

キャリアパス調査結果まとめ

KEK 川崎真介

キャリアパス調査

大学の任期付き教員ポストについて。

<https://agenda.hepl.phys.nagoya-u.ac.jp/indico/getFile.py/access?resId=0&materialId=0&confId=1689>

に2007年、2013年、2019年の大学の教員の人数、年齢構想と任期の有無の変遷をまとめました。

ここから、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ことがわかります。

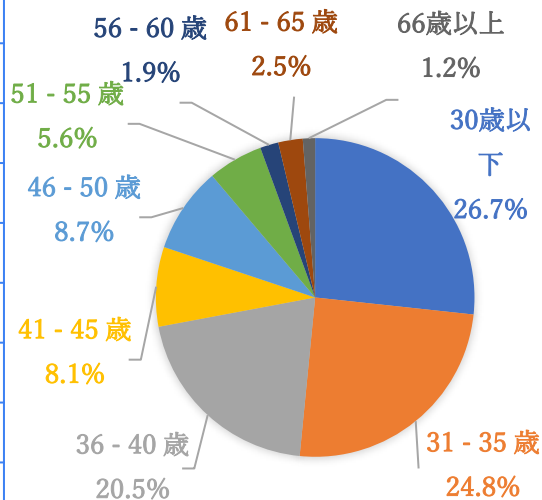
本委員会では、高エネルギー分野の持続可能な将来を実現するためには、研究職の雇用安定化が重要と考えます。この状況について、ご意見を伺いたいと思います。

- 回答数 161件

沢山の方のご協力ありがとうございました。

Q1. 年齢

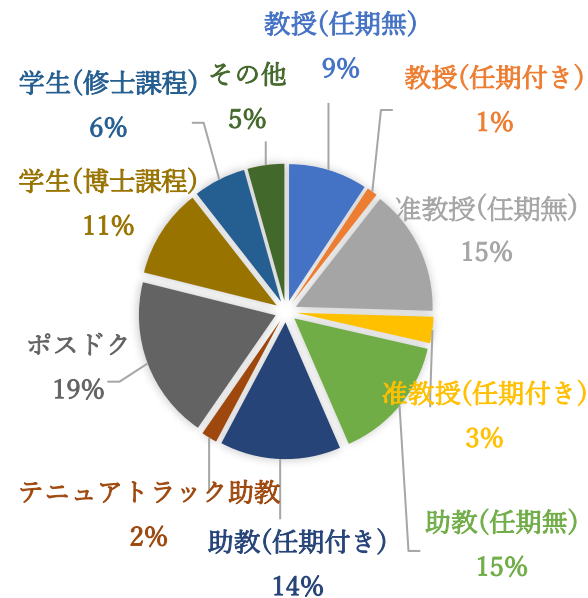
| 回答数 161人 | |
|-----------|------|
| 30歳以下 | 43 人 |
| 31 - 35 歳 | 40 人 |
| 36 - 40 歳 | 33 人 |
| 41 - 45 歳 | 13 人 |
| 46 - 50 歳 | 14 人 |
| 51 - 55 歳 | 9 人 |
| 56 - 60 歳 | 3 人 |
| 61 - 65 歳 | 4 人 |
| 66歳以上 | 2 人 |



