

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
596	IV. 3. (1) ②	研究者	独法化以降の急激な人員削減により、大学の使命の日本の科学技術産業を担う人材の育成が正常に行われず状況が生まれている。学生実験の担当など教育を主に行う教員の増加が不可欠である。 また、真に有能な学生に対しては博士後期課程の無償化など、差別化したうえで優遇措置を設けるべきである。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
597	IV. 3. (1) ②	未記入	日本の国力は科学技術によって支えられているし、将来にわたってそれ以外の選択肢は当面見あたらない。我が国が世界における科学技術のトップランナーで有り続ける事が、日本が栄える唯一の道であり、また世界に貢献できる道でもある。そのためには、科学技術を担う人材養成が不可欠である。現在、修士課程(博士前期課程)学生が博士後期課程に進学するか就職するかにより、財政的に3年間で3000万円程度の差異がある。この経費を今は一般家庭に負担させていることになるが、この経費は国策として税金で負担し、優秀な学生が安心して進学できる制度を確立すべきである。中国をはじめとするアジアの多くの国で数多くの博士研究者を養成している現実を見ると、近い将来において日本が技術の面でアジア諸国に後れを取る事は容易に推測される。この現状を理解し、日本の将来のために、高度教育への国の積極的な支援を望む。具体的には、無返済奨学金の充実、博士後期課程無償化、独創性を重視した基礎研究の支援、など。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
598	IV. 3. (1) ②	研究者	現在、大学の教育環境は学生に対して、教員の数が圧倒的に少なく十分な教育を施すことができない。それに加えて、人手不足のため雑務に翻弄される毎日である。この環境を改善するためにはより、若手研究者や女性研究者、とくに博士課程に進学するための補助が重要になると考える。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
599	IV. 3. (1) ②	研究者	現在、博士修了者の就職先が少ないことが大きな問題になっています。その問題に対して有効な対策となっているようには思えません。アカデミックポストの絶対数が博士定員に比べて小さいことがまず問題であると思われるのに、その点に対してどうするのか、は全く述べられていません。また、アカデミックポスト以外については「産業界は、博士課程修了者の能力を評価し、研究職以外でもその登用を進めていくことが期待される。」とありますが、今まで企業は博士修了者を採用してこなかったのは企業が「就職後のOJTによってのみ、使える企業内技術者となる」と考えてきたことによると思われるが、その点が簡単に変わるとは思えません。この点に対する有効な対策を示していないように思います。 また、取り組むべき分野については、現在産業界などで必須と考えられている分野に偏っているように思います。これらの分野については産業界からの関心が高く、産業界からのプッシュは国などの関与があまりなくとも推進されてゆく分野だと思われる。そうではなくて、産業界が顧みないがその次の時代に必須となる基礎的科学技術、例えば数学や数理学や基礎物理学などの分野こそ、国が推進するべき分野であると思われる。	数理学につきましても、Ⅲ.2.(5)(i)に記述を追加しました。
600	IV. 3. (1) ②	研究者	長期インターシップは労災発生時の責任の有無など問題点が多い。インターシップではなく企業との共同企画、共同研究など研究室の技術と企業のニーズをマッチングさせる研修を行うべきであり、それによって、リーダー能力の向上を図るべきである。 企業にとって長期インターシップは安上がりな派遣社員でありそれ以外のものではない。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
601	IV. 3. (1) ③	会社員	私は非鉄金属製錬を業務とする中小企業に勤務しています。博士(工学)の学位と技術士(金属部門)の国家資格を持ち、現場の第一線として技術業務に取組んでいます。私は象牙の塔にこもる研究者としての顔ではなく、技術士という国家資格に裏打ちされた製造現場と直結した技術者の顔を全面に押し出した仕事の進め方を重視しています。今後の科学技術を支える人材の育成に大学や企業の研究者や技術者を活用されるのであれば、製造現場での技術業務の担い手であり技術士の有資格者を積極的に活用していただくことを提案いたします。一方、見方を変えようと、製造現場の技術者が国家資格であります技術士の試験にチャレンジすること自体が科学技術を支える人材の育成に繋がることであります。しかしながら、技術士は多くの技術部門に分かれています。受験者が建設部門に偏重し、私のような金属部門の他、資源工学や繊維部門などの素材産業に関する部門の受験者数が少ないことは大きな問題です。どうか建設部門以外の部門にももっと目を向けていただき、いろいろな技術分野での受験にチャレンジするような雰囲気を作り出し、幅広い技術分野にバランスよく技術士が存在するような状況を作り出していきたいと思っております。目下、総務省が数ある国家資格についてその有効性の調査と国家資格のあり方の見直しを進めておられるそうですので、総務省と連携されて改善を行われるのにはよいチャンスだと考えています。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
602	IV. 3. (1) ③	団体職員	IV章3節(1)項③「技術者の養成及び能力開発」において、初めて「研究者」ではなく「技術者」に言及している。本文に記載の通り「中核的な役割を果たして」おり、その養成と能力開発が非常に重要である。にも関わらずその推進方策が「インターンシップ」や「技術士制度」ではまだまだ不十分であり、特に大学の工学部導入教育の組織的、体系的整備にこそ取り組むべきである。 <提案1>: 大学に進学する普通科高校の生徒に、より充実した「技術家庭」を必須科目として習得させる。「技術」科目こそが、大学の工学部の導入に繋がる。 <提案2>: 大学学部導入での「工学基礎＝数学・物理・化学」との硬直した発想をやめ、工学基礎として「土木」「電気」「機械」に跨る基礎教科書を、宇宙・惑星・地球・生命・分子・原子・素粒子の大きさの軸と、宇宙の創生・地球の誕生・生命の進化・文明の発展の時間軸で再構成する。 <提案3>: 大学学部後半は、メタエンジニアリングの発想で、インターンシップや企業内教育、更には生涯教育に繋げて行く。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
603	IV. 3. (1) ③	会社員	意見;下記<>を追加いただきたい。 また、国は、大学が、大学院において、技術者を目指す学生に対し、複線的で多様なカリキュラム設定を検討するとともに、<産業界の経験豊富な人材を積極的に教員に迎える等>組織的、体系的な教育体制を整備することを期待する。 理由; 技術者の養成について、コアカリキュラムの策定、教材作成、長期インターンシップ、企業での教員研修が挙げられているが、産業界での経験が豊富な技術者・研究者等、特に技術士等のシニア人材を大学等の高等教育機関に教員として迎え、技術者の養成に当たれるような教育体制を整備することが効果的であり、重要である。専門職大学院においては、一定数の実務経験者を教員に含めることが定められているが、技術者育成に当たる高等専門機関にも制度化を進めて欲しい。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
604	IV. 3. (1) ③	会社員	意見;下記< >を追加いただきたい。 国は、技術士など、技術者資格制度の普及拡大と活用促進を図るとともに、制度の在り方についても、時代の要請にあわせて見直しを行う。<国は、高度な専門的知識を必要とする施設・設備の設計の許認可・審査や検査に技術士等の有資格者を活用する等、制度の見直しを進める。>また、産業界は、技術士を積極的に評価し、その活躍を促進していくことが期待される。 理由;わが国の成長の柱となるグリーンイノベーション、ライフイノベーションにおいても様々な許認可審査・検査等の規制が存在する。これらにおいては、国の行政官が直接審査・検査を行なうのではなく、高度な専門的知識を有する技術士等を活用するよう制度の見直しを進めていくことが必要と考える。米国等では、以前から公共施設等の計画設計に当たっては、PE (Professional Engineer) の審査が要求され、原子力発電所においてもPEによる設計図書書の審査が要求されている。日本においても原子力・安全保安院の原子力安全・保安部会基本政策小委員会において「原子力安全規制に関する課題の整理」(平成22年2月)の中で、制度の見直しが検討されている。規制リソースの効率化の面からも、このように国が積極的に高度専門技術を有する有資格者の活用促進を図っていくことが必要である。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
605	IV. 3. (1) ③	会社員	このたび打ち出された基本政策にある推進方策では、技術士制度の普及拡大と活用促進が述べられている。 一方、同じく推進方策の中で、国や教育委員会が積極的に産業界と提携し、より実践的な、わかりやすい学習機会を充実させ、産業界の技術者がそれを支援する機会もまた充実させていく旨が述べられている。私はここで、この二つの記述を結びつけ、技術士が産業界の代表として、この教育支援を牽引することを、以下に述べる理由を基に推奨したい。 まず、今回期待される人材像を描くべく、そもそもなぜ、わかりやすく実践的な学習機会がこの時勢で求められているのかを考える。それは、昨今の「理科離れ」の原因の一つに、理科や数学が、何の役に立つのか、初等、中等教育ではあまり見えてきていないことが挙げられるからである。この現状を打破するために、実践的な学習機会がいま必要とされるのである。よって、実際に理科の知識を役立てている人材が、今回の方策に叶っている、と考えられる。それはもちろん、大学等で研究にあたっている科学者も適任として挙げることができるが、理科系出身者の大多数は産業界で技術者となっていくことを考えると、むしろ技術者が先頭に立ってこの支援を推進していくべきと考える。 しかし、産業界の技術者がこの支援を牽引することには、問題点が二つある。一つは、大学教授と異なり、もともと他者に、とりわけ専門外の人間に自分の専門領域について説明する機会をあまり持たない技術者は、「わかりやすい」学習機会の実現に必ずしも適任でないこと、二つ目は、利潤追求の場である産業界の技術者にこれら公的な支援を望む場合、必ずしも円滑にいかない場合も予想される、ということである。 ここで、これらの問題点を解決する人材として、技術士の名が挙がるのである。技術士は、試験で経験論文の提出を義務付けられ、さらに面接でも「門外漢に自分の専門について説明する」ことを求められ、その実力を国家に認められている。さらに、一次試験で技術士法の理解度を、さらに二次試験で自分の専門技術を公的な課題の解決につなげる技量を試される。単に高い専門知識を持つことだけでなく、それを他者に伝える力、また公的に役立てる意思と実力を兼ね備えた者に与えられる国家資格、それが技術士なのである。 この意思と実力を、今回の政策の成功に活かさない手はなく、ここに、その積極活用を求めるものである。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
