

第1回～第5回会員選考等ワーキング・グループの主な御意見等

1. 基本的な考え方・方向性

- このWGで学術会議の機能強化に結び付く会員選考を確立したい。
- 新生学術会議として新たにスタートを切るに当たり、改めて会員選考について考える機会を持つことは、学術会議にとっても国にとっても有益。

- 学術会議が学術の進歩と社会課題の解決という役割を果たすためには、会員の質の向上と多様性の確保、戦略機能、財政基盤の強化が必要。ゼロからスタートするくらいの改革を目指すべき。
- 学術会議は学問の方向性を示す組織であり、もう少しプレゼンスがあった方がよい。存在感を発信できるような、実行力のある組織をどう作るかが重要。
- 学術会議には、存在感のある組織になってほしい。このままでは見捨てられるのではないかと危惧する。
- 現在しか改革のチャンスはない。国から財政援助を得られるのなら、大きな改革を要求することが可能。

- 日本を代表して各国と議論できるアカデミーの存在は、日本の国益のためにも重要。アカデミーの最も重要な構成要素は会員であり、学術会議が主張する5要件の第一の「学術的に国を代表する機関としての地位」のためにも、会員の選考は重要。
欧米アカデミーの会員選考は投票で行われており、投票は民主主義の根幹だから、日本のような民主主義国を代表するアカデミーなら同様に投票で選ぶべき。
- 海外のアカデミーは文句のつけようの無いvery bestな人が選ばれているが、学術会議をそうしたメンバー構成にするか否かは学術会議のミッション次第。各学会が扱うような案件ではなく、学術会議にしかできないような案件に絞り込んで取り上げていくことが重要。
- 学術会議の存在意義、役割次第で、会員選考の基準や任期も変わってくる。学術会議は、日本を代表する英知の集団なのか、様々な提案を出したり諮問に対する答申を出したりする組織なのか。
- 国際社会の中でどういった立ち位置・ミッションを持つのか、学術会議ならではのビジョンを示していくのが良い。学術会議がすでに示しているグランドビジョンより一段階上の大きいことを示してほしい。将来に向かって検討すべきテーマを世界に提案できるような学術会議を目指すべき。
- 学術会議は、学会や審議会などでできるような提言ではなく、大局的で人類にとって根源的な問題について議論し提言する組織だと思うので、示されたミッション（学問の方向性や社会の在り方を議論、科学の向上発達及び科学の成果を通じて、国民の福祉

及び我が国の発展に貢献等)は素晴らしいと思った。

- 事務局から示されたミッション、Science for Science, Science for Society, Science for Policyというミッションは素晴らしいと思う。これを学術会議はどう考えているのか。5要件は制度的な要求なので、ミッションが分かりにくかった。
- 提言に特化するにしては210人では少なく、連携会員も含めた2000人だと多すぎる。機能や規模感から考えないと、コ・オペレーション方式を前提とするとしても、良いものが見つからないのではないか。
- 我が国を代表するような優秀な会員を選考するとともに、会員に存分に働いていただけるような身分に関わる仕組み(任期・再任の可否・会員数など)を構築することが肝要。
- 今までやってきたことを全て排除するわけではもちろんなく、今までやってきた良いところは残しつつ、他のアカデミーの良いところも取り入れて、我が国ならではの素晴らしい学術会議を作っていくということだと思う。
- 会員選考の具体的な内容、再任の可否、会長職の常勤・非常勤、会員の人数などについては、色々な選択の可能性があると思う。今は再任は絶対なしということになっているが、この機会に今後どうあるべきかを十分検討すべき。
- 「新しい酒は新しい革袋に盛れ」と言うように、いつまでも古い形式にこだわらず、どうすれば新しい学術会議を一緒に作っていけるのかを考えていきたい。学術会議にふさわしくないという理由で反対意見を述べるのは自由だが、WGはそういう場ではない。
- 学術会議がこれまでやってこられたことを全て今後も継続しなければならないとなると、何も改革できなくなるので、5要件と言われているものについても、学術会議として再検討いただかなければならないのではないか。

- 学術会議会員に選ばれることは一つの顕彰であるという考え方をもち込んでも良い。
- 学術会議の会員として選ばれたことは荣誉だと思われるような組織になるのは重要なこと。
- 学術会議に顕彰機能が全くあってはいけないということにはならない。海外では、選ばれるのが名誉となるアカデミーが複数ある。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。
- 外国人会員が入ってくるということを考えると、顕彰的な機能があれば、海外に対してプレゼンスが出せると思った。

2. 学術会議の職務(業務)

- 学術会議からはインパクトのある提言が久しく出ていない。社会のニーズに合った提言等が出されれば、その存在感は大きくなる。たとえば生成AIに関する提言は、

国を代表して学術会議にぜひやってほしい。

- たくさん提言しているのは知っているが、それが響いていないような気がする。
 - 学術会議は、これまで行ってきた提言が実現されているかどうかを調べていないのではないか。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。
 - 各学会が扱うような案件ではなく、学術会議にしかできないような案件に絞り込んで取り上げていくことが重要。【前掲】
-
- イギリスやドイツはアカデミーが政府と交流しており、アカデミーにとって、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ある。学術会議もこれに学び、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。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。

3. 会員選考

(選考方法)

