

日本分子生物学会 キャリアパス委員会主催 ランチョンセミナー2016

卓越研究員制度の活かし方—選ぶ側の論理と選ばれる側の論理

●日 時：2016年11月30日（水）11：30～12：45

●会 場：パシフィコ横浜 会議センター3階301

●司 会：中川 真一（北大・薬）

○司会（中川真一） 時間になりましたので、ランチョンセミナー「卓越研究員制度の活かし方—選ぶ側の論理と選ばれる側の論理」を始めたいと思います。私は司会進行を務めさせていただきます北海道大学の中川です。

本日のランチョンセミナーですが、キャリアパス委員会では特に若手の研究者の方々の研究環境を1つずつ改善できないかなという活動を続けております。本年度は、卓越研究員制度というものを深く掘り下げて考えてみようという企画をいたしました。まず最初に、この卓越研究員制度について、詳しくは今回文部科学省の人材政策推進室の唐沢室長から説明がありますが、若手の研究員が非常に安定したポストで長期的な研究をすることができる。また、企業に対しても門戸が開かれているということで、非常に理想的な制度のように、我々、最初に聞いたときは思ったのですが、先日報道でもなされていましたが、実際に決まった人が非常に少ないということで、さまざまな問題点があるのではないかとということが考えられます。

こういう問題が起きたときに、我々、居酒屋で話したりするわけですが、そういうときは応募した人たちが集まって愚痴を垂れたり、教授たちが採用する側でいろいろ話をしたり、どうしてもステークホルダーの1つのエリアの人たちだけが話すことが多いと思います。ただ、今回は実際に応募する人がたくさん来られていますし、選ぶ側の人たちもたぶんおられると思います。文部科学省の方もおられるということで、この制度に関わる人たちが全員集まって、お互いどういうことを考えているのか、どういうふうにしていけば、この制度を活用していけるのかということを考えていければと考えております。

ランチョンセミナーの進行ですが、まず最初に先日行われました、この卓越研究員制度に関するアンケートの結果を僕のほうから簡単に説明させていただきたいと思います。次に文部科学省の唐沢室長から、この卓越研究員制度の趣旨、今年度どういう結果だったのかということに関して30分間ご講演をいただきます。最後に、キャリアパス委員、それから唐沢室長を交えてパネルディスカッションをしていきたいと考えております。

最初にアンケートの結果の説明に移りたいと思います。アンケートですが、ちょうど卓越研究員の結果が出た頃、そのぐらいのタイミングでWeb上で会員向けにアンケートを行いました。回答数が485名ということで非常に多くの方からご回答をいただきました。ありがとうございます。選択式だけではなくて自由記述に関しても非常にたくさん書いていただきまして、延べ374件の自由記述回答をいただきました。この回答に関しては文部科学省のほうにもそのまま提出させていただいております。

ざっとその内容を振り返っていききたいと思います。性別はだいたい会員数の割合と同じぐらい。年齢がだいたい30歳から40歳。ちょうど卓越研究員に応募する人たちが半分ぐらいという構成になっております。卓越研究員制度に関しては「よく知っている」、「なんとなく知っている」という人がほとんどということで、この制度に関しては皆さん、関心を持っておられるということがうかがえると思います。

次のスライドをお願いします。これは、僕自身は意外な結果だったのですが、皆さん、9割以上も自分が研究するとしたらアカデミアかなと思っていると思っていたのですが、実は「卓越研究員として

働く場合、アカデミアと企業のどちらが魅力的ですか？」という質問に関しては「どちらも魅力的である」という人が結構多かった。「企業の方が魅力的である」という人も多くて、これを合わせると、実は「アカデミアの方が魅力的である」という人よりも多いぐらいだということがありました。これは結構意外な結果ではありました。あと、「今回の募集で自分の専門分野に合致した公募はありましたか？」というのと、「あった」と「なかった」が半々ぐらい。「任期制の場合は結果が予測できる確実な研究テーマを選ぶ」傾向がある。この辺は予想できるようなところですね。「従来のテニュアトラック制度と卓越研究員制度のどちらに魅力を感じますか？」というのと、だいたいこの辺も予想されるところかな。結構「卓越研究員制度の方に魅力を感じる」も多い。やはり安定的なポジションというのは、若手の人たちにとっても非常に魅力的なポジションなのではないかと思います。

次のスライドをお願いします。こちらは年齢制限に関することですが、年齢制限は現状の「40 (+3) 歳未満」がだいたい妥当ではないかという人が結構な割合を占めていました。また、その一方、「年齢制限は撤廃すべき」であるという人も半々ぐらいいました。つまり年齢制限に関しては結構意見が割れているということがうかがえると思います。ただ、ライフイベント、例えば結婚とか出産とか親の介護とか、そういったことに関して年齢制限の緩和が今回全くなされていませんでしたけれども、そういうことはやはり考慮してほしい。これに関してはほとんど意見が割れず、大多数から「年齢制限の緩和をした方が良い」という回答をいただいております。分野ごとの倍率補正、これは生物系が非常に厳しい戦いになっていたわけですが、これは何とかしてほしいという声であるとか。マッチング猶予期間、これは後で詳しく文部科学省の方から説明があると思いますが、現状1年のマッチング猶予期間があるのですが、だいたいこれぐらいがいいかな、ないほうが良い。この辺も意見が割れているところであります。

次のスライドをお願いします。受け入れ機関の推薦枠があったのですけれども、これに関しては「推薦枠は趣旨に合わないので撤廃すべきである」という人が非常に多かったです。ただ、必要という人もある程度いて、この辺も実は年齢によって意見が割れているところです。応募する側の人やはり推薦枠は撤廃してほしい。採る側の人やはり自分たちの推薦した人の枠を確保したい。結構思惑がぶつかっているところかなという気がします。研究費に関しては、おおむね「国家予算状況を考えれば適切な額である」という人が半数以上を占めるという結果になっていました。

次、最後ですか、お願いします。「若手のポジションとして最も充実させるべきものはどれだと思いますか?」、これは「テニュアトラック助教」や「任期制助教」、基本的に任期制のポジションというのは人気がない。やはり定年制のポジションを充実させてほしいという声が非常に多くを占めています。

「卓越研究員制度に何を期待していますか。」、この辺も意見が割れるところではありますが、一番重要視したい、最後のパネルディスカッションでも詳しくディスカッションしたいところは、この「今回卓越研究員を採用することになりましたか?」、つまりマッチングがうまくいったかというアンケートに対して「採用できた」と答えた人のほうが少なかったのですね。すなわち、これだけ多くの人が応募して推薦者が推薦状を書いて、審査する人が審査をして、いろいろコストをかけたにもかかわらず「採用できなかった」という人が多い。これは先日の新聞報道などを見ても、やはり半分以上卓越研究員の候補者が採用されないという状況になっていて、これは何かしら改善していかなければいけないところではないかなと考えております。

