

3. 大学院教育改革の推進

大学院教育研究拠点形成事業の変遷

21世紀COE プログラム (H14～16採択、 補助期間5年 93大学274拠点)

- ・第三者評価による競争原理の導入により、国公立大学を通じ、優れた研究教育拠点に重点支援を行い、世界最高水準の大学づくりを推進。
- ・全ての学問領域を対象として公募を実施

【主な成果】※H14→H16

- ・博士課程学生数→1割程度増
- ・企業等の研究部門への就職者数→1.3倍に増
- ・RAやポスドクの増加→2.2倍以上増加
- ・学会発表、論文発表数等→3割程度増

優れた研究教育拠点に重点支援を実施、研究者養成を志向

グローバルCOE プログラム (H19～21採択、 補助期間5年 41大学140拠点)

- ・国際的に優れた研究基盤の下、世界を牽引する創造的な人材を育成するため、全学問分野を対象とした国際的に優れた教育研究拠点の形成
- ・主としてアカデミアの第一線で活躍する研究者の養成を目指す

【主な成果】※H19→H25

- ・拠点学生の就職者数→15%増
- ・拠点学生の論文発表数→36%増
- ・拠点学生のRA受給者数→139%増
- ・拠点の海外との共同研究数→34%増
- ・拠点の外国人教員数→37%増

国際的に優れた教育研究拠点を形成し、研究者養成を志向

博士課程教育 リーディングプログラム (H23～25採択、 補助期間7年 33大学62プログラム)

- ・博士前期・後期一貫した世界に通用する質の保証された学位プログラムを形成
- ・国内外から第一級の教員・学生を結集
- ・産学官の参画による実践的な教育研究
- ・専門分野を枠を超え俯瞰力と独創力を備え、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーの養成を目指す

学位プログラムの形成により、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダー養成を推進

卓越した大学院拠点形成 支援補助金 (H24・25採択、 補助期間1年～2年、32大学)

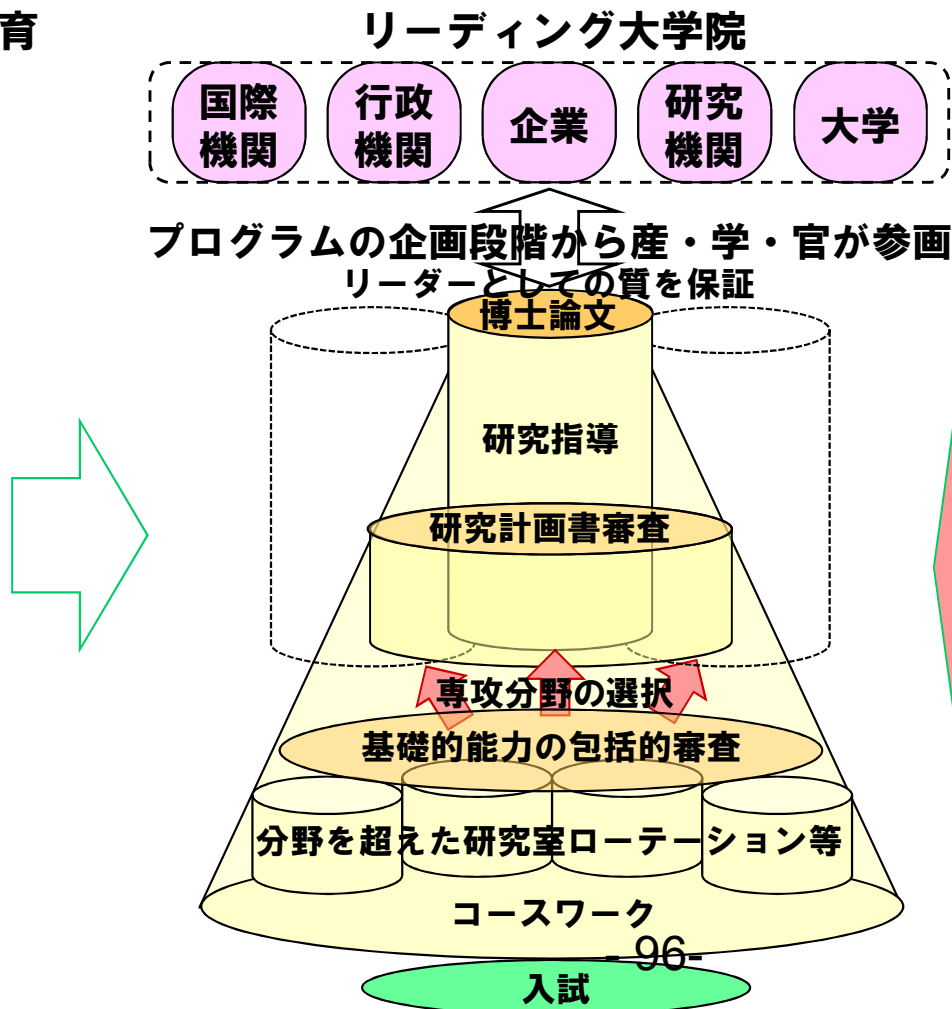
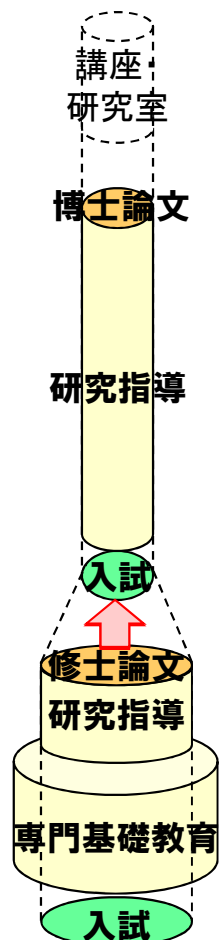
- ・卓越した拠点を有する大学に対し、博士課程の学生が学修研究に専念する環境を整備するための経費を支援

専門分野の枠を超え俯瞰力と独創力を備え、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーの養成

- 明確な人材養成像を設定。博士課程前期・後期一貫した世界に通用する質の保証された学位プログラムを構築
- 国内外の多様なセクターから第一級の教員・学生を結集した密接な指導体制による独創的な教育研究を実施
- 世界に先駆け解決すべき人類社会の課題に基づき、産・学・官がプログラムの企画段階から参画。国際性、実践性を備えた研究訓練を行う教育プログラムを実施

➡ 修了者のキャリアパス、博士が各界各層で活躍していく好循環を確立

従来の博士課程教育



採択件数：29大学42件
※平成24年度・25年度採択分
（平成29年度：33大学62件）
補助期間：最大7年間

在籍学生数：約4,000人
（平成29年3月時点）

産・学・官の参画による
国際性・実践性を備えた
現場での研究訓練

国内外の多様なセクター
から第一級の教員を結集した
密接な指導体制

優秀な学生が切磋琢磨しな
がら、主体的・独創的に研究
を实践

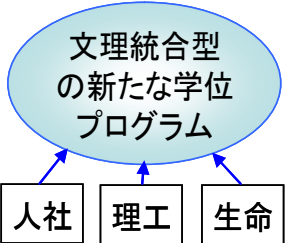
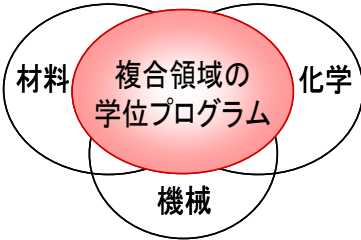
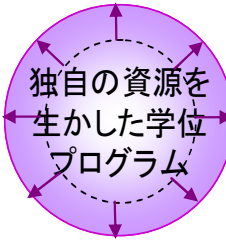
専門の枠を超え、知の
基盤を形成する体系的
教育と包括的な能力評価

「博士課程教育リーディングプログラム」の選定数

養成すべき人材像、取り組むテーマが明確な博士課程の学位プログラムを構築しようとする構想を「オールラウンド型」「複合領域型」「オンリーワン型」の類型で最大7年間支援

類型と採択プログラム数

類型		平成23年度	平成24年度	平成25年度	合計
オールラウンド型	オールラウンド型	3	2	2	7
	環境	4	2	-	6
	生命健康	4	2	-	6
複合領域型	物質	-	3	3	6
	情報	-	3	4	7
	多文化共生社会	-	3	3	6
	安全安心	1	2	-	3
	横断的テーマ	2	2	2	6
	オンリーワン型	6	5	4	15
合計		20	24	18	62

オールラウンド型	国内外の政財官学界で活躍しグローバル社会を牽引するトップリーダーを養成する、大学の叡智を結集した文理統合型の学位プログラム構築 
複合領域型	人類社会が直面する課題の解決に向けて、産学官等のプロジェクトを統括し、イノベーションを牽引するリーダーを養成する、複数領域を横断した学位プログラム構築 
オンリーワン型	新たな分野を拓くリーダーを養成する、世界的に独自の優れた資源を生かした学位プログラム構築 

プログラム数: 62プログラム・33大学* (*共同実施機関含む)

背景・課題

- ◆ 第4次産業革命の推進、Society5.0の実現に向け、学術プレゼンスの向上、新産業の創出、イノベーションの推進等を担う様々な分野で活躍する高度な博士人材（知のプロフェッショナル）の育成が重要
- ◆ 優秀な若者が産業界・研究機関等の教育に参画し、多様な視点を養うことが重要であり、機関の枠を超えた連携による高度な大学院教育の展開が重要
- ◆ 一方で、優秀な日本人の若者が博士課程に進学しない「博士離れ」の解消は喫緊の課題

事業概要

【目的】◆ 各大学が自身の強みを核に、海外トップ大学や民間企業等の外部機関と組織的な連携を図り、世界最高水準の教育・研究力を結集した5年一貫の博士課程学位プログラムを構築

【対象領域】

- 国際的優位性、卓越性を有する領域
- 文理融合、学際、新領域
- 新産業の創出に資する領域
- 世界の学術の多様性確保への貢献が期待される領域

- ・ それぞれのセクターを牽引する卓越した博士人材の育成
- ・ 人材育成・交流、共同研究の創出が持続的に展開される卓越した拠点の形成

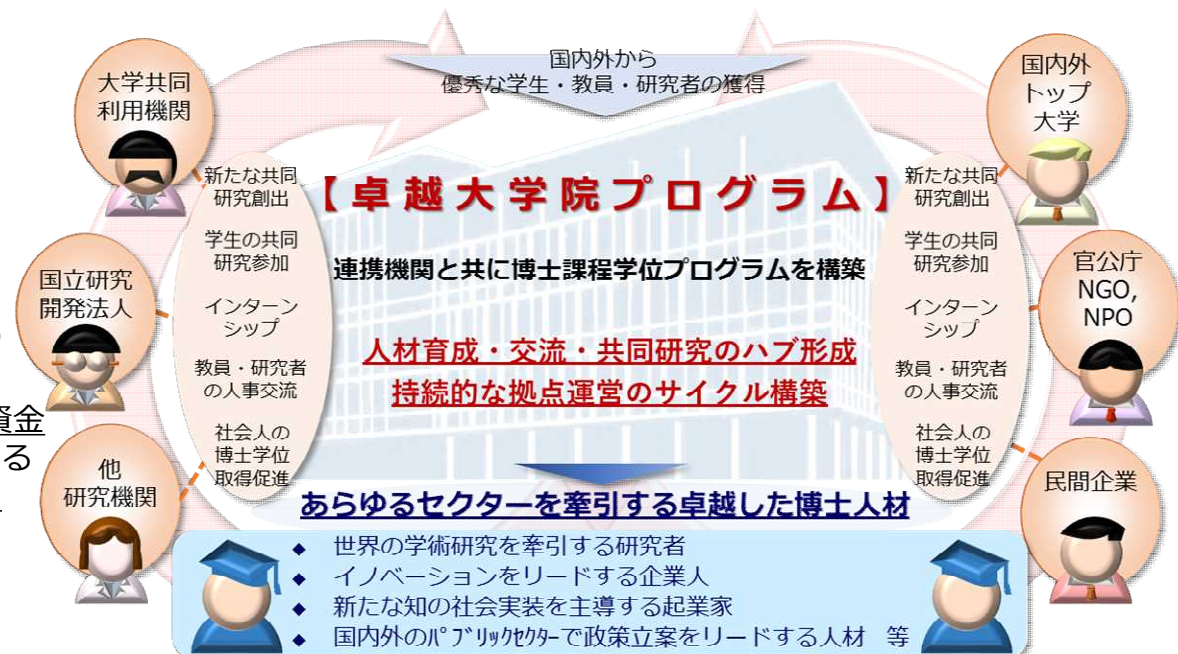
- ・ 各大学が養成する具体的な人材像を連携機関と共有し、4領域を組み合わせるプログラムを構築
- ・ プログラム構築に当たっては、大学本部の強力なコミットメントを通じ、大学が総力を挙げて取り組む → 大学院改革につなげる