606	IV. 3. (2)	研究者	IV. 3. (2)の方針には賛同する。若手だけでなく教授を含めた雇用のシステムを抜本的に変えなければ「若手育成」など不可能である。今の小講座制では、教授が大型予算を獲得すれば、研究室の准教授も助教もその研究の中に組み入れられ、若手研究者自身で研究費を獲得して自立した研究をしたくても思うように自分の研究に時間を割けない。教授の直屬に准教授と助教をぶらさげる仕組み(小講座制)を変える必要がある。それが自立した研究を可能にする。教授が自ら獲得した予算の中から直接的にポスドクを雇用し、経験を積ませるという考え方は良いと思う。そこで実績を積ませて助教以上になったら、その先はある程度の自立した環境が与えられるようにするべき。権力の強い教授は、申請書から報告書まで助教や准教授に押し付け、自身は何も仕事をしないというケースが多々あると聞く。教授から助教までお互いが効率よく公平に成果を出せるようにするべき。若手も教授も平等に評価を受けるべきである。定年退職した教授が、大型研究費を獲得して特任教授として同じ大学に居座り続けるのも問題である。予算の仕組み(法律)の部分でトップダウン式にやれることをやってほしい。 内側から変えていくことも必ず必要であるが、若手からのボトムアップだけでは、今の世代構成では困難である。今の世代交代が起こるタイミングで改革に失敗すると日本は再生できないと思う。退職まで時間が短い現教授陣には危機感薄いと思うが、大きな危機感と閉塞感を若い世代が共有している。改革には、教授も身を切らなければならないような法的な拘束力が必要。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
607	IV. 3. (2)	研究者	募集文書でも指摘されているように、自然科学分野において優秀な研究者を増やしていく為には、若手研究者のポスト確保を充実させていくことが喫緊の課題と思われます。 現状では、ポスト自体の総数が不足している為、本来、流動性の為の取り組みであるはずの任期制が、将来の研究生活を続けていく事への不安を生じさせています。結果として、研究職を目指す学生が減り、また、研究者が多様な研究環境へ積極的に飛び込んでいく意欲が低下している、というのが現状と思われます。 若手研究者が、海外への留学に消極的であるのも、帰国後にポストが得られるかどうか分からないという不安のためと考えられます。 推進方策で提案されているように、ポストの量の確保と共に、多様なキャリアパスを国全体として整備していく必要があると思われます。	ご意見ありがとうございます。
608	IV. 3. (2)	研究者	第3期科学技術基本計画と比べ、ポストドクターの拡充政策とキャリアパス支援に対する記述が大幅に減少し、若手研究者のテニュアトラックポジションの拡充などに重点が置かれた書き方となっている。 「若手研究者の早期自立を促すポジションと研究費の支援の大幅な強化」については、新たな学際分野の創出を通じて、確実に国益をもたらす長期戦略と言えるので、全力で持って取り組んでほしい。 一方、ポストドクターの拡充やキャリアパス支援についての記述が無くなった点は非常に憂慮すべき問題である。ポスドク1万人計画の反省もあるのだろうが、仮に自立のポストが得られなくとも研究活動を継続できる環境を用意することで、米国に対抗できる規模の研究者総数の拡大をおこない日本の科学技術立国の基盤とする、とした理念はどうなったのか。国家の若手人材育成政策の一貫性の欠如こそが、学生たちの科学研究で立身するという夢を奪っている本当の理由なのではないか? 「ハコからヒトへ」の方針を謳うのであれば、一定の研究開発成果を上げている人材であれば、PIでなくとも研究活動を継続できる「テニュアトラック研究員」の仕組みがあっても良いのではないかと? そのほうが(最大の問題である)人件費の抑制もできて一石二鳥だと思う。特に産休などで長期休職した女性研究者には本当はこのようなシステムの方が好まれると思う。	IV.3.(1)②に2箇所ある博士課程修了者への言及を、ポストドクターも対象としていることを明示するよう修正します。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
609	IV. 3. (2)	会社員	28ページの“(2)独創的で優れた研究者の養成”、及び39ページ“3. 実効性のある科学技術イノベーション政策の推進、(4)科学技術イノベーション政策におけるPDCAサイクルの確立”について、意見を述べさせていただきます。 PDCAサイクルを回すにあたり、Cのcheckを実施する評価(会議)にて、コンフリクト(意見の対立)は生じます。なぜなら、「ファシリテーションの技術」(PHPエディターズ・グループ)によりますと、適度なコンフリクトは、組織活動には望ましいからです。 私は、コンフリクトを解消して、Aのact(改善)に移る意思決定をする際に、課題があると考えております。「紛争の心理学」(講談社現代新書)によりますと、人は年齢、性別、地位、学歴、経済、健康、民族等によって、無意識にランクづけられているといわれています。このランクの力によって抑圧することで、コンフリクトを解消するきらいがあります。 具体的には、年齢や地位(職級)のランクです。これでは、持続的な成長を担う20代~30代の世代は、能力が発揮しづらと考えます。法の下の平等に基づいて、お互いの共通点を見いだす協調的な手段によって、コンフリクトを解消できればと望みます。こちらに関して、ご指導して下さいますようお願い致します。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
610	IV. 3. (2)	未記入	モノから人へという基本的な考えは支持するが、人材育成にはインフラの整備が不可欠である。	IV.4.(1)①で、「高度化、多様化する教育活動に対応」するため、大学の「施設及び設備の整備や高度化」を掲げている
611	IV. 3. (2)	団体職員	若手の研究者の育成は、日本の科学技術を支えていくためにも必要不可欠であると考えられる。そのためにもっと若手研究者にチャンスを与えられるようなシステムを構築すべきと考えられる。	ご意見ありがとうございます。
612	IV. 3. (2)	団体職員	若手研究者を確保・育成することが、将来日本の国を豊かにする事になると思います。このためには、大学内にそのためのスペースは必要と考えますが現場では十分でないと思えます。大学院からドクターになり教官になる、そして成果を上げる現場では、若手研究者のスペースが無く成果が上げにくいのでは無いでしょうか？	IV.3.(2)で、若手研究者のポストの拡充を掲げています。
613	IV. 3. (2)	団体職員	若手研究者の育成は重要であり、国の未来を背負っています。ぜひとも人材育成環境整備に力を入れてください。	ご意見ありがとうございます。
614	IV. 3. (2)	研究者	1. 向こう4、5年で研究者の世代交代が起こりますが、そのときに「新卒ドクター世代」の新規採用だけに目を向けるのではなく、「団塊ジュニア世代」も積極的に中途採用し、世代の総人口に比例させて人数のバランスを取るべきだと考えます。団塊ジュニア世代は、200万人の同世代間競争を戦ってきただけあって、人材の宝庫です。 2. また、研究者(助教→講師と上がっていくライン)だけでなく、サポートチーム(技術専門職や事務方)の充実も忘れてはならないと思います。それぞれの職分が一流になってもらう複線主義に戻ろうということです(80年前がそうだったはず)。世代間比に注意すべきことは上記研究者の例と同一です。 3. 女性研究者の進出も、大歓迎です。彼女たちの幸せな姿を後進に見せてロールモデルとできればと考えます。 4. シニアも歓迎です。ただし、メインは若いものに任せるべきである(若者の成長を阻害することになっては逆効果)と同時に、海外への頭脳流出も防ぐ必要があり、両軌目の政策が臨まれます。	IV.4.(1)で、大学及び公的研究機関における研究開発環境の整備を掲げています。
615	IV. 3. (2) ①	研究者	科学の世界は日進月歩であり、いつあつたらしい技術がでるかかわからない。さらに、どこから技術がでるかも、だれにもわからない。ある程度、予測がつくものに関しては、世界中の国も同様に莫大な予算を使っているため、浪費合戦になる。 重要なことは方向性を決めるのではなく、評価の仕方を決めるべきではないだろうか。すでに評価に関しては、世界共通の暗黙ルール(国際誌のインパクトファクター)が、存在している。実際に、すぐれた国際誌に載っている研究の多くが、新しい技術に直結している。方向性はまったくきめなく、予算だけを決めて、その中で評価の高い国際誌にのった実績のある研究者を優先的に採用するだけで、確実に日本に、世界中の優秀な研究者が来ると思う。そして、新しい技術が立ち上がると思う。そういうプロジェクトを立ち上げてはどうだろうか？ もちろん、研究者にも生活があるので、5年以内にすぐれた成果をだした研究者を、単純にテニユアにすればいいのではないだろうか？ 方向性を決めてすぐれた人材を雇うというのはかなり難しいと思う。それよりも、限られた予算で革新的な研究をするためには、研究者に自由を挙げ、評価の中でふるい落とすことが必要だと思ふ。 すぐれた国際誌にのる研究は、新しい分野で、今後の世界に直結する分野である可能性が非常に高い。改めて、今後5年間に必要されるだろうと思われる分野を内閣府が決めてもそれが間違いな時の修正をどうすればいいのだろうか？各、研究者がそれぞれの頭で、今後必要な学問を真剣に考えさせることが重要なのではないだろうか？そのためには、評価方法をすぐれた国際誌に乗せることだけで、多くのことが解決できるのではないかと考えてしまいます。 今までの日本は科学技術の後進国であったのであろうか？逆に世界の科学を推進する国であることは明らかである。現在、存在する人材を海外に流出させないためにも、このような評価基準をつくり自由を与える学問を推進してほしいと強く熱望する。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
616	IV. 3. (2) ①	研究者	公的機関の人事は、透明性が重要である。しかしながら、現状では、世襲もしくは呼び込み(力のある教員が連れてくる)により、見た目は一般公募であっても、限定された人間のみが応募可能な状況になっている。ここにメスを入れない限り、テニユアトラックだろうが、任期制だろうが、導入による組織の活性化効果は見られない。 同様に、大学(学部)内の公募のあり方も問題である。十分な力を持った教員であれば、たとえ一般公募に切り替わっても、昇進する力はあるのではないだろうか？実績があっても、この人物が教授になると厄介だという理由から、はるかに業績の少ない人物を昇進させることも往々に行われている(証拠はない)。 テニユアトラックも、所詮、同じである。自分の教え子が候補者に入っている教員は、少なくとも選考委員を外れるべきであるが、なぜか分野を良く知る教員が必要だから、という理由で必ず入っているものである。これでは、たくさんポストが公平にポストを手にするチャンスなど、来るはずが無い。 このような意見は、既にいくつもあるはずである。しかしながら、何故いつまでたっても改善が見られないのか？ もう少し、現実を直視した研究者の人事制度を実施すべきである。この部分に切り込んだ国の思い切ったトップダウンの指令が、大学や公的研究機関の活性化につながると思う。若手の優秀な研究者は救われぬ。研究者を目指したくても、この現状で、研究を職として続けていけるか？という疑問から、とても優秀にも関わらずやめていく人間は後を絶たない、という現実を、もっと正面からみた政策作りを行ってほしい。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
617	IV. 3. (2) ①	会社員	優れた研究者の育成のため、競争的に選考された若手研究者に研究費等の支援を大幅に強化することには大いに賛成である。このためにコネや縁故に左右されない公正で透明性の高い審査を徹底すべきである。	ご意見ありがとうございます。



パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
