

総合科学技術会議 基本政策推進専門調査会
 第5回 基礎研究強化に向けた長期方策検討WG
 議事概要(案)

1. 平成21年4月28日(火) 10時00分～12時00分

2. 中央合同庁舎4号館 共用第3特別会議室

3. 出席者：(敬称略)

相澤 益男	総合科学技術会議議員
本席 佑(座長)	同
奥村 直樹	同
今榮東洋子	同
白石 隆	同
青木 玲子	同

(専門委員)

中西 友子	東京大学大学院農学生命科学研究科教授
-------	--------------------

(外部専門家(招聘者))

有信 睦弘	株式会社東芝顧問
家 泰弘	東京大学物性研究所所長
笹月 健彦	国立国際医療センター名誉総長
高井 義美	神戸大学大学院医学研究科長・医学部長
中村 栄一	東京大学大学院理学系研究科化学専攻教授
沼尾 正行	大阪大学産業科学研究所教授

4. 議事概要

(1) これまでの論点の整理

- ・基礎研究強化に向けた若手独立研究者の育成等研究システムの改革
- ・長期ビジョンに基づく国際競争力の強化を目指した拠点形成について
- ・基礎研究強化に向けた研究資金の改革

○本庶座長 最初に、若手独立研究者の育成等研究システムの改革について、議論したいと思います。

○事務局 (資料説明)

○有信委員 ある高度な知識を持った人たちの活躍の場を多様化するという視点で考えないといけない。現実には、理学系・工学系では、優秀な人間を企業がマスターの段階で採用してしまうので、ドクターコースに優秀な人間が残らないという問題も実際に起きている。本来アカデミアで活躍すべき人を企業サイドで青田刈りをしているという事象があり、アカデミアにとっては非常に重要な問題。

○笹月委員 組織として先細りになるのは、どんな分野においても当然のこと。一番クリティカルなことは大学院教育のカリキュラム。これを抜本的に見直して、国際的なトップカリキュラムにすることが必要で、そうすれば、

本人の選択で自分の進路を決めることが可能になる。

○中西委員 指導教官というのは必ずしも就職のプロではない。大学では、学生に対して組織として就職についての指導・助言をすることが大切。

○中村委員 ここは大学院の問題を議論するところではないが、問題の根底の一つは学生の意識の問題。自分のキャリアに対する意識がないというのが現実で、なぜそうなのか。

ある調査で米国のトップ大学と比較してみたところ、日本の大学では修士課程と博士課程の学生が混在しており、特に修士課程の段階で、本人達にキャリアパスのイメージがないため、実は教育目標が設定できない。だから、修士課程と博士課程を分離して、それぞれの課程に行く人がそれなりに自覚を持ってやるようにしないと、教育目標が定められない。日本は漠然と博士課程に進学する際に選別されて、漠然とPDに行くときに選別されていく。それを何とかしないと、基礎研究も含めてうまく動かない。

○高井委員 日本では、将来に不安を持っている人の逃げ道がない。例えば、米国では一応博士を取れば最終的に将来は生活できるというある程度の保障があるが、日本の場合は本当にその保障がないので、優秀な人たちはいいだろうが、自信のない人たちは、早く安定したところへ移りたいというのが現状。博士を取ればどこかには就職できるという、その保障づくりが一番大事では。

○相澤議員 組織的な問題のことだが、現在、実施している第3期基本計画のフォローアップで、その中の一つに大学院教育があり、国際的なベンチマークをみると、日本の大学院の教育システムというのは、決定的に組織的な取組みがなされていないところが明らか。

大学院の専攻、あるいはもう少し規模の大きい組織での教育ビジョンを持った教育システムを進めていく上で、その中にキャリアパスの問題がインプリメントされなければならず、指導教員に託してしまうというところに大きな問題があるのではないか。

○笹月委員 日本の教育は、小学校と大学院だけが、クラス担当が自分の専門以外のところも一人で全部面倒を見ようとしている。それが一番大きな問題。大学院教育でその点をぜひご検討いただきたい。

○本庶座長 資料3の現状1に関してのご意見は、適性に合ったキャリアパスの多様化が重要であるという指摘、それから大学院段階における組織的な指導を行うということ、クオリティーを上げて付加価値を高めることによって、その人のキャリアパスの多様化が担保できる点を少し補強するという点、学生に対しても明確な自分のキャリアパスを早期から意識させる点といったことでよろしいでしょうか。それでは、資料3の現状2のところに論点を移します。

