

テーマ①

研究者が研究に専念できる環境をどうつくるか？

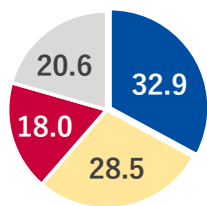
～業務負担の軽減など、長く活躍できる仕組みを考える～

日本の研究力を高め、新しい研究や技術を生み出し続けるためには、研究者が研究に専念できる「**研究時間の確保**」と、魅力的な職業としての「**処遇・待遇の充実**」が不可欠です。しかし現在、大学や研究機関の現場では事務負担が大きく、また、不安定な雇用環境や他国と比べると低い処遇が、研究者の活躍を妨げる要因の一つとなっています。

研究者が本来の研究活動に注力できるよう**組織全体の業務効率化や高度専門人材（URAやコーディネーター、研究開発マネジメント人材等）の活躍促進**、ならびに**安定的な雇用・ポストの確保や国際的に引けを取らない水準での処遇・待遇の充実**を図ることで、研究者が長く活躍できる環境を整備するためには、どのような仕組みや施策が必要でしょうか。

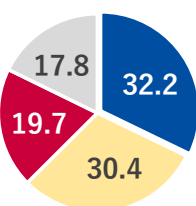
現状

2017年度



① **学内事務等・教育活動**が増加し、**研究時間**が減少。

2022年度



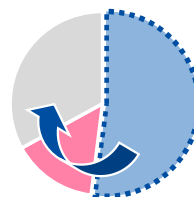
2021-2023年平均



② Top10%補正論文数が、**世界第13位**までに低下。

目標

2030年



① 教員の**研究時間**割合**50%以上**を実現する大学が、20大学以上。

2035年



② Top10%補正論文数、**世界第3位**を目指す。

テーマ②

海外とのつながりを大学の力に変えるには？

～人材と知識が、国境を越えて持続的に循環する仕組みを考える～

日本の研究力・イノベーション力を高めるためには、日本の研究者や学生が海外で学び、経験を積むだけでなく、そこで得た経験やネットワークを活用して、海外の優秀な研究者を日本へ招き、知識や技術の交流を促進する「**国際頭脳循環**」の推進が不可欠です。

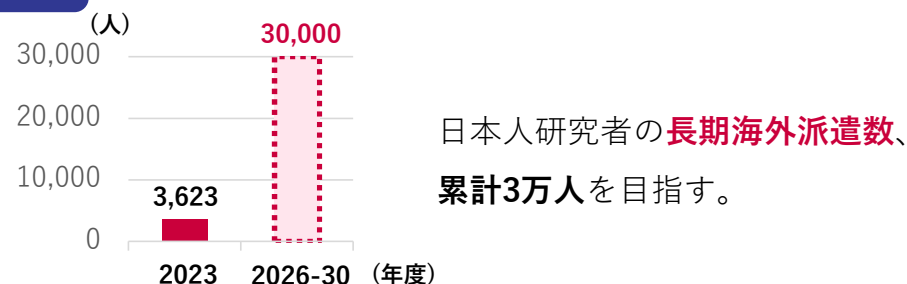
しかし、現状では、講義やマネジメント業務などの学内負担が大きく、研究者が海外派遣や国際共同研究に充てる時間的・経済的余裕が不足しています。また、優秀な海外人材を惹きつける研究環境の整備や、海外で活躍した研究者が帰国後に活躍するためのポストの確保などの課題も残っています。

単なる「海外派遣」にとどまらず、帰国後も日本と密接な関係を維持する**強固なネットワークの構築**までを見据え、**国境を越えて人材が持続的に循環し続けるための仕組みや環境**を、どのように構築・整備すべきでしょうか。

現状



目標



(参考・出典) 第7期科学技術・イノベーション基本計画 <https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/7honbun.pdf>

