

第5回 会員選考等ワーキング・グループ 議事要旨

1 日時 令和6年7月19日（金）15：00～17：00

2 場所 8号館8階特別中会議室

3 出席者

（構成員）相原主査、大栗委員、大越委員、小幡委員、
河岡委員、久間委員、永里委員

（内閣府）笹川大臣官房総合政策推進室室長、
矢作大臣官房総合政策推進室副室長、
泉大臣官房総合政策推進室参事官

（日本学術会議）日比谷副会長、吉田第一部部長、小田中第一部幹事、
堀第二部幹事、相川事務局長

4 議事要旨

○相原主査 それでは、定刻になりましたので、第5回「会員選考等ワーキング・グループ」を開会いたします。

委員の皆様には、大変お忙しい中、また、現地の会場にいらっしゃっている委員の皆様には大変お暑い中御出席いただきまして、ありがとうございます。

また、日本学術会議の先生方におかれましては、御多忙のところ、また、暑いところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の委員の出欠状況について報告いたします。

対面で御出席の委員は、小幡委員、永里委員、オンラインで御出席の委員は、大栗委員、大越委員、河岡委員、久間委員です。徳賀委員は御欠席です。

オンラインで御参加の委員の皆様は、いつものように発言の際はWebexの挙手機能を使って挙手をお願いいたします。

また、日本学術会議からは、日比谷副会長と吉田第一部部長及び質疑対応としまして事務局長に御出席いただいております。よろしくお願いいたします。

それでは、議題に入ります。

まずは議題1といたしまして、学術会議における検討状況につきまして、学術会議より御説明いただきます。よろしくお願いいたします。

○日比谷副会長 ありがとうございます。

本日は2つ御報告することがございます。最初に私から、このワーキング・グループでも何回か連携会員についての御議論があったところですが、そもそも学術会議の連携会員とは何であるか、どんな役割を持っていて、どんな取組をしているかということを前半は御報告したいと思います。

最初のスライドをお願いいたします。

ここは連携会員が設けられた経緯を記しておりますけれども、最初にこの話が出したのは、連携会員（仮称）として平成15年の総合科学技術会議報告の中に、こういうものを設けるといのが出てきております。日本学術会議内部での検討の結果、平成17年に日本学術会議法が改正されまして、ここの第15条に「会員と連携し、規則で定めるところにより第三条に規定する職務の一部を行わせるため、日本学術会議連携会員を置く」と定められています。2項を御覧いただきたいのですが、「連携会員は、優れた研究又は業績がある科学者のうちから会長が任命する」となっております。

次のスライドをお願いします。

これは現在の学術会議の構成を示しているものですが、一番上の赤いところが会員、御存じのとおり定員は210名です。学術会議として意思決定を行う総会を構成するメンバーでございます。科学的助言や国際活動などの中核を担っています。

次が、現在は約1,900名いますけれども、ブルーのところが連携会員で、この人々は日学の多様で幅広い活動を支えていて、個別の活動に参画しています。総会に出ることはございません。先ほどの優れた研究または業績があるものという基準で、会員同様、選考委員会で慎重な審査を行った上で決定し、任命されているのですが、会員だけではカバーし切れない分野というのがたくさんございます。そういう分野を専門とする研究者が連携会員になっておりまして、研究課題や新たな課題などに応じて速やかかつ柔軟に体制を構築できるようにしております。

そのほかに、さらにその他の研究者等が審議活動に参画するシステムにもなっております、学術会議の活動を支えています。

連携会員が従事している具体的な活動は、左側の四角、緑色の見出しのところの下に主なものを5つ挙げております。

次のスライドをお願いします。

1つ目は、もちろん科学的助言です。こちらは会員と連携会員がこれを発出する分科会を構成しています。先ほど申しましたように、会員だけではカバー

し切れない分野の研究者をここで抱えていることによって、速やかかつ柔軟に体制が構築できます。

それから、連携会員というのは再任が2回を限度としてできるわけですが、会員が終わった後、連携会員として残るという順番になる場合もございますので、そうしますと会員としての経験を引き続き連携会員として生かしていくというようなこともございます。もう一点は、連携会員になるときに本務との兼職の処理が済んでおりますので、一回ごとに一本釣りで人を選ぶことになりますと、慎重な審査を経ているかということも一つもちろんあるのですが、機動的に審議体制に組み込めないというような問題もありますが、連携会員の場合にはそれはございません。

2番目は国際活動ですが、約40の国際学術団体に今加入していますけれども、その役員として、あるいはいろいろな会議に代表等として連携会員を派遣しております。

次のスライドをお願いします。

若手アカデミーについては何回か御紹介をして、特にもう一つのほうの組織・制度ワーキング・グループでも御紹介したかと思えますけれども、非常に活発に活動しています。45歳未満の研究者で構成していますが、今44名のメンバーがおりまして、全員が連携会員となっています。今期の活動については右側に書いてありますので、そちらを御覧ください。

次のスライドをお願いします。

こちらは前期に若手アカデミーが発出した見解です。2040年を見据えて今取り組むべき10の課題ということでここに列挙してありますが、これは大変に世界的にも大きな反響を呼びまして、『Nature』にも取り上げられた見解でございます。学術フォーラムも開催しています。

次に、学協会との連携で、ここでは防災減災学術連携委員会を例に挙げております。これは全体22名で構成されているのですが、うち19名は連携会員ですので、連携会員なしには成り立たないと。全ての学協会から1人ずつ代表で出ているというほどでもありませんけれども、学協会だけではできない活動や提言を出していくために、個々の学協会と密に連絡をし合って活動している、そこに連携会員が多く組み込まれているということでございます。

次に、地方ですが、現在、地区会議と地方学術会議というのがあります。どうしても首都圏に会員も連携会員も集中しがちです。例えば北海道とか九州といったところは会員の数も連携会員の数も少なくなっています。その地域で、地域に貢献するような活動、例えばサイエンスカフェとか一般向けのシンポジウム等を開催するときに、地方に在住、勤務している連携会員が会員と共に大き

な役割を果たしているということをお伝えしておきたいと思います。

具体的な例としては、その次のスライドで、静岡、これは中部ですね。それから、富山も中部ですけれども、例を2つ挙げております。

ということで、最後のページですけれども、まとめとして、今申し上げてきたような活動をしておりまして、これらの活動は大変に重要ですので、この後のプレゼンテーションで会員の数等についても少し触れますけれども、全体を合わせてどのような規模が適正かということセットで考えていくこと、慎重に検討していくことが必要かなと考えております。

これが連携会員でして、次に、会員選考の在り方について学術会議内部で検討しておりますので、その状況については吉田部長からプレゼンテーションいたします。

○吉田第一部部長 会員選考の在り方につきましては、このワーキング・グループの中で、様々に御議論がなされ有用なサジェスチョンをいただいております。そうしたものを基にしつつ、私たち日学として現段階においてどのようなことを考えているかについて、ここで簡単に御披露申し上げたいと思います。

表紙の次のスライドの2ページを御覧ください。

昨年12月の有識者懇談会中間報告における会員選考の在り方については、中間報告の7ページから9ページに、第一に、自律的な会員選考の重要性ということが指摘されております。その下で、狭い範囲でのコ・オプレーションに陥ることなく、外部の目を入れることも必要ではないかというサジェスチョンをいただいておりますし、諸外国で行われているような投票制ということも考えてはどうかということをおっしゃっております。さらに、具体的な方法については示されておりませんが、新法人の出発点にふさわしい特別な方法を考えてはどうかということも指摘されました。

さらに、スライド3枚目になりますが、会員の資質、任期についても御指摘をいただいております。まず、会員の資質については、これは現在の日本学術会議法に示されておりますように、優れた研究または業績がある科学者であることが基本です。それとともに、異分野をつなぐ能力及び社会と対話し課題解決に取り組む意欲・能力がともに一定程度求められるということ等々が、優れた研究業績のある科学者であることに加えて求められております。

それから、会員の任期ですが、現在、3年掛ける2ということで6年を任期としておりますけれども、その制度そのものが少し短いのではないかとということで、任期の延長も考えてはどうかというご指摘をいただいております。具体的には、もう一回6年を任期とする、定年もそれに合わせて延長してはどうかということもサジェスチョンいただきました。

次に、スライド4枚目になりますが、会員数です。現在210名、これは日本学術会議法に定められておりますけれども、それについても増加してはどうか。そして、今、日比谷より御説明申し上げました連携会員の問題ですが、その在り方についても併せて検討してはどうかという話をいただきました。

それから、外国人会員。これは現在の日本学術会議の置かれている立場から外国人会員を会員として入れることはできないのですけれども、将来的にはその問題も考えてはどうかという話です。

会長の選考については、会員の互選によるべきとされております。これは現行法でもそうなっておりますが、それを基にした上で、さらにリーダーシップを発揮しつつ適切にマネジメントしていくために、慎重に会長を選出するプロセスを考えてはどうかということをご指摘いただきました。

スライド5枚目になります。中間報告が出た翌日に大臣決定が出ており、おおむねこの中間報告を受けてはおりますが、まず会員選考の問題、スライド5枚目の3の(1)に記しましたが、ここで新たに日本学術会議に会長が任命した外部の有識者からなる選考助言委員会を置いて、選考に関する方針等を策定する際に、あらかじめ意見を聴くものとするという一項が加えられました。これについては、中間報告では特にこうしたことが明確に論じられていない中で突然大臣決定として降ってきたものであり、私どもとしては大変驚いたことが記憶に残っております。

その後、コ・オペレーション、投票制度、会員の任期、定年、定員の問題、それから新たな学術会議が発足する際には特別な選考方法、この同じく資料5ページの3の(2)(3)(4)につきましては、基本的には中間報告での議論を踏まえての大臣決定と考えております。

このような状況の中で、4月15日から始まりました当該ワーキング・グループが4回開催され、中間報告並びに大臣決定に基づいて指摘された事柄について御議論をいただけてきました。これらの議論に基づきまして、私たち日本学術会議としても、会員選考をどうしていくかについて、議論を重ねてまいりました。その結果についてご報告します。

