中央教育審議会大学分科会（第190回）の配布資料を掲載しました

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/siryo/mext_00011.html

記事ページ本文

現在位置
トップ
>
政策・審議会
>
審議会情報
>
中央教育審議会
>
大学分科会
> 大学分科会（第190回）会議配付資料
大学分科会（第190回）会議配付資料
1．日時
令和8年6月11日（木曜日）16時00分 ~ 18時00分
2．場所
ハイブリッド（対面・Web）開催
3．議題
医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正について（諮問）
教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論のまとめ（報告）
大学の量的規模適正化総合施策及び高校から大学・大学院等を通した 人材育成システム改革ビジョン（報告）
新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（案）（報告）
その他
4．配付資料
議事次第 (PDF:110KB)
【資料1-1】令和 9 年度 医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正について (PDF:539KB)
【資料1-2】大学設置基準の一部改正について（諮問） (PDF:137KB)
【資料1-3】大学設置基準の一部改正について（答申）（案） (PDF:63KB)
【資料2-1】教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論のまとめ【概要】 (PDF:630KB)
【資料2-2】教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ 議論のまとめ (PDF:1.2MB)
【資料3】大学の量的規模適正化総合施策及び高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン (PDF:5.2MB)
【資料4-1】新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（概要（案）） (PDF:6.6MB)
【資料4-2】新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（本文（案）） (PDF:4.6MB)
【参考資料1】「新たな評価」に関する参考資料集 (PDF:1.4MB)
【参考資料2-1】2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議 審議のまとめ-概要-（令和8年2月19日） (PDF:1.9MB)
【参考資料2-2】2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議 審議のまとめ（令和8年2月19日） (PDF:533KB)
ページの先頭に戻る

文部科学省ホームページトップへ

中央教育審議会　大学分科会（第１９０回）　議事次第

１　日　時　　令和８年６月１１日（木）１６：００～１８：００

２　場　所　　文部科学省会議室　（対面・ＷＥＢのハイブリッド形式）

３　議　題

（１）医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正について（諮問）

（２）教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ
議論のまとめ（報告）

（３）大学の量的規模適正化総合施策及び高校から大学・大学院等を通した人材育成システム
改革ビジョン（報告）

（４）新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（案）（報告）

（５）その他

４　配付資料

資料１－１	令和９年度医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正について
資料１－２	大学設置基準等の一部改正について（諮問）
資料１－３	大学設置基準等の一部改正について（答申）（案）
資料２－１	教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ議論のまとめ【概要】
資料２－２	教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ議論のまとめ
資料３	大学の量的規模適正化総合施策及び高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン
資料４－１	新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（概要（案））
資料４－２	新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（案）
参考資料１	「新たな評価」に関する参考資料集
参考資料２－１	2040　年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議審議のまとめ -概要-（令和 8 年 2 月 19 日）
参考資料２－２	2040　年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議審議のまとめ（令和 8 年 2 月 19 日）

令和９年度 医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正について

資料１－１

１．これまでの経緯

○ 昭和57年及び平成９年の閣議決定により、医学部の入学定員を7,625人まで抑制。

○ 平成18年の「新医師確保総合対策」により医師不足が深刻な都道府県（青森、岩手、秋田、山形、福島、新潟、山梨、長野、岐阜、三重）について各10人、平成19年の「緊急医師確保対策」により全都道府県について原則として各５人の入学定員を増員。これらにより、平成20年度の入学定員を7,793人に増員。

○ 「経済財政改革の基本方針2008」を踏まえ、平成21年度の入学定員を8,486人に増員。

○ 平成22年度以降は、地域の医師確保等の観点から最大9,420人まで増員。

○ 令和９年度の医学部総定員は、令和７年度の医学部総定員数（9,393人）を上限とし、令和８年度末を期限とする臨時増員の枠組みについては、令和９年度末まで１年間延長することとされた。

２．令和９年度の増員の枠組み

（１）地域の医師確保の観点からの定員増 （地域枠）

※令和９年度においても措置予定

都道府県が都道府県計画その他の都道府県が作成する医療に関する計画に基づき奨学金を設け、大学が地域医療を担う意思を持つ者を選抜し、地域医療等の教育を実施。

※令和８年度：935人（自治医科大学を除くと912人）
うち、地域のニーズに対応して**選択可能な診療科を示し、診療科偏在対策を図る**ものとして、診療科選定地域枠 406人（自治医科大学を除く）を増員。

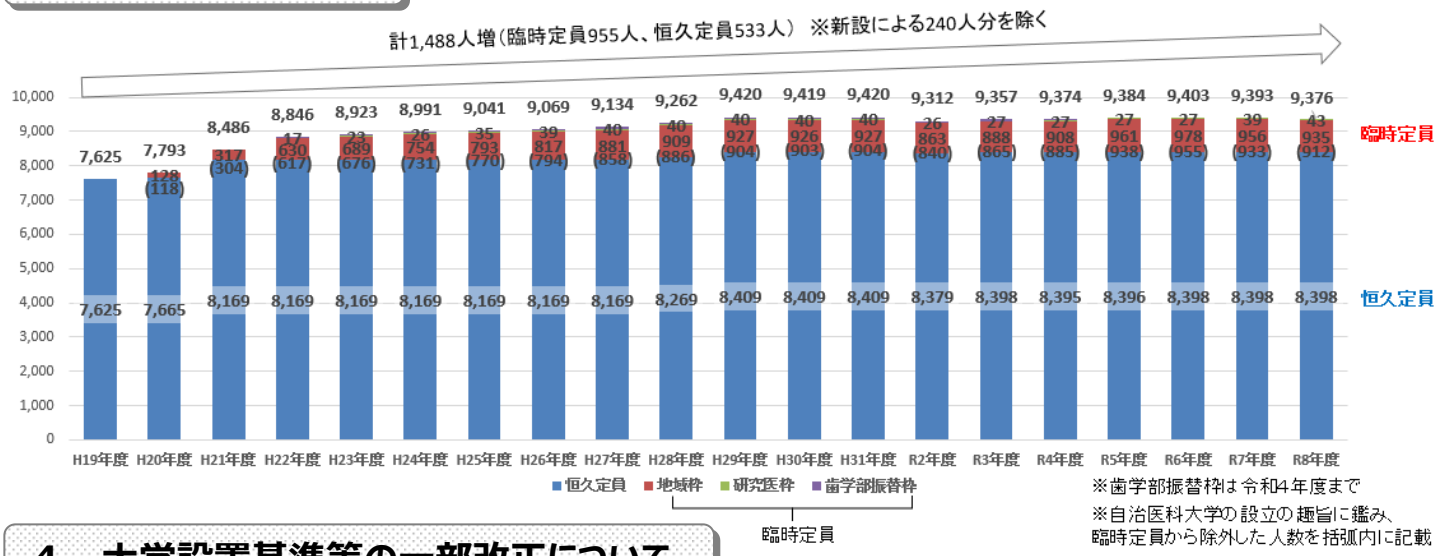
（２）研究医養成のための定員増 （研究医枠）

※令和９年度においても措置予定

複数の大学と連携し、研究医養成の拠点を形成しようとする大学で、研究医の養成・確保に学部・大学院教育を一貫して取り組む各大学３人以内の定員増。

※令和８年度：43人

３．入学定員の推移



４．大学設置基準等の一部改正について

令和８年度末を期限とする臨時定員の枠組みを令和９年度末まで１年間延長するに当たり、必要な規定の整備を行うもの。

令和９年度医学部定員に係る方針について

○　経済財政運営と改革の基本方針 2024（令和６年６月 21 日閣議決定）　抄

第３章　中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～

３．主要分野ごとの基本方針と重要課題

（１）全世代型社会保障の構築

（医療・介護サービスの提供体制等）

（略）あわせて、2026 年度の医学部定員の上限については 2024 年度の医学部定員を超えない範囲で設定するとともに、今後の医師の需給状況を踏まえつつ、2027 年度以降の医学部定員の適正化の検討を速やかに行う。（略）

○ 第 14 回医師養成課程を通じた医師の偏在対策等に関する検討会（令和８年４月 17 日）　抄

令和９年度の医学部定員の方針については、「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（令和７年６月 13 日閣議決定）やこれまでの本検討会における議論等を踏まえ、医師の偏在対策について取組を充実させつつ、令和９年度の医学部総定員は、令和７年度の医学部総定員数（9,393 人）に対して、地域の実情等に配慮しながら全体として削減が図られるよう対応してはどうか。

○文部科学省令第　　号

学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第三条及び第百四十二条の規定に基づき、大学設置基準及び大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和八年　　月　　日

文部科学大臣　松本　洋平

大学設置基準及び大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則の一部を改正する省令

（大学設置基準の一部改正）

第一条　大学設置基準（昭和三十一年文部省令第二十八号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
附則 1～3　［略］ 4　平成二十二年度以降に期間（令和十四年度までの間の年度間に限る。）を付して医学に関する学部の学科に係る収容定員を、七百二十人を超えて、地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律（平成元年法律第六十四号）第四条第一項に規定する都道府県計画その他の都道府県が作成する医療に関する計画に記載された大学の入学定員及び編入学定員の増加により算出される収容定員の増加のみにより八百四十人までの範囲で増加する大学（次項及び附則第六項において「医学部の収容定員を七百二十人を超えて増加する大学」という。）の基幹教員数の算定については、別表第一ロに定める医学関係の基幹教員数は、収容定員が七百八十人までの場合にあつては百五十人、収容定員が八百四十人までの場合にあつては百六十人とし、かつ、文部科学大臣が別に定める基準に適合することとして、第十条の規定を適用する。 5・6　［略］	附則 1～3　［同上］ 4　平成二十二年度以降に期間（令和十三年度までの間の年度間に限る。）を付して医学に関する学部の学科に係る収容定員を、七百二十人を超えて、地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律（平成元年法律第六十四号）第四条第一項に規定する都道府県計画その他の都道府県が作成する医療に関する計画に記載された大学の入学定員及び編入学定員の増加により算出される収容定員の増加のみにより八百四十人までの範囲で増加する大学（次項及び附則第六項において「医学部の収容定員を七百二十人を超えて増加する大学」という。）の基幹教員数の算定については、別表第一ロに定める医学関係の基幹教員数は、収容定員が七百八十人までの場合にあつては百五十人、収容定員が八百四十人までの場合にあつては百六十人とし、かつ、文部科学大臣が別に定める基準に適合することとして、第十条の規定を適用する。 5・6　［同上］

備考　表中の［　］の記載は注記である。

（大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則の一部改正）

第二条　大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則（平成十八年文部科学省令第十二号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
附則 1・2 ［略］ 3 令和九年度に令和十四年度までの期間を付して私立の大学の学部の収容定員（医学に関する学部の学科に係るものに限る。）を増加する学則の変更の認可を受けようとする場合における第七条第一項の規定の適用については、同項中「当該学則を変更する年度（以下「学則変更年度」という。）の前々年度の三月一日から同月三十一日まで又は前年度の五月一日から同月三十一日までの間」とあるのは、「文部科学大臣が定める期間内」とする。 4 令和九年度に令和十四年度までの期間を付して私立の大学の学部の収容定員（医学に関する学部の学科に係るものに限る。）を七百二十人を超えて増加する学則の変更の認可を受けようとする者は、第七条第一項各号に掲げる書類に加え、基幹教員の氏名等を記載した書類（附則別記様式）を添えて文部科学大臣に申請するものとする。	附則 1・2 ［同上］ 3 令和八年度に令和十三年度までの期間を付して私立の大学の学部の収容定員（医学に関する学部の学科に係るものに限る。）を増加する学則の変更の認可を受けようとする場合における第七条第一項の規定の適用については、同項中「当該学則を変更する年度（以下「学則変更年度」という。）の前々年度の三月一日から同月三十一日まで又は前年度の五月一日から同月三十一日までの間」とあるのは、「文部科学大臣が定める期間内」とする。 4 令和八年度に令和十三年度までの期間を付して私立の大学の学部の収容定員（医学に関する学部の学科に係るものに限る。）を七百二十人を超えて増加する学則の変更の認可を受けようとする者は、第七条第一項各号に掲げる書類に加え、基幹教員の氏名等を記載した書類（附則別記様式）を添えて文部科学大臣に申請するものとする。

備考　表中の［　］の記載は注記である。

附　則

この省令は、公布の日から施行する。

資料１－２

８文科高第 422 号
中央教育審議会

次の事項について、理由を添えて諮問します。

大学設置基準の一部改正について

令和８年６月 11 日

文部科学大臣　　松　本　洋　平

（理由）

医師不足の解消が喫緊の課題であり、地域の医師確保等に早急に対応するため、平成 22 年度から令和８年度の医学部入学定員については、臨時的に増員を行った。令和９年度においては、「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（令和７年６月 13 日閣議決定）及び「令和 9 年度の医学部臨時定員の暫定的な維持について（通知）」（令和 7 年 12 月４日付け７文科高第 1319 号文部科学省高等教育局長・医政発 1204 第４号厚生労働省医政局長通知）を踏まえ、医学部定員全体としては、令和８年度入学における定員と同様、臨時的な増員の枠組みを暫定的に維持することとなった。以上を踏まえ、別紙のとおり大学設置基準を改正するため、学校教育法第 94 条の規定に基づき、標記の諮問を行うものである。

（別紙）

大学設置基準改正要綱（案）

第一　令和９年度における医学部臨時定員の措置延長に伴う大学設置基準等の改正

令和８年度末に期限を迎える医学部定員の臨時増員に係る枠組みのうち、地域枠、研究医枠の枠組みを１年間暫定的に維持するにあたり必要な規定の整備を行うものとすること。

第二　施行期日

この改正は、公布の日から施行するものとすること。

【参考】本諮問の根拠条文

○学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）（抄）

第三条　学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じ、文部科学大臣の定める設備、編成その他に関する設置基準に従い、これを設置しなければならない。

第九十四条　大学について第三条に規定する設置基準を定める場合及び第四条第五項に規定する基準を定める場合には、文部科学大臣は、審議会等で政令で定めるものに諮問しなければならない。

資料１－３

（案）

中教審第　　号
令和８年６月 11 日

文部科学大臣　　松　本　　洋　平　　殿

中央教育審議会会長
橋　本　雅　博

大学設置基準の一部改正について（答申）

令和８年６月 11 日付け８文科高第 422 号で諮問のありました標記の件については、これを適当と認めます。

教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ　議論のまとめ 概要

資料２－１

第１部　新たな評価の基本的な考え方

※ 研究科の評価の在り方は別途大学院部会等で検討中であり、今後、同部会での検討状況を踏まえ、「新たな評価」に組み入れることとする。

我が国の高等教育における質保証・向上の考え方と認証評価の現状

- 我が国の高等教育の質保証・向上システムは設置認可審査、設置計画履行状況等調査、自己点検・評価、認証評価、情報公表等で構築。
- その中で**認証評価制度はその中核**。制度開始20年が経過し、各高等教育機関の努力と認証評価機関における様々な改善や工夫の結果、**内部質保証システムの導入が進んでいる**一方で、以下のような**課題も指摘**されている。

①社会的機能の再考の必要性

・社会からの理解と支持を得るためには、入学後にどの程度学生を成長させることができたのかといった「教育の質」を第三者かつ専門家の評価を通じて可視化すべきではないか

・高等教育機関の多様性等を尊重しつつ、評価の客観性・公平性をより高めることが必要ではないか。評価結果が社会に十分認知されていないのではないか

②評価者・被評価者双方の評価負担、インセンティブの不足

十分な動機付けがないこと等による「徒労感」があるのではないか

③内部質保証の意義の浸透

学内の改革には繋がったが、学生の学びと成長に寄与するカリキュラム改善まで至っていないのではないか

高等教育を取り巻く社会的な状況と「新たな評価」の必要性

- ✓ 急速な少子化（※）の中では、社会・就業構造を踏まえながら、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を確保することがこれまで以上に必要。高等教育機関の多様性を確保を図った上で、**学生一人一人が能力を最大限高めていく**ためにも、**教育研究の質保証・向上を通じて高等教育の機能強化**、**「教育の質」の不断の見直し**が求められる。

（※）令和6（2024）年大学進学者数63万人
⇒2040年大学進学者数約46万人（約27%減）

- ✓ 一方で**高等教育機関の「教育の質」によって社会的な評価や進学先の選択が行われていることは必ずしも明らかでない**（全国的には知名度は必ずしも高くないものの地域の医療・福祉・産業等を支えるべく、教育活動に精力的に取り組むことで学生の成長を促している高等教育機関もある）。
- ✓ **高等教育機関の「教育の質」が社会から適切に評価される仕組みを実現**し、学生や社会に広く訴求していくとともに、**高等教育機関は内部質保証と外部の視点からの改善・向上を促していくことが必要**。

改革の方向性

（１）学修者本位の教育を引き出す評価制度の構築

- 「新たな評価」においては、養成すべき人材像や卒業認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）等を基盤として、**在学中どのくらい成長したかについて学生一人一人が知識・能力をどの程度身に付けたかという学修成果、学生自身の成長実感やステークホルダーによる評価を可視化**し、その結果を踏まえて**教育改善が進められているかという観点から評価すべき**である。
- 「新たな評価」を通じて、各高等教育機関の**教育について**最低限の**質保証のみならず、質向上につながるサイクルを構築**する。

（２）社会に開かれた高等教育機関の質保証及び質向上の実現

- 少子化という社会情勢やVUCA時代の高等教育機関はこれまで以上に**自らが行う教育活動に対して社会からの理解と支持を得ることが必要**であり、「新たな評価」の結果やその他必要な情報が**社会に理解されやすい形で公表される仕組み**が必要。

（３）持続的かつ効果的な評価の実現

- 「教育の質」の向上を測るために真に必要な項目に厳選し、評価のデータプラットフォームを構築・活用等を通じ、**「徒労感」解消**のための評価制度の抜本的な見直しを図る。

第２部　新たな評価制度の基本的な枠組み

１．評価対象【評価する単位・対象はどこか】

- 質保証の責任は一義的には大学にあることから、高等教育機関全体として質保証の責任を果たしているかを引き続き評価する。
- また、学修者本位の観点に基づき教育の実態を明らかにするため、**より学修者に近い単位である学部等を切り口として高等教育機関における教育活動を評価**する。

２．評価の視点【何を評価するか】

- 機関全体の評価については、教育の実践や支援の状況、教育研究環境に関して、全学的な調整・支援が適切に行われているか、点検・評価、改善がきちんとなされているかという内部質保証が図られているかという点に精選する。
- 学部等の評価については、以下の2つの視点から行う。
  ・法令等で求められている水準に達しているか（質保証の視点）
  ・学生一人一人の能力を最大限高めるために教育水準を向上させ、教育成果を明確に挙げているか（質向上の視点）

＜質保証の視点＞
4つの基本的な方針の下７つの評価基準、15の評価項目に沿って**水準に達しているか厳格に判断**する
＜質向上の視点＞
高等教育機関の様々な教育活動（優れた取組）と**ディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力を備えた学生を育成できているか（教育成果）**を明確に挙げているかを評価する。**「教育成果」は教員による直接評価、学生の間接評価、社会からの評価を総合的に勘案**する

- 「新たな評価」では、上記のように掲げた資質・能力を備えた学生を育成できているかという点を教育成果を評価することとなることから、**各高等教育機関は適切なディプロマ・ポリシーとなっているか再検証すべき**である。

３．評価手続【どのように評価するのか】

- 「教育の質」によって高等教育機関の社会的な評価や進路選択がなされいるか必ずしも明らかでない現状を踏まえ「教育の質」を分かりやすく発信すること、先進的な取組の共有や課題の把握共有を通じた自己改善の促進につなげるため**4段階の段階別評価を導入**する。

高等教育機関として求められている水準に達していない学部等	高等教育機関として求められている水準に達している学部等		
		学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果が期待される学部等	学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果を挙げている学部等
要是正	１つ星（★）	２つ星（★★）	３つ星（★★★）

※ 最も高い評価をするにあたり、評価される学部等に対して社会的・学術的に期待されている水準をディプロマ・ポリシーを掲げ高い教育成果を挙げていること、当該ディプロマ・ポリシーの達成に向けて学生を入学時から大きく成長に導いていること、挙げている教育成果が単年度や個別の教職員の取組に依存するものではなく継続的かつ組織的なものであることといった観点を基本とする。

- 評価サイクルは、学部等の教育活動の評価を中心に実施することから、現在の分野別認証評価の意義や機能に近づくこと、高等教育は学位の種類・学位の分野について様々であるが、医学分野等は６年制課程をとっていること、他の評価とのバランスを踏まえ、**６年を前提**とする。
  ※なお、「要是正」の評価を受けた高等教育機関には、６年を待つことなく可及的速やかに自律的な改善を図った上で再度評価を受審することを求める。

- 効果的な評価の実施のため、高等教育機関による**データ入力機能**、**データ閲覧・評価支援機能**、**データ公表機能**を一元的に備えた**データプラットフォームを独立行政法人大学改革支援・学位授与機構に設置**する。

全国学生調査の結果データなど文部科学省が実施する調査の結果は、文部科学省が一元的にデータプラットフォームに入力し高等教育機関の負担の軽減
定量的な確認を自動計算機能等により代替したり、定性的な内容の確認についても、不足している情報等がある場合にアラートを表示する機能を設けるなど
ＡＩの活用を含め、評価者の負担を軽減

- 特に評価に当たり重要な判定を行う場合や、評価機関が社会に対してより丁寧な説明が求められる場合などは、実地調査においてその実態を確認することが必要不可欠であり、実地調査を実施することが望ましいが、対面での実地調査を行わなくても評価を可能とするように柔軟な運用を可とする。

４．評価の主体【誰が評価するのか】

- 学部等の「教育の質」を評価し、社会に対して評価結果を公表することから、同じ学位の分野単位での大学教員による定性的評価（ピア・レビュー）を基本とし、学位の分野を踏まえて実施できるよう体制を整えた評価機関が実施する。

①文学関係　②教育学・保育学関係　③法学関係　④経済学関係　⑤社会学・社会福祉学関係　⑥理学関係　⑦工学関係　⑧農学関係　⑨獣医学関係
⑩医学関係　⑪歯学関係　⑫薬学関係　⑬家政関係　⑭美術関係　⑮音楽関係　⑯体育関係　⑰保健衛生学関係（看護学関係）
⑱保健衛生学関係（リハビリテーション関係）⑲保健衛生学関係（看護学関係及びリハビリテーション関係以外）⑳法曹養成関係　㉑教員養成関係

- これまで「教育の質」を担保するために、実績がある機関の知見や経験を活用していくために、**高等教育機関全体の評価及び学部等の段階別評価を総合的に担う機関（総合評価機関）**のほかに、**特定の分野を専門的に評価する機関（特定分野評価機関）**を設ける。
特定分野評価機関の評価を受審した学部等については、特定分野評価機関の評価結果をもって総合評価機関の当該学部等の評価を代替する。
- 評価機関が複数存在する場合、評価の公平性をより担保できるよう、評価に当たり基準に照らした判断や提出資料等の評価機関間でのばらつきをなくす**調整組織及びその役割の明確化**を行う。
- 高等教育機関の中核たる「教育の質」の評価をすることから、これまで以上に評価機関の評価の質の信頼性を高めていくために、評価機関に対して認証を与えた**文部科学大臣が**評価が適正に行われているか**確認するシステムを設ける**。

５．評価結果の公表・活用【どのように公表・活用するか】

- **評価結果をデータプラットフォームにおいて一元的に公表**し、**公表内容やフォーマットは統一**する。
情報の受け手である学生等がアクセスしやすいように評価結果、評価結果の具体的内容については分かりやすく示す。
- 評価結果については、例えば資源配分等の**国の政策に活用**することを検討する。「**要是正」機関**に対しては、改善が行われるよう、**文部科学省において厳格な対応を行う**。

６．持続可能な高等教育の評価への転換

- 持続可能な評価とするべく、「新たな評価」の導入に合わせて、機関別認証評価と分野別認証評価の統合、国立大学法人評価における現況分析との重複解消を図る。

「新たな評価」の概略

「新たな評価」データプラットフォーム

データ入力・受審管理

評価作業支援

評価結果公表

データ入力

データ活用

評価結果入力

高等教育機関

- 定期的な自己点検・評価活動を前提に、６年以内に１回「新たな評価」を受審
- 自己点検・評価書を「新たな評価」にも活用

評価機関

- 機関全体の評価と学部等単位での「教育の質」に特化した評価を実施

機関全体の評価

✓ 内部質保証を中心に機関全体として質保証を行う責任を果たしているかを評価

学部等単位での「教育の質」に特化した評価

✓ 教育の状況を質保証の視点と質向上の視点の双方から評価

質保証の視点…高等教育機関としても求められる水準に達しているか
質向上の視点…教育活動を通じて**教育成果**を明確に挙げているか

✓ 学位の分野に応じたピア・レビューを実施

①文学関係　②教育学・保育学関係　③法学関係　④経済学関係　⑤社会学・社会福祉学関係
⑥理学関係　⑦工学関係　⑧農学関係　⑨獣医学関係　⑩医学関係　⑪歯学関係　⑫薬学関係
⑬家政関係　⑭美術関係　⑮音楽関係　⑯体育関係　⑰保健衛生学関係（看護学関係）
⑱保健衛生学関係（リハビリテーション関係）⑲保健衛生学関係（看護学関係及びリハビリテーション関係以外）⑳法曹養成関係㉑教員養成関係

- 機関全体の評価結果と学部等ごとの評価結果を付して文部科学省・機関（学長）宛てに通知

機関としての適合/要是正　**学部等ごとの段階別評価**（要是正、★、★★、★★★）

※　機関全体の基準に適合する場合は「適合」、適合しない場合は「要是正」
※　学部等ごとの評価において「要是正」学部等がある場合、機関全体の「内部質保証が図られていない」として機関全体の評価は「要是正」

高等教育機関

- 評価結果を学内で共有し、自己改善等に活用

⚠「要是正」機関

文部科学省からの確認に応じて、改善状況を報告

文部科学省

- 評価結果を資源配分等の政策に活用することを検討
- 「要是正」機関に対し、改善状況の聴取
- 改善の取組が不十分、改善の見通しがない場合には厳格に措置することを検討

資料２-2

教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ
議論のまとめ

令和８年６月３日
教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方
ワーキンググループ

第１部　「新たな評価」の基本的考え方

１．我が国の高等教育機関における質保証・向上の考え方と認証評価の現状

○　高等教育機関は、学校教育法で規定されたそれぞれの目的を達成するため、世界水準の教育研究の推進や、地域における人材育成、産業振興への貢献等、様々な活動を行っている。予測不可能な時代にあって、学生一人一人が自らの可能性を最大限に発揮するとともに、多様な価値観を持つ人材が協働して社会と世界に貢献していくことができるようにするためには、「何を学び、身に付けることができるのか」という学修の成果を中核に据えた学修者本位の教育を更に発展させる必要があり、平成 30（2018）年 11 月の中央教育審議会答申「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」（以下「グランドデザイン答申」という。）や令和７（2025）年２月の中央教育審議会答申「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～」（以下「知の総和答申」という。）の答申においてその方向性が示されている。

○　我が国の高等教育における質保証・向上システムは、大学設置基準等に基づく設置認可審査、設置計画履行状況等調査、自己点検・評価、認証評価、情報公表等によって構成されており、これに加えて、学校法人運営の状況を確認する学校法人運営調査が行われているほか、継続的な質的向上と社会への説明責任を果たすため、中期目標・中期計画の達成状況の評価を行う国立大学法人評価や、公立大学法人評価が実施されているところである。

○　特に、認証評価は、各高等教育機関が、我が国の高等教育機関としての質と水準を有していることを保証し、その向上を図り、十分にその機能を果たしているかを定期的に確認し、評価結果の公表をもって社会からの信頼と支援を受け、各高等教育機関が評価結果を踏まえて自己改善を行っていくことを目的に、高等教育の質保証・向上の中核として、平成 16（2004）年度から実施されている。

○　認証評価が導入されてからの 20 年間で、各高等教育機関における適切な自己点検・評価の実施及び定着、評価結果を活用した改善、内部質保証システムの導入が進んできている。これらは、各高等教育機関の努力と、認証評価機関における様々な改善や工夫の結果であり、高等教育機関の改革を支える役割を担ってきた。

専門職大学等及び専門職大学院の分野別認証評価においては、教育課程、教員組織そ

の他教育研究活動の状況についても評価を行ってきており、特に法科大学院については詳細で多岐にわたる評価を実施することを通じて、教育水準の向上を支えてきた。

○　なお、現在の認証評価制度は、米国を参考にしながら、文部科学大臣が認証した認証評価機関が、学校教育法第 110 条第２項に規定する認証の基準を適用するに際して必要な細目を定める省令（以下「細目省令」という。）を踏まえて作成した大学評価基準に基づき、「適合」「不適合」の判断を行い、高等教育機関に対していわゆる「アクレディテーション」を行ってきたところである。

　ただし、米国は、国による設置認可が行われておらず、外部の評価機関がそれぞれに定める基準に照らして適合しているか、また、継続的に適合しているかという観点から各評価機関がアクレディテーションを行っている。この点、我が国の場合は、大学設置基準等に則って大学設置・学校法人審議会の審査を経て、大学設置認可が行われているため、国が高等教育機関としての適格性を判断している。その上で、国が定める大学設置基準等を踏まえた細目省令に基づいた大学評価基準により第三者が評価する仕組みとなっていることを鑑みれば、米国の第三者評価制度と我が国の第三者評価制度は大きく異なる点には留意する必要がある。

○　認証評価制度は制度構築から 20 年が経過して、これまでの中央教育審議会の答申等でも課題や改善の方策が指摘されている[1]。改めて、本ワーキンググループでは、これまでに、認証評価を行っている機関別認証評価機関及び分野別認証評価機関、認証評価を受審する高等教育機関の各種団体、高等学校関係団体、経済団体から対面若しくは書面によるヒアリングを実施したところである[2]。そこでの意見や委員間での議論も踏まえ、認証評価の現状と課題については、以下のように整理される。

①　現在の認証評価が果たすべき社会的機能を再考する必要があるのではないか

・現在の認証評価は、高等教育機関の自己改革・自己改善を促すことを主眼として、各機関の内部質保証システムが機能しているかどうかを中心にチェックしてきた。しかし、社会（高校生、高校教員、企業、世論等）からは高等教育機関で行われている「教育の

---

[1] 近年では、グランドデザイン答申のほか、「認証評価制度の充実に向けて」（審議まとめ）（平成 28（2016）年３月 18 日中央教育審議会大学分科会）、「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）」（令和４（2022）年３月 18 日中央教育審議会大学分科会質保証システム部会）において、課題や改善の方向性が示されているところである。また、「2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議　審議まとめ」（令和８（2026）年２月 19 日）においても「新たな評価の在り方」として検討に当たり留意すべき事項が指摘されている。

[2] 本ワーキンググループでは検討に当たり、機関別認証評価機関５機関にヒアリングするとともに、分野別認証評価機関８機関から書面にて意見を聴取した。また９つの高等教育関係団体にヒアリングをするとともに、委員を通じて一般社団法人日本医学教育評価機構（JACME）の医学分野の評価の現状も聴取した。併せて、法科大学院を除く専門職大学院計 113 大学 138 専攻にアンケート調査を行い、90 の専攻から回答を聴取した。その他、全国高等学校校長協会、日本私立中学高等学校連合会、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人新経済連盟、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会といった認証評価機関や高等教育関係団体以外からも幅広く意見を聴取した。

質」を明示することを期待されているとの指摘がある。多様な高等教育機関の目的に応じ、入学後にどの程度学生を成長させることができたのかといった付加価値こそが「教育の質」であり、こうした「教育の質」を可視化することが非常に重要である。そのため、学生一人一人の能力を最大限に高めるという高等教育機関の本来の目的を達成するために各機関が取り組んでいる内容とその成果を明確に提示し、学生の進路選択も含めて社会からの理解と支持を得るために、第三者かつ専門家の視点で「教育の質」に一層重点を置いて評価する手法への転換を図るべきではないか。

・高等教育機関の多様性・個性や特性は尊重されるべきである。他方、現在の認証評価において、高等教育機関の質と水準の保証・向上を図る評価基準や評価結果にばらつきがあることは、外部から見た際の分かりづらさに繋がっているのではないかとの指摘がある。したがって、評価の客観性・公平性をより高めるとともに、特に国際通用性のある評価基準との整合性も引き続き担保するべきではないか。

・評価報告書についても、関係の各種ウェブサイト等に公表されているが、評価機関によってそれぞれ項目や表現が異なることで外部から見て分かりづらいという指摘がある。また、教育実施に係る学内プロセスについての詳細な記述による評価報告書は、高等教育機関が自らの質を保証し、その向上を図る際には重要なものであるが、第三者からは読みにくく、それゆえに社会から十分認知されていないのではないか。

② 評価に当たり、評価者・被評価者双方への負担が重く、そのインセンティブを感じづらいのではないか

・現在の認証評価を受審することが高等教育機関の内部質保証に活かされているという意見がある。その一方で、既に「教育の質」の向上のために様々な取組を行っている高等教育機関においては、改めて細かい規程や制度の整備の有無を確認されることや、評価によって得られる具体的な効果を実感しにくいことなどから、十分な動機付けがなされていない評価業務となってしまっているとの指摘がある。さらには、学生への教育や研究等に費やす時間と労力を割いて様々な調査で同じ情報・項目を収集・整理・提供したり、異なる目的で同様の項目について評価を受けていたり、法令適合性などの確認事項が多いことも指摘されている。このような状況が評価業務に対して「徒労感」を生じさせているのではないか。

・機関別認証評価と分野別認証評価の評価サイクルが異なる[3]とともに、評価に係る作業に重複がある点など、評価による高等教育機関の負担が増加しているのではないかとの指摘がある。受審負担の軽減を図りつつ、実効性のある制度へと転換していくことが求められるのではないか。

・分野別認証評価においては評価分野の細分化や学会の不存在等を理由に持続可能な評価を行うことが困難な状況になっているのではないか。

[3] 学校教育法第 109 条及び同法施行令により、機関別認証評価と分野別認証評価においては、それぞれ 7 年以内毎と 5 年以内毎に実施する必要があるとされている。

③ 認証評価を通じた内部質保証の意識を高等教育機関全体で十分に共有できていないのではないか

認証評価結果は内部質保証に活用し、高等教育機関全体の自己改革・自己改善に活かすことが期待されており、実際にこれまでにも機関全体の改革につながっている面もある。しかしながら、機関全体の評価だけでは、それを活用して個々の学部・学科[4]（以下「学部等」という。）のレベルにおいて学生の学びと成長に寄与するカリキュラム改善までにつなげることは難しいのではないか。

[4] 本報告書で「学部」とあるものは大学・専門職大学の学部を指し、「学科」とあるものは短期大学・専門職短期大学・高等専門学校の学科を指す。なお、「研究科」とあるものは大学院・専門職大学院の研究科を指す。

２．改革の方向性

○　「知の総和答申」では、我が国の最も重要な課題として少子化を指摘した上で、高等教育が目指す姿として、「知の総和」を向上させることを掲げた[5]。「知の総和答申」においては、18 歳人口は 2034 年度までは 100 万人を維持するが、2040 年度までの６年間で 74 万人まで急減するとされており[6]、令和６（2024）年時点で約 63 万人いる大学進学者数は、2040 年には約 46 万人となり、現在の定員規模の約３割減少することが見込まれている。こうした急速な少子化の中で、社会・就業構造を踏まえながら、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を確保することがこれまで以上に必要となる。この「知の総和」の向上を実現するためには、高等教育機関の多様性の確保を図った上で、学生一人一人が能力を最大限高めていくことが必要であり、教育研究の質の保証・向上を通じて高等教育の機能強化を図ることが求められている。

○　我が国は、少子化の他にも国際競争の激化、AI 技術の更なる進化などに伴う社会・産業構造の転換を通じて地域や職種の就業構造の変化など様々な課題・変化に直面し始めている。そのような課題や変化に対して柔軟に対応し、主体的に課題解決に取り組み、新たな価値を創造できる人材が必要であり、そのような中で高等教育機関の役割は非常に大きく、社会からも期待されている。何よりも、この不透明な時代を生きる学生が自らの可能性と学びの伸長を実感でき、「『学び続けること』こそが価値である」と共有できる社会を実現できることが重要である。

　学生が生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を身に付け、学生自身が学修成果や成長を実感できるよう、高等教育機関は、学生の学修時間の増加・確保を伴う学生の主体的な学びの確立や、学生の学ぶ意欲を醸成し、その成長を後押しするよう、その「教育の質」を不断に見直し、学修者本位の教育を行うことが必要である。

○　このような不断の見直しを行うためには、高等教育機関が、大学設置基準等に基づく設置認可審査から設置計画履行状況等調査を通じて高等教育機関としての教育水準を担保されたことから引き続き、自律的な組織として社会からの期待・信頼を得るべく、その使命や目的の実現に向けて自らの活動について継続的に点検・評価を通じて質を保証するとともに、絶えず改善・向上に取り組む、いわゆる内部質保証の取組は必要不可欠であるとともに、外部の視点からその状況を改めて確認し、改善・向上を促していくことも必要である。

　また、現状においては、高等教育機関の「教育の質」によって社会的な評価や進学先

---

[5] 「知の総和答申」において、「「知の総和」は、人の数と、人の能力の掛け合わせで決まる。高等教育機関は、未来を担う人材の育成や、社会の新たな価値の創出に欠かせない役割を果たしており、教育と研究の機能をこれまで以上に強化することによって社会に貢献しながら、「知の総和」を向上する中心的な役割を果たすことが求められる。」とされている。

[6] 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（令和５年推計）」の出生低位・死亡低位を基に推計。これは、令和２（2020）年までの実績値を基に令和２（2020）年 10 月１日現在の男女別年齢各歳別人口を基準人口として将来人口の推計を行っている。

の選択が行われているかは必ずしも明らかではない。この点において、全国的には知名度が必ずしも高くないものの、地域の医療・福祉・産業等を支えるために教育活動に精力的に取り組み、学生の成長を促している地方の高等教育機関があることを忘れてはならない。そのため、各機関の「教育の質」が社会から適切に評価される仕組みを実現し、学生や社会に広く訴求させることで、高等教育機関の自律的な改善・向上の取組の後押しにつなげていくことが必要である。

したがって、内部質保証による自律的な改革・改善と認証評価をはじめとする第三者評価が相補的に関わることで、新たな高等教育の質保証・向上システムの構築の実現を図っていく。

○　上記の課題及び「知の総和答申」の提言内容を踏まえて、以下の方向性で、現在の認証評価制度をはじめとした第三者評価の改革を行い、「新たな評価」制度を構築する。なお、「新たな評価」制度の構築に当たっては、その趣旨や内容を踏まえ、高等教育機関が受審している様々な評価を整理していく。

（１）学修者本位の教育を引き出す評価制度の構築

「知の総和答申」において示されたように、学生一人一人が能力を最大限に高めていくためには、各高等教育機関における「教育の質」の向上を図っていくことが必要である。また、認証評価が有する社会的機能を踏まえれば、大学設置基準等の法令適合性や、高等教育機関として求められる教育環境水準、教学に係るシステムを含む内部質保証システムの確認は、我が国の高等教育機関としての適格性を判断する観点から、引き続き重要である。

その上で、「新たな評価」においては、高等教育機関の自己点検・評価を踏まえ、各機関が自ら掲げる「養成する人材像」、「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」、「入学者受入の方針（アドミッション・ポリシー）」を基盤とした教育プログラム[7]により、学生の在学中の成長を、学生一人一人が知識・能力をどの程度身に付けたかという学修成果や学生自身の成長実感、ステークホルダーによる評価等により可視化し、その結果を踏まえ、教育改善を進めているかを評価すべきである。

その上で、「新たな評価」を通じて、高等教育機関の教育について、最低限の質を保証

[7] 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」（令和５（2023）年４月 27 日教育未来創造会議）において、「デジタルバッジの活用等により、学位やマイクロ・クレデンシャルの国際通用性の観点も含めた電子化を促進する」ことが提言されるなど、社会・経済活動のニーズに対応したリカレント教育を推進する観点から、個別の単位に分けて学修するマイクロ・クレデンシャルの提供等の必要性が指摘され、文部科学省においてもオンライン教育プラットフォーム「JV-Campus」を活用し、国内外へマイクロ・クレデンシャルを認証・発行する体制の整備を進めている。「新たな評価」は学部・学科単位を切り口にした学位における教育プログラムを想定しているが、マイクロ・クレデンシャルの評価の在り方も「新たな評価」の実施状況を踏まえて必要に応じて検討すべきである。

するだけにとどまらず、質向上につながるサイクルを構築する。

（２）社会に開かれた高等教育機関の質保証及び質向上の実現

これから迫りくる少子化という社会情勢、将来の予測が困難である VUCA[8]といわれる時代においては、高等教育機関はこれまで以上に自律的な改革・改善を行い、自らが行う教育活動に対して社会からの理解と支持を得ることが求められる。

また、「新たな評価」の結果が、高等教育機関へ進学を希望する高校生や社会人等の進路選択の判断材料となり、さらに、高等教育機関と産業界や地域社会との連携の促進に活用されることで、各高等教育機関の更なる改革・改善にもつなげていく。

そのためにも、「新たな評価」の結果が社会に広く認知され、活用されるべく、各高等教育機関による積極的な情報公表はもとより、「新たな評価」の結果やその他必要な情報が、社会に理解されやすい形で公表される仕組みを構築する。

（３）持続的かつ効果的な評価の実現

現在の認証評価において、高等教育機関側・評価機関側の双方に「徒労感」が生じているとの指摘が多い。また、「知の総和」の実現に向けては、高等教育機関における「教育の質」の向上が必要である一方、その可視化は必ずしも十分とはいえず、評価を通じて「教育の質」を明らかにしていくことが必要である。こうした状況を踏まえ、現在の認証評価における評価項目を「教育の質」を評価するために真に必要な項目に厳選するなど、評価制度の抜本的な見直しを行う。

評価の手続についても、デジタル化を進め、評価に用いる各種データについて一括管理できるようなデータプラットフォームを構築することで評価事務手続の簡素化・効率化を行う。

また、評価する項目や収集する情報等が重複する類似の制度がある場合には、整理・統合を行う。

以上の改革の方向性を踏まえた上で、現在の認証評価制度の見直し等を通じた「新たな評価」制度の構築に向けて、

① 評価対象【評価する単位・対象はどこか】
② 評価の視点【何を評価するのか】
③ 評価の手続【どのように評価するのか】
④ 評価の主体【誰が評価するか】
⑤ 評価結果の公表・活用【評価結果をどのように公表・活用するのか】

の論点ごとに本ワーキンググループにおいて、まずは学部等を中心に検討を行った[9]。

---

[8] VUCA とは、 Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った造語である。

[9] 本報告書の「高等教育機関」は特段の説明がなければ、学校教育法第 1 条に規定する大学、高等専

なお、高等教育機関の中で大学院（専門職大学院も含む）については、創造性豊かな優れた研究開発能力を持つ研究者等の養成と高度な専門的知識・能力を持つ高度専門職業人の養成など、急速に変化する時代をリードする人材の育成の中核となることが期待されている。

近年の国際的な競争環境が年々高まる一方で、前述したように18歳人口が減少する中において、大学院で高度な教育を受けた修士・博士人材や専門職大学院の専門職学位人材が高度で多様なフィールドで活躍する社会の実現は欠かせない。そのためにも大学院の研究機能の強化と併せて、各研究科の「教育の質」を担保し、優れた教育の取組及びその成果の可視化を図ることを通じて、大学院教育の価値を広く社会や学生、将来的な大学院進学者に明示していくことが必要である。

そのため、大学院教育の在り方や制度について専門的な調査・審議を行う大学分科会大学院部会において、評価の視点を中心に検討が進められており[10]、今後、その方向性を示し、「新たな評価」の全体像に組み入れていくこととする。

門学校を指す。

[10] また、法科大学院における評価の在り方については、分野別認証評価の細目省令の構成等これまで他の分野からは独立して評価の仕組みが整備されてきた経緯も踏まえ、大学院部会の議論を踏まえ、別途法科大学院等特別委員会で検討する。

第２部　「新たな評価」制度の基本的枠組み

１．評価対象【評価する単位・対象はどこか】

～　学部等の「教育の質」の評価を重視する制度への転換

○　高等教育機関は、その教育研究の水準の向上を図るため、教育研究、組織運営及び施設整備の自己点検及び評価を行い、その結果を公表している[11]。

　その上で、現在の認証評価は、高等教育機関の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の総合的な状況を評価する機関別認証評価と、専門職大学等又は専門職大学院を置く大学について、その課程に係る分野について評価する分野別認証評価を受審している。

○　これまで機関別認証評価は、高等教育機関全体の内部質保証システムの構築に一定の成果を挙げてきたところである。一方で、高等教育機関の教育研究の基本的組織である大学・専門職大学の学部、短期大学・専門職短期大学・高等専門学校の学科ごとの「教育の質」を評価し改善につなげる観点では、その成果は必ずしも全ての学部等にまで及んでおらず、高等教育機関の果たすべき大きな役割である「教育の質」の向上に向けた取組に十分につながっていないのではないか、との指摘もある。

○　学部等は専門分野ごとに組織され、教育内容や教育方法もその専門分野によって差異があるとともに、高等教育機関によっては学部等によって所在地が異なる場合もあるなど、教育研究の基本組織として学部等を単位とした教育活動が行われているのが現状である。この点、学部等においては「養成する人材像」や「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」が掲げられている学位プログラムごとに自己点検・評価を行っているところもあることから、「新たな評価」における「教育の質」の保証・向上の状況は、学位プログラムの状況も含め確認するが、組織としては、法令で定められた教育研究の基本組織である学部等で改善・改革に取り組んでいる現状を踏まえ、学部等が教育成果を挙げられているかという点に重きを置いた評価へ見直す。

○　そのためには、機関全体として必要な体制を整備し、目指す方向性に向け、自己点検と改善を進めていくことと併せて、学部等の教育活動についても自己点検と改善に取り組むことが必要である。

○　したがって、「新たな評価」制度においては、まず、機関全体における、高等教育機関の教育研究、組織運営及び施設整備の状況と学部等の教育活動を確認する。その上で、学修者により近い単位である学部等を評価の単位とすることで、学部等を切り口に、高等教育機関で行われている教育活動について法令等で求められている水準が保証され、学生一人一人の能力を最大限高めるための取組を行い、教育成果につながっているかという観点から評価を行うよう制度の転換を図る。

---

[11] 学校教育法第 109 条第 1 項（高等専門学校については同法第 123 条で準用されている）

２．評価の視点【何を評価するか】

（１）評価の基準・項目

～機関全体及び学部等の質保証と質向上の視点からの評価と基準・項目等の共通化

○　現在の認証評価においては、法令適合性や高等教育機関として求められている教育環境水準や教学に係る規程やシステムの有無を判断することで内部質保証システムの構築を評価している。内部質保証システムの構築は、各機関の「教育の質」を保証する上で必要不可欠であるとともに「教育の質」の向上の基盤であることから、引き続き、その確認・評価を行っていくことは必要である。

○　したがって、「新たな評価」においても、高等教育機関が、法令や社会的倫理に則って自律的な組織として運営され、教育研究、組織運営及び施設整備それぞれの観点から継続的に点検・評価しているか、主体的に改善・向上に向けて取り組んでいるか、また、それが的確に機能しているかについて、評価機関において確認する。

○　しかしながら、こうした確認のみで、各高等教育機関における「教育の質」が学修者の視点から十分に示されるとは言い難い。進学者は学びたい学問分野を前提に進学先を選択している傾向があることから、高等教育機関全体だけではなく、学部等ごとの「教育の質」を評価した結果を提示することで、学生が進学先の選択等にも活用することが重要である。そのため、各学部等の教育目標たる、「養成する人材像」や「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」等に照らして学生が設定された学修成果を挙げられているかを可視化し、教育改善へ活用できているかという点、また、教育活動を通じて教育成果を挙げられているかという点を評価の中心に据え、この観点からの評価に注力する評価制度を構築する。

○　この点、これまでの認証評価を通じて確認されてきた、財務・経営の観点は、国立大学法人であれば国立大学法人評価制度によって、また、公立大学法人であれば地方独立行政法人評価制度によって、学校法人であれば、学校法人運営調査委員制度や日本私立学校振興・共済事業団による財務分析・経営改善の支援等、既存の制度で対応が行われてきている。そのため、評価機関が高等教育機関全体を評価する項目としては、社会からより注目・期待されている学生への教育の実践や支援の状況、教育研究環境に関して、学部等の組織と有機的な連携が図られ、自己点検・評価を通じて全学的な調整・支援が適切に行われ、改善につながっているかという内部質保証が図られているかという点に精選することとし、評価機関は以下の基準に沿って評価を行う。

機関全体の評価基準
（評価基準①）高等教育機関全体の社会的信頼に関すること
（評価基準②）全学的な内部質保証システムに関する手続及び体制に関すること
（評価基準③）高等教育機関の目指す方向性に向け、点検・評価、その結果に基づく改善を行い、内部質保証が図られていること

○　高等教育機関が、機関全体の評価を通じて、上記の基準を十分満たしていないと評価機関に判断された場合には、学部等の評価を行わず、高等教育機関として自己改善を行うことが求められる。その一方で、場合によっては学部等の評価の状況も加味することもあり得ることから、評価機関においては、機関全体の評価と学部等の評価を必要に応じて一体的に行うべきである。

○　学部等の評価においては、実践されている「教育の質」を

①　法令等で求められる教育活動の水準に達しているか（質保証の視点）

②　学生一人一人の能力を最大限高めるために教育活動の水準を向上させ、教育成果を明確に挙げているか（質向上の視点）

という２つの視点から評価機関は評価していくこととする[12]。

○　なお、学位の種類によって法令等で求められる水準が異なる場合や学位分野の独自性や国際水準の基準と照らして、基準等の追加等は可能とするが、複数の評価機関が存在する場合には、全ての評価機関において同一の基準となるよう調整がなされる必要がある。

併せて、学位分野の独自性に関して「学生の視点に立って何を身に付けるべきか」について、「新たな評価」の実施を契機にして、産業界をはじめとした社会の声も参考にしながら、各学位分野の学協会において積極的に議論が行われることを期待する。

ア　質保証の視点

○　「質保証の視点」については、基本的には法令等で求められる水準を基準としているものであることから、複数の評価機関が存在する場合にも、原則として全ての評価機関が同一の基準に基づいて評価すべきである。

○　各学部等の自己点検評価書・根拠資料を基に、以下に示す４つの評価の基本的な方針の下、７つの評価基準、１５の評価項目について、法令等で高等教育機関として求められる水準に達しているかを厳格に判断する。

○　また、高等教育機関は、社会に変革をもたらす研究成果を創出するなど社会貢献も重要な役割を担っている。研究については、各プロジェクトや競争的研究費の審査を通じて、研究チームや個々の研究者に対して評価が行われているところであるが、高等教育機関における「教育と研究の往還」という視点は重要であるため、「新たな評価」においては、研究力やその成果が教育に還元できているかについても留意すべきである。

---

[12] 本ワーキンググループにおいては、「質保証の視点」の評価基準や評価項目、「質向上の視点」に加え、評価を行う上での判断例等も併せて検討を行いまとめたところである（後述別添）。今後、「新たな評価」を実施していくに当たり参考にされることを期待する。

Ⅰ．明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表

【評価基準①】高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、社会に分かりやすく掲げていること

（評価項目 a）高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、示していること

【評価基準②】「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」において示していること

（評価項目 a）「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」で示していること

Ⅱ．「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育研究体制

【評価基準①】「教育課程編成・実施の方針」に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること

（評価項目 a）「卒業認定・学位授与の方針」と整合性がある「教育課程編成・実施の方針」を策定していること

（評価項目 b）「教育課程編成・実施の方針」と「卒業認定・学位授与の方針」に基づく学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定していること

（評価項目 c）「教育課程編成・実施の方針」に則して教育課程を体系的に編成し、ふさわしい授業科目を開設していること

（評価項目 d）授業を担当するにふさわしい資質・能力を有している教員及び指導補助者を授業担当として配置していること

（評価項目 e）「教育課程編成・実施の方針」に照らして、入学段階で身に付けていることが求められる資質・能力等やその評価・判定の基準を示す「入学者の受入れ方針」を的確に定め、当該方針を踏まえた入学者選抜方法を明確に示していること

【評価基準②】施設設備、学生支援体制など教育環境・体制を整備していること

（評価項目 a）学修支援に関する高等教育機関としての方針に基づき、学修支援に必要な情報を学生に示していること

（評価項目 b）学修環境を整備するとともに、必要な情報を学生に示していること

Ⅲ．学生の学修成果の適切な把握と評価

【評価基準①】「卒業認定・学位授与の方針」に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成果について適切に把握と評価を行っていること

（評価項目 a）卒業認定の基準、判定方法、体制等を明らかにしていること

（評価項目 b）授業の単位認定を適切に行っていること

（評価項目 c）卒業時の「卒業認定・学位授与の方針」の到達度に関して、「何を学び、身に付けることができたのか」を多面的な方法により把握し、評価

していること
【評価基準②】在学中の学修成果の結果を高等教育機関・学部等の掲げる「養成する人材像」につなげていること
（評価項目 a）「養成する人材像」を実現するために必要な「卒業認定・学位授与の方針」に示されている資質・能力を身に付けた学生を社会等に輩出できていることを明らかにし、社会的に示していること

<u>Ⅳ．学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善</u>
【評価項目①】学修成果の可視化によって得られた結果を、教育改善に活用していること
（評価項目 a）教育改善のための体制を構築していること
（評価項目 b）様々なステークホルダーの意見を通じて定期的に点検・評価し、改善・向上を図っていること

イ　質向上の視点

○　我が国の高等教育機関は、世界的な研究・教育の拠点を目的とするものから、地域社会を支える職業人養成を目的とするものなど、多様な目的を有していることを考慮する必要がある。各機関は、基本的には学部等ごとに「建学の精神」や「養成する人材像」を踏まえて「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」を定めている。そのため、高等教育機関の様々な教育活動により、一人一人の学生が学位プログラムを通じて得た自らの学びの成果（学修成果）を把握し、様々な根拠やデータを組み合わせて「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」で掲げる資質・能力を備えた学生を育成できているか、すなわち「教育成果」を明確に挙げているかを評価する。

○　評価に当たっては、在学中、学生一人一人が知識・能力をどの程度身に付けたかという学修成果を可視化する取組が重要になる。学修成果の可視化は、これまでアンケート等、学生の自己評価を通じてエビデンスを得る間接評価が中心であったが、第一義的には学生の知識や能力の表出に伴う直接評価によって行われることを受け、直接評価と間接評価の双方の観点で行うことが重要である。直接評価に関しては、標準試験、ポートフォリオ、ルーブリックを用いた卒業論文等の評価、授業成績に基づく「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の達成度の評価、プロジェクト・ベースト・ラーニングなどプロジェクト学修の成果の把握などの取組が高等教育機関でも始まっているところであり、そのような取組が学修成果を十分可視化できているかを検証しながら、どのような評価手法が効果的であるか各高等教育機関で検討していくべきである。これらの可視化の取組を通じて高等教育機関は学部等の「教育成果」を明らかにしていくことが求められる。

なお、間接評価に関しては、「全国学生調査」[13]において、「新たな評価」の趣旨に即した質問項目を今後設定し、その結果を評価に活用していくべきである。

「教育成果」を把握するに当たっては、「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」に示されている資質・能力を身に付けた学生が社会や地域で貢献していることは、高等教育機関として社会の信頼や期待を応える意味でも重要な要素であり、在学中の学生の学修成果だけでなく、こうした観点も「新たな評価」を通じて広く明らかにしていくこととする。

○　そのほか、各高等教育機関が「教育の質」の向上につなげていくためにも、優れた取組を積極的に評価できる仕組みにすべきである。

○　学部間連携の取組や全学での教養教育など学部等という枠を超えて行われる教育活動も重要である。学生の視点から見れば、学部等が提供する教育も学部等横断で行われている教育も同一機関における教育であることに変わりはない。「新たな評価」ではそれらの教育が各学部等における「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の達成、学生の成長にどのように寄与しているかという観点から適切に評価すべきである。

○　また、認証評価制度以外にも、高等教育機関の自主的な取組として、国際的な評価機関による評価を受審している場合[14]や教育プログラム単位の国際的な認証等[15]がある場合については、国際的な評価基準に基づいて、教育内容や体制が審査されるため、世界で通用する「質の高い教育」を提供していることの客観的な根拠になり得ることから、質向上の視点から評価すべきである。

（２）「新たな評価」制度導入における「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」等の再検証

「新たな評価」制度においては、各高等教育機関が将来を見据えた「養成する人材像」

---

[13]グランドデザイン答申においては、学修者本位の教育へ転換を図るとともに、各大学が教育成果や教学に係る取組状況等の大学教育の質に関する情報を把握・公表していくことの重要性を指摘する一方、「社会が理解しやすいよう、国は、全国的な学生調査や大学調査を通じて整理し、比較できるよう一覧化して公表すべき」と提言されたことを受け、令和元（2019）年度から施行実施してきており、令和７（2025）年度から本格実施している。

[14] 例えば、ビジネススクールについては、AACSB（The Association to Advance Collegiate Schools of Business）、EQUIS（European Quality Improvement System）、AMBA（The Association of MBAs）といった国際認証機関によって国際認証が行われているほか、医学教育については、日本医学教育評価機構（JACME）において、世界医学教育連盟（WFME）の国際基準を踏まえた評価が行われている。

[15] 例えば、日本技術者教育認定機構（JABEE）は、技術者教育認定の世界的枠組みであるワシントン協定などの考えに準拠した技術者を育成する教育プログラムを認定している。

を掲げ、社会にそのような人材を輩出するために、学生が在学中にどのような資質・能力を身に付けることができたかを評価することになることから、適切な「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の設定が必要である。また、産業構造の変化や新たな技術の発展などを踏まえて、高等教育に求められる人材像も常に変化していることから、「新たな評価」制度を実施するに際し、各高等教育機関は自らが掲げる「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」を、地域のニーズや社会の要請及び国際的な要請に照らしつつ、各機関の理念等に基づき、「学生が何を学び、どのような力を身に付けることができるのか」「学修成果を可視化し得るものとなっているか」について改めて検討し、具体的かつ十分なものとなっているか再検証すべきである。

３．評価手続【どのように評価するか】

（１）評価結果の在り方：分かりやすく、かつ、改善につながる段階別評価

○　現在の認証評価の評価結果については、ほぼ全ての高等教育機関が「適合」という判定を受けている。当然、高等教育機関を称する資格を備えるべく、各機関が必要な取組を行ってきた証左である。

○　大学をはじめとする高等教育機関の役割は、学生一人一人の可能性を広げ、その資質・能力を最大限伸ばすことによって、社会の発展の原動力となる人材を育成することである。しかしながら、各機関の「教育の質」によって社会的な評価や進路選択が行われているかは必ずしも明らかではなく、このような現状を打破するため、その学部等で実践されている「教育の質」を分かりやすく評価し、発信する必要性は高い。これにより、規模や地域性にかかわらず、丁寧に教育や学生支援を行うことを通じて、社会や地域で必要な人材を育成している高等教育機関が高く評価されるべきである。

○　また、学部等の「教育の質」の評価を分かりやすく発信することにより、各高等教育機関間で先進的な取組や課題を把握・共有しやすくなり、さらに、そうした情報を参考にしながら、学生が学修の成果を実感できるよう、各高等教育機関における自己改革・自己改善の取組が更に進むことが重要である。

○　そのため、「新たな評価」においては、高等教育機関全体の評定に加えて、各学部等において段階別の評価結果を付すよう変更する。

具体的には、高等教育機関として求められている質保証の基準に達していない学部等については「要是正」とし、質保証の基準に達しているもののうち、「学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果が期待される学部等」「学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果を挙げている学部等」についてはより高く評価することとする 4 段階の評価とする。その際の評語については、例えば、星のような特定の記号の数など、高校生や企業等をはじめとした社会にとって分かりやすいものとする。

特に、「学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果を挙げている学部等」として評価をするに当たり、評価される学部等に対して社会的・学術的に期待されている水準を「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」に掲げ高い教育成果を挙げていること、当該「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の達成に向けて学生を入学時から大きく成長に導いていること、挙げている教育成果が単年度や個別の教職員の取組に依存するものではなく継続的かつ組織的なものであること、といった観点を基本として段階別に評価を行っていく。その際、十分な成果を挙げられていない場合については、どこが不十分なのかを評価機関が明確に示すことが望ましい。

また、現在の認証評価においては、評価基準に適合しているか否かという結果を明示する観点から「不適合」という評定を付していたが、「新たな評価」においては高等教育機関全体の評価基準を満たしていない機関や、質保証の基準に達していない学部等を

有する機関については、機関自らが是正しなければならないことを強調するため、「要是正」という評語を付す。

○　なお、段階別評価を行う際には、単に各高等教育機関の課題を追及・指摘するのではなく、各高等教育機関が自らの活動に対する自負を獲得するとともに、更なる高みを求めて自己改革を通じた「教育の質」の向上につなげるためにも相対評価ではなく絶対評価を基本とする。

（２）評価サイクル

○　評価のサイクルは、現在の機関別認証評価では７年間、分野別認証評価では５年間としており、高等教育機関には７年以内の機関別認証評価の受審、５年以内の分野別認証評価の受審を義務付けている。「新たな評価」では、

・機関全体の点検・評価を行いながら、学部等の教育活動の評価を中心に実施することから、現在の分野別認証評価の意義や機能に近づくこと

・高等教育は学位の種類・学位の分野について様々であるが、医学分野等は６年制課程をとっていること

・他の評価とのバランス（国立大学法人や地方公立大学法人の法人評価は６年）

を踏まえ、実施する評価機関の実情も加味することとするが、「新たな評価」を受審した後は、６年以内に次の受審を義務付けることを前提とする。

なお、「要是正」の評価を受けた高等教育機関は法令等で求められる教育活動の水準に達していないことを意味する。したがって、６年を待つことなく可及的速やかに自律的な改善を図った上で再度評価を受審し、「要是正」という評価結果からの脱却を求めることとする。

（３）効果的な評価手続：データプラットフォームの構築と実地調査の在り方

○　評価業務を効果的かつ効率的に実施するために、高等教育機関、評価機関及び文部科学省がデータ等を共有できるシステムとして、データプラットフォームを構築する。各評価機関がそれぞれデータプラットフォームを設けるとデータ形式の統一化や整合性がとれず、管理コストが増加することになることを踏まえれば、高等教育機関の教育研究活動等の状況についての評価に関する情報、高等教育機関の入学資格及び学位その他これに準ずるものに関する情報、高等教育機関における各種の学習の機会に関する情報の収集、整理及び提供を担っている独立行政法人大学改革支援・学位授与機構に設置し、一元的に管理することが必要である。

○　また、データプラットフォームは、受審管理機能、高等教育機関によるデータ入力機能、データ閲覧・評価支援機能、データ公表機能を一元的に備えているものにするべき

である。特にデータ入力においては、全国学生調査の結果データなど、文部科学省が実施する調査の結果について、各高等教育機関に改めて入力を求めるのではなく、収集済みのデータを文部科学省が一元的にデータプラットフォームに入力することなどにより、高等教育機関側の作業負担の軽減を図るべきである。さらに、評価において必要となる定量的な確認については、自動計算機能等により代替するとともに、定性的な内容の確認についても、不足している情報等がある場合にアラートを表示する機能を設けることに加え、ＡＩの活用も視野に入れながら、評価者・被評価者双方の負担軽減につながる評価支援が行われるべきである。

○　また、現在の認証評価においては、高等教育機関の自己点検評価書に基づき、書面審査と実地調査が行われている。これは細目省令において、認証評価機関の評価の方法に高等教育機関の教育研究活動等の状況についての実地調査が含まれていることが認証要件として求められているためである。実地調査は、教育現場や施設、関係者（学長、教職員、学生）へのヒアリングを通じて、書面だけでは確認できない「教育の質」や環境を客観的に評価し、実態を検証する重要なプロセスである。そのため、「新たな評価」においても、特に評価に当たり重要な判定を行う場合や、評価機関が社会に対してより丁寧な説明が求められる場合などは、実地調査においてその実態を確認することが必要不可欠であり、実地調査を実施することが望ましい。

○　この点、コロナ禍において実地調査の対面実施が不可能であった際には、各高等教育機関から提出された資料やデータ等から教育の実情を把握し、オンラインでの面談を効果的に活用することで、学生や教職員の声も取り入れながら評価を行ってきたところである。

　このような経験を通じて、評価機関が書面調査やオンライン面談を行った上で、必ずしも対面での実地調査を行う必要がないと判断した場合には、対面での実地調査を行わなくても評価を可能とするような柔軟な運用を認めるよう改める。

○　「新たな評価」制度は、学部等ごとの「教育の質」を重視した評価を行うなど、これまでの認証評価から大きな変更になる。そのため、「新たな評価」を実施するまでに現在の認証評価機関や先行する分野別評価機関、高等教育機関の協力も得つつ、試行的な評価を含め、必要な準備が行えるように、文部科学省において必要な支援が行われることを期待する。

４．評価の主体【誰が評価するのか】

（１）評価主体の在り方

○　現在の認証評価制度において、文部科学大臣の認証を受けている評価機関は１６機関ある。各機関が持つ専門性等を踏まえ、書面審査や実地調査、ヒアリング等を通じて、高等教育機関の教員らを中心とした評価委員会による定性的評価（ピア・レビュー）を行っているところであり、これまで培った定性的評価等の経験については、「新たな評価」制度においても積極的に活かすべきである。

○　特に、「新たな評価」制度においては、高等教育機関全体に対して、社会的信頼に関することと内部質保証が適格に行われているかを評価しつつ、学部等で実施している教育に対して質保証と質向上の観点の評価に注力するよう大きな変更を図っていくことになる。この点、学部等の「教育の質」を評価し、社会に対して評価結果を公表していくのであれば、その専門性が近しい、つまりは同じ学位の分野単位でのピア・レビューを行うことを基本とする。

　したがって、「新たな評価」の学部等の評価においては、以下の学位の分野[16]を踏まえて実施できるよう、評価機関はその体制を整えることが求められる。

①文学関係　②教育学・保育学関係　③法学関係　④経済学関係
⑤社会学・社会福祉学関係　⑥理学関係　⑦工学関係　⑧農学関係　⑨獣医学関係
⑩医学関係　⑪歯学関係　⑫薬学関係　⑬家政関係　⑭美術関係　⑮音楽関係
⑯体育関係　⑰保健衛生学関係（看護学関係）
⑱保健衛生学関係（リハビリテーション関係）
⑲保健衛生学関係（看護学関係及びリハビリテーション関係以外）
⑳法曹養成関係　㉑教員養成関係

○　昨今では、複数の学問分野をまたいで学ぶ分野横断型の学部等も増えてきている。その際には、同学部等がもつ学問分野に照らして、上記学位の分野の専門家が協働して評価にあたるよう体制を構築することが求められる。

○　この点、評価機関は必要な評価員を確保することになるが、「新たな評価」制度を円滑かつ実効的に行っていくために、学位の分野単位での評価を適切に行える体制を確保することを前提に、どのような評価体制を採るかについては評価機関の実情を踏まえることとするとともに、文部科学省においては高等教育機関関係者に対して幅広く協力を求めるなど、公平・公正な評価を行うために適格な評価者の確保策について、必要な支援を検討すべきである。

---

16 「学位の種類及び分野の変更等に関する基準」（平成 15 年文部科学省告示第 39 号）に基づく学位の分野である。学部等の届出設置の要件として、学位の分野の変更を伴わないこととされている。届出設置が可能かどうか（認可の要否）を判断する基準として定められている。

○　また、これまでの認証評価においては、高等教育機関の教員のみならず、産業界関係者や高校関係者も一部参画してきた。社会の視点を幅広く反映して高等教育の質を評価していくためには、これら関係者の評価手続への一層の参画を促進していくことが必要である。また、国際的な事例も参考に、学生代表者が評価手続に参画すること、また、そのために必要な素養・理念の共有や研修を行うことも今後検討していく。

○　「新たな評価」の主体としては、高等教育の質の保証と向上に向けて、機関全体の評価と学部等の「教育の質」の評価を担う十分な体制等を備えた機関がその役割を担うことを期待している。また、例えば、医学教育の充実・向上を図ることを目的に、医学教育の質を国際的見地から保証する役割を担ってきた日本医学教育評価機構（JACME）をはじめとして、特定の学位の「教育の質」を担保するべく取り組んできた機関も存在することから、「新たな評価」を実施する際には、これまで実績がある機関の知見や経験を活用していく。

○　そのため、高等教育機関全体の評価及び学部等の段階別評価を総合的に担う機関（総合評価機関）だけではなく、特定の分野を専門的に評価する機関（特定分野評価機関）を文部科学大臣が認証し、特定分野評価機関の評価を受審した学部等（又は学部の下に置かれる学科等）については、特定分野評価機関の評価結果をもって総合評価機関の当該学部等の評価を代替することができるようにする。

　その際、文部科学大臣は、総合評価機関、特定分野評価機関が「新たな評価」制度を遂行するに当たり、それぞれの役割に応じた評価を行うために必要な体制を備えているか、また、各評価機関が定める評価基準及び評価方法が文部科学省の示す評価基準・項目等と整合しているかなどについて、厳格に審査する。

○　また、現在の認証評価制度においては、

・複数の評価機関が存在し、その評価の基準や観点が必ずしも一致しないことから評価への公平性という観点で課題があるのではないか
・評価機関ごとに評価手法が異なることで、効果的・効率的で優れた評価手法が十分に共有・実践されていないのではないか
・第三者評価である認証評価を通じて各高等教育機関の活動を社会へ明らかにして理解を得るという役割が必ずしも十分に果たせていないのではないか

という指摘がある。

○　したがって、今回の「新たな評価」制度においては、前述したように質保証の評価基準・項目については、複数の評価機関が存在する場合には、全ての評価機関同一となるよう調整するとともに、評価員等の評価体制の在り方や教育成果の例及び段階の判定基準等についても、実績がある評価機関の知見等を参考にしつつ、これまでの質保証の実

績を損なうことがないよう調整を行うことが必要である。そのため、評価の公平性をより担保できるよう、評価に当たり基準に照らした判断や提出資料等の評価機関間でのばらつきをなくすための調整組織及び同組織の役割について明確化する。

また、評価員に対する研修の共通化等、評価を実施するに当たり共通化できる業務がある場合には、同組織で調整の上実施する。

（２）評価主体の質の確保：認証評価機関に対する定期的な確認

○　現在の認証評価機関は、評価の質の信頼性を高めるため、自己点検・評価を定期的に行い、その結果を公表している[17]。

○　「新たな評価」制度は、評価機関が、高等教育機関として求められる教育環境水準や教学に係るシステムなど内部質保証システムの確認を基盤とし、高等教育機関の中核たる「教育の質」の評価をすることになるが、その評価結果を通じて、高等教育機関の教育活動を社会に問うていくことを踏まえれば、これまで以上に評価機関の評価の質の信頼性を高めていかなければならない。このことから、評価機関自身が自己点検・評価を引き続き実施していくことが必要であるとともに、評価機関に対して認証を与えた文部科学大臣も評価が適正に行われ、評価機関として適格であるかを確認するシステムを設けていくべきである。

[17] 細目省令第２条第４号に基づき、認証評価機関として各認証評価事業について定期的な自己点検・評価を実施し、その結果を公表している。

５．評価結果の公表・活用【評価結果をどのように公表・活用するか】

（１）評価結果の公表

○　全ての学修者が自らの可能性の伸長を実感できる高等教育改革を実現するために、各高等教育機関が「教育の質」の向上に向けた取組を更に加速させる必要がある。そのためには、第三者評価を通じて高等教育機関において学生の成長に資する取組が行われていることを明らかにするとともに、社会の理解を深め、支持を得ていくことがこれまで以上に必要である。

この点、前述したように評価に関するデータプラットフォームを設けることとしており、評価結果についても同プラットフォームにおいて一元的に公表する。その際、学生等が必要な情報に到達しやすくするために様々な要素でソート・検索できるような機能を備える。

また、公表内容のフォーマットに統一性を持たせるとともに、評価結果及びそのように判断した評価の具体的内容を記載することとするが、情報の受け手である学生等がアクセスしやすいように評価の具体的内容についてはポイントを分かりやすく示すこととする。

なお、特定の学位の分野について特定分野評価機関による評価を受審した場合には、当該学位の分野の評価結果も併せて公表する。

併せて、例えば、「所在地」、「授与される学位」、「養成する人材像」、「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」のような学部等に関する基本的な情報を付記し、学生の進路選択等にも活用しやすくする。

○　ただし、「新たな評価」結果を公表する際には、各高等教育機関の個性・特色の明確化を図り、その多様性を明らかにするよう配慮することも必要である。

○　また、「知の総和答申」では、情報公表に関し、設置者別ではない新たなデータプラットフォーム（Univ-map（ユニマップ）（仮称））の構築が提言されており[18]、Univ-map（ユニマップ）（仮称）では「新たな評価」結果も併せて公表するが、評価結果以外の情報公表事項や公表の方法を検討する際に、評価結果を他の情報公表事項とどのように組み合わせて公表するかについても併せて検討する。

（２）評価結果の活用の在り方

○　現在の認証評価においては、大学教育再生戦略推進費のような高等教育機関の優れた取組を重点的に支援する補助金の基礎的要件として高等教育機関の教育研究活動の質

---

18 「知の総和答申」では、「大学ポートレートで培ってきた実践や知見を生かしつつ、単純な数値に限らず高等教育機関を横断的に比較する観点から、設置者別ではない新たなデータプラットフォーム（Univ-map（ユニマップ）（仮称））を構築し、情報公表を更に進めることが必要である。」と提言されている。

が担保されているべきという考え方の下、「不適合」の判定を受けていないことを事業の申請要件とするなどの政策面で活用しているところである。前述のとおり、「新たな評価」の実施に当たっては、質保証の視点から基準・項目の共通化を図り、質向上の視点については評価の観点等を調整することで、評価結果を資源配分等の政策に活用することも文部科学省は検討し、各高等教育機関の改善努力を後押しするようにすべきである。

○　また、良好な評価結果を受けた各高等教育機関への受審期間の延長や次回の評価における評価項目の軽減など評価手続の簡素化については、「新たな評価」制度の実情を鑑み検討する。

○　「質保証の視点」で示した評価基準・項目は法令等で求められる水準を基にしていることから、学部等の評価において「質保証の視点」で示した基準・項目を満たさない場合は「要是正」として判断することになるが、「要是正」学部等の場合、法令で求められる水準に達していないおそれがあることから、確実な改善が行われるよう、文部科学省は、ペナルティを含めたその後の対応を検討することが必要である。

現在の認証評価において、「不適合」の判定を受けた高等教育機関は適合認定を受けるべく、再度評価を受審することができるが、「新たな評価」においても、前述したように「要是正」機関は可及的速やかに自律的な改善を図った上で再度評価を受審することが求められる。「要是正」機関については、高等教育機関は法令等で求められる教育活動の水準に達していないことから、学位授与機関の正当性としての疑義があることを意味し、文部科学省は当該機関に学部の新設等は認めない制度的措置を講じるべきである。さらに、文部科学省は「要是正」機関から改善状況を聴取し、当該機関が実効性ある改善を行うよう担保するためにも、改善の取組がなされていない、不十分である又は改善の見通しがない場合は、法令違反に係る学校教育法第 15 条の規定の措置も含め厳しい是正措置を講じていく。加えて、「新たな評価」の結果については、データプラットフォームや認証評価機関において公表するのみならず、質保証の責任を担う高等教育機関において、情報公表を進める。

○　なお、現在の認証評価制度においても「不適合」の判定を受けている高等教育機関は存在し、文部科学省は当該機関の教育研究等の状況について報告又は資料の提出を求め、改善を行った上で再度評価を受審するよう促しているが、「不適合」の状態が継続している高等教育機関があるのも現状である。

現在の認証評価制度において「不適合」の判定を受けていることは、高等教育機関としての運営・教育に関し重大な課題を抱えていることを示すものであるため、現在の認証評価において「不適合」の状態が継続している高等教育機関に対しても、評価結果の公表や法令上の措置等、「新たな評価」を待たずに文部科学省において厳格な対応を直ちに講じることが必要である。

６．持続可能な高等教育の評価への転換

○　1990 年後半以降、行政・企業・教育などあらゆる分野で、意思決定の根拠や成果をステークホルダーに対し明確に説明し、社会から信頼を得ることが求められてきたところである。この点、大学をはじめとした高等教育に関しては、平成 14（2002）年の中央教育審議会の答申「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について」において、我が国の行政システム全体が国による事前規制型から事後チェック型へ移行する方向にある中、設置認可制度を見直し、文部科学省の関与は謙抑的としつつ、設置後も含めて官民のシステム全体で大学の質を保証していく必要がある、といった認識を示し、「認証評価制度」の導入を提言したところである。また、その後も国立大学法人化など、高等教育の透明性と信頼が求められる法整備や組織改革が進められてきたところである。

○　各評価制度の趣旨は異なっており、いわゆる「評価疲れ」解消のために近年取組を進めてきているところであるが、高等教育機関側・評価機関側の双方で「徒労感」が生じているとの指摘は現時点でも強く、本来高等教育機関として期待される教育と研究に注力すべき時間を制約することになっては、本末転倒である。

○　今回「新たな評価」制度を構築するに当たり、学位の分野を踏まえた学部等の「教育の質」を評価するという真に必要な目的を達成することと併せて、高等教育で求められている教育に係る評価全般についても見直すべきである。

○　具体的には、

・現在の機関別認証評価と分野別認証評価については、「新たな評価」では機関全体の評価と学部等ごとの段階別評価を一元的に行うことになることから、その統合を図る

・国立大学法人評価における教育に関する現況分析は「新たな評価」と類似する要素も多く、重複の解消を図る

ことを進めていく。

○　また、「新たな評価」を行う際には、高等教育機関からの基本的な提出書類は各機関で行われている自己点検評価書と根拠資料とし、質保証の水準を満たしているか疑義がある場合や評価結果を判断するために必要不可欠な場合を除き、評価を受審するための追加的な資料を提出させない、若しくは既存の資料の提出にもって代えるような配慮をしていく。そのためには、当然ながら「新たな評価」を見据えた定期的な自己点検・評価活動が引き続き重要であり、各高等教育機関は現在の自己点検・評価の内容や方法も見直すよう、その検討を進めるべきである。

別添

具体的な評価基準・項目・評価の視点・判断例

※４年制大学の学部を想定したモデル

【機関全体の評価】

＜評価基準＞

１　高等教育機関全体の社会的信頼に関すること

【根拠資料例】

- 法令で全学的に求められている事項に関するデータ等（教員数、校地・校舎面積、情報公表等）

【判断例】

□　社会の信頼や学生の利益を損なうことがないよう法令や社会的倫理に則って機関運営がなされていない。

□　以下のような法令で全学的に求められている事項を満たしていない。

- 特定の範囲の年齢に著しく偏ることがないよう配慮するとともに、必要な教員数が確保していること
- 教育の充実を図るため、授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修を教員等に実施していること（もしくは実施していることを確認していること）
- 必要な校地・校舎等の施設及び設備等を備えていること
- 必要な高等教育機関の情報を社会に公表していること

＜評価基準＞

２　全学的な内部質保証システムに関する手続及び体制に関すること

【根拠資料例】

- 全学的な内部質保証の方針及び手続、内部質保証の体制図、手続規程

【判断例】

□　適切な内部質保証のための全学的な手続を明らかにしていない。

□　全学的な内部質保証を行うための適切な体制を整備していない。

＜評価基準＞

３　高等教育機関の目指す方向性に向け、点検・評価、その結果に基づく改善を行い、内部質保証が図られていること

【根拠資料例】

- 機関のビジョン、機関の中長期計画等、機関が定期的に行っている自己点検に関する資料

【判断例】

□　中長期計画など、機関として目指す方針を示していない。

□　内部質保証手続に基づいて、機関の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について、定期的かつ適切に点検・評価を行っていない。

□　自己点検・評価の結果に基づいて、学部等の組織に対し、全学的な調整や支援を適切に行われておらず、質保証がなされていない。

【学部等評価】

質保証の視点

評価の基本的な方針Ⅰ.
明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表

＜評価基準①＞
高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、社会に分かりやすく掲げていること
＜評価項目＞
a. 高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、示していること

【根拠資料例】

- 高等教育機関・学部等の理念と「養成する人材像」を記載した学則及び HP での公表を示す資料
- 産学連携協議会議事録、外部評価委員会報告書、自治体との連携協定書等の養成する人材像が社会・地域ニーズを踏まえていることが分かる資料等
- 全国学生調査

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

学教法第 83 条、学教法施行規則第 172 条の２、大学設置基準第２条、認可基準告示第１条第１項第２号

質保証の視点
□　「養成する人材像」を、高等教育機関・学部等の理念や社会・地域のニーズ等を踏まえたものとしており、学生・教職員の間で共有し、社会に対して発信しているか。 **【判断例】** □　学部等ごとに、人材の養成に関する目的が学則等に定めていないなど、「養成する人材像」を示していない。 □　「養成する人材像」を、機関が担うべき法令上の目的・役割に照らして、整合性のあるものとしていない。 ※　例えば、「養成する人材像」が深く専門の学芸を教授し知的・道徳的及び応用的能力を展開させる機関の教育目的と整合しない場合。 □　「養成する人材像」を機関の理念や社会・地域のニーズ等を踏まえたものとしていない。 ※　例えば、「養成する人材像」が社会や地域ニーズを踏まえたものになっているとの根拠が示せない場合。

評価の基本的な方針Ⅰ.
明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表

＜評価基準②＞
「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」（DP）において示していること
＜評価項目＞
a.　「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」（DP）で示していること

【根拠資料例】

- 学部等の DP を示している学則もしくは公表を示す資料
  ※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

施行規則第 165 条の２

質保証の視点
□　掲げている「養成する人材像」と DP との関連が示され、DP を分野別参照基準や国際基準、学士力やジェネリックスキルに関する国際基準などを踏まえたものとしているか。 **【判断例】** □　「養成する人材像」に照らし必要かつ学位にふさわしい資質・能力を DP に掲げていない。 ※　「学位にふさわしい」か否か判断する際は、例えば、分野別参照基準や国際基準、学士力やジェネリックスキルなどを踏まえているか確認する。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること
＜評価項目＞
a.　「卒業認定・学位授与の方針」（DP）と整合性がある「教育課程編成・実施の方針」（CP）を策定していること

【根拠資料例】

- CP を示す資料
- DP と CP の関係性を示す資料

　※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

施行規則第 165 条の２、施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　DP と整合性がある CP を定めているか。 **【判断例】** □　DP と整合性がある CP を策定していない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること
＜評価項目＞
b.　「教育課程編成・実施の方針」（CP）と「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に基づく学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定していること

【根拠資料例】

- DP に基づいたアセスメントプラン

　※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

なし

質保証の視点
□　教育の成果を点検・評価するための学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定しているか。 **【判断例】** □　教育の成果を点検・評価するための学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定していない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること
＜評価項目＞
c.　「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して教育課程を体系的に編成し、ふさわしい授業科目を開設していること

【根拠資料例】

- シラバス
- 履修要項
- シラバスを確認するための組織体制等を示す資料
- カリキュラムツリー、カリキュラムマップなど体系的な教育課程編成等を示す資料
- 全国学生調査

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第 19 条～第 25 条、施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　CP に照らして教育課程を体系的に編成しているか。 □　教育課程を編成するための責任と権限を持った決定機関があるか。 □　シラバス等を通じて「授業科目」「授業の方法・内容」「年間の授業計画」を明示しているか。 □　学位にふさわしい授業科目を開設しているか。 □　授業による教育効果、授業時間外の必要な学修等を考慮して、単位数を適切に定めているか。 **【判断例】** □　「養成する人材像」や DP・CP を実現するために十分な教育課程を体系的に編成していない。 ※　体系性の判断例 ・　教育課程の編成に当たって、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮がなされていない。 ・　「主要授業科目」が、学生に学位を取得させるに当たって、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を育成するために必要な科目であって、当該授業科目と DP・CP との関係性を踏まえたものとなっていない。 ・　必修科目、選択科目及び自由科目の位置付けが勘案されていない。 ・　機関の教育上の目的に沿って、各授業科目を必修科目、選択科目及び自由科目に分け、各年次に適切に配当していない。 ・　「養成する人材像」に対応した履修モデルが示されていない。 □　個別の科目の内容を、高等教育機関の教育としてふさわしい内容・水準としていない。 ※　卒業要件単位に算入することが認められないものの例（卒業要件単位に算入しない科目として開講することは可能） ・　授業内容がリメディアル教育、資格試験対策、ビジネスマナーや就職対策等に終始しているもの ・　情報リテラシーで単にワープロソフトの操作を学ぶ等の水準に終始しているもの □　明らかに授業による教育効果、授業時間外の必要な学修等を考慮しておらず、単位数を適切に定めていない。 □　授業を講義、演習、実験、実習・実技のいずれか又は併用により適切な授業方法で行っていない。 □　メディア授業を実施する場合、具体的な実施方法等を提示し、面接授業に相当する教育効果を有するものである内容としていない。 □　設定している授業科目を実践する上で適切な学生数としていない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること
＜評価項目＞
d. 授業を担当するにふさわしい資質・能力を有している教員及び指導補助者を授業担当として配置していること

【根拠資料例】
- 教育研究組織の構成・教員選抜方針を示す資料
- 教員データ（氏名、年齢、保有学位、直近の研究業績若しくは実務経験等）
- 授業科目の担当教員表

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】
大学設置基準第７条～第 10 条、第 12 条～17 条

質保証の視点
□　研究業績や教育実績等に照らしてふさわしい資質・能力を有している教員等を配置しているか。

【判断例】
- □　教員数が大学設置基準を満たしていない。
- □　学部等の規模や授与する学位の種類・分野に応じ必要な教員及び事務職員等を配置していない。
- □　教員の構成について特定の範囲の年齢に著しく偏ることのないよう配慮していない。
- □　演習、実験、実習・実技を伴う授業科目について、助手を配置するなど、指導体制に配慮していない。
- □　授業科目を担当する教員の指導計画に基づき、指導補助者が授業の一部を分担する場合、十分な教育効果を挙げられることについて、合理的な説明をしていない。
- □　教育研究活動等の運営が組織的かつ効果的に行われるよう、教員及び事務職員等の相互の適切な役割分担の下での協働や組織的な連携体制を確保しておらず、教育研究に係る責任の所在を明確にしていない。
- □　教育研究上の責任体制、管理運営への参画、勤務形態（・処遇等）において、基幹教員（又は専任教員）の位置付けを明確にしていない。
- □　実務家教員について、当該分野の実務経験を有する者で構成し、保有資格、実務の業績、実務を離れてからの期間等を踏まえて、十分な実務能力を有した者であることを説明していない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること
＜評価項目＞
e. 「教育課程編成・実施の方針」（CP）に照らして、入学段階で身に付けていることが求められる資質・能力等やその評価・判定の基準を示す「入学者受入れの方針」（AP）を的確に定め、当該方針を踏まえた入学者選抜方法を明確に示していること

【根拠資料例】

- AP を示す資料
- 入学者選抜方法を示す資料

※ 上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

施行規則第 165 条の２、施行規則第 172 条の２、大学設置基準第２条の２

質保証の視点
□ 的確な AP を定め、それに沿った入学者選抜方法を示しているか。 **【判断例】** □ 的確な AP を定めていない。 □ AP を定めているが、それに沿った入学者選抜方法としていない。 □ AP を定めているが、入学者選抜方法を明確としていない。 □ 「養成する人材像」と AP が整合性をもって説明していない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準②＞
施設設備、学生支援体制など教育環境・体制を整備していること
＜評価項目＞
a. 学修支援に関する高等教育機関としての方針に基づき、学修支援に必要な情報を学生に示していること

【根拠資料例】

- 学修支援に関する機関の基本方針
- 学修支援体制組織図及び関連規程などの学修支援体制を示す資料
- 修学、進路選択、心身の健康等に係る支援に関する情報公表を示す資料
- 全国学生調査

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　学修支援に関する的確な方針・体制を備え、留学生や障害のある学生など個々のニーズに合った情報提示を行っているか。 **【判断例】** □　教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に関する指導等に取り組んでおらず、また、そのための体制を整えていない。また、その体制等について学生への情報提示を行っていない。 □　修学、進路選択、心身の健康等に係る支援に関する情報を適切に公表していない。

評価の基本的な方針Ⅱ.
「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準②＞
施設設備、学生支援体制など教育環境・体制を整備していること
＜評価項目＞
b.　学修環境を整備するとともに、必要な情報を学生に示していること

【根拠資料例】

- 校地・校舎等の面積
- 設置基準上必要とされている施設等の整備状況
- 教育環境の情報公表をしていることを示す資料
- ラーニングコモンズ等の自主学習スペースなどの設置状況
- ラーニングコモンズ等の自主学習スペースの活用状況報告書
- ＩＣＴ利用のための方針

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第 34 条～第 40 条の３、施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　校地・校舎等面積の基準を満たし、基準上必要な施設設備を備え、ラーニングコモンズ等の自主学習スペースなど学生の学修のために必要なスペース等の確保が十分か。 **【判断例】** □　校地・校舎等の面積が大学設置基準を満たしていない。 □　基準上必要な施設設備を備えていない。 □　校地・校舎等の施設及び設備などの教育環境に関する情報を公表していない。 □　学生との個別面談・指導のためのスペースや学生が休息、交流できるスペースが十分でない。

評価の基本的な方針Ⅲ.
学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準①＞
「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成果について適切に把握と評価を行っていること
＜評価項目＞
a.　卒業認定の基準、判定方法、体制等を明らかにしていること

【根拠資料例】

- 学則など卒業認定の基準や判定方法・体制を示す資料
  ※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第 25 条の２、第 32 条、施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　卒業認定の基準や判定方法・体制が明らかで、その内容等が十分か。 □　学生に対して、授業の方法・内容、１年間の授業の計画をあらかじめ明示することとしているか。 **【判断例】** □　卒業認定の基準や判定方法・体制を明らかにしていない。 □　124 単位以上修得することなどの卒業に関する法令上の要件を満たしていない。

評価の基本的な方針Ⅲ.
学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準①＞
「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成果について適切に把握と評価を行っていること
＜評価項目＞
b.　授業の単位認定を適切に行っていること

【根拠資料例】

- 学修成果に係る基準・判定方法・体制等を明らかにした資料
- 学修成果に係る評価に当たっての基準の公表を示す資料
- 既修得単位の認定状況に関する資料
- 科目ごとの成績分布
- 科目ごとの履修者数
- 適切な単位認定を行うための体制を示す資料
- 事前事後学習や的確な単位認定がされていることを機関が確認した結果を示す資料
- 異議申し立て制度など評価の透明性確保を示す資料
- 全国学生調査

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第 21 条～第 23 条、第 25 条の２、第 27 条～第 30 条、施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　単位認定を適切に行っているか。

【判断例】

□　１年間の授業期間として、35 週確保していない。
□　各授業科目の授業について、十分な教育効果を上げることができるよう、８週、10 週、15 週その他の機関が定める適切な期間を設定していない。
□　単位互換を行う場合、他の高等教育機関において履修した授業科目について、60 単位を超えない範囲としていない。
□　成績評価基準に従って厳格な成績評価を行っていない。
□　授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外の必要な学修等を考慮して、おおむね 15 時間から 45 時間までの範囲で機関が定める時間の授業を１単位としておらず、単位数を適切に定めていない。

評価の基本的な方針Ⅲ.
学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準①＞
「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成果について適切に把握と評価を行っていること
＜評価項目＞
c. 卒業時の「卒業認定・学位授与の方針」（DP）の到達度に関して、「何を学び、身に付けることができたのか」を多面的な方法により把握し、評価していること

【根拠資料例】

- DP の到達度を把握・評価していることを示す資料
  ※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第 25 条の２

質保証の視点
□　DP の到達度を把握するために的確な直接評価と間接評価を実施しているか。 **【判断例】** □　学修の成果・学位論文に係る評価、卒業の認定に当たって、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示し、当該基準に従って適切に行う仕組みとしていない。 □　成績評価の基準・方法について、学部等全体としての基本方針を踏まえ適切に設定していない。 □　DP の到達度を把握するための的確な直接評価と間接評価を実施していない。

評価の基本的な方針Ⅲ.
学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準②＞
在学中の学修成果の結果を高等教育機関・学部等の掲げる「養成する人材像」につなげていること
＜評価項目＞
a.　「養成する人材像」を実現するために必要な「卒業認定・学位授与の方針」(DP) に示されている資質・能力を身に付けた学生を社会等に輩出できていることを明らかにし、社会的に示していること

【根拠資料例】

- 卒業者数
- 就職率・進学率データ
- 卒業生や雇用先のアンケート調査やヒアリング調査結果

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

施行規則第 172 条の２

質保証の視点
□　「養成する人材像」や DP に見合う人材を育成し、社会に対して輩出できているという明確なデータや根拠を示しているか。 **【判断例】** □　「養成する人材像」や DP に見合う人材を育成し、社会に対して輩出できていることを示す卒業者数、進学者数、就職状況を把握しておらず、的確に社会的に示していない。

評価の基本的な方針Ⅳ.
学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善

＜評価基準①＞
学修成果の可視化によって得られた結果を、教育改善に活用していること
＜評価項目＞
a.　教育改善のための体制を構築していること

【根拠資料例】

- 教育改善のための体制に係る説明図（規程・体制図など）
- 受審単位ごとの自己点検・評価報告書
- 授業内容及び方法の改善を図るための研修を実施する仕組みを示す資料
- 教員及び事務職員の必要な能力及び資質を向上させるための研修機会の提供を示す資料

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

大学設置基準第１条第３項、細目省令第１条第２項第１号ト及び同項第２号

質保証の視点
□　教育改善を図るための体制を備え、運用しているか。

【判断例】

□　教育改善に係る規程や体制を整えていない。
□　教育改善に係る規程や体制はあるが、規程どおりに運用していない。
□　教育改善に係る規程や体制があり、規程どおりに運用しているが、客観的なデータ等を用いて運用していない。
□　受審単位ごとでの自己点検・評価の実施に努めていない。
□　授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施する仕組みとしていない。
□　機関の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、教員及び事務職員に必要な知識・技能を修得させるとともに、必要な能力及び資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取組を行うこととしていない。
□　授業の一部を分担する指導補助者（教員を除く。）がいる場合、当該補助者に対し必要な研修を行うこととしていない。

評価の基本的な方針Ⅳ.
学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善

＜評価基準①＞
学修成果の可視化によって得られた結果を、教育改善に活用していること
＜評価項目＞
b.　様々なステークホルダーの意見を通じて定期的に点検・評価し、改善・向上を図っていること

【根拠資料例】

- 学修成果の把握・評価した結果を教育改善に活かしている自己点検・評価報告書
- 自己点検・評価結果に基づく改善計画
- 地域、産業界、教職員、学生などのステークホルダーからの意見を聴取し、それを踏まえて定期的に点検・評価していることを示す資料

※　上記以外に評価項目を補足する資料があれば任意で追加提出可

【関係法令】

なし

質保証の視点
□　地域・社会のニーズを把握するために適格なステークホルダーからの意見を聞いて、改善・向上を図っているか。 **【判断例】** □　ステークホルダーからの意見を聞いていない。 □　自己点検・評価を実施していない。 □　自己点検・評価の結果に基づいた改善・向上を行っていない。

質向上の視点

質向上の視点
□　教育活動を通じて教育成果を明確に挙げているか。 教育成果…「卒業認定・学位授与の方針」に定める資質・能力を備えた学生を育成できていること 【判断のポイント】 ①教育活動の取組状況 ➢ 評価の基本的な方針Ⅰ～Ⅳに示す取組状況等を基に判断。 ②教育成果 ➢ 教育成果を挙げていることの説明を基に判断。 （教育成果を示す根拠例） • 多面的な直接評価（授業科目の試験、成績管理、ルーブリック、e ポートフォリオ、アセスメントテストなど）の結果 • 多面的な間接評価（全国学生調査、振り返りシート、ルーブリックの自己評価など）の結果 • 社会での活躍を示すデータ（就職先への調査、卒業後調査、地域内就職率など） ※　「評価の基本的な方針」を踏まえた優れた取組の例 （明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表に係る取組例） ・ 社会・地域のニーズの把握に向けた体系的・継続的な調査や産業界・自治体・卒業生等のステークホルダーとの意見交換を実施し、「養成する人材像」を定期的に見直し・再定義を行っている。 ・ 「養成する人材像」との整合性を踏まえ、DP の見直し・改善に取り組んでいる。 ・ DP に掲げられる資質・能力について、アセスメントに耐えうる具体性を持ってコンピテンシーとして定めている。 ・ 「養成する人材像」や DP について学生が理解し、学修計画に結び付けるような取組を行っている。 （「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制の整備に係る取組例） ・ 直接評価と間接評価を組み合わせた多面的な評価を盛り込むなど優れたアセスメントプランを策定し、実行している。 ・ 教育課程全体が体系的に設計され、学修を段階的に深化させる構造が整備されるなど、学修者本位の教育課程となるよう高いレベルの創意工夫を行っている。 ・ DP と授業科目との対応関係を学生に分かりやすい形で体系的に示している。 ・ 学修上の支援を必要とする学生を早期に把握し、個別相談・補習・学習支援プログラム等を効果的に行うための実施体制を整備している。 ・ 学生の成長を促すための形成的評価を実施している。

（学生の学修成果の適切な把握と評価に係る取組例）

- 高等教育機関の理念や専門分野の特色を踏まえ、学位授与の質保証と透明性を一層高めるための独自の工夫や先進的な取組を行っている。
- DP の到達度に当たり、直接評価（授業評価、卒業研究等の評価、主要授業科目の試験等）を中心としつつ、間接評価（学生アンケート等の自己評価等）を活用するなど多面的かつ精緻な学修成果の把握や評価を行っている。
- 卒業生や雇用先の調査、キャリア追跡等を活用し、卒業後の活躍状況や社会的評価を詳細に把握している。

（学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善に係る取組例）

- 内部質保証システムにおいて、学生や学生団体が参画し、積極的かつ効果的に意見・評価・提案を受け入れ、反映する体制を構築している。
- 地域社会、産業界、自治体、卒業生、外部有識者等からの積極的かつ効果的に意見・評価・提案を受け入れ、反映する体制を構築している。
- 学修成果の可視化により得られた結果を、組織的・継続的に分析し、教育課程や授業改善、修学支援等の具体的改善に的確に活用し、独自の工夫や先進的な取組を行っている。

