

第9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31日（金）16：00～18：07

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、
大石道夫委員、沖村憲樹委員、小野田武委員、黒川清委員、豊島久真男委員

【招聘者】伊藤裕子科学技術政策研究所主任研究官

【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) 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
- (2) 日米若手研究者向け競争的研究資金制度について
- (3) 研究者の給与の在り方について
- (4) 間接経費等について
- (5) その他

5. 議事要旨

○井村座長

ただいまから第9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。本日は、前回の継続課題として、プログラムオフィサー、プログラムディレクターの問題について、まずご議論をいただきたいと思います。それから、若手研究者の問題についてもご意見をいただきたいと思います。その後、以前から予定しておりました、研究者の給与のあり方、あるいは間接経費についてご討議をいただく予定です。なお、阿部委員、青木委員が約1時間おくれておいでになります。安西、江崎、加藤、岸本、牧野委員はご欠席でございます。それでは、事務局のほうから資料の確認をお願いします。

（事務局より配布資料確認）

○井村座長

それでは議題に入らせていただきます。その前に、今週、総合科学技術会議の本会議で、競争的資金の現状を説明し、その評価を行なう予定であること、システム改革に取り組んでいることを申し上げました。その際に総務大臣から、7省でどうして競争的資金が26制度もあるのかという質問を受けました。これはいろんな経緯がありますが、一つには、省の合併があり、それぞれが持ってきた競争的資金がそのままであるという面もあるわけです。財務大臣からは、現下の厳しい財政状況で倍増は無理なので、もっといろんなことを考えろということもございました。しかし、競争的資金に関心を持っていたのは非常によかったと思っています。というわけで、これから競争的資金をできるだけ改善して、いいものにしていく必要があろうかと思っていますので、これからも、ご審議をよろしくお願ひしたいと思います。細田大臣がお見

えになりましたので、早速ですが、ごあいさつをお願いしたいと思います。

○細田大臣

本プロジェクトでは、競争的研究資金の制度改革についてご検討いただいておりますが、今週の28日の総合科学技術会議で競争的研究資金制度の評価を実施することが正式に決められました。これは競争的研究資金の倍増をめざしていくに当たりまして、制度改革の推進と合わせて、主要な制度の成果等の評価を、総合科学技術会議として行ない、国民の皆様に、競争的研究資金の重要性、有効性等を説明し、また、評価結果を、16年度予算案の編成等に反映させようとするものであります。従いまして、春先までの間にいろいろな交通整理をして、その後、再来年度になりますが、予算要求に結びつけていかなければならないということでございます。評価は評価専門調査会において実施していただくことになりますが、本プロジェクトにおける制度改革の検討と相まって、よりよい制度が構築されるよう期待しているわけでございます。

本日は、競争的研究資金制度で中核的な役割が期待されるプログラムオフィサー、プログラムディレクターの具体像と合わせて、国立大学の独法化後の研究者にかかる人事システム等についてご議論いただく予定ですが、ぜひ、若手研究者が自立して活躍できる環境づくりという観点から、活発なご議論をお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○井村座長

ありがとうございました。それでは早速、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の問題についてご意見を伺いたいと思います。前回少しご意見を伺いました中で、現在予定されているオフィサー、ディレクターの配置計画では、期待される責任は果たせないのではないかという疑問もありました。また、制度ごとに、その役割、責任等は相当に異なるので、詳細なマネジメントの関係は、それぞれの制度に任すべきではないかというご意見もありました。さらに、オフィサー、ディレクターは、それぞれの制度において戦略設計を担うべきであるというご意見もあったと思っております。

確かに役割の詳細なところは制度ごとに考えるべきであろうと思います。また、現在の計画では、アメリカのプログラムオフィサー、プログラムディレクターと比べますと、人数もはるかに少なく、実際上なかなかむずかしいという問題もあろうと思います。しかし、これは第一歩でありまして、第一歩をきちんとスタートさせることができれば、今後ふやしていって、欧米のファンディングエージェンシーのプログラムディレクターあるいはプログラムオフィサーの役割を果たすようにできるのではないかと考えております。せっかくスタートするわけですから、単に名前だけの存在になってしまったのでは、今後の発展がありませんので、ぜひ、こういった役割を果たすべきか、どういう人材が適切であるか、ご意見を伺いたいと思います。では、論点の整理について事務局から説明をお願いします。

(事務局より資料1、参考資料1、2について説明)

○井村座長

ありがとうございました。前回に引き続いて、いろいろご意見を賜りたいと思います。残念ながら、現時点では、まだ専任がきわめて少ないという状況で、兼任が多いわけですが、とりあえず一歩を踏み出したわけですので、こういう方がどういう仕事をするのか、どのくらいの権限を持つのかということをご議

論いただければありがたいと思います。

○この前もそういう話が出たんですが、プロジェクトによって、プログラムディレクターの役割はずいぶん違うんじゃないかならうかと思います。前に、NIHではどうなっているかということが出てまいりましたが、それはR01のことなんですね。研究者がアプライしてきたものをセレクトするということに関しては、その表にもございましたように、ディビジョン・オブ・リサーチグラントというのが主な役割をしていて、プログラムディレクターたちは、そのインフォメーションを使って自分のプログラム内での順位を決めるのですけれども、NIHでもR01だけじゃなくて、例えばセンターグラントとか、プログラムプロジェクトグラントとか、そういうものはプログラムディレクター、プログラムオフィサーが考えて出てくるプロジェクトですね。つまり、日本みたいに、上から来ているプロジェクトというのがあるわけです。そういうものについては、プログラムディレクターにはっきりした考えがございます。NIHの一般的な場合でいいますと、各研究機関に幾つか専門が分かれております。例えばNIAIDの例で申しますと、大体三つに分かれていて、それぞれにプログラムディレクターがいるわけですが、それぞれのプログラムディレクターはコミッティーを持っております。そのコミッティーのメンバーは、大体スタディセクションをやった経験のある人たちです。そういう人たちの中から、プログラムディレクターが選んだ人たちなんですが、要するにNIHのほうから出しているようなプロジェクトですと、そういうコミッティーにかけるわけです。NIAIDでは、免疫関係とインフェクシャスディジーズとは別のコミッティーですし、エイズが第三のコミッティーです。メンバーはそのときそのときに集めるんじゃないくて、コンスタントに4年の契約でコミッティーメンバーになっております。アプリケーションが来るわけですから、それをエバリュエートする。コミッティーではスタディセクションと同じようなことをして、順位はつけていくわけですが、この場合には、プログラムディレクターはかなりの意図を持って、こういうことで選びたいんだとはっきり申しますし、実際問題アプリケーションが来たときに、幾つかのプロジェクトが集まって一つのセンターをつくります。一つがあまりよくないというような場合に、では、これをはじいて、六つのプロジェクトだけど、五つにして、いい点をつけてこいつを通そうとか、そういうことは、もちろん委員会には諮っておりますけれども、考え方は、ディレクターのほうから出てきているわけです。そういう意味では、R01の場合とはだいぶ違った権限を、同じNIHの中でも持っているわけです。従って、プロジェクトによって、プログラムディレクターの役割はかなり違ってくべきではなからうかと考えております。

