

続きの透明性・効率性の向上とともに質の高い人員を増やす必要があると考えられる。そのために今後、如何なる時間軸に沿って人員の拡大を達成していくのか（例えば3年間で審査人員の倍増）、そして治験着手から新薬承認までの期間を如何に縮めていくのか、人材の育成と併せて工程表を示す必要がある。その際、製薬企業からの審査費用の増額により民間活力の活用を含む審査体制の拡充を図る必要がある。

注) 米国では1992年に成立した Prescription Drug User Fee Act (PDUFA)により FDA (Food and Drug Administration) が医療産業界から審査費用が徴収できるようになり、これが審査員を増やす原資となった。但し、この制度について規制当局の中立性への疑問などの批判もある。

人材源として審査のプロセスを効率的に進めるためには臨床や医薬品開発の現場経験者の採用が有効であり、その拡大が求められるが、キャリア中途の働き盛りの医師等の目には審査官は魅力的な職業に写っていないとの指摘がある。待遇を見直し、例えば医師・看護師などの現場経験者を優遇する制度などキャリア・パスの確立が必要である。また、民間との人事交流を活発化させる新たなルール作りも検討する必要がある。製薬会社・医療機器会社など民間での経験は承認審査を実施する上で役立つと考えられるが、機構に就業するには厳しい規則になっている。機構と規制対象の会社の関係に注意しつつこれを緩和するべきである。

注) 機構の就業規則5条「退職後2年間の期間を通じ、営利企業の地位で、その退職前5年間に在職していた職務と密接な関係にあるものに、理事長の承認を得た場合を除き、就くことを承諾し、又は就かないこと。」、また8条には「理事長は採用前に営利企業に在職していた職員について、採用後2年間の期間を通じ、営利企業の地位で、その採用前5年間に在職していた業務と密接な関係にある機構における職務に当該職員を就けないものとする。」とある。

機構の承認審査基準が曖昧であり、そのため承認審査に時間がかかっているケースがあるとの指摘がある。規制当局と産業界の対話を通じて承認審査ガイドラインを早急に明確化し、審査の透明化を図り、効率化を促進する必要がある。

医療機器審査は、従来の薬の審査の延長線上に承認審査基準が設定されてきたため、実情にそぐわない審査項目を残してきた。海外と比較しても審査期間が長期化しており、例えば PET/CT は申請準備から審査の終了まで、2年10ヶ月かかっている。厚生労働省は、平成17年度より経済産業省と合同で「次世代医療機器評価指標検討会」を設置、医療機器の開発及び審査の迅速化に向けた評価指標の検討を始めたところである。医療機器の審査にあたる機構では工学系の審査員が不足している等、審査体制の脆弱さが指摘されている。

従来の医療機器の審査基準を、現状の医療開発水準に即したものに改正する必要がある。日本の患者に最新の医療機器を届けるためにも海外治験データを国内で活用できるようにし、また既に海外で承認を受けた医療機器については審査の簡素化を図るなどの取組みが必要である。機構においては医療機器専門の審査員の充実をはかる必要がある。

細胞・組織を利用した医療機器や医薬品の場合は新規性が高いためリスク予測が難しい事から、治験でヒトに使用する前に製品の安全と品質を確認する確認申請制度（医薬発906号、平成11年7月30日厚生省通知）が必要とされる。細胞・組織を利用した製品のみ課せられた確認申請は時間がかかり、治験計画届と重複する項目が多いとの指摘もあり、細胞・組織を利用した医療機器や医薬品の開発期間の長期化の主な原因のひとつとされる。また、再生医療などの細胞・組織利用医療機器等については安全評価基準が明確になっておらず、例えば自家製品（患者の細胞を用いた製品）と同種・異種製品の審査時の取扱いの違いがはっきりしていない。

新規技術を利用したこうした分野の製品は従来の化学合成で製造された製品に比べて知見が乏しく、ヒトへの使用に先立ち安全性等については十分配慮されなければならない。しかしながら、製品の安全性評価と審査の効率化は相容れないものではなく、安全評価基準を明確化するとともに、確認申請もしくは治験計画届に係る調査において重複する部分の簡素化を図ることによって、細胞・組織を利用した医療器具や医薬品の審査の迅速化、効率化を図る必要がある。

