

# 特別研究員制度の改革について (令和4年4月 日本学術振興会 (JSPS))

近年、我が国の研究力は、相対的・長期的に地位が低下し、また、こうした研究力・知的基盤の源泉である研究人材、とりわけ若手研究者に関しても、キャリアパスへの不安などから大学院博士後期課程への進学率が減少傾向にあり、これらは我が国の競争力の低下につながりかねない重要な課題となっている。

こうした状況に鑑み、我が国の研究者養成の中核的な制度である「特別研究員制度」において、その強み・特徴を生かした更なる制度の改善・充実を図り、我が国が抱える課題の解決に向けてこれまで以上に貢献していくため、学術システム研究センターの有識者からなるワーキンググループでの議論を踏まえ、以下のとおり特別研究員制度の改革の方策をとりまとめた。今後、これらの改革を積極的に推進していくこととしたい。

## 特別研究員制度の意義と重要性

特別研究員制度は、トップクラスの優れた若手研究者を対象として我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者を育成するため、昭和60年度の創設以来、優秀な研究者の登竜門ともいうべき制度として研究者コミュニティに定着してきた。全国のあらゆる分野の若手研究者を対象に、多様な研究機関の研究者で構成される「特別研究員等審査会」の厳正な審査を経て採用者が選定され、採用後は自主的・自律的に研究が遂行できる特徴を有しており、こうしたことは本制度の価値の源泉となっている。採用期間終了後の進路においても、8割以上の者が常勤の研究職に就職しており、我が国の研究者養成の中核を担っている。

したがって本制度は、我が国の学術研究を支えるとともに、その裾野を広げ、多様性を確保し、研究者層に厚みをもたせる極めて重要な役割を果たしている。

## 特別研究員制度改革の基本方針

- ◆ 特別研究員制度の現状と課題を認識し、JSPSの総力を結集して「制度」・「予算」の両面から、不断の改革を実行していく。
- ◆ 特別研究員に採用された者が自主的・自律的に研究に挑戦できるという制度の特性を引き続き重視しつつ、将来の我が国を担うトップ層の若手研究者が特別研究員に採用されたことに誇りを抱くとともに、採用者が安心して社会生活を営み自身の研究に邁進していけるよう、制度の魅力を最大限に高めていく。
- ◆ 特別研究員-DC、PD、RPD、CPD（以下それぞれ「DC」、「PD」、「RPD」、「CPD」という。）など、博士後期課程学生からポストドクター（以下「ポストク」という。）に至る研究者の様々な態様に応じた支援を行う特別研究員制度ならではの特徴を生かし、きめ細かな若手研究者支援を積極的に推進する。

## 制度改革に係る具体的事項

### ＜自立支援の充実＞ ～ トップ層の若手研究者が適切な処遇のもとで自立して研究に専念できる環境を整備 ～

#### ■ 特別研究員の処遇の改善

【現状・課題】特別研究員の研究奨励金は、同世代の企業所属の研究員と比べて支給額が低く、欧米における博士後期課程学生・ポストク支援制度と比べても十分とはいえない場合が多い。こうした状況は、優秀な若手研究者にとって特別研究員制度（学術研究の道）の魅力の低下につながるほか、経済的な不安なく研究に専念することに支障が生じる恐れがある。

#### 【改革の方策・方向性】

##### (1) 経済的支援の充実

我が国トップクラスの優秀な若者が自らの人生を賭けるに値する価値を見出すとともに、安心して自身の研究に専念し研究環境を向上させていけるよう、トップ層の若手研究者に見合った重点支援として、経済的支援の更なる充実を図る。

##### (2) 他の国費による支援との重複受給制限の緩和の検討

特別研究員制度では、原則として他の国費による支援との重複受給を認めていないが、上記の若手研究者を取り巻く状況を考慮し、トップ層の若手研究者支援のあり方として、他の国費による支援との重複受給の制限緩和や特別研究員採用者の実質的な収入増加につながるようなその他の制度改革について、幅広く検討を進めていく。

#### 参考：近年の制度改革

- ・報酬受給活動について、特別研究員の研究課題の遂行に支障が生じない限り、職種制限を撤廃【令和3年度～】
- ・DC採用期間中に博士号を取得しPDに資格変更した場合、採用期間の残期間について通常のPDの単価を支給することとし、経済的な不安なく研究に専念できる環境を早期に整備【令和4年度～】

# 特別研究員制度の改革について (令和4年4月 日本学術振興会 (JSPS) )

## 〈グローバル化支援の充実〉 ～ 国境を越えた交流と国際的環境のもとで幅広い知識・経験を修得できる環境を整備 ～

### ■ 特別研究員の海外研さんの促進

【現状・課題】世界レベルの研究を推進していく上では、海外における研究経験は極めて重要であり、優れた研究者養成の観点から、トップ層の若手研究者である特別研究員の海外における研究活動を積極的に推進する必要がある。そのような中、JSPSが行った「若手研究者支援に関するアンケート」(令和3年度実施)においても、JSPSの若手研究者養成事業に今後期待する対応として、「海外の研究機関で研究するための支援の充実」など **海外研さん機会の獲得に係る大きなニーズと重要性が確認**された。一方、近年の特別研究員の海外渡航状況を見ると、時間的・金銭的問題から必要とする期間の渡航ができておらず、**概ね日本国内での研究にとどまっている採用者も多くいる状況**であり、世界に伍する研究者の養成、我が国の研究力強化のためには、**こうした状況の改善に積極的に取り組んでいく必要**がある。

### 【改革の方策・方向性】

#### (1) 海外研さんを後押しする枠組みの構築

自由な立場で主体的に研究に専念できるという特別研究員制度の特性を生かし、**採用者が積極的に海外研さんを志し実行に移すことができるよう、支援の充実を強力に推進**していく。特に、我が国の生活水準と欧米など諸外国の水準とのギャップが存在する中、海外での研究活動を希望する採用者に対し、**生活費や既存の研究費を圧迫しない形で海外研さんを後押しする枠組みの構築を推進**する。

#### (2) 特別研究員-CPDの拡充

CPD制度は、国際コミュニティの中核に位置する一流の大学・研究機関において、一定期間海外で腰を据えて挑戦的な研究に取り組みながら著名な研究者等とのネットワーク形成に取り組む優秀な若手研究者を支援するものである。こうした制度の特徴を踏まえ**CPDの更なる拡充を図り**、これら人材をハブとした我が国の研究力の向上も視野に入れつつ、**世界レベルで活躍できる研究人材の戦略的な育成を積極的に推進**する。

#### (3) 科研費における支援の充実

若手研究者支援に関して、海外の研究機関で研究するための支援・国内と海外とを柔軟に行き来して研究できる環境整備を充実するべき、というニーズを踏まえ、**特別研究員奨励費(科研費)においても、海外の研究機関でも研究することを想定した支援額の充実と、基金化**により予算執行を柔軟化かつ比較的簡易な手続きに移行することにより後押しをすることで、**海外での研究経験・国際ネットワークの構築支援を推進**し我が国の研究力強化に資する。

