

第 112 回人材委員会及び各ワーキング・グループにおける主な意見
(中間とりまとめ以降)

1. 第 112 回人材委員会（令和 7 年 11 月 5 日）における主な意見

【優れた研究者の育成・活躍促進】

（競争的研究費の申請書合理化等）

- 事務職員が専ら対応する資金の部分も統一化をして、事業によって扱いが変わることがないようにすると、事務職員の負担も減り、それがひいては研究者の負担軽減につながる。
- 例えばシステムに入力するとき改行は何回までとか、細かいところが意外にエラーになるところもあるので、システムも含めて、内容面のほうに注力できるような形になっているとありがたい。
- 評価の項目に応じて実際の申請書も流れとして整理されていると評価者としてもすごくありがたい。
- 例えば、体裁を整えるとか翻訳するとかで AI の助けを受けられると大分楽になることは確かであるので、例えば JST が提供する AI は使ってもよいとかがあると助かる。
- JST でのこの非常にいい取組をほかのファンディングエージェンシーでも横展開して共通化できると、非常に研究者としてはありがたい。

（産業・科学革新人材事業）

- 企業と大学の間がもっと垣根が低くなるような形でうまくできないかということは考えてきたところだったので、それに非常によくマッチする。
- 产学の架け橋になる優れた研究者の育成と技術者の戦略的育成・確保は、企業側と大学側が組んだときに、両方一緒にやっていくという形になるため、これは一緒にした方がいい。
- 企業側にも大学の共創研究所をつくっていくストーリーも当然ある。研究者が企業に行ったときに、しっかりとしたチームをつくって、学生も受け入れてやっていくためには、一対一だとやり切れないのではないか。
- 大企業とスタートアップ企業の共創もいろいろ進められていると思うので、部局単位でもできるようにしてもらえると、スタートアップで巻き込まれやすいところも出てくる。
- クロスアポイントメントについて、現場として、エフォート管理が非常に大変です。大学によっては、大学だけで勤務している場合と給料の総額を変え

ないと言われることもあるって、その大学ではクロアポした研究者は損をして、面倒だけになっている。背景は、事務負担が大変だから、と推察するけれども、結局、現場でクロアポをするよりも、有償の兼業をやる方が研究者にとっては樂みみたいな話になってしまふと思うので、大学の中でのクロアポに関する規制緩和のようなことを一緒に進めていかないといけない。

- ノーベル賞を受賞された北川先生のMOFについても、研究者出身で最終的に企業側、ビジネスに打って出た方がいたように、研究者同士が互いに共同研究をする、クロスアポイントメントで共同研究するというだけにとどまらない事業に広げていくことを考えてもいいのではないか。
- マーケティング、ソーシャルコミュニケーションという分野の学問もあるわけなので、あるいは心理学とかもビジネスには関係するわけですから、その方々も入り込めるようにするとよりよい。
- 社会人になると、その問い合わせを社内だけでは解決できないときは、ぜひ大学と一緒にやってくださいという文化にできると、より回るのかなという気はしており、それを背中が押せるような制度にできると非常にいい。
- 大学と企業で合弁の研究所をつくるとか、バーチャルでもいいかもしれないですが、そこではアカデミアの研究者が論文を書かなくても評価される、そこがキャリアになる、大学に戻ったときにキャリアになるような仕組み。また、企業側から見たときには、企業の将来の事業、そこから製品なり需要が生まれてくるというような成果が選べるというのが、企業としてもメリットがあるようなやり方だと思うので、そこでアカデミアの研究者あるいは企業の技術者がそれぞれの目的が達成できる、どちらの立場でも評価される仕組みがあると、もっといいアカデミアのシーズが社会実装されるための加速をする手段になるのではないか。
- 目的は人材育成とすると、どういった人材が必要なのか、あるいは求めているのかを分かりやすく記載すると、そこに向かっていくのではないか。
- どのような形でこの国際競争力を高めていけるのかという視点もこの中に少し入ると、より発展していくのではないか。
- クロスアポイントメントのインセンティブデザインは大事である。クロスアポイントメントをすることによって、教員の人事費を企業が肩代わりすることで大学の中に人事費が残るという形で、新たな雇用を生んでいかないと、このストーリーはうまく回らない。
- 最終的に日本の国力を上げるという観点では、この事業では大学と企業が一対一とか複数もいいが、将来的にコンソーシアムとかもっと大きいくくりで人材を育成できるような仕組みに持っていくプロセスの一つという位置付けにして、次につながるような形になるといい。

