①事業名		利·风·加儿争木
(議関 (課長名) 3)施策目標及び 達成目標	①事 業 名	【54】科学技術人材のキャリアパス多様化促進
遠成目標5-1-1   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ととリア、スの多様化を促進する。   遠成目標5-1-2   女性研究者の活躍を促進するため、環境の整備を促進する。   博士号取得者が、社会の多様な場において声性を活かして滞棄を場合、   大学研究機関、民間企業、学協会等がネットワークを形成し、若手人材と企業等の出策が変勢のキャリアバスの開拓などキャリアバス多様化に向けた事業を展開。   「平成18年度概算要求額: 7.46百万円事業開始年度   「旅充事業の場合のみ記入]	②主管課及び関 係課 (課長名)	(主管課)科学技術・学術政策局基盤政策課(課長:榊原 裕二)
大学等研究機関、民間企業、学協会等がネットワークを形成し、若手人材と企業等の出会になっての実施、ボータルサイト等の情報発信、新たな分野へのキャリアバスの開拓などキャリアバス多様化に向けた事業を展開。  ⑤ 予算額及び 事業開始年度		達成目標5-1-1 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ととも に、産業界等への就業を促進するなど博士号取得者のキャリア パスの多様化を促進する。
事業開始時に おいて得よ力とした効果  ②得ようとする 効果及び上位 目標との関係  【(構ようとする効果)  「大学、民間企業、学協会、人材関連事業者、NPO等が、促し、かつ企業等と人材の出会いの場象が進むことを促し、かつ企業等と人材の出会いの場象が進むことにより、大学・公的研究機関以外の機関の関係  【上位目標との関係  【上位目標との関係  【上位目標との関係  【上位目標との関係  【上記のような効果を上げることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進されることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進されること。  【上にのような効果を上げることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進されること。  「表を構築していくために関は、科学技術・学術活動の基盤となる人材を養成・確保していくことが極めて重要な課題となる。 特に、近年、科学技術と社会との関わりが一層深化・多様化するこ連技術関係人材が、大学などの表の研究開始により、社会の知の計画を選集を表しましたが、表学などの表の研究所といる。例が気ば、企業の研究所といる、知の財子は、対社会の知らには、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、大学、	④事業の概要	大学等研究機関、民間企業、学協会等がネットワークを形成し、若手人材と企業等の出  会いと交流の場の創出や、キャリアガイダンスの実施、ポータルサイト等の情報発信、
おいて得ようとした効果  「得られた効果  「得られた効果  「得ようとする効果及び上位 目標との関係  「特ようとする対果及び上位 目標との関係  「特に成じたキャリア形成の支援を行うことを促し、かつ企業等と人材の出会いの場を創出することにより、大学、公的研究機関以外の多様な場へ進むことを希望する若手人材が増え、企業等社会の側でも人材を積極的に活用しような効果とが進むこと。  【上位目標との関係】 「上記のような効果とけることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進されること。  「特に、近年、科学研究機関をもといり、社会の多様な分野において博士のでは、科学、などの研究機関発制をもといり、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術を発展を遂げ、安全・安心で質の高い生活環境を構築していくためには、科学技術・学術活動の基盤となる人材を養成・確保していくことが極めて重要な課題となる。  特に、近年、科学技術と社会との関わりが一層深化・多様化するの中、科学技術関係人材が、大学などの研究機関発部と対しての、知ら工造と、発化しまることが重整を構造している。、例えば、企業の研究機関発部と対したの、知らエニアターなど、科学技術に関する専門性を有する博士号取得者等の人材が扱められている。  「方、現状では、ポストドクター等の博士号取得者の人材層は厚くなってきたものの研究機関以外への進路に係るキャリア形成支援は組織的には行われておらず、民間企業における博士号取得者等の人材が対められている。  「方、現状では、ポストドクター等の博士号取得者の人材層は厚くなってきたものの、研究機関以外への進路に係るキャリア形成支援は組織的には行われておら、民間における博士号取得者等若手の科学技術関係人材に対して、多様なキャリアパスを掲げる時間が表すの研究者になるもの」というに関すままないでは、大学の研究者になるもの」というには観に乗らなる。ことを使すともの、企業における情報に対して、多様なキャリアパスを提示し、「博士課程を修了したら全員が大学の研究者になるもの」というに確認に発きなれず、個々の人材の能力が適性を活かして多様な分野へ進むことを使すとしまして、企業等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパス多様化に向けた取組を多面的に進めることが必要になっている。		
