

**日本学術会議**
SCIENCE COUNCIL OF JAPAN

scj.go.jp

検索

[お問い合わせ・ご意見](#) [アクセス](#) [サイトマップ](#) [English](#) [Twitter](#) [内閣府](#)

[HOME](#) [日本学術会議とは](#) [提言・報告等](#) [一般公開イベント](#) [委員会の活動](#) [地区会議の活動](#) [国際活動](#) [会員・連携会員等](#) [協力学術研究団体](#)

日本学術会議 トップページ > 若手アカデミー

若手アカデミー

若手アカデミーについて

代表からのメッセージ

20年後の科学・学術と社会を見据えたりモデリング戦略を考える

日本学術会議若手アカデミー（Young Academy of Japan）は、人文・社会科学と自然科学にまたがる多様な分野において、最先端の研究に取り組む45歳未満の研究者をメンバーとしています。確固たる専門性と多様な背景を特徴とするユニークな組織として、未来の科学・学術を担う若手研究者の立場から、幅広い活動を行っています。その大きなミッションは、研究者コミュニティのみならず政府・産業界・メディア・国民や諸外国の若手アカデミーとも対話・連携することで、世界や日本が直面する諸問題、また、若手研究者をとりまく諸問題に関する解決策を提示し、実行していくことです。



代表 岩崎 渉
東京大学大学院
新領域創成科学研究科教授



副代表 安田 仁奈
東京大学大学院
農学生命科学研究科教授



幹事 小野 悠
豊橋技術科学大学
大学院工学研究科准教授



幹事 松中 学
名古屋大学大学院
法学研究科教授

[若手アカデミー](#)

[若手アカデミーについて](#)

[若手アカデミーの最近の動き](#)

[若手アカデミーが主催した活動報告](#)

[若手アカデミーからの発信](#)

[「学術の動向」](#)

[「若手アカデミーの推薦図書」](#)

[過去の主要な活動等](#)

[規則](#)



構成員名簿及び研究紹介

リンク 1: [researchmap](#) リンク 2: [外部リンク](#)

[illegible]

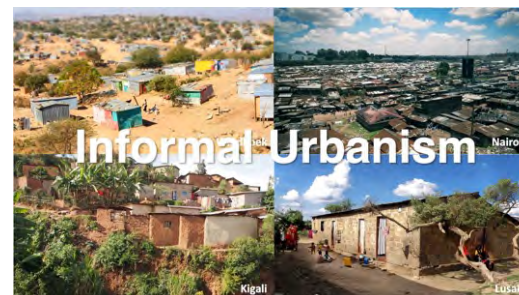
							
高瀬 堅吉	高田 知実	高槻 泰郎	武田 宙也	竹村 仁美	田中 和哉	土屋 太祐	寺田 佐恵子
中央大学・教授	神戸大学・教授	神戸大学・准教授	京都大学・准教授	一橋大学・教授	政策研究大学・リサーチ・フェロー	新潟大学・准教授	玉川大学・講師
リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2
							
遠野 雅徳	高永 依里子	中島 裕美子	中西 和嘉	西嶋 一欽	埴淵 知哉	平田 佐智子	藤岡 沙都子
農業・食品産業技術総合研究機構・主任研究員	広島大学・准教授	産業技術総合研究所・研究チーム長	物質・材料研究機構・主任研究員	京都大学防災研究所准教授	東北大学・准教授	専修大学・兼任講師	慶應義塾大学・准教授
リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2
							
前川 知樹	松中 学	南澤 孝太	森 章	安田 仁奈	谷内江 望	山川 みやえ	山田 あすか
新潟大学・准教授	名古屋大学・教授	慶應義塾大学・教授	東京大学・教授	東京大学・教授	東京大学・准教授	大阪大学・准教授	東京電機大学・教授
リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2	リンク1 → リンク2
							
