

これまでの取組と成果

図51 大学院教育改革に係る補助事業の変遷

グローバルCOEプログラム (H19～21採択、補助期間5年 41大学140拠点)

- ・ 国際的に優れた研究基盤の下、世界を牽引する創造的な人材を育成するため、全学問分野を対象とした国際的に優れた教育研究拠点を形成
- ・ 主として、アカデミアの第一線で活躍する研究者の養成を目指す

組織的な大学院教育改革推進プログラム (H19～21採択、補助期間3年 91大学221拠点)

- ・ 大学院（修士課程・博士課程）における優れた組織的・体系的な教育の取組を支援。
- ・ 産業界をはじめ社会の様々な分野で幅広く活躍する高度な人材の養成を目指す

博士課程教育リーディングプログラム (H23～25採択、補助期間7年（予定） 33大学62拠点)

- ・ 博士前期・後期一貫した世界に通用する質の保証された学位プログラムを形成
- ・ 国内外から第一級の教員・学生を結集
- ・ 産学官の参画による実践的な教育研究
- ・ 専門分野を枠を超え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の養成を目指す

＜採択拠点における各種指標の推移＞

- ✓ 拠点の教育力、研究力、国際的プレゼンスはいずれも採択後に向上
- ✓ 特に博士(後期)学生の国内外での発信力が4割近く向上しており、本プログラムは人材育成に大いに貢献したといえる。
- ✓ 全学的なマネジメント体制のもと、施設等のハード面から分野横断的な教育カリキュラムの整備、各種経済的支援などのソフト面に至るまで整備が行われ、大学院生のキャリアパスにつながる人材育成面での取組が積極的に行われたと判断できる。

拠点の **教育力** に関する指標

✓ 拠点に所属する博士(後期)学生の就職者数

1,653人 ▶ 1,903人 **▲15.1%増**
(250人増)

✓ 拠点に所属する博士(後期)学生のうち、RA受給者

1,447人 ▶ 3,454人 **▲138.7%増**
(2,007人増)

✓ 拠点に所属する博士(後期)学生のレフェリー付論文発表数

4,803本 ▶ 6,529本 **▲35.9%増**
(1,726本増)

✓ 拠点に所属する博士(後期)学生の海外での学会発表数

4,045回 ▶ 5,643回 **▲39.5%増**
(1,598回増)

拠点の **研究力** に関する指標

✓ 事業推進担当者のレフェリー付論文発表数

16,681本 ▶ 18,922本 **▲13.4%増**
(2,241本増)

✓ 拠点が実施する共同研究数

17,698件 ▶ 23,800件 **▲34.5%増**
(6,102件増)

✓ 上記のうち、海外との共同研究数

3,711件 ▶ 4,964件 **▲33.8%増**
(1,253件増)

✓ 事業推進担当者の国際学会での基調・招待講演回数

4,254回 ▶ 5,267回 **▲23.8%増**
(1,013回増)

拠点の **国際的プレゼンス** に関する指標

✓ 拠点に所属する外国人教員数

1,295人 ▶ 1,775人 **▲480人増**

※平成19年度採択63拠点は18→23年度、平成20年度採択68拠点は19→24年度、平成21年度採択9拠点は20→25年度の推移データ

図53 博士課程教育リーディングプログラム履修生に対する国内外からの評価



学生の**プレゼンテーションの質の高さ**には驚いた。
将来が楽しみ!

海外の
インターンシップ先企業

学生が**社会人や教授陣に対して、迎合することなく**
はっきりと意見を伝えている。



シンポジウムに参加した
産学官民の方

我が社への就職も考えて欲しい!



海外のインターンシップ先企業

図54 博士課程教育リーディングプログラムの主な成果事例

具体的取組例(東京工業大学「環境エネルギー協創教育院」(平成23年度採択課題))

■養成したい人材像

環境とエネルギーの両分野において

- ・高度な専門性を有し、
- ・時空間的にその形態を変えていく問題を複眼的視点から判断できる俯瞰力
- ・的確かつ迅速な自立的課題抽出・解決力
- ・国際リーダーシップ力

を兼ね備え、イノベーションを牽引できる人材

■特色ある取組

異分野協創、産官学協創、国際連携協創の三つの協創を軸に、効率的かつ機動的な修士・博士の一貫教育を実施



プログラム学生の成果

EDGE INNOVATION CHALLENGE COMPETITION 2015(エッジコンペ)にて総合優勝

文部科学省の産業連携・地域支援課の事業で大学におけるイノベーション人材の育成を支援する「グローバルアントレプレナー育成促進事業(EDGEプログラム)」のアイデアコンペにて、東京大学、東京工業大学、早稲田大学のプログラム学生の混成チームが、**社会人等**を押さえて総合優勝。

応募者252名より選抜された13チーム61名が参加
(平成27年2月8日(日))



