

213	をテニユアにしようとする人事の流動性を阻害し、任期制が頓挫する。整合性をとるべき。 博士やポスドクを増やしてもその先の保証のない現状では、大学院への進学者自体が減少するため、助手のポストを増やす必要がある。助手の任期制は必要だが、ポストの数は絶対に足りない。	います。なお、テニユア・トラック制については、各大学等において、人材の流動性向上や分野の事情等に配慮しつつ、導入されることを期待しています。
305	本来のテニユア・トラックは、「テニユア」を取った人間は終身雇用となり、定年もないことを意味する。この言葉の使用には違和感を覚える。	米国等に見られるテニユア制という仕組みを参考にしつつも、我が国の事情に応じた仕組みとしてテニユア・トラック制を盛り込んでおり、その定義を本文で記述しています。
288	テニユア・トラック制の導入は、伴侶との別居や子供を持つ研究者の移動等、研究者の家庭生活に関する新たな課題を生むと予想されるため、相談員を配置した公的なキャリア形成支援制度の策定に配慮してほしい。	人材の流動性の向上一般に係る御意見と解しますが、一般にポストドクター等のキャリアサポートは重要と考えられ、今後の検討の参考とさせていただきます。
145	若手研究者(ポスドク)が増える一方で、任期制を増加させる等といった近視眼的な政策に終始した結果、任期を終えた後の行き先が問題になっている。「若手には任期付きの職、その後は安定的な職」というスキームは机上の空論でしかなく、中途半端な提言だけは厳に慎むべき。全研究員に任期を付して大幅に流動性を向上させるか、民間企業が博士号取得者の採用を大幅に増やさないと問題は解決しないと危惧する。	御指摘のような観点も踏まえ、若手研究者の自立支援のほか、大学及び公的研究機関における任期制の広範な定着や博士号取得者の産業界等での活躍促進を盛り込んでいます。
102	研究スペースは、比較的平等主義が採用されているようだが、人員または研究の種類を考慮した適正化が図られるべき。	研究スペースについて、答申案では、若手研究者の自立支援の観点のほか、弾力的・流動的スペースの確保等の施設マネジメントを一層強化することや、共用スペースの利用の促進を盛り込んでいます。
58	若手研究者が指導教官に言われるがまま結果を出しているだけの場合があまりにも多い。所属する研究室の研究の流れの中では秀才的な仕事はできても、独創的な仕事は生まれにくい。研究成果は少なくとも独創的な仕事を生み出す風土が必要ではないか。	御指摘のとおり独創的な研究が生まれ、それが研究者間で適切に評価されることが重要と考えます。また、若手研究者の自立性を高めることも重要であり、その旨を答申案に盛り込んでいます。
158,227, 246,253, 262,272, 354	競争的資金における若手研究者への支援の拡充に、「若手研究者の自由な発想による研究の開始を支援する」を追加してほしい。成果主義的な研究の開始ではなく、科研費などの獲得に先立って行われる真に独創的な研究の初めを支援することを明文化すべき。	若手への支援に限らず、基礎研究には研究者の自由な発想に基づく研究があり、その意義を踏まえて推進することを盛り込んでいます。また、若手研究者の自立支援の項には、若手へのスタートアップ資金に関し組織的に取り組む大学等を支援する旨を記述しています。
248	若手研究者への競争的資金の採択者を見ると、結果的に有名教授の研究室に資金がばらまかれているが、それが若手研究者のアイデアが疑わしいものが多いのではないかと。若手向けの資金ならば、成果として認めるのは論文の代表著者が本人であり研究室主宰者ではないもの等といった厳しい条件をつけるべき。なお、最近の審査はかなり健全だと思っている。	競争的資金制度は、審査方法も含め、それぞれの制度の趣旨に応じ最適化されるよう制度改革・改善が進められることが重要と考えています。
85 89 98	ポスドク制の問題は、任期後の行き先が見つからないこと。国が任期後に責任を持ち、ポスドクが研究機関を動いても、報酬を厚くし、公務員として雇い、勤続年数も通算するなど、何とか考えてほしい。 ポスドクを救済する措置として、殆どのポスドク職に課せられている35歳以下などの年齢制限を撤廃することが有効な手段。この年齢制限が多くの若手研究者を過剰な不安にさらし、優秀な人材の海外流出を招いている。 ポスドクの社会的保証についても是非考えてほしい。	公正で透明性の高い人事システムの中で、ポストドクターの方々が自らの進路を適切に選択できるよう、国としても、若手研究者の採用過程の透明化や自立支援、ポストドクターのキャリアサポート等を推進すべく、答申案に盛り込んでおり、これらを確実に実行に移すことが重要と考えています。 なお、ポストドクター支援には様々なものがありますが、若手

