～ 御意見概要及び御意見に対する考え方 ～

項目 / 番号	お寄せ頂いた御意見の概要	御意見に対する考え方
第3章 科学技術システム改革		
223 171 183,224, 262,330	科学技術システム改革について、多くは首肯できる事例を挙げているが、基本計画は施策の基本的な方向性を示すべきものであり、個々の取組については、研究機関それぞれの自主的な取組に任せるべき。個々の人材が活きる環境の形成の節にある各事項は、国立大学法人中期目標・計画の重要な施策として各大学が工夫を凝らして推進中。大学法人の自律的活動を阻害することのないよう要望する。大学等に「奨励する」「望まれる」などとしているが、各大学にゲタを預けるのではなく、国が具体的支援を確実に図ることが必要。また、助教の確保が望まれるとしているが、運営費交付金が減少傾向にある大学での取組には限界があり、国が助教の数を大幅に増やす等の具体的対策を講じる必要。	研究機関の自主的・自律的な取組と国の取組とがあいまって、科学技術システム改革の成果を最大限上げるべく、取り組んでいきたいと考えています。
1. 人材の育成、確保、活躍の促進		
(1) 個々の人材が活きる環境の形成		
公正で透明性の高い人事システムの徹底		
9 242	40歳代の谷間の世代は、著名な50～60歳代の研究者や優遇される若手研究者の狭間で研究費獲得に苦労する。教授になって独立し、張り切っている時期である40歳代の新任教授等へのスタートアップ資金を整備して、いい研究が大きく展開できるような環境にして欲しい。 能力主義を唱えながら、競争的資金において「若手研究者を対象とした支援を重点的に拡充する」のは明らかに矛盾。年齢を問わず独立して新たな機関で研究室を主宰する場合にのみ優遇措置をとればよい。既に一部の若手は多額の競争的資金を得ているが、著名教授の研究費二重取りの手助けとなっている。少なくとも独立性のない若手に巨額の研究資金を与えるのは止めるべき。	御指摘の世代の方々も十分に能力を発揮できる環境を整備していくことは重要と考えています。一方で、競争的資金の多くは年齢によらず申請できますが、その全体の配分状況のみでも、特に若手に対する支援の拡充が引き続き必要な状況です。さらに、研究者が早期に自立して研究できるようにすることも重要であり、若手の自立支援を重要な政策課題として取り上げています。
12 98 129 188	人材の育成・確保には公平な競争は不可欠であり、「敗者」が出ることも当然だが、それと引き替えに、結果を残した研究者の給与や収入を引き上げることが絶対に必要。さもないと、研究者を目指す若者の数はもっと減少し、レベルも間違いなく落ちるだろう。 学生等から「給料が良いから同じ研究をするなら民間に行きたい」という論理を耳にする。若手研究者への給与についても再考し、学生が研究者になりたいという夢を持つだけの生活環境の向上が大切。 研究者への経済面の処遇改善について、より具体的な方策を明記して、若者が研究者を志望する動機付けとすべき。 任期制ポストには同年代の他の職業に比べて圧倒的に高い給与がなければ後継者は育たない。	御指摘のとおり、研究者の処遇面でも能力主義が重要と考えており、競争の促進とともに「能力や業績の公正な評価の上で、優れた努力に積極的に報いる」よう徹底すべき旨を掲げています。また、競争的環境の醸成の項目において、競争的資金等の活用による研究者の経済面での処遇についても盛り込んでいます。
99 280 341	公正で透明性の高い人事システムの徹底は、まさにその通りになれば素晴らしい。任期付きの採用は一部なので、研究者の流動性や多様性があるとは感じられない。安定した研究生活を送れる仕組みを検討してほしい。採用の透明性では、公募の審査の経緯を公開するシステムがあってもよい。 性別、年齢、国籍等を問わない競争的な選考を行うこと等を支持する。言葉だけに終わらないようにしてほしい。 国内全てのポストが同じ了解の下に開放されるべき。出身の違いが機会の違いに繋がる恐れがある。	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。また、採用の透明性について、答申に沿った各機関の具体的な取組が期待されます。

127	採用に関し、優秀な研究者の定義がなされていない。論文数等の客観的な業績評価を欠落しては、採用は主観的であり不合理、不公平。採用条件に最低の基準を設けることが必要。また、現在在職している研究者全体の客観的評価のデータベース化や公表が望ましい。	採用は、各機関が各々の目標や理念等を踏まえて自主的に行うものであり、国が一律に優秀であることの定義等を示すのは適当ではないと考えます。人事に係る情報の公開には慎重な配慮が必要ですが、一般に各機関の活動の透明性を高めることは望ましいと考えます。
117 183,224,22 7,262,267 341	ポスドクから任期制研究員を経てパーマナント職員となるルートを確立するため、総合科学技術会議のイニシャティブにより産学官の研究者の採用拡大を図ること。また、産学官の機関が連携を深め、研究者のサイクルを確立するため、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。 我が国の実質的な研究者人口は決して充分ではなく、大学や研究機関における研究ポストが確保されないと育成した人材を有効に活用できないため、「国際水準における研究者人口を維持するため、大学、研究所等における研究者ポストと新しい人材の質と量を確保する」と記述すべき。 人材の質と量を確保する際、必要な研究ポストの確保がなければ有能な人材ほど異業種に行く。	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。総合科学技術会議は、本答申の策定とともに、関係府省とフォローアップや進捗促進に努めることによりイニシャティブを発揮していきます。なお、研究者の採用拡大は、産官学の機関がそれぞれの経営方針等に基づいて行うものですが、国としても総合的な視点から科学技術の振興に努めていきたいと考えます。
174	組織の改革や取組状況を組織に対する支援制度における審査の一指標とすべきとしているが、こうした指標化は一律で形式的な取組を招き、組織の創意工夫を阻害することになりかねず、指標化はすべきでない。	公正で透明性の高い人事システムの徹底のため、組織の創意工夫を引き出すよう、組織に対する支援制度が運用されるべきと考えています。
287	採用選考時に限らず、選考後の採用者の雇用形態にも公正性及び透明性が高くなるよう徹底してほしい。求人情報(各種保険・給料など)と採用後の雇用形態が異なる場合がしばしば見られる。	答申案では採用に限らず処遇においても公正で透明性の高い人事システムの徹底を盛り込んでいますが、今後国としても掲げられる取組を推進していくことが重要と考えています。
287	多様多彩な個々人が活躍できる環境が形成されれば、それに比例して、様々な問題が生じてくることが考えられる。よって、各研究機関とは独立に相談所のような機関を作ってはどうか。	今後の検討の参考とさせていただきます。
若手研究者の自立支援		
89	テニユア・トラック制による任期付きの若手職が増加すると、優秀な若手がモチベーションを下げ、より安定な他の職へと流出する。また、5年などの短い限られた期間では、大きな目標を持って長期的視野に立つて研究するチャンスがなくなる。このように、テニユア・トラック制は危険な制度と思う。	これまでも若手を中心に任期制の導入が進められてきましたが、テニユア・トラック制には、若手の自立性向上とともに、任期の意味や任期後の見通しを明確化する意義も存在すると考えています。また、任期の期間や研究の評価方法等については、各機関において、研究分野の事情等に配慮しつつ、適切に定められるべきものと考えています。
76 113 169	若手研究者に対して、テニユア・トラック制の実施と、助教が独立した研究者として活躍する場を整備することは正しい政策。ポスドクターについて、アカデミックポジションの他に多様なキャリアパスを整備するとした政策は大変に優れているので早急に実施されたい。大学院生の2割に生活費相当額程度を支給するという政策は見識が高いが、その実現のために各種の競争的資金を人件費に使えるよう早急に整備されたい。 若手研究者が教授の下働きに忙殺されがちなのが実情であり、若手研究者に独立した部屋や専任のスタッフを与えることで、教授を頂点とした階層構造に変革を迫ることが必要。 ポスドクターや若手研究者には将来に対する不安が蔓延しており、若い有為な人材を新たに確保することが難しくなる恐れ。答申案に記載されている若手研究者への支援策を確実に実行することが非常に重要であり、対策案を「絵に書いた餅」に終わらせてはならない。	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。

