

## 第 1 回 競争的資金制度改革プロジェクト 議事要旨（案）

1 . 日 時：14 年 4 月 18 日（木）10：00～12：00

2 . 場 所：中央合同庁舎 4 号館 共用第 3 特別会議室

3 . 出席者：尾身幸次 科学技術政策担当大臣

【委員】井村裕夫座長、黒田玲子議員、桑原洋議員、青木昌彦委員、安西祐一郎委員、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、岸本忠三委員、黒川清委員、佐藤禎一委員、豊島久真男委員、牧野力委員

【事務局】大熊政策統括官、浦嶋大臣官房審議官、有本大臣官房審議官、和田大臣官房審議官、西村参事官

4 . 議 題

競争的資金制度の役割と現状（日米比較）について

5 . 議事要旨

井村競争的資金制度改革プロジェクト座長御挨拶

このプロジェクトは、科学技術システム改革専門調査会の下に競争的資金問題についての議論をするため設けた。最近、競争的資金が非常に増えてきたため、いかに効率よく、的確に使用するかが大きな問題。また、競争的資金は我が国の大学を始め、研究開発システム改革に大きな役割を演ずると考えられる。したがって、この時点で競争資金の在り方について検討を加え、改革すべきところは改革する必要があると考えている。よろしくお願ひしたい。

尾身幸次科学技術政策担当大臣御挨拶

1 月にアメリカでいろいろな大学を見た際、大学の在り方と競争的資金の存在とが密接に関係し、日本の大学のシステムと競争的資金の組合せが、アメリカのそれと比べ、研究の活性化という点で大きく異なっているという感じを非常に強く持った。そこで、現在、独立行政法人化をすることで、大学改革を進めているが、この中で競争的資金をどう位置づけるかの問題なしに大学改革も進まないし、ひいては日本の科学技術の特に基礎研究分野での競争的環境もできにくいのではないか。そういう意味で競争的資金の改革とあるが、中身は大学制度の在り方の根幹に関わる非常に大事な問題。日本の大学が改革された後、アメリカ同様に競争的になるか、鍵を握るのが競争的資金制度。競争的資金と大学の改革、

あるいは産学官の連携とか科学技術の振興とか、これらをどう組み立てて、日本をより国際的な競争力ある社会に改革していくかが大きな政治テーマであり、課題でもある。本会議には、この分野のアメリカの実情等に、非常に詳しい皆様に集まっていただき、日本の競争的資金の在り方、それに関連して大学の在り方等についても御議論をいただき、理想的な在り方について何らかの方向を示していただければと考えている。私自身も結論が出ているわけではないので、御意見を拝聴しながら勉強もさせていただきたい。よろしくお願い申し上げます。

(事務局より委員紹介、資料確認、資料1-1、1-3、1-4について説明。了承された。関連して出された意見は以下の通り。)

予算上のテクニカルな言葉としての競争的資金というのは3,500億円で、その倍増が計画されているが、競争的資金というのはもっと広がりがあり、それも視野に入れた方がいい。ここのマンドートはどういうことになるか。

井村座長

今回は3,500億円の競争的資金の在り方について、主として検討していただく。その中で、他のいわゆる科振費にも問題があれば、それはそれでその在り方を検討することになる。競争的資金は、一応公開、公募をして、研究者が応募して獲得する資金という形で整理をしているが、指摘のように科振費の中にその境界域にあるものがまだある。それについて御意見があればお話しただいて、後でまた考えることにしたい。

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が、日本の特に国立大学、それから私立大学では、フルタイムを前提として研究している人が多い。研究費の内容が変わってくると、教員の人件費分をそちらに移すなどということになると問題である。競争的資金は今の予算のカテゴリーで3,500億と言っているが、その背後の研究者の人件費や設備費は遙かに大きい。その辺は大事なポイント。

井村座長

その点はいろいろ議論をして決めることにしたい。科学技術予算全体の在り方ということ大変大きくなるので、ここでは主として約3,500億ある競争資金について議論したい。

制限的にされると、結局本筋を見ず小手先になって、本質は変わらないままということ避けないといけないと思う。

「米国等の競争的資金制度を踏まえ」ということについて、米国に経験がある方はそろっているし、アメリカが非常にうまくいっているので参考にということはよくわかるが、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。

