

主要論点5:若手研究者等のキャリアパスの確保

論点

- ①博士号取得後のキャリアパスが不明確(キャリアパスを整備して、将来のイメージをわかりやすく早めに提示)
- ②若手研究者の流動性を高めるとともに、公正な競争が確保されるテニユア・トラック制の導入拡大
- ③若手研究者の武者修行の奨励や異分野融合を促進(在外研究制度の導入や研究者の流動性に対しインセンティブ付与)
- ④大学における教員の年齢構成の「逆三角形化」の解消

①優秀な学生の博士課程への進学者数が低下

- 博士課程修了者の3割の進路が不明確
- 就職率6割弱(大学教員1.5割、それ以外(医師、企業等)4割)
- ポストドクターとなる者は1.5割
- ポストドクター後の就職状況は更に厳しいと言われている
- 博士課程への進学を避ける傾向

②大学教員となる際の流動性と公正性が確保されていない

- 採用に際し閉鎖的との指摘がある
- 大学の新規学卒採用教員に占める自校出身者率は6割
- テニユア・トラック教員の採用は僅か年間130名程度
- 論文の数など、『質より量』で評価

③研究者の国内志向が強まる

- 長期間海外に派遣される研究者が減少
- ポストドクター後海外に転出する日本人は1割

④大学等における年齢構成の逆三角形化

- 大学教員の高齢化が進んでいる
- 若手大学教員の割合が減少

【方向性1】 アカデミックポストへのキャリアパスの明確化

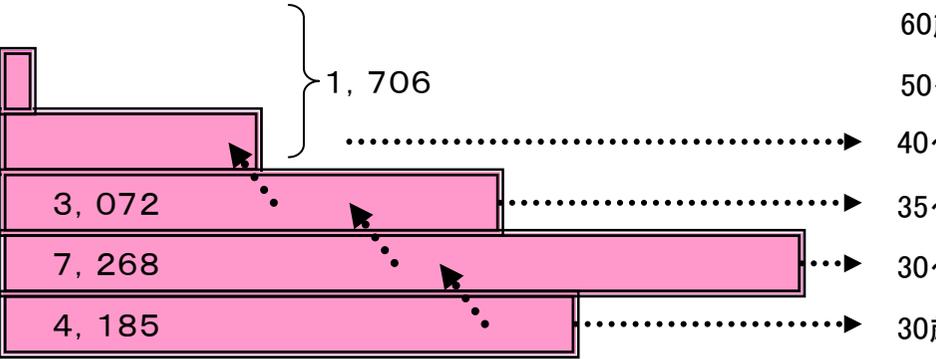
- ①「テニユア・トラック制」の導入拡大(能力主義。潜在性・可能性が評価される公正な競争環境を整える)
- ②海外での武者修行の奨励とヘッドハントの促進(若手の視野を広げる。国際競争に勝てる研究者を獲得)
- ③大学教員に職位別定年制・再雇用制を導入(人件費を若手に回し、年齢構成を改善)