245	大学の研究者の絶対数を増加させることが重要であり、競争的資金からも研究者自身の給与を得ることができるようになれば、教員数を増やすことができる。現在の教員数で無理にテニユア・トラックにのった者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。	均衡のとれた科学技術の振興を図っていくためには、答申に掲げられる取組を着実に推進していく必要があると考えています。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。
213	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、助手のポストを倍増する必要がある。助手の任期制は必要だが、ポストの数は絶対に足りない。	
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ない。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	ポスドク制の問題は、任期後の行き先が簡単に見つからないこと。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。	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
89	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	

98	いている。	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。
182	ポストクの社会的保証についても是非考えてほしい。	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	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。	
280	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くてはならない。形として示さないと後継者はいなくなる。	
305	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。	
134	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。	
96	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。	御指摘のような観点も踏まえ、大学院教育の抜本的強化や博士号取得者の社会の多様な場での活躍促進を盛り込んでいます。
3	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發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。
171	「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。
142	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。	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。
261	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。	
117	研究全体の活性化を求めるのであれば、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。	
317	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發揮すること。	御指摘の点は基本的に重要であり、各研究機関は、その長の下、個々の実情に応じた自律的・自発的な運営改善に努めることが重要と考えます。
311	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。
320	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。
	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	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

	容易に確保できるよう謳うべき。	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のが重要と考えおり、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するためには、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となり、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	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。 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。	
141	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。	
242	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。	
256	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。	
263	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。	
287	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。	
288	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。	
293	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。	
336	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。	
350	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。	
351	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。	
213	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。	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。 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。
20,95, 196,201, 203,228	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。	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

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。
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れ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>	<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。</p>
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>	<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。</u></p>
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>	<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</p>

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。
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されていない。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る受入支援であり、 <u>子弟教育を追記致します。</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、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。	

(2)大学における人材育成機能の強化		
大学における人材育成		
46	項のタイトルを「大学等における人材育成機能の強化」に改め、大学院が置かれていない各省庁大学校(防衛大学校、海上保安大学校等)の全てに大学院修士・博士課程を置き学位を認定すべき。	「大学」には、各省庁大学校を含むと考えています。大学校の課程の認定については、いろいろな御意見がありますが、設置主体の判断に基づき、大学評価・学位授与機構が所定の審査を経て行うことが適当と考えます。
50	基礎科学を担う人材育成に問題がある。医学部の学士入学は旧帝大・有名私立大からの転校組が上位を占め、進学課程におけるミスマッチが目立つ。大学院大学となった大学ではいまだに学部生と院生の両方を採用し、教員増加なしで対応して院生が不足する上、質の低下も明白。	基礎研究を担う人材育成に関する問題点については、数多くの御意見がありますが、答申案では、初等中等教育段階から大学院に至る人材育成推進方策を詳細に記述し、特に研究者を育てる大学における人材育成機能の強化について、「1(2)大学における人材育成機能の強化」の中で具体策を記述しています。今後とも検討を重ねていくこととしています。
102	若手研究者に与える影響について、指導者の存在は大きい。個人としての研究成果も重要だが、必ずしもその下で若手研究者が育っているは限らない。学生への啓蒙も能力として求められてしかるべきであり、大学教員を研究活動以外でも評価することが重要。	大学教員の指導能力の向上や、研究活動に関する評価のみならず教育活動に係る評価を積極的に導入することについても答申案に盛り込んでいます。表彰制度の創設のご提案については、今後の検討の参考とさせていただきます。
280	研究者や大学教員には研究以外に教育やコミュニケーション活動などが期待されるが、現在のようにこうした活動への補助や評価がないと取り組むインセンティブが働かない。米国で大統領から出される「グッドメンター賞」に類似した賞を出すなどして、研究者に教育や科学技術コミュニケーションへのインセンティブを持たせるべき。	
159	「主専攻・副専攻を組み合わせた特色あるカリキュラムの構築」の具体化として、工学系カリキュラムにおける科学技術史の履修を提案する。自分の取り組む仕事自分が自分や社会にとって何であるのか理解する上で重要。	ご提案の内容については、各大学がそれぞれの個性・特色を明確化する中で実現していくことが望まれます。国では、こうした取組への競争的・重点的に支援し、良い取組結果を全国に広める施策を引き続き行っていきます。
295	学部低学年時からの、課題研究セッションの充実、TAの大学院生との個人的な接触の機会づくり、課題研究を大学院生が審査する仕組みの構築や、学部生向けの「放し飼い型」実験研究施設の整備を検討する必要がある。	
295	20世紀に物理学でランダウ・リフシッツ理論物理学教程が果たしたような役割を果たす教程を物理科学、生命科学、人間科学を通じて世界に先駆けて整備することが必要。	
191	大学教員の補助職員制の新設を提案する。教材等の作成等を担当する補助職員制を作る事により、教員が教育あるいは研究に割く時間を増し、本業の教育・研究の成果を出して頂く事が大切。	
190	大学教育以前の初等・中等教育の重要性をどこかできちんと述べるべき。	初等中等教育段階からの人材育成の重要性については、「1(4)次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大」に記述しています。
283	国立大学運営費交付金の学内配分が大学の自主性を持って行われるようになったことは本質的に良いが、現実には学内の悪しき平等主義により、分野・領域を問わず教育経費が一律削減され、人材育成の基盤が揺るぎだしている。国として人材育成を他の領域と明確に差別化して拡充すべきではないか。	答申案では、「2(1) (大学における基盤的経費と競争的資金の有効な組合せ)」において、国立大学運営費交付金が、各大学の自主的・自立的な学内配分を尊重しつつ、競争的環境の醸成等の観点に立ち、効果的・効率的に活用さ

