

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29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に関する人材委員会（第12期）の検討経過

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に関する人材委員会（第12期）の検討経過

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であると信じます。

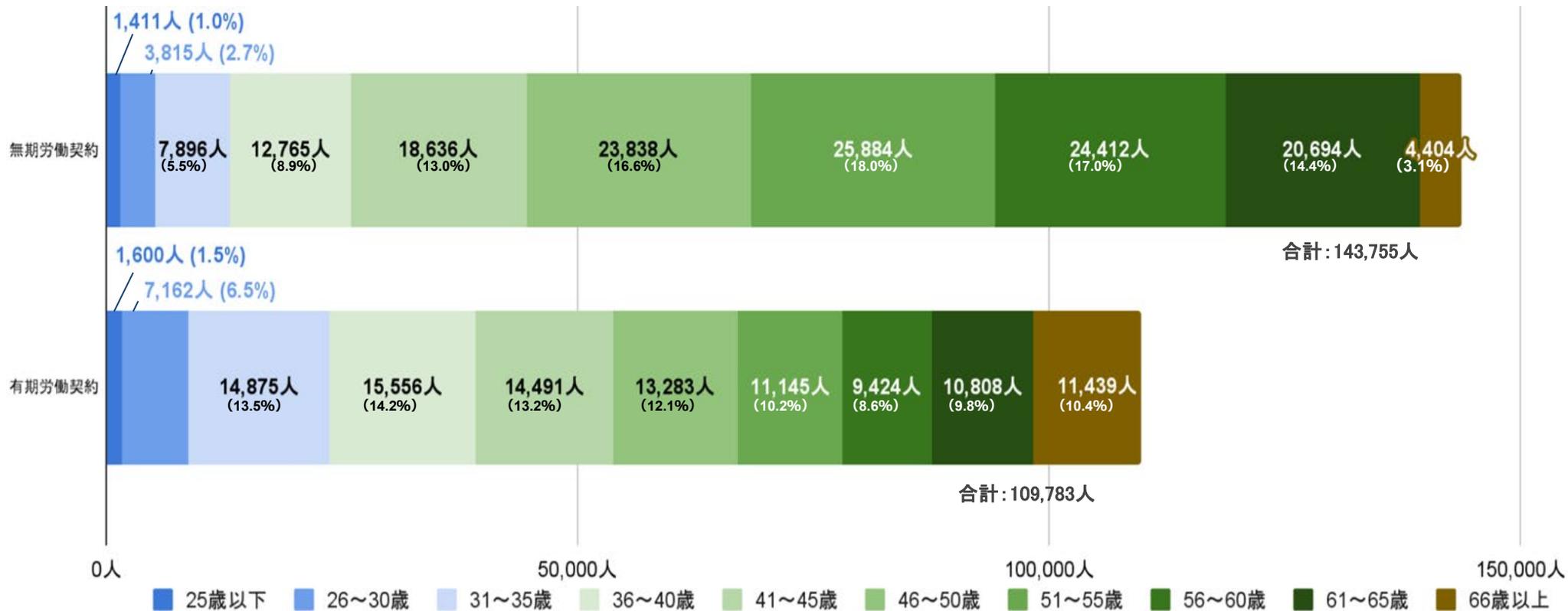
最近、研究に職業として携わる方々のうち、特にアカデミアの若手研究者の雇用環境が、必ずしもキャリアパスの見通しに安心を持ちながら研究を進められる状況になっていないと認識しています。

