

日本物理学会第 65 回年次大会(岡山大学津島キャンパス)

インフォーマルミーティング (2010 年 3 月 21 日 BV 会場)

スライド作成のための参考資料

「PD-Forum 活動者の方々への問い合わせとその回答」

2010 年 3 月 26 日

文責: 木村哲士

2009 年 11 月 20 日から 12 月 14 日にかけて、PD-Forum で活動されたことのある方々にコンタクトを取り、以下の質問に回答して頂いた。(PD-Forum とは素粒子理論分野におけるポストドク問題改善・解決に取り組む有志団体。1998 年秋に発足。) 今後の個人・団体活動においてポストドク問題を扱う時に資料になるかと思い、ここに編集する。

質問[1]

1998 年発足当時(11 年前)のポストドク事情と現在の事情の違いはありますか？

また現在の状態そのものについてはどのように感じてもらえるでしょうか？

質問[2]

当時活動していて、キャリアパス(アカデミック職への就職含む)推進に対して重要だと思われた点は何でしょうか？

質問[3]

現在の物理学会キャリア支援センターの活動は知られているでしょうか？またキャリア支援センターにどのような活動を期待するでしょうか？

質問[1]

1998年発足当時(11年前)のポスドク事情と現在の事情の違いはありますか？
また現在の状態そのものについてはどの ように感じていらっしゃるでしょうか？

当時我々が調査して団塊の世代の方々が定年を迎える年にならないとポストにほとんど空きが出ないのではないかという警鐘を鳴らしてきましたが、何も好転することなく結局そうになりました。また常勤ポストは削られこそすれほとんど増えることはなかったので当時考えていたより悪くなったように思います。現在の博士課程の学生が将来に希望をもって研究ができているのか、そこが心配です。

「ポスドク事情」という言葉の定義を正しく捉えているかはわかりませんが、違いは、曲がりなりにも問題意識が他分野の上のほうにもでてきたことでしょう。ただし、これは生物系の問題が大きくて、物理側の「功績」ではないと思います。

ポストに就くべき人が就けてない一方、肩を叩いてあげるべき人に対して肩を叩かないという無責任さがスタッフの側にあると思います。一方で、今高年齢のポスドクは院に入る頃はここまではひどくなかった状況を見ているので、判断が甘くなっていたことに対して、自己弁護を含めて同情できる点がありますが、年齢のわかい人は、認識が甘い人がいるように見えます。もっと言うと、きちんと認識できる優秀な人が逆にでていってしまっている。業界としては由々しき状態ですね。

ポスドクというか、院生の状況が11年前(1998年)と今とではかなり異なってきていると思います。当時は博士課程の院生が増えつつあって、将来ポスドクとなりアカデミックの道に進んで経済的に大丈夫なのかという不安はありながらも研究に対する情熱と言うか活気があったと思います。しかし、現在はその当時の不安がそのまま現実となり、アカデミックの道を途中であきらめポスドクにならずに就職活動始める院生が増え、なんとなく活気がない感じがします。また、ポスドクが教育支援の仕事に使われる機会が以前より多くなってきた感じがします。これにより研究の時間が少なくなったとも考えられますが、一方、教育という仕事に目を向けてくれる良い機会とも考えられるでしょう。

ポスドク事情の根底にある事情については変わりがないと思います。その変わりのないままに事態が推移して来たため、関わる人数が増え、量的には問題が悪化していると認識しています。ただその後種々のポスドクのチャンネルが増え、また海外へもポスドクに行きやすくなったため、ポスドクとして自分の力を試したいと思う人にはチャンスが広がっていると感じます。

当時とかなり状況が違うと思う点は、

1. 当時は学振の PD が急増しており、学位取得後すぐに学振 PD になる者がたくさんいたが、現在では非常に厳しくなっている。
2. 当時はポスドクで海外に行く人々がまだ少なかったが、今では多くの人が海外に行くようになっている。
3. 高齢のポスドクの人数が増加している。

などです。現在の状態は

1. 団塊の世代が抜けつつあり、ポストの動きが見られるようになってきた。
2. しかし、ポスドクの数の増加は、それをはるかに上回っているので、厳しい状況には変わりはなく、むしろ高齢ポスドクが増えたことでより深刻化している。

