

# 日本の科学技 術力の衰退ま ねいた研究体 制の脆弱性

科学ジャーナリスト賞受賞者

医師（病理医）

一般社団法人 科学・政策と社会研究室  
（カセイケン）

榎木英介

# WORKS

榎木英介

医者ムラの  
真実

「博士漂流時代」で  
科学ジャーナリスト賞受賞の  
著者が自ら身を置く

DISCOVER  
携書

医療業界の  
問題が書かない  
問題を衝く!

- 医学部は医者の子だから?
- 病理医がいなく病院は危険
- 医師が研究しない基礎医学
- インテリヤクザ?
- 学閥の実態
- 製薬会社との怪しい関係
- ブラック企業を突く!
- 勤務医の実態

病理医が明かす  
死因のホント

榎木英介

アカデミアを  
離れてみたら

博士、道なき道をゆく

岩波書店編集部

SCIENCE

岩波科学ライブラリー 177

わたしの病気は  
何ですか?

病理診断科への招待

近藤武史・榎木英介

1100年四月

「病理診断科が責任を負う」

聞き流すのは、まだ早い  
見えぬ病は、まだ多い  
病と向き合う  
その日のために  
病理診断とは何か  
ほんの少しでも  
知ってこれよう

DISCOVER  
サイエンス

博士漂流時代

「余った博士」はどうなるか?

榎木英介  
(Eisuke Enoki)  
科学ジャーナリスト賞受賞者

「高学歴ワーキングプア」ともいわれるポストドクの余剰。一方で、将来は科学技術を担う人材が不足するという。この矛盾をどう解決すべきか? 今ならまだ間に合う、社会全体で博士を「活用」しよう! 不況にあえぐ日本、逆転のカギもそこにある。

研究不正と  
STAP細胞事件を超えて

榎木英介「編著」

これでいいのか!  
「研究不正大国」ニッポン

STAP細胞事件の後も、多くの研究不正が明らかになっている。次の大事件を起こさないためにどうすべきか、その指針を示す。

日本評論社

文春新書 986

嘘と絶望の生命科学

榎木英介

カネと名誉と成果

ブラック企業化する研究室

STAP細胞事件の背景をえぐるレポート

科学ジャーナリスト賞2011受賞

# 科学技術指標2022

科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター

<https://doi.org/10.15108/rm318>



【概要図表 15】 国・地域別論文数、Top10%及び Top1%補正論文数：上位国・地域(自然科学系、分数カウント法)

全分野	1998 - 2000年 (PY) (平均)			全分野	2008 - 2010年 (PY) (平均)			全分野	2018 - 2020年 (PY) (平均)		
	論文数				論文数				論文数		
	分数カウント				分数カウント				分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	203,669	27.9	1	米国	246,188	22.7	1	中国	407,181	23.4	1
日本	64,752	8.9	2	中国	107,955	10.0	2	米国	293,434	16.8	2
ドイツ	51,597	7.1	3	日本	64,783	6.0	3	ドイツ	69,766	4.0	3
英国	51,053	7.0	4	ドイツ	58,095	5.4	4	インド	69,067	4.0	4
フランス	37,657	5.2	5	英国	54,116	5.0	5	日本	67,688	3.9	5
イタリア	24,707	3.4	6	フランス	42,811	4.0	6	英国	65,464	3.8	6
カナダ	24,320	3.3	7	イタリア	36,858	3.4	7	韓国	53,310	3.1	7
中国	22,549	3.1	8	インド	35,150	3.2	8	イタリア	52,110	3.0	8
ロシア	22,351	3.1	9	カナダ	34,913	3.2	9	フランス	45,364	2.6	9
スペイン	17,140	2.3	10	韓国	31,650	2.9	10	カナダ	43,560	2.5	10

全分野	1998 - 2000年 (PY) (平均)			全分野	2008 - 2010年 (PY) (平均)			全分野	2018 - 2020年 (PY) (平均)		
	Top10%補正論文数				Top10%補正論文数				Top10%補正論文数		
	分数カウント				分数カウント				分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	30,710	42.1	1	米国	36,910	34.1	1	中国	46,352	26.6	1
英国	6,071	8.3	2	中国	9,011	8.3	2	米国	36,680	21.1	2
ドイツ	4,991	6.8	3	英国	7,420	6.9	3	英国	8,772	5.0	3
日本	4,369	6.0	4	ドイツ	6,477	6.0	4	ドイツ	7,246	4.2	4
フランス	3,609	4.9	5	フランス	4,568	4.2	5	イタリア	6,073	3.5	5
カナダ	2,842	3.9	6	日本	4,369	4.0	6	オーストラリア	5,099	2.9	6
イタリア	2,128	2.9	7	カナダ	4,078	3.8	7	インド	4,926	2.8	7
オランダ	1,814	2.5	8	イタリア	3,450	3.2	8	カナダ	4,509	2.6	8
オーストラリア	1,687	2.3	9	オーストラリア	2,941	2.7	9	：	：	：	：
スペイン	1,398	1.9	10	スペイン	2,903	2.7	10	日本	3,780	2.2	12

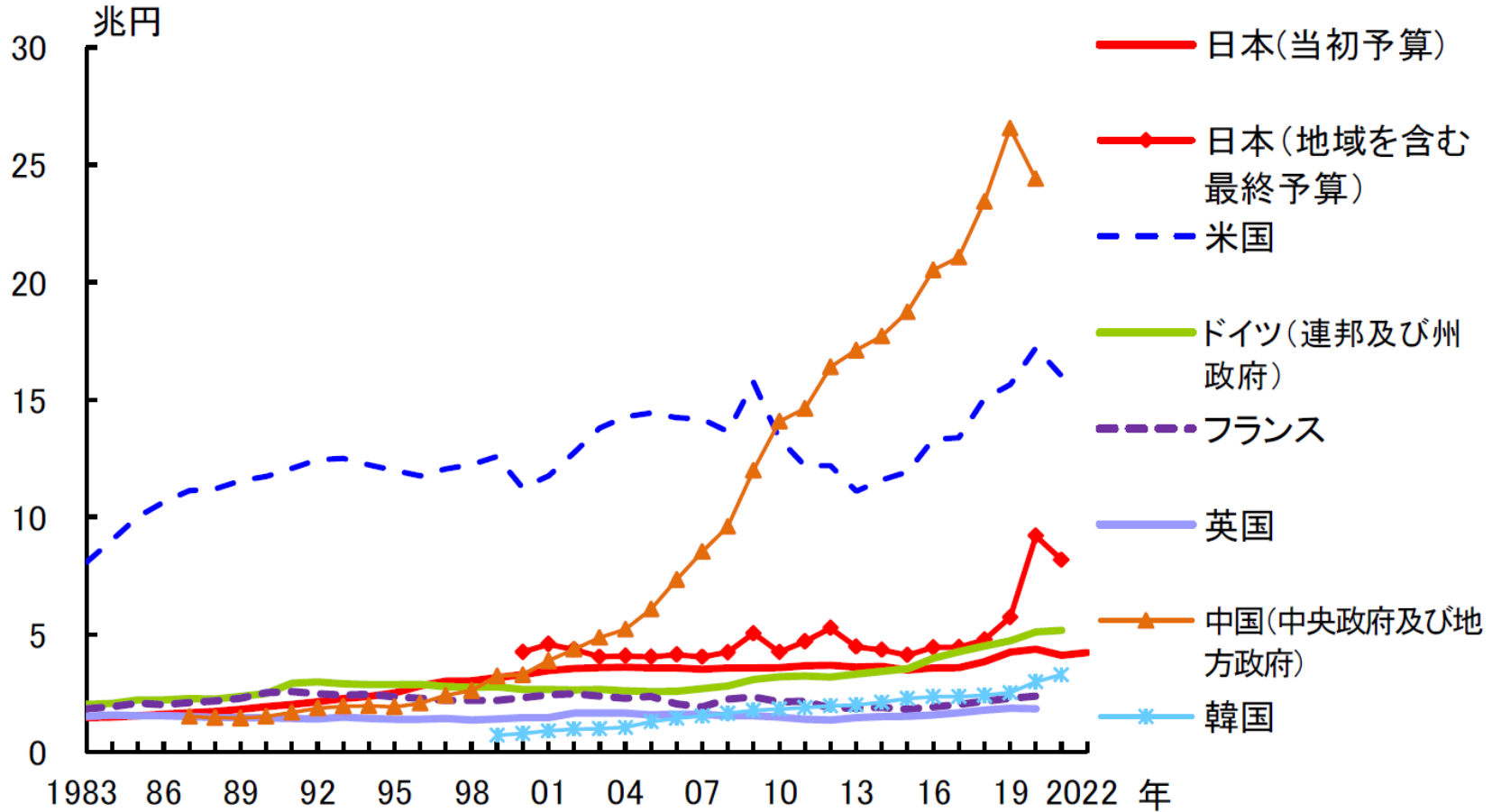
全分野	1998 - 2000年 (PY) (平均)			全分野	2008 - 2010年 (PY) (平均)			全分野	2018 - 2020年 (PY) (平均)		
	Top1%補正論文数				Top1%補正論文数				Top1%補正論文数		
	分数カウント				分数カウント				分数カウント		
国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位	国・地域名	論文数	シェア	順位
米国	3,681	50.5	1	米国	4,459	41.2	1	中国	4,744	27.2	1
英国	622	8.5	2	英国	818	7.6	2	米国	4,330	24.9	2
ドイツ	445	6.1	3	中国	696	6.4	3	英国	963	5.5	3
日本	333	4.6	4	ドイツ	642	5.9	4	ドイツ	686	3.9	4
フランス	310	4.2	5	フランス	419	3.9	5	オーストラリア	550	3.2	5
カナダ	258	3.5	6	カナダ	411	3.8	6	イタリア	496	2.8	6
オランダ	181	2.5	7	日本	351	3.2	7	カナダ	451	2.6	7
イタリア	163	2.2	8	オーストラリア	301	2.8	8	フランス	406	2.3	8
スイス	155	2.1	9	イタリア	279	2.6	9	インド	353	2.0	9
オーストラリア	152	2.1	10	オランダ	278	2.6	10	日本	324	1.9	10

参照：科学技術指標 2022 図表 4-1-6(B)



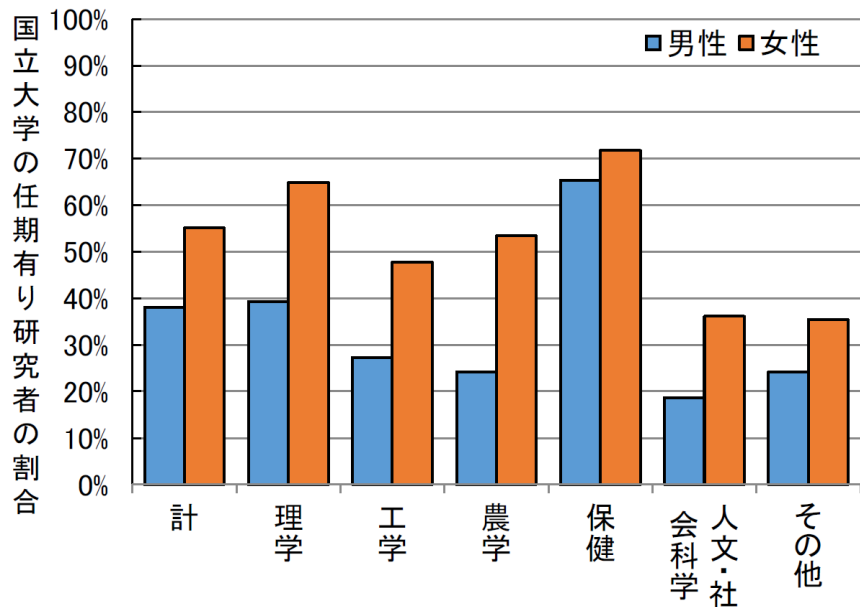
# 【図表 1-2-1】 主要国政府の科学技術予算の推移

## (A) 科学技術予算総額(OECD 購買力平価換算)の推移

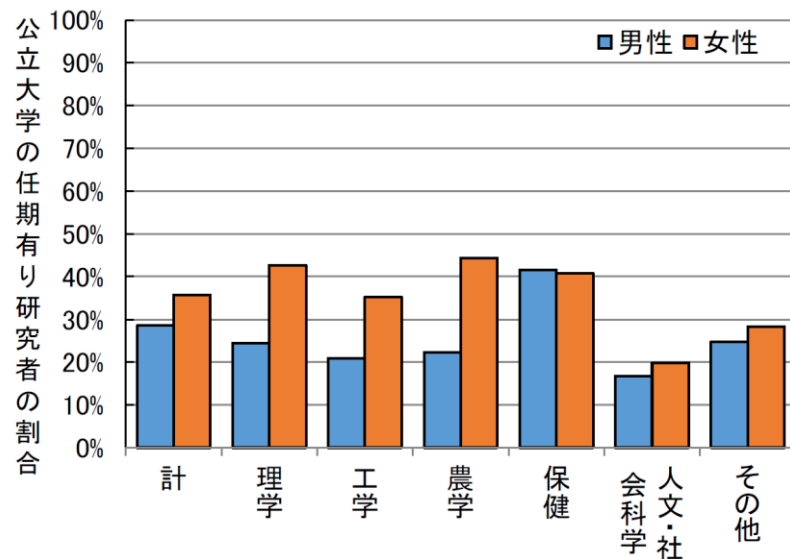


【図表 2-2-14】 大学等における任期有り研究者の割合(2021年)

