

## 研究費の制度改善に関して

東京大学大学院 理学系研究科  
塩見 美喜子



## 御要望

- ◎ 大学をとりまく状況を踏まえた研究費の役割
- ◎ 女性研究者支援としての研究費の在り方
- ◎ 研究費への提言

# 状況1: ラボのスタートアップ費用がない

## ◎ 背景

自身のキャリアアップ。研究者の流動性の推奨

## ◎ 現実

准教授や教授枠に応募 ⇨ 採用に至り、引っ越し

⇨ 思いもよらない困難が待っている

## ◎ 問題点

大学からのサポートがない

## ◎ 研究費の役割

独立ラボのスタートアップを支援する

## 状況2: 研究費に継続性がない

### ◎ 背景

研究推進のためpost docを雇用する(現在~17,000人)

### ◎ 現実

中型研究費に採択された ⇨ post docを雇用 ⇨

今年度で研究費がおわる ⇨ 次の研究費の決定は来年度の春

### ◎ 問題点

post docの継続雇用を断念

### ◎ 研究費の役割

継続性の保全

せめて秋に決定する

## 状況3: 基盤Aで次点、結局不採択。研究費がない

### ◎ 背景

研究推進のための資金が要る。キャリアアップにつながる

### ◎ 現実

基盤Aに応募 ⇨ 惜しいところで不採択 ⇨  
基盤Bをもらった人より業績はあるのに、研究費がない

### ◎ 問題点

研究費のランク間の壁を乗り越えられない

### ◎ 研究費の役割

一つ下のランクでの再審査  
申請書の改訂版の再審査

## 状況4: 大きすぎる研究費、小さすぎる研究費

### ◎ 背景

研究支援の多様性

### ◎ 現実

研究費が必要以上に大きい ⇨ 無駄な雇用、物品購入

研究費が小さ過ぎ ⇨ 複数の研究費の獲得はエネルギーが要る

### ◎ 問題点

研究への集中力が減る

### ◎ 研究費の役割

ERATOの見直し

年間最高1億～500万円の範囲でA、B、C、Dくらいのクラス分け

## 状況5: 運営費交付金が殆ど無いに等しい

- ◎ 背景

- 独立法人化？

- ◎ 現実

- 獲得した研究費で教育 スペースチャージ問題

- ◎ 問題点

- 研究費の流用

- ◎ 文科省の役割

- 大学に運営費を

## 状況6: 夫婦研究者の遠距離生活

### ◎ 背景

サイエンスへの女性登用の推進

### ◎ 現実

夫は鹿児島で助教 ⇨ 妻はつくばで助教 ⇨  
子もほしいが、この距離では安定した家庭をもてない

### ◎ 問題点

女性がランクをさげる。少子化問題

### ◎ 研究費、文科省の役割

double appointments (特に地方)