○井村座長

ありがとうございます。ことしの予算を見ても、一つはいわゆる競争的資金、とくに科研費ですね。これはR01にある程度コンパラブルだと思いますが、そういうものと、もう一つ、プロジェクト型の研究もつけているわけですね。例えばタンパク3000をどうするのかとか、両者はちょっと違った形になるんじゃないかと思っています。それで、そういったプロジェクト型につきましては、一定の選考の方法も基準もまだないんです。だから、文部科学省なり、そのほかの省がそれぞれに適当に仕組みをつくって選んでくるわけですが、それがどこまでキチッと評価を受けているのか、そのへんはかなりまだ問題があり、これについても改善が求められているんじゃないかと思っています。従って、いまおっしゃったように、プログラムディレクターがついたとして、これが競争的資金全体を統括して、分野間の配分が適切かどうか、そういうことを見ていくのか、それともプロジェクト型の研究のあり方についても関係するのか、そのへんはまたご議論

をいただいた上で整理しないといけないと思っております。競争的資金も、省によって少しずつ違いますので、そのへんで、ディレクターの役割もかなり違って来る可能性はありますが、いずれにしても、何らかのごく大まかな基本だけつくっておかないと、全く看板だけになってしまっては困りますので、できるだけご意見をいただきたいと思います。

○いまのことと関係するんですけど、やはり日本はプロジェクト型が非常に多いんですね。特に大きなお金で。アメリカはたしかPTGとかいうんですね。それはまだあることはあると。私は最近をよく知りませんが、それほど大きなあれじゃない。日本は全く、おのおの、はっきり言えば、省庁が持って、何かのプロジェクトをやるという形で、ミレニアムも、その一つの形だと思いますけどね。そのへんをまずキチッと仕切って、どういう割合でやるのかということからやりませんと、なかなか収拾がつかなくなってくるんじゃないかという気がいたします。

○井村座長

おっしゃるとおり、そこは非常に大きな問題ですが、このプロジェクトの枠を少し超えてしまうところがあるので、もう少し上の、システム改革専門調査会かどこかで議論をしていただこうと思っています。ちなみに、今年の新しい予算で見ますと、競争的資金、各省全部合わせて3,400億ぐらいですか、経済活性化プロジェクトは、新規分だけですと1,400億ぐらいで、それは補正も入れてですから、そんなに大きくはない。ただ、続いているのがありまして、そこはまだ十分に解析しておりません。そのへんも解析していかないといけないと思いますが、特に宇宙とか、一たんスタートすると、途中ではなかなか切れない。10年、20年続きますから。そういうものがかなりあると思いますが、新規分がそのぐらいです。

○この一連の議論の背景には、アメリカの競争的資金の、比較的うまく回っているのではないかとされているシステムのいろんな影響を受けているわけですね。話を伺いながら、省庁による競争的資金の性格の違い等も考えながら、統一的にオフィサーやディレクターの役割をルール化するのはむずかしいなとは思ってはいるんですけれども、やはりこの問題も、井村先生からご指摘ありましたように、ステップワイズにやっていかないとなかなか根づくことができない。少なくとも相当のボリュームを持って、ある形もできているという点で言えば、とりあえずの一つのスタンダードは、科研費と学振、JSTそこらへんの、一つひとつの金額はそう大したことはなくても、アプライの数も、ボリュームも大きい。ただし、そこでの審査というのに、ある意味では知恵をたくさん要する、そういうところに適合する形を一つしっかりつくるのが適切ではないかと思っています。各省庁の場合は、逆に言うと、アメリカとの差が大きいですね、実際にいいますと。産業界の巻き込まれ方も全然違いますし、そういう点でいいますと、プログラムの特徴に合わせた役割のオフィサー、ディレクターみたいなものが基本的に必要で、それについて制度設計を、それぞれむしろプログラムに合わせて一度考えていただいて、それをディスカッションしたほうが現実的なのかなと、個人的に、そんな気持ちを持っています。

○資料1の、「プログラムオフィサーに最低限付与される役割」というのを見させていただきまして、基本的には、この表に書いてある役割というのは必要だろうと思います。それを、どういうプログラムに、どういう形でアプライするかというところが一番のポイントになるんじゃないか。いま言われたように、各省庁

ごとのプロジェクト研究、あるいは文科省の場合のような基盤的な研究、それに、これをどういう形でアプライしていけばいいかというのがかなり大きなポイントになるかと思います。もう一つは、文部科学省以外の各省庁の場合、よりミッションオリエンテッドが強くなると思いますので、その場合に、特にディレクターの役割というのがかなり大きくなるんじゃないかなと。あるいは、もう少しうまくそれを調整しないと、オーバーラップが大きすぎたり、あるいはばらけてしまったりということがあるんじゃないかなという気がしますけれども。

○井村座長

ありがとうございます。先週でしたか、四国の、ある国立大学の前教授の裁判がありました。この人は、科研費以外のものですが、ある省のお金をもらって、それが12月か1月に来たんだそうです。それを3月を超えて残して、お金を蓄えたわけですね。それが問題になって詐欺罪に問われまして、有罪になりました。そのとき、新聞社が私にコメントを求めてきたんですが、いくつか新聞社の意見がありました。一つは、どうして12月や1月に配分するのかという問題。3月までが会計年度ですから、それはおかしいわけですが、現にそういうことがなされている。2番目は、その研究に必要な額よりもたくさんのお金が出ているんじゃないか、だれが適切な研究費の査定をするのかということです。これについては、内容を知らないでコメントができないということを言いましたが、そういったことが問題となっています。昨年から、ご承知のように、東京でもそういうことが問題になっていて、大学が調査をして、きょう発表したということです。ほかの国立大学でも問題が起っています。そういうことから考えると、本当はファンディングエージェンシーをキチッとつくって、そこが責任を持つと、配分が12月とか1月になるというようなことはないだろうと思うんですが、省の中の各課がやっているものですから、どうしても仕事に追われて遅くなるということもあると思います。お金も、研究によって、非常にたくさん要のと要らないのとありますから、そういうことの判断も十分にやってないのではないかとということが問題とされています。この裁判、執行猶予付きの有罪判決が出ましたから、研究者にとっては深刻な問題ではないかと思っております。細田大臣のご努力下、一応繰越明許という繰越の可能性のあるお金に指定されることになりましたが、実際、どの程度の範囲にできるか、これからの問題だと思います。そういうことも含めて、競争的資金制度を改革していきませんか、今のままではなかなかふやすことがむずかしい状況になっていると思います。

○基本的に、こういうのはサイエンティストというか、サイエンスのバックグラウンドのある人が行政機関にいるというのはいいことだと思いますが、日本のような、いままでの雇用関係からいうと、30の後半から40の前半の人がいたときに、国立大学の先生だったらいいけれども、私立の人が行くとすると、退職金をもらって、ずっと、その後、公務員になるのか、そのへんをどう考えているのか。つまり流動性がないのは、雇用の問題があるので、そのへんどうするのかという、わざわざ行く人は、どんな人が行くのかということを考えてしまいますが、どうでしょうか。

○井村座長

そのへんは、これからいろいろ考えなければいけないと思いますが、ある意味では私学のほうが融通のきく面もあるわけですね。だから、例えば2年なら2年間はこちらに来てもらって、また帰れるような仕組みを、大学の中で考えていただくということが、大学によっては可能だと思っております。大学が理解しても

