

博士人材の社会の多様な場での 活躍促進に向けて (文部科学省 施策説明)

平成28年12月1日



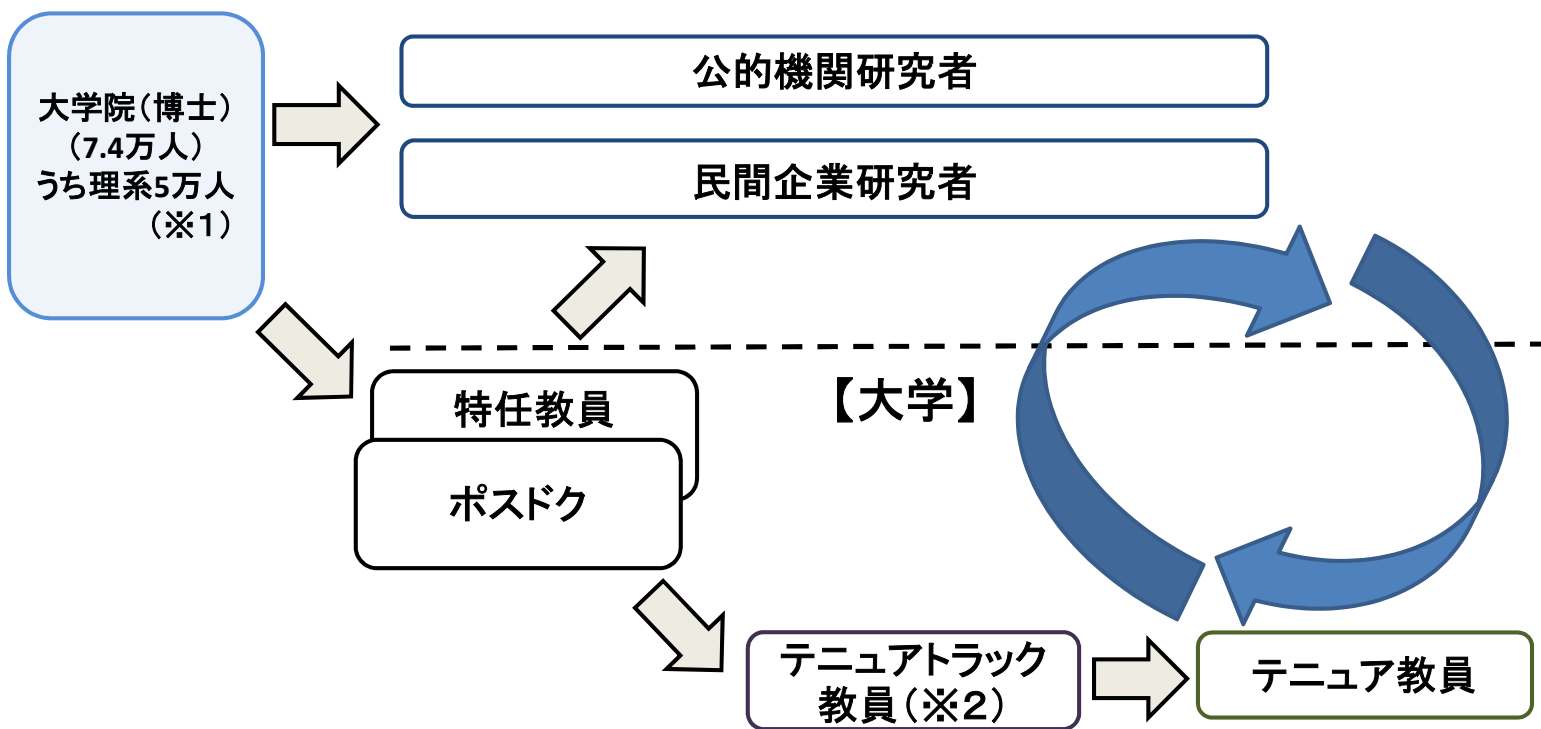
文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

目次

1. 博士人材を取り巻く現状	2
2. 文部科学省の取組	13
3. 博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて －科学技術・学術審議会 第8期人材委員会における検討－	15

博士課程修了者の研究者としてのキャリアパス

【大学以外】



(※1) 理系とは、理学・工学・農学・保健分野

(※2) テニュアトラック制(①一定の任期を付して雇用し、②公募を実施するなど公正で透明性の高い選考方法であり、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の3つ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)において、一定の任期を付されて雇用されている教員又は研究員

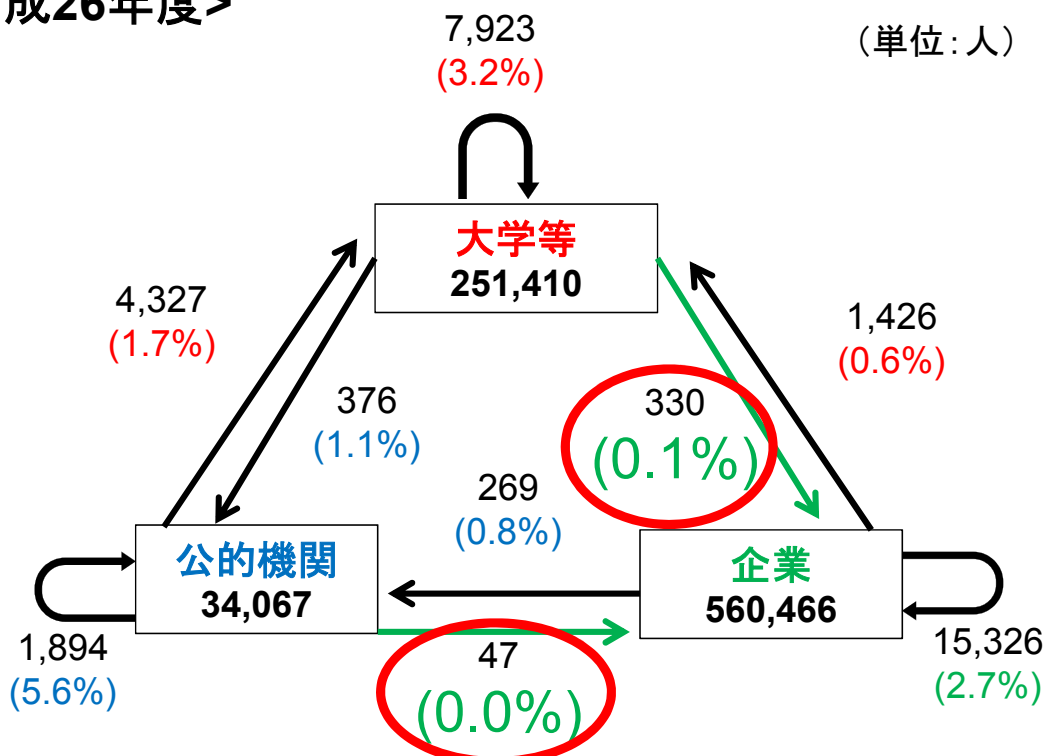
(出典) 学生数:学校基本調査(平成28年度速報値)、研究者数:科学技術研究調査報告(平成27年) ポスドクター数:ポスドクター等の雇用・進路に関する調査(2012年度実値)

