

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会〔公開議題〕

議事概要

- 日 時 令和8年6月11日（木）10：00～10：42
- 場 所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室
- 出席者 宮園議員、伊藤議員、梶原議員、佐藤議員、鈴木議員、波多野議員、
光石議員
(事務局)
濱野事務局長、宇野総理補佐官（Web）、馬場審議官、原審議官、
岩渕参事官
小安文科大臣科技顧問、大野経産大臣科技顧問、前川防衛大臣科技顧問、
藤吉サイバーセキュリティ・政策立案総括審議官（Web）
奥人材政策課長
- 議題 新しい時代の科学技術人材に関する基本政策

○ 議事概要

午前10時00分 開会

○岩渕参事官 それでは、定刻となりましたので、本曜会合を開催いたします。

本日は、菅議員は御欠席と承っております。

本日、公開議題でございますが、新しい時代の科学技術人材に関する基本政策ということで、文部科学省様より御報告いただくということでございます。

それでは、文部科学省様、御説明をお願いいたします。

○奥人材政策課長 文科省の人材課の奥です。

今日はお時間いただいて、ありがとうございます。

我々、科学技術・学術審議会の人材委員会で、今後の科学技術人材政策の在り方というのをずっと議論してきまして、去年の7月に中間まとめをさせていただいたんですが、この6月で最終的なまとめをしたいということで、今回その概要の御説明をさせていただければと思います。

人材委員会には、ここにいらっしゃる波多野議員、梶原議員にも御参加をしていただいているところです。

資料「新しい時代の科学技術人材に関する基本政策概要（案）」に基づいて、本当にエッセンスだけ御説明させていただきたいと思います。

最初の方、国内外の諸情勢の変化等々書かせていただいておりますが、ここら辺はちょっと飛ばさせていただいて、5ページ目に飛んでいただければと思います。5、6、7の三つのページがこの基本政策のポイントをまとめたものになっています。

まず、5ページ目の上のところ、基本的考え方ですが、科学技術と人材こそが国力の基盤だということで、科学技術人材を中核に据えたような政策立案が大事だということを書いています。

その上で、この基本政策については、当面5年程度の間に重点的に推進すべき方向性、具体的取組方針等についてまとめたものということにしています。※のところで書いていますが、ここでいう科学技術人材に関しては、研究者・技術者のみならず、幅広い人材を含むということと、自然関係のみならず人社系も含むということをあえて書かせていただいています。

左下、今回三つ基本方針を挙げています。一つ目は、民間でも人的資本投資という考え方が主流になってきていますが、いわゆる科学技術人材に対して人的な投資というのを抜本的に拡充をしていこうと、基盤的経費、競争的資金も含めて、人に対する投資を増やしていくというのが一つ目。

二つ目として、科学技術人材について、社会の多様な場で活躍できるような環境を整備してあげようというのが二つ目。

三つ目として、人は一人で育つわけではありませので、いわゆる大学・研究機関等を含めた組織・機関の役割が大事だということ、これを横串的な方針にしています。

その上で、右側三つ、今回柱に全体的な事業・政策を整理をしています。①が多様な人材の育成・活躍促進とありますが、いわゆる研究者・技術者、技術職員、研究開発マネジメント人材といった、いわゆる職種別での人材育成を進めていくというのが一つ。

②が、初等中等教育から高等教育、さらに社会教育に至るまで教育段階別の人材育成を行うということが二つ目。

三つ目として、こうした人材に関わるような制度システム改革を一体的に進めていくということで、この三つに全体を整理しています。

6ページ目にいっていただいて、6ページ目が一つ目の柱の多様な人材、いわゆる職種別の

人材育成になります。ここも柱として左上で研究者、右上で技術者、それで右下で高度専門人材という形で三つ柱を立てています。

研究者については、多様な研究費の充実確保というところで、いわゆる基盤的経費であるとか競争的資金制度の充実強化はもとより、①の二つ目のポツにあります。重要科学技術・産業分野において産学の研究開発、人材育成を一体的に支援するような新しい資金制度をつくるということをうたっています。これが後ほどお話をさせていただきます産業・科学革新人材事業、INSIGHTにつながっているものになります。

あわせて、②で競争的資金制度の改革で、競争的資金の中、特に直接経費の中の人件費の支出割合を高めようということをうたっておりまして、既にJSTの戦略創造事業等においては、いわゆるPI人件費のみならず、研究分担者に人件費の対象を拡大するということをやらせていただきました。

あわせて、府省も、競争的資金に関する府省申合せ等を活用して、いわゆる博士後期課程学生のRA支援みたいなものもこの中で入れさせていただいています。

こうしたものも使って、(2)のところにありますが、基盤的経費に加え、競争的資金等も使って安定したポストを確保していこうということを挙げています。

また、(3)で活躍の場・機会の拡大では、海外に優秀な研究者を派遣するとともに、海外から優秀な研究者を招聘するという。あるいは、産学官での人材流動を促進するということをやっています。