182	若手研究者の自立支援ではポストクの問題を避けて通れない。どのような支援策をどのように具体化するかが大切。	研究者の育成・確保を趣旨・目的とする支援制度では、それを踏まえた適切な申請資格設定が必要と考えられます。
188	ポストク問題は深刻。かけ声だけでなく例えば地方自治体の研究機関にポストク雇用のための予算を付けるなど具体的に雇用を創出しなければならない。形として示さないと後継者はいなくなる。	
280	博士号取得者の多彩なキャリアを明記してあるのは高く評価。しかし、ポストクを人材派遣会社に登録するなどという施策ではなく、ポストク自身の手で道を切り開けるような施策を実施してほしい。	
305	ポストクの就職先は、国自身がある程度の責任を取って積極的な登用を進めるべき。ポストクを育てるのにどれだけの税金が使われたのか、肝に銘じるべき。	
134	ポストクは着実に増加し、ほとんどが将来も大学・研究機関等で働くことを希望しているが、教員ポストが増えているわけではない。ポストクになってから意識を変えるのは難しいので博士課程での教育課程から変えていく必要がある。	
96	国はポストクの能力を有効に活用する指針を示す必要がある。例えば、民間企業での特許申請調査や学校や科学博物館等の教育分野など研究職以外のキャリアで能力を発揮できるようにすべき、また、科学や工学の知識が不可欠な行政分野の官僚に、ポストクなど博士号を持った理工系出身者の比率を高めることを明記すべき。	ポストドクターの研究職以外の進路については、答申案にあるようなキャリアサポートの取組を推進する中で、ポストドクターと採用機関双方に有益な具体的事例が積み重ねられることが重要と考えます。
3	「能力が足りないから一生ポストクで終わること」ではなく、「働かない教員のクビを切らないから若い人にポストを用意できないこと」がポストクを不安に落とし込んでいる。働かない教員や研究員のクビを切ることからはじめるべき。	大学や公的研究機関において、能力主義に基づく公正で透明性の高い人事システムが徹底されるよう、国としても答申案に掲げた取組を進めてまいります。 また、研究者の活動の活性化を維持するため、再任可能な任期制や適性や資質・能力の審査を定期的に行う再審制による雇用を奨励すべく、答申案に盛り込んでいます。
171	人材の流動性を含めた人事（給与）制度改革の障害は過去の人事・雇用制度によるところが大きく、この制度改革に思い切って踏み込んでいないことは残念。	
142	いくら若手研究者に競争的なシステムを構築しても、その後のポストがなければ機能するはずがない。これには、企業を含めた研究者全体のポジションを増やすか、競争的でない高齢の研究者のポストを空けるかの選択肢以外にない。後者について、教授クラスを適正に評価し、早期退職を含めた適正なポジションへの異動を可能とするため、「教授一回再評価の原則」を構築すべき。	
261	研究全体の活性化を求めるとすれば、むしろ助教授以上の研究をリードしていく立場の職に厳格な任期制や審査制を適用すべき。「公正で透明性ある人事システム」は若手だけでなく研究者全般に必要。	
117	研究機関ごとに研究指導の責任者を明確にするとともに、研究リーダーの日常業務を軽減し任期付研究員の研究指導を強化できるようにすることや、指導担当者の研修を行い資質向上を図ることについて、総合科学技術会議としてイニシャティブを発揮すること。	
317	誰の目から見ても問題のある研究室主宰者が存在し、ポストクにアカデミック・ハラスメントを行っている。業績評価も主催者自身の資質をよくチェックし、問題のある主宰者には、別の部署への強制異動やポストク採用の権利剥奪などの強い措置を施すべき。	御指摘のような問題はあってはならないと考えており、研究機関においては、適切な対処や機関運営が求められます。
311	若手研究者を対象とした支援の重点的な拡充の部分に、「若手研究者の既存の枠組みにとらわれない発想に基づく研究を支援する」を追加してほしい。	答申案に掲げる取組を進めることで、若手研究者が自立し、創造的な研究が行われることを期待します。
320	ポストクは、重点化課題の競争的資金で確保するだけでなく、基礎研究のレベル向上のため、科研費でも容易に確保できるよう謳うべき。	科学研究費補助金においてもポストドクターを雇用できることとしています。

人材の流動性の向上		
37	人材の流動性向上のため、研究者及び受入機関双方にメリットがある具体的かつ多様な施策を切望する。	人材の流動性の向上のため、任期制の普及や若手一回異動の原則の奨励のほか、異動に伴う年金・退職金の扱いに係る制度・運用上の問題の解決に取り組むことも盛り込んでいます。
80	研究機関を異動しても、年金、社会保険、退職金などの面でデメリットなく異動できるシステム作りを行い、研究者が希望により気楽に動けるようにすれば流動化が進む。	
280	退職金や保険等職を変えると不利益になる制度の改善への取組を推進してほしい。	
15	任期制の職に就いた研究者が再任されずに、職を失うようなことが起これば、そのようなリスクの高い職を選ぶ人材が減る恐れがある。	我が国の研究環境の現状に鑑みると、任期制の普及や競争的環境の醸成等により、民間企業も含めた研究者全体の流動性を向上し、想像性豊かで活力ある研究環境を形成していくことが重要と考えています。
34	日本人は、島国のため「安心、安全」の中でこそ力を発揮できる。企業に対して終身雇用を促すことが科学技術の発展に効果的。	
172	若手&女性研究者の妊娠・出産・育児に伴う女性の生物としての所要時間を考え、単年度契約や短い最長雇用年度の雇用システム改善、見直しを望む。若手の任期制・評価を考えてほしい。	
181	任期制では短期の安全確実な研究に重点が置かれがちになり、学生の研究指導も十分に果たせない。企業が景気上昇とともに正社員の雇用を増加させることも考えると、大学ポストに今後どれだけ有能な若者が集まるか甚だ疑問。この流れが一世代続くと大学の教育機能は益々崩壊し人材離れが進む。	
354	人材の流動とは転勤を意味する。これは少子高齢化を益々促進する。対象を研究者に絞っても次世代の優秀な研究者人口の減少を招くことは間違いない。	
131	研究員の任期制は賛成だが、特に、独立行政法人の研究機関の事務方には、新しい任期制研究員による研究を十分推進できる体制を構築でき、単なる天下りの受け入れ先にならないよう十分配慮されるべき。所属する法人では、事務方について従来どおりの定年制を維持しようとしているが、事務方が大きな弊害となっている部分もある。	事務体制や研究支援体制等も含め、各研究機関では個々の実情に応じた自律的・自発的な運営改善がなされることが重要と考えおり、その旨を公的研究機関における研究開発の推進の項目に盛り込んでいます。
80	任期制は、出産・育児中の女性が任期終了後に雇い止めをされる危険があることから、女性研究者の活躍促進という観点から見ると慎重に導入した方がよい。	育児・介護休業法等により、出産・育児等を理由として解雇などの不利益な取扱いをしてはならない旨定められており、これを踏まえて任期制も運用されるものと考えています。
13	人材の流動に関して、民間(企業、個人)の科学研究費補助金の申請資格の提供や NPO の市民科学者の研究の実施、大学・独立行政法人等の共同センター施設や図書館等の利用をできるようにしてほしい。	科学研究費補助金には、民間企業に属する者や個人の申請が可能な仕組みもあります。また、共同センター施設や図書館等には外部利用できるものも多く、各機関が自主的に取り組んでいます。
119	研究機関の移動では、移動費用の支弁や新たな研究スタッフの充足に時間を要するが、この時期をなるべく短くすることが人材の流動性の向上に直結するはず。また、研究者が新しい機関で活動がしやすくなるためには、その研究室に所属する他の教員(助教授、助手)は前任の教授の退職より3 - 5年以内に職を離れるような取り決めを積極的に導入することが望まれる。	今後答申に掲げられる取組が各研究機関においても具体化していく中で、頂いた御意見のような観点も踏まえ、必要な方策が検討されると考えています。
47	若手一回異動の原則が強調されているが基本的には反対。博士課程卒の3年間といった任期付きは、組織から見れば使いにくい新人であり、新人からすれば中途半端で落ち着かない3年間になる。結果として、期限のない業種・組織を選択する人が増え、優秀な人材を逃してしまう。	我が国の研究環境の現状に鑑みると、任期制の普及や競争的環境の醸成等により、研究者全体の流動性を向上していくことが重要と考えています。
174	若手一回異動の原則のような原則化は本末転倒の提案。組織の活性化のためには、他機関での経験者	

