

5. 産業界に関する状況

図25 我が国企業研究者に占める博士号取得者の割合

○我が国の企業研究者に占める博士号取得者の割合は、微増傾向にある。

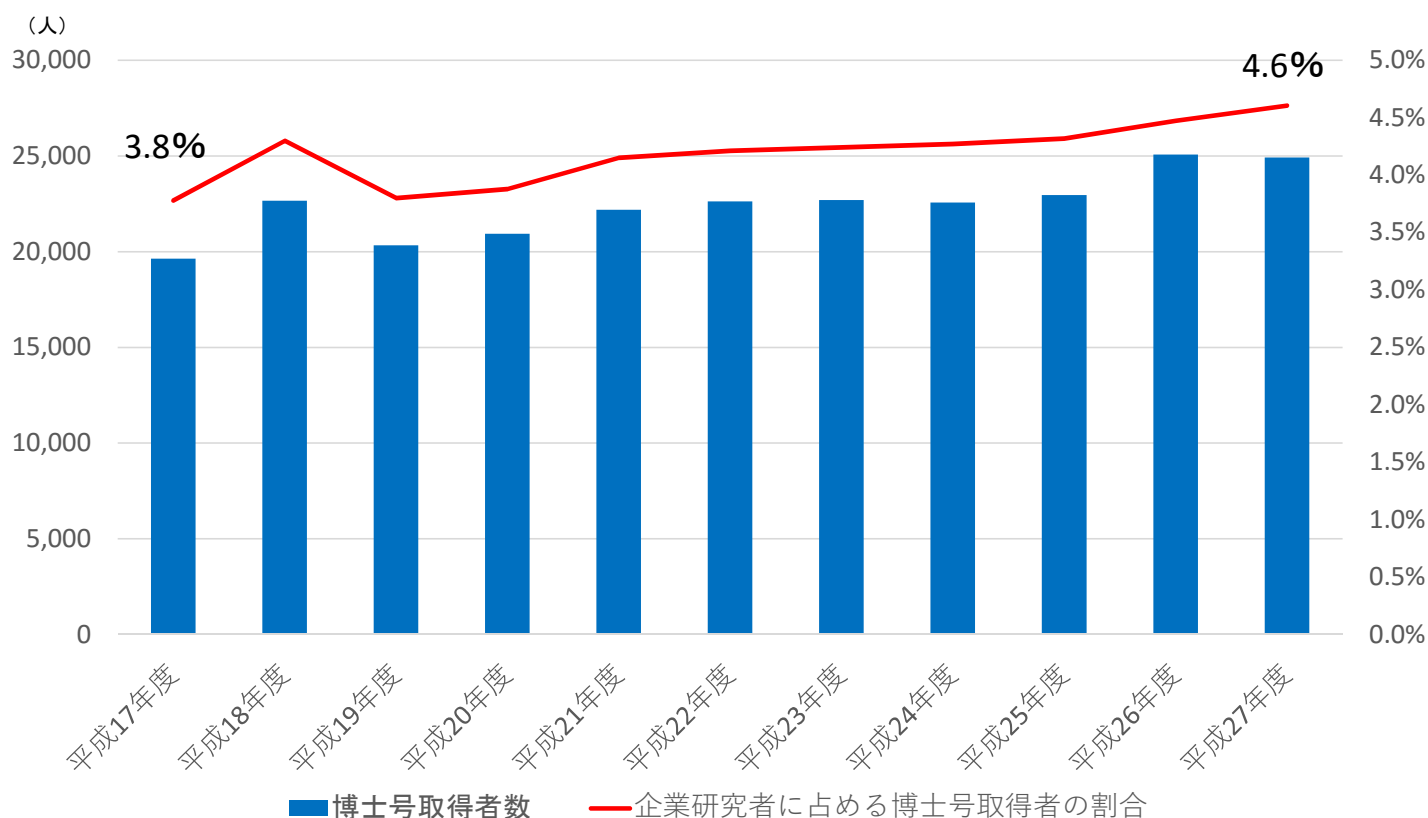
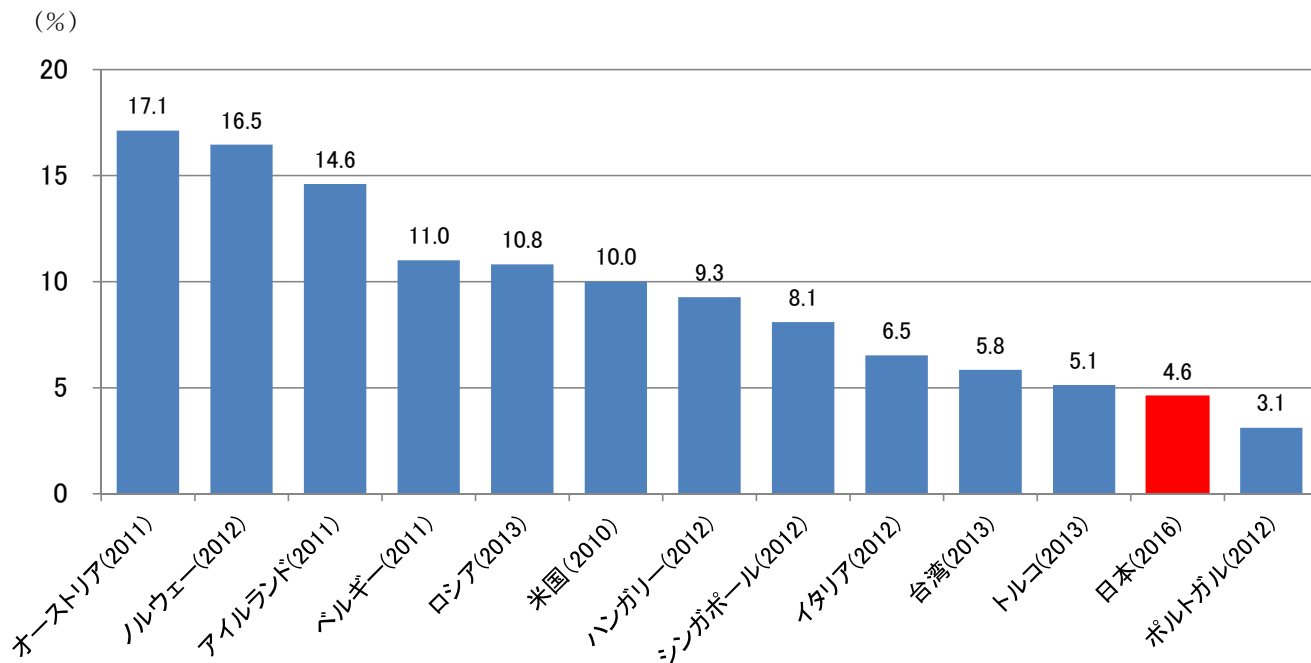


図26 企業研究者に占める博士号取得者の割合（各国比較）

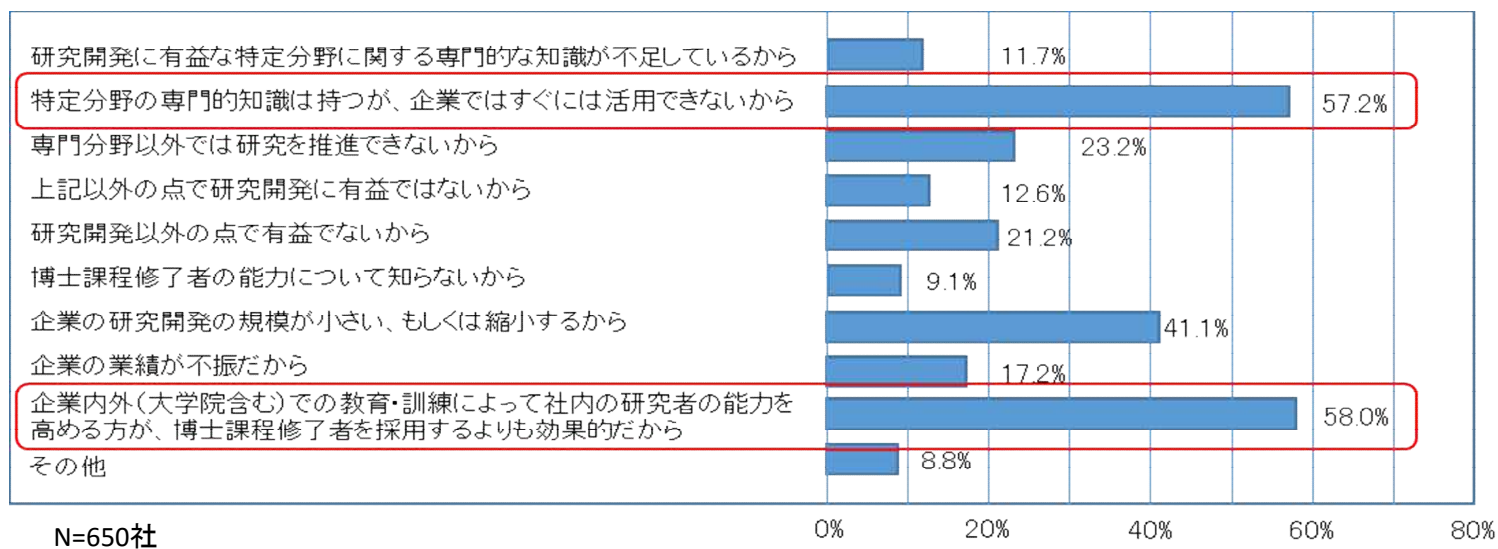
○我が国は、企業研究者に占める博士号取得者の割合が各国と比較して低い。



出典：（日本）総務省統計局「平成28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

図27 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

○民間企業が博士課程修了者を採用しない理由としては、「企業内外（大学院含む）での教育・訓練によって社会の研究者の能力を高める方が効果的だから」、「特定分野の専門的知識を持つが、企業ではすぐには活用できないから」という回答が多い。

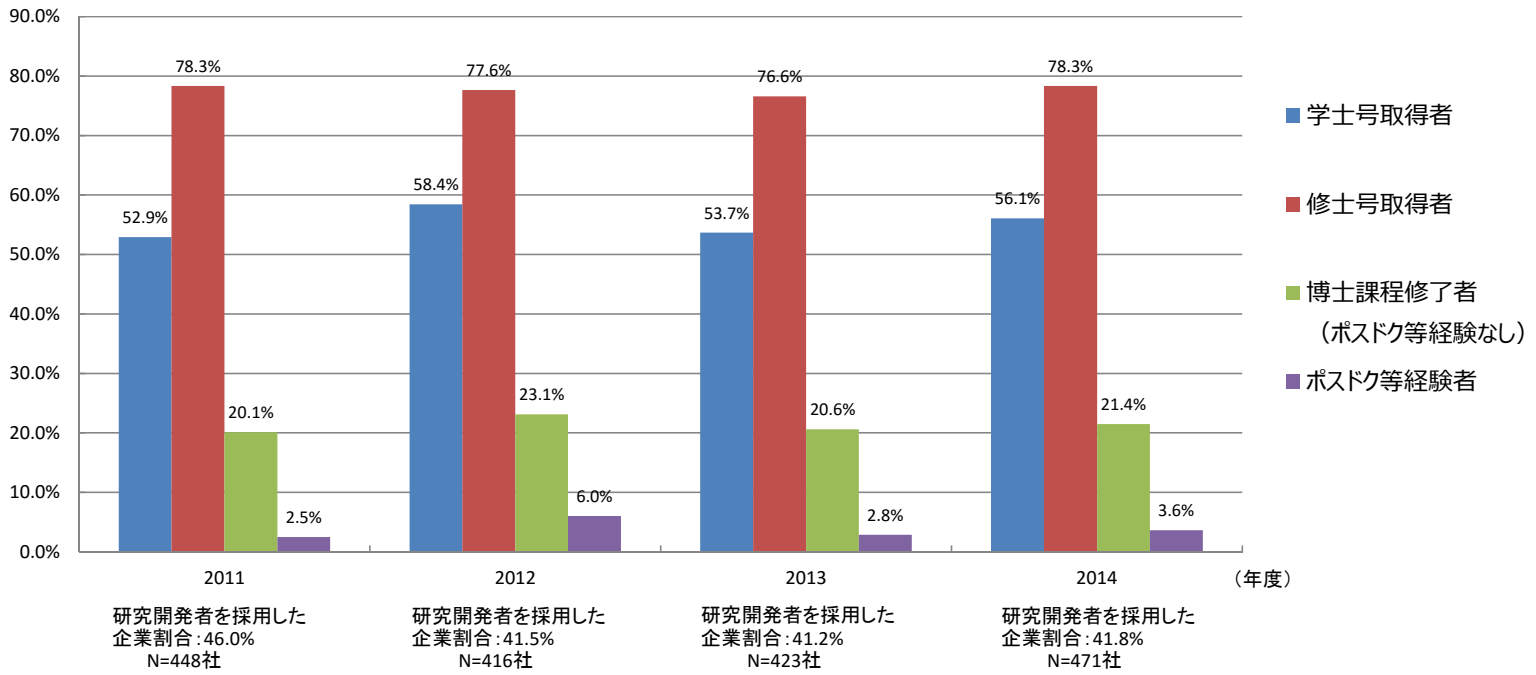


※博士課程修了者を研究開発者として採用しない理由として、「採用する必要がある」、「採用する必要があるが、募集(採用活動)を行わなかった」、「応募があったが、不採用とした」と回答した企業を対象として調査。なお、研究開発者を採用していない企業も調査対象に含む。

