

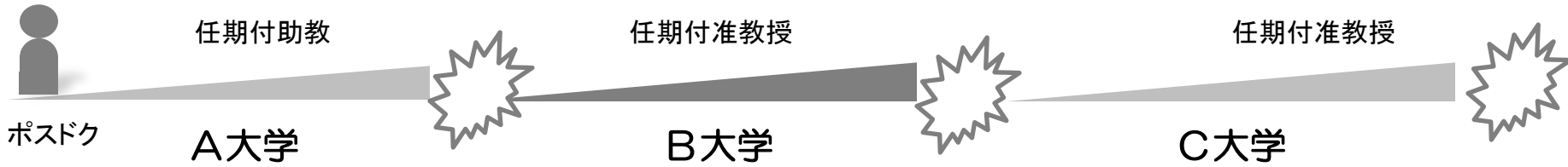


# 参 考

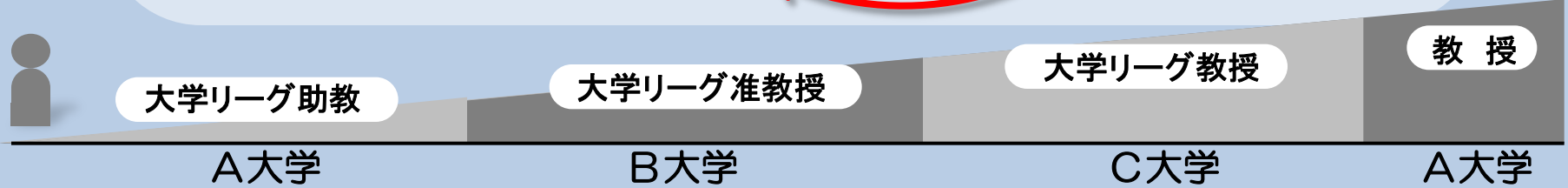
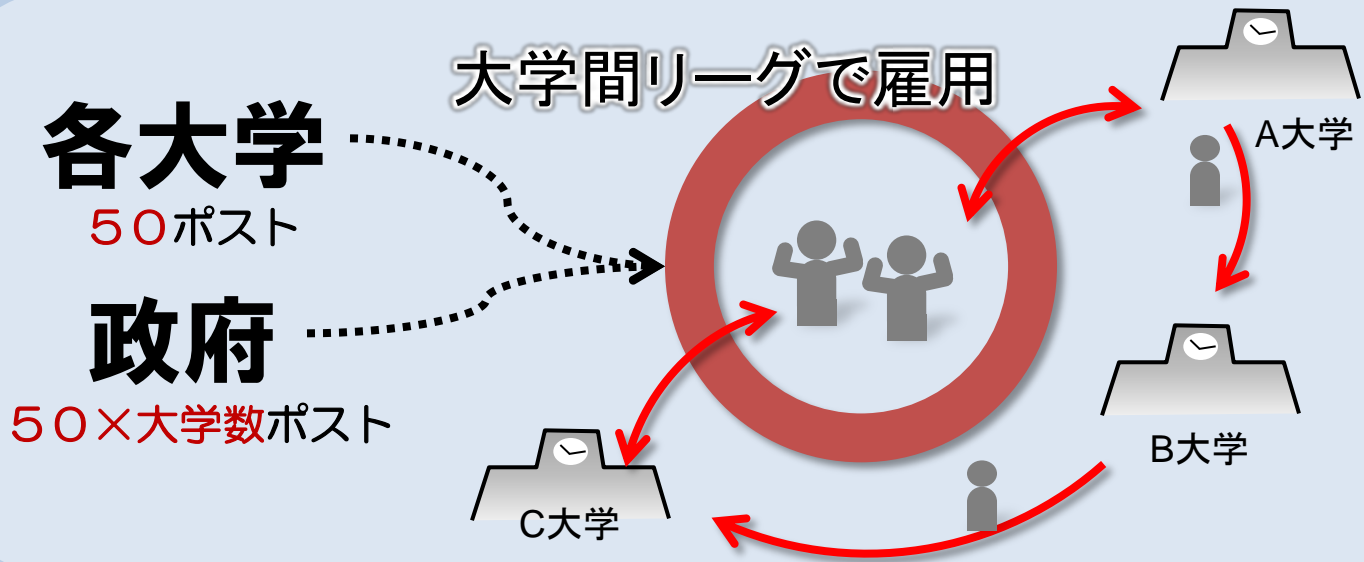
# 大学等若手研究者雇用制度

研究機関間の研究者の異動には、制度的隘路(退職金、年金)があるが、直ちに解決は難しい問題。このため、大学や研究所、企業等がコンソーシアムを組み、在籍出向や研究者交換を行うといった取組に対し、交流規模等に応じた財政支援を行い、人材の流動化を進める。