また、先端科学を応用した新薬や医療機器の治験相談や承認申請に対して、速やか且つ的確に対応できるように審査員のレベルアップが急務である。

③国際共同治験の推進

ICH のガイドラインの下、日米欧三極における国内外の治験データのやり取りができる体制が整っている。しかし、日本の治験データは独自の細かい基準を採用しているとの指摘がある（米国研究製薬工業会）。これに対して韓国、シンガポールを含むアジア諸国では国際共同治験の動きに対応しており、日本の対応の遅れが指摘されている（日本製薬工業協会）。治験コストの比較では日本を1とすると韓国は0.28、シンガポールは0.25であり、欧米と比較しても日本は費用が高い（2倍近い）（日本製薬工業協会）。日本は治験のスピード、コストの点から国際共同治験の場から外される傾向にあり、これが国内の治験の空洞化、ひいては国民の最先端医療のアクセスの遅れを招いている。

新規医薬品・医療機器開発の効率化・迅速化の観点から、外国との国際共同治験実施を推進すべきである。国内外の治験データの有効活用の促進のためには、日本のGCPや、その運用のあり方について再検討し、国際共同治験を推進するために適切な措置を講ずるべきである。さらに、治験を迅速化しコストを下げるために、ITを利用した施設間のネットワーク作りや治験に係る書類様式の統一化を図る必要がある。

（４）国民の参画

①治験の情報提供活動の規制緩和

日本では治験に必要な数の被験者を確保するには多大な労力を費やしており、治験期間の長期化、治験契約に対する実施率の低さ、コストの増加につながっている。被験者の募集を促進するという観点から、平成11年の通知（治験に係る被験者募集の情報提供の取扱いについて（医薬監第65号平成11年6月30日））によって、治験薬の名称、治験記号等を表示しない条件で被験者の募集を新聞などで実施する事は差し支えないとされた。また、医療法（平成12年改正）において、医療機関は被験者を病院外の広告で直接募集することが可能となったことにより前述の課題はやや緩和したものの、本質的な改善にはいたっていない。

国民の参画を促すためには、情報提供体制の更なる充実が求められる。治

験情報の公表を促すことは重要である。国民に対する治験への理解を求める観点から、どの医療機関で何の薬剤の臨床研究（治験）を行っているかを明確にすべきである。これにより、医療機関の治験実施のインセンティブが高まり被験者も医薬品開発に関与していることの実感を強めることが期待される。例えば米国（Clinicaltrial.com）の様にインターネットなどを通して治験・臨床試験に参加しやすくするために、情報提供や広告規制のあり方を再検討すべきである。

②被験者に対するインセンティブの付与

平成 17 年 4 月、医師主導の治験にかかる診療について特定療養費制度の拡大が行われ、治験については原則保険診療との併用を認めており、そのルールは明確であるが、治験以外の臨床研究については認められていない。臨床研究において保険診療が適用されないことは被験者が参加する際の障害になっている。

被験者に臨床研究に参加するインセンティブを阻害するこのような状況は改めるべきである。特定療養費制度を拡大し、一定の条件の下、欧米の制度を参考にしつつ臨床研究においても研究的診療に保険診療の併用が可能とされるようにするべきである。

また治験参加者には負担軽減費が外来通院等の交通費や時間による負担を補填するという考え方で支払われているが、更なるインセンティブの付与のために治験に参加することによる被験者の健康リスクに配慮した支払いを行うこと等について、検討するべきである。臨床研究においては被験者に対する補償制度を治験の場合を参考にしながら導入すべきである。