出典：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2012」（平成25年9月）を基に文部科学省作成

図28 研究開発者を採用した民間企業における学位別採用状況

○平成23～26年度に研究開発者を採用した民間企業のうち、博士課程修了者（ポストドクター等の経験なし）を採用した民間企業の割合は、2割程度で推移している。

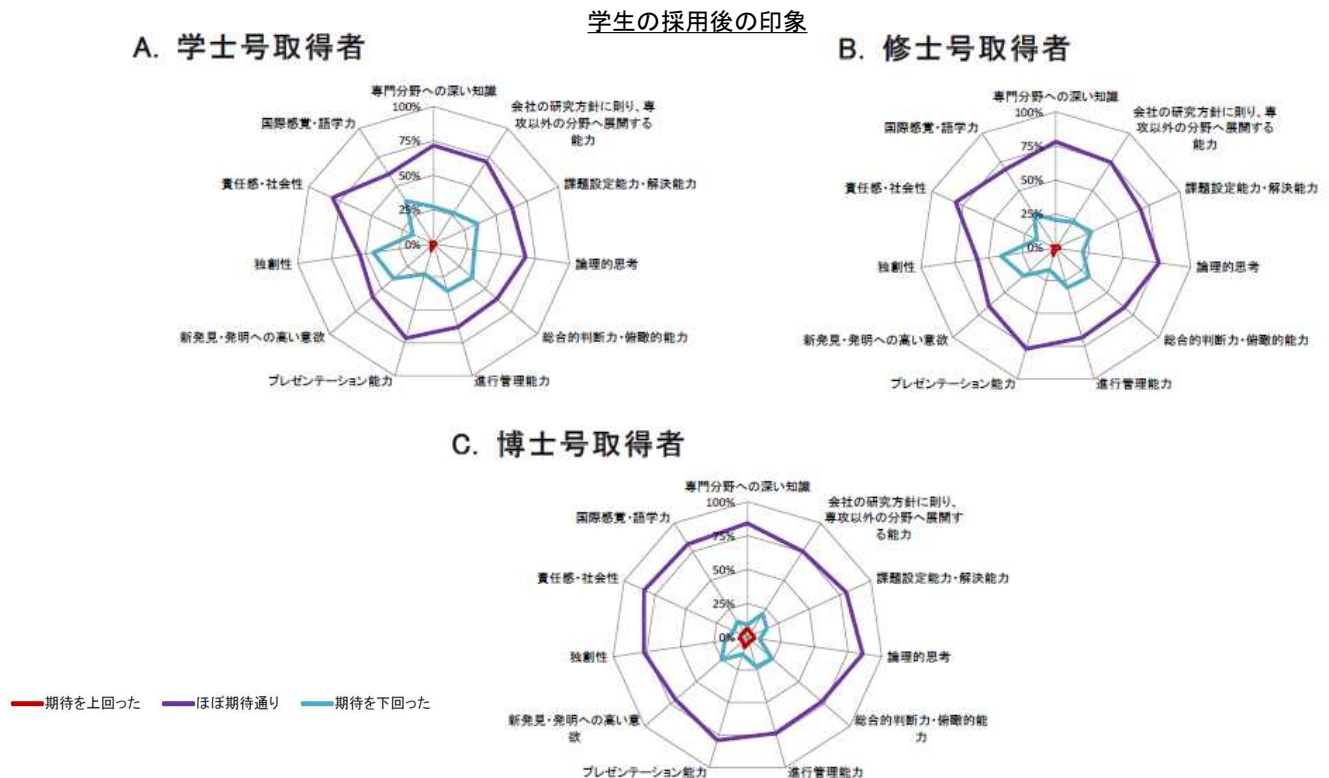


※ 博士課程修了者及びポストドク等経験者は、博士課程満期退学者を含んでいる。
 ※ 資本金1億円以上で、かつ、社内で研究開発を行っている民間企業を調査対象としており、各年次のデータは、同一企業を対象として調査した結果ではない。

出典：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」を基に文部科学省作成

図29 取得学位別学生の採用後の企業の評価

○企業の博士号取得者に対する採用後の印象は、総じて学士号・修士号取得者より上回っており、「期待を上回る」「ほぼ期待通り」と回答した企業の割合は約8割。



※文部科学省「平成19年度民間企業の研究活動に関する調査報告」より科学技術・学術政策研究所が作成。924社より回答のあった結果をとりまとめたもの。

出典：科学技術・学術政策研究所「民間企業における博士の採用と活用」(2014年12月)

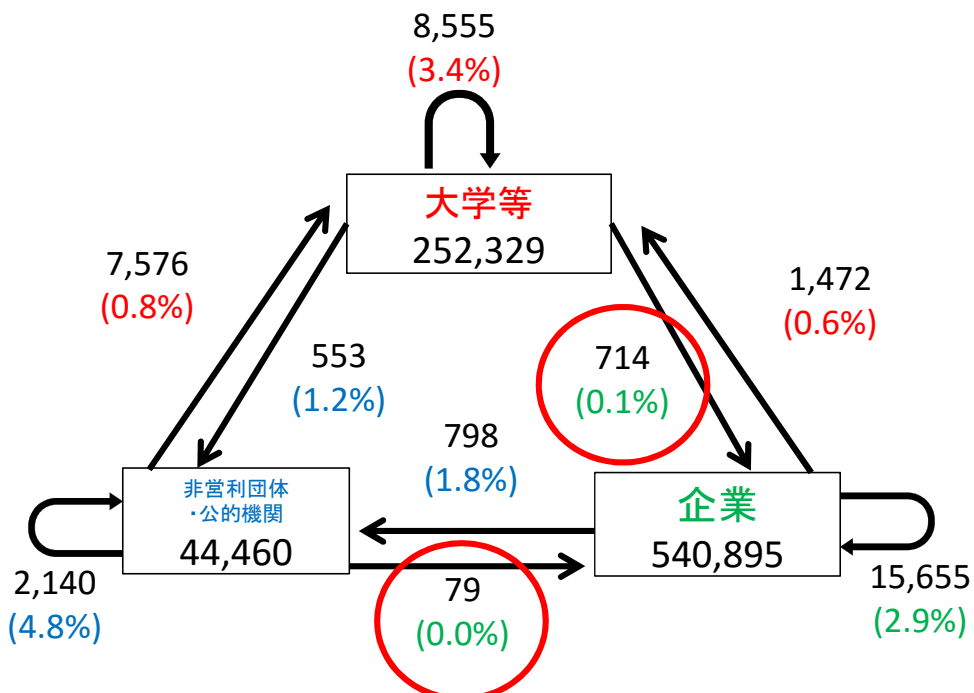
6. セクター間の流動性に関する状況

図30 研究者のセクター間における異動割合

○研究者のセクター間・セクター内の異動率は、ともに低く、特に、大学等や、公的機関等から企業への異動者の割合が少ない。

<平成27年度>

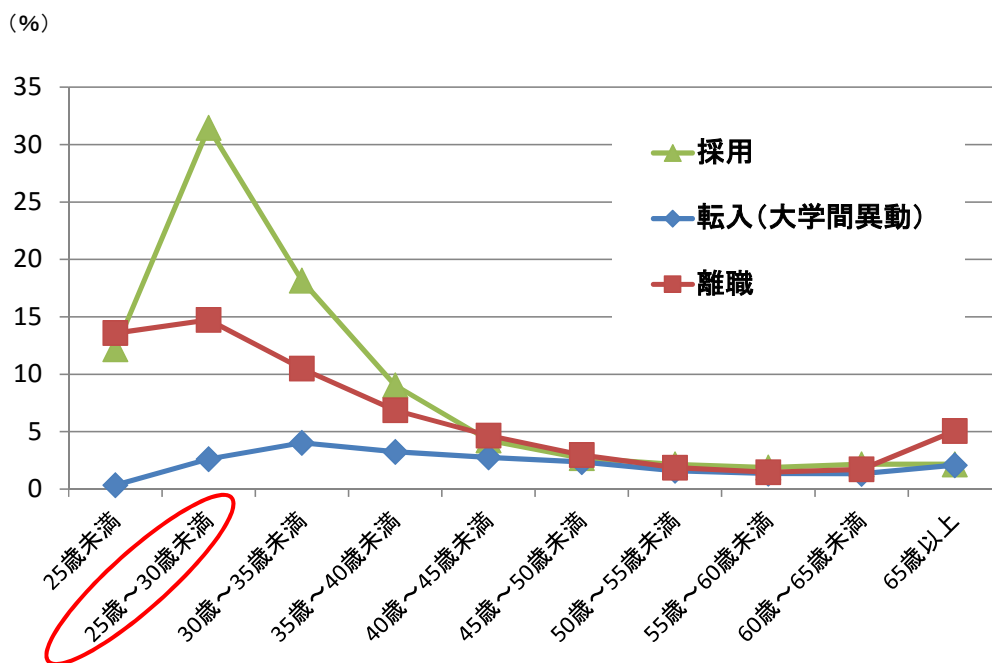
(単位:人)



※異動割合とは、各セクターへの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったものを指す。
 ※大学等の研究者からは博士課程学生を除いた。

図31 大学本務教員の異動状況

○ 大学本務教員の離職者（定年・死亡を除く）の割合については、25～30歳未満の約15%をピークに年齢が上がるにつれて減少。若手教員の流動性は高いが、シニア教員の流動性は低い。



※ 採用については新規採用
 ※ 離職については定年・死亡を除く

出典:「学校教員統計調査」(平成22年度)を基に文部科学省作成

図32 我が国の研究の多様性～サイエンスマップ2012における日英独の参加領域数の比較 (コアペーパーで判断)～

- サイエンスマップ2012の823研究領域において、英国やドイツはTop1%論文数1以上の研究領域(参画領域)の割合が約6割であるのに対し、日本は274領域(33%)に留まる。
- 時系列で確認すると、日本の参画率は低下傾向にある。
- 英国やドイツと、日本の参画領域数の差が大きいのは、学際的・分野融合的領域や臨床医学の研究領域である。

分野	サイエンスマップ2012	日本	英国	ドイツ
農業科学	13	5	5	7
生物学・生化学	17	4	12	10
化学	62	28	34	35
臨床医学	146	45	106	92
計算機科学	12	3	8	3
経済・経営学	11	0	5	7
工学	52	10	19	15
環境/生態学	11	0	8	6
地球科学	28	18	25	21
免疫学	4	1	2	1
材料科学	12	4	0	7
数学	29	5	10	9
微生物学	6	4	5	4
分子生物学・遺伝学	11	3	9	6
神経科学・行動学	22	6	15	12
薬学・毒性学	5	0	3	1
物理学	82	42	56	60
植物・動物学	31	18	22	21
精神医学/心理学	16	1	9	6
社会科学・一般	27	1	18	7
宇宙科学	8	4	7	7
学際的・分野融合的領域の数	218	72	126	118
総計	823	274	504	455