【事業スキーム】

- ◇ 対象：博士課程が設置されている国公立大学
- ◇ 成果検証：
 - ・ 毎年度の進捗状況等のフォローアップ、事業開始4年目・7年目に評価を実施
 - ※総じて当初の計画を下回るものは支援を打ち切り
 - ・ 事業終了後10年間はプログラム修了者の追跡調査を実施
- ◇ 学内外資源：事業の継続性・発展性の確保のため、事業の進捗に併せて補助金額を逓減
 - 各大学は、初年度から企業等からの外部資金をはじめとする一定の学内外資金を活用するとともに、事業の進捗に併せて学内外資金を増加

【事業成果】

- ・ あらゆるセクターを牽引する卓越した博士人材の育成
- ・ 持続的に人材育成・交流及び新たな共同研究が持続的に展開される拠点の創出
- 大学院全体の改革の推進



博士課程学生に対する経済的支援の全体像(博士課程)

大学院博士課程

学生数: 7.4万人

(国立) 学生数: 5.1万人
(公立) 学生数: 0.5万人
(私立) 学生数: 1.8万人
(H28学校基本調査)

* ()は全学生に占める対象者の割合

奨学金

(独)日本学生支援機構奨学金 貸与総人数: 0.8万人(10.7%) / 貸与総額: 97億円 (H28年実績)

●無利子奨学金事業: 0.7万人(9.3%) / 貸与総額: 90億円

1人当たり月額: 10.8万円

●有利子奨学金事業: 0.1万人(1.3%) / 貸与総額: 7億円

1人当たり月額: 10.7万円

●業績優秀者返還免除(H28実績) 0.1万人/21億円

1人当たり245万円

給与

●ティーチング・アシスタント(TA) 全体数: 1.5万人(20.6%) (H24実績)

・国立大学: 1.1万人(21.2%)

・公立大学: 0.1万人(17.4%)

・私立大学: 0.4万人(19.7%)

1人当たり月額: 0.7万円 (H24大学院活動状況調査)

●リサーチ・アシスタント(RA) 全体数: 1.4万人(18.4%) (H24実績)

・国立大学: 1.2万人(23.1%)

・公立大学: 0.03万人(7.0%)

・私立大学: 0.15万人(8.2%)

1人当たり月額: 7.8万円 (H24大学院活動状況調査)

●フェローシップ(日本学術振興会特別研究員事業(DG)) 対象人数0.45万人(6.2%)/108億円(H27予算)

1人当たり月額20万円

授業料減免等

授業料減免

●国立大学 3.4万人 / 74億円(H28実績)

※延べ人数(文部科学省調べ)

1人当たり月額

・全額免除の場合: 4.5万円

・半額免除の場合: 2.2万円

●公立大学 0.04万人 / 1.5億円(H28実績)

※実人数(文部科学省調べ)

1人当たり月額 3.0万円

●私立大学 0.05万人 / 1.8億円

※実人数(H28推計値)(日本私立学校振興・共済事業団調べ実績とH28学校基本調査より推計)

1人当たり月額 3.2万円

[参考]

博士全体延べ数: 7.6万人

民間団体

民間団体等(公益法人・学校等)奨学金(平成25年奨学事業に関する実態調査(JASSO))

●大学院 2.2万人/91億円

1人当たり月額 3.5万円

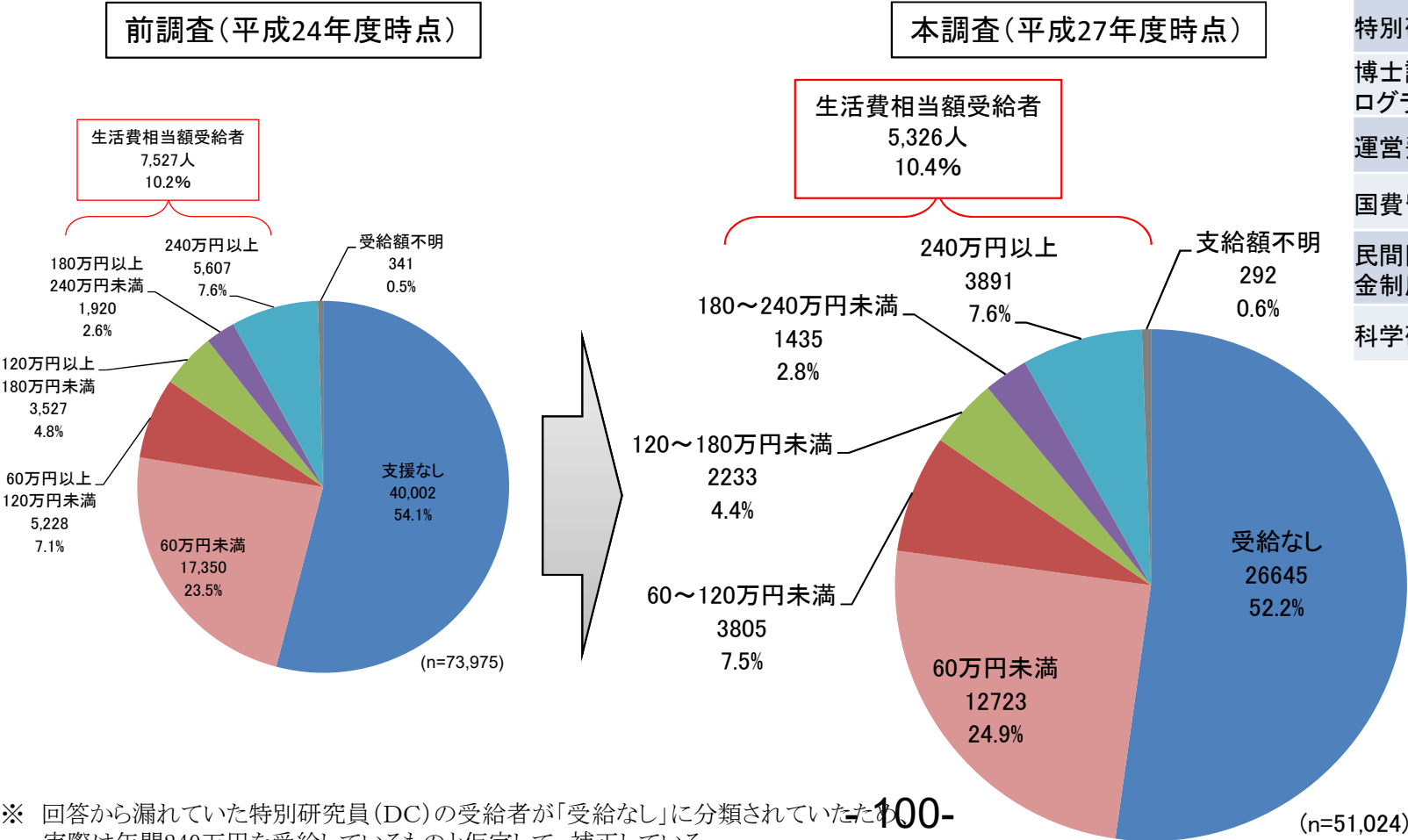
博士課程学生の経済的支援の状況（受給額別）

- 平成27年度時点で、生活費相当額（年間180万円以上）の経済的支援の受給者は、博士課程（後期）学生全体の10.4%で、科学技術基本計画に掲げる目標値（2割）の半分程度。
- 生活費相当額の受給者の半数以上が特別研究員（DC）受給者。

博士課程学生一人あたりの支給額
（※受給額には、授業料減免措置を含む。）

財源区分別生活費相当額受給者数
（主なもの）

財源名	受給者数
特別研究員(DC)	2882人
博士課程教育リーディングプログラム	637人
運営費交付金等	320人
国費留学生	218人
民間団体(企業等)等の奨学金制度(返済不要のもの)	191人
科学研究費助成事業	33人



4. 国立大学における 人事給与マネジメント改革

国立大学における若手人材の確保について（取組）

これまでの取組（各大学における取組の成果）

●国立大学の人事給与システム改革の進捗状況（H29.10現在）

【業績評価について】

○教員の業績評価を実施

・現在実施 86大学（100%）

○業績評価の活用状況（複数回答）

・年俸制の給与への反映 76大学（88.4%）

・賞与に反映 58大学（67.4%）

・月給制の昇降給への反映 55大学（64.0%）

・任期・雇用更新等に反映 27大学（31.4%）

・研究費等予算配分に反映 14大学（16.3%）

【若手教員の採用・雇用環境の整備について】

○若手教員の優先的な採用施策を実施している大学

・現在実施中 61大学（70.9%）

・計画中・検討中・過去に実施 10大学（11.6%）

○新規採用若手教員数（承継教員）（割合）（平成26～28年度平均）

新規採用者数4,284人 うち 若手教員 2,626人（61.3%）

○雇用・教育研究環境整備の取組を実施

・現在実施中 79大学（91.9%）

（主な取組内容）・研究費等の支援・・・78大学 ・研究スペース・機器等の確保・・・54大学

・指導者の配置等・・・44大学 ・教育研究の独立性確保（PIとしての処遇等）・・・36大学

【シニア教員の人件費抑制について】

○抑制に関する取組を実施

・現在実施中 47大学（54.7%）

・計画中・検討中 4大学（4.7%）

●非常に良い取組内容の事例

【年齢構成是正の取組】（大阪大学）

・外部資金をもとに優れた若手教員を研究以外の業務を最小限に抑え最大10年間雇用し、研究活動に専念できる環境を確保

【人件費管理の取組】（筑波大学）

・シニア教員を年俸制に移行、年俸額を原則7割に抑制し若手教員の採用を促進

【全学的な教員配置の取組】（宇都宮大学）

・学部長の学長指名制とともに、学長が議長を務める全学の「人事調整会議」が教員人事の選考、公募も含めて一括管理するマネジメント体制を構築

【業績評価の取組】（岐阜大学）

・毎年の評価以外に6年毎の業績評価を実施、昇給反映と要努力と評価された教員への部局長による長期改善指導を実施

今後の方向性

- 個々の大学で取り組んでいる好事例の横展開や、各大学が共通的に取り組むべき事柄の指針化により国立大学の人事給与システム改革を徹底
- 教員業績評価制度の適正化・厳格化により、評価結果のメリハリある処遇への反映を推進
- 年俸制やクロスアポイントメント制度等により、多様な雇用形態による教員流動性の確保を推進



若手教員の活躍や人材の好循環を促進し、我が国の学術研究や教育の活性化を図る

国立大学法人等における年俸制の導入取組状況について

背景

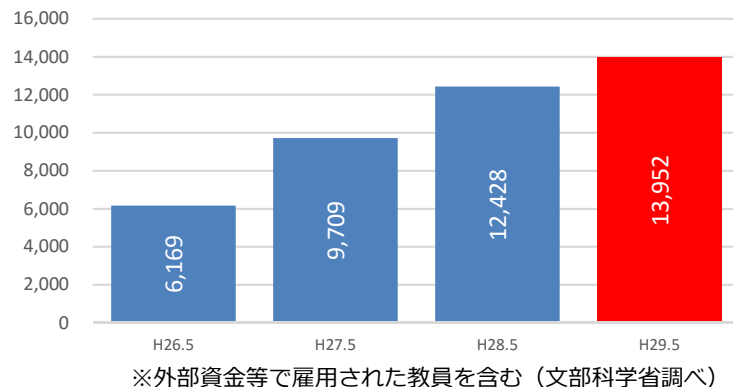
- ◆研究者ポストの硬直化・高齢化、若手研究者のポスト待ち長期化→総じて人材の流動性が低い
- ◆給与体系の違いにより、優秀な外国人研究者の応募が少ない
- ◆一律な給与体系のため業績の反映度が低い

年俸制の概要

- ◆「国立大学改革プラン」（平成25年11月）→人事・給与システムの弾力化について「1万人規模で年俸制・混合給与を導入」
- ◆平成26年度予算から、適切な業績評価に基づいた給与体系の構築に資するため、退職手当の配分方法を見直し、運営費交付金において「年俸制導入促進費」を措置

