

基礎研究及人材育成部会における主な意見

検討項目	主な意見	備考
1. 基礎研究の抜本的強化		
(1) 独創的で多様な基礎研究の強化	<p>・確かに人数も減っているが、科学技術政策研究所のレポートによると研究時間も減っており、二重のネガティブな効果によって、結果的に論文数も減っている可能性がある。特に大学院部局化によってより忙しくなったのではないか、助手を格上げして教授を増やした人員構成が続いており、若手教員がますますいなくなり、若手が研究に割ける時間が減少している。</p> <p>・これまでの大学改革は大学における生産性(いい研究をして論文を書く)に結びついている改革ではなかったのではないか。</p> <p>・科学技術政策研究所のレポートで教員数について、旧帝大も若干減っているが、それに続く国立大学がかなり減っている。これが、論文数と関連している。特に国立大学の第2、第3グループの低下が、日本全体の基礎研究力の低下に反映されているのではないか。</p> <p>・運営費交付金は減っているが、一方で大学全体の資金は増えている。研究資金として競争的資金が導入され、スペースフィックな研究テーマでアサインされた比較的大きなお金が入るようになった。こうした資金は自由度が若干増えているが、マネジメントをしっかりやらないと達成できない。そうするとマネジメントに時間を割かなければならない。ますます研究者が研究時間が減るといった自己矛盾になっている。</p> <p>・論文1本書くのどれだけの研究費を使ってきたか計算したが、教員1人当たりの研究費が2倍になったからといって論文が2倍になるわけではない。</p> <p>・企業の研究者も、同じようなことが起きている。特許に結びつく研究に割く時間がない、いろんな会議、プレゼン、安全対策などで時間がない。残業できない。特許の数と質については、ある程度マイルストーン、ノルマを作って、それを達成したら正しく評価することで維持している。このやり方は学術論文においても一つの案として考えられるのではないか。</p>	第1回部会
	<p>・多様な場で活躍できる人材の育成、独創的な優れた研究開発が一番大切で、研究者の層を厚くして研究環境の活性化を図ることが一番の目的だと思うが、層を厚くすることから考えると、若手と女性も大切だが、中堅層にも十分配慮すべきではないか。</p> <p>・若手、女性、これは当然だと思うが、若手よりちょっと上にいる研究者にも少し目を向ける必要がある。45歳を過ぎると様々な研究費でかなり支援がなくなるという現実がある。したがって40～50歳ぐらいまでをいかに即戦力として支援していくかということも重要ではないか。</p> <p>・若手研究者は科研費など、いろいろな形の研究費をとって35歳ぐらいから始めて45歳ぐらいまでチャレンジできるが、それを過ぎると応募できる研究費が少なくなる。その頃には研究室にいっぱい大学院生がいて、いい研究をしているときに研究費が途切れる。これをどうしようかという話は京都大学でも大きな声になっている。大学固有の財源で資金を支援し、もちろん学外の研究費にチャレンジしてもらった方が、万一失敗しても保証することで中堅に強力な支援を始めている。</p> <p>全国的に見て、若手プログラム、女性プログラムはあるが、中堅プログラムがあまりない。このあたりは政策として考えてほしいという声があるのは事実。</p> <p>・若手教員の比率が減っていることについては、定年延長の影響がある。国立大学の場合、基盤的な運営費交付金の削減が若手ポストの減少に大きく影響しているのではないか。特に余力小さな地方国立大学では、運営費交付金の削減で教員の数を減らしているが、教授の数はなかなか減らすことができないので、助教のポストを減らしている。だから、必然的に若手教員の比率が減っている。こうした状況ではなかなか向上しない。研究費総額を増やさないと、日本全体としては、研究力は向上しない。</p>	第2回部会

((1) 独創的で多様な基礎研究の強化)

・競争的資金の考え方を少し変えて、大学間の競争を促すようなトップマネジメントにどのような形で資金を競争的に配分していくかと方向に考え直すべきである。

・個人の競争を促して刺激を与える施策は、ある意味で間違いではなかったと思うが、G-COEやWPIなどいろいろなプログラムができたが、やはり大学の中の一部にすぎず、部局全体でもない。まして大学全体の改革にはなかなかつながらないことがあるということは、その学長も経験している。大学間の競争というのは大学全体を競争の対象とすべきで、学長裁量の競争的資金は必要である。

