資料4

科学技術・学術政策局人材政策課
説明資料

令和２年度１月２１日（火）
第10期科学技術・学術審議会
学術分科会研究費部会（第7回）

文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

１．研究人材の育成・確保をめぐる状況

２．主な若手研究者育成関連事業
（令和2年度予算案）

３．人材委員会の審議状況等について

１.研究人材の育成・確保をめぐる状況

若手研究者の活躍促進の重要性

○ ポストドクター等の若手研究者が、先端研究の現場を支えている

→ポストドクターは、被引用件数が高い論文の筆頭著者（研究の実質的な担い手）となる割合が高い。また、進展の速い研究テーマほど、ポストドクターの参加割合が高い。

出典：科学技術・学術政策研究所、「科学研究への若手研究者の参加と貢献」（調査資料−103、2013年11月.

○若い時の研究活動が、優れた成果につながっている

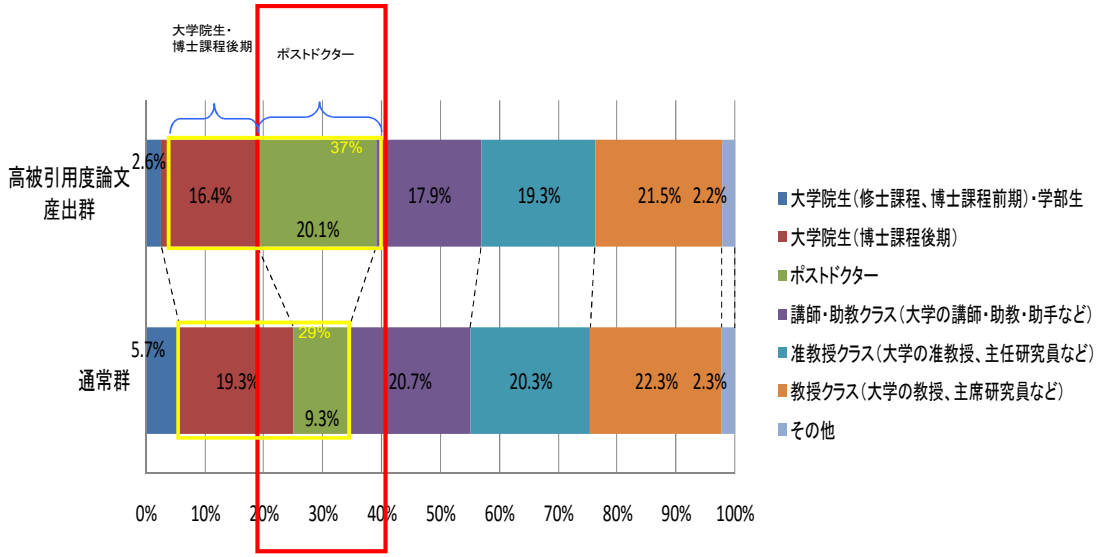
→被引用件数の高い論文を出している研究者が、当該論文を投稿した時点の年齢の平均値は、３９．９歳。ノーベル賞受賞者が業績を上げた年齢の分布も概ね３０歳代後半が中心。

○ポストドクター等の更なる活躍の可能性

→国際化している研究チームほど、ポスドクの参加割合が高い（国際的な活躍促進の可能性）

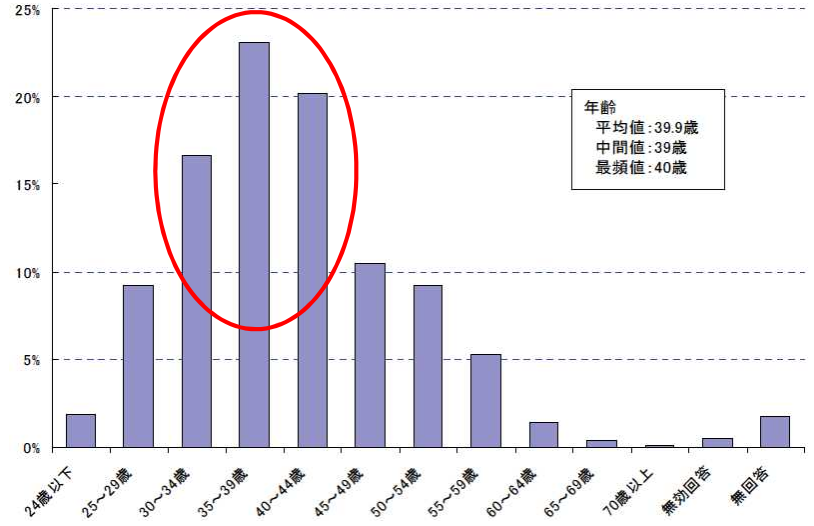
→企業で活躍する博士人材の割合は、国際的にも低い水準（多様な場での活躍の可能性）

＜論文の筆頭著者の比率＞



出典：科学における知識生産プロセスの研究－日本の研究者を対象とした大規模調査からの基礎的発見事実－
平成22年10月　科学技術政策研究所／一橋大学イノベーション研究センター共同研究チーム

＜研究者が被引用件数の高い論文を投稿した時期＞



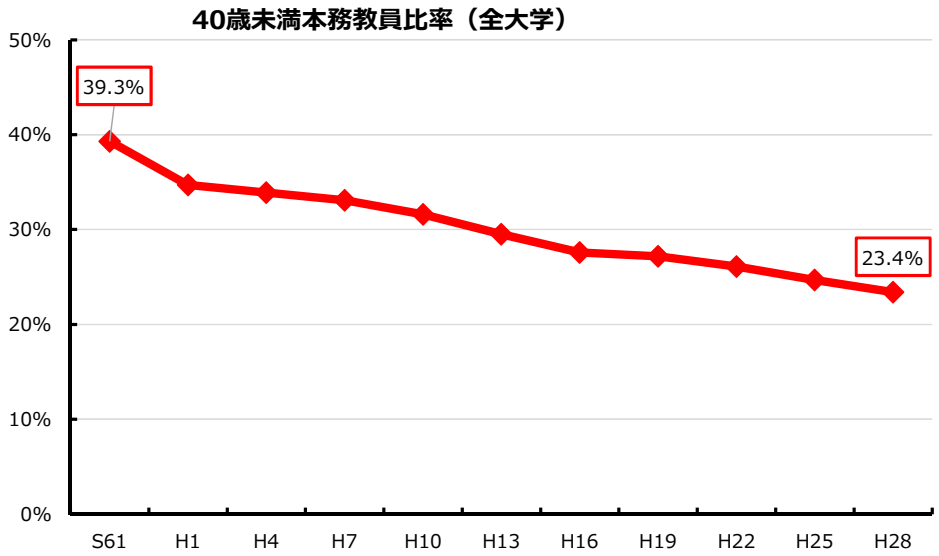
出典：科学技術・学術政策研究所、「優れた成果をあげた研究活動の特性：トップリサーチャーから見た科学技術政策の効果と研究開発水準に関する調査報告書」（調査資料−122、2006年3月）を基に、文部科学省が加工・作成。