らわないといけないと思うんです。国立の場合も、大学の理解が得られませんか、例えば週に二日来てくれといっても、なかなか大変な負担になりますから、大学自身も、こういう制度に理解を持ってもらって、制度をよくしていくためにということで、協力を依頼しないといけないんじゃないかと思います。

○私の言っている意味は、雇用の形態が変わっていくだろうと思うんですね。大きな退職金ということでなければ、年金のポータビリティその他の問題を整備しないと動けないというのが一つと、国立の先生でも、40ぐらいになって、2～3年出向というのは、研究者としてはかなり致命的かもしれないので、そういうところが、向こうのプログラムオフィサーなんか、いまでも仲よくしている人たちがいますが、新しいキャリアということで、研究者とNIHの間をスムーズにやってくれるという役割に徹しているので非常にやりやすい。しかし、日本のような非常にヒエラルキーの世界だと、行ったというのは、研究者としては二流だからだめだったのかなというふうになると非常にマイナスなので、みんな行きたがらないと思うんですね。特に脂が乗っているときにそんなことするわけないので、そのへんをどうするかは、結構むずかしい、悩ましい問題じゃないかと思います。

○この制度の目的は、いまの競争的資金の中に、より学問的な見地から厳しい評価をして、しかも、フォローも最後までやっていくということだと思うんですが、私どもはそういう趣旨から、むしろいままで外部の先生方にお知恵をおかりして、そういうことをやってきたわけですが、来年度から定員もとれまして、いまずっとヒアリングをやって、お願いして回っているんですが、おっしゃったようになかなか専任で来てくれるという人は非常に少のうございまして、これをどういう構成でやっていこうか、非常に悩ましいところがあります。ですから、お願いは、前回と同じことですが、やはり日本的な風土の中で、こういう考え方をどう定着していくかが非常に重要なので、そこはフレキシブルに考えていただいて、目的が達成できれば、アメリカの制度をそのまま持ってこなくなつて、いろんなやり方があると思うので、そこはそんなことで、ぜひご議論いただきたいなと思います。

○たしかNSFなんかの場合には出向ということがございますよね。ですけど、NIHは出向ではございません。実際問題、NIHの中のディパートメントヘッドになるような人はプログラムディレクターにはならないわけです。大体セクションチーフぐらいのところまで、だれかがディパートメントヘッドになっちゃって、その人は、そこにいたってならないだろうと思われる人です。さっき、二流じゃないかと言われましたけれども、そういう意味から言ったら、サイエンティストとしての業績から言ったら二流かもしれないです。でも、決して三流じゃなくて、結構よくできる人たちが、パーマネントにプログラムディレクターの職についてくれないと、本当にはうまくいかないんじゃないかと思うんです。やっぱり私は、プログラムディレクターというのはパーマネントジョブじゃないといけないんじゃないかと思います。もう一つは、そういう人たちは、先ほど申し上げましたが、自分のコミットメントを持っているわけです。ですから、個人の意見で決めているわけではなくて、かなりの学者たちを自分のところで持っていて、コンセンサスとして決めていく。だからパワフルになるんだと思うんです。いまのところは数が非常に少ないわけですから、一人だけで権限を持たせるということになると、とんでもないことが起こる可能性もあるだろうと思います。

○井村座長

おっしゃるとおり、そういう心配もありますね。だから、コミッティをつくって、コミッティが支えるということは、大変重要だと思います。いま学問分野がものすごく広がっていますから、一人の人で、すべてわかる人というのはあり得ないわけですから、そのことは、この中にも書き込めるようにしていきたいと思っています。確かに現時点で直ちにいい人が得られるかどうか、私も非常に心配しておりますが、場合によっては国立大学協会とか、あるいは主要な大学の学長会議なんかに要望をして、理解をしていただくということが必要ではないかと思います。NSFは、40%ぐらいが大学から出向でした。かなり厳しい条件で、月曜から木曜までNSFにいるんです。金土と帰って研究ができる。しかし、かなりのレベルの人が来て、帰ってからディーンになったり、プロボストになる人が非常に多いと言われました。だから、そういう形に日本もなってくるといいと思うんですが、いま言われたように、そう簡単になるとは思えないんですけど、ただ、日本の大学も独立行政法人になって、大学のマネージメントは大変重要な課題になってきていますし、マネージメントの専門家を、いろんな面で養成していくことは大学にも必要だろう。こういうファンディングのところにも必要だろうし、いろんなところにサイエンス・テクノロジーのマネージメントのできる人が必要になってきていると思うんですね。

○そういう意味では、日本では、いままで年功序列の終身雇用でできているので、教授になる、教授の中から学部長が選ばれる、学部長の中から学長が選ばれるというヒエラルキーになっているわけなので、例えば私がUCLAにいたときの学長なんて、一番トップですけど、39歳ぐらいでなっているわけですから、役割が全く違うわけですね。トップの仕事は研究なのか、アドミニストレーションなのかというのがはっきりわかっていて、ヒエラルキーじゃないので、日本はどうしてもヒエラルキーがあるとむずかしい。だから、そういうところに行くのは、アドミニストレーターとしての腕を磨いていこうというわけですから、帰れば、次はディーンになるというのは、当然、キャンディデイトとしては適切なわけだけど、日本では、教授会の中から選んで学部長を選ぶということをやっている限りは人気投票ですものね。文部省の言うことを聞いていけば、よしよしという話だったから、価値観がちょっと違うわけなので、そうなるのにはむずかしいかなという気がしますので、さっきおっしゃったように、少しパートでそういう話がどんどん進んでいけば非常によくなるかなと思います。

○手短に、私の先ほどの発言をちょっとだけ補強したいと思います。と申しますのは、きょう、牧野委員がいらっしゃらないんですね。一つの対極をなすようなNEDOなんかの競争的資金の実態として、さまざまなテーマがうまくいなくなる大部分は、実はマーケットサイド、ビジネスサイドの判断力、あるいは進捗度にかかるわけですね。結局、NEDOなんかの多くの競争的資金が精度を上げるためには、そこへのサポートが強力に必要なわけですね。そうすると、オフィサーやディレクターに求められる素養というのも全く異にするというつらさが一つあるのかなと。それから、ややアカデミックサイドのほうは、再三お話がありますように、アカデミックソサエティなり何なりのバックアップ体制というのは日本といえども、それなりにつくりようはあるわけですね。それに比べると、出口サイドはほとんどそれができない。一匹狼的にならざるを得ない。ここをどうするかというのは、構造的に大きな問題がありそうなので、また、いろいろな別な工夫がいるのかなと思っています。

○井村座長

おっしゃるとおりだと思います。われわれも、NEDOのさまざまな研究費を、まだほとんど見ていないんです。若手の研究者の研究費だけが競争的資金として出てきておりますので、いまのところ、それしか見ておりませんが、もう少し、ほかのタイプのものも見ていかないといけない。大学の先生方にはかなり厳しい批判があります。そういうところのプログラムディレクターというのは、かなり違った役割を演じないといけないというのは、おっしゃるとおりではないかと思っています。

