

競争的研究資金制度改革の今後の検討課題(案)

【競争的資金に係る経費の在り方】

研究者が自ら獲得した研究費を用いて、自らの裁量で研究従事者（ポストドクター、大学院生、技術者等）研究実施場所等を手当てし、最適な研究体制を確保できるようにする。（特に若手研究者が教授等から独立して、自らの研究開発を実施できる仕組みとする。）

研究費から研究従事者の給与を配分できるように、競争的研究資金制度側及び大学等研究機関側双方の制約を排除することが必要ではないか。

競争的研究資金は、直接経費の給与への充当、研究実施場所の確保、間接経費の適切な執行等が大学の経営と密接に絡むものであることから、その資金提供の形態及び提供先はどうあるべきか。少なくとも個人補助の形態をとるものについても経理を研究機関に委ねることが必要ではないか。

競争的研究資金が拡充される中で、より競争的で活性化された研究開発環境を実現していくためには、研究者（特に国立大学）の給与のあり方を見直し、能力主義を徹底することによって、能力と意欲ある研究者のポテンシャルを最大限発揮できるようにする。

現行の国立大学の研究者の給与については、国立学校特別会計から全額支出されているが、むしろ、競争促進の観点から研究者本人の当該研究開発活動に係る人件費についてもかなりの部分を競争的研究資金で充当することを前提とする制度設計を行うべきではないか。

競争的研究資金における間接経費の導入、拡充を図ることにより、大学が競争的研究資金を獲得することができる研究者の雇用を競い合う中で、研究者間のみならず、大学間の競争を促進する。

これまで必ずしも間接経費を重視してこなかった我が国の競争的研究資金において、間接経費拡充（当面間接経費比率30%）の方向を確固たるものとするとともに、次の段階として、例えば国立大学と私立大学のように研究機関の実態や競争的研究資金制度のスキームを反映して間接経費比率を決定していくべきではないか。

競争的研究資金及びそれに伴う間接経費が拡充されていく中で、従来の基盤的経費を含む共通経費に係る国の補助との関係をどのように考えるか。

【若手研究者の育成、自立性の向上】

競争的研究資金の拡充に伴い、研究代表者がポストドクター等（ポストドクター、大学院生）の確保に一元的な責任を負い得るようにするとともに、優れたポストドクター等がその能力を最大限発揮できるようにする。

「ポストドクター等1万人支援計画」による特殊法人及び関係省庁が直接支援するポストドクター制度の整備によりポストドクター等の量的拡大が行われてきているが、これらのポストドクター制度は、制度上その派遣先が競争的研究資金の研究費の配分先と一致していないとの指摘がある。今後、競争的研究資金が拡充される中で、むしろ同資金でポストドクター等を確保していくことに重点を置くべきではないか（これまでの特殊法人及び関係省庁によるポストドクター制度をどのように位置付けるべきか）。また、それにより、ポストドクター等の能力や役割に応じた処遇を行

うことが必要ではないか。

【公正で透明性の高い評価・マネジメントシステムの確立】

各制度において、プログラムオフィサー等を 17 年度までに配置を完了し、プログラムオフィサーを中心とする研究課題の選定、評価業務の管理、適切なフォローアップの実施等まで一貫してマネジメントする体制を確立する。

各省庁（制度）において、プログラムオフィサー・プログラムディレクター制度・役割に関する理解を深めるためには、それらの具体像を明確化し、その共通認識を得ることが必要ではないか。

我が国の競争的研究資金の配分体制として、各省庁で複数の制度、配分機関（本省を含む。）が存在している状況をどう考えるか。

また、各制度のマネジメントのレベルを高めるため、それらプログラムディレクターが情報交換、調整等を行う仕組みが必要ではないか。