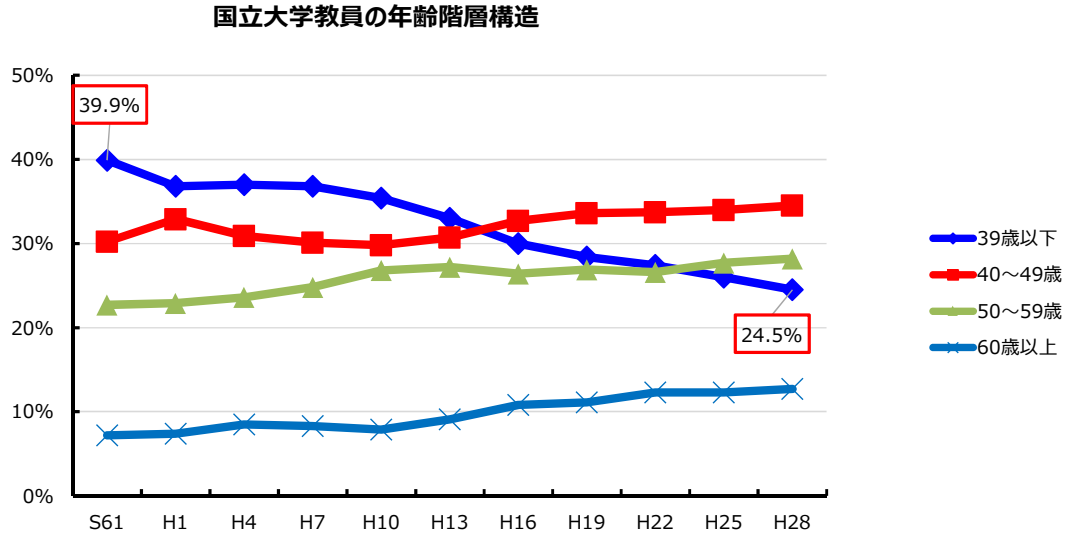
科学技術・学術分野における若手人材の雇用・研究環境①

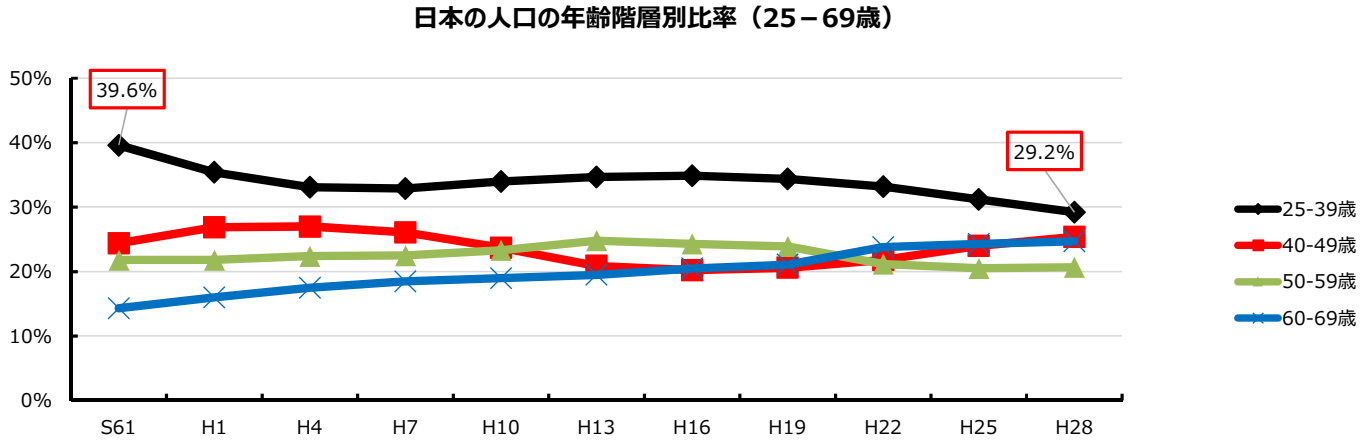
＜大学本務教員に占める若手教員の割合＞

○ 大学本務教員に占める若手教員の割合は低下傾向。

※「第５期科学技術基本計画」(平成28年１月22日閣議決定)において「第５期基本計画期間中に、40歳未満の大学本務教員の数を１割増加させるとともに、将来的に我が国全体の大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が３割以上となることを目指す」とされている。





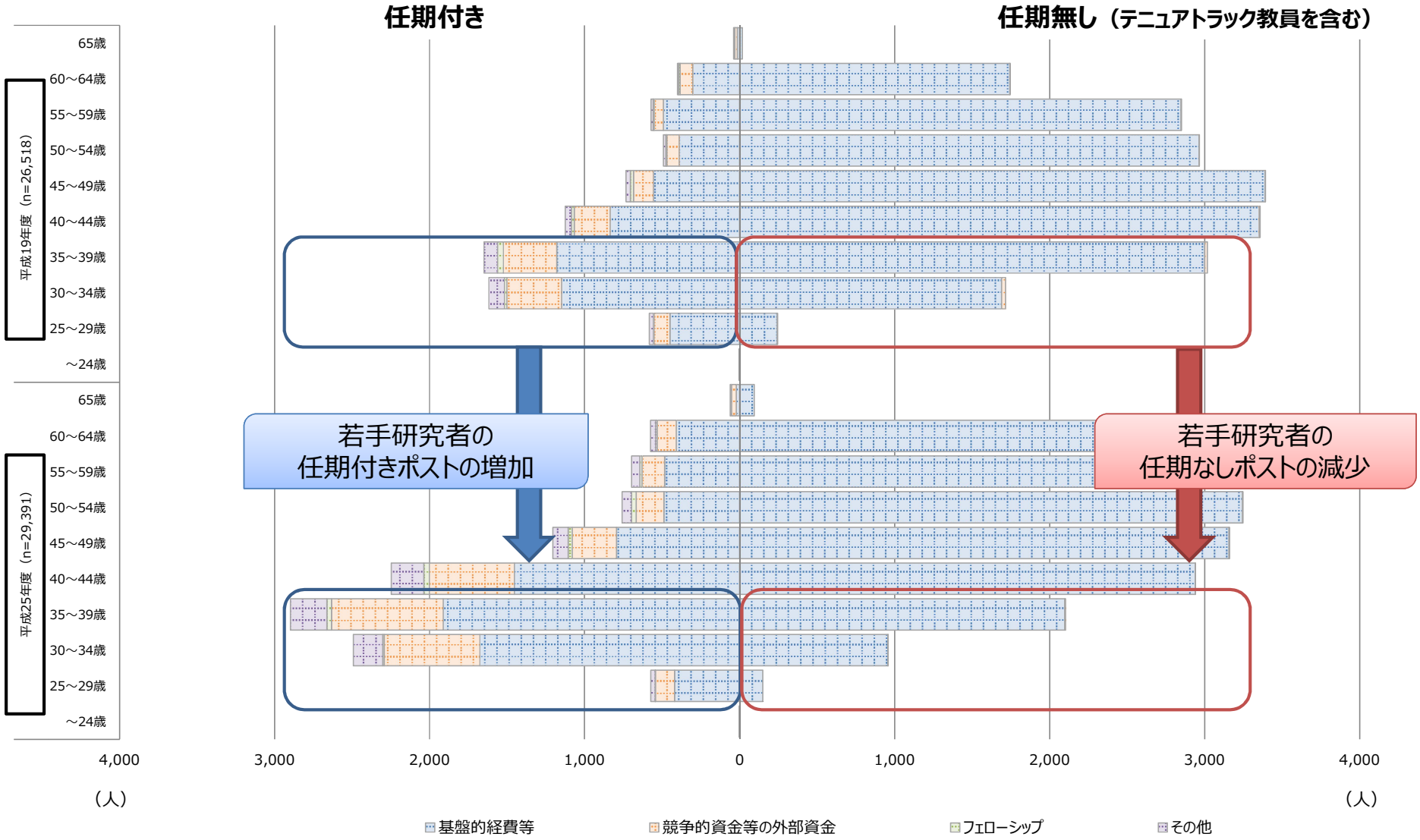


出典：「学校教員統計調査」（文部科学省）及び「人口推計」（総務省）に基づき、科学技術・学術政策研究所並びに文部科学省において集計

科学技術・学術分野における若手人材の雇用・研究環境②

＜大学教員の雇用状況 （研究大学（RU11））＞

○ 研究大学（RU11）においては、任期なし教員ポストのシニア化、若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加が顕著。



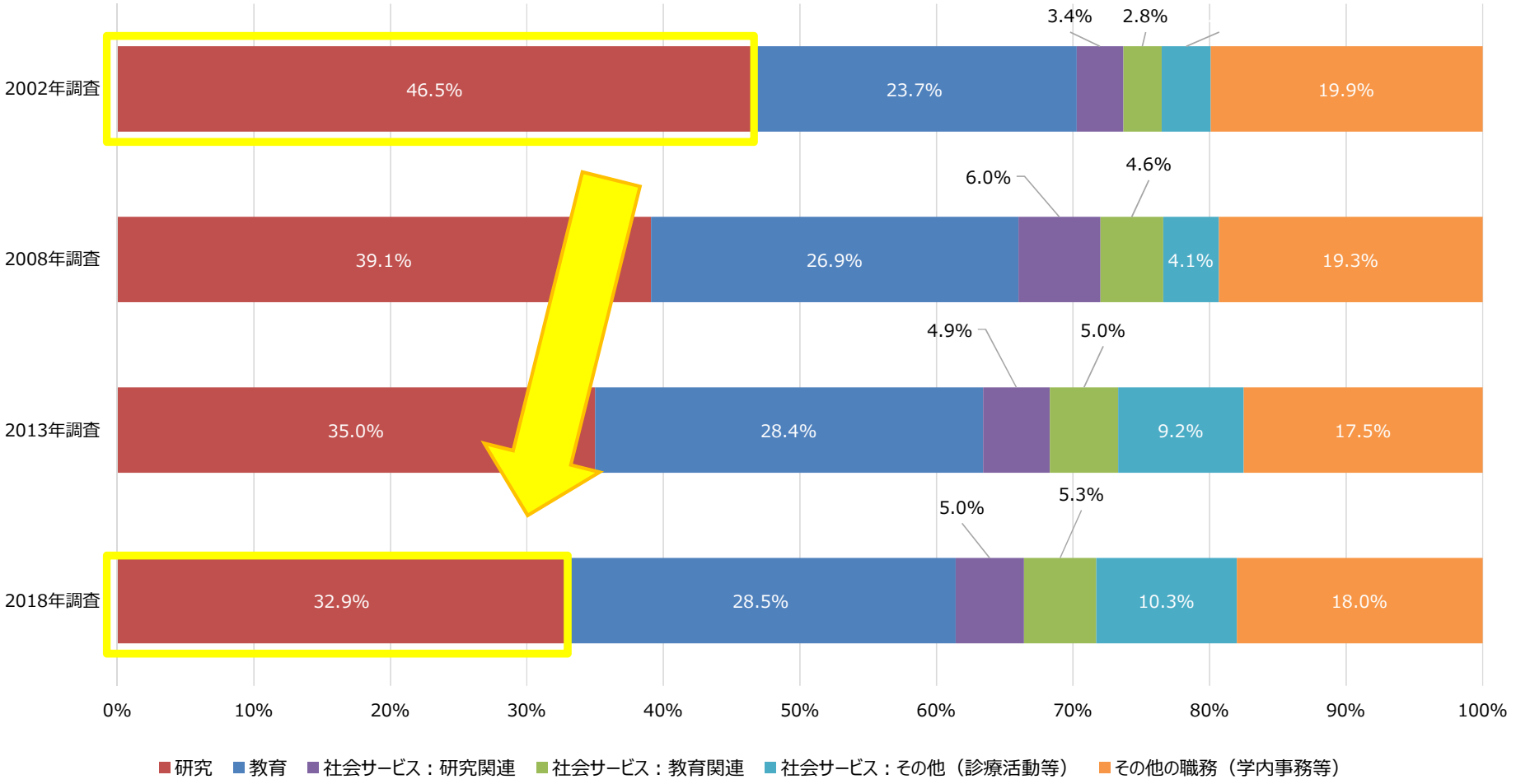
※1 平成25年度のnには不明者4人を含む
※2 学術研究懇談会（RU11）を構成する11大学における大学教員の雇用状況に関する状況を調査したもの