テーマ③

研究機器やデータを、全国で共用・活用するには？

～組織を超えた共用・利活用を支える仕組みと体制を考える～

※AI for Science

…AIを、単なる研究支援ツールにとどめず、科学技術分野において、仮説生成からそのシミュレーション、実験、データの解析までの科学研究の全過程に組み込むこと。

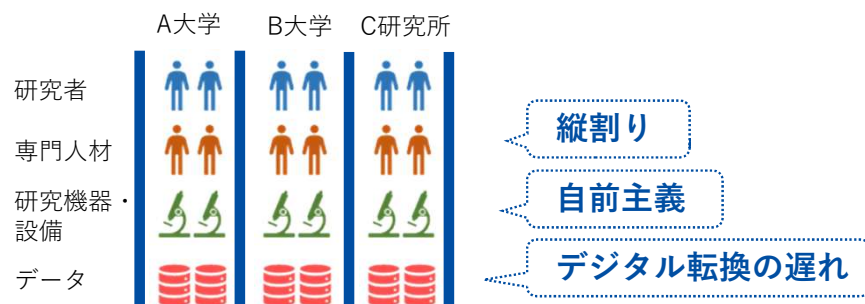
全国の研究者が挑戦的な研究に取り組める魅力的な環境を整備するため、**研究設備を研究室単位の「所有」から、大学や機関規模での「共用・利活用」へシフトさせる共用化**が求められています。さらに、**研究から生まれるデータを共有・利活用し、AI for Scienceを含む研究活動の推進を図る**ことが重要です。また研究設備・機器や技術職員などの専門人材については、研究活動を支える共用基盤として整備・配置することも大切です。

しかし、現状では、設備の一元管理や専門人材の育成・確保策、そしてAI for Scienceを踏まえた研究データの管理・利活用の在り方など、課題や障壁が残っています。

単に研究設備を「共用」するだけでなく、研究者が所属機関を超えて研究設備やデータを利活用するために、**専門人材の確保・育成、全国の研究者が容易にアクセスできる共用体制の構築、研究データの管理・利活用を推進するための適切な仕組みづくり**など、どのように研究基盤を整備すべきでしょうか。

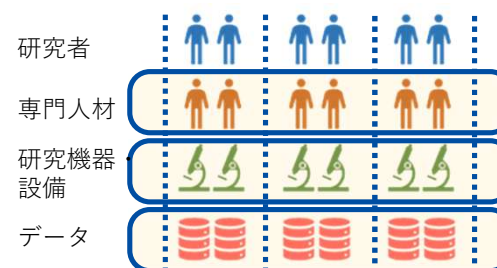
現状

①マネジメント構造が、あらゆるレベルで**組織的な「縦割り」「自前主義」**に陥っている。

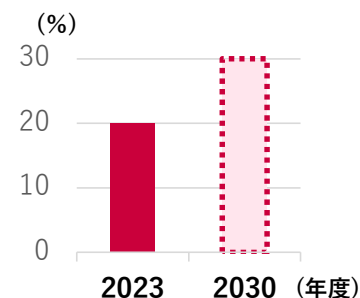


目標

①「縦割り」「自前主義」構造を、**機能に着眼したレイヤー構造**へ転換する。



②研究設備・機器の**共用化率30%**を目指す。



テーマ④

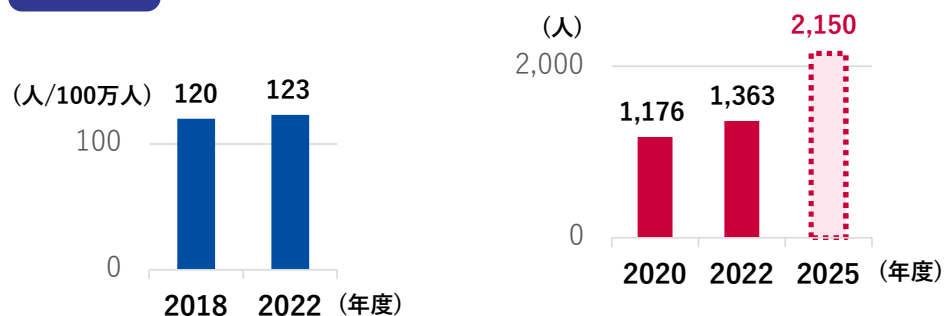
博士人材を増やし、活躍する環境をどうつくるか？

～魅力的なキャリアパスと支援環境を考える～

科学技術・イノベーションを担う基盤として、博士人材や高度専門人材を育成し、多様な分野で活躍させることは国の重要課題です。しかし、博士課程進学時の経済的不安やポスト確保の不安定さ、修了後のキャリアパスの不明瞭さが、依然として大きな障壁となっています。