2

研究者のセクター間における流動の現状

研究者の異動率は低く、特に、大学等や公的機関から企業への異動率はほとんどない

<平成26年度>



※紙面上の()内の数値: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。

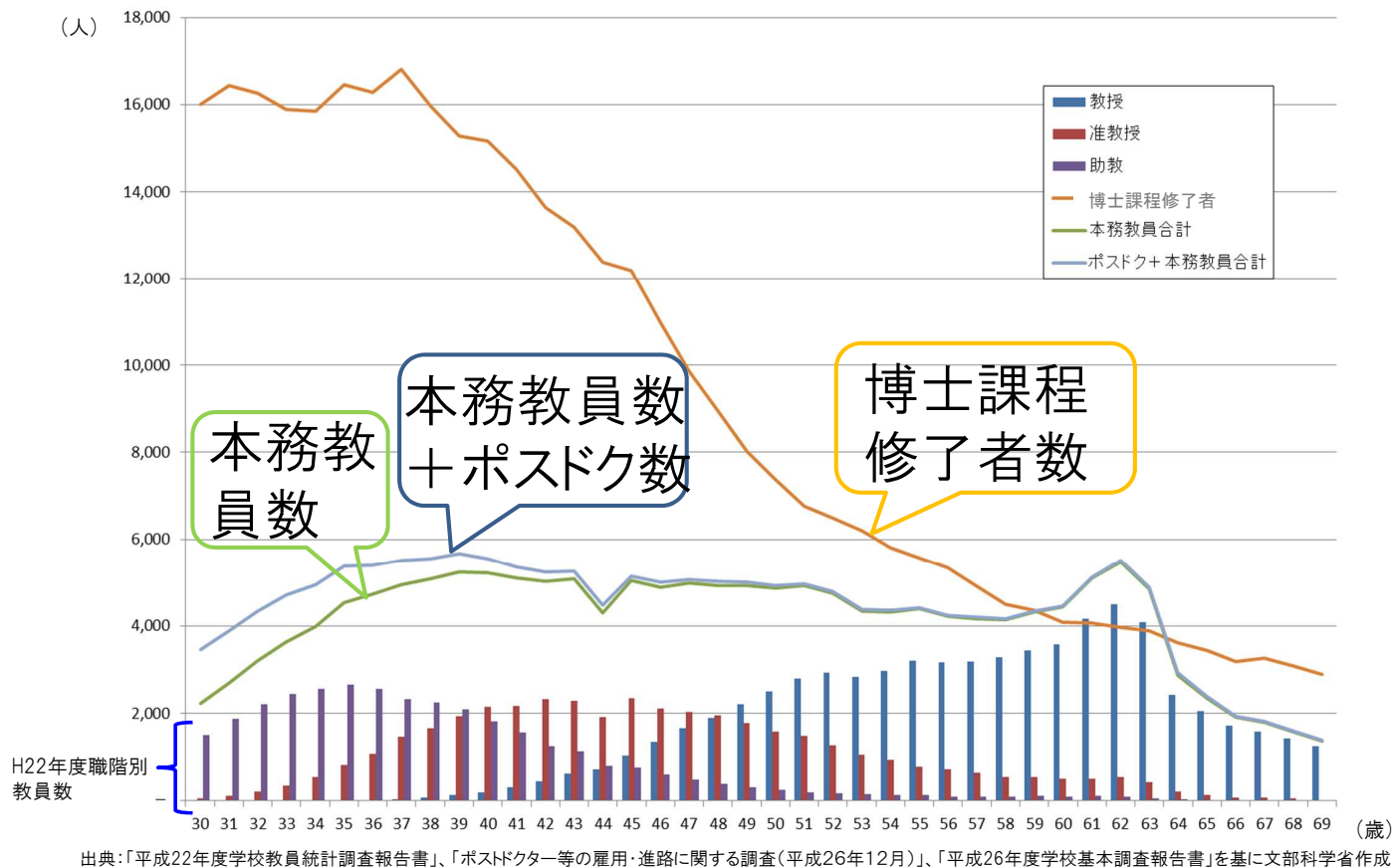
※大学等の研究者からは博士課程学生を除いた。

出典:総務省「科学技術研究調査報告(平成27年)」を基に文部科学省作成

3

博士課程修了者数と大学本務教員数の推移

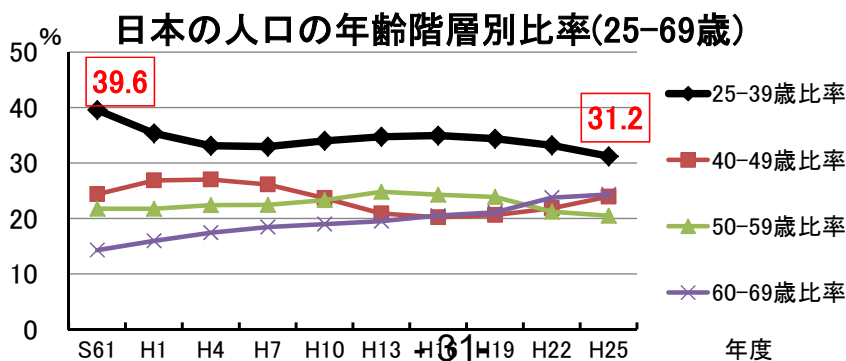
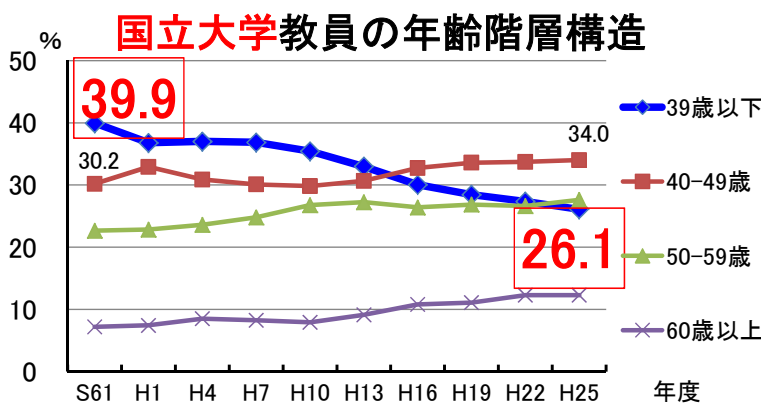
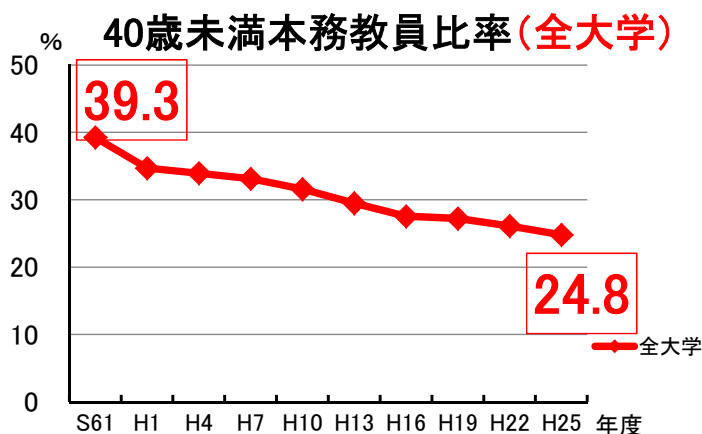
博士課程修了者数は大きく増加し、大学の本務教員数との乖離が増大



4

大学における若手の本務教員の状況

大学本務教員に占める若手教員の割合は低下傾向

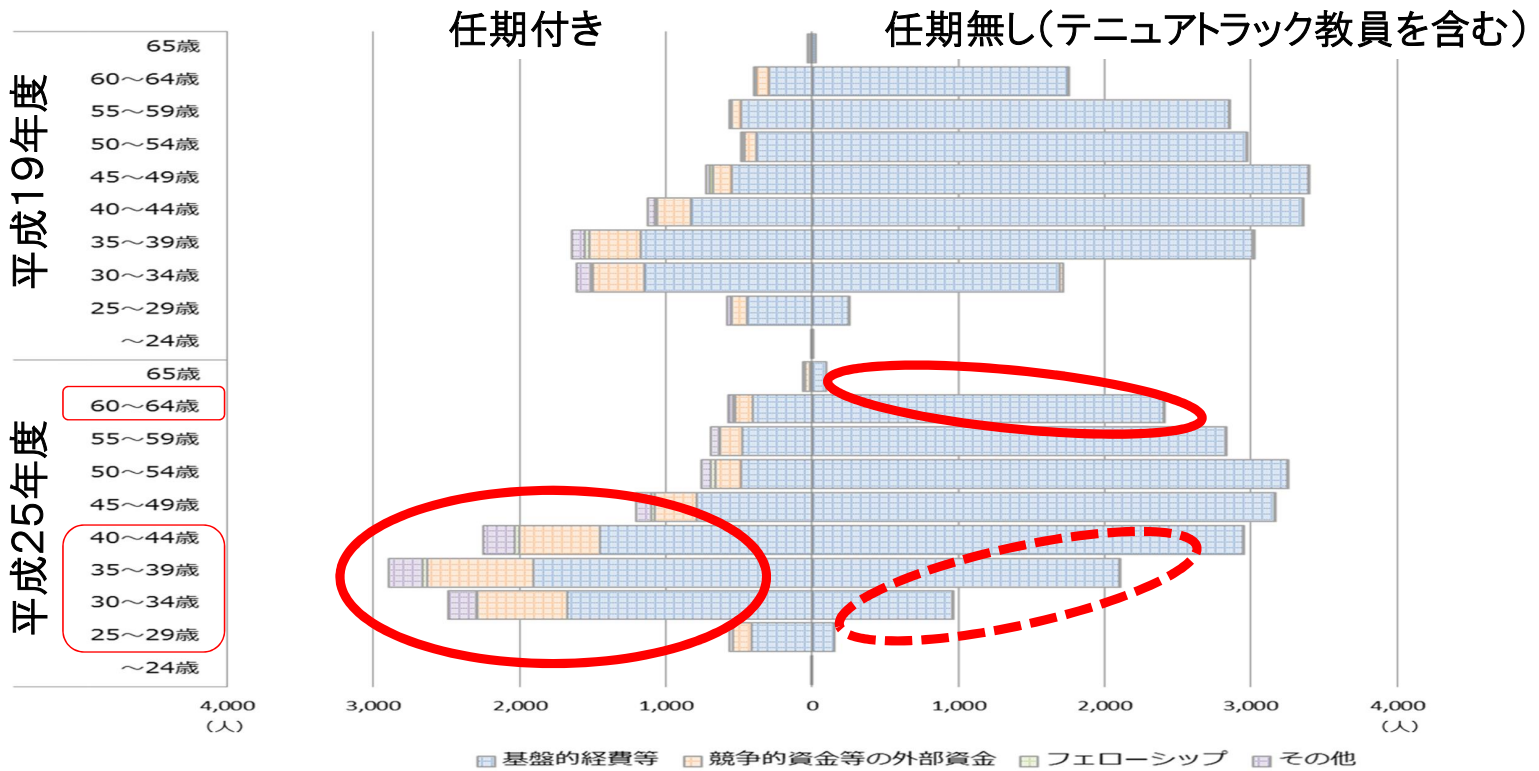


資料: 文部科学省「学校教員統計調査」及び総務省「人口推計」に基づき科学技術・学術政策研究所及び文部科学省において集計

5

研究大学における教員の雇用状況

研究大学(RU11)においては、任期なし教員ポストのシニア化、若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加が顕著