618	IV. 3. (2) ①	研究者	「若手研究者のポスト拡充を図っていく必要がある」とされており、その方向性については全面的に賛成する。若手研究者のポストが減少している最大の原因は、硬直した人事管理制度にあり、大学等における運営の自由度を増すことが重要で、「総人件費管理」など様々な規制の撤廃が必要不可欠である。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
619	IV. 3. (2) ①	研究者	> 公正で透明性の高い評価制度の構築 評価者群を研究者群と別に育てるべきです。今は一体化しているので公平な評価は難しくなっています。また記者も研究者のことを鵜呑みするので間違った方向へ研究がすすんでも止めることが難しくなっています。	IV.3(2)で、「能力本位の公正かつ柔軟で透明性の高い評価」を掲げています。
620	IV. 3. (2) ②	団体職員	日本の将来を担う知的人材の育成は、将来的な日本の国際的な地位の向上の為にも必要不可欠なものである。その中で本項目に上げられた若手人材の育成に関する方針及び推進方策は妥当なものであり、是非推進して行うべき事業である。 特に推進方策に上げられている「キャリアパスの育成」については、現在でも多大な問題となっている若手研究者の不安定な就業状況の改善と併せて取り組む必要がある。 また、理論面での研究や基礎研究といった具体的な実績にすぐに結びつきにくい方面への支援は、成果が表面化しにくいからこそ、「民」ではなく「官」が正当に評価していく必要があると思われる。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
621	IV. 3. (2) ②	研究者	<PDの拡充> PD後のポストがない現状で、PDを拡充する事は、多くの就職できない人々を生み出す事になり、大きな社会問題となります。これでは本末転倒です。PDを拡充する前に、若手研究者ポストの拡充に取り組むべきです。 真の男女共同参画社会は、子供の有無、性別に関係なく参画できる社会です。若手の支援と共に、若手女性研究者全体の支援を考えて行く必要があります。	IV.3(2)で、若手研究者のポストの拡充を掲げています。
622	IV. 3. (2) ②	研究者	人材が組織につぶされている。 目的指向型でプロジェクトを進めると、そのプロジェクトに乗れない人材は、大学内、研究所内でまったく活躍の場が与えられず、発言権も無くなる。こういった人材は、自分の活躍ができる場所に移動すればよいのであるが、日本の年金制度や給料制度の問題で、移動することにより大きな金銭的損が生じる。 研究者が家族を養う立場にある場合もあることがあれば、こういった給与面の問題もある程度の解消が必要である。このことが、日本の流動性の低下と効率の低さを助長している。 人材の育成は、流動性、働く環境整備、および研究者を支援する事務員の拡充などが重要である。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
623	IV. 3. (2) ②	研究者	天然資源に乏しいわが国の唯一の資源は人的資源である。 その意味で、IV基礎研究及び人材育成の強化が重要であるのはもちろんであるが、その中でも研究者のキャリアパスの確保が極めて重要であることを指摘したい。 現状ではDrコース志願者が激減しているが、その理由として研究者になっても将来性が無いことが挙げられる。Drコースの定員を増やしても、留学生が入るだけで日本人の希望者が非常に少ないのが現状である。これを何とかしてほしい。	ご意見ありがとうございます。
624	IV. 3. (2) ②	研究者	運営費交付金の継続的なカットにより安定的な研究職が激減しており、若者の研究者離れが進んでいる。とりわけ大学院博士課程への進学が減少している現実は大変憂慮される。これは研究者としての身分の不安定性によるものが要因と思われる。この10年余でポストの数は確かに増えたが、その後の安定的なポストがなく、不安を感じているのであろう。若手が海外に出たがらないことの要因にもなっている。かつての終身雇用制はよくないが、任期があっても更新可能なポストを大幅に増やすことが急務である	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
625	IV. 3. (2) ②	団体職員	私は、修士課程修了後に就職したが、大学院、特に博士課程への進学は、学部卒で就職することに比べ、経済的負担や将来への不安が大きいと感じる。同年齢の学部卒就職者が順調に昇進、昇給していく一方で、大学院進学者は、安定した収入は期待できないうえ、授業料の納付も求められる。博士号取得後も研究者のポストは少なく、身分は不安定である。一般企業等に就職しても同年齢の学部卒以上の待遇はなかなか得られないように思われる。そこで、以下のことをお願いしたい。 ②研究者のキャリアパスの整備 について 現状、研究職や技術専門職以外で、一般社会における博士号取得者の活躍の場は少なく、その整備や社会への浸透には時間がかかると思われる。そのため、研究者としてのキャリアパス整備が最も重要であろう。若手研究者のポスト不足の根本的な原因の一つは、大学等に対する「総人件費管理」であると考えられる。(2)②にあるとおり若手のポストを拡充しても、その後のステップアップができないのでは意味がない。若手研究者の柔軟な雇用が可能になるよう、制度改善をお願いしたい。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
626	IV. 3. (2) ②	研究者	研究者の流動性向上のために導入されるべき任期制がほとんど若手の採用時にのみ適応されており、教授職ではほとんど見られない。また再任をしないことでポスト削減の良いきっかけとして悪用されている現状を認識してほしい。これは運営費交付金の削減により、減らすべきコストを人件費部分で賄おうとしていることも原因の一つである。国は大学運営に十分な予算を担保すると共に、その運営方針が適切(不当に人件費削減など行っていないか)評価するシステムを構築してほしい。また若手や女性研究者が希望を持って研究生活を営めるよう、まずはポストの確保をしてほしい。一若手研究者の印象としては流動性確保というよりも、生活基盤の不安定感として任期制は受け止められ、研究意欲を非常にそがれていると思う。	ご意見ありがとうございます。
627	IV. 3. (2) ②	研究者	研究者のキャリアパスの整備においては、異動による賃金面での不利益の解消を希望します。現在、国立大学間での異動では、退職手当が引き継がれますが、大学から独立行政法人化した旧国立研究所(公的研究機関)との間で異動した場合には、引き継がれません。ある試算によれば、退職金が1000万円以上も減ります。もし、人材流動化というのが、大学間での異動や、研究所間での移動のみを想定しているのなら、現状でも構わないと思いますが、産学官の垣根を越えた真の流動化を本気で目指すのであれば、以前の国立大学、国立研究所時代にはなかったこの問題を早急に解消すべきです。また、大学間の異動であっても、国立大学・公立大学・私立大学の間で移動すると、同様の問題が生じ、研究者を特定の職場に縛り付けることとなります。もし早急な対応が、難しいのであれば、当面は、移動時に研究資金ならびに研究スペースの確保や、研究装置の購入、俸給表の格付けにおいて相当分の優遇を行うなどの処置をお願いします。公的研究機関や大学の理科系の研究者は、博士号を取得していることが大前提です。そのため、労働期間が短くなり、生涯賃金が文科系より不利になっています。優秀な大学院学生への奨学金の増額ならび支給の拡充も望みます。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
628	IV. 3. (2) ②	研究者	28-29ページに独創的で優れた研究者の養成のための施策について記述されている。この中で、研究者の流動性の向上は非常に重要な課題であると考えます。「流動性向上の取り組みが若手研究者の意欲を失わせている面がある」との意見には同意しかねます。日本ほど研究者の流動性に乏しい国はないのが現状であり、この流動性の乏しさが研究者の活動性に対して抑制的に作用していることは明白と考えます。従って、今後この問題を解決することは、わが国の研究活動性にとってきわめて重大であるという認識を持っていただきたいと思います。テニュアトラック制は良い制度と思いますが、その制度をわが国に根付かせ、流動性向上につなげるにはどうすればよいかについての具体的施策がなければいけないと思います。まずは大学等の教員、特に学長レベルの人に対して、流動性向上に対する対策を打ち出すように、国ははっきりと要請するべきではないでしょうか？「大学や企業が共同し、――人材流動化の仕組みを構築することを奨励する」29ページは非常に非現実的だと思います。大学と企業が人材面で協働することは、例外的な場合を除き、通常はないのが現実です。もっと現実的な施策を考えるべきでしょう。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
629	IV. 3. (2) ②	研究者	<テニュアトラック普及・定着事業の創設> 現在の研究環境では、年老いた教授の下、ピラミッド型に組織され、若手の研究成果も実際に実験をしていない上司の成果へと搾取されています。これは若手研究者に多大なストレスを与え、ヤル気が失われます。海外の研究者からは、このような成果搾取制度に対する疑問をぶつけられますが、研究者としてのポストや資金・設備面などの研究環境を得るためには拒む事は絶対に不可能です。このため、テニュアトラックが普及する事で、才能ある若手はのびのびと自分の研究世界を広げることができることは、日本の科学技術の発展に不可欠であり、是非採択していただきたい事業です。	ご意見ありがとうございます。
630	IV. 3. (2) ②	団体職員	研究者のキャリアパスの整備の推進方策について、テニュアトラックの定義等は大学により異なり、数値目標は設定すべきではない。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
631	IV. 3. (2) ②	研究者	研究者のキャリアパスの整備を推進することに関して、テニュアトラック制の普及、定着を進める大学を支援すると記載されているが、そもそもこの制度の定義や概念が曖昧である。各大学により教育、研究、人事政策、定員などは異なることから、大学の特徴に応じて、本来は、自主的に定めるべきであり、原案は、削除が望ましい。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
632	IV. 3. (2) ②	研究者	テニュアトラック性の定義・概念が不明確である。、数値目標は、各大学により教育・研究の状況、人事政策、定員などが全く異なるため、大学が自主的に定めるべきである。原案は削除すべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
