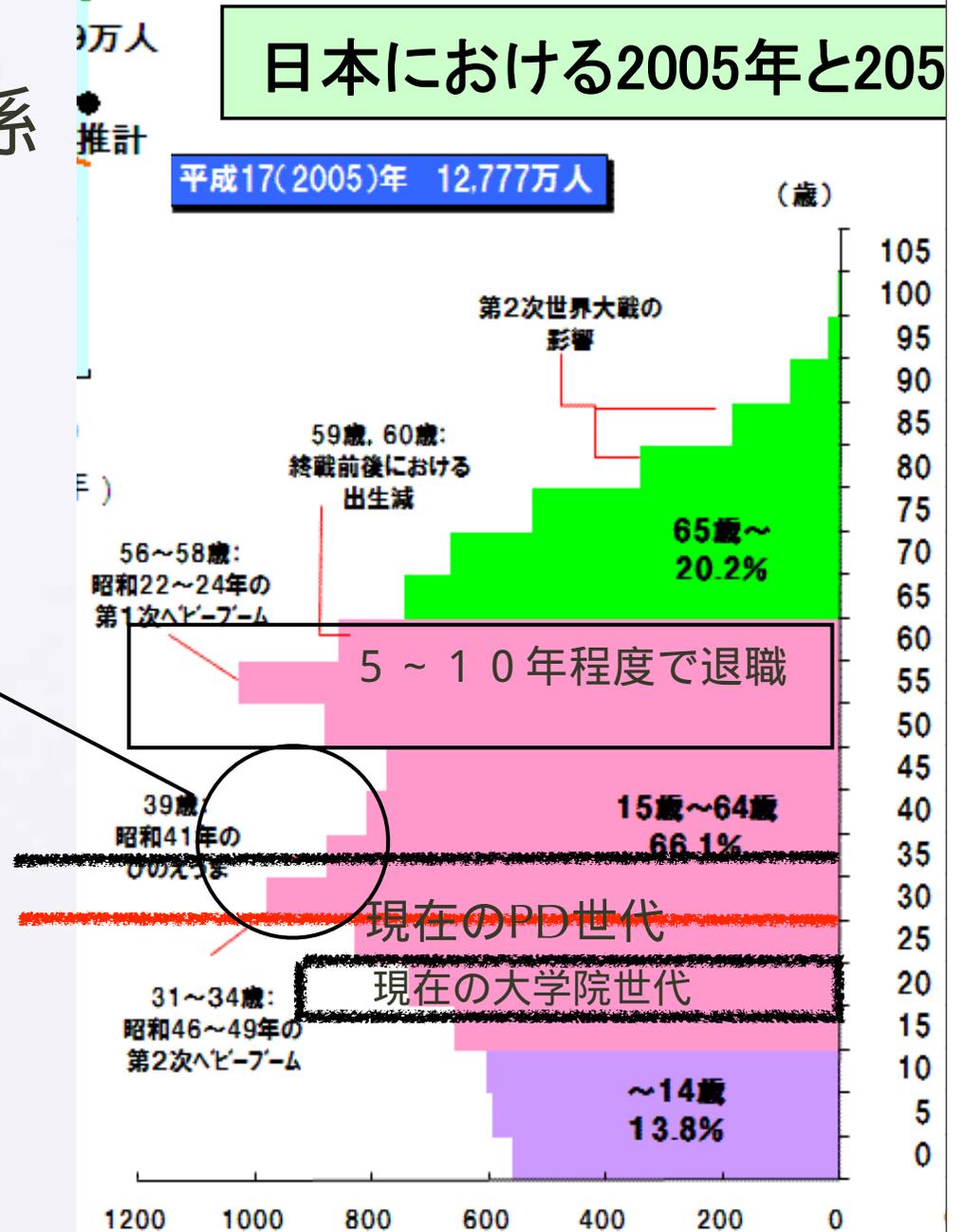


年齢構成（基礎数）との関係

大学院重点化以降多くの研究者が作られ、これが今日の高齢PDになっている。本来もっとも働ける世代を社会に拾えないと莫大な「ロストジェネレーション」が生まれる。

大学院重点化
35歳カットオフ

基礎人口は、今後約15%程度減少



出典: 国立社会保障・人口問題研究所
<http://www.ipss.go.jp/>

予想される問題

- 大学における35歳までの世代の採用は減っており、さらに任期付採用が行われている。（東大では2割が特任。）若手は先が見えず、今後任期がはずれないとさらなるモチベーションダウン。
- 今後5年の間に、多数の退職者が見込まれ、状況は一旦緩和されるが、そのあと新規退職者は2割減となる。
- これに学生数の急激な減少を受けた大学の採用手控えによる減少が追い打ちをかけるだろう。（2重の採用困難）

大学院の質の確保

- 博士課程進学者数の適正化が急務
 - 大学院入学者の減少に備えた定員の柔軟化。
 - キャリアパス確立。
 - 大学院生の減少が研究の足をもがらないような工夫も必要。留学生は歪んだ人口の年齢構造を補正する重要な柱。
- 大学評価に多様な軸。
 - 「理数系完全雇用」ならば、社会に人材を供給することを目的とする大学院では、より充実したプログラムと、入学、卒業のための最低限の資格の明確化が必須。

大学の活力と年齢・組織構成

- 健全な世代構成の確保による、研究能力の維持。
 - すでに若手教員の減少が見えている。また、今後教授となる50歳以上の世代の減少をうけて、緊急に教授：准教授：助教 = 1:1:1 → せめて1:1:1.5へ。テニアの見えない特任ポストは不健全。
 - 留学生：国際貢献だけでなく、優秀な人材が国内に残る政策（日本語教育、外国人教員採用等、国籍政策）が日本の活力維持に重要。企業採用を支援する社会制度改革がなければ、第2の出口問題になりかねない。

■ 第2-2-17図 主要国における研究者1人当たりの研究支援者数

- 現在大学院生に対する教員研究支援者の数は少ない。学生 / 研究支援者 / 教員の適正数の確保を目指すべき