○家委員 資料4の真ん中のアカデミアのラインの流れの矢印において、この矢印が従来の任期付き教員と、テニュアトラックの両方にかかっているが、パス率6~7割という範囲の想定は、その大学で常勤職につくのか、他の大学に移っていくことを想定するのかわ、当事者にすれば随分違う。特に常勤職の人事は、その大学の研究組織の将来をかける話。

○本庶座長 これはテニュアトラックのパス率を想定している数字で、ここでの仕組みとしては、国全体の応募者の中から選考した場合、かなりのトップレベルの人材を想定できることから、少なくとも6~7割はその大学で将来有為な人材になり得ると、ある程度担保された中で、大学がそれを受け入れるという仕組み。

従来の任期付き教員については、必ずしもそれを担保することはできず、各大学の中で判断して選考するしかない。ここは矢印の部分に分けて図を変えないといけないというご指摘だと。

○有信委員 資料4はむしろ、現状とあるべき姿がないといけない。様々なキャリアパスのあり方を考えて、その理想に向けていこうに変えていかなければいけない。日本の大学も、今、様々な問題を抱えているので、結果的にはこのようにならざるを得ないけれども、本来はもう少し違った形にすべきというものが必要。

○本庶座長 これは現状と新しく改革していく点が混在している図なので、「独立して研究を行う任期付き教員」というところが新しい仕組みを導入している点。ただ、現状から一気に全部組みかえることは、到底不可能であるため、こういう仕組みがうまくいけば、インセンティブとなって、次第にこれが拡大していくのでは。

○中村委員 任期付き教員は将来の展望をなくしやすいポジション。任期付きというのは、任期付きのポジションに自分の責任で来たので、切られても当たり前ということになる。米国のテニユアポジションとは基本的にコミットメントの状況が相当違う。言葉として、任期付きであるということは余り望ましくない。また、機関から見ると、無責任になりやすいため、任期付きには賛成できない。

○笹月委員 テニユアポジションとして助教なり准教授を採用して、どの時期にあるいはどういシステムで線引きするのか。普通は、テニユアトラックに入れば一生保障されたと思うが、それをどこかで切るといのは、よほど強固なシステムがないと、なかなか難しい。

○中村委員 そもそもテニユアトラックとは、一応、米国の言葉を使ったと理解すると、テニユアトラックとノンテニユアトラックがあって、テニユアトラックに選ばれたということが、もう選ばれたということ。その上で、よくなかったら落とすということ。その際には、米国でも多分すごく難しいため、外部審査を使っており、中の人は一切判断しないと思うが。

○本庶座長 単に言葉の問題だけなのか、本質の問題なのか、日本では、要するに、任期がないということは、終身雇用ということ。それが、いい面もあるが、かなり大きな弊害も生んでいる。それを、ある程度のテニユアトラックでいい人を選びながら、なおかつ選択もきちんとできるという仕組みにしていきたい。もし言葉だとしたら、「任期付き」という日本語の翻訳が悪く、「テニユアトラック」ならいいというお考えなのか。

○中村委員 日本では既にテニユアトラックというのが米国のテニユアトラックとは違う意味になってしまっている。大学としては、よければぜひ一緒にやりましょうというメッセージが伝わるような仕組みがあり、そのかわりコミットメントは、厳しく審査して、具合の悪い人はどこかに排除する。だから任期ではない。よかったら残すということが、今一般に行われている任期付きとは意味が違う。

○本庶座長 ただ、今の仕組みだと、セレクションをどういう形で担保するのかという問題意識も必要。

○笹月委員 現状で行われている多くの任期付きは、任期付きでも再任ありという任期付きではないか。

○高井委員 トップクラスの人には制度に関係なくよいポジションにつけるが、問題はトップクラスでない多くの人が将来どうなるかわからないので、博士課程に行かないこと。トップクラスでない人は再任されない場合には、他の場所で就職できるという制度がない限り、博士課程に進む人の数は増えないのでは。再任されるような研究成果が出ない時は、教育職に就職できるとか。修士の段階、博士の段階、ポスドクの段階で3-5年ごとに指導するのがよい。現在まだ大変優秀な人の数は減っていないと思うが、博士課程に進む人の数が増えて、若手研究者の総数が増えない限り、将来的には優秀な人の数も減ってくるのでは。

