

基本政策専門調査会・施策検討WG 第1回会合
議事要旨

1. 日時：平成17年7月6日(水)13:00～14:30

2. 場所：新霞ヶ関ビル1階 CSTP会議室

3. 出席者(敬称略)：

(メンバー)

薬師寺泰蔵(座長)	基本政策専門調査会会長代理
垣添 忠生	基本政策専門調査会専門委員
小宮山 宏	基本政策専門調査会専門委員
田中 明彦	基本政策専門調査会専門委員
若杉 隆平	基本政策専門調査会専門委員

(アドバイザー)

阿部 博之	基本政策専門調査会会長
岸本 忠三	基本政策専門調査会委員
柘植 綾夫	基本政策専門調査会委員
松本 和子	基本政策専門調査会委員
黒川 清	基本政策専門調査会委員

他、事務局

4. 議事概要

(1) 施策検討WGの運営方針について

本WGの設置の趣旨、運営方針、主要検討項目について、以下の通り事務局より説明。

- ・ 本WGの座長及びメンバーは別紙のとおり。
- ・ 本WGではシステム改革の各施策の具体化を検討し、基本政策専門調査会における審議に寄与するための原案を作成することを目的とする。
- ・ 本WGは6回の開催を予定、9月末頃の基本政策専門調査会に報告することとし、8月にそれまでの検討状況の報告を行う。
- ・ 主な検討事項は、科学技術人材、大学改革、基盤整備、研究開発資金制度、地域科学技術、産学官連携、総合科学技術会議の役割等とする。なお、評価と知財については「評価専門調査会」「知的財産戦略専門調査会の御意見を反映する。
- ・ 会議は非公開、議事要旨は後日公表する。

(2) 科学技術関係人材について

(意見)

外国人研究者にとって、住居や子供の教育などの生活環境の整備、年金システムの改善が問題である。

大学での人材育成というのは、大学での自分の後輩となる人材の育成だけではなく、産業界、官界でも活躍できる社会のニーズに対応した人材育成を強化することが重要である。ポスドクについてもアカデミアの人材のみを育成するのではなく、MOTや企業が優先して採用するなど産業界で活躍する人材の育成につとめる「博士号取得者の産業界等での活躍の場を広げる」という大きな視野でとらえた方がよい。

人材育成において目標とするのは、優秀な研究者を育てることであり、教員の公募や自校出身者比率の阻止などそれぞれの政策に画一的な目標を作るのは、弊害が生まれる懸念がある。

人材養成に具体的な仕組みをつくるのは、各省、各法人の創意工夫に任せたいほうがよい。しかし、各省ができていないことがあるため、各論は各省で行うにしても、かなり、具体的な目標を出さなければ進まないと思う。

大学教員の公募と引き抜き型流動性という考え方の間には、若干の矛盾がある。引き抜き型とは、公募しても応募してくれない優秀な人を採ろうとするものであり、公募制ばかりを強調するとトップクラスの人材補給に問題が出る。

大学教員の採用における公募のフェアとは、あの人は知っているから、身内だからということで選ぶとたくさんの研究費が取れず、その大学はだめになっていくという、自然淘汰の原則さえきちんと入れておけばよいのではないか。従って、ファンディングシステムを変えることと、優秀な人材から順番に採っていくシステムができればいいのではないか。

大学教員の自校出身比率（インブリーディング比率）の数値目標設定について、日本とアメリカとヨーロッパのトップクラスの大学研究者のジョブマーケットが単一のジョブマーケットでかなり平準化しているということであれば、自校出身比率を減らせという話になるが、今の日本の状況からすると難しい。このため、自校出身比率を減らすという目標と同時に、日本中に世界のトップ20に入る大学を5つか6つぐらいつくるという目標が必要である。

研究者の中でも世界的なスタープレーヤー、スターサイエンティストを重視することは重要であり、エフォート管理についてもスターサイエンティストの1時間とそうでない研究者の1時間を比較することはおかしい。

人材育成のため、どういう政策方針で行くのかというところをわかりやすく示し、平板にならないようにすべきである。その際、基本的なスタンスとしては、個別の政策を余り羅列せず、その政策に対してディレクティブを与えるといった、大きな指針があった方がよいのではないか。

プロダクティビティーの高い研究者に対して、重点的に資源を配分してい

くことを各省に対するディレクティブとして与えるべきである。その際、間接経費はいい制度だが、競争的資金だけで考えるのか、基盤的資金も含めて重点配分するのは議論の分かれ目であろう。そういった重点配分が行われれば、人がうまく回り、ものづくりやコミュニケーション人材も充足される。若手、女性、外国人研究者も生きる。つまり、公的資金の配分がうまくリンクして、研究者あるいはそれに関わる多様な職種の選択が可能になるような制度設計を行い、その結果として、日本の科学技術人材が効率的に力を発揮できるといようなシステムの構築が、限られた資源の有効利用にとって重要だと思う。

インブリーディングについて、選考の結果、よい研究者を採用し、その結果として自校出身比率が高くなっても、それは非常に高いレベルで均衡しているということであれば、それを否定すると、却っているんなところで歪みを生み出しかねない。

インブリーディングが問題なのは、恐らく2～3の大学であり、そのため、数値目標を掲げてもそれにそぐわないと思われるが、それならば、そのような大学は、世界トップ20位にでも入るような、他の大学にはできない組織作りを行うべきである。

第3期では、何かメスを入れるような制度全体を少し変えるような提案があってもよいと思う。インブリーディングの問題では、日本全体の主要大学間で動かなければいけないことのため、何か新しいものを第3期は言わなければならないと思う。

インブリーディングの議論とも無関係ではないが、一番重要な点は、世界のトップの研究者をどれだけ日本全体として持つかということである。

インブリーディングの問題については、世界の20とか30になるためには、やはり、そこにメスを入れる必要がある。プロダクティビリティの高い人への重点配分はいいが、女性の問題は少し違う点もある。

世界のトップに入る大学を作ることについてコミットすべきである。大学の自主性に任せると言ってもこの5年で実現できていない。正面から取り組むべきである。

研究費について、統計上若手研究者への配分が少ないことが問題視されている。現状、主要な大学では、若手はみんな教授らと一緒に研究をしており、だんだんと自分独自のテーマを考えることをしなくなっている。若手向け制度が数合わせになっていないか。この結果、研究費が50代の研究者に集まるようになっている。このため、若手研究者の独立のチャンスには、スタートの資金を与えるような制度を考える必要がある。

それぞれに目標を設定することは、コンセンサスが得られれば、やったほうがいい。しかし、それを実現するときには「総合科学技術会議」としてある種のツールを持つことから、例えば、国の資金配分において傾斜をつけるところまでコミットするようなことをしなければ、政策として生きない

と思う。

産業界、要するに学界以外の分野でリーダーとなる人材を大学院教育を通じてつくることは、十分骨太の方針の一つになる。

産業界が求める博士号取得者はイノベータ人材であり、具体的に産業界が求めているのは、基礎がわかり、かつ、白紙に絵を描ける応用への視点を持った人材でもある。博士課程の教育と研究は、この観点からの強化を期待する。

人材育成について、20年先の人材を考えるのであれば、今、1歳の人々が21歳になりその人たちがリーダーになるためには、大学院よりも学部の国際化が重要ではないか。

