

第 6 回

基礎研究及び人材育成部会

議事録

日時：平成24年11月12日（月）10時～12時

場所：中央合同庁舎第4号館12階 共用第1214特別会議室

出席者：大隅典子委員、久保謙哉委員、中西友子委員、藤江幸一委員、松田良夫委員、横山広美委員、上山隆大委員（専門委員、副座長）、松本紘委員（専門委員、座長）、相澤益男議員（総合科学技術会議議員）、奥村直樹議員（総合科学技術会議議員）、青木玲子議員（総合科学技術会議議員）、平野俊夫議員（総合科学技術会議議員）、倉持政策統括官、吉川官房審議官

1. 開 会

2. 議 題

（1）科学技術イノベーション促進のための仕組みの改革について

（2）その他

3. 閉 会

配 布 資 料

- 資料 1 第 5 回基礎研究及び人材育成部会議事録（案）
- 資料 2 - 1 基礎研究及び人材育成部会におけるシステム改革に係る論点整理
- 資料 2 - 2 人事制度・大学マネジメント改革に関する論点例について
- 資料 3 国立大学の運営組織
- 資料 4 Imperial Collegeについて
- 資料 5 - 1 総人件費改革（平成18年法律第47号（抄））
- 資料 5 - 2 骨太方針2006（平成18年7月7日閣議決定（抄））
- 資料 5 - 3 国立大学法人・研究開発独法における人件費削減に係る中期目標・計画について
- 資料 6 国立大学における若手教員について
- 資料 7 テニュアトラック採択状況

参考資料 1 平成25年度科学技術関係予算重点施策パッケージの特定について

参考資料 第105回総合科学技術会議議事要旨（抜粋）（未定稿）

（机上配布）2012年11月11日 日本経済新聞

○松本座長 おはようございます。大変お忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。基礎研究及び人材育成部会第6回を開催いたしたいと思います。

まず最初に、事務局のほうから必要なものを連絡してください。

○事務局（真子） 本日はお忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。

本日、ご欠席の委員でございますが、大西議員、小谷委員、菅原委員、小林委員、吉田委員、森本委員でございます。森本委員の代理ということで塚本政策・渉外部長にご出席をいただいております。

それでは、配布資料の確認をさせていただきます。お手元の資料をご確認いただければと思います。第6回議事次第の後ろに配布資料一覧を記載しております。資料1として、第5回基礎研究及び人材育成部会議事録（案）ということで、既にご照会させていただいておりますが、何かございましたら会議終了までにお願ひできればと思います。それから、資料2-1として、基礎研究及び人材育成部会におけるシステム改革に係る論点整理。資料2-2として、人事制度・大学マネジメント改革に関する論点例について。資料3として、国立大学の運営組織。資料4として、Imperial Collegeについて。資料5-1として、総人件費改革、法律の抜粋でございます。資料5-2として、骨太の方針ということで、18年度に閣議決定されている内容でございます。資料5-3として、国立大学法人・研究開発独法における人件費削減に係る中期目標・計画について。資料6として、国立大学における若手教員について。資料7として、テニユアトラック採択状況を用意しております。

それから、参考資料1として、平成25年度科学技術関係予算重点施策パッケージの特定について。参考資料2として、先回開催されました105回総合科学技術会議議事要旨、未定稿でございますが、抜粋ということで添付しています。それから、机上配布のみになりますが、お手元に本年11月11日に山中教授がノーベル賞を受賞された後に日経新聞に掲載されました記事を配布しております。ご確認いただければと思います。

欠落等ございましたらお申し出願ひします。

○松本座長 ありがとうございます。

資料等足りないところございましたら、どうぞお申し出いただければと思います。

それでは、時間の制限もございますので、本日は12時までとなっております。いろいろご議論をお願いしたいと思っております。

本日の議題はお手元にありますように、1件、科学技術イノベーション促進のための仕組みの改革について、これは先回お約束した、事務局のほうで話してございました問題点でございますけれども、これを主として検討していただくということになっています。

論点を2つほどに分けて議論をしていただきたいと思いますと思っております。1番目は、基礎研究強化の

ための基盤づくりをどうしようかということでこれを議論していただきます。後半は基礎研究強化のための人材のマネジメント改革についてどうかということをお委員の方々からいろいろご意見を賜りたいと思っております。その他、最後に少し時間をいただいて次回以降の説明を事務局からお願いしたいと、そういう流れでやらせていただきたいと思います。それでよろしゅうございますでしょうか。

それでは、1番、論点に入りたいと思います。基礎研究強化のための基盤づくりにつきまして、資料の説明を事務局のほうからお願いいたします。

○安間参事官 それでは、ご説明申し上げます。今座長からもご紹介がございましたが、まず資料2-1をご覧くださいと存じます。これまでの会議でもご説明申し上げますとおり、本部会におかれましては年末までに総理からの指示に対するシステム改革に関する報告をすることになってございます。これを受け、特に大きな現状・課題としまして、最近の大学の国際的なランキング、または研究論文数、引用率等の指標の低下がみられるということを踏まえまして、それに対する対策についてご議論いただいているわけでございます。前回は資料の一番下でございますが、競争的資金についてご議論いただきましたので、本日は残りの2つの項目、先ほど座長からもご紹介ございました、組織・基盤づくり、それから人材ということについてご議論を賜りたいと思っております。

その際の論点について資料2-2をご覧くださいと存じます。これは事務局のほうで勝手に想定したものでございます。前回、競争的資金について議論を頂きましたが、その後、委員からいろいろご意見をいただきました。その中で、この論点例というものについて、一部で言われているネガティブな意見をあまりにも過大視し過ぎているのではないかと、またそれに対して過剰に反応しているように思えるというようなご意見もあったところでございます。今回もそういったご批判あるかと思いますが、参考に基盤づくり、人材についての論点を幾つか整理させていただきました。

まず、基盤づくりについてご審議をいただきたいと存じます。前回研究費についてご議論いただいた中で、一番の課題としては、やはり予算増ということが大きな方向性ということになるのかもしれませんが、なかなか予算増といっても限界がございます。むしろその組織、または資金の配分といったようなことについてご検討いただく必要があるのではないかとという問題意識から論点を整理させていただいております。

まず1点目、機関としての経営力をどう強化していくかということでございまして、資料3に簡単な資料を用意させていただきました。1つ目、機関のトップのリーダーシップを支える仕組みをどうつくるか。これにつきましては前回もご紹介いたしました、22年の提言、その中でもトップのマネジメントが活かされる組織制度ということについて提言をもう既にされているところでございますが、資料をご覧くださいとおり、法令上学長選考過程というのはこれまでと大きく異なる

仕組みになってございます。

一方で、文科省が22年に出しました「国立大学法人後の現状と課題について」という報告書の中で、例えば経営協議会等が形骸化しているのではないかというような指摘もございまして、こういったトップのリーダーシップを支える仕組みというものについてご意見をいただければというのが1つ目でございます。

続きまして、国立大学・研究独法に関する法制上の課題、運営上の課題は何か。先ほどご覧いただきましたとおり、法律上は学長または理事長のリーダーシップというものは担保されているような仕組みになってございますが、なかなか現状難しい面もございまして。その点について法制度上、また運営上に何が課題になるかということについてご意見を賜ればと思っております。

3つ目としまして、こういった機関の経営力強化に関する法人評価の設計。

4つ目、これは前回の会議で大隅委員からもご紹介がございましたが、「パイの大きさが変わらない中でそれをどうやって分けたらよりよく分けられるのか」という議論をしているときに、一番根本的な大学の数、小さいところが合併して大きくすることについて手をつけずに、これ以上議論しても資金がありませんということで終わるのではないか」というようなご指摘もございました。こういったことを踏まえまして、そのスケールメリットを活かした大学群の形成ということについてご議論いただければと思っております。

2つ目の大きな論点は、SWOT分析に基づく機関内の資源配分の最適化ということでございます。ご案内のとおり、民間企業等々を大学と全く同じに捉えるべきということではございませんが、一方で国立大学につきましても民間的経営手法の導入ということが求められているところでございます。ご案内のとおり、民間企業では強み、弱み、機会、または脅威といったことに対する分析によりまして、組織改編を恒常的に実施されております。既にご案内のとおり、例えばJTさんがたばこだけでなく冷凍食品にも参入したり、富士フィルムが化粧品に携わったり、一方で東芝がテレビ事業から撤退するというようなことが行われているところでございます。関連しまして、前回の会議後、菅原委員から、今日はお出席いただいておりますけれども、「企業では長期的成長を望めない事業と組織を廃止する、または類似の事業を統合し、一般費や販売管理費の効率化を図っている。日立グループではこの10年間で20%以上の事業の統廃合を実施し、会社数も20%以上減らした」というようなご意見もいただいたところでございます。また、その下ですけれども、英国におきましては前回もご紹介しましたRAE、研究力についての評価分析に基づきまして資源配分を行っております。これを踏まえて各大学がさまざまな再編を行っております。

資料4として、英文の資料を何枚か用意させていただきましたが、3枚目をご覧いただきたいと思っております。今回ご用意させていただきましたのはImperial College Londonについてでございます。いわゆるタイムの高等教育ランキング500校の中で世界の8番目に今年度では評価されている

大学でございますが、その大学におけます幾つかの例でございます。

1枚目が2004年度でございます。生命科学部における再編例でございますが、2番目の下線部にありますが、世界水準の組織を維持するためにこういった再編をするんだと述べています。その中で人員削減とか学科の閉鎖というようなことも行っているというのが1枚目でございます。

2枚目は2009年でございますが、これは3番目の下線部にございます。まさにRAEの結果に基づきましてやはり人員削減でございますとか学科の再編を起こっているということです。その一方で、そのページ一番下の下線部でございますが、卓越した職員に対する支援というのはこの中でも継続していくというような記述がございます。

裏面でございます。今度は2010年でございます。学内の研究競争力、また財政力等を踏まえまして、学内の再編を行うというようなことを行っているという例でございます。

次、3点目。今度は基礎研究に係ります基盤的経費についてです。従来からいろいろご指摘をいただいておりますが、その基盤的経費についての確保について、1点目として大学の基盤的経費の確保の必要性、これはもう皆さん方共通の認識でございますが、これについての国民的理解を得るロジックについてのご議論をいただければと思っています。久保委員からは前々回、「国民に正当性を訴えていくアウトリーチが必要だ」というご指摘がございました。また、前回には上山先生から「どうして文教費にもっと予算を費やさなければいけないのかという論理を我々が持っていない」というご指摘もあったところでございます。こういった面からのご議論をいただければというのが1点目です。

2点目が、具体的な方策の対象・規模、成果の評価基準、PDCAの回し方をどう考えるかということでございまして。以前には松本座長から、「学長裁量的な経費として、毎年億単位の資金を数年にわたって継続的に大学に交付する制度の創設というものが急がれる」というようなご指摘もございました。

一方で、こういったことについて国立大学の議論が中心になりますけれども、基盤的経費の充実について私立大学との整合というものもお考えいただく必要があるのではないかとというのが1つの論点でございます。