○本庶座長 論点を少し絞ると、今議論している「テニユアトラック」のイメージは、ある程度よければ採るといふことでコミットして、その人の人件費と研究費を出すような新しい制度を設けて、それを各大学で受けていく。

そういう仕組みによって、そこに行く人はかなり将来ビジョンが明確になり、従来の任期付き教員の仕組みの中にも、同じような形で、それぞれの大学で工夫されて制度をつくられるということが、インセンティブとして働いていくのではないか。そういうことをこのペーパーは意図している。文言については、「任期付き」という言葉なのか、「契約制」という言葉なのか、検討したらどうか。

○中西委員 今の任期付き教員は、制度としてはいいと思うが、その割合をきちんと考えておかないと、一定割合を超えると、派遣社員のような問題を起こす可能性がある。そうすると、研究全体の構造や将来に不安を残す。そうするとアカデミアの基盤全体にかかわる問題となり、根づいて研究しようという人がいなくなるようなおそれもある。

○本庶座長 定年制ポストを減らしていくということではなく、定年制ポストにたどり着くまでのプロセスとして、こういう仕組みをさらにアドオンしていこうということ。定年制ポストから格下げしていくということではないと理解いただきたい。

○中西委員 大学の給与ですが、ある程度以上の年齢になると、会社で行なわれているように、教授でも教員でも、給料を引き下げて、その分を若手の人の将来の安定な資金確保のために使っていけばいいのではないか。

○本庶座長 単に給与を下げるだけでなく、職務分担の見直しとかも含めて行うということにしたらどうか。

○有信委員 今の議論を伺って、すごく気になることがある。米国では、大学の教員は、研究をやって論文を書かなければならないし、教育しなければならぬし、大学の雑務もこなすスーパーマンでなければいけない。ところが、企業に入れば研究に専念できるということで、企業に行く人が大半になっている。ところが、日本の認識はそれとは全然違い、企業に行くと、厳しくて、選別があつて、やりたいことがやれなくて、でも大学に行くと、自由にやりたいことがやれるという前提でいろいろなことが考えられている。これは非常に大きな間違いで、そういう前提の認識をどこかできちんと改めるようなことも含めていかないといけない。

○沼尾委員 任期付き教員には2種類あるような気がする。一つは、本来常勤の助教に7年ぐらいの任期を付けて、次に再任を3年できるという、かなり長いものと、プロジェクトで5年と限られていて、5年たつと、そこで優秀な方は誰かが拾ってくれるかもしれないが、基本的には終わりといった形のような、プロジェクトで切られるタイプのもの。その辺は区別したほうがいいのでは。

○本庶座長 プロジェクトについている場合は、基本的にはポストとほぼ同格で、プロジェクトリーダーが全責任を持つということ。ここで言っているような独立させて研究させて場所も提供し、その将来もある程度の確率で用意している場合は、それは大学全体というか、少なくとも研究科レベルでの責任ということで、そこは意味が違う。任期付きという中にそういうものも全部入っていると、非常にわかりにくいという指摘があれば、そのところはよく十分に言葉遣い等々をきちんとなさなければいけない。

○中村委員 ここでは、基礎研究を発展させるために議論しているが、だんだん、自校出身者を一定割合に制限するとか、そういうよくある制限モードになってくる。これは、制限すべきものは制限すべきだし、制限すべきでないものは制限すべきでないということにしたほうがよい。

例えば、制限するルールをつくるとしたら、一つは、今、科研費にしろ、学振のPDにしろ、全部応募ベースになっていて、これこそまさに制限すべきで、国の施策として基礎研究を振興するのだったら、ある分野が重要であると決めて、そこをまさに制限して、何らかのルールをつくって振興すべき。

実は人件費のほうは、ほとんど何も制限がなくて、応募ベースでやっていると思うが、これは制限すべき内容であると思っており、ルールをつけるべき内容。

一方で、自校出身者を一定割合に制限するというのはすべきでない。なぜアメリカで自校出身者がいないかというと、それは社会の評価、それから結果。自校出身者だけで集めていたら必ずしもいいものがないので、そのように自然となっているのであって、そのルールは決して制限するためのルールではない。