という印象があります。

学振 PD の数が増え、科研費を人件費に使えるようになったこと等で、細かい事情は変わったと思いますが、「根本的な解決」という観点からすると、あまり変わっていないという認識です。現状については厳しいと感じています。

11 年前(1998 年)発足当時と現在ではポスドク事情に大きな違いがあると思います。当時は、まだ業績を着実に上げていけば、近いうちに常勤職に就けるのではないかという期待が、少なくともわたし自身にはありました。しかし、現在は、業績を着実にあげている方でもポスドク、あるいは任期付き職であるのが普通ですので、この点はかなり違うと思います。

また、アカデミックの職だけでなく、一般の企業への就職環境も当時とはかなり違うと感じています。わたしが大学院生だったころにも、博士号修得時に一般の企業への就職した人はいましたが、就職活動をしたけど就職できなかったという話は少なくともわたし自身は聞いたことがありませんでした。

一方、今は博士課程在籍の学生の一般企業への就職活動がうまくいかないという話を身近なところで結構聞きます。ですので、博士号をとることの意義を見出すのが、以前よりもずっと困難になっていると感じています。

著しい違いは、この 2,3 年で国内の科研費雇いや GCOE 特任助教などの任期付きのポストが増え、ポスドクの高齢化が進んだことだと思います。また、台湾と韓国のポスドクも増えたことも長期のポスドクを増やす結果になったと思います。ポストが増えたこと自体はいいことですが最終的にアカデミックな職に収まりきれない多くの高齢ポスドクが発生したのは問題です。11 年前はだいた

い 35 歳までは学振・COE があって、それまでにアカデミック職に付けなければやめるというかたちだったと思います。このように階段関数で職がなくなるのはよくないけれど、かと言って単にそのまま持ちあがっていくと最後にポストに付けなかった者のリスクが高くなるし、社会として人材の大きな無駄遣いになると思います。

学位取得からポスドクを続けていくうちに徐々に絞られていってポストに近づいていく(ランクがあがっていく)ようなシステムがあれば健全な形でアカデミック職の人材を選択できていいと思います。少なくともポスドクにジュニアとシニアの区別があってもいいのではないかと思います。

PD の状況に関しては、

1. PD の数が増えた。
2. PD の高齢化が進んだ。
3. 海外在住 PD が増えた。

などが挙げられると思います。制度に関しては、科研費を利用した PD の雇用など、国内の PD の職の数が増えた点が挙げられると思います。PD の状況はますます深刻化(悪化)しているように感じています。

今思うと 10 年前(1999 年)の就職事情はまだよかったと思います。90 年代中頃にベビーブーマーの大学進学と大学院重点化のおかげで就職事情がよかった時期があったのですが、それがちょうど終わった頃です。今と比べればずっとよかったと思います。ただ、当時任期付のポジションは少なく、ポスドクの半分以上は無給でした。今はいろいろ財源があって無給の人は少ないそうですね。

それから、ポスドクが増えて 10 年以上たったので、問題点が明確になったと思います。当初、欧米的なポスドクのシステムを作ろうとした目論見はずれ、結局、従来どおり博士取得後すぐに助手になる人がいると同時に、助手になれなかった人を任期付のポスドクとして雇用することになった。大学教員の定員が増えない限りは、内部昇格が厳しい一部の大学を除いて助教授・教授での採用は少なく、いったん任期付になると、そのまま任期付を続けなければいけなくなってしまった。と言う感じでしょうか。欧米では、すぐにパーマネントということはありえないので、ポスドク制度が機能していますが、日本では助手に就職する年齢が若いですね。

事業仕分けで「生活保護」と発言した人の知っている研究分野は、おそらく未だに就職事情がよく、博士をとったらすぐにパーマネントになり、ポスドクになる人はよほどできない人という印象なのだと思います。素粒子の分野では人が多いので、就職できる人とできない人の境界が曖昧で、運の要素の方が大きいという気が、ぼくはしています。