## 現状の競争的資金による任期付き雇用

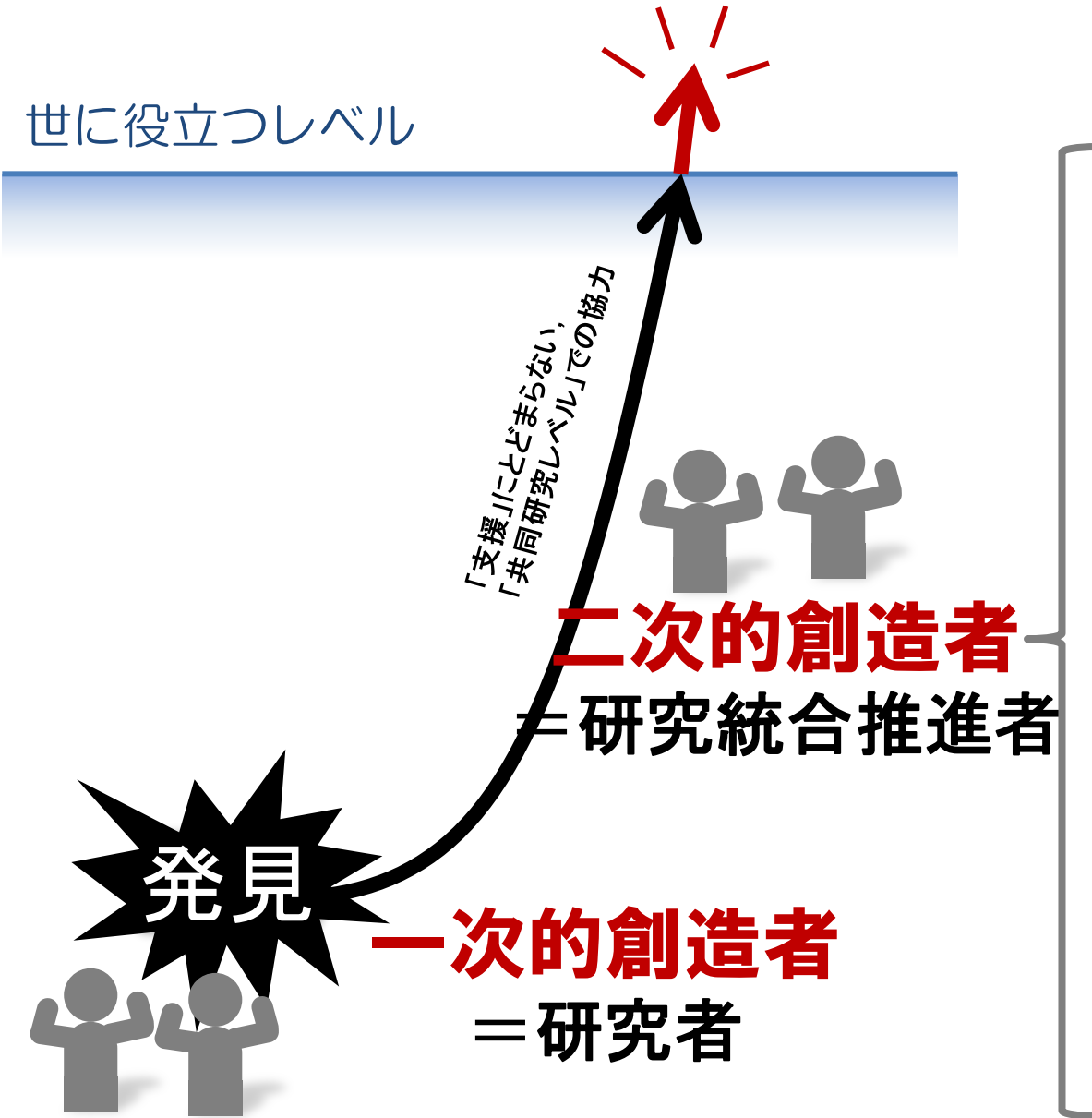


## 例案：若手人材を複数の大学群(研究開発独法等も含む)で雇用



イノベーション創出に必要な二種類の人財を確保し、世界的に注目されはじめた研究の芽に柔軟に対応するシステム

世に役立つレベル



**二次的創造者とは、研究を俯瞰的視野でとらえ、研究の深化や技術移転を目指して研究者と共に研究マネジメントをする役割の人財。**

二次的創造者に通常の研究者と同様の選択責任と地位を与え、二次的創造者同士でも競いあう文化を構築する。

研究・技術の目利きとマネジメント、ライアンス能力を高めた人財を社会に創出。底上げ的な成長と優れた研究の芽の取りこぼしをなくす。

(方策例)  
「二次的創造者」が個人単位で申請する研究推進助成制度を新設