

2. 海外の科学技術政策動向も踏まえた研究力向上の取組について

② 若手研究者等の活躍促進に向けた取組



令和 5 年 4 月 2 0 日

内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局

我が国における研究力

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

現状

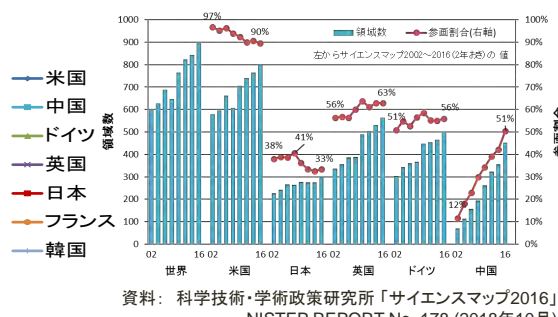
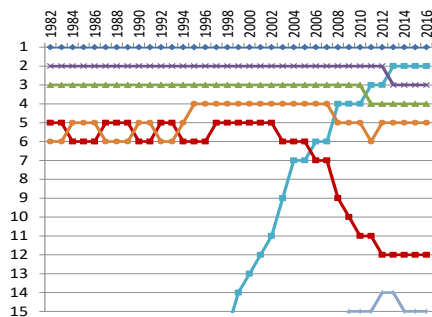
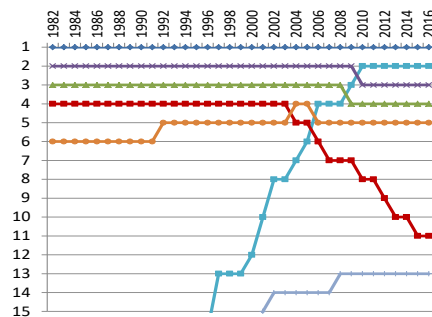
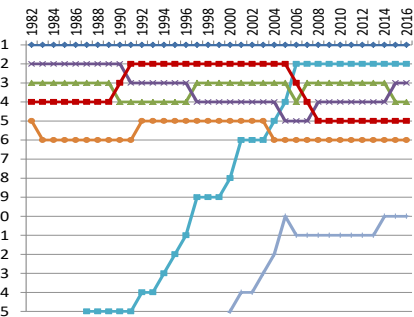
- ・他の先進国が論文数を増やす中、我が国のみが同水準にとどまり、国際的なシェアが大幅に減少。
- ・注目度の高い論文数(Top10%補正論文数)においてはその傾向はより顕著。
- ・国際的に注目される研究領域(サイエスマップ)への我が国の参画領域数・割合が停滞。

論文数(整数)の世界ランク

Top10%補正論文数(整数)の世界ランク

Top1%補正論文数(整数)の世界ランク

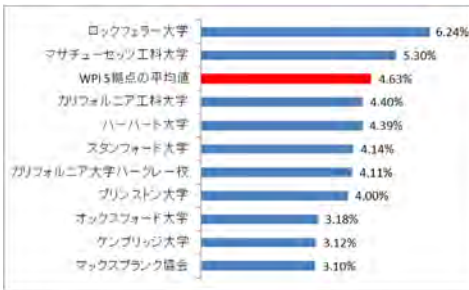
○注目研究領域への参画数・参画割合の推移



出典: 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学研究のベンチマーキング2019」調査資料-284 (2019年8月)

- ・研究拠点や研究分野によっては、世界のトップ大学に伍して質の高い論文を輩出するなど、高いポテンシャルがある。
- ・我が国の研究力は、セクター・役割・規模等の異なる多様な研究機関の層が支えている。

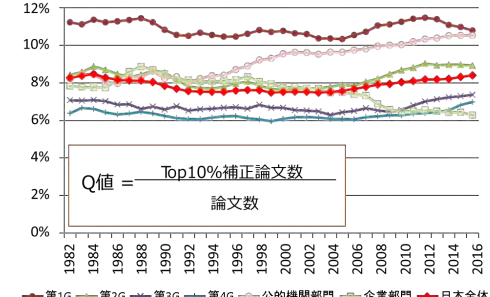
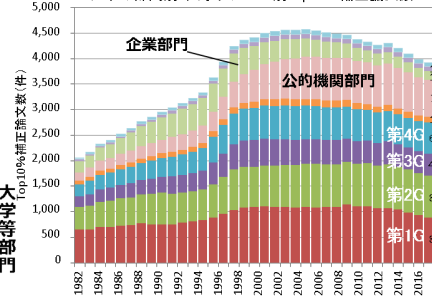
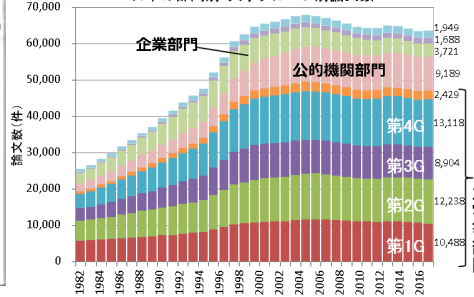
2007年度WPI採択拠点におけるTOP1%論文の総論文数に占める割合