(4)では、いわゆる研究開発マネジメント人材と技術職員等を含めた大学の中の体制整備を進めていくとともに、先端的な研究設備の共用・高度化等を通じて、研究環境の高度化を図っていくということを挙げています。

右上、技術者になりますが、(1)で工学系教育の充実というのを挙げています。いわゆるJABEE認定校というのが一時期と比べて4割減っているということがありますので、この反転攻勢に加えて、(2)のところでは設備機器の共用等を通じて、官民で活躍できるような技術者・技術職員を確保するという。こと。

あわせて、②のところにありますが、今回初めて大学等における技術職員の人事制度ガイドラインというのをつくらせていただきました。これに基づいて大学の体制整備を進めると共に、いわゆる機関向けの競争的資金の一つの要件としてこれを課していくであるとか、次の国立大学の中期計画の中にガイドラインに基づく体制整備を求めていくということを進めていきたいと思っています。

3 ポツ目が高度専門人材となりますが、いわゆるU R Aをはじめとする研究開発マネジメント人材というのを我々として進めていまして、これに関する人事制度のガイドラインというものもこれも初めてつくらせていただきました。これと、体制整備の内局の事業に加えて、競争的資金制度で機関対象のものについては技術職員と同様にこうした体制整備を要件化するであるとか、国立大学の中期計画に盛り込むということも書かせていただいています。

次、7 ページ目が二つ目の柱の教育段階別での人材育成になります。

1 ポツ目で、大学・大学院の教育研究活動充実強化のところでは、特に（1）で博士後期課程学生に対する支援の強化というのを挙げています。①で、経済支援に関しては特別研究員（D C）について、この20年で初めて月額単価というのを3万円ほど上げさせていただきました。あわせて、S P R I N Gについては、今年度制度を抜本的に改正をしまして、日本人と留学生と社会人とで支援内容に差異をつけるということをやらせていただいています。

あわせて、いわゆる競争的資金も使って、博士後期課程学生を研究者として雇用するのを推進していこうということで、R A雇用の促進というのを挙げさせていただいています。

社会の多様な場での活躍に関しては、いわゆるジョブ型のインターンシップであるとか、あるいはそのD CとP D、それとその他の制度等の相互接続を高めていこうという取組もあわせて進めています。

右側2 ポツの初等中等教育段階に関しては、我々大学等を対象に小中高等学校の教育活動を、小中高等学校で優れた能力・資質等を持つような児童・生徒を対象に、研究活動早期に参画させるようなプログラムとしてS T E L L Aというプログラムをやっているんですが、これがどちらかというと大学の先生のボランティアに委ねているところがあるので、大学という組織、それと初等中等教育機関との組織的な連携協力をして進めることで、継続的にこれが実施されるような体制を進めていこうという改変を考えています。

あわせて、スーパーサイエンスハイスクールについては全国で250校を対象に支援させていただいていますが、これも取組内容に応じて差別化を図るということで、三つの類型を設けて支援内容に差異化を図るということを今回やらせていただいています。

3 ポツ目、次世代のコミュニケーションに関してですが、通常のコミュニケーションに加えて、（2）で科学技術と社会に関する研究開発の推進というのを挙げています。J S Tの中で社会技術事業というのがあるのですが、ここでいわゆる先端技術分野とE L S Iの融合領域というのを新しく設定をして、自然科学系の研究所と人文系の研究者というのが一緒にチームを組んで研究活動に参画すると。要は新しい領域設定というのを来年度以降進めていきたいと思

っています。

最後、6ポツのところ、制度システム改革に関してですが、いわゆるダイバーシティの確保で女性研究者の活動を創出、推進しようということで、これまでも、いわゆる上位職への登用を促進するという取組をやってきたのですが、上位職はどちらかというと大学の間で取り合いになっているので、むしろそれよりも若い、若手の女性研究者がきちっと研究の実績を上げられるような研究費、研究環境を整備しようということで、これも来年度以降の見直しを考えているところです。

右側、制度・規範の整備は、研究セキュリティ・インテグリティの取組はもとより、いわゆるE L S Iに関して、大学の先生方共通的に身につけるべき規範だと思っていますので、先ほどの社会技術事業等を使って、自然科学系、人社系の先生たちがチームを組んで研究活動に参画するような、新しいE L S I領域を立ち上げようということで今検討を進めているところです。

これが全体像でして、8ページ目以降にもう少し細かめなものをわっ書かせていただいています、ここは後ほど御参照いただければと思うのと。

あと、報告書の方も配らせていただいています、全体100ページぐらいになっておりますので、こちらもまた御覧いただければと思っています。

これに関連して、もう一つ御説明させていただきたいのが、産業・科学革新材事業、I N S I G H Tについてになります。資料番号03だと思いますが、もう一つの資料の方を御覧を頂ければと思います。よろしいですか。

