

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」(仮称) 検討状況

令和元年11月
内閣府特命担当大臣
(科学技術政策)

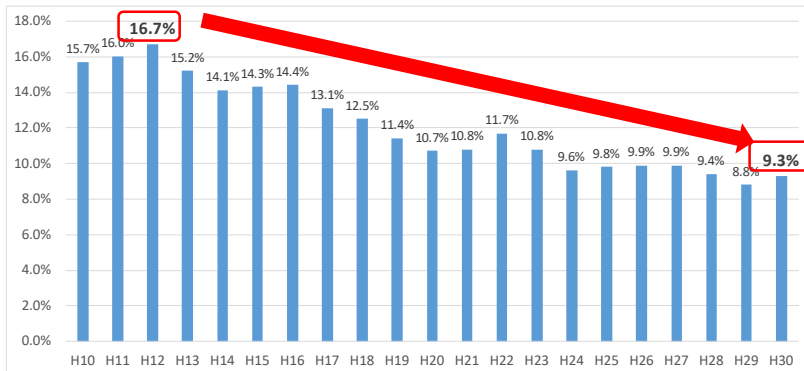


研究力強化の鍵は、競争力ある研究者の活躍
若手をはじめ、研究者を取り巻く状況は厳しく、「研究者」の魅力が低下

修士課程から博士後期課程への進学率が減少

H12: 16.7% ⇒ H30: 9.3%

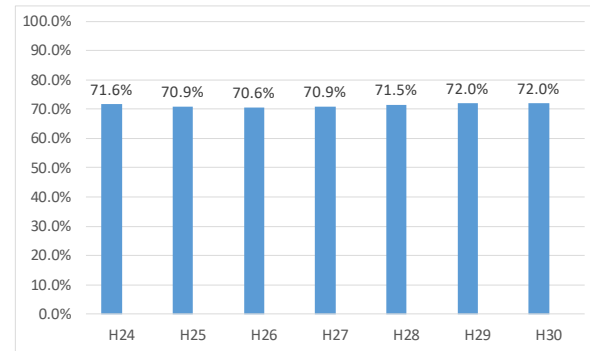
出典: 学校基本統計



博士後期課程修了者の就職率が停滞

H24: 71.6% ⇒ H30: 72.0%

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: 38.8% ⇒ H29: 64.2%