最後に、基礎研究を支えます研究人材の人件費に関します論点、これは資料5でございます。1点目、国立大学・研究独法が組織判断によって研究人材人件費を抑制対象から除外することについてでございます。資料5-1、5-2をご覧くださいませとおり、既にこの人件費削減についての法律的な根拠につきましては平成23年度までとなっております。資料5-3でいくつかの大学の中期目標、中期計画をご覧くださいませとおり、いずれも平成23年まで継続するという形になってございます。一方で、公費を使用した運営ということを踏まえ、各大学は人件費の抑制を引き続き実施されているところです。ともかく運営費交付金自体が削減されている中でなかなか難しいところ

がございますが、今後の対応として、総合科学技術会議として人件費を抑制対象から除外するという打ち出すか、または各大学における判断、対応というものに対して何か一定の支援をするような方向を当部会で出すか。または、各大学におけるそれぞれの判断にお任せするかというようなことが考えられると思いますが、これについてのご審議をいただきたいと思っております。なお、もしも除外するということをお認めるとのご判断をいただいた場合には、その範囲をどう考えるか、これは文科省との関係、具体的には退職金の扱いというものについてもお考え頂く必要が出てくるのかもしれない。

最後といたしまして、人件費の財源の多様化の可能性についてです。机上配布させていただいております松本座長と山中先生の新聞記事のちょうど座長と山中先生のお写真があるページの下のごとでございますが、「現在、支援額の95%を競争的資金で占める。その半分を運営費交付金などにすれば正社員に近い形で人材を雇える」というようなご意見もあるところでございまして、これらを含めた対応についてご審議をいただければと思っている次第でございます。

長くなりましたが、こういったことは1つの論点例としてお示ししたものでございますので、それらを踏まえましてご議論賜ればと思います。よろしく願いいたします。

○松本座長 ありがとうございます。急ぎ足で説明をしていただきましたが、いずれも皆様方が普段からお考えのことだろうと思います。順々にご議論をしていただきたいと思っております。

論点整理として資料2-2に4つの○を書きいただきました。この4つをおよそ40分から45分で議論していきたいと思っております。前後関係していますのでいろいろ飛び飛びの意見が出るかと思いますが、できればこの○の順番に10分ずつぐらい議論を進めたいと思っております。

まず、経営力をいかに強化するか、これについてのご意見ある方、どうぞ。これは経営にタッチしておられた方、あるいはおられている方、あるいはそれを見て不満に思っておられる方々、いろいろおありだと思いますけれども、いろいろな立場で広くご議論をお願いしたいと思っております。

平野先生は、現役でございますが。

○平野議員 いや、難しい問題ばかりでたくさんあるんですが。何から言ってもいいかわかりませんが、学長として人事とか財務とかいろいろあるわけですが、今大学には運営費交付金というものが来ている。これは持続的、非競争的に、一応減りつつあるけれども、持続的に来ている。一方では、競争的資金が来ている。その競争的資金というのは非常に競争的だけれども、これは期間が限定されている。その総和で大学の財務は成り立っているわけですが、

そこで問題になるのは、競争的資金というのは非常に細切れに来るだけだけれども、持続性がない。山中先生も問題提起されてますけれども、何かプロジェクトが終わると、その競争的資金で雇用されていた人の問題とかいろいろなことが出てくると。そのときに、大学の執行部が何かリーダーシ

ップを發揮しようとしたときに、結局は人とモノとお金ということになるわけですが、その執行部にお金がないということですね。独立したお金がない。1つは、やはりその競争的資金が大学に来るときにその競争的資金の一定の割合を、いわゆる間接経費みたいなものですが、それを大学執行部の学長裁量経費というような形で一定額を配分していただければ、それは大学独自のお金となりますし、それがいろいろな競争的資金で取ってきたお金が全部プールできて、しかもそのお金に色がないと、全体でマネジメントできるというふうになれば、大学の執行部の基盤が強化できるという1つのあれにはなると思います。そこは今非常に欠けているところですね。大学裁量経費というようなもの、国から来ません、それは1つあると思います。1つ、それは指摘したいと思います。

○松本座長 ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。どうぞご自由な発言を。どうぞ。

○藤江委員 1つだけです。私が経験した大学だけかもしれませんが、人事権が、今多分、学部の教授会に残っているところが多いのではないかと思います。これはやはり執行部がもっと組織の改編を含むようなダイナミックな人事ができるような体制をつくることによって、大学全体ではいわゆる凍結されたポジションあるはずで、それをもっと自由にダイナミックに使えるようになるのではないかと思います。そこはぜひ必要なのではないかと、下から見ている感じがします。

○松本座長 ありがとうございます。ほかには、いろいろ複雑な思いがそれぞれの立場でおありだと思いますけれども、ここは全国版の高い立場で議論をしていただかないといけませんので、理想論をまず言うていただくということが重要ではないかと思うんですけれども、いかがでしょうか。

中西先生。

○中西委員 まず、法人化後の資料3の組織運営図です。組織図はわかるのですが、実質的に具体的に法人化して何が変わったのか。例えば学部長とか学長の役割がどう変わったのかというデータがもう少し欲しいと思います。何を意図して法人化したのか。またそれがうまくいってないのだらどこが問題点かということ、ここで振り返って評価してもいいのではないかと思います。

○松本座長 ありがとうございます。

私も現役の学長職におりますので、議長職を離れて少し一委員として発言をさせていただいてよろしゅうございますでしょうか。なるべく議長は発言しないほうがいいんですけども、すみません。

この経営力という言葉がいいかどうか分かりませんが、大学を運営するという力というふうを考えますと、経営的な面と教学的な面の両方ございます。これら全体をマネージしていくのが学長の仕事だろうと思っております。

ただいま中西委員からご指摘ありました、法人化後どうなっているかという話なのですが、この絵を見ていただいたらおわかりのように、学長選考会議というのがありまして、これは法人化後各

大学でいろいろ取組の仕方をされましたが、選考会議が学内の意向調査を乗り越えて違う人をアサインしたというケースが幾つかの大学で起こっております。これは多分学外者の意見なんでしょうね。学内の場合は意向投票というのがありますから。まれに反対勢力の人が委員に学内に入ってあって、そこでガチャガチャやったりケースがあるのかどうか、それはわかりませんが、一般的には学外者だろうと思うんですね。だから、広い立場から見て、何人か上がってきた順位のついた候補者から適切と思う人を選ぶと、これは今までと違ったあり方ですので、これはかなり大きな変化だろうと思います。

それで、以前は学長だけがほとんど孤立しておられて、事務局長という方がおられて、2人で大体ものを決めると。それでは決められないので、やむなく以前の国立大学の学長は補佐を置いて、学内から学部長の代表的な方々に来ていただいて補佐を置いて、副学長あるいは総長補佐というような名前でやっておられたと思います。それが法制的には学長以下理事が任命されるようになりまして、役員会が最終決定をするというような法律案文になりましたので、ここは権限がかなり上がっているかと思えます。

ただややこしいのは、右側の教育研究面を審議する教育研究評議会、この方々がまだマネジメントに対してかなり強いご不満とご意見を持っておられます。これはどうしてもマネジメントと教育と研究がリンクするからです。お金の問題、人の配分の問題。だから、完全に経営面だけではできないという面がありますので、当然ご意見をおっしゃる。それを調整してよく考えてディシジョンをするのが役員会というふうになっていると思うんですね。

だから、ご指摘のように、人事権が教授会にあるという話なのですが、これは実は法的には非常に難しい解釈でございまして、大学法人法では学長は大学を掌理すると書いてあります。総理するというのはものすごく大きな権限で、法律の先生に聞いたら何でもできると言われるんですけども、実質的には何でもできるほど大きな権限を与えられますと“何もできない”ということになるんですね。だから、そのギャップが大きくあります。

教授会の人事に関しましては教育公務員特例法というのが以前ありまして、それがなくなって、公務員でなくなりましたので学内法の規則にほとんど書き直しされています。ほとんど国立大学は学内法の規則のほうにそれが入ってしまっていて、教員の人事に関しては教授会で行うというようなことが残っている大学が数多いかと思えます。そこが1つのネックに矛盾としてあらわれているというふうになっています。

だから、上位に位置します学校教育法では、教員の部局ごとの配置ですかね、A部局にはこれだけの人間、B部局にはこれだけの人間、というようなことはやらなければならないということが読み取れるような条文がございまして。それが1つのよりどころで、最終的にはコンフルが起こった場合には学長がそれを使って適正な議論をリードすると、その辺が実態かと私は思います。

予算の話ですが、今平野先生おっしゃった間接経費、これも全国の大学を国大協のほうで調べますと、半分は大学本部が大学運営のために使う、残り半分は当該部局にいくと。部局も部局ごとにばらばらでございまして、部局の運営もやはり共通経費がいるんですね。そこで全部使っちゃう部局もありますし、大学に半分、部局に半分いって、その半分の部局をさらに半分にして、その研究グループに半分渡す、残りを部局の運営費に使うというふうにやっておられるところもございます。これはまちまちです。

しかしながら、運営費交付金が減ってきて大学全体の建物維持はしないといけない、いろいろトラブルが起こったときに対処する、緊急のお金もいる等々で、大学の取り分を増やしている大学が増えてきています。しかし、これに対してはかなり大きな議論が学内で起こってございます。私どもの大学は半々に今なっておりますが、もたないよねということで。多分大阪大学はもう少し工夫をされたかと思えますけれども。いろいろ各大学工夫を今しているところだと思います。

したがって、機関のリーダーシップを発揮せよと言われていた学長の立場から言いますと、ある程度の権限がなければできないし、責任もはっきりしていただいて、学長を首にするという仕組みが今のところ学長選考会議にございます。これはもう少し明確にして、マニフェストというか方針をしっかりと学長は選挙前に言って、それを実施していただくことが必要だろうと思えます。

京都大学は残念ながら、私のときもそうでしたが、A4、1枚以上書いてはいけないというネガティブサイドの制限がありまして、白紙で出した人もたくさんいました。だから、ほとんど意味のないことになっておりまして、私が今度次期総長選をやる時にはしっかりしたマニフェストを出すように学長選考会議のほうに指示していただくようお願いしようかと思っております。そういうものがなければ行き当たりばったりになってしまいますので。

暴君にならないようなネガティブな抑制的な事柄等をしっかり進めていただくという案と、こういうものがはっきり見える形で教授会と経営協議会の両者からなる学長選考会議で公正に判断していただくことがいいのではないかと思っております。

○奥村議員 大学の経営力で今の人事権が総長にないのではないかというご指摘も恐らくそうなんでしょうけれども、恐らく仮に個別の人事権を学長に付与しても、私は形式的になると思えます。だから渡さないほうがいいということを言っているのではなくて、学長の権限は、たまたま今日事務局からイギリスの大学の制度が出ていますが、各部局を競争させる仕組みをつくって、その上に学長が状況判断してるわけです。それで間接的に、各部局に対する影響力を行使している。これは極めて会社的でもある。社長が個別の人事までみんな把握しているとはあり得ない。それぞれの事業部があり、それぞれが競争し、また場合によっては協調し、その上にいるわけです。それでうまくいっているところをより強くしようと見てるわけです。

私はそういう意味でこのイギリスの仕組みというのは学科専攻単位で研究、教育が評価されてい

るところがポイントだと見えています。それで、教育と研究評価を合計した運営費交付金は学長に行くようになっているわけです。ですから、個別の学科単位で見ますと、これはライフサイエンスの例が出ているようですけれども、学科専攻単位ですと、どのファカルティの教員が活動の貢献度が小さいかも見えるわけです。そうすると、自ずとその先生は他大学へ移っていくようになる。