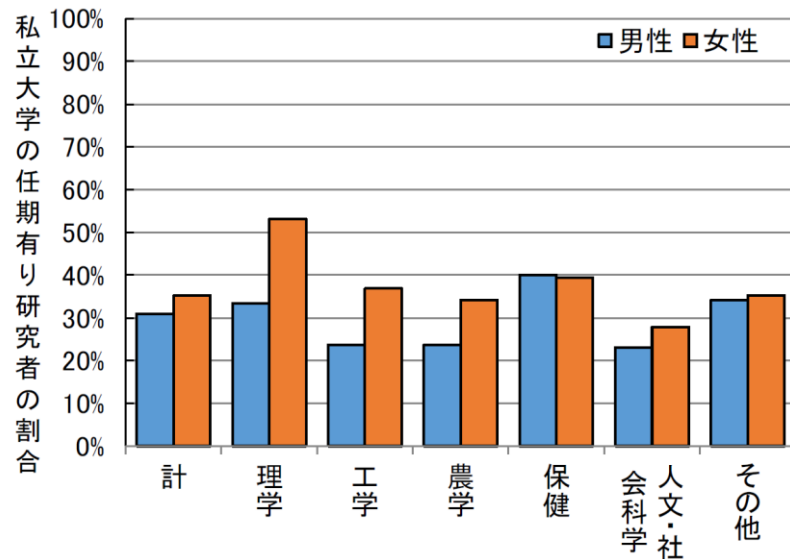
(A)国立大学



(B)公立大学

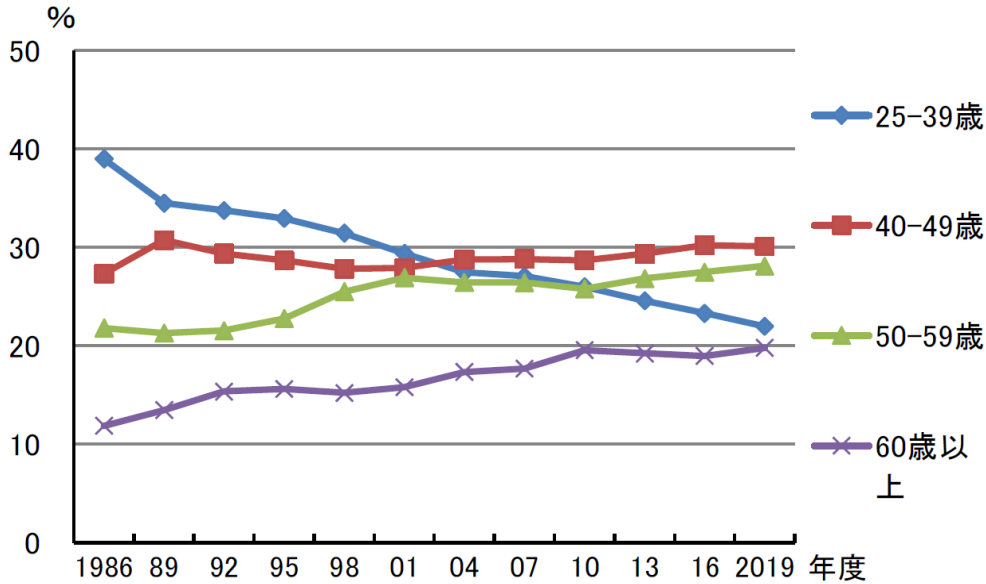


(C)私立大学

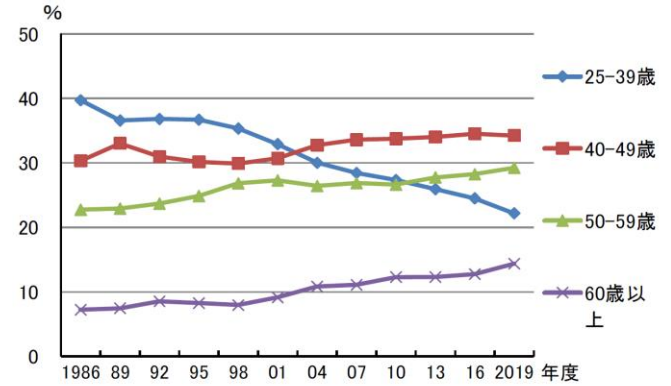


【図表 2-2-15】 大学の本務教員の年齢階層構成

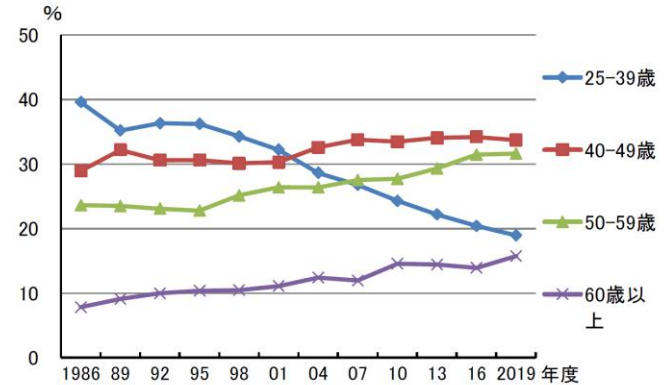
(A) 全大学



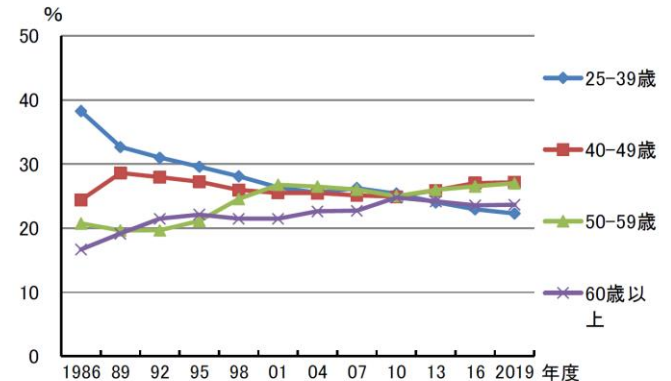
(B) 国立大学



(C) 公立大学



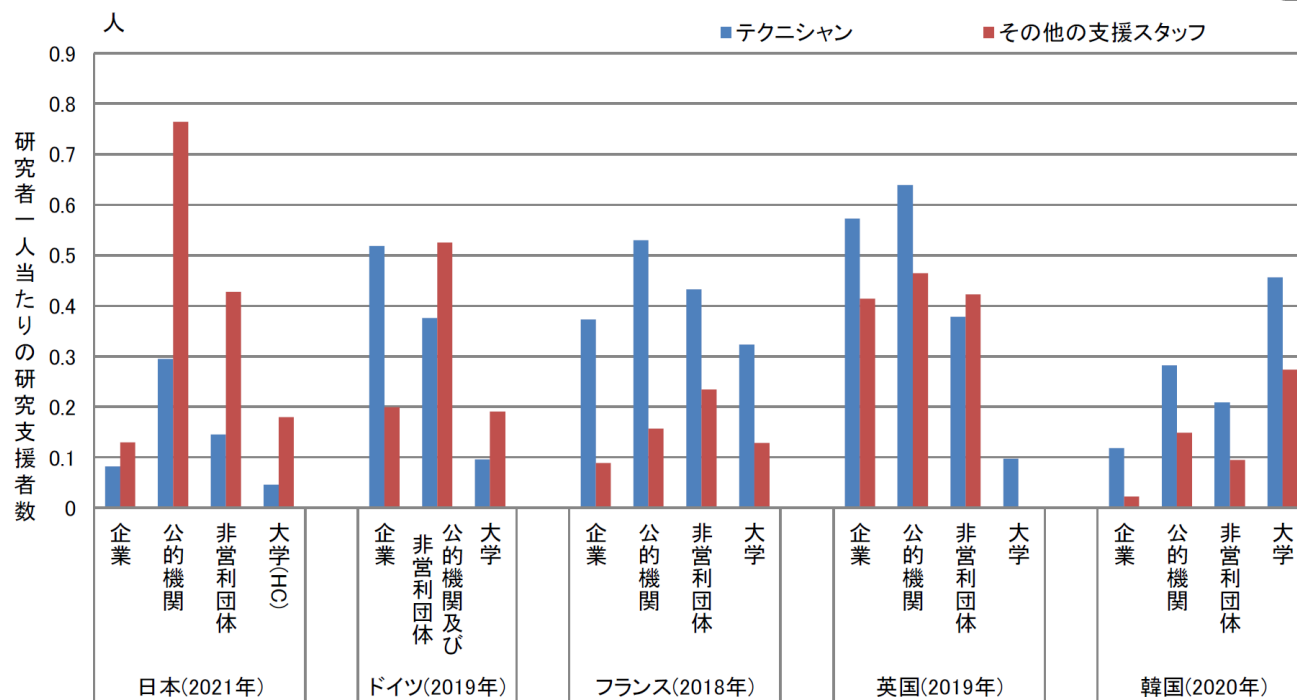
(D) 私立大学



「科学技術指標2022」， NISTEP RESEARCH MATERIAL,  
No.318, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.  
DOI: <https://doi.org/10.15108/rm318>

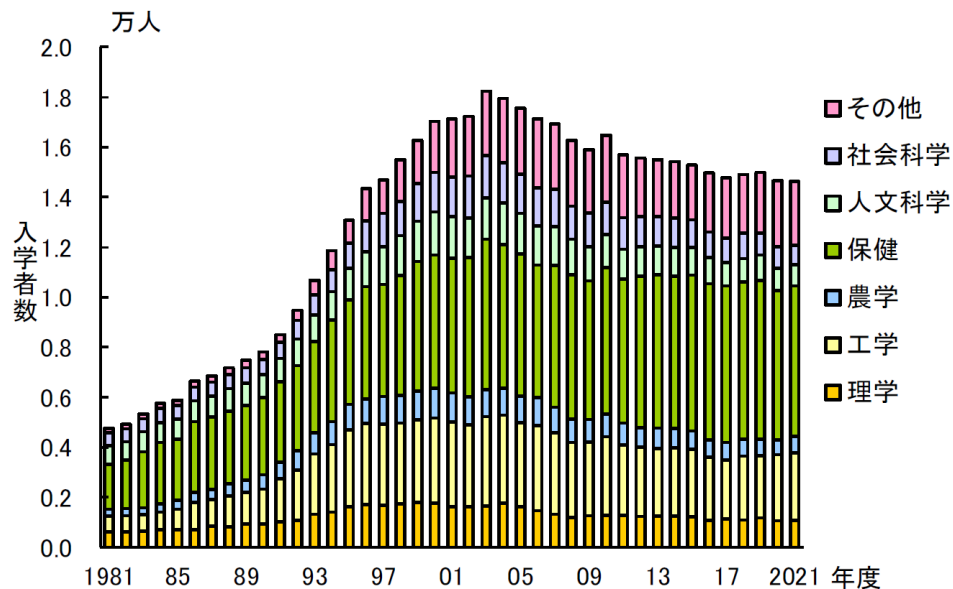


【図表 2-3-2】 主要国の部門別研究者一人当たりの業務別研究支援者数

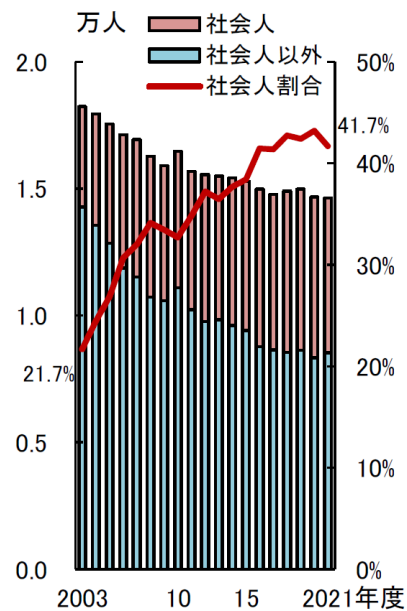


【図表 3-2-4】大学院(博士課程)入学者数

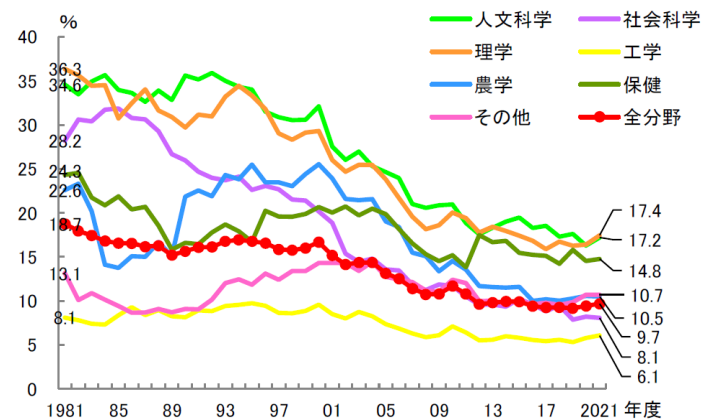
(A)専攻別入学者数の推移(博士課程)



