

人材委員会及び 下部ワーキング・グループでの 検討結果のポイント

文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課
令和7年1月22日

1. 若手研究者へのメッセージ
～雇用環境の改善に向けて文部科学省・大学に期待する取組～
(令和7年1月 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ)
2. 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と今後の在り方【ポイント】
(令和6年6月 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ)
3. 今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（たたき台）⇒資料2－3

1. 若手研究者へのメッセージ
～雇用環境の改善に向けて文部科学省・大学に期待する取組～
(令和7年1月 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ)
2. 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と今後の在り方【ポイント】
(令和6年6月 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ)
3. 今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（たたき台）⇒資料2－3

科学技術・学術審議会 人材委員会 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ

若手研究者の皆さんへ

研究という活動は、広い視野のもと、自らの思いや新しい発想をもとに進めていくものであると思います。その成果は今すぐに社会の役に立つもののみならず、10年後や100年後、あるいはもっと先の社会に必要な知識や理論であったり、多くの人々の新たな夢となるものであったり、新しい形の豊かさを創造するものでもあると信じます。

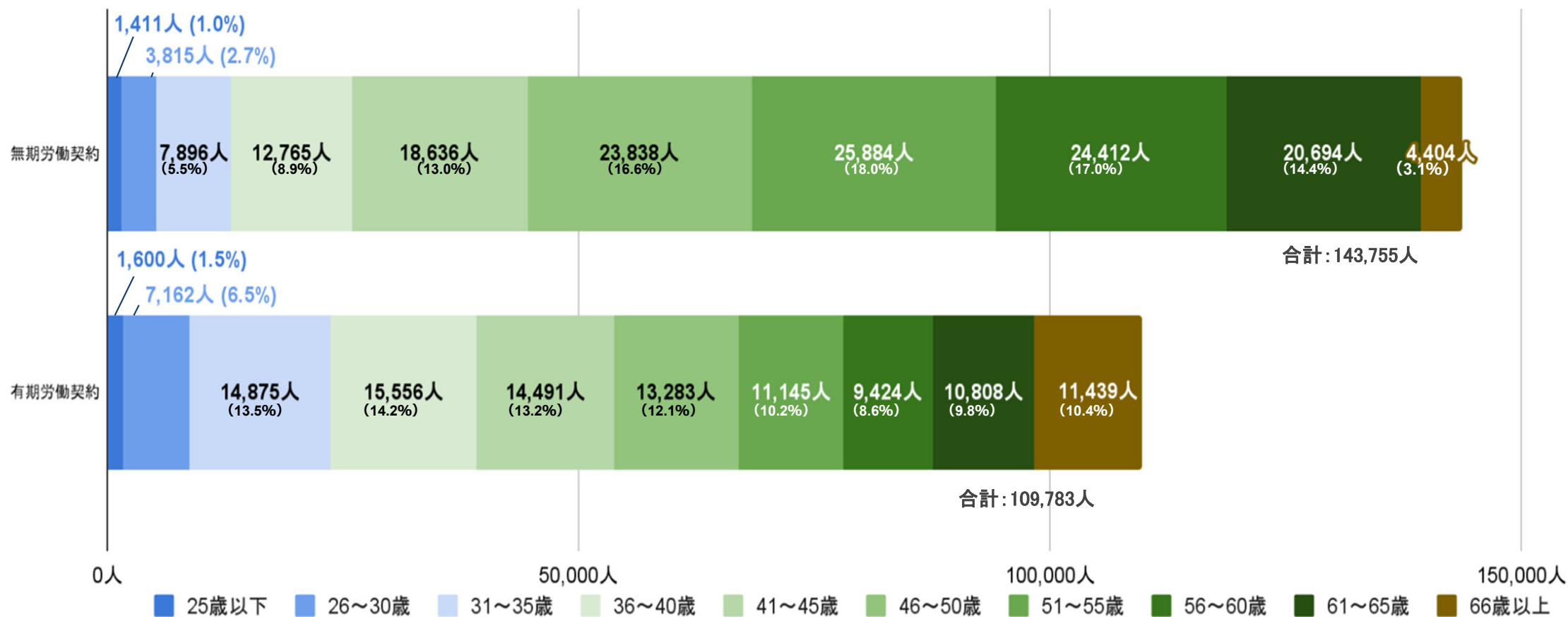
最近、研究に職業として携わる方々のうち、特にアカデミアの若手研究者の雇用環境が、必ずしもキャリアパスの見通しに安心を持ちながら研究を進められる状況になっていないと認識しています。

