

Title	新領域育成のあり方：独創的な研究が独り立ちする条件
Author(s)	平澤，冷；隅藏，康一；跡見，順子；大澤，具洋；高橋，笑
Citation	年次学術大会講演要旨集，23： 618-621
Issue Date	2008-10-12
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7639
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨



新領域育成のあり方―独創的な研究が独り立ちする条件―

○平澤 冷(ナレッジ・フロント)、隅藏康一(政策研究大学院大学)、
跡見順子、大澤具洋、高橋 笑(東京大学)

1. はじめに

本年8月、科学技術政策分科会に包摂される形で、「新領域育成研究懇談会」の準備会を立ち上げた。この背景にはいくつかの懸念される状況認識があった。

第一に、任期付き任用制度の普及に伴う弊害の顕在化。我が国全体として、論文数は増加してきたが被引用度は減衰している原因の一つと考えられる。論文としてまとめやすい既存ディシプリンの短期的研究へのシフトが起こっているのではないか。

第二に、公募型資金増加分の多くが目的を規定したプロジェクト型資金であり、しかも機関申請となっている。研究者個人の発想が十分に活かされる資金配分システムにはなっていないのではないか。

第三に、個人が申請する人件費付き研究費が一部の若手研究者向けプログラムに限定されていて、それに続くキャリアパスが十分には整備されていないため、プロジェクト型資金で雇用された研究者の自立の道が閉ざされているのではないか。

これらの状況は、研究者がその自由な発想に基づいて新研究領域の開拓を目指す挑戦的な研究に取り組むという研究者本来のあるべき活動を阻害していないか。

そして第四に、第3期科学技術基本計画で指向された学際的新領域創成プログラムも、自発的研究の太宗を占める科研費の多くが依然として伝統的なディシプリン型であるためにその陰に隠されたままではないか。

本講演では、研究者のアイデアが新研究領域開拓にまで至る過程で遭遇する様々な隘路を想定し、そのギャップを乗り越えるための支援方策の我が国における整備状況について、上記準備会での初期的検討を踏まえ、考察を深めた。初期的検討としては、第1回ワークショップを開催し、「新領域の創成」に挑戦している方々から、現在の体制に潜む隘路を事例的に抽出し、それらを題材として、より一般的に科学技術政策や研究開発システムの補強すべきポイントがどこにあるかを巡って議論を深めた。

2. 歴史的な経緯

上記のような状況に至る経緯を概観しておこう。遠因は大学院重点化にある。1990年を基準にとると、16年間で4年制大学の学生数が約1.2倍に増加したのに対し院生数は修士課程、博士課程共に約2.7倍となっている。この間特に博士課程修了者のためのアカデミックポストが用意されたわけではなく、また企業への橋渡し支援策も構想されず、ポスドク1万人計画が受け皿とされた。一方で、研究者の流動化の必要性が唱えられ、ポスドクの再雇用は禁止され、3年後には新たな受け皿としてポスト・ポスドク制度が必要となる。そこで、人件費を含む大型の多様なプログラムが順次開設されてくるが、これらのプログラムはいずれも3-5年のプロジェクトを生み出すのみで、必要な研究者や研究支援者は任期

付雇用者として、機関雇用ないしプロジェクト雇用として吸収されていく。そしてまた、助手クラスの若手研究者のポストは、機関の法人化による大綱化も手伝いこの間に順次任期付ポストに転換され始め、公募選考採用の正規職員ないしプロジェクトベースで雇用される契約職員を問わず総じて若手研究者のポストは任期付となる。そして、近年では団塊世代の退職期を迎え、契約職員の一部はシニア職員で占められてきている。