何かそういうことぐらい考えないと、大きな総合大学で学長が一人一人の教員人事を個別に全部実行するというのは現実的でない。むしろ日本の国立大学を見ていて私がないと思うのは、学科単位での競争とか評価の仕組みや相対評価がないことであって、それが私は一番大きな問題ではないかと感じております。

○松本座長 以前にもそういうご意見をここで出されたことがありますのでわかりますが、これレスポンスされますか、どなたか。

○平野議員 今奥村議員が言われたこと、私も非常に同感でありまして、競争的というか、要するに大学というのは結局各構成員が非常に多様な人材から成り立っていると。各学部の代表であると。そこがいかに競争的に意識していただければ大学というのは自然によくなるわけですね。その競争的にする、それをいかにマネジメントするというのがトップリーダーに求められたと思うんですけれども、大学の1つのマネジメントの非常に難しい点は、単にトップダウンだけで完全にやってもだめであると。つまり、大学の性格上、教育、研究、非常に多様性に富んだことをやっている。必ずボトムアップということは非常に重要なわけですね。それはボトムアップだけだとまた方向性が決まらない。

だから、一番重要なことは、トップダウンとボトムアップの関係がいかに緊張関係を持って前向きなドライビングフォースにするかというところがリーダーの役割だと思うんですね。そのときに一番のネックになるときは、例えば人の配置にしても運営費交付金の配布にしても、今奥村議員も言われましたけれども、いかに評価をするかというのが、これは最も難しいですよ。これだけ大学、特に総合大学になると文系から理系、文系の中でも非常にヘテロジェネティがあって、それをどういうふうに、理系のある分野の1つのところだけやったら評価は割合簡単なのかもしれないけれども、大学全体をどう、その評価基準をどう判断するかということは一番本質的に大学のマネジメントにかかっていると思います。

○松本座長 ありがとうございます。

大隅委員。

○大隅委員 今奥村議員の言われたことは大変もつともなのですけれども、それを阻んでいる現行の制度があります。それは、結局設置審ですね、それぞれの大学が新たに研究科を作る場合に、まず入学定員が決まりまして、その入学定員ベースで教員の数が決まる訳です。前回、日本のイノベーションを阻むことの1つに申請書の書式の「枠」があると申しましたけれども、もう1つの元凶

はこの定員制度だと思うんですね。国のいろいろなところすべて定員というものの縛りがあります。

ですので、奥村議員の言われたように、研究科同士で戦わせるということですが、実際戦っています。微妙な傾斜配分を私の所属している東北大学でもやっておりますが、結局いじれないところというのが、定員に縛られた入学定員と、それに関係する教員の椅子の数ということになっているのです。ドラスティックな改革をやりようと思ったときに結局、上の縛りがある。そのことによって、大学の中で学長のマネジメントで何かガラガラとやりようとしても、非常にそれがやりにくいという現行の制度があります。そこを変えないと難しいということがあると思います。

○松本座長 設置審の問題はそれぞれの大学も大きな問題で、勝手に変えられない。抵抗するときの材料に使っておられるというのはまま見かけられます。

ほかにもたくさん意見をいただきたいと思います。

○上山副座長 本当にこの問題になるといろいろ話したいことがあるのですが。まず、日本の大学は本当にマネジメントができない。マネジメントに関する競争がない。各大学間のマネジメントがどれほどうまくいっているかということに関する競争的な資金というのがないんですね。だから、個別のプロジェクトごとの競争的資金というのが与えられていて、大学の学長の役割はそれを取ってきなさいということにとどまっているということに大きな問題があつて。それぞれの大学がどういったビジョンを持って、何年後にどのような形になっていくかというそのビジョンに対して競争というのがなされないといけないと、そこに資金が入らないといけないというのが1点ですね。

それから、マネジメントサイドで言うと、かねてからアメリカの大学と比べて日本の大学に欠けているのは、プロボストという存在ですね。つまり、学長の下にあつて、非常に幅広い見識を持って、各分野における動きというものをきちんとわかっていて、かつ、公を私にしないような非常に公正感のある優れた研究者が大学の学長を補佐する形で、一体今どのような分野が伸びているのか、どのような分野が衰退しているのかということを判断するような人がいないといけない、あるいはそういう部局がないといけない。そういった部局と各学部の部局から上がってくるさまざまな要求との対立の中で問題を解決していくということだと思うんですね。

ある例を言いますと、例えば昔80年代は、日本のバブル経済の頃ですから、ジャパニーズスタディーズはものすごい大きな存在だった。ところが、今はある大学がこれを廃止してしまった。すごく優秀な学者がいて、その人を採りたいと部局が言ってきたけれども、その学者は確かに一流だ、けれどもこの分野が既に一流ではなくなっているといつて、その分野を破棄し、チャイニーズスタディーズの学科をつくってしまった。それは我々にとっては今とても悲しいことですが、プロボストの判断の中で、まさしく今大隅先生がおっしゃったように、果たしてこの分野が学生を採る必要があるのかどうかというような答申を学長にするわけですよね。それは学長との判断の中で、いや、もうこうなってしまったらこれは今まで3人いた教授は2人にしなければいけないとい

う判断を当然ながらマネジメントの中でしていく。なぜならば、それがそういう方向をしていかなければ、その大学そのものに大きな研究資金と言いますか大学の運営のお金が入ってこないということを大学の当局者はよくわかっているからですよ。

そういう機動的なマネジメント力みたいなのを個別の大学に与えない限り、それはいくらやっても伸びていかないという気が私はしております。

○松本座長 ありがとうございます。

ちょっとコメントさせてもらっていいですか。前半言われた大学間の競争、マネジメントの競争というのは平野先生のおっしゃった、学長にある程度の金がいけないといけないということと関係していると思っています。単にお金がいけばいいとは私も思ってなくて、どういうふうにやるかというマネジメント体制を自分の学長の計画として出して、それを第三者機関が評価をして、大学にお金を渡す。一律に渡してもうまくいかないと私は思っていますので、そこはいい点を指摘いただいたと思っています。これは学長の競争資金ということになるかと思っています。

それから、2番目のマネジメントは、これは実は各大学いろいろやっておられるかと思うんですが、外国のようにうまくいってないのはプロポストというようなポストをつくっていない。理事がそれに相当するかと思うんですけども、理事は所掌事項がそれぞれありますので、学長が兼任してそういう役割を果たしているという点があるかと思っています。

実は我々の大学の例をちょっとだけ参考のために言わせていただきますが。全体の部局の下からのボトムアップのご意見と、それから大学経営はこうあるべきだというトップもしくは外部の方々、有識者の意見をすり合わせる組織をつくりました。今、月1回のペースでバトルをやっています。そういうところから自分たちの強みを見たら見えるんですよ。それで、それぞれの委員が違う部局に対して、A部局がC部局に対して質問を投げかける。お宅の分野はこうこうですが、これでいいんですか。それに対してちゃんと部局が答える。外部識者はこういうふうに意見を言うと。そうやってあぶり出しをしながら学内で競争的な環境を醸成しているというのが、京都大学の例ですけども、うちの大学は非常に動きが悪いものでそうでもしないといけないと思ってやっています。月1回のペースで今やっています。その中から優れたセンスを持つ人が育てばいいと、そんなふうに思っているんで、その方向に少し向いているかなと思ってございます。

どうぞ、お待たせしました。

○藤江委員 話が堂々めぐりしちゃうかもしれませんが、今、大学のミッション再定義ということで行われています。結局先ほどの競争をどう評価するかというときに、そのミッションの定義というのが明確でなければいけないと思います。その定義に沿って、大学がどういうふうに機能しているかということかと思っています。Imperial Collegeのこの資料をいただいたのでホームページにも入ってみたんですけども、一大学のことですからどうでもいいと言えばどうでもいいことかもしれ

ませんけれども、アグリカルチャーサイエンスがいらぬのかどうかということも当然関係してくると思います。それをライフサイエンスに置き換えてしまって、イギリスの農業関係は大丈夫なんでしょうかということも心配にはならないとおもいます。

と申しますのは、これは農学の先生におしかりを受けるかもしれませんけれども、日本でも農学部で作物の栽培に関わる研究をされている先生が随分減ってしまったような気がします。つまり、農学部と言いながら、実はライフサイエンスをやっていて、農業環境の保全や農作物をどう育てるかということに対する情報発信が非常になくなってしまっているように思えます。先ほどの話に戻りますけれども、大学のミッションとは何だろうということをやはり考えてみて、Imperial Collegeのように赤字が大きいからその部局は取りつぶせでいいのかどうかという懸念があります。

以上です。

○松本座長 その点大事な点をご指摘なさったと思います。大学の、先ほど平野学長の発言とも関係すると思いますけれども、広く学術の基礎を見渡す部分と、それから資金が下りたところにすり寄っていくという傾向とをどうマッチさせるかということが大変大きなマネジメントだろうと思いますので、これは執行部の責任だろうと思いますね。

あとこの論点の、もう時間もこの部分はあと15分ほどで終わりたいと思いますので、基礎を支える研究人材の件費をいかに確保するかという4番目の○もあまりご意見出ておりませんが、ちょっとこれも含めてご意見を頂戴したいと思いますが、いかがでございましょうか。

○大隅委員 すみません、先ほどの藤江委員のご発言で、Imperial Collegeさんはしょうがないからもう農業の農学部は切ったということですよ。だから、イギリス全体でということではこれは多分ないと思いますし、また、極端な例としては、シンガポール大学ではたしか植物の研究もやらないというようなことをもう15年以上前に決めていたはずですね。だから、それは国全体の中でということと、それからそれぞれの大学がどこに特化していくかというあたりのところを、総合大学的なものが日本に例えば幾つあったらいいのか、などを考える必要がありますね。それぞれの特化した大学がどのぐらい数があったらいいのかということについて、本日、本当はそのスケールメリットを活かした大学群の形成というところを、私が言いだしっぺのような形になっていますので何か意見を言えればよかったのですが、現状いただいているその資料の中で何か客観的な発言をできるほどではないと思います。

このあたり、もし、ちょっと時間も厳しいとは思いますが参考には頂けたら有難いです。多分アメリカの大学では極端に日本と制度が違うのではないかと思いますので、例えばイギリスなりドイツなりスイスなりといったあたり、オランダもあるかもしれませんけれども、そういったあたりのところの大学でどのぐらいの人数がいる、学生の数、教員の数、あるいはそれを支えるほかの職種の方の数、そういったものなどと、それからいろいろな資金ですね、そういったものの資料

がそろえられるもの、網羅的にということではなく、こんな幾つかの例がありますというようなことでちょっと資料をいただけたらありがたいと思いますので、よろしくお願いします。

○松本座長 事務局のほうで少しそろえていただくようにします。各国の研究者対あるいは教育者対学生の数、それから研究者対研究支援者の数等々、客観的な資料があったほうがいいというご指摘だと思いますが、それはそういうふうをお願いいたします。

国立大学・研究独法が組織判断により研究、人材、人件費を抑制対象から除外することができるかどうかという、●が4つ目の○の下にございますが、こういう点に関しましてもご意見をちょうだいしたいと思います、いかがでしょうか。

