

博士人材の育成を中心とした 我が国の科学技術イノベーション人材政策

平成27年6月1日(月)

文部科学省 科学技術・学術政策局
人材政策課



文部科学省

MEXT

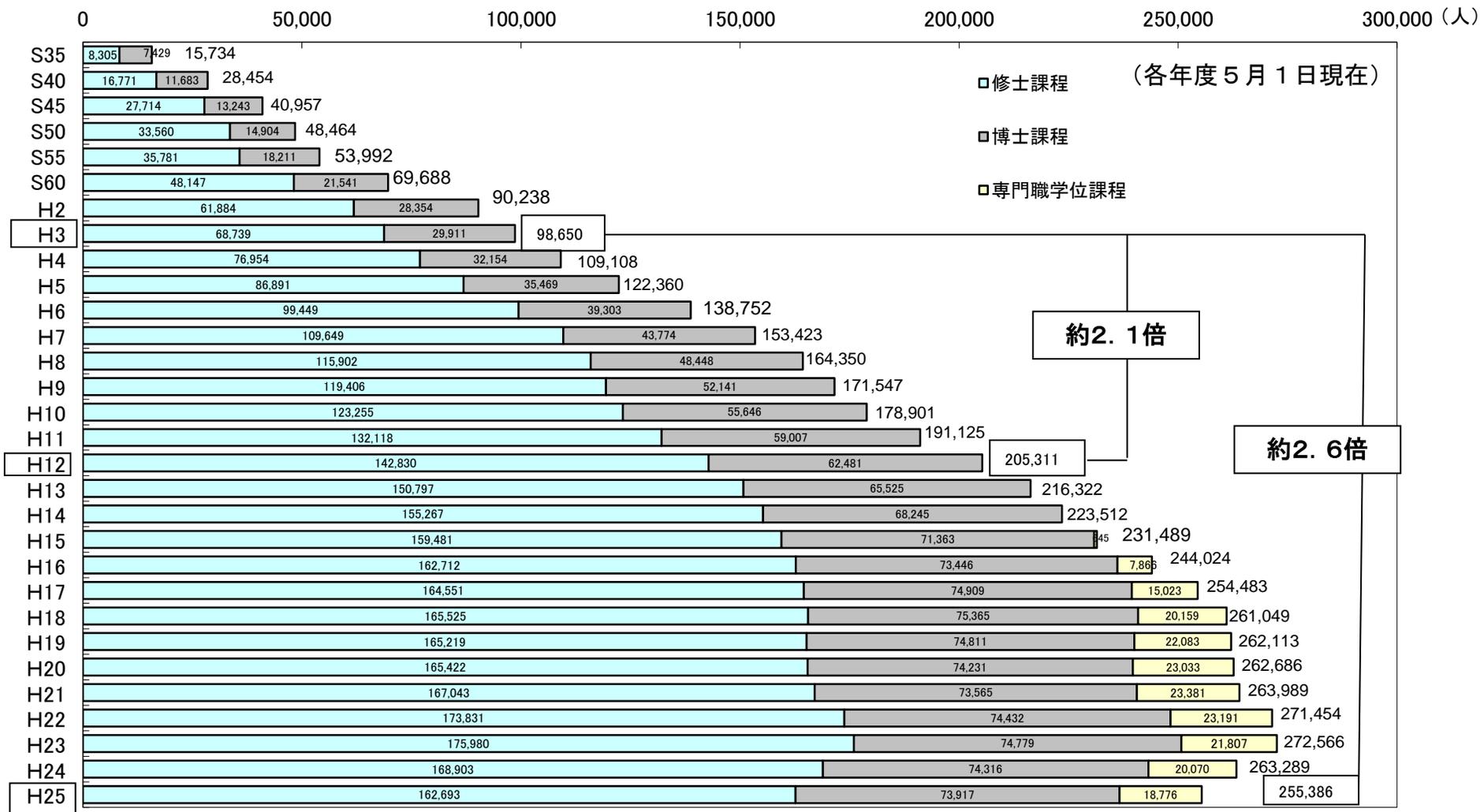
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

