

# 「我が国の研究力強化に向けた研究人材の育成・確保に関する論点整理(案)」の概要

(平成30年7月31日 科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会合同部会)

資料1-2  
科学技術・学術審議会  
人材委員会・中央  
教育審議会大学分科  
会大学院部会合同部  
会(第6回) H30.7.31

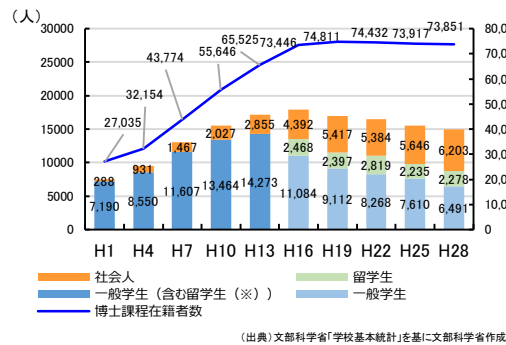
## 経緯等

○ 科学技術・学術審議会人材委員会と中央教育審議会大学分科会大学院部会が平成30年3月13日に合同部会を設置し、計6回の審議を経て、  
**我が国の研究力強化に向けた研究人材の育成・確保に関する論点整理**を行ったもの。

## 研究人材の育成・確保を巡る状況

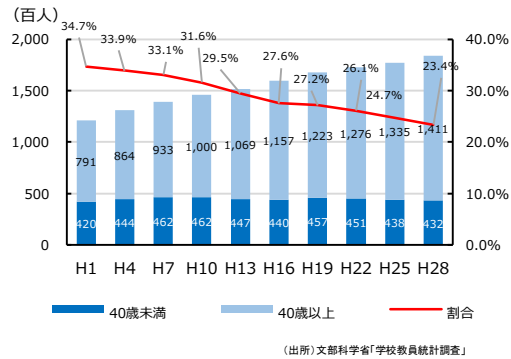
### ■ 博士課程への入学者数・在籍者数

社会人入学者が増加する一方、  
修士課程からの進学者が減少  
博士課程在籍者数は7万4千人前後で推移



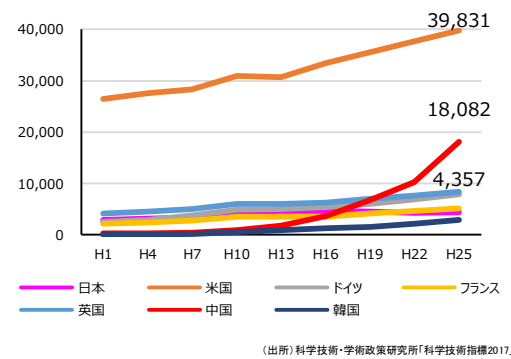
### ■ 大学本務教員数及び若手在籍割合

大学本務教員数は増加しているが  
若手教員の在籍割合は低下



### ■ Top10%補正論文数(分数カウント)

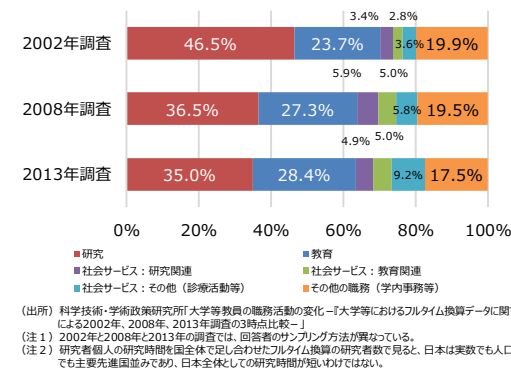
論文数に関する我が国の国際的地位が  
質的・量的ともに低下



### ■ 大学等教員の職務活動時間割合

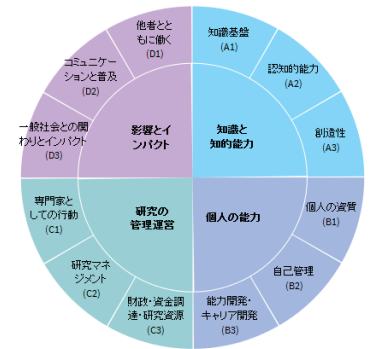
大学教員の研究エフォートが減少傾向

※総職務時間に占める研究時間割合



### ■ 英国 VitaeのResearchers Development Framework (RDF)

世界トップクラスの研究者育成に向けて  
可視化・体系化されたプログラムによる  
研究者育成の取組



(出典) Vitae, ©2016 Careers Research Advisory Centre (CRAC) Limited.  
www.vitae.ac.uk/RDFconditionofuse

## 今後の取組の方向性

### 研究者コミュニティの持続可能性の確保

- 適正な業績評価、エフォート管理、年俸制・クロスアポイント制度の拡大など **人事給与マネジメント改革等**を通じた **優秀な若手人材の確保と活躍の推進**
- ライフイベントに応じた支援の充実や女性研究者の上位職登用の促進など **女性研究者の活躍の促進**
- 大学におけるリクルーティングの改善・強化、外部資金等を活用した経済的支援の充実や効果的なインセンティブ付与のための運用改善等により **優秀な人材の博士課程進学**の促進
- 科学技術コンテストを通じて見出された才能を継続的に伸ばしていく取組の強化など **次代を担うトップレベル人材の育成**

博士課程への社会人入学者の増加による大学と社会との知の循環の流れを産学官共同研究等につなげて加速し、オープンイノベーションの推進等を図る視点も重要。

### 研究者の研究生産性の向上

- 世界水準の研究・マネジメント能力を身に付け、**世界で活躍できる研究リーダーの戦略的育成**
  - ・アカデミア、産業界を問わず優れた研究者に求められる能力である「**Transferable Skills**」の育成
  - ・国際的な研究者コミュニティの中心に位置する研究機関等との **国際ネットワークの戦略的形成**
- 科研費等の **研究費の若手研究者への重点配分**、新興・融合領域の開拓や挑戦的な研究の強化
- 先端的な研究施設・設備の整備など **研究インフラの整備と若手研究者のアクセスの確保**

### 若手研究者が優れた研究者として成長し活躍できる環境の整備

- 大学が外部資金の間接経費など使途の自由度の高い経費を活用することにより **任期付きポストの任期を一定期間(5~10年程度)確保する取組の促進**
- 多様な外部資金の活用や学内資源配分の最適化によるURAや研究支援人材の配置などにより、研究者の負担を軽減し、**研究者の研究時間を確保**
- 産学官共同研究の機会や民間企業の専門知見の活用等により **若手研究者が活躍できる環境とのマッチングの促進**

若手研究者をはじめ研究者の雇用については、一義的には大学等が人事給与マネジメント改革等の取組を通じて経営判断と経営努力によって責任を持って取り組むべきことに留意。

研究人材の育成・確保に向けた取組を総合的に推進し、我が国の研究力を強化