		れることを国として促進するとしています。
284	学部レベルの教育の重要性と強化策についての具体的な政策の記述が必要。博士後期課程ばかりを強調しても、基盤が脆弱な人材育成しかできない。	答申案でも、「1(2) 大学における人材育成」において、学部段階の教育の改革方策を記述しています。具体的には、課題探求能力の育成を重視し、主専攻と副専攻を組み合わせたカリキュラムの構築など、確実な基礎の上に広い視野と柔軟な思考力を培う教育が望ましいとしています。
342	「大学における人材育成」第2段落を「 <u>知の創造と活用の実現の場にするには、個性化を妨げる大学の教育研究体勢の格差の増幅および入学試験制度における序列化の弊害について認識し、改善の方策を講ずるべきである。各大学の...</u> 」(下線部追加)のように修正してほしい。 理由： 安易な大学の機能分類やセンター試験などを利用した偏差値依存の入学試験制度などが大学の序列的格付け、ひいては格差を生み出しており、その弊害の是正に取り組むことが必要。	大学における人材育成に関して、答申案では、各大学がそれぞれの個性を明確化し、多様で質の高い教育を展開すべきとしており、国としても個性・特色ある取組に対して今後とも重点支援を行うこととしています。今後は、各大学・大学院が、各々の教育課程の目的を明確化し、それにふさわしい入学者選抜を行うことで、その目的を達成することが望まれます。
大学院教育の抜本的強化		
127	日本の大学院では、限定された専攻分野を少人数で学ぶ機会はあるが、分野全体を見渡す大きな視点に立った教育がなざり。全員が分野全体に渡る共通科目を履修した上で専門分野を学び、厳しい博士論文審査に望むアメリカを参考とした大学院教育の強化が必要。	答申案では「大学院教育の抜本的強化」の項目を設け、大学院では高度の専門知識に加え関連分野の基礎的素養や学際的分野への対応能力を含めた専門知識を活用・応用する能力を培う教育プログラムが明確な目的の下に組織的に実施されるべきであるとしています。国としては、優れた取組を競争的・重点的に支援することを通じて大学院教育全体の改善を目指します。
109	2分野以上の専門をマスターしITも駆使する、米国でいう“Multi-Field”が望まれる。今日のホットな特定分野に特化した研究者を育成しても、将来的に行き場のないポスドクを増やすだけ。	
286	大学院レベルの講義とは、研究者の常日頃の最新の研究内容・成果を学生に披露し、ともに研究の有り様について考えるものであるべき。	
6	個人の研究のポテンシャルを考慮しない現在の大学院入試システムは問題。試験の点数以上に志願者の志望動機が重視される米国の大学院入試を見習い、若手研究者の海外流出を防ぐべき。	上記のような大学院教育の組織的取組の一環として、必要な入学者選抜システムの改善がなされるべきであると考えています。
58	初等中等教育の質の低下や少子化で学生の質が下がる中、大学院生の数を増やすのは問題。大学の卒業要件や大学院への進学要件を厳しくし、少数精鋭で教育していく時代ではないか。	答申案では、これまでの大学院の量的な整備から、今後は大学院教育の質の抜本的強化に取り組むとの方向性を打ち出しています。質を重視した大学院教育改革を進める中で、各大学院の進学や学位授与の要件についても必要な改善がなされるべきであると考えています。
190	大学院教育については、質を上げることよりも量を増やしてきた施策に問題がある。大学院生の数をもっと絞って質の高い人材を育てるべき。	
248	社会における研究者の需要に対して理系修士の数が多すぎる。大学院はエリート養成機関であることを謳い、もっと丁寧な指導をすべき。	
105	「大学院の授業(講義、発表)は英語で行うことが望ましい。」という文言を入れてほしい。自己点検評価や第三者評価の対象にもすべき。国際的に通用する人材の育成と同時に教員の能力向上にも資するため、費用対効果が高いはず。	今後は各大学院が専攻組織のレベルで自らの教育課程の目的を明確にし、過程を編成することとしており、英語を使うべきか否かは、各専攻組織の教育目的によるべきものと考えます。なお、答申案では、世界的研究教育拠点を目指す大学は、外国人研究者の活躍促進を図ることを期待しており、そのための英語環境の整備は必要になるものと考えています。

126	人文・社会科学系分野の人材育成(博士レベル)が日本では遅れている。人文・社会科学系分野の人材育成計画を自然科学系分野のそれとバランスが取れたものとして検討してほしい。	答申案に盛り込んだ大学院教育及び博士課程在学者支援について、国による支援の実施に当たっては、バランスについて適切に配慮していきたいと考えています。
287	大学院教育について、「各大学院において」の他に、研究ユニット(研究室)レベルで教育方針を明確化してはどうか。学生が自分のスタイルに合った研究室を選びやすくなる。	答申案では、各大学院において、「教育の過程を編成する基本となる単位の専攻組織のレベルで」、社会ニーズを汲み取りつつ自らの課程の目的を明確化した上で体系的な教育プログラムを編成し学位授与へと導くプロセス管理を徹底する、としています。各専攻組織において、更に研究ユニットレベルでの教育課程の目的を明確化することも望ましいことです。
博士課程在学者への経済的支援の拡充		
4	「大学院生の約4割が生活費相当分の支援を受けているとされる米国」とあるが、「4割」の信憑性に疑問。実感では米国の博士課程2年次以降のほぼ全員が生活費相当の支援を受けている。	米国全体に係る統計調査としては、全米科学財団(NSF)の"Graduate Students and Postdoctorates in S&E"があり、これによると、米国の大学院生(科学及び工学分野のフルタイム学生、修士含む)のうち、フェロースhipやトレーニングの支援を受ける学生が約13%、これに授業及び生活費相当額の支給を受けることが一般的とされるリサーチアシスタント(RA)を加えると約4割の学生が十分な支援を受けていることとなります。
3 158,183, 227,236, 253,258, 297,337 186 188,320 272 342	米国の某大学化学科では、大学院生のほぼ全員が何らかの形で給料を得ている(1700ドル/月)のに加え、多くの学生は授業料も免除されており、答申案のような計画では不十分。 「2割」の目標はインセンティブとして不十分。米国並みの4割とすべき。 米国のリサーチユニバーシティでは修士から生活費支援を始めないと国際的に優秀な人材が集まらないという現実があり、日本においても海外の動向を捉えながらより踏み込んだ検討を行う必要がある。 2割程度でなく、半数以上を支援するよう明記すべき。 博士課程の2割が生活費相当程度を受給、としていることは改善の方向にあると評価できる。5年後の目標は米国並みの4割にすべき。 早急にアメリカ並みに近づけるため、2割でなく、「3～4割」とすべき。	我が国では日本学術振興会の特別研究員制度で月額20万円の支援を受ける博士課程学生の割合が1割に満たないものであり、他の支援も含めてこれをできるだけ増やすことが無望ましいのですが、その第一歩として米国の半分、現在の倍のレベルを目指すという目標を立てています。 目標が達成されれば、その後更に高い目標が検討されるものと考えます。 また、修士課程在学者への支援についても、奨学金や競争的資金におけるRAの拡大等を通じて充実を図ります。
15 311	大学院生への経済的援助は極めて重要であり、授業料の免除を積極的に行うことが必要。また、大学院進学決定の際に生活が見通せるようなサポート制度が必要。 博士課程の学生は経済的に親から自立すべきであり、経済的支援を大幅に増やすことが必要。	答申案では、授業料免除を含め大学院生への経済的支援を拡充し、博士課程の2割が生活費相当額支援を受給できることを目指すとしています。また、博士課程受験前など可能な限り早い時期に経済的支援が受けられるか否かを判断し得るような措置を講じることも盛り込んでいます。
16	米国のように研究費の中に Research Assistantship を含めれば、博士課程進学者を増加できる。	答申案では、博士課程在学者を対象とした経済的支援とし