制限すべきもの、制限すべきでないものを適切に使い分けることが、このCSTPレベルで出していただく指令だと思う。例えば学振などでそういう申請ベースをやめるということは、現場ではできないこと。ぜひ大所高所から制限するものと制限しないものを区別していただきたいと思う。

○本庶座長 この自校出身者を制限するという趣旨は、人の動きを積極的に推進するための方策ということ。もし他にもっとよい方策があれば、それを取り込んだらいいと思う。

○家委員 このテニユアトラック制度だが、検討に値するアイデアだと思うが、果たしてうまく機能するかというと、かなり疑問がある。今の提示では、例えば学振が主体となって、テニユアトラックの若手を応募ベースで選考・採用し、大学が受け皿となるということだが、そのステップはどうするのか。つまり、大学というのは、多分学科レベルで主体的に人事を行っているが、それは、普通は将来計画に従って、やるべきもの。それが、全然違うところで選考された人の名簿が来て、その受け皿になるかというのは、必ずしも受け入れられるものではない。受け入れたからには、かなりの確率で将来のスタッフとして迎えることを想定しているわけで、それは非常に難しい話ではないか。

○本庶座長 大学にとっては当然インセンティブがある。もちろん間接経費も来るし、かなり選抜された優秀な人を迎えることができるので。ただ、必ずしも受け入れなければいけないということではないし、逆に言うと、そこで採った人は、別に、どこの大学に行かなければいけないとか、つまり今いるところで研究を続ける必要は必ずしもない。いろいろなところでそれはやれると。

○家委員 実際のシステムとして、どう考えるのか。採用された人が、ここへ行きたいという希望を出して、それを受けるか、どうか大学に聞くことを想定しているのか。そうすると、例えば某一流大学に希望が殺到することもあり得る。

○本庶座長 某大学に殺到はできない。なぜかということ、将来のことを保障しなければならないから。

○家委員 そうすると、そこでまた第2の選抜がかかるのでは。

○白石議員 その制度設計の問題で、要するに大学側のロングタームのコミットメントをどうやって引き出すかということ。今の制度設計だと、国の方で全額見るので、大学の方から見ると、完全にただで使えるので、大学側のコミットメントがうまれない。仮に、大学は、それぞれ戦略的に人事をやらなければいけないという意識を促しつつ、同時に大学のコミットをつけるのならば、マッチングファンドという考え方はある。

○本庶座長 マッチングファンド的な考え方は、まずスペース。それを提供できない限り、大学は受けられないので。それから、テニユアポストを大学側が出さなければいけない。それとのマッチングということにはなると思うが、ディテールをもうちょっと詰めるというご指摘ですね。

○中村委員 1億円ぐらい研究費をつけて、給料も全部持ってくれれば、どこの大学も手を挙げる。研究費込みのパッケージで分野ごとに相当額をくっつけてやるのであればできる。これが研究費をつけずに100万円ぐらいのスタートアップで送られたのでは、どこも引き受けない。分野次第だが。

○本庶座長 今こういう制度があるのは、フランスのINSERM、CNRS、それからドイツのDFG。また、

現在、振興調整費によるテニユアトラックの制度を30大学で実施しているが、それは大学に渡して、大学が選考している。そうすると、大学はただで新しいポストをもらったと思いき、お手盛りになってしまう。そうではなくて、全国レベルで選考して、大学はその受け皿を用意するというのが違う。しかし、大学は、嫌だったら、別に受ける必要はない。

○家委員 大学に渡すとお手盛りになるということに関しては、そのようにはならないのでは。適切に公募して全国から人材を得れば、もちろん学内の人が得る大学もあるかもしれないが、それはその制度の問題では。

○本庶座長 現在進めている事業について、必ずしもそのようにうまくいっているという感じではない。

○有信委員 議論が制度とか方法論になってしまっているが、我々の側から見ると、一番大きな問題の一つは、我々が考えるそれぞれの重要な研究分野で、1カ所の研究者の数がクリティカルマスを割ってしまっている点。重要な研究分野の人たちが分散し過ぎていて、重要な時期にある程度共同ということが効果的にできない。資金的な手当てのところにもそういう仕掛けをぜひ入れるべき。トップダウンで幾つかのテーマを出しているのはあるが、結局大学ベースになっていて、クリティカルマスを割っているという問題の解決にはならない。

