

第3次大学院教育振興施策要綱(平成28年3月文部科学大臣決定) 主な事項の進捗について

本要綱の趣旨

「未来を牽引する大学院教育改革(審議まとめ)」(平成27年9月中央教育審議会大学分科会決定)を踏まえ、大学院教育改革は各大学院が自主的・自律的に取り組む事柄であるということを基本に据えつつ、文部科学省として平成28年度以降に取り組む施策を明示。

「博士課程教育リーディングプログラム」
(資料6-3参照) を通じた支援

○体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質の保証

・博士課程教育リーディングプログラム

33大学、62プログラムで既存の研究科・専攻の枠を超えて前期・後期一貫した教育課程を推進。平成28年度までに全てのプログラムの中間評価を実施済み。平成28年度末時点で、約4,000名が在籍、約730名が修了し、就職率は約95%。

・体系的な教育の主な取組：コースワークの実施等、全般に微増傾向(P5下段参照)

(平成26年度)

コースワークの実施：約50%

外国の大学等での教育研究機会の提供：約40%

教養科目の設置：約34%

複数専攻の実施：約8%

・研究倫理教育

各大学での取組に加え、大学間連携共同教育推進事業により研究倫理教育の教育プログラム・教材作成等「CITI-Japan」の取組を支援。

CITI-Japanのe-learning教材の利用実績(2016年11月現在)：

600超の大学・研究機関で利用、履修者45万人超。

平成28年度の事業終了後、一般財団法人公正研究推進協会が取組を継続・発展。

・論文の指導体制(P6参照)

複数の教員による指導体制の確立、博論作成に関する研究活動の単位認定など指導の強化、確実に論文指導するための教員のオフィスアワーの確保等

指導体制を確保。

○産学官民の連携と社会人学び直しの促進

・博士課程教育リーディングプログラム

国内外でのインターンシップ推進（平成 28 年度；国内 597 名、国外 367 名）。
企業のプログラム参画：872 社
共同研究：742 件

・理工系人材育成に関する産学官行動計画の策定（平成 28 年 8 月）（P7 上段～P9 下段参照）

文科省、経産省、産業界、大学等の代表者で構成する理工系人材育成に関する産学官円卓会議での議論を踏まえ、産業界のニーズと高等教育のマッチング方策、専門教育の充実、産業界における博士人材の活躍の促進方策、理工系人材の裾野拡大、初等中等教育の充実につき行動計画を策定、実施。

・アントレプレナーの育成（EDGE プログラム、EDGE-NEXT P10 参照）

EDGE プログラム：起業に挑戦する大学院生等を育成するプログラムを構築
実績：プログラム開始（平成 26 年度）から平成 29 年 3 月までに、13 機関を採択、各機関が開発・実施するプログラムを約 7,000 人が受講。

EDGE-NEXT：EDGE の成果や知見を活用し、受講生拡大やロールモデル創出の加速に向けたプログラム構築支援（平成 29 年度～）

・「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定制度（P11 上段参照）

大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムをとして認定する仕組み「職業実践力育成プログラム」(Brush up Program for professional)：平成 27 年度創設。厚労省の教育訓練給付制度とも連携。平成 29 年 4 月時点で、180 課程認定。

○大学院修了者のキャリアパスの確保と可視化の推進

・博士課程教育リーディングプログラム

平成 28 年度までに就職先が決定した 690 名のうち約 40%が民間企業等に就職。平成 28 年度単年では約 46%と年々増加（博士全体の民間企業等への就職：約 21%）。「博士人材データベース」を活用し、長期的に修了生の状況を把握。

・卓越研究員事業（P11 下段参照）

全国の産学官の多様な研究機関において、優秀な若手研究者（博士取得者等）

が安定かつ自立して研究を推進できる環境の実現に向けて、平成 28 年度より実施（平成 28 年度実績：本事業を通じて創出されたポストにおいて、少なくとも 119 名（H29.4.1 現在）の若手研究者が安定かつ自立した研究環境を確保）。

・科学技術・学術審議会人材委員会（P12 参照）

博士人材の社会の多様な場での活躍推進に向けた検討を実施。平成 29 年 1 月：第 8 期における「これまでの検討の整理」を取りまとめ。

・リサーチ・アドミニストレーター（P13 上段参照）

研究の企画立案、研究資金や知財の調達・管理を行うリサーチ・アドミニストレーター(University Research Administrator)の育成支援とネットワーク化を推進。

○博士課程（後期）学生の処遇の改善

第 5 期科学技術基本計画：「博士課程（後期）在籍者の 2 割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」との第 3 期及び第 4 期基本計画が掲げた目標についての早期達成に努める。→ 現状：約 1 割。

文部科学省では、以下の施策を通じて、博士課程（後期）学生に対する給付的な経済的支援の充実に向けた取組を推進。

・日本学術振興会特別研究員事業（P13 下段参照）

優れた若手研究者（博士課程（後期）学生等）を特別研究員として採用・支援。（H29.4.1 現在：4,183 名を採用・支援）

・授業料減免

国立大学運営費交付金や私学助成で支援

・日本学生支援機構の奨学金による給付的支援制度

業績優秀者上位 1/3 に対して、奨学金貸与額の全額または半額の返還を免除（博士課程への進学後押しをより充実するため、大学院業績優秀者返還免除制度の見直しを検討中。）

・TA, RA

学部学生等に対する実験等の教育補助者（TA：ティーチング・アシスタント）や、研究プロジェクト等の研究補助者（RA：リサーチ・アシスタント）に対して手当を支給。

・博士課程教育リーディングプログラム

就学に必要な経費を奨励金等として支給

○世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備

・優秀な留学生の受入れ促進

重点地域における留学コーディネーターの配置、スーパーグローバル大学等事業等を通じた日本の大学の国際化の推進、外国人留学生奨学金制度や住環境・就職支援等を通じた留学生の大学・社会への受入れ推進の施策を実施。平成 28 年 5 月 1 日現在、修士 22,743 名、博士 13,954 名、専門職学位課程 1,748 名受入れ

・日本政府奨学金及び官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～（民間資金）による日本人学生の留学支援（P14 上段参照）

平成 27 年度実績、修士 2,072 名、博士 396 名送り出し（日本政府奨学金）
第 1～6 期生採用時、修士 699 名、博士 108 名送り出し（民間資金）

○教育の質を向上させるための規模の確保と機能別分化の推進

- ・国立大学運営費交付金や私学助成において、各大学の強みや特色の発揮等大学の機能強化に対する自主的な組織再編の取組を支援。

○専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実

- ・平成 28 年 8 月の大学院部会専門職大学院 WG のまとめを踏まえ、第 9 期大学院部会においても引き続き議論。

○世界最高水準の教育力と研究力を備え、人材交流・共同研究のハブとなる卓越大学院プログラムの形成支援

- ・平成 28 年 4 月の有識者会議とりまとめ「卓越大学院（仮称）」構想に関する基本的な考え方について」を踏まえ、本年度「卓越大学院プログラム（仮称）構想推進委託事業」において公募や審査の在り方等について検討を進め、平成 30 年度の本格実施に向けて準備。