### 参考：近年の制度改革

受入研究機関の**ダブルディグリープログラムによる留学を新たに認める**こととし、DCがこれまで以上に幅広い知識・経験を得ることを可能とした。【令和3年度～】

## 〈特別研究員の魅力向上〉

### ■ 特別研究員-PD等の改善

【現状・課題】特別研究員採用者のうちPD、RPDについては、DCのような受入研究機関の学生でもなく、社会的にはっきりとした身分の位置付けもないため、**受入研究機関内での取扱いや社会生活の様々な場面において、不便な状況が生じている**との報告がある。こうしたことに対応するため、JSPSでは、例えば、採用証明書の発行や特別研究員制度を説明する資料の作成・公表、令和3年度からはPD等を対象に研究活動中等の事故による傷害保険に一括加入するなど様々な対応を行っているが、**今後もこうした問題の改善に向けた積極的な取組が必要**である。

### 【改革の方策・方向性】

我が国のポストドクの**トップ層であるPD等を社会的にも更に魅力あるものとし**、採用者が安心して社会生活を営むとともに、自身の研究にこれまで以上に専念していけるよう、受入研究機関での研究環境等の実態把握を進め、**引き続き様々な制度改革について検討を進めていく**。

# 特別研究員制度の概要

## 制度の趣旨・概要

- ◆ 特別研究員制度は、**我が国トップクラスの優れた若手研究者**に対し、その研究生生活の初期において、**自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を提供**し、我が国の**学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保**を図る制度。
- ◆ 大学院博士課程在学者及び博士の学位取得者で優れた研究能力を有し、大学その他の研究機関で研究に専念することを希望する者を「特別研究員」に採用し、**研究奨励金の支給**及び**特別研究員奨励費（科研費）の交付**により支援。

区分	対象等	採用期間	研究奨励金 (月額)	科研費 (年額)
DC	・ 大学院博士課程在学者 (DC1) 博士課程後期第1年次 等 (DC2) 博士課程後期第2年次以上 等	DC1：3年間 DC2：2年間	20万円	150万円 以内
PD	・ 博士の学位取得者 ・ 博士の学位を取得後5年未満の者 ・ 博士課程在学当時の所属研究機関以外を採用中の受入研究機関とする者	3年間	36.2万円	
RPD	・ 博士の学位取得者 ・ 出産・育児のため3ヶ月以上研究活動を中断した者 ・ 性別は問わない		44.6万円	300万円 以内
SPD	・ 博士の学位取得者 ・ PDのうち特に優れた者を採用		5年間	44.6万円
CPD	・ 博士の学位取得者 ・ PDの新規採用者 ・ 海外の研究機関で長期間（3年間以上）研究に専念すること			

※ RPDの対象は、次のいずれかに該当する出産・育児のため、3ヶ月以上研究活動を中断した者。

①申請年度の4月1日時点で未就学児を養育している者

②申請年度の4月1日から遡って過去5年以内に出産又は疾病や障害のある子を養育した者

※ PD, RPD, SPD, CPDについては、受入研究機関において科研費応募資格を付与された場合は、「特別研究員奨励費」以外の一部研究種目にも応募可能。

※ SPDについては、令和3年度採用分以降新規募集を停止。CPDについては、研究奨励金のほか往復国際航空券を支給。採用期間はPDの期間を含む。

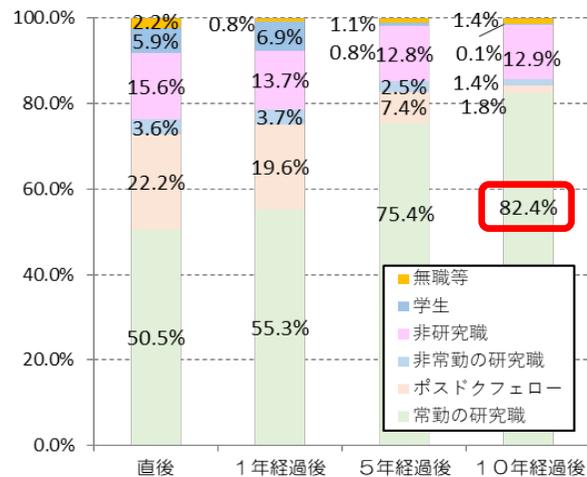
# 特別研究員制度の概要

## 制度の特徴

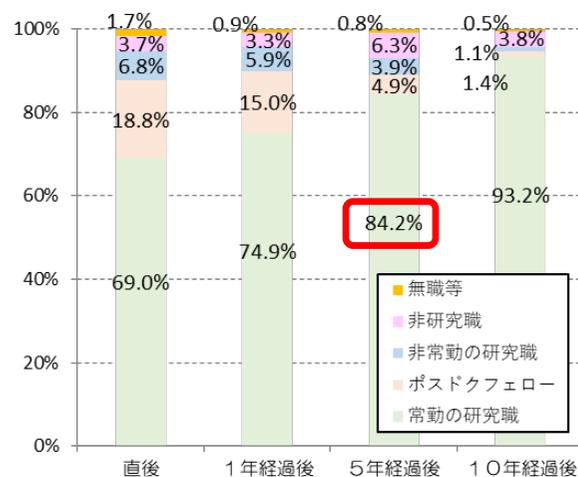
- ◆ 昭和60年度の創設以来、「**優秀な研究者の登竜門**」としてのブランドが定着し、**採用者は研究者コミュニティからも高く評価**。
- ◆ 採用にあたっては、**全国のあらゆる分野の若手研究者を対象に募集**を行い、多様な研究機関の研究者で構成された「特別研究員等審査会」において、個々の申請者の「研究者としての資質・将来性」や「研究計画の着想・オリジナリティ」を厳格に審査のうえ採用を決定しており、**採用率は約2割と高い競争率**。
- ◆ 採用後は、**自身が研究代表者**となって**自主的・自律的に研究を遂行**。
- ◆ 採用終了後は、**8割以上の者が常勤の研究職に就職**。
- ◆ 特別研究員制度は、**我が国の学術研究を支え**るとともに、その**裾野を広げ**、**多様性を確保**し、**研究者層に厚み**をもたせる極めて重要な役割を果たしている。