そこで本ワーキング・グループが設置され、若手研究者の皆さまが、できるだけ個々の目指す方向に沿い日々邁進いただけるよう、研究者の実態や文部科学省の施策に関するレビューを行いました。調査からは、アカデミアに職を持つ研究者の多数は、新たな挑戦のための活動を進め、その職や環境を変え、年齢とともに安定したポストについてゆく姿も見えますが、他方そうでないケースも見受けられます。そこで、改善が必要とされるところも少なくないと考え、今後、文部科学省や大学に期待する取組も本資料にまとめました。

社会はこれからも、個々の発想に基づいた研究活動を進め未知に挑戦し続けることを必要とすると、私たちは考えています。そのために、文部科学省や大学とともに、若手をはじめ多様な研究者を支えていきます。

研究者とは ～無期雇用・有期雇用の研究者の安定性～

研究者・教員等の在籍者数（令和6年5月1日現在）



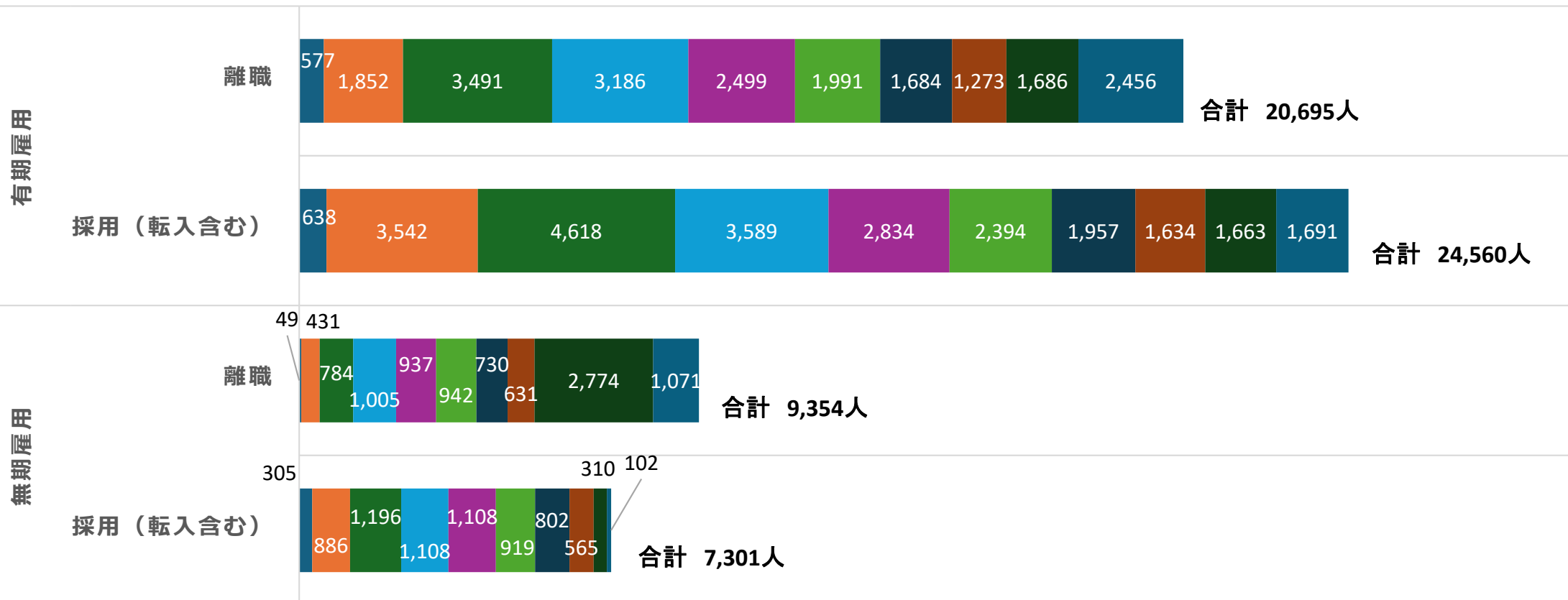
（研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和6年度）結果より）

