

秋の年次公開検証「秋のレビュー」（1日目）

大学（研究等の担い手の育成）

平成29年11月14日（火）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：山根行政改革推進本部事務局次長

梶山弘志行政改革担当大臣

評価者：亀井善太郎評価者（取りまとめ）、石堂正信評価者、伊藤伸評価者、

河村小百合評価者、永久寿夫評価者

府省等：文部科学省

○山根次長 それでは、本日、最後のセッション「大学（研究等の担い手の育成）」を開催したいと思います。

評価者の御紹介をいたします。

取りまとめを担当していただきますと、亀井善太郎、立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科特任教授でいらっしゃいます。

石堂正信、公益財団法人交通協力会常務理事でいらっしゃいます。

伊藤伸、政策シンクタンク構想日本総括ディレクターでいらっしゃいます。

河村小百合、株式会社日本総合研究所調査部上席主任研究員でいらっしゃいます。

永久寿夫、株式会社PHP研究所専務取締役、政策シンクタンクPHP総研代表でいらっしゃいます。

梶山大臣にも出席いただいております。

出席省庁は、文部科学省と財務省主計局でございます。

まず行革事務局より説明いたします。

○事務局 表紙に「大学（研究等の担い手の育成）」と書かれた資料を御覧ください。

表紙には、4つの事業が記載されております。

4つのうち、2番目が科学技術・学術政策局の事業でございます、残り3つが、高等教育局の事業でございます。

行政事業レビューシートの番号では、0143、0205、0135、新30-0009でございます。

手短かに飛ばしていきますが、御了承ください。

表紙をめくっていただきまして、1ページを御覧ください。今日、取り上げる事業を表にまとめておりますが、いずれも若手研究者を育成し、安定的な雇用を確保するという目的で実施するものでございます。

1ページの一番下に書いておりますが、国立大学の若手の本務教員数は減っているという現状でございます。

2ページ目、若手が減っている原因として考えられるものとして、雇用継続や任期延長の判断に業績評価が活用されてないこと、あるいは定年延長が影響しているのではないかと、という指摘がございます。

3ページでございます。大学にポストがないとしますと、博士号を取られた方は、民間

企業に就職していただきたいところがございますが、5.7%、数パーセントの就職ということで、この論点につきましては、過去の公開プロセスでも、何度か議論がございまして、あるいはこの事業の間に、重複があるのではないかという指摘もございます。

4ページでございますが、大学における教育プログラムの開発でございますが、博士課程教育リーディングプログラムと卓越大学院プログラムの比較が書かれておるところでございますが、一見すると余り違いがないプログラムとなっております。

産学連携で、企業からの大学への投資が期待されるわけなのですが、ページが分断されていて、申しわけないのですが、5ページに企業の現金保有額は増加しているところなのですが、大学における企業負担研究開発費は、日本は諸外国に比べると、低い状況にあるというのが5ページの右のグラフにございます。

以上のような点から、今日は論点を4つにまとめております。6ページを御覧ください。

第一の論点は、事業間に重複はないか。あるいは運営費交付金の中で果たすべき役割ですが、これらの事業で支援されていないか。

第二は、いわゆるPDCAサイクルですけれども、評価がどのように生かされているか。

第三は、PDCAサイクルと関係しますけれども、成果目標の設定が適切かどうか。

第四は、産学連携を推進する際、企業と大学の適切な役割分担、事業展開や資金拠出の在り方などをどう考えるか。

最後、※で書き添えていますが、加えて、これらの論点につきまして、今回、議論の対象とする事業に限らず、様々な支援について、今日の議論の成果を横串的に展開していくことが期待されるとされております。

以上でございます。

○山根次長 それでは、文部科学省から御説明をお願いしたいと思います。10分ほどでお願いしたいと思います。

○文部科学省 失礼いたします。高等教育担当の審議官、瀧本と申します。どうぞよろしくお願いたします。

次につづってある資料ですが、文部科学省の補足資料を御用意願います。

1ページ目でございますが、今回、取り上げられた各事業の背景となる、若手研究者等の育成に関する課題について、簡単に最初に触れさせていただきたいと思っております。

このページの中ほど、左のところ、大学院（博士）の①ですが、博士課程教育に関する課題として、進学する優秀な若者が減少していること、国際的な卓越した人材を育成するためには、組織等の枠を超えた連携が必要であること。

右側にいって、②若手研究者の研究環境に関する課題として、任期なしポストの獲得が困難であり、長期的視点に立った研究ができないこと。

③として、大学の人事システムに関する課題として、大学教員の年齢構成のバランスが

悪く、教員の評価と処遇の連動が十分ではないこと。

下について、④産業界における課題として、民間企業の研究者に占める博士号取得者の割合が小さいことなどが挙げられております。

こうした課題に対応するため、一番上の枠囲みでございますけれども、①トップレベルの云々から④までの方策を鋭意進めていく必要があると思っております。

2ページ目をお願いいたします。2ページ目は先ほどの4つの方策を具体的に推進するための取組を取りまとめたものでありますが、上の枠でありますけれども、若手研究者等の各段階の課題に対し、博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムにより、トップレベルの博士人材の育成、あるいは卓越研究員事業、研究人材キャリアマネジメント促進事業により、若手研究者の安定かつ自立した研究環境の整備や民間企業へのキャリアパスの開拓促進、更に国立大学若手人材支援事業によって、大学の人事・給与システム改革を推進していくといった施策を、総合的に推進することとしております。

特に①でございますが、博士課程教育に関する課題として、今回、2つの事業を取り上げていただいておりますが、右側の主な施策を御覧いただくと、上のほうですが、博士課程の教育リーディングプログラムがございます。こちらは、御覧いただくように、研究科・専攻の枠を超えた学内協力体制の構築により人材の育成を行う。

次の卓越大学院プログラムについては、学内横断体制を超えた学外機関との連携により、博士人材を育成する取組ということで、両者は異なっているものであります。

②以下については、後の資料で説明させていただきますので、3ページ目を御覧いただければと思います。

3ページ目の表は、今回、取り上げられた事業の目的や対象機関等についてまとめたものでありますが、このうち、右側の2つ、先ほど申し上げたリーディングと卓越については、博士課程の大学院教育の充実を図るものであります。言い換えれば、学生のための取組である一方、これらより右側の5つの事業については、若手研究員のための取組という点で、ここで大きく線引きができると考えております。

研究者育成を目的とする左側5つの事業の目的等は、この表に記載のとおりであります。これをもう少し分かりやすく図に表したものを4ページに用意しましたので、4ページを御覧いただければと思います。

左上のところに、対象として、個人の研究への支援と書いてございますが、これとしては、卓越研究員事業が挙がっております。

左側の欄を見ると、流動性の確保や公正・透明な選考といったことを目的とした事業でございます。

右側の機関の取組への支援でございますが、流動性の確保を目的としたのが科学技術人材育成のコンソーシアムの構築、公正・透明な選考を目的としたものがテニュアトラック普及・定着事業となっております。

これら2つの事業については、小さく書き添えておりますとおり、27年度限りで採択を

終了しております。30年度概算要求においては、研究人材キャリアマネジメント促進事業として、全学的なキャリアマネジメントを構築し、キャリアパスの明確化を図る事業を要求しているところでございます。

一方、下に国立大学若手人材支援事業が挙がっておりますが、これは国立大学という機関の取組への支援という面はございますが、目的としては教員の年齢構成の是正であり、これら5つの事業は対象や目的を異にしているものでございます。

5ページ目をお開き願います。5ページは先ほど御紹介がありました、論点となっている各事業の評価、ないしは効果的な予算配分などについてまとめた表であります。字が小さくて申しわけございません。

左側の国立大学の若手人材支援事業は、若手教員の構成比率を目標値として大学の中期計画に記載をさせ、期間終了後に達成状況の評価を実施いたします。

下に書いてございますとおり、29年度からは大学の人事給与システム改革に関する調書の提出を求め、外部有識者による評価の結果に応じて予算を配分しております。

卓越研究員事業は、研究活動業績や卓越研究員が研究に専念できる環境の構築のための取組の達成状況を定期的に評価してございます。

テニュアトラック普及・定着事業から3つの事業については、いずれも取組の達成状況を中間、事後の時点で評価いたします。この3つと、先ほどの卓越研究員事業を加えた4事業は、いずれも評価結果に応じて事業の充実・改善を求める指導・助言を行うとともに、場合によって、補助金の減額や打ち切りもあり得るとしているところでございます。

右側の博士課程のリーディングプログラムについては、学位プログラム・体制等の構築状況などについて、毎年、フォローアップをするほか、採択後4年目には中間報告、7年目には事後評価を実施いたします。特に中間評価の結果を踏まえた、めりはりある予算配分を実施しており、例えば計画を下回ると評価されたプログラムは、前年度比約58%減という予算配分を行ったところであります。

