資料4

「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」についての意見
特に博士後期（PhD）課程の課題と提言

総合科学技術・イノベーション会議議員　松尾　清一

1. 現状と課題

〇（経済的支援）欧米と異なり、すべてのステークホルダー（国・社会・大学）は、博士後期課程学生の研究者としての要素を十分認識しておらず，研究活動の対価としての給与支給は極めて限定的。

〇（キャリアパス）博士後期課程修了後のキャリアパスは多様性に欠け、一定のコースから外れると不安定化。

〇（企業における処遇）企業就職者においても、処遇が学士卒や修士卒と大差なく、PhD ホルダーとしてのメリットは少ない。一方、採用において一部の分野で優遇される、就職先が増加する等の改善は見られるものの、未だ十分とは言えず産業界全体での雇用のモチベーションは低い。

〇結果として、将来の不安から研究者を希望する日本人学生は減少の一途で、博士後期課程への進学率は毎年低下。

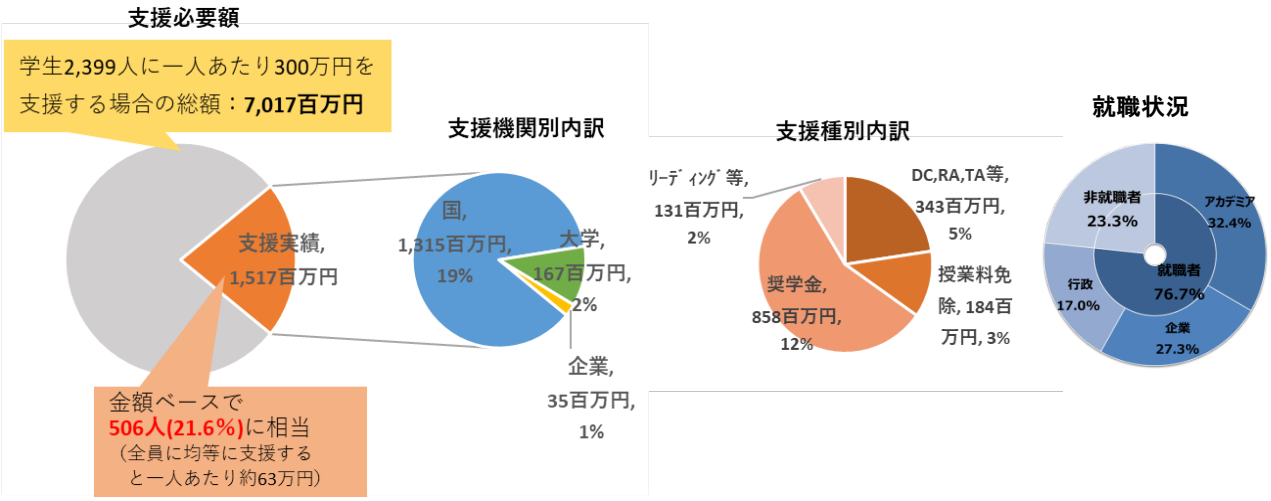
2. 対策

経済的支援

〇欧米の大学では、博士後期課程の学生に生活するうえで必要な「研究奨励金」を支給。個人のグラントから学生やポスドクの人件費を捻出することもある。授業料は実質負担無し。学生の身分ではあるが、一人の「社会人」としての社会的地位の基盤がある。

〇名古屋大学の博士後期課程学生への支援実績を調査すると、学生 2,339 名のうち 506 人（21.6%）相当分に留まっている※。実際は、生活費相当額の受給者は少なく、様々な額で広く（概ね 70%以上）何らかの形での支援となっている。大学は共同研究への参画制度の工夫や寄付金を集めるなどの自助努力をしているが、全員に十分な支援をするとなれば、まだ 55 億円ほど足りない。

※名古屋大学では、国からの経済的支援だけでなく、RA、TA、研究アシスタントとしての給与支給、授業料免除、民間からの奨学金制度（基金化）などを導入し、自助努力を行っている。博士後期課程学生への 2019 年度の支援額は総額 15.2 億円であり、後期博士課程学生の年間必要額を生活費＋授業料免除（合計約 300 万円）とした場合、金額ベースでは 21.6%、全員がフルに受給しているとした場合、総学生数 2,339 名のうち 506 人（21.6%）相当にとどまり、足りていないのが現状である。



名古屋大学の博士後期課程学生への支援実績

2019 年度実績。国からの支援（日本学術振興会特別研究員-DC、日本学生支援機構奨学金、リーディング大学院、卓越大学院）および大学の自助努力（RA、TA、研究アシスタント、授業料免除、民間からの奨学金制度（基金化））の合計