この議論と、それから一番下に書いてある、資料2-2の一番下に書いてある専門性の高い研究支援者養成をどうするかということと若干関係ありますので、一緒に議論していただいてもいいかと思います。

今御存じのとおり、先ほど23年度で終わるはずの総人件費抑制というのを引き続き運営費交付金が減っていくためにやむなくやるという大学もあるように聞いております。一方、教授の数がどんどん増えていって、部門の数が増えていって、若手の研究者のポストが相対的に減っていった。その若手の研究者のさらに延長線上に研究支援者のポスト、昔で言う技官ポストですね、これはもうほとんどの大学から消え去っていています。したがって、専門的な知識を要求するような研究分野では競争資金で短期に雇うわけですね。ところが、短期でそんな専門家が育つはずはないので、結局そこが全国的に見て弱くなっていっているという問題が指摘されております。それが一番下に書いてある研究支援者の養成確保という問題点だと思うんですね。

これは総人件費の問題だけではなくて、人件費と関係します雇用の形態とも関係します。5年ばかりで変わっていくようでは本当の専門家は育たないですし、いわゆる教員と職員という二律対立するような構造あるいは並立するような構造だけではいなくて、教員のこともよくわかって、事務組織のこともよくわかる、中間的な専門家というのをいかに育てるかということは大変重要だろうと思うんですね。それを総枠の人件費という議論を少し自由にご発言いただければと思ってございます。

何か議員の先生方、ございますか、何か。どうぞ。

○大隅委員 研究支援者の問題に関しては、例の5年でしたか、雇用が継続した場合には定員ポストにしないといったことの縛りがきつくなると。これ本来に来年の初めから始まってしまいますと、いわゆる研究支援者とそれからポスドクという人たちの雇用に非常に大きくかかわる問題です。簡単に言えば、継続的な研究ということは非常に難しくなり、また若い人たちの研究へのモチベーションなども、これはポスドクの場合ですけれども、非常に不安度が高くなってしまふことによって右往左往してしまう、というようなことにつながるかということ非常に危惧いたします。

ですので、これは何らかの措置ということが本当に早急になされないと、研究人材、研究支援人材に関して、日本全体として非常に大きなことになるのではないかと思います。

研究支援人材について言えば、例えば専門性の高い人材というのはいろいろな職種があると思いますけれども、例えば独法化以降、国立大学におきましても例えば毒物、薬物のいろいろな管理などが非常に厳しくなりました、これはこれまでいわゆる事務系で例えば採用された方にはとてもとてもできないことであり、教員のだれかが必ずそれぞれの部局等においてやっているということになると思います。例えばそういった人材であれば、一定の国の試験ですかね、資格のようなものを例えば取っていただいて、ずっと雇用される、あるいはそれぞれの研究機関を渡り歩くことができるようなそういった人材として、JABEEみたいなものではないでしょうかね、そういった制度をつくっていくというようなこともあり得るのではないかと思います。その延長上に、それぞれの専門性の高い技術、研究支援者ですね、そういったものも位置づけられることがあればいいとは思いますが。

ただ、これもまた非常に難しい問題が1つありまして、それはテクニックの進歩というのが恐ろしい勢いで進んでいるんですね。あるときに資格を取って、それでじゃあ一生安定というふうにしてしまうと、これまた新しいことを学ばないタイプの研究支援者が技官で残っていて大変困っているというような研究機関もあるようなことを聞いておりますので、そこら辺の問題はあるかと思いますが、1つの意見として言わせていただきました。

○松本座長 ありがとうございます。

どうぞ。順番に。

○藤江委員 一言だけ。研究支援者がいらっしゃることによる教育効果が大きいということもやはり知っておかなければならないと思います。学生と一緒に作業することによって、自作したり、設備をつくったり、あるいは原理を覚えたり、メンテナンスを覚えたりということが非常に多くありますので、これもぜひ効果として考えるべきだと思います。

以上。

○松本座長 教育効果をぜひ考えるべしという、大学ではそうですね。

○松田委員 我々みたいなものづくりの企業というのはやはり研究開発が非常に大事ですね。研究・開発を続けるのをやめたら我々の企業というのはつぶれてしまいます。やはり、研究・開発の源は若い人の発想ということで、若い人のある数は継続性をとっていかなければいけません。先ほど問題が提起されたように、では総労務費はどうするんだということ。例えば企業では役職定年という制度があって、弊社なら55歳ですけども、55歳になったらそこで1回切るということです。例えば、部長だったものが部長というポストを外れて例えば主幹という役職になり、給料の再評価があります。当然、非常に優秀な者または後継が育ってない場合には特例としてそれが続けられます。ケースバイケースですね。一律ではないということです。ただ、そうやって総労務費の管

理をしています。

さらに、60歳定年、65歳定年がありますけれども、やはりその年齢を越えても優秀な人材、それこそ引き抜かれるような優秀な人材は、それなりの評価をして継続して働いていただきます。要するに、一律的なものではないということです。だから、大学も役職定年的なそういった制度を設けるということが必要だと思います。

この継続ということに関して、10月28日放映のNHKスペシャルで、弊社が取り上げられましたが、そのキーワードがやはり「超継続は革新を生む」ということなんですね。一般に企業というのは継続というのは非常に難しいと思います。先ほどお話があったように、例えばデュポンという会社は、いろいろな事業本部ごと売ったり買ったりしてどんどん業態が変わっていきました。これは基本的な欧米型なのですけれども。我々は繊維をずっとやって、この前は炭素繊維が取り上げられましたけれども、50年以上、あと水処理では40年以上研究・開発を継続しましたが、結局はそれは京都大学の山中先生の言われる「Vision & Work Hard」ですね。ビジョンを示して、それに対して研究・開発を続けるということです。それを超継続で続けられたからこそ、現在、炭素繊維、水処理で日本企業が世界シェアの6～7割を占めるようになりました。

本来、大学こそこの超継続を続けてほしいんですね。ところが、例えば今繊維という名前がつく学科、学部、日本にいくらあるかというところほとんどないんですね。繊維だけでなく高分子というのは非常に重要なんですけれども高分子の研究者も減っている。また、化学工学も非常に大事です。これも減っています。化学工学という学科名でも、実際に学生がそれに見合ったような研究をやっているんですね。ですから、企業に入ってから鍛え直さないといけない。

超継続しなくてはいけないようなものを、少なくとも大学、国立大学では継続してほしいと思います。先ほどもありましたけれども、目先の流れに、時流に迎合するのではなくて、適合は重要ですが、超継続を続けてほしいと思います。そのためにはやはり学長のビジョンだと思うんですけれども、そのビジョンを確かに持っていただきたい。我々企業も頑張っていますけれども、やはり国、大学がそのところを頑張してほしいと思います。そこが、実は日本の強いところだと思います。欧米を見習うのもいいんですけれども、勿論いいところは見習えばいいんですけれども、やはり日本のいいところというのをやはり大事にして、強いところをさらに強めていくようなことをしていただければ、日本の国力というものはさらに上がっていくと思います。

以上です。

○松本座長 ありがとうございます。

もう少し、今のは大変重要で、不易流行ということをおっしゃったと思うんですけれども、大学は変わっていけないところもちろんあるわけでございますが。

もう少し具体的に人材を確保するかというご提案もしございましたら、ぜひ。どうぞ。

○平野議員 研究支援者あるいはポストクの問題と、それから労基法5年の問題と、非常に悩ましい問題ではありますが。これは1つは給与体系を、例えば研究者支援ポストクにしても退職金込みの年俸制に給与を上げるとかして年俸制にきっちりするという、現実的には。それともう1つは、労基法で5年ということになったので、私の大学でも目の前のことを考えたときに非常に大変だと思いました。それは各大学もそうだと、各研究機関もそうだと思うんですけども。最近私は思うに、個々のことはひょっとしたら非常に混乱が起こるかもしれないけれども、日本全体を見ればこの5年の労基法というのはかえっていいんじゃないかと。それは、大阪大学だけじゃなくて、全国一斉的にこれを導入するわけですから、5年という縛りを厳格にそれぞれの大学が何か変なことをしなければ、非常に人事が流動化するわけです。大阪大学で5年たった人が次京都大学に行くことも当然できますし、京都大学で5年働いた人が大阪大学あるいは九州大学に行くという、その相互乗り入れができるという点で、これはポジティブに考える必要があるんじゃないかと。そのときに、やはり給料の面で不利にならないとか、そういうことをきっちりやれば、かえって研究の場も活性化されるだろうし、人の交流もいってよくなるんじゃないかと私は思っています。

○松本座長 どうぞ、関係しますか、今の。今のことに関して。どうぞ。

○青木議員 私も平野先生と賛成するところがあります。今、日本は労働市場全体が正規雇用というのが減ってきてしまっているんですね。それで、正規雇用が増えることはもちろん国全体として望ましいところもあると思うんですけども、非正規雇用でも、結構優秀な人を引き込むことはできるので、それほど短期、5年の制限というのが以前ほど不利でないということ。今先生がおっしゃったように、ブレインサーキュレーションのためには悪くないということです。

大事なことは、その場合市場を確保していることだと思うんですね。ここが終わったらほかの就職できる大学はもう何百とあるという保証が一番大事です。、そこで、アドミニストレーターをこれからちゃんと使っていきますよというコミットメントを国というか、大学全体としてすることが大事ではないかと思えます。

○松本座長 ありがとうございます。

○大隈委員 流動性を確保するためにもともと任期制というものが導入されたという経緯があったと思うんですけども、私自身もちょっと10年という長い単位ですが、教授ですけども、私の場合（東北大学大学院医学系研究科）には任期がついています。一回エバリュエートされて、この次という段階ですけども。

ただ、1つの問題なのは、日本人のメンタリティというのが、多分平野先生はそういったメンタリティではいらないと思うんですけども、非常に不安に対してセンシティブなところがあるんじゃないかなと思います。私はどちらかというと脳科学のバックグラウンドがあるので、そういうことを1つ感じています。

なおかつもう1つ、やはりそういったときに国の制度としてそういった流動性に全然対応していないところがあると思います。それは例えばですけども、ローンを組んだりそういったときに勤続年数を書いたりしますね。東京大学に勤続年数が例えば5年で、次は大阪大学に移ってとかいろいろなパターンあると思いますけれども、今のやり方ですと非常にそういったときに不利ですね。それがやはり例えば住宅も確保できなかつたら結婚しにくくなって、どんどん結婚年齢が上がって少子化してというようなことに、全部やはり絡んでいるんだと思います。

今日の会議はやはりCSTPの中での議論ということですので、あえてやはりそういった大学や研究所の中だけじゃないところにちょっと踏み込みたいと思ったのですけれども。そんないろいろな問題があると思います。

