

主な省庁の人材政策に関する検討状況

文部科学省科学技術・学術審議会総合政策特別委員会では、人材政策について、主な基本認識及び取組の方向性を以下のとおり整理。

(1) 若手人材のキャリアシステムの改革

(基本認識)

- ・あらゆる科学技術イノベーション活動を高度化するには、「優れた人材の確保」、「人材の育成」、「若手人材の活躍」がキーワード。
- ・しかし、「流動性の世代間格差」とも言うべき状況の中で、若手が挑戦できるポストが限られ、また、キャリアパスの多様化も不十分であること等から、若手のキャリアパスが不透明かつ雇用が不安定。
- ・こうしたキャリアパスを巡る問題に加えて、経済的支援の問題、自立的な研究環境の問題などにより、学生が博士課程への進学を敬遠していることは、我が国の科学技術イノベーションにとって極めて深刻な課題。

(取組の方向性)

シニアへの年俸制導入や任期付雇用への転換促進などを通じて、若手が挑戦できる安定性あるポストの拡充と、全ての世代での適度な流動性の確保を図り、研究者・大学教員が適材適所で活躍できる環境を整備

博士課程修了者が独立した研究者・大学教員に至るまでのキャリアパスの明確化

・大学の新規教員採用におけるテニュアトラック制導入の原則化

・特に優れた人材を対象とする「卓越研究員制度(仮称)」の創設 等

博士課程修了者のキャリアパスの多様化、産業界等と連携した大学院教育改革

博士課程学生への経済的支援の充実

・フェロシップや奨学金等の充実に加えて、国立研究開発法人におけるリサーチアシスタント雇用を促進(キャリアパス多様化にも効果) 等

こうした取組を、各機関への直接支援のみならず、競争的経費改革(例えば、公募要件や評価の活用など)、国立大学改革の取組等と連動しながら強力に促進

(2) 多様な人材の活躍、人材の流動促進

(基本認識)

- ・我が国でイノベーションが創出される可能性を最大限高めるためには、異なる視点、知識、発想等を持った多様な人材の確保と、人材の流動性を高め、異分野連携、産学官連携、国際連携を進めていくことが重要。
- ・女性や外国人といった多様な人材が活躍する環境整備は着実に進みつつあるものの、諸外国と比較していまだ不十分。
- ・我が国特有の雇用慣行もあり、機関、産学官のセクター、国境を越えた異動がほとんど起こっていない。

- ・ こうした状況が、我が国でイノベーションが生まれにくい大きな要因となっている。

(取組の方向性)

研究現場を主導する女性リーダーの登用促進、次代を担う女性の科学技術人材育成などを通じた女性の活躍促進

第一線の外国人研究者、とりわけ優れた外国人ポストドクターの受入れの戦略的拡大とそのための大胆な環境整備、外国人留学生の受入れ・定着の促進

産学官のセクターを越えて人材が流動するシステムの構築

・ 年俸制やクロスアポイントメント制度等の新しい給与制度・雇用制度の導入促進

・ 異動後の研究者に対する研究費や研究スペースの充実

・ 国立研究開発法人における産学官を越えた人材・技術糾合の場の構築 等

海外派遣支援の充実、海外でキャリアアップを目指す研究者等への支援の充実などにより、国際的な研究ネットワークにおける我が国の位置付けを向上

経済産業省産業構造審議会産業技術環境分科会研究開発・評価小委員会では、イノベーションを担う人材のあり方について、以下のとおり整理（詳細略）。

(1) 基本的考え方

技術に基づくイノベーションは、基礎研究、応用研究・開発、実証、事業化といった段階を経て発現するケースや、各段階を行き来しながら相互に連鎖し実現するケースなど様々なケースが存在する。したがって、イノベーションの一層の創出のためには、各段階を担う専門的な人材を量的にも質的にも十分に確保するとともに、経験に基づきつつ複数の段階をマネージしていく人材を育成していくことが不可欠である。また、人材流動化を実現し、個々人の能力を向上させる取組のほか、各組織において適材適所で人材を活用する取組も求められる。

(2) 「橋渡し」機能を担う研究開発マネジメント人材の育成

研究開発マネジメント人材の必要性

研究開発マネジメント人材の育成強化

(3) イノベーション創出を担う研究人材の育成・活用

優秀な学生の博士号取得に向けた環境整備

ア 博士号取得の際の課題・問題意識

イ 博士課程在籍者・博士号取得者に対する取組

(ア) 産総研等の公的研究機関での優秀な学生の研究者としての雇用の促進

(イ) 博士課程在籍者に対するインターンシップの促進

(ウ) 産総研イノベーションスクールの活用

社会人の再教育による研究開発力の強化

卓越した人材の活用と流動化の促進
産学官の対話の場と活用のあり方

(4) 技術経営による、企業・組織の創造性の拡大

(5) 理工系人材の裾野の拡大

理工系人材の裾野拡大に関する現状・問題意識
初等中等教育
女性の理工系分野での活躍

総務省情報通信審議会イノベーション創出実現に向けた情報通信技術政策の在り方では、人材政策について、以下のとおり整理（詳細略）。

(現状の課題)

- ・イノベーションの実現には、新たな技術が必要となるが、その創出に取り組む理工系人材が諸外国と比較して不足しており、さらにハイレベルの教育を受けたICT人材は、極めて不足している。
- ・さらに、新たな技術を生み出すためには、多様な視点が重要であり、女性の視点も必要であるが、工学系をはじめ、理工系分野における女性比率は、増加しつつあるものの依然低水準にある。
- ・創出された技術を活かし、新たな事業・産業とするための「ビジネスプロデューサー」に求められる、技術の目利きや市場ニーズの見極めといった能力を併せ持つ者が、国内にほとんどいない、若しくは見出されていないため、仮に技術が創出されたとしても、それを新たな事業・産業に育てあげる動きも弱い。
- ・広報戦略や知財戦略、標準化戦略の専門家や、その資金の出し手であるベンチャーキャピタリストなど、事業化を支援する者も重要であるが、研究者や起業家の周辺にほとんどいない、若しくは十分な支援ができていない状況にある。
- ・そもそも起業を目指す者、ほかの人と異なることに取り組み成功しようという起業家精神を持つ者自体が少ない。

(今後の取組)

人材の育成・提供
起業につながる独創的人材
ビジネスプロデューサー
ベンチャーキャピタリスト
事業化に必要な専門家
挑戦する人材の流動化・地位向上