

独立行政法人日本学術振興会第35回評議員会議事要録

日 時:令和5年10月31日(火)15:00~17:00

方 法:対面形式

出席評議員:伊藤公平、梶田隆章、加登田恵子、川合眞紀、小安重夫、佐々木泰子、永田恭介、
西尾章治郎(敬称略)

本会役員等:杉野理事長、水本理事、小谷理事、速水監事、米村監事

学術システム研究センター:大野所長

世界トップレベル拠点形成推進センター:宇川センター長 他

1. 日本学術振興会の第4期中期目標期間における業務の実績に関する評価及び今後の取組について(資料1~5)

経営企画部長より「令和5年度法人評価結果一覧」、「独立行政法人日本学術振興会の第4期中期目標期間における業務の実績に関する評価(抜粋)(令和5年 文部科学大臣)」、「第4期中期目標期間における業務実績に関する自己点検評価の要旨」、「第5期中期目標・中期計画(令和5~9年度)の主な内容」について説明があった。

続いて、経営企画部長、人材育成事業部長(兼)研究事業部長、国際企画部長(兼)国際事業部長より「独立行政法人日本学術振興会の取組」について説明があった。

主な意見は以下の通り。

(評議員)

外部評価とはどういう仕組みのものなのか。

(学振側)

本会独自の外部評価委員会というものを設置しており、内部での評価である自己点検評価に対して、外部の目から評価をしていただいている。文部科学省(以下「文科省」と略。)側から見ると、法人側の評価の一環ではあるが、外部からのご意見をいただき、それを受け入れていきたいという姿勢で取り組んでいるものである。

(評議員)

自己点検評価、外部評価を経た上で、文部科学大臣から上振れた評価がなされたというのは非常に興味深い。なかなかあることではない。

(学振側)

今回、5年間の第4期中期目標期間を終えての評価をいただいた。ここでは5年間の評価の平均ではなく、積み上げてきたものの最終的な到達点について評価している。最終年度の評価が高かったことから、5年間を通じての全体の評価も高く修正されたものと考えている。本会としても想定外の高評価で喜ばしく思っている。

(評議員)

長年訴えていた特別研究員-PD(以下、「PD」と略)の雇用制度が実現した。今後はぜひ制度の安定化を進めていっていただきたい。

(評議員)

国際頭脳循環について、特定の予算が減ると日本人研究者の海外派遣が減少していることは明らかである。今回、海外派遣を行うプログラムとして国際共同研究加速基金を設置したと思うが、実際に海外派遣に使われる予算がどの程度あって、大体何人派遣する予定なのか。また、このプログラムは平成24年から25年で大きく減少した分を補えるようなものになっているのか。

(学振側)

国際先端研究は令和4年度に採択をしたばかりで、今後どのくらいの派遣があるかは各チームの先生方の取り組み次第だろう。5億円のうち7割は人材育成費に充てるよう要件を課しているため、少なくとも半分以上

の2～3億円程度は人材育成に使われる見込みである。各チームに若手研究者が20～30人おり、これが毎年同規模で続くものと思われるため、毎年10人弱程度は、短期・長期含めて派遣があるだろうと予測している。

ただ、これが国際交流事業で減少した分を補えるかという点も難しい。国際先導研究では、派遣数を増やすというよりは、国際的なネットワークの中核を担う研究者の育成という観点で、長期的に実施するという点に主眼を置いている。

(評議員)

日本学術振興会(以下「学振」と略。)は、ポスドクをどういうものとして捉えているか。今でも、ポスドク期間は国内外問わず研究者にとって重要な期間である、という認識でいるのか。特別研究員－DC(以下、「DC」と略。)の他にも博士課程を支援するプログラムが増えてきていることから、今後 DC の予算を減らされるのではないかと危惧している。DC の代わりにポスドク、特別研究員－CPDを増やすなどの措置を考えてはどうか。国際先導研究では一定の組織しか採択されない。個人単位の研究者を拾う意味でも、PD を増やしていくという方針もあるのではないかと。

(学振側)