※アンケート途中まで選択肢が30歳未満となっていました。確認が足りず申し訳ありませんでした。

Q2. 職位/学年

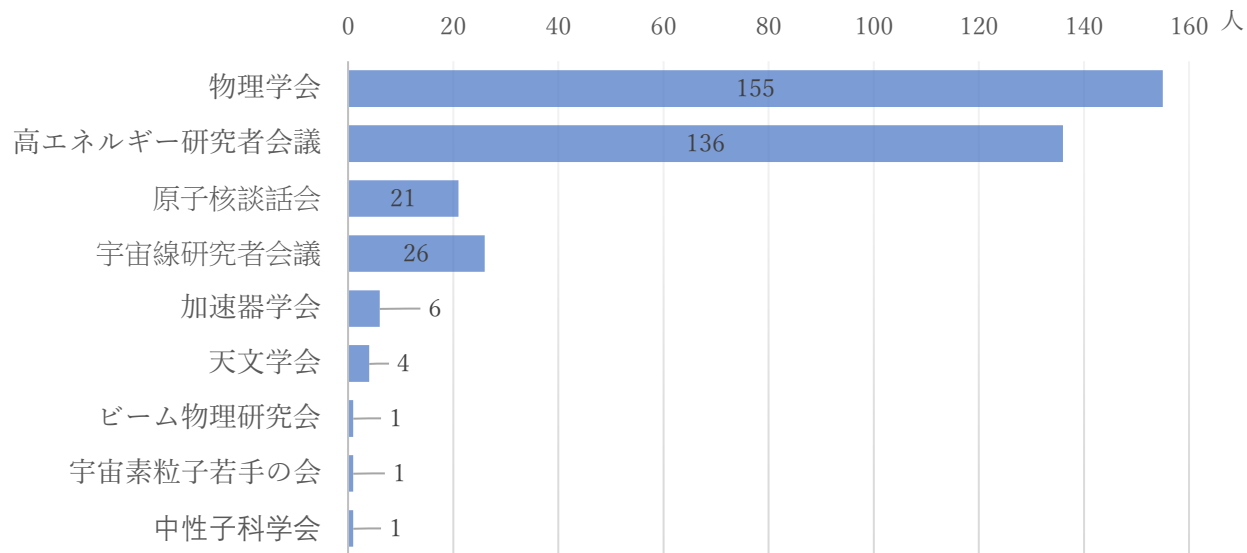
| 回答数 161人 | |
|-------------|------|
| 教授(任期無) | 15 人 |
| 教授(任期付き) | 2 人 |
| 准教授(任期無) | 24 人 |
| 准教授(任期付き) | 5 人 |
| テニュアトラック准教授 | 0 人 |
| 助教(任期無) | 24 人 |
| 助教(任期付き) | 23 人 |
| テニュアトラック助教 | 3 人 |
| ポスドク | 31 人 |
| 学生(博士課程) | 17 人 |
| 学生(修士課程) | 10 人 |
| その他 | 7 人 |



多くの若手の意見を集約

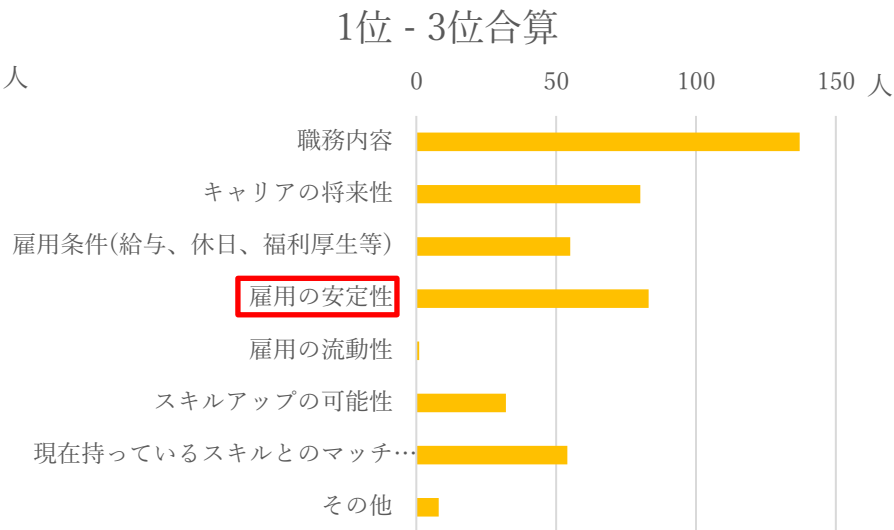
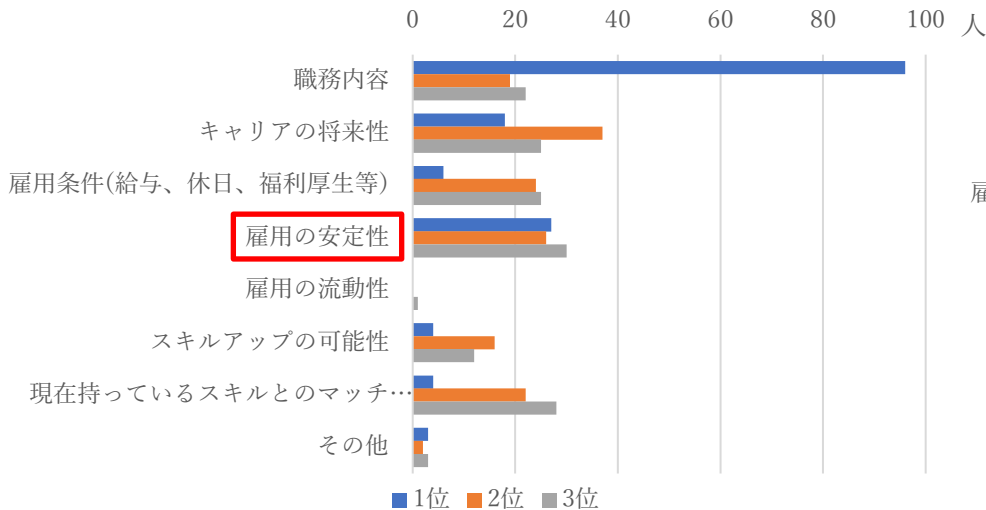
- 35歳以下: 50%以上
- 学生(修士、博士): 17%

