

文部科学省における第5期科学技術基本計画の進捗状況の把握と分析（案）
（人材委員会関連部分）

資料2-2
科学技術・学術審議会
人材委員会（第80回）
H30.4.17

<p>【目的】</p> <ul style="list-style-type: none">・科学技術イノベーションを支える人材個々の質の向上、最大限かつ適材適所での活躍（俯瞰マップ7）・人材政策を通じた、新たな知識や価値、イノベーションが創出される可能性の拡大（俯瞰マップ8）	<p>【俯瞰マップ7：人材の育成確保・活躍促進】（第4章（1）i）関係） 【俯瞰マップ8：人材の多様化・流動化】（第4章（1）ii）関係）</p>	<p>【第5期基本計画における8つの目標値】</p>
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none">・科学技術イノベーション人材の持続的確保のための基盤である大学院段階については、修士課程修了後に博士課程へ進学する者の人数及び割合が減少傾向にある。・科学技術イノベーションの重要な担い手である若手研究者については、大学における若手ポストが増加に至っていない。・研究人材の多様性確保のために活躍促進が不可欠な女性研究者については、大学における登用が進んでいる。		<ul style="list-style-type: none">・40歳未満の大学本務教員数を基準年度（2013年度）より1割増加・女性研究者の新規採用割合（自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学合わせて30%）
<p>【関連する主な指標の状況】</p> <ul style="list-style-type: none">・修士課程修了者の進学者数（進学率）：7,491人(9.8%)→6,674人(9.4%)（2013年度→2016年度）・40歳未満の大学本務教員数：43,763人→43,452人（2013年度→2016年度）・自然科学系の女性教員の新規採用割合：25.4%→28.2%（2012年度→2015年度）		



<p>【分析】 （修士課程修了者の博士課程への進学者数や進学率）</p> <p>○「博士離れ」が進んでいる背景として、博士課程修了後のキャリアパスが不透明で雇用が不安定な状況であることなどの要因が指摘されている。これに対する主な取組の状況は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none">・博士人材の社会の多様な場での活躍を促進するため、大学等におけるキャリア形成に係る組織的取組を促進するとともに、博士課程教育リーディングプログラム、ポストドクター・キャリア開発事業、卓越研究員事業等を実施してきており、博士号を持つ企業研究者は、2004年度から2016年度にかけて18,685人から24,912人に増加してきており、企業研究者に占める博士号取得者の割合も、2004年度から2016年度にかけて3.8%から4.6%に増加してきているが、主要国と比較するとお低い状況。多様なセクターにおいて、各人の持つ高度な専門性を生かし、適材適所で能力を発揮できる環境の整備を図ることが必要。・優秀な学生・社会人を国内外から引き付けるため、第5期科学技術基本計画に定められた「博士課程在籍者の2割程度が生活費相当程度を受給できること」

という目標に向けて、T A・R A等としての雇用の拡大と処遇の改善の促進、特別研究員事業（D C）等のフェローシップの充実、奨学金の業績優秀者免除制度の拡充や授業料減免の拡大等の経済的支援を行ってきたが、生活費相当額を受給している博士課程学生は10.4%（2015年度）となっており、目標に到達していない状況。経済的な理由により博士課程への進学を躊躇することがないよう、状況の改善を図ることが必要。

- ・また、博士課程修了後のキャリアパスの明確化や雇用の安定化に向けては、下記（40歳未満の大学本務教員数）に記載の通り、若手研究者の雇用・研究環境の改善も必要。

（40歳未満の大学本務教員数）

○大学における若手研究者のポストが増加していない背景として、各大学におけるテニュア教員ポストの採用抑制等の要因が指摘されている。これらに対する主な取組の状況は以下の通り。

- ・若手研究者の安定かつ自立的な研究環境を実現するため、テニュアトラック制の導入促進や卓越研究員事業を行うとともに、シニア教員から若手教員へのポスト振替を促すために、国立大学若手人材支援事業（2017年度をもって廃止）などの補助事業を行ってきたところであるが、40歳未満の大学本務教員数については、2013年度から2016年度にかけて43,763人から43,452人とほぼ横ばいで推移しており、大学本務教員に占める40歳未満の割合については、大学本務教員の総数が増加していることから、2013年度から2016年度にかけて24.7%から23.5%に低下している。大学の人事給与マネジメント改革を通じた若手研究者の確保が必要。

（自然科学系の女性教員の新規採用割合）

○女性研究者の登用については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や国立大学法人の中期目標・中期計画に基づく取組、女性研究者研究活動支援事業やダイバーシティ研究環境実現イニシアティブなどの事業を2006年度以降継続的に実施していること等により、自然科学系の女性教員の新規採用割合は、2012年度から2015年度にかけて25.4%から28.2%に増加している。しかし、女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にある。また、上位職に占める女性研究者の割合も低い状況。

※上記のほか、若手研究者の研究費や研究時間の確保、科学技術イノベーションを担う多様な人材の育成・活躍促進、次代の科学技術イノベーションを担う人材の育成に関する取組の状況にも留意する必要。

取組の方向性

○博士課程への進学状況の改善を図る観点からは、以下のような取組の方向性が考えられる。

- ・博士課程修了後のキャリアパスの明確化を図り、博士人材の社会の多様な場での活躍を促進するため、卓越大学院プログラムを着実に実施するとともに、卓越研究員事業の運用改善を図る。さらに、多様なセクターにおいて、各人の持つ高度な専門性を生かし、適材適所で能力を発揮できる環境の整備を図るため、博士人材のマッチング支援に係る全国的なプラットフォームの構築の可能性について検討する。
- ・引き続き、博士課程学生に対する多様な経済的支援を充実するとともに、修士課程学生の進路決定プロセス等を踏まえた博士課程への効果的な進学促進方策について検討する。

○大学における若手研究者の雇用・研究環境の改善を図る観点からは、以下のような取組の方向性が考えられる。

- ・若手研究者の安定かつ自立的な研究環境を実現するため、卓越研究員事業の運用改善を図るとともに、若手研究者が自立して研究を行う研究リーダー（P I）として成長するよう戦略的な育成方策について検討する。さらに、「業績評価、人事給与改革の運用指針」の策定等を通じ、国立大学における人事給与マネジメント改革を促進する。

○女性研究者の更なる活躍促進を図る観点からは、以下のような取組の方向性が考えられる。

- ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブを推進し、全国の大学や研究機関における取組を促進するとともに、それらに関する優れた知見の普及・展開を図るための全国ネットワークの構築を行う。