〇支援の考え方:　博士後期課程学生（PhD 学生）は、教育を受ける学生という側面と、研究にコミットするという研究者の側面を併せ持つ存在で、ポスドクとは異なる。前者の要素については奨学金や授業料免除などで支援、後者については給与支給で支援するという考え方が望ましいと考える。両要素に関わる支援

を各々充実させることにより、博士後期課程学生に対して多様な支援が可能になり、全体としては経済的な問題を緩和することを目指す。各セクターの役割として、

【国】　奨学金や授業料免除枠の拡大に加え、グラントからの給与支給を可能にする施策を実施。同時に、PhD 雇用に関する支援策を実施する。

【大学】大学は内部改革（大学として、組織、体制、カリキュラムや産学共創教育、諸規則、指導教員のマインドセットの改革、財源の開拓と支援の拡大策など）に、最大限の努力をする（参考：リーディング大学院における名古屋大学博士課程教育推進機構がめざす博士人材のスキル）。また、アカデミアにおける PhD 活用のためのキャリアパス（URA などの専門職）を構築する。企業が密接に博士後期課程学生とコラボできる仕組みの構築（例:名古屋大学研究員（学生）制度）。教員評価における大学院生の学位取得と就職状況などの要素を盛り込む。

＊名古屋大学博士課程教育推進機構がめざす博士人材のスキル

【企業】企業からの共同研究経費に博士後期課程学生の人件費を含める。博士後期課程学生は共同研究等において研究者として認知することにより、共同研究費から貢献度に応じて学生への給与を支出することに対する理解を広げる。カリキュラムに産学共創教育を反映するために大学と密に連携。企業における位置づけた待遇を明確にして、積極的な PhD 人材のリクルーティングを行う。

課題	大学改革	国の政策	企業との連携
経済支援（授業料、生活費）	●組織、体制、カリキュラムや産学共創教育、諸規則、指導教員のマインドセット、等の改革 ●外部資金獲得：寄附、共同研究、科研費等、諸事業等 参考：＊リーディング大学院における名古屋大学博士課程教育推進機構がめざす博士人材のスキル）。 ●企業が密接に博士後期課程学生とコラボできる仕組みの構築（例:名古屋大学研究員（学生）制度） ●教員評価における大学院生の学位取得と就職状況などの要素を盛り込む。	●奨学金（給付型）、学振 DC の拡充 ●公的研究費：グラントからの給与支給を可能にする（ミシン目議論） ●大学が財源を獲得できるための規制緩和（授業料、外部法人化等） ●トータルバジェットの中で、PhD 学生支援を位置づけ、経営方針に反映できるような制度設計（会計基準等）	●共同研究における人件費に計上 ●民間奨学財団の活用 ●産学共創教育への投資
	博士後期課程学生を学生とのみみるのではなく、若手研究者（社会人）としても扱う文化の醸成と仕組み拡大		
キャリアパス（職種、活躍の場）	●大学自らが活用策を拡大（URA, 専門職など） ●社会ニーズの探索とそれに基づいた PhD 教育 ●産学共創教育 ●多様なキャリアパスの見える化	●企業、公的機関における PhD 活用 ●新たな職種の創設 ●多様な学位の創設と設置基準の緩和（学位プログラムなど） ●企業や公的機関におけるキャリアパスや待遇の明確化	●欧米などの PhD 活用事例を先進国に学ぶ ●企業ニーズを大学と共有し、具体的な育成方策を大学に提案（産学共創教育など） ●企業でのキャリアパスの明確化
	産学連携による共創教育カリキュラムの構築、国による奨励策		
就職（新卒、既卒）	●通算 10 年間の研究ポジション確保や制度整備（テニュアトラックの整備） ●キャリアパスの開拓とニーズに合った能力の開発（企業、公的機関、国際機関、スタートアップなど）	●既卒博士人材と企業などとのマッチングの推進（人材登録制度など） ●大学における若手人材支援や男女共同参画と同様、何らかのアファーマティブなアクションを法制化 ●PhD 雇用に関する支援策を実施	●新卒だけでなく既卒採用も大幅に進める ●有望な人材としての見直し ●採用改善傾向の認識と理解 ●学びなおしの奨励
就職後の処遇（給与、職種・職階）			●欧米などの PhD 活用事例を学ぶ ●企業ニーズを大学と共有し、産学共創教育を行う ●人事給与システムの見直しと、活躍環境の整備
ポスト確保（研究）	●中長期的な視野に立ち、教員の年齢構成の企画戦略とアクションプランを作成 ●若手が一定期間研究に集中できる環境の整備（テニュアトラック、評価システムなど・・）	●運営費交付金の配分は、研究者の多様性（年齢、性別、国籍、など）の確保を評価項目に設定 ●外国留学後のポストを確保する方策を、大学と連携し全国規模で整備	●必要な支援