入れ希望機関向け)を作成・公表。

33

# 科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進に係る施策

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(H27年8月成立)

国や地方公共団体、民間事業主(大学を含む)は、女性の活躍に関する状況の把握・分析をし、それを踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定等を義務づけられる。

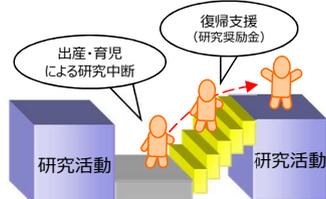
## ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(H27年度~)

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を選定し、重点支援(具体的な支援取組)

- ・より優先度の高いライフイベント中の女性研究者へ研究支援者を配置
- ・病児保育支援を実施
- ・女性研究者に対し、個別相談、講義、交流会、共同研究を通じてアドバイスや研究指導を行うメンターの配置
- ・女性研究者が研究代表者となる共同研究を学内で公募し、研究費の支援等を実施

## 特別研究員(RPD)(H18年度~)

優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう研究奨励金を支給し、支援



## JST 女子中高生の理系進路選択支援プログラム(H18年度~)

女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切な理系進路の選択を可能にするため、シンポジウムや実験教室等の取組に加え、地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等を支援。

(具体的な支援取組)

- ・シンポジウム開催、実験等
- ・地域や企業等と連携した中高生や保護者や教員等向けの出前講座等



【医療体験実習の例】

34

## 目次

### 1. 科学技術基本計画と人材育成施策の変遷

### 2. これまでの施策・成果

- (1) 若手研究者の自立・能力向上
- (2) 博士人材のキャリアパスの多様化
- (3) 女性研究者の活躍促進

### 3. 今後の取組の方向性

- (1) 主な課題
- (2) これからの10年を見据えて

### 4. 本日のシンポジウムにおける論点

## 4. 本日のシンポジウムにおける論点

|                 | 論点案  | 話題提供：大学等関係者<br>(分科会1)   | 話題提供：企業関係者<br>(分科会2)   | 話題提供：若手研究者<br>(分科会3)   |
|-----------------|--|---|--|--|
| 若手              | ①博士・ポスドク人材の活用<br>人数規模と需要・供給/評価・<br>処遇の在り方を中心として  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・博士人材を供給する立場から（大学院教育の在り方等）</li> <li>・人事システム改革（若手教員の採用とシニア教員の評価の在り方）</li> <li>・国や企業・社会への期待</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・博士人材を採用する立場から</li> <li>・社会人博士の現状</li> <li>・企業内の博士人材の評価・処遇の在り方</li> <li>・国や大学等への期待</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・実際に現場で研究活動を行う立場から</li> <li>・人材養成を受けた立場から</li> <li>・国や大学、企業・社会への期待</li> </ul> |
| 女性              | ②女性リーダーの育成<br>女性研究者の採用から育成、<br>上位職登用までの一貫した取組<br>の在り方を中心として                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究リーダーとしての女性の強みと弱み</li> <li>・大学等における執行部の女性割合の向上策</li> <li>・国や企業・社会への期待</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内の女性研究者の割合（8%）に対する現状認識</li> <li>・企業内の女性リーダー登用の現状と課題</li> <li>・国や大学等への期待</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・実際に現場で研究活動を行う立場から</li> <li>・人材養成を受けた立場から</li> <li>・国や大学、企業・社会への期待</li> </ul> |
| 若手・<br>女性<br>共通 | ③大学等機関の経営・マネジ<br>メントと人材養成<br>大学等の自発的・継続的な取<br>組の在り方を中心として（間接<br>経費の活用など財源確保の方策を<br>含む） | <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学経営の在り方</li> <li>・財源確保の方策（外部資金や間接経費の活用など）</li> <li>・国や企業・社会への期待</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国や大学等への期待</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国や大学、企業・社会への期待</li> </ul>  |

36

**本日はよろしくお願ひいたします。**