

ポスドクへの苦言 —迷いを棄て決断—

科学技術振興機構
北澤 宏一



ポスドクの歴史

米国 1950年代に始まる
1980-1990 急増 ベトナム戦争終了
→成功：ハングリーアメリカ
2001 急減 visa
現在5万人強 ←



国策ではない **市場原理の自然発生的雇用**
研究費による市場雇用 アメリカンドリームの出発点
過半数外国人、女性

日本 昔からオーバードクター問題
→出発点 フェローシップ（学振、**奨学金**の考え方）
→プロジェクト研究（任期雇用）増加
1991大学院生倍増計画 職としてのポスドク
→ポスドク1万人計画（1997開始） **国策**として
2000：達成 博士課程修了者1.7万人/年
4000人→PostDoc 現在16000人位

アメリカのポスドク (欧州も追随)

- **自然発生 競争社会の中でとりあえず存続**
- **給与も市場で決まる (両者の実力で決まる)**
- **最初からある程度差がつく**
- **じょじょに大きな差がつく**
- **選ばなければ職あり→米国移住の入口**
- **シリコンバレー ICバレー**
- **米国民の年金を支えてくれているとする世論**
海外からの大量移住：10万人/年のUGレベル
- **「ポスドクは使い棄て」←米国では当たり前**
米国：すべての職が使い棄て 失業保険普通
→日本の永久雇用の考え方
- **自己責任 最初から当たり前**

なぜ日本でポストドクを増やそうとしたのか？ (1995当時)

- 高度成長期に乗り遅れて成長が始まった分野：バイオ
- もともと産業とは無縁でオーバー・ドクター問題が顕著：
高エネ、天文など
- 右肩上がりの時代の終焉→公務員常勤ポストしばり←公務員定員削減法
- 任期付きであればポスト数にカウントされない→実質的ポスト増狙う。
- 助手・技官ポストを減らして助教授・教授ポストを増加させた時期があった→若手ポスト減少した
- 米国同様若手研究者の間にハングリーネスが必要とする
当時の論調

95年科学技術基本法制定

96年第1期科学技術基本計画

97年の「ポスドク等1万人支援計画」

00年前倒し達成 ニーズはあった

06年の文部科学省調査で15496人

「科学技術創造立国」に向けた人材確保の観点

なぜポスドクでなければならなかったのか？

若手研究戦力増強の必要 バイオ・高エネ

常勤ポスト数の制約←公務員定員削減

任期付きならポスト数にカウントされない

助手技官ポストを減らして教授ポスト増加

米国のポスドク層厚み 5万人強、日本1.5万人

大学国研約16万人中8－10万人の研究者ポスト、

民間研究者（60万人程度）

これに対してポスドク1.6万人（H18）

←博士号取得者数 年1.6万人）

職種による身分制度 (大学編)

文部科学省
無責任体制

正規雇用
教授・助教授

正規雇用
助手・技官

正規雇用 教授・准教授
研究者として終わっている人々
定年延長・特任制度悪用

格差
拡大

正規雇用
長期プランで研究計画策定

非正規雇用 助教、ポスドク
3~5年で研究成果

結婚、持ち家など、大型消費財を購入できない

非正規雇用 助教・ポスドク
研究者のピーク 30~40代

橋本昌隆氏による

高学歴ワーキングプア」(光文社新書) 水月(みづき)昭道(41)

- 35歳以上が約3割を占め、社会保険の未加入者も全体の4割 2009/ 6/30 asahi.com
- ポスドクは06年度で1万6千人。
- 7割以上が企業への就職を希望。企業で働くのは博士全体の2割以下で、米国の半分に満たない。
- 2009/ 6/23 NIKKEI NET 博士課程「定員削減を」 就職難、文科省が国立大に通知
- 国立大大学院の入学定員は計約5万7000人で、うち修士課程が約4万3000人で博士課程は約1万4000人

ポスドク1万人計画

—ポスドク層自身の見方—

ポスドク1万人計画というのは、その前に重点化された、大学院で「需要」と無関係に続々と生産された重き場のな
たい専門職予備軍であるために、博士が、と出されず「失業者」稼
にたつたのだと思います。事実、当時そうした議論があ
りました。とりあえずポスドクとしてでも雇っておかな
いと、すくま「失業博士問題」が浮上するからな
かしたければならないという、当時の中曽根政権の危
感だったのでしょう。説明としては、外国でも作る。外
ではポスドクが終わると、みんな研究室を立ち上げるの
で、日本でもそういうことが「期待される」というよ
うなことだったのだと思います。冷静に考えれば、少子化の
中で大学教員が削減されつつあるなかで、彼らをPIと
して受け入れる研究室が絶対的に足りないことは、少な
くとも政府は知っていたはずで

<http://shinka3.exblog.jp/6684347/>

ポスドク1万人計画達成の意義 ポジティブな面

ハングリーネス 若手研究者を競争的環境においた
米国のよさを取得←論文数の増大

人材確保 従来より余分に 若手
国研のポテンシャル向上
大学の研究レベルアップ 研究層厚くなった
→企業研究開発力アップ? NO

グループ全体が任期付研究員で成り立つ部門 も可能に
フレキシブルで迅速な研究所設立可能に
ポスドクなしでは成立しない研究所も

プロジェクトにタイムリーに
ひとを集められるようになった
ポスドク制度なければ無理

ポスドク 1 万人計画は成功したか？

日本の研究人材を厚くした 特に国研、バイオ、高エネ
論文数増大（国研では2倍（物材機構など）
～数倍も（理研））

国研の協力研究者不足を補った

大学の助手定員減を補った

研究者コミュニティにハングリーさ付与

総じて日本の研究ポテンシャル上昇

○ポスドク 1 万人計画は成功したか？

“とりあえず、成功”

