

研究の国際競争力を高めるには？

OPINION

個人 ↓ 組織

縦割 ↓ 横断

固定 ↓ 流動

研究力強化に欠かせない3つの改革

研究力強化のために、大学ができることは何か？ 自らが研究者でもある、内閣府の科学技術政策フェロ！江端新吾氏に聞いた。

個人の努力だけでは研究力の向上は困難

THE世界大学ランキング等の各種ランキングは、論文数や研究関連収入など、さまざまな指標を用いて大学の研究力を測ろうとしています。私は、このような各研究者の直接的なアウトプットだけではなく、「組織として研究を推進しやすい環境か」という視点でも大学の研究力を捉えるべきだと考えています。

大学における研究は、研究そのものだけでなく、研究成果を産業界に転用する、研究施設・設備の有効活用、優れた研究を生み出す学生の教育や研究者の育成にもコミットするものです。それは大学経営に直結します。これらをマネジメントできるようにするには、旧来の組織、研究者個人任せの体

制では対応できません。新たなマネジメントシステム、ルールづくり、すなわち、大学の経営改革を行う必要があるでしょう。つまり大学の研究力を高めるためには「大学全体のリソースを最大限活用するマネジメント」が求められているのです。

研究の活性化に不可欠な横断的組織と流動性

では、自学の研究力強化のために、具体的にどのようなことに取り組むとよいのでしょうか？

まず、①大学全体の研究力の現状把握と分析です。「どのような研究があるのか」「各研究のポテンシャルは？」「研究設備とその活用状況」「産学連携、地域連携の取り組みは今、どのような状況」などを把握してデータ化し、自学

の研究力を客観的に見つめ直します。

このような現状把握と分析がない状態では、ほかにポテンシャルが高い研究があったとしても、目立つ成果を挙げている一部の研究者に資源が集中しがちです。しかし、それでは大学全体の研究力強化にはつながりにくい。現状把握とそれに基づく自学の強みを生かした研究戦略「ブランドを立てること」が、大学の研究力強化には不可欠です。もし研究ブランドを構築できれば、産学連携、自治体との連携が促進され、研究の活性化の面でも資金調達の面でもメリットが生まれます。

次は②研究を推進する横断的組織の構築です。大学全体の研究力を高めるには、縦割組織を改め、研究者同士の横の連携を図り、かつ、各部署の現場の人材ネット

内閣府
科学技術政策フェロ！
北海道大学主任URA
江端新吾

えばたしんご ●2009年
北海道大学大学院理学院
自然科学専攻博士課程
修了。博士(理学)。大阪道
大学博士研究員、北海道
大学特任助教を経て、2017
年、北海道大学URAス
テーション副ステーション
長、2018年より現職。



研究力強化に向けての3つの改革

ポイント

実行項目

個人 → 組織へ

大学全体の研究力の現状把握、分析

全学の研究の把握／各研究のポテンシャルの評価／
研究設備とその活用状況の把握／産学連携・地域連携の
取り組みの進捗把握／それらのデータベース化など

縦割 → 横断へ

研究を推進する横断的組織の構築

研究者同士の連携を図る／各部署の人材のネットワークをつくる／
URA等マネジメント人材の活用など

固定 → 流動へ

人や組織の流動性を高め、研究者の活性化を図る

若手研究者に活躍の場を与える／人事や組織の固定化を見直す
／変化を前向きに捉えるビジョンの共有を行うなど

改革の推進役としてのURAの役割

ここで取り上げた3つの改革を推進するにあたって、私はリサーチ・アドミニストレーター (URA) が果たす役割が大きいと考えています。

現状のURAは、各研究者の外部資金獲得のための申請支援業務や広報・アウトリーチ活動、産学連携、知財管理など、研究の「サポート役」としての限定的な役割に終始しがちです。大学全体の研究力を強化するためには、URAを研究面から大学の経営を考え、出口から考えて戦略的に研究をプロデュースし、そのために必要な改革を担う人材と捉え直すべきではないでしょうか。

これまでのやり方、枠組み、お金の流れや使い方のままでは、現場はますます疲弊し、若手研究者

にそのしわ寄せがいきます。「競争的資金の獲得を迫られているが、2、3年で成果を出さなければならぬため、すでに成果が7割方出ている研究しか申請しない」という若手研究者の声も耳にします。これではチャレンジ的な研究に取り組む人は減るばかりでしょう。

そんな状態を打破すべく、現在私が所属する内閣府では、日本の研究力向上の推進役として、大学も含めた国の科学技術政策の改革に取り組んでいます。特に大学については、規制の問題が大きいことから、その一部を緩和する研究開発力強化法の改正を考えています。主なものは、若手研究者支援、多様な財源確保のための法改正や大学の研究シーズのデータベース化、人事マネジメント改革などです。これらに関わる大学経営改革については、大学改革支援産学官フォーラムを創設して検討していきます。

大学は、イノベーションを生む研究基盤であり、産業界、地域、海外などさまざまなステークホルダーをつなぐハブでもあります。このような政策の追い風をうまく活用し、大学をイノベーションを起こす組織としてポジティブに再構築していきましょう。