## ● 特別研究員採用者の8割以上が「常勤研究職」に就職 (特別研究員の就職状況調査(令和3年4月1日時点) ※日本学術振興会調べ)

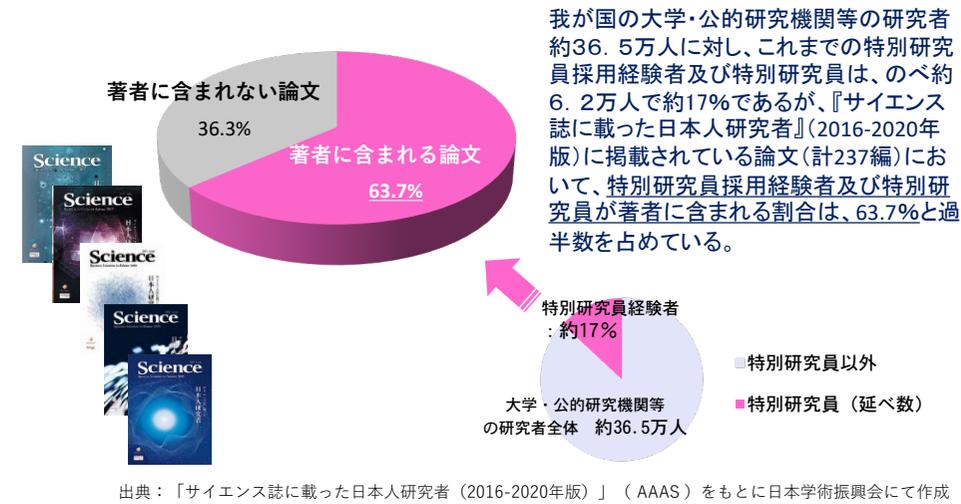
### 【特別研究員-DC】



### 【特別研究員-PD】

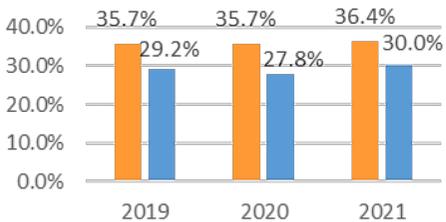


## ● 特別研究員採用経験者による世界的に優れた研究成果の創出

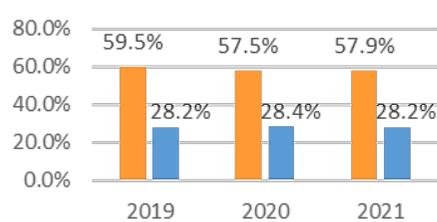


## ● 科研費の採択状況: 特別研究員の科研費採択率は種目全体の採択率を上回る ※日本学術振興会調べ

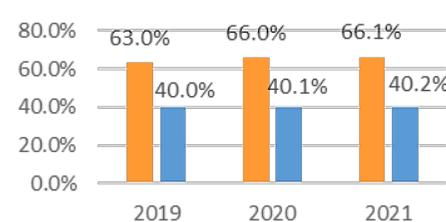
### 基盤研究(B)採択率



### 基盤研究(C)の採択率



### 若手研究の採択率



## ● 科学技術分野の文部科学大臣表彰若手科学者賞受賞者

毎年度、多数の特別研究員経験者が受賞

- ・平成31年度 73名 (99名中)
- ・令和2年度 70名 (97名中)
- ・令和3年度 78名 (97名中)

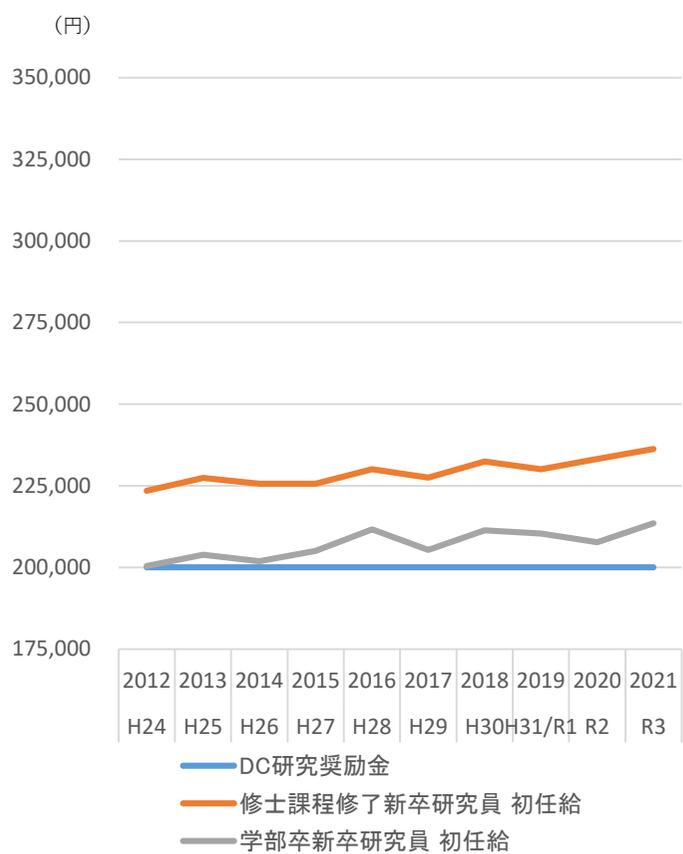
※公表情報をもとに日本学術振興会にて集計

# 特別研究員の研究奨励金と民間給与との比較

- 特別研究員-DC・PDの研究奨励金は、同年代の民間研究員と比べて著しく低い
- 特にDCは、修士課程修了新卒研究員の初任給だけでなく、学部卒新卒研究員の初任給と比べても低い状況

