

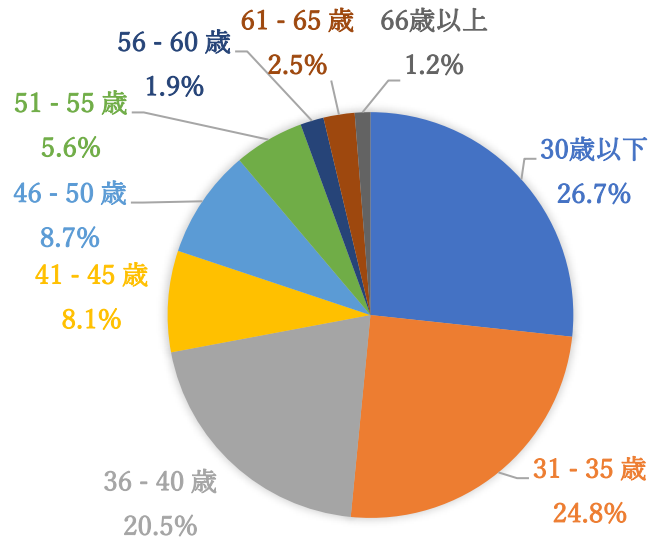
将来計画員会キャリアパスアンケート結果

Ver. 1

キャリアパスワーキンググループ

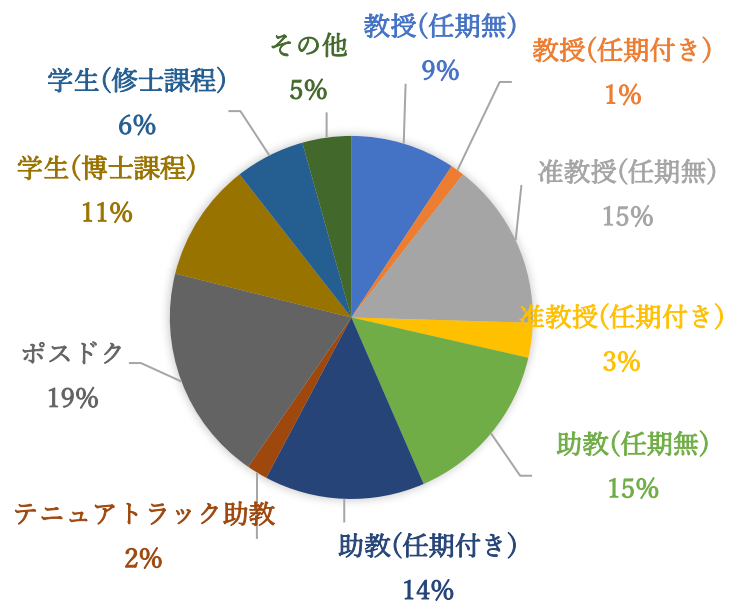
1. 年齢

回答数 161人	
30歳以下	43人
31-35歳	40人
36-40歳	33人
41-45歳	13人
46-50歳	14人
51-55歳	9人
56-60歳	3人
61-65歳	4人
66歳以上	2人

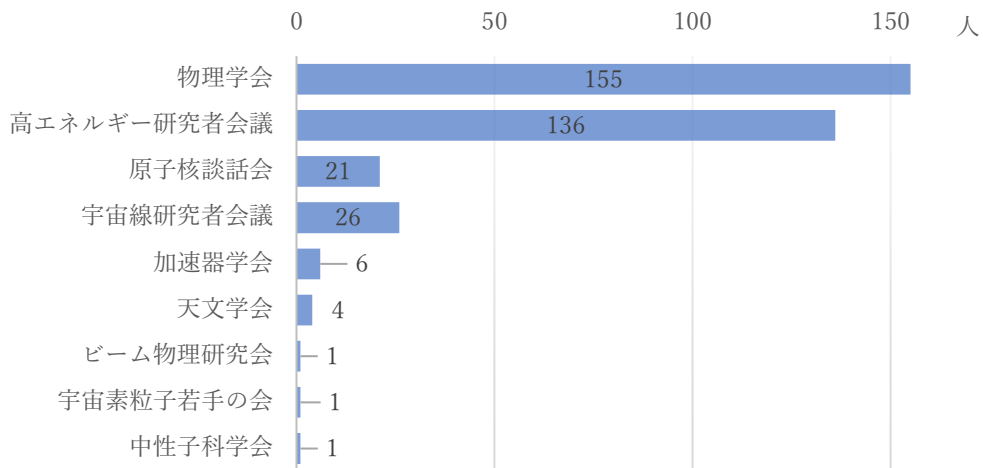


2. 職位・学年

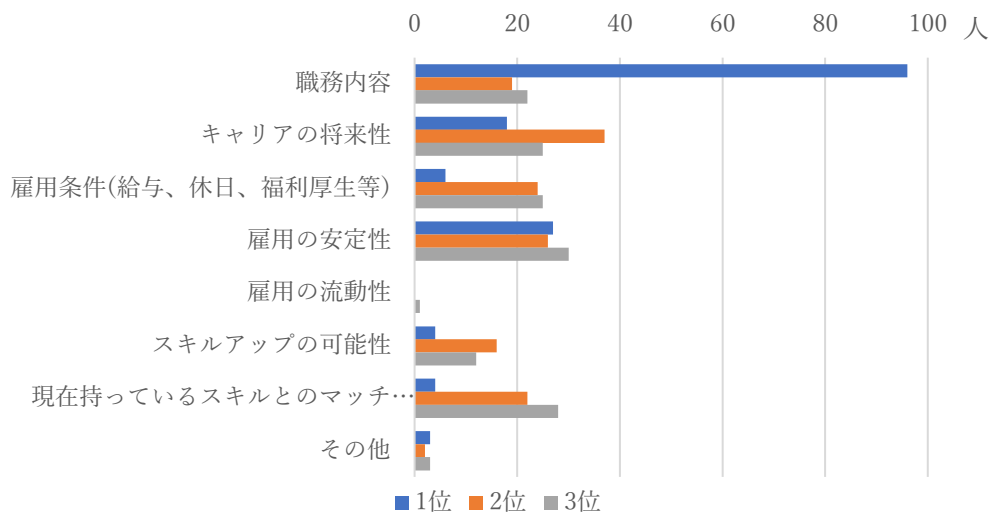
回答数 161人	
教授(任期無)	15人
教授(任期付き)	2人
准教授(任期無)	24人
准教授(任期付き)	5人
テニュアトラック准教授	0人
助教(任期無)	24人
助教(任期付き)	23人
テニュアトラック助教	3人
ポストク	31人
学生(博士課程)	17人
学生(修士課程)	10人
その他	7人



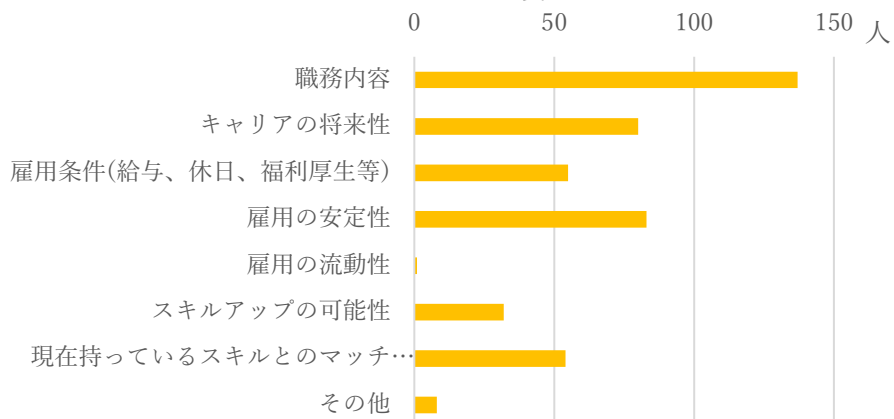
3. 所属コミュニティ(未所属の学生は場合は、研究室の属するコミュニティ) (複数回答可)