やや煩雑なポンチ絵になっておりますけれども、少々お時間をいただき丁寧に説明いたします。まず、左上の日本学術会議のミッション。これについては繰り返すまでもありません。こうしたミッションを抱えている我々としては、それを遂行するためには5要件の制度的な保障が必要である。これも繰り返し申し述べてまいりました。こうした学術会議のミッション、ミッションを遂行するための5要件の制度的な保障を考えたときに、会員選考もそこから規定され则认为ております。

まず、会員選考ですが、優れた研究または業績がある科学者、これについては

御異論があるものとは思っておりません。現在の日本学術会議法にも記されているものであり、そのままを私たちも重視していきたいと考えております。そうした科学者をどのように選ぶかということについては、コ・オペレーション方式による選考と考えております。

コ・オペレーションについては、既に御存じとは思いますが、右上のグリーンの枠の中に再度書きました。要は、業績がある現会員が次期の会員を候補者として推薦していくという方法で、これは海外のアカデミーでもほとんどがこうした方法を採用しております。なぜこうした方法が諸外国のアカデミー及び日本において採用されているかといえ、やはり学術に関しては専門性を持つ者にその価値の判断を委ねることが適当であるという、その信念に基づいているということです。

とは申しましても、私どもも会員選考の在り方についてはここ数年来、様々に改革を加えてきましたし、特に26期の会員選考についてはかなり大幅な改革をいたしました。そして、その方針は現在並びに今後とも基本方針として遵守すべきものと考えております。それがコ・オペレーション方式の下にあります現行方針の1と2と3になります。

まず、ダイバーシティの問題です。ジェンダー、地域、若手、活動領域等についてダイバーシティを重視すること。これについても御異論はないかと思います。それから、現行方針2、分野横断的・中長期的課題に関する専門性を持つ者を積極的に選んでいくこと。そして、現行方針3、外部からの推薦を得ること。特にこの現行方針3は、大学関係の組織に加えて、経済団体、政策関係団体、学協会等にこれまで以上にかなり幅広く推薦を依頼したのが26期です。

こうした現行方針の1、2、3に基づいて選考を行った結果、どの程度成果が出ているかということについては、米印の下にあります「第26-27期日本学術会議会員候補者の選考方針」を御覧になると、具体的な数字も踏まえて状況の改善を確認することができます。

さらに、私たちとして考えておりますコ・オペレーション方式、これも各所で説明をしてまいりましたが、さらにここで今後とも踏襲していく方式について御説明をいたします。これがちょうど真ん中の辺りにある薄いオレンジで囲まれた四角になります。選考対象者を推薦いたします。これは特に現行方針に基づけば、現行方針1、2、3に基づき多様な領域から推薦者を求めます。その推薦者の中から会員を選考していくわけですが、従来の一部から三部の学問領域ごとに選ぶ選考分科会枠とともに、選考委員会枠、これは特にダイバーシティを推進しようとした場合、あるいは分野横断的な中長期的な課題に関する専門性のある人を選ぶ場合、それから外部からの推薦を積極的に引き受けていくという、現行方針をさらに明確な成果として表すためにはこうした選考委

員会枠が必要だということで、この枠を大幅に拡充して26期の選考を行いました。このように候補者を推薦し、それを幹事会、総会を経て承認するという方式です。

次に、会長をどのように選出するかという問題があります。総会でもって会員が承認を受けた後、会長は会員の投票によって選出をされております。投票制という観点でいえば、日本学術会議を代表する者としての会長の選出に当たっては、現行でも投票制を導入しているということを御確認ください。

このような方式でやってはいくのですが、いろいろ御指摘いただいたことも踏まえて、何点かは今後変更、改革をしていこうかということで考えております。

しかしながら、改革に必要な目的というものが大きく変わるわけではありません。現行方針をそのまま維持した上で、現在、26期のアクションプランというものを遂行しておりますけれども、そのアクションプランをさらに実行し、発展させて、私たちのミッションを遂行していくため、これをまず大きな目的として掲げた上で、少し変えようということです。それがその下の検討の方向性になります。

1つは会員数です。現行は210名です。このワーキング・グループの中では、210名では足りないのではないかという御意見を多々いただきました。私たちも実際のところそう考えております。そうした御意見に基づき、目的に応じまして、例えばですけれども、数十名規模の追加等を検討していこうと考えております。しかしながら、現行で何十名ということが言えるわけではありません。と申しますのは、日本学術会議の運営とか活動の内容を踏まえて、現在の規模からどの程度増減するかということは慎重に決めねばならないということで、それらと併せつつ検討しているということのみここで申し上げたいと思います。

次に、任期です。現行の6年は短いという御意見もいただいたのですが、原則6年を維持していきたいと考えております。と申しますのは、数年前に実はもっと長い任期、9年制を採用しておりました。しかしながら、その9年制のもとでは、組織の硬直性が出るという御批判をいただいたということもあって、2005年よりこの6年制を採用しております。とはいえ6年が短いことも確かです。したがって、原則は6年としつつ、例えばですが、1回3年に限り延長可とすること等を検討しております。

それから、定年です。現行は70歳です。しかしながら、任期が延びるかもしれないということを考えると、例えばですが、これも特別な事由がある場合には、75歳までということも検討課題として議論を重ねているところです。

いずれにしても、会員選考の問題はそれだけで終わる話ではなくて、日本学術会議の運営全体に関わってくる話です。したがって、日本学術会議

のマネジメントの強化、あるいは継続性の向上による活動の強化の観点から、こうした任期や定年を柔軟に設定することを考えております。

しかしながら、27期の選考の問題をそろそろ考えねばならない時期に来ております。ようやく新たな方針で1回会員選考やってみて、それでうまく成果が出たという段階です。したがって、この現行方針をそのまま踏襲した形で27期の会員選考は実施したい。それによって、我々の方針がさらに明確な形で成果として出ることを皆様にお示ししたいと考えております。

最後に注意書きがございます。この検討の方向性は中間的な整理でして、日本学術会議として決定・了承したものではないということについては御留意ください。

引き続き、このワーキング・グループの中での御議論に参画しつつ、日本学術会議において主体的に検討を重ねてまいりたいと考えております。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

この後、海外調査の結果報告を予定していますが、連携会員については海外調査と直接関係ありませんので、今の御説明について御意見、御質問がありましたら、この段階で御意見いただきたいと思います。

永里委員、お願いします。

○永里委員 よく聞こえなかったので確認したいのですが、会長の選出に当たって会員の投票による互選と書いてありますが、その前に、会長は立候補するのですか。何名かの人が立候補するのですか。そういうことはないのですか。

○日比谷副会長 今はないです。現行では、会員が毎期の初めに総会に集まっています。オンラインの人もあります。そして、誰でも会長になる可能性はあるわけですね。全員がこれまでの経歴、学歴、職歴、それからどんな学会に所属しているかという情報に加えて、抱負を書いて、それが全員に渡っています。でも、それは会長になるということを前提にした抱負ではなくて、会員としてどういうふうに活動していきたいかというものです。それを参考にしながら、総会の場でオンラインも含めてフラットに、誰かが立候補しているわけではなくて投票します。過半数を取る人が出たところで、その人ということですので、何回か繰り返すということです。1回で過半数を取ればそれで決まりです。

○永里委員 分かりました。

○相原主査 ありがとうございます。

少し時間が押しておりますので、今ほかに御質問がなければ、議題2の説明に入りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、続きまして、議題2としまして、海外アカデミーへの確認状況につ

きまして、事務局より説明をお願いいたします。

○笹川室長 それでは、説明させていただきます。

内閣府が実施していた海外アカデミーの追加調査の回答、アメリカは返ってきていないですが、イギリス、ドイツ、フランスから届きましたので、まずその結果の御報告です。

資料3がそれで、これは御覧になって分かるとおり、問が左にあって、それぞれ答えを基本的にそのまま直訳で載せています。生データというような感じです。結構興味深いのですが、一つずつ説明していくとすごく長くなってしまいますので、これはお手元にお配りして御覧いただければと思います。

その代わりということではないのですが、エッセンスを抜き出したのが次の資料4でございます。これを御覧ください。少しお話しします。これは海外アカデミーからの回答が真ん中に入っていて、それとこれまでのワーキングでの議論を対比してみたものです。

まず選考基準といいますか、選考の際に何を重視するかということ聞いたのが一番上の列です。一番上の真ん中くらいがその回答で、イギリス、ドイツ、フランス、いずれも科学的卓越性だとか優秀性というような答えになっています。基本的にこれまでワーキングで議論していたvery bestという考え方と一致していると感じました。

それから、真ん中の列、2番目に行きますけれども、イギリスでは、自然知識の向上に実質的に貢献しているかといった基準に加えて、2番目の○ですけれども、リーダーシップ、組織力を通じて科学に貢献した。それから、科学的知識の実装に貢献したというような理由で推薦されるグループもあるようでございます。この辺、経済界から来る方についてという議論と一致してくる話かなと思います。そうすると、右側の上から2番目のところですが、これまでの議論、領域・カテゴリーに応じた選考基準を考えていこうかという考え方も的外れではないということです。

真ん中の3番目、イギリスでは、多様な背景を持つ候補者の推薦の確保、産業界等の経歴を持つ候補者の選出、そういったことを検討していく委員会とかワーキングがあるのだというようなことでした。

次に、選考方法です。真ん中の行を下に下がっていきます。下から2番目の段で、やはり各国とも複数回の投票を実施していると、これはもともと分かっていたことです。スペースの関係でここはあえて表に入れていませんが、3枚目、一番最後のページに、前に出した資料を一部切り取ってきたのですが、各国の投票のやり方、ごくごく簡単なものを入れていますので、御参照いただければと思います。もっと詳しい個票みたいなものもあったはずなので、それは必要に応じてと思います。

1 ページ目の下のほうに戻りまして、投票制とダイバーシティを両立するために、その関係を調整するためにどういう工夫をしていますかという問いに対して、一番下の段、イギリスは、より多様な候補者の推薦を奨励、大学、研究機関からの候補者推薦を奨励。ドイツは、特に女性候補の推薦を奨励ということですが、ここも一番上の段の最後のドイツのところにあるとおり、そういうふうに努めているけれども、最終的には候補者の科学的優秀性のみが決定的な要因であるという御回答でございました。