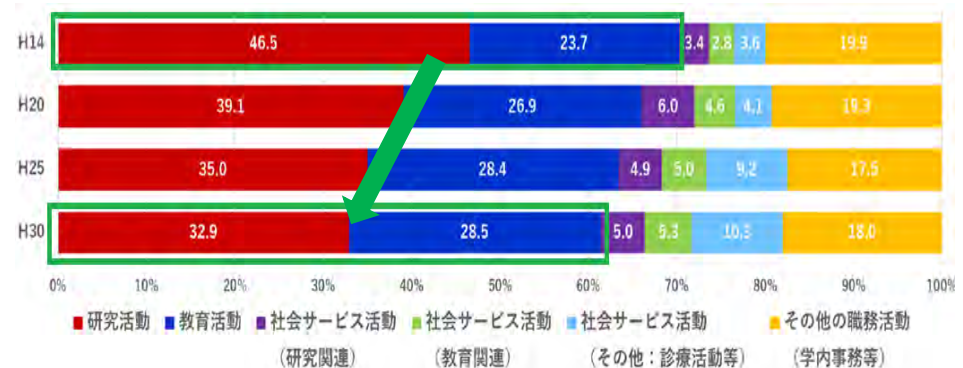
出典: 文部科学省



大学等教員の研究・教育活動の割合が低下

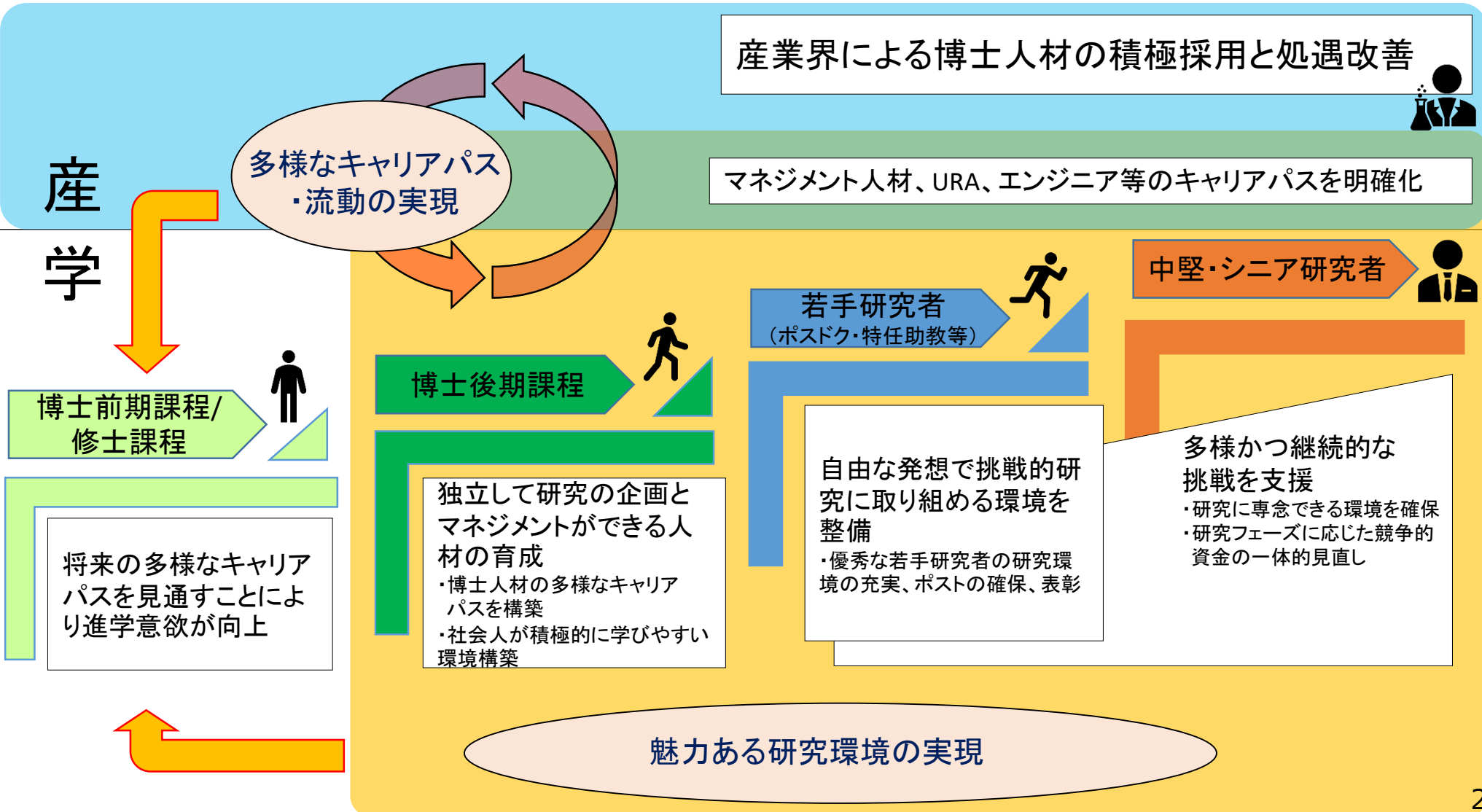
H14: 70.2% ⇒ H30: 61.4%

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

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。



施策の方向性

年内を目途に、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（仮称）を策定し、「人材」、「資金」、「環境」の三位一体改革を進め、さらに次期科学技術基本計画等に基づき、大学改革等を実現し、イノベーション創出を加速。