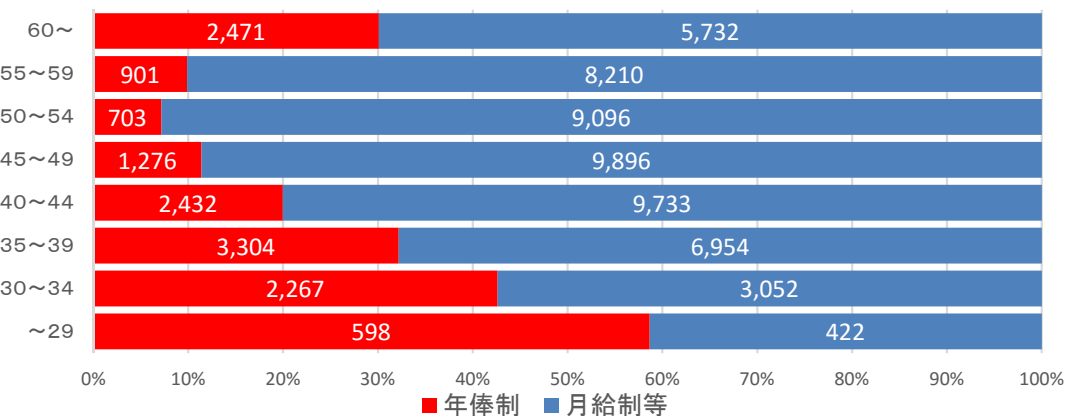
年俸制適用教員数の推移

(90法人)



平成29年度年俸制適用教員数（割合）

(90法人)



取組状況について(H29.10現在)

◆実施状況について

現在実施中 83大学 (96.5%)
計画中・検討中 3大学 (3.5%)

◆年俸制を適用する教員の範囲について（複数回答）

すでに雇用されている月給制教員 74大学 (89.2%)
新規に採用する教員 81大学 (97.6%)

◆年俸制導入による効果について（複数回答）

業績を反映した給与の適正化 60大学 (72.3%)
優秀な教員の確保 48大学 (57.8%)
学内組織の活性化 26大学 (31.3%)
シニア教員の流動性の向上 10大学 (12.0%)

導入大学の事例

◆神戸大学

業績評価を踏まえたメリハリのある年俸制給与体系を構築（基本給+業績給に基づく給与体系）し、従来型の月給制による基本給の水準を見直しつつ、退職金、ボーナス相当及び基本給見直し分を財源とした業績給を、業績評価によりメリハリを付けて支給。（基本給と業績給の支給割合は、標準では100：100とし、業績給は最大+40%から-40%の範囲内で決定）

◆帯広畜産大学

年俸制導入に当たり学長が「すべての教員が業績評価に基づく年俸制給与とすることを旨とする。」との方針を示し、学長自らが説明する全学説明会を計12回開催した結果、平成26年度から多くの教員が年俸制へ移行し、平成29年度には年俸制教員の比率が99%以上に達した。

◆九州工業大学

業績評価結果のメリハリある業績給への反映とともに、年俸制適用教員の業績結果に応じた定年延長（63歳→65歳、給与水準は6割程度に抑制）や、獲得した間接経費の一部を研究者の年俸制給与として支給するなどのインセンティブを付与している。

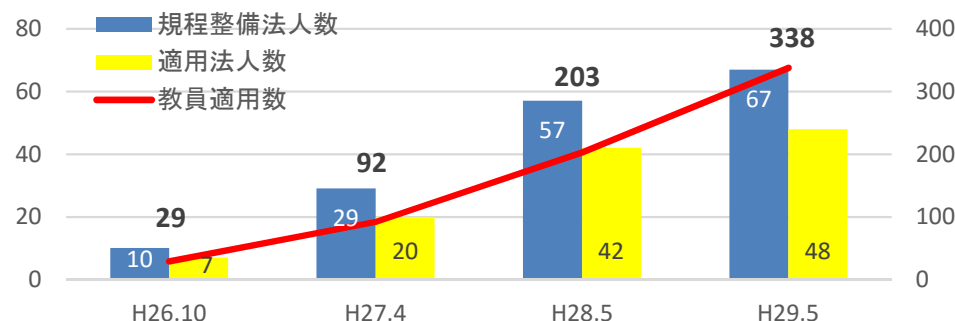
国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用について

クロスアポイントメント制度とは、機関間の協定により、大学教員等がそれぞれの機関で「常勤職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、必要な従事比率（エフォート）で業務を行うもの。給与、社会保険料等については、両機関のいずれかが一括して研究者に支払う等、基本的な枠組みを整備することにより、研究者本人も不利益を受けることなく、それぞれの機関で業務に従事することが可能となる。

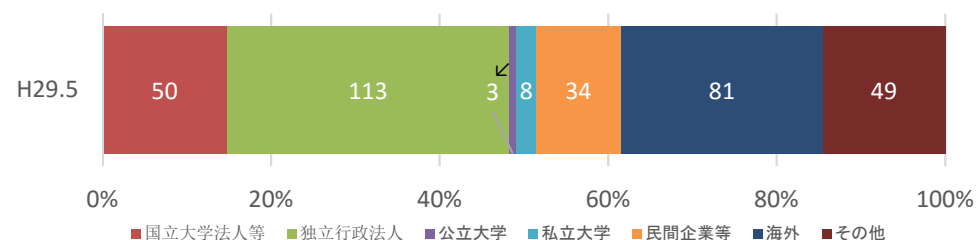
期待される効果

- ◇大学、公的研究機関、企業等の組織の壁を超えた人材・技術力の流動性の向上
- ◇相手機関から優秀な人材を受け入れることにより、大学の教育研究活動のアクティビティを高め、教育研究基盤の強化・発展に寄与
- ◇対象教員にとっては、現職を離れることなく、双方の身分を持ちつつ柔軟に教育研究活動に従事することが可能

クロスアポイントメント制度適用教員等の推移



H29.5 協定先機関の内訳



特色ある取組例

【大阪大学の取組】

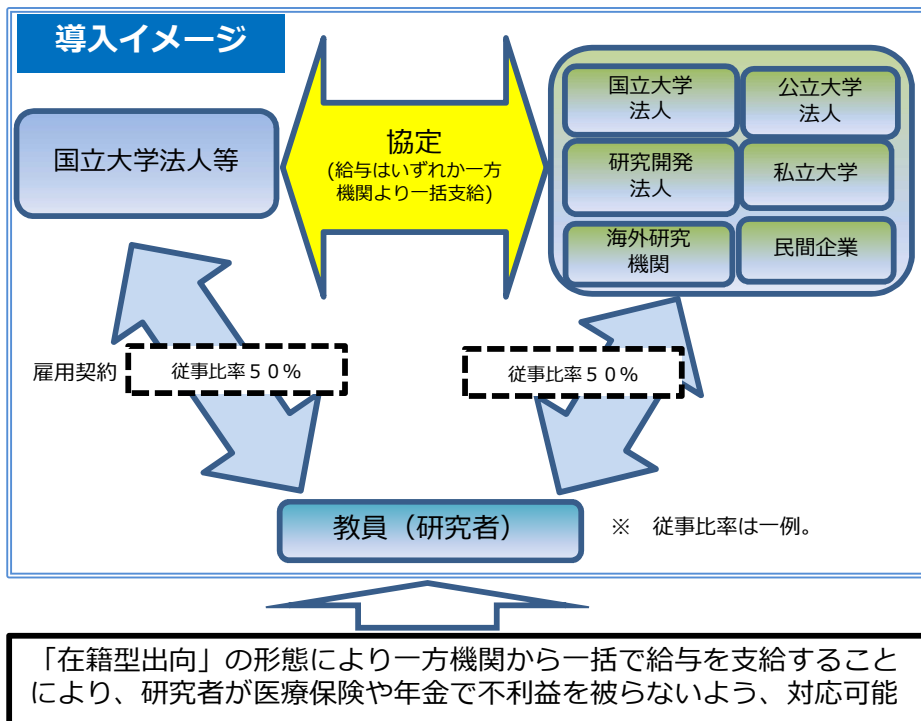
産業界との連携を一層推進するため、企業とのクロアポを締結できるよう制度を整備。クロアポを活用した大学教員の企業への派遣や企業研究者の受入れなど、企業との共創や女性研究者への多様なキャリアパス提供に資する取組は、全国的なリーディングケースとなっている。

- ・平成29年4月より、(株)小松製作所との間でクロスアポイントメント協定を締結。大学80%・(株)小松製作所20%の勤務割合で、工学研究科教授を小松製作所に派遣し、建設鉱山機械に関する研究を実施
- ・平成29年4月より、ダイキン工業(株)とのクロスアポイントメント協定を締結。ダイキン工業(株)90%・大学10%の勤務割合で、ダイキン工業の研究職を工学研究科助教として受入れ、睡眠に関する研究を実施

【鹿児島大学の取組】

クロスアポイントメント制度を活用し、民間企業からサイバーセキュリティに関する専門家を特任教授として採用。民間企業のノウハウを生かして学内の情報セキュリティ強化に向けた取組を実施。

- ・平成28年4月より、(株)ラックとのクロスアポイントメント協定を締結。(株)ラック30%、大学70%の勤務割合で、サイバーセキュリティ戦略室長として総合的戦略の確立や最新の技術動向等の調査、インシデントへの対応業務のほか学生への教育活動にも従事



大学の「経営力」の飛躍的強化を促す改革の連鎖

H30.2.1 未来投資会議
文部科学大臣配布資料

改革メニュー

推進方策

I. 若手研究者の活躍促進

- ①人事給与マネジメントに係る基本原則の設定
(業績評価、処遇への反映やエフォート管理等)
 - ②「業績評価、人事給与改革の運用指針」の策定
(年俸制、クロスアポイントメント、関門評価等)
 - ③若手研究者の研究力の強化
(自立した研究環境の整備、国際性の涵養等)
- ➡ 研究者の意欲や能力の向上に資するシニアの
メリハリある処遇と、若手の躍進

II. 大学のイノベーション拠点化

- ①経営的視点に基づく大学運営の重要性の明記
- ②経営と教学の機能分担
 - i) 研究大学における、学長（経営責任者）と
プロボスト（教学責任者）の機能分担
 - ii) 1法人複数大学制度の創設（→組織再編）
- ③広く学外の声を取り入れた大学運営
 - i) 産業界等の外部理事の複数登用のルール化
 - ii) 経営協議会の審議活性化
- ④経営人材キャリアパスの形成
(学長補佐、海外一流大学での経営経験等)

法改正

通常
国会

29
年度

運用指針

中央教育審議会答申

大学改革方針

30
年度

法改正

通常
国会

大学
ガバナンスコード

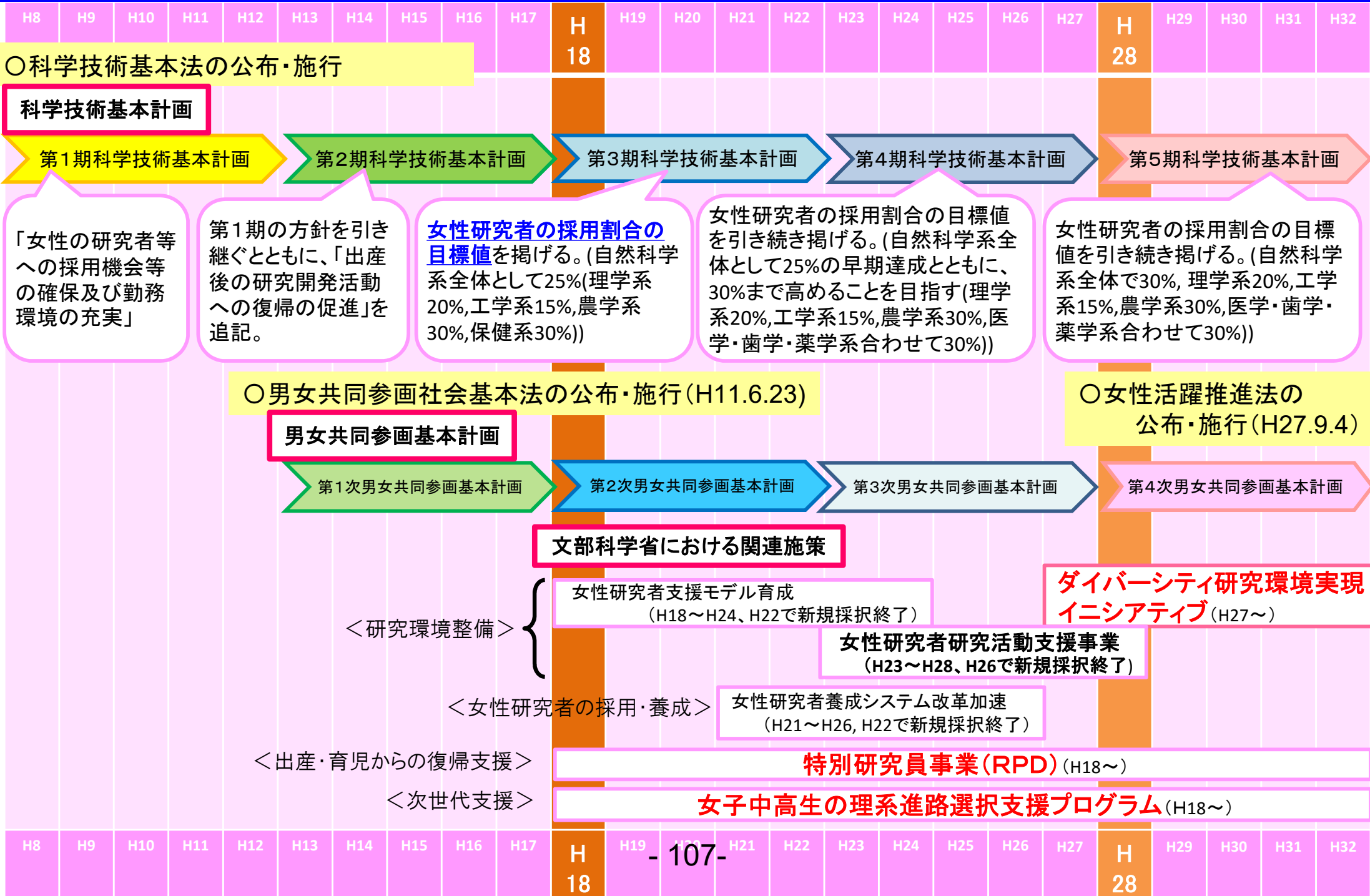
31
年度

※大学ガバナンスコード:大学の
自主性・特性を踏まえつつ、透明
・公正かつ迅速・的確な意思決定
を行うガバナンスを実現するた
めの指針

改革の
推進

5. 研究人材の多様性確保と流動化の促進

文部科学省における女性研究者関連施策の変遷



科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進

平成30年度予算額(案) : 1,963百万円
(平成29年度予算額 : 2,062百万円)
※運営費交付金中の推計額含む

背景・課題

- 我が国の女性研究者の割合は増加傾向にあるが、主要国と比較すると、いまだ低い水準。研究者が研究活動を継続する上で、研究等とライフイベント(出産・育児・介護等)との両立が困難な状況にあり、その影響もあり、上位職に占める女性の割合も低い状況。
- 次代を担う自然科学系の大学学部・大学院における女子学生の割合も低い状況。