<ul> <li>⑧得ようとする効果】         <ul> <li>大学、民間企業、学協会、人材関連事業者、NPO等が、個々の人材に応じたキャリア形成の支援を行うことを促しかつ企業等と人材の出会いの場を創出することにより、大学へ公的研究機関以外の多様な場へ進むことを確しようとする動きが進むこと。</li> <li>【上位目標との関係】</li></ul></li></ul>	おいて得よう	〔拡充事業の場合のみ記入〕
対果及び上位 目標との関係 ・大学、民間企業、学協会、人材関連事業者、NPO等が、個々の人材に応じたキャリア形成の支援を行うことを促し、かつ企業等と人材の出会いの場を削出することにより、大学・公的研究機関以外の多様な場へ進むことを希望する。若手人材が増え、企業等社会の側でも人材を積極的に活用しようとする動きが進むこと。 【上位目標との関係】 上記のような効果を上げることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進されること。 ・変性 ・ 我が国が科学技術創造立国として持続的な発展を遂げ、安全・安心で質の高い生活環境を構築していくためには、科学技術・学術活動の基盤となる人材を養成・確保していくことが極めて重要な課題となる。 ・特に、近年、科研技術と社会との関わりが一層深化・多様化するっと、対期院機関へが、大学など必業の研究機関はもとより、社会の知的財産係、産学で、対別機関する。例えば、企業の研究機関をはじめ、知知的財産係、産党、本学技術に関する専門性を有する博士号取得者等の人材が、オストドクター等の博士号取得者の入材層は厚くなってきたものの、研究機関以外への進路に係るキャリア形成支援は組織的には行われておらず、民間企業における博士号取得者の割合は米国に比べ半分程度にとどない。 このため、博士号取得者等若手の科学技術関係人材に対して、多様なキャリアパスを提示はいる場合は、事門性を有する人材に多様なキャリアパスが開かれているとは言えない。 このため、博士号取得者等若手の科学技術関係人材に対して、多様なキャリアパスを提示が、個々の人材の能力や適性を活かして多様な分別を持続といる。「博士課程を修了したら全局が大学の研究者になるもの、といるとは、企業等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスを様に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様化に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様に向けた取組を等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパスタ様に向けた取組を等においてこれらの人材ではよりないました。	⑦得られた効果	〔拡充事業の場合のみ記入〕
我が国が科学技術創造立国として持続的な発展を遂げ、安全・安心で質の高い生活環境を構築していくためには、科学技術・学術活動の基盤となる人材を養成・確保していくことが極めて重要な課題となる。 特に、近年、科学技術と社会との関わりが一層深化・多様化する中、科学技術関係人材が、大学などの研究機関はもとより、社会の様々な場で活躍することが期待されている。例えば、企業の研究開発部門をはじめ、知らは、産業の研究開発部門をはじめ、知られて、科学技術に関する専門性を有する博士号取得者等の人材が求められている。  一方、現状では、ポストドクター等の博士号取得者の人材層は厚くなってきたものの、研究機関以外への進路に係るキャリア形成支援は組織的には行われておらず、民間企業における博士号取得者の割合は米国に比べ半分程度にとどまっている。高度な専門性を有する人材に多様なキャリアパスが開かれているとは言えない。  このため、博士号取得者等若手の科学技術関係人材に対して、多様なキャリアパスを提示し、「博士課程を修了したら全員が大学の研究者になるもの」という価値観に縛られず、個々の人材の能力や適性を活かして多様な分野へ進むことを促すとともに、企業等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパス多様化に向けた取組を多面的に進めることが必要になっている。	効果及び上位	・大学、民間企業、学協会、人材関連事業者、NPO等が、個々の人材に応じたキャリア形成の支援を行うことを促し、かつ企業等と人材の出会いの場を創出することにより、大学・公的研究機関以外の多様な場へ進むことを希望する若手人材が増え、企業等社会の側でも人材を積極的に活用しようとする動きが進むこと。  【上位目標との関係】 上記のような効果を上げることにより、社会の多様な分野において博士号取得者等の科学技術関係人材の活躍が促進さ
	⑩必要性	境を構築していくためには、科学技術・学術活動の基盤となる人材を養成・確保していくことが極めて重要な課題となる。 特に、近年、科学技術と社会との関わりが一層深化・多様化する中、科学技術関係人材が、大学などの研究機関はもとより、社会の様々な場で活躍することが期待されている。例えば、企業の研究開発部門をはじめ、知的財産関係、産学官連携、金融機関する専門性を有する博士号取得者等の人材が求められている。  一方、現状では、ポストドクター等の博士号取得者の人材層は厚くなってきたものの、研究機関以外への進路に係るキャリア形成支援は組織的には行われておらず、民間企業における博士号取得者の割合は米国に比べ半分程度にとどまっている。高度な専門性を有する人材に多様なキャリアパスが開かれているとは言えない。  このため、博士号取得者等若手の科学技術関係人材に対して、多様なキャリアパスを提示し、「博士課程を修了したら全員が大学の研究者になるもの」という価値観に縛られず、個々の人材の能力や適性を活かして多様な分野へ進むことを促すとともに、企業等においてこれらの人材の積極的活用を図るなど、キャリアパス多様化に向けた取組を

