

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会

議事概要

日 時 令和2年1月9日(木) 9:50~10:58

場 所 中央合同庁舎第8号館 6階623会議室

出席者 上山議員、梶原議員、小林議員、篠原議員、橋本議員、山極議員

(文部科学省)

森大臣官房審議官(高等教育局及び科学技術政策連携担当)

菱山科学技術・学術政策局長

村田研究振興局長

(経済産業省)

飯田産業技術環境局長

(事務局)

別府内閣府審議官、赤石イノベーション総括官、松尾統括官、佐藤審議官、

十時審議官、堀内審議官、柿田審議官、高原審議官、坂本参事官、

渡辺参事官

議題 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」について

議事概要

午前9時50分 開会

上山議員 定刻になりましたので、ただいまより総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会を始めます。

本日は、小谷議員と松尾議員が御欠席です。

本日の議題は公開で行います。議題は一つで、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージについて」です。本議題の進行は橋本議員にお願いします。

橋本議員 橋本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、パッケージの方向性について引き続き議論を進めていきたいと思っております。

本日は本パッケージの施策を中心に検討させていただきます。本日もこの前と同様に文部科学省、それから、経産省より関係部局の幹部に来ていただいております。どうもありがとうございます。是非積極的な議論への参加をお願いしたいと思います。

今日の位置づけですけれども、前にお話ししているように、このパッケージは本会議の方に

持っていくわけですがけれども、今日が最後ではなくて、もう一度議論できる、議論というか、最後は確認になるかと思うんですけれども、あるかと思しますので、今日はここでその案が出てきますけれども、それに対して御意見を頂くということになるかと思えます。

では、事務局から配付資料の御説明をお願いいたします。

渡辺参事官 お手元に資料1といたしまして「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」案というものを用意してございます。それから、メインテーブルの委員の皆様のところには、机上参考資料の扱いといたしまして、このパッケージに関わります主にデータに関する参考資料集を用意してございます。

以上でございます。

橋本議員 それでは、早速その案について御説明を頂くということですね。続いてお願いいたします。

渡辺参事官 資料1を御覧いただけますでしょうか。

こちらはパッケージの案ということで今回用意させていただいています。これはこれまでの木曜会合における議論などを踏まえまして、内閣府、文部科学省、経済産業省のパッケージ検討チームにおいて検討を進めてまいりました。さらに、各省の施策に関わるものにつきまして、現在各省と協議を行わせていただいているものでございます。

1ページ目をおめくりいただけますでしょうか。

まず、我が国における研究力というところ、これは昨年、この10月の木曜会合における最初に議論を行った際に現状のこのデータなどを概観させていただいたところでございます。それを改めて簡単に整理したものでございます。論文数に関する基本的なデータにおける国際的なシェアの縮小でございますとか、新しい領域への参画領域数などが減っているというようなことでございます。他方、拠点などによっては高いポテンシャルがあるということや、研究力には様々なセクター・役割・規模等の異なる多様な経済機関が支えているという現状も記させていただいているところでございます。

それから、2ページ目の課題、それから、3ページ目の目標のところについては、基本的にこれまでの資料を踏まえたものとさせていただいています。

4ページ目でございます。施策の方向性につきましても、これも基本的にはこれまでの議論を使わせていただいたものがベースになってございますが、特に昨年後半の議論の中で大学院博士後期課程学生の処遇のところ非常に議論になりましたので、そこを4ページの二つ目のポツのところ追加させていただいているという仕組みになってございます。

それから、本日のメインになるかと思えますけれども、5ページ以降でございます。これは具体的施策といたしまして、正に3ページに記させて、これまで議論してまいりましたこの目標を達成するために必要な施策というものを人材、資金、環境、その他に大きく分類して整理してございます。現在、各省協議中のものでございます。各省での協議が整えば、最終的にはそれぞれの施策について実施年度でございますとか担当省庁を明示する方向で調整しているところでございます。

それでは、人材に関しまして、まず優秀な若手研究者の安定と自立の確保でございます。

こちらは、一つ目は各国立大学における持続可能な中長期的な人事計画の策定を促すというもの、それから、若手研究者比率や人事給与マネジメント改革に応じた国立大学の運営費交付金の配分、これはもう既に着手してございますけれども、それを更に進めていくというもの。その次は第4期の国立大学中期目標期間というものを見据えて、更に今後若手研究者の支援を含め研究環境整備に向けた国立大学の運営費交付金の配分の在り方の検討というのを行っていくということ。その次が全ての競争的研究費におきまして、直接経費から研究代表者への人件費支出を可能とする検討を行っていくということ。さらに、競争的研究費や共同研究費等の多様な財源を使って、それぞれの機関における若手研究者のポストの確保を促進するという施策。それから、競争的研究経費で実際プロジェクト雇用をされている若手研究者の方々が自発的な研究活動に参加することができるような制度を整備していくということ。それから、その若手研究者を対象とした大臣表彰の設置というのを新たに設けるということ。それから、若手研究者への産学官を通じたポストの重点化、卓越研究員事業などを更に進めていくということでございます。

二つ目がこの産業界へのキャリアパス・流動の拡大、これも非常に重要なところで、議論されてきたところでございますけれども、まずは産業界や大学との対話を通じて、大学院教育改革をニーズに応えた形で改革していこうという施策。それから、次は産業界へのキャリアパス、それから、産業界の処遇等を改善するところもあるんですが、やはりまずは国からという観点から、博士号取得者が国内外の職務、処遇などの状況についての実態やニーズの調査を行った上で、国家公務員における博士号取得者の待遇や職務などについて、その改善について検討していくということを調整してございます。

それから、企業との連携による長期有給インターンシップの推進、官民連携による若手研究者の発掘、産学官を通じたマッチングの促進、これも既にこの木曜会合で紹介させているものでございます。それから、ポストク等のキャリア開発支援に関するガイドラインの策定という

ものを行うことも検討してございます。さらには、起業家教育や事業化支援等の抜本的強化、それから、リカレント教育の観点から社会人が高度な専門性を身につけるため学びやすい環境構築を促進するということを掲げております。

6 ページを御覧になっていただけますでしょうか。

博士課程の魅力の向上の観点でございます。

まず、先ほど挙げた大学院改革の構築を再掲すると共に、競争的研究費、それから、共同研究費におけるリサーチ・アシスタントなどの適切な給与水準の確保というものを推進していくということ。さらに、多様な財源を活用しつつ、優秀な博士後期課程学生への支援というのを様々な形で充実していくということ。それから、先ほど挙げた長期有給インターンシップの推進、それから、実際国研におきましてもかなり博士後期課程学生のR Aの採用というのを実際やっておりますので、その拡充の努力を努めていくということも記載してございます。