○相澤議員 任期付き教員という形で位置づけをして制度設計しようとしている点を考え直す必要があるのでは。非常に優秀な教員として、今までの大学の仕組みでは受け入れるのが難しいので、しばらくの間、これを国としてサポートしようという趣旨であれば、任期がどうこうという問題ではなく、もっとインセンティブのあるネーミングを与えて、制度上はこのような形に位置づけていくという流れのほうがよいのでは。

○本庶座長 要は若い人に早く独立して自前でやってもらえる機会をどうやって増やすか。既に、出来ている人をわざわざ国が更にサポートする必要はない。だから、いかに若い人に、もちろん能力がある人に、そういうチャンスを与えるか、その可能性を広げることができるか、そういう制度設計ができればと。

○笹月委員 これは実態を見ると、私が言うところのジュニアPIであって、スペース、それから研究費、給与、それから支援人材、そういうものをパッケージとしたものをここにつくり上げるということではないかと思うが。

○高井委員 この制度では、国が選考して、大学で受けてもらうということか。大学で選ぶような制度も可能だと思うが。大学は頼りないから、国が選んでいい人を渡してあげようという施策なら、余計に大学は元気が出ないのでは。

○本庶座長 では、資料5、国際競争力の強化を目指した拠点形成に移ります。ここは拠点形成を進めていく考え方として、裾野を拡大していく方向性をどうやって図るか。そういう拠点形成の中に、拠点形成ということを中心にインセンティブとして、いろいろな制度設計等々の改革も入れたらどうかというのが粗筋だと思うが、これについてご意見をいただきたい。

○中村委員 「拠点毎の独立性が高く」というところで、拠点毎の独立性が高いために拠点に結集していないということになっているが、有力教員はグローバルCOEができたからといって、そんなに異動するわけがないので、この分析は間違っていると思う。

次の「外部資金について」というところで、一つは、大学の規模というのが全く違うので、まず、大学の規模を議論しないと、この何位というのはそもそも全然意味がない。それから、当然国のサイズも違う。ただ、教員1人当たりというのであればわかりやすい。要はこの手の比較は注意深く扱わないと、誤解を招く。

今度は「今後の方向性」のところ、「学生の経済支援はもとより、研究者生活のインフラ整備が重要」とあるが、これは予算がかなり必要では。余り夢物語は書かないほうがいいのでは。

○本庶座長 規模の要素も含めて、では逆のことで、要するにトップ4とか10に規模もお金も集中することでもいいのかという問題。もちろん、規模が大きければ、予算も大きい。しかし、そういう方向で実施するのがいいのかと。ここの非常に興味あるデータとしては、イギリスのセカンドティアが日本の倍という点。

○家 委員 裾野に目を向けていることは大変ありがたいが、「今後の方向性」のところ、「トップ10に続く、次の20程度」とあるが、この20とは、トップ10に続くその次のレベルを代表するという視点は大変よいのだが、逆に、選択と集中ということで、30のところではっきり切るといった論調がどうもあるような気がして、非常に危惧している。30で切った場合、第3グループの中に私が見ても立派な研究者がおられる大学がごろごろ並んでいる。30という数字がひとり歩きすることは非常に困る。

○本庶座長 ここで重要なのは、セカンドティアとサードティアの入れ替え戦が常に行われるということ。

○家 委員 それが可能な手当てをサードグループにしておかないと、競争からドロップアウトしてしまう。

○本庶座長 正直言って、ファーストティアとセカンドティアの入れ替えは、これまでの蓄積もあり、なかなか難しいが、セカンドティアとサードティア、それからセカンドティアのトップがファーストティアに上がれる。そういう仕組みをどうやってつくるか論点としては非常に重要。切るということが目的ではないので、表現等々は十分に注意してやっていく必要があると思う。

○高井委員 小規模あるいは中規模の大学では、すべての部局の質がよいわけではない。せいぜい一つか二つくらいの部局のレベルが高いという大学が多いのでは。大学全体で評価すると、このレベルの高い部局が埋没する可能性がある。質の高い部局が評価される施策も必要。そうすると、第1、第2グループでは大きな総合大学となるが、第3グループでもある分野においてはトップになれる。