米国だけを参考にということは、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少しは考慮に入れた方がいいのではないかと。

(事務局より資料2、資料3 - 1、3 - 2、4について説明の後、ディスカッション。)

アメリカで割にしっかりしている企業の基礎研究にも競争的資金が一部流れている。その場合、もちろんその中に人件費が含まれている。だから、基礎研究という問題はもちろん大学中心ですが、その一部は企業、恐らく製薬企業などもやっており、競争的資金にはそういうものも若干含まれており、もっと幅広く考える必要がある。

企業への資金ということについては、NIHのこの表の中には入っていないのではないかと。確かにNIHはそういうプログラムを持っており、1970年ぐらいから企業に出すお金は増えているが、説明があったのはR01で、企業向けのものは違う名前が付いているので、そのお金は含まれていないと思う。政府は企業に対しても資金を出していることには指摘のとおりで、それはどんどん増えている。

企業の方についても、AROが出すお金の種類ではR01とかも含まれていると思う。つまり、企業に出す場合もディベロップメントに出すお金と基礎研究に出すお金と性格が違っており、R01とか、そういうものも一部企業の基礎研究には出ていると思う。

同じようなシステムだが、大学や公益研究機関から応募する研究費と企業からの応募では、スタディセクションのメンバーが違う。例えばNIHが出すなら大本は同じだが、大学の出すものはそこにアプリケーションが一緒に入っていない。つまり、企業が関係して出している場合は、例えば3年目ぐらいにプラクティカルに役に立つような方向にというプランがないとそこに出せない。大学ではそういうことを書かないので、違うスタディセクションで議論はされているが、競争的資金という意味では企業に出している研究費も確かに競争的資金。

AROやONRでは、数は少なかったが、企業のものも一緒にリストアップしていた。

例えばディフェンスとか、特にNASAとか、エネルギーとか、そういうところでも結構国のお金が出てくるので、コントラクトのほかに公募する部分がある。そのとき会社関係でやっているところはそれを見てどんどん出すので、R01タイプのものがここから出てくるのは幾らでもある話と思う。

特に競争的資金をアメリカといろいろ議論をする場合、NIHの影響、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。

井村座長

イギリスの例も調べてみていいかもしれない。イギリスはO S Tの中にリサーチ・カウンシルが全部入っており、各分野がよく見える。アメリカはそれぞれ独立して、NIHなどはインスティテュートごとに予算を取っているわけで、非常に複雑な場合がある。

日本もアメリカも、特に競争的資金を今、研究にすごく投資しているのはそれが大事だから。特にライフサイエンスがものすごく今、出しているのは、例えばバйдール法により1980年以降出てきた特許の80%はバイオであり、バイオではないものは会社の研究所でどんどんやって短期間に開発できるが、バイオは少なくともコマーシャルベースに行くまで10年以上かかるため、大学のところでほとんど基礎研究が入っているのがバイオの特徴であるから。ITその他は、大学のコントリビューションは少ない。バイテクベンチャーが多く出ているのはそういう事情から大企業にはリスクが大きいからということを理解し、バイオとそのほかのIT等は商品化し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。それから資料2の9ページでは増えてくるとアメリカはみんな同じ勾配で上がっているが、これはつまり、何か混ざりながら競争するベースがあり、いい人が大学間をいろいろ動くから。日本で東大だけ伸びているのは一体何を意味しているか考えることが大事であり、混ざらないことを基本としている国で無駄が多くなるのは当たり前。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おり、これを打破しないとアメリカ並みにならない。大学院を終わったらドクターにもポスドクにも残れないのがアメリカの大学人の常識であり、インフラが違うからかもしれないが、制度的に同じに上がらないのが日本のいびつな理由で、こういうことでは、日本は創造的な新しいブレイクスルーは出ないと思う。

井村座長

非常に重要な問題で、これは大学改革のところでいろいろ議論をしていただかないといけない。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。

