

検討事項に対するこれまでの意見について

検討事項	御意見
<p>1. 競争的な研究開発環境を実現するための制度的枠組みの検討</p> <p>米国等の競争的資金制度を踏まえ、大学改革を視野に入れつつ、我が国の競争的資金制度改革の具体的検討</p>	
<p>直接研究経費の在り方（人件費への充当等研究経費のカバーする範囲等）</p>	<p>アメリカの場合、自分の給料がグラントの中に入ってくる。今の特に国立大学、私立もですが、フルタイムを前提として研究している。そういうところに違った予算から入ってくると、教員の人件費分をそちらに移すなどということをするとう元も子もない。全体で研究費と研究者をどうマッチさせるかというとき、競争的資金の背後にある研究者の人件費や設備費その他の話も入れておかないと、話がずれてしまうと困る。</p> <p>日本では、研究も、診療も、教育も一部してますと、全部公務員ですから同じようにしているが、例えば研究に50%の時間を割くならば、給与の50%はグラント競争的研究資金の中に、30%教育しますというならば給与の30%は大学が払いますというアメリカのような仕組みを入れないと教官の流動性もおこらない。そうした場合に、今まで12万人の公務員、そのお金は国が保障するということがあったが、そこは全体のGDPの中にどれだけ高等教育、研究にかかわるお金を確保するかをきっちり決めて、そのうえで競争的な仕組みを入れると変わってくると思う。</p> <p>アメリカの場合、給料設定はあくまで大学でするわけで、基本的経費の部分は政府からきて、残りの附加的な部分をグラントで補助しているということではない。ただ、大学の先生にすれば教えなくても済むわけで、非常にインセンティブになって一生懸命グラントの申請をする。大学も先生の給料を外から持ってこられるので、いい先生を高い給料を出しても引っ張ってこようということになる。</p> <p>給与の点は、競争的資金ということで給与自身も競争的なものに持っていかなざるを得ない。現在の日本の給与体系では若いバリバリの人は給料が安く、もう要らないようなシニアの人に高い給料を払うので、この給与体系を変えないと、必要な人をアトラクトできない。国際化ということでは給与も競争的である必要があり、ヨーロッパとアメリカ辺りの科学者の給料は大体、マーケットバリューが決まっているから、モビリティがあるが、日本のやり方では、リクルートができない。</p> <p>日本の国立大学の給与は非常に一様性。一方アメリカでは、分野によって必要な分野に給料が高い。これは独立行政法人になったら是非考えねばならない。あらゆる分野の先生が同じ給与というのは、発展しないことを前提にしているようなシステム。給与も国際的な基準の下に置かないと、日本の研究は国際化しない。</p> <p>人件費などは、当然独立行政法人になれば水準を変え、能力に応じてという基本原則が必要。</p>
<p>研究実施に伴う研究機関の管理等に必要経費（間接経費）の拡充による大学等の外部資金導入へのインセンティブ向上</p>	<p>班研究が多いため、間接経費が付けられないということもある。</p> <p>日米の大学比較では、アメリカの大学はスタッフのサポート体制が非常に厚い。恐らくアメリカの一流大学では、教職員、従業員の大体半分がスタッフ。それができるのは大学の財政基盤が充実しているため。その財政基盤はエンダウメント・ファンド等々のファンドレイジングが非常にしやすいインフラがあるから。これらから競争的資金を取ってくるためのスタッフやネゴシエーションのスタッフが充実し、それが全体の流動性、ネゴシエーションの流動性を非常に高めている。日本の場合はほとんどなしで、教授が管理運営に忙しい。</p>