○最近、研究資金や何か、国で出ているのはいいんですけど、ドクターがふえる、ポスドクもふえる、ポスドクをやって、終わって2～3年して、日本みたいな社会でその人たちのマーケットは一体どこにあるんだろうか。アメリカ等ではポスドクでなるべく学ばせて、他流試合をして、非常によくなって、アシスタントプロフェッサーになって、大体5年から7年でテニユアがとれるかどうかで勝負をするわけですよね。だめだったら、日本はどこに行くかという、行くところがないから大学にへばりついているわけですよね。ところが、向こうの場合は、そういう人たちがいろんなマーケットがあるんだけど、日本では、ドクターを終わってポスドクを終わった人を企業はとるでしょうか。とらないとすると、その人たちの行くところがないんじゃないかってなっちゃうと情けないなという気がするんですけどね。企業はポスドクをやった人をとりたいですかね。

○大変厳しいご質問ですけど、正直いいまして日本のポスドクの現状、質的な面も含めて必ずしも企業のニーズと一致していない。そういう現況にあり、まだ手放しでこれを吸収し、人材流動化の一翼を担うという状況にはないと考えています。

○そうなると、やっぱり企業の好みとして、自分たちの言うことをよく聞く人が好きだななということになってるわけで、7～8年前も、日立はドクターをとった人が一番たくさんいるんだけど、使い物にならないなんて、社長がおっしゃっていたけど、ポスドクもやったら、ますます雇うところがないんじゃないかということちょっと気にはしているんですけど。

○お答えの視点がちょっと別にとられたと思うんですが、一番重要なのはクオリティで、ドクター以降になりますと、即戦力化という期待が非常に高まります。単なる研究の専門性のみならず、社会全体に対する影響力といったものも、企業としては戦力化の評価基準になりますので、そういう基準で、まだ十分なコンセンサスにはなっていないとお答えしたわけです。

○井村座長

企業も、いままでのように、自前で何もかもやるという時代じゃないと思うんです。だから、いままでは大抵、マスターでとったわけですね。マスターでとって、中で10年ぐらいかけて育てるという時間的な余裕はだんだんなくなってくるんじゃないか。分野もどんどん変わりますしね。そういう意味で、もちろん大学の研究も変えていかないといけないんですが、企業の環境も変わりつつあるのではないだろうかと思っています。しかし、もちろん横への流動性がないとやはり困るわけで、それは今後、社会全体として高めていくことが重要だと思います。あらゆる社会のセクターで流動性が高まるということが、日本を活性化する非常に重要な要素になるだろうと思うんですね。

○私も、企業のコンサルティングをしたことがございますが、日本の場合はどういうわけか、大学を出てすぐに入ってくる人たちは結構多いわけですね。そういう人たちは、テクノロジーとしてはちゃんとしているんですが、研究者として見た場合、やっぱりレベルが違うわけです。ですから、非常に無駄なことが多いものですから、こんなことをしてたんじゃ無駄でしょうがないということを、上のほうの人たちには言ったんですが、いままでの習慣でそうなっていると言っておられましたけれども、だんだんに、競争しようと思ったら変わってくるんじゃないかと思っております。

○井村座長

ありがとうございました。もうちょっと議論したいところですが、ほかの課題もございますので、いまいただいたのをできるだけ参考にしながら、ある程度骨太な案をつくっていく。あとは、それぞれの制度において工夫をしていただくという形にしていきたいと思います。

では、議題の2番目は、「若手研究者向けの競争的資金制度について」であります。若手の話については、データベースによる分析やポストドクについて議論をしていただきましたが、科学技術政策研究所の伊藤主任研究官が、日米制度の比較分析を通じて、わが国の研究者の給与のあり方、エフォート管理やキャリアパスとしてのテニュア制度導入、制度改革について提言をしておられますので、このプロジェクトの目的とも非常に関係が深いものですから、本日来ていただきました。資料2は発表の内容ですが、これは一般公開しないものであるということをご承知おきいただきたいと思います。ではよろしくお願いします。

(伊藤主任研究官より資料2について説明)

○井村座長

ありがとうございました。若手研究者のことを、ここで議論したときに、若手については、年齢と、インディペンデント・インベスティゲーターは違うという意見がかなり出ていたわけですが、今日はそのことも含めて、そして最後には、エフォート管理を含めたグラントと給与の一体化とテニュア制の導入という、日本をどうしたらいいかという提言もしていただいたわけですが、いかがでしょうか。

○大変よくお調べになったと思って、感心しました。細かいことかもしれませんが、一つのプリンシプルとして、K-Awards というのを言われましたが、これは、彼らの考え方からすると、一つのカテゴリーに属していないと思うんですね。K01とか、こういうものというのはまさにフェローシップなわけです。ですから、ちゃんとしたボスが、この人はどうしても取りたいという、日本でいうポストドクトラルフェローのフェローシップですね。それに対して、K05とかK22とか、こういうものは、エリートを育てるためのもので、こういうものをもらうためには、必ずR01を取っていないとダメなんです。ですから、K-Awards というのは、プロフェッショナルのサイエンティストにしてみますと、R01をすでに何年間か取っていて、そういう人たちが、特に優秀だからというのでもらうものです。これをもらうようになりますと、かなり保障されているわけですね。この人は将来、偉くなるだろうと。ですから、これはエリートコースの一つのものとして、日本で、例えば若手研究者に対してお金を出そうというのはアイデアがちよっと違うと思います。日本で出そうというのは、一般の研究費と同列に取り扱わないで、少しやさしくしてやろうと

いう考えがあるわけでしょうけれども、ここで言っておりますのはかえってむずかしいんですね。これを取れたら大変なものなんですね。そういうものですので、いろいろミックスして彼らは考えているということを申し上げておきたいと思います。

○K Awards に関してですが、カテゴリーとしてはトレーニンググラントという形に入っていて、この中には、ポスドク向けでは、フェローシップという形で、Fというカテゴリーのものがああります。おっしゃるとおり、K02に関してはなかなかむずかしいのですが、Kグラント全体の採択率を見ますと、R01が約30%の採択率ですが、それよりも非常にやさしくなっていて、採択率としては40から60%、物によって80%ぐらいのものもあるということを補足として申します。

○フェローシップみたいなやつは採択率が非常に高いんですね。それに対して、キャリアデベロップメントというやつは非常に低いわけですね。よほど自信がない限りはみんな出しませんので、R01を出すのとはちょっと違った意味の採択率になると思います。

○少し時代が変わっているのかもしれないけど、K02とかK05とか、こういうのはかなりディスティンギストのサイエンティストがもらえるので、よっぽど自信がないと、そう簡単には出してこないと思います。それから、そういうのを持っているということがまたプレステージになるわけです。何でそんなことを出さなきゃならないかという、自分の給料を常にいろんなところから集めてこない、大学は、テニユアだからといってお金をくれるわけじゃないですよ。例えばPh.Dの場合、私はMDでライセンスもあったから、別のインカムがある程度病院でプラクティスしてますからありますけど、そうじゃないPh.Dの人は、R01にしても二つ持っていないと、給料の出どころがないです。だから、プラスこれを取れば、R01で自分の給料を出す分が少し減るのでちょっと楽になるという話があるわけですね。自分の給料をどうやって取ってくるのってということで、大学にすごいプレッシャーをかけられているわけでしょう。日本だったら、ポスドクだって、助手になったら、もうこれでオーケーと言っているわけだから、研究費が少なくなるとどうってことないわけです。これは自分の人件費だから、まさにサバイバルだね。大学でテニユアをくれたんだけど、K02でも取ってくると、また、自分の大学でもらっているお金を、少しほかの人に使えるわけじゃないですか。少し楽になるから、それでまた、ここで5年、息をつないでいるわけなので、いかに自分の自由になるお金を、大学からも含めて取ってくるかがすごく大事なんです。だから、かなり違うなと思います。