一番右側の卓越大学院プログラムは、申請に当たりまして、検証可能かつ明確な目標を事業目的にふさわしい水準で設定することを求めるとともに、リーディングプログラム同様、中間評価等により、めりはりのある予算配分を行う予定としております。

6ページ目を御覧ください。6ページ目は有識者の方からの事前ヒアリングのときの御要望を踏まえ、国立大学におけます若手人材の確保に関する改革状況等を整理した資料となっております。

上段の要因・背景・課題にありますとおり、次世代を担う若手教員の役割は極めて重要であります。御覧いただくような課題が生じているわけでございます。

こうした状況を打破するための取組を、下の2つの大きな四角でまとめております。

左側の大きな四角が人事の硬直化等への対応でございますが、年俸制やクロスアポイントメント制度の導入、適切な業績評価の実施を進めることなどが必要だと考えております。年俸制については、グラフにあるとおり、目標とした1万人規模の導入を既に達成して

おりますが、クロスアポイントメントについては、現状では民間企業への適用者が1割程度と少なく、今後、企業等にも御協力をお願いしたいと思っております。

左下の薄い青い四角囲みのところに、国立大学全体の人事給与システム改革状況を記載しましたが、業績評価の活用やシニア教員の人件費抑制の取組等が進んでおります。

なお、このデータは、29年10月現在のものをごさいますて、先ほど事務局からございましたが、四角の中の下から5行目、6行目に、任期や雇用の更新等に業績評価を反映しているものは、あのデータは26年のデータでしたが、4%から31%に改善をしているところでもあります。

右側の大きな四角、テニユア教員ポスト確保への対応として、国立大学若手人材支援事業を通じて、シニアから若手へのポスト振り替えを促進し、安定的な雇用環境の確保に努めておりますが、昨年の秋のレビューで御指摘を受けまして、各大学の人事給与システムの改革の状況に応じた、めりはりある予算配分を行うよう改善を図るとともに、大学における自主的な改革を促しているところでございます。

こちらからの説明は、以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○山根次長 ありがとうございます。

今から16時40分を目途に、議論に入りたいと思います。

評価者の先生方、いかがでしょうか。

○石堂評価者 今回の国立大学若手人材支援事業は、資料を見ていくとお分かりになるかと思うのですけれども、いわば教員の評価の問題そのものだと思います。資料の中にポストの振り替えとか、あるいは新陳代謝という言葉が出てきますけれども、本来、それは教員の評価という制度を通じて、大学そのものが自ら立派に存続していくために、どうしてもやっつけていかなければならない作業であろうと思います。

国立大学の法人化から10年以上経って、各大学とも、私が関係した大学でも、最初に職員の評価が話題になって、先生の評価はどうするのかというのは後からついてきたような感じがあったと思いますけれども、文科省の資料にもあるように、既に95%では業績評価が導入されている。5%はまだ導入されていないところがあるというのも驚いたのですけれども、95%で導入されているということであれば、それが適切に評価機能を果たしていくことで、ここにあるような中々若手が伸びていかないという問題点は、本来は解決されていくべきものではないかという感じがいたします。

ただ、それがうまくいっていないように見えるから、文科省が今回の対策を講じると見えるのですが、今回の対策というのは、やむを得ない部分があるかと思うのですけれども、若手の比率を伸ばすことを評価対象にしていく中で、逆に言うと、若手の比率は伸びるけれどもシニア層もある程度保留したままにするといいますか、温存するといいますか、そういうことが可能になってしまう性格を持っているのではないかということが、非常に気

になります。

文科省がそういう問題意識を持っているのだとすれば、文科省が国立大学を評価していくわけですから、大学の評価の一環として教員の評価制度の実態、運用を評価項目に明確に掲げて、いわば交付金の査定をするときの1つの項目に挙げるくらいの感じで改革を迫っていくというのが本筋ではないかという気がするのですけれども、いかがでしょうか。

○文部科学省 御指摘ありがとうございます。

今、幾つかおっしゃっていただいた観点に関しまして、若手の比率を伸ばすというのは、こちらの事業でも当然やっていっているところでございますけれども、現時点で我々がこの支援が必要だと考えたのは、毎年、300名程度の退職者の後任補充ができないという状況が国立大学に生じていまして、これに関しまして、300人分の人件費を国として出すことは非常に難しいものですから、このような各大学の取組を促進しながら支援ができないかということで、この形で支援を始めたというところが1つございます。

ただ、おっしゃるとおり、業績評価をきちんとして、それを人事の仕組みに反映させながら新陳代謝を促していくことが必要だということは当然だと思っております、昨年も事業レビューで御指摘をいただきました、人事給与システム改革にどれだけ積極的に取り組んでいただいているかということが、補助金の支援の際の条件とするということの改革は、させていただいたところでございます。

加えまして、今、おっしゃっていただきました大学の評価のところ、どういうふうに見ていくかということでございますけれども、国立大学法人の場合は、中期目標、中期計画が策定されておまして、6年間で回っております。この中で大学側と相談をしながらという部分はあるのですけれども、大学の業績評価という取組に関して、きちんと取り組んでいただけるように、我々もそこは一緒に取り組んでいながら、実際、評価の中で見ていくということはやっていきたいと思っております。

○文部科学省 先ほど先生から御指摘のあった業績評価の95%のことは資料に書いてございますが、今日の補足資料の6ページ目の左下のところに、最新のデータということで、薄い青色のところに書かせていただいたとおり、業績評価については、国立大学では既に95%ではなくて100%実施をしているところでございます。

また、先ほど申し上げたとおり、昨年のここでの指摘を踏まえまして、若手事業の中で各大学の人事給与システムの改革状況も資料として提出いただいて、それに伴って予算にめりはりをつけていくということで、更に人事給与システムの改革を推し進めていく、そのことで給与や昇給等にも反映するし、ないしは、先ほど来、御指摘の任期や雇用更新等にも反映をする大学が増えてきておりますので、一步一步、着実にこうした取組を進めさせていただくことができたら、ありがたいと思います。

ありがとうございます。

○石堂評価者 気になるのは、先ほどの95%にしても、100%にしても、そういうものがあるべきだというと、国立大学のほうは作ると思います。ただ、作られた制度が精粗まちまちと言いますか、どういった実態にあるのか。また、きちんと作っても、それが理想どおり運用されているかというところが問題なのだと思います。私が最初に申し上げたのも、そういう制度は、実際にどうなっているのかということから迫っていくべきではないかということですので、100%になったのは非常に喜ばしいことかもしれませんが、中身をきちっとやっているのか。

もう一点指摘しておきたいのは、若手ということなのですが、教員の能力の評価になれば、年齢的な要素はある程度あるにしても、本来はフェアであるべきだと思います。私も随分年寄りになりましたけれども、年寄りを押し出すための施策だと聞こえるのも問題だと思いますので、その辺も注意してやっていただきたいと思います。

○山根次長 どうぞ。

○永久評価者 業績評価そのものも、とても重要なことだと認識しているのですが、ここに挙げられた幾つかの課題というのは、いかに大学の新陳代謝を活発にするかというところが一番大きなテーマではないかと認識しています。

新陳代謝をいかに進めるかという中で、一方で定年延長がなされています。定年延長ということは、人件費を減らさないということですから、その中で若手を投入していこうということになりますと、新たな原資が必要である。その原資をどこに求めるかというところで、この補助金が出ているのだらうと認識します。

ただ、それを補助金で安易に出していいのかということに関しては、いささか疑問があって、その中で、例えば業績を評価することによって人件費を見直して、そこで原資を見出していくというやり方、更にはシニアの給与を一律に削減していくという方法とか、いろいろあると思うのですが、その中で、今、お話があった業績評価とか、シニア教員の人件費抑制をやっていると認識しますが、一体どれだけの人件費に対する原資をこの中で作り得たのかというのが極めて重要で、やっている、やっていないではなくて、人件費を賄うだけの原資をどれだけここで創出したかということが必要だと思うのですが、それはどのぐらい創出したのでしょうか。

○文部科学省 御指摘のデータについては、今、持ち合わせておりません。はかれていないと思います。

○永久評価者 まさに人件費を捻出すること自体が経営であって、経営自体がうまくできていないということに、評価がつながっていく可能性があると思います。その辺りをはっ

きりさせないといけません。若手を登用するだけの人件費が足りないから、その分の人件費は補助金で賄ってくださいということと、あとは、ポストがあればそこで人件費がついてくるわけですから、卓越研究員事業からキャリアマネジメント促進事業というのは、ポストを作ってくださいという話です。あるいは、そのための資金をくださいということです。

