

基本計画専門調査会 第 7 回（議事概要）

■ 日時：2025 年 6 月 19 日（木）10:00～12:00

■ 場所：中央合同庁舎 8 号館 6 階 623 会議室

■ 出席者：

（基本計画専門調査会委員）宮園会長、伊藤委員、梶原委員、佐藤委員、菅委員、
鈴木（純）委員、上山委員、内田委員、大内委員、小野委員、加藤委員、齊
藤委員、鈴木（一）委員、染谷委員、高橋委員、田中委員、中須賀委員、林
委員、二見委員、桝委員、米良委員

（内閣府 科学技術・イノベーション推進事務局）濱野事務局長、柿田統括官、塩崎事
務局長補、彦谷審議官、徳増審議官、藤吉審議官、永澤参事官、白壁企画
官

（文部科学省 高等教育局）伊藤局長、井上課長

（文部科学省 科学技術・学術政策局）石川課長

（経済産業省 イノベーション・環境局）武田課長

■ 議事次第：

- 開会
- 今後の大学改革の方向性について – 大学研究力強化に向けた今後の取組の全体
像 –
- 中間取りまとめに向けた論点整理について
- 意見交換
- その他
- 閉会

■ 議事概要：

議事次第に従い、文部科学省高等教育局伊藤局長より資料 1 について説明が行われ、意見交換を行った。出席者による主なやり取りは以下のとおり。

【伊藤委員】

- 若手研究者の減少、成長分野における人材の不足、その他専門職や技術職の人材をどのように確保するのが大きな課題である。
- 2040 年の産業構造・就業構造推計によると、今から 15 年後に、大学院卒、学部卒合わせて理系卒の学生が 100 万人足りないという結果が出ている。国立大学の学生はすでに理系が多くを占め、これ以上の増加は困難であるため、大学・高専機能強化支援事業で私立大学の一部学部を理系に転換することが進められている。
- タイムズハイアーエデュケーションランキングの日本のトップ 120 校では 50 校が私立であり、研究力の強化と人材増加のためには私立や公立大学の貢献も不可欠である。基盤的支援が設置者別に分かれているが、機能別にしっかりとした枠組みを用意し、設置者別の分け方を見直す必要がある。人材の確保なくして科学技術・イノベーションは成り立たないため、その解決策を基本計画に含めていただきたい。

【上山委員】

- 文部科学省がかなり踏み込んだ提案をしていたことに感銘を受けた。特に他省庁とのファンディングのコミュニケーションは非常に重要である。文部科学省は豊富な情報を持ち、他省庁との協力によって大学の知的インフラ情報を共有し、資金調達を行う必要がある。
- 国際卓越研究大学や J-PEAKS のミッシングポイントをどのように埋めるのかは、重要な論点として以前から触れられていた。特に J-PEAKS に採択されなかったが、地方産業の観点から重要なイノベーションの種を持つ地方大学は多数存在する。産業という観点では経済産業省の領域であり、エコシステム形成の観点からも他省庁との連携は不可欠である。J-PEAKS の拡大が必要ではないか。
- CSTI では、メディカルスクールの領域まで議論が及んでいない。大学病院等の人件費の不足を基盤的経費のみで賄うことはできない。数多くのステークホルダーを巻き込みながら問題解決にあたる必要がある。

