

諸外国に比べ研究力が相対的に低迷する現状を一刻も早く打破するため、**研究「人材」、「資金」、「環境」の改革を、「大学改革」と一体的に展開**

研究力向上に資する基盤的な力の更なる強化

日本の研究者を取り巻く主な課題

- ・博士後期課程への進学者数の減少
- ・社会のニーズに応える質の高い博士人材の育成
- ・研究者ポストの低調な流動性と不安定性
- ・研究マネジメント等を担う人材の育成

- ・若手が自立的研究を実施するための安定的資金の確保が課題
- ・新たな研究分野への挑戦が不足
- ・資金の書類様式・手続が煩雑

- ・研究に充てる時間割合が減少
- ・研究組織内外の設備・機器等の共用や中長期的・計画的な整備更新の遅れ
- ・研究基盤の運営を支える技術専門人材の育成

研究人材の改革 **417億円** (412億円) 【令和元年度補正予算額(案) : **11億円**】

- ◎ 大学院教育改革の推進、経済不安等への対応
- ◎ 若手研究者の「安定」と「自立」の確保と研究に専念できる環境の整備
- ◎ キャリアパスの多様化・流動性の促進
- ◎ 国際化・国際頭脳循環、国際共同研究の促進
- ◎ チーム型研究体制の構築

研究資金の改革 **3,196億円** (3,173億円) 【令和元年度補正予算額(案) : **550億円**】

- ◎ 基盤的経費と競争的資金によるデュアルサポート
- ◎ 国際競争力強化に向けた研究拠点の形成
- ◎ 外部資金の獲得・企業投資の呼び込み強化

研究環境の改革 **949億円** (952億円) 【令和元年度補正予算額(案) : **295億円**】

- ◎ 大型・最先端の設備に誰でもアクセス可能に (組織間)
- ◎ どの組織でも高度な研究が可能な環境へ (組織単位)
- ◎ 未来型の研究ラボを先駆けて実現 (ラボ単位)
- ◎ チーム型研究体制による研究力強化 (研究支援体制の強化)

大学改革
マネジメント改革の強化の推進
研究力向上につながる

我が国の研究力の国際的地位を**V字回復**

実現し、絶えず新たなイノベーションを生み続ける社会へ
国際頭脳循環の中心となる世界トップレベルの研究力を

研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（抜粋）

（2020年1月 総合科学技術・イノベーション会議 決定）

若手研究者のポスト拡大と挑戦的研究費の提供

【達成目標】

○将来的に我が国の大学本務教員に占める40歳未満の教員が3割以上になることを目指し、40歳未満の大学本務教員を約1割※1増（2025年）

※ 第6期科学技術基本計画の検討に際し、最新データを踏まえて、検討

※1 直近の2016年データにより第5期計画と同様に試算した場合、同年度（43,153人）に対し、2025年度で5,500人の増に相当。

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。

産業界へのキャリアパス・流動の拡大等

【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）

研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（抜粋）

（2020年1月 総合科学技術・イノベーション会議 決定）

基礎研究の強化に向けた「競争的研究費の一体的見直し」

- 若手研究者への重点支援と、中堅・シニア、基礎から応用・実用化までの切れ目ない支援の充実。CSTIの下にワーキンググループを設置し、改革方策について検討（2020年度目途結論。以降、計画的に実施。）
- 新興・融合領域への挑戦、海外挑戦の促進、国際共同研究の強化に向けた競争的研究費の充実・改善（2020年度～）
- 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～）
- 競争的研究費の直接経費から研究以外の業務代行経費の支出（バイアウト制）を可能とする見直し（2020年度～）
- 全ての競争的研究費において、その性格も踏まえつつ、直接経費から研究代表者への人件費支出を可能とすべく検討・見直し（2020年度～）
- 競争的研究費でプロジェクト実施のために雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について自発的な研究活動等への充当を可能とすることによる若手研究者の研究機会の拡大（2020年度～）
- 競争的研究費の公募において、英語での対応を促進（2020年度～）

創発的研究の支援

- 自由な発想のもと行われる挑戦的な研究を、若手研究者を中心に最長10年間支援（2019年度～）
- 大学等による若手研究者のポスト、研究時間、設備等の環境整備のコミットメントとその評価（2019年度～）

若手研究者をとりまく3つの課題と今後の方向性

- 研究を行うのは「人」。博士課程学生を含む若手研究者が先端研究の現場の担い手
- 近年、**博士課程進学者は減少傾向、優秀な学生が研究の世界に失望し、研究者を志望しない傾向**が顕著
- この状況を打破するためには、「処遇向上」と「ポスト確保」両方が不可欠。**優れた人材が研究の世界に飛び込み、腰を据えて挑戦できる環境整備**が急務

課題

総合パッケージでの達成目標

今後の方向性（検討中）

① 博士課程学生の 処遇の向上 (経済的支援の充実)

- 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割に相当する学生が受給できることを目指す。(早期達成)

② アカデミアでの 安定的なポスト確保

- 将来的に我が国の大学本務教員に占める40歳未満の教員が3割以上となることを目指し、40歳未満の大学本務教員を約1割増(2025年度)

③ 産業界等への キャリアパス・流動の拡大

- 理工系博士号取得者の採用者数を約1,000名(約65%)増加(2025年度)

民間資金も導入しつつ、政策資源を総動員

1. 博士課程学生の「研究者」としての活動の対価として、競争的資金や企業との共同研究費の直接経費からの支援を強化
2. 大学の自主財源(運交金、間接経費等)による**学内奨学金等の強化を支援**
3. 日本学術振興会(JSPS)特別研究員(DC)、日本学生支援機構奨学金による支援を継続的に実施

1. 研究者として順調なキャリアを積み、博士号取得後10~15年頃までには任期のないテニユアポストを得られること等により、**長期的な展望を描くことができる環境を整備**

1. **社会のニーズに応える大学院教育**を構築
2. 大学院生等を対象とした「**ジョブ型研究インターンシップ**」を推進
3. 博士号取得者の企業等での活躍に関する好事例の収集・発信
4. 卓越研究員事業の改善を実施
5. ポスドクの支援、マネジメント人材、URA、エンジニア等のキャリアパスの明確化

※若手研究者支援と並行し、**運営費交付金と競争的資金の一体的な改革**について引き続き検討