競争的資金でアメリカとの一番の違いは、その中に給料が入っているか入っていないか。個人的意見だが、大学改革による非公務員化はいい方向と思うが、そこにすべての問題点がある。給料がその中に何%入っているかによってどうコントリビューションするか、例えば、一番矛盾が表れてきている一つは内科の教室で、日本では、研究も一部しています、患者も一部見えています、教育も一部していますと、全部公務員ですから同じようにしている。しかし、やはり研究を中心に行く人はグラントで月給は50%取ってくださいとか、あるいは100%病院で診療するので病院から月給はもらうとか、教育に50%かけるので大学から50%給料を払うとか、そう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。大学の大きな矛盾の点は研究費の中に給料を入れない全部公務員であったと

ころであり、それが変わっていくという面で評価される。しかし、そこで必ず考えておかなければならないことは、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なくなるので、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ということを決めて、その中でそういう仕組みを入れると変わってくると思う。

井村座長

そこは非常に重要な問題。ただ、全体を考えず、例えば給料をここから出して、公務員の給料を減らしましょうという話になると問題であり、全体を含めてやらないといけぬ。

尾身大臣

今の話は賛成であるが、当然独立行政法人になった際に頭からくる給料は削ってもらえないといけぬ。頭からくる給料はそのまま置いておいて、研究資金をそれに足すという形で、だれに幾ら足すかはさきほどの教育と診療と研究の実質的な配分によって大学が決めるとか、そのからくりがお話を聞いてわからないが、いずれにせよ既得権を全部取っておいた上でこれを足すというのは、外から見たときはだめな考えだと思う。

そうではなく、例えば給与が 1,000 万円としたとき、自分は研究に 50% の時間を割くならば、500 万円は Grant 競争的研究資金の中に給料を含める、それで、30% 教育するというならば 300 万円は大学が払いますという仕組みがアメリカの仕組み。そうした場合には、給料を削って全体のパイが小さくなってはならないので、そこは国が高等教育と基礎研究に対して GDP の一定割合は絶対に減らしません、その中で競争的に取合いをする分はするという形にすれば、ある程度動く方向へ、いろいろな矛盾の解決が相当部分いくと思う。

1 つは給料の件ですが、アメリカなどで私が理解する限り、教師の給料はその人の業績に応じて大学が自主的に決める。Grant をもらわないと大学が全部負担しなければならないが、Grant をもらって、例えば夏休みの給料とか、1 学期間のパイアウトをすることになると、その部分は科研費からくる。しかし、給料の設定はあくまでも大学がするわけで、基本的経費の部分は大学からきて、残りの附加的な部分を Grant 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、これは非常にインセンティブになって一生懸命 Grant の申請もする。大学も先生の給料は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。もう一点、NSF の Grant の資料でも経済学は 1% と大変規模が小さいが、それでもノーベル賞などがある重要な分野だが、ノーベル賞で日本人がもらっていない分野は経済学だけで、なぜ経済学にそういうインセンティブが出てこないかも考える必要もある。この点で、競争的資金はアメリカでは必ずしも政府からだけではないことが重要。少なくとも経済学で見ると NSF の Grant も非常に重要だが、それ以外にいろいろな財団があって、なかでもマッカーサーファウンデーションのように NSF の Grant 以上に権威が高いものもあり、そこが競争的資金になってピアレビューが行われている。そういうと

ここで非常な競争が行われることがインセンティブになっている。この委員会で国からくる資金をどうやって競争的にするかということですが、もう少し広いパースペクティブの中で位置づける必要があると思う。特に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。自然科学の場合には、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非常に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。そういう意味でいろいろな財団が、例えば自分のところは環境の問題に資金を出すとか、あるいは貧困の問題に光を当てるとか、必ずしも政治的な資金配分ではないということが、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ということも必要だが、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、もっと独創的な、あるいは多様な研究の配分が行われる仕組みも中期、長期の展望を考える上で重要。

井村座長

今の点は非常に重要なポイント。例えば内分泌攪乱物質の問題が出てくると各省が同じような研究費を配る。しかもほとんどが班研究で、班長は違うけれども班員はオーバーラップしている。そういう状況をどうやって変えていくのか、大きな課題。また、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。今までは総額が少なかったので班研究で分ける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いない。