博士課程への入学人数を増やすだけでなく、博士人材や高度専門人材が、自身の能力を生かして活躍できるよう、「**魅力的なキャリアパス**」と「**支援環境**」を、どのように設計すべきでしょうか。

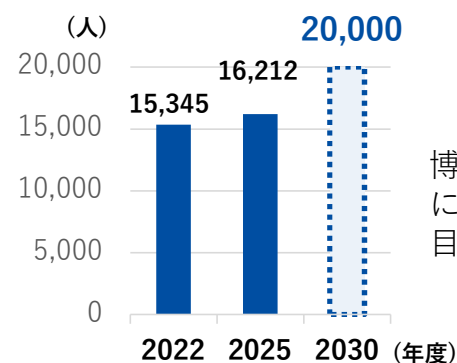
現状



①人口100万人当たりの博士号取得者数は、横ばいである。

②産業界による理工系博士号取得者の採用者数は、第6期基本計画で定めた2025年度の目標に達しない見込みである。

目標



博士課程入学人数・博士号取得者数について、**2030年度までに2万人**を目指す。

テーマ⑤

民間企業と連携し、社会課題解決を進めるには？

～民間企業との持続的な共創の仕組みを考える～

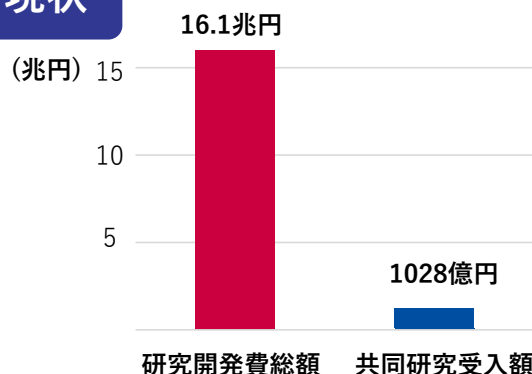
大学や研究機関の“知”を社会に取り込み、地域や地球規模の社会課題を解決するためには、研究室単位の個別的・小規模な共同研究から、大学や研究機関と企業が**組織対組織で戦略的に連携する大型の共同研究へと発展させていく**ことが不可欠です。

さらに、**大学の“知”を活用した大学発ベンチャーやスタートアップの育成・支援**を通じ、新たな産業やビジネスモデルを生み出すことは、イノベーションを創出・活性化する上で重要です。

しかし、大型の共同研究においては、マネジメント体制の強化、知財戦略、人材配置など、従来型の枠組みを超えた支援体制が求められています。また、共同研究を含め、企業からの持続的な投資（ヒト・モノ・カネ）を呼び込む上での課題も少なくありません。

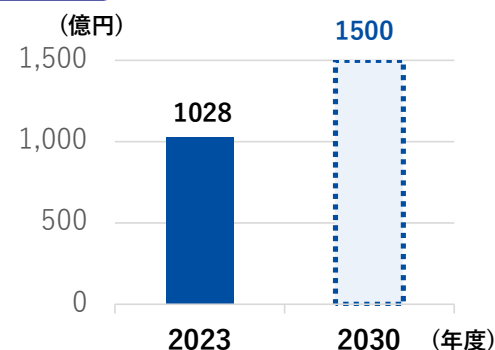
大学や研究機関が、**民間企業とスムーズに連携し、社会に対して新たな価値を生み出し続ける「持続的な共創体制」を構築するために**、どのような制度設計や組織改革が必要でしょうか。

現状



日本の企業の**研究開発費総額は16.1兆円**であるのに対し、日本の大学等における**企業からの共同研究受入額は1028億円にとどまっている**（2023年）。

目標



大学等における民間企業からの共同研究受入額について、**2030年度までに1,500億円**を目指す。