1. 我が国の博士人材に係る現状
2. 科学技術イノベーション人材育成に関する主な施策
3. 今後の取組の方向性

1. 我が国の博士人材に係る現状

大学院在学者数の推移

○大学院在学者数は、平成23年度をピークに修士課程、博士課程ともに減少。



※ 在学者数

「修士課程」：修士課程，区分制博士課程（前期2年課程）及び5年一貫制博士課程（1，2年次）

「博士課程」：区分制博士課程（後期3年課程），医・歯・薬学（4年制），医歯獣医学の博士課程及び5年一貫制博士課程（3～5年次）

通信教育を行う課程を除く

出典：文部科学省「学校基本調査」

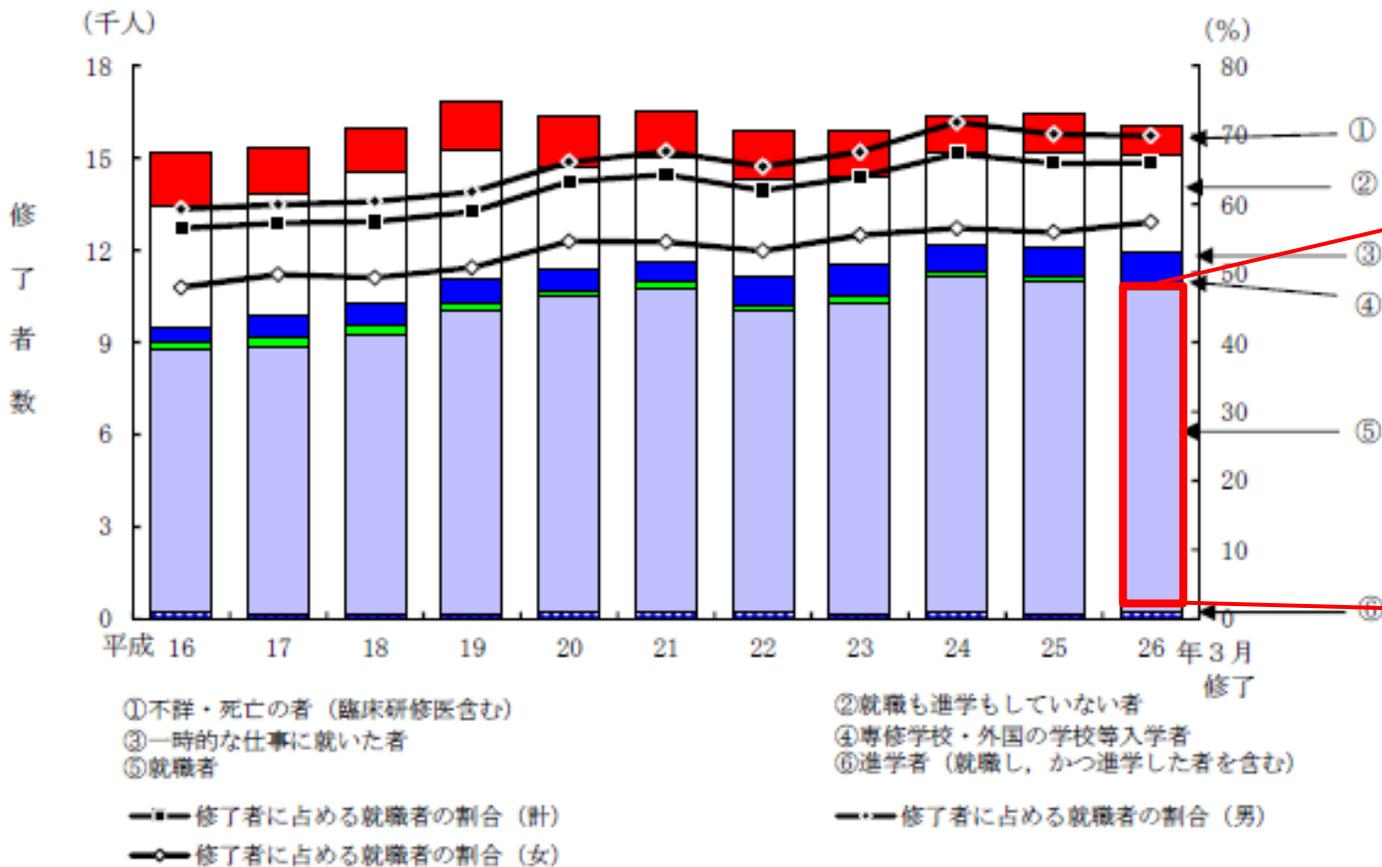
博士号取得者の卒業後の状況

○博士課程修了者の就職率は、近年、横ばい傾向。就職者の内訳は、大学教員、医師等が半数程度。

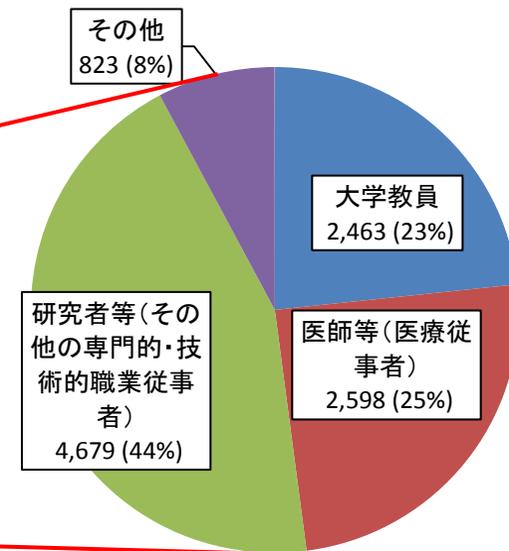
【博士課程卒業者の卒業後の状況】

【博士課程卒業者の就職状況】

(n=10,563)

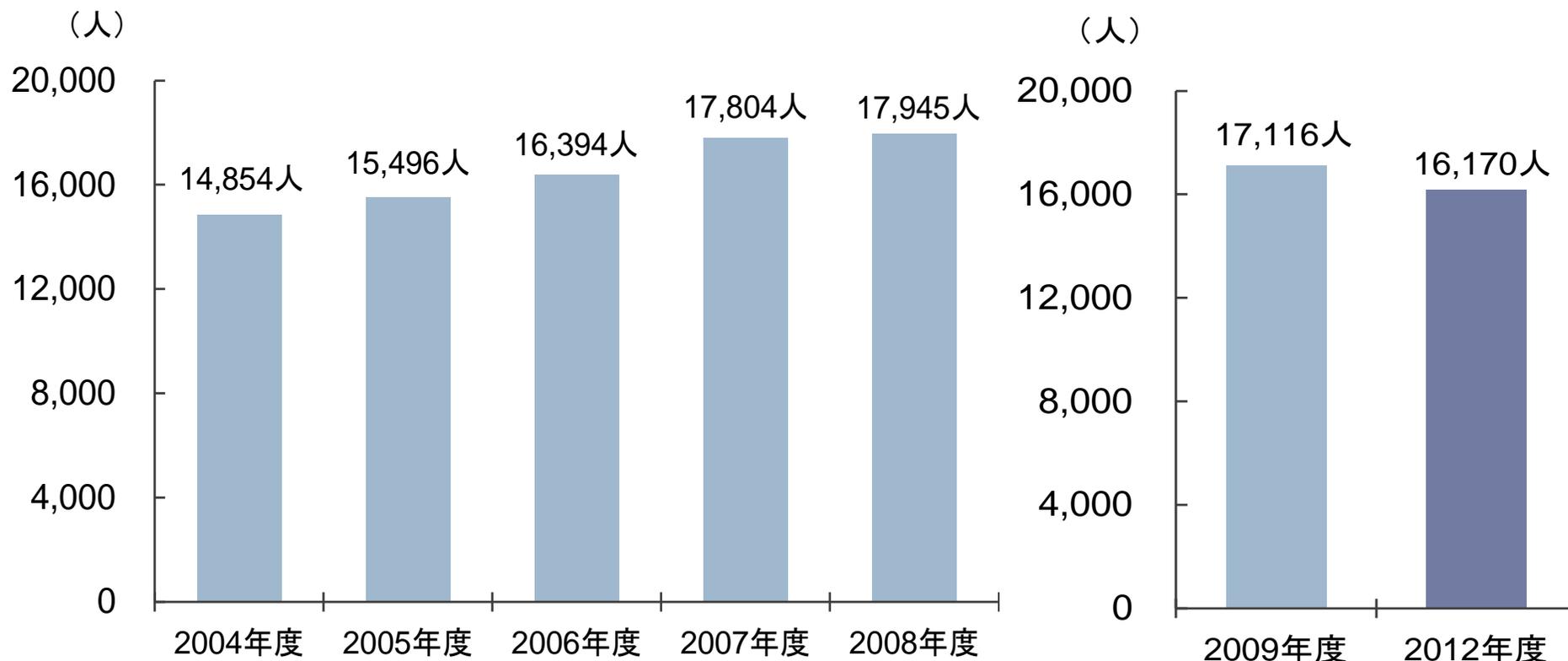


修了者に占める就職者の割合



ポストドクター等の延べ人数の推移

○2009年度と比較して、2012年度のポストドクター等の人数は減少。



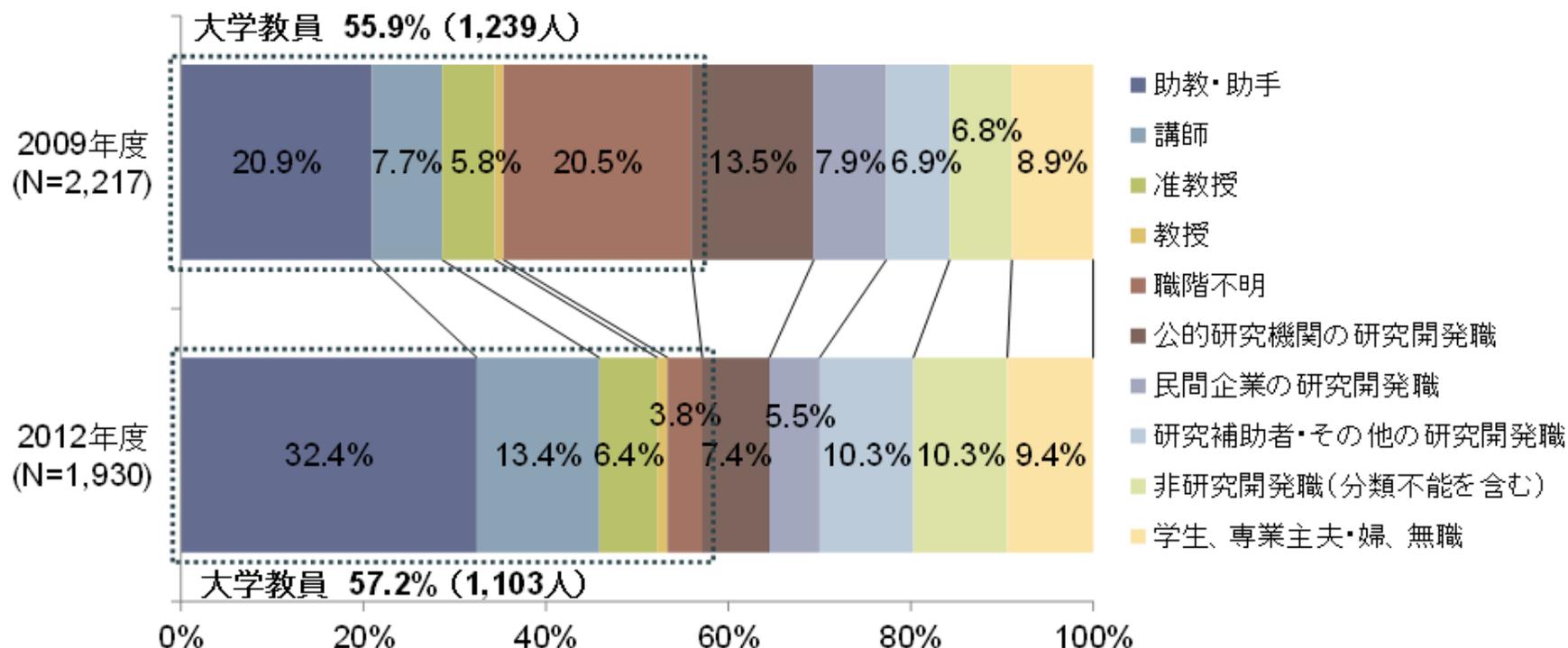
¹ 本調査は、2012年度の雇用期間の合計が2ヵ月以上のポストドクター等を調査対象としており、同一のポストドクター等が複数の機関にて計上される可能性があるため、延べ人数としている。