それで結局、1995 年に日経連が提唱した「新時代の日本的経営」(幹部社員、専門職・技術職、非正規雇用労働者と雇用者を 3 種類に分けた雇用形態)が引き起こした、派遣社員など非正規雇

用の問題と同じような問題を引き起こしてしまったと思います。つまり、いったん非正規になると正社員になるのは難しいという問題。ただ、派遣社員の問題と比較すれば、ポスドクの人たちはいろいろ経験をつんで能力を高めているという点がせめてもの救いです。

1998年当時と現在のポスドク事情の違いとしては、国内のポスドク研究員の数が増えたことが挙げられると思います。現在では全国の大学で科研費を使用したポスドク研究員の枠がありますが、1998年当時は国内のポスドクというと学振以外にはまだ数が少なかったように思います。こうした事の影響からか、ポスドクの数も増え、またポスドクをやる年数も増えているような気は致します。

一方で、1998年当時に比べると、助教(昔は助手)の公募も増えた印象があります。やはり、団塊世代の退官が影響しているのかもしれませんが、大学の常勤職への就職の難しさは、そう変わってはいないと思います。

私がポスドク問題の話題をよく耳にするようになったのは、1999年にKEKに移ってからです。その当時は、現在よりも、有給のポスドクのポジションは少なく、また、ポスドクとして海外へ出るのも難しかった印象があります。ただ、全体の人数は現在の方が増えていると感じます。

現在の状況そのものについては、依然、若手が将来への不安感を抱えながら研究をせざるをえない状況であると思います。ただ、私自身、海外でポスドクを経験した立場からの意見では、ポスドクの地位向上が大切だと思います。というのは、ポスドクというのは、立派なアカデミックポジションだということを業界内外に知らしめる必要があると思います。なぜか、日本では「学位をとれたが、飯は食えない人々」という印象があるように思いますが、海外では「学位をもった研究者」という尊敬される人々です。

これについては質的・量的に雲泥の違いがあるように感じています。まずPDの数はボクらの頃とは比べ物にならない位増えていますよね。その結果海外PDの数の増加率は凄まじいものがあります。一方で国内のポストに関しては選択肢が質量ともに増えていますね。ただ助教といっても多くの場合任期付で、数年での結果を求める姿勢が感じられ、我々の様な基礎科学分野には厳しい態勢だと思います。PDの数とアカデミックポジションの数の比は当時と今とでどうなのでしょう？興味があります。

当時と比べて、ポスドクになる人数とポスドクのポストの増加、多様化が一番大きな違いだと思っています。海外ポスドクの敷居も大きく下がりましたし、海外でテニアトラック・パーマネントとして採用される人が増えてきたのは全体として非常に喜ぶべきことだと思います。また、大学院で研究したことと違うことを研究するポスドクに着く人も出てきました。企業で大学院、ポスドクでの研究を生かした活躍をする人も増えてきたように思います。

Permanent position がポスドク増加に見合って増えていない点はもちろん依然として深刻な問題です。日本企業の終身雇用制度が良くも悪くも崩れてきているので、ポスドクを経た人が企業にどのくらい食い込んで活躍していけるかが社会全体にとっても、物理学会としても重要な分岐点になることと思います。

ポスドクの「種類」は圧倒的に増えたと思います。一方で、雇用形態や条件・待遇面などに差があり過ぎて、違和感がある部分もあります。(給与面・福利厚生等に大きなバラつきがあるが、そういった条件面を選ぶよりも、とにかく生きていけて研究を続けていく環境が整っていればポスドク側は御の字であることは事実。)しかし、より広い観点から見ると(特に長くポスドクを続けていけばいくほど)、一般的な会社員の方々と同年齢の人達との収入や貯蓄額の差はトンでもなく広がっているでしょう。そして、国内でもポスドク的な職を転々とするのが可能になったこともあり、ポスドクを長く続けている人の数が増えたように思います。

また、任期付助教のようなポストも増えて、ポスドク問題⇨任期付ポストの問題として扱う必要があるように思います。

感じとしては、PD 経験年数がどんどん上がってきているということです。海外のPD が国内のPD に比べて不利な気が始めています。情報、機会が少ない、非常勤講師をして教育経験を積むことができない。など。

