

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。

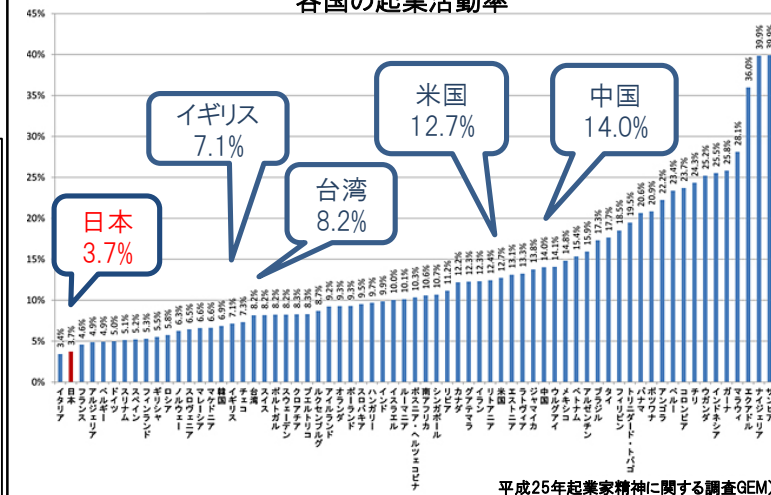
ベンチャーチャレンジ2020(2016年4月19日 日本経済再生本部決定)【抜粋】

- 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



平成25年起業家精神に関する調査GEM)

<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】

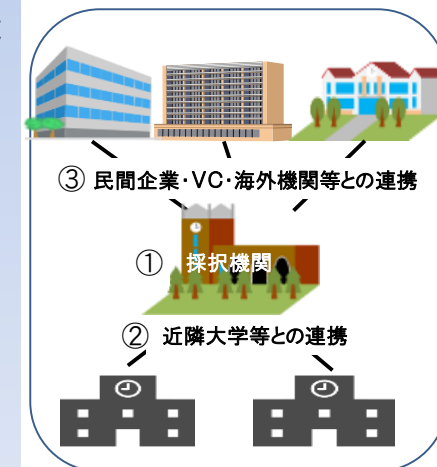
- ・学部学生や企業の若手人材を含めた多くの受講生に対し、デザイン思考等のアイデア創出やPBL型の手法を活用し、創造性涵養を図る
- ・発展途上国や民間企業の実課題を用い、新事業の創出のためのより実践に近い取組を実施

