

### 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
  - ✓ 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  
ちに、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要事項を提示。

#### ○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なり、研究機関と申請者との間に分野の偏りがあり
- ・ マンナ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な**専門のマンナ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要事項

- 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。**