日本の社会と、しかしながら、整合していない

- ポスドク層の精神的・経済的負担の上に成立

うわべだけ繕った文科省キャリアパス事業 (ポストク層からの見方)

- マスコミから叩かれる前にうわべだけ整えた政策
 - 現在、マスコミはゆとり教育、フリーター問題中心
- 文部科学省のやる気のなさ
 - 基盤政策課 課長、企画官の頻繁な人事異動
 - だれがババ抜きを引くか？
- 間違った認識に立脚した政策
 - 大学でサポートできないから、こういう問題が起こっている
 - キャリアコンサルティングの素人が実務担当
 - 文部科学省、大学に任せても無駄

橋本昌隆氏による

自民党「無駄遣い撲滅プロジェクトチーム」
文科省のキャリアパス事業に対する意見
(橋本昌隆氏のまとめによる)

- **課題設定能力**の無いポスドクが他の民間企業に採用されても使えないのではないか。**採用した企業の方が不幸**。能力のあるポスドクは自分で道を切り開く。
- 自分で**問題解決能力のない**人間に対する支援策を、血税を使ってやる意味なし。即刻中止。自己責任原則でいくべき。

社会の見方は厳しい

ポスドクスタイル

- 武者修行型ポスドク:
- あすなる型ポスドク:いつかきちんとした研究者になれると夢見るモラトリアム型
- オーバードクター型ポスドク:生涯一研究者
正規のポストがない。ずっとこのままやれるならそれで幸せとする研究至上主義タイプ。昔からいた。
- 研究室支援型ポスドク:研究室の参謀、番頭、営業、学生の世話役、長期に勤務
- 研究補助者型ポスドク:主婦業他自由業的な立場にありつつ研究に携わっていたい

人生の決断

- 人生の決断：安定性志向：ポスドクに不向き
- 「自分にいろいろとチャレンジする時間を与えてみよう。研究をとにかくやってみたい。年貢の納め時が来たら自分を受け入れてくれる職場で働く。それで幸せ。」と決心できるひと。
- 。研究はグローバルな競争。
- マクロなポスドク問題と自分自身の問題(ミクロ)を混同する不幸を避けるべき

上司の忠告

- グループ内の上司:「とりあえず彼がポストク
でいてくれると助かる。」と思っている。

助言は通常甘言と心得るべき。

- 「まだ論文は自分だけで書けないし、業績も
足りないので、もう少し訓練してからでない
と人前に出せない。そのような期間中は給与も
それなりに低くて当然。」と考えている上司も
アンケートでは多いことを念頭におくべき。
- その研究室のポストクのその後実績を見る

研究者派遣業 紹介業
WDB.comなど

JREC-IN ジェイレック・イン
研究者人材データベース

平成21年度（補正予算）
「高度研究人材活用促進事業」
大学→企業 企業→大学 交流

ポスドク活躍促進による企業の研究開発活性化
ポスドクの活躍の場：研究支援業務 FAなど 大学内

自分の営業：自分をセールス

- 米国では学会などの場を利用してセールスやインタビューが盛ん。他大学などの人たちへのアピールは、まず、自分の学会発表、次に注目する相手（雇用してくれる可能性のある人）のやっていることについての調査とそれに基づいての質問、訪問。

若手研究者流動性支援機関

- 日本型ポスドク制度の円滑運用
- 大学や国研、民間企業などを機関メンバー
- 機関メンバーからの委託に基づいてメンバー研究員（1.6万人程度）を雇用・派遣。
- 異なるポスドク間ポジションの渡りを調節
- パーマネント雇用となった時点でメンバー退会。
- 種々の職種・機能を備える。支援機関内部にテニユア試験制度。研究員の雇用・保険などの安定化。
- 半官半民的スタンスが必要（大学共同機関的色彩）。全国レベルで最大でも2-3社程度か。ppp的色彩。公的イニシアチブ必要。若手からのサポート必要。

サマリー

- **ポストドク制度**：日本国にとっても「必要人材」であることの証明はなされた

いくつかの側面：日本の社会制度にフレキシビリティ付与、迅速性・流動性→研究成果の向上（若手研究人材の不足を補った）

- **問題明確化必要**：流動性と社会的安定性・社会的ステータスの両立
- **テニユア制度の考え方**：大学・研究法人の責任で
- **「ポスト」という概念の打破 法人化組織の運営改革**
- **製造者責任を問われる大学の改革**：入試、カリキュラム、定員
- **新規制度への移行有効**：新政策とからめて

○ポストドクの自己責任：「ポストドクは良い商売」

人生をどう生きるか：他の職業（漫画家、プロスポーツ）

設計：モラトリアム期間、チャレンジ期間、

社会や家庭と自分、習得期間

決断（選択）の連続—それが人生 思い切りのよさ

（多くのチャレンジを楽しむ。そして「次はこれで行こう！」）

研究者：安定生活のために選ぶべき「職業」ではない 競争社会