このI N S I G H Tの事業ですが、先ほど申し上げた基本政策を受ける中核的な事業として今年度からスタートさせている事業になります。事業の概要を簡単に御説明させていただきます。

1ページ目が、基本的な考え方、背景を書かせていただきますが、まず色々書いていますが、三つ目の丸、四つ目の丸辺りで、今後労働人口が減少していく中で、いかにその労働生産性を高めると共に、人手不足を克服して、質・能力高い労働力をアカデミア、企業双方で確保しているのかというのが極めて重要な課題だというように認識をしています。

2ページ目のところで、色々図をつけさせていただいていますが、右上の図にあるように、いわゆる諸外国と比べて日本の場合は人的な資本投資に対する資本投資が少ないと、人に対する投資が少ないというような状況があります。

また、3ページ目の右上の図になりますが、大学と企業との間の人材の流動性やまだまだ少

ないということで、最近企業から大学に行く人というのは年間1,000人ぐらいいらっしゃるんですが、逆に大学から企業に行く人というのが100人ぐらいで、1桁少ないという状況があります。ここをどう改善していくのかということが課題かなと。

あわせて、4ページ目のところで、大学と企業との間の共同研究の件数というのが徐々に左上のように増えてきていますが、やはりよく言われるように、右上のように1件当たりの件数が300万未満、当然人件費が入っていないのでこういう額が少ないんだろうなということで、ここら辺をどう改善していくのかということが課題かなと。

右下にあるように、日本の企業さんはどちらかというと海外にお金出しているところがあるので、これを日本に持っていきたいというところがあります。

5ページ目のところで、幾つか書いていますが、まだ日本の大学世界トップ水準の研究力を持っているということ。企業にとってみても、その大学・研究機関というのは有力な物的・人的な資産だろうと。あわせて、その大学と企業との間の人材の流動性を高めていく必要があるんじゃないかと。その際、大学の方も変わらなきゃいけないので、大学のガバナンスの強化というのも必要だろうということで、ここら辺を一体的に進めるような仕組みとして今回の事業を設計をさせていただいたというところになります。

6ページ目が、基本的な方向性になっています。一つ目として、高市政権で17の分野とありますが、いわゆる先端的な分野を特定をしようと、設定をしようということが一つ目。二つ目として、産業界から企業に対する投資を抜本的に拡充しようということ。三つ目として、大学のガバナンス改革を一体的に進めるということを大きい三つの方針として挙げています。

7ページ目が全体の概要になっていまして、真ん中の黄色いところになります。今回研究開発と人材育成を一体的に進めるために、左下にある①から⑤の五つの取組全てを行う大学に対して、おおむね20大学程度、1大学当たりマックスで5億円程度を6年間支援するというところで、今年度、昨年度の補正予算で270億円が計上されています。

具体的な要件として、①が一番なんですが、大学と企業との間の人的な交流・人材の流動性を高めるということで、大学・企業双方から研究者の方に、大学の先生あるいは企業の研究者双方がクロアポなどを通じて雇用関係を結んでいただいて、そのエフォートに応じて相応の対価を支払うということをおる種要件として課しています。

あわせて、その先端分野で新しい研究者・技術者を養成すること。次世代の人材育成のための教育のプログラムの開発を行うということ。大学の中で研マネ人材、技術職員、事務職員といった学内の専門組織の体制をきちんと整理をするということ。それと、民間投資拡大

に向けて大学の中で専門組織をつくったりであるとか、寄附を含めて資産運用をするような新しい機能・仕組みというのを充実させるということ。ここら辺は五つ要件として課しています。

この事業のためだけに新しくやっていただくというよりは、既存のものもうまく活用しながら取組を進めていただきたいということを掲げています。

８、９、１０辺りはそこら辺もう少し細かめに書かせていただいているので飛ばさせていただいて、１２ページ目にいっていただいて、今回先端分野として五つ領域を設定をしています。高市政権の１７分野そのものではなくて、それを包含する形で、物理科学・工学、資源・エネルギー、電気（電子）といった五つの領域を設定をし、大学側にはこの一つの領域もしくは複数の領域をこの中から選んでもらうということで提案を求めているところです。

１３、１４は、このクロアポの人材交流のイメージを書かせていただいているものですが、実際は１４ページ目にあるように、共創研究所みたいなところで複数の分野の研究室がぶら下がり、そこに大学・企業の研究者の方に入って、そのエフォートに応じて給与が支払われるという形で、かなり複雑な形態になるんじゃないかなというように思っているところです。