文部科学省

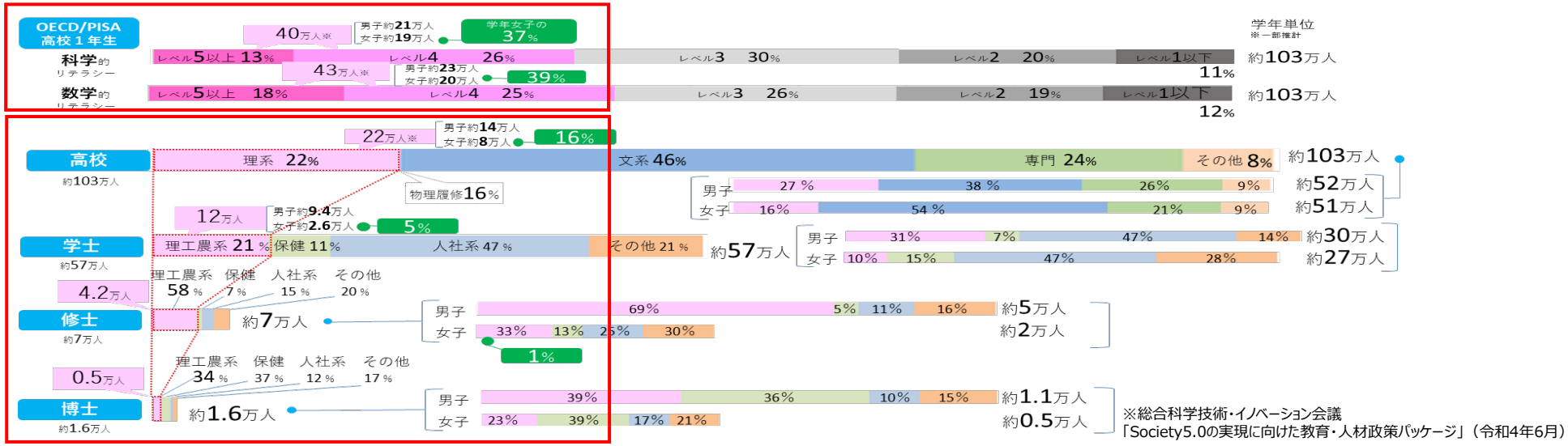
資料3

大学の量的規模適正化総合施策 及び
高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン

我が国の高等教育の現状と課題

①文理分断からの脱却

理系学部定員の少なさとジェンダーギャップ



※総合科学技術・イノベーション会議
「Society5.0の実現に向けた教育・人材政策パッケージ」（令和4年6月）

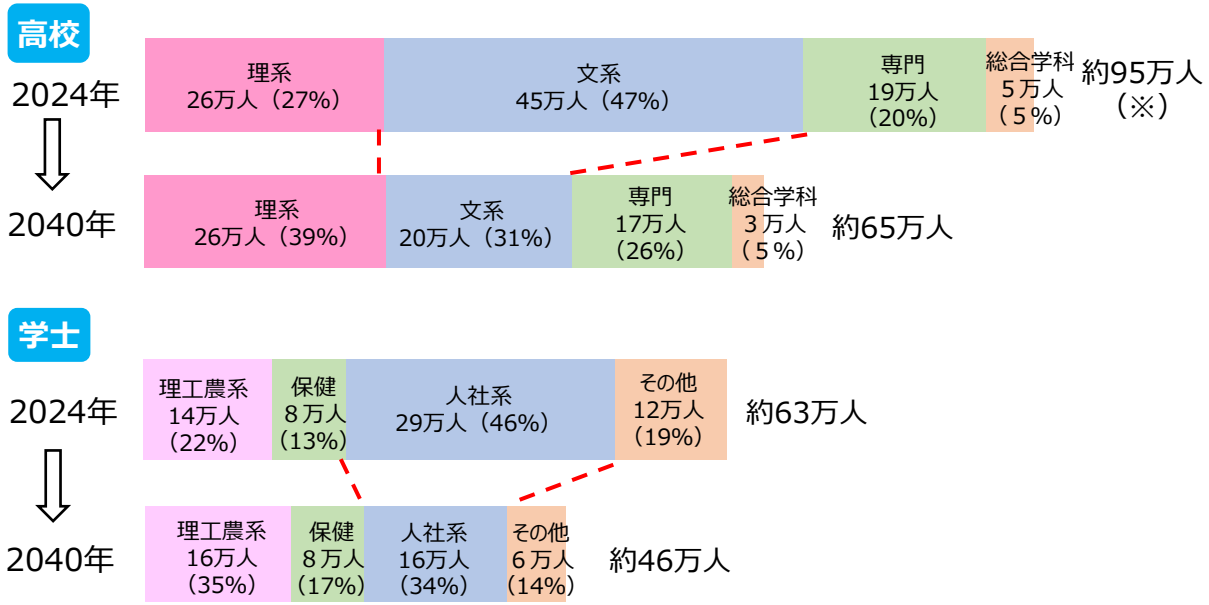
職業間・学歴間のミスマッチ

職種別	専門職	うち AI・ロボット等利活用人材	事務職	現場人材	うち 生産工程従事者
2040年需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人

学歴別	高卒（普通科）	高卒（工業科）	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年需給ミスマッチ	32万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/448万人	77万人/62万人	899万人/775万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

※経済産業省 産業構造審議会
経済産業政策新機軸部会（令和8年3月5日）
「2040年の就業構造推計（改訂版）について」より

少子化に対応するための高校・大学における文理分断の改善イメージ
（仮に、現在の高校普通科理系・専門高校、学士理工農系＋保健のシェアを増大するとした場合）



（※）高校の文理の内訳については、公益財団法人日本理科教育振興協会「令和６年度　高等学校　理系文系進路選択に関する調査結果」を使用

（※）大学における理工農系、保健の数には、その他区分のうち理工農系・保健に関連する者の推計を含む。

日本の高等教育の構造

急速な人口減少に伴い、現在、**約63万人**いる大学進学者数は、**2040年に約46万人まで減少**すると推計。

明治期から１９５９年までに創設された「第１世代大学」

理系比率※　数学必須比率※

	理系比率※	数学必須比率※
私学平均	29.9%	26.2%
国立平均	59.5%	96.9%
国公私平均	37.7%	49.7%

※理系比率は、入学定員に占める理、工、農、保健系学部の募集人員の比率

※数学必須比率は、一般選抜の募集人員に対する個別テストまたは共通テストにおける数学を必須とする募集人員の比率

入学定員：
約３６.７万人（５８%）
（国9.0万:公1.2万:私26.5万）

学生の家計年収
・450万円未満：26.3%
・850万円以上：40.1%
大都市圏※の大学の学生：92.6%
※　大都市圏は、東京・神奈川・埼玉・千葉・京都・大阪・兵庫・愛知
女子学生の割合：46.0%
（※）

１９６０年から１９７４年までに創設された「第２世代大学」

理系比率

私学平均　34.2%
国公私平均 34.7%

約１３.０万人（２１%）

学生の家計年収
・450万円未満：32.4%
・850万円以上：33.1%
大都市圏の大学の学生：63.9%
女子学生の割合：49.1%
（※）

１９７５年から１９９７年までに創設された「第３世代大学」

理系比率

私学平均　36.7%
国公私平均 37.7%

約７.３万人（１２%）

学生の家計年収
・450万円未満：29.8%
・850万円以上：29.6%
大都市圏の大学の学生：58.1%
女子学生の割合.54.7%
（※）

１９９８年以降に創設された「第４世代大学」

理系比率

私学平均　49.8%
国公私平均 50.3%

約６.２万人（１０%）

学生の家計年収
・450万円未満：32.3%
・850万円以上：28.7%
大都市圏の大学の学生：53.4%
女子学生の割合.56.0%
（※）

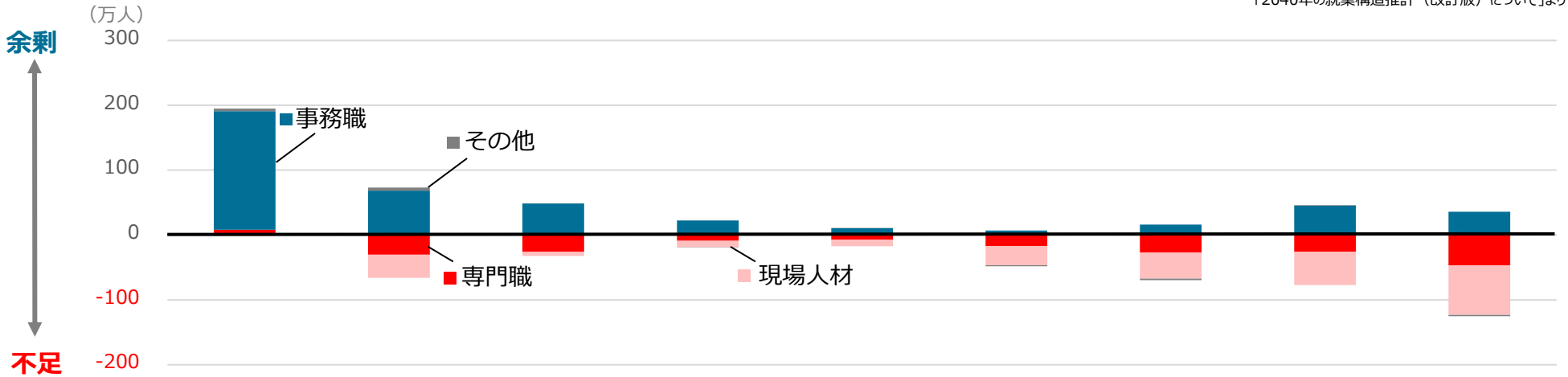
※大学の分類は濱中義隆（国立教育政策研究所　高等教育研究部）「学生調査から見た私立大学の学生・教育」（私立大学等の振興に関する検討会議（２０１６年４月１３日））（以下「濱中資料」）による。

※学生の家計年収の割合のデータは、（独）日本学生支援機構「令和4年度学生生活調査」のデータ（私立大学対象）を使用して算出。
※女子学生の割合のデータは、濱中資料における２０１４年のデータ（私立大学対象）を使用（第１世代大学については、１０校のデータ）。

②地域を支える人材の確保と大学のリバランス

地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 職種内訳）

※経済産業省 産業構造審議会
経済産業政策新機軸部会（令和8年3月5日）
「2040年の就業構造推計（改訂版）について」より

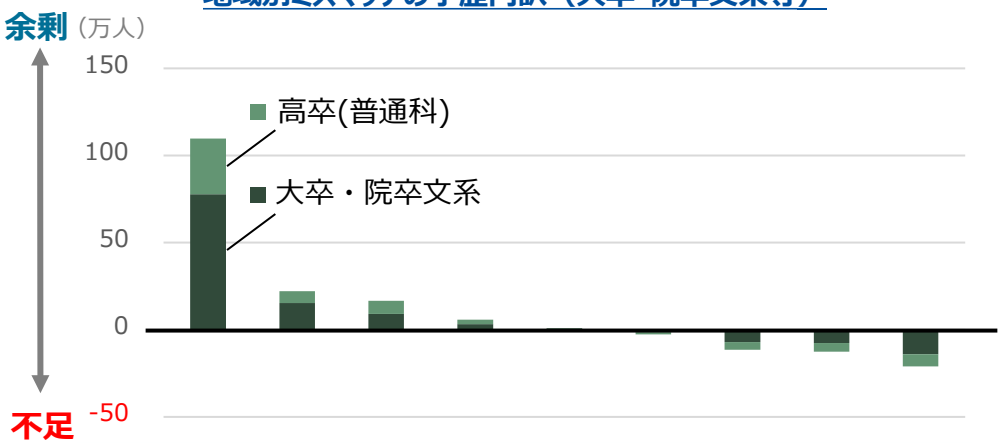


地域ブロック	関東（一都三県）	近畿	中部	中国	四国	北海道	東北	九州	関東（一都三県以外）
ミスマッチ数	193万人	7万人	16万人	3万人	-6万人	-41万人	-53万人	-31万人	-89万人

（注）職業分類は令和４年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省） による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。また、「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

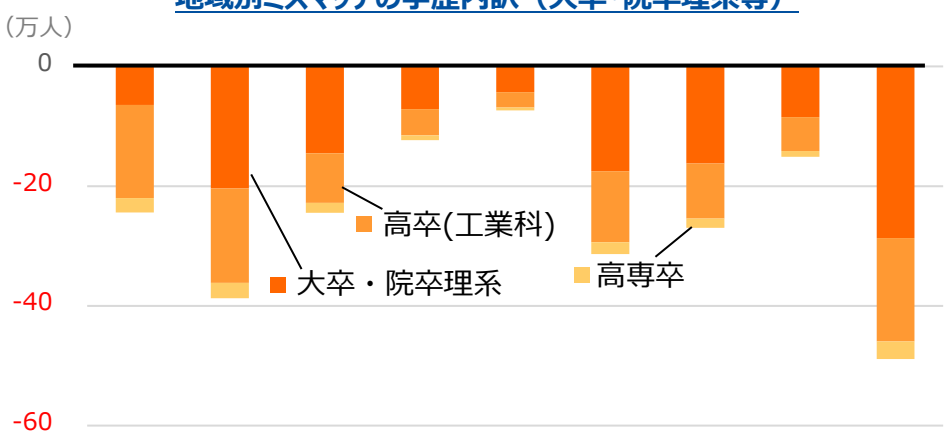
地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 学歴内訳）

地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒･院卒文系等）



	関東（一都三県）	近畿	中部	中国	四国	九州	東北	北海道	関東（一都三県以外）
ミスマッチ数	110万人	22万人	17万人	6万人	1万人	-3万人	-11万人	-13万人	-21万人

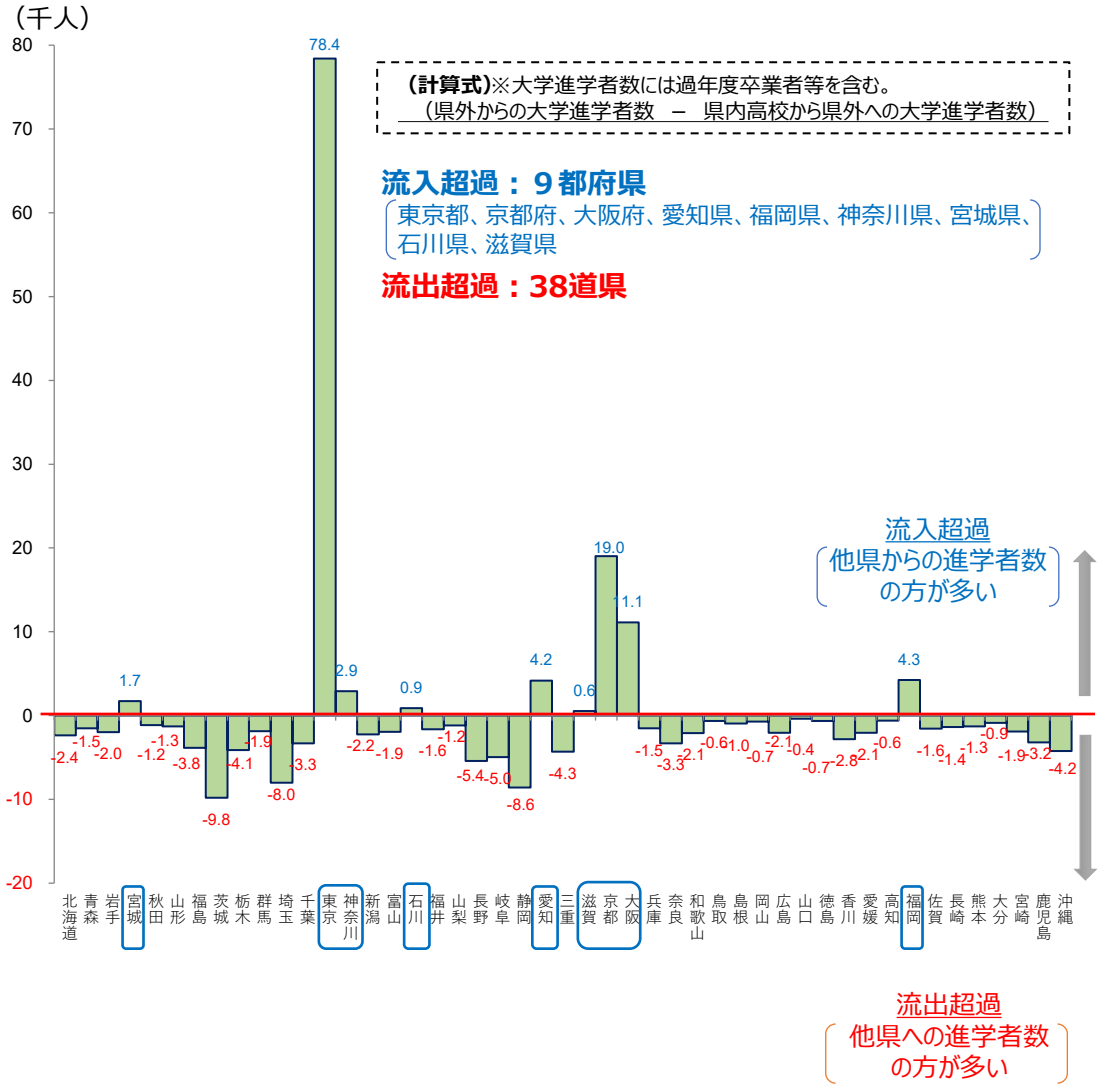
地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒･院卒理系等）



	関東（一都三県）	近畿	中部	中国	四国	九州	東北	北海道	関東（一都三県以外）
ミスマッチ数	-24万人	-39万人	-24万人	-12万人	-7万人	-31万人	-27万人	-15万人	-49万人

（注）学歴分類は、学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。また、学歴分類は主要な項目のみ掲載しているため、上表のミスマッチ数の合計はゼロにならない。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

大学進学時の都道府県別流入・流出者数



地方大学の将来推計（青森県の分析）

18歳人口(※1)：10877人（2023年）→5732人（2040年）
大学進学者数(※2)：4863人（2023年）→2569人（2040年）
県内入学者数(※3)：3217人（2023年）→1927人（2040年）

（※１）2023年は、学校基本調査における３年前の中学校等卒業者、
2040年は社会保障・人口問題研究所の推計
（※２・３共通）2023年は、学校基本調査、2040年は学校基本調査をもとにした、文科省の推計
（※２）青森県に所在する高校等を卒業した者で、全国いずれかの大学に進学した者
（※３）青森県に所在する大学に入学した者（出身高校等の地域は問わない。）

【青森県の事例分析】

推計パターンA：偏差値の低い順に進学者が全て失われると仮定

推計パターンB：偏差値の低い順に50%の進学者が失われ、その場合経営継続困難となると仮定

推計Ⅰ　：中央教育審議会大学分科会(第174回)(資料5-1(出生中位・死亡中位推計))に基づき分析

推計Ⅱ　：中央教育審議会「我が国の「知の総和」向上の未来像」（答申）関係データ集（4）（出生低位・死亡低位推計）に基づき分析

推計Ⅰ

	設置主体＋大学＋学部名	定員数	所在市	定員累計	定員50％累計
	【国】弘前大学医学部	322	弘前市	3,363	1,682
	【国】弘前大学人文社会科学部	265	弘前市	3,041	1,521
	【公】青森県立保健大学健康科学部	216	青森市	2,776	1,388
	【国】弘前大学理工学部	360	弘前市	2,560	1,280
	【国】弘前大学教育学部	160	弘前市	2,200	1,100
	【国】弘前大学農学生命科学部	215	弘前市	2,040	1,020
	【公】青森公立大学経営経済学部	300	青森市	1,825	913
	【私】青森大学総合経営学部	110	青森市	1,525	763
	【私】青森大学ソフトウェア情報学部	50	青森市	1,415	708
	【私】青森大学薬学部	70	青森市	1,365	683
635（定員50％累計）→	【私】青森中央学院大学経営法学部	165	青森市	1,295	648
推計パターンB	【私】青森中央学院大学看護学部	80	青森市	1,130	565
	【私】弘前医療福祉大学保健学部	120	弘前市	1,050	525
	【私】弘前学院大学文学部	100	弘前市	930	465
	【私】弘前学院大学社会福祉学部	50	弘前市	830	415
	【私】弘前学院大学看護学部	70	弘前市	780	390
	【私】青森大学社会学部	70	青森市	710	355
635（定員累計）→	【私】柴田学園大学生活創生学部	100	弘前市	640	320
推計パターンA	【私】八戸学院大学地域経営学部	80	八戸市	540	270
	【私】八戸学院大学健康医療学部	160	八戸市	460	230
	【私】八戸工業大学感性デザイン学部	50	八戸市	300	150
	【私】八戸工業大学工学部	250	八戸市	250	125

推計Ⅱ

設置主体＋大学＋学部名	
【国】弘前大学医学部	
【国】弘前大学人文社会科学部	←1468（定員50％累計）
【公】青森県立保健大学健康科学部	**推計パターンB**
【国】弘前大学理工学部	
【国】弘前大学教育学部	
【国】弘前大学農学生命科学部	
【公】青森公立大学経営経済学部	
【私】青森大学総合経営学部	
【私】青森大学ソフトウェア情報学部	←1468（定員累計）
【私】青森大学薬学部	**推計パターンA**
【私】青森中央学院大学経営法学部	
【私】青森中央学院大学看護学部	
【私】弘前医療福祉大学保健学部	
【私】弘前学院大学文学部	
【私】弘前学院大学社会福祉学部	
【私】弘前学院大学看護学部	
【私】青森大学社会学部	
【私】柴田学園大学生活創生学部	
【私】八戸学院大学地域経営学部	
【私】八戸学院大学健康医療学部	
【私】八戸工業大学感性デザイン学部	
【私】八戸工業大学工学部	

※偏差値が同値の場合はランダムにソートしている。

※2040年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議（第6回）【資料２】18歳人口の減少と地方大学の近未来（島教授（東北大学）提出資料）をもとに文科省で一部加工

高校・大学を通じて大転換するには

①徹底した高校教育改革

（ｉ）デジタル化による理数の学びへの潜在的な関心を活かし、**理数を中心に学ぶ生徒を確保**。

（例：コンピュータグラフィクスには行列やベクトルの理解が不可欠で生徒の潜在的関心は高い）

（ii）地域の社会や経済を担うアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成のため、工業、農業等の**専門高校の機能強化を支援**。

（iii）地方の生徒はもとより誰一人取り残さず、全国どこにいても多様で質の高い学びを保障するため、**地域のアクセス・多様な学びを確保**。

高校教育改革基金を都道府県に造成（※）
２,９５０億円
※安定財源を確保した上で、新たな交付金等を創設

②大学教育の構造改革

（ｉ）**大都市の私立大学の理工農・デジタル分野の重視**、人文・社会科学系学部の入学定員のダウンサイジングによる**ST比**(学生教員数比率) **の改善や理数分野併修**を通じた教育の質の向上

（ii）**公立の高専**(高等専門学校)**の設置を促進**し、地域のインフラを支える人材を育成

（iii）**知事と学長が**人材需要を共有し、地域企業の支援や大都市大学との連携などにより**地域に不可欠な**医療や福祉、産業、インフラ分野等の**人材を育成し、地域の高等教育へのアクセスの確保方策を協議・実行**（高校・大学間連携も含めた取組を推進する**「地域構想推進プラットフォーム」の構築**）

※これらの取組において、ポスドク・助教等の活用、リ・スキリング、博士課程の充実など国立大学が全面的に支援

成長分野転換基金に２００億円追加
既存分と合わせて約１,０００億円で推進

18歳人口減少期における大学の機能強化

急速な人口減少が進む中で、大学規模の適正化は必要。他方、将来の社会構造を見据え、機能強化を行う大学へ重点的に支援。

大都市圏の大規模私学における理工農・デジタル人材育成強化、人文・社会科学系学部の教育の質の向上(学生教員比率の向上・数理併修)

2025年度：新1,000億基金としてリスタート（令和７年度補正）

関係省庁と連携して、大規模大学と構想段階から対話を実施し、伴走支援（参考１）

大学の検討・申請 → 選定・支援開始（2026年度早期～）
第１回公募は2028年度以降順次学生受け入れ
（以後、準備の整った大学を順次支援）
→ 2031年度末から順次卒業生輩出

成長分野転換コンソーシアム（仮称）を通じ、若手研究者との人的マッチング等、質や実現可能性の高い構想を支援

2040年までに２万人の理工農・デジタル系学部の定員増

理工農・デジタル・保健系の定員を５割に

高校教育改革

高校教育改革のグランドデザインに基づき、普通科における理数系やDX・AIの重視、工業・農業等の専門高校の機能強化

地域を支える人材育成・確保

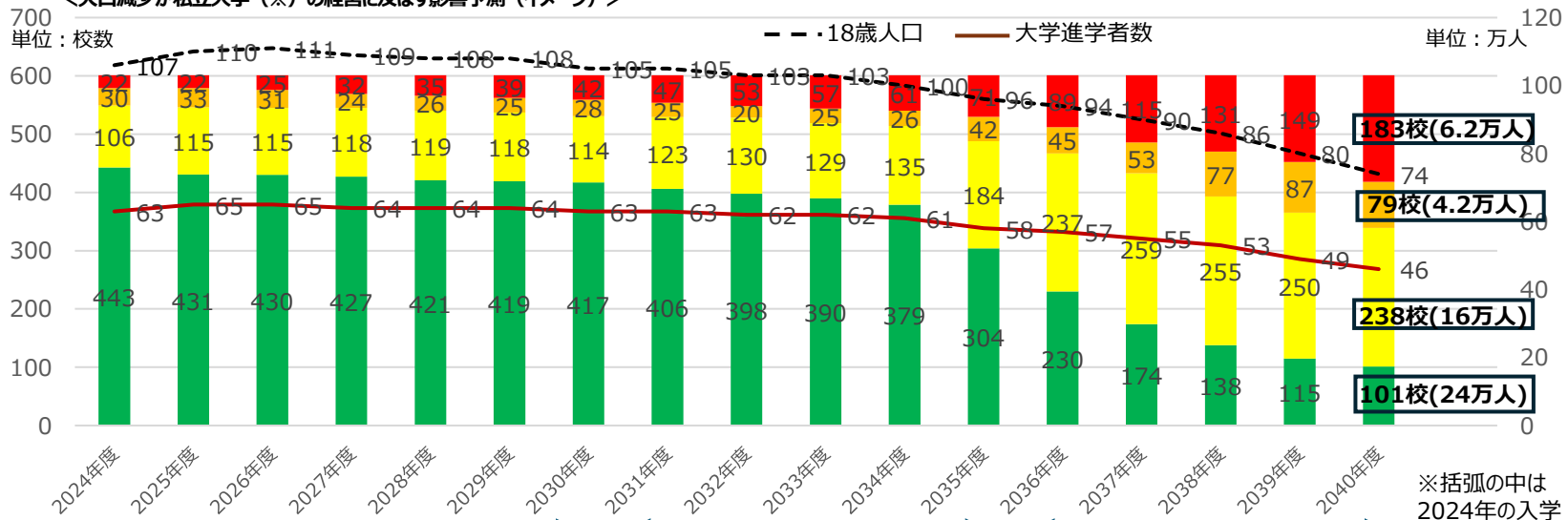
・知事と学長、産業界等がコンソーシアムで高校・大学の在り方を見定め、協働して展開

・文科省は経産省、厚労省、国交省、農水省等の関係省庁との情報共有と横軸を通した政策展開

人口減少下で地域を支える人材の需要を共有し、以下の施策を強力に推進

- ✓地域の医療、福祉、産業、インフラを支える人材を育成している大学をどのような形で持続させるかを特定し、重点支援
- ✓地域ニーズに対応した短期の実践的教育プログラムや専門高校・短大が連携した５年制一貫コースの検討
- ✓高等専門学校の設置促進　等

＜人口減少が私立大学（※）の経営に及ぼす影響予測（イメージ）＞



※括弧の中は2024年の入学定員

第Ⅰ期 大学の量的規模適正化総合施策　第Ⅱ期 大学の量的規模適正化総合施策　入学者急減期

◆「学校法人の運用資産÷収入減に伴う年間赤字額」で資金ショートリスク（耐久年数）を算出し、以下に分類

- 健全な経営状況(資金流出傾向にない)
- 中期的な資金ショートリスクがある（耐久年数10年以上）
- 資金ショートリスクが高い（耐久年数4年以上10年未満）
- 資金ショートリスクが特に高い（耐久年数4年未満）

※大学進学者が2040年に46万人に減少することを前提に、仮定を置いて試算

（主な仮定）
- 学生生徒等納付金収入の減少割合は、全ての学校法人に大学等において全国一律の割合（2025～2034年は年間0.9%減、2035～2040年は年間6.2%減で計算）
- 大学以外の種別の設置校（中学・高校等）を有する学校法人は、収入が全ての設置校で大学と同じ割合で減少するものとして計算
- 学校法人の経常支出額は2024年度決算と変わらない（今後の経費削減は考慮しない）
- 入学定員2,000人以上の大規模大学、医学部設置大学は恒常的な資金流出には陥らないものとして扱い、グリーンゾーンに計上
- 国公立大学は、18歳人口の減少に関わらず定員が不足する など

（※）2024年度時点で設置されている私立大学（短期大学、通信制大学、大学院大学及び募集停止中の大学を除く）601校が対象

大学の量的規模についての対応①

①18歳人口と大学の量的規模

- 18歳人口は、2034年度までは100万人を維持するが、その後、**2040年度までの６年間で74万人まで急減**。

- 大学の量的規模について当面18歳人口は100万人を維持するからと**現段階で何ら施策を講じなければ**、2035年度以降、大学の閉鎖などが相次いで生じ、**当事者のみならず社会全体に大きな悪影響**。
- そのため、**2026年度から30年度の5年間を第Ⅰ期**、**31年度から35年度を第Ⅱ期**とする**「大学の量的規模適正化総合施策」**を講じる。
  大学の規模の適正化を図りつつ、学生数の減少という構造の中で、**一人一人の学生に対する支援の充実**と**教育の質の向上、文理分断からの脱却**を図る。

②大学の量的規模適正化総合施策

①の観点から、以下の施策を第Ⅰ期期間中に総合的に推進する。

a. 各道府県の2040年の社会・就業構造を踏まえ、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を確保する上で必要な当該道府県の高校・大学の在り方・規模を各道府県及び関係省庁と連携して把握。〔～2027年度〕

b. 首都圏・大都市圏の大規模私学の理工・デジタル分野への展開、人社系学部のダウンサイジングによる質の向上・数理併修により、文理分断からの脱却を強力に推進（私学助成の厳格化・重点化等）。〔2026年度～〕

c. aを踏まえ、地域における高等教育機会の確保に資するよう、設置認可の厳格化とともに、首都圏・大都市圏の大学の量的な規模を含めた日本全体の大学の分野・地域のリバランス。

大学の量的規模についての対応②

②大学の量的規模適正化総合施策

d. 経営体力がある段階で自らの意思で撤退した先行事例を踏まえ、円滑な撤退を可能とする仕組みや条件を整えつつ文科省・私学事業団が一体となって金融機関の専門家等と連携して経営体力がある段階での撤退を慫慂。
〔2026年度以降、経営指導の対象を100校程度に拡大するとともに、留学生の在籍管理については、2025年度より「改善指導対象校」の指定をスタートし、モニタリングを実施。〕

e. 国立大学については、2028年度にスタートする第5期中期目標期間において、基礎研究の充実、研究力の強化とともに、**a**について設置道府県の高等教育機関のコーディネート役として知事と対話し施策推進を担うとともに、自大学においても、18歳人口減少下における理数・デジタル分野の強化、学部から大学院へのシフト、すべての学部で学生が一定の数理に関するリテラシーを持っているという知的インフラセクターとして地域をリードし支える機能の強化などを果たすべく、第5期の各大学の構想を、文科省・有識者との間で対話し、その質を高める。〔2025年度～〕

f. 公立大学については、首長との連携の下、当該地域の人材養成ニーズを踏まえ、高等学校や他の高等教育機関との連携を推進。私立大学からの安易な転換が起こらないよう、関係機関と連携してガイドラインを策定。

g. 地域を支える人材の規模や分野について、文科省として内閣官房、経産省、厚労省、国交省、農水省などと情報を共有しつつ密接に連携（日本成長戦略会議　人材育成分科会（参考２）等）。

h. 短期大学・専門職短期大学の活用、専門高校・短期大学等が連携した５年制一貫コースの検討、高等専門学校の設置促進・機能強化など地域の社会や産業の実状に応じた社会人を含めた学びを可能とする施策を展開。特に社会人のリ・スキリングは、生産性の向上と処遇の改善にとって極めて重要であり、経産省・厚労省・経済団体と連携しつつ推進。

第２章 知の基盤としての「科学の再興」

３．多様な場で活躍する科学技術人材の継続的な輩出

（５）次世代の科学技術人材育成の強化

理系離れを起こすことなく、高等教育段階においても適性や関心に応じて学べる環境を確保するとともに、社会の構造的変化に伴って生じる人材需給ギャップを解消するべく、「文理分断型の学び」からの脱却、産業イノベーション人材育成等に資する高校教育改革・高等教育の構造改革を行う。大学・高専機能強化促進事業を通じ、将来の社会・産業構造変化を見据え、地域の産業や社会に必要な科学技術人材の育成を一層促進するために、大学等の成長分野への組織再編や実践的技術者教育を担う高等専門学校の新設等を促進するとともに、理数的素養を身に付ける教育の質的転換を推進する。なお、大学等におけるリ・スキリングについては、産業界や地域のニーズ等を踏まえた上で、質の高いプログラムの構築や持続的な体制の形成・発展に取り組む。

６．基盤的経費の確保と大学改革の一体的推進等

（３）基盤的経費の確保

近年の物価・人件費の上昇等も踏まえつつ、国立大学法人運営費交付金・施設整備費補助金等の基盤的経費を着実に確保する。 第５期中期目標期間（2028～2033年度）に向けて、国立大学法人運営費交付金については、各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、その在り方を見直していく。

良好な研究環境確保に必要な施設整備費補助金については、建築資材高騰・労務費の上昇等の影響や、老朽施設の増大を踏まえ、安定的に確保する。

附属病院については、大学病院が担う教育・研究やその前提となる経営基盤の強化といった観点も含めて、支援の充実を図る。

私学助成についても、物価上昇等を踏まえつつ着実に確保するとともに、配分の見直し等により、日本の産業を支える成長分野の人材育成や、研究環境の充実に取り組む大学等を重点的に支援する枠組みを構築する。また、私立大学等の基盤的な教育研究設備の充実を図りつつ、日本の産業を支える理工農系人材の育成等に必要な研究設備を重点支援することにより教育研究基盤の向上を図る。

政府全体で大学・国研等の研究機関を支える視点を重視し、具体的には、政府全体として基礎研究・学術研究への投資への優先順位の変更を検討するとともに、科学とビジネスの近接化を踏まえ、出口を所管する各府省庁からの研究機関に対する積極的な投資を推進する。また、産業界からの大学・国研等への投資を促進するべく税制の見直しを含めて様々な取組を推進することで、財源の多様化を図る。

（４）高等教育機関の機能分化、規模の適正化

2040年に向けた18歳人口の急減や、デジタル社会における価値創出にとって理数の学びが必須となっている状況に直ちに対応すべく、高校教育改革とも連動した形で、我が国の研究力強化と将来の社会・産業構造の変化への対応に向け、(3)の視点も踏まえつつ、大学の機能強化や地域における質の高い高等教育へのアクセス確保、再編・統合を含めた大学の規模の適正化に向けた総合的な施策を、第７期基本計画期間を第Ⅰ期として推進する。

具体的には、2040年の社会・就業構造を踏まえ、各地域において人口減少下で地域を支える人材の需要を共有し、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を育成している大学が持続可能となるための重点支援を行うとともに、首都圏・大都市圏の大学の理工・デジタル分野への展開等による文理分断からの脱却を強力に推進することで、日本全体の大学の分野、地域のリバランスを実現する。また、経営体力がある段階での円滑な撤退への支援や、私立大学から公立大学への安易な転換が起こらないよう、留意すべき事項等の明確化、地域の社会や産業の実情に応じた社会人を含めた学びを可能とする施策の展開等の取組を総合的に推進する。

第７章 推進体制・ガバナンスの改革

2.基盤的経費の確保と研究大学におけるマネジメント改革

（２）基盤的経費について

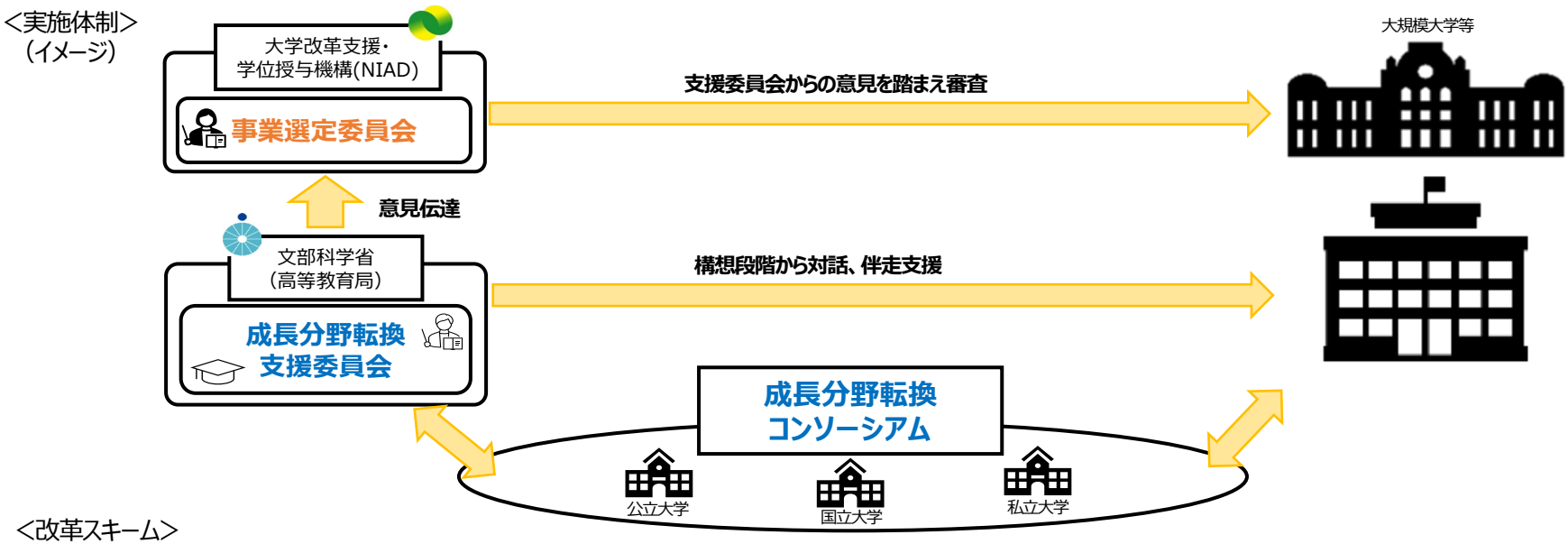
科学技術・イノベーション政策の効果的な推進のためには、多様で卓越した知を創造する基盤である大学・国研等における基盤的経費の確保が不可欠である。関係府省は、それぞれの社会・経済課題の対応には大学・国研等における基礎研究・学術研究の成果の活用が極めて重要になってきていることを踏まえ、それらへの投資の拡充と基盤強化に取り組むことが必要である。

その際、国立大学法人等の基盤的経費である国立大学法人運営費交付金について、物価・人件費の上昇等を踏まえつつ、基礎研究の充実等を行うため、大幅な拡充を図る。なお、第５期中期目標期間（2028～2033年度）に向けて、各法人の改革を促進しつつ、ミッションや機能強化の方向性に沿った活動を安定的に支援していくことができるよう、教育研究をベースとした経費について物価等の変動に対応させる観点も含め、安定性をより向上させた仕組みとするなど、運営費交付金の在り方を見直す。

「大規模文理横断転換枠」における効果的・効率的な執行の確保

参考１

構想の熟度や実現可能性を高めた取組を支援するため、成長分野転換基金（大規模文理横断転換枠）の執行プロセスを抜本的に改革
NIAD事業選定委員会と成長分野転換支援委員会が連携を図り、より効果的な審査を実施



＜改革スキーム＞

① 文部科学省（高等教育局）に「成長分野転換支援委員会」（※）を設置。　（※）理工・デジタルの専門家を主体に構成

② 「成長分野転換支援委員会」は、以下の役割を実行。
- 大規模大学の成長分野転換について、**構想段階から大学との対話により個別の構想の熟度を高める**
- 「成長分野転換コンソーシアム」（※）における**助教・ポスドク等の若手研究者との人的なマッチング**などと連携し、**より質や実現可能性の高い成長分野転換を舵取り**　（※）国公私立大学等で構成
  大規模文理横断転換枠だけでなく成長分野転換枠、支援１、支援２既採択大学・高専も対象
- **文系学部における学生の数理・デジタル併修**についても、同様の対話や伴走支援を実施

③ 大学改革支援・学位授与機構(NIAD)に設置する「事業選定委員会」は「成長分野転換支援委員会」の意見を踏まえ審査を実施。

⇒ このようなプロセスを経て、**熟度と実現可能性を高めた大規模大学の成長分野転換、文系学部の学生の理工・デジタル併修に関する申請についてのみ審査の対象**とする

※ 成長分野転換基金による大規模大学の成長分野転換、文系学部の学生の理工・デジタル併修については、**第７期科学技術・イノベーション基本計画にも施策として位置づける**とともに、その**執行状況についてはCSTI有識者議員会合で報告**。

成長戦略の検討体制

日本成長戦略会議 ← 連携 → 経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

新設　戦略分野分科会　1月～
（分科会長：副長官（衆）、分科会長代理：副長官補（内政）、関係省庁局長級）

① AI・半導体
新設 AI・半導体WG　1月～
◎人工知能戦略大臣　◎経産大臣
・関係省庁（NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛）
・有識者９名

② 造船
新設 造船WG　1月～
◎国交大臣　◎経済安全保障大臣
・関係省庁（NSS、内閣府（科技）、入管、外務、文科、経産、環境、装備）
・有識者７名

③ 量子
新設 量子WG　1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁（総務（政務）、外務、文科（政務）、経産（政務）、防衛）
・有識者７名

④ 合成生物学・バイオ
新設 合成生物学・バイオWG　1月～
◎経産大臣
・関係省庁（内閣府（科技、健康医療）、文科、厚労、農水、国交）
・有識者12名

⑤ 航空・宇宙
新設 航空・宇宙WG　1月～
◎経済安全保障大臣
・関係省庁（内閣府（宇宙）、総務、文科、経産、国交、防衛）
・有識者10名

⑥ デジタル・サイバーセキュリティ
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG　1月～
◎経産大臣　◎デジタル大臣
・関係省庁（総務、文科、厚労）
・有識者11名

⑦ コンテンツ
新設 コンテンツ産業官民協議会　1月～
◎CJ戦略大臣
・関係省庁（公取（審議官級）、総務、外務、文科、経産）
・有識者15名

⑧ フードテック
新設 フードテックWG　12月～
◎農水大臣
・関係省庁（経産）
・有識者７名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX
GX実現に向けた専門家WG　1月～
◎経産大臣（出席）
・関係省庁（外務、財務、経産、環境）
・有識者７名

⑩ 防災・国土強靱化
国土強靱化推進会議　2月～
◎国土強靱化大臣（出席）　防災大臣（出席）
・関係省庁（内閣府（防災）、総務、厚労、エネ、国交）
・有識者19名

⑪ 創薬・先端医療
新設 創薬・先端医療WG　1月～
◎科技政策大臣　◎デジタル大臣
・関係省庁（文科、厚労、経産（いずれも政務））
・有識者10名

⑫ フュージョンエネルギー
新設 フュージョンエネルギーWG　1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁（文科、経産、規制（部長級））
・有識者７名

⑬ マテリアル（重要鉱物・部素材）
産業構造審議会　製造産業分科会　2月～
◎経産大臣（出席）
・関係省庁（内閣府（科技）、外務、文科、環境）
・有識者15名

⑭ 港湾ロジスティクス
新設 港湾ロジスティクスWG　1月～
◎国交大臣
・関係省庁（サイバー統括室、財務、経産）
・有識者９名

⑮ 防衛産業
新設 防衛産業WG　1月～
◎経産大臣　◎防衛大臣
・関係省庁（NSS（審議官級））
・有識者18名

⑯ 情報通信
新設 情報通信成長戦略官民協議会　1月～
◎総務大臣
・関係省庁（経産、防衛）
・有識者12名

⑰ 海洋
新設 海洋WG　1月～
◎海洋政策大臣
・関係省庁（NSS、内閣府（科技、宇宙）、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛）
・有識者10名

◎：責任大臣　※時期は目途。今後、変更の可能性あり。

分野横断的課題への対応

①【新技術立国・競争力強化】　**産業構造審議会　経済産業政策新機軸部会等**　1月～
◎経産大臣
・関係省庁（内閣府（科技）、文科）
・有識者13名

②【人材育成】　新設 **人材育成分科会**　1月～
◎文科大臣
・関係省庁（内閣府（科技）、総務、厚労、経産）　・有識者４名＋テーマごとに２名

③【スタートアップ】　新設 **スタートアップ政策推進分科会**　1月～
◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官（スタートアップ・金融）、経産副大臣
・関係省庁（内閣官房（GSC室）、内閣府（科技、規制）、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛）
・有識者10名

④【金融】　新設 **新戦略策定のための資産運用立国推進分科会**　1月～
◎金融大臣、副長官（衆）
・関係省庁（金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産）
・有識者10名

⑤【労働市場改革】　新設 **労働市場改革分科会**　1月～
◎厚労大臣
・関係省庁（内閣官房（成長戦略）、内閣府（規制）、経産省、国交省、文科省）　・有識者11名

⑥【家事等の負担軽減】新設 **家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議**　1月～
◎日本成長戦略大臣
副長官補（内政）・関係省庁（内閣官房（成長戦略）、こ家、厚労、経産）
こども家庭審議会子ども・子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論

⑦【賃上げ環境整備】　**政労使の意見交換**　11月～
◎賃上げ環境整備大臣
再編　**賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG**
（副長官（参）ヘッド・内閣官房副長官補（内政）、内閣官房（補室（審議官級）、成長戦略、地域未来）、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境）
中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論

⑧【サイバーセキュリティ】　**サイバーセキュリティ推進専門家会議**　2月～
◎サイバー安全保障大臣（出席）
・関係省庁（内閣府（サイバー）、警察、総務、文科、経産、防衛）　・有識者18名

※対応者の記載がないものは原則局長級

日本成長戦略の基本的考え方

- 我が国に圧倒的に足りない**国内投資を徹底的にてこ入れ**する。「危機管理投資」「成長投資」により、世界共通の課題解決に資する製品等を開発し、国内外に提供することで、日本の成長につなげる。
- これにより、安全と安心を確保し、所得を増やし、消費マインドを改善し、事業収益が上がり、税収が自然増に向かう**「強い経済」の好循環を実現**する。

国内の様々なリスクを最小化する「危機管理投資」、先端技術を花開かせる「成長投資」といった官民の戦略的な国内投資を加速化

17の戦略分野

自律性・不可欠性を起点とした成長

- 経済安全保障、食料安全保障、エネルギー・資源安全保障、健康医療安全保障、国土強靭化対策、サイバーセキュリティなどの様々なリスクに対する「危機管理投資」により、「自律性」・「不可欠性」を有する製品・技術等を強化し、国内外へ提供することで、成長につなげる。

イノベーションを通じた成長

- 我が国が強みを有する先端技術等への「成長投資」により、国内における早期の社会実装、海外市場への展開を実現し、成長につなげる。

防衛産業 / 航空・宇宙 / 海洋 / 造船 / マテリアル / 合成生物学・バイオ / 創薬・先端医療 / 資源・エネルギー・GX / フュージョンエネルギー / 防災・国土強靭化 / 港湾ロジスティクス / フードテック / コンテンツ

AI・半導体 / デジタル・サイバーセキュリティ / 情報通信 / 量子

成長の加速装置となるAIトランスフォーメーション(AX)による高付加価値化

- 豊富な現場データとものづくりの基盤等の日本の強みを活かすフィジカルAIの構築を軸に、無人化・省力化のみならず全産業の高度化を進め、人口減少下でも高付加価値を生む。

持続的な成長のための時間軸を意識した複線的投資

- 時間軸を意識し、足下の収益源、次の稼ぎ頭、未来に向けた成長の芽に複線的にアプローチする官民投資を通じて、持続的な成長を実現する。

17の戦略分野から洗い出された課題

- 複数年度投資可能な予見可能性の確保
- 成長投資に向けた企業経営改革
- デュアルユースも含めたサプライチェーン強靭化・国際連携
- スタートアップ技術の取り込み・イノベーション促進
- リスクマネーの供給
- 現場・専門人材の確保
- 地方経済への波及
- 安全なサイバー空間の確保

17の戦略分野の国内投資を実現するための課題に対応し、17分野で先行する投資を日本全国に拡大する環境を整備

分野横断的課題

官民双方の行動変容による国内投資推進のための基盤整備

グローバル産業の競争力強化 × ローカル産業の生産性向上

新技術立国・競争力強化

イノベーション力強化

スタートアップ

成長投資を可能とするリスクマネー供給強化

金融

人材の確保・育成

人材育成 / 労働市場改革 / 家事等の負担軽減

投資と賃上げの好循環創出

賃上げ環境整備

事業活動の持続性向上

サイバーセキュリティ

高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン（概要）　令和８年４月２８日

１．現状と課題

- AX時代の産業構造の変化に伴い、人材需要も大きく変化する中、文理が分断され理系が少ない現在の学びの構造のままでは、理工・デジタル系人材や現場人材の不足等、ミスマッチが生じる懸念。
- 人口減少と大都市圏への流出により、地方では地域の医療・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な人材が不足する懸念。
- 17の戦略分野における人材課題（理工・デジタル系人材や現場人材不足、高度化する技術等への対応、イノベーション人材、技術とビジネスを繋ぐ人材や経営判断力を併せ持つ人材の不足など）も踏まえ、戦略的な育成が必要。

■職種別の過不足（2040年）

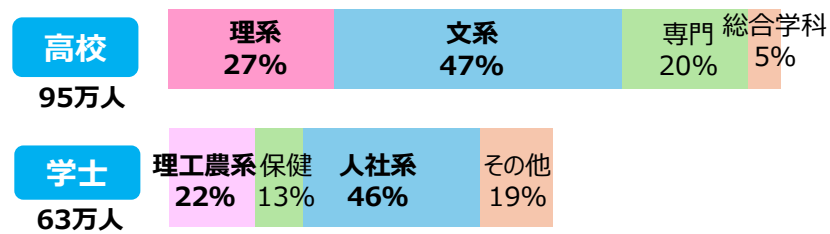
専門的技術的職業	-181万人
うちAI・ロボット等の活用を担う人材	-339万人
事務	437万人
現場人材	-260万人
うち生産工程従事者	-206万人

■学歴別の過不足（2040年）

大卒・院卒 理系	需要：899万人 供給：775万人	-124万人
大学・院卒 文系	需要：1,549万人 供給：1,625万人	76万人
高卒（工業科）	需要：538万人 供給：448万人	-91万人

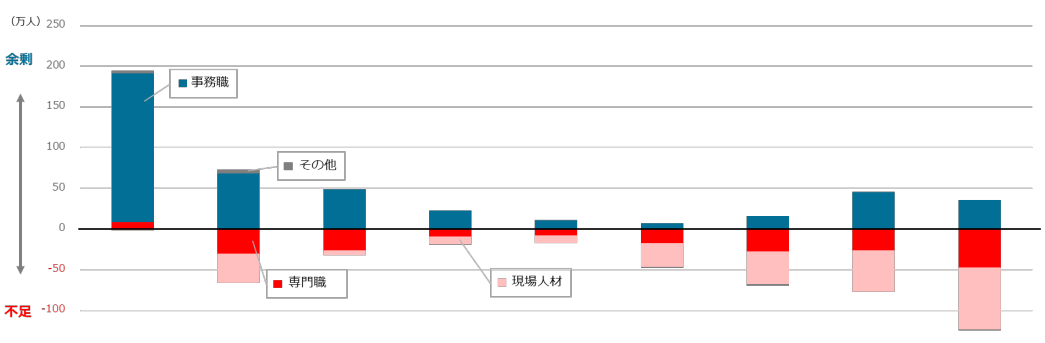
ミスマッチ

■高校・大学における履修分野の偏り（2024年）



（※）高校の文理の内訳については、公益財団法人日本理科教育振興協会「令和６年度　高等学校　理系文系進路選択に関する調査結果」を使用
（※）大学における理工農系、保健の数には、その他区分のうち理工農系・保健に関連する者の推計を含む。

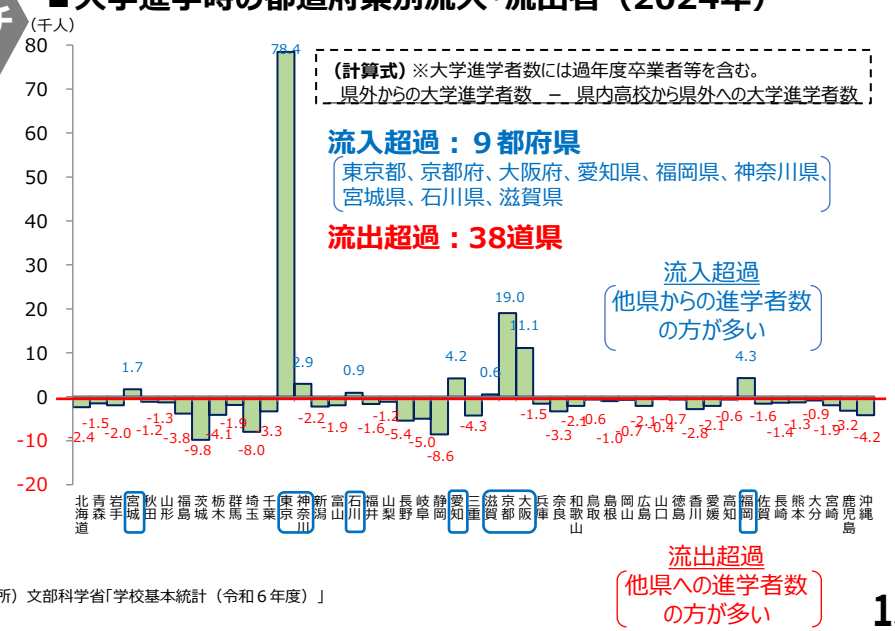
■地域別の職種過不足（2040年）



地域ブロック	関東（一都三県）	近畿	中部	中国	四国	北海道	東北	九州	関東（一都三県以外）
ミスマッチ数	193万人	7万人	16万人	3万人	-6万人	-41万人	-53万人	-31万人	-89万人

（出所）「2040年の産業構造・就業構造推計について（改訂版）」（2026年３月）産業構造審議会新機軸部会を基に文部科学省作成。
※経済産業省において国内投資拡大・産業転換等のシナリオを仮定して試算した2040年の産業構造の実現を前提として必要な就業構造を推計したもの。

■大学進学時の都道府県別流入・流出者（2024年）



（出所）文部科学省「学校基本統計（令和６年度）」

２．改革の方向性

戦略17分野の課題やAX時代における人材需要の構造的変化なども踏まえ、一人一人の意思に基づき能力やスキルを最大限伸ばし、予測困難な時代においても変化を構想し、また、機動的に対応できる人材を育成することが重要という認識の下、教育機関が産業界とも協働しつつ**「イノベーション」を興すことのできる人材**や**「現場」を支える人材**を戦略的に育成

➡ **高校から大学・大学院等を通じた人材育成システム改革**

３．具体的な方策

（１）AX時代における産業基盤を支える人材育成に向けた高校教育と高等教育の一体的改革

①社会の変化に応じた高校教育改革

- 「N-E.X.T.ハイスクール構想」を踏まえた各都道府県における高校教育改革実行計画の策定
- 高校教育改革のための基金を都道府県に造成し、パイロットケースとして先導的な学びのあり方を構築する高校を支援
- 安定財源を確保した上で、実行計画を実現するための「高校教育改革交付金(仮称)」等の新たな財政支援の仕組みの構築
  （高等学校教育改革促進基金の執行状況等を踏まえ令和９年度予算の編成過程で検討）
  - 普通科改革を通じた文理双方の素養を有する人材等の育成
  - 専門高校の機能強化・高度化を通じたアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成
  - 地理的アクセス・多様な学びの確保の実現

②高校教育改革と連動した高等教育改革

- 理工・デジタル系人材育成の強化
  （私学助成の着実な確保と重点支援を含む）
- 人文・社会科学系学部の入学定員ダウンサイジングによるST比改善や理数分野併修を通じた教育の質の向上
- 海外留学や地域探究など、国内外の多様性の中で価値を創造する人材育成プログラムの強化
- 知事と学長等の産官学金連携による地域の医療・福祉、産業、インフラ等を支える人材の育成、高等教育のアクセスの確保方策を協議・実行
- 公立高専の設置促進
  （国立高専運営費交付金の着実な確保を含む）

③ 高度化する技術や新知識等へ対応や地域を支える実践的職業人材の育成

- 17の戦略分野など成長分野のニーズに対応したリ・スキリング推進
  大学等における社会人のための教育プログラムの開発、全学的な体制整備と収益化の推進等
- 産業構造変化を見据えたスキル体系・標準の整備、学習歴のデジタル化・可視化の基盤構築等
- 専門学校の教育の質向上
  地域人材育成に向けた教育の質向上，
  遠隔授業等柔軟な制度運用に関する制度改正等
- 「地域人材育成構想会議」等の活用
  教育機関と産業界との連携推進及び具体的な連携事例の創出
- 新しい産学連携の形として産学が協力して設置・運営し学位の授与を行う「契約学科」の推進　等

（２）「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成

① 新技術の研究及び社会実装を担う科学技術人材育成のための施策の強化

- 産学での研究開発を通じ研究者・技術者の育成、若手研究者を中心とした新興・融合研究の促進、博士課程学生・高度専門人材の処遇向上・活躍促進、小中高での優れた科学技術人材の育成、研究者の海外派遣や国際共同研究の加速等
- 基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化（国立大学法人運営費交付金と科研費の大幅拡充を含む）、共創拠点の強化　等

② 産業イノベーションをけん引する研究大学群や国立研究開発法人の機能強化

- 戦略17分野を中心とする産業競争力強化に貢献する、新技術立国の核となる新たな大学群の形成に向け、特定分野において特に高い研究力を有し高度な経営を行う大学を認定し、当該分野における研究開発及び社会実装（研究環境の整備を含む）を中長期的に支援する新たな制度の創設を検討
- 17の戦略分野に対応した大学や国立研究開発法人のプラットフォーム機能の強化
  （例：企業や大学等に対する研究施設・設備、専門人材の知見、セキュアな環境を担保したオフキャンパス機能等の提供、人材育成・流動機能の強化）

③ コンテンツの振興を担う人材の育成や裾野拡大

- マンガ・アニメ・ゲーム等のコンテンツ分野の人材育成
- 我が国のコンテンツの多様性を生み出す歴史や伝統、地域性等に根差した舞台芸術や美術等の分野における人材育成や裾野拡大
- 観光や教育等の他分野と連携し文化芸術による地域活性化を担う人材の育成、文化芸術に関する教育の充実

（３）「人材力」の基盤となる環境整備

- 固定的なキャリア観の刷新やアンコンシャスバイアスの払拭に向けたキャリア教育の推進、女子中高生の理系進路選択支援の強化等
- 次期学習指導要領が目指す主体的・対話的で深い学びの実装をはじめ、AX時代に向けた環境整備
  （質の高い教師の養成・確保・徹底した伴走支援、情報活用能力の抜本的な向上に向けた取組、創造的な学習環境・教材・研究施設・設備の計画的な整備）
  特定分野に特異な才能のある児童生徒の資質・能力を最大限伸ばす教育の充実に向けた相談支援体制の構築
- 「AI for Science」の推進と、それを支える研究インフラの構築
- 運動・スポーツを活用した健康インフラの構築（運動・スポーツ推進企業に対する支援、関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化、地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築等）

高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革ビジョン

～人への投資の好循環による強い経済の実現～

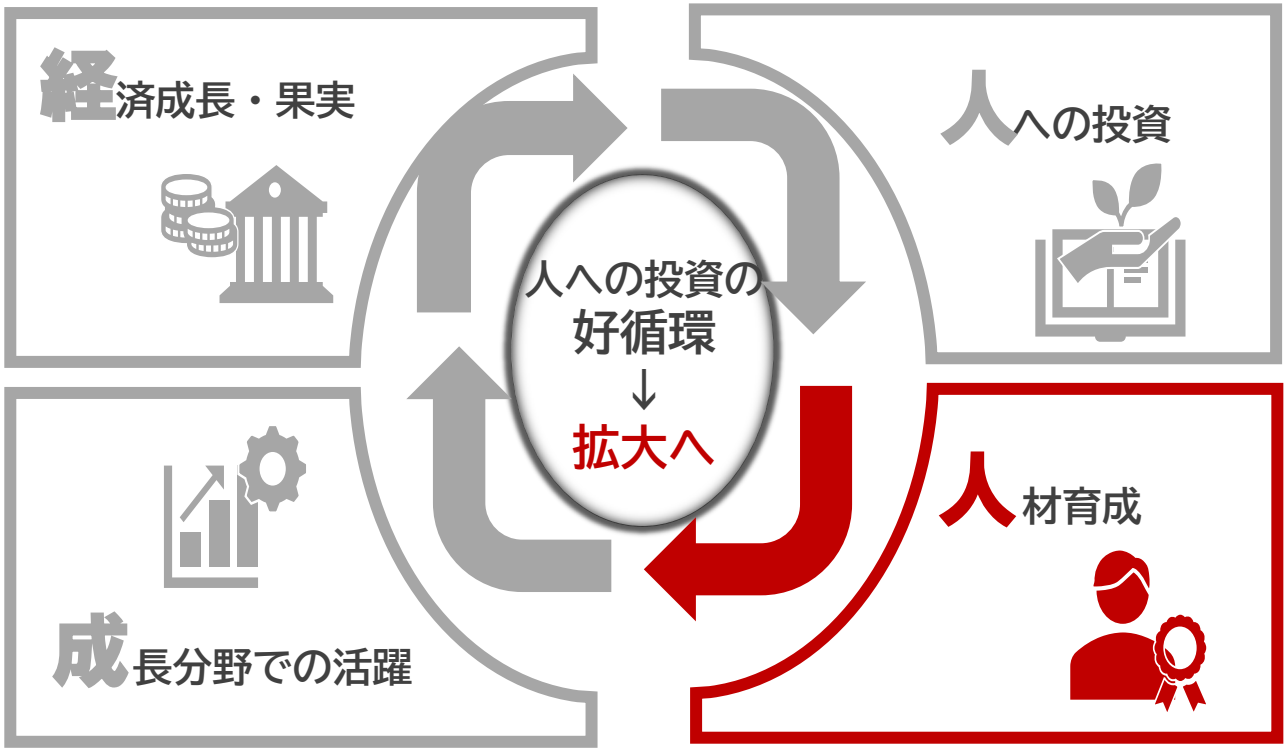
令和８年４月２８日

日本成長戦略会議　人材育成分科会

目指す姿

持続可能な経済成長・発展の実現に向けて、成長を支える人材が、育成・確保され、活躍する社会

- 経済力の基盤となるのは**人材力**
- 不確実で非連続な変化が起こり得る未来に対応できる人材の育成が重要
- **「人への投資の好循環」の創出**が必要不可欠



課　題

- AX時代の産業構造の変化に伴い、人材需要も大きく変化する中、文理が分断され理系が少ない現在の学びの構造のままでは、理工・デジタル系人材や現場人材の不足等、ミスマッチが生じる懸念
- 人口の減少と大都市圏への流出により、地方では地域の医療・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な人材が不足する懸念

GAP１：分野ごとのミスマッチ

- ✓ 理工･デジタル系人材や現場人材が不足
- ✓ 事務職の余剰が生じる可能性

■職種間の需給ミスマッチ（2040年）

専門的技術的職業	-181万人
うちAI･ロボット等の活用を担う人材	-339万人
事務	437万人
現場人材	-260万人
うち生産工程従事者	-206万人

■学歴別の需給ミスマッチ（2040年）

大卒･院卒　理系	需要：899万人 供給：775万人	-124万人
大学･院卒　文系	需要：1,549万人 供給：1,625万人	76万人
高卒（工業科）	需要：538万人 供給：448万人	-91万人

ミスマッチ

- ✓ 高い数学的・科学的リテラシーにも関わらず早期に文系生徒が理数系から離れてしまう
- ✓ 大学の理工系入学者の割合は諸外国よりも低く、理系人材や現場人材の不足が懸念される

■義務教育終了時の高い数学的･科学的リテラシー（2022年）

数学的リテラシー

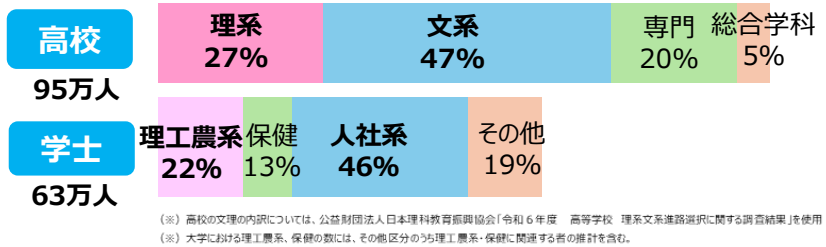
		レベル４以上
日本	男子	50.7%
	女子	45.5%
OECD平均	男子	26.1%
	女子	21%

科学的リテラシー

		レベル４以上
日本	男子	48.4%
	女子	46.2%
OECD平均	男子	25.5%
	女子	23.7%

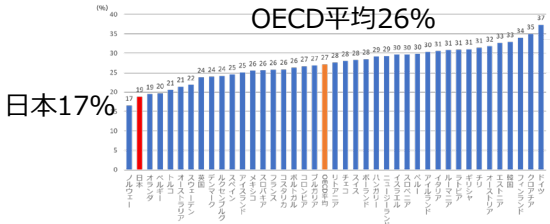
【出典】OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2022年調査国際結果報告書

■高校･大学における履修分野の偏り（2024年）



（※）高校の文理の内訳については、公益財団法人日本理科教育振興協会「令和６年度　高等学校　理系文系進路選択に関する調査結果」を使用
（※）大学における理工農系、保健の数には、その他区分のうち理工農系･保健に関連する者の推計を含む。

■国際的に低い理工系入学者割合



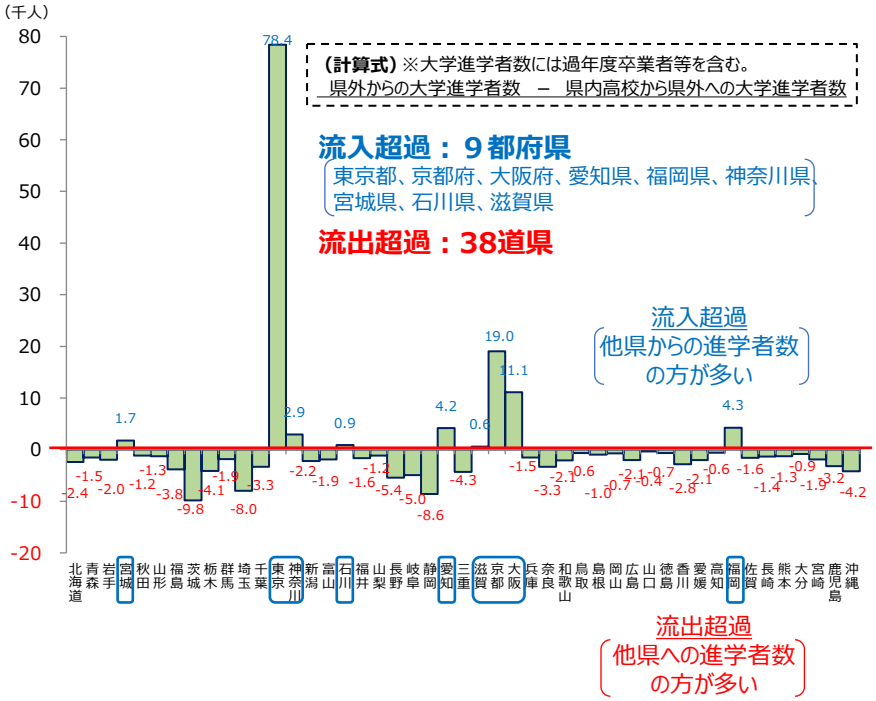
（出所）OECD.stat「New entrants by field」より作成。

（出所）「2040年の産業構造･就業構造推計について（改訂版）」（2026年３月）産業構造審議会新機軸部会を基に文部科学省作成。
※経済産業省において国内投資拡大･産業転換等のシナリオを仮定して試算した2040年の産業構造の実現を前提として必要な就業構造を推計したもの。

GAP 2 ：地域ごとのミスマッチ

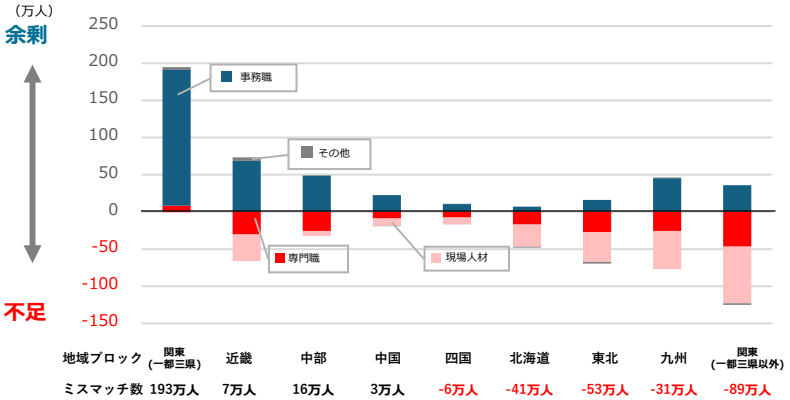
- ✓ 大都市圏では大学進学者の流入超過、地方では流出超過
- ✓ 首都圏では事務職を中心に余剰が生じ、地方では専門職、現場人材の不足が生じる可能性

■大学進学時の都道府県別流入･流出者（2024年）



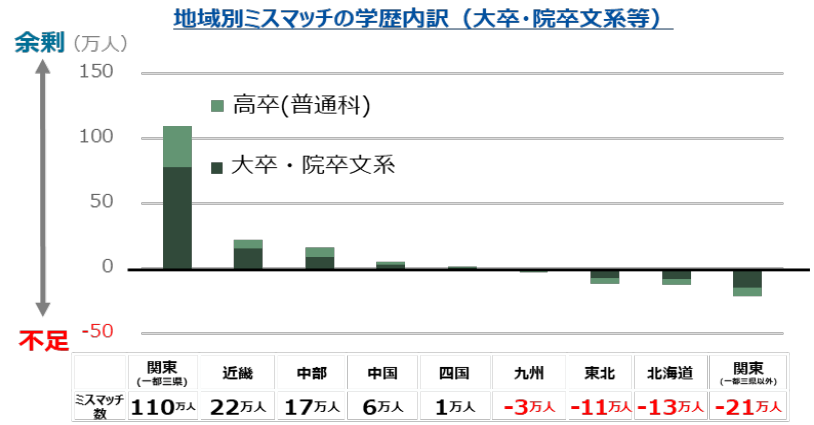
（出所）文部科学省「学校基本統計（令和６年度）」

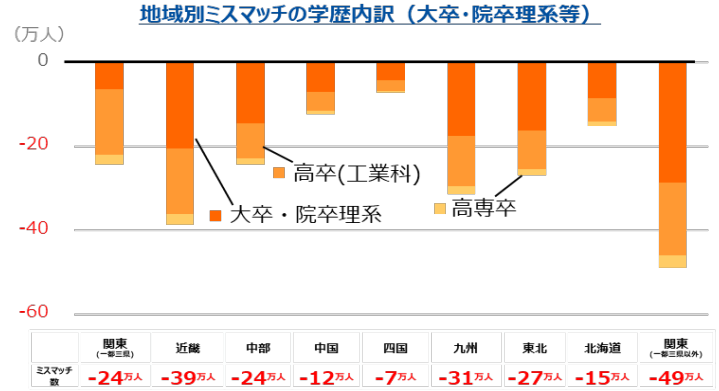
■地域×職種の需給ミスマッチ



（出所）「2040年の産業構造･就業構造推計について（改訂版）」（2026年３月）産業構造審議会新機軸部会

■地域×学歴の需給ミスマッチ





（出所）「2040年の産業構造･就業構造推計について（改訂版）」（2026年３月）産業構造審議会新機軸部会

戦略１７分野に共通する人材育成の課題

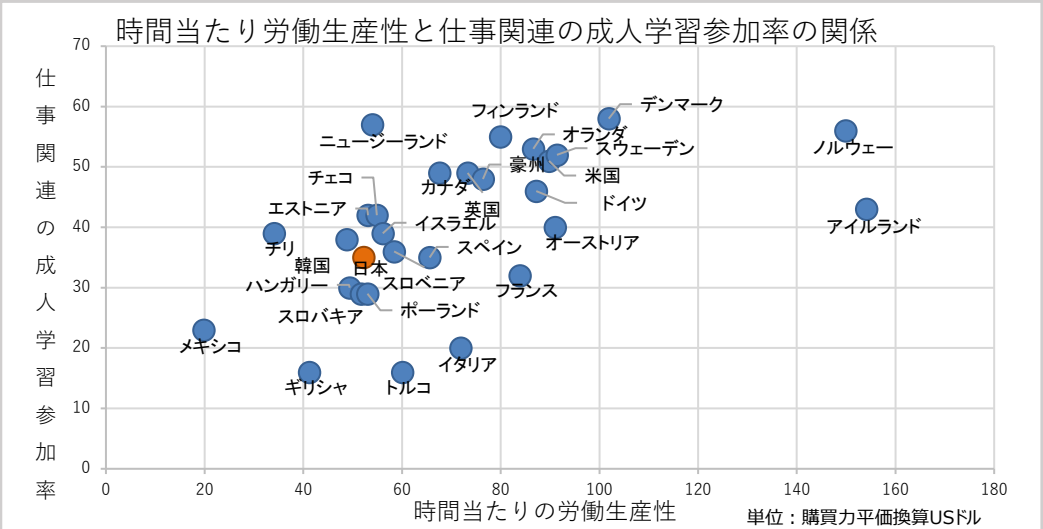
戦略１７分野において示された人材の課題を踏まえると、以下の共通的な課題が存在

- **各産業を支える理工・デジタル系人材、現場人材の不足**
- **高度化する技術や新しい知識・技能への対応**
- **新しい価値を生み出すイノベーション人材、技術とビジネスを繋ぐ人材や専門知識だけでなく経営判断力も併せ持つ人材の不足**

※この他、戦略分野ごとの人材需要にも対応する必要。

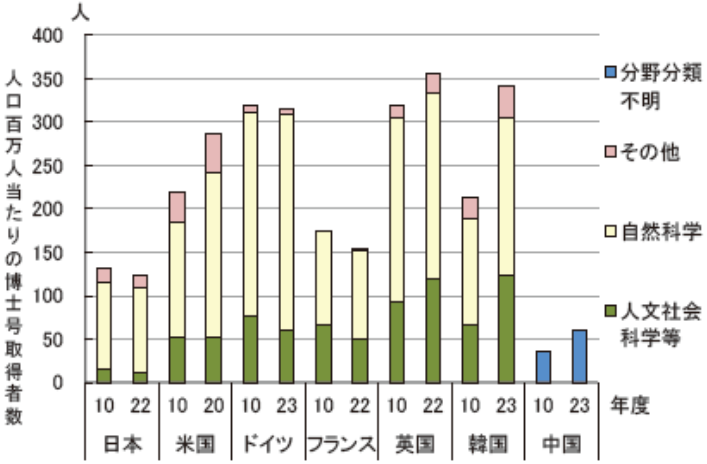
※地域ごとの課題やリソースを踏まえて「地域未来戦略」とも連動して対応することが重要。

✓ **高度化する技術や新しい知識・技能を習得するためには「学びなおし」が必要であるが、我が国の「仕事関連の成人学習参加率」は不十分。**



（出所）縦軸：大学学位取得者の成人教育参加に関する国際比較（加藤, 2022）
横軸：公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較２０２３」を基に文部科学省作成

✓ **イノベーションを創出する博士号取得者数は低迷**



（出所）科学技術・学術政策研究所（2025）『科学技術指標2025』

改革の方向性

戦略17分野の課題やAX時代における人材需要の構造的変化なども踏まえ、一人ひとりの意思に基づき能力やスキルを最大限伸ばし、予測困難な時代においても変化を構想し、また、機動的に対応できる人材を育成することが重要という認識の下、教育機関が産業界とも協働しつつ、**「イノベーション」を興すことのできる人材**や**「現場」を支える人材**を戦略的に育成

高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革により成長を目指す

成長力 ＝ 労働量 × 人材力 ⬆

高校から大学・大学院等を通した人材育成システム改革

（ｉ）AX時代における産業基盤を支える人材育成に向けた高校教育と高等教育の一体的改革

産業界や自治体、地域の高校・高専・大学等が協働し、高校・大学等を通じた文理分断からの脱却や大学・高専における理工・デジタル系人材の育成、地域の産業ニーズに対応した実践的職業人材の育成など、AX時代の産業基盤を支える人材育成に向け高校から大学等まで一貫した教育改革を一体的に推進。

①社会の変化に応じた高校教育改革

（a）国の「N-E.X.T.ハイスクール構想」を踏まえた、各都道府県における高校教育改革実行計画の策定

（b）高校教育改革のための基金を都道府県に造成し、パイロットケースとして先導的な学びのあり方を構築する高校を支援

（c）安定財源を確保した上で、実行計画を実現するための「高等学校教育改革交付金（仮称）」等の新たな財政支援の仕組みの構築

（高等学校教育改革促進基金の執行状況等を踏まえ27年度予算の編成過程で検討）
（普通科改革を通じた文理双方の素養を有する人材等の育成、専門高校の機能強化・高度化を通じたアドバンスト・エッセンシャルワーカー等の育成、地理的アクセス・多様な学びの確保の実現）

②高校教育改革と連動した高等教育改革

大学の規模適正化をはじめとする社会・地域のニーズを踏まえた高等教育の実現に向け、一人一人の学生に対する支援の充実と教育の質の向上、文理分断からの脱却を図るべく、高等教育改革を推進。

（a）大都市の私立大学も含む理工・デジタル系人材育成の強化
（成長分野への学部再編等、重点分野に係る大学・高専の体制強化、私学助成の着実な確保・理工農系人材や地域人材の育成の取組等への重点支援等）
人文・社会科学系学部の入学定員のダウンサイジングによるST比（学生教員数率）の改善や理数分野併修を通じた教育の質の向上
海外留学や地域探究など、国内外の多様性の中で価値を創造する人材育成プログラムの強化

（b）知事と学長等の産官学金の関係者が連携し、地域の人材需要（医療・福祉、産業、インフラ等）を踏まえた必要な人材の育成、高等教育等へのアクセスの確保方策を協議・実行

（c）公立の高専（現在：３校）の設置を促進するとともに、国立高専運営費交付金を着実に確保し、地域のインフラを支える人材を育成

③高度化する技術や新しい知識・技能への対応や地域の社会・産業基盤を支える実践的職業人材の育成

※労働市場改革分科会と連携

（a） 17の戦略分野など成長分野のニーズに対応したリ・スキリング推進のため、大学等における社会人のための教育プログラムの開発や全学的な体制整備と収益化の推進等

（b） 産業構造変化を見据えたスキル体系・標準の整備、スキルや学習歴のデジタル化・可視化の基盤構築等

（c） 地域で必要な人材の育成に向けた専門学校の教育の質向上を図る取組への支援、遠隔授業など柔軟な制度運用に関する制度改正等

（d）「地域人材育成構想会議」等を活用した教育機関と産業界との連携推進及び具体的な連携事例の創出

注）地域人材育成構想会議：地域ごとに、人材育成の在り方を協議する場（地方公共団体、大学、経済界等で構成）

（e） 地域の医療・福祉、産業、インフラの維持に不可欠な質の高い人材の安定的な養成体制等の確保

（f） 新しい産学連携の形として産学が協力して設置・運営し学位の授与を行う「契約学科」を推進

（g） 企業版ふるさと納税等の活用を通じた産業界から地域の人材育成への投資拡大

（ⅱ）「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成　※新技術立国・競争力強化と連携

１７の戦略分野と連動しつつ、科学技術人材・クリエイティブ人材の育成に向けた施策の強化を図るとともに、研究大学をはじめ多様な場での活躍を促進することで、「強い経済」の実現に向けたイノベーション創出を目指す。

①新技術の研究及び社会実装を担う科学技術人材の育成

（a）産学での研究開発を通じ研究者・技術者の育成（リ・スキリング含む）、若手研究者を中心とした新興・融合研究の促進、博士課程学生・高度専門人材の処遇向上・活躍促進、小中高での優れた科学技術人材の育成

（b）基盤的経費と多様な競争的研究費の充実・強化（国立大学法人運営費交付金と科研費の大幅拡充を含む）、産学官金が活躍するキャンパス全体の共創拠点の強化

（c）研究者の海外派遣や国際共同研究の加速、ODAの戦略的活用などを通じた国際頭脳循環の強化

（d）先端・戦略分野における国際的な枠組み等を通じた、産業人材を含めた人材育成・国際流動の促進　　等

②産業イノベーションをけん引する研究大学群の形成や国立研究開発法人の機能強化

（a）戦略17分野を中心とする産業競争力強化に貢献する、新技術立国の核となる新たな大学群の形成に向け、特定分野において特に高い研究力を有し高度な経営を行う大学を認定し、当該分野における研究開発及び社会実装（研究環境の整備を含む）を中長期的に支援する新たな制度の創設を検討

（b）17の戦略分野に対応した大学や国立研究開発法人のプラットフォーム機能の強化

（例：企業や大学等に対する研究施設・設備、専門人材の知見、セキュアな環境を担保したオフキャンパス機能等の提供等）

③コンテンツの振興を担う人材の育成や裾野拡大

（a）マンガ・アニメ・ゲーム等のコンテンツ分野の人材育成（17の成長戦略分野の１つとしてコンテンツ産業官民協議会においても検討）

（b）我が国のコンテンツの多様性を生み出す歴史や伝統、地域性等に根差した舞台芸術や美術等の分野における人材育成や裾野拡大

（c）観光や教育等の他分野と連携し、文化芸術による地域活性化を担う人材の育成

（d）文化芸術に関する教育の充実

（iii）「人材力」の基盤となる環境整備

AX時代における人材力の強化に繋がる社会基盤・個人や企業の価値観の再構築等の環境整備を促進。

（a）固定的なキャリア観の刷新やアンコンシャスバイアスの払拭に向けたキャリア教育の推進、女子中高生の理系進路選択支援の強化等

（b）次期学習指導要領が目指す主体的・対話的で深い学びの実装をはじめ、AX時代に向けた環境整備（質の高い教師の養成・確保・徹底した伴走支援、情報活用能力の抜本的な向上に向けた取組、創造的な学習環境・教材・研究施設・設備の計画的な整備）、
特定分野に特異な才能のある児童生徒の資質・能力を最大限伸ばす教育の充実に向けた相談支援体制の構築

（c）「AI for Science」の推進と、それを支える研究インフラの構築

（d）運動・スポーツを活用した健康インフラの構築
（運動・スポーツ推進企業に対する支援、関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化、地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や
機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築等）

※労働市場改革分科会と連携

KPI

戦略17分野に共通する人材課題の解決のための各段階における人材育成の強化

【関連指標】

●少子化傾向においても専門高校※の生徒数を現在と同水準（2040年）
＜2025年度：657,457人＞ ※全日制・定時制・通信制高校、中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部のうち職業に関する学科を設置する学校（総合学科を設置する学校を含む。）のことをいう。

●普通科高校でいわゆる文系と理系の生徒の割合：同程度（2040年）
＜2024年度：「文系」51.4%、「理系」30.8%、「文理分けなし」17.8%＞

●大学全体に占める理工農・デジタル・保健系の定員を５割に（2040年）
＜2024年度：35%＞

●高等専門学校の設置を促進し、少子化傾向においても、学生数を増加（2040年）
＜2024年度： 53,305人＞

●大学・専門学校等におけるリ・スキリング人口60万人／年（2030年）
＜大学等：53,076人（2023年度）、専門学校：57,542人（2025年度）＞

●博士課程入学者数・博士号取得者数2万人/年（2030年度）
＜入学者数：16,212人（2025年度）、取得者数：15,345人（2022年度）＞

●大学の研究者１人当たりのテクニシャン数（※）の倍増（2035年）
＜2024年度：0.05人＞ ※資料収集や検査・測定、観測、試験等に従事し、研究者を補佐する者

参考資料

高校教育改革（交付金等の新たな財政支援の仕組みの構築）

国の
高校教育改革に関する
グランドデザイン策定

都道府県 実行計画策定

総合教育会議等を活用し、地域別就業構造の推計や人口の将来推計等を踏まえて検討。首長、関係部局、大学、地域の関係者や産業界との連携・協働を図る。

安定財源を確保した上で、
交付金等の新たな財政支援の
仕組みの構築

基金の執行状況等を踏まえ、R9年度予算の編成過程で検討。

※交付金等の構築に先立ち、高校教育改革のための基金を都道府県に造成し、N-E.X.T.ハイスクール構想の実現のために、パイロットケースとして先導的な学びの在り方を構築する高校（改革先導拠点）を創設。

新しい学校のイメージや取組例

専門高校の機能強化・高度化（アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成等）

（学校のイメージ）
地域発のイノベーションを興すことのできる人材等の育成を目指し、理論と実践の往還によるカリキュラムの実施等に取り組み、必要な施設設備の高度化が図られた学校

（取組例）
- ✓ ビジネス経験の必修化
- ✓ ものづくりから流通まで一体的な学びの実践
- ✓ 「高校版企業寄附講座」等の実践やそれを前提とした進学・就職機会の確保

普通科改革を通じた高校の特色化・魅力化（文理の双方の素養を有する人材の育成等）

（学校のイメージ）
文理にとらわれない幅広い教養等を備えた新しい価値を創造する人材等の育成を目指し、実社会につながる生きた授業の実践等に取り組み、必要な施設設備の高度化が図られた学校

（取組例）
- ✓ 実社会につながる生きた授業の実践
- ✓ 高度実験環境を核とする理数探究拠点整備
- ✓ 探究型授業研修の充実による教師のスキル向上、探究伴走支援専門チームの構築

地理的アクセス・多様な学びの確保

（学校のイメージ）
学校の枠を超えて多様な人々と協働し、社会の課題を主体的に探究・解決できる人材等の育成を目指し、柔軟で質の高い学びの実践等に取り組み、必要な施設設備の高度化が図られた学校

（取組例）
- ✓ 学校間連携や遠隔授業等を活用した教育機会の確保
- ✓ 学校と地域の関係機関の連携・協働の強化による学習環境の提供

これらの取組の一環として、留学支援を含むグローバル人材育成支援や、学校と地域が連携・協働した学力向上・学習支援などについて取り組む。

2040年までに達成を目指す目標

【職業教育の高度化・魅力の強化関係】
- ・地域の産業界等と連携・協働した取組を行う専門高校：100%
- ・少子化傾向においても専門高校の生徒数を現在と同水準

【普通科の在り方の転換・魅力の強化関係】
- ・文理横断的な学びに取り組む普通科高校：100%
- ・普通科でいわゆる文系と理系の生徒の割合：同程度

【多様な学びの確保関係】
- ・学びの状況に関する生徒の肯定的な評価の向上
- ・高校卒業段階の進路未決定者の割合の半減

高等教育改革（現状と課題）

少子化に対応するための高校・大学における文理分断の改善イメージ
（仮に、現在の高校普通科理系・専門高校、学士理工農系＋保健のシェアを増大するとした場合）

高校

2024年
理系 26万人（27%）｜文系 45万人（47%）｜専門 19万人（20%）｜総合学科 5万人（5%）　約95万人（※）

⇩

2040年
理系 26万人（39%）｜文系 20万人（31%）｜専門 17万人（26%）｜総合学科 3万人（5%）　約65万人

学士

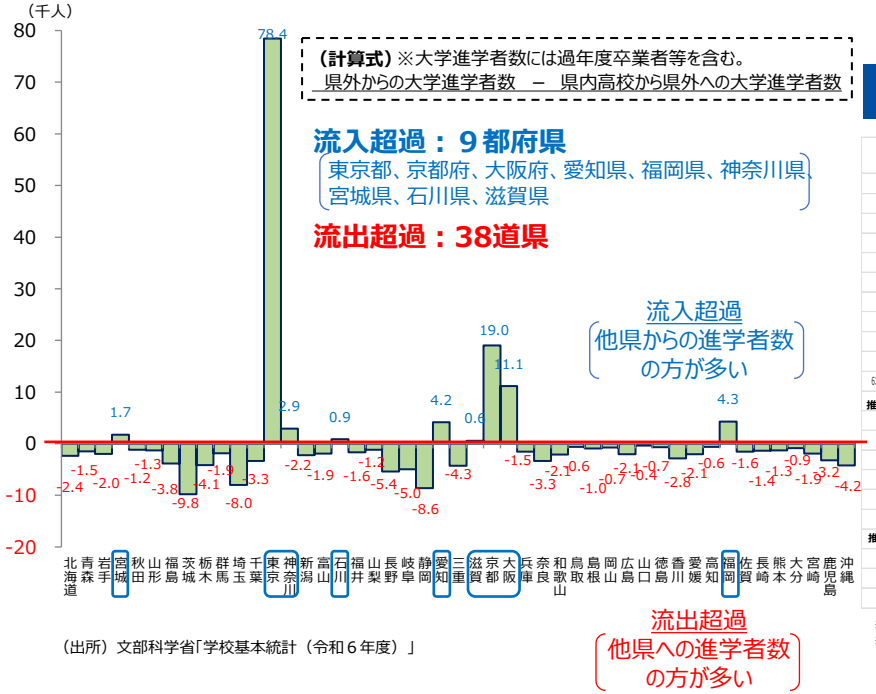
2024年
理工農系 14万人（22%）｜保健 8万人（13%）｜人社系 29万人（46%）｜その他 12万人（19%）　約63万人

⇩

2040年
理工農系 16万人（35%）｜保健 8万人（17%）｜人社系 16万人（34%）｜その他 6万人（14%）　約46万人

（※）高校の文理の内訳については、公益財団法人日本理科教育振興協会「令和６年度　高等学校　理系文系進路選択に関する調査結果」を使用
（※）大学における理工農系、保健の数には、その他区分のうち理工農系・保健に関連する者の推計を含む。

大学進学時の都道府県別流入・流出者数（2024年）



（計算式）※大学進学者数には過年度卒業者等を含む。
県外からの大学進学者数　－　県内高校から県外への大学進学者数

流入超過：９都府県
東京都、京都府、大阪府、愛知県、福岡県、神奈川県、宮城県、石川県、滋賀県

流出超過：38道県

（出所）文部科学省「学校基本統計（令和６年度）」

日本の高等教育の構造

急速な人口減少に伴い、現在**約63万人**いる大学進学者数は、**2040年に約46万人まで減少**すると推計。

明治期から1959年までに創設された「第１世代大学」

	理系比率※	数学必須比率※
私学平均	29.9%	26.2%
国立平均	59.5%	96.9%
国公私平均	37.7%	49.7%

※理系比率は、入学定員に占める理、工、農、保健系学部の募集人員の比率
※数学必須比率は、一般選抜の募集人員に対する個別テスト又は共通テストにおける数学を必須とする募集人員の比率

入学定員：約36.7万人（58%）
（国9.0万:公1.2万:私26.5万）

学生の家計年収
・450万円未満：26.3%
・850万円以上：40.1%
大都市圏※の大学の学生：92.6%
※　大都市圏は、東京・神奈川・埼玉・千葉・京都・大阪・兵庫・愛知
女子学生の割合：46.0%（※）

1960年から1974年までに創設された「第２世代大学」

	理系比率
私学平均	34.2%
国公私平均	34.7%

約13.0万人（21%）

学生の家計年収
・450万円未満：32.4%
・850万円以上：33.1%
大都市圏の大学の学生：63.9%
女子学生の割合：49.1%（※）

1975年から1997年までに創設された「第３世代大学」

	理系比率
私学平均	36.7%
国公私平均	37.7%

約7.3万人（12%）

学生の家計年収
・450万円未満：29.8%
・850万円以上：29.6%
大都市圏の大学の学生：58.1%
女子学生の割合.54.7%（※）

1998年以降に創設された「第４世代大学」

	理系比率
私学平均	49.8%
国公私平均	50.3%

約6.2万人（10%）

学生の家計年収
・450万円未満：32.3%
・850万円以上：28.7%
大都市圏の大学の学生：53.4%
女子学生の割合.56.0%（※）

※大学の分類は清中義隆（国立教育政策研究所　高等教育研究部）「学生調査から見た私立大学の学生・教育」（私立大学等の振興に関する検討会議（2016年4月13日））（以下「清中資料」）による。
※学生の家計年収の割合のデータは、（独）日本学生支援機構「令和4年度学生生活調査」のデータ（私立大学対象）を使用して算出。
※女子学生の割合のデータは、清中資料における2014年のデータ（私立大学対象）を使用（第１世代大学については、10校のデータ）。

地方大学の将来推計（青森県の分析）

推計Ⅰ

	設置主体＋大学＋学部名	定員数	所在市	定員累計	定員50%累計
	【国】弘前大学医学部	322	弘前市	3,363	1,682
	【国】弘前大学人文社会科学部	265	弘前市	3,041	1,521
	【公】青森県立保健大学健康科学部	216	青森市	2,776	1,388
	【国】弘前大学理工学部	360	弘前市	2,560	1,280
	【国】弘前大学教育学部	160	弘前市	2,200	1,100
	【国】弘前大学農学生命科学部	215	弘前市	2,040	1,020
	【公】青森公立大学経営経済学部	300	青森市	1,825	913
	【私】青森大学総合経営学部	110	青森市	1,525	763
	【私】青森大学ソフトウェア情報学部	50	青森市	1,415	708
	【私】青森大学薬学部	70	青森市	1,365	683
635（定員50%累計）→					
推計パターンB	【私】青森中央学院大学経営法学部	165	青森市	1,295	648
	【私】青森中央学院大学看護学部	80	青森市	1,130	566
	【私】弘前医療福祉大学保健学部	120	弘前市	1,050	525
	【私】弘前学院大学文学部	100	弘前市	930	465
	【私】弘前学院大学社会福祉学部	50	弘前市	830	415
	【私】弘前学院大学看護学部	70	弘前市	780	390
	【私】青森大学社会学部	70	青森市	710	355
635（定員累計）→					
推計パターンA	【私】柴田学園大学生活創生学部	100	弘前市	640	320
	【私】八戸学院大学地域経営学部	80	八戸市	540	270
	【私】八戸学院大学健康医療学部	160	八戸市	460	230
	【私】八戸工業大学感性デザイン学部	50	八戸市	300	150
	【私】八戸工業大学工学部	250	八戸市	250	125

推計Ⅱ

	設置主体＋大学＋学部名
	【国】弘前大学医学部
←1468（定員50%累計）	【国】弘前大学人文社会科学部
推計パターンB	【公】青森県立保健大学健康科学部
	【国】弘前大学理工学部
	【国】弘前大学教育学部
	【国】弘前大学農学生命科学部
	【公】青森公立大学経営経済学部
	【私】青森大学総合経営学部
←1468（定員累計）	【私】青森大学ソフトウェア情報学部
推計パターンA	【私】青森大学薬学部
	【私】青森中央学院大学経営法学部
	【私】青森中央学院大学看護学部
	【私】弘前医療福祉大学保健学部
	【私】弘前学院大学文学部
	【私】弘前学院大学社会福祉学部
	【私】弘前学院大学看護学部
	【私】青森大学社会学部
	【私】柴田学園大学生活創生学部
	【私】八戸学院大学地域経営学部
	【私】八戸学院大学健康医療学部
	【私】八戸工業大学感性デザイン学部
	【私】八戸工業大学工学部

※偏差値が同値の場合はランダムにソートしている。
※2040年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議（第6回）【資料２】18歳人口の減少と地方大学の近未来（島教授（東北大学）提出資料）をもとに文科省で一部加工

18歳人口(※1)：
10877人(2023年)→5732人(2040年)
大学進学者数(※2)：
4863人(2023年)→2569人(2040年)
県内入学者数(※3)：
3217人(2023年)→1927人(2040年)
(※1)2023年は、学校基本調査における３年前の中学校等卒業者、2040年は社会保障・人口問題研究所の推計
(※2・3共通)2023年は、学校基本調査、2040年は学校基本調査をもとにした、文科省の推計
(※2)青森県に所在する高校等を卒業した者で、全国いずれかの大学に進学した者
(※3)青森県に所在する大学に入学した者（出身高校等の地域は問わない。）

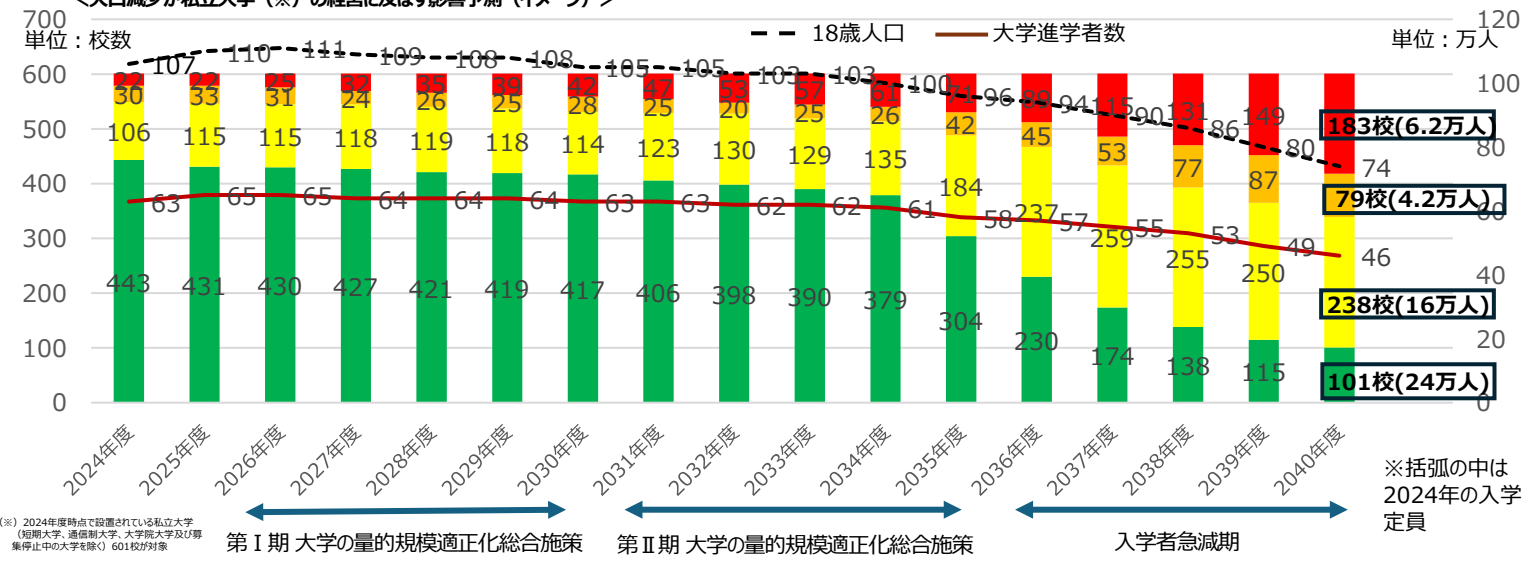
【青森県の事例分析】
推計パターンA：偏差値の低い順に進学者が全て失われると仮定
推計パターンB：偏差値の低い順に50%の進学者が失われ、その場合経営継続困難となると仮定
推計Ⅰ：中央教育審議会大学分科会(第174回)(資料5-1(出生中位・死亡中位推計))に基づき分析
推計Ⅱ：中央教育審議会「我が国の「知の総和」向上の未来像」(答申)関係データ集(4)(出生低位・死亡低位推計)に基づき分析

高等教育の改革（大学の量的規模への対応）

①18歳人口と大学の量的規模

- 18歳人口は、2034年度までは100万人を維持するが、その後、**2040年度までの６年間で74万人まで急減**。
- 大学の量的規模について当面18歳人口は100万人を維持するからと**現段階で何ら施策を講じなければ**、2035年度以降、大学の閉鎖などが相次いで生じ、**当事者のみならず社会全体に大きな悪影響**。
- そのため、**2026年度から30年度の5年間を第Ⅰ期**、**31年度から35年度を第Ⅱ期**とする**「大学の量的規模適正化総合施策」**を講じる。
  大学の規模の適正化を図りつつ、学生数の減少という構造の中で、**一人一人の学生に対する支援の充実**と**教育の質の向上、文理分断からの脱却**を図る。

＜人口減少が私立大学（※）の経営に及ぼす影響予測（イメージ）＞



（※）2024年度時点で設置されている私立大学（短期大学、通信制大学、大学院大学及び募集停止中の大学を除く）601校が対象

※括弧の中は2024年の入学定員

◆「学校法人の運用資産÷収入減に伴う年間赤字額」で資金ショートリスク（耐久年数）を算出し、以下に分類

- 健全な経営状況(資金流出傾向にない)
- 中期的な資金ショートリスクがある（耐久年数10年以上）
- 資金ショートリスクが高い（耐久年数4年以上10年未満）
- 資金ショートリスクが特に高い（耐久年数4年未満）