633	IV. 3. (2) ②	研究者	研究人材の流動化、優秀な博士研究員のキャリアパス確保、そして国公立大学における教員の充実とは日本の科学技術政策において非常に重要な位置を占めると考えられる。そのための方策として「テニュアトラック制度」は非常に期待されているが、現状のテニュアトラック制度は様々な問題を抱えており、実質的には有効に機能しているとは言い難い。早急に改善し、日本のテニュアトラック制度として根付くよう各制度の整備をお願いしたい。この時、テニュアトラック制度そのものの改善も重要だが、それと対応して他の関連した制度を改善することが非常に重要である。 例えば、現状では優秀な若手研究者がテニュアの審査に合格したとしても、同じ大学に残り引き続き最先端の研究を続けることは実質的に不可能に近い。その一因として多くの競争的資金が人件費に当てられることを前提とされていないという点が挙げられる(米国ではNIHの研究費を用いて博士研究員・学生を雇用して研究室を運営するという方針が基本となっている)。従来の大学教員は自分を含めた研究室スタッフの人件費は運営費交付金からまかなわれており、それだけで年間1~2千万円の経費が定年まで保証されることになる。しかし、テニュアトラック制度を経てテニュアを取得した場合、ほとんどの場合自分の人件費だけしかまかなわれないし、実質終身雇用ではない場合が多い。この場合、研究室スタッフの人件費は全て競争的資金でまかなう必要があるが、このような人件費の確保は若手研究者にとっては至難の業である。若手研究者向けの研究費は人件費に用いることができないよう意図的に制度設計されているように見受けられる場合もある。例えば、テニュアトラック教員がたとえJSTのさきがけに採択されたとしても、テニュア取得後に博士研究員を雇用することができず、研究室の運営を続けることはできなくなるという事態が生じる。もちろん、CRESTや特別推進研究に採択されれば博士研究員を雇用することはできるが、これらの競争的資金はほとんど実績を積んだシニア研究者に占められており、30代の若手研究者が採択されることは極めて稀である。テニュアトラック教員がテニュア取得後に研究室を引き続き運営できるよう、若手でも人件費を確保しうるような制度設計をお願いしたい。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
634	IV. 3. (2) ②	研究者	テニュアトラックを採用したい大学がそれができるようにしたことはよいことである。しかし、テニュアトラックを普及させることには反対である。まず、わが国の国民性になじまないことである。審査にも情が入り込んでしまいうまく機能しない。 一方、かつての助手という身分は安定した身分である。そのため長期的な視野に立った研究が行えノーベル賞受賞の研究のいくつかは助手時代の研究である。研究者の流動性という点でも数学や物理学といった基礎科学においては助手制度はうまく機能していた。 医学部や工学部等で助手制度が弊害があったようであるが、その弊害を取り除く努力無しに、助手制度を否定してしまったことは問題があった。 また、定員削減の結果助手(助教)の定員が減ってしまったことは将来のノーベル賞、フィールズ賞などのわが国からの受賞者減につながるのではないかと危惧する。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
635	IV. 3. (2) ②	研究者	各大学の定員と構成員の現状及び各大学独自の将来計画によりそれぞれの状況は異なるため、一律の数値目標を設定することは、却ってマイナス効果をもたらす可能性が高い。修正案の通り、原案は削除すべき。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
636	IV. 3. (2) ②	研究者	28ページ「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」の削除を申請する。その理由は、そもそもテニュアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきであるからである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
637	IV. 3. (2) ②	研究者	「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」これを削除すべき。 理由 そもそもテニュアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
638	IV. 3. (2) ②	研究者	「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」とありますが、「3割」という具体的な数値を削除すべきだと思います。 そもそも、大学教職員の「安定的な職」の絶対数が少なく、地方大学では、博士課程に進学して大学などの教職員(大学などの研究者)となることを目指す学生が少ないです。このように、進路に不安があるために博士課程へ進学しないことは、我が国の科学技術を支える人材が育成されないことにつながります。 また、任期付きで大学に採用された教員からは、短期で成果を出す必要があるため、長期を要する重大な研究テーマは選択しにくく、1年程度で成果が出そうな安直な研究テーマしか遂行できないとの意見も聞いたことがあります。 アメリカのように、テニュアトラックのような制度が浸透していて、それが大前提で競争原理が有効に働く環境なら、テニュアトラック制度を推し進めることは有効かもしれませんが、現在の日本のように、テニュアトラックのような制度が浸透していない状況では、大学毎に就職状況や学生の状況が異なるので、各大学の裁量に任せた方が良いと思います。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
639	IV. 3. (2) ②	団体職員	答申案IV. 3. (2)②研究者のキャリアパスの整備<推進方策>における次の記述を削除すべきと考える。「これにより、テニュアトラック制の～3割相当とすることを旨とする。」 理由は次の通り。 そもそもテニュアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきであり、原案は削除すべき。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
640	IV. 3. (2) ②	その他	②研究者のキャリアパスの整備について 推進方策として、「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」との記載があるが、テニュアトラック制の概念・思考法がアメリカのように明確でなく、数値目標を一義的に決定することは、各大学の特性・事情を考えると無理があるため、原案は削除すべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
641	IV. 3. (2) ②	研究者	教員は基本的には教育者が本分であり、研究主体の機関は別として、おしなべて、大学でテニュア教員の割合を一律に決めることは無理がある。日本の大学の学生あたりの教員の数は欧米に比べはるかに少ないことをかんがみれば、テニュアの教員の割合を数値目標として掲げるよりは、教員・研究者の数を充実させることが若手研究者の意欲向上にとっても重要であると考えられる。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
642	IV. 3. (2) ②	研究者	本文中の「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」を削除いただきたい。削除できない場合は、3割相当の根拠及び理由を付していただきたい。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
643	IV. 3. (2) ②	研究者	以下の点について、改善を要望します。 大学の特性に応じ自主的に数値目標を定めるべきとしていたものが、自然科学系のテニュアトラック制の教員3割を目指すとなっている。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
644	IV. 3. (2) ②	研究者	「テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割程度とすることを旨とする」とされているが、教員採用は各大学がそれぞれの特性に応じて行うべきものであり、一律の数値目標を設けるべきではない。また、そもそもここで言う「テニュアトラック制」の概念自体が不明である。よって、この部分は削除すべき。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
645	IV. 3. (2) ②	団体職員	テニュアトラック制の定義・理念について明確ではなく、加えて数値目標は各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員等全く異なることから、大学の特性に応じて自主的に定めるべきと考える。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
646	IV. 3. (2) ②	研究者	「テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」ことに反対致します。テニュアトラック制の定義が明確でないことに加え、大学ごとに教育及び研究の事情、定員などが全く異なることから、本制度の導入については各大学が自主的に定めるべきであると考えます。当方が勤務する大学をはじめとする国立大学は、技術立国を目指す我が国の研究開発の中核を担うべき存在であると考えておりますが、大学法人化以後、助教をはじめとする若手教員にも大学運営に係る仕事量が飛躍的に増加しており、研究に費やすことができる時間が激減しております。このような状況下でテニュアトラック制が安易に導入されれば、短期間で成果の得る研究や成果のでやすい研究課題を設定せざるをえず、長期的な展望を持った革新的な技術開発を目指す研究を行うことは極めて困難になり、研究レベルの低下を招くことは容易に予測できます。研究者の流動性を確保する点から、テニュアトラック制の導入は有用な手段の一つとは考えますが、各大学の実情に合わせた導入が大切であると考えられます。以上の点から、テニュアトラック制の導入に関して安易な数値目標を設定することに反対致します。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
647	IV. 3. (2) ②	その他	テニュアトラック制の定義並びに概念が明確になっていないこと。また、個々の大学の教育・研究の実情や定員等が異なること。これら個々の大学の特性に応じて数値目標は設定すべきであり、一律に数値を適用すべきではないと考えるので、原案は削除すべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
648	IV. 3. (2) ②	未記入	そもそもテニュアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきであり、原案は削除すべき。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
649	IV. 3. (2) ②	研究者	テニュアトラック制の推進に向けた取り組みは大いに評価するが、今後この採用方法で3割相当を目指すために、大学に環境整備のための支援(テニュアトラック人件費)、研究費支援(500万/年・人)等を明確に財源の確保保証する必要がある。毎年、運営交付金削減、人件費削減の中で、財源の数値的保証無しには、制度が歪められて運用され、実質的なテニュア・トラック制度にならない恐れがある。(数値のみの達成で)	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。



パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