事業概要

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

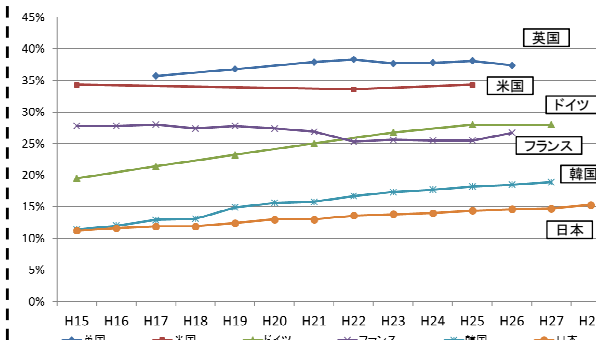
989百万円(1,088百万円)

研究と出産・育児・介護等との両立や、国内外で研鑽を積む機会の提供等による女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援。

支援対象等

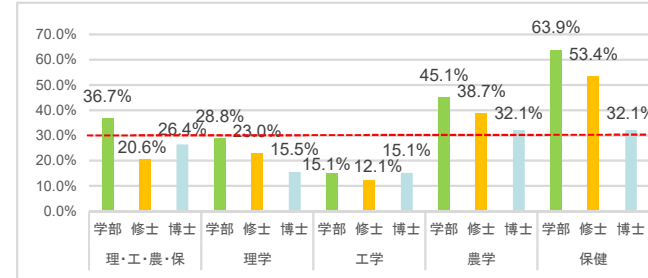
- 対象機関: 大学、国立研究開発法人等
- 支援取組: 単一機関の取組(特色型)、海外研鑽の機会の提供を含む単一機関の取組(国際型)、複数機関の連携による取組(牽引型)、幹事機関によるネットワーク構築
- 事業期間: 6年間(うち補助期間3年間)
- 支援金額: 2千万円程度/年(特色型)、5千万円程度/年(牽引型、国際型)等

各国における女性研究者の割合の推移



〈出典〉
総務省「平成28年科学技術研究調査報告」、
OECD「Main Science and Technology Indicators」、
NSF「Science and Engineering Indicators 2014」
を基に文部科学省作成

自然科学系の大学学部・大学院入学者に占める女性の割合



平成28年度学校基本調査より文部科学省作成

特別研究員(RPD)



930百万円(930百万円)

優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給し、支援。

(RPD: Restart Postdoctoral Fellowship)

支援対象等

- 対象 : 研究中断から復帰する博士課程修了者等
- 支援人数 : 214人
- 月額 : 36.2万円(研究奨励金)
- 採用期間 : 3年間

女子中高生の理系進路選択支援プログラム



45百万円(45百万円)

女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進。

支援対象等

- 対象機関: 大学・高専等を含めた連携機関等
- 支援取組: シンポジウム開催、実験、出前講座、理系キャリア相談会等
- 支援金額: 300万円/年・件
- 実施期間: 2年間

期待される効果

- 様々な視点を持った多様な研究者等が共に研究活動を行う環境が構築され、イノベーションが生み出されることを期待
- 女性が理工系への進路を選択し、その能力を活かし、社会の様々な場において活躍することを期待

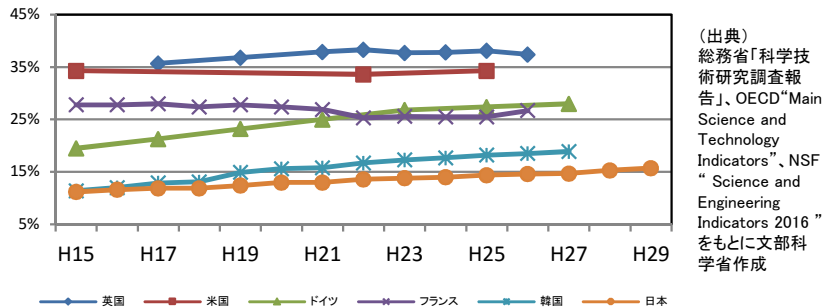
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

平成30年度予算額（案）：989百万円
（平成29年度予算額：1,088百万円）

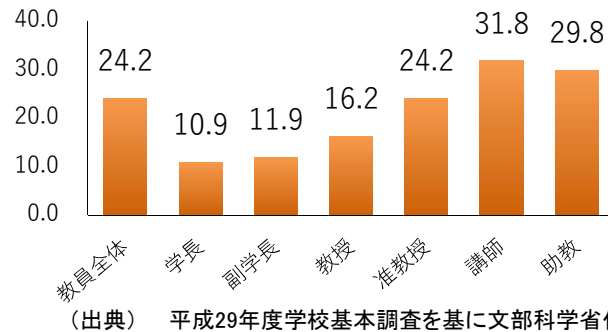
現状認識

- 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。
- 研究者が研究活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。
- 研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。
- 結果として、女性研究者の上位職への登用が進んでいない。

●主要国における女性研究者割合の推移



●大学における職位別の女性教員割合



○第5期科学技術基本計画（抄） （平成28年1月閣議決定）

国は、女性が、研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備を行うとともに、ロールモデルや好事例を幅広く周知し、情報共有を図る。さらに、組織の意思決定を行うマネジメント層やPI等への女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む大学及び公的研究機関等の取組を促進する。

○第4次男女共同参画社会基本計画（抄） （平成27年12月閣議決定）

意思決定を行うマネジメント層を始め、研究現場を主導する女性研究者・技術者の登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等のポジティブ・アクションを促進するとともに、女性研究者・技術者が継続して活動の最前線で活躍できるよう、研究等と育児・介護等の両立や研究・技術力の維持・向上に対する支援及び環境整備を行う。

事業概要

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を選定し、重点支援。

支援対象等

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 支援取組・事業期間：6年間（うち補助期間3年間）＜平成30年度新規分＞
 - ①複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引する取組（牽引型）
 - ②女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進等の取組（先端型）、
 - ③全国で女性研究者を取り巻く研究環境整備等に取組む機関をつなぐ中核機関（群）として全国ネットワークの構築を図る取組（全国ネットワーク中核機関（群））
- 補助金額：5千万円程度/年（牽引型、全国ネットワーク中核機関（群））、2～5千万円程度/年（先端型）

大学や研究機関等における体系的・組織的な取組

【目標・計画の設定】

- ・ 研究環境のダイバーシティ実現のための目標（数値目標）、計画等の設定
- ・ 指導的立場における女性割合の数値目標の設定

【研究の継続・復帰】

- ・ ライフイベント中の研究補助者やメンターの配置
- ・ ライフイベント等により研究継続を断念した者等の研究活動の再開支援
- ・ 研究リーダーにふさわしい研究能力やマネジメント能力等の育成
- ・ 夜間保育、休日保育、病児・病後児保育等の利用に対する支援 等

【補助期間終了後の継続性】

- ・ マッチングファンド方式等により、補助期間終了後の自主的な継続を担保

期待される効果

- 女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができる環境の整備。女性リーダーの活躍促進。
- 様々な視点を持った研究者が共に研究活動を行う環境が構築され、新たな研究開発成果が生まれることが期待

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」支援機関一覧

平成27年度		平成28年度		平成29年度	
特色型	連携型	特色型	牽引型	特色型	牽引型
7件	5件	7件	5件	5件	4件
富山大学	山形大学 (大日本印刷株式会社、山形県立米沢栄養大学)	東北大学	岩手大学 (弘前大学、八戸工業高等専門学校、一関工業高等専門学校、農業・食品産業技術総合研究機構、株式会社ミクニ)	群馬大学	金沢大学 (富山県立大学、YKK株式会社)
岡山大学		茨城大学		埼玉大学	
九州大学	千葉大学 (東邦大学、量子科学技術研究開発機構)	東京藝術大学	筑波大学 (産業技術総合研究所、日本アイ・ビー・エム株式会社)	名古屋大学	広島大学 (マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センター)
長崎大学		宮崎大学		名古屋工業大学	
琉球大学	東京医科歯科大学 (順天堂大学、株式会社ニッピ)	東京女子医科大学	東京農工大学 (東京外国語大学、国際農林水産業研究センター、首都圏産業活性化協会)	九州工業大学	大分大学 (大分工業高等専門学校、フンドーキン醤油株式会社、三和酒類株式会社、三井住友建設株式会社)
大阪府立大学		立命館大学			
国立高等専門学校機構	新潟大学 (株式会社タケショー)	理化学研究所	電気通信大学 (津田塾大学、日本電信電話株式会社)		大阪市立大学 (大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社)
	岐阜大学 (岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社)		大阪大学 (医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社)		

※平成27年度～29年度の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」における選定機関。(事業期間は6年間、うち3年間の補助事業期間)

※平成27年度における連携型、28・29年度における牽引型の括弧内は、共同実施機関。

※平成29年7月27日時点。

女性研究者研究活動支援事業における各大学の取組事例

※女性研究者研究活動支援
事業における各大学の取組

研究環境整備（育児支援）

京都大学（病児保育施設）



<取組内容>

●「病児保育室こもも」の設置

※平成18年2月、京都大学医学部附属病院内に開設。大学病院内に病児保育室を設置した例は国立大学法人として初。

・受入対象：学内の教職員・研究者・学生の病中・病後の子供（生後6ヶ月～小学校3年生）

・体制：看護師・保育士が常駐

●「感染隔離室」の設置

・受入対象：発熱や胃腸炎症状のある子供

・体制：専属の小児科医を配置

→子供の病気の際も研究の遂行が可能

研究復帰支援

物質・材料研究機構（再チャレンジ支援制度）

<取組内容>

●育児・介護により研究を諦めた者の学位取得支援

・対象：修士の学位を取得後、育児等で研究を中断した女性研究者

・支援額：月額7万円（上限）※研究業務員として雇用

・支援期間：4年間（上限）

・受入先：連携大学院（希望する研究室）

→研究者としての学び直しとキャリアアップを支援

次世代育成

東北大学（サイエンス・エンジェル制度）



<取組内容>

●女子小中高生の理系進路選択啓発活動

・対象：自然科学系部局に在籍する女子大学院生

※サイエンス・エンジェル（時間雇用職員）として雇用

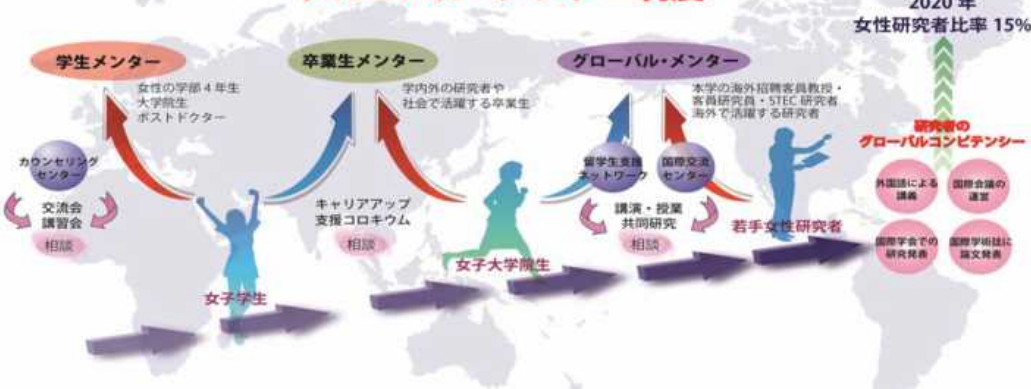
・取組：小中高における出張セミナー、サイエンスカフェ等の実施、東北大学女性研究者フォーラムへの参加 等

