



研究者のキャリアパスについて

資料3

日本学術会議提出資料

2月14日（木）の有識者懇談会の議論を踏まえ、日本学術会議会員に対し以下の3つの質問を行い、調査。

問1 「人材の流動化と雇用の安定」について、どのような課題があるとお考えですか。（CSTI有識者懇談会では、若手研究者にとって、帰国後のポスト探しの困難さが海外に出て行く支障となっている、という国際頭脳循環に関しての議論もありました。）

問2 相反するように見える「人材の流動化と雇用の安定」について、学術にとってよい効果を生むためにはどのような方策が考えられるでしょうか。

問3 若手研究者を支援するために真に有効と考えられる方策について、ご意見をいただければ幸いです。

- 独創的な研究成果を創出するためには、研究者が研究に専念できるような環境（時間、雇用、資金、研究テーマの自発性等）を整備することが何より重要
- 流動性を高めるために、研究資金、身分保障、柔軟な制度、評価と報酬等のインセンティブを作ることが考えられる
- この際、
 - 若手研究者や女性研究者のライフステージに配慮すること
 - 自然科学と人文・社会科学の研究システム・スタイルの相違に配慮するなど画一的な制度とはしないこと
 - メンタリング等、必ずしも経済的支援によらない支援も考慮することなどの意見があった

※会員からの主な意見は「研究者のキャリアパスに関する主な意見①」及び「研究者のキャリアパスに関する主な意見②」をご参照いただきたい。



研究者のキャリアパスに関する主な意見①

※日本学術会議会員から寄せられた個別意見の紹介。

「人材の流動化と雇用の安定」の課題は？

- ・流動の時定数をどう考えるかは重要。多くの博士取得者の年齢（20歳末～30歳頃）では、10年を遠望しつつも研究計画や生活計画などのリアルな見通しは5年程度であろう。その間の雇用が安定すれば研究の成果も期待でき、かつ人材も流動化する。3年と5年では大きな違い。（第三部）
- ・若手に任期付きのポストしかないという状況のために、研究者になろうとしなくなっている。（中略）それは博士号をとる若手が他の先進国や中国韓国などと比較して日本がだめになっている。問題は「流動性」ということのためとして若手のポストが任期付だけにするというのは、若手の進路を考えると全く逆効果になっている。（第二部）
- ・①大学や研究期間での職住接近や育児施設完備 ②ライフステージに合わせた勤務体系 ③サバティカルなどの柔軟な運用（第一部）
- ・人文学、社会科学、農学、医学、理学、工学で事情が異なるため、従来の国の方針のように一律の方針をつくることで状況が悪化する可能性がある。（第三部）
- ・一方、Mentoringなどの非金銭的研究支援は幅広く与えられるべきであるが、日本ではこれが非常に少ない。この際、気をつけなければならないのは、Mentorをする側に十分な時間的及び金銭的な支援が必要となることである。（第一部）
- ・次のポストの職を求めてプロジェクトの間を流動している現状は研究者コミュニティの研究力を向上させることにはつながらない。パーマネントの職にある研究者が1年2年という期間、他の研究施設で研究できるという状況を基本とすべきである。（第三部）
- ・流動化よりも圧倒的に問題が大きいのは若手研究者の雇用の安定のほうである。優秀であるにもかかわらず、非常勤講師を複数かけもちし、研究に時間とエネルギーを割けずに業績が増えない若手は増えている。ただし、安定した雇用を得ることができても、学内業務や授業の負担があまりに大きいために、同様に研究に時間とエネルギーをかけることができない者も多数存在する。雇用の安定にとどまらない、研究者の就労条件の向上が急務である。（第一部）
- ・大学病院とくに外科系では臨床のdutyを果たしながら、給料が足りないので外勤に週一回でて、そのうえに研究のアクティビティをたもつことは至難である。（第二部）
- ・女性研究者にとっては、出産産後期に重なるため、頻繁な移動や職探しが負担になり研究者としてのキャリアを形成しにくいこと。（第一部）
- ・若手研究者に広く支援をすることにより、有望な研究者に資源が十分に配分されない。研究促進には幅広い金銭的研究支援は逆効果で、コンテストなどのWinner-takes-all方式が一番研究投資が行われる。私の専門分野の一つであるが、経済学ではどのような政策が研究を活性化するかは解明されていない。（第一部）