26 102	大学院生への給料がフェローや RA の形でなければならないこと自体に制度上の問題がある。なぜ普通の形で給料が払えないのか。学振の特別研究員のような手間のかかる制度よりも、博士課程学生への資金援助は担当教官の一存に任せ、実績を公表させる方がよいのではないか。 学生への経済的支援について研究費からの流用を可能にしてはどうか。	て、競争的資金におけるリサーチアシスタント(RA)としての支給拡大等を盛り込んでいます。一方、日本学術振興会の特別研究員制度は、研究補助の対価としてではなく、学生が所属機関やプロジェクトに縛られず自由な発想で主体的に研究に専念できる研究奨励金であり、RA とは政策目的が異なっています。博士課程学生の2割への生活費相当支給という目標の達成状況をフォローするため、今後はこれらの支援実績の把握と公表を行っていきます。
52 298	博士課程後期の学生を応援するのはよいが3年で学位を取れなければ全額返納させるくらいのことをし学生に危機感を持たせるべき。 博士学生に経済的支援をするよりも、一度社会に出て、本当に勉強・研究し直す必要を感じた時、高いモチベーションを持って博士課程に戻る仕組みが大事。	博士課程在学者への経済的支援は、優秀な学生の進学インセンティブを高め、生活不安なく研究に専念させ、結果として優秀な若手研究者を生み出すためのものだと考えています。 支援される側にある程度責任感をもたせることも重要ですが、学位取得だけで支援の意義を評価すべきか否かを含め、今後検討したいと思います。 社会人の博士課程への進学や再入学も重要であり、同様の経済的支援が有効であると考えています。
71	博士課程在学者への経済面と課程終了後の就職先フォローについて、かねてから政府の支援が少ない印象を受けていたが、今回の答申案ではやっと政府も現状を理解し行動に移そうとしていると感じた。学生でありながらこうした形で政府に声を届けることができるのはいい機会。	博士課程在学者への経済的支援の充実の必要性については、これまでも各方面から多くの指摘があり、答申案では数値目標を掲げてこれに対応する姿勢を明確にしました。今後とも皆様の御意見を政策立案に積極的に役立ててまいります。
171	博士課程在学者向けの研究奨励金には課税対象となるものがある。学生支援に対する税制改正を要望する。	日本学術振興会・特別研究員に支給される研究奨励金は、研究遂行経費として支給される3割相当額について、既に原則非課税としています。 今後、生活費相当額を支給する制度の多様化や拡充に伴い、税制改正を要する事態が生じた場合には、「2(6)円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路の解消」で記述しているように、適切に検討していきます。
188	奨学金の返還免除制度を拡充すべき。	日本学生支援機構の貸与する第一種奨学金については、平成16年度貸与分から、「特に優れた業績をあげた」と認定された大学院生採用者(全体の3割以内)に返還免除されており、今後その対象者がかなり増えることとなります。更なる拡充の必要性については、現行制度の進捗状況を見極めた上で検討していくこととなります。
245	奨学金貸与事業において返還免除の制度が設けられたのは歓迎するが、現在の制度より以前の免除職制度のほうが優れているように感じる。アカデミックな研究職についた者に優先的に返還免除が適用され	答申案では、優れた資質な能力を有する人材が経済的負担を過度に懸念することなく博士課程に進学し、博士号取得後

	るように望みたい	はアカデミックな研究職のみならず社会の多様な場で活躍することが望ましいとしており、その観点からは現在の「特に優れた業績をあげた」者へ返還免除を適用する制度の方が以前の制度よりも望ましいと考えています。
287	奨学金の返還免除者選抜の方法を全受給者に詳細に明示すべき。	奨学金返還免除対象者は、各大学が学内選考委員会において第一種奨学金受給者のうち100分の30以下の方を選抜し、日本学生支援機構に推薦します。学内の選抜方法とその公開方法は、各大学に委ねられています。
329	貧乏な家庭から優秀な人材が現れる確立が低くないのは歴史の教えるところ。大学院だけでなく大学の授業料の抜本的な見直し(格安化または無料化)が必要。	大学の授業料は、各大学が自主的に定めるものですが、現実には全ての大学が無料化することは見込まれないため、家庭の経済事情によらず誰もが大学進学の手続きを得るための制度としてあるのが、奨学金貸与事業です。加えて、答申案では、特に経済的負担から進学をためらうケースが多い博士課程(後期)に対して支援を充実することとしています。
(3) 社会のニーズに応える人材の育成		
産学が協働した人材育成		
305	就職活動が大学学部生であれば3年から、修士であれば修士1年目となっているが、企業や学生は大学の教育を何と思っているのか。企業は、4年間なら4年間大学できちんと育てられた人材をそれぞれのニーズに合わせて採用すべき。国として企業へ「青田刈り」を止めるように求めることはできないか。	いわゆる就職協定などについて、これまでも様々な議論がなされ現在に至っていると認識していますが、いずれにせよ、今後はこれまで以上に大学教育の付加価値が評価されることや産学が協力関係を築いて人材の育成に取り組むことが重要と考えています。
博士号取得者の産業界等での活躍促進		
16	博士号取得者が国家公務員になれるようにしなければ、国家公務員の国際競争力が取り残される。	高度な知識や技術を有する博士号取得者には、アカデミックな研究職のみならず産業界等の社会の多様な場で活躍していただくことが望ましいとの観点から、答申案では、博士号取得者の活躍促進のための具体的な施策を掲げています。
24	環境問題や、ナノテクノロジー、情報通信等の高度に専門的な分野では、専門知識を基に論理的に問題解決する能力を持つ博士号取得者が中心になって企業の業務を遂行する方がよりよい結果を導き出せると期待できる。	
118	ポストドクターを研究機器開発に活用することは、科学機器の世界的競争力強化に役立ち、将来のイノベーションのためにも重要。	
118	博士号を仕事上有利な資格とし、博士号取得者の立場を改善すれば、雇用する企業の業務の質の向上が見込める上、大学院で高度な能力を身に付ける人が増え、産業界で科学技術がより活用される。まずは公的研究機関が民間に発注する業務で博士号を「有資格者として認める」「技師 A ランクとして扱う」など検討してはどうか。	答申案では、産業界が優れた博士号取得者に対し「弾力的で一律でない処遇を積極的に講じること」を求めています。産業界からはあくまで学位(もしくはそれに付随する資格)そのものではなく、能力に応じて処遇するべきとの声もあります。対応策として、まずは人材面での産学連携等を通じ産業界で活躍できる博士号取得者を育成する等の取組を進めることとしています。
183,253,272,275,337	以下のように修正すべき。 「産業界においては、優れた博士号取得者に対し、 <u>雇用を促進するとともに、弾力的で一律でない処遇を...</u> 」(下線部を追加)	
188	産業界に博士号取得者の雇用を求めるだけでなく、雇用者に対して何らかのインセンティブを与えるなど、具体的に政策化することを明記するよう望む。	