4. 研究費の公正で効率的な使用の実現

(1) 背景及び基本的考え方

研究費を公正で効率的に使用するためには、配分機関において厳正な審査をした上で、真に必要な額が配分されることが大前提である。また、研究を実施する際、合理化や節約によって剰余の生じることも考えられるが、その場合には返却するのが原則である。しかし、新たな知を探求する研究活動においては、研究計画時において予想しない事態が種々生じうるため、予算使用の制度が硬直的すぎると効果的な研究推進が妨げられる可能性がある。研究開発現場において、より良い資金利用環境を形成し、限りある国の予算を有効活用することにより、さらに優れた研究成果を導き出すことが、科学技術を推進していく上で非常に重要である。

財政法第14条の3は、「歳出予算の経費のうち、その性質上又は予算成立後の事由に基き年度内にその支出を終らない見込みのあるものについては、予め国会の議決を経て、翌年度に繰り越して使用することができる」と規定している。この翌年度に繰り越して使用できる経費は繰越明許費と呼ばれ、予算の単年度主義の例外として制度的に認められている。

科学研究費補助金（以下「科研費」という）や厚生労働科学研究費補助金（以下「厚労科研費」という）などの競争的研究資金は大学等における研究に重要な役割を果たしている。平成15年度には科研費及び厚労科研費が繰越明許費として措置され、平成16年度の時点で競争的研究資金の95%に相当する予算が繰越明許費として措置されている。しかしながら、研究費の繰越使用に対する要望は決して小さくないにもかかわらず、一般会計予算全体に占める繰越比率や、科学技術振興費に占める繰越比率に比較しても科研費や厚労科研費における繰越明許費制度の活用は極めて低調である（平成17年度科研費繰越実績：総採択課題数 約52,000件中、55件）。これは繰越承認のための要件がわかりにくいなど、その制度の周知が十分になされていないことが原因と考えられる。

このような状況から、繰越明許費制度の活用を図るため新たな動きも現れてきている。科研費に関しては平成18年度の改正通知により繰越事由について、事例を大幅に追加し、研究計画の遂行中での新たな知見、又は当初予期し得な

かった事象により研究方式の再検討や当初の研究計画を変更する必要が生じ、年度内に事業が完了しないこととなった場合も、制度の活用が可能であることを広く周知することとしたところである。

一方、研究費の交付時期の遅れについても度々問題が指摘されている。本来、研究費は年度初めから支給されるべきであり、切れ目を作ることは望ましくない。研究費の交付時期の遅れは研究活動に支障をきたすばかりでなく、多くの繰越関係経費の発生の要因や不正な研究費の使用の遠因となる可能性もある。交付時期の早期化は、繰越明許費制度の活用促進とともに、研究費の公正で効率的な使用の実現には不可欠である。ただし、研究費を効率的に使用する上で、透明性の確保、不正使用に対する厳しいチェックなど、研究機関における資金管理体制が整備されていることは当然であり、そのために必要な間接経費を確保しつつ、資金の機関管理を今後一層徹底・強化すべきである。

研究者に対して、国費による研究は国民の血税によってまかなわれているという意識を徹底し、国民の信頼を裏切るような行為をしないよう、強く求めていく。

(2) 具体的な問題点と方策

①繰越明許費制度の活用促進及び周知徹底

科研費は、平成17年度まで、やむを得ない事情による研究の進捗の遅れや研究方針の再検討による計画の変更等による繰越しは繰越事由として認められず、自然災害などの外部要因によるものだけであると認識されていた。しかし、平成18年4月の改正通知による繰越要件の周知徹底が図られたことから、今後繰越明許費制度の一層の活用が見込まれることとなった。

これについて現場に周知徹底するとともに、繰越の運用実態を各機関等が幅広く共有することが重要である。また、厚労科研費など他の研究費についても、科研費同様、繰越事由の要件の周知徹底を図る等より一層の適正な活用が図られるよう検討すべきである。

<科学研究費補助金の繰越事由について>

繰越しの対象となるのは、下記「Ⅰ」の6つの繰越し事由のいずれかに該当し、交付申請書において確認できる研究計画の一部に係る経費を繰越すことが必要な場合であり、かつ、翌年度内に完了する見込みのあるものである。