- 事務が大変になるので、事務職員の強化も含めた事業として位置付けた方がいい。
- PIにもビジネス面の知識、ビジネス面を学ぶ機会も取り入れてはどうか。

(その他)

- 優秀な人を相応の待遇で招き入れるというのは進めるべきだけれども、一方で日本国内の先生のベースアップ等も併せて検討していくべきではないか。

【産学で活躍する技術者の育成・確保】

(産業・科学革新人材事業)

- 産学の架け橋になる優れた研究者の育成と技術者の戦略的育成・確保は、企業側と大学側が組んだときに、両方一緒にやっていくという形になるため、これは一緒にした方がいい。

(再掲)

- 大学と企業で合弁の研究所をつくるとか、バーチャルでもいいかもしれないですが、そこではアカデミアの研究者が論文を書かなくても評価される、そこがキャリアになる、大学に戻ったときにキャリアになるような仕組み。また、企業側から見たときには、企業の将来の事業、そこから製品なり需要が生まれてくるというような成果が選べるというのが、企業としてもメリットがあるようなやり方だと思うので、そこでアカデミアの研究者あるいは企業の技術者がそれぞれの目的が達成できる、どちらの立場でも評価される仕組みがあると、もっといいアカデミアのシーズが社会実装されるための加速をする手段になるのではないか。(再掲)
- 企業が出資をしてラボを構える冠ラボのケースだと、完全に職員に企業の方になっていたいただく形なので、その給与も共同研究予算の中に丸抱えて入っていて、寄附講座よりも、完全に企業のプロジェクトをやるためにラボを研究機関の中に持つ。そうすると、かなり大きな額の給与を持ってくるので、民間もお金を出しやすく、非常に大きなメリットが大学側にもあるのではないか。
- 大学と企業だけでなく、産総研みたいな応用研究の橋渡しをやるところをプラットフォームとして活用してはどうか。

【大学等で活躍する高度専門人材の育成確保】

(産業・科学革新人材事業)

- 研究者の人給マネジメント改革を進めていく上では、大学全体の構成員の給与を底上げしていくことが必要で、研究者ばっかりがよくなっていくという

のは、組織としてはなかなか難しいところもある。事務職員も含めた職員の給与アップも制度改革の中では必要なのではないか。技術者、技術職員、研究開発マネジメント人材も企業とクロアポしていく考え方もあるのではないか。

- 大学が持続的に稼げる組織にしていくところは、URA等の研究開発マネジメント人材の層をより一層厚くしていくことが重要ではないか。

(研究大学等への期待、技術職員に期待される業務)

- 技術職員の組織化と、共通の技術を持った方々の全国ネットワークの構築は重要である。一般的に「共用化」と言った時には「物の共用化」「分析機器の共用化」ということになるが、「技術の共有化」という概念を多くの方に持つていただきたい。大学だけではなく、企業の有する特殊な技術も共用化するような取組につながることを期待する。
- 技術職員の匠の技をデータベースとして蓄積し、AI for Science も取り入れながら、大学を越えてデータの一元化ができれば、技術継承にもつながるほか、研究力向上にもつながる。

(技術職員の人事制度の構築)