このような雇用形態は自立的研究者の育成を阻害し、平目型の研究者を輩出することになるであろう。既にその予兆や兆候がみられる。

若手研究者の深刻な閉塞感を打破するために、手を拱いていたわけではない。若手研究者に限った場合、日本学術振興会の「特別研究員制度」や理研の「基礎科学特別研究員制度」のように、自己の人件費と研究費を同時に獲得できる奨学制度がほぼ同時期から用意されてはいる。また、研究領域を限定されるが、若手研究者に対して、科学技術振興機構の「さがけ研究制度」やヒューマン・フロンティア・サイエンス・プログラム(HFSP)の「長期／学際的フェローシップ」のように給与付研究費を提供するプログラムも開設された。これらは、いずれも受け入れ研究室や研究拠点の存在が前提となる。また、06年からテニユア・トラック制度の導入が図られ始めた。「若手研究者の自立的研究環境整備促進」プログラムがそれで、給与付研究費と共に若手研究者が、任期付の雇用形態ではあるが、自立した研究者としての経験を積むことが出来る施設と設備を用意し、5年後に厳格な審査を経て安定的な職を得る仕組みの普及を目指している。しかし、毎年100人程度の採用人数にすぎず、新たな大きな流れを生み出すまでにはいたっていない。

このような政策的対応は、厳しく断じるならば、いずれも部分的な改善を目指した弥縫策としてしか機能してこなかった。本来必要な政策は、多数の研究者が研究者本来の創造的な活動を可能とする基本的な仕組みや環境を整備することである。そのような政策を構想する前にまず、新研究領域を生み出すという最も創造的な活動を阻害している隘路がどのように待ちかまえているかについて、俯瞰的に眺めておこう。