当時は、ポスドク皆が危機感を持って立ち上がりました。特に KEK のポスドクが中心になっていたように思います。最近では、ポスドク同士の連帯があまりないのかも知れませんが、ポスドク事情としては、今の方が遥かに大変だと思います。10年前というのは、今に比べるとまだ楽な時代だったと思います。

質問[2]

当時活動していて、キャリアパス(アカデミック職への就職含む)推進に対して重要だと思われた点は何でしょうか？

他の方々はどうか知りませんが、個人的には administrative な position におられる方々に若手の現状を知っていただくという活動と捉えていたので「キャリアパス推進」に対する意識はほとんどありませんでした。

あまり論的な言葉ではないですが、「つき」です。もちろん一定水準の実力と実績があった上でのことです。

ポストクフォーラムに僕はそんなに積極的に参加した方ではなかったのですが、それでも自分たちの置かれた状況を自分たちでリサーチすることは非常に重要だと思いました。それによってなんとなくアカデミックの道に進んでしまうのではなく、覚悟を持って進むことが出来たと思っています。

就職やその後の情報が、後進の人、特に学生の人にむけて、きちんと透明性をもって発信されること、が重要だと考えておりました。

結局、効果的な解決案が見いだせなかったというのが正直な感想です。正しい情報を公開して、人々が各自の将来を考えられるようにすることは大事だと思いました。

当時はとにかく自分の仕事をしっかりやることしか考えていませんでしたので、これは今の考えですが、他分野の人から見ても今行っている研究をしっかりやっている人はやはり魅力的に見えるのではないかと思います。あと、自分の得意なことを正しく認識することも重要だと思います。

そもそもポストク問題とは以下の2点と考えます。

[1. いかにかにパーマナント・ポストを増やしていくか？]

これは我々にはどうしようもなく、もっと地位の高い先生方にごんばってもらわないといけません。欧米に比べて日本は基礎科学への支出が少なかったり、最近の基礎科学よりも応用科学を重視しようという風潮に断固反対してもらわないといけないと思います。

[2. いかに限られた数のポストにつく人材を選んで行くか？]

学位をとったばかりでポスドクになる者が多くいるのはいいけれど、だんだん絞られていくようではないといけないと思います。ポスドク各個人としてはたとえ短期の職でもオファーを受けつづける限り「やめるきっかけ」を失ってしまいます。ある年齢以上のポスドクには比較的地位の高いポスドク職のみを(少数)あてがうようにした方がいいのではないかと、思います。

それから各大学・機関は採用に際して極力オープンにフェアに人選してもらうことも大事だと思います。これについては前回のポスドクフォーラムの活動で公募アナウンスが増えたという成果があったのではないかと思います。

それからアカデミック職以外の道に進もうとしてもなかなか情報がないのが難しいところですので、いまキャリア支援センターがされているような活動がとても大切だと思います。

当時と、1980年代OD白書が出たころを比較すると

1. 大学院構想、ポスドク1万人計画などによりPDの数が急激に増え、PDの就職状況の悪化は質的に変化していた。
2. 当時は学振特別研究員制度が今日くらいに整ってきていた。しかしそれ以外のPD制度はほとんどなく、1の状況には対応していなかった。しかしPD制度を改善できる可能性があった。まずこの危機的状況を素粒子研究者(大学の教授など)や政府関係者に理解してもらうようつとめ、さらに国内のPD制度の改善の必要性を唱えました。PD個々人が研究を続けるにせよ、多分野に転向するにせよ、時間の猶予が必要で、学振がきれたら途端に次の可能性がないというような状況は改善すべきでした。協力研究員制度の大学での導入、日本学生支援機構(当時は育英会)奨学金返還免除規定の改正(免除職就職期限の延期など)、学振特別研究員への採用が1人1回のみという規定を柔軟にする、機関研究員(当時のCOE研究員)の数を増やす、科研費でのPD雇用を可能にする、などを考えました。素粒子論グループやPDフォーラムで議論し、ある程度コンセンサスのとれた事項を、文部省の役人、学振理事、育英会理事らにもっていきました。