授賞式の様子

研究成果がNatureに掲載

世界で初めて**完全な光子量子ビットの量子テレポーテーションの実証**に成功したという成果が、**英国科学雑誌「Nature」**に掲載。



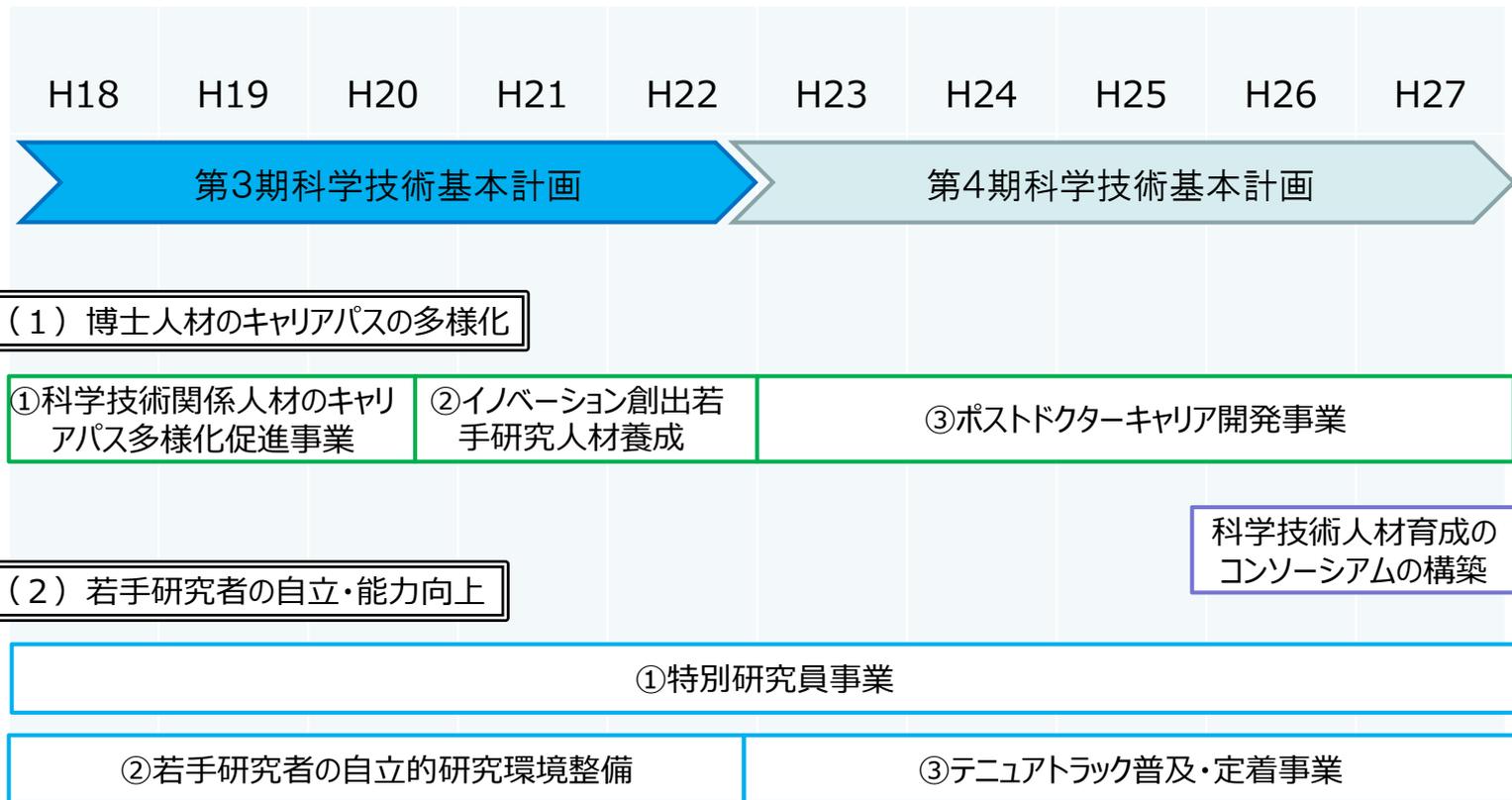
実験のイメージ図

光子量子ビットの量子テレポーテーションは、量子力学の原理を応用した新しいタイプの情報処理(量子情報処理)実現に向けた最重要課題の一つ。従来の技術では、転送が成功したか判定するために量子ビットを測定する必要があり、かつ転送効率が低かったが、今回の研究成果により、**転送後の成功判定測定が不要で、これまでの100倍以上の高効率で転送することが可能となった。**

これは、1997年に世界で初めて光子量子ビットの光子量子テレポーテーション装置が実現されて以来の、究極的な大容量通信や超高速コンピューターの実用化へ**突破口を開く画期的成果**である。

58

図55 これまでの博士人材育成関連施策の変遷



科学技術人材育成の
コンソーシアムの構築

図56 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の変遷

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～H21年度 新規採択はH19年度まで)

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～H26年度 新規採択はH22年度まで)
※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～H28年度 新規採択はH24年度まで)
※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

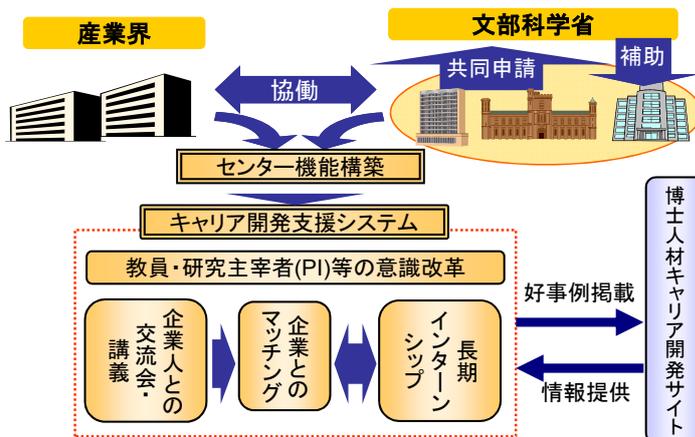


図57 「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の主な取組事例

北海道大学 基礎科学S-cubic 5プログラム (H21年度～平成25年度支援)

相互理解 意識改革

○北海道大学基礎科学人材社会活躍推進計画

理学研究院内に「基礎科学上級スキル人材ステーション(Superior Skill Station): 基礎科学S-cubic」を設置し、若手研究者(PD、DC)のキャリアパス多様化に向けて以下の取り組みを行います。

- ・C-net: 企業PRと若手研究者の自己PRが繋がる公開Webの構築
- ・赤い糸会: 企業担当者と若手研究者の意識改革交流会開催(東京、大阪、札幌にて実施)
- ・J-window: 企業とのつながりをサポートする就職支援窓口の設置
- ・Advanced COSA: 企業研究の魅力、面白さを知るカリキュラム(前、後期各1回開催)

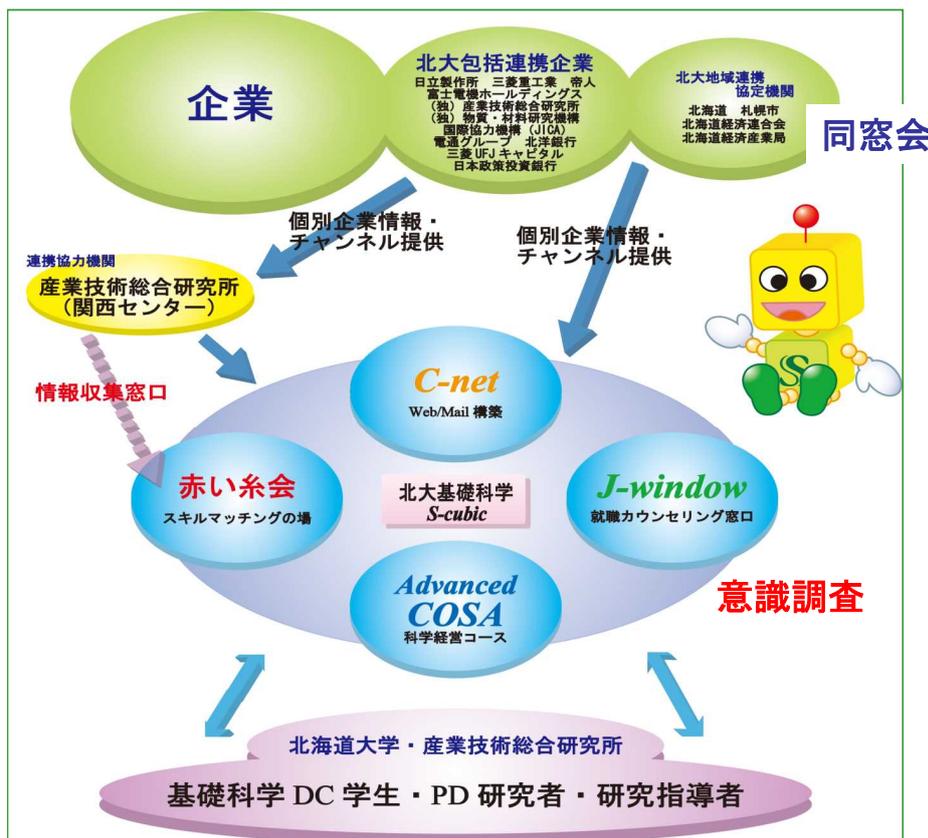


図58 「イノベーション創出若手研究人材養成」の主な成果事例

主な成果事例

北海道大学 (H21年度～平成25年度支援)

「緑の会ならではのマッチング」

- ・コーディネーター等が博士人材と丁寧な面談により、当人の希望、資質、スキルを把握
 - ・企業訪問、博士人材と企業とのマッチング会等の開催
- ⇒博士人材、企業両者とも想定し得なかった異分野へのキャリアパスを多く実現。