3. 新領域創設までの隘路

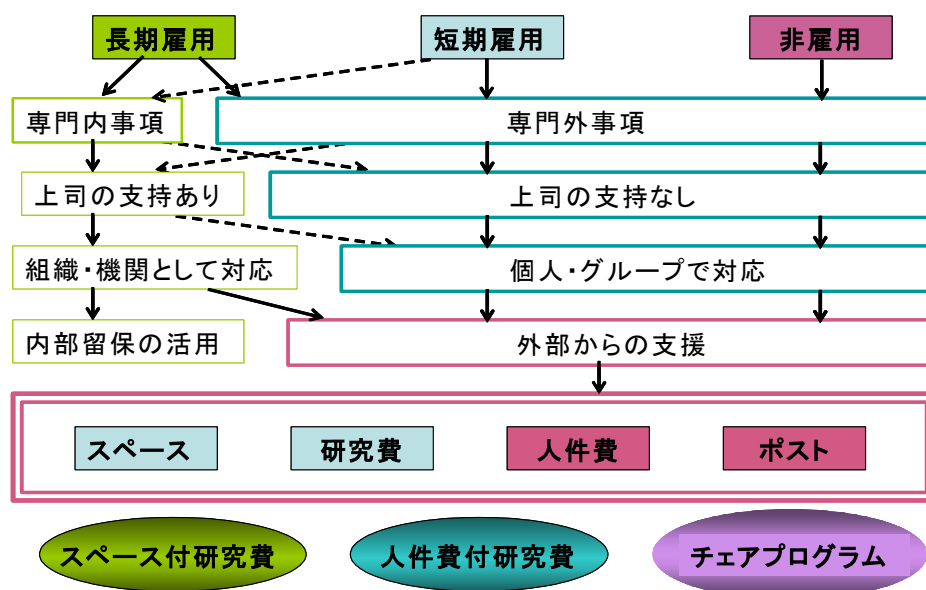


図1. 新領域創設の困難さ(1)－新アイディア、組織化前－

研究者が抱く原初的なアイデアを長期にわたって追究していく場合を想定してみよう。長期雇用が保障されている場合は、研究費の確保が問題となるがその方途は既存の資金配分システムの中で十分に用意されている。たとえ上司の支持がなくても、自立した研究者として外部資金を獲得し、細々とであっても固有のスペースで研究を継続することは可能であろう。もし、上司の支持を得て、組織や機関として対応する機会に恵まれれば、大きな資金を確保し共同研究者や研究支援者と共に大がかりな体制の下で研究を加速するチャンスも得られるであろう。しかし、短期雇用の場合、給与付研究費を獲得できるのは現在の状況下では1回に限られ、その間の3－5年の内に何らかの見通しをつけ、テニユアポストを確保するか、あるいは分野が限定されるが、さきがけか HFSP でもう1チャンスを確保できるのみである。それらの期限がきたあとは、少なくとも表面上は独自のテーマを隠し別の課題のプロジェクトに任期付雇用され研究者としての生命を長らえながら、密かに独自のテーマについて時間外で追究を続けることになる。もちろん、募集される任期付雇用プロジェクトが、独自のテーマに近い設定であったといった極めて幸運な場合もあるであろう。しかし、一度研究職からはずれると、非雇用のまま自立して研究費や人件費を獲得する術はなく、名目上関連研究室に身を寄せながら、捲土重来を期して公募情報に期待をかけるか、自立した研究者への道をあきらめるかしか道はないであろう。現在の制度下ではこのようにして新しい独創的なアイデアが陽の目を見ずに葬り去られていくことになる。

さて、幸運にも長期雇用のポストが得られたとしよう。この場合も孤独な戦いは多くの場合続くことになる。組織の同僚や上司に、追究してきた独自テーマの可能性を理解してもらい、機関や組織として申請する大型研究費のテーマに採用されるまでの組織内の戦いがある。同僚や上司が同じような挑戦者の立場であるなら、組織内力学で勝ち抜くための別種の知恵やスキルが必要になるであろう。あるいは、個人で申請できる比較的小型の研究費を確保しながら、確信している可能性を追究し続けることになる。いずれにしても、新たなプロジェクトで資金を獲得できる道は平坦ではなく、高い競争率が待ち受けていて、その試練を突破する努力を払い続けることになる。通常、研究成果としては、期待した成果が一気に得られることは極めて稀で、仮説検証サイクルを繰り返す試行錯誤と紆余曲折を経て、徐々に未知の扉が開かれてゆくものである。このような長い過程を経て、幸運にも恵まれ、また幾多の機関内力学を勝ち抜いた後に、追究してきた構想に基づく新たな研究組織が創設され、新領域の実体化が図られる。

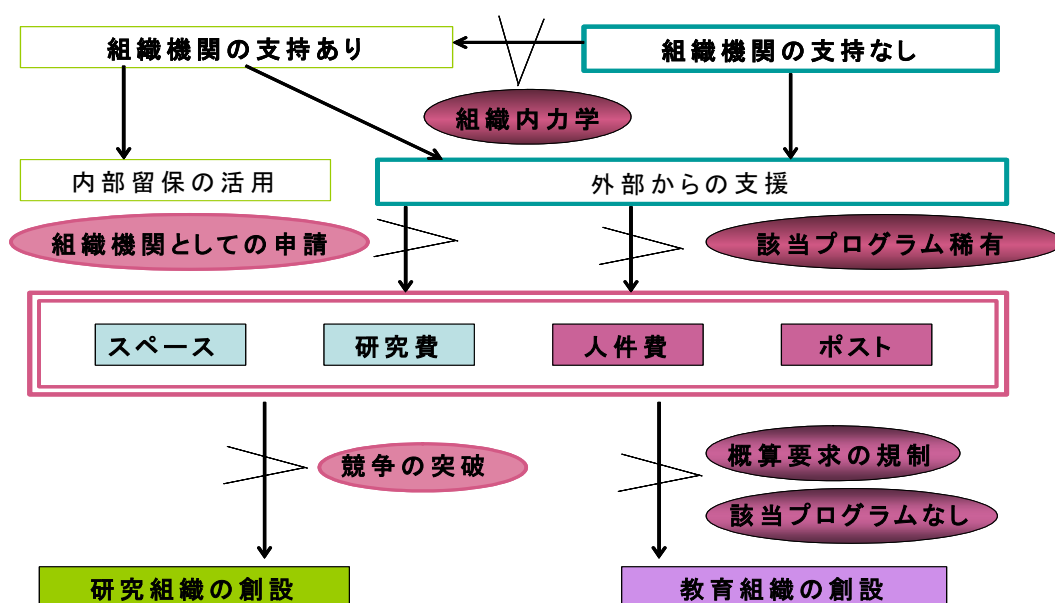


図2. 新領域創設の困難さ(2)－新アイデア、組織化中－

同種の戦いは、学会の創設をめぐつても繰り広げられることになる。しかしこの場合は同調者を糾合できる新規パラダイムが明示できれば、研究室を本拠とする懇談会程度から始め、努力に比例して比較的容易に一定程度の拡大を図ることができるであろう。