出典：「大学教員の雇用状況に関する調査」（平成27年9月 文部科学省、科学技術・学術政策研究所）

科学技術・学術分野における若手人材の雇用・研究環境③

＜大学等教員の職務活動時間割合＞

○　全職務時間における研究時間の割合（研究エフォート）については減少傾向にある。

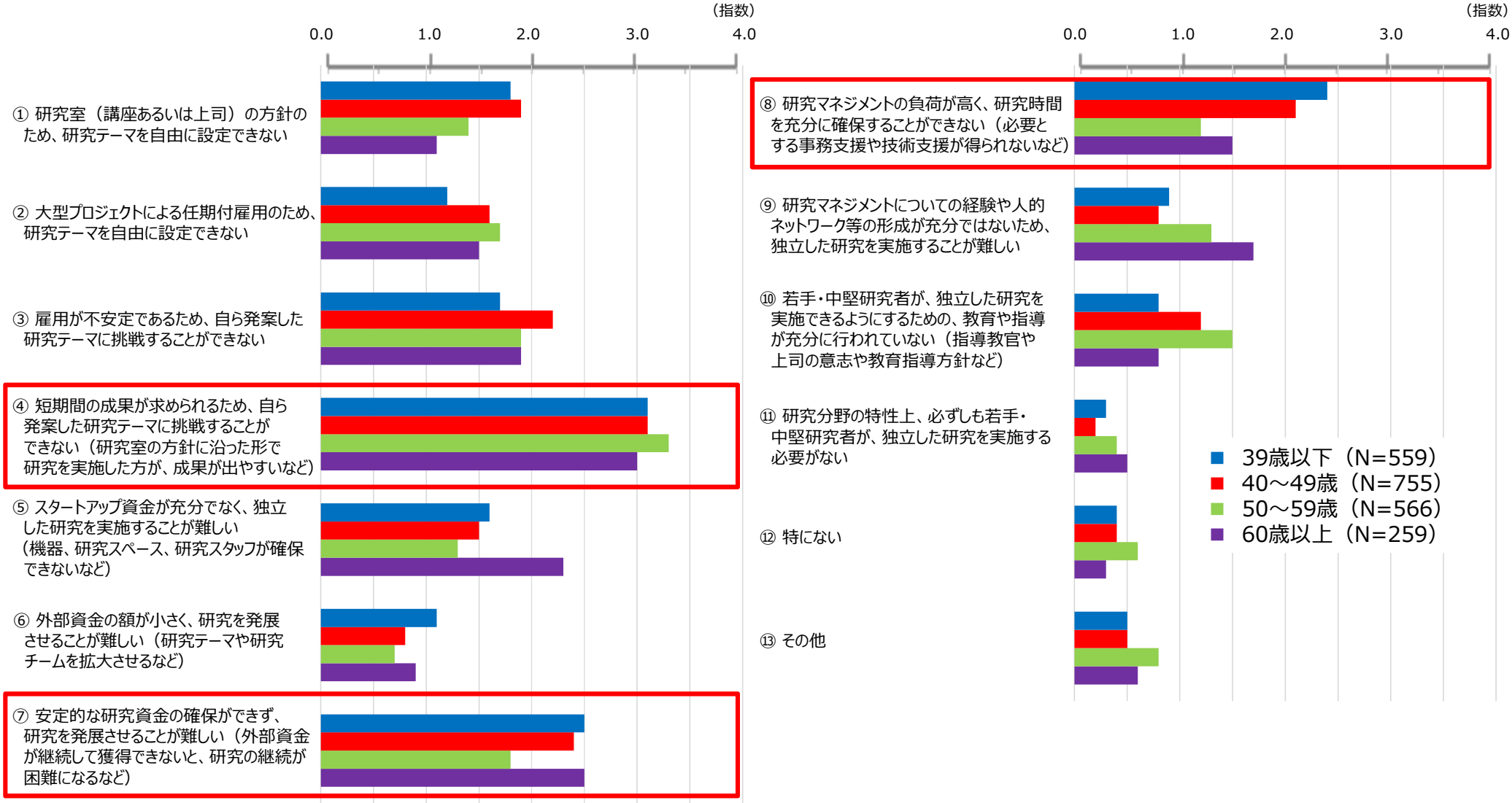


（出所）文部科学省「平成30年度大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」（2019年6月）
（注１）2002年と2008年と2013年の調査では、回答者のサンプリング方法が異なっている。
（注２）研究者個人の研究時間を国全体で足し合わせたフルタイム換算の研究者数で見ると、日本は実数でも人口規模比でも主要先進国並みであり、日本全体としての研究時間が短いわけではない。

科学技術・学術分野における若手人材の雇用・研究環境④

＜若手研究者等が独立した研究を実施する際に障害となる事項＞

○ 若手・中堅研究者が、独立した研究を実施する際に障害となる事項として、短期的に成果が求められること、安定的な資金の確保ができないこと、研究マネジメントの負担などが挙げられている。



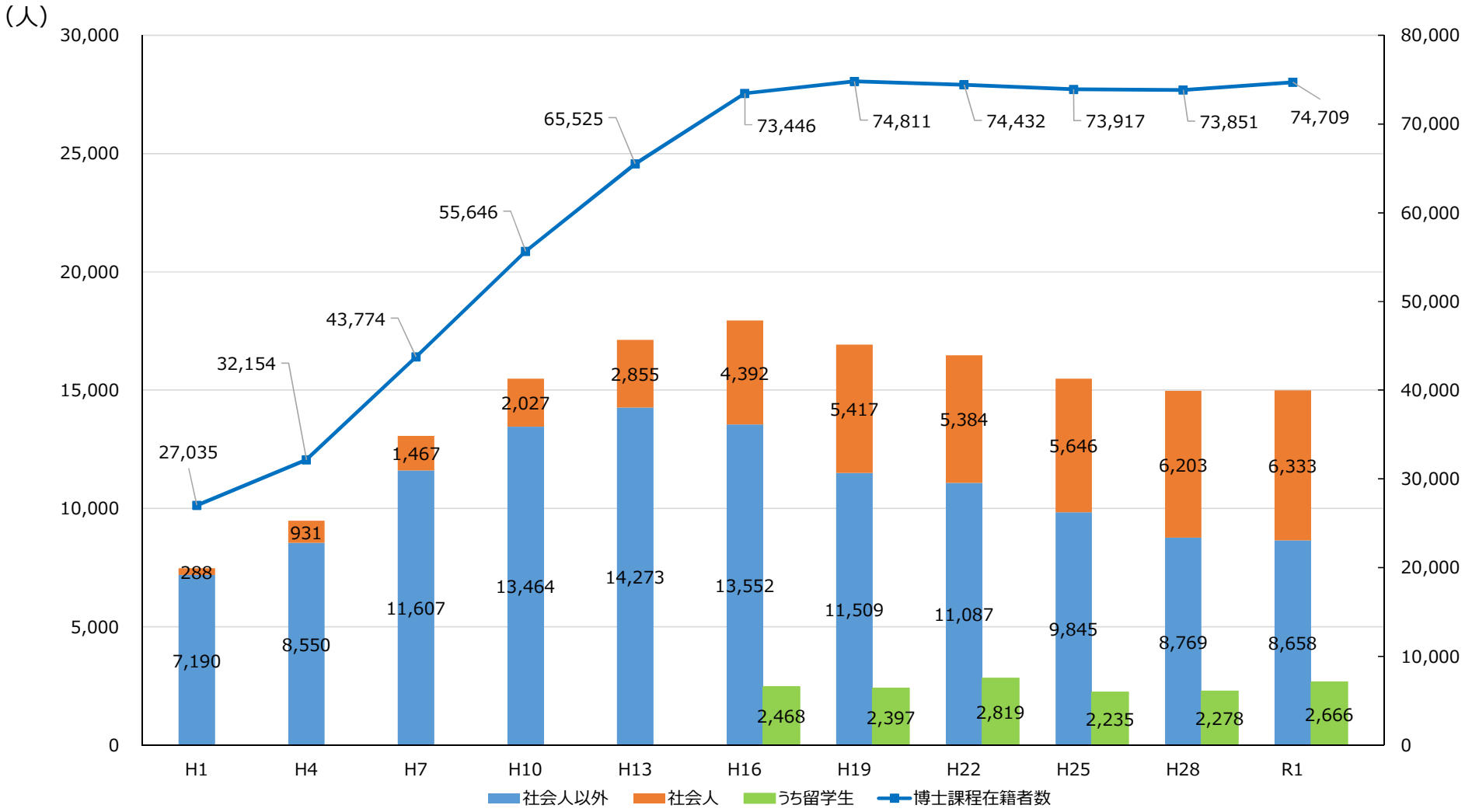
注：①～⑬に選択肢から1位～3位を選ぶ質問。1位は 30/3、2位は 20/3、3位 は10/3で重み付けを行い、障害と考えられる度合い（障害度）をポイント化した。
全回答者が必要性を1位と評価する障害度は10ポイントとなる。