体制として、１５ページ目にあるように、ガバニングボードを設け、ＪＳＴにこれは運用を委ねてますので、ＪＳＴで運営委員会を設け、プロジェクトを執行するということで、このガバニングボードのメンバーには１６ページ目にあるように、宮園先生、波多野先生にも入っていただいているところです。

この事業全体の、１７ページ目にありますが、運営委員会とかプログラムオフィサー、ＰＯ、副ＰＯ、副ＰＯとして大野先生に入っていただけてまして、こうした体制で今後進めていく予定になっています。現在公募も既に開始をしているところでして、６月２４日に締め切りをした上で、今年度半ばから事業スタートできればなというように思っています。

ということで、先ほどの基本政策で書かせていただいた研究者・技術者養成であるとか、研マネ人材の体制整備であるとか、産学での人材流動の促進、そこら辺を具体的に実現化するための、具体化するためのプロジェクトとしてこのＩＮＳＩＧＨＴというのを設定をさせていただいているという形になっていますということです。

すみません、駆け足で恐縮ですが、以上であります。

○岩淵参事官　ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明につきまして、御質問、御意見等ございましたら、まず有識者議員の先生方からお願いいたします。

光石議員。

○光石議員 御説明ありがとうございました。

4つ程伺います。まず、資料5ページの多様な人材で、研究者、技術者、各教育段階における科学技術人材の育成という箇所があります。これはセットで考える必要があるのでしょうか、あるいはどこかに重点があるのでしょうかというのが一つ目です。

二つ目で、資料3で説明があったところですが、直接経費でポストドクや博士を雇用できる資金の場合にはいいのですが、私の前職のところでも300万円以下の共同研究が7、8割を占めており、そのような金額の共同研究ですと、どうしても修士レベルの研究をすることになります。そうすると、成果自身も、博士が実施した場合の成果とは明らかに違い、論文を投稿してもなかなかQ1に通りにくい状況になります。

そのようなところに大多数がいてしまうと、研究レベル全体が下がってしまいますので、それをどうするのでしょうか。直接経費で雇えるようなものがあることは分かっていますが、全員がそれを取れるわけではありません。前職のところでは、300万以下の共同研究は禁止と言ったら、それだけはやめてくださいと皆に言われました。それが現状です。

三つ目で、今日の説明ではあまり入っていませんでしたが、リスキリングやリカレント教育については、雇用制度、労働形態にも関わってくると思いますので、文科省だけではなかなか解決できないところもあるのではないのでしょうか。

4番目で、新しいところに予算つけていただけるのは良いのですが、多くの事項が、これまでも結構言われていますが、なかなか改革が進まない状況のものだと思います。例えば、URAにしても随分前から言われていますし、博士課程の学生に経済的な支援をしてもなかなかお金だけでは博士課程に進学しないという課題があります。今回の施策の肝になるところは、どこにありますでしょうか。

以上、4点お願いします。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

まず一つ目、今回の全体の整理として、いわゆる職種別というのと教育段階別と、二つ項目としては整理しましたが、事業体を進めるに当たってはやはり一体的に進める必要があると思っていますので、別々という認識ではないです。一体的に本当に進めていくという考え方でいます。

直接経費で人件費を賄うということは通常できるんですが、どちらかというと競争的資金の評価でも、今設備・機器を買う方がむしろ高く評価されるみたいな文化があって、そこをやは

りその人件費の方にきちんと回していくということをしていかないといけないですし、人件費を盛り込むのであれば競争的資金の単価を引き上げていくということも必要だと思っています。それを合わせての取組としてやっていきたいと思っています。

リスクリング、リカレントに関しては、例えばINSIGHTでは、企業の方に大学に来ていただいて社会人博士を取っていただくということも考えていますが、そうしたもののというのはもちろん我々の科学技術政策の中だけではなくて、教育政策の話であるとか、厚労省も含めたそれこそリスクリングの本丸の政策の方とも関連してくると思いますので、そこら辺は一体的に連携協力しながら進めていきたいと思っています。

肝というのはもう全体になってしまうんですが、いわゆるURAも含めて、今回色々ガイドラインという形で、優良事例をまとめるということをやらせていただいています。研マネのガイドライン、技術職員のガイドライン、それと博士についても経産省と一緒にガイドブックで、ちょっと有料モデル紙みたいなものをつくらせていただいたので、ああいうものも他機関の事例として、どうやっていいかわかんないというところに対して、うまく広げさせていただいて、その取組が進んでいくということを実効的に進めていく体制にしていきたいなと思っていますところ。

○光石議員 ありがとうございます。

産学連携のところで、300万円以下の共同研究が大半を占めています。総額で見れば、それより上位のもので7、8割の金額にはなるのですが、件数としては金額が低いものが非常に多いので、そこを今後どうしていくのかということ何か考えないといけないと思います。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