日本の部門別・大学グループ別論文数

日本の部門別・大学グループ別Top10%補正論文数

日本の部門別・大学グループ別の論文数に占めるTop10%補正論文数の割合



$$Q値 = \frac{\text{Top10\%補正論文数}}{\text{論文数}}$$

- 【参考】第1G: 論文数シェアが1%以上の大学のうち、シェアが特に大きい上位4大学
 第2G: 論文数シェアが1%以上の大学のうち、第1Gを除いた大学
 第3G: 論文数シェアが0.5%以上~1%未満の大学
 第4G: 論文数シェアが0.05%以上~0.5%未満の大学

出典: 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学研究のベンチマーキング2019」調査資料-284 (2019年8月)

我が国の研究力を多角的に分析・評価するには、従来の論文数や被引用度といった指標に加え、イノベーション創発、新領域開拓、多様性への貢献等、新たな評価指標の開発が必要。また、研究機関のセクター・役割・規模等毎の分析・評価も重要。

研究力・若手研究者に関する課題

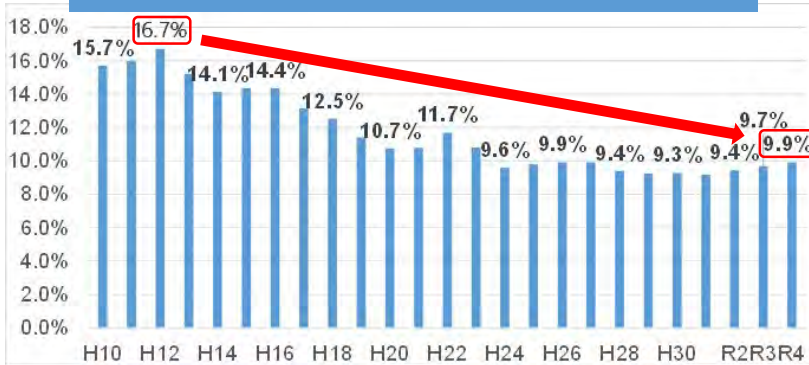
「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
(令和2年1月23日総合科学技術イノベーション会議)
時点更新