次に、グローバルに競争力のある研究者の創出・国際ネットワークの強化に関しまして、これは11月のC S T I本会議でも議員の方々から御提案いただきました外部資金を獲得して給与水準を実質的に引き上げる仕組みというものの円滑な実施に向けて、クロスアポイントメント制度のいわゆるガイドラインというものを補強するということや、それを踏まえつつ国立大学法人等の人事給与マネジメント改革に対するガイドラインを補強していくということを検討してございます。

それから、博士後期課程学生や若手研究者に対する海外研さん機会、これは非常に重要だということございまして、その充実を図るということ。国際共同研究の強化、それから、W P Iなどを通じた研究拠点の形成強化、更に成果の横展開、更に海外拠点との連携強化ということ。それから、イノベーション人材の流動化に関しましては、現在調査を実施しているところでございますけれども、その好事例を公表・周知するということを考えてございます。

それから、ダイバーシティの拡大でございます。こちらは女性研究者の研究環境の整備は非常に重要だということを考えてございますので、そちらをかかっていくと共に、海外事例の調査を行うことによって、更に支援方策を検討していくということ。そして、子育て中の研究者の保育ニーズが非常に高いということも出てございますので、学内保育施設やサポート制度等の充実を図るということを文部科学省や厚生労働省などと協力してやっていくということを検討してございます。

それから、海外からの優れた研究者が活躍できる環境の構築に向けて、国際公募の拡大、英語対応の強化、外国人研究者支援の充実などを実施していくということを検討してございます。

7ページに入りまして、今度は資金面の改革でございます。

基礎研究の強化に向けた競争的研究費の一体的見直し、これは昨年最後の木曜会合でも議論をさせていただいたところでございます。これは若手研究者への重点支援や切れ目のない支援を充実していくという観点から、このパッケージの中では具体的な方策までたどり着けなかったところもございまして、今後C S T Iのもとにワーキンググループを設置して、改革方策について検討してはどうかということでございます。

さらに、新興・融合領域への挑戦、海外挑戦、国際共同研究の強化に向けた競争的研究費の充実・改善、これは既に行っていることを更に強化していくということを考えてございます。

それから、競争的研究費に関わる申請手続などの簡素化を図っていくということ。さらに、研究時間の確保の観点から、競争的研究経費の直接経費から研究以外の業務代行経費、例えば教育に係る費用などのことを支出ができるような、いわゆるバイアウト制度を可能とする見直しを行っていくということ。あとは再掲になりますけれども、先ほどの研究代表者への直接経費からの人件費支出を可能とする仕組み、それから、プロジェクト雇用の若手研究者の研究機会の拡大、これも再掲でございます。それから、競争的研究費の公募における英語での対応の促進を記載しています。

それから、創発的研究の支援、これもこの木曜会合でかなり議論されてございますが、これも昨年末補正予算で認めていただきましたいわゆる創発的研究事業のことに关しまして、自由な発想のもとに行われる若手研究者を中心とした最長10年間の支援、さらに、その大学による若手研究者のポストや設備などの環境整備のコミットメントを行っていくということと、それをしっかり評価していくということに記載してございます。

外部資金の獲得強化・大学発ベンチャー企業支援などに関しましては、まず大学や研究開発法人による共同研究機能等の外部化を可能とする仕組みを検討、これは法改正などを今検討しているところでございます。中小企業技術革新制度の見直しの検討につきましては、これも法改正を検討しているところでございます。さらに、ポスドク・大学院生等の育成を支援する事業への個人寄附を促進するための税額控除対象の拡大、これは税制改正要望の中に盛り込まれてきたものでございます。

8ページでございます。

環境に関しまして、まずマネジメント人材やU R A、エンジニア等のキャリアパスの確立、それから、研究時間の確保の観点からU R Aのキャリアパス構築に関する質保証制度の創設というものを考えてございます。さらに、技術職員などにつきましても非常に重要な役割を果た

しますので、その大臣表彰の中に新たに研究支援賞を設けるとことやキャリアパス構築に向けた課題把握を行っていくということ。あとは、更に研究時間の確保の観点から申請手続の簡素化、再掲でございます。パイアウト制度を可能とする見直し、これも再掲でございます。

それから、研究インフラの高度化・効率化・共用化、これも非常に重要な課題でございます。研究設備・機器の共用化のためのガイドラインを策定していくということ、さらに、それを踏まえた各機関の共用方針の策定・公表を促すということを考えています。それから、先端的な大型研究施設・設備の整備・活用、学術情報基盤の整備、スマートラボラトリ化の促進、それから、研究施設の戦略的イノベーションの推進なども記載してございます。さらには、技術職員に関しまして、高度で専門的な知識を有する者を育てていこうということもこちらに記載してございます。

9 ページでございます。

その他という項目でございますが、まずは評価の仕組みと書いてございます。これは冒頭1 ページ目のところでも記載してございますけれども、我が国の研究力を考える上で論文数でありますとか被引用数とか、そういったところだけでなく、やはり多角的に我が国の研究力を分析・評価するための評価指標を検討していく必要があるんじゃないかということ、さらに、研究力を分析していくためにはそれぞれの役割や規模などに応じた分析を更に進めていくことが必要でないかということに記載しております。

それから、研究資金の費用対効果の見える化に資するエビデンスシステム、これは木曜会合の議論の中でもデータとして示させていただきましたが、そのエビデンスシステムを用いまして運営費交付金や競争的研究費のより適切な在り方に係る分析を実施していくことが必要ではないかというふうに考えてございます。

それから、再掲になりますけれども、第4期の国立大学の中期目標期間というのを見据えた研究環境整備に向けた国立大学の取組に関しまして、運営費交付金の配分の在り方を検討していくと。これも再掲で記載しています。

その他、これ非常に重要なところでございますけれども、このパッケージのところでも議論できなかったところも十分あるかというふうに思っております。したがって、ここで終わりということではなくて、第6期基本計画の検討の中でこの研究力強化・若手研究者支援に関しまして、更に必要な施策の大きな方向性を出していただくとか、その充実というのを検討していくということが必要ではないかというふうに考えてございます。

それから、10 ページ目でございます。

9ページ目までが主に政府として各関係省庁が取り組むものでございます。10ページ目は政府だけでなくアカデミア、産業界などもこの研究力強化・若手研究者支援に取り組んでいたきたいということで、それぞれへの期待というものを整理してございます。これは今までの議論を踏まえた整理したつもりでございますけれども、まだ十分に書き切れていないところもあるんじゃないかと思っておりますので、本日特にこちらについて御意見を頂きたいというふうに思っております。

