

## 第6回、第7回会員選考等WGにおける主な御意見

## 会員選考

(国民が納得できるメンバー)

- 学術会議の選考委員会が選考基準などをつくるときに、改選する人数の中にどういった専門分野、新分野を入れるか、その人数をどうするかといったこともしっかり決めた上で小分科会をつくることを期待している。その時に、選考助言委員会の意見などを聴いて、新分野、融合分野に日々接している経済界の方や、今、学術会議に入っていない学者さんなどの意見も聴いてもらいたい。(事務局)
- 現在でも特に今期(第26期)の選考ではいろいろなところからかなりシステムチックに推薦をいただいたり、選考の方針を決める段階で御意見をいただいたりしているので、選考助言委員会を法定する必要がない。
- 「より良い役割発揮に向けて」で定められた選考方針、選考の透明化というところに従い、選考方針を定める際にあらかじめ大学あるいは実業界などの諸団体に対して意見を求めている。その上で、それとは別に、会員あるいは連携会員の候補者たり得る人についての情報提供も併せて様々な団体をお願いしている。
- 選考方針については、選考委員会的なものを開催するのではなく、それぞれの団体に対し、あらかじめ学術会議で検討中の選考方針案について御覧いただいて意見をいただき、その意見を踏まえた上で選考方針を決定し、公表するというように進めてきた。その際、具体的にどういう意見をいただいたかは、先方と事前に相談の上で、個別に公表しない形で進めている。
- 選考助言委員会を置くこと自身には、学術会議も異論があるわけではないと理解しているが、仮に選考助言委員会の設置は法定化しないことになった場合には、学術会議の中でそれに相当する委員会を設けて、毎回選考の方法についてきちんと真剣な議論をするのか。
- 法定をしないことがポイント。選考の観点について学術会議がよく考えるということとは大事であるし、26期の選考においても選考の方針について各方面からの意見を聴取した上でつくった。
- 学協会をはじめすでにいろいろなところに意見を聴いており、選考助言委員会と同じような趣旨の取組みをやっているから委員会自体が要らないというのが学術会議の主張だと理解していたが、選考助言委員会的なものを内部に置いて、外部の方が何人か入ってきて、しっかり意見を聴く体制を内規で構築することはあり得るのか。(事務局)
- 学術会議の内部も多様な意見があり、法定が問題だという意見もあれば、外部の人たちが入ってきて助言と言いつつやり方を決めるような方向に持っていくことそのものに反対という意見もあり、そういう点ではまだ議論を重ねている段階。

(国民に説明できる選考方法(客観性・透明性、納得性))