研究力強化の鍵は、競争力ある研究者の活躍
若手をはじめ、研究者を取り巻く状況は厳しく、「研究者」の魅力が低下

修士課程から博士後期課程への進学率が減少

H12:16.7% ⇒ R4:9.9%

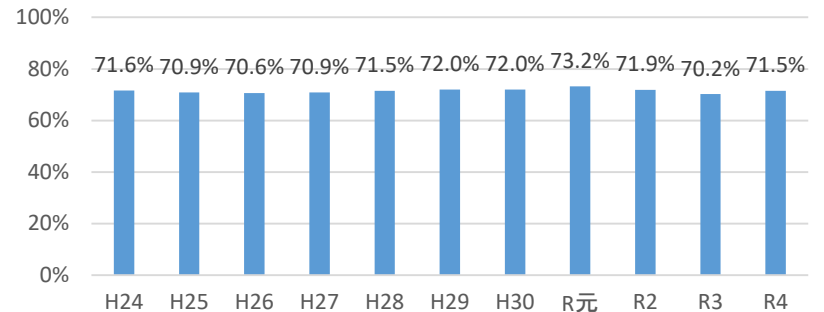
出典:学校基本統計



博士後期課程修了者の就職率が停滞

H24:71.6% ⇒ R4:71.5%

出典:学校基本統計

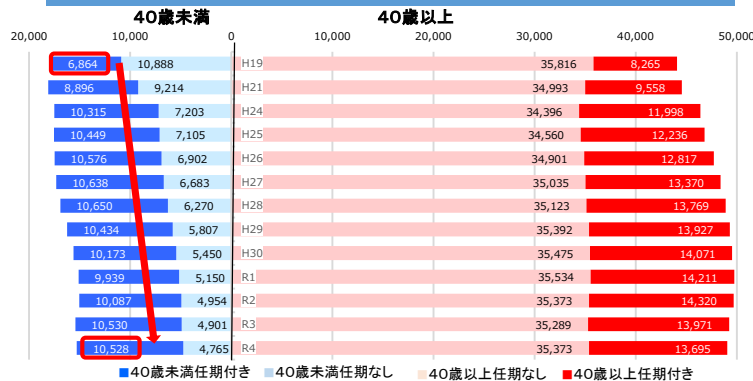


※博士後期課程修了者(満期退学者を含む)に対する、就職者+臨床研修医+ポスドク(就職者に計上されている者を除く)の割合

40歳未満国立大学教員のうち「任期付き」割合が増加

H19:38.7% ⇒ R4:68.8%

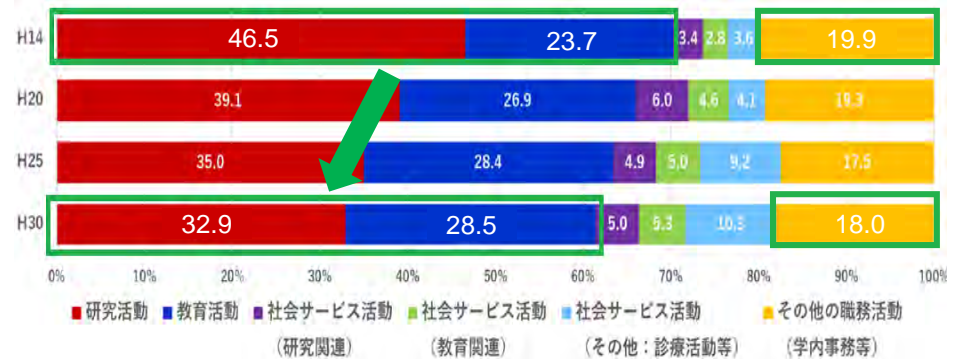
出典:文部科学省



大学等教員の研究・教育活動の割合が低下、時間が減少

H14:70.2% ⇒ H30:61.4%

出典:大学等におけるフルタイム換算データに関する調査



目標

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

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)

産学

多様なキャリアパス
・流動の実現

博士後期課程

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)

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

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)

魅力ある研究環境の実現

若手研究者
(ポスドク・特任助教等)

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

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RU11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

中堅・シニア研究者

多様かつ継続的な挑戦を支援 **5**

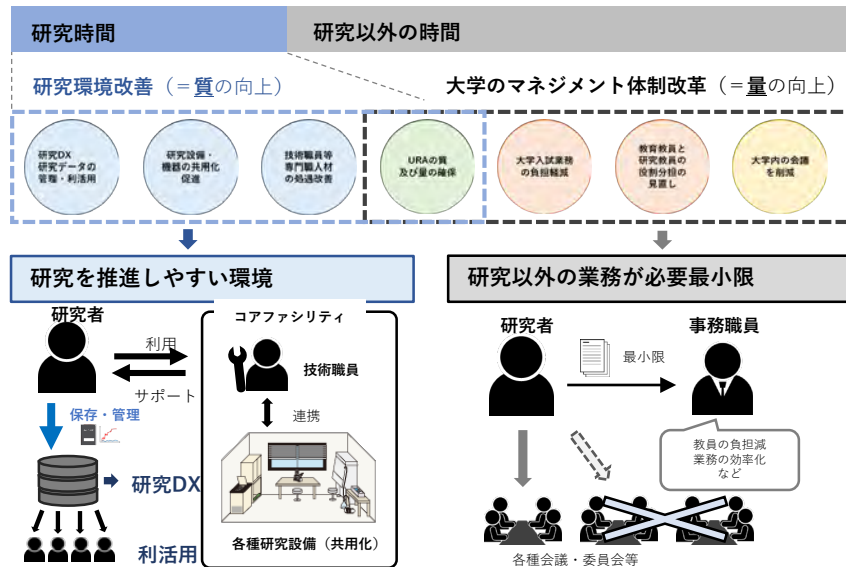
・研究に専念できる環境を確保
・研究フェーズに応じた競争的資金の一体的見直し
・最適な研究設備・機器の整備とアクセスの確保

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)

研究に専念する時間の確保に係る検討経緯

- 近年の我が国の研究力低迷、またキャリアパスの見通しが立たないことによる研究者という職業の魅力低下への危機感から、CSTIは、令和2年、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」を策定、その後関係省庁の熱心な取組のもと、関連施策が推進されている。
- 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」のフォローアップの一環として、8つのテーマについて「**研究に専念する時間の確保**」について検討を行ってきた。
- 大学のマネジメントと関わりのある7つのテーマについて、**大学における、研究に専念する時間の確保に向けた行動変容を促すために、「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」の改定と連動させ、残る「大学の評価疲れ申請疲れに対する方策」について検討した。**
- これまでの議論をとりまとめ「最終まとめ」とし、また評価疲れに関するアンケートについて議論する。