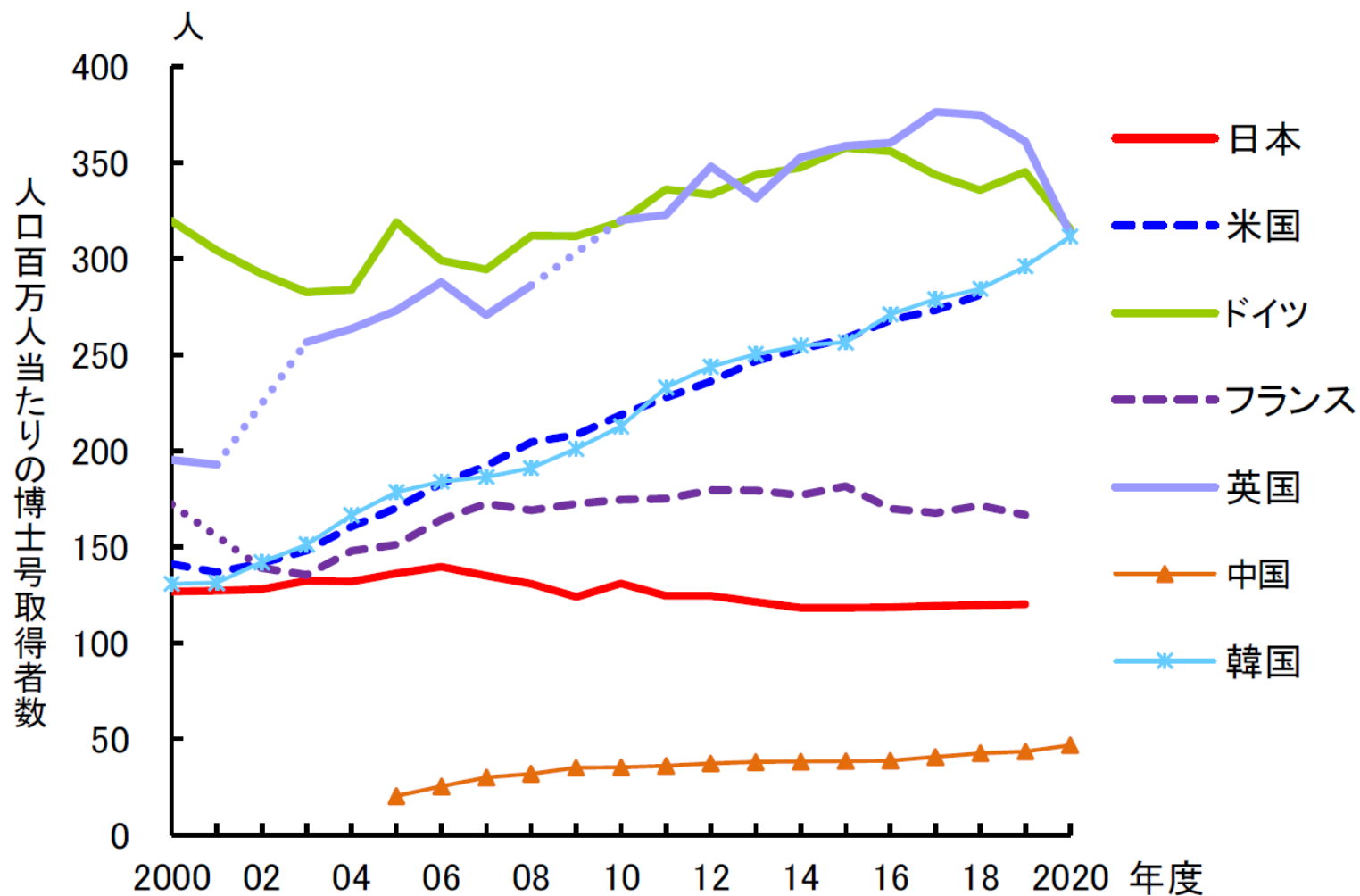
(B)社会人入学者数の推移(博士課程)



【図表 3-2-5】修士課程修了者の進学率



## (B)人口 100 万人当たり博士号取得者





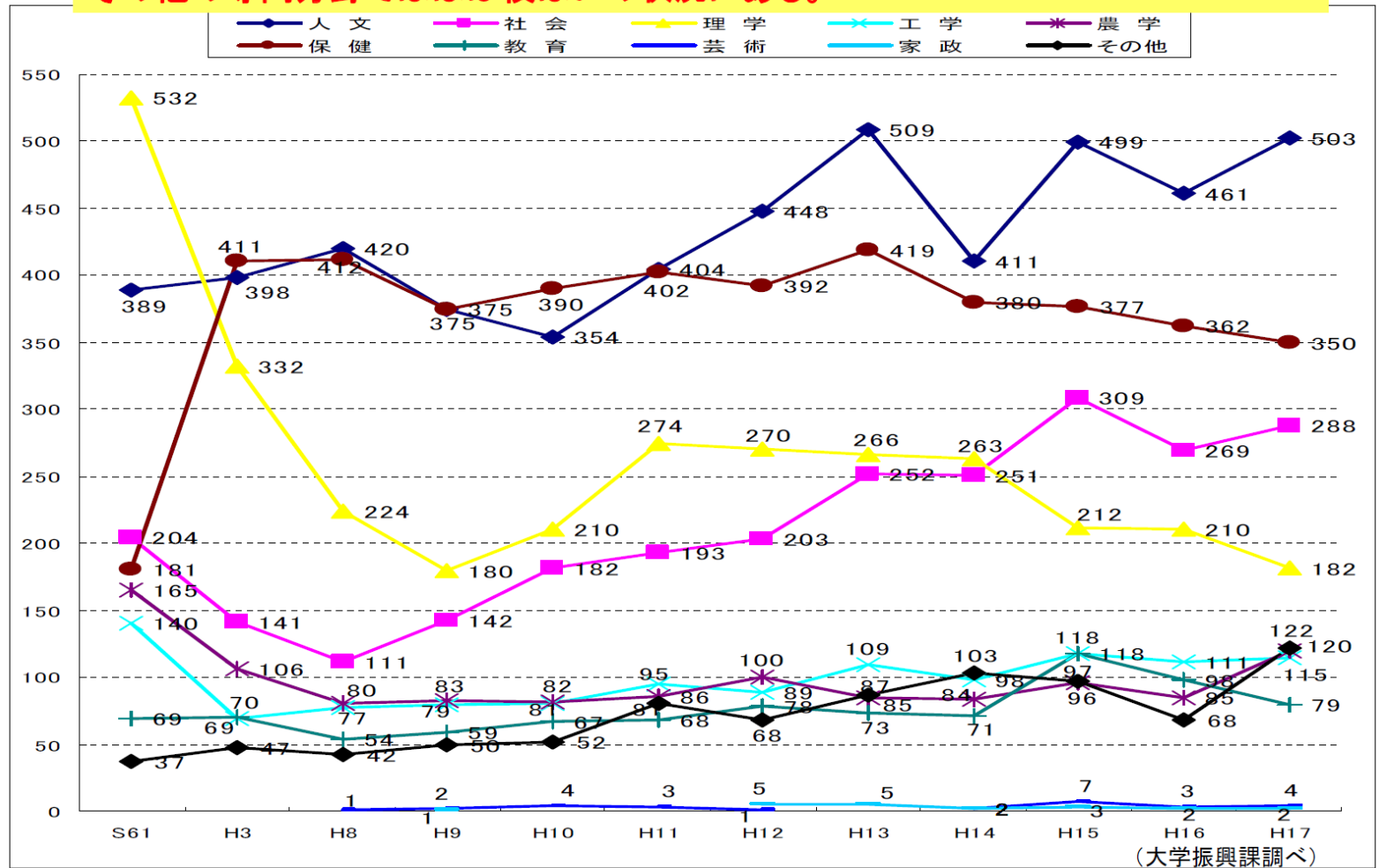
なぜこうなったのか

# 新聞記事からみた「博士問題」

- 「大学院は出たけれど！！ふえる博士浪人 企業も敬遠」 72年 3月25日 朝日
- 全国の国公立大学で博士浪人 2 5 0 0 人、大半が理科系、多い無給教員--京大調査 78年6月16日 日経
- 博士さん、出るに出られぬ“かごの鳥”--大学居残り増える 81年4月9日 日経
- 社会が怖い？博士浪人いぜん 1 4 0 0 人、留年も 2 5 0 0 人--文部省調べ
- 生活苦にあえぐ「博士浪人」理学系中心に全国で5千人 教員採用頭打ちが響く 研究体制歪む心配も 84年4月10日 朝日

## ■ オーバードクターの状況（これまでの推移）

オーバードクター数の推移は、「人文」「社会」では増加傾向、「理学」では減少傾向、その他の専門分野ではほぼ横ばいの状況にある。





・ おおまかな流れ

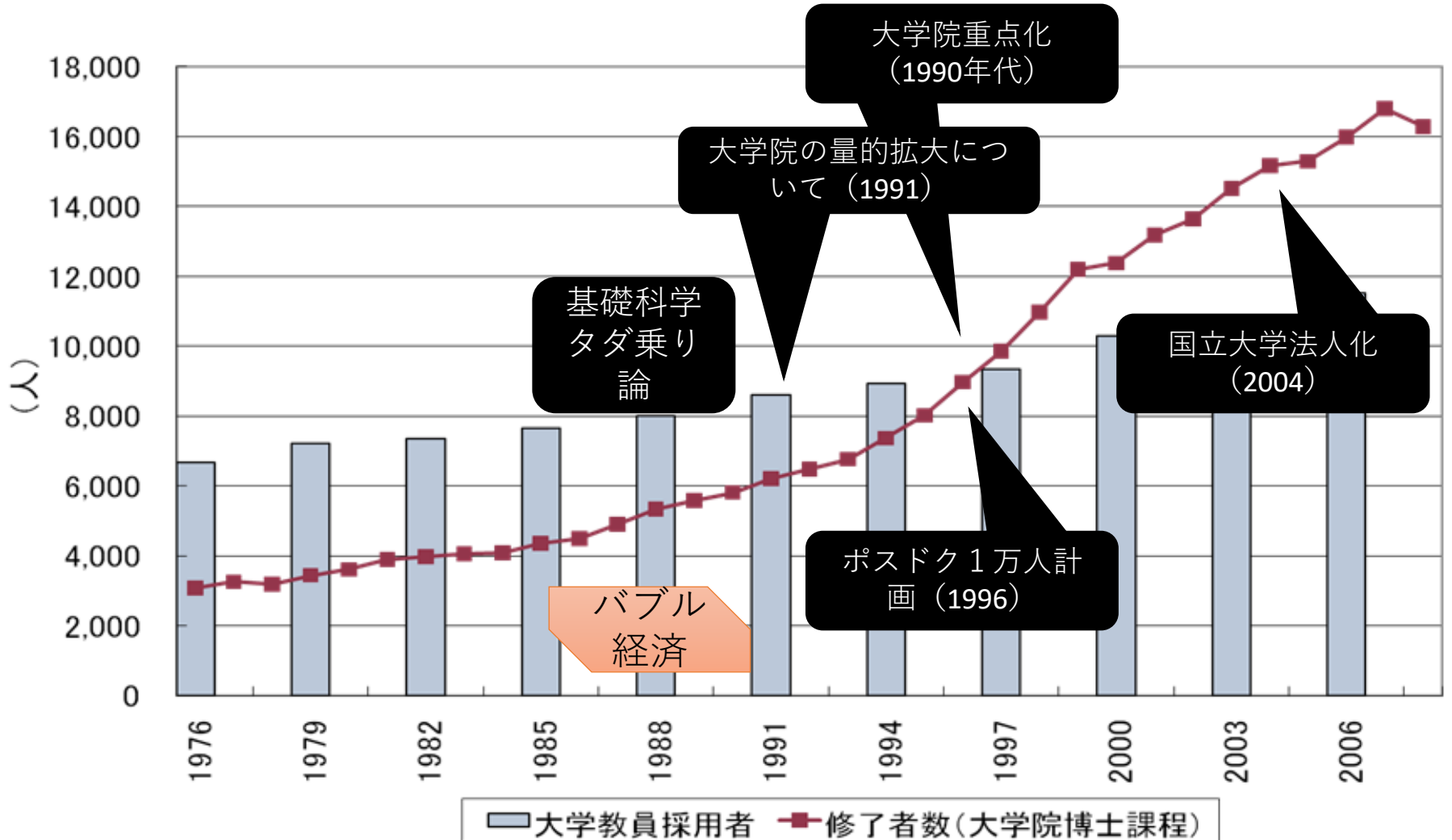
1975 年頃まで	大学の拡大にともなう供給拡大 研究活動の活発化による需要拡大
1980 年代半ばまで	人文・理学を中心とするOD問題の発生
1990 年頃まで バブル経済	ポストドクトラル・フェローシップ制度の整備 大学拡大による需要増大 OD問題緩和
1990 年代 大学院の量的拡大について (1991) ポストドク1万人計画 (1996)	大学院の規模拡大による供給増 研究者需要低迷 ポストドクトラル・フェローシップ制度の拡充 任期付雇用導入 科学技術関係投資倍増にともなうプロジェクト雇用型ポストドクの拡大
2001 年以降	プロジェクト雇用型ポストドク・定員外研究員の急拡大 キャリア・パス問題