確かに若手は増えるけれども、全体的に人件費は大きくなるわけであって、原資が限られている中で、いかにうまく人件費をまとめていくか、若手を登用していくかということが重要で、その中で業績評価をやって、力に合わせて給与を決めていって、そこで空間ができたならば若手を登用するとか、そういうことをやっていかなければいけないので、その辺りの議論がこの中には見えないという印象を受けます。

○山根次長 文科省からございますか。

○文部科学省 若手からキャリアマネジメントは若手の人件費のためということですが、3ページにも記載させていただいたとおり、国立大学の若手人材支援事業については、人件費でございます。

もう一つ、右側を見ていただくと、科学技術人材育成のコンソーシアムがございます。これと重複はできませんので、これ以外のものについては、基本的には研究費とか、研究環境の整備という点でございますし、その点でいうとこれら5つの事業が若手の人材確保をするための人件費、つなぎの人件費的なものではないという点は御理解いただけたらと思います。

一方、各大学が業績評価等をする中で、その中で一体どれぐらいの人件費に換算して効果があったのかといった点、御指摘の点については重く受けとめさせていただきたいと思っております。現時点では、数字等、把握できているものではございません。

ありがとうございます。

○山根次長 河村先生、どうぞ。

○河村評価者 御説明ありがとうございます。

私、去年の国立大学のコマにもいたのですけれども、その後、御検討くださったようで、細かい資料も御用意いただきまして、ありがとうございました。

審議官が御説明くださった資料の6ページ、要因・背景・課題ということで、上のところで3つをまとめてくださっています。こうやってまとめてくださっているものを拝見すると、一番最初に運営費交付金等の減等により各大学においてテニユアの教員ポストの採用抑制と出てきます。2番目は研究者ポストの硬直化・高齢化、若手のポスト待ちの高齢化、3番目は総じて人材の流動性が低く、若手教員の安定的な雇用環境の確保が難しいと

あります。これは一番大事な点がまだ抜けていらっしゃいませんか。

私たち国民の目から見ると、運営費交付金が減ったからポストの採用が抑制になる、そんなのと思うのです。民間も厳しいです。成長しないで、売り上げが上がらない、常に消費者なりお客さんに選別されていますので、財務省にお願いすれば運営費交付金を増やしてもらえとか、補助金などは付けて貰えないのです。だけれども、民間企業も会社の営みを続けていく上では、若い社員にも入ってもらわなければ続けられないから、どうするかというと、余りお給料のことは言いたくないから大っぴらに言わないと思いますが、高齢化社会になってきましたし、年金の支給年齢もだんだん先にいってしまうような感じもあるし、定年の延長をするときには民間がどうするか。そのままのお給料のままで定年延長できるところなんて、ほとんどないと思います。役員とか、すごく偉くなれば、そうでしょうけれども、民間だったら50歳を過ぎたら、会社によっていろんな決め方があると思いますけれども、給料を抑制する枠組みを入れる、専任職にしたり、そういうものを作ってやっていきます。みんな辛いけれども、それぐらいの年齢になったら子供も大きくなっているかもしれないし、会社が続かないと困るから、何も言わないで、ぐっところえて頑張ろうということで、私たち国民の側はそうやって働いて、お給料をいただいて、その中から税金を納めさせていただいて、その税金で運営されているのが国の国立大学ではないですか。

お尋ねしますけれども、定年延長という数字が行革側の資料の2ページに出ました。こうやって大学も定年延長とされている。1つ目の御質問ですけれども、定年延長された中で、お給料の制度の改革をされている大学はこのうち幾つおありになりますか。

○文部科学省 シニア教員の部分に関して、何かしらの対応をしている大学につきましては、47大学がやっているというふうに我々のほうで調査した結果になっております。

○河村評価者 定年はこうなっていますけれども、全部で80、90ぐらいある。半分以上ではあるけれども3分の2にはっていない。それぐらいしかやっていない。それ以外のところは年功序列的なお給料の制度で、そのまま定年延長されているということですね。そうしたら、運営費交付金が幾らあっても足りないです。国民の側からすると違和感があります。

もう一つの御質問は、審議官が御説明くださった6ページの年俸制導入状況で、直近の平成29年5月、グラフで赤くお示くださっているところは、目標の1万人を超えて、1万3,000人とおっしゃいました。母数になる国立大学全体の先生方の人数は何万人いらっしゃいますか。

○文部科学省 6万5,000人でございます。

○河村評価者 私が見たら13万人となっていましたけれども、6万人ですか。全体の6分の1ぐらい、やっていたらという事ですか。

どうしてこれは全体に適用しないのですか。民間から見て不思議なのは、いろんな仕事の種類があって、業績評価を導入しよう、成果主義を導入しようということになったら、一部の人だけに導入するということは普通しないと思います。後から採用した人だけは業績評価で、前からその会社にいた人は年功序列といったら機能しないです。せっかく業績評価をした意味がないです。どうして5分の1しか入れないのですか。そのままに放置されるのですか。業績評価の適用が100%と言っても、これだったら余り意味がない。税金を納めている側の国民からすると、とても違和感があります。

○文部科学省 ありがとうございます。

年俸制に関しましては、国立大学の教員の退職金の仕組みと連動しておりまして、退職金に関しましては、平成16年の法人化の際に承継職員という形で、退職金を国のほうで最終的にお支払するとなっている職員がおります。その方々を年俸制に切り替えるために、毎年、退職金を前払いするという形を取らなければいけませんので、そのために財政上の制約がございます。全ての教員の方に、その分の退職金を1年間分、先払いするという形がすぐには取れなかったものですから、段階的に導入を進めていきたいと思っております。我々としてはこれで終わりということではなくて、仕組みを検討しながら、実際、年俸制に切り替わっていくように、これは大学側だけの問題ではなくて、国の仕組みと連動しておりますので、そこの整理を進めながら、どんどん進めていきたいと思っております。

○河村評価者 分かります。昔、特別会計で運営されていた時代があったわけです。国立病院もそうです。特別会計時代の退職金については、今でも国立病院機構に運営費交付金ということで、国立病院機構には運営費交付金はほとんど出ていないと思いますけれども、ちょっとだけ出ている。それは理解できますけれども、そんなことを言ったら、法人化される前からいらっしゃる先生方については導入できないということでは、おかしいわけで、それは法人化の前後で、それぞれ勤務の期間がおありになるわけですから、難しいことがあるのはよく理解しますが、そういうところは、どうやって解決するのかということを考えていかないと、シニア層の年齢の先生方をどういうふうにやっていけばいいのか、大学全体としてどうやって新陳代謝というか、若手との配分を最適なものにして、若手は私どもの民間企業などよりも、こういう研究の世界はもっと大事だと思います。

ノーベル賞をお取りになった先生方も、お若いときの研究です。柔軟な頭脳を持って、能力のある方を一番大事にしなければいけないのに、そういうところができないからこそ研究のパフォーマンスなども落ちてきてしまっているのではないですか。これはコメントですけれども、制度の切り替えがあったとか、難しい点があるのはよく分かるのですけれ

ども、それを全部放ったらかしにして、人事制度の改革とか、組織のマネジメントの改革をしないで運営費交付金をもっとくれればとか、補助金を安直に付けてくれればというのは、正直言ってどうなのか。国民の目から見ても、どうなのかと思います。コメントです。

○文部科学省 1点だけ、済みません。今、先生から御指摘いただきました法人化前の職員に年俸制が入っていないのかということですが、月給制で雇用している教員に対しても74大学が年俸制への切り替えを考えておりますので、その職員も対象になっているということだけ追加で申し上げさせていただきます。

○河村評価者 考えているということは今後ですね。まだ切り替わっていないということですね。

○文部科学省 切り替わっている例もございます。

○山根次長 どうぞ。

○伊藤評価者 今の観点で1点だけ、私も去年の秋のレビューに同じように参加していて、人事給与の話もあったのですけれども、一番大きかったのは経営的観点をどうやって持っていくかということです。それが議論の中心だったと思います。そういう中で数字だけを見れば、40歳未満の若手教員は減少している。他方、減少しているけれども、定年延長によって教員総数は増えているのではないかと思います。その点について、そもそもの現状把握としてどう思われているのでしょうか。

それを考えるに当たっては、国立大学法人は、あくまでも改革されてから、定員管理はされていないから、うちの大学が何人にするかというのは、それぞれの大学で決められるということだと思っておりますが、その状態の中で、今、減っている。総数は増えているけれども、若手が減っているということは、どういうふうにご覧いただいているのでしょうか。

