

ジックチャート・基本計画の指標

内訳分析

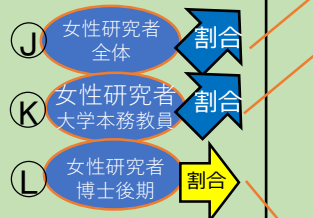
追加のデータ

分析結果

中目標

多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

多様な研究者が、多様な主体と活発な知的交流を図り、研究の多様性が進む



研究者の研究時間が確保される



女性研究者の割合は増加(14.7%【2014年度】→16.9%【2019年度】)しているものの、国際的には大きな遅れを取っている。国際的に大きな遅れを取っているのは、企業における女性研究者(特に工学)の割合が小さいためである。

女性教員の割合は増加(23.2%【2015年度】→25.9%【2020年度】)。いずれの職位でも女性教員数は増加傾向。2015年度から2020年度にかけては「教授」、「助教」数の増加が全数の増加に大きく影響している。女性研究者の活躍促進に関する取組は大学別に多様かつ取組割合も大きく異なるため、「大学別」の内訳分析が必要であるが、非公開データのため分析未実施。

人文科学系における割合が最も大きく53%、次いで社会科学系37%、農学系36%、医・歯・薬学系31%、理学系20%、工学系19%と続く。社会科学系、工学系、農学系、医・歯・薬学系で1-2ポイント増加。女性研究者の活躍促進に関する取組は大学別に多様かつ取組割合も大きく異なるため、「大学別」の内訳分析が必要であるが、非公開データのため分析未実施。

その他職務活動(学内事務等)の割合は増加しており、目標達成は困難(2025年度までに半減)。分野別ではその他職務活動(学内事務等)の割合はいずれも微増、職位別では教授が増加。職務に占める学内事務等の割合には、大学による機関としての取組状況が大きく影響するため、「大学別」の内訳分析が必要であるが、非公開データのため分析未実施。

実現に向けた方向性	追加データ
多様な研究者が、多様な主体と活発な知的交流を図り、研究の多様性が進む	(1) 女性研究者による論文の推移
	(2) 研究者に占める女性の割合(国際比較)
	(3) 専門分野別女性研究者数
	(4) 国際共著論文の割合
	(5) 国立大学の外国人教員数の推移(職階別)
	(6) ポストドクターの外国人割合
	(7) 博士課程学生の外国人割合
	(8) 大学院の社会人学生数

研究者の研究時間が確保される	(9) 研究時間の増減
	(10) 研究従事者数(FTEベース)
	(11) 外部研究資金の獲得に必要な業務の時間
	(12) 研究者の支援体制(URA、エンジニア等)
	(13) 研究支援人材
	(14) TA_RA学生数(全在籍者数に占める比率)

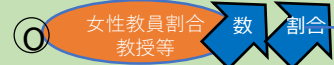
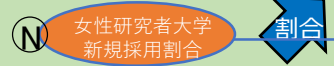
- ダイバーシティ：主要・参考指標のうち女性研究者に関する指標ではこれまでの状況(第5期期間)は上昇傾向。
- 国際的には女性割合は劣後。
- 研究時間：大学等教員の職務に占める学内事務等の割合は悪化。研究時間の割合も減少している。
- 大学等教員の職務に占める学内事務等の割合悪化は、教授における割合増加が影響している。なお、研究時間の割合が減少しているのは保健分野での減少が影響している。
- 研究支援者は増加しているが、研究時間割合の減少傾向を反転させるには至っていない。

□ジックチャート・基本計画の指標

中目標

多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

研究人材の多様性が確保される



多くの研究者が、海外研さん・海外経験を積み、海外研究者とのネットワークを構築する

内訳分析

女性研究者の新規採用割合は医学・歯学・薬学系、理学系で増加、農学、工学で減少しており、目標達成は困難(2025年度までに理学系 20%、工学系 15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%)。人文科学系、社会科学系の数値は非公開データのため分析未実施。

教授等に占める女性割合は増加しているが、同様の増加率が続く場合目標達成は困難(早期に20%、2025年度までに23%)。教授、副学長それぞれに占める女性割合では国立大学の伸びが小さく(9.1%【2015年度】→10.8%【2020年度】)、学長は横ばい。女性研究者の活躍促進に関する取組は大学別に多様かつ取組度合いも大きく異なるため、「大学別」の内訳分析が必要であるが、非公開データのため分析未実施。

実現に向けた方向性

研究人材の多様性が確保される

多くの研究者が、海外研さん・海外経験を積み、海外研究者とのネットワークを構築する

追加データ

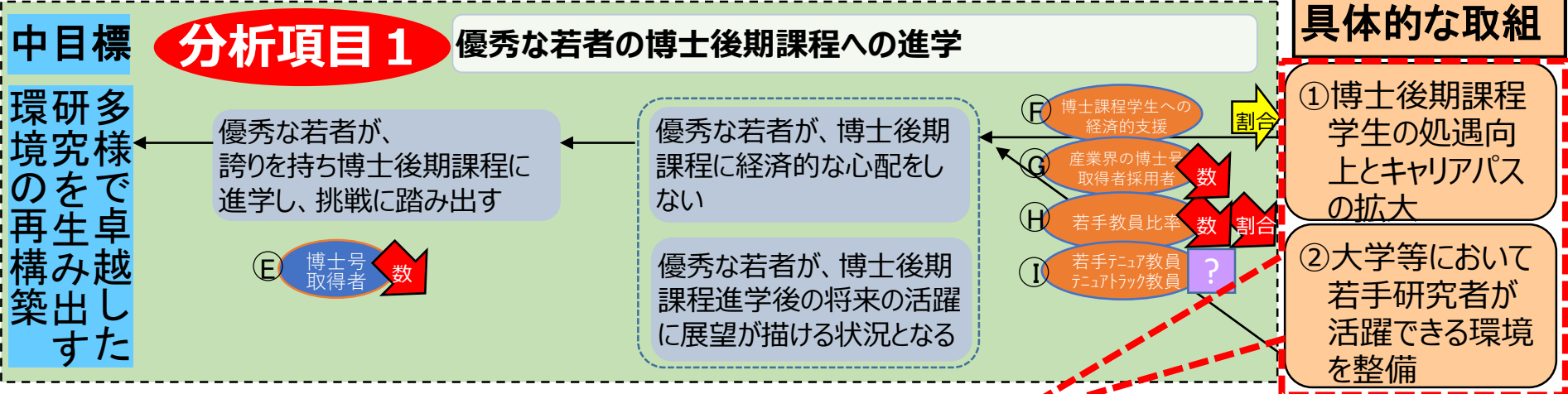
(15)	女性研究者の研究費の推移 (女性研究者の科研費取得の状況)	数	割合
(16)	年齢階層別女性教員離職者数	数	
(17)	女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫	数	
(18)	ライフステージに応じた支援充実度		
(19)	好きな科目 (小学生・中学生, 男女別)		
(20)	文系・理系に対する意識 (中学生, 男女別)		
(21)	国立大学における学生及び教員の女性比率の推移	割合	
(22)	国立大学における学部卒業者、修士課程、博士課程、専門職学位課程の女性比率の推移	割合	
(23)	大学別女性教員比率 ①上位20大学 ②RU11のうち国立大学	割合	
(24)	専攻分野別 女性教員比率の推移	割合	
(25)	教授・准教授・講師・助教の女性比率の推移	割合	
(26)	学長・理事・副学長の女性比率の推移	割合	
(27)	国際共同研究の研究費	数	
(28)	研究者の国際交流 (受入、実数)	数	
(29)	研究者の国際交流 (派遣、実数)	数	
(30)	優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組	数	
(31)	海外の大学・研究機関との研究に関する協定数	数	
(32)	大学が外国企業から受け入れている共同研究費	数	
(33)	外国人留学生・比率	数	
(34)	日本人留学生・比率	数	
(35)	数値目標を設定している大学数	数	