吉永 直子	標葉 隆馬						
京都大学・助教	大阪大学・准教授						



- ・ **代表 岩崎 渉**（※人材委員会委員）
（東京大学教授／バイオインフォマティクス）
- ・ **幹事 小野 悠**
（豊橋技術科学大学准教授・学長補佐／都市工学）
- ・ **学術の未来を担う人材育成分科会委員長 平田 佐智子**
（株式会社アカリク マネージャー／認知心理学）
- ・ **学術界の業界体質改善分科会委員長 川口 慎介***
（海洋研究開発機構主任研究員／地球化学）
- ・ **同 副委員長・人材育成分科会委員 岩永 理恵**
（日本女子大学准教授／社会福祉学）
- ・ **同 幹事 埴淵 知哉**
（東北大学准教授／人文地理学）

小野悠 | 豊橋技術科学大学・准教授

- 1983.04 岡山生まれ
- 2002.03 岡山城東高校 卒業
- 2003.04 東京大学教養学部理科一類 入学
- 2010.03 東京大学工学部都市工学科 卒業
- 2012.03 東京大学工学系研究科都市工学専攻 修了（修士）
- 2012.04 JSPS-DC1
- 2016.03 東京大学工学系研究科都市工学専攻 修了（博士）
- 2016.04 愛媛大学防災情報研究センター 特定助教/特定准教授
松山アーバンデザインセンター ディレクター/副センター長
- 2017.12 豊橋技術科学大学工学研究科建築・都市システム学系 講師
- 2022.01 同
- 2022.04 同



海外研究



地域での研究・教育・実践のエコシステム

- 博士課程進学は1～2名

- 博士課程在学中に出産
- 3ヶ月休学、保活苦戦

- 0歳 東大の保育園
- 1-2歳 愛媛大の保育園
- 2-6歳 豊橋市内の保育園3ヶ所
- 出張時に利用した保育園多数
→小学生になると・・・

- 都市計画の実務職
- 研究者番号あり
- 単年度契約

- 「5年任期・更新なし」で採用
- PI（学生15～20名、秘書・助教等なし）

准教授

学長補佐

- テニユアトラックに移行
- 博士指導



平田 佐智子（株式会社アカリク 社長室 プロジェクト開発グループ マネージャー）

【経歴】

1984年12月 生まれ
2003年3月 大阪府立豊中高等学校 卒業
2003年4月 関西学院大学文学部総合心理科学科 入学
2007年3月 同大学 卒業
2007年4月 関西学院大学大学院文学研究科総合心理科学領域 入学
2009年3月 同大学院 修了 修士(心理学)
2009年4月 神戸大学大学院人文学研究科社会動態専攻(心理学) 入学
2012年3月 同大学院 修了 博士(学術)
2012年4月 日本学術振興会特別研究員(DC2→PD)受入機関:東京大学
2013年4月 産業技術総合研究所 テクニカルスタッフなど
2014年4月 明治大学PD
2016年5月より民間企業へ(3社)
2021年2月 現職 →??

親が大学教員であったため研究者が身近であり、また心理学研究が面白かったため修士・博士へ進学

これを機に上京し結婚。異なる分野で1年間のPDでは成果が出せないことを後に後悔する。

アカデミアのポストが見つからず、また家計を支える必要が発生しacadexit。しばらくは知識不足や価値観の違いから迷走していた。結果としてアカデミアを脱出して良かったと思う。

【現在の研究環境】

研究活動を業務として求められていないため、ありません。
(副業として大学兼任講師、研究所所員を兼務)

最近の活動(業務)

- 自身が悩んだ経験を元に、大学院生向けキャリア支援ガイダンスを実施
 - アカデミア～民間企業、それ以外の選択肢をフラットに紹介し、幅広い選択肢があることをまず認識してもらうことを目的とする。
- Snoopy Senior Project(テスト提供)
 - 博士課程大学院生を対象に、「学外メンター」として月1回のオンライン面談を実施
 - コロナ禍で減少しているコミュニケーション機会の補填
 - 博士号取得までのスケジュール作成、要件整理、ペースメイク
 - 早い段階で博士号取得後について考え、アウトプットする際の壁役
 - ヘルプシーキングスキル(他者を頼るスキル)の醸成