224,227, 253,262, 337,354	<p>が望ましい場合もあるが、公正で透明な人事システムの下で適切な人材を選考することが肝要。</p> <p>若手一回異動の原則とあるが、一律に適用することは現実的でない。研究条件の悪いところへの異動を強られるなど、優れた若手研究者をスポイルする危険性も存在する。適正な人事と異動とは全く別問題であり、むしろ、透明で公正な公募による選考による流動性の向上を目指す方が公平で適切。</p> <p>若手一回異動の原則のような恣意的なことは絶対にすべきでない。優れた若手研究者をスポイルし、企業に流れることを招き、最終的には国際競争力を低下させる。</p>	<p>ドクター等の段階から、他機関等を少なくとも1回経験することで、多様な知的触発や人材流動性の素地の形成等に資するものであり、それが原則として望ましいと考えています。</p> <p>なお、これが公正で透明性ある人事システムの下で行われるべきことは大前提であり、その旨を記述しています。</p>
280 298	<p>若手一回異動の原則、自校出身者の抑制等を支持する。言葉だけに終わらないようにしてほしい。</p> <p>若手一回異動の原則は、「単に一回変更した」では1年位海外に留学して戻ってくる例を多数知っている。少なくとも5～10年位は他の組織に身を置かないと本当に他の職場を経験したとは言い難い。</p>	<p>答申に掲げられる取組を、今後確実に実行に移し、推進していくことが重要と考えています。どの程度の期間等をもって機関を変更したとするかは、今後の具体化の中で、御指摘も参考にしながら検討されると考えています。</p>
自校出身者比率の抑制		
171 174 286 354	<p>自校出身者比率は結果であり、その抑制は大学の自律性に委ねられたい。</p> <p>自校の出身者が過度に多くなるのは望ましいことではないが、組織の使命・目的を達成するためには、公正で透明性のある人事システムの下で最も適切な人材を選考することが肝要。</p> <p>自校出身者で固めた研究機関は弊害があれば自然に淘汰される。人材選定の結果は、その機関が負うことになるので、このような部分こそ「自己責任」に任せればよい。</p> <p>このような恣意的なシステムの導入は決して望ましい結果を与えない。互いに切磋琢磨し創造性ある仕事をするためには精神の自由が第一であり、その精神に全く反している。</p>	<p>公正で透明性ある採用の結果として教員の自校出身者比率が高くなることもありうるとしても、それが過度に高いことは概して望ましいことではないため、各大学はその比率に十分な注意を払うこと等を記載しています。</p>
224,227, 253,262 199	<p>自校出身者比率が問題となるのは、恐らく旧帝大系の大規模大学であり、地方国立大学における自校出身者比率は低いのが通例。原案のように大学の自校出身者比率が公表されたとしても、それ自体には大した意味はなく、比率が低いからといって高く評価されるわけでもない。本項目全体は必要ないのではないか。</p> <p>「自校出身者比率の抑制」の内容は全て「抑制」ではなく「適正化」を配慮した記述。よって表題は「自校出身者比率の適正化」もしくは同等の表現とすべき。</p>	<p>各大学の自校出身者比率の公表という透明性向上を図る中で、それが過度に高い大学について比率の低減や説明責任を果たすことを期待するものであり、本取組は必要と考えています。また、そのような趣旨を踏まえ表題は適切と考えています。</p>
188 199	<p>自校出身者比率の抑制は旧帝大などでは意味を持つので賛成だが、旧二期校などではむしろ旧帝大系「学閥」のほうに深刻な問題であろう。これに対する効果的な対応も望む。</p> <p>他の大学の何校分にも当たるような大きな大学では、学部間、専攻間、研究科間での人材の流動もある。</p>	<p>現時点では答申に掲げられる取組を着実に推進していくことが重要と考えています。</p>
多様で優れた研究者の活躍の促進(女性研究者の活躍促進)		
1 2	<p>【女性研究者の採用目標に反対の御意見】</p> <p>女性研究者の採用目標の設定には反対。研究者は性別ではなく、能力や研究業績で厳正公平に評価されるべき。数値目標を達成するためだけに真に優秀な者が研究の機会を逸することになり、自然科学の発展を停滞させる。</p> <p>女性研究者の採用目標の設定は、いわゆるアファーマティブアクションと思われるが全く不適正。理工系の大学生では、男女の比率は採用目標よりずっと小さく、これは、この分野に意欲のある者が少ないか、この分野の能力が男性に比較し劣ることの証左と考えるのが妥当。男性と女性は同じではなく、本来採用されていた男性を排除してまで、女性に下駄を履かせるべきでない。</p>	<p>研究者の採用を能力に基づいて行うことは大前提と考えています。女性研究者について、いわゆる特別なアファーマティブアクションを推奨している訳ではなく、答申案にあるように、あくまで各研究機関が女性候補も広く求める努力を行った上で「公正な選考により積極的に採用すること」を望んでいます。</p> <p>採用目標については、我が国の自然科学系全体でみて、博士課程在学者の女性比率(23%)と研究者の女性比率(大</p>