<p>基盤的経費（大学等において学生数や研究者数を基礎として配分される経費）の在り方</p>	<p>日本の大学は建物が悪いし、メンテナンスが悪いため研究教育がかなり阻害されてきた。これから競争的資金に重点を置いていった場合、どう全体の資金を動かすか、削るかというとき、その辺は考えておかないといけない。</p> <p>基盤の部分をやはり日本は国がきっちりしなければならない。その上に立って競争的な資金ということで、すべてが競争的資金では基盤がぐらついてしまう。</p>
<p>2. 競争的資金制度の運用改善</p>	
<p>優れた研究を切れ目なく継続・発展できるよう、中間・事後評価の結果を次の研究課題の採択に反映させうる体制を構築</p>	<p>アメリカは一番最初にグラントを書くのはものすごく大事ですが、以後、年次報告書は余りウエートはなく、少なくとも5年間は任せてくれる。日本はすぐ半年後にプログレス・レポートを書けとかいわれるが、そうではなく3年なら3年、5年なら5年、その間でやりなさいとすべき。研究者のペースもあるし、いろいろ考えてやることは非常に大事。</p> <p>日本は機械は何%買えとか、共同研究かとか、一々聞いてくるが、本人がしたければする自由度を与えればいいのであって、細かいことを言うべきではない。そうすることで、結局は研究者の自己責任で、厳しいけれどもちゃんと成果が上がってくるという状況になると思う。</p> <p>アニュアルレポートは1ページぐらいしかサイエンスは書いていない。グラントピリオドが3年なら3年、5年なら5年たたなければスタディーセクションには出さないの、オートマティックにお金はくるものと期待している。</p> <p>日本の場合、本当に5年間その人にきちんと保障する予算というのは非常に少ない。</p> <p>年に2回あるいは3回募集できれば、1回の集まるのを少なくしてきちんと評価することが可能ですが、今はそうではないので、一気に4月から始めて3月に終わらないといけないことになっている。外国は年に3回とか、NSFはいつ出してもいいという形ですが、日本はそれが今の単年度主義だとできない。</p> <p>日本では、実際にお金がかかるのは7月とか8月で、その間は借りている。</p>
<p>若手向研究資金の拡充等による若手研究者の自立</p>	<p>日本はドクターを取ったらポスドクは自分のところで使うという教授の都合ばかり考えている。これを打破しない限り、アメリカ並みにはならない。</p> <p>競争的資金だけではなくて、例えば大学院学生へのフェロウシップをどういうふうに出すのか。それから、大学にどういう形でもっと人事の流動性を求めるのか。</p> <p>東京大学はインプリーディングが多いという話については、アメリカ全体を考えないといけない。アメリカではインダストリーのモビリティも非常に高く、アカデミアだけモビリティを高めよということとは若干難しい。</p> <p>20年ほど前に初めて日本でポスドク制度を学術振興会で導入したとき、動いた人を優先して取るよう規則はつくったが、大学から出してくるときに動かない方に自分の教室の優秀な人を置いていく。だから、これは先生の問題だった。そのときに動く人でも優秀な人をオープンに並べてくれるとうまくいったと思うが、ピアレビューするといいい人からいい点が付くので、動かない人から順番に取っていくことになった。</p> <p>形は個人の申請でも、実は教授の名前の下で助手や助教授がやっている研究が大部分で、大学院学生や助手が、自分で申請して、教授と別に独立してやるのが現実には日本の国立大学では余り行われていないのではないかと。そこが問題で、形は個人でも、実際は講座制の枠からはみ出ないでやっているのではないかと。いろいろな人から聞いて、どうも建て前と現実とは違って、そこを直さない限りアメリカ式にならないのでは。</p> <p>教授が自分の後継者を選ぶとき、教授会の人事決定が、形は教授会の合意であるが、お互いに内部不干涉で、講座制の下で教授が人事権を握っている。しかし、逆にそれは教授会から人事権を外して、大学に別に理事会のようなものをつくって、教授の任命権を教授会から取らねばだめなのではないかと。そして、一番いいと思う人を全く次元の違った人が選んでくるというシステムに直さないと、形は変わっても実質が変わらないのではないかと。</p>