【方向性2】 アカデミア以外のポストの確保

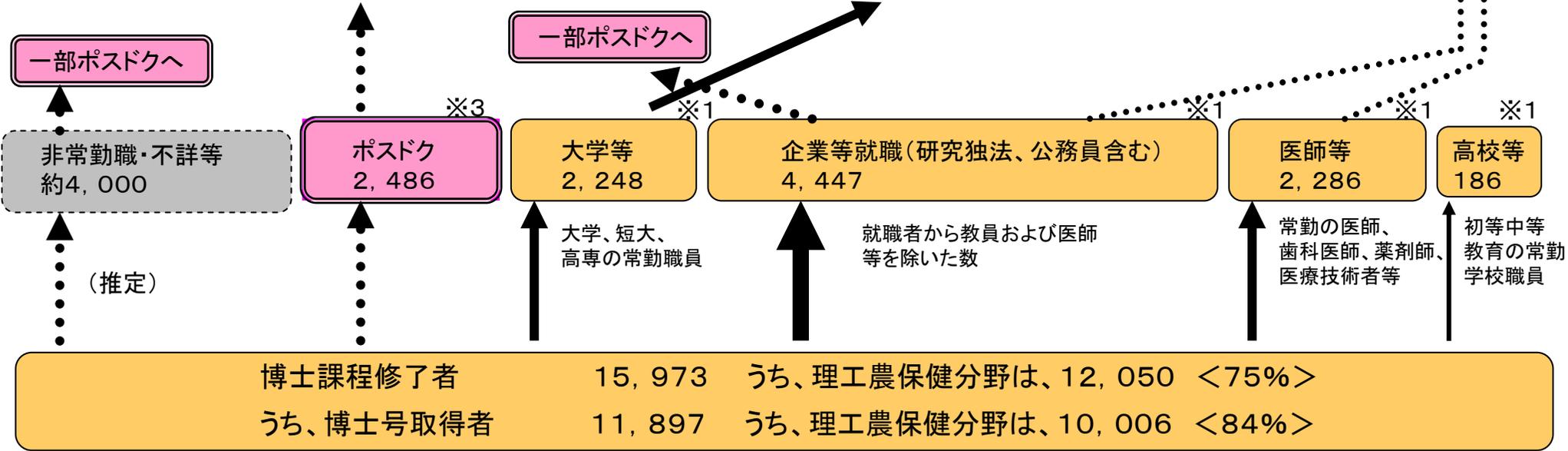
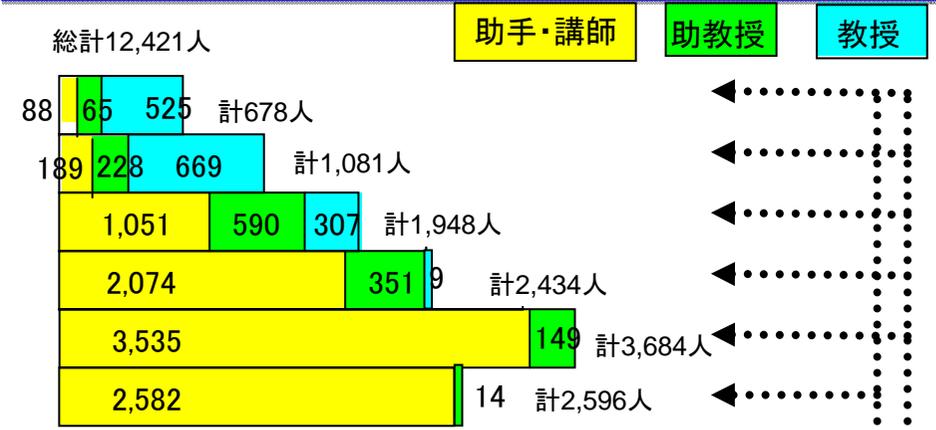
- ①企業の研究開発力の高度化(大学と企業の連携教育・共同研究プロジェクトの推進)
- ②ステイタスの高い「研究支援職」への道を用意(アドミニストレーター、アカデミアスタッフ等)
- ③中学高校教員、サイエンスコミュニケーター、知財専門家など進路の多様化(博士号取得者の多様な進路を正確に把握)