● 7つのテーマ：研究時間の質・量の向上に関するガイドライン



ガイドラインとして「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」に記載し、マネジメント層に対して行動変容を促す。

● 1テーマ：評価疲れ申請疲れに関する検討

2月16日の議論を踏まえ、残る1テーマについて、アンケート調査に向けたとりまとめを行う。



「大学の評価疲れ申請疲れに対する方策」



最終とりまとめと併せて、本資料の後半で、アンケート調査について議論する。

研究に専念する時間の確保について (最終まとめ)

大学マネジメント層に向けた観点

研究時間ガイドライン

政府 (各府省庁・FAなど) 側で検討・対応する事項



研究DX研究データの管理・利活用

- 各大学のオープンアクセスポリシー・データポリシーの策定
- 機関リポジトリの構築・活用 (論文や研究データ等の研究成果の収載・公開状況)
- 研究DX支援体制の整備
- 新たな研究アプローチのユースケース創出



共用設備・機器の共用化促進

- 研究設備・機器の共用方針の策定
- 研究設備・機器の共用化による環境整備
- 共用設備・機器の活用

「コアファシリティ」の整備運用

- 共用機器を管理する「統括部局」の確立
- 「統括部局」と連動した技術職員の活用



技術職員等専門職人材の処遇改善

- 技術職員の研究活動に対する貢献 (とその可視化)
- 専門性の高い技術職員を獲得する環境整備の状況 (給与・待遇の整備とその実施状況)



URAの質及び量の確保

- URA等の専門人材の配置・育成 (各大学やURAスキル認定機構の認定URA、その他のURAや研究推進等に係る事務職員や技術職員等)
- 研究者とURA等の連携による研究環境改善
- URA等の専門人材のキャリアパス構築と研究マネジメントへの参画
- URA等の専門人材を活用した事務手続改善の取組 (事務手続の改善による研究時間の確保に資するもの)
- URA (大学) とPM (FA) との人材流動性の向上

「研究時間の質・量の向上に向けたガイドライン」

- 各大学の実情に応じた体制整備、各大学におけるデータキュレータ等の専門人材の確保

研究データエコシステム構築事業においては、事業に参画する機関をはじめ、各大学等における研究データマネジメント支援体制の構築支援を推進

日本学術会議からの回答を踏まえ、大学における支援体制や必要な人材を検討

検討結果を踏まえた具体的な施策を実施

- 機器共用施策と研究データ管理・利活用施策との連動

研究設備・機器の共用と連携した研究データの共有・利活用の取組を推進

- 機器整備状況・共用状況の把握、各大学及び各大学の枠を超えた機器共用体制の構築

共用推進ガイドライン周知とそれを通じた各機関における共用の促進、機器整備状況・共用状況の把握

共用機器を見える化するデータの収集とそれを通じた共用状況把握の仕組みを検討

大学の枠を超えた取組について、大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点等を中核とした共同利用・共同研究体制を推進。2023年度からは、分野を越えた連携を推進し、多様な分野の研究者が共同利用・共同研究体制に参画する機会を拡大するシステム形成も支援

- 競争的研究費の在り方の再検討

代表的な競争的研究費における実態、海外での取組などを参考にしつつ、機器の共用を競争的研究費の仕組みにより促進する方策を検討

- 機器共用を支える技術職員の確保

共用推進ガイドライン周知を通じ各機関における技術職員の確保を促進

共用推進ガイドラインの実施状況FU及びそれを踏まえた必要な施策の検討

- 各機関における技術職員活用状況把握

共用推進ガイドラインの周知とそれを受けた各機関における技術職員活用状況の把握

技術職員が研究力向上に貢献するかのエビデンスの可視化、及び共用に資する技術職員のスキルの全国レベルでの可視化を検討

- 技術職員のキャリアパスの明確化

共用推進ガイドライン周知を通じ技術職員のキャリアパス明確化を促進

ガイドラインの実施状況FU及びそれを踏まえた必要な施策の検討

※共用推進ガイドライン: 「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン (2022.3.)」

- URAの質保証の実施及び各大学のURAの確保や大学の枠を超えたURA体制の構築

URAに必要な専門知識研修やURAの認定を行う質保証機関の運営支援

【リサーチ・アドミニストレータ等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施】

URAやPM等の研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進に係る施策の一体的な推進

研究に専念する時間の確保について (最終まとめ)