それから、この紙で言うと下から2番目の箱に戻って、特に定年制がないということであると、科学の進歩とか社会の変化にどう会員構成を対応させていくのですかという問いに対して、ドイツからは、会員数に制限はなく、新しい若い会員を選出することでそういったものを反映するのだという回答が来ました。確かにドイツは、別の資料に昔書きましたけれども、正会員が1,000人くらいいて、75歳になるとその人の定員が空席になって新しい人を入れられるようになります。ただ、その人が辞めるわけではなくて、会員の権利は持ち続けると。そこに新しい人が入るので、毎年会員は増えるわけです。毎年30人ぐらい新会員を任命しているという話でした。結果として、現在会員総数は1,600人くらいということですので、結構高齢者が多いのかなという気もしますが、そういう構成になっているということです。日本は定年制だけではなくて任期制も取っているので、なかなかこの形をすぐには取りにくいですが、1つの参考に。例えば会員数を増やしていくときに、段階的に増やすと多少こういった効果は出てくるかなという気もしています。

2 ページ目に行きます。

任期、定年のところで、外国はそもそも定年がないということで、ここは直接比較にはなりません。ワーキングの議論では、もう少し長くしていったら良いのではないかというのがあって、先ほど吉田先生からも、大分細かいことをおっしゃっていましたが、方向的には同じ問題意識を持っていらっしゃるということかなと思いました。

会長の資質のところ、真ん中くらいのところから、まずドイツがはっきり言っていたのは、学術的にももちろん優れていることは必要ですが、科学機関での指導的地位におけるリーダーシップの経験も考慮しますとはっきり書いていました。学術的な領域で会長の指導力、これは当然必要だと思うし、そこは学術会議で一義的に判断されるということでしょうけれども、やはりドイツの例を見ても、マネジャーとしての一定の資質というのは考えていく必要があるのかなと思いました。

この辺、引き続きこのワーキングでも御議論いただきたいところで、会長に資金集めまで期待するのかと、そこまではいかににしても、そうはいっても

全く組織運営のど素人でいいのかというのはありますので、もう少し議論を深めていただければと思います。

いずれにしても、一番下、事務局、会長サポート機能のところで、ドイツもフランスも、要するに事務局がしっかり支えますという回答でございました。確かにこのくらいしっかり支えるなら、マネジメント力はそんなに卓越した人ではなくても回るのかなという気はいたしました。いずれにしてもここは御議論をまたいただきたいところです。

この紙はそれでおしまい、資料5に入っていきます。

資料5は、今まで組織・制度ワーキングでこの様式というか、紙を使ってきて、2つのワーキング・グループで重なる部分もでてきているので、分けるのもどうかなと思ってまとめてみたものです。

まず2ページ目で、ミッション。これは組織・制度のほうで大分議論したのですが、すけれども、具体的には一番上のところ、学術会議のミッションは、学術の在り方を問い直すことも含めた学術の方向性や学術と社会の関係などを中長期的な視点から俯瞰的に議論するということだと整理いたしました。

具体的には、その下に黒ポチが3つ並んでいますが、学会や審議会ではできないオンリーワンの活動だとか、Science for scienceとScience for societyを統合志向する俯瞰的な議論だとか、世界的・社会的にインパクトのある提言、そのようなものが期待されるのだというお話でした。

1個飛んで3番目の◇で、学術会議がミッションを完遂するためには、やはり会員の選考がすごく大事で、我が国の代表にふさわしいvery bestな会員、国民が納得できるメンバーが選ばれるということ。客観的で透明な国民に説明できるような、理解いただけるような方法で選ばれること。会員構成に学術の進歩と社会の変化が反映されること。そういったことが重要だということです。

7ページに飛んで、今述べたのと同じようなことが書いてあって、一番下の行に、選ばれたvery bestな会員が存分に働けるような身分に関する仕組みが要るのだということを書いています。ここまでは何回か議論してきていただいたことのまとめです。

8ページ目、納得できるメンバーの選考ということで、very bestを追求するということは異論ないわけですが、学術会議が審議を主なミッションとする機関だということだとすると、卓越性一本という海外よりはもう少しダイバーシティ寄りになるのかなという議論が出ていました。そうすると、領域・カテゴリーごとに選考基準を言語化していかないといけないねと、そんなところまでは大体一致していたと思います。ただ、先生方の御議論を聞かせていただいていると、一致しているような一致していないような微妙な感じもするので、例えば経済界から会員になる人について、論文の数やレベルをどのぐらい考慮

するのか、どう言語化していくのかというのは、もう少し突っ込んで議論していただいたほうが紛れがなくなるのかなという気はいたしております。よろしくお願いいたします。

ちなみに、8 ページ目の下のところは、仮に条文っぽく書いてみるとどうなるかなというのを考えてみたもので、上の2行は現行条文とほぼ一緒。吉田先生は、優れた研究業績がある科学者で異論ないだろうとおっしゃっていましたが、**「特に」**が要るのではないかなと思っています。

その下は取りあえず入れているのですけれども、考慮事項として、さっき出てきた学際的な能力とかコミュニケーション能力、国際的な活動実績、そういったこともミッション達成にどういった能力が要るのかはよく議論して、選考方針に書き込んでいただけたらいいと思いますし、日本語がうまく書けていないと思いますけれども、2 番目の黒ポチ、学術の進歩、社会の変化云々、これでダイバーシティをきっちり反映する必要があるということを表現できたらなと思って入れてみています。

次に9 ページ目、国民に納得していただける方法。ここは読んでのとおりですけれども、内外に対する代表機関ですから、そのメンバーは国民に説明できないといけないということで、特にファーストスクリーニングとその後の絞り込みを限られた人たちで行う、ここがやはり透明性・客観性に疑問が生じているところと。先ほどの吉田先生が説明された資料で言うと、真ん中の青い箱ですね。ここは選考委員会、選考分科会の方々にやられているのでしょうかけれども、閉じているのはいかがなことかと。それは選考結果をホームページに載せますとか、そのような次元のことではなくて、全体の設計の仕方なのだと思います。

それから、9 ページの真ん中辺りに書いた海外アカデミーが同等だと思ってくれるような方法、見劣りしない方法という意味は、大栗先生が特におっしゃっていたように、投票制を入れたら良いのではないかということです。いずれにしても、そういう形で納得できるメンバーを選考することが、コ・オペレーションというある意味閉じた世界でやっていく選考が国民の理解、支持を得る前提なのだとすることをワーキングとしては申し上げてきたことだと思っています。したがって、先ほど御説明いただいた学術会議の検討内容は、コ・オペレーションの信頼性という観点をどういうふうに考えていらっしゃるのかというような観点からは、ちょっと残念な中身だなと思いました。逆に言うと、まだ決定したものではないということなので、ぜひ一緒に検討していきたいと思います。

それから、細かいことをいろいろ言い始めるとしようがないので1 つだけ申し上げますけれども、先ほど学術会議の資料の中で、前回の選考のときに外部からの推薦を取りましたということを強調されておりました。ある意味同じよう

なことを事務局でも9ページの下から2番目の◇で書いているので、あえて言及しますが、学術会議はあのときは推薦という言い方はしていなくて、あくまでもこれは情報提供です、推薦ではありません。情報をもらって、ある意味自分たちが候補者を決めて、それで選ぶのですというお話をされていました。それはそれで完全に自分たちでやるという前提でしたから、一つのロジックだったと思いますけれども、ここで推薦という言い方をするのは正しくないもので、ちょっとミスリードというか、違うのではないかという気はいたしました。

何を言っているかという、しっかり法律上の制度として位置づけて、国民に対する約束、コミットメントの中にこういう形で、大学とか経済界とかからしっかりと推薦をもらうということを位置づけるべきだということを言っています。情報提供は人数も少なかったようですし、聞く内容も名前を聞いただけみたいな感じ。少なくとも、推薦よりは情報量が少なかったと伺っていますので、推薦と同じことをやられたら良いのではないかということでございます。

いずれにしても、推薦を外部から取ったとき、最後に決めるのは学術会議だという前提は誰も異論ないと思いますけれども、であればなおのこと推薦は広く入れたらいいのではないかというのを9ページに書かせていただきました。

10ページは、学術会議ともある意味、結論的には方向性は共有できていると思うので、あまり長く言いませんが、大事なのは3番目の◇のところ。結局、very bestな人たちを選ぶためには、6年、再任なし、70歳だと候補者の適当な人がいなくなってしまう、コ・オペレーションがうまく回らない、そういうことが最初に懇談会で出ていた話でした。我々はむしろそういったところから議論を始めていて、次にこの俯瞰的な審議という観点なのだと思います。したがって、学術会議において、今申し上げたようなコ・オペレーションとの関係を意識していただけているのかどうか、若干疑問な気はいたします。3年限りとか、特別な理由があればとか、そういう中途半端なことではなくて、現実的な対応は大事なのですが、ここはそういう本質的な問題意識を共有しながら進めていただきたいと思います。いずれにしても、延長幅とか定年なんかは具体的には今後いろいろ検討ということかと思えます。

それから、連携会員のところも日比谷先生から丁寧に御説明いただきました。ワーキングの問題意識は、210人では俯瞰的な審議に少ないよねということと、逆に2,100人はちょっと多くないですかと、分かりやすく言うとそういう話で、一方で全部の分野をそろえようとする、それこそ3,000人でも4,000人でも足りないかもしれないので、そうではなくて、会員を増やしてそこである程度できるようにしておくのがいいのではないかと、そんな問題意識で皆さんおっしゃっているのだと思います。

個人的には、先ほどの説明を聞いて、何で会員に統一できないのかよく分からないのですけれども、その辺の趣旨も含めて、引き続き、先生方、学術会議と一緒に御議論いただきたいと思います。