図1 博士課程修了者のキャリアパスの現状（2006年度）

ポストドク等の年齢別分布状況(2006年度) ※3



大学等教員新規採用状況(2006年度) ※2

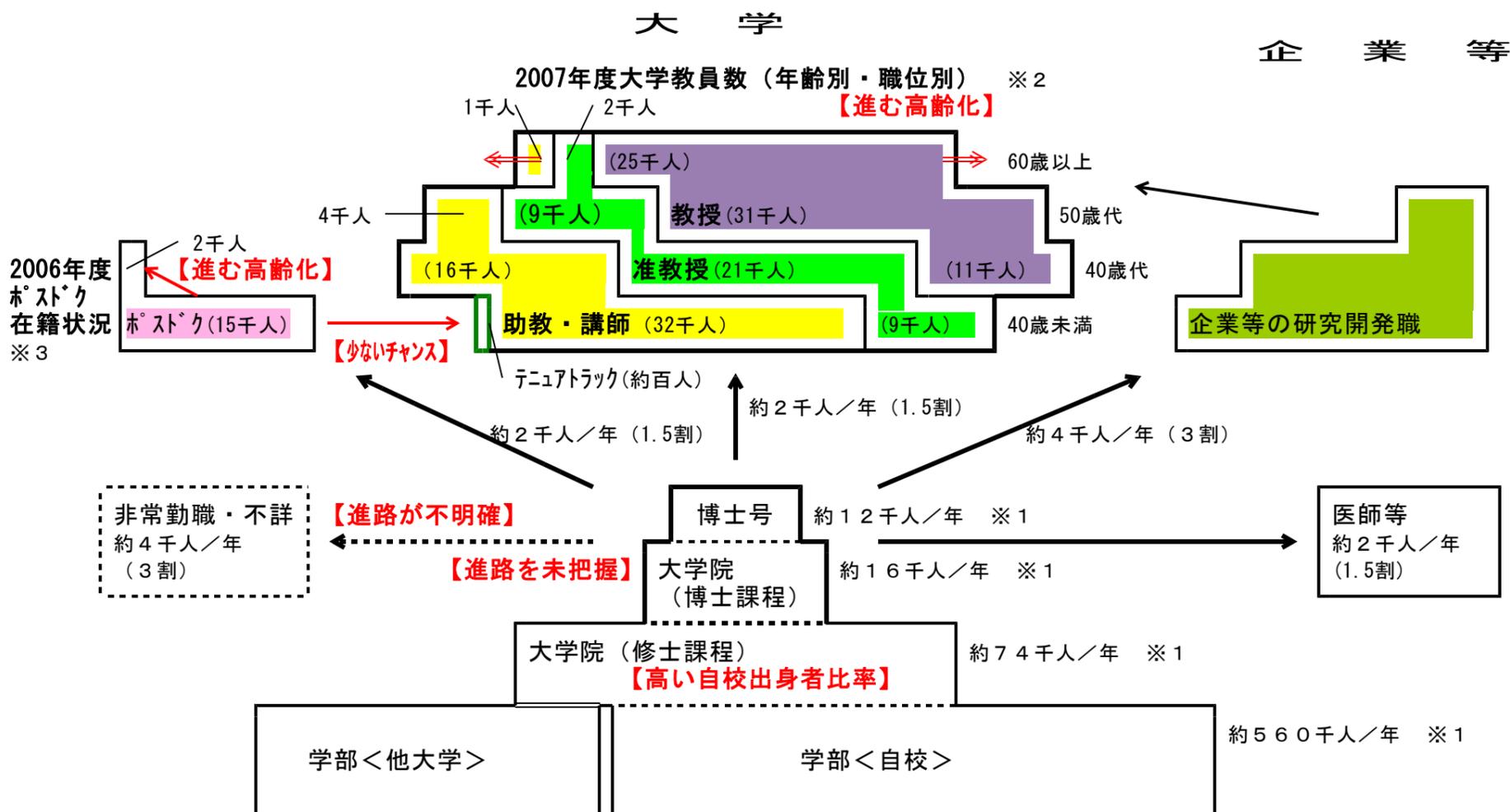


博士課程修了後の進路状況(2006年3月時点) ※1

注:進路データには満期退学者が含まれる

※1:「学校基本調査報告書(高等教育機関編)」(2006年12月、文部科学省)
 ※2:「学校教員統計調査報告書」(2009年3月、文部科学省) 注:前職が大学教員以外であった者の純新規採用数であり、昇任や他大学からの異動を含まない。
 ※3:「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査」(2008年8月、文部科学省・科学技術政策研究所) 注:満期退学者を含む。

図 2-1 博士号取得者のキャリアパス・イメージ<現状>



※1：「学校基本調査報告書（高等教育機関編）」（2006年12月、文部科学省） 注：進路別の人数には満期退学者を含む。
 ※2：「学校教員統計調査報告書」（2009年3月、文部科学省） 注：本務教員数であり特任教授等を含む。
 ※3：「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査」（2008年8月、科学技術政策研究所） 注：満期退学者を含む。