- 選考に投票のプロセスを導入することは必須。内閣府案をベースに具体化してほしい。
- 投票の過程においては、透明性が非常に重要。特に、投票数は投票に参加したメンバーに開示する必要がある。
- 海外アカデミーでは、ある段階で全分野の候補者について全分野の現会員が、形式的ではなく意味のある形で優先順位の投票をする機会がある。新会員について全分野の会員が投票する機会は必須のステップだと思う。
- 投票を入れるのはよいが、投票の仕方に工夫が必要。古典的な科目分野の人だけが選ばれて、そこに偏在してしまう可能性もあり、新しい領域の方は選ばれにくいかもしれない。分野ごとに投票の仕方は工夫できるようにきめ細かくやらないと、いろいろな新しい領域分野を入れたいという意図が、なかなかうまくいかないこともあり得る。
- 投票制度に加え、分野ごとの新会員をどう割り当てていくかを定める仕組みも重要。海外のアカデミーでは毎回理事会や評議会がしっかり議論して割当てを決めている。学問は変わっていくものであるし、各々の分野の現状や各国のニーズも変わるので、これを毎回議論・確認し、何年かに1回は委員会も作って、なぜこういう割当てにしたかという判断の根拠を外部に説明できるようにする仕組みが必要。アメリカのナショナル・アカデミーでも、5年に1回、会員選考をどのようにしてやっていくべきかについて真剣な議論をし、それをきちんと誰でも読めるように公開して、説明責任を果たしている。
- 分野ごとの人数の初期配分も大きな問題。分野ごとに、なし崩し的に今の比率で分けるのがよいとはとても思えないので、初期条件についても、それを将来どのように調節していくかについても、きちんと説明できる方法で決めていく仕組みが重要。
- 分野の人数を考えることが、今一番大事なことではないか。今まで固定化されてきた部分もあるかと思うので、適切な人数と分野の割り振りを考えるチャンス。ただ、割り振りは極めて難しく、みんなで合議して考えていくことで、一回つくった後はまた弾力化できるようなシステムを組み込んでいくべき。永久に同じ割り振りだと、どうしてもセクショナリズムに落ちていくので、分野の境界の仕組みも考えた方がよい。
- 会員選考手続の中で、大学、国研、産業界から会員候補が推薦、選考されることになっているが、それぞれから採択する人数枠をある程度明確にしておく方がよい。さらに、既存の各分野や、新分野、融合分野に、人数をどのように割り当てるか、全体の枠組を示すべき。
- 学術会議の中に新しい組織として、新分野と融合分野を設置することは的を射ている。それと共に、分野の壁をいかに取り払いオープンにするかの仕組みを検討することも必要。
- アメリカのナショナル・アカデミーの戦略計画にも、会員選考について、どんなに頑張っても新興分野や複数の領域にまたがっているような分野からの会員がこぼれ

落ちてしまうので、いかに必要な分野の会員を吸い上げていくかが、次の5か年の大変大きな課題であるとしてある。学術会議も真剣に検討すべきポイントだと思う。

(適切な任期・再任、定年等)

- 会員数、任期、定年、連携会員の在り方について、学術会議の考え方が十分反映されていないと言われても、そもそも学術会議の方でどう考えるかについて、はっきり示されていないのではないか。このあたりは多様な考え方がありうるので、学術会議自身の考えを尋ねていたが、それが明確に示されていないので、不明な点が多い。具体的な詳細な事項は内規に委ねてもよいとは思いますが、法律で定めるべき基本的な事項は最低限あると思うので、基本方針は決めておく必要がある。
- 全員の定年が75歳かについては、反対なわけではないが、まだ議論が絞り切れていない。任期も再任が何回できるかもまだこうしたいとは決まっていない。
- 学術会議の考えをはっきり示していない部分もある。現在検討しているところなので、早晚もう少し具体的な内容をお示ししたい。
- 例えば法律上複数回再任可としておいて、学術会議が運用上、原則として再任は1回とするとか、定年も70歳近い人を任命しないと、やり方次第だと思う。法律上は幅を広げておいて、その方向性の中で運用を考えたらいいのではないか。(事務局)
- 任期は6年で複数回の再任を認めることは可能と考える。定年は75歳でもよいが、70歳でもよい。ただし、再任を可能とする場合は、2期目以降の会員の割合を明確にしておかないと、新規会員の割合が徐々に減少する可能性がある。再任の基準も明確に定め、その審査過程の透明性が重要。再任の審査は、新規会員の審査と同じ委員会で行うのが望ましい。
- 若いときに会員に選ばれたら、その後は絶対に会員にはなれない制度はおかしいので、再任はあるべきと思うが、ずっと再任され続ける方がいて、新規の方がなかなか入りにくい状況が起きてこないかという心配がある。再任の基準を明確にするなど工夫が必要。非常にすばらしい人でずっとやっていただきたい方もいるが、適宜入れ替えて新しい人を組み入れていくことも大事なので、どのように仕組んでいくのか考える必要がある。
- 審議活動を行うことや、新しい分野の会員を積極的に入れていく点から、任期9年は少し長いのではないか。学術会議も過去に最大9年間会員でいることが可能だったが、長すぎるという理由で任期を6年にした。再任も複数回でいいけれども、あまり長過ぎるのはどうなのか。
- 今の方々は元気なので定年は75歳でもいいのではないか。
- 任期は再任をある程度認める方向で一致していると思うが、定年が75歳で決め打ちではなく、70歳として、場合によってはもう少し長い人がいるということでもいいのではないか。
- 定年に関しては、国際的な温度差があるかもしれない。米国の学界では、年齢で待