40歳以下の若手では有期雇用が多いですが、41～65歳までは無期雇用の方が多く、安定的な職に就く者の人数が多くなります。

研究者とは ～無期雇用・有期雇用の研究者の流動性～

有期雇用・無期雇用の研究者の令和5年度中の離職・採用状況

■ 25歳以下 ■ 26～30歳 ■ 31～35歳 ■ 36～40歳 ■ 41～45歳 ■ 46～50歳 ■ 51～55歳 ■ 56～60歳 ■ 61～65歳 ■ 66歳以上

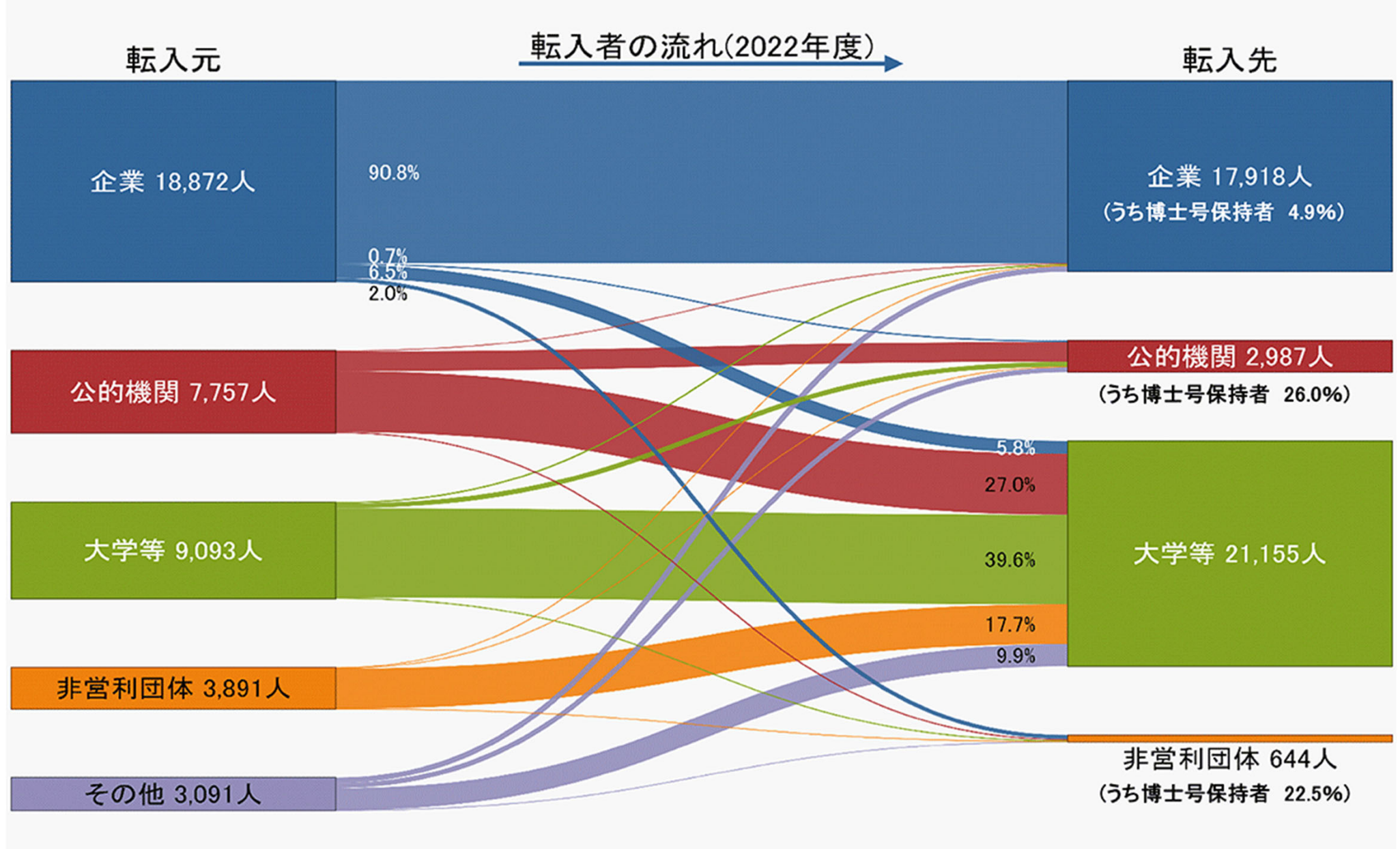


※離職：転職等で職を離れた人

（研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和6年度）結果より）

有期雇用の研究者の方が無期雇用の研究者よりも流動している様子が見て取れますが、無期雇用の研究者も一定の割合で流動しています。自らの活躍にふさわしい場を求めて流動する、研究者という職の特徴の一端が見受けられます。