大学マネジメント層に向けた観点

研究時間ガイドライン

政府 (各府省庁・FAなど) 側で検討・対応する事項



URAの質及び量の確保

(再掲)

- URA等の専門人材の配置・育成 (各大学やURAスキル認定機構の認定URA、その他のURAや研究推進等に係る事務職員や技術職員等)
- 研究者とURA等の連携による研究環境改善
- URA等の専門人材のキャリアパス構築と研究マネジメントへの参画
- URA等の専門人材を活用した事務手続改善の取組 (事務手続の改善による研究時間の確保に資するもの)
- URA (大学) とPM (FA) との人材流動性の向上



教育教員と研究教員の役割分担の見直し

- 研究と教育それぞれに重点を置いた教員の活用
- バイアウト制度の柔軟な活用
- 授業以外の学生対応 (メンタルケアなど) を担当する専門人材の確保



大学入試業務の負担軽減

- アドミッションオフィス、事務職員や外部委託を活用した入試業務の推進
 - 入試問題作成業務の負担軽減 (過去問利用や他機関との連携)
- 注：大学の教育理念に基づき、大学が責任を持って実施



大学内の会議を削減

- ガバナンス体制の見直しによる委員会や会議の削減
- 運営組織にかかる委員会等の統廃合や形式の変更
- 実施する会議の省力化・効率化



大学の評価疲れ申請疲れに対する方策

- URAの質保証の実施及び各大学のURAの確保や大学の枠を超えたURA体制の検討

URAに必要な専門知識研修やURAの認定を行う質保証機関の運営支援
 【リサーチ・アドミニストレータ等のマネジメント人材に係る質保証制度の実施】

URAやPM等の研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進に係る施策の一体的な推進

- 大学入試業務の負担軽減に関する検討

中央教育審議会大学分科会において、
 ・業務内容に応じて事務職員や大学院生等の積極的な活用
 ・過去の試験問題の活用等、問題作成の合理化 等
 の内容を含む「教学マネジメント指針 (追補)」 (令和5年2月24日) を取りまとめ、大学に周知

研究時間の確保など、創発的研究支援事業の採択者の研究環境改善に取り組む大学については、事業より別途支援。

強みや特色ある研究、社会実装の拠点等を核に、これら研究時間の確保も含め、研究力の向上戦略を構築の上、その取組に全学としてリソースを投下する大学については、【地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 (新規) 等】において支援。

全国の国公立大学がし得る、分野の枠を超えた学際共同研究を実現するための、マネジメント人材登用や技術職員確保等も含めた研究体制の整備を【共同利用・共同参画研究システム形成事業 (拡充)】において支援。

前回・今回の木曜会合

- 大学の評価疲れに対する対策の検討

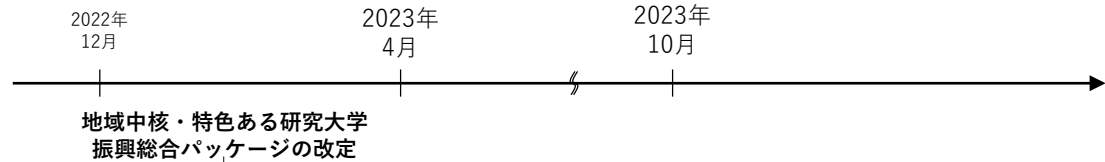
研究者の評価疲れ申請疲れに関するアンケートの検討・作成

アンケート調査の実施

アンケート結果のとりまとめ

研究に専念する時間の確保
 (最終まとめ、評価疲れアンケート)
 (令和5年3月30日 CSTI木曜会合)

研究に専念する時間の確保について (研究時間に関連する事業など)



地域中核・特色ある研究大学振興総合パッケージ

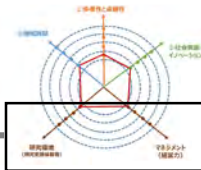
研究時間の質・量の向上に
 関するガイドライン



総合振興パッケージを通じ、大学の戦略的経営を
 後押しすることで、大学現場における研究に専念
 できる時間を確保

大学像の羅針盤の項目

- ・研究環境 (研究支援体制等)
- ・マネジメント (経営力)



その他、研究に専念する時間に関連する取組

(研究時間確保に関する取組の例)