【林委員】

- 資料 1、3 ページの全体像のページについてコメントさせていただく。国際卓越研究大学には 8 大学が申請をしているが、全てが採択されるわけではないため、採択されないトップ大学に支援を行わない状況が続くことが国の研究力にとって良いことか。採択せずとも優れた取組には事前配分するなど策はあるのではないか。他国でも類型別支援はあるが、大学の入れ替え（今後、J-PEAKS 採択大学が国際卓越研究大学になろうとするときの仕組み担保など）も検討していただきたい。
- 人事給与マネジメントの問題が最重要なのは共通見解と考える。この項目は、新年俸制の見直しという文脈であるが、新年俸制が大学内で十分に機能したのかは疑問ではある。タイトル自体が適切か、確認をした方が良い。
- 国立大学の人事戦略・計画の実質的不在が課題である。予算がこれだけだから、承継ポストがあるから、といった考え方を打破すべきではないか。若手教員数の目標は、達成どころか下がっており、達成度の指標としてインセンティブを出す、ファンドを出す等、踏み込むべきである。
- 知の総和については、シニアの活用についても検討いただきたい。シニアが若手を圧縮してはいけないが、シニアは競争的資金から自分の給与を取ってくるような仕組みも検討してはどうか。
- 今、博士を国立大学も 3 倍にするとやっている。この 15 年、博士をノンアカデミックキャリアパス転換することに、これまでの政策は集中していた。研究力の観点から言えば、アカデミックポストを増やすことを考えるべきではないか。SPRING での支援が終わった後の博士をどう支援するか。若手の安定雇用の仕組みをもっと作るべきである。
- 基盤資金については、第 4 期では自律的契約関係の考え方を掲げ、各大学の貢献に対し契約するという風にとらえ直す形だったが、契約は文部科学省との間だけに限る必要はない。機能拡張についても、時限で終わってしまっており、あとをどうするのが重要。交付金には機能拡張した取組を持続させるための資金項目を入れる必要も検討してほしい。

【内田委員】

- 踏み込んだ議論と理解した。大学のガバナンスが問われていると感じた。
- 「知の総和」は重要なキーワードである。大学の人事マネジメントは、マクロなコスト管理が重要な要素となっており、これが効果的に機能するためには、組織全体での強固な人事マネジメント体制の構築が必要である。マネジメント部局と各部局の連携に

は信頼関係の構築が必須であり、そのためにはある程度のインセンティブも必要ではないか。前向きな議論として考えられるようにするには、文部科学省からの明確な方針があると、方向性が見えやすく、機能しやすくなる。各組織内あるいは政府と大学間の信頼関係をどうしたら構築できるのかの制度設計、ビジョン策定が必要と考える。

- URA やアカデミア人材の確保には、クロスアポイントメント活用あるいは人材の流動性が必要ではないか。知財の管理やガバナンスの問題を念頭に置いて、どうシステムを構築し、インセンティブを設計するかが重要。クロスアポイントメントなどの人材活用が、大学内外にとってメリットがあることを示すなど、将来像が見えるともっとよい。
- 博士課程学生についてコメントする。博士課程まで進学したらアカデミックポスト以外にキャリアがない、というのが人文社会科学系の場合は存在している。一方、社会に還元するために学びなおしの視点で人社系の大学院に入る社会人院生も増えている。博士課程修了後、アカデミックポストとそれ以外で固定化されない形で、多様なトラックがあり得るということが見えてくると、学生も増え、人材活用も展開しやすくなる。
- ポスドクについてコメントする。研究人材として、最も研究力を強化でき、良い形でできる時期でもあり、専任研究者育成の重要ステップである。これまでもポスドク支援はあったが、人材のテニユアトラックの一部として扱う様子はなく、ポスドク後のキャリア断絶の問題があった。ポスドクの活用は日本全体でもっと進めるべきであり、取り組むべき課題である。

【鈴木（一）委員】

- 踏み込んだ内容と認識した。自らの専門である経済安全保障の観点からコメントする。「5. 地域も含めた成長分野における人材育成の強化」にも関わるが、高度付加価値産業の育成は、日本の経済安全保障の不可欠性を強化するものである。半導体などにおいて、熊本、北海道、東北などの地方では高付加価値産業を展開しようとする動きがあるが、台湾を見て重要であると考えられるのはエコシステムがあることではないか。地域産業界との連携以上の段階を目指し、エコシステム構築に向けた取組が必要である。
- 例えば、製造現場における歩留まり向上のためには実験の場が必要である。製造ラインに載せる前に、様々試す環境が必要であり、大学がその機能を担えると良い。地方大学も、人材を輩出するだけでなく、研究能力も必要となる。サプライヤーが新たな素材を試すことに際して施設を貸し出すなど、大学の役割はあるはずである。台湾