研究者とは ～機関間の流動の状況～



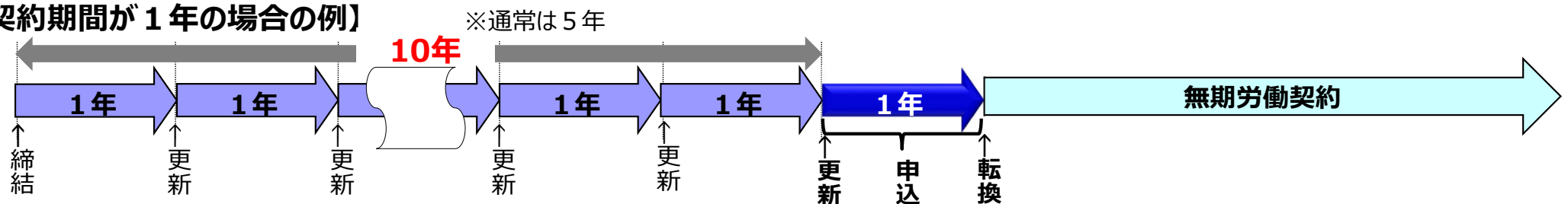
(科学技術指標2024より)

研究者の一定割合は他機関等に転入しており、流動しています。

大学、研究開発法人等の研究者・教員等に対する無期転換ルールの特例について

大学等、研究開発法人等の研究者、技術者及び研究開発等に係る運営管理業務の従事者（URA等）、教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）」及び「大学の教員等の任期に関する法律」において、無期転換ルールの申込みができるまでの期間を、通算10年とする特例が定められている。一般には、有期労働契約が更新により通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、無期転換できる（無期転換ルール、労働契約法第18条）

【契約期間が1年の場合の例】



【特例の対象者】 ※①～④：科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、⑤：大学の教員等の任期に関する法律

- ① 研究者等であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む））
- ② 研究開発等に係る企画立案、資金の確保等の運営管理業務の従事者であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（URA等）
- ③ 共同研究開発等の業務に専ら従事する研究者等であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
- ④ 共同研究開発等の運営管理業務に専ら従事する者であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
- ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

有期雇用が通算で一定期間を超えると無期転換申込権が発生する制度があります。大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等では、この期間が10年とされています。

若手研究者の流動性・安定性の確保に向けて

① 若手研究者の流動性の確保に資する支援策

- ・ 有期雇用の若手研究者に関するキャリアパスに関するロールモデルを紹介する。
- ・ 産学連携、地方創生や地域貢献に取り組む研究者の取組や、論文以外の業績評価の方法に関する具体的事例を把握し紹介する。
- ・ 次回の「ポストドクター等の雇用・進路に関する状況調査」において、ポストドクター等を経験した機関数、ポストドクター等となってからの累計年数についても把握するよう、検討する。
- ・ 各機関に対して、若手研究者のキャリア支援に関する優良事例を提供する。
- ・ ポストドクター等や任期付きの若手研究者が、希望する場合に企業へのインターンシップの機会を作れないか、検討する。
- ・ 任期付きの若手研究者に役立つ情報（研究者の無期雇用ポストの公募情報、URA等の研究開発マネジメント人材や技術職員の公募情報、新規プロジェクトの公募情報等）を一括して紹介するポータルサイトを、学术界とも協力し、大学・研究機関や企業等の関係者とともに実現に向けて検討を進める。

② 有期雇用研究者の安定性確保に資する、無期転換ルールの効果的活用

- ・ 研究者等に対する無期転換ルールの制度が効果的に活用され、研究者の雇用の安定性に寄与するよう、継続的に制度の運用状況の検証、必要に応じた見直しを行う。
- ・ 無期転換申込権が発生する前に有期労働契約が終了した特例対象者の状況について、可能な限り、把握に努める。