5 女性の採用目標の設定は実に馬鹿げた世紀の愚策。研究機関に数値目標の達成を義務付ける政策には絶対に反対。これ以上、上げ底をされて入ってくる無能な女性部下で苦労させられるのは御免蒙りたい。

15 女性増加を重視するあまり、レベルの低下を招かないようにする必要がある。

70 結果の平等より機会の平等を目指すべきであり、採用目標を定めて強制的に登用するよりも、育児支援等で側面から女性研究者の能力発揮を支援すべき。

213 数値目標の設定より、女性研究者が増えない原因を究明し解決すべき。より優秀な男性研究員が採用されないという悪影響も現れる可能性がある。

249 案に掲げるような数値目標は各所より何年も前から度々公表されているが、単なる目標だけでは絶対改善されない。アメリカのように Affirmative Action Law を法的に制定することが取り組むべき第一の行動。

250 性別によるアファーマティブアクションには絶対に反対。アメリカでは、バッキー判決以来何十年も問題になっているだけでなく、真の男女平等である「機会の均等」に真っ向から反するもの。性の優遇措置は人間の心の中の「性差別」を助長するばかりであり、男女の関係が悪化する。

【女性研究者の採用目標に賛成の御意見】

30,226 女性研究者の採用目標を数値目標として設定することに賛成。現在の研究現場は、男性が発言力のあるポストを占めており、組織内の自主的な意識改革を望むのは非現実的。採用割合だけでなく、管理職レベル別の女性割合の数値目標も設定すべき。/まず女性研究者の絶対数を増やすことが必要。

31 女性採用の数値目標に総論として賛成。数値は全国一律でなく、研究機関ごとに決め、例えば博士号取得者の女性割合を助手の採用目標にするのは無理な設定ではないはず。その目標が達成不可能ならば、なぜかを各研究機関で考えてもらうことが、状況改善のための原動力になる。

38 女性教官の数をせめて諸外国のように3割程度にあげられないか。自分の所属する学科の学生の男女比は1:1だが、大学院で女性は半分に減り、女性の教官は1割以下。このアンバランスは規制してでも改善すべき。活躍する女性を日頃から目にすれば、それに続く若い人が増える。

39 女性は30歳前後の研究者としての定職が決まる時期に育児が重なる。数値目標も含め、意図的に若い女性研究者を優遇していくことが大切。育児の時期を過ぎれば女性は実力を充分発揮できる。

49 リーズナブルな案。分野にもよるが、ある程度政府から強制力が働いてはじめて雇用が公平になり、研究環境もまともになるという現状は無視できない。反対には男性が多い可能性もあるが、反対意見と賛成意見に男女比で重みをつけないとフェアな判断材料にならない。

51 女性研究者の活躍促進に大賛成だが、女性の採用や登用拡大の数値目標などは、自分の所属する研究機関では既に設定に向け動いているので、さらに次のステップの内容が盛り込まれることを期待。

55 女性研究者の積極的登用に数値が示されたことは評価に値する。国家として、実現に努力する機関に対しての財政的支援の具体策を早急に提示してほしい。

75 理工系に進む女子学生・大学院生は年々増加しており、生物系では30 - 40%に達している場合もある。研究を志す女性にとって将来のロールモデルが必要であり、セクハラ等の諸問題を防ぐためにも、スタッフの男女比及び地位の均衡は非常に重要。女性研究者採用の数値目標とその達成手段が盛り込まれている点は、これまでになかった進歩。

94 女性研究者の採用の数値目標と達成状況の公開が盛り込まれた点を評価する。女性が最先端の科学分

学教員で11%)とに、大きな開きがあることは、能力主義の観点からみてやや不自然との認識をもとに、「全体として25%」を掲げました。

実際の採用目標の設定は、各機関や組織が、当該分野の博士課程の女性比率等を踏まえ自主的に行うべきものであり、国として各々の機関に数値目標を割り当てる等といったことはしませんが、各機関の努力を期待し、取組状況等の公表を行うこととしています。