※学術研究懇談会 (RU11) を構成する11大学における大学教員の雇用状況に関する状況を調査したもの

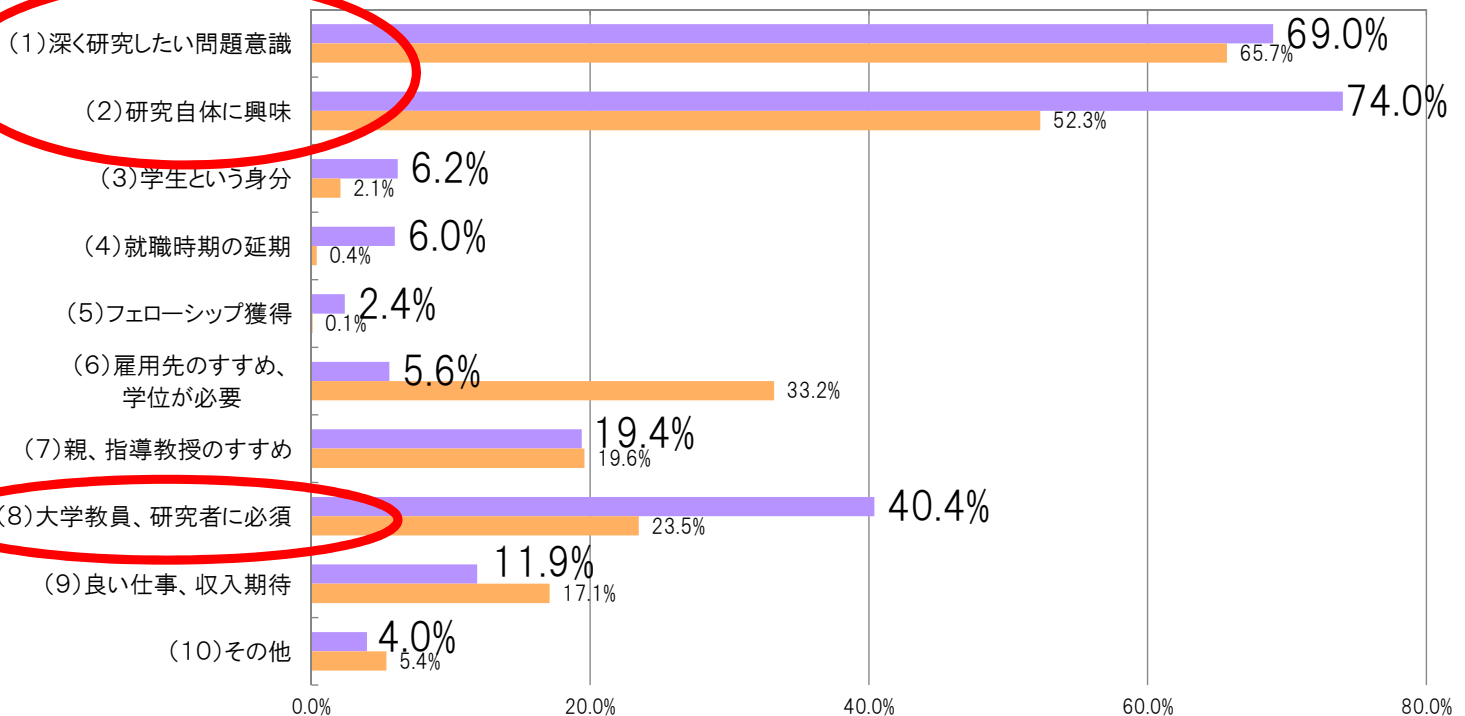
資料: 「大学教員の雇用状況に関する調査」(平成27年9月 文部科学省、科学技術・学術政策研究所)

6

博士課程への進学理由(学生種別)

課程学生にとっての進学理由の多くは、研究への強い関心となっている

■ 課程学生 ■ 社会人学生



※平成24年度の博士課程修了者(満期退学者を含む)を対象としたもの。

※「社会人学生」とは、実際に職業を持ち在職中か、又は休職中であった者。(外国人を除く)

※「課程学生」とは、「社会人学生」及び「外国人学生」を除いた者。

※有効回答数は5,052人。うち課程学生は53.2%、社会人学生は25.7%、外国人学生は21.7%。

※回答率(複数回答可)

出典: 科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」第1次報告書(2015年11月)