最後に、一般的に、特に分子生物学会の学会員は「研究者は研究だけをしていけばいいだろう、こういう研究以外の活動はやってはいけないのではないか」という意見が昔は強かったと思うのですが、例えば行政への働きかけは「積極的に行うべき」である、もしくは「慎重に検討したうえで行うべき」で

あるという人が大半を占めるようになってきています。これはここ 20 年ぐらいで大きく変わってきたことなのかなと考えています。すなわち、研究者と行政の方たちがある土俵で意見を交わすという準備はできつつあるのかなという、個人的な印象は持っております。

私からのアンケートの結果の説明はこの辺にいたしまして、このあと唐沢室長のほうから卓越研究員制度についてご講演をいただきます。唐沢室長、よろしくお願します。

○唐沢室長 ただいまご紹介にあずかりました文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課で室長をしております唐沢と申します。まず、本日は当課の課長である塩崎が来る予定となっておりますけれども、急遽出席が難しくなり、恐縮でございますけれども、私が代理でまいりました。本日はよろしくお願いたします。また、本日本日の説明に入ります前に、この卓越研究員事業に非常に興味を持っていただきましたこと、感謝申し上げたいと思います。

本日は 30 分のお時間をいただきまして、卓越研究員事業に関し、まず事業の背景となる博士人材に関する状況等について、続いて今年度の卓越研究員事業の実施状況についてご説明申し上げます。

まず、博士人材に関する状況についてご説明申し上げます。私の所属する部署は先ほども申しあげたとおり、科学技術・学術政策局人材政策課と申しますが、一口に科学技術、学術を担う人材といっても非常に多種多様な人がおります。その中で、大学院の修士課程・博士課程を出た方のその後のキャリアパスは、従来、博士課程を出られたあとポスドク等を経験され、大学等で研鑽を重ねて教授等になっていくということが主流でしたが、10 数年ぐらい前から、この博士課程を出た方も、大学等で研究者になる道以外にも公的研究機関や民間企業で研究者として羽ばたいていくという道も出てきています。資料では活躍する場の多様性、「多様なキャリアパス」とございまして、活躍する場が大学という場だけではなくて、公的機関とか民間企業等に広がり、場の多様性が言われています。併せて、その活躍する職種も従来は研究者あるいは研究職が主流でありました。けれども、資料に例示させていただいていますが、昨今は研究者だけではなくて URA、あるいは日本科学未来館等にいらっしゃるような、科学技術の活動を世の中に知らしめていこうという科学技術コミュニケーターなどの職種も増えてきており、活躍する場だけではなく、職種の多様性もございまして。

なお、資料には書いてありませんが、従来は、特に自然科学系で、ややもすると男性が中心の社会とも言われたところですが、最近は多様な人材の活躍促進ということで、男女共同参画という観点からも女性の活躍促進、さらには外国人の方々もということで人材の多様性も出てきています。

このように、人材については、場の多様性、職種の多様性だけでなく、さらにはその活躍する人材の多様性ということで、男性だけではなく性別や国籍を問わず、多様な経歴・経験を持つ方々が活躍し始めているという状況です。

そうした中、分野別の状況等について、推計値等も含め、文部科学省で把握できているものをお示します。まず、自然科学系における専攻分野別の学生進路に関するフローについて、推計値等もございまして、おおよその全体像としてご理解いただけたらと思っておりますが、学校基本調査という文部科学省でやっている調査における調査項目に基づいて、学部を出て修士を出て博士を出てというキャリアパスを整理しますと、例えば理学系であれば、学部を出た方の 44%が進学している一方で、40%が就職しています。そして、修士に進学した方の 70%が就職し、20%弱の方がこの年度では進学しています。博士課程を修了した方の進路としては、民間企業等に行かれた方、大学等に行かれた方もいる中で、ポスドクになる方がこのデータでは 4 人に 1 人ぐらいいるという状況です。

工学系はほかの分野に比べると、学部から修士に進学する割合が非常に高いという状況ですが、修士から博士に行く割合は少し減ってきています。一方、博士に進学した方の中で企業に就職する方は理学系よりも多く、ポスドクになる方は理学系よりもやや割合は低いという状況になっております。農学系は学部から修士に進学する方は4人に1人ぐらいというデータですが、その後のキャリアパスは資料にあるとおりです。保健系については、医学や歯学という標準修業年限が異なるような分野もございますので、一概にほかと比較できるかどうかという問題はございますが、資料のような状況になっております。

そうした中、博士課程への進学理由については、資料にあるとおり、さまざまな理由を持って博士課程に進学する方がおられると思います。

課程学生と社会人学生共通して、進学理由として大きいのは「深く研究したいという問題意識」、「研究自体に興味」があったというものが多い一方、社会人学生は、社会人として、修士課程を修了し、企業で研究活動を進める中で、やはり博士という学位が国際通用性等としても必要であるというニーズ等の要請もあって、博士課程に進学したという部分も多い傾向にあります。逆に課程学生は、将来特に研究者あるいは大学の教員になりたいという方にとっては、当然ドクターは持っていないといけないのではないかという意識を持って進学された方が多いということが見てとれるかと思えます。

一方、資料にはデータがございませんが、昨今では、博士進学後のキャリアパスが不透明であるという理由から、非常に能力等も高いのだけでも博士課程への進学を躊躇するような方もおられると聞いております。

次の資料では、平成22年度の学校教員統計調査に基づき、その年度の教員を職階別（教授・准教授・助教）に集計した人数と、そこに平成24年度のポスドクに関する調査で集計したポスドクの人数を合算し、教員数とポスドク数の人数を試算しています。一方、博士課程修了者について、便宜的に平成25年度に博士課程を修了した人を仮に30歳と仮定し、プロットしております。

この資料から申し上げたかったことは、平成3年度以降、特に大学院重点化ということで研究力の高い大学を中心に博士課程や修士課程の学生を増やしてきたという状況もあり、博士課程の修了者は非常に増えている一方、教員数はそれほど変わっていないということです。平成3年度以前はどちらかというと博士課程を修了した人数と大学の教員になる人数が概ね同程度ではありましたが、現在博士課程の方々には、大学の教員としての道はもちろん、それ以外のキャリアパス、前述のとおり民間企業等あるいは公的機関で研究者としての道もありますし、または研究者以外の職種を選ぶということもあります。このように、研究者以外での場の活躍、あるいは職種も含めて、活躍が求められている状況でございます。

