



日本人研究者の海外派遣強化の在り方について ＜論点整理・方向性（案）＞

令和8年 6月26日

文部科学省 科学技術・学術政策局 国際研究開発政策課

第6回国際戦略委員会で提示した論点（例）

① 個人の観点

- ✓ 博士後期課程学生や若手研究者の海外挑戦へのモチベーションは実際に低下しているのか。
- ✓ モチベーションが低下している原因は何か。
- ✓ 海外挑戦のモチベーションを高めるためには何が必要か。
- ✓ 意欲はあるが海外に挑戦できない場合、挑戦を阻害する原因は何か。
- ✓ 海外挑戦を後押しするにはどのような取組が必要か。

② システムの観点

- ✓ 日本の大学等において、博士後期課程学生や若手研究者を組織的に派遣するニーズがあるか。
- ✓ ニーズはあるが取組が進んでいない場合、派遣が困難な原因は何か。
- ✓ 送り出す側、送り出される側それぞれの立場における海外派遣への課題は何か。課題は分野で異なるのか。
- ✓ 組織的な派遣を進めるためには、どのような取組が必要か。
- ✓ 日本の大学等において、博士後期課程学生や若手研究者の戦略的な派遣が現在出来ているか。
- ✓ 戦略的な派遣を行う際の大学の課題は何か。
- ✓ 戦略的な派遣を進めるためには、どのような取組が必要か。

③ 支援スキームの観点

- ✓ 派遣する対象者・派遣期間はどのように設定すべきか。
- ✓ 組織として戦略的に派遣するためには、個人支援ではなく機関支援とすべきか。
- ✓ 戦略的な派遣を実現するためには、政府関係機関海外事務所や在外公館等の様々なネットワークを活用する必要があるのではないか。

①【個人の観点】 海外派遣の裾野拡大

- ✓ これまで海外機関での研究活動を積極的に考えていなかった日本人研究者（＝潜在層）を抜本的に掘り起こすことが必要なのではないか。
- ✓ 博士後期課程学生のうちに1か月～数か月程度の比較的短い海外経験を積むこともマインドチェンジに効果的なのではないか。
- ✓ 母数を増やすためには、高校生、学部生、修士課程学生も含めて海外で活躍するキャリアに関心を持つ機会を作る必要があるのではないか。最初は短期で、海外で活躍する研究者や起業家を訪問し、その後他の海外派遣制度にもつながるような仕組みがあると良いのではないか。
- ✓ 我が国では博士号取得者数が伸びていないが、博士号を取得し、海外経験もあると社会で活躍できるというロールモデルを提示する必要があるのではないか。アカデミアに閉じずに、グローバルに活躍する人材の育成について考えるべきではないか。
- ✓ 海外経験を持った博士課程学生を企業が優先的に採用するようになれば、学生の海外に行くモチベーションが高まるのではないか。
- ✓ 国際的に行われている研究のコミュニケーションに入っていくとことにより、自らの研究も進むことを研究者に認識してもらうべきではないか。
- ✓ 若手研究者や博士課程学生のモチベーションを上げるには、指導教員の国際性を上げる必要があるのではないか。
- ✓ 海外に行って良かったというメッセージが博士後期課程学生等の若い世代に伝わるようにする必要があるのではないか。
- ✓ 海外にいる日本人研究者（PI）マップの活用による「海外の見える化」やアルムナイの形成による海外経験者のネットワーク化、渡航後に政府関係機関の海外事務所によるサポートを得られることなどが海外挑戦への不安を取り除くことに繋がるのではないか。
- ✓ 政府関係機関の海外事務所のネットワークを、帰国後のポジションの紹介等に活用できると良いのではないか。