<p>大学教授は真下から上げることはルール上、許可しない。もしそれが現実には不可能ならば真すぐ上に上げる人は全体の20%以内に抑えるとか、そういうガイドラインをつくって、10年もたてば本当の競争社会ができるのではないか。大胆にシステムを頭から切り換えていかないと、今の日本のシステムはグローバリゼーションの中に適用するシステムになっていないのではないか。</p>
<p>アメリカの場合を見て2つやり方がある。1つは、新しい学部をつくらせるとか新しい研究組織をつくるという場合、アメリカ式のやり方ですとまずチェアマンを選ぶ、あるいはディレクターを選び、その人に全権を与えることでいい学部なり組織ができる。そういう意味で、日本も沖縄のように既存の組織の外に新しいものをつくっていくことが1つ。もう一つ、アメリカの既存の大学では教授の任命権のイニシアチブはやはり学部。アメリカの教授会の役割は2つだけで、教授の審査とカリキュラムをどうするか。ただし、教授会で満場一致で決まっても、今のようなことが起こり得るわけで、そのセーフガードをどうアメリカでは、学部長なり、あるいはそのボードの段階で拒否権があるということをやっている。それは実際問題として教授会で満場一致で決まっても、学部長が拒否することもある。日本の大学をどう変えるかは学部長を選ぶ段階で、下の方からコンセンサスや選挙で選ぶと、学部長が強力な力を発揮するインセンティブがなくなるので、大学法人ができた場合、学部長の選任はむしろ総長とか、教授の意見などを聞くにしても、かなりセントライズした形でもって上から任命することが一つの方法。</p>
<p>現在まとまった国立大学法人法の案では何とでも読めるように学部長の選任がなっている。しかし、学部長の責任は非常に大きくなるので、是非これから学部長の選任の仕方を検討していただかないといけない。</p>
<p>教授会が学部長を指名するといったら、2年の任期で再選されようと、クリティカルなことはしない。大学が自分たちで混ざるといことはできないので、そうしないと補助金を出さないとかなければいけない。特に日本では、学部学生の75%が私立だが、研究大学の大部分は国立。国立の大学院は自分の大学を出た人は20%以上取ってはいけない、私立の人を30%以上取りなさいとすれば数年の間に変わってくる。それでポストドク、ドクターを取ったら必ずよその大学に行きなさいとして、それに国のお金を出しましょうと言えれば簡単。助教授から教授は絶対だめとして、ドイツの知恵もあるのに都合いいところを取ってはいけない。</p>
<p>尾身大臣のルールなどは賛成だがルールを置かなくてもできないか。アメリカはルールがない。ルールはできるだけ少なくする方針が必要。</p>
<p>アメリカもイギリスも動くのが基本で、一つはドクターを取ったらポストドクは必ずよそに出すというのが基本。アメリカではサイエンスのコミュニティ自身がボスから離れない限り絶対一人前として認めない。あのボスの下だからということはずまず考えないし、次の世代にパブリックマネーをどう使ったら我々の評価コミッティとして伸ばせるかというのをすごく議論する。そういうメンタリティがある。それが日本人にあるかは極めて疑問。</p>
<p>日本の場合30というところまず助手で、助手は若手何とかにアプライしなさいとか、既にそこでルールができていて、これはおかしいと。アメリカで制限があったのは、若いときは5年は無理で、たしか3年しかできない。それは一つのリーズナブルなもので、それ以外は全く同じように、全く同じ基準でお金をいただいた。</p>
<p>例えば30とか32になってポストドクを終わると、これからPIになってどこかでポジションを取ったとして、給料を保障してくれないからアメリカでは必死になってグラントを取る。自分の給料分だから。</p>
<p>日本は講座制だから幾ら取っても教授の下でスペースが増えるわけでもないし、ディーンなりデパートメントチェアマンが全部のスペースをある程度フレキシブルに使って、取ってきた人にはあげるよとしてくれないと、取ってくるといじめられるだけ。だから、あらかじめ教授に連絡してそいつをいじめたら大変だということをやらないとなかなか日本は難しい。</p>
<p>若くても基本的にはNIHのR01にアプライできる権利は持っているし、ほんの少しのリミテーション、恐らくトータルのお金と期限。それ以外は全く平等で、通った場合には独立したポジションになる。ただ、日本ではそうすると大学における助手のポジション等からまず問題が出てきて非常に複雑になる。</p>