また、下記「Ⅱ」に繰越事由ごとに具体例を示しているが、繰越しの具体的理由はこれだけに限られるものではない。

Ⅰ 繰越し事由

- (1) 研究に際しての事前の調査
- (2) 研究方式の決定の困難
- (3) 計画に関する諸条件
- (4) 気象の関係
- (5) 資材の入手難
- (6) その他のやむを得ない事由((1)～(5)の事由に類似した事由に限る)

Ⅱ 繰越し事由の具体例

- ・ 研究の進展に伴い、当初予想し得なかった新たな知見が得られたため
- ・ 研究計画を実施する上で必要な装置が故障したため 等

(科学研究費補助金に係る歳出予算の繰越しの取扱いについて(平成18年4月1日18文科振第1号文部科学省研究振興局長・大臣官房会計課長通知)より抜粋)

②研究費の交付時期の早期化

研究費の交付時期の遅れが研究活動の妨げとなるとの指摘がある。例えば厚労科研費の場合、以前に比べて交付時期の早期化が進められているとは言え、平成17年度の実績では件数ベースで、約4割が9月時点で交付決定通知を行っていなかった。

複数年度の交付が予定されている継続分の研究費については、切れ目を作らないようにすべきである。

科研費、厚労科研費等の研究費については、継続分については原則年度開始当初に支給することとし、厚労科研費については全体でも9月時点で9割以上の交付決定通知を行うことを目標として、その早急な実現に取り組むべ

きである。

③公正で透明な資金管理体制の確立

大学等研究機関においては、経費の管理・監査体制を整備し、公正で透明な資金管理体制を確立することが、研究費を使用する上での大前提である。

資金配分機関においては、公的研究費の適切な使用を一層徹底すべきであり、研究費配分ルール作りやその徹底、研究機関の責任の明確化等を進めていくべきである。また、公的研究費の使用に関する研究機関からの問い合わせに対して、資金配分機関が迅速かつ分かりやすく回答する体制の整備に努めるべきである。

5. 女性研究者の活躍を拡大するための勤務環境整備

(1) 背景

我が国は 2005 年より人口の減少が始まり、世界中のどの国も未だ経験したことのない急速な少子高齢化の時代を迎えている。このような厳しい状況の中にあっても、我が国が科学技術分野における国際競争力を維持・強化し、イノベーションを創出していくための方策は、これまで十分に活用されていなかった人材を有効に活用することである。特に、我が国では、諸外国に比べ、夫は外で働き、妻は家を守るという役割分担意識が根強く、社会への女性の参画の程度を示す指標である GEM (Gender Empowerment Measure) が 80 カ国中 43 位 (2005 年) と非常に低い。教育水準が高く、世界的にも非常に高い潜在能力を持つと考えられる我が国の女性の力を未だに十分活用できていない。

これは科学技術の分野においても例外ではない。第 1 期及び第 2 期科学技術基本計画の下に推し進められた各種施策により、我が国の女性研究者数は増加傾向にある。しかし、我が国の研究者に占める女性研究者の比率は 11.9% (平成 17 年 3 月時点) と依然として国際的に見ると非常に低い状態にある (例えば、アメリカ 32.5%、フランス 27.5%、イギリス 26.0% (平成 17 年度版男女共同参画白書より))。このような背景の下、本年 3 月に閣議決定された第 3 期科学技術基本計画においても女性研究者の活躍促進に関する政策が明示され、女性研究者の採用については自然科学系全体として 25%の数値目標が掲げられた。

(2) 出産・育児に関する問題

女性研究者の活躍を拡大するためには、制度的な改革ももちろん重要だが、それとともに、夫が外で働き、妻は家を守るという役割分担意識を改め、社会全体がこのような固定観念を取り除く努力をしていかなければならない。

しかし、現実には、育児を含めた家事に費やす時間は女性の方が圧倒的に長く、一日あたり男性が 32 分に対して女性は 3 時間 49 分 (平日平均時間のデータ。平成 17 年度版男女共同参画白書より) と大きな差が生じている。