(マネジメント)

・リーダーシップが大事という話は、大きな時代の流れの中でとらえなくてはならない、日本をとりまく環境が大きく変化している中で、人材育成でも言われるが、予定調和の低い時代にあって、課題解決のために、仮説をつくってそれを解決するようなリーダーが求められる。つまり正解とういうのではなく、あるビジョンをきちんと打ち出して、そこに賛同を求め、力を結集して、目指す方向、あるいは目指す世界を実現する人材が必要である。

・競争的資金、女性研究者の支援プログラム、WPIなど、5年から7年で支援されるが、その間、優秀な研究グループが応募するが、大学全体から見ると大学の一部であり、期間終了後支援を続けるということは、限られた運営費交付金の中では不可能な状態になっている。

・競争的資金については、過当競争になっているのではないか。研究者の時間が随分奪われているし、評価する側も研究者で随分時間がなくなっている。これが我が国全体の国際競争力を低下させている部分もある。もちろん競争的資金で多額の軍資金をすばらしい成果を出しているグループもあるが、全体のパフォーマンスからみるどうか。

・大学全体の運用資金を競争的にして、その中でパフォーマンスを5年、10年、少し中期的な規模で見ても、その中で大学の人間が自由に研究できる時間を増やすほうが国全体のレベルが上がるのではないか。

・大学の中では、COEであったり、リーディング大学院であったり、環境リーダー育成事業など、いろいろ行われているが、その結果、学内にすごくモザイク模様が残っている。そのためにリーダーをはじめ、各プロジェクトに携わった人はかなりの部分の-effortを、研究や人材育成そのものより、その管理・運営や成果発表などパフォーマンスの実施にかなり時間がとられる。このような研究や人材育成等のプロジェクト的な事業のみならず、日常の研究教育活動についても、それを支えるスタッフの充実、本来の業務に-effortを十分にあてられる体制の整備が必要である。

・大学間競争と研究分野のコミュニティとの関わりがどうなっているのかが、はっきりつかめない。国際間で戦える大学というものと同時に、コミュニティとしてどのような方向を目指すのか、この両輪の議論がうまくかみ合っていく必要がある。大学の教員は、コミュニティで非常に重要な役割をしており、その縦糸と横糸の交わりをはっきりすると、より見通しがつくのではないか。

・資金源について、長期的視点及び持続的なことを考えれば、ある意味国民の意識改革も必要だが、寄附を募って、それをトップマネジメントがプールすればどうか。個々の研究者が研究資金を集めることに汗と時間を使うのではなく、トップマネジメントが担当し、プールしていろんな資金に充当する。そのためには強力なリーダーシップは必要ではあるが、トップマネジメントがすべて責任をもって運営して、その成果を示すことでだんだん定着していくような仕組みも必要である。