○文部科学省 今、6万5,000人ぐらい全体の教員がおりまして、若手が減っているというのは、おっしゃるとおりだと思っております。定員管理を法人化以前であれば、国としてやっておりましたけれども、現在は各大学で御判断いただくということであります。それがまさに経営という観点だと、我々としては思っております、各大学も人事管理の計画を立ててやってきている状況ではございます。ここはいろんな御議論があるかと思うのですが、毎年どれぐらいの額が運営費交付金として措置され、また、どれぐらい授業料収入があって、外部からどれぐらいの収入があるのかということを検討しながら、人件費を考えていかなければいけない状況で、これに関して法人化の最初のころは、どういうふうにご覧いただくのかというのは各大学も悩みながらだっただと思っておりますけれども、現時点

では採用抑制であったり、若手にどう切り替えていくのかということは、各大学が相当考えながらやってきているところではあると思います。

一方で、これだけ若手が減ってきた1つの要因は、39歳から40歳になった瞬間に若手ではなくなるというのがこの状況にありまして、これが毎年2,000人ぐらいつつ移動してまいりますので、全体の人口動態も含めて考えていく中で、議論をしていくべきところはあったと思うのですけれども、これは文科省側も大学側も、全体像の把握のところは少し緩かったと思っております。これから若手を増やしていくというのは、相当大きな議論をしていかなければいけないと思っておりますので、全体像の把握の中でもう一度考えるということは必要だと思っております。

○伊藤評価者 今だから考えているとは思えなくて、大学の話は10年ぐらい前から、こういう場でずっと議論してきました。2009年のときの事業シートにも若手研究者の育成が急務だと書いてあって、そのための補助金を付けているわけです。その積み重ねとして減っているという状況を考えると、投資の効果がなかったのではないかと。投資の効果がなかった1つの課題として、経営的観点をちゃんと入れることができていなかったのではないかとというのが、今までの議論だったのではないかと思います。その後、どうするか。結果的に、この事業はアメのほうだと思います。増やすためにお金をあげますとなっていて、毎年議論していて、同じところにぶつかってしまうのですけれども、そこはいかがなのでしょう。

○文部科学省 実際、何を鞭と考えるのかというところだと思いますけれども、運営費交付金に関しましては、毎年1%減されてきたという現状はあると思っておりますので、この中でどう経営をするかということを考えていく必要が出てきたというのは間違いのないことだと思っております。

先生がおっしゃったとおり、大学の改革、若手研究者に対してきちんと施策を打っていかねばいけないというのは、ずっと議論があったところだと思いますので、各大学ともに、全く何もしていないということではなくて、人件費抑制を考えざるを得なかったというのも実際の状況としてありますし、外部からどんどんお金を取ってこられるかという、難しい機能の大学もございます。我々としては、きちんと改善していかねばいけないというのは、先生の御指摘のとおりだと思っておりますので、更に計画的に、どういうふう採用を考えるのかというところを、大学全体としてマネジメントしてもらおうということは、確実に必要だと思っております。

○山根次長 亀井先生、どうぞ。

○亀井評価者 やりとりが前に進まないという感じがしているのですけれども、昨年秋の

レビューでこれをされた。春の公開プロセスで、廃止とした事業がありました。具体的に教えていただきたいのですが、去年の秋のレビュー、春の公開プロセスの何を反映されたのか。ここであった議論が、具体的に何が反映されたのかを、まず教えていただきたいのですけれども、これはいかがでしょうか。

○文部科学省 先ほどの補足資料の6ページでも少し触れましたが、6ページの右側の大きな四角の中の中ほど薄茶色のところ、国立大学若手人材支援事業、今回、取り上げていただいている事業ですが、去年のレビューにおける御指摘も踏まえて、要は大学全体の人事給与システムの改革をより進めていくために、この事業を活用することができないかということで、大学における人事給与システムの改善状況を申請のときに出していただく。その進捗状況、改善状況等も踏まえて、予算にめりはりを付けていくということです。

5ページ目の一番右の国立大学若手人材支援事業、下から2つ目の欄のところですが、効果的な予算の配分の欄に記載しましたが、この対応については去年の行政事業レビューにおける指摘を踏まえて改善をした部分でございます。

○亀井評価者 ほかにはございますか。

○文部科学省 春のレビューで頭脳循環について、廃止が決まったということでございます。

今回、その事業については、うちの資料の3ページ目の研究人材キャリアマネジメント促進事業に入れさせていただいておりますけれども、今、若手の観点からしますと国際性が乏しい。大学ランキングの中の1つの指標である、国際的な共同研究の状況とか、そういったところでも日本の状況は悪い。若手研究者を育成していく中で、そういったものを養成していくという位置付けにすることが重要ではないかということを考えてございます。

特に若手は研究アクティビティーが高いものですから、多感な時期に国際的な観点の中で揉まれて、そして、能力をつけていく。能力をつけたところが、評価されれば、テニユアの職につながるという形で、全体の大学の人材育成の中に埋め込んで、事業を進めていくという形の改善をさせていただきたいと考えてございます。

○亀井評価者 先ほどの永久さんからの質問に対して、既存の在籍者の給与削減が幾ら進んで、それによってどのぐらい、若手、中堅でもいいですが、新しい人たちの人材を登用するためのお金が幾ら確保できたのか、それすら把握できていないわけです。そうだとすると、何もやっていないのと一緒にではないですか。

考えとしては、彼らに求めますとは言っているけれども、このお金は国民の皆さんの税金なのです。税金を投じた以上、それが呼び水になって、それ以上に大学で経営改革が進むということが、当然期待されるべき話です。ところが、今、幾らあるのかということが

分からない状況でお金を投じたら、何のための政策か分からないのではないですか。この点は、いかがでしょうか。

○文部科学省 御指摘ありがとうございます。

例えば業績評価に応じて、先ほどあったとおり、仮に月給制であったとしても、毎月の給料であったり、賞与に反映をさせたりということはやっているわけですが、そのトータルが果たしてどれだけだったかということは、数字をとっていないところでありまして、全体の人件費だけを見るわけにはいかないのかと思います。

全体状況を捉えていると、短期のプロジェクト的な予算が増えているので、それに伴って身分の不安定な方が増えています。若手でも相当増えています。そうした方の中には、当然優秀な方もいらっしゃるから、そうした方をいかに安心して研究のできるテニユアに持っていくかということで、こうした事業を行い、御指摘も踏まえて事業改善をしてきたところではありますが、更に一層、御指摘を踏まえて工夫できるところをやっていきたいと思っております。

○亀井評価者 率直に申し上げて、今の話しを伺っていると、結局、去年から進化していないということだと思います。つまり年俸制が導入されました、これは制度の導入です。あるいはクロスポイントの制度が導入されました、これも制度の導入です。ここの把握にとどまっていっしょのわけです。大事なことは、国民の皆さんからお預かりした税金を使って、どれだけ大学の経営改善を果たすことができたか。もっと言えば、安全な場所から既得権益者が、ある種若手に対して虐待をしているわけです。ここを何とかしなければいけない。そこは何とかしなければいけないです。誰が悪いのかといたら、安全地帯にいる人たちです。経営改善を促すところに踏み込まないと、いつまで経っても前に進まないです。

そこに対して文部科学省は、金額全体とかではなくて、この部分はどうかと踏み込まないと、お金を出す以上、そこは聞けるわけです。そこを聞く努力をしない限り、この話はいつまで経っても改善しないと思います。

ここはいかがでしょうか。

○文部科学省 亀井先生が御指摘の点については、基本的には、そのとおりだと思います。したがって、今回も指摘を踏まえた改善をしたところです。

また、先ほど伊藤先生からも御指摘があったとおり、国立大学も単なる大学運営ではなくて、経営的な判断をできるような方向に、ガバナンスも含めて改善をしていかなければいけないと思っております。現在、中教審において、そうした面も含めた議論、検討が進んでいるところであります。

○亀井評価者 まず事実を把握してください。そこからです。そこからでない、物は始まりません。私も厳しい状況は伺っています。結果的に、若手がないと言いますが、全体で見たら、ないわけではないと思います。全体で見れば、運営費交付金の減等とあります。研究費等も含めて、数字を出してみてください。必ずしも減ってはいないはずですが、そこら辺も含めて、マクロの話と、具体的な状況と、皆さんが把握すべき情報を取れないはずはないわけですから、そこが第一歩ではないかと思います。

恐らく春も指摘があったし、去年の秋も指摘があったと思います。これは毎回ある話なのですが、事業が重複しているのではないかと、対象が重複しているのではないかとという論点がしばしばあるのですけれども、この点の整理というのはいかがでしょうか。