※大学進学者が2040年に46万人に減少することを前提に、仮定を置いて試算

（主な仮定）
- 学生生徒等納付金収入の減少割合は、全ての学校法人に大学等において全国一律の割合（2025～2034年は年間0.9%減、2035～2040年は年間6.2%減で計算）
- 大学以外の種別の設置校（中学・高校等）を有する学校法人は、収入が全ての設置校で大学と同じ割合で減少するものとして計算
- 学校法人の経常支出額は2024年度決算と変わらない（今後の経費削減は考慮しない）
- 入学定員2,000人以上の大規模大学、医学部設置大学は恒常的な資金流出には陥らないものとして扱い、グリーンゾーンに計上
- 国公立大学は、18歳人口の減少に関わらず定員が充足する

など

②大学の量的規模適正化総合施策

①の観点から、以下の施策を第Ⅰ期期間中に総合的に推進する。

a. 各道府県の2040年の社会・就業構造を踏まえ、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を確保する上で必要な当該道府県の高校・大学の在り方・規模を各道府県及び関係省庁と連携して把握。〔～2027年度〕

b. 首都圏・大都市圏の大規模私学の理工・デジタル分野への展開、人社系学部のダウンサイジングによる質の向上・数理併修により、文理分断からの脱却を強力に推進（私学助成の厳格化・重点化等）。〔2026年度～〕

②大学の量的規模適正化総合施策（続き）

c．aを踏まえ、地域における高等教育機会の確保に資するよう、設置認可の厳格化とともに、首都圏・大都市圏の大学の量的な規模を含めた日本全体の大学の分野・地域のリバランス。

d．経営体力がある段階で自らの意思で撤退した先行事例を踏まえ、円滑な撤退を可能とする仕組みや条件を整えつつ文科省・私学事業団が一体となって金融機関の専門家等と連携して経営体力がある段階での撤退を慫慂。〔2026年度以降、経営指導の対象を100校程度に拡大するとともに、留学生の在籍管理については、2025年度より「改善指導対象校」の指定をスタートし、モニタリングを実施。〕

e．国立大学については、2028年度にスタートする第5期中期目標期間において、基礎研究の充実、研究力の強化とともに、aについて設置道府県の高等教育機関のコーディネート役として知事と対話し施策推進を担うとともに、自大学においても、18歳人口減少下における理数・デジタル分野の強化、学部から大学院へのシフト、すべての学部で学生が一定の数理に関するリテラシーを持っているという知的インフラセクターとして地域をリードし支える機能の強化などを果たすべく、第5期の各大学の構想を、文科省・有識者との間で対話し、その質を高める。〔2025年度～〕

f．公立大学については、首長との連携の下、当該地域の人材養成ニーズを踏まえ、高等学校や他の高等教育機関との連携を推進。私立大学からの安易な転換が起こらないよう、関係機関と連携してガイドラインを策定。

g．地域を支える人材の規模や分野について、文科省として内閣官房、経産省、厚労省、国交省、農水省などと情報を共有しつつ密接に連携（日本成長戦略会議　人材育成分科会等）。

h．短期大学・専門職短期大学の活用、専門高校・短期大学等が連携した５年制一貫コースの検討、高等専門学校の設置促進・機能強化など地域の社会や産業の実状に応じた社会人を含めた学びを可能とする施策を展開。特に社会人のリ・スキリングは、生産性の向上と処遇の改善にとって極めて重要であり、経産省・厚労省・経済団体と連携しつつ推進。

➡第７期「科学技術・イノベーション基本計画」（2026年３月27日閣議決定）にも本趣旨について記載

第２章 知の基盤としての「科学の再興」－６．基盤的経費と大学改革の一体的推進等－(4) 高等教育機関の機能分化、規模の適正化

2040年に向けた18歳人口の急減や、デジタル社会における価値創出にとって理数の学びが必須となっている状況に直ちに対応すべく、高校教育改革とも連動した形で、我が国の研究力強化と将来の社会・産業構造の変化への対応に向け、(3)の視点も踏まえつつ、大学の機能強化や地域における質の高い高等教育へのアクセス確保、再編・統合を含めた大学の規模の適正化に向けた総合的な施策を、第７期基本計画期間を第Ｉ期として推進する。

具体的には、2040年の社会・就業構造を踏まえ、各地域において人口減少下で地域を支える人材の需要を共有し、地域の医療、福祉、産業、インフラ等を支える人材を育成している大学が持続可能となるための重点支援を行うとともに、首都圏・大都市圏の大学の理工・デジタル分野への展開等による文理分断からの脱却を強力に推進することで、日本全体の大学の分野、地域のリバランスを実現する。また、経営体力がある段階での円滑な撤退への支援や、私立大学から公立大学への安易な転換が起こらないよう、留意すべき事項等の明確化、地域の社会や産業の実情に応じた社会人を含めた学びを可能とする施策の展開等の取組を総合的に推進する。

産学官が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築（全体像）

- 「学び続ける社会」の実現に向けて、政府・自治体、産業界、教育界が強力に連携し、大学、専門学校、訓練機関等を通じたリ・スキリングが、個々人のキャリアアップ・処遇向上や企業の成長に確実につながるシステムを構築する。
- 大学が「18歳中心主義」から転換し、「学び続ける社会」の拠点となるよう、社会から求められるリ・スキリングプログラムの開発・提供等に全学的に取り組む大学を重点的に支援する。

１．人材ニーズの明確化

【文科省、経産省、厚労省、産業界等】

・需給ギャップの把握
・スキル体系・標準等の整備
・職業能力評価制度の活用促進
・効果的な修了証明の在り方の検討

２．リ・スキリングプログラムの開発・提供

【文科省、厚労省、大学・専門学校、研究機関、独法、企業等】

・企業ニーズ、地域ニーズへの対応
・１７の戦略分野への対応
・プログラムの高度化（博士課程等）
・全学的体制整備と収益化

４．企業による採用・処遇の改善

【文科省、経産省、企業の経営層等】

・人的資本経営の推進（経営戦略と人材戦略の連動）、企業による大学プログラムへの投資
・生涯にわたるスキル・学習歴の蓄積・活用システムの構築

３．学習への支援

【文科省、厚労省、経産省、企業の人事担当等】

・教育訓練給付金等による受講支援
・各種リスキリング・職業関連情報サイトの連携強化等
・社会人による奨学金の活用の更なる向上（短期）に向けた検討

５．全国的な機運醸成

・全世代型リ・スキリング国民運動

【2030年に向けたKPI：大学、専門学校等におけるリ・スキリング人口10万人→60万人／年、連携事業所2.1％→10％】
【文部科学省事業におけるKPI：地方創生1000人→5000人／年、産業成長3000人→15000 人／年】
※この他、リ・スキリングプログラムを導入している大学数や大学全体の収入に占めるリスキリング関係収入の割合に関するKPIを検討。

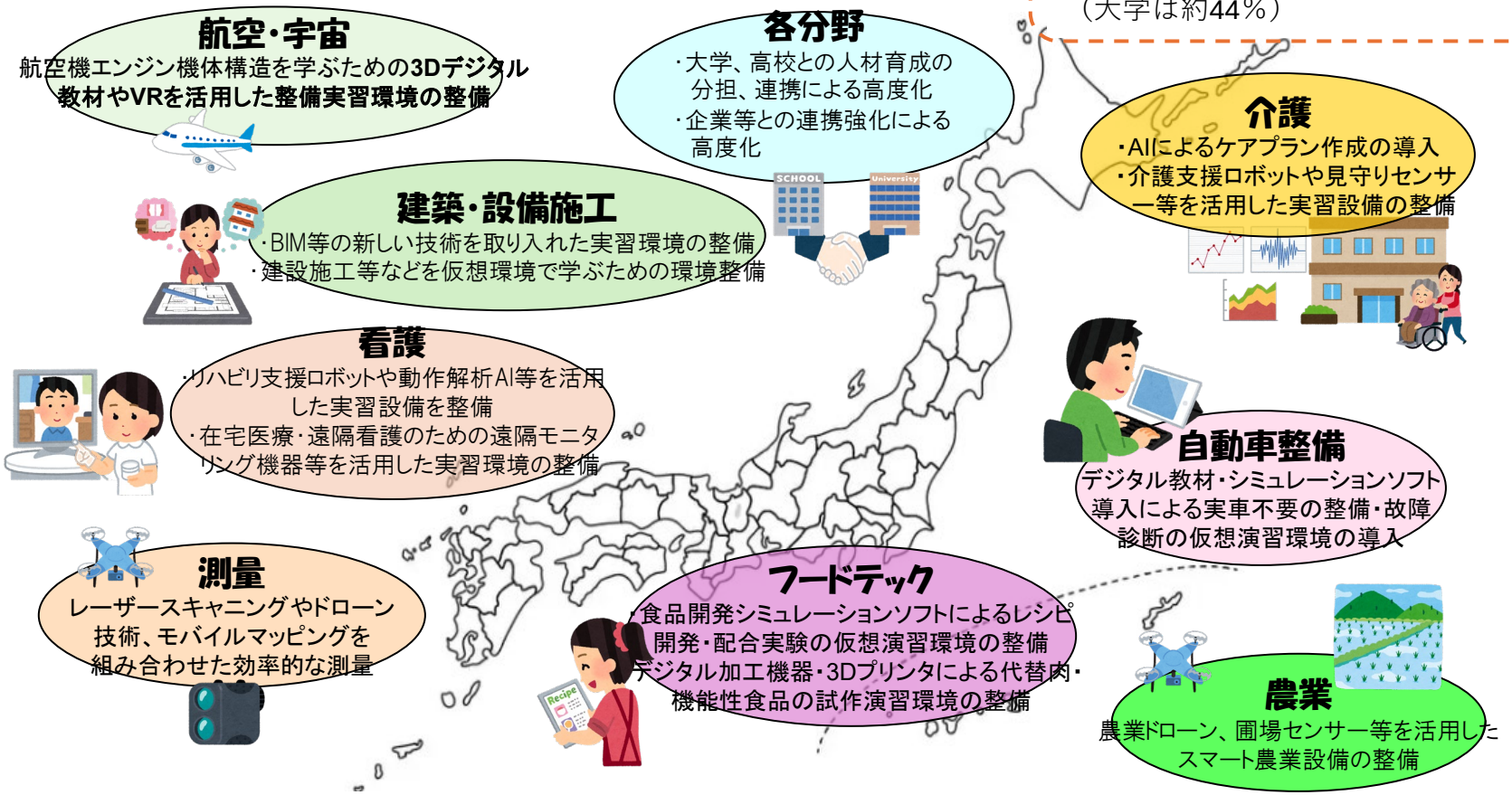
専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化

〇各地のエッセンシャル分野における**専門人材不足の深刻化**等により、各地域でこれまでと同水準の経済活動・サービスを維持するため、**AI・デジタル技術等を活用した高い生産性を実現できる 人材育成**が不可欠
〇地域で必要な人材でも、需要規模が小さい、人口流出等により、教育機関における人材育成・確保が困難

都道府県等の単位で、①**産業界や地域のニーズを踏まえた人材**、②**労働生産性が高い人材**、③**地域を支える人材**、などを育成する専門学校の教育環境を整え、人事育成の高度化を実現する
※各戦略分野分科会等における人材に関する検討も反映

〇新卒の**約20％（約57万人）**は専門学校卒で、**約90％**が学んだ分野に就職
〇**約67％**が県内企業に就職
（大学は約44％）

【今後専門学校の各分野で期待されるイメージ】



強い経済の基盤となる、科学技術人材の育成： 基本的考え方と方向性

文部科学省

基本的考え方

- **科学技術・イノベーション**は、**技術力**をはじめとする**総合的な国力の源泉**。これら全てを支える国力の基盤が、**人材力**。
- すなわち、優れた**科学技術**と、それを担う多様な**人材の力**、**科学技術人材の力**の抜本強化こそ、**強い経済の基盤**であり、**新技術立国**の実現と**国力強化**に不可欠な、**国の存立・発展の礎**。
- 一方、**先端技術分野での国際競争**は激化しており、**最先端技術とビジネスの近接化**といった、環境の変化や新たな潮流への迅速な対応が急務。
- 将来社会を見据え、**17の戦略分野の取組と連動**しつつ、**教育改革と一体的に**、**科学技術人材育成**のための**人的投資の抜本的拡充**と、これに基づく**科学技術・イノベーション**による、供給力の強化に総合的に取り組む。
- その中にあって、**大学**や**国立研究開発法人**は人材の育成・活躍の中心であり、産学官が一致団結して、イノベーションの創出と技術シーズの社会実装を実現する上で、要となる存在。

科学技術人材育成施策の方向性

① **人的投資の抜本的拡充・強化**とともに、**「知の価値」を最大化**すべく**科学技術人材の社会の多様な場での活躍を促進**。この方針の下、**多様な科学技術人材の育成・確保**、**各教育段階での人材育成**、**制度・システム改革**を推進する。

② 人材が属する / 人材を支える**組織・機関の役割を一体的に強化**する。科学技術人材の育成・活躍を強力に推進する中核として、挑戦的研究・産業イノベーションを牽引する**研究大学群**を**形成**するとともに、人材が結集し国家的課題への挑戦を担う**国立研究開発法人**の**体制・機能を強化**する。

■ **第221回国会 高市内閣総理大臣施政方針演説［抄］（令和８年２月20日閣議決定）**

- 外交力、防衛力、経済力、**技術力**、情報力、そして**人材力**。日本の**総合的な国力**を徹底的に強くしていく。そのために、これまでの政策の在り方を根本的に転換してまいります。
- 高市内閣の成長戦略では、**供給力強化を目的に、先端技術の社会実装の実現を重視**しながら、事業者の予見可能性を高める大胆な措置を講じていきます。量子、航空・宇宙、コンテンツ、創薬などの17の戦略分野については、大胆な投資促進、国際展開支援、人材育成、研究開発、産学連携［…］供給及び需要の両面にアプローチする多角的な観点からの総合支援策を講じます。
- **「強い経済」の基盤となるのは、優れた科学技術力**です。大学改革を進めるとともに、基礎研究を含めた**科学技術研究の基盤を強化**し、イノベーションを通じた経済成長や国際的地位の確保を達成する**「新技術立国」を目指します**。

① 科学技術人材育成のための重点施策 －人的投資の抜本拡充 と 多様な場での活躍促進－

文部科学省

考え方

- ■ **17の戦略分野の取組と連動**しつつ、**高等教育改革や「高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）」と一体的に**、**科学技術人材**を**育成・確保**。
- ■ **人的投資の抜本的拡充・強化**とともに、**「知の価値」を最大化**すべく**科学技術人材の社会の多様な場での活躍を促進**。

多様な科学技術人材の育成・活躍促進

研究者　技術者

★ 産学での研究開発と一体的に研究者・技術者を育成し（リ・スキリングを含む）、人材流動性を高める、**産業・科学革新人材事業**の着実な推進と更なる展開・拡大（17の戦略分野、新技術立国・競争力強化はじめ分野横断的課題の議論と連携）

★ 先端研究施設・設備・機器・大型研究施設等の**整備・共用・高度化**等を通じた育成

★ 全ての分野を対象に、研究者を幅広く支える**科研費**の大幅拡充

★ 若手研究者を中心とした**新興・融合研究**の促進 / **活躍の場**の拡大（科研費、創発的研究支援事業、戦略的創造研究推進事業の充実）

★ **「技術職員の人事制度に関するガイドライン」**の周知・展開

□ 研究費の**直接経費からの人件費支出**の拡充

大学等で活躍する 高度専門人材

★ **技術経営・事業化支援・起業**等に関わる高度専門人材の育成・確保

□「**研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン**」に基づく取組の一層の拡大に向けた方策の検討

各教育段階における科学技術人材の育成

大学院・大学・高等専門学校

産業構造の変化を踏まえた **高等教育改革** と一体的に実施

★「**2030年度 博士課程入学者・博士号取得者数２万人**」**達成**への方策の具体化

★ 優秀な学生・若手研究者の**海外派遣**や国際対応力・体制の整備等による、大学・大学院の国際性の強化

★ 在外ネットワークの強化、AI等世界トップ人材の獲得、国際共同研究の加速、ODAの戦略的活用等による、**国際頭脳循環**の強化

□ **理工・デジタル人材**の育成強化・**文理分断からの脱却**による大学教育の構造改革

□ **大学院教育**における機能強化（産学連携、国際化等）

小・中・高等学校

高校教育改革・学習指導要領改訂 による**文理分断からの脱却** 等と一体的に実施

★ 優れた研究者・技術者、国際的に活躍する人材等、科学技術人材の継続的な輩出のための**先進的な理数系教育**の充実（SSH事業の発展・強化による、他の高等学校の理数系人材育成の取組の牽引）

★ 教育委員会・大学等、**"組織 対 組織での連携"**での次世代人材育成

□ 理数系に**意欲・能力ある児童生徒**の発掘・育成・切磋琢磨の機会の充実（大学等での特別な研究プログラム、国際科学オリンピック派遣・招致）

社会と科学技術

□ 文科省・関係法人の、幅広い層に届き、対話する**広報・科学技術コミュニケーション**

制度・システム改革の推進

多様な科学技術人材が活躍できる 環境整備

□「2030年度 大学の教授・学長・副学長の女性割合23%」達成への方策の具体化

制度・規範 の整備・推進

★ 倫理的・法的・社会的課題［ELSI］への対応も見据えた、**"社会と科学技術"に関する研究**の推進・支援体制刷新

政策と科学技術の架け橋となる人材の育成

★ 科学技術・イノベーション政策のEBPMを担う人材を育成する仕組みを構築

科学技術人材育成の基盤となる施策

★ 各大学の安定的・継続的な教育研究活動を支える**国立大学法人運営費交付金・私学助成・施設整備費補助金**の拡充を含む、基盤的経費や間接経費の充実

□ 産学官等のステークホルダーが活躍する国立大学等**キャンパス全体の共創拠点化**

★ **研究大学群**の形成と、**国立研究開発法人**の機能強化

★ **重点的に取り組むもの**; □ **これまでの施策の強化**

②産業イノベーションをけん引する研究大学群や国立研究開発法人の機能強化：全体コンセプト

文部科学省

考え方

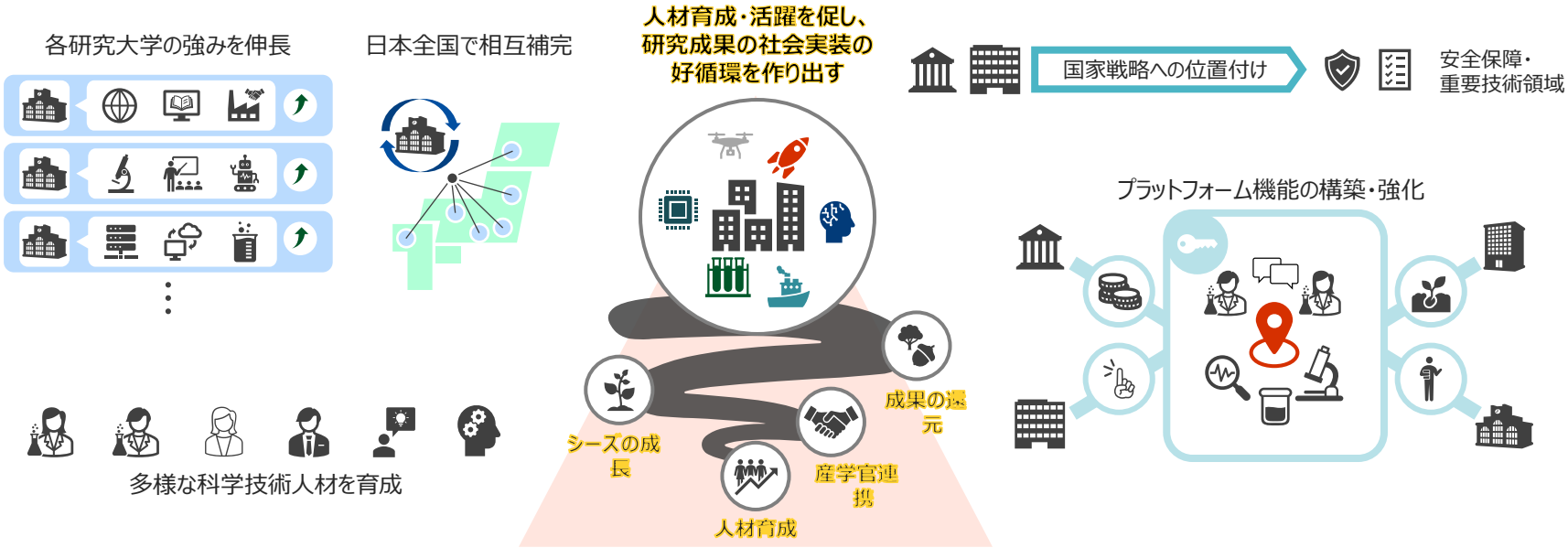
- 「強い経済」の実現に向けては、**新技術の研究及び社会実装を担う人材の育成と、成長分野での活躍が不可欠。**
- 各成長分野において挑戦的な研究を進め産業イノベーションを牽引する**研究大学群は**、研究者や技術者をはじめとした**科学技術人材を育成するとともに、人材が多様に活躍する場としても大きな役割を果たす。**
- 国家的課題への挑戦を担う**国立研究開発法人は、人材が集結し産学官が一体となってイノベーションを創出する場として重要。**
- 将来社会を見据え、**17の戦略分野の取組と連動**しながら、研究大学と国研の存在感を高めていく。

研究力強化とイノベーション創出を牽引する研究大学群の形成

大学の役割や強みをさらに伸長させた研究大学群を形成し、**相互補完**することで、産業界のニーズを踏まえて活躍する人材や、未来成長分野に挑戦する人材など、**イノベーションを支える多様な高度人材を確保**するとともに、重要な研究分野と経済の発展を実現。

技術シーズの徹底した社会実装のための国研機能強化

各国研の特色を生かした**「オープン＆クローズ」戦略を実装可能な新たな協働プラットフォーム機能を構築・強化し、国立研究開発法人が有する技術・施設設備・人材等**を核とした大学や企業との戦略的協働を通じて、国家戦略に基づく研究開発を進め、**技術シーズの徹底した社会実装**を促す。

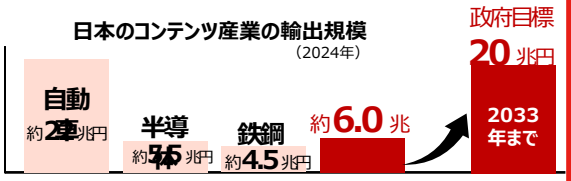


文化芸術分野における戦略的人材育成の全体像

○ **文化芸術は、わが国経済全体の成長を牽引する力**を持っているとともに、**社会を支えるインフラでもある**。

○ 我が国の基幹産業となった**コンテンツ分野における人材育成を加速**するとともに、**文化芸術の振興を地域の活性化につなげ、これらがまた新たな価値を生み出すという好循環**を形成していく必要。

○ コンテンツ5分野（マンガ・アニメ・ゲーム・実写・音楽）と舞台芸術・伝統文化等の**担い手（クリエイター・演者等）のみならず**、海外展開と地域活性化のためにも、そうした者を**支える関係人材の戦略的な育成**が不可欠。



地域に循環

他分野と連携した地域活性化

支える関係人材

指導者

プロデューサー

担い手
（クリエイター・演者等）

コーディネーター

グローバル
ビジネス人材

経産省・観光庁等

各省庁・各分野と連携

ベルリン国際映画祭の長編コンペティション部門に選出

海外展開

新国立劇場バレエ団
英国オペラハウスでの公演

17の戦略分野にも掲げられている「コンテンツ分野」における、**「新たな価値」の創造**や**「海外市場の拡大」に重点を置いた視点**

検討事項①
文化芸術の海外展開のためのクリエイター等育成

我が国古来の「伝統文化の維持・継承・発展」を含めた**地域の文化芸術**を通じ、**「地域課題の解決」や「地域経済の活性化」を下支えする視点**

検討事項②
文化芸術による地域活性化を担う人材育成

検討事項①文化芸術の海外展開のためのクリエイター等育成における今後取り組むべき施策

文化と経済の好循環を生み出すため、**コンテンツの創造、発信を強力に進める**とともに、コンテンツに**厚みや多様性をもたらす舞台芸術や美術、伝統文化など幅広い分野を活性化**し、豊かなコンテンツを継続的に創出するエコシステムを構築する。その実現に向け、**独創的なクリエイター**や**制作実務を担う人材**の確保・育成に加え、**海外展開や地域活性化につなげる人材**の育成も支援する。

1．“挑戦”を通したクリエイター育成　～制作・発信の過程を通した独創的なクリエイター・アーティスト等の育成～

- 独創的なクリエイターを、作品・公演の企画・製作から海外展開までの一貫した活動支援を通して育てる
- クリエイターのキャリアステージに応じた、切れ目のない支援を行う
  （留学、制作支援、成果発表、交流、海外発信、顕彰等。経済産業省のスタートアップ支援、大型制作支援等とも連携。）
- 地域文化を世界につなぐキュレーターやプロデューサー、フィルムコミッションの育成など、作品製作支援の体制構築を促進
- 海外ビジネスを企画できる人材、知財法務（海賊版対策を含む）人材など、
  異分野を横断し、文化と経済、グローバルとローカルの好循環を後押しする人材も、プロジェクトを通して育成する

2．　現場の“技“を磨く人材育成　～アニメーター、プログラマー等制作実務を行う人材の育成、確保～

- 業界団体や企業間で連携した研修を支援する。
- 製作現場で求められるスキルの標準化とその活用、新技術への対応
- 大学・大学院におけるコンテンツ教育・研究の拠点を形成

3．人材育成・活躍促進の基盤強化

- 国際芸術祭等への出品支援、国際共同製作の促進、マンガ海外発信のためのコンソーシアム構築等
- 多様な文化芸術団体による公演創造や国際芸術交流への支援
- クリエイター、アーティストの活動基盤である文化団体・文化施設の機能強化への支援
- クリエイターの権利保護（海賊版対策、生成AI学習に関する対価還元など）
- 過去の作品から学ぶデジタルアーカイブの推進
  （メディア芸術ナショナルセンター（仮称）構想の官民共同による推進、国立映画アーカイブの機能強化、舞台芸術のアーカイブ化含む）

4. 次世代への投資　～子供たちの感性や創造性を育み、将来のクリエイター等の裾野を広げる～

- 芸術教育、創造性を育む教育の充実
- 子供の文化芸術鑑賞、体験機会の充実（中学校の文化部活動の地域展開促進含む）
- 教育機関と産業、自治体等が連携した取組の支援（高校改革、コンテンツを軸とした地方創生等）

検討事項②文化芸術による地域活性化を担う人材育成における今後取り組むべき施策

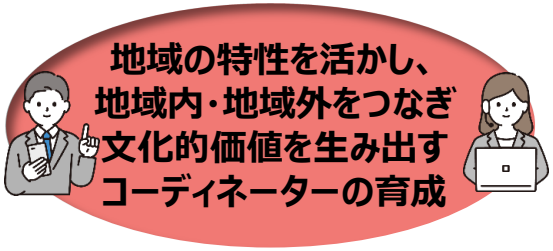
＜文化芸術・文化財の担い手支援＞
・伝統文化の保存・継承・発展の担い手の育成に対する支援の充実

課題解決のための５つの取組とその有機的な連携

＜文化芸術団体の基盤強化＞
・各地で地域の文化芸術資源を活用した芸術祭の継続・発展的実施を実現するためや多様な文化芸術団体による公演創造活動
・複数の文化芸術団体や施設が協働した共通課題への取組支援

取組① 分野横断型カリキュラムの全国整備
・芸術・文化政策・観光・地域マネジメント・国際協働を横断する専門教育プログラムを、大学等との連携により体系的に構築

取組⑤ 観光・教育・福祉等の地域の関連産業との連携による人材循環の仕組み
・隣接する分野との連携による、複数領域で横断的に活躍できる構造を構築



取組② 全国版・文化芸術Co-creation実践センターの設置
・全国に文化芸術による地域活性化プロジェクトの実践拠点を整備

取組④ 文化芸術プロジェクト成果の評価指標（KPI）開発
・経済波及効果に加えて、文化政策固有の評価軸を整備（若者の地域定着、住民の参加度 等）

取組③ 文化芸術人材のキャリアパス制度設計
・専門職としての処遇保障により優秀な人材を確保

上記の取組を通じたコーディネーターの育成により地域にもたらされる成果

①多彩な文化プロジェクトの企画・開催による都市ブランドや経済効果の創出
②文化だけにとどまらない他分野や他の地域との連携拡大
③活動の「場」と「機会」が地域に生まれることによる優秀な人材や企業の流入
④人材や企業による新たなプロジェクトの企画　等

地域の文化芸術事業の継続・発展的実施や、伝統文化の保存・継承・発展の担い手育成等、地域の文化芸術の磨き上げを図るとともに、コーディネーターの育成により、日本の各地域において、地域の文化芸術の活用による経済波及効果の創出や、新たな地域の価値の創造、持続可能な社会的基盤の構築を可能にし、文化芸術が我が国経済全体の成長を牽引する。

運動・スポーツを活用した健康インフラの構築（現状と課題）

●労働市場における課題・・・

少子高齢化が進展する我が国においては、**女性や高齢者の労働参加の推進**とともに、**多様な従業者等の心身の健康の保持増進**を図りつつ、**労働生産性を高めることが**必要となる。

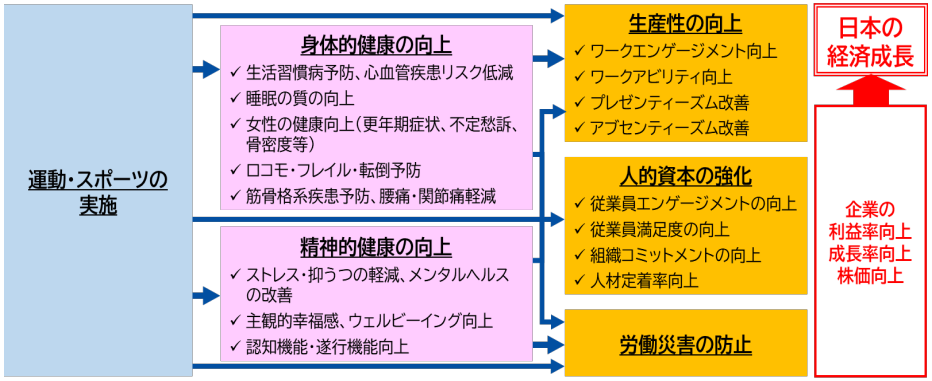
また、労働市場においては、若年層の「心の病」や労働災害、自身もしくは家族の健康上の理由により**本人の意思に反して労働市場から撤退を余儀なくされている者の割合が増加傾向**にあり喫緊の課題となっている。

このような状況にあって、**成長を支える人材が心身の健康を維持**し、**高い生産性を発揮できる状態を維持**して**労働市場に留まる**ために、**運動・スポーツは非常に効果的**なツール

成長分野の人材育成・適正配置に加え、
その人材が健康で元気に働ける状態を維持することが、
日本の経済成長を支える人材育成政策の重要な両輪

運動・スポーツが持つ重要な効果を最大限活用できるよう、**企業と協力して働き盛り世代のスポーツ実施を促進**し、心身の健康増進を図ることにより**成長分野の人的資本の強化・生産性の向上**につなげ、**日本の経済成長を支える**ことが必要

運動・スポーツがもたらす効果



運動・スポーツ実施による心身の健康改善が生み出す経済効果（試算）

	生産性向上					就労期間	直接効果
	体力向上による疲労軽減	メンタル不調	睡眠の質	女性特有の健康課題（月経痛・更年期）	男性の健康課題（更年期）	就労期間延伸	医療費・介護費削減効果
経済損失額	15.1 兆円	7.6 兆円	15.0 兆円	1.4 兆円	0.9 兆円	―	―
改善効果	0.34 %	1.52 %	1.34 %	24.0 %	19.0 %	3.3 年	20.2※1 万円 74.0※2 %
経済効果（1年当たり）	0.05兆円/年	0.12兆円/年	0.20兆円/年	0.34兆円/年	0.17兆円/年	8.19兆円/年	3.54 兆円/年
総額 生産性＋就労期間						9.07 兆円/年（直接効果除く、経済効果）	12.61 兆円/年（直接効果を含む総計）

試算結果はあくまで簡易試算となるため、今後検証が必要。
※1 SWC健幸ポイント事業参加による一人当たり医療費抑制効果額（60歳代：16.2万円、70歳代：24.2万円）を活用して算出。抑制総額の算出は、参加率（スポーツ実施率60歳代：55.1%、70歳代：65.1%※スポーツ庁令和7年度「スポーツの実施状況等に関する世論調査」引用）と継続率（SWC健幸ポイント事業の実績：85%）を掛け合わせて算出。
※2 SWC健幸ポイント事業参加による介護支援1以上の発生リスク74%を活用して算出。本試算の前提となる身体活動の健康効果については、R6年度スポーツ庁「スポーツを通じた健康づくりによる社会保障費の効果検証のガイドライン」において示されている知見を踏まえている。

（令和7年度「運動実施による心身の健康改善がもたらす経済効果の簡易試算」より）

運動・スポーツを活用した健康インフラの構築（対応策）

運動・スポーツが持つ心身の健康増進や生産性向上という効果・価値を生かし、成長分野を支える人材の定着、継続的な能力発揮と生産性の維持向上、現役期間の拡大を図るため、**運動・スポーツを活用して経済成長を支える心身の健康の保持・増進の基盤＝「人材の健康インフラ」の構築**を図る。

～ 運動・スポーツを活用した成長戦略人材の健康インフラ構築パッケージプラン ～

従業員の運動・スポーツ推進に取り組む企業に対する支援策

＋

企業の取組を支えるスポーツ関連ビジネスの拡大・場の確保

運動・スポーツ推進企業に対する支援

- 各地域の企業による運動・スポーツを活用した従業員の健康維持や生産性向上の取組を支援する仕組みを構築する都道府県等に対して、国（スポーツ庁）が補助を行い、その取組を後押しする。

  ※都道府県等による支援が効果的に行われるよう、スポーツ庁が助言・効果的なコンテンツ提供等を実施

関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化

- 各企業による効果的な取組を促しつつ、企業における運動・スポーツを支援するビジネス市場の拡大を図るため、Sport in Life プロジェクトのコンソーシアムを活用し、企業向けに運動・スポーツ関連サービスを提供する企業の加盟促進を図るとともに、取組を行う企業とのマッチング支援を強化する。
- プロスポーツと連携した企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化・高度化を図るため、スポーツ事業運営人材の獲得・育成を図る。
- AI等のデジタル技術を活用したスポーツ促進・健康管理の社会実装に向けた実証事業を行う。

地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築

- 企業等も含めて地域に拠点を構えるあらゆる者が身近な場所で運動・スポーツができる場を確保できるよう、企業や大学・学校等が所有する施設等の地域資源を開放し、管理運営からプログラム提供まで民間企業のノウハウを活用して実施するモデル構築とその全国展開により、働き盛り層のスポーツ実施率の底上げを図る。
- 地域において、指導者や活動場所等を有する関係団体等や大学、民間企業と連携し、部活動の地域展開をはじめとした子供の頃からの運動・スポーツに親しむ機会を確保し、生涯にわたる運動・スポーツ実施の基盤を構築する。

「成長戦略人材の健康インフラ構築パッケージプラン」における
スポーツ庁と経済産業省の連携イメージ

スポーツ庁　　**経済産業省**

スポーツ庁と経済産業省の施策を通じた連携強化を検討

運動・スポーツ推進する自治体及び企業に対する支援

- 各地域の企業による運動・スポーツを活用した従業員の健康維持や生産性向上の取組を支援する仕組みを構築する都道府県等に対して、国（スポーツ庁）が補助

連携

- 中小企業への健康経営の裾野拡大
- 健康経営に取り組む企業に対し、自治体等と連携した中小企業向けのサポート体制強化

関連ビジネス市場の拡大を含めた企業向け運動・スポーツ関連サービスの強化

- 企業向けに運動・スポーツ関連サービスを提供する企業と取組を行う企業とのマッチング支援を強化
- AI等のデジタル技術を活用したスポーツ促進・健康管理の社会実装に向けた実証事業
- プロスポーツと連携した企業向け運動・スポーツ関連サービス強化・高度化に向けたスポーツ事業運営人材の獲得・育成

- 企業・保険者からの健康投資（民間保険からの投資を含む）を呼び込むため、AIやデータの活用を基盤として、エビデンスが明確化された効果的なヘルスケアサービスを創出

地域の運動・スポーツ資源の開放による身近な運動・スポーツの場や機会の拡大及び生涯スポーツにつなげるための子供の頃からの運動・スポーツ基盤の構築

人材育成分科会の開催実績

- 第１回人材育成分科会（令和8年1月26日）

  高校教育改革と連続性を持った高等教育改革について

- 第２回人材育成分科会（令和8年２月26日）

  産業構造の変化を踏まえた職業人材育成の充実について

- 第３回人材育成分科会（令和8年３月24日）

  科学技術人材育成について

- 第４回人材育成分科会（令和8年４月９日）

  コンテンツの海外展開や文化資源を中核とした地域活性化に向けた文化芸術人材の育成について
  運動・スポーツを活用した成長戦略人材の健康インフラ構築に向けて

- 第５回人材育成分科会（令和8年４月27日）

  人材育成システム改革ビジョン（案）について

（参考）令和7年11月12日　第１回　人材育成システム改革推進タスクフォース（文部科学省）

令和7年12月23日　第２回　人材育成システム改革推進タスクフォース（文部科学省）

高校教育改革グランドデザインについて

日本成長戦略会議人材育成分科会
有識者一覧①

【人材育成分科会構成員】

大竹　尚登　　東京科学大学理事長
加藤　百合子　（株）エムスクエア・ラボ代表取締役
佐藤　綾野　　青山学院大学法学部ヒューマンライツ学科教授
平松　浩樹　　富士通（株）取締役執行役員専務CHRO

【各テーマに応じた有識者】

＜高校教育改革・高等教育改革＞

石川　正俊　　東京理科大学学長
伊藤　公平　　慶應義塾長
大森　昭生　　共愛学園前橋国際大学学長
小路　明善　　一般社団法人日本経済団体連合会副会長
　　アサヒグループホールディングス会長
後藤　理恵　　愛媛大学社会共創学部教授・南予水産研究センター長
神保　政史　　日本労働組合総連合会事務局長、電機連合会長
田中　沙弥果　特定非営利活動法人Waffle理事長
宮下　宗一郎　青森県知事
若原　昭浩　　豊橋技術科学大学学長

＜リ・スキリング・実践的な職業人材育成＞

磯貝　初奈　　フリーアナウンサー
河原　成紀　　学校法人河原学園理事長
小路　明善　　一般社団法人日本経済団体連合会副会長
　　アサヒグループホールディングス会長
須賀　晃一　　早稲田大学副総長
丹羽　恵久　　ボストンコンサルティンググループ
　　Managing Director&Senior Partner
藤田　晶子　　三菱電機株式会社 リビング・デジタルメディア事業本部
　　ＣＳ部　消費者関連グループ
前川　尚大　　マーサージャパン株式会社　組織・人材変革コンサルティング
　　人材開発プラクティス　プラクティスリーダー　シニアプリンシパル

日本成長戦略会議人材育成分科会
有識者一覧②

＜科学技術人材＞

石田　真康	一般社団法人SPACETIDE代表取締役
岩村　有広	一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
川越　至桜	東京大学大学院情報学環/東京大学生産技術研究所教授
高橋　真木子	金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授
千葉　一裕	東京農工大学学長（令和8年3月時点）
水田　和裕	AeroEdge株式会社取締役兼執行役員COO/CTO

＜高校教育改革＞　※人材育成システム改革推進タスクフォースへのご参画

伊藤　仁	日本商工会議所専務理事
内田　隆志	全国高等学校長協会会長
太田　敬介	日本PTA全国協議会会長
大村　秀章	全国知事会文教・スポーツ常任委員長
坂本　雅彦	全国都道府県教育委員会連合会会長
田名部　智之	全国高等学校PTA連合会会長
長塚　篤夫	日本私立中学高等学校連合会常任理事
橋本　雅博	日本経済団体連合会教育・大学改革推進委員会委員長
日色　保	経済同友会副代表幹事

＜文化芸術＞

竹谷　多賀子	龍谷大学経営学部准教授

＜スポーツ＞

久野　譜也	筑波大学　教授 ㈱つくばウエルネスリサーチ 代表取締役社長

文部科学省

資料４-１

新しい時代の科学技術人材に関する基本政策概要（案）

令和８年６月○○日
科学技術・学術審議会
人材委員会

基本認識及び今後の基本政策

科学技術・イノベーションを取り巻く国内外の諸情勢の変化

各国の経済成長

○ 名目GDPは、2000年以降、**中国**※1や新興国が**大きく成長**。

○ 高いGDPを保つ**米国**※2や、**英国**※3など、他の先進諸国においても**プラス成長が継続**。

○ 我が国は、1990年代から**ほぼ横ばい傾向**。世界平均※4を下回り、**成長率はマイナス**※5の状況。

各国の科学技術投資

○ **米国**や**中国**を中心に、国の**科学技術予算を大幅に拡大。**官民でAI・半導体等の先端技術投資を急拡大。

○ 令和６年度の我が国の科学技術予算は、約8.4兆円。

○ **我が国**の科学技術予算（当初）は近年**やや増加傾向にあるが横ばい**状況（補正予算を含むと増加傾向）。

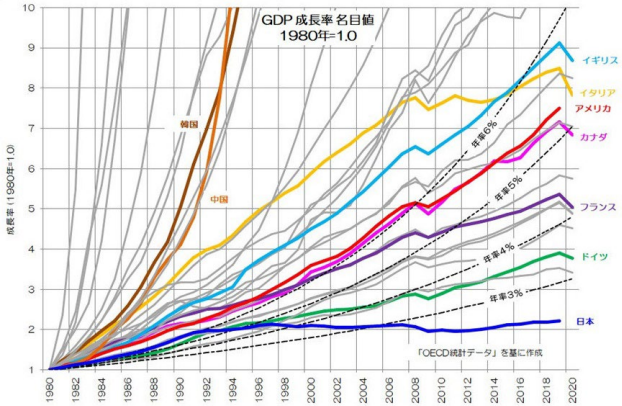
我が国の研究力の現状

○ **Top10%補正論文**（注目度の高い論文）の数では、**中国**が2000年代以降**大幅な伸び**を見せ、米国を抜き**世界１位**。

○ 韓国も日・仏を超え台頭。

○ 我が国は、論文数は**横ばい**、**Top10%補正論文数**は2000年代以降減少し、**順位低下**。

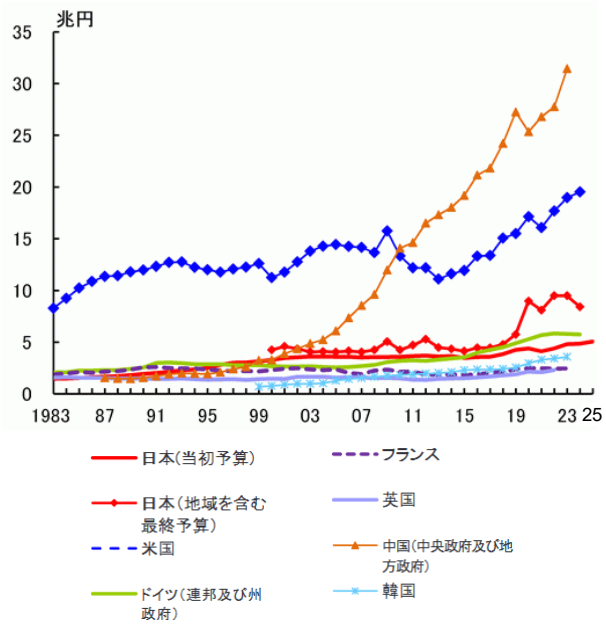
主要国の名目GDP成長率



※ 1980年を1.0とした場合のGDP成長率推移 名目値; OECD
小川真由/小川製作所（2021）
https://monoist.itmedia.co.jp/mn/articles/2104/19/news005.html

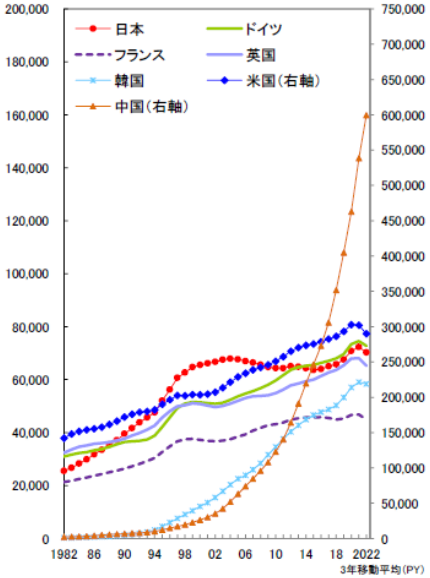
※1 1995-2015年で1414.1%
※2 同135.3%; ※3 同116.5%
※4 同139.1%; ※5 同-19.6%;

科学技術予算総額の推移



※ OECD購買力平価換算。科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標2025」

主要国のTop10%補正論文数
（分数カウント法・全分野）



※ クラリベイト社 *Web of Science XML*（SCIE, 2024年末バージョン）を基に、科学技術・学術政策研究所が集計。科学技術・学術政策研究所（2025）「科学研究のベンチマーキング2025」

科学技術人材に関する国内外の動向・変化 ①

科学技術人材の状況

○ 米中など**主要各国**における**研究者数**は**大きく増加**。我が国の研究者数は相対的に**伸びが小さい状況**。

○ 我が国の国立大学における**若手教員**数は、**減少**傾向。

○ 我が国の大学において、**研究開発マネジメント人材**であるURAは、近年、**配置機関と人数が増加**傾向。

教育段階における人材育成状況

○ **米国**や**英国**、**韓国**、**中国**においては、**博士号取得者数**が人口比で**増加傾向**。

○ **我が国**においては、博士号取得者数が長期的に**減少傾向**にあり、国際比較において、人口比の割合が**低い状況**。

○ 大学入学者における**理工系分野への入学者の割合**は、諸外国に比べて、**我が国は低い**状況。

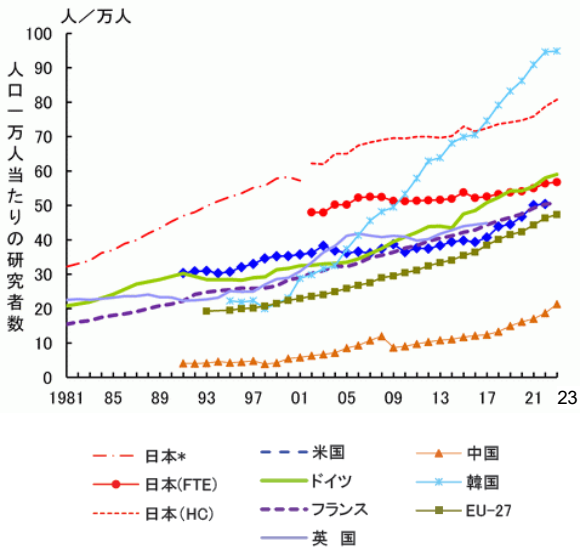
人材の多様性の現状・課題

○ 我が国の**研究者に占める女性の割合**は、諸外国（英国38.7%、米国33.8%）に比べて**低い**傾向（19%）。

○ 特に**上位職に占める女性研究者割合が低い**状況（教授等19.0%）。

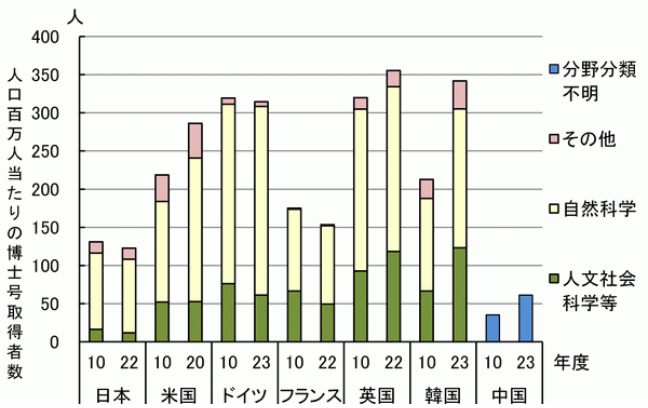
○ 我が国の学部学生・院生に占める**女性の割合**は、人文・社会科学系に比べ、**理系分野で低い**状況。

主要国の人口1万人当たりの研究者数の推移



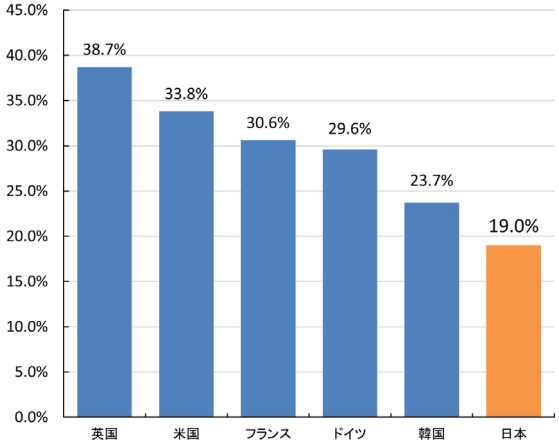
総務省「科学技術研究調査報告」、文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」を基に科学技術・学術政策研究所作成。科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標2025」

人口100万人当たりの博士号取得者数の国際比較



文部科学省「学位授与状況調査」（日本）等を基に科学技術・学術政策研究所作成。科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標2025」

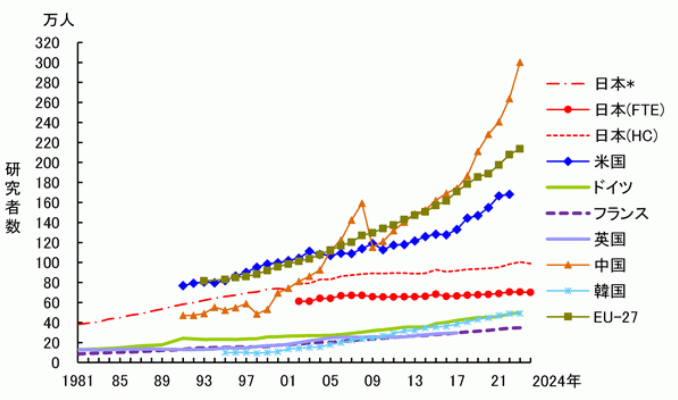
女性研究者割合の国際比較



英国：2017年、フランス：2023年、ドイツ：2023年、韓国：2023年、米国：2023年、日本：2024年
OECD ***Main Science and Technology Indicators***
及び総務省「2025年（令和７年）科学技術研究調査 」を基に文部科学省作成。
※日本は年度

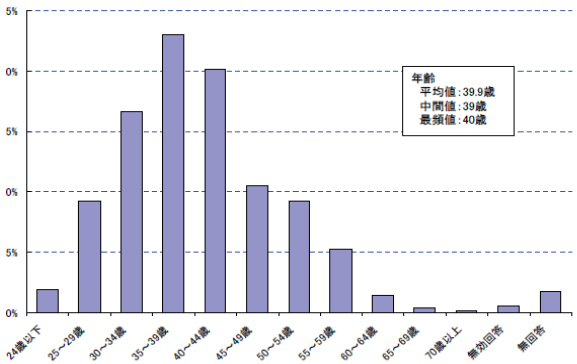
科学技術人材に関する国内外の動向・変化 ②

主要国における研究者数の推移



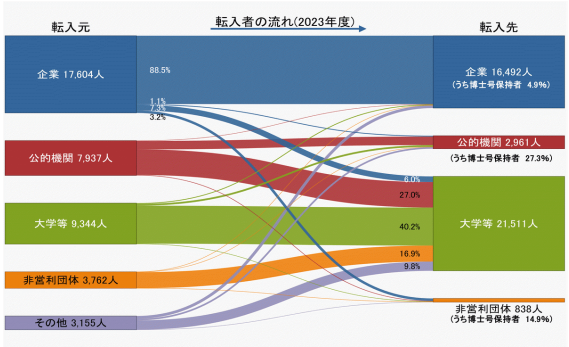
科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標2025」

我が国のトップレベル研究者※の成果産出時の年齢※※



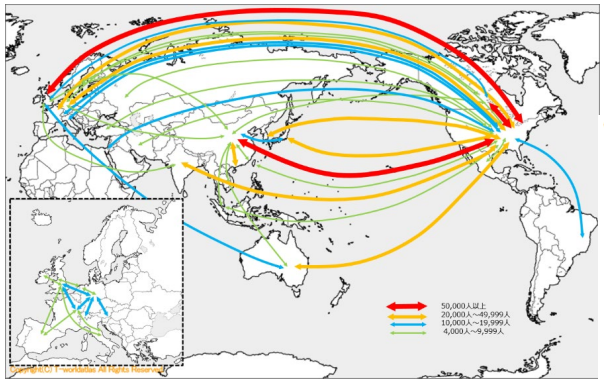
※ トップレベル研究者：国際的な科学文献データベースであるSCIに収録された科学論文のうち、被引用度上位10%以内の論文の日本人著者を「トップリサーチャー」として質問票調査を実施。※※ 成果算出時：上記被引用度上位10%以内の論文の投稿時の「トップリサーチャー」の年齢。
科学技術・学術政策研究所（2006）「優れた成果をあげた研究活動の特性」，調査資料122

大学・企業間等における研究者の流れ



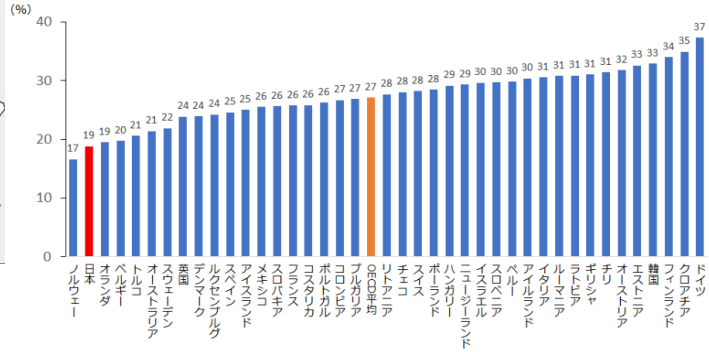
※「その他」とは、外国の組織から転入した者の他、自営業の者、無職の者（1 年以上）を指す。
科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標2025」

研究者の国際的な流動性



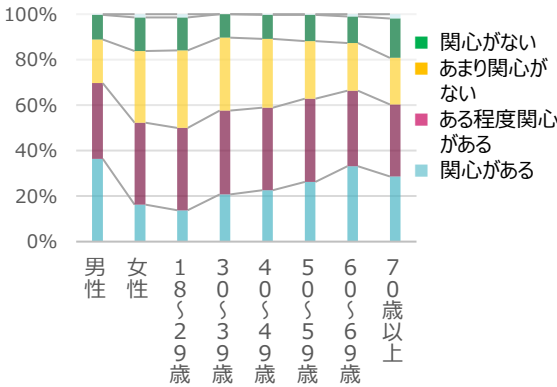
OECD "Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 " を基に文部科学省作成
※矢印の太さは二国間の移動研究者数（2006～2016）に基づく。移動研究者とは、OECD資料中"International bilateral flows of scientific authors, 2006-16"の"Number of researchers"を指す。
※本図は、二国間の移動研究者数の合計が4,000人以上である矢印のみを抜粋して作成している。

日本の大学学部入学者に占める理工系分野の入学者の割合



※ OECD.stat ***New entrants by field*** より作成。Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies, Engineering, manufacturing and construction を「理工系」に分類される学部系統としてカウント。データは2022年時点。

日本国民の科学技術に関するニュースや話題への関心



内閣府（2017）「科学技術と社会に関する世論調査」

新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（ポイント）

Ⅰ．基本的考え方

○ 科学技術や人材に係る政策は、産業競争力や総合的安全保障、地球規模の課題解決に直結するものとして、国家間の競争が一層激化。我が国としても、**科学技術や人材の力こそが国の存立・発展の礎**として認識することが必要。

○ 科学技術・イノベーション政策の推進を担う中核的基盤は**「科学技術人材」**※であり、かつ、こうした「科学技術人材」に関わる政策・施策等は、他の政策・施策等と密接に関わるものであることから、科学技術・イノベーション政策全体を俯瞰した上で、**一体的・体系的・総合的な推進**が極めて重要。

○ こうした観点から、科学技術・学術審議会 人材委員会において、現状・課題を整理の上、**当面５年程度**の間に**重点的に推進すべき方向性や具体的取組・方針**について検討を行い、**「新しい時代の科学技術人材に関する基本政策」**として策定。

※ 「科学技術人材」とは、「研究者・技術者のみならず、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材を含む。また、自然科学分野のみならず、人文・社会科学分野の人材も含む。」ものとする。

Ⅱ．３つの基本方針

① 科学技術人材に対する投資の抜本的拡充

- 科学技術・イノベーション推進の中核的基盤は、優秀な「科学技術人材」。
- 研究者・技術者等の多様な科学技術人材の育成・活躍促進や教育段階における人材育成機能の強化を図るため、**科学技術人材投資を抜本的強化**。

② 科学技術人材の多様な場・機会での活躍拡大

- 科学技術人材が、アカデミア・産業界のみならず、広く活躍の場を拡大していくことが重要。
- 多様な科学技術人材の育成・確保とともに、社会の**多様な場・機会での活躍を拡大**し、**「『知』の価値」を最大化**するための環境整備を強力かつ積極的に促進。

③ 科学技術人材を支える組織・機関の役割の重視

- 科学技術人材の活躍促進・拡大を図るため、所属・支援する大学・研究機関・企業等の**組織・機関の役割**が重要であり、その**機能・体制強化**を一体的に推進。

Ⅲ．科学技術人材政策の３つの柱

① 多様な科学技術人材の育成・活躍促進

- **研究者**の育成・活躍促進に向けた研究費の充実や安定ポストの確保、活躍機会拡大や環境整備等を強力に推進
- **技術者**や大学等における**技術職員**、**研究開発マネジメント人材**をはじめとする高度専門人材の育成・確保等の取組を総合的に推進。

② 各教育段階における科学技術人材の育成

- 初等中等教育から高等教育まで、**学校教育段階**に応じた多様な科学技術人材の育成を**体系的**に推進。
- **博士後期課程学生への支援**や、理系分野に進む**児童生徒**の拡大に向けた産学官連携の取組、科学技術に親しむ人材層の拡大に向けたコミュニケーション活動等を強力に推進。

③ 科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

- 科学技術人材の活躍促進に向けて、関連する**社会制度やシステム・規制等の改革**、さらには科学技術人材を支える組織・機関等の機能強化・改革等の取組を幅広く推進。

新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（３つの柱）

Ⅳ. 多様な科学技術人材の育成・活躍促進

１．優れた研究者の育成・活躍促進

（１）多様な研究費の充実・確保・改革

① 研究費の質的・量的な充実・確保

- 基盤的経費や多様な競争的研究費制度の充実・強化
- 重要科学技術・産業分野における産学の研究開発や人材育成を一体的に支援する**制度の拡大・強化**、等

② 競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資拡大）

- 競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、**人件費支出を促進し、割合を高める**取組を検討・推進（直接経費(PI人件費拡大)・間接経費活用等）、等

（２）研究者等の安定したポストの確保

① 基盤的経費等による安定したポストの確保・処遇向上

② 競争的研究費や外部資金等の活用による新たなポスト確保

- 基盤的経費等に加えて、財源の多様化の観点から、**競争的研究費や外部資金**等を積極的に活用した若手研究者等の**安定ポスト確保**、等

（３）研究者の活躍の場・機会の拡大

① 国際的に活躍する研究者の育成・確保

- 優れた研究者の**海外派遣・受入れ**の戦略的強化、等

② 産学官連携による研究者の育成・活躍促進

- 産学間の人的交流の促進に向けて、共同研究や**クロスアポイントメント**制度等の活用拡大、等

（４）組織・機関における研究環境整備

- 研究開発マネジメント人材や技術職員の育成・確保
- **先端研究設備・機器等の整備・共用・高度化**（**「AI for Science」**を含む）等の推進

２．産学で活躍する技術者の育成・確保

（１）大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育の充実・強化

- 大学等における技術者育成に係る**実践教育**の強化、カリキュラム内容向上・見直し、**教育の質保証**の担保のための取組推進（JABEE認定拡大等）、等

（２）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

① 大学・企業等における技術者の育成・確保

- 先端研究施設・設備・機器等の**整備・共用・高度化等**や産学官共同研究等を通じた技術者・技術職員の育成、等

② 大学等における技術職員の育成・確保

- **技術職員**の人事制度等に関する**ガイドライン**の周知・展開
- 産学官連携の研究開発事業への技術職員の参画、等

（３）技術士制度の活用促進

- 技術士資格取得を促進する**インセンティブ**の検討、等

３．大学等における高度専門人材の育成・確保・活躍促進

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

- **研究開発マネジメント人材**の人事制度等に関する**ガイドライン**の周知・展開、「**体制整備事業**」等の推進
- 国の事業において、大学等の体制整備の**要件化**、等

（２）技術職員の育成・活躍促進

- 大学等における**戦略的な人事制度**の構築促進、等

（３）産学連携に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進

- **経営・財務等**に関わる高度専門人材の育成・確保、等

Ⅴ. 各教育段階における科学技術人材の育成

1．大学・大学院における教育研究活動の充実・強化

（1）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

① 博士後期課程学生の不安を解消する経済的支援等

- **特別研究員(DC)**の研究奨励金の単価引上げ
- **SPRING**による、特に経済的不安等を主要因として進学をためらう優秀な日本人学生の進学の後押し
- 多様な財源の活用による**研究者としての雇用**を推進、等

② 博士人材の社会の多様な場での活躍促進

- SPRINGにおけるキャリアパス支援の実施
- 特別研究員(DC)・特別研究員(PD)の相互接続向上
- **ジョブ型研究インターンシップ**の更なる活用促進、等

（2）大学・大学院改革等の一層の推進

① 大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化

② 大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

2．初等中等教育段階での科学技術人材の育成

（1）先進的な理数系教育の充実・強化

① STELLAプログラムの推進

- 拠点数拡大や**継続的・組織的実施**に向けた体制整備、等

② SSH事業の発展・強化

- 指定校の取組の**高度化・深化**を促す**SSH事業改革**、等

③ 科学技術コンテスト支援の充実

- 国際科学技術コンテストの派遣、国際大会招致の支援、等

（2）小・中・高等学校における理数系教育の充実

① 学校における理数系教育の充実

② 女子中高生等の理系進路選択支援

- 女子中高生対象プログラムやSTELLAプログラムの対象・拠点数拡大等を通じ、**理工系分野の興味・関心喚起**、等

③ 産官学連携による科学技術人材の裾野拡大

3．次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開

（1）科学技術コミュニケーションの推進（対話・共創の場の拡大・日本科学未来館の活用、**STEAM教育との連携**、等）

（2）科学技術と社会に関わる研究開発の推進（JST「社会技術研究開発事業」見直し(**先端技術×ELSI融合領域**)、等）

（3）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成（大学・科学館等における**人材育成**の拡大、関係機関間の連携、等）

Ⅵ. 科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

1．多様な科学技術人材が活躍できる環境整備

（1）研究活動におけるダイバーシティの確保

① 女性研究者の活躍促進（**若手女性研究者の研究活動・研究環境の支援強化**、上位職への登用・処遇改善、等）

② 外国人研究者の招聘・活躍促進（国際共同研究等を通じた**海外の優れた研究者**の登用・支援推進、等）

（2）産学官における人材流動促進（クロアポ促進、等）

2．科学技術・イノベーション推進に係る制度・規範の整備・推進

（1）研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

- **研究セキュリティ・研究インテグリティ**確保の取組推進、等

（2）ELSIへの対応

- 国の研究開発事業全般における**ELSI**の体制強化
- 「社会技術研究開発事業」見直し（**先端技術×ELSI融合領域**）、産業界等との連携拡大、等

検討体制及び審議経過

検討体制

1．検討体制

- 科学技術・学術審議会
  - 研究計画・評価分科会
  - 人材委員会
    - 科学技術人材多様化WG
    - 次世代人材育成WG
    - …

2．人材委員会委員一覧

◎狩野 光伸	岡山大学副理事・副学長、 学術研究院ヘルスシステム統合科学学域教授
○和田 隆志	金沢大学長
天野 麻穂	HILO 株式会社代表取締役
稲垣 美幸	金沢大学先端科学・社会共創推進機構教授
江端 新吾	東京科学大学戦略本部教授/理事特別補佐（総合戦略担当）/ 北海道大学総合イノベーション創発機構特任教授/ 一般社団法人研究基盤協議会代表理事/会長
梶原 ゆみ子	シャープ株式会社社外取締役、 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
唐沢 かおり	元東京大学大学院人文社会系研究科教授
川越 至桜	東京大学生産技術研究所教授
迫田 雷蔵	株式会社日立ソリューションズ監査役
杉山 直	名古屋大学総長
武田 志津	元株式会社日立製作所・研究開発グループ技師長兼元日立神戸ラボ長
玉田 薫	九州大学副学長・先導物質科学研究所主幹教授
波多野 睦子	東京科学大学理事・副学長 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
桝 太一	同志社大学ハリス理化学研究所専任研究所員（助教）
水口 佳紀	株式会社メタジェン取締役CFO
湊 真一	京都大学大学院情報学研究科教授
宮崎 歴	産業技術総合研究所理事・執行役員

3．科学技術人材多様化ワーキング・グループ 委員一覧

◎小泉 周	北陸先端科学技術大学院大学 副学長、教授
○稲垣 美幸	金沢大学 先端科学・社会共創推進機構 教授
網塚 浩	北海道大学理事・副学長
江端 新吾	東京科学大学 戦略本部教授、理事特別補佐（総合戦略担当） 北海道大学総合イノベーション創発機構特任教授/ 一般社団法人研究基盤協議会代表理事/会長
桑田 薫	東京科学大学 執行役副理事（DE&I、情報分析戦略策定担当）
近藤 みずき	長岡技術科学大学 技術支援センター 主任副技術長（技術専門員）
重田 育照	筑波大学 計算科学研究センター 教授
杉原 伸宏	信州大学 副学長（新産業創出、スタートアップ） 学術研究支援本部長　教授
高木 真人	公益社団法人日本工学会理事
中村 敏和	自然科学研究機構 分子科学研究所 研究力強化戦略室特任部長（研究戦略担当） （併）機器センター チームリーダー
野口 義文	学校法人立命館理事/立命館大学 副学長（研究担当）兼 立命館産学連携推進本部副本部長/大学院キャリアパス推進室長
正城 敏博	大阪大学 共創機構 教授

4．次世代人材育成ワーキング・グループ 委員一覧

◎狩野 光伸	岡山大学副理事・副学長・学術研究院ヘルスシステム統合科学学域教授
○川越 至桜	東京大学生産技術研究所教授
尾上 孝雄	大阪大学理事・副学長・大学院情報科学研究科教授
梶原 ゆみ子	シャープ株式会社 社外取締役 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
重松 敬一	奈良国立大学機構奈良教育大学名誉教授
永井 由佳里	北陸先端科学技術大学院大学総括理事・副学長
登本 洋子	東京学芸大学大学院教育学研究科准教授
原田 尚美	東京大学大気海洋研究所附属国際・地域連携研究センター教授
桝 太一	同志社大学ハリス理化学研究所専任研究所員（助教）
水口 佳紀	株式会社メタジェン取締役CFO

（いずれも、◎主査　○主査代理）

主な委員会・作業部会等における審議経過

＜人材委員会＞

回	日時	主な議題
第103回	令和6年 10月15日	・研究者・教員等の流動性・安定性に関するWG論点整理 ・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和 7 年度概算要求 ・今後の科学技術・人材政策
第104回	令和6年 11月27日	・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性
第105回	令和7年 1月22日	・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和7年度予算案 ・第12期科学技術・学術審議会人材委員会審議まとめ案
第107回	令和7年 4月24日	・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性 ・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案）
第108回	令和7年 5月19日	・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性 ・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案）
第109回	令和7年 6月13日	・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性に係るヒアリング ・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（次世代人材育成WG及び科学技術人材多様化WGにおける検討の状況） ・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案） ・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ概要）（案）
第110回	令和7年 7月9日	・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（次世代人材育成WG及び科学技術人材多様化WGにおける検討の状況について） ・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（案）
第111回	令和7年 7月30日	・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（案）
第112回	令和7年 11月５日	・科学技術人材の育成・確保に関する令和８年度概算要求及び科学技術人材施策パッケージ ・今後の科学技術人材政策の方向性 （１）科学技術人材多様化WGにおける検討状況 （２）競争的研究費の申請書合理化等 （３）産業・科学革新人材事業
第113回	令和８年 ２月４日	・今後の科学技術人材政策の方向性 （１）科学技術人材多様化WGにおける検討状況
第114回	令和８年 ３月24日	・今後の科学技術人材政策の方向性 （１）技術職員の人事制度等に関するガイドライン （２）研究活動におけるダイバーシティの確保 （３）産業・科学革新人材事業（INSIGHT） ・科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業の事後評価
第115回	令和８年 ６月10日	・今後の科学技術人材政策の方向性（最終まとめ）（案） 「新しい時代の科学技術人材に関する基本政策（案）」

※第106回は、次世代人材育成WG、科学技術人材多様化WGの設置について書面審議

＜次世代人材育成ワーキング・グループ＞

回	日時	主な議題
第1回	令和7年 4月18日	・博士後期課程学生支援等に関する現状と課題等 ・初等中等教育段階での科学技術人材の育成に関する現状と課題等
第2回	令和7年 5月15日	・博士後期課程学生支援等、初等中等教育段階での科学技術人材の育成に係るヒアリング ・科学技術コミュニケーションに関するヒアリング、現状と課題等
第3回	令和7年 6月5日	・各教育段階における科学技術人材の育成に関する今後の取組等
第4回	令和7年 6月26日	・博士後期課程学生支援等に関する現状・課題・今後の具体的な取組（案） ・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ概要）（案）
第5回	令和7年 12月2日	・科学技術人材の育成・確保に関する令和8年度概算要求及び科学技術人材施策パッケージ ・今後の科学技術人材政策の方向性
第6回	令和8年 5月13日	・今後の初等中等教育段階での科学技術人材育成の在り方 ・今後の博士後期課程学生への支援の在り方

＜科学技術人材多様化ワーキング・グループ＞

回	日時	主な議題
第1回	令和7年 5月13日	・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状と課題等 ・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング ・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（案）
第2回	令和7年 5月30日	・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング ・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状と課題等
第3回	令和7年 6月9日	・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング ・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状・課題・今後の具体的な取組等 ・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン （案）
第4回	令和7年 6月30日	・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング ・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要（案）
第5回	令和7年 10月16日	・技術職員の人事制度等に関するガイドラインの検討 ・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和８年度概算要求等
第６回	令和7年 12月19日	・科学技術人材の育成・確保に関する令和７年度補正予算案 ・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（素案）
第７回	令和８年 ２月20日	・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（案）

Ⅳ. 多様な科学技術人材の育成・活躍促進

1．優れた研究者の育成・活躍促進 ①

1．基本的考え方

○ 科学技術・イノベーションを支える中核的基盤は人材であり、特に研究活動の主たる担い手である**研究者の育成・確保・活躍促進**に向けた取組は極めて重要。

○ このため、**研究者の研究活動を支える研究費の充実・確保**や、研究者が安心して研究活動に取り組むためのポストの確保、研究者の活躍の機会や場の拡大、さらには大学等における研究環境整備等を**総合的に推進**していくことが不可欠。

2．これまでの実績と評価・課題

（1）研究者に対する研究費確保や活躍支援

○ これまで、大学等の基盤的経費の確保や競争的研究費制度の充実等により、研究者に対する研究費を支援。

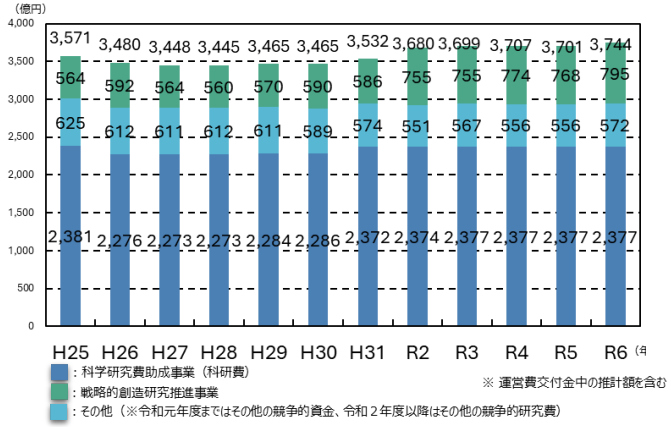
○ 国全体の科学技術関係予算が伸び悩む中、近年、物価・人件費・光熱費等が高騰しており、研究・教育活動を支える**大学等の運営経費がひっ迫**している状況。また、国の競争的研究費制度における、実質的な研究費も減少傾向。

○ 競争的研究費制度改革により、直接経費や間接経費の使途拡大が進んでいるものの、例えば**、直接経費による研究代表者（PI） の人件費支出等**については、対象事業の拡大が進んでいるものの、**未だ一部の取組**に留まる状況。

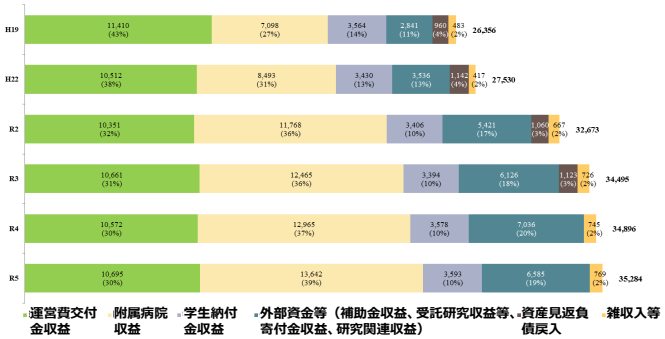
○ 大学・研究機関等における優秀な研究者の海外派遣や海外研究者の招聘等を推進・支援してきた一方で、国際的に人材獲得競争が激化する中、我が国は**国際的な科学技術コミュニティの中核となり得ていない**状況。

○ 欧米諸国と比較して、共同研究等の**産学連携が低調**であり、**大学・企業等の間の人材流動性も低い**傾向。

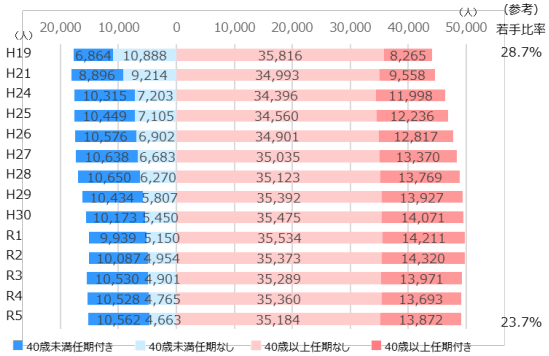
文部科学省の競争的研究費予算額の推移



国立大学法人の経常収益の推移



国立大学法人の本務教員数の推移



（令和２年度以前）対象職位：教授、准教授、講師、助教
（令和３年度以降）対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）
クロスアポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

1．優れた研究者の育成・活躍促進 ②

2．これまでの実績と評価・課題（続き）

（2）大学等における研究者のポスト確保や環境整備

○ 国は、国立大学における運営費交付金の配分にあたり、若手研究者比率等を加味する仕組みを実施。大学等は、基盤的経費に加え、競争的研究費をはじめ、**多様な財源による若手研究者のポスト確保**等に向けた取組を推進。

○ 一方、大学等の若手研究者が、競争的研究費やプロジェクト型資金等により、**不安定なポストに就く割合**は依然として高く、若手研究者にとって、必ずしも将来の**キャリアパスが見通せていない**状況。

○ 諸外国の大学では、民間企業等との連携や寄附、資産運用など、多様な財源を活用して研究環境を充実・強化。

○ 大学等において、若手研究者の登用促進や、研究活動を支える**URA 等の育成・確保**、研究施設・設備等の整備・共用など、研究環境の改善に向けた取組を推進してきているものの、**組織的な取組は途上**。

3．今後の具体的取組・方向性

（1）多様な研究費の充実・確保・改革

① 研究費の質的・量的な充実・確保

○ 大学等の基盤的経費や多様な競争的研究費制度等により、**研究費の質的・量的な充実・確保**に向けた取組を推進。

○ 国家的・経済的・社会的に重要な科学技術・産業分野を特定し、これらの**研究開発と人材育成を一体的**に推進するための研究資金制度等として創設した**「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」のさらなる拡大・強化**を検討・推進。

○ 研究費確保及び大学等における研究環境整備の双方を支援する競争的研究費制度の充実・拡大を推進。

② 競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資拡大）

○ 競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、**直接経費及び間接経費**に関して、**人件費に対する支出**を促進し、割合を高める取組を検討・推進（例：直接経費のうちPIや研究分担者の人件費の適用拡大、間接経費の積極的活用、等）。

○ 競争的研究費制度について、申請等にかかる負担軽減や研究費の**使途の柔軟化**等の取組を推進。

（2）研究者等の安定したポストの確保

① 基盤的経費等による安定したポストの確保

○ 研究者等の安定的なポスト確保等の観点から、大学等に対する**基盤的経費の一層の充実・確保**に向けた取組を推進。

○ 大学等は、基盤的経費等により、研究者等の安定した雇用・ポストを確保するとともに、若手研究者のポストの確保や処遇改善など、**人事給与マネジメント改革やガバナンス改革**等に関する取組を一層推進。

○ ポストドクターの人数や経験年数等の実態を踏まえ、「ポストドクター等の雇用・育成に関する**ガイドライン**」**の改定**を検討。

1．優れた研究者の育成・活躍促進 ③

3．今後の具体的取組・方向性（続き）

（2）研究者等の安定したポストの確保（続き）

② 競争的研究費や外部資金等の活用による新たなポストの確保・処遇向上

○ 競争的研究費制度に関して、**間接経費の使途把握や情報発信**等を通じて、研究者等のポスト確保や処遇・待遇の改善等に活用する取組を展開・拡大。産学連携に係る間接経費（・直接経費）について**大学等の「『知』の価値」の適切な評価**を検討・推進。さらに、制度の性格・位置づけ等に応じ、**間接経費の割合**を高める取組を検討・推進。

○ 大学等においては、財源の多様化を図る観点から、機関・組織に対する資金支援制度も含め、**競争的研究費や外部資金等の活用**等により、特に若手研究者をはじめ、研究者等の安定したポスト確保や処遇改善等に関する取組を推進。

○ 競争的研究費制度や産学共同研究等で、**博士後期課程学生等のRA雇用**に当たり、**適正な対価の支払い**を推進。

（3）研究者の活躍の場・機会の拡大

① 国際的に活躍する研究者の育成・確保

○ 大学等における優れた**研究者の海外派遣**（海外の大学等の研究機関において**長期間研究に専念**できるよう支援）や、優秀な海外研究者・大学院生の**世界基準の処遇での受入れ**に向けた戦略的な取組を推進・強化。

○ 大学等において、海外の大学等との人的交流も含めた、組織的な連携・協力を拡大するための取組を推進。

② 産学官連携による研究者の育成・活躍促進

○ 重要科学技術・産業分野における人材育成の観点から、大学等と企業との**組織的な連携・協力や共同研究の拡大**等に向けた支援を充実・強化。

○ 産学間の人的交流を促進するため、大学等における環境整備等を推進するとともに、企業等と大学・研究機関等との**共同研究やクロスアポイントメント制度**等の活用を一層促進するための取組を推進（大学等の**「『知』の価値」**化、等）。

（4）組織・機関における研究環境整備

○ 大学等において、研究開発マネジメント人材や技術職員の育成・確保をはじめ、組織的な経営・研究戦略の策定や、研究者の研究活動支援等に関わる**組織体制・環境整備**（AI活用・DX化等を含む）等に関する取組を推進。

○ 大学や研究機関等における**先端研究設備・機器等の整備・共用・高度化**（**「AI for Science」**を含む）等を推進。大学等において、研究者の研究時間の確保や研究活動以外の業務等に係る負担軽減に関する取組を推進。

○ 大学等における、産学官連携によりイノベーション等を生み出す**「共創拠点」**等の**研究施設の整備**を推進。

○ 17の戦略分野を中心に特定分野において**特に高い研究力を有する大学**を中長期的に支援する制度の創設を検討・推進。

○ 大学等における**ダイバーシティ確保**に向けて、女性研究者や外国人研究者等が活躍しやすい環境整備を推進。

1．優れた研究者の育成・活躍促進 ④

＜取組事例＞

東京科学大学

○ 大学としてのビジョンの実現に向けて、従来の学部・学科・研究科といった伝統的なディシプリンをなくし、研究分野と基礎から応用までの研究ステージの双方の多様性からなる融合研究を推進する研究体制を構築し、段階的に所属するすべての研究者がいずれかのチームに参加するとともに、このチームに連動する大学院教育を導入予定。

○ **バイアウト制度を活用**し、講義の専任講師やTAを雇うことで、**研究時間を確保**。

○ 分野を超えたビジョンに基づく研究を実施し、その成果を確実に社会実装につなげるべく、**研究エコシステムを担う技術職員や研究開発マネジメント人材を育成**。

金沢大学

○ 若手研究者をPIとして5年任期のテニュアトラックで採用し、**自らの研究に専念できるようにする**とともに、異分野融合の研究の推進や、サバティカル制度の充実及び海外研究派遣等の国際頭脳循環の確立により、**自らの研究力を集中的に強化できる環境を確保**。

○ 大学として業績に基づき必要と判断した任期付き教員について、財務・人事マネジメントにより**外部資金も活用してポストを確保することで、無期労働契約への転換を実現**。

名古屋大学

○ 異なる分野の若手研究者チームに対し、期間の定めを設けたうえで研究費とチームに所属する研究者の雇用経費を支援することで、**自らの発想に基づく自由な研究に専念できる環境を創出**。

○ 創発的研究支援事業をはじめとした若手研究者支援事業の採択者について、**研究スペースを優先的に確保**するとともに、事業の支援期間中に任期満了を迎える場合についても**研究が続けられるよう雇用を継続**。

○ 博士号取得から間もない多様なバックグラウンドを持つ若手研究者を、任期5年の特任教員として雇用し、**自らの研究に専念できる環境を創出**し、独創的で挑戦的な基礎研究を推進する**自立した若手研究者を育成**。

岡山大学

○ 大学機能強化と変化に強い大学組織を目指した人事システム構築を行い、真に必要な人材を確保するため、**人事の基本方針を学外に公表**。教員の採用は、博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行うことや、博士の学位取得後15年以内の者を対象とした昇任などを規定。

○ 適切な財務・人事マネジメントの観点から、**競争的研究費等の外部資金を活用**することに加えて、産学共同研究の間接経費の増額、**財源やポストの配分の見直し及び学長裁量経費の活用**により、**安定したポストの確保を実施**。

（参考）産業・科学革新人材事業

INSIGHT：INitiative for Science, technology and Industry related Growth of Human capital toward Transformation

現状・課題

○ AI・半導体等の**先端技術領域での国際競争が激化**。我が国は、経済成長が伸び悩み、**産業の国際競争力も低迷**。将来的に、最大の国難は少子化であり、中長期的に、**労働人口の減少**、特に若年人口の劇的な減少等により**国際的地位低下が不可避**。

○ このため、国全体の稼ぐ力を一層強化すべく、先端技術等を基にした**高付加価値産業の創出や、質・能力の高い労働力の確保等が喫緊の課題**だが、国、アカデミア、産業界のいずれも、**研究開発や人材に対する投資や人材交流が低迷**。

○ 我が国の**重要産業分野における研究開発及び人材育成に、戦略的かつ重点的に取り組んでいくことが必要不可欠**。

基本方針

○ 先端技術分野における産業界・アカデミア双方での優秀な人材層の抜本的な充実・強化や、研究開発力の飛躍的向上に向けて、国が大学等に対して**戦略的かつ弾力的な人的資本投資を大幅に拡充**。

○ これを起爆剤に、産業界において、複数年度にわたる**研究開発や人材育成に対する投資拡大**を実現。

＜３つの基本方針＞

- 産官学による先端技術分野設定
- 産業界から大学への投資拡大
- 大学の人事給与マネジメント改革

事業内容

○ **先端技術分野**について、大学が産業界等と連携して作成する**研究開発・人材育成計画**を支援するとともに、大学の**人事・給与マネジメント改革**を一体的に実施し、**人的資本投資の拡充**の好循環を実現。

➢ **産学協働による研究開発・人材育成**（研究者・技術者等）を一体的に推進するため、次の**５つの取組**を総合的に充実・強化する大学を支援

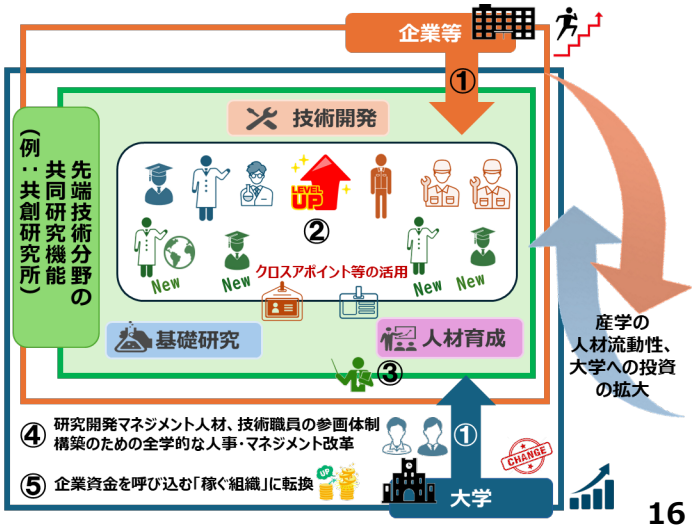
①大学・企業等による**産学協働の研究開発**等を通じた**人的交流・人材流動**の促進（双方による**雇用実現**）

②**先端技術分野**に携わる**新たな研究者・技術者等**の育成・確保（**質的・量的規模**の拡大）

③**大学院生及び学部学生**を対象とする実践的・実務的な**教育プログラム**の開発・推進

④大学において**産学協働**を推進・強化するための**学内専門組織・体制**の整備・構築

⑤**民間投資を拡大**するための大学における**新たな機能・仕組み**の充実・強化



（参考）競争的研究費制度等の改革の検討

直接経費からの研究者等への人件費支出

＜現行制度＞

○ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（令和2年1月23日 CSTI 本会議決定）」に基づき、競争的研究費について、**直接経費からPI（研究代表者）の人件費を支出**することが可能。これにより、 各研究機関は、直接経費からPI人件費を支出することで確保された財源を有効活用し、研究者の**研究パフォーマンス向上や機関の研究力強化**のために使用することが可能。

○ 対象事業の拡大は進んでいるものの、**PI人件費の支出が認められていない事業**あり。また、PI人件費の支出が認められる事業であっても、**研究分担者等への人件費の支出**が認められていない事業あり。

＜今後の検討の方向性＞

○ 競争的研究費の使途拡大及び効率的運用を図るとともに、人件費の支出を促進し、割合を高めるため、

- **直接経費からPIの人件費を支出**することが可能となる競争的研究費の、**より一層の拡大**を検討。
- 例えば、JSTの競争的研究費の直接経費について、PI本人の人件費のみならず、**研究分担者の人件費も支出することを可能**とする見直しを検討（「戦略的創造研究推進事業」で実施（2025年12月））。
- 直接経費について、 PIや研究分担者の人件費に加え、RA（リサーチ・アシスタント）、PD（ポストドクター）等の雇用推奨を検討、等。
- **共用研究設備・機器**の利用の推進・拡大。

間接経費の執行に係る共通指針、ガイドライン

＜現行制度＞

○ 競争的研究費の間接経費については「**競争的研究費の間接経費の執行に係る共通指針**（令和5年5月31日改正　競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）」において各府省に共通の事項を規定。**間接経費の額**については**直接経費の30%に当たる額**とすること、この比率は実施状況を見ながら**必要に応じ見直す**こと等が規定。

○ 産学連携における間接経費については、「**産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン**（文部科学省、経済産業省）」等において、**適切な費用を産業界に求めていく**ことが重要とされており、一部間接経費を 40%とする大学もあり。

＜今後の検討の方向性＞

○ **間接経費の使途把握**や**情報発信等**を通じて、間接経費を活用した研究者の雇用・ポスト確保や処遇・待遇改善、研究支援体制の整備等の取組を展開・拡大。

○ **産学連携に係る間接経費**について、取組事例の発信や、大学等の「知の価値」を踏まえた、**適切な間接経費の在り方**（及び直接経費における人件費支出拡大）**等を検討**し、必要に応じてガイドラインを見直し。

○ **先端技術分野における産業人材育成**のため、産学間での共同研究・開発や人的交流を促進する**新たな枠組み**の構築を検討。本枠組みでは、大学等の組織体制強化等の観点から、**間接経費の割合を30%より高く設定することも検討**。

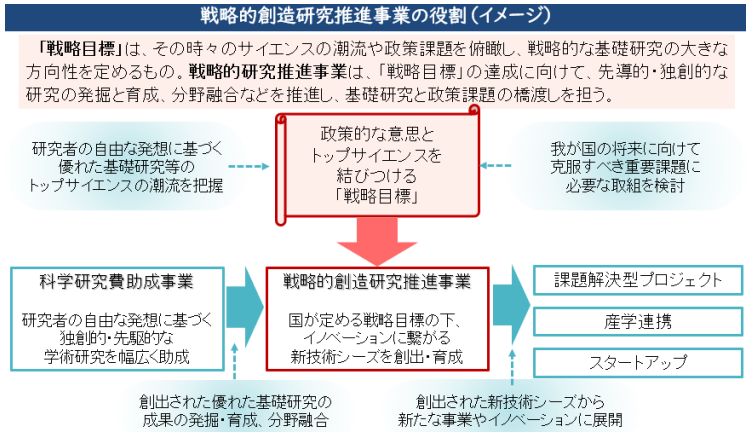
（参考）戦略的創造研究推進事業及び創発的研究支援事業の今後の方向性

【戦略的創造研究推進事業】

1．概要

○　文部科学省が定めた戦略目標・研究開発目標の下、イノベーションの源泉となる基礎研究を戦略的に推進する、主にアカデミアを対象とした競争的研究費事業。

○　研究総括の目利きにより先導的・独創的な課題を採択。通常の研究活動・学会活動等では出会えない異分野研究者との密な交流・ネットワーク形成、異分野融合を促進。



2. 今後の方向性

○　最先端の研究開発の潮流を踏まえた**戦略目標を設定**し、優れた研究者への切れ目ない支援を推進。

○　直接経費における人件費の割合を高める観点から、PIの人件費のみならず、**研究分担者の人件費も支出可能**とするための見直しを実施（2025年12月）。

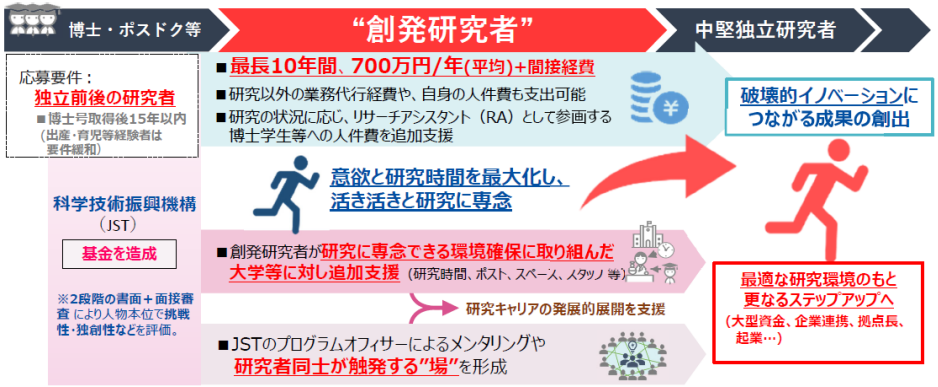
○　また、さきがけ専任研究者制度及びACT-X学生研究者に対するRA等経費の追加支援、さきがけ事業におけるRA・PDの参加・雇用制限の緩和措置等について、一層の周知・展開を推進。

【創発的研究支援事業】

1．概要

○　挑戦的・融合的な研究構想に、リスクを恐れず挑戦する独立前後の研究者を対象に、最長10年間の安定した研究資金と、研究に専念できる環境を一体的に提供。

○　JSTのPOによるメンタリングや研究者同士の交流の場の設定等により研究者を伴走支援。基礎研究の多様性や、若手～中堅研究者の育成・活躍促進等に効果。



2. 今後の方向性

○　本事業においては、研究に専念できる研究環境の整備支援や、７年間以上の安定的な研究費支援等の取組を着実に**継続**。また、創発研究者間の融合の場や、POによるメンタリング等の取組について、さらなる充実・改善に向けた取組を検討・推進。

○　本事業の特徴の一つである、研究費とともに、大学等における研究者の研究環境整備を**一体的に支援する仕組み**について、他の制度等に、**積極的に展開**していくことを、検討・推進。

2．産学で活躍する技術者の育成・確保 ①

1．基本的考え方

○ 技術者は、複合的な問題に対して、実践的な観点から対応することができる**高度専門人材**であり、産業界やアカデミアにおける**優れた技術者の育成・確保**や、**多様な場での活躍促進**に向けた取組を**戦略的に推進**していくことが重要。

2．これまでの実績と評価・課題

（1） 大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育

○ 高等教育においては、JABEE認定校をはじめとして、技術者に必要な技能を習得するためのカリキュラムを実施。

○ 産学の連携による、**さらなる実践の場の拡大**が必要。

（2）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

① 大学・企業等における技術者の育成・確保

○ 大学・企業等においては、技術者は所属する組織内での業務や実地研修等を通して、期待される技能を習得・強化。

○ 産学連携を通じて、技術者が**最先端の技術的・科学的知見に触れる機会**を増やしていくことが有益・重要。

② 大学等における技術職員の育成・確保

○ 高度専門的な知識・技能に加えて、マネジメント機能まで含む技術職員の配置・育成に関する必要性の高まり。

○ 技術職員の増員や組織一元化、職階・キャリアパス形成等の取組を推進。**人事制度の在り方の見直し**をはじめ、**優秀な技術職員の育成・確保**に向けた仕組みの構築が課題。

（3）技術士制度の活用

○ 制度に関する継続的な制度改善の取組を推進。

○ 産業界等に対する**制度の周知や技術士の活用促進**に向けた取組を一層推進することが必要。

＜取組事例（技術職員）＞

金沢大学（総合技術部）

○ 2017年度より総合技術部を設立。現在、60名を超える技術職員・技術補佐員が全学横断的に教育・研究活動を支援。

○ 全学の技術職員が**「ONE TEAM」体制**で組織的に活動。部局やキャンパスの壁を越えて、**業務区分に応じて部門に配属**。

○ 各部門では、技術職員から選出された部門長が中心となり、部局の教育・研究ニーズに応じた**技術支援**や、**技術研鑽・スキルの獲得**、**組織的な人材育成**等を推進。

○ 地域の技術職員間の技術交流や人材共有、**「北陸ファシリティ・技術人材ネットワーク」の構築**等、学外へも活動を拡大。

東京科学大学

○ 高い技術力・研究企画力を持つ技術者を**「テクニカルコンダクター(TC)」として認定する称号制度**。大学教員や技術職員による講義・研修、連携機関・企業との共同開発カリキュラムを受講。

○ TC論文審査会等によりTCとして認定。他大学、企業と連携し、**全国ネットワークを形成**。

２．産学で活躍する技術者の育成・確保 ②

３．今後の具体的取組・方向性

（１） 大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育の充実・強化

○ 大学等は、技術者養成のための**実践教育の強化や産学連携の場**への参画等を促すため、カリキュラム内容の向上や見直しを検討。国は、デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向け、学部転換等の改革を行う大学等への支援を推進。

○ JABEEにおいては、技術者教育の質保証を担保する観点から、国と連携しつつ、認定校の増加を図るため、**認知度向上や認定校の事務負担軽減**のための手続きの簡素化、競争的研究費制度との連携に関する取組を検討・推進。

（２）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

① 大学・企業等における技術者の育成・確保

○ 国・大学は、技術者育成の観点も含め、産学間の人的交流や人材流動を促進するため、「産業・科学革新人材事業(INSIGHT)」等を活用しつつ、企業等と大学等との**共同研究の実施やクロスアポイントメント制度**の活用等を一層促進。

○ 国は、官民で活躍できる技術者育成の観点も含め、「先端研究基盤刷新事業(EPOCH)」を通じて、全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、**先端研究施設・設備・機器等の整備・共用・高度化等**を推進。

② 大学等における技術職員の育成・確保

○ 国は、大学等の技術職員が能力を発揮し、研究力強化に貢献できる環境整備を図るため、技術職員の処遇改善等に係る**「技術職員の人事制度等に関するガイドライン」**を策定したところ、優良事例の周知・展開等を推進。

○ 大学等は、ガイドライン等を踏まえ、適切な**技術職員の配置**や**処遇・評価の改善**、**キャリアパス構築**等の取組を推進。

○ 国は、産学連携の研究開発プロジェクト等に関して、**技術職員の参画を促進**するための仕組みを検討・推進。「産業・科学革新人材事業(INSIGHT）」や「先端研究基盤刷新事業(EPOCH）等を活用した組織・体制整備等を推進。

○ **国立大学法人等の第５期中期計画**で、ガイドラインを踏まえた研究推進体制の整備を促進。

（３）技術士制度の活用促進 （科学技術・学術審議会 技術士分科会において、具体的方策を検討）

○ 技術士資格の取得を促進するための**インセンティブ**の在り方や仕組みについて検討。

○ 国において、**技術士制度の周知・活用**に向けた取組を推進。技術士及び技術士（CPD認定）の配置に関して、官公庁における入札・補助金の要件化や、国の事業において技術者（特に技術士）の参画を求める等の取組を検討・推進。

○ 国は、JABEE認定と連携しつつ、IPDシステムの活用から技術士資格の取得、資格取得後のCPD活動までの**一貫した整合性あるシステム**の構築・改善に向けた取組を検討・推進。

（参考）各段階における技術者育成の取組事例

※一部で先端的に実施されている取組であり、広く展開していく必要。

高等教育段階

複合的な問題の解決に必要な様々な能力の獲得を図る

- 大学・大学院及び高等専門学校では、工学系を中心に、技術者に必要な技能を習得するためのカリキュラムを実施（JABEE認定の取得）

JABEE認定
JABEEは、技術者を育成する教育プログラムを「技術者に必要な知識と能力」「社会の要求水準」などの観点から審査し、認定。

JABEE認定されたプログラムの修了生は技術士第一次試験が免除

国際エンジニアリング連合(IEA)

- エンジニアリングの教育と実践における質保証と国際的同等性の確保、流動性の向上を目的として設立

JABEEを含むワシントン協定加盟団体の認定基準

- 修了生が身に付けるべき知識・能力
  1. エンジニアリングに関する知識
  2. 問題分析
  3. 解決策のデザイン／開発
  4. 調査研究
  5. ツールの活用
  6. エンジニアと世界
  7. 倫理
  8. 個人および共同チームでの活動
  9. コミュニケーション
  10. プロジェクトマネージメントと財務
  11. 生涯継続学習

事例

- **長期インターンシップ**
（長岡技術科学大学における「実務訓練」）

大学院へ進学する学部4年生は約5か月間（海外は約6か月間）、企業等に派遣され、現場で実務を経験。それまで学んだ知識を試すとともに、社会が自分たちに何を求めているかを学び取る。これにより、実務訓練中に学んだ知識や技能、問題意識を持って、大学院での研究活動に入ることができる。

- **産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム事業**
（産学協働イノベーション人材育成協議会）

産学協働プラットフォームを構築し、中長期研究インターンシップ（２か月以上）を実施。学生たちの視野を拡げ、トランスファラブルスキルを身につけ、将来のキャリアパスを拡げる機会となっている。また、インターンシップを契機とした企業と大学の共同研究も実現。

産学で活躍する技術者

「学問のあるところに技術は育つ、技術のあるところに産業は発展する、産業は学問の道場である」
（本多光太郎氏（東北帝国大学総長、東京理科大学初代学長））

- 企業や大学等において、OJTを中心とした人材育成を実施（技術士制度の活用）
- 博士人材の積極採用や、産学の協働及び人材交流を通じた、研究開発の創造性・新規性の維持・向上の促進。