- 新しくなる日本学術会議法でミッションについてどう書かれるかによって、会員の選び方は大きく影響すると思う。
 - 学術会議のミッションは何かで資質や予算規模、人員数も決まってくる。そのためには外部からの意見も大事。
 - 会員選考においては、ビジョンの達成に寄与する資質を持っている者を選んでいくことが大事。学術会議がどのような活動をしていくためにどういった会員がいるのかという観点も必要。たとえば、学术界及び社会で何を達成するために優れた業績を上げた科学者の中から会員を選んでいるのか、それから、学術会議がどのような活動をするために広い視野を持ち、社会とコミュニケーションを取れる人材を選んでいるのか、それを明確にしてほしい。学術会議が自身の立ち位置についてしっかりとしたビジョンを示して初めて、コ・オペレーション方式による選考方法が、国民から理解を得られると思う。
 - 海外アカデミーと学術会議は顕彰機能の有無が大きな違いなので、機能の違いを踏まえた上で、任期や定員を含めた会員選考の方法を検討することが必要。
 - 会員選考は具体的にどういう資料に基づき評価しているのか。持続可能で安全な社会づくり等は、これは普通のサイエンティフィックな業績で評価されるようなものではなく、本人がこういうことをやっているということがない限りは評価しようがない。米国のアカデミーには、丁寧なセレクションのステップがある。
-
- 候補者の推薦と候補者の絞り込みを同じ会員が行う現行の仕組みは、客観性に欠け好ましくない。経験的に分野別委員会の中での専門性の偏り、分科会等の中でのダイバーシティの欠落があり、選択のプロセスも公開されていない。

候補者の推薦か最終的な候補者の選出かのいずれかを学術会議の会員から独立したところで行うべき。

- 学術会議はわが国を代表するアカデミーであり、海外のアカデミーと同等のもので、国民にきちんと説明できるような方法で、国民が納得できるような形でメンバーが選ばれる透明な仕組みが不可欠。海外のアカデミーが自分たちと同等のものだと認めてくれるような方法でないといけない。
- 海外アカデミーの回答には共通する点があり、「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、会員選考における投票制の重要性、外国人会員の重要性、その3つが特に際立っている。学術会議は、海外の科学アカデミーと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。
- 欧米アカデミーの会員選考は投票で行われている。投票は民主主義の根幹だから、日本のような民主主義国を代表するアカデミーなら同様に投票で選ぶべき。【前掲】
- 会員の質と多様性、選考の透明性を高めるためにも、コ・オプテーション方式を前提としつつ、どこかで投票のプロセスが必要。
- 専門性の判断と透明性の両立のために、コ・オプテーション方式と投票制を組み合わせるのが望ましいと思っている。
- コ・オプテ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。海外の回答を見ると、コ・オプテ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・オプテーション方式と投票を組み合わせている。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。
- 現行の選考方法は、学術会議の会員にとっても透明性が十分にあるとは言えない。アメリカの科学アカデミーは、メンバーにより推薦された候補者の資料を読んで、メンバー全員で投票する。点数の結果もメンバー全員に配られるため、自分が推薦した人の順位も分かり、非常に透明性が高く、選ばれているのは誰が見てもふさわしい国を代表するような科学者である。これを踏まえると投票は必須だと思う。
- 全会員の投票により会員を選出するのは、時間を要することや選挙活動が激しくなることが懸念される。
- 投票といえども候補者リストをどう作っていくのかが大事。ジェンダーバランスや地域など様々な要素を考えることが必要。ただ投票という形をとればよいという粗い投票にするのはかえって良くないので、諸外国の工夫を見ると良いと思う。
- 本当に必要な会員の選出が実現できるのであれば、時間と手間をかけても良いと思うが、コストパフォーマンスについては議論しても良いのではと思う。
- 投票でどうやってダイバーシティを確保しているのかについても確認したい。ジェンダーバランス等は考慮すべきだと思うし、特に、専門分野や研究室の偏りはあってはならないと思う。
- 投票制を取り入れる場合、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る。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。

- 海外アカデミーの投票の候補者リストについて、最初のスクリーニングをどうしているのか。概ね事前に決まってしまうような人が候補者となっている場合、投票は形だけのものになってしまう。
- 単純に投票すると、人数が多い専門分野のところが増えていくこともありうるので、投票するとしても工夫が必要。
- アメリカのアカデミーの選考委員をやっており、ダイバーシティについてもよく言われる。ジェンダーや人種、ジオグラフィックダイバーシティなどいろんなことを考慮してショートリストを作る。選考委員会で詳しく議論し、そのうえで会員が投票するときは投票のウェブページで履歴書等を見ることができる仕組みになっており、人数が多い分野で固まってしまうのではという懸念は、ある程度払拭できる。
- 選挙制を導入するとすれば、候補者リストの作成は重要。ダイバーシティの確保のためには、例えば助言委員会の助言を参考にして複数のカテゴリーを作り、カテゴリーごとにミニマムな人数を決めていく形で選挙を行えば良いのではないか。

(会員の資質、会員構成等)

- 会員の資質、各分野の人数のバランスというのは重要。また、多様性という点、産学官、ジェンダー、地方等が大事だというのは共通認識。ただ、同じベクトルで同じ人が集まっても仕方ない。ダイバーシティを確保するためには、期待する資質をはっきり意識して、例えば、産業界からは産業界の進むべき方向性について優れた知見を持つ人、国研からは、学術的な業績は当然だが、国益に資する研究を語れる人が選ばれるべき。
- 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。さらに、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が重要となる。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も基準としているイギリスの例もあるので、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。
- 海外アカデミーの回答には共通する点があり、「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、会員選考における投票制の重要性、外国人会員の重要性、その3つが特に際立っている。学術会議は、海外の科学アカデミーと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。【前掲】
- すぐれた組織にはダイバーシティが必要で、日本は産業界からもノーベル賞受賞者が出ている。それを踏まえると、ダイバーシティという観点から産業界は大切である。
- 外部の意見や助言、ダイバーシティは重要。新しい発想、斬新なアイデアが生まれるには、異分野や違う環境で育った人を交ぜることが重要であり、違うバックグラウンドのある人が切磋琢磨してこそ研究が前に進む。
- 海外（アメリカ）のアカデミーのように学術で優れた業績を残した人という基準だけではダイバーシティの確保は難しい。新生学術会議がダイバーシティを確保することを重視するなら、全員同じ選考基準では成立しない。それぞれの領域における very best な基準を作る必要がある。