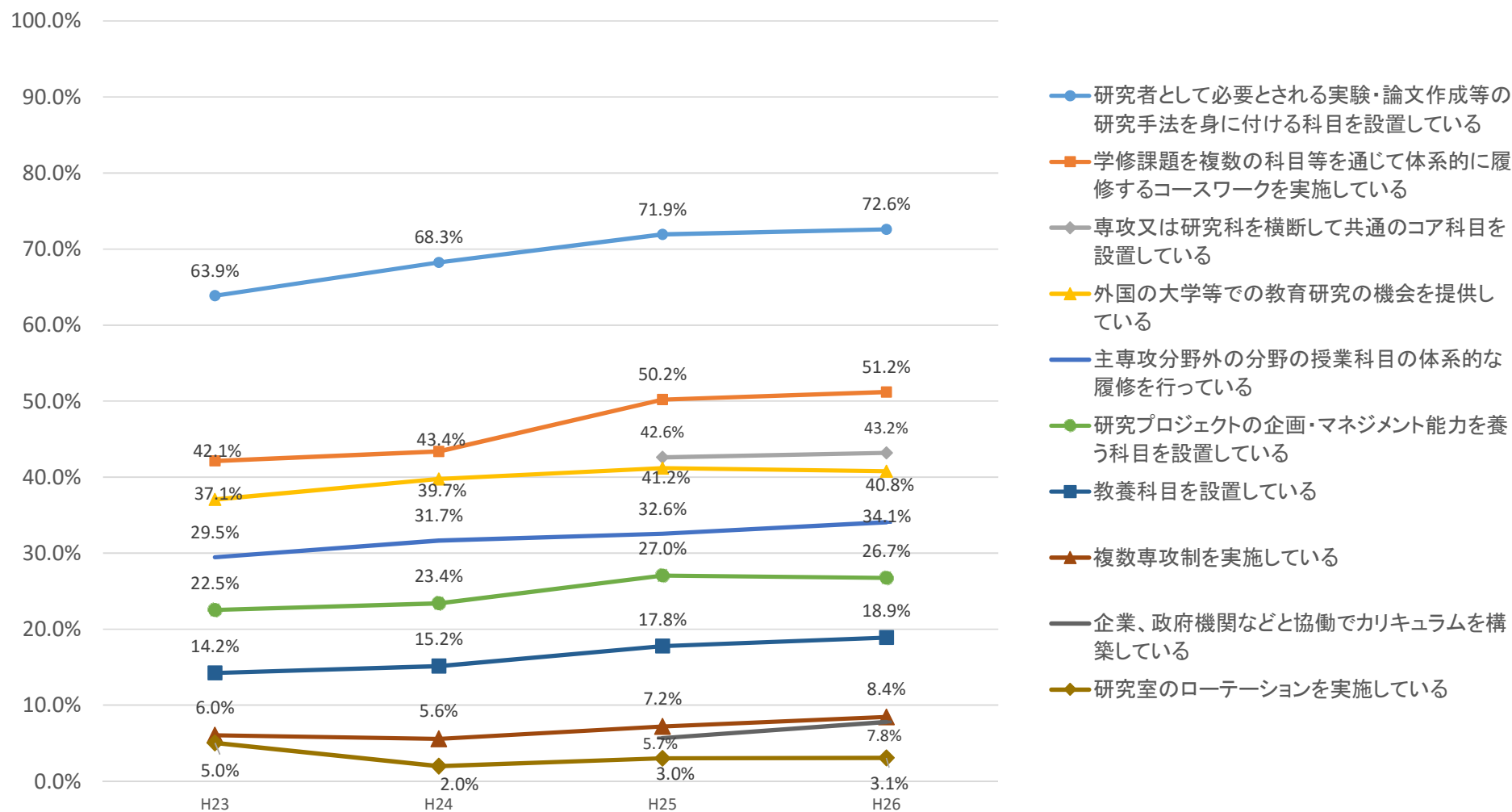
○指定国立大学制度の創設

- ・我が国の大学が、世界の有力大学と伍していくとともに、優れた人材を引きつけ、その教育研究成果が社会から適切に支援・評価される好循環が構築できる国立大学改革を推進するため、平成 28 年 5 月に国立大学法人法を改正し、「指定国立大学制度」を創設（別添 P14 下段参照）。

別添資料

体系的な大学院教育の取組「推移」

- ほぼ全ての取組について、実施割合が増加。
- 「教養科目の設置」「複数専攻制の実施」「企業、政府機関などと協働したカリキュラムの構築」「研究室ローテーションの実施」などの取組については20%を下回っている。

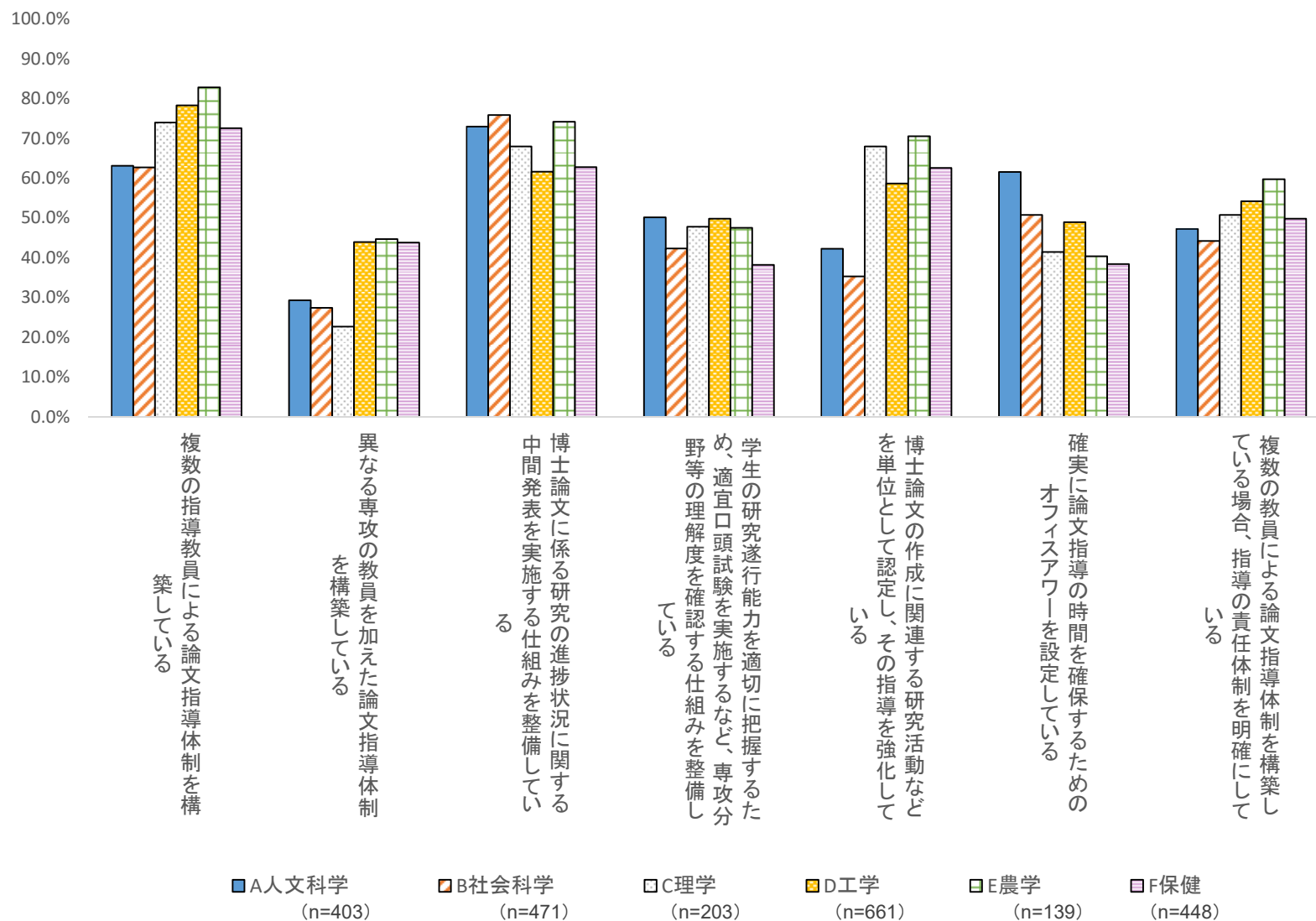


(注) 専攻・課程単位で調査

出典: 文部科学省「平成26年度大学院活動状況調査」

博士課程における研究指導体制に係る取組「専攻分野別」

- 「複数の指導教員による論文指導体制の構築」や「異なる専攻の教員を加えた論文指導体制の構築」などの研究指導体制の組織化は、人文科学・社会科学分野よりも工学・農学・保健分野の方が高い。