基礎科学タダ乗り論

不況

# オーバードクター問題

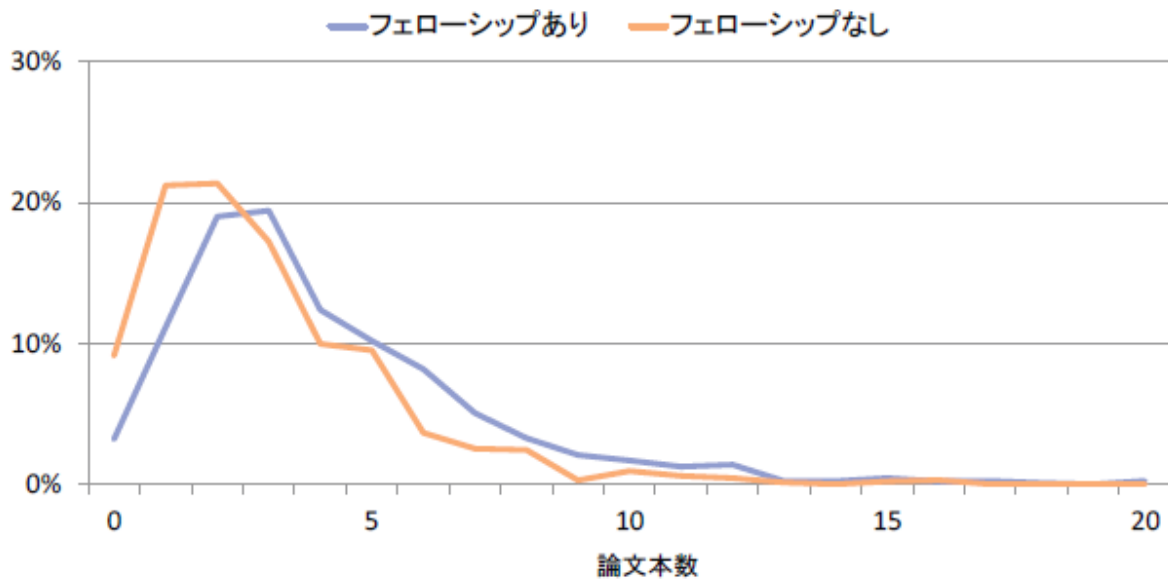
# ポスドク問題



# 行政刷新会議「事業仕分け」(2009)

3-21	競争的資金(若手研究者育成)	①科学技術振興調整費	予算要求の縮減
		②科学研究費補助金	
		③特別研究員事業	

図表 5-5 フェローシップ(JSPS特別研究員DCの採用)と論文本数の分布



ポストドク  
の生活保護  
のようなシ  
ステムはや  
めるべき。  
本人にとっ  
ても不幸。

雇い止め問題の顕在化（2012年ごろ）





# 改正労働契約法のポイント

## 3つのルール

### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

## 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日



ところが

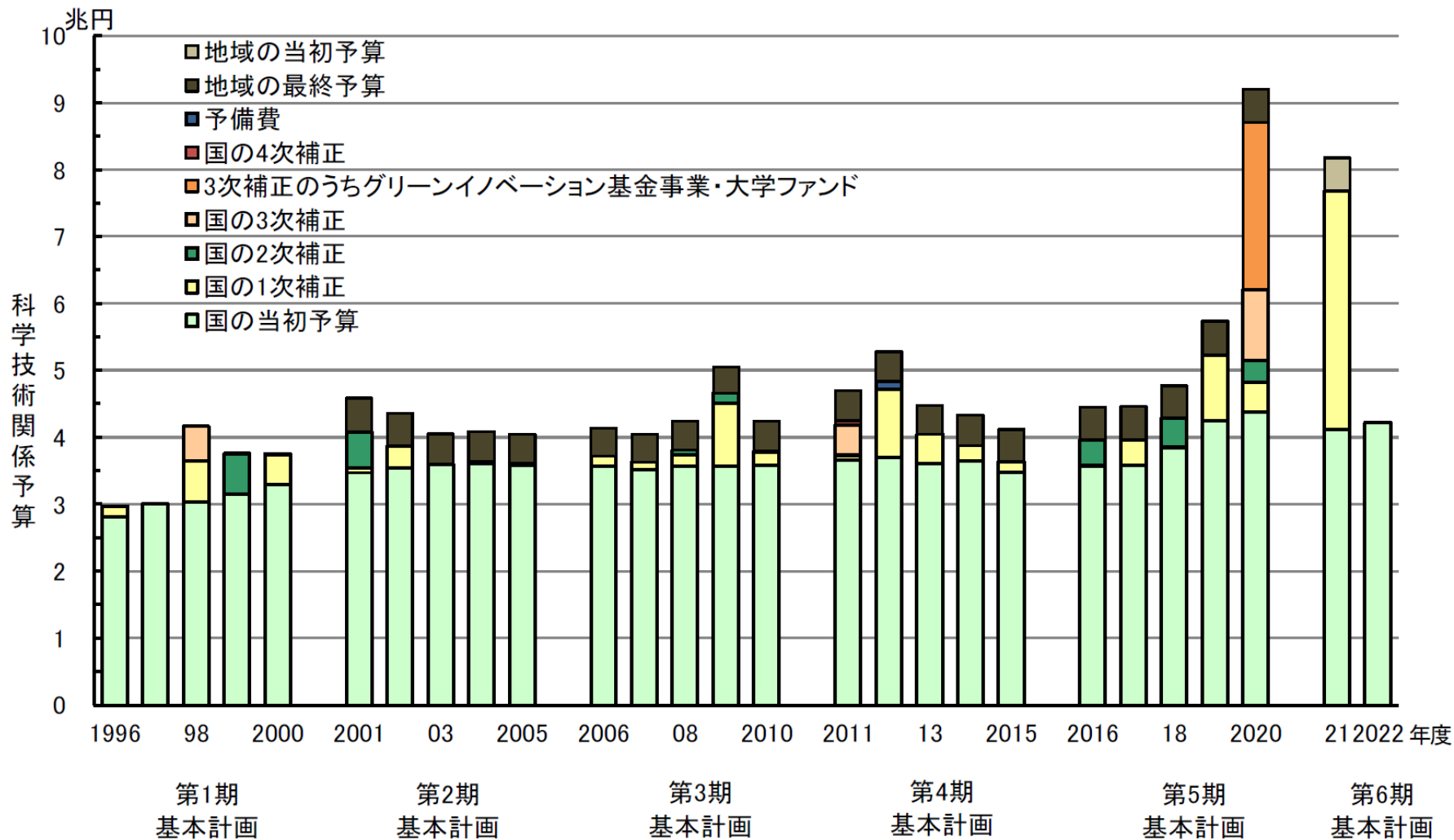
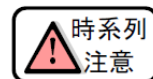
大学もその対象とすると、継続雇用は難しい（山中伸弥教授）

<http://sankei.jp.msn.com/science/news/121019/scn12101914390002-n1.htm>

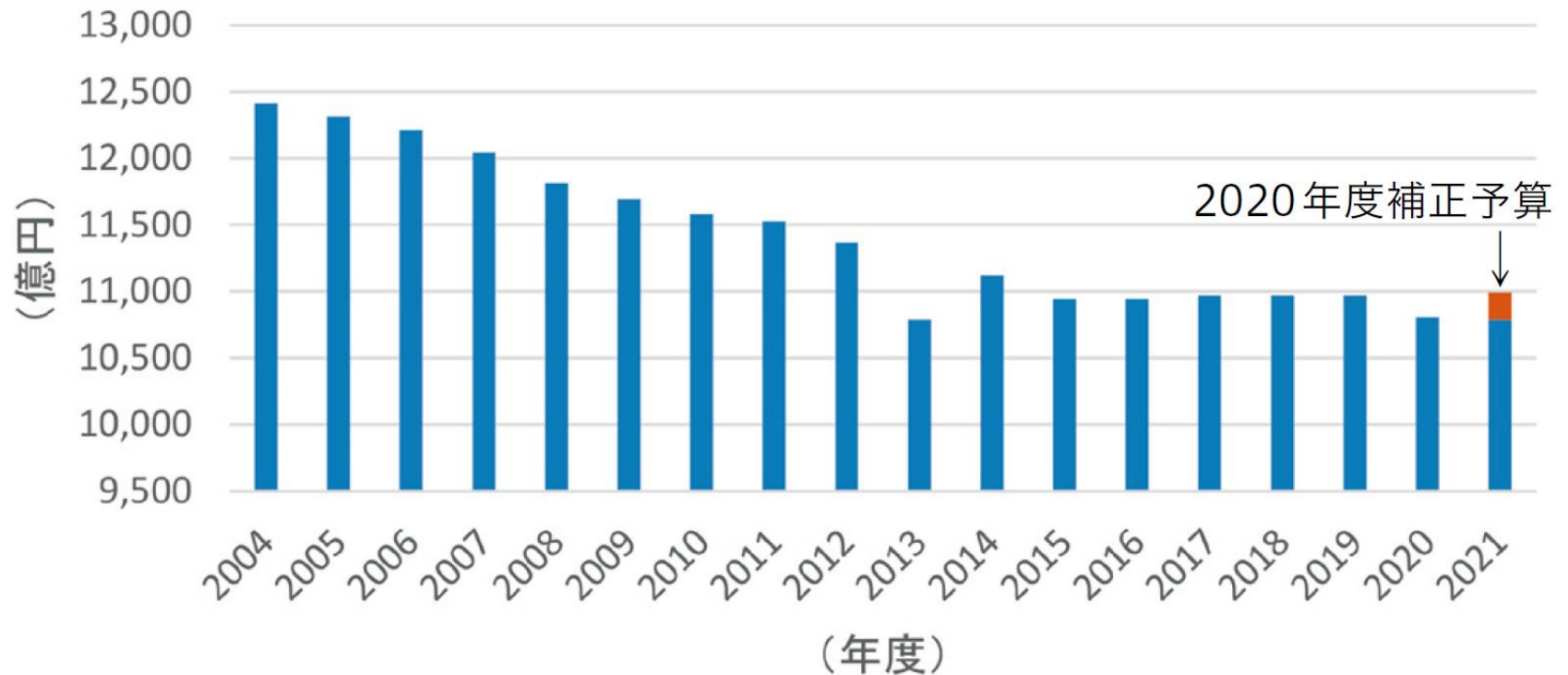
- ただでさえリスクをとらない若者層は5年で確実に首が切られる研究ポスト（特任含）は避けるでしょう；成果が出なければ他にも移れずおしまい(@ProfMatsuoka)
- 5年で雇止めなんて法改正したら、日本は、若手研究者の草刈り場になります(@ tamai1961 )

