

要 旨

1 作成の背景

近年、人口減少と高齢化、気候変動や自然災害の激甚化、感染症の拡大、地政学的緊張、価値観の分断、生成AIなどの急速な技術革新が同時並行的に進み、社会構造が大きく変化している。こうした複合的な変化に対応し、いまだ予測すらされていない将来課題に備えるためには、多様な知の創出・集積とその社会的活用が不可欠であり、その中心にあるのが学術である。

しかし、日本では過去10年以上にわたり研究力の低下が指摘されてきた。論文数などの成果指標の減少だけでなく、創発的研究が継続的に生まれる研究エコシステムそのものの健全性が揺らいでいる。研究者が能力を十分に発揮し、研究職が次世代にとって魅力ある職業として確立されるためには、研究を支える基盤の総合的改革が不可欠である。日本学術会議は、人文・社会科学から自然科学に至る多様な専門家で構成される組織として、研究現場の実態を踏まえた提言を行う責務を担っている。

2 現状及び問題点

我が国における「研究力」の議論は、主に論文数、被引用数などの定量的指標を基礎として行われてきた。実際、高被引用論文数に基づく国際比較では、日本の順位はかつての第4位から第13位へと後退している。しかし、これらの指標はあくまで代替的・概括的なものであり、各分野の研究特性や研究活動様式の違いを十分に反映していない。また、過度な指標依存は、研究者を海外の研究動向の追随へと陥らせ、日本独自の創造性を損なう恐れがある。

本提言では、研究力を「基盤的な研究の厚みに基づき、先端的な研究をダイナミックに展開することで、学術的貢献と社会・経済的インパクトの双方を持続的に創出する能力」と定義する。この定義の下でみると、研究力低下への危機感は分野を超えて共有されている。物理学では国際的リーダーシップが縮小し、学術的存在感が低下し、材料工学では若手や留学生の減少、地方大学の研究力低下が顕著であり、基礎医学ではトップ層を除き研究層の厚みが失われ、社会学では国際的発信力とネットワーク形成力の弱体化が進行している。

研究力を低下させている要因としては、研究職（大学教員や研究所の研究者など）の魅力低下と若手人材の研究職離れ、基盤的研究資金の不足、競争的資金の細分化と申請負担や大学間・個人間における偏在、研究以外の業務過多による研究時間の減少が、分野を共通して挙げられる。特に有期雇用拡大でキャリアの不安定化が進み、優秀層が産業界に流出している。運営費交付金の減少は物価高騰に対応できておらず、研究継続を脅かしている。競争的資金は短期・限定的である上、採択率低下によって研究者はより多くの申請を強いられており、その結果、事務負担が増大し、研究者の疲弊を招いている。さらに、分野固有の問題としても、産学連携の本気度の欠如、若手研究者の早期自立に対する支援体制の不備、研究施設の老朽化と共用基盤の脆弱化、大学院教育のカリキュラム化・スクー

リング重視等の変容による研究機会縮小、国際発信力の弱さと制度的不整合などがある。これらの要因が重なり、日本の研究エコシステムの持続性を深刻に損なっている。

3 提言等の内容

分野を横断して共通する課題に焦点を当て、具体的な改善方策を提案する。

（1）持続的な研究者雇用システムの構築（安定性と流動性の両立）

若手研究者の雇用不安定化と待遇悪化が研究職の魅力を損ね、若手の研究職離れを招いている。これを改めるために、運営費交付金を中心とする基盤的資金を抜本的に拡充するとともに、外部資金についても安定雇用へ支出することを可能とする最大限の柔軟化が必要である。また、文部科学省以外を含めて府省や国立研究開発法人が大学内に研究拠点を設け、長期安定雇用を提供する「各府省版 WPI」のような仕組みの導入も期待される。

大学は、人事マネジメントをポスト管理から人件費総額管理へ転換し、年齢バランスを踏まえた中長期の採用計画を策定することが必要である。その促進のため、国は若手の無期雇用化やテニュアトラック数を運営費交付金配分のための共通指標等に加えて財政インセンティブを付与することが期待される。加えて大学は、若手雇用と競合しない形でシニア研究者の活用を、競争的資金等を活用して行い、国際ネットワークの継承と若手育成に資することが求められる。

博士課程の経済支援は拡充されているが、国は博士課程修了後 5～10 年程度の安定的な任期枠を創設することや、国立研究開発法人等が卓越研究員を雇用して大学等へ配置する制度の創設、大学等が出資し、非営利 R&D 機関を設置して研究者を安定雇用する方法などを検討し、安定性と流動性を両立させる雇用モデルを広げることが必要である。