- ドイツやオランダでは、技術職員がスタートアップで活躍しているなど、様々なキャリアパスにつながっている。国際頭脳循環という重要なカテゴリーの中で、海外で活躍する技術職員の下での研修等の国際的な経験や企業との人材流動、スタートアップへの参画といった機会があれば、人事制度上のポジションは向上する。
- エンゲージメント調査等を通して、自らのキャリアパスの行く末が見えないという意見が明確に出ている。他方で、ワーク・ライフ・バランスも重視されており、研究者と同じような尺度で評価をすることは難しい。
- 企業においても技術専門スタッフの評価は体系化されておらず、成果によって行う場合が多い。成果ベースの評価は本人の達成感が認められるという点では良いが、評価基準が曖昧であるというデメリットもある。
- 国立研究開発法人も含めたキャリアの流動性、技術継承の仕組みがあれば良い。
- 技術職員の任期が切れるタイミングでベンチャーから声がかかるという事例もある。そうした流動が生まれつつあることも留意するべき。

(その他)

- 技術職員は人事交流の機会が少ない上に狭い部署の中で昇進していくこと

が多く、上手くいかなければ離職してしまうことが起きているため、技術職員のウェルビーイングについても考慮すると良い。

- 研究者が技術者を使うという形ではなく、技術職員が高度なスキルを提供できることに敬意を表する文化の醸成が最も重要。産総研では、研究者の中で高度技術者をきちんと位置づけていることに取り組んでいる。リスペクトの文化がなければ、研究者がキャリアパスを変えて高度技術者に転向することは難しく、人材もうまく育たない。
- 特殊な技術を共用化する取組について、企業にとっても参考になるようなガイドラインにしていただきたい。

【大学・大学院における研究教育活動の充実・強化】

- 特別研究員DCについて、博士後期課程に進学する学生は増えてきている中で、予算が変わらないまま単価が上がると、採択数・採択率が非常に下がることを懸念。予算を増やすということと単価を増やすということをセツトで考えるべきではないか。

(産業・科学革新人材事業)

- 情報系のトップの学生はドクターに行ってほしいという人が、教授よりも高い給料で修士で出ていってしまうことがすごく多い。お金で釣ってもなかなか残ってくれないので、企業に出ていってしまうのは防ぎようがなく、むしろ、社会人の人で本当に優秀な人がちゃんと社会人ドクターで来てくれるようにするような施策があるとよい。
- 社会人になると、その問い合わせを社内だけでは解決できないときは、ぜひ大学と一緒にやってくださいという文化にできると、より回るのかなという気はしております、それを背中が押せるような制度にできると非常にいい。(再掲)
- 社会人博士人材を育てるといっても、そこは大学側の意図があると思いますので、そこはしっかりとマッチングさせたほうがいい。
- 企業側として、技術者・研究者、ビジネス職を講師として派遣するというところで、ベンチャーも講師として派遣する枠組みをつくれるといい。

【初等中等教育段階での科学技術人材の育成】

(産業・科学革新人材事業)

- これまでのサイエンスにおける高度人材は、各専門分野の中での高度知識人材を意味することが多いように感じるが、この事業は、特定の専門分野のみならず、広く「科学」としての視点にたって、どのようなイノベーションを創出できるか、また、人材を育成できるかを問うものになるのではないか。

そのような考え方は、初等中等教育における探究学習とも親和性が高く、探究学習を通じて、将来的に広く科学で活躍できる人材を育成し、そうした人材が活躍できる場を作ることにつながることが重要ではないか。

○

【次世代人材育成に向けた科学技術コミュニケーションの展開】

○ 個々人の科研費等でも ELSI の検討を推奨していく中で、研究者の負担や、これはどうやつたらいいのか分からぬという研究者も少なくない気がするので、研究開発マネジメント人材等、よい座組で進めていくことを考えるべきではないか。

2. 第6回科学技術人材多様化ワーキング・グループ(令和7年12月19日) における主な意見

【総論】

- グローバルな視点について俯瞰的に記載することも必要ではないか。
- 技術職員の人数やポストについて定期的に調査していくことで、体制整備の進展の程度も把握できるほか、大学間の連携にもつながるのではないか。

【経営層のリーダーシップとコミットメント】

- 設備マスターplanについても記載してはどうか。設備マスターplanは学内の財務担当者と技術職員との接点にもなる。技術職員が設備マスターplanにコミットしフィードバックしていく好事例もある。