出典：科学技術・学術政策研究所「科学技術の状況に係る総合的意識調査（NISTEP定点調査2013）」（平成26年4月）を基に文部科学省作成

博士課程学生を巡る状況①

＜博士課程入学者（在籍者）数の推移＞

○　博士課程への入学者数は、一般学生の博士課程入学者数減少している一方、社会人及び留学生の入学者は増加している。

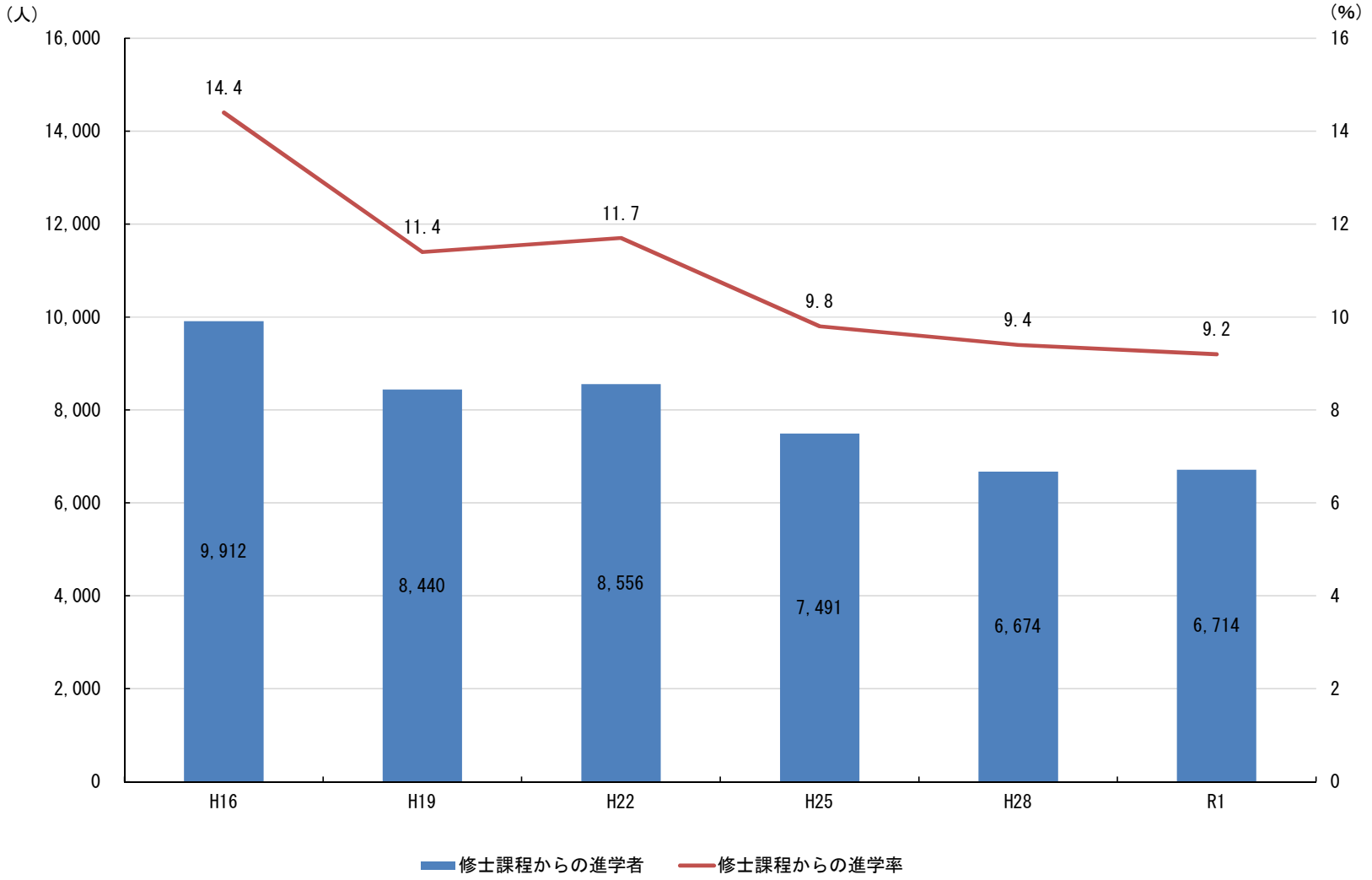


※平成13年度以前については、留学生の内数データを調査していない。
※令和元年度の数値は速報値
出典：文部科学省「学校基本統計」を基に文部科学省作成

博士課程学生を巡る状況②

＜修士課程修了者の進学者数の推移＞

○　博士課程に進学する修士課程修了者は、減少傾向にある。



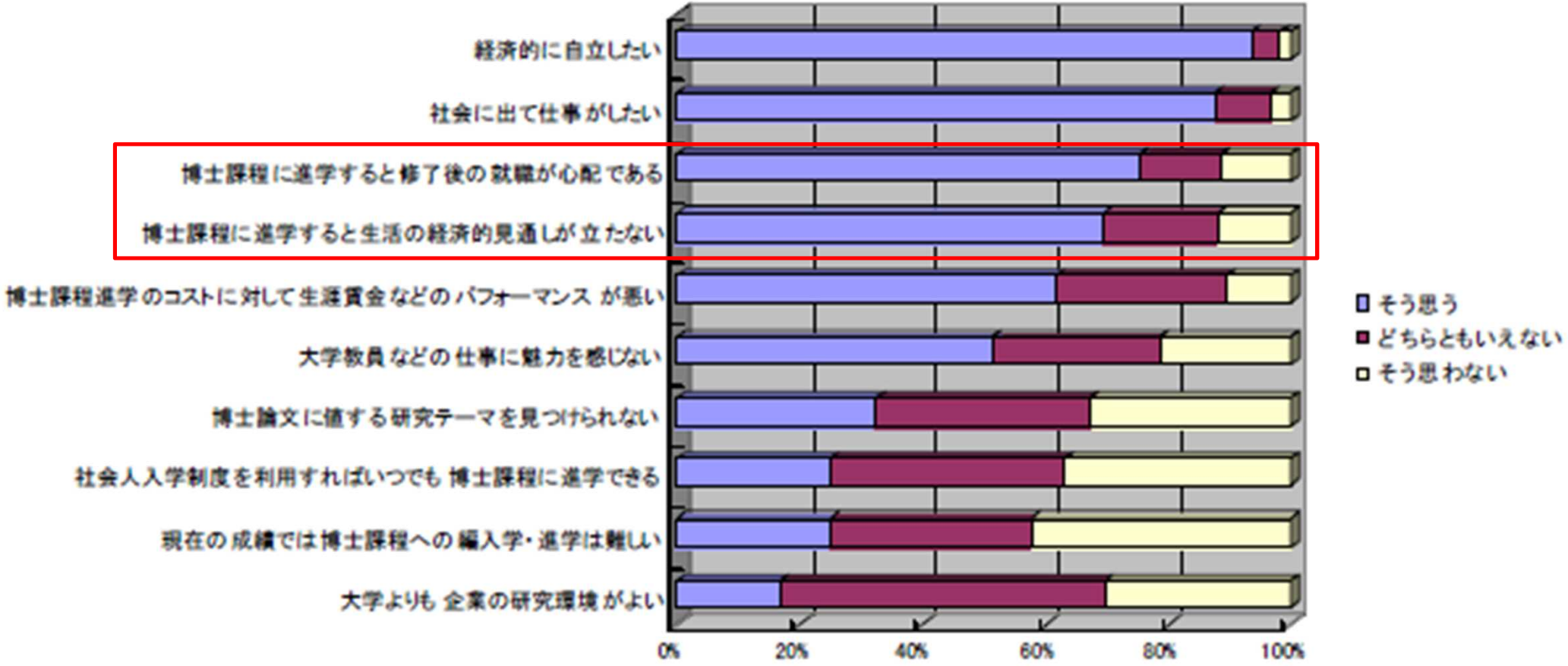
出典：学校基本調査（文部科学省）

博士課程学生を巡る状況③

＜博士課程進学ではなく就職を選んだ理由＞

○　進学ではなく就職を選んだ理由として、博士課程修了後の就職や、生活の経済的見通しが立たないことに対する不安が示されている。

理工系修士学生が、博士課程進学ではなく就職を選んだ理由



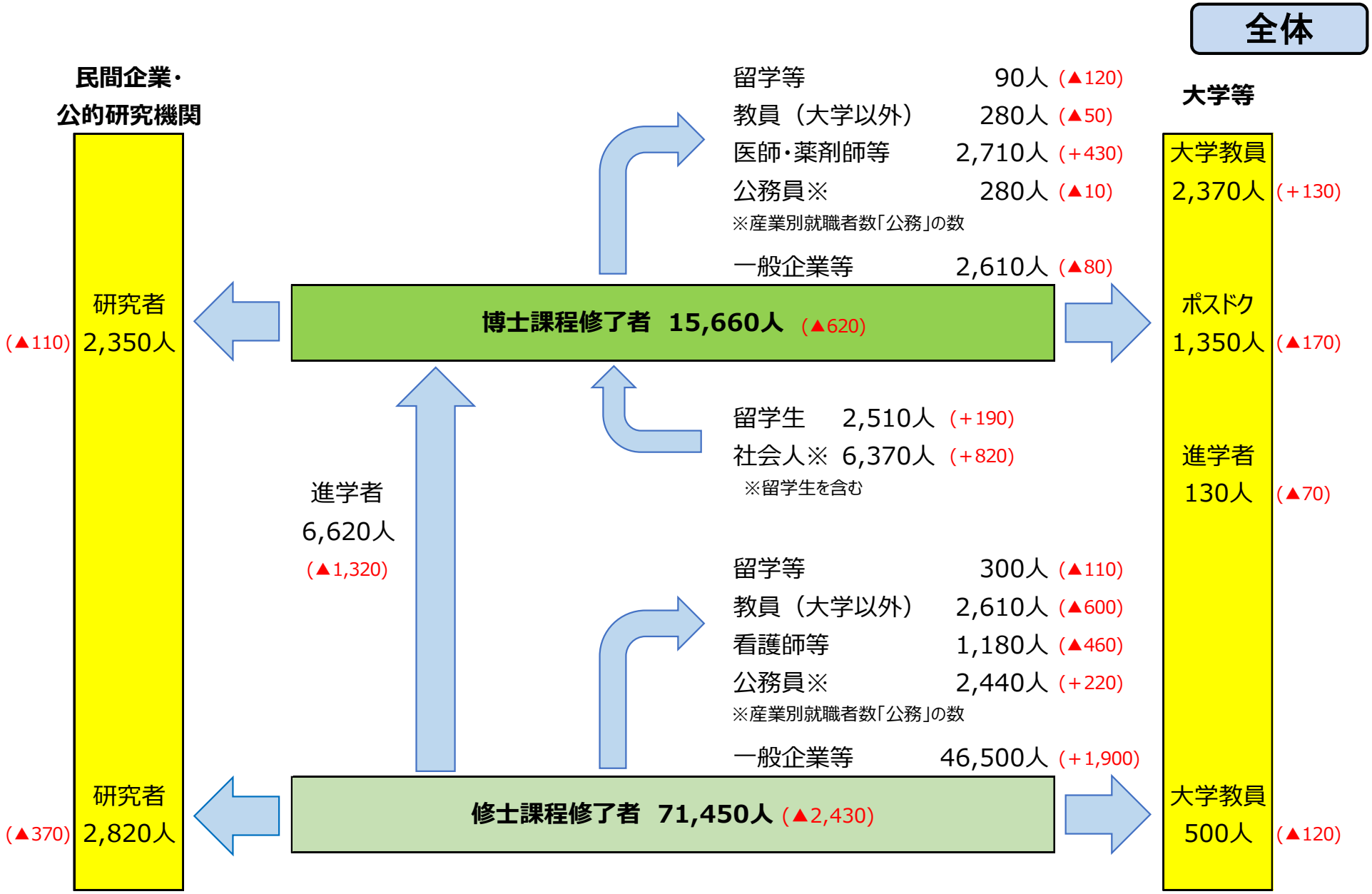
注：理工系の科学研究費補助金採択件数や金額が多く、かつ同分野に多くの大学院生が在籍する 日本国内の 12 大学の修士課程に在籍する2年生以上の学生約2,500名のうち、修士課程修了後の進路として「就職（企業も含む）」と回答した学生約2,152名の回答をまとめたものである。

出典：科学技術政策研究所「日本の理工系修士学生の進路決定に関する意識調査」調査資料-165（平成21年3月）