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

有期雇用

離職



採用（転入含む）



無期雇用

離職



採用（転入含む）

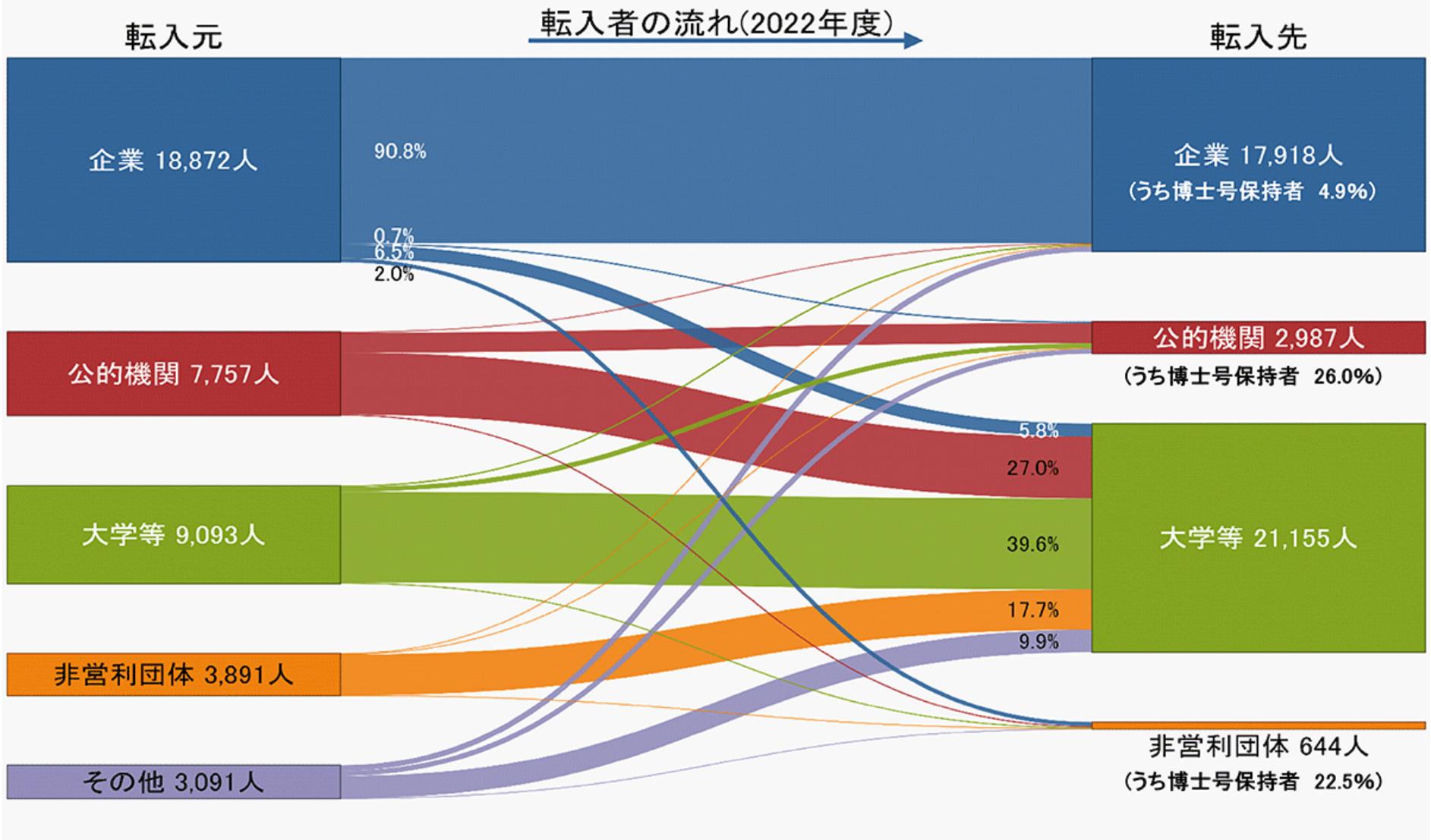


※離職：転職等で職を離れた人

（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～



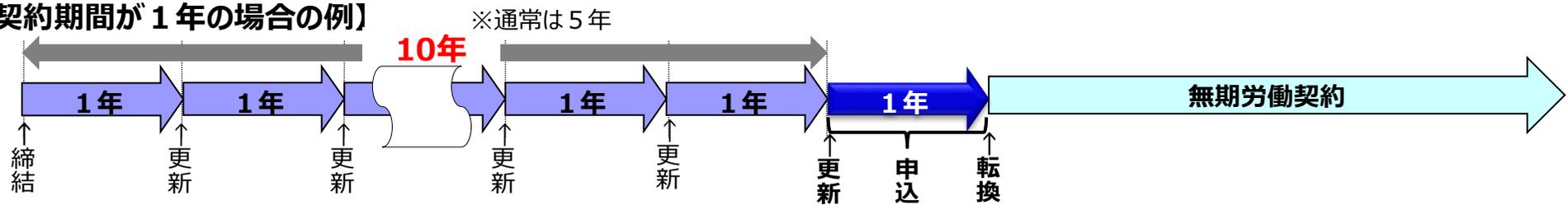
(科学技術指標2024より)