・寄附については、私学が税額控除がある程度認められているが、国立大学法人は所得控除のみになっており、こつこつ集めるのは日本では難しい。

第3回部会

<p>(2)世界トップレベルの基礎研究の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ずっと以前から世界トップ、イノベーションという言葉が何度も出てくるが、どういう対策をとって、どのように変わってきたのか、効果があったのかを見ておく必要がある。 ・RU11といった大学も地方の大学もかなり疲弊している。トップで頑張っている大学は短期間に受託研究等をやって相当無理している。一方、地方大学等は十分な研究費が獲得できない。これが基盤経費がないということにつながっている。トップの大学と地方大学で人事交流あるいは連携しながら、次の基礎研究のネタを作っていた方がいいと思うが、必ずしも十分に機能していない。層を厚くすることが必要である。 ・グローバルという観点から、産業界でもマーケットが日本以外の国に広がっている。とりわけ新興国のマーケットを開拓することに主眼が置かれている。インドとの連携も深まっており、インドの大学も相当なレベルで科学技術を研究しており、どうしたら日本の優位性を実現できるか、グローバルな視点でベンチマークする相手を明確にしておく必要がある。それが、グローバルな視点である。 ・大学の評価について、日本の論文数はそれなりのランクにいるが、学生の国籍とか教員の多国籍度といったところで評価が悪い。要するに国際化していない。それに比べるとアメリカ、イギリスの大学は少なくとも国籍ベースで日本よりはるかに多国籍化している。論文を多く出すことも大事だが、教員を多国籍化することが評価を上げる一つのポイントになる。 ・国際化といった面で、秋入学というのは断片的な手段であって、入学時期を秋に移したからといって国際化するわけではない。例えば、教員を国際化するためには、教授会を英語で行うなど、日本語以外の言葉を公用語にしなければならない。事務体制を含めて、文書を2カ国語で表現するなど、膨大な作業が必要になる。覚悟して取り組む大学があれば、日本の中に1国2制度の仕組みを作ってみるといったこともやってみる必要があるのではないか。その辺の一步進んだ議論ができていないような気がする。 	<p>第2回部会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・研究大学(リサーチ・ユニバーシティ)を推進していく上でマネジメントの力を国家的に支えていかなければならない。かつ、そのあり方は個別の大学の特色に任せるべきと考える。例えば、基礎研究と応用研究の比重をどうするのか、人材育成にどのくらい力を投入するのか、あるいは産学連携を特色とする研究大学になっていくのかとか、それぞれ研究大学個別のマネジメントから出てくるのが案件であって、マネジメントを支える体制をどうつくるかが、重要である。 ・大学間の競争をどうやって促進していくのかということが重要であり、国際的な競争力をつくっていくときに、国内の大学が競争しないでグローバルな競争の中で絶対勝つということとはできない。その競争を引っ張っていくのは各研究大学のトップマネジメントを司っている学長を中心とした部局にほかならないと思っている。 ・大学の特色を出すためのシステム改革に係る競争的資金として、女性研究者育成、グローバル30による留学生受入れの教育国際化、WPIという研究拠点形成など、システム改革ものに携わってきたが、矛盾を感じるのは、スタートアップとしてシステム改革を競争的資金で開始できるのはいいが、期限付であり、せっかく行ったシステム改革がどこに向かうのか、それが見えない中でやって行かなくてはならない。一定の形ができたなら、定着できるような資源が大学に来るようなシステムがあるといい。 	<p>第3回部会</p>
<p>2. 科学技術を担う人材の育成</p>		
<p>(1)多様な場で活躍できる人材の育成. 科学技術を担う人材の育成</p>		
<p>①大学院教育の抜本的強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の結果、どういう領域あるいはどういう機関で活躍することを想定しているのか幅を持って共有することが大事である。産業界の使命は育成された結果の人材を具体的にどう活用するかを、真剣に考え、受け皿として明示していくことが大事である。 ・海外で活躍できる人材をもっと増やしていかないと、中国、韓国に遅れをとるのではないかと。 	

①大学院教育の抜本的強

・グローバル人材の育成、あるいは多方面に活躍できるような人材を大学院からどう輩出するかということで見ると、アメリカと日本の大学院のシステムは非常に違いがある。アメリカでは必ずしもPh.Dを持っているということが、その専門として1点だけをやっているというのではなく、どの分野においても活躍できるというところを教育することがまず前提になっている。

・三重大学では、地域の中小企業の幹部人材をターゲットとした地域イノベーション研究科において研究開発能力はもちろん、マネジメント能力を同時に涵養し、それに国際的に活躍できる能力を身に付けさせている。学生は教授の下働きをするのではなく、地域の企業と共同研究をやらせてもらう。ニーズも高い。

・今の学生は自分の考えていることをうまく伝えるという能力が少し足りないというか低下してきているような意識がある。

第1回部会

・国の礎たる人材を育てていくという大きな目標は、10年でも短いスパンではないか、四半世紀や半世紀後ということを考えなければならない。

・博士離れが続いている。博士課程に日本人の学生が進学しないこと、この間に文部科学省の研究所等で示している研究成果が下がっているという2つの問題がある。まではいけないということを示している。

・日本は人材像、コンピテンシーという点で、新興国に比べて努力する姿勢、意欲、挑戦といった視点で非常に劣っている。こうした視点で伍してやれる人材をどう作るかが大事である。豊かさのある日本がどういう形で競争原理を作っていくかが根幹に流れていないとコンセプトががずれてしまうのではないか。