140	<p>野で成果を挙げながら子育てもできるというのは、多様性を持つ子どもを育成することに繋がる。</p> <p>数値目標を謳ってあることに賛成。反対者も多いことは承知するが、男女が平等に高等教育を受けられるようになって以来60年余を経て、なお、女性比率が低い現実を見ると、数値目標は必須と考えるようになった。</p>	
141	<p>男女共同参画学協会連絡会委員長として、女性研究者の活躍促進の記載を感謝。特に、数値目標の記載は大変ありがたい。</p>	
242	<p>女性研究者の活躍促進には、女性割合の目標値を研究機関に設定させ、期限を決めて実行を求めるしかない。目標値より著しく低ければ間接経費を減額する等のペナルティを課すことが必要。</p>	
256	<p>女性の適任者が少ないとか、女性の参画を特にとりあげるのには男女差別という意見がしばしば聞かれるが、これらは従来の男性社会の考えにとらわれた男性自身の意識の低さに他ならない。女性研究者の採用などの数値目標は単年度的に評価せず、長期的な視点からその達成を図ること。</p>	
263	<p>数値目標への賛成意見として、「女性と男性だったらこれまで間違いなく男性を採ってきた。どんなに優秀でも女性を採るにはリスクがある。」「ボトムアップでなくトップダウンで数値目標を設定しないと女性を採る方向には働きにくい。」との産業界の声を紹介したい。</p>	
287	<p>採用目標について、博士課程の女性割合ではなく、基本的な性役割である出産・育児をする期間、女性は仕事に従事できないことを考慮して、もう少し検討してはどうか。</p>	
288	<p>採用目標について、「期待する」にとどめず、「支援する」と明記してほしい。目標設定のための統計調査や、目標を達成した組織への優先的資源配分などの施策が有効。</p>	
293	<p>大学等における女性研究者・教員の割合などを明確な数値目標にすべき。</p>	
336	<p>女性のキャリア形成や意思決定機関への参画には数値目標が必要。</p>	
350	<p>採用目標はライフサイエンス系分野の大学院生等の女性比率を見ても理にかなったもので支持する。</p>	
351	<p>数値目標を掲げることは重要だが、例えば女性を優先的に採用する大学には研究資金を多めに付与するなどといった方法の提案もほしい。また、文科系女性研究者や管理部門の女性幹部の登用を達成した大学を組織として高く評価、検証し、補助金などによって促進する仕組みがあればよい。</p>	
213	<p>採用の数値目標は数年間は25%が妥当と思うが、10年後には35%ほどに引き上げるべき。自然科学系が理学系、工学系、農学系、保健系に分類されているのが理解しがたい。医学系はどこに入るのか。また理学系の目標を全体より小さくする必要はない。</p>	<p>採用目標は、我が国の自然科学系全体の博士課程在学者の女性比率(23%)をもとに、「全体として25%」を掲げました。理学系、工学系、農学系、保健系の分類は、統計調査の分類に基づいており、それぞれ現在の博士課程在学者の女性比率(17%、11%、28%、30%弱)をもとに採用目標を掲げています。医学は保健系に分類されます。</p> <p>なお、今後答申に掲げられる取組を進め、将来は改めて目標等の検討がなされることとなると考えます。</p>
20,95, 196,201, 203,228	<p>女性研究者の活躍促進の項を独立した扱いにしてほしい。アメリカの大学では、女性研究者を外国人や高齢者の範疇にあると考える人に会ったことがない。他の男性研究者達と同じ土俵に乗って勝負したく、通常の研究者と同等に並べるべき。/女性研究者への支援が、外国人とその他のような扱いでは、現在の女性差別を克服することは困難。/国の姿勢として行うべき。/国民の半分は女性であり、他の事項とはレベルが違う。/「女性研究者の自立・活躍の促進・支援」として独立すべき。</p>	<p>女性研究者の活躍促進については、今回、我が国の研究活動に広がりや活力を与える観点からも、重要な政策課題として位置付けており、第2期基本計画以上に各般の施策を盛り込んでいます。しかしながら、御指摘も踏まえ、その位置付けの重要性について誤解のないよう、「女性研究者の活</p>

140,141, 212,350	女性研究者の活躍促進の項は、目次に掲げて存在が見えるようにしてほしい。外国人研究者や高齢研究者より重要視した位置づけであるべき。/ 同じ内閣府の男女共同参画の取組では理系の女性を増やすことに力を入れており、このような小さい扱いは同じ省内での連携を疑う。	躍促進」の項目を「個々の人材が活きる環境の形成」のもとに直接置くことと致します。(修正、)
38, 75,151, 184,244, 263,274, 288,293, 331	若手研究者の支援と同程度に女性支援が行われるべきであり、女性研究者への支援を項目立てしてほしい。現在でもたくさんの女性研究者が大変な苦勞をしており、この調子では研究職を目指す女性は苦勞を続け、それを見る後輩は魅力を感じないだろう。/ 女性の割合から言っても若手と同列にすべき。/ 外国人や高齢者と同じくくりせず目次に記載されるようにしてほしい。/ 扱いが軽すぎる。社会的流れから考えても重要項目。	
62,168	若手研究者の前に独立した項目立てをすべき。外国人や高齢者とひとくりにされているのはおかしい。若手研究者の次に独立した項目立てをすべき。出産・育児等は若手の女性研究者の進出を阻む問題であり、かつ、男女共同参画の理念からは女性のみの問題とは言えない/ 女性は「人口減少・少子高齢化対策や研究者の多様性向上」の一環としてのみ必要であると受け取られるのは異議がある/ 女性研究者の問題を目次に明確に示すことが重要である/ 自校出身者比率の抑制より扱いが小さいのはおかしい。	
199,200	「多様な優れた研究者の活躍促進」内に記述すると人口減少のために女性を使うとの意識であるように捉えられる。この考え方は国際的にも遅れており、適切でない。/ 国際競争力を高めるために人を使うとの視点の論調になっており、女性や市民から見た視点の記述になっていない。	
59	女性研究者に関する内容は良いが記述が少ない。女性研究者は外国人研究者よりも圧倒的に多く、重要度が高い。	
64	今までマンパワーとして見捨てられてきた女性研究者の活躍促進が抽象論ではなく具体的に記述されたことは大賛成。後輩たちのために心から支持する。	答申に掲げられる取組を、今後確実に実行に移し、推進していくことが重要と考えています。
76	女性研究者の採用・昇進に関する取組状況に報告義務を課すことは正しい。また、ロールモデルとの交流は御指摘のように必須。旧来の組織を変革し風通しのよい環境を整備することが女性を受け入れやすくする条件。	
80	女性研究者の活躍促進について言及している点で今回の案を評価する。所属する学会でも女性研究者支援の具体的項目を検討していくので、支援をお願いしたい。	
99	女性が研究に打ち込むためには、正直なところ家庭や子育ては足かせだが、その経験により研究上の視野や人間的な幅が広がるメリットも痛感している。そんなに頑張らなくても出産・育児と両立できる環境づくりを大急ぎで推進してほしい。例えば、育児休職中の研究者の人材バンクを国が運営し、研究機関は一定率以上の研究者をそこから採用しなければならないといった極端な制度でもない限り、子どもを持つのは難しい。	
139	女性研究者の活躍促進に賛成。子育てと研究の両立は想像以上に負担が大きいが、子どもに学ぶことも多くある。女性達にもっと楽に両立ができる社会と地位向上の機会を与えてほしい。	
140	具体的な支援策に賛成。研究と両立するよう具体的指針を示していること、研究機関に対して取組を公表するよう求めていることは非常に有効。	
141	男女処遇差低減の具体策、育児支援基金の創設など育児支援の具体策を追加してほしい。	
162	従来になく具体的記述で今後の推進に大きな力。具体的な支援策の充実も現段階では重要であり、科学技術振興調整費にプランが取り上げられているのは有益。ただもう少し金額を増やしてほしい。	