岩永理恵 日本女子大学・准教授

- 1977.11 東京育ち
- 1996.03 私立豊島岡女子学園高等学校卒業
- 1996.04 東京都立大学人文学部入学
- 2000.03 東京都立大学人文学部社会福祉学科卒業
- 2000.04 東京都立大学大学院社会科学研究科修士入学
- 2002.03 東京都立大学大学院社会科学研究科修士修了
- 2002.04 東京都立大学大学院社会科学研究科博士課程入学
- 2005.10 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 助手（任期付き）
- 2007.03 東京都立大学大学院社会科学研究科博士課程修了
- 2007.04 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 助教（任期付き）
- 2011.04 神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 専任講師（任期付き）
- 2015.04 日本女子大学人間社会学部 准教授

修士にストレートで進学は自分のに。他3名は社会人。のちに同級生2名、社会人経験ののちに進学。

修士2年に学生結婚、奨学金で生活。

運よく就職できたおかげで奨学金返還免除の道へ

助教と助手、仕事変わらない。

業績評価されるのは、実質的に、若手、職位下位だけ。

デニュアトラック。博士課程も指導。学部生も含め、女性の学び直し、に関われる。



埴淵知哉

東北大学大学院環境科学研究科 准教授

専門：人文地理学

- 1998年- 徳島大学 総合科学部人間社会学科 ←地理学という分野をはじめて知る
- 2002年- 京都大学文学研究科（修士） ←「進学＝研究者志望？」と聞かれる
- 2004年- 京都大学文学研究科（博士）
- 2004年- 学振DC1
- 2007年- 京都大学文学研究科 研修員 ←就職が難しいことを知る
- 2007年- 日本福祉大学地域ケア研究推進センター 主任研究員 ←専門外でのPD
- 2008年- 大阪商業大学比較地域研究所 ポスト・ドクター ←専門外でのPD
- 2009年- 学振PD（1年間海外渡航）
- 2012年- 中京大学国際教養学部 准教授
- 2017年- 中京大学国際教養学部 教授（1年間サバティカル）
- 2020年- 東北大学環境科学研究科 准教授

現在の研究環境（前職との比較）

- ・授業負担は少ない
- ・業務範囲が曖昧
- ・個人研究費は無い
- ・主に理系学生・部局

川口慎介・海洋研究開発機構

1982年3月生 (松坂世代の1つ下)

2000年3月 兵庫県立宝塚高校 卒業 ← 5つ上の兄が文学部で大学院に進学希望。
← 両親を含め大学院の存在を初めて認知した。

2000年4月 北海道大学理学部 入学

2006年3月 同大学院理学研究科 修了 ← 理学部では修士進学は自然。

2006年4月 東大・海洋研究所 入学 ← 修士で「優秀」という評価だったため、

2006年4月 JSPS-DC1 博士進学も自然な流れに。

2009年3月 博士 (農学) ← D3秋にメンターからオファーを受けた

2009年4月 海洋研究開発機構 ポスドク研究員

2012年3月 同 研究員 (任期付)

2016年4月 同 研究員 (定年制)

2021年7月 同 主任研究員 (定年制)