¹ 2008年度以前は、雇用財源毎にポストドクター等を計上しており、複数の雇用財源による同一人物の重複計上の有無が判別できない。また、2008年度以前は、日本学術振興会に対して海外特別研究員のうちポストドクター等に該当する者の計上を依頼していたが、2009年度実績以降は調査対象から除外している。そのため、2008年度実績以前の延べ人数と2009年度実績以降の延べ人数を厳密に比較することはできない。なお、2004年度実績から2008年度実績において、ポストドクター等として計上された海外特別研究員はそれぞれ212人、232人、222人、187人、188人である。

ポストドクターのキャリアパス

○2009年度と比較すると、2012年度において、ポストドクター等の職種変更後の職業は、非研究開発職に就いた者の割合が上昇しており、ポストドクター等からのキャリアパスの多様化が伺われる。

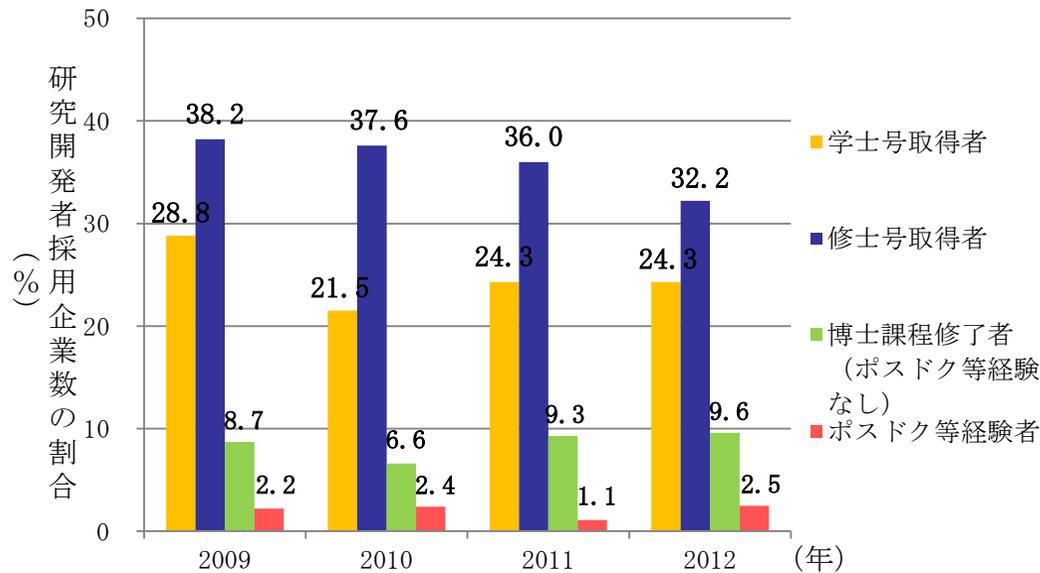
【ポストドクター等の職種変更後の職業（年次比較）】



民間企業における博士課程修了者の採用状況

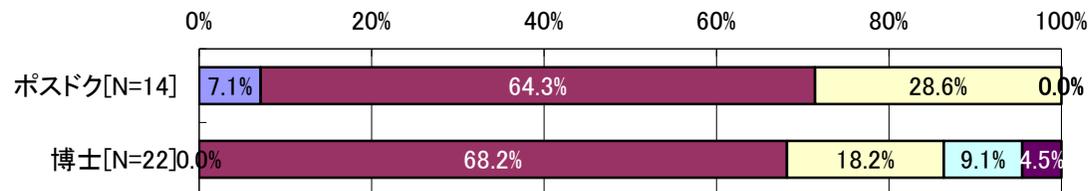
○民間企業のうち、研究開発者として博士課程修了者(新卒)やポストドクター等を採用している企業は少ない。一方、一度雇用してみるとポストドクター等高度人材の有用性を認識。

【研究開発者採用企業数の割合の経年変化】



資料: 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2010,2011,2012,2013」NISTEP REPORT No.149,152,155等を基に文部科学省作成

【ポストドクター等の当初の期待に比べた業務遂行能力の伸び】



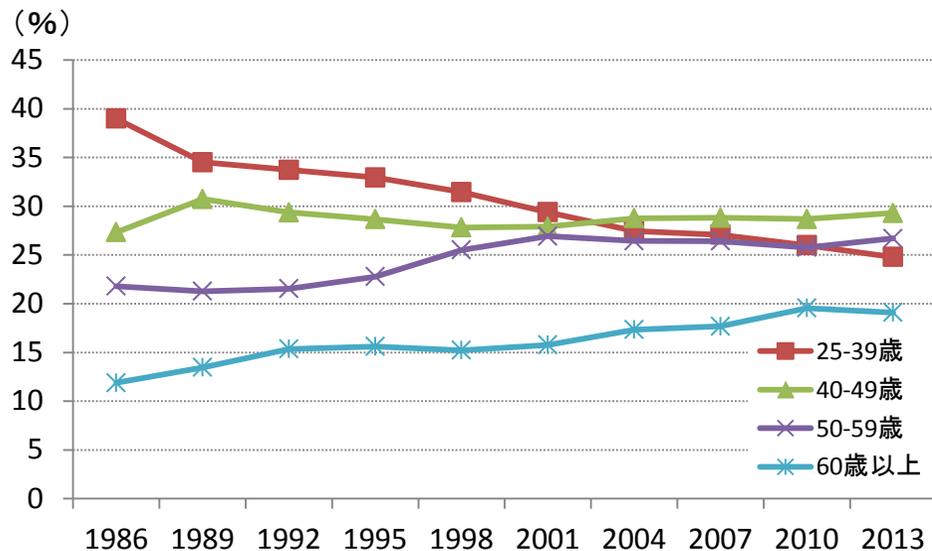
■期待を上回っている ■ほぼ期待どおり □期待を下回る □わからない ■NA

資料: 経済産業省 平成23年度産業技術調査事業「中小中堅企業におけるポストドク等高度技術人材の活用可能性等に関する調査」(平成24年3月)

大学、公的研究機関における若手研究者の割合の推移

○大学において、39歳以下の若手教員の割合が低下傾向にある一方、50歳以上の教員の割合が増加傾向。研究開発型の独立行政法人の研究者も、若手研究者の割合が減少し、特に、常勤で任期なしといった安定的なポストに就いている研究者に占める若手研究者の割合が大きく減少。