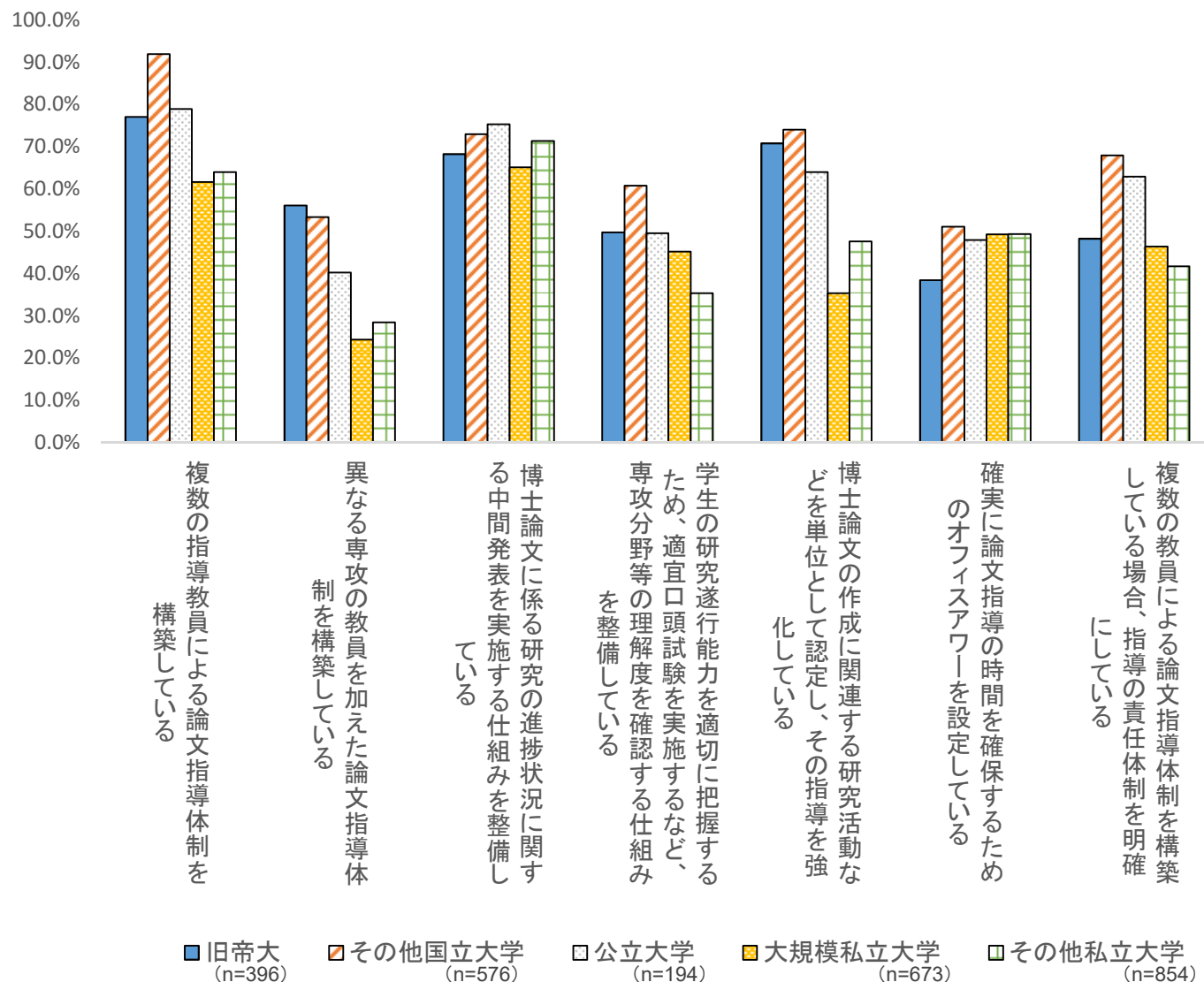


(注) 専攻・課程単位で調査

出典: 文部科学省「平成26年度大学院活動状況調査」

博士課程における研究指導体制に係る取組「大学規模別」

- 全体的に国公立大学で実施率が高く、特に「異なる専攻の教員を加えた論文指導体制の構築」や「博士論文の作成に関連する研究活動などを単位として認定し、その指導を強化」は、私立大学と開きがある。



(注) 専攻・課程単位で調査

※ 大規模私立大学…入学定員2500名以上の私立大学

出典: 文部科学省「平成26年度大学院活動状況調査」

理工系人材育成に関する産学官行動計画 概要

産業界で活躍する理工系人材を戦略的に育成するため、平成28年度から重点的に着手すべき取組について、産学官の役割や具体的な対応策をアクション・プランとして提示し、着実な実行を図る。

産業界ニーズと高等教育のマッチング方策、
専門教育の充実

産業界における博士人材の活躍の促進方策

理工系人材の裾野拡大、初等中等教育の充実

現状課題認識

・学士・修士・博士の各段階における産業界ニーズとのマッチングを進める取組を強化していくことが必要

・優秀な若者の「博士離れ」の状況が懸念されるため、希望を持って進学できる環境の整備が重要
・博士人材に対しては、多様な進路を産学官一体となって広く描くことが重要

・より多くの子供や女性に理工系の職業や進路への興味・関心を持ってもらうため、キャリアパスを見える化する取組が必要
・産学官が協働して裾野拡大、初等中等教育の充実を一層進めることが必要

重点的に着手すべき取組

(1)産業界のニーズの実態に係る調査に基づく需給のマッチング

- 継続的な人材需給の状況に係るフォローアップ
- 成長分野を支える数理・情報技術分野(セキュリティ、AI・ロボティクス、IoT、ビッグデータ分野等)に係る産学協働した人材育成の取組の強化
- 産業界が人材を必要とする分野に係る寄附講座の提供や奨学金の給付の検討

(2)産業界が求める理工系人材のスキルの見える化、産業界の採用活動における当該スキルの有無の評価の強化

(3)産業界のニーズを踏まえたカリキュラムの提供

- 教養教育・専門教育の基礎となる教育の充実、分野横断的な教育プログラムの提供、研究室・専攻・大学の枠を超えた人材・教育交流等の取組による人材育成の推進
- 実践的な内容・方法による授業の提供、地域若しくは産業分野の特性を活かした大学等と産業界との対話の場の設定等の促進
- 大学等における社会人の学び直しの促進

(1)産学連携による博士人材の育成の充実

- 教員や博士課程(後期)学生の人件費等を含めた産学共同研究費の拠出の検討、大学における秘密情報の保護ハンドブックの作成
- 中長期研究インターンシップへの企業及び大学の更なる参加の促進
- 「博士課程教育リーディングプログラム」における産学の協力の促進
- 新規分野開拓における博士人材の活躍機会促進

(2)研究開発プロジェクト等を通じた人材の育成

(1)実験や科学的な体験等を通じた理工系科目に対する学習意欲・関心の向上

- 大学や企業等による理科実験教室、出前授業や教材開発(実験教材、DVD、オンライン教材等)等の科学技術の魅力発信する取組の拡大
- 大学や企業等が実施した小学生・中学生・高校生等を対象とする理科実験教室や出前授業等に係るノウハウやコンテンツ等の情報を共有する仕組みの検討

(2)キャリアパスの見える化等を通じた職業・進路への興味・関心の喚起

- キャリアパスの見える化等への企業及び大学等の更なる参加の促進
- 子供の親を対象とした取組の促進
- 理工系分野での女性の活躍の促進

産学官アクションプラン 概要①

産業界ニーズと高等教育のマッチング方策，専門教育の充実

<短期的対応（2，3年以内）>

官

- 産業界の人材ニーズの実態調査等を継続的に実施し，人材需給ワーキンググループにおける分析・議論を踏まえ，対応策を検討。
- 数理・情報活用能力を備えた人材育成・確保について，初等中等教育・高等教育から研究者レベルまで包括的に取り組む。
- 産業界等のニーズに応じた大学等の実践的・専門的プログラムを文部科学大臣が認定・奨励する仕組み等を一層活用する。

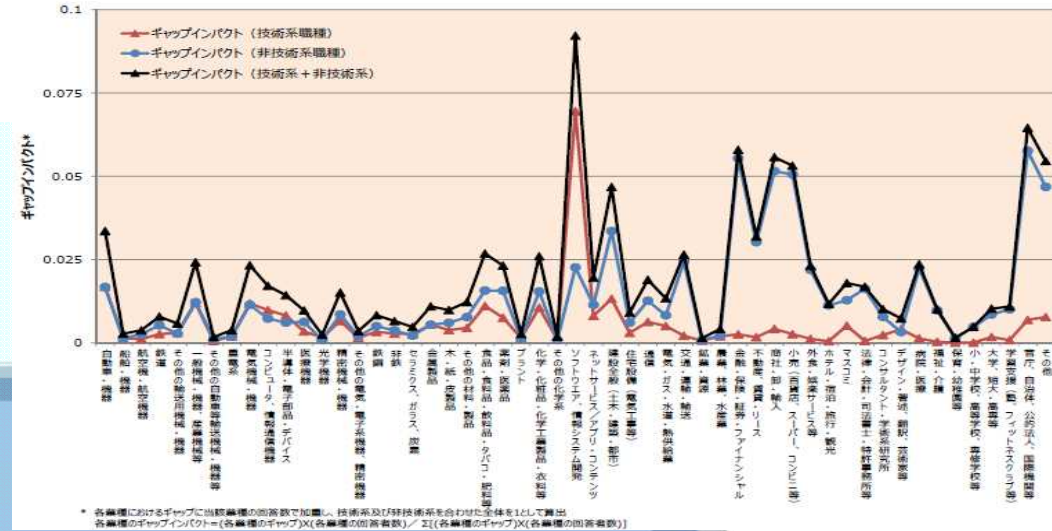
学

- 大学関係者による協議体は，産業界と連携して，取組の進捗状況を把握・検証するとともに，調査結果や政府の動向も勘案し，翌年度の取組に反映させる。
- 基礎教育の充実，分野横断的な教育プログラムの提供，研究室・専攻等の枠を超えた人材・教育交流等の推進に向けた対応を検討する。
- 単位化，中長期，有給などを含め，学生にとって教育効果の高いインターンシップの提供に取り組む。