236 280 317	<p>産業界での雇用促進策まで強く打ち出す時期へ来ている。</p> <p>博士号取得者の雇用に積極的な企業は税を優遇するといった踏み込んだ施策を実施してほしい。</p> <p>医学系・薬学系出身者が得られる医師免許、薬剤師免許のように、理学系バイオ学部出身の博士号取得者が企業に就職するにあたり有利になるような公的資格を設定してはどうか。</p>	
118	<p>博士号取得者が社会で活躍する道として、起業も一つの選択肢だが、数百万の奨学ローンを背負いながら起業リスクを取るのには困難。社会に出た後に独立起業を検討する博士への経済的援助を拡大すれば、より多くの博士が起業という選択肢をとることができる。</p>	<p>起業活動の振興に関しては、答申案「2(3) 研究開発型ベンチャー等の起業活動の振興」にベンチャーキャピタルの育成や政府系機関の出資制度の効率化等のリスクマネー供給策を盛り込んでおり、これらが博士号取得者にも積極的に活用されることが重要です。併せて、答申案では、博士課程進学者の経済的負担を軽減すべく、博士課程在学者への生活費相当額の支援を充実することとしています。</p>
118 223 241	<p>博士の能力は一般的に高いが、社会で生き抜く力は不足している。ビジネスマナーや経営感覚なども養うことが必要。また、公的機関での就職をあきらめて民間に就職する場合、就職に必要な能力を備える余裕がないまま就職せざるを得ないこともあるので、彼らの就職準備へのサポートも必要。</p> <p>産業界に対する要求のみではなく、大学においても実践能力をもつ学生を輩出するよう教育の内容を考えるべき。産業界では、博士号の有無にかかわらず、能力に応じた処遇をするようになっている。</p> <p>博士と産業界双方の意識改革が必要。博士号取得者は、優越感を払拭し、企業で通用するため自分の専門と異なる分野についても常日頃から謙虚に勉強しておくことが必要。</p>	<p>専門応用能力に乏しい博士号取得者は企業で活用しづらいとの声はよく聞かれます。答申案では、大学院において高い専門性に加え関連分野の基礎的素養や学際分野への専門知識の応用能力などを身に付けさせること、長期インターンシップの普及促進、産業界等のニーズを踏まえた教育プログラムの開発などの改革方を掲げています。博士課程在学者自らの意識改革も求められます。</p>
241	<p>産業界は、博士号取得者に対して遠慮せず、どんどん生産現場に投入して、問題点の発掘や理論付け、会社の研究開発と生産現場の連係作業などに当たらせると良い。若い博士たちの実践的指導に当たるのは、経験豊富な熟練の「企業内技術士」たちが良い。</p>	<p>博士号取得者を採用する企業に対する大変有益なご提案であり、国の各種支援施策の推進に当たっても参考とさせていただきます。</p>
297	<p>博士号取得者は、産業界のみならず、欧米のように政府研究機関や地方公共団体等で活躍することが大事であり、以下のように修文すべき。</p> <p>「学生はもとより、大学、産業界、政府関係機関、地方公共団体等が、博士課程はアカデミックな研究職のみならず社会の多様な場で活躍することが…」(下線部を追加)</p>	<p>博士号取得者は、その専門性を生かし社会のあらゆる場で活躍することが期待されており、政府機関や地方公共団体のほか、学校、NGO・NPO、国際機関等、多様な活躍の場が想定されます。答申案では、「大学、産業界等」に、これら全てを含むと整理しています。</p>
<p>知の活用や社会還元を担う多様な人材の養成</p>		
51	<p>「研究者」をアカデミックポストの最高位とするシステムでは、研究の社会還元や人を惹き付ける研究を遂行できない。研究に必要な人材(TLO、MOT、特許)の育成こそが研究全体の推進につながる。大学院生からは、ノンアカデミックな領域での活躍を望む声も聞かれる。</p>	<p>答申案でも、博士号取得者には、もっと広く社会の多様な場で活躍していくことが望ましいとし、また、博士号取得者に限らず、知的財産・技術経営等に係る人材養成について、大学等の積極的な取組を促進することとしています。</p>
119 305	<p>科学技術コミュニケーターを各大学に必ず1名置くべき。研究の社会的価値の評価や応用面を考えるのは研究者自身よりも専門家に任せる方が効率的。専門職の養成が急務。</p> <p>科学技術コミュニケータの養成は喫緊の課題であり盛り込まれたことを高く評価。重要な点は、可能な限り裾野が広がること、コミュニケーションが双方向になること。情報発信だけでなく、市民からの疑問点や好奇心を吸い上げる努力が必要。</p>	<p>科学技術コミュニケーターは、多様な研究成果を社会に還元する上で欠かせない存在です。既にいくつかの大学では科学技術コミュニケータ養成課程が置かれるなど、取組が進んでいますが、今後もこうした取組を一層進めていくこととしています。</p>
19	<p>研究者をサポートする高度技術を持つテクニシャン(技術者)をキャリアの一つとして評価し、能力次第で</p>	<p>御指摘のような観点から、答申案では「1(3) (技術者の</p>

130	高い給与で登用していくことが必要。	養成)」に多岐に渡る施策を相当程度盛り込みました。研究が高度化し、また、ものづくり人材の不足(いわゆる 2007 年問題)が見込まれる中、高い専門能力を有する技術者の養成と活躍促進は我が国喫緊の課題です。大学・公的研究機関・民間企業のそれぞれにおいて、積極的な人材養成・活用がなされることが期待されます。
144	「モノから人へ」の「人」には技術者が入っていないのではないか。特にポストゲノム研究施設を取り扱える技術者が不足しており、充実が不可欠。	
265	研究者の養成と、それを支える優秀な技術者(Engineer 及び Technician)の養成とを両輪として進めていくべき。	
274	大学や研究機関の技術職員の養成や流動性向上に関しても記述してほしい。	
280	人材対策が研究者育成に偏っているように思うが、技術者の育成も不可欠。是非技術者育成及び技術者の待遇についても考慮してほしい。	
345	ポストク問題の影に潜むポスマス(ポストマスター:修士課程修了者)問題にも十分配慮してほしい。彼らは研究支援者として必要不可欠の存在だが、その待遇は非常勤主体で年収も 200 万円以下の場合がほとんど。	
34	大学では技術系職員の空洞化が起こっている。ネットワーク、データベース、情報スキーマなどを考える技術的な専門集団が大学の共同利用組織として存在すべき。	技術者の労働環境の改善を含め、企業において技術者の養成・活躍を積極的に促進することが重要であり、活躍の場を広げることが技術者のイメージアップにつながると考えます。職人的技術のデータとしての保存については、答申案「1(3) (技術者の養成)」に記述しています。
106	技術者の養成に関して、技術者の労働環境改善及びメディアを利用したイメージアップ戦略が必要。また、今ある職人的技術の正確なデータとしての保存も不可欠。	答申案では、製造分野におけるアジア諸国の台頭を踏まえた上で、我が国において環境への配慮など高い付加価値を創造するものづくり人材を確保するため、民間企業における人材育成を人材投資促進税制で後押ししたり、教育機関との連携や定年退職者の活用等による円滑な技能継承・普及を促進し、我が国製造業の国際競争力を維持・強化を図ることとしています。
319	製造業における技術輸出、人材の海外流出、環境への配慮不足への歯止めが必要。ISO で必要とされている環境への技術者の関与を義務付けるべき。	
298	生産拠点の海外移転による技術・技能の海外流出は我が国の国際競争力を脅かす。この状況に対し、国策として何らかの手を打っているのか。	JABEE による認定制度は、高等教育機関における技術教育の質を保証するものですが、各機関が融合領域等の時代の要請に適切につつ個性・特色ある教育プログラムを設定することも重要であり、現在でも教育課程の内容等については各機関の裁量に委ねられています。
334	技術者養成について、JABEE が普及しているが、カリキュラムが画一化され、融合領域等への適応を難しくするなどデメリットが多い。むしろ基幹科目のシラバス化だけ行い、授業の進め方・採点等各論は大学の判断に委ねるべき。	答申案では、産官学を問わず様々な主体による技術者の継続的能力開発システムの構築を促進するとしています。
191	企業の人材育成に尽力する支援機関の実態を踏まえた記述がほしい。	専門職大学院は、社会が期待する高度な専門能力を有する人材育成機能を果たしていく観点から、高度専門職業人養成に特化した実践的な教育を行う大学院であり、これに該当するあらゆる分野での設置が可能です。ご提案のような大学院については、各大学等による自発的な設置が望まれます。
191	高度技能技術者育成のための専門職大学院の創設を提案する。教員には民間企業の能力の高い技術者を積極的に採用し、大学と民間企業との人材交流を図る事もよいと思う。この民間出身の教員の採用促進のため、研究成果を出身企業が評価・活用する事が必要。	