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。

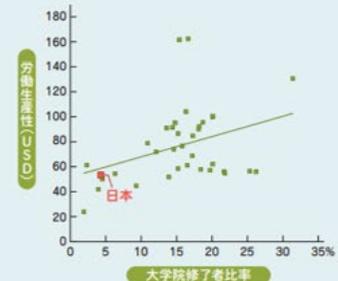
一方、「博士＝研究者」というイメージが一般的である我が国では、「博士の学位が専門分野にとどまらず複雑な課題への解決策を提示できる者に与えられる国際的な能力証明であり、社会の課題発見・解決に挑む際のスタートラインである」というグローバルスタンダードが、社会、大学及び学生に必ずしも十分に共有されていません。そのような中、我が国では人口当たりの博士号取得者数が他の先進国と比較して相対的に少なく、また、博士人材の社会の多様な場での活躍が進んでおらず、そのことが我が国の停滞を招いているとの声もあります。

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：「OECD.stats (2022)」のデータを基に文部科学省作成
※ (注1) 調査対象は本邦「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。
※ 日本の場合は、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(専攻科)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に活用
 - ・ 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、直接経費の人的費充当、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に関する人材委員会（第12期）の検討経過

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られる。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<p>大学・研究機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p>研究開発マネジメント人材・</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研究者との協働による、優れた研究成果の創出 ● 研修、OJT、認定等によりスキルアップ ● 外部資金の獲得、研究の企画・牽引、組織運営への関わり 	<p>大学・研究機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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ただけるポストの整備 ● 学内表彰や賞与・給与への反映 等 <p>技術職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研究者との協働による、優れた研究成果の創出 ● 外部研修の活用等によりスキルアップ ● 研究設備・機器の高度専門人材として、研究企画や人材育成等への貢献
	<p>文部科学省</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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に関する人材委員会（第12期）の検討経過

検討の背景及びこれまでの審議経過

1. 検討の背景・問題意識

- 科学技術や人材に係る政策は、産業競争力や総合的安全保障、地球規模の課題解決に直結するものとして、国家間の競争が一層激化。我が国としても、**科学技術や人材の力こそが、国の存立・発展の礎**と再認識することが必要。
- 文部科学省が枢要な役割を担う、科学技術人材に関わる政策・施策は、他の政策・施策（研究資金、産学連携、国際等）と密接に関わるものであり、当該人材のみの観点にとどまらず、科学技術・イノベーション政策と科学技術人材政策の全体像を俯瞰した上で、これらの**一体的・体系的・総合的な検討・推進**が極めて重要。
- こうした観点から、これらの政策群を、「**科学技術・人材政策**」として位置付けた上で、科学技術・学術審議会の下の人材委員会にて、**今後の基本的方向性や具体的方策等**について審議・検討を開始。

2. これまでの審議経過

- **令和6年10月15日 第103回 人材委員会**
 - ・ 「今後の科学技術・人材政策の基本的方向性について」を議題に議論開始
- **令和6年11月27日 第104回 人材委員会**
 - ・ 「今後の科学技術・人材政策の基本的方向性について」を議題に、前回に引き続いて全体像について議論
- **令和7年1月22日 第105回 人材委員会**
 - ・ 第12期科学技術・学術審議会人材委員会の審議まとめ（第13期の議論に向けた主な意見等の取りまとめ）

※ この間、全国の大学・研究機関・有識者へのヒアリングを継続的に実施

今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台）①

I. 基本認識

1. 国際情勢の変化

- ・ 新秩序を巡る覇権争い激化
- ・ 資源・エネルギー価格等の高騰
- ・ 革新技術への投資競争の拡大
- ・ 地球規模の問題が深刻化
- ・ 少子化・高齢化の加速、等

2. 国内の現状・状況変化

- ・ 経済・産業の国際競争力の低下
- ・ 革新技術等の創出力等の停滞
- ・ 経済安全保障の課題の顕在化
- ・ 人口減少・労働生産性の低下
- ・ 自然災害の多発、等

3. 国の科学技術の現状・課題

- ・ 論文数・被引用論文数が低下
- ・ 長年、科学技術予算が停滞
- ・ 博士号取得者等の人材数停滞
- ・ 国際的な人材流動に遅れ
- ・ 科学技術の重要性高まり、等

II. 基本姿勢

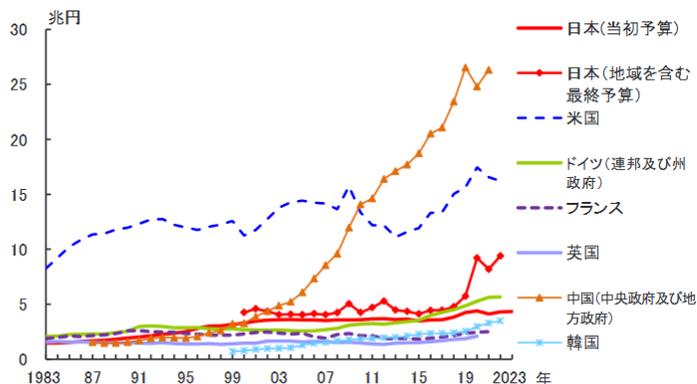
「科学技術共創立国」に向けて、3つの基本姿勢を設定。

- ① 科学技術・人材政策に関する「**戦略性**」の向上
- ② 科学技術・人材政策を支える「**中核的基盤**」の維持・強化
- ③ 「**社会共創**」による科学技術・人材政策の推進