事例

- **先端計測分析技術・機器開発プログラム**（H16～R2）

ユーザー（研究者）と機器メーカーが緊密な連携体制の下、研究ニーズに基づくオリジナルな先端計測分析技術・機器を開発。

- **共創の場形成支援プロジェクト（COI-NEXT）**（R２～）

大学等を中核に、産学連携を基軸として、多様なステークホルダーを巻き込んだ産学共創により、将来のあるべき社会像の実現に向けて研究開発を推進。

技術士制度による認定

「科学技術に関する技術的専門知識と高等の専門的応用能力及び豊富な実務経験を有し、公益を確保するため、高い技術者倫理を備えた、優れた技術者の育成」を図るための国による資格認定制度。

技術士に求められる資質能力（コンピテンシー）

- 専門的学識
- 評価
- 技術者倫理
- 問題解決
- コミュニケーション
- （継続研さん）
- マネジメント
- リーダーシップ

（参考）技術職員の人事制度等に関するガイドライン（概要）

目的

- 我が国の科学技術イノベーション創出には、研究大学等がその研究力を最大限に発揮し、社会課題の解決や新たな価値の創出に貢献し続けることが不可欠。
- そのためには、技術職員が研究者と協働する高度専門人材として、我が国の研究環境の向上に向けて果敢に取り組んでいくことが重要。
- 研究大学等が、機関の研究戦略と連動させて、技術職員の活躍を促進するための組織体制の整備、人事制度の構築及び人材育成等の取組を進める際に活用するためのガイドライン。

対象

研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関

はじめに

- 研究者、技術職員、研究開発マネジメント人材、事務職員等といった多様なステークホルダーが、それぞれの専門性を発揮しながら連携できる組織を構築し主導することが、研究大学等の経営層に求められる役割。

第１章　経営層のリーダーシップとコミットメント

- 研究大学等がミッションを実現させるには、技術職員の活躍が不可欠。
- そのためには、技術職員の組織的・戦略的マネジメント、人事制度の構築、高度専門人材としての育成等が重要。
- これらは経営上の重要課題であり、経営層の主体的関与なしには実現不可能。

第２章 技術職員の組織的・戦略的マネジメント

(1)技術職員に求められる役割

- 研究プロジェクトの大型化・国際化や AI for Science が進展。
- これまで技術職員が担ってきた技術的研究支援を含め、技術職員に期待される役割を研究大学等が戦略的に描く必要。

❶ 研究基盤の確保
❷ 研究者等との協働
❸ 技術力を生かした社会との連携

(2)技術職員の組織化

❶ 技術系部門の組織化と実効性ある体制の構築
- 研究基盤の現状や課題を経営層が把握し、人材の確保・育成を含む研究基盤整備等を経営戦略として進める必要。
- 組織体制として技術系部門のトップに理事や副学長を置くことが有効。

❷ 組織改革と人事制度改革の一体的な推進
- 段階的に実施した場合、制度の形骸化が懸念。
- 改革の初期段階から、経営層が一体的な方針を打ち出すことが重要。

(3)研究支援体制や職務内容の可視化

❶ 研究基盤や技術支援サービスの可視化
- 研究力を持続的に強化していくためには、技術職員の業務を体系的に整理し、学内の研究基盤や技術支援サービスの内容を正確に把握することが不可欠。

❷ 職務内容の可視化
- 技術職員自身のモチベーション向上に資するとともに、技術職員の専門性や貢献を適正に評価し、処遇改善につなげるためにも有効。

第３章 人事制度の構築

(1) 優秀な人材の確保

❶ 業務内容に応じた柔軟性ある処遇の実現
- 業務の専門性、必要とされるスキル、実務経験、人材市場の状況などを総合的に勘案した柔軟な給与決定が重要。専門性や市場ニーズに応じた柔軟な給与体系を導入することで、安定的な人材確保・育成が可能に。

❷ 多様な採用ルートの確保
- 従来の採用慣行にとらわれず、実状に応じた柔軟な採用方法の活用が有効。
  例）キャリア採用、機関間での人事交流、クロスアポイントメント制度の活用

(2)評価に基づく処遇と業績評価の在り方

- 単に作業量や稼働時間といった定量的な指標にとどまらず、業務の質や専門性、組織への貢献度などを含む多面的な観点から行う必要。

(3)キャリアパスの構築

- 高度専門人材としての複線的なキャリアパスの構築が重要。
- 研究開発マネジメント人材や研究者への転換などを可能とする制度設計が重要。

(4) 学内表彰制度

第４章 高度専門人材としての育成

(1) 機関における技術研鑽機会の確保

- 技術職員の業務エフォートの一定割合を技術研鑽に充てること等が重要。

(2) 機関横断的な技術研鑽機会（ネットワーク）の構築・活用

(3) 研修にかかる情報の共有と体系化

❶ TCカレッジ（東京科学大学）における取組
❷ 大学共同利用機関における取組

第５章 組織体制の強化に向けた財源確保

- 研究大学等が必要とする知識・技術を有する技術職員を安定的に確保し、計画的に育成することは研究大学等の経営における重要課題。

＜組織体制強化に向けた財源確保のための方策例＞

❶競争的研究費や民間企業との共同研究等における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
❷目的積立金の効果的な活用
❸民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

（参考）技術職員の業務・キャリアパスのイメージ

マネジメント系統
経営層における活躍

スペシャリスト系統
高度な技術の担い手としての活躍

※役職名はイメージ

研究開発マネジメント人材

- 人事部門、財務部門、研究部門等との連携（人事／会計制度の構築等）
- 研究大学等の経営戦略や研究企画調整（コアファシリティの整備等）
- 他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等（共用システムの構築等）

マネジメント研修

TCカレッジ

ジョブローテーション出向

副理事等

技術部門長

課長

主任

係員

技術系部門の強化（組織的・戦略的マネジメント）

- 経営層による責任あるマネジメント
- 技術職員によるマネジメント（レポートラインに基づいた評価・育成）
- 教員・研究開発マネジメント人材・事務職員等との連携
- 多様な財源確保

研究基盤の確保／研究者等との協働／社会との連携

- 従来の幅広い業務を基本としつつ、科学技術の潮流に即した研究環境を実現

研究支援体制や職務内容の可視化

- 技術支援サービス等の体系的な整理
- ジョブ型インターンシップ

学内外での継続的な技術研鑽（ネットワーク構築）

- 高度／特殊な知識・技術の共有
- 流動性の促進／人材のシェアリング

上席主幹

主幹（部長級）

上席（課長級）

主任

係員

インセンティブ設計

博士号・専門資格等の取得

TCカレッジ

アカデミア・企業

多様な採用ルートの確保（地区別採用＋キャリア採用）

※ キャリアに応じて上位職階での登用も想定される

（業務例）

- 先端研究施設・設備・機器の管理
- 学生実験支援等
- 精密加工・試作・装置の設計・改良

教育研究

- 設備・機器の整備・共用・高度化
- データの保存・管理、流通、活用
- クライオ電子顕微鏡やＮＭＲ装置等を用いた測定・解析
- 企業等に対する機器・設備・サービス利用窓口
- 企業等の研究開発における技術上の相談・支援窓口

AI for Scienceへの対応

- 研究ニーズに対応したモデル構築や分析・計測等の技術的提案
- 大型施設等での技術研究

研究開発

（参考）先端研究基盤刷新事業　～全国の研究者が挑戦できる研究基盤への刷新～

EPOCH: Empowering Research Platform for Outstanding Creativity & Harmonization

背景・課題

◆ 我が国の研究力強化のためには、研究者が研究に専念できる時間の確保、研究パフォーマンスを最大限にする研究費の在り方、研究設備の充実など、**研究環境の改善のための総合的な政策の強化**が求められている。特に、研究体制を十分に整えることが難しい若手研究者にとってコアファシリティによる支援は極めて重要であり、**欧米や中国に対して日本の研究環境の不十分さが指摘される要因**となっている。

◆ 加えて、近年、多様な科学分野におけるAIの活用(**AI for Science**)が急速に進展する中、高品質な研究データを創出・活用するため、**全国の研究者の研究設備等へのアクセスの確保**や**計測・分析等の基盤技術の維持**は、経済・技術安全保障上も重要である。

事業内容

◆ 第7期科学技術・イノベーション基本計画期間中に、我が国の研究基盤を刷新し、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、全国の研究大学等において、地域性や組織の強み・特色等も踏まえ、**技術職員やURA等の人材を含めたコアファシリティを戦略的に整備**する。

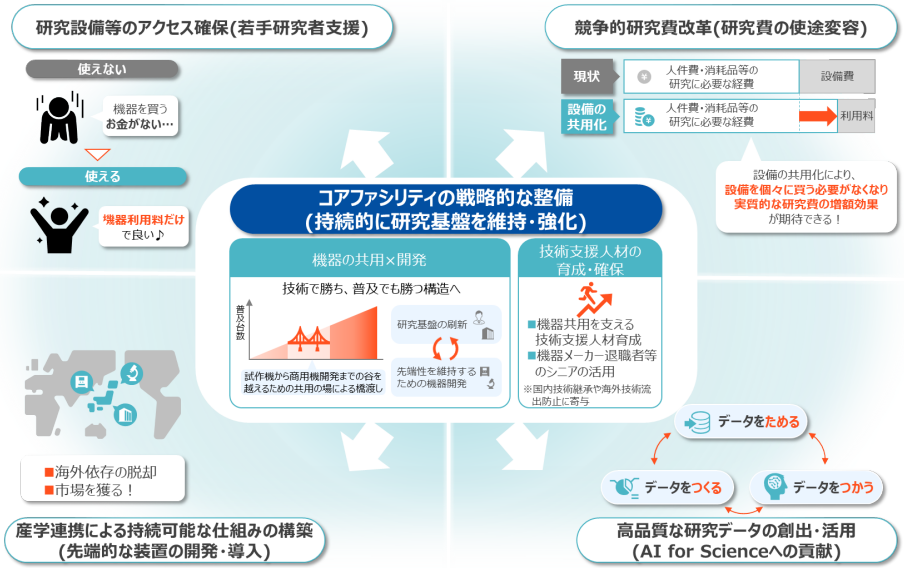
◆ あわせて、研究活動を支える研究設備等の海外依存や開発・導入の遅れが指摘される中、研究基盤・研究インフラのエコシステム形成に向けて、産業界や学会、資金配分機関(FA)等とも協働し、**先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進**する。

研究の創造性と協働を促進し、新たな時代(Epoch)を切り拓く先導的な研究環境を実現

先端的な装置の開発・導入	✕ 人が集まる魅力的な場の形成	✕ 持続的な仕組みの構築
（取組例） ・研究ニーズを踏まえた試作機の試験導入	・最新の研究設備や共有機器等の集約化	・機器メーカー等民間企業との組織的な連携
・共同研究による利用拡大・利用技術開発	・技術職員やURAによる充実した支援	・技術専門人材の全国的な育成システムの構築
・IoT/ﾛﾎﾞﾃｨｸｽ/AI等による高機能・高性能化	・自動・自律・遠隔化技術の大胆な導入	・研究設備等に係る情報の集約・見える化

組織改革（中核となる研究大学等の要件）

- 組織全体としての共用の推進を行う組織(「統括部局」)の確立
- 「戦略的設備整備・運用計画」に基づく持続的な設備整備・運用
- 共用化を促進させる研究者や部局へのインセンティブの設計
- 競争的研究費の使途の変容促進(設備の重複確認等)
- コアファシリティ・ネットワーク形成の主導と成果の検証　　等



（参考）技術士制度の概要と今後の方向性

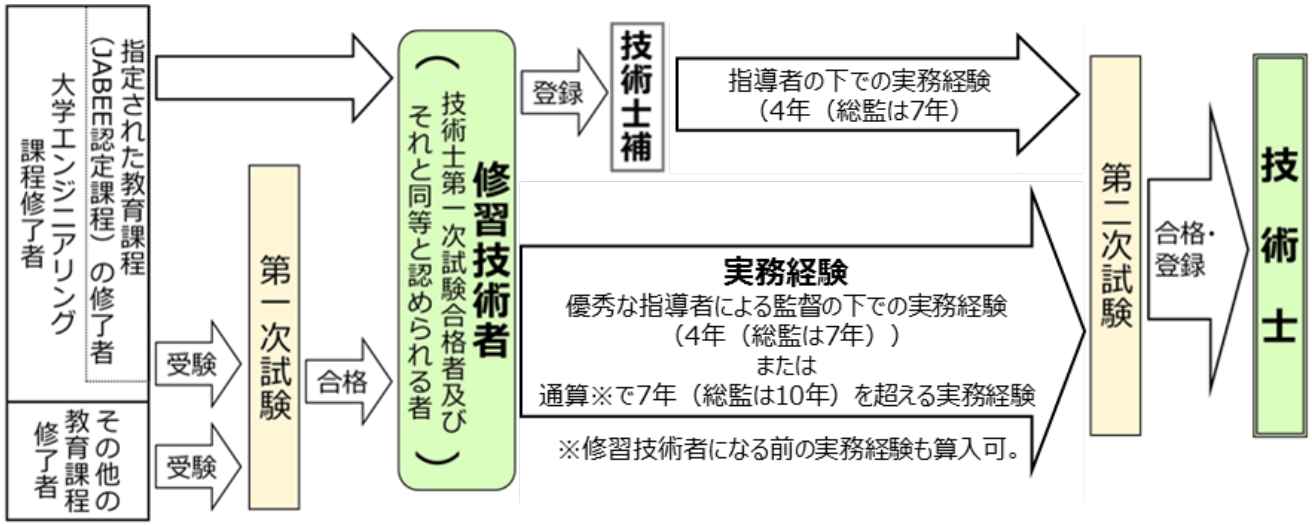
制度概要

○ 技術士は、技術士法に基づき、科学技術に関する高等の専門的応用能力を必要とする事項についての計画、研究、設計等の業務を行う能力を有する者を認定する、名称独占の国家資格。

○ 技術士・技術士補に係る試験事務及び登録事務は、技術士法に基づく指定試験機関及び指定登録機関である（公社）日本技術士会が行っている。

○ 技術士は幅広い分野で活躍しているが、特に「建設部門」の技術士が最も多く、半数近く（45.5%）を占めている。

【技術士までの道のり】 第一次試験に合格し、一定の実務経験を経た後、第二次試験に合格・登録



今後の方向性

○ **技術士資格の取得を促進するため、インセンティブを高める仕掛けを検討**する。特に、学生や技術職員が技術士制度を認知し、技術士資格の取得を目指す機会を増やし、産学で活躍する技術者の育成につなげる。

○ **技術士制度の周知・活用に向けた取組**を推進する。具体的には、技術士及び技術士（CPD認定）の配置に関して、官公庁における入札・補助金の要件化等を進める等を進める他、**技術士資格の普及・広報**を推進する。

○ JABEE認定との連携も図りながら、IPD（初期専門能力開発）システムの活用から、技術士資格の取得、資格取得後のCPD活動までの**一貫した整合性あるシステムの構築・改善**に向けて検討する。

▶ **今後、技術士分科会において検討を加速**

３．大学等における高度専門人材の育成・確保・活躍促進　①

１．基本的考え方

○　大学等における研究・教育活動等を一層充実していくためには、大学等における**高度専門人材の育成・確保**が必要。
○　このうち、特に**「研究開発マネジメント人材」及び「技術職員」**は、大学等における主要な高度専門人材であり、大学等において**戦略的に育成・確保**を図るとともに、大学等の研究力の向上に向けて、こうした人材に関わる**体制整備や処遇向上、キャリアパス構築**等を推進していくことが極めて重要。
○　また、大学等においては、産学の共同研究の推進や、研究成果等の事業化・実用化、スタートアップ等に関わる**多様な高度専門人材の育成・確保**に向けた取組の推進も重要。

２．これまでの実績と評価・課題

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

○　国において、URA業務に必要な実務能力標準である「URAスキル標準」を策定し、コンテンツ整備等を実施。
○　質の保証された高度専門人材を拡充するため、認定URA対象の**すそ野拡大**が必要。
○　URA等の「研究開発マネジメント人材」の業務拡大に鑑み、**「コア業務構造」**を提示。一方で、同人材に求められる高度な知識・技能の習得方法等が課題。
○　**新規雇用時の人材確保の難しさ**や、**人材の量的不足**が課題。
○　多様な人材の登用等を見据え、**キャリアパスの構築や安定的なポスト確保**等が重要。また、職種としての**認知度や社会的地位の向上**が課題。

（２）技術職員の育成・活躍促進　【２．産学で活躍する技術者の育成・確保　より再掲】

○　技術職員の人数・ポスト不足に伴い、抜本的な育成・配置が必要。**人事制度の在り方の見直し**をはじめ、**優秀な技術職員の育成・確保**に向けた仕組みの構築が重要。

（３）産学連携の推進に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進

○　大学等が担う役割の多様化・高度化に伴い、大学等の経営戦略の検討や大学運営に必要な知見を有する高度専門人材が求められている。
○　一方で、こうした専門人材の処遇・待遇やキャリアパスの構築、学内外での人材育成制度の整備、職種転換による人材の流動性促進など、**組織的な体制整備**に課題。

＜取組事例（研究開発マネジメント人材）＞

信州大学

○　テニュアトラック期間評価により、**テニュア教授等**に登用。**年次評価・経験年数・実績等**に基づき昇給・昇進を実施。
○　**執行部に研究開発マネジメント人材を配置**することで、一気通貫で迅速な企画立案、伴走型による課題解決方策を実行。

金沢大学

○　**教員職として採用**することで、他の教員と対等な立場でのマネジメントを実現。
○　URAポストの**ジョブ型研究インターンシップ活用**により博士課程学生に対してURA職へのキャリアパスを発信。

３．大学等における高度専門人材の育成・確保・活躍促進　②

３．今後の具体的取組・方向性

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

○　国において、研究開発マネジメント人材に求められる業務や処遇・待遇の在り方、職階制度等の取組事例を盛り込んだ**「ガイドライン」を周知**し、大学等における研究開発マネジメント人材の**人事制度の構築等**を促進・支援。

○　国は、大学等における適切な処遇・キャリアパス等の整備を先行的に支援する、**「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」を推進・拡大**。OJT研修の提供等を通じた全国の大学等の機能強化を促進する取組を支援。

○　国において、関係機関と連携・協力しつつ、研究開発マネジメント人材の**基礎力育成研修や認定制度**等の取組を推進。また、研究開発マネジメント人材の業務拡大を踏まえ、必要に応じて、これらの見直しを検討・推進。

○　科学技術分野の文部科学大臣表彰の**研究支援賞**の下に、**「高度技術支援部門」**に加え、研究開発マネジメント活動に関して顕著な功績があったと認められる個人又はグループを表彰する**「研究開発マネジメント部門」**を創設。

○　国は、機関を対象とする競争的研究費制度等において、ガイドラインを踏まえた人事制度の構築等を**採択・評価の際の要件化・加点対象**とすることを検討・推進。また、プロジェクトマネジメント等の観点で重要な役割を果たす研究開発マネジメント人材を**申請書・報告書**に積極的に記載するよう、競争的研究費の関係省庁で認識共有。

○　国・大学等において、研究開発マネジメント人材がキャリアの選択肢となるよう、**ロールモデル事例集の作成・周知**や博士課程学生に対する**インターンシップ**の実施に関する取組を推進。

○　**国立大学法人等の第５期中期計画**で、研究開発マネジメント人材を含む研究推進体制の整備を促進。

○　大学等は、研究力強化の実現に向けて、ガイドライン等を踏まえ、教員、事務職員とは異なる**第三の職種**としての研究開発マネジメント人材の人事制度構築等に関する**組織的な取組**を推進。大学職員からの職種転換を促進するためキャリアパス整備等を推進するとともに、各職種の専門性を発揮しながら連携できる組織体制を構築。

（２）技術職員の育成・活躍促進　【２．産学で活躍する技術者の育成・確保　より再掲】

○　国として、「技術職員の人事制度等に関する**ガイドライン**」に基づき、大学等の組織としての研究力向上の実現のため、技術職員の育成・確保、それに向けた**戦略的な人事制度・キャリアパス**を構築していくための取組を推進・展開。

（３）産学連携の推進に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進

○　国は、大学等の研究力強化に向け、**大学等の経営層のリーダーシップ**及び**大学経営に必要な専門性**の強化を推進。

○　大学等における研究成果の事業化・スタートアップ創出等を推進するため、大学等における**アントレプレナーシップ教育**の実施や、スタートアップ等の**経営・財務等に関わる高度専門人材**等の育成・確保に係る取組を推進。

（参考）研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（概要）

目的

- 大学等の研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材が様々なマネジメント業務を担いながら研究者と協働し、競争力のある研究を行うことが重要である。
- 一方で、現実には多くの大学において研究開発マネジメント人材の登用・配置は不十分な状態にある。
- このことを踏まえ、研究大学・大学共同利用機関（研究大学等）において、研究開発マネジメント人材が意欲を持って継続的に活躍できるよう、研究大学等が組織として研究開発マネジメント体制を整備する際に活用するためのガイドライン。

対象

研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関

第1章　研究開発マネジメント人材とは

研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材

第２章 研究大学等への期待、組織づくり

(1)研究大学等への期待

- 研究活動に付随する多様な業務や組織経営に係る業務を研究開発マネジメント人材が行うことで、研究者がより研究活動に専念できるようになること。
- 同人材がプロジェクトの企画や推進を行う責任者としてマネジメントすることで、個々のプロジェクトを優れた研究成果に繋げること
- 経営層は、同人材を、研究開発の一翼を担う重要な人材としてとらえ、確保・育成すること

(2)ビジョンを実現させるための組織作り

❶ 人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等の連携の重要性

研究大学等の人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等が有機的に連携する仕組みとそれらを活かし企画する機能が不可欠

❷ 経営戦略企画業務を本務とする人材の有効性

研究大学等の経営戦略や研究企画調整業務を推進する際は、研究開発マネジメント人材を活用することが、機関の研究力強化を図る上で有効

第３章 研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割

(1)期待される業務

❶ 組織マネジメント　❷ プロジェクトマネジメント
❸ 産学連携・知的財産マネジメント　❹ 研究基盤マネジメント

(2)プロジェクト実施における研究開発マネジメント人材の位置づけと役割

他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等を、研究開発マネジメント人材が担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能

第４章 人事制度の構築

(1)職階の設定、研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ

研究開発マネジメント人材が役割を果たすには、権限や責任の可視化が不可欠であり、研究者との対等な議論を促進するため、人事制度として職階を設けることが重要

職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保に当たっても有効

(2)研究開発マネジメント人材の確保

❶ 高度専門人材として適切な給与設定

研究シーズの価値判断や機関内外への研究者との高いレベルでのコミュニケーションが求められる高度専門人材であり、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要

❷ 博士課程学生や事務職員のキャリアパス

博士課程学生、事務職員、技術職員、研究者から登用するキャリアパス

(3)機関内キャリアパスの構築

(4)業績評価の在り方

実務の業績を評価する方法案の提示

(5)学内表彰制度

第５章 安定的な組織運営

(1)雇用の在り方

研究開発マネジメント人材の安定的な雇用を確保するための方策例

- 競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
- 目的積立金の効果的な活用
- 民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

(2)円滑な運営体制の確保

研究開発マネジメント人材を一元化した組織に所属させること等は、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討することが可能となる観点から有効。

(3)知識やスキルをアップデートするための研修や認定の効果的な活用

- JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用
- URAスキル認定機構による認定制度の有効活用　等

（参考）研究開発マネジメント人材　コア業務構造

- 研究IR
  (自らの研究教育上の強み・弱み等の分析・評価)
- 研究インテリジェンス
  (将来性のある研究課題の探索や研究者の確保のための情報の収集分析及び研究戦略提案)
- 経営資源(組織・人員・財源等）の戦略的配分
  - ・IRやインテリジェンスに基づく配分
  - ・経営資源(財源)の多様化・多角化
    (国の競争的研究費や企業からの共同研究費、寄付金等の外部資金の獲得等)
- 人材育成

- プレアワード
  - ・プロジェクト企画立案
  - ・体制構築
  - ・外部資金獲得
  - ・プロジェクト企画のための内外での折衝・調整
- ポストアワード
  - ・プロジェクトの進捗管理
  - ・プロジェクトの予算管理
  - ・プロジェクト実施のための内外での折衝・調整
  - ・プロジェクト評価
- 海外大学の研究者との連携推進

- 研究インテグリティ
- 利益相反マネジメント
- 研究セキュリティ
- 研究広報・ファンドレイズ
- 研究設備・機器の維持管理
  高度化、活用
- ELSI対応
- その他オープンデータ対応の環境整備

- 企業等との共同研究
  - ・共同研究相手企業の開拓、
    共同研究の実施
  - ・共同研究費の獲得
  - ・研究成果に伴う収入の確保
  - ・海外企業との連携支援
- 知的財産戦略
  - ・産学連携の研究シーズ（特許等）発掘
  - ・特許等出願、維持、管理
- スタートアップ育成・支援
- インキュベーション、新株予約権、
  ギャップファンド

今後の道行き

- 国･JST は、基礎力育成研修を着実に推進するとともに、「コア業務構造」を踏まえた研修の見直しを進める。

基礎力育成研修（URA研修）

- Coreレベル
- Fundamentalレベル

10科目群・15科目

科目群		科目名	
A	研究機関とURA	1	大学等の研究機関
		2	日本のURA
B	研究力分析とその活用	3	科学技術政策概論
		4	研究力分析とその活用
C	研究開発評価	5	研究開発評価
D	外部資金	6	外部資金概論
		7	申請書・報告書の作成支援
E	研究プロジェクト	8	研究プロジェクトのマネジメント手法

科目群		科目名	
F	セクター間連携	9	産学官連携
		10	地域連携
G	知的財産	11	知的財産
H	研究コンプライアンスとリスク管理	12	研究コンプライアンスとリスク管理①
		13	研究コンプライアンスとリスク管理②
I	研究広報	14	広報
J	国際化推進	15	国際化推進

→ コア業務構造を踏まえ見直し

（参考）研究開発マネジメント人材及び技術職員の人事制度等に関するガイドライン等の関係性

背景

- 研究大学・大学共同利用機関（大学等）では、**研究開発マネジメント人材や技術職員、事務職員、研究者が共に連携**して研究開発に挑戦し、国際的に競争力のある研究成果を生み出していく必要。
- **研究者が全てを担うのではなく**、学内の職員の分掌の見直しを行い、**各人材が意欲を持って活躍できるような環境を整備**することで、大学等に求められる役割がより一層強化されることを期待。
- 大学等は、**組織として戦略的に研究開発マネジメント体制を整え、各人材を適正に評価・処遇し、キャリアパスを拓いていく**ことが重要。

大学等の経営層が多様な人材間の連携を促す環境の整備に**責任を持つ**ことで、制度が実効的に機能

機関において自らが研究を行う。

研究者

事務職員

総務・財務・人事・施設等の管理業務や、研究に関する事務的支援等、機関の事務に従事。

多様なプロフェッショナルが協働し、研究力強化を実現!!

ガイドラインの詳細はこちら

ガイドラインの詳細はこちら

研究開発マネジメント人材

技術職員

人事制度に関する2つのガイドラインを策定

研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン

（令和７年６月科学技術・学術審議会人材委員会）

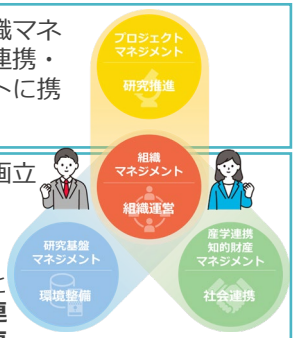
対象

研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材。

課題と期待

研究大学等の経営に関わる重要事項の企画立案や意思決定は研究者が行うという文化。

研究開発マネジメント人材を**経営戦略企画業務を本務**とする人材として登用。**人事・財務・研究担当部門等と連携**し、**組織全体でプロジェクト推進を図る体制構築の要の役割**を担うことも考えられる。



コア業務構造

技術職員の人事制度等に関するガイドライン

（令和８年３月科学技術・学術審議会人材委員会）

対象

教育研究系技術職員を念頭に置くが、研究者とともに研究活動に関わる技術系職種を含み得る。

課題と期待

技術職員は個別の研究室等における補助的存在という意識。

- **全学的な組織的マネジメント**の実現により、技術職員の**配置や職務内容を全学的に見直し、戦略的な人事制度**を構築（例：技術系部門のトップに理事や副学長を配置）。
- 技術職員一人一人が研究環境の向上に向けて果敢に取り組んでいく。

共用

研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン（令和４年３月大学等における研究設備・機器の共用のためのガイドライン等の策定に関する検討会）

- 役員、研究者、**技術職員**、事務職員、URA等、**機関全体の多様なプロフェッショナルが参画して**、機関としての研究設備・機器の共用化・共用推進に**協働（「チーム共用」）**。
- **機関の経営戦略を踏まえつつ、**共用の推進の中で、**技術職員の活躍の場の拡大や貢献の可視化**などの取組を進めることが望まれる。

人事制度の構築・育成・財源確保

※ 制度の詳細は、研究開発マネジメント人材と技術職員の特性に合わせて、それぞれ設計する必要。

- **職階の設定**等をはじめとする**キャリアパスの構築**、高度専門人材としての適切な**給与設定**（俸給表等）、**業績評価に基づく処遇**の実施。
- **高度専門人材として知識やスキルを常にアップデート**できるよう、また制度構築による新体制での業務に対応できるよう、**人材育成に関する制度の構築**。
- 組織体制の強化に向けて、基盤的経費のほか、多様な外部資金の活用など、あらゆる方策を検討しながら、**必要な財源を確保**。

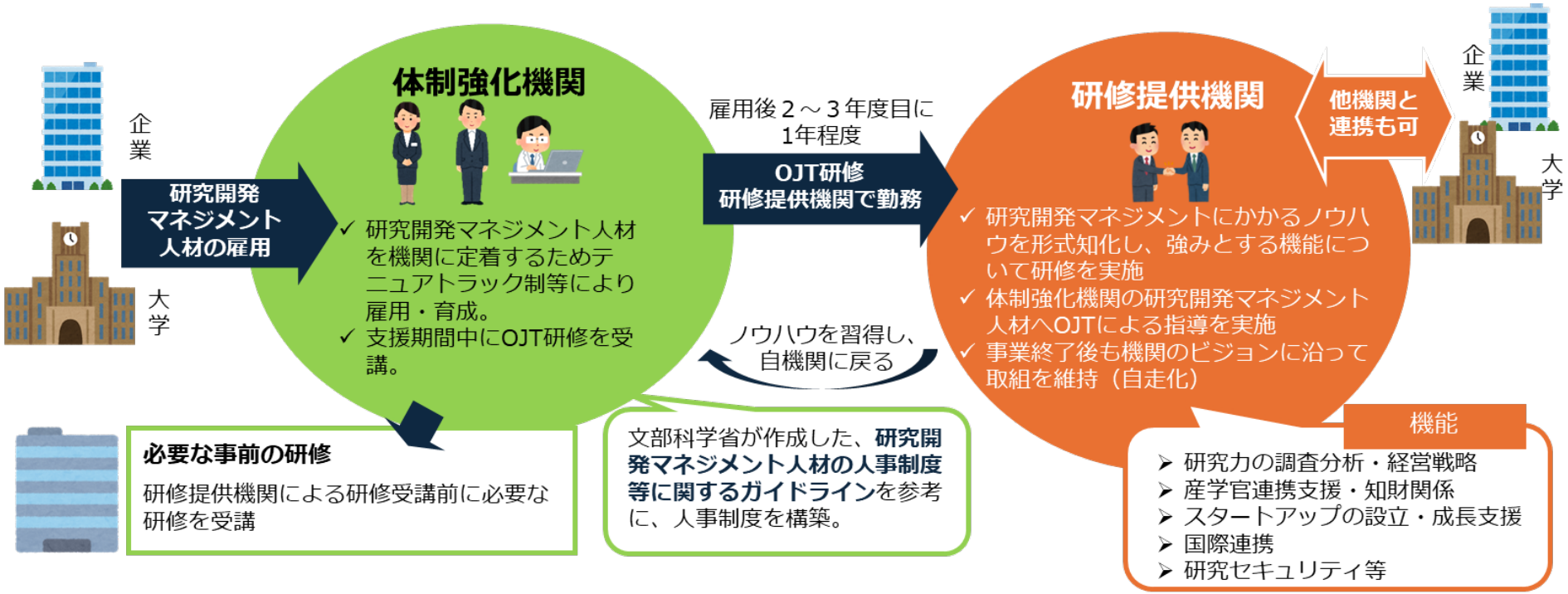
（参考）研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業

事業概要

○　我が国全体の研究開発マネジメント人材の量的不足の解消及び質の向上を図るとともに、適切な処遇・キャリアパスの確立を推進するために、以下の支援を行う。

【体制強化機関への支援】
研究開発マネジメント人材の確保・育成、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関を支援。

【研修提供機関への支援】
優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持ち、他機関に対してノウハウ展開を行う機関を支援。



実施機関（令和７年度採択機関）

- **体制強化機関**：岩手大学、千葉大学、東京農工大学、島根大学、愛媛大学、熊本大学、横浜市立大学、東京理科大学、立命館大学
- **研修提供機関**：信州大学、大阪大学、岡山大学

Ⅴ. 各教育段階における科学技術人材の育成

１．大学・大学院における教育研究活動の充実・強化 ①

１．基本的考え方

○ **博士人材は、**深い専門知識や国際性、課題設定・解決能力などの汎用的能力を備えた**高度専門人材**であり、アカデミアのみならず、民間企業などの**社会の多様な場で活躍**することが期待。人口100万人当たりの博士号取得者数は、他国と比較して減少傾向にあり、**優秀な博士人材の育成・確保**を重点的に推進していくことが重要。

○ また、優れた科学技術人材の育成・確保に向けて、大学等における、質の高い、優れた教育研究活動の展開に向けた**大学・大学院改革等**に関する取組推進。

２．これまでの実績と評価・課題

（１）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

① 博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等

○ 特別研究員DCについて2026年度から研究奨励金の増額、SPRING等を通じた経済的支援等もあり、近年、**博士後期課程への入学者数は微増傾向**なものの、第７期基本計画等の目標達成に向けて、**更なる支援の充実・強化が必要**。

○ **SPRING**については、2027年度から新制度を本格開始するにあたり、**事業趣旨に基づく事業運営の推進が必要**。

○ **RA業務に従事する博士後期課程学生割合の停滞**、業務に対する**給与は生活費相当額に及ばない**という調査結果。

② 博士人材の社会の多様な場での活躍促進

○ SPRINGにおけるキャリアパス整備等により、SPRING採択大学は、全大学における就職率より約10%高い状況。

○ 経済産業省と連携して、民間企業への就職を後押しする**手引き（ガイドブック）やロールモデル事例集**を作成・展開。

○ **「未来の博士フェス」等**、博士後期課程学生間の交流や、企業との交流機会の拡大、国内外のネットワーク形成の支援等を充実・強化することが必要。

○ **ジョブ型研究インターンシップ**については、企業の募集や学生の申請数が少なく、マッチング率に課題。

（２）大学・大学院改革等の一層の推進

○ 「知の総和」の向上のためには、教育研究の質を上げ、意欲ある全ての人が高等教育を享受できるよう、社会的に**適切な規模の高等教育機会**を供給し、地理的・社会経済的な観点からのアクセス確保により、**高等教育の機会均等の実現**を図ることが必要。

○ 2040年就業構造推計によると、**国内投資や産業構造転換**が実現する場合、AIの利活用等により**労働需要が効率化**され、職種・学歴・地域間で需給ミスマッチが生じるリスクがあり、**専門職や現場人材、理系人材が不足する可能性**。

1．大学・大学院における教育研究活動の充実・強化 ②

3．今後の具体的取組・方向性

（1）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

① 全般的事項

○ 優秀な博士後期課程学生の育成・確保のため、**特別研究員（DC）やSPRING等における支援内容を充実・強化**。

○ **特別研究員（DC）**について、主に**アカデミアで活躍する優秀な研究者**を育成する事業として実施し、学生への支援を充実・強化。

○ **SPRING**について、大学における優秀な博士後期課程学生の確保・育成に戦略的に取り組む事業として、**対象に応じた戦略的な支援**を行うことにより、博士人材の多様な場・機会での活躍を促進・支援。

○ 競争的研究資金制度をはじめ、多様な財源を活用することにより、**研究者として雇用（RA雇用）し、給与を支給**する取組を推進。

② 博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等

○ 特別研究員（DC）の**研究奨励金の単価引き上げ**など、優秀な修士課程学生をアカデミアに惹きつける取組を充実。

○ SPRINGにおいて、事業趣旨を踏まえた見直しによる新制度の2027年度からの本格実施に向けて、特に、経済的不安等が進学の主要な阻害要因となる**日本人学生の進学**を支援等、着実に取組を推進。

③ 博士人材の社会の多様な場での活躍促進

○ 特別研究員（DC）において、特別研究員（PD）への資格変更制度の実態等も踏まえつつ、相互接続を高める取組を検討・推進。

○ **ジョブ型研究インターンシップ**の更なる活用に向けて、企業・学生双方にとって魅力的な制度となるよう検討。

○ 産業界・自治体との連携による大学等の**リ・スキリングプログラムの充実**等を通じて、**社会人博士号取得**を推進。

（2）大学・大学院改革等の一層の推進

① 大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化

○ 学修者本位の教育の更なる推進や多様な学生の受入れ促進、大学院教育の改革等の教育研究の「質」の更なる高度化、高等教育全体の「規模」の適正化、高等教育への「アクセス」確保による我が国の「知の総和」の向上。

② 大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

○ ハブ機関の中核機能強化と、意欲・能力ある研究者への支援を一体的に実施し、ハブを起点にした組織・分野を超えた研究活動を推進することで、分野融合による新たな「知」と「社会的価値」を創出。

（参考）今後の博士後期課程学生への支援事業の在り方

○ 博士人材活躍プランの目標達成に向けて、**博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等**と**博士人材の社会の多様な場での活躍促進**に関する支援事業の取組を**日本人学生、留学生、社会人学生の対象毎に整理**

社会の多様な場での活躍促進の方向性

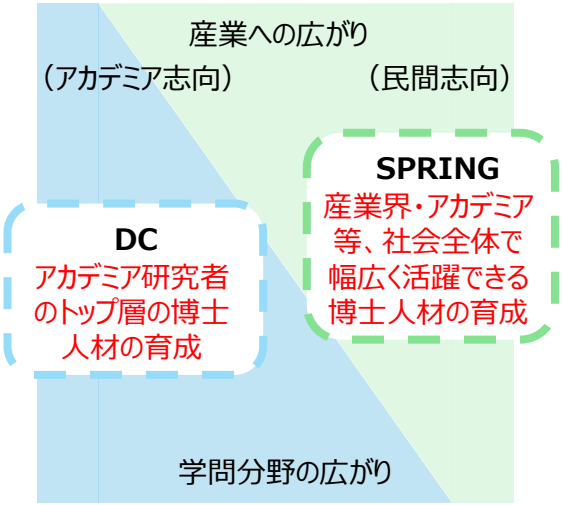
○ 日本人学生

<特別研究員(DC)>

- 研究を基にした起業を認める制度見直し
- SPRINGのキャリア支援プログラムの提供

<SPRING>

- 研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- 進路支援・キャリアパス支援を充実



○ 社会人学生

- SPRINGによる優秀な社会人学生支援の充実(優秀な学生に対する重点支援)

○ 留学生

- SPRINGによる研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- SPRING学生への進路支援・キャリアパス支援を充実

○ 共通的な取組

- 博士を雇用する大学独自の取組の推奨
- SPRING採択大学における支援好事例の展開
- ガイドブックやロールモデル事例集の周知

進学への不安を解消する経済的支援等の方向性

○ 日本人学生

- 特別研究員制度(DC)ブランド向上(研究奨励金の単価増等)
- SPRINGによる研究奨励費の支援、及び、研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- SPRING採択大学の戦略的な取組の横展開

○ 社会人学生

- 企業への税制優遇措置の周知等
- 社会人学生の事例を把握し、好事例の展開

○ 留学生

- 特別研究員制度(DC)ブランド向上(研究奨励金の単価増等)

※ SPRINGによる研究奨励費の支援は行わない

（参考）第７期科学技術・イノベーション基本計画の目標達成に向けた方向性

＜第７期科学技術・イノベーション基本計画における記載内容＞

「特別研究員（ＤＣ）や次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）等により経済的支援を一層充実させるとともに、博士人材のインターンシップ拡充など、産業界との連携を強化」

○ **DCの支援人数を維持・拡充しつつ、単価増。**

○ **SPRINGの新制度への着実な移行**及び博士後期課程学生数の推移等を踏まえた支援の充実等の検討。

○ ジョブ型研究インターンシップの実績等を踏まえた更なる活用促進。

○ 「未来の博士フェス」による産業界との連携強化及び社会理解促進 (令和８年度は9月25日東京国際フォーラムにおいて開催予定)。　等

＜第７期科学技術・イノベーション基本計画における記載内容＞

「多様な財源を活用した博士後期課程学生への給与の支給」

○ 博士後期課程学生への支援の全体像として、更なる支援規模の拡大のために、SPRINGやDCの充実に加えて、**大学による研究者としての雇用拡大に向けた取組を強化**。

○ 支援を施される者としてではなく、社会に価値を生み出す者としての位置づけを明確にすることで、大学間や大学・企業間で、博士後期課程学生の獲得競争が生まれるような、**「博士後期課程学生の労働市場の創出（需要と供給による正当な評価の実現）」**を目指す。

○ 上記に向けて、取組を検討。

- **「競争的研究費におけるRA経費等の適正な支出の促進について（競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）」の改正（令和８年４月28日）**を踏まえ、各競争的研究費制度への反映
- 各事業や大学におけるRA雇用の状況（単価、人数等）の把握　等

(参考)博士後期課程におけるキャリア形成支援の取組事例

東海国立大学機構(名古屋大学・岐阜大学)

MAKE NEW STANDARDS. 東海国立大学機構

学生主体のトランスファラブルスキル強化

○ 活動実績・意欲をもとに事業の企画・運営に関与する学生を**「高貢献RESEARDENT**(RESEARcher + stuDENT)**」として位置づけ**、学生のリーダーとすることで、プログラムの円滑な推進に加え、当該学生の**トランスファラブルスキルを強化**。

○ 専門家として社会で活躍するために涵養すべきトランスファラブルスキルを**「PhDスキル」と定義**、各スキルの重要性と基礎を学ぶ**オンデマンド型授業**を実施。戦略的パートナーシップ校との連携プログラムを通し国際性も涵養。

北海道大学

北海道大学 HOKKAIDO UNIVERSITY

コンソーシアム活用による連携・共有

○ DXを道内に展開するために、**大学・道内経済団体・行政機関・DXアドバイザーで構成された「課題解決DXコンソーシアム**」を設置。「共同研究型インターンシップ」では、**コンソーシアムで連携**を図り、博士学生が地域企業・団体が抱える諸課題に対し、**DXの実装による課題解決施策を提案**。

○ 複数大学と「**博士人材育成コンソーシアム**」を構築し、**博士人材育成ノウハウの共有**やシンポジウム等を開催。

電気通信大学

UEC 国立大学法人 電気通信大学 The University of Electro-Communications

海外企業での実践経験を通じたキャリア形成

○ **海外のスタートアップ企業へ博士学生を研究員として派遣**し、立ち上げ協力を実施。

○ アジア各国に赴き、各国独自のスタートアップ企業を経験するとともに、博士学生がその地域で**個人研究者ネットワークを拡大**できるように支援するプログラムを展開。

○ 国内外でのベンチャー企業に深く関与しながら課題解決に取り組むチーム型プロジェクトを実施し、**実践的な経験を通じた学生のキャリア形成**を支援。

青山学院大学・上智大学・中央大学

青山学院大学 AOYAMA GAKUIN UNIVERSITY　上智大学 SOPHIA UNIVERSITY　中央大学 行動する知性。

大学連携によるネットワークの拡大

○ キャリア形成支援と、異分野の研究者との交流・融合機会の活性化を目的として、3大学が連携し「**3大学SPRING合同研究発表会＆ワークショップ**」を実施。博士後期課程学生が、研究発表、ワークショップ等を通じ、**大学や専門分野の枠を越えた**交流を行うことにより、**博士ネットワークの拡大**を推進。

○ 企業による講演を実施し、研究の社会実装や地域社会との繋がりを学び、**多様なキャリア形成**について考える機会を提供。

2．初等中等教育段階における人材育成の推進 ①

1．基本的考え方

○ 我が国の科学技術・イノベーションを推進・発展させていくためには、次代を担う多様な人材の育成・確保が極めて重要。
○ **初等中等教育段階からの継続的・体系的・総合的な取組**の推進に向けて、科学技術に関する**高い意欲・関心を持つ者の引上げ**と、科学技術に**興味・関心を有する者の裾野拡大**の両面で取組を推進していくことが必要。

2．これまでの実績と評価・課題

（1）先進的な理数系教育の充実・強化

○ スーパーサイエンスハイスクール支援事業（SSH事業）や、次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLAプログラム）等により、優れた素質を持つ子供たちの発掘、意欲・才能を伸ばす取組を推進。
○ トップレベルの人材を、小・中・高等学校のみで育成することは難しく、**大学等との連携**等により、**高度な研究活動**や、**専門家の指導**へのアクセス機会が必要。
○ 児童生徒の**移動可能距離**等も考慮したアクセス機会の向上と、大学等が**組織的・継続的**に次世代人材育成に取り組むための体制整備等が重要。
○ **SSH事業**は、各指定校の特色を踏まえつつ、高度かつ先進的な取組を行う学校への支援の重点化など、より**メリハリある支援の在り方**の検討が必要。
○ 必要な費用を賄えていないSSH指定校もあり、特に、経費支援を伴わない**「認定枠」の指定校**について、取組縮小に関する懸念。

（2）小・中・高等学校段階における理数系教育の充実

○ 学校教育における理科、算数・数学教育の充実の推進に加え、女子中高生の理系分野への進路選択支援等を推進。
○ 日本の児童生徒は、**科学技術に関する高い素養**を有しているが、理工系学科への入学者比率が諸外国と比べて低位。**特に女子の進学率が低い**状況。
○ 2040年には**理系人材が不足**するとの指摘もあり、理系人材育成が一層重要。
○ 科学技術に関する興味・関心を有する者の裾野を拡大するため、**小中学生の段階**から好奇心を高める機会や、科学技術と社会のつながりを考える機会の提供が重要。大学等による出前授業等が**持続可能**な仕組みで実施されることが重要。

＜取組事例＞

立命館高等学校（SSH）

○ 高大連携による課題研究の深化や海外科学研修等に取り組むほか、
- 約55校が参加する、**国際科学フェア**の開催（2025年度は海外校34校、国内校21校）
- **国際共同研究プロジェクト**の実施（2025年度は海外校18校、国内校25校）

等を通じ、国際科学教育を推し、国際舞台での発表機会を提供。

東京大学（STELLAプログラム）

○ ３段階のステップを通じ、小学校高学年から高校生までをシームレスに育成。**第３段階では東京大学の研究室でSTEAM型課題研究**を実施。
○ 受講生の**半数が女性**。
○ 学内15部局の他、**12企業**、**18教育委員会**、**5NPO団体等**が参画。
○ 論文発表９件、学会等発表146件、受賞数63件など、積極的な外部発表。

２．初等中等教育段階における人材育成の推進　②

３．今後の具体的取組・方向性

（１）先進的な理数系教育の充実・強化

①　高等教育機関等を拠点とした次世代科学技術人材育成（STELLAプログラムの推進）

○　国においては、児童生徒の移動可能距離も考慮し、**実施拠点数を拡充**。

○　次世代科学技術人材育成の取組が**大学等と初等中等教育機関との組織間連携**の下で**継続的に実施**されるとともに、同様の取組が全国的に展開されるよう、**事業内容の見直し**を検討・推進（全学展開の強化等を促す類型の新設等）。

○　才能ある児童生徒の**研究発表・交流**や実施機関の**ノウハウ共有**の機会を確保。その際、支援終了後も取組を継続する機関について同様の機会を確保するとともに、支援終了機関を含む実施機関の**ネットワーク化**を推進。

②　高等学校を拠点とした次世代科学技術人材育成（SSH事業の発展・強化）

○　国は、全国の高等学校の約5%に相当する250校という目標の達成に向けて、**指定校を拡充**。

○　SSH指定校の中に、目指す人材育成戦略等に応じた類型を設け、類型に応じた支援金額の重点化を行うことや「認定枠向け加速支援」の強化等、各指定校の取組の一層の高度化・深化を促すための**事業設計の見直し**を2027年度より本格実施。将来の科学技術人材育成に**意欲的に取り組む指定校の取組**を一層強化・発展させるための支援を強化。

③　科学技術コンテスト支援の充実

○　**国際科学技術コンテスト**への派遣を支援するとともに、各国の指導者・優秀な生徒との交流・情報交換を促進するため、国際大会の国内招致への支援を推進。「科学の甲子園」や「科学の甲子園ジュニア」について、参加者の増加を促進。

（２）小・中・高等学校段階における理数系教育の充実

①　学校における理数系教育の充実

○　理数系教科に対する興味・関心の低下等を踏まえた次期学習指導要領の検討や、高校教育改革の取組を推進。

②　女子中高生等の理系進路選択支援

○　国は、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」（以下、「プログラム」）について、地方における取組や**拠点数の拡充**を検討。その際、**保護者・教員等へのアプローチ**を重視するとともに、**小学生を対象**とする取組支援も実施。

③　産官学連携による科学技術人材の裾野拡大

○　国は、STELLAにおいて、理数系に興味・関心を持つ児童生徒を対象とした育成プログラムを**追加的に実施する機関**への支援拡大や、「プログラム」において**男子生徒も含めた理工系分野に対する興味・関心喚起**に向けた取組を推進。

（参考）スーパーサイエンスハイスクール支援事業の発展・強化（令和９年度より本格実施）

○ 先進的な理数系教育に関する研究開発を実施する高等学校等を**文部科学大臣が指定し、支援**することで**将来の科学技術・イノベーションの創出を担う科学技術人材の育成を図る**スーパーサイエンスハイスクール（SSH）支援事業を平成14年より実施。

これまでの実績

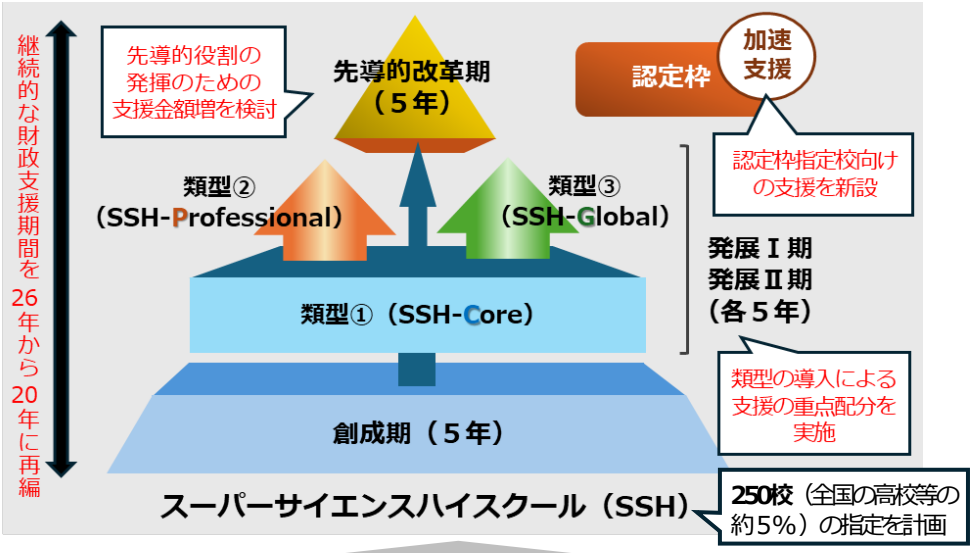
- アカデミア・企業等で活躍する人材を多数輩出
- SSHでの実践内容を踏まえた新たな「科目」を高等学校学習指導要領において創設
- 理数系への意欲・関心の向上、理系進学率等の向上
- 地域の理数系教育の振興に貢献する取組や、我が国の理数系教育を牽引する先導的な取組の創出
- 事業の継続的実施による各都道府県での理数系教育拠点の形成、地域からの評価・信頼の獲得、指定校間のネットワーク構築

科学技術・学術審議会人材委員会での審議を経て、**発展・強化のための見直しを段階的に実装中**

○ 指定校が230校に到達し、多様化が進んでいることを踏まえ、指定校の中に、**SSH事業の中で目指す人材育成戦略**等に応じた**類型**を設定。**課題研究の一層の深化・高度化や、チャレンジングな取組に挑戦**しようとする学校への支援をより手厚くし、**各指定校の取組の高度化、先導期レベルに至るまでの期間の加速**を促す。

○ 創成期から先導的改革期までの財政支援期間を最大26年から最大20年に短縮する一方で、認定枠指定校に対する**「加速支援」制度の新設、先導期や発展期の一部類型への支援金額増**により、**メリハリある支援**を実施し、**一層の成果創出**を図る。

社会を牽引する**科学技術人材の継続的な輩出**
現行学習指導要領を超えた**カリキュラムの研究開発・実証的資料の提供**



全国の、**他の高等学校の理数系人材育成の取組を牽引**

指定校としての強みを確立し、伸ばしていくべき「発展Ⅰ・Ⅱ期」において、以下の３つの「類型」を導入し、**類型に応じた重点配分**を実施。

SSH-Professional

将来、研究職として産学で活躍する人材をはじめ、理数系の知識・技能を活用し、科学的な探究活動を高度に遂行できる人材の育成に特に重点を置く指定校

⇒大学・研究機関・企業等との継続的な研究交流による指導の高度化や、他者と切磋琢磨する機会の拡充等を通じ、科学技術に対する深い理解と洞察、論理的思考力を持つ生徒を育成

SSH-Global

国際感覚に優れた高度科学技術人材の育成に積極的に取り組むと同時に、SSHとしてのリーディングな取組に挑戦する指定校

⇒海外の大学・研究機関・企業や国際機関との研究交流等の機会の確保を通じ、国際コミュニティの中で、科学技術を起点にし、探究や共創を進める力を持つ生徒を育成

SSH-Core

地域や学校の特色を生かし、科学的な探究活動に全学的に取り組むことを通じて、社会で活躍する高度科学技術人材の育成を目指す指定校

（参考）今後の次世代科学技術チャレンジプログラムの在り方（案）

理数系に優れた意欲・能力を持つ児童生徒に対し、その能力の更なる伸長を図る育成プログラムの開発・実施に取り組む大学等を支援する事業として、次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLAプログラム）を令和５年から実施。受講生による優れた成果を創出する一方で、大学等による次世代科学技術人材育成の取組には、以下のような課題も存在。

課題

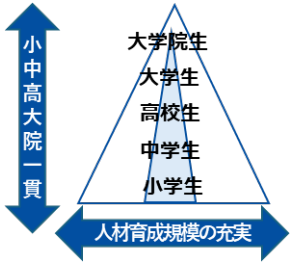
- 小中高との連携が、**一部の教員の熱意・ボランティアによって成立**しているケースや、一部の学部・研究科主体の取組に留まり、**全学的・組織的な取組に至っていない**ケースが存在し、国費による支援終了後の取組継続に懸念。
- 大学にとっての価値や大学教員等に対する**インセンティブ（評価・報酬等）が見えづらいこと**が、実施規模拡大の障壁となっている。
- 科学技術人材の質・量を継続的に確保していくため、潜在的関心層を含めた、**より組織的・面的なアプローチ**が必要。

① 組織的・継続的な人材育成に向けた学内外の体制整備

○ 従来の「小中型」「高校型」「小中高型」の類型を「組織対組織型（仮称）」・「才能発掘・育成型（仮称）」に再編。

○ 「組織対組織型（仮称）」では、従来の、高い意欲・能力ある児童生徒の才能育成の取組を行うに際し、

- **全学的な学内組織・体制の整備・構築**
- 参画する**教員・学生等へのインセンティブの付与**（教員評価への反映や必要な配慮、大学院生等のTA雇用等）
- **次世代科学技術人材育成の取組と大学・大学院教育との接続強化**
- **自治体・初等中等教育機関・企業等との組織的・継続的な連携関係の構築**
- 上記の連携関係を通じた、小・中・高校等への組織的な**アウトリーチ活動の実施**、**理数教育や科学的な探究活動の充実への協力強化**等に取り組み、次世代の科学技術人材育成の取組が組織的・継続的に実施されるよう必要な環境整備を行う。



② 支援終了した機関とのネットワーク化（STELLAネットワークの構築）

○ 優れた人材育成ノウハウを有する実施機関が支援終了後も取組を定着・発展できるよう、**支援終了後の機関を含めた実施機関のネットワーク化**を推進。あわせて、全国受講生研究発表会・連絡協議会への参加支援を実施。また、ネットワークの機能の強化のための方策を検討。

（以下のSTELLAの拡充・強化策は、令和８年度以降も引き続き実施。）

実施拠点数の拡充

○ 移動可能距離等の観点から、小中学生は全都道府県、高校生は２都道府県毎に１機関での実施が望ましく、**実施規模の拡大が必要**。

○ **才能育成拠点にアクセスする機会を確保**し、より**丁寧な指導**を通じた才能の育成、研究の深化を図る。

「第０段階」の導入

○ **選抜のある「第１段階」よりも前**に、より幅広く理数系に興味・関心のある児童生徒を対象とした**育成ステップ（第０段階）を導入**。

○ 受講者数を拡大し、**科学技術への興味・関心を一層引き上げ**、才能の育成の高度化につなげる。

- 小・中・高から大学・大学院までを通じた科学技術人材育成の取組が、大学を中心とした組織間連携の下で継続的に実施される状況を全国的に展開。
- 実施拠点の組織体制強化と実施機関の量的拡充、ネットワーク化を通じ、我が国における、意欲・能力ある児童生徒の発掘・育成のためのシステムを構築。「新技術立国」の発展を牽引する次世代の科学技術人材の輩出につなげる。

（参考）女子中高生の理系進路選択支援プログラムの今後の在り方

○ 義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーについて、日本は男女ともに世界トップレベルを安定的に維持しているにもかかわらず、理工系に進学する女子生徒の割合はOECD諸国の中で低位にあり、OECD平均より大幅に低い状況。**女子中高生の理工系分野への興味・関心を高め、理工系進路選択を後押しする取組の面的・継続的な実施**が重要。

○ **事業の対象・拠点数の拡大やアウトリーチ活動の強化**等を通じ、企業や教育委員会等の協力の下、**より広い児童生徒を対象に、理工系に対する興味・関心を喚起**していく。

✓ 現状

女子中高生の理系進路選択を後押しするため、令和７年度は**全国11拠点**において、理系ロールモデルと女子中高生との交流機会の提供や、実験教室・シンポジウム等のイベントの開催、地域や企業等と連携した取組などを実施。

✓ 令和８年度以降の取組方針

① 地方における取組を推進するとともに、日本全国で面的に取り組むことができるよう、**拠点数の拡充を検討**。

② 進路未決定層、科学技術への関心が低い層にもアプローチできるよう、教育委員会等と連携した**出前授業等のアウトリーチ活動を推進**。在籍する男子生徒も含めて理工系分野に対する興味や関心を喚起し、次世代科学技術人材の裾野の拡大を図る。

③ **より低年齢からの理系進路選択支援のアプローチ**として、小学生を対象として行われる取組についても支援。

✓ 目指す事業の姿

（教育委員会・科学館等）　（大学・高専・NPO等）　（民間企業・研究機関等）

STEP 1　理系選択層の掘り起こし　**出前講座**

地域の小・中学校等を対象に、出前授業の実施、博士課程学生の派遣等、**科学技術への意欲・関心を高めるための積極的なアウトリーチ**の取組を必須化し、積極的に展開。

誘導

STEP 2　興味・関心の引き上げ　**理系イベント**

女子中高生を中心に、文理の選択を迷っている生徒や、出前授業等を契機に科学技術に関心を持った生徒等を対象に、**科学技術への意欲・関心をより引き上げるための実験教室・施設見学等のイベント**を展開。

誘導

※別事業

STEP 3　高度な理系教育　**SSH/STELLA**

本事業参加者のうち、特に意欲・能力ある生徒は、SSHやSTELLA、科学技術コンテスト等の**他の次世代科学技術人材育成の場**につながっていくことを想定。

BASE　周囲の理解増進　**アンコンシャス・バイアスの払拭**

女子中高生とその**保護者、教員等**を対象に、**進路選択に関するアンコンシャス・バイアスを払しょくし、理系のキャリアに関する理解を深める**ための相談会・講演会の開催や情報提供等を実施。

３．次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開　①

１．基本的考え方

○　社会が大きく変化していく中、科学技術がもたらす**倫理的・法制度的・社会的課題（ELSI）**も含めた、**時代に即した科学技術コミュニケーション**を推進していくことが極めて重要。
○　その際、**科学技術と社会に関わる研究開発**や、科学技術コミュニケーションに関する**人材育成**を推進することにより、科学技術と社会との関係を深化させていくことが重要。

２．これまでの実績と評価・課題

（１）科学技術コミュニケーションの推進

○　科学技術に関わる政策の検討への国民参画や、科学技術関係者と社会との対話などの対話・協働の場の構築、国やJST、科学館・博物館等による**多層的なコミュニケーション**（多様な手段によるコミュニケーション）を推進。
○　対話・情報発信といった適切な手法の選択や、SNSの台頭等の環境変化も踏まえた、科学技術に対する低関心層へのアプローチなど、**目的に応じた最適なコミュニケーション**を強化することが必要。
○　JSTの「サイエンスティーム」等を活用し、次代を担う人材育成に向けた**探究・STEAM教育**との連携に関する取組を進めているものの、未だに科学技術コミュニケーションとSTEAM教育との連携の充実強化に課題あり。
○　科学技術コミュニケーションに関する状況を適切に把握し、それを踏まえて今後の方向性を検討していくことが必要。

（２）科学技術と社会に関わる研究開発の推進

○　JST「社会技術研究開発事業」において、ステークホルダーが参画し、**社会課題解決を目指す研究開発**を推進。事業の役割の整理や他事業・機関との連携強化が必要。

（３）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成

○　大学や一部の研究機関等において、**科学技術コミュニケーションに関する人材育成**を実施。
○　科学コミュニケーター等の**人材育成の状況やキャリアパス等**について適切に把握した上で、各大学・研究機関等の連携・協力の促進や、関連する広報活動等の強化が必要。
○　市民に科学を伝えることだけではなく、政府の政策立案や、企業の意思決定等に判断材料を提供するようなコミュニケーションや、社会課題解決やELSIに関するコミュニケーションなど、**多様な科学技術コミュニケーション**に必要な能力を、理系や人文・社会系を問わずに育成していくことが必要。

３．次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開　②

３．今後の具体的取組・方向性

（１）科学技術コミュニケーションの推進

○　政策目的を踏まえ最適なコミュニケーション手段を検討した上で、科学技術に関わる政策に関する**市民、産学の科学技術人材、政府関係者等の対話**を促進。サイエンスアゴラ・日本科学未来館等を活用した多様な対話・共創活動を推進。

○　政府の有識者会議の委員や、科学技術顧問をはじめ、科学者による政府の政策立案等に対する**科学的助言**に関する取組を推進。

○　**目的や対象等を踏まえた科学技術コミュニケーション**の在り方について、検討・見直し・推進。特に、低関心層を対象として、新たな手法の活用や、社会課題やELSIを起点にした文系・理系を問わないコミュニケーションの在り方を検討・推進。

○　国として、大学・研究機関等における科学技術コミュニケーションの状況や、これまでの**政策効果等を調査・把握**した上で、今後の政策の方向性や具体的取組、各機関への支援方策や機関間の連携・協力の在り方を検討・推進。

○　学習資料**「一家に１枚」**の教育現場での活用促進や**「科学技術教育アドバイザー」**の活躍機会拡大、科学技術体験や探究・**STEAM教育コンテンツ等**の認知度向上・普及促進、また日本科学未来館の**科学コミュニケーションのノウハウ**を地域の科学館・博物館等の取組へ還元する等の支援を検討・推進。

○　「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」に基づき、大学・研究機関等において研究者等の**アウトリーチ活動**を適切に評価するなどの取組を推進。

（２）科学技術と社会に関わる研究開発の推進

○　国として、科学技術と社会に関連する事業・プロジェクト等の位置付け・役割を整理した上で、研究成果等の発信機能を強化。

○　JST「社会技術研究開発事業」について、**先端技術分野とELSIに関する融合領域**の研究開発課題に関し、**自然科学分野と人文・社会科学分野の研究者**が連携・協力して研究開発等を推進する事業として、**抜本的な見直し**を検討・推進。

（３）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成

○　大学・研究機関等における科学技術コミュニケーションに関する**人材育成の状況**や、同人材に求められる**役割・対象**、**キャリアパスの現状**を把握。また、大学や科学館・博物館等の取組に関する情報発信や連携・協力等を推進・支援。

○　国において、対象に応じて専門的内容を伝える能力や、科学知識を基に企業等と連携してイノベーションにつなげる能力など、**多様な科学技術コミュニケーション能力**が適切に評価されるような仕組みについて検討・推進。

（参考）国・JSTにおける科学技術コミュニケーションに関する取組例

＜学習資料「一家に１枚」＞

文部科学省

○ **2005年度から毎年**、一般の方々の科学技術への関心を高めることを目的として、**学習資料「一家に１枚」を制作**。

○ ４月の科学技術週間に合わせて、全国の小・中学校、高校、大学、科学館、研究機関、公立図書館等に配布。

平成17年度（第１弾）
「元素周期表」

令和８年度（第22弾）
「身近な現象から知る地球 自然と生きる列島」（地球）

＜JSTにおける取組＞

JST

Webポータルを通じた科学技術・STEAM教育情報発信

○ **サイエンスポータル**において、身近な題材から最新の科学技術ニュースや研究成果など広く国民にわかりやすく発信。
https://scienceportal.jst.go.jp/

○ **サイエンスティーム**による**探究・STEAM教育情報の提供**。
https://scienceteam.jst.go.jp/

サイエンスアゴラ

○ **科学と社会をつなぐオープンフォーラム**として2006年より毎年秋に開催し、科学技術の大切さ、面白さを伝えるプログラムから、SDGs等の社会課題解決やイノベーション創出のあり方を考えるプログラムまで多岐にわたる内容を実施。

＜科学技術教育アドバイザー制度＞

文部科学省

○ 2025年度より、**STEAM教育の充実や、科学技術分野の次世代人材育成を目的**として、文部科学省が国立研究開発法人（研発法人）等の**研究者を科学技術教育アドバイザーとして任命**する制度を開始。（2026年５月現在、15名を任命）

○ 科学技術教育アドバイザーは、国立研究開発法人等の広報・アウトリーチ活動の一環として、各地域のコミュニティ・スクール等と連携・協力し、**地域の要望を踏まえつつ、自らの専門性を活かしたSTEAM教育推進の取組や助言、支援等を実施**。

＜日本科学未来館＞

Miraikan

○ 科学技術への理解を深めるための拠点として、**2001年に開館した国立の科学館**。

○ 科学者・技術者と一般市民との橋渡し（**展示フロアでの対話・実演**及び展示やイベントの企画、**一般の人々が研究開発に参加できる場を作る活動**や社会との連携・情報発信等）を担う**「科学コミュニケーター」を育成**。

（参考）大学・博物館における科学技術コミュニケーションに関する取組例

北海道大学

北海道大学 HOKKAIDO UNIVERSITY

大学院教育推進機構　オープンエデュケーションセンター　科学技術コミュニケーション教育研究部（CoSTEP）

○　**科学技術コミュニケーターを専門に養成する教育プログラム**として2005年に開始。

○　修了生は、大学や研究機関、官公庁、マスメディアを含む民間企業だけでなく、科学館や学校などの教育関係、NPOをはじめとする地域の諸活動の現場で、**科学技術コミュニケーターとして活躍**。

○　修了者総数　延べ1,400名以上（2025年3月）

国立科学博物館

国立科学博物館 National Museum of Nature and Science

サイエンスコミュニケーター養成実践講座

○　**大学院生、博物館職員等を対象**に、理論と実践を通じて、**「つながる知の創造」を実現する力を養う講座**を提供。2006年開始。

○　サイエンスコミュニケーションの考え方とコミュニケーション能力習得を目指すSC1、人と人あるいは科学と社会をつなぐコーディネーション能力の習得を目指すSC2の２つの講座を提供。

○　２つの講座を修了した受講生は**「国立科学博物館認定サイエンスコミュニケータ」**として認定。

東京理科大学

東京理科大学 TOKYO UNIVERSITY OF SCIENCE

理学部第一部　科学コミュニケーション学科

○　高度なデジタル社会において情報技術を活用し、**科学技術を広く社会に「伝える」人材**を育成するため、**2026年4月に「科学コミュニケーション学科」**を設置。

○　「情報」×「科学コミュニケーション」を軸足に、情報・データサイエンス、科学コミュニケーション、数学、物理学、化学など、理学の幅広い基礎を習得した上で、科学を伝える能力を実践的に学ぶ教育を提供。

同志社大学

同志社大学

生命医科学部　サイエンスコミュニケーター養成副専攻

○　**サイエンスコミュニケーターを育成**することを目指し、**2016年度、文理横断型の副専攻を全国で初めて開講。**

○　生命医科学部、神学部、文学部、社会学部、法学部、経済学部の６学部に開かれ、**2024年度までに延べ468人が履修。**

○　主に2、3年次生を対象にした「少人数制教育」を軸とし、定員を設けて履修生を選抜。科学技術に関する基本的な知識や、表現力・プレゼンテーション能力を育成。

Ⅵ. 科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

１．多様な科学技術人材が活躍できる環境整備

１．基本的考え方

○　大学等における研究活動の活性化や、事業化・産業化等を通じたイノベーション創出を実現していく上で、**人材の多様性・ダイバーシティの確保**は極めて有効。女性研究者や外国人研究者など、多様な科学技術人材が一層活躍することができる**環境整備**等を推進することが極めて重要。

○　また、大学等の研究活動の推進・発展や、企業等の産業競争力の強化に向けて、**アカデミア・産業界等における人材流動性**を一層高めていくことが極めて重要。

２．これまでの実績と評価・課題

○　大学・研究機関等において、**女性研究者の積極的な登用・処遇改善**の取組や、優れた**外国人研究者の招聘**や研究活動の支援等を推進。一方で、大学等における体制や環境整備など、多様性確保に向けた取組は未だ途上。

○　大学・企業等の間の産学共同研究等を通じた人材交流や、大学・研究機関等におけるクロスアポイントメントの整備・活用等の取組を推進。特定分野等を中心に、企業から大学・研究機関等に移動する人材は見られるものの、**大学等から企業等に移動する人材**は相対的に少ない状況。

３．今後の具体的取組・方向性

（１）研究活動におけるダイバーシティの確保

①　女性研究者の活躍促進

○　大学・研究機関等における**女性研究者の一層の登用促進**や、上位職への登用・処遇改善の取組を推進・支援。

○　研究環境のダイバーシティ確保及び女性研究者研究力向上のための支援の在り方について、これまでの取組に加えて、**若手女性研究者の研究活動や研究環境の支援を充実・強化**するための新たな取組等を検討・推進。

②　外国人研究者の招聘・活躍促進

○　大学等における国際共同研究等を通じた**海外の優れた研究者**の招聘・登用支援、それに向けた**体制整備**等を推進。

（２）産学官における人材流動の促進

○　重要科学技術・産業分野における人材育成や、産学における人材流動性を高める観点から、大学等と企業との**組織的な連携・協力や共同研究等**の拡大に向けた支援を充実・強化。

○　産学連携・協力の拡大に向けた**大学等における環境整備等**を推進するとともに、企業等と大学・研究機関等との**共同研究やクロスアポイントメント制度等**の活用を一層促進するための取組を推進（「産業・科学革新人材事業(INSIGHT)」等）

（参考）ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの今後の方向性（案）

基本的な考え方

○ これまでの取組を通じて、大学等の教員・研究者に占める女性割合は着実に上昇傾向にあるものの、未だ欧米先進国と比べて低い水準にとどまり、特に**理系の割合が依然低い状況**。上位職への女性登用数も伸びてきているが、その母集団となる若手の女性研究者は依然少ない現状。博士後期課程への進学も含む、**若手の女性研究者の育成・確保が必要**。

○ 第７期科学技術・イノベーション基本計画や男女共同参画基本計画等を踏まえ、**女性研究者の研究力の向上とライフイベント等との両立を支援するための取組**を一層強化することが必要かつ重要。

今後の方向性

○ 科学技術分野に進む女性研究者の層を拡大するとともに、上位職に登用される女性を増やしていくためには、特に**若手女性研究者の活躍促進に向けた取組を強化**していくことが有効かつ重要。このため、主に若手研究者の時期に、優れた研究実績・業績を積むことができるよう、**大学等における組織全体での研究活動及び研究環境整備等を重点的に支援・推進**。

○ さらに、こうした取組を全国的に拡大するための**ネットワーク等の活動を一層充実・強化**。

事業内容（案）

① 若手女性研究者活躍型（新規）

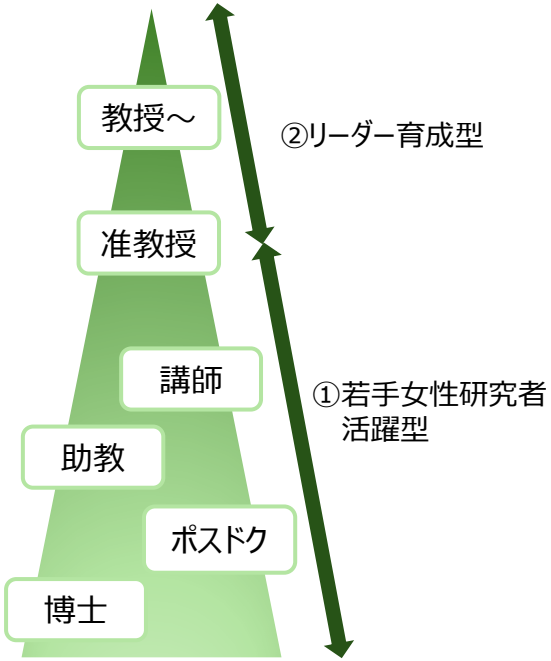
- 助教・講師・准教授等の若手の研究者段階で、研究活動に専念し、**優れた研究実績・業績**を上げられるよう、**研究支援や研究環境の整備、育成プログラムの実施等**に組織的に取り組む大学等を支援。
- **大学は、事業期間を通じて、必要な取組・制度改革を全学的に整備・発展**。

② リーダー育成型（現行）

- 教授・准教授等の上位職への女性研究者登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組を支援。

③ 女性研究者等支援に係る全国ネットワークの強化（新規）

- 女性研究者等の活躍促進に関して優れた取組を実施している大学等の事例を**全国的に普及・展開・拡大**していくための取組を支援・推進。
- また、初等中等教育段階への周知拡大を検討・推進。



⇒ **①で育成された若手が②で構築されたキャリアパスにより上位職に登用。また、③により他大学等へ普及・展開**

（参考）ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの成果例

九州大学（R1採択）

九州大学 KYUSHU UNIVERSITY

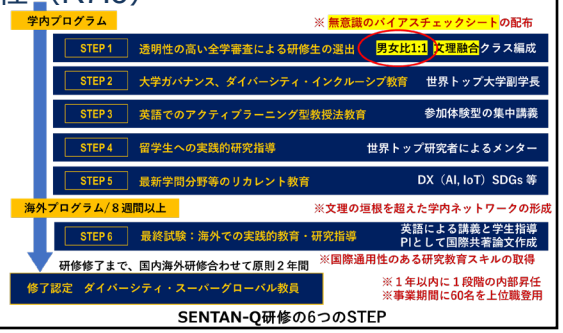
○　卓越した研究教育力を有し、**グローバルに活躍できる女性教員・若手教員育成**を目指す**「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修(SENTAN-Q)」**を実施

○　大学ガバナンス教育や留学生の実践的指導等の学内プログラムを経て最終試験で原則8週間以上の海外研修

○　研修終了後、合格認定を受けた者は1年以内に1段階昇任、テニュアトラック教員の場合はテニュアの取得を原則

➢ 2年間の研修を終えた41名の研修生から 既に女性教授13 名、女性准教授11名が誕生し、第1期生及び第3期生から女性教授1名ずつの2名が副理事に就任（R7.5）

SENTAN-Q
Diversity and Super Global Training Program for Female and Young Faculty



SENTAN-Q研修の6つのSTEP

北海道大学（R5採択）

北海道大学 HOKKAIDO UNIVERSITY

○　**抜本的な組織改革及び意識改革**と併せて女性教員増加のための**「加速アクションプラン」**の策定

○　ライフイベント時の研究補助人材支援を上位職に対しても実施

➢「加速アクションプラン」により自然科学系17名を含む25名の女性教授が誕生

➢ 昇任人事を行う部局に10年間人件費を支援し、柔軟かつ長期的な採用計画の立案、採用人事の適正化に取入れ

東京農工大学（R4採択）

TUAT

○　女性研究者の**裾野拡大から上位職・幹部への登用までを一貫して行う「SAKURA制度」**の構築

○　ライフイベントに関わる研究者に研究支援員を定期的に配置して研究補助をする「研究支援員制度」と、産休・育休取得中の女性研究者に代わって研究・講義等を代行する専任支援員を雇用できる「専任支援員」制度の実施

➢ 管理職養成プログラム等で女性教員3名を副学長に登用（R8.3）

➢ 女性管理職比率は、開始前の12.5%から20%に増加（R6.10）

大阪公立大学（R5採択）

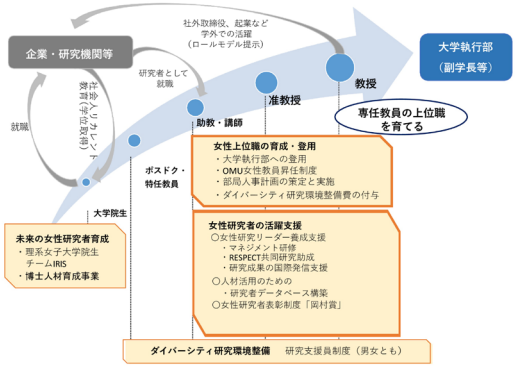
大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

○　学長のリーダーシップの下、全学の**女性教員の教授・准教授の昇任を推進する「OMU女性教員昇任制度」**の構築

○　共働き世帯が当たり前になっていることを踏まえ、研究支援員派遣を男女ともに同じように使える制度として実施

➢「OMU女性教員昇任制度」などの取組により選定以降に機関全体として女性教員27名が教授に昇任、全17部局に女性教授が在籍

➢ 部局人事枠とは別に学長裁量人事枠を設定し、必要な部局には戦略的・機動的に女性教員の新規採用や昇任を実施



Hot Topic

大阪公立大学は、2025年に**第７回「輝く女性研究者活躍推進賞」**※を受賞。

※国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が主催する、女性研究者の活躍推進の一環として、持続的な社会と未来に貢献する優れた研究等を行っている女性研究者およびその活躍を推進している機関を表彰。

2．科学技術・イノベーションの推進に係る制度・規範等の整備・推進

1．基本的考え方

○ 研究活動の国際化や科学技術の複雑化・多様化、社会との関係の深化を受け、研究者等が順守・尊重すべき**規範等の整備・運用**や、研究者等が基礎的な素養として備えるべき**倫理的・法的・社会的課題（ELSI）の対応**を推進。

2．これまでの実績と評価・課題

○ 研究環境の国際化やオープン化に伴う**研究インテグリティ・研究セキュリティ**等の新たな課題への対応や、**生命倫理、研究公正**等に係る法令・指針等を整備し、対応を推進。

○ JST社会技術研究開発事業において、先端技術のELSIに関する研究開発・人材育成等を推進。

○ 一方で、**全ての研究者等がELSIに関する素養を身につけること**ができるような具体的方策が課題。

＜ELSI拠点例＞

大阪大学

○ 社会技術共創研究センター（ELSIセンター）

・ 研究開発の初期段階からELSIを早期に抽出し、的確に対応することが研究者の自由な研究環境を保障するもの、との認識により、2020年に設置。

・ 企業・大学等と連携したELSI研究、国内外のELSI関連の情報発信、人材育成等の取組を推進。

3．今後の具体的取組・方向性

（1）研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

○ 政府の対応方針に基づき、大学・研究機関等における**「研究インテグリティ」**の確保に向けた取組の徹底等に加えて、**「研究セキュリティ」**確保に向けた取組の推進や、政府における研究セキュリティに関する検討への参画や試行的取組に対応できる人材の育成・確保を推進。

○ **研究公正**に関する指針に基づく対応の着実な実施や、研究倫理教育等の取組を推進。

○ 生命倫理や、AIの負の側面への対応等に向けて、関連する**法令・指針等の整備・運用**等に関する取組を推進。

（2）ELSIへの対応

○ 大学等における教育の強化など、**ELSIに関する素養**を全ての研究者が身につけることができるような方策を検討（例：学生への研究倫理教育とともにELSIに関する教育を必須とすることや、研究者を対象とした研修の実施）。

○ 競争的研究費の公募要領において、研究開発段階に応じた適切なELSI検討を行うことを奨励するなど、**国の研究開発事業におけるELSIの検討体制**を強化。

○ JST「社会技術研究開発事業」について、**先端技術分野とELSIに関する融合領域**の研究開発課題に関し、**自然科学分野と人文・社会科学分野の研究者**が連携・協力して研究開発等を推進する事業に**抜本的見直し**を検討・推進。

（参考）これまでのELSIに関する取組の成果と課題

○　科学技術が人や社会と調和しながら持続的に新たな価値を創出する社会の実現を目指し、倫理的・法制度的・社会的課題を発見・予見しながら、責任ある研究・イノベーションを進めるための実践的協業モデルの開発を推進するため、2020年より、JST社会技術研究開発センター（RISTEX）の「社会技術研究開発事業」において「**科学技術の倫理的･法制度的･社会的課題（ELSI）への包括的実践 研究開発プログラム（RInCA）**」を実施。

研究開発概要

- a．ELSI への具体的な対応方策（ソリューション）の創出
- b．共創の仕組みや方法論の開発、科学技術コミュニケーションの高度化
- c．トランスサイエンス問題の事例分析とアーカイブに基づく将来への提言

「根源的問い」の探求と考察
研究･イノベーションの先に見据える社会像の提示

責任ある研究･イノベーションの営みの普及･定着に資する、実践的協業モデルの

具体的なケースの提示　言説化／国内外への発信･蓄積　人材の育成

プログラム終了後も継続する機能や仕組みの構築

多様な現場への展開　国際的ルール形成への参画　拠点やネットワーク形成　ELSI/RRI人材の活躍と浸透

成果事例

課題名：**ELSIを踏まえた自動運転技術の現場に即した社会実装手法の構築**
研究代表者：中野 公彦
（東京大学 生産技術研究所 教授）

機械工学　**法制度学**　**市民**

人文科学×工学×ステークホルダーの連携

取り組むELSI

- 信頼と責任、公平性、プライバシーなど**自動運転技術の実装**の際の論点の整理、地域社会の価値観に根差した法・補償制度の**方法論の検討**。

体制

- **機械工学分野**の研究者のもと、複数大学、企業と連携し、開発者と市民・ステークホルダーとの対話や、自動運転バスの実証実験を実施。

成果　：　経済産業省・国土交通省の事業で活用。

自動運転車の実証実験の様子
提供：東京大学生産技術研究所

（参考）JST 社会技術研究開発事業の見直しの方向性（案）

背景・基本的考え方

○ 科学技術の進展が急速に進む中、これらの社会適用や実装に際して様々な問題が顕在化。特に、**倫理的・法的・社会的課題（ELSI）への対応**に関する必要性が一層高まり。国として、アカデミア・産業界等と連携・協力した取組が重要。

○ ELSIについて、先端技術等の社会実装の際に生じる倫理的・法的課題等について、関係者間で問題点を把握・整理し、対応策を検討・推進するに当たり、幅広い共通認識を得るプロセスとして位置づけ。**先端技術分野とELSIの融合領域**において、自然科学分野と人文・社会科学分野の研究者が連携しつつ、研究開発等を推進する事業に抜本的見直し。

これまでの取組・課題

○ JST／**社会技術研究開発センター（RISTEX）**において、人文・社会科学及び自然科学の研究者、幅広いステークホルダーの参画を得て、社会課題解決を目指す研究開発等を支援する**「社会技術研究開発事業」**を実施

○ 「科学技術の倫理的・法制度的・社会的課題（ELSI）への包括的実践研究開発プログラム（**RInCA**）」を通じ、新興科学技術のELSIに関して、初期段階から取り組む研究開発を実施

＜課題＞

○ 領域間の**相互関係の更なる明確化及び連続性の確保**が必要

○ 人文・社会科学の研究者の広がりに欠けることや、**第一線の自然科学の研究者の参画**が必ずしも得られていない点、さらに、ELSIについて**専門的見地から検討を行うことのできる層**が不足

○ RInCAは**規模・対象技術が限定的**で、一部の限られたコミュニティの参画に留まり、**社会実装段階への接続が課題**

今後の方向性・制度設計（案）

① 新領域「先端技術×ELSI」（仮称）に一本化

- **先端技術分野（AI、量子、バイオ等）**と、これに関連する **ELSI との融合領域**の研究開発課題（「先端技術×ELSI 」（仮称））を支援対象に設定

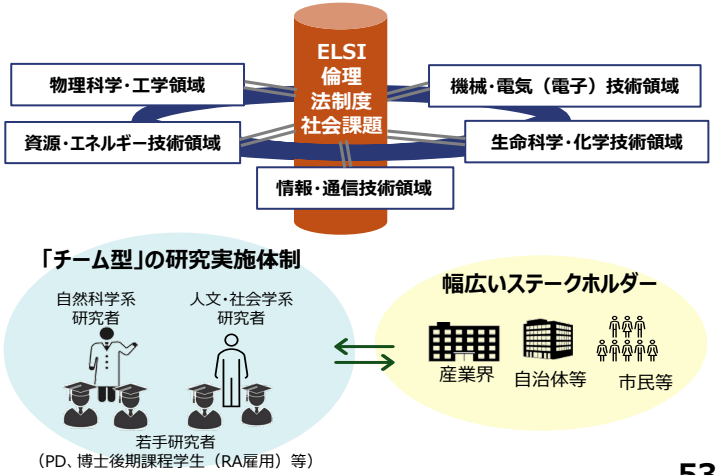
② 「チーム型」の研究開発・人材育成の体制構築

- **自然科学系研究者の参画を必須**とし、他の競争的研究費制度との併用を可能化
- 若手研究者の参画・登用を促し、**研究開発を通じた人材育成を推進**

③ RISTEXを中核機関（ハブ）として位置づけ

- 多様な**ステークホルダーの参画**を推進し、オープンデータ等の開発・活用等も視野
- 他の競争的研究費制度等との連携・協力による、**ELSIの取組拡大を推進**
- **成果報告会・対話や情報共有・発信、市民・産業界・行政との対話・共創**等を促進

新領域「先端技術×ELSI」（仮称）



参考資料

（参考）今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台）　①

Ⅰ．基本認識

1．国際情勢の変化
- 新秩序を巡る覇権争い激化
- 資源・エネルギー価格等の高騰
- 革新技術への投資競争の拡大
- 地球規模の問題が深刻化
- 少子化・高齢化の加速、等

2．国内の現状・状況変化
- 経済・産業の国際競争力の低下
- 革新技術等の創出力等の停滞
- 経済安全保障の課題の顕在化
- 人口減少・労働生産性の低下
- 自然災害の多発、　等

3．国の科学技術の現状・課題
- 注目度の高い論文数が減少
- 長年、科学技術予算が停滞
- 博士号取得者等の人材数停滞
- 国際的な人材流動に遅れ
- 科学技術の重要性高まり、等

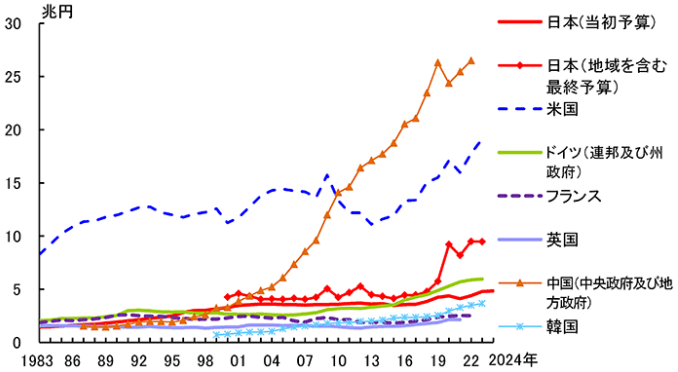
Ⅱ．基本姿勢

「科学技術共創立国」に向けて、３つの基本姿勢を設定。
① 科学技術・人材政策に関する「**戦略性**」の向上
② 科学技術・人材政策を支える「**中核的基盤**」の維持・強化
③ 「**社会共創**」による科学技術・人材政策の推進

Ⅲ．今後の科学技術・人材政策の方向性

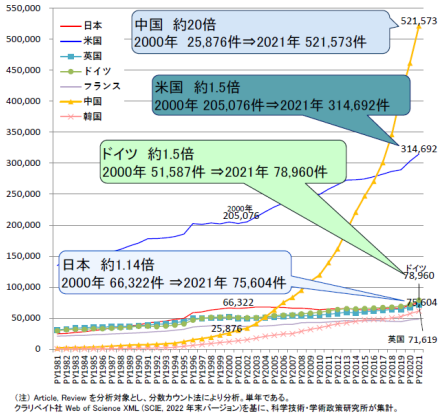
○ **科学技術・人材政策**は、多様な政策分野にまたがる「総合政策」であり、「**社会・公共のための政策**の主要な一つ」として明確に位置付け
○ **３つの「柱」と３つの「軸」**に整理（次ページ参照）し、文部科学省が取り組むべき具体的施策等を提示

科学技術予算総額の推移（OECD購買力平価換算）



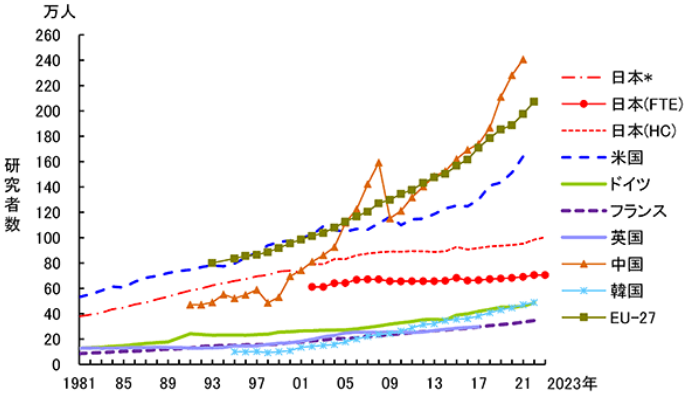
出典：科学技術・学術政策研究所『科学技術指標2024』

主要国の論文数の推移



出典：科学技術・学術政策研究所『科学研究のベンチマーキング2023』

主要国における研究者数（部門合計）



出典：科学技術・学術政策研究所『科学技術指標2024』

（参考）今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台）　②

Ⅳ．科学技術・イノベーションの戦略的推進

1．研究開発の戦略的な推進

（1）**基礎的・基盤的**な研究開発の充実・強化
（2）**先端科学技術**に関する研究開発の戦略的推進
（3）**国家的・社会的課題**への対応に向けた取組推進

2．産学官共創及びイノベーション・エコシステムの形成・強化

（1）**産学官共創の「場」**の形成
（2）大学等の優れた研究成果の「**橋渡し**」促進
（3）**スタートアップ・事業化**支援の強化

3．戦略的な国際科学技術活動の推進・展開

（1）科学技術に関する**国際協力**の戦略的推進
（2）国際的な**頭脳循環**（ブレインサーキュレーション）の促進
（3）**科学技術外交**の積極的展開

Ⅴ．人材・環境等の科学技術基盤の充実・強化

1．大学・研究機関等の機能強化・研究水準の向上

（1）**大学・大学共同利用機関の研究・教育機能の強化**
（2）**国立研究開発法人**の機能強化
（3）世界水準の**研究拠点等**形成

2．社会で活躍する多様な人材の育成・確保

（1）**多様な科学技術人材**の育成・確保
（2）学校教育段階における**教育・人材育成**
（3）人材関連**制度・システム改革**

3．先端研究施設・設備等の基盤整備の促進

（1）**最先端の大型研究施設**等の開発・整備・**共用促進**
（2）大学・研究機関等における施設・設備の**共用促進**
（3）研究データ等**基盤整備・強化**

Ⅵ．社会との共創に関する取組の発展・拡大

1．科学技術と社会に関わる研究基盤の強化

（1）戦略的な**調査分析機能**強化
（2）**科学技術と社会**に関する研究開発等の推進

2．科学技術振興等に関わる制度・枠組みの整備・改革

（1）**研究インテグリティ**・研究公正等の強化・推進
（2）倫理・安全に係る**指針等整備**

3．社会共創に向けた取組の推進・発展

（1）**科学技術と社会**との対話促進
（2）**科学技術コミュニケーション**推進・発展

（参考）政策文書における科学技術人材政策の位置付け ①

【科学技術・イノベーション基本計画（R8.3.27閣議決定）】（抄）

第２章　知の基盤としての「科学の再興」

３．多様な場で活躍する科学技術人材の継続的な輩出

産学官が連携して、**多様な科学技術人材の育成・活躍促進**に取り組み、こうした人材の能力を存分に発揮できる環境を構築する。

（１）優れた研究者の育成・確保・活躍促進

大学・国研等における**優れた研究者の育成・確保**に向けて、**基盤的経費の確保**や、競争的な研究環境の下で研究者による継続的・発展的な研究を支える**多様な競争的研究費制度の推進**等の取組を通じて、研究者に対する**研究支援の充実・確保**に取り組むとともに、研究者の**安定的な雇用・ポストの確保**や、**処遇・待遇の充実**、**活躍機会の拡大**等を進める。その際、国際的な人材獲得競争に鑑み、民間や海外研究機関と比較して魅力的な処遇・待遇になるよう留意して進める。

先端技術分野において、**大学と産業界が連携し、研究開発と人材育成を一体的に推進**する。あわせて、**大学の人事給与マネジメント改革**を実施し、産学の**人的資本への投資拡充**に向けた好循環の実現を目指す。

大学が強みとする研究分野を基に、企業との連携深化、企業からの投資拡大、産学の人材流動性を高める**クロスアポイント制度の活用**等、産業界との連携実績を大学内で適切に評価しつつ、**人材に対する重点投資を全学的に展開**する取組を支援する。同時に、技術、人材、資金面で産業界がより深くコミットした研究科設置等、高度人材を育成する取組を支援する。

女性研究者や**海外からの優秀な研究者**等が活躍しやすいような**研究支援体制・環境整備**等を支援するとともに、研究者等が**遵守・尊重すべき規範等の整備・運用**や、研究者等が基礎的な素養として備えるべき、**ELSIへの対応**等を後押しする。

必要に応じた**ガイドラインの見直し**を行うことで、各国立大学法人が全学的な人事マネジメントシステムを構築し、**人事給与マネジメントを高度化**する後押しをする。特に多様性に留意しつつ、組織全体での**若手研究者のポストの確保**と**若手の育成・活躍を促進**して持続可能な研究体制を構築したり、**テニュアトラック制**等を活用して**安定的なキャリアパスを明示**したりする取組の強化につなげる。

競争的研究費制度を改革し、**直接経費からの人件費支出のＰＩや主たる共同研究者（Co-PI）等への適用拡大**、間接経費の使途把握や情報発信等を通じて、**人件費に対する支出を拡大**させる。

（２）高度専門人材の育成・確保・活躍促進

大学、国研等における**研究開発マネジメント人材**及び**技術職員**に求められる業務や処遇・待遇の在り方を整理し、高度専門人材としての**人事制度**や、研究者や事務職員等と一体となって**組織を動かす仕組みの構築**等を推進する。取組事例を盛り込んだ**ガイドラインを展開・周知**するほか、関係機関と連携・協力し、**研究開発マネジメント人材及び技術職員の確保・育成・活躍促進**等の取組を促進・支援する。くわえて、知財・国際標準化、事業化支援等の多様な専門人材の 育成・確保等に関する取組を支援・推進する。

（３）産学で活躍する技術者の育成・確保

産業・研究基盤を支える技術者の戦略的な育成・確保や、認定プログラムの活用を含めた教育カリキュラムの向上を図る。また、技術者・**技術職員の育成・確保**の観点も含め、大学・研究機関・企業等と連携・協力しつつ、**先端研究施設・ 設備・機器等の整備・共用・高度化**等の支援に関する取組を推進する。

技術士の活用促進・普及拡大を進めるとともに、必要な**制度の見直し**を行う。

（参考）政策文書における科学技術人材政策の位置付け ②

（４）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

博士人材は、深い専門知識や国際性を持ち、課題を設定・解決する能力などの汎用的能力を備えた高度人材である。したがって、博士人材は、アカデミアのみならず、産業界のほか、科学技術外交や研究助成プログラム開発など、社会の多様な場で活躍することができる人材であり、様々な科学技術分野をつなぐ人材や、科学技術と社会をつなぐ人材として活躍することが期待される。このため、**新技術立国を目指す日本にとって更なる博士人材の輩出と活躍促進は急務**であり、その実現に向けた施策を推進していく。

具体的には、**優秀な博士後期課程学生の育成・確保**のため、特別研究員（DC）や次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）等により**経済的支援を一層充実**させるとともに、博士人材のインターンシップ拡充など、産業界との連携を強化しつつ、**産業界でも活躍できる人材の育成も見据えた大学院教育の充実**を図り、**多様なキャリアパスの確立**を推進する。また、社会人学生も含めた多様な学生のそれぞれに適した支援となるよう、制度の改善・見直しを行う。

多様な財源を活用した**博士後期課程学生への給与の支給**により**研究者としての雇用**を進めるとともに、民間企業において新卒採用のみならず、経験者採用も促進するなど、**社会全体で博士後期課程学生に対する位置付けの変更**を促す。

（５）次世代の科学技術人材育成の強化

次世代の科学技術人材の継続的な輩出に向けて、**先進的な理数系教育**に資する研究開発や、**高い意欲・能力を有する児童生徒の発掘・育成・切磋琢磨の機会**の一層の充実に取り組む。スーパーサイエンスハイスクール支援事業の指定校を拡充するとともに、取組の一層の高度化のための事業設計の改革を実行する。次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA）の実施拠点数を拡充する。発明や発見を志向するような**科学技術人材の裾野の拡大**に向けて、**理数系教育の充実**、**女子中高生等の理系進路選択支援**、**STEAM教育強化**や**科学技術コミュニケーション**を推進するとともに、官民一体となった留学のための奨学金やSSH事業の活用を通じて、**初等中等教育段階からの国際交流**を拡充する。こうした**初等中等教育段階からの科学技術人材育成に、高等教育機関が組織として参画**することを促進する。くわえて、特別免許状制度等を活用し、博士人材に学校教員として活躍する機会の拡大を図る。

理系離れを起こすことなく、高等教育段階においても適性や関心に応じて学べる環境を確保するとともに、社会の構造的変化に伴って生じる人材需給ギャップを解消するべく、**「文理分断型の学び」からの脱却**、産業イノベーション人材育成等に資する**高校教育改革・高等教育の構造改革**を行う。大学・高専機能強化促進事業を通じ、将来の社会・産業構造変化を見据え、地域の産業や社会に必要な科学技術人材の育成を一層促進するために、**大学等の成長分野への組織再編や実践的技術者教育を担う高等専門学校の新設**等を促進するとともに、理数的素養を身に付ける教育の質的転換を推進する。

［略］

（６）科学技術と社会をつなぐ人材の活躍促進

社会における科学技術の役割が大きく変化する中、科学技術と社会の関係をより一層深化させるため、**多様なターゲット層やコミュニケーション手法**を踏まえ、**あらゆる機会を捉えた多層的な科学技術コミュニケーション**や、**関係府省庁・国研などによる戦略的な広報活動**、科学技術コミュニケーションに関わる人材の育成、活躍機会の拡大を、幅広いステークホルダーの参画を得ながら推進する。

社会問題の解決や科学技術・イノベーションによる新たな価値を創造するために、**社会技術の研究開発**の推進や研究の萌芽段階から**ELSIに対応する体制の強化**、**それを担う人材の育成**など、人文・社会科学も含めた**「総合知」の活用**を一層推進する。