遇を変えるというのも一つの差別であるというのが標準的な考え方。個人差があるので、何か違う基準で中間評価をして、場合によっては入れ替わってもらうようなやり方をすれば、年齢で一律に決めなくてもできるのではないか。

- 日本の場合、定年を言うのは、若手が入ってこられないことを気にしているのではないか。学問なので 75 歳までやっても別によいとも思いつつ、できるだけ若い方に入ってほしいという要請が一方であるので、なかなか一概に言えない。
- 学術会議は、定年 75 歳を想定して議論をしているところ。年齢で区切るのは不適切という意見もあるが、現実的には活動がなかなか難しい高齢者もいることと、学術会議の機能は審議機関なので、実際に審議活動を行って提言を出していくということになると、新しい分野の会員を積極的に入れていく点からも、一定の定年はあってもいいかと思う。
- 補欠会員については、再任可を前提に、前任の残り任期とするのがよいのではないか。

#### （会員数、連携会員）

- 会員数、任期、定年、連携会員の在り方について、学術会議の考え方が十分反映されていないと言われても、そもそも学術会議の方でどう考えるかについて、はっきり示されていないのではないか。このあたりは多様な考え方がありうるので、学術会議自身の考えを尋ねていたが、それが明確に示されていないので、不明な点が多い。具体的な詳細な事項は内規に委ねてもよいとは思いますが、法律で定めるべき基本的事項は最低限あると思うので、基本方針は決めておく必要がある。【前掲】
- 学術会議の考えをはっきり示していない部分もある。現在検討しているところなので、早晚もう少し具体的な内容をお示ししたい。【前掲】
- 会員と連携会員の役割分担が不明確なので、それぞれの役割をより明確にすべき。学術会議には、産業界や社会が期待する課題にも取り組んでもらいたい、連携会員には、喫緊の重要課題に対する役割もあると思う。連携会員独自の役割を明確にすべき。
- 様々な委員会や、それに必要となる調査に参加するためだけなら、連携会員として学術会議に所属する必要はないのではないか。様々な委員会が立ち上がるごとに、外部の有識者がアドホックに参画するやり方ではできないのか。学術会議としての意思決定に参加していない連携会員がなぜ学術会議を代表して国際会議などに参加できるのか。正会員を増やしても賄うことは不可能なのか。
- 会員は定員が 210 名なので、それだけでは国際的な学術団体に代表として出ていく人は賄いきれない。課題ごとに集められている特任連携会員がいることはいるが、一定数をプールしておくことによって新たな課題が生じたときにすぐに委員会を構成できるというのが連携会員のメリットだと考えている。
- 現時点では、連携会員が絶えずいてプールがあって、その中から新たな課題が生じ