一方、教育組織の創設は、同世代学生総数の見積もりからくる規制があり、純増による新設は現下では困難である。そして多くの場合従来組織を改組することになる。この場合、旧教育組織担当者の転換が必須となるが、多くの場合これもまた困難である。

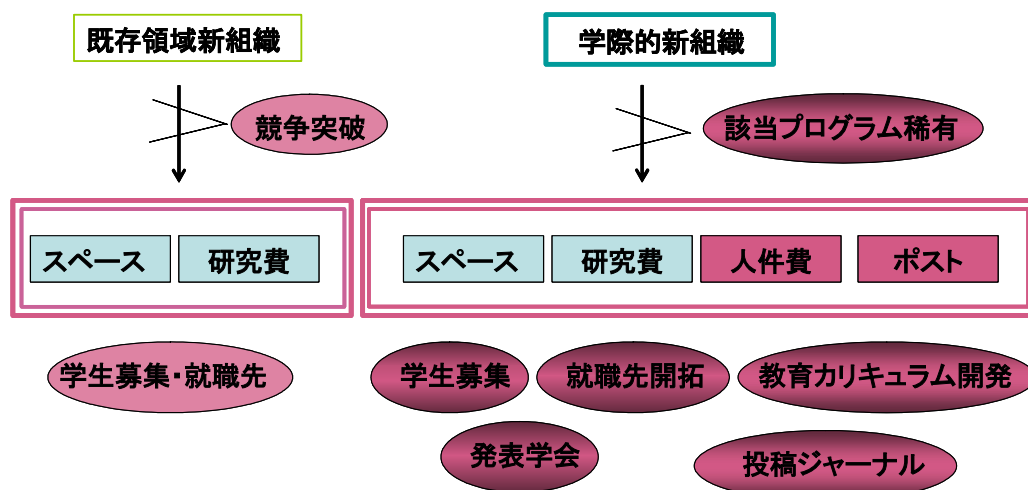


図3. 新領域創設の困難さ(3)－新領域、組織化後－

このような経緯を経て創設される新組織は、既存領域ではなく、新領域に係る組織であり、その新領域は何らかの学際性を帯びているであろう。次なる戦いは、資金を巡る学際的新領域と伝統的旧領域との戦いである。多くの場合、学際的領域は学問としての成熟が浅く、ディシプリンが確立していない。論文を投稿する学術誌も整備されていないし、学生の就職先の開拓も困難なことが多い。このような、基盤が劣位にある条件下で、既存領域との資金獲得競争を苦戦しつつ続けることになる。

4. 必要な施策

このように、新領域の創設とその生き残り競争の実態をみてくると、様々な隘路を橋渡しする施策の必要性が理解できるであろう。

まず、自立した研究者を育て、そのキャリアパスを保証する必要がある。そのためには個人で申請する研究費の一部を人件費付きにし、任期付任用ポストを自力で確保出来る道を開くべきである。年俸制と組み合わせれば我が国においても導入可能であろう。米国のシステムに模して欧州各国もこのような制度への転換を図っている。また、ポスト(人件費)のみを獲得できるチェア・プログラムも、若手研究者向けからシニア研究者向けまで、階層的に整備すべきである。そしてこのメカニズムを利用して研究者としてのキャリアを辿ることも可能とすべきである。

また、学際的領域と既存伝統的領域とで資金配分システムを分離し、学際的領域への資金配分を強化すべきである。当然のことながら評価システムもエキスパートシステムに変える必要がある。

そして何よりも、このような新領域の創設に挑戦する研究者を支援する様々なプログラムを開発し、新規に開設する必要がある。