中でも女性研究者が仕事を続けるに当たって、出産・育児に関する問題が最も大きな障害の 1 つとして指摘されている。総務省統計局「労働力調査」(平

成 16 年) によると、年齢で見る女性の労働力率は、結婚、出産、育児期に低下し M 字型になる。これは結婚、出産、育児等を契機として職を離れた女性が、子供の成長に伴って職場復帰、ないし再就職するためである。しかし、女性の潜在的労働力率を見ると労働力率に比べて緩やかな M 字型になっており、日本の女性の就業継続希望が強いことを示している。一方、出産、育児に係る社会環境が比較的整っているアメリカ、ドイツ、スウェーデン、イギリス、フランスなどの先進各国では、結婚、出産、育児期においても女性の労働力率の低下はほとんど見られない。

これまでの日本の伝統的な雇用慣行においては、従業者の組織への忠誠心を重視する余り、女性・男性ともに、勤務と育児などの家庭生活との両立に配慮する視点が欠けていたと指摘されており、研究現場においてもこの影響は大きい。

近年、日本でも若手研究者の任期付任用が主流となり、結婚・出産適齢期である 20 代から 30 代の研究者は身分的に不安定な場合が多く、男女の別なく研究成果主義に基づく熾烈なポスト獲得競争下におかれている。このような時期に出産・育児に伴って長期間研究活動を中断することは研究活動における大きな機会損失となることも多く、優秀な女性研究者の引退につながる場合もある。また、たとえ研究活動の現場に復帰しても、出産・育児期における研究者としてのキャリアの空白、長期の拘束時間に対応できなくなる場合も多い。

その結果、業績の評価や昇進等の処遇上不利な扱いがなされるような場合も珍しくはなく、我が国の研究者に占める女性の割合は大学院修士からポスドクのレベルまでは分野によっては割合が下がらないところもあるが、助手、助教授、教授のポストについては全ての分野で職位が上がるにしたがって減少するといういびつな構造になっている。さらに、出産・育児に伴う研究活動の長期中断による悪影響を懸念して出産を控える女性の増加、女性の晩婚化などについて、社会の平均に比べて科学技術の分野においてはより一層深刻な事態に陥っている。

(3) 基本的考え方

少子高齢化の中で日本の科学技術を発展させていくためには、女性も男性も、過度の負担を強いられることなく、十分能力を発揮し、しかもフルに活躍でき

ることが不可欠となる。したがって、育児をしながら女性も男性も十分に研究活動ができ、また、出産・育児に伴う研究活動の中断を研究者としてのキャリアのマイナスとさせないため、研究者のワークスタイルにあわせた制度的、政策的なバックアップが求められる。また、研究者のみならず、高度な研究支援者として活躍できる場の拡大を図ることも科学技術に対して大きなプラスであろう。

これまでも、一般的な政策として、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）、次世代育成支援対策推進法等が制定され、男女共同参画社会の実現に向けた成果が上がってきているが、第3期科学技術基本計画に掲げた自然科学系女性研究者の採用25%の達成を図るためには、現在の制度の見直し、女性研究者に対する奨励金の支給等の支援を拡充するなど、更なる努力の加速が必要である。

（4）具体的な問題点と方策

①有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。

育児・介護休業法、雇用保険法に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加すべきである。さらに、大学及び各研究機関等においては研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意すべきであり、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けるべきである。

また、各研究機関においては、法が求める最低限の義務を果たすだけでなく、例えば、託児施設の運営時間を延長や、地域や大学の実状に即した託児施設の整備、長期間の出張時のベビーシッターとの連携、病児保育等、研究者のワークスタイルに合わせたきめ細かな対応が求められる。

③採用や競争的研究資金の募集等における年齢制限の撤廃・緩和

研究機関における研究職ポストの募集や競争的研究資金の募集において年齢制限が設けられる例がある（例えば、多くのポストク制度における35歳以下の年齢制限、科研費の若手研究における37歳以下の年齢制限など）。これは若手研究者に研究費を重点的に配分し、多くの機会を与えるという観点からは非常に意味のあるものであるが、その反面、出産・育児で研究の現場を離れていた研究者の職場復帰、再チャレンジや出産・育児の期間中にフルに研究活動が出来なかった研究者がキャリアを積む上で極めて不利に働くことも多い。