創発的研究支援事業

「研究環境改善のための追加的な支援」
 ● 採択研究者の研究時間確保など環境改善に努めた所属機関を追加的に支援し、取組を引き出す。

研究環境改善について連携する

その他：地域中核・特色ある研究大学強化促進事業 など

2024年 FTE調査
 2023年 NISTEP定点調査

大学の評価疲れ申請疲れに対する方策

大学の評価疲れ申請疲れに対する方策

研究者の評価疲れ申請疲れに関するアンケートの検討・作成

アンケート調査の実施

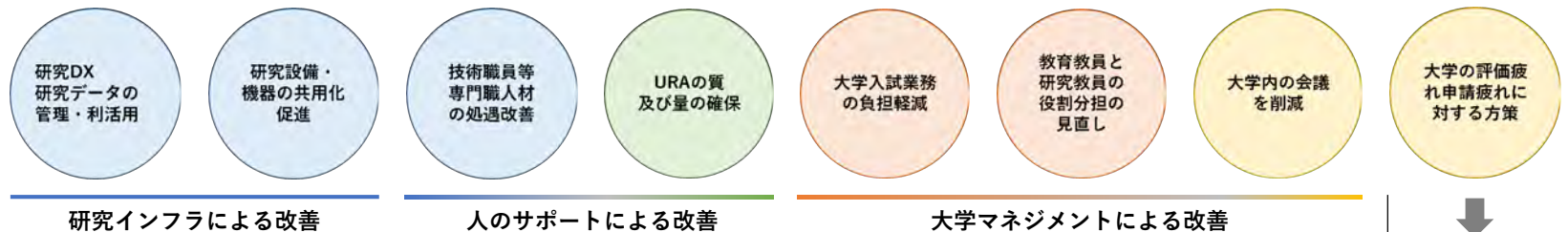
アンケート結果のとりまとめと対応策の検討

研究に専念する時間の確保について：まとめ

近年の我が国の研究力低迷、またキャリアパスの見通しが立たないことによる研究者という職業の魅力低下への危機感から、CSTIは、令和2年、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」を策定、その後関係省庁の熱心な取組のもと、関連施策が推進されている。そのフォローアップとして、研究環境の重要な要素のうち、特に「研究に専念する時間」の要素を取り上げ、検討を行った。

研究に専念する時間の確保（「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」のフォローアップの一環）

「研究に専念する時間の確保」についてブレイクダウンし、8つのテーマを設定した。それぞれに基づいて、研究に専念する時間の質・量のそれぞれを向上する施策を検討し、大学に行動変容を促した。



各府省

指針等

研究設備・機器の共用推進ガイドライン
教学マネジメント指針（追補）
など

事業等

地域中核・特色ある研究大学振興総合パッケージ
→ 創発的研究支援事業、地域中核・特色ある研究
大学強化促進事業 など



関連するものを取りまとめ

大学等



行動変容を促すため、マネジメント層に向けて、「地域中核・特色ある研究大学振興総合パッケージ」と連動し「**研究時間の質・量の向上に関するガイドライン**」を提示した。



対応策の検討に向けたアンケートの実施
※2023年度に実施予定

研究時間の質と量が向上し、研究環境の改善につながる取組を促す

国立大学等におけるテニュアトラック制実施状況について

テニュアトラック制とは

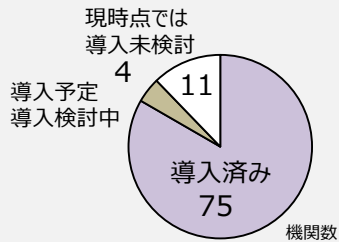
テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようにする制度である。特に若手の教員や研究者にとっては、任期付きの雇用形態でありつつ将来への安定的なキャリアパスが可能性として明示されるほか、あわせて多くの場合に充実した研究環境が提供されることで、意欲をもって経験を積み研究に集中することができ、結果として高い研究成果が期待できるものである。（国立大学法人等人事給与とマネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日）より）



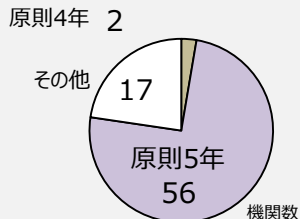
テニュアトラック制実施状況調査

導入率は83% (75/90)
期間は原則5年が多い (56/75)

導入状況



テニュアトラック期間



助教への活用が多い (採用 361/526、付与 157/283)
テニュアトラック教員数とテニュアポスト数は
同数が多い (68/75)