		す。
28	小中高で最低限こなすべき実験を規定する、ものづくりを小学校で必修とし高校で選択とする、大学の理系学部の入試で実験・ものづくりを課すなどの取組が必要。	御指摘のとおり、将来の科学技術を支えるものづくり人材を育てる上で、初等中等教育段階からものづくりに親しむ環境を充実することは極めて重要です。答申案では、「1(3) (技術者の養成)」の中で、小・中・高等学校等におけるものづくり技術に係る学習の振興を図ることを明記しており、早期のキャリア教育や小中高一貫の技術教育を含め、学校レベルの積極的な取組に期待しつつ、国としても適切な支援策を進めることとしています。
107	子どもたちが日頃からものづくりに親しめる環境にいることが将来のものづくり人材の育成につながる。日常生活で不足しがちなものづくり経験を学校教育が補うべく、中学校の「技術」の時間をもっと増やすべき。	
123	調べ学習、実験、製作を通じて、子どもの学習意欲は驚くほど高まる。理科数学に技術のものづくりを加える大切さを感じている。	
125	米国の技術教育改革を参考に、技術科を抜本的に改革し充実させるべき。小中高を通じて現代的なテクノロジーを教える新しいカリキュラムが必要。	
128	小中学校での技術・家庭科(IT 偏重でない)、高校での技術教育の充実(工業高校などを活用し、普通科にも実体験型の技術教育を行う)が不可欠。また、早期のキャリア教育を充実し、ものづくりセンスを持った若い労働力を育成すべき。	
132,255	次代の科学技術を担う人材の育成には、理数だけでなく技術教育(ものづくり教育)も必要。中高一貫した技術教育の導入を提案したい。	
154,319,321	創造力を養う中学校の「技術科」を充実し、小学校・高校でも同様の力を養うプログラムを作るべき。	
192	いくら理科と数学が優秀でも、ものづくりができなければ考案した物が実現化できない。「技術・家庭科」の技術分野の重要性を認識し充実してほしい。	
204,257	小学校から高校までの一貫した技術教育が必要。子供たちにとって大切なことは、実生活との結び付きを学習していくことが将来に生きてくること。理論だけでなく、体験し自分の手で試行錯誤することが重要。	
208	アイデアの重要性、仲間との協調性、発想の転換の面白さ、もの作りの基礎...子供達がロボットづくりの経験から学ぶ価値は計り知れない。ものづくりで育ってきた日本にとって、その良さをさらに義務教育の中で大きくクローズアップする必要がある。	
209,259	昔から知育・徳育・体育と教育には3本柱があったはず。科学技術教育の面からは、「知識を育む」理科・数学、「実践力を養う」技術科といった2本柱は崩せない。テストで100点取れても電池交換ひとつできないような子供が育たぬよう、実践力の身につく学校教育体験を作してほしい。	
210	理科や数学だけに興味・関心の高い子どもは机上の空論で物事を解決した気になる可能性は否定できない。実行力、実現力、構成力、巧緻性、問題解決能力等を総合的に涵養できる教科は技術科以外にない。「技術科(即ち技術教育)」の意義を再確認し、義務教育に技術科を導入すべき。	
211	義務教育の技術教育をもっと推進してほしい。	
220	自分の知識を用いてつくることを経験して初めてものづくりの能力は培われる。知識の使い方を学ぶ技術科は、必要な科目である。	
252,260	義務教育段階で技術教育を充実させることが必要。ものづくりは高度経済成長を支えた日本の原点。	
254	「技術」は応用、「科学」は理論と捉えられがちだが、両者を結びつける学習環境があれば「問題解決的な学習」がより効果的に進む。テクノロジーエデュケーションの充実が望まれる。	

269	「ものづくり技術に係る学習の振興」に当たっては、技術教育(技術科教育を含む)の充実・発展に係る具体施策の推進をお願いする。	
278,347	理科や数学で公式や定理を追い求めるだけでなく、技術科で形作る過程を学ぶことが必要。	
289	技術教育は中学にしかなく、授業時間も極めて少ない。技術教育の重要性を再確認しなければならない。	
291	技術教育や情報教育を理科・数学教育で補うのは無理。	
296	もっと「技術」という科目に目を配るべき。	
301	今後の科学技術を担う人材を育成する上で「技術」は必要な授業。実際に身体を使って作業・ものづくりをすることで才能を発揮する子どももいる。	
306	小学校・高校に「もの作り」を体験・実施させる授業をつくる必要がある。	
319	技術・家庭科を技術科として独立させるべき。	
(4)次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大		
知的好奇心に溢れた子どもの育成		
17	小学校の頃から算数・数学が大の苦手だったが、数式でなく図を多用したわかりやすい授業との出会いがきっかけで、数学が楽しくなった。同様に数学の苦手な人が多いのは、「代数的」な計算に眼がくらみ、その背景にある「イメージ」が持てず、「幾何学的」な美しさが見出せないのだと思う。	科学技術に関する夢を与えられたり、数学・理科等を楽しく驚きをもって学んだりする経験は、子どもの知的好奇心と創造力を掻き立てます。答申案では、理科・数学が好きな子どもの裾野を広げるため、優れた研究者が直接子どもに語る機会や観察・実験等の学習機会の充実や、高度な理科・数学を分かりやすく教える教員養成と資質向上のための施策を掲げ、これに対応することとしています。メディアを活用した学習の取組も有効です。併せて、興味・関心の高い子どもや才能ある子どもの個性や能力を生かすため、個性ある思いつきやアイデアを尊重することも重要であり、これらの取組についても答申案に盛り込んでいます。
52	子どもが科学技術に触れる機会を増やし、現実の問題を自分の力で打開できる力を科学技術との触れ合いから学び取れるようにすべき。	
61	学校教育において科学の驚きというものがない。何をしてもいい、何をいっても馬鹿にされない社会作りが必要。	
176	科学TV番組やインターネットサイトの充実により子どもの感動を育てる仕組みが必要。	
187	科学への理解と期待、夢を育むことが大変重要。アジアの周辺国の子どもの熱意に比べても、この分野への関心の低下、不信はわが国の将来への不安材料。「現代の科学・技術への正確な理解と、科学への親近感を醸成するための取り組み」に力を注ぐ必要性についても加筆がほしい。	
251	子どもたちの理科教育が心配。	
28	創造性豊かな人材を育成するため、初等教育から高等教育、生涯教育も含めてどのような教育を系統立てて行うべきか検討する「創造教育学」の研究拠点大学を作り、全国に広めていくべき。	
286	我が国の将来を担う子どもたちに目に見える形で科学に関する夢を与える機会が必要。最近の例では惑星「イトカワ」への探査計画が挙げられる。研究者が子どもたちにわかりやすい言葉で語りかけることも大事。	
302	まず興味を持たないとその道に進むことがない。大切なのは初等中等教育であり、学校で科学、技術の面白さを伝えることこそ重要。	
321	町工場の見学や生産現場を紹介するビデオ教材や、ネット配信できるコンテンツなどを作成して、小中学校で紹介するなどの方法も有効。	
335	日本の未来を担う青少年に科学技術への興味を持続させ、知的好奇心を刺激する政策が明確に示され	