（令和6年10月 「研究者・教員等の流動性・安定性に関するWG論点整理」 より）

(参考)「博士人材活躍プラン」に基づく取組の拡充

令和7年度予算額(案) 250億円
(前年度予算額 247億円)
※運営費交付金中の推計額含む
令和6年度補正予算額(案) 0.2億円



文部科学省

- ◆ 博士人材は、深い専門知識と汎用的能力に基づき、新たな知を創造し、社会にイノベーションをもたらす重要な存在。
- ◆ 令和6年3月、文部科学省において「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」を取りまとめ・公表。

博士人材が、アカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現

01 社会における博士人材の多様なキャリアパスの構築

- ・ アカデミアに加え、産業界等における博士人材の活躍促進に向けて、**ジョブ型研究インターンシップ**やアントレプレナーシップ教育、**海外研さん等の機会を充実**
- ・ リサーチ・アドミニストレーター(URA)をはじめとした**研究開発マネジメント人材の育成・活躍に向けた取組の強化**

ポストドクター・若手研究者の活躍促進

- ◆ 特別研究員事業(PD) 4,402百万円(4,359百万円)



産業界での活躍促進

- ◆ ジョブ型研究インターンシップ 30百万円(30百万円)
- ◆ 研究人材のためのキャリア支援/求人ポータルサイト(JREC-IN) 134百万円(129百万円)
令和6年度補正予算額(案) 15百万円



※この他、博士人材のキャリアパスの多様化に向けて、次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)等を令和5年度補正予算により実施中。

研究開発マネジメント人材の育成・支援、活躍促進

- ◆ 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業 553百万円(新規)

海外研さん機会の充実

- ◆ 海外特別研究員制度 2,755百万円(2,527百万円)



女性博士人材等の活躍促進

- ◆ 特別研究員事業(RPD) 951百万円(951百万円)
- ◆ ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 1,133百万円(1,133百万円)



02 大学院改革と学生等への支援

- ・ 「徹底した国際化」と「徹底した産学連携」、組織改革等に向けた支援を通じ、博士人材の育成機能を強化する **世界トップレベルの大学院教育拠点の形成等の大学院教育改革**
- ・ **留学機会や経済的支援の充実**により、博士課程学生が安心して研究に打ち込める環境を実現

大学院改革の推進

- ◆ 未来を先導する世界トップレベル大学院教育拠点創出事業 1,860百万円(新規)

留学機会の充実

- ◆ 大学等の海外留学支援制度 9,564百万円の内数(8,896百万円の内数)

博士課程学生の処遇向上

- ◆ 特別研究員事業(DC) 10,635百万円(10,635百万円)



※この他、次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)による経済的支援を令和5年度補正予算(499億円:基金)により実施中。
また、授業料減免や、奨学金の業績優秀者に対する返還免除等も実施。

03 次世代を担う人材への動機づけ

「博士教諭」の戦略的な活用や、**卓越した才能を持つ児童生徒の大学等における育成活動への支援**等を通じ、博士課程進学へのモチベーションを早期から向上

- ◆ スーパーサイエンスハイスクール(SSH)支援事業 2,287百万円の内数(2,286百万円の内数)



- ◆ 次世代科学技術チャレンジプログラム(STELLA) 937百万円の内数(936百万円の内数)



(担当: 科学技術・学術政策局 人材政策課、参事官(国際戦略担当) 付、高等教育局 高等教育企画課、学生支援課、参事官(国際担当) 付)

博士人材は「探究し、解決し、価値を創る人」です。

「博士号」は、複雑な課題への解決策を提示できる者に与えられる国際的な能力証明です。文部科学省では、博士後期課程に在籍する学生、博士課程を修了した人材を応援しています。



2

博士人材活躍プラン ～博士をとろう～

意義・目的

PURPOSE

博士人材は、深い専門知識と、課題発見・解決能力などの汎用的能力に基づき、新たな知を創造し、活用することで、社会の変革、学術の発展、国際的ネットワークの構築を主導し、社会全体の成長・発展をけん引することができる重要な存在です。

欧米をはじめとするグローバルな社会では、博士人材の活躍の場は研究分野に限定されません。博士人材は、特定分野の専門性と幅広い能力を持つ者として信頼を得て、企業のトップなど様々なフィールドでリーダーとして活躍しています。