## 状況7: 地方はさらに閑散と。。

### ◎ 背景

サイエンスの学際化の推奨？

### ◎ 現実

助教募集 ⇨ 応募はあるものの、欲しい人材がいない ⇨  
ポジションが埋まらない

### ◎ 問題点

メリットがない。地域に魅力がない

### ◎ 研究費、文科省の役割

研究に特徴をもたせる。報賞性をもたせる

◎ 大学をとりまく状況を踏まえた研究費の役割

◎ 女性研究者支援としての研究費の在り方

◎ 研究費への提言

# 女性活躍推進に関する 文部科学省の取組について

平成26年3月14日

文部科学省提出資料



文部科学省

## 3

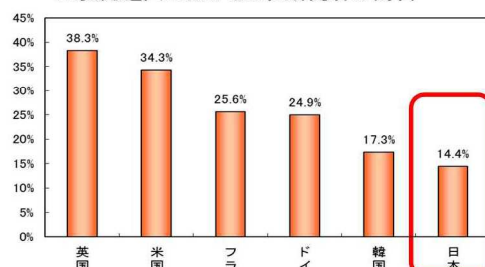
文部科学省による「女性が活躍できる社会を目指して」

## 女性研究者の活躍推進による研究環境改革等

## 現状と課題

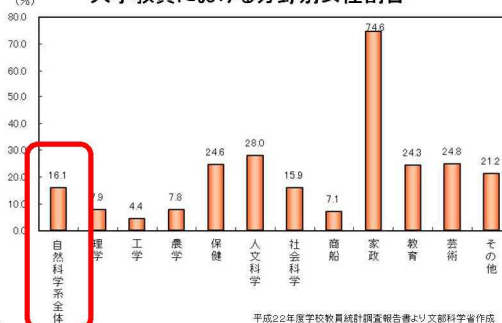
- 我が国の女性研究者の割合は、諸外国と比較して低い水準。特に、自然科学系分野の女性研究者、大学の学長、教授などの上位職に占める女性の割合が低い。文部科学省でも従来から女性研究者の育成・支援のための施策を講じてきたが、第4期科学技術基本計画に掲げられた女性研究者の採用割合に係る目標値（平成27年度までに自然科学系全体で30%）は未だに達成されておらず、取組の効果は不十分。
- 女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立や研究力の向上、研究活動を主導する女性リーダーの活躍推進を図るための支援の強化やシステム改革を大胆に進めていく必要。

主要先進国における女性研究者の割合



図表情報提供「平成25年 科学技術政策調査報告書」(後編、平成25年度版)  
 OECD "Non-Science and Technology Indicators" (後編、平成25年度版、フランス、平成25年度版、ドイツ、平成25年度版、韓国、平成25年度版、日本、平成25年度版、及び2015年 Science and Engineering Indicators 2015) (後編、平成25年度版、及び2015年 Science and Engineering Indicators 2015)

大学教員における分野別女性割合



平成22年度学校教員統計調査報告書より文部科学省作成

大学教員における職名別女性割合



平成25年度学校基本調査より文部科学省作成

東京大学大学院 理学系研究科

女性教授 3/87 (3.4%)

2010年度  
文部科学省科学技術  
振興調整費  
(現:科学技術人材  
育成費補助金)

H22. 2. 25  
役員懇談会

科学技術振興調整費事業「女性研究者養成システム改革加速」について（概要）

- 1 目的  
多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する必要がある。  
本プログラムを実施し、機関におけるシステム改革に効果的な分野・規模で当該女性研究者の採用を行うことにより、人材の多様化、研究の活性化及び男女共同参画意識の醸成、さらには機関として本来取り組まなければならない柔軟な組織編成や環境整備等を同時に促進し、総合的なシステム改革の構築を目指す。
- 2 対象とする分野  
理学系・工学系・農学系を対象とする。
- 3 対象とする取組  
理学系、工学系、農学系の研究を行う女性研究者の養成計画に基づき、安定的な職（任期を付さない職又は、「大学の教員等の任期に関する法律」による任期を適用する職）に優秀な女性研究者（ポストドクター等の研究職を経験した者に限る。）を新規に採用し、養成するために必要な取組とする。  
(※特任教員は含まない)  
また、当該女性研究者 1 人に対し、複数のメンターをつけるものとする。ただし、一人の女性研究者の支援期間は 3 年間を上限とする。

(取組内容)		内 容
研究費等		
$\alpha$	新規養成女性研究者のスタートアップ研究費	1 人当たり 1 5 0 万円以内（採用された日より 1 年間に限る）
$\beta$	新規養成女性研究者の研究費	1 人当たり 1 0 0 万円以内（採用後 2 年目、3 年目）
$\gamma$	① 新規養成女性研究者を雇用する経費	1 人当たり 3 0 0 万円又は雇用する経費の 1/2 のいずれか低い金額を上限とする。（3 年間）
	② 女性研究者の研究支援経費	国際学会等参加経費、論文投稿の際の英文校閲経費等、研究スキルアップ経費 (本課題を実施する前にすでに在籍している理学系、工学系、農学系の研究を行う女性研究者を含む) 新規養成女性研究者のメンター教員への補助経費 1 人当たり 2 0 万円以内 (新規養成女性研究者の支援につながる経費に限る)
	③ 新規養成女性研究者の研究支援員を雇用する経費	出産・育児のため、研究支援員が必要な者に限る

- 4 費用  
・ 1 課題当たりの年間の申請経費は、算式より算定して得られた金額に、間接経費（文部科学省から直接経費の 3 0 % に相当する額が配分される）を加えて得た額とする。  
・ 原則として初年度は 4 千万円（間接経費を含む。）を上限とし、2 年目以降は年間 8 千万円（間接経費含む）を上限とする。  
※当該年度に新規養成女性研究者を計画通り採用できなかった場合は、翌年度の予定採用数に加え採用を行うものとする。
- 5 実施期間  
・ 原則 5 年間とする。  
ただし、課題開始後 3 年目に中間評価を行い、中間評価の結果に応じて、計画の変更、課題の中止などの見直しを行う。