- 産業界の研究者が見ている視点は、大学の研究者と似ているが異なる部分があり、かたや知的好奇心で森羅万象の理を解き明かす方向で見ているのに対して、かたや社会、人の営みを見ているという違いがある。ダイバーシティの本質は「気づきを得る場の提供」だから、産業界から選ぶのはそういうタイプの人だろう。産業界だけでなく、地方とかジェンダーも考慮する必要がある。
- 学問をやっている母体が大学や研究室になりがちなので、そうではない方に入っていただくのは良いと思う。
- 産業界も基礎研究は大事だと認識している。
- 産業界から来る人も、学術を理解している人でなくてはならないが、産業界の人を、研究者と同じ基準で選考するのは難しい。良い基準を設けるためには、産業界の人に学術会議でどのように貢献してほしいのかを明確に決めないといけない。そこに当てはまらない人には、会員としてではなく、違うチャンネルで貢献していただくことを考えるべき。
- 産業界からの参加については、研究者に限定する必要はなく、日本経済をけん引するような企業の中には科学的知見を有する方もたくさんいるので、そういう方から大所高所からの意見を言ってもらうのがよい。選考助言委員会に入ってもらうことも含めて。
- 企業の研究開発は、特許など社会実装することに重点を置いているので、産業界と学術界の研究者の資質には違う部分がある。産業界の研究者だけではなく、産業界のトップにいる人の意見もダイバーシティの観点からは重要。
- 産業界出身者の関与の在り方について、世の中のことを知っているのは企業のトップだからという理由で会員に選ぶべきではない。学術会議の独立性に疑念を持たれてしまう。経営助言委員会とか戦略部門に入ってくるという話もあるのだから、会員については、まずは very best で学術会議ならではの会員を選考していくというところから始めるのが良い。
- 経済界の会員も学術成果がなくてはいけない。ただ、学術成果をどのように社会実装するかというような、アカデミアの人が持っていない能力を持っている人を選ぶべき。学術成果+社会実装能力の「and」が重要。
- これまでは、産業界からはアカデミアからの会員と同じ基準で選ばれていた。産業界の人間を素晴らしい論文を書いたとか、それだけで選ぶとアカデミアからの会員と同質になり、産業界から選んだ意味がない。産業界に期待するのは、科学がどう社会に役に立つか、それがどのようにビジネスにつながるかという観点を持つ人たち。
- 経済界からの会員の選び方について、こうでなくてはいけないというわけではない。特許がある人も論文がある人も、結局はその人の資質を見ることになる。
- 産業界の人が会員として適切か、あるいは評価委員会や助言委員会などの外部委員会の委員として適切かは議論が必要。会員になるからにはいくつか高いレベルの研究業績が必要で、それに加えて、自身の研究成果を実用化したとか、研究開発マネジメントで成果を上げた人が、会員になるべき。
- 産業界の人ということで一括りにするのではなく、それぞれの資質に合わせて、会

員、助言委員会、事務局に加わっていただくのが良いのではないか。

- 研究者は、世界にこれまでになかったものを創造することが業績となる。産業界でも、商品開発や新しいビジネスモデルなど新しい価値の創造というのが1つの基準になるかもしれない。
- 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る。産業界からの会員についても、論文という形ではなくても、新しい価値のある知識を新しい製品や製造過程の工夫により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。海外の科学アカデミーと対等の存在であるためにも、会員になる基準は「新しい価値や知識を創造した（卓越性）」ということが必須。
- 価値の創造をしたという業績からの観点と、学術会議の活動に貢献できるというポテンシャルの両方の見地が必要。
- 分野ごとに、価値の基準を言語化することが必要。
- 選考基準の言語化はとても重要なこと。
- 外部の意見を入れるとともに枠を設けるということが重要ではないか。枠の中で best な人を選んでいく際に、選考基準を言語化していくことが非常に重要になる。
- 若手、女性、地方の研究者の数をどう伸ばしていくのかという観点から選考基準を作っていくのが良い。
- 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る。学術会議が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どうかは、議論が必要。もしダイバーシティを重視するのであれば、地方枠みたいな形で、選考の基準を別途設ける必要がある。
- ダイバーシティという観点から、若手や性別について、産業界や地方とは別に枠組みをつくって確保するというのは反対。能力や資質は、性別や年齢とは関係なく評価されるものだと考えるため。
- 若手の方が業績がないのは当たり前だが、大事なのは、若手が持っている視点。30年、50年先のことに責任を持つ立場に居るので、一定数そういった視点で若手会員を選ぶことが重要ではないか。
- *ほとんどの会員は連携会員経験者。事前に連携会員を3年なり6年なり経ているとすると、会員になる時点で、連携会員を経ないで会員になる者との間で3年か6年の差はあり、その間に業績も研究も増えるはずなので、会員と連携会員が完全に同等かという、相対的に見れば、その差はやはりあると思う。*
- 若手をまず連携会員にするとか、連携会員が地方でいろいろ頑張っているという話もあった。必ずしも very best にこだわらず、そういう少し違う視点で一定のグループなりを置くというのは一つあるかと思う。（事務局）
- サイエンスをメタの次元で位置付ける科学論や科学哲学のような研究者も会員に含めるべきと思う。
- まったく新しい学問領域の研究、例えばウェルビーイングについて、どのように会員選考をするのか、海外の調査も参考にするのが良いが、外部の意見を入れるという

