

第8回 競争的資金制度改革プロジェクト 議事要旨(案)

1. 日 時：15年1月21日(火) 16:00~18:12
2. 場 所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
3. 出席者：細田 博之 科学技術政策担当大臣
【委員】井村裕夫座長、大山昌伸議員、黒田玲子議員、青木昌彦委員、石坂公成委員、
江崎玲於奈委員、沖村憲樹委員、小野田武委員、豊島久真男委員、牧野力委員
【事務局】大熊政策統括官、永松審議官、和田審議官、木村参事官、佐藤企画官
4. 議題
(1) 研究従事者の人件費の直接経費への計上について
(2) ポストドクター制度の在り方について
(3) プログラムオフィサー及びプログラムディレクターによるマネジメント(具体像)について
(4) その他
5. 議事要旨

井村座長

ただいまから第8回総合科学技術会議競争的資金制度改革プロジェクトを開催いたします。今回から、総合科学技術会議の常勤議員として、新たに阿部委員、大山委員に1月より加わっていただきました。また、佐藤委員は1月17日付でユネスコ大使に就任されることになりましたので、都合により、本プロジェクトの専門委員を退任されることとなりました。ご報告を申し上げます。なお、本日は、阿部、安西、大石、加藤、岸本、黒川委員がご欠席であります。それでは資料の確認を事務局からお願いいたします。

(事務局より配布資料確認)

井村座長

今日は、「研究従事者の人件費の直接経費への計上について」という問題、「ポストドクター制度の在り方について」という問題、それから、前からご議論いただきました、「プログラムオフィサー及びプログラムディレクターのマネジメントにおける役割について」という、その三つについてご意見を伺いたいと考えております。初めの二つは、多少とも、若手研究者の支援と深くかかわっております。前回、内閣府のデータベースを用いた分析の中で、日本の場合、若手よりも40代後半以降、50歳代に資金がいつているのではないかという分析がございました。これと関係する論点にもなると思います。また、若手のグラントを除いて、資金の分布を分析できないか、そういうご指摘がございました。この宿題についても、事務局から説明をいたしたいと考えております。それでは、資料1につきまして、事務局から説明をお願いします。

(事務局より資料1について説明)

井村座長

今回は全体の分布を見ていただいて、件数で見ると、年齢的に40歳代、40歳前半、後半が一番多かったと思います。ただ、金額で見ると、50歳代の前半が一番多いという結果であったわけです。そこで、若手向け研究費、データを除いたらどうなるのかという御指摘で、若手向けを除きました。しかし、基本的にはあまり変わらないわけであります。

何をもちて若手とするかは、このプロジェクトでも、問題になったところでありまして、暦の年齢だけで、35歳、あるいは37歳以下がいいのかどうなのか。日本は主としてそうやっていますが、ただ、初めてわかったんですけど、助手や講師はよるしいということになると、60歳の人も出している。それが果たして若手と言えるかどうかという問題があると思います。これは、この前も、日本は50歳代の人が一番もっているというのが問題だという御指摘がありましたけれども、若手を増やしていくときに、若手研究者というものはっきり定義できて、そこを増やしましょうというのだとよいと思うんですが、暦の年齢だけで、何歳以下を増やしますというのが適切かどうかはちょっと問題でありまして、これはやはり、キャリアトラックと非常に絡んでくる問題ですから、そういうことも含めてご意見があればお伺いしたいと思います。

後でまた、ポスドクの問題等もご議論いただきたいと思いますが、アメリカはわりとはっきりキャリアパスが決まっています、大学院を終えるとポスドクになって、3年なら3年やって業績を上げるとアシスタントプロフェッサーになって、初めて自分でプリンシパル・インベスティゲーターになって、いわゆる若手研究者向けの研究費が取れる。そして、6年位でテニユアを取ると、初めて、アソシエイトプロフェッサー、プロフェッサーになれるというふうに、非常にはっきりしているわけで、したがって、若手研究者というのは独立したプリンシパル・インベスティゲーターになる人というふうに言えるわけですね。日本は、それがあまりはっきりしないものですから、なかなか若手研究者の正確な定義がむずかしいということがあるわけです。だから、非常に柔軟な頭脳を持った若い人にお金を出すということは大変重要だと思うんですが、年齢が若ければいいという問題ではございませんから、やはり研究能力を持っているかどうかということが非常に大きな問題になると思います。

ある意味では、今回のこの分析は、日本の国全体が加齢化社会と申しましょうか、エイジングの進んだ社会だということを完全に意味しているのかなと思っております。産業界でも同じように、研究部門での全体の平均年齢が上がるというのは、どこの企業でも、その傾向が出ているわけですね。特に、国の研究所型で、比較的、ある意味では、轉身先の少ない研究機関になればなるほど平均年齢が上がっていく。もちろん、それぞれ活発に研究はされているんですけども、結果として、お金の配分は、正直に、こういうパターンになってくる。これは現在の實力、見えている實力でいったら、こういうものかもしれませんけれども、それで本当に、研究みたいな社会を、世界で闘えるかとなると、これはまたアザーストーリーになるだろうと感じております。これはあくまでも感想なんですけれども、こういう大きな年齢分布の問題に対して、われわれがどういう施策を今後講じていくかというのは、大変重たい問題なのかなという感想を持ちました。

これは一つは、やはりどういうアプリケーションを出しているかということと、問題が関係しているのではなからうかと私は感じます。と申しますのは、本当にアトラクティブな研究計画を出したのをいいとして、年齢じゃなくて、いくら若くても、いいのを出してくれたら、それがいいということができる形にしたら、自然に若いほうにずれるんじゃないかと思うんですが。

もう一つは、エフォートの問題があるわけですね。若い人たちというのは、おそらくアシスタントプロフェッサー級の人だったら50%の時間を使って、この研究をしますということが出来るはずで。そうすると、アメリカの場合でも確かにそうなんですけれども、年をとられた方が、5%とか10%の時間を使ってやるのよりも、若い人が50%の時間を使ってやるほうが、確かにアプリケーションを見たら、よほどアトラクティブなんですよ。ですから、自然にそちらのほうに行く。昨年初めのころに、どうしても日本の場合に、偉い先生がコントロールしてしまっているんだというコメントがございましたけれども、それは、エフォートということが入ってまいりますと、正直にエバリュエーションした場合に、若くてアトラクティブな研究計画を出しているほうが、自然にそちらのほうへ行くわけですよ。そういうシステムができてないから、いままでやったことに対して、いままでの業績に対してお金を分けているという格好になったのが日本の実態じゃなからうかと推測いたします。