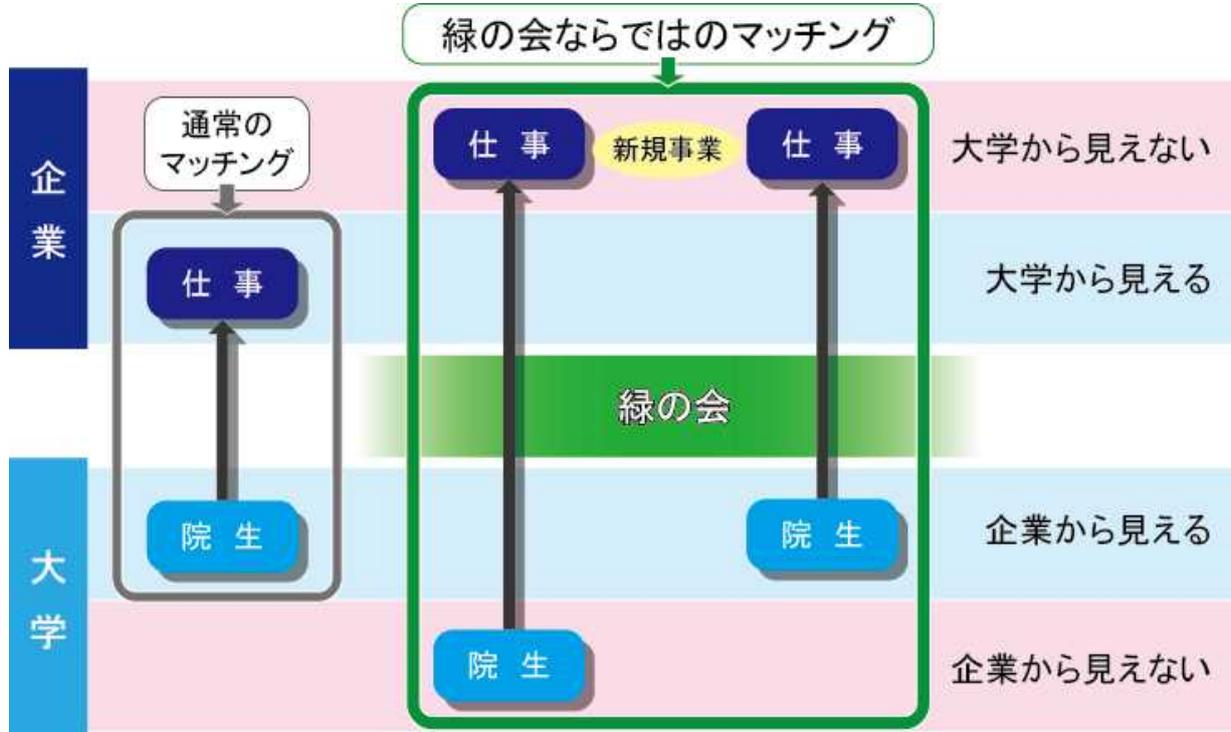


図59 ポストドクター・キャリア開発事業 (平成23年度～)

平成28年度予算額 : 137百万円
平成27年度予算額 : 447百万円

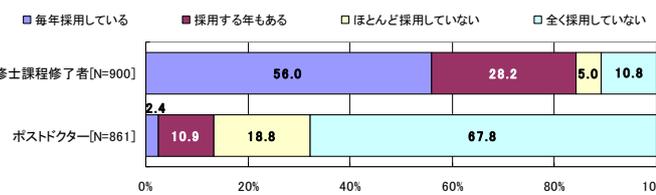
課題

(※平成23年度より旧科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成」をポストドクター・インターンシップ推進事業に統合。平成24年度より本事業の名称に変更。)

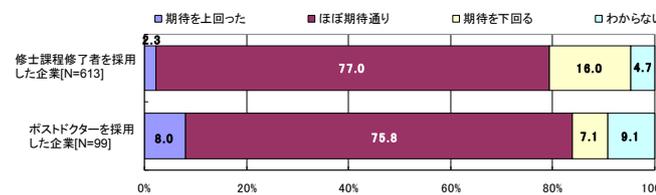
民間企業におけるポストドクターの採用実績が低く、産業界も含めた多様なキャリアパスの開拓が必要。

※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。

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。

- 【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～
 - 1 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20～23年度は機関申請、平成24年度は共同申請)

※平成28年度は3件(8機関)

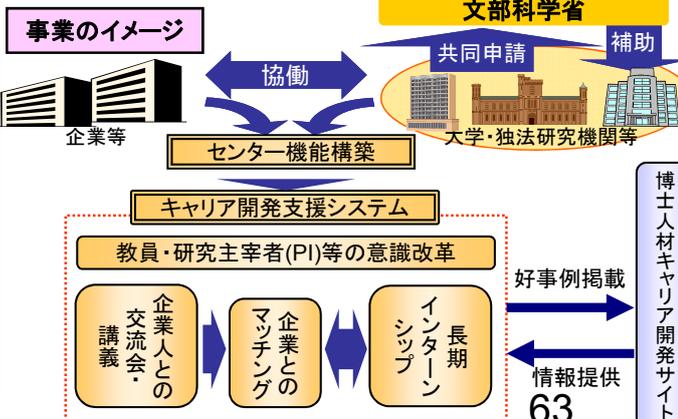
事業期間：5年間

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。

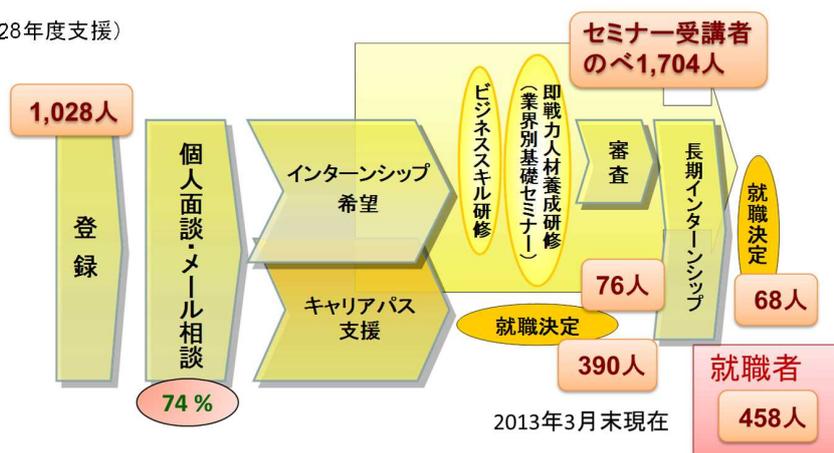
- ・インターンシップの対象者への講義
- ・実施機関(大学・企業等)、対象者等の交流会
- ・関係者(ポストドクター、指導教員、企業等)への意識啓発

※平成25年度以降の新規選定は実施せず。



主な成果事例

名古屋大学 (H18年度～H28年度支援)



名古屋大学の博士後期課程修了者の就職状況（自然科学系）

	修了者・満期退学者	教員	教員以外の専門的 技術職業等	就職率(全体)
平成17年度	378人	24人	176人	52.9%
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	302人	80.7%

就職率が約30%アップ!

本事業や他事業を連携させ、博士課程学生のキャリア開発支援に力を入れた結果、就職率が約30%アップ

図61 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の成果

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 民間機関	大学、独法、 研究機関	その他 公的機関	ポスドク ／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% (765名中466名)

参考：2012年11月に在籍していたポスドクター等の中で、2013年4月1日まで
に職種を変更し、民間企業に所属した者：11% (図39)

(*)「イノベーション創出若手研究人材養成」、「ポストドクター・キャリア開発事業」の支援機関

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。

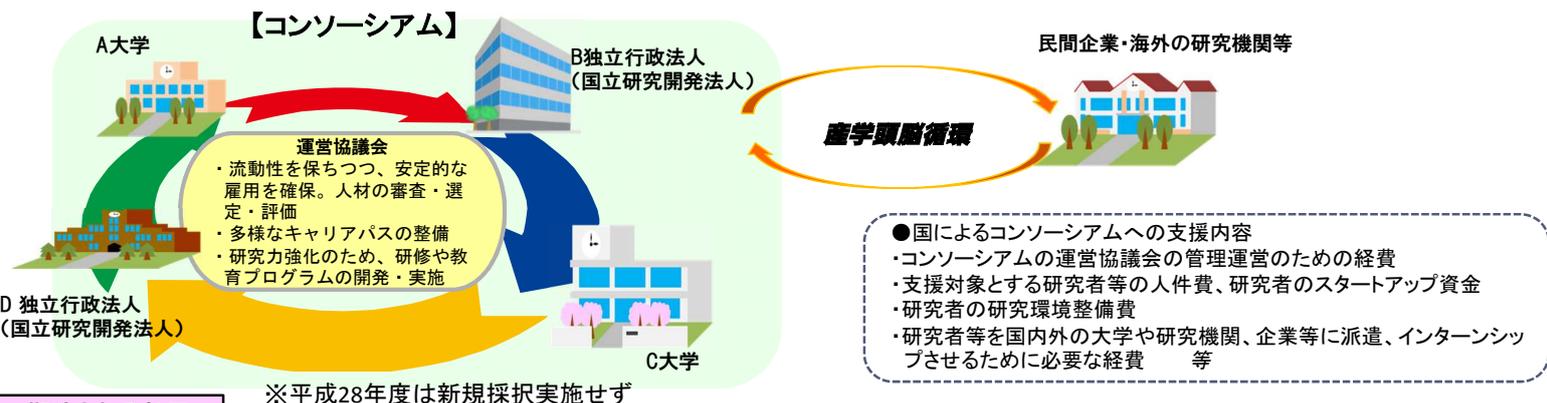
○科学技術イノベーション総合戦略2015 (平成27年6月閣議決定)