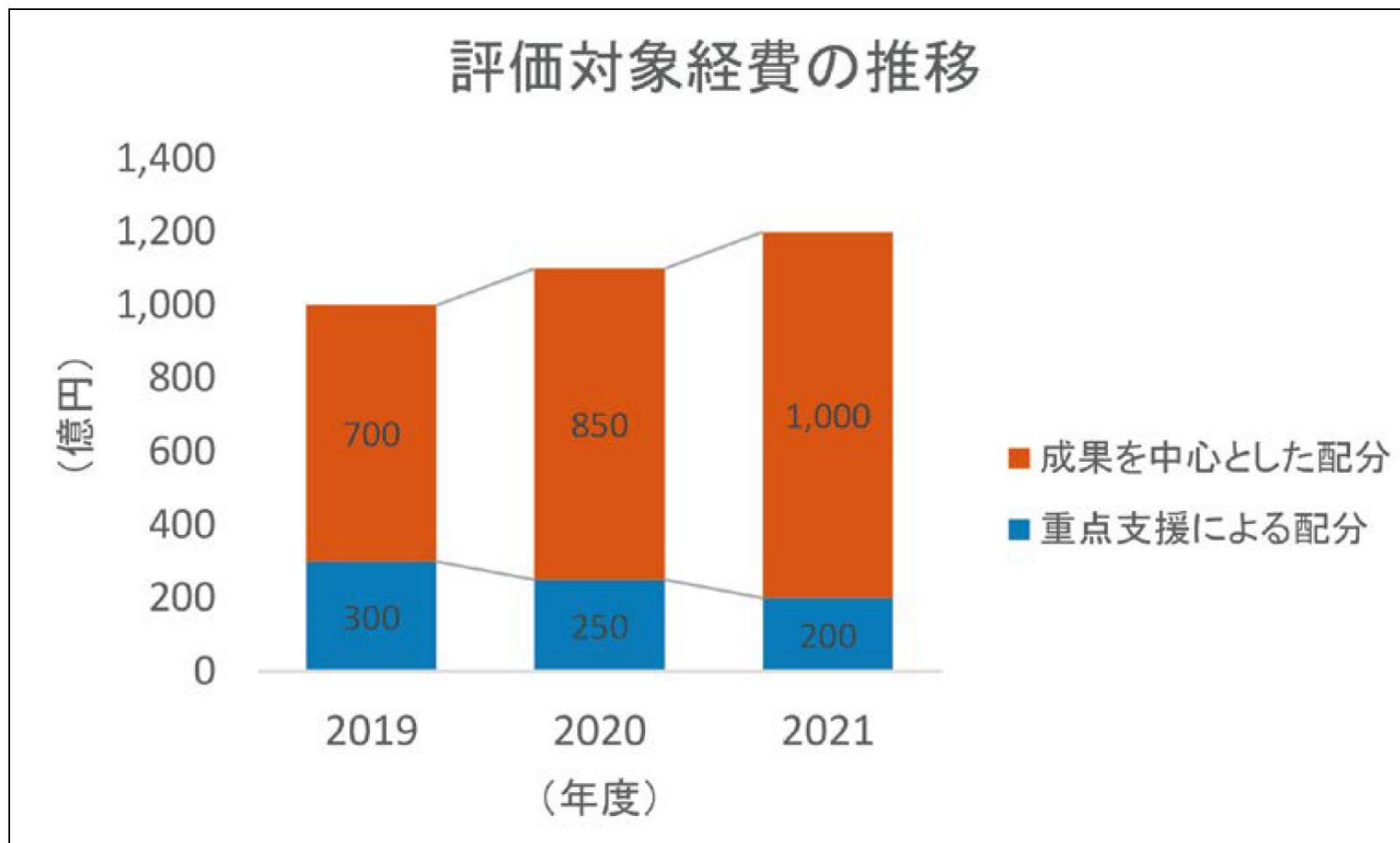
ツイッターでの反応 <http://togetter.com/li/277188>

【図表 1-2-6】 基本計画のもとでの科学技術関係予算の推移



## 国立大学法人運営費交付金予算額の推移





**図2-8 運営費交付金の評価対象経費の変化**

なんとかプロジェクト型  
研究費をとって、雇用を  
継続してきたが、今回の  
法改正で、それができな  
くなる。  
雇い止せざるを得ない。

大学当局





# 労働契約法改正は何をもたらすか～研究者の反応から

2012年4月19日 近畿大学医学部講師・サイエンス・サポート・アソシエーション代表  
「博士漂流時代～『余った博士』はどうか?」著者 科学ジャーナリスト賞2011受賞 榎木英介

## 研究者の雇用問題

研究者の需給ミスマッチ

不安定な非常勤研究者が研究の主体を担う

短期雇用者に長期雇用者と同じ仕事

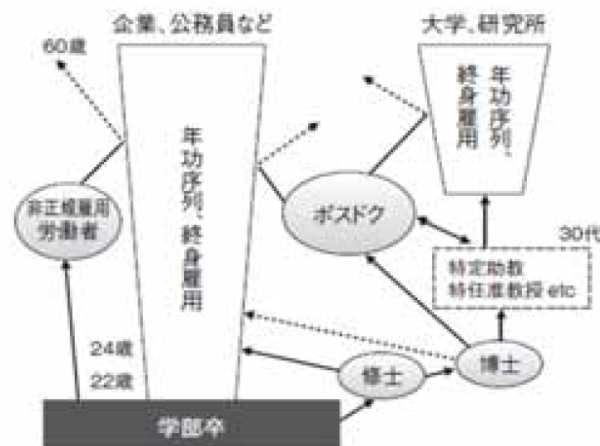
**常勤と非常勤の雇用条件の差が大**

「婚活」もできない、暮らしていけない

**後継者難、空洞化**

**研究レベル低下、国力低下**

図21 ポスドクに行き先がない理由



博士漂流時代「余った博士」はどうか?  
ディスカヴァー・トゥエンティワン より

## 労働契約法改正は問題解決に寄与するのか?

### 改正案のポイント

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入(ただし同一の労働条件)

### 期待されること

特任教員やポスドク、研究補助者や事務補助者が(多少)安定した地位を得る→研究の質向上

## ところが...

- ただでさえリスクをとらない若者層は5年で確実に首が切られる研究ポスト(特任含)は避けるでしょう; 成果が出なければ他にも移れずおしまい(@ProfMatsuoka)
- 5年で雇止めなんて法改正したら、日本は、若手研究者の草刈り場になります(@ tamai1961 )

ツイッターでの反応 <http://togetter.com/li/277188>

無期労働契約どころか  
「雇い止め」される？

そもそも若手など(´Д`)が有期雇用のまま据え置かれている現状が問題では？

## 問題は解決しない(それどころか悪化する)

### 「雇い止め」多発の阻止

明確なルールのもとに契約を行う

雇用者側(PI含む)に当事者意識を～若手研究者のキャリア開発への関与

「文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針～雇用する公的研究機関や研究代表者に求められること～」の徹底、拡大

### 法改正に際し考えるべきこと

### テクニシャン等のキャリアパスに光を

•研究に不可欠なのに有期(短期)雇用～法改正で最も影響を受ける可能性がある

### 研究者の雇用問題の本質を議論するきっかけに

「知」「学問」を担う者をどう処遇するべきか、社会のなかで活かすためにはどうするべきか

研究業績と雇用形態の不一致をどうするか～中間的雇用形態の必要性

研究者の需給実態調査の必要性

# 諸外国を調査



2年継続雇用で無期雇用へ転換  
**大学、研究機関は適用除外**

**研究者との有期労働契約の合計期間は12年（医学生の場合は15年）を超えてはならない（学問有期契約法）**



**サヴァデ法施行（2012年3月～）**  
**6年を超えると自動的に無期労働契約に転換**

**無期契約でも解雇手続きに従って解雇できる（open ended）**



改正研究開発力強化法  
(現科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律)  
2013年12月13日公布

## (労働契約法の特例)

- 第十五条の二 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、**同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。**

10年経ったが...



---

業績、研究費ある  
研究者の雇い止め

---

雇い止め  
問題発生

4500人（文科省調べ）

---

政府の関心低い

- おおむね30歳代後半の研究成果がノーベル賞受賞につながっている。

受賞年代	ノーベル賞につながる研究をした年齢	受賞までの年数	平均受賞年齢
1940年代	35.3	18.5	53.8
1950年代	36.3	15.1	51.4
1960年代	35.5	18.3	53.8
1970年代	36.7	20.1	56.8
1980年代	37.0	21.9	58.9
1990年代	36.4	24.5	60.9
2000年代	40.0 (37.9)	26.2 (30.3)	66.1 (68.1)
2010年代	36.6 (42.3)	29.2 (25.3)	65.8 (67.5)
総 計	<b>37.1 (40.1)</b>	<b>22.0 (27.8)</b>	<b>59.0 (67.8)</b>

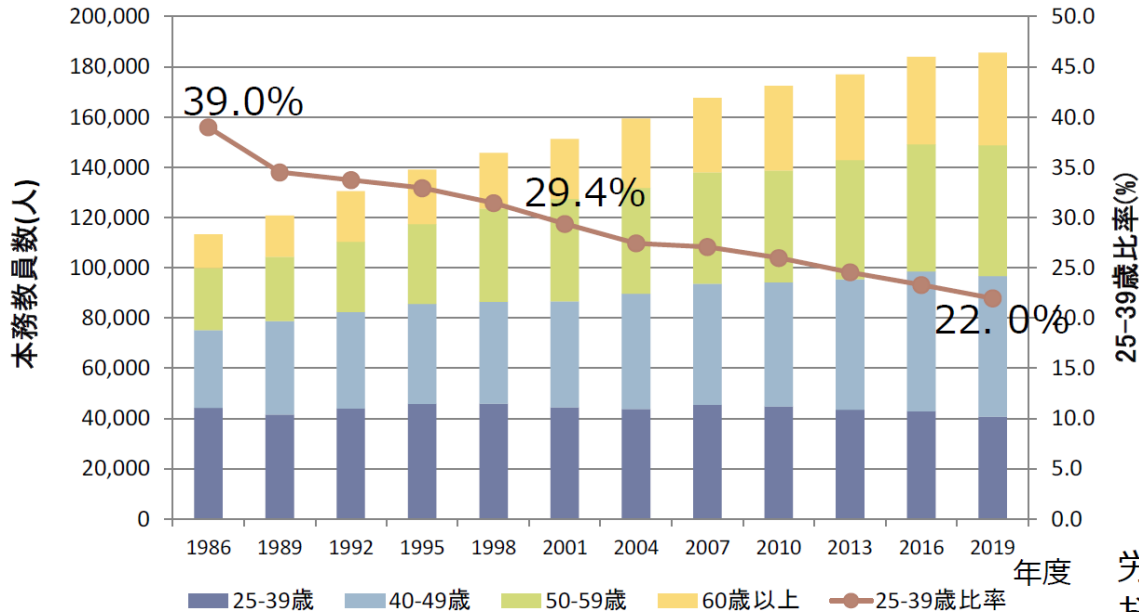
- 注：1. 括弧内に記載している数値は2000年以降ノーベル賞を受賞した日本人の値  
 2. 「ノーベル賞につながる研究」とは、ノーベル財団のウェブサイトにて、ノーベル賞受賞の対象となった成果として記載のある研究

出典：

- ・ 文部科学省「平成30年度科学技術白書」（2018年6月）
- ・ 赤池 伸一、原 泰史、中島 沙由香、篠原 千枝、内野 隆【SciREX-WP#3】ノーベル賞と科学技術イノベーション政策：選考プロセスと受賞者のキャリア分析」（2016年5月）

■ 25-39歳の教員割合は2001年度の29.4%から、2019年度には22.0%へ低下。

大学の本務教員の年齢階層構成



25-39歳の教員(1986)		25-39歳の教員数(2001)		25-39歳の教員数(2019)	
国立	20,568	国立	20,042	国立	14,278
私立	21,243	私立	20,963	私立	23,800
公立	2,415	公立	3,460	公立	2,726

労働力人口(25歳以上)における25-39歳の割合

1986	40.2%
2001	36.4%
2019	28.7%

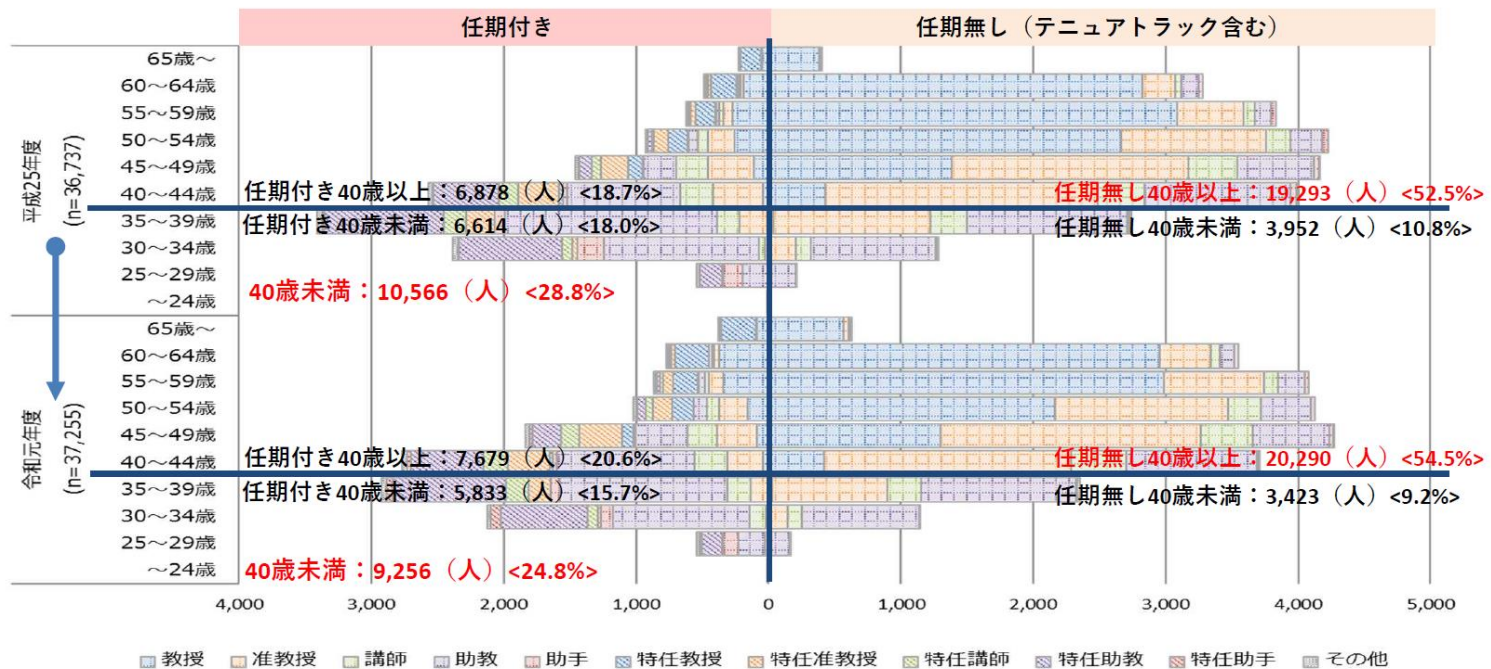
注: 本務教員とは当該学校に籍のある常勤教員。

資料: 文部科学省, 「学校基本調査報告書」

出典: 科学技術指標2021, 科学技術・学術政策研究所 調査資料-311 (2021)