分析結果

- 共通：ダイバーシティ、研究時間については、組織のマネジメントに拠るところが大きく、個別大学単位の情報に基づいた分析が有効と考えられるが、現状は国立大学に限って部分的な把握は可能。
- 知の交流：「国際共同研究・国際頭脳循環」については指標が設定されていない。研究者の多様な国際活動を捉える視点で指標を追加。
- 共通：ダイバーシティ、研究時間については、組織のマネジメントに拠るところが大きく、個別大学単位の情報に基づいた分析が有効と考えられるが、現状は国立大学に限って部分的な把握は可能。

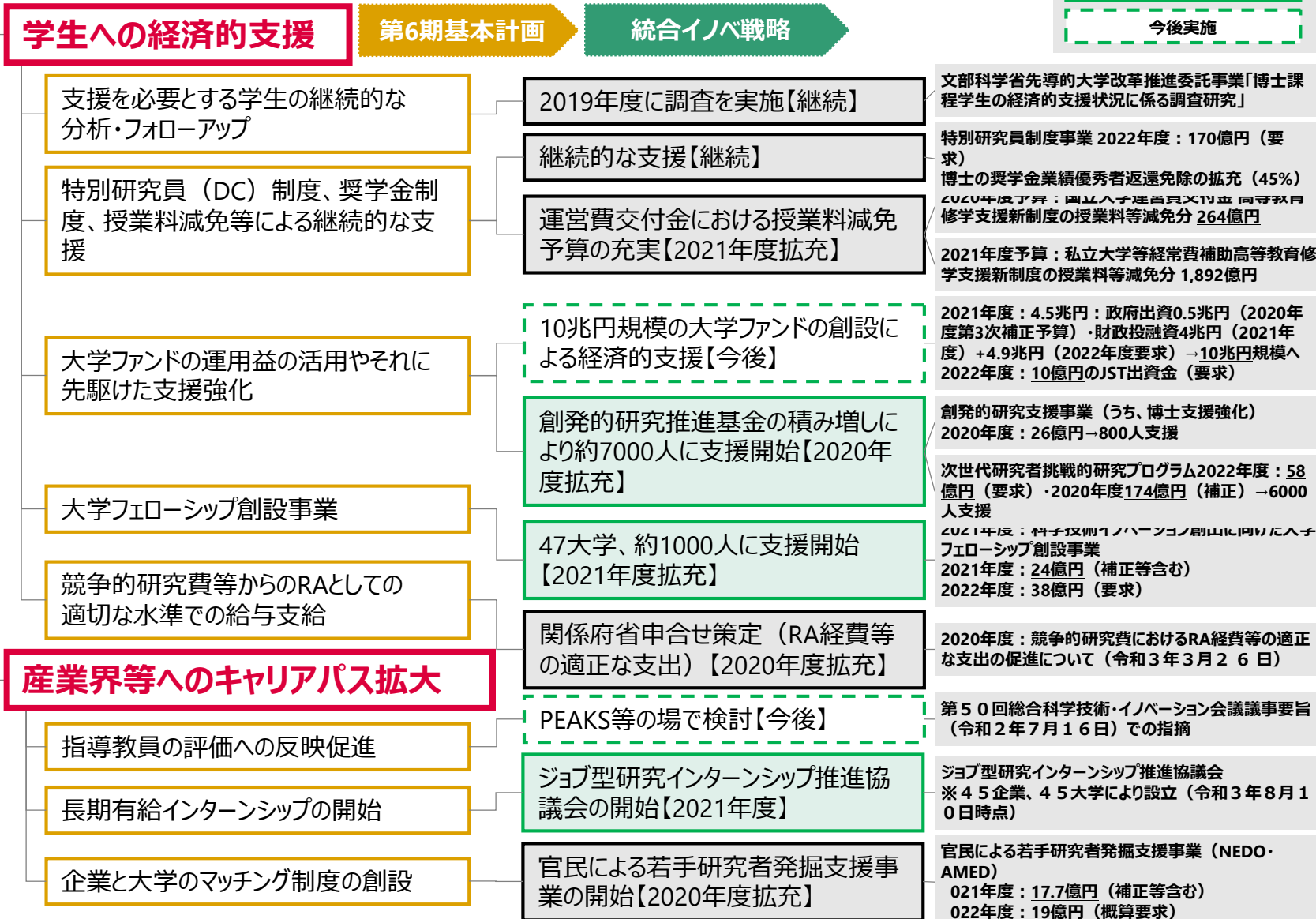
「基本計画に紐づく具体的な取組(施策群)が着実に実施されているか」(A-2)として具体的な取り組みに対する、フラッグシップ施策の推進状況を把握

凡例
参考指標
主要指標



- 分析の方針
 「具体的な取組」だけでは評価は困難なので、
 「具体的な取組」に紐づく個別の施策による評価を試行
- 分析の手順
 - ① 具体的な取組に結びつく施策を年次戦略を参考に紐づけ
 ↓
 - ② 施策毎の予算を記載
 - ③ 戦略における実施状況を色分けして表現
 「実施済み・継続」「新規・大幅拡充」「今後実施」

① 博士後期課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大



【重点施策のポイント】

1. 第3期計画以来課題となっていた経済的支援を倍増して規模的に解決見込み
2. 経済的支援強化とキャリアパス整備の一体化を重視した施策
3. 研究者の自由な発想、国による指定分野の両方を支援。

【論点(例)】

- 分野別に異なる状況への対応
- これまでも解決できていなかったキャリアパス開拓の具体的方策
- 増加する社会人学生の位置づけ等

分析項目 1

優秀な若者の博士後期課程への進学(A-2)結果

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境を整備

第6期基本計画

統合イノベーション戦略

若手研究者のポスト確保・育成・活躍促進

ポストの確保・テニュアトラック制の活用 促進

運営費交付金配分に人件費への外部資金の活用状況を反映【2021年度】

競争的研究費からのPI人件費の支出【2021年度】

人事給与マネジメント改革ガイドラインの追補版の作成【2021年度】

給与水準の引き上げ

高額給与制度（混合給与）の促進【2021年度】

各大学の戦略に基づいた育成・活躍促進

教育研究組織整備の重点財政支援【継続】

博士課程学生の就職状況等の調査（各大学・俯瞰的分析）【継続】

高度専門職人材（URA等）の体制整備

高度専門職人材の質保証・処遇改善・キャリアパス拡充

URA・エンジニアの質保証の取組【2021年度】

URAの能力に応じた認定制度の創設【今後】

エンジニアのスキル向上・キャリアパス実現【今後】

実施済・継続
新規・大幅拡充
今後実施

令和3年度「成果を中心とする実績状況に基づく配分の仕組みについて」
2020年度配分対象経費：850億円
2021年度配分対象経費：1,000億円
※2021年度は「人事給与とマネジメント改革ガイドライン（70億円）」の12点満点のうち、2点が「人件費への外部資金の活用状況」

令和2年10月9日 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ

2018年度に「国立大学法人等人事給与とマネジメント改革ガイドライン」を公表、2020年度に進捗状況の調査結果を公表
※国立大学（86）、大学共同利用機関法人（4）のうち、約4割（39機関）が外部資金を活用して、能力・貢献度に応じた、高額給与の支給を可能にする給与制度を実施

令和3年度「国立大学法人運営費交付金の重点支援の評価結果について」
2020年度：予算評価対象経費 250億円
2021年度：予算評価対象経費 200億円

平成29年度文部科学省委託調査「大学院における「第3次大学院教育振興施策要綱」等を踏まえた教育改革の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

NISTEP『博士人材追跡調査』第3次報告書 [NISTEP REPORT No.188]

