

アカデミックキャリアパスについて（今後の方向性）

〔基本的な方針〕

- 研究者として順調なキャリアを積み、博士号取得後10～15年頃までには任期のないテニュアポストを得られること等により、長期的な展望を描くことができる環境の整備が重要。
- 大学等において、持続可能な年齢構成の実現及び若手（博士号取得後10～15年頃）の安定的ポストの重点化を図ることが重要であり、そのための政策誘導を行う。

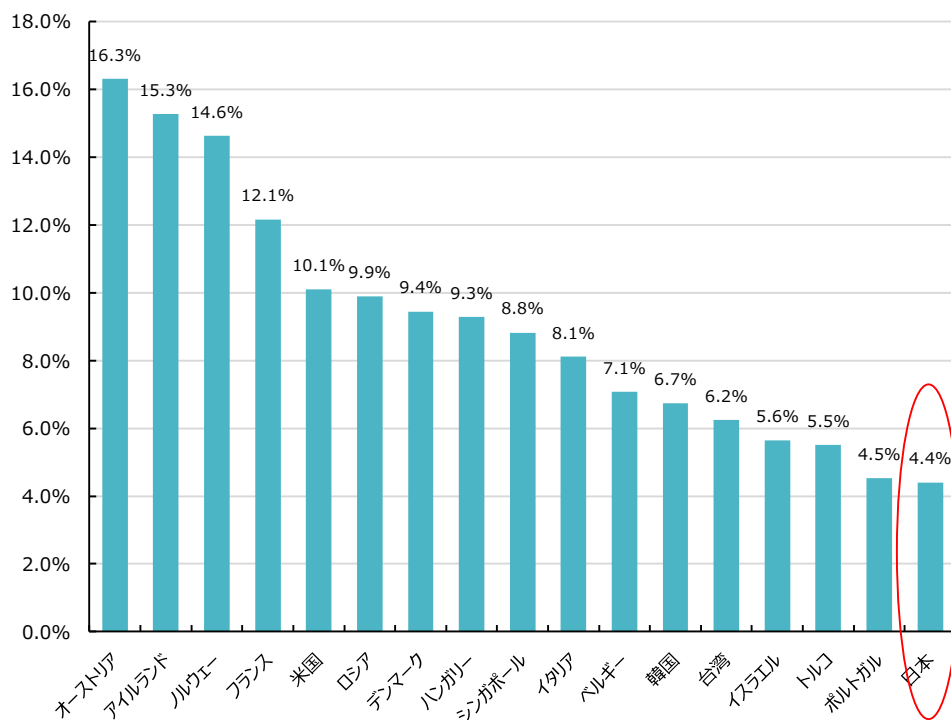
〔具体的な方策（検討中）〕

- 各国立大学における「中長期的な人事計画」の策定の促進
- 研究大学（例えば、R U 1 1 + 重点支援③大学）においては、
 - ・外部資金による若手研究者の（テニュア）ポスト確保奨励
 - ・シニア（60歳以上）から若手研究者への人件費の支出を促進
- 以下の取組を中心とした、政策誘導（インセンティブ）を検討
 - ・競争的研究費や共同研究費の直接経費からのP I 人件費支出を可能とする見直し（各大学におけるP I の研究環境整備、若手研究者をはじめとした多様かつ優秀な研究人材の確保を促進）
 - ・若手研究者のポスト確保への取組状況による、運営費交付金の配分
 - ・ポストドクター等の研究力向上やキャリア開発支援に関するガイドラインの策定

博士号取得者の産業界等へのキャリアパスの強化について（現状①）

- 我が国が今後も継続的にイノベーションを創出していくためには、社会を先導する資質・能力を持った博士人材が、産業界等においても多様に活躍していくことが必要不可欠。
- 他方、企業の研究者に占める博士号取得者の割合についても、他国に比べ低い状況。

○企業の研究者に占める博士号取得者の割合



出典：
 （日本）総務省統計局「平成29年科学技術研究調査」
 （米国）”NSF, SESTAT”
 （その他の国）”OECD Science, Technology, and R&D Statistics”
 以上のデータを基に文部科学省作成

○米国の上場企業の管理職等の最終学歴

	人事部長	営業部長	経理部長
大学院修了	61.6%	45.6%	43.9%
うちPhD取得	14.1%	5.4%	0.0%
うちMBA取得	38.4%	38.0%	40.9%
四年制大学卒	35.4%	43.5%	56.1%
四年制大卒未満	3.0%	9.8%	0.0%