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。



※平成28年度は新規採択実施せず

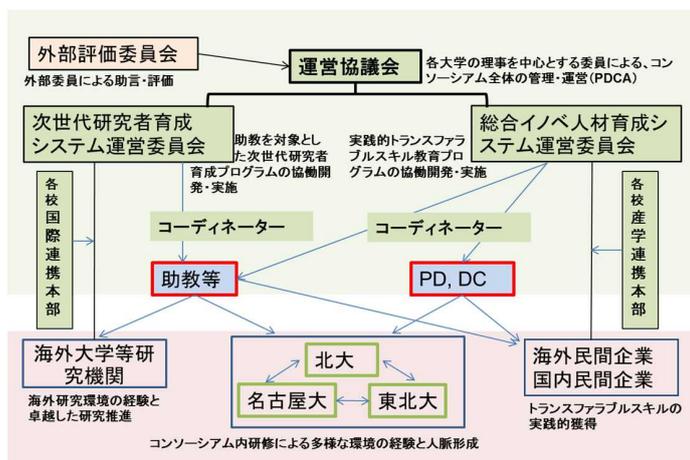
期待される効果

- 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
 - 若手研究者の過度な流動性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**
 - 優秀な研究支援人材の育成・確保を図り、**我が国の研究支援体制の強化を促進**
- ⇒若手研究者・研究支援人材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や新領域の開拓に寄与。

図63 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業 構築されたコンソーシアム例

基幹総合大学におけるコンソーシアムの構築

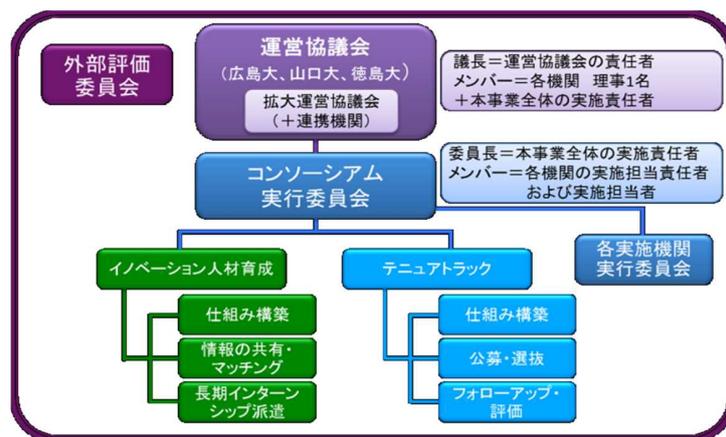
◆北海道大学



- 各大学がこれまで蓄積した研究および人材育成に関する資源とノウハウを効果的に共有することで、**多様な分野を対象とした(分野を特定しない)博士人材育成プラットフォームを構築し、自律的環境における専門性の深化を一層促進**。
- 国際性とトランスファラブルスキルを備えた次世代を担う科学技術人材の育成を推進。

地域における若手研究者育成コンソーシアムの構築

◆広島大学



- 「理系に強い人社系、人社系に強い理系」の博士人材を育成することにより、特に**地方再生に力となる人材の輩出を目指す**。
- 広域プラットフォームを構築し、博士後期課程学生、ポスドクター、テニュアトラック研究者に対して、各キャリア段階に応じた支援をシームレスに実施。

