資料 3

科学技術・学術審議会
人材委員会（第 94 回）
令和 4 年 10 月 26 日

第 11 期 人材委員会 審議まとめ（構成）（案）

- 1 第 11 期人材委員会における審議経過の概要
（※これまでの経緯（以下参考 1 の内容をベースに記載））
- 2 主な審議事項の審議経過
 - （1）博士人材のキャリアパスについて
（※以下参考 2 及び参考 3 をベースに整理）
 - （2）取組事例
（※第 11 期にヒアリングした関係者の説明資料や概要を抜粋）
- 3 今後の検討課題
- 4 委員名簿
- 5 開催実績
- 6 参考資料

（参考 1）第 11 期科学技術・学術審議会各分科会等における活動について（科学技術・学術審議会総会資料より）

- ・第 6 期科学技術・イノベーション基本計画等を踏まえて、科学技術・イノベーション人材の育成・確保策について、審議を進める。
- ・特に、今期の人材委員会においては、博士後期課程学生を含む若手研究者への支援方策の在り方について幅広く検討を行うことを予定。
- ・具体的には、博士人材のキャリアパス確保について中心的に議論を行い、博士人材の産業界への進出や社会的地位の向上等に向けて、政府としての施策や関係機関との連携方策などについて検討し、とりまとめる。
- ・なお、検討にあたっては、若手研究者や大学、企業等に対するヒアリングを実施予定。
- ・その他、第 10 期人材委員会で策定した「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」のフォローアップや、女性研究者、URA 等の多様な研究人材の支援の在り方についても、必要に応じて議論を行う予定。

（参考 2）博士人材のキャリアパスに関する主な論点（人材委員会資料より）

1. 博士人材のキャリアパスに関して、現状の課題は何か。

【議論にあたっての主な視点】

- 大学、企業等の各コミュニティにおける博士人材の活用（役割、評価等）
- 大学院における教育（トランスファラブルスキルの習得、国際性の涵養など）
- 研究室における研究指導環境
- 企業の人材ニーズや人材育成への考え方

- 企業と学生とのマッチング（企業の採用手法等）
- 学生の意識やキャリア知識、スキル
- 学生の就職活動と研究活動の両立
- 分野や地域、性別によるキャリアパスの違い
- 博士人材のパブリックイメージ

2. どのような取組が不足しているか。どのような取組を行うことが課題の解決に結びつくか。

【議論にあたっての主な視点】

- 国で実施すべき取組（事業、各研究機関や学生への働きかけ、広報など）
- 大学で実施すべき取組（大学院教育、キャリア支援、研究環境など）
- 産業界で実施すべき取組（博士の採用、活用、マッチングなど）

（参考3）特に第11期において議論のあった論点（第11期議事録等より抜粋）
（背景）

- ★旧来型の高等教育からの変容（例：分野融合の増加、研究室環境改善、リスクリングの充実、社会人博士）
- ★旧来型の雇用システム（新卒一括採用・メンバーシップ型）からの変容（例：通年採用、ジョブ型雇用（海外企業への展開・就職を含む））
- ★博士人材等の高度人材の育成を社会全体の課題解決や新産業創出につなげていく必要性
（留意すべき事項）
- ★分野・業種毎の違い（自然科学・人文科学／成長分野（AI など）／大企業、テック系ベンチャー、スタートアップ）
- ★研究人材の多様性（女性研究者、外国人留学生、URA等）
- ★組織的な研究力向上や研究時間確保
（取り組むべき事項）
- ★博士課程学生への経済的支援の更なる充実と併せて、産業界での博士号所有者のロールモデル形成・普及
- ★博士号取得者の能力の可視化、向上、PR（汎用性のあるプロジェクト企画・立案・遂行能力、マネジメント能力、リーダーシップなど）