文部科学省

資料４-２

新しい時代の科学技術人材に関する基本政策
（案）

令和８年６月〇〇日
科学技術・学術審議会
人　材　委　員　会

目次

第１　基本認識 **1**

１．我が国を取り巻く諸情勢の変化 1

２．国内における現状及び状況の変化 3

３．科学技術・イノベーションを取り巻く現状及び課題 5

第２　新しい時代の科学技術人材に関する基本政策 **10**

Ⅰ．基本的考え方 10

Ⅱ．科学技術人材政策に関する３つの「基本方針」 11

Ⅲ．科学技術人材政策の３つの「柱」 12

Ⅳ．多様な科学技術人材の育成・活躍促進 13

１．優れた研究者の育成・活躍促進 13

１－１．基本的な考え方 13

１－２．現状・課題 13

１－３．今後の具体的取組・方向性 19

（１）多様な研究費の充実・確保・改革 19

（２）研究者等の安定したポストの確保 22

（３）研究者の活躍の場・機会の拡大 24

（４）組織・機関における研究環境整備 25

２．産学で活躍する技術者の育成・確保 27

２－１．基本的な考え方 27

２－２．現状・課題 27

２－３．今後の具体的取組・方向性 32

（１）大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育の充実・強化..... 32

（２）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進 32

（３）技術士制度の活用促進 36

３．大学等における高度専門人材の育成・確保・活躍促進 38

３－１．基本的な考え方 38

３－２．現状・課題 38

３－３．今後の具体的取組・方向性 41

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進 41

（２）技術職員の育成・活躍促進 44

（３）産学連携の推進に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進 ... 45

Ⅴ．各教育段階における科学技術人材の育成 46
１．大学・大学院における教育研究活動の充実・強化 46
１－１．基本的な考え方 46
１－２．現状・課題 46
１－３．今後の具体的取組・方向性 52
（１）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進 52
（２）大学・大学院改革等の一層の推進 55
２．初等中等教育段階での科学技術人材の育成 57
２－１．基本的な考え方 57
２－２．現状・課題 57
２－３．今後の具体的取組・方向性 61
（１）先進的な理数系教育の充実・強化 61
（２）小・中・高等学校段階における理数系教育の充実 64
３．次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開 66
３－１．基本的な考え方 66
３－２．現状・課題 66
３－３．今後の具体的取組・方向性 71
（１）科学技術コミュニケーションの推進 71
（２）科学技術と社会に関わる研究開発の推進 72
（３）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成 73
Ⅵ．科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進 74
１．多様な科学技術人材が活躍できる環境整備 74
１－１．基本的な考え方 74
１－２．現状・課題 74
１－３．今後の具体的取組・方向性 75
（１）研究活動におけるダイバーシティの確保 75
（２）産学官における人材流動の促進 77
２．科学技術・イノベーションの推進に係る制度・規範等の整備・推進 78
２－１．基本的な考え方 78
２－２．現状・課題 78
２－３．今後の具体的取組・方向性 79
（１）研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用 79
（２）倫理的・法的・社会的課題（ELSI）への対応 80

第３　今後に向けて 81

別添

（別添１）科学技術・学術審議会　人材委員会　委員名簿 82
（別添２）科学技術・学術審議会　人材委員会　次世代人材育成ワーキング・グループ委員名簿 83
（別添３）科学技術・学術審議会　人材委員会　科学技術人材多様化ワーキング・グループ委員名簿 84
（別添４）これまでの審議経過 85
（別添５）今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台） 89
（別添６）競争的研究費制度等の改革の検討、戦略的創造研究推進事業及び創発的研究支援事業の今後の方向性 90
（別添７）産業・科学革新人材事業（INSIGHT） 91
（別添８）先端研究基盤刷新事業（EPOCH） 91
（別添９）技術職員の人事制度等に関するガイドライン（概要） 92
（別添 10）研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（概要） 93
（別添 11）今後の博士後期課程学生への支援事業の在り方、第７期科学技術・イノベーション基本計画の目標達成に向けた方向性 94
（別添 12）今後の次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA プログラム）の在り方（案） 95
（別添 13）スーパーサイエンスハイスクール支援事業の発展・強化（令和９年度より本格実施） 95

※　本報告において、「科学技術人材」とは、「研究者・技術者のみならず、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材を含む。また、自然科学分野のみならず、人文・社会科学分野の人材も含む。」ものとする。

第１　基本認識

１．我が国を取り巻く諸情勢の変化

○　世界は今、既存の秩序が大きく変革し、不確実性が増す只中にある。冷戦終結後にしばらく続いた米国一極・一強体制及びその下での平和的・安定的な状態から、世界を取り巻く環境は大きく変容し、現在の国家体制を狙ったテロ等の頻発や、核大国のロシアによる主権国家たるウクライナへの侵略、さらには、いわゆる権威主義的な国家と民主的な国家との間での覇権争いの激化など、これまでの国際社会を形作ってきた秩序が危機に瀕している。

○　第二次世界大戦後、特に冷戦終結後に急速に拡大したグローバル化についても、一つの重大な転機を迎えている。民主的とされる国家においても、現状への不満・反発等から、既存の政治・政党の変化等を求める声が高まっており、また、例えば米国が強硬な関税政策を展開するなど、社会的・経済的にグローバル化が一層加速・拡大する中にあっても、その多くで右派・左派問わず、自国優先・自国第一主義が益々勢いを増している状況にある。

○ さらに、ロシアによるウクライナ侵略や、米国・イスラエルによるイラン攻撃を機とした中東情勢の緊迫化やホルムズ海峡の不安定化、さらには、中国や、グローバルサウスと言われるインド、ASEAN 諸国をはじめとする新興国や途上国の急速な台頭等も受ける形で、昨今、原油やレアアースをはじめ、資源・エネルギー等を確保又は囲い込む動きが激化しており、これらの価格の急激な高騰・乱高下を含め、各国において物価上昇・インフレが深刻かつ重要な課題として浮上してきている。

○　また、こうした情勢変化と並行して、革新的な先端技術の登場やイノベーション、経済・社会のグローバル化等に伴い、米国の IT 企業をはじめ、国家に匹敵する資金規模と影響力を有する巨大企業やプラットフォーマーが相次いで出現している。人工知能（AI）等の革新的技術が創出され、また、DX 等の取組が急速に拡大する中、これらの巨大企業等が高い技術力を有する新興企業・スタートアップ等を取り込み、更に巨大化・影響力拡大を志向するような状況にある。

○　加えて、コロナ禍以降の世界的な金融緩和等の影響を受け、世界市場に資金が極めて潤沢な状況にある中、AI・半導体や量子技術、バイオテクノロジー、宇宙利用、フュージョンエネルギーなど、将来的な事業化・ビジネス拡大も見据え、一部では期待先行の様相も呈した形で、先端技術・革新技術等に対する投資競争が、一層激化している。同時に、国家による技術の囲い込みや覇権獲得、経済安全保障等を念頭に、各国において研究・技術・人材等に対する投資が急速に拡大している。

○　特に、AI に関しては技術の進展が極めて速く、米国・中国の両超大国を中心に、世界各国・企業等が、AI を駆動するために不可欠な半導体やデータセンターに対して巨額の投資を競う結果、関連技術・製品等の性能向上が著しく、また社会のあらゆる業種・業態等での利活用が急速に拡大している。AI の軍事利用のみならず、フェイクニュースやサイバー攻撃など、AI がもたらす様々な弊害や悪影響等が指摘されるものの、技術の進展に規制等の対応が追い付いていない現状にある。

○　さらに、AI の急速かつ飛躍的な性能向上に伴い、従来、人間に依存していた仕事・タスク等までも AI が代替することが可能となりつつあり、ロボット技術等と結び付けたフィジカル AI をはじめ、様々なモノ・技術・環境等との接続により、人々の生活や雇用、教育、司法、企業活動をはじめとする経済・産業、さらには国の社会保障や安全保障等も含め、これからの国際社会や、国家、人間の在り様にも多大な影響を及ぼすことが指摘されている。

○　一方で、こうした先端技術も含め、政治的・経済的な大国間の覇権争いが進む中にあって、地球温暖化等の気候変動、これらを一因とする大規模な自然災害の多発や、水・食料・エネルギー等の不足・枯渇など、多国間で協調・協力して取り組むべき地球規模の課題は深刻さを増している。こうした課題解決と経済成長の両立を目指し、国際的な枠組みの下、各国における脱炭素、カーボンニュートラルやネットゼロ、また SDGs 等を掲げた取組が進展しつつあるものの、米国のパリ協定離脱が象徴するように、国際協調が進んでいるとは言い難い状況にある。

○　また、日本や欧米等の先進諸国のみならず、ASEAN 諸国やアフリカ諸国等を中心として、人口ボーナス[1]の恩恵を受ける前の新興国や途上国においても、少子化や高齢化の急速な進展や、それに伴う早期の人口減少が課題として浮上している。さらに、新型コロナウイルス感染症をはじめとする新興・再興感染症の世界規模での発生など、各国に共通する社会的課題や、各国が協調して取り組むべき医療・衛生確保上の問題等も、近年、より顕在化・深刻化している。

[1] 人口増によって労働力人口が増加し、経済成長率が高まること。

２．国内における現状及び状況の変化

○　国内に目を向けると、日本はバブル経済の崩壊以後、中長期にわたり経済的な停滞、低成長が継続している。1995 年から 2022 年までの名目 GDP 成長率は、世界平均 224.4%であり、先進諸国では、米国は 237.0%、イギリスは 131.2%などプラス成長を継続している。中国は 2000 年以降特に大きく伸ばしており、2,345.7%の成長率とされている。これに対して、我が国は−21.8%と、1990 年代からほぼ横ばい・マイナス成長傾向となっている[2]。

○　この間、経済・社会のグローバル化が急速に拡大し、中国やインド等が台頭する中にあって、以前は高い国際競争力を誇った製造業、金融、通信等の分野においても、相対的に我が国の産業競争力の低下が顕著となっている。例えば、AI 等の革新技術の開発においても、日本企業は米国・中国等の企業の後塵を拝しており、また、日本発の画期的な技術や商品、新たなプラットフォーム等の創出力、すなわち国全体のイノベーション力も、こうした国々に見劣りする状況にある。中小企業を含め、高い技術力を持つ日本企業は少なくないものの、これらを活かしきれていない状況にある。

○　上述したように、特に AI に関しては、近年、各国・企業等が巨額の投資を続けている結果、技術が飛躍的に進展しており、我が国においても、AI・半導体等に関する研究開発や、社会・産業等での幅広い利活用、それらに関する企業投資等が急速に拡大している。国において、関連法律や計画・戦略等を策定し、産官学を挙げた取組が進められているものの、諸外国と比べ、投資の規模感や技術開発・人材育成・確保等の進捗において、現時点で大きく見劣りする状況にあることは否めない。

○　一方、昨今、権威主義国家との対峙や、同志国間の連携・協調等を念頭に、半導体等の分野において日本企業の技術力が再評価され、製造や開発機能・拠点等の国内回帰や海外企業による投資等の積極的な動きがみられる。また、事業の選択・集中による競争力確保やコロナ禍以降の株価上昇も牽引し、昨今では日本企業による国内外での積極的な投資拡大の傾向も見られる。

○　また、昨今、一部の国による経済的な威圧や、資源・エネルギー等の確保・囲い込み等が生じる状況にあり、国の安全保障政策の一環として、経済安全保障の重要性が一層高まっている。我が国においても、自律性や不可欠性等の観点から、経済・産業・先端技術等に関する安定的かつ強固な国内基盤を構築するとともに、有志国・同志国との間で、重層かつ多様な相互関係やサプライチェーン等の体制を構築していく必要性に一層迫られている。

○　こうした中にあって、我が国では、急激な少子高齢化に伴う人口減少、労働人口の減少や社会保障費の増大・負担の偏在化が、将来に向けた最も深刻かつ重大な課題の一つとなっている。人口動態、経済等の面で首都圏等都市部への集中傾向に歯止めがかからず、特に過疎地域の状況は深刻化している。また、諸外国と比して、我が国の労働生産性は、特に近年、停滞傾向にあり、新たな技術等を活用した生産性の向上や、競争力の強化が喫緊の課題であるものの、未だに道半ばの状況にある。

---

[2] 総務省統計局（2025）『世界の統計 2025』及び 同（2020）『世界の統計 2020』

○　さらに、エネルギー資源の大半を輸入に依存する状況は変わってはおらず、むしろ東日本大震災以後、その影響は拡大している。ロシアのウクライナ侵略や、米国・イスラエルによるイラン攻撃に伴う中東情勢の緊迫化等を受けて、昨今、国際的に資源・エネルギー価格が急激に上昇しており、そのことが国内における物価高・インフレの傾向の要因の一つともなっている。こうした中にあって、我が国においても、経済成長と脱炭素を両立させるため、官民をあげてグリーン・トランスフォーメーション（GX）等の取組が進められている。

○　加えて、我が国では東日本大震災以後も、各地で地震や津波、水害、火山噴火等の深刻な自然災害が発生しているほか、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大及び国内での蔓延をはじめ、新たな感染症・パンデミックの脅威も増している状況にある。こうした国民生活を脅かすような深刻かつ重大な事態に対して、国民の安全・安心の確保や生活基盤の維持・向上等に関する取組についても、引き続き、国としての重要課題の一つとなっている。

○　また、ロシアのウクライナ侵略や中東情勢の緊迫化、さらには各地で頻発する地域間紛争など、国際的な安全保障を取り巻く環境が激変する中にあって、アジア・太平洋地域における我が国の安全保障環境も、一層厳しさを増している。引き続き、米国との強固な同盟関係を基軸として、アジア・太平洋地域の価値観を共有する国々はもとより、欧州地域・各国や国際機関等も含めた二国間・多国間の様々な枠組みにより、国民の安全と安心を守るための環境づくりを進めていくことが、喫緊かつ重要な課題となっている。

３．科学技術・イノベーションを取り巻く現状及び課題

（国の科学技術・イノベーション政策の位置付け）

○　国内外の諸情勢が急速に変化する中、我が国の科学技術・イノベーションを取り巻く状況も大きく変容している。我が国では、これまで「科学技術・イノベーション基本計画」等に基づき、政府、アカデミア、産業界等が連携・協力しつつ、幅広い取組を推進・展開してきているが、昨今の科学技術・イノベーションに関わる状況や動向等を踏まえ、国を挙げた取組を更に充実・強化していく必要がある。

○　特に、科学技術・イノベーションに関する政策は、産業のみならず、安全保障や国内外の様々な問題・課題解決に資するものとして、国際的な競争が激しさを増してしている状況にある。こうした中にあって、我が国としても、科学技術・イノベーションが外交力や防衛力、経済力、技術力及び情報力を含む「総合的な国力」[3]の源泉を成す重要政策の一つとして明確に位置付け、他の政策と密に連携を図りつつ、その推進を図っていくことが重要課題となっている。

○　2026 年３月に閣議決定された第７期科学技術・イノベーション基本計画（計画期間：2026 年度～2030 年度）（以下、「第７期基本計画」）は、科学技術・イノベーション政策の転換として、科学研究と社会実装の一体的推進や国家安全保障政策との有機的連携の強化、科学技術外交を国家戦略として位置付け等を掲げている。また、科学技術・イノベーション推進システムの刷新として、世界標準の人材システムの構築（高度な専門性を持った人材が行き交う環境を整備）、挑戦とイノベーションを支える投資と成果の好循環、知と価値を創出する共用基盤の高度化等に取り組むとされている。

（科学技術への投資と研究力）

○　各国の研究開発費や、国家予算に占める科学技術・研究開発への投資額割合は拡大傾向にある。一方、我が国では、大学部門や企業部門の研究開発費の伸びが他の主要国に比べて小さい状況にある。科学技術予算については、当初予算が増加傾向にあるものの、ほぼ横ばいとなっているが、補正予算を含めた総額では増加傾向にある[4]。

○　各国の研究論文数（分数カウント法）については、米国の順調な伸びに加え、中国は 2010 年代後半、世界１位となり、英独仏や韓国もほぼ順調に増加している。一方、我が国は、2010 年代半ばから回復傾向にはあるものの、1990 年代後半をピークに減少・横ばいとなっており、他国・他地域の大きな伸びによって、1990 年代の世界２位から、世界５位に順位が低下している[5]。

○　研究力のモニタリング指標の１つとして、注目度の高い論文数（Top10%・Top1%補正論文数）の推移を見ると、2000 年代半ばから減少傾向にある。論文総数に関しては、2011-2013 年平均から 2021-2023 年平均にかけて、8%伸びているが、Top10%補正論文数では 22%、Top1%補正論文数では 18%減少している（分数カウント法）[6]。

---

[3] 国家安全保障戦略（2022 年 12 月 16 日閣議決定）
[4] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標 2025」、調査資料-349.
[5] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標 2025」、調査資料-349.
[6] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2025）「科学研究のベンチマーキング 2025」、調査資料-350.

○　米英日の主要大学における人件費への投資割合を比較すると、米英の主要大学の割合は概ね50%台以上であるのに対して、我が国の主要な研究大学における割合は40%台に留まっており、その割合は年々低下している傾向にある。

（科学技術人材）

①　多様な科学技術人材の現状

○　科学技術・イノベーションに関わる幅広い活動を支える基盤は、研究者・技術者をはじめ、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材（「科学技術人材」）である。こうした人材に関する現状については、職種等に応じて、Ⅳ以降に触れる部分もあるが、概況は以下のとおりとなっている。

（研究者）

○　研究の主たる担い手である研究者数は、主要各国において、絶対数・人口比数ともに大きく増加しているが、我が国では近年、どちらも概ね横ばいに推移している。日本の大学部門の研究者数は、長期的には増加傾向にあるものの、伸びは緩やかであり、最近は横ばい傾向となっている。また、企業部門の研究者数は 2000 年代後半からほぼ横ばいに推移していたが、2017 年以降は微増の傾向にある。

○　一方、諸外国の状況を見ると、大学部門及び企業部門の研究者数は、中国が主要国の中で最も大きな規模となっている。大学部門では、中国、EU-27[7]、韓国等で増加傾向にあり、特にドイツは 2000 年と比較して、2021 年は約 1.8 倍に増加している。企業部門では中国と米国が拮抗しつつ増加しており、EU-27、韓国、ドイツ等も増加傾向にある。

○　また、我が国の研究者数に占める女性の割合等は、第５次男女共同参画基本計画（計画実施期間：2021～2025 年度）において成果目標とされた、大学の研究者の採用に占める女性の割合について、2023 年度の工学分野で 18.1%となり、成果目標（2025 年までに 15%）を達成するなど、上昇傾向が見られる。一方で、第６期科学技術・イノベーション基本計画（計画実施期間：2021～2025 年度）で設定とされた、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合に係る目標（2025 年までに 23%）は未達（2025 年度：20.1%）となるなど、依然として課題がある。

○　この点、第７期基本計画においては、引き続き、教授等に占める女性割合に係る目標（2030 年までに 23%）が設定されるとともに、第６次男女共同参画基本計画（計画実施期間：2026～2030 年度）では、新たに大学の教員に占める分野別女性割合が目標として設定（工学系 8%→10%、理学系 11%→15%、社会科学系 36%→40%、農学系 15%→20%、医歯薬系 32%→35%）されており、これらの目標達成に向けて、女性研究者の育成・確保に関する取組を推進することが重要である。

[7] ベルギー、デンマーク、ドイツ、アイルランド、ギリシャ、スペイン、フランス、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、オーストリア、ポルトガル、フィンランド、スウェーデン、イギリス、ブルガリア、チェコ、エストニア、キプロス、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、ルーマニア、スロベニア、スロバキア

（技術者）

○　高度な知識・応用能力・技術者倫理を備えた技術者である技術士については、2026年３月末現在、登録者数の合計は約 10 万名、日本技術士会会員は約 16,000 名でそれぞれ増加傾向ではある。

○　研究力を高める上で、多くの大学教員等が「研究機器、研究試料等を活用、維持するための研究補助者、技能者の不足」や「実験装置、大型コンピューターなど研究機器の利用可能性」が制約となっていると回答している。実際、アカデミアの研究者を支える国立大学の技術技能系職員数は 40 年前の半分以下であり、教員一人あたりでは 40 年前の約４割となっている。

（研究開発マネジメント人材）

○　研究者に伴走し、研究環境向上にも貢献しうる高度専門人材である「研究開発マネジメント人材」については、外部資金獲得や組織運営業務等を行う URA（University Research Administrator）の人数や大学等配置機関数が、近年、増加傾向にあるものの、大学等からは人材の量的不足等が指摘されている。

○　大学等によると、要因の一つとして、研究開発マネジメント人材の新規雇用の難しさ等を挙げており、また、大学等によっては、研究開発マネジメント人材に関して、高度専門人材としての処遇やキャリアパス等が整備されていない事例も見られる。

（博士課程学生）

○　大学院の博士後期課程は、研究者をはじめとする科学技術人材の輩出源となっているが、我が国の博士後期課程進学者は社会人を除くと 2003 年をピークに、また博士学位取得者数は 2006 年をピークに、それぞれ長期的にみて減少傾向にある。

○　我が国の人口 100 万人当たりの新規博士号取得者数は、近年微増傾向にあるものの、英国、韓国、ドイツ、米国といった諸外国と比較して３分の１程度となっている。一方、米国や韓国、中国では順調に増加しており、英国やドイツにおいても、多少の上下はあるものの、長期的には増加傾向にある。

（次世代の科学技術・イノベーションを担う人材）

○　我が国は、義務教育終了段階の生徒を対象とした国際学力調査（OECD 生徒の学習到達度調査（PISA））において、「数学的リテラシー」、「科学的リテラシー」に関し、安定的に世界トップレベルを維持するなど、科学技術に関する高い素養を有している。一方、大学学部入学者に占める理工系分野への入学者の割合は 2019 年度に 17%と、諸外国（OECD 諸国平均 27%）と比べて低い状況にある。女子の理工系進学率は 2019 年度で７％（OECD 諸国平均 15%）と比べて大幅に低くとどまっている。

○　国民のうち、科学技術に関するニュースや話題に関心がある人の割合は、2023 年 12 月時点で 58.6%（男女別では、男性 65.1%、女性 52.1%）と、10 年間程度の間で低下傾向にある（2013 年３月時点で 80%（同 85%、76%））[8]。

[8] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2024）「科学技術に関する国民意識調査－人間関係等のウェル

②　人材の国際性と流動性

○　研究活動の国際性も、研究力向上を図る上で重要な要素の一つである。我が国では、国際的な研究者の行き来が諸外国に比べて低調であり、国際移動の指数が世界 39 位に留まる [9]ほか、国際的に注目を集める研究領域への参画割合や、学際的・分野融合的領域への参画数が米英独中等の各国と比べて低い状況にあるなど、国際的な研究コミュニティへの参画の遅れが指摘されている。

○　2025 年１月以降の米国の第２次トランプ政権は、研究助成基準の改革や、科学技術関係の政府組織における人事（幹部人事、人員削減・解雇等）、特定の大学や研究分野への助成金の削減・打ち切り、あるいは国外からの留学生への規制など、急進的な方針転換を伴う政策を打ち出しており、米国内のみならず、世界の科学界に対して大きな影響を及ぼしかねないと指摘されている。

○　こうした状況を踏まえ、米国からの「頭脳流出」が言われる中にあって、欧州各国やカナダ、中国、さらに我が国においても、米国からの研究者や留学生を受け入れる体制を整えつつある。我が国として、研究や人材の国際性向上の観点も含め、米国の政策動向が国内外の科学技術やイノベーション、ひいては科学技術に関わる人材等に及ぼす影響等についても注視していく必要がある。

○　さらに、近年、科学技術とビジネスの近接化が指摘されており、研究成果の高度化や、その社会実装をスピード感もって推進することで、先端的な研究開発とイノベーションの好循環を実現する必要性が高まっている。アカデミアと産業界の人材の流動性を高め、双方での活躍を促進することにより、研究開発や人材育成、イノベーションの総合力を高めることが重要となっている。一方、我が国の産学間での人的交流・人材流動は必ずしも十分進んではおらず、2023 年度時点で大学への転入者の転入元は 40.2%が大学であり、企業は 6.0%に過ぎない。また、企業への転入者の転入元は 94.5%が企業であり、大学は 1.1%に留まっている [10]。

③　研究力強化の観点からみた科学技術人材を巡る課題

○　我が国の研究論文、Top10%論文、Top１%論文それぞれの世界におけるシェアの研究機関部門別の内訳の推移については [11]、いずれも国立大学をはじめとする「大学等部門」が一貫して最も大きな産出源となっているものの、1990 年代後半をピークに世界シェアは減少の一途を辿っている（Top10%論文で、ピーク時の 1998 年は世界シェアの 4.4%、2020 年には 1.5%）。

○　国立研究開発法人等を含む「公的機関部門」は、少し遅れて 2000 年代初期をピークとして減少している（Top10%論文で、2002 年世界シェア 1.0%、2020 年に 0.3%）。また、企業部門は、これらより更に早く、1990 年代前半をピークに減少が続く（Top10%論文で、1992 年世界シェア 0.9%、2020 年に 0.1%）。

ビーイングへの影響ー」、NISTEP DISCUSSION PAPER, No.227

[9] OECD (2017) OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017.

[10] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2025）「科学技術指標 2025」、調査資料-349.

[11] 文部科学省　科学技術・学術政策研究所（2025）「科学研究のベンチマーキング 2025」、調査資料-329.

○　この間、我が国の大学をめぐる状況としては、2004 年度の国立大学の法人化以降、運営費交付金等の基盤的経費の減額傾向が続いたことが挙げられる。一方、科学研究費助成事業（以下「科研費」）など、大学における競争的研究資金を含めた補助金等の収入は増加傾向にある。

○　また、国立大学における教員、研究者等の安定的なポストは減少傾向にある。国立大学法人の本務教員のうち任期付き教員の占める割合が増加しており、特に、40 歳未満の若手については、任期なしの本務教員の数が、2007 年（10,888 人）から 2023 年（4,663 人）にかけて、概ね半減している。

○　さらに、前述のとおり、我が国は、国際的な研究交流のネットワークから取り残されているとの指摘がある。新型コロナウイルス禍による影響が生じる前から、国際的潮流にある研究分野への、我が国研究者の参画率の低さが指摘[12]されている。国際会議での招待講演をはじめとした国際的な場面での存在感が大幅に低下するなど、我が国のアカデミアが持つ国際的なネットワークが、近年弱体化していると指摘されている。また、日本の国際共著論文数は長期的に増加しているものの、主要国の国際共著相手における日本の存在感は低下傾向にある。

○　加えて、研究者が研究に専念できる時間の減少や、競争的研究費の増加に伴い、より短期的なテーマや目標設定等が求められている状況についても、研究の質低下の要因の一つとして指摘されている。

○　企業における研究開発については、これまで我が国が高い科学技術水準を保持し、産業競争力を下支えする上で重要な役割を果たしてきたが、1990 年代以降、いわゆる中央研究所の閉鎖・廃止等に見られるように、企業における基礎研究や研究開発等に対する投資が停滞しているとの指摘がある。

○　AI や半導体など最先端の研究開発分野において、国際競争を勝ち抜くためには、国の産業・科学技術政策の方向性等を踏まえつつ、将来必要な人材像を明確にするとともに、着実に人材育成に取り組んでいくことが重要である。一方で、企業等におけるこうした分野の人材育成は、一部の取組に留まっている状況にある。

[12] OECD (2017) OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017.

第２　新しい時代の科学技術人材に関する基本政策

Ⅰ．基本的考え方

○　第１部で挙げたように、国内外が時代の転換期にある中、我が国の科学技術・イノベーション政策もまた、大きな変革を迫られている。科学技術・イノベーションが産業競争力や総合的な安全保障、さらには国を取り巻く様々な課題解決に直結するものとして、国家間の競争が一層激化しており、科学技術・イノベーションこそが、我が国の将来にわたる存立・発展の基盤であることを改めて認識する必要がある。

○　これまで、我が国では科学技術政策の一部分として、研究者等の人材に関わる取組を進めてきたが、新たな科学的知見の獲得等を目指す研究活動をはじめ、科学技術・イノベーションを支える基盤は「科学技術人材」（研究者・技術者のみならず、科学技術に関わる多様かつ幅広い人材を含む。また自然科学分野のみならず、人文・社会科学分野の人材も含む。）であり、科学技術人材に関する政策を、科学技術・イノベーション政策の中心・中核に位置付け、強力に推進していくことが不可欠である。

○　「科学技術人材政策」は、研究資金制度や産学連携、国際連携・協力など、他の科学技術に関わる政策・施策等と密接に関わるものであり、科学技術・イノベーション政策全体を俯瞰した上で、科学技術人材を取り巻く現状や課題、今後の方向性等を検討し、一体的・体系的・総合的な推進を図っていくことが重要である。

○　こうした観点から、本委員会では、文部科学省における科学技術・イノベーション政策（ここでは「科学技術・人材政策」と位置付け）について、「① 科学技術イノベーションの戦略的推進」、「② 人材・環境等の科学技術基盤の充実・強化」、「③ 社会との共創に関する取組の発展・拡大」の３つの柱と、それぞれの３つの「軸」に分けて整理・分類をした上で、政策全体に関する俯瞰・体系化を行った（別添５参照）。

○　2025 年７月に公表した「中間まとめ」では、これらの俯瞰・体系化を踏まえ、科学技術人材に関わる主要な論点等について抽出・分析を行った上で、今後の「科学技術人材政策」のあるべき方針や方向性、今後５年間程度の間に重点的に推進すべき具体的な取組等について取りまとめた。本報告「新しい時代の科学技術人材に関する基本政策」は、その後の国内外の情勢変化や、政府における各種の計画・戦略等の検討・策定、予算編成の状況等を踏まえ、さらに「中間まとめ」で残された論点等について追加的な検討を行い、内容の更なる具体化、明確化を図ったものである。

○　科学技術・イノベーションを取り巻く様々な状況・変化に鑑みると、研究開発力や人材層等において、国際的にも未だ比較的高い水準を保持している今こそ、国の科学技術・イノベーション政策、その中でも特に「科学技術人材政策」の幅広い推進・展開を図ることを通じて、これらに係る国際競争力を確保することができる最後の機会と強く認識すべきである。

○　こうした基本認識に立ち、文部科学省として、次以降で掲げる、３つの「基本方針」や、３つの「柱」に基づき、「科学技術人材政策」に関する幅広い取組について、関係府省と連携・協力しつつ、今後、より主導的、戦略的、かつ、効率的・効果的に推進・展開していくことが必要かつ重要である。

Ⅱ．科学技術人材政策に関する３つの「基本方針」

○　Ⅰ．基本的考え方で述べたように、科学技術・イノベーションに関わる幅広い活動を支える基盤は「科学技術人材」であり、これを我が国の科学技術・イノベーション政策の中心かつ中核に科学技術人材を位置付けた上で、関連する政策等について一体的、体系的かつ総合的な推進を図っていくことが重要である。

○　こうした科学技術人材政策の推進に当たって、以下で掲げる３つの目指す姿を「基本方針」として明確に位置づけることとする。これらの基本方針を踏まえ、Ⅲ以降において、今後の科学技術人材に関する基本政策を提示する。

＜３つの「基本方針」及び考え方＞

①　科学技術人材に対する投資（人的資本投資）の抜本的拡充

○　科学技術・イノベーションの推進を担う中核的基盤は、研究者や技術者をはじめとする優秀な「科学技術人材」であり、我が国において、こうした人材が、自らの能力を存分に発揮し、安心して、かつ、安定的に活躍できるような環境を構築していくことが重要である。

○　このため、多様な科学技術人材の育成・活躍の促進や、各教育段階における人材育成機能の更なる強化を図る観点から、科学技術人材をいわゆる「人的資本」として捉えた上で、こうした人材に関する資金的支援を一層重視し、国や大学・研究機関、民間企業等が連携・協力し、科学技術人材に対する官民の幅広い投資（「人的資本投資」）を抜本的に拡充・強化する。

②　科学技術人材の多様な場・機会での活躍拡大

○　科学技術人材には、研究者や技術者、さらには科学技術に関わる多様かつ幅広い人材が含まれる。こうした科学技術人材は、アカデミアや産業界のみならず、広く社会の多様な場や機会での活躍が期待される高度人材である。

○　このため、優秀かつ多様な科学技術人材の育成・確保とともに、こうした人材による、組織や社会の多様な場・機会での活躍を、より一層拡大・拡張し、総合力を発揮できるようにすることにより、「『知』の価値」を最大化を図るための環境整備を強力かつ積極的に促進する。

③　科学技術人材を支える組織・機関の役割の重視

○　科学技術人材の育成・確保の推進や、その活躍促進・拡大を図っていくためには、こうした人材が所属する大学・研究機関・企業等をはじめとする組織・機関の役割を一層重視する必要がある。優れた科学技術人材は、自身・単体のみで育成・確保されるものではなく、組織・機関や、それらを取り巻く社会的環境も極めて重要となる。

○　このため、多様な科学技術人材を支える組織・機関における人材育成機能の抜本的な強化や、研究開発等を支える組織・機関等における機能・体制や周辺環境の整備・充実等に関する幅広い取組を、一体的かつ強力に推進する。

Ⅲ．科学技術人材政策の３つの「柱」

○　科学技術・イノベーション政策の中核的基盤として「科学技術人材」を位置付けた上で、今後の科学技術人材政策の推進に当たっては、Ⅱで掲げた３つの基本方針に基づき、教育政策や社会保障政策、経済安全保障政策、国家安全保障政策等も含めて、関連する政策等と密接に連携させることにより、一体的・体系的・総合的な推進を図っていく必要がある。

○　その上で、文部科学省は、国の科学技術関係予算の多くを担うなど、科学技術・イノベーション政策の推進において枢要な責任・役割を担っており、科学技術人材政策の推進に当たっては、科学技術・イノベーション基本計画や総合科学技術・イノベーション会議の全体方針・戦略の下、内閣府をはじめとする関係府省との協力を得て、主導的かつ積極的に政策・施策等を推進・展開していくことが重要である。

○　さらに、科学技術人材政策に基づく施策・事業等の推進・展開に当たっては、大学・大学共同利用機関や所管する研究開発法人・独立行政法人、民間企業、地方自治体、さらには多様なステークホルダー等、幅広い実施主体等との連携・協力により、その実現を図っていくことが不可欠である。

○　こうした認識に基づき、今後の科学技術人材に関する基本政策について、以下の３つの「柱」で整理し、それぞれについて、現状や課題、今後５年程度の間に重点的に推進すべき具体的な取組や方針等を示すこととする。

＜３つの「柱」及び主な内容＞

Ⅳ．多様な科学技術人材の育成・活躍促進

○　優れた研究者の育成・活躍促進に向けて、研究費の質的・量的な充実・確保や、研究者の安定的なポストの確保、海外や産学の人材交流等を通じた活躍の場・機会拡大さらには大学等における研究環境の整備等を強力に推進する。

○　技術者や大学等における技術職員、研究開発マネジメント人材をはじめとする高度専門人材の育成・確保等の取組を総合的に推進する。

Ⅴ．各教育段階における科学技術人材の育成

○　初等中等教育から高等教育に至るまで、学校教育段階に応じた多様な科学技術人材の育成を体系的に推進する。

○　博士後期課程学生への支援や、理系分野に進む児童生徒の拡大に向けた産学官連携の取組、科学技術に親しむ人材層の拡大に向けた科学技術コミュニケーション活動等を積極的に推進する。

Ⅵ．科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

○　科学技術人材の活躍促進に向けて、関連する社会制度やシステム・規制等の改革、さらには科学技術人材を支える組織・機関等の機能強化・改革等に関する幅広い取組を推進・強化する。

Ⅳ．多様な科学技術人材の育成・活躍促進

１．優れた研究者の育成・活躍促進

１－１．基本的な考え方

○　我が国は、科学技術・イノベーション基本計画等に基づき、これまで科学技術人材の育成・確保等に向けた幅広い施策を展開してきた。特に、研究者については、大学・研究機関等（以下「大学等」）における基盤的経費（大学や国立研究開発法人に対する運営費交付金や私学助成等）や多様な競争的研究費制度等による研究費の支援や、大学等における基盤的経費等によるポストの確保、さらには大学等における研究環境の整備・充実等に向けた取組を推進してきた。

○　しかしながら、近年、国の科学技術関連予算は、諸外国と比べて停滞傾向にあり、これらも一因として、近年、例えば、Top10%補正論文数をはじめとする各種の指標において、我が国全体の科学技術力は相対的に低下傾向にある。また、科学技術・イノベーションに関する活動がより一層グローバル化し、また、これらをめぐる国際的な競争が益々激化している中にあって、我が国の研究者が国際的な科学技術トップサークルの中に入り込めていない、といった課題も指摘されている。

○　我が国として、科学技術・イノベーションの一層の推進・発展を図っていくためには、その中核的基盤となる科学技術人材、特に研究活動の主たる担い手である大学や研究機関等における優れた研究者の育成・確保や、活躍促進を図っていくことが極めて重要である。第７期基本計画においても、「科学の再興」に向けて、優れた研究者の育成・確保・活躍促進に向けて、基盤的経費の確保や競争的研究費制度の推進、研究者の安定的な雇用・ポストの確保等に取り組むとされている。

○　このため、これまでの取組や課題等を踏まえた上で、研究者の研究活動を支える研究費の質的・量的な充実・確保や、研究者が安心して研究活動に取り組めるようにするためのポストの確保や環境整備、さらには研究者の活躍の機会や場の拡大等に関する取組を体系的・総合的に推進していくことが必要である。

１－２．現状・課題

（１）多様な研究費の充実・確保・改革

（これまでの取組と現状）

○　国として、大学等における優れた研究者の育成・確保に向けて、大学等の基盤的経費の確保や、競争的な研究環境の下で研究者による継続的・発展的な研究を支える多様な競争的研究費制度の創設・推進等の取組を通じて、研究者に対する研究費支援の充実・確保に関する取組を行っている。

○　このうち、競争的研究費の充実・確保に関する取組としては、例えば、科研費、科学技術振興機構（以下「JST」）の「戦略的創造研究推進事業」、「創発的研究支援事業（以下「創発事業」）」等の事業を通じて、我が国の幅広い分野における研究水準の向上や、研究活動・内容の多様性の確保、さらには優れた研究者等の育成・確保等に関する支援の充実・強化を図っている。

○　一方、大学等の基盤的経費のうち、国立大学法人運営費交付金は、先述のとおり、国立大学法人化以降、減少傾向が続いたことに加え、昨今、物価・人件費・光熱費等が高騰する中にあって、大学等の運営に係る経費のみならず、研究者の研究活動を支える研究費や周辺環境の整備に係る予算がひっ迫するなど危機的な状況にある。

○　競争的研究費制度の改革としては、「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」（以下「関係府省連絡会申し合わせ」）（2020 年 10 月）を策定し、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者（以下「PI」）本人の希望により、競争的研究費の直接経費から PI 人件費の支出を可能とした。これにより、大学等は、PI 人件費として支出していた財源を、機関の裁量により、PI の処遇改善や、組織の研究力強化に資する取組などに活用することが可能となった。

○　また、研究者の研究時間の確保、負担軽減のため、資金配分機関（ファンディングエージェンシー。以下「FA」）である JST において、ファンディングの申請、報告にかかる時間短縮のため、全ての申請書、報告書フォーマットのゼロベースでの見直し・共通化に取り組み、各書類の合理化、簡素化を進めている。

（課題・指摘事項）

○　研究者を支える大学等においては、基盤的経費が横ばい傾向にある一方、昨今、物価・人件費・光熱費等が高騰しており、昨年度補正予算の措置や本年度予算の増額が確保されたものの、依然として、教員等の人件費も含めた大学運営に係る経費や、研究費、研究施設・設備の維持管理等に係る経費等の確保が非常に厳しい状況にあると指摘されている。

○　大学等においては、拡充された国立大学法人運営費交付金などの基盤的経費に加えて、競争的研究費をはじめとする外部資金等を活用し、ポストドクターを含めた若手研究者の処遇向上や、研究活動に携わる多様な人材（研究開発マネジメント人材、技術職員等）の育成・確保等に関する取組を戦略的に進めていくことが求められている。

○　日本と海外の研究大学を比較すると、米国の研究大学における人件費の占める割合は、概ね 50%台以上であるのに対し、我が国の研究大学における人件費割合は 40%台に留まっており、さらに近年、その割合は、一層低下傾向にある。このことが、我が国の大学等の研究力低下を招いている一因となっているとの指摘がある。

○　競争的研究費制度に関しては、制度改革により、直接経費や間接経費の使途拡大等の取組が進められており、例えば、直接経費による PI の人件費支出等は対象事業の拡大が進んでいるものの、未だ一部に留まっており、また PI 以外の研究分担者への直接経費の支出等を認めていない事業もある（別添６参照）[13]。さらに、直接経費に加えて間接経費の割合を高めることや、間接経費の使途の自由度を高め、研究支援に関わる人材確保や若手研究者への支援等に活用する等の取組が必要という指摘もある。

○　研究者の事務負担の軽減に向けて、競争的研究費制度における FA への申請書等の

[13] 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（2020 年１月 23 日 CSTI 本会議決定）において、「全ての競争的研究費に関して、その性格も踏まえつつ、PI の人件費支出を可能とすべく検討・見直しを行う」とされている。

フォーマット統一や、申請手続きの簡素化・DX 化、さらには、大学等による間接経費の使途報告の際の仕様統一等の取組を進めていくことが求められる。また、長期的な観点から研究費を効率的・効果的に活用できるようにするため、競争的研究費の繰り越しの自由度を高めていく取組が必要となる。

（２）研究者等の安定したポストの確保

（これまでの取組と現状）

○　研究者が安心して研究活動に取り組めるようにするため、国は、国立大学における若手研究者比率等を加味する仕組みによる運営費交付金の配分や、競争的研究費制度をはじめとした多様な財源による研究者のポスト確保の支援等を進めている。また、大学等においては、基盤的経費に加えて、競争的研究費をはじめ、多様な財源による研究者のポスト確保等に関する取組を推進している。

○　一方で、大学等の研究者数は長期的には増加傾向にあり、教員全体に占める任期付教員の割合が大幅に高まっている状況にある。そうした中でも、教員全体に占める若手教員の割合は減少傾向にあり、任期付きポストに就く若手研究者の増加等が指摘されている。例えば、資金的な支援期間の限られた競争的研究費やプロジェクト型の研究資金による任期付きポストに就く割合が増えているとされる。

○　大学等においては、競争的研究費をはじめとする外部資金の直接経費及び間接経費を、任期無し教員の雇用財源に充てる取組や、教員の給与に上乗せするなどの取組等により、研究者の安定したポストの確保や、処遇向上・インセンティブの付与に努めているような事例も見られる。

（課題・指摘事項）

○　研究者については、その特性等に鑑みて、流動性と安定性の両立が求められるが、特にアカデミアの若手研究者の雇用環境が、必ずしも将来のキャリアパスの見通しを持ち、安心して研究を進められる状況とはなっていない状況にある。

○　大学等においては、物価・人件費・光熱費等が高騰し、大学等の運営に係る経費がひっ迫する中、優秀な人材を確保するための予算が不足している状況にある。こうした中、国内の労働市場においても、民間企業の初任給をはじめとした賃上げにより、他業種・職種と比べ、大学等の研究者の職について魅力低下が指摘されている。

○　優秀な人材を獲得する上で、一定の流動性は確保しつつ、長期的にわたり安定した雇用を確保することが必要であり、大学等における基盤的経費の更なる充実・確保に向けた取組を進めていくことが求められる。また、大学等においては、基盤的経費に加えて、競争的研究費（直接経費・間接経費[14]）や企業との共同研究、寄附金収入等の外部資金も活用することで、研究者の安定的なポストを確保するなど、より戦略的な対応や取組が求められている。

---

[14] 競争的研究費の間接経費の執行に係る共通指針（2023 年５月 31 日改正、関係府省連絡会申し合わせ）「間接経費の額は、直接経費の 30%に当たる額とすること。この比率については、実施状況を見ながら必要に応じ見直すこととする。なお、研究開発等の業務を行う大学・研究開発法人等以外に関しては、配分機関において事業の性質に応じた設定ができることとする。

（３）研究者の活躍の場・機会の拡大

①　国際的に活躍する研究者の育成・確保

（これまでの取組と現状）

○　科学技術・イノベーションに関する活動の一層のグローバル化・国際化が進展する中、研究者による研究活動の更なる国際化や、海外の研究者等との交流機会の拡大等を通じて、我が国の研究者が国際的な科学技術トップサークルの一員となっていくことが重要である。

○　近年、我が国の人口が減少傾向にあり、研究者数も伸び悩む中、科学技術・イノベーションの推進においても、研究者をはじめとする優秀な人材の国際的な獲得競争が激しくなってきており、我が国としても優秀な若手研究者の育成や活躍促進に加えて、海外から優れた研究者等を惹きつけていくための取組が重要となる。

○　こうした観点から、これまでも若手研究者の海外派遣や、海外の優秀な研究者の招聘等による国際交流に関する機会の充実、国内大学と海外大学との共同研究の推進やこれらを通じた人材交流、さらには、大学等における国際化に関する取組等が進められてきている。

○　また、昨今では、海外からの優秀な研究者等を獲得するため、競争的研究費等の外部資金等も活用することなどを通じて、研究者のポストや給与等の処遇・待遇の向上や、研究費・研究環境・組織体制等の充実・強化に関する取組を積極的に進めている大学等も見られる。

（課題・指摘事項）

○　科学技術活動の国際化が一層加速する中、我が国では国際移動の指数が世界 39 位に留まるほか、国際的に注目を集める研究領域への参画割合や学際的・分野融合的領域への参画数が、米英独中といった各国に比して低いなど、国際的な研究コミュニティへの参画の遅れが指摘されている。

○　このため、多国間・二国間の共同研究や、優秀な研究者等の派遣・受入等による人材交流の拡大やネットワークの構築、大学等の機関間・組織間の連携拡大等の取組を進めていくことが期待される。特に米国では、トランプ政権の方針により、政府の科学技術関係の予算が大幅に削減され、研究者が他国に流出する可能性が指摘されており、欧州や中国等において米国等の優秀な研究者の獲得を目指す動きがある。我が国も、こうした動向を適切に捉えて、国・大学等において、海外の優秀な研究者等を獲得するための幅広い取組を推進・支援していくことが急務かつ重要となる。

○　また、こうした動きとともに、欧米先進国に加えて、近年、科学技術・イノベーションの分野でも存在感を増している ASEAN 諸国やインド等との連携・協力を拡大していくことも重要である。

○　海外の大学等との連携・協力や、研究者等の国際的な人材交流等が重要となる一方で、昨今、諸外国における物価上昇や円安の影響等により、研究者・大学等が国際的な活動を行うための資金的な負担が増している。また、海外から優秀な研究者等を積極的に招聘していくためには、日本における研究活動に関する情報発信に加えて、特

に給与や処遇・待遇面での改善・充実を図っていくことが求められる。

○　さらに、大学等によっては、海外の大学等との国際的な共同研究等に関する知識・経験等が必ずしも組織的に集約されておらず、また、こうした活動を支える大学等の事務体制が十分整備されていないとの指摘もある。

②　産学官連携による研究者の育成・活躍促進

（これまでの取組と現状）

○　大学等が、企業との共同研究等を通じた連携・協力を推進することは、大学等における基礎的・基盤的な研究の発展や、幅広い視野と経験を持つ若手研究者等を育てる上で有益である。また、企業においても、研究活動の活性化や、研究成果を基にしたイノベーション創出等を実現する上で、大学等との連携・協力を拡大していくことは極めて重要である。

○　こうした観点から、国においても、大学・企業等の間の組織的な連携・協力の拡大や共同研究活動の推進、そのための大学等における組織体制の整備、さらには、こうした産学連携に関わる活動を通じた大学・企業等間の人材交流の促進に関する支援等を積極的に進めてきたところである。

○　また、国は、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン（文部科学省、経済産業省）」等において、産学共同研究に関わる基本的な枠組みや事例等を示している。この中では、例えば、産学共同研究に係る間接経費の取扱について、適切な費用を産業界に求めていくことが重要としており、これらも踏まえ、一部の大学等においては、間接経費を 40%としている例も見られる。

（課題・指摘事項）

○　我が国は、欧米諸国と比較して、相対的に大学等と企業等との間での共同研究等の産学連携活動が低調であり、また大学・企業等の間の人材交流・流動も相対的に低い傾向が見られる。大学の研究成果等を基にしたスタートアップ創出についても、資金・人材等の様々な要因から諸外国と比べて劣後しており、研究者をはじめとする多様な人材の育成・確保も含め、産学連携に係る幅広い取組が課題となっている。

○　先端技術分野など、特定の分野等を中心に、企業から大学等に移動する研究者等は見られるものの、大学等から企業（スタートアップを含む）等に移動する研究者等は相対的に少ない傾向にある。国においてクロスアポイントメント制度等の整備・活用を促しているが、大学・企業等との間での人材交流における活用は未だ途上にある。

○　また、大学等と企業等との共同研究に関しては、例えば海外企業等は研究開発等に係る物的なコストのみならず、人材や知的財産等のソフト面のコストに対しても費用算入している一方、日本企業の多くは、こうした「大学の『知』の価値」を適切に評価した上で、ソフト面を費用算入していない場合が多いとされている。

○　産学連携を促進する上で、大学等に対する企業等からの共同研究費を拡大することが重要である一方、こうした間接経費も含めた費用の使途について明確化を図っていくことが必要との指摘もある。また、大学等が、共同研究を通じて企業側に提供できる価値について、積極的に説明・対話等を行っていくことが求められている。

（４）組織・機関における研究環境整備

（これまでの取組と現状）

○　我が国は、諸外国との比較において、大学等における論文の質・量がともに相対的に低迷する一方で、欧米を中心に、高い研究水準を維持・発展させている大学等が数多く存在している。この要因の一つとして、諸外国の大学等においては、公的な財政支援に加え、企業等との連携や寄附、資産運用など、多様な財源をもとに研究環境を整備・充実させているとの指摘がある。

○　国は、これまでも大学等の基盤的経費の確保に加えて、様々な競争的研究費制度等を通じて大学等における研究環境の整備・充実を図ってきたところである。例えば、一部の競争的研究費制度においては、研究者個人への研究費の支援とあわせて、大学等における研究環境の整備等を一体的に支援している例もある。

○　また、国は、大学等における組織・体制整備の支援や産学連携の推進等により、企業等からの外部資金や独自財源の獲得を支援する取組等を進めてきた。また、大学等においても、URA や技術職員等の専門人材の確保や、若手研究者に対する研究費の支援、学内における研究施設・設備・機器等の共用化等の取組を進めている。一方で、基盤的経費の減少や、外部資金等の獲得もまた十分ではない中にあって、大学等における研究環境の組織的な整備は、必ずしも進んでいるとは言えない状況にある。

○　さらに、各国において、先端技術等に対する投資競争が激化する中、特に AI については、その性能の飛躍的な向上に伴い、単なる研究支援ツールにとどまらず、科学研究そのものの在り方を根本から変革する基盤技術となりつつある。多様な科学技術を支える研究環境において、仮説生成から実験、データ解析等に AI が組み込む「AI for Science」の重要性は益々高まっている。

（課題・指摘事項）

○　国による支援の充実に加えて、大学等においては、基盤的経費に加えて、競争的研究費や企業との共同研究、寄附金収入等による外部資金を、より一層充実・確保していくことにより、組織として、大学等の研究環境の整備・強化等に戦略的に取り組んでいくことが求められている。

○　大学等は、若手研究者の育成・確保のための研究環境整備の一環として、研究費の支援等に加えて、研究の進め方や研究者個人の適性を踏まえたキャリアパスの在り方等について指導・助言、支援等（メンターシップ）等を行うような仕組み・体制を、組織として整備することが重要と指摘されている。

○　大学等は、研究活動における多様な視点や創造性を確保し、また活力ある柔軟な研究環境を形成していく上で、海外の優秀な研究者の獲得や、女性研究者の一層の登用や活躍促進に取り組むなど、組織として多様性・ダイバーシティの確保を図っていくことが重要となる。

○　大学等において、若手研究者をはじめとする産学官の全ての研究者が、研究活動に必要な施設・設備・機器等を利活用することができるよう、技術職員等による支援体制も含めて、施設・設備等の組織的な共用体制等の研究環境を整備・構築していくこ

とが重要である。

○　「AI for Science」をめぐる国際競争が激しさを増している中にあって、大学・研究機関等においても、AI を活用した研究基盤・人材・計算資源・データを確保し、研究環境の刷新や組織の変革を図っていく必要があるが、そうした戦略的な取組は未だ途上にあり、強い切迫感・危機感をもって対応する必要性に迫られている。

１－３．今後の具体的取組・方向性

（１）多様な研究費の充実・確保・改革

＜基本的考え方＞

○　大学等の研究者が、優れた研究活動を着実に推進・展開できるようにするためには、大学等における基盤的経費や、競争的研究費制度等を活用し、多様な研究費の充実・確保を図っていく必要がある。特に国・大学等においては、こうした研究費に関して、人件費をはじめとする人的資本に対する投資を一層拡大していくことが重要である。

○　また、大学等においては、基盤的経費等による研究費の充実・確保等に加えて、競争的研究費（直接経費及び間接経費）をはじめとする外部資金を積極的に活用することにより、大学等における研究支援体制や研究環境整備等を戦略的に進めていくことが期待される。

○　こうした観点も踏まえ、国として、研究費の質的・量的な充実・確保を図るとともに、競争的研究費制度について、若手をはじめとする研究者等の安定した雇用・ポストの確保や処遇・待遇の充実等につながるよう、研究費等の使途の柔軟化や、人件費に対する支出の促進・拡大、間接経費の使途の透明化など、制度的な改善・見直しに向けた取組を推進する。

①　研究費の質的・量的な充実・確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等に対する基盤的経費や、多様な競争的研究費制度等を通じて、研究者に対する基礎的・基盤的な研究費の質的・量的な充実・確保に向けた取組を推進する。

○　国は、国立大学法人の今後の機能強化を実現するため、研究の多様性確保、若手研究者や研究開発マネジメント人材等の育成・確保、研究ネットワークの強化等に取り組むことなどを念頭に、組織・業務や運営費交付金等の見直しを具体化する。

○　国は、全ての分野にわたって研究者の自由な発想に基づく研究を支援する「科研費」や、多様性と融合によって破壊的イノベーションにつながるシーズの創出を目指す「創発事業」、社会変革を先導する「戦略的創造研究推進事業」により、若手研究者を中心とした新興・融合研究の更なる促進を図る。

○　国は、国家的・経済的・社会的に重要な科学技術分野・産業分野を特定し、これらの分野における産学による研究開発や人材育成を一体的に推進する競争的研究費制度等として、令和７年度補正予算により新たに創設した「産業・科学革新人材事業（INSIGHT[15]）」について、政府の関連する計画・戦略や、大学の取組状況等を踏ま

[15] INitiative for Science, technology and Industry related Growth of Human capital toward

え、更なる拡大・強化に向けた取組を検討・推進する。

○　国は、「創発事業」をはじめ、研究者に対する研究費の確保及び大学等における研究環境整備の双方を一体的に支援するための競争的研究費制度の充実・拡大を検討・推進する。

○　国・大学等は、大学等の研究者が安定した研究費を確保することができるよう、基盤的経費と競争的研究費制度の適切な組み合わせによる支援について、一層の充実・強化を図るための取組を進める。

【産業・科学革新人材事業（INSIGHT）の制度概要】（別添７参照）

・　先端技術分野における産業界・アカデミア双方での優秀な人材層の抜本的な充実・強化や、研究開発力の飛躍的向上に向けて、国が大学等に対して戦略的かつ弾力的な人的資本投資を大幅に拡充。これを呼び水に、産業界において、複数年度にわたる研究開発や人材育成に対する投資拡大を実現。

・　産学協働による研究開発・人材育成（研究者・技術者等）を一体的に推進するため、次の５つの取組を総合的に充実・強化する大学を支援。

①　大学・企業等による産学協働の研究開発等を通じた人的交流・人材流動の促進（双方による雇用実現）

②　先端技術分野に携わる新たな研究者・技術者等の育成・確保（質的・量的規模の拡大）

③　大学院生及び学部学生を対象とする実践的・実務的な教育プログラムの開発・推進

④　大学において産学協働を推進・強化するための学内専門組織・体制の整備・構築

⑤　民間投資を拡大するための大学における新たな機能・仕組みの充実・強化

・　支援対象大学は、国が設定する先端技術分野（「物理科学・工学領域」「資源・エネルギー技術領域」「情報・通信技術領域」「機械・電気（電子）技術領域」「生命科学・化学領域」の５つの領域に属する分野）のうち１つ又は複数の領域・分野を対象に、産業界と連携して作成する研究開発・人材育成計画に基づき、①～⑤の取組を総合的に実施。

・　令和７年度補正予算による支援に関しては、１大学当たり、最大で年間５億円、合計 20 大学程度の採択を予定。来年度概算要求に向けて、支援大学数の増加や、一大学当たりの追加的な支援の拡充等を含め、制度の拡大・強化を検討・推進。

②　競争的研究費制度の改革（特に、人的資本投資の拡大）

＜具体的取組・方針＞

○　国は、研究者の研究活動が円滑に行われるよう、競争的研究費制度の整理・統合・体系化を進めるとともに、各制度間の連携・接続等の円滑化に向けた取組を検討・推進する。

Transformation

○　国は、競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、研究者の育成・確保の重要性に鑑み、競争的研究費の直接経費及び間接経費のうち、人件費に対する支出を促進し、割合を高める等の制度的な改善・充実に向けた取組を検討・推進する。

○　国は、競争的研究費制度について、関係府省連絡会申し合わせに基づき、直接経費から PI に加えて、研究分担者等に関する人件費を支出できるよう改善・見直し等を行う。JST 事業は、2025 年 12 月に研究分担者に関する人件費の支出も可能とする見直しを行ったところ、2026 年度以降、科研費をはじめとする他の競争的研究費制度についても、直接経費からの PI 等の人件費支出に係る検討を進める。

○　国及び FA 等は、競争的研究費制度について、直接経費とともに、大学等における間接経費の使用状況等の把握に努め、それらの使途・内容等について情報発信や必要な改善・見直し等に関する取組を進める（別添６参照）。

○　国及び FA 等は、競争的研究費制度について、AI の活用を含めた申請等に係る負担軽減や研究費の使途の柔軟化等の取組を進める。このうち、JST 事業は、提案書・報告書の合理化、簡素化及び研究費申請・審査の効率化、低負担化等に取り組んでおり、これらを他省庁や他法人に展開するための取組を進める。

○　FA は、国の指針等に基づき、研究者の研究活動や大学等の研究支援体制・環境整備等が円滑に行われるよう、競争的研究費制度（直接経費・間接経費）の運用の在り方について、不断の改善・見直し等を進める。

○　FA は、他の資金配分機関等との組織的な連携・協力を進めるとともに、それぞれが運用する競争的研究費制度間の接続や連携が円滑に行われるよう、必要な制度上・運用上の改善・見直し等を行う。

【競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出】

・　2020 年から、競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせに基づき、競争的研究費の直接経費から、研究代表者（PI）本人や研究分担者の人件費の支出は可能。

・　このうち、研究分担者の人件費の支出が認められていない事業があるところ、2025 年 12 月、JST の競争的研究費制度のうち、「戦略的創造研究推進事業」の直接経費について、研究代表者のみならず研究分担者についても、同様に人件費の支出が可能であることを明示した上で周知を行い、2026 年４月から適用を開始。

【提案書・報告書の事業横断での共通化・簡素化・評価項目の共通化】

・　JST が 2024 年３月に開催したシンポジウムにおいて、各分野のトップ研究者とともに、研究者や関係機関が日本の科学技術力の向上のために取り組むべきことを議論。

・　ここでの議論を踏まえ、研究時間の確保と負担軽減を図る観点から、2025 年 10 月、JST の研究費に係る「申請書・報告書の合理化・簡素化・共通化」の取組の概要と説明動画を特設ページに公開。今後、関係府省庁・関係法人が連携し、本取組の周知・拡大に取り組む予定。

（２）研究者等の安定したポストの確保

＜基本的考え方＞

○　大学等の研究者が、安心して研究活動に専念できるようにするためには、一定の流動性を確保しつつ、安定したポストを確保していくことが重要であり、大学等における基盤的経費や競争的研究費等の外部資金を活用したポストの確保・拡大に向けた取組を、一層促進する。

①　基盤的経費等による安定したポストの確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、研究者等の安定的な雇用・ポストの確保や、処遇・待遇の充実等の観点も踏まえ、大学等に対する基盤的経費等の一層の充実・確保に向けた取組を進める。

○　大学等は、基盤的経費等により、研究者等の安定した雇用・ポストを確保するための取組の推進が期待される。その際、若手研究者のポスト確保やテニュアトラックの活用促進、処遇改善など、人事・給与マネジメント改革に関する取組に努める。

○　国は、ポストドクターの人数や経験年数等の実態把握に関する 2024 年度実績調査の結果（2026 年度中公表予定）を踏まえ、必要に応じて施策・事業等の見直しや「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」の改定に関する検討を進める。

○　国・JSPS は、特別研究員（PD）について、トップクラスの優れた若手研究者を育成する事業として、研究機関における雇用促進や安定的な研究環境の向上等の支援を充実するとともに、必要に応じた見直し等の検討を行う。

②　競争的研究費や外部資金等の活用による新たなポストの確保・処遇向上

＜具体的取組・方針＞

○　国は、競争的研究費制度について、研究者及び機関・組織の支援の観点から、使途拡大や効率的運用を図るとともに、研究者の育成・確保の重要性に鑑み、競争的研究費の直接経費及び間接経費のうち、人件費に対する支出を促進し、割合を高める等の制度的な改善・充実に向けた取組を検討・推進する。（再掲）

○　国及び FA 等は、競争的研究費制度に関して、間接経費の使途把握や情報発信等を通じて、大学等における間接経費を活用した研究者の雇用・ポスト確保や処遇・待遇改善等の取組を推奨する（別添６参照）。

○　国及び FA 等は、競争的研究費制度の性格・位置づけ等に応じて、間接経費の割合を 30%以上に高める等の取組を検討・推進する（別添６参照）。

○　国は、研究者等の安定雇用・ポスト確保等の観点から、大学等が外部資金（企業との共同研究費、寄附金等）を獲得しやすくなるような環境整備等を実現するための取組を推進する。

○　国は、産学共同研究に関して、大学等の「『知』の価値」を踏まえた適切な間接経費の在り方や、直接経費における人件費計上等も含めた、共同研究費の適切な費用負担の在り方について検討し、必要に応じて、ガイドライン等の改善・見直しを行う。

○　国・大学等は、2026 年４月に改正された「競争的研究費における RA 経費等の適正な支出の促進について」（関係府省連絡会申合せ）を踏まえ、各府省の競争的研究費制度や産学共同研究等において、直接経費・間接経費等を活用し、博士後期課程学生等の RA 雇用に当たり、適正な対価が支払われるよう、取組を推進する。

○　大学等は、財源の多様化を図る観点から、機関・組織に対する資金支援制度も含め、競争的研究費や外部資金等の積極的な活用等により、研究者等の安定した雇用・ポスト確保や処遇・待遇の改善・充実等に取り組むことが期待される。

○　大学等は、国や FA の指針・方針等を踏まえ、獲得した競争的研究費の使途の適性化や、使途拡大（PI 人件費の取扱等）等に関する取組を積極的に進めることが期待される。

＜各大学における取組事例＞

【金沢大学】

・　若手研究者を PI として５年任期のテニュアトラックで採用し、自らの研究に専念できるようにするとともに、異分野融合の研究の推進や、サバティカル制度の充実及び海外研究派遣等の国際頭脳循環の確立により、自らの研究力を集中的に強化できる環境を確保。

・　大学として業績に基づき必要と判断した任期付き教員について、財務・人事マネジメントにより外部資金も活用してポストを確保することで、無期労働契約への転換を実現。

【名古屋大学】

・　異なる分野の若手研究者チームに対し、期間の定めを設けたうえで研究費とチームに所属する研究者の雇用経費を支援することで、自らの発想に基づく自由な研究に専念できる環境を創出。

・　創発的研究支援事業をはじめとした若手研究者支援事業の採択者について、研究スペースを優先的に確保するとともに、事業の支援期間中に任期満了を迎える場合についても研究継続できるよう雇用を継続。

・　博士号取得から間もない多様なバックグラウンドを持つ若手研究者を、任期５年の特任教員として雇用し、自らの研究に専念できる環境を創出し、独創的で挑戦的な基礎研究を推進する自立した若手研究者を育成。

【岡山大学】

・　大学機能強化と変化に強い大学組織を目指した人事システム構築を行い、真に必要な人材を確保するため、人事の基本方針を学外に公表。教員の採用は、博士の学位を有し、優れた研究業績を有する者の中から行うことや、博士の学位取得後 15 年以内の者を対象とした昇任などを規定。

・　適切な財務・人事マネジメントの観点から、競争的研究費等の外部資金を活用することに加えて、産学共同研究の間接経費の増額、財源やポストの配分の見直し及

び学長裁量経費の活用により、安定したポストの確保を実施。

（３）研究者の活躍の場・機会の拡大

＜基本的考え方＞

○　我が国が、研究力や産業競争力の強化を図るとともに、国際的な科学技術コミュニティの中核を担っていく上で、大学等の研究者による、海外や産業界等での活躍機会を一層拡大していくことが重要であり、国内外、あるいはアカデミア・産業界等における幅広いネットワークの構築等を通じた研究活動等を促進・強化する。

①　国際的に活躍する研究者の育成・確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等における優れた研究者の海外派遣や、大学等における海外からの優れた研究者等の招聘・獲得に向けた戦略的な取組を推進・強化する。その際、欧米諸国はもとより、多様な国・地域の大学等との戦略的な科学技術ネットワークの構築や、国・地域に応じた、より戦略的な取組を重視する。（外国人研究者の招聘に関しては、Ⅵ．１－３（１）①において後述）

○　大学等においては、海外の大学等との組織的な連携・協力を積極的に推進するとともに、所属する研究者の海外派遣や、海外の優れた研究者の招聘・獲得など、人材交流の拡大に向けた取組を一層推進・強化していくことが期待される。

○　国は、2025 年より、優秀な海外研究者・大学院生を世界基準の処遇で受け入れ、我が国の研究力強化を図ることを目的とした「グローバル卓越人材招へい研究大学強化事業（EXPERT-J）」を開始したところであり、これらを通じた支援を充実・強化する。

○　国は、国際的に競争力のある研究者を養成・確保するため、「海外特別研究員」等により、優れた若手研究者・学生の海外派遣を戦略的に増加させるとともに、海外の大学等の研究機関において長期間研究に専念できるよう、支援を行う。

②　産学官連携による研究者の育成・活躍促進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、重要な科学技術・産業分野における人材育成等の観点から、大学等と企業等との組織的な連携・協力や、共同研究等の拡大に向けた取組に関する支援を充実・強化する。

○　国は、大学・企業等の間の人的交流を促進するため、産学連携の拡大に向けた大学等における組織的な取組や環境整備等に関する支援を推進・強化する。また、国は、企業等と大学等との共同研究やクロスアポイントメント制度等を活用した人材流動を一層促進するための取組を推進する。

○　国は、こうした取組の一環として、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」により、大学・企業等による産学協働の研究開発等を通じた人的交流・人材流動の一層の拡大等を推進・強化する。

○　国は、産学共同研究に関して、大学等の「『知』の価値」を踏まえた適切な間接経費

の在り方や、直接経費における人件費計上等も含めた共同研究費の適切な費用負担の在り方について検討し、必要に応じてガイドライン等の改善・見直しを行う。（再掲）

○　大学等は、自ら強みを有する分野等において、企業等との組織的な連携・協力や共同研究等に取り組むとともに、クロスアポイントメント制度等を活用した人材交流等の取組を積極的に推進することが期待される。

（４）組織・機関における研究環境整備

＜基本的考え方＞

○　優れた研究者の育成・確保や活躍促進を図るため、大学等の組織的・戦略的な取組の充実・強化を進めるとともに、大学等の組織・機関における研究支援に関わる体制整備や、施設・設備も含めた研究環境整備等に関する幅広い取組を推進・展開する。

①　大学等における組織的な研究者の育成・確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等における研究者等の育成・確保に向けて、研究活動を支える研究環境整備等の支援に関する取組や、産学間や海外大学等との人材交流を一層拡大するための取組を推進する。

○　大学等は、若手研究者の積極的な登用、テニュアトラックの活用促進など、人事・給与マネジメントの観点を含めて、優れた研究者等の育成・確保に向けた組織的な取組を進めることが期待される。

○　大学等においては、特に若手研究者の研究活動の円滑化に向けて、研究・教育活動の観点から適切な指導・助言等を受けることができるような研究支援体制等（メンター制度）の整備を進めることが期待される。

②　組織における研究支援体制・研究環境の整備

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等において、研究者が研究活動を円滑に行うことができるよう、「研究開発マネジメント人材」（大学等の組織経営・研究戦略策定等に関わる人材を含む。Ⅳ．３－３（１）を参照）や、技術職員（Ⅳ．２－３（２）②を参照）の育成・確保をはじめ、組織的な研究支援体制・研究環境整備等を支援するための取組を推進する。

○　国は、大学等における多様性・ダイバーシティの確保等に向けて、女性研究者や海外からの優秀な研究者等が活躍しやすいような研究支援体制・環境整備等の支援に関する取組を進める。

○　国は、研究者の負担軽減や研究活動の効率化等に向けて、令和７年度補正予算により「先端研究基盤刷新事業（EPOCH[16]）」（別添８参照）を開始したところであり、第７期基本計画期間中に我が国の研究基盤を刷新し、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進する。

[16] Empowering Research Platform for Outstanding Creativity & Harmonization

○　国は、研究環境を AI 時代に即したものに刷新するとともに、大学等の組織を「AI for Science」時代に適した形へ変革し、研究システム・研究プロセスを含めた科学研究を AI で革新することを目指して、AI 研究・人材育成や情報基盤・データ整備等を含め、令和７年度補正予算で創設した「AI for Science 革新的研究推進事業（ARiSE[17]）」や「大規模集積研究システム形成先導プログラム」等を推進・強化する。

○　国は、研究者の育成・活躍促進のため、大学等における、産学官連携によりイノベーション等を生み出す「共創拠点」等の研究施設の整備を推進する。

○　国は、研究者に対する研究費の支援とともに、大学等における研究環境整備を一体的に支援する「創発事業」の仕組みについて、他の競争的研究費制度等に展開・拡大していくことを検討・推進する。

○　国は、大学等の研究力強化に向けて、世界最高水準の研究大学の実現に向けた「国際卓越研究大学制度」や、「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）」による支援を通じた研究環境整備等を推進しているが、これらに加えて、産業競争力強化に貢献する新たな大学群の形成に向けて、17 の戦略分野を中心に特定分野において特に高い研究力を有する大学を中長期的に支援する制度の創設を検討・推進する。

○　大学等は、研究開発マネジメント人材や技術職員の育成・確保をはじめ、大学等の経営・研究戦略の策定や、研究支援・研究環境等に関する組織的な体制整備等の取組を進めることが期待される。

○　大学等は、所属する研究者が研究活動を一層円滑に行うことができるよう、研究者の研究時間の確保や、研究活動以外の業務等に係る負担軽減に向けた組織的な取組を進めることが期待される。また、研究活動に関わる様々な事務処理等に係る支援体制の整備を進めることが期待される。

[17] AI to Redesign Scientific Exploration

２．産学で活躍する技術者の育成・確保

２－１．基本的な考え方

○　国内外における社会的・経済的課題や国際情勢の変化等により、科学技術・イノベーションによる課題解決への期待が高まっており、その一翼を担う技術者[18]が果たす役割は益々大きくなっている。このため、優れた技術者の育成・確保や多様な場での活躍促進に向けた取組を、一層、戦略的に推進していくことが重要である。

○　広く適用されている原則に関する高度な知識を理解し、応用することのできる優れた技術者は、複合的な問題に対して実践的な観点から対応することができる高度専門人材である。技術者と研究者は、科学技術・イノベーションを牽引する重要な主体であり、最新の科学的知見に根差して、画期的な研究成果や技術的な進展等を組み合わせることで、新たな製品・サービス等の生産から高度な社会システムの創出等を実現していくことが期待されている。

○　大学等の研究者と産業界における技術者との協働のみならず、大学等の研究者と、大学等において研究活動を支える専門職である「技術職員」との協働も重要である。大学等の研究者が研究活動を行う上で、最先端の研究施設・設備・機器等の管理・運営や、先端的な科学技術による研究支援が不可欠であり、こうした業務を担う大学等の技術職員の育成・確保や活躍促進等が一層重要となっている。

○　こうした優れた技術者の育成・確保や活躍促進を図っていくためには、幅広い観点から物事を捉えることができる基礎的知識や深い理解力、協働により異分野の専門性を融合し新たなイノベーションを創出するためのコミュニケーション力等を有する人材の育成とともに、課題解決に必要な専門性を有する人材と協働することができる仕組みの構築が必要となる。

○　また、優れた技術者について、業績や成果の見える化を進めることで、適切な処遇・待遇等が図られるよう、取組を推進していく必要がある。さらに、科学技術の急速な進展に対応していくためには、技術者個人が常に新たな知見を獲得し、その技術や能力等を一層高めていけるような環境を整備・構築していくことも重要である。

○　こうした観点から、高等教育における技術者養成の高度化や、大学や企業等における技術者の処遇改善や活躍の場・機会の拡大、高度な知識・応用能力・技術者倫理を備えた技術者である技術士の活躍促進や技術士制度の充実に向けた取組を推進する。

２－２．現状・課題

（１）大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育の充実・強化

（これまでの取組と現状）

○　技術者が高いレベルの実践を可能とするためには、高等教育段階における養成が重

[18] ここで対象とする「技術者」は、最先端の科学的知見を活用し、革新的な製品・サービス等の創出（主として企業等の技術者）や、大学等の研究基盤の維持管理・高度化（主として大学等の技術職員）、先端的な研究施設・設備・機器等の研究開発（主として大学等の研究者であって技術開発等にも携わる者）等を担う高度人材（広義の「技術者」）とする。科学技術・イノベーションの推進に際して、研究者と技術者（大学等の技術職員を含む）は密接に関わるものであり、実際、一個人が研究と技術の双方で高いコンピテンシーを持ち、双方の能力を兼ね備えること場合も多い。

要となる。大学・大学院及び高等専門学校では、工学系を中心に、技術者に必要な技能を習得するためのカリキュラムを実施している。

○　技術者が求められる知識・能力は多岐に渡り、実践において培われるものも多いことから、高等教育段階で、インターンシップや企業との共同研究等により、技術者に対する社会からのニーズを理解する機会を持つことは、研究活動を進めるなかで技術者に必要な知識・能力を伸ばすことにもつながる。このため、一部の高等教育機関では、産学が連携して長期インターンシップ等の実践教育を強化している。

○　国際的には、国際エンジニアリング連合（以下「IEA」）において、技術者養成プログラムの修了生に対して、国によらず同等の質を保証し、国際流動性を確保するために、認定基準が設けられており、日本においても日本技術者教育認定機構（以下「JABEE」）が IEA に参加し、国内の高等教育機関における技術者養成プログラムに対する認定を実施している。

（課題・指摘事項等）

○　企業において、高度な科学技術を活用したグローバルな事業展開や新製品開発を視野に、博士人材の採用意欲が高まっていることを踏まえ、博士人材の活躍の場を広げるためにも、高等教育段階において、産学の連携による、更なる実践教育の場の拡大を図っていくことが求められる。

○　高い技術力・研究力を有しながらも JABEE 認定を受けていない理工系等の大学や高等専門学校が見られる。認定に必要な経費の上昇等から認定校数が減少傾向にあることを踏まえ、高等教育機関における認定促進を図っていく必要がある。

○　我が国の高等教育における技術者養成では、技術者倫理やエンジニアリング・デザイン教育、分野横断的なコミュニケーション能力の育成等について不十分な点が見られる等の課題が指摘されている。

○　博士人材の活躍の場を技術者へ拡大する観点からは、博士課程において、産学官の共同研究や事業化、研究基盤の確保といった様々な高度専門的な取組に学生を参画させることにより、幅広い視野や能力を習得させることも有効である。

（２）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

①　大学・企業等における技術者の育成・確保

（これまでの取組と現状）

○　大学・企業等において、技術者はその属する組織内での業務や実地研修を通して、期待される技能を習得・強化しているほか、技術士制度等の認定制度の活用による人材育成が実施されている。

○　企業における、いわゆる中央研究所の減少により、企業が事業化を決める前段階の研究開発として大学等との共同研究を行うニーズが高まっていることに加え、科学技術とビジネスの近接化が言われる中、最先端の科学的知見を企業が大学等と共有し事業化に結びつけることは、我が国の国際競争力の維持・確保の点からも重要である。

○　さらに、科学技術の急速な進展を踏まえ、複雑化する社会課題等への対応における企業の社会的責任の観点からも、企業における技術者が、倫理的・法的・社会的課題

（ELSI）への対応を含めた、大学等の有する最先端の研究開発動向や社会ニーズを把握することは重要である。また、大学等における人材にとっても、企業における事業化に関連する業務や組織経営・管理の手法を学ぶことは、大学の研究力や経営力の強化の観点から重要である。

○　このため、国として重点的に推進する科学技術分野や、国内外の課題解決に向けた研究開発プログラム等、最先端の知見を取り入れた産学官の連携による研究開発は、技術者の育成・確保にも貢献している。特に、世界最先端の研究データ等は独自の計測分析技術・機器等から生まれるものであり、独創的・創造的な研究開発成果の創出に向けた、産学官連携による技術・機器の研究開発等が推進されている。

○　産学の人材流動・人材交流の観点からは、クロスアポイントメント制度の活用や、大学における寄附講座、産学のコンソーシアム形成等の取組が進められており、技術者の活躍の促進やネットワーク構築に貢献している。

（課題・指摘事項）

○　科学技術が急速に進展する中、産業界の一層の競争力強化に向けて、共同研究等による産学官の人材交流を推進し、技術者が最先端の技術的及び科学的知見に触れる機会を増やしていくことが重要となっている。

○　現在、先端研究機器の多くを海外企業からの輸入に依存しており、開発機会の減少に伴う産学の専門人材の育成力の低下や離散を招く悪循環に陥っている。先端研究施設・設備・機器等の開発を支える産業界において、関連技術が失われることが懸念されている。また、大学等における先端計測・分析等に関する研究開発の減少が、企業等における製品開発に影響を及ぼしているとの指摘もある。

○　このため、最先端の研究やものづくり現場でのニーズに応えるための先端計測分析技術・機器及びその周辺システムの研究開発を推進するとともに、共用の場の活用等により、改良や利用技術開発による汎用化を行う仕組みの導入や、産学官で、これらを担う技術者の育成・確保を図っていくことが求められる。

○　社会的課題の解決に必要となる技術的課題の解決や、新たな技術を用いた製品化等にあたっては、多岐に渡る技術者の専門性を組み合わせる必要があり、それぞれの技術者が能力を最大限に生かすことができるよう、技術者間の連携を推進することが必要となる。また、組織内外の流動性を高め、技術者の活躍の場を広げることや、技術交流会等の技術者の人材交流の促進を図っていくことも重要となっている。

○　大学等における研究成果を社会実装していくためには、大学等における研究の現場に精通した技術者の参画が重要である。また、技術者の活躍を促進するためには、学会や企業等の組織単独の取組だけではない仕組みの整備や、技術者が指名されるような環境の構築が必要となる。

○　先端計測・分析等の研究開発分野や、実験の戦略的なフレームワーク構築、半導体等の研究開発における設計ツール開発等、技術的な観点も含めた研究開発も数多くみられ、技術者と研究者を明確に区別することは難しいものの、科学技術・イノベーションの推進に向けて、研究と技術を両輪として推進していく必要がある。

②　大学等における技術職員の育成・確保

（これまでの取組と現状）

○　大学等における技術職員は、先端研究施設・設備・機器の管理や学生実験支援等、技術的観点から研究開発に携わってきた。最近では、特に先端研究施設・設備・機器の高度化や共用促進の重要性が指摘される中、こうした施設等を扱うための高度に専門的な知識・技能に加え、施設等の効率的・効果的な運用等を可能とするマネジメントまで含めた、技術職員の配置・育成の必要性・重要性が認識されている。

○　大学全体の研究力向上を図る観点から、技術職員の配置や職務内容を全学的に見直し、戦略的な人事制度の構築を検討している例もみられる。具体的には、学内の技術職員の業務を一つの指揮命令系統の下に置くことによる高度な技術力・企画力の実現や、一元的な組織化と現場固有の観点も含めた評価制度の構築、専門性や技術力を適切に処遇に結びつける職階の構築等、大学の状況に応じて、技術職員の一層の活躍促進を図るための検討が進められている。

○　高度専門人材としての技術職員の職位の形成や、技術職員のキャリアパスの一つとして、研究開発マネジメント業務を含めた経営層まで至る人事制度を構築する大学もみられる。さらに、学内の人材の積極的な活躍促進を図るため、教員や事務職員も含めた柔軟な職種移動を伴うキャリアパス構築を検討する大学もみられる。

○　技術職員の活躍促進に当たっては、組織の人事制度・体制整備と併せて、技術職員の能力向上を促進するための人材育成の仕組みの構築も重要であり、学内の研修・奨励制度や技術職員の自己研鑽を支援するプロジェクトを実施する大学もみられる。さらに、学内にとどまらず、地域や各技術分野のネットワークを形成する事例もある。

○　技術職員の業務を、一定の認定制度に基づき、対価を支払った上で、学生が担うことにより、技術職員の業務について学生に理解を促すとともに、技術職員の人材確保につなげる取組も、一部の大学で実施されている。

（課題・指摘事項）

○　国立大学では、法人化前にあっては、行政機関の職員の定員に関する法律に基づく国家公務員の定数削減によって、法人化後は運営費交付金の減少を受けた対応等により、技術職員の人数や活動経費が減少している。研究力や技術力の低下が懸念されるとの指摘もあり、人事制度の在り方の見直しをはじめとした、優秀な技術職員の育成・確保に向けた仕組みを構築していくことが求められる。

○　技術職員の人数やポストの不足に伴い、抜本的な育成・配置が必要となっている。優秀な技術職員を育成・確保していくためには、技術職員の活躍を促進するための組織体制の構築や処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、人材育成プログラムの実施など、継続的な育成・活躍促進を図るための仕組みが重要である。

○　人事制度の構築に当たっては、技術職員のモチベーション向上につながるよう、技術職員の役割・位置づけ等の設計を着実に行っていく必要がある。また、技術職員の活躍の場や機会を拡大していくため、競争的研究費等の活用も求められる。

○　先端研究施設・設備・機器の操作・管理や共用システムの運営等にあたっては、技術職員として高度に専門的な技能を有する人材が必要であるほか、シミュレーション

技術や分析・制御技術等の高度専門化により、全学的に技術支援を一元化する重要性・有効性が増している。その際、技術職員は、単なる施設等の維持管理等にとどまらず、開発・高度化・購入等に際して、企業との間で技術的観点や経済的・法規的観点からの調整等、様々な専門的知見が期待される職種であることを踏まえる必要がある。

○　先端研究施設・設備・機器の開発・確保にあたっては、産学の緊密な連携による研究目的に応じた適切な機器開発が重要であり、先端機器開発を通じて産学官の技術者の技能を高め、我が国の国際競争力を維持・強化していくことも重要となる。

○　また、技術職員の業務・キャリアについての認知度が低いことにより、技術職員を目指す学生が少ない状況にあることも課題であり、学生や博士人材と技術職員との密な交流の促進等が求められる。

（３）技術士制度の活用促進

（これまでの取組と現状）

○　技術士制度は、「科学技術に関する技術的専門知識と高等の専門的応用能力及び豊富な実務経験を有し、公益を確保するため、高い技術者倫理を備えた、優れた技術者の育成」を図るための国による資格認定制度である。科学技術・学術審議会 技術士分科会における継続的な議論を踏まえ、経済・産業がグローバル化する中、技術士が国境を越えて活躍するために必要な国際的な実質的同等性を確保した上で、科学技術・イノベーションの発展等に対応する継続的な制度改善の取組を進めている。

○　技術士資格の取得後も、技術士が社会ニーズの変化に的確に対応するために自己研さんを積み、資質能力の向上を図ることができるよう、CPD（Continuing Professional Development：継続研さん）活動を支援するシステムの構築・改善を進めている。また、若手技術者に対して時代に即した資質能力開発支援を行うため、IPD（Initial Professional Development：初期専門能力開発）システムの構築に向けた検討を進め、2026 年３月に公益社団法人日本技術士会が、技術士第一次試験の合格者及びそれと同等の JABEE 認定課程修了者を対象に、IPD 事業をスモールスタートしている。

（課題・指摘事項）

○　優秀な技術者の維持・確保に向けて、認定制度により能力を保証された人材を社会が十分に認知し、活躍できる環境を形成することが重要であるため、JABEE 認定との連携も図りつつ、技術士制度の周知・活用に向けた取組を進めていく必要がある。

○　技術士制度の活用を促進するためには、高度な専門性を持つ技術者として、技術士を尊重する文化の醸成やインセンティブの付与が重要となる。

○　また、技術士第一次試験及び技術士第二次試験の合格率は低下傾向にあり、特に第二次試験は低い合格率（11%前後）が続いている状況にある。

○　技術士の人材育成を推進するため、若手技術者に対する初期専門能力の育成から、資格取得、取得後の継続研さんまでの一貫した支援が期待されている。また、技術士が、その専門性を生かすために AI を活用する等、AI の急速な進展を踏まえた技術士制度の在り方について検討することも求められる。

２－３．今後の具体的取組・方向性

＜基本的考え方＞

○　国内外を取り巻く様々な社会的・経済的課題や国際情勢の急速な変化等に鑑みると、最先端の技術的な知識・経験等を有し、科学技術・イノベーションを推進する優れた技術者の育成・確保や活躍促進を図ることが極めて重要である。

○　このため、実践的な能力を保証する仕組みを活用しつつ、質の高い技術者に対して適切な処遇・待遇の充実・拡大を図るとともに、産学で活躍する技術者の能力の維持・向上を図るための仕組みの整備・構築等に関する取組を推進する。

（１）大学・大学院及び高等専門学校における工学系教育の充実・強化

＜具体的取組・方針＞

○　大学等は、社会の変化に継続的に対応しながら、技術者養成のための実践教育の強化や産学官連携の場への参画等を促すためのカリキュラム内容の向上や見直しを検討する。

○　国は、こうした取組と併せて、デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度人材の育成に向け、工学を含む成長分野への学部転換等の改革を行う大学等への支援を行う。特に、博士課程学生に対して、企業からのニーズを踏まえた研究や実践の場の提供を進める。2023 年に開始した「大学・高専機能強化支援事業」では、これまでの取組を拡大し、2026 年から大都市の私立大学も含む成長分野への学部再編等や、重点分野に係る大学・高等専門学校の体制強化への支援を行う。

○　大学等は、博士課程学生が修了後のキャリアパスとして技術者や技術職員を意識することができるよう、興味・適性のある学生に対して、産学間の共同研究や成果の事業化、研究基盤の確保等の高度専門的な取組を紹介し、参加を促すことが期待される。また、国は、こうした優良事例を取りまとめ、推進・展開する。

○　JABEE は、技術者教育の質保証を担保する観点から、国と連携・協力しつつ、認定校の増加を図るため、認知度の向上や認定校の事務負担軽減のための手続きの簡素化等の検討を行うことが期待される。また、技術者育成を目的の一つとする競争的研究費制度においては、JABEE 認定との連携について検討・推進する。

○　大学等は、研究基盤を担う優秀な人材の確保に向けて、大学等における技術職員等の職種や業務内容等について、広く周知・展開するための取組を進める。

（２）産学で活躍する優れた技術者の確保・活躍促進

①　大学・企業等における技術者の育成・確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」において、技術者育成の観点も含め、大学・企業等による産学協働の研究開発等を通じた人的交流・人材流動を促進する。

○　国は、官民で活躍できる技術者育成の観点も含め、「先端研究基盤刷新事業（EPOCH）」を通じて、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進する。（一部再掲）

○　大学・企業等は、技術者の技能に応じた処遇やキャリアパス等の人事・組織体制を構築し、技術者の活躍機会の拡大や人材育成を進めることが期待される。

○　大学等は、産学官の人的交流や人材流動を促進するため、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」や「先端研究基盤刷新事業（EPOCH）」も活用しつつ、企業等との共同研究の実施や、先端研究施設・設備・機器等の共用や人材のネットワーク構築、クロスアポイントメント制度の活用等を一層推進することが期待される。

②　大学等における技術職員の育成・確保

＜具体的取組・方針＞

○　国は、技術職員が安心してその能力を十分に発揮し、大学等における研究力強化に貢献できる環境整備を図るため、2026 年３月に技術職員の職階の整備や処遇改善、安定的な雇用等の方針を示す「技術職員の人事制度等に関するガイドライン（以下「技術職員ガイドライン」）を策定（別添９参照）したところであり、大学等を対象に広く「技術職員ガイドライン」を周知し、優良事例の周知・展開等を図る。

○　大学等は、「技術職員ガイドライン」等を踏まえ、適切な技術職員の配置や処遇・評価の改善、成果の可視化、キャリアパスの構築に向けた取組が期待される。

○　大学等は、産学官の人的交流を一層促進するため、企業等と連携した人材育成や人材ネットワークの構築等に関する取組を一層促進する。また、技術職員の人材不足等に対応するため、流動性も考慮したキャリアパスや人材育成の仕組みを検討する。

○　国は、我が国の研究基盤を一層強化するため、技術者・技術職員の育成・確保の観点から、大学・研究機関・企業等と連携・協力しつつ、先端研究施設・設備・機器等の整備・共用・高度化等の支援に関する取組を進める。「先端研究基盤刷新事業（EPOCH）」や「大規模集積研究システム形成先導プログラム」において、大学等における技術職員等を含めたコアファシリティを戦略的に整備する（別添８参照）。

○　国は、産学協働による研究開発等の支援事業について、大学等の技術職員の参画を促進するための仕組みについて検討・推進する。「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」を通じて、大学における産学協働を推進・強化するための専門組織・体制の整備・構築や、民間投資を拡大するための新たな機能・仕組みの充実・強化を図る。

○　国は、2025 年 11 月に策定した国立大学法人等改革基本方針等に基づき、国立大学法人等の第５期中期計画において、技術職員の処遇改善、キャリアパス構築、研修プログラム提供を通じた育成・確保や、人事給与体系や評価の仕組みの構築、他法人とのリソースの共有化による人材確保等の改革を含め、「技術職員ガイドライン」を踏まえた研究推進体制の整備を求める。

○　国は、国立大学法人が取り組む人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの見直しにおいて、各法人がミッションや機能強化の方向性に沿って人事給与体系や評価の仕組みを構築しやすいよう、ガイドラインに加えるべき事柄を整理する。

＜大学等における技術職員の育成・確保に関する取組事例＞

【北海道大学】

＜経営層のリーダーシップとコミットメント＞

・　理事又は副学長を本部長に置く、技術連携統括本部（ITeCH）により、技術職員人事の実質的な一元管理を実現。
・　技術連携統括本部（ITeCH）に、司令塔組織となる事業統括室（PM 室）を設置し、本部長の指示の下、本学のビジョンを反映した統合的な施策管理と戦略的意思決定の推進体制を構築。PM 室の下の専門部会に技術職員が構成員として参加。

＜職務内容の可視化＞

・　ほくだい技術者図鑑（Website）により、学内研究支援スキルの集約や見える化、技術職員の活動を社会に発信。

＜多様な採用ルートの確保＞

・　先行雇用制度を設け、退職が生じる２～３年前に新規技術職員を雇用し、技術継承と全学視点を養うための取組を推進。

【東京科学大学】

＜経営層のリーダーシップとコミットメント＞

・　研究インフラ担当副学長を機構長とする、リサーチインフラ・マネジメント機構（RIM 機構）に全学の技術職員を一元管理。RIM 機構に設置した研究基盤戦略会議、人材専門委員会等により、経営層のビジョンを技術職員と共有。
・　上記の各種委員会に技術職員が参画し、技術職員主導により、設備マスタープランの策定、技術職員のキャリアパスや人事制度、TC カレッジをはじめとした研修制度の企画立案を実施。
・　特に、TC カレッジマネジメント系 TC コースにおいては、技術職員に加え、教員、URA、事務職員も含めたマネジメント力向上のためのプログラムを実施。

＜組織改革と人事制度改革の一体的な推進＞

・　法人化時の構想をもとに、2007 年に部局に配置された技術職員を再編。研究担当理事のリーダーシップの下、部局と同等の組織として、技術職員が運営主体となり人事権を有する技術部を設置。
・　2019 年に、戦略的な研究基盤共用と一体化した全学の研究支援組織として、技術部をオープンファシリティセンターに改組。センター長に研究担当理事、副センター長を部局長相当として配置し、研究基盤戦略と一体の人事戦略が実行可能。
・　2024 年の大学統合により、オープンファシリティセンターを RIM 機構へ改組。研究担当理事の下に研究インフラ担当副学長を配置し、ガバナンスを強化。

＜キャリアパスの構築＞

・　キャリアパスを多様化し、全構成員が活躍するフリーでフラットな戦略的人事を実現。これにより、教員や研究開発マネジメント人材への職種間異動や経営専門人材へのキャリアパスも可能。

＜研修に関する情報の共有と体系化＞

・　研究者に対する研究課題解決のための提案や、その実現に向けた支援を可能とする人材の養成を目的に、TC カレッジを創設。独自に開発したカリキュラムを学内外の受講者に提供。

・　規定の単位取得により TM（テクニカルマスター）として認定後、TC 論文審査会等により高い技術力・研究企画力を持つ技術者をテクニカルコンダクター（TC）として認定。TC は、研究者が遂行する先端研究に対して技術面から貢献。
・　サテライト大学４校、企業８社と連携し、全国ネットワークを形成。これまでに 22 機関から 99 名が入学（2025 年３月時点）。

【金沢大学】
＜職務内容の可視化＞
・　地域の技術職員間の技術交流や人材共有、「北陸ファシリティ・技術人材ネットワーク」の構築等、学外へも活動を拡大。
＜評価に基づく処遇と業績評価の在り方＞
・　能力や実績をもとに技術力を評価し、手当としてインセンティブを支給する高度技術職員認定制度を構築。評価は技術分野ごとに実施。分野の特性に応じて重点項目を設定することで、専門性の違いを超えての平等・公正な評価が実現。
○　研修に関する情報の共有と体系化
・　各部門は、部局の教育・研究ニーズに応じた技術支援や、技術研鑽・スキルの獲得、組織的な人材育成等を推進。

【岡山大学】
＜キャリアパスの構築＞
・　キャリアパスとして、課長制とマネジメントトラック・マイスタートラックから成るダブルトラック制を導入。
・　博士号を有し、技術研究に優れた技術職員には、「特定教員」の称号を付与。
・　研究設備と技術職員を「研究基盤」と位置づけ、研究基盤のハブとなる統括部局と、技術職員の集約組織「技術統括監理本部及び総合技術部」の両輪により、全学的共用体制を確立。
・　技術職員が法人経営に関与する「技監制度」を我が国で初めて導入。理事・副理事・副学長と同位の技術副総監までのキャリアパスを設定。
・　技術職員の人事（採用、昇任、異動、補充、エフォート、兼業等）は、総合技術部が決定権を保持。
・　技術職員と研究機器の一体的な運用、いわゆる「人機一体」を進め、より効率的かつ効果的な全学的システムを構築。
＜研修に関する情報の共有と体系化＞
・　研究設備の操作等に習熟した学生が共同利用研究設備の技術サポートを行う「学生マイスター制度」を運用。学部学生から博士後期課程学生までの長期にわたる人材育成を実施し、学内外における技術職員育成を推進。
・　学内職員に対して、岡山大学大学院進学や学位取得を支援する「大学院修学支援制度」を創設。

【山口大学】

＜経営層のリーダーシップとコミットメント＞

・　2021 年度に総合技術部を設置。本部長に研究担当理事を配置。技術職員から部課長を充て、全学的な研究等に関する技術支援体制を整備。

・　総合技術部に、研究担当理事及び部課長を構成員とする運営会議を置き、経営層のビジョンを共有するとともに、現場レベルでの課題等の把握を実施。

・　マネジメントトラックとマイスタートラックからなるダブルトラック制を導入するなど、トップダウンによる制度改革を推進。

＜職務内容の可視化＞

・　技術支援依頼等の増加により、教育・研究の発展に大きく寄与するために、HP に技術職員が有する技術及び成果を視覚的かつ簡潔に掲載。

＜多様な採用ルートの確保＞

・　採用直後にベテラン技術職員の指導の下で専門的技術の習得に専念できる期間を設定。優秀な若手人材の確保とベテラン技術職員の再雇用制度により、人材の若返りと技術伝承の双方を推進できる仕組みを構築。

＜評価に基づく処遇と業績評価の在り方＞

・　技術評価と業績評価からなる、技術職員の昇任基準を独自に構築。評価はレポートラインにより行い、評価者は、配属先の長や現場の教員等の意見を参考に評価。

＜キャリアパスの構築＞

・　マネジメントトラックとして、部長１名、課長５名の管理職を配置し、組織管理、人事評価、スキルアップ、人材育成等を行うことが可能な体制を整備。

・　マイスタートラックとして、技術や能力に応じた職位とするため、技術主任、技術主幹を含む５つの職位からなる制度を創設。技術主幹は課長相当。

【分子科学研究所】

＜研修に関する情報の共有と体系化＞

・　国公私立大学と分子科学研究所が連携し、参画大学等が所有する研究設備の相互利用と共同利用を推進するための大学連携研究設備ネットワークを構築。大学等の設備・装置を管理し、利用者のサポートを行う全ての技術系人材（国公私立大学や高等専門学校等の技術職員）の技術力向上のための講習会・研修会を企画開催。

・　講習会は主に、技術職員のネットワーク（NMR club、質量分析技術者研究会、XPS コミュニティ、電子顕微鏡技術情報交流会など）に所属する高度専門人材が世話人となって運営し、後進育成と技術研鑽の機会を提供。

（３）技術士制度の活用促進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、技術士制度の利活用を一層促進するため、個人の技術士資格の取得や、企業等における従業員の取得・活用促進に際して、インセンティブを高めるための方策を検討・推進する。

○　国は、技術士第一次試験及び第二次試験の合格率低下を踏まえ、技術士の認知度向上及び活用促進を図る観点から、継続的に技術士が確保できるよう、試験内容の在り方について検討する。

○　国は、AI に関する技術や社会実装の急速な進展に対応するため、先端技術の活用等の観点も踏まえ、今後の技術士制度の在り方について検討する。その際、国内外の社会情勢の変化や、関連する科学技術・イノベーション政策の動向等に留意する。

○　国は、技術士制度の周知・活用に向けた取組を推進する。具体的には、技術士及び技術士（CPD 認定）の配置に関して、官公庁における入札・補助金の要件化等を進めるほか、応用研究等を実施する事業において、必要に応じ、技術者（特に技術士）の参画を求める等、技術士資格の普及・広報に関する取組を進める。

○　国は、JABEE 認定との連携も図りつつ、IPD システムの活用から、技術士資格の取得、資格取得後の CPD 活動までの一貫した整合性あるシステムの構築・改善に向けた取組を検討・推進する。

○　大学・企業等は、技術者の育成・確保のための手段の一つとして、技術士資格制度の活用を検討・推進していくことが期待される。

○　国は、こうした点について、科学技術・学術審議会 技術士分科会において、幅広い観点から検討を行う。

３．大学等における高度専門人材の育成・確保・活躍促進

３－１．基本的な考え方

○　科学技術・イノベーションの重要性や、大学等が担う取組の高度専門化に伴い、大学等における経営や、教育研究及び環境整備、社会連携・貢献等の多様な場において、高度専門人材の活躍が期待されている。

○　高度専門人材の活躍により、大学等の研究環境が向上することで、研究者が研究活動に専念できるようになるとともに、大学等が社会の多様なステークホルダーと連携・協力することを通じて、社会課題の解決や新たな価値創造、イノベーション創出に大きく寄与することが期待される。

○　特に、「研究開発マネジメント人材」及び「技術職員」は、大学等における主要な高度専門人材であり、大学等の研究力の向上に向けて、こうした人材に関わる体制整備や処遇向上、キャリアパスの構築を進め、活躍を促進していくことが重要である。