	<p>さきがけ研究21というプログラムはピアレビューに近い形で大学の先生方に選んでいただいて、その選んだ先生が選んだ若手の先生を研究期間中ケアする。選んだときにまず選んだ先生が若手の先生の主任教授にごあいさつされ、独立して研究させてやってほしいということとをされ、選ぶだけでなく研究が終わるまで独立して若い方が研究できるよう注意して運用している。</p>
	<p>あるポストドクがほかに行って、以前のポストと新しく独立した人と同じようなプロジェクトがNIHに出てきたらどうするのかというと、単純にどちらがいいかということだけ。どちらがいいかという、それだけだからお互いに競争をしていいのではないが。</p>
	<p>若手研究は日本でもいいシステムを持っているが、私の知る限り、アプライしたいけれども、教授との関係でできない場合が多い。教授が助手を雇うときは戦力の一人として雇うから、勝手なことをされたら困るという利害関係が相反する場合が多い。したがって、いいポストに会った場合はいいが、非常に多くの場合、むしろ若い方からヘジテイトしているのが現状。</p>
	<p>日本のサイエンスの最大のウィークポイントは一番大事な30歳代前半の頭が使われていない点。この壁を破らない限り、ほかの制度では解消できない。助手という制度がアカデミアの世界の最大の問題。</p>
	<p>数年前から大学審議会で助手という名前を変えてほしいということと、学校教育法を改正して助手は教授及び助教授を助けるというのをやめてほしいと言っているが、まだ実現しない。多分文部省も少しずつ動いているのでその方向にはなると思う。</p>
	<p>日本の場合ポストドクでよその教授のところを歩き回る数年間がない。これさえやれば今の助手はない方がいい。その分ポストドクを増やしてファカルティを増やす。そういう形でやれば2、3か所で勉強したらちゃんと書けるようになるし、違う考え方も生まれてくる。</p>
	<p>過去においては、日本ではまともなポストドク制度がなく、できたのはここ十数年、20年以内のこと。それまでは教授はプログラム・ディレクターのような仕事をやらされたとき自分で実験ができなくなる。一方アメリカなどの場合はテクニシャンとポストドクで自分のやりたい研究をやらせている。過去はそういった制度が日本になかったから、そういう両面からうまくコントロールしないとだめ。</p>
	<p>若い人を独立させるとなると、教授はポストドクを取れないと何もできない。だから、ポストドクを増やしていかないといけない。それは例えばファンドの中に入れて、ファンドから出してもよいという形にしないといけない。</p>
研究テーマに応じた研究費規模の適正化（少額研究資金の改善）	<p>今までは総額が少なかったので班研究で分けるということも必要だったかもしれないが、だんだん総額が増えてくるとやはり研究者個人の顔がはっきりして、その代わり責任もはっきりするような研究費を増やさないといけない。</p>
	<p>独創的な基本的な研究を育成するシステムが必要。これを担っているのは、日本では基盤研究費が一番対応する。できることなら基盤研究費に対応するものは全部個人で申請して個人で取るように、この中からグループ研究をなくした方がいい。</p>
	<p>どうして日本はグループ研究をやらなければならないのかに問題点がある。個人主体になってくれば、独創的なことも出てくるし、コンペティションもはっきりしてくるし、プロフェッサーと助手の関係もはっきりする。コントロールされない形になっていくと思う。</p>
	<p>アメリカの場合ちゃんとしたプロポーザルを書いて、それが認められたら、その実施に十分なお金が出る。日本の場合は必ずしもそうではなく、削られてしまうので、研究者は保険をかけるみたいにあちこちへ出さないといけない、そうして細切れに少しずつお金を集めて研究をするという形になってきた。だから、これを一つ通れば3年なり5年は保障をして、そしてそのプロポーザルに関する研究はできるようにしていかないといけない。</p>
	<p>お金が足りないから保護を出すというのもあるが、最近科学技術系予算は増えて、こんなにできるわけがないというのがたくさん出てくる。むしろ足りないんじゃなく、余り過ぎて税金の無駄遣いと思うことがたくさんある。</p>