大学本務教員の年齢階層構造



※ 本務教員とは当該学校に籍のある常勤教員

出典: 文部科学省「学校教員統計調査」

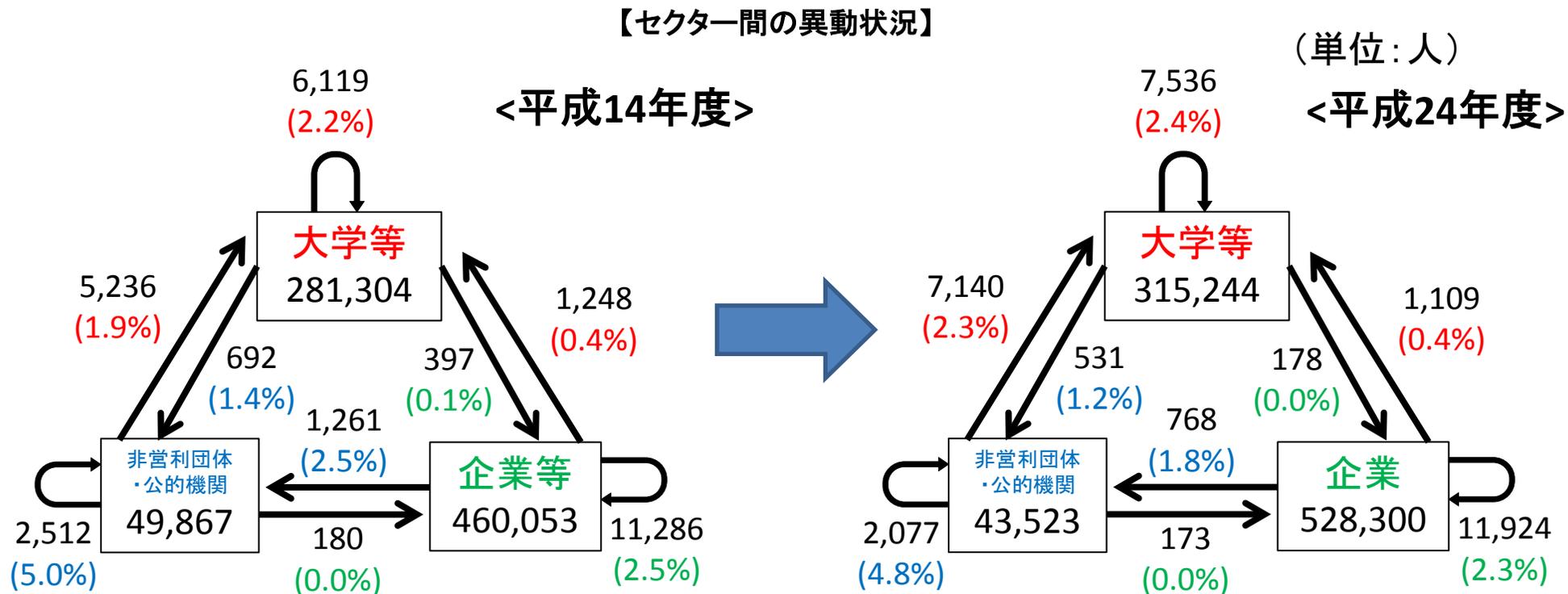
独立行政法人における若手研究者 (37歳以下) 数及び割合

年 度	H19年度	H22年度
研究者数	14,690	14,931
常 勤	12,535	12,888
任期なし	9,584	9,475
うち若手研究者 (割合)	2,160 (22.5%)	1,698 (17.9%)
任期付き	2,951	3,413
うち若手研究者 (割合)	1,826 (61.9%)	2,039 (59.7%)
非常勤	2,155	2,043
うち若手研究者 (割合)	1,206 (56.0%)	1,088 (53.3%)

出典: 内閣府「独立行政法人、国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果」(平成22事業年度、平成19事業年度)を基に文部科学省作成

セクター間の研究者の異動状況

○セクター間・セクター内の異動率はいずれも低く、10年前と比較しても大きな変化は見られない。



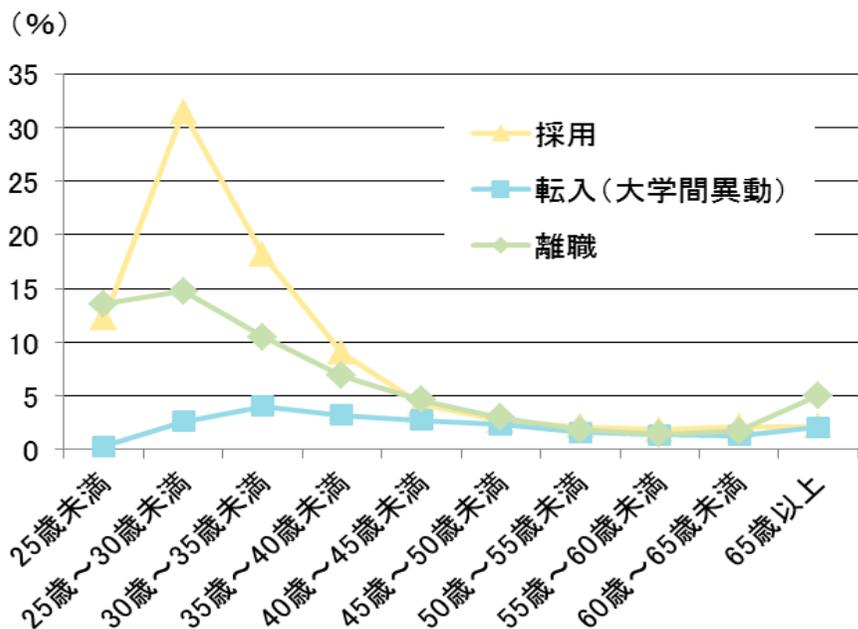
※異動割合とは、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったもの

資料:総務省統計局「科学技術研究調査報告」より作成

大学及び公的研究機関の研究者の状況

- 大学本務教員の異動者数の割合については、25～30歳未満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。
- 大学、独立行政法人等において、若手の任期付き割合が多い。

大学本務教員の異動状況

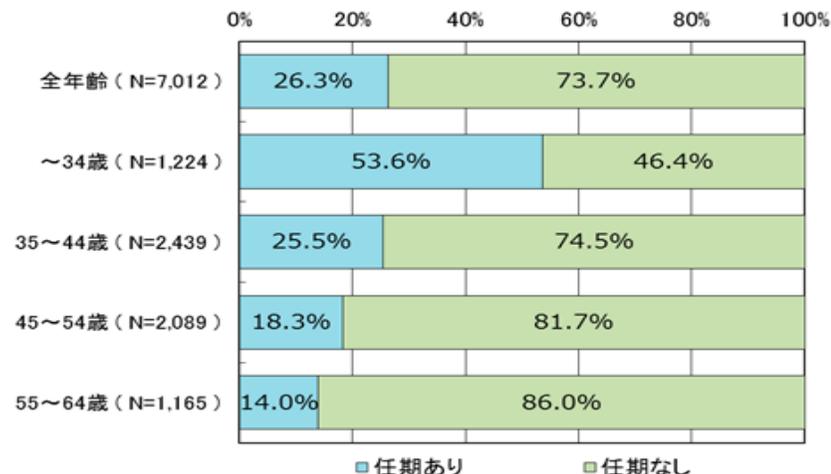


※ 採用については新規採用、離職については定年・死亡を除く

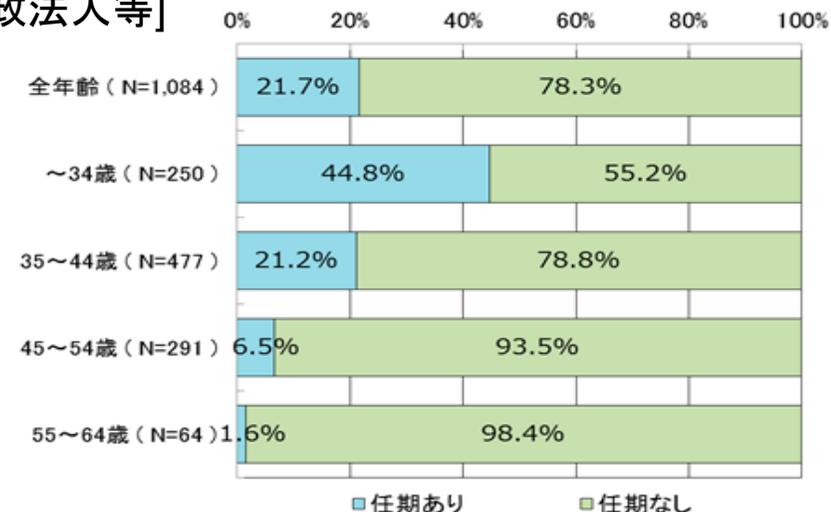
出典:「学校教員統計調査」(平成22年度)を基に文部科学省作成

年齢層別任期制適用割合

[大学]