＜日本の参画率＞
 サイエンスマップ2008
 263/647(41%)
 サイエンスマップ2010
 278/765(36%)
 サイエンスマップ2012
 274/823(33%)

出典:「サイエンスマップ2010&2012」(平成26年7月、科学技術・学術政策研究所)

データ: 科学技術・学術政策研究所がトムソン・ロイター社ESI・リサーチフロントデータ(NISTEP ver.)を基に、集計、分析を実施。

6割

出典:「学術研究の総合的な推進方策について(最終報告)」(平成27年1月27日科学技術・学術審議会学術分科会)

7. 政府関連政策・施策

図33 第5期科学技術基本計画の実施状況（「科学技術イノベーション人材」関連）

目標	計画	関連事業(主なもの)
我が国において、多様な優秀な人材を持続的に育成・確保し、科学技術イノベーション活動を創り出す。が、知的プロフェッショナルとして学界や産業界等の多様な場で活躍できる社会を創り出す。	第4章 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化 ①知的プロフェッショナルとしての人材の育成・確保と活躍促進	
	i) 若手研究者の育成・活躍促進 ○若手研究者のキャリアパスの明確化とキャリアの段階に応じ能力・意欲を發揮できる環境の整備 [大学等における若手研究者のキャリアパスが不透明で雇用が不安定 若手研究者が自立的に研究を行う環境も十分に整備されていない] ・40歳未満の大学本務教員の数[1割増] (43,763人 [H25]) ・大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合[3割以上] (24.7% [H25])	卓越研究員事業 テニュアトラック普及・定着事業 科学技術人材育成のコンソーシアム構築事業 国立大学機能強化促進事業
	ii) 科学技術イノベーションを担う多様な人材の育成・活躍促進 ○科学技術イノベーションを担う多様な人材を育成・確保しキャリアパスを確立 [リサーチ・アドミニストレーター、技術支援者、大学経営人材、技術経営や知的財産に関して高度な専門性を有する人材 等が、各人の持つ高度な専門性を生かしつつ、適材適所で能力を發揮できる環境を創り出すことが不可欠]	国立大学改革強化推進事業 博士課程教育リーディングプログラム リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備
	iii) 大学院教育改革の推進 ○大学と産業界等との協働による大学院教育改革を推進 [高い能力を持つ学生等が博士人材となることを躊躇するようになってきている] ・生活費相当額程度を受給できる博士課程(後期)在籍者の割合[2割程度] (10.2% [H24])	グローバルアントレプレナー育成促進事業(EDGEプログラム) プログラムマネージャー(PM)の育成・活躍促進プログラム
	iv) 次代の科学技術イノベーションを担う人材の育成 ○次代を担う優れた素質を持つ児童生徒及び学生の才能を伸ばす取組の推進 [次代の科学技術イノベーションを担う人材の育成を図り、その能力・才能の伸長を促すとともに、理数好きの児童生徒の 拡大を図ることが重要]	特別研究員事業 大学等奨学金事業
	②人材の多様性確保と流動化の促進	
	i) 女性の活躍促進 ○女性リーダーの育成・登用等を通じた女性の活躍促進、女性研究者の新規採用割合増加、次代を担う女性の拡大 [多様な視点や優れた発想を取り入れていくために、女性の活躍促進が不可欠 我が国の研究者全体に占める女性割合は、増加傾向にあるものの、主要国と比較すると低い水準] ・女性研究者の採用割合 [自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%] (自然科学系全体で29.6%、理学系16.3%、工学系12.1%、農学系24.3%、保健系(医学・歯学・薬学系を含む)35.6% [H26])	サイエンス・インカレ スーパーサイエンスハイスクール(SSH)支援事業 グローバルサイエンスキャンパス
	ii) 国際的な研究ネットワーク構築の強化 ○海外に出る研究者等への支援強化と外国人の受入れ・定着強化など国際研究ネットワーク構築を強化 [我が国の研究者等の内向き志向を打破し、海外での活躍を積極的に促すことが不可欠 優れた外国人研究者を受入れ、活躍を促進していくことが重要]	科学技術コンテストの推進 女子中高生の理系進路選択支援プログラム ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ
	iii) 分野・組織・セクター等の壁を越えた流動化の促進 ○分野・組織・セクター等の壁を越えた人材の流動化の促進 [分野や組織、セクター等を越えた人材の流動性が高まっていない 年俸制やクロスアポイントメント制度といった新たな給与制度・雇用制度の積極的導入が求められる]	海外特別研究員事業 頭脳循環を加速する戦略的国際研究ネットワーク推進事業
	第5章 イノベーション創出に向けた人材、知、資金の好循環システムの構築	
	○企業・大学・公的研究機関における推進体制の強化 ○人材の移動の促進、人材・知・資金が結集する「場」の形成 [人材が、セクターや組織、分野を超えて交流し、社会として適材適所の配置による人材の好循環を誘導することが必要 産学官の人材、知、資金を終結させ、競争を誘発する「場」の形成が重要] ・国内セクター間の研究者移動数[2割増] (10,873人 [H26]) ・大学から企業や公的研究機関への移動数[2倍] (706人 [H26])	外国人特別研究員事業 センター・オブ・イノベーション(COI)プログラム 産学共創プラットフォーム共同研究推進プログラム 国立研究開発法人を中核としたイノベーションハブの形成

※本資料は、第5期基本計画における科学技術イノベーション人材関連の記事と、それに対応する関連事業のうち、主なものを記したものである。
 ※〔 〕：第5期科学技術基本計画における主な課題を抽出したものである。

図34 未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（審議まとめ）概要

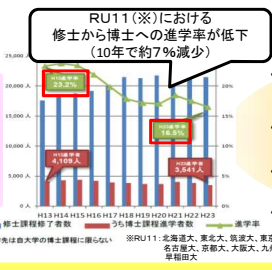
平成27年9月15日
中央教育審議会大学分科会

大学院改革の進展

- 平成3年～12年の「大学院重点化」により、大学院が量的に拡大
(平成3年から26年にかけて大学院数が1.9倍、大学院生数が2.5倍)
- 平成17年以降、大学院教育の実質化が進展
「博士課程教育リーディングプログラム」等により先進的な取組が展開

大学院重点化20年後の課題

- 優秀な日本人の若者の博士離れが進行
- 教員の負担増加
- 学生数が極端に少ない小規模専攻数の増加



大学院を巡る国内外の情勢

- 若手人口の大幅な減少
(平成34年の25歳～44歳人口：平成24年に比べ20%減少見込み)
- 我が国の経済的優位性や競争力の低下、新たな基幹産業創出への期待
- 諸外国：高度人材(自国・留学生)の増加と活躍
(例：シリコンバレーでは、大学院生の起業が社会変革の一翼)
- 地球規模の課題の深刻化

高度な専門的知識と倫理観を基礎に**自ら考え行動し**、新たな知及びそれに基づく**価値を創造し**、**グローバルに活躍し未来を牽引する「知のプロフェッショナル」**育成のための大学院改革を推進

七つの基本的方向性と「卓越大学院」の形成

<p>①体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質の保証</p> <ul style="list-style-type: none"> 学位授与・教育課程編成・入学者受入れの方針の一体的な策定・公表の促進 研究科や専攻の枠を超えた幅広いコースワークから研究指導につながる教育課程の編成の促進 厳格な成績評価と修了認定による学生の質保証 研究倫理教育の実施、博士論文の指導・審査体制の改善 将来の大学教員の教育能力を養成するシステムの構築 	<p>④大学院修了者のキャリアパスの確保と進路の可視化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアパス多様化のための全学的支援と産業界の理解の促進 (大学の専門的職員へのキャリアパスの充実) 修了者の活躍状況の把握・公表の促進 (認証評価制度にて進路状況を評価) <p>世界最高水準の教育力と研究力を備えた人材交流・共同研究のハブとなる</p> <p>「卓越大学院(仮称)」を形成</p> <p>【期待される領域例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際的優位性・卓越性を示している領域 文理融合・学際・新領域 新産業の創出に資する領域 世界の学術の多様性確保へ貢献が期待される領域 <p>【検討スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none"> 27年度中目途：産学官からなる検討会を設置 (分野の設定や複数機関が連携する仕組みについて示す) 28年度～：大学における企業との連携による構想作りなど、具体化に向けた取組を開始 	<p>⑤世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際的アドミッション体制の整備 学生・教職員の国際交流の推進 <p>⑥教育の質を向上するための規模の確保と機能別分化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会的・学術的需要を踏まえた学生数の見直し 小規模専攻の見直し <p>⑦博士課程(後期)学生の処遇の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 「2割の学生への生活費相当額程度の受給」達成に向けた多様な財源による支援の拡大 (企業・国立研究開発法人におけるRA(リサーチアシスタント)雇用の促進)
<p>③専門職大学院の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 制度全般を検証の上、1年以内に見直しして、人材養成機能を抜本的に強化 (国際的に適用するアクレディテーション機関からの評価の受審を促進等) 法科大学院の組織見直しの促進や、教育の質の向上等の集中改革 		

「審議まとめ」の方針を計画的に実行するため
「第3次大学院教育振興施策要綱(文部科学大臣決定)」(平成28年度～)の策定へ

図35 第3次大学院教育振興施策要綱(平成28年3月 文部科学大臣決定) 概要

趣旨
「未来を牽引する大学院教育改革(審議まとめ)」(平成27年9月中央教育審議会大学分科会決定)を踏まえ、**大学院教育改革は各大学院が自主的・自律的に取り組む事柄であるということ**を基本に据えつつ、**文部科学省として平成28年度以降に取り組む施策を明示**。

中教審が示す改革の方向性と文部科学省としての具体的な取組方策：「博士課程教育リーディングプログラム」を通じた支援

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質の保証				
<ul style="list-style-type: none"> 専門分野の枠を超えた博士課程前期・後期一貫の学位プログラムの形成支援 研究倫理教育の実施状況や博士論文の指導・審査体制の把握・情報提供 				
産学官民の連携と社会人学び直しの促進				
<ul style="list-style-type: none"> 産業界との連携によるカリキュラムの開発・実施、中長期的なインターンシップの実施等への支援 「職業実践力育成プログラム(BP)」の認定 				
大学院修了者のキャリアパスの確保と可視化の推進				
<ul style="list-style-type: none"> 広く産学官にわたりグローバルに活躍する博士人材の育成支援 「博士人材データベース」の充実 				
世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備				
<ul style="list-style-type: none"> 優秀な外国人留学生の戦略的受入れの推進 日本人大学院生等の海外留学の促進 				
博士課程(後期)学生の処遇の改善				
<ul style="list-style-type: none"> 優秀な学生に対する生活費相当額の奨励金の支給 特別研究員事業(DC)、TA・RAとしても活用可能な競争的な経費の充実 大学等奨学金事業の充実 各大学が実施する授業料減免に必要な経費の支援 				
世界最高水準の教育力と研究力を備えた卓越大学院(仮称)の形成支援				
教育の質を向上させるための規模の確保と機能別分化の推進				
各大学における自主的な 組織改編等 の取組促進				
専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実				
中教審の報告(平成28年8月末まで)を踏まえた必要な措置の検討				

図36 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の変遷

具体的施策

① 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業 (H18年度～H21年度 新規採択はH19年度まで)

大学・企業・学協会等がネットワークを形成し、キャリアパス多様化に係る組織的な取組と環境整備を支援

② イノベーション創出若手研究人材養成 (H20年度～H26年度 新規採択はH22年度まで)

※科学技術振興調整費のプログラムの一つとして実施

若手研究人材を、専門能力だけでなく、産業界などの実社会のニーズを踏まえた発想や国際的な幅広い視野などを身に付けた人材として養成するシステムを構築支援

③ ポストドクター・キャリア開発事業

(H23年度～H28年度 新規採択はH24年度まで)

