

# 女性研究者問題

- PD問題は女性研究者問題を包括している
- ガラスの天井
  - 高い職階の女性比率の低さ
  - 2 / 3 以上が出産期以降にキャリアを諦めている
  - 助教ポスト減によりPD・非常勤職の繰り返し
- 女性PIが少ないことにより研究の多様性が減る

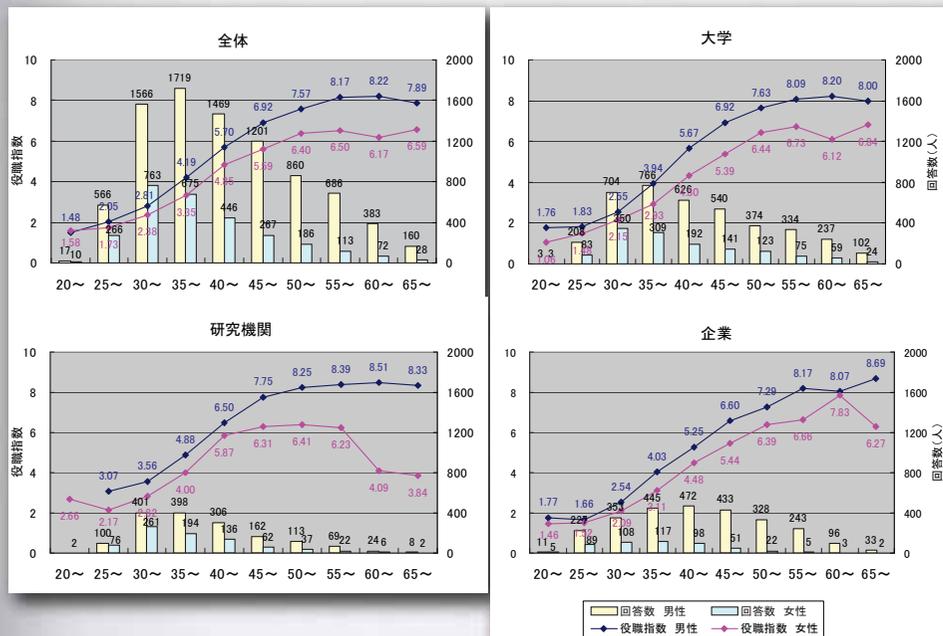


図 2.2 役職指数の年齢推移—所属機関別

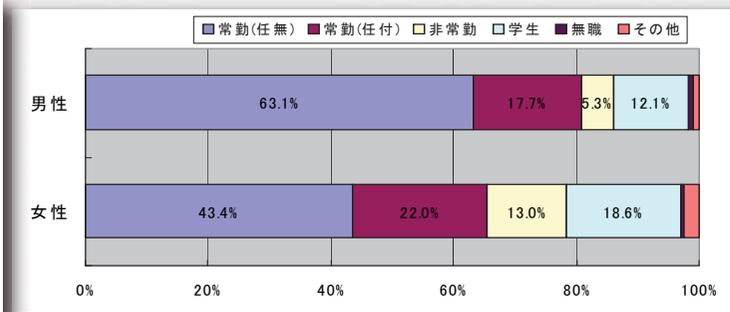


図 1.14 雇用形態

男女共同参画学協会連絡会  
第2回大規模アンケート  
(回答数14,110件)より

# 出口問題

## （「博士難民」を出さないために）

- 今の修士、博士数の規模は、アカデミックで吸収することを想定していない。
- 生物、材料系は、労働集約型であるため、研究費とPD数は比例する。今後重点領域の変更のたびに大量の研究員が整理される可能性がある。一方企業の受け皿は不足
- トップの人材を大学院に呼び寄せるためにも大学側は適切な人材育成・人材還流が行われているかを大学院、科学予算の評価の基準に加える必要がある。
- バイオ系は出身学部も薬学、医学部、工学、理学など多彩であり、多くの研究機関に散らばって研究している。違うパスごとに固有の問題を抱えている可能性があり、実態を把握する必要がある。