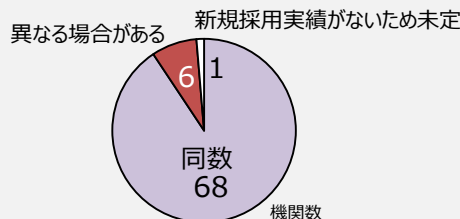
令和3年度 新規採用テニュアトラック教員数

教授	准教授	講師	助教	合計
3	94	68	361	526

令和3年度 テニュア付与教員数

教授	准教授	講師	助教	合計
11	71	44	157	283

テニュアトラック教員数とテニュアポスト数の関係



研究活動支援策の実施、導入効果の発現

テニュアトラック教員への研究活動支援策	機関数
研究支援経費の措置	63
メンター教員や研究支援員の配置	58
研究スペースの確保	57
実験設備等の優先使用	13
教育・管理運営業務の負担軽減	30
その他	23
共同研究実施支援、事務代行事務職員の配置、研究環境充実支度金の支給、教育能力開発プログラムの受講義務化、科研費の申請前査読など	

テニュアトラック制の導入効果

テニュアトラック制の導入効果	機関数
研究の活性化	50
大学組織の強化	28
優秀な人材の確保	60
教員の流動性の向上	10
教員の競争性の確保	14
教員のモチベーションの向上	27
その他	10
公正で透明な評価に基づくキャリアパス整備、テニュア審査による将来性に期待した挑戦的な人事など	

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（86国立大学・4大学共同利用機関法人を対象、令和4年4月1日現在）

ジョブ型研究インターンシップ推進事業

※博士後期課程学生の処遇向上と研究環境確保 令和5年度予算額 36億円の内数

令和5年度予算額 0.3億円
(前年度予算額 0.3億円)



背景

我が国が知識集約型の新たな価値創造システムを構築し、社会課題の解決と持続的な発展を実現するためには、「知」の源泉となる研究やイノベーションを担う人材の育成が必要

- 日本における博士課程学生数は減少を続けており、高度人材活用度は他国と比較して低いなど、将来の研究開発の担い手となる人材の枯渇が懸念されている
- 「ジョブ型」など雇用形態を多様化させる必要性が、コロナ禍により加速度的に高まっている

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

目標：研究人材の多様なキャリアパスの実現
学生にとって魅力ある博士課程の実現

研究力強化に求められる主な取組み：
**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**

目標

博士課程学生が、社会から専門的な知識や高度な能力を評価され、研究開発の加速とイノベーションの創出を担う人材として活躍できる場の拡大

目的

「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的な実施に必要なマッチング支援等を担う事務局機能の構築

ジョブ型研究インターンシップ

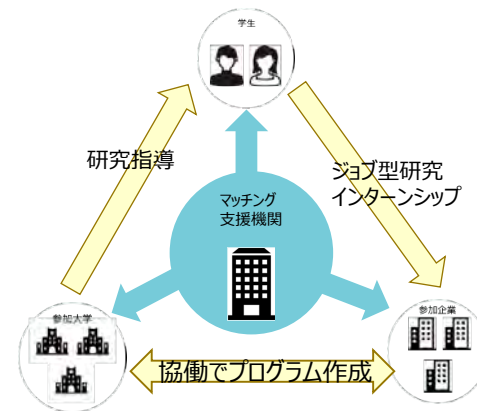
大学と企業が
**長期的・俯瞰的なビジョンで人材育成に取り組む
Society5.0時代の新しい産学共同教育**

- いわゆる「ジョブ型採用」を念頭に置いた大学院正規課程における「長期有給インターンシップ」
- 博士後期課程から先行的・試行的に実施
- 大学院教育において、研究力に加え、企業等の研究スタイルを理解した優秀な人材を育成

取組内容

- ① 学生と企業のマッチング・調整**
 - ・“マッチング支援システム”によるマッチング・調整
 - ・「学生・企業懇談会」の企画・運営
- ② 学生・大学・企業の支援**
 - ・実施マニュアルの作成・管理
 - ・統一労働条件の設定
 - ・雇用契約締結や労務管理の支援
 - ・大学・学生・企業の評価をフィードバック・改善
- ③ 普及展開・連携促進**
 - ・修了後の追跡調査、好事例の横展開
 - ・連携認定に関する事務 等