ポスドクは非常に重要なポジションであると認識している。30～40年にわたり、学术界でポスドクは非常に層が薄く、処遇も悪かった。学位取得から常勤の研究者に至るまでに、競い合い、様々な修業をする期間が必要だというのは、日本のみならず世界的な共通認識だろう。ポスドクについては数の拡大と同時に、処遇をいかに手厚くするかが重要である。この点は、海外のポスドクに比べて非常に危機感を持っており、今回の雇用制度の導入で、運営費交付金以外の予算を活用して、各大学と協力しながら処遇改善の取り組みを進めたいと考えている。

博士課程支援は、これまで DC 一本だったところから、その数倍の規模の次世代研究者挑戦的研究プログラム(以下、「SPRING」と略。)が出来、DC の存在意義が問われている。本会内でも文科省とも議論しているところではあるが、DC があるからこそ SPRING ができたわけで、DC の処遇を良くしない限り SPRING の処遇も改善されないと考えている。博士課程支援の量は増えたが、支援の水準は例えばアメリカと比べるとまだまだ低い。また研究者の卵として DC に採用されながらも、学生として授業料を支払うという構造にも問題を感じている。NSF(米国国立科学財団)では授業料をとらないという条件を付けている。こういった点からも DC の制度そのものに大いに改善の余地がある。博士課程の処遇全体を考えたときに、DC という一番コアな部分の処遇改善についてはまだ相当頑張る必要があるだろう。

(評議員)

政府が博士課程支援に力を入れている中で、学振ではなく他の機関に任せようとなってしまうか心配している。授業料免除の話も出たが、大学でも支援が集中してしまう側面がある。支援を分散させるという意味では、DC も悪くはないだろう。DC がより特別なステータスになると良い。

(評議員)

研究者の海外派遣と、海外からの受入のバランスが大切。実際に PD 等で海外へ渡航する人を増やしており、我々はいずれ戻ってくると思っているが、そのまま向こうに定住する人も増えていくだろう。そうするとますます受入研究者数を増やすことが大切になる。平成20年あたりで事業仕分けがあり、そこから受入が減っているとのことだが、受入研究者数の推移を見てみるとヨーロッパでは増加、アジアでは減少している。この点について何か分析はしているか。

(学振側)

その点についてはまだ分析ができていない。

(評議員)

アジアでの減少は雰囲気として分かるが、ヨーロッパで増えているのはどういうポイントなのか。

(学振側)

この数字自体は、外国人研究者招へい事業だけの数字ではない。受入に関しては、外国人研究者招へい事業以外にも学術の国際交流事業の中で交流をした数の延べ人数を示している。ヨーロッパを相手国とした事業は多く存在するため、合計するとこの数になる。

(評議員)

これは学振が関与している予算に限った統計か。国内全体での統計と比較したことはあるか。

(学振側)

本会の運営費交付金の事業に限ったものである。資料にある折れ線グラフは、プログラム関係なく、海外に派遣した日本人研究者と、来日した研究者の総数を示している。このグラフから分かるように、派遣研究者数は順調に増加している。若手の派遣が減っているのではないかという議論はあるが、総数としては伸びている。一方、受入研究者数は、東日本大震災後も復活せずに低迷している。

(評議員)

大学院で勉強しようと考えた時、学費がかからないヨーロッパに対して、日本は圧倒的に不利だろう。大学院の授業料のことは国策でやるべき。所属機関や研究対象によって処遇が異なることは、不公平と思うか、本来あるべき姿と思うか、様々な意見があるだろうが、アドオンできる体制を整えることが重要である。大学の中では授業料の問題は非常にシビアで、特に外国人学生は留学生の資格で来日しているためにアルバイトもできず、良い待遇の奨学金をとっていると、収入欄にそれが載ってしまうので、授業料免除の対象から外れ、逆に損してしまうという場合もある。

(学振側)