意味では会長スタッフの強化も重要だと思う。

- ファーストスクリーニングをたとえば 500 人の 4~5 倍に設定するとして、ある程度ダイバーシティのバランスを決めておかないと、最終的にバランスがとれない。その意味では、そこでは産業界枠、地域枠、ジェンダー枠などがたとえば 1 割、2 割などあってもよいのではないか。
- アメリカでは、会員からの推薦をもとに第 1 回投票に出すリストを作るときに、ダイバーシティ、分野のバランス、その他の観点も考慮してショートリストを作る。投票のウェブページでは、必要な情報が全部見られるようになっている。
- コ・オペレーション方式で新会員の選考については現会員が行うことを前提にして、選考助言委員会が方針について策定する。産業界の人には会員として入ってもらい、選考をやってもらうのが筋だと思う。
- 学術会議だけに任せるのではなく、選考委員会を設置して、外部の意見を取り入れていくことが必要。例えば産業界からはどういう資質を持った人を入れるべきか、人数の比率をどうするかなど、選考に役立つ助言をしていくということ。
- 産業界や地方会員は重要。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。
- 産業の課題、地域の課題の解決策に対する見識を有する人材を得る際に、どこまで学術の実績を必要とするか、どこまで産業界の課題を理解しているか等、今の学術会議の会員のみでは議論も判断も出来ないので、選考助言委員会が必要。
学術会議の中でダイバーシティがしっかりとできてきて、学術界出身の人も、産業界出身の人も、地域出身の人も自由に発言できる組織となれば、コ・オペレーション方式も機能し、選考助言委員会も不用になるかもしれないが、最初の段階では必要。
- 国研出身の会員、地域出身の会員、外国人会員などについても、会員としての資質、人数、年齢などがどうあるべきかを助言する委員会が必要。
- 産業人を含む外部の有識者からなる選考助言委員会で選考に関する方針などを検討し、策定すべき。
- 選考助言委員会は、政府案では、選考に関する方針やルールを学術会議が決めるときに、事前に意見を聴いてもらうことを考えている。分野ごとの配分や重点の置き方とか、分野ごとの選考基準をどう定めるかなど。(事務局)
- 選考委員会の趣旨は、選考の方針については外部の助言を入れるが、個々の新会員の選考はアカデミーの中で行うということだと理解している。個々の委員の選考に産業界の意見を入れたいのなら、産業界の人に会員・正式な選考委員として参加してもらうのが正しいやり方。
- 会員選考について、本当に新しい学術会議を目指すのであれば、継続ではなく、全く新たに選考することも考える必要がある。
- 新しい酒は新しい革袋に盛れと言うとおり、新法人の発足に当たり、会員によるコ・オペレーション方式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

新しい方法も付け加えるべき。

- 新生学術会議は、新しい会員の選考に当たって、新しく特別の選考委員会の設置を考えてもよいのではないか。また、これまでのコ・オプテーション方式で選考する分は継続しつつ、新たな選考基準で選ぶ枠があっても良い。
- 中間報告に書かれているとおり、新法人の出発にふさわしい特別の選考を考えるべき。最初の会員は、現会員が推薦するコ・オプテーション方式ではなく、オープンに、ゼロから選考する必要がある。
- 会員の継続性が重要であり、世界から見て日本だけナショナル・アカデミーがガタガタして見えることがあってはならない。現行の会員の半分はそのまま残り、継続性を持って法人化していくことが重要だと思う。最終形態に至るプロセスについてもしっかり考える必要がある。
- 新法人発足時の会員の選考方法については、学術会議が6/7の懇談会で提出した文書「より良い役割発揮のための制度的条件」で主張した内容にもかかわらず議論するのか。
- 新法人発足時の選考方法について、論点の一つとして、そういった選考方法が要るのか要らないのかも含めて議論したい。(事務局)

(会長・会員の位置づけ)

- 会長は very best な科学者であることが絶対に必要ということは、異論はないと思う。
- 会長には、ビジョンを掲げて組織を引っ張っていくような資質も必要。
- 会長は自らのビジョンを持って学術会議の役割を実行できる人物であるべき。特にこういった学術会議の変革期には、強力なリーダーシップをもつ会長が必要。
- 会長の資質について、学者としての高い評価がまず重要。二点目はリーダーシップやマネジメントの能力。もう一つ重要なのは社会や海外、政府、産業界の人や学術会議内の会員とのコミュニケーション能力。これらの資質を持つ会長を選ぶには、最初から会員の投票で行うのは難しいので、選考委員会でこれらの要件を調査し、候補者を推薦して選んでいく必要がある。
- 会長の資質として何が一番大事かということ、学者としての本当のトップであること。会長のサポート体制がしっかりしていれば、組織マネジメントのリーダーシップはそれほど必須ではない。独法組織のように組織マネジメント力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強く意識したほうがよい。
- 会長選挙については、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なので、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て投票できるような体制づくりが必要。
- コミュニケーション能力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くる。それがないととても組織をまとめられない。
- 会長の資質としてコミュニケーション能力は加えた方がよい。また、リーダーシップがないと学術の世界でもトップにはなれない。ただ狭い意味での組織マネジメント