【対応策】

- アカデミックポストへのキャリアパスの明確化
 - ①「テニュアトラック制」の導入拡大（公正な競争環境を整え、流動性を高める）
 - ②海外での武者修行の奨励とヘッドハントの促進（国際競争に勝てる研究者を獲得）
 - ③大学教員に職位別定年制・再雇用制を導入（人件費を若手に回し、年齢構成を改善）

【対応策】

- アカデミア以外のポストの確保
 - ①企業の研究開発力の高度化（大学と企業の連携教育・共同研究の推進）
 - ②ステイタスの高い「研究支援職」への道を用意（アドミニストレータ、アカデミックスタッフ等）
 - ③中学高校教員、サイエンスコミュニケーターなど進路の多様化（博士号取得者の進路を把握）

図 2-2 博士号取得者のキャリアパス・イメージ<方向性>

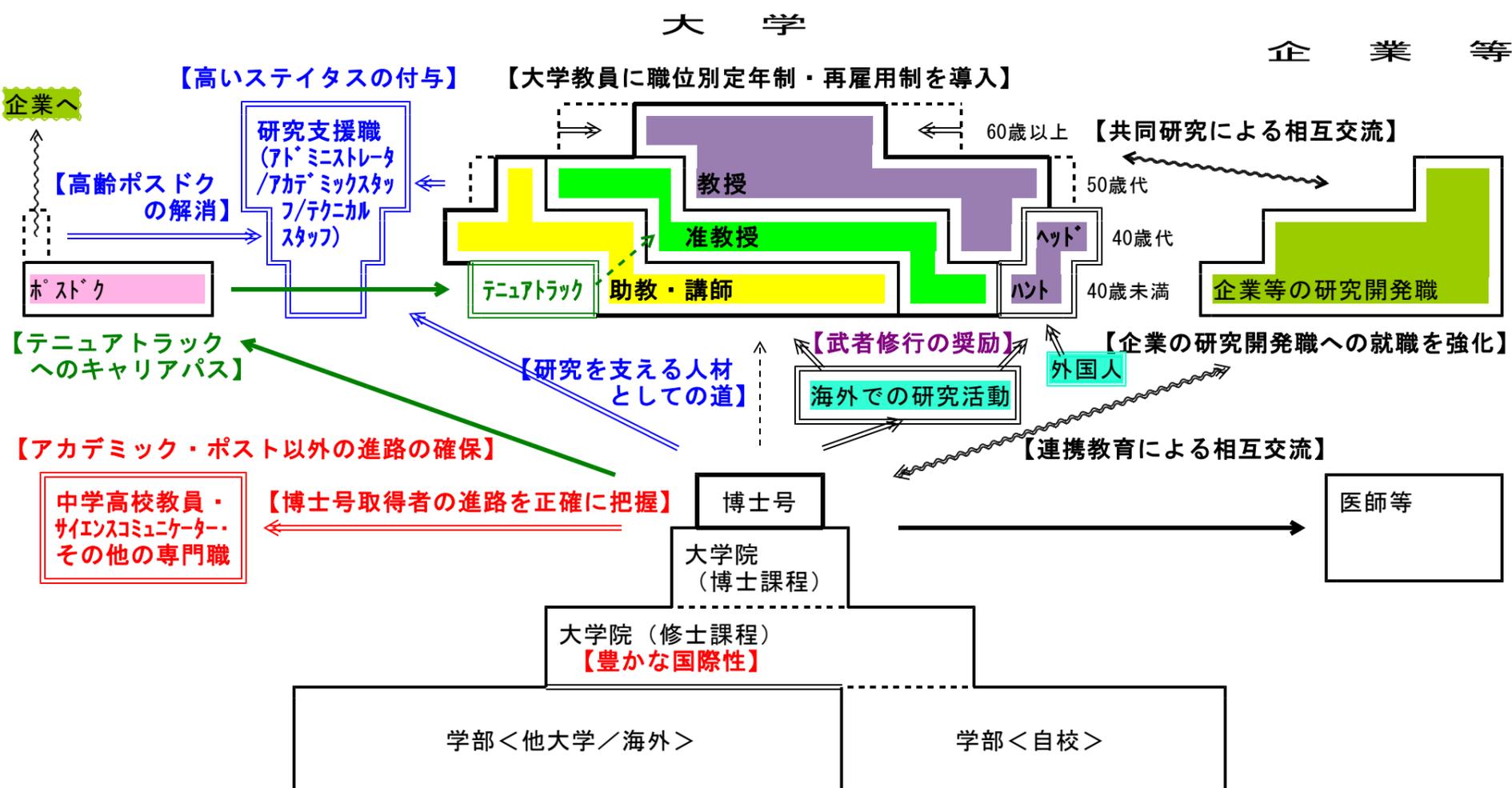
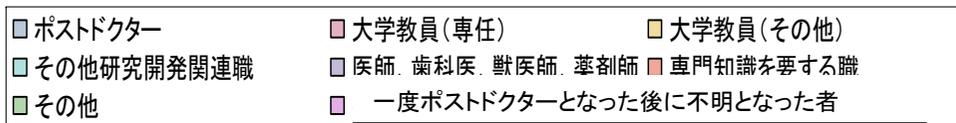
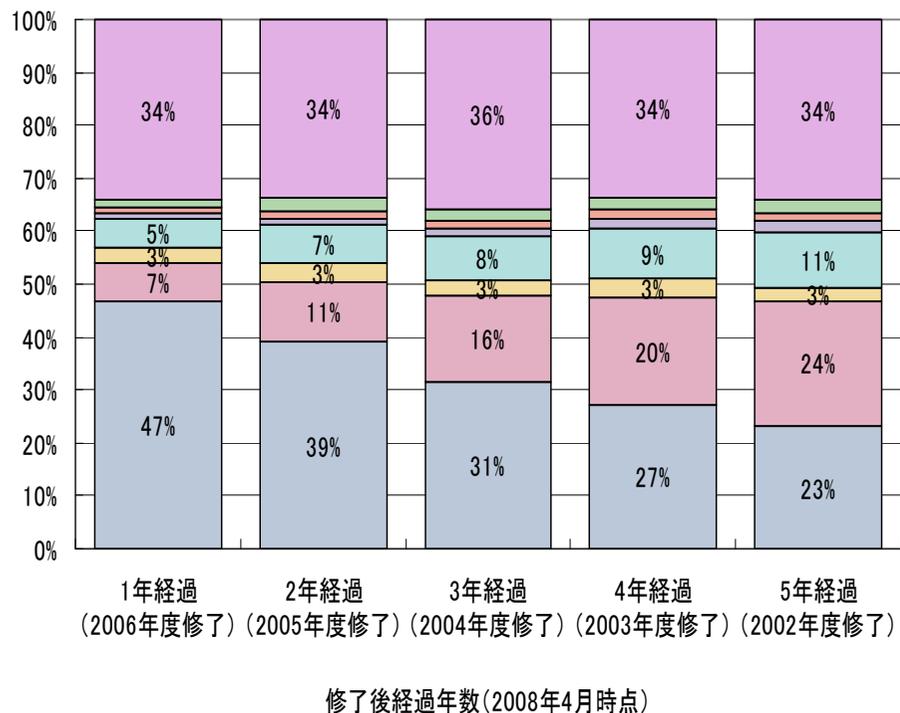