まず、アカデミアへの期待に関しましては、研究力強化に向けて分野をまたぐ融合領域や国際的に注目される研究への参画や新興領域の開拓でありますとか、そのために必要となるであろう学会等の研究者コミュニティの組織であったり各大学・研究組織の内部組織を検証していただいて、新陳代謝を促進していくということに対する期待。それから、我が国の研究力を多角的に分析・評価するための新たな指標や評価方法についての検討、これは政府のみならず研究者コミュニティの方でも検討いただきたいというふうに考えてございます。

それから、若手研究者の活躍の場の拡大、研究力強化に向けてステークホルダーへの理解とその促進を前提としつつ企業との共同研究、それから、寄附金等の獲得への努力を通じた産業界との連携の深化をしていただきたいということ。それから、研究者が研究に専念できる環境、それから、研究時間を確保するためにマネジメント改革を通じた組織運営の合理化であるとか、専門職人材の育成やキャリアパス構築に向けた研究マネジメント体制の充実に対する期待。それから、多様な財源を最大限に活用して、やはり優秀な博士後期課程学生や研究者を長期的なスパンで育成・確保していただくということ、それから、研究環境の改善を通じて研究機関の価値の最大化に努めていただくということへの期待でございます。

それから、サステナブルな研究人材の育成・確保に向けて、各年代構成なども参照しつつ、中長期的な人事計画を策定する、さらに、多様な財源を活用して若手研究者ポストの確保、充実した研究環境の実現への期待でございます。

それから、競争力のある研究者の確保に向けて、多様な財源を活用した世界基準の給与の実現、それから、人事給与改革の推進でございます。これはガイドラインを整備するという政府の役割だけでなく、各機関における取組への期待を記載してございます。

それから、最適な研究設備・機器へのアクセス、それから、設備の共用化、ネットワーク化、プラットフォーム構築への貢献を期待しております。

それから、産業界への期待といたしまして、質の高い研究者の継続的な確保に向けて、優秀な若手研究者の発掘・支援、有給インターンシップなどを通じた産業界のキャリアパス構築や

人材流動の促進への期待。それから、博士人材の処遇改善や専門性などを生かしたキャリアモデルの検討など、そして、共同研究などにおける大学院博士後期課程学生への適正な対価の支払、イノベーションの更なる創出に向けた共同研究の拡大、大学院教育の充実への貢献やより積極的な大学・国研との協働へのチャレンジといったものを期待して記載させていただきます。

先ほど申し上げましたけれども、メインテーブルの方々のところには参考データ集も配付させていただいていますので、本日の議論の中で適宜活用いただければと思います。

以上でございます。

橋本議員 では、あと50分弱を使って御意見いただきたいと思うんですが、まず最初に、ずっとこの議論のときに述べておりますように、研究現場における閉塞感はかなり厳しいものがあって、政府として本格的にこれに取り組んでいるんだと、取り組むんだと、そのためのパッケージなんだということをインパクトのある形で出す必要があると強く思っております。

それで、本会議に出すまでに皆さんもう一回議論いただきますが、先ほど説明がありましたように、ここには今各省協議をしているので書き込めていないですけれども、最終的には各施策に対していつまでというような時間、期限を入れるということを予定しております。

それで、今日議論になるのは最後のページと、それから、全体像が書いてある4ページ目で、これは人材の話と資金の話と環境というこの三つでやってきたわけですけれども、資金については具体的な資金改革の中身は今後の議論だということになって、今後ちゃんとやりますということが書き込まれていると。環境に関しては、学会の方々にも来ていただいて、いろんな意見交換もしながらアカデミア側がやること、大学とかアカデミア側がやることと、それから、政府がやることを分けたということも踏まえてこの記載があるわけです。

それから、最初の人材の方に関しては、やっぱりこれはすごく大きい話だと。最もある意味で影響力のある話だと思うんですけれども、これは今回の一つの中心だと思っているのは、優秀な博士課程の学生が産業界に行きたくなくなるような状況、行きたくなくなるというのは二つあって、大学での教育がそういうふうになっているという話と、産業界側が採りたくなくなるような人材が博士課程から出てくることということだと思っただけです。そのためには今日、いつもですけれども、出席率いいですが、特に今日は産業界の3名の方が皆さんいらっしゃるので、是非産業界から見たときに、この前もそういう議論がちょっと出ましたけれども、採りたくなくなるような人材だったら幾らでもとるんだということを言っておられるわけで、ですので、採りたくなくなるような人材を出してもらうためにどういうことが必要なのかということをお大学側というか、こういうところに注文をつけていただくというのは大変重要だと思っていて、そういうものを取

り入れられるものはしっかりと施策として入れて、それがまた大学側はどういうふうにかというふうなことをしっかりとかみ合う議論をしたいと思うんですね。そこが明確に出せると、多分今までにはない施策の方向性というのが出ていくことになると思いますので、是非そこだけじゃないですけども、せっかくこの場で議論するんですから、アカデミック代表の方と、それから、産業界の代表の方が是非そこはかみ合った議論をしたいと思いますので、どうぞ御自由に。

では、山極先生、どうぞ。

山極議員 どうもありがとうございました。

日本学術会議から様々な意見を出して制度改革をお願いしたんですが、いろいろちゃんと意見を酌んでくれて出てきた案もございますけれども、まだかなり抽象的に過ぎて、三つの点でまだ不完全だと思います。

一つは、我々が出したのは若手研究者に安定的なポストの供給です。これは3年や5年ではなくて、10年ぐらいきちんと安定してくれなければ若手の研究者が活躍できないという意見を強く出したはずですが、そういう年限については一切書かれていない。それから、国際頭脳循環、海外に行って2年、3年修行して日本に帰ってきたときにポストがないという状況が国際的に生きづらくさせているという意見が強かったわけですが、そういうことに関しても改善案が見られない。それから、女性研究者の支援ですけども、これはもう少し具体的に言っていただかないと、保育所だとか、これは各大学自助努力でやっておりますけれども、なかなかこれはうまくいかないんですね。もうちょっと抜本的にバイアウト制みたいなものも出てきていますけれども、子育て中の女性研究者がきちんと研究に専念できるようなシステム、これを制度上にうまくはめ込んでいただくような工夫がないかということです。そういうことについてもうちょっと突っ込んだ案が頂きたいというのが私の感想です。

以上です。

橋本議員 今の点に対して文科省、どうですか。何かコメントありますか。それを今伺っておくということだけにしますか。それとも何か具体的にあれば。

一つは、私が思うのは若手のおっしゃることはすごく重要なポイントだと思います。でありながら、それは政府だけでできることじゃなくて、先ほど申し上げたようにやっぱり産業界へのキャリアパスをしっかりと、何度も言いますが、アカデミアから喜んで産業界に行く、産業界も喜んで受け入れると、そういう仕組みができるということがすごく重要だと。それも一つの方策なんだと思うんですけども、それ以外に、それも合わせて政府の方でも長期的な