Q3. 所属コミュニティ(未所属の学生は研究室の属するコミュニティ) (複数選択可)



キャリアパスについての質問です。

Q4. 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



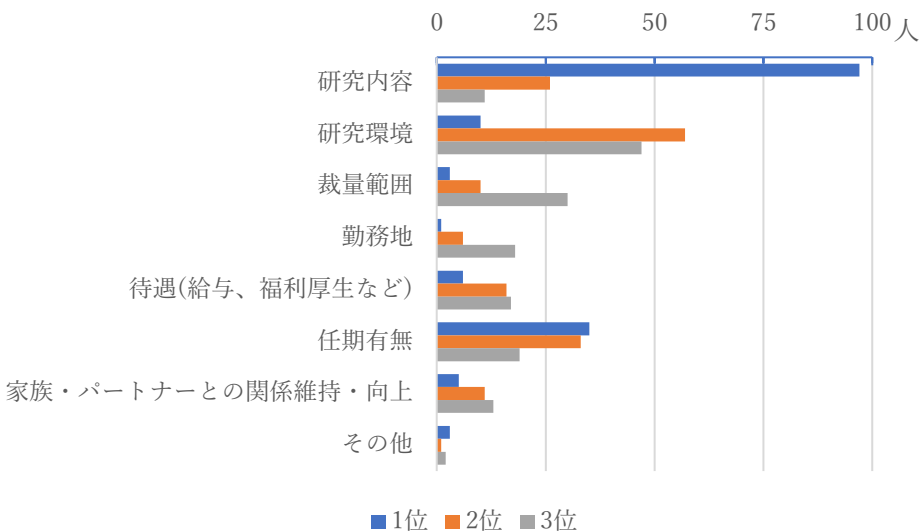
その他に挙げられた意見

- 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。

大学等の研究機関のポストに応募する際、
重視する(した) 条件をお答えください。

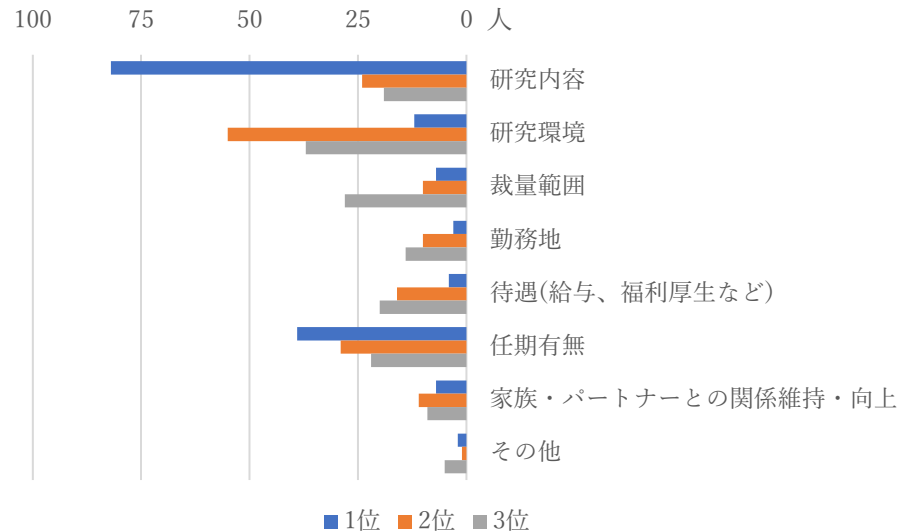
応募する場合、重視する(した)条件、上位3つをお答えください。

Q5. 助教のケース



- ・ 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ド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