さきほどの競争的資金のファンドと配分の多様性の話は正しいと思うが、それは国の税制の問題が基本的にあって、国と政府と国民の関係の在り方が全然違うから。例えば資料3-1の3ページを見てみると、シアトルのワシントン大学のインカムはどうかというと、32%はギフト・グランツ・アンド・コントラクト。ギフトは一連のファウンデーション、ドネーションとか、患者さんとかいろいろな人がドネーションしてくれて寄附口座をつくらたりするが、そういうことにはタックス・インセンティブがくっ付いている。更にグラントというのは国のお金ばかりではなく、いろいろなファウンデーションがたくさんあり、それもオープンなコンペティティブなピアレビューのグラントとして、マッカーサーにしろフォード財団にしても、研究を支援するそれだけのお金があるというふうなパブリックが直接そういうところにドネーションしている。日本は今、全部政府が税金を取っているわけだから、国と国民の在り方をどうするのかというのは税制改革にもすごく大事。アメリカの税は政府が小さいということが基本で、日本は大きい政府だという話をして、政府の金をどうばらまくという話になるからおかしくなるので、アメリカでも政府の金に関する限りはディフェンスにしる、EPAにしる、エンバイロメント・プロテクション・エージェンシーのグラントにしても、かなりダブリは多く、これは政府の性格。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で、今これはすごく大事なときにきていると思う。

東京大学はインブ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。例えば、IBMの研究所では研究者のライフタイムが大体5年ぐらいで動くわけで、モビリティが非常に高い。アカデミアとインダストリーの、アカデミアだけモビリティを高めよということは若干難しい。それから給与の点は、やはり競争的資金ということで給与自身も競争的なものにどうしても持っていかざるを得ない。日本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。この給与体系は絶対に変えないと、そういう人をアトラクトできない。国際化ということでは絶対に給与自身も競争ということで、ヨーロッパとアメリカ辺りの科学者の給料というのは大体、マーケットバリューみたいなものが決まっているから、モビリティがある。もう一つ日本の国立大学の給与というのは非常に一様性。例えばハーバード大学などは医学部の先生とイングリッシュ・デパートメントのティーチャーの差が大体5倍から7倍。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ことで、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日本の先生たちも置かないと、日本の研究は国際化しない。

#### 浦嶋審議官

資料2の13ページが御指摘の臨床医のケース。99年のエフォートデータは本人が申告したということですが、50%を診療に、20%は研究ということです。ですが、結果として給与の出所は診療報酬が病院分40%。この40%は一般的な教育研究費から出てくるのではなく病院事業会計から40%が内部的にトランスファーされます。要するに、これはA大学としたらA大学病院の病院会計からこの先生の診療報酬40%分、多分2,000万円ぐらいがきて、この先生の給料が多分3,000万円ぐらいを構成するということになると思います。それから、先ほど御質問の、NSFでまとめたアメリカの大学に行っている資金のソースですが、政府のグラントだけではなく、いろいろなソースを入れてアメリカの大学には97年ですが、243億ドルのお金が入っています。うち連邦政府は145億ドル、これに対していろいろなファンドとか財団とかからきているお金が45億ドル。

日米の大学比較ですと、やはり米の大学のスタッフのサポート体制が非常に手厚い。恐らくアメリカのいわゆる一流大学の場合、教職員、従業員の大体半分ぐらいスタッフではないか。どうしてできるかというと、大学の財政基盤が極めて充実しているところにあると思う。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というインフラがあるからで、そういうことから競争的資金を取ってくるためのスタッフあるいはネゴシエーションのスタッフが極めて充実している。それがアメリカ全体の流動性、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、教授が非常に忙しい。今のエフォート、管理運営は4%とあるが、日本の大学教授の場合は管理運営が何十%という状況ではないか。そのインフラの違いは指摘しておきたい。

一点目は、日本の大学で一番欠けていたところはメンテナンス。大学の建物、メンテナンスが悪いので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て、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。二点目に人の流動性は、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時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イーブ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。それが非常に後悔のあったところ。また、その時点では日本は住宅問題が悪かったので動くことが難しかったが、最近は非常に動きやすくなったので、今、思い切って変えればかなり変えられる可能性が出てくる。3点目は、さきほどの非常に独創的な基本的な研究を育成するシステムが必要だと。これを担っているのは今、日本では基盤研究費が一番それに対応するが、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というのが私の今までの認識。