○　また、科学技術とビジネスの近接化が指摘される中、産学共同研究や、研究成果等の事業化・実用化、スタートアップ等の産学連携の推進に当たっては、幅広い視野を有した上で、研究者等と協働する多様な高度専門人材の役割や、その育成・確保に向けた取組の強化が益々重要となっている。

○　さらに、AI 等の先端技術が急速に進展する中にあって、研究成果の社会実装に伴う ELSI/RRI 等や新たな融合領域としての人文・社会科学分野の重要性も増しており、大学等が期待される役割を認識し、将来ビジョンを構想する上でも、こうした分野に関する知見を有する高度専門人材の育成・確保も求められている。

○　国や大学等においては、こうした多様な役割を担う高度専門人材について、戦略的な確保・育成を図っていくことが重要かつ必要である。

３－２．現状・課題

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

（これまでの取組と現状）

○　「研究開発マネジメント人材」は、URA（University Research Administrator）をはじめ、研究者の研究活動に関わる環境整備や、大学等の研究開発に関わるマネジメント強化等に向けて、研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメント等に携わる高度専門人材である。

○　URA に関しては、国の 2013 年度科学技術人材養成等委託事業により、URA 業務に必要とされる実務能力の標準である「URA スキル標準」を策定するとともに、研修・教育プログラムを作成し、URA を育成するためのコンテンツ整備が進められた。

○　2018 年度にはリサーチ・アドミニストレーター活動の強化に関する検討会が「リサーチ・アドミニストレーターの質保証に資する認定制度の導入に向けた論点整理」を取りまとめ、2019 年度以降、URA に関する認定スキームや研修カリキュラム等の作成が進められた。2021 年度以降は、一般社団法人リサーチ・アドミニストレータースキル認定機構（以下「URA スキル認定機構」）において研修及び認定制度の運用を進

め、研修制度については 2024 年４月に JST に移管され、スキル標準を基盤とした全 15 科目の科目設定と業務区分に基づき、基礎力育成研修として実施している。

○　URA を育成・確保するシステムの整備事業や研究大学強化促進事業により、URA の大学への配置が進捗しており、2011 年度には 323 人であった URA が 2024 年度には 2,010 人まで増加[19]している。

○　当初、URA には研究者の研究活動を支援する役割が期待されていたが、研究大学に求められる機能が多様化・高度化する中、研究基盤マネジメントや産学連携・知的財産マネジメント等の重要性が高まっており、一部の研究大学においては、研究戦略等を企画・立案し、組織運営に関わる役割も担っている。これにより、優秀な研究人材や、競争的研究費をはじめとする外部資金の獲得など、組織としての研究力強化に向けた幅広い取組の推進が期待されている。

○　こうした、近年の URA に求められる業務の多様化や、組織の経営に参画する URA の存在を受け、国において、URA をはじめとする、高度専門人材を「研究開発マネジメント人材」と位置づけた上で、「研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン」（2025 年６月 30 日公表）（以下「研究開発マネジメント人材ガイドライン」）及び当該人材の「コア業務構造」[20]（別添 10 参照）を策定・公表した。

（課題・指摘事項）

○　大学等においては、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」を踏まえ、組織運営や研究戦略策定等に関わる高度専門人材として、組織的に研究開発マネジメント人材の育成・確保や活躍促進に向けた取組を推進していくことが求められる。

○　大学等によっては、研究開発マネジメント人材の処遇・キャリアパス等が必ずしも明確に整備されていない状況にある。また、研究開発マネジメント人材は任期付きで雇用されている場合が多く、テニュアトラック制度の活用など、安定的なポスト・雇用の確保が必要である。事務職員や教員からの人材登用に加え、博士人材や企業等の人材など、多様な人材登用等を見据えた処遇・キャリアパスの構築が求められる。

○　大学等においては、研究開発マネジメント人材の安定的な雇用の確保に向けて、競争的研究費や、企業との共同研究費（直接経費や間接経費）を活用し、こうした人材の人件費を支出することは可能（一部の競争的研究費を除く）であるものの、未だそうした取組は一部に留まっている。

○　研究開発マネジメント人材に関する認知度が必ずしも高くなく、学生や企業等の人材にとって魅力的な職業選択肢となっていない状況にある。また、外部資金獲得のための申請書の作成支援や実績報告書の取りまとめ等の業務を行う人材としての認識が強く、大学経営等に携わる高度専門人材としての位置づけや役割が、必ずしも十分認識されていない。

---

[19] 文部科学省「大学等における産学連携等実施状況について」（調査）より。なお、2017 年度調査から、それまで別々に計上していた URA と産学官連携コーディネーターについて URA に一本化して計上するようになったため、人数の単純比較は適当でないことに注意が必要。

[20] 組織運営に係る「組織マネジメント」をコア業務の中心に配置し、多くのエフォートを割く研究推進に係る「プロジェクトマネジメント」、環境整備に係る「研究基盤マネジメント」、社会連携に係る「産学連携・知的財産マネジメント」と、それぞれ有機的に連携しながら推進する構造。

○　高度専門人材として、質の保証された研究開発マネジメント人材の層を拡大していくためには、JST が実施する研修について「コア業務構造」に沿って内容を見直すとともに、事務職員や教員・研究者を対象に、研究開発マネジメントに関心のある層を対象として、研修受講者の裾野を拡大することが求められる。

○　JST の研修を活用することで、研究開発マネジメント人材に必要となる基礎的な知識・技能の習得は可能であるものの、組織運営や研究戦略策定など、より高度な知識・技能について、こうした研修のみで習得することは困難との指摘がある。

（２）技術職員の育成・活躍促進

（※　Ⅳ．２－２（２）②より一部を抜粋して再掲。）

（これまでの取組と現状）

○　大学等における技術職員は、先端研究施設・設備・機器の管理や学生実験支援等、技術的観点から研究開発に携わってきた。最近では、特に先端研究施設・設備・機器の高度化や共用促進の重要性が指摘される中、こうした施設等を扱うための高度に専門的な知識・技能に加え、施設等の効率的・効果的な運用等を可能とするマネジメントまで含めた、技術職員の配置・育成の必要性・重要性が認識されている。（再掲）

（課題・指摘事項）

○　技術職員の人数やポストの不足に伴い、抜本的な育成・配置が必要となっている。優秀な技術職員を育成・確保していくためには、技術職員の活躍を促進するための組織体制の構築や処遇改善、職階制度や人事評価等のキャリアパス構築、人材育成プログラムの実施など、継続的な育成・活躍促進を図るための仕組みが重要である。（再掲）

（３）産学連携の推進に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進

（これまでの取組と現状）

○　大学等の研究力向上に向けては、経営層による戦略的な全学的取組の推進が不可欠であり、「大学支援フォーラム PEAKS」や「国際卓越研究大学制度」、「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業（J-PEAKS）」等による支援を行っている。

○　大学等の研究成果の実用化を進める人材の育成・確保を図るため、大学・TLO・公的研究機関・地方自治体等において産学官連携や技術移転に関する業務に携わる人材（目利き人材）の専門能力の向上や、ネットワーク構築等を目的として、JST がスキルアップ研修を実施している。

○　「スタートアップ育成５か年計画（2022 年 11 月「新しい資本主義実現会議」）」に基づき、優れたアイディア・技術を持つ若い人材の発掘・育成のため、国内に加え、海外のメンターや教育機関も活用した実践的な起業家育成を進めている。また、若手人材の海外派遣研修の実施など、我が国でスタートアップの起業を担う人材を育成するとともに、グローバルなネットワークを構築するための取組を進めている。

○　スタートアップに関わる人材育成を進めるため、「大学発新産業創出基金」を活用した本格的な事業化人材育成支援を推進している。また、文部科学大臣が任命するアン

トレプレナーシップ推進大使の小学校・中学校・高等学校等への派遣など、早期からのアントレプレナーシップの醸成、また博士課程学生等も含めた実践的な教育プログラムの提供など、アントレプレナーシップ教育を推進している。

○　医療分野においては、研究デザインやデータ解析・評価、患者（被験者）への対応等の業務を担う、臨床研究コーディネーター（CRC）や生物統計家、データマネージャー等の育成・確保に向けて、CRC 養成カリキュラム、臨床研究・治験推進研究事業（生物統計家育成発展事業）、データマネージャー養成研修等が進められている。

（課題・指摘事項）

○　大学等が担う役割の多様化・高度化に伴い、大学等の経営戦略の検討や大学運営に必要な知見を有する高度専門人材が求められている。このため、大学等には、こうした人材の確保に向けて、採用の多様化やキャリアパスの構築、学内外での人材育成制度の整備、職種転換による人材流動性を促進するための取組が期待されている。

○　産学連携の件数や総額は増加する一方、全体的な金額の規模が小さく、民間企業による大学等への拠出割合は世界的見ても低い状況にある。また、アカデミアでの産学連携に携わる高度専門人材について、質・量とも十分でないと指摘されている。

○　大学発スタートアップを含む、国内トップユニコーン企業の評価額は、海外の企業と比べて小さい傾向にある。大学発スタートアップ数は、過去最大規模まで増加しているものの、スケールアップ・成長の伸び悩みが課題となっている。

○　研究成果を事業化するために必要な橋渡し人材など、産学連携に貢献する多様な専門人材の育成・確保に向けて、処遇の向上やキャリアパスの構築など、大学等における組織的な体制整備に課題が見られる。また、橋渡し人材等については、大学等と企業の活動双方に精通していることが期待されることから、アカデミアと産業界における人材流動性を向上させていくことが必要である。

○　若年層の起業関心層の割合は２割と高いものの、在学中を通じた教育の提供割合は、小中高生の約１％（約 10 万人）、大学生の約 10%（約 40 万人）と少ない状況にある。

○　臨床医療や研究セキュリティ・研究インテグリティをはじめ、大学等における多様な取組を支える高度専門人材の確保・育成や質の担保を図るため、業務・知識体系を大学等における業務に最適化させた人材育成カリキュラムの整備が求められる。

３－３．今後の具体的取組・方向性

（１）研究開発マネジメント人材の育成・活躍促進

＜基本的考え方＞

○　これまでの国の施策・事業等により、URA をはじめとする研究開発マネジメント人材の人数は着実に増加しており、特に意欲的な研究大学においては、当該人材を積極的に活用し、研究力強化に向けた幅広い活動を展開している。

○　国として、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」に基づき、大学等において社会情勢の変化等に対応し、組織として研究力を高めていくことができるよう、研究開発マネジメント人材の質・量ともに強化していくための幅広い取組を展開する。

＜具体的取組・方針＞

○　国は、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」の周知を図るとともに、優良事例の展開等を通じ、大学等における研究開発マネジメント人材の体制整備や処遇の向上、キャリアパス構築等の取組を促進する。

○　国は、「研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業」を通じて、研究大学等における研究開発マネジメント機能を強化するため、体制強化機関を対象に、研究開発マネジメント人材の育成・確保や処遇の向上、キャリアパス構築等の体制整備を先行的に支援する。また、研修提供機関を対象に、OJT 研修の提供等を通じた全国の大学等の機能強化を促進する取組を支援し、研修提供機関は支援期間終了後も研修提供事業の展開や大学等間のネットワークの形成に貢献する。

○　国は、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」を通じて、大学における産学協働を推進・強化するための専門組織・体制の整備・構築や、民間投資を拡大するための新たな機能・仕組みの充実・強化を図る。（再掲）また、国際卓越研究大学や J-PEAKS 採択大学等における研究開発マネジメント人材の全国的な動向を俯瞰した上で、必要な取組を検討・推進する。

○　国・JST は、基礎力育成研修を着実に推進するとともに、「コア業務構造」を踏まえた研修の見直しを進め、2028 年中を目途に、新たな研修の提供を開始する。また、基礎力育成研修の Advanced レベルについての検討を進めるため、2026 年度中を目途に、JST、JSPS、その他関係機関と連携して、ニーズ調査を実施する。

○　URA スキル認定機構は、研究開発マネジメント人材に対して、その業務全般の知識を一定レベル以上備え、大学等における業務経験を有することを認定する「URA スキル認定制度」について、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」の定着状況等を踏まえつつ、変化に即した役割・必要性を検討し、制度の見直しも含めた検討を行う。

○　国は、科学技術分野の文部科学大臣表彰の研究支援賞の下に、「高度技術支援部門」に加え、研究開発マネジメント活動を通じて研究開発の推進に寄与する活動を行い、顕著な功績があったと認められる個人又はグループを表彰する「研究開発マネジメント部門」を創設したところであり、これらを通じた周知・展開を図る。

○　国は、機関を対象とする競争的研究費制度等において、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」を踏まえた人事制度の構築等を採択又は評価の際の要件又は加点対象とするなど、公募要領や審査要領の在り方について検討・推進する。

○　国は、競争的研究費のプロジェクト等において、研究開発マネジメント人材がプロジェクトマネジメント等の観点で重要な役割を果たす場合には、プロジェクトの申請書や報告書に研究開発マネジメント人材の氏名・役職を積極的に記載するよう、競争的研究費の関係省庁で認識の共有を図る。

○　国は、大学等における研究開発マネジメント人材の位置付け・役割の明確化や活動内容の可視化により、人材育成・確保につなげるとともに活躍機会の拡大を図るため、2026 年度中に研究開発マネジメント人材に関するロールモデル事例集を作成する。

○　国は、研究開発マネジメント人材が博士課程学生のキャリアの選択肢の一つとして意識されるよう、大学等との連携・協力の下、ロールモデル事例集の博士課程学生への周知や、ジョブ型研究インターンシップの枠組みの活用を促進する。

○　国は、2025 年 11 月に策定した国立大学法人等改革基本方針等に基づき、国立大学法人等の第５期中期計画において、研究開発マネジメント人材の処遇改善、キャリアパス構築、人材育成・確保や、人事給与体系や評価の仕組みの構築、他法人とのリソースの共有化による人材確保等を含め、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」を踏まえた体制整備を求める。

○　国は、国立大学法人が取り組む人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの見直しにおいて、各法人がミッションや機能強化の方向性に沿って人事給与体系や評価の仕組みを構築しやすいよう、ガイドラインに加えるべき事柄を整理する。

○　大学等は、「研究開発マネジメント人材ガイドライン」等を踏まえ、教員、事務職員とは異なる第三の職種として、研究開発マネジメント人材の登用や、処遇・キャリアパス整備等の組織的な取組を行うことが期待される。その際、教員等、既存の他の職種との関係性・位置づけ・役割等について整理・明確化が図られることが期待される。

○　大学等は、大学職員から研究開発マネジメント人材への職種転換を促進するため、大学職員等の大学院進学制度の構築や、大学職員等から研究開発マネジメント人材に移行するキャリアパスの整備等の取組を推進する。

○　大学等は、研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材や研究者、事務職員、技術職員等が、それぞれ専門性を発揮しつつ連携できる組織体制を構築する。

＜研究開発マネジメント人材の位置付け・役割の明確化に関する取組事例＞

【金沢大学】

・　教員職として採用。URA が博士人材のキャリアパスの一つであることを示すとともに、研究者から適性のある者のキャリアチェンジを促進。教員職として採用することにより、他の教員と対等な立場での企画立案調整等のマネジメントが可能。

・　独自のジョブ型研究インターンシップの活用により、URA のポストでのインターンシップ生を募集し、博士課程学生に対して、URA 職へのキャリアパスを発信。

・　基礎・産学連携組織の統合に加え、地域連携組織も統合し、学・産・官の一体的な連携活動拠点として、先端科学社会共創推進機構を設置。基礎から応用まで一気通貫した支援を通して、大学の使命である教育・研究・社会貢献を有機的に連携。

【信州大学】

・　テニュアトラック期間の評価により、テニュア教授、准教授、助教に登用。年次評価結果、経験年数、業務実績等に基づき昇給及び昇進。大型資金の獲得に長けた URA 本部が大型資金化を推進して外部資金導入を増大し、人件費配分により全体強化。また、技術職員、URA 本部・知財、URA 部局等の外部資金獲得機能を強化。

・　執行部（副理事等）に研究開発マネジメント人材を配置し、経営戦略に参画。大学経営層と研究開発マネジメント人材部門が多面的に直結することで、一気通貫での迅速な課題解決方針・方策の企画立案、伴走型でブレのない課題解決方策の実効を実現。間接経費を原資とした機構の人員の雇用経費、活動資金を確保、大型の外部資金獲得を推進。

＜研究開発マネジメント人材の育成・確保・活躍促進に関する取組事例＞

【北海道大学】

・　総長と総括理事の緊密な連携、戦略的な企画・調整のために整備された経営企画本部に主任 URA が参画。客観・共通指標等の各種データの分析等を通じて、人事課、主計課等の各事務組織等と連携して必要な施策を提案。

【東京科学大学】

・　経営専門人材としての職種間キャリアパス制度を構築。これにより、多様なキャリアパスを実現するフリーでフラットな戦略的な人事を実現。事務職員や教員、技術職員から、URA への職種間移動が可能。

【岡山大学】

・　「なんでも教員」「とりあえず教員」を廃し、事務職員・技術職員の高度化を強化促進。2024 年度から全学センターや機構に「教員」を新規配置せず、教育研究を担う学術研究院や研究所に重点配置へ。研究大学として、研究から教育を行う、研究を社会に還元するなどの者を「教員」、それ以外の者は事務職員、技術職員、高度専門人材等に。職種を明確に分け、かつ「教員＞職員」の意識を廃す。

【研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業の制度概要】

・　我が国全体の研究開発マネジメント人材の量的不足の解消及び質的向上を図るとともに、適切な処遇・キャリアパスの確立を推進することで、研究開発マネジメント人材の活躍を促進し、全国の研究大学等の研究力の強化、イノベーションに貢献。

・　研究開発マネジメント人材の確保・育成、機関内の人事制度の構築に取り組む意欲のある機関（体制強化機関）を支援するとともに、こうした機関における人材育成を促進するため、優れた研究開発マネジメント人材の育成制度を持ち、他機関に対してノウハウ展開を行う機関（研修提供機関）を支援。

・　研修提供機関は、ノウハウを整理・形式知化し、体制強化機機関に展開することで、全国の研究大学・機関における研究開発マネジメントの普及・展開を推進。

・　事業期間は、体制強化機関・研修提供機関のいずれも７年間を予定。

（２）技術職員の育成・活躍促進

＜基本的考え方＞

○　国として、「技術職員ガイドライン」に基づき、大学等において社会情勢の変化等に対応し、組織として研究力を高めていくことができるよう、技術職員の育成・確保や、それに向けた戦略的な人事制度・キャリアパスを構築していくための幅広い取組を推進・展開する。

＜具体的取組・方針＞

（※　Ⅳ．２－３（２）②より一部抜粋して再掲。）

○　国は、技術職員が安心してその能力を十分に発揮し、大学等における研究力強化に貢献するための環境整備を図るため、「技術職員ガイドライン」を策定したところであり、大学等を対象に広く「技術職員ガイドライン」を周知し、技術職員に関わる優良事例の周知・展開等を図る。（再掲）

○　大学等は、「技術職員ガイドライン」等を踏まえ、適切な技術職員の配置や処遇・評価の改善、成果の可視化、キャリアパスの構築に向けた取組が期待される。（再掲）

○　国は、2025 年 11 月に策定した国立大学法人等改革基本方針等に基づき、国立大学法人等の第５期中期計画において、技術職員の処遇改善、キャリアパス構築、研修プログラム提供を通じた育成・確保や、人事給与体系や評価の仕組みの構築、他法人とのリソースの共有化による人材確保等の改革を含め、「技術職員ガイドライン」を踏まえた研究推進体制の整備を求める。（再掲）

（３）産学連携の推進に貢献する多様な高度専門人材の育成・活躍促進

＜基本的考え方＞

○　大学等において、多様な高度専門人材の育成・確保や活躍促進を図るため、こうした高度専門人材が専門性を維持・向上するための体系的な養成カリキュラムの整備や、処遇の向上、キャリアパスの構築など、学外の組織とも連携しつつ、必要な体制整備・構築に向けた取組を推進・強化する。

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等の研究力強化に向けて、大学等の経営層のリーダーシップ及び大学経営に必要な専門性を強化するための取組を推進する。

○　国は、大学・研究機関等における産学共同研究等の一層の促進・強化に向けて、大学等における知的財産管理・運用や国際標準化等の多様な高度専門人材の育成・確保等に向けた取組を支援・推進する。

○　国は、大学等における研究成果の事業化・スタートアップ創出等を推進するため、大学等におけるアントレプレナーシップ教育の実施や、スタートアップ等の経営・財務等に関わる高度専門人材等の育成・確保に係る取組を推進する。

○　国は、臨床医療等の分野において、情報科学と融合した研究や AI を活用した研究の効率化、創薬研究に不可欠な規制対応等を担う高度専門人材の育成・確保に関する取組を支援する。

○　大学等は、大規模かつ持続的な産学共同研究等の増加・拡大に向けて、「オープンイノベーション機構の整備事業」の成果等を活用しつつ、大学・企業のトップの関与や産学連携体制の整備等に関する取組を進める。

○　大学等は、多様な高度専門人材の育成・確保や活躍促進に向けて、こうした人材に相応しい処遇・待遇の改善や、キャリアパスの構築等を含めた人事制度等の整備・構築を検討・推進する。

Ⅴ．各教育段階における科学技術人材の育成

１．大学・大学院における教育研究活動の充実・強化

１－１．基本的な考え方

○　今後、一層、複雑化・多様化する社会において、深い専門知識や汎用的能力を持ち、社会全体の成長・発展をけん引することができる科学技術人材、特に「博士人材」の育成や活躍の促進を図っていくことが重要である。

○　博士人材は、深い専門知識や国際性、課題設定・解決能力などの汎用的能力を備えた高度人材であり、アカデミアのみならず、民間企業や国際機関、公的機関、起業家、教員など、社会の多様な場で活躍することが期待される人材である。

○　しかしながら、我が国では未だに「博士は研究者」という考えが強く、「博士の学位が専門分野にとどまらず複雑な課題への解決策を提示できる者に与えられる国際的な能力証明」という認識が、社会、大学及び学生等に必ずしも十分に共有されていない状況にある。このことが、人口 100 万人当たりの博士号取得者数を比較しても、日本の博士号取得者数の減少傾向が続いていることに繋がっていると言える。

○　一方、博士課程学生が論文の筆頭著者となる割合は約２割であり、研究の実質的な担い手として先端研究の現場を支えていることに加え、博士号取得者は企業に入った直後から高い発明生産性を示し、長期にわたり高い発明生産性が上昇する傾向にあるなど、企業の研究開発に大きく貢献していることがデータでも示されている。

○　こうした観点から、文部科学省が 2024 年３月に取りまとめた「博士人材活躍プラン」において、「2040 年における人口 100 万人当たりの博士号取得者数を世界トップレベルに引き上げる」という大目標を掲げたところであり、今後、政府をあげて「優秀な博士人材育成」に向けた取組を重点的に推進していくことが重要である。

○　さらに、優れた科学技術人材の育成・確保に向けて、教育研究の「質」の更なる高度化に向けた大学・大学院改革等に関する取組を推進するともに、そのための支援方策について検討することが必要である。

１－２．現状・課題

（１）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

①　博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等

（これまでの取組と現状）

○　博士前期課程の学生を含めて、優秀な学生が博士課程進学をためらう大きな要因の一つとして、生活に対する経済的な不安や、学生という身分であることによる職業的な不安定さ等の課題が指摘されている。

○　このため、優れた研究能力を有する博士後期課程学生が、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、日本学術振興会（以下「JSPS」）は、1985 年より「特別研究員（DC）」を通じた支援を行っており、2026 年度新規採用者から１人あたり年額 240 万円の研究奨励金を 272 万円に増額した。また「科研費（特別研究員奨励費）」として平均約 80 万円/年を支援している。ここ数年の

採用率は約 20%弱となっているが、2025 年度採用分は DC１：14.3%、DC２：14.7%と低下傾向にあり、近年の申請者の増加に鑑みると採用率の一層の低下が懸念される。

○　また、文部科学省では、2021 年度より、「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」を開始し、経済的支援と多様なキャリアパス整備を合わせて１人あたり年額 290 万円、このうち研究奨励費（生活費相当）として平均約 220 万円/年、研究費として平均約 40 万円/年を支援している。SPRING は、2025 年度に 90 大学のプロジェクトを推進し、採択大学における博士後期課程学生数は全大学における同数の約８割を占めている。2024 年度は合計約１万人/年を支援しており、大学における学生の支援者率は約 80%[21]で、採用者に占める留学生の割合は約 40%となっている。

○　SPRING は改めて事業趣旨を明確化した上で、主に日本人学生、留学生、社会人学生の対象に応じた適切な支援を行うという見直し方針に基づき、2026 年２月に大学の公募を行った。大学の準備や学生の不利益変更に配慮し、2027 年度から新制度を本格開始することとし、2026 年度は移行期間として大学の自主的取組を推奨している。

○　国際卓越研究大学である東北大学は、全ての博士課程学生に 2026 年度から研究奨励費の支給や授業料等の全額免除を実施する総合的な支援パッケージを創設した。また、東京科学大学は、これまでと同等の支援を継続実施しつつ、2028 年度から分野横断型の新たな研究体制である「Visionary Initiatives（VI）」に基づく新制度による博士支援を予定する等、大学独自の博士後期課程学生支援が行われている。

○　また、JST の創発事業等を通じて、RA（リサーチアシスタント）等として雇用する際に適切な水準の対価を支払うことを支援している他、民間企業や財団等の奨学金や、大学独自の支援策などが実施されている。さらに、博士を助手などの身分で雇用して給与を支払う独自の取組を開始している大学もある[22]。

○　民間企業においても、博士後期課程への進学と同時に社員として雇用されつつ、大学にも在籍して博士後期課程で研究に従事する取組や、博士後期課程在学中に大学発スタートアップにてインターンや社員として研究に従事する例などがある。

○　こうした取組もあり、ここ数年、博士後期課程への入学者数は微増傾向（2022 年度：14,382 人、2025 年度：16,212 人）にあり、2008 年度（16,271 人）と同規模となっている。2024 年度は、2023 年度と比較して、社会人が 30 人増加（2023 年度：6,237 人、2024 年度：6,267 人）、留学生は 118 人減少（2023 年度：3,217 人、2024 年度：3,099 人）していることに鑑みると、修士課程から博士後期課程への進学者が増えていると推定され、これは 2025 年度においても同様である。

○　他方、RA や TA 業務に従事する学生の割合は約 40%と停滞しており、また RA 業務としての受給額は年間 20～40 万円未満が約 20%と一番多いという調査結果もある。

（課題・指摘事項）

○　「博士人材活躍プラン」及び第７期基本計画[23]の目標達成に向けては、これまでの

---

[21] 2024 年度支援人数を 2024 年度支援人数と 2024 年度不採択人数の和で除した割合。2024 年度選抜の採択率としては約 60%。

[22] 東海大学や早稲田大学では助手等の身分で博士後期課程学生を雇用し、労働の対価として給与を支払い。

[23] 目標：博士課程入学者数・博士号取得者数　２万人（2030 年度）

経済的支援に加えて、博士後期課程の進学を後押しするための、更なる支援の充実・強化に関する取組が必要である。特に、日本人学生が博士課程に進学しない状況が続いており、優秀な人材が博士課程に進学するような仕組みを検討することが重要である。その際、国からの支援に加えて大学独自の追加支援も可能とする等、優秀な人材にふさわしい処遇を整える必要があるとの指摘がある。

○　博士課程入学者の推移をみると、例えば 10 年前の 2015 年度との比較で、社会人は約 10%増加、留学生は約 38%増加、修士課程からの進学者は約７%減少しており、近年、修士課程からの進学者数が増加しているものの、こうした傾向を踏まえた支援の在り方を検討する必要がある。特に、日本人学生は SPRING の支援を意識して、博士後期課程に進学しているとの指摘がある。

○　企業や社会において、博士人材の活躍に対する理解が広まっておらず、博士後期課程修了後の進路に対する不安から、博士後期課程への入学を断念したり、また社会人学生としての学び直しの機会を諦めたりする例などが指摘されている。学生にとって、博士課程進学のメリットが見えるようにすることが必要である。

○　日本の博士後期課程学生に対する認識として、海外と比べて、日本では学生という認識が強い一方、海外では研究者として扱われており、修士課程学生についても給料が支給されているという違いがある。日本においても、博士後期課程学生は研究者と学生という二面性を持っていることを共通認識とすることが重要である。

○　現在、文部科学省や JST、JSPS 等の関係機関において、博士後期課程学生に対する様々な支援事業を推進しているが、関連事業が複数存在しており、それぞれの位置付けや目指すべき方向性、支援対象や内容等について、一層の明確化、差別化等を図るとともに、学生を含めた研究現場への周知・理解促進が必要である。

○　「特別研究員（DC）」については、経済面での国際的な競争力の低下を懸念する声があり、支援内容を国内トップレベルに引き上げることが必要である。また、SPRING については、大学における優秀な博士後期課程学生の確保・育成に戦略的に取り組む大学を支援する事業として、位置づけ・目的等の明確化を図ることが必要である。なお、SPRING については、優秀な学生に対して経済的支援等を上乗せしている大学もあるが、学生の対象や成績等に関わらず、一律的な支援となっている大学が多い。新制度に移行するに当たって、主として日本人学生の博士後期課程への進学を支援する等の事業趣旨に基づく事業運営を推進することが必要である。

○　さらに、我が国の大学の博士後期課程に、海外から優秀な留学生を受け入れ、また日本人学生の海外の大学院進学を促進していくためには、大学・大学院や博士後期課程修了後の就職先である企業等の更なる国際化を進めていくことが重要である。

②　博士人材の社会の多様な場での活躍促進

（これまでの取組と現状）

○　「特別研究員（DC）」については、「科研費（特別研究員奨励費）」も併せて措置することにより、独立した研究活動（研究計画）の支援を行っている。その一方、研究専念義務のため、特別研究員による起業には一定の制限がかけられていたが、起業を志す研究者の増加や、大学等発スタートアップの重要性に鑑み、「特別研究員（DC）」

の研究課題に関連する事業内容での起業を認める手引[24]の改正を 2025 年 10 月に行い、制限を緩和した。

○　また、「特別研究員（DC）」については、「日本学術振興会 特別研究員-DC フレンドシップミーティング」（以下、「フレンドシップミーティング」）を開催し、「特別研究員（DC）」間の人的交流を促進している。「特別研究員（DC）」修了後のキャリアパスとしては、大学等の常勤の研究職やポスドクフェローなど、アカデミアの研究者として就職する学生が多い。この他、「特別研究員（PD）」において雇用支援事業を実施することで、博士後期課程学生に対するキャリアパス支援に貢献している。

○　SPRING については、大学において SPRING 学生を対象にキャリアパス整備を行っている。修了後のキャリアパスとしては、民間企業への就職が約４割と高く、就職率全体は、大学全体の博士後期課程学生の就職率より約 10%高い状況にある。修了後のキャリア調査を着実に実施するため、新たな補足調査の実施やロールモデルの把握に向けたキャリア追跡調査について、JST から各大学に通知している。

○　国は、2023 年度に創設された、企業等において博士人材等が研究開発を行った場合の税制優遇措置について、企業における活用を促進するため、対象となる人材の定義の拡充や対象となる研究テーマの公募要件の追加を、2026 年度から実施した。

○　文部科学省・JST は、企業と協力して博士課程学生を応援するイベント「未来の博士フェス」を 2023 年度から毎年開催し、博士課程学生や企業関係者を主な対象に、博士課程学生のキャリアパスを多様化する機会を提供している。また、JSPS では、「特別研究員（DC）」の採用者間の所属機関・研究分野を超えた交流を通じたネットワークの構築を目的として、フレンドシップミーティングを 2024 年より開始した。

○　大学院教育の一環として行われる長期間かつ有給の研究インターンシップの普及により、博士後期課程学生の社会における多様な活躍を促進する取組として、国・大学・企業等が連携し、博士後期課程学生等を対象とする研究職等に関する「ジョブ型研究インターンシップ」を 2021 年より先行的・試行的な取組として開始している。

○　また、文部科学省と経済産業省において、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」を開催し、2025 年３月に「博士人材の民間機企業における活躍促進に向けたガイドブック」、「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」、「博士人材ファクトブック」を作成し、周知を行っている。

（課題・指摘事項）

○　「博士人材活躍プラン」及び第７期基本計画の目標達成に向けては、これまでの経済的支援に加えて、博士後期課程の進学を後押しするための、更なる支援の充実・強化に関する取組が必要である。（再掲）

○　学部学生に関しては、例えば授業や課外活動など、学生同士で交流する機会が様々あるものの、博士後期課程学生については専ら研究活動に専念する中で、研究室以外における交流機会が少なく、人的、あるいは、企業も含めた社会的なネットワークの形成に苦労している学生が多いとの指摘もある。

---

[24] 日本学術振興会特別研究員遵守事項および諸手続の手引

○　一方、SPRING においては、学生個人への効果に加えて、大学全体への教育研究の改善に対して効果が期待されている。さらに、産業界も含めた社会の多様な場での活躍に向けたキャリア支援については、学生に対する進路支援にとどまらず、産業界と学生をつなぐ架け橋となるための支援として認識されている。

○　このため、博士後期課程学生同士の交流や企業との交流の機会の拡大、また、国内外のネットワークの形成に向けた支援を一層充実していく必要がある。SPRING は、大学におけるこうした取組を支援・推進しており、大学においては、SPRING 学生のみならず、「特別研究員（DC）」等のアカデミアを目指す学生に対しても対象を広げていくことが有益である。

○　アカデミアにおいても、研究者のキャリアの魅力を充実することに加えて、スタートアップの起業等も含めて、博士人材等の多様なキャリアパスや活躍機会の拡大を図っていくことも必要である。

○　大学においても、博士後期課程学生に対する多様なキャリア支援を推進・強化していく観点から、所属する学生の社会における多様な活躍状況について把握するため、博士課程修了後のキャリアパスの追跡調査を実施していくことが重要である。

○　社会の多様な場で博士人材が一層活躍できる環境を整えていくため、社会人学生も含め、大学・企業等におけるロールモデルの把握・提供など、国・アカデミア・産業界等が連携・協力して、博士人材の活躍の実態等について、広く情報発信していくことが必要である。その際、「未来の博士フェス」は、学生を含む参加者の満足度が高いことから、中長期的に博士人材の価値発信や交流の場を提供することが期待される。また、フレンドシップミーティングについては、今後のアカデミアにおける活躍を見据えた人材育成の場としても活用されることが期待される。

○　一方、ジョブ型研究インターンシップについては、企業の募集や学生の申請数が少ないこと、マッチング率に課題があり、企業・学生双方にとってより魅力的な制度なるよう検討することが必要である。

（２）大学・大学院改革等の一層の推進

①　大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化

（これまでの取組と現状）

○　大学院については、2005 年９月の中央教育審議会「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－（答申）」において、教育課程の組織的展開の強化、すなわち大学院教育の実質化や国際的な通用性、信頼性の向上に関する方策等が示され、これに続く答申等においても、知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」の養成に向けた大学院教育の改善方策が示されている。

○　2025 年２月の中央教育審議会「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～」においても、質の高い大学院教育の推進や、幅広いキャリアパスの開拓の推進について、学士課程から博士課程までの連続性の向上と流動性の促進、博士人材が多様なフィールドで活躍するための環境構築等が示されている。

○　これらの答申等に基づき、「博士課程教育リーディングプログラム」、「卓越大学院プログラム」、「未来を先導するトップレベル大学院教育拠点形成事業（FLAGs）」等、大

学院教育改革を後押しするための事業を実施している。

○　また、標準修業年限以内で修了した者の占める割合等の情報公表の義務化や、大学院における学部との連続性に配慮した教育課程の編成に関する関係省令等の改正などを行っている。さらに、2024 年度には、大学院における教育改善の取組事例を収集し、「大学院における教育改善の実践事例集」としてとりまとめた。

○　2018 年 11 月の中央教育審議会「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」において、2040 年には大学進学者数が約 51 万人となるとの推計を示し、規模の適正化の検討や社会人や外国人留学生を積極的に受け入れる体質への転換を高等教育機関に求めるとともに、「学修者本位の教育への転換」が提言された。

○　当該答申に基づき、教育の質の保証と情報公表の観点から、学修者本位の教育の実現を図るための教育改善に取り組みつつ、社会に対する説明責任を果たしていく大学運営の在り方を示す「教学マネジメント指針」が 2020 年に策定され、また、各大学の教育改善に生かすこと、大学に対する社会の理解を深める一助とすること等を目的として、2019 年以降、全国学生調査が試行的に実施されている。

（課題・指摘事項）

○　近年、国内外における国際的な競争環境が年々高まる一方で、今後 18 歳人口が減少する中、大学院での高度な教育を受けたより多くの修士・博士人材が多様なフィールドで活躍する社会の実現が必要となる。

○　2040 年の就業構造推計 [25]によると、十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合、AI の利活用やリスキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない一方で、職種・学歴・地域間で需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職や文系人材が余剰となり、専門職や現場人材、理系人材が不足する可能性が指摘されている。

○　このような社会の実現に向けては、優秀で多様性に富む学生が大学院に進学し、質の高い教育研究が行われ、修了者が高い専門性と汎用的能力を有する人材として社会から高い評価を受けるとともに、それにより更に魅力的な学修環境が整えられ、優秀な学生が集まる、という好循環を作り出す必要がある。

○　そのためには、公平・公正を前提としつつ、社会人や学外からの進学も促進されるような多様な入学者の受入れに取り組み、一人一人の能力を引き上げる質の高い大学院教育を推進し、大学院修了者、特に博士人材の社会的評価の向上と認知の拡大を進め、幅広いキャリアパスを開拓・拡充していくことが重要である。

○　大学教育については、多くの大学において「教学マネジメント指針」を踏まえた教学の改善・改革の取組や、全国学生調査の結果を活用した教学 IR の充実等、学修者本位の教育の実現に向けた積極的な取組が進展しつつある。一方、意欲的に教育改革等に取り組む大学と、改善努力が不十分な大学とに二極化しているとの指摘や、教学の改善・改革の取組が形式的・表層的なものにとどまっているとの指摘もある。

[25] 経済産業省（2026）『2040 年の就業構造推計（改訂版）について』

② 大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

（これまでの取組と現状）

○ 大学共同利用機関は、個々の大学では整備ができない貴重な研究資源を全国の大学の研究者へ無償提供し、研究課題の公募による共同研究の実施、研究者への交流の場の提供等により、我が国の学術研究水準の向上に貢献している。また、例えば、自然科学研究機構では 10 年で機構の研究者数の６倍の若手研究者を育成し、他の研究機関に輩出するなど、若手研究者の育成の場としても機能を果たしている。

○ 国公私立を通じた共同利用・共同研究拠点制度については、2026 年４月現在、国立大学が中核となる共同利用・共同研究拠点が 31 大学 70 拠点、国際共同利用・共同研究拠点が５大学８拠点認定されている。各大学の研究ポテンシャルを活用して研究者が共同で研究を行う体制により、共同利用・共同研究拠点においては、研究成果論文の上昇、学外受入れ研究者の増加、外部資金の増加などの成果を上げている一方、設置されている大学の研究における機能強化にも貢献している。

（課題・指摘事項）

○ 我が国では、意欲・能力ある研究者が全国の大学に所属して研究成果を創出している一方、こうした研究者の高度な研究基盤へのアクセスが必ずしも十分ではない状況にある。

○ 国際卓越研究大学や J-PEAKS により支援を受ける大学を中心とした組織間ネットワークの強化や、大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点による組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化により、我が国全体の研究大学群を構築し、研究の裾野拡大を図っていくことが必要となっている。

１－３．今後の具体的取組・方向性

（１）博士人材の育成・確保及び多様な場での活躍促進

＜基本的考え方＞

○ 国は、「博士人材活躍プラン」及び第７期基本計画における目標達成や、博士人材の活躍促進に向けた具体的取組の方向性・内容等について検討・推進する（別添 11 参照）。その際、博士後期課程学生を対象とする複数の支援事業について、それぞれの位置付けや目指すべき方向性の明確化を図る。特に、科学技術人材政策としての博士人材支援は優秀な博士後期課程学生に対する支援であることを、改めて明確にする[26]。

○ 具体的には、以下で掲げる事業について、それぞれ支援内容を充実・強化する。

ⅰ）「特別研究員（DC）」制度について、主にアカデミアで活躍する優秀な研究者を育成する事業として、学生に対する支援内容を充実・強化する。

ⅱ）SPRING について、大学における優秀な博士後期課程学生の確保・育成に戦略的に取り組む事業として、事業趣旨を明確化した上で、大学に対する支援内容を充実・強化する。

[26] 米国の奨学金としては、学生の経済的な必要性に基づくニード・ベースと、学生の能力に基づくメリット・ベースが存在するが、特別研究員や SPRING 等は後者。

○　国は、これら２つの事業に加えて、博士後期課程学生全体への支援内容の一層の充実・強化を図る観点から、競争的研究資金制度をはじめ、多様な財源を活用することにより、博士後期課程学生を研究者として雇用（RA 雇用）し、給与を支給する取組を推進する。

○　国は、アカデミア・産業界等と連携・協力しつつ、社会人学生の博士後期課程への進学を促進する等、社会全体で博士後期課程学生に対する価値を一層高めるための幅広い取組を推進する。

①　博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等

＜具体的取組・方針＞

ｉ）特別研究員制度（DC）

・　国は、優秀な修士課程学生をアカデミアに惹きつけるための取組として、採用者数も踏まえつつ、引き続き、研究奨励金の単価の増額等を検討・推進する。

ⅱ）SPRING

・　国は、事業趣旨を踏まえ、主に日本人学生、留学生、社会人学生の対象に応じた適切な支援を行うため、制度の見直しを行ったところであり、2027 年度からの本格実施に向けて、着実に取組を推進する。これに際して、2026 年度は移行期間として大学の自主的な取組を、引き続き、推奨する。

・　国は、今後の事業の進捗状況や、博士後期課程学生数の変化等を踏まえて、支援内容の更なる充実・強化に向けた検討を行う。

【SPRING の見直しに係る制度概要】

＜事業趣旨＞

・　主として日本人学生の博士後期課程への進学を支援すること

・　在学中、学生が安心して、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活動に専念できるようにすること

・　博士号取得者が、アカデミア・産業界など、社会の多様な場で活躍できるよう、大学がキャリア支援や環境整備を行うこと

＜具体的な支援内容＞

・　事業趣旨を踏まえ、「研究奨励費（生活費相当額）」、「研究費」、「キャリア開発・育成コンテンツ費」を支援。

・　このうち、研究奨励費（生活費相当額）の支給対象は、主として日本人学生に限定し、年間 180～240 万円を支援。

・　研究費については、大学の研究活動の活性化・学生の質の向上の観点から、留学生や社会人学生を含む、学生個人の研究活動に係る研究費を支援。その際、研究分野や研究活動の内容・質に応じて、必要な金額が多様であることに鑑み、学生の要望及び研究実績や成績等に基づき、支給額を階層化・差異化。

・　社会人学生を除く学生に対するキャリアパス支援を行うための経費を支援。

ⅲ）RA 雇用

・　国・大学等は、競争的研究費制度や産学共同研究プロジェクト等において、直接経費・間接経費等を活用し、博士後期課程学生等の RA 雇用に当たって適正な対価が支払われる取組を一層促進するため、「競争的研究費における RA 経費等の適正な支出の促進について（2021 年８月 23 日改正　競争的研究費に関する関係府省連絡会申合せ）」に関し、2026 年４月に第７期基本計画を踏まえた内容に改正したことを踏まえ、関係府省における各事業の公募要領等に反映する等の取組を推進する。

・　国は、大学等において、博士後期課程学生を雇用する等の独自の取組を積極的に推奨するとともに、優良事例を他の大学等に横展開するための取組を推進する。

・　国・大学等は、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」を含む競争的研究費制度等も活用しつつ、博士後期課程における優秀な学生に対して、給与支給による雇用（RA 雇用等）を一層促進する。

・　国は、民間企業や大学発スタートアップ等において、博士後期課程学生を研究者等として雇用する独自の取組を推奨することにより、多様な財源を活用した博士後期課程学生の雇用や給与支給等を推進・実現する。

② 博士人材の社会の多様な場での活躍促進

＜具体的取組・方針＞

ⅰ）特別研究員制度（DC）

・　国・大学等は、優秀な研究者として活躍できるような環境を整備するため、異分野や海外の研究者との交流機会の充実・拡大や、現在、大学において実施されている SPRING 学生に対するキャリア支援プログラムに、「特別研究員（DC）」学生の参加を促すための取組を推進する。

・　国は、事業趣旨を踏まえ、博士課程からアカデミアにおけるキャリアの見通しを高めるため、「特別研究員（DC）」から「特別研究員（PD）」への資格変更制度の実態等も踏まえつつ、相互接続を高めるための取組を引き続き検討・推進する。

・　国・JSPS は、フレンドシップミーティングについて、採用者同士の交流やネットワーキングの構築に加え、多様なキャリアに関するロールモデルの提示等、学生のニーズを踏まえつつ、内容の更なる充実・強化に向けた取組を検討・推進する。その際、海外での研さんや、研究とライフイベントの両立、技術職員や研究開発マネジメント人材への理解の促進等、アカデミアにおける活躍を見据えた人材育成の場として活用するための取組を推進する。

ⅱ）SPRING

・　国は、事業趣旨を踏まえ、主に日本人学生、留学生、社会人学生の対象に応じた適切な支援を行うため、制度の見直しを行ったところであり、2027 年度からの本格実施に向けて、着実に取組を推進する。これに際して、2026 年度は移行期間として大学の自主的な取組を、引き続き、推奨する。（再掲）

・　国は、今後の事業の進捗状況や、博士後期課程学生数の変化等を踏まえて、支援内容の更なる充実・強化に向けた検討を行う。（再掲）

・　国・大学等は、大学におけるキャリア支援の取組について、日本人学生、留学生を対象に、支援内容・方法等の一層の充実・強化を図る。
・　大学は、支援対象となる学生について、学会における研究発表の支援や、ジョブ型研究インターシップへの参加を促進する。

iii）その他

・　国・アカデミア・産業界は、相互に連携・協力し、博士号取得者の社会的評価の向上と認知の拡大に向けて、「博士人材の民間機企業における活躍促進に向けたガイドブック」、「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」の周知に関する取組を一層、推進する。
・　国は、博士後期課程学生等を対象とする研究職に関する「ジョブ型研究インターンシップ」の取組について、企業・学生双方にとってより魅力的な制度となるよう検討を進める。
・　国は、企業等において、博士人材の雇用に関する税制優遇措置の活用が促進されるよう、一層の周知等を図る。
・　国は、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」による大学と企業間の人的交流・人材流動や、産業界・自治体との強力な連携による大学等のリ・スキリングプログラムの充実等を通じて、社会人の博士号取得を促進する。

（２）大学・大学院改革等の一層の推進

＜基本的考え方＞

○　国内外の産業構造や労働需要の急速な変化、それに伴う人材需給の様々なミスマッチ、さらには高度な教育を受けた多様な人材の活躍促進が求められている状況等を踏まえ、国として、大学・大学院等における教育研究活動に対する支援を充実・強化する。
○　また、我が国の学術研究の推進・発展において重要な役割を担う大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点について、その組織・機能等を一層強化するための取組を推進する。

①　大学等の教育研究活動に対する支援の充実・強化

＜具体的取組・方針＞

○　国は、「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～」（2025年２月21日中央教育審議会答申）の内容を踏まえ、大学等とともに、高等教育の内容の質の更なる高度化、高等教育全体の規模の適正化、高等教育へのアクセス確保の観点から、我が国の「知の総和」向上のための大学・大学院改革の取組を進める。特に、将来の社会・産業構造変化を見据え、「大学・高専機能強化支援事業（成長分野転換基金）」により、大規模大学も含めた文理横断の学部再編等を対象とした支援を実施し、成長分野への学部等転換・重点分野の人材育成を一層強力に推進する。
○　国は、高等教育の内容の質の更なる高度化のうち、大学院教育に関し、国は、博士課程において、専門的な知識・研究能力のみならず、論理的思考力等の汎用的能力を

身につけることの重要性を明確にするため、大学院設置基準等の改正も見据えた検討を進める等、体系的な大学院教育課程の編成を推進する。

○　国は、「未来を先導するトップレベル大学院教育拠点形成事業（FLAGs）」により、徹底した国際化と産学連携の促進、組織改革・推進体制等の基盤構築を通じた博士人材の育成機能の強化を図る大学院改革の取組を推進する。

○　国は、高等教育に関して、学修者本位の教育の更なる推進を図るため、学修成果の可視化の一層の促進等を目的とした教学マネジメント指針の見直し等を通じ、「出口における質保証」を促進するなど、学びの質を高めるための教育内容・方法の改善に取り組む。また、その改善を制度的に担保する仕組みとしての質向上・保証システムの改善・充実も不可欠であり、大学設置基準、設置認可審査及び認証評価制度の見直しの検討を進め、新たな高等教育の質向上・保証システムを構築する。

○　国は、こうした高等教育改革を支える支援として、近年の物価・人件費の上昇等も踏まえた国立大学法人運営費交付金や私学助成等の基盤的経費の確保、科研費等の制度改革をはじめとする競争的研究費配分の不断の見直しと充実を図るなど、公財政支援の充実に取り組む。あわせて、寄附の獲得や産学連携等を促進するとともに、個人・保護者負担の在り方について、個人支援や機関補助とのバランスも勘案しつつ、検討を行う。

②　大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の強化

＜具体的取組・方針＞

○　大学共同利用機関や共同利用・共同研究拠点は、それぞれが目指す機能強化の方向性に基づき、組織間ネットワークの強化や、組織・分野を超えた連携・人材流動のハブ機関としての機能強化を進めるとともに、全国に点在する意欲・能力ある研究者の支援を行うことにより、研究の幅や裾野の拡大、分野融合による新たな「知」と「社会的価値」の創出を図る。

○　国は、「大学共同利用機関検証ガイドライン」（2026 年２月　科学技術・学術審議会学術分科会 研究環境基盤部会）に基づき実施する外部検証結果も踏まえ、こうした大学共同利用機関、共同利用・共同研究拠点の機能強化に向けた検討を行う。

２．初等中等教育段階での科学技術人材の育成

２－１．基本的な考え方

○　我が国が、今後も持続的な成長・発展を実現していくためには、科学技術・イノベーションの推進が不可欠であり、特に、将来にわたる経済・社会の持続的発展を図る上で、次代の科学技術・イノベーションを担う多様な人材の育成・確保が重要である。こうした人材の育成を図るため、初等中等教育段階からの継続的・体系的・総合的な取組を推進することが求められる。

○　小・中・高等学校の教育課程において、学習指導要領に則り、各教科・科目や探究的な学び等に関する資質・能力を育みつつ、科学技術人材の育成強化の観点からは、これらに加えて、①高等教育機関等との連携を通じて、科学技術に関し高い意欲・能力を有する児童生徒の才能を引き上げ、将来、国内外で活躍する優れた科学技術人材の育成・確保につなげていくこと、②科学技術に興味・関心を有する児童生徒、特に理数系の学問分野を専攻しようとする児童生徒の裾野を拡大していくこと、の両面で、取組を推進していく必要がある。

○　その際、各教科・科目に関する知識・技能を深く習得することのみならず、それらを活用しながら自分なりの問を立て、立証し、発信していくという探究力・表現力を育成し、予め与えられた正解のない課題にチャレンジすることのできる人材の育成を目指していくことも重要である。

２－２．現状・課題

（１）先進的な理数系教育の充実・強化

（これまでの取組と現状）

○　文部科学省ではこれまで、高等教育機関・企業等との連携を図りながら、学校教育内外において先進的な理数系教育を展開し、初等中等教育段階から高い意欲・能力を持つ児童生徒を発掘し、その才能を伸ばす取組を推進してきた。数学・理科等に関する深い理解と科学的手法を活用した探究スキルを有する人材の拡大、ひいては将来、国際的に活躍する科学技術人材の育成を目指した取組を進めてきた。

○　「スーパーサイエンスハイスクール支援事業（SSH 事業）」において、全国 233（2026 年４月時点）の高等学校等を指定し、科学的な考え方を生かした課題研究、国際共同研究など先進的な理数系教育を推進するとともに、特に意欲・能力ある児童生徒に関しては、科学技術コンテストへの参加や、「次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA プログラム）」による大学等での高度な教育プログラム・研究活動等への参画を可能としている。

○　こうした取組を通じ、国際科学技術コンテストにおいては、国際情報オリンピックで日本が 2022 年、2023 年に国別順位で１位に相当する高成績を収め、高校生のための科学研究の世界大会「リジェネロン国際学生科学技術フェア（Regeneron ISEF）」では、2026 年に日本の高校生等による８研究が受賞し、うち１研究が、全研究の中で最も優れた１研究に対して与えられる最高賞「ジョージ・ヤンコポーロス革新賞」を受賞するなど、優れた才能を有する生徒の活躍が見られている。

○　また、SSH 事業や STELLA プログラムへの参加を経て、現在、大学・研究機関・企業等で研究者として活躍する者や、大学院博士後期課程で研究活動に取り組む者の事例が出てきており、事業への参加経験が生きているとの声が多く聞かれる。

○　さらに、SSH 事業を通じて先進的な理数系教育の教育課程に関する研究開発が進められ、それらを活用し、前回の高等学校学習指導要領改訂において「理数探究」が開設されるなど、理数系教育のモデル開発・普及についても成果がみられる。

○　なお、国際科学技術コンテストについては、2027 年に国際地学オリンピック、2028 年に国際情報オリンピックの日本開催が決定しており、国際科学技術コンテストへの参加機運の拡大や、交流機会の拡大等を通じた人材育成効果が期待される。

（課題・指摘事項）

○　研究者や技術者をはじめとする優れた科学技術人材の育成は、初等教育の段階から始めるべきとの指摘があり、高い意欲・能力を有する児童生徒の才能を適切に伸ばしていくことができるような教育・環境整備に引き続き取り組むことが重要である。

○　こうしたトップレベルの科学技術人材を、小・中・高等学校の教員のみで育成することには限界があり、高等教育機関、学協会等との連携や、専門家・博士人材によるメンタリング等により、初等中等教育段階から大学における研究活動に触れたり、専門家の指導を受けたりする機会の提供が必要である。

○　一方、トップレベルの次世代科学技術人材の育成規模については依然十分ではないとの指摘もあり、高い意欲・能力を有する児童生徒を取りこぼさず、その才能を伸ばしていくため、児童生徒の移動可能距離等も考慮しつつ、より多くの児童生徒を対象にするための取組を推進していく必要がある。小中学生は一人での移動に限界があり、保護者の金銭的・時間的負担が大きいことや、高校生については研究室へのアクセスを高めることで手厚い指導や研究の深化が可能であること等の指摘がある。

○　SSH 事業は、事業を開始した 2002 年以降、指定校が増加する中で指定校及び指定校による取組の多様化が指摘されている。「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）」（2015 年８月３日科学技術・学術審議会 人材委員会 次世代人材育成検討作業部会）において、「SSH 事業の本来の目的に立脚し、育成すべき次世代の科学技術イノベーション人材を見据えた上で、教育委員会等とも連携して、理数教育の地域拠点となる学校や、高度かつ先進的な取組を行う学校には支援を重点化するなど、メリハリをつけることが重要である」と指摘されている。

○　また、トップレベルの人材の育成にあたっては、海外研修、研究成果発表等、学校外に出て様々な経験を積む機会を提供することや、課題研究をより高度なものとして深めていくための実験・分析機器の整備・更新等も重要であるが、SSH 指定校でも、費用を十分に賄えていない学校がある。特に、「認定枠」の指定校については、今後の取組の縮小が危惧され、これまで培った成果を継続・発展させ、他校や社会に波及効果を提供し続けられるようにするための仕組みを検討する必要がある。

○　さらに、SSH 指定校から他校への先進的な理数系教育や、高度な課題探究に関するノウハウ等の展開も一層推進していく必要がある。特に、高度な課題探究については、指導のノウハウが不足しており、SSH 指定校に限らない支援や、教員自身の学びの機

会が必要という指摘もあり、SSH 事業等からのノウハウの展開が期待される。

○　こうした取組を進める際には、学校から学校への横展開に限らず、教員同士や生徒同士でつながり合い、学び合う機会の設定を通じてノウハウの横展開を図っていくことも有効と考えられる。

○　また、これまでの各取組への参加を経た児童生徒が、社会に出た際に、科学技術・イノベーションの観点からどのような活躍をしているかという総合的な追跡については、未だ取組が途上であり、2026 年度より実施開始予定の SSH 事業の卒業生追跡調査をはじめ、各取組の検証についても進めていく必要がある。

○　その他、次世代の科学技術人材育成の取組を、高等教育機関・企業等と連携しながら推進していくにあたり、持続可能性を高めることにつながるような仕組み・体制づくりも重要となる。例えば、STELLA プログラム等の国による支援が終了した後も、引き続き、支援を受けた大学等の拠点が運営され続けるような方策が必要である。

○　2026 年の Regeneron ISEF の受賞者の多くが STELLA プログラムの参加者であるように、初等中等教育段階の児童生徒の意欲・才能の伸長には、高度な知見と研究環境を有する高等教育機関の関与も大変有益である。また、こうした関与は、高等教育機関にとっても、社会貢献の観点のみならず、所属する学生の人材育成や、将来、当該機関等において研究活動等を担う優れた人材の育成・確保等にもつながるものであり、より積極的・継続的な取組が期待される。

○　その際、そうした取組が、大学等の教員個人の熱意やボランティアに依存したものとならないよう、教員評価の在り方を含め、高等教育機関において、組織的に次世代の科学技術人材育成に取り組むための体制整備等がなされることが重要となる。

（２）小・中・高等学校段階における理数系教育の充実

（これまでの取組と現状）

○　学校教育においては、小学校段階より、理数系の教科において、日常生活や社会との関連を重視する活動や、自然の事物・現象を科学的に探究する活動の充実を図ってきたほか、実験器具などの物的環境の整備や観察実験アシスタントの配置に係る支援等により、理科、算数・数学教育の充実を推進してきた。

○　また、実社会・実生活の中から問いを見出し、自ら課題を立てて情報を収集・分析してまとめ、表現するような探究的な学びを促進しており、特に、高等学校については、2022 年度から開始された学習指導要領において、SSH 事業の成果も踏まえつつ、「総合的な探究の時間」や「理数探究」を新設している。

○　さらに、自然科学（理系）分野を専攻する学生の割合について、OECD 諸国で最も高い水準である５割程度とする政府目標（「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（教育未来創造会議第一次提言）」（2022 年５月 10 日））も踏まえつつ、理工農分野への学部転換や情報系分野の増員を行う大学を支援するとともに、高等学校段階におけるデジタル等成長分野を支える人材育成の抜本的強化に向けた取組や、女子中高生の理系分野への進路選択支援等の取組を推進することで、高等教育段階で理系の学問分野を専攻しようとする層の拡大に取り組んできた。

○　こうした取組を通じて、我が国は義務教育終了段階の生徒を対象とした OECD 生

徒の学習到達度調査（PISA）で「数学的リテラシー」・「科学的リテラシー」に関して、安定的に世界トップレベルを維持しており、習熟度がレベル５以上の高得点層に位置づけられる生徒の割合は、男女ともに OECD 平均と比較して高い状況にある。

○　また、小・中学生の算数・数学及び理科の教育到達度を測定する IEA 国際数学・理科教育動向調査（TIMSS）においても最上位層の国と位置づけられており、日本の児童生徒は、科学技術に関する高い素養を有していると考えられる。

○　さらに、TIMSS 調査によれば、算数・数学・理科への興味・関心についても、「理科・数学を勉強すると日常生活に役立つ」「算数・数学、理科の勉強は楽しい」と回答する中学生の比率が上昇傾向にあるなど、以前は大きく下回っていた国際平均に近づきつつある。

（課題・指摘事項）

○　理系の学科、特に理工系の学科への入学者比率は諸外国の中でも低位にあり、特に、女子の理工系進学率が低い状況にある。女子の理工系進学率は、直近の数年は上昇基調にあるものの、依然として OECD 諸国の中で低位にあり、OECD 平均と比較しても大幅に低い。理工系をはじめとする理系分野の進学率上昇の基調を維持・向上させていくことが必要であり、現在進めている女子中高生の理系選択支援の取組を、面的に広めていくことが期待される。また、STEAM 教育を通じて科学技術と社会の結びつきについて理解することが、女子中高生の理系進路選択につながる可能性がある。

○　女子が理系分野に進んだ場合の将来のキャリアが見えにくいことが課題の一つとされ、大学院生等のロールモデルに、特に地方の女子生徒に対して、進路や人生設計と結びつけて情報発信してもらうことが重要である。また、企業等の協力を得つつ、理工系進学の魅力発信に取り組んでいくことも有効である。

○　特に地方においては、優秀な女子生徒が周囲の反対にあって理系進学を断念する例が多いとされており、女子生徒本人だけではなく、保護者や進路指導の教員、社会全体へのアプローチも重要である。

○　また、TIMSS 調査によれば、算数・数学、理科への興味・関心や得意意識は、小学校段階で既に、男子の方が女子より高いという結果が出ており、より低年齢から、理系進路選択支援のアプローチを行うことも必要と考えられる。

○　男子については、女子に比べて理系分野の学科への進学率は高いものの、諸外国の中で低位にあることは女子と同様であり、また、女子の理系分野の進学率が直近上昇傾向にある一方で、男子の進学率は横ばいとなっている。2040 年には、いわゆる文系人材は余剰が生じる一方、理系人材は不足する可能性があるとの分析もある中、男女問わず、理数系人材育成の重要性は課題となっており、高等学校教育段階における文理分断からの脱却、初等中等教育段階における理数系科目の学習への興味・関心の向上やつまずきの解消のための方策等が、国において検討されている。

○　他方、科学技術に興味・関心を有する者の裾野を拡大するためには、発達段階や興味関心に応じた教育活動の体系化と一層の充実の下、小中学生の段階から様々なものに触れ、好奇心を高めることができる機会の提供が重要と考えられるが、小・中・高等学校の授業のみで対応することは難しく、科学技術に関する専門性に加えて、人材

育成のノウハウ等を有する大学等が支援を行うことも期待される。

○　大学等が初等中等教育機関に対して出前授業等を行う取組はあるが、こうした取組が、熱意のある初等中等教育機関の教員と大学教員との個人的な関係や、大学教員のボランティアに依存することのないよう、持続可能性のある仕組みが期待される。

○　なお、こうした裾野の拡大のための取組にあたっては、科学技術コミュニケーション施策とも連携をとりながら、科学技術の「研究」に興味を持つ児童生徒を増やすための取組と、科学技術の「利用」に興味を持つ児童生徒を増やすための施策とを分けて推進することも有効と考えられる。

○　さらに、狭義の理系分野に限らず STEAM 教育等の分野横断的な学びを促進し、普段の実生活における気づき・問いの発見を促す教育活動を実践することで、児童生徒のモチベーション・意欲を伸長する取組を充実することも重要である。それに当たり、科学技術と社会とのつながりを考える機会や、科学技術を社会に適用するにあたっての倫理的課題・公正さの確保等の視点を学ぶ機会について、初等中等教育段階から段階的に確保することも有用である。

２－３．今後の具体的取組・方向性

＜基本的考え方＞

○　科学技術・イノベーションを生み出す力を持つ次世代人材の育成にあたっては、初等中等教育段階から児童生徒の科学技術に対する興味・関心、素養を高め、同時に、それらを生かした探究的な学びに主体的に取り組む力を育むことが重要である。

○　こうした人材育成に継続的・体系的・総合的に取り組むためには、発達段階や興味関心に応じた教育活動の体系化と一層の充実を図りつつ、初等中等教育の段階から、継続して科学技術に触れ続けることができるような取組を、大学等の高等教育機関や企業等との連携の下で推進していくことが必要である。

○　これらの取組を通じて、科学技術に関する特に高い意欲・能力を持つ児童生徒の才能の更なる伸長を図るとともに、科学技術に興味・関心を有する児童生徒の裾野の拡大を目指す。

（１）先進的な理数系[27]教育の充実・強化

①　高等教育機関等を拠点とした次世代科学技術人材育成（次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLA プログラム）の推進）

＜具体的取組・方針＞

○　国は、JST とともに、理数系に優れた意欲・能力を持つ児童生徒を対象に、その才能の更なる伸長を図る育成プログラムの開発・実施に取り組む大学等を支援する STELLA プログラムについて、児童生徒の移動可能距離も考慮し、実施拠点数の拡充を図る。具体的には、最低限、小・中学生の育成拠点が各都道府県に１つ、高校生の育成拠点が２都道府県に１つ存在する状態を目標とする。

---

[27] ここでいう「理数系教育」には、単に理数系の教科・科目に関する知識・技能等の習得のみならず、いわゆる文系の教科・科目に関する知識・技能等とも組み合わせながら、自分なりの問を立て、立証し、発信していくという探究力・表現力を育成することも含まれる。

○　国・JST は、2027 年度より、小・中・高から大学・大学院までを通じた科学技術人材育成の取組が、大学等の高等教育機関と初等中等教育機関との組織間連携の下で、継続的に実施されるとともに、これらの取組が全国的に展開していくよう、事業内容の見直しを検討・推進する。

○　国・JST は、STELLA プログラムに参加する才能ある児童生徒が研究成果を発表し合い、交流できる機会や、実施機関が効果的かつ持続可能性の高い方法により事業を実施できるようノウハウを共有する機会を確保する。その際、国・JST は、支援期間終了後も取組を継続する機関について同様の機会を確保するとともに、支援終了機関を含めた実施機関のネットワーク化を推進する。

○　STELLA プログラム実施機関は、プログラムの開発・実施を通して、児童生徒の「出る杭」を更に伸ばすとともに、開発したプログラムの他機関への普及や、小・中・高等学校の教員・教員志望者のプログラムへの参画等を通じて、事業の波及効果の最大化に努める。また、取組の継続性を確保するため、全学的な取組体制の構築や、企業・教育委員会とのネットワークの構築、自走化に向けた取組の推進を図る。

○　国・JST は、支援終了機関を含む STELLA プログラム実施機関と連携しつつ、実施機関の組織体制の強化や、実施機関の量的拡充、ネットワーク化を通じて、我が国における意欲・能力ある児童生徒の発掘・育成のためのシステムを構築する。

【STELLA プログラムの見直しに係る制度設計（案）】（別添 12 参照）

＜組織的・継続的な人材育成に向けた学内外の体制整備＞

・　新たな類型として、「組織対組織型（仮称）」を設置。従来の高い意欲・能力ある児童生徒の才能育成の取組に際して、例えば、以下のような、組織的・継続的な取組の実施につながる環境整備等を支援・推進。

- 全学的な学内組織・体制の整備・構築
- 参画する教員・学生等へのインセンティブの付与（教員評価への反映や必要な配慮の実施、大学院生等の TA 雇用等）
- 次世代科学技術人材育成の取組と大学・大学院教育との接続強化
- 自治体・初等中等教育機関・企業等との組織的・継続的な連携関係の構築
- 上記の連携関係を通じた、小・中・高校等への組織的なアウトリーチ活動の実施、理数教育や科学的な探究活動の充実への協力強化等

＜実施機関のネットワーク化（STELLA ネットワークの構築）＞

・　優れた人材育成ノウハウを有する実施機関が支援終了後も取組を定着・発展できるよう、支援終了後の機関を含めた実施機関のネットワーク化を推進。

・　全国受講生研究発表会及び実施機関が情報交換を行う連絡協議会への参加支援等を実施。今後、ネットワークの機能の強化のための方策を検討。

②　高等学校を拠点とした次世代科学技術人材育成（スーパーサイエンスハイスクール支援事業（SSH 事業）の発展・強化）

＜具体的取組・方針＞

○　国・JST は、SSH 事業により、先進的な理数系教育を通じて、将来のイノベーショ

ンの創出を担う科学技術人材を育成するとともに、理数系の教育課程の改善に資する実証資料を獲得することが可能となるよう、全国の高等学校の約５％に相当する 250 校という目標の達成に向けて、スーパーサイエンスハイスクール指定校の拡充を図る。

○　国・JST は、指定校が 230 校に到達し、多様化が進んでいることを踏まえ、SSH 指定校に関して、SSH 事業の中で目指す人材育成戦略等に応じた類型を設けるとともに、類型に応じて支援金額についても差を設けるなど、各指定校の取組の一層の高度化・深化を促すための事業設計の見直しを行った上で、2026 年度に試行実施し、2027 年度に本格実施する。これらを通じて、将来の科学技術人材育成に意欲的に取り組む指定校が、一層取組を強化・発展させるための支援を強化する。

【SSH 事業の見直しに係る制度概要】（別添 13 参照）

＜全体概要＞

・　「Ⅰ期（５年）」、「Ⅱ期（５年）」、「Ⅲ期（５年）」、「Ⅳ期（５年）」、「先導Ⅰ期（３年）」、「先導Ⅱ期（３年）」の最大合計 26 年の財政支援期間、及び、財政支援措置を伴わない「認定枠」からなる現行制度を再編。

・　継続的な財政支援期間については「創成期（５年）」、「発展Ⅰ期（５年）」、「発展Ⅱ期（５年）」、「新先導期（５年）」（いずれも仮称）の最大合計 20 年とするとともに、認定枠の指定校が、認定枠に移行後も取組を高度化することができるよう、認定枠の指定校を対象に追加的な財政支援を行う「加速支援」を新設。

＜類型化＞

・　「発展Ⅰ期」、「発展Ⅱ期」について、SSH 事業の中で目指す人材育成戦略等に応じた類型を設けるとともに、類型に応じて期待する取組等を設定し、支援金額を差異化（2026 年度、類型②・③の先行的取組事例として６校を採択）。

- 類型①（SSH-Core）：地域や学校の特色を生かし、科学的な探究活動に全学的に取り組むことを通じて、社会で活躍する高度科学技術人材の育成を目指す指定校
- 類型②（SSH-Professional）：将来、研究職として産学で活躍する人材をはじめ、理数系の知識・技能を活用し、科学的な探究活動を高度に遂行できる人材の育成に特に重点を置く指定校
- 類型③（SSH-Global）：国際感覚に優れた高度科学技術人材の育成に積極的に取り組むと同時に、SSH としてのリーディングな取組に挑戦する指定校

・　「新先導期」は、採択に際して発展期までの取組の成果を重視するとともに、科学技術人材育成に向けた重要なテーマに関する先導的な取組や、広く他校の理数系教育の質の向上に積極的に貢献する取組を期待し、支援金額を増額。

・　認定枠向け「加速支援」は、2026 年度に５校の取組への支援を開始。2027 年度以降、特に国内外の多くの他高校等と連携した取組を行う構想について、支援の増額を検討・推進。

・　また、認定枠の指定校について、今後、校数が増加していくことから、人件費に対する支援等、取組の発展・強化に必要な支援内容を検討・推進。

○　国・JST は、2026 年度より SSH 卒業生の追跡調査の実施等を通じ、SSH 事業の成果の把握・発信に関する取組を進める。また、各指定校及び管理機関は、当該調査に加えて、より充実した追跡を行い、自校の取組の検証・改善につなげるよう努める。

○　各指定校及び管理機関は、管理機関の主導の下で、各指定校のこれまでの研究開発成果や、指定校の教員等の有するノウハウを他の高校に波及させ、地域全体の理数系教育の取組水準の底上げを図っていくための取組を推進する。

○　国・JST は、SSH 指定校や地域の探究・理数系教育の充実、域内外の学校への成果普及等を役割とする SSH コーディネーターの配置について支援を行うなど、各管理機関の取組を促進する。また、国は、SSH コーディネーターについて、配置を開始した 2023 年度から一定期間が経過したことを踏まえ、2028 年度以降、各管理機関における成果等の把握・分析等を行い、その在り方について見直しを検討・推進する。

③　科学技術コンテスト支援の充実

＜具体的取組・方針＞

○　国・JST は、高い意欲・能力を有する生徒について、国内外の他の生徒と切磋琢磨する機会の充実を図る観点から、国際科学技術コンテストへの派遣に関する支援を行う。また、各国の指導者・優秀な生徒と国内関係者との交流・情報交換を促進する観点から、国際科学技術コンテストの国内招致についても支援を検討・推進する。

○　国・JST は、各都道府県を代表するトップレベルの高校生・中学生が理数に関する知識・技能を競い合う「科学の甲子園」、「科学の甲子園ジュニア」について、参加者の増加を図るための取組を推進する。

（２）小・中・高等学校段階における理数系教育の充実

①　学校における理数系教育の充実

＜具体的取組・方針＞

○　国は、学習指導要領に基づき、児童生徒の科学技術に関する興味・関心等を涵養するため、日常生活や社会との関連を重視した学習と科学的に探究する学習の充実に向けた取組を推進する。特に探究的な学習は、総合的な学習や探究の時間のみならず、理数系教科の教育課程の中での実施を充実させ、教育課程全体を通じて取組を進める。

○　国は、次期学習指導要領について、理数系教科の学習に対する興味・関心の低下傾向や、理数系教科と社会・職業との関係が十分理解されていない状況を踏まえ、理数系教科の学習と研究・社会とのつながり、数理的、科学的思考・方法の基本や研究倫理等について学習する時間を確保すること等について、審議・検討を進める。

○　国は、学習資料「一家に１枚」、科学技術教育アドバイザー制度、サイエンスティーム等の STEAM 教育コンテンツの取組について、探究的な学習の実践と結び付けつつ、学校現場における活用・普及を推進する。

○　国は、高等学校教育について、2026 年２月に公表した「高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）」に基づき、社会の構造的変化に伴って生じる人材需給ギャップを解消するべく、「文理分断型の学び」からの脱却、産業イノベーション人材育成等に資する高校教育改革を推進する。

②　女子中高生等の理系進路選択支援

＜具体的取組・方針＞

○　国・JST は、女子中高生の理工系分野に対する興味や関心を高め、理工系分野の進路に進むことを後押しするための「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」について、地方における取組を推進するとともに、日本全国で取り組むことができるよう、2027 年度以降も拠点数の拡充を検討する。その際、女子生徒の進路選択に影響を与える保護者・教員等への対応も重視するとともに、理系分野への関心が低い層にもアプローチできるよう、2026 年度からは、教育委員会・学校等と連携した出前授業等の活動を一層推進する。また、2026 年度より、小学生を対象とする取組も含めて支援を行う。

○　国は、近年の女子の理系進学率上昇の推移を見つつ、理系分野の進路選択支援に関する国の取組について、継続的な分析・評価・事業への反映等を検討・推進する。

○　国は、理工系分野での活躍を含む、女性の多様な選択を可能にするための教育・学習プログラムの開発・普及を図るとともに、教育分野のアンコンシャス・バイアスの解消や男女共同参画の推進に取り組む。また、幼少期の教育現場等における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に資する方策について、周知・普及に努める。

③　産官学連携による科学技術人材の裾野拡大

＜具体的取組・方針＞

○　各研究機関・高等教育機関は、企業や教育委員会等と協力しつつ、科学技術に高い興味・関心を持つ児童生徒の拡大に資するよう、学校への出前授業の実施や、科学技術に対する興味・関心、理解を増進させるための教育プログラムの提供を推進する。

○　国は、「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針」（2023 年２月８日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）に基づき、競争的研究費の各制度において、次世代を担う理工系分野の人材育成の促進の取組を着実に実施する。

○　国・JST は、STELLA プログラムにおいて、2026 年度より、理数系に興味・関心を持つ、より幅広い児童生徒を対象とした育成プログラム「プレチャレンジ」を追加的に実施する機関への支援を開始する。また、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」において、2026 年度より、学校への出前授業等のアウトリーチ活動をより一層推進し、男子生徒も含めて理工系分野に対する興味や関心を喚起するとともに、SSH 指定校に対して、高校生による出前授業や研究発表等、地域の小中学校と連携した科学技術人材育成の取組の実施を推奨する。

３．次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開

３－１．基本的な考え方

○　我が国が、科学技術政策を推進することを通じて、国の社会・経済的な発展を実現していくためには、国民が、科学技術に対する深い理解を持つことが重要等の観点から、第１期科学技術基本計画（1996 年）において、科学技術に関する「国民の理解増進」が重要事項の一つとして掲げられた。

○　一方、世界的には、2000 年頃より、理解増進に代わって、科学技術と社会との対話等の「科学技術コミュニケーション」が重視されるようになり、その後の科学技術基本計画や科学技術・イノベーション基本計画においても、「科学技術と社会との間の双方向のコミュニケーション」（第２期）、「研究者等と国民の対話」（第３期）、「国民の政策過程への参画」（第４期）、「様々なステークホルダーによる対話・協働による共創」（第５期）、「多層的な科学技術コミュニケーション」（多様な手段によるコミュニケーション）（第６期）と、科学技術コミュニケーションの重要性を掲げた上で、それぞれの時期に応じて求められる役割は変化・発展させてきた。

○　今後益々、社会が大きく変化していく中にあって、時代に即した科学技術コミュニケーションを推進することにより、科学技術と社会の関係を、より一層、深化させていくことが極めて重要である。また、こうした科学技術と社会の関係深化を実現していくためには、科学技術コミュニケーションの推進に加えて、科学技術と社会に関わる研究開発の推進や、その成果の広く社会への発信、科学技術コミュニケーションに関する人材育成等の取組を総合的に推進していくことが必要である。

３－２．現状・課題

（１）科学技術コミュニケーションの推進

①　対話・協働の場の構築と推進

（これまでの取組と現状）

○　国民が科学技術に関する政策の検討に参加する場としては、例えば、大型公共施設等のインフラ整備や、先端技術としてのフードテック等の分野において、市民を含む幅広い参加者による議論の場が設置されている。

○　2010 年には、総合科学技術会議において、「「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）」が決定され、同方針に基づき、競争的研究費制度において、国民との対話に積極的に取り組むことを推奨している。

○　また、内閣府や関係省庁が推進する「ムーンショット型研究開発事業」においては、その目標を策定するに当たり、解決を期待する社会課題や未来像について、一般から公募を実施するなど、社会実装に向けた研究開発事業において国民の意見を反映する取組を実施している。

○　JST は、科学技術について多様な人々と対話・協働を行う場であるサイエンスアゴラを毎年開催するとともに、日本科学未来館において、来館者との対話のみならず、最先端技術の実証実験の場として、来館者とともに進める未来社会をつくる等の取組を進めている。

○　東日本大震災及び東京電力福島第一原発事故等により顕在化したリスクコミュニケーションの課題に関して、文部科学省では 2015 年からの５年間、「リスクコミュニケーションのモデル形成事業」を実施し、専門家集団や組織としてリスクコミュニケーションを行う取組を支援した。

○　さらに、JST 社会技術研究開発センター（RISTEX）の「社会技術研究開発事業」では、倫理的・法的・社会的課題（ELSI）や、地域等の社会課題に関して、個々の研究課題におけるステークホルダーとの対話・共創の取組が行われている。

○　国においては、各種の有識者会議や、関係府省における科学技術顧問等の設置により、専門家による科学的助言を活用し、最新の科学技術に関する知見を政策の立案や推進に取り入れる取組を行っている。

（課題・指摘事項）

○　特定の分野を除き、政策立案段階において国民との対話や参画等を求める活動等が行われている事例は未だに少ない状況にある。また、先端技術の ELSI について、研究者が社会との対話を行う体制が不十分との指摘がある。

○　リスクコミュニケーションについては、新型コロナウイルス禍などを経て顕在化した課題への対処など、最新の知見を政策に反映していくことが求められている。一方、専門家による科学的助言については、リスクを伴う科学的助言を行った科学者が誹謗中傷等を受けたり、訴訟の対象となったりする等の課題も指摘されている。

○　さらに、国が取り組む科学技術コミュニケーションについては、政策目的に照らして、国民との対話や情報発信等の最適な手法を、適切に選択していくことが重要との指摘がある。

②　多層的な科学技術コミュニケーションの推進

（これまでの取組と現状）

○　文部科学省は、毎年４月 18 日の「発明の日」を含む１週間を科学技術週間とし、この期間の前後に、全国で実施されるイベント等に関する情報を集約・発信するとともに、科学技術週間に合わせて、学習資料「一家に１枚」を制作し、全国の学校や科学館等に配布している。

○　JST は、日本科学未来館を運営するとともに、科学技術の最新情報を提供する総合 Web サイト「サイエンスポータル」を運営している。また全国の科学館・博物館や大学・研究機関等において、独自に様々な科学技術コミュニケーション活動を積極的に推進・展開している。

○　文部科学省では、2017 年から 2020 年にかけて科学技術社会連携委員会を開催し、今後の科学技術コミュニケーションのあり方をはじめ、科学技術と社会の関係深化に関して議論を行っている。

○　国民の科学技術に対する意識調査に関しては、内閣府（旧総理府を含む。）が 1960 年以降、「科学技術に関する世論調査」を数年間隔で 2017 年まで実施した。科学技術・学術政策研究所（NISTEP）では、2009 年度から「科学技術に関する国民意識調査」を実施し、2017 年に「科学技術と社会に関する世論調査に関する分析」を公表した。

○　一部の調査によると、国民の多くは、科学技術に関する情報を、テレビ・新聞・インターネット等のメディアから得ていると指摘されている。

（課題・指摘事項）

○　科学技術コミュニケーションの活動が、SNS 等の新たな情報環境に適応できておらず、ターゲット層やメディアの特性を踏まえた対応など、目的に応じた最適なコミュニケーションが必ずしもできていないとの指摘がある。

○　また、いわゆるマスメディアの活用が十分にできておらず、国民の多数を占める科学技術に対する非関心層や潜在的な関心層に対して、国や科学館・博物館による取組が届いていないとの課題も指摘されている。

○　2024 年度の調査では、科学技術週間を認知している人は 3.0%と認知度が低い状況にある。また、文部科学省における科学技術週間の取組として、科学館・博物館や大学・研究機関等における科学技術体験の機会提供があるものの、長期休暇期間でないこともあり、科学館・博物館への来館につなげられていないといった課題もある。

○　全国の科学館・博物館や大学・研究機関等においては、独自に科学技術コミュニケーション活動を推進しているものの、相互の連携が必ずしも十分ではなく、また、科学館・博物館等の一部では、資金・人材等が不足している等の指摘がある。

○　研究者が自主的に取り組む科学技術コミュニケーション活動についても、こうした活動に割ける時間に乏しいことや、知見・ノウハウが十分ではないこと、また、組織・機関において、活動が評価されないこと等が課題として指摘されている。

○　さらに、科学技術の急速な発展と情報技術の普及に伴い、科学的根拠のない風説やニュース等を客観的・批判的な判断をせずに受け入れてしまう傾向や、こうしたことが社会の分断を生み出しかねないと指摘されている。

○　また、国内の関係機関等における科学技術コミュニケーションに関する現状や、国による、これまでの政策等に基づく取組の成果や課題等について、エビデンスとなる情報の把握が必ずしも十分ではなく、こうした情報を収集・分析・評価した上で、今後の方向性を検討していくことが必要となっている。

③　科学技術人材の裾野拡大のための探究・STEAM 教育との連携強化

（これまでの取組と現状）

○　文部科学省においては、これまで研究開発機関等で自主的に進められてきた地域の学校等への研究者派遣や、講演・一般公開等の対外発信活動を更に発展させるため、2025 年度より「科学技術教育アドバイザー」の任命制度を創設・開始し、各地域と連携した STEAM 教育を推進する取組を開始している。

○　JST では、2024 年に探究・STEAM 教育に役立つ情報を提供するウェブサイト「サイエンスティーム」を公開した。また、日本科学未来館において、2023 年より STEAM 教育の推進に資する常設展示の更新を実施している。

○　また、科学技術体験や探究・STEAM 教育を提供する場の一つでもある科学館・博物館においては、運営主体が自主的に、地域の学校等と連携しつつ、児童生徒の学びに資する様々な取組を実施している。

○　「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」（2023 年競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）では、競争的研究費制度において、アウトリーチ活動に直接経費を充当できることや、アウトリーチ活動について適切に評価すること等が明記されるなど、競争的研究費を活用した人材育成の取組を推進している。

（課題・指摘事項）

○　現在、関係機関で自主的に行われている科学技術体験や探究・STEAM 教育に関する広報など、科学技術コミュニケーションと探究・STEAM 教育の更なる連携強化が重要となっている。例えば、「一家に１枚」についても、教育現場での活用促進につながるような、コンテンツの充実や情報発信の在り方が課題と指摘されている。

○　JST では、探究・STEAM 教育コンテンツの利用拡大を目指した取組を推進しているものの、学校等の教育現場における活用拡大が課題となっている。教育現場においては、探究・STEAM 教育に関する知見や人材が十分ではない場合もあり、教育現場における負担軽減も考慮した連携・協力の推進が求められている。

○　全国の科学館・博物館や大学・研究機関等で行われている科学技術体験の提供や STEAM 教育との連携の取組について、各機関間での情報共有や、情報発信の強化が重要である。また、国が主導する次世代人材育成に関する取組と科学技術コミュニケーションに関する取組の更なる連携も必要である。

○　さらに、例えば、地域等により科学技術体験へのアクセスに格差が生じており、科学館・博物館等の活動実態を適切に把握した上で、支援等の対応を検討することの重要性も指摘されている。また、大学や研究機関等における STEAM 教育や科学技術コミュニケーションへの取組について、機関・組織によって取組状況が異なることや、児童生徒等との接点を確保することが難しい等の指摘もある。

（２）科学技術と社会に関わる研究開発の推進

（これまでの取組と現状）

○　JST「社会技術研究開発事業」では、その時々の社会課題を俯瞰的に調査した上で研究開発領域を設定し、人文・社会科学及び自然科学の研究者のみならず、幅広いステークホルダーの参画を得て、社会課題解決を目指す研究開発を実施している。

○　日本学術会議の若手アカデミーが、2020 年に提言「シチズンサイエンスを推進する社会システムの構築を目指して」を取りまとめるなど、研究開発の新たな形としてのシチズンサイエンス（職業科学者ではない一般の市民によって行われる科学的活動）が注目されており、日本科学未来館等では関連する取組を実施している。

（課題・指摘事項）

○　JST「社会技術研究開発事業」については、毎年度、異なる研究開発領域を設定し、研究開発支援を行っているものの、領域間のつながりや関係性に乏しいことや、人文・社会科学の研究者の広がりに欠ける等の課題も指摘されている。

○　一方、科学技術の進展が急速に進む中、これらの社会適用や実装に際して様々な問

題が顕在化しており、アカデミアのみならず、人文・社会科学を含めた「総合知」に関する取組の重要性が高まっている。その中でも特に、ELSI への対応に関する必要性が一層、顕在化しており、国として、アカデミア・産業界等と連携・協力した取組が重要となっている。

○　また、JST「社会技術研究開発事業」と他の社会課題解決を目指す事業等との間で、位置付けや役割等を明確化した上で相互に連携・協力し、シチズンサイエンス等の新たな手法を適切に取り入れつつ、成果の最大化を図っていくことが求められている。

（３）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成

（これまでの取組と現状）

○　国においては、「科学技術リテラシーやリスクリテラシーの取組、共創による研究活動を促進するためには、多様な主体をつなぐ役割を担う人材として、科学技術コミュニケーターによる能動的な活動が不可欠」（第６期科学技術・イノベーション基本計画）との認識の下、2023 年度まで、科学技術コミュニケーターの人材育成に関する取組を支援してきた。

○　また、例えば、国立科学博物館や北海道大学の科学技術コミュニケーション教育研究部門（CoSTEP）をはじめ、一部の科学館・博物館や大学においては、科学技術コミュニケーターを育成する専門講座を提供するなど、各機関において科学技術コミュニケーションに関する人材育成に向けた取組を実施している。

（課題・指摘事項）

○　科学技術コミュニケーションに関する人材育成は、科学館・博物館、大学等において自主的な取組が進められているが、こうした人材育成に関する対象や内容等の全体像を必ずしも把握できていない。また、大学等において科学技術コミュニケーションを学んだ人材のキャリアパスや社会からのニーズ、現状や課題等を把握した上で、人材育成に関する具体的取組等を検討・推進する必要があるとの指摘がある。

○　科学技術コミュニケーター養成講座等、専門的かつ実践的な学習機会の提供が一部で行われているものの、各機関のより一層の連携・協力や、広報活動等の強化が課題とされている。科学技術と社会が急速に変化する中、より幅広い層に科学技術コミュニケーションの基礎を学ぶ機会を提供する必要があると指摘されている。

○　科学技術コミュニケーション活動で求められる知識や能力は、科学知識を生み出すことや、科学知識を使ってイノベーションを起こすことなど、目的によって異なるものの、こうした点が十分に意識されていない。また、科学技術コミュニケーション活動には、市民に科学を伝えることに加えて、政府に対して政策立案の判断材料を提供することや、企業の意思決定に貢献することなど、様々な目的があるが、こうした視点に基づく取組は必ずしも十分ではない。

○　科学技術による社会課題解決や、ELSI について適切にコミュニケーションを行うことのできる人材が求められており、理系分野のみならず、人文・社会科学系の分野の人材が科学技術コミュケーション活動に関わることも重要である。

３－３．今後の具体的取組・方向性

＜基本的考え方＞

○　国の科学技術・イノベーション政策に対する国民の理解と信頼と支持を得ていくためには、国や関係機関が連携・協力しつつ、また、幅広いステークホルダーの参画を得て、政策や研究開発等の背景や内容、成果と課題、それらと社会との関わり等に関する双方向の対話や情報発信等の取組を行うことが重要である。

○　こうした観点から、多様な科学技術コミュニケーション活動や、科学技術と社会に関わる幅広い研究開発、関連する人材育成等を総合的に推進・展開する。

（１）科学技術コミュニケーションの推進

①　対話・協働の場の構築と推進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、政策目的に照らして最適なコミュニケーション手段を検討した上で、科学技術に関わる各種政策の検討における科学者や市民の参画を含め、市民、産学の科学技術人材、政府関係者の対話・協働を促進する。これに向けて、科学技術に関わる政策に関する市民と行政との対話や、科学技術に関わる政策に関するパブリックコメント等、市民をはじめとするステークホルダーからの意見を聴取する取組を推進するとともに、その在り方を見直しつつ、更なる活用を促進する。

○　国は、政府の有識者会議の委員や科学技術顧問等、科学者による政府の政策立案等に対する科学的助言に関する取組を、引き続き、推進する。

○　国・JST は、サイエンスアゴラや日本科学未来館等を活用し、科学技術に関する研究者と市民の対話や、未来館の来館者とともに未来社会をつくる取組など、ELSI やリスクに関するコミュニケーションを含めた多様な対話・共創活動を推進する。

②　多層的な科学技術コミュニケーションの推進

＜具体的取組・方針＞

○　国・JST は、これまでの科学技術コミュニケーションに関する取組について、ターゲット層の分析や、それらを踏まえた目標設定、コミュニケーション方法など、目的や対象等を踏まえた科学技術コミュニケーションの在り方について検討・推進する。具体的には、夏休みなど長期休暇中に開催される子供向けの科学技術関連のイベントについて、文部科学省ホームページや JST「サイエンスティーム」に掲載することで広報を強化する等、児童・生徒を対象とした科学技術体験の更なる普及促進を図る。

○　国は、特に低関心層を対象として、マスメディアや SNS の活用、新たな手法の活用や、必ずしも「科学技術」を前面に押し出さずに、社会課題や ELSI を起点にした、文系・理系を問わないコミュニケーションの在り方を検討・推進する。

○　国は、科学館・博物館や大学・研究機関等における科学技術コミュニケーションの状況や、これまでの政策等の成果や効果等について 2026 年度中に調査・把握した上で、今後の政策の方向性や具体的取組、各機関への支援方策や機関間の連携・協力の在り方について検討・推進する。

○　国は、市民が様々な課題について、科学の限界や不確実性、歴史等も認識した上で

最適な選択や判断ができるような科学技術コミュニケーションの在り方について、これまでのメディア等を活用した取組等とも連携しつつ、検討・推進する。

③　科学技術人材の裾野拡大のための探究・STEAM 教育との連携強化

＜具体的取組・方針＞

○　国は、科学技術に関する興味・関心等を涵養するため、関係機関と連携・協力し、学習資料「一家に１枚」の教育現場での活用促進を図るため、学校現場での活用事例を把握し、教育機関に共有するとともに、探究的な学習等の授業での活用も見据えて日常生活や社会課題と関連したテーマ等について検討する。

○　国は、地域と連携した STEAM 教育を推進するための担い手として、科学技術教育アドバイザーの活躍の機会拡大を図る。具体的には、科学技術教育アドバイザー活動におけるノウハウを共有するとともに、学校・自治体・関係機関とのマッチングを促進することで、地域の実情に応じた STEAM 教育の取組を支援する。

○　国・JST は、科学館・博物館や大学・研究機関、科学技術教育アドバイザー等との連携により、科学技術体験や探究・STEAM 教育コンテンツ等の認知度向上、普及促進等を図るため、教員・保護者等に対する広報活動を強化する。

○　国・JST は、科学館・博物館や大学・研究機関等の実態及び課題を把握した上で、日本科学未来館等における科学技術コミュニケーションのノウハウを地域の科学館・博物館、産業界や非営利法人等の取組に還元するなど、科学技術体験や探究・STEAM 教育の質向上に向けた支援を検討・推進する。

○　国・JST は、JST 次世代人材育成事業における、理数に興味関心を持つ児童・生徒の裾野を拡大するための取組を進めるとともに、そうした取組の一環として、教育現場への接続を意識した科学技術コミュニケーションを検討・推進する。

○　国は、「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針について」等に基づき、大学・研究機関等において、研究者等のアウトリーチ活動を適切に評価するなど、科学技術コミュニケーションの更なる充実・強化に向けた取組を推進する。

（２）科学技術と社会に関わる研究開発の推進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、科学技術と社会に関連する事業・プロジェクト等の位置づけや目的、役割等を明確化した上で、成果発信を強化するなど、社会課題解決に関する取組を一層推進する。具体的には、社会技術の研究開発に当たって、JST 研究開発戦略センター（CRDS）と RISTEX 等の関連機関の間の連携・協力を促進するなど、国として総合知を活用して取り組むべき社会課題の検討や推進体制等を強化する。

○　国は、JST「社会技術研究開発事業」について、2027 年度より、先端技術分野と ELSI に関する融合領域の研究開発課題に関し、自然科学分野と人文・社会科学分野の研究者が連携・協力して研究開発等を推進する事業と位置づけた上で、支援内容等の抜本的な見直しを検討・推進する。

【社会技術研究開発事業の見直しに係る制度設計（案）】

・　先端技術分野（AI、量子、バイオ等）と、これに関連する ELSI との融合領域の研究開発課題（「先端技術×ELSI」（仮称））を研究開発の支援対象とする制度に抜本的見直し。

・　先端技術分野として、例えば、「物理科学・工学領域」「資源・エネルギー技術領域」「情報・通信技術領域」「機械・電気（電子）技術領域」「生命科学・化学領域」の５つの領域に属する分野を設定。

・　第一線で活躍する自然科学の研究者と人文・社会科学の双方の研究者が協働して参画する「チーム型」の研究実施体制を構築。また、アカデミアのみならず、産業界や政府・自治体、市民団体（ステークホルダー）等の幅広い参画を得た研究推進体制を整備。

・　他分野の研究者や、若手研究者（PD、博士後期課程学生（RA 雇用）等を含む）の積極的な参画・登用を促し、研究開発活動を通じた将来の人材育成（教育）に係る取組も併せて実施・推進。特に、人文・社会科学のみならず、自然科学に関する多様な研究者との密な連携・協力を推進。

・　関連する他の競争的研究資金制度（例：ムーンショット事業等）等を用いた研究開発・社会実装等との連携・協力を促進。特に、本事業による研究成果の横展開を通じて、他の制度等における ELSI の取組拡大を検討・推進。

（３）科学技術コミュニケーションに関する人材の育成

＜具体的取組・方針＞

○　国は、関係機関と連携・協力しつつ、大学や科学館・博物館等が提供する科学技術コミュニケーター養成講座をはじめ、科学技術コミュニケーションに関する人材育成の取組状況や、科学コミュニケーターに求められる役割・対象、キャリアパス等を適切に把握した上で、今後の方向性や具体的方策等について検討・推進する。

○　国は、科学コミュニケーションに関する人材育成等を行う大学や科学館・博物館等の連携・協力等を促進するとともに、関連するプログラムや講座等について情報発信等を通じた認知向上を図りつつ、対象に合わせた新たなプログラム・講座等の開発につなげる。

○　国は、科学技術コミュニケーターをはじめ、科学技術コミュニケーションに関わる多様な人材の育成に際して、対象に応じて専門的内容を伝える能力や、科学知識を基に企業等と連携してイノベーションにつなげる能力など、幅広い科学技術コミュニケーション能力が期待されることに鑑み、こうした能力が大学・研究機関・企業等において適切に評価されるような仕組みについて、検討・推進する。

Ⅵ．科学技術人材に関わる制度・システム改革の推進

１．多様な科学技術人材が活躍できる環境整備

１－１．基本的な考え方

○　大学等における研究活動の活性化や、事業化・産業化等を通じたイノベーション創出を実現していく上で、人材の多様性・ダイバーシティの確保は極めて重要かつ有効である。このため、女性研究者や外国人研究者など、多様な科学技術人材が一層活躍することができる環境整備等を推進することが必要不可欠である。

○　また、産学連携の推進により、大学等の研究活動を活性化し、研究力の向上を図るとともに、企業等における産業競争力の強化や、大学等における画期的な研究成果等を基にした新規事業や新産業の創出等を実現していくためには、アカデミア・産業界等の間で、優れた研究者や技術者等の人材流動性を、より一層高めていくことが極めて重要である。

１－２．現状・課題

（これまでの取組と現状）

○　国は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を通じて、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進する大学等の取組を支援している。

○　また、若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のため、現在の仕組みの効果や課題も踏まえつつ、必要な施策を検討することとしている。

○　国、JST、JSPS 等は、我が国の研究環境の国際化を促進するため、これまでも海外の優秀な研究者の招聘等による国際交流に関する機会の充実や、国内大学等と海外大学等との国際的な共同研究の推進、これらを通じた人材交流の支援、外国人特別研究員事業等による優秀な研究者の国内大学への受け入れ促進、さらには大学等における国際化に関する取組の支援等を進めている。

○　また、大学・研究機関等においては、女性研究者の積極的な登用・処遇改善の取組や、優れた外国人研究者の招聘や研究活動の支援など、研究環境のダイバーシティの確保に向けた様々な取組を進めている。

○　国においては、アカデミア・企業等の研究者や技術者等の人的な交流も含めて、産学連携の促進に向けた共同研究や事業化等の支援、大学等における産学連携体制の整備等を推進・支援している。

○　さらに、国は、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン（文部科学省、経済産業省）」等を整備し、これらに基づき、大学・企業等の間の産学共同研究等を通じた人材交流や、大学・研究機関等におけるクロスアポイントメントの整備・活用等の取組を推進している。

（課題・指摘事項）

○　女性研究者については、2006 年から開始した第３期科学技術基本計画から、分野別の女性研究者の採用割合の目標値を設定しており、各種施策の推進により、女性研究者の割合は年々増加傾向にある。一方で、大学等における女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にあり、特に上位職に占める女性研究者の割合が低い状況にある。こうした要因の一つとして、ライフイベント等を経験しながら研究者として活躍できる将来像が描きにくく、進路として選択されない等の指摘がある。

○　また、学生段階においては、大学等の研究者・技術者のうち高い割合を理学・工学分野の者が占める一方、大学進学段階で理工系学部を選択する女子生徒の比率は、国際的に見て、依然として少ない状況にある。社会科学と工学を除き、博士後期課程に進学するまでの過程において、学部段階より女子比率が下がる傾向にある。博士後期課程進学が、女子学生にとって魅力的なキャリアパスとなっていない可能性がある。

○　科学技術・イノベーションに関する活動がより一層グローバル化し、また、これらをめぐる国際的な競争が益々激化している中にあって、我が国の研究者が国際的な科学技術トップサークルに入り込めていない等の課題も指摘されている。また、外国人研究者の招聘について、大学等における体制や環境整備など、多様性確保に向けた取組は、未だその途上にある。

○　特定の分野・領域等を中心に、企業から大学・研究機関等に移動する研究者等の人材移動は一部で見られるものの、大学等から企業等に移動する人材は相対的に少なく、我が国では諸外国と比べても、産業界とアカデミアとの間の人材流動・移動が進んでいない状況にある。