		<p>自分でアプライするときに、余り細かいことは要らない。年間1,000万以上くらいはないとしたいことはできないので、必要なだけアプライして、だめだったら落としていただければよい。</p> <p>1,000万ないしは2,000万以上のものにすると、落ちる人が多くなる。今、多くの応募があって、日本でそれをやると大学院の教育ができなくなると言われた。というのは日本の大学院は研究をさせるため、教授は研究費を取ってこないといけない。それが研究費が取れなくなると、大学院の教育ができなくなるといわけです。アメリカの場合、逆にグラントが取れないと大学院学生が取れない。日本はそれが逆で、まず大学院を取ってしまう。そういう問題も絡んでくるが、できるだけある程度まとまったグラントを数が少なくても出すようにして、その評価をできるだけフェアにしていける。それにはどうしたらいいのかが大きな問題であるが、そうした方がいいと思う。</p> <p>人文社会科学の分野の研究にとっての金額の重みは違いがあって、1,000万未満の金額でも大変大きな手助けになるので、分野ごとに見る必要がある。</p>
<p>3. 公正な評価システムの採用 公正な評価・審査体制を構築し、研究費配分の透明性を向上</p>		<p>英国のエバリュエーションシステムは、それによって英国の研究、大学はアップグレードしたように思う。英国というのはある意味アメリカよりもとらえやすいところもあり、官僚的なところも日本と似ているので、そのエバリュエーションシステムがどうしてよくなったか学ぶ必要がある。</p> <p>一番大きな日本とアメリカの違いは、アメリカではサイエンスの部分だけで計画書に二十何ページ書いてある。大変な量のデータが提出されているから、結局アPLICANTが教授であろうと、若い人であろうと、サイエンスがよければというファクターが一番大きくなる。ところが、簡単なものだと、これは誰のアプリケーションだからとなるので、研究計画を克明に書かない限り競争的資金にならない。</p> <p>今の日本ではそれを読むことはほとんど不可能なくたくさんアプリケーションが出てくる。アメリカより日本の方が研究者の数は少ないのに、アプリケーション数は日本の方がはるかに多い。若い人にグラントを全部申請できる状況をつくってあげようということはいいが、一体どういうイメージで、どういう人がアプライしてくるか。そして、どのぐらいの数が出てきてそれを判定するのがリーズナブルかという問題は残る。</p> <p>日本の場合に幾つものアプリケーションを1人がする場合は多過ぎるといえることがある。それには逆に詳しいものを1つ出せば十分読んでもらえる状況にすることが重要。</p> <p>N I Hの申請3万件弱に比べ、科研費新規8万件ですから件数は多いが、多分大型から若手向きまでいろいろなプログラムが用意されているからでそのこと自身はいいことだと思う。審査の在り方を同じように考えているところに問題があり、大型の研究費の審査と同じように若手向きの小型のプログラムまで審査したのでは対応できない。大きなものは、中間審査もし、事後評価もし、きちんとやっているが、同じことを若手向きにリクワイアするのは難しい。そこは少しきめ細かく対応を分けたいのではないかと。</p> <p>アメリカでは、R 0 1にアプライしている以上は同じスタンダードで評価される。日本の場合いろいろなプログラムがあり、それに結構ウエイトが置かれているので、若手向けの評価はわけたらという意見が出てくると思う。アメリカの場合R 0 1がメジャーですから、若い人でも結局いいのを書けば年を取った人よりもそちらの方が通ってしまう。サイエンスをちゃんとしていればいいということ。</p> <p>評価の際、絶対的にいいという評価はつくりにくく、例外措置をどうやって設けるか。つまり、例えば3人で評価をして、2人はだめでも、1人は素晴らしいという評価をしたとき、それを何かの形でアピールできるシステムを埋め込んでおく必要がある。N S Fでは一定割合をそういう分に留保してあると思う。そういう形が考えられるといいのではないかと。</p> <p>N I Hの場合にもスタディーセクションで、いいという人と、だめだという人が出てくるが、非常に面白いものでもユニークな場合であると、見落としてしまうことはあり得る。一人でもこれは非常に変わったユニークな仕事だからやろうということになると、みんなが賛成して非常にいい点になることもある。一人一人の評価の平均では落ちてしまうものでも、時によるとやらせてみようということになるわけで、スタディーセクションはそういうシステム。</p>

日本の場合は数が多いし、スタンダードがちょっと違う。最近ようやく私のところへ来ているのも、利害関係のある人がいる場合辞退してくれと言ってきたのは一つの進歩。今までは、自分の弟子だからというような見え見えの議論をする先生が結構多かった。根本的にはサイエンティスト各々が持っている国民の税金をフェアに使って、しかもオリジナルなサイエンスにという何かコンセンサスがないと非常に難しい。

日本に帰ってきてびっくりしたのは、科研費のCはたしか50万円。それで半年か1年したら報告書を書け。報告書はこれぐらい厚くなければだめだとか、そういうことについて、もうすこし基本的なところを考えたらいかかと思う。

エバリュエーションの問題は恐らく競争的資金のいろいろな制度があるが、これとも関係してくる。それぞれの制度はそれぞれの目的があっているの、その観点からの審査があっている。