井村座長

おっしゃるとおり、私も研究費の審査にかかりましたが、日本では非常にたくさんのアプリケーションがあって、それを短時間で審査しないとイケないとなると、どうしても、いままでの業績を、ある程度見て、それがあれば間違いないだろうということになってしまうんですね。だから、本当にプロポーザルの独創性とか、そのフィージビリティ、本当にその人ができるのかどうなのか、そういうことはなかなか、いままで評価できてなかったんじゃないだろうかと気がいたします。これは、以前からご指摘頂いてきたとおりのことでありますので、今後いろいろ検討していく必要があるだろうと考えております。

それでは、若手の問題は、また後でご議論いただくとして、次の課題に進みたいと思います。「研究従事者の人件費の直接経費への計上について」ということで、本日の議題の1でございますけれども、中間まとめにおいて、研究代表者の責任と権限で、研究従事者の選任を行なえるようにする、研究従事者の人件費を直接経費に計上していいということを提言しております。研究費の、人件費への使用状況が、しかし、いままであまり見えておりませんでした。今回、その状況や、従事者雇用にかかる制限等について調査をいたしましたので、論点メモも合わせて、事務局から説明をお願いします。

(事務局より資料2 - 1 ~ 2 - 3について説明)

井村座長

また、研究費から人件費、ポスドクとか大学院学生の人件費を出している割合は、日本では非常に低くて数%ぐらいです。ただ、科研費も平成13年度から導入されましたので、これから少し増えていく可能性はあると思いますが、そのあり方等につきまして、現状を調査してみますと、賃金等はかなりいろんな制約があって、そういう点は、やや使いにくい点はあるかと思えます。ただ、日本は大学院学生の支援が少ないので、特にドクターコースの学生に、研究費からお金が出せるということは、優秀な大学院学生を確保していく上には非常にいいのではないだろうかと考えておりますが、何かご質問、ご意見がありましたらお伺いしたいと思います。

これは質問ですが、日本の場合は、従事者に対して俸給を払う場合に、たとえば大学から払われているのでしょうか。それとも、そのグループの中で適当に決めているのでしょうか。アメリカの場合だったら、こ

れはすべて大学から払われております。というのは、研究費が大学に入るとい形になっておりますから。ですから、そこで、どういう経歴の人は、どういう範囲に置かなければならないというルールがつけられてしまっておりますから、例外がほとんど出てこないわけですね。もっているのは、別にポストからもっているんじゃないくて、研究機関から来ている。そうなっているんでしょうか。

井村座長

日本の場合はどうですか。制度によって違うかもしれませんが、基本的には研究者から出ているのが多いんじゃないかと思いますが。

木村参事官

機関補助と個人補助で、個人補助の中でも、できるだけ経理については機関に、大学のほうに委任をしましょうということになっておりまして、そういう意味では、何らかの形で機関を通っているんですが、そこのかかわりぐあい、あるいは一部のものについては、いろいろ新聞にも出ていますけれども、きちりと機関を通ってないようなものがあるようです。ただ、方向としては、できるだけ、個人補助についても機関を、経理については通しましょうというような方向性でやらせていただいておりますけれども。

機関を通さないとちゃんとコントロールができないんじゃないかと思うんです。

事務局

たとえば科研費の例で申し上げますと、個人補助金ですけれども、従事者雇用に係る経費は、研究代表者が獲得した資金を一たん大学に入れまして、大学が雇用するという形になっていると思います。

特にアメリカの例なんですけれども、この種の大学院生に対する、TAもしくはRAによる補助が50%のレベルぐらまで達してくると、本来の学業に多少の支障を来して、要するに就学期間が延びるケースが結構あるという話を伺ったことがあるんですけれども、そのへん実態はどうなんでしょう。日本では全く考えてないんですね。そういうことは。

自然科学のほうは石坂先生がご専門でいらして、私、社会科学、経済学の範囲でのことしかわからないんですが、ここに配っていただきましたスタンフォード大学の例で、グレーダとTAとRAとございますね。大学院の学生に対するこういう援助に関しては、実際にはペッキングオーダがあって、グレーダというのはファイナルのときとかミッドタームのときに、試験の採点を二、三日でやらなきゃいけないというようなときに臨時雇いをすることですが、これはあまり研究とは関係ない純粹のアルバイトの性質のもので、これは時間が取られるわけですから、研究の妨げになるといえば妨げになるわけですが、TAとRAということになると、コロンビア大学のネルソンとか、スタンフォード大学のローゼンバークとか言っていることですが、アメリカにおける大学の20世紀前半におけるイノベーションとして、大学院の学生を限りなく研究者に近いものとして扱っているということがあると思うんですが、大学院の、特に博士課程で、優秀なRAを大学の先生が雇用するということが競争になっておりますし、学生のほうも、研究の一線に立っている先生のところのRAになりたい。そこで集団的な研究が行なわれて、博士号を取ると、ポスドクなり、あるいは

助教授ということで全国に散らばっていくという形で、新しい学説が、すばらしく早いスピードで伝播していくわけです。そういうわけで、スタンフォードのTAとRAとの賃金のスケジュールだけ見てみますと、変わらないわけですが、絶対、RAになるのが、大学院の学生としては望ましいわけで、RAになれば、実際、自分の研究と、先生のお手伝いをしていることとの境界は、石坂先生にも伺いたいところですが、経済学の内部でも、限りなくその差があいまいになっていくという傾向があると思うんですね。

TAは明らかに、セッションのティーチングをしたり、グレーディングをしたり、学部の学生の質問に答えたりということに時間を取られるので、これはだれもなりたくないということはあるわけです。

日本はやっぱり、大学院生を補助しなきゃいけないとなると、みんなを同質に、同等に扱わなきゃいけないという観念が生まれがちですけれども、私は、大学院の学生の中でも、競争的な仕組みを導入すべきで、特に優秀な研究が行なわれたところには、大学院の学生の補助というようなことに関しても、手厚く考えて、それが大学院の学生の研究の促進になるような仕組み、ある程度不平等性というか、競争を、大学院の学生の中にも入れることが必要ではないかと思います。

井村座長

結局、RAの場合、大学院学生の研究テーマと一致すれば非常にいいわけですね。それ以外のことをやらされると、これはまた、さきほどおっしゃったように、ちょっと邪魔になるということになるんですが。