について言うと、そのようなことはサポート体制があれば良く、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。

- 自分で戦略を立てて細々計画をつくるのではなくて、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会長に必要なマネジメント能力だと思う。マネジメントという言葉を使うときは、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。
- 会長は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いのは当然。すばらしい業績を残す人は、マネジメントや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、学術的にも優れた方はいる。
- 産業界では、組織の長は指導力、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る。優れた経営者が持っている資質は、ビジョンとか哲学とか信念があること。そして、人望があってネットワークがある、人使いがうまいこと。度胸と勇気があって迅速さがあること。アカデミアにこういうことを求める必要はないが、こういうことを備えた人もいると思う。
- 会長は学術会議のような組織において何が重要であるかを判断していかなければいけないが、何もないと新し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。加えて、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会員がリーダーについていけないので、学術会議のような組織においては、会長に業績もあり、リーダーシップもあることが両輪のように必須である。
- 現在は最初から投票で選んでいるようだが、会長に求められるいろいろな資質をきっちり評価するなら、会長選考委員会を作り、会長の資質や抱負を精査したうえで、候補を総会に提案し可否を問うというのが良いのではないか。
- 投票だと数値で分かる業績は知ることができるが、本人の気質みたいなものは、すべての会員が知っているわけではないので、選考委員会が推薦するというのは非常に納得できる提案。
- 会長には日本の学識者のリーダーとしての見識があることが最も重要であり、加えてマネジメント能力が必要。実際に動かしていくために、会長が選べるブレーンと会長が意図することを実行する事務組織が必要となる。
- 会長は名誉職ではなく、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う。したがって、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、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。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。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つが必要だが、戦略策定機能を担う部隊を会長直属とするか、事務局内に置くかは議論の余地がある。
- 会長にどのような資質を求めるかは会長の役割によって変わる。また、会長をどうい

う待遇にするか。そういう点も議論すべき。

- 現在は最初から投票で選んでいるようだが、会長に求められるいろいろな資質をきっちり評価するなら、会長選考委員会を作り、会長の資質や抱負を精査したうえで、候補を総会に提案し可否を問うというのが良いのではないか。
- very best な会員が選ばれないような選考方法では、ナショナル・アカデミーとしての機能を果たせない。学術会議がどのような役割を果たすべきかで会員の資質はおのずと決まってくるのではないか。
- 常勤と非常勤どちらにするか選べるような建付けにしておき、資質を明確にした上で選挙するのが良いと思った。
- 兼業先はあるにせよ、新しい学術会議には相当力があるので、一時的に本務を学術会議に持ってくるのはあるのかなと思う。
- 会長に選ばれたことで、例えば大学の総長を辞めるとはならないし、研究所の所長や理事を辞めることにはならない。必ず常勤というのは難しいと思っている。
- 本当に素晴らしい方がいるときに、非常勤であれば引き受けるという場合もあることを考えると、非常勤の方が人材としては得やすいのではないか。非常勤でも、アカデミーのトップをしっかりと支えられる体制になっているならば良いと思う。
- 会長のミッションと任期はセットで考えるべき。
- 会長にあわせて副会長も定年を延ばした方がよいのか。また、会員の任期があって、それを踏まえて会長の任期も考えていかねばならない。
- 会員が資金を稼ぐという話は、会員や会長の資格に関する問題がある。会員は大学など母体での業務もあるので学術会議の業務とのコンフリクトが生じる可能性がある。アメリカのアカデミーでは、会長はお金集めのプロみたいな人を雇ってきており、選考の仕方も待遇もまったく違う。

(任期・定年・定数等)

- 会員に存分に働いていただけるような身分に関わる仕組み（任期・再任の可否・会員数など）を構築することが肝要。【前掲】
- 学術会議の会員任期について、きちんとした業績を上げた人を会員にして6年の任期で再任可とするならば、各国と同様、第一人者が学術会議に居続けるということになる。6年の任期で再任なしという今のやり方が絶対ではないと思うが、変えるのであれば、会員数を増員する余地があるのかなど、沢山の考慮要素がある。
- 会員になるのが名誉なことだと考えると、6年お務めしたら終わりではなく再任もありうるのではないかという問題も絡んでくる。
- 個人的には、終身制ではないが、会員の再任一回まで行って良いと思っている。
- 固定化して新しい人が入ってこないのは問題なので、業務の継続性を保つ一方で、人事の長期固定化を避けるのも大事。最大9年在籍できるようにし、3年ごとに改選