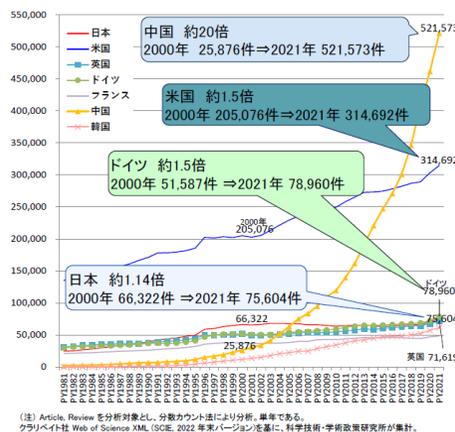
III. 今後の科学技術・人材政策の方向性

- 科学技術・人材政策は、多様な政策分野にまたがる「総合政策」であり、「**社会・公共のための政策**の主要な一つ」として明確に位置付け
- **3つの「柱」と3つの「軸」**に整理（次ページ参照）し、文部科学省が取り組むべき具体的施策等を提示

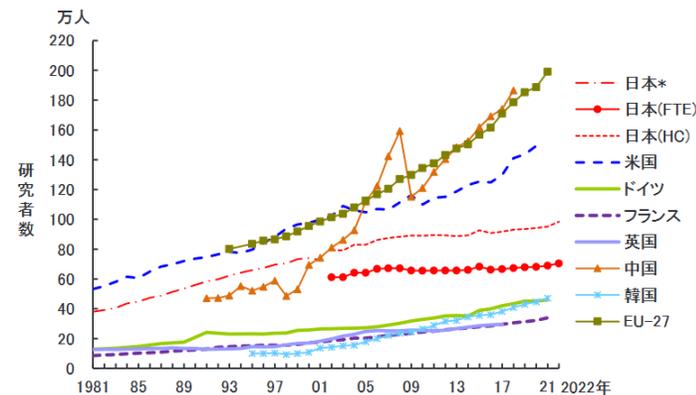
科学技術予算総額の推移
(OECD購買力平価換算)



主要国の論文数の推移



主要国における研究者数
(部門合計)



(注) Article, Review を分析対象とし、分数カウント法により分析。単年で表示。
クワンデータ社 Web of Science, SCIE, 2022 年集バージョンを基に、科学技術・学術政策研究所が集計。

IV. 科学技術・イノベーションの戦略的推進

1. 研究開発の戦略的な推進

- (1) **基礎的・基盤的**な研究開発の充実・強化
- (2) **先端科学技術**に関する研究開発の戦略的推進
- (3) **国家的・社会的課題**への対応に向けた取組推進

2. 産学共創及びイノベーション・エコシステムの形成・強化

- (1) **産学官共創の「場」**の形成
- (2) 大学等の優れた研究成果の「橋渡し」促進
- (3) **スタートアップ・事業化**支援の強化

3. 戦略的な国際科学技術活動の推進・展開

- (1) 科学技術に関する**国際協力**の戦略的推進
- (2) 国際的な**頭脳循環**（ブレインサーキュレーション）の促進
- (3) **科学技術外交**の積極的展開

V. 人材・環境等の科学技術基盤の充実・強化

1. 大学・研究機関等の機能強化・研究水準の向上

- (1) **大学・大学共同利用機関の研究・教育機能強化**
- (2) **国立研究開発法人**の機能強化
- (3) 世界水準の**研究拠点**等形成

2. 社会で活躍する多様な人材の育成・確保

- (1) **多様な科学技術人材**の育成・確保
- (2) 学校教育段階における**教育・人材育成**
- (3) 人材関連**制度・システム**改革

3. 先端研究施設・設備等の基盤整備の促進

- (1) **最先端の大型研究施設**等の開発・整備・**共用促進**
- (2) 大学・研究機関等における施設・設備の**共用促進**
- (3) 研究データ等**基盤整備・強化**