続きまして、RU11という研究力が高い、それに応じて学生数、教員数も多い大学を対象とした、大学教員の雇用状況について、平成19年度、平成25年度を比較しますと、一概に比較できない部分もございますが、顕著な傾向としては、任期無しポストを見ると、シニアのポストがだいぶ増えてきており、逆に若手は任期無しポストが減って、任期付きポストが増えてきています。背景には、競争的資金等で雇用されて研鑽を積まれているような方が多いということではないかと考えています。

資料にはございませんが、若手研究者の割合を見てみますと、我が国全体が少子化という状況の中でするので、当然大学の教員に占める若手研究者の占める割合は下がってきてはいるのですが、とりわけ大学の中で40歳未満の方の占める割合は大きく低下している状況にあります。また、若手研究者が置かれている待遇についても、非常に不安定な状況下に置かれている方が増えてきている状況です。

続きまして、企業における状況については、「民間企業における研究活動に関する調査報告」という調査において、研究開発者は毎年採用されているわけではないのですが、開発研究者を採用した企業の中で、学位別にどのような学歴の方を採用されたか分析すると、例えば 2011 年では、回答の中で 46% の企業が少なくとも 1 人研究開発者を採用しており、その総数は 448 社です。採用された研究開発者の学歴を見ると、この 4 年間のデータを見る限り、研究開発者を採用した 2 割以上の企業が研究開発者としてドクターを採用している一方、ポスドクの採用される割合は低いという傾向にあります。

なお、この卓越研究員事業とは異なるのですが、先ほど申しましたように、従来博士号を取得した方々のキャリアパスとして、大学以外のさまざまな場での活躍を促進していくため、平成 23 年度から今年度まで、ポスドクター・キャリア開発事業を文部科学省で実施してきました。この事業では、大学が組織として、ポスドクの社会の多様な場での活躍を促進するため、企業等における、3 か月以上の長期インターンシップの機会等をコーディネートするなどの取組を行っている場合に支援してきたものでございます。

この事業の取組みの成果としては、長期インターンシップをした修了者の中で企業に行った方は約 6 割で、企業が自主的に採用している割合に比べ、やはりインターンシップ等を経た場合非常に高い割合となっています。

続きまして卓越研究員事業の実施状況についてご説明いたします。本事業については、制度、あるいは事業と表現していますが、文部科学省としては、事業としての継続を重ねて、ある程度成熟した段階で制度としての定着を目指していきたいという思いで進めております。

本事業では、まず優秀な研究者の新たなキャリアパスを開拓しようということを目的としています。先ほども申し上げましたとおり、若手研究者が非常に不安定な身分に置かれているということも踏まえ、できる限り安定かつ自立的なポストを与えて、新たな研究領域に挑戦していただきたいと考えています。もう 1 点は、その活躍するフィールド、場について、先ほど申しましたとおり、博士課程を修了した方もかなり増えてきていることを踏まえ、大学という場のみならず、産業界含めた多様な場での活躍を促進していきたいと考えており、その 2 点を念頭に進めています。

平成 28 年度は、自然科学系のみならず、人文・社会科学を含めた全分野を対象として、150 名程度を予定人数として実施しました。受入機関としては、民間企業を含む研究機関が対象です。また、若手研究者が企業や大学、研究機関等で研究をする際に、能力があるといっても、いきなり外部から競争的資金を取ってこられるかという厳しい状況もあり、また、機関等でチャレンジングな研究をするには、やはり環境整備も必要だろうという要請もあったことを踏まえ、28 年度におきましては卓越研究員として安定かつ自立的なポストを獲得した者について、機関から申請があった場合には、1 人あたり研究費は 600 万円上限で 2 年間、研究環境整備費については、当面 2 年は 300 万円、残り 3 年は 200 万円の 5 年間支援することになっています。人文・社会科学系については 3 分の 2 程度としております。

平成 28 年度の実施プロセスについては、まず 2 月に、研究機関に対してポストの公募を開始いたしました。約 1 ヶ月半の公募を経て、研究機関にポストを提示していただいて、その後文部科学省で公募要領に即した内容かどうかの最低限の確認を行い、3 月下旬に文部科学省のホームページを通じてポストの一覧化公開を行いました。

その後、若手研究者は一覧化公開されたポストを見て検討して、5 月 9 日までの間に本事業に申請しました。その後若手研究者の申請について、審査を経て、最終的に 7 月下旬に卓越研究員候補者を決定しました。その後 8 月以降、当該候補者とポストを提示した研究機関が個別に調整し、安定かつ自立し

た研究環境を得られた者について卓越研究員として決定すると共に、希望がある機関に対しては前述のとおり研究費や研究環境整備費を支援しているという状況です。

一方で、この事業を開始する上で、機関によってはあらかじめ人を見定めておきたいという要請等もありましたので、公平公正なプロセスを経て人を選んでいくということも踏まえて検討して、当面の間として 28 年度は推薦の仕組みを設けました。具体的には、研究機関がポストを提示する際に、機関が研究者の推薦を行うかどうか決めることができるというもので、推薦が必要であると設定されたポストを希望する者は、文部科学省に卓越研究員事業の申請を行うだけではなく、当該ポストを提示した研究機関と事前に調整し、6月10日までに機関の推薦を得るというプロセスです。

研究機関のポスト提示については、前述のとおり、2月上旬から3月中旬まで研究機関等からポストの提示を受け付けましたが、ポストの提示の様式では、機関名、所属、研究分野、職種等々記載することになっており、その中で、一部の項目は文部科学省がポストを一覧化公開した際に、一覧に整理して表示しました。

平成 28 年度は結果的に、92 機関から計 317 のポストの提示がありました。機関属性別に見ると、大学については 63 機関から 190 のポストを、企業については 23 機関から 96 のポストといった状況です。ポストの研究分野については、総合分野を除くと、工学系のポストが比較的割合が多く、一方で、生物学分野は 12 でした。

また、研究者が申請する際の要件については、まず学位取得等、つまり博士の学位を取得した人を対象にしています。年齢要件については種々議論がございましたが、最終的には、平成 28 年度からスタートした第 5 期科学技術基本計画において、政府全体において、5 年間で 40 歳未満の若手教員の占める割合を増やしていくとされていることを踏まえ、今年度は平成 29 年度 4 月 1 日現在 40 歳未満という要件を設定しました。ただし、臨床研修を課された医学系分野においては 43 歳未満とし、一定の配慮をしています。加えて、研究者として活躍するにあたってはやはりポスドクとしての経験も非常に重要だろうと考え、今年度の公募にあたっては、学位の取得後または満期退学後に研究機関における一定の研究経験を有するというを要件と課したところです。