<中長期的対応>

- 我が国が目指すべき産業構造を見据え，中長期的な視点から産学官による人材育成の方向性を産学官で合わせる。

産業人材に対する高等教育と産業ニーズのギャップインパクト（業種別）

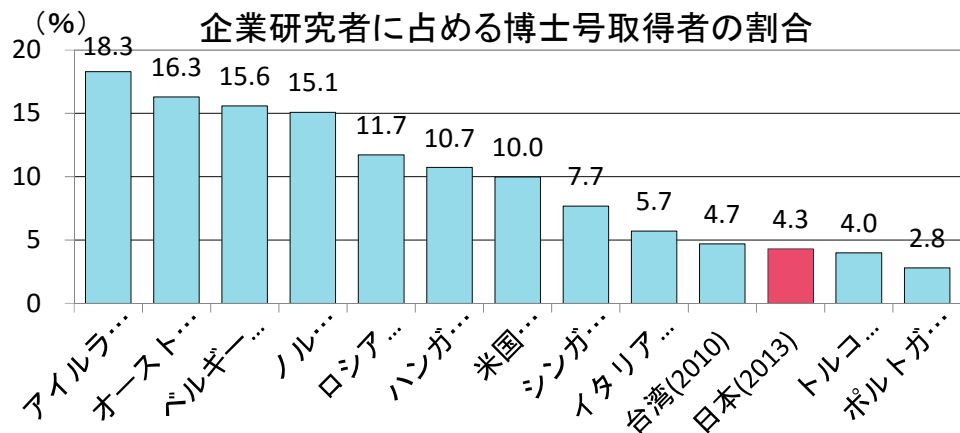


産

- 職員の派遣など，大学等における実践的な教育への参画を促進するとともに，適切な採用・配置・処遇等を戦略的に進めることなどを通じ，人材育成・確保に取り組む。
- 理工系人材に求めるスキルを具体的に提示し，採用活動において当該スキルの有無の評価を強化する。
- 地域若しくは産業分野ごとに産学対話の場を設定し，好事例の発信等を積極的に行う。

産学官アクションプラン 概要②

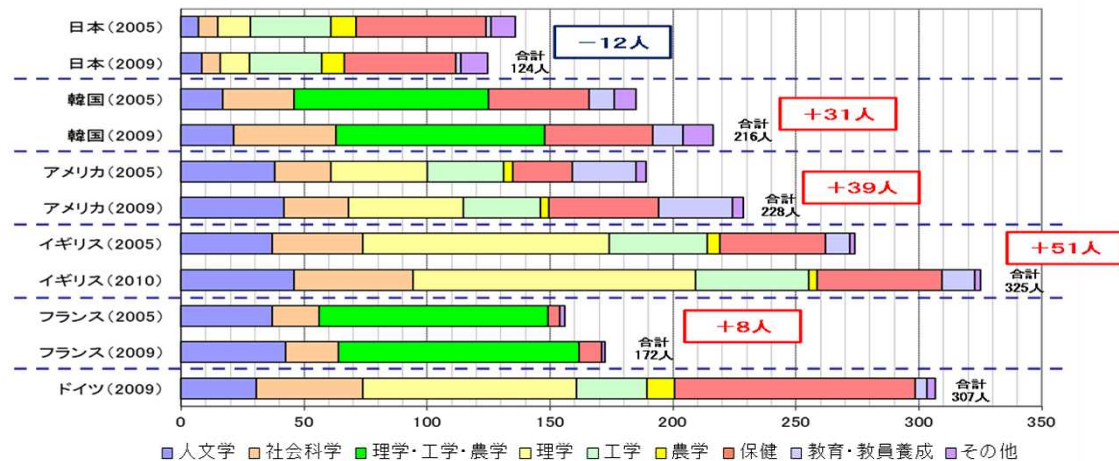
産業界における博士人材の活躍の促進方策



出典：日本は総務省統計局「平成25年科学技術研究調査」。

米国は“NSF, SESTAT”，その他の国は“OECD Science, Technology, and R&D Statistics”のデータを基に文部科学省作成

主要国における人口100万人当たりの専攻分野別博士号取得者の推移



※理学・工学・農学(韓国, フランスについては, 理学・工学・農学の3分野をまとめた数値である。)

※イギリス: 大学及び高等教育カレッジの上級学位取得者数。

※ドイツは2009年のデータのみ

出典：文部科学省「教育指標の国際比較」(平成20, 21, 24, 25年版)

<短期的対応 (2, 3年以内)>

官

- 大学・企業間の加緊ポイントメント制度の活用を更に促進し, 産学の人材交流を推進する。
- 企業が優秀な人材に博士号を取得させる取組を推進する方策を検討する。
- 「大学における秘密情報の保護ハンドブック」を作成し, 大学が企業等との共同研究で取り扱う秘密情報の適切な管理を進める。
- 企業から大学等への共同研究に係る投資を今後10年間で3倍増を目指し, 学生の参加機会を拡大する。(産学官)

学

- 大学は, 大学ごと又は大学間で連携して, 産学による人材育成が可能な体制を構築する。
- 企業との共同研究契約の中で, 学生を雇用する経費を含めた研究費の獲得を促進し, 学生に対し, 労働時間に見合う給与を支給する。

産

- 共同研究費の中に大学が学生を雇用する経費を含めるなどの支援を行う。
- 共同研究等を通して, 個々の博士人材の能力を見極めた上で, 博士人材の採用・配置・処遇等に見直しに係る検討を進めることなどにより, 人材育成・確保に取り組む。

<中長期的対応>

- 企業間, 企業・大学間の共同研究を通じた人材交流を促進することにより, 従来型の雇用慣行にとらわれることなく, 優秀な人材の採用・登用促進を図り, 人材の流動性を高めることを目指す。

産学官アクションプラン 概要③

理工系人材の裾野拡大，初等中等教育の充実

中学校2年生における「理科の勉強は楽しい」の結果

	中学校2年生	
	数学	理科
平成15(2003)年	39	59
平成19(2007)年	40	59
平成23(2011)年	48	63
国際平均(2011)	71	80

※「強くそう思う」「そう思う」と回答した児童生徒の割合(%)
出典：国立教育政策研究所「国際数学・理科教育動向調査の2011年調査」

小学校6年生と中学校3年生の勉強等に対する意識

	小学校6年生			中学校3年生		
	理科	国語	算数	理科	国語	数学
勉強が好き	82%	63%	65%	62%	58%	53%
勉強は大切	86%	93%	93%	69%	90%	82%
授業で学習したことは将来社会に出たときに役立つ	73%	89%	90%	53%	83%	71%

※「当てはまる」「どちらかといえば、当てはまる」と回答した児童生徒の割合
出典：平成24年度全国学力・学習状況調査

<短期的対応（2，3年以内）>

産

学

- 大学や教育委員会等と連携し、理科実験教室，出前授業や教材開発等の取組を一層推進する。
- 学校における将来の職業選択を意識させる取組(企業見学会や製品等の教材提供など)に積極的に参画する。
- 児童生徒の一人一人が実験装置を操作できるよう，理科教育施設備充実等の環境整備を図る。
- 理系科目担当教員の指導力向上のため，大学において研修講座の開講を検討する。
- 自分のキャリアを設計できる力を育成するため，各学校段階との接続を意識した系統的なキャリア教育を行う工夫を検討する。

<中長期的対応>

- 生徒自身が体験することで学習内容の有用性を理解するために、観察・実験を重視した教育内容の充実を図る。

官

- 次期学習指導要領改訂における理数教育に関しては，知識・技能，思考力等，学びに向かう力・人間正當の着実な育成を図るため，探求的な学習を充実させる方向で検討を進める。
- 仕事とライフイベントを両立しながら活躍している理工系女性の姿を継続的に発信し，女子中高生等の理工系分野への興味・関心を喚起する。
- 理科教育設備の整備や観察・実験アシスタントの配置支援など，理数教育充実のための人的・物的の両面にわたる総合的な支援を引き続き推進する。
- 産業界，大学，教育委員会等と連携し，子供が身近なロールモデルから最先端の科学技術等に触れる機会を確保する。

行動計画の実効性を高めるためのサイクル (～ 行動計画策定後 ～)

理工系人材育成に関する産学官円卓会議

- ・産学官からの取組状況のヒアリング
- ・行動計画の進捗状況のフォローアップ
- ・WGからの調査結果・分析・対応策案の聴取
- ・目指すべき指標の設定
- ・(必要に応じ) 行動計画の改訂
- ・次年度以降の対応策の検討

取組状況
の報告等

次年度以降の
取組に反映

産

各企業等における取組の実行
関係者への行動計画の周知

各団体における取組の進捗状況の確認・検
証、対応策の検討

「産学対話の場」による検討、意見交換、好事例の発信等

学

各大学等における取組の実行
関係者への行動計画の周知

各団体における取組の進捗状況の確認・検
証、対応策の検討

「大学協議体」による検討、進捗状況の確認・検証

官

円卓会議の下に「人材需
給ワーキンググループ
(仮称)」の設置

産業界の人材ニーズの実態に
係る調査の継続的な実施
(需給の現状把握・中長期の将来
予測に資するため)

調査結果を分析し、将来的な
ニーズに係る議論の実施、対応
策の検討

予算事業等を含めた取組の実行
関係者・社会への行動計画の周知・広報

政府における取組の進捗状況の
確認・検証、対応策の検討

(参考) 理工系人材育成に関する産学官円卓会議 概要

■趣旨

理工系人材育成戦略を踏まえ、同戦略の充実・具体化を図るため、産学官の対話の場として「理工系人材育成に関する産学官円卓会議」を設置する。同会議において、産業界で求められている人材の育成や育成された人材の産業界における活躍の促進方策等について、産学官それぞれに求められる役割や具体的な対応を検討する。

■検討事項

- (1) 産業界の将来的な人材ニーズを踏まえた大学等における教育の充実方策
 - (2) 企業における博士号取得者の活躍の促進方策
 - (3) 初等中等教育等における産業を体感する取組の充実方策
- など理工系人材育成戦略を踏まえた産学官の行動計画について