11ページの新法人発足時の会員選考。ここは今回、このタイミングであまり具体的な話をするということでもありませんけれども、考え方だけワーキングとして確認しておく、やはり発足時の初期メンバーというのは、その後のコ・オペレーションを回していくベースになる方です。活動が回り始めて2回目、3回目になっていけば、それは当然そのメンバーでコ・オペレーションを回していくことに誰も異論はないと思いますが、その初期設定、初期条件が重要で、それを選ぶときに現会員210人、204人だけで候補者を見つけて、210人だけで決めるということが、幅広くvery bestを選ぶ方法として適切なのかということについては、違うのではないかというのを今皆さんがおっしゃっているのだと思っております。学術会議はかなり消極的な雰囲気を示されていましたが、引き続き御理解いただけるように、それから、どういう方法がいいのかということもワーキングで議論していただきたいと思います。

長くなっていますが、最後、会長のところ、13ページ、14ページです。

学術的な活動領域でリーダーシップを持っているというのは当然で、それでどういう資質が要るかというのは、これは学術会議に考えてもらって判断してもらえれば良いのですけれども、やはり組織マネジメント面で一定のリーダーシップは要るのではないか。それに応じて、選考方法とか常勤・非常勤といった勤務形態、事務局をはじめとするサポート体制を考えていくのではないかなというようなことを改めて問題提起しておきます。ここも今日もう少し御議論いただければと思います。

外国の回答状況は最初に申し上げたとおりです。

以上でございます。

○相原主査 ありがとうございます。

議題2と3の両方ともまとめて今、続けて御説明いただきましたので、これから自由な意見交換にしたいと思います。

その前に、徳賀委員からコメントをいただいておりますので、それを読み上げさせていただきます。

徳賀委員のコメントですが、投票制を取り入れる場合の候補者リストの作り方について。候補者リストを作成する際に、ジェンダーバランス等に配慮して最低数値基準を設けることも考えられます。ただ、それを厳格に適用するのか目標とするのかは議論の余地があると思います。

連携会員について、日本学術会議が資料の3ページで連携会員の役割を述べられていますが、連携会員の役割として示されているものの多くは会員と同じ

であるように思います。小委員会・分科会として課題に取り組む際に連携会員が人的資源となっているのはそのとおりですが、連携会員でなくとも小委員会・分科会のメンバーとして招集・参加できますので、1,900名も常時待機させておく必要はないと思います。また、限られた予算を有効に活用するという観点からも、少なくとも半数以上の減員が必要だと思います。

その他として、日本学術会議は過去の経緯を説明するだけで、実情調査をして過去の期待が実現されているかどうかを調べていないように思います。効果を上げているのであれば、実情をお話しいただきたいですという文書をいただいております。

大栗委員、よろしくお願いします。

○大栗委員 まず、早速英国、フランス、ドイツの科学アカデミーから回答がありましたので、それを拝見した上でのコメントです。これらのアカデミーの回答には共通する点があつて、特に重要だと思うのは、「会員の資質として科学者の卓越性が重要である」ということです。これはどこのアカデミーにも共通である。また、会員選考における投票制の重要性ということも共通である。それからまた、外国人会員の重要性というのも共通であつて、その3つが特に際立っていると私は思いました。

学術会議はよく海外の科学アカデミーと対等な立場であるということをおっしゃるわけですが、そういう対等の立場を望むのであれば、この3つの点を押さえておくことが重要だろうと、まず今回の回答を見て思いました。

前回の会合を欠席しましたので、議事録を拝見しました。その中の会員の選考に関する議論についてコメントいたします。

私が参加した前々回の会合では、すでに産業界からの会員の資質についての議論がありました。私が欠席した前回の会合の議事録を拝見すると、これについて永里委員と徳賀委員から再度御発言があり、それを拝読すると、前々回の会合の議論とちょっと違う部分もあると感じました。それについてコメントしておきたいと思います。

これは私が前々回の会合で申し上げたことなのですが、科学者の使命というのは、新たな発見をして人類が積み上げてきた知識をさらに豊かなものにすることであり、科学者の価値というのはその付け加えた新しい知識がどれくらい重要なものかということで決まります。つまり、無から価値を創造したという業績です。その意味で、産業界からの会員にしても、論文という形にはならないにせよ、例えば新しい製造過程を工夫するとか、これまでになかった製品を開発する、また新しいビジネスモデルをつくる、そういうことによる価値の創造ということが一つの基準と考えられると思います。

論文にならない形でどういうふうに評価をするかという議論がありましたが、会員候補の推薦においては、そういう論文にならないものについても、例えば新しい価値のある知識を新しい製品の製造過程にせよ何にせよ創造したという業績をきちんと言語化して推薦書などに記録してあれば、それで評価するということは十分可能であると思います。その点においては、永里委員のおっしゃった「産業界の人材の資質はアカデミアの人材の資質とは異なる」、「社会実装することに重点」を置くという点をしっかり考慮して評価し、会員選考に反映させることは可能だと思います。

前々回の会合の時には、久間委員からも「産業界出身の会員は大した学術成果がなくても良いという誤解があったかも知れませんが、決してそうではなく、産業界からの会員にも学術成果は求められる」また、「産業界会員は学術成果だけでなく、その成果をどのように社会実装するか、どのようなビジネスモデルを作るかという能力を兼ね備えた人材が選ばれるべき」というご発言があり、私はこれに賛成です。久間委員からは、「学会活動に関わったことのない人が会員になるべきではない」というご発言もありました。

これらの点には、私も賛同します。

一方で、前回の議事録を拝見すると、徳賀委員が、「日本経済をリードするような企業のトップマネジメントの中で、科学的な知見を有する方に大所高所からの意見を言ってもらうのが重要」とおっしゃっていたとあります。私は、この機会に、この意見には反対であると申し上げたいと思います。

私は、海外の科学アカデミーと対等の存在であるためには、会員になる基準は「新しい価値や知識を創造した」ということが必須だと考えています。

実際、海外の科学アカデミーからの回答を拝見しますと、英国のアカデミーからは、「会員は科学的卓越性を代表すべき」。「数学、工学、医学を含む自然知識の向上に実質的に貢献」、ドイツからは「選出基準は、その科学的卓越性のみ」とはっきり書かれておりますし、フランスからは「考慮する基準は科学的に優れていること、少なくとも半数以上が55歳以下の2点のみ」とあります。どの国のアカデミーも科学的卓越性が新会員選考の基準であるということが強調されているのです。

この卓越性というのは、科学の場合には新しい知識や価値を創造したということです。海外の科学アカデミーと対等な立場であるためには、このスタンドは譲れないところであると思います。前回の議事録を拝見すると、この点についてワーキング・グループの中で意見の相違があるようですので、もし本当に相違があるのでしたら、笹川室長がおっしゃったように、この機会に

さらに議論を深める必要があると思いますので、御確認をお願いしたいと思います。

以上でございます。

○相原主査 ありがとうございます。

ただいまの大栗委員の発言につきまして、それぞれの委員の方、御意見いかがでしょうか。

では、少し皆さんが考えている間にですけれども、私も前回、先ほどの産業界をリードする方という意見が出たときに、それぞれの資質に合わせて、産業界の方は事務局に入っていただくなり、アドバイザーになっていただくなり、必ずしも会員ではないほうが望ましいという意見は言わせていただきました。そういう意味では大栗委員と同じだと思っております。

河岡委員、お願いいたします。

○河岡委員 大筋で私は大栗先生と同じ意見です。ただ、このワーキングで議論する案件かどうかというところはあるのですが、産業界はそのとおりだと思うのですが、従来、地方のメンバーの確保ということがかなり議論されてきたと思います。その場合、地方のメンバーを確保しつつ、業績等々も含めて同じレベルで評価をできるのかという問題があります。その議論は学術会議が何を求めるのか、地方も加えたダイバーシティをしっかりと求めていくのかというところと関連するので、議論が必要かなと思います。もし地方ということを重視するのであれば、地方枠みたいな形で、産業枠と同じように、そういう選考の基準を別途設ける必要があるのかなと思いました。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

今、産業界のお話、それから地方の会員についてのお話が出ました。そのほかの論点でも結構ですので、御意見いかがでしょうか。

○河岡委員 もう一件いいですか。今の点に関連するのですけれども、ダイバーシティという観点から、若手あるいは性別についてのことが問題となってくるのですが、この若手や性別について、産業界と地方とは別に枠組みをつくって確保するというのは、私は反対です。なぜかという、能力とか資質というのは、性別とか年齢とは関係なく評価されるものだと考えるからです。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

久間委員のお手が挙がっています。お願いします。

○久間委員 大栗先生の意見に賛同します。新たな会員を選考するに当たり、産業界や地方会員は重要です。これらの会員の資質や多様性がどうあるべきかについて助言する選考助言委員会が必要だと思います。外部の意見を取り入れな

がら会員構成を決めていく。その上で、現会員によるコ・オペレーション方式だけでなく、コ・オペレーション方式と投票を組み合わせた新たな選考方法が適切と思います。

海外の回答を読んでも、コ・オペレーション方式だけで会員を選考する国はなく、ほとんどがコ・オペレーション方式と投票を組み合わせています。海外の選考方式を正しく理解して、学術会議の会員選考方式について議論することが必要と思います。

○相原主査 ありがとうございます。

コ・オペレーション、プラス投票のやり方を考えていくべきという話だと思います。

まだ御発言のない委員の方は、いかがでしょうか。

大越委員、お願いします。

○大越委員 ありがとうございます。

まず、今の栗先生の見解に関しては完全にアグリーです。私も全く同じで、今、特許という言葉は出てきませんでしたけれども、いろいろな指標もあるし、製品もあるし、産業界に関しては、それらを評価できるのではないかなと思いました。

地方に関しても、やはり地方の枠は必要だと思っています。

あと、若手と外国人、女性という話ですけれども、若手の人はやはり入っていただきたいなと思うのですが、若手の人のほうが業績がないのは当たり前というか、その若手が年を取ったら業績が出てくるので。でも、大事なのは、その若手が持っている視点というのか、ある意味、30年、50年先のことに彼ら自身は責任を持たなければいけないということでもあると思うので、そういう観点で、もちろん業績は低いのでしょうかけれども、その辺を勘案しながら、数値的な評価はなかなか難しいのですけれども、ある一定数、そういった視点でスカウトしてくる、選んであげることが重要かと思っています。