リサーチアシスタントという形で共有する場合、これは、その人の学位論文になるような仕事をさせる。そうじゃない例というのは、私のところではございませんでしたから、彼らにとってはプラスになるはずですよ。もう一つは、時間的な問題があるだろうというお話がございましたけれども、たとえばリサーチグラントに、大学院学生をリサーチアシスタントとして雇うという場合には、エフォートのパーセンテージがちゃんと書いてありまして、それをたくさんにしますと、Deanのオフィスがアプルーブしてくれないんですね。ですから、そのへんの時間的な制約というのは非常に、大学が強くコントロールしていると思います。すべての大学がそうかどうか知りませんが、私どもは結構、そういうことでうるさく言われましたから、大学によっては問題があるところがあるかもしれませんが、ちゃんとやればできるんじゃないかと思っております。

私、21世紀COEプログラムに関係しているわけで、21世紀COEプログラムは競争的資金じゃないんですけども、21世紀COEプログラムでは、比較的自由に人件費が使えるようなシステムになっているわけです。「本事業を遂行するに当たり、必要な研究支援、労働、専門的知識を提供等の、協力した人に対する手当、謝金、賃金について使用できます」と。これらについて大学が直接雇用したり、労働派遣業者と契約する場合、補助事業者が謝金を支払ったり、労働派遣と契約する場合は、いろんなケースがある。この中に書いてあるのは、トップレベルの教員による指導に必要な経費、優秀な学生を確保し、学生が高度な自発的研究を行なうに必要な経費、もう一つ、TA、RA、ポスドクなど、優秀な若手研究者の支援に必要な経費、こういうものに使えるようになっている。これ自身、かなりアメリカ的な要素が入っているように私は思うんです。これとは直接関係ございませんけれども、こういうことも考えられることが必要じゃないかと思いますが。

さっきの補足ですが、RAの場合には、大学の教授の研究資金、グラントの中から支払いますけれども、TAは、学部の、大学の経費から払われる。その区別も重要じゃないかと思います。

井村座長

ありがとうございました。ほかに何かございますでしょうか。これは大学院学生の支援にもなるので、特にRAはできるだけふやして行って、こういう研究費から出せるようにしていきたい。ただし、エフォートの問題もありますから、これは大学側が管理していくということで、給与等の幅は、ある程度の幅を持たせておいたほうがいいということになると思いますが。

では、次は、いまの議題と関係いたしますが、「ポストドクター制度の在り方について」であります。ポストドクターについては、中間まとめの中で、制度上、その派遣先が、競争的研究資金等の研究費の配分先と必ずしも一致しないという指摘がございました。すなわち、ポストドクはついたけれども研究費がこなかったとか、研究費がついたけれどもポストドクは落ちたというふうにミスマッチが起こるといふ指摘があったわけでありまして、そこで、ポストドクの現状がどうなっているかということ事務局で調べましたので、それを報告して、またご意見を伺うことにしたいと思っております。

(事務局より資料3 - 1、3 - 2について説明)

井村座長

それではご議論いただきたいと思いますが、その前に、細田大臣がお見えになりましたので、ごあいさつをいただきたいと思っております。

細田大臣

おくれて参りまして申しわけございません。本日、私も着任して3カ月ちょっとが経過するわけですが、初めてお目にかかる方もいらっしゃるわけでございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

平成15年度の政府予算につきましては、昨年末にいろいろな工夫も行ないまして、実際の伸び率が、科学技術関係予算3兆6,000億弱、対前年度比1.2%増となりまして、また、科学技術振興費予算は1兆2,300億円で、3.9%増と、予算項目が軒並み財政状況で減少する中で、社会保障経費と並んで大きな伸びとなったところです。やはり、科学技術予算が非常に大事であるということについての認識が、政府内あるいは政界のほうにも共通のものになってきたという感じがしております。

競争的研究資金につきましては、3,490億円と、対前年度比1.4%増ということになったわけで、基本計画期間中の倍増目標、3,000億を6,000億にするということに照らしますと不十分ではございますが、また、より一層の予算獲得、そのためにも、制度そのものをよく見直して、こういうことにすることによって非常に効果があるということも、また十分に制度的にも実現して、拡充をしてみたいと思っております。そういった中で、予算の伸びが必ずしも期待どおりでなかったという競争的資金についての配慮もあると思いますが、私ども、財政当局に非常に強く働きかけを行なっていましたのは、競争的資金が、年度内使用義務がございまして、研究者の皆さん方が四苦八苦をして年度内に支出をする。駆け込みで物を買ったり、薬を買ったり、大変なご努力をされたり、人によっては、翌年度はなかなか出てこないから、その貯金をしたり、最近、新聞などで出ているような人件費をちょっとためておいたりというような疑いを持

たれるような人も出てきている。それから、いろんな申請が重なって出てくるという、文部科学省にも、厚生労働省にも出すし、一人何件も獲得している人もいるというようなことがございますので、それらの改革をどうしたらいいかも含めて検討しなければならないという状況でございますが、そういった中で、繰越明許費を認められる。平成15年度予算から、文部科学省の科研費補助金と厚生労働省の厚生労働科研費補助金は繰越明許費になるということになり、年度間をまたがることができるようになったわけでございます。これは全競争的研究資金の約6割を占めておりまして、長年打破できなかった財務省の壁、旧大蔵省の壁を突破することができたということですが、より使いやすくするためにどうしたらいいかということも、これからの大きな課題でございます。

それから、こういったものの評価、事前評価、事後評価の問題、プログラムディレクター、プログラムオフィサー、いろいろな予算もついて、いま体制が整備できつつあるといえますが、ご検討いただいているわけですが、より具体的に、かつ、乏しい資金を使ってまいるわけですから、より有効な使い方を実現していきたいと考えておりまして、先生方のますますの、これからの深い審議をお願いしまして、そういった目的に沿った競争的資金制度が実現できてまいりますように、よろしく願い申し上げます。

井村座長

ありがとうございました。細田大臣には、いまお話がありましたように、非常に競争的資金のあり方に関心を持っていただきまして、いろいろご尽力いただきました。特に繰越明許という形に法的になることになりましたので、4月以降に年度を超えて使うことが基本的に可能になってきております。これは非常に大きな前進だと思っております。もう一つ、プログラムディレクター、プログラムオフィサーの問題もありますが、これはまた後でご審議をいただくことにしたいと思います。