それ正にINSIGHTの問題意識でもあるんですが、どちらかというと今大学、産学の共同研究をやるときに、その大学の先生たちってある種共同研究にボランティアで、給与面で見ればボランティアで入っていただいているところが多くて、そのエフォートに応じた人件費は共同研究費の中に入っていないという問題点があります。なので、そこはINSIGHTのところはある種エフォートに応じてその雇用関係を結んで、ちゃんと給与的な対価を支払ってほしいということを制度的に盛り込むということを求めているところがあるので、こうしたものもほかの資金制度にうまくつなげていければなと思っています。

○光石議員 ありがとうございます。

○岩渕参事官 佐藤議員。

○佐藤議員 御説明ありがとうございます。

何点か確認させていただきたいんですが、一つ目は、産学で活躍する技術者の育成確保ということで、事前の御説明でも申し上げたんですが、ここに書いてあることはそれなりに当然のことなんですが、実際に起こってることを色々見てみますと、やはりその規則的な、あるいは応用的な研究をやっている人間と、その社会実装をやっている人間との間をつなぐ人材というのは、実は産学で活躍する優れた技術者の確保というような表現からはちょっと合っていない部分もあります。今後経産省も中心になって、産業総合研究所、産総研自体が他の国研に対しても、AISo1を使って正しく研究開発と社会実装をつなげようというような話をしていますが、AISo1に居る様な人材というのが大学にも必要なんだろうと思います。現在それに取り組んでいる大学もありますし、J-P E A K S の採択校の中でもそこに踏み込んでいる大学もあります。

そうすると、ここで書いてあるような産学で活躍する優れた技術者の確保ということではなくて、研究の内容をよく知っていて、産業界とのコネクティビティをもって実装化につなげる人材というような表現になってくると思います。実はそのところは成長戦略の上でものすごく大事な部分なので、そこをカバーできるような形で表現していただく、やっていただきたいというのが一つ目です。

それから二つ目は、科学技術人材という言葉の中には人文社会科学分野の人材も含むということなんですが、これは具体的にどういう人材のことをイメージしていたのかということです。単なるE L S I ということを超えて、新しい先端科学技術が社会にもたらす負の部分というのはこれから本当に考えていかなきゃいけないとすると、科学技術の影響というものも十分分かった上でそれが社会に対するインパクトをどんなものをするのかということが分かっている、ある意味ではマルチな能力を持っている人が必要になってくるということも意識していただきたいというのが二つ目です。

最後に、これ一番難しいんですが、ここで整理していただいている人材という観点からいった場合でも、デュアルユースの技術に対して果たしてどれだけ取り組めるのかというのが、今色々いろんな方と議論が進んでいる中で、まだアカデミアの中には、まだデュアルユースに対して二の足を踏む方々が多いわけです。それはそれでいいとか悪いとかという話ではなくて、でもそこは、その人材育成といったときに、このデュアルユースに対しても、ある意味で積極的に絡んでいける人材というのがやはりどこかで必要になってくるような気がします。こうい

うことの中に書けないというのはよく分かるんですが、ただ、実際の人材に対する基本計画として、その部分がどこかでやはり補足されていないと、具体的にはこの科学技術立国を目指すということが動かないということも事実ですので。これを書く書かないではなくて、文科省の行政の中で意識して人材をつくっていくということを是非お願いしたいというように思います。

以上です。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

一つ目、産学のかけ橋となる人材、おっしゃるとおり非常に大事で、ここでは研究者・技術者の養成という形で柱立てしますが、それに加えて、高度専門人材として、いわゆるその研究開発マネジメント人材と我々言っているんですが、これまでU R Aですとか、コア業務構造というのをきちっと明示をさせていただいて、その中で、産学連携、産業界と企業との間をつなぐような人材の養成というのともあわせて、その中の一つの能力の要件として入れているところがある。そうした人材を大学の中でちゃんと活躍できる場というのをつくっていききたいというように思っています。

科学技術人材、今回人社系も含めるという形にあえてさせていただいていますが、その人社系の人たちがこれ見て自分たち関係ないと思わないようにしないといけないというところがあるので、できるだけE L S Iに限らずに、広めに本当に考えています。それこそ人文社会、文学部、それと経済学部も含めて、広めに本当に科学技術人材として自分たち認識していただきたいということであえてこういう書き方をさせていただいているところです。

デュアルユースはおっしゃるとおりで、我々のI N S I G H Tもそうですが、先端技術分野というのを設定して、その技術者・研究者の養成というのを強く打ち出しています。特に先端技術というと、もうデュアルユースと切り離せない問題なので、そういう人材層というのが全体としてマスが拡大していくということを事業の中でも実装していきたいなと思っております。

