

Title	科学技術振興機構におけるプログラムオフィサー資格認定制度創設の背景と考え(人材問題 (3))
Author(s)	高橋, 宏; 島田, 昌; 菅谷, 行宏; 北澤, 宏一
Citation	年次学術大会講演要旨集, 21: 800-803
Issue Date	2006-10-21
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/6539
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	一般論文

2G09 科学技術振興機構におけるプログラムオフィサー資格認定制度 創設の背景と考え

○高橋 宏, 島田 昌, 菅谷行宏, 北澤宏一 (科学技術振興機構)

概要

競争的研究資金は科学技術振興の重要なツールであるとして、総合科学技術会議(CSTP)は、競争的研究資金が全研究費に占める割合を過去 10 年間に倍増させてきた。今年度より開始された第 3 期科学技術基本計画においてもこの方針は堅持されており、競争的研究資金の重要性は今後益々高まり、透明性、公平性への要求は一層厳しくなっていくものと思われる。こうした背景に鑑み、CSTP は、我が国の競争的資金配分機関(Funding Agency : FA)に対し平成 17 年度末までに、研究経歴のあるプログラム・ディレクター(PD)、プログラム・オフィサー(PO)の導入を求めたが、現状はいまだ試行錯誤の状態であり、今後改善を図って行かなければならない。最大の課題は、十分な数の研究経歴のある PO の確保である。現状は、非常勤で勤務する PO はある程度確保されているものの、常勤の PO の確保は、研究者が研究を中断しなければならず難しい状況にある。一方、FA の一つである科学技術振興機構(JST)には博士や修士の学位を有する者を始めとして一定の研究経験のある者が少なくない。そこで、彼らの研究能力とファンディング・マネジメント (FM) 能力の拡大を図り、JST 内の PO として育成し、アカデミアの非常勤 PO と二人三脚で理想の PO 制度を確立し、かつファンディング業務の高度化を図り、科学技術の振興に貢献する目的で JST では PO 資格認定制度を創設した。以下にその概要を述べる。

§ 1. 我が国の FA と PO の現状

我が国の FA は財務省と法務省を除く 8 つの省庁に附属する形で 10 組織設置されている(図 1)。CSTP の要請に応じて、平成 17 年度末までに、各 FA では、PO の導入を図った結果、約 400 名の PO が我が国に誕生した事になっている。しかし、殆どは非常勤・兼任・併任であり、わずかに配置されている常勤 PO も殆どは期限付き雇用である。

2001 年時点で、NSF (National Science Foundation) に 400 人、NIH (National Institute of Health) に約 1100 名の常勤 PO がいる米国の状況と比べると極めて不十分な状態にある。なお、NSF の常勤 PO の数は 2004 年において 548 人に増加しており、NIH においても過去 5 年間で予算が倍増している

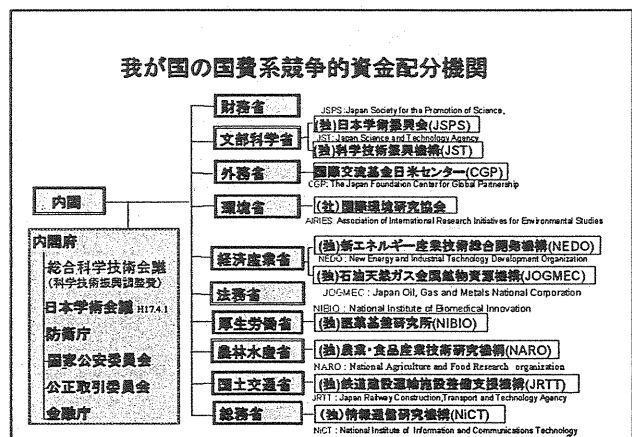


図 1. 我が国の競争的資金配分機関

ことから PO の数も相当増えていることが推定される。なお、NSF、NIH の PO は常勤かつパーマネント雇用であり、NSF にはローテーターと呼ばれ、アカデミアの研究者が数年間一時的に PO になる制度があるがこれも常勤である。

§2. 我が国のファンディング・マネジメント (FM) 構造

我が国のファンディングのマネジメント (FM) 構造を図 2 に示す。平成 17 年度の我が国の 37 の競争的資金制度は、各府省が直接マネジメントしているもの、FA がマネジメントしているもの、府省と FA が協力してマネジメントしているもの等様々であるが、図 2 は一般概念的な我が国の FM 構造を示している。

即ち、総合科学技術会議が我が国の科学技術政策の基本方針を定め、各府省はそれに基づいてファンディングのプログラム設計を行い、かつ財務省に折衝して予算の獲得を図り、各 FA が具体的なファンディング業務を実施し、採択された研究者が研究を実施する。この構造に対し、約 3 年前にアカデミアのメンバーが FA 業務を実施する PO 制度が導入されたが、その数は少なく大部分は非常勤であり、またファンディング業務を担当する府省の行政官もごく少数でありかつ頻繁に異動するという現実がある。即ち、我が国の FM 構造は少数の行政官、非常勤アカデミア PO、FA スタッフの 3 者が夫々の役割を分担して実施しているのが実情であるが、この中で、FA スタッフは常勤かつ恒常的に業務に携わっており FA スタッフの能力拡大を図ることは、最も大きな効果が期待されるだけでなく我が国のファンディング高度化の鍵であると言える。

