

京都府京都市・大阪府大阪市 出張報告要旨

1. 訪問目的

iPS 細胞/ES 細胞は、再生医療への道を開く未来技術として、また、日本が世界に先駆けて進めている技術として、ライフ・イノベーション分野の研究開発の重要テーマである。京都に設置されたその研究拠点において、研究戦略や社会実装も含むイノベーション創出に向けたボトルネックに関する意見聴取を行った。

また、教育現場の実情や取組みを聴取するため、児童・生徒の学力向上、教員的能力向上や(大阪府では実施されていない)学校選択制に関する意見聴取を行った。

2. 現地で得られた意見・アイデア

(1) 科学・技術 (ライフ・イノベーション)

<ライフ・イノベーションの推進戦略>

- 日本発の新しいシーズはそのままでは世界標準となる可能性は低いのではないか。企業行動としては北米 (FDA) が標準であり、医薬品の価値分布をみると日本は些少 (アメリカは日本の 4 倍、ヨーロッパは倍)。国内で付加価値を高めたいのであれば、薬事審査を簡略化する、医薬加算を与える等 4 倍の価値を創出する政策が必要。
- 基礎研究のシーズ開発は日本に強みがあるが、標準化・臨床は北米でやるべき。それが技術価値を開放するいちばんの方策。要は、海外に研究所があってもプロフィットセンターが日本にあればよい。
- 薬事審査の簡略化のひとつの方策として、海外で実績のある薬は一定期間の処方実績があれば国内でも認可するタイムアウト制をとるべき。また、現在は英語で認可申請書類が出せず日本語訳をつける必要があり、コストとなってしまう。
- 国民のニーズが高く、企業が利益を出しやすいところに集中的にドラッグラグの解消を行うべき。
- 研究者が研究に専念するためには、従来の大学事務局とは違う専属のサポートスタッフが必要。サポートスタッフの役割は、知財管理 (申請、審査対応、訴訟対応)、契約 (研究成果の帰属等)、広報。その際、サポートスタッフをプロジェクト期間中だけの雇用ではなくて大学としてパーマナントに雇用

し、柔軟に振り分けられるような体制が必要。

- iPS 細胞について、日本が世界をリードするのはこの10年が重要であり、集中投資をすべき。研究資金が3年や5年というのは短く、10年集中して研究に取組める研究資金が必要。

<科学技術戦略の立て方、研究ファンディングのあり方>

- 総合科学技術会議の役割は、国家としてどこを目指すかという資源配分論ではないか。10年後に責任を持って総括できる世代の人を入れることと、意思決定プロセスの可視化が重要。
- 研究費は、プログラムディレクターに権限を集中しつつ、決定プロセスを可視化することが重要。
- 文科省の中の研究費は一本化すべき。政策的なピュアな判断（「このプロジェクトが必要だからやる」）だけではないものが意思決定に入ってくるのが問題。分野別に再編して、国家的に推進するものは内閣府、産業界のニーズは経産省、研究界のシーズ支援は文科省という切り分けがよい。特にニーズ側が弱いので、その受け皿となるファンドを強化する必要がある（地域のコンソーシアム、企業のマッチングファンドを含めて）。

（2）教育

<幼保一体化>

- 現場として、この問題についての論点は、延長保育などどこまで保護者のニーズに応えられるかということ。
- 幼稚園と保育所の補助率の違いが大きな問題。
- 公立幼稚園で預かり保育ができる制度がよいと思われるが、人件費の問題がある。公立幼稚園が2, 3園しかないと運営の融通がきかず難しい。公私連携は、幼稚園教諭の雇用形態が違うので難しい。
- 幼稚園も保育園も含めて幼児教育として考えていきたいため、関係部局で連携して指針を作成する等の工夫をしている
- 幼保一体化等については、国の方で目指す方向を明確に示してほしい。H21年度から地域・家庭関係を一本化しているのに、学童保育だけ別枠になっているので、これも統合してほしい。

<子どもの学力向上>

- モデル事業ではなく府内全校を対象として学習指導ツール開発実践事業等を行っており、学力テストの全国平均を目指している。
- 「授業改善」が学力向上にいちばん大事。日々の需要をどれだけきめ細やかにするか、習熟度別学習の導入(全体の3割が目標)、ツール開発など。
- 理数の教員定員は増えたが、外部人材が減っていることが問題。

<学校選択制>

- 大阪府では「地域に根ざした教育を大事にする」という観点から、学校選択制は導入していない。なお、私学通学は、小学校で2%、中学校で10%弱。
- 学校選択制では、立地条件や地域の評判により、人気校・不人気校が出るというデメリットが想定されるのではないかと。

<教員の資質向上>

- 「首席」制度を導入し、教職員への指導・助言を行わせている。「指導教諭」は、学校内での教員の育成・研修を担当する。このような制度で、学校全体を見る教員を育て、将来の管理職を育てている。また、「いきいきスクール」を設置し、教員同士の交流の場としている。
- TRYシステム(府の教員公募システム)の利用も活発。部活を担当する教員の公募が多い。
- 評価制度(年度初めに学校の目標に合わせて自己目標を設定し、年始の目標設定時、年末の評価伝達時に評価者と被評価者が面接)の導入により、学校目標を意識するなど教員の意識が変わった。また、管理職が授業を参観しやすくなったり、若手教員とのコミュニケーションが図れたりするなどの副次的効果も上がっている。
- 6年間実施する中で評価制度は根付いてきたが、フィードバックの量に個人差があるなどの問題点もある。また、何を評価するのか、教科なのか指導なのか学校経営なのか保護者対応なのか、その軸の設定が難しい。
- 全国でも少数だが、昇給、勤勉手当にもこの評価を反映させている。

<地域参画による教育>

- 学校支援地域本部事業が、H23年度までに補助事業に移行するため、そこまでに体制の確立を行いたい。(コーディネーターへの机・パソコンの整備など)
- 学童保育と放課後子ども教室は、5割が共同活動を行っており、子どもにとってプラスになっている。この2つを一体化するとすれば、指導員の確保が問題。

3. 今後の検討事項

- (1) ライフ・イノベーションの推進
 - 研究投資の戦略的重点化
 - 臨床研究・治験制度のあり方
 - 研究サポートスタッフの充実

- (2) 教育の質の向上

- 学校選択制のデメリット克服
- 教員評価と育成体系のあり方

以 上