※H23年度は、「ポストドクター・インターンシップ推進事業」

ポストドクターを対象に、企業等における長期インターンシップの機会の提供等を行う大学等を支援

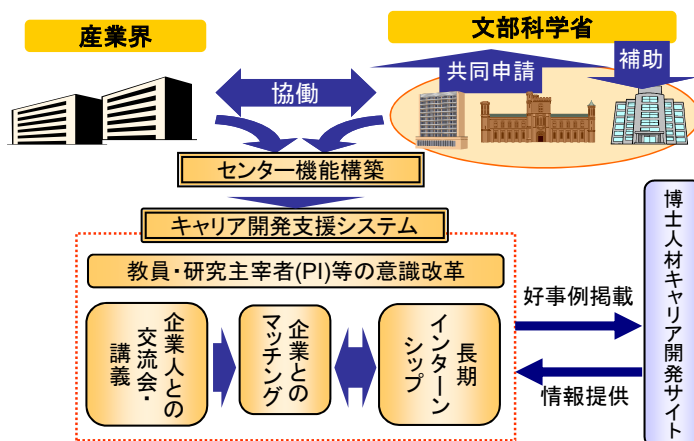


図37 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の成果

施策の成果

- 事業支援により、インターンシップ経験者の多くは民間企業等へ就職。

【事業支援(*)によりインターンシップを経験した者のうち就職した者の実績 (H20年度～H26年度 累計)】

(単位:人)

	国内外 民間機関	大学、独法、 研究機関	その他 公的機関	ポストク ／進学	計
博士課程学生	261	103		27	479
ポストドクター	466	164		43	765
計	727	267		70	1244

→企業就職者割合 ポストドクター：約61% (765名中466名)

参考：2012年11月に在籍していたポストドクター等の中で、2013年4月1日までに職種を変更し、民間企業に所属した者：11% (図23)

(*)「イノベーション創出若手研究人材養成」、「ポストドクター・キャリア開発事業」の支援機関

図38 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の主な取組事例

早稲田大学（科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業）

【目的】若手研究者が広く産業分野で活躍できる環境整備とシステム構築による若手研究者の流動化促進を目的とする。

- 【取組】
- ・キャリアアドバイザー／コーディネーターによる個別ヒアリング
 - ・個人の主体性を尊重したきめの細かいキャリア支援策を実施
 - ・研究指導者研修によりポスドクのキャリアパス多様化に資する学内環境整備
 - ・現場対応の実践プログラムを展開し、若手研究者と産業界とのマッチングを推進

事後評価：A 事業終了後もキャリアパス多様化支援を積極的に推進し、産業界との連携（※Aが最高）が強く、女性研究者支援等に幅広く取り組んでいる。

大阪府立大学（イノベーション創出若手研究人材養成）

【目的】産業界に強く求められる産業牽引型人材育成のシステムの構築。

- 【取組】
- ・地域に根ざした公立大学として自然な流れで育まれた産業指向型人材育成手法をシステム化し、永続的に機能するイノベーション人材養成システムを構築
 - ・「産学協同高度人材育成センター」を全学的取組の核と位置付け
 - ・3つのプログラムを産学協同で策定・実施し、博士課程後期学生等を養成
 - ・上記センターに産学の育成スタッフを配置し、企業との共同研究をコーディネート

事後評価：S 学長のリーダーシップの下、全学的取組、改革がなされた。特にバイオ系の養成実績が高いことは評価。

信州大学（イノベーション創出若手研究人材養成）

【目的】高度な研究開発能力に加えて成果を実用化につなげるためのビジネスマインドを有する幅広い視野を持った博士を養成する。

- 【取組】
- ・「イノベーション創出型人材育成センター」を設置
 - ・信州大学のみならず、信州産学官連携機構を通じた県内の連携大学や公的研究機関、近隣県大学、繊維系大学などを対象に公募
 - ・イノベーション基礎教育、共同研究討論会、企業等への長期インターンを実施

事後評価：S 4つのエリアに分散した拠点というハンディキャップがありながら、地方企業との連携とともに全国にも広く企業を開拓したことは高く評価できる。

東京農工大学（イノベーション創出若手研究人材養成）

【目的】農学系博士を対象として、食糧、水資源、環境、感染症対策など21世紀の重大な課題解決に対するイノベーション創出人材の育成を目標とする。

- 【取組】
- ・他大学の学生、若手研究者等を含めて対象とするキャリアパス支援センターの設置
 - ・農学を中心とした全国学生、若手研究者から公募選抜した者に、研修機会を付与
 - ・研修を通じ、食糧、水資源、環境、人口、感染症対策など21世紀の諸問題に関連する技術革新、産業創出、社会政策提言ができる優れた人材を育成し、アグロイノベーションを創出

事後評価：S 農学系に絞って全国40大学のネットワークを形成したことは評価。

北海道大学（イノベーション創出若手研究人材養成）

【目的】地域大学と連携しつつ企業と協働して、産業界で次世代イノベーション創出を担う若手博士研究者育成のための実地型育成システムを構築する。

- 【取組】
- ・国内外の企業でのインターンを中心とする実地型の育成プログラムを実施
 - ・若手人材と産業界の相互理解を促しつつ、個々の能力を社会の多様な活動に結びつける能力と自信を持った博士人材の養成
 - ・地域大学や企業と協働して事業を推進

事後評価：S プログラム全体を既存の仕組みと上手く連携し、理論的かつ階層的に構築。特に、ライフサイエンス人材の異分野への活用を見いだしたことは高く評価。

群馬大学（ポストドクター・キャリア開発事業）

【目的】高度人材育成センターを設置し、カリキュラム整備、企業へのキャリアパス構築等を行い、それらの基盤となる組織整備を行う。

- 【取組】
- ・「高度人材育成センター」を設置
 - ・事前スクーリング、長期インターン、企業との交流、研究主宰者の意識啓発などを行い、ポスドクのうち企業内での様々な業務に対応できる人材を養成
 - ・博士後期課程学生にも意識改革を行うため、カリキュラムを改編し、事前スクーリング内容の一部単位化、インターンへの参加を促進

中間評価：S 地方総合大学で小規模ながら着実に成果が出ているとは評価できる。

出典：各大学からの事業成果報告書、及び各大学の取組の事後評価書を基に文部科学省作成

図39 これまでの博士人材のキャリアパス多様化に関する施策の補助期間終了後の取組例（「イノベーション創出若手研究人材養成」事業終了後の取組例※）

※「科学技術戦略推進費及び科学技術振興調整費による実施プログラムにおけるプログラム評価について（報告書）」(H28.2)作成のためのアンケート調査を基に文部科学省にて作成

	構築した産学等のカリキュラム	長期インターンシップ	PD・DC、教員、企業等への広報活動（シンポジウム、セミナー、企業等とのマッチング会など）
東京農工大学	<ul style="list-style-type: none"> ○「イノベーション推進特別講義Ⅰ～Ⅲ」 対象者：大学院博士課程学生 受講者数：30名程度、座学、正規科目 ○「起業家意識醸成プログラム」 対象者：国内外の学生他 受講者数：3年間で250名、座学、自由受講 ○「国際インターンシップⅠ・Ⅱ」 対象者：リーディング大学院生、インターンシップ他、正規科目 	<p>【人数】10名以上／年、 【期間】2ヶ月以上を原則とする、 【経費等】 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業補助金、リーディングプログラム事業補助金、大学自己負担経費</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リーディングシンポジウム ・実践型研究リーダー養成事業シンポジウム、 ・EDGEセミナー ・各事業成果報告会 他
大阪府立大学	<ul style="list-style-type: none"> ○「イノベーション創出型研究者養成ⅠおよびⅡ、Ⅲ（全学博士後期、正規科目 単位化）」 ○「イノベーション創出型研究者養成（理系3研究科博士前期課程、正規科目 単位化）」 対象者・受講者 博士後期 H26年度単位取得者数 I: 7名、II: 35名、III: 6名 博士前期 H26、27年度単位取得者数 26年度: 364名、27年度: 431名 <p>※PDについては、雇用状況に合わせ受講させる。長期インターンシップ前には派遣前講座を全員に実施。</p>	<p>【人数】(H25年度)PD5名、DC2名 (H26年度)PD4名、DC6名 (H27年度)PD6名(8月末現在)、DC1名(12月末現在) 【期間】3か月 【経費等】 PD:ポスドクキャリア開発事業と自主経費により給与支給/DC:自主経費により経費を支弁(給与支給はなし)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インタラクティブマッチングを大阪市立大学、兵庫県立大学と年3回共同開催。(DC学生も参加) その他、EDGE事業や博士課程教育リーディングプログラムの主催で開催するシンポジウム、ワークショップ等の場でも参加する企業に対し広報活動を随時実施
北海道大学	<ul style="list-style-type: none"> ○「キャリアマネジメントセミナー」 対象者：MC・DC・PD 受講者数：約300名 単位化：2単位 全15コマ ○「ビジネスマナー」 対象者：MC・DC・PD 受講者数：約70名 単位化：無し ○「ビジネスコミュニケーション」 対象者：DC・PD 受講者数：約20名 単位化：無し ○「プレゼンテーション」 対象者：DC・PD 受講者数：約15名×3 単位化：無し 	<p>【人数】(H26年度)DC5名、PD1名／(H27年度)DC3名(H27.8月現在)、PD1名(予定) 【期間】1～3か月 【経費等】 企業、自主経費、文科省補助金(受入先企業及び実施期間により異なる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若手人材育成シンポジウム「シンフォスター2015(H27.2.3)」～連携型博士研究人材総合育成システムの構築について～ ・「シンフォスター2016(H28.1.28)」～博士キャリア開発プラットフォームのグローバル化 ・企業とのマッチングの会： 赤い糸会(H26.9.26、H26.12.9、H27.2.18、H27.6.19、H27.12.8、H28.2.18) <p>※北海道大学が幹事校となり東北大学、名古屋大学にも展開されている。</p>
信州大学	<ul style="list-style-type: none"> ○イノベーション基礎講義 ・知財管理(2単位 博士課程学生正規科目) ・ビジネススキル教育・国際ビジネスマナー ・安全教育・MOT論・プレゼンテーション指導 	<p>【人数】平成27年度 DC3人(調整中)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業とのマッチング会 学生12名のショートプレゼンテーションとポスター発表(H26.9.11) 学生25名のショートプレゼンテーションとポスター発表(H27.9.15)

図40 卓越研究員事業 概要

趣旨

- ▶ 優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示することにより、不安定な雇用によって、新たな研究領域に挑戦し、独創的な成果を出すような若手研究者の減少を防ぎ、**若手を研究職に惹きつける。**
- ▶ **産学官の様々な研究機関における研究者の活躍を促進**することにより、分野、組織、セクター等の壁を越えた人材の流動性を高め、急速な産業構造の変化への対応を図る。
- ▶ 「第4次産業革命に向けた人材育成総合イニシアチブ」を受け、AI、IoT、ビッグデータ等の分野における若手研究者の活躍を促進する。
- ▶ 国立大学については、「国立大学経営力戦略」等に基づく自己改革を基盤として、若手研究者が活躍できる環境を整備する。

○第5期科学技術基本計画(抄)(平成28年1月22日閣議決定)
優れた若手研究者に対しては、安定したポストに就きながら独立した自由な研究環境の下で活躍できるようにするための制度を創設し、若手支援の強化を図る。

○日本再興戦略2016(～第4次産業革命に向けて～)(抄)(平成28年6月2日閣議決定)
優れた若手研究者が安定したポストと自由な研究環境で活躍できることを可能にする卓越研究員制度については、(中略)制度を着実に推進する。

《卓越研究員》

- ・ 新たな研究領域に挑戦するような若手研究者が、安定かつ自立して研究を推進できる環境を実現
- ・ 全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを開拓