182 226 298 305 338 340 344 350 352	<p>女性の割合を高めるのと並行して、女性教授や管理職を増やす努力も極めて大切。</p> <p>出産・育児への公的支援、女性研究者への教育・訓練の充実、採用目標の設定、意思決定の場への女性の積極的登用と女性差別の撤廃ができる制度の確立を盛り込んでほしい。</p> <p>女性研究者の環境整備に具体的な記述がない。</p> <p>若手研究者に比して具体策が十分に書き込まれているとは言い難い。科学技術振興調整費など、今後基本計画から具体的な施策に移す際に、より一層きめ細やかな対応策を切に希望する。</p> <p>女性研究者の活躍促進に賛成。専攻に女性教員がいるようになれば女子学生が進学しやすくなる。</p> <p>答申に賛同する。女性の出産・育児の負担を社会的に軽減する具体的な政策立案を促す基本政策の提案も合わせてお願いしたい。</p> <p>女性研究者の不利な現況に光を当てたことを高く評価。まずは間接差別を解消する方向は正解。</p> <p>女性研究者を対象とした科学技術振興調整費の枠が、若手支援の十分の一というのはあまりに少ない。女性研究者支援は健全な科学者・技術者の育成に不可欠な手段であり、真に重要視してほしい。</p> <p>答申案は、日本生物物理学会がまとめた「男女共同参画：生物物理の提言」に沿った内容であり、本学会としても是非内容が実現できることを期待。</p>	
44 76 135 172 226 244	<p>研究職は、育児を軽んじることなく仕事も継続することが特に可能ではないか。そのため、在宅や半日勤務など多様な勤務形態を認めてもらえば女性が研究を続ける上で心強い。</p> <p>競争的資金の一時中断や期間延長等に留まらず、出産・育児中の女性研究者の仕事を部分的に代替する要員に対する資源をも積極的に投入してほしい。</p> <p>若い研究者が性別を問わず育児等の家庭的責任と研究を両立させるためには、十分ゆとりのある時間が必要であり、ポストドクター等の任期は、育児等生活者として必要な時間を考慮して設定されるべき。</p> <p>女性研究者の妊娠出産に伴う生物としての負荷を考え、やむをえない休職・効率低下を成果が出ていないとされない評価・人事システムを望む。</p> <p>出産・育児等との両立支援の費用を公的資金で負担することは大いに意義がある。施設の充実等に伴う比較的短期の支援に加え、ランニングコスト等の長期の支援が必要。また、男性及び女性の育児休業の代替要員雇用の費用を支援することも重要。</p> <p>両立支援の規定のみではなく具体的に予算をつけることが必須。</p>	研究機関には、次世代育成支援対策推進法に基づき、研究と出産・育児等の両立支援を行動計画として策定・実施することを求めています。国としても、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援を行うこと等を盛り込んでいます。
29 140 274 280 298	<p>若手研究者の育成は重要だが、あまり年齢にこだわると出産育児を経験した女性研究者が不利になるので注意が必要。</p> <p>若手を出産・育児の期間を勘案して広義に解釈できる文言を加えてほしい。</p> <p>子育てへの配慮は若手研究者支援や流動性向上等他項でもとりあげてほしい。</p> <p>年齢に関して、いまだ年齢制限を明記した募集要項を散見するが、年齢ではなく例えば研究暦を基準にすることを促進してほしい。</p> <p>社会人ドクターはもっと前面に出すべき施策。</p>	御指摘も踏まえ、若手研究者の自立支援の項目に、 <u>出産・育児等に配慮した競争的資金等の申請資格について記述することと致します。(修正)</u>
29,182 44	<p>一旦研究の場を離れた優秀な女性研究者を復帰させるための支援策は不可欠。</p> <p>日本学術振興会の女性研究者支援事業(パートタイム型特別研究員(運用改善)や復帰支援型特別研究員制度創設など)についても是非実現に向けて前進してほしい。</p>	答申案にあるように、出産・育児等からの復帰を含む研究との両立支援について研究機関の取組が求められるとともに、答申案を受け、復帰支援型の特別研究員制度等の検討