○松本座長 上山先生。

○上山副座長 この問題を研究者の流動性とするのか、あるいは教育支援とか研究支援の人材の流動化ということを見るのかということがあると思うんですけどもね。研究者ということに関して言うと、私もずっと大学の教員をやっていて、ここ10年ぐらい確かに競争化が非常に激しくなっていて、これはいい悪いは別にして、有期雇用の形で極めてアメリカ的なものを入れたために若い世代の人たちは大変論文を書くようになったように思います。若い人には人材の流動化の力が働き始めている。一方で、大学にいて若い世代の人と既に職を持っている教員との間のむしろ格差のほうが大きくなっているように思います。既に教員として働いている人たちが論文を書こうとしないという現状もあって、むしろ若い人たちのほうが頑張っているじゃないかと。これは僕の実感ですよ。社会科学であって、自然科学系がどうかはわかりません。非常に激しい競争が起こっているために必ず社会科学であっても、Ph.Dは取らないといけない。少なくとも就職するまで数本の論文をどこかでパブリッシュしないといけない。ポストの公募をすると何十人も来るんですね。その中から1人を選ぶ。ところが、一方で既にもう職を持っている古い世代の人たちは安穩としているという面もあって。これはある意味では競争化の非常にいい面だろうという気がいたします。そこはしかし日本ですから、その摩擦をどういう形で和らげていくかということの過渡期的なやり方というのが必要だとは思いますが、少しずつそういう教員のレベルでは動いているかなという気がする。

もう1点。ただ、研究支援の面で言うと、例えば広域の大学たちが集まって研究支援の人たちの大学の外の組織をつくって、民間のNPOであれば株式会社でもいいですが、そこと連携しながら、そこにいったらいろいろな人材がストックされた形で広域の大学へとそういうものが供給されていくような。そこは大隅先生がまさにおっしゃったように、ちゃんと資格がある人が常にたまっているという、そういうシステムをどこかでつくっていてもいいんじゃないかなと思ったりはしております。

○松本座長 この議論は大変重要な議論で、いろいろご意見も思いも計画もおありかと思えますけれども。まず、2つあって、ポストクのような研究者を労働契約法の制限で5年以上雇うときに、5年以上雇ってしまいますと研究しなくなると困るから、どこかでチェックしたいという気持ちがおありになるという問題と葛藤があると。

もう1つは、流動性の問題を平野委員からご指摘ありましたが、それに対してもう少し大きな枠でしっかりした雇用の保証というものをしないと、短期的な職業サーチだけでは大変困るだろうというお話もございました。

これは1点ぜひ、組合にするのか、それぞれの大学にそういう外の組織をつくるのか、あるいは大学群、あるいは研究所群で1つの組織をつくって、5年ごとに流動性のある程度進めながら、雇用としては継続して雇えるという仕組みを外につくるという、そういう仕組みをぜひお考えいただくような方向にこのCSTP全体の会議でも少し議論をしていただきたいと思っております。

それから、専門性の高い人の確保を申し上げます。専門性の高い人の確保、つまりこれは技術職、専門職と言ったらいいのですけれども、これは各大学を回るというのも1つ必要ですが、大学の中でも大きな大学ですともう全部を技官職で満足できるような人を抱えるということとはできないんですね。限られたグループをつくっていろいろな研究者を手伝うということも必要になると思います。そうしますと、それだけでも地域に5年しかいられなくなりますと、その大学の特色のある研究をサポートできないということも起こってくると思いますので、必ずしも移らなければならないというふうにしないような仕組みもあわせて検討する必要があるかと思っております。

例えば1例を申し上げて恐縮なのですが、山中先生のところのIPSが出てきたときに知財の問題が発生しました。知財の専門家が大学にあまりいないということで大変困りまして、私が担当の理事をしていたときなのですが、中間法人をつくらうということで、大学が100%コントロールする中間法人をつくりまして、その下で第3の組織、アカデミアジャパンというのをつくってもらって、大学の研究者のコントロールが100%効いて、変な私利私欲のために走らない会社というのをしっかり設けて、そこにはかなり安定的に人を雇うことにいたしました。そういう仕組みを各分野でつくればできないことはないなとも思っております、そういう新しい仕組みが作りやすいような環境を国としては推進するということが必要かなというふうに思っております。

どうぞ。

○大隅委員 先ほどの上山委員のご発言で、若い方々が非常に優秀になって、競争的な環境にさらされてたくさん論文も書くようになってというお話だったのですが、結局、今の制度ですと、その若い人たちの間での競争は非常に激しいのですが、結局世代間闘争的な形にならないので、先生ご自身がおっしゃっていたように上の方々は安穩としてられるんですね。これが本当に日本の活性化を非常に阻んでいる元凶だと思いますので、そこを何とかしない限りは難しいのではないかと

と思うんですけれども、例えばそれこそ松本先生、平野先生が全国の学長に呼びかけていただいて、年上の先生方に依頼退職ではないですけれども、いや、企業ではそういうことがあるやに聞いておりますので、退職金をその時点で少し積んででも何かするというようなぐらいのことがないと、今の若い方たちを活性化して、その力を活かすというようなことが難しいのではないかと私は本当に心配しております。

○上山副座長 それは本当に重要な問題で、やはりプロモーションに関して、例えばアメリカだと20代でチェアになったりするわけです。アメリカは極端だから一つの例に過ぎないんですが。つまり若い非常に力のある人が出てきたときに、その人が予算配分のところまで少しは口を出せるような形のプロモーションがもっと大学の中であるべきであろうと。それは意欲のある学長の先生方の中ではそういうことをお考えになっている方が随分おられると思うんですが、そうすると世代間の流動性というのがもっと活発になって、これはもう既にエスタブリッシュした人も、うかうかしてられないという状況が大学の中で出てくる。若い人たちの力をもっと組織の中に活かすべきだと僕なんか常々思っておりますけれども。

○松本座長 どうぞ。

○奥村議員 一度、テニユアを取った人はのんびりしているという話ですが、これはさっき事務局から紹介のあった英国のRAEというのは、この研究評価ですが、これは先ほどから言っていますように、学科構成教員全員の研究論文が評価されますので、したがってこれは教員の個人評価でもあるのです。教授だからといってそのまま残ることはできないような仕組みになっているので、やはり一定の期間、5年なら5年、6年なら6年間にその学科に所属する先生方全員の公表された論文を評価するというので、A教授は相対的にあまり仕事してないという実態が見える格好になっているわけです。そういう仕事の評価を自らが行うという、要するに私はときどき言っているわけですが、日本の大学で欠けているのは研究や教育の仕事に対する質の評価がないということが一番大きな基本的な問題だと思っています。それは先生方が自らおやりにならないといけません。教育の質とは何なのか。研究の質は何なのかという、自らでその基準をお決めになって、それで個々の先生方の業績を評価しないといけません。キーワードとして決定的に欠けているのはこの質という言葉がないということが、ポイントだと思います。

ですから、それを一度つくっていただいて、教員全員の業績を評価する。そうすると結果は自ずと出てくるというのがこのRAEの仕組みだと私は理解しています。ぜひそういうこともご検討されたらいかがでしょうか。

○松本座長 どうですか。レスポンスされる方はおられますか。

○大隅委員 東北大学の医学系研究科ではもう既に業績を必ずイントラネット上でデータベースのほうにあげていくという仕組みができていまして、それは事務方も勝手に見て使えるので、年度末

にまとめて入れればいいやということではなく、途中でどこかでそれが何かの査定に使われると困るので、とにかく秘書さんにはどんどん入れていくように言ってあるんですが、必ず年度末にもちようど今頃そうなんです、昨年度の自分の活動についての評価というのも自己評価とそれから例えば私が自分のところの助教なり講師なりの評価を行って全部あげる、そういう仕組みは例えばあるんですが、問題はなかなかそれが人材の流動化というところにつながっていかないのです。ここに非常に大きな問題がありまして、それは例えば論文が仮に数が少なくても私は教育をこれだけやっていました。授業の担当がこれだけありますというようなこともありますし、あるいはその論文のその価値というものをどういうふうに判断するかというのは、単にその数だけではないですし、どの雑誌に載ったということだけでもないですし、分野が非常に狭ければサイテーションインデックスでさえ、本当にそれがその評価の対象になるかというの難しい、そういったいろいろなことがやはりあると思うんですね。

○松本座長 それは、奥村委員は画一的ではなくて、自分たちで考えろということですから、各専攻単位で教育、研究、社会貢献、さまざまにお考えになる仕組みが必要だということをおっしゃっていると思います。同じことをおっしゃっていると私は思います。

○奥村議員 ちょっと違うんですね。自分たちで考えろ、なんですけれども、大事なことは先ほど質という言葉を使いましたけれども、公表された論文の評価を5段階評価、相対評価をしているんです。ですから、数が多いとか、数が少ない、そういう議論じゃないのです。公表論文全部を対象に評価して、要するに5段階にランクされるのはこの論文、これは1だというふうに評価されるものもあるわけです。全部評価しているようなので、5の論文比率の多い学科にはより多くの研究の運営費交付金が行く、そういう仕組みになっている。それを教育と研究と分けて評価している、仕組みですよ。

○松本座長 それは自分たちではなくて学外、別ですよ。

○奥村議員 学外のパネルで、時間をかけてやっています。

○松本座長 それでなければ意味がないと思います。

評価の問題は、冒頭に平野委員からもありましたけれども、大変難しい問題で、だれがどういうふうにやるか。ピアレビューをやりますと、ピアが非常に狭くなると仲間意識が出てきますので、ここはまた問題ですし、教育はそれぞれの方針がありますし、なかなか一律にできない部分もございます。これはみんな悩んでいるところだろうと思います。

そのほかに、一応予定していた時間を5分ほど超過してしまいましたが、下の基礎研究力強化のための人材マネジメントと関係はないわけではありませぬので、また行きつつ戻りつつ議論をしていただいて結構かと思いますが、一応後半の部分に行きたいと思います。

若手研究者の養成、若手ポストをいかに拡充するかと、もう既に議論が出ております。それから、

テニユアトラック制の定着には何が必要か。あるいはもう少し下に、議論が踏み込みましたが、専門性の高い研究者支援をどうするか。これらを視野に入れながら議論を進めていただきたいと思います。何か事務局が補足するところはございますか。

○安間参事官 簡単に資料のご説明をさせていただきます。もうご紹介いただきましたが、論点については3点をご用意させていただきました。1点目の若手研究者のポストにつきましては、資料6をご覧ください。これまでも若手研究者のポストについては、さまざまな指摘がございます。資料6では、その規模感といたしますか、現状どうなっているかということをちょっとお示ししてございます。

資料6の1ページ目でございます。棒グラフでございますが、98年から2010年の12年間における状況、下に具体的な数字がございますが、ご覧いただきますとおり、この間で4,375名減っているという数字になってございます。これは40歳未満までの数でございます。この4,375人といいますと、例を挙げて恐縮でございますが、例えば京都大学の全教員数が2,800名余でございますので、その1.5倍相当になる。また、2010年当時の全国立大学の教員数が6万2,000人弱でございますので、その7%を超える規模という形でございます。

また、同じページをご覧くださいますと、年齢層が若いほど削減率が高くなっておりまして、25歳未満ですと約90%。それから、だんだん60%、30%弱、そして5%弱というふうに若年層ほど削減率が高いという状況がございます。

3ページ目をご覧くださいと思います。今度はちょっと大きく、若年層とシニア層で、青のところは若年層、赤いところがシニア層という形で分けてございます。ご覧いただけますとおり、若年層におきましては、人数が大きく減っている。他方、シニア層は、人数が増えているという、対照的な状況がございます。こういったことを踏まえまして、これまでもご紹介申し上げておりますが、22年度に基本政策専門調査会からは、研究教育活動の実績とその評価に応じた給与制度の導入、さらには一定年齢を超えた研究者に対する昇給停止や別の給与体制への移行ということも提言されているところでございます。