4. キャリアパスを選択する際に重視する項目を教えてください



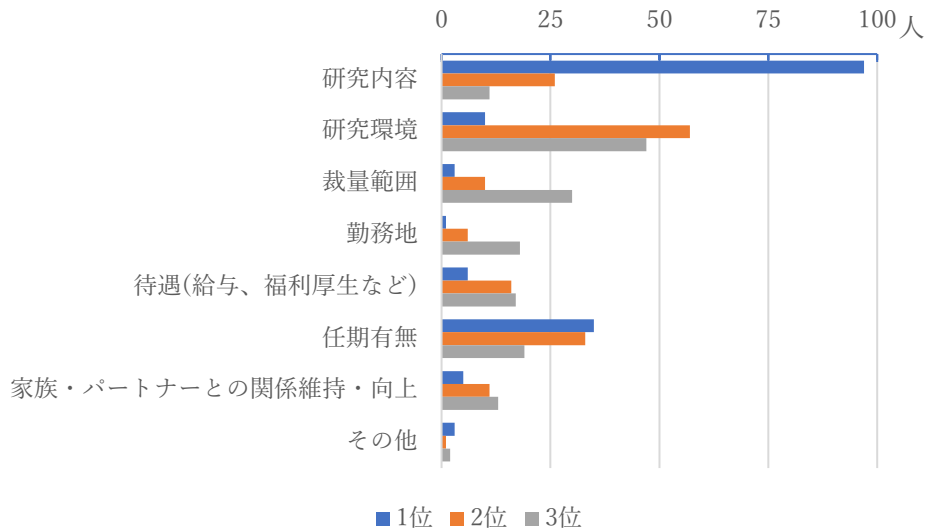
1位 - 3位合算



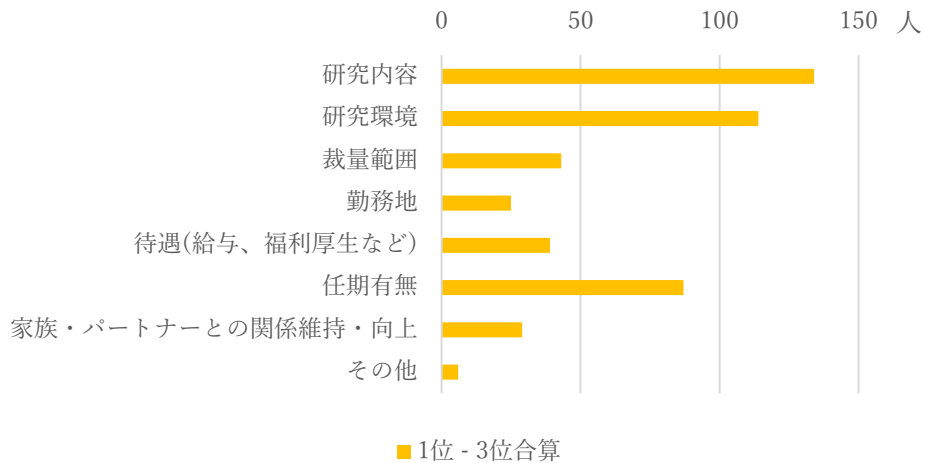
その他に挙げられた条件

- ・ 研究環境
- ・ 自身の研究開発の発展性
- ・ 人、環境
- ・ 人間関係
- ・ 全て重要なので明確に順位付けせず総合的に判断する。

5. 助教のポストに応募する場合、重視する(した)条件、上位3つをお答えください。



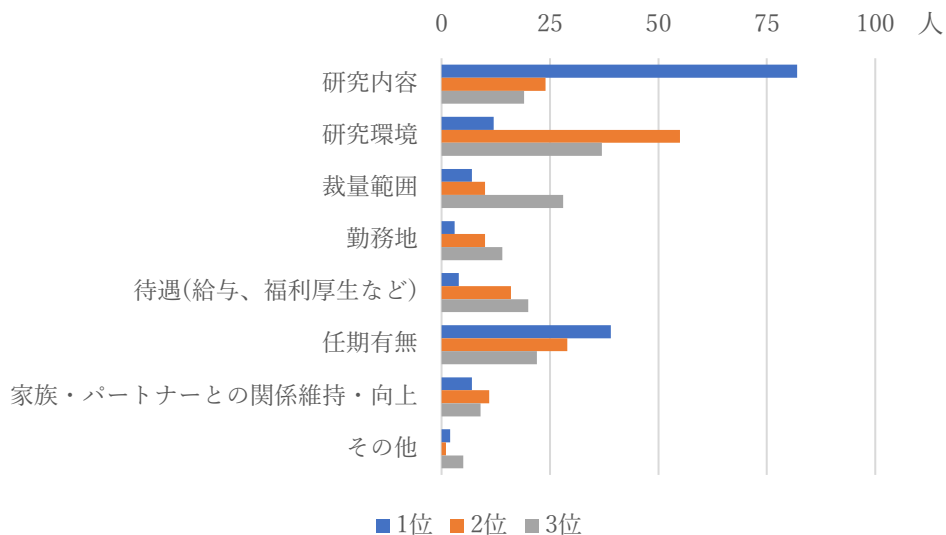
1位 - 3位合算



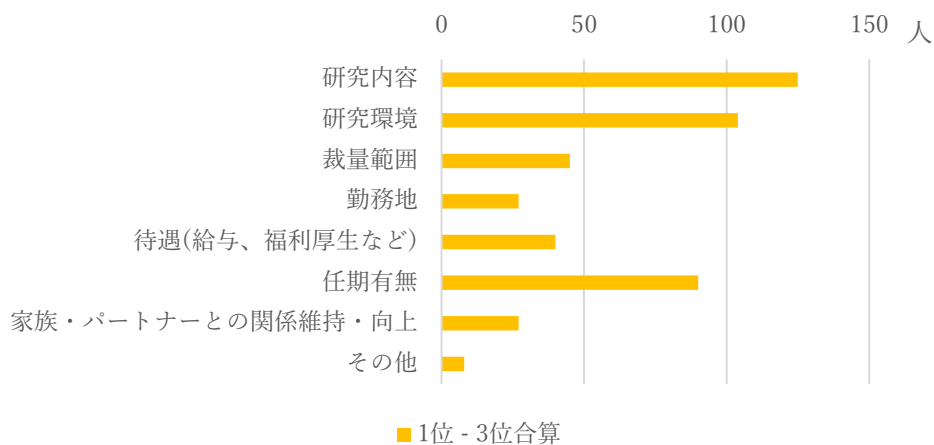
その他に挙げられた意見

- ・ その他
- ・ 海外ポジションで実験グループの新規立ち上げと初期ポストクの雇用を可能とする予算を有する研究機関のみ応募した。
- ・ 勤務地以外は等しく重視するため順位付けしない
- ・ 人間関係
- ・ 当該分野における世界的な競争に勝てるか

6. 准教授のポストに応募する場合、重視する(した)条件、上位3つをお答えください。



1位 - 3位合算



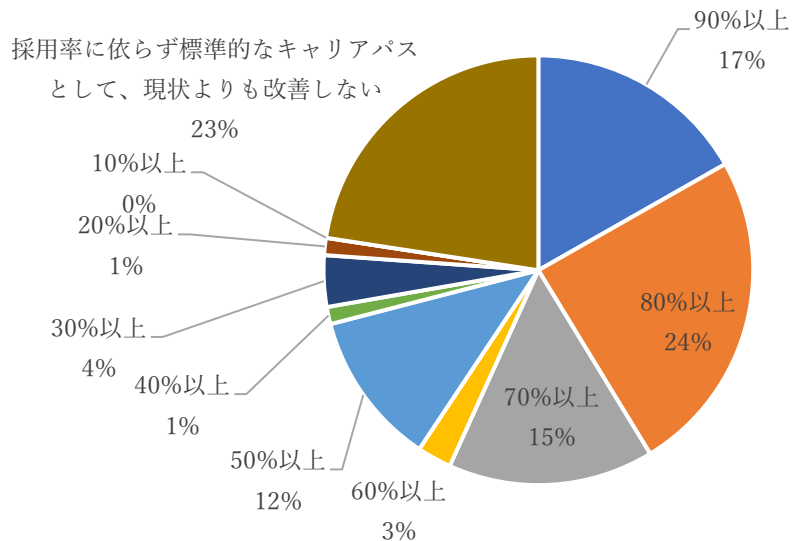
その他に挙げられた意見

- ・ 海外での長期の研究が可能か
- ・ 教育・学生指導にも興味がありました (つまり大学がよかった)
- ・ 実験グループの新規立ち上げ可能、初期ポストク雇用を可能とする予算を有する
- ・ 人間関係
- ・ 大学院生の受け入れ可能性の有無
- ・ 勤務地以外は等しく重視するため順位付けしない

7. テニユア審査後の採用ポジションが助教の場合は、採用率は何%が望ましいでしょうか

回答数 155 件		
90%以上	26	人
80%以上	38	人
70%以上	24	人
60%以上	4	人
50%以上	18	人
40%以上	2	人
30%以上	6	人
20%以上	2	人
10%以上	0	人

採用率に依らず標準的な
キャリアパスとして、現
状よりも改善しない



回答するにあたり、考えたことをお答えください(自由回答)

採用率	回答内容
90%以上	30～40代で離職する率が高く研究を続けられなくなる状況を多く目にする。職の安定を重視する風潮も必要ではないか。
90%以上	テニユアトラックで採用した以上基本はファカルティ採用が望ましい(ただし明らかな職務怠慢、能力不足などの場合は除く。)
90%以上	テニユアトラックに採用する際の選考基準
90%以上	テニユアトラック助教に採用されることを競争の場に仕立てるならば、現状と変わらず、日々の充実した生活や病気等で急な出費が必要な際に対応できるかどうかを考慮した、職業としての魅力は低いままだと考える。
90%以上	テニユアトラック助教の採用時点で研究能力は判断している。そのため基本的には問題なければ100%採用すべき。テニユア審査では、研究能力以外の適合性を主に評価すべき。
90%以上	テニユアポジションの採択率は基本的に高いほうがよいと思ったので上記のとおり回答しました。
90%以上	テニユア審査後の採用率を絞ることによって研究者のレベルが担保されるかというところは非自明な気がする。常に集団の上位のみを選択した場合に、その集団は常に人数が減る方向にしか動かないと思います。また研究者としてのキャリアパスが不安定なままであれば、家庭を考えた際に企業就職するのが最適解になってしまうので、身分は低くても安定したポスト(任期なし研究員とか)があるだけでだいぶ変わるのではないかと。現在の任期なしポストは助教以上しかないので、したがって助教ポストのテニユアトラック審査後の採用はできるだけ採用率をあげて全員拾い上げるべきではないかと。
90%以上	よっぽどの場合は落ちるとして、先行きの見えない将来に漠然と不安を抱いた状態にさせたり十分に見合った待遇が無ければ、優秀なやつから異業種に消えていきます。働き

	<p>アリの法則で、業界の質を上げるには十分人を増やすしかないと思います。その上できちんと育てるべきです。</p> <p>また万が一キャリアパスからこぼれ落ちた場合、いったいどのような救済策があるのか、審査後にすぐ拾ってくれるところがあるのか、多分ないでしょう。そうすると死にます。</p>
90%以上	確率が低ければテニユアとはよばない？
90%以上	最終的に助教になる場合応募する側としてはあまりテニユアのうまみはない（めでたく任期なし助教になったところで多くの場合准教授を目指して競争が続くためプレスチャーから解放されるわけではない・給与が低過ぎて一生助教なら分野を変えて民間企業で研究するモチベーションの圧が最近強い）これで採用率も低かったら応募しないと思う。
90%以上	採用率というよりは、能力や業績に応じて「何年後に」テニユアに移行するかを判定するのが良いのではないかと？優秀な人であればすぐにテニユアに上げれば良いし、なかなか業績が上がらない場合はテニユアトラック期間が長くなるのはいたしかたない。但しそのような場合でも、期限が来たら一律に契約終了ではなく、テニユアに上げられるように大学や研究室がサポートしていく体制が重要であると考えます。
90%以上	採用率の意味が曖昧ですが、採用率 x% となるような競争的審査という意味であれば、それは任期付き助教が任期なしポストに応募するのと、結局あまり変わらないような気がします。（採用率 90% を実現できるなら、任期なしポスト公募の競争率よりはだいぶハードルが低いかもしれませんが、そんなに高い採用率を実現できるなら、現状で任期付きポスト問題は起きていない気が...）
90%以上	採用率を下げるより枠を調整した方が良いと思います
90%以上	審査後に使うポストは確保しているのが前提であり、また、採用するにあたって適切な人を選んでいるならば、採用率は高くなることでしょう。（数年後の将来を見通せない人を採用する様な人事をしないですね。）
90%以上	大きな問題がなければ 100% にしてほしい。また、同時に何人も採用する似非テニユアトラックはやめてほしい。
90%以上	中長期的な人生設計を立てる場合に、採用率が低いと、そもそも先を見通せることができないので、よほどのことがない限りは採用されるべきであろう。また、採用には客観的な基準が望ましいと考えるが、分野ごとに事情がかなり異なるため、実際には難しいと考える。名案は思い付かない。
90%以上	通常の公募ではなくテニユアというからには、問題が無い限りは採用されてほしい
90%以上	任期なしのポストに着ける保証が大きいと、子供を生むなどの人生設計を立てづらいため。現状は、将来の職の保証がない上で子供を生むか、高齢になって職が保証されたあとに生むか、の 2 パターンの人が多い気がする。
90%以上	任期付き助教に比べ、テニユアトラック助教の方が期間が長いケースが多いので、もしもテニユアの採択率が低いと、より高齢で不安定な状態の人が増えてしまい、職業としての魅力が大幅に減ってしまいそうです。
80%以上	それなりの採用率でないと、今までとの変化が少ないと思う。
80%以上	ちゃんと仕事すれば、認められる制度にすべき。

80%以上	テニュアトラックは、実質「試用期間」的な採用であり、研究プロジェクトや大学教育の継続性を考えると、原則的にテニュアとして採用されることを前提とした人事が望ましいのではないのでしょうか。
80%以上	テニュアトラック助教の公募・選考を通過したら、よほどひどい場合を除き、学術研究に携わるポジションに移れる、というのが妥当と考えるため。
80%以上	テニュアトラック助教時の成果で大体わかるはず。
80%以上	テニュア審査で何を審査するのかあまり理解してないですが、、、採用時に助教としての適正ありと雇う側の人々が責任を持って判断してと思うので、積極的に任期なしに移行できるようにしたら良いと思う。
80%以上	テニュア審査で業績の基準を十分に満たしているのであれば採用率は高くても良いと思います。
80%以上	テニュア審査で不採択はあるのでしょうか？外国の事例と違って、あまりみたことがありません。
80%以上	テニュア審査において適切な確認が成されていると考えますので、試用期間内で著しい問題が無い限り、無期雇用へと移行することが望ましいと考えます。
80%以上	ポストクを何年できるかにもよる。低いと他機関との競争で不利。但し、100%はない。
80%以上	ポストク後の助教・准教授採用は、基本的に任期無しでよいと考える。若手の待遇を良くしないと、研究環境の良い一部研究機関に希望者が集中し、研究教育機関としての国内大学全体の活力が低下する。
80%以上	安定性は研究に集中するうえで重要と考える。
80%以上	研究成果への貢献度
80%以上	現状の採用率を知らず、あまり深く考えていない。
80%以上	雇用開始時点での期待を大幅に下回らなければ採用するくらいが良いと思う。
80%以上	昨今の非常に厳しい雇用環境の中で、テニュアトラックになっていながら採用率が低いというのでは結局何の変更にもなっていない。もしテニュアトラック制度を充実させて任期なし雇用をしたいということであれば、採用率は高めになるべきであるし、そもそもテニュアトラック助教として採用する際の審査を精確に行うべき。
80%以上	助教 -> 准教授に昇格する割合
80%以上	審査項目は定義されている必要はありますが、様々な成果物を尊重する、弾力的な運用が肝要だと思います。高エネルギーでは特に長いタイムスケールに渡るプロジェクトの場合もあり、短期的な成果にバイアスして取り組む環境がないような運用が必要だと思います。
80%以上	人事交流と、アカデミックポストに対する魅力を考える必要があると思います。若い人にとって助教は最初のポストになるので、将来に対する不安を和らげることが重要です。そこそこの確率で安心でき、さらにステップアップのチャレンジも見えるようにしたいです。
80%以上	低い採用率でよい人を集めるのは難しい。
80%以上	低ければ、魅力的にならない。