○日本の企業役員等の最終学歴 （従業員500人以上）

大学院卒	6.3%（5,600人） 【前回調査5.9%（6,200人）】
大卒	67.8%（60,700人） 【前回調査61.4%（64,900人）】
短大・高専、専門学校卒	6.8%（6,100人） 【前回調査7.4%（7,800人）】
高卒	17.4%（15,600人） 【前回調査23.6%（24,900人）】
中卒・小卒	1.7%（1,500人） 【前回調査1.7%（1,800人）】

博士号取得者の産業界等へのキャリアパスの強化について（現状②）

○ 企業の研究開発者の採用において、博士号取得者数は低調のまま。

図 6. 学歴・属性別 研究開発者の新卒採用を行った企業割合の推移

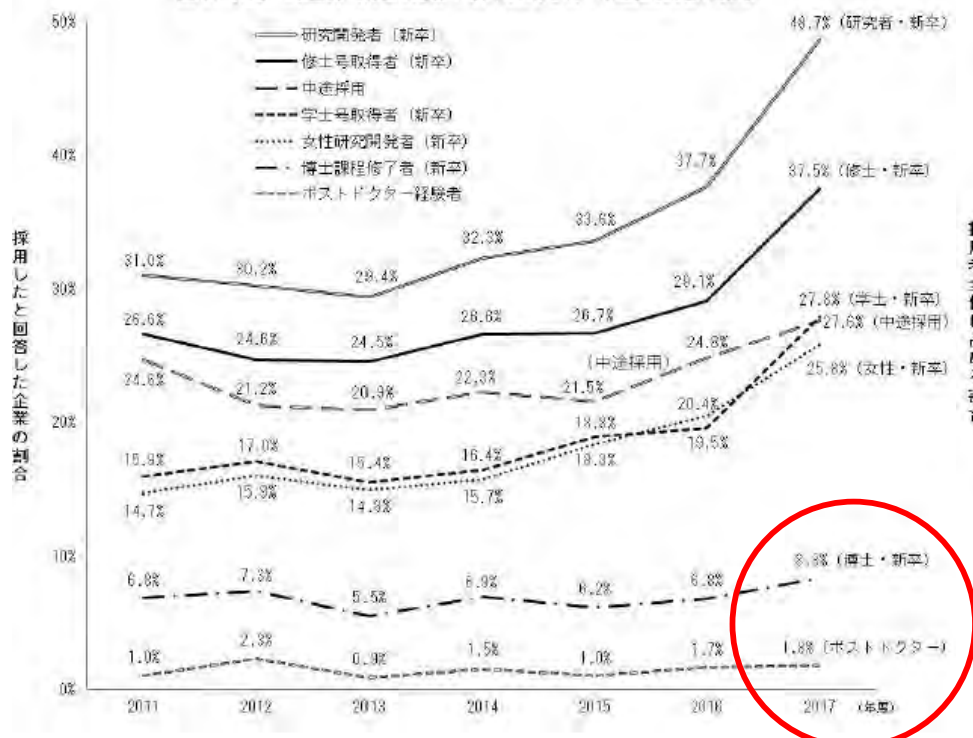
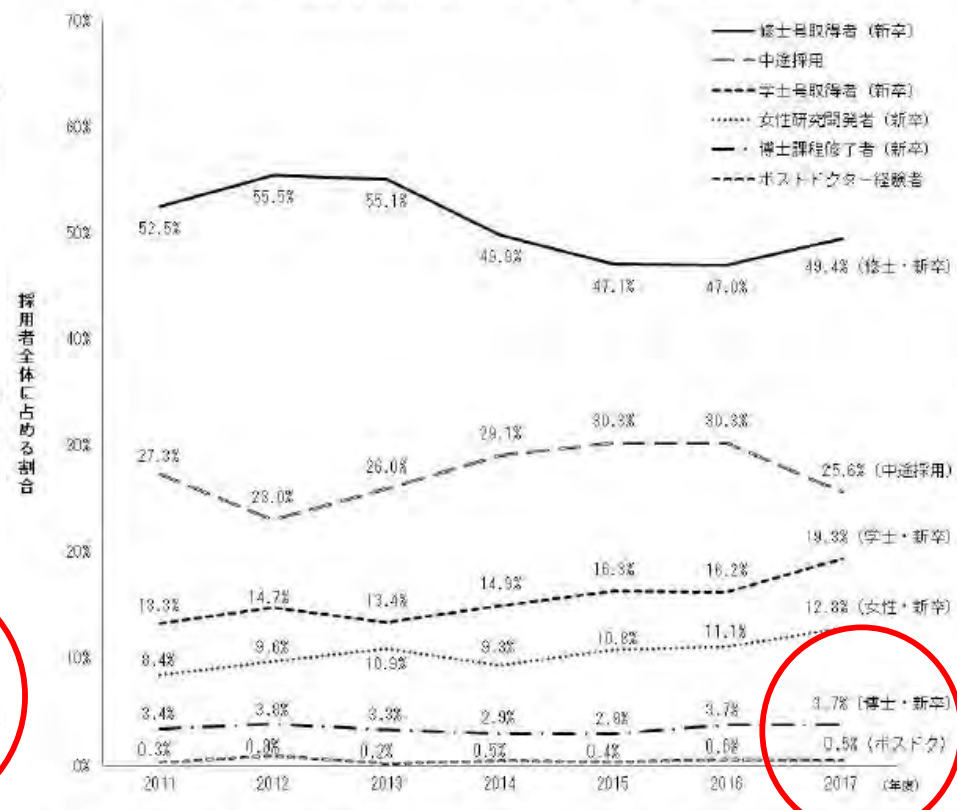