技術関係人材養成に係るシステム改革を推進する観点から、ポスドク等のキャリアパス 多様化に向け、博士号取得者等に対するキャリアガイダンスや、人材と企業等との出会 いの場の創出、情報交換等を行うなど、キャリアパス多様化支援について意欲的な取組を行う研究機関や各種団体等がネットワークを形成して、人材活用の支援を行う取組を 公募し、優れたものを国からの委託事業として実施する。あわせて、国としてキャリアパス多様化に関する情報発信を行うことや、産学官の連携により、企業と人材の「出会いの場」を設け、個々の人材のキャリアパス多様化と、企業等社会の側において博士号 取得者等の人材を積極的に活用する機運を高めるための施策を多面的に推進する。

総合科学技術会議の「平成18年度の科学技術に関する予算、人材等の資源配分方針」は「モノから人へ 機関における個人の重視」を掲げ、「科学技術関係人材の多様なキ ャリアパスの形成と産学官の壁を越えた流動化の促進」の必要性について言及している。 また、科学技術・学術審議会基本計画特別委員会では、博士号取得者の産業界への就 業促進などキャリアパスの拡大が必要であると提言されているほか、平成17年7月に取りまとめられた人材委員会「多様化する若手研究人材のキャリアパスについて」にお いては、非研究分野への進出も含めた組織的なキャリアサポートの推進、企業等とポスドクの接する機会の充実などが必要であると提言されている。 これらの提言を具体化する観点からも、本施策を速やかに実施することが必要である。

#### ⑪効率性

### 【事業に投入されるインプット(資源量)】

・科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 : 7 4 6 百万円

### 【事業から得られるアウトプット (活動量)】

- キャリアパス多様化の推進については、支援対象として15程度の機関・団体を指 定。それらの成果を国が普及広報することにより、キャリアパス多様化のための組織 的支援に取り組む機関・団体数が拡大することが見込まれる。
- キャリアパスに関する情報提供については、(独)科学技術振興機構の研究者人材 データベース(JREC-IN)等と連携することにより、アクセス数の向上が見込 まれる。

(JREC-INの平成15年度アクセス実績:10,343,624件)