80%以上	博士号をとっている以上、研究遂行能力は十分と考えられ、審査等で重視すべきなのは研究内容や環境とのマッチングだと思います。一定期間働いた上で双方に問題がなければ採用率は無為に低くしなくても良いのではと思いました。
70%以上	あまり採用率が低いと、テニュアトラックとしての魅力が無い気がする
70%以上	ある程度高い採用率で助手にはなれるというがないと「テニュアトラック」と言えない。
70%以上	グループによっては助教の教育義務が多く、短い審査期間中に必ずしも研究業績を積める訳ではないので、あまり厳しくしない方が良いと考えました。
70%以上	テニュアで採用されなかった場合、人生設計において任期ありポジションよりたちが悪いので採用率を高めに設定してもらわないと困る
70%以上	ポストクの後なので、それなりに高い採用率が必要と考える
70%以上	安定した環境の研究人口を増やすよう、なるべくテニュアに採用されるようにする。
70%以上	継続的に研究できることが見込めないポストでは魅力がない。普通に研究をしていればテニュアに採用されるくらいの採用率が必要ではないか。
70%以上	採用される確率が高ければ、より多く応募があり、大学として魅力も上がるため
70%以上	実質的な任期ありとの差別化（明確な基準など）が必要で、業績と能力以外の財源等の都合で予め採用率の指標を定める訳ではなく、あくまで結果として下回ってほしくない下限を示した
70%以上	低すぎる採用率はモチベーションを奪う。他方、事実上100%となると、システムが形骸化する。きちんとした基準を大学側が設定し、研究や教育をきちんと行っていれば基準をクリアできると考えた場合、70-80%程度の採用率に落ち着くのが良いのではないかと考えました。
70%以上	任期付きの間にしっかり研究を行い成果を出せば、その後にある程度自由度を持って研究ができる環境があるのは精神的にも良いし、成果を出せる自信を持った人がアカデミックに残りやすくなると思う。 一方で、同じ研究機関にずっと留まり続けることになり、研究分野を変える人が少なくなったりきっかけが失われてしまうのはデメリットだと思うので、半分強程度にするのがいいのではないかと思った。
70%以上	任期無し助教とする場合には本人が自立した研究を行えるか審査する必要があるが、一方で雇用者は被雇用者の生活にある程度責任を負うべきなので、採用率が著しく低いことは雇用者の責任放棄に当たり適切でないと考えた。
50%以上	あまりに低い割合ではテニュアトラック制度の魅力に欠ける。
50%以上	そこそこの採用率で、ポストク→テニュアトラックの窓口を広くとる
50%以上	狭き門となるとどうしても志望者が減ると予測されますので、50%はあったほうが良いかと。
50%以上	高くても低くても advantage/disadvantage 両方あるので、50、が適当ではないか、と考えた。
50%以上	採用率が50%以下だと現状(任期付きが大半を占める)と大差がないように思われる
50%以上	採用率を固定することが必要だとは思いません。
50%以上	想像がつかないのでなんとなく。
30%以上	そもそも、この質問の背景と意図をもう少し知りたい。

30%以上	よくわからなかった
30%以上	一般企業の研究職を含め、選択肢が多い世代は競争を厳しくして優秀な人材を残すべき
30%以上	多くの人にチャンスがあった方がよいと思う。
20%以上	テニユアというのは大きな問題を起こしたり、あまりにも研究への取り組みが疎かである等無い限り、ほぼ確実に任期無しポストへと昇格できる、というイメージなので、テニユアの採用は厳しい競争があってしかるべきなのではないかと思います。ただ、競争という意味では、採用時点では複数人採用し、より良い結果を残した人を任期無しとして昇格する、というのもアリなのではないかとも思いますが、予算（主に人件費）や昇格しなかった方もそれなりの年齢になってしまうということ等を考えると、なかなか難しい話ですね。
採用率に依らず改善しない	「or 任期無し助教」ではなく、「准教授」のみであるべき。
採用率に依らず改善しない	「ポストク→任期無し助教」にすべき。任期付き助教はポストクと大して変わらないのに教育義務が発生していて下位互換ともいえる。自身が将来に不安を抱いている状態で良い教育ができるとは思わない。
採用率に依らず改善しない	PD から助教にする段階で適切に採用すべきであって、テニユアトラックは単に魅力を下げているだけ。
採用率に依らず改善しない	テニユアトラックという考え方がなじまない
採用率に依らず改善しない	テニユアトラックに採用される人材は優秀なので、テニユア審査前後で次のポジションに移れるのではないかと考えている。
採用率に依らず改善しない	テニユア審査とはどういうものか説明を受けたことがないので分からない
採用率に依らず改善しない	ポストの人気によって優秀な人がどれだけ来るかは異なるので、一律に採用率を決めることはできない
採用率に依らず改善しない	ポストの増減が無い限り、任期無し助教の審査対象がテニユアトラックの1名か、公募の複数人になるかの違いでしかない。
採用率に依らず改善しない	まず採用率を制御しようとする意味がわからない。審査基準が適切であれば良いだけではないのか。採用率の制御を理由に合格/不合格が決まるのはおかしいのではないかと、また、採用率を制御できるような厳格で正確な審査基準が設定できるのであれば、そもそもテニユアトラック制度を利用せずに、厳格で正確な審査で任期なし職の採用をすれば良いのではないかと。
採用率に依らず改善しない	高齢の助教が居座ることはよくないので、助教は任期付き、もしくは准教授になれるテニユアトラックであるべきと思う。ただしある程度安定して研究できる7年以上の任期がよい。
採用率に依らず改善しない	今の大学の仕組み的にテニユア枠は決まっているのと、任期付きの代わりにテニユアってのはまたちょっと違うと思う。
採用率に依らず改善しない	採用率が自由に設定できるのであれば任期付き助教のポストと何が違うのかよくわからない。
採用率に依らず改善しない	採用率が低いと現状の任期付き助教とあまり変わらないストレス・焦燥感を抱えてテニユアトラック期間を過ごすことになるのであまり意味がないと思う。

	採用率が高いとテニユアトラック助教の数が任期無し助教の数と同等に減って、今まで任期付き助教の待遇を受けられた人がポストに甘んじることになり待遇低下を招く。結局任期なしのポストの数自体が増えなければ何も改善しないのではないか。
採用率に依らず改善しない	自分は2つのキャリアパスがどう違うかを適切に理解できていないです。結果的に任期なしの職が増える方が良いかと思っています。
採用率に依らず改善しない	初めに任期付きで採用する意味はほとんどないように思える。
採用率に依らず改善しない	単に採用方式を変えるだけで、ポストの数が増えないのであればあまり違いはないと思う。
採用率に依らず改善しない	適切な割合が存在しないと思う。
採用率に依らず改善しない	日本社会でもジョブ型雇用やリファラル採用など年功序列や従来のシステムに縛られない雇用が注目されている。 また、工学部や経済学部などの他学部では民間企業や他分野からのキャリアパスもあり、そもそも同じ研究室にずっといる方が評価されるような単一のパスしか存在していないこと自体に深刻な問題がある。 これまでの年功序列の任期なし制度にとらわれることなく、必要な人材を必要なタイミングで必要な人数雇用できるようなシステムを目指すべき。
採用率に依らず改善しない	任期なし助教というのは、もう大学ではほとんど存在しない（そんな余裕はない）と思います。また、テニユア期間が過ぎたあとに任期なし助教になったら、すでに年齢が高く、その先に行けないのではないのでしょうか。
採用率に依らず改善しない	任期付きである以上、結局短期決戦で成果を出しつつ審査への対策や他のポストへの応募等を行わなければならない、腰を据えた中長期的な研究を行いにくくなる。結果的に全体としてレベルが高くなるとは考えにくいように思う。やはり任期無ポストを増やす努力が必要なのではないかと考える。
採用率に依らず改善しない	任期無しのポジションを与えるということの一番大きな意味は、その人に学問の自由を保障するということになると思います。一方で、現在の日本のシステムでは、助教に与えられている裁量権が一般的には比較的小さいことを考えると、任期無しの助教のポジションを増やすことに疑問を抱きます。ですので、テニユア審査後の任期無しのポジションとしては准教授が適当だと考えます。米国でもテニユア審査後のポジションでは、一般的にはPIとして研究室を主宰する立場になっていると思います。
採用率に依らず改善しない	任期無しポストの数で決まるから
採用率に依らず改善しない	米国と比べポストの絶対数が圧倒的に少なく、社会の構造も違う現状の日本では、テニユア審査に落ちた場合のキャリアパスが見えない。結果として敬遠されるだけとなり、研究者のレベルを高めることには寄与しない。とにかく任期なしの若手ポジションを増やすのがよい。
採用率に依らず改善しない	良い点、悪い点が十分にわかっておらず、正確な回答は「わからない」です
採用率回答無し	どの待遇や採用率を設定するかはそのポジションをどのようなステータスのポジションとしたいかという個々の機関の目論見があってしかるべきです（競争率の高い高待遇の

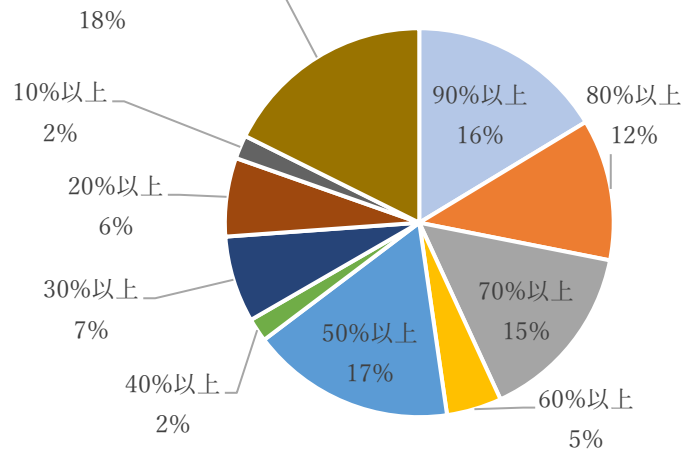
ポジションほど倍率があつて然るべき)。しかし、「こぼれたときの受け皿」があるかどうかで、それに挑戦するリスクが決まると考えられます。社会全体としての雇用流動性が低ければ、不採用となった場合のリスクは高い。雇用された助教は博士号を取得している社会の資産でもあるという観点から、不採用となる場合の現実的な処遇のあり方についてもケア（制度設計）がなされるべきであり、そこを放置したまま、待遇の大して良くないハイリスクのポジションだけを作れば挑む人は当然減るでしょう。

8. テニユア審査後の採用ポジションが准教授の場合、採用率は何%が望ましいでしょうか？

回答数	153 人
90%以上	25 人
80%以上	18 人
70%以上	23 人
60%以上	7 人
50%以上	26 人
40%以上	3 人
30%以上	11 人
20%以上	10 人
10%以上	3 人

採用率に依らず標準的な
キャリアパスとして、現 27 人
状よりも改善しない

採用率に依らず標準的なキャリアパス
として、現状よりも改善しない



回答するにあたり、考えたことをお答えください(自由回答)

採用率	回答内容
90%以上	40～50代でキャリアアップが望めず、職の不安定な状況が続くのは、家族や生活面等への影響もあり、優秀な人材の分野からの流出につながるのではないかと考える。
90%以上	テニユアトラックに採用する際の選考基準
90%以上	テニユアトラック准教授でテニユア審査に落とされたら、実験系では実験を変更するなど考慮に入れる必要があり、現実的ではないと考える。
90%以上	テニユアトラック助教への解答と同様です。
90%以上	テニユアトラック助教よりも実績や経験のある候補者を対象とするので、それに応じてより高い採用率が妥当と考えるため。
90%以上	テニユアポジションの採択率は基本的に高いほうがよいと思ったので上記のとおり回答しました。
90%以上	もちろんパフォーマンスによるが、最善を尽くし、業績をあげられた候補者に対しては、きちんとした待遇が与えられるべきである。そもそも雇用する側は、そもそも将来テニユアになれそうにない人間を、長年ポストドクとした雇ったり、特任助教として雇うべきではない。また、必ずしもその大学・研究機関の上位のテニユア職ではなくとも、「少し」ランクは落ちる大学・