・産業界の意見を聞いて、どうだという議論がなされているが、大学人がベンチマークすべき相手は産業界のニーズではなく、世界のほかの大学であり、ほかの大学院である。

・評価については、専攻、学科単位でやるべきである。学科というのは教育の単位であり、これを評価する。イギリスの評価システムは、5年か6年に一度、第三者評価委員会を作って物理学なら物理学という特定の学科を全国の大学横並びで評価する。ファカルティ全員の論文を第三者の委員が読んで評価し、運営費交付金を傾斜配分する。学科単位で評価すると先生の数も限られており、誰が、コントリビューションが少ないかということがわかる。この評価により人事異動もあると聞いている。第三者が評価するのが原則であると思う。運営費交付金を配分している日本も参考にすべき点があるのではないか。

・研究と教育をいかに連携させるか。地方大学でも博士、修士の数が多くなっている。研究費が少なくなっているのも、実際に自分で研究しないまま、ウェブ上の情報を集め、あるいはモデルシミュレーションによって論文を書くということが多くなりつつあるように思う。その結果、例えば企業で機械工学から採用したが、旋盤の動かし方もわからない、これが機械工学かということになりかねない。特に博士課程においては、研究と教育の連携が十分ではないのではないかと思う。

第2回部会

・国際社会の中で、日本人が矜持を持って背筋を伸ばして発言できるような人をどう増やすかという問題は、単純に語学だけの問題ではないし、社会経験もどう積ませるか、個人個人がもっている能力をどう引き出すかということも、教育、あるいは教育人の最も重要なことである。

・人材育成において、日本の美意識として、美学として、好き・嫌いとか、いい・悪いとかという問題ではなく、グローバルというのは、実は、日本と海外、特に振興国との育成の根本的な違いを共有しないと前進しない、ロングレンジの日本人のアイデンティティの問題もあるかもしれないが、もっと立ち入った議論が必要である。

第3回部会

②博士糧における進学支援及びキャリアパスの多様化

・優秀な若手の研究者が大学での研究に夢を持てず入ってこない。大学のマネジメントに関わっているトップの人たちにある種のビジョンを持った研究大学独自の方向性を作り出してもらいたい。それを国としてもサポートしていくべき。

・博士をとって、ポスドクになるが、その後の人生設計が描けないということに不安感を持つ者が多く、マスターを出て就職してしまう者が多い。大学の教員になれなくても、他に用意されたキャリアパスがあれば、より高いところまでめざそうとするのではないか。