スタディーセクションのディスカッションの内容も、過去十数年前からオープンになり、今ではたしかリクエストすればどういう意見・理由で落ちたかまで明らかになる。

省によってミッションがあり、違う指標も入れないといけない場合はある。だから、そういう研究費もあるし、それはそれでいい。

競争的資金を供給する特殊法人におけるプログラムマネージャーの設置等、恒常的・一元的プロジェクト管理体制の構築

NSFなどは400人もプログラム・オフィサーがいて、それが責任を負う。だから、評価が分かれても、あるいは平均点が悪くても、これは面白いと思ったら取れる仕組みになっている。そのような仕組みをこれからどうしていくのか。そのために、かなりの人員とお金がかかるわけで、日本は今までレビューアの旅費ぐらいで評価にお金をかけずにやってきたが、これから研究費が増えたらそれでは不十分という気がする。やはりサイエンスの内容を理解できるプログラム・マネージャーなりをいれなければならない。

振り分けはものすごく大事。

DRG所属の科学評価官はスタディーセクションのメンバーがつくってディスカスしたものをサマライズしてアPLICANTに送るが、これは実に見事なもの。大体アソシエート・プロフェッサー級の人でそうでなければ、こんな仕事はできない。

研究歴のあるプログラム・ディレクターみたいなものは確かに必要だが、自分のキャリアとしては研究もやれなくなるのでNIHでも、研究歴があつて、それはギブアップするという人が研究全体のコミュニティをいかに自分の役割として育てようかという意識がものすごく強い。さきほどのスタディーセクションも結構よく見ている。そういうことを、責任を持ってやっているという、社会的なトランスペアレンシーとアカウンタビリティというのか、そういう意識が非常に強い。また、方々の大学を渡り歩いているので、どの大学だからいいという意識はなく、そういうサイエンティストのアカデミーというか、コミュニティの社会に対するメンタリティが全然違う。

NIHとNSFは少し違って、NSFはかなりの人がプログラム・オフィサーで2年ぐらい勤める。その際、20%の時間は自分で研究してもいい。だから、週末帰って研究をする、あるいはまとめて1か月に1週間取って帰る。そういうことをやって、そのための費用を出す。それから、大学に一定のお金を出して、別の人が教育に当たれるようにしたり、シンポジウムやワークショップを催して、自分の領域でなにが大事かを議論してもらうことをしている。それで、プログラム・オフィサーを辞めた後、大学に戻ってディーンとかプロボストになる人が相当多く、そういう仕事をすることによって非常に視野が広がってくる。日本の場合、すぐに週4日というのは難しいかもしれないが、何らかの形でそういう人をつくっていかないといいのではないのか。

高い資質を有した専門家によるピア・レビューの実施

競争的資金と言ってもどうレビューしてどうエバリュエートするかがなければ競争にはならない。それはグラントだけの話ではなくアメリカでは、大学の中でファカルティをどう決めるということもそうであり、大学の外の専門家にまで全部意見を聞いて、この候補者は本当に世界的な学者ですかなどと聞かれるわけで、そういうことで人事を決めていく。そういうシステムがなければ、形の上で競争的資金と言っても、実際には競争にならない。