	研究機関でのテニユア職へ就けるパスがあるべき。そういった意味で90%以上が適切。
90%以上	採用率を下げるより枠を調整した方が良いと思います
90%以上	准教授で採用して「ハズレ」だった場合は災難としてあきらめるしかない。
90%以上	准教授レベルだと教育や長期的な研究に携わることが多いため、そもそも任期が切れる状況が相応しくない。
90%以上	助教より採用率は高くすべきだと思う。
90%以上	審査後に使うポストは確保しているのが前提であり、また、採用するにあたって適切な人を選んでいるならば、採用率は高くなることでしょう。(数年後の将来を見通せない人を採用するような人事をしないですね。)
90%以上	中長期的な人生設計を立てる場合に、採用率が低いと、そもそも先を見通せることができないので、よほどのことがない限りは採用されるべきであろう。また、採用には客観的な基準が望ましいと考えるが、分野ごとに事情がかなり異なるため、実際には難しいと考える。名案は思い付かない。
90%以上	通常の公募ではなくテニユアというからには、問題が無い限りは採用されてほしい
90%以上	任期付き助教に比べ、テニユアトラック助教の方が期間が長いケースが多いので、もしもテニユアの採択率が低いと、より高齢で不安定な状態の人が増えてしまい、職業としての魅力が大幅に減ってしまいそうです。
80%以上	テニユアトラックで採用した以上基本はファカルティ採用が望ましい(ただし明らかな職務怠慢、能力不足などの場合は除く。)
80%以上	テニユアの期間にもよるが、明らかな瑕疵の有無ではなく競争の結果でテニユア審査の合否が決まるような水準の採用率では先行きが見通せなく、特に家庭を持っている場合はリスクが大きい。
80%以上	テニユア審査において適切な確認が成されていると考えますので、試用期間内で著しい問題が無い限り、無期雇用へと移行することが望ましいと考えます。
80%以上	安定性は研究に集中するうえで重要と考える。
80%以上	上記と同様だが、准教授の場合はテニユアトラックの雇用前にそれなりに被雇用者の能力も分かっているし、准教授は高齢にもなっているので被雇用者の責任はより大きくなると思う。
80%以上	知識、教育のスキル
80%以上	低いと応募者がいない。
80%以上	低い採用率でよい人を集めるのは難しい。
70%以上	テニユアトラック助教が、「ステータスの高い特任助教」になってはいけないので、そのためには、採用率は高い方が望ましいと考えます。一方で、ある程度准教授としての適性を評価する余地を残した方が良いと考え70%以上としました。80%以上でも良いかも知れません。
70%以上	むしろ、テニユアトラックでテニユア審査合格後のポジションがなぜ助教なのか、理解に苦しむ。そのようなポジションはすべて避けていました。結果、ほとんどは海外の公募に応募する結果に。。
70%以上	研究室を運営する場合には学生に支障を生じるので、テニユアトラックは助教までとすることが望ましいが、新規採用の場合は短期間とし、助教と差別化する必要がない場合には助教と同基準と考える
70%以上	研究歴だけでは推し量れない分もあるとおもわれるため。
70%以上	現在のところ実際結構高いと思いますし、それを前提に大学が設計(青田買い)しているので

	は。
70%以上	准教授の場合、研究と教育の両分野で、もっと広い視野が求められる。そのためテニュアトラックで求められる能力より厳しくなるはず。
60%以上	この場合、テニュア審査に合格しなかった時にはどうなるのかが気になった。そのまま助教で居続けられるのか、職を失うのか。。 テニュア審査は数年毎に何度か受けられるのが良いと思う。また審査の合格基準を明確に示すことも重要であると思う。
60%以上	この場合は、ある程度の競争的要素が必要。
60%以上	研究内容が確立されており、全く違う職務内容へ移行するのは大変だと思う。また、指導学生の面倒をみるという責任が生じるので、教員の身分は安定するほうが良いと思う。
60%以上	現状の採用率を知らず、あまり深く考えていない。
60%以上	准教授の採択率は厳しくなるのが標準なので。
50%以上	2回に1回程度准教授になれるならば、40歳ごろには准教授になれる可能性が大きいから。
50%以上	50%以上ないと、テニュアトラックとは言えない
50%以上	あまりに低い割合ではテニュアトラック制度の魅力に欠ける。
50%以上	それなりの採用率でないと、今までとの変化が少ないと思うが、准教授という職を考えると多少厳しい審査でも仕方がないと思う。
50%以上	テニュアトラックの公募ばかりになると、テニュア審査に落ちた人のキャリアパスは困難となる点が課題と思う。
50%以上	テニュア審査後の採用ポジションとして、助教以上への採用率は80%以上は必要と考えていますが、その中で一定の基準を満たしているものに関しては、准教授への採用とするのが良いのではないのでしょうか。つまり、テニュア審査により、助教か准教授を決めるという形です。
50%以上	採用率が50%以下だと現状(任期付きが大半を占める)と大差がないように思われる
50%以上	質問が読みきれませんが、審査後に准教授に落ちたら助教になるという話なら、多少低くても良いかもです。行く当てがなくなりそうになるのは本当にやめてほしい。
50%以上	終身雇用の助教の方と同じように審査すれば良いと思います。
50%以上	組織が硬直しない為には他機関からの採用を考えるべきなので、敢えて半分程度に抑える。
40%以上	准教授のテニュア審査に不採用だった場合でもテニュアの助教には採用されることが望ましい。
40%以上	助教よりはハードルが高い方が適当と思う一方、准教授に応募する年齢層を鑑みるに、あまり低いのも弊害がありそう（既にテニュア期間である程度の時間を費やしていることを考えると）。
30%以上	よくわからなかった
30%以上	准教授になるのはテニュア審査というより通常公募が良いような気がしますが、元々の募集が、将来准教授になる（する）ことをきちんと考えた上でのものであれば良いと思います。
30%以上	助教よりは難しいと考えて。
30%以上	想像がつかないのでなんとなく。
20%以上	そもそも、この質問の背景と意図をもう少し知りたい。
20%以上	テニュアトラック中で十分に優秀な人材のみを准教授として採用すればよい
20%以上	高い方が良いにこしたことはないが、実際に今の大学にその人件費を出すお金はないと思う。
20%以上	助教から准教授へのステップは大きいので、客観的な厳しい審査基準で准教授に値する場合

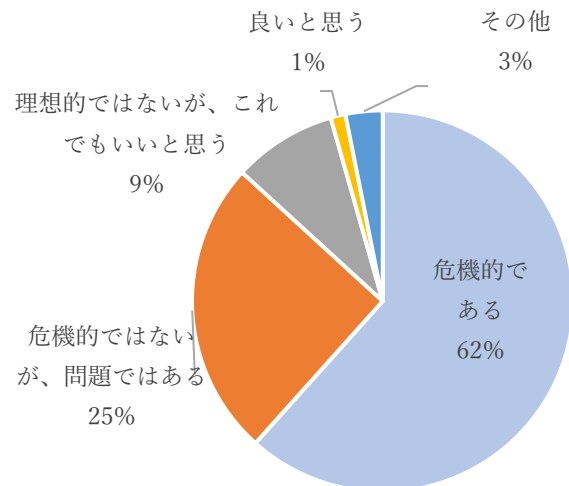
	のみ採用すべきと考えました。ただし、割合は研究機関の魅力度に依存するでしょう。また、テニユア審査が非採用の場合は、研究が継続可能なポストが高い確率で見つかるならば、受け入れられると思います。例えば、同じ機関の助教 または 他大の助教・准教授。
20%以上	助教では、研究室・研究グループ付の助教が多いのに対して、准教授は確実にPIとして独立した研究室を先導する能力が必要なポストであり、その能力を見極めるということから厳しい審査は必要と考える。必要なら、テニユアトラック助教または准教授として、テニユア審査に加えて准教授昇格審査に通れば准教授というような手順を踏むのが妥当だろうと考える。
10%以上	かなり優秀な若手だけを准教授とした方がよいかと。
10%以上	似て非なるものではあるが、高校の教員試験と近しくそれを参考にした。
採用率に依らず改善しない	テニユアトラックという考え方がなじまない
採用率に依らず改善しない	テニユア審査とはどういうものか説明を受けたことがないので分からない
採用率に依らず改善しない	ポストの人気によって優秀な人がどれだけ来るかは異なるので、一律に採用率を決めることはできない
採用率に依らず改善しない	自分は2つのキャリアパスがどう違うかを適切に理解できていないです。結果的に任期なしの職が増える方が良いかと思っています。
採用率に依らず改善しない	准教授への昇進の是非については90%以上を担保するような必要はなく、ここで大学等の研究者等のレベルというものを維持すべきではないだろうか。
採用率に依らず改善しない	初めに任期付きで採用する意味はほとんどないように思える。
採用率に依らず改善しない	上の任期付きをテニユアに置き換えるという話なら、何%であろうとその採用分、次の枠が減るだけになると思う。それくらい今の大学の人件費は厳しくガチガチに固まっている。
採用率に依らず改善しない	適切な割合が存在しないと思う。
採用率に依らず改善しない	独立研究室の主催を基本としていないのであれば、結局のところ今までの公募と違いが生まれない。
採用率に依らず改善しない	任期無しポストの数で決まるから
採用率に依らず改善しない	良い点、悪い点が十分にわかっておらず、正確な回答は「わからない」です
採用率に依らず改善しない	
回答無し	「テニユアトラック助教」と「任期なし助教」から同様に准教授になるパスを想定するなら、とくに「テニユアトラックから准教授への採用率が何%」というのに望ましい数値はない。(該当する選択肢がない)
回答無し	7.と同じです。一律に何%であるかということとはあまり意味がなく、最終的に行き場がなくなってしまうことが年齢が上がるほどリスクとして大きいと考えられるので、elseの場合のパスが市場にあるかどうか大きく依存すると思います。
回答無し	わからない

「質問7」の回答と同じ 10件

9. 現在の教員数は少しずつ増えているが、任期無しポストが減り、任期付きポストが激増している状況について、どう思いかお答えください。

回答数 159 人

危機的である	98 人
危機的ではないが、問題ではある	40 人
理想的ではないが、これでもいいと思う	14 人
良いと思う	2 人
その他	5 人



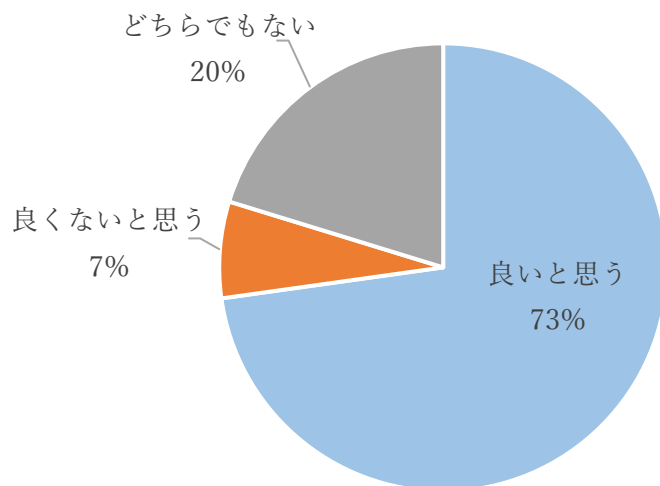
その他に挙げられた意見

- ・ 定年延長や世代人口変化の影響から、今後 10 年程度が状況を変えるチャンス
- ・ 任期がなくても異動等で自然にフローがあるので、任期がその長さで釣り合いがとれていれば、平均値として問題はない。自然なフローよりも極端に短く任期が設定されると問題を生じるため、自然な長さの任期であれば定年まで任期付きであっても良いのではないか。ただしリスクの大きさは前述のように受け皿の有無に大きく左右されるので、むしろそちらの評価と対策が重要ではないか。
- ・ 任期付きポストの増加に伴い若手の昇任の遅れも見える。プロジェクトサイクル長期化の影響もあるが、分野の硬直化に繋がるのではないか
- ・ 良い人が応募したくなるポストを作らないと、良い人材が集まらないという意味で、今の状況は「お得」ではないやりかたであると思う