307	日本学術振興会の復帰支援型事業では、職を失った人だけでなくキャリア・ダウンした人も対象にしてほしい。	が行われています。その申請資格は制度趣旨等に応じ適切に定められると考えます。
350	研究者の採用の際、候補者層の女性比率を上げることが重要。このため、国の大学等の取組状況等の把握・公表に「公募人事における応募者の女性比率」を付加するよう提案する。採用する側もその分野の優秀な女性研究者を真剣に探し始めるきっかけになる。	御指摘の観点も踏まえ、答申案では、「女性研究者の候補を広く求めた上で」採用することを望んでいます。国の把握・公表の詳細は、御意見も参考とし、今後具体化が進められると考えます。
36	今回の案を評価する。各論になるが、出産・育児を経て活躍する機会がない状態で研究下働きをする女性の活用を考えてほしい。女性の全体的な地位の向上、研究の手助けとなる女性労働者に対する意識改革なども必要。	研究支援を行う方々をはじめとして全ての労働者が仕事と出産・育児等との両立ができるよう、次世代育成支援対策推進法等に基づく各研究機関の取組が求められます。
36	出産・育児休暇のみならず、小学生の学童保育の整備も考慮してほしい。	科学技術分野に限らず社会全般にわたっての取組が必要と考えられますが、政府として、男女共同参画社会基本法等に基づく取組を着実に進めていく必要があります。
59	保育園における長時間保育や病時保育などを充実させること、採用昇進における年齢制限など女性(男性も含む)を年齢で差別しないこと等が重要。	
182	保育所の完備、病時保育の充実、老親介護など、女性進出を妨げているライフスタイルの支援等を行う必要。最近の風潮として、育児休暇の長期化という政策がとられているが、実際は働く女性の出産できないという気持ちを助長する一面もあり、考えてほしい。	
245	託児施設の整備は最重要課題。大学で託児施設等の整備を推進したいが、多額の経費を要するため、国による大学内託児施設整備事業の推進を要望する。	
336	保育所や家事支援ベビーシッター斡旋(学生アルバイト)等の環境整備を充実させてほしい。	
76	若手研究者への活躍支援策である、自立し活躍できる場の提供、競争的資金の獲得、研究交流促進等は、マイノリティーである女性に対してより厚く手当てしないと事態は改善しない。	答申案にあるように女性研究者が能力を最大限に発揮できる環境の形成に取り組むことが重要ですが、研究活動に対する支援等は、性別を問わず申請に基づき公正に審査されることが原則と考えられます。
94	若手への支援は大切だが、活躍の場がなく挫折している多くは女性。女性に対して研究費と人件費を伴うテニユア・トラックのような制度を作ることが必要。また、女性限定の競争的資金を30%程度の割合で当面の間作る必要がある。	
95	社会が成熟するまでの一定期間、女性限定の研究資金制度(自分の人件費と研究費が含まれるもの)の整備が必要。女性は育児出産があり効率的ではないと考える雇用者が多数である以上、やむをえない。	
256	特に女性院生について授業料、奨学金、研究費の優遇措置を具体的に講ずること。	
344	一時的なアフターマティブアクションとして、女性に限定した大きな研究プロジェクトの補助金制度が必要ではないか。日本の女性研究者に決定的に欠けているのは「大きな仕事に取り組む機会」。	
101,168,217,244,274	出産は女性が行うが、育児は女性だけが行うものではなく、各家庭が自由に選択するもの。「出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、女性研究者の活動に配慮した措置を拡充する」などの表現は、女性が強調されているため、育児を女性が担当するものであるとの印象をも与えかねない。記述を変更してほしい。	御指摘を踏まえ、「～を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する」と修正致します。(修正)
101,168,212,238,265,201	出産・育児と研究の両立にかかる最初の2段落の記述は、女性に限られたことではないため、「女性研究者の活躍促進」の項にあるのは不適切。最初の2段落を「研究と育児の両立支援」などとするか、全体を「研究の場における男女共同参画の推進」などに改め、項目として独立させてほしい。	

	女性に働きやすい環境とは男性にとっても同様であり、重要な環境の改善であることを述べるべき。	
168,331 212 266	大学や公的研究機関だけでなく、企業の女性研究者も対象にしてほしい。 民間企業にも多くの女性研究者があり、特に大企業には努力義務を課すなど積極的な関与を望む。 女性研究者・技術者に関し、公的組織だけでなく、民間企業も対象となる支援策をお願いする。	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・実施は全ての事業者を対象とするものであり、答申案の記述においても民間企業を排除していません。
189	男女共同参画と競争的環境の整合性について分かりやすい記述が必要。男女共同参画は、男性が中心になって作り出した、競争を前提とした社会構造に女性を無理に組み込むことであってはならない。	答申案第1章では競争的環境に係る基本姿勢として、人材の創造的な発想が解き放たれ、競争の機会が保証され、公平に評価されるような、人に着目したものとすることを記述しており、それは女性、男性を問わず、能力を発揮できる環境を目指すものです。
287	「競争的資金等の受給において…」に関し、競争的資金を、出産・育児という競争的というよりはむしろ次世代を教育する意味合いの強い活動に活用するのはしっくりこない。資金源を別にできないか。	御指摘の部分は、競争的資金を受給して行う研究活動の中断や期間延長について記述しており、出産・育児そのものに対する支援ではありません。
307	子育て中の研究者のためにテクニシャンを採用できる研究費があればと希望。友人もそのようなシステムを希望していたので需要は確実にある。	育児中に限らず一般に各種の競争的資金では現在でも研究支援者を雇用することが可能です。答申案でも、研究費における人材の育成・確保や若手研究者の自立支援の項目に関連記述を盛り込んでいます。
304	女性はまだ自立した立場で仕事ができる状況でなく、自立した立場で研究ができるインフラを考えてほしい。また、研究をサポートしてくれる多くの女性の非常勤職員の待遇は悪く、自立した生活のできるものではないため、非常勤職員の待遇の見直しを考えてほしい。具体的には、年齢・性別によらず科学研究費に応募できるポジションの創成又は拡張を要請したい。	女性研究者の積極的な採用や登用を答申案に盛り込んでいるほか、若手研究者の自立支援を掲げています。非常勤職員の待遇については、一般に雇用する機関で適切に判断されるべきものと考えられます。科学研究費補助金など多くの競争的資金は、年齢・性別によらず申請できます。
336	研究と出産、育児の両立支援を大学評価の対象としてほしい。	答申案にあるように、大学は人事システムを自己点検評価に適切に位置付けることが求められます。また、国は大学の取組状況等を把握し、公表することとしています。
336	男女共同参画や少子化の問題を大学の教育内容に取り入れてほしい。	御指摘のような社会的に重要な課題については、一般に各教育機関の教育目的等に応じて適切な内容がカリキュラム等に取り入れられるものと考えています。
76 247 336	ロールモデルとの交流は御指摘のように必須。 女性研究者の次世代を育てることは重要。高校の進路指導の現場では「女子が工学部に行っても就職はないぞ」などと言われる例がまだある。高校の進路指導方針や教員の旧態然とした認識を改変する積極的な施策を期待する。 女性研究者を各大学毎に登録して大学間のネットワークを作り、ロールモデルの情報提供を充実させてほしい。	答申案において、理数好きの子どもの裾野を広げる中で女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組の強化や女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を盛り込んでおり、御意見も参考とし、今後これらを具体化していくことが重要と考えています。
266	女性研究者に加え、女性技術者の活躍のための支援もお願いする。	科学技術関係人材には当然研究者とともに技術者が含まれます。本項目において、施策内容を含めて研究者と技術者を書き分ける必要性に乏しいため、研究者と記述していますが、技術者を含むものとして御理解下さい。