7

専攻分野別の学生の進路フロー

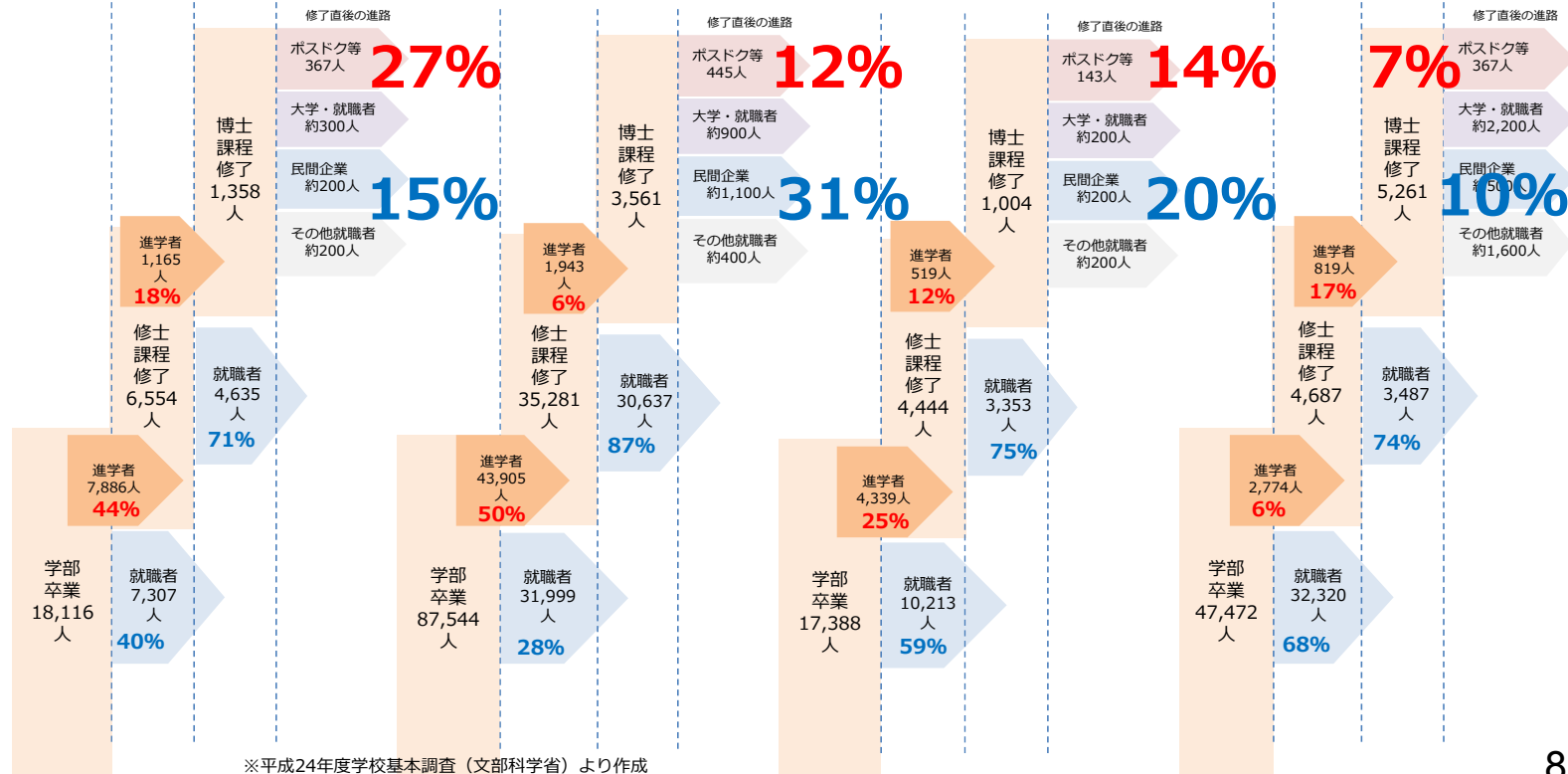
博士課程修了後にポストドクターとなる者の割合は、理学分野が他分野より高い傾向

【理学】

【工学】

【農学】

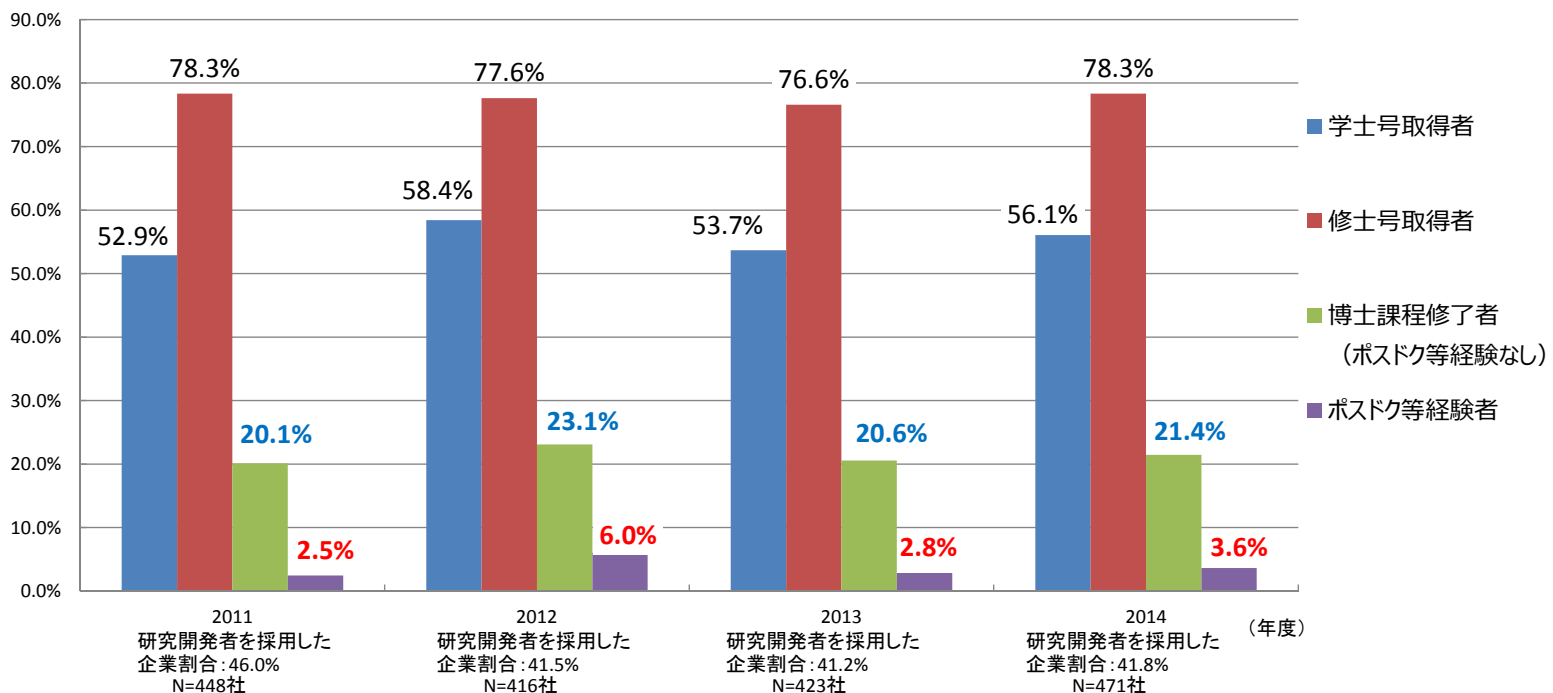
【保健】



8

研究開発者を採用した民間企業における学位別採用状況

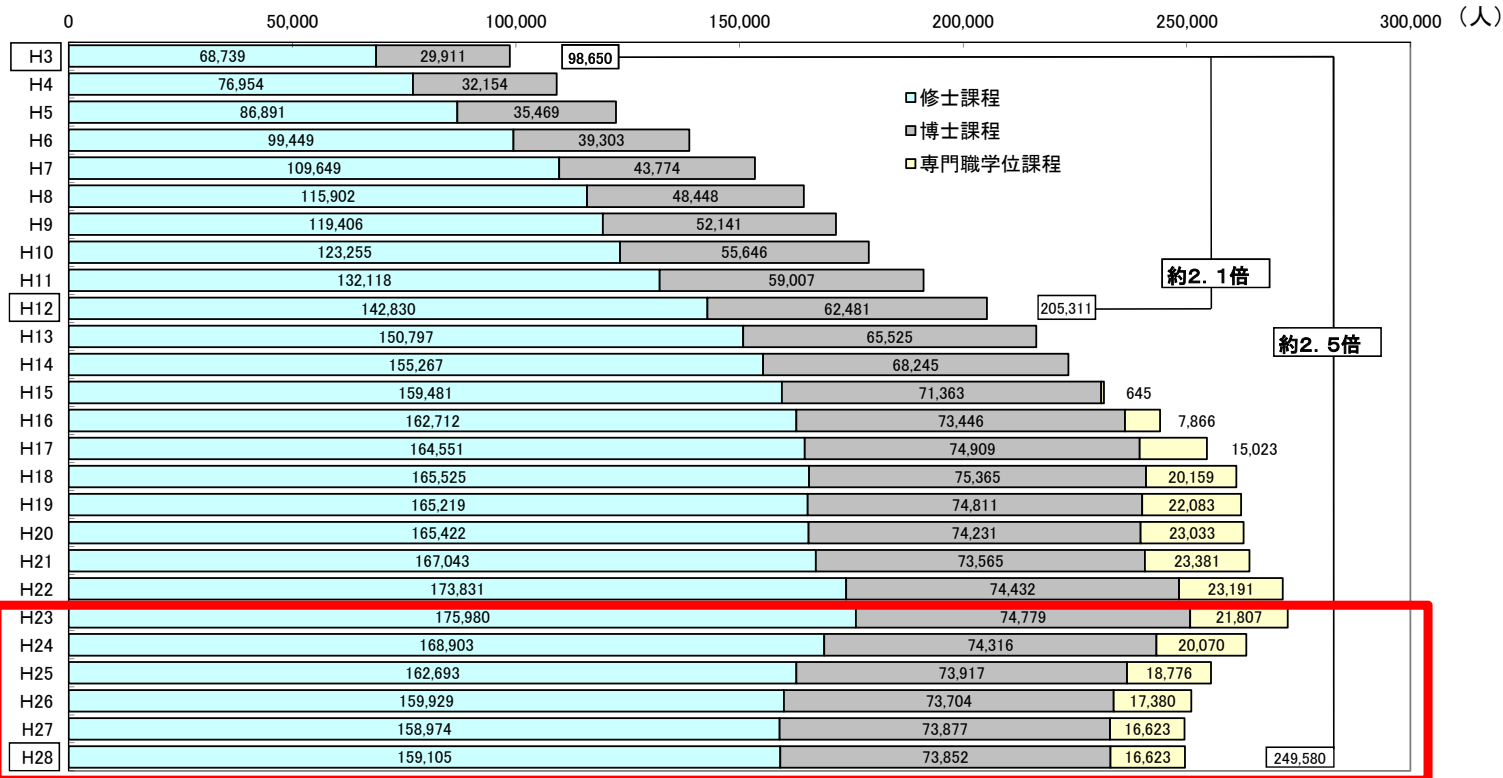
博士課程修了者を採用した民間企業の割合は2割以上で推移しているが、ポストドクター等経験者の採用はわずか



※ 博士課程修了者及びポストドク等経験者は、博士課程満期退学者を含んでいる。
※ 資本金1億円以上で、かつ、社内で研究開発を行っている民間企業を調査対象としており、各年次のデータは、同一企業を対象として調査した結果ではない。

大学院在籍者数の推移

大学院在籍者数は、平成23年度をピークに近年は減少傾向



※ 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）

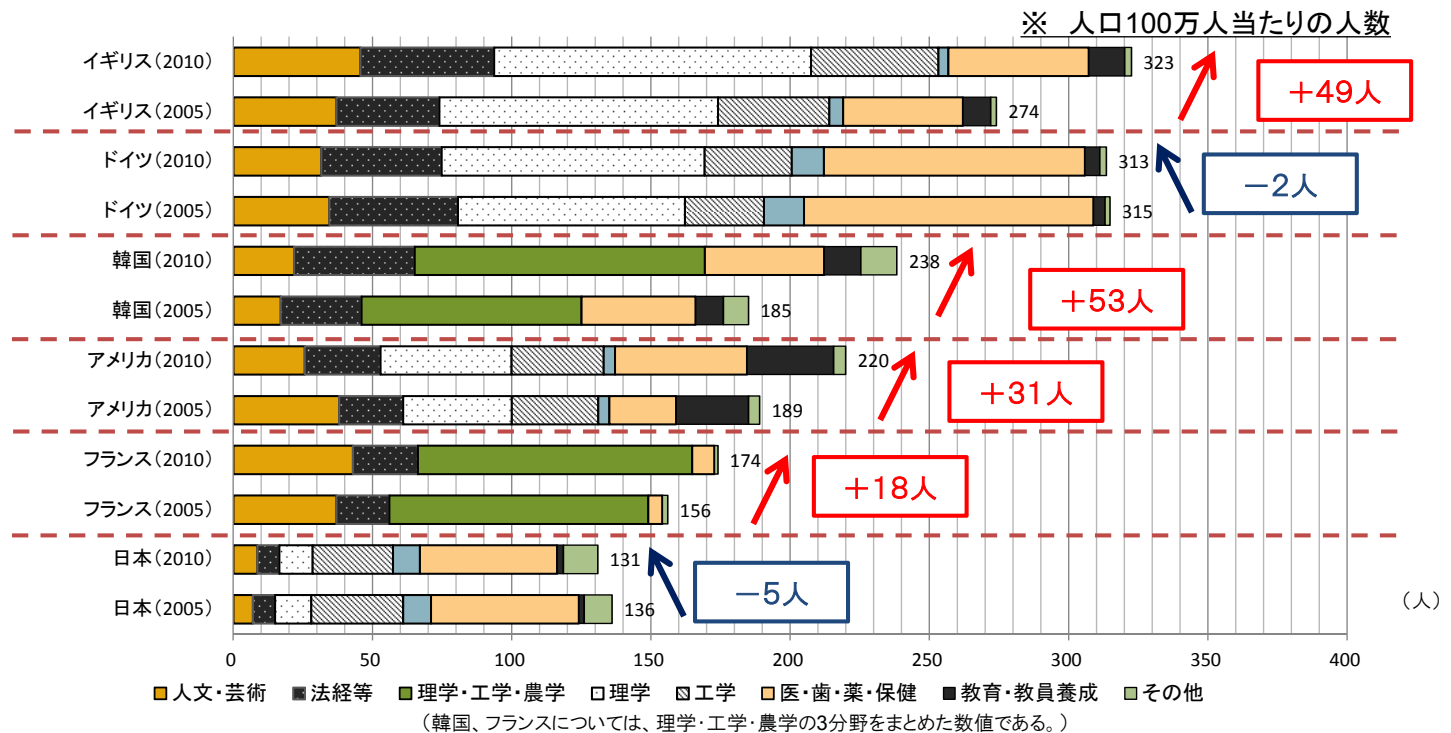
「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）