10. 任期付きポストを減らして、審査採用率 80%程度 of テニュアトラック制度を増やすことをどう思いますか。

回答者 158 人

良いと思う	115 人
良くないと思う	11 人
どちらでもない	32 人



11. 任期付きポストを減らして、審査採用率 80%程度のテニユアトラック制度を増やすことを目指す場合、何が障害になると思いますか。

代表的な意見

- ・ 予算・財源の不足 24 件
- ・ ポストの確保 9 件
- ・ 審査の公平性の担保 6 件

個別意見(上記との重複含む)

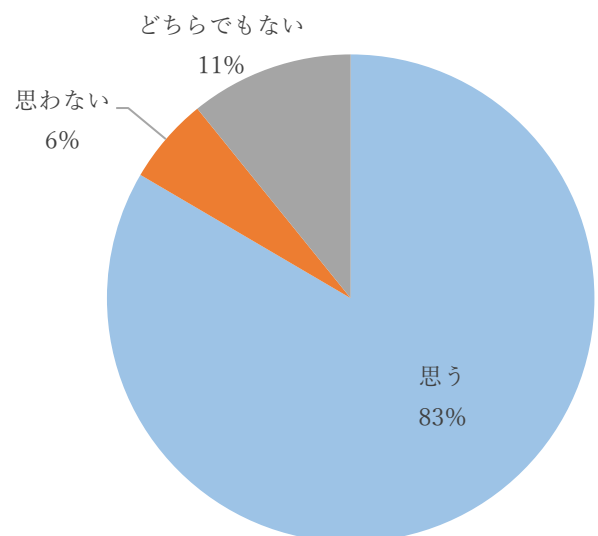
審査者との癒着。分野の保守化、流動性の低下。遅咲きの人、分野を途中で変えた人が不利になる。
10 年後に万年助教があふれる
人材の流動性が高まっていないと問題が大きい
80%の採用率を確保し続ける場合、全体の雇用人数を増やさないといけないのではないかと思う。
実際の待遇面の悪化
結局は任期なしポストの数に制限されるので意味がない
大学・研究機関等が制度を正しく運用しないこと。例えば、現在の日本のいくつかの大学で見られるテニユアとラック制度。これからの採用ばかりに審査を強いる、世代間の非対称性・格差。
優秀な人材が応募しなくなるかもしれない。ただ、本当に優秀な人材は審査に通る自信があると思うので、大きな障害にはならないと思う。
任期付きのポストの数は減ってします。
人件費の増加が課題となりますが、研究活動を維持する上で人材確保は最優先事項であると思われます。機材購入費等、人件費以外を抑制することで対応する必要があると考えます。
そもそも現状の採用率何%程度なのかがわからないと 80%でどうなるのかは考えられない。
能力に関係なく数値の上で 80%を採用するとなると、要求レベルを満たさなくても採用されることになり、研究力の低下を招く可能性があると思われる。
任期付きポストを減らして、任期無しポストを増やす、という枠が減る
パスから落ちた人のケア
それで全体数を増やせるなら効果があるが、全体数をふやせないところではあまり効果がでない。
大学や研究機関の体力
ない。現在はポストクのキャリアパスを考えない採用が多いと見受ける。
大学や研究所には仕事をしない助教がたくさんいる。任期付ポストのような競争的な条件は一概に悪いとは言えない。
広く採用を行って救済活動を行うより、より優秀な人間をそこそこの賃金で雇用した方が大学のレベルアップにつながる。
現在、助教として研究されている方よりも、若いポストクの方を優遇するシステムになってしまう可能性を危惧しています。
自分は安定したポストについていて、現状の変更を面倒臭がる老人たちによる抵抗
準備できるポストの数：テニユアトラックは、任期なしポストへの移行なので、任期なしポストの数が確保できなければ、成立しない。
今ある制度を減らすと、似たような新しい制度を用意しても、その道に進む人は増えないと思います。
採用されなかった人に対してもある程度採用予定側がその人のキャリアパスについて責任を持つこと。
今後業界が栄えてポストク志望者が増えたときに吸収できなくなる可能性がある点

わからないが、任期なし助教や准教授のポストの数が定数だとすると調整が大変だったりしないか？
被雇用者に対して無期雇用になれない場合もある、ということ十分に説明し、契約書も取り交わしておかないと、労働組合が訴訟を起こすと考えられる。
継承ポストの概念がない地方大学で、学長はじめ執行部がテニユアトラックに使用できるポジションを割り当て強化すべき学問分野に理解がない、という場合には制度として増えても、ある学問分野から見ると恩恵にあづかることができない、ということが起こり得る。
枠が増えなければテニユア助教やテニユア准教授の競争が激しくなり、結局現状と変わらないこと 予算が障害になると思う。教授を減らし（降格し）、准教授とすることで予算を確保する。
80%のテニユアトラックは任期無しのポストに大分近いと感じる。現状の任期無しポストの数を減らさずに可能なのか？
採用率 80%は即ち不採用率 20%を意味する。不採用率が 0%でない限り、常にクビと隣り合わせである。このような不安定環境でまともな研究はできない。テニユアトラック制度そのものが障害である。
80%の人には任期なしのポジションを用意することになる。それなら最初から任期なしにすればよいのではないか。審査に落ちた 20%の人のキャリアパスも含めて制度を考える必要がある（任期付きポジションも同様なので、ましになるという考え方はあるが）
トータルで見ると枠の数が減る
長年の承継枠ポスト削減のせいもあって、小さなユニット単位で、それぞれが既得ポストの確保にこだわり、ポストの柔軟な運用ができなくなっている。また、大学の意思決定における柔軟さの欠如、直接民主主義的なプロセスの複雑さ。
人選に失敗した場合の責任のとりかた。これは責任をとらなくても良いはず。
資金問題。現状で実施しても、低賃金だったり、昇格されなかったり、教授になる数を減らしたり、など、なにかしらトレードオフのようなことが起きると予想される。
テニユアに採用されなかった人へのサポート体制の構築。採用率の高い審査で落ちた人は"問題のある"研究者だと受け取られかねないので。
現在の予算体系で、実際にできるのか。実質任期付きの職として、雇うことになり 80%を実現できるのか。
テニユアのポストは任期なしの教員ポストから捻出するが、テニユアトラック以降に確実に出ると思われる任期なしポストの予想が少々難しい。現状では定年による退職によるものしか使えないのではないか。
テニユアトラックという方式が本当に良いのか。
精度が定着するまでに（ポストの空きポストが少なくなるなど？）の過渡期の問題が生ずる。
どのようなポストを減らすかの指針がはっきりしていないと何をやりたいのかわからなくなる。将来を見据えた指針を明確にするべき。
審査対象者の能力に依らず、採用率を決めることはおかしいと思う。
分野によって異なる審査基準。とはいえ、同じ分野の人間だけで審査したらそれも難しい。公平な審査が大変難しい。それが問題。
テニユアトラックという制度の形骸化
(今もいると思うけど、)働かない人が出てくること。
同じ環境に身を置くことで、癒着が生まれる可能性がある
そもそも、その 80%のテニユア審査合格者用ポストを任期なしで確保できないから、現状では任期付きポストが増えているということではないでしょうか。
8割も取るの？ ほぼ審査なしと同じじゃん。8割も取ることを前提としてるなら、テニユアトラック制度そのものが崩壊してるとおもう。
そもそも今でさえ先細りの現状ですが、最終的に助教公募自体が減ってさらに研究者が減る気がします

審査制度設計、人材の流動性とのトレードオフ
任期付きと任期なしのベストな比率がどこか。
助教を決める審査で、将来性を判断する際に、どこまで正しく判断できるのか？准教授の場合であれば、研究歴や活動内容が具体化しているので審査でいると思うが。
任期なしポストの絶対数が増えない限り、何も改善しないのではないのか。「審査採用率 80%程度のテニユアトラック制度を増やすことを目指す」必要性はなんなんでしょう。
現状からの移行期間中に、ポストが不足する期間が発生する
結果として「減らした任期付きポストの数 >>> 増やしたテニユアトラックポストの数」になった場合に、職を失う人が出てくるので、増減のバランスに気をつけないといけない。
研究機関、大学の方の問題だと思うのでわかりません。
どこまでその方針を継続できるか。例えば運営金不足などで 10 年で方針が変わるとかだと長期的な解決策にならない。
任期なしポストの数を増やしていくためのしくみの整備。
採用率 80%である場合、80%の人間はその後残ることになり、次の枠は 20% (+退職者) 分しか生まれえない。大学の運営費交付金・今の人数 (人件費) ・テニユアで採用されるものがある程度の若手と仮定すると、実際には無理だと思う。
まずは、安定した財源。また、ポスト・研究の流動性の観点では、雇用する側から見ると、2-5 年間の任期付きポストの雇用によって各プロジェクトの増強・縮小を調整してきたが、テニユア取得後にやりたいこととグループの方針にミスマッチが生じる可能性がある。

12. 現在、長期間に渡って任期付きポストで研究している人が増えています。希望する多くの方が大学等で研究を継続するために新たな施策が必要と思いますか？

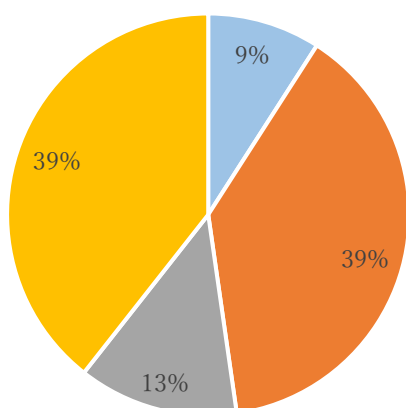
回答者 157 人		
思う	131	人
思わない	9	人
どちらでもない	17	人



12で「思う」を選択した方に質問です。どのような施策が有効と考えますか？

回答者数 132人

任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストは任期付き助教ポストで補う。	12	人
任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストはテニュアトラックで補う。	51	人
特任准教授、特任教授など任期付きだが昇格できるポストを増やす。	17	人
その他	52	人



- 任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストは任期付き助教ポストで補う。
- 任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストはテニュアトラックで補う。
- 特任准教授、特任教授など任期付きだが昇格できるポストを増やす。
- その他