では新竹で既に行っている。日本であれば、バイオで神奈川県がエコシステム作りに先駆的に取り組んでいる。生産性向上に貢献する大学の在り方を検討すべきである。

- 米国における大学環境の悪化・変化にどう対処するか論点も重要である。研究者受入れの構えも文部科学省として取り組み始めているが、一朝一夕にできるものではない。事務の言語や手続きの煩雑さなどの課題が、グローバルスタンダードに沿っていない。子弟の教育や生活、給与などの課題はあるが、これらは比較的対応可能だ。一方、大学事務の煩雑さだけは大学自体が変わるしかない。日本だけが仕組みで遅れていると魅力のない国になってしまう。

【齊藤委員】

- 同意するところが多数ある。バイオ分野研究室主宰者としての意見を3つのポイントから述べる。
- 人事給与について申し上げますと、大学教員の処遇の抜本的改革が急務である。大学が魅力的な職場であることを示すことが必要である。教員処遇改革によって、博士課程進学者も増やすことができる。研究成果に応じたインセンティブも含めた待遇改善策を作ってはどうか。優秀な学生にとって、大学教員というキャリアが、挑戦しがいがあり検討に値するキャリアである、と認識させることが必要である。
- 続いて、専門職員の待遇改善について。専門職員の待遇改善は、研究者の思考時間の確保のために必須であり、マネジメントラボマネージャー、技術員、URA等の待遇改善を急ぐ必要がある。自身も専門職員の方々には大きく助けられているが、雇い止めの課題が生じており、職員が定着しないため、雇用の安定化を確保すべきである。
- 基盤研究費について最後に申し上げます。基礎研究費、交付金の大幅増額と柔軟化を求めたい。研究にかかる費用は世界的に増加傾向にあり、日本の研究費が足りていない現状は憂慮すべきである。ライフサイエンスでは米中と勝負するには現状の研究費の額では厳しい。これらの分野は試行錯誤の総量がブレークスルーにつながるため、抜本的増大が望まれる。科研費は比較的使いやすいが、いくつかの研究費ではマイルストーン達成が重視されており、研究者として大きな挑戦を掲げにくいところもある。挑戦への失敗を許容する形で、省庁連携などにより、研究費の柔軟性を持たせつつ規模の拡充をすることが重要である。

【梶原委員】

- 体制強化、ガバナンスは奏功しているが、大学が変わってほしい、といいつつ、大学は変わらない環境に置かれているのではないかと感じている。
- まず規制の壁がある。国際卓越研究大学の審査においても、採択されるために多くの規制の壁を突破する必要がある。規制の見直し要求も出てくる。柔軟な資金の使い方が望ましいが、現状では自由度が少ないと感じる。
- 定員管理は、留学モビリティとしての定員管理、と整理されているが、定員管理については、より広い意味で考えていただきたい。満たされないとペナルティがあることで委縮してしまう。促したいなら加点主義で運用すべき。そうでなければ変わらない。評価の仕組みを見直せば、大学が動きやすくなることもある。

【中須賀委員】

- 内容について概ね賛成である。ただし改革の仕組み作りもさることながら、受け手である研究側のモチベーションを高めることが重要である。日本は平等が重んじられる安定社会であり、イノベーションが起こりにくい。給与の格差や、成果が出ている者をえこひいきすることによる強化ができる社会をつくらないと研究側のモチベーションは上がらない。
- 研究の実施にあたって、規制の壁の問題もある。宇宙分野は、危ないので研究はしにくい。例えばドローン開発は、規制上ほとんどが NG と言われ、手続きを工夫してなんとか進めようとすることですでに疲弊してしまい、結果的には中国の研究に負けてしまった。サブオービタル飛行分野の研究者も同じ悩みを持っている。極めて挑戦的な領域であり、規制の緩和が望ましい。
- こうした日本の状況が海外からも見えてしまっている。日本は安定安全であるが、大化けできる世界ではない、その先につながらない、魅力感がない、という評価になってしまっている。ここを変えない限り、海外研究者を誘致できない。
- 大学制度改革のうち、サバティカル制度の充実は非常に重要と考える。欧米や韓国では、海外にサバティカルに出て行き、これによって海外との連携が深まり、海外との共同研究につながる。優れた留学生を日本に連れてくることにもつながる。たとえばサバティカルを義務化して海外に出すことで連携もできるのではないか。
- 日本では技術職員が減っている一方、海外は増えている。海外では、学生スタートアップ候補が進めるラピッドプロトタイピングを手伝うなどの形で、新プロダクト作りに技術