とする案などもある。また、活動する年齢をドイツのように 75 歳未満にするのもありかもしれない。

- 任用期間と任用期間の間に空白があったら再任可能とする案もありうる。新陳代謝が必要な一方、本当に優秀な方にいてほしいという観点もあり、バランスをどうとるのが難しい。
- 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なものか。
- 高い業績があって若くして学術会議の会員に選ばれた人が、年を取ってから学術会議に入れられないのはおかしいので、少なくとも連続しなければ再任可とすべきだと思う。定年についても、任期途中で定年になっても任期満了までは続けられるようにするなど多様に検討する必要がある。たまたま現状はそうになっているからということではなくて、幅広に考える必要があるのではないか。
- 会員限定の説明会でも、若くして会員になったら、定年までの長い期間に再び絶対に会員になれなくていいのかという議論はあった。会員になるのを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、若いときは、業績とは違う種類のパワーのようなものがあるし、若い時のほうがもっと優秀だったと思うという人もいたり、すごく難しい問題。間に数年置いたらまた会員になれるという提案も出て、そういうことは考えられるのかと思う。
- 間が空けばリセットというのは、国の審議会なども同様の話があり、十分制度としては仕組み得る。会員を終えた方が連携会員になるというのは、再任が長くなればその必要性はなくなるので、つまりは仕組み方なのだと思う。何を追求するのかを含め引き続き議論していただいて、仕組み方を考えていきたい。(事務局)
- 年配の人でも活動したい人は活動に関わる仕組みにすれば良いのではないか。
- 終身制について、アメリカでは会員がボランティアでアカデミーの活動にアクティブに関わっていくので、会員の高齢化が影響することはないし、活動に対して手当が出ることになるので、財政的な懸念もないと思う。
- 学術会議の在り方が明確になっていないから、再任や任期が議論になっている。海外のアカデミーは誰もが認める人が選ばれ、例えば終身のアメリカでは若い人も入ってきてずっとメンバーをやっている。
- 学術会議の主たる役割は俯瞰的な議論をすることであり、ある程度人を入れ替えたいという要請がある。一方、終身制にすると会員が増えていくことになる。立派な人に来てもらうことと、入れ替えることをどうするか議論していきたい。(事務局)

- 新法人に移行した時点で、任期が残っている会員はどうなるのか。
- 会員数を 500 人くらいにして、任期が残っている方々は新法人に移り、残りの人数を新たに選出するイメージ。新たな会員は、全く新しい方法で選んでいくことも一案。
- 今選ばれている 26 期の会員はずばらしい人が選ばれているはずなので、継続性という観点からも新法人に移った方がいいのではないか。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だと思う。

- 提言に特化するに足らず、会員の 210 人では少なく、連携会員も含めた 2000 人だと多すぎる。【前掲】
- 連携会員がある程度機能していることは理解するが、会員数が少ないことも一因だったと思うので、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。
- 学術会議が社会に対して実行力のあるような発信をしていくのであれば、しっかりと調査に基づかなければならないと思うので、例えば会員は 500 人程度はいないとプレゼンスは示せないのではないかと。たくさん課題が求められている訳ではなく、大事な方針に集中していけばよい。たとえば会員数は 500 人で、連携会員なしくらいに段階的に移行していくなど。
- 学術会議が色々な意見を述べる時に、フルセットで委員を用意しておくことは難しい。あらゆる分野の人を集めなければならなくなって組織が肥大化するし、会員の質も下がる。必ずしも会員や連携会員だけで委員会を作る必要はない。
- 連携会員をなくして、新しい会員の中に入れていくというニュアンスで考えたい。
- 正会員と連携会員を分ける必要もなくなっているのではないかと。全体で 500 人くらいでやればよいのではないかと。
- 連携会員が行っていることは会員と同じに見えるので、連携会員と正会員を分ける理由が分からない。法人化してどれく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よい。総会の運営などについて人数がある程度絞り込まれる必要があるのであれば、正会員から代議員などを選んで、その人たちが参加すればよい。
- 会員 210 名が少ないというのは皆思っているところ。連携会員 1900 人のうち会員と遜色ない人が会員に移ってくると、残った人が若手や地方といった意味合いで別のグループとして残るのか、その辺りも御議論いただきたい。(事務局)
- 会員に 2 種類の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る。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納得できていないところがある。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、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もいいのではないかと。
- 連携会員を置くメリットはある。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る。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。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よい。
- 現在の事務局職員数は著しく少ない。事務職員数が今のままだと、会員側も実際に動き発言していく必要があるため、会員には実行的に動ける人が必要。提言をしっかりと行うには、会員と事務職員との人数のバランスも大事だと思う。
- 会員のさまざまな視点や特性をいかして、新規課題にも対応できるようなアクティビティの高い組織にするためには、会員数増加は必要だと思っている。連携会員との

関係も整理しながら検討したい。

- 会員の人数や分野について見直しをする際には、連携会員についても見直しを検討する必要があると思う。
- 分野が細分化している状況だと、おそらく会員を出していない分野もたくさんあるので、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。

(連携会員)

- 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はないか。
- 学術会議のミッションを絞り込んで、学術会議でなければ議論できないことに対象を絞れば連携会員は必要ではなく、本会員で十分だと思う。
- 現状でも、提言のための委員会等を立ち上げるときに、連携会員でなくても検討に加わる仕組みがあるので、必ずしも連携会員という形でたくさんの人数を抱える必要はないのではないか。専門分野が細分化される傾向にあるので、むしろ会員数を増やして、連携会員の人数については再考することも考えられる。
- 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・参加できるので、1,900名も常時待機させておく必要はない。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。
- いろいろな社会のニーズに応えとか、研究環境の格差を改善していく上で、日本学術会議は日本の学術体制に関して問題提起していく機能も持たなくてはならない。それは *very best* な会員だけでは分らない。偏った *very best* にならないようにするために、連携会員は必要であり、なくすことは反対。
- 連携会員は運営に携わらないが、会員と同じように審議には関わるということであれば、現行では人数が多いと思う。議論の幅をとるために色々な人を集めるということであれば、外部から採ってくる方が弾力的。連携会員は何をする人かということはクリアにする必要がある。(事務局)
- 会員・連携会員総体として、特に今期は何に重点を置いて活動するかというのを定めており、どういう人を選ぶとその目標を達成できるかという観点から連携会員を選んでいる。
- 連携会員の在り方については幹事会で議論する必要があるし、学術会議として大きな方向性について合意を形成するには総会で議決する必要がある。7月下旬めどにこのような方向で考えているという案を出したい。

