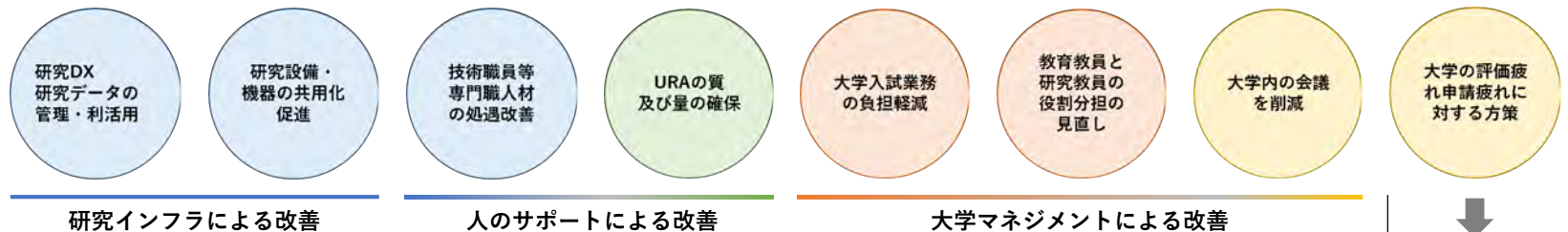


研究に専念する時間の確保について：まとめ

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。



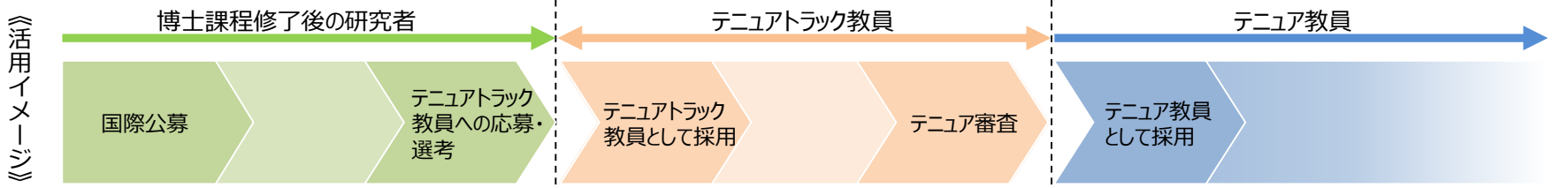
対応策の検討に向けたアンケートの実施
※2023年度に実施予定

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

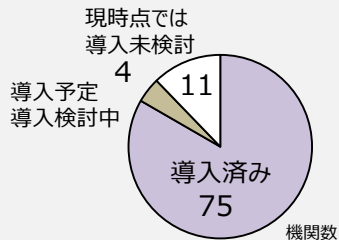
テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようにする制度である。特に若手の教員や研究者にとっては、任期付きの雇用形態でありつつ将来への安定的なキャリアパスが可能性として明示されるほか、あわせて多くの場合に充実した研究環境が提供されることで、意欲をもって経験を積み研究に集中することができ、結果として高い研究成果が期待できるものである。（国立大学法人等人事給与とマネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日）より）



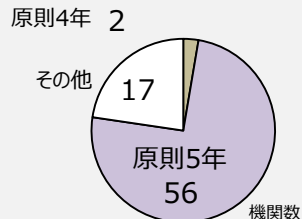
テニュアトラック制実施状況調査

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)

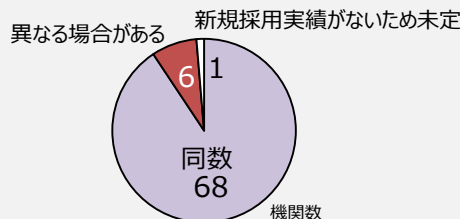
令和3年度 新規採用テニュアトラック教員数

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

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

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

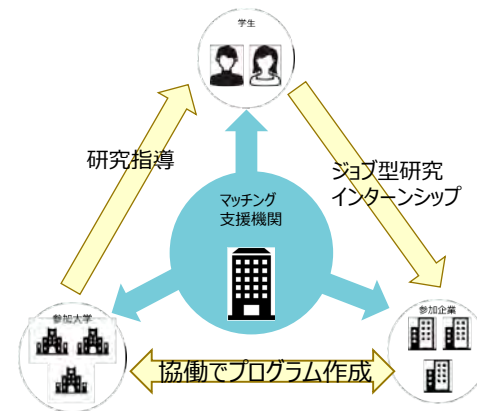
大学と企業が
**長期的・俯瞰的なビジョンで人材育成に取り組む
Society5.0時代の新しい産学共同教育**

- 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。

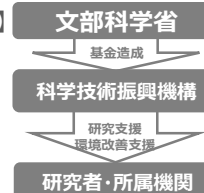
応募要件：大学等における**独立した／独立が見込まれる研究者**

- 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。