職員が貢献し、成功後、ベンチャーと一緒に出ていくという魅力的なキャリアパスもある。学内でものづくりができる環境を持つことが必要ではないか。

- 日本の学生は、入学時のポテンシャルは高いが、教育のレベルが甘く、大学に入って数か月で「大学ではこの程度で良い」という考えになってしまっている。大学入試を経て高いポテンシャルを持つ学生のモチベーションを高め、早くから専門教育を進め、活動させ、世界に冠たる研究ができる軍団を作ること考え直すべきである。
- 論文数の低調さについては、修士課程を卒業するときに、ジャーナル論文を1報程度書くことを義務化するなどして、論文数増に取組めばどうか。

【二見委員】

- VCの立場からも理にかなっていると感じた。
- 知の価値化および大学の強化について、国内の知財の量は増えてきていると認識しているが、特許の質の観点、ライセンス交渉能力で大きな課題がある。課題解決の手段の一つとして、外部の各種専門人材の積極的な利活用と、それを実行可能とする仕組みについても、第7期基本計画において言及していただきたい。
- 研究時間を増やすために、大学改革において外部人材の利活用を推進することを提案したい。キャリア形成支援等も外部支援の活用を検討してほしい。海外では博士課程の人材をインターンシップ等で雇用し、活躍しており、卒業後もキャリアが明確になっている。
- 国内だけでなく、海外からの人材の利活用の推進も同様に重要だと考える。

【佐藤委員】

- 留学生受け入れに関しては、J-PEAKSにおいて博士課程の人材の話をする中でも議論がある。留学生の議論をする際には、あわせて出口についても議論すべきである。留学生のうち9割が修了後に自国に戻り、日本に定着しない。日本語ができないことで日本での就職ができない。これはアカデミアの話にとどまらず、日本全体としての課題であろう。また、どのような分野で留学生の力を活用したいのかを議論する必要がある。
- 文部科学省のレポートは踏み込んでいて評価できる。だが、大学教育と産業人材の育成が具体的にどのように構成されているかわからない。産業界や経済産業省との連携による産業ニーズを踏まえた人材の育成において具体的な内容が必要である。

- 大学の役割として、産業ニーズを踏まえた人材育成は、果たして大学の役割なのか。もしそうであるなら、内容を具体的に詰めるべきであろう。

【伊藤局長】

- いただいた意見を基に、本テーマの方向性をさらに深めていく。
- 規制緩和については意欲的に取り組んでいる一方で、大学側が、規制が続いているという認識が変わっておらず、法人化前の意識をそのまま持っている可能性もある。
- 留学生の授業料は規制があったため緩和したが、どの大学も活用していない状況である。大学との対話を通して進めていきたい。
- 緩和すべき規制についてはご意見いただきたい。
- 産業ニーズを踏まえた人材育成についてはこれから具体化していく。DX等の領域においては人材が足りなくなることが予想されているため、そのような人材を育成する学部に変換を促すような基金を設立し、3年前から実施している。
- 学生が地域の中に定着せず、首都圏に出てくる問題もある。地域の産業育成と地域の人材育成がマッチすれば地域の産業の発展が起こるため経産省と連携しながら進めていきたい。
- 知事や市長などに検討の際に加わっていただき、地域がこれから求める人材の要望を集め、その要望を反映したような分野・学部を地方の大学に設立することで学生を地方に集めることができると考えている。