意味での若手の研究者、アカデミックに行く人ですね、こちらの方は。それについてどういふふうを考えるかということも確かにそこはすごく皆さん気にしているところですので、何らかの形でメンションしていただく必要があるかなというふうに思いますけれども、何かありますか。

菱山さん。

菱山科学技術・学術政策局長（文部科学省） 山極先生の御指摘はごもっともだと思うんですが、ちょっと若干私疑問に思うのが、もちろん我々の資金の支援する側として長期的なポストの確保というのを努めたいと思うんですけれども、ポストをつくるのは先生側というか大学側ですの。

山極議員 例えば卓越研究員制度等と書いてあるけれども、卓越研究員制度はうまくいっていないんですよ。こういうことをもう少し改善するような気がないのかということですよ。

菱山科学技術・学術政策局長（文部科学省） 是非卓越研究員制度も卓越研究員に選ばれたんだとなると、どうもアカデミアに行けるんじゃないかと、そっちの方の才能を認めたくないかというので、そっちの方にどうも志向しているので、そうではなくて、むしろ卓越研究員制度というのは企業に行くんだ、もう行くんだ、そこでマッチングできるんだという方法を打ちたいと思います。

山極議員 例えばリーディング大学院制度をせっかくだつたのに、あれどうなったんですか、一体。うまくいっていないじゃないですか。そういうことを文科省は責任持って改善案を出さなくちゃいけないでしょう。

森大臣官房審議官（文部科学省） リーディング大学院制度のプログラムについては、それは各大学で取り組んでいただいて成果を出していただいたというふうに思っています。我々の立場としては、あの事業については各大学において実装化していただくということでやっただいていてるものでございます。そういった仕組みで産業界と連携した大学院のプログラムです。

山極議員 それを丸投げと言うんですよ。そういう態度は丸投げと言うんですよ。我々の方で制度は出しました。しかし、それを引き取って次なる計画をどうやってつったんですか、文科省は。それをはっきり言ってください。

森大臣官房審議官（文部科学省） その後のプログラムとして卓越大学院の支援の仕組みというのは……

山極議員 それは卓越大学院制度ということですか、あるいは卓越研究員ということですか。

おっしゃってください。

森大臣官房審議官（文部科学省） 大学院の支援の仕組みをつくって、そして、卓越大学院の支援の仕組みにおいては、更に今までの成果を活用して他大学への波及のリードをしていただき、そういうようなプログラムをやっていただきたいということもあわせて支援をしているわけではございます。

山極議員 そこではっきりしないのは、リーディング大学院制度をうまく取り込んだというふうにおっしゃっていないわけですよ、卓越大学院には。これはヒアリングでも明確に言われています。これはリーディング大学院の延長ですかと言ったら、違いますと言うんですよ。本当にリーディング大学院制度のいいところを卓越大学院に生かしていただくなら、それをはっきりとおっしゃってくださいよ。

上山議員 ちょっとこれ、そのつながりについて、私も中身をよく知っているんです。個々のつながりをどういうふうと考えて展開していくのか、これは確かにそのとおりだと思います。しばしば切れてしまっているの。それを文科省は引き取ってください。それで、この中に反映できるかどうかちょっとここから詰めていただくことにしたいと思います。

それから、何度も言いますけれども、やはりアカデミックな中で閉じている。今の話もそうですね。産業界とつながるような絵になっているんだけど、そこは丸投げだというふうにおっしゃっているの。飯田局長、経産省の方で産業界とそこをつなぐということに対して今回かなり入れ込んでくれていると思うのですが、何かコメントありますか。

飯田産業技術環境局長（経済産業省） 我々も産業界とつなぐというのは、例えばNEDOのいろいろな仕組みがありますし、それから産業界との間でインターンシップの仕組みを作っているの。それはいろいろ形でしっかりやっていきたいと思います。産業界の委員の方がおっしゃっているように、私は、このパッケージでしっかり若手の研究者が必要とされていると、国を挙げてそういう人たちを育成する機会をきちんと安定して作るというメッセージを出していただきたいと思います。一方で、私が産業界に対してお願いするに当たっては、博士課程についてこうやって競争力のある人間を育てるんだということを、アカデミアから言っていただきたいなと思っています。

それとあわせて、恐らくこれから人材不足になってきますし、企業の中でも社内でいろいろな多様な人材を育てられなくなるので、絶対ニーズは出てくると思うんです。それをしっかりつなげていくということを我々はしっかりやっていきたいと思っています。

篠原議員 弊社の場合ですと、持株研究所でのドクター入社は全体の約2割ですけれども、

インターンシップへの参加は2%以下です。ということは、ほとんどのドクターの方々は大学院で学んでいる間、企業に興味がないのではないかと。卒業後、ポスドクになってから初めて目を向けると想定され、3ページ目にある産業界による云々、これと並行して大学側がやるべき施策も記載しないとバランスが悪くないでしょうか。

また、4ページ目の人材の部分についてインパクトが弱いと思っています。ドクターの方々に対する施策の方向性としては、多様なCDPがあることを早く理解してもらうことと、安心して学び研究できる環境整備をしっかりとつくることではないでしょうか。そのために適正な対価の支給があるという流れにさせていただきたいです。あとはしっかり研究できる時間を確保することもドクターの学生に対しては必要だと思っています。

若手研究者に対しては、飯田局長の話とも関係しますけれども、不安定な立場の解消。テニュアトラックや創発的研究施策につながるといえますけれども、これを強化していただきたい。あとは、短期評価からの脱却や自由な研究環境の提供。

具体的な施策が書かれていますけれども、何を実現しようとしているかという大きな方向性が書かれていないので、もう少し補強していただきたいと思っています。

キャリアパスの話題について、机上配付の別紙21に博士後期課程修了後の就職先というグラフがありますけれども、二つ課題があると思っています。博士後期課程を出て就職したタイミングでどこに行ったかという点と、その後どのようにその人がキャリアアップしているかという点がトレースできていないと思います。スナップショットでの議論だけではなく、その後のトレースも含めて何が課題になっているのかをしっかりと見るべきだと思っています。

例えば、産業界に人材が行っていないと書かれていますけれども、別紙21から見えてこないです。具体的に議論できる就職先マップのようなものをご用意いただければいいのではないかと考えています。

10ページ目の、産業界への期待の部分に博士人材の処遇改善について書かれています。一般論としての要望は十分理解していますが、産業界の立場から見ると、研究開発職のことしか申し上げられませんが、弊社の場合にはマスターで入社して、その後の2年間で様々な訓練をいたします。訓練を通じて課題設定力や課題解決力を磨いて、優れた論文を書けるようになっていきます。加えて、研究開発以外の部分、例えば専門外の方々とコミュニケーションができるようになる能力や、提案力も様々な経験を通じて磨いておりまして、「優秀な」マスターの卒業生はドクターと遜色のない才能を持っていると思っています。

