資料2-3-1
科学技術・学術審議会
人材委員会（第112回）
令和7年11月5日

文部科学省

# 研究時間確保に向けた、競争的研究費の申請書・報告書改革

令和７年 11月５日 科学技術・学術審議会 人材委員会

科学技術・学術政策局 人材政策課 / 研究開発戦略課

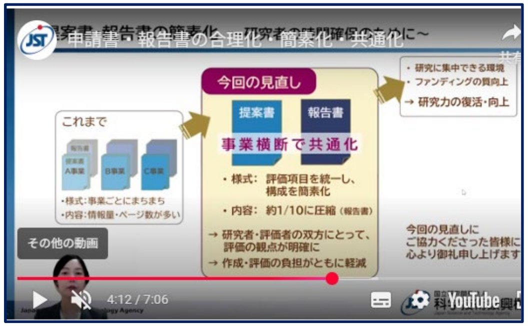
# 研究力回復に向けた、研究時間確保のための **申請書・報告書改革**
# **－ JST「それぞれができることから取り組もう」の実践例 －**

- 政府は、我が国の研究力の相対的低下打開のための課題の１つに、**「研究時間の確保」**を指摘（第６期科学技術・イノベーション基本計画、CSTI基本計画専門調査会［2025年９月18日］他）。

- 内閣府、文科省等は、具体策として、**「資金配分機関の連携による申請手続等の簡素化」**に取り組む（CSTI「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」、文部科学省 科学技術・学術審議会 人材委員会「科学技術人材政策の今後の方向性（中間まとめ）」他）。

- JST（科学技術振興機構）は、2024年３月、**「緊急シンポジウム　～激論 なぜ、我が国の論文の注目度は下がりつつあるのか、我々は何をすべきか？～」を開催**。各分野のトップ研究者を迎え、**研究者・関係者がそれぞれの立場から行うべきこと**を議論。

- JSTは、取組を率先して実施し、発信。ウェブサイトに、**「研究力復活への取り組み」のページを特設**。関係府省に対しても申し入れを行うとともに、**大学等研究機関や、研究者コミュニティ・研究者に向けて、「研究力復活へ、それぞれができることから取り組もう」と呼びかけ**。




▲ JST「研究力復活への取り組み」特設ページ（左）と申請書・報告書改革の解説動画（右）

- 2025年10月８日、JSTは、**研究時間の確保、研究者の負担軽減**の観点で、JSTの研究費に係る**「申請書・報告書の合理化・簡素化・共通化」**の取組の**概要と説明動画**を、特設ページに**公開**。
  ※ 戦略的創造研究推進事業（新技術シーズ創出、情報通信科学・イノベーション基盤創出）や創発的研究支援事業等の2025年度公募において導入。JSTの各競争的研究資金に係る公募に順次導入予定。

- **文部科学省**は、**省内・関係法人・関係府省と連携**し、本取組の**周知と拡大**を推進。

# 2025年ノーベル化学賞　北川進博士の提言「若手の研究時間確保を」（10月８日）

## 北川　進

京都大学特別教授
理事・副学長（研究推進担当）

**Q. あべ俊子 文部科学大臣**

- **我が国の次世代を担う研究者を育成するために、文部科学省がしなければいけないこと、支援できることが何か**を教えていただけますか？

**A. 北川進 京都大学特別教授**

- 皆さんおっしゃるように、基礎研究は非常にちゃんと重視する。基礎研究とは息の長い研究ですね。それをぜひ大きくやるような施策をお願いしたい。
- **まず第一に若い人の研究時間を確保するような施策が必要**だと思います。
- 私はいま研究担当理事をやっているのですが、非常に感じるのは、研究者がサポートを受けて研究するというかたちがあまりできていない。研究者が何から何までやる必要があるんですね。だから、**研究支援人材をしっかりとサポートして大学のなかに増やしていく施策**を取っていただくと、若い人達も生き生きと研究ができるのではないかと思っています。

（10月８日、祝意伝達電話会談）

**Q. 城内実 科学技術政策担当大臣**

- **国際頭脳循環**について、何かこうした方がいいといったことはありますか？

**A. 北川進 京都大学特別教授**

- 外国と日本の研究者の給料の差が大きい。**若い研究者に非常にインセンティブになるのは、時間をあげること**と、成果を出した人には報いてあげることが、**一番重要**ではないかと思っています。

（10月８日、祝意伝達電話会談）

参考１

# 研究力強化に求められる主な取り組み

令和２年１月23日
「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
総合科学技術・イノベーション会議

## 博士後期課程学生の処遇の向上

【達成目標】

○多様な財源を活用し、将来的に希望する博士後期課程学生が生活費相当額程度を受給できるよう、当面、修士課程からの進学者数の約５割※2に相当する学生が受給できることを目指す。(早期達成)