図 7. 採用された研究開発者の学歴・属性別割合の推移



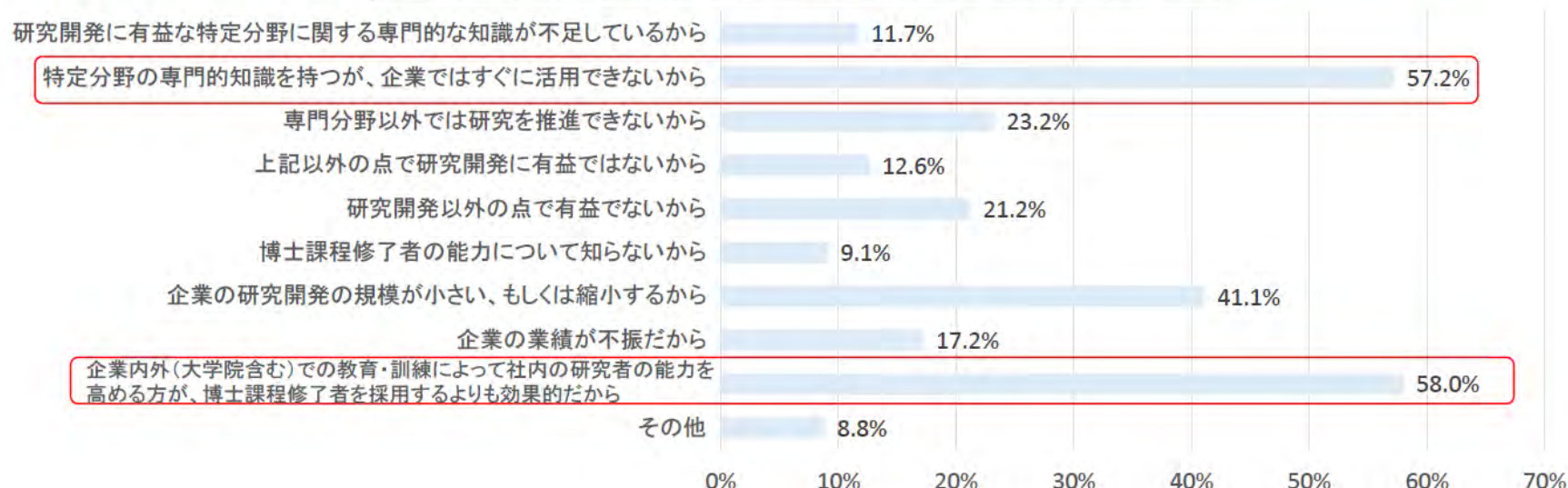
注1: 学歴が不明等の採用者が採用者全体に含まれている場合があるため、学歴別の割合の合計は、100%にはならない。また女性研究者（新卒）と各新卒のカテゴリーは重複している。

出典：文部科学省 科学技術・学術政策研究所
『民間企業の研究活動に関する調査報告 2018』

博士号取得者の産業界等へのキャリアパスの強化について（現状③）

- 産業サイドから見ると、内部人材の育成の方が効果的、特定分野の専門知識は持つがすぐには活用できない、といった理由で博士課程修了者を採用しない企業がある一方、採用した企業においては、学士・修士に比して満足度が高い。

民間企業が博士課程修了者を研究開発者として採用しない理由



研究開発者の採用後の印象