てきたときに迅速に分科会を組織できることを想定している。それでも足りない場合は、現在も特別な形で必要な人員を呼ぶことができる。

- 幅広い活動と緊急課題対応、国際会議の準備・派遣については、会員数を増やし、会員がそれらの役割を担うということで足りるようにも思う。分科会の広範性とダイバーシティに関しては、現在でも会員に協力する要員をテーマごと、タイトルごとに集めることができる制度になっている。また、分科会に参加していない連携会員がある程度いると聞いている。
- 連携会員の約 85%が何らかの分科会に参加している。
- 現段階では、連携会員が必要な理由は、会員数が非常に限られていて本来入るべき人が選ばれていないという、会員の人数の少なさが要因としてあるのではないか。これから、新しい課題は次々に生まれ、当初考えられていなかった学問領域が出てくる可能性もあるので、会員数を一定程度増やしたとしても、今の連携会員を含めて全部を会員にすることが現実的でないとするれば、連携会員を残す意味はある。学術会議に少しでも関わっているという意識を持ってもらうという意味でも連携会員制度のよい点を今後も生かし、一定数の連携会員を存続し続ける方策もあるのではないかと思う。
- 会員数を段階を追って増やしていくという点では、ワーキングの意見は一致している。ただ、何人にするかは、どういう分野にどれだけ会員が必要かということも併せて考えていく必要がある。
- 活動の予算が確保できるのかによって、連携会員の考え方も変わってくるが、学術会議としては、連携会員によって支えられている必要な活動がきちんと継続できることが重要。
- 会員に区別をつけるのはなかなか難しいものがあるのではないか。選ぶならば協力会員（仮称）を内規で定めるか連携会員を法定するかで、細かいことまで全部法定化しないで内規でいくほうがいいのではないか。
- 会員に区別をつけるのは内部の手続き的にも非常に難しいので、協力会員（仮称）を内規で定めるか連携会員を法定するかだと思う。
- 様々な学術領域をカバーできる一定数の会員と、内規で定める協力会員で構成するのがよい。会員が大まかな方針やコンセプトを決定し、その方針に基づいて、必要に応じて協力会員を任命し、実動部隊として活動してもらう形が望ましい。
- 会員がカバーし切れない分野を連携会員が補っているようなので、外部から幅広く意見を聴けるような体制をしるべき。連携会員は内規で決めて自由に選び、会員数を増やすようにすればいいのではないか。いずれにしても、新分野への対応や融合分野への対応という観点から、会員構成の在り方については柔軟に対応すべき。例えば選考助言委員会などの意見も必要だろうし、いろいろな検討の仕方があるのだろう。
- 会員数については、数十名と考えているので、政府提案の規模だと学術会議が想定しているよりは結構多い。

- 会員数は、新規分野とか融合領域への対応のために段階的に増やしていくべきなので、300 人くらいは当然いい。
- 学術会議としても、それなりに会員の定員を増やす方向で検討している。ただ、会員数を増やすということは、質の担保をどうするかと深く関わっていて、あまりに多く、それも急に大きく会員数を増やすことは、質の保証という面で問題があるのではないか。
- 新法人発足時は 250 人程度として、very best な会員を選考しながら、徐々に増やして 300 人とする案に賛成。あまり多いと会員の質の低下が心配。その後、会員数や分野別の配分などについては、学術会議のミッションや活動規模とリンクさせながら選考助言委員会の意見も参考にして決めればよい。
- どうやって予算的に担保できるかということがないままに会員数だけ増やすことはできない。
- 会員数を増やすという方向性については異論がなかったと思う。増やし方については議論が必要だが、これをやらなくてはいけないから、予算がこれだけ必要だという順番で考えるべき。予算の問題があるから会員を増やすのは心配だというのではなく、学術会議で必要なのだからぜひ予算をここまで増やしたいと言うほうが賢明だと思う。
- 会員数が 300 人だとすると、若手が十分に入らない可能性を懸念している。別で若手の研究者が活躍できる枠を置くほうが、組織が活性化するのではないか。若手で早いうちに会員になってしまうと、任期がなくなって再度会員になれないというのなら、通常の会員とは別の任期のカウントの仕方で若手会員の枠をつくるのも一つの考え方。
- 会員数 500 人が多いのであれば、若手会員を特別に何か考える方法があるのではないか。あるいは内規で決めていけばいい。
- 若手アカデミーは大変に素晴らしい活動をしているので、何か今と違うステータスをつけること自体は悪いことではない。結局任期との関係で、非常に若いときに会員になった人が、年を重ねたときになれないのも問題なので、これからどうするか検討することではないか。