2020年度：科学技術分野の文部科学大臣表彰 研究支援賞の創設

2021年度：リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度：2022年度0.5億円（概算要求）

先端研究設備プラットフォームプログラム/コアファシリティ構築支援プログラムによるエンジニアの育成

【重点施策のポイント】

1. ポスト拡充・育成・活躍支援は、各大学の取組によるところが大きい。運営費交付金の配分や人事給与とマネジメント改革ガイドラインによる取組促進が主要な施策。
2. 高度専門職人材（URA等）については量的より質的な充実施策。

【論点（例）】

- 各大学の取組によるところが大きい。各大学の取組の進捗をどのように把握し、優れた取組を拡げていくか。

④ 基礎研究・学術研究の振興

多様な知の創出・拡大

第6期基本計画

統合イノベ戦略

運営費交付金の拡充による機関裁量の財源確保

競争的研究費の拡充による若手・優れた研究者・新興・融合領域等への挑戦支援

研究力・研究成果の評価方法の改革

研究やその周辺環境の改善

大型施設・設備等の整備・活用

共同利用・共同研究の促進

国立大学・私立大学の基盤的経費の充実【2021年度】

創発的研究支援事業による支援 (250件/年、計3回公募)【2021年度】

科研費の拡充・継続支援・新興・融合研究の強化【2021年度】 ※新規採択率30%を目標

戦略的創造研究推進事業の戦略目標の大括り化・挑戦促進

ステージゲート評価等による挑戦的な取組の評価・推進を実施・継続

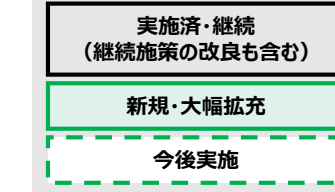
研究力についての新指標の開発【2022年】

次世代放射光施設の稼働【2023年】

SPring-8・SACLA・J-PARC等の共用・スマート化の促進

共同利用・共同研究拠点の継続・新規選定

大学共同利用機関の検証・研究体制強化



国立大学法人の運営に必要な経費：2022年度 1兆1,167億円 (概算要求)

私立大学等経常費補助金：2022年度 3,015億円 (概算要求)

創発的研究支援事業：2020年度第3次補正予算にて500億円の基金を造成、2022年度 27億円 (概算要求)

科学研究費助成事業：2022年度 2,511億円 (概算要求)

国立研究開発法人科学技術振興機構運営費交付金に必要な経費：2022年度 1,150億円 (概算要求) ※内数

挑戦的な取組を推進するための評価基準に基づく審査

研究力を多角的に分析・評価する指標に関する海外の動向の把握・整理及び有識者との意見交換

官民地域パートナーシップによる次世代放射光施設の推進：6,189億円 (概算要求)

大型放射光施設 (SPring-8) 及びX線自由電子レーザー施設 (SACLA) の整備・共用：2022年度 160.6億円 (概算要求)

大強度陽子加速器施設 (J-PARC) の整備・共用：2022年度 109.2億円 (概算要求)

各大学共同利用機関の研究体制

組織・業務の見直し、第4期中期目標・中期計画の検討

【重点施策のポイント】

1. 創発的研究開発事業では、挑戦的な研究に取り組む独立前後の研究者に長期 (最大10年) の支援を実施。研究環境の確保・改善を同時に目指しているところが特徴。

【論点 (例)】

- 研究者からの評価が低い状態が続く基礎研究の多様性を強化していくためのポイントとモニタリング方法
- 研究環境の確保・改善に向けた各研究機関における具体的方策・財源 等

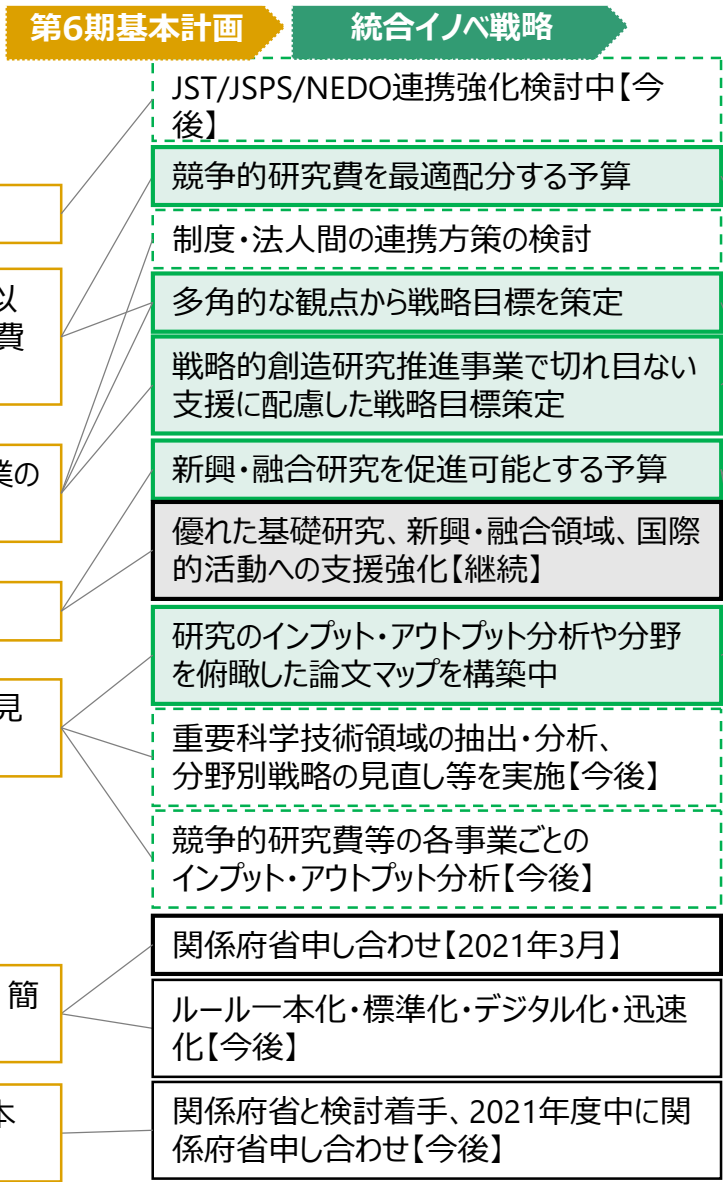
⑧競争的研究費制度の一体的改革

効果的なファンディング
(研究者への切れ目のない支援、
研究成果の切れ目のない創出)

- 研究資金配分機関間の連携強化
- 若手支援充実に加え、実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組
- 基礎研究の成果を産業界へつなぐ事業の支援体制の強化
- 新興・融合研究の促進
- e-CSTI活用等による研究開発成果の見える化・分析と重点領域の特定

効率的なファンディング

- 各種事務手続に係るルールの一歩化、簡素化・デジタル化・迅速化
- 間接経費の扱いについて、ルールの一歩化、使途報告、証拠書類の簡素化



実施済・継続
新規・大幅拡充
今後実施

国立研究開発法人科学技術振興機構運営費交付金に必要な経費：2022年度 1,150億円（概算要求）※内数

国立研究開発法人科学技術振興機構運営費交付金に必要な経費：2022年度 1,150億円（概算要求）※内数

創発的研究支援事業：2022年度 27億円（概算要求）

科学研究費助成事業：2022年度 2,511億円（概算要求）

Eビデンスシステムの構築

【重点施策のポイント】

1. 研究者からの評価が低下している公募型研究費による継続性を保った支援、公募型研究費の申請時の負担低減に対して、制度改革に係る一連の取組。

【論点（例）】

- 一連の制度改革が現場の研究者にとって効果的・効率的なファンディングにつながるためのポイントとモニタリング方法
- 必要とされる具体的な「切れ目のない支援」等

分析項目3 ダイバーシティの確保、研究時間の確保、知の交流(A-2)結果 その1

③ 女性研究者の活躍促進

第6期基本計画

統合イノベ戦略

育児等と研究を両立させる環境整備

育児・介護と研究を両立するための環境整備やサポート制度等の充実

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブでの環境等整備【継続】

競争的研究費の公募要領で出産・育児休業期間の考慮を明記

創発的研究支援事業、科研費等の公募要領で配慮を明記【継続】

大学等での若手教員採用の年齢制限で出産・育児休業期間を考慮

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の活用【継続】

戦略的な数値目標設定や公表等

ポジティブアクションの展開【継続】

数値目標設定・進捗の公表【今後】

2023年に「第5次男女共同参画基本計画」の達成状況を評価【今後】

国立・私立大学における取組評価

国立大学運営費交付金等【継続】

私立大学等経常費補助金【継続】

女性の理工系への進学促進

女性研究者のキャリアパスやロールモデルの提示を推進

女子中高生の理系進路選択支援プログラム【継続】

女性の理工系への進学促進の拡充

理工選択の未来について普及啓発するセミナーの公開【継続】

男女共同参画に配慮した理数系の指導者用啓発資料作成【継続】

実施済・継続
新規・大幅拡充
今後実施

・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ：2022年度 11億円（概算要求）
・特別研究員（RPD）による出産・育児等により研究を中断した研究者の復帰支援：2022年度 9億円
・海外特別研究員（RRA）による海外研究支援