通信教育を行う課程を除く

出典：「学校基本調査」を基に文部科学省作成

博士号取得者の専攻分野別構成の国際比較

日本における人口100万人当たりの博士号取得者数は、諸外国と比べて少ない



日本：当該年度の4月から翌年3月までの取得者数を計上したものである。

アメリカ：標記年9月から始まる年度における学位取得者数。第一職業専門学位は除く。

イギリス：標記年(暦年)における大学など高等教育機関の上級学位取得者数。

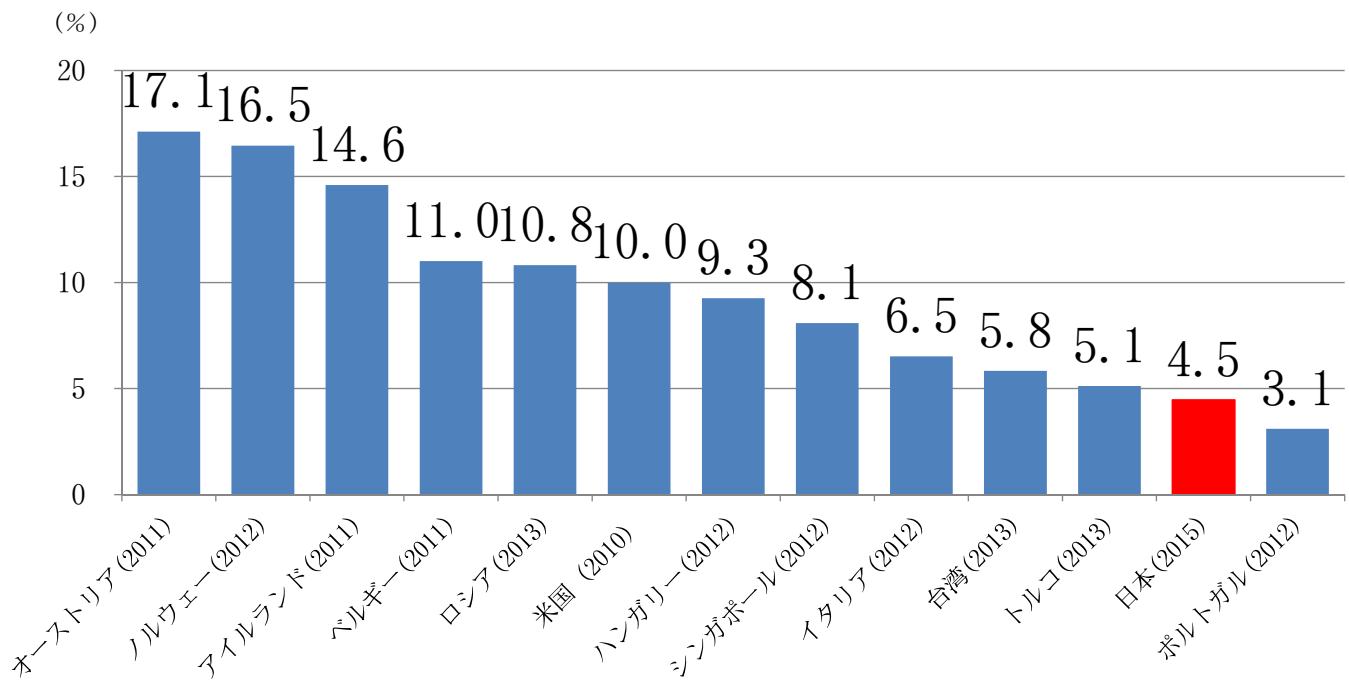
フランス：標記年(暦年)における国立大学の授与件数。本土及び海外県の数値。

ドイツ：標記年の冬学期及び翌年の夏学期における試験合格者数。

韓国：当該年度の3月から翌年2月までの取得者数を計上したものである。

企業研究者に占める博士号取得者の割合(各国比較)

我が国は、企業研究者に占める博士号取得者の割合が諸外国と比較して低い



出典：日本は総務省統計局「平成27年科学技術研究調査報告」、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

目次

1. 博士人材を取り巻く現状	2
2. 文部科学省の取組	13
3. 博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて — 科学技術・学術審議会 第8期人材委員会における検討 —	15

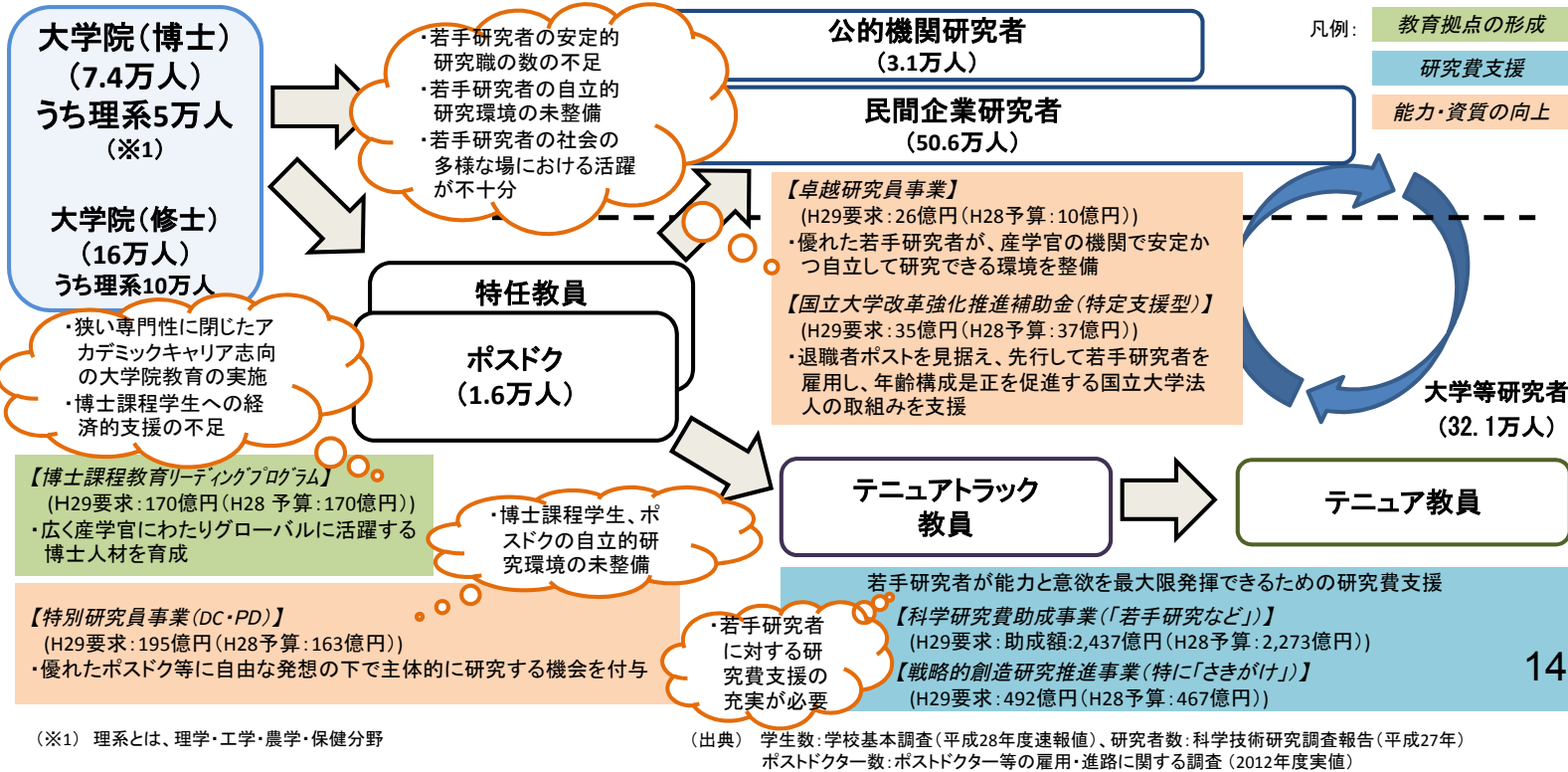
若手研究者の育成・活躍促進に関する課題と対応

「第5期科学技術基本計画」(平成28年1月22日閣議決定) (抄)

第4章 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化

博士課程修了後に独立した研究者・大学教員に至るまでのキャリアパスを明確化するとともに、若手研究者がキャリアの段階に応じた高い能力と意欲を最大限発揮できる環境を整備する。(中略) また、国は、若手研究者が研究能力を高め、その能力と意欲を最大限発揮できるための研究費支援等の取組を推進する。

(中略) 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。



目次

1. 博士人材を取り巻く現状	2
2. 文部科学省の取組	13
3. 博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて	15
- 科学技術・学術審議会 第8期人材委員会における検討 -	

《今後の取組の方向性》

- (1) 産学官を越えた新たな人事・人材育成システムの構築
- (2) 博士人材を対象とした多様な場での活躍に関する情報発信の充実
- (3) アカデミア以外のキャリアパスの具体化及び広範な情報発信
- (4) 博士人材の状況に関する分野別の詳細把握及びキャリア支援策の検討
- (5) 分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性促進

若手（ポスドクや博士学生）や将来（修士や学部の学生）の博士人材をはじめとする社会一般における「博士課程を修了したら全員が大学研究者になるのが当然」という価値観からの脱却に向けて、
国や大学、企業等の関係者の一層の連携が必要

16

参考資料

これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する取組の全体像

H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H26 H27 H28 H29 H30 H31 H32

第3期科学技術基本計画

第4期科学技術基本計画

第5期科学技術基本計画

①科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業

②イノベーション創出若手研究人材養成

③ポストドクターキャリア開発事業

大学・企業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

(※科学技術振興調整費において実施)

実社会ニーズを踏まえた発想等、幅広い視野などを身に付けた人材を養成するシステムの構築を支援

(※科学技術振興調整費において実施)

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を含むキャリア開発等を行う大学等を支援

H26～ 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築

【次世代研究者育成プログラム】

複数の研究機関が連携してコンソーシアムを構成し、

- 若手研究者に対し、共同研究や人的交流等の機会提供、視野や知見を広げ、自らの適性に合ったキャリアアップを図るシステムを構築し、次世代を担うグローバルリーダーとなる研究者を育成
- 企業等と連携し、ポストドクター・博士課程学生を、特定の学問分野の専門能力だけでなく、幅広い視野や実社会のニーズを踏まえた発想を身に付けたイノベーション創出人材として養成することで、研究機関の研究者以外の多様なキャリアパスの確保を支援

【研究支援人材育成プログラム】

複数の研究機関が連携してコンソーシアムを構成し、研究支援人材に対し、企業等と連携しながら、複数の研究機関における経験、研修等の機会を提供し、専門職化、キャリアアップを図るシステムを構築し、専門性の高い研究支援人材を育成

H28～ 卓越研究員事業

- 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

ポストドクター・キャリア開発事業

平成28年度予算額 : 137百万円

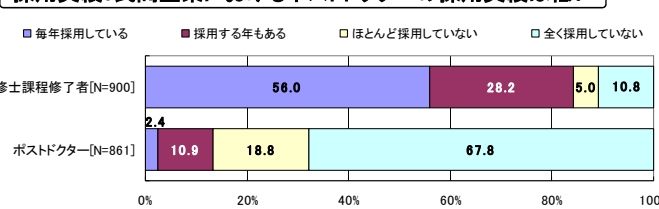
課題

(※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。)

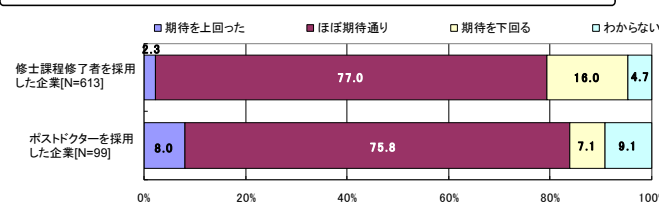
民間企業におけるポストドクターの採用実績が低く、産業界も含めた多様なキャリアパスの開拓が必要。

※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)