いま説明がありましたように、ポストクというのは、研究を支える一番中心的な若手研究者ということになるわけです。そのあり方について、これから少しご意見を伺いたいと思っております。冒頭に申し上げましたように、フェローシップ型ですと、ポストクはポストクで別に公募して、そして、日本学術振興会なんかを選んで決める、研究費は研究費で別に来るということで、ミスマッチが起こり得るということがあったわけですね。一方、今度は研究費に全部つけるとか、そういうプロジェクト型にしますと、たとえば人文社会系のように大きな研究費が取れないところでは、なかなかポストクになりにくいという問題点がある。だから、それぞれ一長一短があるわけですが、どのへんが妥当な線なのかということが一つ。それから、日本のポストクの全部の人数、いま8,000をちょっと切るぐらいだろうと思いますが、そのぐらいでいいのかどうか。いま約7,500ですか。推計ですけども。そのうち、毎年、新しくは2,500ずつぐらいがなっている。この数で大体いいのかどうか、そのへんについてご意見があればお伺いしたいと思います。

まず質問をさせていただきたいんですが、「ポストク等1万人計画」でいただいている、資料3-1の3ページにある数というのは、たとえば、戦略的創造とか創造的科学技术というあたりでも、シニアの人が入っているかどうかということがちょっと気になったんです。というのは、そのあたりだと、グループリーダー的な人が雇われているわけですね。その人たちが、ここにカウントされているのかどうか。それだと、ポストクというのはもっともっと増やして、いわゆる非常勤的なポジションになっていくという形が考えられるので、そのあたりを伺いたいんですが。

井村座長

そのへんはいかがですか。ポスドクでも、もっと上の人が入っていないかどうか。ポスドクとして、これはむしろ沖村理事長に伺ったほうがいいかもしれません。

ポスドクは、比較的若手の研究者の方に来ていただく数字でございます。

先ほどのポストドクター制度と、プロジェクトにくっついているというのが、ポストドクター制度の場合は、たとえば日本学術振興会とかJSTというところからいただくので、継続雇用になれるわけですね。それで非常に安定しているけれども、研究費の場合には、研究者が取ってきてから大学へ預けるということになるので、必ずしも継続がうまく保証されないということで、非常に不安定な部分がある。それと、先ほどから問題になっていますような、年度初めに非常にむずかしい。前年度の分を延長できるとしても、初めから延長を企画しておく、年度内使用という基本的なところに初めからかかわってくるというのが構わないかどうかという、いろいろな問題があると思うんですが、そのあたりはこれからどうなるんでしょうか。

井村座長

これから財務省とネゴシエートしないといけない問題になるだろうと思うんですが。

細田大臣

できるだけ使いやすいようにしようということは、われわれも決意しておりまして、財務省も、繰越明許にしましたといっても、その要件はかくかくといって、10条ぐらい並べられたんじゃないかなかなか使いにくいので。というのと、各省の競争的資金は、公募の時期が遅かったりするものもありますし、ちゃんと早くに決定するというものもありますし、私などは、年に2回ぐらいに分けて、後半のやつはしょうがないので、ずっと、次の年度まで回すような弾力的なことをやらなきゃ実態に合わないじゃないかということをおっしゃいますが、それが財政法とか会計法とか、そのへんの原則にどこまで合うか。しかし、繰越明許になっていますから、そこは強く言えば何とかなるんじゃないか。というのは、最近の不祥事でもわかりますように、やっぱり不祥事のもとになるのと、私は、助成は規制なりと言っているんですよ。助成するといって、ありがたいようなことを言っているけど、これが一種の規制になっていて、かえって足かせ手かせになって、また、いろんな研究者に対する障害になったりしがちなので、それを全部取り除くことは無理にしても、できるだけ取り除きたいという情熱は持っているんですが。

井村座長

いかがでしょうか。ほかに何か。特にポスドクを、どのぐらいの数が適切かということも非常に問題で、これは第1期の科学技術基本計画で1万人ということになって、これは第1期の4年目に達成されたんです。ただ、その1万人のおよそ3分の1ぐらいは大学院学生、いわゆるドクターコースの支援、フェローシップみたいな形の支援になったわけですね。2期のときに、これをもっとふやすべきかどうかというので議論してもらったんですが、大学の先生方、これはあんまりふやすと、ここで浪人ができてしまって困るという意見も出たので、あまり強くは言わなかったわけです。したがって、いまから3年ほど、あるいは4年ほど

前に1万人を達成して、いま、1万1,000幾らでしたかね、そのぐらいの程度の増加しかないわけですが、したがって、年間およそ2,500ぐらい、新しく採用できるという状況なんですけれども、これが適切かどうかというのは、私どももなかなか判断ができないているわけなんですけれども。

数が適切かどうかということもありますが、もう一つ考えなきゃいけないのは、大学の助手の制度が関係してくるんじゃないかということです。いま、パーマネントだから助手のほうがいいと言う人が結構いるんですが、実はパーマネントではなくて、任期付きの助手というものも入ってきています。そうすると、助手とポスドクの関係というのが非常に微妙になってきます。助手よりもポスドクのほうが給料がいいという状況はすでに起きてきています。任期のあるなしにかかわらず、助手とポスドクのすみ分けというのか、どういう役割をするのかというところが、入れこになって微妙になってきている。それから、プリンシパル・インベスティゲーターという考え方が日本にはあまりない。フェローシップで応募したらPIかということ、必ずしもそうでもなくて、能力はまだあまりないので、だれかのをコピーして書いてというような感じのフェローシップもあるし、ポスドクでも、非常に優秀な人もいます。年齢に制限なく、PIとしてグラントに応募できるようにすべきだとは思いますが、どこかに現職を持ってないと出せないのか、自分の給料も含めてPIとなってグラントを出せるのか、助手との関係などが非常に絡んでくると思いますね。ですから、ポスドクが何人がよいのかというときに、もう一つ、助手層というのがどのくらいいて、どのくらいがパーマネントで、あるいはどのくらいが期限つきであるのか、そのへんを教えていただかないと、全体を把握できないのではないかなという気がしております。そのへん、お教えください。

井村座長

これは調べていますか。助手で任期つきがどのくらいあるか。また、きわめて少ないでしょうね。

木村参事官

いまお調べします。

井村座長

日本は任期つきを一応導入できるようにしたのが、もう6、7年前でしょうか。それでも、まだおそらく3%か、全体として3~4%じゃなかったかと思います。だから、きわめて少ないわけですね。

これも皆さんご存じのように、アメリカと日本との決定的な違いはアシスタントプロフェッサーです。つまり、テニユアのないアシスタントプロフェッサー。いまおっしゃった助手とは若干、テニユアのないアシスタントプロフェッサー的な性格があるかもしれないと思うんですが、ある意味では、ポスドクというのはアシスタントプロフェッサーへのつなぎのようなポジションですよ。多くの場合。ところが、日本じゃ、これをどういうふうにつなげていくかということがあまりはっきりしない。だから、そのへん、テニユア制度を日本に導入するしないということは前に論議されたように思うんですが、現在はどういうふうにお考えですか。テニユア制度を導入するというのが、こういうポスドクを生かす一つの方法のように私は思うんですが。