概要

- 研究領域：自然科学、人文・社会科学の全分野
- 人数：100名程度(平成29年度新規分)
- 受入機関：国公立大学、国立研究開発法人、民間企業等
- 支援内容：1人当たり研究費：年間600万円程度(2年間)
研究環境整備費：年間2～300万円程度(5年間)
※人文・社会科学系は、それぞれ3分の2程度の額を支援予定
- ※その他、審査等経費を計上。

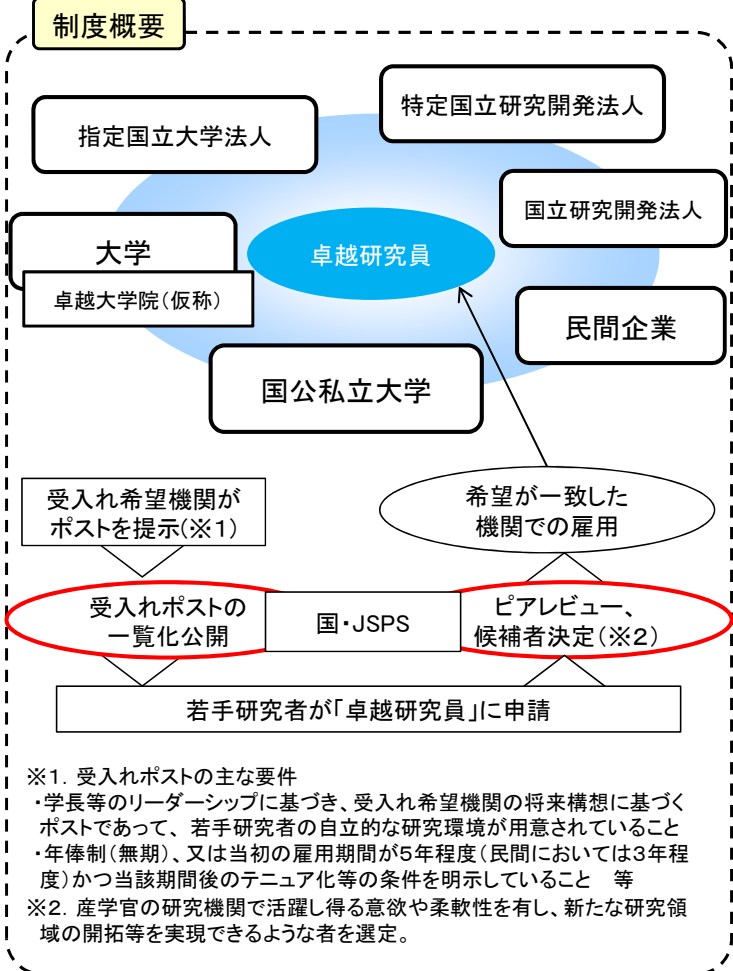


図41 卓越研究員事業における一覧化公開ポストの状況 (平成28年度)

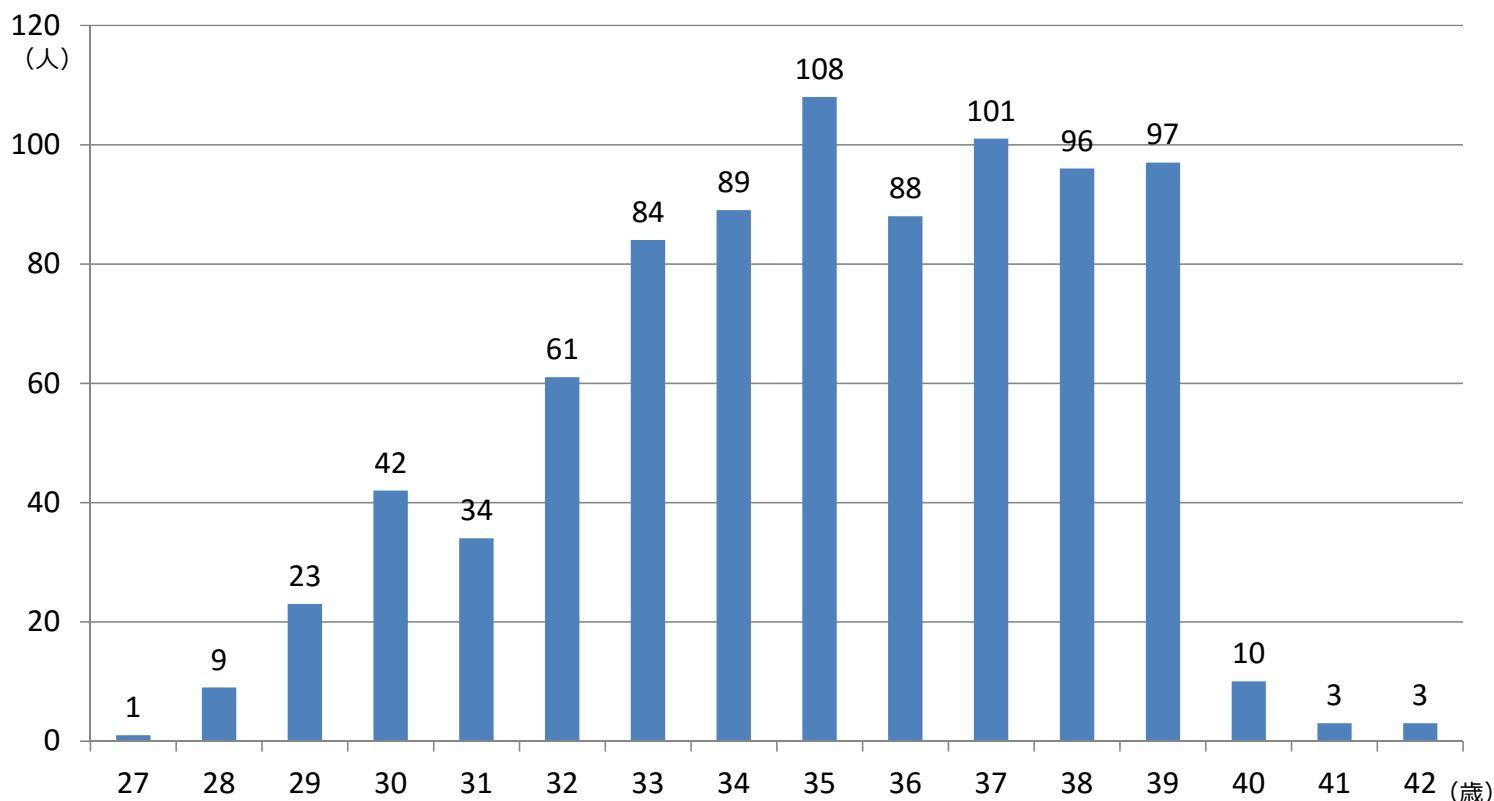
一覧化公開ポスト数：317件

	総合(※)	人文学	社会科学	数物系科学	化学	工学	生物学	農学	医歯薬学	計
大学 (63機関)	44	6	12	20	19	29	9	22	29	190
大学共同利用機関 (2機関)	1	1	0	2	0	0	0	0	0	4
国立研究開発法人 (3機関)	11	0	0	2	3	10	0	0	0	26
企業 (23機関)	28	0	5	4	9	38	3	2	7	96
一般財団法人 (1機関)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
計 (92機関)	84	7	17	28	31	77	12	24	37	317

※「総合」とは、8つの分野(「人文学」から「医歯薬学」まで)のうち、複数の分野に関連するもの(情報学フロンティア、環境創成学、健康・スポーツ科学など)。なお、上表では、分野を「指定しない」ポスト(1件)についても、「総合」に含めて集計している。

図42 卓越研究員事業への申請状況（年齢別）（平成28年度）

申請者数：849名

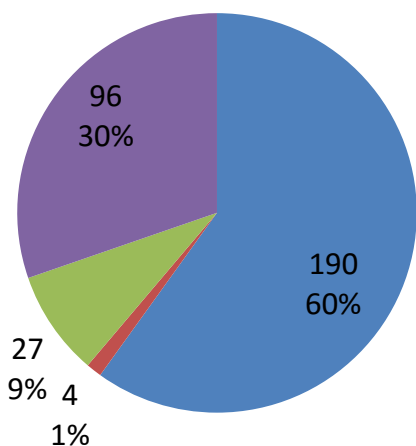


※申請年齢の要件は、平成29年4月1日現在、40歳未満（ただし、臨床研修を課された医学系分野においては43歳未満）の者。

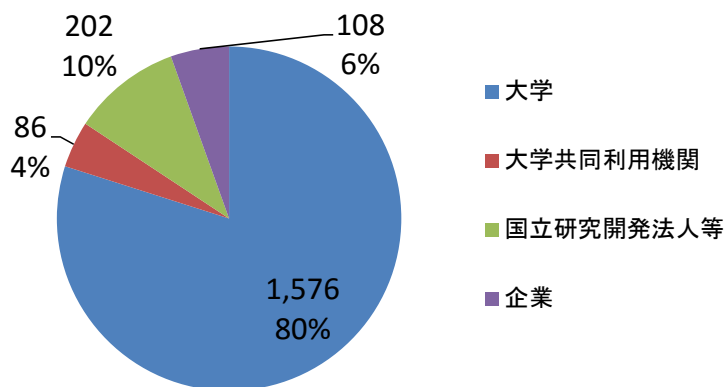
図43 卓越研究員事業におけるポスト提示機関と申請者等の志向の比較（機関種別）（平成28年度）