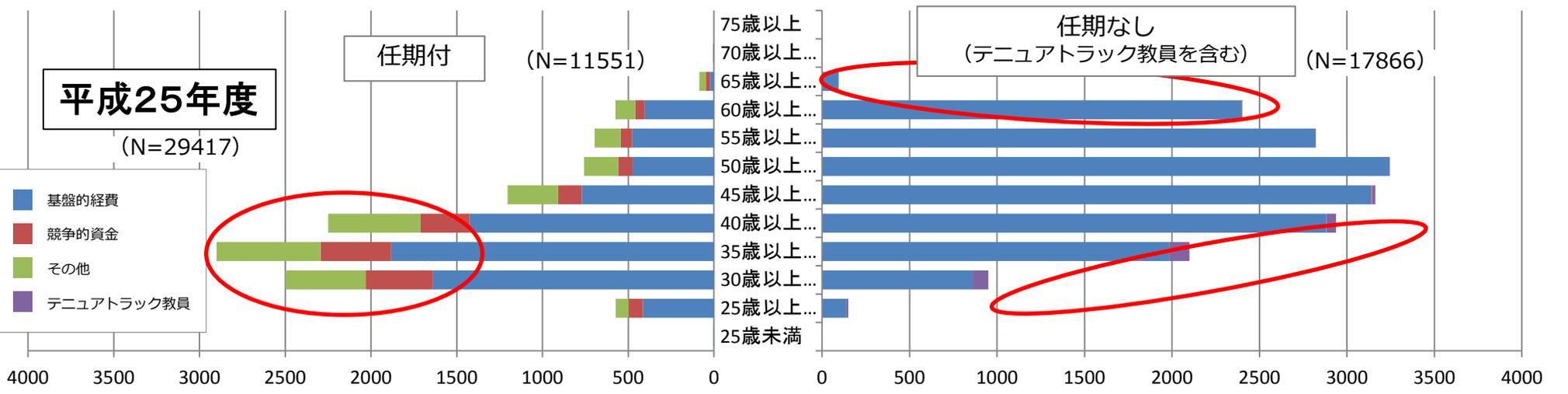
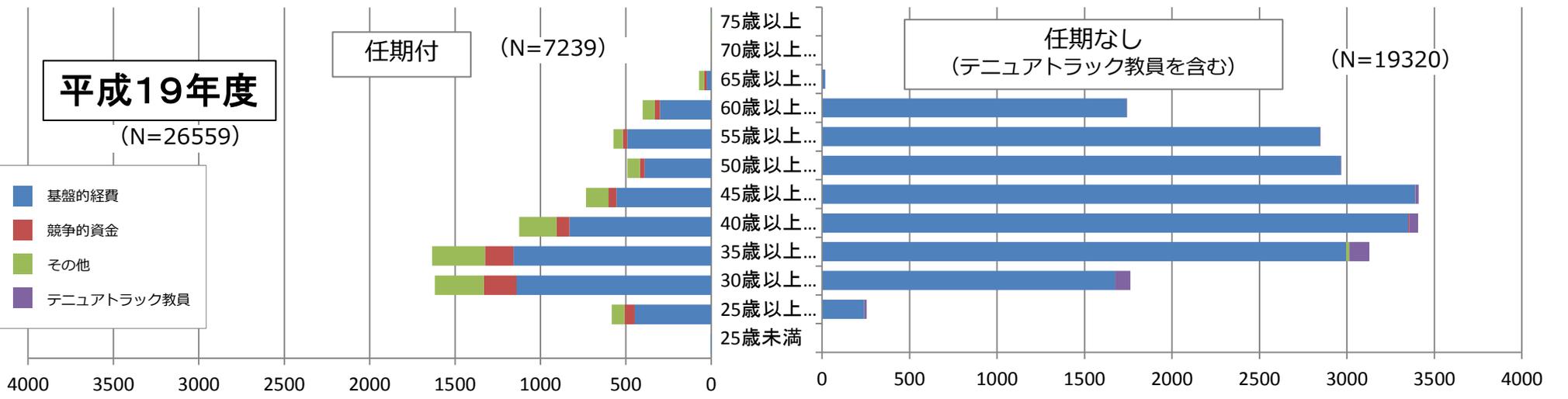
[独立行政法人等]



出典: 科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」(平成21年3月)

研究大学における任期付教員の雇用財源調査（速報版）

○研究大学(RU11)においては、任期なし教員ポストのシニア化、若手教員の任期なしポストの減少・任期付ポストの増加が顕著。
 ○任期付教員の雇用財源は、競争的資金等の外部資金の割合が増加。



2. 科学技術イノベーション人材育成 に関する主な施策

科学技術イノベーションを担う人材の育成（全体構成）

平成27年度予算額 : 27,853百万円
 (平成26年度予算額 : 30,806百万円)
 ※運営費交付金中の推計額含む

科学技術を担う多様な人材の育成や活躍促進を図るための様々な取組を戦略的に展開。
 ※グローバル化の積極的な推進や世界トップレベルの優秀な研究者の育成を図るための基盤構築も併せて推進。

■若手研究者等の育成・活躍促進

○若手研究者等の流動化、キャリアパスの多様化

- ◆ 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築 1,327百万円(1,027百万円)
 複数の大学・研究機関等でコンソーシアムを形成し、企業等とも連携して若手研究者等の流動性を高めつつ、安定的な雇用を確保しながらキャリアアップを図る仕組みを構築。
- ◆ プログラム・マネージャー(PM)の育成・活躍推進プログラム 100百万円(新規)
 PMに必要な知識・スキル・経験を実践的に修得するプログラムにより、PMという新たなイノベーション創出人材モデルと資金配分機関等で活躍するキャリアパスを提示・構築。

○優秀な若手研究者の自立的な研究環境の整備

- ◆ テニュアトラック普及・定着事業 2,084百万円(3,419百万円)
 大学改革などの一環としてテニュアトラック制を活用し、優秀な研究者を採用する大学等を支援。
- ◆ 特別研究員事業 16,770百万円(17,183百万円)※DC、PD等合計額

○イノベーションの担い手となる人材の育成・確保

- ◆ 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) 865百万円(907百万円)

○理工系プロフェッショナル教育の推進に向けた取組

- ◆ 理工系プロフェッショナル教育推進委託事業 ※大学改革推進委託費の一部

■女性研究者の活躍促進

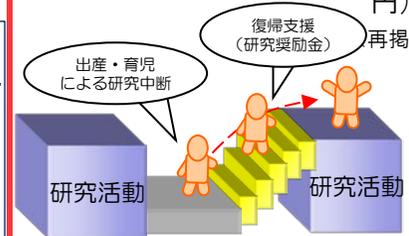
◆ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

1,088百万円(984百万円)
 (改組・拡充)

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上など、研究環境のダイバーシティ実現を支援。

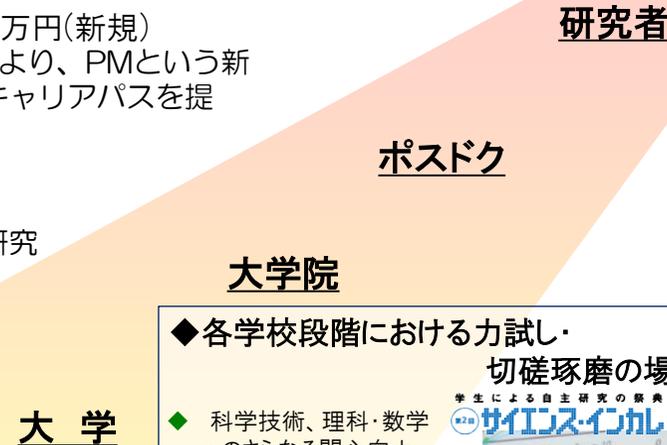
◆特別研究員(RPD)事業

760百万円(652百万円)



◆女子中高生の理系進路選択支援プログラム

15百万円(15百万円)



◆各学校段階における力試し・切磋琢磨の場

- ◆ 科学技術、理科・数学へのさらなる関心向上
- ◆ 優れた素質を持つ生徒の発掘・才能の伸長



■高校段階の次世代人材育成の高度化

高校

- ◆ スーパーサイエンスハイスクール(SSH)関連事業 2,962百万円(3,200百万円)
 (SSH支援事業、グローバルサイエンスキャンパスの合計)



中学

科学の甲子園



国際科学技術コンテスト



科学の甲子園ジュニア



■研究活動における不正行為への対応

- ◆ 研究公正推進事業 118百万円(新規)

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、配分機関が研究倫理教育に関する標準的なプログラムや教材を作成し、競争的資金等により行われる研究活動に参画する全ての研究者に研究倫理教育を実施するための支援。

科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業

平成27年度予算額 : 1,327百万円
(平成26年度予算額 : 1,027百万円)