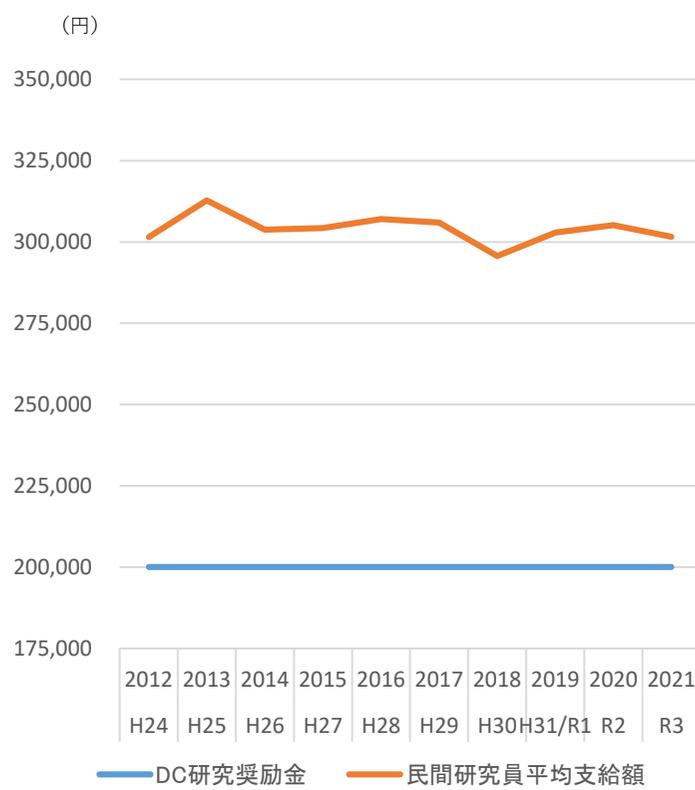
## 【特別研究員-DC】

＜民間研究員の初任給(月額)との比較＞



## 【特別研究員-DC】

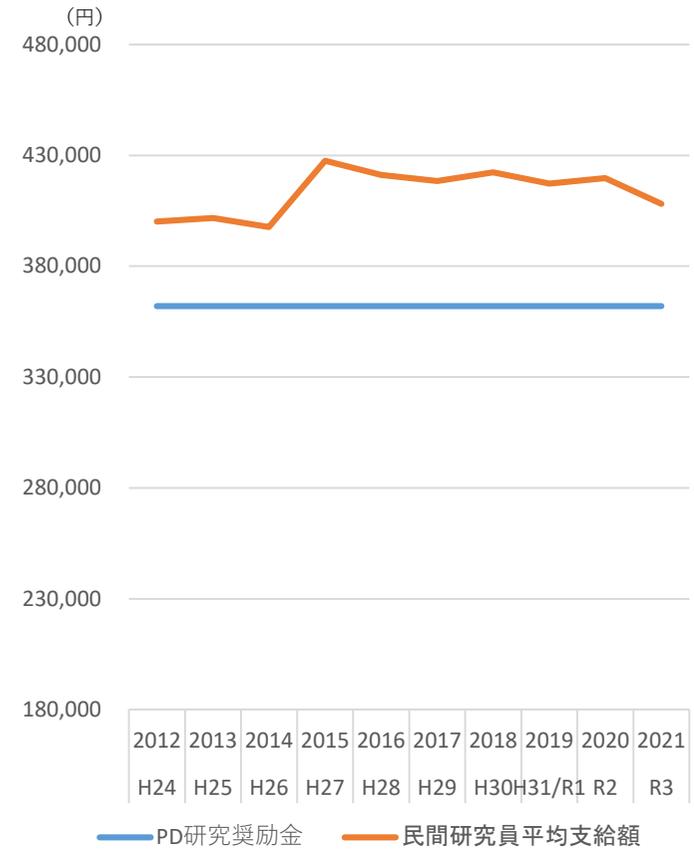
＜民間研究員の平均給与(月額)との比較＞



※上記は、DCの平均年齢27歳3ヶ月（※令和3年度）の属するカテゴリ「24歳以上28歳未満」の平均給与との比較を示す

## 【特別研究員-PD】

＜民間研究員の平均給与(月額)との比較＞



※上記は、PDの平均年齢32歳2ヶ月（※令和3年度）の属するカテゴリ「32歳以上36歳未満」の平均給与との比較を示す

# 欧米の主な博士課程学生への支援の状況

## 米国

### (1) 米国NIHの支給水準

- 資金配分機関：米国国立保健研究所（National Institute of Health: NIH）
- 制度名称：Ruth L. Kirschstein Institutional National Research Service Award (NRSA) 【T32】
- 助成先：機関
- 支援期間：最大5年間

費目	支援対象者（大学院生）への支給額
奨学金（stipend） （2019会計年度）	<b>24,816ドル</b> （約322万円）
授業料補助	実際の授業料の60%相当額 年間 <b>16,000ドル</b> （約208万円）上限
諸経費 （健康保険を含む）	<b>4,200ドル</b> （約55万円）

### (2) 米国NSFの支給水準

- 資金配分機関：米国国立科学財団（National Science Foundation: NSF）
- 制度名称：NSF Research Traineeship (NRT)
- 助成先：機関（大学）
- 支援期間：最大5年間

費目	支援対象者（大学院生）への支給額
奨学金（stipend） （2019会計年度）	在職期間中に最低1年間 <b>34,000ドル</b> （約442万円）
授業料その他に 必要な教育費	支援対象学生が奨学金を受け取っている間、大学はNSFに費用を請求 <b>（大学は学生に請求不可）</b>

## 英国

- 英国研究・イノベーション機構（UK Research and Innovation: UKRI）では、選考プロセスを経て選ばれた英国内大学にグラントを提供し、大学が選考プロセスを経て採択した博士課程学生に通常4年間の奨学金（学費及び生活費）を支給

学費（tuition fees）として年間最低**4,500ポンド**  
生活費（stipend）として年間最低**15,609ポンド**、非課税

計 **20,109ポンド**（約326万円）



※通貨換算レート（2022年4月28日現在）

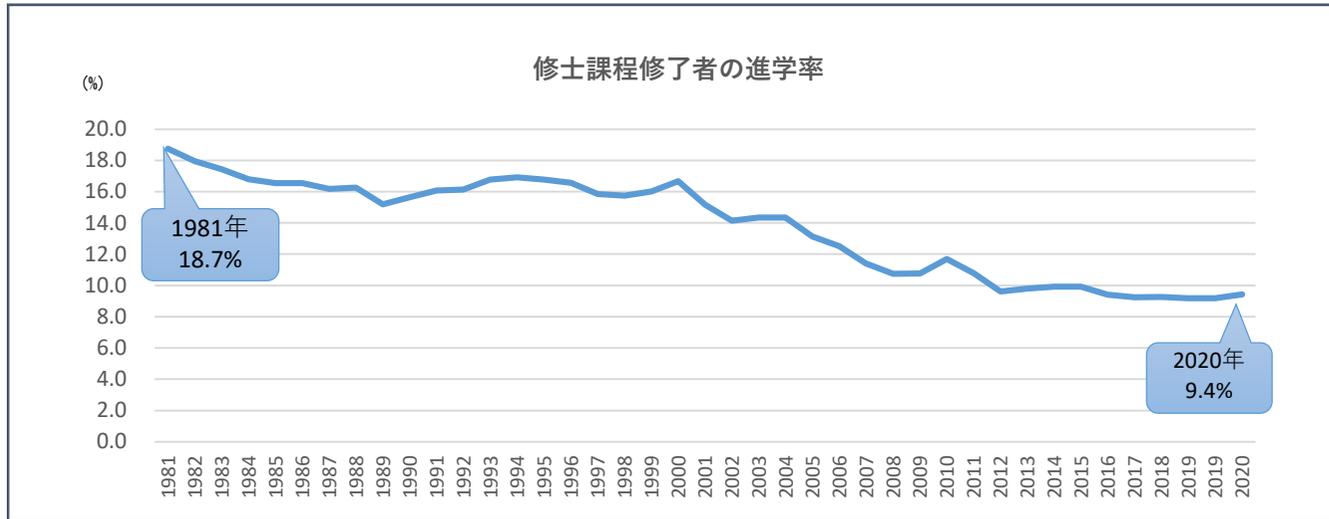
**1USD = 129.9円、1ポンド = 161.93円**

[https://www.imf.org/external/np/fin/data/rms\\_mth.aspx?SelectDate=2022-04-30&reportType=REP](https://www.imf.org/external/np/fin/data/rms_mth.aspx?SelectDate=2022-04-30&reportType=REP)

※文部科学省 令和2年度科学技術人材養成等委託事業「諸外国の若手研究者の処遇の状況及び関連施策等に関する調査」調査結果概要より、日本学術振興会にて一部データを抜粋しまとめたもの

# キャリアパスに関する意識等

## ● 修士課程修了者の進学率は長期的に減少傾向



※修士課程修了者の進学率とは各年の3月時点の修士課程修了者のうち、大学院等に進学した者の割合。(専修学校・外国の学校等へ入学した者は除く。)

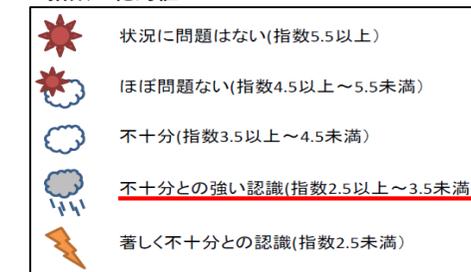
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2021」のデータに基づき、日本学術振興会にて作成

## ● 研究者を目指す若手人材の育成状況について、「望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指しているか」及び「望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指す環境整備」に係る評価が大きく低下

※毎年、同一の回答者に、同一のアンケート調査を実施することにより、日本の科学技術やイノベーション創出の状況の変化を定点観測する調査。調査対象は、大学・公的研究機関の長や一線級の研究者等。