井村座長

最後のところは、基盤研究費も個人が申請するということですか。

基盤研究費は今、基本的には個人が申請するようになっているが、その中にもグループ研究があることはある。それは基本的にはなくしてしまう方がいい。

井村座長

文部科学省で今、いわゆる基盤校費の在り方を調べているが、現在では研究費は非常にわずかになっている。だから、別の形で何らかの萌芽的な研究支援が必要と思う。

アメリカの場合は個々の人が出しているいわゆるR01がマジョリティ。確かにそれ以外の研究費はあるが小さなもの。ですから、個々の人の研究で、どうして日本はグループということをやらなければならないのかに一つの問題点がある。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、それからプロフェッサーと助手の関係というものはっきりしてコントロールされない形になっていくと思う。

最近は特に文部科学省の研究費などはほとんど個人を重視。特別推進とか何だとか全部個人を対象にして、ほかの例えば厚生省のダイオキシンとか、日本じゅうの特別な病気をという場合にはグループでもやっているが、そうでない場合は個人を重視している。それが非常に大事で、アメリカでも競争的研究資金というか、そういう個人の研究を支援するという面はそうだが、一方でやはり大学の基盤を、例えばハーバードは何兆円もお金を持っていて、そのうちの利子でそういうことをきっちりしている。そ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をやるということであって、すべてが競争的な資金でというと基盤がぐらついてしまう。

#### 尾身大臣

いろいろなことが関係するためいろいろな方々の意見を聞いて、乱暴な議論をするので、私の意見と思われては今のところ困るが、1つは、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やポスドク等がやっている研究が大部分で、そういう人達が自分で申請して教授から独立することが現実には日本の国立大学では余り行われておらず、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。いろいろ聞いて建て前と現実とは違っており、そこを直さない限りアメリカ式にならないのではという点が1つ。もう一つ、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だが、その際の問題は人事。教授が後継者を選ぶ際、教授会の人事決定が、形は合意であるが、お互い内部不干涉で、講座制の下で教授が人事権を握っており、教授になるまでは忍の一字ということがあるのではないかと。それは逆に大学に別に理事会のようなものをつくり、教授の任命権を教授会から取り、一番いいと思う人を全く次元の違った人が選んでくる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。それに関係して困り込みの問題は、沖縄の大学院大学構想でも、いい学校ほど自分の助手とか大学院学生を困り込み、しかも、真っすぐ上がらなければ教授になれないシステムになっているから、いい学生が行くわけがなく、成功させるためにはいい学生を如何にして採るかですと言う方が大部分。これは最大の問題点の一つで、大学教授は真下から上げることは許さない、例えば、その下にいる人は上に上げないというガイドラインをつくるとか、もしそれが現実に不可能ならばそれを全体の20%以内に抑えるとか、制度自身が理不尽だから理不尽なやり方でないと直らないと思う。そういうガイドラインをつくって、10年もたてば本当の意味の競争社会ができるのではないかと。大胆にシステムを切り換えていかないと、今の日本の古色蒼然たるシステムはグローバル化の中にも適用するシステムになっていないのではないかと。大変にある意味危険思想と思うが、いろいろな方の意見を聞いて、そうでもしないと日本の制度は直らないし、直らない限りは日本が浮かび上がれないと思っている。

今の提案へのコメントですが、アメリカの場合を見ても2つやり方がある。1つは、新しい学部とか新しい研究組織をつくる場合、アメリカ式ですとまずチェアマン、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新しくできる。そういう意味で、日本も沖縄のように既存の組織の外に何か新しいものをつくっていくことが1つ。もう一つ、既存の大学ではスタンフォードでもハーバードでもそうですが、教授の任命権のイニシアチブはやはり学部でなければならない。それで、アメリカの教授会などの役割というのは2つだけで、教授の審査とカリキュラムをどうするかということ。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アメリカでは、学部長なり、あるいはそのボードの段階でもって拒否権がある

ということでやっている。それは実際問題、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。そうすると、日本の大学をどう変えていくかは学部長を選ぶ段階で、下の方からコンセンサスあるいは選挙で選ぶということになると、学部長がそういう強力な力を発揮するインセンティブもなくなるので、大学法人ができた場合、学部長の選任はむしろ総長とか上から、もちろん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上から任命することが一つの方法。