→理系進路選択啓発とともに女子大学院生自身の自己啓発も促進

メンター制度の構築

上智大学（グローバルメンター制度）

グローバル・メンター制度



<取組内容>

海外招聘客員教授など国際的に活躍する研究者がメンターとなって、若手女性研究者に対し、個別相談、講義、交流会、共同研究を通じてアドバイスを研究指導を行う。

→若手女性研究者の意識啓発

柔軟な勤務体制の確立

東京女子医科大学（ワークシェア制度）

<取組内容>

●2人でポジションと給与を分ける

・対象：医学研究に携わる女性研究者（特任助教）※各自独立した研究を行う

・勤務条件：週3日（下限）

→子育て時期の女性医学研究者のための勤務体制の多様化を推進

研究環境整備（研究・教育サポーター）

北海道大学（産休・育休中の教育研究代替の為の人材供給システム）

<取組内容>

●研究・教育サポーターの配置のためのシステムの構築

産休・育休中に代替人材を速やかに配置できるように研究・教育サポーターを学内外から募集・登録する人材バンクを構築

→女性を中心に研究教育能力をもつ人材のキャリア継続・キャリア復帰を支援

背景・課題

- 女性が科学技術分野に進む上で将来像が描きにくい。
- 自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は、人文・社会科学に比べて低い。
- 多用な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化させるためには、女性の活躍が不可欠。

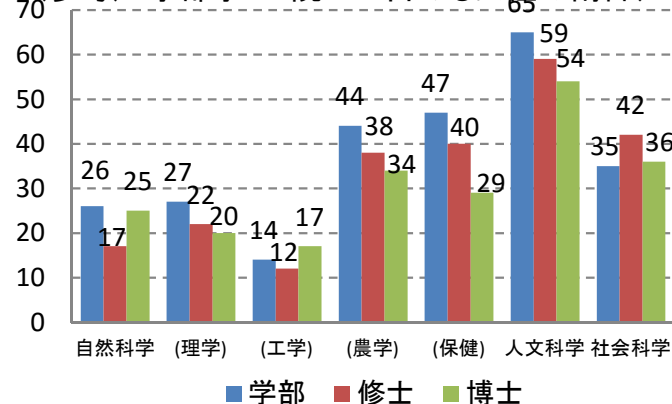
「第5期科学技術基本計画」(抄)(平成28年1月22日 閣議決定)

- ・国は、次代を担う女性が科学技術イノベーションに関連して将来活躍できるよう、女子中高生やその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心の理解を深める取組を推進するとともに、関係府省や産業界、学界、民間団体など産学官の連携を強化し、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般からの理解の獲得を促進する。

「第4次男女共同参画基本計画」(抄)(平成27年12月27日 閣議決定)

- ・大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。

(参考) 学部学生・院生に占める女性の割合(%)



平成28年度学校基本調査より作成
 ※(保健)は医・歯・薬学系の合計

事業概要

【事業の目的・目標】

- ・女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進。
- ・女子中高生の適切な進路選択を通じた、女性の多様な分野での活躍。
- ・科学技術分野での女性の活躍により、我が国の科学技術イノベーションを推進。

【事業スキーム】



- ✓ H30 新規採択数 : 10件
- ✓ 支援先 : 大学・高専等を含めた連携機関等 (300万円 × 15件)
- ✓ 支援期間 : 2年間
- ✓ 内容 : シンポジウム開催、実験、出前講座、理系キャリア相談会等
- ✓ 対象 : 女子中高生、保護者、教員

プログラム実施例のイメージ図



＜取組内容の特徴＞

1. 事業運営の基盤を構築

産学官連携により、**女性の活躍に関する社会全体の理解を促進、多様なロールモデルを提示。**

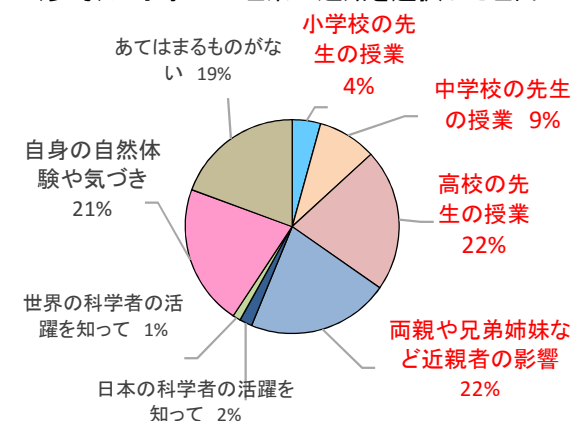
2. 文理選択に迷う生徒の興味を喚起

シンポジウム・実験等に加え、**積極的な学校訪問**によるワークショップ等を実施。理系の進路選択に関心が薄い層や文理選択に迷う層に対する、興味関心の喚起。**幅広い視点からの進路選択**に寄与。

3. 保護者・教員等へのアプローチ

進路選択に大きな影響を与える保護者や教員向けの取組を積極的に実施し、**興味関心の早期定着**を図る。

(参考) 女子学生が理系の進路を選択した理由



出典 : 日本ロレアルによる「理系女子学生の満足度に関する意識調査」(平成26年8月)

女子中高生の理系進路選択支援プログラムの取組事例

女子中高生の理系進路選択支援プログラム)は女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進している。

採択機関の主な取組

平成29年度は15機関が実施。

主な内容: 講演会、実験・実習、研究所・研究室・企業訪問、キャリア形成ワークショップ、進路相談、学校訪問、保護者・教員向け意見交換会、交流会等

<採択機関 企画の特徴>

- **静岡大学:** 大学、教育委員会、地元企業、科学館などの協力得て、実験体験、研究施設見学や女性研究者・女子学生などとの交流を通して、科学技術への興味・関心を引き出し、理系進路選択の意欲を高める。
- **同志社大学:** “物理の楽しさ”をキーワードに、科学技術体験合宿、学校訪問、実験教室、施設見学などを通して、女性研究者・エンジニア・理系女子学生と交流することにより、理工系分野の興味・関心を喚起する。
- **長崎大学:** 多様な理系職に従事する女性講師による講演、大学の研究室・企業研究所における体験学習、および地域開放型のセミナーなどを行い、女子中高生の理系進学支援、および保護者・教員の理解を深める。



実験体験



保護者・教員向け講演



キャリア体験ワーク

グローバルに活躍する若手研究者の育成

平成30年度予算額(案) : 5,644百万円
(平成29年度予算額 : 5,910百万円)
※運営費交付金中の推計額

国際的な頭脳循環の進展を踏まえ、我が国において優秀な人材を育成・確保するため、若手研究者に対する海外研鑽機会の提供、短期間の共同研究による海外挑戦の支援や諸外国の優秀な研究者の招へいを実施する。

海外特別研究員事業

平成30年度予算額(案) : 2,036百万円
(平成29年度予算額 : 2,003百万円)

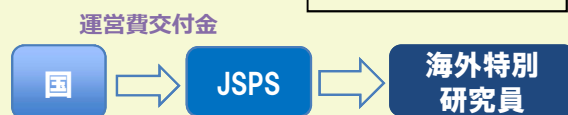
【事業の目的・概要】

- ▶博士の学位を有する者の中から**優れた若手研究者**を「**海外特別研究員**」として採用
- ▶**海外の大学等研究機関**において**長期間(2年間)研究に専念**できるよう支援

【事業スキーム】

- ✓ 支援対象者:ポスドク等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費、研究活動費 等
- ✓ 事業開始時期:昭和57年度
- ✓ 支援期間:2年間

(イメージ図)



採用人数(見込み)
平成29年度460人
→平成30年度507人

【事業の成果】

海外特別研究員採用者の
被引用数TOP10%論文の割合



○海外特別研究員としての経験が、採用者における今後の研究能力の向上に役立っている
・採用前に比べて、採用期間終了後の被引用数TOP10%論文の割合が増加

※平成20年度新規採用141人を調査。
※Elsevier社Scopusを基に、同社の研究分析ツールSciValを用い集計。
※集計日:2017年6月5日

<海外特別研究員経験者>



東京大学
ナノ量子情報エレクトロニクス研究機構長 **荒川 泰彦 (あらかわ やすひこ)** 【昭和58年度採用】
平成21年度に、最先端研究開発支援プログラム(FIRST)に採択された。**量子ドットの提唱者**として半導体ナノ技術やナノデバイスの研究で、**世界をリード**している。



名古屋大学 トランスフォーマティブ生命分子研究所 客員教授、海外主任研究者 **鳥居 啓子 (とりい けいこ)** 【平成7年度採用】
遺伝学的・分子生物学的解析によって明らかにした**気孔形成システム**は、植物分化の最もシンプルかつ美しいシステムとして**世界の注目**を集めており、平成20年度日本学術振興会を受賞。



東京工業大学 地球生命研究所(ELSI) 所長・教授 **廣瀬 敬 (ひろせ けい)** 【平成9年度採用】
地球内部の深さ2600km付近からマントルの底(深さ2900km)までを構成する**誰も見たことのない未知の鉱物「ポストペロフスカイト」の発見**を2004年5月科学誌「Science」で発表。

外国人特別研究員事業

平成30年度予算額(案) : 3,288百万円
(平成29年度予算額 : 3,646百万円)

【事業の目的・概要】

- ▶海外から優秀な人材を我が国に呼び込むため、分野や国籍を問わず、**外国人若手研究者**を大学・研究機関等に招へい
- ▶我が国の研究者と外国人若手研究者との研究協力関係を通じ**国際化の進展を図っていく**ことで我が国における学術研究を推進

【事業スキーム】

- ✓ 支援対象者:ポスドク等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費 等
- ✓ 事業開始時期:昭和63年度
- ✓ 支援期間:2年以内

(イメージ図)



採用人数(見込み)
平成29年度1,112人
→平成30年度1,042人

【事業の成果】

<外国人特別研究員経験者>



Dr. Richard CULLETON (平成17年度 大阪大学受入、イギリス)
採用期間終了後、長崎大学での任期付助教授(テニユアトラック)を経て、2011年より、同大熱帯医学研究所でマラリア学研究室を開設。
Outstanding Review Award from Clinical Infectious Diseases受賞。



Dr. Guan GUI (平成24年度 東北大学受入、中国)
採用期間途中で、秋田県立大学システム科学技術学部電子情報システム学科特任助教に就任。2014年、オーストラリアで開催されたIEEE International Conference on Communications 2014において、最優秀論文賞を受賞。



Dr. Patryk LYKAWKA (平成19年度 神戸大学受入、ブラジル)
採用期間中、受入研究者とともに太陽系「第9惑星」の可能性を発表。採用期間終了後は、近畿大学総合社会学部にて助教、講師を経て、現在、准教授。

若手研究者海外挑戦プログラム

平成30年度予算額(案) : 321百万円
(平成29年度予算額 : 260百万円)

【事業の目的・概要】

- ▶将来国際的な活躍が期待できる**博士後期課程学生等**を育成するため、短期間の**海外の研究者と共同して研究**に従事する機会を提供

【事業スキーム】

- ✓ 支援対象者:博士後期課程学生等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費 等
- ✓ 事業開始時期:平成29年度
- ✓ 渡航期間:3か月~1年程度

(イメージ図)