	<p>スタディーセッションでもってディスカッションするというのはみんな人のため。自分の得には全然ならないことを、一生懸命になってやるというプリンシプルが問題。日本の学者がそう考えないと本当の意味のエバリエーションはできない。</p> <p>日本の中で、例えば文科省であっても多少ミッション・オリエンテッドなものもある。以前プログラム・ディレクター的なことをやらされた時期があるが、そのとき一応投票はしてもらうが、点数だけではなく、だれかが最高点を付けたものは必ずディスカッションして、それで非常に拾えたのもあってよかったものもある。そういうやり方が日本でもやればできる。</p> <p>スタディーセッションは日本でできるかどうか、非常に時間が制約されるが、これをやることによってアシスタント・プロフェッサーなど、次の世代の人たちがどうやってスタディーセッションが動いているのかということを知りながら、一生懸命一緒になって育てているのがすごく大事。日本ではポスカ集まって何か配分というのがど頭の中にあるから、どんな議論をしているのかということを知りながら若い人を取っ替え引っ替えして教えるのは非常に大事。</p>
<p>4. 総合科学技術会議が行う、競争的資金制度に係る各府省要求分の全体調整の具体的な枠組みの検討</p>	<p>政府の資金で、重点的な配分をするといろいろな省庁から同じような研究に資金が配分され、重複など無駄遣いが起こる。自然科学の場合、研究のコアになる方がいて非常にセントライズした形で今後の研究の在り方など質の深い議論が行われて資金配分されるという話でしたが、例えば社会科学などでは多様な研究も必要。そういう意味でアメリカではいろいろな財団が競争的資金の配分を独自に行うなど、必ずしも政治的な資金配分ではないことが、例えば経済学において非常に独創的な研究のための競争を促しているということもある。日本でも競争的資金の配分、それからピアレビューも必要だが、各省庁間で同じような研究に資金が重点的研究で流れるより、もっと独創的、あるいは多様な研究の配分が行われる仕組みも中期、長期の展望上重要。</p> <p>アメリカでも政府の金に関する限りはかなりダブリは多くこれは政府の性格。これはしょうがないけれども、それをいかに排除するかは国民が直接ドネーションするときいかにタックス・インセンティブを上げるかという国の在り方の問題。</p> <p>いろいろな制度があることは重複とか、問題もあると思うが、競争的資金を増やすという観点からは、いろいろな制度が競合していくことがいいのではないか。</p> <p>国費でどうやって研究をプロモートするかは各省庁のミッションがあるので、それはそれである程度非常に見える格好でやっていけばいいし、アメリカでもそう。しかし次の世代の新しい芽はどうしても文科省というか、大学ですので、日本でも競合的なものの半分が科研費というのは非常にいい。</p>
<p>5. その他</p>	<p>アメリカは日本と大学のシステムが大きく違い、多分イギリスなどの方がまだ日本に近い。米国だけを参考にすると、全体を考えないと、ディザスターにならないとも限らないので、英国とかほかのシステムも考慮に入れた方がいいのではないか。</p> <p>競争的資金をアメリカといる議論をする場合、NIHの影響、また、病院の影響が大きい。科学技術と一言で言った場合、そういう医療、医学の分野とその他の分野というのは場合によると相当性格が違うかもしれない。</p> <p>バイオとそのほかのITや何かは商品になって経済効果が上がるまでの構造が違うことをよく理解する必要がある。</p> <p>イギリスもすばらしいが、イギリス人、イギリスのエリートと同じ社会的感覚・価値観を持つ人は少ないのでイギリスのを日本に入れたらおかしくなってしまう。</p> <p>ディーンのパジションは非常にアメリカでは大事。日本の国立大学は現在のところマネージメントシステムが全然できていないが、アメリカの大学はきちんとマネージメントしており、ディーン以上がマネージメントの責任者で、例えば私が入ると給与その他はディーンとネゴシエートすることで決まる。</p>

<p>我々が学ばなければいけないことは、サイエンスなり何なりの重要な文化。例えば学生が希望をしない学科がどうして存在するかということ。アメリカは人だけでなく学問分野も非常に流動的で、新しい分野にうんといく。サイエンスの研究はニューフロンティアを築くことが非常に重要で、現在の学問分野を守るばかりでは困る。ですから、学問をいかに流動的にするか、そのために、例えば給与が一つのインセンティブ。あちらこちらに回る方が損をするような組織はそもそも間違い。</p>
<p>大学のマネージメント、どうしていいマネージャーを選ぶのかというのはこれからの日本の大学にとって非常に大きな課題。人の選び方というのは日本とアメリカと全然違い、例えばNIHの新しいディレクターはアルジェリア出身でアルジェリア大学を出た人だが、そういう思い切った登用が日本では到底できない。そういう辺り、大学もこれからどういうマネージャーを選ぶのか、ディーンも含めて大事になってくる。</p>
<p>サイエンスを中心に置いた競争的資金の議論がされており、やはりサイエンスの世界では、ある意味ではグローバルスタンダードに一步でも近付くようにいろいろな形での努力をお願いしたいと思うが、一方で最近かなりミッション・オリエンテッドで、しかもそのミッションはかなりアプリケーション・オリエンテッドの競争的資金も日本で随分増えてきている。この辺り、その価値判断というのは相当違うのではないか。2つ分けて議論をすれば問題の整理がつくかと思う。</p>