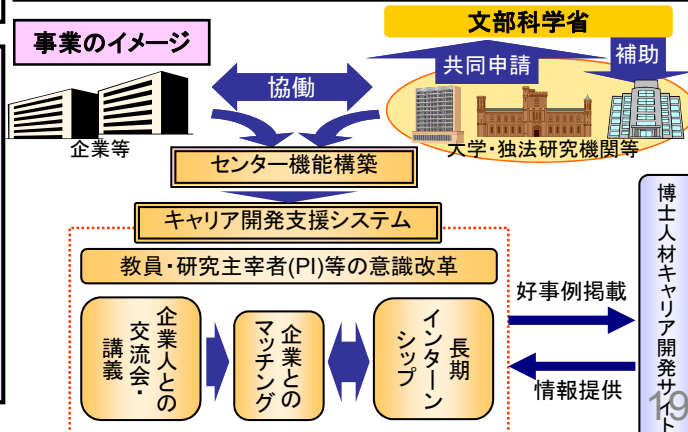
支援内容：ポストドクターを対象にした長期インターンシップ事業を実施する大学等に対して、インターンシップの対象者にかかる経費(人件費、旅費等)や以下の取組を行うための経費を支援。

- ・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

- 38 - 等

※平成25年度以降の新規選定は実施せず。

事業のイメージ



博士人材キャリア開発サイト

「ポストドクター・キャリア開発事業」 選定機関一覧

＜平成20年度＞（10機関）

- ・京都大学
- ・慶應義塾大学
- ・北陸先端科学技術大学院大学
- ・名古屋大学
- ・早稲田大学
- ・九州大学
- ・東京工業大学
- ・大阪府立大学
- ・大阪大学
- ・東京農工大学

＜平成22年度＞（6機関）

- ・神戸大学
- ・立命館大学
- ・岐阜大学
- ・金沢大学
- ・三重大学
- ・東京大学

＜平成23年度＞（7機関）

- ・群馬大学
- ・筑波大学
- ・東京海洋大学
- ・お茶の水女子大学
- ・福井大学
- ・奈良女子大学
- ・岡山大学

＜平成21年度＞（7機関）

- ・千葉大学
- ・広島大学
- ・信州大学
- ・熊本大学
- ・新潟大学
- ・東北大学
- ・北海道大学

＜平成24年度＞（3機関）

- ・横浜国立大学（宇都宮大学・横浜市立大学）
- ・静岡大学（名古屋大学）
- ・大阪市立大学（兵庫県立大学、大阪府立大学）

※平成20～22年度においては、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」による採択。
 ※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よる選定。
 ※平成24年度においては、括弧内は共同実施機関

20

科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業

平成29年度概算要求額 : 1,326百万円
 (平成28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）

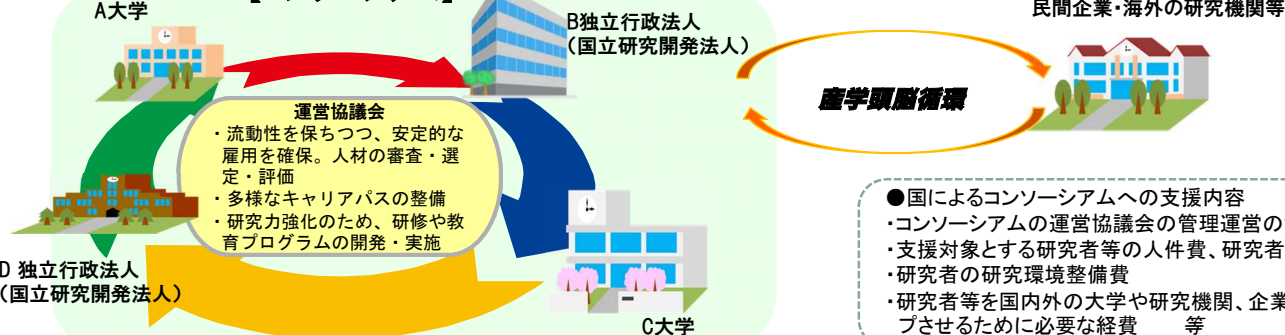
第2部第1章 イノベーションの連鎖を生み出す環境の整備 3. 重点的取組

- (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**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。

【コンソーシアム】



※平成29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。

21

【平成26年度選定拠点】

<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
- ② 京都大学・大阪大学・神戸大学
- ③ 広島大学・山口大学・徳島大学
- 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

<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
- ② 東京海洋大学・岩手大学・北里大学
- ③ 大阪大学・京都大学・東京医科歯科大学

【平成27年度選定拠点】

<次世代研究者育成プログラム：3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
- 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
- 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

※下線は、代表機関を示す。

卓越研究員事業

趣旨

- ▶ **優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示**することにより、不安定な雇用によって、新たな研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者の減少を防ぎ、**若手を研究職に惹きつける**。
- ▶ **産学官の様々な研究機関における研究者の活躍を促進**することにより、分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性を高め、急速な産業構造の変化への対応を図る。

卓越研究員事業 (H28年度開始)

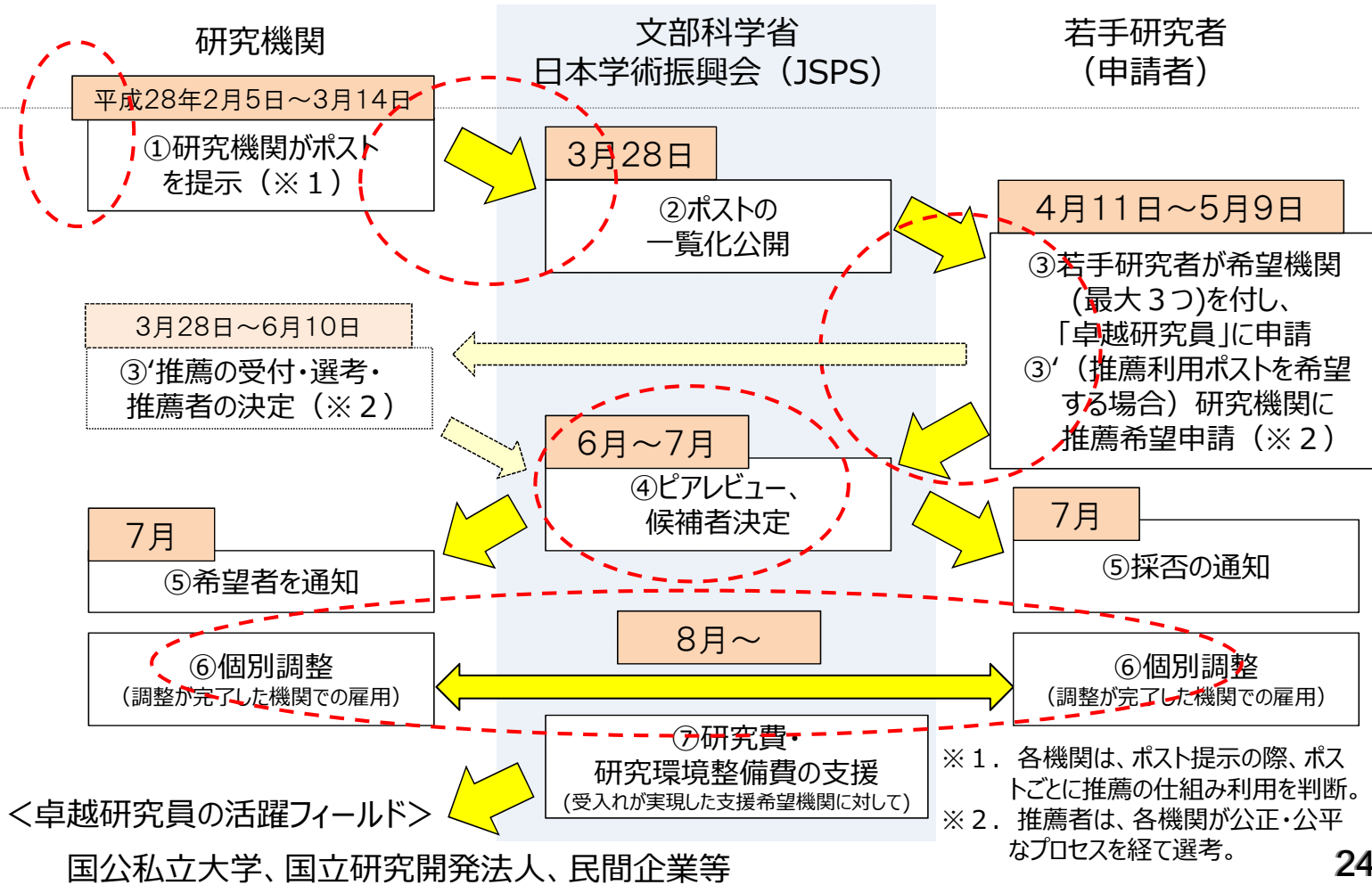


- ・新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現
- ・全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを開拓

概要

- 研究領域：自然科学、人文・社会科学の全分野
 - 予定人数：150名程度（平成28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：6百万円上限/年（2年間）
研究環境整備費：3百万円上限/年（5年間）
- 40 - （3～5年度目は200万円上限/年）
- ※人文・社会科学系は、それぞれ3分の2の額を上限に支援（1～2年度目）