○文部科学省 今回の補足資料で示させていただいたつもりなのですが、重複と思われるようなところでいうと、若手研究者の関連の事業のところについては、4ページ、ないしは3ページのところで、対比できるようにしておりますけれども、それぞれの目的、ないしは対象の支援内容等が基本的には分けてあるところですが、残念ながら、それぞれの事業目的の観点の切り口の違いで、一部、重複するところがないわけではないですが、当然ながら補助金の二重取りというわけにはいきませんので、そのところは行革事務局から出された資料にもあったとおり、二重取りにはならないような形の最低限の押さえはした上で、予算事業としてはそういったデマケをしていると考えております。

○亀井評価者 最後にしますが、二重取りの問題もそうかもしれないのですが、これは国民からそうですね。

もう一方で、大学の現場のことも是非考えてみてください。何を申請したほうがいいのか分からないというのは、正直使い勝手が悪いわけです。その目的は、それぞれ文部科学省さんの御都合であって、現場として見れば、まさに経営努力が進まない大学のもとで、若手か中堅か分かりませんが、あるべき人がテニユアに進めないとか、そういった不安定な職の状況にあるということを何とか手当をしたいということですから、それならそれで、シンプルにそこに集中すればいいのではないかと思いますし、いろんな話がついてきて、結局、これはどれなのだろうというところが、よく分からないというのは、現場から見れば重複がまた違った意味で出てくるのではないかと思います。これはコメントとして申し添えます。

○文部科学省 ありがとうございます。御指摘のとおりだと思います。

私どもは、省内でより連携をして十分に話をしながら、現場から見た役に立つ形での事業の設定を、今後も考えていかなければいけないと思っております。ありがとうございます。

○永久評価者 国立大学が法人化された理由というのは、それぞれの大学が、それぞれの経営に基づいて、合理的な運営ができるという趣旨だと理解しておりますが、こうした形で人件費が足りないからという形で、補助金を頂戴ということで、それを出すということになると、これは経営にはならないのです。

経営をさせないような仕組みになっていて、その経営をさせるためには、きっちりこの辺りで制約が必要であって、その中で様々な工夫が生まれてくるという意味においては、こうしたやり方というのは経営をさせない仕組みだろうと認識します。

もう一つ気になるのは、大学の法人の経営は誰がやっているのだろうか、とても気になりまして、学長、理事長という人がいるのでしょうか、学校によって違うのでしょうか、あるいはプロボストというアメリカの大学にいるような経営を担当するような人材はいるのでしょうか。

その辺りがきっちりとですね、経営をしなければいけない状況の中で、きっちりとした経営をしていくことが必要で、アメリカの州立大学は私立大学ではなくても、例えば世界中を回って寄附を集めるとか、あるいはビジネスを展開するとか、経営のための収入を上げる努力をきっちりやっているわけです。こうした努力をしなくていい環境を作ってしまうという意味においては、今のやり方というのは、経営をさせない仕組みになっていて、この辺りはきっちり検討すべきだろうと思います。意見になってしまいました。

○山根次長 ほかにございますか。どうぞ、

○文部科学省 少しよろしいでしょうか。

誰が経営ということですが、国立大学で言えば、当然ながら学長であります。私学でいう理事長と学長を兼ねたような立場ですので、学長になります。

例えば若手人材の事業は、経営をさせない仕組みではないかということでございましたけれども、私どもとしては全体として、法人運営費交付金5,400億円以上の減がある中で、残念ながら先を見通せないテニユアの人材は採れませんから抑えてきたことと、一方で、プロジェクト経費でたくさんの有能な若手人材がいる中で、少しでも落ちついた環境の中で、研究ができるようにするためのつなぎ的などところで、国としても、そういったものを支援して、安心して研究ができるようにつないでいくためのやむにやまれぬ事業のつもりでやっていただき、かつ、その際には先ほど申し上げたとおり、大学全体の人事給与システムの改善等もきっちり行っていただくことをお願いしているのが現状であります。

また、収入を上げるための取組についても、いわゆるファンドレイザーを置いていろんな企業を回り、大学に対する寄附等をお願いするような取組についても始めているところでございますし、そうした努力をしている大学もございます。ただ、残念ながらアメリカのように、寄附文化が必ずしも日本とアメリカは同じではありませんので、十分な額を集められているわけではありませんが、従前よりはそうしたものも増えてきているし、民間

企業からの研究費等も、先ほどの資料で横ばいのように見えますが、あれは割合ですので、額的に、あるいは共同研究の件数的には30～50%増ということで、現在の大学自身も努力していることについては御理解をいただければと思います。

○山根次長 論点1に関しては、相当議論が深められておりますけれども、ほかの論点の2～4についても、御議論をいただければと思います。
どうぞ。

○河村評価者 産学連携の関係に焦点を移して、お尋ねしたいと思います。

卓越大学院プログラムのところなのですけれども、御説明してくださった内容ですと、文科省さんの資料の3ページを拝見すると学外機関とのオールジャパンでの組織的な連携により、あらゆるセクターをけん引する卓越した博士人材を育成するということなのですが、この国の研究の状況も変わってきています。

行革事務局側の資料にもあったと思いますけれども、これに限っての話ではありませんが、内部留保がすごく貯まっているという保有現金の推移などが出ていまして、研究開発を一生懸命やっているかと言ったら、論文の統計を見ると企業はザッと落ちてしまっています。状況が私もよく分かっていないところがありますが、民間はだらしのないのかもしれませんが、こんなに内部留保があるのに、なぜやっていないのか。でも、この国は自然科学系の研究開発で、技術革新で身を立ててきた国ではないですか。それが大変な危機にさらされています。

そういう中で、こういうプログラムを組んでいращやるわけです。ところが、プログラムの要件を拝見すると、お金を出す先というのは大学だけなのですか。必ず民間の企業が一緒に構想に乗ってくれるということで、お金を一緒に出してくれるとか、そういうことを要件にしていращやらないのでしょうか。

○文部科学省 失礼いたします。

現在、卓越大学院プログラムについては、初年度は概算要求中ということでございまして、まさに制度設計はこれからということでございますけれども、今、中間まとめという形でどういった形で公募するか、あるいは審査するかということを御検討いただいている中で、産業界と連携をして教育プログラムを実施していくということも要件には入ってございます。

ただ、様々な分野を対象としていることもございまして、必ずそれを義務化しているところまで、今の中間まとめの段階では入っていないという段階でございます。

○河村評価者 でも、実際に採択した事業がちゃんと成功してくれるようにするためにも、民間の関与はマストにしたほうがいいのではないですか。それも単に計画に乗りますとか、

名前を連ねるのにオーケーしますというだけではなくて、少なくともお金をきちんと出していただく、それぐらいのリスクを取ってやる価値があるということを、現場に近いところに民間企業がいるはずですから、目きき力もきちんと使っていただく。

先ほど申し上げたような、企業の研究活動は低調です。すごく落ちてしまっています。そういうところに発破をかけるというか、大学などと一緒になって研究開発を担っていただく、かつて果たしてくださっていたような役割も思い出していただくというのは失礼かもしれませんがけれども、ぜひそういうところを文科省として引っ張っていただくためにも、そして、プログラムが見当違いで実際にうまくいきませんでしたとにならないようにするためにも、民間の関与でお金をきちんと出していただいて、それに乗れる構想かということ、きちんと責任を持って検討していただくことを要件に入れていただきたいと思います。これはコメントです。

○山根次長 何かございますか。

○文部科学省 もちろん企業の方々に積極的に参加していただいて、投資をしていただきたいと考えております。企業内での研究ということも、論文数なども落ちているということもございますので、まさに研究の場で、もちろん大学院ということでございますので、人材育成の場でございますけれども、そこに積極的に関与していただいてお金も投資していただきたいと思っています。

そういう観点からの例えば人材育成の場として、産学共同研究を活用する場合の観点は、既に盛り込んでいるところでございますけれども、繰り返しになって恐縮でございますが、分野によって共同研究がなじまないような分野もあるということが、この中間まとめを取りまとめていただきました委員会でも御意見としてございました。

ただ、一方で卓越大学院プログラムも、今、概算要求中でございますけれども、その後の継続性、発展性という観点は当然必要だと考えておりますので、それを持続していくための方策も、申請書の中にはきちんと書いていただきたいと思いますと考えておまして、その中で、有力なツールというのは、産業界との積極的な連携が入ってくると考えております。

○伊藤評価者 今の卓越大学院プログラムの趣旨と、審議官からの一番最初の御説明の中で、教育リーディングプログラムについては違いがあるというお話だったと思うのです。その違いで強調されていたと認識しているのは、学内の中での枠を越えたものがリーディングプログラムであって、セクターを越えるものを来年度からやりたいと言っている卓越大学院プログラムというのですけれども、リーディングプログラムの目的を見ても、産学官の参画を得つつ、専門分野の枠を越えて博士課程を一貫した世界に質の保障と書かれているのです。