○佐藤議員 よろしくをお願いします。

○岩渕参事官 伊藤議員。

○伊藤議員 全体的にはよくまとめられて、ありがとうございました。

I N S I G H Tのところで、まず、そうですね、これは5ページ目なんですかね。大学経営力が、括弧、ガバナンスと書いてあるんですが、ガバナンスというのは恐らくまずベースとなるものであって、その上にそれを包含するような形でどうやってビジネスというか大学の経営をしていくかというのがあるので、いつもそのガバナンスと大学の経営力の使い方というのが、

こういう方法になるといつも複雑化していて。私立だとガバナンスガバナンスというとなんか色々なことで手突っ込まれるんじゃないかという逆の心配があって、でも実は私立の方ができてるのが結構あるんだということが最近分かってきたので、その辺のところ含めて、ここら辺の書き方というのはよく考えていただいた方がいいかと思いました。まず、それが1点目。

それから、クロスアポイントメントのところなんですが、これ私たち東北大学が始める国際卓越と、前から始められたんですね。知的貢献費といった形で、要は大学研究費を企業から取ってきたお金が一部その研究者に上乗せされるような形をもう実際の契約時期でも始めているんですが。その心は、そのある教員研究者が、例えば慶應の量子コンピューティングセンターであれば、三つの銀行が参加していて、それらの銀行とともに共同研究をしているわけですね。それはたった一つの会社に紐づけられないということが結構重要であって、大学というのはその中立的に、逆に言えば大学だからこそそういうライバルたちが集まってくれるプラットフォームをつくるというのを結構進めている中において、クロスアポイントメントというのは非常にどこどこ企業というように1対1になってしまっていて、それを進めることも大切なんですが、それ以外のもっと広い意味での、これはアメリカ型だと思うんですが、やはり向こうから企業がやってきて、人材も派遣されるし、教員という研究者たちは、広く色々な業界に貢献して、しかも収入を上乗せしているという仕組みが今できてきているので、その辺のところを後押しする仕組みではないのかなというのは今ちょっと受けた印象です。

つまり、あまりにも1対1のクロスアポイントメントという企業となってしまうので、そこら辺のところ、いかがでしょうか。

○奥人材政策課長　ありがとうございます。

一つ目のガバナンスと経営の話はおっしゃるとおりなので、使い方気をつけたいと思います。

二つ目、クロアポの件ですが、INSIGHTの事業はクロアポに限定しておらず、雇用関係の結び方は大学と企業と様々で構わないという形にしています。ただし、大学の教員がその共同研究に参画するときに、ボランティアであってはいけないので、その参画したエフォート分はちゃんと対価をもらってくださいと、それはどういうもらい方でも構わないですという形にしていますので。あえてクロアポということに限定しているものではないということです。

○伊藤議員　では、今私が最後述べたようなものも構わないと。

○奥人材政策課長　全然構わない。

○伊藤議員　ありがとうございました。

○岩渕参事官 では、まず鈴木議員から。

○鈴木議員 ありがとうございます。

前回の説明とあまり私からのコメントは変わらないかもしれませんが、まず、初等教育にも触れていただいたことはすごくいいと思います。これは科学技術の面からのことで、是非とももっとこういう形で、優秀層、選択層を伸ばす施策を進めていただきたいと思います。「科学力を国力」にと掲げる以上、初等教育を抜本的に改革しなくてはいけない時期に来ていると思うので、是非とも初等教育担当の方と連携して、底辺の拡大、そして底辺の底上げの双方をしっかりと行っていただきたいと思います。これがコメントです。

それから、2点質問があります。博士人材の処遇については、大幅に優遇をしていただけるということが今日の新聞にも出ていました。優秀者みたいな書き方がしてあって、大体アバウトにどれくらいの人数になるのかなと思っています。僕の認識では60万人が大学に行って、6万人が修士課程に行って、6,000人くらいが博士課程に行っている中で、どのくらいが優秀層かというのは少し気になるので、大体の感覚を教えてください。

それから、INSIGHTですが、これも前にお伺いしたかもしれませんが、随分昔から僕らも結構やっていた冠講座という取り組みがあるのですが、冠講座の中でもうまくいっている例もあれば、うまくいっていない例もいっぱいあるわけで、今回、どういうことを見直し、さらに進めたいと思われているのか、教えてください。

以上です。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

初等中等教育段階での連携は本当大事なので、小中局と、あと高等局と我々も一緒にやらせていただきます。

某新聞の中に出ていると思うんですが、大学が小中高等学校の教育に積極的に参画する仕組みをつくっていかうということで、それは優秀層が拡大もあるんですが、裾野の拡大も併せてやっっていこうということで。いわゆる大学の一つのミッションとして、初中教育にもちゃんと関与していくという方向性を是非打ち出していきたいなというように思っているところです。