②【システムの観点】 アカデミアにおける制度・システムの改善

- ✓ 日本の大学等が組織として日本人研究者を海外へ派遣することの意味や効果を検討・計画し、組織内での海外挑戦に対する気運の醸成や積極的な働きかけを行うことが必要なのではないか。
- ✓ 海外派遣の意義を整理し、国際的な研究潮流（地域や分野）を分析して戦略的に送り出す必要があるのではないか。
- ✓ 海外派遣の意義について国のメッセージが明確にあると、大学側の位置付けも明確になるのではないか。
- ✓ 大学が長期的な海外派遣や連携の計画を作成すると、研究者が帰国後の展望を描きやすく、海外に行きやすい環境になるのではないか。
- ✓ 産業界やグローバル市場の経験値が高い人材が大学側に入ると海外展開の検討が進むのではないか。
- ✓ これまでの海外の派遣先の情報を共有できる仕組みがあると良いのではないか。
- ✓ 日本の機関に籍を置いた状態での海外派遣に際しては、研究室・部局内での業務に穴を空ける等の理由によって海外派遣の機会が抑制されることのないよう、組織として配慮する仕組みが必要なのではないか。
- ✓ 日本の機関において国際経験を考慮した日本人研究者の採用・評価の導入を進めるなど、「帰る」インセンティブを付与していくことが重要なのではないか。

③【支援スキームの観点】 研究者の海外挑戦ニーズに応じた支援の充実・多様化

- ✓ 世界的なインフレや円安の影響等を踏まえ、海外に挑戦する研究者がそれぞれの生活スタイルにおいて金銭面で不安を感じることはないよう十分な金額が支援される必要があるのではないか。
- ✓ 派遣期間については、研究者の多様なニーズに合わせて柔軟に設定できる仕組みが必要なのではないか。
- ✓ 派遣対象は、博士後期課程学生や若手研究者に加えて、准教授クラスの派遣も検討すべきではないか。
- ✓ 企業の研究者の海外派遣の方法についても検討してはどうか。
- ✓ 支援対象については、個人への直接的な支援のみならず、日本人研究者の海外挑戦を促す取組を行う日本の大学等への支援も有効なのではないか。
- ✓ SPRINGやBOOST等の既存施策を利用しつつ、組織的に支援するやり方が良いのではないか。

日本人研究者の海外派遣強化方策の方向性について（案）

基本的な方針

- 我が国の国際競争力強化に資する戦略分野等において世界と戦える人材を育成するため、世界トップクラスの大学・研究機関への優れた若手研究者・博士後期課程学生の派遣を強化する。

具体的取組・方向性（イメージ）

①組織として海外派遣を強化する取組への支援

- 国は、政府全体方針や国際的な研究潮流を踏まえ、基本方針を策定し、組織として海外派遣を強化する大学の取組を支援する。
- 大学は、組織として海外派遣の意義を整理し、戦略的なネットワーク形成に向けた国際戦略を策定する。
- 大学は、採用・評価における国際経験の考慮や学内業務への配慮（代行者の措置等）等、学内制度・システムを改善し、研究者の海外派遣を促進する。
- 組織として世界トップクラスの大学・研究機関に研究者を長期間派遣し、研究者個人の成長に留まらず、組織全体の研究力を強化する。
- 若手PIの海外派遣を促進することで研究室の国際性を高め、国際共同研究強化につなげる。
- 海外経験による学生のマインドチェンジを促すため、比較的短い海外派遣も可能とする。
- 国際的な場で活躍する人材育成のため、学内の教育研究環境を整備する。

②若手研究者個人への支援

- ボトムアップ型の支援も重要であり、若手研究者の海外派遣の個人支援を拡大する。
 - 物価高や円安の影響も踏まえ、支援額を拡充する。
 - 派遣期間を柔軟に設定できる仕組みとする。
- (例)
- ・ 海外特別研究員の支援拡充
 - ・ 科研費「国際共同研究強化」における若手研究者への支援拡大

③在外公館、政府関係機関海外事務所との連携強化

- 戦略的な派遣に向けて、在外公館や政府関係機関海外事務所が持つ海外大学の情報、現地で活躍する日本人研究者の情報等、各大学の国際戦略立案に資するデータ等を提供する仕組みを構築する。
- 海外在住の日本人研究者（PI）マップの活用による「海外の見える化」、アルムナイの形成による海外経験者のネットワーク化、ロールモデルの提示、渡航後の研究者コミュニティとのネットワーキング強化等により、研究者の海外挑戦をサポートする。