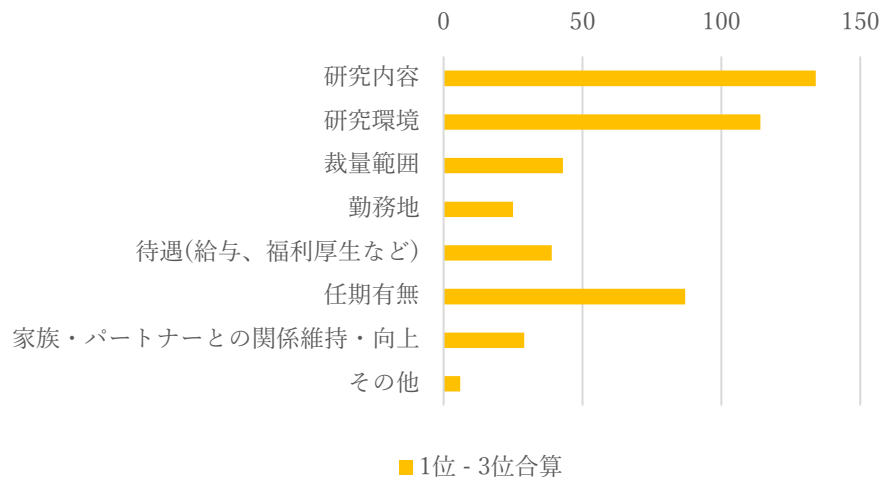
Q6. 准教授のケース



- ・ 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、初期ポストド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

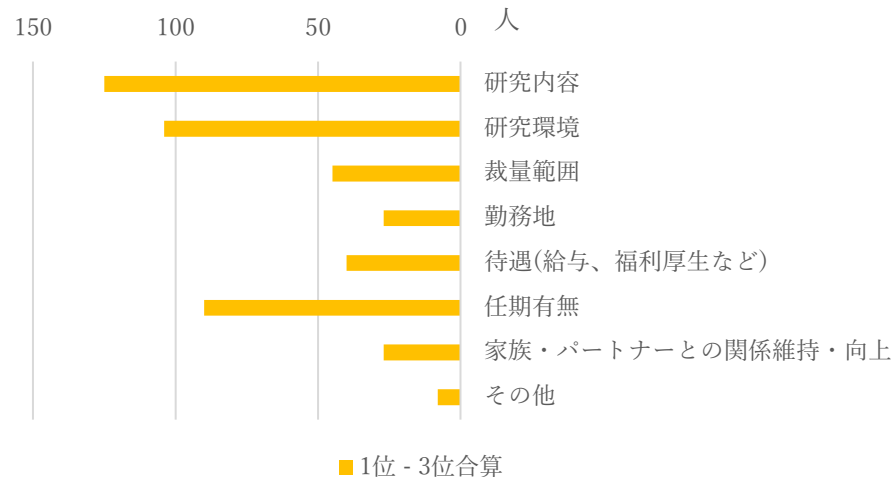
応募する場合、重視する(した)条件、1位-3位合算

Q5. 助教のケース



- ・ 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ド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