その観点から言うと、いわゆる専門性だけではなくて、どのような教育を博士後期課程で受

けるかを我々産業界側からも要望を出さなければいけませんけれども、やはり大学側でも明示していただくことが大事だと思っております。

あとは、企業側では現在多様性が重要だと言っております、恐らく大学そのものや学生も同様だと思っております。文科省が出される評価指標に全ての大学が合わせていくことによって、金太郎飴になってしまうのは問題なので、多様性を更に拡大させるような指標や方法を是非御議論いただきたいですし、また、結果に対する評価だけではなく、プロセスに対する評価ということもしていけないと駄目だと思っております。あと、先ほど言い忘れましたけれども、特にドクターのCDPについては、理工学系だけではなく人文系についても実態がどうなっているどのように変えていくべきなのか議論が必要かなと思っております。

以上です。

橋本議員 まず、評価についてはおっしゃるようにここでも何度か過去トライしてきたようにやっぱり難しくできなかったというところがあるんですね。なので、これは今回もアカデミア側にもお願いし、ここでも議論していきましょうということになったので、明確にそれを出して、やはり今おっしゃったような意味での評価軸をつくっていく、つくり上げていく必要があると思いますので、それは明記させていただくということですね。

それと、博士課程の魅力の向上というのはやはり極めて重要な話でして、それがここで6ページ目に1行、産業界や大学との対話を通じて社会のニーズに応える大学院教育の構築、これだったら昔と同じことが書かれているだけなので、ちょっとその辺に対する強いコメントを頂いた方がいいかなと思うんですけれども。

小林議員 私の個人的な体験なんですけれども、四、五十年前から感じているのは、大体大学にいと、医学部は別かもしれませんけれども、大学の中で基礎研究をやるのは高級で頭がいい。逆に、世間に出るとレベルの低いことをやらされる、とまずもって思っている節があるんじゃないかと思うんです。現に、もう20年ぐらい前から当社も夏休みのインターンシップを1か月ぐらいやっていて、優秀な学生さんは来てくれるんだけど、結局入社してくれた実績がないんです。そういった風潮が今はどこまで変わっているのかわかりませんが、博士人材がそもそも企業というものを知ろうとしていないのではないかという個人的な疑問があります。

確かに、あくまでベーシックなことをやるというのが大学人の基本的な矜持だろうと思うし、一方で企業人というのはどこまでも世界の動向あるいは時代感性の中で生きている。もともとの評価軸が全くもって違うわけですから、そもそも大学でやっている研究テーマと企業の研究

テーマがそのままマッチングするはずがないんです。ただ、両者を半ば無理やりすり合わせるのが21世紀という時代なのかなとも感じていて、というのは、これから焦点となるフィールドがやっぱりAIでありバイオであり、今後、物性物理さえ量子的な方向に行くとなると、学問としての成果と企業としての成功が、相当近づいてきている部分もあるんじゃないかと思うんです。

にもかかわらず、企業サイドから見れば大変な人材のミスマッチが生じている。はっきり言えば、要らない分野の先行者はたくさんいるのに、本当に欲しい人材がほとんどいないわけです。最も端的な例で言えば、数理資本主義と言われているこの時代、かつては霞を食って生きる学問だった数理統計が今や急激にメーンの舞台に出てきているのに、肝心のデータサイエンティストがあまりにも不足している。こういう状況に対しての人的処置というか根本的な戦略を、正に第6次基本計画に向けて議論していかなければならないと思います。今後、環境問題を含めて、この国がそもそもどういうテーマで飯を食べていくのか、あるいはどういうテーマを中心に世界に貢献していくのか。そういった中でのアロケーション、具体的には研究者のアロケーションなり大学のアロケーションなりをどう設定して、日本としての特色をどう発揮していくのか。そういう全体的な絵を描かないと、いつまでも慣性の法則が働いて、僕に言わせればカビの生えた学問がそのまま地歩を占めて、余りに日本を停滞させ続けてしまうんじゃないかという危惧を感じます。

橋本議員　そういう御指摘がある、事実そういう部分もあるので、そういうことをだから動かしていこうと思って今回のパッケージをつくっているという部分がありまして、だから、例えば奨学金に関しても、今までは学生がとっていたものをそうじゃなくて大学執行部なりが選ぶとか、あるいは産業界からもそういうお金を出してもらって、それでやる。産業界の興味のある方向性の学生が増えるような施策に持っていくとか、そんなようなことを考えて今回こう考えているつもりなので、山極先生、何か今の意見に対してありますか。

山極議員　評価のシステムに関しては、例えば学術振興会は立派なものを持っています。ただ、今度国大協が出したように、これは大学の評価ですけれども、業績評価は11の分野で、それぞれピア・レビューでやるようにというようなりリコメンデーションをしました。これは全うだと思えますけれども、ではその11の分野でどういう評価をしたらいいのかという詳しい検討については、例えば日本学術会議に振っていただいてもいいと思います。その中で、例えば今の小林さんの意見を取り入れれば、産業界の意見も取り入れてどういう業績評価をやるべきかという検討委員会みたいなものをつくってみるというのが一つの方向性だと思います。

それから、もう一つの視点として、日本に来る留学生はほとんど人文科学なんです。自然科学は少ないです。人文科学の人材というのが結構私立大学、国立大学共にそうです。人文科学の分野の留学生は多いです。そういう人たちをどう利用していくのかという戦略を立てないと、特に産業界が要らないとこれまで言ってきたのは人文科学系の大学院の学生ですから、大学院の人文科学の育成というのを留学生に絡めてどういうふうにしていくべきかという方向性をつくらないといけないので、これはもう少し産業界との対話を通じてやっていくべきだと思うし、もうちょっと議論を詰めていただきたいと思います。

小林議員 机上配付の参考資料にあるポストクのデータを見ていますと、50歳以上1,100人とか40歳以上1,800人とか、1万数千人のうちのかなりの部分を40歳以上が占めている。それをポストドクターと定義するのか、それとも全然時間遅れの人たちと捉えるべきなのかとか、施策上やっぱりホットなのは29歳までで、この3,000人を中心にどうすればいいのかとか、もうちょっとその辺の内容と政策的なターゲットを具体的に把握して、どう手を打てばいいのか議論していく必要があると思います。ポストドクターの問題というのは、就職氷河期世代全体のボリュームから見れば比率的にやはりマイナーな話なので、こういうところをとりわけ取り出すアプローチより、本来活躍できるドクターなのに今職がない人材を具体的に我が国がどう活用するかという前向きなアプローチの方が実効的なんじゃないかという気がします。