もちろん制度設計をする側からすると、今、ここが足りないから、ここに入れたいのだ

という思いがあるからこそ、結局、誰がこのプログラムを受けるかと言ったら大学側であって、大学側からすると、そんなに細かい100の趣旨を全部理解できるとは正直言って思えないのですが、そこは違うのですか。

○文部科学省 リーディングプログラムでございますけれども、平成23年度から開始をした事業でございます、当時の問題意識が全部解決しているかどうかという問題もあるのですが、5年一貫の課程制大学院をきちんと機能させていきたいと思いますというのが大きな命題としてございました。優秀な学生が博士課程に進学しない。多くの場合、日本の大学院制度、区分制大学院を採っておりますので、制度としての5年一貫の研究課程は少ないのです。その中で優秀な学生が博士後期課程に進学してもらいたいので、それをより促進したいということで、5年一貫のプログラムを制度の前面に押し出しました。

その上で、当時も狭い専門領域に立てこもっている中で、中々産業界等でも博士人材を活用していただけないという御指摘がございましたので、例えば募集の単位もオールラウンド型、複合領域型、オンリーワン型という3つの領域で募集をいたしまして、できるだけ個別のディシプリンの延長線上ということではなくて、複合型、学際領域型のプログラムを、結局、研究科の枠、あるいは組織の枠を越えて、国内外の枠を越えて、そうではないとプログラミングができないような形で制度設計をしたところでございます。

その上で、5年一貫のプログラムをリーディングプログラム等を活用して進めていただく中で、政府においても更に企業等々と積極的に連携をして、学際領域などが強い分野の最先端教育を提供する卓越大学院プログラムを進めていくべきである、という御提言をいただきまして、また、そういった御提言を受けて、先ほど申しました有識者会議、あるいは実際の審査をしていただくための委員会などを設けまして、今、卓越大学院については制度設計をしているところでございます。

卓越大学院については、先ほどの企業等と連携し学際領域や我が国が強い分野の教育を提供するというところだけでは、まさに大学側が分かりませんので、4領域を設けまして、我が国が国際的な優位性、卓越性を示している研究分野とか、社会において多様な価値、システムを創造するような文理融合領域、学際領域、新領域、3つ目といたしまして、将来の産業構造の中核となり、経済発展に寄与するような新産業の創出に資する領域、4つ目といたしまして、世界の学術の多様性を確保するという観点から、我が国の貢献が期待される領域を示した上で、まさにこれから、更に制度設計を進めていきたいと思っております。

○伊藤評価者 今のお話を聞いて、そうなんだと分かった人はあまりいないのではないかと思います。少なくともリーディングプログラムでの1つの成果として、シートで書かれているのは、どれだけ民間側に就職をしているということが書かれています。こちらの効果測定があって、その中でここが足りないから次のステージに行くというストーリー

がないと、大学側でオールラウンドと言っても、よく分からないだろうというだけでは、弱いのだと思うのです。少なくとも金額は大きいわけです。

その中で、実際にリーディングプログラムで、文科省の資料の中で通常の大学院の教育カリキュラム、5年で30単位以上取得するというカリキュラムと、リーディングプログラムで認定をされた大学の違いが書いてあって、インターンシップの必修であったりとか、そういうのは社会に制度を作ろうということだと思うのですけれども、そういう教育カリキュラムは、まさに大学院側の本来業務ではないのか。

そこにお金を付けて、公表されていないですけれども、この資料だけを見ていると従来の教育はだめなのかということになってしまうのですが、もし文科省がそういうふうを考えているのであれば、大学院のカリキュラムを変えるように働きかけをすることが必要であって、お金を出して、別途新しい教育カリキュラムを作りましょうということではないかと思うのですけれども、何か違いますか。

○文部科学省 もちろん自分でいろいろ考えて、自分で変えればいいという御指摘はそのとおりだと思いますけれども、先ほどの就職の観点で申し上げれば、まだリーディングプログラムはプログラムの途中で、修了生が出始めて2回ぐらいですが、その他の博士課程全体の民間企業への就職者で、多分データをお渡ししていると思いますが、2倍ぐらいになっております。そういった意味で、まだ途中ではございますけれども、ある程度の実績というのは出ていると思っています。

まさにインターンシップで海外に行くとか、あるいは様々なプログラムの工夫のためにかかるお金について補填というか、補助金として出していることでございますけれども、そういったところが呼び水になって、日本全体の大学院の教育プログラムが良くなっていくことが望ましいと考えていますが、少なくともかなり競争的な環境の中で採択されているところだけに補助されていると考えております。

○山根次長 ニコニコ動画の視聴者からの質問を入れたいと思いますけれども、いろいろな制度を導入したにもかかわらず、その成果をしっかりと把握していないのは成果についての確認が甘い。成果をちゃんと把握できるよう、各事業における成果目標の設定を見直すべきではないか、という御意見をいただいておりますが、いかがでしょうか。

○文部科学省 御意見はごもつともだと思います。事業の成果をきちんと把握できるように、様々な事業においても、更に工夫してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○亀井評価者 今のお話で、国民の皆さんからいただいた御質問もそうなのですが、博士課程教育リーディングプログラムと卓越大学院プログラムの差が見えないという、先ほど伊藤さんから御指摘がありました。私も正直、そう感じます。

今、先ほど4つの領域を組み合わせて設定というのですが、本気で大学院を経営して、新しいところを攻めていかないと学生は集まらないと、大学として考えれば、この4領域は当然考えるのだと思うのです。それをわざわざ文部科学省に言っていただく必要はないと思うのです。あくまでも大学というのは独立した存在であり、もちろん研究者もそうです。独立した存在の大学が自ら考えて、自ら今後の方向性として、こういうことをやっていこうということを、自らのお金で行う。足りなければ、場合によってはファンディングに行く、あるいは直接の受益者である学生に求める、これが本来のあるべき姿だと思うのです。

実際に、世界の学費で比べれば、今のアメリカの学費はいいとは思わないのですけれども、それなりの請求はします。だとすれば、もしかしたら、社会全体としては奨学金の手当をするほうがいいのかもしいかなと思います。

実際にリーディングプログラムは、昨年の予算額が150億、今年の概算要求額が94億、卓越大学院プログラムが新規で100億、ですから、従来、150億だったものを200億にしようという御提案を、今、文部科学省からいただいているのだと思うのですが、この150億が200億になるところの根拠は、具体的に50億増すということについて、どういう社会にとっての利益があるとお考えなのか、そこを教えていただけませんかでしょうか。

○文部科学省 150億と200億というのは、もちろんございますけれども、100億の考え方を先に申し上げますと、大体件数としては、15件程度を予算積算上は考えております。その上で、間接経費を30%加算した上で、100億円という制度設計にしております。

現在、博士課程リーディングプログラム全体としては、3年間で採択をしている事業でございますけれども、全体としては60数件、採択されているプログラムがございますが、私どもが想定しております卓越大学院プログラムというのは、3年間で45件程度を採択したいと考えておりますので、更なる選択と集中を進めていきたいと思っています。

具体的にどういう成果があるのかというお尋ねもございましたけれども、まさに優秀な学生が博士課程に進学してもらって、まさに卓越した環境の中で卓越した人材になるところを目指しているところでございますので、意欲的な提案の中から世界で戦えるようなプログラムが採択できればと思っております。

○亀井評価者 私は優秀な学生が行かないのはなぜかと言ったら、行ったら既得権益者に虐待されるからです。今回の前半の話に、まさにあるわけで、彼らは自分の人生なのだからマーケットを冷静に見ています。その自分の人生を考えたときに、どういうふうに行かなければいけないのか、こういうプログラムがあったら行きますか、というお話ではないのだと思うのです。もとを返せば、もともと大学が、本来、自ら経営すべきものを、いろんな多種多様な補助金をそろえることによって、結果的にゆがめてしまっているのではないかという、去年もあるいは今年の春もやってきたことに対して、同じことになってい

て、かつ、その改善をお願いしても1年後も変わっていなかったという、最初の話に戻ってしまうのかな、というのは私の率直な感想として申し上げたいと思います。

こんなことを毎度言いたくないのですけれども、この言葉を奮起していただいて、文部科学省として、しっかり受けとめていただきたいと思います。くれぐれもよろしくお願いします。

○石堂評価者 行革本部の資料の3ページのところで、卓越研究事業における28年度の就職者割合ということで、民間が5.7%、大学が78.2%というのがありまして、これは期待した数字ではなかったという意味と思うのです。

今、いろいろな議論を聞いていても、結局、大学院で育てた人間は産業界が必要とする人間になっているのかどうか。逆に言うと、大学院が育てるときに産業界にどういう需要があるのかということ、どういうふうに把握しているのか、ということのような気がするのです。