図3 ポストドクターのキャリアパス※

- ポストドクターの3割の進路が不明確
- ポストドクターの2割が、5年後もポストドクターを継続

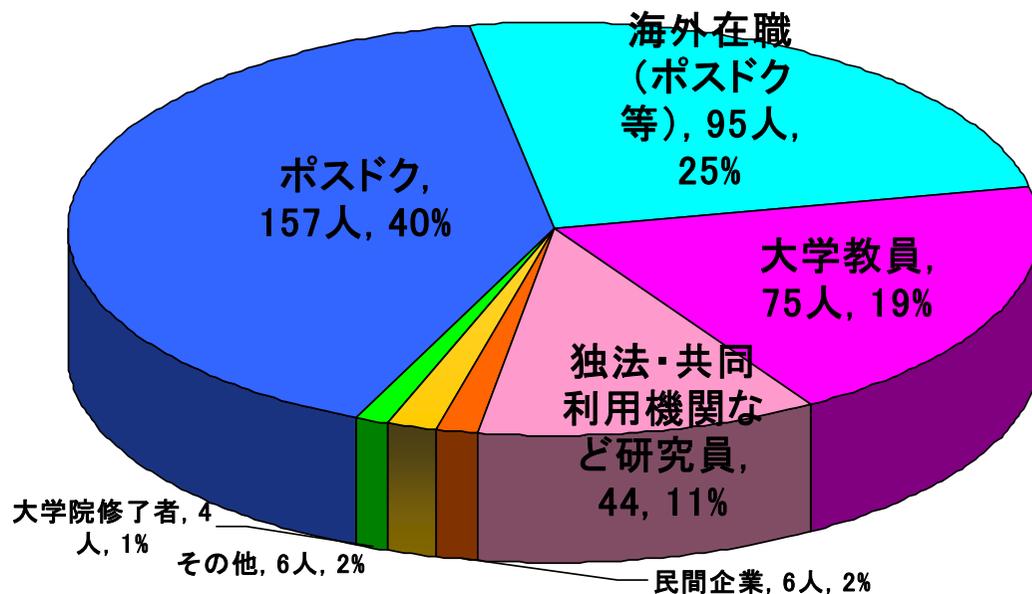


出典: 科学技術政策研究所 第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究 PR.8「大学院の教育に関する調査」プロジェクト (平成20年4月1日現在)

※博士課程修了直後に一度ポストドクターとなった者を対象に調査

図4 テニユア・トラック教員の前職

- 研究実績が必要とされるテニユア・トラック制は、ポストドクターのキャリアパスとして機能しうる



採用総数388人 (うち1名は前職不明)

注)「海外在職(ポストドク等)」以外は、国内在職。
「ポストドク」には特任教員も含む。

※(独)科学技術振興機構調べ(平成21年3月31日現在)