もう一つ、最初のほうに関連するのですけれども、連携会員の件、私が強く言ったということもあるので、御説明いただきましてありがとうございます。連携会員のやっていることが正会員と何が違うのかというのは、やはり聞くとますます正会員なのではないかなというふうに思う気がしていて、そうすると、何で連携会員と正会員を分けるのかなと。今は確かに特別職国家公務員と一般職国家公務員で分けているからという出発だと思うのですけれども、本当に何も考えず、がらがらぼんで考えたときに、法人化してどれぐらいの人数だと学術会議が一番パワーを持てるのかという視点から考えたほうが良いのではないかと思います。そうすると、very bestの人がそんな山ほどいるということにもならないと思うのですけれども、有識者会議とか、あるいは協力する委員

をそのときだけ、そのトピックスに対して選ぶということが出来るはずなので、連携会員が正会員と何も変わらないのに分けるというのは、既存の組織で新しくつくったときにも不思議な気がして、例えば総会の人数がある程度絞り込まれる必要があるのだということであれば、正会員から代議員とかを選んで、その人たちが参加すればよいような気がするので、そこに差をつけることに意味はないような気もするし、差をつけることがかえって抑制することになってしまうのではないかなという気がしました。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。連携会員のお話でした。

若手アカデミーについて、先ほど学術会議のほうから、御説明があり、若手アカデミーの方々が連携会員として活動しているというお話でした。今若手の活躍についてもお話が出ましたが、会員として若手の方々も活躍してもらうには枠をつくるかどうかは別として、今おっしゃったような考え方もあっていいのかなと思いました。

小幡委員、今手を挙げられました。

○小幡委員 会員の資質については、皆様おっしゃるとおりで、私もそのように思います。要するに、科学的卓越性というのは一番大事なキーワードとして必須です。さらに、いろいろ多様な出身母体の方々を科学的卓越性のところでどのように評価して、会員として入っていただくかということだと思うので、例えばイギリスの例で、リーダーシップや組織力を通じて科学に貢献したことなど、そういうものもありますから、様々な形で、多様性を広げていくという姿勢は大事なのではないかと思います。ただ、基本は科学的卓越性であるというのは私もそのように思います。

先ほど学術会議から現段階でのというところで、会員数を若干増やして、数十名を増やせるかというペーパーがございましたが、かなり人数が少ないという印象をもったのですが、それは今いろいろお話がありましたように、連携会員をどうするかということとの兼ね合いもあると思います。最近のように、いろいろな分野が細分化している状況ですと、おそらく、会員を出していない分野もたくさんあるのではないかと思いますので、あえて今の210名プラス数十名ぐらいという非常に小規模の会員数にしないで、もう少し思い切って、社会の多様な要請に応じて会員が活動できるような会員数にすべきではないかと思います。

先ほどのご説明で、今の連携会員がある程度機能しているということはよく分かったのですが、皆さんおっしゃるように、何も連携会員ではなくて会員でもよくて、ただ、会員数が少なかったのも、そういうことになっているのではないかと思うので、そこはせっきく変わる節目なので、少し思い切って会員の人

数を含めて連携会員の位置づけ・人数も再検討するほうがよいのではないかと考えています。

○相原主査 ありがとうございます。

河岡委員が先に手を挙げていらっしゃるようですので、その後、永里委員でお願いします。

○河岡委員 ありがとうございます。

選考方法に関してなのですが、先ほど吉田先生から現行の選考方法について御説明いただきましたが、現行のシステムは、学術会議の会員においても十分に透明性があるとは思えないところがあります。といいますのは、アメリカの科学アカデミーでは、5月の第1週に新メンバーが総会で承認されて発表されるのですが、その直後から候補者のリストアップが始まります。この候補者のリストアップは基本的にはメンバーが推薦していくということなのですが、その後、それぞれのメンバーの資料を読んで、各候補者についてメンバー全員が点数をつけるのです。その点数の結果がメンバー全員に配られるのです。なので、例えば自分が推薦した人が何番目になったかということも分かる。順位が出て、上位から選ばれていくのですが、非常に透明性が高いのですね。

最初の候補者の絞り込みというのは領域ごと、例えば農学とか医学とかというふうに行われて、その後、それが全体の選考委員会に上がって行って、さらにそこで絞り込まれているという形になっているのですが、こういうシステムですので、選ばれている人というのは誰が見てもふさわしい国を代表するような科学者が選ばれています。したがって、私は投票は必須だと思っています。

あと、外国人会員のことについてもコメントがあるのですが、これは今でも良いですか。それとも後のほうがよろしいでしょうか。

○相原主査 今でお願いします。

○河岡委員 外国人会員なのですが、私は、外国人会員枠を設けるべきだと思います。ただ、その場合には、日本学術会議に対して、外国人に何を求めるのか。つまり、特定の貢献を求めるのか否か、あるいは単に業績のみで評価するのかで選考基準が変わってきますので、この辺はあらかじめ議論が必要だと思います。

加えて、事務的なことになってしまうのですが、日本学術会議の運営を全て英語にしないのであれば、書類の翻訳や会議における制度の準備が必要で、準備に一定の時間を要するということも考慮する必要があると思います。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。外国人会員は確かに、何で外国人に入っ

てもらうのかというところから考えなければいけないということは当然だと思いました。

永里委員が次に手を挙げていらっしゃいます。

○永里委員 ありがとうございます。

今、皆様がいろいろおっしゃっていることについては全面的に賛成したいと思います。

それで、会員選考に当たりまして、やはり外部の意見を入れて枠を設けるということが重要ではないかと思います。枠の中でbestな人を選んでいけばいいのであって、その場合に言語化していくことが非常に重要だろうと思います。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

枠決めというのは定員数ということ、そういう意味ですね。

○永里委員 そうですね。

○相原主査 いろいろな考え方があるかと思います。

ほかにはいかがでしょうか。笹川室長、どうぞ。

○笹川室長 先生方、ありがとうございます。

大栗先生をはじめとして、特に経済界の方、それから地方も多分同じ話だと思えますけれども、新しい価値の創造という観点から基準をつくっていく、非常にそこはきれいに整理していただいたと思っています。ありがとうございます。

それから、久間先生から選考助言委員会のお話がちょっと出ました。今の永里先生もそれにかぶる感じだと思います。1つ申し上げておきますけれども、冒頭の吉田先生のお話、中間報告に入っていない選考助言委員会を書いたというお話でしたけれども、それは読み方が違っていて、皆さんお手元にないかもしれないので読み上げだけ言っておきますけれども、中間報告の中に外部の目を入れないといけないみたいな話があって、「活動・運営を担う会員の選考を組織内だけに閉じたものとせず、選考に係るルールの方針の検討に外部の目を入れること、外部に対して可視的に開かれた透明性の高いプロセスを制度的にも担保することなどによる選考過程の徹底的な透明化」が必要だというくだりがあって、ここが根拠です。趣旨は今、永里先生がおっしゃったようなこととも同じことだと思いますので、別に勝手に政府が書いたわけでもない。最終的には政府の紙なので、勝手に書いたと言うのでも構いませんが、きちんと根拠を持って書いていますということです。

あと1点だけ、皆さんの議論の流れで引き続き、もしよろしければお願いしたいのは、若手の選考基準というか求めるものと、会員、連携会員との関係なのですけれども、実は先ほど連携会員の趣旨がよく分からないと言って、私が一

番よく分からないのは、連携会員のレベルというのは、会員と同じvery bestなのか。今はただのbestかもしれません。同じbestなのか、それとも、二流とは言いませんけれども、少し違う方なのか、ここはどうなのかということです。多分、学術会議は同じレベル、良い人なのだという説明だと思うし、そこにチャレンジする気もないのですけれども、先ほどの大越先生のお話であるかなと思ったのは、若手の方をまず連携会員にするのだとか、あるいは先ほど連携会員が地方でいろいろ頑張っていますというお話もありました。そういうちょっと違う視点で入ってもらって頑張ってもらいたいのだと。それは連携会員という名前が良いかどうかはまたありますけれども、そういう視点で一定のグループなり作業部隊を置くというのは一つあるかなと思いますけれども、その辺りですね。

場合によったら連携会員との関係もあるかもしれませんが、若手の会員の方も、大越先生がおっしゃったとおり、さすがに40代の方と60代の方で業績、論文数を比べてもしょうがないだろうという気もします。そこはポテンシャルに着目してvery bestだというのか、そうではなくて、違う意味合いで準会員みたいな感じで入れるのかと、その辺も議論かなという気もしました。今日、全部結論を出せるわけではないですけれども、その辺りも含めて御議論をいただければと思います。

○相原主査 では、学術会議のほうからどうぞ。

○日比谷副会長 今の笹川さんのお話は、全く連携会員の経験を経ずにいきなり会員になるという人もいます。いるけれども、そんなに多くないですね。ほとんどの会員は連携会員経験者です。先ほどちょっと冒頭申し上げましたけれども、任期が6年ですよ。そうすると、会員は3年ごとに選考がありますから、最初は3年連携会員をやったところで会員になる人が当然いるわけですが、6年フルコース連携会員をして、6年後に会員になりました。それから、次も連携会員で結局会員にはなりません。いろいろなパターンがありますが、事前に連携会員を3年なり6年なり経ているとすると、会員になる時点との間で3年か6年の差はあるわけですから、そうすると完全に同等かという、二流とかいう意味ではもちろんないと思いますが、その3年なり6年の間に業績も研究も増えるはずですから、相対的に見れば、その差はやはりあると思います。