28年度はこういう数字で、今回は、今、座長から話がありましたように、50億ほど増やしたということで、リーディングプログラムと卓越大学院プログラムがいきます。これは両方ともこれだけの予算を使った後、そこを出た卒業生といいますか、民間と大学、あるいは他の研究機関でもいいのですけれども、どのくらいの比率で就職していくこと、何かそういうもくろみ、私は、もくろみがあるとすれば、産業界にそれだけ行くと考える根拠は何ですかと聞きたくなるわけですが、そういう設計図があってやっていることなのか、そこが非常に疑問に思うのです。28年度の結果というのは、大体こうなると思っていましたというのか、もっと民間企業にたくさん行ってくれると思っていたのだとか、文科省の見方から御説明いただくほうがいいのかもしいかなのですが、その辺で、もしお考えがあればお願いします。

○文部科学省 卓越研究員で、行革事務局の3ページ目の民間企業ということなのですが、そもそも卓越研究員事業がどういった方々を対象にしているかといいますと、博士課程を卒業する人ではなくて、博士課程を出て、ポスドクになって、アカデミアに残っているような方々、その方々が毎年1万6,000人弱ぐらいが滞留をしています。せっかく研究人材として博士課程も出て、ある程度能力があるのに、ずっと有期雇用みたいな形で安定した雇用につかないのはいかがなものか。

そういった方々を、安定して自立的な研究環境にできるようにということを目的に立てたのがこの事業でございまして、アカデミアにある程度行きたいと決めた方々を対象に、民間にも多様な場をという形になっていますので、そういう意味で我々としてももう少し行くのだろうと思っていたところではあるのですけれども、そういうことで切り替わっていないという状況はあると思っています。卓越研究員の説明でございます。

○文部科学省 先ほど卓越研究員は若手研究者の話で、私どもがリーディング等の大学院生ですけれども、リーディングでいうと就職者のうち41%が民間企業とか官公庁等に就職をしています。通常の博士課程の修了者は23%ぐらいですから、倍近い数字になっております。

卓越大学院構想においても、様々な分野で活躍ができる、大学で残る方も、もちろんいらっしゃるでしょうけれども、企業に進んでやられる方もいれば、政策をやられる方もいれば、様々な分野に出て行って活躍していただくことを私どもとしては期待しています。

なお、リーディングについて、大体リーディングプログラムを受けられる学生は、博士課程の入学者の大体5%程度の極めて優秀な方を選抜して、通常の博士課程のカリキュラムに加えて、インテンシブなカリキュラムを受けていただいているので、その分、プラスの人手、研究経費等がかかってくるという仕組みであります。

卓越については、更に箇所数を絞っていくことになるので、よりインテンシブなカリキュラムで、いろんな分野で活躍できる、極めて選ばれた博士課程人材を育成したい、これは研究者だけではなく、様々な分野に社会実装していくような人間も含めてという意味でございます。

○石堂評価者 結局、卓越した人材というときに、必ずしも産業界が欲する人材とは限らないということだと思っております。結局、こういうプログラムをやったときに、学生が自分がどう行きたいかということで、学生にとって魅力的ということと、卒業後に産業界が魅力的と感ずる人材であるかどうかは、また別だと思っております。その辺をどう考えるかというところがあると思います。

ましてや、4ページにあるように、企業から大学への投資を呼び込もうという話になると、大学の研究室にずっと残る人のために投資をくださいというのは、それも含むかもしれませんが、それはうまくいかない気がします。

結局はどういう人材を、社会が欲する人材を育てようとするのかという辺りの根本のところは必要なのではないかという気がするのです。

○文部科学省 今のところは行革事務局さんの資料の4ページの下のところの記述だと思いますが、ここに書いてあるとおり、卓越で産学官連携による教育プログラムを開発するという場合については、先ほど課長からの話にありましてとおり、現在の公募の方向性についてということで、その中に人材育成の場として産学共同研究を活用する場合の観点として、プログラムの継続・発展を図るための企業等による積極的な投資を申請書にしっかり書けと案としてはなっておりますので、当然ながら、そういった点については協働で教育プログラムを開発していくということですから、企業側からのニーズも、プログラムの中に十分反映をされていくことになるでしょうし、リーディングもある意味では、通常の博士課程の教育に比べて、そういった点があるがゆえに、倍近い大学、研究機関以外のと

ころに進んでいると考えております。

○永久評価者 リーディングプログラムにしても卓越大学院にしても、大学側の供給と企業側の需要は中々マッチしづらいというのは直感的に思います。なぜかという、企業側にとっても、どういう人材がいつ必要なのかは分からないからです。どんどん環境が変わっていくからです。ですから、企業として更にその状況の中で採りたいという人材は国際的にあるわけであって、Ph.D.とか取った人間というのは別に日本から採る必要もなくて、海外からも採ればいだけの話であって、ここがそれに対してどれだけ供給できるかといったら、かなり疑問だと思います。

それと同時に、学生の側だって、アメリカの大学の例を出しますと、かなり競争の中で勉強をやっているわけですし、例えば一時的にソ連の研究が重要だといったら、そこにソ連のためのPh.D.を取ろうとしますけれども、ソ連が崩壊した後は仕事なくなるわけです。

そうした後どうしたかという、ソ連の研究から中国に行くわけです。途中、日本もありましたけれども。ですから、そうした学生も必死でその需要に合わせてようとして、自分に対して投資をしていくわけです。こうした形で何かを作ってしまうと、変動する需要と供給の中で生き残っていくというか、適切な供給をできることにはなり得ないのです。

しかも、学校がやればいだけの話であって、今までのプログラムが状況に合わないようなプログラムであるならば、それを変えればい話であって、そのためにわざわざこうしたプログラムを作るのは、必要ないだろうと認識します。コメントです。

○山根次長 ニコニコ動画の視聴者からのコメントですけれども、基礎研究の成果を活用できる、恩恵を受けるのは企業である。企業がもっとお金を出して産学連携を進めるべきである。国からの補助金は立ち上げ時などに使うのがいいのではないか、というコメントがありましたけれども、いかがでしょうか。

○文部科学省 行革事務局から出された資料の5ページ目に、企業の内部留保がこんなに増えているのに、大学における企業の関係の研究経費の割合は余り増えていないのではないかという資料がありますが、データの出生が異なるのかもしれませんが、私の手元にあるデータで言うと、2010年から2015年、企業の保有状況は大体20%程度の増だと思えますが、この同じ期間で大学の産学連携等実施状況調査で、文科省のデータですけれども、共同研究実施件数で言うと3割以上増え、研究費受け入れ額では50%増えているという実績があつて、これは各大学が努力をしています。

ただし、これはアメリカの大学と比べるとということになると、当然ながらまだまだですので、引き続きこうした方向での努力を続けていく必要はあるのだろうと思っております。

○伊藤評価者 違う点で、テニュアトラック制のところの事業なのですが、23年度から始

まっあって、多分テニユアトラックについては、きっと誰もが進めていくべきだということ中で、一昨年の行政事業レビューの中で議論があつて、普及啓発を進めるということと、実際に今のお金の使い方て普及啓発につながつてつるのかという議論が議事録を見てつるあつたのです。

そのときの資料を見てつると、ある大学に2億8,400万が普及啓発のためにお金がついて、ただ実際に使われてつるのは、その中で一番多かつたのはテニユアトラックの実験機器に7,600万円、教員が実験研究で使用する消耗品に7,200万円という数字があつました。

こういうところの議論として出てつて、繰り返しますがテニユアトラックを広げたほうがついいけれども、普及啓発の今のやり方ていいのかどうかをもう一回考え直したらいいのではないかとつる議論があつたと、議事録から読み取れることと、事実認定として、一旦、新規での採択で2年間の支援だと思つるのですけれども、それをやめて各大学が独自にやつてつる、それこそ一番最初の論点に戻つてしまつますが、そういうところに考えていくほうがついいのではないかとつるなつたと認識をしてつるのですが、今の話の中で違つがあつたら教えてつたきたいのです。

○文部科学省 このテニユアトラック普及・定着事業には、大きく2つ支援の内容があつまして、1つは公平で透明性のあるテニユアトラックの審査をするための経費を措置するつるものが1つ、テニユアトラックで採用された方が任期期間中に、きちんと成果を上げられるよつるな研究費の措置をするつるという、その2つがつ入つてつるいます。ですから、先ほどテニユアトラックの教員の実験経費がつ入つてつるというのは、そちらのほうの経費であつて、我々としても独立したPIとしての研究環境をきちんと整備して、研究をしてつたきたいつるものは、我々の事業の目的にかなつてつるることて考えてつるいます。