- 最大3年間財政支援（令和3年度～令和5年度）
 - ・支援期間終了後は、参画機関の会費により運営
- 1機関×30百万円



成果

- 博士課程学生のキャリアパス拡大
- 学生の成長・大学院における教育研究の改善充実・企業の持続的な成長をもたらす、産学共同教育の実現



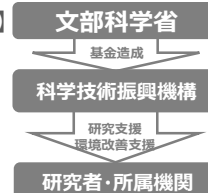
事業の概要

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。

応募要件：大学等における**独立した／独立が見込まれる研究者**
■ 博士号取得後15年以内（出産・育児等ライフイベント経験者は別途要件緩和）

採択予定件数：**750件程度** 注：令和4年度第2次補正予算により措置（公募回数は調整中）
〔参考：これまでに実施した3回の公募により、774件を採択〕

【事業スキーム】



特徴

研究資金と研究環境の一体的な支援のもと、挑戦的な研究を「**創発の場**」を形成しつつ強力に推進

(700万円/年(平均)+間接経費) × 7年間(最長10年間) の長期的な研究資金

- 研究の進捗や研究者の環境等に応じ機動的に運用。
- **バイアウト制度**(研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能)のほか、研究代表者の人件費(**PI人件費**)を支出できる仕組みを先行的に導入。
- 研究開始から3年目、7年目にステージゲート審査を設け、研究の進捗等を評価。



※は令和5年度予算額（案）で計上。それ以外は、令和4年度第2次補正予算で措置

研究環境改善のための追加的な支援

- 採択研究者の研究時間確保など**環境改善に努めた所属機関**を追加的に支援し、取組を引き出す。
- 研究の進捗等に応じた**柔軟な追加支援**による研究加速を図る。



「創発の場」の形成

- **PO**によるマネジメントの下、採択研究者同士が互いに**切磋琢磨し相互触発**する場を提供。



(※) **優れた人材の意欲と研究時間を最大化し、研究に専念 ⇒ 破壊的イノベーションにつながる成果へ**

■ 経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）

破壊的イノベーションの創出を目指し、初期の失敗を許容し長期に成果を求める研究開発助成制度¹⁶⁵を推奨する。

165 ムーンショット型研究開発制度、創発的研究支援事業等。

■ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）

初期の失敗を許容し長期に成果を求める研究開発助成制度を奨励する。具体的には、ムーンショット型研究開発制度、創発的研究支援事業をはじめとした複数年度に渡って支援する公募型の研究開発支援について、初期の失敗を許容しより長期に評価を行う方向で改善・強化する。

競争的研究費制度について

- 科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）に基づき、研究者の研究改善に向けて、研究代表者の人件費および研究以外の業務代行経費の直接経費による支出を可能とすることや、研究者の事務負担軽減に関する取り組みなど、政府として競争的研究経費の一体的な見直しを推進。
- 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月23日総合科学技術・イノベーション会議）内で示された、研究成果の切れ目ない創出に向け、研究者の多様かつ継続的な挑戦を支援する「競争的研究費の一体的見直し」や若手研究者を中心として、**自由な発想による挑戦的研究を支援する仕組みの創設**などに対応する申し合わせを策定し関連省庁に共有し、内閣府HP上で公開。

内閣府
Cabinet Office

競争的研究費制度

競争的研究費制度について

競争的研究費制度一覧

競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ等

(各種事務手続きの取扱いに関する申し合わせ)

(間接経費の取扱いに関する申し合わせ)

主な取組

- **競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動**
若手研究者の育成・活躍機会の創出及びキャリアパスの形成（海外や所属するセクター外での活動を含む。）のため、各競争的研究費制度の目的等に人材育成が含まれる旨を明記。これにより、若手研究者の研究能力を高め、競争的研究費において雇用されつつ独立した自由な研究環境の下での活躍を推進する申合せ
- **競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について**
研究機関において適切に執行される体制の構築を前提として、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者（PI）本人の希望により、直接経費から人件費を支出することを可能とする申合せ
- **競争的研究費の直接経費から研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とする見直し（バイアウト制度の導入）について**
競争的研究費の直接経費の使途を拡大し、研究代表者（PI）本人の希望により研究機関と合意をすることで、その者が担っている業務のうち研究以外の業務（講義等の教育活動等やそれに付随する事務等。）の代行に係る経費の支出を可能とする制度（バイアウト制度）の導入について申合せ
- **男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について**
競争的研究費の各制度においても女性研究者の活躍促進や将来、科学技術を担う人材の裾野の拡大に向けた取組等に配慮することとし、具体的には、男女共同参画や性差の視点を踏まえた研究の促進や男女の研究者が共に働き続けやすい研究環境の整備の推進、次代を担う理工系分野の人材育成の促進の具体的項目について申合せ

(参考) 科学技術・イノベーション基本計画における競争的研究費の定義
「大学、国立研究開発法人等において、省庁等の公募により競争的に獲得される経費のうち、研究にかかるとして整理されたものを含む。」