

第1回世界と伍する研究大学専門調査会における主な意見

網掛け部分はヒアリング者の発言

○世界マーケットでの優秀な研究者の獲得に当たって、研究者へのインセンティブ付与や研究環境の整備など、取り組むべき事項

- ・ 給与も大事だが、同じくらい大事なのは研究環境整備。どういう環境を研究者に提供できるか。研究しやすい環境を提供することで、給与が低くても埋め合わせができる。
- ・ 海外から日本に人材を入れていく場合に、異なる文化にどう受け入れていくのか、その難しさは強調してもしきれない。英国と米国であっても文化的に非常に難しい面がある。一つの文化から別の文化に移るといのはなかなか難しい面があるということは念頭に置かれた方がいい。
- ・ 給与はアメリカが日本の2倍、ヨーロッパは20%程度となっている。海外は平均値で見ると思ったほどの差はないが、高い人は高く、低い人は低く給与の幅の広さが違うのではないか。
- ・ 研究者は給料だけで動かない。プロボストとかプレジデントはヨーロッパも日本の2倍ぐらいだが、研究者は実はそんなに大きな差はない。やはり環境と同僚。よい同僚がいて、科学的議論が促されることを研究者は求めている。今回のファンドの対象も、各大学にはどういう人がいるか、どれぐらい力を入れていくのかというようなことを約束させるのは一つの手であり、それが国際的な競争力を高めていく。
- ・ 世界市場で人を採ることを考えれば、待遇は環境も含めて大事。海外では年金はかなりちゃんとしていて、ドイツだと最後の給料の七、八割が保証されている。トータルパフォーマンスを考えた保証をしてあげないといけない。研究環境についても同様。家族にも同じ大学に職を与えたりする。
- ・ 東大ではハーバードとの人の引き抜き競争に負けた。既にそういうことを東京大学は総長裁量経費である程度引き抜きなどができるようになってきている。日本の大学でそういうことをしているところはどのくらいあるのか。今の制度でも結構そういうことができるので、そういうことをやっていないところにファンドで支援する必要はない。
- ・ 博士課程学生の獲得も、入学したら全部面倒を見るということをやって、はじめて人が採れる。そういう意識が日本の大学にはないので、意識改革も必要。人を採るときにける面倒さが違って、欧米はオファーを出してから更に交渉し、来てもらうまで頑張る。家族へのサポートも手厚く行う。引き止める側も、その研究者のためにフロアを改修し、研究費を約束し、住居手当を出すし、ローンの利子を肩代わりするというのもしている。

○分野融合研究など、研究推進に当たって配慮すべき事項

<分野融合>

- ・ UCL を研究者が選ぶ大学にするため、分野横断的研究の推進、社会的な課題への挑戦を奨励している。また、一般の人たちに恩恵をもたらすという視点、イギリスのためだけでなく、グローバルな視点も忘れてはならない。
- ・ 共同で研究をするというカルチャーが大事。コラボレーションの方が競争よりも実りが多い。UCLでは自分たちの知識を異なる課題に適用する経験を積んでもらう。異なる分野で研究をしている人たちと一緒に協力をすることで幅も広がる。

< オープンサイエンス >

- ・ オープンアクセスの確保が研究力には重要。英国にもオープンアクセスのコストをカバーする施策はいくつかある。REFの助成金を出しているリサーチイングランドという組織が、オープンアクセスの活動に対する資金も出している。また我々自身もオープンアクセスジャーナルというのを設けており、かなりのアクセスがある。インフラコストは我々自身がカバーしている。

○研究者の雇用形態についての工夫

- ・ アメリカの大学は人を中心に考えていて、どうやって優秀な人を集めるかということを中心に全てのことが回っている。そもそも大学の職というのはアメリカの社会では非常に魅力がある職で、企業はすぐ首を切るが、大学にはテニユアがあるので、社会の中で一番安定して魅力があるので優秀な人材が来る。日本は逆に、社会全体として終身雇用なのに、大学だけが若いときに任期を付け、一番魅力がない。制度を輸入したがために、非常に矛盾を起こしてしまった。