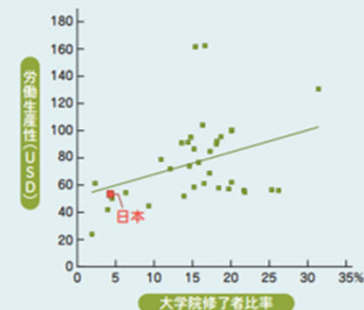
一方、「博士＝研究者」というイメージが一般的である我が国では、「博士の学位が専門分野にとどまらず複雑な課題への解決策を提示できる者に与えられる国際的な能力証明であり、社会の課題発見・解決に挑む際のスタートラインである」というグローバルスタンダードが、社会、大学及び学生に必ずしも十分に共有されていません。そのような中、我が国では人口当たりの博士号取得者数が他の先進国と比較して相対的に少なく、また、博士人材の社会の多様な場での活躍が進んでおらず、そのことが我が国の停滞を招いているとの声もあります。

今後、社会がより高度化かつ複雑化する中、大学院教育において博士人材が必要な力を身に付けられるようにするとともに、

社会全体で学生一人一人の自由な発想と挑戦を支え、博士の学位の価値を共有しながら、国内外の様々な場で活躍できる環境を構築することによって、博士人材の増加を図ることが必要です。

大学院修了者比率と労働生産性の関係

労働力人口に占める大学院修了者比率と労働生産性には正の相関がある。



縦軸：個々の国の時間当たりGDP (USD換算)
横軸：最終学歴が大学院修士課程修了と博士課程修了である者の25-64歳人口における比率

出典：[OECDstats (2022)] のデータを基に文部科学省作成
※ (1)財 関西生産性本部「企業の人材ニーズと大学院教育とのマッチングに関する調査報告書」(2021年5月)を参考とした。
※日本の値は、令和4年度就業構造基本調査より25-64歳人口に対する大学院（卒業生）の割合を算出し文部科学省において推計。

大学における対応が期待されること

- 若手研究者の育成とキャリアパスの支援・確保について、各大学の実情に照らしながら、大学ごとの方針・具体策を検討し、実行すること。
- 具体策の検討に当たっては、「研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ論点整理」（令和6年10月15日科学技術・学術審議会 人材委員会 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキンググループ）を参照し、【機関における取組例】に示した、例えば、
 - ・ 定年退職者の承継ポストを若手研究者の雇用を活用
 - ・ 研究者から URA、学部・研究科から研究機構への所属変更等、組織内や組織間での職種転換を図る際の支援
 - ・ 任期終了後において一定期間当該機関で研究員等の身分を付与して研究を継続できるようにするなど、セーフティーネットとして機関異動時に追加的支援といった事例等を参考に検討すること。また、若手研究者は、子育て・介護等のライフイベントが重なる世代であることにも留意し、その両立が可能となる研究環境の配慮を行うこと。
- 若手研究者を含めた有期雇用の研究者は、キャリア相談のための面談の実施や他機関の公募情報のホームページ等における周知、スキルアップ支援のためのセミナー等の開催・案内といったキャリアサポートを求めている*。大学においては、雇用している研究者を対象とした、何らかのキャリアサポートの取組を行うこと。

* 研究者・教員等の雇用状況等に関する調査結果（令和7年1月22日）より

文部科学省におけるこれからの検討の方向性

令和7年夏に向けて、次のような論点について、科学技術・学術審議会人材委員会において検討を進めていきます。

人材政策に関わる検討の視点例より

- 研究開発の戦略的推進（科研費、JST／戦略的創造研究推進事業、創発事業等）
 - ・ 研究費の充実（基礎的・基盤的な研究費の充実、一定期間の安定した研究費支援、研究費の運用改善等）
 - ・ 研究者のポスト確保（間接経費等での任期無しポスト確保、直接経費の人件費充当、研究環境整備費の確保等）
 - ・ 研究環境の改善（研究支援者（含RA・TA）・技術職員等の育成・確保、設備・機器共用、事務体制支援等）など
- 研究者等の育成・確保・活躍促進
 - ・ 博士人材・ポスドク等に対する支援強化（特別研究員（PD、DC）、博士後期課程学生に対する奨励金等）
 - ・ 安定的な研究者ポストの確保（競争的研究費や組織対象の資金制度による支援（基盤的経費、J-PEAKS等）等）
 - ・ 研究開発マネジメント人材の育成・確保（新規事業の創設、組織対象の資金制度による支援等）など