現状認識

- 若手研究者は、安定的な職を得るまでの間、**長期にわたって任期付ポスト間の異動を繰り返す傾向**にあり、**雇用が不安定**。そのため、中長期的なキャリアパスを描いて研究を行うことのできるような環境整備が不可欠。
- 研究支援人材は**専門職化ができておらず、キャリアパスが不明確**であり、**人材が不足**(研究者1人当たりの研究支援人材数は0.25人と国際的に低い値)。そのため、継続的かつ安定的に研究支援人材を育成・確保し、活躍の場を提供できるような仕組みの整備が必要。

○改正研究開発力強化法及び任期法への対応

・労働契約法の特例の対象となる研究者等については、改正法の附則第2条及び附帯決議を踏まえ、その**育成や雇用の在り方について政府として検討・実施することが求められており、対応が不可欠**。また、特に研究支援人材については改正法の第10条の2で、その人材の確保等の支援に必要な施策を講ずることが求められている。

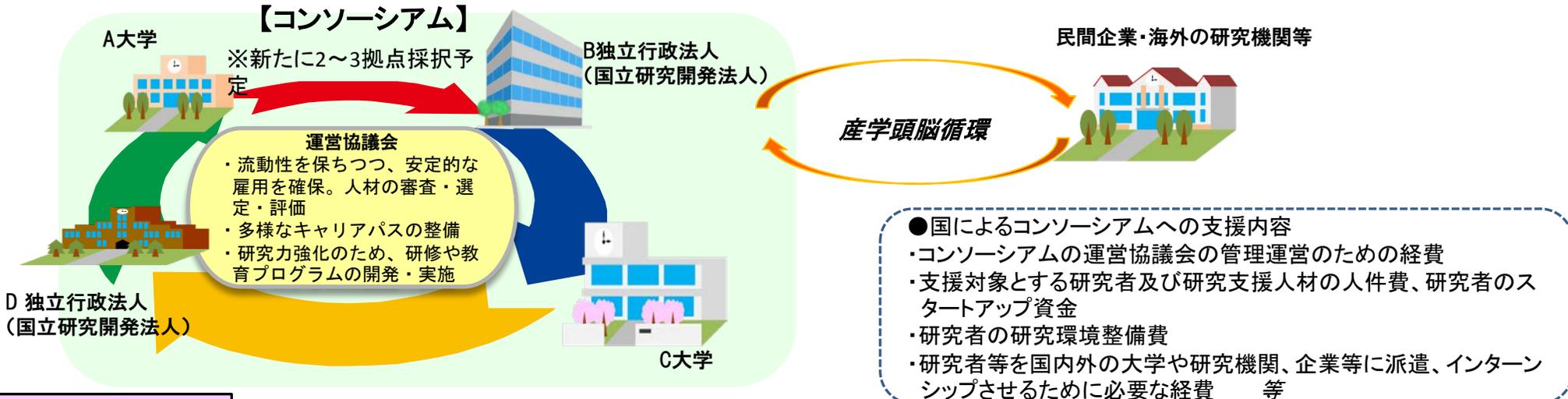
○科学技術イノベーション総合戦略2014(平成26年6月閣議決定)

第3章 科学技術イノベーションに適した環境創出 3. 重点的取組
(1)「イノベーションの芽」を育む ①多様で柔軟な発想・経験を活かす機会の拡大
・**公正・透明な評価制度に基づく若手研究者の安定的な雇用と流動性を確保する仕組みの拡大**

事業の概要

- 複数の大学・研究機関等で“**コンソーシアム**”を形成し、企業等とも連携して、**若手研究者及び研究支援人材の流動性を高めつつ、安定的な雇用を確保**することで、**キャリアアップを図るとともに、キャリアパスの多様化を進める仕組みを構築**する大学等を支援。

【コンソーシアム】



期待される効果

- 複数の機関が共同した形で科学技術イノベーションの創出を担う人材を育成する新たなシステムの構築・定着
 - 若手研究者の過度な流動性を巡る課題を克服することにより、優秀な若手研究者の研究環境の向上やキャリアパスの多様化に貢献
 - 優秀な研究支援人材の育成・確保を図り、我が国の研究支援体制の強化を促進
- ⇒若手研究者・研究支援人材の育成や雇用の在り方への新たなモデルの提示と優れた研究成果の創出や新領域の開拓に寄与。

テニュアトラック普及・定着事業 ～先進的取組活用促進プログラム～

平成27年度予算額 : 2,084百万円
(平成26年度予算額 : 3,419百万円)

現状認識

- 公正で透明な人事評価に基づく競争性の下、若手研究者が自立して研究に専念できる立場・環境を整備することが重要。
- 第3期・第4期科学技術基本計画に基づき、若手研究者の自立した研究環境の整備に向けた支援を通じ、テニュアトラック制を導入している機関は着実に増加するとともに、自然科学系のテニュアトラック教員の新規採用は年々増加するなど一定の成果。
- 今後は、各機関における自主的な取組をさらに積極的に促す必要があることから、若手研究者のポスト確保などの組織全体としての人事システム改革と連動した取組を推進するとともに、各機関・部局で実施する先進的な取組を他機関・部局にも展開。

事業概要

- 大学改革(「国立大学改革プラン」※1等)などの一環として、テニュアトラック制※2を活用し、優秀な研究者を採用する大学等を支援。
- その際、先進的な取組(海外PhD・ポストドクターの活用促進や、女性研究者活用促進、テニュア審査後の年俸制パーマネント職での雇用等)の活用を進める機関を積極的に採択。

※1 平成27年度までの「改革加速期間」中に、若手・外国人等のために1,500人分のポストを確保

※2 公募を実施するなど構成で透明性の高い選抜方法により、一定の任期を付して雇用し、任期終了前に公正で透明性の高いテニュア審査が設けられている人事制度

先進取組活用プログラム (支援内容等)

支援対象 : 大学、国立研究開発法人等
事業期間 : 5年間
新規支援者数 : 約50人
内容 : テニュアトラック教員のスタートアップ研究費として、1人当たり600万円/年度を上限として支援

期待される効果

- 大学改革と連動することで、自主的な取組を促しつつ、当事業との相乗効果を生み出し、人事制度の定着をさらに加速する。
- 大学の持つ研究ポテンシャルと多様な人材(海外経験者や女性研究者)の能力を融合することで優れた研究成果の創出に寄与。

図1 研究論文数が10年間で1,000本以上の国公立大学(128校)におけるテニュアトラック制の導入状況

	導入済の大学数	うち自主的取組
総数【128】	70(54.7%)	43(33.6%)
うち国立大学【63】	52(82.5%)	28(44.4%)

図2 事業支援機関(57機関)の自然科学系新規採用教員の雇用形態状況(任期なし教員とテニュアトラック教員の割合)

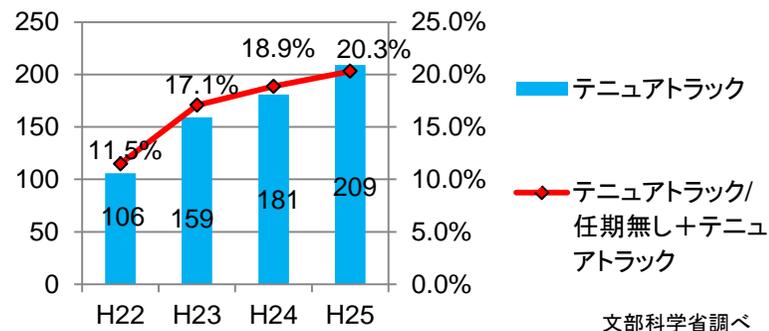
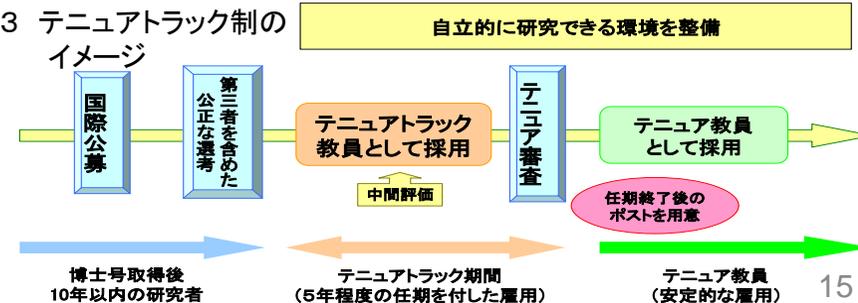