図64 国立大学における年俸制の導入について

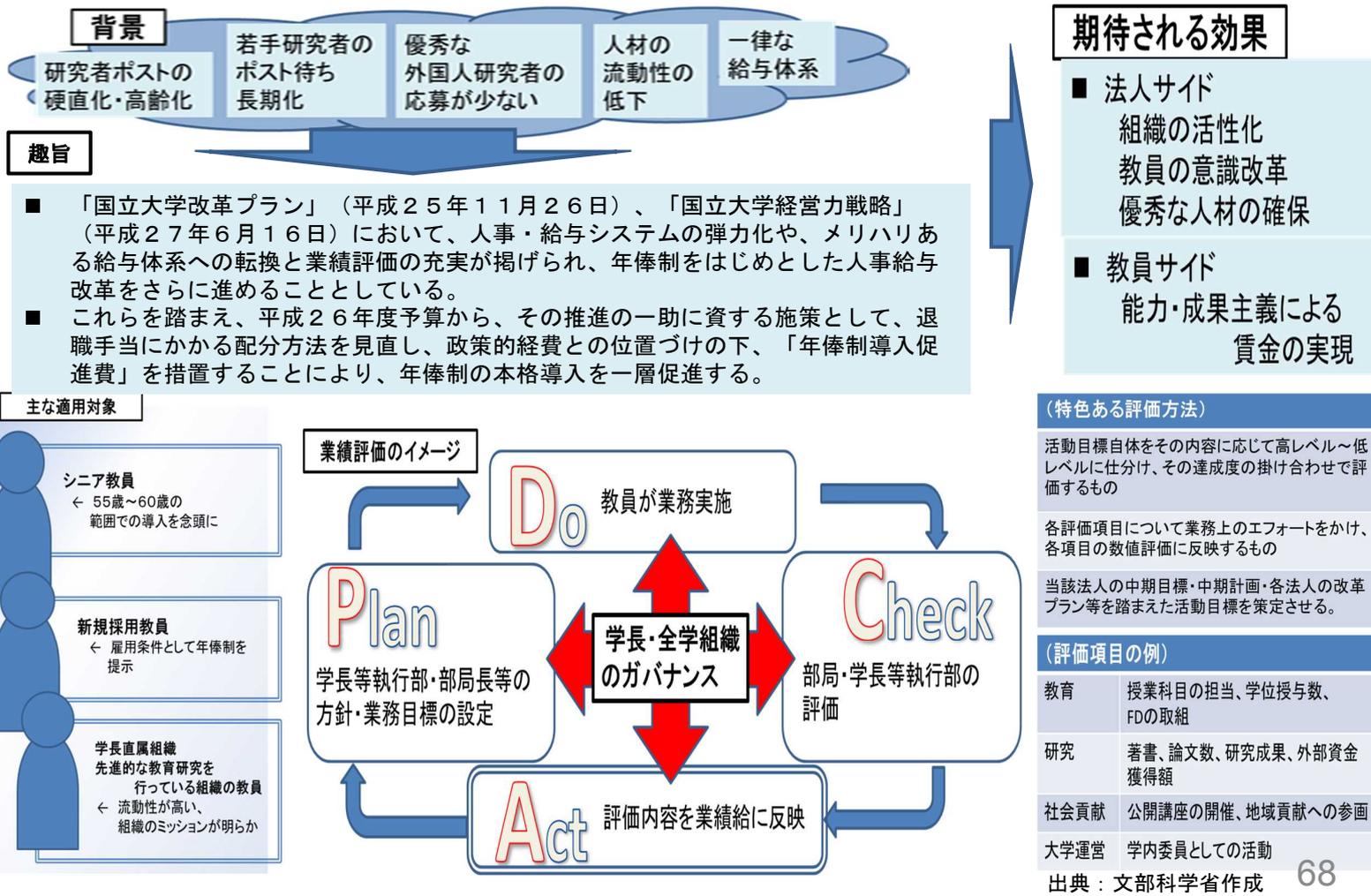


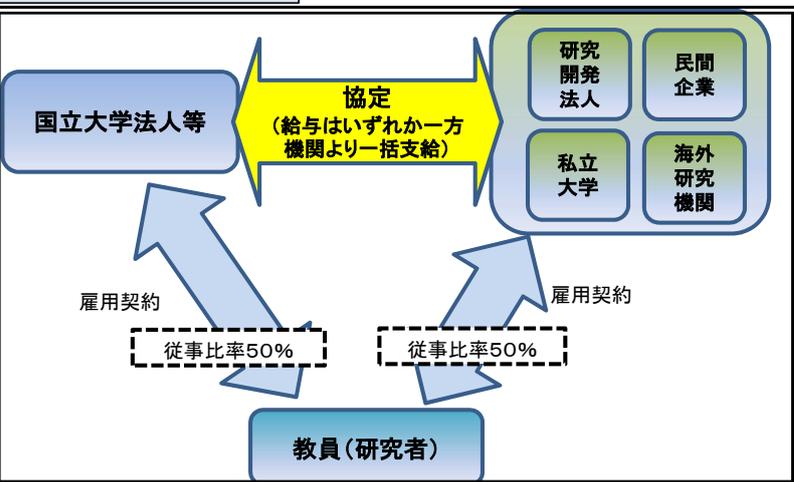
図65 クロスアポイントメント制度について

基本的考え方

- クロスアポイントメント制度とは、機関間の協定により、大学教員等がそれぞれの機関で「常勤職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、必要な従事比率（エフォート）で業務を行うもの。
- 本取組により、多様な教育研究人材の確保が可能となり、国立大学における教育研究の活性化や科学技術イノベーションの促進にも資することが期待される。

導入イメージ(例)

※ 従事比率は一例。



期待される効果

研究

- 即戦力となる優秀な研究人材の確保
- 国立大学の技術シーズの事業化
- 企業の研究者が、国立大学の研究インフラを活用し共同研究を推進することにより、技術の実用化に向けた実証や性能評価の一層の推進

教育

- 企業における最先端研究の知見を学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材の育成
- 教員と企業の研究者が協同して、実践的な技術者教育プログラムを開発

「在籍型出向」の形態により一方機関から一括で給与を支給することにより、研究者が医療保険や年金で不利益を被らないよう、対応可能

図66 直接経費からの研究代表者（P I）の件費支出について

□ 第7期人材委員会提言（平成27年1月27日）や「研究成果の持続的創出に向けた競争的研究費改革について（中間取りまとめ）」（平成27年6月24日競争的研究費改革に関する検討会）を踏まえ、第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）において、人材政策の総合方策の方向性が示されたことを受けて、現在以下の論点について事務的に検討中。

- 競争的資金等の外部資金による研究活動が増加する中で、それらの研究活動に伴うマネジメント業務が研究代表者に追加的に発生しているが、それらの業務の対価については、本来的には当該資金において手当すべきではないか。
- 一方で、国立大学の運営費交付金等の基盤的経費より件費が支出されている研究代表者については、件費が運営費交付金との二重支給となるおそれがあること等から、現在、国の競争的研究費の直接経費から件費を支出することは認められていない。
- 「研究成果の持続的創出に向けた競争的研究費改革について（中間取りまとめ）」（平成27年6月24日競争的研究費改革に関する検討会）で示された考え方にに基づき、各研究機関において以下の事項を定めることを条件に、競争的研究費の直接経費からPI件費の支出を認め、それに相当する額の基盤的経費を若手人材支援に用いるようにすることにより、P Iのマネジメント時間の確保や、若手人材を巡る環境の改善を図ってはどうか。
【各研究機関において定めるべき事項】
 - ・直接経費からの件費支出の対象となる者の要件及び認定方法（P Iの本人同意の確認方法を含む）
 - ・直接経費と基盤的経費によるエフォート按分の方法（エフォートを適切に設定する仕組み、直接経費から支出する件費の算出方法、免除される業務の範囲等を含む）
 - ・基盤的経費から支出される退職金の支給方法（年俸制等により退職金によらない給与支出が望ましい）等
- なお、研究費制度側においても、以下の点について検討が必要ではないか。
 - ・研究機関において上記の体制整備が行われているかについての確認方法
 - ・対象となる事業（種類・規模等）・研究者の範囲や、支出額に対する制限（直接経費に占める割合等）の考え方
 - ・競争的研究費から支出した件費相当額の運営費交付金の用途を若手人材支援に限定する場合、用途を限定する方法及びその成果を評価する方法

70

図67 卓越研究員制度

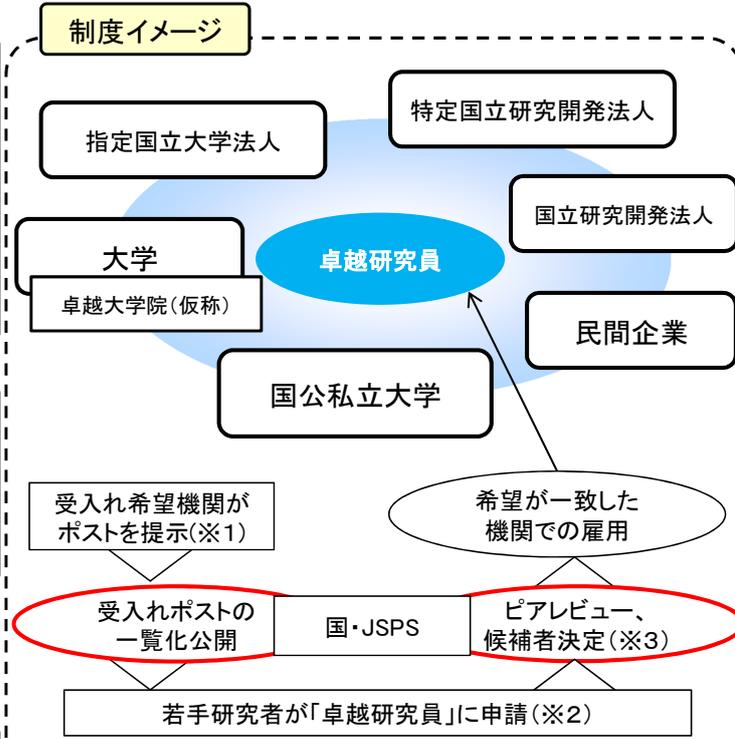
平成28年度予算額 : 10億円（新規）

- 趣旨**
- ▶ 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若手研究者の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：150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600万円程度（2年）
 研究環境整備費：年間300万円程度（5年）
 ※人文・社会科学系は、それぞれ3分の2程度の額を支援予定
 ※その他、審査等経費（9千万円）を計上。



※1. 受入れポストの主な要件
 ・各研究機関の長のリーダーシップの下、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
 ・年俸制の導入を原則とし、無期雇用、又はテニュアトラック制又はこれと同趣旨の公正で透明性が高く、安定性の高い人事システムでの雇用 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等を実現できるような者を選定。