採用人数(見込み)
平成29年度140人
→平成30年度160人

研究人材の育成・確保に関する主な提言等について

	第5期科学技術基本計画	未来を牽引する大学院教育改革 ～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（審議まとめ）	理工系人材育成に関する産学官行動計画	博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて ～「共創」と「共生」による「知のプロフェッショナル」のキャリアパス拡大～	基礎科学力の強化に向けて ―「三つの危機」を乗り越え、科学を文化に―
	（平成28年1月 閣議決定）	（平成27年9月 中央教育審議会大学分科会）	（平成28年8月 理工系人材育成に関する産学官円卓会議）	（平成29年1月 科学技術・学術審議会人材委員会）	（平成29年4月 基礎科学力の強化に関するタスクフォース）
博士課程への進学状況の改善	◇大学院生（特に博士後期課程学生）に対する経済的支援の充実 OTA、RA等としての雇用の拡大と処遇の改善 ○フェローシップの充実	◇博士後期課程学生は若手研究者であり、新し位置や価値を生み出して成長・発展を牽引するプロフェッショナルな人材でもあるという意識改革 ◇経済的支援の国際水準への引き上げ ○特別研究員事業の充実 ○多様な財源によるRA雇用やTA雇用の充実と、生活費相当程度の給与支給 ○授業料減免や奨学金の業績優秀者免除制度の改善充実	—	—	◇特別研究員事業の推進と制度改善の検討 ◇欧米の事例も参考にした博士課程学生に対する経済的支援の在り方の検討
研究人材の キャリア形成支援と活用促進	◇科学技術イノベーションを担う多様な人材の育成方策について産学官が検討する場を設ける ◇様々なキャリアパスを展望できるための産官学協働による大学・大学院改革の促進 ◇博士人材のデータベースの整備・活用等を推進 ◇職種ごとに求められるスキルの一層の明確化	◇産学官民が参画した教育の展開 ○教育課程や中長期インターンシップに係る大学と企業の密な意見交換 ○大学院生が参加する産学共同研究の推進 ○知的財産や技術流出防止に係るルールの整備等 ○国立研究開発法人や企業等におけるRA雇用の推進 ○クローバ等による大学と企業の人事交流の推進 ○企業が採用に当たり重視する知識・能力・経験の明示 ◇企業等との人的ネットワークを活用した全学的な支援体制の構築 ○進路ガイダンスの開催や個別相談の実施 ○企業と大学院生のマッチング機会の設定 ○インターンシップ先の紹介 ○企業の人事担当者などとの情報交換の場の設置 ◇大学院教育に対する企業の理解と連携の深化 ◇公的機関や高等学校へのキャリアパスの充実 ◇大学院修了者の活躍状況の可視化と評価	◇産学連携による博士人材の育成の充実 ○産学共同研究を通じた人材育成の推進 ○中長期研究インターンシップの普及 ○「博士課程教育リーディングプログラム」の促進 ○卓越研究員事業の拡充 ○アントレプレナー教育の全国ネットワークの形成 ◇研究開発プロジェクト等を通じた人材の育成 ◇産業界のニーズの実態に係る調査に基づく人材需給のマッチング ◇成長分野を支える数理・情報技術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付講座の提供や奨学金の給付の検討 ◇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 ○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いかした大学等と産業界の対話の場の設定	◇「博士人材のキャリアパスは拡大している」という関係者の意識改革 ○「博士人材データベース」の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と活用 ○企業が採用に当たり重視する知識・能力・経験、採用後のキャリアパスや処遇の明示 ○「JREC-IN Portal」における企業等の求人情報（キャリアパスを含む）の充実 ○「JREC-IN Portal」等の情報の収集・分析や、事例の発信等を通じた博士人材の活躍動向の見える化 ◇産官学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、制度としての定着を図る。 ○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 ○大学等における「公的研究費により雇用する若手の博士研究員に対する多様なキャリアパスを支援する活動計画」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 ◇分野、組織、セクター等の壁を越えた研究人材の流動性促進 ○クローバ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 ○若手研究者が企業で働くことの推奨 ○次代の博士人材（修士・学部学生等）の専攻分野と近接・融合する領域の研究への挑戦の促進	◇博士後期課程修了者の追跡調査によるキャリアパスの可視化 ◇博士後期課程修了者に産業界からの研究資金の獲得や産業界でのキャリアパスを拓く機会を作る取組の支援 ◇「博士人材データベース」の整備・運用
若手研究人材の 研究・雇用環境の改善・充実	◇若手研究者が挑戦できる任期を付さないポストの拡充 ◇運営費交付金の重点配分や国立研究開発法人の業務実績評価等の枠組みを活用した各機関における人事システム構築の促進 ○シニア研究者への年俸制・クローバ導入 ○人事評価の処遇への反映 ○再審査の導入 ○外部資金による任期付雇用への転換促進 ○若手をPIとして採用する際のテニュアトラック制等の原則導入 ◇若手研究者等への研究費支援 ○優れた若手研究者が安定かつ自立した研究環境で活躍できるようにするための制度の創設（→卓越研究員事業） ◇公募型資金改革の継続的な推進 ○直接経費からの人件費支出の柔軟化の検討	◇若手教員の安定的なテニュアポストの拡大と大学の年齢構成の是正 ○競争的経費やその間接経費も組み合わせた安定性ある若手ポスト拡充 ○人事給与制度改革（年俸制、クローバ、テニュアトラック、専門的職員の活用等）の推進 ○卓越研究員制度の創設 ◇大学教員が教育研究業務にエネルギーを投入する時間の確保 ○大学教員と専門的職員等との役割分担の明確化 ◇URA等の専門性を有する人材の配置・育成支援 ○専門的知見を有する大学職員の法令上の位置づけの検討	—	◇産官学を越えた新たな人事・人材育成システムの構築（再掲）	◇安定的ポストのための基盤的経費の充実 ◇大学における人事給与システム改革の後押し ◇若手研究者が活躍できる環境を整えるための国立大学等における戦略的な施設マネジメントの推進 ◇卓越研究員事業の制度改善と規模の拡充 ◇研究組織内での設備・機器の共用化と技術スタッフの一元化による研究支援体制の強化・効率化 ◇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とする仕組みの検討の加速 ◇安定的なポストの拡充のための、外部資金を活用した組織全体でのスケールメリットを活かした資金管理と人事管理の実施 ◇若手研究者の挑戦を促す「科研費若手支援プラン」の実施 ◇研究費の使い勝手の改善のため、使用ルールの合理化・標準化の促進について、各大学に周知 ◇研究プロジェクトで雇用されている研究者が一定の effort の範囲内で自らの研究を実施できるようなプロジェクトの運用改善
研究人材の多様性・流動性の向上	◇科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進 ○各事業主が、採用割合や指導的立場への登用割合などの目標設定と公表等を行う取組の加速 ○産官学の総力を結集した女性研究者の新規採用割合に関連する取組の総合的な推進 ○研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備の実施 ○マネジメント層やPI等への女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む大学等の取組の促進 ○女子中高生やその保護者への科学技術系の進路に関する興味関心や理解を深める取組の推進 ○産学官の連携強化、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般からの理解の獲得の促進 ◇人材、知、資金の流動性を高め、イノベーションが興りやすい環境の整備	◇社会人の学び直しの促進 ○産学協働によるカリキュラム開発・実施 ○柔軟なカリキュラムや学修環境の整備 ○産学共同研究を活用した優秀な社会人の博士号取得促進 ○社会人のニーズを含め現状を検証した上で、必要な取組を検討	◇社会人の学び直しの促進 ○職業実践力育成プログラム（BP）等の活用による社会人対象プログラムの充実 ○学び直しによるキャリアアップや生産性向上に係る好事例の横展開	◇分野、組織、セクター等の壁を越えた研究人材の流動性促進（再掲）	◇優秀な若手研究者等に対する研究と出産・育児・介護等との両立支援
研究人材の国際性の涵養	◇海外に出て世界レベルで研究活動を展開する研究者等に対する支援の強化 ○高いポテンシャルを有する海外研究機関との組織間ネットワーク構築 ○国際共同プロジェクトへの参画 ○海外への研究者派遣、 ○グローバルヤングアカデミーへの参画促進 ○海外派遣研究者及び外国人研究者等のネットワーク構築 ◇帰国後に自立的環境で研究できるようにするための取組 ○海外派遣中の研究者等が応募しやすい公募・採用プロセスの工夫 ○海外経験を積極的に評価する評価方式の導入	◇世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備 ○ダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーの導入 ○優秀な外国人留学生を獲得するための国際的なアドミッション体制の整備 ○英語のみで修了可能なコース等の設置など魅力あるカリキュラムの構築 ○学生・教職員の交流の推進 ○外国人留学生に対する日本企業等への就職支援の充実 ○海外のサテライトキャンパス・オフィスの整備 ○外国人留学生等のレジデントハウスの整備 ○各国の奨学金制度等による外国人留学生の受入れ推進	—	（引き続き検討すべき主な事業） ◇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	◇博士課程学生等が海外の研究者との共同研究などの経験を積む「若手研究者海外挑戦プログラム」の実施 ◇研究者の派遣や受け入れを通じた国際ネットワークの構築・強化 ◇海外の日本人研究者の支援策や帰国する若手研究者の活躍の場の確保の在り方の検討 ◇若手研究者による海外での新たな課題探索を支援する「グローバルチャレンジファンド（仮称）」の創設の検討 ◇若手研究者が自らのアイデアと能力で国際共同研究に取り組む事業の創設
その他	◇大学と産業界等との連携による大学院教育改革の推進 ○博士号取得者の質保証 ○産業界との協働による教育プログラム開発 ○教職員が社会の多様な場で経験を積み機会の充実 ○企業等の研究者・技術者等に対する博士課程教育の充実 ◇世界最高水準の教育力と研究力を備える大学院形成のための制度の創設（→卓越大学院事業） ◇第5期科学技術基本計画中の大学院教育改革の方向性と体系的・集中的な取組を明示した計画の策定（→第3次大学院教育振興施策要綱）	◇体系的な大学院教育の推進 ○学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）、入学受入れの方針（アドミッション・ポリシー）の一体的策定 ◇組織的な教育・研究指導体制の確立 ○組織的な教学マネジメント体制の構築、大学院教育レベルのFDの機会の充実、教員の教育業績・能力の適切な評価と採用基準や処遇への反映、研究室の枠にとらわれない幅広い経験やオープンな知的交流の促進、研究支援体制の整備 ○組織な成績評価と修了認定 ◇研究倫理教育の実施と博士論文の指導・審査体制の改善 ◇大学教員の教育上の能力を体系的に修得するシステムの構築 ◇人文・社会科学分野の大学院教育の変革 ◇医療系分野の大学院教育の医療を取り巻く環境の変化への対応 ◇専門職大学院の質の向上 ◇社会的需要や教員ポスト見込み数を見極めた学術的需要に応じた教育研究組織の再編 ◇「卓越大学院（仮称）」の形成 ○構想の検討、具体化に向けた産学官による検討会の設置 ◇新たな大学院教育振興施策要綱の策定（→第3次大学院教育振興施策要綱）	—	（引き続き検討すべき主な事業） ◇研究支援人材（URA等）などの「職」の多様性を視野に入れた方策 ◇研究人材の流動性促進に向けた、シニア研究者を含む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取組の一層の推進に向けた、シニア研究者を含む研究人材全体を念頭に置いた方策 ◇エビデンスに基づいた政策実施・成果検証のための個々の機関や分野・学生種別などの詳細な状況の把握・分析	◇「卓越大学院プログラム（仮称）」の推進 ◇科学技術・学術審議会と中央教育審議会の連携による「研究人材育成総合プラン」の策定 ◇大学等のシステム改革を促すための総合的な推進策の検討

研究人材の育成・確保に関するこれまでの主な提言等の取組状況について

【科】第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）
【未】未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（平成27年9月中央教育審議会大学分科会）
【理】理工系人材育成に関する産学官行動計画（平成28年8月理工系人材育成に関する産学官円卓会議）
【博】博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて～“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～（平成29年1月科学技術・学術審議会人材委員会）
【基】基礎科学力の強化に向けて―「三つの危機」を乗り越え、科学を文化に―（平成29年4月 基礎科学力の強化に関するタスクフォース）