2022年4月 同 グループリーダー

◎現在の研究環境

- ・ 職務の雑用はほぼゼロ
- ・ 事務サポートは手厚い
- ・ 教育任務もナシ
- ・ 研究費は豊富

回答

研究力強化－特に大学等における研究環境改善の
視点から－に関する審議について



令和4年（2022年）8月5日

日 本 学 術 会 議

◎回答にあたって（日学が意識すべきこと?）

◎政府一日学

- ・ 具体的提案＝政府が短期的に手を打ちやすいの意
- ・ 経緯から、通常の交渉よりも要求が通る可能性が少しは高そう
- ・ MEXT以外を相手にした要望も出せそう（産業界への要望も入れてヨシ）
- ・ 単純な交付金増額の要求は、ナシ（少なくとも維持を約束、ならいける？）
 - ↑ 「働かない教授が得をする」に繋がる提案は避ける（某に対する防衛ライン）
- ・ これまでの失策を突くのは、あり？なし？（PI人件費・多様な競争的資金など）
- ・ 「国際社会における日本のプレゼンス」は、業界の国際化ではなく「日本すごい！」の文脈かも？
- ・ リアル納税者※の共感を得ることを常に念頭に

◎アカデミア一日学

- ・ 学術会議の活動に対するアカデミアからの不信感は根強い
- ・ この審議回答で「アカデミアからの学術会議に対する信頼の醸成」も目指したい
 - ↑ のため「アカデミアに普遍的な課題」の解決を目指す提案であるべき
 - ↑ のため「トップ層にしか関係しない話題」は少し後ろに引っ込める
- ・ これまで見過ごされがちだった「非トップ校・地方・人文社会系・私立校」もインクルーシブに
- ・ 大学教員の「生活実感に基づく課題を解消する提案」が良いか

※リアル納税者＝非アカデミアの親戚などを想定する

"納税者"＝財務省

◎回答作成初期に目指したこと

◎研究力向上のための研究時間確保にむけて

- 【提案1】 第三者機関による**学生ケア**の分担
- 【提案2】 監督官庁による"再発防止策の要求"を低減
- 【提案3】 **録画教材使用が教員数削減の口実にされる**という大学側の懸念の払拭
- 【提案4】 非常勤講師&TAの充実・待遇改善・権限確保
- 【提案5】 産業界から学界に対して産学連携オファーを
- 【提案6】 **科研費の完全基金化**および種目毎の補助金額固定化

◎若手研究者支援

- 【提案7】 科研費若手Aや若手Sの復活と充足

◎博士課程進学者・博士号取得者の多様なキャリアパス

- 【提案8】 政府による「博士課程／博士号の位置づけ」に関するステートメント発出
- 【提案9】 産業界による博士人材に対する期待のステートメント発出
- 【提案9+】 **産業界にすでにいる博士号取得者の現状に関する統計調査・質的調査**
- 【提案10】 産業界の人的価値創造戦略と協調できるアカデミアの体制整備

◎大学教員の研究時間を削ぐこと [1]

たとえば不登校学生（や被ハラスメント学生）への対応

- ・決して特異な例ではなく各校で頻発している
- ・多くの学生にとって大学は地元を離れる新たな環境→頼れる人間関係に乏しい
- ・特に独り暮らしの学生を放置することは心配
- ・放置することにはネグレクト的な意味でアカハラとも認識される

大学教員としては対応せざるをえない。しかし、、、

- ・大学教員は、心身ケアの知識や技能を習得しておらず、適切な対応者ではない
- ・大学教員が、生活の場まで踏み込んだ措置を取ることの妥当性は微妙
- ・大学教員が、誤った措置を取り、かえって状況が悪化する、あるいは別の問題に発展する可能性も