■開催実績

平成27年5月から平成28年7月にかけて9回開催。平成28年8月2日に「理工系人材育成に関する産学官行動計画」をとりまとめ。

【委員】

<産業界>

内山 竹志	トヨタ自動車(株)会長 (日本経済団体連合会)
野路 國夫	(株)小松製作所取締役会長 オープンイノベーション協議会会長 (経済同友会)
横倉 隆	(株)トプコン特別アドバイザー (東京商工会議所 (日本商工会議所推薦))
須藤 亮	(株)東芝技術シニアフェロー (産業競争力懇談会)
秋山 咲恵	(株)サキコーポレーション代表取締役社長

<大学等>

大西 隆	豊橋技術科学大学学長 (国立大学協会)
上野 淳	首都大学東京学長 (公立大学協会)
藤嶋 昭	東京理科大学学長 (日本私立大学団体連合会)
谷口 功	(独)国立高等専門学校機構理事長
神谷 弘一	愛知県立豊田工業高等学校校長 (全国高等学校長協会)

<省庁>

常盤 豊	文部科学省高等教育局長
末松 広行	経済産業省産業技術環境局長

グローバルアントレプレナー育成促進事業（EDGEプログラム）

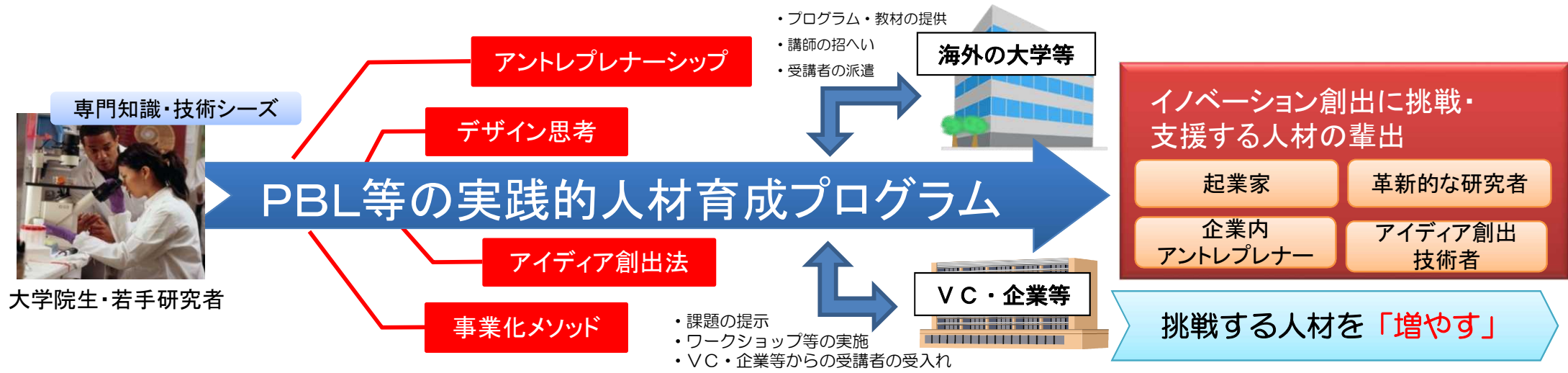
平成28年度予算額 : 702百万円
(平成27年度予算額 : 865百万円)

現状分析・課題

- 我が国の成長の原動力となるイノベーション創出を推進するためには、専門分野を持ちつつ、幅広い視野や課題発見・解決能力、起業家マインド、事業化志向を持つ人材を育成し、**大学発ベンチャーや産業界での新規事業創出を促進することが必要。**
- 専門知識や研究開発力を持つ人材は育成されてきたが、**ベンチャー業界に飛び込む人材や企業内でイノベーションを起こす人材へのニーズが急増。**
- 大学とVCのネットワーク等、大学発ベンチャーが成長するための**環境(イノベーション・エコシステム)が未発達。**

事業の概要

- **取組内容:** 海外機関や企業等と連携し、起業に挑戦する人材や産業界でイノベーションを起こす人材の育成プログラムを開発・実施する大学等を支援【プログラムの例】
 - ・ベンチャーキャピタリスト、メーカー、金融機関や大学を巻き込み、事業化メソッドや起業家マインドを若手研究者が取得するプログラム
 - ・デザイン思考や異分野融合型のアプローチで解決を図るPBL(Project Based Learning: 問題解決型学習)等を中心としたプログラム
- **受講対象者:** 大学院生・若手研究者・ポスドク等。ただし、採択機関外にも開けていることが条件。
- **採択機関数・補助事業期間:** 13機関・3年間(平成26~28年度)



期待される効果

- 専門知識や研究開発の素養を持ち、**課題発見・解決能力、起業家マインド、事業化志向**を身につけ、**大学発ベンチャー業界や大企業でイノベーションを創出する人材**を育成。
- 我が国における**VC・企業・大学・研究者間のネットワークを強化し、持続的なイノベーション・エコシステムを構築**することで、大学発ベンチャーや新事業創出の素地を醸成する。

我が国の起業家・イノベーション人材育成の促進とイノベーション・エコシステム構築のため、共通基盤事業の取組を行う機関を選定し、日本全体の取組を強化。

- ・ノウハウ共有、カリキュラムの深化、指導者養成
- ・民間企業を含めたネットワークの強化
- ・全国的なイベントの実施による起業・イノベーションの促進

単独機関では不可能なカリキュラムの開発とイノベーション・エコシステムの構築を実現

次世代アントレプレナー育成プログラム (EDGE-NEXT)

平成29年度予算額 : 330百万円(新規)

<背景・必要性>

- 日本の起業率は他国に比べ非常に低く、これは起業による失敗の恐れよりも、知識・経験の不足や身近なロールモデルの不足が原因であることが明らかとなっている。
- 日本再興戦略2016やベンチャーチャレンジ2020等において、起業家人材の育成を含めベンチャー創出力を強化する方向性が打ち出されている。

日本再興戦略2016(2016年6月2日 閣議決定)【抜粋】

- ベンチャー企業の増加に向けて、起業に挑戦する人材の増加を目指し、人材育成の取り組みを促進する。

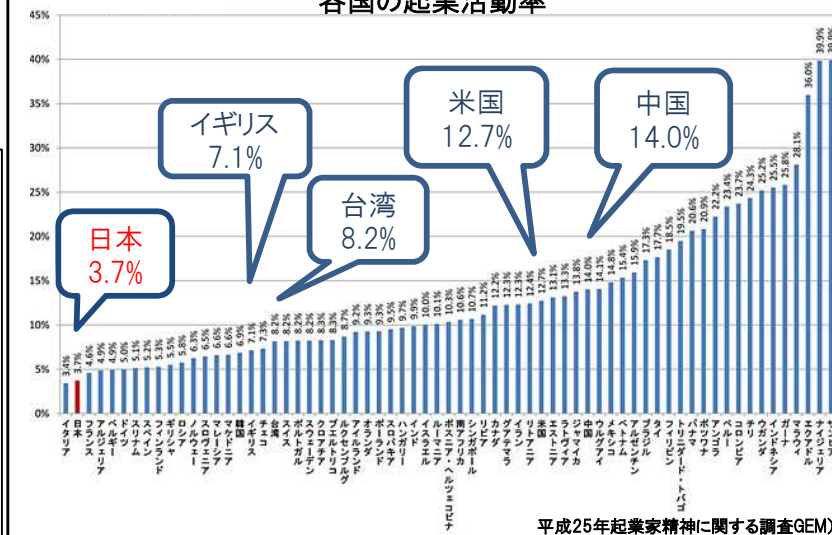
ベンチャーチャレンジ2020(2016年4月19日 日本経済再生本部決定)【抜粋】

- 開業率・廃業率は、社会の基調に対する意識の改革も必要とし、長期的な目標となるため、今後10年間を見据えた補助指標として、「起業活動指数(「起業家精神に関する調査」において、「起業者・起業予定者である」との回答を得た割合)を今後10年間で倍増させる。

産業界からのベンチャー企業への期待～「新たな基幹産業の育成」に資するベンチャー企業の創出・育成に向けて～(2015年12月15日 日本経済団体連合会)【抜粋】

- 文部科学省の「グローバルアントレプレナー育成促進事業(EDGEプログラム)」等、起業家人材を育成し、大企業や大学のマインド変革を促す事業が進められてきた。これらは産業界としても評価しており、継続・拡大が求められる。