VI. 社会との共創に関する取組の発展・拡大

1. 科学技術と社会に関わる研究基盤の強化

- (1) 戦略的な**調査分析機能**強化
- (2) **科学技術と社会**に関する研究開発等の推進

2. 科学技術振興等に関わる制度・枠組みの整備・改革

- (1) **研究インテグリティ**・研究公正等の強化・推進
- (2) 倫理・安全に係る**指針等**整備

3. 社会共創に向けた取組の推進・発展

- (1) **科学技術と社会**との対話促進
- (2) **科学技術コミュニケーション**推進・発展

1. 他の政策における人材育成等の観点（検討の視点例）

- **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 person 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
- **産学官共創及びイノベーション・エコシステム形成**（JST／共創の場形成支援、AMED／橋渡し研究プログラム、等）
 - ・ 専門人材の育成・確保（知財・国際標準化マネジメント、研究成果橋渡し・事業化支援（資金・伴走支援）等）
 - ・ 起業家等の人材育成（アントレプレナーシップ教育、起業・スタートアップ支援（経営・財務・資金支援等）等）、など
- **戦略的な国際科学技術活動の推進**（JST／AMEDのSICORP、ASPIRE、等）
 - ・ 優秀な研究者に対する派遣機会の充実（海外渡航費支援、国際共同研究支援、国際会議等の開催支援等）
 - ・ 海外からの優れた研究者の招聘（招聘費・国際共同研究支援、組織の雇用支援、子女教育環境の支援等）、など

2. 人材育成に関する政策等における整理の観点（検討の視点例）

- **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
- **技術者の育成・確保**
 - ・ 先端研究施設・設備等の開発・整備等（産学共同開発を通じた人材育成、各分野・領域の専門人材育成等）
 - ・ 技術士制度の活用促進（全般的な普及・広報、特定分野での利活用促進等）、など
- **初等中等教育段階における人材育成**
 - ・ 高等学校における理数系教育の充実（SSHの支援対象・内容の改善・充実・横展開、高大接続の充実・強化等）
 - ・ 初等中等教育における理数系教育の機会提供（大学・研究機関、博物館・科学館等の機会提供等）、など
- **人材関連の制度・システム改革の推進**
 - ・ ダイバーシティ・人材交流・雇用等に係る制度整備・改革等の推進（クロスアポイントメント、インターンシップ等）、など

主な意見と今後の検討課題

1. 研究開発の戦略的な推進

<研究開発費等の確保、活用推進>

- 萌芽的な研究を推進するための**基盤的な経費**の確保が必要。また、研究者等の人件費確保の観点から、**競争的資金の増額や制度改善**も必要。基盤的な経費と競争的資金の両輪の充実・強化が重要。
- 我が国は、**重点的に支援すべき研究分野への投資が後手に回っている状況**。「研究開発マネジメント人材」はURAのような人材を念頭に置いているが、今後は研究支援のみならず、エビデンス等に基づき、重点を置くべき研究分野を分析するなど、**専門性を生かして研究を「共創」していく人材を様々な分野で育成**することが重要。
- 世の中の動きが早い中で、新しい分野に即座に対応できる体制をつくる必要がある。

→ 今後の検討課題例

- 萌芽的研究を推進する**基盤的経費**と、**競争的研究費の確保**、それらを活用した**人材育成・環境整備**
- 競争的研究費を活用した**ポスト確保（直接経費・間接経費による人件費支出）**
- 専門性を生かして**研究を「共創」できる人材（研究開発マネジメント人材等）**の育成・確保

2. 産学官共創及びイノベーション・エコシステムの形成・強化

<産学共創を担う人材>

- **文部科学省が考える人材像と産業界が求める人材像**に認識の差異あり。文科省と産業界、経産省がより対話を深めていくことが必要。
- **博士人材も含め、研究からビジネスにつなげる人材の育成**が必要。
- 起業そのものをする個人の育成のみならず、**起業後の会社を支える場を担う人材（CxO [Chief x Officer] など）の育成**も必要。
- 起業前後の生活費支援や、個人の「業務経験」等を含む人材データベースの活用による雇用支援など、**起業に挑戦する人材へのセーフティネット**も必要。
- **アカデミアと産業界の「橋渡し」機能**を持つ組織が重要。博士人材の活躍の場としても有効。
- **地方や大企業における博士人材の活躍例**を把握し、評価・推奨すべき。

2. 産学官共創及びイノベーション・エコシステムの形成・強化（つづき）

<知的財産の管理・活用促進>

- 産学連携の推進に当たっては、**知的財産の情報管理を充実**させることが必要。
- 大学等が、**知的財産収入**をはじめとする**独自財源**を持続的に確保し、**人材育成に充てる**ようにする施策が必要。