また、10月18日に開催された、総合科学技術会議の政務・有識者会合には山中教授がお見えになりましたけれども、その際に同教授から「今の研究者は必ずコンペティションにさらされるべきであって、そこで終身雇用で安泰になってしまうといろいろな弊害があるのではないか」という指摘がございました。

3点目に関連いたしましては、先ほどもご覧いただきました机上配布させていただいている新聞記事の中にも松本総長のお話として、「教授の数を減らすと准教授や助教を多く雇え、教授の希少価値も上がる」というご発言もございました。

2つ目のテニユアトラック、これは資料7をご覧くださいたいと存じます。ここにも書いてござ

いますとおり、科学技術基本計画におきます目標では、「全大学の自然科学系の若手新規採用者の30%」という目標が立ってございます。この数は年間690人程度に相当するわけでございますけれども、現在、新規予定採用者は168名という形で、全体からすると約7.3%程度にしかになっていないという状況でございます。既に22年度におきましては、「新しいテニユア制度の導入や、国の機関が優れた若手研究者を募集、選考し、そこから支援を受けて研究をする」という方策が提言されていますが、テニユア制度は重要性が提言されながらなかなか定着が進んでおらず、このことについての方策を検討いただければというのが2つ目でございます。

3点目といたしまして、先ほどからご議論がございまして、研究支援者・専門人材の養成確保でございます。これは、参考資料2をご覧くださいと存じます。11月2日に総合科学技術会議の本会議が開催されました。そこには山中教授にお越しいただきまして、今後の科学技術の振興について、総理大臣を初め関係大臣でご議論いただいたわけでございますが、その中でご覧頂くような、前原科学技術政策担当大臣、それから総理からの指示、発言がございました。前原大臣からは「研究支援人材を安定的に確保して適正な雇用が必要だ」というお話がございました。また、総理からは3点ございました指示のうちの2点目として「研究環境の大胆な改革を進め、必要な研究支援人材の確保を進めること」というようなご指示があったところでございます。

なお、総理からの指示の第3の項目につきましては、前回ご議論いただきました研究費の改革についてでございます。今後のご参考にさせていただければと思います。これも踏まえ、この研究支援人材の確保について、雇用の方策をどう考えるかということの一つご議論いただきたい点でございます。単純に整理しますと、各機関で支援人材を雇用するという方法があるかと思ひますし、または別の組織で一括して雇用し、そこから大学等に派遣するという方法もあるかもしれない。さらには、資金交付団体で雇用するという方法もあるかもしれませんが、それぞれについて様々な課題があるだろうかと思ひておりますし、同時に、研究支援人材、特に専門人材の能力、資格というものをどういうふうにとらえているのかということについてもご検討いただければと思ひている次第でございます。よろしくお願ひいたします。

○松本座長 3点ほど整理をしていただきましたが、若手研究者がまず減っているという話。これについてどうしたらいいかといういろいろお考えはおありかと思ひますけれども、ご意見をどうぞちょうだいしたいと思います。

1つは今まで聞いた意見を少し私なりに整理してみますと、まずポストドクはたくさんいますけれども、教員を目指しているわけですがけれども、自分に行きたいところに行けないと、そのまま継続して飯を食いつなぐという現状があるかと思ひます。一方、教員が非常にせわしくなって、じっくり研究、教育をやっているという姿が見えないものですから、あんなせこせこした生活はしたくないというので、研究者をあまり必死になって目指さないというようなところも一部あるかと思ひ

います。

これは東京大学のある先生とお話ししたんですけれども、学長ではなくてある先生とお話ししたんですが、優秀な人は官僚になりたがらない。金融業界に行って、40歳までに10億ほど稼いで、あとは好きな人生を歩むんだと。国のことを考えずにやっていけるようなルートが開かれたということも1つありますし、もう一生懸命やっても官僚の世界もそうだと思いますし、大学の教員の世界もそうですが、一生懸命やっても中央に出ないと、大変しんどいということで、もうやめておこうかという人が増えているのも若手が減っている1つの理由だと思うんです。

ですから、研究者をしっかりと増やそうと思いますと、研究者を大事にするという環境がなければならぬのに、給料を減らせ、運営費交付金を減らせ、これでは来ませんよ。だからやはり全体の枠の中で検討していただかないと、若手は増えないなというのは今まで私が聞いた範囲の簡単なまとめだと思います。いろいろご意見あろうと思いますけれども、どうぞご自由にご発言ください。

何かございませんか。何か重苦しい雰囲気になるので、こういう話になると。

どうぞ。

○藤江委員 発言しにくくなった雰囲気がございますけれども、先ほど一括採用して大学にという話をされました。ご承知だと思いますけれども、学術振興会に特別研究員制度というのがございます。その中にDC1、DC2、PDがあります。いろいろなプロジェクトでポストドクを雇用できますので、ポストドク数は多くなっており、学振が持っている特別研究員制度でのポストドクは、ポストドク全体の恐らく1割ぐらいになっているのではないかと思います。

この学術振興会のポストドク制度をもっとダイナミックに活用できるかどうかを検討する必要もあろうとおもいます。というのは、これはフェローシップですので、大学との雇用関係はなく、学振からのフェローシップということでお金が出ています。大学では雇用関係がないということで、図書館が使えない場合や、身分証明書がどうのこうのうといろいろな問題があることも事実でございます。

このポストドク制度をうまく活用して、もっとダイナミックな人材の確保や流動性の向上を図る方法はないものか、学術振興会内でも議論を始めておりますが、有効活用するための多様な切り口による検討をしていただく、アイデアを出していただけると良いのではないかと思います。

それともう1つ、私が助手になったころ教授1、助教授1、助手2でした。助手にはなれたけれども、その上の保証がないという時代でした。とりあえず職は確保できたので、さあ頑張ろうという気になれたと思います。今のような状況よりも、やる気が持てたのではないかなと思います。今、自分の子供が研究者になりたいと言ったら、賛成するかどうか非常に微妙だろうと思っています。以上です。

○松本座長 素直なご意見だと思いますけれども、教授1、准教授1、助手2が多かったように思

います。私は、理想的には1、2、4ぐらいの競争原理が働かないといけないと思って、学内向けにはそういうことを申し上げておりますが、人事権が学長にはないもので、1、2、4にしてくれるようなインセンティブを与えるような、教授を減らして、若手を増やしてくれば支援しますよということぐらいしか今はできないんですけれども、やはり全員が競争環境にあるということも必要ですし、やはりある程度パーマネントにこの研究職としてやっていけるという保証がなければ、やはりじっくり研究してくれないと思います。だからその兼ね合いをどうするかという制度設計が必要だと思っています。

一大学にずっといる必要は必ずしもないというのは、そのとおりだと思いますので、若い間はいろいろな大学を渡り歩ける。しかし雇用としては保証する。どこに行けるかというのは競争ですよというような仕組みを大学機関、あるいは研究機関を含めてつくれるような枠組みというのが必要だろうなと思っております。

○横山委員 まず確認なんですけど、この資料6のこの数字というのは、運営費で採用されている人の人数ということで、要するに特任とか、ポストクを入れるともう逆に若手はものすごい裾広がりになってしまっているという現状と理解してよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

そうしますと、やはりいろいろな競争的環境を保ちながら、制度設計をしなければいけないとなると、やはり一番単純に考えられるのは、若手率のその数値目標といたしますか、例えば全教員のうちこれだけを35歳未満にすべしという目標値を例えば決めて、それに移行するような制度設計、5年計画なりを立てていくというようなやり方ぐらいしか、本当にそうして移行していく活用というのはないのかなという印象を受けております。

もちろん白眉であるとか、いろいろな若手を早いうちに登用して、活躍して目立っていただくということも大事だと思うんですけども、やはりそうした思い切った数値目標的なものがないと、若手としても将来的な希望があまり持てずに、今後の見通しが見つからないという印象を持ちますが、いかがでしょうか。

○松本座長 どなたに向けられた質問かよくわからなかったのですが、若手の、彼らは生活がかかっていますから、大変だろうと思います。若手の代表的なご意見をおっしゃったと思うんですけども。若手の競争的資金でやっている人が非常に多いというご指摘でございました。

どうぞ。

○青木委員 今の数値目標について、数値目標は大変いいと思います。というのは、先ほどから指摘されているように、上の教授の待遇がちょっとよすぎて、若手を雇えないのではないかと思います。人によるとは思いますけれども、生産性と給与を比べた場合にふつりあい場合があります。、それでその上の人々の待遇を変える根拠といたしますか、も正当化ができると思います。若手のこうい

うクォータがあるから、それをやるためにはこういう変更をする必要があるということになります。クォータをつくることによって変革を後押しできるのではないかと思うので、検討すべきだと思います。

○松本座長 ちょっと一言。教授がみんな悪いかのような発言が続いておりますが、そんなことはないと思いますので、やはり年齢差別もあまりよくなって、女性を半分にしなさいとか、若手を何パーセントにしなさいという、目標としてはいいんですけども、やはり個人の能力、成果だろうと思います。そこをうまく引き出せるような仕組みが必要だろうと思います。

○青木委員 私、人によりますと申し上げました、ちゃんと。先生おっしゃるとおりに、年齢にかかわらず、人によって。対応しなければいけないと思います。

○松本座長 どうぞ。

○上山副座長 これはちゃんとしたデータを僕は持っていないんですが、以前に見たのは、ここ数年、5年ぐらいと限ってもいいと思いますけれども、科学技術の論文が出てくるインパクト度というのをはかってみると、恐らく若手の研究者の成果に頼っている部分が大きくなって来ているのではないかと。ポストクも含めてですが、競争的資金で雇われている人たちがかかわっている研究の中から、実は今の科学技術の支えの部分にさえなっているという可能性さえあると思います。恐らく調べるとそういうのが出てくるのではないかという気がしますので、具体的なデータを僕は今は持っていませんけれども、その年齢別、もちろん非常に優れた教授の方がおられるのは存じ上げていますけれども、果たして、若い人たちが我々の科学技術のこのフロンティアにどういう役割をしているのかということをもう少し客観的なデータで見つめ直して、そのところから、若手の研究者に資金を投入する必要があるという議論も出てきていいのではないかというふうに思ったりいたします。

○松本座長 この点に関してはご意見はございますか。

○大隅委員 上山先生のお話は分野によって非常に違うので難しいと思います。ウェットな実験を行う生命科学の分野では、個々のコントリビューションというのが異なります。オーサーの数が10人、20人ずらずらと並ぶような論文が結構あり、特にハイインパクトと言われるような雑誌に通りたいと思うときには、必要になってくるところがあって、それは個人、個人のイノベティブとか、クリエイティブな発想というようなことの醸成という方向とはちょっと違うことになりつつあったりするということもあるんですね。もちろん今でも『Cell』にツーオーサーのペーパーが載ったりもしますから、絶対にということではないと思うんですけども。

それでどうやってこの年齢構成比がこうなっちゃったものを変えるのかというお話なんですけど、繰り返しますけれども、とにかく簡単に言えば、働いていない、あるいは業績がない、活動が著しく損なわれている年齢が上の方は、現状において単価が非常に高いお給料をもらっていらっしゃる