	これまでの主な提言等	取組状況 ■:予算関係 □:その他	実績・成果	課題・今後の予定等
博士課程への進学状況の改善	◇博士後期課程学生に対する経済的支援の充実【科】【未】【基】	■ 第5期科学技術基本計画の数値目標（博士後期課程在籍者の2割程度が生活費相当程度を受給）の達成を目指し、以下の取組を総合的に推進。	平成27年度時点で、博士後期課程学生の10.4%が生活費相当額の経済的支援を受給。	博士後期課程学生への経済的支援の在り方について大学院部会において検討。
	○TA、RA等としての雇用の拡大と処遇の改善【科】【未】	□ 各大学において、多様な財源を活用し、大学院生をTA、RAとして活用。	平成24年度では、修士課程学生の41%がTAとして雇用され、0.8%がRAとして雇用。博士課程学生の20.6%がTAとして雇用され、18.4%がRAとして雇用。	引き続き各大学において、多様な財源を活用し、大学院学生をTA、RAとして活用。
	○特別研究員事業の充実【科】【未】【基】	■ 優れた若手研究者に対して、自らの研究活動に専念するための研究奨励金を給付する「特別研究員（DC）事業」（平成30年度予算額（案）：103億円）を実施。	昭和60年の事業開始以降、計36,143名の博士課程学生を支援。	「特別研究員事業に関する検討の取りまとめ」（平成29年11月日本学術振興会）等を踏まえた事業の改善充実。
	○授業料減免や奨学金の業績優秀者免除制度の改善充実【未】	国立大学の授業料減免等については、平成30年度予算案において、対前年度17億円増の350億円を計上。減免等対象人数を約6.5万人（4千人増）に拡大した。 ■ 私立大学の授業料減免等については、平成30年度予算案において、対前年度28億円増の130億円を計上、減免等対象人数を7.1万人（1.3万人増）に拡大した。 無利子奨学金の大学院業績優秀者免除制度を拡充するとともに、優れた学生が在籍する大学に重点的に配分することで、博士課程の学生の経済的負担を軽減し、進学を促進。	（平成28年度授業料減免等実績） 国立大学 3.4万人／74億円※延べ人数（文科省調べ） 私立大学 0.05万人／2億円※実人数（文科省推計） （無利子奨学金） 平成28年度の免除者数は8,641人（うち修士課程7,167人、専門職大学院課程442人、博士課程1,032人）。	大学の授業料減免については、引き続き各大学において実施する。 大学院の業績優秀者免除制度については、引き続き日本学生支援機構において実施する。
	◇博士課程学生に対する経済的支援の在り方の検討【基】	□ 中央教育審議会大学分科会大学院部会（第81回）（平成29年5月）において、大学院生の経済的支援の充実など教育費負担の在り方について、検討を開始。	大学院部会において検討中。	大学院部会において引き続き検討。
研究人材のキャリア形成支援と活用促進	◇科学技術イノベーションを担う多様な人材の育成方策について産学官が検討する場を設ける【科】	□ 平成27年5月に「理工系人材育成に関する産学官円卓会議」を設置。	平成28年8月に「理工系人材育成に関する産学官行動計画」をとりまとめ。	計画を着実に実行するとともに、産業界のニーズの実態に係る調査結果の分析及び産業界の将来的なニーズについて議論。
	◇産学官民が参画した教育の展開【科、未、理】	□ 各大学が産学官民が連携した教育を実施。	平成26年度では、大学院における43.4%の専攻・課程が企業、政府機関など学外者からの高度で実践的な教育を受ける機会を提供している。	引き続き各大学が産学官民が連携した教育を実施。
	○産学共同研究を通じた人材育成の推進【未、理】	■ 博士課程教育リーディングプログラムの採択大学において、企業との共同研究を実施。	平成28年度では、博士課程リーディングプログラムにおいて742件（プログラムあたり平均12件）の企業との共同研究を実施。	博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムの採択大学において、企業との共同研究を実施。
	○中長期研究インターンシップの普及【未、理】	■ 博士課程教育リーディングプログラムの採択大学において、国内外企業との共同研究を実施する中長期インターンシップを実施。	平成28年度では、博士課程リーディングプログラムにおける1か月以上の国内インターンシップ派遣学生数は207名、国外インターンシップへの派遣学生数は232名。	博士課程教育リーディングプログラムまたは卓越大学院プログラムの採択大学において、国内外企業との共同研究を実施する中長期インターンシップを実施する。
	○「博士課程教育リーディングプログラム」の促進【理】	■ 平成23年度より、「博士課程教育リーディングプログラム」を実施（平成30年度予算額（案）：71億円）。	平成28年度末時点で、約4,000名の学生がプログラムに在籍し、690名が就職し、うち約4割が企業・官公庁へ就職（博士全体では約2割）。	平成30年度は29大学42プログラムの取組を推進。
	○産業界のニーズを踏まえたカリキュラムの提供【未、理】	□ 各大学が産業界のニーズも踏まえたカリキュラムの構築を実施。 平成29年1月に「大学における工学系教育の在り方に関する検討委員会」を設置。	平成26年度では、7.8%の専攻・課程が企業、政府機関などと協働でカリキュラムを構築。 平成29年6月に「大学における工学系教育の在り方について（中間まとめ）」をとりまとめ。中間まとめを踏まえ、工学系教育改革の実現に向けて講ずべき施策の具体的な制度設計等について検討を行うために、平成29年9月に工学系教育改革制度設計等に関する懇談会を設置。	引き続き各大学が産業界のニーズも踏まえたカリキュラムの構築を実施。 懇談会における検討結果を平成30年3月中にとりまとめるとともに、懇談会の議論を踏まえた制度改正を平成29年度末目途に実施予定。 産学共同で科学技術の社会実装に資する教育のエコシステム拠点を形成し、工学分野における高度専門人材育成に必要な学部・大学院連結プログラムの先導的開発に向けたフュージビリティスタディ（FS）を実施する大学を平成30年度において支援予定。（平成30年度予算額（案）：1億円）
	◇企業等との人的ネットワークを活用した全学的な支援体制の構築【未】	□ 大学院生のキャリアパス多様化のため、各大学がインターンシップを含む全学的な支援を実施。	平成26年度では、産学会、官界、NPO、国際機関など、教育研究機関以外へのキャリアパス具体化のための学生・教員に対する情報提供の機会や、インターンシップへの仲介等の支援を大学として組織的に行っている修士課程、博士課程は4～5割程度。	大学院生のキャリアパス多様化のため、引き続き各大学がインターンシップを含む全学的な支援を実施。
	◇産業界のニーズの実態に係る調査に基づく人材需給のマッチング【理】	□ 大学・高専関係団体等の協力の下、平成29年12月に「産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体」を設置。	大学協議体の在り方や平成30年3月実施予定の「産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体と産業界の意見交換」に向けて、検討を開始。	平成30年3月中に「産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体と産業界の意見交換」を実施予定。
	◇成長分野を支える数理・情報技術分野等に係る人材育成の取組の強化【理】	■ 産学連携による実践的な教育ネットワークを形成し、人材不足が深刻化しているサイバーセキュリティ人材やデータサイエンティスト、科学技術を実装できる人材といった、大学等における産業界のニーズに応じた人材を育成する取組を支援。（「Society5.0に対応した高度技術人材育成事業」（平成30年度予算額（案）：12億円）	平成24年度の事業開始以来、情報分野において大学と産業界による全国的なネットワークを形成し、実際の課題に基づく課題解決型学習等の実践的教育を推進（大学院修士課程の学生を主な対象とした事業における修了学生数：1,962名（平成24年度～平成28年度））。平成28年度からは学士課程の学生、平成29年度からは社会で活躍するIT技術者などを対象として事業を実施。	平成30年度からは、新たに、データサイエンティスト、科学技術を実装できる人材を育成するための取組を実施し、大学等における産業界のニーズに応じた人材を育成する取組を引き続き推進。
	◇公的機関や高等学校へのキャリアパスの充実【未】	□ 各大学が、教職を目指す大学院生向けに実践的な指導力を身に付けることができる機会を提供。	平成27年度では、大学院生を対象としたブレFDの実施率は3.9%。	引き続き各大学が、教職を目指す大学院生向けに実践的な指導力を身に付けることができる機会を提供。
	◇大学院修了者の活躍状況の可視化と評価【未、基】	□ 博士後期課程修了者のキャリアパスを可視化するため、追跡調査を実施。	平成30年2月に「博士人材追跡調査第2次報告書」を公表。	定期的に、博士後期課程修了者の追跡調査・分析を行い、データを充実させてキャリアパスを可視化。
	◇「博士人材データベース」の整備・運用【科、基】	□ 「博士人材データベース（JGRAD）」を整備・充実・運用し、キャリアパスの状況に関する情報提供を行う。	平成29年度の事業開始以来、約1万2000人が登録済（平成29年12月現在）。	引き続き「博士人材データベース（JGRAD）」を充実・運用し、キャリアパスの状況について情報提供。
	◇「JREC-IN Portal」における企業等の求人情報（キャリアパスを含む）の充実【博】	■ 研究者等の活躍の場の拡大を促進するため、キャリア開発に資する情報提供等を行うJREC-IN Portalを整備・運用（「研究人材キャリア情報活用支援事業」（平成30年度予算額（案）：1億円））。	平成28年度において、年間1万6千件以上の求人情報を掲載し、月間アクセス数は約140万件。	民間企業等の産業界における求人情報の充実。
	○次代の博士人材（修士・学部学生等）の専攻分野と近接・融合する領域の研究への挑戦の促進【博】	□ 各大学が、大学院生の専攻分野以外の分野を融合させた教育研究を実施。	平成26年度では、大学院における3.1%の専攻・課程が研究室のローテーションを実施し、8.4%の専攻・課程が複数専攻制を実施。	引き続き各大学が、大学院生の専攻分野以外の分野を融合させた教育研究を実施。
	◇博士後期課程修了者に産業界からの研究資金の獲得や産業界でのキャリアパスを拓く機会を作る取組の支援【基】	■ 「卓越研究員事業」（平成30年度予算額（案）：17億円）等を通じ、博士人材の産業界におけるキャリアパス構築を支援。	平成28年度の事業開始以来、8名の卓越研究員が産業界のポストに決定。	提示ポスト数や申請者数の増加を図るための卓越研究員事業の運用改善等による、博士人材の産業界におけるキャリアパス構築の更なる推進。

【科】第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）
【未】未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（平成27年9月中央教育審議会大学分科会）
【理】理工系人材育成に関する産学官行動計画（平成28年8月理工系人材育成に関する産学官円卓会議）
【博】博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて～“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～（平成29年1月科学技術・学術審議会人材委員会）
【基】基礎科学力の強化に向けて―「三つの危機」を乗り越え、科学を文化に―（平成29年4月 基礎科学力の強化に関するタスクフォース）