【梶原委員】

- よい規制緩和がなされても、現場まで浸透しないことが問題である。丁寧に現場に赴き現場の状況を変えていただきたい。

続いて、事務局より資料 2 について説明した後、意見交換を行った。出席者による主なやり取りは以下のとおり。

【鈴木（純）委員】

- 先程の大学改革の方向性に関して、コメントする。博士課程の処遇改善は必須である。学位取得後のポストが研究開発力の強化には最も重要である。学位取得後 10 年くらいのモチベーションの高い若手研究者に、インセンティブをつけた上で新たな研究にチャレンジしてもらえるかが鍵である。米国 NIH（国立衛生研究所）では、学位を取得した研究室のそのままの延長となるようなテーマに対しては、グラントを出さないというやり方になっている。現在の日本の研究の場においては徒弟制度のような形が残っているが、今後、若手人材には新しい研究分野にチャレンジしていただきつつ、厳しい競争下で選択をされながら一流の研究者になっていただきたい。一方で、既に活躍されている研究者の皆様には重点領域でしっかりと研究資金を獲得していただきたい。
- 資料 2 において、科学技術とイノベーションが一つのように扱われる表現に対して私自身は違和感を覚える。確かに科学技術からイノベーションへと、新たなものに至るスピードは加速している。その前提は良いが、イノベーションは科学技術がなくとも創出される。政策を変える等、新たな動きがあればイノベーションは発生する。科学技術とイノベーションはリニアなモデルではない、ということを前提とすべきである。
- その上で、国力の回復のために科学技術のどこに注力すべきか、注力すべき技術と研究開発との間でバランスをとりつつ資金投入することを本来はもう少し考えるべきであろう。政策的な資金と、科学技術の資金には境界がない。国力回復のため、重複なく、5 年後を見据えてどこに重点を置き、資金投入をすべきかということを考えるべき。

【菅委員】

- 先程、中須賀先生からサバティカルリープの重要性が指摘されていたが、自分もまさにその通りであると感じている。本来の頭脳循環の 1 つとして、教授、准教授等いずれのレベルの教員でも 6 年間勤務後に 1 年間のサバティカルリープを取る権利があり、半年は有休、半年は無給（自分で賄う）というのが海外では一般的である。自身の経験であるが、オックスフォード大学からの特別プロフェッサーシップとして招聘され、サバティカルリープを取ろうとしたが、海外から給与を受けた場合、所属大学ではそのサバティカルリープ期間減給となり、さらにその間は退職金に対するカウントもされない

ことが判明した。現状のサバティカルリープのシステムは、現実的には取れない設定になっている。おそらく東大のシステムに全大学が準じているのであろう。頭脳循環の視点で議論をしてきているが、教員のファカルティデベロップメントのチャンスをつぶしている。大学改革の中にサバティカルリープの改革・促進を明言化していただきたいと思う。

【田中委員】

- 資料 2 の論点整理案については、経済界からの提言内容も反映されており、違和感はない。今後、これまでの議論を踏まえて、グローバルに見て遜色のない内容となるよう充実化していただきたい。経団連提言で強調したものづくりと科学技術立国は重要なポイントであり、そのメッセージが国内外に伝わるようにしていただきたい。
- 包摂性や多様性については、多様な海外の価値観とも通じるコミュニケーションのために重要なので、しっかりと取り組んでいただきたい。国内では理数、情報教育の充実が重要であり、科学技術に苦手意識がある方々にも分かりやすいサイエンスコミュニケーションを行うべきである。
- 資料 1 の「大学改革の方向性」についてコメントしたい。特に大学進学者数が 3 割減少する状況は、企業が市場の 3 割縮小に直面することと同等で、抜本的な改革が必要である。大学としても間接費用の圧縮を含む効率改善を進めていくこと、また企業との組みやすさなども改善していただくことが前提で、経団連は科研費の早期倍増を提唱していることを理解いただきたい。
- 企業が新規顧客を開拓するのと同様に、大学においても新たな海外留学生を確保するため、まず自らのコアコンピタンスを向上させるべきである。
- 実行性について、梶原委員からの指摘があったように、現場に意図が届いていない状況は非常に残念である。製造業は地域ごとに工場、開発拠点、営業拠点を設置しているのと同様に、800 の大学はそれぞれの特性と特色を活かし、地域と連携していくことが重要である。
- 大学への CFO の導入によって事業戦略を考えていることは非常に心強い。資金の使い方を戦略的に考えることが大変重要である。
- 産業ニーズを踏まえた人材育成の促進に関しては、大変ありがたい。産業の成長領域の定義についても興味深い。特に日本のものづくりは、最近の状況により国内への生産回帰という動きがある。また、サプライチェーンの強靱化への動きも進んでおり、これらの分野が成長領域と見なされるかどうか重要である。したがって、ものづくりに貢