➡ 今後の検討課題例

- 大学・研究機関等において、**産学官の共同研究**や**研究シーズ**を基にした**事業化等**を担う**組織・機関及び専門人材**（博士人材含む）の育成・確保
- 大学・研究機関等における**スタートアップ創出**を支援する**組織・機能**や、**アントレプレナーシップ**を有する**人材育成**の一層の強化
- 大学・研究機関等における、知的財産の活用や産学連携による**独自財源の確保策**の推進

3. 戦略的な国際科学技術活動の推進・展開

<科学技術に関する国際協力>

- **科学技術外交**は、グローバルな国際関係における**日本の立ち位置を決める**手段。外務省をはじめとする**関係府省との連携・協力**が重要。関連して、**経済安全保障**の観点も重要。
- 国際科学技術協力を進める中で、**海外から優秀な人材を集めるための仕組みや工夫**が必要。
- **国立研究開発法人**だけでなく、**大学における経済安全保障**の観点も必要。
- **経済安全保障に関する業務**を「**研究開発マネジメント人材**」が担うことも重要。

➡ 今後の検討課題例

- **科学技術に関する国際協力**や**科学技術外交**、**頭脳循環等**の一層の推進
- 大学・研究機関等における**効果的な研究インテグリティ**及び**研究セキュリティ**の確保

1. 大学・研究機関等の機能強化・研究水準の向上

<大学等の機能強化>

- 今後の少子化を見据えると従来の政策を違う形で考えることが必要。国立大学のあるべき姿を検討する中で、資金も含めた経営の効率化・経費削減等の取組が重要。
- 萌芽的な研究を推進するための**基盤的な経費の確保**が必要。また、研究者等の人件費確保の観点から、**競争的資金の増額や制度改善**も必要。基盤的な経費と競争的資金の両輪の充実・強化が重要（再掲）。
- アカデミアが持続的に発展していくためには財源が重要。**知財収入等の確保により、運営費交付金のみ**に頼らない仕組み（外部資金獲得のための人材確保含む）が重要。

➡ 今後の検討課題例

- 萌芽的研究を推進する**基盤的経費**と、**競争的研究費の確保**、それらを活用した**人材育成・環境整備**（再掲）
- 競争的研究費を活用したポスト確保（**直接経費・間接経費による人件費支出**）

<研究体制の構築>

- 地方大学は、若くて優れた研究者を獲得できたとしても、研究者として認められた途端に異動してしまうことが多々あり。実現可能性は分からないが、例えば「プロテクト枠」のようなことが可能となれば、地方大学としても新たな挑戦が可能。**日本全体の底上げを図る仕組み**を考えることが重要。
- 世の中の動きが早い中で、**新しい分野に即座に対応できる体制**をつくることが必要（再掲）。

➡ 今後の検討課題例

- 我が国全体の研究力強化に向けた、**若手研究者等の育成・確保に係る環境整備**
- 競争的研究費を活用したポスト確保（**直接経費・間接経費による人件費支出**）（再掲）

2. 社会で活躍する多様な人材の育成・確保

＜博士後期課程学生の支援＞

- 博士課程の学生支援を検討するに当たっては、連続的に支援していくことが見えるよう、**修士課程の学生に対する支援**についても検討することが重要。
- 博士人材を採用する企業に対しては、調達等の応札時に加点することを検討してはどうか。**博士人材の社会での活躍に向けて、あらゆる方策の検討が重要。**
- 文科省のリーディング大学院等の成果を、博士後期課程学生支援にも活用することが必要。
- **地方や大企業での博士人材の活躍例**を把握し、評価・推奨すべき（再掲）。

→ 今後の検討課題例

- 「博士人材活躍プラン」も踏まえた、今後の**博士後期課程学生に関する支援体系の整理**
- **アカデミア以外（産業界や官界）における博士人材活躍の推進方策**

＜専門人材の育成・確保＞

- 博士人材も含め、**研究からビジネスにつなげる人材の育成**が必要。
- 我が国は、**重点的に支援すべき研究分野への投資が後手に回っている状況**。「研究開発マネジメント人材」はURAのような人材を念頭に置いているが、今後は研究支援のみならず、エビデンス等に基づき、重点を置くべき研究分野を分析するなど、**専門性を生かして研究を「共創」していく人材を様々な分野で育成**することが重要（再掲）。
- 研究開発マネジメント人材についても採用が厳しい状況。クロスアポイントメントも同様だが、**雇用に関する多様な制度**についても検討することが必要。