【施策の方向性】

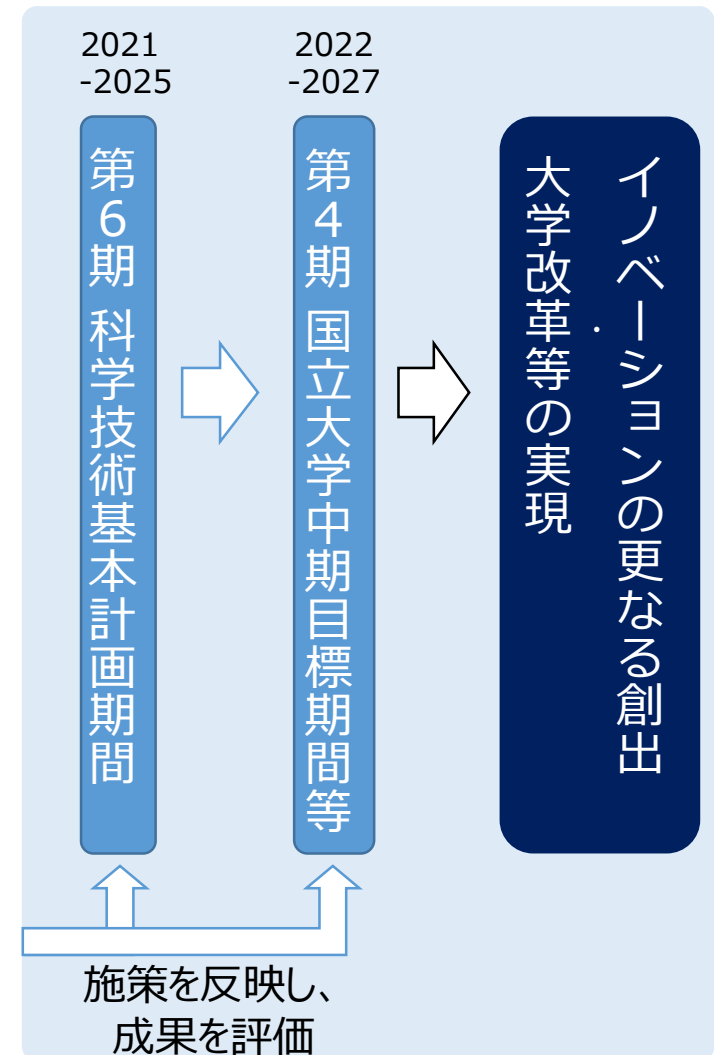
- 優秀な若手研究者のポストの確保、表彰
- 博士人材のキャリアパス(教員、マネジメント人材、URA、エンジニア、産業界等)の拡大（有給インターンの拡充等）
- 研究成果の切れ目ない創出に向け、研究者の多様かつ継続的な挑戦を支援する「競争的研究費の一体的見直し」
- 若手研究者の自由な発想による、挑戦的研究を支援する仕組みの強化
- 大学等の共同研究機能等の外部化によるオープンイノベーションの活性化
- マネジメント人材、URA、エンジニア等のキャリアパスの確立(URAの認定制度等)
- 研究機器・設備の整備・共用化促進(コアファシリティ化)、スマートラボラトリー化の推進等

人材

資金

環境

【主なスケジュール】



研究力強化に向けて

総合科学技術・イノベーション会議議員

橋本 和仁

上山 隆大

現状・課題

イノベーション創出に向けた政府の取組や大学改革により、一定程度の成果は出つつある。
一方で、研究の現場ではひどい閉塞感。

原因： 将来の職への不安、不安定な研究資金、競争的研究費の獲得・評価などに関わる
時間の増加、研究時間の減少

研究力強化に向けて、早急に研究者の研究環境を再構築することが必要。

1. 若手研究者の研究環境、キャリアパス

世界をリードする研究者を目指す若手研究者には一定期間（例えば10年間）研究に専念できる環境を用意することが必要。

- ・ 自由な発想で挑戦的な研究に取り組む資金を確保する。
- ・ 自らの研究に専念できる時間を確保する。
- ・ 自らの研究以外の申請書執筆に時間を取らせない。

⇒実績を積んだ研究者は外部資金を積極的に獲得し、そこから生み出した財源をポテンシャルのある若手に循環させる仕組みを大学が構築すべき。

産業界をはじめ様々な分野で活躍できるよう、インターンシップや若手研究者のキャリアパスの拡大が必要。

⇒産業界の研究職、起業家、リサーチアドミニストレーター、エンジニア職なども含めた施策づくり

2. 研究者の処遇の在り方

我が国の大学が、世界をリードする国内外のトップ研究者を集めるためには、実質的に給与水準を引き上げる仕組みが必要。

- ・ 例えば、UC サンディエゴでは、州立であっても、9ヶ月の公的資金の給与に加え、民間資金も含めてプラス6ヶ月分の金額を補填するなど、給与水準を上げる取組を実施。
- ・ 日本の国立大学でも、例えば、民間企業とのクロアポにより2000万円を超える給与を受け取ることも可能。運営費交付金が浮いた分を若手に回すことも可能。

⇒横並び意識から脱却し、外部資金を獲得して給与水準を実質的に引き上げる制度を標準装備とすべき。

3. 研究費改革

競争的研究費の一体的改革により、真摯に研究に取り組む研究者には最低限の研究資金が得られ、優れた成果を出した研究者には継続的に研究資金が獲得できる制度を構築することが必要。