# 広報

## 次世代育成支援対策行動計画の策定について

このたび、第4期東京大学次世代育成支援対策行動計画を策定いたしましたのでお知らせいたします。

(平成

24年7月26日)

### 計画期間

平成24年8月1日～平成26年7月31日の2年間とする

### 行動計画の内容

目標1 子育てに対する知識取得や経験共有さらに不安解消及び夫婦共同の意識の醸成を図る。

#### 【対策】

<1> 子育てに対する知識習得や経験共有さらに不安解消及び夫婦共同の意識の醸成を図るため、男性教職員に対して説明会等を実施する。

<2> 教職員の子育てに対する知識習得、経験共有や不安解消のため、幹部職員等への説明会等を実施する。

目標2 教職員が仕事と子育てを両立させることができる環境づくりを推進する。

#### 【対策】

<1> ベビーシッター育児支援割引券の利用方法等の周知を強化する。

<2> 「東京大学におけるワーク・ライフ・バランス支援ハンドブック」を対象者別に分冊化し情報提供の体制を強化する。

目標3 所定外労働時間の削減の取り組みを実施する。

#### 【対策】

<1> ノー残業デイの原則週1日の設定を継続し、勤務時間外の有効活用の意識の醸成を図る。

<2> 学内における公的な会議については、原則として17：00以降行わないことに努め、周知・徹底を図る。

目標4 年次有給休暇の取得促進のため取り組みを実施する。

#### 【対策】

ゴールデンウィーク、夏季等における連続休暇時における学内の公的な会議等の自粛を促し、年次有給休暇が取得しやすい職場環境づくりを推進する。

東大HPより抜粋

## 特別研究員-RPD

Restart Postdoctoral Fellowship



### 制度の概要

#### 制度の概要（RPD）

日本学術振興会では、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図るため特別研究員制度を実施しています。

この特別研究員制度の一環として、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD」事業を平成18年度に創設しました。

例えば、非常勤研究員や任期付ポスドクは、出産・育児休業制度が適用されない場合があるため、出産・育児に際してその職を辞めざるを得ないなど、その後の研究現場への復帰が困難な状況にあります。そこで本事業により、このような方々が研究活動を再開するための支援を行い、多様で優れた研究者の養成・確保を更に推進することを目指すものです。

#### 申請資格

- 採用年度の4月1日現在、博士の学位を取得している者（申請時には、見込みでも良い）。ただし、人文学又は社会科学の分野にあっては、我が国の大学院博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者で、博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると認められる者も含む。（ただし書き以下については、平成30年度より取扱いを改定する予定です。）
- 応募する年度の4月1日から遡って過去5年以内に、出産又は子の養育のため、概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した者。

#### 対象分野

人文・社会科学及び自然科学の全分野

#### 採用予定数

約50名（各年度の新規採用数）

#### 選考方法

本会特別研究員等審査会における書面審査及び面接審査

#### 採用期間

3年間

#### 研究奨励金

月額362,000円（平成26年度の支給予定額）

ただし、博士の学位を取得していない者は、月額200,000円（平成26年度の支給予定額）

#### 研究費

科学研究費補助金（特別研究員奨励費）の応募資格が与えられ、本会科学研究費委員会の審査を経て毎年度150万円以内の研究費が交付される。

女性枠に関して一言



- ◎ 大学をとりまく状況を踏まえた研究費の役割
- ◎ 女性研究者支援としての研究費の在り方
- ◎ 研究費への提言

Q:サイエンスは何故必要か？

A:人を幸福にするため

Q:一口にサイエンスといっても様々ある？

A:分野も様々で、基礎、応用(出口志向)がある

Q:基礎研究は何故必要か？

A:学術研究の基盤となる。

基盤(基礎)がしっかりしていないと、より早い時期で崩壊する

研究費 ~2,300億円 = 税金

Question: 有効に使われているか？

In other words, 無駄がないか？

Answer: Yes or No.

◎ 研究には無駄が必要。未知の事象を扱うのだから避けられない

◎ 但し, “必要な無駄” と “不必要な無駄” がある

能力 : ability

教育 : education

道徳 : morality

★ 研究者の善し悪しの正しい判断を。論文のIFに頼りすぎない