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**

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

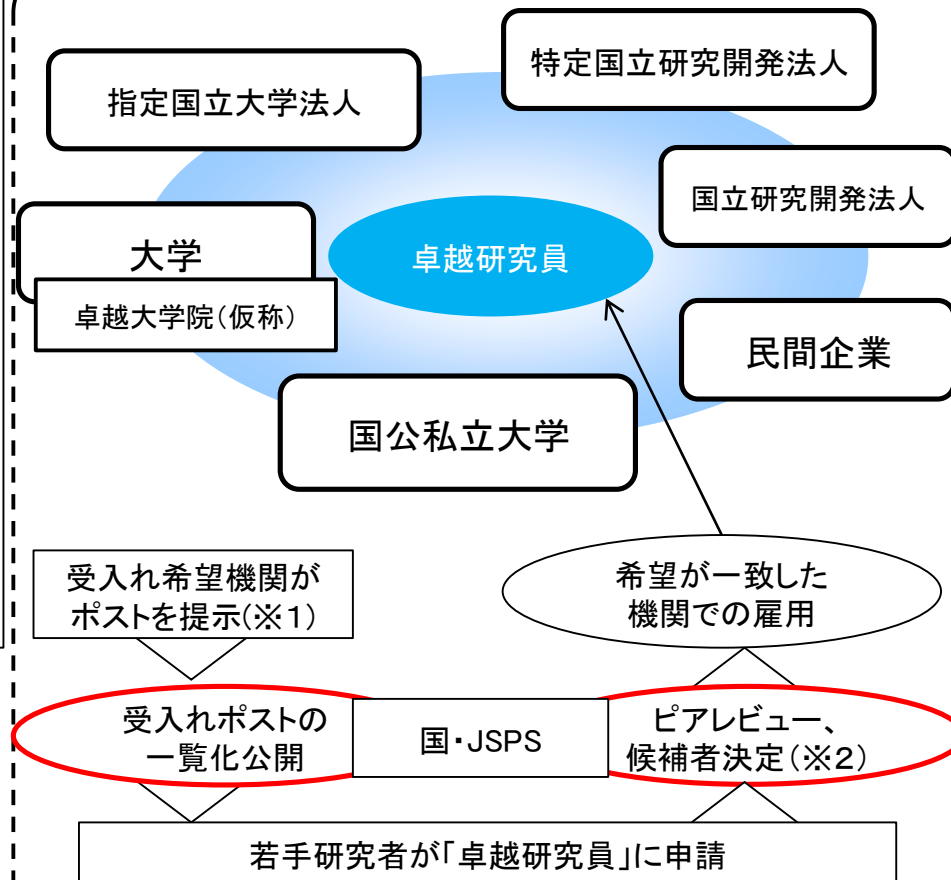
概要

- 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ュ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】(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

1. はじめに

【国際的な動向】

- ・「超スタート社会」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

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（大学教授等）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なり、研究機関と申請者との間に分野の偏りがあり、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談対応が可能で**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）のクロスアポイントメントの活用促進**
- **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

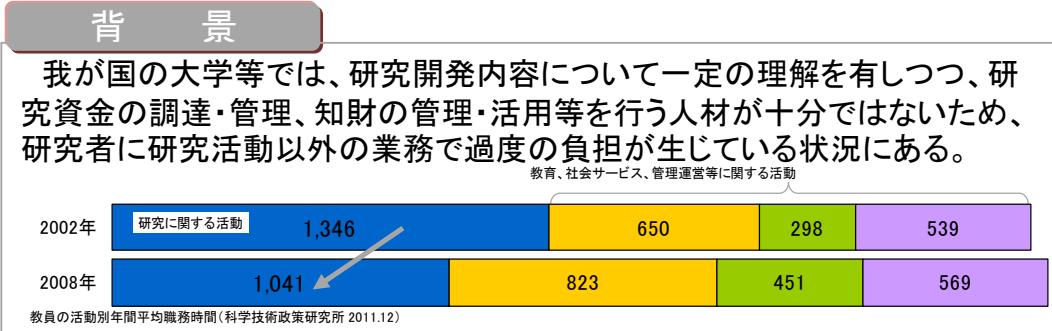
- 大学・企業等の「場」の他、**研究支援人材等の「職」、女性を含めた「人材」の多様性を視野に入れた方策**
- 分野、組織、セクター等を越えた流動性促進に向けた、**シニアを含めた研究者全体を念頭に置いた方策**
- 大学等における**具体的成果の他機関への効果的な普及・展開**等を通じた自主的取組の一層の推進方策

※ 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・分析を行うつつ、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