650	IV. 3. (2) ②	研究者	<p>②「研究者のキャリアパスの整備」においてその目的に異論はありませんが、「流動性向上の取組が、若手研究者の意欲を失わせている面もある」と正しい事実認識がありながら、「国は(中略)若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする」は理解に苦しみず。</p> <p>現状国立大学法人では正規教員は原則テニユアであり、それでも優れた研究者の確保は容易ではありません。現状テニユアとなっている助教ポストや准教授ポストの一部をテニユアトラックポストに格下げしたら、そこに応募してくるのは優秀でない研究者だけで、優れた研究者へのキャリアパスにはなり得ません。同様に任期付きと任期なしが平行して公募される限り、任期付きポストに応募するのは低レベルの研究者になるのは当然です。</p> <p>米国で『テニユアトラック制』が機能しているのは全部の若手ポストをテニユアトラックとして用意し、そのうち優秀な研究者だけをテニユアにするという制度になっているからです。これまで有期で研究員をテニユアトラックとして雇用するシステムを応募大学にテスト的に導入されていますが、そのシステム下で「大変優秀である」と診断されても最終年度にタイムリーにテニユアのポストを用意することは、総数が漸減していく中で容易ではありません。またポストを事前に用意しておけば、単にポストが研究者能力テストの結果待ちとなって、無駄に空いたままになるだけです。</p> <p>「研究者のキャリアパスの整備」として、充実させるべきはポストとその受け皿としての『テニユア』助教ポストです。現状の大学教員キャリアパスの大きな問題の一つは、助教ポストを准教授や教授に転換するとともに、定員削減の対象として長年に渡って助教(助手)ポストを差し出してきてしまったからです。その解決のためには原則助教雇用数を教授・准教授の合計と同数以上にするというしほりを大学に課すべきで、現状の逆三角形分布を放置したまま若手ポストにだけテニユアトラック制を導入することは何の問題解決にもならないと思います。上記助教雇用の増大に対するインセンティブとしては、現状の配置定員に対し「下位のランクの人材を雇用してもこれまで通り上位のランクの運営費交付金(人件費含む)を交付する」というルールにすれば浮いた費用でポスト等を雇用できますし、交付金の総額は同じなので一石二鳥ではないかと思えます。テニユアトラック制試行の調査に基づきご再考ください。</p>	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
651	IV. 3. (2) ②	団体職員	「これにより、テニユアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」を削除する。そもそもテニユアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきであり、原案は削除すべき。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
652	IV. 3. (2) ②	その他	「テニユアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする」と記載されているが、数値目標は各大学の特性に応じて自主的に定めるべきであり、適切ではない。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
653	IV. 3. (2) ②	その他	テニユアトラック制の教員の割合を・・・3割相当とすることを旨とする。とあるが、これは各大学により規模や事情が違うと考えられるため、自主的に定める方が良いと考えられる。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
654	IV. 3. (2) ②	研究者	「これにより、テニユアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」とありますが、テニユアトラック制の定義・概念が明確ではないので、より明確にすべきです。また、研究領域によって未だ一律にはし難いので、分野によって幅のあることを考慮した対応をすべきです。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
655	IV. 3. (2) ②	研究者	テニユアトラック制、女性研究者の支援など、大変望ましい施策であるが、具体的なその実施を大学等が行うにあたっては、現状の人事に関する制約があり直ちに効果が挙げられにくいと感じている。まず、国の国立大学法人に対する毎年の運営費交付金の削減によって、教員ポストの削減が進んでおり、テニユアトラックや女性研究者が最終的に望む「テニユア」のポストがなくなっている状況がある。国は、教員ポストに対する制約をゆるめ、各大学法人の裁量によって、種々の費用によって教員数を増加できるようにすべきである。また、法人化によって大学が雇用する任期付研究員や教員は、企業における非常勤と同様に「雇い止め」制度の対象となってしまう。このため、パーマナントのポジション以外に対しては、常に「雇い止め」の制約がかかり、若手および女性研究者を増やそうとしても、そのような不安定なポジションに対し急激に研究者が増加することは期待できない。このような状況で、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当をテニユアトラック制の教員とすることを旨とするのは、現実を見ると極めて困難であろう。テニユアトラックの導入や女性研究者の増加を実現するためには、教員数についての制約をゆるめることをカッブルさせた上で、実施すべきと考える。	大学への国の支援を充実することにより目標の達成を目指すものとしております。
656	IV. 3. (2) ②	団体職員	「公正で透明性の高い評価制度の構築」において、若手研究者のポスト拡充を図る必要があるとする意見には大賛成である。しかし、全大学において自然科学系若手研究者総数の3割をテニユアトラック制の教員とするのは現実的ではない。むしろ、学位を取った大学では他大学等での5年以上の勤務経験がなければ2回連続しての採用・昇格はできないとしたほうが、研究者の流動性を確保できよう。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
657	IV. 3. (2) ②	研究者	そもそもテニユアトラック制の定義・概念が明確でないとともに、数値目標は、各大学により教育・研究の事情、人事政策、定員などが全く異なることから、大学の特性に応じ自主的に定めるべきであり、原案は削除すべき。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
658	IV. 3. (2) ②	未記入	28ページの最後に、「これにより、テニユアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする。」とありますが、この部分は削除すべきと考えます。 【理由】 現状では、テニユアトラック制の定義や概念が明確ではなく、このような数値目標を挙げることは混乱を来す恐れがあります。さらに、数値目標を設定するにしても、これは各大学における教育・研究の事情、人事の考え方、あるいは教員定員が異なることから、各大学の事情や特性に応じて自主的に定めるべきと思います。	テニユアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
659	IV. 3. (2) ②	未記入	私は過去10年以上にわたって米国にて研究を行い、米国の研究システムを経験したのとして、近年日本において導入が進められ、本基本政策についても奨励されているテニュアトラック制度について、日本の現状でこれをそのまま導入することに対して反対いたします。米国の大学・研究機関では、ファカルティーのポストの数が厳密に決まっております。これは給料の大部分をそれぞれの研究者がとった外部資金からまかなわれ、これが取れなくなった時点でテニュアを持っていうが大学を去るというシステムから来るものであり、米国のテニュアトラック制度はこれを基盤に成り立っております。しかし、日本は各大学・研究機関で教授、准教授などのポストの数が一定に決まっており、このようなシステムの中でテニュアトラック制度を導入しても、昇進させるか、却下するか、審査はその時々々のポストの空き状況との兼ね合いで決まることが多く、また却下された場合も他へ移るポストがないという現実と直面します。さらに、テニュアトラックの助教、准教授をそのまま増やし、彼らの内部昇格の枠のために、国内外の他の研究機関で実績を挙げた外部からの教授の候補をリクルートする枠を閉ざしてしまうという問題が出てきます。日本に欧米のテニュアトラックを導入するためには、その前に教授をはじめすべてのファカルティーの給料を外部資金でまかなうことにより日本のポストの数を自由に増減できるシステムを構築することの方が先であると考えます。よって、日本で現在行われているテニュアトラック制のこのままの拡大推進には大反対です。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
660	IV. 3. (2) ②	会社員	「テニュアトラック制」教員を全大学の自然科学系の若手新規採用教員数の3割相当にすることを指すとしているが、導入枠(採用枠)については、各機関・分野の実情にあった導入をすべきだと思います。数値目標を掲げると、キャリアパス体制の確立より数値目標を優先してしまうことになることを懸念します。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
661	IV. 3. (2) ②	研究者	①研究者のキャリアパスの整備： 海外、特に中国、韓国を軸とするアジア諸国の科学・工学の研究レベルの急速な向上に即応するため、テニュアトラック制の普及・定着は急務である。世界レベルの研究力と将来の研究リーダーとなる優秀な若手教員の効率的な育成を念頭に、全大学の自然科学系若手新規採用教員総数の3割程度を本制度に割り当てる経費の恒常的確保を期待する。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
662	IV. 3. (2) ②	研究者	公正な業績評価の確立、評価に基づく処遇、国際公募、テニュアトラック制の導入は、日本の研究者養成の向上にある程度不可欠であると考えます。 とりわけ業績評価については、とくに米英などで査読制が確立している分野については、査読付き業績を重視する評価システムの確立が重要である。査読のない業績をも業績にカウントする現行制度が日本の大学の研究力をきわめて弱いものになっている。長期的には成書など査読に乗りにくい業績をも評価に加味する日本的な評価システムを構築することが望ましいが、まずは査読業績を積極的に評価するところから始めるべきである。 テニュア制については、自然科学分野に限らず人文社会科学分野にも導入すべきである。ただ、組織の小さいところについては、少人数世帯で選択的に昇進を審査することに困難が伴うかもしれない。その場合は別途方法を考えるべきかもしれない。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
663	IV. 3. (2) ②	団体職員	「テニュアトラック制の教員の割合を、…3割相当とすることを指す。」とあるが、常勤とも非常勤ともつかない「テニュアトラック制の教員」について数値目標を掲げることは適切ではないと考える。また、各大学等の事情において行うべきキャリアパスについて、限定的に行うことを強制しかねないため、「これにより、テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを指す。」は削除すべきであるとする。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
664	IV. 3. (2) ②	団体職員	テニュアトラック制の定義が明確でないため、各大学により教育研究の諸事情を勘案した数値に自主的に決定されるべきであり、数値目標は削除されるべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
665	IV. 3. (2) ②	団体職員	テニュアトラック制の概念、意味が不明のため説明が必要。	脚注5で説明を付記しております。
666	IV. 3. (2) ②	団体職員	テニュアトラック制等については、自主的に定めるべきである。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。