日本人研究者の海外派遣強化方策の方向性について（案）～組織への支援のイメージ～

目指す姿：海外での研さんを通じて、我が国の国際競争力強化に資する戦略分野において世界と戦える人材を育成

戦略分野においてアカデミア・企業等でグローバルに活躍するトップ人材の輩出

国内大学
間の情報共有・連携

大学

○強みを持つ分野において国際戦略を策定

- ・ 大学が組織としてどの分野に注力するかを検討
- ・ 在外公館やJSPS海外研究連絡センター等が持つ情報等も活用し、海外大学等の動向を調査・分析
- ・ 海外派遣の意義・効果を検討し、戦略的なネットワーク形成に向けた派遣計画を策定
- ・ 国際的な場で活躍する人材育成のための教育研究環境整備

○制度・システムの改善による国際頭脳循環の活性化

- ・ 採用・評価における国際経験の考慮
- ・ 学内業務への配慮（代行者の措置等）

派遣対象：博士後期課程学生、若手研究者（45歳以下を想定）

派遣期間：1か月～1年

支援対象：

- ・ 海外派遣に要する渡航費・滞在費・研究費
- ・ 派遣中の学内業務代行等に必要となる経費
- ・ 派遣先研究機関の調査その他戦略的派遣に必要な経費 等

産業界

- ・ グローバルな市場拡大に向け、産業界が集まるサイエンスパーク等とも連携してグローバル人材を育成
- ・ 日本の大学院を経由した従業員の学位取得を促進

戦略的な派遣

海外の大学・研究機関

- 組織として採択大学と連携強化
 - ・ 協定締結（単位互換、ダブル・ディグリーを含む）
- 戦略的にネットワークを構築・発展
 - ・ 共同研究、国際共著論文率の増加
 - ・ 産業界が集まるサイエンスパーク等との連携も含む

国において基本方針（分野等）を決定

海外大学の情報、PI等現地で活躍する日本人研究者の情報、各大学の国際戦略立案に資するデータ等を提供

連携

現地でのネットワーキング強化、研究ノウハウ提供セミナー等

サポート

大学の海外事務所

在外公館
政府関係機関海外事務所
(例) 在外日本人研究者マップ
JSPS海外研究連絡センター

連携

本日御議論いただきたいポイント（例）

① 組織として海外派遣を強化する取組への支援

- ✓ 戦略分野において世界と戦えるトップ人材を育成するためには、どのような仕組みが効果的か。

（例）・短期で海外に派遣後、追加的に長期間派遣するスキームを設定

・海外大学とのクロスアポイントメント制も活用してグローバルに活躍する仕組みを構築

- ✓ 戦略的なネットワーク形成・研究者の海外派遣を実現するためにどのような環境整備が必要か。

（例）・人事システムの改革、教育研究環境の整備

- ✓ 戦略的な海外派遣に向けて、国が示す基本方針には、政府全体方針や国際的な研究潮流を踏まえた、対象分野や対象国・地域を盛り込んでどうか。

（例）・戦略17分野（※）も参考に、国際的な頭脳循環のネットワークへ参画することで我が国の研究力強化が見込まれる分野を設定してはどうか。

（※）AI・半導体、デジタル・サイバーセキュリティ、情報通信、量子、防衛産業、航空・宇宙、海洋、造船、マテリアル（重要鉱物・部素材）、合成生物学・バイオ、創薬・先端医療、資源・エネルギー安全保障・GX、フュージョンエネルギー、フードテック、防災・国土強靱化、港湾ロジスティクス、コンテンツ

・将来的な発展が見込まれる新興・融合領域も対象としてはどうか。

・派遣先は、高い科学技術水準・研究ネットワークを持つ同志国等としてはどうか。

- ✓ 産業界から見て、どのような派遣スキームがあると魅力的なプログラムになるか。

（例）・海外大学だけでなく、産業界が集まるサイエンスパーク等とも連携し、グローバル市場を拡大

② 若手研究者個人への支援

- ✓ 裾野を広げるにはどのような仕組みが効果的か。

（例）・博士後期課程学生や若手ポスドクで既に研究費を獲得している者を対象に、まずは海外を知るという枠組みを構築し、その後の海外派遣制度につなげることが重要ではないか。