※　第6期科学技術基本計画の検討に際し、最新のデータを踏まえて、検討。
※2 全博士後期課程学生（74,367人,2018）の10.4%が受給(2015)。修士課程からの進学者数（約30,000人,2018）の約5割が受給できる場合、全博士後期課程学生の2割程度に相当。

【主な施策】

- 外部資金等の多様な財源による優秀な博士後期課程学生への学内奨学金・RA・特別研究員（DC）・海外研さん機会等の充実を促進（2019年度～）
- 競争的研究費や共同研究費におけるRA等の適切な給与水準の確保の推進（2020年度～）
- 国研における博士後期課程学生のRA等の採用を促進（2021年度～）
- 博士後期課程学生等の挑戦を奨励するための新しい表彰制度の創設（2020年度）

## 産業界へのキャリアパス

【達成目標】

○産業界による理工系博士号取得者の採用者数※3を約1,000名（約65%）増加（2025年度）

※　施策としては理工系以外も含む。
※3　1,397人(2016)

【主な施策】

- 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進（2021年度～）
- 国が率先して博士人材の待遇改善を検討（2019年度～）
- 企業と大学による優秀な若手研究者の発掘（マッチング）の仕組みの創設により、企業での採用等を促進（2020年度～）
- 大学等が出資する外部組織で共同研究等の実施を可能とする制度改正によって、オープンイノベーションを促進（2020年通常国会等）（再掲）
- 中小企業技術革新制度（日本版SBIR制度）の改正により、イノベーション創出に向けて取り組むベンチャー等への支援を重点的に推進（2020年通常国会～）

## 研究環境の充実（研究時間の確保と施設の共有化）

【達成目標】

○学内事務等の割合※4を半減し、研究時間を確保。（2025年度）

※4　18.0% (2018)

【主な施策】

- 資金配分機関の連携による申請手続き等の簡素化（2020年度～）
- 子育て中の研究者のニーズに対応すべく、大学内の保育施設等を充実促進（2020年度～）
- URAの質保証制度の創設(2021年度)

【達成目標】

○大学・研究機関等における研究設備の共用体制を確立（2025年度）　例えば、共用設備の見える化、利用料を含む規定の整備等

【主な施策】

- 共用化のためのガイドライン／ガイドブックの策定（2020年度～2021年度）
- 大学等における研究設備の組織内外への共用方針を策定・公表（2022年度～）

# １．優れた研究者の育成・活躍促進　②

令和７年７月30日
「今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要」
科学技術・学術審議会人材委員会

## ２．これまでの実績と評価・課題（続き）

### （２）大学等における研究者のポスト確保や環境整備

○　国は、国立大学における運営費交付金の配分にあたり、若手研究者比率等を加味する仕組みを実施。大学等は、基盤的経費に加え、競争的研究費をはじめ、**多様な財源による若手研究者のポスト確保**等に向けた取組を推進。

○　一方、大学等の若手研究者が、競争的研究費やプロジェクト型資金等により、**不安定なポストに就く割合**は依然として高く、若手研究者にとって、必ずしも将来の**キャリアパスが見通せていない**状況。

○　諸外国の大学では、民間企業等との連携や寄附、資産運用など、多様な財源を活用して研究環境を充実・強化。

○　大学等において、若手研究者の登用促進や、研究活動を支える**URA 等の育成・確保**、研究施設・設備等の整備・共用など、研究環境の改善に向けた取組を推進してきているものの、**組織的な取組は途上**。

## ３．今後の具体的取組・方向性

### （１）多様な研究費の充実・確保

#### ① 研究費の質的・量的な充実・確保

○　大学等の基盤的経費や多様な競争的研究費制度等により、**研究費の質的・量的な充実・確保**に向けた取組を推進。

○　国家的・経済的・社会的に**重要な科学技術・産業分野**を特定し、これらの**研究開発と人材育成を一体的に推進**するための研究資金制度等の**新たな枠組み**を充実・強化。

○　研究費確保及び大学等における研究環境整備の双方を支援する競争的研究費制度の充実・拡大を推進。

#### ② 競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資拡大）

○　競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、**直接経費及び間接経費**に関して、**人件費に対する支出**を促進し、割合を高める取組を検討・推進（例：直接経費のうちPI人件費の適用拡大、間接経費の積極的活用、等）。

○　競争的研究費制度について、申請等にかかる負担軽減や研究費の**使途の柔軟化**等の取組を推進。

### （２）安定したポストの確保

#### ① 基盤的経費等による安定したポストの確保

○　研究者等の安定的なポスト確保等の観点から、大学等に対する**基盤的経費の一層の充実・確保**に向けた取組を推進。

○　大学等は、基盤的経費等により、研究者等の安定した雇用・ポストを確保するとともに、若手研究者のポストの確保や処遇改善など、**人事給与マネジメント改革やガバナンス改革**等に関する取組を一層推進。