667	IV. 3. (2) ②	団体職員	優れた研究者の養成は、これからのわが国を担う若者を育成するためには必要不可欠であり推進すべきである。しかし、テニュアトラック制の教員を経た教員が3割相当になることで、どのように安定的で、流動性が確保されるのか、具体的に知りたい。また、3割という数字の根拠を知りたいと感じた。	基本政策専門調査会等での議論により、これまでの実績等を踏まえて設定された目標です。
668	IV. 3. (2) ②	その他	テニュアトラック制の教員の割合を全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを指す。 > 賛成です。	ご意見ありがとうございます。
669	IV. 3. (2) ②	公務員	「テニュアトラック制」については、本家のアメリカでも否定的な意見がある(NewsWeekの記事や昨年のアラバマ大学准教授発砲事件など参照)。USAでは、テニュアを取ると「定年」がなく、研究費さえ取れば年を取っても研究が出来る反面、古い大学人が新しい研究領域や課題を理解しがたいことから、テニュアを取ろうとする研究者が妥協的な姿勢を取っていることがある。また、テニュアを取る直前の教官からはエビデンスが乏しいが大方向を狙った研究が多いともいわれており、私も周りで複数見たことがあり、不幸なことと思う。また、いつのまにか「日本型」テニュアトラック制という語句から変遷している。日本における定年制や流動性の増加を目指した任期制とはもともと矛盾の多いシステムを拙速にUSAの競争力の高さの源泉の一つと考えたのが尾を引いているのではないかと「テニュアトラック制を目指した若手支援」に関して中間評価で東日本の某大学で極めて低い評価が出たが、理由はシステムの要求が実情にそぐわないという面が大きかったように側聞している。すくなくともバイオ系や数学、工学など理系の中でも状況が異なるので、一律に数値目標を書くのは、現状とそぐわない。「今後領域や機関の特質を踏まえ、更なる議論とそれに基づく実行が望まれる」ぐらいに留める事を提案する。	テニュアトラックにつきましては、IV.3.(2)で、大学の「目的や特性に応じて」導入を進めると修正しました。



パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
670	IV. 3. (2) ②	研究者	私は現在テニュアトラック助教の職にありますが、やる気のある若手研究者にとっては魅力のあるポジションであると思います。ただし、現在は大学がねん出している経費(つまり運営費交付金等)にてプロジェクトが走っているため、年々縮小が決定されている運営費交付金を基である以上、将来にわたってコンスタントに事業が継続されるのかは不安があります。また、大学について全般に言えるのですが、大学教員は教育・研究だけでなく、組織運営や社会貢献等、様々な能力と多大なエフォートを必要とされています。現状として、これらの現場では、人手が不足していると言わざるを得ず、TA・RA・実験補助等、更なるサポートが必要と感じています。	Ⅴ.3(3)で、大学及び公的研究機関における研究開発の実施体制の強化を掲げています。
671	IV. 3. (2) ②	研究者	(2) 独創的で優れた研究者の養成 ② 研究者のキャリアパスの整備、に対する意見です。「テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割相当とすることを旨とする」とのことですが、これでは残り7割がテニュアトラックではなく、現行の講座制が色濃く残るシステムにて下働きをするポジションとなります。もちろん全てのポストをテニュアトラックにするべきだとは思いませんが、もう一歩踏み込んで半々にする程度は行くべきでしょう。また、全大学でということであれば、達成度が低い大学にはペナルティを科すらしいのことをする必要があると思われます。また、テニュアトラックポストとそうでないポストに給与面で格差をつけてテニュアトラックポストを大幅に優遇する必要があります。現行では「給与が少し少ない程度であれば、大ポストの下で研究の方が論文はたくさん書ける」と考えている若手も大勢います。これに加えて、研究に使用する大型機器をすべて学科共通で導入するといったシステムを構築する必要があります。現行は「大物教授が大型予算で大型機器を購入する」システム、つまり各研究室で大型機器を囲い込むシステムであり、テニュアトラックで独立して間もない若手は測定機器が買えず、データを出せません。それだとやはり「寄らば大樹の陰」と考える若手が多くなります。これにより、ポストに気を遣いながら研究することで、独創性が失われていきます。ということで、人事システムに加えて、研究費運用システムに関しても同時に考える必要があるでしょう。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
672	IV. 3. (2) ②	研究者	<若手研究者のチャレンジを支援する科研費の改革> ・良い点 今年度のノーベル化学賞を受賞した鈴木章先生のように、偉大な研究は若手時代に生まれる。現在の科学研究政策では科学研究費が大幅に減額されており、更に、若手研究者に研究資金がまわっていません。この状態が続くと、将来ノーベル賞の受賞で日本国民を元気にする事はなくなります。本提案の若手研究者への研究資金の充実、資源を持たない日本が科学技術で国を盛りたてて行くために必要不可欠です。 ・改善点 現在の制度では、旧帝国大学ばかりに科研費が行き渡っています。このため、私学・高専卒の検討がなされていますが、これではそのどちらにも入らない地方大学には科研費が現状よりも渡らない事になります。地方大学への支援制度も検討すべきです。	Ⅳ.2(1)で、科学研究費補助金の新規採択率30%の確保に向けて、一層の拡充を図るものとしています。
673	IV. 3. (2) ②	研究者	教育に関しては、長期的かつ範囲の広い投資となります。その手法は、ピラミッドで例えれば、すそのを広げ高さを上げることに つきることになります。これらの施策の中で、ぜひ、博士課程に対するサポートを再度見直すべきと考えます。他の先進国と比べても、技術系で博士を取得し、その後、産業界で活躍する人材が不足しています。博士課程も単に研究と論文を目的とせず、海外でのインターンシップや産業界との連携等、総合的な人材育成を目指すよう基本政策化すべきです。	Ⅳ.3(1)②で、博士課程における進学支援及びキャリアパスの多様化への方策について述べています。
674	IV. 3. (2) ②	研究者	<頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣事業の創設> ・良い点 海外での研究経験は、キャリア面でも重要ですが、海外で生活面での苦労も非常に将来に役立ちますが、今の日本では、海外に行くための資金調達できません。本制度により、将来のポスト確保の不安を抱えずに海外で研究できるのは非常に環境面でもよく、是非採択されるべき事業です。ポスト確保の問題は、若手研究者よりもむしろ女性研究者の方がシビアな問題となっているので、女性枠を絶対に設けるべきです。 ・改善点 組織を構成して申請する必要があり、大規模大学に有利な制度となっています。また、海外派遣を若手研究者が希望しても、複数の教授にお願いして組織を形成して申請してもらう必要があり、本当に海外へ行きたい若手研究者よりも、環境面が揃った研究者が行けるという矛盾点があります。このため、個人で応募できる制度や枠を設ける事が不可欠です。また、ポスト確保の問題は、若手研究者よりもむしろ女性研究者の方がシビアな問題となっているので、女性枠を絶対に設けるべきです。女性の雇用環境を考慮するならば、女性枠にこそ個人応募枠をメインにして取り組むべきです。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
675	IV. 3. (2) ②	研究者	「国は、優れた資質を持つ若手研究者や学生が海外で積極的に研鑽を積むことができるよう、海外派遣や留学促進のための支援を充実する。また、大学及び公的研究機関が、若手研究者の採用の際に、海外での研究経験を適切に評価する人事システムを構築することを期待する。」... という政策に関して、「若手研究者が派遣後のポストに対する不安を持たずに海外に挑んでいくことができるよう、所属組織との関係を保った、組織的・戦略的な海外派遣を支援する「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣事業」を創設【20億円】」という短絡的な事業を行わないようお願い致します。 海外留学生を増やすためには、海外留学によって得られる能力や経験を日本の研究機関がより高く評価し、海外留学生をより積極的に採用するような制度を作ることが不可欠です。海外留学生は、高い英語コミュニケーション能力や海外研究者とのネットワークなどといった、日本で研究を行っている若手研究者があまり持っていない優れた能力を身につけているのにもかかわらず、日本での就職の際にはそのような能力があまり評価されません。その海外留学生の能力を日本の研究機関がより積極的に評価し、海外留学生をより優先的に採用するようになれば、海外留学のメリットが増え、海外留学生は必ず増加するはずで、そして海外で成果をあげた優秀な研究者のみが日本で職を得ることになり、結果的に日本の科学を牽引する優れた研究者の育成につながります。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
676	IV. 3. (2) ③	研究者	女性研究者の一層の登用及び活躍の促進に向けた環境整備を行うということで、文部科学省の科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」と「養成加速」プログラムが現在走っている。こうしたプログラムの推進によって女性研究者をある程度の比率にまで高めようとする努力はおおいに評価できるものである。「支援モデル育成」で55機関、「養成加速」で10機関ということで、一定程度の成果を上げつつあると見ることができる。これをいつまで続けるのかは見極めが重要だと思われる。すなわち、この二つのプログラムの次に打つべき手は何であるかを、準備検討すべきである。 一定以上のレベルを維持するためには、研究者を目指す女性人材は、その目的にかなった大学や研究機関に進学すべきであろう。法科大学院の二の舞になるようなことがあってはならない。 ただし、産休や育休等を必要とする女性研究者については、パートナーとの同居への支援は十分に行わなければならないと考える。大学や研究機関は、女性研究者の登用を優秀な人材確保のための戦略として活用していくべきである。せっかく育成した女性人材が海外に流出せぬよう研究者カップルへの配慮を期待する。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。

パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
677	IV. 3. (2) ③	研究者	アメリカでキャリアを重ね、10年前に大学教授として帰国したため、理工系での女性の比率の低いことは、尋常ではないと常々感じています。30年遅れで、女性研究者・大学教員雇用の数値化が提言されたことは、評価されますが、実現に向けての具体策とその達成が、必要です。数値目標に満たない場合は、補助金を減額するとか、アメリカでは、カンフェランスなどの提案に対し、女性の座長とかオーガナイザーが少ない場合には、補助金が下りないなどのポリシーもありました。	大学は独立した法人であり、国としては、自主的な取組を進めることを期待しています。