Q6. 准教授のケース



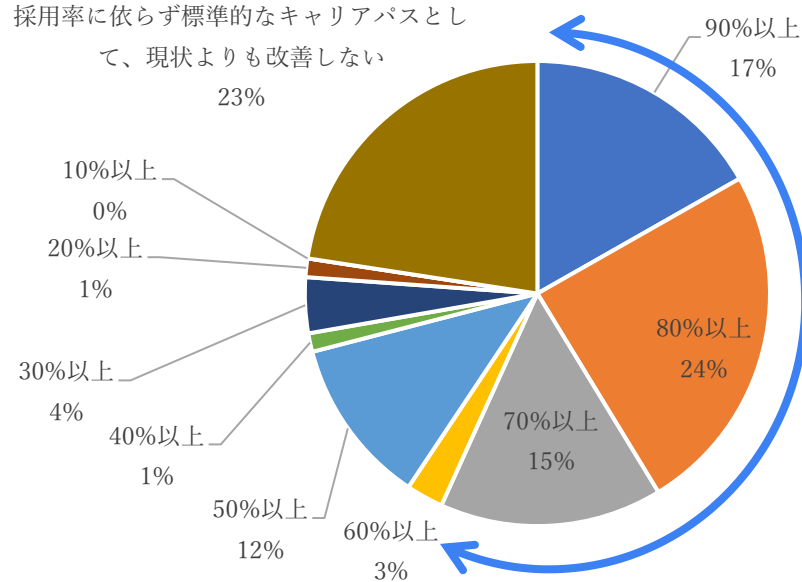
- ・ 海外での長期の研究が可能か
- ・ 教育・学生指導にも興味がありました(つまり大学がよかった)
- ・ 実験グループの新規立ち上げ可能、初期ポストドク雇用を可能とする予算を有する
- ・ 人間関係
- ・ 大学院生の受け入れ可能性の有無
- ・ 勤務地以外は等しく重視するため順位付けしない

現状で一般的な「ポスドク→任期付き助教→任期無し助教」というキャリアパスの代わりに、「ポスドク→テニュアトラック助教→任期無し助教 or 准教授」というキャリアパスを標準にする場合、大学等の研究者のレベルを総合的に高めるためにはテニュアの採用率を何%にするのが適切だと思いますか？

職業としての魅力、バランスの取れた競争的環境など様々な要因を考えてください。

ここで、テニュアトラックは、任期付きで採用後、一定期間経ってからの審査を経て任期無しに移行する制度で、米国などの大学で採用されています。

Q7. 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？



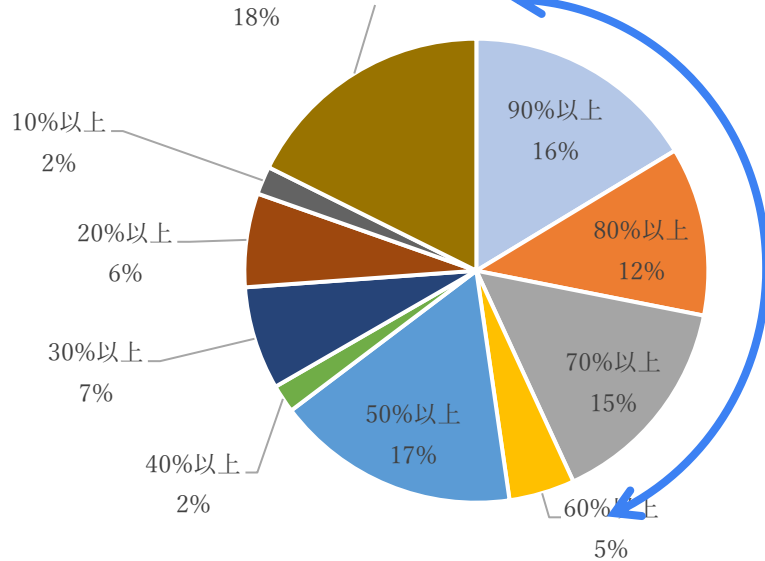
採用率70%以上で過半数 (64%)