2021年度：創発的研究支援事業「公募要領」での応募年齢制限で、博士号取得後期間に産後・育児等の休業5年、介護の休業最大2年延長。ライフイベントに応じた研究の中断と延長制度も実施。

・2022年度：科学研究費助成事業「公募要領」で若手研究の応募要件「博士の学位取得後の年数」について、産後・育児休業等期間を除外して算出
・科研費「研究活動スタート支援」による復帰支援

女性活躍促進に向けた取組に必要な経費：2022年度 11億円（概算要求）

ポジティブ・アクション周知啓発事業：2022年度 8億円（概算要求）

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業：2022年度 1億円（概算要求）

2021年度国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」でダイバーシティ環境醸成の状況（15億円）の指標に「女性教員比率」を含め

2021年度私立大学等経常費補助金「配分基準別記8（特別補助）」で、「保育支援の実施」「相談体制の整備」「ライフイベントに応じた研究を支援する者の配置」「女性研究者の在籍状況」を評価

JST 次世代人材育成事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」：2022年度 0.4億円（概算要求）

「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来」を2017年度より実施、2020年度より動画セミナー公開

「男女共同参画の視点を取り込んだ理数系教科の授けり～中学校を中心として～」を2020年公表普及

【重点施策のポイント】

1. 女性研究者数は増加しているものの国際的には劣後しているが、直近で女性研究者に対する施策の予算規模・支援件数は横ばい。
2. 女性研究者に対する施策は、ファンディング施策の一部、女性活躍施策の一部としても取り組まれている。
3. CSTI 教育・人材育成WGで理数系分野のジェンダーギャップ解消の具体議論が進み、中間とりまとめも公表

【論点（例）】

- 分野別に異なる状況への対応
- 支援対象の成果・優れた取組を横展開する方策
- 分散して実施されている取組の一貫性・接続性を確保する方策等

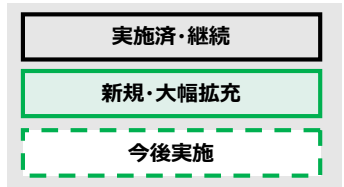
分析項目3 ダイバーシティの確保、研究時間の確保、知の交流(A-2)結果 その2

【重点施策のポイント】

1. 国際共同研究、国際拠点について予算の拡充も含めて推進支援。

【論点(例)】

- 目指すべき国際頭脳循環の具体的な形態
- 個別研究機関の組織的な取組のポイントとモニタリング等



⑤ 国際共同研究・国際頭脳循環の推進

国際共同研究の推進

第6期基本計画

統合イノベ戦略

- 米国、EU等先進国との国際共同研究
- インド、ケニア等の新興国及び途上国とのSDGsを軸とした科学技術協力
- 海外の研究資金配分機関等との連携を通じた国際共同研究

戦略的国際共同研究プログラム (SICORP) 【継続】 : 2022年度 16億円 (概算要求、医療分野除く)	
地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム (SATREPS) 【継続】 : 2022年度 20億円 (概算要求、医療分野除く)	
戦略的情報通信研究開発推進事業 (SCOPE) 【継続】 : 2022年度 8億円 (概算要求)	革新的なクリーンエネルギー技術の国際共同研究開発【継続】: 2021年度 17億円 (予算計)
フューチャー・アース (FE) 構想に基づく国際共同研究【継続】	海外研究資金配分機関等との連携深化【今後】

国際頭脳循環の推進

- 我が国の学生や若手研究者等の海外研さん・海外経験の機会の拡充
- 諸外国からの優秀な研究者の招へい、外国人研究者等の雇用促進
- 科学技術の国際展開に関する戦略を2021年度までに策定
- 国際頭脳循環に関する実態把握と課題の分析に基づく数値目標の設定
- 魅力ある研究拠点の形成、世界水準の待遇や研究環境の実現
- 学生・研究者等の国際交流
- 大学、研究機関、研究資金配分機関等の国際化

海外特別研究員事業の推進【継続】 : 2022年度 34億円 (概算要求)	
外国人研究者招へい事業の推進【継続】 : 2022年度 37億円 (概算要求)	
第11期科学技術・学術審議会国際戦略委員会の開催【継続】	
国際頭脳循環に関する実態把握と課題の分析に基づく数値目標の検討【継続】	
スーパーグローバル大学創成支援事業 : 2022年度 33億円 (概算要求)、計37校採択	世界トップレベル研究拠点プログラム (WPI) の実施 : 2022年度 73億円 (概算要求)、 新規4拠点(約7億円)x10年
JST国際青少年サイエンス交流事業 : 2022年度 18億円 (概算要求) JSPS若手研究者海外挑戦プログラム : 2022年度 4億円 (概算要求)	科学技術・学術の国際展開に関する取組におけるオンライン活用【継続】
教育交流プログラム質保証による日本人学生の海外派遣と外国人学生の受入促進・大学の世界展開力強化事業 : 2022年度 13億円 (概算要求)、2021年度に アジア諸国等を新規追加	
AI、量子など戦略分野における海外ハイレベルの大学や研究機関との研究・人材交流の枠組み検討【今後】	ジョイント・ディグリーや海外連携大学との教育交流プログラム構築等による学生交流の促進【今後】
戦略的創造研究推進事業等での共同公募等ファンディング手法の導入【今後】	研究資金配分機関の運営の国際化推進【今後】
科研費における国際共同研究支援の強化 : 2022年度 国際先導研究の新設 (R03補正予算案 110億円、最大5億円x7年/件 x 約15件の研究チーム支援)	

⑥ 研究時間の確保

第6期基本計画

統合イノベ戦略

高度専門職人材（URA等）の体制整備

高度専門職人材の質保証・処遇改善・キャリアパス拡充

URA・エンジニアの質保証の取組【2021年度】

URAの能力に応じた認定制度の創設【今後】

エンジニアのスキル向上・キャリアパス実現【今後】

2020年度：科学技術分野の文部科学大臣表彰 研究支援賞の創設

2021年度：リサーチ・アドミニストレーター等のマネジメント人材に係る質保証制度：2022年度 0.5億円（概算要求）

2021年度より先端研究設備プラットフォームプログラム、2020年度よりコアファシリティ構築支援プログラムを実施し、エンジニアの交流・育成

大学内の研究（支援）環境の整備

スマートラボトリ化

民間サービスの利用

学内事務処理の簡素化、デジタル化等

研究設備・機器のスマート化・リモート化の予算措置【継続】

行政手続きでの書面・押印・対面主義の見直し【2020年度】

研究時間確保に資する民間サービスを2020年度までに9件を認定【継続】

好事例を参考とした取組展開【今後】

先端研究設備整備補助事業：2021年度 77億円（予算計）

・「行政手続きにおける書面主義、押印原則、対面主義の見直しについて」（2020年12月1日 文部科学省大臣官房長 事務連絡）
・「大学等における求人公募に係る申請手続きのオンライン化等の推進について」（2021年2月12日 文部科学省 事務連絡）