テニユアトラックは27年ぐらつまでやつてつるきて、採択を終えてつるるわけですけれども、その後、大学の運営費交付金事業の中心でつるきちんと行つていくつるということで、昨年度の1月に決まりました。科学技術基本計画の中心でも、今まで第4期の時には新規採用の教員がテニユアトラックで採用される割合の3割を目標するつるという書き方だつたところが、今度は基本的に、研究を主宰するPIについては原則テニユアトラックで行つるという形て変わつてつるきてつるいます。ですから、そういう意味で、だんだんフェーズがかわつてつるきてつるることは、我々としても認識をしてつるるところてつるいます。

○伊藤評価者 継続分以外のものは来年度の分に入つてつるないつるるということていいのですか。

○文部科学省 研究人材のキャリアマネジメント促進事業というところて考えてつるるるのですけれども、テニユアトラック制というのはある程度一般化してつるきてつるるることを前提としてつるるるので、それを前提としてテニユアトラックで採用した人の研究費は、きちんと措置してつるるくださいつるるることは盛り込んでつるるるいます。

○伊藤評価者 今の話は、継続分という意味合いではないですか。

○文部科学省 継続分は、既にそれ以上採択はしませんので、今、やっているところ限りです。今度やる30年度で要求しているキャリアマネジメント促進事業というのがあるのですけれども、丁寧に説明させていただきますと、これまで若者の研究者を取り巻く問題としましては、先ほど申し上げましたように、安定的なポストは得ても、教授の下で師弟関係になって独立した研究ができないので、PI的な研究ができるように措置しましょうというものが1つあります。先ほど申し上げました頭脳循環ではないですけれども、国際性をきちんと育てて、人材育成をしないといけません。その他に、ここの事業では上がっていないのですけれども、女性の活躍とか、そういったところも含めて措置をしないとイケないということは今までやってきたのです。

これまでは、個別の課題について個別の事業を立ち上げていました。そうすると、この指に止まれではないのですけれども、そういった事業に対して行う大学というのは、それは真剣にはやるのですが、全体として若者を取り巻く課題全体がバランス良く全学的に行われているかというところ、事業で採択される大学も違いますので、そこがうまくいっていないのではないか。むしろきちんとそういった問題を1つの包括的な補助金にして、ですから、大学からすれば、バランス良くそういったものを全てどのような戦略で、どういう形の事業でやっていくのかというところを、きちんと示していただいたところで、我々としては補助事業をさせていただきたいということです。

これまでの個別の事業を政策メニューという形にして、包括的な1つの事業という中で、複数の事業をきちんとやっていたという形にしております。その中で、テニュアトラック制についても、テニュアトラックで行うというのは前提ですので、テニュアトラックで採用された研究者がきちんとPIとして研究できる環境を措置するための経費は、30年度から要求をしようとしているキャリアマネジメントの事業の中でも、そこは生かさせていただきたいと考えているということでございます。

○伊藤評価者 今の話は、良く理解しました。

次にあるのは、テニュアトラックの教員ということと、今日、他に出ている大学院からポスドクを次のステップに行くかという意味で、テニュアトラックというのは1つの制度として作っているけれども、そこにはミシン目はほとんどなくて、博士課程までいった学生がどうやって研究の職につけるか、教員という職につけるかということもそうだし、他の事業でいくと民間に行けるか。同じ中で考えていかなければいけないというところは、あるのではないかと。

私が言いたいのは、テニュアトラック教員の運営費用として、この後も付けていくということと、今日、他に出ている事業があります。リーディングプログラムとか、その事業

の中には、最終的に教員を目指す意味では同じ目的になってくるのではないかというところがあると思うのですが、いかがですか。

○文部科学省 こちらのキャリアマネジメントも、博士課程を出て、実際に大学の中で有期雇用されている方々を対象としていますので、基本的にリーディングプログラムで我々が期待をしていますのは、先ほどの卓越研究員事業等で大学の中で研究をしてきたけれどもテニユアの職につけない、そういった方々がもっと多様な場面で活躍ができるのではないかな。

先ほど卓越研究員のところは、5人ぐらいという形で非常に少なかったのですが、博士課程のリーディング大学院とか卓越大学院の中で、実際に学生の中でもっと企業と交わることによって企業の良さを知っていただく、企業の風土を知っていただくことによって、例えばアカデミアを志向してポスドクについたとしても、それ以降、多様な場の中で企業とか広い選択肢を持っていただけるようになるのではないかな。今のリーディングとか卓越大学院とか、そういうところで育ってきたような方々が、今、ポスドクにはなっていないということなのです。

ですから、アカデミアの中で、あなたはその研究者で将来は教授職を目指すという中で育ってきた人を対象として、今、一生懸命やっているので人数が増えないと思っていますけれども、大学院の博士課程で産業界と触れることによって、マインドセットが変わることによって広い視野を持ってアカデミアを志向したとしても、行き詰まったとき、有期雇用につけなかったときの選択肢の中に、企業というものが比較的容易に入ってくることを期待したいと考えております。

○山根次長 そろそろ、亀井先生に取りまとめをお願いしたい思います。

○亀井評価者 今の議論を踏まえて、論点について取りまとめをさせていただきました。

不足していることがあれば、補足をいただければと思います。

そもそも、こうした個々の制度の乱立は、経営力の強化等を持って研究及び教育の水準を向上させるという国立大学法人改革で本来目指した方向性を阻害する懸念がある。

具体的には、研究や教育の業績評価の導入やこれに応じた人材登用等は進んでおらず、有能な若手の登用の壁は大きく存在している。

これらの事業は、こうした国立大学法人等の経営努力不足によって生じている当面の問題、とは言え、直面する深刻な問題である若手研究者の雇用を維持せんがための方策としての事業である。

こうした現状に対して、文部科学省は各種の制度を立ち上げ対応しているわけだが、既存の在籍者の給与削減によって各大学が人件費を幾ら捻出したのか、それを若手の登用に手当てすることができたのかといった肝心の数値が把握できていない。これでは国民の税

金を投じることの合理性について、説明できないのは極めて残念である。

大枠の今後の方向性としては、①複数の乱立に伴う様々な事業、特に教育政策と科学技術政策の間で、対象者や補助内容の重複を徹底的に排除するとともに、その目的や内容を整理しなければならない。

②国立大学法人改革の目指した方向性を促す、つまり高齢教員と若手教員の入れ替え、高齢教員の給与削減による若手の登用、更には各大学における教員の評価システムの制度の確立及び運用、つまり経営努力をしっかりと行った大学に対してのみお金が入るよう、インセンティブ設計も見直さなければならない。

以下、個別の事業について、必要なものをコメントさせていただきます。

国立大学若手人材支援事業につきましては、国立大学法人の基盤的経費である国立大学運営費交付金の既存額の中で対応すべきであるから、廃止。

科学技術に関する人材の養成、活躍促進のうち、卓越研究員事業、研究人材キャリアマネジメント促進事業、科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業、テニュアトラック普及・定着事業については、既に春の公開プロセスにおいて廃止と判断されたレビューも含め、これまでの様々な経緯を含め、また重複を廃し、既存政策との関係を整理した上で廃止も含めて抜本的に見直さねばならない。

博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムについては、その違いが明確に示されなかったが、これに加え、基本的にそれぞれは各大学が取り組むべき今後の方向性を示したものであり、各大学に政府が促すことは是とされるが、運営費交付金とは別に巨額となる国民の税金を投じるべきか、ばらまきとなっていないか、その意義には疑問があり、評価者から度々質問が繰り返されたが、これについて関係部局より十分な根拠を持って説明はされなかった。基本的な考え方としては、将来の受益者となる企業の負担を求めるのも1つの考え方であろう。いずれにせよ、結論としては廃止も含めて抜本的に見直さねばならない。

最後に、本日のレビューの議論は、これまでも何度も同じ趣旨のやりとりを繰り返してきたものだが、文部科学省のこれまでの対応は、これまで申し上げてきたとおり、レビューの結論や指摘、つまり政府としての行革の取組を真摯に受けとめたものとは言い難い。

本日の指摘を重く受けとめ、必要な事態の把握やこれを踏まえた事業の設計等、具体的な対応として反映されるよう、くれぐれもよろしく願いをしたい。

以上でございます。

○山根次長 大臣、最後にお願いします。

○梶山行革担当大臣 議論の中で基本となる事業や制度の成果の数値が出てこなかったことは、非常に残念であります。

一つ一つの事業が構造的な課題に対してどういう影響が出たのか、どういう成果が出た

のかということも、なかったと思っております。

産学連携というのは言われて久しいのですが、産業側のニーズ、人材であるとかテーマであるとか、そういったことも掘り下げて、もう少ししっかりと取り組む必要があると感じました。

○山根次長 ありがとうございました。

それでは、これで、本日のセッションは終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。