中項目	問番号	質問項目	全回答者			意見の変更理由の例(2019~20年度)
			指数(2020年度)	指数変化(2016~20年度)	評価を変更した回答者割合(2016~20年度)	
研究者を目指す若手人材の育成の状況	Q104	望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指しているか	 2.9	 -0.63	50.1%	評価を下げた理由: [多数の記述]優秀な学生は修士卒で企業に就職する/[多数の記述]経済的な理由により博士課程に進学できない/[多数の記述]研究職の魅力不足による進学希望者の減少
	Q105	望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指す環境整備	 3.0	 -0.44	47.8%	

※指数の絶対値

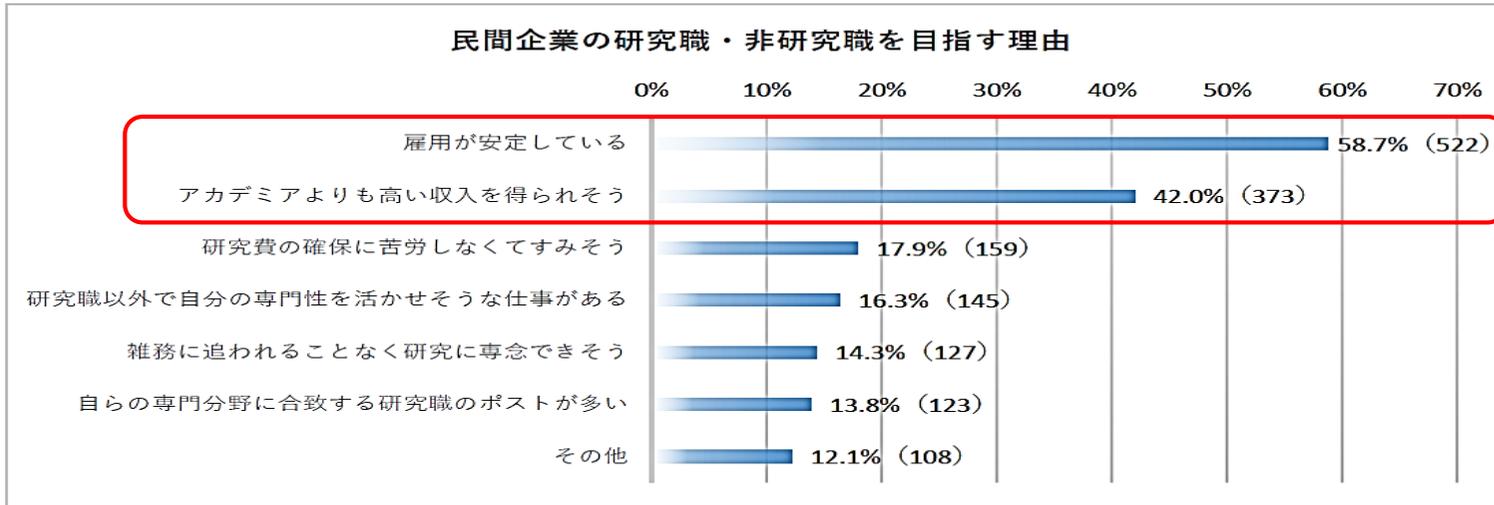


※NISTEP 定点調査2016 からの指数の変化



# キャリアパスに関する意識等

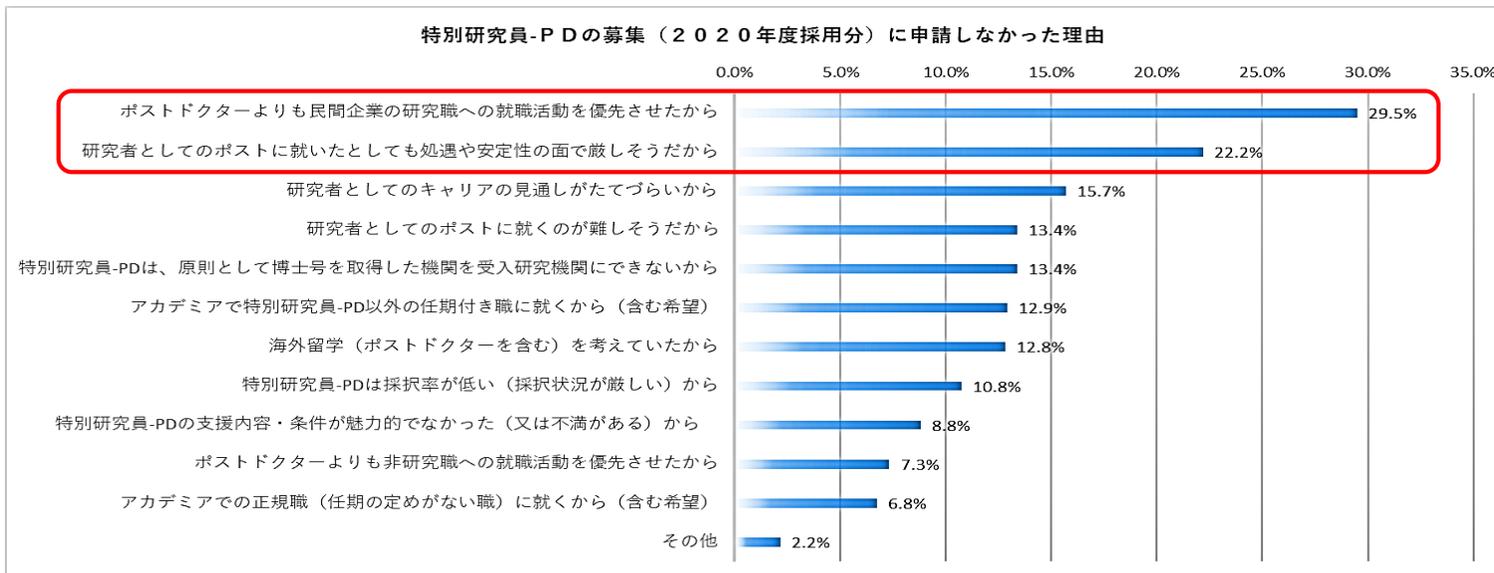
## ● 特別研究員-DC採用者のうち、将来、民間企業を目指す者は、その理由として「雇用の安定」や「収入面」を挙げている



※DC採用者のうち、「将来目指したいと考える職」として最も強く希望する職を「民間企業の研究職」、「非研究職」と回答した者(889名)のうち、各選択肢を選んだ者の割合。

選択肢は理由として強いものを2つまで選択可とした。

## ● 特別研究員-DC採用者が特別研究員-PDに申請しなかった理由は、「民間企業への就職活動を優先」、「処遇や安定性の面で厳しそう」が多数



※回答者の中で、令和2年度採用分 特別研究員-PDへの申請資格(2020年4月1日現在、博士の学位を取得後5年未満)を有していたが「申請をしなかった」と回答した者(874名)のうち、各選択肢を選んだ者の割合。

選択肢は理由として強いものを3つまで選択可とした。

※特別研究員-DC採用者のキャリアパスに関する意識調査(令和元年12月実施)

対象: 令和元年11月時点で在籍していた特別研究員-DC採用者3,858人、回答者数: 2,865人(回答率: 74.3%)