井村座長

今のポイントは非常に大切だと思い、文部科学省の委員会でもかなり強く言った。しかし、現在まとまった国立大学法人法の案では学部長の選任法は何とでも読めるようになっている。しかし、学部長の責任は非常に大きくなると思うので、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と思う。

大臣の指摘も確かで、日本はドイツの大学制度を入れ、講座制をつくったが、ドイツは助教授から教授は禁じているにもかかわらず、その際日本は都合のいいところをとっているが、おかしい話で、助教授から教授は絶対だめとすべき。また、例えば、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のが得だから、するはずがなく、解決するはずがない。自分たちで混ざることができないのであれば、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、研究大学の大部分は国立で、それが大学院部局化しているのであれば、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、学部生の75%を占める私立の人を30%以上取りなさいとすれば数年の間変わる。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、これだけは大学人の責任と言って、それに国のお金を出しましょうと言えば簡単。あとは税制、年金制度ともっと広い問題。それからアメリカとイギリスのことでは、イギリス人のエリート、政治家とイギリス人たちの考え方は日本人と全然違う。イギリスでは、いざとなったらエリートは戦線のフロントに立つが、日本は先に逃げる。そういう社会的感覚が全然違うから、イギリスのシステムはずばらしいが、それをやる人たちがイギリス人的な価値観を持つかということ、今の日本ではあり得ない。一方で、日本でも研究、教育のリーダーである人達の多くの留学先がアメリカであり、多くの人々がなぜアメリカで活躍できるかは、やはり人種、宗教にかかわらず活躍の場、競技場を与えて、頑張る人は幾らでも頑張れるシステムをつくっているから。今のようなグローバルゼーションの中でスピートが要るときに、もしやるのであれば、私がアメリカが長いからというのではなく、アメリカは競争的な高等教育、研究を世界に広げた実績を示している。さきほどのワシントン大学のバジェットでも、オーバーヘッドとか、いかにアドミニストレーションのスタッフを付けるかとか、それによって魅力的な研究の場とサービスを提供することがいい研究者を引っ張るインセンティブになっているから大学がそういうことをしており、そういうお金をどう使うかは大学によって違うわけで、これが大学の特色を出す。アメリカの大学がいいというわけではなく、これは既に世界のインフラストラクチャー。

井村座長

ただ、イギリスも調べてみることも非常にいいこと。予算規模は、アメリカは非常に大きいからすぐに日本がそれに行けないところがある。

確かにドイツでは、助教授から教授にしてはいけない。アメリカではそういうルールはないが、実際にはほとんど起こり得ない。私はルールでいうより、なぜアメリカの場合にいろいろな顔をしたプロフェッサーができるかが重要と考えており、それは要するにピアレビューシステム。競争的資金と言ってもそれを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なく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、教授を選ぶときは、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。

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ジメントしており、ディーン以上がマネ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。それから、アメリカに学ばなくてはいけないことは、尾身大臣のルールは賛成ですが、ルールがなくともできないかということ。アメリカはルールがなく、ルールはできるだけ少なくする方針が必要。もう一つは、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。アメリカの分野は人が流動する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で、あちこち回る方が損をするような組織はそもそも間違い。それから、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よく似ているので、英国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は大いに学ぶ必要がある。

井村座長

英国は研究投資の額の割に一番アウトカムがいい。効率がいい。日本が一番悪い。だから研究費の在り方を議論して変えていかないといけない。向こうで質問したら何人かの人が、イギリスが効率がいいのはエバリュエーションだろうと言った。そのあたりは次回是非議論をしていただきたい。それから、大学のマネジメント、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って、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をNIHのトップに据えると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。次回はエバリュエーションシステムを中心に議論をする予定ですが、もう少し日本の競争資金の内容、それから、一応イギリスのシステム、日本の科学研究費の総額3兆5,000億円ならば3兆5,000億円がおよそどういうふうに使われているのか、科振費の内容としてどういうものがあるのかということについても報告を簡単にさせていただくようお願いします。

(会議終了)