○博士課程人材の育成、支援の在り方

- ・ 若手のPh.D.の学生に給費を払うということもとても重要。少なくともUCLでは博士課程の学生に4年間支払われる。博士課程学生にはフェローシップが幾つかあり、コンペで獲得する。27歳から35歳の人たちに資格があり、全国でコンペをする。アシスタント、准教授になると独立した研究室を持つことになる。博士課程学生への支援は、英国では研究イノベーション庁がコンペを行って大学の多数の博士課程の学生への給付金を獲得できるようにしている。大学が給付金を得られれば、それを担当教授に配分する。特定の教授に対する助成金ということではなく政府から大学に与えられる。教授はそこから競争を始めることとなり、きちんと学生を教育していないと得られない。
- ・ 博士課程では、垣根を超えて学際的に違った視点から問題が見られるような能力も身に着けさせることが必要。Ph.D.は社会にとってよい。ドイツでは多くの大手の企業の取締役役に、博士号を持っている人たちがいる。UCLでは5,500人の博士課程の学生がいるが、500人が最終的に大学で仕事をするようになる。5,000人のPh.D.は批判的な思考を学び、自分たちの問題を考えるというスキルを身につけて社会に出ていくため、社会課題解決に重要。
- ・ 学生に対する補助、RA経費を日本は学生が自分で取りに行っている。アメリカは研究者が自分の研究費で払うか、大学が大学のお金で出す。英国は大学が競争して国のお金を取る。大学が責任を持って自分たちの大学は将来こういうものを目指す

ということを競わせて勝った大学に国のお金を入れるべき。本来は大学が自分たちで稼いできて、大学の将来像を示したうえでRA経費などを手当てすることを求めないといけない英国もそのうえで優秀な学生にはしっかりと出すという制度になっている。

- ・博士課程の支援は研究大学と一般の大学をどう分けるのか、この10兆円で支援するかどうかは早めに決めておくことが必要。

<文科省の博士課程プログラムへの指摘>

- ・配分について、完全にラボ任せで、PIプログラムが機能していないところは対象から外すべき。
- ・修士と博士というのは本質的にはつながっていて、修士であろうと本来サポートすべき。
- ・学費も本来は支えてしかるべき。支給対象の数が減るということであれば、それでもいいからフルカバーの方が望ましい。
- ・お金があるからPh.D.に行くわけでは絶対なくて、就職先の不安があるから行かない。なので、ただ単にPh.D.にファンディングを出せば済むという問題ではなくて、社会の構造自体をどう変えていくかというのもすごく重要。支援を受けた大学は、ジョブ型インターンシップを必ずやることで社会とのコネクションを付けていくといったルールを考えないといけない。
- ・制度の前に考え方が大事。この設計ではまず修士の学生はサポートしない、生活費は出すけれども、学費は援助しないとなっている。大学への配分が中心となっているが、どう決めていくのか。それから、お金をあげるだけではなくて、将来のキャリアを保証する設計にしないといけない。

○若手研究者の育成の在り方

- ・若手研究者に独立して考える機会を与えていかないといけない。英国では30歳ぐらいになると、自発的に自分の研究課題を設定するように奨励される。日本における序列、年功というのは少し緩和することが必要。
- ・一番引用数が多い研究者というのは、海外で2年間経験した人というデータもある。国際経験が大事。世界を率いるような研究者を育成するためには、海外の経験、流動性が大事。博士課程でも、いくつかのプログラムでは流動性を確保している
- ・インブリーディングを許さない。できる限りいろいろなインスティテューションから学生を集め、ポスドクを集め、助教授を任用し、テニユアを与えるという、そういうプロセスがいる。
- ・人材の関係は、PIと学生、それに対してどういう競争原理を働かせるのかということはこの10兆円ファンドの一つの大きな視点。競争だと思ふ。
- ・競争的環境は大いに重要で、そういうものをどうやって作るかが鍵だと思っているが、日本の場合には、競争的環境じゃなくて、居心地のいい環境となっていることが非常に問題。それを変えるには、少なくともインブリーディングはやめた方がいい。戦略的な人の採り方というのもある程度は日本に持ち込まざるを得ない。

○研究者を支える研究支援体制の在り方及び、大学事務職員の専門性強化の必要性

- ・事務の面でもしっかりとした人材が必要。学術のプロセスについて熟知した人間が必要。
- ・UCLでは3,000ぐらいのテニユアスタッフがおり、4,000のRA、5,500ぐらいの博士課程の学生、7,000ぐらいの事務・技術スタッフがいる。
- ・海外の大学を経験すると、研究補助者とかURAなど、研究する以外の人たちの層の違いが余りに違う。相当サポートしていかないといけない。
- ・職員とか研究支援者、この部分をいかに分厚くしていくかということが大事。研究支援者もしっかりと処遇をして、魅力的な職位にして、それで幅を広げていくというふうなことを世界に伍する大学では先鋭的にやっていくべき。