研究機関や資金配分機関はこうした年齢制限の必要性を十分に検討し、合理性を欠いた年齢制限を撤廃するとともに、年齢制限をする場合でも出産・育児期間を明確に考慮し、年齢制限を緩和するなどの措置を講ずるべきである。

④ 出産・育児を考慮した業績評価及び任用期間の延長

結婚・出産適齢期である20代から30代の若手研究者の多くは3年から5年の任期付任用であり、この任期中に研究成果を上げることが求められている。しかしながら、出産・育児等に係る研究者はどうしても研究活動が滞りがちであり、業績評価の際には不利になることが多い。

大学及び各研究機関等においては、研究者の業績評価に当たって出産・育児期間について明確に考慮すべきであり、例えば、研究業績が同等であれば出産・育児経験のある者をより評価するなど評価基準等に明示することも考えられる。また、任期付任用の研究者が出産・育児によりフルに研究活動が出来なかった場合には、本人の希望に応じて、一定期間任期を延長することを検討すべきである。

⑤ 次世代育成支援対策推進法による行動計画の公表

大学等の研究機関は、次世代育成支援対策推進法により義務づけられる「一般事業主行動計画」を策定しているが、その実施状況や効果は必ずしも明らかではない。行動計画の公表を義務づけ、その実行についての説明責任を各組織に果たさせることにより、自主的な取組を加速すべきである。

6. 研究支援の強化

(1) 背景及び基本的考え方

創造的な研究開発活動の推進には、研究者が研究活動に専念できるような環境の整備が必要であり、研究支援体制の充実は、その中の重要な要素の1つである。

総務省の科学技術研究調査報告書によれば、我が国の研究者数はこの四半世紀の間、ほぼ一貫して増加している。一方、研究支援者に関してはここ10年間、ほぼ減少傾向にある。その背景としては、国家公務員の定員削減に対して、大学等では主に研究支援者を削減することで対応してきたこと、更に、個々の研究者だけでなく大学等の組織全体として多くの研究成果を出すため、研究支援者の定員を研究者に振り替えて研究者の数を増加させてきたことがあげられる。その結果、我が国の研究者一人あたりの研究支援者数は0.26人であり、欧州の3分の1程度という国際的に見ても極めて低い水準になっている。しかも大学等に限ればその比率が更に半分程度でしかない。そのため、特に大学等の研究者を中心に研究以外の雑務に追われ、研究に専念できないと言う不満の声が多く挙がっている。このように、我が国の研究支援体制には多くの課題がある。

平成9年の労働者派遣事業法施行令の改正により研究者・研究支援者の派遣が追加され、平成13年度以降科研費の直接経費で研究支援者の雇用が可能となる等の制度的な整備は進んできた。また、国立大学・国立試験研究機関の法人化に伴い、非常勤職員等の雇用についても自由度が高まり、人件費の節約のため、研究支援者の雇用形態が常勤職員から非常勤職員へとシフトするケースが増加している。しかし、非常勤職員の不安定な身分や低い給与水準のもとでは、高度な技術や経験、資格等を持った優秀な人材の確保が難しく、熟練した技能者が減るなど、研究支援者の質の低下の問題が指摘されている。

その一方で、大学などの各機関では近年の研究支援状況の悪化に危機感を持ち、法人化によって拡大された経営、裁量を活用し、技術職員を全学的に集約し集中的・系統的に人材配置や育成を図るといった新しい試みも現れ始めている。

研究機関を取り巻く財政状況は非常に厳しく、単に今の研究者に見合うだけ

の研究支援者を補充することを目指すだけでは現実的ではない。限られた人的・物的資源の中でいかにして研究効率をより向上させるかという視点が重要であり、例えば、より優秀な研究成果が期待できるような優れた研究者・研究グループが研究活動に専念できるように、重点的に資源を配分するなどの措置を講ずるべきである。

また、研究支援者の非常勤化に伴い、研究支援者の給与や昇進等の待遇や雇用環境、技能レベルの低下などさまざまな問題が顕在化しており、優秀な研究支援者を確保するための人事・待遇面での工夫が不可欠である。