多様で優れた研究者の活躍の促進(外国人研究者の活躍促進)		
119	外国人研究者を我が国に惹きつけることは現状は必要ない。多少刺激にはなるが、現状で達成すべき目標は他にも沢山ある。この方面に多大な努力を払うよりは、日本人研究者の育成により多くの努力を払うべき。	我が国で世界トップクラスの研究活動が行われるには、国籍を問わず優秀な人材が集まることも有益であり、答申案に掲げた外国人研究者の活躍促進に係る取組は必要と考えています。
129	外国人研究者への門戸開放に数値目標を設けて、国策として優れた海外の人材獲得に乗り出すという明確な意思表示が必要。総合的な対策を実施する強固な政治的意思なくして、大学等の大きな構造改革を伴う外国人の活用はいつまでも先送りになる。	海外の優秀な人材が日本に集まるようにするには、本項目のみならず答申全般にわたる取組を確実に実行に移し、我が国の研究環境・研究社会をより魅力的なものにしていくことが重要です。また、海外の人材が日本で研究しようとする際、それがより円滑になされるべきであり本項目に取組を掲げています。 大学等においては、外国人研究者の活躍促進に係る組織としての取組促進が重要と考え、国による公表を通じて行動計画の策定・実施を促すこととしています。
136	査証発給や住宅確保等の制度事項に焦点があるが、外国人研究者に係る問題はもっと根本的。日本は、外国のトップクラス研究者にはキャリアの選択肢とわかれていない。自分のようにポスドクで来日するのは興味深い経験だが、テニユアポストが限られ移住・移民に冷淡な日本でキャリアを形成することはできない。	
171	外国人の活躍支援については予算処置を講ずるべき。	
207	日本においてどの程度外国人研究者、ポスドクを受け入れることを想定しているのか、答申案全体を見てもまだ議論が充分になされていないように思われる。	
232	外国人研究者が長期滞在し我が国の科学技術に貢献いただくにあたって、深刻な問題としてお子さん達の教育の問題がある。「研究環境のみならず住宅確保<、子弟教育>等の生活環境にも…」とすべき。	大学や公的研究機関が自ら行う受入体制構築には限界もありますが、学校の斡旋等は想定されうる受入支援であり、 <u>子弟教育を追記致します。(修正)</u>
207	外国人研究者を受け入れる際に必ず出てくる intellectual property の問題をどのように考えるのか、より踏み込んだ議論をすべき。	知的基盤の整備の項目に知的財産等に関するルール整備を盛り込んでいますが、今後各般の取組が具体化していく中で、頂いた御意見も参考に必要な検討がなされると考えています。
102	海外研究者の積極的招へいとともに、日本人研究者の海外への派遣を積極的に行うべき。	日本人研究者の国際経験については、若手研究者の自立支援の項目に盛り込んでいます。
多様で優れた研究者の活躍の促進(優れた高齢研究者の能力の活用)		
55	退職者でも教育研究に情熱を有する研究者が貢献できる道筋をつけることは、社会的な興味の喚起や理科離れを防ぐ意味でも重要であり、その点に触れていることがうれしい。どのように実現していくか早急に検討されることを期待。	答申に掲げられる取組を、今後確実に実行に移し、推進していくことが重要と考えています。
42	日本の体制として研究は若い人で年寄りはお金とマネジメントという考え方があり、年をとると現場に携われない風潮があるが、それを変える社会システムを構築するよう国が方向を示すべき。	
119	日本では年功序列の傾向が極めて強いので高齢研究者の活用は慎重であるべき。極めて優れた研究者(大型研究費の取得者)などに限定して研究室を構えることを認めるべきで、場所も定年前の場所以外のところに設置し、後任の研究者を圧迫しないような形での存続を心がけるべき。	答申案は御指摘のような観点を踏まえ記述しており、競争的資金や外部資金等を獲得するような真に優秀と認められる研究者については、その研究費の活用により研究を継続できる旨を一定の抑制的表現を前段落に付して記述しています。
102	優秀な高齢研究者の活用は科学の発展に有用だろうが、同時に誰でも定年後に残ることを阻止する術も講じておく必要がある。定年年齢を均一化せず、ある程度の研究者は前倒しすることを考慮して良いのではないか。	