博士の処遇ですが、今博士後期課程学生は大体年間7万人、毎年入ってくるのが1万6,000人ぐらいになっていますが、いわゆるSPRINGの事業では、ストレートドクターのうちの7割を対象に生活費相当額の支援をするという制度にしています。7割は基本的に優秀層という定義に我々として、しているので、そこが一つの目安です。ストレートドクターの7割

というのは一つの目安かなと。

ちなみに、1万6,000人というのは、留学生も社会人も入っての数字ですので、ストレートドクターだともう少し少ない数字になっています。

○鈴木議員 すみません。私が言ったのは、下から来る人の数字です。

○奥人材政策課長 ストレートドクターの7割はSPRINGが一応適応対象になっています。

ちなみに、DCはもう少し優秀だと思うので、あれは1割になってます。

あと、INSIGHTと冠講座ですが、INSIGHTの支援の対象は、別にどういう企業との共同研究のやり方はいろんなやり方は別に構わないという形にしているんですが。一つ今回の大きい特徴は、大学と企業との人材の流動性というのを一つ大きい要件としているところがあります。企業の人に大学に来ていただく、あるいは大学の先生に企業に行っていただく。その際に、ちゃんと雇用関係を結んで、人的なエフォートに応じた給与の支払いというのを必須の要件にするということが一番の大きい違いだと思っています。

冠講座も、共創研究所もいろんな運営の仕方あると思うんですが、そこまで雇用関係等をきちんと締結をしてエフォート管理しているところはあんまりないと思うので、そこを一つのモデルケースにして他大学にも広げていきたいということにしています。

○岩渕参事官 それでは、顧問の先生方含めていかがでしょうか。小安顧問。

○小安文科大臣科技顧問 ありがとうございます。

2点、コメントです。1点目は、この技術職員の人事制度に関してです。国研も参考にしていただくのいいと思います。我々の組織も含めて、国研では技術職員のキャリアパスも含めていろんな制度を整えてきています。是非、それらを参考にさせていただきたいです。

2点目は、人材育成の中で、色々な基盤競争的研究費等や外部資金を活用して安定したポストを確保することもすごく大事だと思いますが、もう一つ大事な点は、若い人材が、多様な分野で、自由な発想によりきちんと研究できる環境を提供することです。そういう意味では、学術振興会のPDのような若手研究者を支援する制度の重要性をもう一回きちんと見直すべきだと思います。制度の名称がPDとなっているためポスドクというように思われていますが、実は一般的なポスドクと全然発想が違って、ある一定期間、自らのアイデアによる研究に専念できます。雇用に紐づく競争的資金のテーマに縛られる研究ではないことが大事です。色々な分野、しかもそれを国内でやってもいいし、国外でやってもいいという若手を育成する上で非常に有意義な制度であり、今一度、きちんと評価するべきじゃないかと私は思っています。

その際、毎回指摘させていただいていますが、制度が、学振の交付金の中で運営されているため、先ほどの意見でも挙げられたDCへの支給額を上げたことは非常に意義がある一方、他への予算を減らさなければならない仕組みになっています。今後、PDを増やすと何かを削減しなくてはいけない。今、外国に行く海外特別研究員は、これだけの円安の状況では生活できない状況です。これら全ての支給額を増やすには、学振の全体予算を増やさない限りは不可能です。運営費交付金の枠内でやるのが難しいのは理解していますが、是非きちんと取り組んでいただき、優秀な一定の若手が、ある一定期間、自らの研究に国内で取り組む機会あるいは海外に出て将来につながる人脈を形成する機会を提供するということを是非考えていただきたいと思います。

以上です。

○岩渕参事官　どうぞ。

○奥人材政策課長　ありがとうございます。

技術職員については国研も是非参考にさせていただきたいと思います。

DCとPDなのですが、今はDCのやはりそのプレステージを上げるために単価の引上げというのは必須だと思っているので、そこを第一優先順位としてやっています。それもPDが若干採択率が少なくなっているというのと、PDの後になってくるとだんだん抜けていって総人数が減っているというところがあるので、そのPD自体の見直しも今後必要かなというように思っています。その中でより使い勝手がよく、自由な研究活動ができ、かつちゃんとした処遇がされるような形での見直しを今後進めていきたいと思っています。

○岩渕参事官　まず、波多野議員、その後、前川顧問お願いします。

○波多野議員　私は現在、議論に参加させていただいている身であり、また「INSIGHT」はすでに公募中であるため、差し障りのない範囲で申し上げます。

今後、INSIGHTは公募状況や申請内容を踏まえてさらに拡充し、着実に推進していくべきだと考えております。それによって、人材育成のみならず、確実な経済成長にもつながることを期待しています。

その中で1点、要望がございます。資料12ページに「医療分野に限定したものは除く」との記載があり、ここは常に課題となる部分です。除外規定がある一方で、創薬などの領域は対象に含まれており、現場としては申請時に判断に迷うことが多々あります。