【技術職員の組織的・戦略的マネジメント】

- ガイドライン本文の内容を図に落とし込むことで、よりわかりやすくなるのではないか。技術職員の業務内容について学内に周知する意味でも、職務内容がわかるような図があると良い。それによって、産業界から技術職員への職務転換や、共同研究費への技術職員の人事費の積み上げに対する理解等が進むのではないか。
- 好事例についても図を入れたほうがわかりやすいものがある。
- 高度技術支援について、AIといった最近の技術支援だけでなく、昔から存在している工作センターにおける技術支援といったものも追加いただきたい。
- 各組織における技術職員のスキル標準を整え、評価基準も定めることが一元化。技術職員のモチベーション向上や外部からの見える化にもつながるため、スキル標準及び評価基準についても、しっかり記載するべき
- AI for Scienceの進展等によって、技術職員に求められる役割が相当変化することが想定される中で、新しいミッションを大学がどう作り出し、新たな研究環境に技術職員をどう対応させていくのか、といった視点も加えるべき。

【人事制度の構築】

- これから技術職員になろうとする方も含めて、技術職員に対し、人事制度改革等によって本ガイドラインが何を目指しているのかを記載する必要。10年20年先を見据えて、技術職員が今後期待される仕事を示しておいたほうが良いのではないか。
- キャリアパスの構築に関して、全ての技術職員が自身のキャリアを日頃から考えて、自発的にキャリア形成をしていくことが大切。技術的な事柄だけで

なく、国の動向なども含めて全体を俯瞰しながら、中堅になった時など、何年後かの自分の姿を考えることで、研究開発マネジメント人材等への職種間移動などにもつながっていくのではないか。

- 機関間での人事交流は少しずつ始まっているものの、技術職員のクロスアポイントメント制度の活用はハードルが高いと感じており、活用への工夫など、踏み込んで記載できると良い。
- 国立大学協会が採用に関して技術職員の業務紹介等、わかりやすくホームページでまとめているため、技術職員について対外的に知っていただく際に活用したい
- 経営層との関係について、経営層に参画できる人材として技術職員を置く、という考え方と、経営層に技術職員についてわかる人材を置く、という考え方を整理する必要がある。
- マネジメント職としてのキャリアパスのみでなく、専門性を深めることで管理職級の報酬水準を得られる高度専門職トラックについては、重要であるため、しっかりと記載いただきたい。

【高度専門人材としての育成】

- 組織化により、技術職員が技術職員を評価するようにしていくためには、技術だけでなくマネジメントのスキルも育成していく必要がある。その際には、事務職員と合同で研修を受けるなど、学内の職員全体を一体で組織として管理していく体制が重要。
- 例えば、事務職員の参加している研修を技術職員が受けられていない状態にあるのは、技術職員が組織化されていないために、見えにくくなっているため。組織化することで、事務職員だけでなく技術職員もそうした研修に自然と参画することにつながっていく。新しい制度設計をするのではなく、既存の制度を活用することを考えていくと良い。
- 学外における研鑽についての記載が目立つが、まずは自大学で人材育成を行いつつ、学外の機会も活用していくというストーリーが良いのではないか。
- TC カレッジにおいて、各大学での取組を体系化し活用していくため、国からの後押しによって、窓口の見える化など、企業のコミットも促進できるような体制づくりを進めていけると良い。TC カレッジ以外の取組についても、全体として体系的に見える化していくことも重要。こうした取組を周知することで、若手の採用にもつながる。

【安定的な雇用のための財源確保と人材交流の促進】

- 経営層のリーダーシップとコミットメントについては、第5章の安定的な雇用のための財源確保の部分にも記載してはどうか。経営陣がどう意識するのかが大事であって、担当者のレベル感等も含めて、強調して記載いただきたい。
- 技術者一番のステークホルダーは研究者であるので、研究者が何をすべきかという視点も必要。例えば、競争的資金において技術職員の人事費も積算に加えることなど、各研究者の意識改革が重要。また、研究者が研究成果を出す上で、技術職員の支援への対価を支払うというマインド醸成や、優れた技術職員には相応の対価を支払うという考え方が重要。