○日本の中で、ここには、「さきがけ」のことが入っていないですね。「さきがけ」は、いま、名前はなくなっているかもしれませんが、ちょうどいまのK02ぐらいの感じが、そのあたりに来るんですね。これを取った人というのは、私の知っている範囲では、半分以上は独立していつているんです。それは3年ですけれども。その場合には、研究費と自分の給料を含めて、備品も入れて、ほぼ2,000万近い額が入っていたと思うんです。ですから、それがここで抜いてなければ、比べられるところも出てきたんじゃないかなという気がします。

○さきがけは抜いてあります。さきがけの位置づけはちょっと迷いまして、シニアポスドクあたりを対象にしているのだとしたら、今回、例えば常勤の教員、若手の教員職についての比較をしたかったので、そうな

ると少しカテゴリーが違うかなと思ひまして、あえて抜きました。

○自分がすぐれてくると、石坂先生のような方でさえも、例えばアメリカンハートアソシエーションのエスタブリッシュインベスティゲーターにアプライするわけです。取れると、自分が大学でもらっている分がまた余分に、いろんなところに使えるので、どうなっている、常に取れるような努力をしているわけですね。日本はそれがないから、給料を大学の中でシャッフルできませんから、NIHですごい偉い人が、エスタブリッシュインベスティゲーターとかいろんなものをもらっていますよね。そういうことを常にしていると、自分の給料だけで何もなくなってしまうので、そのへんが基本的に違う。それから、日本とアメリカが人口が2対1だとすると、やたらと日本は教授も多いなという気もしないこともないんだけど。だから、研究費の1件当たりの年額といっても、これが自分のサバイバルの基本だから、Ph.D で二つROが取れなかったらアウトですね。給料が出なくなっちゃうから、そのへんが大変なんじゃないかなと。

○井村座長

日米比較をいろいろやっていただいたんですが、じゃ、日本はどうしたらいいのかというあたりを、いままで、37歳とか35歳とか、暦の年齢で若手を切ってきた。あるいは助手、講師はいいということになると、60歳ぐらいの人がもらっている。60の助手にお金を出す値打ちがあるかどうか非常に問題なわけですね。だから、どうするのがいいのか。テニュアトラックをキチッとつくっていくことは非常に大事なことだろうと思うんですが、そういうことも含めて、もうちょっとご意見をいただければと思います。

○こういうアカデミアの世界で、テニュアという一つのゴールをめざしていくサクセスストーリーを、いかに、いい競争環境でつくるかというのは非常によくわかるんですね。問題は、この競争に参加する母集団から、競争に、少なくとも、そういう一つの人生のターゲットに失敗した人たちがどういう形でうまく社会におさまっていくか、ここの仕組みがうまくやっていないと、いい競争の母集団ができないはずなんです。そのへんの問題で、日本とアメリカの違いを何かお感じになられたら教えていただきたいと思います。

○おっしゃるとおり、アメリカにおいて、例えばテニュア審査で、テニュアトラックの更新が行なわれなかった人間はどうするかといいますと、その場合は、別の大学のテニュアトラックにまたアプライします。そこでさらに6年間やってテニュアを取るということをするのですが、大学のレベルが高い、もしくは、自分がやりたいと思う何かの意向に大学が合わない場合もあるんですね。そうすると、自分のライフスタイルなり、自分の考えなりに合う大学を探すということを、アメリカの人はしています。ただ、日本との違いというのは、日本はわりと画一的な環境と、大学が非常に画一的で、あまり差がないんですね。そうになってしまうと、もし日本にテニュアトラックを入れた場合に、別のテニュアトラックを選ぶようにするかというと、そこでまたできなくなる可能性があると思います。もう一つですが、キャリアパスとして、アカデミックから離れていろいろな場所に行く Ph.D を持った人間というのはたくさんいます。さらに受け皿というのも非常に大きい。また、そういう方のための人材バンクのようなものが、ウェブサイトの中にたくさんありまして、そのへんの議論が、まだ日本においてはされてないというところで、今後そういうサポートシステムをつくっていかないと、テニュアトラックのような制度というのは根づいていかないと。思います。

○いまのことですけれども、一つは、テニユアと言いますけれども、別に保障されているわけではないんですね。テニユアとはどういうものであるというのが書いてありますけれども、それを見ますと、大抵の大学あるいは大抵の大きな研究機関では、自分でリサーチグラントを、自分の月給を取ってくるというのが必要条件なんです。それができない人は、それが出来なくなったら、テニユアとは言いますけれども、そこにはいられないで、ほかのところに行かざるを得ないということになります。決して、テニユアというのは安全な職業ではないんです。

○井村座長

おっしゃるとおりですね。ただ、テニユアというものが一つの目標になって、がんばって取るということはあるわけですね。

○それはございます。もう一つは、先ほどおっしゃいましたけれども、有名な大学とか、例えばハーバードでもジョンズホプキンスもそうですけれども、ガシャガシャたくさんリサーチグラントを取って、ほとんど自分たちが取ってきたお金でやる、大学から来るお金は当てにしないというようなことを強いられるわけですね。ところが、そういうのは嫌だ、おれはもっと教育を一生懸命やりたいということになれば、ほかの大学、地方の大学へ行けば、ほとんど給料は大学が払ってくれる、一生懸命教育をする、少しグラントを取って悠々とやる、そのほうがいいという人だっているわけです。それもやっぱりテニユアには違いない。彼等は本当に保証されています。ですから、その人の好みで、どちらにでも行けるわけですね。日本の場合だと、1カ所から、ほかのところへ行くというのは非常にむずかしいんじゃないかと思うんですが。

○常にアメリカと比べるのはいいんですが、アメリカは世界で一番コンペティティブで、わがままで、いいやつはどんどん伸びるけど、大部分が伸びないという構造が、日本ではいいのかという話のほうがよっぽど大事。どちらかという、ヨーロッパ的に少しのんびりしたところもあっていいんだけど、ケンブリッジの人と話しても、いまモデルトゥーなんて話があって、産学連携が強くなりすぎて、非常にイギリスの人は心配しています。もうちょっとアカデミックなインディペンデンスとフリーダムと、昔のようなとは言わないけど、何でもアメリカ、アメリカと言われるのには非常に危機感を募らせていて、揺らぎとか、カオスのセオリーとか、そういうことをやってる人が育たなくなってしまうのではないかとことをすごく心配しているけど、アメリカは、いろんな価値観があって、多くの移民が来るから、おれは好きなことをやるぞっていう人が必ずいて、そういう人が引きつける学生さんっているんですよ。だから、それぞれの大学が、それぞれの個性で並列してやっていけるのがアメリカだけど、ヨーロッパ型をもうちょっとやらないと、日本人がそんなアメリカに勝てるのか心配。むしろ、そんなことには目をつぶったほうがいいんじゃないかなという感じがします。だから、もうちょっと、ヨーロッパはどうしてやってるのという価値観を入れたほうがいいのではないのでしょうか。アメリカでサバイブするというのは本当にしんどいことだと思います。