昨今問題となっている研究費の不正使用についても、研究支援体制を充実させ、会計面での管理・監査体制の抜本的な強化策を講じることが、不正撲滅につながる。

(2) 具体的な問題点と方策

① 研究支援システムの構築

米国では研究支援者の職務上の役割期待が明確であるが、我が国では文化の違いからか、研究者と研究支援者との職務上の役割期待が明確でない。そのため、本来研究支援者が行うべき業務（例えば、競争的資金獲得のための事務的な業務など）を研究者自身が行っていることが多く、本来の創造的活動に費やすべき時間が犠牲となっている。また、研究支援者の将来のキャリア・パスが明確でなく、長年同じ設備や仕事に従事する傾向が強いため研究内容や技術の進化に対し融通が利かない等、多くの問題が指摘されている。

これらの問題を解決するため、研究支援者の役割を明確化した上で、研究支援者を研究室などの単位ではなく一括して集中的に管理し学部横断的に活用できるよう、研究支援体制を組織・体系化することが求められる。これにより、研究者が本来の創造的活動に集中できるようになり、また、研究支援者が歩めるキャリアの道が明確になるため、研究支援業務をより魅力ある職種とすることができる。

＜東京工業大学の研究支援体制構築に向けた取り組み＞

○研究支援センターの設置

- ・ 技術職員を全学集約し、集中配置
- ・ 将来は技術部長、技術センター長に技術職員を登用
(例) 総合分析センター、基礎教育支援センターなど

○事務局組織の改革

- ・ 部局事務は事務局に一本化(部局事務は中期目標・計画など、部局固有の問題のみ所掌)
- ・ 経理関係、学務関係は事務局に一元化

○能力開発

- ・ 研修会、講習会への費用を大学が負担して参加奨励
- ・ 学内での技術発表会開催

②競争的資金の間接経費の充当日標の早期達成

研究機関を取り巻く財政状況は非常に厳しく、研究支援体制を充実していくためにも、科研費等の競争的資金の間接経費を活用することが有効であり、競争的資金の間接経費の30%早期達成が求められる。

③複数の機関の協力及び民間活力の活用

研究支援者を組織内で一括して集中的に管理し、流動的に活用できるような環境を作ることは重要である。しかし、現実には、一機関だけでの対応では不十分なことも多い。規模の利益を活用し、例えば、複数の大学や研究機関の間で研究支援のネットワーク化を進め、大きな範囲での人材の育成活用を図ることも重要である。また、これに応じて、民間の人材派遣機能を通じた組織外の優秀な人材の積極的活用を行えば、一層の研究支援の強化につながるものと期待される。

総合科学技術会議 基本政策推進専門調査会

会長	阿部 博之	総合科学技術会議議員
	葉師寺泰蔵	同
	柘植 綾夫	同
	本庶 佑	同
	黒田 玲子	同
	庄山 悦彦	同
	原山 優子	同
	黒川 清	同

(専門委員)

青木 初夫	アステラス製薬株式会社代表取締役会長、日本製薬工業協会会長
荒川 泰彦	東京大学先端科学技術研究センター教授
大森 彌	東京大学名誉教授
貝沼 圭二	元国際農業研究協議グループ科学理事会理事、農林水産技術会議委員
垣添 忠生	国立がんセンター総長
北城 格太郎	日本アイ・ビー・エム(株)代表取締役会長、(社)経済同友会代表幹事
郷 通子	お茶の水女子大学学長
小宮山 宏	東京大学総長
桜井 正光	(株)リコー 代表取締役 社長執行役員
住田 裕子	弁護士、獨協大学特任教授
竹内 佐和子	京都大学大学院工学研究科特命教授
田中 明彦	東京大学大学院情報学環教授 兼 東京大学東洋文化研究所教授
田中 耕一	(株)島津製作所フェロー 田中耕一記念質量分析研究所長
谷口 一郎	(株)三菱電機相談役、(社)日本経済団体連合会評議員会副議長
戸塚 洋二	東京大学特別栄誉教授
中西 重忠	(財)大阪バイオサイエンス研究所長
中西 準子	(独)産業技術総合研究所化学物質リスク管理研究センター長
長谷川真理子	総合研究大学院大学教授
原 早苗	埼玉大学経済学部非常勤講師、金融審議会委員
溝口 善兵衛	(財)国際金融情報センター理事長
毛利 衛	日本科学未来館長
森 重文	京都大学数理解析研究所教授
柳井 俊二	中央大学法学部教授
若杉 隆平	慶應義塾大学経済学部教授