さらに、研究者の雇止めや無期転換前の短期任用を回避するため、国は研究者の特性を踏まえた労働契約法や施行規則の適切な運用の在り方を示すとともに、中長期的には研究者の特性を踏まえて労働契約法の在り方を再検討することが望まれる。また、研究補助者についても同様の問題があり、対応が求められる。

（2）研究資金・財政基盤の見直し（基盤資金と競争的資金の拡充とバランス）

法人化以降に基盤資金が減少し、短期で使途が制限される競争的資金へとシフトしたことが研究エコシステムの持続性を損ねている。英国の「バランスのとれたファンディング原則」に倣い、運営費交付金と競争的資金の比率を継続的にモニタリングし、研究現場への影響を評価して配分を是正するべきである。同時に、競争的資金の一部を基盤的資金として柔軟に用いることができるような方策の検討が求められる。

運営費交付金については、大学の機能拡張が求められていることを受け、国は外部資金で行われている取組の中で高度な実績をあげているものは運営費交付金へ組み入れ、恒常的な取組とすることが望まれる。科学研究費助成事業は配分額と採択率をともに引き上げるように拡充し、一課題あたりの配分額の適切な設定等により申請・評価コストを軽減する設計を推進することが望まれる。国は分野別の国立研究開発法人等に一部の

資金配分機能を移管するなどの方策を検討し、各分野の専門性を有する組織が研究の活性化につながる機動的・実質的な支援を実施できる体制を整備するべきである。

（3）研究官僚制からの脱却（研究・教育成果の最大化）

過剰な監査主義が研究時間を奪い、生産性を下げている。大学協会等が中心となり「研究官僚主義」を抑制するために、ホワイトリストを整備し、必要最小限の管理へ切り替える必要がある。また、国や大学は教育・学生支援を含む専門職人材を抜本的に拡充し、適材適所の配置で教員の研究・教育の効果を高めることが望まれる。地方や小規模大学を含めて、教員には最低限の研究時間・研究費を措置し、研究の多様性と厚みを全国的に確保し、特定研究分野の重要性が高まった際にも迅速かつ柔軟に対応できるよう、国の学術基盤の強靭性を確保することが必要である。同時に、オンデマンド教材の開発や共用化、並びに教育DXで教育の質を維持しながら教員負担を軽減するなど、研究・教育成果の最大化を進めることが求められる。教員の多様な働き方を前提とした柔軟で包摂的な評価を導入し、多様な人材が能力を発揮する環境を形成する。

国は、大型研究資金では簡素な一次審査後に通過者のみが詳細な申請書を提出し審査を実施する二段階審査を導入する、評価結果情報を他の資金制度と共有して申請者・評価者の負担を軽減するなどの方策を取り入れる。萌芽的な研究を一定期間保証する経常的資金（ハイトラスト・ファンド）を確保して申請負担を軽減する。大学等は、競争的資金申請率をKPIとすることを抑制する。

（4）高度専門人材育成の中核としての大学院教育改革

博士課程の量的拡大に加え、質の向上と社会との接続を進める。国は、博士課程学生を「職業的研究者」として位置付け、フェローシップに加えて外部資金で雇用・給与支給する仕組みを拡充する。国や大学は、博士号が保証する能力（コアコンピテンシー）を明確化するとともに、研究活動を通じて専門性以外の汎用的能力（トランスファラブルスキル）の獲得を進めるべきである。大学は、博士課程入試では研究準備性を厳密に評価し、研究指導においては、複数教員によるチーム指導、育成計画の策定、研究指導力の研修を進めていくことが求められる。

アカデミアと産業・社会とが連携した人材育成の促進のため、国は社会人の大学院還流を支援し、将来的には産官学が共同した博士課程学生の指導体制を整え、国立研究開発法人をハブとして活用するなどして、多様なセクターの協力のもとで人材が流動しつつ育成される人材エコシステムを構築することが必要である。また、企業側では博士人材が十分に評価される仕組みになっていない場合もあり、その能力が適切に評価・活用される組織設計を進めることが期待される。さらに、急速な少子化や学術・社会の変化に対応するため、内部質保証体制を確立している大学院には一定の規制緩和を認め、改編・定員変更を機動的に可能とすることが求められる。

（5）研究力のモニタリング体制の構築

以上の改善方策を進めるとともに、我が国の研究エコシステムの能力を示す、研究力の継続的なモニタリングの仕組みを確立する必要がある。日本学術会議としては、多様な学問分野の研究者から構成されるという強みを生かし、一定の定性的・定量的方法に基づく長期的なモニタリング体制の構築を検討する必要がある。その際には、国際的に、学術に対する社会的信頼が揺らぎつつある現状を踏まえ、モニタリングに学術の社会課題への応答を可視化する指標群を含めるなど、学術研究の公共性と信頼性を社会と共有する機能を組み込むことが求められる。