続きまして、卓越研究員の選考方法については、まず日本学術振興会に卓越研究員選考委員会を設置して、そこで審査をし、最終的にその結果を踏まえて文部科学省で卓越研究員候補者を決定しました。平成 28 年度は、849 名の若手研究者から申請があり、書面審査の結果 240 名に対して面接審査を実施し、最終的には卓越研究員候補者として 176 名を決定しました。

審査の観点には、審査要領において大きく 4 点定めており、うち 3 点は、将来我が国を担うような研究リーダーとなることが期待できること、新たな研究領域に挑戦できるような能力があること、研究目的・研究計画が明確かつ具体的であり優れていること、という研究者としての能力等に関する観点です。これに加えて、本事業の趣旨を踏まえ、産学官の研究機関で活躍する意欲や柔軟性を有することを掲げて審査を行いました。

卓越研究員候補者決定後は、前述のとおり、卓越研究員候補者とそのポストを提示した機関が調整を行い、その結果、先般プレス発表したとおり、10 月末現在で 176 名の候補者のうち 83 名が、安定かつ自立した研究環境を得て、卓越研究員として決定されています。

ただ、これで終了というわけではなく、事業としては、28 年度に提示されたポストにおいて、さらなる調整の結果、11 月以降安定かつ自立した研究環境を得た者についても、卓越研究員に決定する予定です。また、今年度卓越研究員候補者に決定されたものの、卓越研究員として決定しなかった者について

は、平成 29 年度分に公開されるポストについて、本人がその意思がある場合には、審査を経ずに研究機関と調整することを可能にすることとしています。

申請者 849 名の年齢分布については、20 代の者もいますが、前述の通り、博士号取得要件、年齢要件に加え、一定の研究経験の要件も課されていたためか、30 代後半の者がかなり多くを占めています。民間企業からは、博士号を取得した者をぜひ採用したいと思うけれども、30 代の後半よりはもうちょっと若い方が欲しいということも要請としてあったのは事実です。

分野別の状況については、前述の通り、317 件のポストでは工学系が多く、生物系は少ない一方で、申請者の志向状況では、生物系の割合が高くなっています。このため、資料にある通り、ポストの数と実際に希望する研究者の割合で見ると、生物系はポストに対してその分野を希望する者が多いということになり、倍率は高くなっています。一方、工学系はポストに対して当該分野を希望する研究者の割合が低いいため、倍率は低くなっています。

機関種別に申請者の志向については、前述の通り、317 件のポストのうち、190 件が大学、民間企業が 96 件という状況に対し、申請時点での志向を見ると、大学を志向する者の占める割合が圧倒的に多く、企業を志向する者は非常に低くなっています。その結果、卓越研究員のポストについては、大学 8 割、企業は 5%となりました。

最後に今後の運営・改善に向けて、面接審査を受けられた申請者、あるいは民間企業を含む研究機関、あるいはこの事業を創設するにあたっていろいろとご知見をいただいた有識者等様々な方から様々なご意見をいただいて、検討を進めています。

検討課題の主なものとして、本事業においては産学官の多様な機関での優れた若手研究者の活躍を目指しているものの、結果的に本事業に今年度申請した研究者は、民間企業を志向する者が非常に少なかったということが挙げられます。その要因は幾つかあると考えており、例えば、ポストを一覧化公開してから若手研究者が申請する期間が 1 ヶ月少々であったことについて、若手研究者も平日は現在の業務がある中で、土日等を使って次のポスト等を検討されることを考えると、この期間では新しいポストを検討する十分な時間がなかったのではないかと考えられます。また、ポストを提示した側も、企業等の研究機関が、ポストについて説明する機会を設け、あるいはポストの魅力アピールすることが難しかったのではないかと考えています。

これらを踏まえ、申請者が多様なポストを調査・検討する期間を十分設けること、また、ポストを提示した研究機関が説明等の機会を設けることができるようにすること、ポストの魅力アピールできるような様式にしていくことが必要ではないかと考えています。

また、博士号取得後の研究経験要件については、研究者としてのキャリア形成上非常に重要なステージであると認識しておりますが、一方で、必須要件としたことにより、結果的に申請者の年齢層が比較的高くなり、結果として、民間企業等が求める人材と年齢的にミスマッチもあったのではないかとこの声も聞きますので、この点は位置付け等の変更が必要ではないかと考えています。

また、分野ごとの偏りにつきましては、実態として生物学等の分野のポストの方が多ということとは事実だと思いますので、やはり多様な分野からのポスト提示に向けて、特にこの分野だけではなく、近隣領域や融合領域も含めて、周知の改善が必要ではないかと考えています。

また、今年度 150 名程度公募する中で、卓越研究員候補者 176 名という人数については、議論がありました。やはり初年度として、一定の質の研究者を卓越研究員として選ぶ必要があるのではないかとといった議論もあり、今回は 176 名としたところがございます。その結果、先ほど申しましたように、28 年 10 月末現在において卓越研究員に決定された者は 83 名という状況です。このことを踏まえると、や

は「卓越研究員」と称する以上、一定の質を確保することは前提ですが、申請者数等に対する卓越研究員候補者の人数も増加させることが必要ではないかと認識しています。

また、推薦の仕組みについても様々な意見がありますので、その必要性も含め、位置づけ改善等の検討が必要ではないかと考えているところでございます。

卓越研究員候補者の選考については、本年度は面接審査を実施しましたが、申請者から、面接審査を通っても最終的には機関との個別調整でまた面接しなければいけないので、それが非常に時間的、また経済的な負担になっているという声もありました。ですので、面接審査自体についても、もちろん卓越研究員を選ぶ以上、一定の質を確保することが前提になりますけど、そもそも必要かどうかということも含めて検討が必要ではないかと認識しています。加えて、産学官の研究機関で活躍し得る意欲や柔軟性のある者を選ぶため、本年度は民間企業出身者を含めて面接審査を実施しましたが、このような審査方法についても今後改善が必要ではないかと考えているところでございます。

ご清聴ありがとうございました。

○司会 どうもありがとうございました。これから早速パネルディスカッションに移りたいと思います。唐沢室長、こちらのほうにお願いします。ここからはぜひ胸襟を開いてというか、お立場を離れてというか、フランクな感じで議論を進めていただければと思います。パネリストの方、登壇をお願いします。