科学技術・学術分野における人材のキャリア形成状況

＜大学院から研究者へのキャリアパス（平成30年）＞

※赤字括弧内は対平成20年度比の増減を表す。



※平成30年度学校基本統計を基に作成

２．主な若手研究者育成関連事業
（令和2年度予算案）

卓越研究員事業

令和2年度予算額(案)　1,578百万円
（前年度予算額　1,756百万円）

文部科学省

背景・課題

○ 今後，**生産年齢人口の減少**が一層進む中，貴重な高度人材である**若手研究者の活用**を社会全体で無駄なく効率的に図ることが必要であり，**若手研究者と産学官の研究機関とのマッチングを促進**し，科学技術イノベーションの推進と我が国の持続的発展につなげていくことが必要。

○ 特に，**産学官の研究機関が優れた若手研究者に安定かつ自立した研究環境を提供**し，自主的・自立的な研究に専念できるようにしていくことが我が国の研究力の向上を図る上で極めて重要。

事業概要

【事業の目的・目標】

○ 優れた若手研究者が産学官の研究機関において安定かつ自立した研究環境を得て自主的・自立的な研究に専念できるよう，研究者及び研究機関に対する支援を行う。

【事業の概要】

① 卓越研究員の受入れを希望する大学，研究開発法人，企業等からポストを募集し，一覧化して公開

② 若手研究者に対して卓越研究員の公募を行い，厳正な審査を経て文部科学省が若手の卓越した研究者を候補者として選定

③ その後，卓越した研究者とポストを提示した研究機関が交渉を行い，マッチングが成立した候補者について，文部科学省が卓越研究員として決定
その際，**若手研究者と研究機関をつなぐブリッジプロモーターによりマッチングを促進**