提示ポスト数（件数ベース）

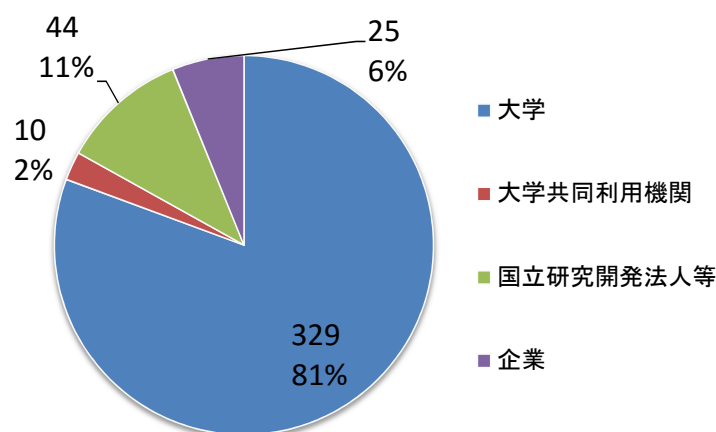
＜計 317件＞



申請者の志向状況（件数ベース）＜計 1,972件（849名）＞

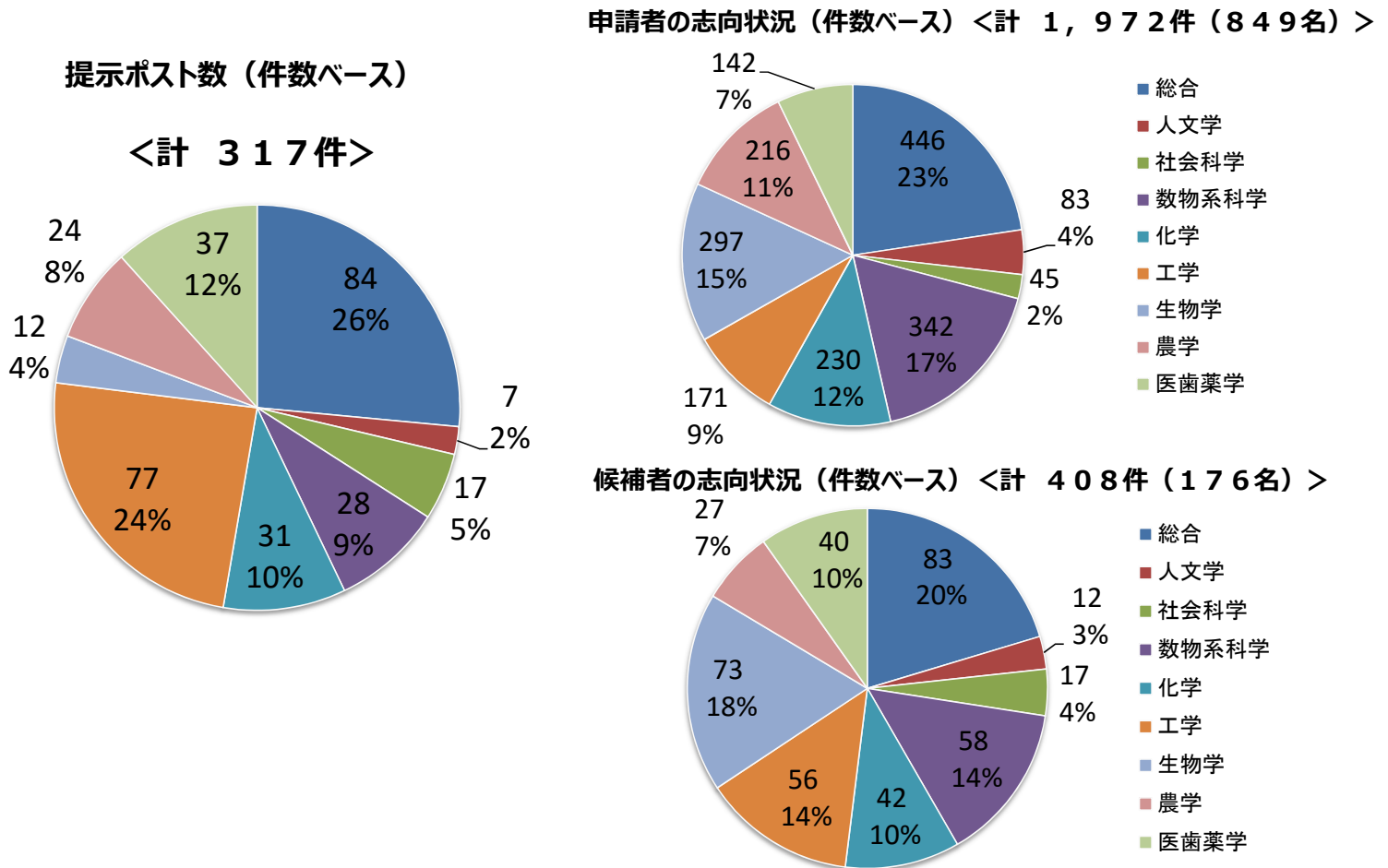


候補者の志向状況（件数ベース）＜計 408件（176名）＞



※志向状況は、申請の段階で、卓越研究員候補者となった場合、機関と個別調整を行うことを検討しているポストを最大3件まで記載を求め、その結果を集計したもの（延べ数）。「志向状況（件数ベース）」のグラフは、個別調整を検討しているポストの数を機関種別に示したものである。

図44 卓越研究員事業におけるポスト提示機関と申請者等の志向の比較 (分業別) (平成28年度)



※志向状況は、申請の段階で、卓越研究員候補者となった場合、機関と個別調整を行うことを検討しているポストを最大3件まで記載を求め、その結果を集計したもの(延べ数)。「志向状況(件数ベース)」のグラフは、個別調整を検討しているポストの数を分業別に示したものの。

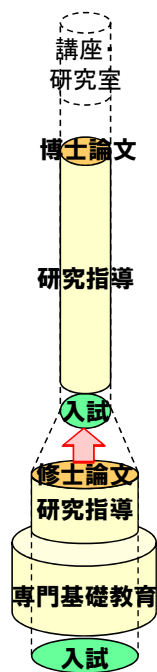
図45 博士課程教育リーディングプログラム

専門分野の枠を超え俯瞰力と独創力を備え、広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーの養成

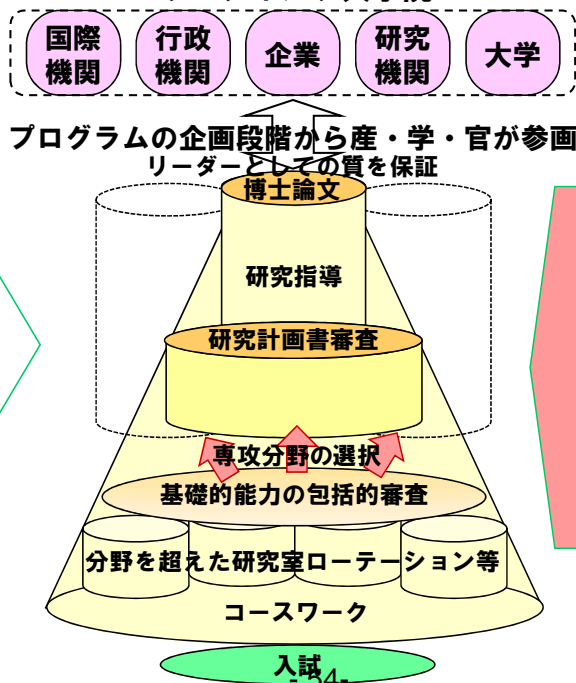
- 明確な人材養成像を設定。博士課程前期・後期一貫した世界に通用する質の保証された学位プログラムを構築
- 国内外の多様なセクターから第一級の教員・学生を結集した密接な指導体制による独創的な教育研究を実施
- 世界に先駆け解決すべき人類社会の課題に基づき、産・学・官がプログラムの企画段階から参画。国際性、実践性を備えた研究訓練を行う教育プログラムを実施

修了者のキャリアパス、博士が各界各層で活躍していく好循環を確立

従来の博士課程教育



リーディング大学院



採択件数:33大学62件
補助期間:最大7年間

在籍学生数:約3,500人
(平成28年3月時点)

産・学・官の参画による
国際性・実践性を備えた
現場での研究訓練

国内外の多様なセク
ターから第一級の教員
を結集した密接な指導
体制

優秀な学生が切磋琢磨
しながら、主体的・独創
的に研究を実践

専門の枠を超え、知の
基盤を形成する体系的
教育と包括的な能力評
価

図46 博士課程教育リーディングプログラムの主な成果事例

具体的取組例(東京工業大学「環境エネルギー協創教育院」(平成23年度採択課題))

■養成したい人材像

環境とエネルギーの両分野において

- ・高度な専門性を有し、
- ・時空間的にその形態を変えていく問題を複眼的視点から判断できる俯瞰力
- ・的確かつ迅速な自立的課題抽出・解決力
- ・国際リーダーシップ力

を兼ね備え、イノベーションを牽引できる人材

■特色ある取組

異分野協創、産官学協創、国際連携協創の三つの協創を軸に、効率的かつ機動的な修士・博士の一貫教育を実施



プログラム学生の成果

EDGE INNOVATION CHALLENGE COMPETITION 2015(エッジコンペ)にて総合優勝

文部科学省の産業連携・地域支援課の事業で大学におけるイノベーション人材の育成を支援する「グローバルアントレプレナー育成促進事業(EDGEプログラム)」のアイデアコンペにて、東京大学、東京工業大学、早稲田大学のプログラム学生の混成チームが、**社会人等**を押さえて総合優勝。



研究成果がNatureに掲載

世界で初めて**完全な光子量子ビットの量子テレポーテーションの実証**に成功したという成果が、**英国科学雑誌「Nature」**に掲載。



実験のイメージ図

光子量子ビットの量子テレポーテーションは、量子力学の原理を応用した新しいタイプの情報処理(量子情報処理)実現に向けた最重要課題の一つ。従来の技術では、転送が成功したか判定するために量子ビットを測定する必要があり、かつ転送効率が低かったが、今回の研究成果により、**転送後の成功判定測定が不要で、これまでの100倍以上の高効率で転送することが可能となった。**

これは、**1997年に世界で初めて光子量子ビットの光子量子テレポーテーション装置が実現されて以来の、究極的な大容量通信や超高速コンピューターの実用化へ突破口を開く画期的成果である。**

図47 学校教育現場で活躍する博士人材①



博士人材の教員採用を積極的に進めている秋田県において、平成20年度に採用された肥田宗友氏。現在は、秋田県立大館鳳鳴高等学校で、理科の教科主任、理数科の学科主任、そして進路指導の副主任として活躍されています。生徒たちの人生に関わるこの仕事に、博士人材ならではのアプローチと情熱を持って取り組んでいる肥田先生と校長の立石先生、秋田教育庁へお話をうかがいました。(平成28年8月取材)

社会人特別選考による博士教員の採用

秋田県では平成20年度より公立学校教諭の採用候補者選考試験において博士号保有者を対象とした社会人特別選考を実施している。さらに、特別免許状制度を活用することで、教員免許(普通免許状)を持たない博士号保有者の応募・採用も可能とし、博士号保有者の新たな人材活用方法またはキャリアパスとして注目を集めている。

教育職員特別免許状

○特別免許状とは
専門的な知識経験または技術を有する社会人を教員として登用するため、昭和63年の免許法改正により制度化され、大学での教員養成教育(教職課程)を受けていない者でも都道府県教育委員会が行う教職員検定により授与できる免許状。

○特別免許状と普通免許状の違い
特別免許状は、授与した都道府県のみで有効となる。しかし、普通免許状と同様に小中高등학교、特別支援教育の全教科が対象で、職務内容も普通免許状を持つ教員と変わりなく、教科指導のみならず、学級担任やクラブ活動、生徒会指導等も担当することができる。(但し、特別免許状は小学校や特別支援学校であっても教科についての取得となる。)また、3年以上の在職期間と所定の単位の取得により、普通免許状を取得することができる。

図48 学校教育現場で活躍する博士人材②

「博士の経験を活かして、生徒たちの能力を伸ばしたい」

Q:高校の教員というキャリアを選んだのはなぜですか？

大学で素晴らしい師と出会ったことで、教員という職業に興味を持っていました。ただ、それ以上に研究が面白くて、教員免許は取得したものの、日本学術振興会の特別研究員や製薬会社の社員として研究を続けていました。大きな契機になったのは、子どもの誕生でした。未熟児として生まれた我が子を見て、今の自分は産後この子の命を助けることもできないし、教育に携わることもできないと、虚がやみぎを覚えたんです。そんなタイミングで秋田県で博士号取得を奨励するという新聞記事を見つけて、これだ！と、それが応募のきっかけでした。



秋田県立大館鳳鳴高等学校 肥田 宗友 氏 博士(理学)

Q:教員になってみていかがですか？

兼任してすぐに、周りの先生方がとても真摯に生徒たちに向き合っていることを知って、それまで抱いていた教員のイメージが大きく変わりました。同時に、生徒の人生に向き合う責任の重大さを感じ、大きなプレッシャーになったのを覚えています。教員の仕事は、生徒の変化も見て取れるのがとても面白いです。彼らはひとつの言葉だけで変わりますから。20年後、30年後の姿を見るのが楽しみです。教員ですから、専門分野の研究だけに没頭するわけにはいきませんが、今は教育を研究していると言えるかもしれません。

Q:博士の経験が生きていると思われる点はありますか？

専門性は当然生かせるとして、博士の経験を通して、何事においても「なぜか」を考える習慣が身につけている点は強みだと思います。ゴールありきで決まった方法をなぞるのではなく、成果を得るために主体的に考えることの大切さを、自分の経験に基づいて教えられます。生徒たちの問題解決や論理的思考力、主体性といった能力を伸ばすためには、博士号取得者の能力や経験はとても役に立つと思います。

Q:教職を視野に入れていた博士にアドバイスをお願いします。

合うか合わないかは経験してみないとわからないところがありますから、経験者の話を聞いたり、常にアンテナを張って情報収集をすべきだと思います。この仕事で一番重要なのは情熱です。生徒たちは私たちが思っている以上に教員のことを見ていますから、口先だけではついてきてくれません。私も常々、生徒たちの見本になれるように、人間力を磨き続けるべきではないかと思っています。