図3 テニュアトラック制のイメージ



特別研究員事業

平成27年度予算額 : 16,770百万円
 (平成26年度予算額 : 17,183百万円)

～優秀な博士課程学生(DC)、博士の学位取得者等(PD)と出産・育児による研究中断から復帰する研究者(RPD)に対する支援～

事業の概要

優れた若手研究者に対して、その研究生生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与え、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の育成・確保を図る。

特別研究員(DC)	【対象:博士課程(後期)学生、月額:20.0万円、採用期間:3年間(DC1)、2年間(DC2)】 ○ 優秀な博士課程(後期)学生が、経済的に不安を感じることなく研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 4,660人 ⇒ 4,515人 (11,184百万円 ⇒ 10,836百万円)
特別研究員(PD)(SPD)	【対象:博士の学位取得者等、月額:36.2万円(PD)、44.6万円(SPD)、採用期間:3年間】 ○ 博士の学位取得者等で優れた研究能力を有する者(PD)及び世界最高水準の研究能力を有する者(SPD)に研究機関で研究に専念することを支援 ○ 支援人数 PD: 1,166人 ⇒ 1,126人 (5,065百万円 ⇒ 4,891百万円) SPD: 36人 ⇒ 36人 (193百万円 ⇒ 193百万円)
特別研究員(RPD)	【対象:研究中断から復帰する博士課程修了者等、月額:36.2万円、採用期間:3年間】 ○ 優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰することを支援 ○ 支援人数 150人 ⇒ 175人 (652百万円 ⇒ 760百万円)

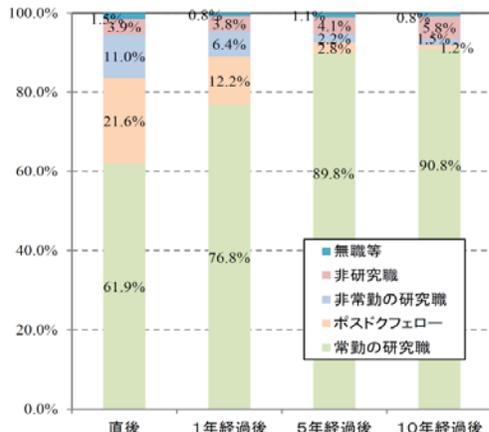
○特別研究員採用者は、約9割が常勤の研究職へ就職

平成26年4月1日現在

PDの「常勤の研究職」への就職状況

直後 (平成25年度終了者) : 61.9%
 1年経過後 (平成24年度終了者) : 76.8%
 5年経過後 (平成20年度終了者) : 89.8%
 10年経過後 (平成15年度終了者) : 90.8%

※ 割合は不明者等を除いて算出

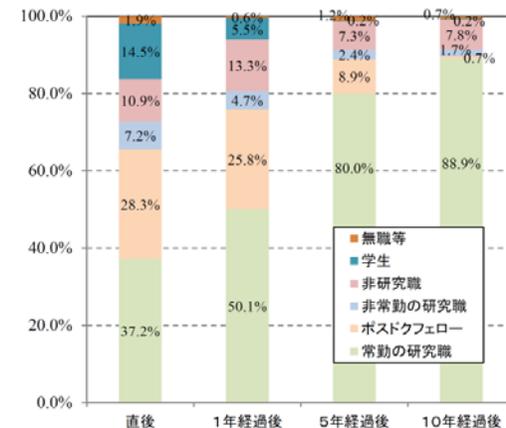


就職状況について (経過年別)

DCの「常勤の研究職」への就職状況

直後: 「常勤の研究職・ポスドクフェロー」 (平成25年度終了者) : 65.5%
 1年経過後: 「常勤の研究職・ポスドクフェロー」 (平成24年度終了者) : 75.9%
 5年経過後: 「常勤の研究職」 (平成20年度終了者) : 80.0%
 10年経過後: 「常勤の研究職」 (平成15年度終了者) : 88.9%

※ 割合は不明者等を除いて算出



(※平成23年度より旧科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成」をポストドクター・インターンシップ推進事業に統合。平成24年度より本事業の名称に変更。)

現状認識

民間企業におけるポストドクターの採用実績が低く、産業界も含めた多様なキャリアパスの開拓が必要。

※ポストドクター：博士号取得後、大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授、准教授等の職に就いていない、任期付きの研究者。

【参考】

『第4期科学技術基本計画』（平成23年8月19日閣議決定）(抜粋)

IV.基礎研究及び人材育成の強化

3. 科学技術を担う人材の育成

(1) 多様な場で活躍できる人材の育成

② 博士課程における進学支援及びキャリアパスの多様化<推進方策>

・ 国、地方自治体、大学、公的研究機関及び産業界は、互いに協力して、博士課程の学生や修了者、ポストドクターの適性や希望、専門分野に応じて、企業等における長期インターンシップの機会を充実を図るなど、キャリア開発の支援を一層推進する。

『第2期教育振興基本計画』（平成25年6月14日閣議決定）(抜粋)

第2部 今後5年間に実施すべき教育上の方策

～四つの基本的方向性に基づく、8の成果目標と30の基本施策～

1 四つの基本的方向性に基づく方策

2. 未来への飛躍を実現する人材の養成

基本施策15大学院の機能強化等による卓越した教育研究

拠点の形成、大学等の研究力強化の促進

【主な取組】

15-1 独創的で優秀な研究者等の養成

人材の流動化を図りつつ、博士人材の多様なキャリアパスを切り拓くための産学協働の取組を進める。

事業概要

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（3ヶ月以上）の機会の提供等を行う大学等を支援する。

支援対象：大学、独法研究機関等（平成20～23年度は機関申請、平成24年度は共同申請）

※平成27年度は10件（15機関）

事業期間：5年間

支援額：1件当たり年間50百万円（上限）

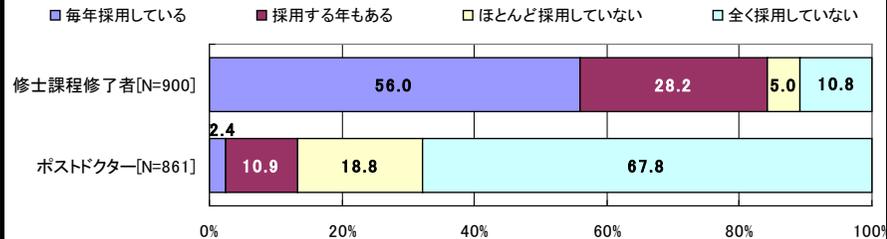
支援内容：ポストドクターを対象にした長期インターンシップ事業を実施する大学等に対して、インターンシップの対象者にかかる経費（人件費、旅費等）や以下の取組を行うための経費を支援。