#### (選考助言委員会)

- 会長任命の選考助言委員会を設置することは、質の高い会員の多様性を担保するためにも、また選考の透明性を高めるためにも重要。
- 選考助言委員会は会長任命で、外の方の意見を聞いたらどうかと提案しているので、これを置いたからといって、学術の独立性や自律的正統性が害されることにはならないのではないか。学術会議はどうしても学問の世界が中心になるので、学問をやっている学者が独りよがりになるのではないかという懸念がおそらく社会にはある。どういう人を会員にするかという一番大事な選考方針を、会員だけで決めるのではなく、選考助言委員会のようなものを置く形のほうが、むしろ社会に対して正統性をアピール

ルできるのではないか。

- 選考助言委員会を法定しなくてよいというのが学術会議の意見だが、同時に既にこういうものを任意につくっているので法定は不要と発言されていた。た任意に置くということは、結局、場合によっては、そういう外部の声を聞かなくても構わないということになるので、社会に対して、外部の声を十分聴いて選考のあり方を考えているという制度をきちんと証拠として示すことを考えるならば、逆に法定したほうがよいのではないか。
- 外部からの広い意見を取り入れる仕組みとして、選考助言委員会を設置することは、選考の透明性を高める仕組みとして必須。学術会議には、選考助言委員会を活用して、良い意見は積極的に採用し、分野やダイバーシティに偏りが出ないように、これまでの改革も踏まえた新たな選考の仕組みを考えてもらいたい。特に委員は会長が任命するので、学術会議にとっても問題ないのではないか。
- 選考助言委員会は、新分野、融合分野の委員を積極的に入れていくためにも必要。村の理論にならないためにも、外部に置くのがいいと思う。
- 学術会議としては、国によるチェックという点に難色を示しているのだと思う。国にモニタリングされるという視点ではなく、自分はきちんとしていることを社会に示すという視点から、自ら求めて、形式的に独立性を保証された組織によってチェックを受けるのが望ましい姿なのではないか。
- 選考助言委員会の設置を法定することに懸念があり、受け入れられない。既に現状でも様々な意見をいろいろなところから伺って、それを方針に反映した上で選考しているので、法定する必要があるのか疑問。
- 今は大学関係の団体、経済団体、学協会など、種々のところに意見を聞いている。あまり細かく法定されてしまうと身動きが取れないのではないかと大変に懸念している。選考助言委員会を置くが、中をかなり内規で学術会議が決められるならば一つの考え方かと思うが、そこは選考助言委員会の所掌事務をもう少し明確にしてもらわないと、やはり懸念が消えない。
- 法定化することで、選考助言委員会は議事録をしっかりと残すことになる。こういった形の選考をするのかを委員会の中でも話し合いながら決めることになるので、最も公明正大なのではないか。学術会議が外部に情報提供したと言っていたが、形式だけのようにも聞こえる。有意義な議論ができたのなら、それが残る形になるはずなので、委員会の設置を法定化することに問題があるようには感じない。
- 既に選考助言委員会のような委員会があるのであれば、その議事録や報告書を公開し、どのような助言がされたのかの可視化が必要。
- 選考助言委員会は、選考の手続等について意見を述べる委員会であり、それならコ・オプテーションの理念には反しない。しかし、選考助言委員会の掌握事務の中に「会員選考に関する方針、選考基準、選考する会員数などについて意見を述べる」とあって、この「方針」という言葉が気になった。例えば「こういうタイプの学者しか駄目ですよ」というのも方針と解釈できるかもしれない。そうすると、確かにコ・オプテ