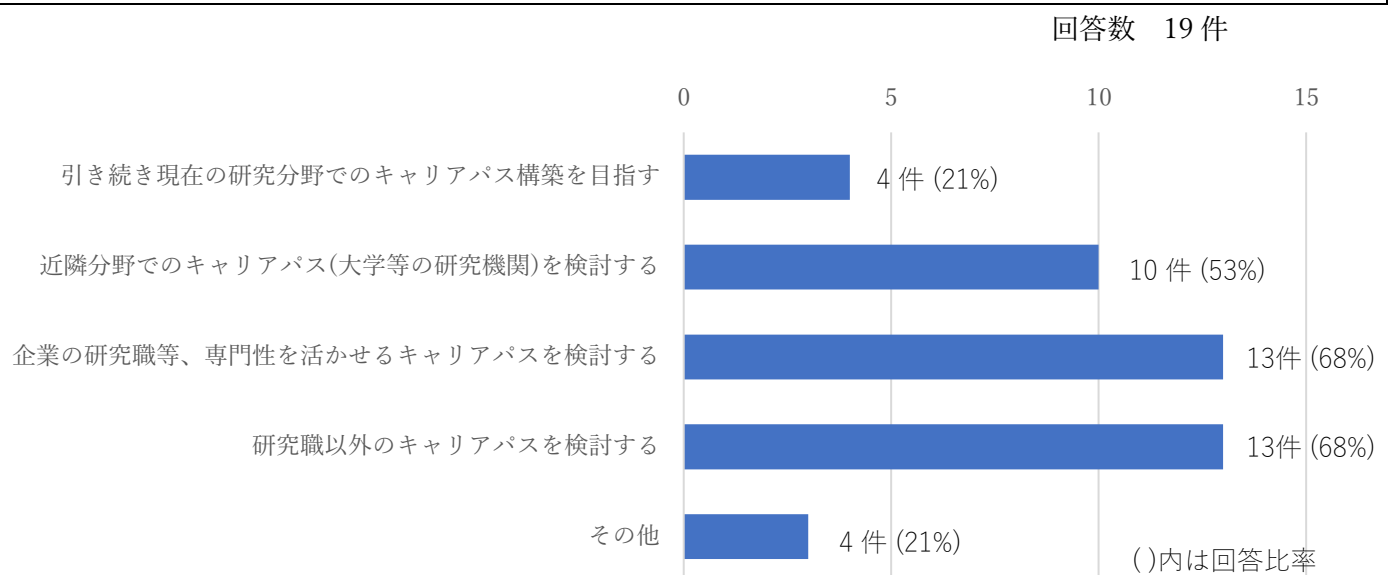
その他に挙げられた意見

研究のことだけ考えるのならば逆に任期無しで研究に専念する助教を増やしてほしい。教授クラスは大学運営等に忙殺されるため。
思うを選択したが、具体的には何が正しいのかわからない。
任期無しの教授、准教授のポストを減らす。
任期のありなしと、ポストの総数には関係がない
成果報酬(評価の低い任期無し教員の給与を限界まで落とす)
そもそもの国の大学、研究機関への予算を増やす
ロビー活動や、国政選挙で大学の現状をよく知る人を候補に立てて国政に送り込むなどして、任期なし職を増やすという根本解決を目指す。
教授・准教授・助教は基本任期なし、50-55 定年とし、シニアに任期付きの枠を負担してもらおう
准教授，教授は授業や会議などの duty work が多いので，助教のポストを増やした方がよい。
任期無し助教ポストは増加させて、教授・准教授等高職位の給与を削減する。
任期無し助教ポストを増やす。定年を少し早める。定年後の再雇用を減らす。
無条件で任期無し助教ポストが増えるのであればそれに越したことはないが、大幅に研究予算が増えるなどしなければ実現は難しいと思う。「思わない」の方の選択肢に近いが、任期付きポストを終えた人の受け皿となるような別のポストを拡充する方が、現実的かつ有用と思われる。実験系であれば技術職員・技師であったり、研究関連の事務や広報などへのパスが当たり前になれば、研究職へ進むのに不安がある人も進みやすくなるのではないかと思う。
任期無し助教ポストを増やす
雇止めの撤廃。期限付き予算の組み合わせでの期限なし雇用。競争的資金での自身の雇用。

とにかく人件費を増やす。
民間企業での職歴を不利にしないキャリアパス
全てのポストで任期ありだが、成果によって何度でも更新可能のポストがよい
全ての職種に業績不振による解雇、減給、降格などの条件を盛り込む。
むしろ、任期なし助教ポストが減っているのが問題。任期付教授ポスト等を作るくらいなら、任期なし助教を増やした方が今後のためにも良いと思う。
他業種と比べて高度な専門知識を必要とする研究職にあって、継続性のない競争的資金による雇用、しかも賃金等でもまったく優遇がない雇用条件はどうかしている。賃金を現状の倍程度に引き上げるか、任期終了後のキャリアサポートを充実させるべき。
任期なし助教ポストまたはテニュアトラックを増やす
そもそも、増やしたいと思って増えるようなものなら、現状のようにはならないのではないかと。最終的に国家が雇用できるパイの大きさが決まっているのであれば入り口を無闇に増やすことは本来できないはずなので、ポストクの数などに全体量の規制を入れておかなければならなかったが、妥当に行われなかったのではないかと。人口や国勢は見通しがある程度立つものであるのに30年のスパンを見据えた制度設計を怠ったところに敗着があると思われる。現状の失敗は取り返せないが、同じ轍を踏まないように、しっかり30年のスパンで制度設計を行ってもらわなければならない。
正直わかりません。ただ周囲を見ると任期無し助教のポストを長らく獲得できないと、そのタイミングで民間へ行ってしまいう人が多いので、任期無し助教のポストを減らすのは良くないと思います。
現在任期付きの人を救うことはあきらめて、将来にわたって継続可能な任期無しポストのシステムを再構築した方がよいと思う。
若手を任期無しポストに新規採用できる機会が減りすぎたので、数の上で復旧させる必要がある。
教授、准教授、(助教?)に55~60歳以上で任期付きポスト(特任教授、特任准教授)に積極的に移れる制度にする。
成果に基づき、任期無しの教授を任期無し准教授に降格し、任期無し助教ポストを増やす。
任期無しポストを増やす。
任期なしの助教・准教授ポストを増やす。
能力の低い人間が任期なしポストに着いてしまった場合、能力のある若手のポストを圧迫することになる。研究は実力主義であるべきなので、むしろ任期なしポストを減らしてポストの総数を増やす方が良いのでは。また、立場が上がるとともに研究以外の業務が増えていく現状は問題で、優秀な研究者ほど研究活動に専念して成果を上げられる仕組みを作るべき。
教授、准教授と言った上澄みを増やしたところで何も解決にはならないと思う。任期なしの助教を増やすことが重要だと思う。
任期なし助教を増やし、昇進は競争的に行う。
民間就職の支援。
年功序列の廃止
パイを増やすか、近隣分野まで侵食して本分野のパイを増やす。
基盤的経費等をもっと任期無しのポストに使うべきだと思います。
海外でのポストの開拓。アカデミックとプライベートセクターのポジションの流動化
特任准教授・教授は応急措置。人員削減をムシロ旗を上げて阻止。
業績不振の任期なし教授を准教授等へ降格して、浮いたポイントで任期つき助教の採用など大胆な施策
任期無助教を増やす

任期無し助教ポストをどうにかして増やす
任期無し助教ポストを増やして、定年まで10年切ったような任期無し助教の人には特任准教授などの任期付きポストに昇格してもらって任期無し助教ポストを開けてもらう
ポストの裾野を広げる
科研費で自分を雇用できるようにし、主に教授が利用する。
定年退職が近い教授ポストを競争的資金で人件費が支払える任期付き職へ移動(要インセンティブ)し、浮いた人件費で若手の任期なしポストを作る。
任期付き助教ポストを減らして任期無し助教ポストを増やす。
とりあえず任期つきポストについて10年の更新上限を撤廃する。任期なし助教ポストを増やす
ある程度の年齢になった時に自分の希望するポストに付けない場合は、進路の再検討も必要であると考えます。その場合、これまでの経験を活かせるような道をコミュニティとしてサポートできると良いと思います。例えば高度技術職や他分野・企業などへの斡旋があっても良いと思います。
独立した安定財源や国からの財源確保によって何も減らさずに任期なしポスト減を回復する
任期無し助教を減らしてテニュアトラックを増やしても意味がありません。現在の任期ありポストをテニュアトラック又は任期無しポストにするだけで良いです。
上のどれでもない。任期付きの上位ポストは指導されている学生にとって、急にいなくなるなど不利益なことがある。助教も実際の研究を見ているという意味では同等。本当は助教も教授も任期なしだと良いんですが。制度上仕方ないかもしれないが、教授が准教授以下よりもずっと多いという、ちょっと頭でっかちになっている大学でもう少し助教増やせればよい。
アメリカの大学などと同様に助教を独立したPIにする

12で「思わない」を選択した方に質問です。どのようなキャリアパスが望ましいと思いますか。(複数回答可)



その他の意見

- ・ 近未来しか見ていない、視野の狭い設問
- ・ 12で「思う」を選択するとアカデミックポストに関する選択しかなかったので「思わない」を選択しましたが、ポスト拡充とキャリアパス拡大は双方取り組むべきであると思います。
- ・ 海外に職を求める

13. 高エネルギー物理学研究者のポストの裾野を広げる（例：高エネをやっていない大学や、分野融合型研究で新たにポストを開拓するなどして、幅を広げていく）アイデアや、それに伴う課題・問題点等に関して、ご意見があればぜひお願いします。

高エネルギー実験の経験は加速器や原子炉などでの領域でも役に立つので、応募するポストの対象として視野を広げていただけると有り難い。
学振 PD を科研費や校費雇いの研究員と同等以上の待遇にするべきだと思う
研究の費用対効果が悪いので、(悪い言い方ではあるが) 共同利用研究所にただ乗りして成果を出せることを伝える。
日本の人口から予想して、拡大路線が正しいのかどうか考えたほうが良い
学会研究会などで他領域の研究者との交流を深め、新たな分野融合型研究を立ち上げる
高エネをやっていない大学にポストを設ける場合、それなりの数のポストがないと、周囲の人々とあまり議論ができないような環境になってしまうと思う。単純にポストを増やすだけでなく、充実した研究環境を設けることも重要だと思う。
他分野に移った時にキャリアパスで不利にならないようになっているとよい。
高エネ業界に限らずポストは減っている現状、わざわざ自分たちの取り分を減らしてまで「裾野」を広げる様なことは普通に考えればしないと思われる。それをこえる様な旨味 (= 予算?) がなければ広がらない。
教授や准教授と違い、助教の場合、公募の時点でプロジェクトが決まっているものがほとんどだと思う。プロジェクトによっては 5 年間以上ポスドクをやっているでもそのプロジェクトでの助教の公募がなく、どんなに優秀な人材でも、そもそもそのプロジェクトでは任期付きのポストにつくチャンスすらない場合もあると思う。
大学ではプロジェクトが決まっていない何でも OK の助教の公募を行うことは難しいと思うが、KEK で素核研が行っている研究の範囲で何でも OK の助教の公募を行い、純粋に応募者の能力で選考をするということができないだろうか。
よいと思うが、そう簡単ではないだろう。
国内で裾野を広げるよりも、外国人の割合を増やし海外との壁をなくすことを優先すべきではないでしょうか。
分野融合型研究のポストにポスドクや特任助教で着任したとして、自分のスキルアップをしてかつ十分な研究成果を出すのに例えば 3 年という任期は少々短いように感じます。
高エネをやりたい人にとってのポストの少なさが問題なのではないか。長期的な人手が不足しているような状況で、分野融合型の研究をやる余裕はあるのだろうか。高エネをやっていない大学や分野融合型研究をやるための予算はどう獲得するのか。
分野融合型の研究、企業との連携へ積極的に取り組む必要性を感じています。高エネルギー分野は基礎科学なので一朝一夕に産学連携などを達成することは難しいですが、少しずつでも下地を形成しておかないと今後に繋がらないと思います。
現状を考えると、そういった幅を広げることは有効であると考えられるが、結局そこでも任期の有無の問題は存在するため中々難しい。

企業と共同開発・研究を行う例も増えていることから、企業との人材の行き来が流動的にになると良いと思う。そうすれば、一旦、民間企業に就職してしまうともう高エネルギー物理の研究に戻れないと思う人や、逆に大学のキャリアパスの途中から民間企業に移りたい人達への心理的な障壁も下がり、ゆくゆくは人材面の充実につながると思う。そのためには大学・企業の双方に、それぞれの分野で活動してきた人材を受け入れ可能なポストを準備する必要があるので、実現のためには実情をよく調査したうえで進める必要が出てくると思う。

新聞等メディアの科学アドバイザー兼任研究者(御用学者とかレッテル張りされないで済む科学的意見。) 科学政策アドバイザー兼任の公務員研究者。

研究者のポストの数は分野の裾野の広さによるところが大きいと思う。初等中等教育での「情報」「物理」の授業で使える題材や実習機会を提供して分野を広く認知されるようにする、などできないだろうか？

分野としてプログラミングの教育をもっと組織的に行えば、アカデミックポストから離れて就職するときに受け皿が広がり、ポストが途切れる心配が減ると考えています。

融合分野では互いの分野に互いに尊重する文化がないと難しい。
高エネルギー業界に生物学者がポストを取ることに忌避感がないのであれば可能だが、あるのであれば無理。

以前米国の研究所でポスドクをやっていたのですが、博士号を持った技術系の職員の方が多く在籍しておられ、研究のサポートをしておられました。そういったキャリアパスが日本でも出来ると良いと思います。

裾野を広げるということは重要であるが、現状では、高エネルギー物理学実験は一部の国立大学や国立研究機関でしかほとんど行われていない。これは資金の負担が増大している昨今の実験規模によるものが一端ではあると思うが、日本国内にある他の国立大学や私立大学に広げるためには、大規模実験グループにおいては、コラボレーションを容易にする工夫を、小規模実験では、研究資金確保の援助を行う必要がある。また、研究資金の多くは国民の税金や企業からの援助であり、その意味では、高エネルギー物理学実験がいかなるものであるかをアピールすることは重要である。