### ⑪想定できる代 替手段との比 較考量

国からの委託等ではなく大学や独立行政法人、各種団体等が全て自主的に実施するこ ととした場合には、国からの人件費・事務費等の負担(資源量)はなくなるものの、各 研究機関が事業立ち上げを行う際の負担が大きく、全国的な盛り上がり(活動量)が期

また、現状では、大学等の研究機関では、ポスドクに対して組織的な支援を行う体制 ができておらず(例えばポスドクは各研究機関において、プロジェクト単位で雇用・管 理され、雇用人数の一元的な把握ができていない場合も少なくない)、若手人材のキャ リアパス多様化のための知見も集約されていない。

Iのため、キャリアパス多様化についてネットワークを形成し組織的かつ多面的に取 り組むことを促進するためには、各研究機関からの提案公募に基づき、他機関への波及が期待できる優れた取組について、国からの委託事業として実施し、国がその成果を広 く普及広報することにより、効果的な取組の方法や問題点などが、当該機関にとどまらず、広く普及することが期待できる。 また、キャリアパス多様化に関する情報提供は、各研究機関が単独で行うよりも、国

が情報を集約・発信することで、より高い効果が期待できる。

## 指標・参考指

### 【指標・参考指標 (例)】

以下のような指標を用い、過去との比較、施策対象者と非対象者との比較等を行いな がら、総合的に判断する。

- キャリアパス多様化に組織的に取り組む研究機関、団体等の数
- キャリアパス多様化に関する情報提供の利用者数、利用者満足度
- 研究チームリーダー、若手研究者等の意識変化(アンケート)
- 民間企業関係者等の若手研究人材に関する意識の変化(アンケート)

### 効果の把握の 仕方

- 機関における取組のレビューや、研究機関や研究者を対象とした意識調査等を実施 するとともに、非対象機関における同様のデータ取得を検討中。
- 例示の指標は、既存の調査等では把握できていないものも多いため、施策化の検討 と並行して、フォローアップ方法を検討していく(事業の実施を通じて課題を明らか にする中で、必要な指標を追加・修正することも含む)。

# 有

効

性

得ようとする 効果の達成見 込み及びその 判断根拠	・ 全就業者数に対する博士号取得者の人数は未だ少数であることから、これらの割合が高くなるまでには、相応の期間が必要になると考えられるが、組織的な支援を行う取組が広がることにより、多様な人材の様々な分野への進出が着実に進むことが期待できる。
個公平性、優先 性	[政策の特性に応じて、必要により評価]
⑤評価に用いた データ・情報 ・外部評価等	
16備 考	



課題

- ・科学技術と社会の関わりが深化・多様化する中、大学 等の研究機関以外の場において博士号取得者等の専門性 を有する人材を活用することの重要性が高まっている。
- ・第1期・第2期科学技術基本計画により、ポスドク等 の博士号取得者の層が厚くなったが、社会の多様な場、 特に民間企業における活用が未だ十分に進んでいない。

対応



大学・企業・学協会・NPO等がネッ トワークを形成し、企業等と人材の 「出会いの場」の創出や、キャリアガ イダンスの実施など組織的な取組を行 うことを促すとともに、キャリアパス 多様化に資する情報の収集・発信を行 う。

大学・企業・学協会・NPO等がネットワークを 形成し、キャリアパス多様化のための事業を国か らの委託により実施(委託先は公募により選定)

- ・企業等と人材の「出会いの場」の創出
- ・キャリアガイダンスの実施
- ・セミナーや研修の実施
- ・情報交換

など

知的財産部門 民間企業研究職 大学 起業 技術経営 公的研究機関 産学官連携 金融機関 小・中・高等 ベンチャー 科学技術 キャピタル コミュニケーター 行政機関 学校教員

産学官の関係者が広く集い、 博士号取得者等の科学技術関 係人材の活用促進に向けた、 全国的な運動を展開。

キャリアパス多様化に資する 参考情報を集約して発信 (ポータルサイト等)