各国の起業活動率



<事業の目的>

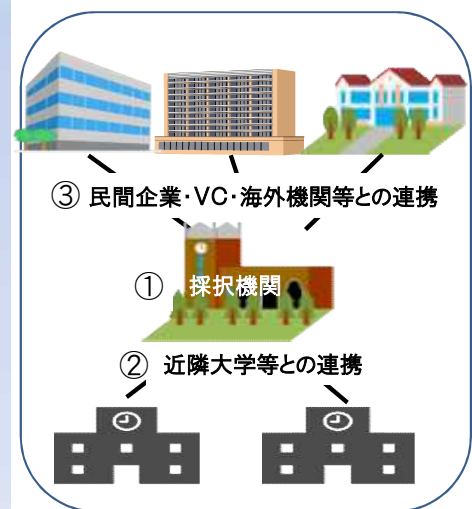
- EDGEプログラムの成果や知見を活用しつつ、人材育成プログラムへの受講生の拡大やロールモデル創出の加速に向けたプログラムの発展に取り組むことで、起業活動率の向上、アントレプレナーシップの醸成を目指し、我が国のベンチャー創出力を強化する。

<事業の概要>

- 取組内容 学生等によるアイデア創出にとどまらず、実際に起業まで行える実践プログラムを構築する、アントレプレナー輩出に意欲的な機関の取組を支援。
また、アントレプレナー育成に必須の新たなネットワーク構築等、国全体のアントレプレナーシップ醸成に係る取組を実施。
- 支援対象 優れた人材育成プログラムを実施すると見込まれる大学等を5機関程度採択し、各拠点のアントレプレナー育成に係る高度なプログラム開発等、エコシステム構築に資する費用を支援。ただし複数の民間企業や海外機関、他大学との連携を条件。
- 支援規模 5コンソーシアム程度(30～50百万円程度/コンソーシアム)
- 支援期間 5年間

事業イメージ

- ①採択コンソーシアム
A又はBを満たす複数の機関によるコンソーシアム
(A)EDGE採択機関のうち、真に優れた取組を実施している機関
(B)本事業に資する取組が可能と見込まれる機関
- 【実施プログラムの例】
 - ・学部学生や企業の若手人材を含めた多くの受講生に対し、デザイン思考等のアイデア創出やPBL型の手法を活用し、創造性涵養を図る
 - ・発展途上国や民間企業の実課題を用い、新事業の創出のためのより実践に近い取組を実施
- ②近隣大学等との連携
 - ・コア機関は複数の機関と連携して人材育成を実施
- ③民間企業・VC・海外機関等との連携
 - ・関係者間の人・組織・資金等のネットワークの構築を実施



平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)
「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

大学等における社会人や企業等のニーズに応じた**実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定**

【目的】

プログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の下記課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を以下の2つ以上の教育方法による授業で占めている
 - ①実務家教員や実務家による授業 (専攻分野における概ね5年以上の実務経験)
 - ②双方向若しくは多方向に行われる討論 (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③実地での体験活動 (インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④企業等と連携した授業 (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)

認定により、①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進

※大学等からプログラムの公募を行い、平成29年4月現在で、**180課程を認定**

卓越研究員事業

平成29年度予算額 : 1,510百万円
 (平成28年度予算額 : 1,000百万円)

趣旨

- ▶ **優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示することにより、不安定な雇用によって、新たな研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者の減少を防ぎ、若手を研究職に惹きつける。**
- ▶ **産学官の様々な研究機関における研究者の活躍を促進することにより、分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性を高め、急速な産業構造の変化への対応を図る。**
- ▶ 「第4次産業革命に向けた人材育成総合イニシアチブ」を受け、AI、IoT、ビッグデータ等の分野における若手研究者の活躍を促進する。
- ▶ 国立大学については、「国立大学経営力戦略」等に基づく自己改革を基盤として、若手研究者が活躍できる環境を整備する。

- 第5期科学技術基本計画(抄)(平成28年1月22日閣議決定)
 優れた若手研究者に対しては、安定したポストに就きながら独立した自由な研究環境の下で活躍できるようにするための制度を創設し、若手支援の強化を図る。
- 日本再興戦略2016(-第4次産業革命に向けて-) (抄)(平成28年6月2日閣議決定)
 優れた若手研究者が安定したポストと自由な研究環境で活躍できることを可能にする卓越研究員制度については、(中略) 制度を着実に推進する。

《卓越研究員》

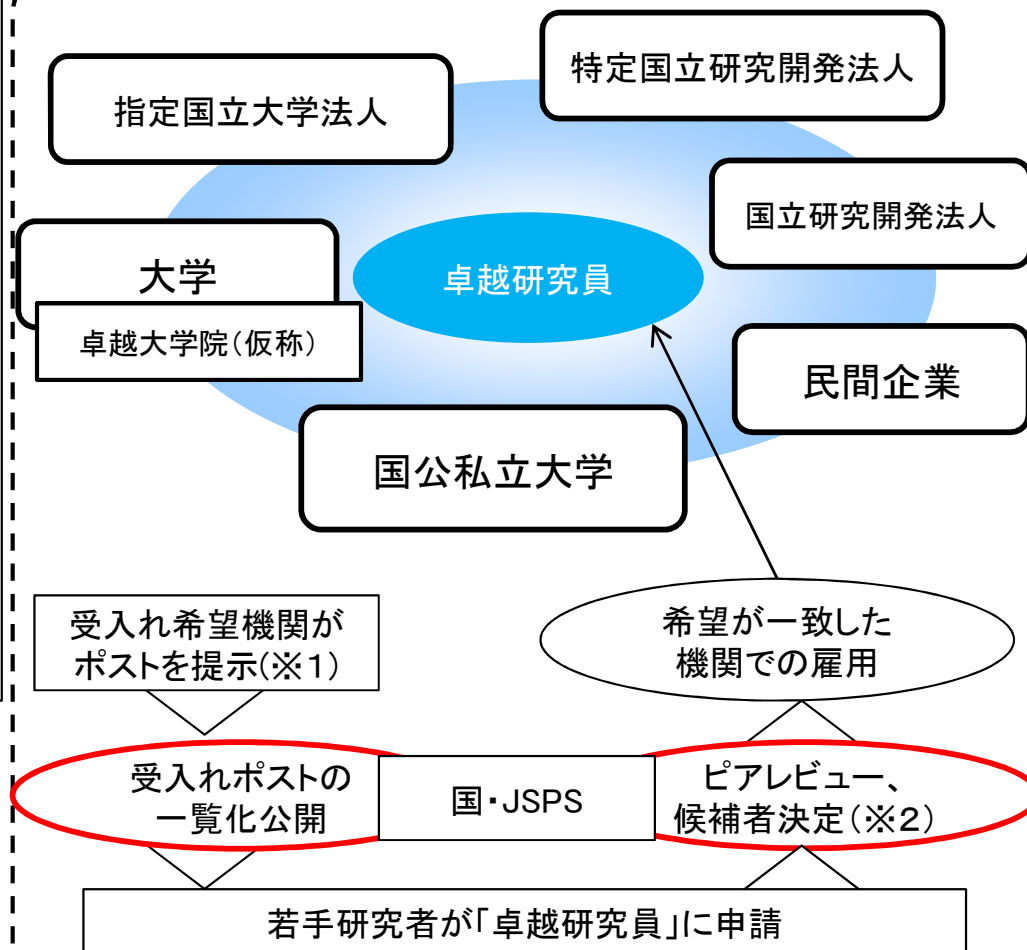
- ・ 新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現
- ・ 全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを開拓

概要

- 研究領域 : 自然科学、人文・社会科学の全分野
 - 人数 : 100名程度(平成29年度新規分)
 - 受入機関 : 国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等
 - 支援内容 : 1人当たり研究費:年間6百万円程度(2年間)
 研究環境整備費:年間2~3百万円程度(5年間)
- ※人文・社会科学系は、それぞれ3分の2程度の額を支援予定

※その他、審査等経費を計上。

制度概要



※1. 受入れポストの主な要件

- ・ 学長等のリーダーシップに基づき、受入れ希望機関の将来構想に基づくポストであって、若手研究者の自立的な研究環境が用意されていること
- ・ 年俸制(無期)、又は当初の雇用期間が5年程度(民間においては3年程度)かつ当該期間後のテニユア化等の条件を明示していること 等

※2. 産学官の研究機関で活躍し得る意欲や柔軟性を有し、新たな研究領域の開拓等を実現できるような者を選定。

博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて【概要】 ～“共創”と“共育”による「知のプロフェッショナル」のキャリアパス拡大～ (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

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」

【第5期科学技術基本計画】「多様で優秀な人材を持続的に育成・確保し、科学技術イノベーション活動に携わる人材が、**知的プロフェッショナルとして学界や産業界等の多様な場で活躍できる社会を創り出す**」

博士人材が様々な場において、**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」の動向を念頭に置き、「活躍する場」に焦点を当て、今後の取組の方向性を検討**

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人材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割合は増加し、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ている企業と採用が進んでいない企業の2極化が進行との指摘**

- 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

3. 今後の取組の方向性

“共創”と“共育”の視点に立った組織的な取組を通じて、博士人材や社会一般に対して「**知のプロフェッショナル**」である博士人材のキャリアパスは拡大しているというメッセージを広く発信し、博士人材の魅力や有用性に関する社会全般の意識を一層醸成