ーションの理念に抵触することが懸念される。「方針」は解釈の振れ幅がある言葉なので、意味を明確にすることで学術会議の懸念が解消されるかもしれない。

- 学術会議で選考方針、要綱をつくっているもので、それに意見を言うイメージでいたが、法律上どう書くかは考える。現在の選考方針、要綱を見る限り、それに意見を言うのがそこまで介入だとは思っていなかったが、学術会議が何か気になるなら教えていただきたい。
- 委員の要件については、特段問題がない。「一から三に挙げる委員は、優れた研究または業績がある科学者であることを要する」となっているので、学術の専門家がしっかり入っていくということが記載されている。
- 選考助言委員会にどういう人たちがなるかよく考えないといけない。示された委員の要件はかなり重複している部分があり、精査しないと、重要な要件を取りこぼしていたり、強調し過ぎていたりすることもあるので、気をつけなければいけない。また、要件をあまり細かく書きすぎると、使いにくいということもある。ここまで詳しくせず、学術に見識のある人とか、産業技術への見識に造詣のある人とか、大まかなくくりで書かれるほうがよいのではないか。
- 要件の重複はあり得るが、事務局としては、主要な会員を出してくる母体のところから入ってこないといけないので、できればそれぞれの要件に該当する人を取ってほしい気持ちはある。ただ、要件をまとめたほうが運用しやすいのであれば、検討していきたい。（事務局）
- 一人の委員が複数の要件にまたがることも想定されるのなら、要件の間には重複がないほうが分かりやすい。

#### （新たな学術会議の発足時の会員の選考）

- 基本的に使命が全く変わるわけではないというのが学術会議のスタンス。全く新しいものに完全に生まれ変わるのではなく、学術会議が本来目指してきた使命が進むという意味と深めるという両方の意味で「しんか」として理解している。そうすると、会員の選考の仕方も新しい視点が入ることは当然大事で、そういう視点から人を選ぶことは必要だが、全く新しいミッションになったので全く違う特別な選考方法を100%導入しなければならないという考え方には立っていない。
- 特別な選考方法について、学術会議としては、「内閣総理大臣の指名する者と協議の上選考」というところが大きな懸念点だと思うが、新しい法人なので学術会議だけで行うわけにもいかないで、そこを設立委員に置き換えるのも一つの案ではないか。学術会議が頑張ってきてちゃんとやっていくのは分かるが、そこに設立委員も加わって、いいものをつくってこういう形で持っていくのも一案。
- 徐々に会員は増やすべき。その際、追加の会員は、今までの会員とは関係なく、全く新しい会員を選ぶべき。分野等の見直しも含めて会員の半分くらいは入れ替えるくらいのことでやるべきだろう。