| 採用率 | 代表的な意見 (適宜、編集しています) |
|--------------|--|
| 90%以上 | <ul style="list-style-type: none"> 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。<u>職の安定を重視する風潮も必要ではないか。</u> 明らかな職務怠慢、能力不足などの場合は除き、基本はファカルティ採用が望ましい。 |
| 80%以上 | <p>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。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。</p> |
| 30%以上 | <p>一般企業の研究職を含め、<u>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。</u></p> |
| 採用率に依らず改善しない | <p>採用率に依らず改善しない</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>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。</u> 高齢の助教が居座ることはよくないので、<u>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</u>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 日本社会でも<u>ジョブ型雇用やリファラル採用</u>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。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、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。必要な人材を必要なタイミング・人数雇用できるようなシステムを目指すべき。 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、<u>テニユア審査に落ちた場合のキャリアパスが見えない。</u> |

Q8. テニユア審査後の採用ポジションが准教授の場合は、採用率は何%が望ましいでしょうか？

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

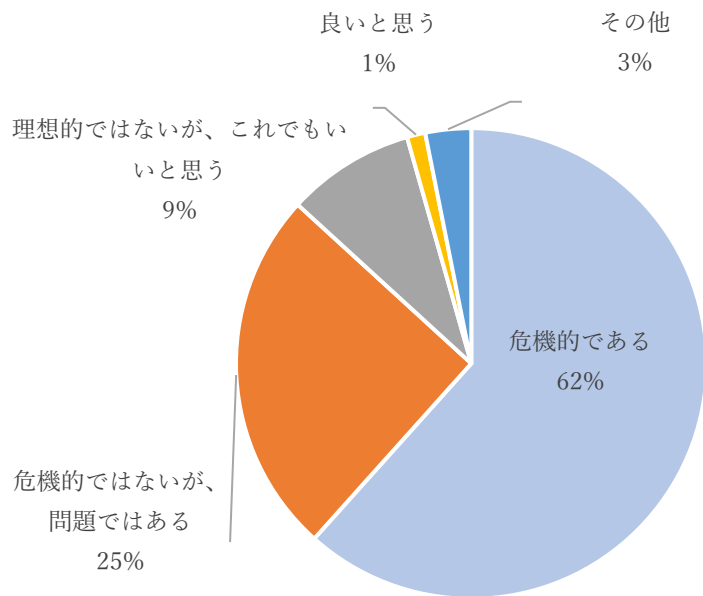


採用率70%以上 : 43%

| 採用率 | 代表的な意見（適宜、編集しています） |
|--------------|---|
| 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、長年ポストとした雇ったり、特任助教として雇うべきではない。 |
| 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。そのためテニユ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 | 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。 |
| 50%以上 | テニユ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、 <u>テニユア審査により、助教か准教授を決めるという形です。</u> |
| 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。 |
| 採用率に依らず改善しない | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 |

任期付きポストの増加についてお答えください。

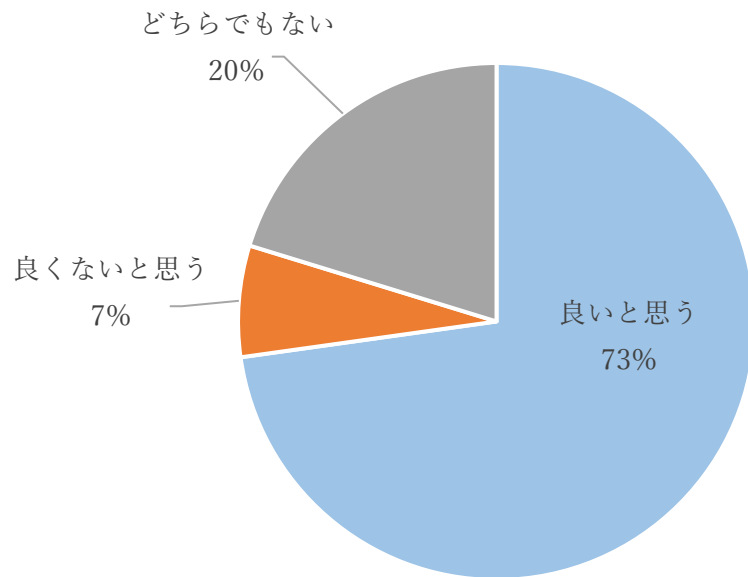
Q9. 現在の教員数は少しずつ増えているが、任期無しポストが減り、任期付きポストが 激増している状況について、どう思うかお答えください。