※学生から見ると「他の教員も相談窓口も、大学側の人」という不信があり相談しにくい側面も

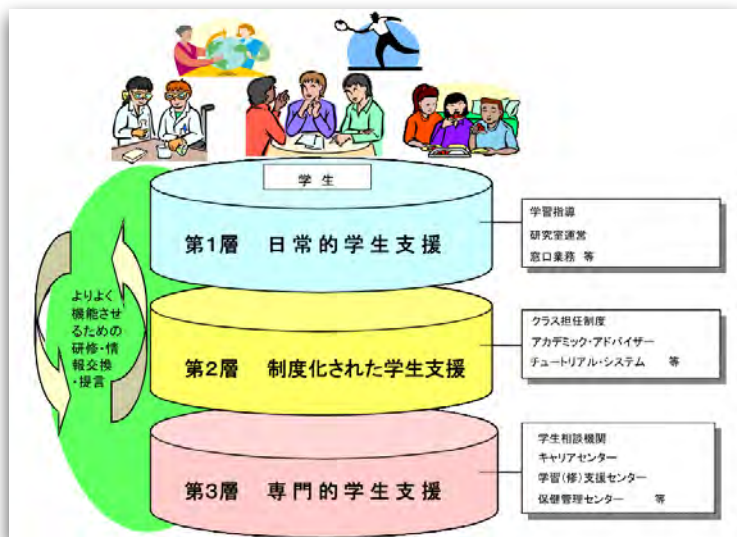
【提案】 第三者機関による学生ケアの分担

- ・国家資格である公認心理師や弁護士などの専門職からなる第三者機関の設置
(↑学外組織とするのは、中立性の担保のため重要)
- ・結果的に、大学教員の負担軽減
- ・大学本部には補助金を入れない対応

◎大学教員の研究時間を削ぐこと [1] 補足資料

学生ケアについて

【学生支援の三階層モデル】



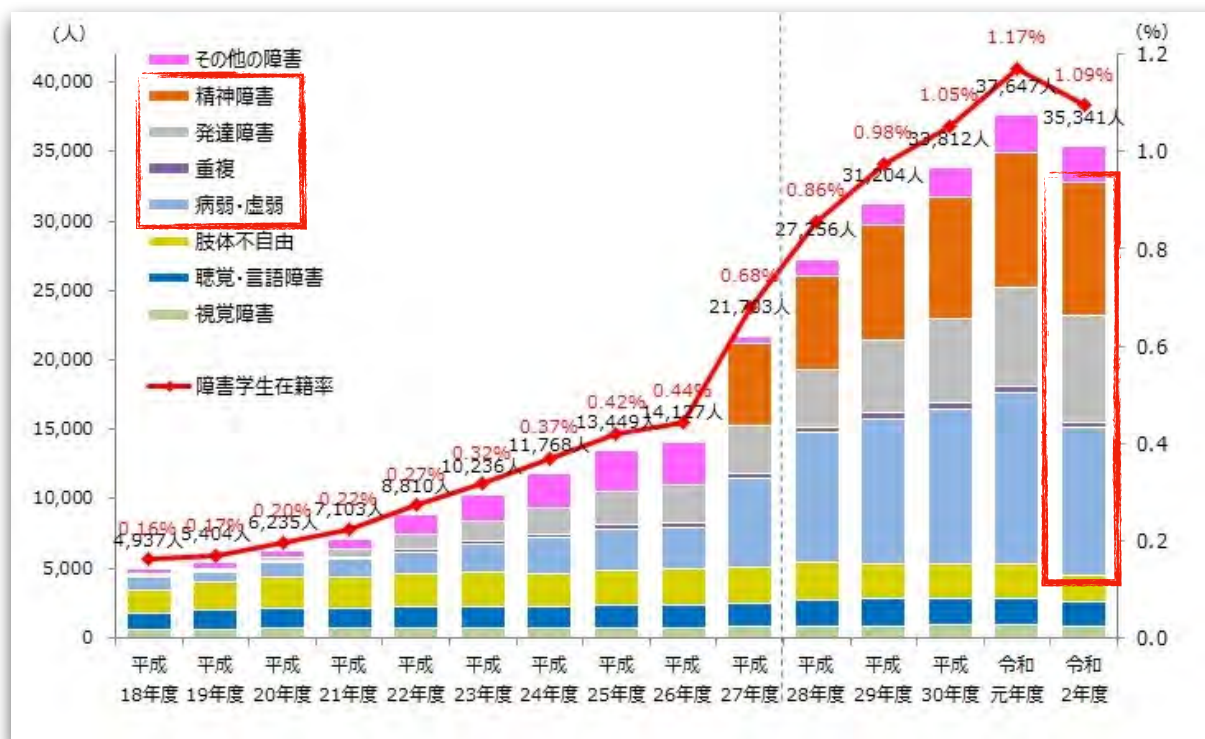
↑
学生支援の第1層・第2層を
教員および職員に求めるモデル

→
激増する障害のある学生
(10年間で3万人増)

