

## 「人財等の基盤の強化」に関するこれまでの研究開発システム WG における議論の概要

### 【中間とりまとめの議論のポイント】

- 優秀な人財の活躍の機会を増大させるため、以下の研究開発システムの改革が必要。
  - ・テニユア・トラック制の普及等による若手研究者、人財情報の共有等による若手技術者の自立促進
  - ・採用・待遇における一定の優遇措置導入等による女性研究者の活躍促進
  - ・研究開発運営人財の育成・確保促進
  - ・退職金通算協定の整備等による国内の研究者の流動化促進
  - ・評価結果の処遇への反映等による個人のモチベーション向上
- その他、国際特区（仮称）の創設等による国際的な頭脳循環の推進、国民への情報発信・国民との対話の充実による科学・技術コミュニケーションの促進が必要

### 【上記以外の中間とりまとめにおける指摘事項】

- 優秀な人財の活躍の機会の増大
  - ・優秀な若手研究者を複数の大学群において任期付で雇用し、任期終了後は大学群の中の他の大学で連続的に雇用
  - ・民間企業からの寄付金や受託研究などを活用した大学の自助努力を含めた、優れた博士課程学生への経済的支援の充実
- 国際的な頭脳循環の促進
  - ・国際的に通用する優秀な研究者のネットワークの構築
  - ・若手研究者の海外における研究業績を挙げる機会を拡充するための資金の充実
  - ・海外に研究拠点を形成し、世界の活力と一体となった研究開発活動の国際展開の促進

### 【これまでの研究開発システム WG における「人財等の基盤の強化」に関する具体的意見】

#### （人材の流動化）

- ①研究所や企業の経験がある優秀なドクターが JST や NEDO に入るが、このような移動についても、「ここで成果を出したら次のポジションがある」といったキャリアパスの一環にできないか。
- ②大学、独法、民間の間の移動において、退職金、年金、社会保険などの問題がある。
- ③独法の役員、職員の給与の国家公務員準拠という原則を無くし、ある程度自由な給与により必要に応じて人材を採るようにできないか。
- ④DARPA でファンドをつけている PO は、癒着を避けるため大体 3 年で出ていくが、R & D 関係の企業にマネジャーとして入っていける。それは、彼らが投資案件やプロジェクトを手がけてきており、どこにどういう研究があるかというノウハウがあるからである。
- ⑤シニアリティーできている研究チームに中堅層に中途で入ると、「途中から入ってきた人の下に就きたくない」と思われ、自分のコマとなる人がいないことがある。

- ⑥研究者の定年のタイミングを見計らって民間企業から色々な誘惑があり、研究所等から人材が流出している。
- ⑦以前いた研究所には420人の研究者がいるが、中国等から引き抜きが行われている。昨年度は、40人の外国人のうち優秀な中国人4人を持っていかれ、今度はリーダー1人、日本人を入れて10人持っていかれた。彼らは間違ってもポスドクは取らず、日本できちんと評価された助教授や研究員を持っていく。

#### (研究者の不安)

- ⑧若い人たちは、将来のポストが無いのではという不安を持っている。そのため、資金的な裏づけを含め、彼らについて真剣に考えていることを明確に出していきたい。
- ⑨今、「就職が非常に厳しく早く就職しないと危ない」「優秀な人材がドクターに行かず就職する」という雰囲気がある。
- ⑩ポスドクに将来の職が無いことは、入口の定員の問題ではなく、出口の吸収力が無いという問題かもしれない。今、ライフサイエンスのような領域は重要だからこそお金が投じられているが、出口が無いためポスドクが不安を持っている。一方、原子力その他の分野では、今後ドクターが不足すると考えられる。出口の例として、独法の設備を管理・運営する人材にポスドクを充てられないか。
- ⑪団塊世代の定年延長により、創出されると思われていた若手ポストが増えていない。また、運営費交付金の減少により、助教やテニュアトラックがどんどん絞られているイメージもある。
- ⑫テニュアトラック制は一部導入されているが、大学全体でもそれは僅かで、そこを外れた人がどうなるかも全く見えない。一方、競争的資金を用いた特任助教やポスドクは将来も見えず、制度自体も先細りしていくイメージもある。以前の助手制度はある意味テニュアトラック制で、助手、講師、助教授の割合や将来もある程度が見えていたが、今はその辺がぐちゃぐちゃになっている。
- ⑬ドイツには、任期が無く絶対首にはならない代わりに絶対に昇格はしないという任期制度がある。

#### (研究者の質の向上等)

- ⑭企業への就職を前提に博士課程に進学する学生が増加しており、博士課程の学生は全てアカデミックという考えは改めるべき。産業界も優秀なドクターを欲しがっているが、優秀な人材が企業の目に触れるよう、大学と産業界が連携し「人材バンク」を作ってはどうか。また、大学は、国際化に向けオールマイティな人材を育てているが、企業には研究のスペシャリスト、国際的な場での議論で勝つ人材なども必要である。民間が求める人材と、大学が出せば良いと思っている人材をマッチングさせる場を作ってはどうか。
- ⑮基礎的研究とマーケットとの間を結びつける人材が足りないが、そういう人を育てる制度がない。現状は、企業の研究者や製品に近い人が降りてくるか基礎研究分野の人材に興味を持った人間がやるかのどちらかである。
- ⑯女性研究者については、ポスドクではなく正職員を増やさないといけない。また、独法の定員何人かを女性研究者用に空けることや、女性の割合の目標を定めることも考えられるが、女性の枠を設けてしまうと、フェアネスの問題が出てくる。ただ、全く同じスキル、クオリフィケーションだったら女性を選ぶということであれば大丈夫ではないか。
- ⑰「本当に優秀な人材だけが博士課程に行く」といって、博士課程の定員を少なくすれば少数精鋭で優秀な学生が行くかということ、そうならず社会人や留学生を排除する結果になるだろう。

- ⑱中核人材となる中堅層は、研究成果を出す頃にファンディングが途切れる例も多い。
- ⑲研究所、大学等で長年頑張った熟練者、経験者をサイエンス・コミュニケーターや連携コーディネーターなどベテラン層が力を発揮できる所に活用してはどうか。
- ⑳NIH では最初の3年間に1億、2億という予算が付き、研究室もセットアップされた状態から始まるが、3年で次のグラントが取れる成果を出せなければそこでアウトになる。日本の場合は最初に予算が無く、研究費を取ってこい、空調は自分でつけろと、研究と関係ないところで苦労している。ただし、実際に予算をとるときはNIH はかなり厳しく、日本では3ページで済むところ、研究開発のプランニングから期待される成果まで1週間ホテルに缶詰でコンフィデンシャルに議論を行い、25ページ位の申請書を出さないといけない。