- 投票制度に加え、分野ごとの新会員をどう割り当てていくかを定める仕組みも重要。海外のアカデミーでは毎回理事会や評議会がしっかり議論して割当てを決めている。学問は変わっていくものであるし、各々の分野の現状や各国のニーズも変わるので、これを毎回議論・確認し、何年かに1回は委員会も作って、なぜこういう割当てにしたかという判断の根拠を外部に説明できるようにする仕組みが必要。アメリカのナショナル・アカデミーでも、5年に1回、会員選考をどのようにしてやっていくべきかについて真剣な議論をし、それをきちんと誰でも読めるように公開して、説明責任を果たしている。【前掲】
- 分野ごとの人数の初期配分も大きな問題。分野ごとに、なし崩し的に今の比率で分けるのがよいとはとても思えないので、初期条件についても、それを将来どのように調節していくかについても、きちんと説明できる方法で決めていく仕組みが重要。【前掲】
- 分野の人数を考えることが、今一番大事なことではないか。今まで固定化されてきた部分もあるかと思うので、適切な人数と分野の割り振りを考えるチャンス。ただ、割り振りは極めて難しく、みんなで合議して考えていくことで、一回つくった後はまた弾力化できるようなシステムを組み込んでいくべき。永久に同じ割り振りだと、どうしてもセクショナリズムに落ちていくので、分野の境界の仕組みも考えた方がよい。【前掲】
- 法人化後の現会員の扱いについて、非常に極端な言い方をすると、組織は腐る。時流にそぐわない組織は衰退するだけなので、新陳代謝が必要。入替えを積極的に行うべき。
- 形式的には今の組織が法人化されれば、旧組織はなくなるわけだから、任期が残っているかは関係なく、現在の会員は一旦やめて、再選するのを待つのではないか。ただ、実際上は、残任期間に残っている会員が候補として残るのは構わないと思う。それでも、全候補者は改めてチェックを受けるべき。
- 今の期の会員がそのままもう3年間新法人に組み込まれる案だと、新法人になったときに、逆にあと3年しかできないことになる。全員が選ばれたという形を取って、その中に現在の会員も入れないと、今の期の会員はもうあと3年しか永久にできないことになってしまうのは、逆に学術会議にとってよくないのではないか。今の期の人が新法人に移りながら、任期3年や任期6年ということでコ・オプテーション方式に入っていくほうが、みんなが同じような立場なのではないか。
- 今の会員を任期3年、6年、協力会員、その他の研究者、といったように分けるのは実際問題として相当に困難が伴う。学術会議の誰がどうやって、あなたはどっちと判断できるのかを考えると大変難しい。
- 現会員であと3年任期が残っている方をどうするかという問題がある。今の学術会議自体は一応消滅するのだから割り切って任期はなくなると考えるか、既にもう3年間任命されているので、法人形態が変わるとしても継続させていくべきかについては、考え方がいろいろあり得る。3年任期が残っている会員も、そのような形で残るのを

よしとするかは様々であろうし、新しい形の学術会議として出発するとき新たに任命される形のほうが望ましいと考えるかもしれない。そのあたりは本人の希望にもよるし、いろいろなやり方がある。既に6年任期のつもりで任命されている会員の地位を害するような形はできれば取りたくないと思うならば、どのような技術的なやり方があるのかを検討することも必要ではないか。

- 新法人発足時にはコ・オプテーション方式ではなく、特別な選考方法とすべきとこれまでコメントしてきた。そして、新法人発足に併せて会員全員をゼロから選び直すのが理想的と提案したが、ナショナル・アカデミーとしての継続性も大事。そこで、昨年新たに選出された現会員は継続して新法人の会員になってもらい、残りの会員は、投票も加えた新たな方法で選考すればよいと思う。ただし、3年後の次の選考（推薦や投票）を誰が行うのかについては議論が必要。
- 現実的な対応としては、任期中の会員には、これまで通り残りの3年も留任していただくのがよい。しかし、どういう形態で残りの3年を務めるかは、議論の余地がある。新しい組織を立ち上げるときに、3年間を暫定期間として旧組織と新組織を並立するということとはできないものか。旧組織で一回目の任期中の会員にはそこであと3年継続してもらおう。それと並立して、新学術会議を立ち上げ、まず半数新会員を選んで、その新会員が新しい法人の会員として次の会員を選ぶ。そうすれば、新法人のコ・オプテーションの理念も保たれる。その場合には、現在任期中の会員についても、新法人でまた新たに会員になって、3年なり6年なり務めることもあり得ると思う。

## 内部組織

### （会長等）

- 選考委員会を立ち上げて、委員会の中で会長候補の資質について抱負を聴取するなどきちんと議論をしてから、候補者を総会にかけるという手順が重要。
- 個人情報など総会で示せないことは当然あるので、選考委員会をきちんと置くのいいのではないか。
- 総会での投票は選考委員会の信任投票のようなところもあるので、会長候補者の抱負などについては、事前に選考委員会できちんと聴取していただくことが重要。
- 米国の場合、アカデミーに限らずいろいろな組織のリーダーには、必ずパフォーマンスの中間評価が入る。学術会議の会長でも、そういう中間評価は必要。
- 任期は6年でいいが、中間評価はしっかりとあったほうがいいのではないか。会員の意見をよく吸い上げるためには、選ばれるというプロセスが非常に重要だと思うので、そう考えると3年でもいいのかとも思う。
- 学術会議の会長の任期は3年で十分であると思う。会長が組織改革を行うことを求められているのであれば6年が必要かもしれないが、会長の判断で組織の改革を行うことは考えていないと思う。むしろ会長は、見識をもって学術会議を運営する役割