○私はイギリスが長かったし、最近はかなりアメリカの制度も勉強をさせてもらったので、両者の良さも悪さもある程度わかるんですが、やっぱり、価値観の多様性がない日本にそのまま外国の制度をもってくるということに対して非常に危惧を感じているというのはそのとおりなんですね。ですから、一遍にやったら、これはうまくいかないの、日本に合うところを持ってきて少しずつやっていかなきゃいけないんじゃない

かなと思っています。日本だったら、いまの若者はあんまりチャレンジなことをやってくれないので、むしろ、全員、州立大学に行ってそこそこやったほうがいいよという若者が出てきちゃうんじゃないかなと。石坂先生が思っておられるように、60でも70でもいいから、自分はグラントを取って全部をやろうなんていう人はごくごく一部になって、大体はそんなんじゃないくて、教育も研究もちょっとやってという安泰派が、意外にいまの若い人は多くなってきていることを逆に心配しているんですね。だから、アメリカのものをそのまま持ってくると、社会制度から、国民感情からいろいろ違いがあって、もう少しヨーロッパのやり方も学んでみる必要はあるのではないかなという気がしています。イギリスでは、給料がグラントから来るということは全くないわけですね。ですから、全く違ったシステムをとっている。しかし、イギリスも、いわゆるテニユア制度は廃止しました。ただ、過渡期措置としてこれまでもっているテニユアは取り上げるわけにはいかないので、昇進するとテニユアを失っていくというシステムを、サッチャーのときに導入しました。でも、結局、それはローリングテニユアアポイントメントみたいなもので、4〜5年後に一応査定があって、ヘッド・オブ・ディパートメントと交渉するということで、現実にはテニユア、ローリングテニユアと同じようなことになっていて、よっぽど悪い人でなきゃ落ちないというシステムになっている。しかし、給料とグランティングシステムというのは、アメリカとは非常に大きく違います。それでいながら、結構ノーベル賞も出ていますので、アメリカだけがすべてではないと思います。

○井村座長

ドイツを12月に見てきたんですが、ドイツはいま、ジュニアプロフェッサーという制度を導入しようとしています。これは一種のテニユアトラックです。というのは、30代の人で6年間、グラントをできるだけつけてやらせて、そこで教授に昇任できなければだめということなんですね。だから、ドイツはいままできわめてヒエラルキーの強い制度だったわけですが、いまそれを改革しようとしているわけです。だから、確かにアメリカの制度をそのまま日本に持ってきてうまくいくとは思えません。というのは、グラントの総額が全然違うので、すぐにまねすることはできないわけです。ただ、じゃ、いまのままでいいのかというと、問題が非常にあるだろう。そこを何か、いい知恵を出していただけると非常にありがたいと思っているわけです。任期付きも、文部省は10年ぐらい前に導入したけれども、2%ぐらいしか任期がついていないというのが現状ですね。だから、一つはテニユア制度、テニユアの後にはまた後として、とにかくテニユアを取るまで、何とか任期付きが導入できるかできないか、そのへんが一つのポイントになるんじゃないかという気がするんですけども。

○私が普段から、アメリカのいろんなルールを、とにかくあまりダイレクトに入れるのに非常に消極的なのは、アメリカという国は、人に関して、お金もそうなんですけれども、アメリカ以外の国をバッファーに使えるんですよ。それはものすごい、逆に言えば、いいところだけをアメリカに残すという基本的な能力を持っていますよね。日本にはそれがないので、ある程度の閉鎖社会でも円滑に機能するようなシステムを組まないと、社会的に問題だろうなと。ドクターの問題を議論すると、日本の場合、博士という言葉が少々きつすぎて、もうちょっと軽やかなドクターでなくてはいけなくて、そういう意味で言えば、大学院の後期課程の教育というのは、ある意味では、ミッションも含めて、もうちょっとやわらかいものにして、いろんな世界に軽々と行ける方たちの母集団をふやしていかないと、その作業と一緒に、このテニユアシステムをどうつくるか、並行的に、ぜひお考えいただきたいと思います。

○もう一つ、非常に大きな違いは、日本の場合には定員がございます。ところが、アメリカの大学院は定員がないわけです。取りたければいくらでも取ってしまうわけです。足りなければ建物をつくっても構わないわけですから。従って、例えばアシスタントプロフェッサーでいて、こいつは出来るということになったら、自分たちのエバリュエーションだけでなく、外部の人の評価も入ってくるわけですが、アソシエートプロフェッサーにするわけです。それはポジションが空いているからするんじゃなく、出来ればするわけですね。同じようなプリンスiplは、アソシエートプロフェッサーからプロフェッサーに行く場合にもなり立っているわけですね。それで、数がどんどん増えるわけですが、そんなこと一向に構わないでやっている。日本の場合のように、頭から定員が決まっている場合には事情が全然違いますから、アメリカと同じシステムをとることは難しいと思います。

○井村座長

確かにおっしゃるとおりです。ただ、国立大学もあと1年で独立行政法人になります。非公務員型になるんですね。そうすると、給料も大学で決められますし、定員も大学で決められるわけです。だから、そこでいろんな選択肢が出てくると思うんですね。現状の制度をきちんと守って、教授何名、助教授何名という大学もあるだろうし、給料制度を変えて、もっとたくさんふやしていくという選択肢も出てくると思うんですね。だから、現時点と、独立行政法人になってからと分けて考えていただく必要がある。

○本当にそんなにたくさん取ることができますか。

○井村座長

それは給与制度をどうするかということで、次の議題で少し出てきまして、議論をしていただいてということですね。

ではちょうど話がそちらへ行きましたから次へ進ませていただきます。『研究者の給与の在り方について』ということです。では説明をお願いします。

(事務局から資料3-1、3-2について説明)

○井村座長

では、いまの資料及び論点メモについてご意見を伺いたいと思います。

○先ほど人間をいくらでも増やすことは可能だろうとおっしゃいましたけれども、結局、大学の場合、教育がございますから、教育に関する限りは大学が責任をとらなければならないと思います。競争的研究資金に頼ってはいけなわけですね。ですから、例えばアメリカの場合、この人は30%教育のために時間を使う。あとの70%は研究のためにやるということになりますと、70%に関してはグラントを取りますけれども、あとの30%は大学がお金を出しているわけです。ですから、やたらにアプリケーションを出して、その人のエフォートが70%を超えるようなものを出しますと、学長のオフィスは、そいつを切ってきます。こういうことをしてもらっては困るという。要するに大学が非常にコントロールしているわけです。そういうコ

ントロールがちゃんとできないと、外からお金が取れればいいやというのでやると、教育がだめになる危険があると思います。アメリカの場合には教職員の数が多いですから、こういうことがやりやすいんですけども、それをそのまま日本に持ってきた場合には、大学の教育が非常に危険になる。教育に関しては、研究資金に頼らないシステムを、ちゃんとディーンズのオフィスがつくっておかないと危険だと思っています。