71

図68 平成28年度の卓越研究員選定のプロセス

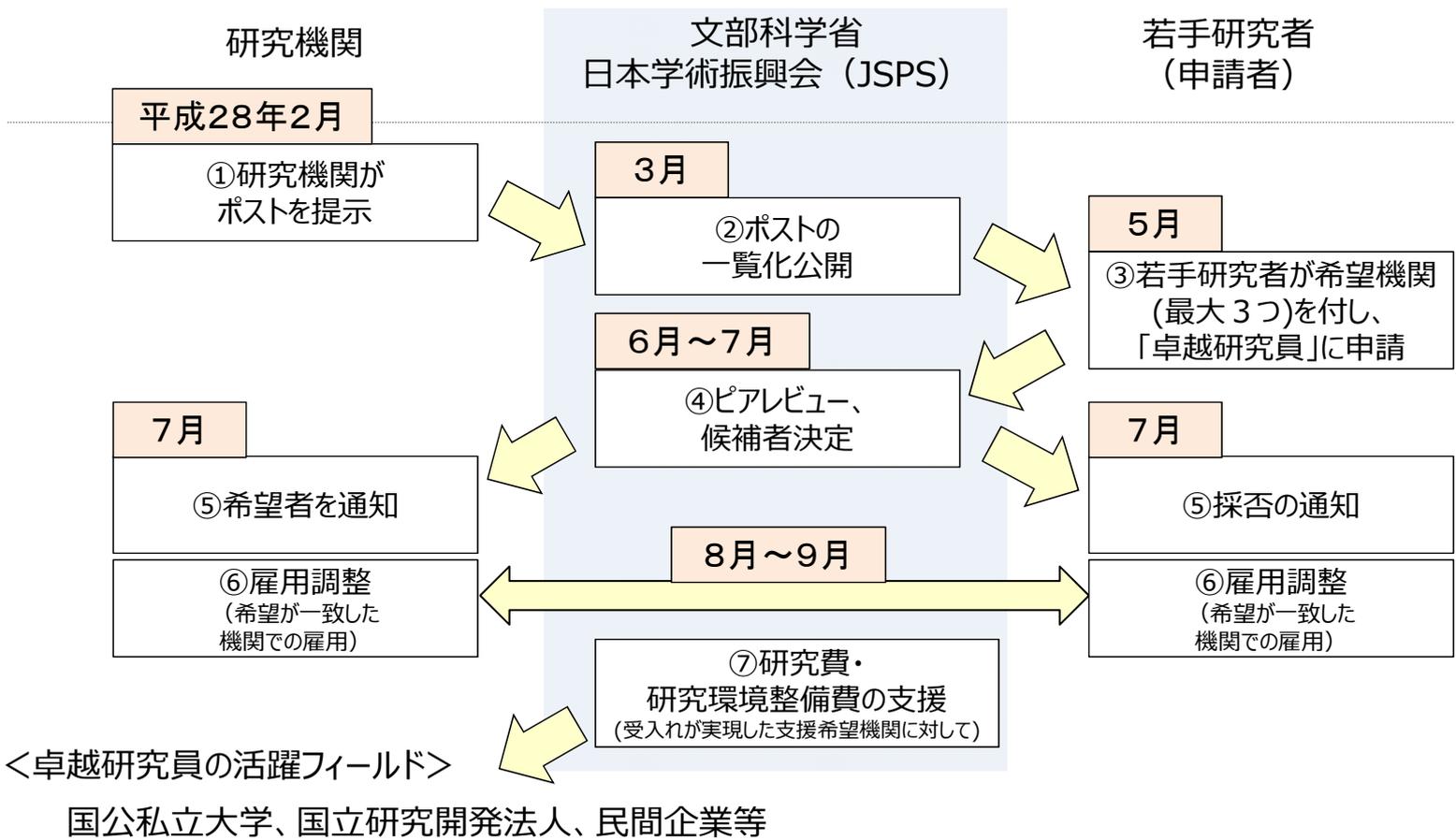


図69 平成28年度卓越研究員事業への機関からのポスト提示状況

提示ポスト数(総数): 317件

○機関種別×分野

(件数)

	総合 (※)	人文学	社会科学	数物系科学	化学	工学	生物学	農学	医歯薬学	計
大学 (63機関)	44	6	12	20	19	29	9	22	29	190
大学共同利用 機関 (2機関)	1	1	0	2	0	0	0	0	0	4
国立研究開発 法人 (3機関)	11	0	0	2	3	10	0	0	0	26
企業 (23機関)	28	0	5	4	9	38	3	2	7	96
財団法人 (1機関)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
計	84	7	17	28	31	77	12	24	37	317

※ 総合とは、8つの分野(人文学から医歯薬学まで)のうち、複数の分野に関連するもの(例:情報学フロンティア、環境創成学、健康・スポーツ科学など)。なお、分野を「指定しない」(1件)を含む。

図70 平成28年度卓越研究員事業の申請状況（性別・国籍別）

○若手研究者の申請者数は849名で、そのうち女性は約1割、外国人が約1割。

■ 申請者数 849名

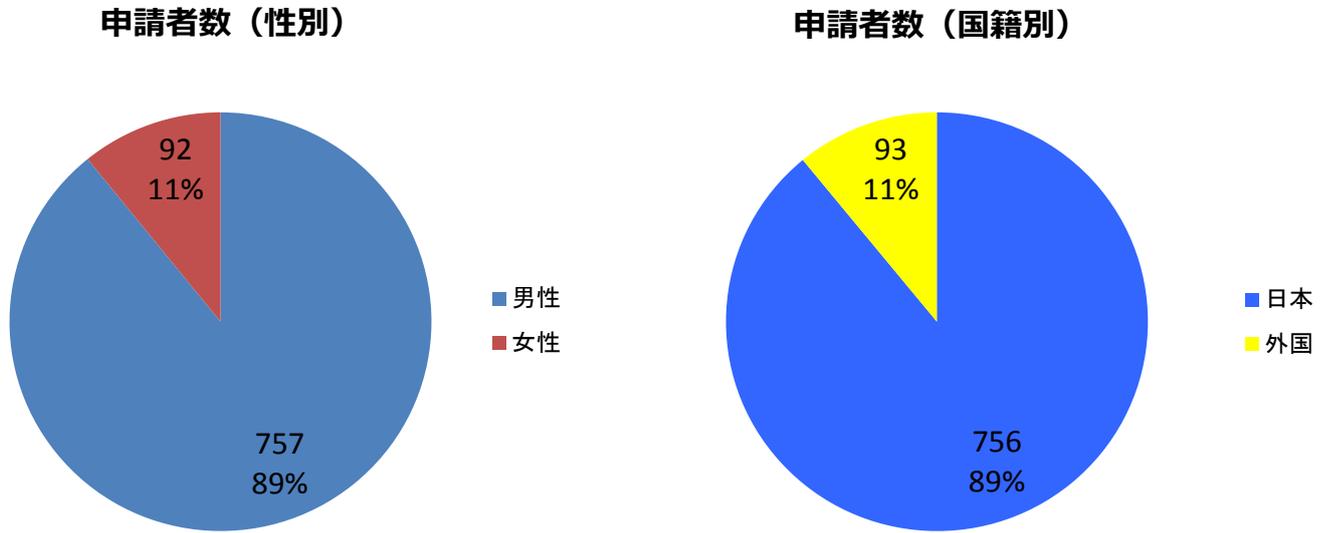
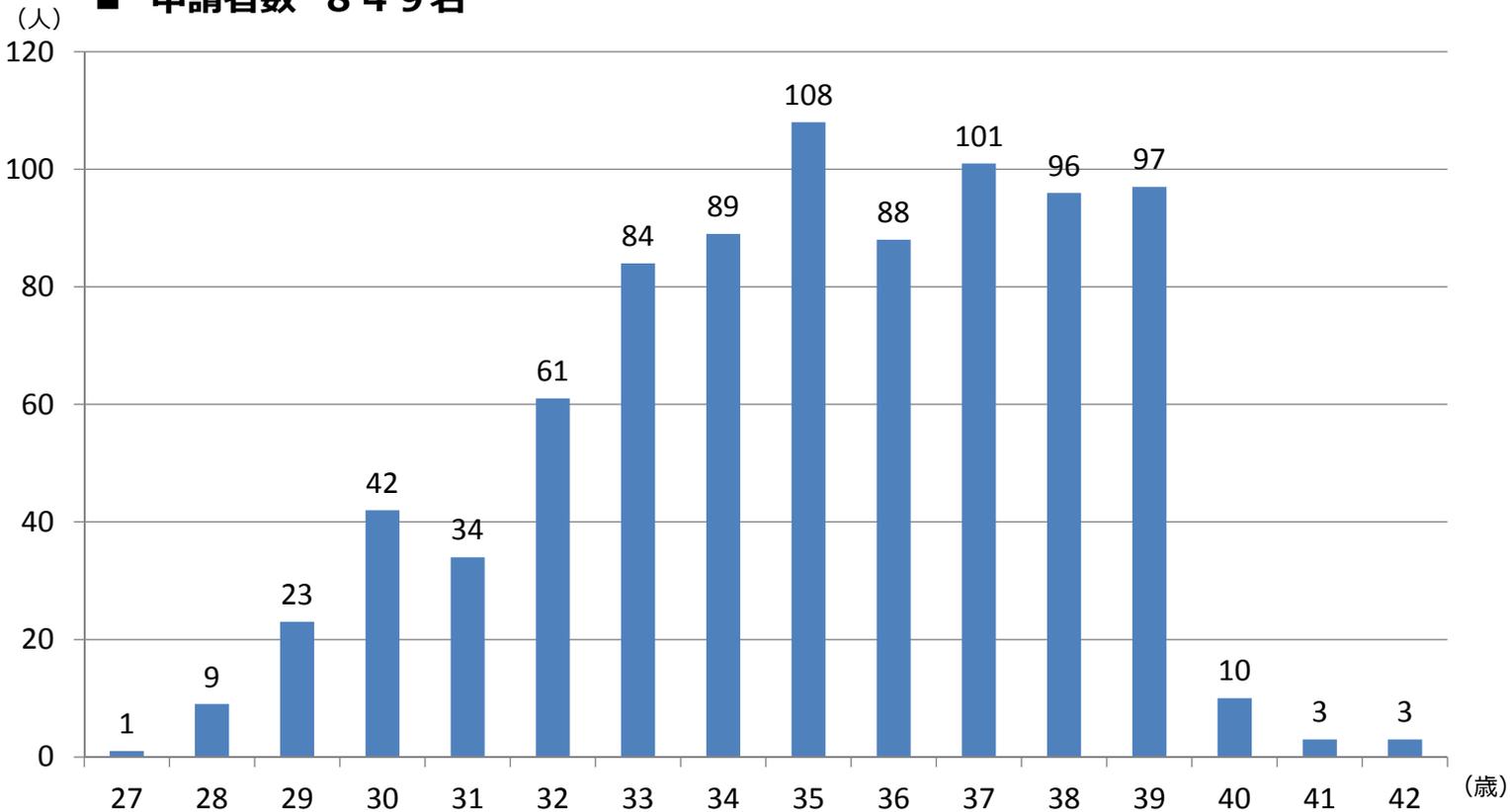