井村座長

私も基本的にはテニユア制度導入がいまいじゃないかと思っております。実は去年の12月に、ドイツの大学改革の状況をちょっと視察したんですが、ドイツはご承知のように、プロフェッサーとアシスタントしかなかったんですね。今度、そこへジュニアプロフェッサーという制度を導入いたしました。これは30代の人で、1期3年で、6年まで。そこで教授に昇任できなければ終わりということで、いままでの制度は2010年までに廃止するということを言っております。そうしますと、ドイツも結局、テニユア制度を導入したことになりますね。だから、やはりテニユアというのは、そこでフェアに昇任が決定されれば、これは非常にいい制度ではないだろうか、私個人は思っております。一つだけ心配は、日本の社会は、横への流動性があまりありませんので、そこでなれなかった人がどうなるかという心配があるわけですね。そういう人たちが、またほかの社会のセクターへ出ていけるというふうな、横への流動性が必要なので、そこがちょっと心配かなということは思っておりますが。さっき、テニユアの問題を冒頭に申し上げたのも、そういう意味で、やっぱりこの問題を議論していくと、どうしても、テニユアのあり方とか、助手のあり方というものも考えていかないといけないわけです。

これはいつも問題になっているんですけども、なぜ一人のプロフェッサーのところ、大学院を終わった人が、ほかの大学、ほかのプロフェッサーのところに動かないか、ポスドクですね、それが一番の問題で、そのところを非常に動くことに対して魅力のあるような状況ができれば、流動性が高まると、最後のテニユア制度をとった後も、かなり、その人が動くことに慣れているから動きやすいんですけども、いま、ずっと同じところでやってきた人というのは動きがとれない。ほとんどいつもそこへ、最後、戻るんですが、何かいい知恵がないですかね。

細田大臣

自民党の派閥みたいなものですね。派閥の中で順番を待って、じっとしていると得たというような感覚があるのかもしれませんが。医学部なんかでもずいぶん、そういうことがありますね。

井村座長

教授レベルではかなり動くようになりましたね。ただ、若いレベルがあまり動けないんです。だから、本当は若いときに動いて、いろんな指導者のもとで研究をすることによって、自分の幅を広げることができるんじゃないと思うんですが、若いところの移動が、なかなか日本はむずかしいという状況だろうと思うんですね。

木村参事官

先ほどご質問の、任期つき任用者の大学教員の数なんですけれども、平成13年には、大学教員任期付き任用者の数、2,884人、全教員の2%というようなオーダーでございます。

前にも申し上げたことがあるんですけど、やっぱり私は、ポスドクになったときに動くことが大切だと思います。リサーチグラントのほうに人件費がついているということで、ポスドクを取ることができるし、アプライすることもできる。グラントのほうにお金がなかったら、そういうチャンスがないわけですから、どうしても、有名な方がフェローシップをコントロールしていることになってしまうんじゃないかと思う

ますけれども。

井村座長

グラントにつけたほうがいいというのが先生の。

全部しろと言っているわけではないんですけども、かなりの部分はグラントで雇ったほうがよいと思います。

井村座長

他にいかがでしょうか。ここは、確かにフェローシップ型をある程度キープしながら、しかし、プロジェクト型を増やしていくというのが、現実的には一つのいい方法じゃないかという気がいたします。それと同時に、人数についてはなかなか、何人ぐらいが適切かというのは言えないんですけども、やはりもうちょっと増やしていく。アメリカと比べて、あまりにもまだまだ少ないですから。

ポストドクが何人ぐらいが適切かというお話は、先ほどのご指摘もありましたけど、周辺環境にもものすごく影響される問題で、いま1万人、正確には7,500人ぐらいでしょうか、要するに、これを増やすというのは相当リスクが高いのかな、回りの環境があまりに悪すぎる、正直いって、そんな思いがいたします。それに、現在も、ポストドクの人、ポストドクに値するだけの実力が本当にあるのかということ、かなりクエスチョンマークを、実態としてつけざるを得ない環境に確かにあるのかなと。ですから、いまの時点、しばらく踊り場をつくって、周辺の環境を整備して、あと、一番問題は回転率の問題ですね。ポストドク、いまたぶん2期だろうと思うんですけども、2年2回ぐらいだと思うんですけど、はるかに高齢な方も、いろんな形でまざっておりますし、あるいはテクニシャン型の仕事で、ポストドクの口でやっておられる方も明快にいらっしゃいますし、そのへん、内容をブラッシュアップしていく必要が、どうしても、いまの時期にあるのではないかなと、個人的には感じています。

井村座長

ありがとうございました。それでは、いまいただいたご意見を整理してみたいと思いますが。

いまの、あまりにも環境が悪いということに対するつなぎのことですが、たとえば日本学術振興会のところに、特別研究員SPDがありますね。これはやっぱり、研究費をキチッと、たとえば1,000万なり2,000万なりつけて、自分が自由に研究できるというような形をとるということ。もう一つは、前、「さきがけ」と言っていた、科学技術振興事業団にあった、これが、いまはどこですか、戦略的なところに含まれているという話だったですね。それも増やす。そのあたりを増やすと、数年間、自分で研究費を持って、好きな場所で研究ができるという、シニアのポストドクのことのできることで、かなりつなぎになるし、その間に自分で全部やらなきゃいけないので、実力がかなり上がると思うんですが。

井村座長

確かに、それは一つのアイデアではありますね。

ポスドクの流動性というお話、多くの先生方からご指摘をいただいて、これは極めて重要なことだろうと。大学間あるいは教授間というお話もありますけれども、当然、その一翼としては、産業界も、その役割の一端を担うべきと。いまいみじくもおっしゃられたように、残念ながら、まだ、いまのポスドクのクオリティ、これと産業界のニーズのマッチングが必ずしもとれてない。だから、数の強化と同時に、そういった質的な改善といったものも同時進行的に進める方策を打っていくのが適切じゃないかなと。いま、そういう実感を受けました。

いまの件ですが、私がIBMの研究所にいましたときは、IBM自身が、インダストリーのポスドクを数人持っておりまして、いま、日本のインダストリーは、ポスドクは、そういうポジションはございますか。

正直いまして、ほとんどありません。

そういうものをつくるということ、そういうものに何か積極的に国の援助ができないかということで、そうすると、ポスドクの、何かビジョンが開ける、産学共同ということに何らか貢献できるんじゃないかと思えます。