④ 卓越研究員を受け入れた研究機関に対し，一定の期間，研究費等を支援

※ 海外のトップクラスの研究機関で活躍し，帰国する研究者について特別枠を設け支援。

【事業スキーム】

✔ 支援対象：国公私立大学，国立研究開発法人，民間企業等

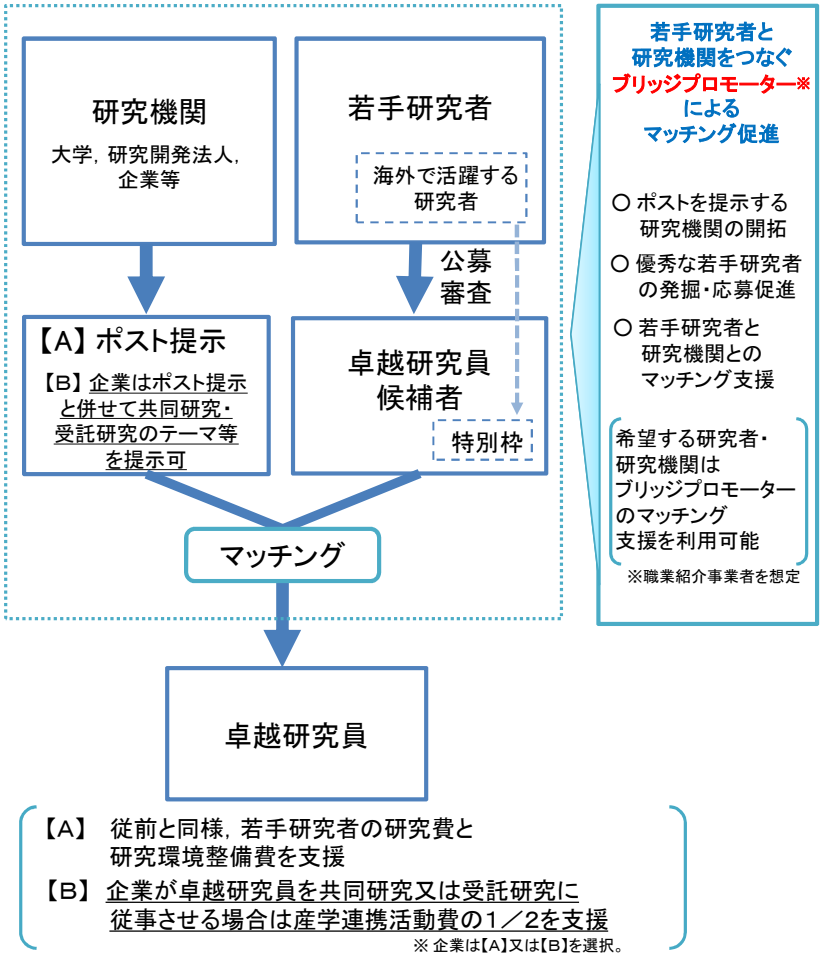
✔ 人　　数：320名程度（うち新規採用 55名程度）

✔ 支援内容：【A】若手研究者の研究費　年間6百万円（上限）／人（2年間）[1]
研究環境整備費　年間2～4百万円（上限）／人（5年間）
※1　人文・社会科学系は，400万円を上限
【B】産学連携活動費　年間最大10百万円（上限）／人　（最長5年間）[2]
※2　クロスアポイント制度や出向制度を活用した共同研究も想定。
補助率1/2とし，企業負担額を上限。共同研究等の開始が2年目の場合、1年目は研究環境整備費のみ措置。

令和2年度の拡充事項

ブリッジプロモーターを2機関に増加。卓越研究員候補者と研究機関に対するマッチング支援を充実させるとともに、新たな提示ポストの開拓等の卓越研究員決定者の拡大に向けた取組を強化。

【事業イメージ】



【A】 従前と同様，若手研究者の研究費と研究環境整備費を支援

【B】 企業が卓越研究員を共同研究又は受託研究に従事させる場合は産学連携活動費の1／2を支援

※ 企業は【A】又は【B】を選択。

世界で活躍できる研究者戦略育成事業

令和2年度予算額(案)　314百万円
（前年度予算額　240百万円）

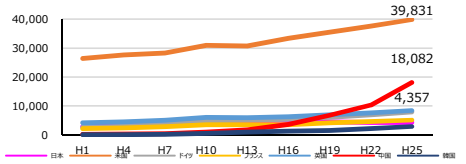
文部科学省

背景・課題

○ 論文数に関する我が国の国際的地位が質的・量的ともに低下してきている中，人口減少局面にある我が国が研究力の強化を図るためには，研究者の研究生産性の向上を図ることが急務。

○ そのため，海外の取組を参考に，世界トップクラスの研究者育成に向けたプログラムを開発するとともに，研究室単位ではなく組織的な研究者育成システムを構築し，研究成果が世界で評価され，海外からも研究資金を得られるような，世界水準の研究・マネジメント能力を身に付けた世界で活躍できる研究者の戦略的育成を推進。

■ Top10%補正論文数（分数カウント）



（出所）科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2017」

事業概要

【事業の目的・目標】

○ 我が国の研究生産性の向上を図るため，国内の研究者育成の優良事例に海外の先進事例の知見を取り入れ，世界トップクラスの研究者育成に向けたプログラムを開発し，世界のトップジャーナルへの論文掲載や海外の研究費獲得等に向けた支援体制など，研究室単位ではなく組織的な研究者育成システムを構築し，優れた研究者の戦略的育成を推進する大学・研究機関を支援する。

○ また，より効果的なプログラムを効率的に開発するため，各機関の代表者や学識経験者等で構成する「研究者育成プログラム開発普及委員会」を設け，各機関の知見の集約・分析や海外の先進事例等に関する情報の収集・分析を行い，我が国の研究者育成プログラムの標準モデルや共通メニューの開発を行い，各機関にフィードバックしてプログラムの不断の改善を図るとともに，学会や大学団体等とも連携し，開発されたプログラムの普及に向けた方策の検討を行う。

【事業スキーム】

✔ 支援対象 ： 国公私立大学，研究開発法人
（複数機関によるコンソーシアム形式）※

✔ 支援機関 ：3機関程度（うち新規1機関程度）

✔ 事業規模 ：81百万円程度／機関・年（10年間）

※令和2年度は、複数の大学や企業等の連携のもとで、各機関の強みを生かして、産学を通じ活躍できる研究者を育成する取組を支援

【支援の条件】

○ Society5.0における変化も見据え，文理の壁を越えて研究者の成長と科学技術イノベーションの創出を促す多様なバックグラウンドを有する研究者が相互研鑽を積む環境形成

海外研究機関で研究経験がある帰国研究者，外国人研究者，異分野・異機関の研究者が切磋琢磨する環境
＊参加条件を定めて他機関の研究者も受入れ

○ 人事給与マネジメント改革など若手研究者の確保に向けた自発的取組を行っていること

イメージ

■ 研究者育成プログラム開発普及委員会

● 各機関の知見等を集約・分析し，各機関にフィードバック
● 学会・大学団体等と連携し，プログラムの普及方策の検討

・会議開催・事務局経費
・情報収集・分析経費

学会等 ― 連携

知見の共有 ↑ ↓ フィードバック

■ 大学・研究開発法人

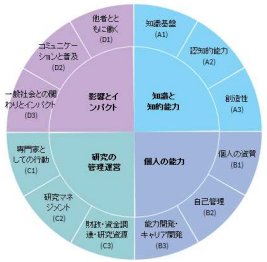
・プログラム開発・実証費
（研究費，渡航滞在費等を含む）

■ 英国 VitaeのResearchers Development Framework（RDF）
世界トップクラスの研究者育成に向けてプログラムを可視化・体系化し戦略的に研究者を育成

＜研究者育成プログラムのイメージ例＞

教育プログラム	□海外研鑽機会の提供（海外研究機関での研究活動等）
	□異分野交流機会の提供（異分野研究者との合同合宿等）
	□トランスファラブルスキルの育成（研究・マネジメント能力等）
研究指導	□メンターによる指導
研究環境改善	□エフォート管理（研究時間の確保）
	□研究施設・研究機器の共同利用

＋



● 各機関においてプログラムのメニューや実施方法，育成環境，実施体制等について実証。

特別研究員事業

令和2年度予算額(案)　15,635百万円
（前年度予算額　15,627百万円）
※運営費交付金中の推計額

文部科学省

事業の概要

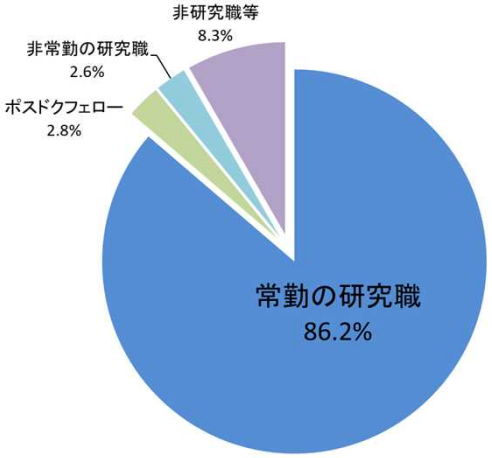
優れた若手研究者に対して、その研究生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

博士課程学生	**特別研究員（DC）**	【対象：博士課程（後期）学生、研究奨励金：年額 2,400千円、採用期間：3年間（DC1）、2年間（DC2）】 ○ 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　4,196人⇒4,196人（新規 1,750人→1,793人） 10,070百万円⇒10,078百万円
ポストドクター	**特別研究員（PD）（SPD）**	【対象：博士の学位取得者、研究奨励金：年額 4,344千円（PD）、5,352千円（SPD）、採用期間：3年間】 ○ 博士の学位取得者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：1,000人⇒1,000人（新規 305人→353人） SPD：36人⇒36人（新規 12人→12人） PD：4,344百万円⇒4,344百万円 SPD：193百万円⇒193百万円
	特別研究員（RPD）	【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、研究奨励金：年額 4,344千円、採用期間：3年間】 ○ 博士の学位取得者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　214人⇒214人（新規 75人→64人） 930百万円⇒930百万円