卓越研究員事業の実施プロセス（平成28年度）



一覧化公開ポストの状況（平成28年度）

一覧化公開ポスト数：317件

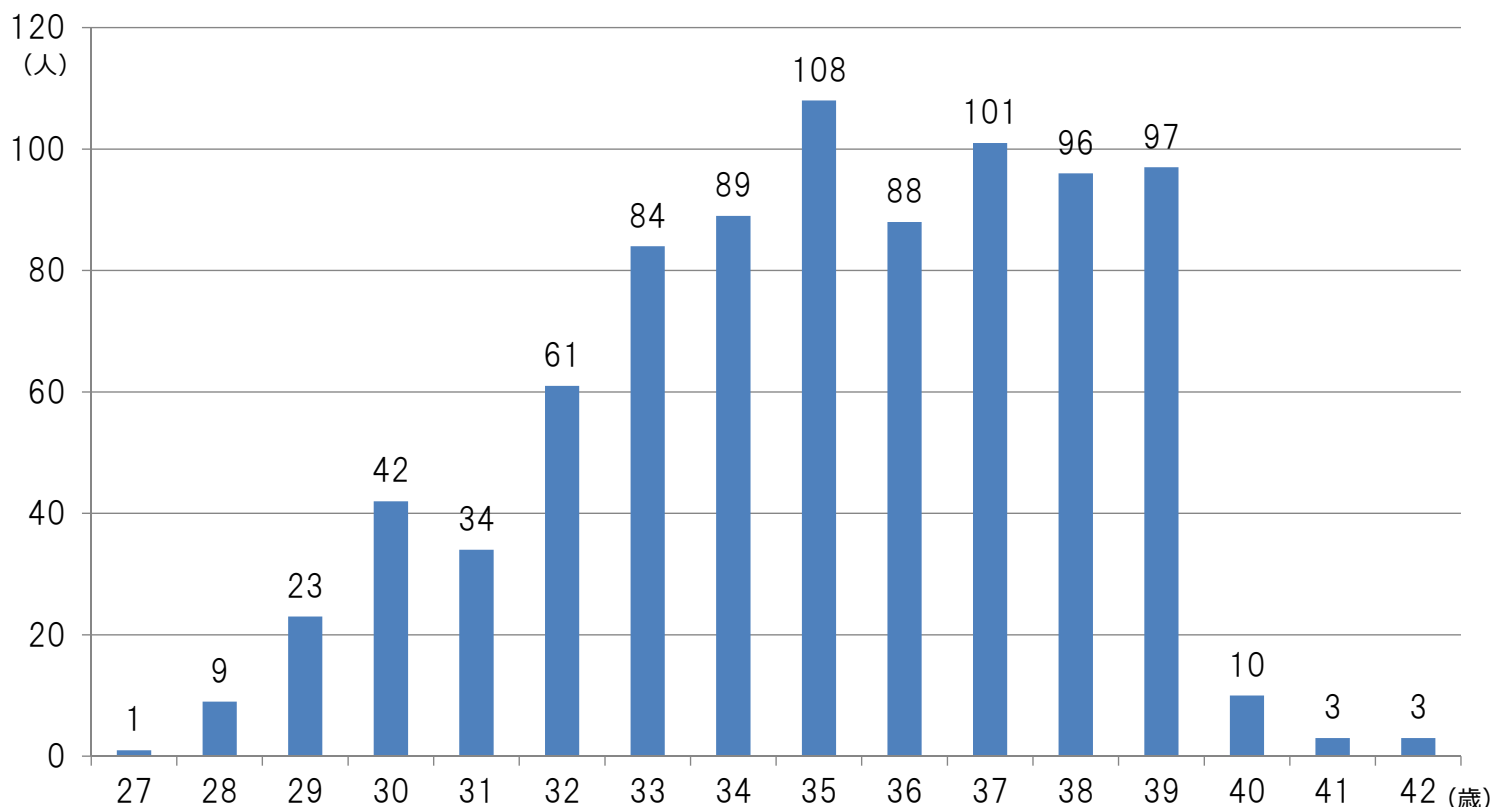
(件数)

	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
一般財団法人 (1機関)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
計 (92機関)	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1つ以上の分野に関連するもの（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、上表では、分野を「指定しない」ポスト（1件）についても、「総合」に含めて集計している。

卓越研究員事業への申請状況（年齢別）（平成28年度）

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。

26

卓越研究員としての決定

- 卓越研究員候補者と一覧化公開されたポストを提示した研究機関が個別に調整を行い、各研究機関にて安定かつ自立した研究環境を得た卓越研究員候補者について、文部科学省が卓越研究員として決定。

（平成28年10月末現在、83名を卓越研究員として決定済み）

（※1.平成28年度に一覧化公開されたポストにおいて、研究機関と候補者との個別調整の結果、平成28年11月から29年3月末までに新たに安定かつ自立した研究環境を得た卓越研究員候補者や、平成29年度から当該環境を得た候補者についても、卓越研究員として決定されたものとする。）

（※2.平成28年度中に調整が付かなかった候補者については、平成29年度分として一覧化公開されるポストに限り、再度、研究機関と調整を行う意思を文部科学省に示した上で、審査を経ずに、当該ポストを提示した研究機関と調整を行うことを可能とする。）

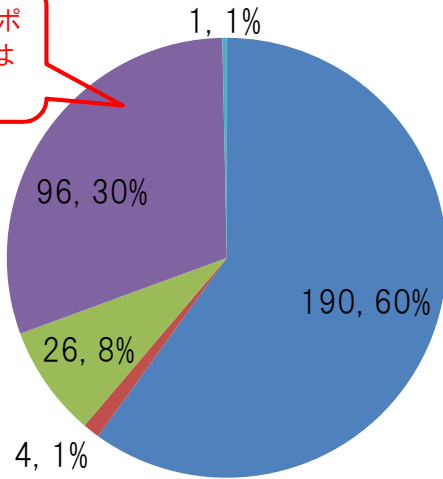
平成28年度卓越研究員事業における卓越研究員の状況（機関種別）

○卓越研究員の決定したポストを機関種別に見ると、各機関からの提示を受け一覧化公開されたポストは民間企業が30%を占めるが、卓越研究員のポストは大学が約80%を占め、民間企業は5%。

一覧化公開ポスト数

<計 317件>

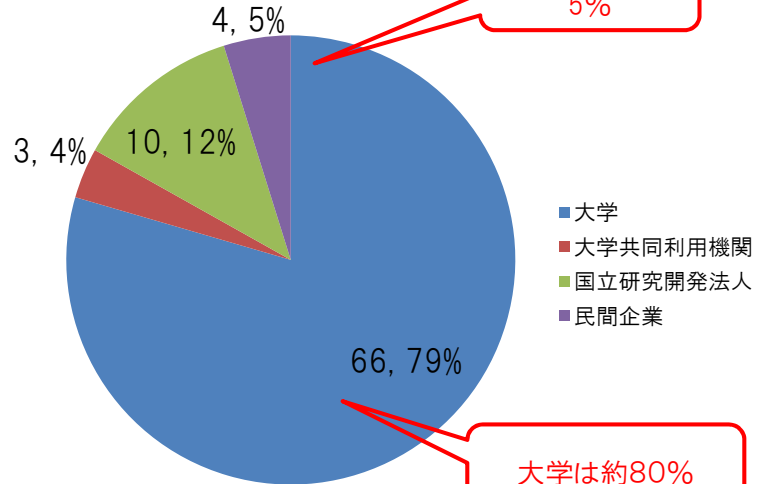
一覧化公開ポストの30%は民間企業



卓越研究員のポスト

<計 83件>

民間企業は5%



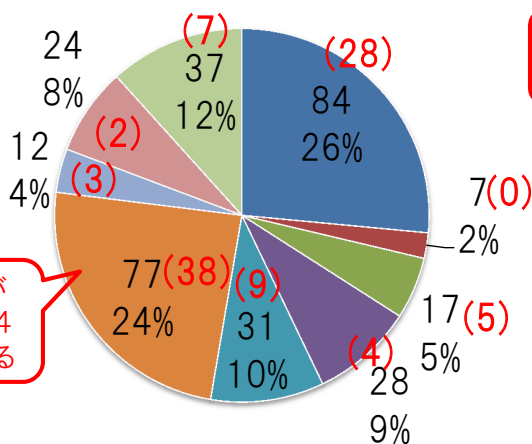
平成28年度卓越研究員事業における卓越研究員の状況（分野別）

○卓越研究員の決定したポストを分野別に見ると、各機関からの提示を受け一覧化公開されたポストは工学が約1/4を占めるが、卓越研究員のポストは工学、数物系科学、農学分野が多くなっている。

一覧化公開ポスト数

<計 317件>

工学が約1/4を占める



()は企業から提示されたポスト数

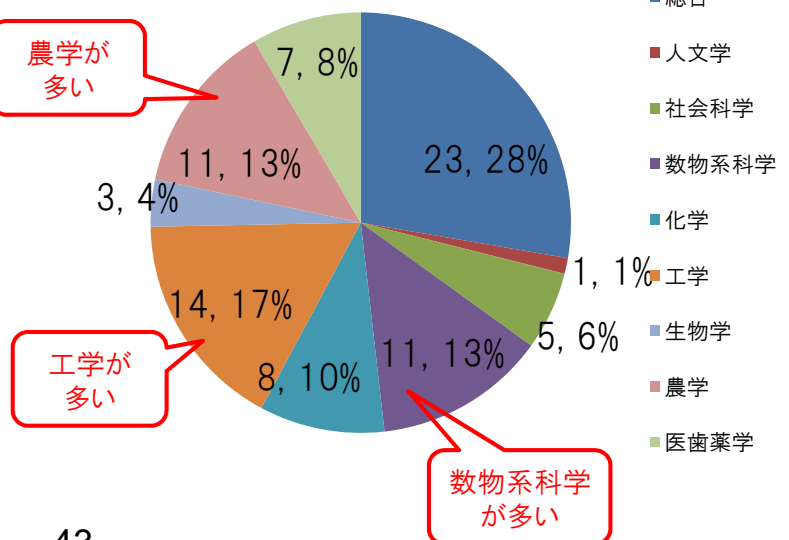
卓越研究員のポスト

<計 83件>

農学が多い

工学が多い

数物系科学が多い



今後の運営改善に向けた主な検討事項（案）

（平成28年度の実施状況を踏まえて）

○本事業においては、産学官の多様な研究機関における優れた若手研究者の活躍を目指しているが、民間企業を志向する申請者（ポストク等の若手研究者）が少ない状況。

- ⇒ 申請者が多様なポストを調査・検討する期間や機会の確保、ポストの様式や一覧化公開内容の改善などが必要ではないか。
- ⇒ 申請要件の「博士号取得後の研究経験」の位置づけ変更等が必要ではないか。

○機関の提示ポストと申請者の分野に偏りがあり、分野ごとに乖離が生じている状況。

- ⇒ 多様な分野からのポスト提示に向けた周知方法の改善が必要ではないか。

○平成28年度は卓越研究員予定人数を150名程度としていたところ、卓越研究員候補者(176名)のうち、現時点(H28.10末現在)において、卓越研究員に決定された者は83名という状況。