- ✓ 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
 - ✓ **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が重要**
 - ✓ **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
 - ✓ **各種取組の相互に関係性をもって総合的に推進**、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
 - ✓ **「大学改革に関する取組」と「システム改革に関する取組」の連動**など、柔軟な制度設計や取組の工夫
- ⇒ 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**における採用にあたり、**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談対応が可能な**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
 - ・ 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
- 「**クロスアポイントメント制度**」に係る**先進的な活用事例の集約**や卓越研究員事業における活用促進
 - **次代の博士人材（修士・学部学生等）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、**URAなどの「職」、女性や外国人を含めた「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人材全体を念頭**に置いた方策
 - **各機関における自主的な取組の一層の推進**に向けた成果の他機関への効果的普及・展開等に資する方策
- ※ 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**。

リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備

平成29年度予算額 : 22百万円
 (平成28年度予算額 : 197百万円)

リサーチ・アドミニストレーター(URA)

大学等において、研究者とともに、研究企画立案、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う人材群



を育成・確保する全国的なシステムを整備するとともに、専門性の高い職種として定着を図る。

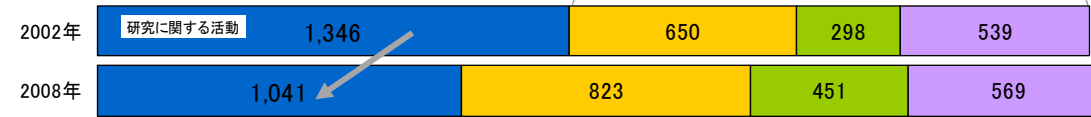
概要

- ① スキル標準の策定、研修・教育プログラムの整備など、リサーチ・アドミニストレーターを育成し、定着させる全国的なシステムを整備
- ② 研究開発に知見のある人材を大学等がリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成することを支援
- ③ スキル標準・研修・教育プログラム等を活用した研修等による研究マネジメント人材の育成を通じた全国的なURAネットワークの構築

背景

我が国の大学等では、研究開発内容について一定の理解を有しつつ、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を行う人材が十分ではないため、研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況にある。

教育、社会サービス、管理運営等に関する活動



教員の活動別年間平均職務時間(科学技術政策研究所 2011.12)

制度化 → 展開 → 定着

H23 H24 H25 H26 H27 H28 H29

① 研究環境整備をサポートする仕組みの整備

◆スキル標準の策定
 (URAの業務として一般に想定される内容ごとに必要な実務能力を明確化・体系化した指標)
 平成25年度完成

◆研修・教育プログラムの整備
 (スキル標準を活用した全国的な研修・教育プログラム)
 平成25年度完成

③ リサーチ・アドミニストレーションシステムの構築

◆研究マネジメント人材の育成を通じたURA全国ネットワークの構築

- ・完成したスキル標準や研修・教育プログラムを活用した研修等を実施・運用することにより、URAシステムの定着及びURAの質の向上を図る。
- ・URAシステムの全国展開及び定着のため、シンポジウム等を開催することで、大学間の連携を促し、URAの全国ネットワーク構築に寄与する。

② 大学等における研究環境整備

◆リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備

※シニアURAの継続によるシステム定着の加速化

◆リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備

※シニアURAの継続によるシステム定着の加速化

平成23年度採択機関 5機関

平成24～26年度採択機関 15機関

平成27年度採択機関 14機関

平成28年度採択機関 9機関

目的

- ① 研究者の研究活動活性化のための環境整備
- ② 研究開発マネジメントの強化による研究推進体制の充実強化
- ③ 科学技術人材のキャリアパスの多様化

リサーチ・アドミニストレーターの業務

- シニア・リサーチ・アドミニストレーター
 リサーチ・アドミニストレーター組織の統括、大型研究プログラムの主体的な運営・進行管理等
- リサーチ・アドミニストレーター
 研究開発や産学連携の複数プロジェクトに係る申請、競争的資金等の企画・情報収集・申請、採択後の運営・進行管理、情報収集、交渉等



特別研究員事業

平成29年度予算額：16,082百万円
(平成28年度予算額：16,319百万円)
※運営費交付金中の推計額

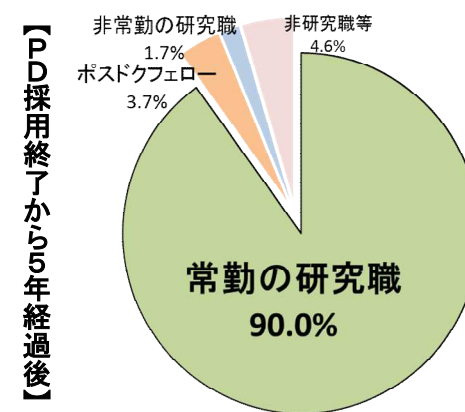
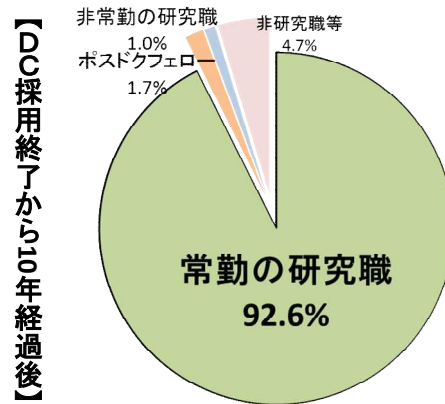
事業の概要

優れた若手研究者に対して、その研学生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

博士課程学生	特別研究員 (DC)	<p>【対象:博士課程(後期)学生、研究奨励金:年額 240万円、採用期間:3年間(DC1)、2年間(DC2)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 優れた研究能力を有する博士課程(後期)学生が、経済的に不安を感じることなく研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 4,425人 ⇒ 4,386人(新規 1,915人→1,807人)(10,620百万円⇒10,526百万円)
ポストドクター	特別研究員 (PD) (SPD)	<p>【対象:博士の学位取得者等、研究奨励金:年額 434.4万円(PD)、535.2万円(SPD)、採用期間:3年間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 博士の学位取得者等で優れた研究能力を有する者(PD)及び世界最高水準の研究能力を有する者(SPD)が、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 PD: 1,047人 ⇒ 1,000人(新規 305人→353人)(4,548百万円⇒4,344百万円) SPD: 36人 ⇒ 36人(新規 12人→12人)(193百万円⇒193百万円)
	特別研究員 (RPD)	<p>【対象:出産・育児による研究中断から復帰する博士の学位取得者等、研究奨励金:年額 434.4万円、採用期間:3年間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 博士の学位取得者等で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 200人 ⇒ 214人(新規 75人→64人)(869百万円⇒930百万円)

特別研究員終了後の就職状況

平成27年4月1日現在



(参考)

「第5期科学技術基本計画」(平成28年1月22日閣議決定)(抜粋)

第4章 (1) ① 知的プロフェッショナルとしての人材の育成・確保と活躍促進

i) 若手研究者の育成・活躍促進

- ・ 国は、若手研究者が研究能力を高め、その能力と意欲を最大限発揮できるための研究費支援等の取組を推進する。

iii) 大学院教育改革の推進

- ・ 国は、各機関の取組を促進するとともに、フェローシップの充実等を図る。これにより、「博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」との第3期及び第4期基本計画が掲げた目標についての早期達成に努める。

「科学技術イノベーション総合戦略2016」(平成28年5月24日閣議決定)(抜粋)

第3章(1) I 知的プロフェッショナルとしての人材の育成・確保と活躍促進

○ 若手研究者の育成・活躍促進

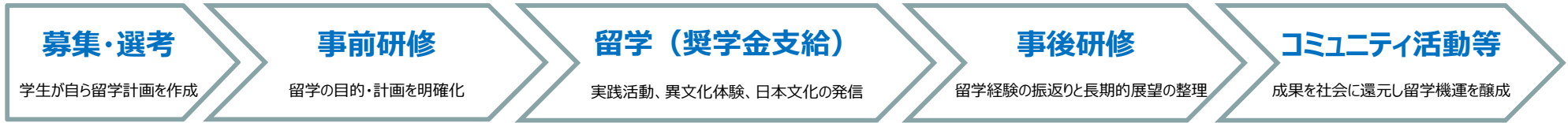
- ・ 博士課程学生への経済的支援を充実させるため、特別研究員事業(DC)及びフェローシップ・TA・RA等に対しても活用可能な競争的な経費の充実を図る。
- ・ 若手研究者等が独立して研究可能な競争的資金による独創的な研究を促進するとともに、若手研究者等の独創性・新規性に富む研究を支援し、人材育成を促進する。

官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム～

趣旨

- ・ 民間の知見と支援を活用し、実社会で求められる資質・能力の育成を社会全体で集中的に支援するため、官民が協力した新たな海外留学支援制度を創設。
- ・ 「日本再興戦略」等を踏まえ、産学官が連携した支援コースの設定（実践型インターンシップ、フィールドワーク等を盛り込んだ留学）。
- ・ 留学の質の向上、留学の目的を明確化するため、事前・事後研修、留学中のプロジェクト、留学生のコミュニティを提供。
- ・ プログラムの実施に要する経費は、民間資金を活用。