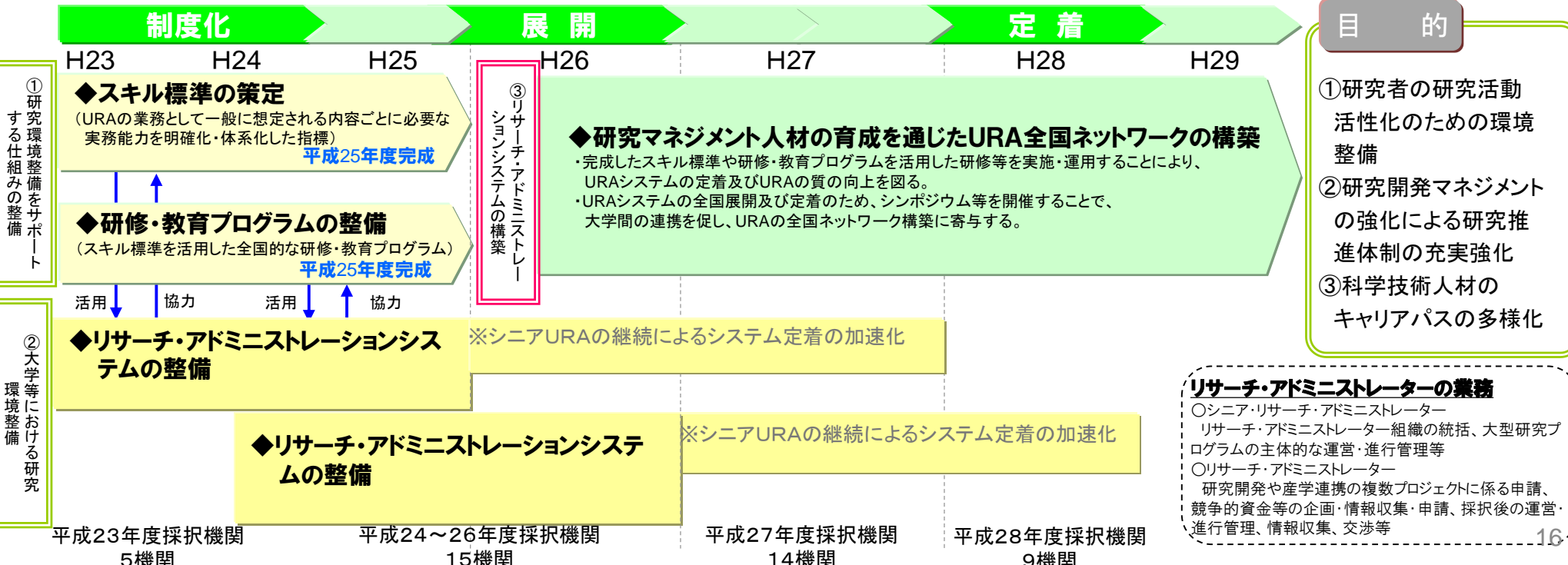
平成29年度予算額 : 22百万円
 (平成28年度予算額 : 197百万円)

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





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

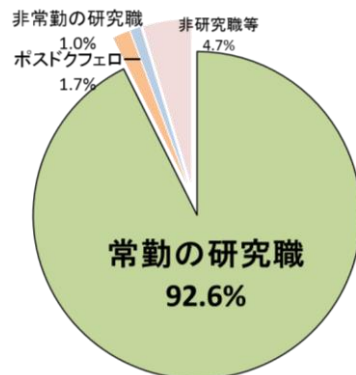
優れた若手研究者に対して、その研学生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

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(SPД)、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(SPД)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)

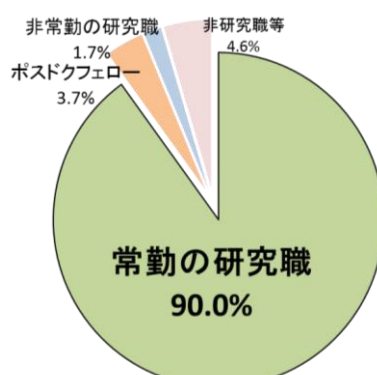
特別研究員終了後の就職状況

平成27年4月1日現在

DC採用終了から10年経過後



PD採用終了から5年経過後



(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

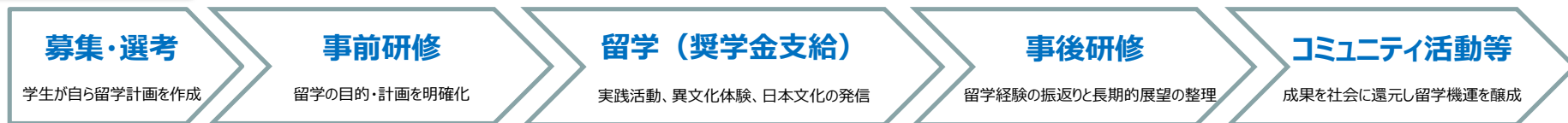
- ・ 博士課程学生への経済的支援を充実させるため、特別研究員事業(DC)及びフェローシップ・TA・RA等に対しても活用可能な競争的な経費の充実を図る。
- ・ 若手研究者等が独立して研究可能な競争的資金による独創的な研究を促進するとともに、若手研究者等の独創性・新規性に富む研究を支援し、人材育成を促進する。 17

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
- ・ アドミック、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

民間
企業

大学共同
利用機関

「卓越大学院（仮称）」

教員－研究者
人事交流

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）

社会人の
博士号取得促進

国立研究
開発法人

教員－研究者
人事交流

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。