# 海外での研究経験の重要性

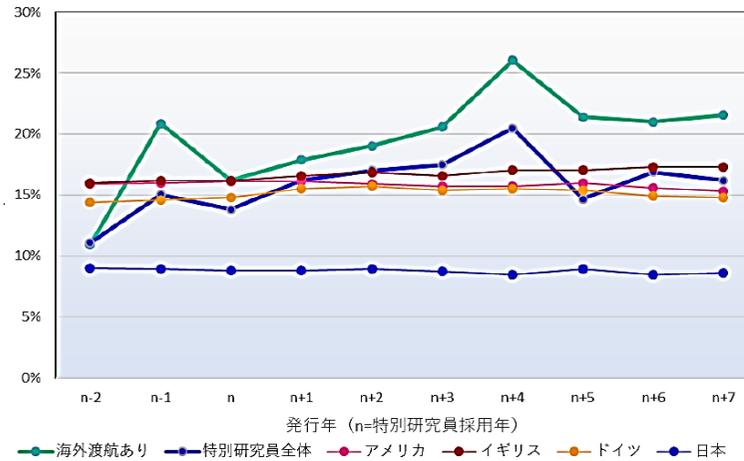
## ● 研究成果面での海外研さんの効果

◆ 特別研究員-PD採用者の中でも、海外の研究機関で研さんを積んだ者（緑色折れ線）は、**高被引用論文、国際共著論文の割合ともに高水準**

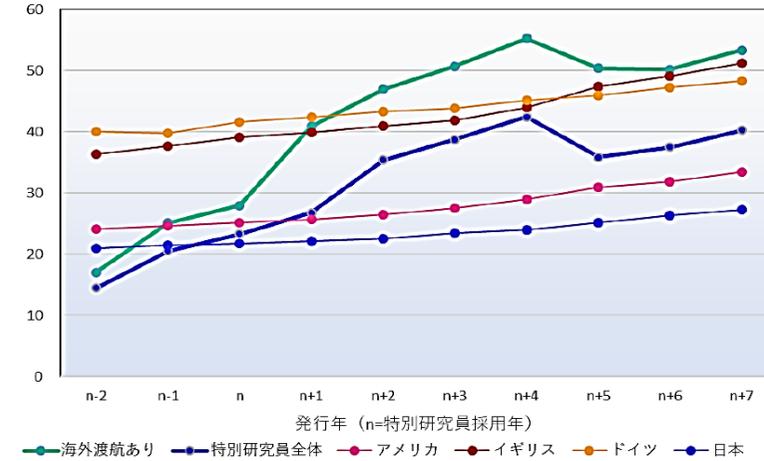


研究成果は論文のみで測られるべきものではないが、世界レベルの学術研究ネットワークの中で研究をリードしていくために、**若手研究者の海外研さんは重要な役割**を果たしていることを示唆する

被引用数Top10%論文割合



国際共著論文割合



※平成20年度及び21年度の特別研究員PD・SPD採用者のうち、Elsevier社Scopusデータベースで著者が特定できる者の論文発表状況を集計し、特別研究員採用年度をn年とし加重平均化。なお、各国のグラフはn=平成21年とした各年の数値を記載。

出典：「日本学術振興会特別研究員事業によるポストドクターのフェローシップと海外研鑽の効果について」平成30年12月独立行政法人日本学術振興会学術情報分析センター

## ● 海外での研究経験が研究の質の向上につながる

◆ 「海外での研究経験や海外研究機関との国際的な共同研究経験が、研究成果や論文の質の向上に十分につながる又はつながったかどうか」という質問に対し、少しでもつながっていると感じている者は、全体の8割近くにのぼった。

海外での研究経験や海外研究機関との国際的な共同研究経験と、研究成果や論文の質の向上との関連性について



出典：宇藤 健一、林 和弘「我が国の研究力向上に資する研究者の実態調査：科学技術専門家ネットワークへの調査から」文部科学省科学技術・学術政策研究所STI Horizon 2018, Vol.4, No.2

## ● キャリアパス面での海外研さんの効果

◆ 特別研究員-PD (※) 採用期間終了後5年間に大学教員等の研究職に採用された者や准教授等へ昇進した者の割合は、採用期間中に1ヶ月以上海外渡航したの方が3~4ポイント高い

※平成20年及び21年度採用分特別研究員-PD

採用期間終了5年後の雇用状況	大学教員等の研究職に採用された者の割合	准教授等クラスに就いた者の割合
特別研究員全体 (n=537)	88.3%	34.5%
海外渡航あり (n=214)	91.6%	38.3%

「大学教員等の研究職」：常勤であって、大学・大学共同利用機関の教員（任期付きを含む）並びにその他の機関で研究開発に従事する研究員等で任期付きでない者

「准教授等クラス」：大学・大学共同利用機関の准教授並びにその他の機関で研究開発に従事する研究員等で所属グループのリーダー、主任研究員等の管理的地位にある者

出典：「日本学術振興会特別研究員事業によるポストドクターのフェローシップと海外研鑽の効果について」平成30年12月独立行政法人日本学術振興会学術情報分析センター

# 若手研究者養成事業への期待

## <JSPSの若手研究者養成事業に今後期待する対応>

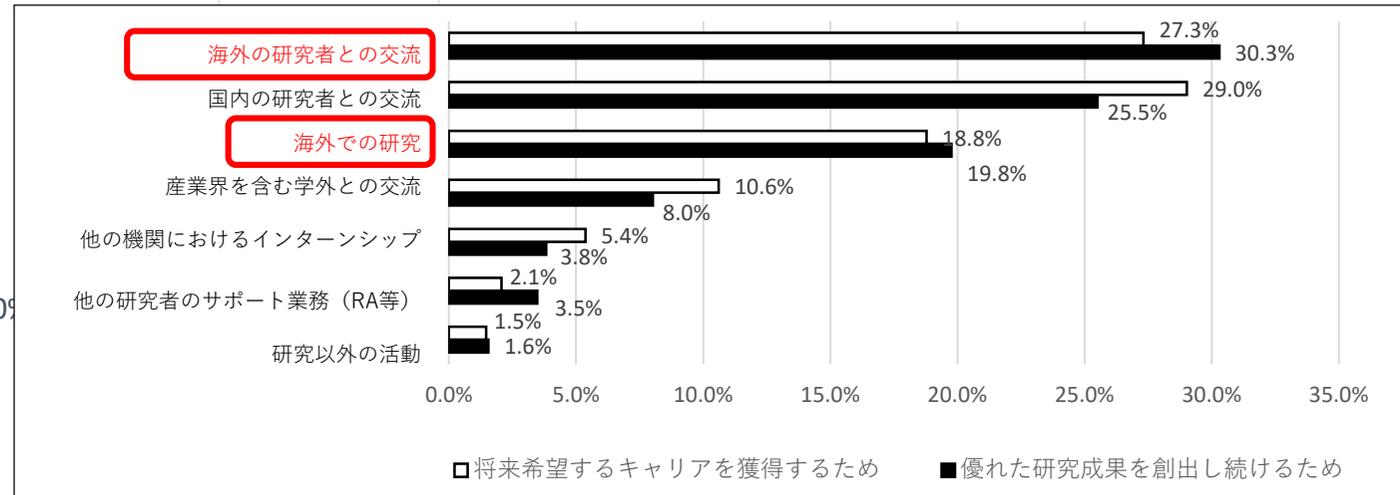


## <若手研究者支援に関するアンケート(令和3年4月日本学術振興会)>

◆ 調査の概要:  
 日本学術振興会賞(第1回~第17回)及び日本学術振興会育志賞(第1回~第11回)を受賞した我が国を代表する優秀な研究者層(611名)を対象に、若手研究者支援に関するニーズや課題等の把握を目的として実施。回答にあたっては、現在の自身の立場から見て、若手時代に特に必要な取組について回答を依頼。