分野融合型研究という位置付けであれば、高エネルギー物理学実験は場所に依存するものが多いということから、その場所にリンクした社会的研究とのコラボレーションも提案できるかもしれない。

hecforum に流れてくれば目を通すので、関係する広い分野の情報を流して欲しい。

小学校、中学校など、高校生よりも下の世代への情報提供が必要だと思う。高校で物理を選択する学生を如何に増やすかがカギだと思う。

現在流行のデータサイエンティスト職とは相性が良い気がします、私は原子核分野なため、あまりよく分かりません。

金が無尽蔵に湧いて出てくる分野(量子コンピューターなど)に乗っかる。高エネへの応用(特にハードウェアの検出器への応用など)の研究は企業ではできないので大学でやる意義はある。

欧州の研究機関などと比べると、各拠点グループごとの配属スタッフの数の絶対数が少ないのが、スタッフあたりの雑務の増大とエフォートの散逸を招いていると考えられます。各大学にそれぞれ少ない人数の高エネルギー分野を分散配置するより、もう少し少ない数の拠点に大人数のスタッフを集約したほうが各拠点ごとの国際競争力は高まると思います。難しいことを承知で書きますが、他の分野と「バーター」でうまく構造改革できないでしょうか。

既に高エネをやっている結果を出している大学が、高エネをやっていない大学へコンタクトを取って研究室を新たに作ることはできないか(場合によっては最初は現存グループのサポートのもと)? また、現在高エネをやっている機関でも、新しいテーマを持ち込む人材を取りやすくするなどできないか?(例えば、ATLASをやっている機関の新規公募に他の高エネの人材を呼んできて新しい研究室を推進する、など)

良いと思います。現状はこの方法が実際最も機能しているという印象なので、こちらの方向性を進めるしかないと思っています。

<p>大学の予算が減少している以上、学術機関で人材を吸収するのは難しいと思うので、民間への就職斡旋を強化するのがよいと思う。</p>
<p>実験、プロジェクト間の流動性を上げて、(近隣分野含む) 様々なポストに挑戦する</p>
<p>博士学生が就職を検討する際に、高専や中小規模私立大学などの幅広い職種を視野に入れさせ、教育職を続けながら、職を安定させた上で高エネルギー実験に参加するようなパスも提示していく。</p>
<p>論文評価の対象でファーストオーサー縛りの大学へ、高エネルギー物理学(実験)での論文がアルファベット順であることを広くアピールすること。一個人がどんなに説明してもほとんど理解してもらえない。</p>
<p>日本の多くの大学には物理学が存在せず、あったとしても物性の研究室しかないことが多いことが問題では。あまり現実的ではない案だが、就職予備校のような大学や文系単科のような意味のない大学を統廃合によって減らし、きちんと学問をする大学に基礎物理系の研究室を創設して十分な補助金を充てられるとよい。</p>
<p>昔のアメリカのように、国防、産業、福祉にも役だつ人材であることをアピールする。自民党が欲しがるといふような人材を育成する。</p>
<p>ユーザー利用運転マシンの性能向上を研究する研究室を大学に作りたいので手伝ってほしい</p>
<p>物理学会以外との共同イベントの開催。特に理学だけでなく、工学とのコラボレーションが重要だと思います。</p>
<p>応用の研究など、広く一般に周知できる活動を増やす。</p>
<p>高エネで培った技術を様々な社会課題への解決に利用することを考えたい。その際、体制の樹立や資金獲得の際に重要になるのが企業からの視点・サポートであり、多彩なキャリアパスの確立が望まれる。</p>
<p>隣接する分野であっても、ポストの争奪戦になっていることには変わらない。全体のパイが増えないことには、根本的な解決策にはならないため、まずは教員のポスト数に大きく関わる運営交付金の減額をストップし、増加傾向へ持っていかなければならないだろう。</p>
<p>日本で高エネの拠点となる大型実験を行う</p>
<p>自分の大学や他大学の他分野にいる優秀な大学院生や人材を、多くのプロブを入れて把握してリクルートする。大学に加速器研究が出来る研究室を増やし、他分野から人を入れる。</p>
<p>他分野の研究所などとサマースクール、体験インターン制度のようなものやってみる。高エネオタクにならないように幅広い知識を得る風土をつくる。高エネが最高の学問と思いがあってはいけない。</p>
<p>異分野との交流。つまり飲み会とかをやるべき。</p>
<p>分野融合型でのポスト開拓は夢はあるが、相手に食われない施策が必要であると思います。また、高エネルギーのような大規模共同研究は、大学の特色が出せず、往々にして大学内で評価されにくい側面があります。新規の大学を開拓するのは容易ではないと思います。大きな大学の研究室をより大きくする(センター化など)古典的な手法ですが、今一度考えてよいと思います。</p>
<p>分野融合型研究でポスト拡充は魅力的ですが、一方でちゃんと時間をかけて基礎研究をがっちり固めないとムーンショットや学術変革はすぐに手札がなくなるということを文科省(むしろ財務省?)としっかり議論して理解して頂かないと、結局5~10年の時限付きでしか話が進まない気がします。</p>
<p>分野横断型の共通基盤職の創出? 専門性を伴う研究支援職などを魅力的なキャリアにできる?</p>
<p>学生数が今後漸減し続けるので、ポストの裾野を広げることも大事ですが、分野へ興味を抱く学生を引きつけ続ける方策が必要だと思います。</p>
<p>高エネルギーそのものの研究に携わるポストが大幅に増えるとは思えない。もっと近隣分野や高専など教育へ重点をおく機関への就職も考えるべきである。</p>

<p>ILC のような大型プロジェクトが実現すれば今高エネルギーをやっていない大学の参加につながると考えられます。(九大はその例)</p> <p>また、高エネルギー分野に限定していない広い公募に積極的に応募し、分野としてそれを奨励、支援することも有効と思います。</p>
<p>他分野に開拓していくのは個人のアイデアに依存するので難しいです。しかしながら、他分野ではほぼ第一著者の論文について聞かれます。アルファベット順と言うと近隣分野でもかなり驚かれますし、高エネでの採用基準はどうなっているのかと聞かれるありさまです。少なくともこの業界の著者リストの順番のルールについてはもう少し知られるようになってもいいんじゃないかなと思っています。</p>
<p>アウトリーチ活動など拡充してより多くの学生を国内外から集める。長期の大型計画ばかりでなく短期的な小中・規模実験にもスポットを当てる。選べるプロジェクトが少なかったり高エネをやりたい学生がいないのにポストだけ増えていくのは不健全。</p>
<p>高エネはコストがかかるのが課題なので、悪い言い方をすれば、共同利用研究にただ乗りできることを高エネをやっていない大学に宣伝するのが効果的かと思います。</p>
<ul style="list-style-type: none"> - アイディア1：分野を限定しない競争的公募への応募を、分野をあげて積極的にサポートする（課題：他分野と戦った際に、個人・若手の業績や社会的意義が評価されにくい）。 - アイディア2：実験規模が大きいので大きめの研究大学が大半だが、共同実験の枠組みを活かして小規模な大学や教育大学のポストも積極的に開拓する（課題：実験遂行の費用。）。 - アイディア3：魅力的な将来計画を継続的に掲げ、さらに中高生に向けて物理・素粒子への進学希望者を増やす努力をして、大学におけるポスト数を純増・維持させる（課題：SDGs の教育を受けている現代の子供には魅力薄か）。 - アイディア4：量子関連・装置開発・加速器利用において分野融合研究や産学連携の道を探る（課題：他分野に比べて、ネタが限定されている?）。 - アイディア5：海外にいる（プロジェクト横断して支えてくださる）テクニシャンに対応するポストを作る。

14. その他、任期付ポストの問題に限らず、高エネルギー分野の大学院生、博士研究員、教員のキャリアパスについて、ご意見を自由にお書きください。

<p>博士課程終了後のキャリア支援を高エネコミュニティとして取り組むべきだと思う</p>
<p>現実を知ってもらってから判断していただけるように情報を与えるのが良いと思います。</p>
<p>事実上、公募情報からは実際の業務内容や待遇面、必要なスキルが不明瞭である。</p>
<p>当事者として自身が努力することは当然であるし、行政・分野の状況は甘んじて受け入れる。多くのシニアの方が改善の努力をされているのも理解している。しかしながら、若手を中心とした当事者世代に多くの負担を与え続けている現状は、学問・業界の今後にとって健全であるとは言えない。</p>
<p>テニュアトラック制度の積極的導入には大賛成。</p> <p>雇用後の審査で不採用となった場合は個人の能力・努力の問題。</p> <p>個人の能力・努力以外の部分で任期無しの職に就けない場合がある現状を何とかすべき。</p> <p>議論の際にテニュアトラックを任期付きポストと混同すべきではない。</p>
<p>博士研究員の任期を少し長め、5年程度として、それを1回だけやる。その間に研究者か会社かの選択をする。</p>
<p>高エネルギー物理学以外の分野への多様な出口、良質の出口をデザインして、実績をつみあげていくことが、</p>

分野の活性化・魅力度アップ等に重要だと思います。
パートナーと一緒に雇用してもらえると良いなと思います。
任期付きポスト増加の問題に加え、最近では学生の進学（修士課程から博士課程）そのものの減少があるように感じている。この状況は非常に危機的だと感じる。具体案はまだないが、魅力的なキャリアパスを増やせるよう議論するのは非常に大事だと考える。
結局は任期付きポストに関連してくるが、大学の研究職に進みたいと考えた場合に、現状を見ると明らかに上位の職になるほどポストの数が減っていくのを見て、ためらうことが多いと思う。また、そういった職にまで行けなかった場合のキャリアパスが不透明なままだと余計不安が多いように思う。研究力の底上げを図ろうとするのであれば、限られたポストの中で能力の高い人を競争させるだけでなく、そこからふるい落とされても研究に関われるような全体の環境づくりをしていく必要があるのではないかと感じる。
博士号持ちの高校教師や役人などを増やし基礎科学の重要性の布教活動をすべくその要員の育成とキャリアパスの整備
再度になるが、大学や研究所には仕事をしない助教がたくさんいる。任期なしのポストで安心して研究できるのは間違いないが、そのような思考を持たない研究者も数多くいる。任期付というと不安な要素が目立ってしまうが、ある程度の流動性が高くなることを考えると、一概に悪いとは言えない。
統計は調べていませんが、日本では大学での教育を専門にする職が少ないと思います。博士号を持った、教育専門のスタッフのポストがあれば積極的に応募したいと思っています。
任期付きポスト問題は学生やポストのキャリアパスへの甘さも問題であると思う。 日ごろから様々な情報や職業に触れ、様々なキャリアの可能性や価値観があることを認識させるようなキャリア講習などを折に触れて行うべき。
上の項目に書いたことの続きですが、専門知識を持った技術スタッフがいることは研究者側にも多くのメリットがあると感じました。特に、技術スタッフのサポートがあることで、比較的小さいグループでも独立した研究を立ち上げることが容易になります。そういった環境を作ることは、任期無しの准教授・教授のポストを増やすこととの相性も良く、より分野が発展するための重要な要素ではないかと思っています。
正直、30代になると家庭を持つなどの要因で安定性が重要になってくる。任期付であっても年限を厳しく指定するのではなく、延長雇用が可能であるなどの、研究者として生きながら、最低限の人として苦勞の少ない生き方ができるというのが重要である。例えば、子供がいて共働きの夫婦であって、2年に一回全く違う場所に赴任しなければならないというのは負担が大きすぎる。研究者夫婦であれば尚更である。このことは、研究者としてのリソースもそこに投入しなければならないし、研究界全体としても損失である。
私自身、任期切れが迫っており次の職が決まっていない。とても若手に勧められる職業ではない。雇用問題に抜本的改革がなければ、若手には研究者になるべきではないと伝え続けると思う。
キャリアパスではないが任期付きポストの増加について思うことは、全てのポストに任期を付ければ流動化が図れていいと思う。
将来どういうキャリアパスが描けるのか、具体的な情報が不足しているのではないだろうか。アカデミックポストに残れるのは何割の人かとか、企業の採用情報とか。
民間への道があることを肯定的に捉え、高エネルギー分野の人材を民間企業に認知してもらうのが現実的に可能な施策だと思う。
どうも世間一般に、高エネルギーに限らずアカデミックポストの先行きは暗い、という風潮が流れているような感じがしていて危機感を持っている。が、その危機感を解消するようなアクションを起こせるような時間の余裕が自分にあるわけでもなく、どうにもならない状態と感じている。
最近企業等への就職を希望する博士取得学生が増えている傾向があると感じている。
正直、ポストがなさすぎて家族を養うことも考えると、現況はつらい。100以上の公募に出しのも普通だし、

