

	懇談会・WG、政府案	海外アカデミー（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）	備考
選考基準	《国民が納得できるメンバーの選考》 ミッション遂行に必要なvery bestな会員を選考する。	○フェローシップは科学的卓越性を代表する（イギリス）。 ○会員選考は、最終的には会員の科学的優秀性（卓越性の基準）のみに基づく（ドイツ）。 ○選考基準は科学的に優れていることと、選出されるメンバーの半数以上が55歳以下であることのみ（フランス）。 ○会員に多様性を反映するよう努めているが、最終的には候補者の科学的優秀性のみが決定的な要因（ドイツ）。	○学会や審議会ではできないオンリーワンの活動をするためには、「very best」が不可欠。 ○学術の方向性等を俯瞰的に議論することをミッションとするので、ダイバーシティの要請は海外アカデミーより強い（顕彰機能がないのは日本だけ）。
	領域・カテゴリーごとに必要な資質・選考基準を言語化（選考助言委員会を活用して、外部の知見を取り入れる）	○数学、工学、医学を含む自然知識の向上に実質的に貢献していなければならない（イギリス） ○部門別委員会に加えて、リーダーシップや組織力を通じて科学に貢献したこと、科学的知識の実装に貢献したこと等を理由として推薦された候補者を審査する3つの専門委員会を設置（イギリス）。 ○セクション別の選考の他に、テーマ別の選考も行っている（フランス）。	○領域・カテゴリーに応じた選考基準の策定（選考助言委員会を活用） ○領域・カテゴリーに応じた目安、最低人数などの設定（〃）
	○学術の方向性等を俯瞰的に議論することをミッションとする機関であり、ダイバーシティを高める必要性は強い。 ○海外アカデミーから自分たちと同等だと思ってもらえるためにも必要。	○多様な背景を持つ優秀な候補者の推薦を確保することを任務とする部門別委員会、産業界等の経歴を持つ候補者の選出に関する問題を検討するワーキンググループなどを設置（イギリス）。	
	外国人会員の登用は不可欠。	○科学が国際的な営みであることから、直前までの3年以上英連邦加盟国等で居住・勤務した者には会員資格を与え、それ以外の者は正会員とは別の外国人メンバーとして委員会に参加できる等できるようにしている（イギリス）。 ○外国人も正会員であり、国内の会員と同じ権利・義務を有する（ドイツ）。	○法人化により外国人会員登用に関する支障は解消 ○外国人会員の選考基準の策定等（選考助言委員会を活用）
選考方法	《国民に説明できる選考方法》 ○科学の進歩と社会の変化が会員構成等に自律的に反映される仕組み ○仲間内だけで選ばれる組織でないことが担保される方法（透明性・客観性、人材の偏りの防止など） ○海外アカデミーから自分たちと同等だと認めてもらえるような方法	○会員数に制限はなく、新しい若い会員を選出することで、科学の進歩と変化する社会的ニーズを反映する（ドイツ）。 ○各国とも複数回の投票を実施。	○コ・オプテーション制を前提としつつ、投票制を組み合わせる方向で引き続き検討。
	○投票制を導入する場合には、実効性を確保するための工夫、ダイバーシティと両立するための工夫などが必要。	○より多様な候補者や新興分野からの候補者の推薦を奨励（イギリス）。 ○大学、研究機関等からの候補者推薦を奨励（イギリス） ○会員の構成に社会の多様性を反映するよう努力。特に女性候補者の推薦を奨励（ドイツ）。	[工夫の一例として] ○ファーストスクリーニング・ショートリスト作成の段階で、ダイバーシティのバランスの大枠を設定 ○領域・カテゴリーごとに最低人数、人数の目安を設定 など [候補者の裾野の拡大] ○大学、学協会、国研、経済界等からの推薦の制度化

定員、定 年等	《選ばれたvery bestな会員が存分に働けるような仕組み》 ○任期6年、再任不可 ○定年年齢70歳 会員数210人 連携会員約1,900人	基本的に終身制（ドイツ、フランスは75歳以降は位置づけに変更あり） ○毎年ほぼ同数の新会員を選考する（アメリカ、ドイツ、フランス）。 ○連携会員制度は存在しない。	再任可、定年引上げの方向で検討（たとえば任期6年＋再任可、定年75歳） ○俯瞰的な審議の充実のため、very bestな会員を必要数増員。 ○審議に加わる連携会員は、制度の趣旨や会員との関係を整理する中で、その在り方を検討。
新会員発 足時の会 員の選考 方法	新法人発足時の会員は、特別な選考方法で選考することを検討	－	○新法人発足時の会員選考（初期メンバーの選考方法）は、新法人におけるコ・オペレーションのベースになるもの。国民の納得と信頼を得るためにも重要。 ○新法人にふさわしいvery bestな会員を選考するためには、現会員だけによるコ・オペレーションではなく、よりオープンな方法が望ましい。
会長	《会長の資質》 ①学術界のトップとして誰もが認める見識、②学問の方向性等に関する議論をリード、③ボトムアップ型の活動のリード、④社会の課題にトップダウンで対応、⑤適切な業務・組織運営、財政基盤の確保	○科学機関での指導的地位におけるリーダーシップの経験も考慮（ドイツ）。	○学術的な活動領域におけるリーダーシップに加えて、会員が増加し活動も拡大する新たな学会議の会長には、組織マネジメントの面でのリーダーシップも求められる。
	《勤務形態》 現在は非常勤。	○基本的には非常勤。 ○常勤とすることも可能（ドイツ）。	○常勤も可能な仕組みとすることを検討。
	慎重かつ丁寧なプロセスで選出（現在は、新会員任命直後に総会で会員が投票）	○役員を選考に関し、役員・評議会以外の会員で構成される指名委員会を検討・推薦（アメリカ）。 ○会員からの意見聴取をもとに作成された候補者リストに基づき、会長が議長を務める独立した会員のグループが候補者の面接を行う（イギリス）。 ○副会長が率いる独立した選定委員会を設立（ドイツ）。	○海外アカデミーの事例も参考にしつつ、引き続き検討。
事務局		○活動の方向性、組織管理、財務に関するタイムリーで迅速な意思決定を事務局が包括的に準備し実行（ドイツ）。 ○ビューロー（主な意思決定機関）はアカデミシャンで構成される。常勤書記2名が、科学的戦略と管理運営をつなぐ役割を担う。ビューローの決定が確実に実行されるよう努めるとともに、資金を支出する権限と責任も有する（フランス）。	○会長に期待される資質（組織マネジメントに関するリーダーシップ等）や勤務形態（常勤、非常勤）と併せて検討。