資料: 労働力調査 長期時系列データ

- 2013年度から2019年度にかけて、若手教員数(39歳以下)が減少、中堅教員(40歳～59歳以下)及びシニア教員(60歳以上)数が増加。
- 任期付き教員の割合は、若手、中堅、シニアの全ての区分で増加。ただし、割合は若手において最も大きい。

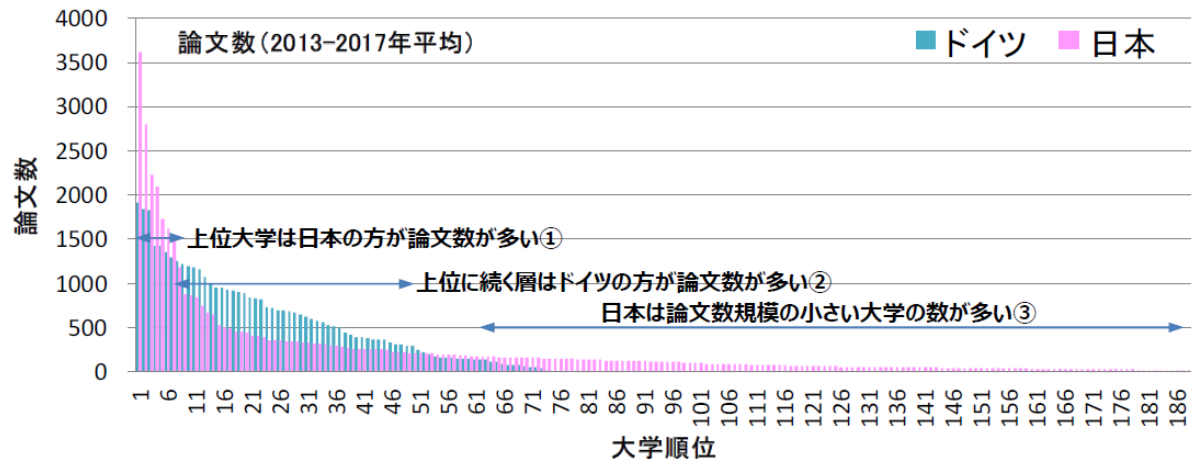


出典：「研究大学における教員の雇用状況に関する調査」（速報版），文部科学省 科学技術・学術政策研究所 文部科学省 科学技術・学術政策局 人材政策課（2020）

- 上位の大学の論文数: 日本の方がドイツより多い①、日本と英国は同程度①'
- 上位に続く層の大学(10位~50位程度)の論文数: 独英と比べて日本の方が少ない②
- 論文数規模の小さい大学の数: 独英と比べて日本の方が多③

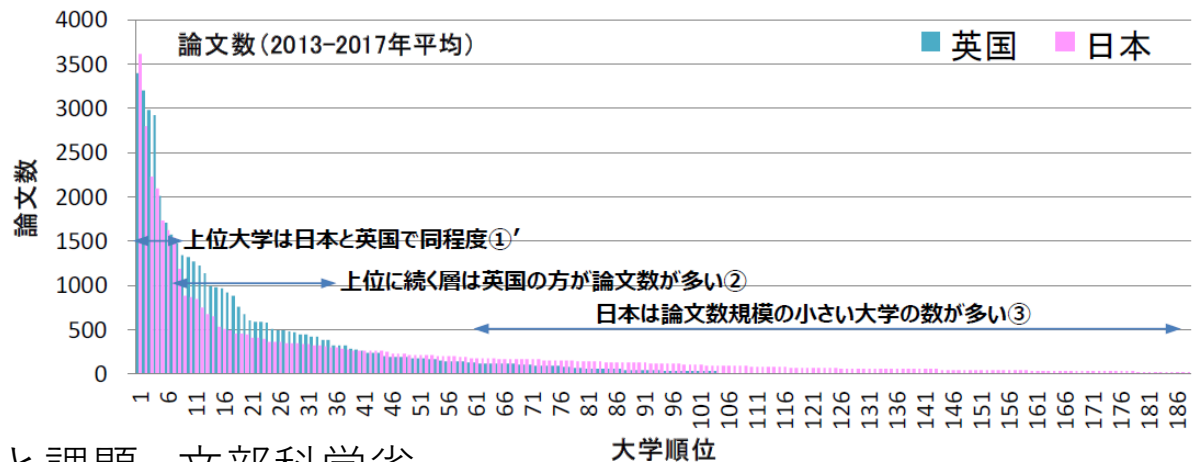
論文数の合計

日本	45,173
ドイツ	43,567



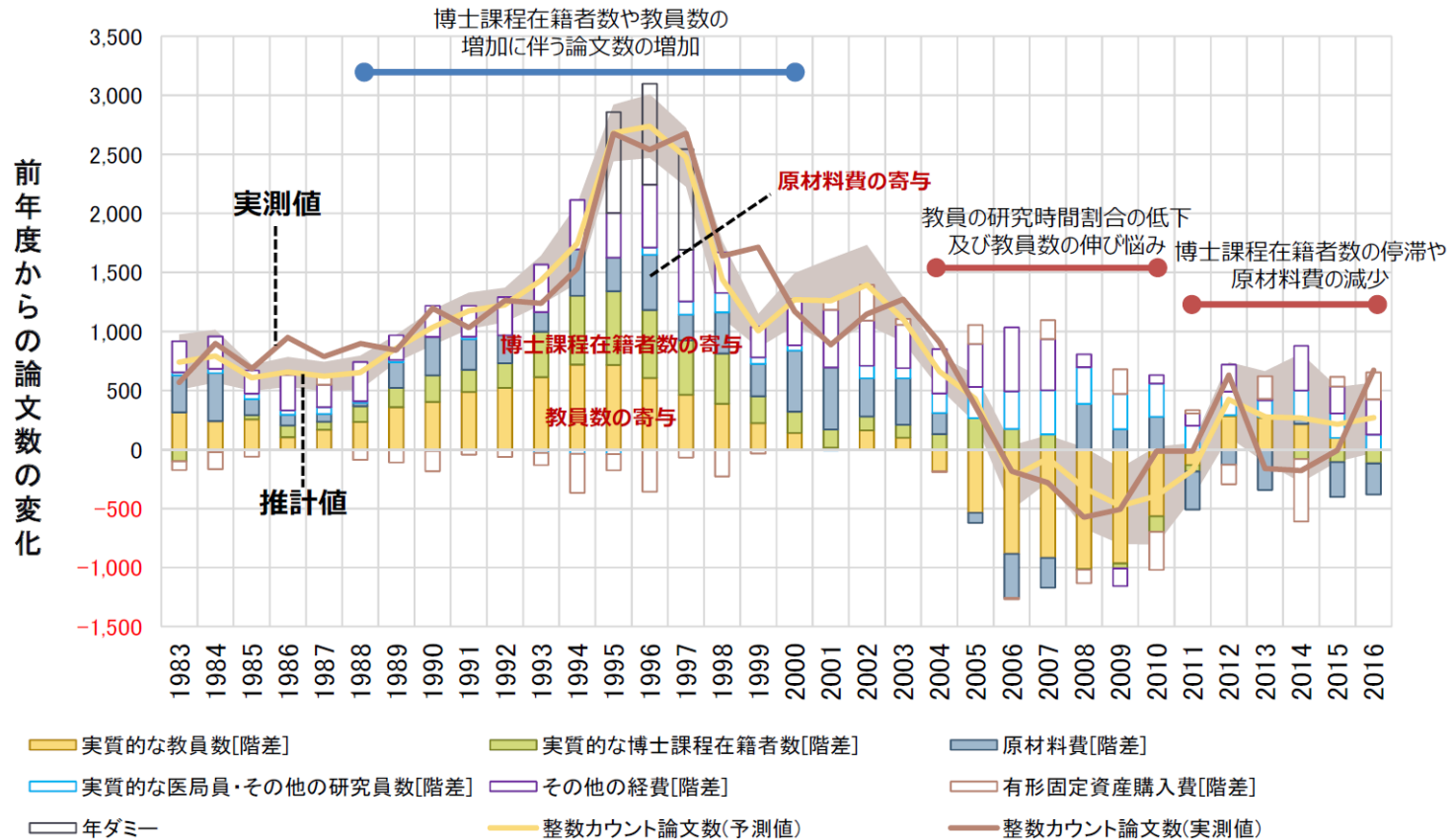
論文数の合計

日本	45,173
英国	46,979





# 論文数変化(全大学、理工農分野、整数カウント) についての要因分解の結果



注：論文数と研究者数及び研究開発費は2年のタイムラグを設定して分析している。例えば、2010年度の値で、論文数は2009～2010年の変化、研究者数及び研究開発費は2007～2008年度の変化を用いた。予測値と一緒に示している帯部分は95%信頼区間を示す。

**実質的な研究者数：** 研究専従換算係数を考慮した研究者数(研究時間割合が50%の場合は、0.5人と計上)。

**原材料費：** 研究に必要な試作品費、消耗器材費、実験用小動物の購入費、餌代等。

**その他の経費：** 研究のために要した図書費、光熱水道費、消耗品費等、固定資産とならない少額の装置・備品等の購入費等。

出典：長期のインプット・アウトプットマクロデータを用いた日本の大学の論文生産の分析, 科学技術・学術政策研究所 Discussion Paper No. 180 (2020)

# 統合イノベーション戦略 2019

- 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（仮称）を策定
  - **若手**研究者のポスト及び研究資金への重点化、テニユアの拡大（卓越研究員事業の見直しを含む）、任期の長期化
  - 博士進学者、海外への留学生の増加のための目標設定、方策（博士の意義、多様な財源による博士・**若手**研究者への経済的支援を含む）

## 博士課程学生への支援

執行機関	JASSO	各大学	JSPS	本省	JST
	<b>無利子奨学金(免除)</b> ～146万	<b>授業料減免</b> ～54万	<b>特別研究員</b> 240万	<b>フェロースhip創設</b> 180万～	<b>挑戦的研究</b> 240万
<b>無利子奨学金(免除)</b> ～146万		○	×	○	○
<b>授業料減免</b> ～54万	○		○	○	○
<b>特別研究員</b> 240万	×	○		×	×
<b>フェロースhip創設</b> 180万～	○	○	×		×
<b>挑戦的研究</b> 240万	○	○	×	×	

# ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン

- 令和2年12月3日 科学技術・  
学術審議会人材委員会
- “ガイドラインの趣旨  
に鑑みれば、本ガイ  
ドラインで主たる対  
象とする「ポストド  
クター」については、  
(略) **概ね40歳未満  
の者とするのが適  
当と考えられる”**

[https://www.mext.go.jp/content/20201203-mxt\\_kiban03-000011852\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20201203-mxt_kiban03-000011852_1.pdf)

目次	
はじめに	1
第1章 雇用・受入環境等に関する事項	4
(1) 適切な待遇の確保	4
(2) 望ましい雇用・受入環境の確保	6
(3) 雇用関係のない場合の留意事項	7
(4) 遵守すべき主な関係法令	8
第2章 研究環境に関する事項	9
(1) 研究に専念できる環境の確保	9
(2) 機器利用等における配慮	9
(3) P I 等による研究活動の支援	10
第3章 キャリア開発の支援に関する事項	12
(1) 研究者として成長するための能力開発機会の提供	12
(2) 計画的なキャリア支援の実施	13
(3) キャリア開発支援に関する具体的な事例	15
第4章 その他	19
(1) 大学・研究機関での組織的な取組の推進	19
(2) 全ての若手研究者への配慮	19
終わりに	20
参考資料 ポストドクター等の雇用に関わる主な法律	25