○有信委員 中村委員が指摘した、大学の独立性が高く流動性が妨げられているということは、ある部分ではある。つまり、グローバルCOEというのはそれぞれ分野が違うところで指定されているので、本来であれば違う分野に優秀な人たちが結集してもいいはずだが、結集していない。これは大学の運営方法が悪いというのが一番の問題だろうと判断されている。ここの部分は一応は頭に入れておいたほうがいいと思う。

もう一つ考えてほしいのは、文科省と経産省とが共同で、新しい拠点の公募を始めている。グローバルCOEが一方にあって、片方ではまたイノベーション創出拠点という従来のクラスターの延長上の形で拠点育成を始めていて、今度は基礎研究のための拠点を今のような形で作るとなると、この辺の統一性をよく考えた上で施策を出していかないと、恐らく大学サイドはパニックになる。

○中村委員 是非、研究と人材育成、特に留学生と一緒にしてやっていただきたい。今、グローバル30が来たり、全部別々に実施しているわけですが、研究拠点には留学生、研究者が集まって当たり前ですから、人材育成とそういう拠点形成が一つの枠組みで行われるようにしていただきたい。

○本庶座長 そういうことをカップルしてやらないと、単に何かお金だけ来たというのでは意味ないので、制度設計とか、改革へのインセンティブとあわせて運営していくのがいいのではと思う。

○中西委員 この第1、第2、第3グループに入っていない大学や研究機関があるが、そこでも頑張って基礎研究をしている人たちにもインセンティブが与えられるような制度にしていきたい。

特に、「研究者、学生が拠点到結集していない」とあるが、結集させてしまったら、その人が抜けた所に残った人たちはどうなるのか。第1、第2、第3だけでなく、将来の基盤研究を考えたら、国全体にも目配りすべき。ま

た、「わが国でオンリーワンとなる拠点を目指す」とあるが、「世界レベルでオンリーワン」であるべき。

○中村委員 結局は人材が流動しない状態で拠点形成をすると取り残される人が出るので、人材の流動化と拠点形成はカップルしていなければならない。ただ拠点だけつくと、そこにいた人が得して、入らなかった人は損する状況になる。人材の流動化のためには、給料と労働条件のインセンティブがないとだれも動かない。そういうものとカップルするのは必然だと思う。

○家委員 流動化の問題に関して、要件の一つに「自校出身者」云々とあるが、要件として書かれると、それが強い縛りになるため、定義をはっきりさせないと、非常に影響の大きい問題

○奥村議員 長期ビジョンに基づく国際競争力の強化とその拠点を考えるときに、大学と同じように、年間約1兆円出ている研究独法で、かなり基礎研究をしている研究所があり、そこには、基礎研究者もいて、すぐれた方もたくさんいる。それをリンクで考えないと、費用についても、日本全体の基礎研究の底上げを図り、上はさらに伸ばしたい、これが趣旨だろうと思うので、独法をどのようにうまくこの大学の仕組みとリンクさせていくのかという点を入れるべき。今までの議論は、全部大学になっている。

○中村委員 大学においては国際的研究拠点という組織は、どういう組織がいいのか実はよく理解されていないと思う。教員がいて、サポートスタッフがいて、事務がいて、学生がこれぐらいいてという、どこかで、モデルというか、そういうものを示さないと、何をやればいいのかは実はよくわからないというのが実状では。

○本庶座長 ご指摘の趣旨はできるだけ取り込み、2年後の新しい制度設計に生かしていただけるようにしたい。次に資料6、基礎研究強化に向けた研究資金の改革に移ります。

○笹月委員 いわゆるデュアルサポートと言うが、本当にこの程度の額で自由な発想に基づいた研究の芽を育てることができるのか、あるいは多様性を確保した研究が行われているのか。競争的資金については、いろいろな制度で評価がされているが、基盤的なものに関しては、そういう評価がなかなか難しい。

まずは、運営費交付金が本当に十分なのかどうかという検証が必要だと思う。デュアルサポートをしているから多様性は確保されるというのは、実態のない、一種のイリュージョンではないだろうか。競争的資金で賄われていない研究はどのぐらいあって、どういう成果を挙げたのかという評価・検証がどこかで必要。ここをどのように検証するのか、その評価を基盤にどのように額を設定するのかというのは、真剣に考える時期に来ていると思う。

