

【パネルディスカッションⅡ】

テーマ

「研究者が、世界で活躍するために、必要な支援とは何か」

パネリスト：各実施機関代表

相田 美砂子（広島大学 HIRAKU-Global 特命教授（実施責任者））

石川 冬木（京都大学 L-INSIGHT プログラム・マネージャー）

早瀬 敏幸（東北大学 TI-FRIS プログラム・マネージャー）

梅村 雅之（筑波大学 TRiSTAR プログラム・マネージャー）

武田 宏子（名古屋大学 T-GEEx プログラム・マネージャー）

開発普及委員会委員

工藤 貴子（放送大学 特任教授/群馬学習センター 所長）

林 隆之（政策研究大学院大学 教授）

安浦 寛人（世界で活躍できる研究者育成プログラム総合支援事業 PD）

モデレーター：山口 陽子（科学技術振興機構（JST） プログラム・オフィサー）

（敬称略）



【山口 PO】今の若手研究者が世界で通用する能力、コンピテンシーを高めるためには、大学は一体何をやっていけばいいのか。

- 【工藤委員】理想の研究者は、情熱と精神的なタフさが必要であり、楽観的な性格が望ましい。また、コミュニケーション能力やチームワークも重要である。過去の経験から、優秀な学生だけでなく、成績が芳しくないが研究に情熱を持つ学生もいた。そういった原石の輝きを見いだすことも、若い人をこれから育てていく上で重要。また、優秀な人材育成により、純粋に日本の学術レベルを上げることも、絶対大事だと思う。
- 【相田特命教授】大学の規模や構成は異なるが、個々の人々の質や価値は変わらないと考えている。HIRAKU-Global では、人々をサポートする体制を整えることを大事にしている。具体的には、個々の成長を促すための育成フローやアチューンメントカードを作成し、個々の目標に自覚を持たせることが重要と考えている。個人の自覚が重要であり、自らの目標を持ち、行動することを支援する環境を整えている。
- 【石川 PM】自分が対象としている疑問に対して、自分の仮説はもちろん正しいと思って一生懸命やっているが、全ての仮説というのは間違いが説明しきれないところがある。それにどれだけ気が付いているのかということが大事だと思う。研究者はやっぱりこうあるべきだと思う。研究者というのは、自分の問題をとにかく解決したいと思っている人のはずで、そのためには、自分がどれだけ解

決めているのかっていうことを常に意識する必要があり、解決されていない部分が必ずあるはずだから、それを意識するっていうのが大事。

- 【早瀬 PM】TI-FRIS は、学際的な交流に興味のある人を採用基準にしているが、実際には学際的な研究は強制されていない。交流の機会を提供することで、新しい研究展開や異なる文化の理解が促進され、新たな発想や展開が可能になる。Hub Meeting は効果的であり、お金がかからないため広げることが容易である。したがって、異なる大学で原石を見つけるために、交流の機会を提供することが重要だと思う。
- 【梅村 PM】学際や原石の概念に加えて、初等教育から大学までの教育全般において、挑戦を応援することが重要だと思う。人間の本質は、自ら興味を持ったことに取り組むことであり、その挑戦を支援することが人材育成や分野融合につながっている。トランスボーダーのコンセプトは、専門性を超えてあらゆる壁を越え、新しい挑戦に取り組むことを促しており、過去の業績ではなく、未来へのチャレンジが重視されている。そういうところが初等教育から変わっていくといいかなと思う。
- 【武田 PM】T-GE_x は世界的な課題に取り組むことを目指していて、このような課題は特定の分野だけで解決できず、複合的なアプローチが必要で、異分野の融合やさまざまなアプローチを学ぶことが必要。フェローになるのは競争率が高いが、名古屋大学では博士課程の学生が参加し、世界的課題に取り組むマインドを身に付ける機会がある。
- 【安浦 PD】今日の発表にあった取組を5大学でできればいいという話ではなく、いかにこれを普及させて、国全体でいいものややっていけるようになるか、その仕組みができるか、それが重要。他国では、大学の評価や自己評価を行う際に、他の大学や取組みとの比較を通じて向上を図る文化があるが、日本ではそのような参照材料が不足している。この問題に対処するために、JST が提案した16のコンピテンシーのマトリックスなどを広く共有し、大学間での比較と改善を促進する仕組みが必要。また、取組みをダイナミックに改善していく仕組みも必要であり、5大学を中心として協力して持続可能な取組みを構築し、効果的な連携を図ることが重要である。

【山口 PO】ドクターコースの取組みと、ポスドクなどアーリーキャリアの研究者への支援の連続性はどういうふうにか考えるか。

- 【相田特命教授】女性研究者支援の一環で SPRING とは別にフェローシップを出す取組みも進めている。また研究拠点や研究者育成において WPI などのプログラムと連携し、特に女性の若手学生を対象とした取組みを行っている。シニア層がジェンダーアンドバランスについて話すだけでなく、若手の学生や社会への参加を目指す学生たちが輪に加わるのが重要。大学がさまざまな取組みを行い、それらを連動させて運用することで、より効果的な取組みが可能となる。これは大学としても、学生たちにとっても有益なので、これらの取組みを進めるべき。
- 【石川 PM】現在の大学では、教員と職員からなっており、それぞれが特定の部局や部署に配置されているため、組織が縦割れしている。この状況下では、教員や職員が自身の周囲に焦点を当てているため、局所最適化は行われても、大学全体の最適化についてはあまり考えられていない。大学全体を最適化しない限り、若手研究者や他の大学も含めて問題が解決されない。また、URA のセン

