

基礎研究強化に向けた若手研究者の育成等研究システムの改革 －これまでの意見等（第1回～第3回）－

（若手研究者の現状）

- ・ 人材育成については、将来展望を示すことにより、若手研究者の将来に関する不安を取り除くことが課題。
- ・ ある程度のポストドクがいることはサイエンスにとって重要なことであるが、ポストドクが40歳になってもいることが問題。
- ・ ドクターを出ても企業に就職口がないわけではない。今後の企業の国際化に伴い、日本の企業も今以上にPhDの数を必要とするようになる。

（キャリアパスの明確化）

- ・ 若い研究者が、どういう形で、一定年限がんばれば、独立した研究者として、自分の研究をある程度の資金でやれるようになるのか。それを明確にするのがキャリアパスの構築。
- ・ パスは複数、多様であることが必要。これまでの若手研究者が個人的なつながりでやっている状況からキャリアパスを明確にして、これにファンディングをリンクさせ、大学をサポートすることが必要。
- ・ アメリカではポストドクの次はアシスタントプロフェッサーというテニュアトラックで、その後3～6年で審査があり、結果がよければ7割程度はテニュアがもらえるというビジョンが見えている。
- ・ 若手研究者人口を増やすのに、ポジションを用意するとか、お金を出すとか、そういうシステムに守られて若者がやってくるというのではなく、その先の展望を示してあげることが大切。
- ・ 現実的には、ある程度のキャリアビジョンが必要。ポジションを増やすということではなく、セレクションの仕組みを透明化、システムティックにすることによって若者が納得する。
- ・ ジュニアPIというカテゴリを作り、ポストドクを数年やった後に、それにアプライしたら、テクニシャンの1人、ポストドクの1人くらいを雇って研究を遂行できるという仕組みを検討いただきたい。
- ・ ジュニアPIを育てるには、専任として若い人の面倒を見るメンターを置くことが効果的。

(テニュアトラックについて)

- ・ テニュアトラック制度は終身雇用制度ではないアメリカの大学でのシステム。日本の任期制は成果が出ていない人は再任されない制度として導入されたが、終身雇用である日本では、優秀な研究者は任期制でないところに就職してしまう。
- ・ アメリカのテニュアは、若手が自分の実力を証明するなら、一生好きな研究を行っていいということで、ポジションが用意されている。一方、日本の任期付き助教などは、3~5年で追い出すという仕組み。
- ・ 本当のテニュアトラックは、例えば、将来、准教授から教授へ上がっていきけるような任期付き助教のポジションが、そう呼ばれるべきもので、それを大学がどれだけ準備できるかに依存している。
- ・ 任期付き助教になって、その後よければパーマネントになっていくという道を見せないと、若手の使い捨てになってしまう。

(ポスト構成について)

- ・ 教員の構成について平均値は意味がない。大きい大学では努力して若手の助教のポストを確保しようとしているが、小さい大学では助教のポストがなく、若手がない。
- ・ 大学側が助教のポストを教授や准教授に格上げしたため、助教のポストが減り、准教授の年齢も上がっている。
- ・ 高齢化や国大法人化により、大学に37歳以下の助教、准教授が少ないことが一番の問題であり、政策として若手の採用を増やすことが必要。そのためには、大学において高齢者の人件費を抑える努力をするべき。
- ・ 助教、准教授を大幅に増やすことは非常に大事。助教は任期付きであるべきで、そこでセレクションがかかる。テニュアトラックは単に言葉として登場していたが、任期付き助教を受け皿とすべき。