

内閣府説明資料①



令和4年4月
科学技術・イノベーション推進事務局



目標

①若手の研究環境の抜本的強化、②研究・教育活動時間の十分な確保、③研究人材の多様なキャリアパスを実現し、④学生にとって魅力ある博士課程を作り上げることで、我が国の知識集約型価値創造システムを牽引し、社会全体から求められる研究者等を生み出す好循環を実現。

産業界による博士人材の積極採用と処遇改善 **3**

測定指標：「産業界による理工系博士号取得者の採用者数」 1,397人(2016)⇒2,300人(2025)約1,000人（約65%）増

マネジメント人材、URA、エンジニア等のキャリアパスを明確化 **4**

（参考）URA配置人数1,225人（2017）

多様なキャリアパス
・流動の実現

中堅・シニア研究者

若手研究者
(ポストク・特任助教等)

博士後期課程

独立して研究の企画と
マネジメントができる人
材の育成 **1**

- ・博士人材の多様なキャリアパスを構築
- ・優秀な人材が積極的に学びやすい環境構築

自由な発想で挑戦的研
究に取り組める環境を
整備 **2**

- ・優秀な若手研究者の研究環境の充実、ポストの確保、表彰

多様かつ継続的な
挑戦を支援 **5**

- ・研究に専念できる環境を確保
- ・研究フェーズに応じた競争的資金の一体的見直し
- ・最適な研究設備・機器の整備とアクセスの確保

博士前期課程/
修士課程

将来の多様なキャリア
パスを見通すことにより
進学意欲が向上

測定指標：
「博士後期課程への進学率」
減少（2000～2018）
⇒V字回復へ（2025）

測定指標：
「博士後期課程修了者の就職率」
72%（2018）⇒85%（2025）
「博士後期課程学生の生活費相当額受給割合」※
全体10.4%（2015）⇒修士からの進学者数の5割
（全体の2割に相当）（早期達成）

測定指標：
「40歳未満の本務教員数」
将来的に全体の3割以上となることを目指し、
2025年度に約1割増※
※43,153人（2016）⇒48,700人（2025）（+5,500人）
（直近のデータにより第5期計画と同様に試算）
（参考）大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合 23.4%（2016）
40歳時点の任期無し教員割合（テニュアトラック教員含む）RU11 約49%（2013）
※2019年度よりRU 11構成大学と国立大学法人運営費交付金の重点支援の取組のうち重点支援③に該当する
大学を対象として調査を拡大

測定指標：
「大学等教員の学内事務等の割合」
18.0%（2018）⇒約1割（2025）

魅力ある研究環境の実現

研究力強化・若手研究者支援総合パッケージのフォローアップ状況(一部抜粋)

博士後期課程学生の処遇向上

- ◆ 令和3年度から約15,000人規模の博士後期課程学生に対し、生活費相当額の支援が実施されており、令和4年度当初予算案においては、さらにこれを約1,000人分拡大し、合計約16,000(※)人の支援を実現するための経費を計上
- ◆ 今後は、RA(リサーチ・アシスタント)経費の適正支給の推進や、大学ファンドによる運用益の活用等の様々な方策を組み合わせる展開予定

(※) 令和3年度の博士後期課程在学者数全体約(75,000人)に対して、約2割に相当

若手研究者のポスト拡大と挑戦的研究費の提供等

- ◆ 自由で挑戦的・融合的な構想に、リスクを恐れず挑戦し続ける独立前後の多様な研究者を対象に、最長10年間の安定した研究資金と、研究者が研究に専念できる環境の確保を一体的に支援する「創発的研究支援事業」を開始。これまでに第1期生として252件、第2期生として259件、計511件を採択。令和4年度公募予定の第3期生においても、同程度を採択予定。
- ◆ 今後、世界と伍する規模のファンドを大学等の中で連携して創設し、その運用益を活用するなどにより、世界レベルの研究基盤を構築するための仕組みを実現

産業界へのキャリアパス・流動の拡大等

- ◆ 企業との連携による、博士後期課程学生の長期間かつ有給の研究インターンシップ^oの促進(2021年度～)
- ◆ 実用化に向けた目的指向型の創造的な基礎又は応用研究を行う大学等に所属する若手研究者を発掘・支援する、「官民による若手研究者発掘支援事業」を実施(2020年度～)