○相原主査 ありがとうございます。

時間も押してきておりますので、会長の選考についての議題のほうにそろそろ議論を移していきたいと思います。

大栗委員、御発言をお願いいたします。

○大栗委員 学術会議が、私たちが今ここで議論しているような形で新しく立ち上がるとすると、会長の資質についても期待するものが変わってくると思

ます。海外のアカデミーからの回答なども参考にしますと、大まかに言って3つ重要なことがあると思います。一つは、学者としての高い評価ということがまず重要だと思います。もう一つは、リーダーシップやマネジメントの能力ということがあると思います。学術会議を運営していく上ではいろいろな問題に直面することがありえますが、それを事前に察知して対応することができる。人材を適切に配置して、責任を分配し、それを管理する。予算を管理するなど、様々なマネジメント能力が必要になると思います。もう一つ重要なのは、コミュニケーション能力ということがあると思います。これは社会へのコミュニケーション、また、クライアントとしての政府や産業界とのコミュニケーション、また、学術会議の中での会員とのコミュニケーションと、その様々なコミュニケーションがあるわけですが、そういう能力ということも重要で、この3つが重要だと思いました。

このような資質の会長を選ぶには、現在行われているように最初から会員の全体投票で行うというのは無理で、会長改選の際には選考委員会を立ち上げ、それがしっかり調査して候補者を推薦する方法を取るというのがよいと思います。会員全員の投票ですと、学者としての評価というのは割と分かりやすいかもしれないので、どうもそちらに焦点が当たりがちになって、リーダーシップやマネジメント能力、コミュニケーション能力については、選考委員会で調査をしないと分からないところもあるだろうなと思っております。

以上であります。

○相原主査 ありがとうございます。

確かに投票ですと、数値で分かる業績は分かりますけれども、御本人の気質みたいなものは、会員の皆さんが全ての方を知っているわけではありませんから、今のお話で選考委員会というのは非常に納得できる提案だと思いました。

ほかの委員の方々、会長選考についての御意見はいかがでしょうか。

では、小幡委員、お願いします。

○小幡委員 私も大栗先生のご意見のようにも思うのですが、何が一番資質として大事かという、まさに最初に大栗先生もおっしゃったように学者としての本当のトップというか、そういう資質だと思うのです。資料5の13ページに、会長の資質には以下のような資質、使命・役割を期待というので5つポツがありますが、今大栗先生がおっしゃった中では、コミュニケーションが書かれていないかと思いますが、ただ、学問的な意味でのリーダーシップというのは4つに入っています。この5つ目なのですが、組織運営、組織マネジメントのリーダーシップということで、その下の◇にも書いてありまして、勿論あるにこしたことはないとも思うので、書いてあること自体は良いのですが、何が一番大事かという、普通の独法の組織で言われるようないわゆる組織マネジメン

トのリーダーシップではない。学術会議というやはりナショナル・アカデミーのトップとしての会長なので、普通の独法とは違うという意識は必要ではないかと思います。組織マネジメントに秀でているというのは、逆に言うと、14ページに会長のサポート体制というところで「戦略スタッフの位置づけを明確にし」などいろいろ書いてあるのですが、それによってしっかり支える体制になっていけば、この組織マネジメントというのはそれほど必須ではないという気がしていて、結局優先順位の問題だと思うのですが、あまり普通の独法組織のように組織マネジメントを重視するのではなくて、やはりナショナル・アカデミーのトップということを強く意識したほうがよいと思いました。

ただ、確かに会長選挙については、今のよういきなり任命されたばかりの会員が選挙するというのもやや乱暴ではないかと思いますので、やはりきちんとした形で、どういう方かということを知ることができ投票できるような体制づくりが必要ではないかと思います。

○相原主査 小幡委員からの御意見ですが、久間委員いかがでしょうか。

○久間委員 会長は名誉職ではありません。会長は、日本学術会議をグローバルで一流の組織にすることと、政府、産業界、社会から信頼される組織にするという、重要なミッションを担います。ですから、会長には最高レベルのリーダーシップとマネジメント能力が要求されます。幅広い分野の人たちとのコミュニケーション能力に加えて、交渉能力、決断力が必要です。そういうスーパーマンはなかなかいるものではないので、だからこそ、会長の右腕となる戦略組織が必要です。

今回の調査において、フランスのアカデミーでは、科学的戦略と管理運営を担う常勤書記2名を事務局に配置しているとあります。これは、私や永里委員が提案している戦略組織の新設にも通じます。しかし、我々の提言は、科学的戦略を策定する機能と管理運営を実施する機能に加えて、学術会議全体の戦略を策定する機能の3つが必要という提案です。この戦略策定機能を担う部隊を会長直属とするか、あるいは事務局内に置くかは、議論の余地があります。

以上です。

○相原主査 ありがとうございました。

ほかの委員の先委員の方、いかがでしょうか。

私の個人的な意見を言わせていただきますと、会長はvery bestな科学者であることは、絶対に必要ということは皆さん異論はないと思うのですが、マネジメント能力というのは、しっかりとしたサポート部隊を生かす能力だと私は思うのです。いろいろなことを自分で戦略を立てて自分で細々計画をつくるのがマネジメント能力ではなくて、すばらしいサポート部隊をいかに運用して会の発展につなげていくかという能力がマネジメント能力であると思います。

ので、その能力はぜひ必要だと私は思っております。それを小幡委員が否定しているわけではないと思いますので、そこはマネジメントという言葉を使うときの、どのレベルかということを考えながら議論していったほうが良いかと思いました。

以上です。

笹川室長、どうぞ。

○笹川室長　すごく興味深いコメントで、そうだなと思って聞いていました。アカデミアの世界を私は全然知らないので質問なのですが、そういうタイプの方ってそこそこいらっしゃるものなのではないのでしょうか。学者さんだって学部長をやられたり、学長をやられたりするのです、ある程度いらっしゃるのではないかなとも思うのですけれども、どんなものなのでしょう。

○相原主査　河岡委員、今の御質問についてのお答えでしょうか。

○河岡委員　はい。笹川室長に対するお答えなのですが、大栗先生が言われたこと、久間先生が言われたこと、そのとおりだと思うのです。日本の学術を代表する人なので、海外から見ても当然学術的に優れていないといけなのは当然です。また、すばらしい業績を残す人は、マネジメントとか、全体を引っ張っていくリーダーシップ、まとめ上げる能力があるから業績を残せているので、そういうマネジメントもでき、学術的に優れた方というのはいらっしゃると思います。

○相原主査　ありがとうございます。

永里委員、お願いします。

○永里委員　今、笹川さんのそういう人がアカデミアにいるのだろうか。産業界の人間から、実はいろいろと見ていますと、そういう方もアカデミアにいるのです。具体的な名前は言いませんけれども、いわゆる組織の長になった方にそういう方がいるわけです。組織の長というのは、例えばアカデミアだったら大学の総長とか、そういう人の中に過去私が接した人で、明らかにマネジメント能力のある方がいらっしゃいますね。名前はちょっとやめますけれども、そういう意味で、いないことはないです。

産業界の人間なので、産業界のリーダーシップとはどういうものかといえますと、組織の長というのは指導力、包容力、俯瞰力があって、ビジョンを提示して組織をあるべき方向に導く能力が求められているわけです。優れた経営者が持っている資質について述べますと、ビジョンとか哲学とか信念がある人。そして、人望があってネットワークがある。それから、人使いのうまい人。それから、度胸と勇気があって迅速さがあると、こういう人たちが経営者のトップになっていくわけです。アカデミアにこういうことを求める必要はないのですけれども、こういうことを備えた人もいらっしゃると思います。

会長の資質についての話は以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

大栗委員、お手を挙げていらっしゃいます。お願いします。

○大栗委員 私は、学者としての業績評価ということとリーダーシップというのは分けて考えることはできないと思います。特に学術会議のような学者のグループにおいては、分けて考えることはできないと思います。

それは2点ありまして、一つは、学術会議のような組織において何が重要であるか、今後何をしていくことが重要であるか、会長はそういうことを判断していかなければいけない。そういうときに学問的に成功した経験というのがぜひ必要です。何も無いところに新しいものを創造したという経験を持っていないと、そもそも学問において何が重要であるかということが理解できないだろうと思います。

もう一つは、学者を束ねる上で、学術的な業績が立派なものでなければ皆さんリーダーとしてついていけないでしょう。学術会議のような組織においては、業績もあり、リーダーシップもあるということが両輪のように必須であると思います。

○相原主査 ありがとうございました。

先ほど大栗委員がコミュニケーション能力とおっしゃったのですけれども、すごく大事なことだと思うのですが、それはある意味マネジメント能力、リーダーシップの中にも入ってきますよね。それが無いととても組織をまとめられないと思いましたので、そう思って聞いておりました。

ほかにはいかがですか。永里委員、どうぞ。

○永里委員 コミュニケーション能力というのはそうだと思います。それで、私が言いたかったのは、まず大前提として、会長は学術的にvery bestでないといけないということは間違いない。それが大前提の話をしていますので、そういうことです。

○相原主査 今の御発言のvery bestな人が会長というのは、もう委員の方々、もちろん学術会議の方も異論はないのではないかと考えております。

小幡委員、どうぞ。

○小幡委員 私も全く同じことを考えています。結局、会長の質についても、コミュニケーションというところは加えた方がよいと思うのですが、リーダーシップがないとはっきり言って学術の世界でもトップにはなれないので、そこはおっしゃるとおりです。ただ狭い意味での組織マネジメントと言うと、そのようなことはサポート体制でやれば良いだろうという感想を持ったという意味ですので、コミュニケーション能力があればサポート体制をうまく生かせるという相原主査のおっしゃるとおりだと思います。

○相原主査 ありがとうございます。

今、会長のほうの選考の議論をお願いしましたが、まだ時間が残っておりますので、そこに限らず自由な御発言、意見交換をお願いしたいと思います。

○永里委員 会長の話とは別なのですが、新法人の発足に当たりまして、会員だけに限定しないでオープンな特別な方法で会員を選ぶという新しい方法。新しい酒は新しい革袋ではないですけども、全く新しいやり方で会員を選ぶというのも付け加えるべきではないですかね。そのような議論が懇談会の中でもあったのではないのでしょうか。