図71 平成28年度卓越研究員事業の申請状況（年齢別）

○申請者の年齢構成は、35歳が最も多い。（※申請年齢の要件あり）

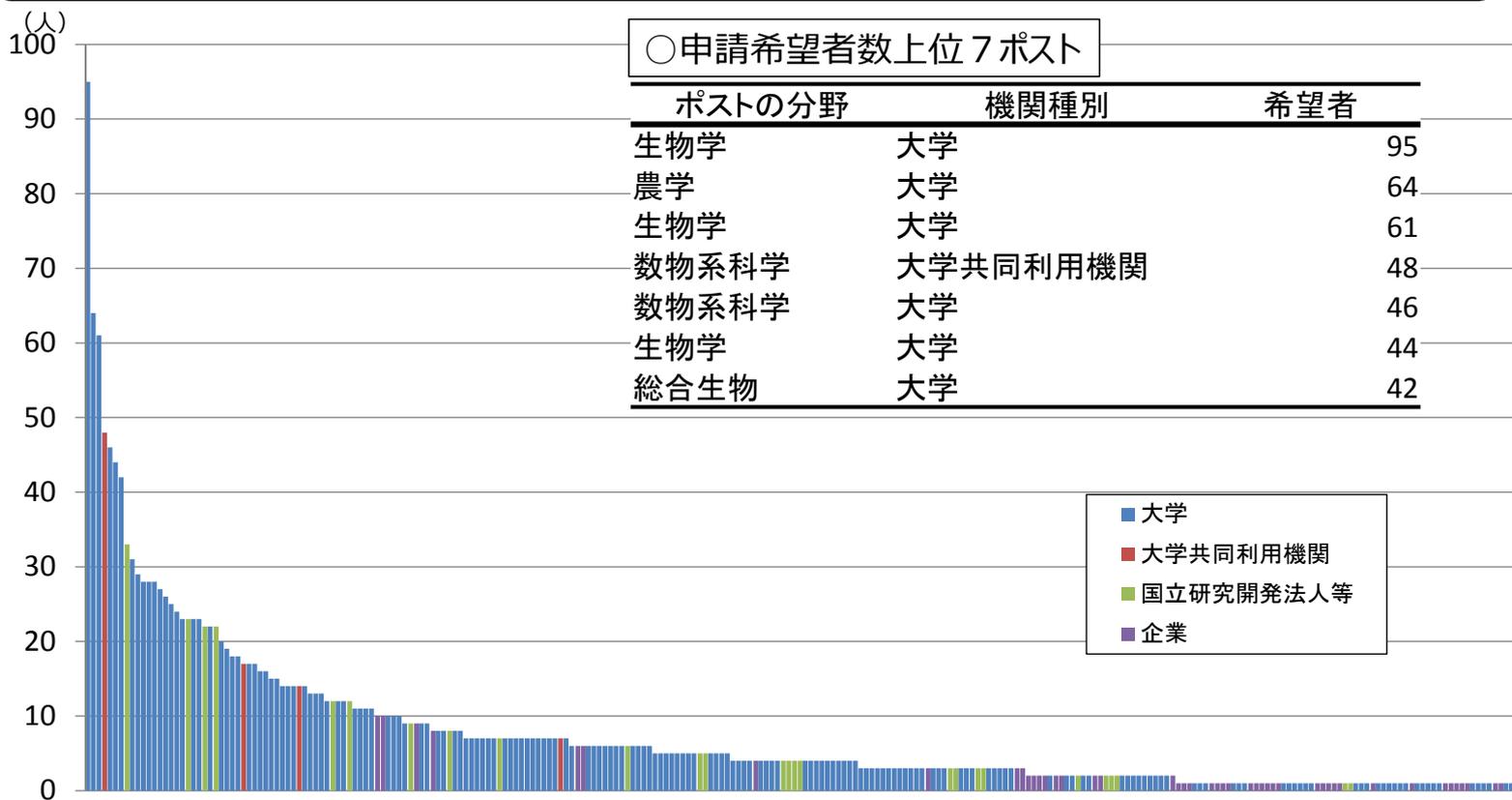
■ 申請者数 849名



※申請年齢の要件は、平成29年4月1日現在、40歳未満（ただし、臨床研修を課された医学系分野においては43歳未満）の者。

図72 平成28年度卓越研究員事業におけるポスト別の希望状況

○申請時点における申請者のポストごとの希望人数は、ポストごとに大きく異なっており、大学等のポストを希望する者が多い傾向。



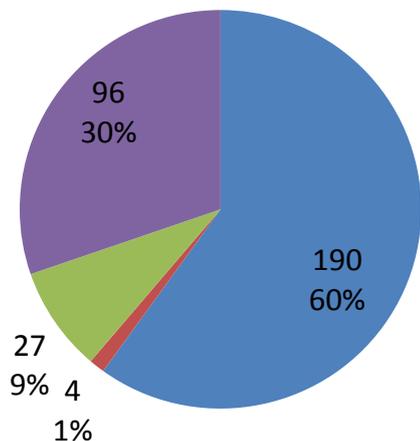
※申請者は申請時点で第1～3希望のポストを提示（必ずしも3つ提示しなくてもよい）することとなり、グラフはポストごとに希望者数を示したものの。
 ※表示していないが、希望者が0のポストも存在。