→ 今後の検討課題例

- 多様な専門人材の育成・確保と機関を越えた活躍促進の支援
- **研究開発マネジメント人材・技術職員の人事制度等に関するガイドライン**の整備・普及（評価・処遇・キャリアパス構築）
- クロスアポイントメントなど、雇用に関わる**制度・指針に関する検討・整備**

2. 社会で活躍する多様な人材の育成・確保（続き）

<学校教育段階における取組>

- 文理分けの在り方含め、**高校段階におけるイノベーション人材の育成方策**について検討が必要。
- 女子の理系進学率の低さが指摘されているが、SSHやSTELLA等の取組を通じて**女子生徒への理数系教育に関する情報を蓄積し、政策につなげていくことを期待。**
- 日本の子供たちの内向き志向や意欲の低さが問題になる中で、初等中等教育段階において**子供のモチベーション・意欲を伸長する取組**を充実することが必要。
- **STEAM教育**は重要であり、用語として入れこむべき。
- 児童・生徒の**興味関心を喚起し、それを促すなどフィードバック**をする教育が重要。
- 小中学校段階においても、児童・生徒の意欲や能力に応じて、年齢によらずに伸ばす取組が必要。

➡ 今後の検討課題例

- **高等学校段階**における、理数系において高い意欲・能力を有する生徒を伸ばすための仕組み
- **小中学校段階**における、地域・性別等を考慮した科学技術に関する興味・関心の喚起・促進や、意欲・能力を持つ児童・生徒を伸ばす仕組み
- 科学館・大学等による**科学コミュニケーションの活動とSTEAM教育との連携**

<人材の多様性確保>

- 日本は女性や外国人が少なく、各機関におけるダイバーシティ確保が重要。その際、SSHやSTELLA等の事業を通じたデータの収集・活用等が重要。
- 国際科学技術協力を進める中で、**海外から優秀な人材を集めるための仕組みや工夫**が必要（再掲）。
- 人文・社会科学系の人材は、総合知の観点から社会に関わる重要な人材との認識が必要。

➡ 今後の検討課題例

- **ダイバーシティ**（国籍・性別）の確保のための方策

3. 先端研究施設・設備等の基盤整備の促進

<研究設備・機器の共用促進>

- 人材の流動性を高めるためにも、大学等有する研究設備・機器の共用の一層の促進や、データ取得・活用の方法を考えるべき。
- 設備・機器等の共有を進める上で、技術職員をはじめとする専門人材の活躍が重要。
- 博士人材も含め、研究からビジネスにつなげる人材の育成が必要（再掲）。

➡ 今後の検討課題例

- 大学・研究機関等における**研究設備・機器の整備・共用促進**や**データの収集・利活用の推進**
- 技術職員を含め、多様な専門人材の育成・確保と機関を越えた活躍促進の支援（一部再掲）

1. 科学技術と社会に関わる研究基盤の強化

<政策評価・研究評価>

- 施策の成果や波及効果を把握・検証する際に、**現場の負担が少ない形での取組が重要**。
- 各国との比較分析による**エビデンスに基づき、投資対象機関・分野等を検討する仕組みが必要**。

→ 今後の検討課題例

- 科学技術政策に係る**データの効果的な収集・活用体制の強化**

2. 科学技術振興等に関わる制度・枠組みの整備・改革

<経済安全保障>

- **科学技術外交**は、グローバルな国際関係における日本の立ち位置を決める手段。外務省はじめとする関係府省との**連携・協力**が重要。関連して、**経済安全保障の観点も重要（再掲）**。
- **国立研究開発法人のみならず、大学における経済安全保障の観点も必要（再掲）**。
- **経済安全保障に関する業務を「研究開発マネジメント人材」が担うことも重要（再掲）**。

→ 今後の検討課題例

- 大学・研究機関等における**効果的な研究インテグリティ及び研究セキュリティの確保（再掲）**

3. 社会共創に向けた取組の推進・発展

<科学コミュニケーション>

- 社会と科学技術をつなぐ専門人材はELSI研究者だけではなく、人文社会を含めて、多様な人材を登用していくことが重要。**ELSIは科学技術コミュニケーションの中の一つの視点としてまとめるべき**。
- 人文・社会科学系の人材は、総合知の観点から社会に関わる重要な人材との認識が必要（再掲）。

→ 今後の検討課題例

- 科学館・大学等による科学コミュニケーションの活動とSTEAM教育との連携（再掲）
- **社会課題解決やELSIを含む科学コミュニケーションの推進、多様な分野の対応人材の育成**

參考資料

(参考) 令和7年度 文部科学省予算案のポイント (科学技術関係)