◆ 回答者:321名(回答率52.5%)

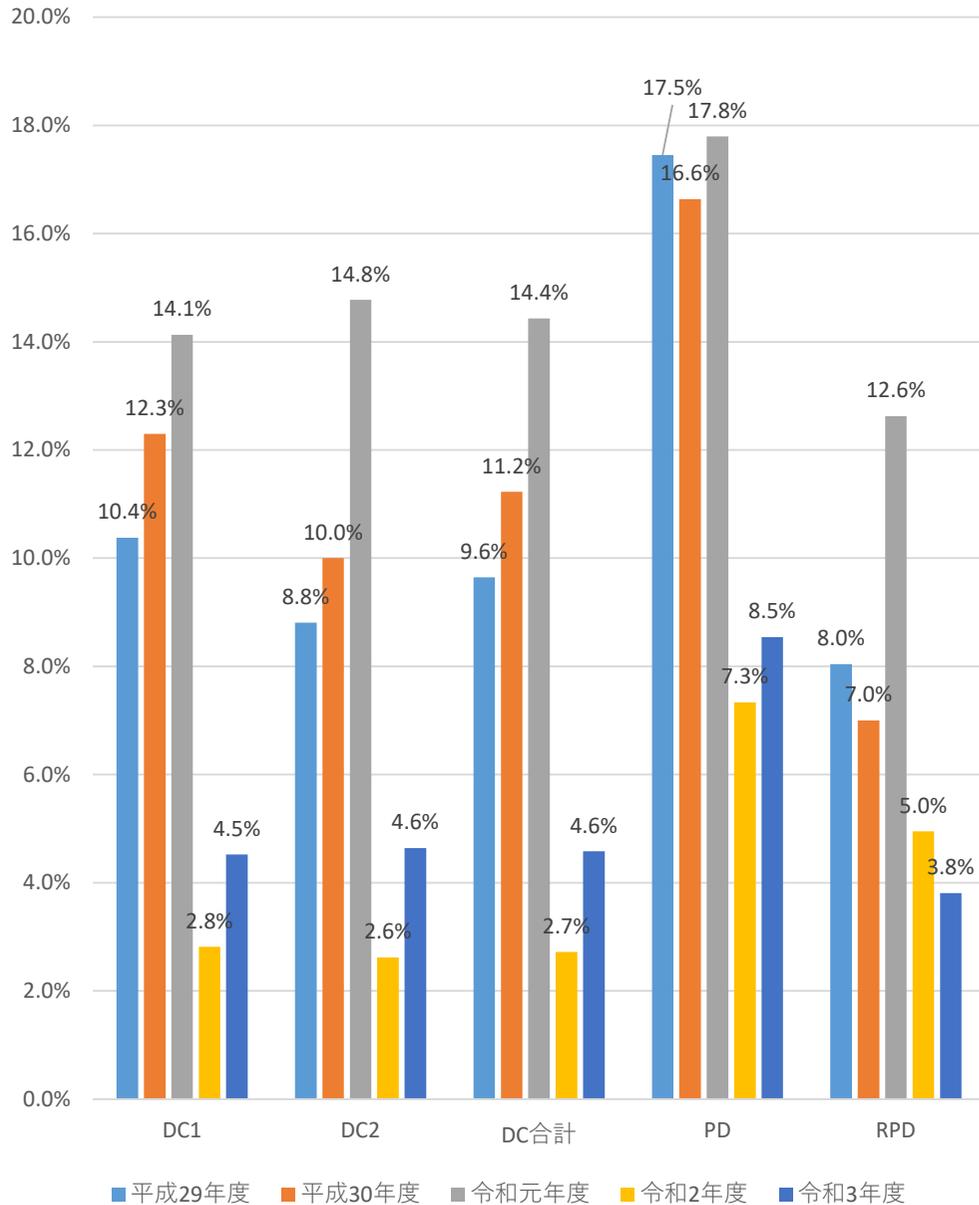
## <博士後期課程において必要または望ましい経験(抽出)>



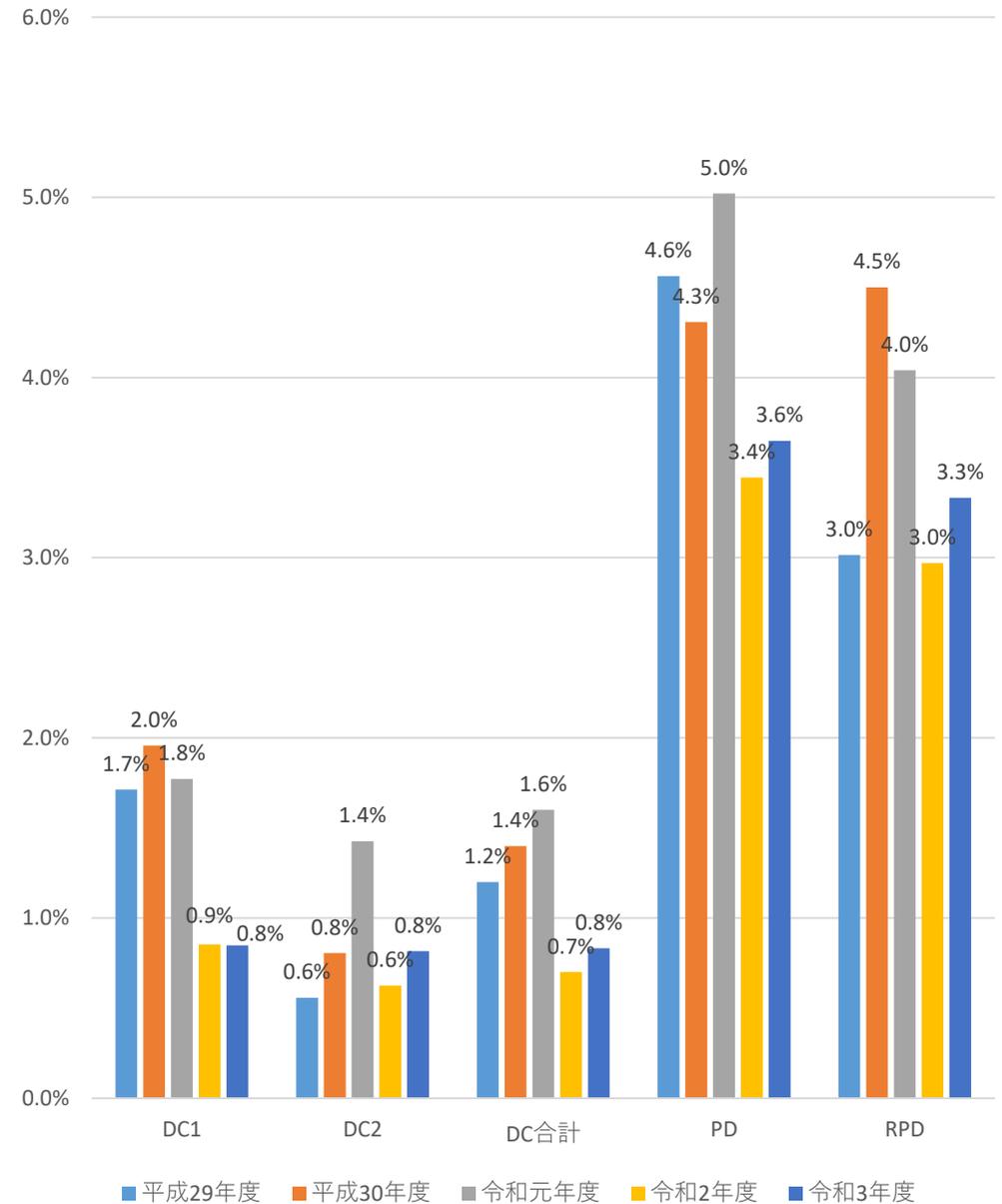
回答者の多くが、キャリア獲得・研究成果の創出のためには、博士後期課程において海外の研究者との交流や海外での研究経験が必要と回答。