【学生支援の現状と課題】

- ・ 学生相談件数が特に国立大学で顕著に増加
 - ・ 内容は「対人関係」が最も多く、次いで「精神障害」「心理・性格」
- ※ 「問題を抱えながら来談しない学生」に手を焼いている大学が多い
必要な学生に必要な支援がいきとどかない典型例である

【障害のある学生の修学支援に関する実態調査】



※3つの論点の出典は

いずれも独立行政法人日本学生支援機構

回答

研究力強化－特に大学等における研究環境改善の
視点から－に関する審議について



令和4年（2022年）8月5日

日 本 学 術 会 議

(4) 博士課程進学者増加及び学位取得後の多様で豊かなキャリアパス創成

【提案8】博士課程学生の位置付けの明確化

博士課程の学生は、大学院で教育を受ける学生であると同時に、自立して研究を進める研究者でもあるという「身分の二面性」を有する。この認識はほぼ世界共通であり、博士の学位が国際的に共通して認知される資格であることを考えると、我が国における博士課程学生の社会的な位置付けの見直し・明確化の検討が喫緊の課題である。一方、政府による総合パッケージの直接的な博士課程学生支援による進学者増加の政策を更に有効とするには、多様で豊かなキャリアパスを形成するとともに、学術（科学）を支える博士課程学生の重要性が広く社会に浸透する必要がある。政府、アカデミア、産業界など関連セクターはそれぞれの立場から、博士課程学生の役割と重要性について積極的に発信することが望まれる。

【提案9】高度な「人材流動性」社会実現のための多様な博士課程進学者とキャリアパス

未来社会においては、従来の初等教育から高等教育を経て就職する直線的なキャリアパスから脱却し、産官学のセクター間を往来する螺旋的キャリアパスを構築することが期待されている。しかしながら、現状は博士人材に関する情報の可視化が十分とは言えない。産官セクターから、博士人材の発揮する能力に関する評価が開示されないことも、博士課程進学を検討する者にとって不安材料となっている。また、大学院の教育課程を見直し、高度な「人材流動」が起こる社会に転換していく必要がある。産官学が協力して、積極的で総合的な施策を講じる必要がある。

【提案10】学術研究に対する社会的理解の醸成に向けたステートメント発出

以上に掲げた施策群を効果的に機能させるためには、学術研究に対する国民の支持が不可欠である。政府及び産業界には、学術研究を奨励する前向きな支援のメッセージ発出が望まれる。これに対し科学者コミュニティも、自身の学術活動が国民の信託に支えられていることを自覚して、支援に対する説明責任を果たすべきである。

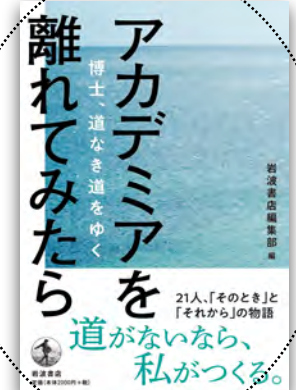
博士課程教育に見出される価値（博士像）



← 産業界の抱く博士のイメージ(?):
専門は詳しいが自社には不要

← 学界の博士教育についての主張:
専門知見とコア能力を同時に磨く

← 産業界で活躍する博士の実感:
コア能力は役に立っている
(専門能力は場合による)