○相原主査 どのようなものを新しいと言うかというところがもうちょっとはっきりすると、皆さん議論が進めやすいのかなと思って聞いていました。

○永里委員 会員だけに限定しないで新しく選んでいく。

○相原主査 コ・オペレーションはもちろん否定するものではなくて、そのほかにいろいろなところから。

○永里委員 ほかにオープンな特別な方法で選ぶ。

○相原主査 いろいろな方からの推薦とかですね。先ほどからお話が出ています。

久間委員、どうぞ。

○久間委員 会長のコミュニケーション能力についてコメントします。今回の調査結果で、英国のアカデミーは、政策立案者と強い関係を築いているため、政策立案者は定期的にアカデミーにアプローチしているという記述があります。また、ドイツのアカデミーも、国会議員、省庁と常に交流しているため、情報の流れができています。アカデミーにとって、これらの交流が政策アドバイスの課題を特定するのに役立っている、また、アカデミーの提言が政治的意思決定者に採用されるのにも役立っていると思います。日本学術会議が学ぶべき重要なポイントだと思います。政治家、政策立案者、経済界、社会とのコミュニケーションを重要視して頂きたいと思います。学術会議だけでなく、政府も普段から学術会議とのコミュニケーションを頻繁に行うべきだと思います。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

では、学術会議のほうからどうぞ。

○日比谷副会長 1つ前に戻って、永里委員から新しい27期の選考方法についてのお話があったので、これは笹川さんに今伺っても恐らくお答えはないと思うのですが、これから議論を進めていって、例えばもう連携会員はやめて全部会員にするとか、いろいろな変革が起こるとしますね。そうなったときに、今期の26期から選ばれている会員、本日出席している3人で言うと堀幹事はそんな

のですけれども、その人たち105人はどうなるのでしょうか。

○笹川室長 どうなるのでしょうかと今聞かれても、まだ議論していない論点ですから、先生方の御意見も伺いながら考えていくということだと思います。

○日比谷副会長 可能性として、例えば会員を500人にするとしますね。そうしたら、500人を全て一から選ぶという可能性もあるわけですか。

○笹川室長 全然議論してこなかった話なので、いきなりこうですとかいうのは控えざるを得ないかなと思います。文字どおり可能性という意味では何だっでありでしょうけれども、そういう無責任な話でもないでしょうから。

○永里委員 私のイメージは、500人くらいにして、今の方々は今の方々で残って、それで新たにまた300人とか、要するに全部で500人くらいにする。その場合には全く新しい方法で選んでいくということですね。

○相原主査 ありがとうございます。

いろいろなパターンがあるだろうと、これからそのパターンを考えていかなければいけないという意味だと思います。

どうぞ、笹川室長。

○笹川室長 まさにそうだと思います。いろいろなことを含めて幅広くという御提案だと思いますので、その中でまたみんなで考えていくということかなと。

○相原主査 大越委員、どうぞ。

○大越委員 500人といったときに、今の105名はそのままいていただいて、継続性という観点からもいたほうがいいのではないかなと私個人では思っています。今選ばれている26期の会員の人たちは素晴らしい人が選ばれているという前提というか、選ばれているはずなのですよね。そういう意味で言うと、その人たちが含まれるのは僕としては当然なのではないかなと思います。

ただ、人数が全部で210人では足りないのではないかとということで、広げていくということなので、いろいろな意見はあるのでしょうかけれども、そこは尊重すべきだし、その人たちは大切な人たちなのではないかなというふうに個人的には思っている次第です。

○相原主査 ありがとうございます。

先ほども学術会議のほうからお話がありましたように、これから考えていかなければいけないこともたくさんございますので、今一度に全て決めるというわけにはいきませんが、会員、会長の選考方法について今回はお話をかなり進めさせていただきました。

連携会員について、もう少し意見交換はいかがでしょうか。連携会員という言葉を使うかどうかはまた別ですが、要は正規の会員以外の会員の方々をどうやって考えていくかということについてですけれども、先ほどお話が出たように、若手、要するに会員としてのvery bestには業績がまだ至らない方々とか、

地方在住の方とかを連携会員にするというのも一つの考え方ではあると思いますし、逆に会員の中にそういう枠を設けて特別な会員という持っていく方もあるかと思います。

永里委員、どうぞ。

○永里委員 私は、連携会員というのをなくして、新しい会員の中に入れていくという感じ、そういうニュアンスで考えたいと思います。これは私の意見です。

○相原主査 ありがとうございます。

先ほどからお話が出ているのは、そうするとvery bestと齟齬が生じるのではないかというところが危惧されていたのかなと思いました。

ほかの委員の先生方、いかがでしょうか。

では、大栗委員、どうぞ。

○大栗委員 私も、会員にある意味で2種類クラスがある、階層があるというのは非常に不自然な制度のように思えてなりません。制度としてきちんとするのであれば、正会員と連携会員の定義を決めないといけないと思うのですが、学術会議の役割から考えて、なぜそういう2種類の会員があるのか、先ほど御説明いただいたのですが、納得できていないところがあります。

今、学術会議に期待されるいろいろな業務から考えて、正会員だけであっても、この間申し上げたようにいろいろな委員会の中で外部の人にも入っていただくということではないかというのが私の今の感想ですが、皆様の御意見をお聞きしてまた考えが変わるかもしれません。

○相原主査 ありがとうございます。

ほかの委員の方々はいかがでしょうか。なかなかすぐこれがベストの形などという提案ができないことは当然だと思いますけれども。

では、笹川室長、どうぞ。

○笹川室長 永里先生、それから大栗先生、ありがとうございます。これも今日結論を出す話でも何でもないのですが、次回に向けて若干事務局内部で何か整理して議論の素材をみたいなことを考えると、ここまでの御議論を伺っていると、まず、会員が210人では少ないよねというのは、何となく皆さん思われているというところはよろしいのだと思います。それから、連携会員1,900人の中で、少なくともvery bestの人たちが一定程度いるのは間違いない。ほとんどかどうかは分かりませんが、かなりの方々が本当に遜色ないというか、良いので、一定規模を会員のほうに移してきてというのはあり得るのだと思います。

そうすると、単純に数字だけ足し算、引き算すると、残った何百人か分からないですが、1,000人かくらいの人たちが、本来そこも会員に行くべきなの

か、それとも何か若手だとか地方だとか違うような意味合いで、名前はともかくとして別のグループとして残るのかという、その辺りの場合によったら次回議論していただいて、次回それだけでもないのですけれども、そんなことも議論していただいたら良いのかなと思いましたが、いかがでございましょうか。もちろん学術会議も別途、皆さんたちで引き続き御議論されるということだし、また一緒に議論ができればと思います。

○相原主査 久間委員、お願いします。

○久間委員 私は、連携会員を置くメリットはあると思います。若手研究者が連携会員を経験してから正会員になるプレ会員としての使い方もあるし、任期を終えた会員がポスト会員として残る使い方もあります。very bestでなくとも、bestくらいの研究者が活躍する場としても有用です。今ほどの人数は必要ないとしても、ある程度は残しておく方が良いと思います。

以上です。

○相原主査 ありがとうございます。

なしでいいという御意見、または、置き方にももちろんよりますけれども、あってもいいのではないかという御意見がありました。

それから、小幡委員お願いします。

○小幡委員 今のお話は再任の話とも絡んで難しいのですが、学術会議のペーパーでは再任は認めないというものが出てきていて、そうすると若手も会員の中に全部入れるとすると、6年プラス3年が上限でしたか。

○日比谷副会長 9年です。

○小幡委員 それでもう再任はなしだとすると、若い方が1回会員になったら、年取ってからは絶対会員になれないというのはいかがかなという感じがしています。いろいろな話と絡むかと思いますが。

○相原主査 日比谷先生、どうぞ。

○日比谷副会長 今のお話は、7月14日に会員限定の説明会を学術会議でしたのです。本日お出しした資料のもう一つ前のバージョンで説明をして意見を聴いたのですけれども、まさにその意見が出まして、45歳で仮に会員になりました。6年プラス今3年という議論をしていますから、54歳であなたは終わりましたとなって、それで仮に定年が75歳になったら、それまでの長い期間をもう絶対に会員になれなくていいのかという議論はあったのです。

もうちょっと御紹介すると、だったらやはりもう少し待ったほうがいいのではないかという人もいれば、やはり若いときの、業績とかはもちろん積み重なっていくものだから、そんなに量がないかもしれないけれども、それとは違う種類のパワーみたいなものがあるし、自分は若いときのほうがもっと頭がよかったと思うと言った人もいたりして、そこは私はすごく難しい問題だと思います。

す。

事後にもコメントをもらっているのですけれども、その中に、例えば45歳から54歳までやりまして、間に数年置いたらまたいけますみたいな提案が出て、それは確かにどこかの国であったと思うのですね。だから、そういうことは考えられるのかなと思いました。

○相原主査 笹川室長、どうぞ。

○笹川室長 ありがとうございます。

今の小幡先生、日比谷先生、まさにそうで、前回か前々回にシミュレーションみたいな紙を出しましたが、間3年空けばリセットとか、そういうのはこれに限らず国の審議会とかも似たような話がありますから、十分制度としては仕組み得るし、会員を終わった方が連携会員というのは、再任が長くなればその必要性はなくなるので、仕組み方なのだと思うのです。ある意味、私のような事務方から見ると、そういう仕組みは幾らでもつくれるのですけれども、学術会議の皆さんがどうしたいのかとか、あるいは相場的に皆さんから見てどうなのかと、そこはやはりもう少し議論していただいて、仕組みはやろうと思えばある意味何とでもできるので、何をみんなが追求するのかというのはもう少し議論していただけたらと思うし、場合によったらそんなシミュレーション、たたき台みたいなものもまた御用意させていただきますけれども、割と前向きに議論できている感じもしますので、また引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

○相原主査 ほかにはよろしいでしょうか。

河岡委員、お願いします。

○河岡委員 今の再任とか任期の議論は、結局のところ、日本学術会議の在り方が明確になっていないからだと思うのです。つまり、海外のアカデミーは、結局学術的にこういうアチーブメントがありました、そういう人たちを認めていくという組織なので、誰もが認める業績を残した人たちが選ばれていっている、非常にプレスティージャスなポジションなわけですね。