制度改革ワーキング・グループ

<制度改革ワーキング・グループ メンバー>

座長	薬師寺泰蔵	総合科学技術会議議員
	青木 初夫	アステラス製薬株式会社代表取締役会長、日本製薬工業協会会長
	垣添 忠生	国立がんセンター総長
	小宮山 宏	東京大学総長
	住田 裕子	弁護士、獨協大学特任教授
	若杉 隆平	慶應義塾大学経済学部教授

(アドバイザー (総合科学技術会議議員))

阿部	博之
柘植	綾夫
本庶	佑
黒田	玲子
庄山	悦彦
原山	優子
黒川	清

審議経過

6月 8日(木) 第1回基本政策推進専門調査会
・制度改革ワーキング・グループを設置

6月下旬～7月上旬
制度・運用上隘路となっている諸課題の実態把握
(各省、大学・研究機関等からヒアリング(別添参照))

7月13日(火) 第1回制度改革ワーキング・グループ
・中間報告案について審議

7月19日(水) 第2回制度改革ワーキング・グループ
・中間報告案について審議

7月21日(金) 第2回基本政策推進専門調査会
・中間報告を決定

7月26日(水) 第57回総合科学技術会議
・中間報告を報告

(別添)

制度改革ワーキング・グループによるヒアリング対象者

- 6月21日(水)
町田 大輔 文部科学省科学技術・学術政策局国際交流官(外国人研究者)
高宅 茂 法務省入国管理局総務課長(外国人研究者)
- 6月22日(木)
大河内 眞 理化学研究所理事(年俸制、退職金)
- 6月27日(火)
小澤 健一 富士通(株)政策推進本部調査開発部統括部長(年俸制、退職金)
安達 一彦 厚生労働省大臣官房厚生科学課長(研究費の繰越明許)
下河邊 明 東京工業大学理事・副学長(研究支援者の雇用環境)
藤原 康弘 国立がんセンター治験管理室長(臨床研究)
中島 和彦 日本製薬工業協会医薬品評価委員会委員長(臨床研究)
- 6月28日(水)
田中 章喜 松下電器産業株式会社東京支社渉外グループ(年俸制、退職金)
谷本 雅男 群馬大学理事・副学長(年金、退職金)
杉野 剛 文部科学省研究振興局学術研究助成課長(研究費の繰越明許)
- 6月29日(木)
小舘香椎子 日本女子大学理学部教授(女性研究者の勤務環境)
佐野 太 文部科学省研究振興局研究環境・産業連携課長(研究支援者の雇用環境)
塩満 典子 内閣府男女共同参画局調査課長(女性研究者の勤務環境)
麻田千穂子 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長(女性研究者の勤務環境)
- 6月30日(金)
遠藤 啓 北海道大学理事・事務局長(女性研究者の勤務環境)
磯谷 桂介 東北大学総長主席補佐(研究費の繰越明許)
村上 雅義 (財)先端医療振興財団(臨床研究)
- 7月3日(月)
池田千絵子 文部科学省研究振興局ライフサイエンス課先端医学研究企画官(臨床研究)
佐瀬 一洋 順天堂大学大学院医学研究科教授(臨床研究)
- 7月4日(火)
鈴木 康裕 厚生労働省医政局研究開発振興課長(臨床研究)
川原 章 医薬食品局審査管理課長(臨床研究)
- 7月5日(水)
河本 朝光 高知大学理事(外国人研究者関係)

()内は、主なヒアリング内容