

# 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)

～大学の研究者に捉われないキャリアパスの確立を目指して～

(これまでの検討の整理)

－科学技術・学術審議会 第8期人材委員会－

平成29年1月16日

資料3-1  
科学技術・学術審議会  
人材委員会(第7回)  
H29.1.16

## 3. 今後の取組の方向性

博士人材はもとより、大学や民間企業等の関係者を含めた社会一般に対して「**博士課程を修了したら全員が大学の研究者になるのが当然**」という価値観に縛られず、博士人材の様々な場での活躍の可能性を広く発信し、意識改革を促すことが必要

### 【前提として】

- ✓ **博士人材自身**は、**自らのキャリアパスは自ら切り拓くとの自覚と気概**をもって、多様な場で活躍する意識が必要
  - ✓ **指導する立場の者(大学教員等)**は、**若手の育成やキャリア形成に重要な役割を担っていることを認識し**、適切に指導  
その際、**大学等の研究機関**は、個々の研究者のみに対応を委ねることなく、**組織的に取り組むことも重要**
  - ✓ **各種取組の相互に関係性をもった総合的な推進、実施機関の相互連携や情報交流**を通じた取組の発展・深化
- ⇒ **国や公的研究機関、大学、民間企業等が、個々に又は連携して、当面取り組むべき方策の方向性**とともに、**関連する審議会等における検討状況を踏まえつつ、引き続き検討すべき主な事項**を提示。

### ○当面取り組むべき方策の方向性

#### (1) 博士人材や大学、民間企業等の関係者の意識改革

- 博士人材の進路選択に当たっては、採用後のキャリアパスや処遇などに係る具体的な情報が有益
  - 例えば、「JREC-IN Portal」の掲載情報のうち、大学等のアカデミアの機関に関する公募が多数を占めるなど、民間企業をはじめとするアカデミア以外の場でのキャリアパスが明確に示されていない
  - 博士号取得者の就職状況は、理学・工学・農学・保健など、分野によって大きく異なる状況
- 「**博士人材データベース**」について、「JREC-IN Portal」等との連携など、**更なる充実と一層の活用**
  - 大学における**博士号取得者の進路や活躍状況の把握**、教育カリキュラムの見直し等における活用
  - 民間企業における採用に当たり、**重視している知識・能力・経験、採用後のキャリアパスや処遇の明示**
  - 「JREC-IN Portal」について、**民間企業等における求人情報(キャリアパスを含む)の充実**、蓄積されたデータを活用した事例の発信等を通じた**博士人材の活躍動向の見える化**

#### (2) 産学官を越えた新たな人事・人材育成システムの構築

- 卓越研究員事業は、若手の博士人材の新たなキャリアパス開拓に資する取組との期待がある一方で、申請した若手の博士人材のアカデミア志向が強く、研究機関と申請者との間に分野の偏りあり
  - メンター等を配置した大学では、博士人材が既存観念を変えるなど、キャリアパスの構図が徐々に変化
- **卓越研究員事業**について、**実施状況の分析・運用面での改善**を図りつつ着実に推進し、制度として定着
  - 大学におけるキャリアパス開発の相対対応が可能な**専門のメンターやコーディネータの配置促進**
  - 「**キャリア支援活動計画**」の内容や、雇用した若手の研究費支援期間終了後の**状況フォローと公表**
  - **競争的研究費の直接経費によるPI人件費の一部負担**を可能化(大学改革の進捗や個々の競争的研究費の特性、若手研究者の雇用の安定性に留意)

#### (3) 分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性促進

- 我が国は、長期雇用が考え方の基本になっており、分野や組織等を越えた人材の流動性が低い状況
  - また、学際的・分野融合的な領域において存在感が薄く、新しい研究領域への参画が少ない状況
- **卓越研究員事業**において、異なるセクター間(大学と企業等)の**クロスポイントメント制の活用促進**
  - 次代の博士人材(修士・学部生等)への**専攻分野と近接・融合する領域の研究への挑戦促進**

### ○引き続き検討すべき主な事項

- 大学・企業等の「場」の他、**研究支援人材等の「職」、女性を含めた「人材」の多様性を視野**に入れた方策
  - 分野、組織、セクター等を越えた流動性促進に向けた、**シニアを含めた研究者全体を念頭**に置いた方策
  - 大学等における**具体的成果の他機関への効果的な普及・展開**等を通じた自主的取組の一層の推進方策
- ※ 人材委員会においては、**第5期科学技術基本計画**に掲げられた**関連する方針や目標値の達成**に向けて、**エビデンスに基づいた政策実施・成果検証**に資するよう、**個々の機関、分野・学生種別などの状況把握・分析**を行いつつ、**適宜、有識者や関係機関等から意見を聴取し、引き続き、具体的な方策を検討**。

## 1. はじめに

### 【国際的な動向】

- ・「**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**
- ・既存の体制に代わる**新たなスキーム**が生まれる兆し
- ・先行きの見通しを立てることが難しい**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

我が国の未来を牽引し、**大学等のアカデミアの場はもとより、産業界をはじめ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**」

**博士人材が多様な場において、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有する能力を思う存分発揮し、活躍**できるような「**多様性**」を**育む社会的な環境**の構築

博士人材を「**育成する場**」(大学院博士課程)の動向を念頭に置きつつ

「**活躍する場**」(学界や産業界等の多様な場)に焦点を当て

今後の取組の方向性について検討

## 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、分野や学生種別により、大きく異なる**

- 分野や学生種別ごとに区分し、実態把握した上で、必要な取組を検討
- 博士号取得数年後の状況を継続的に把握・分析

### 【育成の場(大学院博士課程)】

- ・優秀な日本人の若者の博士離れ
- ・博士課程学生の多様化
- ・大学院教育の質的改善

・**大学等における従前の取組の結果、ポスドク経験後、アカデミア以外の場で活躍する者が増加**

- 大学等における組織的な取組に資するよう、先進的な取組成果を全国的に普及
- 競争的資金等の研究代表者は雇用するポスドク等の育成やキャリア形成に資する適切な指導を実施

・**ポスドク等の若手研究者の多くは、大学等のアカデミアの場での研究志向が強い**

- 分野ごとの産学間の人材需給の状況にも留意し、若手研究者の意識改革を促進
- 産学官の各研究機関における多様なキャリアパスの構築に向けた取組を一層推進
- 海外で博士号を取得した優秀な者の我が国への呼び戻しの視点も重要

### (2) 大学や公的研究機関における状況

・**若手教員(研究者)の任期なし雇用の減少・任期付き雇用の増加など、安定した研究環境の確保が課題**

- 若手の安定自立したポストの質・量ともに充実に向け、基盤的経費を確保しつつ、必要な取組を推進

### (3) 産業界(特に民間企業)における状況

・**我が国の産業界における博士人材の有用性に対する意識には確実に変化**

- 博士人材を積極的に採用し、活躍している多くの事例を収集した上で、博士人材や社会に広く情報発信

### (4) 社会一般における状況

・**博士人材の活躍する場は大学や公的研究機関、民間企業以外の多様な職種に拡大**

- キャリアパスの明確化に向け、活躍事例を収集して可視化するなどの取組を推進
- 個々人の自助努力のみならず、様々な機関による組織的・制度的なバックアップ