# ポストドクター

34%が高齢PD ナノでも28%

我が国のポストドクターの重点分野別雇用比率

人数も莫大

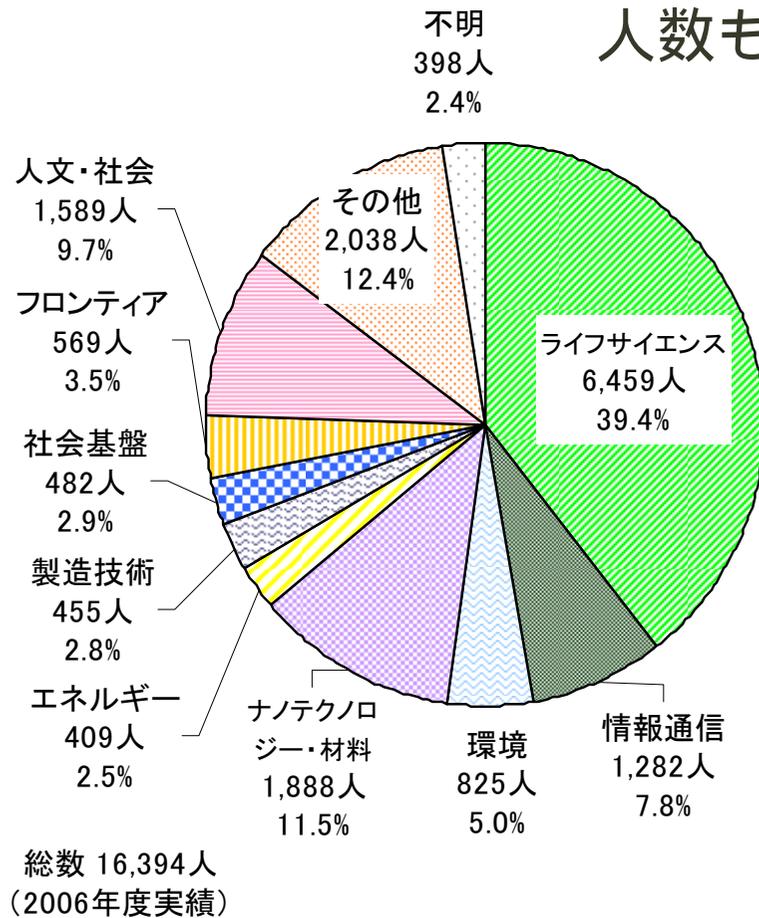
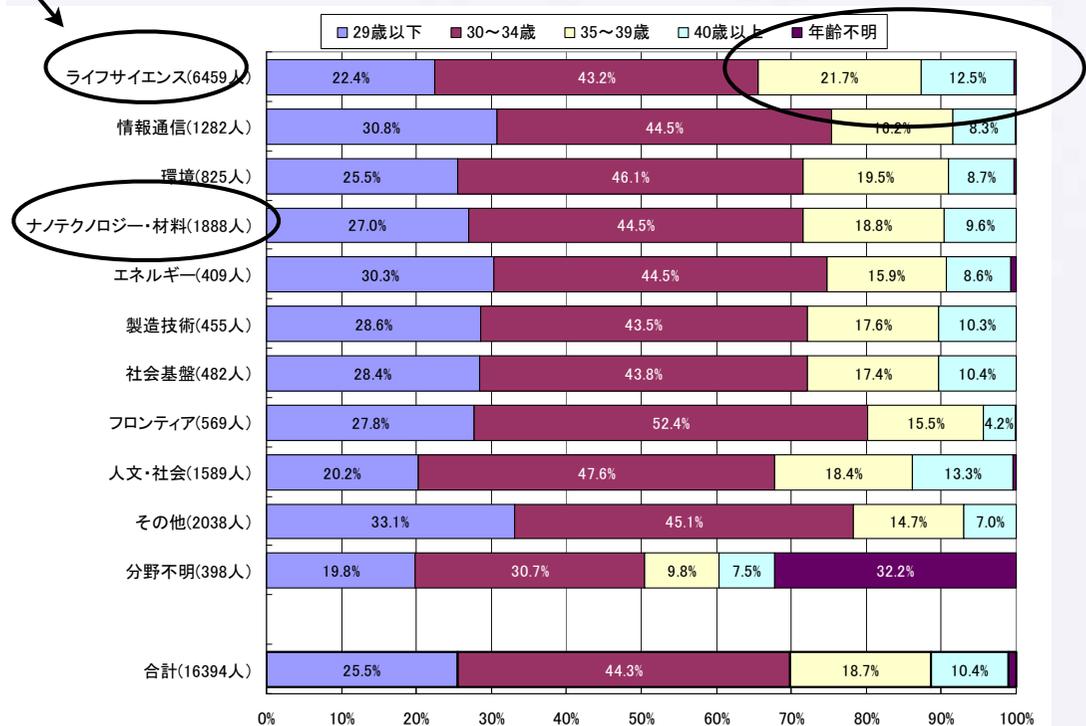


図 2-2-7 ポストドクター等の分野別年齢構成 (2006 年度実績)



出典: 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査  
 -2006年度実績- 平成20年8月 科学技術政策研究所/文部科学省

## 産業側：産業の成長と人材育成

- 科学・技術の発展をふまえた見直しをトリガーする体制が必要。（現状では重点施策の政府決定→タイムラグが発生する可能性がある。科学リテラシーをもった人材 & 社会科学研究）
- 国際的な基準にあわせた制度変更がなされないと、国内産業力が低下し、研究成果の海外流出、若手のロストジェネレーション化などの問題がおきる。他の産業応用研究についてもこれは同じ。
  - 日本の企業がまず外国で研究・開発をしている状態で、国内に仕事は生まれない。規制問題は 技術開発に対する資金提供以上に重要な問題。特に投資が盛んな分野（医療、デバイス、、、）

# 国として：人材育成に対する政策責任を明確に

- 若手減少に伴って、今後は、人材育成が重点項目になる。資金配分に人材育成の観点を追加することが必要。特に、同じような研究に人や資金が集まりすぎていると 先が詰まり、若手が育たない。多様性に配慮した適正な予算、人の配分、配置が中長期的には重要。
- 産業化の出口と人の出口：重点8分野→「グリーンイノベーション・健康安全社会」でこの構造は変わるのか？産業化のための制度設計がおきざりになる傾向。過去の科学技術政策をふまえて綿密な調査とそれを尊重した制度設計が必要。（社会科学の重要性）
- 新たなキャリアパスの開拓
  - 科学・技術のアウトプットを最大にするためにも、政策決定の場に修士、博士号取得者をFunding Agency・政府機関・大学マネジメントに、科学の修士号、博士号など、科学リテラシーをもった人材を
  - PI、若手研究者 が研究に専念できる専門性の高い、多様な研究支援人材の必要性
    - 研究プロジェクトマネージャー
    - ラボマネージャー、共通機器オペレーター等
    - 科学コミュニケーター