	これまでの主な提言等	取組状況 ■:予算関係 □:その他	実績・成果	課題・今後の予定等
若手研究人材の 研究・雇用環境の改善・充実	◇若手研究者が挑戦できる任期を付さないポストの拡充【科、未、基】	■ 優秀な若手研究者が安定かつ自立したポストに就いて研究できる環境を実現するため、「卓越研究員事業」（平成30年度予算額（案）：17億円）を実施。	平成28年度の事業開始以来、157名を卓越研究員に決定し、206名の若手研究者に安定かつ自立的な研究環境を創出（H29年11月末時点）。	提示ポスト数や申請者数の増加を図るための運用改善を行いながら、卓越研究員事業を引き続き推進。
	◇大学の人事給与マネジメント改革の推進【科、未、基】	□ 教員業績評価制度の適正化や年俸制・クロスアポイントメント制度の活用などの国立大学における人事給与マネジメント改革を推進。	平成26年から平成29年の間に、年俸制適用教員数は倍以上に増加（6,169名→13,952名）、クロスアポイントメント制度適用教員数は10倍以上に増加（29名→338名）。	今後進捗予定の業績評価、人事給与改革に関する指針等を通じた人事給与マネジメント改革の更なる推進。
	◇若手研究者等への研究費支援（科研費若手支援プラン等）【科、基】	■ 研究者のキャリア形成に応じた支援を強化しつつ、オープンな場での切磋琢磨を促す「科研費若手支援プラン」（「科学研究費助成事業」（平成30年度予算額（案）：2.286億円）の内数）を推進。	平成28年12月、科学技術・学術審議会学術分科会研究費部会にて「科研費による挑戦的な研究に対する支援強化について」を取りまとめ、学術の体系の変革を志向した研究を支援する種目「挑戦的研究」の新設、若手研究者の挑戦を促進するための「科研費若手支援プラン」の策定等について提言がなされた。これを受けて平成29年度から「挑戦的研究」の助成を開始。	中核的研究種目の充実を通した「科研費若手支援プラン」の着実な実行により、若手研究者の基盤形成を幅広く支援する「若手研究」や、国際競争下で研究の高度化に欠かせないより規模が大きな「基盤研究(B)」を充実する。
	◇卓越研究員事業の充実【科、未、理、博、基】	■ 優秀な若手研究者が安定かつ自立したポストに就いて研究できる環境を実現するため、「卓越研究員事業」（平成30年度予算額（案）：17億円）を実施。	平成28年度の事業開始以来、157名を卓越研究員に決定し、206名の若手研究者に安定かつ自立的な研究環境を創出。（H29年11月末時点）	提示ポスト数や申請者数の増加を図るための運用改善を行いながら、卓越研究員事業を引き続き推進。
	◇研究者の研究時間の確保【未、基】	■ 研究者の研究時間を確保するため、以下の取組を総合的に推進。	研究者の研究時間を確保するため、以下の取組を総合的に推進しているところ。	研究時間の確保を含め、研究力向上に向けた方策について、ヒアリング等を実施しながら検討。
	○大学教員と専門的職員等との役割分担の明確化【未】	□ 大学設置基準を改正し、各大学が、教員と事務職員等との適切な役割分担の下で、教職間の連携体制を確保し、教職の協働によりその職務が行われるよう留意するものとする旨規定。	各大学において必要な取組を実施。	引き続き各大学が、教員と事務職員等との関係に係る各大学の実情を踏まえつつ、教職協働を促進するための取組を実施。
	○URA等の専門性を有する人材の配置・育成支援【未】	■ 質的充実に資するための調査研究を実施（平成30年度予算額（案）：0.2億円）。	有識者による検討会においてURA活動の可視化や質的充実に向けて検討中。	関係団体の検討も踏まえつつ、URAの認証に関する検討を進める。
	○研究費の使い勝手の改善【基】	□ 研究費の使い勝手の改善のため、使用ルールの合理化・標準化、researchmap等を活用した申請・審査システムの改善、文科省の御意見窓口における対応・回答等を実施。	研究費の使用ルールに係る事務連絡の発出、科研費ハンドブックの改訂等を実施。	科研費の基金化等、更なる使い勝手の改善を検討。
	○研究施設・設備・機器の共用の推進【基】	■ 「先端研究基盤共用促進事業」（平成30年度予算額（案）：16億円）を通じて、産学官が共用可能な研究施設・設備間のネットワーク構築や研究組織内での研究設備・機器の共用化を推進。	6つの共用プラットフォームと47の研究組織内共用システムについて支援を実施。	平成32年度末までに100研究組織へ組織内共用システムの導入を目指し、水平展開を推進。
	◇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【科、博、基】	□ 大型の研究プロジェクトを主宰する研究代表者については、一定条件の下、人件費の一部について、競争的研究費の直接経費から支出可能とすることを検討。	意向調査や意見交換等の取組を行いつつ検討を進めているところ。	大学改革の進捗を踏まえ、引き続き制度的検討を進める。
	◇若手研究者が活躍できる環境を整えるための国立大学等における全学的なスペース管理・配分等の戦略的な施設マネジメントの推進【基】	□ 施設マネジメントの先進的な取組事例等をまとめたリーフレット等の配布、各説明会での説明等により、施設マネジメントの重要性を周知。また、国立大学法人等施設整備事業選定時の評価において、施設マネジメントに係る国立大学等の取組を評価。	全学的な戦略に基づく活動を可能とするスペースを国立大学法人等全体で計45.8万㎡保有（H29年3月末時点）。	引き続き、国立大学等の全学的な施設マネジメントを推進。
	◇研究プロジェクトで雇用されている研究者が一定のエフォートの範囲内で自らの研究を実施できるようなプロジェクトの運用改善【基】	□ 取組の方向性について検討中。	中長期的な課題として検討・対応予定。	中長期的な課題として検討・対応予定。
研究人材の多様性・流動性の 向上	◇科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進【科、基】	研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上等を推進する大学等を支援（「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」（平成30年度予算額（案）：10億円））。 ■ 優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給し、支援（「特別研究員（RPD）事業」（平成30年度予算額（案）：9億円））。	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」において、平成27～29年度に33件を支援。 「特別研究員（RPD）事業」において、平成18年度の事業開始以来、計599名の出産・育児からの復帰を支援。	大学等における、女性研究者の活躍促進を含めた研究人材のキャリアパス構築に係る取組の総合的な実施による全学的なキャリアマネジメントの促進。 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進。 女性研究者支援の取り組み機関の全国ネットワークの構築。
	○研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備の実施【科】			
	○新規採用割合の増加や、マネジメント層やPI等への女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む大学等の取組の促進【科、基】			
	◇社会人の学び直しの促進【未、理】	□ 中教審や人生100年時代構想会議等において、リカレント教育の充実について検討。	平成29年12月に中教審大学分科会将来構想部会において「今後の高等教育の将来像の提示に向けた論点整理」を取りまとめ。	左記「論点整理」や人生100年時代構想会議等の議論も踏まえ、引き続き、我が国のリカレント教育の充実に取り組む。
	○産学協働によるカリキュラム開発・実施【未】	□ 各大学が、産学協働によるカリキュラムを構築。	平成26年度では、7.8%の専攻・課程が企業、政府機関などと協働でカリキュラムを構築。	引き続き各大学が、産学協働によるカリキュラムを構築。
	○柔軟なカリキュラムや学修環境の整備【未】	□ 各大学が柔軟なカリキュラムや学修環境を整備。	平成28年度では、修士課程において、306大学が昼夜開講を実施し、16大学が夜間部を実施し、24の私立大学が通信教育を実施。また、博士課程において、224大学が昼夜開講を実施し、8大学が夜間部を実施し、10の私立大学が通信教育を実施。	引き続き各大学が、柔軟なカリキュラムや学修環境を整備。
	○産学共同研究を活用した優秀な社会人の博士号取得促進【未】	□ 中央教育審議会大学分科会大学院部会（第81回）（平成29年5月）において、大学院におけるリカレント教育の在り方について、検討を開始。	大学院部会において検討中。	大学院部会において引き続き検討。
	○社会人のニーズを含め現状を検証した上で、必要な取組を検討【未】	□ 中央教育審議会大学分科会大学院部会（第81回）（平成29年5月）において、大学院におけるリカレント教育の在り方について、検討を開始。	大学院部会において検討中。	大学院部会において引き続き検討。
	○職業実践力育成プログラム（BP）等の活用による社会人対象プログラムの充実【理】	平成27年に、大学等の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を目的として、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・専門的な課程を「職業実践力育成プログラム」（BP: Brush up Program for professional）として文部科学大臣が認定して奨励する仕組みを創設し、平成29年4月現在で、180課程を認定。 □	平成29年度においても同様に公募を実施し、有識者による審査の上、42課程を新たに認定（平成30年4月以降の累計認定課程数：222課程）。	平成27年度認定課程について、本年夏頃を目途に実施状況の確認を行うとともに、それらを踏まえ、引き続き「職業実践力育成プログラム」の更なる充実に取り組む。
	○学び直しによるキャリアアップや生産性向上に係る好事例の横展開【理】	中教審や人生100年時代構想会議等において、リカレント教育の充実について検討（大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報へ効果的にアクセスすることができるような仕組みの構築やプログラム受講による効果について発信する方策も含む）。 □	平成29年12月に中教審大学分科会将来構想部会において「今後の高等教育の将来像の提示に向けた論点整理」を取りまとめた。	左記「論点整理」や人生100年時代構想会議等の議論も踏まえ、引き続き、我が国のリカレント教育の充実に取り組む。

【科】第5期科学技術基本計画（平成28年1月閣議決定）
【未】未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（平成27年9月中央教育審議会大学分科会）
【理】理工系人材育成に関する産学官行動計画（平成28年8月理工系人材育成に関する産学官円卓会議）
【博】博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて～“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～（平成29年1月科学技術・学術審議会人材委員会）
【基】基礎科学力の強化に向けて―「三つの危機」を乗り越え、科学を文化に―（平成29年4月 基礎科学力の強化に関するタスクフォース）

	これまでの主な提言等	取組状況 ■：予算関係 □：その他	実績・成果	課題・今後の予定等
研究人材の国際性の涵養	◇海外に出て世界レベルで研究活動を展開する研究者等に対する支援の強化【科、基】	■ 平成29年度から、博士課程学生等が海外の研究者との共同研究などの経験を積む「若手研究者海外挑戦プログラム」の実施。	採用人数が増加（H29:140人⇒H30 :160人（見込み））。	若手海外挑戦プログラムを引き続き推進。
	◇帰国後に自立的環境で研究できるようにするための取組【科、基】	□ 検討中。	検討中。	検討中。
	◇世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備【未、基】	■ 平成26年度から、我が国の高等教育の国際通用性と国際競争力の向上を図るため、「スーパーグローバル大学創成支援事業」（平成30年度予算額（案）：40億円）を実施し、海外の卓越した大学との連携や大学改革によって徹底した国際化を進める大学（37大学を採択）を支援。 ファンディング機関の国際化の観点から、海外の研究ファンディング機関とのリードエージェンシーモデルを導入し、国際共同研究を更に促進。等	外国語のみで卒業できるコースが221コース増加（H25.5.1:652コース⇒H29.5.1:873コース）。 各国との調整がと整い次第、順次開始予定。	事業の着実な実施。
その他	◇大学と産業界等との連携等による大学院教育改革の推進【科、未、基】	■ 平成23年度より、「博士課程教育リーディングプログラム」を実施（平成30年度予算額（案）：71億円）。平成30年度より、「卓越大学院プログラム」（平成30年度予算額（案）：56億円）を開始予定。	「博士課程教育リーディングプログラム」は平成28年度末時点で、約4,000名の学生がプログラムに在籍し、690名が就職し、うち約4割が企業・官公庁へ就職（博士全体では約2割）。 「卓越大学院プログラム」は平成30年度より開始予定。	「博士課程教育リーディングプログラム」は、平成30年度は29大学42プログラムの取組を推進。「卓越大学院プログラム」は事業を着実に実施。
	◇世界最高水準の教育力と研究力を備える大学院形成のための制度の創設【科、未、基】	■ 平成30年度より、「卓越大学院プログラム」（平成30年度予算額（案）：56億円）を開始予定。	平成30年度より開始予定。	事業を着実に実施。
	◇新たな大学院教育振興施策要綱の策定【科、未】	□ 大学院部会における検討を踏まえ、平成28年3月に「第3次大学院教育振興施策要綱」（文部科学大臣決定）を策定。	策定した「第3次大学院教育振興施策要綱」について、平成29年5月の大学院部会で進捗状況をフォローアップ。	「第3次大学院教育振興施策要綱」に基づく取組の推進。
	◇科学技術・学術審議会と中央教育審議会の連携による「研究人材育成総合プラン（仮称）」の策定【基】	□ 平成30年3月に科学技術・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を設置し、議論を開始。	合同部会において検討を開始したところ。	平成30年6月末目途の論点整理に向け、合同部会において検討。
	◇大学等のシステム改革を促すための総合的な推進策の検討【基】			合同部会の議論を踏まえ、平成31年度概算要求に反映。

研究人材の育成・確保を巡る主な論点（案）

※ ○印の事項は特に合同部会で議論することを想定

1. 研究人材の育成・確保の意義の再確認について

- 第4次産業革命やグローバル化の進展、少子高齢化・人口減少の進行など、研究人材を取り巻く環境が大きく変化する中で、研究人材の育成・確保の意義を再確認する必要があるのではないか。

2. 研究人材の育成・確保の現状・課題への対応について

<研究人材を巡る国際的動向>

- 以下のような研究人材を巡る国際的動向は、我が国の国際競争力や研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 米国や中国が博士号取得者数を急激に増やす中、我が国は2001年以降、同水準で推移している状況
- ◇ 研究者の国際移動において我が国が研究ネットワークの中核から外れている状況
- ◇ 人口100万人当たりの博士号取得者数や企業研究者に占める博士号取得者の割合が諸外国に比べて少ない状況

<博士課程への進学状況>

- 以下のような博士課程への進学状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 博士課程への進学率及び進学者数の減少が続いている状況
- ◇ 今後、若年人口のさらなる減少が見込まれる状況

<研究人材のキャリア形成状況>

- 以下のような研究人材のキャリア形成状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 修士課程から博士課程へ進学した修了者の就職率は約6割である状況
- ◇ 博士課程への社会人入学者数も増加傾向にあり、社会人学生の修了者の就業率は約8割と高い状況
- ◇ ポストドクターであり続ける者が一定程度存在している状況

<若手研究人材の研究・雇用環境の状況>

- 以下のような若手研究人材の研究・雇用環境の状況は、我が国の研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 大学の本務教員が増えている中で、本務教員に占める40歳未満の若手教員の割合が低下し続けており、任期なし教員ポストのシニア化と、若手教員の任期付きポストの増加が進んでいる状況
- ◇ 一部の分野で大学教員の全職務時間における研究時間割合が減少傾向にある状況

<研究人材の多様性・流動性の状況>

- 以下のような研究人材の多様性・流動性の状況は、我が国の国際競争力や研究人材の育成・確保等にいかなる影響を及ぼすことが考えられるか。また、第4次産業革命の進展や人口減少の進行等を踏まえ、どのような対応が求められるか。

- ◇ 博士課程への社会人入学者数が増加傾向にある状況
- ◇ 大学における女性教員の採用割合は上昇してきているが、上位職の女性教員の割合は依然として低い状況
- ◇ 大学院在学者に占める外国人学生の割合が増加傾向にある状況
- ◇ 我が国から海外への派遣研究者数については、短期派遣は増加傾向にあるが、中長期派遣はピーク時の7割程度に減少している状況

合同部会の当面の審議スケジュール（案）

3月16日（金） 第1回合同部会

- 議事運営等について
- 研究人材の育成・確保の現状と課題について（自由討議）

3月30日（金） 第2回合同部会

- 研究人材の育成・確保に向けた取組について（各委員より発表・討議）

4月26日（木） 第3回合同部会

- 有識者ヒアリング

5月15日（火） 第4回合同部会

- 有識者ヒアリング

5月31日（木） 第5回合同部会

- 論点整理（素案）の審議

※人材委員会及び大学院部会に合同部会の審議状況を報告・議論

6月28日（木） 第6回合同部会

- 論点整理の取りまとめ