その多くは研究内容をかなり詳細に規定されていて、ピンポイントでマッチした人以外あまり採用されていないように思える。助教の採用でも、より自由な研究内容を遂行できるポジションを多く作ることが、結果として教員のキャリアパスという点でも良くなるように感じます。

任期付きポストは任期が限られていることに加えて研究内容も限られていることが多く、この間は自由な研究ができない状況にあると思います。任期付きポストが増えている状況は自由な研究を阻害しているのでこのままでは危機的であると思います。

昨今のコロナ禍で博士課程へ進む学生、研究職へ進む学生の減少傾向がぐっと進むのではないかと懸念しています。対面コミュニケーションが減っているため、研究の楽しさを直接教える機会を作るのが難しいです。一度減少傾向に入ってしまうと戻すのにはかなりの時間を要します。

学位を取得するところまで研究を完遂した経験で得る論理的思考の訓練や新しい技能や知見の獲得の仕方が transferable skills であることが学生・教員とも、もっと啓発されてよいのではないかと。

任期付きは2,3年以内が重要。それ以上先のことは二の次。

コミュニティ内だけで解決する問題ではないが、大学や国にそもそもの教員の枠や運営費増加を訴え続けていくしか無いと思う

日本での研究者は魅力に乏しいと思う。私は研究者をやめた。

若い時期でのポストの期間（いろんな場所で経験を培う）は有意義だった。一方で、長期間の任期無しポストを継続せざるを得ない状況は、人間的な生活を送る上で不健全であると思う。科学研究の分野としては、窓口を広くとり、より優秀な人材を残していく必要がある。その際、あふれてしまう人が出るのは、研究者という特別な職である以上避けられない。これが成立するためには、分野が研究職以外のキャリアパスを十分に提供し、あふれた人に対する措置を丁寧に行う必要があり、また、任期無し職への審査・採用には非常に高い透明性を確保し、審査する側・される側の双方が納得できる審査が必須である。これを改善するためにテニユアトラック制度を導入するのであれば、意義があると思う。

学生指導において、職の安定性についても視野に入れるように広く検討するような助言をどんどんしていくべきではないか。教員側もそのようなパスが存在することを示せるように様々なキャリアパスを学ぶべきではないか。

海外ではテニユアトラックにならない人も多く存在します。5年縛りがあるので仕方ありませんが、大学における非常勤講師の社会的なポジションをもっと上げられれば良いのですが（給与と評価）。

私は高エネ分野の中で(客観的に見て)比較的研究環境がよくレベルの高い研究室に所属しておりますが、最近の卒業生はほとんどが民間企業に就職しており、この分野の将来に関して悲観的です。

民間企業でも博士人材の活用が進む中、高待遇でも安定的でもないアカデミアは人材獲得競争に大差で敗れ続けているという印象です。

高エネルギー実験は他の分野と比して圧倒的にプロジェクトの時間的スケールが大きいことから、なおさら安定的な雇用が求められるのではないかと思います。

30代後半までには、任期無しに以降、それが無理であるならば民間に移動するような制度設計が必要。今後、大学等の人件費が増えることはまずないので、今ある固定財源とそれ以外の人件費全体を有効に使って、安定した雇用を増やさない、アカデミックな職の魅力は悪化する一方で、優秀な人材を確保できなくなると思います。その意味で、任期付のポストに使っている財源をうまくテニユアトラックにしていくべきだと考えます。

若手(PhD 学生から任期付きポストの研究者まで広く含む)向けのキャリアパスワークショップなどがあれば有意義だと思います。

このままだと優秀な人材が高エネルギー分野に来なくなる。

分野を志望する（学部）学生を増やすことが長期的には重要と思います。学生が増えれば大学教員などの需要も高まり、研究が活性化すれば研究所のスタッフも必要になって、ポストを増やすことができるでしょう。しかし一方で、もっとわかりやすく楽しそうで、かつ社会の役に立つという承認欲求を満たすことができ、さらに将来（就職という意味でも経済的という意味でも）安心な職につけそうな学問分野が増えており、学生はそちらを志向しがちです。高エネルギー物理学をやってよかったという「目に見える例」が必要で、さらには「研究者はそれほど特殊な職業ではない」「大学で高エネルギー物理をやっても普通の人生を送ることができる」という、心理的ハードルを下げる取り組みが必要だと思います。

良い形で民間に就職できるなら ok という若い人は多いのではと思う。高エネルギーや加速器の分野の場合、たとえパーマネントでも、単にプロジェクトに追従して自分のアイデアをベースに研究していない、「研究者としての」ロールモデルにならない人も多い。（早い話が、羨ましくない）一方で、技術力で勝負するなら、自動運転、電気自動車など、学術外に魅力あるトピックは多い。

向いてない人が採用されてしまい、本人も成果を出せないし、周りも手助けに苦勞するような状況を減らすために、人事委員会の参加者に責任を持たせる工夫が必要だと思います。

研究をしたくても、任期付きばかりで将来性を感じず、一般企業へ行くものが多い。若手の同世代と比較すると給料も福利厚生も一般企業の方が充実している。働き方も従来の文化を踏襲しており、時代に合わせた変化ができていないと感じ、抜本的な働き方の改革が必要と感じる。博士取得後の主なポストである、ポストクの魅力は仕事内容のみで、給料や労働環境は一般企業の方がいいと思うので、人が減ってしまうのは、自然なことだと思う。

任期無しの助教ポストをテニュアトラックに移行するのであれば、准教授以上の任期なし教員についても、一定期間ごとの資格審査があった方が良いのではないかと。任期無し職について、解職は難しいにしても、降格や配置転換を視野に入れた審査はあっても良いであろう。

大学間、大学・KEK 間でのポストの流動化が無いのでそれを進める。

人事のシステム変更においては、多くのシミュレーションが必要。また外国の異なるシステム(キャリアパス)を学んで、メリット・デメリットを評価して適用する。

大学院生の授業料が高すぎる。

高エネルギー物理学では他の分野に比べて、教員 1 人あたりの学生数が多い。博士に進んだ学生の多くが任期無しの教職に着けないのは明らかです。受け入れ学生の人数を絞ることが、学生のためにはよいと思います。

最近の急激な若手偏重（&女性限定公募）が行き過ぎな気がする。歳の行ったポストクの梯子を外すのは良くない。救済策を検討してほしい。

准教授になりうるテニュアトラックは、事実上常勤採用に極めて近く、決して悪い制度ではないと思います。ただし、助教から准教授で研究機関を変えられないのが問題で、常勤の助教がもしいまでもポストとして残せるなら、KEK などで何とか続けてほしいと思います。

学生の身としては、将来のキャリアパスにかなり不安を感じている

博士課程に進学する学生が、同学年で学部卒、修士課程卒業後に就職した場合と比べて経済的に極めて不安定な状況に置かれている状況を解決すべき。博士課程学生の中でも収入上位 10%程度と思われる、学振やそれに準ずる制度に採用されている者でさえ、大卒でそこそこ大手の企業に就職した人の手取りと同程度の額を総支給額として受け取り、そこから各種税金や国保、年金、授業料などを払っているため、経済的に不安定な状況にある。博士課程進学は自分の意思なので当然という考えもあるのかもしれないが(そういう考えが全くの間違いだとも思わないが)、高度な専門性を持った人材を養成することは社会として必要なことであり、その経済的責任を本人だけが負うというのは理不尽だと思う。

高エネルギー分野で博士号を取得した人が、それまでの研究経験をもとに研究職以外（民間企業でも、公官

庁でも、政治でも)で活躍するというのはむしろ歓迎すべきことですし、大学院でも単に研究のノウハウを身に付けてプロジェクトをガツガツ進めよというだけでなく、幅広い視点を教育しておくことが重要であると思います。

"一部の世代"が大学の有期・無期ポストを専有している状況を見て、我々若い世代は絶望している。優秀な人ほど研究業界に夢を持ってなくなっている。この状況を、専有している"一部の世代"とそれ以上の世代は本当に理解しているのか。もっと身を切る改革が必要ではないのか。

任期付きポストが増えているのは、逆に言えば間口は広がりつつあるともいえると思うので、あとは任期無しポストを増やすのであればどう増やすかという話なのかなと思います。ただ、改善点を模索することはもちろん必要だと思いますが、厳しい競争があるキャリアパスであり任期無しポストに就くのは一部、ということは博士課程、ポスドクまで来た時点で承知の上ではあると思います。実際、今現在上のポストにいる人でなぜこの人が?という人はとても少ないので、それは正しく競争が機能している結果なのかな、とも思います。

キャリアの不安は、研究者としてだけでなく広い意味での人生設計の不安となり、結果として優秀な人材の機会損失や国外流出に繋がる。その不安をもものとしめない人たちだけで世界的な競争力を維持・拡大できるか?

このアンケートにも、その先のアクションにも何も期待していません(できません)。

こんなアンケートで何か変わるなら、簡単に改善できるはず。

若手の安定雇用が大いに脅かされている状況は大変問題だと思います。リニアコライダー建設を政府に働きかける努力を、安定雇用のための財源確保へ振り分けるべきだと思います。素晴らしい加速器が出来たとしても、将来それを使って成果を上げる若手研究者が減ってしまっただけでは本末転倒ではないでしょうか。

もう日本は自然科学分野の研究にお金を十分にだせるほど余裕のある国ではなくなってしまったのかもしれないね

キャリアパスのいろいろな段階で周辺分野に転出したり経験を生かした民間等の職に就く経路が充実すれば、博士課程進学率の向上に資するのではないかと思います。

あとはやはり PhD 学生の待遇が欧米より悪い(給料がない、学費が必要)点が問題で、ここを充実させる必要があります。

任期付き・そうでないポストにしても、大型プロジェクトに付随したポストが多すぎる印象を持ちます。実験ベースではなく研究所や大学ベースのポストが増え、そのポストの中で研究内容(参加する実験)をある程度自由に選べるようなポストも増やすことが、将来に渡って高エネルギー分野を発展させていく上で重要だと感じます。

運営費交付金などの安定的財源が減少する中で人を維持するためには人件費を競争的資金に頼らざるを得ない。競争的資金には期間があるので必然的に任期付きとなる。この根本的構造を変えない限り、本質的な問題解決は難しい。それを打破できる画期的なアイデアを模索する必要があるが私にはまだ思いつきません。すいません。

高専・海外・企業など多くの選択肢がある方が分野外への理解も広がり将来的なメリットも大きい。アカデミックに残れないと負け組かのような風潮(実際職が見つからないくてやめていく人も多いが)は無くなってほしい。

博士取得後のキャリアパスの多様化は必須だと思います。博士号取得後、ポスドク終了後に幅広い(企業への就職も含めた)キャリアアップパスの可能性を検討できるような人材の育成(スキルとメンタリティの両方の観点において)を分野としてエンカレッジしていくべきだと思います。

研究を科研費で食いつなぐのはまだ良いですが、科研費で人を雇うのは結局人も研究も続かないのでやめる方向にもっていった方がいいです。たまに若い人を増やそうと学生を呼び込もうという人いますが、現状で

呼び込むのはかわいそうなので環境整備してからにした方が良いでしょう。

上の質問だけでキャリアパスを総括するのはちょっと危険かと思う。もっと他の手法も広く考えるべき。

(最低でも) 普通に優秀で研究好きな人たちが、研究継続できるレベルには改善すべきだと思います。

- 研究機関およびプロジェクト間のポスト流動性に関しても、調査・改善を望みます。
- 教員のキャリアパスについて、研究継続可能な各種選択肢を、当事者の若手があまり知らずに辞めている可能性もあるので、高エネ業界で一度整理・周知すると良いかもしれません。
- 最後に、優秀で元気な大学院生の継続的獲得も大変重要に思いますので、分野をあげた対策が必要な時期かもしれません。

アカデミックにいる人材は民間企業でも活躍できる能力があり、修士や博士取得後の民間企業での給与がポスドクの倍近くなる現状では、人材が流出して当たり前ではないでしょうか。アカデミックの給与を引き上げる努力をすべきではないでしょうか。