○その他、世界と伍する研究大学に求められる要件

<ダイバーシティ>

- ・ダイバーシティ、多様性のフォーカスも大事。UCLの大学の研究アシスタントの50%が女性。RAの50%が女性。女性の問題は英国全土で重要性が認識されるようになってきている。二人全く同じ資格を持っていたら、全く能力が同じだったら女性の方を我々としては採用する。

<健全なガバナンス>

- ・大学としての自立性も大事。大学のリーダーシップは強くあるべき。できるだけ自由も必要。政府からの介入を最少にしていくべき。ある調査によると、世界を率いるような大学というのは、自立性が高いということが分かっている。大学のリーダーシップ、指導層も大事。一番強い大学はビジョンがあるリーダー、想像力があるリーダーによって率いられている。リーダーがビジョンを提供し、チャレンジを示すことで飛躍をしていく。
- ・優秀なプロボストとか、高度な研究者を集めるためにはしっかりとしたガバナンスがないといけない。コーポレートガバナンスに匹敵するユニバーシティガバナンスコードがしっかりと守られるということを所与の前提にして初めて成り立つのではないか。そういう法的枠組みを作る中で、既存大学のガバナンス改革というのをやりながら世界に伍する研究大学を作ることが可能なのか。法的枠組みも含めて、早めにコンセンサスを得て進めていくことが必要。

<一国に必要な研究大学数>

- ・英国では恐らく四つぐらいのグローバルユニバーシティがある。そして、研究大学が25ぐらい。人口は日本の半分ぐらいなので、規模感というのはこれでわかるかと思う。

○大学ファンドによる支援の基本的考え方

- ・制度改革というのは最終的には極めて重要だが、基本的な考え方で合意できるところを確認しておく必要がある。基本的な考え方は、強いところをもっと強くする、

- 国として戦略的に強くしたいところも強くするという。強いところにお金を付けるのであって、そのためには競争力のないところ、あるいは競争力を付ける気のないところにお金は資源配分する必要はない。これらは合意できるのではないか。
- ・ イギリス型、ヨーロッパ型とアメリカ型があって、それぞれ違う。どういうモデルを我が国は選ぶのかというのは、絶対に検討しないといけない。
 - ・ 制度というのは考え方の下に制度があるので、その考え方を無視して制度だけ委嘱すると、いろいろ難しく、うまくいかない。
 - ・ スタートの時点から大学全体を対象にするのか、大学の一部を対象にするのか。大学の一部というのは例えば研究科とか研究室でもいいが、どちらかというのは議論する大事なポイント。大学全体を最初から相手にするというのはやっぱり非効率もしくは費用対効果が悪いと思うので、出島方式でまずやるべきではないか。学長の役割は、この出島でスタートしたものをいかに大学に移行させるかというマネジメントの責任になってくる。仮に、組織全体でやるのであれば、ジョブ型のようなはっきりした区別みたいなものを最初から付けておかないと、悪平等の中で埋もれていってしまう恐れがある。
 - ・ 今の大学をまとめてそこに資金を付けたらどうかということではなくて、一つの大学の中にも研究大学の部分と教育大学の部分があって全然構わないというふうに思っている。あらかじめ一つの大学は全部研究大学であるべきと考える必要はない。
 - ・ 日本の強みというものを明確にした方向性を出すとなれば、グローバルアジェンダ というか、SDGs、カーボンニュートラル、デジタルトランスフォーメーション とかとともに人材育成も議論をするべきではないか。

○その他（国による研究評価の在り方）

- ・ 英国のREFによって論文のレベルも上がっている。大学ごとではなく、学問分野ごとに評価を行っている。研究者がどれくらい社会に影響をもたらしたかというのも評価ポイントになっている。
- ・ REFは極めてうまく機能している。みな意欲を持ってできる限りREFの結果を上げようと努力している。毎年政府が研究活動について評価するというのは行き過ぎ。官僚主義が強すぎる。1年ごとの変化はノイズでしかない。
- ・ REFの評価尺度だが、細かいレベルで見ると意味を失う。私が先ほどお話ししたのは、大学レベルの尺度であり、UCLにもある複雑系、社会科学、数学、コンピューターサイエンス、物理科学、生命科学の一部はもう少し評価基準が異なる。UCLはサンフランシスコ宣言（DORA）にサインアップしている。