○井村座長

次回に話が出てきますが、基盤的経費というのがあるんですね。基盤的経費は現在、教育と研究のために出しているということになっています。これを独立行政法人にするときにどう考えるのか。おっしゃるように、教育の費用は、どの大学にも保証しないとイケないわけですね。学生を取って、授業料まで取っているわけですから、教育に関する基盤校費はこれだけというのはきちんと守らないとイケないだろう。研究をやるための基盤的なものですね、例えば動物センターが要ったり、アイソトープセンターが要るとか、図書館が要るとか、いろんなことがありますから、それも一定の評価は必要かもしれないけれども、出していく必要はあるだろう。残りが競争的資金ということになるだろうと思うんですね。非公務員型になりますと、産学連携で、自分で企業を起こしたり、いろんなことができるようになります。当然、エフォートは大学が管理しないとイケないということになると思います。それから、競争的資金で、さっきちょっと言いましたようないろんな問題が起こってきていて、やはり競争的資金も機関管理にしないと、勝手にどこかからお金を持ってきて勝手にやっているというのは非常に困ると思います。そうしますと、次にまた議論していただきますが、間接経費を使って人を雇って機関管理していく。そして、やはりディーンズ・オフィスが、各教官がどのぐらい大学に来ていて、その時間をどう使っているかというところは基本的に把握していかないとイケないような仕組みに日本もなりつつあるんじゃないかと思っています。

○経済学者なものですから、どういうふうに賃金、給与が決まるかというメカニズムに興味があって、そういう角度から申し上げたいと思います。米国における給与制度で、先ほど、ディーンが、各研究者と交渉、契約を交わして決定されると書いてありましたが、これは石坂先生なんかの研究所等はどうか分かりませんが、私の経験する限り、スタンフォードのスクール・オブ・サイエンス・アンド・ヒューマニティ、これは物理学とか含まれているところですが、そこでは、ディーンと大学教授の間に賃金の交渉が行なわれるなんてことは、普段はないわけです。毎年年末になると、ディーンから手紙をもらって、おまえの給料はこれだけになったという知らせを受けるわけです。これが契約になるわけで、それまでに、交渉をディーンと一々するというものでは決していないわけです。ただ、私はディーンになったことはありませんから、それがどういうクライテリアで決まっているのか知りませんが、当然、ペーパーのプロダクティビリティとか、博士号をどれだけ養成したかということは当然、ファクターになってくるわけですね。賃金の決定で一番重要なメカニズムは、ほかの大学からオファーがあったというときなんです。すごいオファーが、例えばスタンフォードに居る学者にハーバードとかエールからオファーがあった。そうすると、そういう教授を引きとめるために、カウンターオファーをする。そこで交渉が行なわれるわけです。そういう意味で、流動性ということが絶対必要になってくるわけです。石坂先生は先ほど独立行政法人化の意味は、人数がどんどん増えるのかと質問されましたが、人数が増えるわけではなく、一番の核心は、先ほど井村先生がおっしゃったように、給料あるいは契約の形態が、人事院で決めた給与法ではなく、自由に大学で決められるということにあると思います。そうすると、各大学の方針に従って、例えばこの学科を強めたい、そのためには、

この先生をとりたいということになると、給与が、いままでの給与法とかを離れてオファーができることで初めて競争的なメカニズムが出てくるんだろうと思います。ですから、資料3-2で、競争的な給与システムという観点から、業績を反映したインセンティブの部分の割合を4分の1にすると書いてありますけれども、一律に政策で決めるものではないので、これは各大学の競争においてだんだん決まってくるものですし、どこが業績部分で、どこがティーチングなんかのスタンダードな規準がはっきりあるわけではないと思います。実際問題として、アメリカでも、教育、特に大学院の、Ph.D を何人製造したかということが、給料の査定ですごく重要に決まってくるわけですから、そういう意味で、パーセンテージで、この部分は業績で、これは年功というようなものでもないんじゃないかなと思います。

○確かにアメリカに長くいると、私なんか、医者もやっていたから、研究だけ、教育だけの人とまたちょっと違ったデューティをたくさんもっているからやたらと忙しいといえれば忙しいんですけど、アメリカでも、そういう非常にコンペティティブなシステムで勝ち残るといのはカウボーイみたいな人ばかりですから、大体9割はだめになって、普通のところに行って、それなりのポジションにつくという話で、そういう機会、プロの競技場を提供しているだけなわけですよ。そこに世界じゅうから、やる気のある若い人が出てきて、上昇志向のある人が来て、一緒になって競り合っているから、いつまでたっても息が抜けないわけですよ。だから、特にボストンみたいな非常にコンペティティブなスノビッシュなところは、人の足を引っ張るような人がたくさんいますから、嫌だと言ってやめる人もいくらもいるわけです。そこで、いつまでも息が抜けないんだけど、一方で、ジョージ・パラディみたいに、ノーベル賞を1974年にもらっているような人が、スクリプスのディレクターで、80歳過ぎてからサンディエゴに行って、92歳でものすごいアクティブ、頭がすごいシャープだという人もいるわけで、そのチョイスが、自分のキャリアでどこへ行くのという、かなり流動性があればいいけど、日本の場合、そうじゃなくて、東大なら東大がいいとみんな思っているから、一回東大に行くと絶対動かないじゃないですか。そういう価値観があるうちは全く無理ですよ。肩書で人を評価しているんだから。そういう意味では、日本をアメリカ的にするのであれば、東洋にもマーケットを開いちゃって、旧帝国大学は、給料の保証は1割だけだ、教育なんかなくてもいいから、全部研究費でやってくれ、疲れたら、ほかの大学へ来てでもいいよ、だけど、大したことがなかったらだれも取ってくれないというふうにしない限り変わらないですよ。アメリカのエリート校というのは、そういうところから行けば行くほど、いつまでたってもプレッシャーで大変だから。

○日本の若者にそういうチャレンジングな人が多ければいいんだけど、開いたら全部中国と韓国人ばかりになっちゃうんじゃないかとすごく心配するというのが、今の若者を見ている感想です。イギリスでいうと、イギリスはデュアル・ファンディングシステムをとっていて、教育と研究を分けて、教育に対する費用は、これは給与とは別の話で、教育に対しては、学生数に対して、国からお金が来る。研究に対しては全く別で、いわゆるRAEの結果によるものと、個人がリサーチカウンスルに応募するものがあります。そういうシステムになっているので、教育は守るということはやっています。だから、おっしゃるように、研究の競争的環境がものすごくきついから、やめてもそれが幸せだという、そういう軸がなくちゃいけなくて、それを失敗だと思うのがまずい。いろんな価値観のある人がいるというソサエティじゃないと、みんなが不幸せになるんじゃないかと思うんですね。

○井村座長

ただ、この間、聞いたんですけど、理研の神戸のセンターでは、京都大学の教授をやめて行くんですよ。ほかの大学の教授をやめて、任期付きのポジションに来る人もあるようですね。だから、少しずつ時代は変わりつつあるんじゃないか。