"博士の専門能力"に対する評価は、「あれば良いが重要でない」で意見が一致？

"博士のコア能力"に対する評価が、産業界(経営側)で低く見積もられている？

→ 産業界に **すでにいる博士** から聞き取りして再評価が必要

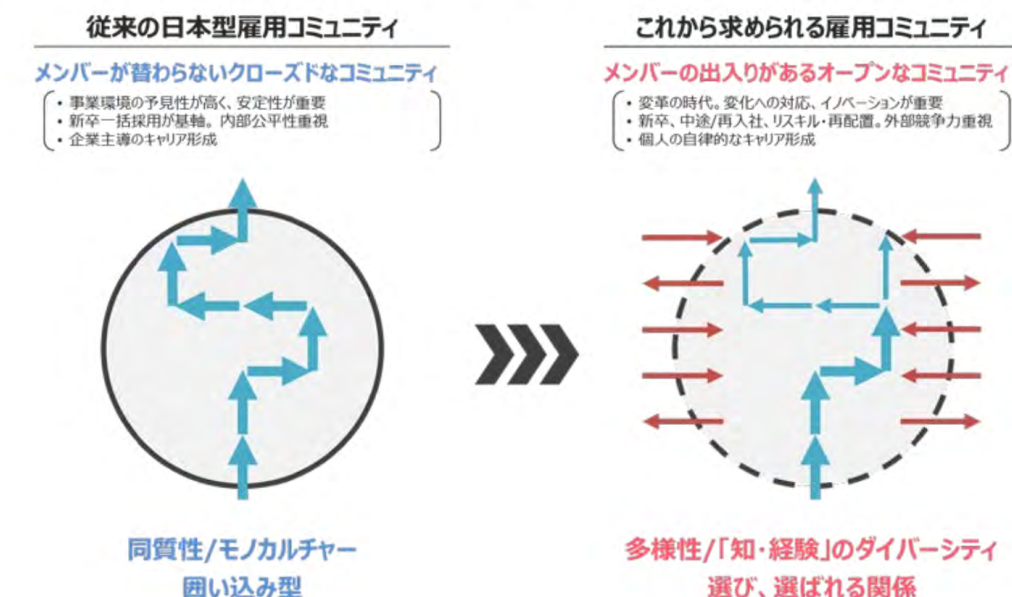
産業界も変わりつつある METI "人材版伊藤レポート"

v2.0では博士で項目が立った

博士人材等の専門人材の積極的な採用

博士人材が持つ高度な専門性のみならず、深い思考力や、自ら設定した課題を高度な方法論を駆使して解決する独自の構想力を活かす観点から、研究部門に限らず、経営企画部門等においても博士人材を活用することを検討