<p>(②博士課程における進学支援及びキャリアパスの多様化)</p>	<p>・リサーチ・アドミニストレーターの制度も始まったが、国は若手研究者を増やすつもりはないのではないかと、大学院生、ポスドクに不安が広がっている。</p> <p>・30代、40代になって不安定で職につけないという統計があるが、なぜ、そういう道に進むのか理解できない。これは教育の仕方に問題があるのではないか。</p> <p>・アメリカの工学部の大学院は、さまざまなコースを用意して、社会との連携の中で、必ずしも純粋な学者になるという道だけではなく、かつ極めて平等にそういうコースが用意されている。それぞれの大学院に入った人間が自分のパーソナリティと向き不向きを考えて人生設計を考えているようなさまざまなコースを特色として打ちだそうとしている。日本の大学はこういうことが、システムとして弱く、それをサポートするような体制ができていない。人材育成のバラエティをつくり出していけるようなサポートをすべきである。</p> <p>・大学院というのは、大学よりも一つ上にあって、ハイヤーエデュケーションの最終形態だが、それが日本の場合には大学院研究科になっている。研究者育成、専門家育成といった方がいいのかもしれないが、そういう意図で高度成長期につくられて、それなりの貢献はあったと思うが、今のように大学や研究所でのポストが卒業生より少なくなるともとの設計ではなくて、多くの有能な研究も経験し、自分で判断ができ、経営も理科系のこともわかるような人が増えて、社会全体に貢献するような大学の姿にすべきである。</p> <p>・企業側の責任として、採用する際、どういう人材を欲しているのかをもっと具体的に示す必要がある。今は、「優秀な人材」と「ポテンシャル」としか言わない。どういう人材を求めているか、個々の学生に伝えるべきである。</p>	<p>第1回部会</p>
	<p>・修士、特に博士を終えたような人たちの活躍の場を広げることが必要。今までの議論では、大学の教員になることが前提になっているが、官庁で活躍する人がいてもいいし、国際機関、研究機関等大学以外の場で活躍する環境を整えていくべきである。</p> <p>・2020年度の人口動態を考えたときに大学の数がどれぐらいあればいいのか、研究者がどれぐらいいればいいのかという量的なところまで考えた上で、質を考えなければならない。量産しても、企業も新興国に出ており、採用人数も日本で採用するのか、現地で採用するのかいろいろと変わってきている。共同研究も日本の大学と行うものもあれば、海外の大学と行う場合も増えてきており、その中でどうしていくかを考えるべきである。</p> <p>・一番重要なこと原理原則をきちんと確認できていないことである。何が原理原則かと言うと、まず若い人の職の問題が非常に大きい、経済的に自立していく、それは研究者であれば、社会人として大前提である。それを前提にせず、いくら若手といってもこれはあり得ないことである。</p> <p>・博士課程における「経済支援の充実」とあるが、経済支援の充実とその適正化を入れてほしい。非常に優秀な学生は初任給よりもはるかに多いお金をもらえる仕組みがある。かなり甘やかされた状況の学生が多く、そういう学生はモチベーションがとて低くなる、そういう人たちに発展途上国の人と伍してということとはできないと思う。</p>	<p>第2回部会</p>
<p>③技術者の養成及び能力開発</p>	<p>・若手については実際に今大学院にいる学生にメッセージがとどかないと博士課程に進んで研究職に就きたいというモチベーションにつながらない。</p> <p>・社会が必要としている博士像というものをはっきり示して、それをしっかりと伝える。逆に言えば、博士像を一定の基準で満たしている人については、必ずどこかの社会で職があることを保証する。そういうものがつながっていけば、元気な顔した日本人の研究者が増えるのではないか。</p>	<p>第3回部会</p>
<p>(2) 独創的で優れた研究者の養成</p>		
<p>①公正で透明性の高い評価制度の構築</p>	<p>・公正で透明な評価制度に関して、評価に不満を持つ若手というのは、何故、その人たちが自分より優れた評価を受けているのか透明性をはっきり示してほしいと思っている。また、採用の際に、何故、その人を採用したのかということをもっと組織が大きくアピールすべきである。</p>	<p>第1回部会</p>