# 若手比率の“強制”

- 例えば年齢構成の在り方について、若手教員確保の観点から、シニア教員の退職を見据えた教員全体の中での構成比率のみならず、採用時点での比率に係る原則を策定することなどが考えられる。あわせて、若手の成長につながるキャリアパスの実現を念頭に置くこと、また、年齢のバランスに加え職位のバランスも検討しておくことが重要である。

# 具体例（資料掲載順）

## 帯広畜産大

- 若手研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち40歳未満の若手教員の採用比率を年平均60%以上にすることを目標として設定

## 名古屋大

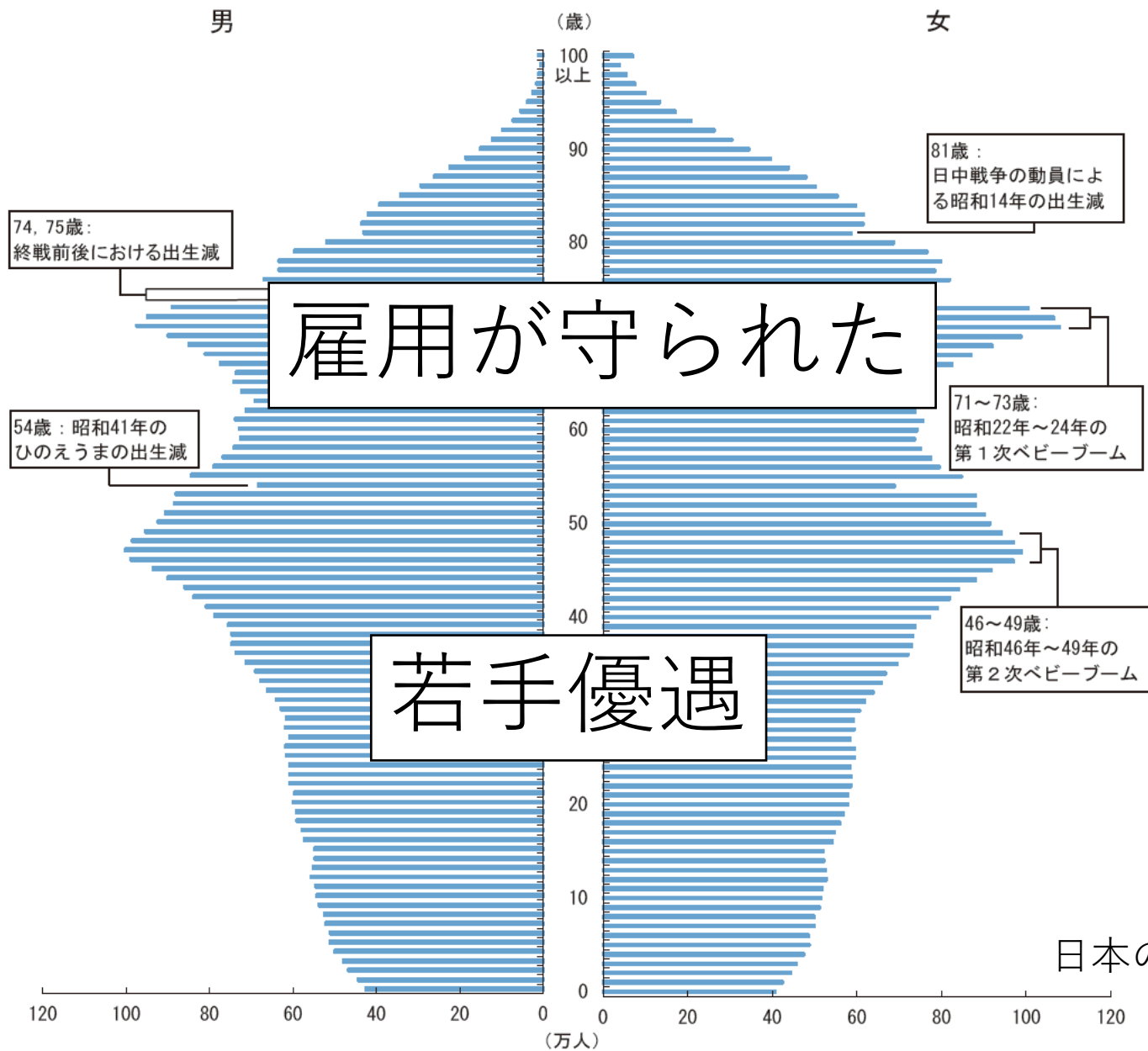
- 全学として30%を若手比率の目標値として設定、各部局が作成する中長期ビジョンにおける共通指標としても若手比率を提示し、各部局は学術分野の特性を踏まえつつ2027年度までの若手比率の目標値を設定

## 名古屋工大

- （若手教員比率目標）22%（令和9年度まで）



### 3 我が国の人口ピラミッド（令和2年10月1日現在）



# 研究ロスジェネ世代の誕生 (1971~77年生まれ)

大学入試激化 1990年 (13~18歳)

1995年 (18~24歳) 大学院重点化・ポスドク1万人計画  
国立大学法人化

2005年 (28~34歳)

2000年 (23~29歳)  
奨学金の返還猶予廃止

任期付き研究者の増加  
事業仕分け

2010年 (33~39歳)



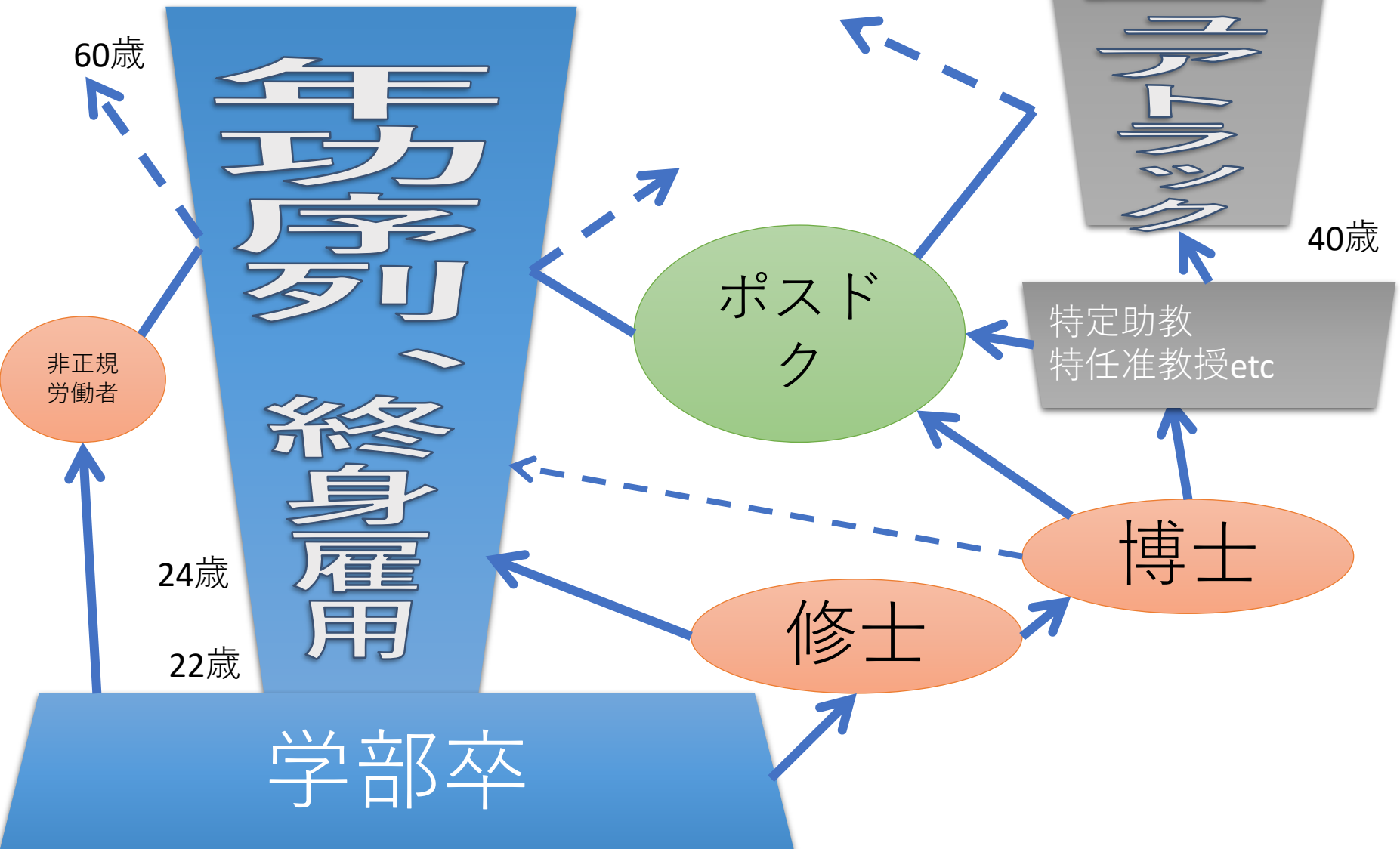
2018年 (41~47歳)

**40歳以下の若手  
優遇**



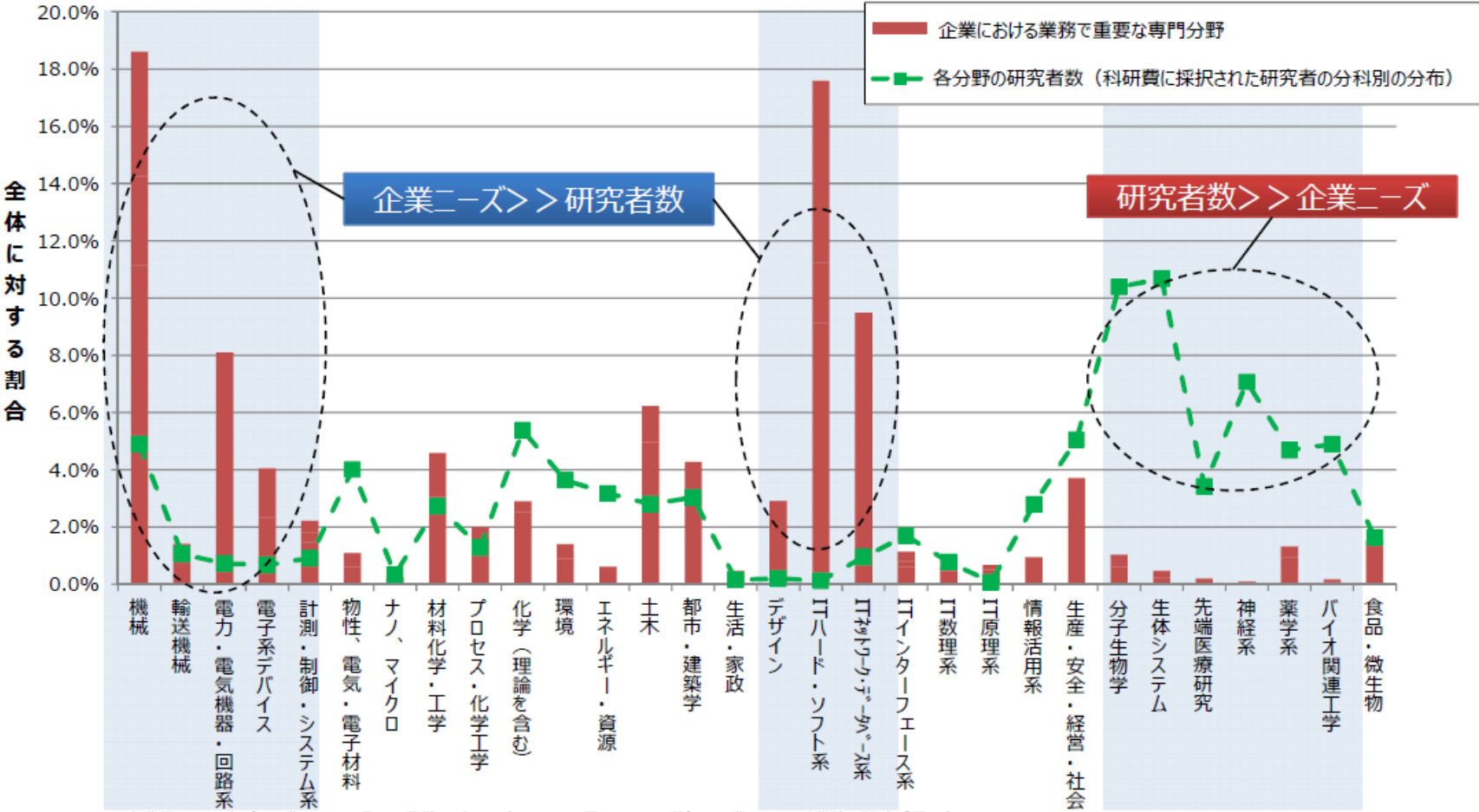
# 大企業、官公庁 メンバーシップ型

# 大学、研究所



# 企業における現在の業務で重要な専門分野とその分野についての大学教育に係る認識

- 企業における現在の業務で重要な専門分野としては、機械、電気、土木、ITを選択した者が多く、さらに、いずれの分野についても、大学における教育ニーズが高い。一方、必ずしも大学における教育ニーズが高くない分野でも、研究者が数多く存在している。