(透明性)

- どのような選考方法を採用にしても、人的資源が一番重要。国民に対して、会員がどのように選考されているのかという学術会議会員の選考過程の透明化等は必須。
- 現行の選考方法は、学術会議の会員にとっても透明性が十分にあるとは言えない。アメリカの科学アカデミーは、メンバーにより推薦された候補者の資料を読んで、メンバー全員で投票する。点数の結果もメンバー全員に配られるため、自分が推薦した人の順位も分かり、非常に透明性が高く、選ばれているのは誰が見てもふさわしい国

を代表するような科学者である。これを踏まえると投票は必須だと思う。【前掲】

- 会員選考の基準を明確化して公開することにより透明性を確保すべき。透明性が信頼を生む。
- 推薦された研究者の中から会員候補者が挙げられるが、どうやって決まったのかが見えにくい。学術会議が透明性は確保されていると主張する一方で、懇談会からは透明性が足りないという指摘が出ていることの原因ではないかと思う。

(外国人会員)

- 欧米のアカデミーにはすべて外国人会員がいる。学術的に国を代表する機関としての日本学術会議にも外国人会員を含めるべき。
- 多様性に富んだグローバルな視点が求められる。同質性がなれ合いにならないよう、外国人の選考を視野に入れる必要がある。
- 外国人会員枠を設けるべき。ただ、その場合には、外国人に特定の貢献を求めるのか、単に業績のみで評価するのかで選考基準が変わるので、あらかじめ議論が必要。加えて、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等の準備に一定の時間を要することも考慮する必要がある。
- 海外アカデミーの回答には共通する点があり、「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、会員選考における投票制の重要性、外国人会員の重要性、その3つが特に際立っている。学術会議は、海外の科学アカデミーと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。【前掲】
- 外国人会員と外国人のアドバイザーとでは、学術会議の活動へのコミットの仕方が異なるのでしっかり検討する必要がある。

4. 学術会議の組織体制

- 実際は動きづらい、動けないような組織を作ってはいけない。
- 新しい学術会議には、Science for Society への取組が期待されるが、学術会議のメンバーだけでやっていくのは難しい。学術会議の運営にアドバイスを与えてくれる運営助言委員会が必要だと思う。したがって、長い歴史がある海外アカデミーをそのまま真似るのではなくて、日本が独自の学術会議を作るという考えを持つべき。
- Science for Society を強化するためには、会長のブレインとなる戦略部隊が必要。これは、現在の学術会議事務局の単なる拡大ではない。
- 会長が期待される役割を遂行する上で、会長直属の戦略部隊が必要。戦略部隊は、学術界だけでなく社会や産業界と対話できる組織であるべきであり、会長の頭脳として働く、会長と一心同体の組織というイメージ。
- 会長は名誉職ではなく、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う。したがって、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、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。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。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つが必要だが、戦略策定機能を担う部隊を会長直属とするか、事務局内に置くかは議論の余地がある。【前掲】

- 会長を支える戦略部隊は、外部から助言する組織である運営助言委員会とは役割が異なる。戦略部隊を事務局の中に入れてしまうと会長と距離が遠くなってしまうので、会長直属にするべき。ただし、会長自身が戦略部隊の価値を認めて十分に活用するという意思がなければならない。
- 会長がどのような資質の方かにもよるが、戦略スタッフがしっかり付いていれば、サポート体制の充実でいけるのではないか。
- 会員選考をするときに、例えば選考助言委員会という形で、産業界などの外部の意見を聴くのは有益。その委員は会長任命が良いと思うが、その選び方に会長は説明責任を負うと考えればよい。
- 監事や評価委員を学術会議で任命したいという学術会議の主張は、自分をチェックする人を自分たちで選びたいということだが、これは一般的には通用しない。世間から見ると、自分たちに都合の良い人を選ぶのではないかと思われる。少しでも疑いをもたれる仕組みは作らないことが重要。学術会議の案では、監事と評価委員の学術会議からの独立性がどうやって担保されているのか分からない。同様に、選考助言委員会も何らかの形で外部からメンバーに入ってもらうべき。
- 学術会議は監事を自分で任命したいという話が出たが、国立大学も総長と監事は文部科学大臣が任命しているのではないか。我が国の法人の場合、監事まで自分たちで決めたいというのはどうなのか。
- 公立大学も監事や評価委員を大学自身で選べるということにはなかったと思う。
- それぞれ本務を持つ会員が学術会議の活動を十分に行えるよう、事務局機能の強化など会員活動を支える組織体制を確立することも重要。

(事務局機能の強化)

- ビジョン達成のためには、事務局機能を強化することが必要で、そのためには博士号取得者が要る。また、ビジョンを掲げて引っ張っていく、会長等のトップの資質も影響すると思う。
- 現在の事務局職員数は著しく少ない。事務職員数が今のままだと、会員側も実際に動き発言していく必要があるので、会員には実行的に動ける人が必要。提言をしっかりと行うには、会員と事務職員との人数のバランスも大事だと思う。【再掲】
- 事務局強化というのは単にサイズを大きくするのではなく、企画戦略機能を持たせることが必須。学術会議は素晴らしい研究者の集まりだが、全体を俯瞰して、学术界や社会、経済に対して日本の進むべき方向を語る人間は少ないと思う。全体の戦略を策定できる人材を集め、会長にアドバイスする新たな機能を実施する部隊を作るべき。