図5 海外への派遣研究者数

○ 海外への長期派遣研究者数が、ここ数年は減少の一途

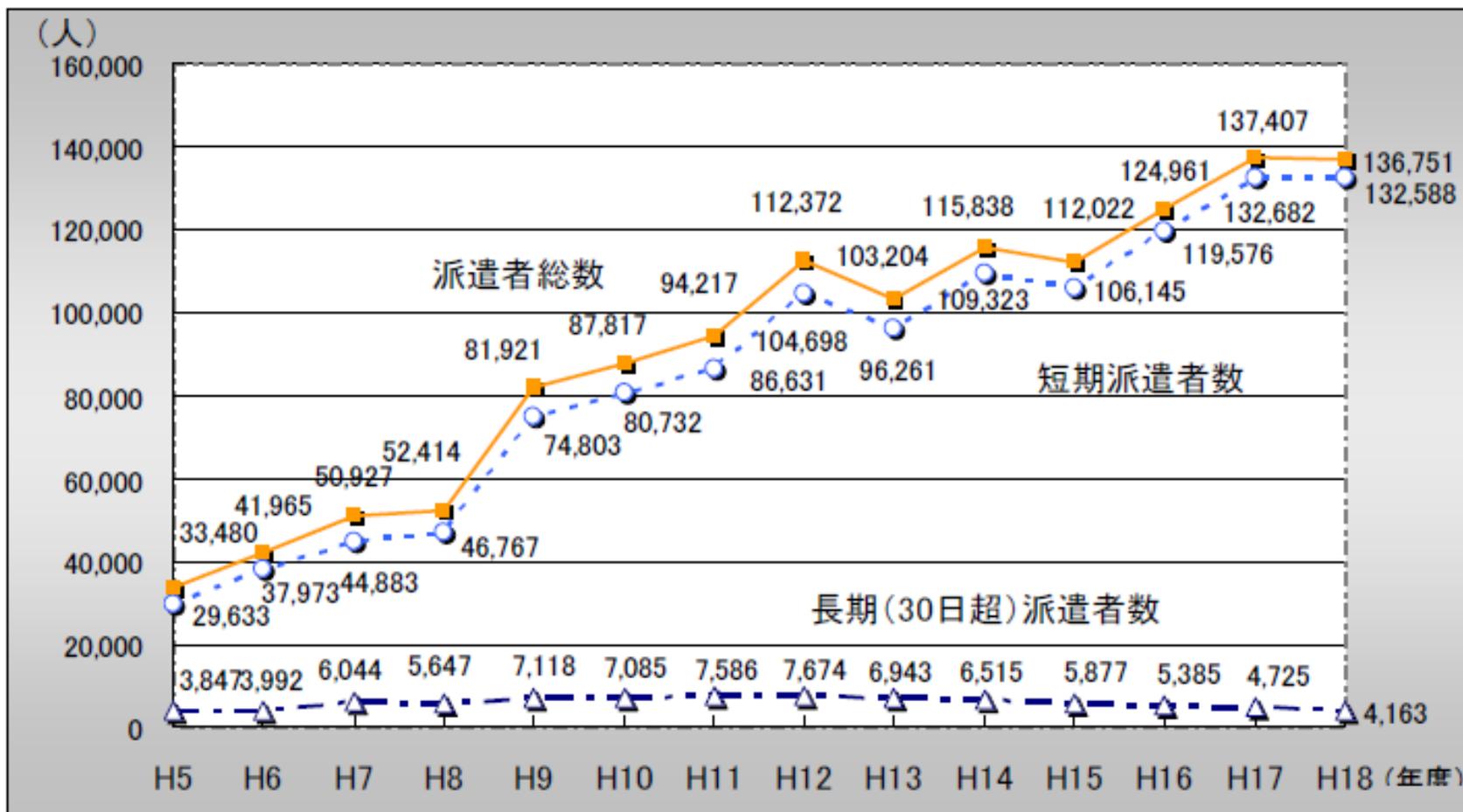
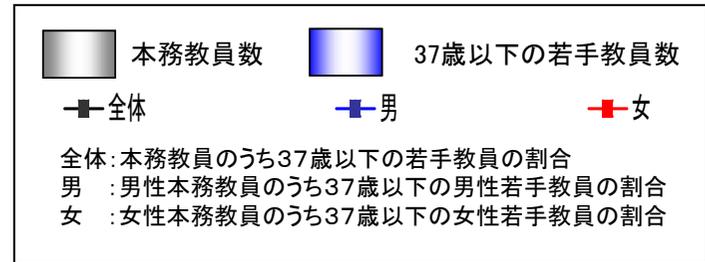
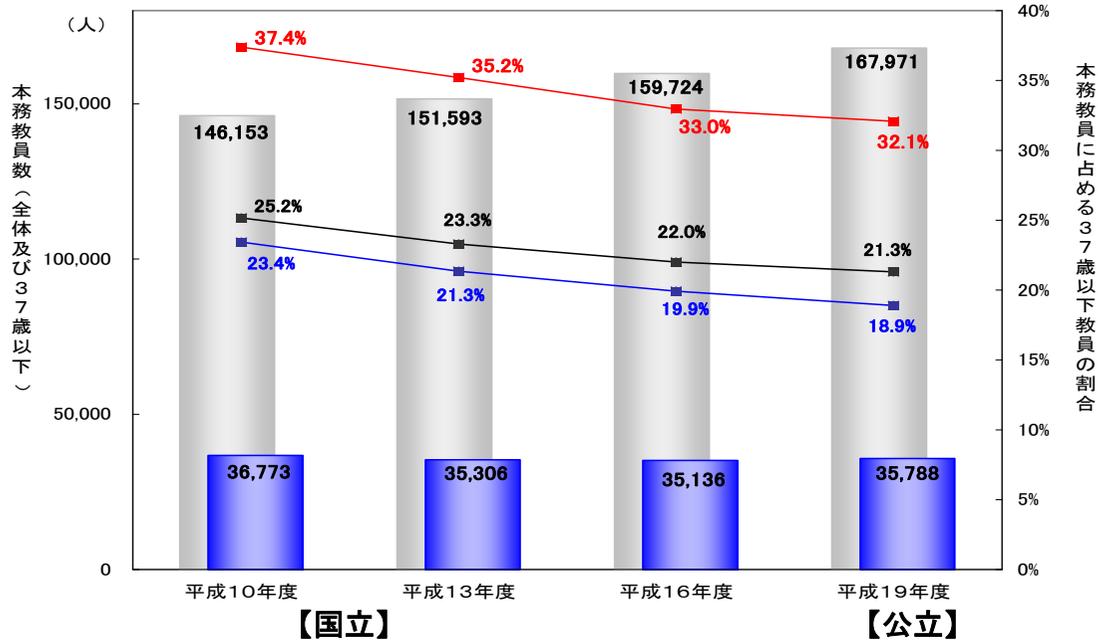