<p>(①公正で透明性の高い評価制度の構築)</p>	<p>・公平で透明な評価制度について、若手の研究者がどのように評価されているのかわからないので、何らかの形で共通部分を作った方がいいのではないか。</p>	<p>第2回部会</p>
<p>②研究者のキャリアパスの整備</p>	<p>・教員数の増減率を見ると35歳未満の助教から准教授が減少しているが、論文数の減と関係があるという分析結果はあるのか。</p> <p>・若手研究者は確かに人数も減っているが、科学技術政策研究所のレポートによると研究時間も減っており、二重のネガティブな効果によって、結果的に論文数も減っている可能性がある。</p> <p>・若手研究者が安定した職に就けず、安定した研究に打ち込めないという問題がある。</p> <p>・若手の雇用が不安定で、将来の道が見えてこないから、住宅ローンも組めない、家も建てられないから、結婚もできない、そうするとこんな職業は続けられない、といった乱暴な議論も出てくるかと思う。少し乱暴に見えるが、当事者としては、非常にシリアスである。</p> <p>・リサーチ・アドミニストレーター制度も始まったが、国は若手研究者を増やすつもりはないのではないかと、大学院生、ポスドクに不安が広がっている。</p> <p>・優秀な若手の研究者が大学での研究に夢を持って入ってこない。大学のマネジメントに関わっているトップの人たちにある種のビジョンを持った研究大学独自の方向性を作り出してもらいたい。それを国としてもサポートしていくべき。</p> <p>・京都大学の例として、若手は学生実験、ゼミなど学生の雑用も多い。また教授の手伝いをいなければならない。あるいは教授の手伝いと大型プログラムを一緒にやらなければならないため、書類を大量に作成しなければならない、ということが大きなグループであればあるほどあり得る。自分の研究に打ち込みたい年齢に雑用に時間をとられるのはかなわないと思いがら、避けられない現状である。</p> <p>・京都大学では、どのような研究者が育つだろうかという「白眉」と称する試験プログラムを始めている。20人ぐらいしか採用しないが、分野によらず、ポスは全くないで、一人一人が自分がポスだという危機感を設けている。必要な経費の書類は書く必要はなく、能力を研究に100%使いたければ使って結構、教育したければ教育をやって結構、自分の判断でやってもらう。20人枠に600人以上の応募があり、そのうちヨーロッパとアメリカから250人ほどの応募があった。国籍、男性、女性問わず、いろんな研究者がいることがわかった。研究成果もみるみる上がっている。</p> <p>・博士をとって、ポスドクになるが、その後の人生設計が描けないということに不安感を持つ者が多く、マスターを出て就職してしまう者が多い。大学の教員になれなくても、他に用意されたキャリアパスがあれば、より高いところまでめざそうとするのではないか。</p>	<p>第1回部会</p>
	<p>・最近のデータでは、若手の身分が不安定なので、それが論文の質並びに量の低下につながっているのではないかという指摘がある。</p> <p>・国立大学は定年延長になってので、次の定常状態に行くまでの過渡期という感がある。世代が交代していくというのは当然であるが、国立大学は15年ぐらいかけて定年が延長されており、今までとは違う事態が起こっている。まだ、その過渡期が若干続くということもあり、重点的に考えておく必要がある。</p> <p>・若手教員の比率が減っていることについては、定年延長の影響がある。国立大学の場合、基盤的な運営費交付金の削減が若手ポストの減少に大きく影響しているのではないか。特に余力小さな地方国立大学では、運営費交付金の削減で教員の数を減らしているが、教授の数はなかなか減らすことができないので、助教のポストを減らしている。だから、必然的に若手教員の比率が減っている。</p> <p>・若手教員は同姓代の海外の研究者がどうしているのかかわかっていないという懸念がある。若い人に外国に行ってもらわないといけないと思うが、帰国して就職先がないことを非常に懸念している。例えば、海外に行った人を優先的に雇用するとか、そういうルールづくりをするだけでも結果が変わってくるのではないか。</p> <p>・多様なキャリアパスというのは良く聞かすが、そうっていない、日本では新しいことに挑戦しにくい。例えば、大学で基礎研究をやっている、応用研究を会社でやって、また基礎研究に戻るといったような、行ったり来たりできるような緩やかな仕組みがあったらいいと思う。</p>	