を担いつつ、世界に向けて日本の学術の代表として発信する責務がある。そのため、会長はリーダーシップとともに、国際的な視点を持つことが求められる。

- 会長の任期については、3年で一遍審査を受けるという意味で、3年任期、再任可というパターンがいいかと思う。任期6年で再任可では、12年間同じ会長になり得て長過ぎるので、途中で評価があって、最大6年までが理想的。
- 任期は3年にして再任を1度まで妨げないということかどうか。あるいは6年任期で、途中で信任投票のようなことをする制度もいいのではないか。
- 会長の任期については、6年は長過ぎるために、3年にして、1回のみ再任可とすべきではないか。
- 会長の任期を3年で再任あり又は任期6年とするのであれば、新会員にすぐに会長になってもらうのは無理があるかもしれないので、会長、役員については任期中の会員資格は自動的に再任とすべきだろう。また、会長と副会長については、任期をずらしていくということで、引継ぎがうまくできるのではないか。
- 25期も幹事会メンバーだった会員のうち、6名は26期も引き続き幹事会メンバーになっているので、継続性の担保は大事なことだと思う。

#### **財政基盤**

- これをやらなくてはいけないから、予算がこれだけ必要だという順番で考えるべき。予算の問題があるから会員を増やすのは心配だというのではなく、学術会議で必要なのだからぜひ予算をここまで増やしたいと言うほうが賢明だと思う。【前掲】
- 何をするかを最初に議論して、その上でそこに予算をつけるというのはその通りだが、財源がきちんと確保されるかが学術会議にとっては大きな心配事になっているので、そのことをすっかり頭から消して議論ができるかということ、なかなか難しい面があることはぜひ了解いただきたい。
- 学術会議が機能をしっかり果たす前提で必要な財政支援を行うことは前から言っているところ。その中身をどうするかということは並行して考えていくことが必要だと思う。(事務局)

#### **ガバナンス**

- 評価委員や監事の任期は3年で、再任可でよいのではないか。内容の重要性に鑑みると、委員の総理任命は当たり前ではないか。

#### **(中期的な活動計画)**

- 中期計画はやはり簡素なものでいいと思う。他方、毎年度の計画を示さないと予算要求は難しいので、年度計画はしっかり示すべき。また、新年度と6年では間が空いてしまうので、3年のアクションプランがあるというのは非常にいいことではないか。

- 中期的な活動計画 6 年というのは長過ぎると思う。基本的に企業経営でもそうだが、長期活動計画が 6 年、中期活動計画は 3 年というふうにすべきではないか。また、中期から短期と中期から長期というふうに展開するほうが実践的。会長の任期が何年になるか分からないが、中期計画 3 年、長期を 6 年、短期 1 年とするほうが運用しやすいと考える。
- 中期計画の周期は、会長の任期とマッチしているのがよい。新会長になって最初の年に、中期計画委員会を立ち上げ、自らの今後の方針を明らかにするのがよいだろう。学術に関する社会的な要請などは比較的短期間で変わることもあるが、学問の多くは 3 年程度で流れが変わるものではない。計画の策定はかなりエネルギーが必要な作業なので、3 年に 1 回というのは頻繁過ぎる印象。

### **その他**

- 新しい組織になる機会に、「サイエンスカウンスル」という分かりにくい名前から、例えば「ジャパニーズ・アカデミー・オブ・サイエンス」など、国際的にも認知されやすい名前にするのもよいのではないか。

※斜字は学術会議の意見。このほか、学術会議の意見については議事要旨参照。