※産業界の技術者が、企業における現在の業務で重要な専門分野を最大3分野選択。企業の技術系業務に関連が深い専門分野について分析  
 出典：平成26年度 経済産業省 産業技術調査事業「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給ミスマッチ調査」  
 科研費採択者数：国立情報学研究所「KAKEN - 科学研究費助成事業データベース」より抽出したデータを基に作成（平成26年1月）

## 東京都立大学 採用・昇任選考結果一覧

### 東京都立大学 採用選考結果一覧

No.	所属	専門分野	採用時職位	人数 年/月/日	選考結果
2021-01	人文社会学部 人間社会学科	社会人類学	准教授	1名	選考結果
2021-02	人文社会学部 人間社会学科	日本語教育学	助教	1名	選考結果
2021-03	人文社会学部 人文学科	アメリカ文学・文化	助教	1名	選考結果
2021-04	人文社会学部 人文学科	ドイツ語圏文化論（文学、思想、言語学、 またはこれらに隣接する分野）	准教授	1名	選考結果
2021-05	法学部 法学科	政治学	准教授	1名	選考結果
2021-06	法学部 法学科	日本政治思想史・近代日本政治思想研究	助教	1名	選考結果
2021-07	経済経営学部 経済経営学科	オペレーションズ・リサーチ（最適化、確率モデル等）	教授	1名	選考結果

## 採用選考結果

理学部 生命科学科			
採用者情報	氏名	成川 礼	
	採用発令日	2021年4月1日	
	研究業績等	<a href="https://researchmap.jp/read0141724">https://researchmap.jp/read0141724</a>	
選考経過	公募期間	2020年7月21日～2020年9月15日	
	応募者数	183名	
	教員選考委員会	構成委員	委員長 村上 哲明 理学部長 学内委員 教授2名、准教授2名 学外専門家 1名
		委員会開催日	第1回 2020年10月9日（書類選考） 第2回 2020年11月4日（面接選考）
	人事委員会	構成委員	<a href="#">添付資料</a> 
		委員会開催日 （最終候補者決定日）	2020年12月15日
	募集要項	<a href="#">募集要項</a> 	



# ピペド研究室

紹介状

学位

研究費

人事権

実験場所、器具

もっと働け！  
結果出せ！  
雇い止めするぞ！

学位欲しいし...

推薦状必要だし...

就職先  
ないし  
...



# 九大「オーバードクター」の死にみる「夢のソフトランディング」の重要性



榎木英介 | 病理専門医かつ科学・技術政策ウォッチャー

2018/9/17(月) 9:58



ツイート



シェア



BI ブックマーク



夢は「ソフトランディング」させよう。そして新たな

# 40代研究者の死に涙した心優しい人たちへ



榎木英介 | 病理専門医かつ科学・技術政策ウォッチャー

4/18(木) 17:11



ツイート



シェア



BI ブックマーク



弱くても、失敗しても生きられる社会を (GYRO PHOTOGRAPHY/アフロ)

Science  
(2021  
年7月8  
日号)

“匿名の理研のある上級科学者も同意見だ。中国、韓国、台湾で仕事が見つかれば移籍します」。この危機は、若い人たちにとって、日本では「研究者という職業が魅力的でない」ことを強調している、と彼は付け加えた。”

<https://www.science.org/content/article/mass-layoffs-japanese-researchers>

# 日本は高度人材流出の可能性あり

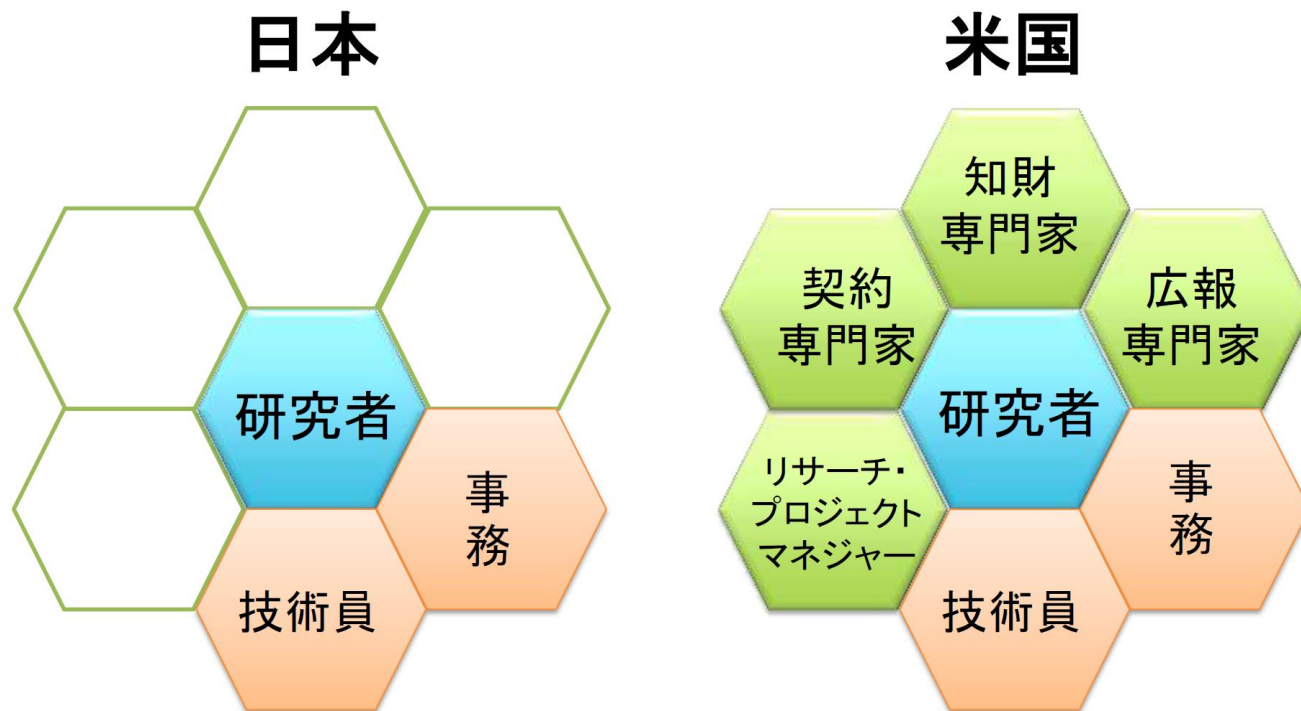
- もしも自由に国を移動できるとしたら、高度人材（学士号取得者以上）は**8%減少**
- 参考：アメリカは7%増加、カナダは120%増加
- 出典：Gallup Potential Net Migration Index (2018)
- <https://news.gallup.com/poll/245315/japan-may-migrants-japan.aspx>

中国に流出した若手にバッシング





# 研究支援人材の日米比較



**米国では多様な人材が研究をサポート**

15



### ③ 国立大学法人運営費交付金の配分の見直し

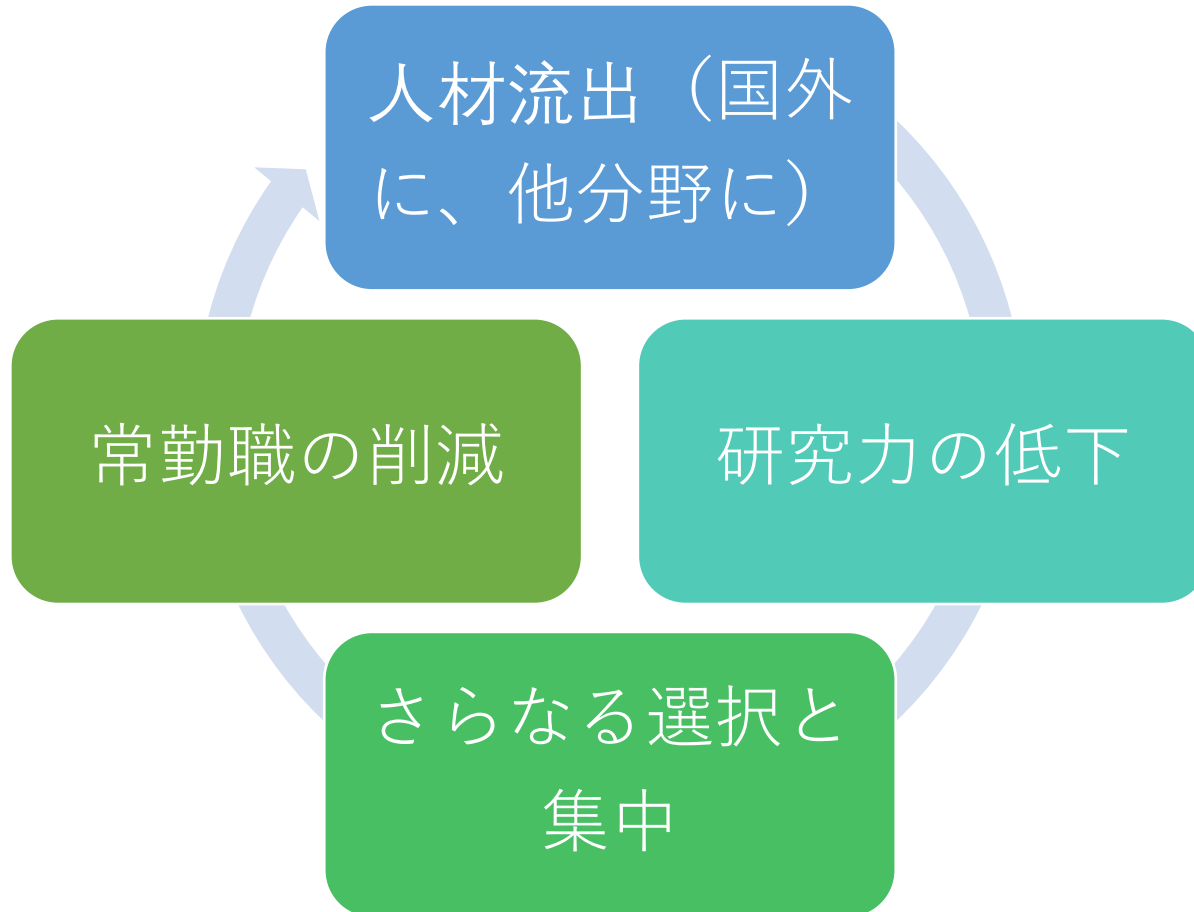
国立大学法人運営費交付金、特に「共通指標に基づく配分」については、令和4年度（2022年度）から第4期中期目標期間（令和4年度（2022年度）～9年度（2027年度））に入る中、昨年12月の当審議会の建議も踏まえ、増減率の拡大やグループ設定の見直し、博士課程教育の質の改善に資する指標の追加や、実績に加え伸び率に関する指標の追加が行われた。

その結果、令和4年度（2022年度）の配分額の分散は令和3年度（2021年度）に比べ大きくなったものの、運営費交付金全体の配分に与えるインパクトは依然小さく、引き続き教育・研究の質の向上に向けてメリハリを強化していくことが重要である。また、一部取組指標では多くの大学が達成しており共通指標としての意味合いが薄れているものが見られるほか、指標としている若手研究者の比率が5割超の大学で低下しているといった課題もある。取組指標の見直しや、積極的に若手研究者の採用に取り組む大学のインセンティブの強化などに引き続き取り組む必要がある。〔資料Ⅱ－3－23参照〕

## ① 研究活動の構造的課題（国際性、人材流動性）

国際的な人的ネットワークや国際共著論文の不足、内部からの人材登用の慣行を含む人材流動性の低さなど、研究室や学部・学科内における閉鎖的な研究環境が、日本の研究活動の構造的課題として従来から指摘されている。研究活動の質を高め日本の研究力の向上を図るために、まずはこれらの構造的なボトルネックの解消に取り組むべきである。その際、そのような取組を誘導すべく、研究者支援においても重点化を図るべきである。また、大学ファンドの支援を受ける国際卓越研究大学も、支援も活用し世界と伍する大学として構造的課題の解決に取り組むべきである。

# 止まらぬ悪循環



緊急に行うべきこと

---

立場を超えて大量雇い止めストップ

---

法の趣旨に伴って無期転換権付与を

---

路頭に迷わせない

返信先: @enodonさん

来年の3月で雇い止めされます😓

午後6:02 · 2022年8月19日 · Twitter for iPhone

返信先: @enodonさん

11年間で科研費3つ(萌芽、基盤C2つ)採択されたのに、雇い止めです。

今年度の契約する時に、半年あければ、再雇用は可能だからと言われました😓

雇用費用は、私大戦略や医局費で、大学から出してもらったわけでもなく、間接経費だけ吸い取られました😓

そこまでして、今のポストに残りたいと思わないので、たぶん3月でアカデミックから離れます。

あてはないので、マイナスからの出発になると思います。どこまでメンタル持つか😓