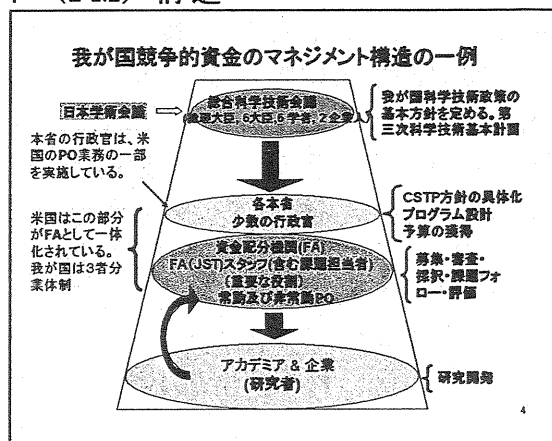


図 2. 我が国の FM 構造の一般概念

§3. 我が国に最適なファンディング・マネジメント (FM) 構造

PO 制度導入の経緯を考えると、我が国の FM を今後一層高度化するために、非常勤アカデミア PO の常勤化と増員は一つの方策である。しかし、最先端の現役研究者を常勤 PO として確保することにはジレンマがある。アカデミア PO の役割は最新の研究動向をファンディングのプログラム設計、課題審査等に反映させることであるが、常勤 PO になることで研究の最前線、最新の研究動向への接触機会が減少する。この意味では、現役の研究者である非常勤 POこそがアカデミア PO の本来の役割を最も発揮しうる。一方、FM はファンディング業務に特有なものであり、組織の管理職（部課長など）に求められるマネジメントとも異なり、ゼネラリスト業務ではなく、スペシャリスト業務である。高度な FM 能力を短期間で習得することは困難であり、アカデミア PO、JST(FA)スタッフの双方において、FM 能力の高度化こそが我が国のファンデ

イングの高度化に最も重要である。

図3に理想のPOに求められる能力を模式的に示した。理想のPOは、研究能力、アカデミアの経験、最新の研究動向、今後の研究動向の洞察力など備え、かつ科学技術政策、ファンディングの知識と経験、研究開発評価の論理と手法を含むFM能力、など全て備えた人材であるが、百点満点の人材は実在しない。現状は、FAのスタッフはOJT的にファンディングに関する一定の知識と経験は身に着けているが体系的な訓練は受けていない。また、アカデ

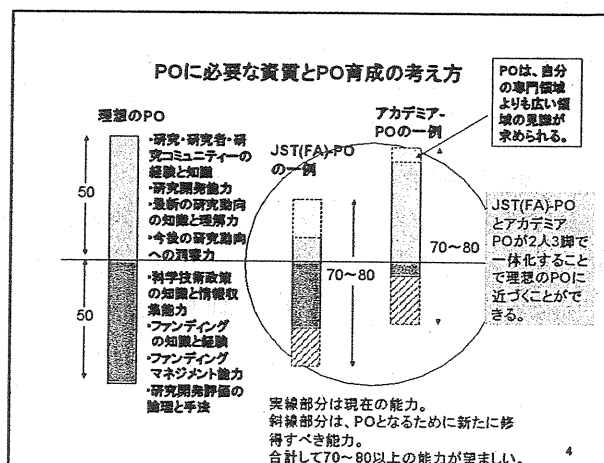


図3. POに必要な能力の理想と現実

ミアPOも、自分の専門領域の研究能力や科学技術の知識は有しているが、ファンディングに関する知識と経験は無く、新たなディシプリンとも呼べる研究開発評価の論理と手法を修得する機会とは与えられていない。研究開発評価、即ち、科学技術の政策、プログラム、プロジェクトそれぞれの評価は世界的に重要課題であり科学的・合理的なアプローチが研究されているが、特に西欧においては過去10年間に精力的な努力が蓄積され、2006年9月25～27日にカナダのオタワで開催される国際会議「Blue Sky II」でその成果が報告されている。「研究開発評価学」とも呼べるこの新たなディシプリンは、特にFMにおいて重要性を増しており、POに必須の素養の一つである。

§4. JSTにおけるPO育成制度創設の背景

前節において、理想のPOに求められる能力を個人が全て修得することは困難であることを示唆した。これは、我が国固有の現象ではなく、ファンディングの難しさに起因する本質的なものであり、この点に関しては米国のPO制度と云えども完全無欠なものではないことが窺え、NSFではローテーター制度によりこの問題点の克服を目指している。我が国の非常勤アカデミアPOは現役の研究者であり図3の上半分の能力は高い。そこで、JST(FA)スタッフは下半分の能力の拡大を図ると同時に上半分についても一定の能力を修得し総合能力として一定のレベルに到達した者をJST(FA)-POとして認定し、非常勤のアカデミアPOと二人三脚でファンディングをマネジメントすれば世界に類例のない優れたPO制度となる可能性がある。二人三脚は単なる分業ではなく二者が一体化し1+1=3になることである。このために二者は互いに蝶番となる共有部分が必要である。即ち、JST(FA)-POは上半分の能力拡大も必要であり、アカデミアPOも下半分の能力拡大が必要である。第一歩として、JSTではJSTスタッフを対象として「PO資格認定制度」を創設し、図3に点線で示した能力を有するJST(FA)-POの育成を図る活動を開始した。なお、非常勤アカデミ