# 今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）［抄］

令和７年７月30日
「今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）」
科学技術・学術審議会
人材委員会

## Ⅳ．多様な科学技術人材の育成・活躍促進

### １．優れた研究者の育成・活躍促進

### １－１．基本的な考え方

○ 我が国として、科学技術・イノベーションの一層の推進・発展を図っていくためには、その中核的基盤となる科学技術人材、特に研究活動の主たる担い手である大学や研究機関等における優れた研究者の育成・確保や、活躍促進を図っていくことが極めて重要である。

○ このため、これまでの取組や課題等を踏まえた上で、研究者の研究活動を支える研究費の質的・量的な充実や、**研究者が安心して研究活動に取り組めるようにするための**ポスト確保や**環境整備**、さらには研究者の活躍の機会や場の拡大等に関する取組を体系的・総合的に推進していくことが必要である。

### １－２．現状・課題

### （１）多様な研究費の充実・確保・改革

**（これまでの取組と現状）**

○ また、**研究者の研究時間の確保、負担軽減のため、資金配分機関（ファンディングエージェンシー。以下「FA」）であるJSTにおいて、ファンディングの申請、報告にかかる時間短縮のため、全ての申請書、報告書フォーマットのゼロベースでの見直し・共通化に着手している**。

**（課題・指摘事項）**

○ **研究者の事務負担の軽減に向けて、競争的研究費制度におけるFAへの申請書等のフォーマット統一や、申請手続きの簡素化・DX化、さらには、大学等による間接経費の使途報告の際の仕様統一等の取組を進めていくことが必要**である。また、長期的な観点から研究費を効率的・効果的に活用できるようにするため、競争的研究費の繰り越しの自由度を高めていく取組も有効である。

# 参考４　研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（概要）［令和７年６月30日］

**目的**

- 大学等の研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材が様々なマネジメント業務を担いながら研究者と協働し、競争力のある研究を行うことが重要である。
- 一方で、現実には多くの大学において研究開発マネジメント人材の登用・配置は不十分な状態にある。
- このことを踏まえ、研究大学・大学共同利用機関（研究大学等）において、研究開発マネジメント人材が意欲を持って継続的に活躍できるよう、研究大学等が組織として研究開発マネジメント体制を整備する際に活用するためのガイドライン。

**対象**

**研究大学等**

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関

## 第1章　研究開発マネジメント人材とは

研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材

## 第２章 研究大学等への期待、組織づくり

### (1)研究大学等への期待

- 研究活動に付随する多様な業務や組織経営に係る業務を研究開発マネジメント人材が行うことで、研究者がより研究活動に専念できるようになること。
- 同人材がプロジェクトの企画や推進を行う責任者としてマネジメントすることで、個々のプロジェクトを優れた研究成果に繋げること
- 経営層は、同人材を、研究開発の一翼を担う重要な人材としてとらえ、確保・育成すること

### (2)ビジョンを実現させるための組織作り

❶ 人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等の連携の重要性

研究大学等の人事部門、財務部門、研究部門等が有機的に連携する仕組みとそれらを活かし企画する機能が不可欠

❷ 経営戦略企画業務を本務とする人材の有効性

研究大学等の経営戦略や研究企画調整業務を推進する際は、研究開発マネジメント人材を活用することが、機関の研究力強化を図る上で有効

## 第３章 研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割

### (1)期待される業務

❶ 組織マネジメント　❷ プロジェクトマネジメント
❸ 産学連携・知的財産マネジメント　❹ 研究基盤マネジメント

### (2)プロジェクト実施における研究開発マネジメント人材の位置づけと役割

他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等を、研究開発マネジメント人材が担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能

## 第４章 人事制度の構築

### (1)職階の設定、研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ

研究開発マネジメント人材が役割を果たすには、権限や責任の可視化が不可欠であり、研究者との対等な議論を促進するため、人事制度として職階を設けることが重要

職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保に当たっても有効

### (2)研究開発マネジメント人材の確保

❶ 高度専門人材として適切な給与設定

研究シーズの価値判断や機関内外への研究者との高いレベルでのコミュニケーションが求められる高度専門人材であり、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要

❷ 博士課程学生や事務職員のキャリアパス

博士課程学生、事務職員、技術職員、研究者から登用するキャリアパス

### (3)機関内キャリアパスの構築

### (4)業績評価の在り方

実務の業績を評価する方法案の提示

### (5)学内表彰制度

## 第５章 安定的な組織運営

### (1)雇用の在り方

研究開発マネジメント人材の安定的な雇用を確保するための方策例

- 競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
- 目的積立金の効果的な活用
- 民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

### (2)円滑な運営体制の確保

研究開発マネジメント人材を一元化した組織に所属させること等は、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討することが可能となる観点から有効。