パネルディスカッションですが、例年このケータイゴングを使っております。こちらの URL にアクセスしていただきますと、いろいろなコメントを書き込むことができます。書き込んだコメントはリアルタイムでこちらのパネリストの方のモニターに映されますので、すべてについてももちろんコメントすることはできないのですが、少なくとも目には留まりますので、皆さんどんどん書き込んでいただければと思います。適宜アンケートも採れるようになっていまして、そちらを採りながら進めていきたいと考えております。

まず最初にパネリストの方から簡単にお名前とご所属ぐらい自己紹介を、小林さんのほうからお願いします。

○小林武彦 皆さん、こんにちは。キャリアパス委員会の委員長をやっています小林と申します。皆さんいっぱいいろいろな人事に応募されていると思いますが、どうやって決まっているのだろう？いくら出しても決まらないし、あらかじめもう決まっているんじゃないの？だから応募するのはもうよそうかとか、思っている方もおられるとことと思います。私もかつてはそうでした。でも、この卓越研究員は基本的に成績の上のほうから 150 人を「候補者」として採用先を「斡旋」してくれる。選考もピアレビューで第三者がフェアにやるわけで、できたときには。「なんでもっと早く作ってくれなかったんだ」と、恨んだくらいです（笑）。そのくらい期待しました。しかし現状はいろいろクリアーしないとならない問題がありそうです。今日はその辺のところを文部科学省の方にしっかり伺えればいいなと思っております。よろしくお願いします。

○井関祥子 私はキャリアパス委員の井関祥子と申します。私も卓越研究員制度というのは聞いてはいましたけれども、今日唐沢室長に説明いただいてよくわかったところ、まだよくわからないところがありまして、勉強も兼ねてよろしくお願ひしたいと思ひます。

○小野弥子 同じくキャリアパス委員の小野弥子と申します。事業から制度になる過渡期なんだと思って大変興味を持って見ております。勉強させていただこうと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 ありがとうございます。それでは、最初にアンケートのほうがシステムとしてワークするかどうか、パイロット実験をしてみたいと思います。まず、最初にこの URL のほうにアクセスしていただいて、設問 1 のところです。皆さん、卓越研究員制度に期待しているか・していないか。Yes か No でお答えいただけますか。

まだ回答数が少ないですけれども、皆さん、期待しておられますね。実は僕、半分ぐらい期待していないと想像していて、8割ぐらい期待してなくて、このランチョンセミナーが終わったら、それが9割ぐらい期待しているとなる。そういう展開を期待していたのですが、皆さん、結構期待しているということです。

では、議論の皮切りに企業へのマッチング率、たった4名しか決まらなかったという、結構衝撃的な数字がありました。皆さん、ここの会場に来ておられる方々で、企業で研究してみたいと思われる方は Yes、いや、やっぱりアカデミアで、自分はアカデミアで研究するために今までやってきたんだということで企業では研究したくないという人は No、ということでアンケートの設問 2 をお願いします。

これはどんな感じですかね、だんだんリアルタイムで出ていますね。雰囲気的にはちょうど、唐沢室長にぜひ見ていただきたいのですが、アンケートと同じような感じですね。要するに企業で研究したくない、アカデミア一本という人は赤の数字なので実は4分の1ぐらい。4分の3ぐらいは、別に企業でも研究してもいい。企業でももちろんいろいろありますし、自分のやりたいことをやっている企業というのはもちろんたくさんあると思います。これは僕自身の感覚とも非常に合う数字です。それにもかかわらず、なぜ企業でのマッチングしたのが4名だったのか。というところから議論を始めたいと思います。パネリストの方で、この辺でコメントをいただける方は。

○小林 小林でございます。やっぱりアカデミックを希望しているという人は8割ぐらいいたと思います。今までキャリアパス委員会で採ったアンケートでも、アカデミック志向は特に生命系は強いですよ。ですので、例えば今の卓越研究員の制度で企業と大学を合わせて300件の求人がある。そうしたら、やはり希望を3つ書けといったときに、多くの応募者はアカデミックの希望ポジションを3つ書くのかなと思います。それで、結局企業に行きたいということがあってもアカデミックを優先して書いてしまうのかなという予想はできます。だから、今のアンケートの結果でも、別に企業でも OK という方が予想以上に多かったのも、そちらの方に積極的に手をあげるのは「戦略的に」ありだと思います。そこで文部科学省の方にお聞きしたいのだけれども、例えばアカデミックバージョンの卓越と企業バージョンの卓越の募集を別々に行う。あるいはそれぞれの希望を3つずつ書けるようにするのはどうでしょうか。またアカデミック志望と企業志望では選考の観点も違うと思いますので、そちらの方が選ぶ側、選ばれる側の双方にメリットがあると思います。

○司会 今のコメントに関して唐沢室長から何か。

○唐沢 ご指摘ありがとうございます。同種の意見をいただいている一方、本事業はあまり枠をはずさず、産学官で競って若手研究者を採用していくような環境を作るという面もありますので、当面、産業

界卒とか大学卒をつくることは予定しておりません。ただ、若手研究者の志向について、どうしても元々大学志向がある人は、時間的な制約もあったかもしれませんが、やはり大学を選んでしまうという面もあります。そもそも本事業において申請者の希望を聞くことについて、統計上は確かに意義はあると思いますが、申請時点で聞いてしまうと大学ばかり選んでしまうとも考えられ、申請時には特に希望は聞かずに、候補者になった研究者に自由に機関と調整してもらおうということも視野に入れて検討しているところです。

○小林 その発想はすごく斬新でいいと思います。そうすると今の生物系が 24 倍だったかな、生物系の人ばかりが卓越に選ばれてしまう可能性もありますね。要するに、おっしゃるような本当に理想的に分野を横断して優秀な人材を交流させるのだ、アカデミアから企業に行かせるという流れをつくるというのであれば、純粋にトップから 150 人採ればいいのです。いろいろな分野がいるのだけでも、これは素晴らしい人材だ、ほかの分野でも活躍できるのではないかな。そういう発想もあるのですか。受け入れ先に自由に選ばせたらどうですか。

○唐沢 ご指摘ありがとうございます。ご指摘のような意見もあるとは思いますが、本事業は最終的には、卓越研究員候補者に選ぶことがゴールではなくて、卓越研究員を呼び水として、卓越研究員ではない場合も含め、317 のポストで若手研究者の採用が進むことが重要で、卓越研究員候補者に選ばれた者が採用される場合は、少し研究費等の支援もあるということと考えております。そういった面もありますので、いきなりすぐにご指摘のようにすることは考えていません。