教える側の声

「生徒一人ひとりのことをじっくりと見てくれる先生でした」



秋田大学医学部医学科 太田 真由 氏

肥田先生は私が大館鳳鳴高等学校の2、3年時の副担任で、生物の授業と、進路指導でもお世話になりました。最初は、卒業生にも言うし、博士号を持っている先生というところで、近寄りたがらないのかな、と思っていたのですが、実際は、どの先生よりも生徒一人ひとりのことをじっくりと見てくれる先生でした。授業では、教科書には載っていない最新の科学の話をしてくれたのが印象に残っています。高校時代に専門的な知識に触れたのは、とてもよい経験でした。進路についても、女性医師のキャリアについてや、大学で学べることを、ご自身の経験に基づいた具体的なアドバイスで、医学部への進学を明確に決めることができました。

勤務先の声

「研究の場で培った姿勢を背景に、学術的な柱になってほしい」

Q:大館鳳鳴高等学校の教育についてお聞かせください。

当校では、将来、グローバルに活躍する人材の育成、そして地域社会を支える人材の育成というふたつの柱を教育ビジョンとして掲げています。特にSSH(スーパーサイエンスハイスクール)の指定を受けてから、生徒たちが主体となって調査や実験を行い、発表する課題研究に対する意識は大きく変化しており、文系系問わず課題研究への取り組みを強めているところです。



秋田県立大館鳳鳴高等学校 校長 立石 隆博 氏

Q:博士人材が採用されると聞いたときにはどう思われましたか？

正直なところ、最初はどんな仕事をお願いすればいいのか戸惑った部分があります。博士人材が研究してきた分野が、高校の授業に直接的に役立つのだろうか、という気持ちがあったんですね。しかし、肥田先生の働きぶりを見てその戸惑いは払拭されました。課題研究に関しても、私たちはつい結果ありきで実験や調査を進めてしまいがちなのですが、肥田先生にはそれがない。基本的な研究に対する姿勢を理解されているからなのでしょう。進路指導に関しても、データ分析をもとに説得力のある指導をしてくれる。それも、研究の場で長年培ってきた姿勢が背景にあるのだと思います。

Q:今後、教育現場で博士人材に望まれるのはどんなことでしょうか？

学校というのはいろいろな人がいて成り立つ現場です。そのなかで、博士号を持つ先生方には、その専門性を活かして学術的な柱になっていただきたいですね。一方で、専門にこだわらぬ一匹狼的な存在になってしまわない学校という組織を理解して、顔の広い人材であってほしいと思います。

採用側の声

「日本の理系教育が世界に勝てる人材を育成するために」

Q:博士人材の積極採用の背景についてお聞かせください。

まず、近年、大学入試センター試験で本県の理数系科目の低得点が見られた点、それから、地域産業振興のための、地域に根ざした人材育成。これらの課題を解決するために、優れた人材の専門性を教育の現場で活かそうということで、平成20年度から博士人材の採用が始まりました。教員免許がなくても教員として勤務できる「特別免許制度」を活用しているのも、ひとつの理由だと思います。

Q:博士人材を採用したことでのどのような変化がありましたか？

秋田県には高能力者が活躍できる民間の研究開発制度がありますが、博士人材の所属する学校の化学部や物理部から、助成金の応募が積極的に増えました。また、博士人材による出張授業も大きな成果を上げています。小学校から高校まで、最良のあった学校に博士人材の先生方が向かい、専門性を活かした授業を通して、子どもたちの理科に対する興味を醸成するというのがこの施策の目的です。平成27年度には計38校の出張授業を行っています。

Q:今後、博士人材にはどのような役割を期待されていますか？

まずは授業の場で生徒たちのスキルを高めていただくこと。生徒たちにとっては、普通は大学に進学すると、博士の先生方から指導を受けてから進学のことで、明らかに意識が変わってきます。これは、日本の理系教育が世界に勝てる人材を育成するためには、とても大切なことだと考えています。現在、博士の先生方は、地域を巻き込んだり、他の学校や、大学、研究機関との連携に主体的に取り組むなど、我々の想像以上の活躍を見せてくれています。これからも、学校、地域を中心にリーダーシップを発揮していただきたいと思っています。



秋田県教育庁 高校教育課 指導課 主任指導主事 西村 修 氏(左) 指導主事 能実 佳央 氏(右)

出典:国立研究開発法人科学技術振興機構作成パンフレット「教育の最前線に立つ博士人材」より

図49 「競争的研究費改革に関する検討会」中間取りまとめ (平成27年6月24日文部科学省研究振興局) 概要 (抄)

1. 科学技術イノベーションを巡る状況認識

- ✓ 知のフロンティアの急速な拡大と熾烈な国際競争のなかで、多種多様な知識や価値の創出と連携・融合、オープンイノベーション重視への転換等が求められている。
- ✓ その推進の鍵となる人材については、将来のキャリアパスを見通せない若手研究者が増加するなど、将来の我が国の人材の質の低下が懸念される。

2. 改革の方向性

- (1)分野融合、国際展開などの「現代的要請」への対応
- (2)産学連携の本格展開をめざした環境整備
- (3)研究基盤の持続性の確保
- (4)研究者がより有効に研究を進められるための環境整備

3. 改革の具体的方策

(2)若手研究者をはじめとする研究人材に対する支援の在り方の改善

- **若手のキャリア形成に係る組織的取組**につき、**競争的研究費の審査を通じて確認**するとともに、**その取組内容・実績を大学等が公表することが適切**。その際、若手の延長雇用等の好事例について積極的な発信を奨励。
- 大型の研究プロジェクトを主宰する研究代表者の研究マネジメント業務の負担等を考慮し、一定条件の下で、**当該研究代表者の人件費の一部について、研究費の直接経費から支出可能とすることが適切**。
- これらは、大学改革の取組と整合的に実施されれば、**若手人材を巡る環境改善等に資するもの**と考えられるので、文部科学省において**全体として適切な仕組み**を検討する必要。

図50 文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針(平成23年12月20日科学技術・学術審議会人材委員会)(抄)

若手の博士研究員が国内外において多様なキャリアパスを確立できるよう、文部科学省、公的研究機関や研究代表者に対し、以下のような組織的な取組を行うことを求める。

【定義】
 本基本方針を適用する「若手の博士研究員」とは、以下の①から④までの全ての要件に該当する者をいう。
 ①文部科学省の公的研究費により公的研究機関に雇用される者。(プロジェクト雇用型のポスドク、特任助教等を想定)
 ②大学や企業等における安定的な職に就くまでの任期付の研究職にある者で、40歳未満の博士号取得者(満期退学者を含む)
 ③公的研究費を獲得した研究代表者又は研究分担者でない者。
 ④大学の教授・准教授の職にない者、独立行政法人等の研究機関の研究グループのリーダー・主任研究員に該当する職にない者。

1. 文部科学省の公的研究費の公募要領等に反映する事項
 ①国内外の多様なキャリアパスの確保に向けた支援に積極的に取り組むよう記載する。各事業の申請書には、多様なキャリアパスを支援する活動計画を記載することとし、審査の際に確認する。
 ②若手の博士研究員が行うキャリア支援方針に基づく活動の一部を、研究エフォートとして含めることができることを記載する。
 ③中間評価、事後評価でキャリア支援方針に基づく取組状況や若手の博士研究員の任期終了後の進路状況を報告させ、プラスの評価の対象とすることを記載する。

2. 公的研究機関に求められる取組
 ①研究機関の長が、若手の博士研究員の多様なキャリアパスの確保の支援に取り組む方針を公表する。
 ②若手の博士研究員の現状や任期終了後の進路状況を把握し、公表する。
 ③キャリア支援に関する専門的な職員・教員の配置、企業と協働した講義・セミナー、長期インターンシップ等の機会の提供、企業との交流会や研究代表者等の意識改革などの取組を推進し、若手の博士研究員へ周知する。
 ④研究代表者に対し、多様なキャリアパスの確保に向けた支援を行うよう促す。また、人事評価や採用選考においても、若手の博士研究員に対するキャリアパス支援の実績が評価されるよう配慮する。

3. 研究代表者に求められる取組
 ①若手の博士研究員の任期終了後のキャリアパスについて意思疎通を図り、企業への就職を含めた多様なキャリアパスに挑戦できるよう配慮する。
 ②多様なキャリアパスを確保するための機関の取組への参加の推奨や、異分野も含めた研究活動への主体的な参加を推奨するなど、若手の博士研究員自らが行う活動を支援する。
 ③若手の博士研究員の進路状況を、機関と協力して把握する。

図51 キャリア支援活動計画に係る公募要領例(戦略的創造研究推進事業研究提案募集要項(抄))

○「文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針～雇用する公的研究機関や研究代表者に求められること～」(平成23年12月20日 人材委員会)において、公的研究費の公募要領等に反映することが求められている「キャリア支援活動計画」に関し、国立研究開発法人科学技術振興機構の実施する戦略的創造研究推進事業の公募要領においては、以下のとおり記載。

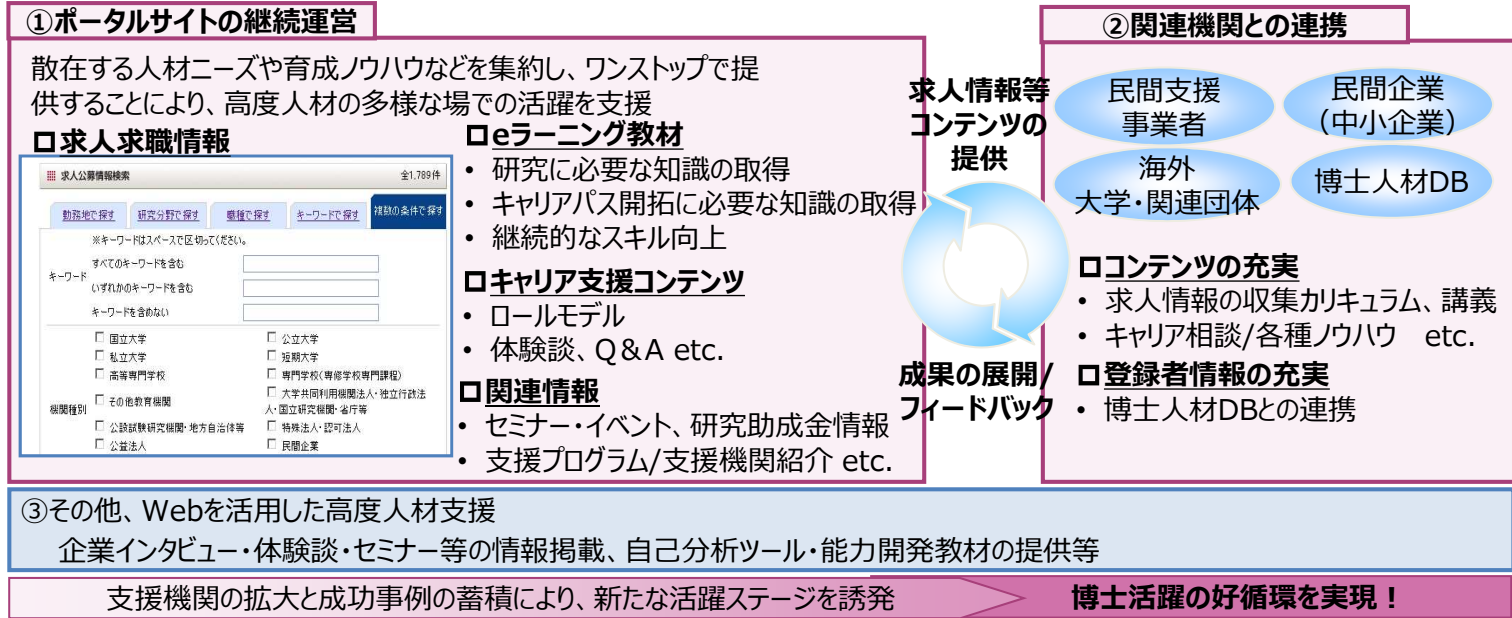
戦略的創造研究推進事業研究提案募集要項(抄)

4.3.4採択された研究代表者および主たる共同研究者の責務等
 (8) 研究費で雇用する若手の博士研究員を対象に、国内外の多様なキャリアパスの確保に向けた支援に積極的に取り組んでください。面接選考会において研究費で雇用する若手博士研究員に対する多様なキャリアパスを支援する活動計画について確認します。また、中間評価や事後評価において、当該支援に関する取組状況や若手の博士研究員の任期終了後の進路を確認し、プラスの評価の対象とします。
 ※詳細は、「4.3.9その他留意事項」(103ページ)をご参照ください。