比較的例外的なんですけれども、ある程度の数の企業では、社内ポスドク、要するに企業としてのポスドク制度、それから、DC制度、ドクターキャンディデート制度、あるいはマスターキャンディデート制度を十分、ルールとして走らせております。ただし、そこにいらっしゃる方は全員外国人です。外国人対象の募集であり、また、来ておられる方もそうです。日本の場合は、かなりルールがむずかしゅうございまして、ということがあるかと思えます。

先ほどの話に戻りますが、アメリカに行ってよく聞く話は、日本の大学院生とポスドクは、アメリカの大学院生、ポスドクと比べると質が悪いということをすごく言われるんですね。ですから、確かに、企業に受け入れられる、受け入れられないだけではなくて、外国のポスドクとして出て行くにしても、私たち、ちゃんと教育をしなきゃいけない。それと一緒にならないと、受け入れ先もうまくいかないと思うんですね。ですから、もう一つ大学院教育ということも重要なファクターになるんじゃないかなと思えますので、つけ加えさせていただきます。

井村座長

人材育成ということになると、大学から始まって、大学院、それからポスドク、それから、テニユアトラックをどう考えるのか、非常に多くの問題がありまして、短時間で、ここで結論を出すことはできませんが、ポスドクについては、いまいただいたいろいろなご意見を参考にして、もう一度まとめてみたいと思えます。特に、企業である程度採用していただけるようなポスドクがあると、将来、また、その人が企業で仕事をすることができていいのかもしれませんが、そういう場合に、お金はどこが持つのか、両方マッチングにするのか、いろんな問題が出てくると思えますので、検討課題とさせていただきたいと思えます。

それから、テニユア制度の問題は大変大きな問題ですので、ここで議論するのではなくて、また改めて、

システム改革の中で議論をする必要があるだろうと思います。特に助手という名前が本当にいいのかどうか。いまの助手は、法律では、「教授及び助教授を助ける」と書いてありますので、助けないと法律違反になるんですね。だから、助手が独立して研究しなさいと言っているのに、教授がだめだと言ったら、それはもうだめなんですよ。だから、このへんの改正もしていかないと。学校教育法の改正も必要だろうということで、前から、文部省の大学審議会でも、私は、改正すべきだと言っているんですけども、なかなか進まない現状です。だから、ここは、ある意味では、助手を廃止して講師にして、そのかわり任期つきにする、それがテニユアトラックだというのが一つのアイデアだろうと思うんですけども、これからまたいろいろ、改めて、これはご議論いただきたいと思っております。

それでは、3番目の議題に進みます。「プログラムオフィサー及びプログラムディレクターによる研究費のマネジメントの在り方について」であります。これにつきましては、まだ不十分ではありますけれども、平成15年度の予算で、ある程度の数がつきました。だから、これからいよいよ、どういう仕事をしてもらうのかということを確認していかないといいけませんので、これにつきまして事務局で検討した結果を報告していただいて、それからご意見を伺いたいと思います。

(事務局より資料4 - 1 ~ 4 - 3について説明)

井村座長

ありがとうございました。いま説明がありましたように、ようやく日本でも、プログラムディレクター、オフィサーを置こうということになってまいりました。まだまだ、外国に比べると数も少なく、非常勤が多くて不十分ですので、これから充実していく必要があるだろうと思います。アメリカはものすごい数を持っていて、これのまねは簡単にできませんが、この前、ドイツを見てまいりまして、ドイツは、科研費よりもやや少ないお金を配っています。研究費として、日本円にすると1,500億ぐらいかなと思いますが、120人、プログラムオフィサーを専任で置いているわけですよ。その人たちが、それぞれの専門分野を担当して、こういう仕事をしているということで、諸外国ともかなり、研究費のマネジメントに力を入れているわけですね。だから、日本もできるだけ形のものをつくっていかないといいなと思うんですが、そのへんも含めまして、ご意見を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

特にアメリカの場合との相对比较で大変気になることなんですけれども、一連のご説明が、制度に対してのプログラムオフィサー、プログラムディレクターというような考え方が軸になっていますけれども、アメリカの場合ですと、たとえばNIHといえば、関係する開発の分野はヘルスですよ。それに比べると、JSTならJSTの仕組みにしても、学振の仕組みにしても、技術の分野は非常に幅が広くて、制度は一つ。ですから、プログラムオフィサーの基本は、プロフェッショナルなスペシャリティであるべきなので、相当の数を前提に考えないと、少なくとも資料4 - 2でお示しいただいた責任は果たし得ないのではないかなというのをすごく危惧いたします。少なくとも、今回の予算措置でとられているような数の問題では手も足も出ない制度がたくさん感じられますので、ぜひそのへんはご留意いただきたいと思っております。

プログラムディレクター、オフィサー、基本的に大変結構な制度だと思いますが、これは、ある意味ではファンディングエージェンシーが的確な仕事をするためには、名前はともかく、こういう仕事をしているの

は当たり前の話なので、それが必ずしも現在、十分な機能を果たしてないからということなんでしょうけれども、問題は、ファンディングエージェンシーの性格によって、やはりプログラムオフィサーやディレクターに対して期待される機能もやっぱり違ってくると思うんですね。たとえば私どものNEDOの制度は数十億の制度でありますけど、これは産業界のニーズと、大学の研究を結びつけて、そこで競争的資金を活用していこうということなんですけど、その場合に、プログラムオフィサーに該当する人たち、すでに私ども、数十億ですが、分野によって数人の担当者を置いて、これは全部民間企業からの出向者で、専任でございます。資格を見ますと、研究経歴のあるとか、博士とは書いてないかもしれませんがけれども、ここはあまり、研究経歴というのは、どの程度のことを言うのか知りませんが、必ずしも、実際の学術研究をした人が、こういう機能を十分果たせるかどうかというのは、これはまた別の問題だろうと思いますし、要は適任者が一番いいということですが、そういうことを言い出すと議論になりませんので、資格を限定しておくことはいいと思いますけれども、ここはやはり、ファンディングエージェンシーの制度の趣旨に沿ってフレキシブルに考えていかないと、必ずしも所期の目的が果たせないんじゃないか。先ほどのご説明で、アメリカにおいても、NIH、NSF、DARPAと、それぞれ果たしている役割は若干違うように思いますし、したがって、それぞれの競争的資金といっても、いろいろな制度があるわけで、やっぱりミッションが違うものもあるわけですから、それに即して十分に機能を発揮できるような、そういう観点から適任者を選んでいく、あるいは資格を限定していくということが非常に大事だろうと思います。それから、最後の説明がございましたけれども、プログラムディレクター会議ですか、これは、総合科学技術会議のもとでやることは絶対に必要だろうと思います。