橋本議員 篠原さん。

篠原議員 小林議員がおっしゃったことに半分賛成で半分反対なんですけれども、何かといいますと、弊社では例えばベイズ統計や音声処理のような研究を20年くらい日が当たらないでやってきたことがAIの時代になってから急に日が当たっています。そのようなことから考えると、小林議員がおっしゃるとおり大学ごとにどういうアロケーションをしていくかだと思うのですが、やはり即戦力として産業界に出していこうということに対しては、今求めていることに対してしっかり応えていくということが大事ですし、あともう一方は、それだけではなくて10年、20年先に役に立つかもしれない基盤技術をしっかりやり続けるということも大事だと思っています。それをどう読むかは大学それぞれの見識や戦略になってくると思っており、そこでいわゆる多様性のようなものが出てくればいいなと思っています。

橋本議員 そういうふうな議論のつもりでずっとやってきたつもりなんですけれども、だから、そこはまだ出ていないということですね、表に今のようなことが。そういうことですね。

今おっしゃったことは多分小林さんも全く同じ意見なんだと思うんですね。だから、非常

に古臭いというか旧態依然としたという話と、それから、新しいものを求めてというか、そういうのはすぐ役立つという話じゃなくても、長期的に見てもやはり新しいものを求めてという部分があるんだと思うんですね。

梶原さん、どうぞ。

梶原議員 5ページ目の人材の一点目に中長期的な人事計画の策定という項目があります。若手研究者のところに書かれているからだと思うのですが、私としては年代構成を踏まえるだけではなく、女性の登用という視点を入れた中長期的な人事計画ということにしていきたいと思います。ダイバーシティに関する施策は後段のダイバーシティのところだけに見えていますが、人事計画を策定するときに女性の登用のことを必ず意識していただくというのが重要なポイントだと思います。

それから、10ページの産業界への期待のところでも少しコメントさせていただきます。博士人材の処遇改善について、博士人材ともなると企業は個別に人物を見て採用しますので、単純に博士人材だから初任給は幾らということではなく、何をやってきたからこの人は幾らだということになります。企業はジョブ型の採用を進めようとしており、各人のキャリアを見た上で処遇を提示するという方向はあります。資格を持っているから一律ということではなく、個々に人を見る、どうやって見るのかというと、インターンというケースもあるでしょうし、共同開発の中で実績を見ていくということもあると思います。

同じページの3点目に大学院博士後期課程学生への適正な対価とあり、少し確認させていただきたいと思います。企業が学生に直接支払うことはないと思うのですが、必要な対価については大学から適正な請求が来る、トリガーは企業側ではなく大学側からだと思っています。共同研究では、プロジェクトの参加者が、例えば契約書の中に列挙され、その人に対しては守秘義務やコンタミをしないように、論文の作成についてもある意味制約が出るケースがあるなど、いろいろな条件を理解していただいた上で、費用が幾らだということになります。これまで適正な対価が支払われていない根本的な原因がどこにあるのかを承知していないのですが、企業が支払うためには、大学が適正な請求、適正な説明を行うということとのセットだと思っています。

少し戻ってしまいますが、大学の研究者と、アカデミアから産業界への流動性の話をしていると、就職して企業に来ることがいいのか、兼業という形の方がいいのかという話になることがあります。企業に行ってしまうと大学に戻れず、また、企業に行くとやりたい研究ができなくなるケースがあり、そこから大学院や大学に戻ろうとすると企業でのキャリアパスを大学で

評価してくれないので、企業に行くよりも大学にいる方が安定的だという人もいます。

先ほど、何をもってその人の評価をするか、論文の本数だけなのか云々という議論がありました。多様な観点での評価を大学側で入れていかないと、企業に行ったり来たりとか、企業に行った後に別の企業、あるいはベンチャーに行くといったことが難しくなります。そういった意味でも、評価軸の見直しを是非お願いします。

橋本議員 途中であった産学連携でのそういう契約に関わる場所は、坂本さんが文科省の課長だったときに私が座長で、大分それを詰めてもうかなりできているので、そこはまだ知られていないんだとすると、もっと積極的に入れていく必要があると思うので、こういうのにも書き込んでいただく必要があるかも分からないですね。ありがとうございました。

上山先生、どうぞ。

上山議員 基本的に産業界と大学とのすり合わせということで、人材育成の観点で言うと、例えばリーディング大学院にしても卓越大学院にしても、そんな制度がうまくいくはずはないんです。つまり一律の制度化というものができるはずがない。なぜなら、どういう人材が卓越した大学院ですかと定義をしなければいけないわけですね。リーディング大学院でつくる人材はこういうものだとかあらかじめ定義しないと、政策として資金を提供することができないわけです。

したがって、そういうものが高等教育の行政として成立することに非常に強い疑問を持っています。やるべきことは多様な人材をつくり出していくような、インセンティブを付加するような政策です。つまりそれは個別の大学から多様な形で人材が出てくるような、それをエンカレッジするような政策をやるべきだと。すなわちそれは個別の大学の改革に資するような政策をやるべきだと。それは、どういう評価をしていくべきかということにつながっていくわけですね。

ある大学は産業界寄りの人材をつくりたいという大学もあるでしょうし、ある大学は非常に伝統的な研究をやりたいという大学もあっても構わない。それぞれが多様な形で提供できるような、対応できるような政策を高等教育行政はやるべきだと。そのためには複雑な、非常に多様な評価軸をつくらないといけないわけですね。そこに本格的に入らないといけない。評価軸はPEAKSの方でもつくりたいとはしていますがけれども、今、橋本先生がここでやるとおっしゃってくださったので、あえていいいますがこれは非常に難しいです。とても難しいですけども、やるなら本気でやらないといけない。丸投げではなくて。そのことが本来の高等教育行政のやるべき仕事であって、こういうタイプの人材をつくりましょうなどと絵を描いて、大学側

に提示すること自体がおこがましいんですよ、そんなことは。なぜかという、アカデミアも産業界もとても多様だからです。

山極議員 今の上山さんの言うことももっともなんだけれども、これを打開するためにどうしたらいいかという一つの提案をしたいんだけれども、例えば今ポスドクというと、大学に所属しちゃって、結局小林さんが言うみたいに40代までポスドクをやっちゃっているという人が結構いるわけですよ。そういうものをつくらないためには、産業界にも属するポスドクあるいは産業界と大学というのを行ったり来たりできるようなポスドクの制度みたいなものをつくって、それを両方が支援する制度としてつくれば、それは機能しますよ。そういうようなものを創設していかないと、これはリーディング大学院で企業との連携で資金を獲得して、そういう人材をつくって、企業との連携をどんどんやってくださいと文科省から大学側に投げられて、大学もやってきたけれども、うまくいかない。そういう制度を今度は先取りしてつくっていかないと連携は進まないと思うんですよ。