１－３．今後の具体的取組・方向性

（１）研究活動におけるダイバーシティの確保

①　女性研究者の活躍促進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」等を通じて、大学・研究機関等における女性研究者の一層の登用促進や、上位職への登用・処遇改善の取組を推進・支援する。特に、若手の女性研究者が優れた研究実績・業績を積むことができるよう、研究力の向上とライフイベントとの両立を支援するため研究環境整備等を行う大学に対する支援など、2027 年度に向けて事業内容の見直し等を検討・推進する。

○　国・JSPS は、優秀な若手研究者の研究と出産・育児等のライフイベントとの両立に向けて、「特別研究員（RPD）」による支援を推進するとともに、処遇向上についても検討する。さらに、若手研究者の状況や応募者数等を踏まえ、一層の活用促進に向けた方策を含めて、必要に応じて制度の見直し等を検討・推進する。

○　国・JST は、女子中高生の理工系分野に対する興味や関心を高め、理工系分野の進路に進むことを後押しするための「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」について、地方における取組を推進するとともに、日本全国で取り組むことができるよう、2027 年度以降も拠点数の拡充を検討する。

○　大学等は、研究環境の多様性確保により、研究活動の活性化や研究力の向上を図る観点から、女性研究者の活躍を一層促進するための取組に努める。

【ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの今後の方向性（案）】

・　女性研究者等の研究力向上や、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立を一体的に推進することで、大学等におけるダイバーシティ実現に向けた取組を支援。これまで、教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進する大学等の優れた取り組み支援（女性リーダー型）。

・　科学技術分野に進む女性研究者の層を拡大や上位職に登用される女性を増やす観点から、特に若手女性研究者の活躍促進に向けた取組を強化していくことが有効かつ重要。そのため、科学技術分野を目指す女性が、主に若手研究者の時期に、優れた研究実績・業績を積むことができるよう、大学等における組織全体での研究活動及び研究環境整備等を重点的に支援・推進する枠組みを検討・創設（若手女性研究者活躍型）。

【女子中高生の理系進路選択支援プログラム事業の方向性】

・　理系分野へ進む女子生徒を増やすため、出前授業や女性研究者等のロールモデルとの交流、保護者・教員の理系キャリアへの理解増進等、地域で継続的取組を行う大学等を支援。

・　文理選択前の中学生へのアプローチを特に重視しつつ、小学校段階への取組も対象として拡充。また、保護者・教員へのアプローチを重視。

・　「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」をはじめとする他の機関対象の事業との連携・協力拡大を検討・推進。

②　外国人研究者の招聘・活躍促進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、我が国の大学等における国際的な人材流動を促進し、かつ、我が国の研究者が国際的な科学技術トップサークルに入り込むことを支援する観点から、大学等における国際共同研究を通じた海外の優れた研究者等の招聘・登用を促進するとともに、大学等における組織的な体制整備等を支援・推進する。

○　国は、国際頭脳循環の取組強化のための対応策として取りまとめた「J-RISE Initiative（2025 年６月）」を踏まえ、我が国の研究力の強化に向けて、海外からの優秀な研究者の招聘や優秀な博士後期課程学生の受け入れなど、国際頭脳循環の取組を強化する。具体的には、以下の取組等を加速する。

・　国際卓越研究大学における人事・給与改革や独立研究環境の整備など、関連事業の最大限の活用により、魅力的かつ世界トップレベルの研究環境を実現。

・　2025 年より、優秀な海外研究者・大学院生を世界基準の処遇で受け入れ、我が国の研究力強化を図ることを目的とした「グローバル卓越人材招へい研究大学強化事業（EXPERT-J）」を開始したところであり、これらを通じた支援を充実・強化。（一部再掲）

・　優秀な海外研究者等の招聘に向け、リクルートキャラバンや日本の生活環境や文化的な魅力を含めた広報戦略の展開など、各種プロモーション活動を実施。

○　国・FA は、国際的な頭脳循環を促進する観点から、欧米諸国はもとより、ASEAN・インドを含む、グローバルサウスの諸国についても、二国間・多国間の国際共同研究や、若手研究者や留学生等も含めた人材交流等を推進・支援する。

○　国・JSPS は、優秀な外国人研究者の招聘に向けて、外国人特別研究員事業や外国人研究者招聘事業を実施するとととともに、国際頭脳循環の強化に向けて、外国人研究者に対する採用数の拡大や処遇向上についても検討する。

○　大学等は、海外の優秀な研究者を積極的に採用・登用するための取組を進めるとともに、外国人研究者やその家族を受け入れるための周辺環境整備等にも取り組むよう努める。

（２）産学官における人材流動の促進

＜具体的取組・方針＞

○　国は、重要科学技術・産業分野における人材育成や、産学における人材流動性を高める観点から、大学等と企業との組織的な連携・協力や共同研究等の拡大に向けた支援を充実・強化する。

○　国は、産学連携の拡大に向けた大学等における組織的な取組や環境整備等に関する支援を推進・強化する。また、企業等と大学・研究機関等との共同研究やクロスアポイントメント制度等を活用した人材交流を一層促進するための取組を推進する。こうした取組の一環として、「産業・科学革新人材事業（INSIGHT）」により、大学・企業等による産学協働の研究開発等を通じた人的交流・人材流動の拡大等を図る。（再掲）

○　大学等は、産学連携による共同研究や企業等との人的交流、それらに向けた体制・環境整備等に関する取組を一層推進していくことが期待される。

２．科学技術・イノベーションの推進に係る制度・規範等の整備・推進

２－１．基本的な考え方

○　研究活動の国際化や科学技術の複雑化・多様化、科学技術と社会との関係の深化を踏まえ、研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用や、研究者等が基礎的な素養として備えるべき、倫理的・法的・社会的課題（ELSI）への対応等に関する取組を推進する。

２－２．現状・課題

（１）研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

（これまでの取組と現状）

○　研究環境の国際化やオープン化に伴う新たなリスクへの対応とともに、必要な国際協力及び国際交流を進めていくため、国において、「研究インテグリティの確保に係る対応方針（2021 年４月統合イノベーション戦略推進会議）」を策定した。これに基づき、研究者自身による適切な情報開示、大学・研究機関等のマネジメント強化、公的資金配分機関による申請時の確認等が進められるともに、国においても、大学・研究機関等に対して、研究インテグリティの確保に関する取組の実施状況についてフォローアップを実施している。

○　また、研究インテグリティに加え、研究セキュリティの確保についても、Ｇ７やOECD 等の国際的な枠組みでの議論を含め、今後の国際連携を支える基盤として、各国における議論・取組が活発になっている。こうしたことを踏まえ、経済安全保障上の観点から、内閣府を中心として、政府全体における検討・議論等が進められている。

○　文部科学省では先んじて、大学等の研究セキュリティ確保に向けた具体的な取組の方向性を 2024 年 12 月に取りまとめ、これに基づき 2025 年度から研究セキュリティ確保のための試行的な取組を開始している。具体的には、大学等に研究資金を提供する際に新たに講じる研究セキュリティ確保の取組及び大学等における研究セキュリティ確保を支える取組の検討・推進を行っている。

○　ライフサイエンスの発展に伴って生じうる人の尊厳や人権に関わるような生命倫理上の問題や、遺伝子組換え技術等に係る安全性の問題等に適切に対応していくため、関連する法令・指針等を整備し、対応を推進している。

○　研究活動における不正行為の防止に向けて、「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」（2014 年 8 月 26 日文部科学大臣決定）を策定し、大学等の体制整備等の取組状況を確認するとともに、研究倫理教育の推進等に関する取組を実施している。

（課題・指摘事項）

○　国際環境の急速な変化を踏まえ、先端技術を含めた経済安全保障等の重要性が高まる中、我が国として、科学技術・イノベーションに関する研究セキュリティ及び研究インテグリティの確保が喫緊の課題となっており、国と大学等が連携・協力しつつ、関連する取組を一層、加速していく必要がある。

○　研究公正活動の推進にあたり、大学等における体制整備等や、国による研究倫理教育教材の大学等への普及・開発や研究倫理教育の高度化等の取組を進めているものの、未だに研究活動における不正行為の事案が発生している。

○　生成 AI やヒト胚の取扱い、人を対象とする生命科学・医学系研究等、急速な科学技術の進歩と社会への影響を背景として、関連する制度や規範、指針等の整備が急務となっている。

（２）倫理的・法的・社会的課題（ELSI）への対応

（これまでの取組と現状）

○　国では、2020 年に JST「社会技術研究開発事業」において、「科学技術の倫理的・法制度的・社会的課題（ELSI）への包括的実践研究開発プログラム」（RInCA）を立ち上げ、新興科学技術の ELSI に関して、研究開発の初期段階から取り組む研究開発を実施している。

○　また、2020 年以降、国内の複数大学（大阪大学、中央大学、広島大学など）において、ELSI に取り組むことを目的とした研究センターや拠点が設置されるなど、ELSI に関係する研究者の知見の統合や、関連する人材育成等に関する取組が進められてきた。

○　さらに、2020 年より開始された「ムーンショット型研究開発事業」においては、横断的な ELSI を議論する場として ELSI 分科会が設けられるなど、個々の研究開発事業における ELSI の実践に向けた取組が徐々に始まっている。

（課題・指摘事項）

○　ELSI について、専門的見地から検討を行うことができる人文・社会科学分野と自然科学分野の双方の知見を有した研究者の層が不足しており、また、人材育成についても、必ずしも十分に進んでいないとの指摘がある。また、人材育成を推進する上で、大学等の拠点が重要な位置づけを持つものの、現状、限られた一部の大学等の取組にとどまっている。

○　ELSI は、本来的に科学技術に関わる全ての人が身に着けるべき素養の一つであるものの、研究コミュニティ全体における ELSI に関する取組は十分とは言えない状況にある。また、RInCA の規模は限定的であり、社会からの認知度も高いとは言えず、結果として、ELSI に関連する研究は、一部の限られたコミュニティの中の取組となっている等の課題がある。

○　さらに、ELSI は科学技術を取り巻く社会的なルールや規範の形成に結びつくものであり、産業界においても重要な概念であるものの、産業界が ELSI に関する事案を相談・議論するに当たり、大学・研究機関側の窓口・体制が分からないといった課題も指摘されている。

２－３．今後の具体的取組・方向性

（１）研究者等が順守・尊重すべき規範等の整備・運用

＜具体的取組・方針＞

○　国は、政府の対応方針に基づき、大学・研究機関等における「研究インテグリティ」の確保に向けた取組の徹底等を求めていくとともに、「研究セキュリティ」確保に向けた取組の推進や、研究現場において研究セキュリティ・研究インテグリティ確保の取組に関して専門性をもって対応し、大学等の間での知見共有ができる人材の育成の強化を検討・推進する。

○　国は、研究を取り巻く国内外の動向を踏まえつつ、研究公正に関する指針に基づく大学等の適切な対応の実施や研究倫理教育等の更なる展開に向けた取組について検討・推進する。

○　国は、科学技術・イノベーションを取り巻く社会的・経済的な動向等を踏まえ、生命倫理や AI の負の側面への対応等に向けて、関連する法令・指針等の整備・運用等に関する取組を検討・推進する。

（２）倫理的・法的・社会的課題（ELSI）への対応

＜具体的取組・方針＞

○　国は、大学等と連携・協力しつつ、全ての研究者等が ELSI に関する基礎的な素養を身に着けることができるよう、例えば、学生への研究倫理教育とともに ELSI に関する教育を必須とすることや、研究者を対象とした研修の実施、さらには学部における必修科目とすること等を含め、大学等における教育・研修の在り方について検討・推進する。

○　国は、JST「社会技術研究開発事業」について、2027 年度より、先端技術分野と ELSI に関する融合領域の研究開発課題に関し、自然科学分野と人文・社会科学分野の研究者が連携・協力して研究開発等を推進する事業と位置付けた上で、支援内容等の抜本的な見直しを検討・推進する。（再掲）

○　国・JST は、研究開発マネジメント人材等が ELSI に関する基礎的な素養を身に着けることができるよう、JST の基礎力育成研修等において、ELSI の内容を含めること等を検討・推進する。

【社会技術研究開発事業の見直しに係る制度設計（案）】（一部再掲）

・　先端技術分野（AI、量子、バイオ等）と、これに関連する ELSI との融合領域の研究開発課題（「先端技術×ELSI」（仮称））を研究開発の支援対象とする制度に抜本的見直し。

・　第一線で活躍する自然科学の研究者と人文・社会科学の双方の研究者が協働して参画する「チーム型」の研究実施体制を構築。また、アカデミアのみならず、産業界や政府・自治体、市民団体（ステークホルダー）等の幅広い参画を得た研究推進体制を整備。

・　本事業による研究成果の横展開を通じて、他の制度等における ELSI の取組拡大を検討・推進。

第３　今後に向けて

○　本報告「新しい時代の科学技術人材に関する基本政策」は、主に 2024 年 10 月以降、科学技術・学術審議会 人材委員会、その下に置かれた次世代人材育成ワーキング・グループ及び科学技術人材多様化ワーキング・グループ等における、これまでの幅広い審議・検討を踏まえ、取りまとめたものである。

○　この検討に当たっては、文部科学省を中心に、我が国の科学技術・イノベーション政策を広く俯瞰し、科学技術人材を同政策の中心・中核に位置付けた上で、科学技術人材に関する政策を取り巻く現状や課題について分析・評価を行い、これらを踏まえ、第７期基本計画期間も念頭に、今後５年間程度の間に重点的に取り組むべき政策・施策等を提示することとした。

○　2025 年７月の「中間まとめ」以降、文部科学省の予算施策・事業や関連制度の見直し等を取りまとめた「科学技術人材施策パッケージ」を策定するとともに、人材委員会において、「中間まとめ」に盛り込まれた取組・方針等に関し、より一層の具体化を図るための検討を精力的に進めてきたところである。

○　本報告は、文部科学省のみならず、政府全体における今後の科学技術人材に関する体系的かつ総合的な基本政策となるものであり、文部科学省をはじめとする関係府省・関係機関等は、ここに掲げられている具体的な取組・方針等について、速やかに、かつ、確実に実施・実行していくことが求められる。

○　その上で、人材委員会等においては、本報告に基づく取組状況について、文部科学省や関係機関等から報告を受け、それらに基づく審議・検討を行った上で、ここで掲げられている具体的取組・方針等に関し、より一層効果的・効率的な政策体系が実現されるよう、適時適切に見直し等を行っていくこととする。

○　本報告で繰り返し指摘しているように、科学技術・イノベーション政策の推進における中核的基盤は科学技術人材を置いて他には無いことを改めて認識した上で、これを基に、中長期を見通した、文部科学省、さらには国家としての確固たる科学技術人材政策が実現していくことを強く期待する。

（別添１）

科学技術・学術審議会　人材委員会
委員名簿

天野 麻穂	HILO 株式会社代表取締役
稲垣 美幸	金沢大学先端科学・社会共創推進機構教授
江端 新吾	東京科学大学戦略本部教授／理事特別補佐（総合戦略担当）、 北海道大学総合イノベーション創発機構特任教授、 一般社団法人研究基盤協議会代表理事、会長
梶原 ゆみ子	シャープ株式会社社外取締役、 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
◎狩野 光伸	岡山大学副理事・副学長、学術研究院ヘルスシステム統合科学学域教授
唐沢 かおり	元東京大学大学院人文社会系研究科教授、 公益社団法人日本心理学会理事長
川越 至桜	東京大学大学院情報学環教授、東京大学生産技術研究所教授
迫田 雷蔵	株式会社日立ソリューションズ監査役
杉山 直	名古屋大学総長
武田 志津	元株式会社日立製作所研究開発グループ技師長、 元日立神戸ラボ長
玉田 薫	九州大学副学長・先導物質科学研究所主幹教授
波多野 睦子	東京科学大学理事・副学長 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
桝 太一	同志社大学ハリス理化学研究所専任研究所員（助教）
水口 佳紀	株式会社メタジェン取締役 CFO
湊 真一	京都大学大学院情報学研究科教授
宮崎 歴	産業技術総合研究所理事・執行役員
○和田 隆志	金沢大学長

◎主査　○主査代理

（50 音順、敬称略）

（別添２）

科学技術・学術審議会　人材委員会
次世代人材育成ワーキング・グループ
委員名簿

	尾上　孝雄	大阪大学理事・副学長・大学院情報科学研究科 教授
	梶原　ゆみ子	シャープ株式会社 社外取締役 総合科学技術・イノベーション会議非常勤議員
◎	狩野　光伸	岡山大学副理事・副学長、学術研究院ヘルスシステム統合科 学学域教授
○	川越　至桜	東京大学生産技術研究所教授
	重松　敬一	奈良国立大学機構奈良教育大学名誉教授
	永井　由佳里	北陸先端科学技術大学院大学総括理事・副学長
	登本　洋子	東京学芸大学大学院教育学研究科准教授
	原田　尚美	東京大学大気海洋研究所附属国際・地域連携研究センター教授
	桝　太一	同志社大学ハリス理化学研究所専任研究所員（助教）
	水口　佳紀	株式会社メタジェン取締役 CFO

◎主査　○主査代理

（50 音順、敬称略）

（別添３）

科学技術・学術審議会　人材委員会
科学技術人材多様化ワーキング・グループ
委員名簿

	網塚　浩	北海道大学理事・副学長
○	稲垣　美幸	金沢大学　先端科学・社会共創推進機構 教授
	江端　新吾	東京科学大学　戦略本部教授、理事特別補佐（総合戦略担当）、 北海道大学総合イノベーション創発機構特任教授、 一般社団法人研究基盤協議会代表理事、会長
	桑田　薫	東京科学大学　執行役副理事（DE&I、情報分析戦略策定担当）
◎	小泉　周	北陸先端科学技術大学院大学　副学長、教授
	近藤　みずき	長岡技術科学大学　技術支援センター　主任副技術長（技術専門員）
	重田　育照	筑波大学　計算科学研究センター　教授
	杉原　伸宏	信州大学　副学長（新産業創出、スタートアップ）学術研究支援本部長・教授
	高木　真人	公益社団法人日本工学会理事
	中村　敏和	自然科学研究機構 分子科学研究所 研究力強化戦略室特任部長（研究戦略担当）（併）機器センター　チームリーダー
	野口　義文	学校法人立命館理事、立命館大学副学長（研究担当） 兼立命館産学連携推進本部 副本部長、大学院キャリアパス推進室長
	正城　敏博	大阪大学 共創機構　教授

◎主査　○主査代理

（50 音順、敬称略）

（別添４）

これまでの審議経過

令和６年　５月 17 日　　第７回　研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ
・論点整理素案

６月　５日　　第８回　研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ
・研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と今後の在り方（案）

６月 14 日　　第９回　研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ
・研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に関する課題の整理と今後の在り方（案）

10 月 15 日　　第 103 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・研究者・教員等の流動性・安定性に関する WG 論点整理
・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和７年度概算要求
・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性

11 月 13 日　　第 10 回　研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ
・研究開発マネジメント人材及び技術職員の人事制度等に関するガイドラインの検討

11 月 27 日　　第 104 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性

令和７年　１月 22 日　　第 105 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和７年度予算案
・第 12 期科学技術・学術審議会　人材委員会審議まとめ（案）

２月７日　　第 11 回　研究開発イノベーションの創出に関わるマネジメント業務・人材に係るワーキング・グループ
・技術職員の配置や育成に関する事例のヒアリング

・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（素案）
・研究開発マネジメント人材に関する体制整備事業

４月 18 日　　第１回　次世代人材育成ワーキング・グループ
・博士後期課程学生支援等に関する現状と課題等
・初等中等教育段階での科学技術人材の育成に関する現状と課題等

４月 24 日　　第 107 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性
・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案）

５月 13 日　　第１回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ
・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状と課題等
・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング
・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（案）

５月 15 日　　第２回　次世代人材育成ワーキング・グループ
・博士後期課程学生支援等、初等中等教育段階での科学技術人材の育成に係るヒアリング
・科学技術コミュニケーションに関するヒアリング、現状と課題等

５月 19 日　　第 108 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性
・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案）

５月 23 日　　令和７年度第１回　スーパーサイエンスハイスクール企画評価会議
・スーパーサイエンスハイスクール事業の今後の在り方

５月 27 日　　第 49 回　技術士分科会
・技術士制度をめぐる現状と課題、他

５月 30 日　　第２回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ
・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング
・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状と課題等

６月　５日　　第３回　次世代人材育成ワーキング・グループ
・各教育段階における科学技術人材の育成に関する今後の取組等

６月 ９日　　第３回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ

・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング

・技術者、研究開発マネジメント人材に関する現状・課題・今後の具体的な取組等

・研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（案）

６月 13 日　　第 109 回　科学技術・学術審議会　人材委員会

・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性に係るヒアリング

・今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（次世代人材育成 WG 及び科学技術人材多様化 WG における検討の状況）

・研究者育成に関する現状・課題・今後の方向性（案）

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要（案）

６月 26 日　　第４回　次世代人材育成ワーキング・グループ

・博士後期課程学生支援等に関する現状・課題・今後の具体的な取組（案）

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要（案）

６月 30 日　　第４回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ

・技術者、技術職員に関する事例のヒアリング

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）概要（案）

７月 ９日　　第 110 回　科学技術・学術審議会　人材委員会

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（案）

７月 14 日　　第 50 回　技術士分科会

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（案）、他

７月 30 日　　第 111 回　科学技術・学術審議会　人材委員会

・今後の科学技術人材政策の方向性（中間まとめ）（案）

10 月 16 日　　第５回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ

・技術職員の人事制度等に関するガイドラインの検討

・科学技術・イノベーション人材の育成・確保に関する令和８年度概算要求等

11 月５日　　第 112 回　科学技術・学術審議会　人材委員会

・科学技術人材の育成・確保に関する令和８年度概算要求及び科学技術人材施策パッケージ

・今後の科学技術人材政策の方向性

(1) 科学技術人材多様化 WG における検討状況
(2) 競争的研究費の申請書合理化等
(3) 産業・科学革新人材事業

12 月２日　　第５回　次世代人材育成ワーキング・グループ
・科学技術人材の育成・確保に関する令和 8 年度概算要求及び科学技術人材施策パッケージ
・今後の科学技術人材政策の方向性

12 月 19 日　　第６回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ
・科学技術人材の育成・確保に関する令和７年度補正予算案
・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（素案）

令和８年　２月４日　　第 113 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・科学技術人材の育成・確保に関する令和７年度補正予算及び令和８年度予算案並びに科学技術人材施策パッケージ
・今後の科学技術人材政策の方向性
(1) 中間まとめの進捗状況等
(2) 産業・科学革新人材事業

２月 20 日　　第７回　科学技術人材多様化ワーキング・グループ
・技術職員の人事制度等に関するガイドライン（案）

３月 24 日　　第 114 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・今後の科学技術人材政策の方向性について
(1) 技術職員の人事制度等に関するガイドライン
(2) 研究活動におけるダイバーシティの確保
(3) 産業・科学革新人材事業（INSIGHT）
・科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業の事後評価

５月 13 日　　第６回　次世代人材育成ワーキング・グループ
・今後の初等中等教育段階での科学技術人材育成の在り方
・今後の博士後期課程学生への支援の在り方

６月 10 日　　第 115 回　科学技術・学術審議会　人材委員会
・今後の科学技術人材政策の方向性（最終まとめ）

（別添５）

今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台）①

Ⅰ．基本認識

１．国際情勢の変化
- 新秩序を巡る覇権争い激化
- 資源・エネルギー価格等の高騰
- 革新技術への投資競争の拡大
- 地球規模の問題が深刻化
- 少子化・高齢化の加速、等

２．国内の現状・状況変化
- 経済・産業の国際競争力の低下
- 革新技術等の創出力等の停滞
- 経済安全保障の課題の顕在化
- 人口減少・労働生産性の低下
- 自然災害の多発、　等

３．国の科学技術の現状・課題
- 注目度の高い論文数が減少
- 長年、科学技術予算が停滞
- 博士号取得者等の人材数停滞
- 国際的な人材流動に遅れ
- 科学技術の重要性高まり、等

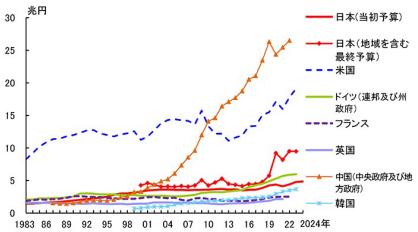
Ⅱ．基本姿勢

「科学技術共創立国」に向けて、３つの基本姿勢を設定。
① 科学技術・人材政策に関する「**戦略性**」の向上
② 科学技術・人材政策を支える「**中核的基盤**」の維持・強化
③ 「**社会共創**」による科学技術・人材政策の推進

Ⅲ．今後の科学技術・人材政策の方向性

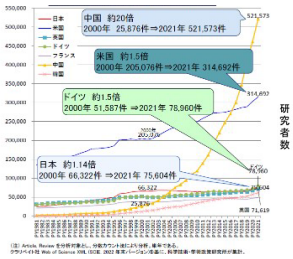
○ **科学技術・人材政策**は、多様な政策分野にまたがる「総合政策」であり、「**社会・公共のための政策**の主要な一つ」として明確に位置付け
○ **３つの「柱」と３つの「軸」**に整理（次ページ参照）し、文部科学省が取り組むべき具体的施策等を提示

科学技術予算総額の推移（OECD購買力平価換算）



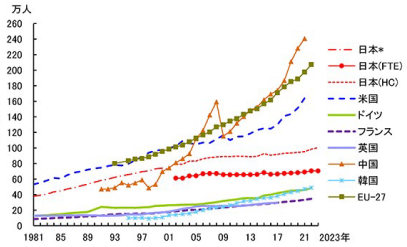
出典：科学技術・学術政策研究所『科学技術指標2024』

主要国の論文数の推移



出典：科学技術・学術政策研究所『科学研究のベンチマーキング2023』

主要国における研究者数（部門合計）



出典：科学技術・学術政策研究所『科学技術指標2024』

今後の科学技術・人材政策の基本的方向性（概要たたき台）②

Ⅳ．科学技術・イノベーションの戦略的推進

１．研究開発の戦略的な推進
（１）**基礎的・基盤的**な研究開発の充実・強化
（２）**先端科学技術**に関する研究開発の戦略的推進
（３）**国家的・社会的課題**への対応に向けた取組推進

２．産学官共創及びイノベーション・エコシステムの形成・強化
（１）**産学官共創の「場」**の形成
（２）大学等の優れた研究成果の「**橋渡し**」促進
（３）**スタートアップ・事業化**支援の強化

３．戦略的な国際科学技術活動の推進・展開
（１）科学技術に関する**国際協力**の戦略的推進
（２）国際的な**頭脳循環**（ブレインサーキュレーション）の促進
（３）**科学技術外交**の積極的展開

Ⅴ．人材・環境等の科学技術基盤の充実・強化

１．大学・研究機関等の機能強化・研究水準の向上
（１）**大学・大学共同利用機関の研究・教育機能の強化**
（２）**国立研究開発法人**の機能強化
（３）世界水準の**研究拠点等**形成

２．社会で活躍する多様な人材の育成・確保
（１）**多様な科学技術人材**の育成・確保
（２）学校教育段階における**教育・人材育成**
（３）人材関連**制度・システム改革**

３．先端研究施設・設備等の基盤整備の促進
（１）**最先端の大型研究施設**等の開発・整備・**共用促進**
（２）大学・研究機関等における施設・設備の**共用促進**
（３）研究データ等**基盤整備・強化**

Ⅵ．社会との共創に関する取組の発展・拡大

１．科学技術と社会に関わる研究基盤の強化
（１）戦略的な**調査分析機能**強化
（２）**科学技術と社会**に関する研究開発等の推進

２．科学技術振興等に関わる制度・枠組みの整備・改革
（１）**研究インテグリティ**・研究公正等の強化・推進
（２）倫理・安全に係る**指針等整備**

３．社会共創に向けた取組の推進・発展
（１）**科学技術と社会**との対話促進
（２）**科学技術コミュニケーション**推進・発展

（別添６）

競争的研究費制度等の改革の検討

直接経費からの研究者等への人件費支出

＜現行制度＞

○ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ（令和2年1月23日 CSTI 本会議決定）」に基づき、競争的研究費について、**直接経費からPI（研究代表者）の人件費を支出**することが可能。これにより、 各研究機関は、直接経費からPI人件費を支出することで確保された財源を有効活用し、研究者の**研究パフォーマンス向上や機関の研究力強化**のために使用することが可能。

○ 対象事業の拡大は進んでいるものの、**PI人件費の支出が認められていない事業**あり。また、PI人件費の支出が認められる事業であっても、**研究分担者等への人件費の支出**が認められていない事業あり。

＜今後の検討の方向性＞

○ 競争的研究費の使途拡大及び効率的運用を図るとともに、人件費の支出を促進し、割合を高めるため、

- **直接経費からPIの人件費を支出**することが可能となる競争的研究費の、**より一層の拡大**を検討。
- 例えば、JSTの競争的研究費の直接経費について、PI本人の人件費のみならず、**研究分担者の人件費も支出することを可能**とする見直しを検討（「戦略的創造研究推進事業」で実施（2025年12月））。
- 直接経費について、 PIや研究分担者の人件費に加え、RA（リサーチ・アシスタント）、PD（ポストドクター）等の雇用推奨を検討、等。
- **共用研究設備・機器**の利用の推進・拡大。

間接経費の執行に係る共通指針、ガイドライン

＜現行制度＞

○ 競争的研究費の間接経費については「**競争的研究費の間接経費の執行に係る共通指針**（令和5年5月31日改正　競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）」において各府省に共通の事項を規定。**間接経費の額**については**直接経費の30%に当たる額**とすること、この比率は実施状況を見ながら**必要に応じ見直す**こと等が規定。

○ 産学連携における間接経費については、「**産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン**（文部科学省、経済産業省）」等において、**適切な費用を産業界に求めていく**ことが重要とされており、一部間接経費を 40%とする大学もあり。

＜今後の検討の方向性＞

○ **間接経費の使途把握**や**情報発信等**を通じて、間接経費を活用した研究者の雇用・ポスト確保や処遇・待遇改善、研究支援体制の整備等の取組を展開・拡大。

○ **産学連携に係る間接経費**について、取組事例の発信や、大学等の「知の価値」を踏まえた、**適切な間接経費の在り方**（及び直接経費における人件費支出拡大）**等を検討**し、必要に応じてガイドラインを見直し。

○ **先端技術分野における産業人材育成**のため、産学間での共同研究・開発や人的交流を促進する**新たな枠組み**の構築を検討。本枠組みでは、大学等の組織体制強化等の観点から、**間接経費の割合を30%より高く設定することも検討**。

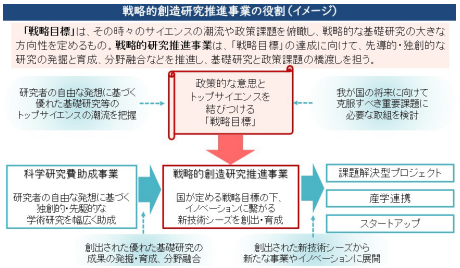
戦略的創造研究推進事業及び創発的研究支援事業の今後の方向性

【戦略的創造研究推進事業】

1．概要

○ 文部科学省が定めた戦略目標・研究開発目標の下、イノベーションの源泉となる基礎研究を戦略的に推進する 、主にアカデミアを対象とした競争的研究費事業。

○ 研究総括の目利きにより先導的・独創的な課題を採択。通常の研究活動・学会活動等では出会えない異分野研究者との密な交流・ネットワーク形成、異分野融合を促進。



2. 今後の方向性

○ 最先端の研究開発の潮流を踏まえた**戦略目標を設定**し、優れた研究者への切れ目ない支援を推進。

○ 直接経費における人件費の割合を高める観点から、PIの人件費のみならず、**研究分担者の人件費も支出可能**とするための見直しを実施（2025年12月）。

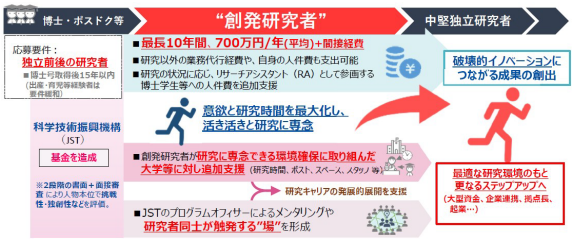
○ また、さきがけ専任研究者制度及びACT-X学生研究者に対するRA等経費の追加支援、さきがけ事業におけるRA・PDの参加・雇用制限の緩和措置等について、一層の周知・展開を推進。

【創発的研究支援事業】

1．概要

○ 挑戦的・融合的な研究構想に、リスクを恐れず挑戦する独立前後の研究者を対象に、最長10年間の安定した研究資金と、研究に専念できる環境を一体的に提供。

○ JSTのPOによるメンタリングや研究者同士の交流の場の設定等により研究者を伴走支援。基礎研究の多様性や、若手～中堅研究者の育成・活躍促進等に効果。



2. 今後の方向性

○ 本事業においては、研究に専念できる研究環境の整備支援や、７年間以上の安定的な研究費支援等の取組を着実に**継続**。また、創発研究者間の融合の場や、POによるメンタリング等の取組について、さらなる充実・改善に向けた取組を検討・推進。

○ 本事業の特徴の一つである、研究費とともに、大学等における研究者の研究環境整備を**一体的に支援する仕組み**について、他の制度等に、**積極的に展開**していくことを、検討・推進。

（別添７）

産業・科学革新人材事業

INSIGHT：INitiative for Science, technology and Industry related Growth of Human capital toward Transformation

現状・課題

○ AI・半導体等の**先端技術領域での国際競争が激化**。我が国は、経済成長が伸び悩み、**産業の国際競争力も低迷**。将来的に、最大の国難は少子化であり、中長期的に、**労働人口の減少**、特に若年人口の劇的な減少等により**国際的地位低下が不可避**。

○ このため、国全体の稼ぐ力を一層強化すべく、先端技術等を基にした**高付加価値産業の創出や、質・能力の高い労働力の確保等が喫緊の課題**だが、国、アカデミア、産業界のいずれも、**研究開発や人材に対する投資や人材交流が低迷**。

○ 我が国の**重要産業分野における研究開発及び人材育成に、戦略的かつ重点的に取り組んでいくことが必要不可欠**。

基本方針

○ 先端技術分野における産業界・アカデミア双方での優秀な人材層の抜本的な充実・強化や、研究開発力の飛躍的向上に向けて、国が大学等に対して**戦略的かつ弾力的な人的資本投資を大幅に拡充**。

○ これを起爆剤に、産業界において、複数年度にわたる**研究開発や人材育成に対する投資拡大**を実現。

＜３つの基本方針＞

- 産官学による先端技術分野設定
- 産業界から大学への投資拡大
- 大学の人事給与マネジメント改革

事業内容

○ **先端技術分野**について、大学が産業界等と連携して作成する**研究開発・人材育成計画**を支援するとともに、大学の**人事・給与マネジメント改革**を一体的に実施し、**人的資本投資の拡充**の好循環を実現。

➢ **産学協働による研究開発・人材育成**（研究者・技術者等）を一体的に推進するため、次の**５つの取組**を総合的に充実・強化する大学を支援

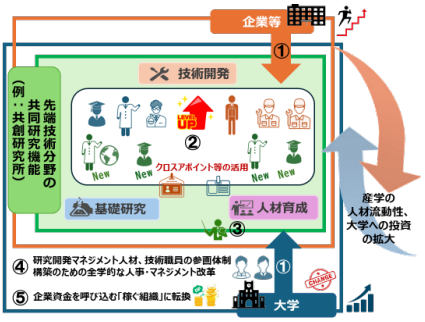
①大学・企業等による**産学協働の研究開発**等を通じた**人的交流・人材流動**の促進（双方による**雇用実現**）

②**先端技術分野**に携わる**新たな研究者・技術者等**の育成・確保（**質的・量的規模**の拡大）

③**大学院生及び学部学生**を対象とする実践的・実務的な**教育プログラム**の開発・推進

④大学において**産学協働**を推進・強化するための**学内専門組織・体制**の整備・構築

⑤**民間投資を拡大**するための大学における**新たな機能・仕組み**の充実・強化



（別添８）

先端研究基盤刷新事業 ～全国の研究者が挑戦できる研究基盤への刷新～

EPOCH: Empowering Research Platform for Outstanding Creativity & Harmonization

背景・課題

◆ 我が国の研究力強化のためには、研究者が研究に専念できる時間の確保、研究パフォーマンスを最大限にする研究費の在り方、研究設備の充実など、**研究環境の改善のための総合的な政策の強化**が求められている。特に、研究体制を十分に整えることが難しい若手研究者にとってコアファシリティによる支援は極めて重要であり、**欧米や中国に対して日本の研究環境の不十分さが指摘される要因**となっている。

◆ 加えて、近年、多様な科学分野におけるAIの活用(**AI for Science**)が急速に進展する中、高品質な研究データを創出・活用するため、**全国の研究者の研究設備等へのアクセスの確保**や**計測・分析等の基盤技術の維持**は、経済・技術安全保障上も重要である。

事業内容

◆ 第7期科学技術・イノベーション基本計画期間中に、我が国の研究基盤を刷新し、若手を含めた全国の研究者が挑戦できる魅力的な研究環境を実現するため、全国の研究大学等において、地域性や組織の強み・特色等も踏まえ、**技術職員やURA等の人材を含めたコアファシリティを戦略的に整備**する。

◆ あわせて、研究活動を支える研究設備等の海外依存や開発・導入の遅れが指摘される中、研究基盤・研究インフラのエコシステム形成に向けて、産業界や学会、資金配分機関(FA)等とも協働し、**先端的な研究設備・機器の整備・共用・高度化を推進**する。

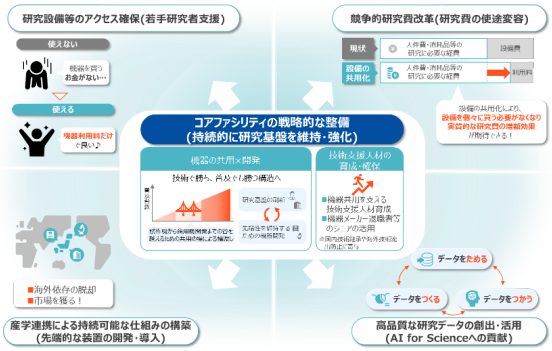
研究の創造性と協働を促進し、新たな時代(Epoch)を切り拓く先導的な研究環境を実現

先端的な装置の開発・導入	人が集まる魅力的な場の形成	持続的な仕組みの構築
・研究ニーズを踏まえた試作機の試験導入	・最新の研究設備や共有機器等の集約化	・機器メーカー等民間企業との組織的な連携
・共同研究による利用拡大・利用技術開発	・技術職員やURAによる充実した支援	・技術専門人材の全国的な育成システムの構築
・IoT/ﾛﾎﾞﾃｨｸｽ/AI等による高機能・高性能化	・自動・自律・遠隔化技術の大胆な導入	・研究設備等に係る情報の集約・見える化

（取組例）

組織改革（中核となる研究大学等の要件）

- 組織全体としての共用の推進を行う組織(「統括部局」)の確立
- 「戦略的設備整備・運用計画」に基づく持続的な設備整備・運用
- 共用化を促進させる研究者や部局へのインセンティブの設計
- 競争的研究費の使途の変容促進(設備の重複確認等)
- コアファシリティ・ネットワーク形成の主導と成果の検証　　等



（別添９）

技術職員の人事制度等に関するガイドライン（概要）

目的

- 我が国の科学技術イノベーション創出には、研究大学等がその研究力を最大限に発揮し、社会課題の解決や新たな価値の創出に貢献し続けることが不可欠。
- そのためには、技術職員が研究者と協働する高度専門人材として、我が国の研究環境の向上に向けて果敢に取り組んでいくことが重要。
- 研究大学等が、機関の研究戦略と連動させて、技術職員の活躍を促進するための組織体制の整備、人事制度の構築及び人材育成等の取組を進める際に活用するためのガイドライン。

対象

研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関

はじめに

- 研究者、技術職員、研究開発マネジメント人材、事務職員等といった多様なステークホルダーが、それぞれの専門性を発揮しながら連携できる組織を構築し主導することが、研究大学等の経営層に求められる役割。

第１章　経営層のリーダーシップとコミットメント

- 研究大学等がミッションを実現させるには、技術職員の活躍が不可欠。
- そのためには、技術職員の組織的・戦略的マネジメント、人事制度の構築、高度専門人材としての育成等が重要。
- これらは経営上の重要課題であり、経営層の主体的関与なしには実現不可能。

第２章 技術職員の組織的・戦略的マネジメント

(1)技術職員に求められる役割

- 研究プロジェクトの大型化・国際化や AI for Science が進展。
- これまで技術職員が担ってきた技術的研究支援を含め、技術職員に期待される役割を研究大学等が戦略的に描く必要。

❶ 研究基盤の確保
❷ 研究者等との協働
❸ 技術力を生かした社会との連携

(2)技術職員の組織化

❶ 技術系部門の組織化と実効性ある体制の構築
- 研究基盤の現状や課題を経営層が把握し、人材の確保・育成を含む研究基盤整備等を経営戦略として進める必要。
- 組織体制として技術系部門のトップに理事や副学長を置くことが有効。

❷ 組織改革と人事制度改革の一体的な推進
- 段階的に実施した場合、制度の形骸化が懸念。
- 改革の初期段階から、経営層が一体的な方針を打ち出すことが重要。

(3)研究支援体制や職務内容の可視化

❶ 研究基盤や技術支援サービスの可視化
- 研究力を持続的に強化していくためには、技術職員の業務を体系的に整理し、学内の研究基盤や技術支援サービスの内容を正確に把握することが不可欠。

❷ 職務内容の可視化
- 技術職員自身のモチベーション向上に資するとともに、技術職員の専門性や貢献を適正に評価し、処遇改善につなげるためにも有効。

第３章 人事制度の構築

(1) 優秀な人材の確保

❶ 業務内容に応じた柔軟性ある処遇の実現
- 業務の専門性、必要とされるスキル、実務経験、人材市場の状況などを総合的に勘案した柔軟な給与決定が重要。専門性や市場ニーズに応じた柔軟な給与体系を導入することで、安定的な人材確保・育成が可能に。

❷ 多様な採用ルートの確保
- 従来の採用慣行にとらわれず、実状に応じた柔軟な採用方法の活用が有効。
  例）キャリア採用、機関間での人事交流、クロスアポイントメント制度の活用

(2)評価に基づく処遇と業績評価の在り方

- 単に作業量や稼働時間といった定量的な指標にとどまらず、業務の質や専門性、組織への貢献度などを含む多面的な観点から行う必要。

(3)キャリアパスの構築

- 高度専門人材としての複線的なキャリアパスの構築が重要。
- 研究開発マネジメント人材や研究者への転換などを可能とする制度設計が重要。

(4) 学内表彰制度

第４章 高度専門人材としての育成

(1) 機関における技術研鑽機会の確保

- 技術職員の業務エフォートの一定割合を技術研鑽に充てること等が重要

(2) 機関横断的な技術研鑽機会（ネットワーク）の構築・活用

(3) 研修にかかる情報の共有と体系化

❶ TCカレッジ（東京科学大学）における取組
❷ 大学共同利用機関における取組

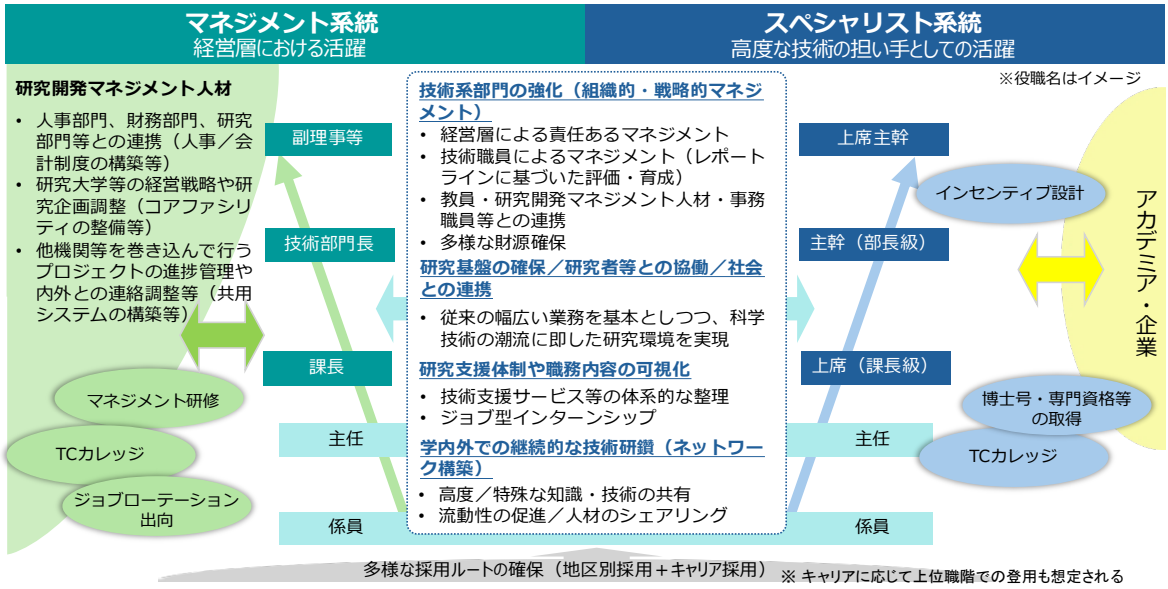
第５章 組織体制の強化に向けた財源確保

- 研究大学等が必要とする知識・技術を有する技術職員を安定的に確保し、計画的に育成することは研究大学等の経営における重要課題。

＜組織体制強化に向けた財源確保のための方策例＞

❶競争的研究費や民間企業との共同研究等における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
❷目的積立金の効果的な活用
❸民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

技術職員の業務･キャリアパスのイメージ



（業務例）

- 先端研究施設・設備・機器の管理
- 学生実験支援等
- 精密加工・試作・装置の設計・改良

教育研究

- 設備・機器の整備・共用・高度化
- データの保存・管理、流通、活用
- クライオ電子顕微鏡やＮＭＲ装置等を用いた測定・解析
- 企業等に対する機器・設備・サービス利用窓口
- 企業等の研究開発における技術上の相談・支援窓口

AI for Scienceへの対応

- 研究ニーズに対応したモデル構築や分析・計測等の技術的提案
- 大型施設等での技術研究

研究開発

（別添 10）

研究開発マネジメント人材の人事制度等に関するガイドライン（概要）

目的

- 大学等の研究力強化に向けて、研究開発マネジメント人材が様々なマネジメント業務を担いながら研究者と協働し、競争力のある研究を行うことが重要である。
- 一方で、現実には多くの大学において研究開発マネジメント人材の登用・配置は不十分な状態にある。
- このことを踏まえ、研究大学・大学共同利用機関（研究大学等）において、研究開発マネジメント人材が意欲を持って継続的に活躍できるよう、研究大学等が組織として研究開発マネジメント体制を整備する際に活用するためのガイドライン。

対象

研究大学等

- 研究力の更なる発展を志す機関
- また、産業界等と連携し社会課題の解決へ挑戦するなどのビジョンと実現のための経営戦略を有する又は構築する強い意志を持つ機関

第1章　研究開発マネジメント人材とは

研究内容に関する深い理解・洞察を有し、組織マネジメント、プロジェクトマネジメント、産学連携・知的財産マネジメント、研究基盤マネジメントに携わる高度専門人材

第２章 研究大学等への期待、組織づくり

(1)研究大学等への期待

- 研究活動に付随する多様な業務や組織経営に係る業務を研究開発マネジメント人材が行うことで、研究者がより研究活動に専念できるようになること。
- 同人材がプロジェクトの企画や推進を行う責任者としてマネジメントすることで、個々のプロジェクトを優れた研究成果に繋げること
- 経営層は、同人材を、研究開発の一翼を担う重要な人材としてとらえ、確保・育成すること

(2)ビジョンを実現させるための組織作り

❶ 人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等の連携の重要性
研究大学等の人事担当部門、財務担当部門、研究担当部門等が有機的に連携する仕組みとそれらを活かし企画する機能が不可欠

❷ 経営戦略企画業務を本務とする人材の有効性
研究大学等の経営戦略や研究企画調整業務を推進する際は、研究開発マネジメント人材を活用することが、機関の研究力強化を図る上で有効

第３章 研究開発マネジメント人材に期待される業務と役割

(1)期待される業務

❶ 組織マネジメント　❷ プロジェクトマネジメント
❸ 産学連携・知的財産マネジメント　❹ 研究基盤マネジメント

(2)プロジェクト実施における研究開発マネジメント人材の位置づけと役割

他機関等を巻き込んで行うプロジェクトの進捗管理や内外との連絡調整等を、研究開発マネジメント人材が担うことで、研究者は研究に集中し、より高い研究成果を目指すことが可能

第４章 人事制度の構築

(1)職階の設定、研究開発マネジメント人材の機関における位置づけ

研究開発マネジメント人材が役割を果たすには、権限や責任の可視化が不可欠であり、研究者との対等な議論を促進するため、人事制度として職階を設けることが重要
職階の設定は、機関内のキャリアパス構築にもなり、人材の確保に当たっても有効

(2)研究開発マネジメント人材の確保

❶ 高度専門人材として適切な給与設定
研究シーズの価値判断や機関内外への研究者との高いレベルでのコミュニケーションが求められる高度専門人材であり、適切な処遇・インセンティブを設定することが重要

❷ 博士課程学生や事務職員のキャリアパス
博士課程学生、事務職員、技術職員、研究者から登用するキャリアパス

(3)機関内キャリアパスの構築

(4)業績評価の在り方

実務の業績を評価する方法案の提示

(5)学内表彰制度

第５章 安定的な組織運営

(1)雇用の在り方

研究開発マネジメント人材の安定的な雇用を確保するための方策例

- 競争的研究費や民間企業との共同研究及び受託研究における直接経費・間接経費の活用、PI人件費制度により確保した財源の活用
- 目的積立金の効果的な活用
- 民間企業との共同研究等におけるインセンティブの活用

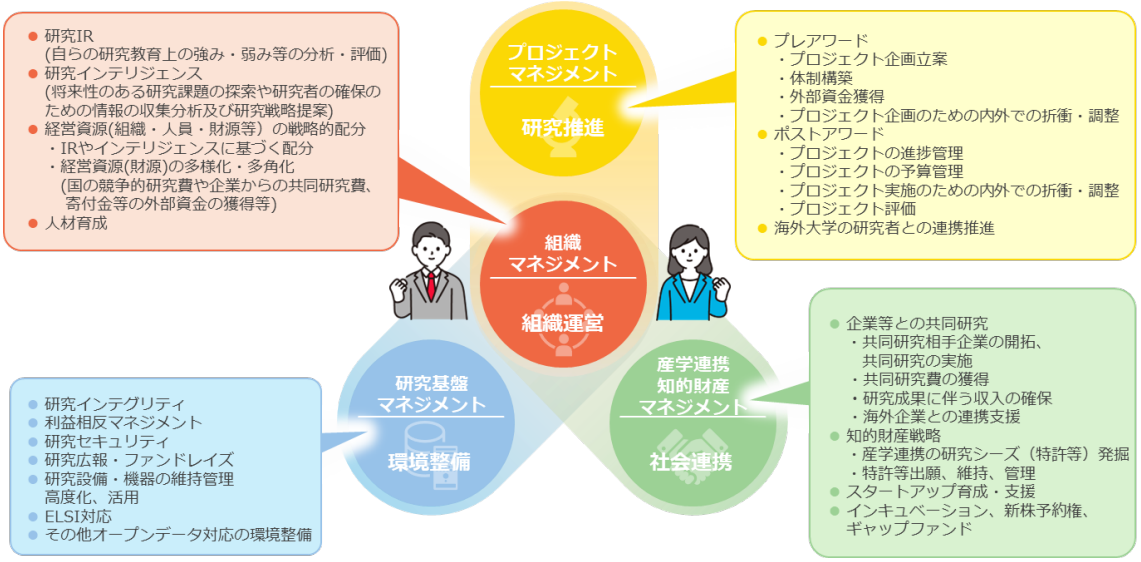
(2)円滑な運営体制の確保

研究開発マネジメント人材を一元化した組織に所属させること等は、経営層の目的意識を組織的に共有することや、研究現場での研究環境充実のための方策を一元的に検討することが可能となる観点から有効。

(3)知識やスキルをアップデートするための研修や認定の効果的な活用

- JSTの基礎力育成研修に加え、各種専門研修の効果的な活用
- URAスキル認定機構による認定制度の有効活用　等

研究開発マネジメント人材　コア業務構造



（別添 11）

今後の博士後期課程学生への支援事業の在り方

○ 博士人材活躍プランの目標達成に向けて、**博士後期課程進学への不安を解消する経済的支援等**と**博士人材の社会の多様な場での活躍促進**に関する支援事業の取組を**日本人学生、留学生、社会人学生の対象毎に整理**

社会の多様な場での活躍促進の方向性

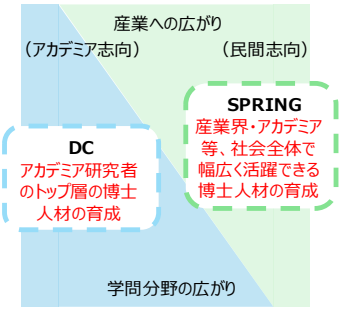
○ 日本人学生

<特別研究員(DC)>

- 研究を基にした起業を認める制度見直し
- SPRINGのキャリア支援プログラムの提供

<SPRING>

- 研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- 進路支援・キャリアパス支援を充実



○ 社会人学生

- SPRINGによる優秀な社会人学生支援の充実(優秀な学生に対する重点支援)

○ 留学生

- SPRINGによる研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- SPRING学生への進路支援・キャリアパス支援を充実

○ 共通的な取組

- 博士を雇用する大学独自の取組の推奨
- SPRING採択大学における支援好事例の展開
- ガイドブックやロールモデル事例集の周知

進学への不安を解消する経済的支援等の方向性

○ 日本人学生

- 特別研究員制度(DC)ブランド向上(研究奨励金の単価増等)
- SPRINGによる研究奨励費の支援、及び、研究費支援の階層化・差異化(優秀な学生に対する重点支援)
- SPRING採択大学の戦略的な取組の横展開

○ 社会人学生

- 企業への税制優遇措置の周知等
- 社会人学生の事例を把握し、好事例の展開

○ 留学生

- 特別研究員制度(DC)ブランド向上(研究奨励金の単価増等)

※ SPRINGによる研究奨励費の支援は行わない

第７期科学技術・イノベーション基本計画の目標達成に向けた方向性

<第７期科学技術・イノベーション基本計画における記載内容>

「特別研究員（ＤＣ）や次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）等により経済的支援を一層充実させるとともに、博士人材のインターンシップ拡充など、産業界との連携を強化」

○ **DCの支援人数を維持・拡充しつつ、単価増。**

○ **SPRINGの新制度への着実な移行**及び博士後期課程学生数の推移等を踏まえた支援の充実等の検討。

○ ジョブ型研究インターンシップの実績等を踏まえた更なる活用促進。

○ 「未来の博士フェス」による産業界との連携強化及び社会理解促進 (令和８年度は9月25日東京国際フォーラムにおいて開催予定)。　等

<第７期科学技術・イノベーション基本計画における記載内容>

「多様な財源を活用した博士後期課程学生への給与の支給」

○ 博士後期課程学生への支援の全体像として、更なる支援規模の拡大のために、SPRINGやDCの充実に加えて、**大学による研究者としての雇用拡大に向けた取組を強化**。

○ 支援を施される者としてではなく、社会に価値を生み出す者としての位置づけを明確にすることで、大学間や大学・企業間で、博士後期課程学生の獲得競争が生まれるような、**「博士後期課程学生の労働市場の創出（需要と供給による正当な評価の実現）」**を目指す。

○ 上記に向けて、取組を検討。

- **「競争的研究費におけるRA経費等の適正な支出の促進について（競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）」の改正（令和８年４月28日）**を踏まえ、各競争的研究費制度への反映
- 各事業や大学におけるRA雇用の状況（単価、人数等）の把握　等

（別添 12）

今後の次世代科学技術チャレンジプログラムの在り方（案）

理数系に優れた意欲・能力を持つ児童生徒に対し、その能力の更なる伸長を図る育成プログラムの開発・実施に取り組む大学等を支援する事業として、次世代科学技術チャレンジプログラム（STELLAプログラム）を令和５年から実施。受講生による優れた成果を創出する一方で、大学等による次世代科学技術人材育成の取組には、以下のような課題も存在。

課題

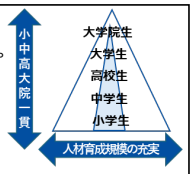
- 小中高との連携が、**一部の教員の熱意・ボランティアによって成立**しているケースや、一部の学部・研究科主体の取組に留まり、**全学的・組織的な取組に至っていない**ケースが存在し、国費による支援終了後の取組継続に懸念。
- 大学にとっての価値や大学教員等に対する**インセンティブ（評価・報酬等）が見えづらいこと**が、実施規模拡大の障壁となっている。
- 科学技術人材の質・量を継続的に確保していくため、潜在的関心層を含めた、**より組織的・面的なアプローチ**が必要。

① 組織的・継続的な人材育成に向けた学内外の体制整備

○ 従来の「小中型」「高校型」「小中高型」の類型を「組織対組織型（仮称）」・「才能発掘・育成型（仮称）」に再編。

○ 「組織対組織型（仮称）」では、従来の、高い意欲・能力ある児童生徒の才能育成の取組を行うに際し、

- **全学的な学内組織・体制の整備・構築**
- 参画する**教員・学生等へのインセンティブの付与**（教員評価への反映や必要な配慮、大学院生等のTA雇用等）
- **次世代科学技術人材育成の取組と大学・大学院教育との接続強化**
- **自治体・初等中等教育機関・企業等との組織的・継続的な連携関係の構築**
- 上記の連携関係を通じた、小・中・高校等への組織的な**アウトリーチ活動の実施**、**理数教育や科学的な探究活動の充実への協力強化**等に取り組み、次世代の科学技術人材育成の取組が組織的・継続的に実施されるよう必要な環境整備を行う。



② 支援終了した機関とのネットワーク化（STELLAネットワークの構築）

○ 優れた人材育成ノウハウを有する実施機関が支援終了後も取組を定着・発展できるよう、**支援終了後の機関を含めた実施機関のネットワーク化**を推進。あわせて、全国受講生研究発表会・連絡協議会への参加支援を実施。また、ネットワークの機能の強化のための方策を検討。

（以下のSTELLAの拡充・強化策は、令和８年度以降も引き続き実施。）

実施拠点数の拡充

○ 移動可能距離等の観点から、小中学生は全都道府県、高校生は２都道府県毎に１機関での実施が望ましく、**実施規模の拡大が必要**。

○ **才能育成拠点にアクセスする機会を確保**、より**丁寧な指導**を通じた才能の育成、研究の深化を図る。

「第０段階」の導入

○ **選抜のある「第１段階」よりも前**に、より幅広く理数系に興味・関心のある児童生徒を対象とした**育成ステップ（第０段階）を導入**。

○ 受講者数を拡大し、**科学技術への興味・関心を一層引き上げ**、才能の育成の高度化につなげる。

- 小・中・高から大学・大学院までを通じた科学技術人材育成の取組が、大学を中心とした組織間連携の下で継続的に実施される状況を全国的に展開。
- 実施拠点の組織体制強化と実施機関の量的拡充 、ネットワーク化を通じ、我が国における、意欲・能力ある児童生徒の発掘・育成のためのシステムを構築。「新技術立国」の発展を牽引する次世代の科学技術人材の輩出につなげる。

（別添 13）

スーパーサイエンスハイスクール支援事業の発展・強化（令和９年度より本格実施）

○ 先進的な理数系教育に関する研究開発を実施する高等学校等を**文部科学大臣が指定し、支援**することで**将来の科学技術・イノベーションの創出を担う科学技術人材の育成を図る**スーパーサイエンスハイスクール（SSH）支援事業を平成14年より実施。

これまでの実績

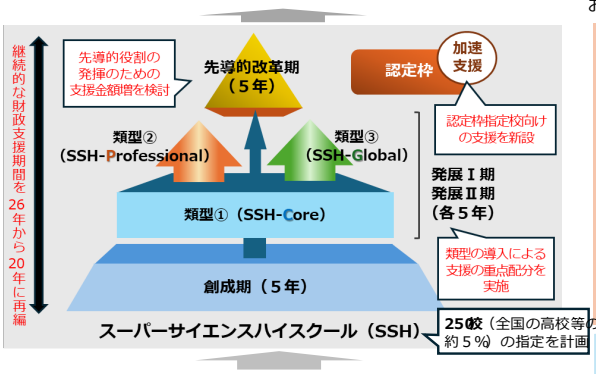
- アカデミア・企業等で活躍する人材を多数輩出
- SSHでの実践内容を踏まえた新たな「科目」を高等学校学習指導要領において創設
- 理数系への意欲・関心の向上、理系進学率等の向上
- 地域の理数系教育の振興に貢献する取組や、我が国の理数系教育を牽引する先導的な取組の創出
- 事業の継続的実施による各都道府県での理数系教育拠点の形成、地域からの評価・信頼の獲得、指定校間のネットワーク構築

科学技術・学術審議会人材委員会での審議を経て、**発展・強化のための見直しを段階的に実装中**

○ 指定校が230校に到達し、多様化が進んでいることを踏まえ、指定校の中に、**SSH事業の中で目指す人材育成戦略**等に応じた**類型**を設定。**課題研究の一層の深化・高度化や、チャレンジングな取組に挑戦**しようとする学校への支援をより手厚くし、**各指定校の取組の高度化、先導期レベルに至るまでの期間の加速**を促す。

○ 創成期から先導的改革期までの財政支援期間を最大26年から最大20年に短縮する一方で、認定枠指定校に対する**「加速支援」制度の新設、先導期や発展期の一部類型への支援金額増**により、**メリハリある支援**を実施し、**一層の成果創出**を図る。

社会を牽引する**科学技術人材の継続的な輩出**
現行学習指導要領を超えた**カリキュラムの研究開発・実証的資料の提供**



全国の、**他の高等学校の理数系人材育成の取組を牽引**

指定校としての強みを確立し、伸ばしていくべき「発展・Ⅱ期」において、以下の３つの「類型」を導入し、**類型に応じた重点配分**を実施。

SSH-Professional

将来、研究職として産学で活躍する人材をはじめ、理数系の知識・技能を活用し、科学的な探究活動を高度に遂行できる人材の育成に特に重点を置く指定校

⇒大学・研究機関・企業等との継続的な研究交流による指導の高度化や、他者と切磋琢磨する機会の拡充等を通じ、科学技術に対する深い理解と洞察、論理的思考力を持つ生徒を育成

SSH-Global

国際感覚に優れた高度科学技術人材の育成に積極的に取り組むと同時に、SSHとしてのリーディングな取組に挑戦する指定校

⇒海外の大学・研究機関・企業や国際機関との研究交流等の機会の確保を通じ、国際コミュニティの中で、科学技術を起点にし、探究や共創を進める力を持つ生徒を育成

SSH-Core

地域や学校の特色を生かし、科学的な探究活動に全学的に取り組むことを通じて、社会で活躍する高度科学技術人材の育成を目指す指定校

参考資料1

「新たな評価」に関する参考資料集

「新たな評価」の基本的な考え方

「新たな評価」の基本的な考え方について

目的

「新たな評価」制度を通じて「教育の質」を見える化し、
① 高等教育機関として**当然に求められる教育の質（※）を確実に保証**すること（**質保証の徹底**）
② 学生一人一人の能力を最大限高めるための**教育の質向上を後押し**すること（**質向上の促進**）
を両立させ、高等教育機関の教育の取組や成果を社会に分かりやすく示すことを目的とする。

※学校教育法、同法施行規則、大学設置基準等の法令等で求められる水準を想定。

質保証の責任は一義的には機関にあることから、その**最終的な責任は機関（学長）が負うもの**。
そのため、**機関全体として質保証されているかを確認、評価**するが、その中でも「教育の質」の保証・向上の状況は、**学修者により近い単位である学部等を切り口として機関における教育活動を確認し、評価していくことが必要。**
なお、これは学部等の組織そのものを評価するものではなく、機関の教育活動を学部等単位で評価するものである。

機関全体の評価

機関の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況

- ✓ 質保証の責任は一義的には機関にあることから、機関全体として質保証を行う責任を果たしているかを評価する。
- ✓ 従来の自己点検・評価すべき事項からの精選・簡素化を図るとともに、提出する資料は機関が新たに作成するものではなく、既存の資料を基本とする。

学部単位の「教育の質」に特化した評価

- ✓ より学修者に近い学部等を切り口に、「教育の質」を**質保証**の視点と**質向上**の視点の双方から評価する。
- ✓ 法令等で求められる水準に達しているかを厳格に判断することで教育の**質保証の徹底**を図る。
- ✓ **教育活動を通じた教育成果（DPに定める資質・能力を備えた学生を育成できていること）を明確に示す学部等を高く評価**することで
- ✓ 教育の**質向上の促進**を図る。

→ 学部等の **段階別評価**

評価の流れについて

「新たな評価」データプラットフォーム

データ入力・受審管理

評価作業支援

評価結果公表

データ入力

データ活用

評価結果入力

高等教育機関

機関単位で申請

評価機関

- 「新たな評価」制度は高等教育機関として「教育の質」が適切に保証され、その向上がなされているかを評価
- 特に、高等教育機関として行っている教育活動を学部等単位で「質保証」「質向上」の視点から**段階別**に評価

機関全体の評価

1．機関全体の社会的信頼に関すること
2．全学的な教育の内部質保証に関する方針と体制に関すること
3．内部質保証が図られていること

機関全体の評価において、基準を満たさないと判断される場合は学部等ごとの評価を実施しない

学部等単位での「教育の質」に特化した評価

Ⅰ．明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表
Ⅱ．「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制
Ⅲ．学生の学修成果の適切な把握と評価
Ⅳ．学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善

機関としての適合/要是正

学部等ごとの段階別評価（要是正、★、★★、★★★）

※機関全体の基準に適合する場合は「適合」、適合しない場合は「要是正」
学部等ごとの評価において「要是正」学部等がある場合、機関全体の「内部質保証が図られていない」として機関全体の評価は「要是正」

機関としての適合/要是正と学部等ごとの評価結果を付して文部科学省・機関（学長）宛てに通知

高等教育機関

- 評価結果を学内で共有し、自己改善等に活用

「要是正」機関

文部科学省からの確認に応じて、改善状況を報告
※なお、早期の改善が確認されるなど状況に応じて再度評価の受審が可能

文部科学省

- 「要是正」機関に対し、改善状況の聴取
- 改善の取組が不十分、改善の見通しがない場合には厳格に措置することを検討

※　評価の過程もしくは評価結果が出た後において虚偽報告や重大な社会的倫理に反する事項が発覚した場合は、評定を保留ないし評定を取り消すこととする。

機関全体の評価

高等教育機関全体で評価する事項について（案）

質保証の責任は一義的には機関にあることから、機関全体として質保証を行う責任を果たしているかを評価する。
また、機関全体としての必要最低限の基準であるため、機関全体の評価に当たって基準を満たさない場合については、学部等ごとの評価を実施しない。

※１、２についてはデータプラットフォームも活用し、簡素な評価を想定。

評価基準	判断例
1　高等教育機関全体の社会的信頼に関すること	□ 社会の信頼や学生の利益を損なうことがないよう法令や社会的倫理に則って機関運営がなされている □ 以下のような法令で全学的に求められている事項を満たしている ・ 特定の範囲の年齢に著しく偏ることがないよう配慮するとともに、必要な教員数を確保していること ・ 教育の充実を図るため、授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修を教員等に実施していること（もしくは実施していることを確認していること） ・ 必要な校地・校舎等の施設及び設備等を備えていること ・ 必要な高等教育機関の情報を社会に公表していること
	【根拠資料例】法令で全学的に求められている事項に関するデータ等（教員数、校地・校舎面積、情報公表等）
2　全学的な内部質保証システムに関する手続及び体制に関すること	□ 適切な内部質保証のための全学的な手続を明らかにしている □ 全学的な内部質保証を行うための適切な体制を整備している
	【根拠資料例】全学的な内部質保証の方針及び手続、内部質保証の体制図、手続規程
3　高等教育機関の目指す方向性に向け、点検・評価、その結果に基づく改善を行い、内部質保証が図られていること	□ 中長期計画など、機関として目指すべき方針を示している □ 内部質保証手続に基づいて、機関の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について、定期的かつ適切に点検・評価を行っている □ 自己点検・評価の結果に基づいて、学部等の組織に対し、全学的な調整や支援を適切に行い、質保証がなされている
	【根拠資料例】機関のビジョン、機関の中長期計画等、機関が定期的に行っている自己点検に関する資料

※　全学的な特色ある教育の取組については、機関の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況として資料を提出することも可能とするが、学部等において「卒業認定・学位授与の方針」に紐づき有機的に機能しているかという点を学部等ごとの評価の「質向上の視点」において評価する。

学部等ごとの「教育の質」の評価

学部等ごとの段階別評価の考え方と評価結果の活用イメージ

- ✓ 学部等ごとの教育の質を評価するに当たっては、**質保証の視点**と**質向上の視点**から評価し、**評価結果は段階別に示す**。
- ✓ 学部等ごとの段階別評価は
  - ①「実施している教育が高等教育機関として（法令等で）求められている水準に達していない学部等」
  - ②「実施している教育が高等教育機関として（法令等で）求められている水準に達している学部等」
  - （②の水準に達していることを前提に）
  - ③「学生の成長につながる教育活動を通じて教育成果が期待される学部等」
  - ④「学生の成長につながる教育活動を通じて高い教育成果が挙げられている学部等」
  - を高く評価するという**４段階を検討**してはどうか。
- ✓ 評語については、例えば、星（３つ星、２つ星、１つ星、要是正）にするなど、**高校生や企業等の社会にとって分かりやすい評語とする方向で検討**してはどうか。

段階の意味	高等教育機関として求められている水準に達していない学部等	高等教育機関として求められている水準に達している学部等	学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果が期待される学部等	学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果を挙げている学部等
評語（案）	要是正	１つ星（★）	２つ星（★★）	３つ星（★★★）
判定方法・活用イメージ	✓ **「質保証の視点」による評価**は**実践している教育が法令等で求められる水準に達しているか**で判定。 ✓ 具体的には、学部等ごとの評価項目を質保証の視点により評価し、**１つでも満たさない項目がある場合は「要是正」として判断**する。 □ **「要是正」学部等の場合**、求められる水準に達していないおそれがあることから、**文部科学省でペナルティを含めたその後の対応を検討。** □ 「要是正」機関は**早期に自律的な改善を図った上で再度評価を受審することが求められる。** □ **また、文部科学省は、「要是正」機関に対して、改善状況を聴取し、改善の取組が不十分であったり、改善の見通しがない場合は厳しい措置を講ずる。**		✓ **「質向上の視点による評価」**は**教育活動を通じて教育成果を明確に挙げているかで判定。** 教育成果…「卒業認定・学位授与の方針」に定める資質・能力を備えた学生を育成できていること ※教学マネジメント指針での教育成果の定義 ✓ 具体的には、学部等が記載する自己点検・評価書に基づき、**総合的に勘案して判断**する。 □ 高く評価された学部等に対しては**インセンティブ**を検討	

学部等ごとの「教育の質」に特化した評価基準・項目等

✓ 評価基準については、**４つの評価の基本的な方針**のもと、**７つの評価基準**、**１５の評価項目**で整理する。

Ⅰ．明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表		
評価基準①	**評価項目a**	**⇒質保証の視点**
評価基準②	**評価項目a**	**⇒質保証の視点**
Ⅱ．「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制		
評価基準①	**評価項目a ～ 評価項目e**	**⇒（各評価項目の）質保証の視点**
評価基準②	**評価項目a**	**⇒質保証の視点**
	評価項目b	**⇒質保証の視点**
Ⅲ．学生の学修成果の適切な把握と評価		
評価基準①	**評価項目a ～ 評価項目c**	**⇒（各評価項目の）質保証の視点**
評価基準②	**評価項目**	**⇒質保証の視点**
Ⅳ．学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善		
評価基準①	**評価項目a**	**⇒質保証の視点**
	評価項目b	**⇒質保証の視点**

質向上の視点

- **教育活動を通じて教育成果を明確に挙げているか。**

【判断のポイント】
①教育活動の取組状況
➢ 評価の基本的な方針Ⅰ～Ⅳに示す取組状況等を基に判断。
②教育成果
➢ 教育成果を挙げていることの説明を基に判断。
（教育成果を示す根拠例）
- 多面的な直接評価（授業科目の試験、成績管理、ルーブリック、eポートフォリオ、アセスメントテストなど）の結果
- 多面的な間接評価（全国学生調査、振り返りシート、ルーブリックの自己評価など）の結果
- 社会での活躍を示すデータ（就職先への調査、卒業後調査、地域内進学率など）

質保証 各学部等の自己点検評価書・根拠資料をもとに、各項目において**高等教育機関として求められる水準に達しているかを厳格に判断**する。

質向上 各学部等の自己点検・評価書の記載や根拠資料等をもとに**総合的に勘案して評価**する。

「新たな評価」を実施するに当たり、各高等教育機関・学部等は「卒業認定・学位授与の方針」に掲げる資質能力が
- 現在の社会や地域のニーズに沿ったものになっているか
- 多面的な評価や社会での活躍を示すデータで可視化できるかたちになっているか

という観点から改めて見直すことが求められる。

「質保証」「質向上」の評価基準・項目の考え方

（質保証の視点）

- 学部等ごとの評価における「質保証の視点」については、**法令等で求められる水準を基準としているものであることから、複数の評価機関が存在する場合にも、全ての評価機関が同一の基準に基づいて評価すべき**である。
- 学位の分野によって法令等で求められる水準が異なる場合、基準等の追加等は可能とするが、その場合においても、複数の評価機関が存在する場合には、全ての評価機関において同一の基準となるよう調整がなされる必要がある。

（質向上の視点）

- 日本の高等教育機関は、世界的な研究・教育の拠点を目的とするものから、地域社会を支える職業人養成を目的とするものなど、**多様な目的を有していることを考慮する必要**がある。
  そのため、**高等教育機関の様々な教育活動を通じて、建学の精神や養成する人材像を踏まえて策定された「卒業認定・学位授与の方針」で掲げる資質・能力を備えた学生を育成できているかを評価**する。
- こうした多様な日本の高等教育機関を適切に評価できるよう、**段階の判定基準等について評価機関間で目線合わせ（調整）を進めていく必要**がある。
- なお、**教育プログラム単位の国際的な認証等がある場合**については、**国際的な評価基準に基づいて教育内容や体制が審査されるため、世界で通用する「質の高い教育」を提供していることの客観的な根拠になり得ることから、質向上の視点から評価**する。

質保証の視点による評価

「質保証の視点」による評価基準・項目①

I.　明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表		
＜評価基準①＞ 高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、社会に分かりやすく掲げていること	**＜評価項目＞** a.　高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材像」を適切に定め、示していること	**＜質保証の視点＞** ・「養成する人材像」が高等教育機関・学部等の理念や社会・地域のニーズ等を踏まえたものになっており、学生・教職員の間で共有し、社会に対して発信しているか。
＜評価基準②＞ 「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」（DP）において示していること	a.　「養成する人材像」に照らして必要かつ学位にふさわしい資質・能力を「卒業認定・学位授与の方針」（DP）で示していること	・掲げている「養成する人材像」とDPとの関連が示され、DPを分野別参照基準や国際基準、学士力やジェネリックスキルに関する国際基準などを踏まえたものとしているか。

「質保証の視点」による評価基準・項目②

II. 「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制

＜評価基準①＞	＜評価項目＞	＜質保証の視点＞
「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して、学生が体系的かつ主体的に学びを深められる適切な教育課程を整備していること	a. 「卒業認定・学位授与の方針」（DP）と整合性がある「教育課程編成・実施の方針」（CP）を策定していること	• DPと整合性があるCPを定めているか。
	b. 「教育課程編成・実施の方針」（CP）と「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に基づく学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定していること	• 教育の成果を点検・評価するための学修成果の評価を多面的に行う考え方を策定しているか。
	c. 「教育課程編成・実施の方針」（CP）に則して教育課程が体系的に編成し、ふさわしい授業科目を開設していること	• CPに照らして教育課程を体系的に編成しているか。 • 教育課程を編成するための責任と権限を持った決定機関があるか。 • シラバス等を通じて「授業科目」「授業の方法・内容」「年間の授業計画」を明示しているか。 • 学位にふさわしい授業科目を開設しているか。 • 授業による教育効果、授業時間外の必要な学修等を考慮して、単位数を適切に定めているか。
	d. 授業を担当するにふさわしい資質・能力を有している教員及び指導補助者を授業担当として配置していること	• 研究業績や教育実績等に照らしてふさわしい資質・能力を有している教員等を配置しているか。
	e. 「教育課程編成・実施の方針」（CP）に照らして、入学段階で身に付けていることが求められる資質・能力等やその評価・判定の基準を示す「入学者受入れの方針」（AP）を的確に定め、入学者選抜方法を明確に示していること	• 的確なAPを定め、それに沿った入学者選抜方法を示しているか。
＜評価基準②＞ 施設設備、学生支援体制など教育環境・体制を整備していること	a. 学修支援に関する高等教育機関としての方針に基づき、学修支援に必要な情報を学生に示していること	• 学修支援に関する的確な方針・体制を備え、留学生や障害のある学生など個々のニーズに合った情報提示を行っているか。
	b. 学修環境を整備するとともに、必要な情報を学生に示していること	• 校地・校舎等面積の基準を満たし、基準上必要な施設設備を備え、ラーニングコモンズ等の自主学習スペースなど学生の学修のために必要なスペース等の確保が十分か。

「質保証の視点」による評価基準・項目③

Ⅲ．学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準①＞	＜評価項目＞	＜質保証の視点＞
「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成果について適切に把握と評価を行っていること	a.　卒業認定の基準、判定方法、体制等を明らかにしていること	• 卒業認定の基準や判定方法・体制が明らかで、その内容等が十分か。 • 学生に対して、授業の方法・内容、１年間の授業の計画をあらかじめ明示することとしているか。
	b.　授業の単位認定を適切に行っていること	• 単位認定を適切に行っているか。
	c.　卒業時の「卒業認定・学位授与の方針」（DP）の到達度に関して、「何を学び、身に付けることができたのか」を多面的な方法により把握し、評価していること	• DPの到達度を把握するために的確な直接評価と間接評価を実施しているか。
＜評価基準②＞ 在学中の学修成果の結果を高等教育機関・学部等の掲げる「養成する人材像」につなげていること	a.　「養成する人材像」を実現するために必要な「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に示されている資質・能力を身に付けた学生を社会等に輩出できていることを明らかにし、社会的に示していること	• 「養成する人材像」やDPに見合う人材を育成し、社会に対して輩出できているという明確なデータや根拠を示しているか。

Ⅳ．学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善

＜評価基準①＞	＜評価項目＞	＜質保証の視点＞
学修成果の可視化によって得られた結果を、教育改善に活用していること	a.　教育改善のための体制を構築していること	• 教育改善を図るための体制を備え、運用しているか。
	b.　様々なステークホルダーの意見を通じて定期的に点検・評価し、改善・向上を図っていること	• 地域・社会のニーズを把握するために適格なステークホルダーからの意見を聞いて、改善・向上を図っているか。

質向上の視点による評価

「質向上の視点」による評価

- 「新たな評価」での質向上の視点からは**「教育活動を通じて教育成果を明確に挙げているか」という点を評価**する。

ここでの教育成果の定義は、

教育成果…「卒業認定・学位授与の方針」に定める資質・能力を備えた学生を育成できていること

※ 教学マネジメント指針での教育成果の定義。一人一人の学生が学位プログラムを通じて得た自らの学びの成果（学修成果）の把握も含め、学部等としての教育成果を指す。

- 各学部等は、DPに自らが掲げた資質・能力を学生が身に付けたこと（教育成果）を様々な根拠やデータを組み合わせて評価機関に対して説明。
- 評価員は、**教育活動を通じて教育成果を挙げているか**について、以下２つのポイントを踏まえ**総合的に判断**する。

①教育活動の取組状況

➢ 評価の基本的な方針Ⅰ～Ⅳに示す取組状況等を基に判断。

②教育成果

➢ 教育成果を挙げていることの説明を基に判断。

（教育成果を示す根拠例）

- ・多面的な直接評価（授業科目の試験、成績管理、ルーブリック、eポートフォリオ、アセスメントテストなど）の結果
- ・多面的な間接評価（全国学生調査、振り返りシート、ルーブリックの自己評価など）の結果
- ・社会での活躍を示すデータ（就職先への調査、卒業後調査地域内進学率など）

※ これらは教育成果を示すための根拠の一例であり、列挙された手法の実施をもって評価するものではない。重要なのは、教育活動を通じて学生がどの程度資質・能力を身に付けているかという成果そのものであり、その把握方法は各学部等の工夫に委ねられる。

在学中の学生の「伸び幅」、教育成果の程度、継続的に成果を挙げているか等を踏まえて評価

★	★★	★★★
（質保証の水準に達しており、教育成果の状況が右記の状況に該当するとまでは判断できない学部等）	• 学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果が期待される学部等	• 学生の成長につながる優れた取組を通じて高い教育成果を挙げている学部等

「評価の基本的な方針」の要素を踏まえた優れた取組の例

（明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表に係る取組例）

- 社会・地域のニーズの把握に向けた体系的・継続的な調査や産業界・自治体・卒業生等のステークホルダーとの意見交換を実施し、「養成する人材像」を定期的に見直し・再定義を行っている。
- 「養成する人材像」との整合性を踏まえ、DPの見直し・改善に取り組んでいる。
- DPに掲げられる資質・能力について、アセスメントに耐えうる具体性を持ってコンピテンシーとして定めている。
- 「養成する人材像」やDPについて学生が理解し、学修計画に結び付けるような取組を行っている。

（「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」を達成するための教育課程・教育環境体制の整備に係る取組例）

- 直接評価と間接評価を組み合わせた多面的な評価を盛り込むなど優れたアセスメントプランを策定し、実行している。
- 教育課程全体が体系的に設計され、学修を段階的に深化させる構造が整備されるなど、学修者本位の教育課程となるよう高いレベルの創意工夫を行っている。
- DPと授業科目との対応関係を学生に分かりやすい形で体系的に示している。
- 学修上の支援を必要とする学生を早期に把握し、個別相談・補習・学習支援プログラム等を効果的に行うための実施体制を整備している。
- 学生の成長を促すための形成的評価を実施している。

（学生の学修成果の適切な把握と評価に係る取組例）

- 高等教育機関の理念や専門分野の特色を踏まえ、学位授与の質保証と透明性を一層高めるための独自の工夫や先進的な取組を行っている。
- DPの到達度に当たり、直接評価（授業評価、卒業研究等の評価、主要授業科目の試験等）を中心としつつ、間接評価（学生アンケート等の自己評価等）を活用するなど多面的かつ精緻な学修成果の把握や評価を行っている。
- 卒業生や雇用先の調査、キャリア追跡等を活用し、卒業後の活躍状況や社会的評価を詳細に把握している。

（学生の学びと成長の結果を基盤とした不断の自己改善に係る取組例）

- 内部質保証システムにおいて、学生や学生団体が参画し、積極的かつ効果的に意見・評価・提案を受け入れ、反映する体制を構築している。
- 地域社会、産業界、自治体、卒業生、外部有識者等からの積極的かつ効果的に意見・評価・提案を受け入れ、反映する体制を構築している。
- 学修成果の可視化により得られた結果を、組織的・継続的に分析し、教育課程や授業改善、修学支援等の具体的改善に的確に活用し、独自の工夫や先進的な取組を行っている。

評価に係る提出資料のイメージ

評価に係る資料のイメージ

評価に当たっては、学部等の**自己点検・評価書に機関として実践している教育活動を学部等単位で記載**し、**「質保証の視点」と「質向上の視点」の双方から評価**する。**学部等の自己点検評価書（イメージ）**

A学部　自己点検・評価書

Ⅰ．明確な「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針」の策定・公表

＜評価基準①＞
高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、学位にふさわしい「養成する人材像」

＜評価項目＞
a.　高等教育機関の理念や社会・地域のニーズを踏まえ、明確な「養成する人材

……。
«根拠資料»　……

⋮

Ⅲ．学生の学修成果の適切な把握と評価

＜評価基準①＞
「卒業認定・学位授与の方針」（DP）に沿って厳格な学位授与を行うために、学生の学修成
を行っていること

⋮

＜評価項目＞
c.　卒業時の「卒業認定・学位授与の方針」（DP）の到達度に関して、「何を学び、身に
的な方法により評価していること

……。
«根拠資料»　……

⋮

【その他特筆すべき取組】

……。　※　取組の内容を示す既存の資料等を提出することでも可

【教育成果について】

……
…

«根拠資料»……

✓ 各学部等に関して評価項目ごとに点検・評価結果を記載。

✓ **質保証の視点**からは、自己点検・評価書の記載や根拠資料に基づき、項目ごとに判断例を踏まえながら適合性を厳格に判断する。

✓ **質向上の視点**からは、自己点検・評価書の記載や根拠資料に基づき、**教育活動を通じて教育成果を明確に挙げているか**について、以下のポイントを踏まえながら、**総合的に判断**する。

① 教育活動の取組状況（評価の基本的な方針Ⅰ～Ⅳに示す状況等）
※学部間連携や全学での教養教育など学部等の枠を超えて行われる教育についてもDPの達成や学生の成長の寄与を踏まえつつ【その他特筆すべき取組】に記載

②教育成果
（教育成果を示す根拠例）
- 多面的な直接評価（授業科目の試験、成績管理、ルーブリック、eポートフォリオ、アセスメントテストなど）の結果
- 多面的な間接評価（全国学生調査、振り返りシート、ルーブリックの自己評価など）の結果
- 社会での活躍を示すデータ（就職先への調査、卒業後調査、地域内進学率など）

※質保証の水準を満たしているか疑義がある場合、当該学部等に対して評価機関から追加資料等を求めることとする。

段階別評価の対象と評価サイクル

段階別評価の対象と評価サイクルについて

- 「教育の質」について評価を行うに際し、「養成する人材像」や「卒業認定・学位授与の方針」等に照らして学生が必要な学修成果を挙げられているかという点を可視化し、それに基づき、教育改善がなされているかという点に重きを置いた　評価への転換を図るのであれば、「養成する人材像」や「卒業認定・学位授与の方針」が掲げられている単位としての学位プログラムごとに評価を行うべきである。
- この点、現在の高等教育機関においては、

  学部等が「教育研究上の基本的組織」として設置されており、設置の際にも学部・学科単位で認可を得ていること

  という現状を踏まえれば、「新たな評価」制度において、まずは**学部等を原則として　「教育の質」の評価を行う**こととする

- 「新たな評価」の学部等の評価においては、以下の「学位の種類及び分野の変更等に関する基準」に定める学位の分野(※)を踏まえて実施する。※設置認可の際に活用している分野

«想定する学位の分野»

①文学関係　②教育学・保育学関係　③法学関係　④経済学関係　⑤社会学・社会福祉学関係⑥理学関係　⑦工学関係　⑧農学関係
⑨獣医学関係　⑩医学関係　⑪歯学関係　⑫薬学関係　⑬家政関係　⑭美術関係　⑮音楽関係　⑯体育関係　⑰保健衛生学関係（看護学関係）
⑱保健衛生学関係（リハビリテーション関係）⑲保健衛生学関係（看護学関係及びリハビリテーション関係以外）⑳法曹養成関係　㉑教員養成関係

- **「新たな評価」のサイクル**については、
  - 現在、機関別認証評価は7年である一方で、分野別認証評価は社会の変化やニーズに対応していくために教育活動の点検・改善を図るために５年となっているが、今回の「新たな評価」制度は機関全体の点検・評価を行いながら、学部等の教育活動の評価を中心に実施することから、分野別評価の意義や機能に近づくこと
  - 高等教育は学校種・学位の分野について様々であるが、医学等は６年制課程をとっていること
  - 他の評価へのバランス（国立大学法人の法人評価は６年）

  ことを踏まえ**６年間を前提**に、実施する評価機関の実情も加味して検討する。

評価の主体

評価主体

- 「新たな評価」制度では、これまでの認証評価の実績を活かす観点から、**機関全体の評価及び学部等の段階別評価を総合的に担う「総合評価機関（仮称）」**と、**特定の学位の分野を専門的に評価する「特定分野評価機関（仮称）」**を評価主体としてはどうか。
  その際、評価基準・項目、方法等が現在の認証評価と異なることとなることから、**再度文部科学大臣により、評価機関の認証を行う**こととする。

- また、**特定分野評価機関（仮称）の評価を受審した学部等（又は学科等）については、特定分野評価機関の評価結果をもって総合評価機関（仮称）の当該学部等ごとの評価を代替することができる**としてはどうか。
  ※　これにより、従来より課題とされてきた分野別認証評価と機関別認証評価を双方受審することによる**重複感・負担感の解消を図る**こととする。

総合評価機関（仮称）

「新たな評価」における役割

- **高等教育機関全体の評価及び学部等ごとの段階別評価**を実施

認証基準（イメージ）

- **機関の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況を評価する必要な体制**があること
- **機関全体の評価及び学部等ごとの段階別評価を実施するための必要な体制**が整備されていること
- 評価基準及び評価方法が**文部科学省が示す基準・項目等と整合**していること
- その他　　等

特定分野評価機関（仮称）

「新たな評価」における役割

- **特定の学位の分野に紐づく学部等（又は学科等）の段階別評価**を実施

認証基準（イメージ）

- 評価基準及び評価方法が**文部科学省が示す基準・項目等と整合**していること
- 特定の学位の分野に紐づく**学部等（又は学科）の段階別評価を実施するための必要な体制**が整備されていること
- その他　　等

総合評価機関（仮称）と特定分野評価機関（仮称）との関係イメージ

大学

法学部　工学部　医学部　歯学部　薬学部　看護学部　法科大学院　教職大学院

機関単位で受審

特定の学位の分野に基づいた学部等（又は学科）単位で受審

総合評価機関（仮称）

高等教育機関の内部質保証が図られているかを評価（機関全体の評価）するとともに、**基本的にすべての学部の「教育の質」を評価し、段階別の評価を行う**。

特定分野評価機関（仮称）がある学位の分野に基づく学部等（又は学科等）については、**当該機関の評価に置き換えることを可とする**。

機関としての評価

学部等ごとの「教育の質」の評価

機関として質保証の責任を果たしているか評価

法学部　工学部　医学部　歯学部　薬学部　看護学部　法科大学院　教職大学院

学部等ごとに段階別評価

学部等ごとの「教育の質」の評価を特定分野評価機関の評価結果で代替することができる

特定分野評価機関（仮称）

特定の学位の分野を評価する主体として**文部科学省が認証し、当該学位の学部等（又は学科等）の「教育の質」を評価し、段階別の評価を行う**。

特定分野評価機関【医学関係】 医学部

特定分野評価機関【歯学関係】 歯学部

特定分野評価機関【薬学関係】 薬学部

特定分野評価機関【保健衛生学関係（看護学関係）】 看護学部

特定分野評価機関【法曹養成関係】 法科大学院

特定分野評価機関【教員養成関係】 教職大学院

特定分野評価機関において段階別評価

※研究科の取扱いは今後検討

「新たな評価」における評価方法

「新たな評価」における評価方法（イメージ）

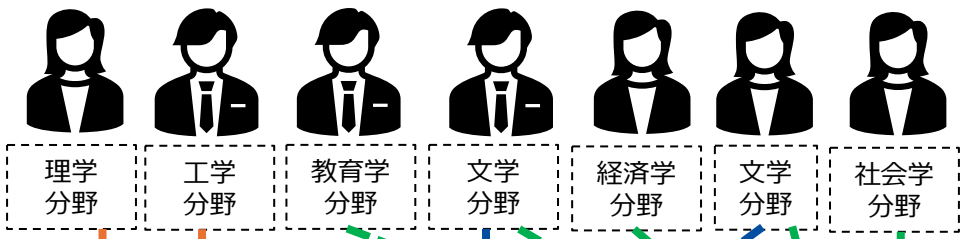
評価機関

- 評価機関は、学部等で授与する学位の分野をもとに**<u>以下の21の学位の分野を踏まえた評価員を集め、ピア・レビューを実施</u>**することとする。

※ 評価員の確保について、文部科学省において、高等教育機関関係者に幅広く協力を促していくことも検討

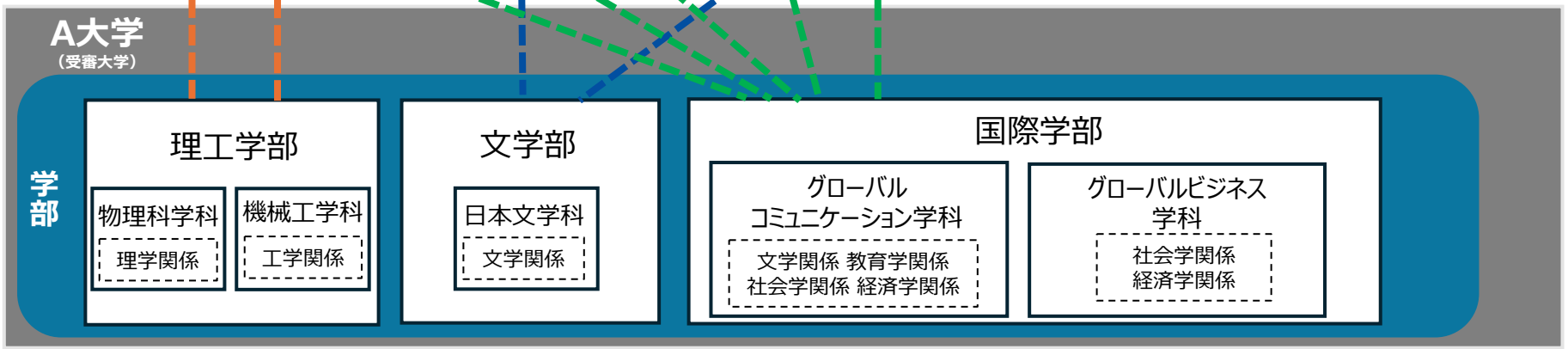
«想定する学位の分野»

①文学分野 ②教育学・保育学分野 ③法学分野 ④経済学分野 ⑤社会学・社会福祉学分野 ⑥理学分野 ⑦工学分野
⑧農学分野 ⑨獣医学分野 ⑩医学分野 ⑪歯学分野 ⑫薬学分野 ⑬家政分野 ⑭美術分野 ⑮音楽分野 ⑯体育分野
⑰保健衛生学分野（看護学分野）⑱保健衛生学分野（リハビリテーション分野）
⑲保健衛生学分野（看護学分野及びリハビリテーション分野以外）⑳法曹養成分野 ㉑教員養成分野



✓ 高等教育機関の持つ学位の分野を踏まえ、評価員の割り当てなど評価体制を構築

※ 評価の対象が「学部等単位の教育を評価」となることを踏まえて、評価員が複数の高等教育機関の学部等を担当することも想定



※ 現在の認証評価では実地調査を行うことが義務付けられているが、「新たな評価」では、実地調査の重要性にも留意しつつ、オンライン面談の活用など柔軟な実施を可能とする方向で検討

○ 評価機関の更新制の導入

- 現在の認証評価機関は、評価の質の信頼性を高めるため、自己点検・評価を定期的に行い、その結果を公表することとされている。

- 「新たな評価」では、高等教育機関の質保証のみならず、教育の質保証及び質向上を評価していくためには、評価機関も自らのPDCAサイクルを確立・機能させることがこれまで以上に求められる。
  したがって、**定期的に評価機関として適格であるか否かを文部科学大臣が確認する仕組み（＝評価機関の更新制）を明確化していく**こととする。

○ 評価機関間での調整

- 評価機関が複数存在する場合、学部等ごとの段階別評価を付すに当たって、評価基準等の統一は固より、複数存在する評価機関の目線をより合わせていくために、評価機関間で調整を図ることが重要となる。

評価機関間で調整する事項（イメージ）

- □ 共通評価ガイドラインの策定・改訂
  ⇒複数機関で共通のガイドラインを作成することを想定
- □ 評価員研修の共通枠組みの整備
  ⇒共通の研修資料や研修による評価員の目線合わせを想定
- □ 評価結果の年次報告
  ⇒評価結果や事例についての共有を想定
- □ その他

評価結果の公表

評価結果の公表

具体的に以下のような方向性で「評価結果の公表」について進めることとする。

評価結果の公表の仕方

- 評価結果については、データプラットフォームにおいて一元的に公表する。その際、学生等が必要な情報に到達しやすくするために様々な要素でソート・検索できるようにする。

公表の内容

- 評価結果、そのように判断した評価の具体的内容を記載する。評価の具体的内容についてはポイントを分かりやすく示す。
  ※特定の学位の分野について特定分野評価機関による評価を受審した場合には、当該学位の分野の評価結果も併せて公表する。
- 併せて、学生の進路選択等にも活用しやすくするために、情報公表推進の観点から、学部等に関する情報（所在地、授与される学位、養成する人材像、卒業認定・学位授与の方針等）を付記する。

«公表イメージ»

データプラットフォームのイメージ

設置者：すべて　学校種：すべて　地域：すべて

評価結果：すべて　分野：法学　用語検索：　検索

＜検索結果＞

機関名	学部等	分野	設置者	学校種	地域	評価	評価年度	評価機関
○○大学	法学部	法学	国立	大学	○○県	★★	20○○	A
△△大学	政治経済学部	法学 経済	私立	大学	△△県	★★★	20△△	B
××大学	法学部	法学	公立	大学	××県	★	20××	C

⋮

△△大学（評価結果のイメージ）

政治経済学部　**○○県△△市**

評価結果
（評価機関：B）
（評価年度：20△△）
★★★

評価の具体的な内容（ポイント）
・○○○･･･
・○○○･･･
・○○○･･･

政治学科：学士（）
養成する人材像
・○○○･･･
卒業認定・学位授与の方針
・○○○･･･
⋮

経済学科：学士（）
養成する人材像
・○○○･･･
卒業認定・学位授与の方針
・○○○･･･
⋮

詳細の評価結果はこちら

データプラットフォームの活用・重複する評価との整理

データプラットフォームの活用

- 「新たな評価」では学部等ごとに段階別評価を付すこととなることから、より効果的・効率的な評価となるよう、データプラットフォームを整備・活用していくこととする。

○ データプラットフォーム整備・活用

- 「新たな評価」では、新たな大学等評価等のためのデータプラットフォーム（仮称）（※）を活用して効果的・効率的な評価の実現を目指していく。※独立行政法人大学改革支援・学位授与機構に設置を予定

想定するデータプラットフォームの機能

①受審管理機能　②データ入力機能　③データ閲覧・評価支援機能　④情報公表機能（※）　等

※ 既存の情報公表の枠組み（大学ポートレート）との整理についても留意

想定する負担軽減効果

✓ 全国学生調査の結果データを文部科学省が一元的に入力することによる被評価者の**入力負担の軽減**（※他の調査等との連携含め今後検討を進める）

✓ シラバスチェック等に関して、不足する情報等がある場合にアラート機能により評価者に知らせるなど、人の目では時間がかかる詳細レベルまでの確認についての**評価支援機能を通じた負担軽減**

✓ 定量的な確認などを自動計算機能等で代替することで評価者・被評価者双方の負担軽減　等
※生成AI等を活用した評価支援等も検討

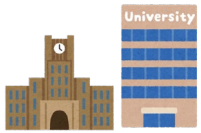
（参考）新たな大学等評価のためのデータプラットフォーム（仮称）イメージ

データプラットフォームは、高等教育機関からの**①受審申込** → **②データ入力** → **③評価のためのデータ閲覧・評価作業** → **④結果公表** を行うことのできるシステム構築を想定。