プログラムの流れ



募集コース

【大学全国コース】 【大学オープンコース】

- ・ 理系、複合・融合系人材コース
- ・ 新興国コース
- ・ 世界トップレベル大学等コース
- ・ 多様性人材コース

【採用実績】

第1期～第5期 1,933人
※地域人材コース163人を含む
第6期 507人（138校）
※地域人材コース25人を含む

【地域人材コース】

地域のグローバル化を促進するため、地域の活性化に貢献するリーダー候補を育成



【採択実績】

20地域
(H27) 栃木県、石川県、三重県、岡山県、徳島県、香川県、熊本県、大分県、沖縄県、福島県いわき市、奈良市
(H28) 新潟県長岡市、島根県、佐賀県、宮崎県
(H29) 北海道、岩手県、福井県、静岡県、長崎県

【高校生コース】

- ・ 早い段階で留学という一歩を踏み出し、自分と向き合い、視野を広げ、将来の可能性を広げる機会を提供
- ・ アドレティク、スポーツ、芸術、プロフェッショナル、国際ボランティアの4分野で学生を募集

【採用実績】

第1期生：303人（161校）
第2期生：511人（331校）

支援内容（大学生等向けコース 第6期）

家計基準による応募区分	大学全国コース（家計基準内）	大学オープンコース（家計基準外）
支援期間	28日以上（3ヶ月以上を推奨）～2年	
奨学金（月額）	120,000円または160,000円（留学先地域によって異なる。）	60,000円
留学準備金	150,000円（アジア地域）、250,000円（アジア地域以外）	
授業料	600,000円（支援期間が1年を超える場合） 300,000円（支援期間が1年以内）	

支援内容（高校生コース）

支援期間	14日以上～1年（応募分野によって異なる。）
奨学金等	・事前・事後研修参加費 ・奨学金（授業料、現地活動費及び往復渡航費） ※留学期間及び留学先地域によって規定

支援企業・団体数

209社・団体（平成29年5月8日現在）
平成32年（2020年）までの7か年の寄附見込額 約116.8億円

国立大学法人の国際競争力及び経営力の強化 (指定国立大学法人制度の創設等)

国立大学経営力戦略(平成27年6月)の基本的考え方

- 国立大学は、新たな経済社会を展望した新たな研究領域の開拓、産業構造の変化や雇用ニーズに対応した新しい時代の産業を担う人材育成、地域・日本・世界が直面する経済社会の課題解決などを図りつつ、**学問の進展やイノベーション創出などに最大限貢献できる組織へ自ら転換。**
- 各国立大学は、
 - ・ 既存の枠組みや手法等にとらわれない大胆な発想で、**学長がリーダーシップとマネジメント力を発揮し、組織全体をリードする将来ビジョンに基づく自己改革・新陳代謝を実行。**
 - ・ 確かなコスト意識と戦略的な資源配分を前提とした**経営的視点で大学運営を行うことで経営力を強化。**

指定国立大学法人制度の創設

優秀な人材を引き付け、研究力の強化を図り、その成果が社会に創出されることで、社会から適切な評価・支援を得る好循環を実現。**この好循環を軸に、国立大学が抱える様々な課題(学問分野の硬直化、固定化された組織、横並び主義等)を打破し、その改革をリードすることが重要。**

指定国立大学法人制度を創設 (平成29年4月1日施行)

- (1) 文部科学大臣は、申請のあった国立大学法人のうち、教育研究上の実績、管理運営体制及び財政基盤を総合的に勘案して、**世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるものを、国立大学法人評価委員会の意見を聴いて、「指定国立大学法人」として指定**
- (2) 指定国立大学法人については、特例として① **研究成果の活用促進のための出資対象範囲を拡大**、② **役職員の報酬・給与等の基準の設定における国際的に卓越した人材確保の必要性を考慮**

国立大学法人の財務基盤の強化

財務基盤については、社会全体からの支援を受け、その期待に対し目に見える形で応える、という好循環を形作っていく中で、**財源を多元化し、強化を図ることが重要。**

国立大学法人等の資産の有効活用を図るための措置 (平成29年4月1日施行)

- (1) **対価を教育研究水準の一層の向上に充てるため、教育研究活動に支障のない範囲に限り、文部科学大臣の認可を受けて、土地等を第三者に貸し付けることができることとする。**
- (2) 文部科学大臣の認定を受けた国立大学法人等に関しては、**公的資金に当たらない寄附金等の自己収入の運用対象範囲を、一定の範囲で、より収益性の高い金融商品に拡大。**

卓越大学院（仮称）構想に関する基本的な考え方について（概要）①

平成28年4月 卓越大学院(仮称)検討のための有識者会議

背景と必要性

- 我が国の経済成長が低迷する中で、これまでの政策で蓄積された人材や世界的に高い評価を得ている学術研究の強みを活かせる今こそ、「**卓越大学院（仮称）**」形成が必要であると提言。（※平成27年（2015年）9月 中央教育審議会「未来を牽引する大学院教育改革（審議まとめ）」）
- 優秀な日本人の若者の博士離れは、将来の国際競争力の地盤沈下をもたらす深刻な事態。若手人口減少の中、アジアを含めて世界から優秀な学生を惹きつけることも重要。
- 大学院教育に対し、ソーシャル・イノベーションを生み出し新しい社会を創造できる人材の育成が期待されている。
- 同じ研究領域・分野等に取り組む大学院が機関を超えて連携すれば、大学院教育の競争力向上が見込まれる。
- 研究大学では、優秀な大学院生に対する密な研究指導を行い、優先的・重点的にその能力を高め活かしていくことが課題。

目的・基本的な枠組み

海外の
トップ
大学等

共同研究
への
学生参加

新たな知の創造と活用を主導する
博士人材を育成するため

共同研究
への
学生参加

大学共同
利用機関

「卓越大学院（仮称）」
を組織的に連携して大学院教育プログラムを形成
（※世界最高水準の教育力・研究力を具備）

教員－研究者
人事交流

民間
企業

国立研究
開発法人

教員－研究者
人事交流

社会人の
博士号取得促進

学生を選抜・教員参画

A 大学

A
研究科・専攻

B
研究科・専攻

C
研究科・専攻

D
附置研

B 大学

A
研究科・専攻

B
研究科・専攻

...

博士人材育成の場としての対象領域

- ① 我が国が **国際的な優位性と卓越性** を示している研究分野
- ② 社会において多様な価値・システムを創造するような、**文理融合領域、学際領域、新領域**
- ③ 将来の産業構造の中核となり、**経済発展に寄与するような新産業の創出**に貢献する領域
- ④ **世界の学術の多様性を確保する**という観点から **我が国の貢献が期待**される領域

* 上記①～④の複数に該当する申請も可能とし、領域横断的な審査も可能とする仕組みを検討することが期待される。

* 養成したい人材像や連携機関の実情に応じた適切な連携方法によって自由な構想作りが出来るよう、多様な方式を認めるべき。

卓越大学院（仮称）構想に関する基本的な考え方について（概要）②

支援方法・支援対象等

【原則】各大学院において検討される独自の構想作りに期待し、申請に当たり必須として求める要件はなるべく少なくすべき。

【支援方法・支援対象】国は、競争的な環境の下で重点的に支援を実施。国公私立の大学が申請可能。競争的な審査を経て支援先を決定する方式を採用すべき。

申請主体は大学。大学本部のコミットメントと定着化に向けた計画の策定を求めることが必要。

【事業期間】10年間とすることが望ましい

期待される取組等

<教育力の観点>

- 既存の研究科等や機関の枠を超えて、修士・博士一貫した体系的な教育課程を編成して、高度な研究を通じ、組織的な教育を実施

（既存研究科・専攻の下における横断的プログラムの設定／新研究科・専攻創設のいずれも可）

- 連携先との教育理念等の共通理解
- 学生の厳密な質保証（QE等の導入）

<優秀な大学院生・教員を結集する観点>

- 優秀な学生へ生活費相当額の経済的支援を実施（産学共同研究に参画する際はRA雇用経費に計上、支援期間の柔軟化等）
- 優秀な社会人の博士号取得促進（早期修了・長期履修制度の活用、社員に対する博士号取得促進）
- 大学と連携先機関との若手教員の人事交流の実施（クロスアポイントメント制度等の活用、大学⇒企業の派遣増のための企業の協力を期待）

<人材育成の場としての研究の観点>

～産学共同研究の場を活用する場合～

- 産学共同研究の場への学生の参画
- 企業における博士人材の採用・活用促進
- 学生が論文発表できる領域等に関する組織的な事前合意
- 「組織」対「組織」の交渉の上で、企業による積極的な投資（間接経費込）を期待

開始時期と審査等

- 平成28年度（2016年度）より、各大学院において構想づくり開始。
- 学内調整・連携先機関との密な協議に要する時間を勘案し、文部科学省による事業支援は、平成30年度（2018年度）から本格実施する方向で検討。
- 目的達成の過程に高いハードルが予想されること、支援終了後の継続性を見極める必要性があることなどから、文科省は、支援先を決定するための審査については、慎重かつ時間をかけ、丁寧に行うことが重要。