- ・ インターンシップの対象者への講義
- ・ 実施機関（大学・企業等）、対象者等の交流会
- ・ 関係者（ポストドクター、指導教員、企業等）への意識啓発

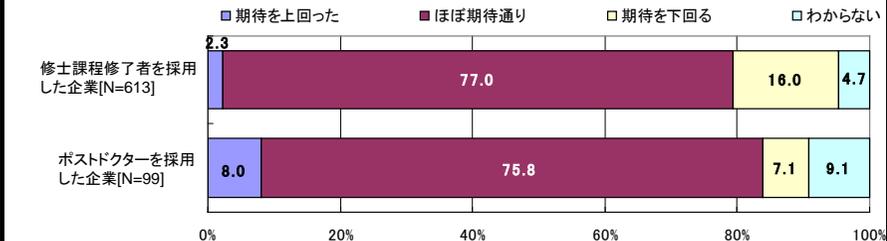
等

※平成25年度以降の新規選定は実施せず。

採用実績：民間企業におけるポストドクターの採用実績は低い

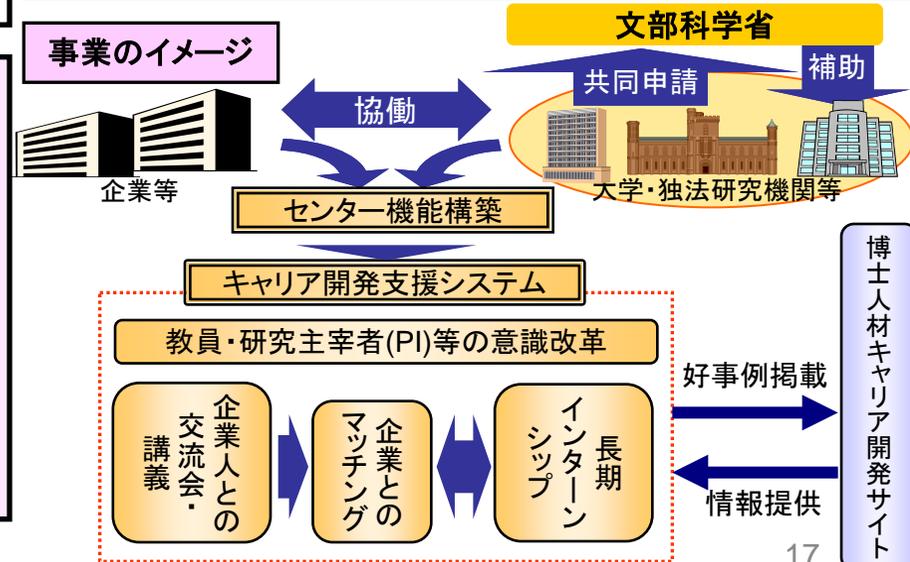


企業の採用後の印象：ポストドクターは採用企業の期待に答えている



※「民間企業の研究活動に関する調査報告（平成19年度）」（平成21年1月、文部科学省）より作成。
 有効回答数：924社。

事業のイメージ



3. 今後の取組の方向性

我が国の中長期を展望した科学技術イノベーション政策について（中間取りまとめ）主なポイント ～ポスト第4期科学技術基本計画に向けて～（平成27年1月20日 科学技術・学術審議会 総合政策特別委員会）

【背景】

- ✓ 平成7年の科学技術基本法制定から20年が経過。4期にわたる科学技術基本計画の下、研究環境の改善、人材の蓄積、画期的な成果創出が図られてきた。
- ✓ 他方で課題は山積。特に、若手人材のキャリアパスの明確化、基礎研究の多様性の確保、社会変革につながるイノベーションシステムの構築などが喫緊の課題。
- ✓ また、社会経済の変化（人口減少、グローバル化の進展、国際競争の激化、知識基盤社会の本格化、「超サイバー社会」の到来、安全保障環境の変化、地球規模問題の深刻化など）への対応も重要。

「我が国及び世界の持続的発展のために何をなすべきか」といった観点から、我が国の中長期を展望し、大学政策、学術政策、科学技術政策、イノベーション政策が一体となった総合的な政策を提示。

イノベーションによる社会変革の先導という観点から、人文学、社会科学、自然科学の連携・融合、全てのステークホルダーとの対話・協働等にも留意。

【ポイント1】 将来の多様な課題にスピード感を持って対応するために「イノベーション創出基盤」の強化の重要性を提起

- ✓ 科学技術イノベーション活動を担う「人材」について、個々の質の向上とイノベーション創出の促進という観点からのシステム改革が最も重要。あらゆる取組手段を通じて実行
- ✓ 企業等においてオープンイノベーションが進む中で、イノベーションの源となる新たな知識・価値を生み出す学術研究・基礎研究を改革・強化
- ✓ 産学官連携のリニアモデルからの転換を図り、産学官のヒト、モノ、カネ、情報が流動し「共創」を生む新たなイノベーションシステムを構築

【ポイント2】 社会経済の状況変化を踏まえた新たな課題を提起（略）

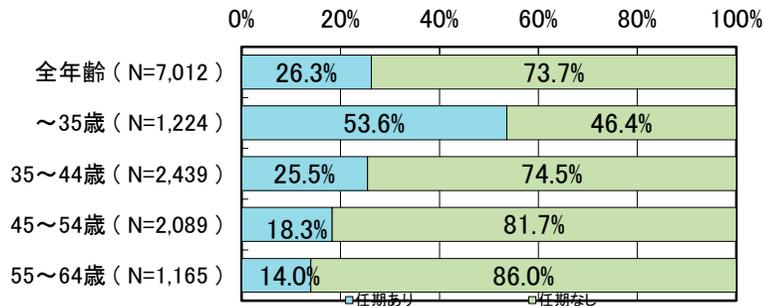
【ポイント3】 全ての取組が有機的につながるよう、組織や政策の枠組みを越えた総合的な計画を提案
（略）

【提案 1】若手人材のキャリアシステムの改革

基本認識

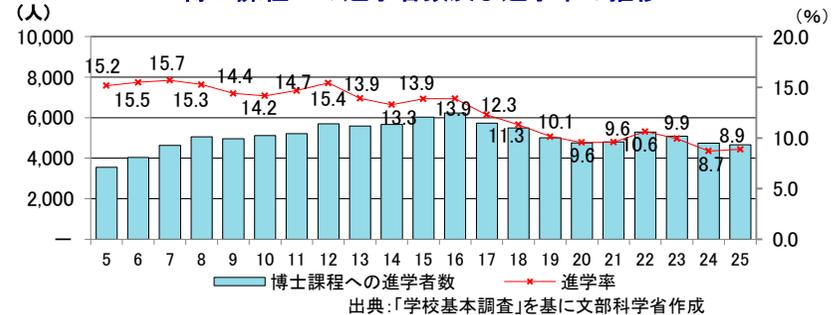
- ✓ あらゆる科学技術イノベーション活動を高度化するには、「優れた人材の確保」、「人材の育成」、「若手人材の活躍」がキーワード。
- ✓ しかし、「流動性の世代間格差」とも言うべき状況の中で、若手が挑戦できるポストが限られ、また、キャリアパスの多様化も不十分であること等から、若手のキャリアパスが不透明かつ雇用が不安定。
- ✓ こうしたキャリアパスを巡る問題に加えて、経済的支援の問題、自立的な研究環境の問題などにより、学生が博士課程への進学を敬遠していることは、我が国の科学技術イノベーションにとって極めて深刻な課題。

大学における年齢層別の任期制適用割合



出典: 科学技術政策研究所「科学技術人材に関する調査」(平成21年3月)

修士課程修了者(自然科学系)の博士課程への進学者数及び進学率の推移



出典: 「学校基本調査」を基に文部科学省作成

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

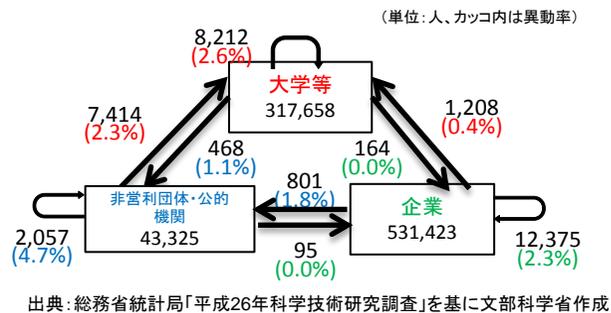
※ 教員を自立的な教育研究環境で一定期間雇用し、テニュア審査を経て独立した教員として採用する、公正で透明性の高い人事制度
- 博士課程修了者のキャリアパスの多様化、産業界等と連携した大学院教育改革
- 博士課程学生への経済的支援の充実
 - ✓ フェローシップや奨学金等の充実に加えて、国立研究開発法人におけるリサーチアシスタント雇用を促進(キャリアパス多様化にも効果) 等
- こうした取組を、各機関への直接支援のみならず、競争的経費改革(例えば、公募要件や評価の活用など)、国立大学改革の取組等と連動しながら強力に促進

【提案2】多様な人材の活躍、人材の流動促進

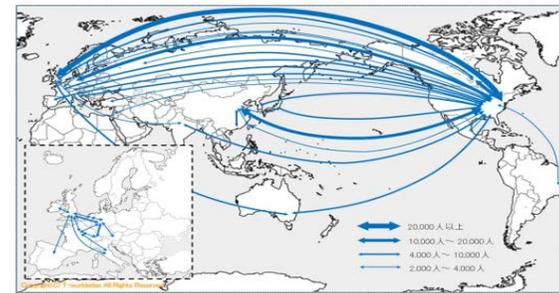
基本認識

- ✓ 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、諸外国と比較してはまだ不十分。
- ✓ 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。

セクター間の異動状況



世界の研究者の主な流動



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