678	IV. 3. (2) ③	研究者	(3)の女性研究者の活躍促進に関する意見です。 資源に乏しく、少子・高齢化の進む日本においては、能力やスキルがありながら家庭に眠っている女性は重要な資源です。女性研究者の採用目標を設定しても増加傾向は見せつづもなかなか目標を達成できない現状を改善するには政策誘導型の施策が必要です。 推進方策における文言が「・・・公表することを期待する」「・・・取組を進めることを期待する」では現場で徹底されるとは思わず、「・・・公表することを義務付ける」「・・・取組を進める」という文言にしなければ政策としての効果は期待できません。 また今後、色々な競争的外部資金等の申請で必ず組織構成員の男女比率を記入する欄を設けることを実施すれば、女性研究者の採用に効果が現れるのではないのでしょうか。	大学は独立した法人であり、国としては、自主的な取組を進めることを期待しています。
679	IV. 3. (2) ③	未記入	私は女性研究者の数を一定の割合に増やすという政策には大反対です。本来、研究は国民の血税で成り立っており、研究者は国民のよりよい生活に貢献すべき研究をするための努力をすべきであり、研究者の採用はその目的を達成できる実力で判断すべきものです。女性の研究者の数を一定以上にしようという政策論争が出てくるのは、国民の血税を研究成果によって国民のQOLを上げるために使わなければいけないことを忘れ、研究者のQOLを上げるために使おうとしている証拠であり、このような愚行は直ちにやめるべきだと思います。女性は妊娠、出産、育児という負担があり、それによって能力のある女性研究者が公正な研究の機会を阻害されるという問題は、回避しなければなりません。これは、それぞれの状況に応じて個別に政策を立てるべきであり、単純に女性研究者の割合を一定以上にするというようなことはすべきではないと考えます。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
680	IV. 3. (2) ③	研究者	科学技術振興調整費事業のうち、既に採択・実施されている事業課題について、来年度予算が一律10%カット(中間評価を終えた課題は5%カット)に反対します。科学技術振興調整費全体で10%シーリングがやむを得ない措置であったとしても、新規開始事業の規模縮小、新規採択数の縮減等による対処も検討されるべきであり、事業実施計画によって既に遂行中の継続事業の予算を唐突に10%削減することには大きな疑問と危惧を覚えます。なぜなら、評価・採択された事業計画に則って提示したミッションステートメントを遂行している最中での減額は、ミッションステートメント自体の縮小あるいは不十分な成果内容を事業として容認することに直結し、これまでに投じられた予算による実施効果も歪め縮小することになってしまうからです。 例えば、女性研究者養成システム改革加速プログラムは、わが国における科学技術分野の女性研究者活躍促進の主幹をなす事業であり、平成21年度採択機関においては女性研究者の養成が強力に推進・加速されているところです。本事業における3年度目の事業予算は、各採択機関が当初計画にも明示しているように、新規養成女性研究者数(新規採用女性正規教員数)が初年度・2年度目・3年度目と積み上がってくるため、初年度・2年度目とは状況が大きく異なり、新規養成女性教員の人件費(300万円)や研究費(150万円または100万円)で予算額の大半を占めることとなります。いずれの採択機関も事業費を活用して最大限の女性教員増員を図る計画を実行中であり、10%削減が行われると、新規養成女性研究者分のスキルアップ経費等もままならぬ状況に陥り、本プログラムのもうひとつの重要ミッションである既在籍女性教員のスキルアップ等養成計画はまったく実施不能となり、ミッションステートメントに沿った事業実施は実質的に不可能となり、本プログラムを中心に推進されてきているシステム改革の実効性が危ぶまれることが大きく懸念されます。 以上の理由により、女性研究者養成システム改革加速プログラムをはじめ、既に進行中の事業課題、中でも将来の科学技術発展の基盤となる人材育成に係る事業については、これまでの投資の最大活用と事業の最大効果実現のために、継続事業課題に係る来年度予算10%減額は不適切と言わざるをえず、削減なしに当初計画通りの予算額支給が順当と考えます。	ご意見ありがとうございます。
681	IV. 3. (2) ③	研究者	大学院教育の現場にいる者として、日頃実感してきたことを述べる。 ・女性の社会進出を加速させる。 少子化をもたらしている原因が、大学院教育の現場にも同様にある。裁量労働制のもと、研究の面白さのため、どうしても長時間研究室にいることになる。子育てを十分に楽しめる社会環境を醸成する政策を気長にすすめて、女性の社会進出を加速させれば、日本社会もいろいろな面で大きく変化するであろう。	ご意見ありがとうございます。
682	IV. 3. (2) ③	研究者	20代後半の理系女性PD研究員をしている者です。 女性研究者の部分について 女性研究者の育成についての記述は、具体性に欠けており、申し訳なさ程度に書かれていると思います。年配女性研究者の数が少なく、ポスドク若手女性研究者が多く、ポスドク期間を乗り越えてパーマネントの女性研究者になれる数が少ないという実態も書かれていないので、何が今、女性研究者が少ないことの原因であるかが全く分からない文章になっていると思います。また、女性研究者活用・支援と、ポスドク活用・支援は、切っても切れない関係だと思います。よって、ポスドク活用と絡めながら、女性研究者の育成政策を作るべきだと思います。このように女性研究者支援の記述についても、今の状態では、縦割り行政の弊害が顕著に表れていると思いますので、今後、ポスドク・男性若手人材育成の諸問題と絡めた、総合的な対策案がこうじられることに期待します。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
683	IV. 3. (2) ③	研究者	女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備は非常に重要である。科学技術振興調整費による女性研究者の支援は、未だ男女共同参画に消極的な大学執行部の考え方を変える大きな役割を果たしており、女性研究者にやる気を起こすものである。今後も積極的な支援が必要と考える。加速も必要だが、これから取組もうとしている大学への支援を充実させ、全国的な底上げをしてほしい。	ご意見ありがとうございます。



パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
684	IV. 3. (2) ③	研究者	<p>「自然科学系の女性研究者の採用を30%とする」という政府方針に断固反対です。なぜなら、この現在すでに行われている女性研究者の採用を優遇する政策により、日本国内における科学研究のレベルの低下が起きているからです。この女性優遇政策は「研究職を目指す女性(ポスドク)自体が現在少ないにもかかわらず、ただ女性の採用を増やして無理やり女性研究者の比率を上げる」という非常に短絡的なものであるため、必然的に日本の多くの研究ポジションに研究能力の比較的低い女性研究者が就くことになり、日本国内にレベルの低い研究者を多く生み出しています。同時に、この政策は男性が就くことができる研究職のポジションを大幅に減少させ、ただでさえポスドク一万人計画という過去の愚策によって研究職を目指すポスドクが日本中にあふれている昨今の就職難の状況をさらに悪化させています。そしてその結果、多くの男性ポスドク達は、ある程度高い研究能力を持つにもかかわらず男性という理由だけで日本国内に研究職を得ることができず、転職あるいは海外の研究職への就職を余儀なくされています。このような、日本国内の研究者の質の低下および海外への頭脳流出が今後も続けば、女性研究者の割合の増加に反比例して日本の研究レベルが低下し続け、近い将来深刻な事態になることが予想されます。そのため、一刻も早くこの政策をやめるように強く要請いたします。</p> <p>もちろん、女性研究者の割合を増やすという最終目標自体には異論はありません。ただその目的達成のための方法が問題なのです。男女間での公平な競争の下、全体の研究のレベルを下げずに女性研究者の割合を増やすことが不可欠です。そのためには、研究職を目指す女性(特に大学生や大学院生)の数を増やすことが必要です。なぜなら、現在女性研究者が少ない最大の要因は、「研究職に応募する(つまり研究者を目指す)女性自体が少ない」からです。決して「女性が男性よりも研究職に採用されにくい」からではありません(もしそうならば公平に採用するように指導すれば良いだけです)。したがって、女性研究者を増やすための正しい政策とは、「研究機関が女性をどれだけ多く採用したか」というアウトプットの目標値を定めることではなく、「その研究機関の公募に女性がどれだけ多く応募してきたか」というインプットの目標値を定め、その達成に向けた取り組みを行うことです。つまり、職業を選択する段階である大学や大学院卒業時において女性が研究職の道を敬遠する理由を明らかにし、その問題を解決することによって将来研究職に応募する女性を増やすことなのです。この女性が研究職を敬遠する根本的な問題を解決しない限り、今後も研究職を目指す女性が増えるはずがなく、したがって、いくらか研究機関が門戸を開き女性を優先的に採用しても「優秀な」女性研究者が増えることはあり得ない、ということこそ是非ご理解いただき、我が国の科学技術基本政策を慎重に策定して頂くようお願い申し上げます。</p>	ご意見ありがとうございます。
685	IV. 3. (2) ③	研究者	<p>「女性研究者の一層の登用及び活躍促進に向けた環境整備を行う」          &lt;推進方策&gt;          ・国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成するとともに、さらに30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。特に、理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学系での30%達成を目指す。          とのことですが、目指す数値がこれでは心許ない限りです。目指す数値は50%にすべきでしょう。そうした上で、5年後の達成義務として25%という数値を持つてくるべきだと思います。博士課程の女性比率の向上は、意図的に目指すものではなく、あとからついてくるものです。          私自身博士課程進学のおりに、受験することは構わないが男性しかとるつもりはないという教授に何人も出会いました。教授の女性比率を50%にすれば、自ずと博士課程の女子学生も増えるはずですよ。          現状では、ほとんど論文を書いていないのに教授になっている男性がたくさんいます。まずは、一定の基準を設け、一定の本数の論文を持つ女性を全員教授に昇格するところから、はじめとスムーズに進むと思います。          まずは、「第4期科学技術基本計画」の中核メンバーの男女比は、同数ですか?もし同数でなければ、そこから改革をはじめめる必要があるでしょう。</p>	ご意見ありがとうございます。
686	IV. 3. (2) ③	研究者	理農工系の女性研究者増のみが謳われていますが、医学系においても、保健系が含まれているため、女性研究者が多いように見えているだけであり、医学科においては女性是非常に少ない現状が見逃されています。また、薬学も同様であり、これらの分野の女性研究者の雇用促進が望まれます。	「医学系」を「医学・歯学・薬学系あわせて」と修正します。
687	IV. 3. (2) ③	研究者	<p>&lt;女性研究者研究活動支援事業の創設&gt;          ・良い点          本事業は「女性研究者」と題していますが、実際に対象となるのは子供をもつ女性研究者のみです。本事業のままでは、子供を持つ女性ばかりが優遇され、その結果、未婚者や子供のいない女性を差別する制度になっています。就労環境だけでなく、雇用や昇進面で差別を受けている女性のために不可欠な制度です。このため、未婚者や子供のいない女性にとっても、雇用や昇進面で支援を得られる制度に改善し、真の女性研究者支援制度とすべきです。          ・改善点          本事業は「女性研究者」と題していますが、実際に対象となるのは子供をもつ女性研究者のみです。本事業のままでは、子供を持つ女性ばかりが優遇され、その結果、未婚者や子供のいない女性を差別する制度となっており、子供を持つ事を暗に強制しています。          また、女性には現在、そして将来の介護問題を抱える人も多い事も考慮すべきです。子供の有無に関係なく、女性支援としていくべきです。</p>	ご意見ありがとうございます。