「研究支援サービス・パートナーシップ認定制度（A-PRAS）」を2019年度より開始

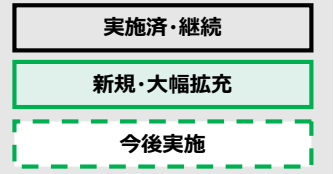
競争的研究費等の手続き効率化

各種事務手続きに係るルールの一歩化、簡素化・デジタル化・迅速化

関係府省申し合わせ【2021年3月】

ルール一本化・標準化・デジタル化・迅速化【2021年3月】

「競争的研究費における各種事務手続き等に係る統一ルールについて」（令和3年3月5日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）



【重点施策のポイント】
1. 研究時間の減少傾向に対して、高度専門職人材による研究支援、研究支援環境の整備、手続き効率化を実施

【論点（例）】

- 分野別・職位別に異なる状況への対応
- 現場の研究者が研究時間（量と質）を確保するための個別研究機関の取組のポイントとモニタリング方法等

明らかにすべき項目		分析結果（イメージ）	明らかにすべき項目		分析結果（イメージ）
A-1	基本計画の目標が達成されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 主要・参考指標の多くでこれまでの状況（第5期期間）は停滞。 ● 博士課程を取り巻く環境は全体的悪化。博士課程修了後のキャリアについては、産業界での採用者数や若手の大学本務教員数は減少。追加指標からは、博士課程や若手研究者の置かれた環境悪化が確認できる。 ● 民間企業の研究開発者採用では、博士新卒は低調、修士新卒も減少し、学部新卒が増加傾向。規模が大きな企業で博士課程修了者を採用する傾向がある一方、一度も採用したことがない企業も多い。 	+	A-2	<p>基本計画に紐づく具体的な取組（施策群）が着実に実施されているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 目標に向けた取組としては、大別して博士課程学生の経済支援と、キャリアパス拡充（民間、大学ポスト確保、高度専門職人材）等に関する施策に整理。 ● 博士課程学生への経済的支援については、次世代研究者挑戦的研究プログラム等大規模な施策が立ち上がっている。今後の10兆円ファンドにより継続見込み。 ● 大学ポスト確保に向けた施策としては主に大学の取組を促進する施策が実施。民間へのキャリアパス拡充については相対的に施策が少なく、財政支援とキャリアパス支援が連動していない既存施策も存在するが、経済的支援に併せて実施される大学における取組も拡大見込み。 ● 行政事業レビューによれば、各施策のアウトプット・アウトカムとして、基本計画の主要指標である40歳未満の大学本務教員数等は挙げられているが、直接的に、産業界による理工系博士号取得者の採用者数等に接続している施策は確認できない。

明らかにすべき項目		分析結果（イメージ）
A-3	基本計画の進捗に影響を与えている要因と、改善に向けて対応すべき課題は何か。	<ul style="list-style-type: none"> ● 博士課程学生への経済的支援：（次世代研究者挑戦的研究プログラム等）今年度から大幅に取組が拡充され目標の達成への道筋が見えてきている。10兆円ファンドの取組が開始されるまで着実に取組が継続されるかが課題。経済的支援が産業界の博士採用（主要指標）、博士課程進学率（参考指標）の向上にどの程度寄与するかは継続して検証が必要。 ● 博士課程修了後のキャリアパス拡大（民間・大学等）：第5期と比較して大規模な追加施策がないことや、大学での取組に拠るところが大きいこともあり、経済的支援に併せて実施される取組の大学への波及効果や、大学におけるエンプロイアビリティ（就業能力）向上の取組も含め、キャリアパス支援の状況・結果を把握していくことが必要。更に、学術分野別傾向、採用後のキャリアを把握するためのデータが不十分であり、関係機関の既存調査の活用を含め、今後状況把握が必要。大学での取組に拠るところが大きく、組織別、カテゴリー別に指標を注視することも必要。

明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)	明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)	
A-1	基本計画の目標が達成されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 分析項目2については、基本計画において明示的に指標が位置づけられてはいない。 ● 特に基本計画では多様で創発的な研究、若手研究者への支援を重視しているところ、指標による把握が重要。一方で、多様な研究、創発的な研究、切れ目のない支援、研究基盤等を把握する指標・方法が課題。この点、従来の論文数等に加えて多様性への貢献等、新たな指標の開発を検討中。また、予算としての性格別（基礎・応用・開発）・分野別の競争的研究費は全体像の把握が重要。 ● 追加指標による分析に基づけば、（予備研究である）探索型研究は大学等で一定程度実施されており、財源のひとつである科研費については、採択率の上昇は見られないが、予算規模は維持されている。 ● ただし、意識調査では、学術研究が現代的要請に込えているか、基礎研究の多様性が確保されているか、国際的に突出した成果が出ているか、イノベーションにつながっているか、のいずれも研究者等からは低い評価となっている。公募型研究費の申請時の負担低減についても評価が低い。 	+	A-2	基本計画に紐づく具体的な取組（施策群）が着実に実施されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標に向けた取組としては、大別して、多様な知の創出・拡大、研究やその周辺環境の改善、効果的なファンディング（切れ目のない支援）、効率的なファンディングに関する施策に整理できる。 ● 多様な知の創出・拡大に係る施策については、第6期に入り新たに、創発的研究開発事業が開始されるなど、取組は拡大。一方、研究やその周辺環境の改善に関する施策は相対的に新たな取組は少ない。 ● 効果的・効果的なファンディングへの取組に関しては、制度改正に係る取組が主体であり、施策の内容・進捗を定量的に把握することは困難。

明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)
A-3	基本計画の進捗に影響を与えている要因と、改善に向けて対応すべき課題は何か。	<ul style="list-style-type: none"> ● まずは、第6期に入り新たに開始された創発的研究開発事業等のアウトプットが、多様性、創発的、若手といった観点で前向きな影響を及ぼすかが重要。その進捗を把握すべく、（事業の実施に合わせてそれらデータを収集する等）追加データの検討が必要。 ● また、研究力の強化に向けて様々な施策が行われているが、主要な指標である論文数等は横ばいで国際シェアは低下しており、その主要な原因は研究者数（FTE換算）の減少であると推定されている。 ● これら問題の根底には、大学関係予算の競争的研究費シフトや基盤経費の減少による大学財政の逼迫、政府施策によるマイクロマネジメントと大学側の過剰適応が存在している可能性がある。 ● 今後は、基盤的経費・競争的研究費によるデュアルサポートの下でのファンディングシステム全体の一体的な再構築、現場での創意工夫を促す施策の工夫が重要課題として考えられる。



明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)	明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)
A-1	基本計画の目標が達成されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ：主要・参考指標のうち女性研究者に関する指標ではこれまでの状況（第5期期間）は上昇傾向であるが、このままの傾向が続いても主要指標の目標達成は困難。国際的には女性割合は劣後。 ● 研究時間：大学等教員の職務に占める学内事務等の割合は悪化しており、このままの傾向が続くと主要指標の目標達成は困難である。研究時間の割合も減少している。 ● 大学等教員の職務に占める学内事務等の割合悪化は、教授における割合増加が影響している。なお、研究時間の割合が減少しているのは保健分野での減少が影響している。 ● 研究支援者は増加しているが、研究時間割合の減少傾向を反転させるには至っていない。 ● 知の交流：「国際共同研究・国際頭脳循環」については指標が設定されていない。研究者の多様な国際活動を捉える視点で指標を追加。 ● 共通：ダイバーシティ、研究時間については、組織のマネジメントに拠るところが大きく、個別大学単位の情報に基づいた分析が有効と考えられるが、現状は把握できない。 	A-2	基本計画に紐づく具体的な取組（施策群）が着実に実施されているか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 共通：基本計画に記載されている取組に対応する施策群は概ね進行。特に国際共同研究・国際頭脳循環に関する施策は、第6期基本計画開始以降に新規取組又は予算が大幅拡充されている。ダイバーシティの確保（女性研究者等）、研究時間の確保は既存施策の継続が中心で大規模な拡充は確認できない。 ● 国際頭脳循環に資すると考えられる日本人留学生に関する施策は講じられているものの、統合イノベーション戦略2021からは確認できなかった。既存の施策把握には、既存関係省庁からの情報提供が必要である。

