

我が国の研究力強化に向けて

総合科学技術・イノベーション会議議員

梶原 ゆみ子

小林 喜光

篠原 弘道

I. 基本的認識

- 学術研究によって生み出される「成果」及び知見を持った「人材」は、我が国産業競争力の基盤であり、大学はその源泉。大学改革については、一定の進展がみられるものの、さらなる改革実行のスピードを上げることが望まれる。日本の大学が海外の大学と比べ比較優位に向かわない限り、企業は自ずと海外の大学との連携を志向することになる。
- 大学の研究力強化にあたっては、破壊的イノベーションの種となる「創発的研究」と、経済・社会的課題を解決する「戦略的研究」を同時に推進していく必要がある。
- 創発的研究については、研究者は自らの好奇心に基づき研究に没頭すべきであり、国や大学は、研究者のチャレンジ性を評価して、長期安定的に研究に専念できる環境を整備すべき。特に、国によるこの分野への投資は不十分であり、財源を拡充していくべき。
- 戦略的研究については、研究者は、産業界とゴール・目標を共有しながら戦略的に研究に取り組むべきであり、これまで以上に産学連携を推進し、「成果」を社会実装していくべき。
- 創発的研究であれ、戦略的研究であれ、サイロ化した研究体制では自ずと成果が限定される。いかに従来型のサイロを打ち破り、分野横断的に研究開発を志向できるかが重要なポイント。

II. 実現するための具体的政策

(1) 大学経営力の向上による研究環境の改善

- 「創発的研究」から「戦略的研究」まで幅広い研究を行っている大学は、運営者が経営者としての自覚をもって、中長期的視点を持ち、自らの大学の価値を最大化する。その際、大学運営者は、俯瞰的視点をもって、創発的研究と戦略的研究のバランスをとりながら、複数の学術分野を跨ぐ学際的な研究も積極的に推進していく。

- そのためには、大学は一定程度の自主財源を持つ必要がある、授業料の見直し、ベンチャーへの出資や検討中の外部化法人からの収益、産学共同研究費からの間接経費、寄付による基金運用などから財源を確保する。
- 併せて、女性の登用や教員の年齢構成を踏まえた中長期の人員構成計画や、研究者が能力を発揮できるような給与マネジメントシステムを構築する。
- 国は、このような努力を行う大学に対し、運営費交付金の傾斜配分などインセンティブを与え、大学の経営力向上を加速する制度を本格的に導入する。

(2) グローバルに競争力ある研究者への世界水準の待遇提供

- 国及び企業は、競争的資金や共同研究費から研究者への人件費支出を認め、大学は、グローバルに競争力のある研究者が世界基準の給与を得られるように、運営費交付金と前述の外部資金からの混合給与を本格実施する。例えば、15 ヶ月給与(9 ヶ月分相当の運営費交付金+6 ヶ月分相当の外部資金)の支給など。その際、国は、大学での混合給与が円滑に実施されるようガイドラインを整備する。
- 創発的研究を行う研究者で、外部資金を得ることが困難な場合、例えば、前述の大学の自主財源を活用して混合給与を実施する。その際、大学は、研究者の努力に対する評価を行い、研究者の努力が最大限報われるシステムを導入する。

(3) 若手研究者が研究に専念できる環境作り

- 若手研究者については、一定期間(例えば 10 年程度)、競争的資金の獲得や次のポストを心配することなく、「自由な発想で挑戦的な研究に集中できる環境」が必要。大学は、優れた成果(論文やカンファレンス等)を出した研究者が、自立・ステップアップできる仕組みを、前述の自主財源等を活用して提供する。
- また、経済的に不安定な博士課程学生に対し、学振、RA、TA、有給インターシップ等の更なる生活支援を充実させるとともに、女性研究者・外国人研究者も含めたインクルーシブなキャンパスの実現を目指す。
- 併せて、大学及び企業は、教員、URA、エンジニア、産業界等へのキャリアパスを確立し、研究者に対し多様な進路の可能性を提供する。
- 国は、若手を含む意欲のある研究者に対し、短期的な目標にとらわれず、野心的な挑戦を奨励し、多種多様な中長期的テーマに取り組めるよう、裾野の広い富士山型の研究を支援するための競争的資金を創設する。

以上