

重点的取組の具体化に向けて

○以下3つの重点的取組を具体化しつつ、パッケージ目標を実現するためのポートフォリオを完成させる
→ 令和3年度概算要求、第6期科学技術基本計画 等へ反映

重点的取組	方向性 / 具体策（検討中）	
重点的取組①： 教授などのPIからの支援	方向性	<p>「研究者」としての活動の適正な対価の支払いを当たり前！ 【現状：約5億円 約1000人】</p>
	具体策（検討中）	<p>《競争的資金について》 例えば、以下の制度改善を検討（詳細は次項参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> 公募要領等において、申請時にRA経費を適切に計上することを明記 RA経費の支出のルールを定めるガイドラインを策定 RA経費の支出を促進させる方策を検討（研究費の増額を含む） <p>《企業との共同研究について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 国の産学連携施策において、「原則、RA経費を計上・支出」を促進 産学官連携による共同研究強化のためのガイドラインにおいて、趣旨の明確化を図る
重点的取組②： 国から学生個人への直接の支援	方向性及び具体策	<ul style="list-style-type: none"> 日本学生支援機構奨学金による支援について、継続的に実施 日本学術振興会（JSPS）特別研究員（DC）について、コロナ禍においても、多様な学術を支える若手研究者を育成する制度として抜本的な拡充を検討 【現状（JASSO）：約20億円 約800人※貸与終了者の約3割（返還免除制度）】 【現状（DC）：約101億円 約4,200人（新規1,793人）】
重点的取組③： 所属機関（大学）からの支援	方向性	<p>AI、量子などの人材ニーズに対応して、大学が戦略的に確保する優秀な博士課程学生に対し、在学中の生活から修了後のポストの獲得まで両方を一体的に支援する新たなスキームを検討 【現状：約65億円 約14,000人】</p>
	具体策（検討中）	<ul style="list-style-type: none"> 現在、大学関係者とも意見交換をしながら、具体的スキームを検討中 加えて、競争的資金の間接経費についても、「共通指針」の見直しを通じた、組織的なRA支出の促進策を検討 卓越大学院プログラム等の教育プログラム構築支援の中でのRAの活用 筑波大学のRA委嘱制度の導入など、研究大学の好事例の精査・横展開

競争的研究費等におけるRA支出の拡大に向けて（たたき台）

1. 現状及び課題

我が国の競争的研究費からのRA支出（現状）

- ・競争的研究費制度**7,226億円** うち文科省関連3,680億円（令和2年度当初予算額）
- ・平成28年度「博士課程学生の経済的支援状況に係る調査研究」によれば、競争的研究費からの経済的支援は**5億円程度**
- ・大型種目の研究費(科研費(特推/基盤S/新学術)、戦略創造(ERATO/CREST))を獲得した研究代表者に聴き取りを実施したところ、特別研究員、RA、TA等の組み合わせにより、博士課程学生の約6割に対して、生活費相当額以上の経済的支援を実施。



(参考)米国のRA事情
胃が痛む「MITの競争生活」で学んだこと
～市場原理で回るアメリカの大学院～

(参考) 米国(NSF)の予算額の約85%が研究開発費であるが、このうち**約17%**がRAとして大学院生に支出。
※日米では研究費の単価が異なることに留意(科研費平均額約300万円に対し、NIH約4,700万円、NSF約1,500万円)

博士課程学生のRA支出において指摘されている主な課題

- PI側/大学側/FA側の意識が希薄。
- 競争的研究費の獲得できる分野に限定。
支給期間が競争的研究費獲得期間に限定。
- 直接経費の圧迫に対する懸念。
- 時間管理に要する手続き、コスト等の負担が増加。
- 大学の組織的な取組に対する促進が不十分。

改革の
方向性

- ※現行でも多くの研究費制度においてRA支出は可能。
- RAの積極的活用、必要な経費の計上を徹底。
- 奨学金や特別研究員、企業との共同研究など他の方策とのポートフォリオを構築。
- 研究費の増額を含むRA経費の支出を促進させる方策を検討。
- 研究費不正や現場に過度な負担等が生じないような手続き等を提示。
- 大学の自主財源でのRA支出の取組促進。RA支援実績等の公表促進。



**研究者としての研究活動の適正な対価への支払いを当たり前！
(大学/P I /FAの意識改革とそれを促進する仕組みの導入が必要)**

2. 具体的改革案

【国・FA】

- (1) 公募要領に**RA経費の適切な計上**を明記。申請書にもRA経費の記載欄を追加。 **【「できる」から「当たり前」(意識改革)へ】**
事業の性格に応じて事業目的に研究人材育成を追加。研究費の単価の増額等も検討。
- (2) **審査時にRA経費が適切に計上されているか確認**。実績報告書にRA支出実績の記載欄を追加。
- (3) 研究大学における**RA等の雇用・謝金に係るガイドライン**を策定。 **【「創造価値に相応しい対価」へ】**
※筑波大学では、平成25年に、従来の「業務従事時間管理方式・時間給制」に代えて「**研究業務委嘱方式・月額報酬制**」を導入。
研究業務の性質や期間に応じて謝金の月額単価を20段階(1万円～20万円)に柔軟に設定可能。負担軽減・安定的な支援を実現。
- (4) 研究費(特に少額研究費制度)の増額を含むRA支出を促進する方策の検討。
- (5) **「間接経費共通指針」を改定**し、用途の例示内容を改正。実績報告書を公表。 **【「若手の活躍を重視する大学」へ】**

【大学側】

- (5) **上記ガイドラインを踏まえた規定の策定**。学内関係者への周知。自主財源や外部資金等を活用したRAの採用促進。
- (6) 博士課程学生へのRA実績を含めた、**若手研究者の育成・キャリアパス支援に関する取組や方針をHP等で分かりやすく公表**。

キャリアパスについて

アカデミックキャリアパスについて (現状)

研究者のキャリアステージ (イメージ)



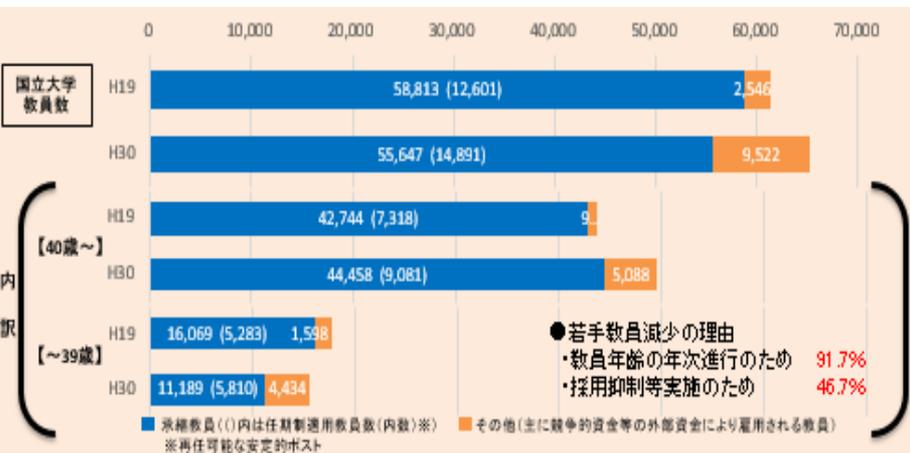
大学本務教員の雇用状況

○大学本務教員数は増加傾向

(12万1,105人(H元)→18万4,273人(H28))

○若手教員数は、横ばい(4万2,031人(H元)→4万3,153人(H28))

○40歳未満の安定的ポストが減少



RU11 (研究大学の雇用状況)

○若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加。