○井関 先ほどのコメント 6 番に「企業の研究って具体的になにしているかあまりわからない」とあります。たしかに今研究しているという人はいわゆる研究機関にいる人が多いわけで、こういう場合、企業がいったいどういうことをしているか。先ほど事業のご紹介にありましたよね、インターンシップですね。あのような事業と合体させるとか、そういうことはできないのでしょうか。もう少し企業の研究イメージというものを企業が受け入れのポストに対しては提示していくという可能性はあるのでしょうか。

○唐沢 質問ありがとうございます。今回 23 機関の企業から、96 という非常に多くのポストの提示があり、文部科学省としても、実際に申請いただいた企業との意見交換会を何回も実施しました。その中で、この事業のどのような点に関心を持ってポストを提示いただいたのか伺うと、前述のとおり博士号取得者を研究者として採用する企業が増えてきてはいるものの、それほど多くは採用されていない状況下で、一企業がこのような博士号取得者を求めているといったことをアピールすることがなかなか難しいので、本事業のような国の制度に乗って一覧化することによって、企業をアピールすることにつながるのではないかと期待したという声がありました。また、企業でもいい人材を選んでいるものの、国が別のスキームで卓越研究員候補者を選ぶので、もしかしたら企業が見つけていないようないい人材も採用できるのではないかと声もあります。

そのような中、結果として申請者の志向を調査すると、企業志向が少なかった要因として、やはりポストの一覧化公開において、文字だけではなかなかわからないということが考えられます。企業側も、博士人材のキャリアパスが見えないということも 1 つの要因ではないかということに共感していただい

ています。そういうところが少し反映できるような改善をすることができれば、検討していきたいと思っています。

○司会 この件に関してもう1つ、僕のほうからお聞きしたいことがあります。企業が採る数が非常に少なかったわけですね。企業に行きたいという人が、実は最初の候補者のスクリーニングの場面で落ちてしまったのではないかと僕は思っているのです。企業とアカデミアで求めている人物像も違うと思うのです。にもかかわらず、同じ土俵でやるとどうしてもJSPSで審査員が審査するときは業績を見ますから、アカデミア志向の人は当然業績もいいわけですね。企業志向の人はどうしても例えば論文で見ると見劣りする。でも、企業としては欲しい人材がそこにいっぱいある。というときは、やはりそもそものところ、そのセレクションの段階から分けていかないと、こういうシステムはうまくいかないのではないかと僕は個人的に思いますが、それに関してはどういうふうに思われますか。

○唐沢 ご指摘ありがとうございます。ご指摘と同種の意見もいただいています。審査では、まず、大学や企業のどこで研究するかを問わず、研究者としてのポテンシャルを見るという意味で書面審査を行いました。もしかすると審査の中で、大学で働くことを念頭にいた審査の目線で選んでしまったということもあるかもしれないので、どのように改善するかはまだ検討中ですが、民間企業を志向しているような研究者が、書面審査の段階で落ちることがないような工夫はしていきたいと思っています。

また、本年度は公募要領にも記載した通り、審査の中で卓越研究員候補者の多様性、具体的には分野・性別、あと希望研究機関の属性を考慮するとしており、もし能力が同等であれば、企業等を志向する者を面接対象にするような配慮は行いましたが、一方で先ほどのようなご意見も聞いていますので、工夫していきたいと考えています。

○司会 ありがとうございます。時間も押していますので、次の話題のほうに移りたいと思います。次の話題は、いわゆる卓越浪人の話です。今のところ卓越研究員候補者として選ばれながら、行く先が見つからないという方がかなりの数に上っているわけですね。そういう方をどうやってサポートしていったらいいのかということはきちんと考えなければいけないと、我々キャリアパス委員会としても考えています。これに関してどうやったら卓越浪人の人が卓越自宅警備員にならずに、ちゃんとポジションをゲットできるのかということを議論していきたいと思っています。これに関してコメントをパネリストから、井関さん、お願いします。

○井関 このマッチングに関しては、受入のほうに関しては全部ホームページで見られるようになっていっていると思います。実際卓越研究員として候補者となった方々、176名でした。その方々というのはどなたか我々にはわからないわけですね。受入側の、卓越研究員を受け入れるかどうかは別としても、研究機関としては常に人事というのは流れている可能性があるわけで、そういう場合、優秀な人がいるのなら採りたいと思う研究機関もあるのではないかと、この制度を利用しなくても、そういう対応は何か考えられるのでしょうか。

○唐沢 ありがとうございます。本来であれば、この制度がなくても各機関が若手研究者を採用することがベストではありますが、ただ、それではなかなか企業等で採用できないという面はありますので、1つの試行的な取組みとしてこの事業を始めたところです。その中で、事業に参画した機関にはやはり

公平に情報を提供することとし、卓越研究員候補者について、申請時に第3希望まで希望した機関に限らず、それ以外の機関にも開示してもよいという同意が取られた情報については、各機関にも提供したところです。ただ、ポストを提示していない機関にも開示するとなると、そもそもポストを提示しなくてもよいといったことになりますので、そこまで踏み込むというのはいかがかという面はございます。少なくとも、本年度はポストを提示した機関に情報を開示したという状況です。

○小林 今のことをわかりやすく言うと、卓越研究員の候補者になった人（つまり合格者）の名前の公開はしないということですね。卓越研究員制度ができたときに、真っ先に私は文部科学省に伺いどういう制度かと尋ねに行ったのですよ。そのときにすごく印象的だったのは、担当官の方の説明で、学振のDCがあるでしょ、PDがあるでしょ、それから留学して、その次のポジションが独立して研究できる卓越研究員なんだ、と。ものすごくステップアップしていくいい制度だと思いました。求人リストがいっぱい出て、しかもピアレビューだし透明性がある。うやむやに採用者が決まらない。だから、卓越に応募したいという人はすごくたくさんいるであろうと思いました。私が若いときにはなかった制度なので悔しい限りですよ。われわれの場合、たまたま募集があつて運良く採っていただいたところに行くしかなかったわけです。それで卓越に話を戻しますが、いいポジションだから、皆さん受かりたいとおもって、傾向と対策を練りたいわけです。どうやったら卓越に選ばれるのか。自分は卓越に出す資格があるのか。そのときに、先ほど選考基準を出されましたけども、一番いいのはどういう人が通っているかを出してくれる。こういう人が通るんだとわかりますから、それは出す人のモチベーションにもなるし、また通った人の「宣伝」にもなるのではないかと思います。名前を公開されていませんけども、その辺のお考えはどうですか。