○有信委員 ここに記述している「自由な発想に基づく研究」の「自由な発想」ということに関しては、以前も議論したが、基本的には、国民の税金を使って研究をしているので、必ずアカウンタビリティという概念が入らなければいけない。従って、何をやってもいいというわけではない。それは国民が大学に対してある意味で委託しているということ。つまり、国民の知的資産を増やす、これが大学の役割であるということ認識して、国民にとって価値ある知的資産を増やすと言う点がアカウンタビリティ。

○本庶座長 これは、序論の基礎研究の意義の整理がまだできていないので、それとの整合性を行って文言を仕上げるということにしたい。

○沼尾委員 運営費交付金については、大学によって全く違っており、大学の中で運用するために、各研究者に来ている金額が少なくなっているということをよく聞く。おおむね数十万円というのは、実は大学によって全く違い、実際にはばらつきがあるのが現状だと思う。

○奥村議員 運営費交付金については、非常に理解しにくいのは、いつもこの数十万円という非常に単純平均した

ような数字が出る。そもそも運営費交付金は、一定額を一定の組織に渡して、自由に使いなさいという経費なので、交付された側はその使い方をもう少し示さないと、理解はなかなか得られない。こういう提示の仕方はかえってマイナス。単純平均をただけでは、運営費交付金の全体の理解を促進するとは思えない。どのように工夫されているのか、いい大学があれば、それをモデルにするとか、そういうところをもう少し示していくことが大事。

科研費については、まず、NSFでは、分野別に採択率をきちんと公表している。また、レベルが違えば、その採択率も違う。日本は何か押しなべて一律になるようにされているようだが、それも情けない話。これからの基礎研究の分野をどうするのかという点で、NSFとは運用が大分違うというのが私の印象。

日本の大学でも、科研費に応募する意欲のない先生に無理やり応募させて、応募しないとペナルティーだといった話では、国民の支持は得られない。国民がもう少し理解できるような形で、国民を味方にするような方向で、この辺の切り口を、明確にした方がいいと思う。

○中西委員 全体の科研費の採択率が2割ということは、現状では5分の4の人が科研費以外の数十万円で研究していることとなる。それは限界の額以下のようにも思える。ミニマム、これ以上なければ研究ができないという額について一度議論すべきで、もしそれを切っている状況なら、競争的資金を回してでも基盤を支えることが必要ではないか。分野によって幾ら要るかということは異なると思うが、足りなくなる限界、つまりどれくらいの額を切ってはいけないという線があると思う。その議論が本質的な問題ではないかと思う。

○本庶座長 運営費交付金において、教育経費というのをどのように考えるのか。研究費との振り分けの議論をしないと、これで足りるか、足りないかというのは非常に難しい。教育だけでも足りないということになれば、これは重大な問題。

○笹月委員 デュアルサポートで、自由な発想に基づく研究も、それから競争的、あるいはミッションオリエンテッドも両方サポートしているという言い方がごまかしだと思う。明確に一回評価して検証することが必要。

○中村委員 科研費は国の研究費の重要な施策であり、審査員は国のエージェントとして審査している。これは、今や、国の政策の何らかの中での位置づけがあって、それを請け負う人がいてというシステムになっているから、国の出す重要な政策的な研究資金の中にこういうものがあるということにして、大枠を全面的に入れかえないといけないのでは。大学における科研費は、研究とは言いが、教育の部分がたくさん入っている。つまり、大学院というのは研究と教育が不可分なので、かなりの部分は教育費でもある。これは未来の人材育成にも関係あるし、最先端の研究も行っているといった形で、今、科研費自身の枠組みを入れかえないといけない時期にもう来ているのでは。

○笹月委員 国の施策に基づいた研究をサポートしているのはもちろんだが、逆に言えば、国の施策では気がつかなかった多様な研究をサポートするところがデュアルサポートの趣旨だと思う。だから、デュアルサポートをしているという言い方が本当にそうなのかを検証することだけをお願いしたい。

○本庶座長 まだ議論は尽きないですが、時間になりましたので、今日は、大変活発な議論をどうもありがとうございました。