- 会長の直下に戦略部門を置いて、事務局機能と一体になってやっていくのがよい。
- URA は産業界から大学に入って活躍している人もいる。URA の活用は検討していくべき。
- URA は大学にしかないが、大学だけではなく学術会議にも入ると、役に立つと思うし、経験になるのでよい。
- URA のキャリアパスが課題だと考えており、例えば学術会議に5年間出向するというキャリアパスがあれば、大学・アカデミア・学術会議において、URA という事務レベルで結束できると思った。
- URA ではないポストドクが事務局に入る場合は、ある意味高度な秘書機能を担うことになるかもしれない。また、事務局には財務のような人も入ってほしいと思っている。
- 事務局における戦略機能の強化については、学術会議でも、アクションプランを検討する中で意見交換しているところ。

5. 財政基盤

(総論)

- 予算を十分に用意するべきというのは懇談会と WG で一致した考えだと思う。国が支援するからには透明性の高い選考方法や評価制度を入れて国民の信頼を得るように努めていくべき。
- 現在以上の活動を行うとすれば、国庫負担をもっと充実させるべき。very best な人が会員になって審議を行う上で、予算がないから集まれないといったことをなくすためにも国から支援をして財政的な条件を整えることは必要。
- 質の高い助言等を実践していくためには、財政支援の大幅な増額が必要。一方で、国からの支援に頼るだけでなく、欧米アカデミーと同じように、経済界等から資金を獲得する努力も必要であり、それによって国からの予算を減らしたりしないことも重要。
- 学術の在り方や政府の政策立案への提言という役割は公共性を有しており、国の財政援助は不可欠で前提だと思う。そのうえで、自分たちで稼いだものを余剰資金として研究活動に利用できるような形が望ましいのではないか。
- 学術会議の年間予算 10 億円は、会員がその気になれば国に頼らずとも確保できるのではないか。政府のサポートも重要だと思うが、学術会議自身が自立していくことをしっかりと考えていくことも重要。

(民間資金の獲得)

- 会員の特性を利用して稼ぐことも考えるべき。例えば、大学で行われているリベラルアーツ教育（東大の EMP、京大の ELP など）を学術会議も行えば、かなりの収入を得ることが可能なのではないか。たとえば1人が年1回、全体で50回講義するというようなイメージ。

- 現状では、学術会議の会員になると特別職の国家公務員として兼業手続が必要だが、法人化するとそういった資格の問題は起こらず、フレキシブルにできると思う。
- 会員は他の大学や研究所に所属しているので、講義をしてまでお金を集めさせることに問題はないか。
- 自分たちでしっかり運営していくという意識のためにも、会費の徴収はあっても良いと思う。
- 学術会議の学術界における最高権威としての活動に対して、国民が敬意を払い、国民からの納得を得られれば、財政的にもよりフレキシブルになると思う。

6. その他

(海外調査項目)

- 各国アカデミーの組み合わせや考慮要素はある程度分かっている。先方に尋ねる前に、既存の情報を把握してからわからないものを訊くのが良いと思う。
- 詳細も重要だが、大枠のこと、本筋のことも聞いてよいのではないか。海外アカデミーの会員選考が現在のやり方になっている理由、会員選考における基本的な考え方を明らかにし、学術会議の特殊性も考慮しながら、良い選考方法を構築する参考にできるのではないか。
- 日本学術会議に何が足りていないのかを明確にする観点から、海外調査の際には、海外のアカデミーが社会等にどのようなインパクトを与えているか、また、それにはどのような会員が貢献しているのかを明らかにしてほしい。
- 海外のアカデミーが学術会議の改革に懸念をもっているというのなら、どのような懸念を持っているのか聞いてほしい。それを払しょくするにはどういう改革をすべきか参考になる。
- 諸外国の選考基準における優先順位を確認したい。
- どのようにして投票制に係る懸念（投票時の候補者への知識不足や選挙運動の激化など）が現実化しないように行われているのか。会員による投票と選考委員会での議論がどうコーディネートされているのか。
- 資金集めをどうしているのか聞いた方がよい。アメリカ、イギリスの大学は学長等に非常に資金を集める能力のある人がいて、資金を集めてくるが、そういうことはアカデミーにはないのか。
- 任期が終身の場合、改選で新たに会員になる人数に限られるように思う。その限られた人数について投票するのか、会員選考のやり方について確認してほしい。
- 各国アカデミーについて、単に欠員を補充しているのではなく、新しい学問領域から入れたり、会員が高齢になった分野は交代するなど、アクティビティを維持するために、終身制を取りながらもどういった工夫をされているのか確認したい。
- 何を目指すからどういう会員を選ぶというのがあると思うので、顕彰機能や研究支

援、提言機能などがそれぞれどの程度の重み付けになっているのかということについても各国アカデミーに確認できると良い。

- 海外アカデミーの顕彰機能について、各アカデミーにおける活動の中で、どの程度の割合を占めているのか確認したい。アメリカの科学アカデミーでは活動のごく一部となっているので、顕彰機能の有無はあまり大きな問題ではないのかもしれない。
- 優れた学術会議を作っていくために、各国のアカデミーがどういった助言や提言を政府や社会に対して行ってきたか、実際に政策にインパクトを与えた過去の事例を調べてみると、議論に役立つと思う。

- 会員選考プロセスについて詳細に検討するに当たり、学術会議としても、海外のアカデミーに対して聞きたいことを提案したい。

※斜字は日本学術会議の意見。このほか、日本学術会議の意見については議事要旨参照。