プログラムオフィサー、それからディレクターをだんだん、アメリカ並みとは言わないまでも、増やしていかなければならないという問題を考えますと、これはより大きな問題、行政改革ないしは、科学技術システム全体の問題に関わると思うので、すぐには解決できない問題だと思いますけれども、一応レコードのために意見を言わせていただきたいと思うんですが、たとえば文科省の科学研究費補助金と、日本学術振興会の科学研究費補助金がございますね。この仕訳というのはどうなっているのか、後で伺わせていただければと思うんですが、できるだけ、こういう研究費のマネージは、日本学術振興会というような独立行政法人に移行すべきじゃないかと思います。大変失礼ですが、文部科学省で研究費をまくということになっても、役所のキャリアパスの論理にもとづく行政官のローテーションがあったり、あるいは定員法の縛りがきいてきちゃうということで、ここを突破して、プログラムディレクターとかを増やすということは至難のわざであるし、必ずしも望むべき方向でもないと思うんですね。独立行政法人をもっと活用して、むしろ研究費の配分というのは、そちらのほうに移行して、そこで大胆に、フレキシブルに、オフィサーの数を増やしていくという方向に持っていくべきではないかと思うんですが、この点、大臣から、もしご意見をいただけることがございましたら。

細田大臣

おっしゃった方向が一つの方向だと思っております。ただ、これは相当議論を、これからしていかなくちゃいけないので、特に文部科学省自体が、この点については、自分たちは非常に客観的かつしっかりやっているという自信も持っておられるし、それに対して、評価制度自体を入れる、これはみずから改善しましょう、それから、総合科学技術会議が上に乗って、それらを全体的に見ながら調整をとっていくという考え方

はい。しかし、文科省の科研費についていえば、毎年11万件も申請があって、それを実に効率的に4万件を査定して、それを配分しているのは私たちですというようなことがあって、ここにもいろいろおられて、ノウハウとか苦労とか、そういうものがあって、非常に誇りを持ってやっておられる関係上、そういった誇りもというか、ノウハウも活用していきなさいけませんね。これから。というのは、急に、何万件ものやつをどこかへ、はがして持っていくような話ができるかという、むずかしいものですから、長期の問題として、どちらがいいのか。たとえば、いまお話になったNEDOなんかにおいては、特殊法人から独立行政法人に変わって、独立行政法人の中で、またそれぞれに行なっている。それと同じようにできないのかということ、当然考える課題であると思いますので、先生方のそういうご意見もいただきながら、ここでご意見をいただくと、また進めやすいという問題もあるで、ご意見としては、そのとおりの面が大きいと思いますけど、ここは非常に大きな問題を包含しております。

私ども、ファンドの仕事をやらせていただいております、基本的には総合科学技術会議のご指導で、より専門性を高めるということである努力してきております、ここでいうプログラムディレクターに、昨年、専務理事として、北澤教授を東大からお迎えして、システム全体をいろいろ議論しているところなんです、今年、ディレクター、ここでいうとオフィサーの予算になりますが、予算をいただいて、要求と同時にみんな手分けして、大体全国80人ぐらい、この制度をどういうふうに運用していったらいいか、していただけるかどうかということサウンドして、内容を固めているところなんですけれども、基本的に、やっぱり日本のこういう風土からいって、いただいた定員がすぐ埋められるかどうか、なかなかむずかしいところがありまして。ただ、いままでも、本当に日本中の先生方にご迷惑をかけながら、非常に専門性の高い、専門性に準拠した仕事をやってきたと思っております、既存の制度と、新しいディレクター、オフィサーをどう組み合わせるといのは、これから手さぐりでやらなさいいけないなと思っております、先ほども指摘がありましたが、ここはフレキシブルに方向を示していただきたいなと思っております。

日本にはいろいろなプログラムがございますね。そうしますと、プログラムオフィサーとかプログラムディレクターというのは、アメリカだって、NIHのプログラムディレクターの権限と、NSFとみんな違うわけですから、日本の場合、やっぱりプログラムということを考えて、かなり権限なり責任なり、そういうものというのは一律にしなさいいけないということをあんまりお考えにならないほうがいいんじゃないかなと私は思いますけれど。

競争的資金の場合でも、一つは、本当に基盤的な研究の競争的資金と、ミッションオリエンテッドの競争的資金と分けて考えていただいたほうが、プログラム上もいいんじゃないかと思っております。本当の基盤的なほうはあまりいじらないほうが、そのたびごとにさわらないほうがよくて、それをさわるときというのは、かなりきちんとした学会の議論を経た上でさわったほうがいいんじゃないかと思っております。それに対して、ミッションオリエンテッドのほうは、その分野ごとに何が必要かということ非常にクリアにさせていただいて、そこで募集していただくというやり方と二つ分けたら、かなりきれいに出てくるんじゃないかなと思っております。

さっきの件との関連で、もし文科省の方がいらっしゃったら、文科省本体の科研費と、日本学術振興会の補助金の仕組みみたいなものがどういうふうになっているのか、それから、資金の比率みたいなものと、教え

ていただければと思うんですが。

文部科学省

お答えいたします。日本学術振興会のほうで基本的に配分をいたしている経費につきましては、いわゆる基盤研究という、最も基本的な、個々の個人研究を中心とする経費を配分いたしております。一方、文部科学省のほうで配分いたしておりますのは、特別推進あるいは特定領域研究という形で、一定の方向性、あるいは学術研究の必要性等をもって進めるべきものを配分いたしております。大きな比率だけで申し上げますと、先ほど申し上げました日本学術振興会のほうで審査をいただいている経費が大体6割近くあるかと思っております。残りが本省のほうでやっているという形になっております。

井村座長

これは、私の聞いたところでは、もう少し日本学術振興会のほうへ移していこうという動きがあったんですが、昨年だったでしょうか、急に、特殊法人の予算をカットするという方針が出たので、カットされると大変だと。10%カットというような方針でしたかね。そうすると、ドカットと日本学術振興会にお金を出しておいて、10%カットされると大変だということで、また少し文科省のほうに戻したという、いまの行革の中で不安定な要素というのがあるんです。だから、確かに、外国にはみんなファンディングエージェンシーというのがあって、そこがキチッと管理しているんですが、日本はそれがきわめてあいまいな形になって、やはり、これはこれから整理していったって、いい制度に持っていけないと思んですが、そういう少し不安定な要素があるものですから、いままでうまく進めなかったところがあるわけですね。