3. 第5回科学技術人材多様化ワーキング・グループ(令和7年10月16日) における主な意見

【総論】

(ガイドラインの位置づけ)

- 本議論は、大学等において、研究者のみならず、技術職員、または技術に関わる方々が一緒に携わりながら、日本全体の科学技術イノベーションをどのように進めていくか、といった観点で必要なガイドラインを検討するもの。
- ガイドライン作成の目的が、我が国の科学技術イノベーション力を高めることにある、ということを明記すべき。
- 技術職員について、研究を進める上でのパートナーパートナー人材として、どのように位置づけていくのか、科学技術政策として、どういった状態を目指すのかを前提として議論する必要があり、ガイドラインのイントロダクションにおいても記載すると良いのではないか。
- ガイドラインの冒頭で、対象とする大学は、工学系や理学系、医学系だけではないことをメッセージとして入れることも重要。
- 研究基盤やコアファシリティをどのようにしていくのか等、大学としてのビジョンがあった上で、技術職員をどうしていくのかを議論すべきであるというメッセージをきちんと発すべき。特に、技術職員のマネジメントに関する部分だけではなく、レンジの広い技術職員全体を対象とするため、ガイドライン冒頭における射程に関するメッセージの中で示すことが重要。
- 研究基盤をどうするのかという大きな建付けとして、国のレベル、大学のレベルでの研究基盤に対する考え方を示した上で、ガイドラインを作成すると良いのではないか。
- コアファシリティを有効な施策にしようと思えば、ガイドラインの達成状況も施策の効果として関わってくる等、国側でガイドラインを活用し、大学に促していくことも重要。

(組織改革と人事制度改革の一体的な推進)

- 組織改革と人事制度改革は一体的（同時）に実施することが重要。経験上、段階的に実施することで、非常に進めづらくなってしまうことが懸念される。人事、財務に関連する制度に関しては、まとめて変えていくような議論が必要。
- ある分野にプロフェッショナル的に精通している人材を俯瞰的に経営にコミットさせることは大学改革につながる。技術職員としてマネジメントができる人材を大学の経営層に入れることで、大学のイノベーションにつながり、

新たな大学戦略を考える一つのパターンになる。組織改革と人事制度改革の一体的（同時）な推進に関連づけて、メッセージを発すると良いのではないか。

（ガイドラインの構成）

- 大学の好事例には共通事項があると思うので、それを読み取ってもらうための工夫をしたら良い。
- 各大学に考えさせる要素よりも、共通項でくくって示し、大学の体制整備を促すよう、ナビゲート的なガイドラインにすると良い。例えば、人事制度は、体制整備、キャリアパス、処遇、育成・確保の4要素。ロールモデルは、称号付与、役職のリニアモデル、人事異動のキャリアパス形成の3パターン。さらに、リーダーシップによる人事制度の構築、財源確保を共通項でくくると、ビジョンになる。したがって、まずビジョンを示し、4要素のロールモデルをパターニングして示すという構成が良いのではないか。
- 技術職員に対する社会的認知が低いため、科学の進歩における役割を担う重要な人材であることを示し、それに伴って、様々な取組が起きていることを示すと良い。
- 技術職員は、研究者と共に活動する人材、組織と関連づく人材、地域又は全国的な規模で考えるべき人材と多層であるため、どの層を想定しているかを明確にしてガイドラインを作成した方が良い。
- DX人材も広義の技術職員であり、ガイドラインの射程をどこに置くかで、「技術職員」という定義も変わる。ガイドラインの構成のくくり方は重要。