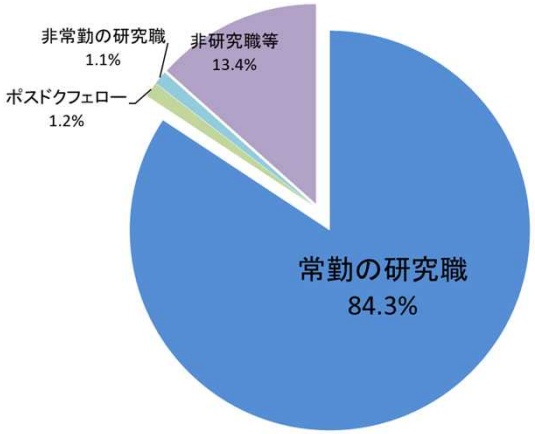
■特別研究員終了後の就職状況　⇒8割以上が常勤の研究職に就職

平成30年4月1日現在

・PD採用終了から5年経過後



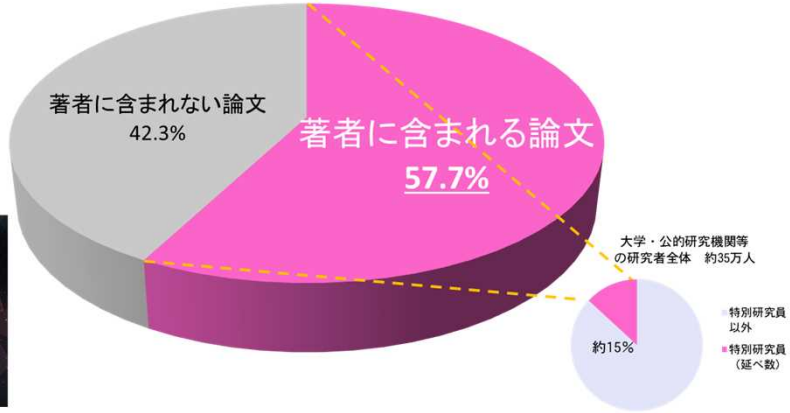
・DC採用終了から10年経過後



出典：「特別研究員の就職状況調査」（日本学術振興会）

■特別研究員の優れた研究成果

『サイエンス誌に載った日本人研究者』（2015-2017年版）に掲載されている論文（計156編）において、特別研究員採用経験者または特別研究員が著者に含まれる割合は、57.7%と過半数を占めている。



出典：「サイエンス誌に載った日本人研究者（2015-2017年版）」（AAAS）を基に日本学術振興会作成

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数と各事業の主な支援対象（イメージ）

○博士課程修了後の早期の段階では、能力を発揮できる研究環境の充実に重点をおき、キャリアの中盤（概ね30代）についてはキャリア開発支援を含めた能力開発やマッチング支援を重点的に実施。

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数毎の人数と進路（2015年度）

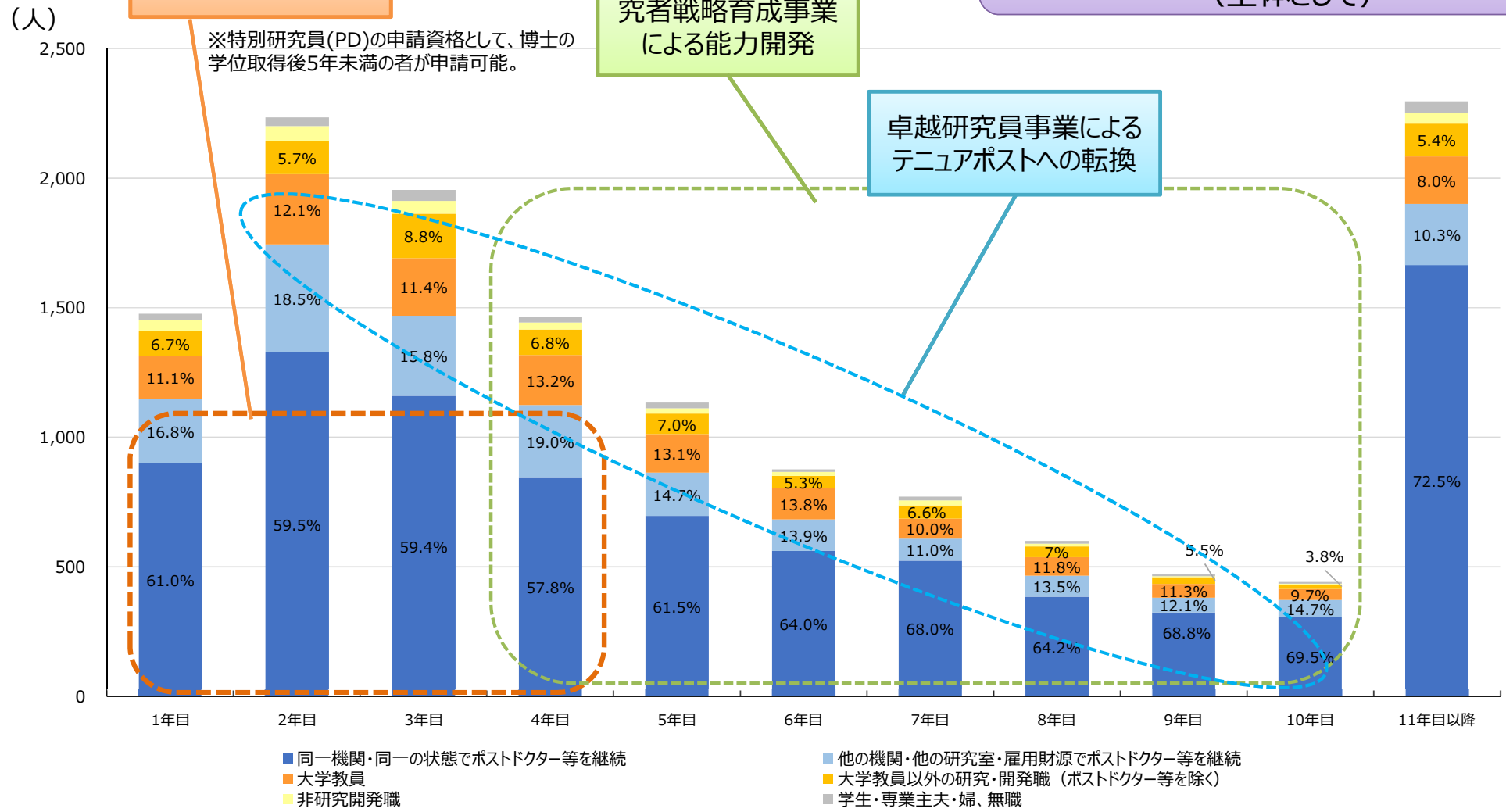
特別研究員事業(PD)による支援

※特別研究員(PD)の申請資格として、博士の学位取得後5年未満の者が申請可能。

世界で活躍できる研究者戦略育成事業による能力開発

卓越研究員事業によるテニュアポストへの転換

「ポストドクター等の雇用に関するガイドライン」による適切な雇用管理・能力開発の推進（全体として）



（出所）文部科学省・科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（2015年度実績）」（2018年1月）を基に文部科学省作成

（注）日本国内の大学・公的研究機関1,168機関に対し2015年度におけるポストドクター等の雇用・進路に関して行った調査。
なお、「不明・死亡」および「機関を転出した者のうち不詳者」についてはカウントしていない。

３.人材委員会の審議状況等について

科学技術・学術審議会人材委員会

1. 調査事項

科学技術及び学術の振興を図るために必要な人材に関して、幅広い観点から調査検討を行う。

2. 第10期科学技術・学術審議会人材委員会委員名簿

主査	宮浦　千里	東京農工大学副学長、工学研究院教授
主査代理	宮田　　満	日経BP医療メディア局アドバイザー
	長我部信行	株式会社日立製作所ライフ事業統括本部企画本部長、ヘルスケアビジネスユニットチーフエグゼクティブ
	勝　　悦子	明治大学政治経済学部教授、国際大学協会（ＩＡＵ）理事
	狩野　光伸	岡山大学研究担当副理事、大学院ヘルスケアシステム統合科学研究科教授
	川端　和重	新潟大学理事（社会連携・財務担当）、副学長
	小林　信一	広島大学高等教育研究開発センター長、特任教授
	柴原　宏一	茨城県教育委員会教育長
	隅田　　学	愛媛大学学長特別補佐、教育学部教授、愛媛大学附属高等学校副校長
	髙橋修一郎	株式会社リバネス代表取締役社長ＣＯＯ
	高橋真木子	金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授
	竹山　春子	早稲田大学理工学術院先進理工学部生命医学科教授
	塚本　　恵	キャタピラージャパン株式会社代表執行役員、渉外・広報室長
	藤垣　裕子	東京大学大学院総合文化研究科教授
	八木　康史	大阪大学理事、副学長
	柳沢　正史	筑波大学国際統合睡眠医科学研究機構長、教授
	横山　広美	東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構教授

（敬称略・五十音順）

3. ポストドクター等の雇用に関する小委員会の設置について

人材委員会の「第6期科学技術基本計画の検討に向けた重要論点（中間まとめ）」において、**ポスドク等のプロジェクト雇用の若手研究者について、望ましい給与水準の提示等に関する検討の必要性が提言**されたことや、過去の人材委員会の答申等を踏まえ、**ポスドク等の雇用や、研究環境、キャリア開発等に関する事項を盛り込んだ機関向けのガイドラインの策定**を検討する。