図表 6：求められる雇用コミュニティの変化（イメージ）



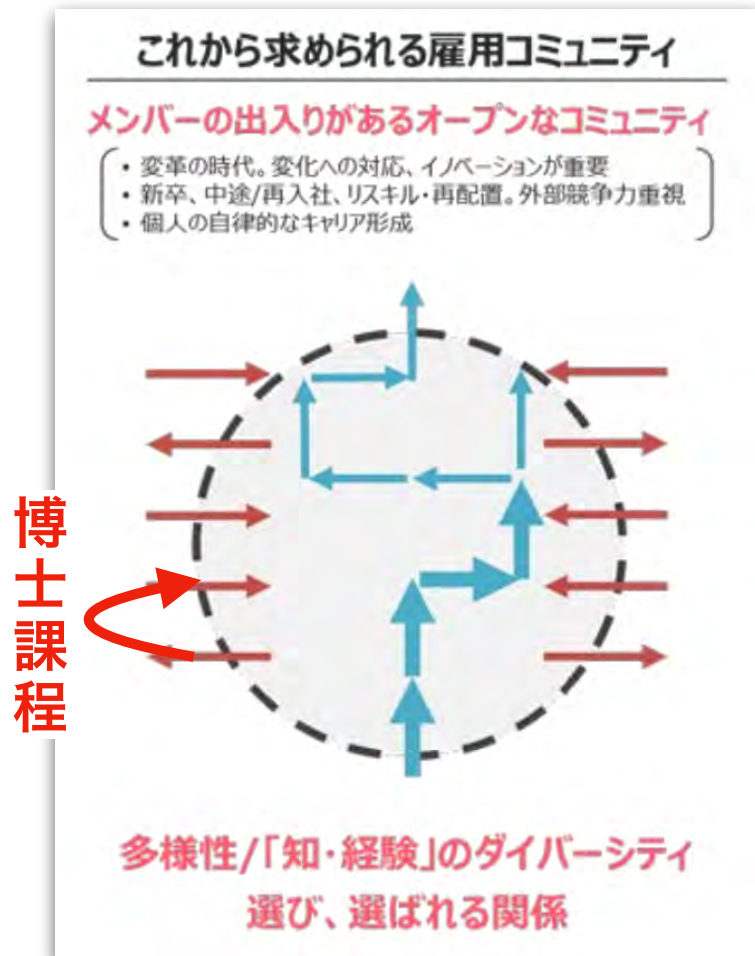
目次

人材版伊藤レポート2. 0の策定に寄せて	1
0. はじめに	2
(1) 「人材版伊藤レポート」を公表してからの変化	2
(2) 「人材版伊藤レポート」で明らかにしたこと	4
(3) 今回のレポートの狙い	8
1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組	18
(1) CHROの設置	18
(2) 全社的経営課題の抽出	20
(3) KPIの設定、背景・理由の説明	21
(4) 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上	22
(5)サクセッションプランの具体的プログラム化	24
(6) 指名委員会委員長への社外取締役の登用	27
(7) 役員報酬への人材に関するKPIの反映	28
2. 「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組	30
(1) 人事情報基盤の整備	30
(2) 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定	31
(3) 定量把握する項目の一覧化	32
3. 企業文化への定着のための取組	34
(1) 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義	34
(2) 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け	35
(3) CEO・CHROと社員の対話の場の設定	36
4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用	38
(1) 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析	38
(2) ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得	40
(3) 学生の採用・選考戦略の開示	41
(4) 博士人材等の専門人材の積極的な採用	43
5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組	46
(1) キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング	46
(2) 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有	48
6. リスキル・学び直しのための取組	51

人材版伊藤レポートに呼応するアカデミアの取組も必要

産業界の人的価値創造戦略と協調できるアカデミア(学界)の体制整備

※すべての大学に等しく体制整備を要求するものではない



◎例:

40歳企業人のサバティカル博士課程留学を想定した検討事項

【給料】

×個人として、収入の大幅減は人生設計として困難

×企業として、サバ者への給料フルコスト負担は難しいかも

→院生支援（月20万?）と企業給与半額支給の合算ならば…

【決断】

×入試の合否が不明なうちから休職手続きは、企業として困難

×休職手続き後での受験出願は、個人としてリスクが高すぎる

→入学資格を2年間保持できれば社内(家庭)調整の時間に余裕

（↑ 国家公務員試験の運用を援用）

回答

研究力強化－特に大学等における研究環境改善の
視点から－に関する審議について



また、別の社会情勢の変化による影響の事例として、国際的なポスドク給与水準の差によって生じている課題が挙げられる。近年、JSPS 海外特別研究員制度の支給金額が、渡航先の国や大学・研究機関が設定する最低賃金水準を下回っているために渡航許可が得られない障害が発生している。具体的には、欧州原子核研究機構（CERN、ジュネーブ）、マサチューセッツ工科大学（MIT、マサチューセッツ）、スタンフォード（Stanford）大学（カリフォルニア）への渡航計画などである[24]。アメリカ国立衛生研究所（NIH）の公表しているポスドク給与水準は、最低ランクであっても年間 54,840 米ドルに設定されている[25]のに対し、JSPS 海外特別研究員事業での滞在費・研究活動費は最大でも年間約 620 万円である[26]。国家間の賃金水準の差や為替相場などの社会情勢によって引き起こされる支給額面の不足が理由となって、国際的人材流動が阻害されているという実状があることを認識した上で、今後の議論を進めることを強く望みたい。