DC に関して調査したところ、4千人程度の採用者のうち約半数が何らかの授業料の減免を受けており、約4割は全額免除を受けているという結果が出た。各大学のご尽力でここまで来ているので、DC 採用者は授業料免除くらいの施策が必要と考えている。派遣研究者が増え、受入研究者が減少している日本と海外との差は、日本の研究大学における研究者の処遇や研究環境を如実に反映しているのだろう。

(評議員)

協定等により特定の国から多くの研究者が来る研究室もあり、まさに受け入れる側の努力が大切である。どういふ国から来ていて、どういふ人を狙うことで効果的に招へいできるのかというのは、例えば大使館に働きかける等、複合的なアプローチが考えられるだろう。

(評議員)

ヨーロッパでは大学を超えた教育システムが常態化しているので、ダブル・ディグリーやデュアル・ディグリーを前提としているところもある。協定を結び、そのようなシステムを海外で組めないと対応できない。そのあたりの仕組みづくりが必要である。

(評議員)

学生より少しシニアな研究者の招へいについては、家族の問題、言語や教育の問題も考えなければならない。そこを解決しない限り、外国人研究者を増やすことはほぼ不可能に思える。

(学振側)

ご指摘のとおりで、外国人特別研究員には家族手当がついていない。そのため現在、家族手当がつけられるよう概算要求をしているところである。WPI では、機関の公用語が英語になっていて、来日した配偶者の仕事探しまで行っているところもあるようだ。そういった受け入れ体制をどこまで全体として整備できるかが問題と考えている。

(評議員)

既に DC については4割が全額授業料免除を受けているというのであれば、それを制度化することはできないのか。

(学振側)

検討しているが、授業料免除については既に各大学が努力していることであり、学振が財務省から予算をとるのは難しいだろう。現在は、授業料免除を受けていない6割の DC に対してどのような支援ができるかという議論を行っているところである。当然、DC 自体の処遇を引き上げるための概算要求もしているが、これらは運営費交付金で行っている事業なので、なかなか増額が難しい。その点も考慮して、違う方法で全体の処遇を変えられないか思案している。

(評議員)

日本の国力を考えると海外からの優秀な研究者を積極的に迎えていく必要がある。アジアからの優秀な大学院生をいかに獲得していくかがポイントになる。やはり DC においては、授業料の問題を国として考える必要があるだろう。研究関連では、先般 Nature から、過去20年間で米国とドイツは研究費が80%上がったという記事が出た。フランスでは40%増、韓国は4倍、中国では10倍以上、日本ではたったの10%増だという。この研究支援体制では世界と戦えない。世界の各国は基盤的研究費が真に増加しているのに対して、日本では減額がなされず現状が維持されていることをもってよしとされている。そのような状況の中で学術研究を支えているのは運営費交付金と科学研究費補助金であるので、それらの拡充を図ることが非常に重要だと考えている。
(評議員)

日本における科学技術研究費の対 GDP 比率が何%だといっても、あの中の8割は企業の中での研究費で、純粋に国が出している研究費は、OECD 各国の中でもそれほど高くはない。
(評議員)

海外に行ったときに、大学から派遣された研究者と企業から派遣された研究者の生活水準の差に驚いた経験がある。また、海外では授業料が免除されるが、帰国後のポスト探しに苦労していた。現在は状況が変わっているかもしれないが、海外派遣者の不安定な状況というのは改善されているのか。
(評議員)

現在も問題は解消されていないだろう。昔は大学に籍を残したまま海外に出しては戻して、を繰り返していたが、今はポストの数にも限りがあり、必ずしも戻ってきていない。ただ、全員が帰国する必要はなく、その世界で頑張っていくというのでも良いだろう。海外でプロフェッサーシップを持っている女性研究者も多い。これは、日本に戻るよりも海外で働く方が合理的なのと、現地でパートナーが見つかったのだという場合もあるが、かなりの数が海外に定着している。
(学振側)

海外で活躍している優秀な人と、日本にいる人材を比べた時に、海外にいる人のほうが優秀なのであれば、その人に日本で活躍してもらおうという考えもある。
(評議員)

米国の一流大学のポストは、日本の教授クラスの給料を貰っている。そういった処遇の差はもったいないと思う。
(評議員)