4.3.9その他留意事項
 (2) 若手の博士研究員のキャリアパスについて
 「文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針」(平成23年12月20日科学技術・学術審議会人材委員会)において、「公的研究費により若手の博士研究員を雇用する公的研究機関および研究代表者に対して、若手の博士研究員を対象に、国内外の多様なキャリアパスの確保に向けた支援に積極的に取り組む」ことが求められています。これを踏まえ、本公募に採択され、公的研究費(競争的資金その他のプロジェクト研究資金や、大学向けの公募型教育研究資金)により、若手の博士研究員を雇用する場合には、当該研究員の多様なキャリアパスの確保に向けた支援への積極的な取組をお願いいたします。
 また、当該取組への間接経費の活用も検討してください。詳しくは「4.3.4採択された研究代表者および主たる共同研究者の責務等」(97ページ)および以下をご参照ください。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/toushin/1317945.htm

図52 研究人材キャリア情報活用支援事業 目的・背景

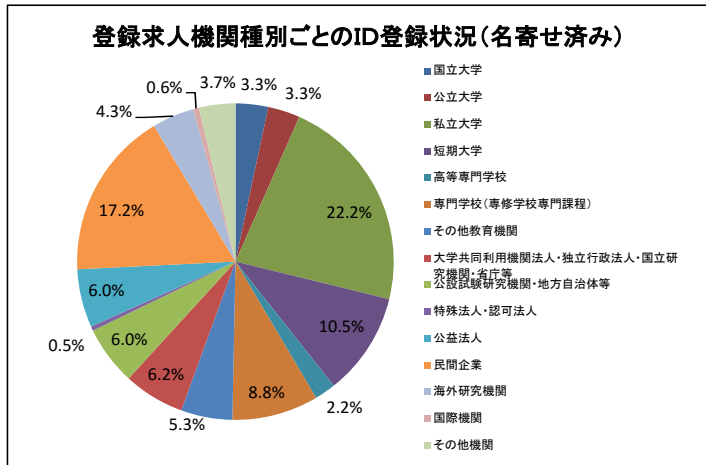
【事業の背景】	<ul style="list-style-type: none"> 研究者の流動性の向上と公募の透明性を図るため、研究者人材データベースを構築・運営。現在、ほぼ全ての国公立大学がJREC-IN Portalへ公募情報を登録しており、求人公募情報の件数は、開始当初に比して約3倍(約1万7千件/年)となっており、一定の成果を出している。 博士課程学生も含め博士人材に対するキャリアパスの開拓支援の継続的な必要性に加え、昨今では高度人材の活躍の場が、研究以外の職種にも求められはじめており、キャリアパスの多様化に対応した支援が求められている。
【事業の概要】	<p>科学技術イノベーション創出を担う博士課程の学生、ポストドクター、研究者及び技術者等の高度人材の活躍の場の拡大を促進するため、産学官連携の下、キャリア開発に資する情報の提供と活用の支援を行う。また、博士人材DBと連携することで、博士課程学生の段階から多様な情報の提供と活用の支援を行う。</p>



博士活躍の好循環を実現!

図53 JREC-IN Portalにおける登録求人機関の属性

○ J R E C - I N P o r t a l を利用する機関に占める機関種別の割合は、大学が最も多く、民間企業は2割に満たない。

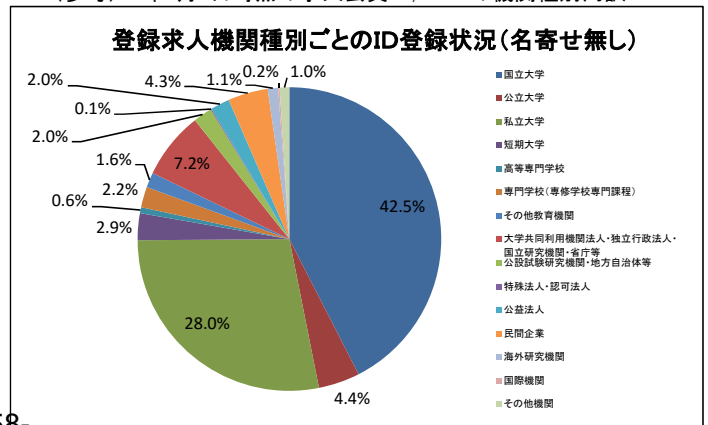


No.	機関種別	登録数	
		総数	機関名の名寄せ後件数
1	国立大学	4,715	86
2	公立大学	491	85
3	私立大学	3,109	573
4	短期大学	318	272
5	高等専門学校	69	56
6	専門学校(専修学校専門課程)	244	220
7	その他教育機関	178	136
8	大学共同利用機関法人・独立行政法人・国立研究機関・省庁等	795	161
9	公設試験研究機関・地方自治体等	219	156
10	特殊法人・認可法人	14	12
11	公益法人	225	154
12	民間企業	472	444
13	海外研究機関	124	111
14	国際機関	19	15
15	その他機関	113	96
		11,104	2,585

(H28.4.5時点)

※統廃合及び名称変更により、機関名は異なるが機関は同じという重複登録があり得る。ただし、国立大学についてはこれを排除した件数を計上し、公立大学及び高等専門学校についてはこうした重複がないことを確認済みである。

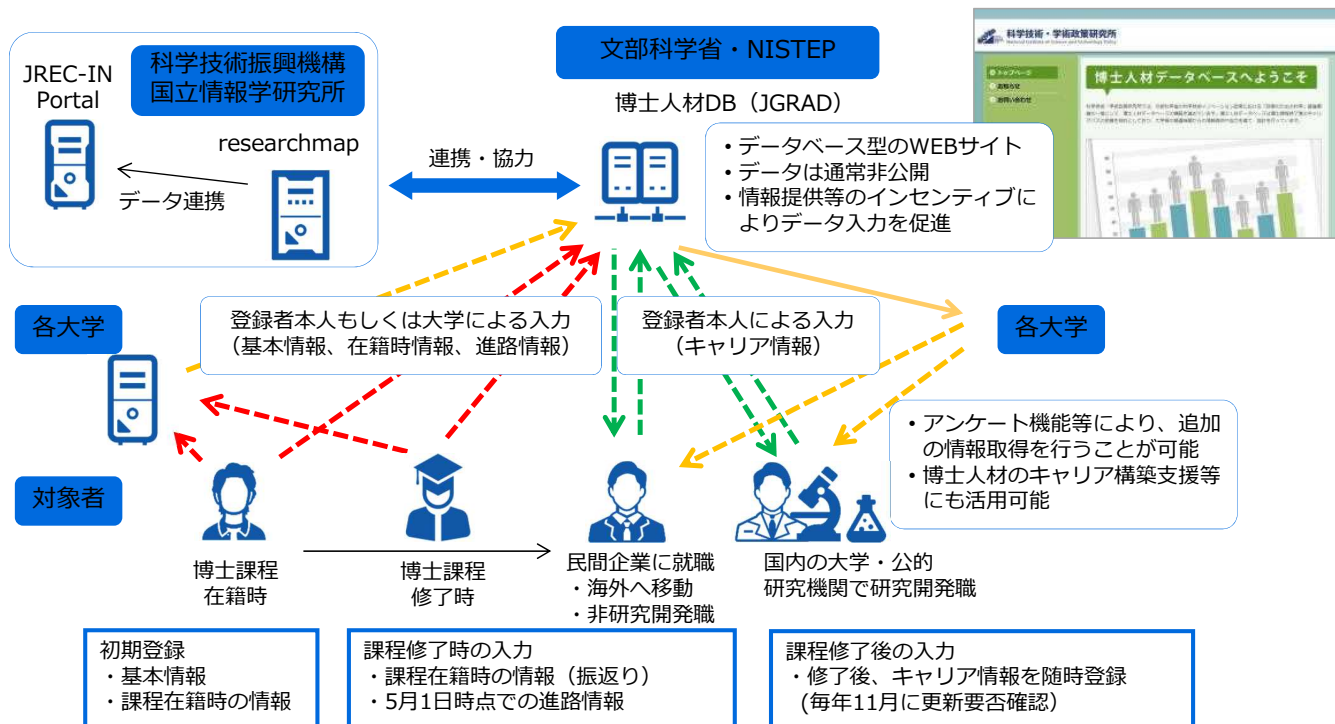
(参考)28年4月5日時点の求人会員11,104IDの機関種別内訳



※27年4月24日時点の求人会員11,232IDについて、同一機関内のIDを機関ごとにまとめた結果、機関数は2,529機関

図54 博士人材データベース（JGRAD）の概要

2014年度以降の博士課程修了者（年間約15,000人修了）を登録対象者とし、**修了者個人が自身の属性やキャリア情報**を入力・更新する**進路追跡システム**。日本語/英語での入力が可能



(c) NISTEP 2016

科学技術・学術審議会 第8期人材委員会 委員名簿

主査	宮 浦 千 里	東京農工大学副学長・工学研究院教授
主査代理	宮 田 満	日経 BP 社特命編集委員
	大 島 ま り	東京大学大学院情報学環教授・生産技術研究所教授
	勝 悦 子	明治大学副学長（国際交流担当）・政治経済学部教授
	川 端 和 重	北海道大学理事・副学長
	五 神 真	東京大学総長
	隅 田 学	愛媛大学教育学部教授・愛媛大学附属高等学校副校長
	高 橋 修一郎	株式会社リバネス代表取締役社長COO
	千 葉 和 義	お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系教授
	塚 本 恵	キャタピラー・ジャパン株式会社執行役員、渉外・広報室長
	長 瀬 公 一	東レ株式会社研究・開発企画部主席部員
	西 澤 真理子	株式会社リテラシー（リテラジャパン）代表取締役
	林 隆 之	独立行政法人大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授
	森 郁 恵	名古屋大学大学院理学研究科教授
	渡 辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

（敬称略）

平成29年1月16日現在

審議経過

(第8期人材委員会 (H27.2.24~H29.2.14))

平成27年

4月21日(火) 第72回人材委員会

- 議事運営等について
- 科学技術イノベーション人材育成の在り方について
- 次世代人材育成検討作業部会の設置について

※ 5月下旬から8月上旬にかけて、次世代人材育成検討作業部会を計4回開催し、「次世代の科学技術イノベーション人材育成について(これまでの検討の整理)」を取りまとめ。

8月20日(木) 第73回人材委員会

- 次世代人材育成検討作業部会における検討状況について
- 科学技術イノベーション人材育成の在り方について

- 1 2月14日(月) 平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム
(テーマ: 科学技術人材育成 これまでの10年、これからの10年
人材育成について多様な立場から考える)

平成28年

2月 2日(火) 第74回人材委員会

- 平成28年度予算案(「科学技術イノベーション人材の育成・確保」関係)について
- 平成27年度科学技術人材育成費補助事業シンポジウムについて
- 科学技術イノベーション人材育成の在り方について

7月13日(水) 第75回人材委員会

- 博士人材の産学を越えた活躍促進について(論点整理(素案))
- 次世代の科学技術イノベーション人材育成について

※ 8月下旬から10月中旬にかけて、委員打合せを計4回開催し、「博士人材の社会の多様な場での活躍促進について(これまでの検討の整理(素案))」を作成。

11月24日(木) 第76回人材委員会

- 博士人材の社会の多様な場での活躍促進について
 - ・これまでの関連する取組の実施状況について
 - ・「これまでの検討の整理(素案)」について

- 1 2月 1日(木) 平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム
(テーマ: 博士人材の社会の多様な場での活躍促進)

平成29年

1月16日(月) 第77回人材委員会

- 平成29年度予算案(「科学技術イノベーション人材の育成・確保」関係)について
- 平成28年度科学技術人材育成費補助事業シンポジウムについて
- 博士人材の社会の多様な場での活躍促進について
 - ・「これまでの検討の整理(案)」について