明らかにすべき項目		分析結果 (イメージ)
A-3	基本計画の進捗に影響を与えている要因と、改善に向けて対応すべき課題は何か。	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究時間：第6期以前からURA等の研究支援施策は実施されてきたものの、研究時間の減少は続いている。研究時間の割合を増加させるためには、教育活動や管理運営業務の効率化も含めて包括的に取り組む必要があり、同時に現場の実態をエビエンスとして把握しながら効果的に進めることが必要である。 ● ダイバーシティ：女性研究者は増加傾向にあるが、国際的にも劣後しており、状況を好転させる拡充施策は多くない。増加を加速するためには、継続性・一貫性をもって取り組み、教育・人材WGでも議論されている通り、教育段階でのパイプラインの漏れを少なくすることが必要。 ● 知の交流：国際的な研究活動、研究者の国際的な交流を進めるためには、さまざまな移動（一時的な移動以外の転籍等）、短期・中期・長期の違い、学生・若手研究者・シニア研究者の違い、移動を伴わない交流も考慮して目指すべき姿を明確にし、取り組むことが効果的と考えられる。 ● 共通：ダイバーシティ、研究時間の取組は、組織のマネジメントに拠るところが大きく、政府の取組について各大学への浸透度や、各大学への取組状況、大学別・カテゴリ別の現状が分かる指標の把握方法を検討することが必要。

具体的な取組

①博士後期課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大

②大学等において若手研究者が活躍できる環境を整備

中目標

多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

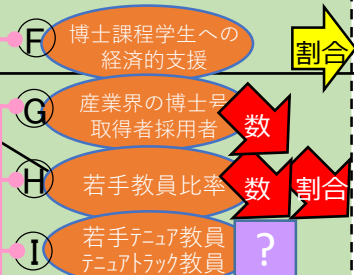
あるべき姿とその実現に向けた方向性

優秀な若者が、誇りを持ち博士後期課程に進学し、挑戦に踏み出す

⑤ 博士号取得者数

優秀な若者が、博士後期課程に経済的な心配をしない

優秀な若者が、博士後期課程進学後の将来の活躍に展望が描ける状況となる



・経済的支援が博士課程進学率や、産業界の博士採用(主要指標)の向上にどの程度寄与するか継続してモニタリングすることが必要。

・博士号取得者とともに、博士課程への進学率は減少傾向。
 ・意識調査によれば、博士課程を目指すための環境の課題として、経済的支援の不足、博士課程の魅力等が挙げられている。
 ・また、博士課程プログラムの満足度は全体的に下降気味。

・博士課程修了後のキャリアについて、産業界での採用者数や若手の大学本務教員数は減少。

・民間企業が採用した研究開発者では、博士新卒は低調、企業規模が大きいほど博士課程修了者を採用する傾向。一方で、一度も採用したことがない企業も多い。

・学術分野別傾向、採用後のキャリアを把握するためのデータが不十分であり、関係機関の既存調査の活用を含め、今後状況把握が必要。

⑥ 博士課程修了後のキャリアパス拡大(民間⑥・大学⑦⑧等)は大学での取組に拠るところが大きく、組織別、カテゴリー別に指標を注視することも必要。

・博士課程学生への経済的支援(⑥)は、(次世代研究者挑戦的研究プログラム等)今年度から大幅に取組が拡充され目標の達成への道筋が見えてきている。10兆円ファンドの取組が開始されるまで着実に取組が継続されるかが課題。

・博士課程修了後のキャリアパス拡大(①)(民間・大学等)は第5期と比較して大規模な追加施策がないことや、大学での取組に拠るところが大きいこともあり、経済的支援事業に併せて大学が実施することとなる取組を含め、大学におけるエンployアビリティ(就業能力)向上の取組など、キャリアパス支援の状況やその結果を把握していくことが必要。

凡例

A-1: 指標による目標達成状況分析

A-2: 施策実施状況分析の結果まとめ

A-3: 総合分析(A1+A2) 結果

中目標

多様な卓越した研究成果を生み出す環境の再構築

あるべき姿とその実現に向けた方向性

多様で卓越した研究成果に繋がる、厚みのある研究が進む

基礎研究・学術研究から、研究者への切れ目のない支援を含め、多様で創発的な研究を促進する

具体的な取組

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境を整備

④ 基礎研究・学術研究の振興

⑧ 競争的研究費制度の一体的改革

・従来の論文数等に加えて多様性への貢献等、新たな指標の開発を検討中。

・以下のいずれも研究者等からは低い評価
 ・学術研究が現代的要請に込えているか
 ・基礎研究の多様性が確保されているか
 ・国際的に突出した成果が出ているか
 ・イノベーションにつながっているか、

・研究力の強化に向けて様々な施策が行われているが、主要な指標である論文数等は横ばいで国際シェアは低下しており、その主要な原因は研究者数(FTE換算)の減少であると推定されている。
 ・これら問題の根底には、大学関係予算の競争的研究費シフトや基盤経費の減少による大学財政の逼迫、政府施策によるマイクロマネジメントと大学側の過剰適応が存在している可能性がある。

・公募型研究費の申請時の負担低減については研究者等からの評価が低い。

・まずは、第6期に入り新たに開始された創発的研究開発事業等のアウトプットが、多様性、創発的、若手といった観点で前向きな影響を及ぼすかが重要。その進捗を把握すべく、(事業の実施に合わせてそれらデータを収集する等)追加データの検討が必要。

・今後は、基盤的経費・競争的研究費によるデュアルサポートの下でのファンディングシステム全体の一体的な再構築、現場での創意工夫を促す施策の工夫が重要課題として考えられる。

⑧ 効果的・効果的なファンディングへの取組に関しては、制度改革に係る取組が主体。

④ 多様な知の創出・拡大に係る施策については、第6期に入り新たに、創発的研究開発事業が開始されるなど、取組は拡大。

中目標

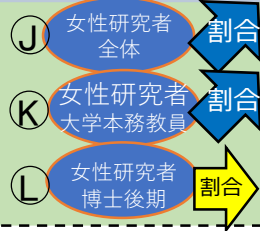
多様な研究者が、多様な主体と活発な知的交流を図り、研究の多様性が進む

環境の再構築

多様で卓越した研究を生み出す

あるべき姿とその実現に向けた方向性

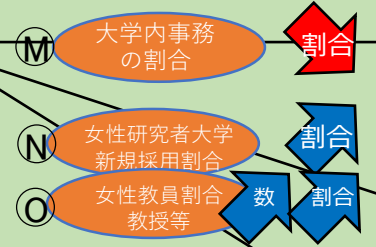
多様な研究者が、多様な主体と活発な知的交流を図り、研究の多様性が進む



研究者の研究時間が確保される

研究人材の多様性が確保される

多くの研究者が、海外研さん・海外経験を積み、海外研究者とのネットワークを構築する



具体的な取組

- ③ 女性研究者の活躍促進
- ⑤ 国際共同研究・国際頭脳循環の推進
- ⑥ 研究時間の確保

・大学等教員の職務に占める学内事務等の割合悪化は、教授における割合増加が影響している。なお、研究時間の割合が減少しているのは保健分野での減少が影響している。

・知の交流: 国際的な研究活動、研究者の国際的な交流を進めるためには、さまざまな移動（一時的な移動以外の転籍等）、短期・中期・長期の違い、学生・若手研究者・シニア研究者の違い、移動を伴わない交流も考慮して目指すべき姿を明確にし、取り組むことが効果的と考えられる。