ター長として2年前に就任した経験を通じて、URAの役割が申請書の添削ではなく、大学全体の俯瞰と課題を把握することであることを学んだと述べている。最近では、URAシステムの改善が重要であり、各大学でURAシステムが整備されれば、大学の改善に役立つと思う。

- 【早瀬 PM】TI-FRISは、学際研の取り組みを基盤にしており、10年前に学際研が設立された。若手研究者育成プログラムが学際研に導入され、学際高等研究教育院が設立されたことで、学際研とドクターの教育員の連携が促進されている。Hub Meetingでは、教員とドクターの学生が交流し、学際的な興味を持つ人々が集まっていて、優秀な学生たちはTI-FRISのフェローにもなっている。
- 【梅村 PM】TRiSTARプログラムは、フェローなどだけでなく、大学内全体および大学院生も対象とするプログラムを提供している。例えば、英語コミュニケーションスキルなど。これは筑波大学に限らず、全国の大学で展開されることを意識しており、他の大学でも同様のプログラムが普及することで、大学院生が研究者にステップアップするのを支援することを目指している。
- 【武田 PM】名古屋大学の執行部は、大学院段階から若手研究者が一人前のPIになるまでの支援を総合的に行う取り組みを進めている。この取り組みには、大学院との連携が重視されており、また、実務委員や事務方も関わり、例えばSPRINGに関わる先生や事業に携わった経験のある方が支援に参加している。

【林委員】取組をこれからどう維持し普及させていくのか、大学レベルでどういうふうに取り組んでいくことができるのか。

- 【相田特命教授】各大学の独自の努力だけではなく、全国的なコンソーシアムが必要。このような取り組みは文科省のリーダーシップが必要であり、経験豊富な人々が継続的なつながりを持つ努力をすることが重要だと思う。
- 【石川 PM】この事業はKURAの一事業、URAの組織の一事業として、今後始める。KURAは以前から若手研究者育成チームを有しており、そのチームは全学にわたる若手研究者の育成に取り組んできた。この取り組みは文科省からの概算要求により規模が拡大し、京都大学全体として、補助金が終了しても取り組みを継続したいという意識が、総長以下、全員で共有されている。
- 【早瀬 PM】東北大学では、若手研究者の育成が重要視されており、大学内で様々な形で取り組まれている。また、産学連携や東北地域の他の大学でも同様の取り組みが行われており、大学の執行部もその重要性を認識している。ただし、予算の制約があるため、すべての取り組みが実現可能とは限らない。交流の機会であるHub Meetingなどは予算を必要とせず、広く展開できるため、これらの機会の拡充が望ましい。また、現在の経験を将来の大学運営に活かすために、現在の若手研究者が将来の大学幹部となる場合には、その経験を積極的に大学に反映させることが望ましい。
- 【梅村 PM】このプログラムは各大学で独自に開発されたものを統合し、全国に普及展開することを目指していると説明された。これは重要なミッションであり、他大学の先生から学びながら、良い点を統合し、全国に普及させるプログラムを作っていくことがよいと思う。
- 【武田 PM】東北大学との連携は以前からあり、その経験から共同作業の重要性

を認識している。東海圏は結束力が強く、そのコンソーシアムによって密なコミュニケーションが可能。名古屋大学の取り組みが他の大学にも影響を与え、若手研究者に特別な支援を提供する動きが始まっている。T-GEEx アソシエートもその恩恵を受けており、これが波及効果を生むと考える。

- 【安浦 PD】開発や普及は非常に難しい課題であり、他の大学も含めた広範な議論が必要。日本には京都大学と東京大学のような大学しか、42 人もの URA がいるところはない。日本の現状において、現実的な解決策として考えられるのは、中小の大学が人的資源などを共有する仕組みを作ること。具体的には、研究大学の中から 200 校程度を対象に、一校一校が URA を雇うのではなく、シェアする仕組みを作ることが提案されている。これには、URA が自主的に団体や企業を設立して受注を受ける方法や、大学が資金を出し合ってコンソーシアム形式で行う方法などがある。また、文科省や経団連などが資金提供する仕組みや、国からの資金を促進する仕組みを考える必要がある。日本独自の方法で、より洗練されたやり方でこれを実現するために、若手の研究者も含めて一緒に考えることが重要。
- 【会場参加者】早稲田大学一之瀬です。研究戦略センターで働いている。早稲田大学は、PI として新しく着任する研究者への支援が不十分だったため、大学内で独自の予算を確保し、財政的な支援を行っている。また、研究者には将来のビジョンを描いてもらい、そのロードマップを元に、URA が個々の研究者に適したテーラーメイドの支援も行っている。しかし、まだ予算が限られており、本プログラムのように幅広く支援するには課題が残っている。2022 年度に始まったプログラムで、1 期生がまだ途中。主な目標は、研究者が独自の研究分野を築くこと。これまでに、科研費や JST のさきがけなどで好成績を取めた例があり、将来の成果に期待している。