＜検討体制＞
・有識者（海外事例、労働関係、企業関係等）、大学・研究機関関係者等の８人で構成。

＜スケジュール＞
・令和元年10月1日　人材委員会（第87回）小委員会設置。
・令和元年10月～令和２年夏頃にかけて計５回程度開催し、ガイドライン（案）を策定。

第６期科学技術基本計画の検討に向けた重要論点（中間まとめ）のポイント

～科学技術イノベーションを担う人材の多様なキャリアパスの実現と活躍促進に向けて～

科学技術・学術審議会人材委員会（令和元年6月13日）

○ 近年、博士課程への進学者が減少を続けているほか、若手研究者を中心に不安定な研究・雇用環境にあること等が課題。
○ また、我が国の研究力の低下等への対応として、世界水準の研究・マネジメント能力を身に付けた研究者の育成・支援が必要。
○ 女性研究者の活躍促進、人材の流動性の向上等についても引き続きの課題。
⇒これらの課題への対応とともに、次世代人材の育成や、多様な人材の活用促進なども含め、イノベーションを担う人材の育成・確保に取り組む。

１.優秀な博士人材の確保

〇特別研究員事業等の推進や、競争的資金や共同研究等によるリサーチアシスタントの雇用の拡大や処遇の改善等に具体的・積極的に取組。

〇卓越研究員事業による支援等も活用し、産官学の枠を超えた国内外の様々なキャリアパスのモデルを発掘・提示。

２.若手研究者の自立的・安定的な研究環境の確保

〇競争的資金の直接経費からPI人件費の支出も可能とするなどの制度改善等に取り組むとともに、若手研究者の任期の長期化やテニュアトラック制の普及等による安定的な研究環境を確保。

〇望ましい給与水準や雇用期間、研究環境の在り方やキャリア開発支援等を盛り込んだ「ポスドク等の雇用に関するガイドライン（仮称）」の策定を検討。

３.若手研究者の研究力向上に向けた支援

〇機関や分野の枠を越えた若手研究者のネットワーク構築の支援や、戦略的に体系化されたプログラム開発等、若手研究者の研究力向上の機会を充実。

〇若手研究者の海外研鑽の機会の拡充や国際共同研究の強化等により国際的な研究コミュニティへの参画を促進。

４.女性研究者の活躍促進

〇諸外国の先進事例を含めた、国内外の好事例の普及展開を図り、産学官を通じた幅広い取組を促進。

〇先端的、産業ニーズの高い分野で、女性割合の低い場合など、それぞれの分野の課題に対応した大学等における取組を促進。

５.次世代を担う中高生等の育成

〇スーパーサイエンスハイスクール（SSH）支援事業等による取組の更なる高度化や、各学校での好事例を普及展開。

〇高等学校等において、特別免許状制度の活用等により、博士人材の知見の活用を促進。

６.人材の育成や多様な場での活躍を支える研究環境の整備等

〇競争的資金や共同研究等から研究以外の業務の代行経費を支出可能とすること（バイアウト）や、バイアウトの導入により研究専任教員や教育専任教員等の配置も可能とすることなどについて今後検討。

〇チーム型研究体制の構築に欠かせない技術専門人材やURA等が有望なキャリアパスの一つとして評価される仕組みの検討。

※下線は人材委員会第９期まとめからの新規事項

ポストドクター等の雇用・育成等に関する考え方（たたき台）

令和２年１月１４日
科学技術・学術審議会人材委員会
ポストドクター等の雇用に関する
小委員会（第２回）
資料２

（ポストドクター等の重要性）

〇現在、我が国のポストドクター等は約１万６千人で、博士号を持つ研究者の約１割をポストドクターが占めている。若手研究者の成長の一段階として、その後の研究者としてのレベル向上にとって重要な時期である。

〇ポストドクター等の多くは、PIの研究費で雇用されており、研究活動の遂行に不可欠の存在である。被引用件数が高い論文の生産性も高く、我が国の先端研究の現場を支えている。

〇少子高齢化と人口減少の中で、我が国が国際競争力を維持し、成長を続けていくためには、ポストドクター等の経験を通じて、高度な専門性と優れた研究力を身に付けた博士人材が、社会の多様な場で活躍していくことが必要となっている。

（ポストドクター等をめぐる課題等）

〇ポストドクター等は、自分で選択した研究に最も没頭できる時期であり、ポスドク採用時の研究等へのモチベーション等も高い状態にある。このような状態を維持して研究に専念できる環境を整えることが重要である。

〇ポストドクター等の雇用には多様な形態があるが、概ね共通して、任期が短い、自律的な研究活動のエフォートが限られる等の課題がみられる。

〇ポストドクター等の育成は、PIの裁量にゆだねられることが多いことから、その重要性についてPI等の認識を高めるとともに、大学等の組織的な取組を促進していくことが重要である。

〇ポストドクター等のキャリアパスについては、産官学を通じた多様な場での活躍が期待されるが、民間企業へのキャリアパスは人数が少なく、インターンシップの活用等のロールモデルとなる事例の発掘が必要である。

ポストドクター等の雇用・育成等に関する考え方（たたき台）

本ガイドラインの策定により、各大学等の雇用・育成に関する取組を推進

（目指すべき姿）

〇一定の任期や処遇が確保された雇用環境の下で、ポストドクター等がモチベーション高く、能力を発揮し、研究活動に専念できる環境の実現を図る。

〇PIやメンター等による適切な関与の下、望ましい研究環境を確保することで、ポストドクター等の自律的な研究活動を推進するとともに、研究力の向上等が図られるようにする。

〇ポストドクター等の期間を見通して能力開発の機会を確保し、産官学を通じて研究者として必要となる能力（「トランスファラブルスキル」（リーダーシップ、マネジメントスキル等））が計画的に育成されるようにする。

〇各大学等の状況を踏まえ、組織的・計画的なキャリア開発の機会や次のキャリア選択への支援を充実し、若手研究者の人的流動・循環が持続的に図られる環境の実現を図る。

令和元年11月18日
科学技術・学術審議会人材委員会
ポストドクター等の雇用に関する
小委員会（第１回）
資料2-3より作成

ポストドクター等の雇用に関するガイドライン（仮称）のイメージ

策定の趣旨

適切な雇用関係の下で、能力を発揮できる状況と能力向上の機会を整えることにより、ポストドクター等を計画的に育成し、次の安定的なポストにステップアップできる環境の実現を目指す。

構成のイメージ

第１章　雇用契約に関する事項

（１）契約内容について

（２）望ましい雇用環境の確保

（３）雇用関係のない場合の留意事項

（４）留意すべき主要な関係法令

第２章　研究環境に関する事項

（１）研究力の向上に資する自律的な研究環境の確保

（２）機器利用等の配慮

（３）PI等による成果マネジメント

第３章　キャリア開発の支援に関する事項

（１）計画的なキャリア支援の実施

（２）汎用的スキルの開発の機会提供

（３）キャリア開発支援に関する具体的な好事例

第４章　その他

（１）外国人のポストドクター等への配慮

（２）指導者（PI）、メンター的な職員への支援

（３）ポストドクター以外の若手研究者への配慮

人材委員会の審議スケジュール（予定）

人材委員会

平成31年4月16日（火） 第84回
〇第6期科学技術基本計画に向けた
人材育成政策の在り方について（重要論点に向けた議論）

令和元年5月17日（火） 第85回
〇第6期科学技術基本計画に向けた人材育成政策の在り方について
・有識者等からのヒアリングの実施
〔静岡県教委（高校での博士人材活用）、横浜市大 小野准教授（女性活躍促進）〕
・重要論点の検討

令和元年6月13日（木） 第86回
〇第6期科学技術基本計画に向けた人材育成政策の在り方について
・有識者等からのヒアリングの実施
〔CRDS（英国の研究者育成政策）、理研 小安理事（研究力向上）〕
・重要論点の中間まとめ（案）の検討
〇研究人材に係る調査の実施について

令和元年10月1日 第87回
〇科学技術・学術政策研究所からの報告について
〇科学技術・学術審議会総合政策特別委員会
「中間まとめ（案）」について
〇ポストドクター等の雇用に関する小委員会の設置について
〇令和2年度概算要求について

令和2年2月7日 第88回
〇小委員会からの報告等 等

・
・
・

令和2年夏頃 ガイドライン（案）策定

ポスドク調査等の結果（速報）

ポストドクター等の雇用に関する小委員会

令和元年11月18日 第1回
〇ガイドライン構成の検討

令和2年1月14日 第2回
〇ヒアリング
〇ガイドライン構成の検討

・
・ ※計5回程度開催
・
・

令和2年夏頃 ガイドライン（案）策定