新たな大学等評価のためのデータプラットフォーム（仮称）

※独立行政法人大学改革支援・学位授与機構に設置を予定

高等教育機関



申込 →

入力 →

評価機関

閲覧
評価作業 →

入力 →

文部科学省

閲覧 →

入力 →

基本的な考え方

評価に関するデータを集約することで、評価における**データ利活用の円滑化**を支援

評価プロセス上支障がない部分は可能な範囲内において**自動化**を図ることで、**膨大な数の評価作業の迅速化**を支援

複数の評価機関及び多くの評価者の参画が想定される中、**評価の判断基準の安定化**を支援

評価結果の分かりやすい**公表**

想定する機能

受審管理機能

申込、評価機関への連絡、ステータス管理、分野の登録、等

データ入力

基礎情報の入力、根拠資料の登録、自己点検・評価書の登録、エラーチェックのための機能、等

データ閲覧・評価支援（BI・分析・AI）

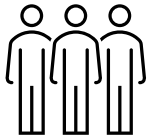
定量的な基礎情報の自動確認、定性的な情報の評価支援、判断基準の安定化のためのデータ分析、等

情報公表

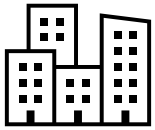
評価結果等の分かりやすい公表、等

公表 →

高校生



企業



中教審答申における「評価結果の公表」と「情報公表」に係る記載

（参考）我が国の「知の総和」向上の未来像 ～高等教育システムの再構築～ （答申）抜粋

２．（1）教育研究の「質」の更なる高度化

①学修者本位の教育の更なる推進

イ．新たな質保証・向上システムの構築

その際、新たな評価制度は、単に評価基準 に対する適合・不適合を判定するのではなく、在学中にどれくらい力を伸ばすことができたのかといった大学等の教育の質を数段階で示すなど、多様で高度な研究活動にも裏打ちされた高等教育による付加価値を明確化する仕組みとすべきである。その際、結果について国民に対して分かりやすく公表するための工夫をすることで、社会的な評価の一層の促進を図ることができるようにするとともに、教育の質が十分に担保されていない機関については撤退を促していくことが望ましい。さらに、新たな評価制度においては、その評価に用いる各大学の教育情報を容易に提出可能なデータベースを整備するなどして、現行の仕組みよりも高等教育機関側・評価機関側双方の負担軽減を図っていくことが求められる。

⑤情報公表の推進

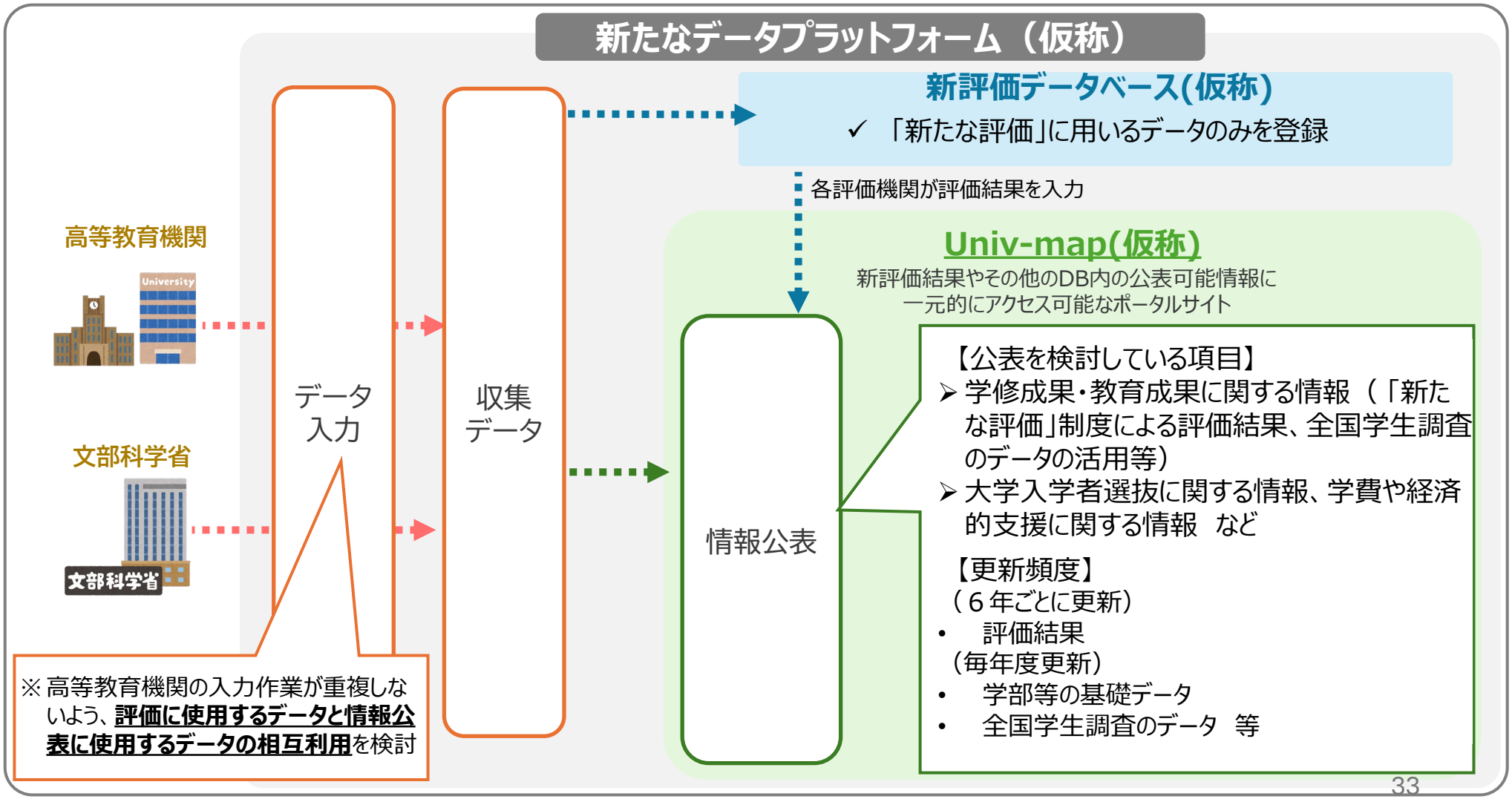
前述の新たな評価制度においては、新たなデータベースの情報を活用することとし、高等教育機関側・評価機関側の双方の負担軽減を図っていくことが求められるが、当該データベースとの連携も含めて、諸外国の状況も参照しながら、大学ポートレートで培ってきた実践や知見を生かしつつ、単純な数値に限らず高等教育機関を横断的に比較する観点から、設置者別ではない新たなデータプラットフォーム（Univ-map（ユニマップ）（仮称））を構築し、情報公表を更に進めることが必要である。その際、学修者や進学希望者が、各高等教育機関の教育力を把握するに当たって、どのような情報が必要であるかという観点から公表項目を検討していくことも必要である。

＜具体的方策＞

- 多様な教育活動の状況を国内外の様々な者に分かりやすく発信するため、大学入学者選抜に関する情報や、学修成果や教育成果に関する情報についての公表を更に促進するとともに、利用者にとっての利便性向上を図るための高等教育機関間の多様な比較分析が可能となる情報の可視化を進める。
- 各高等教育機関における事務手続の軽減を図る観点や、新たな評価制度の充実の観点から、評価におけるデータ活用のためのデータベースの整備について検討する。（①イの再掲）

新たなデータプラットフォームにおける情報公表（Univ-map（仮称））

○新たなデータプラットフォームの一機能として、Univ-map（仮称）を実装。
○具体的には、国公私統一のデータベースという強みを踏まえ、「新たな評価」への活用に加え、情報公表の推進の観点からのデータも収集・蓄積した上で、設置者横断で比較可能な形で情報公表するための新たなプラットフォームとして整備。
○大学ポートレートは、役割の重複を踏まえ、発展的解消に向け検討。



重複する評価との整理

○ 重複する評価との整理

- 「新たな評価」制度導入に合わせて、既存の高等教育機関の教学に対する調査・点検を行っている取組との整理も検討してはどうか。

- 現行の**機関別認証評価と分野別認証評価**については、「新たな評価」では機関全体の評価と学部等ごとの段階別評価を一元的に行うことになることから、**その統合を図る**こととする。

- その他認証評価以外の評価との関係では、例えば、国立大学法人評価における教育に関する**現況分析は**「新たな評価」と類似する要素も多く、**重複の解消を検討**していく。

2040年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議 審議のまとめ（概要）

参考資料2-1

Ⅰ 私立大学を取り巻く環境

①大学進学者数の激減

大学進学者数推計 62.7万人（2021） ▶ 約59.0万人（2035） ▶ 約46.0万人（2040）（約27%減）
（出生低位・死亡低位）

▶ 相当数の法人が縮小や撤退を余儀なくされることが避けられない状況

②大学分布の実態

「地方」に立地する私立大学 ◀ **ほとんどが小規模**
（首都圏整備法既成市街地等・政令指定都市以外）

▶ 地方の進学者の減は、地方私立大学の存続に影響を及ぼし、地方の小規模私立大学から撤退する可能性

③私立大学の分野別学生比率の偏り

人文科学 14.9% 社会科学35.9% ⇔ 理学2.3% 工学12.0% 農学2.1%

▶ 我が国の理工系入学者の割合は諸外国に比べても低く、OECD平均よりも大幅に低い状況

Ⅱ 今後の私立大学振興の基本的な考え方（機能や成果に応じた国の支援の強化）

学部学生の約8割の教育を担うとともに、エッセンシャルワーカーや産業人材等の育成、国際競争力強化に資する研究振興、地域創生など様々な観点で重要な役割を果たす私立大学の教育研究の充実は、「知の総和」の向上に資するとともに、経済社会・国民生活の向上にも貢献。このため、**基盤的経費をはじめとする支援の拡充は不可欠**。

一方、私学助成をはじめとする私立大学関係の諸施策については、以下のような**俯瞰的な方針を踏まえたメリハリ・重点化への転換**を図る。

【今後の私立大学政策の俯瞰的な方針】

国においては、

① 地域から必要とされる人材育成を行う地方大学に対する重点支援を行う。また、地域の人材需要に基づく地域の大学間の連携や構造改革を自治体や大学、産業界等との協力の下で実行する。

② 国際競争力の強化の観点から研究力のある私立大学への重点支援を通じ日本の競争力を高める拠点機能を強化する。また、日本の産業を支える理工農系人材の育成のための重点支援を行う。

③ 再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革の強化を図る。経営状況が厳しく質の担保ができない大学には学生への影響が生じないよう早期に円滑な撤退判断を促進する。

④ 教育研究の質の向上に向けた重点支援を行う。理系転換に向けた改革を進める大学に対する基金による支援、PBL教育の推進、大学院教育の充実等を推進する。

Ⅲ 国による私立大学振興のための４つの施策の方向性

１.地域から必要とされる人材育成を担う地方大学の重点支援

(1)自治体・産業界等との連携推進(地域経済の担い手やエッセンシャルワーカー育成支援等)

○国が、地方の高等教育のアクセス確保について、高等教育政策に対する責任を持って施策を検討し、実施する。
○地域の高等教育機関、地方公共団体、産業界など関係者による連携強化・プラットフォームの構築や、それぞれの協力による人材育成に係る取組への支援
○地域経済の担い手等を育成する地方中小規模大学への私学助成の重点化、地域の高等教育の将来像（必要な人材の内容やボリューム等）に基づく取組を行う私立大学への更なる支援
⇒地域の高等教育資源の効率的・効果的な活用のための重複感の解消や地域の高等教育機関の機能を最大化

(2)大学間の連携推進

○オンライン授業をはじめとした開設科目の相互補完の円滑化や、事務の共同化を通じた効率化

２.日本の競争力を高める教育研究を担う大学の重点支援

(1)国際競争力の向上に向けた私立大学の研究力強化

○研究力の高い私立大学が国際的にも研究力で競い合える拠点となること等に向けた施設設備整備と人件費等の基盤的経費を一体的かつ集中的に支援する枠組みの構築
○修士課程をはじめとした大学院の機能強化に向けた支援を充実

(2)日本の産業を支える理工農系人材の育成

○理工農系分野の学部の教育研究費支出が多い傾向にあることを踏まえた教育研究環境の充実に向けた、産官による重点的な支援

３.再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革強化

(1)経営指導の強化等 (リスクが高い学校法人への指導強化(指導対象法人の拡大(100校程度)等))

(2)学校法人間の連携・合併、円滑な撤退に向けた支援等(撤退に向けた伴走支援のための私学事業団における専門家チームの体制強化等)

(3)学部等新設の厳格化(スクラップ・アンド・ビルド、財務要件の厳格化等)

４.教育研究の質の向上に向けた重点支援

(1)産業構造の変化に対応する理系転換、文理横断・文理融合教育の推進等

○理系転換に向けた改革を進める大学に対し、基金による支援を充実
○初等中等教育段階から高等教育段階まで一貫した教育改革を推進

(2)プロジェクト型学習の推進等の手厚い教育指導体制の構築

○社会ニーズを踏まえたPBLの推進に向けた、教員配置や基盤的経費の充実

(3)今後の社会で活躍する力を身に付けるための大学院教育の充実

○大学院シフトを進める大学を重点的に支援
○学士課程から博士課程の連続性、質と密度の向上と、学部段階の履修証明等を含む産学連携によるリ・スキリングプログラムの拡充

(4)私立大学附属病院の支援の在り方

○継続的な人材輩出や医療の提供等に向け、安定した経営基盤を確保

(5)新たな評価の在り方

Ⅳ 「知の総和」の向上と高等教育の全体最適に向けた私立大学の在り方

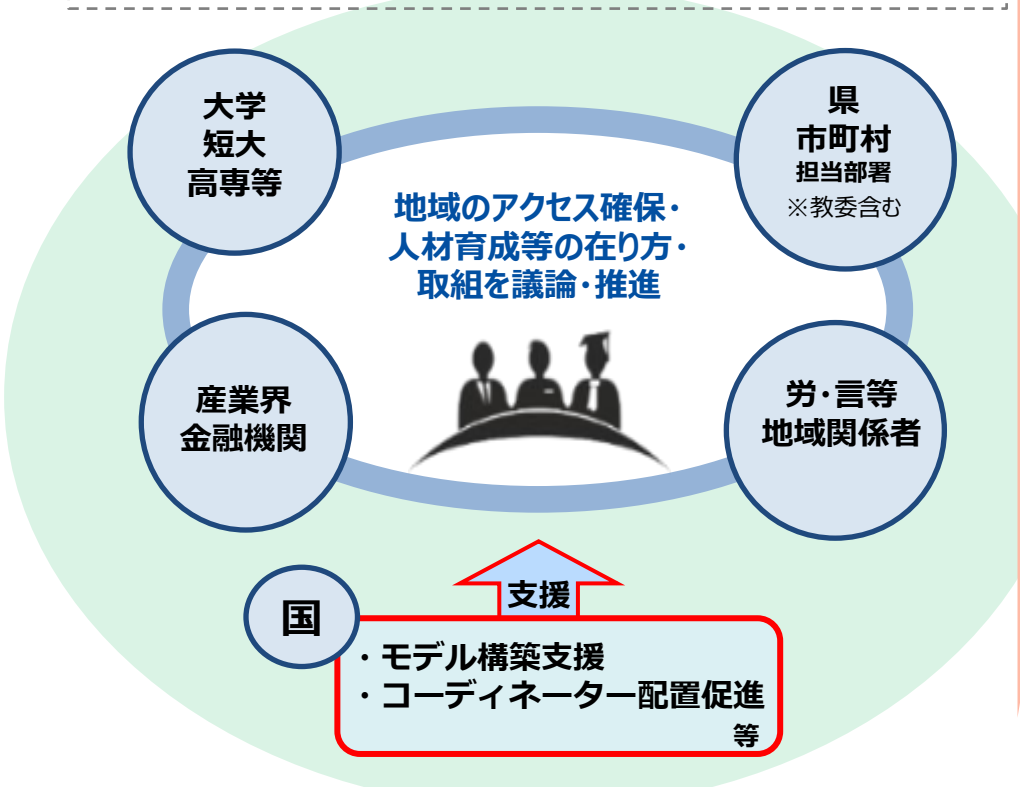
➢ **文部科学省が着手している高校から大学・大学院の一体的な設計に基づく一貫した改革による人材育成のみならず**、大学と企業、私立大学と国公立大学などの**各機関の間において共有される認識と相互理解のもとでの取組が進められることが肝要。**

＜参考１＞地方私立大学の振興における「地域構想推進プラットフォーム」の活用（イメージ）

2040年の社会を見据えつつ、地域の高等教育機関へのアクセス確保・人材育成を推進するため、各地域の施策展開に資するプラットフォームのモデル構築を実施

地域構想推進プラットフォーム

- ✓ 地域の将来ビジョンや大学等の研究・教育の構想・推進策を地域全体で情報共有・共通認識
- ✓ 大学等、地方公共団体、産業界等の地域関係者が一体となって、国と連携しながら地域のアクセス確保等の取組を支援



地域経済の担い手等を育成する地方中小規模大学への私学助成の重点化
地域の高等教育の将来像（必要な人材の内容やボリューム等）に基づく取組を行う私立大学への更なる支援

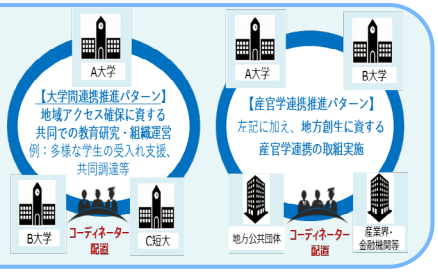
【プラットフォームでの議論を踏まえ期待される取組例】

【地域ニーズに応じた教育改革】

- ➢ 地域の人材需給や産業構造のニーズ等や、高校教育改革と連動した教育組織・カリキュラムの変革

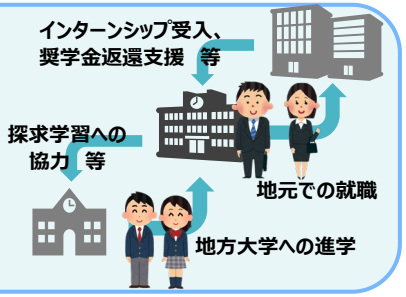
【大学間の連携】

- ➢ 連携開設科目の設置にとどまらない、地域アクセス確保のための更なる教育研究の連携の実施



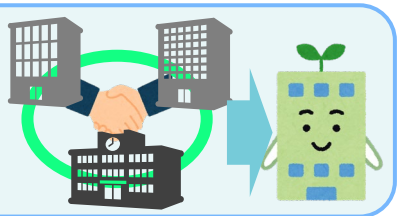
【地域での一貫した人材育成】

- ➢ 高校段階から地域の高等教育機関への接続強化や、自治体等による就職支援等を通じた地域への人材定着の強化



【新産業創出】

- ➢ 地元企業や金融機関、大学のリソース等を結集し、地域の強みを生かした新産業の創出



地域の高等教育資源の効率的・効果的な活用のための
重複感の解消や地域の高等教育機関の機能を最大化

＜参考2＞国際競争力の向上に向けた私立大学の研究力強化・日本の産業を支える理工農系人材の育成

1. 日本の産業を支える理工農系人材の育成

【現状】

- **日本の理・工・農の大学生の学部6割強・修士３割強・博士１割強が私学に在学**
  理・工・農系学部を持つ私学は約**150校**あり、**理系分野のボリュームゾーンの人材育成を担う**
- **専門人材や技術者を多数輩出**
  研究者に加え、**研究エコシステムを支える専門人材等の育成**にも多大な貢献
- **女子学生の理系進学率の上昇にも大きく貢献**
  私立大学における工学・理学系で女子枠の導入 2024年新規13校

［資格合格者に占める私立大学卒業者の割合 2022年度］
私立大学ファクトブック（2024年９月版 日本私立大学協会附置私学高等教育研究所）より

医師 **4** 割　薬剤師 **9** 割　一級建築士 **6** 割

【取組の方向性】
日本の産業を支える理工農系人材の育成を行う大学等への重点支援（教育研究経常費に係る単価の改善）
教育研究の質の向上に向けたST比（専任教員一人あたり学生数）に係るメリハリある配分の強化

2. 国際競争力の向上に向けた私立大学の研究力強化

【現状】

- **日本の私立大学に対する世界的な評価→質の高い私立大学の層は厚い**
  世界大学ランキング2024※（**世界のトップ6.1%**）の中に
  私立大学５０校がランクイン
  （国立大学は58校）
- **科学研究費補助金における私立大学のシェア拡大**
  採択件数3割、配分額2割に達するなど、年々存在感が強まっている。
  ※採択件数(30.3%(2024)←21.7%(2004) 、配分額20.5%(2024)
  ←12.8%(2004))

関連大学別大学発ベンチャー数

大学名	2022年度		2023年度		2024年度	
	企業数	順位	企業数	順位	企業数	順位
東京大学	370	1	420	1	468	1
京都大学	264	2	273	3	422	2
慶應義塾大学	236	3	291	2	377	3
大阪大学	191	5	252	4	298	4
筑波大学	217	4	236	5	264	5
東京理科大学	151	7	191	7	226	6
東北大学	179	6	199	6	222	7
東京科学大学*	-	-	-	-	187	8
早稲田大学	128	9	145	8	166	9
立命館大学	110	12	135	10	160	10

対2023年度比増加率（今年度10社以上の上位10大学）

順位	大学名	対2023年度比	推移
1	関西大学	522.2%	9→47
2	沖縄科学技術大学院大学	288.9%	9→26
3	神戸大学	205.5%	55→113
4	情報経営イノベーション専門職大学	184.8%	46→85
5	弘前大学	157.1%	7→11
6	京都大学	154.6%	273→422
7	横浜市立大学	150.0%	10→15
8	同志社大学	146.2%	13→19
9	近畿大学	145.7%	81→118
10	大阪工業大学	142.9%	7→10

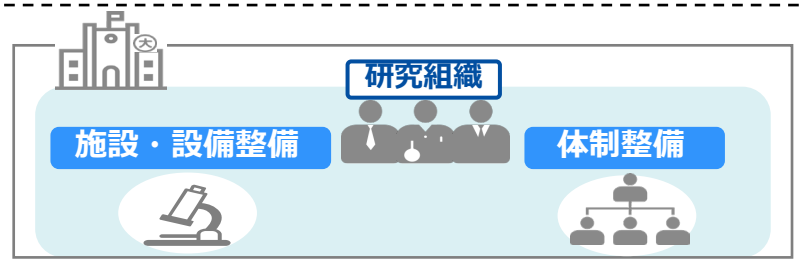
優秀な研究者の輩出

Clarivate Analytics社　Highly Cited Researchers 2024より

（単位＝千円）

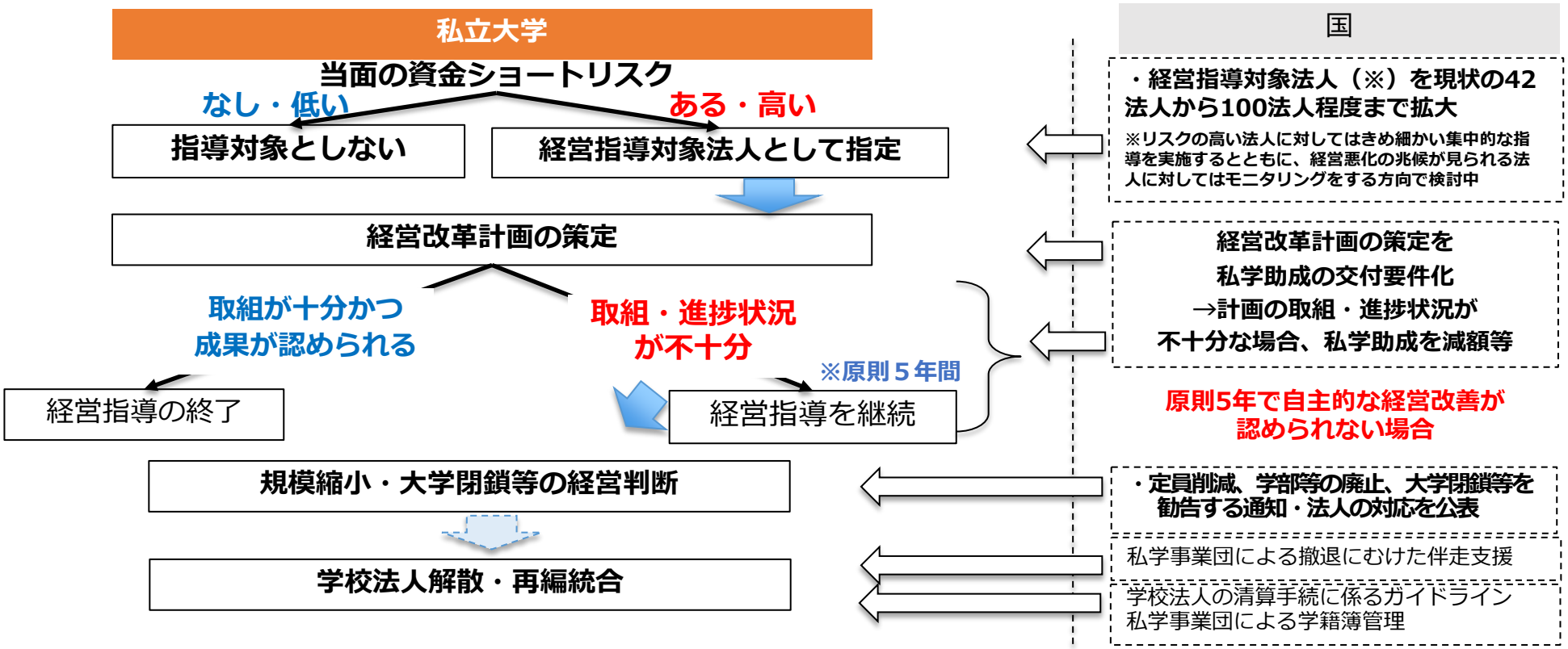
機関名	人数	運営費交付金額・私立大学経常費補助金額
京都大学	8名	56,524,533
慶應義塾大学	7名	8,853,277
理化学研究所	7名	56,417,000
東京大学	6名	84,037,455
物質材料研究機構	6名	16,664,000
九州大学	3名	41,953,247
国立がんセンター	3名	6,735,729
名古屋大学	2名	32,874,465
岡山大学	2名	19,606,909
大阪公立大学	2名	28,401,000
近畿大学	2名	4,519,413
塩野義製薬	2名	-

【取組の方向性】
科学技術・イノベーション人材の育成強化を図るため、研究力の高い私立大学等への**施設・設備整備費と経常費の一体的かつ重点的な支援**により、最先端の「知」を生み出し、**日本の競争力を高める拠点機能を強化**。



＜参考3＞再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革強化への転換（イメージ）

1．経営指導の強化等：早期の経営判断促進に向けた取組フロー



2．学校法人間の連携・合併、円滑な撤退に向けた支援等

○ 学校法人の吸収合併や学校法人間の財政支援等に係る設置認可・私学助成上の仕組みの改善

○ 撤退支援に関するハンドブック作成及び撤退の目安の提示等

3．学部等新設の厳格化（スクラップ・アンド・ビルド、財務要件の厳格化等）

○ 審査体制の充実 、経営面・定員充足率の基準の引上げ等

参考資料２－２

2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議

審議のまとめ

令和８年２月
2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方検討会議

目次

はじめに 2

Ⅰ　私立大学を取り巻く現状と役割の変遷 4

Ⅱ　今後の私立大学振興の基本的な考え方（機能や成果に応じた国の支援の強化） 9

Ⅲ　国による私立大学振興のための４つの施策の方向性の転換 11

１．地域から必要とされる人材育成を担う地方大学の重点支援への転換 11

２．日本の競争力を高める教育研究を担う大学の重点支援への転換.....17

３．再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革強化への転換 27

４．教育研究の質の向上に向けた重点支援への転換 33

Ⅳ　「知の総和」の向上と高等教育の全体最適に向けた私立大学の在り方 42

おわりに 44

-はじめに-

中央教育審議会答申「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～」（令和７年２月 21 日）（以下「知の総和答申」という。）においては、大学進学者数の急減等が見込まれる我が国では、「知の総和」を向上することが必須であり、「知の総和」の向上のためには、教育研究の質の向上、社会的に適切な規模の高等教育機会の供給、地理的・社会経済的な観点からのアクセス確保等によって高等教育の機会均等の実現を図ることが必要であるとされている。

本検討会議では、知の総和答申を踏まえ、2040 年を見据えて社会とともに歩む私立大学の在り方を検討するため、令和７年３月 10 日に第１回会議を開催し、以降、地域の人材育成に向けた私立大学の役割や急激な少子化を見据えた大学経営の在り方、国際競争力の強化に向けた私立大学の役割等について集中的に議論を進めてきた。同年８月には、地域から必要とされる人材育成や日本の競争力を高める教育研究を行う私立大学への重点支援への転換、大学入学者数の減少を見据えた再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革強化について、中間まとめとして整理し、提言したところである。

中間まとめを取りまとめた後、国においては、地域の産業人材やエッセンシャルワーカーを養成する地方私立大学や理工農系学部への重点支援、国際競争力の強化に向けた研究力ある私立大学の拠点機能強化等に向けた私学助成の拡充、地域構想推進プラットフォームの構築支援等を含む令和８年度概算要求が公表されるとともに、令和７年度補正予算案においても学部段階等の理系転換・文理融合を強力に推進するための成長分野転換基金の拡充等が盛り込まれたほか、各大学の規模の適正化等を推進するための定員の一時的な引き下げが容易になる仕組みの創設など、各種制度の検討・改正が進められており、早くも中間まとめを踏まえた改革が進捗している。

本検討会議では、中間まとめを取りまとめた後は、教育研究の質の向上方策に関して、産業構造の変化に対応する文理横断・文理融合教育の推進や、今後の社会で活躍する力を身に付けるための大学院教育の充実、新たな評価の在り方等について議論を深めるとともに、「知の総和」の向上と高等教育の全体最適に向けた私立大学の在り方について、高等教育と初等中等教育、産業界等を俯瞰した上で検討を進めてきた。

2040 年代に至る大学進学者数の減少をもたらす日本社会の急激な少子化、科学技術の急激な進歩、就業構造をはじめとした社会の変化に対応していくための本検討会議としての 2040 年の私立大学の在り方は後に示しているとおりであるが、留意すべきは、個々の大学の機能や役割のみに注目するのではなく、

地域や我が国全体において、大学が、他の大学や接続する初等中等教育、産業界等との間で、一貫した理念と相互理解のもと最適なシステムとして機能するよう施策が設計されることであり、その点を重視して提言を取りまとめたところである。

本提言を踏まえ、大学、国、産業界等が 2040 年の社会の姿を共有し、その社会が持続可能で成長し続けるものとなるよう、共通の高等教育の将来像を持ってそれぞれの役割を踏まえ取り組むことを期待したい。

Ⅰ 私立大学を取り巻く現状と役割の変遷

１．社会の変化・直面する課題

①産業構造・労働需要の変化

○　デジタル化の加速度的な進展と脱炭素の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革させ、労働需要の在り方にも変化をもたらすことが予想されている。経済産業研究所（RIETI）の調査結果[1]では、少子高齢化による人口減少に伴って労働供給は減少するものの、AI・ロボットの活用促進やリ・スキリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じないとされている一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクが指摘されている。

○　具体的には、職種間のミスマッチとして、AI・ロボット等の活用を担う人材が約 340 万人不足するリスクが、学歴間のミスマッチとして、事務職で需要が減少し大卒文系人材は約 80 万人の余剰が生じる可能性があるとされている。多くの職種において AI との協業が不可欠になることが見込まれる中、各産業で AI・ロボット等の活用を担う人材を確保していくことが重要である。

○　将来的な産業構造の変化に応じた人材を育成していくためには、大学と、高等学校段階までの教育機関や産業界、地方公共団体等とが、人と AI とが共創するための人材をどのように育成するのかといった教育の将来像を共有し、各教育段階を一体的に設計し、一貫した教育改革を推進するとともに、各主体が連携・協働して、我が国全体や地域の生活・産業の向上に向けて取組を進めていくことが求められる。

②地域別の人口減少の見通し

○　また、我が国の地域別の人口推計[2]では、南関東（埼玉、千葉、東京、神奈川）においては、今後も一定水準を維持すると見込まれる一方で、それ以外の地域では人口減少が続くことが見込まれており、特に、四国、北海道・東北、北陸では減少割合が高く、2050 年時点では 2020 年時点の 3/4 弱程度まで減少すると見込まれている。地方公共団体の種類別では、政令市では、今後も一定水準を維持すると見込まれる一方で、町村では 2/3 程度まで減少

---

[1] 出典:第１回日本成長戦略会議人材育成分科会 資料２「2040 年の就業構造推計（改訂版）について」（経済産業省 経済産業政策局）

[2] 出典:国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口（令和５（2023）年推計)』

することが見込まれている。

○　地方を活性化させ、日本の活力を向上させていくためには、各地域において、地域の担い手の育成・確保や労働生産性の向上、生活基盤の確保などへの対応が必要不可欠である。

２．私立大学を取り巻く環境

①将来的な大学入学者数の激減

○　これまで、高等教育に関する社会ニーズの高まりにより大学進学者数が増加する中、私立大学がその受け皿を担うべく、大学数、収容定員数を増やしてきたが、2021 年の大学進学者数は、62.7 万人であるところ、2035 年には約 59.0 万人[3]に、2040 年には約 46.0 万人[3]にまで減少すると見込まれている[4]。

○　私立大学は学生生徒等納付金が主な収入であるため、私立大学全体の収入も約３割、すなわち約１兆円減少すると推測され、2040 年に、現在ある法人の全てが存続することはあり得ず、相当数の法人が縮小や撤退を余儀なくされることを覚悟しなければならない。

②大学分布の偏り

○　東京一極集中の是正等の観点からも、地域人材の育成等を通じ地域社会の持続的な発展をけん引する地方の高等教育機関の役割は重要であり、学生の志望や地域の人材ニーズに応じた教育が受けられるよう、各地で高等教育へのアクセスが確保されることが必要である。

○　特に、都道府県別の大学進学率や大学進学時の都道府県別の流入・流出者数の状況等の観点から、大学が都市部等に多く所在している状況は課題があり大学（高等教育機関）の偏在こそが人口減少の地域差を生み出しているとの指摘は重要であり、今後の大学進学者数の減少に伴う規模の適正化等について検討する上で、国は、地域における高等教育へのアクセスを確保していくという方向性をしっかりと持ち、責任を持って「分散化」を図っていくべきである。

---

[3] データ精査中

[4] 出典:国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（令和５（2023）年推計)』

○　また、地方に所在[5]している私立大学は、ほとんどが小規模な大学[6]で、大学の経営状況は小規模な大学の方が厳しい状況に置かれている傾向にあり、このことは、地方の人口減少の影響も考慮すると、地方の小規模私立大学から撤退しかねない可能性を示唆している。

③私立大学の分野別学生比率の偏り

○　私立大学の学部分野に着目すると、学生数の構成比率は、国立大学は理学、工学、農学等の分野が多くの割合を占めている一方、私立大学は人文科学及び社会科学が約半数を占めており、文系に偏っている状況[7]にある。

○　また、国公私立を通じた理工系入学者の割合は17%であり、この水準は、諸外国の中でも低位にあるとともに、OECD平均の27%よりも大幅に低い状況[8]にある。日本の高等教育において、地域の人材ニーズや将来的な就業構造の変化、労働需要等も踏まえた文理のバランスのある構造転換が求められる。

３．私立大学の役割の変遷と人材輩出への貢献等

○　私立大学は、それぞれの建学の精神に基づき自主性と公共性のバランスを図りながら時代のニーズに即応した独創的な教育研究等を進めており、学士課程学生の約８割の教育を担い、高等教育のアクセス確保や地域にとって不可欠な人材の輩出等に重要な役割を果たしている。

○　歴史的には、幕末から明治初期にかけて全国的に私塾が成長し近代高等教育の素地が形成され、官立の大学が整備される以前から、私立の高等教育機関が創設されてきたが、国の制度としての大学は、大正７年の大学令制定までは官立の帝国大学に限られ、その後、私立大学が誕生していった。なお、私塾といっても、私的なものではなく公共性を持ったものとして高等教育を支えてきたと考えられていたことや、関係者は大学昇格への強い意識を早期から持っていたことについては留意が必要である。戦後は、戦前の旧制の大学、師範学校、専門学校等は、新制の大学として位置づけられた。

---

[5] 地方の定義 ①及び②以外の地域
①以下のいずれかに指定された地域
ア 首都圏整備法に定める「既成市街地」あるいは「近郊整備地帯」
イ 近畿圏整備法に定める「既成都市区域」あるいは「近郊整備区域」
ウ 中部圏開発整備法に定める「都市整備区域」
②政令指定都市

[6] 地方に所在する私立大学数は全体の約35%。そのうち、収容定員4,000人以下の小規模大学は約95%。

[7] 出典:文部科学省「学校基本統計」(令和６年度)

[8] 出典:OECD.stat「New entrants by field」(データは2019年時点。)

○　我が国の高等教育政策においては、国立大学が、国家の政策課題の達成に必要な人材育成等について大きな役割を担ってきたことに対して、私立大学は建学の精神に基づき自主性と公共性のバランスを図りながら、多様なニーズを持った学生に対して高等教育へのアクセスを確保するなど高等教育の量的な拡大に大きく貢献しつつ、多様な分野で活躍する人材の輩出や特色ある研究を通じ、産業や地域の発展に貢献してきた。

○　こうした国立や私立がそれぞれ果たしてきた役割など歴史的な経緯も踏まえながら、政府による資源配分などの制度設計が構築され今に至っているが、近年、私立大学の果たす役割の重要性は更に高まっており、私立大学が主要な役割を果たす領域が拡大している。

○　地域においては、教師、保育士、幼稚園教諭、看護師等をはじめとした地域のエッセンシャルワーカー[9]や地域の製造業の中核となる高度技術者、さらには地域経済を支え、地域活性化の担い手となる地域中核人材等の育成などで、私立大学は不可欠な存在となっている。

○　具体的な例を挙げると、小学校教員で約６割、看護師で約７割、社会福祉士で約９割が私立大学出身[10]であり、私立大学が地域の生活の基盤を支える人材を継続的に輩出している状況にある。また、各地域において、地元の高校生が進学し、私立大学で学び、地元企業等に就職するというサイクルが構築されている例も多く、地域の私立大学は、県内進学率及び県内就職率が地元の国立大学よりも高い水準となっている傾向にある。

○　また、研究面においても、私立大学の中には、世界の研究大学と伍する研究力を誇る大学や、特色ある分野において我が国あるいは世界をリードするような研究を行う大学、地域の知の拠点として経済発展に資する研究を行う大学等が存在し、それぞれが重要な役割を担っている。

○　このことは、Highly Cited Researchers(高被引用論文著者)において我が国から 76 名が選出されている中で、私立大学からも 13 名（17%）が選出されていることや、世界大学ランキング[11]における Top6.1%に 50 校もの私立大学がランクインしていること（国立大学は 58 校)、大学発ベンチャー創出数

[9] エッセンシャルワーカーの語は多義的で、大学以外の機関において養成されることが基本的に想定される職種もあることに留意が必要。
[10] 出典:日本私立大学協会「私立大学ファクトブック 2024」
[11] 出典：Times Higher Education (THE)「Times Higher Education World University Rankings 2024」

も国立大学に肩を並べる私立大学が存在[12]すること等にも表れている。

○　一方、国立大学に対する私立大学（学生一人当たり）の財政支出の割合は、経常的経費で約 11 分の１、施設設備関連補助で約 22 分の１という状況である。補助金額に対する割合で見れば、私立大学は高い水準で成果をあげているとの指摘もある。

[12] 出典：日経 BP コンサルティング「令和６年度技術開発調査等推進事業大学発ベンチャーの実態などに関する調査」

Ⅱ 今後の私立大学振興の基本的な考え方（機能や成果に応じた国の支援の強化）

○　知の総和答申では、少子化の進行による大学進学者数の急減等が見込まれる我が国においては、「知の総和」を向上することが必須であり、「知の総和」の向上に向けて、教育研究の質を上げ、意欲ある全ての人が高等教育を享受できるよう社会的に適切な規模の高等教育機会を供給し、地理的・社会経済的な観点からのアクセス確保によって高等教育の機会均等の実現を図ることが必要であるとされている。

○　学部学生の約８割の教育を担うとともに国際競争力強化に資する研究等を行う私立大学が、その機能を強化していくことは、学生一人一人の能力を最大限に高める「質」の向上に資するとともに、「アクセス」の確保にも大きく貢献するものであり、「知の総和」の向上のために、私立大学における教育研究の充実が不可欠であることは言うまでもない。

○　加えて、私立大学は、エッセンシャルワーカーや産業人材等の育成、地域創生など様々な観点で、地域の活性化においても重要な役割を担っており、私立大学の存否が、地域の活力に大きく影響を及ぼすことについて、社会全体で認識を共有すべきである。

○　これまで述べた私立大学の担う役割を踏まえると、こうした役割を一層確かなものとし、成果に繋げていくことは、大学教育の充実という観点のみならず、経済社会・国民生活の向上の面からも極めて重要である。このため、私立大学に対する公的支援の拡充、特に、基盤的経費をはじめとする私学助成の拡充が必要不可欠である。

○　一方で、国民の税負担を原資とする私学助成の教育投資効果等に対する社会の関心も高まっており、透明性や公共性を一層高めていくことが求められる。特に、経営危機に瀕した私立大学等の延命のためだけに用いられることはあってはならず、教育研究の成果を持続的に社会に還元できる大学等に適切に配分されるようにすることが不可欠である。

○　こうした観点も踏まえ、従来の一律に近い配分方法から、以下のような観点に応じたメリハリ・重点化への転換を図ることとする。
(1) 地方において、地域ニーズに応え、地域経済の担い手となる人材の輩出

(2)教師、保育士、看護師等のエッセンシャルワーカーの養成
(3)国際競争力の強化に資する研究環境の充実
(4)日本の産業を支える理工農系分野における人材の育成
(5)大学の教育研究の質の向上に向けた取組

○　また、中長期的には、従来の設置者に応じた支援から、教育研究の機能や成果に着目した支援の強化が必要である。現在、中央教育審議会大学分科会質向上・質保証システム部会の下に設置された教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループにおいて、高等教育の質向上・質保証システムの構築に向けての新たな評価制度の在り方について議論が進められているところであり、同ワーキンググループにおける議論も参考とした私立大学の強みや特色の適切な評価を前提に、設置者別から機能別の支援の仕組みの創設を検討すべきである。

○　このような国の財政支援に係る基本的考え方や、知の総和答申でも示されている高等教育の規模の適正化の観点を踏まえつつ、時間軸をもちながら、以下で述べる国による私立大学振興のための４つの施策の方向性に向けた転換を図っていくことが必要である。

Ⅲ 国による私立大学振興のための４つの施策の方向性の転換

１．地域から必要とされる人材育成を担う地方大学の重点支援への転換

（１）現状と課題・目指すべき姿

＜現状と課題＞

①地方私立大学の役割と課題

○　きめ細かな教育を通じて、教師、保育士、幼稚園教諭、看護師等をはじめとした地域のエッセンシャルワーカーや地域の製造業の中核となる高度技術者、さらには地域経済を支え、地域活性化の担い手となる地域中核人材等を育成するなど、地域の人材育成インフラとしての私立大学の役割は大きい。また、私立大学は国立や公立と比較しても、県内入学者率や県内就職率が高いなど、地域社会の振興・発展に大きく寄与している。

○　一方、現在においても、人口動態の影響等を受け、地方は都市部よりも定員未充足となっている割合が高いが、今後の人口減少は地方においてより顕著となることが想定され、同様に 18 歳人口についても地方の私立大学はより影響を受けることが見込まれる。このことは、地方の小規模私立大学から撤退しかねない可能性を示唆している。

②地域連携プラットフォームや大学間連携の現状等

○　地域連携プラットフォームは、令和６年度時点で、全国で 273 あるとされており、多くの都道府県で地域連携プラットフォームが所在するに至るなど、全国的な広がりを見せている[13]ものの、将来的な地域の人材需要を踏まえた大学間の連携やプラットフォームにおける議論を踏まえた大学改革は一部に留まる状況にあり、地域の高等教育機関、地方公共団体、産業界など関係者によるプラットフォームの構築や連携強化を進めていくことが求められる。

○　また、地方大学が教育の質を高めるとともに効率的な大学運営を進める上では、都市部の大学と地方の大学や地方同士の大学間で教学部門・大学事務部門の連携を強化していくことが重要であり、国においても、私学助成の特別補助等において支援を講じているところであるが、教育課程の連携や事務の共同実施等の具体的な取組は、元々の教育内容の違いや事務組織の風土、

[13] 出典:「地方公共団体と高等教育機関の連携の状況に関するアンケート」（令和６年６月 28 日文部科学省）

業務工程等の違いから容易ではなく、大学間の連携は未だ道半ばの状況にある。

＜目指すべき姿＞

○　地域から必要とされる人材育成を担う地方大学は、地域社会の存立に不可欠であり、高等教育政策の責任を担う国は、大学の偏在も指摘される現在においては、特に地方における高等教育のアクセス確保について、施策を検討し、実施する責任がある。その際、それぞれの地域における地方公共団体と高等教育機関の連携が不可欠である。

○　国による地域構想推進プラットフォーム等への支援・関与を行いながら、大学、地方公共団体、産業界等が参画するプラットフォーム等において、各地域の生活・産業基盤の維持向上のための人材需要等を踏まえた実効的な地域アクセス確保のための取組や地方創生の取組の創出のための高等教育の将来像等の認識を共有していくことが求められる。

その上で、各大学においては、将来像等を踏まえた教育研究面の構造転換や大学間連携をしつつ、強みをもつ分野への資源の集中等を推進していくことが求められる。国においては、こうした大学への重点支援を行うべきである。

地域構想推進プラットフォーム等においては、大学や文部科学省が所管する機関のみならず、各省庁が所管する教育機関も含めて全体として地域の人材育成や高等教育のアクセスの在り方を検討すべきことについても留意が必要である。

○　海外の事例の一つとして、例えば、米国イリノイ州では、イノベーションと経済発展を推進する目的でイリノイ・イノベーション・ネットワーク（Illinois Innovation Network: IIN）が構築され、州内の州立大学が中心となり、地域社会、産業界を基盤とする拠点（hub）が連携し、イリノイ州全体の経済発展と労働力開発を推進するために協力している。各地の拠点（hub）は、地域の強み、ニーズ、「戦略的優先事項」を反映した地域特化型の取組を推進しており、「戦略的優先事項」の例として、IT・量子技術、製造業、アグリテック、物流、エネルギー分野等が挙げられている。

こうした「戦略的優先事項」があることで、地域においては、例えば、IT・量子技術に関して、高校からコミュニティカレッジ、地域包括大学、研究大学等の教育機関と産業界が連携して人材育成が行われ、地域の産業の重点分野に対応した人材輩出が行われる仕組みとなっている。このような海外

事例も参考としつつ、国は、施策を進める必要がある。

○　地方私立大学が担う人材育成等の機能を踏まえ、地域に必要な人材が継続的に輩出されるよう、地方公共団体や産業界等と私立大学が協力して人材を輩出する体制を構築していくことが必要である。また、私立大学が果たす地域への貢献等について、自治体や地元の産業界をはじめとする地域社会等と認識を共有していくことも重要である。

○　更に、地域の人材輩出等において不可欠な地方の中小規模の私立大学が、今後も役割を継続的に果たしていくためには、大学進学者数の急減も見据えつつ、質の向上と経営の効率化を両立させたレジリエントな組織を作り上げていくことが重要である。このため、特色ある分野に集中した上での持続的な経営を可能としたり、地域間の大学同士や都市部の大学と地方の大学とが、オンライン等の活用によって開設科目の相互補完や事務の共同実施の体制を構築したり、学部と大学院の一貫教育の体制[14]を整備したりしていくことが求められる。

また、高等教育の修学支援新制度の機関要件においては、大学経営の問題と学生への支援の在り方は、分けて考えるべきであることから、要件を見直す必要があるとの指摘もあった。また、地方の私立大学を評価する際も地域の人材輩出等において不可欠な大学については、当該地域における人材育成への貢献度や立地条件等の要素を考慮した上で、検討していくことが必要である。

○　また、大学入学者数の急減に伴って大学が撤退等することになった結果、特定の地域から、大学や、地域に必須のサービスを担う人材を育成する学部が無くなり、当該地域の高等教育へのアクセスや人材輩出に課題が生じることは避ける必要があり、私学助成において地域の人材育成における私立大学の貢献等に応じた重点支援を行うなどの方策を講ずるべきである。

○　地域構想推進プラットフォーム等においては、国が、高等教育の望ましい姿を描いた上で、地域の実情に応じた取組が進められることが重要である。地方においては、2040 年に向けて地域の人材育成が持続可能なものとなるか主体的に議論を行い、構築される地域の高等教育像、すなわち、地域に必要な人材の内容やボリュームと、それに対応するための他の大学との適切な連

[14] 私立大学同士のみならず、私立大学の学部と国立大学の大学院との連携等も考えられる。

携・役割分担等による地域の大学全体で形成する高等教育の姿を共有し、地域の高等教育資源の効率的・効果的な活用のための重複感の解消や地域の高等教育機関の機能を最大化していくことが必要である。

○　このような地域の高等教育像に基づき、個々の大学が構造を転換し、地域人材を育成していくことが求められており、地方では、このような改革を行う大学こそが、社会とともに歩む私立大学と考えられる。

（２）具体的施策

①自治体・産業界等との連携推進（地域経済の担い手やエッセンシャルワーカー育成支援等）

○　国が、地方の高等教育のアクセス確保について、高等教育政策に対する責任を持って施策を検討し、実施する。

○　地域の高等教育機関、地方公共団体、産業界など関係者による連携強化策として、プラットフォームの構築や、それぞれの協力による人材育成に係る取組への支援を図る。

○　文部科学省が各地域の実情等を把握し、地域と共に議論する体制を構築する。また、国は、地域構想推進プラットフォームにおける関係者による地域の実態や今後の見通しを踏まえた議論を行うためコーディネーター配置等の促進を行う。

○　地域における高等学校のグランドデザイン等も踏まえた大学の構造転換、産業界との連携、地方公共団体による支援を後押しする国の制度・支援の充実を図る。

○　私学助成では、地方の中小規模大学への重点支援の仕組みを設けている[15]が、これをさらに発展させ、地域経済の担い手やエッセンシャルワーカー育成等を行う地方の中小規模大学への私学助成のメリハリ・重点化を図る。更に、地域構想推進プラットフォーム等における議論を踏まえた地域の高等教育像に基づき、構造転換等の改革を行いながら地域人材を育成していく大学を重点的に支援する。

○　地域の人材需要や産業ニーズ等に応じた教育研究を行う私立大学について、定員充足率に応じた私学助成の在り方の見直し等も通じて、地方の私立大学の教育研究環境の充実を図る。

[15]　地方中小規模大学に対しては、学生一人当たりの単価計算において他の大学よりも高い単価を設定しており、令和７年度からは、更に地域需要やアクセスへの貢献状況を評価し、支援額にメリハリ・重点化を行うこととしている。（単価の例　教育研究費に係る私学助成の算定中、学部学生の単価を地方大学は、その他大学に対して約 1.37 倍で設定。）

※以下の施策については、４．教育研究の質の向上に向けた重点支援への転換
（２）プロジェクト型学習の推進等の手厚い教育指導体制の構築に後掲

○　産業界等の社会のニーズを踏まえたPBLの推進やアクティブラーニング、論文指導等の少人数指導の充実に向けた手厚い教育指導体制の構築として、ST比の改善を含む教員配置の充実を評価し、支援する。

○　PBLの実施に効果的な実務家教員について、教員資格審査の改善等をはじめとした配置の促進やFD・SDの充実等を推進する。

○　学生・教員の学外での活動が容易になるよう、PBL等に係る経費を含め、基盤的な経費を充実する。

②高等教育政策の在り方の転換
○　国において、望ましい高等教育政策の在り方を示した上で、都市と地方の人材交流や循環を促進する。例えば、都市部の大学と地方大学との連携による国内留学や、地方公共団体とのUターン協定等の締結、都市部の大学によるサテライトキャンパスの設置促進等の地方への人の流れの創出につながる取組を支援し、地方の高等教育機関や地方公共団体との交流・連携を推進する。

○　地方中小規模大学が引き続きその役割を果たしていくため、強みをもつ分野に資源を集中しやすくなるよう、放送大学との連携など大学間連携によるオンライン授業をはじめとした開設科目の相互補完を円滑に行うための制度的な支援や、事務の共同化を通じた効率化の促進に向けた支援を行う。

○　地方公共団体の地方創生に向けた取組に私立大学が積極的に関与し、地方創生のための役割をこれまで以上に担っていくことができるよう、新しい地方経済・生活環境創生交付金等を活用した私立大学の連携事例の創出の横展開を図る。

○　地域にとって必要不可欠な専門人材を輩出するための一貫した教育を提供する観点に立ち、初等中等教育との連携・協働を積極的に推進する。

２．日本の競争力を高める教育研究を担う大学の重点支援への転換

（１）国際競争力の向上に向けた私立大学の研究力強化

①現状と課題・目指すべき姿
＜現状と課題＞
○　文理問わず価値創造の源泉となる大学における研究は、我が国の成長の原動力であり、新たな知を社会的・経済的価値の創造に結び付け、人材育成と持続的なイノベーションの創出を通じた国際競争力の向上を図っていくためには、大学の研究力を引き上げていくことが極めて重要である。

○　一方、日本の研究力は相対的・長期的に低下傾向にあり、例えば、論文総数の国際的な順位は近年低下しており、中でも、引用数の高い論文数（Top10%補正論文数）については鮮明な下落が見られている[16]。

○　これまでの我が国の研究力強化に向けた戦略は、公的投資の規模等からしても、国立大学が中心であったことは否めないが、私立大学においても、世界の研究大学と伍する研究力を誇る大学や、特色ある分野において我が国あるいは世界をリードするような研究を行う大学、地域の知の拠点として経済発展に資する研究を行う大学等、それぞれが重要な役割を担っている。

○　このことは、慶応義塾大学の「ヒト生物学－微生物叢－量子計算研究センター(Bio2Q)」が世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）の採択を受けたことや、世界大学ランキングにおける Top6.1%に 50 校もの私立大学がランクインしていること、大学発ベンチャー創出数も国立大学に肩を並べる大学もあり特に近年の増加率が高まっていること、科研費について、私立大学は、2024 年までの 20 年間で採択件数が約 2.6 倍に、配分額が約 1.8 倍に増加するとともに、研究機関別の採択件数は３割、配分額は２割を占め、その割合は年々増加し、存在感が高まってきている[17]こと等にも表れている。

○　こうして私立大学が我が国の研究力を支える重要な一翼を担っている一方で、研究力強化に不可欠な施設設備等の整備に係る学生一人当たりの国による補助金の額は、国立大学の約 22 分の１に留まるとともに、科研費獲得が多い私立大学と科研費獲得が同程度の国立大学との基盤的経費に係る支援額

[16] 出典:文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標 2024、調査資料-341、2024 年８月
[17] 第３回検討会議 資料２「科学研究費助成事業（科研費）とは」を参照

を比較した場合、私立大学は国立大学を大きく下回る状況がある[18]など、財政支援に大きく差が生じている実態がある。

○　現在、研究力強化に向けた様々なプロジェクト・予算措置が進められており、国立大学と私立大学とが獲得に向けて競う場面も少なくないが、旧帝国大学を中心に多額の公的投資によって研究施設設備等の整備が進められてきた経緯を踏まえると、私立大学は不利な環境に置かれているという現場の声もある。また、公的投資のみならず、産業界から私立大学への資金の流れを強化していくことも課題である。

○　また、新たな学問分野の創成や学問分野の継承には、優秀な若手研究者の活躍が必要不可欠だが、大学等の本務教員のうち、40 歳未満の教員が全体に占める割合は継続的に減少傾向にある。また、研究設備を特定の研究室等が専有している結果、必ずしも潤沢な研究資金を持たない若手研究者が、必要な研究設備・機器にアクセスできず、満足に研究を進められないといった声もある。加えて、優秀な若手研究者の育成・確保にあたっては、その前提として、優秀で多様性に富む多くの学生が大学院に進学することが不可欠であるが、学士課程修了者の修士課程等への進学率は 11.7%（令和６年度）となっており横ばいの状況が続いている。

＜目指すべき姿＞

○　最先端科学技術立国の実現を目指し、我が国の国際競争力を強化していくにあたり、私立大学が独自の建学の精神に基づき創意工夫を凝らす中で新たな領域を開拓していく力は極めて高く、その潜在的な力を最大限に伸長するとともに、国立・私立の設置者別ではなく、研究力や専門人材の養成を期待される大学が切磋琢磨し、世界をけん引するイノベーションを創出する環境の構築が必要である。

○　また、Top10%補正論文数に関するイギリスやドイツとの比較においては、最上位層の差以上に、第二層以下の厚みの差が顕著である傾向にあることから、リードする大学に続く第二、第三の大学群に幅と厚みを持たせ、中小規模の大学も含め、全国の優れた研究者のポテンシャルを引き出す基盤の強化を図ることが必要不可欠である。

---

[18] 出典：文部科学省調べ（第３回検討会議 資料１「国際競争力の強化に向けた私立大学の研究力強化について」P6 を参照）

○　イノベーション創出の源泉となる若手研究者が量・質ともに充実するよう、裾野の拡大に向けて、大学院の教育研究環境の充実や産業界等との連携による幅広いキャリアパスの開拓等による修士・博士課程等の学生の増加や若手研究者のポストの拡充を図るとともに、研究環境の充実に向け、設備・機器等のアクセスを容易にすることや研究に専念できる環境を構築することなどが必要である。

○　加えて、産業界のニーズに応じた人材育成や国際競争力の強化につながる研究開発を推進していくために、産学連携から産学融合による共同研究・共同教育を実現していくべきである。

②具体的施策

○　最先端科学技術立国の実現を目指し、文理を問わず幅広い分野や特定の分野で研究力の高い私立大学が、国際的にも研究力で競い合える拠点となり、私学全体の教育研究力の向上や研究成果の社会実装の加速化を推進する機能も果たすための学術研究基盤の確立に向け、施設設備の整備費と人員の配置等を含む基盤的経費を一体的かつ集中的に支援する枠組みを構築する。

○　我が国全体の研究力向上に向けて、私立大学の特色ある研究を推進するとともに、それを支える研究基盤が大学の枠を超えた共同利用等の仕組み（共同利用・共同研究拠点等）で活用されるよう支援する。

○　GX、DX 等により大きな産業構造変化が予想される中で、産業界のニーズに応じた人材育成や国際競争力の強化につながる研究開発を促進するため、産学融合による様々な形の共同研究等を推進する。

○　産学融合の動きを加速化させるとともに、企業等からの投資を呼び込むため、企業等からの私立大学に対する基金等への寄付を促すための税制上の措置に係る手続きの簡素化等の改善を図ることにより、大学の収入源の多様化を促進する。

○　大学において、若手研究者が腰を据えて研究に取り組める環境を整備し、若手研究者を積極的に確保する取組等に対する支援を充実する。

○　世界中から優秀な研究者を招へいするため、大学が研究者等に対して一定基準以上の高額な給与の支払いを行っている場合に私学助成が減額されることとなっている現行の仕組みを見直す。

○　限りある研究資源の有効活用を促す観点から、研究設備・機器等を自大学内外の者が共用できる仕組みの構築に取り組む大学を支援する。

○　特殊な技術等を必要とする最先端の研究設備・機器の整備・運用・操作や研究開発マネジメントに携わる専門人材の配置充実に向けた支援を行う。

○　学生にとって、最先端の研究に触れる機会を増やし、魅力ある学修環境となるよう、研究型大学を中心に、修士課程をはじめとした大学院の機能強化（若手研究者の研究環境の充実や学部から大学院教育への資源のシフト、大学院の定員増等を含む）に向けた支援を充実する。

※以下の施策については、４．教育研究の質の向上に向けた重点支援への転換
（３）今後の社会で活躍する力を身に付けるための大学院教育の充実に後掲

○　大学教育全体の質の向上と大学院の充実に向け、学部から大学院教育への収容定員・資源のシフトを進めることが必要であり、国は、学部定員を減じ、大学院シフトを進める大学を重点的に支援する。

○　教育研究の質の確保を前提とした修士課程の標準修業年限や在学期間の特例を含め、学士課程から博士課程までの縦の連続性の向上を図るための制度上の措置を講じ、各課程の質と密度を高める取組を推進する。

○　大学院等における地域や企業の人材ニーズに応えるリ・スキリングプログラムの拡充等を支援する。

（２）日本の産業を支える理工農系人材の育成

①現状と課題・目指すべき姿
＜現状と課題＞
○　経済産業研究所（RIETI）の調査結果による就業構造の将来予測では、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクが指摘されており、特に、事務職で需要が減少する一方、現在供給が増加傾向にある大卒文系人材は余剰が生じる可能性があるとされている。また、インフラの老朽化等が進む中で国民の生命や財産を守り続けるため、インフラ施設の適切な維持管理や効果的な防災対策等に取り組む、建設や防災工学等の分野における人材の育成は急務である。

○　また、大学生の学修時間に関する調査[19]によると、１年生文系の学生の学修時間は米国の学生を下回っているが、４年生理系の学生は大きく上回っており、実験実習や卒業論文・卒業研究等を中心とした日本の理系の学びは、学修時間の確保を通じた学生の成長の側面からも重要な意義を有している。

○　一方、我が国の大学の専攻分野別の入学者数の割合[20]は、人文科学は14%、社会科学は32%と高い割合であるのに対し、理工系は17%（理学3%、工学14%）となっており、この割合は諸外国の中でも低位で、OECD平均（27%）より大幅に低い状況にあり、文系への偏りが見られる。このため、理工農系の産業人材を求める地域においては、人材ニーズと学部分野のミスマッチも指摘されている。

○　加えて、学生等の実態として、義務教育段階終了時点では、比較的高い理数リテラシーを持つ者は40万人程度存在しているにも関わらず、大学入学共通テストにおける出題教科『数学②』（数Ⅱ、B、C・旧数学Ⅱ・旧数学B等）を受験した者は30万人程度に留まり、私立大学の一般選抜等における理数科目の必須化の動きも一部に留まることから、入学者選抜の時点においても文理分断が進む傾向にある。

○　また、実際の大学進学時に理工農系分野に進む学生は12万人程度となることから、理工農系分野を選択しなかった学生についても、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育に関する実践的な能力を身に付けていくことが重

[19] 谷村・金子、IDE 現代の高等教育、No.515、2009年11月
[20] 出典:文部科学省「学校基本統計」（令和２年度）

要である。

○　更に、今後、地方創生を実現し、地域の持続的な発展に繋げていくためにも、地方において技術革新を推進する理工系人材の育成と確保は急務である。

○　こうした状況も踏まえ、理工農系分野で学ぶ学生の拡大が求められるが、理工農系については人文科学・社会科学等と比較して学費が高い[21]（令和５年度の授業料平均は理工系で約 115 万円、文科系で約 83 万円）ことや、高等学校段階から理数の苦手意識のある者が、入学者選抜で理数系科目を避けた結果として理工農系分野に進学しなくなる傾向があること等の課題がある。

○　私学助成の仕組みにおいては、その算定において、理工農系学部等や医歯学部については他よりも高い単価を設定しているとともに、高度研究を実現する体制・環境の構築や産学連携の強化等を通じた社会実装の推進などについて KPI を設定し、その状況に応じた重点支援を実施しているところであるが、理工農系は教育研究支出が多く、こうした私学助成の配分を行ってもなお、支出に対する補助割合は文系よりも低い状況に置かれている。

○　国による成長分野への大学等の学部再編等のための基金により、地方大学を中心に全国的な理工系分野の入学定員の増が図られてきたが、定員のボリュームゾーンである大都市圏の大規模大学における理系転換等が一層求められる状況にある。

＜目指すべき姿＞

○　主として学部卒で就職する学生を輩出する大学等においては、文理のバランスある構造転換を図り、産業ニーズや就業構造の変化に適切に対応した教育を実施し、地域の経済成長に貢献していくことが求められる。

　その際、大学の地方分散を進める観点や、地方においても、理工系人材が産業の発展等に重要であることから、大学の構造転換による理工系の拡大に際して、地方への立地についても検討すべきとの指摘は重要である。

　加えて、現在、理工農系分野の学部で学ぶ学生の６割以上は私立大学に在

[21] 出典：文部科学省「私立大学等の入学者に係る学生納付金調査」

籍[22]し、卒業後には、地域の産業を支える人材として活躍しており、デジタル・グリーン等の成長分野や国土強靱化に資する分野における人材不足に対応し、我が国の持続的な成長・発展を実現するため、理工農系に対する重点支援を通じて十分な教育研究環境を構築し、私立大学における理工農系人材の育成機能の強化を図ることが必要である。

○　また、高校生が理工農系分野を選択しやすくなるよう、学生の経済的な負担の軽減や、科学技術コミュニケーション等の強化による社会の科学技術への関心の向上、スーパーサイエンスハイスクール支援事業・DX ハイスクール事業における探究的・文理横断的な学びの強化や大学等との連携、進路指導等の取組を推進することが必要である。

　加えて、小中学校段階から理数への関心や好奇心を高め、結果として子供達が理数系の進路を選択するようにすることが重要である。「数学、理科の勉強は楽しい」と考える中学生の割合は増加傾向[23]にあるものの、依然として国際平均よりは低い水準にある。現在、GIGA スクール構想等による学習環境の整備等が進み、端末を活用しながら一人一人の興味・関心を踏まえた指導が図られるとともに、探究的な学習活動の充実が図られている。

○　また、理工農系人材の拡大には、理工農系分野を選択する女子学生の増加は不可欠であり、上述した取組等に加え、女性が見通しを持って理工農系を選択できるよう、産業界等と連携し、理工農系分野における女性の活躍の場を拡大していくことが重要である。

○　更に、産官の投資による産学共同教育体制の構築を通じた質の高い人材輩出と量的拡大の実現が図られるべきである。

---

[22] 出典:日本私立大学連盟「成長分野への構造転換を見据え取り組むべき施策 －私立大学理工農系分野の量的・質的充実と持続的発展－（提言)」

[23] 出典：TIMSS2023 の結果（概要）のポイント（令和６年国立教育政策研究所）

②具体的施策

○　理工農系分野の学部の教育研究費支出が多い傾向にあることを踏まえた教育研究環境の充実に向けた、産官による重点的な支援を行う。

○　理工農系分野における教育研究水準の向上に向けて施設設備の整備に向けた支援を充実する。あわせて、教育研究設備・機器等の共用を促進する。

○　少人数教育の実施等を通じた教育研究の質の向上に向けて、教員配置の充実を促すため、ST 比等の改善に向けた私学助成の効果的な配分を強化する。あわせて、定員超過の大学への減額措置を厳格化する。

○　地域に不可欠な産業人材を輩出する理工農系の分野を有する私立大学について、定員充足率に応じた私学助成の在り方の見直し等も通じて、理工農系の教育研究環境の充実を図る。

○　大学が企業等と有機的に連携し、産学融合による実践的な教育を行っていくため大学におけるクロスアポイントメント制度の活用促進や、大学や学部の設置認可手続において、実務家教員をより採用しやすくするための教員資格審査の改善を図る。

○　産学融合による教育の充実に向け、企業等の大学教育への参画を推進し、支援を拡充するため、実務家教員等を派遣した場合の人件費相当分、設備・装置を導入した場合のアカデミックディスカウント分や運用支援の人件費相当分等に対して、税制優遇の活用促進や導入推進のための支援を行う。

○　将来の就業構造の予測等も踏まえ、他省庁が所管している施設を含めた「日本の産業を支える理工農系人材育成」に係るビジョンを国で提示する。

○　初等中等教育段階において、スーパーサイエンスハイスクールや DX ハイスクール等の取組を引き続き充実させ、大学との連携を強化するとともに、小学校における教科担任制の推進などを通じ、児童生徒の理数への興味関心を涵養する取組を進めるなど、初等中等教育段階と高等教育段階を一体的に設計し、一貫した改革を推進する。

※以下の施策については、４．教育研究の質の向上に向けた重点支援への転換（１）産業構造の変化に対応する理系転換、文理横断・文理融合教育の推進

等）に後掲

○　成長分野転換基金を、大都市圏の大規模大学の理系転換に際しての課題にも対応した仕組みとするなど、同基金を抜本的に充実する。

○　文系学部も含めた各学部の教育カリキュラムに、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育プログラムを卒業要件上必須と位置付ける等の教育改革を進める大学に対して基盤的な人件費や設備の整備等を含めて支援する。

○　理系分野に関する学びの義務教育段階からの接続を一層強化するとともに、分野を問わず理工農系に係る素養を身に付けることを促進するため、入学者選抜において理数科目を必須とする改革を進める大学を支援する。

○　分野に関わらず、AI・ロボット等を活用し、付加価値を高めることのできる人材育成を強化する観点から、大学の特色・強みを活かし、文系・理系の隔てなく幅広く学修するダブルメジャー等の取組を導入するための教育改革を行う大学を支援する。

○　地方における理工系人材の育成に向けた理工系の授業の開設・受講や、理工農系学部を持たない大学、小規模な大学において、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育が実施できるよう、放送大学をはじめとした教育プログラムの提供が可能な大学とのオンライン活用等による連携を推進する。

　特に放送大学との連携は、小規模な大学において、自らの特色・強みに資源を集中した上で、質の向上と経営の効率化を実現することにつながることから、こうした取組を推進する。

○　産業構造の変化に対応した社会人のリ・スキリングを推進するため、大学における教育プログラムの開発・提供及び産業界等との更なる連携を支援する。地域の多様な人材ニーズに応える観点から、地域の特色ある私立大学が放送大学との連携等によるリカレント教育プログラムの開発等を推進する。

３．再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革強化への転換

（１）現状と課題・目指すべき姿

＜現状と課題＞

○　2040 年の大学進学者数は、現在と比べて３割近くも大幅に減少すると見込まれており、現在の学校法人の事業活動収入約４兆円のうち学生生徒等納付金が約３兆円であることから、大学進学者数の減少に伴い私立大学全体の収入は約１兆円減少すると推測される。

○　大学の経営の現状は、日本私立学校振興・共済事業団（以下「私学事業団」という。）の経営判断指標に基づく分析（2023 年度決算ベース）では、「自力再生が極めて困難な状態（レッドゾーン：D3～D1)」に分類された学校法人は 17 法人（3.0%)、「経営困難状態（イエローゾーン：C3～B1)」に分類された学校法人は 119 法人（20.9%）となっている。

○　そのような中、４年制の私立大学の定員充足率は悪化傾向にあり、また、新たに設置された学部等でも同様の傾向にあり、約３割が完成年度時点で７割未満の定員充足状況となっている。入学定員数が進学者数を上回る状態が恒常化している大学も多くあることから、現状の教育研究活動を維持するための十分な収入が得られないような学校法人が増加することが想定される。

○　また、文部科学大臣所轄の学校法人 669 法人のうち、文部科学省が経営基盤の安定確保が必要と判断し、経営指導を行っている学校法人の数は増加傾向にあり、2025 年度時点で 42 法人となっている。学校法人は、一般に学生生徒等納付金収入が収入の多くを占めることから、少子化の進展とともに経営状況は更に厳しくなることが予想される。

○　これらのことを踏まえると、2040 年に、現在ある学校法人の全てが存続することはあり得ず、相当数の学校法人が規模縮小や他法人との合併、撤退を余儀なくされることを覚悟しなければならない状況と言える。しかし、学校法人の合併や撤退に関するルールの策定やノウハウの蓄積は十分とは言えず、縮小・合併・撤退を円滑に進められないおそれがある。

○　加えて、近年、私立大学の経営悪化を受けて、募集停止や閉鎖の判断を行う大学も出てきているが、人材輩出や地域活性化の観点から不可欠である等

の理由から、地元の地方公共団体によって公立大学化するケースが増加してきている。こうした動きは、高等教育のアクセスの確保等の観点から意義はあるものの、先行して私立大学を公立大学化した例では、地方公共団体の財政負担等によって授業料が安価となったこと等により、私立大学として運営されていた時期よりも他地域からの入学生が増加し、県内の高校生の入学者率が減少するとともに、卒業生の県内就職率も低下している例[24]も多く見られる。各地方公共団体においては、こうした先行例も十分に踏まえ検討が求められる。

＜目指すべき姿＞

○　少子化の進展に伴う入学者の減少により、現在と同等の学生生徒等納付金収入が得られなくなることが想定されることから、学校法人の経営力を強化するため、学校法人の経営方針や経営状況を踏まえた計画的な資産運用や寄付金収入の拡充、産業界等との連携による受託事業収入の増大等による財源の多様化も必要である。

　この点は、学生納付金収入への依存を下げ、いわゆるマスプロ教育から脱却する観点からも重要であり、ST 比の改善等を通じた PBL や少人数の指導等を実現していくことにも資するものである。

○　また、法人経営の持続的な健全性を確保するとともに、大学が、社会的な要請に応えていく観点から、学校法人経営の特殊性を踏まえた上で、理事長をはじめ、理事、監事、評議員が、私立学校法等の法令の理解を深め、運営していくことが重要である。

　とりわけ、理事等においては、現在のみならず、将来にわたって大学が果たしていく役割を踏まえた上で、経営に係る高い識見を有し、適切な経営判断を行っていくことが一層求められる。

○　経営状態が大きく悪化した段階では、社会の変化に対応した学部への改組等の経営改善に向けた改革手段を取り得るだけの余力がないことが想定されるため、経営改善のためには経営悪化の兆候が見られ始めた早期の段階からの検討・取組が重要である。このため、文部科学省の経営指導をより充実・強化する観点から、学校法人の経営状況の評価指標を再検討して、経営指導の対象とする法人数を拡大するとともに、評価段階に応じた体系的な経営改革のシステムを構築することが必要である。併せて、組織経営やコンプライ

[24] 第５回高等教育の在り方に関する特別部会における資料１－２「地方大学におけるアクセスと人流（濱田委員提出資料）」を参照

アンスに通じた弁護士等の専門家を学校法人の学外理事として起用していくよう促していくことも求められる。

○　経営指導は、学校法人の経営改善を目指して行われるものであるものの、今後は、相当数の学校法人が縮小・合併・撤退を余儀なくされることを想定し、私立学校の自主性を尊重する姿勢は維持しつつも、他法人との連携・合併及び撤退に向けた支援や、撤退により学生・卒業生が不利益を被ることがないような仕組みの構築など、円滑な縮小・撤退等に向けて様々な備えを用意しておく必要がある。

　一方、連携・合併及び撤退に向けた支援等を行う際には、地域において私立大学が社会的な共通資本であるという認識のもと、私立大学の地域への貢献や、地域構想推進プラットフォーム等における高等教育の将来像等を尊重して行うことも重要である。

○　なお、知の総和答申では、今後の高等教育政策の目的の一つとして、高等教育全体の「規模」の適正化を掲げ、そのために、厳格な設置認可審査への転換が提言されており、高等教育の規模が大学進学者数の減少傾向と合致する観点からは、スクラップ・アンド・ビルドによる新たな学問分野への転換のための学部設置など新陳代謝を図っていくことは必要であるものの、厳格な設置認可審査の実現に向けて、今後の厳しい大学経営環境の下で運営が継続的にできるかどうかを一層厳しい基準で審査するだけでなく、審査体制・プロセスもあわせて、見直す必要がある。

（２）具体的施策

①経営指導の強化等

○　学校法人の経営状況の評価指標を再検討し、経常収支差額等の現状の経営状態の評価だけではなく、借入金の返済計画やそれに伴う資金ショートリスク等の将来予測も踏まえて総合的に評価することとし、評価段階に応じた体系的な経営改革のシステムを構築する。

経営改革システムの例：

・資金ショートリスクが一定段階に至った学校法人における経営改革計画の策定及び文部科学省・私学事業団による進捗状況管理（適切な経営改善策の実施及び同改善策が機能しなかった場合の縮小・撤退等の速やかな経営判断を着実に促すため、同計画の策定を私学助成の交付要件とし、計画に記載する経営状況等に係る KPI が達成されない場合は助成金を減額する等）

・資金ショートリスクが極めて高い学校法人への指導強化（縮小・撤退等の勧告、対応状況の公表等）

○　経営が困難になる学校法人の増加に備え、経営改革システムの実効性を担保するため、文部科学省・私学事業団の指導・助言機能を強化し、経営指導の対象とする法人数を拡大（100 法人程度）する。

○　理事等の学校法人経営に係る専門性等の向上に向け、私学事業団のリーダーズセミナーをはじめとした学校法人の役職員の資質向上に係る研修等の充実を図る。

○　組織経営やコンプライアンスに通じた弁護士など、文部科学省の指導内容を十分に咀嚼して執行できる専門家を学校法人の学外理事等として起用するよう促す。

○　学校法人の経営力を強化するため、学校法人の経営方針や経営状況を踏まえた計画的な資産運用や寄付金収入の拡充、産業界等との連携による受託事業収入の増大などによる財源の多様化を推進する。

○　学校法人自身が、自律的な経営改善・向上に向けた努力を進めることを基調としつつも、地方公共団体が、地域振興の観点から、私立大学が行う人材育成の取組等に対する支援を行うと判断する場合であって、学校法人による自律的な経営改善に課題が認められる場合には、関係地方公共団体等が文部科学省に対して当該大学に対する経営指導の実施等の必要な協力を求めることができる仕組み作りについて検討する。

②学校法人間の連携・合併に向けた支援等

○　大学間の再編・統合が進むよう、定員充足状況が厳しい大学等を統合した場合の定員未充足の組織を抱えることによるペナルティ措置を緩和する。

○　学校法人が、経営が悪化した学校法人に対して寄付等をした上で経営に関与する場合の私学助成上の規制について一定の要件の下で緩和する。

③円滑な撤退に向けた支援等

○　学校法人が、在学生を卒業させる余力があるうちの撤退を促すべく、円滑な撤退に向けた支援を行う。

例：

・撤退支援に関するハンドブック作成及び撤退の目安の提示

・撤退に向けた伴走支援のため、私学事業団における専門家チームの体制強化

○　学校法人の設置する部門の廃止認可申請について、認可までに時間を要することが縮小・撤退する法人には負担となっていることを踏まえ、申請に係る手続を見直す。

○　安易な公立化を防ぐとともに、大学間の適正な競争環境を確保するため、真に地域に貢献するものとする観点から、私立大学の公立化を検討する際に必要な留意点として、例えば、地域における将来的な人材需要を踏まえることや、公立大学として運営する場合の自治体への財政負担を考慮すること、学生確保の在り方を考慮することなどを国において示す。

④学生又は卒業生の不利益を最小限にする取組

○　学校法人が解散した際の学籍簿管理について、学校法人自らの責任において対応できない場合に備え、文部科学省や私学団体と連携しながら、私学事業団において、解散した学校法人の学籍簿を引き取って管理し、証明書発行業務に対応する体制の構築を検討する。

○　解散した法人の学籍簿情報の引継ぎが適正かつ効率的になされるために、また、将来的な証明書の電子交付への対応も視野に、学校法人における学籍簿管理の状況（デジタル化されているかどうか）を必要に応じ補助金等の配分に反映するなどして、デジタル化を推進する。

○　学校法人の公表情報からその経営状況を効率的に把握できるよう、学校法

人に対し、計算書類や計算書類に基づく経営状況に関する自己評価を分かりやすく積極的に発信するよう促す。

○　今後、大学入学者数の急減等に伴い、学校法人の解散事例も増加し、清算手続きが多様化していくことが想定されることや、厳に避けるべき事態ではあるものの学生が在学している場合における資金ショート等の場合の学校法人の解散等にも備え、学校法人の清算時における体制や義務、責任等の在り方について明示しておくことが必要であり、ガイドラインの策定や法制上の措置について検討する。

⑤大学等の設置に係る寄附行為（変更）認可審査の厳格化等

○　大学等の設置に係る寄附行為（変更）認可審査において、経済界をはじめ、会計士、弁護士等の割合を増やす構成とするなど、審査体制の充実やプロセスの見直しを行う。

○　財務要件の見直しやリスクシナリオ等の審査の充実などにより、経営状況や財務計画の見通し等に係る審査を厳格化する。

○　高等教育の質の向上等に向けた各大学の規模の適正化や、組織のスクラップ・アンド・ビルド、再編・統合を推進するため、定員の一時的な引き下げが容易になる仕組みを創設する。

○　既設の組織に定員割れをしている学部等がある場合に「不可」とする定員充足率の基準については、学部等を廃止する等の具体的な計画があり、大学の収容定員の総数は増加しない場合等には申請を可能とすることを前提に、0.5 倍から 0.7 倍に引き上げる等の見直しを行う。

○　大学間の再編・統合が進むよう、定員充足状況が厳しい大学等を統合した場合の定員未充足の組織を抱えることによるペナルティ措置を緩和する。

４．教育研究の質の向上に向けた重点支援への転換

（１）産業構造の変化に対応する理系転換、文理横断・文理融合教育[25]の推進等

①現状と課題・目指すべき姿

○　「２．（２）日本の産業を支える理工農系人材の育成」でも述べたとおり、将来、職種間のミスマッチとして、AI・ロボット等の活用を担う人材が約 340 万人不足するリスクが生じる可能性があるとされている一方、我が国の理工系入学者の割合は諸外国に比べ低い状況にある。

○　加えて、義務教育段階終了時点では、比較的高い理数リテラシーを持つ者が、高等学校の文系・理系のコース選択等により多くが早々に理数科目から離れてしまうとともに、入学者選抜の時点においても文理分断が進む傾向にある。

○　また、いわゆる文系の学部の入学者選抜においても、大学入学共通テストの数学等を活用し、理数科目の定着度を把握・担保する取組が進められているものの、一部に留まっている状況にある。こうした取組の普及を図るとともに、一般選抜のみならず、総合型選抜等における基礎学力の定着の把握にも活用しやすい仕組みとなるよう、大学入学共通テストの実施時期や内容等の検討が求められる。

　その際、現在の大学入学共通テストは、得点の多寡による競争試験としての性質が強いが、一部の大学からは、高等学校段階における一定の基礎学力の定着を把握することが重要であり、資格試験のような性質のテストの導入を求める声があることにも留意が必要である。

○　また、実際の大学進学時に理工農系分野に進む学生は 12 万人程度となることから、理工農系分野を選択しなかった学生についても、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育に関する実践的な能力を身に付けていくことが重要である。

○　文理横断・文理融合教育を推進していく観点からは、学生が、幅広く複数の学問領域を学ぶことを可能とするダブルメジャー等の取組も有効であるが、実施するためには、教員の体制や教育プログラムの整備等を要すること

---

[25] 理系の強みを文系に反映していく観点から、「文理融合」ではなく「理文融合」という語句を用いて推進すべきとの指摘もある。

もあり、取組は一部に留まっている状況にある。特に、理工系学部を持たない大学や、小規模な大学においては、より体制を整えることが難しいという課題もある。

○　また、産業構造の変化に対応するため、社会人が、現在の職務の延長線上では身に付けることが困難な能力・スキルを大学等において修得するリ・スキリングの推進が政府全体でも進められているところであり、一部においては、先進的な事例が創出されつつあるものの、大学におけるプログラムの提供や企業による活用の広がりは道半ばである。

○　AI・ロボット等の技術革新に対応し、将来的な産業構造の変化に応じた人材を育成していくためには、大学と、高等学校段階までの教育機関や産業界、地方公共団体等とが、人と AI とが共創するための人材をどのように育成するのかといった教育の将来像を共有し、各教育段階を一体的に設計し、一貫した改革を推進するとともに、各主体が連携・協働して、我が国全体や地域の生活・産業の向上に向けて取組を進めていくことが求められる。

②具体的施策

※２．日本の競争力を高める教育研究を担う大学の重点支援への転換（２）日本の産業を支える理工農系人材の育成の再掲

○　国による成長分野への大学等の学部再編等のための基金により、地方大学を中心に全国的な理工系分野の入学定員の増が図られてきたが、定員のボリュームゾーンである大都市圏の大規模大学における理系転換等が一層求められる状況にあるため、成長分野転換基金を、大都市圏の大規模大学の理系転換に際しての課題にも対応した仕組みとするなど、同基金を抜本的に充実する。

○　文系学部も含めた各学部の教育カリキュラムに、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育プログラムを卒業要件上必須と位置付ける等の教育改革を進める大学に対して基盤的な人件費や設備の整備等を含めて支援する。

○　理系分野に関する学びの義務教育段階からの接続を一層強化するとともに、分野を問わず理工農系に係る素養を身に付けることを促進するため、入学者選抜において理数科目を必須とする改革を進める大学を支援する。

○　分野に関わらず、AI・ロボット等を活用し、付加価値を高めることのできる人材育成を強化する観点から、大学の特色・強みを活かし、文系・理系の隔てなく幅広く学修するダブルメジャー等の取組を導入するための教育改革を行う大学を支援する。

○　理工農系学部を持たない大学や、小規模な大学においても、数理・データサイエンス・AI（MDA）教育が実施できるよう、放送大学をはじめとした教育プログラムの提供が可能な大学との連携を推進する。

　特に放送大学との連携は、小規模な大学において、自らの特色・強みに資源を集中した上で、質の向上と経営の効率化を実現することにつながることから、こうした取組を推進する。

○　産業構造の変化に対応した社会人のリ・スキリングを推進するため、大学における教育プログラムの開発・提供及び産業界等との更なる連携を支援する。地域の多様な人材ニーズに応える観点から、地域の特色ある私立大学が放送大学との連携等によるリカレント教育プログラムの開発等を推進する。

○　大学の理系への構造転換とともに、高校生が理系分野を選択しやすくなるよう、初等中等教育段階と高等教育段階を一体的に設計し、一貫した改革を推進する。

○　今後の検討課題として、入学者選抜における文理分断からの脱却に向け、各大学の入学者選抜で理系科目等の導入が進むよう、また、高等学校段階の一定の基礎学力の定着把握の観点も踏まえ、大学入学共通テスト等の実施時期や内容、方法等について関係者の意見を踏まえ検討していくことが必要である。

（２）プロジェクト型学習の推進等の手厚い教育指導体制の構築

①現状と課題・目指すべき姿

○　経済団体のアンケート調査の結果では、大学において優先的に実施すべき教育プログラム面の改革として「課題解決型の教育プログラム（PBL 等）の充実」が最上位に挙げられており、企業側からは、卒業生が実際に社会で活躍するための素養や能力、課題発見・解決力を修得していることを大学に期待する声が大きい。

○　地域をフィールドとした課題解決型の学修等に取り組む大学においては、学生の課題設定・解決能力や論理的思考力といったいわゆる社会人基礎力といわれる力や、学修意欲の向上等に成果があがっている例もある。

○　一方で、PBL 等を推進するためには、学外の企業等との折衝を含む教育プログラムの構築を担う人員の配置や、学生に伴走する教員の確保など、手厚い教育指導体制が不可欠である。加えて、学外での活動には旅費をはじめとした活動経費がボトルネックとなり、場合によっては学生の負担にもなっている等の課題がある。

②具体的施策

※１．地域から必要とされる人材育成を担う地方大学の重点支援への転換の再掲

○　産業界等の社会のニーズを踏まえた PBL の推進やアクティブラーニング、論文指導等の少人数指導の充実に向けた手厚い教育指導体制の構築として、ST 比の改善を含む教員配置の充実を評価し、支援する。

○　PBL の実施に効果的な実務家教員について、教員資格審査の改善等をはじめとした配置の促進や FD・SD の充実等を推進する。

○　学生・教員の学外での活動が容易になるよう、PBL 等に係る経費を含め、基盤的な経費を充実する。

（３）今後の社会で活躍する力を身に付けるための大学院教育の充実

①現状と課題・目指すべき姿

＜現状と課題＞

○　「知の総和」は人数と個々の能力の掛け合わせによるため、人口が減少する中で知の総和を向上させるためには、能力を最大限に高めていくことや人材ニーズの変化に対応することが不可欠であるとともに、我が国の国際競争力を強化していくためには、これまで述べてきた学部段階の構造転換に加えて、大学院修了をスタンダードにしていくといった発想の転換が必要である。

○　30 歳未満人口における日本の大学修士課程等の進学率は 7.4％（令和２年度）であり、OECD 平均の 20.4％に比較して約３分の１程度に留まっており、また、博士課程等への進学率は 0.7％であり、OECD 平均の 1.5％よりも下回っている状況にあるため、知の総和の向上に向けて、学部卒業で終わるのではなく、更に学びを深めるために大学院へ進学する学生等を増やしていくことが重要である。

○　修士・博士人材の量的な拡大に向けては、研究力に強みを有する大学を中心に、大学院の充実を図ることが期待されるとともに、多くが学士課程修了後に就職を希望する人文・社会科学系についても、修士課程進学者の増加を図ることが求められる。また、学部から大学院までの教育を通じて、数理・データサイエンス・AI（MDA）などの、今後の経済社会で重要となる知識等を身に付けていくことが求められる。その際、産業界においては、大学院を経由せずに学部卒で採用を望む場合もあるため、大学院教育の付加価値について、産業界の理解を得ていくことも重要である。

○　また、社会人が、産業構造の変化に対応した新たな能力を身に付けていく観点から、大学院における高度なリ・スキリング、リカレント教育への期待が高まっている。リ・スキリング、リカレント教育の充実に向け、大学院教育全体の充実を図るとともに、学部段階の履修証明等を含む産学連携によるリ・スキリングプログラムや科目等履修の活用など社会人学生の学び方のニーズに対応したプログラムの提供等を通じて、新たな人材需要に対応した質の高い教育を提供していくことが重要である。

＜目指すべき姿＞

○　大学院の拡充に当たっては、ともすれば研究者養成に力点が置かれていた

既存の大学院とは一線を画して、修士・博士人材が、その深い専門知識と汎用的能力をもって社会や地域の課題発見・解決のリーダーとして多様なフィールドで活躍する社会の実現に向け、産業界と大学との共同教育の導入や産業界からの実務家教員等の導入促進等、産業界のニーズも踏まえた高度人材の育成を進めるべきである。

その際、大学においては、技術が短命化し、技術革新が早まる中で、現在の産業構造に適合するのみでなく、新たな価値の創造等、将来を見据えた戦略を持って取り組むべきである。

○　産業界においても、修士・博士の学位をはじめ、大学が輩出する人材や大学院におけるリ・スキリング等の成果に対する責任ある評価とフィードバックを行うとともに、求める人材像の提示とそれを満たす人材を適切に採用・処遇等に反映させていくべきである。その際、大学と産業界とが、人材像や必要な教育内容、体制等について議論・共有し、目的実現のために、産業界から大学等への人的・財政的支援につなげていくための検討の場の構築も求められる。

②具体的施策

※２．日本の競争力を高める教育研究を担う大学の重点支援への転換（１）国際競争力の向上に向けた私立大学の研究力強化の再掲

○　大学教育全体の質の向上と大学院の充実に向け、学部から大学院教育への収容定員・資源のシフトを進めることが必要であり、国は、学部定員を減じ、大学院シフトを進める大学を重点的に支援する。

○　教育研究の質の確保を前提とした修士課程の標準修業年限や在学期間の特例を含め、学士課程から博士課程までの縦の連続性の向上を図るための制度上の措置を講じ、各課程の質と密度を高める取組を推進する。

○　大学院等における地域や企業の人材ニーズに応えるリ・スキリングプログラムの拡充等を支援する。

（４）私立大学附属病院の支援の在り方

①現状と課題

○　私立大学医学部及び附属病院については、医師の約４割を私立大学が輩出している等、医療人材の養成に大きく貢献しているとともに、幅広い基本診療科を設置したり、高難度・希少性の高い医療を提供したりするなど、地域医療に欠かせない存在として重要な役割を担っている。

○　一方、近年の物価や光熱水費の高騰、人件費の増加等により、多くの私立大学附属病院において、増収減益・経費率向上による赤字構造が顕在化するとともに、診療エフォートの増加に伴う研究時間・環境の低下といった課題が見られている。

②具体的施策

○　私立大学附属病院の本来の機能である教育研究を充実させるとともに、私立大学附属病院が今後も人材輩出や医療の提供等を通じて継続的に地域医療の維持・向上に貢献していくためには、安定した経営基盤の確保が不可欠であり、病院部門の厳しい経営状況を更に明らかにしつつ、私立大学附属病院に対して、文部科学省及び厚生労働省の双方から、緊急的な支援を講ずる。加えて、地域の医療提供体制について、自治体を含めたステークホルダーとの対話と、コスト負担を含めた必要なリソース分担の積極的な推進に向けた環境整備を進める。

（５）新たな評価の在り方

○　中央教育審議会大学分科会質向上・質保証システム部会の下に設置された教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループにおいて、「ここまでの議論の整理（令和７年８月 21 日）」が取りまとめられたところだが、今後、議論を深めていくにあたっては、基本的な考え方として、それぞれの分野のパフォーマンスを明らかにすることを通じて、国公私立の枠を超えたパフォーマンスを評価し、必ずしも教育の質と一致しない偏差値等から脱却した大学の評価を学生や企業等の社会全体に提供するとともに、資源配分にも活用する。その上で、

・　大学の負担軽減に配慮すること（サイトビジットは厳選すること等）
・　質の保証等に課題がある大学を浮き彫りにするとともに、教育研究の質の高い大学を明らかにするような評価制度を構築すること
・　評価結果はシンプルなものとして、学生や企業等が活用しやすいものとすること

等を共通的な留意事項とした上で、更に、私立大学の特性を踏まえ、以下についても留意すべきである。

・　私立大学が、国際競争力の向上に貢献する研究者等の人材や地域の生活基盤において不可欠な人材、地域経済を支える産業人材等、人材輩出の面において非常に幅の広い人材を育成していること
・　国公立大学に比べて、私立大学は、多様な学生の学びの受け皿としてアクセスを確保してきた結果、学生間の高等学校以前の学習定着度の差が大きく、学生の卒業時点での到達点だけでなく入学から卒業までの間の成長にも着目すべき要素が強いこと
・　施設設備整備等への投資について、これまでの間の公的投資額の積み上げについて大きな差があるという前提を踏まえる必要があること
・　分野等が同一であっても、各大学の建学の精神や、人材育成像、機能等に応じて重視すべき教育内容等も異なる場合があること

Ⅳ 「知の総和」の向上と高等教育の全体最適に向けた私立大学の在り方

○　現在の大学の入学定員と大学進学者数がほぼ100%で均衡している状況から、今後、2040年までに3割近く減少することを踏まえると、2040年にそれぞれの大学において目指す姿が実現していることを前提に、現在までをバックキャストし、大学も国も取組を進めるべきである。

具体的には、大学の自律的行動を第一義としつつも、2040年までの今後の15年間程度について、期間を区切り、改革の時間軸を明確化した上で、大学も国も取組を進めることが必要であり、具体的には、直近の５年間で、国において、社会の人材ニーズに合致した規模の適正化と質の向上を計画し実行する大学を重点的に支援する等の仕組みの整備を進め、その間に、大学の自律的改革の徹底が進められ、急激な大学進学者の減少が始まる前に体制を整えるようにする等、計画的・体系的に対策を講じていく必要がある。

その際、各大学の置かれている状況は様々であることから、取組の進捗に違いは出てくることが想定されるが、大きな時間軸を共有した上で、実情を踏まえて取組を修正していくという考え方に立つことが重要である。

○　国が取組を進めるに当たっては、社会とともに歩む大学の目指すべき姿を掲げながら、未来の社会で活躍する学生の視点を第一に、日本全体の社会構造の大きな変革への対応の視点と、国際競争力の強化の視点、地方の活力の強化の視点に立って、2040年を見据えた日本の高等教育の構造を俯瞰した全体最適が図られるように、私立大学の施策の推進に取り組むべきである。

その際、大学と高等学校等や、大学と企業、私立大学と国公立大学などの各機関の間において、一貫した理念と相互理解のもとで最適なシステムとして機能するよう施策を設計することが肝要である。

すなわち、個別の施策を展開する上でも、こうした考え方に基づき、

・初等中等教育段階から高等教育段階までをつなぐ一体的な設計に基づく一貫した教育改革や
・地域構想推進プラットフォームを通じた産学官等がつながる地域に必要な人材の輩出のための構造の構築、
・大学と産業界をつなぐ人材像の共有・育成・処遇への反映、大学の構造転換、
・国公立大学との役割分担等も踏まえた私立大学の改革

を推進すべきである。

○　これまで述べた各施策を俯瞰的に方針として整理すると以下のとおりであ

る。国においては、大学の地方分散も含む地域ごとの大学教育の在り方についてのビジョンを示した上で、

① 地域から必要とされる人材育成を行う地方大学に対する重点支援を行う。また、地域の人材需要に基づく地域の大学間の連携や構造改革を自治体や大学、産業界等との協力の下で実行する。

② 国際競争力の強化の観点から研究力ある私立大学への重点支援を通じ日本の競争力を高める拠点機能を強化する。

③ 再編・統合等による規模の適正化に向けた私立大学の経営改革の強化を図る。資金ショートリスクが極めて高い等経営に困難を抱え質の担保ができない大学には学生への影響が生じないよう早期の経営判断を求めていく。

④ 教育研究の質の向上に向けた重点支援を行う。理系転換に向けた改革を進める大学に対する基金による支援、PBL 教育の推進、大学院教育の充実等を推進する。

このような取り組みを一体的に進めることで、教育研究の質の向上を図りつつ、日本の高等教育の都市と地方の大学の規模とアクセスの適正化を図っていくべきである。

おわりに

高等教育における急激な変化と同様、産業界においても、年功序列や終身雇用からジョブ型への移行等、長年の雇用慣行が変わりつつあるとともに、AI の進化に伴い、業務工程等において大きな変化が生じている。今後、AI の活用を前提としつつ、雇用形態も含めて、人間がどのような役割を担っていくのかという議論は、高等教育がどのような役割を担い、人材を育成していくのかという議論に直結するものであり、これまで以上に産業界と大学との接点が増えていくことが想定される。

急激な少子化に直面している我が国が、将来にわたって成長し続けるためには、労働生産性の高度化によって高い付加価値を創出していくことが不可欠である。そのためには、学部、大学院を通じた人材育成に加え、社会人のリカレント教育、リ・スキリングも欠かせない要素であり、大学が、その高度な教育を通じて、いかに付加価値を創出していくかということが重要である。

こうした大学の取組を後押しするため、文部科学省は、私学助成において、大学の取組や成果に応じた支援の充実に努めるとともに、各大学が私学助成の配分額の見通しを立てやすくなるよう、より明快な配分の仕組みの構築に向けて検討を進めることが必要である。

また、これまで述べた改革は、本会議の使命を踏まえ、私立大学に焦点を当てて議論を行ってきたが、我が国の高等教育が社会のニーズに対応し、時代をリードする存在であり続けるためには、私立や国立の別ではなく、それぞれが役割を踏まえた改革や連携を進めていくことが重要である。

更に、こうした一連の改革の実現に向けて、教育研究の主役であるとともに、2040 年の社会経済をけん引するのは学生であり、未来の社会で活躍する学生の視点を第一に、学生本位で取組を講じていくことが不可欠である。

なお、本検討会議では議論の中心には据えてこなかったが、時代や社会の要請に対応した高度な教育を提供する上で、我が国の大学の授業料等については、私立でも諸外国に比べて低いといった指摘もあり、各大学が財政基盤を確立し、教育研究に十分なコストを投入することができるようにしつつも、高等教育アクセスへの支障とならないよう、経済的支援が必要な者に対する支援の充実について、更なる検討が進められることを期待する。

私立大学は、地域の担い手の育成・確保や労働生産性の向上等の観点から、社会インフラとしての機能も担っており、産業界や地方公共団体等においては、将来の我が国の生活や産業、地域経済等の在り方を考える上で、私立大学

が地域にとって重要な存在であることは言うまでもない。また、学部生を中心に最も多くの学生が在籍しているのも私立大学であり、私立が動くことで高等教育が動くと言っても過言ではなく、その改革については、各大学において時期や目標が設定され、成果を取組に反映していくプロセスが確立されることが重要である。

今回取りまとめた本検討会議の提言を踏まえ、2040 年代やその後も、私立大学が社会とともに歩む存在として、引き続き、高等教育アクセスや人材輩出について重要な役割を担うとともに、地域の知の拠点としての機能を十全に発揮していくことを期待する。

最後に、社会とともに歩もうと自らを大胆に改革しようとする私立大学に対して、文部科学省は、その挑戦がスピーディーに着実に進むよう、大学の現場の柔軟な視点も持って、各種制度や支援策の在り方を、迅速かつ不断に見直していくべきであり、この提言が、そうした取組の一助となることを願う。