献できる人材育成に関して、大学に留まらず、高校や高専の生徒にもメッセージを送ることが重要である。

- 大学間の連携と統合についても触れられていたが、それぞれの大学が持つ特色、特性、得意分野、地域特性を活かしながら、総合的な統合戦略を考えることが必要である。単なる規模の適正化ではなく、質の向上、効率の維持、アクセスの確保を実現し、知の総和の向上を目指すべきである。
- 給与制度に関しては、企業が年功制から実力主義への転換を進めているが、同様の改革が大学でも可能と考える。また、海外の大学では第三者機関が、教員の活躍ぶり、具体的には教育内容の充実度、研究の質、学生の起業支援、他大学との連携強化、国際活動の有無などを多角的に評価する取組がある。海外の事例も参考にし、国際競争力のあるコンテンツと大学運営を検討していただきたい。

【小野委員】

- 3点コメントする。まず、若手への明確なメッセージを含めていただきたい。論点整理の資料を拝見すると、目下の課題が羅列されており、非常に暗い気持ちになった。若い世代が夢や希望を持てる国家という表現があるが抽象的である。多くの若手研究者が不安定な研究環境や雇用環境にあり、アカデミアに魅力を感じる若者も少ない。したがって、若手に対して、例えば、安定した研究環境や多様なキャリアパスの整備を通じて、研究に専念できる社会を構築する、といった具体的なメッセージをぜひ入れていただきたい。
- 2点目としては、研究、教育、そして産学連携を含む社会連携が相互に補完し合う構造の強化が重要である。現在、研究力強化や博士人材の育成、スタートアップによる産学連携が重視されているが、教育と研究と社会連携を両立するためには、これらがばらばらではなく、相互に活性化し合う構造を築く必要がある。現状では、若手研究者の研究時間の圧迫や教育負担の増大が懸念される。教育が評価されず、研究には短期成果が求められる現状では、持続可能な人材育成は難しい。このため、教育と研究、社会連携が相互に活性化し合う構造と予算面を構築することが持続可能な知の生産と人材育成の両立に不可欠である。
- 3点目はAIやデジタル技術が強調されている点である。自然科学系の話に見えるが、AIやデータ駆動型社会における倫理や文化、法制度の設計は非常に重要である。人文社会科学系との協働による研究の推進を含め、より良い社会システム、社会技術へのアカデミアの貢献を目指す姿勢を示すことが望ましいと考える。

【高橋委員】

- 第1回の基本計画専門調査会で、読者についての議論があった。書かれている項目自体は適切と考えるが、読み手の立場に立ち、どんな内容なら読みたくなるかを考えたい。危機意識が自身の肌感覚と一致しているか、また何らかの方向性が示されているかが重要である。例えば先ほどのサバティカルの話など、FDの重要性は政策レベルの浸透感と著名大学の実情との乖離に驚く。このような現実を反映し、冒頭の基本認識に書くことで、政策の中心の議論と現場の乖離がうまり、具体の方策に繋がれると考える。
- プロセスやインパクトに関しても、単なるリストではなく優先順位が重要である。毎回の基本計画で新しいリストが出るだけではなく、その書きぶりに工夫を求めたい。
- 最後に、大学の非常に厳しい現状について、DX時代においてますます大学の場合としての役割は重要という認識は誰もが持っているだろうが、足元の施設の老朽化が築年数の経過にともない本当に深刻である。著名国立大学でも施設整備予算が年々少なくなっており、喫緊の課題という認識を共有したい。基盤的経費や運営費交付金は必須であり、人事院勧告への対応も難しい状況にある。直面する現実を認識した上での作成が望ましい。

【大内委員】

- 第7期基本計画は、多くの人が本気で取り組まなければならないと思ってもらえる内容とすべきである。国内外の環境・情勢変化を踏まえた上で、これまでの取り組みを「できた/できなかった」という観点で十分に振り返り、第7期の方針や取り組みを明確に示すことが必要である。その際、第6期で成し遂げた事柄に加えて、第7期における危機感と注力する新しい挑戦とを強調することが重要である。また、取り組みに関しては優先順位を付けた上で、思い切ってやめるものも決めるべきである。
- 「中間取りまとめに向けた論点整理案」については、これまでの議論がしっかりと反映されており素晴らしい。「国家の在り方」の、「科学技術・イノベーションは国力に直結し、総合的な安全保障の確保に不可欠」という表現は、唯一の選択肢とする強い表現を用いても良いと考える。
- また、「科学の再興と技術・イノベーション力の強化」部分で、上流である基礎研究と下流の社会実装の区分は重要である。キュリオシティドリブンで、0→1を生み出す基礎研究力の抜本的強化は急務であるがその内容を明確に示すことが重要である。基礎研究は広く行うことが重要であるが、5年程度を一区切りとして、その成果をもつ