1. 若手研究者へのメッセージ
～雇用環境の改善に向けて文部科学省・大学に期待する取組～
(令和7年1月 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ)
2. 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と今後の在り方【ポイント】
(令和6年6月 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ)
3. 今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（たたき台） ⇒資料2－3

ワーキング・グループからのメッセージ

大学等には、国際的に競争力のあるアカデミアの基盤を確立し、質が高く多様な研究を推進すること、次世代を担う人材育成を行い、イノベーションの源泉となること、産学官連携やスタートアップ創出支援、地域連携などを通じて、生み出した研究成果を社会に還元していくことなどが求められている。

また、社会課題が複雑化し、研究により解決する方策も多様化する中、研究者が研究開発に挑戦し、国際的な競争力のある研究成果を生み出すには、大学や研究機関におけるURA等の研究開発マネジメント人材や技術職員は不可欠な存在であり、彼らの活躍なくして我が国のイノベーション創出は成し得ないものと考ええる。

このため、大学や研究機関は、組織として科学技術イノベーションの創出にむけたビジョンを明確に持ち、経営層が研究開発マネジメント人材や技術職員の重要性について理解した上で、戦略的に研究開発マネジメント体制を整え、URA等の研究開発マネジメント人材や技術職員を適正に評価・処遇し、キャリアパスを拓いていくことが重要である。

文部科学省は、大学・研究機関と継続的な対話の場を持ち、現場での研究開発マネジメントに関する課題を把握し、伴走支援していくことが重要である。

報告書の内容

<人材を確保する意義>

今後は、日本の科学技術イノベーションの創出に向けて、単に研究者の研究時間確保のためだけでなく、大学・研究機関において国際的に通用する研究を展開していけるよう、戦略的に資源配分を行い、最大の効果を上げるために、研究開発の一翼を担う重要な機能として、研究開発マネジメント人材及び技術職員をとらえることが必要である。

	研究開発マネジメント人材（URAほか）	技術職員
現状と期待	● 他機関との共同・受託研究(産学連携等)が増加、外部研究資金の獲得が増加、機関内での交流・情報共有が進展するなど、研究開発力強化に貢献 ● 今後は、外部研究資金の獲得、研究プロジェクトの企画・牽引に加え、組織運営に携わっていくことを期待	● 教育研究環境整備、高度な技術支援を担う専門職であり、研究者とともに課題解決を担うパートナー ● 今後は、研究企画力等を身につけることや、教育研究環境とそれを支える人材に関する経営戦略の策定に参加するなど活躍の場を広げていくことを期待
課題	● 人材の不足、機関内での人材育成の困難さ ● 業務の拡大と人材の多様性 ● 機関における研究開発マネジメント人材に係る認識不足 ● 適切な評価、キャリアパス確立の困難さ ● 職への高いインセンティブの不足	● 機関内の状況把握の不十分さ ● 適切な評価と処遇、キャリアパス確立の困難さ ● 人材育成の困難さ ● 他機関と情報共有する仕組みの必要性
関係者に求められる取組	大学・研究機関	技術職員
	<u>研究開発マネジメント人材・</u> ● 経営層の理解増進、機関内連携の強化 ● 評価、適切な雇用・処遇、人事制度の構築 ● JSTや外部団体による研修、認定等の積極的活用 等	<u>大学・研究機関</u> ● 組織的なマネジメントの実施 ● 評価、適切な雇用・処遇、キャリアアップしていけるポストの整備 ● 学内表彰や賞与・給与への反映 等
	<u>文部科学省</u> ● 研究開発マネジメント人材及び技術職員の評価、処遇、雇用等に関して、優良事例を盛り込んだ人事制度のガイドラインを策定 ● JSTや外部団体による研修、認定の機会について、一元的にホームページで情報提供	● 研究開発マネジメント人材のOJT研修の創設 ● 科学技術分野の文部科学大臣表彰に、新たに研究開発マネジメント部門（仮）を創設 ● 大学・研究機関の経営層に向けた発信

1. 若手研究者へのメッセージ
～雇用環境の改善に向けて文部科学省・大学に期待する取組～
(令和7年1月 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ)
2. 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と
今後の在り方【ポイント】
(令和6年6月 研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係る
ワーキング・グループ)
3. 今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（たたき台） ⇒資料2－3