### (3)知識やスキルをアップデートするための研修や認定の効果的な活用

- JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用
- URAスキル認定機構による認定制度の有効活用　等

参考５

# 研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業

令和8年度要求・要望額　７億円
（前年度予算額　６億円）

文部科学省

## 現状・課題

- URA（大学リサーチアドミニストレーター）をはじめとする**研究開発マネジメント人材**は、研究内容に対する深い理解・洞察を有し、大学等の**組織運営等に関する研究開発マネジメント全般に携わる、高度専門人材**。
- 我が国の**研究力強化の鍵**は、大学等において、**研究開発マネジメント人材**が研究者等と連携し、**戦略的な組織運営・研究開発マネジメントによる、効率的かつ効果的な研究開発を先導**すること。
- 「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（令和７年６月30日科学技術・学術審議会人材委員会決定）も踏まえ、**適切な処遇・キャリアパスの確立**、**量的不足の解消**、**質の向上**による、**研究開発マネジメント人材の育成・確保が急務**。

**【政策文書等における関連記載】**

◆ **経済財政運営と改革の基本方針 2025（骨太の方針2025）（令和７年６月13日閣議決定）（抄）**

**科学技術人材の育成を強化**する。成長分野における大学学部・高専学科の再編及び高専の新設、先端技術に対応した人材育成の高度化・国際化を始め、大学・高専・専門学校の機能を強化する。

◆ **新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（令和７年６月13日閣議決定）（抄）**

科学技術人材の育成については、産学連携の新たな枠組みを構築し、先端技術分野での共同研究を通じた、産業界でも活躍できる優れた研究者や、産業・研究基盤を支える技術者、**大学等における研究開発マネジメント人材の育成・確保**や、関連制度・システム改革等、人的投資の拡充に向けた取組をパッケージとして一体的に実行する。

## 事業内容

| 事業実施期間 | 令和７年度～令和13年度（予定） |
|---|---|

**我が国全体の研究開発マネジメント人材の、量的不足の解消及び質の向上**を図り、**適切な処遇・キャリアパスの確立**を推進すべく、以下の取組を実施。

① 研究開発マネジメント人材の体制強化に取り組む「**体制強化機関**」が人材を雇用。先進的な育成制度を持つ「**研修提供機関**」に派遣し、**１年程度研修**。

② 「**体制強化機関**」に、研究開発マネジメント人材をテニュアトラック等で雇用した際の**雇用経費**、基礎力を育成する研修に必要な経費等を支援。

③ 「**研修提供機関**」には、**研修を提供するための環境整備**、**旅費・活動費**、**プログラムの開発経費**等を支援。

④ 研修を受けた職員は、**「体制強化機関」に戻り、研究開発マネジメント人材の体制整備を牽引**する。

- **体制強化機関への支援**　**4.4億円（3.1億円）**

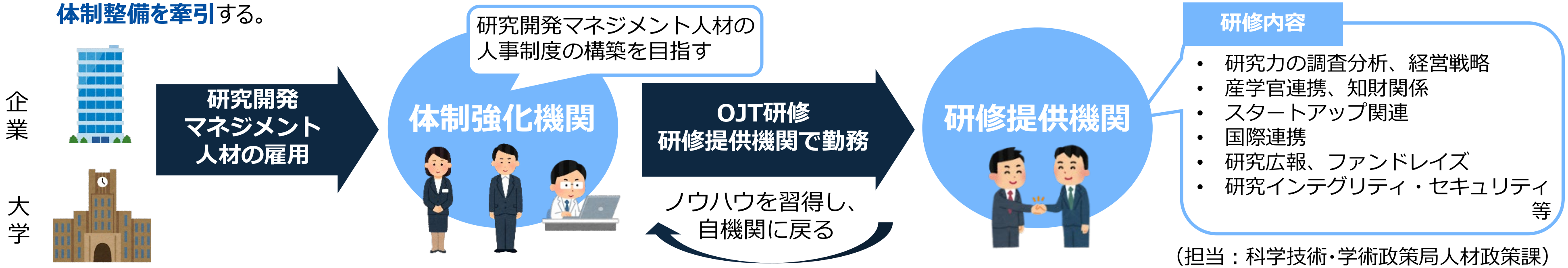
研究開発マネジメント人材の育成・確保、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関を支援。　※ 令和７年10月に３機関を採択

| 件数・単価 | 13機関 × 34百万円程度/年<br>【うち新規4機関】 | 交付先 | 大学等 |
|---|---|---|---|

- **研修提供機関への支援**　**1.7億円（1.7億円）**

優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持ち、他機関に対してノウハウ展開を行う機関を支援。※ 令和７年10月に９機関を採択

| 件数・単価 | ３機関 × 58百万円程度/年 | 交付先 | 大学等 |
|---|---|---|---|




（担当：科学技術・学術政策局人材政策課）