相反するように見える「人材の流動化と雇用の安定」。学術にとって良い効果を生むための方策は？

- ・人材の流動化と雇用の安定は、本来は無関係です。人材の流動化の本来の意味は、テニユアポジションを持つ研究者が別のテニユアポジションに移動することで、非テニユアポジションを次々に渡り歩くことではありません。（第一部）
- ・研究者が研究に専念できるような環境の整備。例えば事務作業や雑用のスリム化・専任職員の配置や、書類のスリム化。過度の成果主義や、短期的評価で判断する考え方をどこかで改めないと、人材が育たない。人材に長期投資できるような制度と、将来育つだろう人材を選べる「目利き」の育成も必要だろう。（第一部）
- ・テニユアトラックポストを増やす。海外からの若手研究者（留学生）を増やし、国内の若手と競争を促す。（第二部）
- ・「適材適所の人材活用を実現するための競争的な給与体系」「年金制度の改革」を実現すれば、「人材の流動化と雇用の安定」は同時に実現するだろう。我が国の大学における若手研究者の悲劇は、適材適所とオープンな評価が行われていないことに起因する。研究力のある人を目に見える形で支援する仕組み（高額給与、広い研究場所と多くの大学院生・研究員、大きな研究費）、研究力の無い人が無理なく働ける仕組み（低い給与、研究費不支給、研究場所の放棄）、をやることが、若手支援の基本。（第三部）
- ・雇用の安定というのは、あるポストにずっとつくというだけに限る必要はない。自分のキャリアを活かせるポストが次々と続き、キャリアを続けていくにつれ自分のスキルも上がっていくという期待と信頼があれば、それはそれで人材の流動化をもたらす。しかし単に雇用を不安定にするだけで人材の流動化は起きない。（第二部）
- ・パーマネント職に就いている者であっても、若手研究者が海外を経験することができる「しかけ」導入することにより、わが国の将来を支える人材を育成することができる。現在ほとんどの海外派遣支援制度が沈没制をとっているが、教育と研究に追われている組織には若手を派遣するインセンティブがない。（第三部）
- ・職深しのプロセスを統一化してオンラインで行い、ジョブマーケットの時期を世界的に休みが取りやすい時期（7～8月）に行うか、オンラインで面接などを行う。（第二部）
- ・まずは十分な給料を支払うこと。人頭わりの一定の研究費を保証すること。（第二部）

注）日本学術会議は三部制であり、第一部には人文・社会科学を、第二部には生命科学を、第三部には理・工学を研究する科学者が所属している。



研究者のキャリアパスに関する主な意見②

※日本学術会議会員から寄せられた個別意見の紹介。

若手研究者を支援するために真に有効な方策は？

研究資金

- ・日本人の博士課程大学院生がたくさんいるとは思えない。このままでは日本の科学は死に絶える。日本人大学院生の博士課程の授業料を無料にするべきである。（第三部）
- ・奨学金の充実、海外留学をさせ、成果の上がった研究者に優先的にポストを与える。（第二部）
- ・税制を改めて、見える形の寄付で研究者を支援するような制度を作ってはいかがか。その場合に、有力な研究者に研究費が集中するのではなく、萌芽的な人材を育てる基金を作る。もちろん成果を求める人は、有力な研究者に研究費を援助する、という形も取れる。寄付する側が、支援対象の研究者を選べる形をとるのはいかがでしょう。（第二部）

身分保障

- ・それは任期付きではなく、数年の試行期間のあと、厳密に審査を行う半数程度は、60歳まで雇用される職にうつるという「テニュアトラック制度」をスタンダードにすることだ。これはアメリカだけでなく、ヨーロッパでもオーストラリアでも、韓国、台湾、などほぼ全ての国での大学教員と研究員のスタンダードな雇用システムになっているが日本だけがそれが定着しない。それは教授などが助手を自分の実験の手伝いをする若手教員としてつかっているため、テニュアトラック制度になると審査において本人の独自の研究が評価されるため教授の手伝いにはなれないからである。（第二部）
- ・基本的に常勤の職として雇用する。すべての若手が教育研究者として大成するわけではないが、自由な研究を保証するためには、常勤の職であることが最も有効である。一方で多様なキャリアパスについて十分な情報に接し続ける環境も保証する。プロジェクトの経費で雇用する場合でも、常勤の研究者と同様の権利を認めて雇い、その一部のエフォート（例えば60%以下）をプロジェクトの研究にあてる程度とすることを義務付けるべきである。（第三部）

柔軟な制度

- ・特定の機関のみに資源を「選択と集中」させることは、それ以外の多数の機関に無数に広がっているアイデアや発見の芽を摘むことに他ならない。大学等を安直に分類するのではなく、個々の大学や学部、研究者がどのような側面に関して強みを発揮するかを選択の自由を大幅に認め、総合的に教育研究のアウトカムを把握・評価・改善してゆくような柔軟性のある大学政策が不可欠である。（第一部）
- ・日本では研究室に学部で所属すると、同じ研究室・分野で押し通す傾向が高い。学部レベルで自分に向いている研究トピックなど分かるわけもなく、したがって研究者においては適材適所が難しい。研究室の変更、専門分野の変更を容易にするシステムが必要であり、分野を超えて、また理系・文系の壁を超えて自由に学び、研究できる柔軟な大学院のシステムが必要である。（第一部）

評価と報酬

- ・研究者の支援においては、「良い研究は継続的に支援される；信賞必罰」の原則が目に見える形で保証されている必要がある。その一つが、「良い研究をすればどこの大学にいても高い評価が得られる」という安心感を与えること。これによって大学間の流動性が高まる。もう一つは、「良い研究をすれば、高額の研究費と良い共同研究者が得られる」という安心感を与えること。これによってますます良い研究をしようという元気が出る。（第三部）

その他

- ・（調査結果によれば、）任期のないポストに移れない理由として大学のポストが少ないという回答が理由の第1位、全体の6割が選択しきわめて多かった。研究をすすめる上で重要なものとして1位に挙げられたものの1位が常勤の職で5割、2位に挙げられたものの1位が研究時間で3割がそう回答した。若手が伸びていくことに必要なことで、1位が安定した雇用機会の拡充で6割が支持、2位が査読論文の書き方で6割弱が支持、3位が研究会や研究チームへの参加であり5割が支持、4位が海外での研究機会（37%）、5位が若手奨学金（35%）、6位が研究資金の取り方（32%）。こうした重要項目のうち、とくに欠けているもので多かったのが、安定した雇用機会の拡充であった（33%）。（第一部）
- ・女性の若手研究者を支援することが若手人材の充実を図るうえで有効である。（第二部）
- ・海外での研鑽、研究を積み上げた若手研究者の積極的な雇用。（第三部）