	るべき。科学技術の将来構想は、青少年の目に見える、ザックリした表現とすべき。	的な施策も盛り込んでいます。青少年にも分かりやすい科学技術の将来構想の表現については、「第1章3(1)第3期基本計画の理念と政策目標」に述べている「個別政策目標」を、誰もが理解し親しみやすい表現とすることで対応していくこととしています。
346	新過程になって高校生の数学の学力低下はかなり進んでおり、この傾向が進めば大学でフォローが必要になり研究者の負担が増える。少しでも解消を。	初等中等教育段階において上記のような取組を進めることにより、児童生徒の学力を高めることとしています。
18	子供の時から科学・技術等に関心を向けさせることより、社会が科学・技術に携わる人間の待遇を上げることの方が重要。たとえ子供の時に興味関心があっても、年齢が上がるにつれ「科学者・技術者は努力・貢献の割に報われない」と解れば、人材は育たない。科学者・技術者の待遇改善が結局は人材育成の早道になると考える。	科学技術分野に優秀な人材を惹きつけることは重要であり、研究者・技術者の待遇改善はその必要条件の一つですが、おそらく十分条件ではありません。答申案では、理科・数学好きな子どもの裾野を広げつつ、博士課程までの進学インセンティブを与え、優秀な研究者・技術者を生み出し、それが次代を担う人材のロールモデルとなるという好循環の創出を目指し、子どもから研究者までの各段階で適切な施策を推進することとしています。
28	研究者等が学校に出向くことは意味があるが不十分。たまにある面白い授業より、担任教師からの毎日の影響の方が大きい。小学校教師は理系も文系もこなせるべきとの認識を周知し、教員養成課程を改善すべき。	理科や技術を分かりやすく教える資質ある教員の不足を指摘する声はよく聞かれます。答申案では、教員養成系大学を中心に教職課程の教育内容・方法の見直し・充実を図るとともに、教員の専修免許状取得の推進や教員養成専門職大学院の在り方の検討をし、修士号・博士号取得者を含め、一人でも多くの質の高い教員を確保することとしています。
28	教員不足を理由に、理科や技術科の教員として他科目の教員が場当たりに充てられることが多い。本来の臨時(特別)免許制度の趣旨は、その分野の経験が豊富な本場に資質ある人に免許を与えるためのものであり、上記のようなやり方はこれにそぐわない。その道に詳しい教員の確保を徹底すべき。	
183,224,262	「...実験器具等の整備」に加え、「小学校に理科教育を専門とする教員を配置する」旨を追記すべき。	
188	教員養成課程が文系扱いされることから、理科嫌いの教員が増え、子どもの理科離れを促進している。理系大学院を出た専門の理科教員を各小学校・中学校に配置する等、修士号・博士号取得者を理科教員として優遇するなどの具体政策について明確に書くべき。理科嫌い教員に対する研修も必要。	
215	現在の教員採用では学力より統率力を重視するため、理科や数学が好きでない人が理数の教師となっていることも多いが、彼らが理数好きであることは必要条件。	
279	全国で技術科教員免許を持たない/技術科専門教育を受けていない技術科教員が6割以上、北海道では8割もいる。技術科教員を理科・数学の教員並みに増員できるよう条件整備すべき。地方自治体に教員配置を任せると受験強化中心の配置になってしまう。	
236	小学校高学年を担当する理科教育を専門とする教員を配置し、その活用を図る旨、記載すべき。	
315	児童は本来理科嫌いではなく、嫌いにさせているのは大人や環境。体験や実験が大切であり、これをおくがらずに行う探究心旺盛な教員を育成してほしい。	
33	公立学校の現場では質の低い教員による無責任な教育が行われ、理科・数学に興味を持つ以前の読解・	答申案でも、子どもの基礎学力や学習意欲を高める教育の

	<p>作文・計算などの基礎的学力の欠如、科学へ関心を持つ以前の学習意欲の著しい低下が進行している。最先端の科学技術以前に「人」が重要な「資源」であることを認識し、初等教育から基礎学力及び学習意欲を向上させること(すなわち公立学校の改革)が国の科学技術政策において重要課題であることを、本答申において積極的に記述すべき。</p>	<p>重要性を認識し、「知的好奇心に溢れた子どもの育成」のための学校教育の改善策を掲げました。教育改革全般は科学技術基本計画の範疇にありませんが、科学技術の人材育成に関わる部分については、総合科学技術会議として主体性を持って関係省に提言していくこととしています。</p>
73 147 167	<p>学校教育だけで科学技術を学ばせるのは困難。意欲あるボランティア団体を全国的に組織化し、重点的に環境・人的支援・設備の提供をしていくべき。</p> <p>研究者が学校に出向くのは有効だが限界がある。むしろ定年退職者等のボランティアによる実験教室を全国展開するための助成金を出せば効果がある。</p> <p>地域で行われる自然科学教室や子ども向け理科実験活動に資金や人員を配分すべき。地方大学も拠点として貢献し得る。</p>	<p>子どもが科学技術に親しむ環境を作る上では、学校教育だけでなく、意欲あるボランティアや地域の方々による体験学習の機会の提供を充実することも重要です。「理科大好きボランティア支援」事業などが既に行われていますが、今後こうした取組をさらに充実することとしています。</p>
102 180 218 349	<p>教員の中学・高校・大学という分断化を緩和して、より流動的・協力的な体制を作る。若手研究者の指導力の成長にもつなげたい。</p> <p>初等中等教育を通じて学問の基礎をしっかりと教え、演習、実験に十分な時間をとり、観察・着想・実験・思考・表現などの総合的・有機的な教育を行うことが不可欠。初等中等教育の蓄積を大学院レベルの国際的水準に積み上げるには、高 = 大連携及び大学における教養教育・専門教育との関連性強化を進める必要がある。</p> <p>中等教育(高等学校)において、ブロードバンド等を活用することで近接の大学の聴講を容易に行えるようにし、その単位を認定することで生徒の意欲増進につなげる。</p> <p>理科教育の振興に当たり、小学校から大学までを通じた人的ネットワークづくりが必要。</p>	<p>御指摘のとおり、レベルを超えた学校連携は重要です。答申案では、優れた大学等の研究者が学校に出向いて子どもに語る機会の拡大、小・中・高等学校と大学が連携して大学の研究成果を取り入れた理数教育を行う取組、高校生を科目履修生等として大学に受け入れたり大学の教員が高等学校に出向いて授業を行う高大連携の取組等を実施することとしています。</p> <p>インターネットを通じて高校生が大学の授業を聴講できるようにする取組や、小・中・高・大学の教員同士が縦の連携を図ることは、その一例として意義あるものと考えています。</p>
261	<p>「優れた研究者等が学校に出向いて…」 「意欲ある教員・ボランティアの取組…を支援」とあるが、任期付雇用環境の下で研究業績のみを重視する以下の研究者評価制度の下ではそのような活動は事実上不可能。キャリアアップ途上の研究者でもこうした活動が評価される基準や支援策が必要。</p>	<p>答申案では、「1(2) 大学における人材育成」において、「各大学は、教員の…研究活動のみならず、教育活動に関する評価を積極的に導入することが期待される。」とし、大学教員による教育やアウトリーチ等の活動を積極的に評価すべきとの方向性を明示しています。</p>
264 276	<p>「優れた研究者等が学校に出向いて…」に技術者は含まれないのか。</p>	<p>「等」には技術者が含まれるものと考えています。</p>
264 276	<p>「科学技術コンテスト等の開催を促進…」に、国際的に認知されてきているロボコンや技能コンテストを加え、更に充実させてほしい。</p>	<p>「科学技術コンテスト」にはロボットコンテストや技能コンテストを含んでおり、全ての国際科学技術コンテストを支援の対象とすることとしています。</p>
195,197, 202,257 221,222 225,321	<p>技術・家庭科という教科名・内容を追加してほしい。</p> <p>「理科、数学」の文言は全て「理科、数学や技術」とすべき。科学的知識と人間の手による生産(ものをつくる)技能を組み合わせ、統合・総合化する技術科教育を数学や理科と合わせて学ぶことにより、子どもものづくりに対する理論的で実践的な態度が育ち、科学と技術に興味を持つ。</p> <p>文中に理数教育とあるが、技術教育の文字が記載されていないのはおかしい。技術教育の義務教育を今後も存続してほしい。理数教科で学んだ理論を技術教育で応用・実習することにより、自然現象の法則や</p>	<p>御意見の趣旨を踏まえ、 「また、高度・先端的な内容の理科、数学、技術等の教科を分かりやすく教え、…」と致しました。</p>