<p>(②研究者のキャリアパスの整備)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若手のポストを確保することはとても重要だが、2018年から2019年を境に18歳人口が再び減少し始める。無計画に若手ポストを拡大した場合、今度は2020年以降、かえって厳しくなるという状況が起きかねない。将来の社会設計も念頭において賢く対策を立てる必要がある。一番危惧するのは、ある世代だけが助かり、次の世代がまた苦勞するとか、そういうことを繰り返さないような長期的戦略を立てる必要がある。 ・一番重要なことは原理原則をきちんと確認できていないことである。何が原理原則かと言うと、まず若い人の職も問題が非常に大きいのが、経済的に自立していく、それは研究者であれば、社会人として大前提である。それを前提にせず、いくら若手といってもこれはあり得ない議論である。 ・大学の教員年齢が高年齢化していると、普通、組織であれば、ある年代層は交代して若手にポストを譲る。それが組織の継続性であるが、この原理原則が認識されていない。 ・若手について、キャリアパスが見えないということがずいぶんあるが、キャリアパスが大学とか研究所に限りがちになっている。地方の役所やいろいろな中小企業でも採れるようにしてほしい。大学のポストが増えるとか、あまり期待できないが、地方の施策をつくるようなところにもどんどん博士を配置するような施策があるといいのではないか。 ・研究者のキャリアパス、これをどういうふうに「見える化」して若い人たちにみせてあげられるか。国で税金をかけて育てる高度なスキルを持った人材をより広い業界、活躍の場をどうやって見せるか大事である。 ・初等中等教育の理科教員にどれだけ博士人材を投入できるかということは、長期的に非常に意味がある。 ・例えば、テニュアトラック教員として若手が国で雇われて、最初に所属した機関に評価されて居続けてもいいし、評価されなければ、他に移ってほしいという枠をつくり、大学ではなく、本人にポスト枠を配れるような形を考えてほしい。 ・今後、雇用制度が変わると若手の雇用期間が5年から4年半、あるいは4年となるかもしれない。そうすると落ち着いて研究ができない。だから研究職をやめようという人が増える。雇用としては割合長期(15年、20年)に安定雇用はされるが、雇用としては、どの大学というわけではなくて大学間を流動化していく義務を課すということで、その期間を過ぎれば一つの大学に落ち着くという感じでいいのではないか。その辺は制度設計もあるので、行政で検討いただきたい。 	<p>第2回部会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・中国(精華大学や中国科学院など)を訪問し、日本から帰国した留学生と議論すると、「日本人の若手研究者の目の色がだんだん曇って輝きを失っている」とよく言われる。日本の若手研究者はいつまでもポストで、いつまでも同じことをしていて、結局、継のパーマナントなポジションがないので、だんだんしぼんでいっていると見られている。これが現実である。 ・若手、女性研究者について、非常に夢がなく、暗い顔をしている若手学生が山のようにいる。夢を持てるような情報がない。京都大学の白眉は若手が夢をもって進める一つの道であり、そのようなプロジェクトを各大学で多く設けてもらえれば、若手がより元気になる。 ・海外に出たまま戻ってこれない若手ものすごく多い。ポストがないから戻ってこれない。全員救えないことは確かかもしれないが、夢のある仕組みが必要であると感じている。 	<p>第3回部会</p>
<p>③女性研究者の活躍の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の若手研究者の一番の問題は、出産、結婚という転機ももちろんあるが、ポスト時代時代の身の振り方が最も難しく、そこでは、パワハラ、セクハラが同時に起きるとい現象がある。 	<p>第1回部会</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の活躍の促進というのもダイバーシティの点で非常に重要。2020年度に30%までという量的な目標は掲げられているが、企業の女性の働きやすいランキングというと幹部職員の割合が入っている。例えば、教授の割合が何パーセントといった質的なものを入れるのが、馴染むのであれば、そうした目標があってもいいのではないか。 	<p>第2回部会</p>

<p>(③女性研究者の活躍の促進)</p>	<p>・女性研究者支援のためのプロジェクトへの競争的資金に関して言えば、従来型の競争的資金の形で、例えば5年間ぐらい入った後、それが続くかどうか分からないという問題がある。女性研究者への支援は、本当はその大学のトップマネジメントの人間が決定して、みずからのお金でやるべきである。</p> <p>・女性研究者について、どのように研究を続けていけるか悩んでいるが、理解が非常に少ないことに困っている。平日の夜に研究会を開催されても、参加できない、それを説明しても周りが理解できない状況がいまだに続いている。また、パートナー(夫)の異動についていくことを選択し、自分のキャリアをあきらめざるを得ず、研究職を辞めていく女性研究者も多い。</p>	<p>第3回部会</p>
<p>(3)次代を担う人材の育成</p>	<p>・アウトリーチの義務化と教育の接続が非常に悪いという印象を持っている。せっかく熱心な先生方がいろいろ取り組んでも、教育現場、理科教育とか教育委員会との接続が機能していない。今後の接続が良くなることを期待したい。</p> <p>・理科系の子どもが少ないのは、一つは早いうちから理系と文系に分けてしまうことだと思う。高校になったら理系クラス、文系クラスが当たり前になっているというのは、中身もわからないうちから、ちょっと数学が苦手だから文系というのではなく、大学まで理系、文系とあまり区別しないシステムがあればいいと思う。</p> <p>・次世代を担う人材については、結果として徹底的に基礎学力がついている常態を目指すべきである。基礎学力というのは、一つだけではなく、幅広い学力あるいは経験というものを最後のゴールにして施策、具体的なアクションプランをつくるべきである。</p>	<p>第2回部会</p>
<p>3. 国際水準の研究環境及び基盤の形成</p>		
<p>(1)大学及び公的研究機関における研究開発環境の整備</p>		
<p>①大学の施設及び設備の整備</p>		
<p>②先端研究施設及び設備の整備、共用促進</p>		
<p>(2)知的基盤の整備</p>		