【研究大学への期待、技術職員に期待される業務】

- 技術職員には、他の研究機関や企業等とのカウンターパートとしての機能が重要であり、スケールアップや量産評価に必要な装置の取扱いや技術導出等の場面で、产学連携のキーパーソンの一人として活躍することが期待されている。URAや産学連携のコーディネーション的な能力をどのように身につけさせていくかがポイント。
- 専門的な機器の知識等を生かして、例えば、大学の研究戦略の構築等に加わっていくようなところまでを含めて、マネジメントを行うことが理想の姿なのではないかと思うが、技術職員としてのマネジメント人材の人物像についても描いていく必要。
- 単に研究者の要望に沿うだけではなく、大学として研究基盤をどのように整えるか、研究人材とともに議論できるような人材が技術職員から出てくることがあってもおかしくはない。

- コアファシリティをマネジメントする人材として技術職員がいても良いのではないか。民間企業のカウンターパートとして、大型の産学連携拠点をつくる上でのファシリティマネージャーになっていくべきではないか。
- 技術職員の中でマネジメントのセンスを持っている人材のキャリアパスも形成していくと良い。
- 大学のイノベーションにつながるほか、新たな大学戦略を検討する契機にもなるため、技術職員のマネジメントができる人材の大学経営層への参画を推進すべき。

【人事制度の構築】

- 他機関と協力して研修を組織的・系統的に実施することは非常に重要。学内でのジョブローテーションは限定的であり、学内あるいは研究機関の間を行き来できるような出向制度や雇用制度の改革を検討した方が良い。機関間で連携して、似たような業務に従事している人材を育成する体制・制度づくりを国が主導・後押ししてほしい。月単位や年単位で出向がしやすくなる仕組みがあれば、技術職員のスキルアップやモチベーションの向上、日本全体としての育成の柔軟性（レジリエンス）の強化にもつながる。
- 採用戦略、特に、最初の地区での新規採用のやり方等を変えていけるような示唆を与えられる好事例を紹介できれば良い。
- 技術職員だけや、例えば、技術職員を担当している研究担当理事だけで検討すれば良いわけではなく、大学全体として検討する組織の在り方がまずは必要。
- 研究者・技術者が相互に行き来できるような仕組みがあると良い。その際、給与の格差等、人事制度が大きく異なると、流動性を阻害することにつながるため、スムーズに行き来できる仕組みを議論する必要。研究者から技術職員にキャリアパスを変える場合、相当の覚悟やインセンティブがなければ、そうした動きは生まれない。

【安定的な組織運営】

- 技術職員が事務職員のところで仕事をすることも、大学の組織を知る上で大切。技術職員だけ、事務職員だけではなく、協働して働く職場は大学組織強化の観点でも重要。
- 技術職員による外部資金の獲得について考えることも必要。言われたことを分析するだけではなく、外部資金を活用して学外とつながっていくことを踏まえて、戦略的な人事を行うようになった事例があると良いのではないか。

- 博士人材が技術職員に進むような仕組みを大学の人事制度に絡めることが
できると、より安定した組織運営に繋がる。また、博士課程学生に対して、
技術職員という職について広報していくことも必要。博士人材が技術職員に
進んでいくことを推奨するような教育・育成プログラムを検討してはどうか。
- 技術職員の認知度を高めることで、処遇の改善点がクローズアップされてしまっては逆効果であるため、財源確保に向けて、国のサポートがある程度あると良い。

【その他】

- 国としても、表彰制度等を充実させ、技術職員の魅力を高めていくことが必
要。

4. 第5回次世代人材育成ワーキング・グループ（令和7年12月2日）における主な意見

【博士課程学生支援関係】

(特別研究員制度DC)