どうしてアメリカで、プログラムオフィサーなりディレクターなりがいるか、彼らがどういう役割を演じているかということがやはり重要なんじゃないかと思うんですね。それぞれ、アメリカには、いろんな基礎研究におきましても、オフィス・オブ・ネーバル・リサーチとか、アーミー・リサーチ・オフィスとか、エアフォース、NSFのほかに基礎研究、それぞれのエージェンシーが戦略をつくるのがディレクター、オフィサーの役割。つまり、下から出てきた研究を、いい研究だ、悪い研究だ、ともかく評価するというだけじゃなくて、学問というのは、いろんな新しい分野に発展するわけで、新しい学問分野の育成というようなことに、ディレクターなり何なりが役を演じているんじゃないか。ですから、わが国に、そういう戦略を考えるのか考えないのかということが、こういうものを必要とするか必要としないかということにつながると思うんですね。一般的に、わが国には、そういう研究の戦略のようなものが乏しい。問題は、優秀なディレクターは、日本に育つことができるか、そういう人間がアベイラブルかどうかということは大変疑問があるように思います。

いまのような議論を続けたいんですけど、現実には、もうちょっと変なお話をさせていただきますけれども、競争的資金の評価の一連の話とともに、事後のエバリュエーションというものをかなり強化していったという一連の流れがあったと思います。プログラムオフィサー、プログラムディレクターが、どちらかというところ、事前、中間のあたりにかなり強くコミットされると、事後との問題についても多少、最初からお考えしておいたほうが、後で問題が起きないと思っております。

井村座長

それはあるつもりです。結局、事後評価が、次の事前評価につながるようにしていけないといけませんから、それは当然含まれていると考えています。

いまの戦略性のお話で、実は来年度、私どもに研究戦略開発室という組織をつけていただきまして、大体40名強の組織になるんですが、ディレクターもオフィサーも、そこの中に入れていただいて、まず、研究開発戦略というところをきちんと立てることを一番の大きな仕事にしたいなと思ってまして、また、いろいろご協力賜りたいと思います。

井村座長

ありがとうございました。これは非常に大きな問題ですので、次回、もう少し議論する時間がありますかね。お持ち帰りいただいているいろいろお考えいただきたいと思います。私ども、すべて同じ形である必要はないと思いますけれども、やはり、さきほど指摘されたような、ある程度戦略性を持っていかないといけないであろう。そういうものをつくれる人を、これから政府に入ってほしいと思うんですね。そうしないと、何となく、出てきた申請に応じて配分しているだけでは非常に問題であって、たとえば新しい分野が育ちにくいとか、いろいろな問題が出てまいります。そこで、こういうことを考えたわけでありまして、人が得られるかどうかということは心配ですけれども、やってみないことには、人も育たないわけですから、ですから、適切と思われる人をできるだけ選んでやってもらうことが必要だろうと思っております。では、一度お持ち帰りいただいて、次回また少しご議論をいただくことにしたいと考えております。

最後に事務局のほうから、先ほど大臣がおっしゃった、年度を超えて使う繰越明許のことについて、何かありますか。

(資料5について事務局から説明)

井村座長

何かご質問ございますか。特殊法人あるいは独立行政法人になると、年度を超えたお金が非常に使いやすくなるわけですね。それ以外に、科研費とか厚生労働科学研究費を繰越明許に入れるわけですが、どういう手続が必要か、また、そのへんはいろいろご意見も伺いながら決めていきたいと考えております。

それでは、今日のプログラムディレクター、プログラムオフィサー、いただいたご意見を参考にしながら、もう一度考えていくということ、それから、ファンディングエージェンシーのあり方というもの、いずれ議論はしていけないといけないであろうと思っております。先進8カ国の中で、はっきりしたファンディングエージェンシーのないのは日本だけなわけで、それぞれの国がかなり立派なものを持っておりますので、これをどういう形にするのかというのが一つの大きな課題ではないかと思えます。大臣、最後に何かございましたら。

細田大臣

きょうのご議論の中で出ました戦略の問題ですが、競争的資金その他の問題も含めまして、戦略的にどういうふうに、乏しい財政資金も含めて、これを配分していくのかということが非常に大事だということから、

こういったアプローチが片方であって、逆にいうと、使われ方もだんだん甘くなって、高度失業時代においては、いろんな制度の科学技術予算の拡充が、一種のグリーディングスペースを提供するいい場にはなっているんですけど、ぬるま湯的な存在になって、アメリカで現に行なわれているような、厳しい、次のステップへのいろんな効果を持つような役割よりは、ちょっとゆったりしてきた、GDP当たりでいうと、それでも予算がふえてきて、EUとアメリカと日本はほとんど変わらないんですね。科学技術振興費の比率も、あるいは競争的資金みたいなものも。したがって、いろんな目的があるんですが、やはり悪いものをそぎ落としながら、いいものに特化して戦略的に使っていく。そのために評価を導入する。大きな予算については、井村先生を筆頭として、総合科学技術会議で、S、A、B、Cというような大胆な試みをして、優先度をつけて予算獲得をする、予算実現をするというところまで来ているんですが、そのほか、いろんな問題を持ってありますので、ぜひとも、この委員会のお知恵を賜りまして、一歩ずつ先へ進む戦略部分と、悪いところをはぎ取っていく、その両方ともお願いしたいなと思っております、よろしくお願いたします。

井村座長

ありがとうございました。きのう、ある新聞から電話が入って、ある地方の国立大学で競争資金を不正に使用したということで、詐欺罪で有罪判決が出たんですが、新聞が問題として取り上げているのは、一つは研究費の配分がきわめて遅い。その場合には12月か、そのぐらいに配分していたようですね。そのことで、省の責任がないかどうかということが一つ。それから、研究内容と研究費が、内容に比べて研究費が多すぎるんじゃないか、だから、それをどういう形で評価したのかというふうなことを聞いてまいりました。内容を知らないで何とも答えられなかったんですが、そういうことから考えましても、たれか、このプログラムの責任者がいませんと、そういうことに対して適切な判断ができないんじゃないかという気がしているんですね。そういうこともありまして、何とかスタートし出したプログラムディレクター、プログラムオフィサーをうまく育てていって、それぞれ分野によって違うと思いますが、それぞれに適した制度というものをつくっていく必要があるのではないかと考えておりますので、ぜひまた、いろいろご意見を伺いたいと思っております。

以上