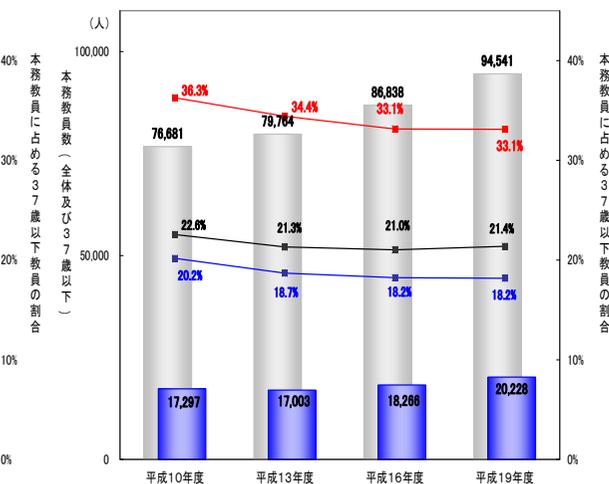
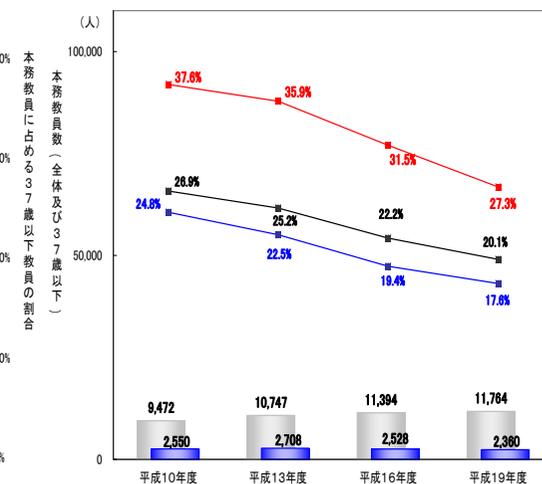
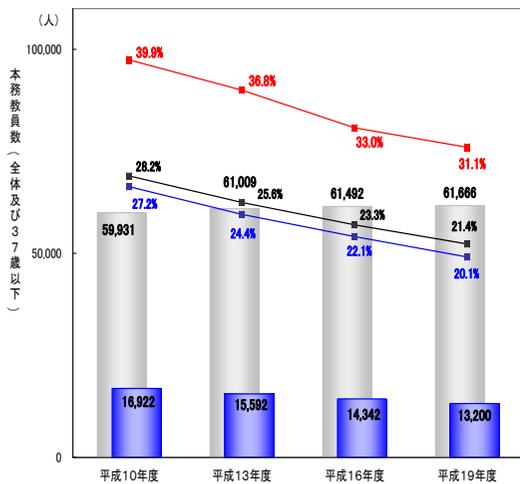
図6 若手教員数

○ 37歳以下の若手大学教員の割合が減少している。



【調査対象となる本務教員】

各年10月1日現在、大学に籍を置くすべての本務教員(平成16年調査までは、学長、副学長、教授、助教授、講師、助手、平成19年調査は、学長、副学長、教授、准教授、講師、助教、助手)をいい、休職(休暇)者、現職のままの長期研修(内外地留学)中の者も含む。
 ※理事長、理事及び監事は除く。ただし、学長が理事長、理事及び監事を兼ねている場合には、学長として調査対象とする。また、学長または副学長が教授を兼ねている場合には、学長、副学長としている。



出典: 文部科学省「学校教員統計調査」(各年10月1日現在の数値)