海外特別研究員事業で、指定都市単価を導入したのは素晴らしいと思うが、滞在費やアパート代も含むのか。
(学振側)

実態上は、滞在費と研究費を合わせているが、基本的には海外での生活がきちんとできるように、ということで支給している。改定を重ねてそのような水準まで進んだ。
(評議員)

4~5万ドルということになるが、それではまだ相当低い。
(学振側)

海外の物価上昇は現在も進んでおり、円建てで支給するために円安の影響も加わって、なかなか追いつけない状況にある。そこで、海外で給与をもらうことに関しての規制緩和を始めた。海外特別研究員という身分ではあるが、研究室ではポストとしての処遇を受けてもらう。国内のPD雇用制度の海外版のように、受入大学と学振が協力して処遇を高めていくことを目指している。
(評議員)

女性の活躍こそが日本の活力になると思うので、海外に行った人も帰ってきてもらいたい。例えば、国内企業で活躍した人材が、大学で学位をとってその後どうするかというと、国内の大学では処遇が低いために海外に出ていってしまう。ここを改善していかないと、女性活躍といっても、志のある女性がいることは分かっているのに、結局処遇の問題で受け皿がないというのは非常に惜しい。
(評議員)

民間の給料が上がったので、国立大学でも公務員に準拠して給与基準が上がるのが予想される。一方で、大学にその分の原資はない。かつては補正予算等で増分を補填されたというが、長期間基準が変わっていないために忘れられている。これから待遇が改善されようという時に、政策的にはどのような措置をするつもりなのかと疑問。ポストクの処遇の問題についても、民間の基準に合わせて給与を上げていかないと、企業に人が取られてアカデミアに人材が残らない。

(学振側)

民間の給与基準が上がっていくというのが恒常化すれば、当然全体としても上げていく必要があるだろう。財源はどうか獲得するのだろうが、タイムラグはあるだろう。

(評議員)

学振は独自に海外特別研究員に対して支援額の補填をしたが、他で物価高による給与補填というのは行っていない。そういった施策は今後も率先してどんどんやってもらいたい。学振ができてどうして他ができない、という風潮ができると良い。

(評議員)

具体的に言うと、DC や PD の処遇を物価に合わせてスライドできると良い。ポストクや研究員の給与を決める時に学振の給与水準を参考にしているところもあるので、全体の処遇改善にもつながるだろう。

(学振側)

SPRING もまさに DC の年間240万円が基準となっている。基準が変わらなければ、全体も変わらない。

(評議員)

現在、第5期中期目標・中期計画は既に策定されているが、議論されたようなことを行おうとすると、次の第6期からということになるのか。

(学振側)

あくまで計画なので、必ずしも第5期でできないということはない。

(評議員)

ヨーロッパでは学費がかからないという話があったが、ドイツでは、諸物価、人件費等が毎年3%ずつ上がることが前提になっているので、公立大学の運営費交付金も毎年3%程度増加している。ハイデルベルク大学を訪れたときには、そのような手厚い財政支援のもとでたくさんの新しい施設の建築を行っていた。そういう国もある。

(評議員)

現在は世界情勢もあり、今までどおりには増えないだろうといわれているが、それでも過去20年間は2~3%ずつ上がり続けている。

また、会議終了後、以下の意見が寄せられた。

(評議員)

杉野理事長の就任後、学振が総体として令和4年度の活動に関して様々な改善を図られ、その結果、令和4年度の業務の実績に関する評価において以前より向上した項目があり、さらに、そのことが要因となって第4期中期目標期間における業務の実績に関する評価が「見込評価」よりも高い評価が得られた項目があったことについて、その尽力を讃えたい。

また、地域中核・特色ある研究大学強化促進事業は、我が国全体の研究力の発展を牽引する研究大学群の形成のため非常に重要な事業である。学振がその事業推進に鋭意尽力されていることは十分に評価できる。本事業の国家的な重要性に鑑み、今後とも滞りなく事業推進が図られ、大きな成果が得られていくことを期待する。

2. その他

特になし。

以上