・共通: ダイバーシティ、研究時間の取組は、組織のマネジメントに拠るところが大きく、政府の取組について各大学への浸透度や、各大学への取組状況、大学別・カテゴリ別の現状が分かる指標の把握方法を検討することが必要。

・研究支援者は増加しているが、研究時間割合の減少傾向を反転させるには至っていない。

・研究時間: 第6期以前からURA等の研究支援施策は実施されてきたものの、研究時間の減少は続いている。研究時間の割合を増加させるためには、教育活動や管理運営業務の効率化も含めて包括的に取り組む必要があり、同時に現場の実態をエビエンスとして把握しながら効果的に進めることが必要である。

・ダイバーシティ: 女性研究者は増加傾向にあるが、国際的にも劣後しており、状況を好転させる拡充施策は多くない。増加を加速するためには、接続性・一貫性をもって取り組み、教育・人材WGでも議論されている通り、教育段階でのパイプラインの漏れを少なくすることが必要。

参考資料 2-2

内訳分析の事例

〔 組織のマネジメントに依るところが大きい場合の、組織別やグループ別、あるいは個別の取り組みを進める組織の数等のメタ指標の事例 〕

- (1) 大学別女性教員比率① 上位20大学（国立大学）・・・・・・・・ P42
- (2) 大学別女性教員比率②（RU11のうち、国立大学）・・・・・・・・ P43
- (3) 国際化に関連した数値目標を設定している大学数（国立大学） ・ P44

(1) 大学別女性教員比率① 上位20大学（国立大学）

女性教員比率上位20大学のうち、女性比率が40%以上の大学は4大学。
上位20大学は教育大学や専門系の単科大学（工業大学以外）が占めている。

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			女性教員比率									
	2020年 順位	2019年 順位	男	女	女性比率 (%)	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
国立大学全体	-	-	52,310	11,262	17.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7
お茶の水女子大学	1	1	108	88	44.9	44.1	43.6	43.1	43.3	45.9	47.9	48.9	46.3	46.0	44.9
総合研究大学院大学	2	2	15	11	42.3	28.6	27.6	27.6	32.3	28.6	30.0	33.3	39.3	42.3	42.3
東京外語大学	3	3	143	101	41.4	30.2	32.4	33.6	35.1	36.3	37.0	37.1	36.8	40.0	41.4
奈良女子大学	4	4	126	85	40.3	31.1	31.9	33.0	33.3	34.6	34.6	35.4	35.7	39.0	40.3
大阪教育大学	5	5	192	74	27.8	22.8	23.8	23.9	22.4	24.8	26.0	26.3	26.1	27.5	27.8
筑波技術大学	6	6	76	29	27.6	15.9	15.9	17.9	19.0	21.2	21.6	23.1	23.9	27.3	27.6
東京芸術大学	7	7	191	72	27.4	17.6	18.6	17.5	16.9	22.2	22.0	23.9	24.0	27.0	27.4
東京学芸大学	8	9	210	78	27.1	20.3	21.8	22.5	23.1	24.7	24.6	25.1	24.5	25.6	27.1
兵庫教育大学	9	10	108	39	26.5	18.9	19.6	21.7	22.7	24.7	24.0	25.5	24.8	25.3	26.5
京都教育大学	10	8	81	29	26.4	20.6	22.2	22.3	23.1	22.0	23.1	25.0	25.8	26.1	26.4
滋賀医科大学	11	14	272	90	24.9	16.2	15.8	17.6	19.5	20.4	23.3	23.0	23.7	23.9	24.9
東京医科歯科大学	12	12	650	213	24.7	18.4	20.0	20.8	21.2	20.5	22.1	23.0	25.0	24.4	24.7
政策研究大学院大学	13	24	52	17	24.6	20.5	18.4	17.7	13.8	18.7	21.5	20.2	20.5	21.1	24.6
福岡教育大学	14	19	126	41	24.6	21.7	22.6	22.4	22.3	22.7	22.7	22.6	22.7	21.9	24.6
奈良教育大学	15	18	72	23	24.2	18.3	20.0	20.0	19.6	18.3	19.0	20.6	21.4	22.1	24.2
上越教育大学	16	13	110	35	24.1	21.1	20.5	21.6	21.4	21.4	22.1	23.8	23.7	24.1	24.1
鳴門教育大学	17	11	98	31	24.0	19.9	20.5	20.0	22.0	22.5	22.2	23.7	23.9	24.6	24.0
浜松医科大学	18	27	293	92	23.9	19.0	19.4	17.3	17.8	18.7	19.9	20.4	21.4	20.8	23.9
滋賀大学	19	15	163	50	23.5	19.8	21.0	20.5	20.2	22.1	22.5	23.0	22.4	22.6	23.5
和歌山大学	20	15	208	62	23.0	17.5	18.2	18.8	19.7	23.5	22.4	21.7	22.0	22.6	23.0

（出典）一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」、2020年12月

(2) 大学別女性教員比率② (RU11のうち、国立大学)

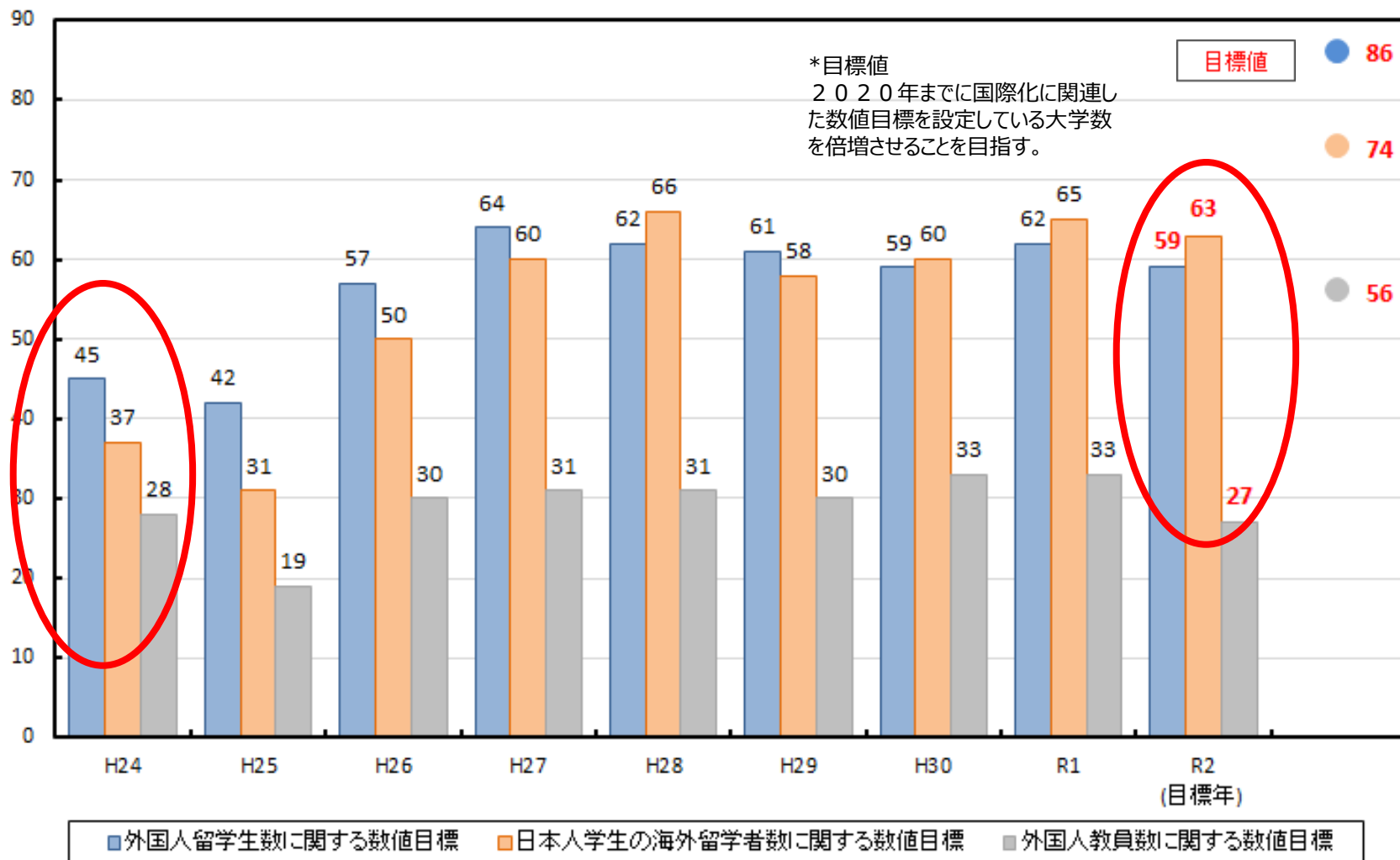
RU11の国立大学は86機関中の中間以下の位置付け。
国立大工全体平均（17.7%）を上回っているのは3機関のみ。