- それなりの規模で確保できるような人数の採択に向かった増額への道筋というのもしっかりと立てるべきではないか。
- 大学院生が望んでいることとしては、単価の増加に加えてキャリアパスの多様化といったところも非常に多く博士課程に進学するモチベーションになっている。ここで例えば、特別研究員DCはアカデミアに限るといったメッセージを送るようなことになる周知の仕方になってしまふと、本当に大学院に進もうという学生を増やすことになるのか。
- DCとSPRINGの審査基準がもし異なるとすると、前提条件を明確化すれば自分はどちらに出すべきかというのを自己判断させる、あるいは、その指導教員と相談のもとに判断するって、そのプロセスも重視するのかどうかになる。DCに書くべき申請の内容とSPRING事業の時の計画に書く内容というのは全く同じではないと思われますので、その違いというのは明確にしておかないといけない。
- 自身がどういうキャリアパスを歩んでいこうと思っているかとか、あるいは要するに世界と闘えるような研究者にどういうふうに大学のプログラム、あるいは自己研さんを通じてやっていこうと思っているか、を書いていただいた上で、それを審査する体制を持っていくのはすごく大事。
- DCの支援期間中にちゃんとトラックをしてあげて、それがちゃんとうまくいっているのかどうかを見ながら、このPDへの接続を考えていくことが肝要。
- DC1でも、DC2をD2からであっても、その次のステップにうまくいく制度であったり、1年でなくても猶予があると落ち着いてドクターが取れるのではないか。
- 一研究者として扱うのであれば、きちんと社会人として生活できるだけの支援を考えていかないとなかなか難しくなる。学生にとって進学しようと思うハードルにもなると思うので、できるだけ人は増やしたいとは思うけれども、単価増もうまく物価の上昇と連動しながら検討できるといいのではないか。
- 支援の中で制約というのを限りなく外していただきたい。質の高い教育と優れた研究者を育てるということの一本筋を通すことが重要。
- ベンチャー企業に限って、例えばアルバイトを認めると、自分の研究をより

進化させ、収入の面も増えていくという一挙両得になるといいのではないか。

(その他)

- アメリカで活躍している研究者と話をすると、修士課程から給料を出して支援をしている実態があるので、日本もそこに近づいて、できるだけ良い学生を早いうちにアカデミアに引きつける方策として、修士への支援も長期的視点で検討してはどうか。
- 高等学校における探究学習の面でも、研究を通して探究的な経験の豊かな博士人材を教員として採用することが非常に重要であり、そのことを各大学関係者や博士人材などに理解していただくことが大切ではないか。

【初等中等教育段階における科学技術人材育成関係】

(今後のスーパーサイエンスハイスクール事業の在り方（案）)

- より高度な科学技術人材の育成に向けて、韓国などのような、国立機関でのよりトップダウン的な人材育成ということについても、SSH事業の在り方の検討と併せて、今後とも検討することが望ましい。
- どの類型においても、基盤となる取組として、科学技術人材の裾野拡大にしっかりと取り組んでいただいた上で、類型を設定することで、各学校が目標とする高度な科学技術人材の育成に取り組みやすくなるのではないか。
- 認定枠の指定校では、これまでの良い取組の継続が困難であった学校もあるため、認定枠向け加速支援により、取組の定着や継続が可能となり、各地域の教育の中核として機能していくことにつながるのではないか。
- 類型③ (SSH-GlobaI※仮称)について、国境という意味での国際的な取組だけではなく、学問領域のボーダーを超えるという意味でも、学際的な部分というところも取組に含まれると良いのではないか。
- これから科学技術において、地域や社会の課題の解決や、新しい価値の創出につながる取組、アントレプレナーシップ教育も重要。
- 産業界や研究機関との連携を推進する中で、そこに関わる方への評価など、関わるモチベーションを上げるような施策をうまく組み込むと良いのではないか。
- 博士課程の人材の活用の場として、SSHをより広く社会にも発信できるといい。

(その他)

- スーパーサイエンスハイスクール事業において、小中学校段階にも波及するような取組を行うことで、科学技術人材の裾野拡大や、保護者へのアプロー

チが可能になるのではないか。

- 高等学校における探究学習の面でも、研究を通して探究的な経験の豊かな博士人材を教員として採用することが非常に重要であり、そのことを各大学関係者や博士人材などに理解していただくことが大切ではないか。（再掲）

【科学技術コミュニケーション活動関係】

- 若い世代もそうですし、あと現在の社会に出ている皆様への（キャリアパスの）周知というのは地道にこれからも続けていく施策、その予算というのは組んだほうがいいのではないか。