外部化法人制度というのもできるかもしれないけれども、例えばそういう中に産業界と大学、両方所属できるようなポスドク制度というのをつくって行って、それを両方が育てるというような話に方向性として持っていけないとこの手詰まり状態は打開できない、そんな気がしますけれどもね。

橋本議員 一つの提案としてそれは是非受けていただきたいんですけども、一方で方向性としては、実はそういうことを意識した方向性をずっと議論していて、それはなぜかという、ここに書いてある人材のところの博士課程の魅力の向上の三つ目に書いている外部資金を含めた多様な財源による優秀な博士課程の支援の充実、これが実はそこをすごく意識していて、今までだったらDC1、DC2でさっき言ったように個人だけがとるものだったのをそうじゃなくて大学の執行部にこういう支援のお金を入れることによって、それで大学の執行部の責任でどういう分野に人を育てるんだということをやります。それはすなわち今言われたような例えば産業界と一緒にやるというような選択も大学の執行部の選択肢としてあるでしょうし、そうじゃないというのもあると思う。

それともう一つは、産業界からのこういう奨学金という制度を導入することによって、それはどちらかというと産業界側が中心になる。だけれども、それをもらったら産業界に必ず行くんだということになっちゃうと、またそれで縛りになっちゃうので、それよりは多様なものができるだけそろえることによって、それによって政策的な意向を執行部なりが持てるような、そういう自由度を持つようなことをしよう。それとあわせて企業との連携で長期有給インタ

ーンシップというのも実はそれを考えているんですよ。だから、一応方向性はそういうふうに入れているつもりなんです。ただ、それだけでは足りないというような、そういう御指摘だと思うので、そこはテイクノートして是非頂きたいというふうに思います。

山極議員 ちょっと補足。今僕が言ったようなことは、例えば筑波大の落合さんなんかは、実際自分でやっているわけです。自分の会社で寄付講座を作って東大に投げて、そこで自分が教員になって、学生を育てて、ポスドクも雇って、そこで会社にもあるいは大学にも利するような経営をしているわけです。今でも、制度としてはそれはできる。だけれども、それはIT企業とか、あるいはベンチャー企業とかそういう意欲があって、大学に足をかけたいという起業家なんで、ふつうはなかなかできない。そういうものを支援するような制度を立ち上げたらどうなんですかというのが私の意見。

橋本議員 よろしいですね。それはしっかりテイクノートして、どこまでこの中で入れ込むかというのは、また検討させていただくとして、ほかにいかがでしょうか。もうちょっと時間がありますけれども、違った視点でも。

いや、これすごく最初に申し上げたように、ここでどういうメッセージを出すかというのは影響が大きいので、やはりインパクトのあるものを出したいんですよ。だから、ぶっ潰すような意見じゃなくて、建設的な、魅力的な案を出して。

上山議員 重要なことは、やっぱりこれはエコシステムなんですよ、本当に。個別の一つ一つの問題ではなくて、全体としてエコシステムを育てるような施策をここで打ち出してくださっていると思うんですよ。

橋本議員 そういうメッセージです。そういうメッセージだから、この施策の方向性が4ページになっていて、あとは個々なんだということなんですけれども、だから、その個々の部分に足りないものを入れるとか、あるいは方向性を変えるとか。そのとき、決定的に足りないのは、やはりこの優秀な若手研究者の教育のところで、博士課程の魅力の向上ですよ。この部分は今までと同じようなことが書かれているだけなので、もっと何か進んだことをここで議論に出ているんだから、小林さん、どうぞ。

小林議員 そういう意味で、このパッケージとPEAKSの関係というものをもう少し明確にしておくべきだと思います。PEAKSでは非常に具体的な議論がなされているわけで、それらをもうちょっと入れ込まないと、何となく文章だけで終わってしまうような気がします。

橋本議員 どうしますかね、それ。PEAKSはもちろんしっかりとやっていただいて。

上山議員 PEAKSはもう実はここにいらっしゃる方々はみんな関わってくださっていて、

あれは文字どおり対話の場所なんだと思うんですよね。産業界と、それから、行政と、それから、大学と。その中で制度についても議論されればいいかなとは思っていますから、どうぞよろしくをお願いします。

山極議員 ちょっといいですか。P E A K Sで私非常におもしろいなと思ったのは、ダイキンの井上さんが自分の社員を東大、阪大に入れて、シーズを開発して、しかも、学生を海外に送って、長期・短期でいろんな経験をさせて、そういう彼らが海外で学んできたことをまたプレゼンさせて、それを企業経営に盛り込む、そういうことを既に始めているということですよ。あれは企業側が大学に乗り込んでいくという話で、そのための資金を全部ダイキンは提供しているわけです。そういう企業が出てきたということはすごいことだと思うんですよ。そういうことをもう少し後押しするような制度設計というのをやらないといけないと思うんです。

大学側は、今資金的には手詰まりです。資金があればいろいろできることはあると思うんだけど、資金、資金と言っても始まらない。だから、制度としてあれば、そこに資金を投入すれば更に太れるような制度設計をしてもらえばいろんなことができると思うんですよね。

橋本議員 今の話でいうと、P E A K Sでそれを横展開すると言っているように、そういうダイキンも確かにおもしろい事例だと思うんですよね。ああいうのをこういうことをやっていますということを宣伝するということ。あと、制度的に言うと、今のお話ですと、単純に考えると税制ぐらいになっちゃうんですね。だから、ちょっとここでなかなか込めづらいいんだけど、どうしますかね。ちょっと考えましょう、今のような話も含めて。今のお話をやるとすると、税制の話ですよ。

ほかにいかがでしょうか。もう少し時間ありますけれども。どうぞ。

篠原議員 先ほどの繰り返しになってしまいますが、橋本先生が今回強いメッセージを出したいと言われるなら、4ページ目の施策の方向性に書いてある話がシャビーではないかという気がしており、例えばドクターや若手研究者に対してどういう姿をこれから我々は与えるのかというメッセージを強烈に出して、その具体策として特に光る施策をやっていくというふうにしないと、インパクトが弱過ぎないでしょうか。

橋本議員 渡辺さん、ありますか。

渡辺参事官 この具体的施策につきましては各省協議中でございます。これはかなり網羅的にパッケージとしてまとめています。この中で今日の議論を踏まえて、この目標を達成するために特に重要なものをもう少し整理して、その目標を達成するためにどういうことをするかということが分かるようなものというものを整理してはどうかというふうに思っております。