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			女性教員比率									
	2020年 順位	2019年 順位	男	女	女性比率 (%)	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
国立大学全体	-	-	52,310	11,262	17.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7
筑波大学	43	40	1,534	363	19.1	15.6	15.6	16.4	16.9	17.6	17.6	18.1	18.3	18.6	19.1
大阪大学	45	47	2,667	625	19.0	11.2	11.7	12.6	13.2	13.6	13.9	14.7	17.2	17.9	19.0
名古屋大学	48	52	1,903	424	18.2	13.1	14.3	14.8	15.9	17.2	17.8	17.3	17.7	17.4	18.2
東北大学	67	74	2,604	464	15.1	9.7	10.2	10.9	10.7	11.2	11.4	11.9	12.2	12.5	15.1
九州大学	68	68	2,033	346	14.5	10.1	11.1	11.6	12.4	13.4	13.2	12.9	13.5	14.2	14.5
東京大学	72	72	3,361	535	13.7	10.1	10.5	11.0	11.8	12.0	12.1	12.8	13.1	13.3	13.7
北海道大学	73	71	2,001	314	13.6	10.1	11.1	11.7	12.5	12.7	13.1	13.5	13.7	13.7	13.6
京都大学	76	75	3,005	436	12.7	9.5	9.9	10.6	10.8	11.6	11.7	11.7	12.1	12.4	12.7
東京工業大学	80	82	947	97	9.3	6.6	6.6	6.3	6.9	6.9	7.0	7.6	8.1	8.5	9.3

（出典）一般社団法人国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」、
2020年12月

(3) 国際化に関連した数値目標を設定している大学数（国立大学）

国際化に関連した数値目標を設定している大学数は増えつつある。



(出典) 一般社団法人国立大学協会 「国立大学における教育の国際化の更なる推進について 第8回フォローアップ調査結果」、2021年2月
第142回評価専門調査会 P95
2022/3/8

「基本計画の進捗状況の把握・分析」のまとめ・今後の進め方

ロジックチャートを用いた分析手法について、今回の試行（「研究環境の再構築」の分析）を通じて得られた成果及び課題を踏まえ、来年度は以下のような分析・評価の取組方針を進めることとしてはどうか。

1. ロジックチャートと主要指標等の変化に基づく分析（試行的取組の横展開）

① ロジックチャートを用いた指標の収集・分析（A-1）

- 基本計画における主要指標・参考指標の継続的な収集、及びロジックチャートを用いた分析を実施。

※次期基本計画や年次戦略の策定、各種政策パッケージの推進のためのエビデンスの基盤として、基本計画における主要・参考指標の継続的な収集や、ロジックチャートによる因果関係の分析は重要。

- e-CSTIを活用しつつ、主要指標・参考指標等の内訳・要因分析（分野別、セクター毎等）を実施。

※分野別やセクター毎の目標への到達度や取組の課題を把握するため、内訳分析は重要。

※特に、指標の改善に向けて組織のマネジメントに拠るところが大きい場合、組織別やグループ別、或いは個別の取組を進める組織の数等のメタ指標を検討。

※ただし、現場の負担を考慮し、新たな調査の実施は回避。また、網羅的な要因分析に陥らないよう、必要性や意図が明確でない追加データの設定も回避。

② 基本計画を構成する施策群の全体像の見える化（A-2）

- 指標の変化のタイムラグを考慮し（①の補完として）、施策群の全体像把握（見える化）を実施。その際、基本計画の目標を達成するために開始された代表的な施策（テーマ当たり数施策）の推進状況を中心に把握し、このアウトプットがもたらす基本計画の方向性への貢献（主要指標・参考指標への影響等）を議論。

※施策群の全体像把握（見える化）については、統合イノベーション戦略のFU（フォローアップ）や既存の行政事業レビュー等を適宜活用。ただし、目的は大きな流れの把握であり、網羅的な個別施策の分析・評価やそのための作業に陥らないように留意。

2. 政策パッケージや分野別戦略のフォローアップ結果に基づくメタ評価（拡充事項として検討）

- 大きな方向性を確認するという観点から、基本計画の柱を構成する各種政策パッケージや分野別戦略のフォローアップ結果に基づきメタ評価を実施。これらがもたらす基本計画の方向性への貢献や課題等を議論。

※CSTIが牽引する政策パッケージ（若手研究者支援パッケージ等）や分野別戦略について、木曜会合等を活用してフォローアップしたうえで、その結果を評価専門調査会で議論することを想定（担当Gとパッケージとりまとめの有識者会議座長等（必要に応じて各省）による説明を想定）。

※個別施策の評価やそれぞれのフォローアップの「屋上屋」化とならないように留意しつつ、基本計画の方向性への貢献や、政策横断的/横串的視点による他の政策パッケージとの相互連携を促進。

特定国立研究開発法人の見込み評価等について

内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局
研究環境G 令和4年3月8日

特定研究法人特措法の概要

- 「特定国立研究開発法人」とは、研究開発等の実績及び体制を総合的に勘案して**世界最高水準の研究開発の成果の創出が相当程度見込まれる国研法人のこと**(第2条)
- **総合科学技術・イノベーション会議(CSTI)の意見を法人運営に反映する等の仕組みにより、国家戦略との連動性を高め、我が国の科学技術水準の著しい向上を図り、国際的な産業競争力の強化を実現**

※特定国立研究開発法人による研究開発等の促進に関する特別措置法

基本方針の策定(第3条) CSTIの意見を反映した基本方針の策定

基本方針に基づく中長期目標の策定(第5条)
CSTIの意見を反映し、主務大臣が中長期目標★を策定・変更

Plan

業務運営の改善(第5条)
中長期計画に基づき業務運営を改善

報酬・給与の特例(第6条)
国際的に卓越した人材への報酬・給与の支給基準を柔軟化

情勢変化に迅速な対応(第7条)
主務大臣が著しい情勢変化への迅速な対応を要求

特性への配慮(第8条)
国際的な競争関係の下、世界最高水準を目指す特定国研の特性に配慮

Do

目的(第1条)
○産業競争力を強化するため、我が国の科学技術の水準の著しい向上を図ることが重要
○世界最高水準の研究開発成果の創出、普及、活用の促進

対象法人(別表(第2条関係))
物質・材料研究機構
理化学研究所
産業技術総合研究所

Check

評価(第5条)
CSTIの意見を反映した主務大臣による成果の評価

★中長期目標期間
理 研:2018~2024年度

2022/3/8

Action

制度の見直し(附則第5条)
政府は適当な時期に所要の法改正を含む制度の在り方を検討

長の解任(第4条)
研究開発成果の創出が見込まれない場合は主務大臣が長を解任可能