イギリスのRoyal Societyも、いまだにそういう形になっていると思います。なので、これまでは一定程度の年齢の方たちが選ばれてきたわけですが、アメリカのアカデミーの場合には、そうではなくて、もっと若くて素晴らしい業績を残した人たちにも目を向けて選んでいきたいと思いますというふうになって、若い人たちも入っている形になってきているのですね。なので、以前はほとんどいなかったのですけれども、今は40代でなる人もいます。終身なのでずっとメンバーをやっている。そこが今の議論、そもそも任期がつくということと、メンバーになっていて、それが日本を代表する学識者の集団であるということと合致していないのは、学術会議が何を求めているかが明確ではないからだと思います。

○相原主査 ありがとうございます。

学術会議から何かありますでしょうか。

○日比谷副会長 その終身の荣誉機関はもちろん日本学士院なわけですね。そこは科学的助言を行うことがメインのミッションではないという、前々から学術生態系という言葉を使って御説明していますけれども、その切り分け。今の河岡先生がおっしゃっていることは本当にそのとおりなのですけれども、それを学術会議だけで決めることはできないというか、学士院との関係をどうするかということも考えなければいけないと思います。

○相原主査 ありがとうございます。

笹川室長、どうぞ。

○笹川室長 ありがとうございます。

確かに学士院との関係もありますけれども、それはそうだと。私も、河岡先生からいつもこのようなお話を伺って、いつも悩んでいるわけですが、多分おっしゃるとおりで、学術会議が審議機関と言い切ってしまうと、何かただの審議会みたいですけれども、やはりメインは俯瞰的な議論をするところと。そうすると、どうしても新しく何か入ってこないといけないので、人をある程度入れ替えたいという要請が恐らくあって、6年では短いという、それは別の話ですけれども、一方で、河岡先生がおっしゃっているようなことと制度的に調和させるとすると、やはりドイツ、フランスもそうだし、アメリカもそうみたいですけれども、定員が増え続ける形になって、それと両立させるとするのは、学士院との関係は別として、組み方としてあり得ることはあり得ると思います。あるいは任期をもっと長くしておいて、実質的にそれに近い感じで定年75までいくとかはあり得ますけれども、very bestとダイバーシティも同じような話ですが、そういった立派な人に来てもらうというのと、ある程度入れ替えたいという要請を両立させると結局、悪く言うと中途半端だし、どうするか、河岡先生の御指摘も踏まえながらまた議論していくことかなと。

○相原主査 大栗委員、どうぞ。

○大栗委員 これは実は前に一度申し上げたのですが、私は、学士院が顕彰機関であるからといって、学術会議にそういう機能が全くあってはいけないということにはならないと思います。例えばフランスの場合でも、今、French Academy of Sciencesに意見を聴いているわけですが、アカデミー・フランセーズというのもあるとあって、そっちは日本の学士院みたいに権威が高いわけです。しかし、French Academy of Sciencesに選ばれるというの、名誉であります。同様に、学士院があるからといって、学術会議がそういう機能を持ってないとは言えないと思います。むしろそういう機能があったほうがよい組織になるだろうなと思います。

もう一つは、今のお話を聞いていて、例えば若手の人にも参加してもらうには、連携会員のようなものがあつたほうがよいのかなという気にもちょっとなってきました。

以上でございます。

○相原主査 ありがとうございます。

こういう議論を通して皆さんが自分たちの考えを練り上げていく場ですので、意見が変わることは全然構わない会ですので、よろしくお願いいたします。

それでは、そろそろ時間になりました。本日も活発な御議論をありがとうございました。今までの議論について、私のほうで整理させていただきたいと思っています。

1つ目は、会員選考についてですけれども、国民が納得できるメンバーという観点から選考に当たってvery bestが最終的な価値であるということ、これは皆さん一致しているところだと思います。また、高いダイバーシティを確保するよう努力することが必要。そのためには、領域・カテゴリーごとにvery bestに必要な資質、選考基準を言語化すること、これは前回までの議論にも出ておりましたけれども、そういうことが必要であるということについては委員の皆さん方もおおむね同意されているものだと思います。

経済界の方にどのような資質を求めるのかにつきましては、本日議論いただきましたけれども、また改めて議論をしていく必要があるかと思っています。

また、国民に説明できる方法という観点からは、会員が仲間内だけで選ばれる組織であると思われないためには、ファーストスクリーニングと候補者の絞り込みを同じメンバーだけの閉じられた形で行わない仕組みが望ましいということ。それから、海外アカデミーが自分たちと同等のアカデミーだと認めてくれるような方法で選考することが必要。コ・オプテーション方式を前提としていますが、海外アカデミーのようにどこかで投票のプロセスを入れることで透明性を高めることが望ましいこと。

それから、仮に投票制を導入する場合に、ダイバーシティ確保のため、何らかの工夫が確かに必要でして、これから具体的な方法を考えていこうというお話。

そして、会員の候補者の裾野を広げるということも大切で、会員以外からの候補者推薦、大学、学協会、国研、産業界等、いろいろなものを制度化したらよいのではないかとということも委員の皆様、おおむね同意されていたのではないかなと思っております。

選考方法については、学術会議はどちらかというと現状維持を希望するという説明だと理解しました。ワーキング・グループとしては、いろいろ議論をしてきて残念ですけれども、引き続き議論していきたいと思っています。

さらに、選ばれたvery bestな会員が存分に働けるような身分に関する仕組み、

ちょっと持って回ったような言い方ですけれども、海外アカデミーは基本的に終身制で、学術会議とミッションの違いもございますし、それらを考慮しても、会員をvery bestな人たちに厳選するならば、今の任期、定年は延長することが必要。例えば再任を可とするとか75歳定年等、またはそのほかの考え方もあると思いますけれども、何らかの延長、今の任期、定年を見直すということについては委員の皆様、おおむね同意されているのではないかと思います。

また、会員数、連携会員については、学術会議がよりダイバーシティを高めて俯瞰的な議論を行うためには、210名の会員は少ないし、逆に連携会員を含めた2,100名という規模では過剰感があるということ。それから、会員とは別に多数の連携会員を置く制度を設けておく趣旨がどうもはっきりしないという意見もありまして、会員数を適切な規模まで増員して、併せて連携会員の制度を、見直していくこと、こういうことについておおむね異論はなかったかと思います。

会員、連携会員を合わせて500人という例も出てきていましたが、具体的に連携会員をどうするかということは、学術会議の意見も聴きながら、引き続き検討していくということかと思っております。

それから、新たな日本学術会議の発足時の会員の選考、まだこれからの議論ですけれども、その後のコ・オペレーションによる会員選考のベースになるものでありますので、国民の納得と信頼を得るためにも極めて重要なことだと思います。そのために、現会員だけによるコ・オペレーションではなくて、よりオープンに慎重かつ幅広く、選考していくことが望ましいということ。これもワーキング・グループとしての考え方としては確認されたということでしょうか。

この点については、学術会議では異論があるようではありますが、引き続き意見を聴きながら検討していきたいと思っております。

次に、会長の在り方についてですけれども、求められる資質、使命、役割。これは学術的な領域での活動におけるリーダーシップは当然としまして、会員が増加してこれから活動も拡大していく新たな学術会議のトップとして、組織マネジメントの面でもやはりリーダーシップが求められるということでした。このようなリーダーシップは会長個人だけに求められることなく、以前からお話が出ていますサポート体制も含めて、学術会議全体に求められることと考えられます。

それから、選考方法としては、組織マネジメント面での資質や学者としての業績を十分に勘案しながら選考するために、現在のように新会員任命直後に十分に検討する時間もない中で、総会で、投票を行う方法ではなくて、より慎重かつ丁寧なプロセスで会員により選出されることが重要であるということ。

続いて、勤務体制ですけれども、今日、常勤、非常勤の議論はなかったのです

が、これまでの議論を踏まえて考えますと、会長が学術的な領域での活動でも組織マネジメントでも必要なリーダーシップを発揮できる環境を整備するということを併せて考えて検討していくことが必要であるということは一貫していると思います。

そして、選ばれた会長が大いに活躍できるようにサポート体制を十分に整備しておくことが不可欠だということは、これまでも議論に出ていましたが、これについても特にこれまでの流れで異論は出ていなかったものと思います。

学術会議で行われている会員選考に関する検討については、会員の資質やダイバーシティの重要性など検討の大きな方向性としては、このワーキング・グループと大きな違いはないように理解しましたが、選考方法について現状維持ということなど、ワーキング・グループとしては物足りないことなどもございます。いずれにしても、大きな方向性として著しく異なっている点は少ないと思いますので、引き続き議論をして、建設的に考えていきたいと思っております。

次回以降ですけれども、今申し上げました方向性を踏まえた議論の深掘りを行っていくこと、それから、事務局にお願いなのですが、シミュレーションやモデルなどをつくっていただきまして、何か議論の素材となるものを出していただければ、より議論が活発化するかと思いますので、よろしくお願いいたします。

それで、前回の懇談会の後にワーキング・グループを2回開催していただき、議論も進んできております。本ワーキング・グループの検討状況については、適宜有識者懇談会に報告することになっておりますので、その際には私から報告したいと考えております。その内容につきましては、今申し上げたことをまとめて、それらを中心としてお話ししますが、具体的な内容につきましては、主査としての私に一任いただけますでしょうか。

(首肯する委員あり)

○相原主査 ありがとうございます。

長時間御協力ありがとうございました。本日の議題は以上となります。

いつものお願いですけれども、最後に3点、御連絡させていただきます。

1点目ですが、本日の会議の議事要旨につきましては、事務局で案を作成した上で、皆様に、御自身の発言部分について確認いただき、了解いただいた後に速やかに公表させていただきます。お忙しい中、お手数をおかけいたしますが、速やかな議事要旨公表のため、御協力をお願いいたします。

2点目ですが、この後、主査、事務局より本日の概要について記者ブリーフィングを実施予定です。

3点目ですが、次回の日程につきましては、改めて事務局より、御連絡させて

いただきます。

私からは以上となります。

本日は御多忙のところ、御出席いただきましてありがとうございました。