て継続か中止を決めるターンオーバーが必要である。ターンオーバーを実現するためには客観性、独立性が担保された評価システムの確立が必要である。

- 「科学技術のガバナンス改革」の一環として、重要技術やその領域のポートフォリオ化とポートフォリオの特性を踏まえた上でメリハリをつけたリソース配分が重要であり、CSTI が司令塔の役割を果たすことが必要である。
- 「今後の大学改革の方向性について」産業界としては、能力の向上に焦点を置くべきであるとする。その実現手段の一例としては、リベラルアーツの中で、一般的な経済学ではなくリアルなビジネスを学ぶ機会の追加や、企業からアカデミアへの人材流動性の向上が重要である。その際、研究職のみならず技術職や知財等のビジネス専門職といった多様な専門分野での流動化が必要である。産業界においては長く働くことがメリットとなる退職金制度の見直しが進んできており、アカデミアに行きたいと考える人材が増えると期待している。
- 産業界としては、博士の積極的な採用を継続した上で、経済産業省や文部科学省の取り組みにも協力し多様なキャリアパスについても周知していきたい。

【榊委員】

- 研究力強化に向けた具体的な改革案に共感する。この「研究力強化」は、単なる研究能力の向上だけでなく、その成果が社会に実装されることも含んでいると解釈している。我が国の知の総和は、単に研究者数の増加だけでなく、博士人材を含む大学が生み出す人材が社会全体に広がり配置されることで増加する。
- 大学教育がこの役割を担うべきかは、検討が必要である。もし担うべきであるなら、研究者や技術者など専門キャリアを前提としない博士課程人材の育成能力も重要となる。その担い手は主に多様な私立大学などが務めるのではないか。
- 弊学でも育成したい人材に対する教育リソースが不足している。優秀な研究者が教育を兼任することで研究時間が圧迫される。研究力と教育力の強化は表裏一体である。こうした新たな人材を生み出すためには、従来の大学教育とは異なる教育能力や人材が求められる。しかし現状では、各大学のリソースだけでは難しい。大学改革の中で社会や産業界と接続する人材の教育支援には、重きを置くべきである。
- 「育成」には教育するための人材が必要である。この人材を内部から、外部から、あるいは海外からどのように確保するかを国として後押しするかどうか、その形や規模も含め、再考する必要がある。

【二見委員】

- 中間取りまとめについては、計画を完遂することを強調していただきたい。提言の取りまとめは、現状の課題についてよくまとめられている一方、実行計画に関しては、不明点が残る。最終提言の取りまとめにおいては、実行者への具体的なガイダンスや、質を担保するメカニズムも組み込んだ形での提言を検討していただきたい。

【宮園会長】

- 資料 1 に、大学病院等における高度医療人材の養成と環境整備を通じた医学系研究の充実が記されていることに感謝する。上山委員が大学病院の赤字が大学経営に大きな影響を及ぼしている点を指摘してくださったことにも感謝する。
- 医学部教員が教育、研究、臨床、地域医療、経営に多くの時間を割き、生命科学や医学系の論文数が減少する中で、臨床医学系の論文は増加しているものの限界があると思う。
- 若手医師が給与の高い職場を選ぶ傾向があり、100 人の卒業生のうち外科に進む者が数人しかない大学もあると聞いている。このような状況は内閣府のデータには表れないが、10 年後、20 年後の医療体制の維持にとっては危機的であり、文部科学省・厚生労働省等で取り組んでいただきたい。

最後に、宮園会長より、「第 7 期基本計画の策定に向けて、我が国にとって戦略的に重要な技術領域を特定していくことを目的として、本専門調査会の下に重要技術領域検討ワーキンググループを設置する」との発言があった。概要について事務局より資料 3 を用いて説明した。

(以上)