# 特別研究員の海外渡航の状況

## 1か月以上 海外渡航した特別研究員の割合



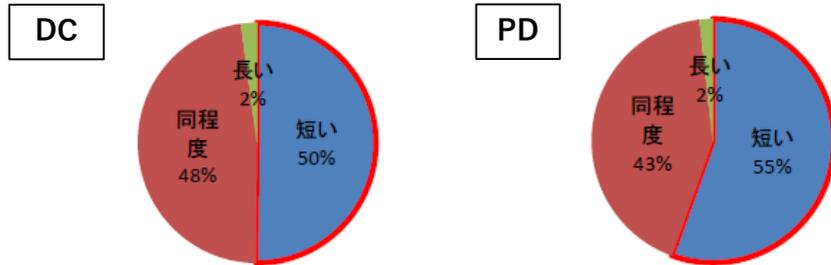
## 1年以上 海外渡航した特別研究員の割合



# 海外研さんに係る希望と実態

- 特別研究員の海外渡航は自身が必要とする期間より短いと感じる者が多い  
→ 時間的余裕がない／資金的な問題 が、DC、PDの共通点

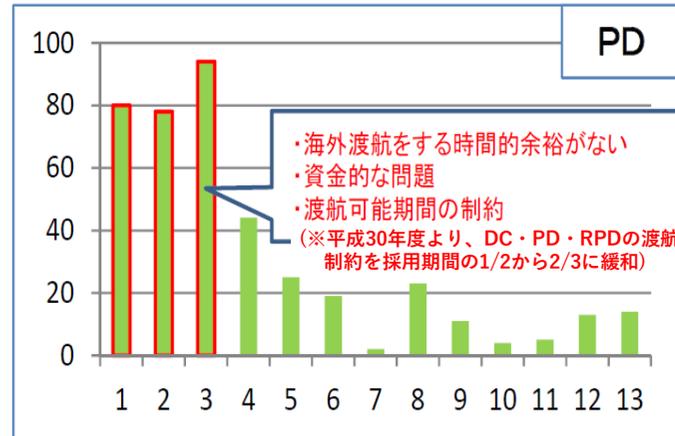
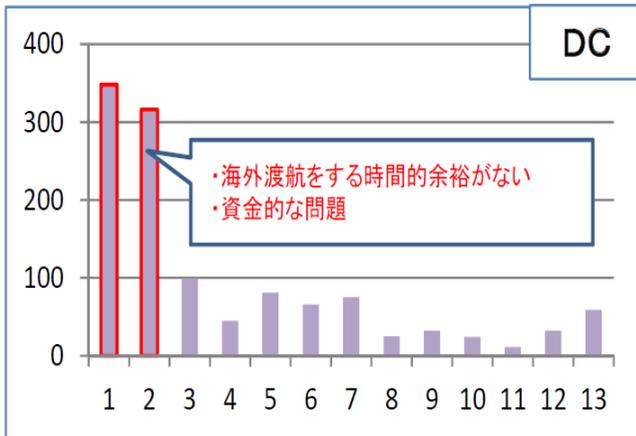
◆ 実際に海外渡航した（する）期間は、自身が「必要とする期間」と比較してどうか。



◆ 実際の渡航期間が「必要とする期間」より短い一番の理由

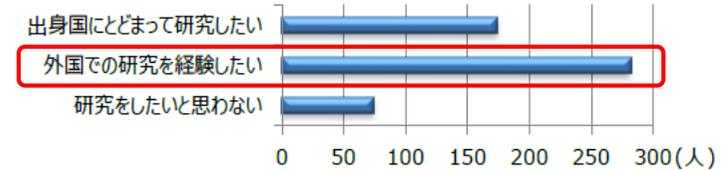
- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1 海外渡航をする時間的余裕がない               | 8 就職活動に悪影響がある               |
| 2 資金的な問題                        | 9 言語や外国生活(環境・治安等)に不安がある     |
| 3 渡航可能期間の制約(採用期間の1/2 (SPDは2/3)) | 10 受入研究室や受入研究者の理解が得られない     |
| 4 家庭の事情(出産、育児、病気、介護、看護等)        | 11 特別研究員の採用期間後に、海外渡航を予定している |
| 5 研究課題遂行において、国内の方が研究環境が整っている    | 12 その他                      |
| 6 渡航先研究機関へのつてがない                | 13 回答なし                     |
| 7 博士課程のカリキュラム上、海外渡航が制限される       |                             |

※「3」について、平成30年度より、DC・PD・RPDの渡航制約を採用期間の1/2から2/3に緩和している

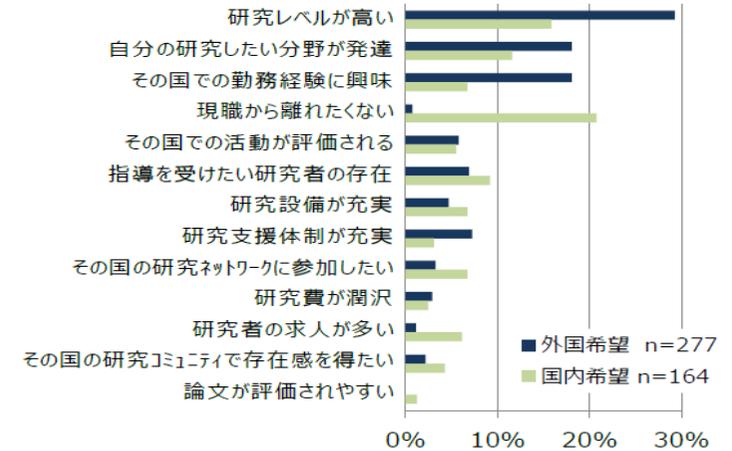


- 海外研究を望む博士課程修了者は多いが、「海外でのポスト・研究費の獲得」に対する懸念がある

◆ 海外で研究することへの意向(修了者)



◆ 外国で研究したい理由、国内にとどまりたい理由(修了者)



◆ 海外研究について気になること(修了者)