○唐沢 ご質問ありがとうございます。まず、卓越研究員候補者の段階の情報は、先ほど申し上げたとおり、ポストを提示した機関に本人の同意を経て開示しています。一方、今回83名が卓越研究員に決定したという情報については、現時点ではどの研究機関に卓越研究員が何名かという情報は開示いたしました。本人の情報については、例えば雇用開始時期が1月以降の卓越研究員もあり、この場合、卓越研究員としての雇用は決定したけども、現在ほかの機関に所属しているという状況でもあり、そこまでは本人の同意を得ていないということで、まだどうするのか決めていません。今後、例えば今年度末時点で83名から何人か増えて何名になったという情報に加え、どのような研究者が卓越研究員に決定されたかという情報を含めて開示することはあり得ると思いますが、そこはご意見を踏まえて検討していきたいと考えています。

○小林 それは176名の候補者についてですよ。

○唐沢 卓越研究員に決定された、83名の研究者についてです。

○小林 受かった人たちですか。

○唐沢 卓越研究員に決定した者は、いずれかの研究機関で安定かつ自立した研究環境を得たということです。

○小林 それはよろしいのですが、私が言っているのは候補者のほうです。176名の候補者のほうのリストを出されたほうがいいのではないかと。そうすると、こういう人が候補者になったということがわかります。あとはマッチングだけですよね、頑張ればいいのは。その候補者の情報があつたら、「あ、この人が出ているんだな」といったら、逆にこういう人が職を探しているのだったら、しかもピアレビューで合格しているのだから、「うちに来てもらおうか」という話も当然あると思うのですよ。要するに自主的なマッチングを行う。そういう機会ができるのではないかと考えています。学振の特別研究員でも採択者は名前が公開されていますよね。

○唐沢 日本学術振興会の特別研究員では、どこの研究機関で受け入れるかという、受入機関も決まった上で申請しているものです。申請者は、あくまでも、例えば東京大学を受入機関として特別研究員をやるとして申請し、その者が採択された場合に、受入機関に関する情報を含めて開示されるということで、少なくとも特別研究員についても申請者、その候補者等は開示していないと理解しています。

なお、卓越研究員事業でどうするかについては、卓越研究員に決定した者がどのような機関で研究に従事しているかについては、民間企業も含め、若い研究者が活躍することを見せるという意義あると思いますので、本人の同意等も必要な部分もあるとは思いますが、できれば前向きに検討していきたいと考えています。しかしながら、卓越研究員候補者については、ご意見があつたことは受け止めますけれども、そもそもポストを提示していない研究機関にも情報を提示するのであれば、ポストを提示しなくてもいいのではないかとといったことが懸念されます。様々な面あるので、ご意見を踏まえて検討させていただきます。

○井関 こう言っただけなんですけど、本制度を利用して受け入れる場合、いわゆるセットアップ費用が入るといふ状況なわけですよね。でも、それがなくても、この人がぴったり我々の欲しい人材だったとしたら、卓越研究員として選抜された人を採用することはあり得るのではないかなという気持ちで我々はお願しているわけです。

○唐沢 繰り返しになりますが、ご意見はご意見として受け止めますけれども、どうするかは内部で検討させていただきます。

○小林 今の議論を聞いているとちょっとわからなかったことがあります。要するに卓越研究員の176名というのはピアレビュー（書類審査、面接）をやつた、それで合格となつた優秀な人材リスト、ある意味プラチナリストですよね。それは卓越研究員にポストを提示している機関だけのシークレットなものだから、あまり外には出したくない。もしそれを知りたいのだったら、ちゃんと卓越のポストを出して制度に参画してから、やってくれということですよ。

○唐沢 今年度はそのように運用したということです。ただ、来年度以降どうするかについては、ポストを提示した機関のご意見等も踏まえながら検討していきたいと思つています。

○司会 ここでフロアの人にも、これに関して皆さんの意見をお伺いしたいと思います。要は卓越研究員、学振のPDとかDC1とかを思い浮かべていただいたらいいと思つていますが、JSPSの審査を通つたらすごいことなんですよ。すごいことなんだけれども、その自分を採ってくれないという状況が生まれ

ている人が何人も、半分ぐらいいるわけですよ。そういう人たちが目立つようにするためには、その人たちは一応第1審査は通っているのですよというリスト化したらいいと、何となく僕は思ったのです。ただ、文部科学省のほうとか、もしくは採用側の意見とかは、そのリストはシークレットにすべきだ。これ、わかりますかね。

フロアの方にお伺いしたいのは、卓越研究員の1次選考を通った人のリストは公開すべきなのか。「公開する」がYes、「公開すべきではない」がNo。アンケートの答え方がわかりづらいのではないかというコメントがあったのですが、これは最初のURLに入って、設問3に入っただいて、卓越研究員の1次選考を通った人のリストを公開したほうがいいのではないかと、Yes。公開しないほうがいいだろう、No。お答えいただけますか。アンケートのほうにURLが書いてあります。

集計が出ます。こうなりますよね。そうだと思うのです。これが普通感覚と言ったら変な言い方ですが、我々からすると普通感覚なんじゃないのかな。こういう声を聞いていただいて、今後の候補者の176名のリストをどうするかということ、もちろん候補者本人の意見は絶対必要だと思うのですが、それを踏まえて、候補者に通った人たちをどうやってプロモートしていくかということと一緒に考えていただければ、我々としてはありがたいかなと考えております。

時間がもう押してまいりましたけども、最後に年齢制限に関してもちょっとディスカッションできればと思ったのですが。

○小野 5番のコメントをお願いします。40歳の制限というのがあちこちで見られるのですが、企業の方の理屈もわかるのですが、これ（博士号取得まだ2年目ですが、2人の子育てでブランクあり、今年40歳です。申請資格ないのがホントにツライ）がたぶん本音だと思うので、意見は意見としてということではありますけども、考えていただけないでしょうか。

○唐沢 ご意見ありがとうございます。年齢要件についても、正直申し上げて、制度設計段階で様々な検討を行いました。例えば特別研究員も歴史を重ねる中で、特別研究員事業から制度と言われるようなかたちになって、今は博士号取得後何年という要件で考えられています。つまり若手研究者をどのように定義するかは判断の分かれるところでございます。その中で、今回は先ほど申しましたように、最終的には政府全体として閣議決定した科学技術基本計画の中で、40歳未満の若手がなかなか増えていかないという状況があり、また、今年度国立大学の第3期中期計画が開始しましたが、その中期計画の中でも40歳以下の若手研究者について掲げているので、それらを踏まえて決定しました。ただ、中期的にどうするかについて、まだ初年度ですので状況を踏まえて検討していきたいと思っております。