決して（自身が所属する）科学大への利益誘導を意図しているわけではありません。おそ

らく厚生労働省（AMED）とJSTとの管轄やカテゴリーの切り分けによるものと推察いたしますが、現場に身を置く者としては、この分野の境界線の在り方に非常に苦慮しております。ぜひ、今後の改善をご検討いただけますと幸いです。

以上です。

○奥人材政策課長　ありがとうございます。

INSIGHTは是非拡充をしていきたいと思っています。その中でも、医療分野を除くは本当にAMEDとJSTのある種その仕分の問題で生じているところがあるんですが、その結果としてやはり生命科学の基礎分野が両方から抜け落ちているというところに非常に問題意識があつて。なので、今回も医療分野そのものは除いていますが、生命科学のところはちゃんと入るような形で領域設定をさせていただいているところです。

○岩渕参事官　前川顧問。

○前川防衛大臣科技顧問　どうもありがとうございます。

デュアルユースを考慮していただいているということで、大変ありがとうございます。

それで一つ短い質問なんですけど、このINSIGHTで思っている領域、分野を一つ設定するという、これはどういう形でどういうふうに選ばれるんですか。

○奥人材政策課長　これはもう大学が自由に自分たちの強みのあるような領域を、一つ若しくは複数選んでいただいて構わないということで。生命科学と量子みたいな組合せで提案していただいて構わないと。

○前川防衛大臣科技顧問　そうすると、この五つですか、五つに分類されたのはどういう意味があるんですか。

○奥人材政策課長　これは、高市政権17の戦略分野というのが出ていますが、17の戦略分野に限定しすぎると、大学が受けるときに裕度が少なくなってしまうところがあるので、できるだけ大学の基礎研究を広く読めるという意味で、領域をくくる形に、その分野を含めた形で大きくくくるような形で5領域を設定させていただいたという形になります。

○前川防衛大臣科技顧問　よく分かりました。ありがとうございます。

○岩渕参事官　梶原議員。

○梶原議員　私も委員として参加させていただいているので、最後に、改めてコメントですが、もともと文科省でということやっておりましたが、昨日のくくりのように、文科省のみならず、政府全体での今後の科学技術人材に関する体系的、総合的な基本政策となるようお願い

します。先ほど波多野先生がおっしゃったような、文科省のみならず、AMED、厚労省の件もそうですし、全体的に網羅していくと思いますので、是非そこはリードして進め、実現に向かっていただきたいと思います。

INSIGHTのところですが、ムーンショットの推進会議で、量子を担当されている方に、人材育成に関する課題は何かと伺ったときに、欧米では量子に関する講座がいっぱいあるが、日本ではないので、是非そこはつくっていかないと人材育成がままならないとおっしゃっていたことを思い出しました。新しい講座が組成され人材育成が図られることを期待したいです。よろしくお願いいたします。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、この基本政策自体はもうすでに第7期の基本計画の中であるとか、あと今後つくられる成長戦略の中にもエッセンスとして入れていただいているので、政府全体で進める方向に是非していただければと思っています。

この全体基本政策は、個別分野の人材育成って特出してやってはいないんですが、それぞれの分野担当課、量子だと原子力、それこそライセンス、いろんな分野の人材育成と関わってるところだと思いますので、INSIGHTは横串的なものですが、それぞれ縦の分野の人材育成施策とうまく組み合わせてやっていければなと思っています。

量子に関しては、伊藤先生が一番詳しいと思いますが、Q-LEAPの中でも人材育成策というのをもう柱の一つとして立てて、支援をさせていただいているところですので、ちょっと担当外ですが。それを立ち上げていますので、是非そこは進めていただきたいと思います。

○梶原議員 グローバルとの違いをおっしゃっていたので、是非そこはキャッチアップを。

○岩渕参事官 では、宮園議員。

○宮園議員 どうもありがとうございます。もうすでに皆様からコメント、質問などありましたので、私は最後に追加で。これで博士号の取得者数が増えるということを是非期待したいと思います。それは書いておられませんが、博士号の取得者を増やすための手段がまだまだこれから必要となっております。これが是非その一つになってくればと思います。よろしくお願いいたします。

○奥人材政策課長 ありがとうございます。

SPRINGの成果もあると思うんですが、博士課程の入学人数はここ3年ぐらいで急に伸びてきています。これは、普通に線形に伸ばすことによって、基本計画で掲げた年間2万人の

入学者取得者数を確保するという目標につながっているところがあるので、この流れを是非進めていければなと思っています。

ありがとうございます。

○岩渕参事官 はい。それでは、この議題以上ということにさせていただければと思います。

文部科学省様、御説明ありがとうございました。

公開議題は以上となりますので、大変恐縮でございますが、プレスの方におかれましてはここで御退室ということでお願いをいたします。

(プレス 退室)

午前10時42分 閉会