- ⇒ 一定の質を確保しつつ、卓越研究員候補者を増加させることが必要ではないか。
- ⇒ 本事業の趣旨（新たな研究領域に挑戦する若手の活躍）の徹底等が必要ではないか。
- ⇒ 「推薦の仕組み」について、必要性を含め、位置づけ改善等が必要ではないか。

○卓越研究員候補者の選考に際し、面接審査を必須としているが、申請者の負担になっており、また、審査の観点「産学官の研究機関で活躍し得る意欲や柔軟性」の適切な評価に工夫が必要な状況。

- ⇒ 一定の質を確保しつつ、面接審査の必要性を含め、審査の観点や判断基準の明確化など、審査方法の改善が必要ではないか。

30

特別研究員事業

平成28年度予算額 : 16,319百万円
 (平成27年度予算額 : 16,770百万円)
 ※運営費交付金中の推計額

事業の概要

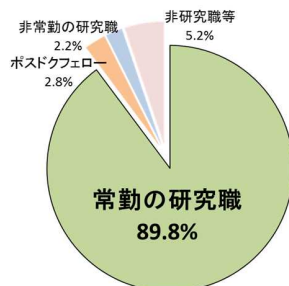
優れた若手研究者に対して、その研究生生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

博士課程学生	特別研究員 (DC)	【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)】 ○優れた研究能力を有する博士課程(後期)学生が、経済的に不安を感じることなく研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○支援人数 4,515人 ⇒ 4,425人(新規 1,810人→1,915人)
ポストドクター	特別研究員 (PD) (SPD)	【対象:博士の学位取得者等、研究奨励金:年額 434.4万円(PD)、535.2万円(SPD)、採用期間:3年間】 ○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)が、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○支援人数 PD: 1,126人 ⇒ 1,047人(新規 305人)、SPD: 36人 ⇒ 36人(新規 12人)
	特別研究員 (RPD)	【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】 ○博士の学位取得者等で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○支援人数 175人 ⇒ 200人(新規 75人)

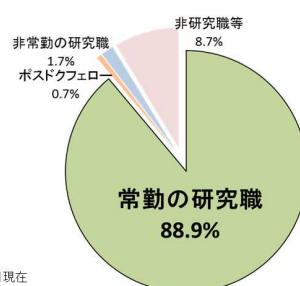
特別研究員終了後の就職状況

★9割が常勤の研究職に就職

【PD採用終了から5年経過後】



【DC採用終了から10年経過後】



平成26年4月1日現在

(参考)

「第5期科学技術基本計画」(H28.1.22閣議決定)(抜粋)

第4章(1)人材力の強化

・優秀な学生、社会人を国内外から引き付けるため、大学院生、特に優秀な博士課程(後期)学生に対する経済的支援を充実する。大学及び公的研究機関等においては、TA(ティーチングアシスタント)、RA(リサーチアシスタント)等としての博士課程(後期)学生の雇用の拡大と処遇の改善を進めることが求められる。国は、各機関の取組を促進するとともに、フェローシップの充実等を図る。これにより、「博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」という第3期及び第4期基本計画が掲げた目標についての早期達成に努める。

・国は、若手研究者が研究能力を高め、その能力と意欲を最大限発揮できるための研究費支援等の取組を推進する。

31

現状認識

- 我が国の女性研究者の割合は増加傾向にあるが、主要国と比較すると、いまだ低い水準。研究者が研究活動を継続する上で、研究等とライフイベント(出産・育児・介護等)との両立が困難な状況にあり、その影響もあり、上位職に占める女性の割合も低い状況。
- 次代を担う自然科学系の大学学部・大学院における女子学生の割合も低い状況。

事業概要

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

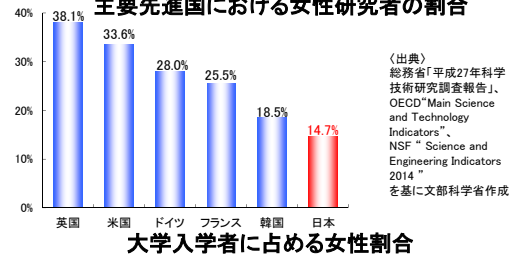
1,088百万円(1,088百万円)

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、女性研究者の活躍促進を通じた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。

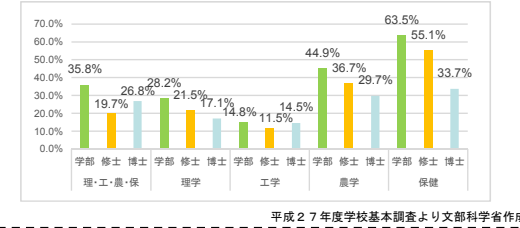
支援対象等

- 対象機関: 大学、国立研究開発法人等
- 支援取組: 単一の機関内での部局横断的な取組(特色型)や、複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引する取組(牽引型)
- 補助金額: 2千万円程度/年(特色型)、5千万円程度/年(牽引型) <平成29年度新規分>
- 事業期間: 6年間(うち補助期間3年間)

主要先進国における女性研究者の割合



大学入学者に占める女性割合



特別研究員(RPD)

991百万円(869百万円)

優れた研究者が、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。
 (RPD: Restart Postdoctoral Fellowship)

支援対象等

- 対象: 研究中断から復帰する博士課程修了者等
- 支援人数: 200人⇒225人(新規75人)
- 月額: 36.7万円(研究奨励金)
- 採用期間: 3年間

女子中高生の理系進路選択支援プログラム

60百万円(30百万円)

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する。

支援対象等

- 対象機関: 大学・研究機関・民間企業・教育委員会等による構成組織の代表機関
- 支援取組: 適切な理系進路選択について女子中高生に効果的にアプローチするために、学校・家庭・地域が連携した地域ぐるみの取組を支援
- 支援金額: 300万円/年・件(新規10件程度)
- 実施期間: 2年間

期待される効果

- 様々な視点を持った多様な研究者等が共に研究活動を行う環境が構築され、イノベーションが生まれ出されることを期待
- 女性が理工系への進路を選択し、その能力を活かし、社会の様々な場において活躍することを期待

32

博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて【概要(案)】

— 科学技術・学術審議会 第8期人材委員会 —
 (これまでの検討の整理(素案))

1. はじめに

【国際的な情勢】

- ・既存の体制に代わる新たなスキームが生まれる兆し
- ・「超スマート社会」の到来をはじめとするパラダイムシフト
- ・先行きの見通しを立てることが困難な大変革時代

【求められる人材】

- ・変化を的確にとらえ、新しい知識やアイデアを創出
- ・高度な専門知識に加え、既存の知識に捉われない柔軟な思考と発想

「知のプロフェッショナル」である博士人材

我が国社会全体の未来を牽引し、産業界をはじめ、国際機関や行政機関など、社会の多様な場で活躍することで、科学技術イノベーションの可能性が広がる

イノベーションの重要な土壌のひとつは「多様性」

博士人材が我が国及び世界の様々な場において、性別や国籍を問わず、研究者としてのみならず、幅広い職種を通じて、その能力を存分発揮し、活躍できるような「多様性」を育む社会的な環境の構築

博士人材について、大学院博士課程(「育成する場」)の動向を念頭に置きつつ、産業界をはじめとする社会との接点に関する部分(「活躍する場」)に焦点を当て、今後の取組の方向性について検討

33

2. 博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けた現状と課題

(1) 博士号取得者の状況

- キャリアパスの状況が、学生種別や分野により大きく異なる
- 従前の取組の結果、ポストク経験後、アカデミア以外の場で活躍する者が増加
- 若手研究者の多くはアカデミア志向が強い

(2) 大学や公的研究機関における状況

- 若手教員の任期無し雇用の減少及び任期付き雇用の増加

(3) 産業界（特に民間企業）における状況

- 博士人材を積極的に採用している企業と採用が進んでいない企業の2極化が進行
- 産業界における博士人材の有用性に対する意識は変化

(4) 社会一般における状況

- 博士人材の活躍する場として拡大する可能性の高い職業が多様化

34

3. 今後の取組の方向性

(1) 産学官を越えた新たな人事・人材育成システムの構築【国・大学・企業等】

- 国は、初年度の課題の分析や制度改善を行い、卓越研究員事業を着実に推進し制度としての定着を図る
- 大学や企業等は、優秀な若手研究者に対し魅力あるポストを多数用意

(2) 博士人材を対象とした多様な場での活躍に関する情報発信の充実【国等】

- アカデミア以外、特に民間企業等における求人情報を充実と情報発信を行う
- 「JREC-IN Portal」により得られる情報は、博士人材の多様な場での活躍に関する動向の分析に有効であるため、国は、そうしたデータを収集・分析し政策立案に活用する

(3) アカデミア以外のキャリアパスの具体化及び広範な情報発信【国・大学・企業等】

- 国は、これまでの取組を通じて産業界で活躍し始めている博士人材の追跡調査や、そこで得られる好事例の収集・発信を積極的に行うことが必要
- 企業は、採用にあたり、どのような知識、能力、経験を重視しているかを明示することが必要

(4) 博士人材の状況に関する分野別の詳細把握及びキャリア支援策の検討【国・大学等】

- 国及び大学は、分野別の博士人材の現状について詳細を把握するとともに、特にポストドクターの期間が長い理学、農学分野を中心として、キャリア支援の方策を検討することが求められる
- 博士人材に対するキャリア支援に関しては、キャリアパス開発の相談ができる専門のメンターやコーディネーターの存在が重要であり、そうした専門の人材を各大学に配置することが有効である

(5) 分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性促進【国・大学・企業等】

- 大学と民間企業との間でのクロスアポイントメント制を活用した人材交流を活発化させる

若手（ポストドクや博士学生）や将来（修士や学部の学生）の博士人材をはじめとする社会一般における「博士課程を修了したら全員が大学研究者になるのが当然」という価値観からの脱却に向けて、
国や大学、企業等の関係者の一層の連携が必要