その他に挙げられた意見（一部抜粋）

- ・ 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と。ただしリスクの大きさは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と。
- ・ 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

Q10. 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 増やすことをどう思いますか。



Q11. そのための障壁

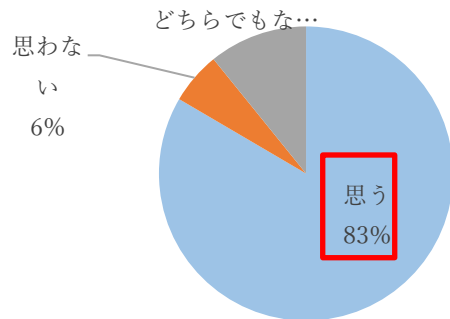
代表的な意見

- 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

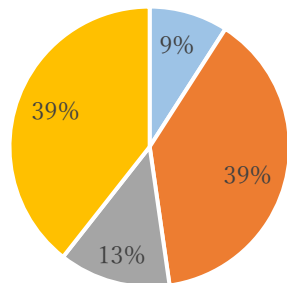
その他の意見（一部抜粋）

- 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。
- パスから落ちた人のケア
- 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。
- 現在、助教として研究されている方よりも、若いポスト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。
- 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。

Q12. 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？



どの様な施策が有効と考えますか [思うを選択した人]

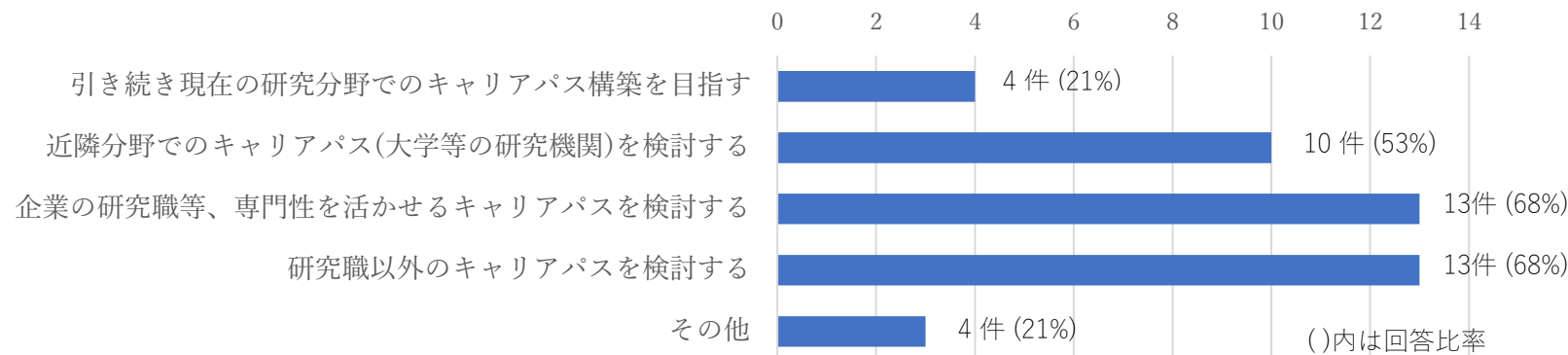


- 任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストは任期付き助教ポストで補う。
- 任期無し助教ポストを減らして任期無しの教授、准教授のポストを増やす。助教ポストはテニュアトラックで補う。
- 特任准教授、特任教授など任期付きだが昇格できるポストを増やす。
- その他

その他の意見

- 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。
- 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。
- 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
- 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。
- 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。

Q12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
- ・ 「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できなかったので「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。

- 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
- 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なると良いと思う。
- 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。
- 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。
 - 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。
 - 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。

Q14. 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。

- 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
- 任期付きポスト問題は学生やポスドク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。
- 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
- 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。
- 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。
- 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。
- 最近は学生の進学（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
- 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

ご協力ありがとうございました。

アンケートのまとめの全部は[hecforum:08833]、タウンホールミーティングindicoをご参照下さい。