なお、先ほどのアンケートにおける、ライフイベント、特に出産・育児とかを経験した方に対する配慮等に関するご意見について、研究者の多様性、性別や国籍を問わず多様な人が活躍する社会をという面では、少し配慮する必要があるのかなと思っております。どこまでどのようにするかについてはまだ検討していかなければいけないことではございますけれども、少なくとも第5期科学技術基本計画期間であるこの5年間事業を続けることができれば、その間での年齢は40歳を設定しつつ、ライフイベント等にはできれば少し配慮していきたいとは考えています。

○小林 やはりライフイベントに配慮しないと。分子生物学会の今までの調査でもあったのですが、40歳を超えている人の割合は女性のほうが多くなるのですよ。それは女性のほうが、ライフイベントがちょっと重たいためです。ぱっさり40歳（39歳）で切ってしまうと女性に不利になるというのが現状

なんですね。お聞きしたいのは、例えば採択になった人、あるいは候補者になった人の男女比率というのはもう出しているのですか。

○唐沢 手元に資料がなくて恐縮ですが、申請者男女比について、10%から11%程度が女性で、あとは男性でした。卓越研究員候補者あるいは卓越研究員に決定された者の中で女性が占める割合も同様の割合とご理解いただければと思います。

○司会 時間も押しているのですが、本当はもっと長い時間をかけてディスカッションできればいいのですが。最後に、僕のほうから1点だけお聞きしたいのは、いわゆる機関のガチ公募と推薦枠がありましたよね。83名決まったうちのどれぐらいが推薦枠で、どれぐらいが一般公募だったか、データはどこかで公開しておられますか。このお話いただいた資料の中には入っていなかったような気がしました。

○唐沢 ご質問ありがとうございます。卓越研究員に決定した者について、推薦を受けたかどうかといった集計はしていません。ただ、一覧化公開した317のポストについて、推薦の仕組みを利用するか・しないかはオープンになっていますので、その状況をご参考までに申し上げますと、317のポストの中で今回90のポストが推薦の仕組みを利用しました。そのうち大学のポスト190の中で推薦の仕組みを利用したのが75ポストで、特に国立大学が推薦の仕組みを利用した傾向にあります。民間企業では、特に推薦の仕組みを利用せず、自由に当事者間で調整するというポストが比較的多い傾向にあります。

なお、来年度以降推薦の仕組みを継続するかどうかについては、前述のとおり、推薦の仕組みはそもそもあまりやりすぎるとこの制度をやる意味がないという面もある中で、当面の間、大学改革を促すといった意味で例外的に実施したところですので、来年度についてはその必要性も含めて、現在検討中です。

○司会 ちなみに生物系はたしか15枠、全部ガチ公募だったような気がします。さすが生物系だなと思ったところもあります。

○小林 それに関して、生物系は24倍で、これを見てちょっと絶望的になりますよね。その辺のところの、ポスト（求人数）を増やしてもらわないと困るんだと思うのですけども。それはどうしたらいいのですかね。我々の所属機関がもちろんポストを出せばいいのだろうけども、文部科学省側の考えというか、生物系だけポーンと倍率が高いということに関して何かお考えはお持ちでしょうか。

○唐沢 逆に文部科学省としては、生物系の現場で、実情をご存知の皆様にお知恵をいただきたいとも考えています。そもそも生物系といっても、農学等他分野にまたがる場合もあるため、この分野の分類方法も含めて検討する必要があるかもしれないと考えています。一方で、純粋に生物学をやりたいといったニーズの研究者も多いということも想定され、現に生物学分野でかなり多くポストク、博士号取得者がいるのは事実でございます。正直申し上げますと、卓越研究員事業だけで全て解決できるものではないという思いもありますが、周知期間等を確保する、事業の趣旨を説明するといったことも行い、できれば生物系分野で専門性のある方の採用が進むよう、周知していくことは進めていきたいと思っています。

○司会 ありがとうございます。時間も押していますので、最後にパネリストの方から一言ずつコメントをお願いします。

○小林 時間がなくて申し訳ないのですが、最後に1つだけ申し上げたかったことは、マッチングが低いということを我々は重く考えていて、せっかく卓越に合格して候補者となったのに最後採用してもらえないというのは、高いところに上げてポンと落とすようなもので、かなりよくないのではないか。それに関して、やはりマッチングが低い理由の1つは、あまり知らない人を採るというカルチャーが日本にないのですね。それで推薦人事のような誰かの知り合いを採用する人事が増えていく。だから、卓越研究員制度で言う所の「推薦制度」ではないのだけでも、採用されそうな優秀な人には積極的に声を掛けてどんどん卓越に応募してもらおう。あとはガチンコ勝負でその中からピアレビューを通過してきた人の中から選べばマッチングはうまくいくのではないのでしょうか。それと、卓越研究員に文部科学省からもぜひポストを出していただきたい。学位を取った人を文部科学省で積極的に採択してもらえるようなことがあるといいかな、と切に思います。文部科学省だけに限らず行政機関で卓越研究員を採ってもらえるシステムができると、私たちの意見もその人たちを通して行くし、行政機関としてのパフォーマンスも向上すると思います。

○井関 私も短くしますが、割合年齢が若めの人の方が企業サイドとしてはいいとありました。ただ、博士課程を修了した人が多いので、大学院修了後にある程度安定した職に就くまでのキャリアパスについて、研究者も文部科学省の方も、あとは機関、企業もみんなでイメージを共有していかなければいけないのかなと感じています。

○小野 年末ですけども、来年度以降に、今日聞いていただいたことを生かしていただければと思います。よろしくをお願いします。

○唐沢 改めまして、本事業に関心を持っていただいてありがとうございました。今年度は初年度ということで、ご説明申し上げたような考え方で進めたところですが、当方としては、まだ制度として定着したという段階ではないと考えています。正直申し上げて、卓越研究員事業だけではなく、文部科学省や各研究機関の自主自立的な取り組みが必要であるとは思いますが、文部科学省としては少しでも支援できるものは検討していきたいと思っています。また、卓越研究員事業については、初年度は予算が成立した後、研究者あるいはポストを提示した研究機関が事前に調整する期間が十分ではなかったのではないかと考えています。このため、できる限り時間を確保できるよう、スケジュールの柔軟化ができないかと考えております。どうもありがとうございました。(拍手)

○司会 ありがとうございます。本日はお集まりいただき、アンケートにご協力いただきありがとうございました。この事業がよい制度となって定着するように我々も願っております。皆さん、どうもありがとうございました。