688	IV. 3. (2) ③	研究者	<p>③女性研究者の活躍の促進について          第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げながら、5年間に達成できなかったのであるから、運営費交付金や科学技術系各種の助成金を受けている国公立大学や独立行政法人等公的研究機関について、数値目標が満たされていない機関名を公表する必要がある。それなくして、次の5年間で、「早期達成を目指す」「部局毎に女性研究者の職階別の在籍割合を公表すること」を期待する。「数値目標を早期に達成するとともに、さらに30%まで高めることを目指し、関連する取組を促進する。」といった、極めて緩慢な基本計画では、次期5年間も、第3期と同様に、基本計画が軽んじられるか、無視され、達成は不可能であろう。我が国の科学技術基本計画の実効力に関わる重大な課題である。          具体的に文案として以下を提案する。          1. 「第3期基本計画で女性研究者の採用に関する数値目標を掲げ、…その数は、諸外国と比較してなおい低い水準にある。」とあるが、「数」でなく「割合」を用いるのが通例である。          2. &lt;推進方策&gt;「国は、現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、…農学系30%の早期達成及び医学系での30%達成を目指す。」原文に代えて「自然科学系全体で25%という第3期基本計画における女性研究者の採用割合に関する数値目標を達成しなかった研究機関名、特に、国が運営費交付金、科学技術系各種の競争的資金や助成金を交付している国公立大学や独立行政法人において、数値目標が満たされていない大学や機関名を公表する。現在の博士課程(後期)の女性比率も考慮した上で、…農学系30%の早期達成及び医学系での30%達成を目指す。」と修正する。          3. 「国は、大学及び公的研究機関が、上記目標の達成に向けて、…研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待する。」とあるが、「大学及び公的研究機関は、上記目標の達成に向けて、女性研究者の活躍促進に関する取り組み状況、女性研究者に関する数値目標について具体的な計画を策定し、積極的な登用を図るとともに、部局毎に女性研究者の職階別の在籍割合を公表する。また、指導的な立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究職を目指す優秀な女性を増やすための取組を進める。」と修正する。</p>	大学は独立した法人であり、国としては、自主的な取組を進めることを期待しています。



パブリックコメントに寄せられたご意見への回答

No	意見箇所	職業	ご意見	回答
689	IV. 3. (2) ③	研究者	我が国の女性参画の現状を見ると、「民間企業における課長担当職」「国家公務員の管理職」「各種団体における役員」など「実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者」において特に女性の進出が遅れています。また、医師、研究者といった専門的分野においても女性の割合が低く「女性の参画加速プログラム」でも女性研究者の支援は重要な施策の1つとして位置づけられておりました。研究者の女性比率が30%以上である欧米諸国では、長期的に女性研究者育成策を実施しています。女性研究者が働きやすい環境は、男性研究者が働きやすい環境でもあり、このことは研究職を魅力あるものにするるとともに、研究活動を効果的に実施することにもつながります。しかしながら、総合科学技術会議の平成23年度予算配分の方針においては、「2. 重点的に推進すべき課題」として「若手研究者の育成」が含まれておりますが、女性研究者の育成支援が特記されておられません。総合科学技術会議が「我が国を取り巻く課題の克服と持続的成長を目指し、予算編成プログラム改革を実行する」とありますが、上述の女性研究者の現状はまさにこの方針の対象とされるべきものと考えます。我が国の発展のために、女性研究者支援策を引き続き充実させていくことを強く要望します。つきましては第4期科学技術基本計画において、「第3期科学技術基本計画第3章科学技術システム改革 人材の育成、確保、活躍の促進(1)個々の人材が活躍する環境の形成⑤女性研究者の活躍促進」に見られる施策をより前進させることを明記していただきたくお願いたします。女性科学研究者の環境改善に関する懇談会役員一同を代表して。	IV.3.(2)で、女性研究者の新規採用目標の設定に加えて、「女性研究者の活躍の促進」のための環境整備を掲げています。
690	IV. 3. (2) ③	研究者	我が国の女性参画の現状を見ると、「実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者」において、特に女性の進出が遅れています。また、医師、研究者といった専門的分野においても女性の割合が低く「女性の参画加速プログラム」でも女性研究者の支援は重要な施策の1つとして位置づけられておりました。研究者の女性比率が30%以上である欧米諸国では、長期的に女性研究者育成策を実施しています。女性研究者が働きやすい環境は、男性研究者が働きやすい環境でもあり、このことは研究職を魅力あるものにするるとともに、研究活動を効果的に実施することにもつながります。しかしながら、総合科学技術会議の平成23年度予算配分の方針においては、「2. 重点的に推進すべき課題」として「若手研究者の育成」が含まれておりますが、女性研究者の育成支援が特記されておられません。我が国の発展のために、女性研究者支援策を引き続き充実させていくことを強く要望します。つきましては、第4期科学技術基本計画において、「第3期科学技術基本計画第3章科学技術システム改革 人材の育成、確保、活躍の促進(1)個々の人材が活躍する環境の形成⑤女性研究者の活躍促進」に書かれた施策をより前進させることを明記していただきたくお願いたします。女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 役員一同の意見を代表して。	IV.3.(2)で、女性研究者の新規採用目標の設定に加えて、「女性研究者の活躍の促進」のための環境整備を掲げています。
691	IV. 3. (3)	未記入	日本技術士会では従来より科学技術基本計画に対応し、理科教育支援を行っている。平成22年度より特別講師は無くなっているが、理科支援員・科学技術コミュニケーターとして技術士は、現在、一定の役割を果たしている。また、技術士の社会貢献活動と連動し、小学校への理科教育支援と一般市民等に関する技術士による科学技術知識の啓発活動を今後も展開する必要がある。とくに小学校の理科教育支援については産業界等で実績のある技術士を活用する効果は高い。それを進めるためには、技術士資格と教育に関する新規資格が必要と思う。教育に関する新資格は、教育指導要領、安全性の確保、児童心理などを考えている。この資格を認定し管理する機関が必要であり、どのように設置し、または委託するかは検討が必要である。 したがって本意見においては下記を提案する。 ・小学校の理科教育支援に関する資格を作ってほしい。 技術面は技術士資格で品質が保証されるが、小学校教育に必要とされる部分はこの新規資格で対応することとしたい。 ・その資格を認定し管理する機構についてつくてほしい。	IV.3.(3)で、技術者が「観察や実験を支援するスタッフとしてより一層活躍できる機会を充実する」としています。
692	IV. 3. (3)	研究者	初等教育から教育を改めるべきであると考えます。学生さんを見ていると研究をしているのに答えを要求してくる。ある実験の結果から何が言えるのか、そこから何を考えるのか、それからどう実験をするのか、まだわかっていないことを新しく発見していかないといけないのに何も考えようとしていない。受験勉強の弊害なのかすぐに答えがでない我慢できない人が増えている。自分で考えてからやり遂げる教育に変えていくべきである。紙の上の勉強(暗記する)が多すぎるのでその辺から改めて改革していく方針を立てて頂きたい。初等教育の教員のレベルを上げていくのも重要と考えます。教える人が尊敬できない人間では誰もついてこない。大学院で教育を受けた人を採用すると給料をあげることによって更に今より魅力ある職にして裾野を広げて優秀な教員を集める方法を考えて頂きたいと思います。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
693	IV. 3. (3)	その他	小学校に理科専科教員を配置するようにしてほしい。現状では理科の得意な教員が少ないため、理科好きな子どもたちが育ちにくくなっている。理工系科学館・博物館・プラネタリウムに学芸員資格をもつ専門職員を公的に認定する制度をつかってほしい。学芸員を置いている施設リストの公表など。専門職員をおかない施設が多く、せつかくの設備が活用されず、学校支援も不足になる。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
694	IV. 3. (3)	研究者	我が国の理系文系の進学振り分けはささか問題がある。全国の高校で理系文系という固定した2パターンしか履修のプログラムがないのは、多様な人材育成という観点から再考の余地があるのではないかと考える。	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
695	IV. 3. (3)	研究者	小学校低学年の時間割をみると、理科という言葉はなく、理科と社会が一緒になった生活という科目になっていると思います。理科、科学を意識するのであれば、やはり低学年の段階から理科を意識した授業配分が必要なのではないでしょうか？	ご指摘の点につきましては、今後の政策検討の参考にさせていただきます。
696	IV. 3. (3)	会社員	資源に乏しく、また急速に円高が進行しこれ以上輸出産業に依存することができないわが国現状を鑑み、今こそ国は人材育成に尽力しなければならない。中でも、科学技術の分野では世界における日本の地位が近年落ちてきているが、今一度、国としても重点的に予算配分をし、人材育成に尽力しなければならない。特に小中学生の理科教育や高等学校、高等工業専門学校、大学などでの技術教育の機会を増やすことも重要である。 その中で、技術士資格を持つ人材を積極的に活用し、技術の現場で活躍することに生き甲斐を感じている人の生の声を若い世代に伝えていくことが必要である。その上で、科学技術に将来の夢を感じ、若い世代が我が国が真に科学技術立国への道を歩むべく、将来活躍できるよう努めるべきである。 若い世代に対して重要なことは、自らの先輩が切り開いてきた道を見せ、その先を続く若い世代が切り拓いて行かなければならないということ伝えることである。その上で、若い世代の自らの夢を切り拓いてゆくようにしなければならぬ。 国は少なくとも予算面で若い世代の将来を切り拓き、夢のある将来像を描かせてやる必要がある。今のままでは閉塞感のみが目の前にある状態である。 科学の世界では学位を持った人が活躍するが、技術の世界では技術士資格のある人が活躍している。しかし残念ながら技術士資格は広く認知されていない。これを広く認知させることも、技術の世界に若い世代が夢を持つための一助にならう。	IV.3.(1)③で、「国は、技術士など、技術者資格制度の普及、拡大と活用促進を図る」としています。