<p>264,279, 327</p> <p>276,321, 327</p> <p>327</p>	<p>定理、公式の知識、理解も自然と深まり、また、工具・道具の適切な使い方を学ぶことで、ルールを守って授業を聞く態度も養われる。</p> <p>科学技術は理科・数学・技術科の3科目が連携して推進すべき。</p> <p>「高度・先端的な内容の理科・数学等の教科を…」に、「技術科」を入れてほしい。中学だけでなく小学校でも技術科があることが望ましい。</p> <p>中学の技術科も週1時間から理科・数学並みに増やす必要がある。</p> <p>普通高校にも技術教育的な内容が新設されることを期待。</p> <p>「理科や数学が好きな子どもの裾野を広げる」とあるが、技術科についての記述がない。中学の技術科をもっと重視すべき。</p> <p>「理科や技術や数学が好きな子ども」とすべき。</p> <p>以下のように修文すべき。</p> <p>「効果的な理数教育や技術教育を通じて理科や技術や数学に興味・関心の高い子ども…」(下線部を追加)</p>	
<p>300</p>	<p>基盤としての英語教育の重要性を強調したい。小学校低学年からの早期の英語教育を導入し、国際感覚を身に付ける中で、理数教育を充実してほしい。</p>	<p>将来の科学技術分野において世界的に卓越した人材を育てる上で、英語が使えることは必須であり、早期の英語教育は重要です。今後政府において英語教育のあり方を検討する上で、御指摘の点についても検討の参考にさせていただきます。</p>
<p>303</p>	<p>理系の才能を早期に育み見出すためには幼児期の体験が基礎として重要。学校とは別に社会教育施設として、就学前の子どもたちに認知発達等の研究に基づく適切な施設や活動を整備すべき。</p>	<p>答申案においては、幼稚園から高等学校に至る教員養成系大学附属学校において、教育内容・方法について大学の研究成果を取り入れた理数教育を行うことなど、大学と連携した取組を実施することとしており、ご提案の内容についても今後の具体施策の検討の参考にさせていただきます。</p>
<p>303</p>	<p>学校が大学、研究所、科学館等と連携を取る場合に、学習指導要領などに縛られず自由で拡がりのある体験の場を認められるよう配慮してほしい。</p>	<p>各学校、教員の方々の裁量で自由で拡がりのある教育を行う時間として設けられたのが総合学習の時間であり、これを活用することで、各学校が主体的に効果的な体験学習の場を充実できるものと期待しています。</p>
<p>321</p>	<p>小・中・高等学校の普通教育の中で科学技術の8分野について学ぶことができるカリキュラムを策定するよう働きかけてほしい。</p>	<p>第1章に掲げた8分野は、カリキュラムの策定を念頭に置いたものではなく適当ではありませんが、それらの基礎は義務教育(理科、算数・数学、技術等)の中で扱われます。答申案では、高度・先端的な内容を分かりやすく教えられる教員の養成を図ることで、義務教育において誰もが基礎的内容をしっかり学べる環境を徹底していくこととしています。</p>
<p>334</p>	<p>理科の教科書の見直しが必要。原理、法則の記述だけでなく、科学する芽を育むようなもの、例えば昆虫記、ろうそくの科学、天文対話のようなものを取り入れ、そのための児童心理学者を交えた検討の機会などを持ってはどうか。</p>	<p>現在の教科書制度は、民間の教科書発行者による教科書の著作・編集が基本となりますが、本答申案の趣旨も踏まえながら、御指摘のような、子どもの興味・関心を高める工夫がなされることが期待されます。</p>

才能ある子どもの個性・能力の伸長		
161	大学受験において、一部の能力のみ突出した子どもは有名国立大学に入れない。就職においても、大学名で採用する企業が多い。入試や採用の構造改革が必要。	答申案では、大学入学者選抜の影響に関わらず才能ある児童生徒の個性・能力の伸長を図ることが重要と認識し、高等学校で顕著な実績をあげた生徒がAO入試等で適切に評価されること等により、高大接続を改善することとしています。
245	AO入試において、高校生の優秀さを何で判定するかが問題。基礎科学の実績が大学から見えるような制度(例えば何らかの顕彰制度)の整備を望みたい。サイエンスハイスクール等の活動が広く認知されるような活動も歓迎したい	AO入試における選抜基準は各大学に委ねられますが、本答申案の趣旨を踏まえた取組が進むよう促進していきます。
295	AO入試は重要であり、これを活用するには、大学職員や大学院生が鑑識眼を磨くための研修や教育を受けることが必要。	大学が高校生の能力を適切に判定できるためには、高大連携の一層の推進が有効であり、具体施策を記述していません。
280	優秀な生徒が最先端の研究現場に触れる機会を自己負担なしで提供したり、理科教育に特化したパウチャーの発行など、家庭の経済事情に関わらず優秀な人材が科学技術分野に進出しやすいようにしてほしい。	答申案では、学校と大学や研究機関等と連携して観察・実験等の体験的な学習の機会を充実することを支援することとしており、優れた生徒に限らず子ども達が最先端の研究現場に触れる機会が拡充されることが望ましいと考えます。パウチャーのご提案については、今後の検討の参考にさせていただきます。
298	入試科目が少ない大学には援助を減らすくらいのことをしてでも、初等中等教育で幅広い基礎を養成することが必要。	大学入学者選抜は、大学の教育課程の目的等に照らして必要な基準を設けて行われるべきものであり、一律の基準で国の支援額を増減させることは馴染みませんが、教育過程をこなす上で必要な知識・資質を持った学生を選抜することは重要です。
323	いわゆる飛び級をもっと低学年から認める方がよい。	いわゆる飛び級をより低学年で認めるべきか否かについては、現在ある17歳での大学飛び入学制度の普及状況や、児童生徒の全人格的成長、大学入学後の大学生活への円滑な適応等の点も勘案することが必要ですが、ご提案については今後の検討の参考にさせていただきます。
299	小中学校教育よりも高校段階以上の教育改革が急務。大学受験に縛られず、大学レベルの教育にスムーズに接続する高専制度を充実発展させるべき。 普通高校においては、受験よりも意欲付けや自己発見を重視した教育に転換すべき。	高専は、科学技術分野での即戦力たる実践的技術者の養成を目指す高等教育機関であり、答申案では、「1(3) (技術者の養成)」において、高専の役割にも期待しています。また、「1(4) 才能ある子どもの個性・能力の伸長」において、高校生が大学レベルの教育研究に触れる機会を提供し、大学入学者選抜の影響に関わらず才能ある児童生徒の能力を伸ばすとしています。