ので、1人で若手を2人雇えるぐらいなわけです。そこを切り崩さない限りは無理で、私の友人で外資の銀行にお勤めだった方は、もう今から15年前に自分が一番最初に切られる、切られると言ってすごい騒いでいて、結局彼女は五十幾つまでやって、朝の7時から終電で帰るというような生活だったので自分でこれ以上働くのは体力的に大変だと言って自ら辞めていきました。

大学の先生というのはやはりその辺が生ぬるいところでずっと過ごしてきてしまったというところがあるので、これは本当に日本の国の将来を考えたときに、先生方の給料1人で若い人が2人雇えますというようなキャンペーンをはれないかと私は個人的に考えています。

○上山副座長 こういう話をすると、日本の研究者は非常に高給をもらっているというイメージがつくといけなないので、はっきり申し上げますが、基本的に少な過ぎるんですよ。アメリカの大学の人の恐らく、平均で2,000万ですよ。高い人は四、五千万もらうわけです。日本の研究者は恐らく1,000万切っているんでしょう。そういう状況があるところと日本の大学は競争していかないとはいけないということは、国はもっと考えなければいけないと思います。全体的にまず上の人たちが給料をもらい過ぎているということは絶対はないということをちょっとつけ加えておきます。

○松本座長 若い人がむしろ低い賃金で頑張る環境にあると。それはもう競争資金がたくさん出ますから、これは研究をプロモートする意味では非常にいいんですけれども、安い月給で雇うという制度ができていますので、それが1つの意図することとは反対向きに作用しているという部分もなきにしもあらずと私も感じ取っています。上の先生は給料を取り過ぎだということは私もないと思っています。むしろ大学の教員でも研究以外に教育、あるいは社会貢献、あるいは総合文化人としてしっかり意見を言ってもらう等々の責務がございますから、諸外国に比べて大学の教員、あるいは研究者全体の地位が非常に低いと思います。これは問題だと思います。だから、若手が来ないんですよ。

若い人はやはりいい職業に就いて、いい研究をしたいという希望がありますから、ぜひそこは全体を押し上げるということを検討しないといけないんですけれども、同時に数も多過ぎるという指摘がままあります。再分化して、それぞれの分野に一教授が必要であるとやっけてしまいますと、健全な競争原理が働くなるものですから、やはり教授というのは、てっぺんに行って多くの人をしっかりとリードできるぐらいの執権を持った人というふうになってほしいなど、そんなふうには世間の人には思っているのではないかと思います。

ご意見はございますか。制度の問題があまり踏み込んだ提案がないんですけれども、もしありましたら。

○奥村議員 この3ページの図2-1を見ると、何かどうしようもない感じの構造ですね。55歳以上の人が3分の1以上、2分の1近くまでいるという。これは先ほど松田さんが言われたように、企業では当然ここで個人の所得は再検討されますから、要するに個人間の収入差が出てくるわけで

す。今の国立大学はその差はないのではないかと私は推定しています。

こういう構造的な問題について、86国立大学がある中で、どこか個別の、こういう構造問題に取り組んでいる大学はないですかね。こういう全体の平均値みたいなものを見ると、救いようがない構造をしているので、今に始まった話ではないので、こういう構造問題に取り組んでいる大学があったら、ぜひ個別事例をここでもご紹介いただきたい。

それから、先ほど教員の給与の待遇の話がありましたけれども、やはりアメリカと日本のような税金で賄っている国とそれからイギリスも税金ですが、これはやはりデータを見て、きちんと議論されるべきだと思います。やはりアメリカは、上山先生がご指摘のような方もいらっしゃいますが、同時にまた職がなくなる人もいますので、分布が非常に大きいわけです。イギリスは、今日は申し上げませんが、大学の先生のノミナルな給料というのは決して日本に比べて高くない。130円ぐらいのポンドで換算するとですね。

ですから、そういう教員個人の給与については、データをもとにご議論をされることを提案したい。私が聞きたいのは、86の大学の中で、何かこういう構造問題に取り組んでいる大学はないんですか、事務局。

○横山委員 山中先生に伺ったんですが、奈良先端大は若い教授を採って、それで浮いたお金で設備費を賄っているようだというのを先日伺いました。

○奥村議員 おっしゃるとおりで、私も奈良先端大に伺ったときに、山中先生がおっしゃっていたような仕組みを大学で取り入れられておられて、教員の平均年齢も若いですよ、比較的。ですから、そういう大学の取組事例をもっと紹介して、いいほうに持っていかないといけない、全部の国立大対象というのは難しいと思う。

○松本座長 そうですね。各大学、それぞれ苦勞していると思いますが、事例の調査はできるかと思っています。ここで、たまたまいる委員の意見だけを聞いてもあまりフェアではないと思いますから、それは言われてもいいですけども、少しちゃんとした調査が必要だろうと思います。

奈良先端大だけではなくて、いろいろな大学がそれぞれの悩みの中でやっていると思います。国大協なんかでも少し議論が出来ますけれども、この構造で誤解を招くのは、その今言われた2の1、青がずっと縮んでいるやつ、これは非常勤で研究者層が若手も多いんですね、日本は。だから、その色分けしてもいいですけども、数を加えて、これだと研究者が全くいなくて、若手が、年寄りばかり行っている壊れる会社の典型だと今おっしゃいましたけれども、そうではないと思います。

○大隅委員 でも、今の問題はこれはいわゆる椅子がついている定員枠のところなので、ある意味一番安定的な方たちですよ。大学の中でのいろいろな任期制があるにせよ、いわゆる運営費交付金がついている形で雇われている方なので、研究人口としての若手がどういうところにさらにいる

のかというのは、これまた別の話ですけれども……。

○松本座長 座布団の話をされているのだと思うんですけど、座布団というか退職金の話なんですけれども、これは法人化の時点でフィックスされているんですね。国鉄が民営化したときのように、退職金もガバッと大学に来て、あと年俸制なり競争なりやるような制度ができれば、これは自由に本当に競争が始まると思います。座布団の数はしっかり押さえられていますから、その中で、今まで退職金をもらえるとやってきた40年やってきた人に、あんたないよ、なんていうことは言えませんよね。これはもう普通ですから、その根本的なところにメスを入れずに大学だけで何とかやれと言われてもなかなかできないというのは現状だろうと私は思っております。財務省に言えば、まずノーと返ってきますから、できない話ですね。

ほかには、何か若手を支援する方策、先ほど言われたように、私は何回も言っているんですけど、J S P Sなんかは大変苦勞していただいています、若手の人を、ポスドクをやっていますが、大学群が安定的なポストを出し合って、そこに20年間雇用しますという、ある程度長期雇用がなければ若手だってやってられないと私は思いますから、雇用を保証する、でも大学を動いていくということは流動性が要求される。そこで競争原理が働いてどこかに落ち着くという形を何とか制度上できないかなということを考えているんですけども、それは何かご提案はございますか。

テニユアトラックが根づかないというお話も事務局のほうからお話でしたが、これもさまざまな思いがあってこうなっていないのだと思いますけれどもね。これも調査する必要があるですね。

専門職の話は、さっき資格の話が大隅委員から出ましたけれども、専門職はどんなものがあるかと、もうちょっと拾い出していきたいと思うんですが、何かご意見はありますか。どんなものが実際にあるのでしょうか。

中西先生。

○中西委員 技術士という資格を文部科学省で規程されており、その一種のほうはJ A B E Eにもつながるのですが、この技術士をも少しくま活用できればいいと思います。技術士をとるためには現場の経験も何年か必要ですし、例えば建設業界では建築士に負けず劣らずの重要性があり、非常に重要視されてます。

○松本座長 そういうものも活用するのも方法ですが、学問も随分進んでいますし、社会の要請も進歩していますから、例えば知財関係の専門家をどういうふうに大学が抱えていくかというような問題。ソフトウェア関係で、研究者がすべてプログラムを書かないといけないというのは、日本では強要されますが、外国にはソフトウェア専門の方々がおられたり、あるいは医師ですと、コメディカルの人がたくさんいたり、さまざまな支援者がいるんですね。そういう人たちの待遇も職も安定していないということが問題だということを皆さん感じておられるわけです。

その制度をどういうふうにやっていくかということは、一大学だけではできないと、なかなかできにくいと思います。できないことはないと思いますけれども。だから、やはり国全体の設計で、研究者を支援して、そのかわりに研究者に厳しい評価をしていただくということが重要ではないかと思うんですけどね。

何か、上山先生、コメントございますか。

○上山副座長 議論が混雑しているのは、我々は今まさにポストク問題というのを抱えていて、たくさんポストクの人たちの5年たった今後をどうするかという問題があると思うんですけども、同時にあれだけたくさんポストクが輩出している中で、自分の専門とする領域でエスタブリッシュする以外のところでその人たちがどういう形で働けるのか。どういう形で社会に貢献できるかという道があまり見えない。知財の話が出ましたけれども、専門知識を持っている人もどんどん知財のような分野に入っていく、あるいはそれこそビジネスをサポートするような部門へと入っていく。自然科学分野であれだけ多くの人材がいて、彼らは非常に能力も高く、だけどもやはりトップになれる人は一握りなんです。本当にエスタブリッシュする研究者は。それ以外の人たちがどうしてもっと社会の中で活かされないのかということがあって、何度も諸外国のことを出して申し訳ないですけども、そういう自然科学系の人間のいろいろなキャリアコースみたいなものがたくさん大学の中で用意されていて、例えば工学系であれば、経済学をずっと勉強して行って、やがてビジネススクールの中に入っていくとか。そういういろいろなルートの形で、ポストクの人たちももっと採用され、生活も安定していくという道があっただろうし、これは、現在のポストク問題についての僕の意見なんです。

だから、それ以外にも若手支援というものを広げて行って、やはり欠けているのは、非常にロールモデルといいますか、こういう形で研究者が社会の中で大きく評価されて脚光を浴びるということがなかなか見えなくなっています。たまたま山中先生はここを出られましたから、そういうことが脚光を浴びていますけれども。それ以外にもたくさん国際的な賞もあって、実は活躍されている一線の研究者がおられて、そこにあまり光が当たらない。したがって若い人たちがなかなか入ってこられないという面もあるんだろうなと思っています。

○松本座長 科学技術研究費のことを前回議論していただきましたが、若手にとっては大いに関係があると思っていますので、総合的にここで最後にまとめるときに、議論を集約化して、専調のほうに上げたいと思っています。

具体的に少し議論していただきたいのは、例えばそういう専門家をどこで雇うかという話、どこかプールをして、全国版、どこでも回れますよというご提案が1つ出ました。各機関でも僕はあり得ると思うんですね。機関内でできなければ、機関の密接したところで、ある種の組織をつくって、そこに長期雇用して、2、3の大学、あるいは1つの大学に供給するという方法もあろうかと思

ます。そういう仕組みをつくっていく。あるいは仕組みをつくれる枠組みを法制化していくということが必要ではないかと思っております。何かこの点についてご意見をお持ちの方はおられませんか。