す。

橋本議員 内閣府の幹部はいかがですか。

松尾統括官 先ほど篠原先生が言われたこの4ページのところなんですけれども、若干施策的になっているので、やっぱりある意味中目標みたいな、例えば時間を確保するんだとか、どの程度どう確保するんだとか、不安の解消をどうするんだとか、少しちょっと束ねて中目標みたいなものを入れてメッセージにちゃんと出るような形なのかなと思っています。

あと、それから、いろいろ頂いたところで山極先生のお話であるとか、いろいろ頂きました。そこは少し更に練りたいと思っていますし、少しブラッシュアップしていきたいと思っています。

あと、具体的に何をどうするかというのは、年限、規模感、それから、全体への影響度というインフルエンスとか、その辺りは今各省と調整していますので、そこは改めて調整したいと思っています。どういっても先ほど上山先生から言われた、橋本先生もそう言われましたけれども、エコシステムをつくるというのが我々のメッセージであります。個々具体的にどうするかは詳細に制度設計しなきゃいけないので、そこはやるとして、どう世の中にアピールするかというのは、それは全体としてどうつながって、ここを押せばどういうふうな形で全体がつながるかというのが分かるような形でちょっと調整をさせていただきたいと思います。

橋本議員 本当に本気になって動き出したなというふうにみんなに思ってもらわんといかんですよ、ここ。本当にここはすごい重要なので、是非お願いします。

ほかに。小林さん、どうぞ。

小林議員 資金のところでは大学の会計基準に関する言及が全くないのですが、企業会計に携わる僕らから見ると、アカデミアの会計というのは訳が分からないというのが正直な印象で、ここから抜本的に変えていかない限り、実質的な構造が変わっていくとはとても思えないんですよね。会計改革を是非何らかの形で入れてほしいなと思います。

橋本議員 事務局、よろしいですかね。それは今の。私そこは全然分からない世界なんですよ。

上山議員 会計基準は本当にこれはシリアスな問題だと思っているんです。それで、今PEAKSの方でも検討しようと思っています。その案を文科省の方に投げようというふうに決めています。僕は個人的には国立大学会計基準は変えた方がいいと思う。けれども、これはいろんな問題があるかもしれない。だから、それは検討したいと思っているということと、もう一つは先ほど橋本先生がおっしゃったみたいに税制の問題はここに全く触れられていないですよ

ね。

ずっと思っているのは、研究開発の税制はあるけれども、教育に関する税控除、税制の話はない。大学院の教育の問題ですよ、結局のところ。教育がどういう多様な教育をしていくかということエンカレッジして、インセンティブを作る方法として税制は相当あると思っはいて、ちょっといろいろ頭の体操をしていますが、一度、飯田局長のところにお相談に行こうかなと思っています。結局企業が求めているような人材育成に対する教育は一体どうなのかと。そこに対して税制的にもどういう政策があるのかみたいな話は、やっぱり僕は考えた方がいいかなと。

橋本議員 赤石さん。

赤石イノベーション総括官 一言だけ。全くおっしゃるとおりで強力なメッセージが必要だということで、去年の春に総理に説明したのは、諸外国の大学が数兆円の基金を持っているのに日本の大学には基金がないじゃないか、1兆円くらい目指せと。研究者は時間がないと言っているんだったら、100%研究時間に充てるような制度をつくれと。それから、ポストがないというんだったら、ポストを無限につくれるようなものをつくろうじゃないか。それで、その解決として総理と議論したのは、出島でもやらざるを得ないんじゃないかということにしたんですね。

山極さんがおっしゃったような制度化というのは、例えば出島を通じてできるはずだし、それから、小林先生がおっしゃった会計の話は、出島は株式会社になるはずなので、そこは商法上の会計基準を適用されるはずなんです。お金の仕掛けもガバナンスもみんなそこで変わってくるはずなので、この出島というのをを使って制度化を図っていくというのを真剣に考えていただけるといいんじゃないかなと思います。

佐藤審議官 実際にちょっと半年ぐらいやらせていただいた半分感想も含めて申し上げると、まずメッセージを出さなきゃいけないというのはそのとおりであります。そこは工夫をさせていただきます。

ただ、一個一個の施策が非常にまず1点目、評価の話はやっぱり数字がうまくとれないという現実が相当ありまして、数字も非常に苦労してつくっているんで、これしっかり評価基準を含めてやらなきゃいけないと。これは文科省さんと非常に支援をしたつもりでありますので、まずここはしっかりやると。今後の課題としてやると。それから、一個一個の制度を山極先生がおっしゃったこととか税制を含めて非常に重くて、この半年だけで詰め切らないところもたくさんあったので、これはもう是非6期基本計画あるいはその先も含めて継続してやっていき

たいと。もちろん競争的研究費の改革なども含めてしっかりやっていきたいと思っていますので、橋本先生がおっしゃったとおり、まずこれをやって、こういう方向でこういう強いふうに変わっていくんだとしっかり出させていただいて、更に継続してやっていくというのを強く出していくような方向に是非したいと思うので、また是非よろしくをお願いします。

山極議員 さっき小林さんの言ったことがメッセージとして流れちゃうとすごい心配なので、年食ったポストクというのは、実力がなくてポストクという地位に甘んじているわけではなくて、今の制度上、これは大学の責任もすごくあります。彼らはポストをとればすごく活躍する人たちで、実際活躍もしているんですよ。だけれども、それがあぶれちゃっているというのは氷河期世代の人たちが多いわけだけれども、ここを何とかしなければ、この人材を活用しなければ日本のイノベーションの復活はないと僕は思います。彼らをいかに活躍させるかということも必要だし、ただし、それは今これから社会に出ていこうという若い世代とは違う仕組みをつくらなくちゃいけないということをメッセージとして出さなきゃいけないと思う。彼らを見捨てるというんじゃなくて、ちょっとそこが心配になったので、最後に一言言いたかった。

橋本議員 今日朝まで生テレビ的ないい議論ができたと思います。ただ、今最後の方に出てきた佐藤さんがまとめられたように、ここで全部終わりじゃ全くなくて、ここで今やることは我々が本格的にこれに取り組むんだぞということの強いメッセージを出して、幾つかの具体的な施策を出すと。引き続いて、それについてもっと大きな視点からという点では、第6期中に入れていくし、第6期を議論していく中でまた個別の施策もいろいろ入っていくというようなことも含めて、そういうメッセージもこれに出せるような形にしていきたいと思いますので、お願いします。

懇談会としての議論は、今回でひとまず一区切りです。それで、今月末のCSTIの本会議で決定する予定ですので、事務局におかれては、今日の議論をこの研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ案に十分に反映させていただければというふうに思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

では、どうも今日も活発な議論をありがとうございました。

以上で終わります。

午前10時58分 閉会