○そういうドライブが生まれつきある人は、たぶん数%もいないと思うんですよ。いままではそういう人が、生まれつきやる気まんまんだった人が、偏差値の高い大学に入るまでがんばったんですよ。それが日本のソサエティをつくっていたんだけど、大学へ入ったら勉強しなくてよかったんだから。入ることが目的だったわけで。向こうはそうじゃなくて、とにかくいい大学へ入ったら、またさらにがんばって、さらにいい大学院へ、同じところへ行けないわけですから、そこでがんばって、また、そこでがんばって、よそのポストに行けるというのは、常にピアレビューされているから、ドライブがかかっている人がセクションされて、適当に自分があきらめる人が出てくる。そういうのはシステムじゃなくて、生まれつき、そういう人は数%しかなくて、それが伸ばせるようにするのを日本の国内でやるというのはかなり、国内だけのマーケットでやるのはきつい仕事じゃないかなと。そのときにアメリカみたいに開いたらどうなるかというのは、中国に10倍の人がいるし、といって、ヨーロッパ全体としては、コンペティティブな人は、やっぱりアメリカに負けますよ。開いているから。それを、日本としてはどうするかという中長期的なミッションがものすごく大事だと思いますけどね。

○どっちがタマゴで、どっちがニワトリでというような話になると思うんですけども、なぜ日本ではおっしゃるように、最後は東大が終着点だとみんなが思っているようなカルチャーができたか。これは給与が同じだからなんですね。給与表というのがあって。そうすると、給与以外のところで差がつかないわけ、東大教授と、何とか大学教授の差がつくのは、単に伝統からくる評判みたいなものに過ぎないんですが、これは、例えば東海大学で、東京大学の教授の給与より50%上げるから取ろうというようなことをおやりになれば東大は必ずしも終着点でなくなる。そういう状況は、例えば国立大学であっても、独立行政法人になって、そこの大学の経営陣ないしは指導陣が、革新的な考えを持っていれば、起こる可能性はあると思います。また、さっきおっしゃっていた、若者が元気がないという話、確かにそれもあるけれども、優秀な日本人の若手もいるわけです。そういう人には、若いときからテニユアを与えちゃうとか、給料を高く出すということはある得ていいわけで、私の友人で、去年、経済学でノーベル賞をもらったのは、大学院のときに考えていたことが、ノーベル賞の対象になっていたわけで、彼は27歳で教授になっちゃったということもあるわけです。メカニズムさえ変えれば、日本人も変わってくるし、カルチャーも変わってくるんじゃないかと思うので、あまり悲観する必要もないんじゃないかと。

○井村座長

もちろん難しい問題がいっぱいあるというのは、われわれもよくわかっているわけですけど、しかし、少しでも変えていく方向を出していかないと、永久に変わらないだろう。いまの状態では、それでいいんですけど、それではやっぱりだめじゃないかと思うのが、多くの人たちの意見じゃないかと思うんですね。もちろん、アメリカのまねをするということをそのまま考えているわけではありませんし、ヨーロッパも一つのモデルになるのは間違いないわけですけども、その中で、日本的な新しいモデルをつくってい

かないといけない。国立大学が独立行政法人になるわけですから、非常に大事なときなんですね。ある意味では、新しいチャレンジができるときだろうという気がするんです。そういう意味で、ぜひいろいろなアドバイスをいただけたらと思いますが。

○いままで教育のことも言われましたけれども、いまでも研究志向の大学では、教育費が足りないんですよ。だから、ひどいところでは、教授が取ってきた研究費の一部を、大学院の教育費に回してまでやってるぐらい、研究的な大学では教育費が減っている。逆の大学では、初めから教育費もかなりあるということがあるので、そのへんのことは、将来の競争的資金その他を組まれるときに十分考慮してやっていただきたい。もう一つは、競争的資金、プロジェクトの研究も全部入りますけれども、この中で、戦略的な中でも、競争的資金もあり得るし、本当にプロジェクトオリエンテッドのタスクフォース型の研究もあると思うんですね。そういうときにどういう配りかたをして、それを受ける人は、日本の場合は、必ずしも、それが好きで受けるんじゃないくて、自分が研究したいための基礎データを出そうという人と、そういうのは要らなくて、本当に純粋な研究のところだけでいいという人とあるので、そのへんのこともどうやって、これから識別しながら組んでいくかというふうなことをかなりキチッと考えていただきたいと思います。

○井村座長

大変むずかしい方程式を解かないといけないことになってまいりましたけれども、今日いろいろご議論いただいたことをできるだけ参考にしながら、基本的には、研究費からお金を取り得る。もちろん研究費の額によって違うし、いろいろですけど、そういう方向に持っていくということによろしゅうございますか。

○方向としてはよろしいかと思うんですけれども、現実に関額を考えると、日本の場合、アメリカの10分の1ぐらいなんですね。それで、同じような役割を果たせるかということがありまして、さっき井村先生もおっしゃっていましたが、財務大臣は、競争的資金の倍増は難しいとおっしゃっているぐらいですので、こういう額の中でどの程度役割を果たせるのかということを懸念しているんですけれども。

○井村座長

競争的資金の増加を見ながら考えていかないといけない問題だと思っています。次回、間接経費と、大学の基盤的経費の問題についてご意見を伺いたいと思っていますが、今日のご意見は、それにも絡むわけですね。やはり研究費を増やしていかないといけない。じゃ、研究費を増やすのにどうすればいいのかということですが、やっぱり、一つは評価を的確にやることと、もう一つはいまの問題のあるシステムを改革していく、その二つしかないんじゃないか。そうしないと、いろんな不祥事件が起こってくる。これ以上増やしても、変なことに使うだけじゃないかという意見が必ず出てくるわけで、そうならないような仕組みをつくっていくという努力が、我々としては求められているんじゃないかと思っています。次回また、その点でご議論をいただきたいと思っています。

それから、いまちょっと触れましたように、競争的資金制度の評価というのが必要になってきておりますが、いまの時点で、システムはまだ改革の途中でありますから、これをすぐに評価することはできないであろう。とすると、二つぐらいに絞って評価をしていただこうかと思っています。それは、事前評価、事後評価をどういう形でやっていくのかということと、どういうアウトカムがあったか。これは、基礎研究の場合

に、アウトカムはきわめてむずかしいと思いますが、アウトカムだけでなく、それがどういう効果をもたらしたのかということも含めて、二つの問題について、まず各省で評価をしていただいて、その上で、総合科学技術会議の評価専門調査会が、その評価をさらに評価する、そういう形をとりたいと考えております。それから、さっきも申し上げましたように、総務大臣に、どうして26のシステムがあるんだと言われたわけですが、それぞれ歴史的な経緯もあるし、それぞれの特徴もありますから、一概にそれを七つに減らすのがいいということではありませんけれども、それぞれのシステムについて、ある程度ヒアリングをして、どういう状況になっているかというのを、われわれとしては知った上でシステム改革の提言をしないといけないだろうと考えております。大変お忙しい先生に申しわけないんですけれども、ご都合のつく限り、ヒアリングをしていただけたらと思いますが、事務局から説明をしてください。

(事務局から資料5、資料6について説明)

○井村座長

それでは、ご都合がつけば聞いていただいて、どうして26の制度があるのか、それをどういうふうに、これから変えていくのがいいのか、ご意見を伺いたいと思っております。

本日の資料につきましては、資料2、参考資料3は別として、後は全部公表をさせていただくということにしたいと思います。それでは、次回もよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

以上