図73 平成28年度卓越研究員事業における提示ポストと申請者の希望状況（機関種別）

○機関種別に見ると、提示ポストでは民間企業が30%を占めるが、申請者の希望ポストは大学が80%を占め、民間企業は6%となっている。

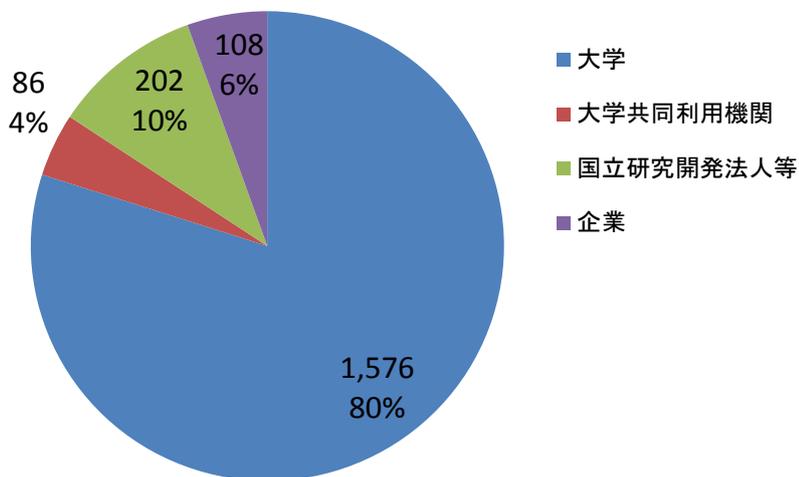
提示ポスト数（件数ベース）

<計 317件>



提示ポストに対する希望状況（件数ベース）

<計 1,972件>



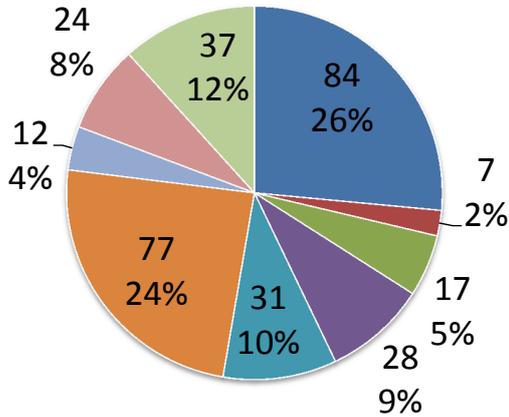
※申請者は申請時点で第1～3希望のポストを提示（必ずしも3つ提示しなくてもよい）することとなり、「提示ポストに対する希望状況（件数ベース）」のグラフは、全申請者の希望ポストの数を機関種別に示したものの。

図74 平成28年度卓越研究員事業における提示ポストと申請者の希望状況（分野別）

○分野別（総合を除く）に見ると、提示ポストでは工学が約1/4を占めるが、申請者の希望ポストは数物系科学、生物学、農学が多くなっている。

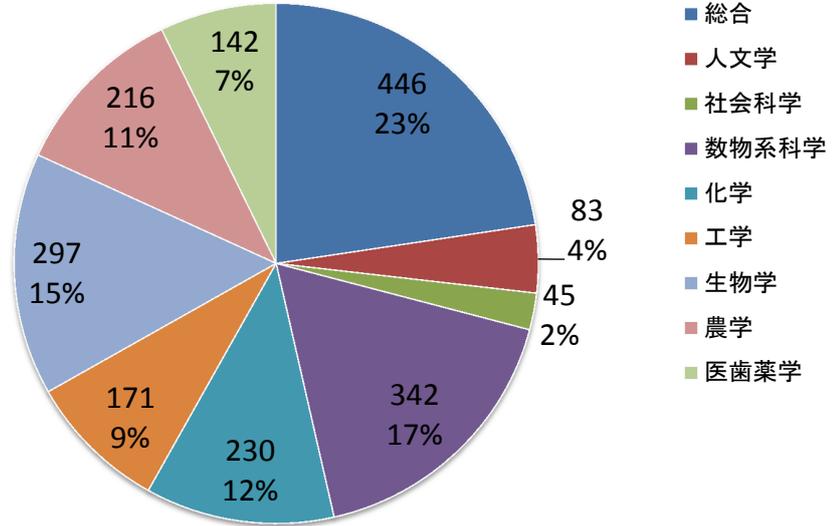
提示ポスト数（件数ベース）

<計 317件>



提示ポストに対する希望状況（件数ベース）

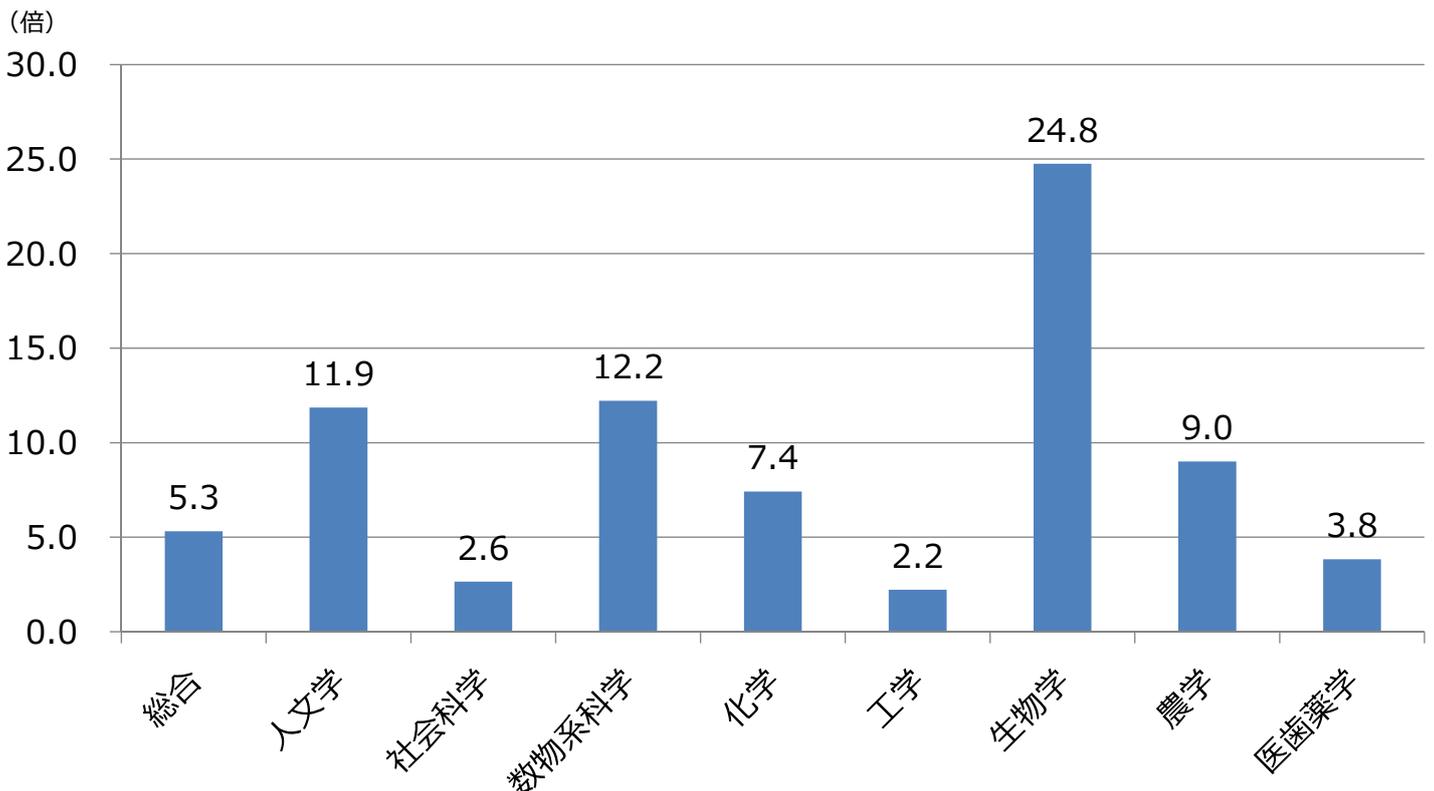
<計 1,972件>



※申請者は申請時点で第1～3希望のポストを提示（必ずしも3つ提示しなくてもよい）することになっており、「提示ポストに対する希望状況（件数ベース）」のグラフは、全申請者の希望ポストの数を分野別に示したものです。

図75 平成28年度卓越研究員事業における申請倍率（分野別）

○申請時点における分野別の希望倍率を見ると、生物学が約25倍と高くなっている。



※申請者は申請時点で第1～3希望のポストを提示（必ずしも3つ提示しなくてもよい）することになっており、上記のグラフは、分野別に、全申請者の希望ポストの数をポスト数で割ったものです。

図76 博士人材データベース（JGRAD）の概要

○2014年度以降の博士課程修了者（年間約15,000人修了）を登録対象者とし、**修了者個人が自身の属性やキャリア情報**を入力・更新する**進路追跡システム**。日本語/英語での入力が可能。