科学技術予算のポイント 9,777億円 (9,780億円) [3,677億円]
 ※エネルギー対策特別会計への繰入額 1,079億円 (1,080億円) [262億円]を含む

我が国の抜本的な研究力向上と優秀な人材の育成

科学技術・イノベーション人材の育成・確保

- ◎「博士人材活躍プラン」に基づく取組の拡充 総額250億円 (247億円)
 - 優れた若手研究者の養成・確保 (特別研究員制度) 163億円 (163億円)
 - 博士人材が活躍できる研究開発マネジメント体制の整備 6億円 (新規)
 - ※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(新規)を含む
- ・日本科学未来館における展示手法開発等 32億円 (32億円) [3億円]

基礎研究をはじめとする抜本的な研究力の向上

- ・科学研究費助成事業 (科研費) 2,379億円 (2,377億円) [52億円]
- ・戦略的創造研究推進事業 (新技術シーズ創出) 438億円 (437億円)
- ・世界トップレベル研究拠点プログラム (WPI) 72億円 (72億円)

科学技術・イノベーションの戦略的な国際展開

- ・G7等の先進国やグローバル・サウスとの国際連携の強化 143億円 (141億円)

Society 5.0を実現し未来を切り拓くイノベーション創出とそれを支える基盤の強化

世界と伍するスタートアップ・エコシステムの形成に向けたイノベーションの創出

- ・大学発スタートアップ創出とアントレプレナーシップ教育の推進 21億円 (20億円)
- ・本格的産学官連携によるオープンイノベーションの推進 204億円 (204億円)

世界最高水準の大型研究施設の整備・成果創出の促進

- ・「富岳」の次世代となる新たなフラッグシップシステムの開発・整備 8億円 (新規) [69億円]
- ・最先端大型研究施設の共用 483億円 (498億円) [58億円]
- (NanoTerasu, SPring-8/SACLA、富岳、J-PARC)
- ※SPring-8の高度化 (SPring-8- II) [170億円]
- ※NanoTerasuの共用ビームライン増設 [8億円]

注) () 内は令和6年度予算額。【 】内は令和6年度補正予算額。



重点分野の研究開発の戦略的な推進

AI、量子技術、マテリアル、健康・医療等の国家戦略を踏まえた研究開発

- ・生成AIをはじめとするAI開発力の強化 138億円 (133億円) [61億円]
- ・光・量子飛躍フラッグシッププログラム (Q-LEAP) 45億円 (45億円)
- ・マテリアル先端リサーチインフラ (半導体基盤プラットフォームを含む) 22億円 (21億円) [66億円]
- ※成長分野を支える半導体人材の育成拠点の形成(新規)と連携
- ・再生・細胞医療・遺伝子治療実現加速化プログラム 92億円 (92億円) [21億円]
- ※医学系研究支援プログラム [134億円]



国民の安全・安心やフロンティアの開拓に資する課題解決型研究開発の推進

宇宙・航空分野の研究開発の推進

- ・宇宙基本計画に基づく宇宙分野の研究開発 1,516億円 (1,519億円) [2,153億円]
- 基幹ロケット打上げ能力の強化 101億円 (54億円) [63億円]
- アルテミス計画に向けた研究開発等 76億円 (153億円) [439億円]
- ※宇宙戦略基金の拡充 (総務省、経済産業省と共に合計3,000億円を計上) [1,550億円]

海洋・極域分野の研究開発の推進

- ・海洋基本計画等に基づく海洋・極域分野の研究開発 400億円 (398億円) [60億円]
- 北極域研究船「みらいII」の建造を含む北極域研究の推進 35億円 (47億円) [47億円]

防災・減災分野の研究開発の推進

- ・活火山法に基づく火山本部における調査研究・人材育成の推進 13億円 (12億円) [7億円]
- ・地震観測網の整備等の地震調査研究の推進 27億円 (26億円) [25億円]

環境エネルギー分野の研究開発の推進

- ・フュージョンエネルギーの実現に向けた研究開発の推進 207億円 (209億円) [194億円]
- ・先端的カーボンニュートラル技術開発 (ALCA-Next) 22億円 (16億円)

原子力分野の研究開発・安全確保対策等の推進

- ・原子力科学技術に関する体系的かつ総合的な取組の推進 1,474億円 (1,474億円) [298億円]
- 高温ガス炉や核燃料サイクルに係る革新的な研究開発 68億円 (71億円) [177億円]
- 原子力の多様な研究開発及びそれを支える人材育成 129億円 (130億円) [9億円]



文部科学省