- ・ 競争的研究費の一部を若手研究者の給与等の財源に活用できる仕組みの構築
- ・ 競争的研究費の申請書類・評価等の抜本的な簡素化
- ・ 自由な発想で挑戦的な研究に取り組む資金を確保（再掲）
- ・ 競争的研究費の一体的改革により、競争的研究費の「全体最適」を実現

我が国の研究力強化に向けて

総合科学技術・イノベーション会議議員

梶原 ゆみ子

小林 喜光

篠原 弘道

I. 基本的認識

- 学術研究によって生み出される「成果」及び知見を持った「人材」は、我が国産業競争力の基盤であり、大学はその源泉。大学改革については、一定の進展がみられるものの、さらなる改革実行のスピードを上げることが望まれる。日本の大学が海外の大学と比べ比較優位に向かわない限り、企業は自ずと海外の大学との連携を志向することになるだろう。
- 大学の研究力強化にあたっては、破壊的イノベーションの種となる「創発的研究」と、経済・社会的課題を解決する「戦略的研究」を同時に推進していく必要がある。
- 創発的研究については、研究者は自らの好奇心に基づき研究に没頭すべきであり、国や大学は、研究者のチャレンジ性を評価して、長期安定的に研究に専念できる環境を整備すべき。特に、国によるこの分野への投資は不十分であり、財源を拡充していくべき。
- 戦略的研究については、研究者は、産業界とゴール・目標を共有しながら戦略的に研究に取り組むべきであり、これまで以上に産学連携を推進し、「成果」を社会実装していくべき。
- 創発的研究であれ、戦略的研究であれ、サイロ化した研究体制では自ずと成果が限定される。いかに従来型のサイロを打ち破り、分野横断的に研究開発を志向できるかが重要なポイント。

II. 実現するための具体的政策

(1) 大学経営力の向上による研究環境の改善

- 「創発的研究」から「戦略的研究」まで幅広い研究を行っている大学は、運営者が経営者としての自覚をもって、中長期的視点を持ち、自らの大学の価値を最大化する。その際、大学運営者は、俯瞰的視点をもって、創発的研究と戦略的研究のバランスをとりながら、複数の学術分野を跨ぐ学際的な研究も積極的に推進していく。

- そのためには、大学は一定程度の自主財源を持つ必要があり、授業料の見直し、ベンチャーへの出資や検討中の外部化法人からの収益、産学共同研究費からの間接経費、寄付による基金運用などから財源を確保する。
- 併せて、女性の登用や教員の年齢構成を踏まえた中長期の人員構成計画や、研究者が能力を発揮できるような給与マネジメントシステムを構築する。
- 国は、このような努力を行う大学に対し、運営費交付金の傾斜配分などインセンティブを与え、大学の経営力向上を加速する制度を本格的に導入する。

(2) グローバルに競争力ある研究者への世界水準の待遇提供

- 国及び企業は、競争的資金や共同研究費から研究者への人件費支出を認め、大学は、グローバルに競争力のある研究者が世界基準の給与を得られるように、運営費交付金と前述の外部資金からの混合給与を本格実施する。例えば、15 ヶ月給与(9 ヶ月分相当の運営費交付金+6 ヶ月分相当の外部資金)の支給など。その際、国は、大学での混合給与が円滑に実施されるようガイドラインを整備する。
- 創発的研究を行う研究者で、外部資金を得ることが困難な場合、例えば、前述の大学の自主財源を活用して混合給与を実施する。その際、大学は、研究者の努力に対する評価を行い、研究者の努力が最大限報われるシステムを導入する。

(3) 若手研究者が研究に専念できる環境作り

- 若手研究者については、一定期間(例えば 10 年程度)、競争的資金の獲得や次のポストを心配することなく、「自由な発想で挑戦的な研究に集中できる環境」が必要。大学は、優れた成果(論文やカンファレンス等)を出した研究者が、自立・ステップアップできる仕組みを、前述の自主財源等を活用して提供する。
- また、経済的に不安定な博士課程学生に対し、学振、RA、TA、有給インターシップ等の更なる生活支援を充実させるとともに、女性研究者・外国人研究者も含めたインクルーシブなキャンパスの実現を目指す。
- 併せて、大学及び企業は、教員、URA、エンジニア、産業界等へのキャリアパスを確立し、研究者に対し多様な進路の可能性を提供する。
- 国は、若手を含む意欲のある研究者に対し、短期的な目標にとらわれず、野心的な挑戦を奨励し、多種多様な中長期的テーマに取り組めるよう、裾野の広い富士山型の研究を支援するための競争的資金を創設する。

以上