○藤江委員 必ずしも今の議論とは変わってしまうかもしれませんが、民間との人材交流がなかなか進まない。例えば、先ほどの給料とも関係するんですが、民間から大学に来てもらうと、給料があまりにも下がり過ぎてしまうということがあります。その結果、例えば2年とか3年来てもらうにしても、席を離れて大学に来てもらうと、その後のさまざまなことで、社会保障等々でその方が会社に戻ったときに不利が生じるわけです。こういったことをうまくもっとスムーズに行えるような制度があると、若手でも民間と大学の間を行き来してということが十分に可能になると思うんですね。そういったスムーズな人事交流ができるような、これは自治体の研究所等々も一緒だと思うんですけども、そんなことがあったらいいなと僕自身は考えておりました。

○松本座長 また新たな問題を1つ提起していただきました。

どうぞ。

○青木議員 プールして雇うということなんですけれども、今、国立大学の事務の方というのは、大学で雇われている事務の人と大学を回っていく事務の方がいると思うんですけれども、ああいうふうにサポートの知財なり、技術とか、そういうのがある程度文部科学省が雇うのかわかりませんが、そういう上層部の一部の事務をそれに事務の席をそれに転換するとかして、国で雇うとか、そういう枠をつくっていただくということはできないんですか。

○松本座長 可能だと思いますけれども、事務職員だけから切り出すのがいいのかどうか。それは問題だと思っていますけれども、いろいろ工夫の余地はあろうと思いますが。

○奥村議員 研究支援者は、私も大きな問題だと思っているのですが、ある意味既にマーケットには、こういう会社ができている。私がいた会社でもそういうところから専門性の人をある一定期間雇っています。いわゆる研究サービス業のような派遣であったり、請負であったりという業態がある。こういうところも本人はあるときは大学に行ったり、あるときは民間企業に派遣されたりしているので、特殊技能を活かしているわけです。これはいい仕組みではないかと思っています。

こういう方々の給料も全部このタイトな税金の中で分けようとする、非常に厳しいので、やはりチャンスがあれば民間で働いて、民間から会社にお金をもらってくる、あるいは本人に管理をさせるような、そういうことを考えていかないと発展的にならないと思う。この厳しい国の財政の中で分かち合おうとすると。既にある民間のそういう研究サービス事業と今ここで議論になっているような研究支援者の関係というのをもう一度整理がいるのかなと、思います。聞くところではそうした企業の採用も相当厳しいようです。稼げる研究支援者でないといけませんから、全員というわけにいかないでしょう。一度そういうことを整理されたほうがよろしいのではないかと思います。

○松本座長 民間、いわゆる派遣会社ですね、それを活用するという方法は一つ十分にあり得ると思います。それしかできないというまた堅い話にしてしまうとまたできませんので、学内、学外組織で大学と密着したような組織というのもあり得ると思いますし、それをどういう形でエンカレッジしていくかというシステムをここから提案できるかどうかということだろうと思っています。

若手の発言は先ほど質問が出ましたが、もう少し要望をどんどんあげてください。

ほかには。どうぞお願いいたします。

○久保委員 若手の雇用を保証していただきたいということがあるわけですが、3年、あるいは4年という間に非常にたくさん論文を書いて活躍している若者が多いというのは確かにそうなのですが、逆にそれは短期的に成果の出る研究課題に人が集まっているということの裏返しではないかという気がいたします。非常に長い時間のかかる研究というのがあって、3年、4年、大きな装置をつくりながら5年目にやっと成果が出るか出ないかみたいところに、若手が行かなくなるということは非常に大きな問題で、これはじわじわと国力、国の研究体制が弱くなっている、そういう問題になるのではないかと思います。

ですから、例えば10年とかいう期間、若手の人の雇用を保証して、その間はまた動くのかもしれないですけども、必ずしもたくさんの論文が出ていないような人をどうやって評価していくのかという評価の仕組みと一緒に、若手の雇用を保証するような仕組みをつくっていただけるといいのではないかと思います。

○松本座長 それは特に若い人はそうですね。初めに成果があるわけでもない。いろいろ自分で新しいテーマを発掘しようという、3年とおっしゃいましたけれども、競争資金が3年だと1年しかできませんよね。5年のもので3年しかできませんよね。初めの年はお金がすぐ来ませんし、最後の年はまとめないといけないから。だから非常に短期になっているという傾向はそのとおりだと思います。悩ましい、本当に重要な問題だと思います。

ほかには何かご意見はございますか。これは、しっかりと例えば若手を雇う場合には、5年はミニマムとするとか、10年をミニマムとするとか、何か制度を設けないと小さな競争資金の範囲の中で雇いますから、大変ばらばらになって、結局分断されて力がたまらないという現状だろうと思います。

大臣のほうから、あるいは首相のほうからこれをやれと出ていますから、この機会にやはり研究支援者、若手研究者、しっかり制度設計をできるようにご意見を寄せていただきたいと思います。

○大隅委員 先ほど奥村委員のほうから人材派遣会社のお話が出たんですけども、これは私も何人かそういったところからの派遣で雇ったりしたことがありますが、実際のところは、派遣会社さんのほうに吸い取られる分というのが非常に大きいので、税金を元にした研究費で雇用するということにかなり悩ましいところがあります。逆にふと思ったのは、例えば大学などの組織の中にそう

いった業務を行うようなところをむしろつくってしまっていて、その中で回すというようなことが、例えば地方大学などにおいて、研究支援者は逆にこういう言い方はちょっとよろしくないですけれども、女性で結婚しているような方があまり違うところには移りたくないという方も一方ではいらっしゃるのです、ある地方ならその地方のローカルな中でのマーケットの中で動く、人材流動したいという方もいらっしゃるかもしれませんので、もしかするとそういったことに関してはそれぞれの研究機関の自助努力といたしますか、組織の中のその改変ということも可能なのかもしれないんですけれども。ただやはり根本的に大きな問題としては、研究支援者が本来技官としていたものを大学人は自分たちのところでそれを切ってきたという歴史を反省なしに、そこもさらにサポートしてくださいと言ってはいけないのではないかと私は思います。

○松本座長 労働契約法の話がありますので、学内にそういう組織をつくっても非常に難しい問題がすぐ発生しますので、やはり少し学外と協力をして外につくってみるほうが私は派遣会社ほどピンはねが大きいというような、そういった形も検討されてもいいのではないかと思いますけれども。

○大隅委員 確認ですけれども、例えば同じ大学の中の別の研究科ではだめなんでしたっけ。

○松本座長 だめです。大学全体の雇用です。

いろいろご意見をいただきましたが、基礎研究人材育成部会としては、人材は非常に重要なので、次の世代の研究者をいかに育てるか。それから人材ですからみんな若手だけとは限りませんで、シニアの方々に働きやすい場所を提供して、人材をいかに確保していくか。産業界、官界、大学の関係、国立の研究機関と大学の関係も含めて、幅広くご意見を寄せていただきたいと思います。どうぞご

議論がほかになれば、全体をまとめるという作業に入らないといけないと思っておりますが、今後の予定を含めまして、事務局のほうからお願いいたします。

○安間参事官 ありがとうございます。

前回もお願いいたしましたが、論点が大変幅広いですし、時間の制約からご発言いただけなかったものもあるかもしれません。追加のご意見等がございます場合には、是非メール等でご紹介をいただきたいと思います。

研究競争的資金についてご議論いただきました際にも何人かの先生からご意見をメールで頂戴いたしました。菅原委員からは日立の状況のご紹介をいただき、松田委員から先ほどご紹介があったNHKスペシャルで放送されました東レの状況についてもご意見をいただいております。いただいたご意見につきましては、委員の皆様方にお知らせし、今後のご議論の参考にしていただければと思っております。

今回の会合でございますが、皆様のご都合を勘案させていただきまして、12月4日火曜日、15時

からという形で予定させていただきたいと思います。会場等詳細につきましては改めてご案内を差し上げたいと思います。

次回会合では、本当に短い間でございましたけれども、これまでの議論を踏まえまして取りまとめについてご議論いただければと思っております。なお、縷々申し上げておりますとおりこれは総理に対する報告ということになりますので、従来議論を全体にまとめたというよりはもう少し骨太といいますか、大きい項目について整理したものについての取り纏めをいただく形になろうかと思っております。

また、この当部会での議論の取りまとめにつきましては、最終的には専門調査会での取りまとめに反映されることとなります。ただ、基礎研究・人材部会におきます議論というものは1つのかたまりとして行われておりますので、専門調査会での取りまとめの中でも幾つかのところにはばらばらに置かれるという形ではなくて、一つのかたまりとして扱われることになると思っておりますので、その点についてはあらかじめご承知をいただきたいと思っております。

次回に向けて、できるだけ早く資料等をお示ししたいと思っております。引き続きご支援をお願いいたします。以上でございます。

○松本座長 ありがとうございます。今日、代理という形でご出席いただきました塚本さん、何かご意見はございますか。発言されませんでした。

○塚本委員 ありがとうございます。アメリカ企業で、四半期決算で株主資本主義と言われているIBMでも年間売上の大体5%は科学関係に費用に取っておりまして、大体年間5,000億から6,000億ぐらいです。これも10年、20年変わらずやっているということで、やはりずっと絶え間なくやらなければいけないことはやらなければならないとアメリカの企業でも同様であるということをおし添えたいと思います。

○松本座長 アメリカの企業でもしっかりとやっている。まして日本はと、そういうことだと思っておりますけれども。

ご発言の方がおられなければこれにて終了したいと思いますけれども。

どうぞ。

○中西委員 今日はあまり話がなかった、資料2-1の色刷りのことですが、現状と課題というところは、国際的に見た大学ランキングの低下と論文等の指標の低下が示されています。これは日本国内でというよりも、外国がランキングをしが指標なわけで、それだけを持ってきて、課題にしたようにも受け取れます。日本の大切な施策のおおもとが外国から見た日本の指標であるという書き方よりも、やはり日本独自の分析結果をまず書いて、こういう課題があるから、結果としてこういうことがあるというように書くべきではないかと思いました。以上でございます。

○松本座長 私も実は事務局とちょっと話したんですけれども、これは相対的にほかの国のレベル

が上がっているわけで、我が国がほとんど水平かやや上がっている程度なんですけれども、相対的にはぐっと下がっているという意味合いなので、これを見るとサボって下がっているという感じがしますので、この言葉づかいについてはちょっと検討をお願いしたいと思っています。

○奥村議員 2-1の資料は議論にならなかったもので、申し上げなかったのですが、基本的にやはりここで挙がっている課題、要因、対応は、大学あるいは公的研究機関における研究開発強化の話なのです。いわゆる大学、大学院における教育の話、つまり民間で働く研究者、技術者のほとんどが検討の対象になっていないので、ここの表題に副題をつけるべきだと思います。4期基本計画では両方を対象に記述されていますが、その一部をここでの検討で取り扱っているということをきちんとされたほうが良いと思います。

○松本座長 そうですね。大学のという一部の議論をここでやっているわけですが、民間の基礎研究というのは放棄していますよね、ほとんど大学、研究投資が減ってきて、基礎研究の分は大学やってよね、という声が平均的には企業からやってきます。だから、国全体の議論をどこかでやっていただかなければいけないと思っていますけれども、ここで議論しているのは、国研の研究、大学の研究ということに限っているということを意識して書くべきだと、ご指摘は正しいと思います。

それでは、お時間を頂戴しありがとうございました。これにて終了いたします。どうもありがとうございました。