もっとも、これはその場しのぎでしかなく、抜本的解決ではありません。PDの数と大学・研究所での素粒子の職の数の大きな不均衡が最大の問題なのです。しかし当時は、物理の業界で多分野への就職を斡旋するような活動をすることは、PD自ら研究の道を断念する、物理の業界が研究者を切り捨てているような印象もあり、積極的に推進する気にはなれませんでした。

今日ではその必要性が十分に素粒子業界において認識されているので、活動しやすいと思いま

す。

キャリアパスですが、絶対に研究者になると思っている人は、どんなことがあっても、どんな身分でも、胸を張っていればいい、と思うだけですが、現実問題としては、30 過ぎてからの就職をどうするかという雇用の流動性を作ることが問題ですね。日本では新卒が異常に重用されていて、歳を取ると就職が不利になると言う問題をなんとかしなければいけません。でもこの問題は、例えば、女性が出産・育児のあと再就職するときの問題と同じで、古くからある問題ですよ。男女共同参画の人たちはどんな対策を考えているのでしょうか。それから、ロスジェネで派遣社員をしている人たちの問題と似ているので、ポストドクだけの問題ではないと思います。

アメリカでポストドク制度が機能していて、日本ではうまく行かない理由はまさにその「雇用の流動性」の点ですよ。アメリカでは博士号やポストドクの経験が企業にも高く評価されて、研究者をあきらめても次の幸せな人生が待っています(というように見えます)。

当時は、「団塊世代のところにスタッフが集中しており、その世代が退官するまでしばらく時間がかかる」という現状認識をしておりました。ということは、もう少し待てば公募件数が増えて来ることが期待されるので、それまで食いつなぐために、とりあえず一時的にでもポストドクの枠をもう少し増やす必要がある、と考えていました。そういう要求をするための資料として、スタッフの年齢構成を調査するアンケートを行ったりしました。

ポストドクの枠を増やすことには、反対も多くありました。その後のアカデミック職が増えるわけでもないのに、ポストドクだけ増やすのは、問題を深刻にするだけだと。長い目で見るとそれは正しい意見であると思いますが、スタッフの年齢分布の偏りが多くの若手研究者の人生に与える影響を緩和するために、あの当時は必要と考えました。

「キャリアパス推進に対して何が重要か」というのは難しい問題で、私にはいまだにそれが分かりません。就職は基本的には個人の問題なのですが、次のことは重要だと考えています。

1. アカデミック職への就職の難しさを定量的に示すデータの開示。
2. いざ研究職を諦めて企業に就職しようとした場合に、それを支援する窓口があること。

これらは、キャリア支援センターが行っていることに含まれていると思います。それから、当り前のことですが、

「いつまでポストドクを続け、どこまでいったら諦めるか」

ということを個々人がはっきりと意識することが重要だと考えます。

私個人的な話で恐縮ですが、私は学部・大学院とも、日本育英会(現日本学生支援機構)の奨学金を借りていました。当時は卒業から5年以内に研究・教育職に着くと返還が免除になる制度がありました。私の場合、大学院の返還免除が受けられなくなったら、すぐに就職しようと考えていました。

これはポスドクを長くても 5 年間で定めたことになりますが、私の場合、経済的な事情から、それ以上続けることは困難でした。

当時は、博士号を取得後に国内で研究を続けるには、学振か KEK の COE ぐらいしかなかったため、非常に狭き門でした。その上、学振は複数回取得できないので、実質 3 年しか命のない状況でした。私自身はそれほど、活動はしていなかったのですが、私の意見としては、国内でポスドクのポジションを増やし、優秀な人材が最低 5 年間は生きていけるような制度が必要だと感じていました。(当時、アカデミックポジションを何とかして増やすという発想はもちろんありましたが、まったく現実的ではありませんでした。)

これに関しては正直その当時は殆ど真剣に考えてなかったように思います。とにかく自分が良い研究をするしかないんだと感じてました。

企業への就職の事例研究や、体験談は非常にためになるような気がします。実際にリクルートなどキャリアパスに繋がることもあるでしょう。これはまだ足りていないのではないのでしょうか。アカデミック職に関して海外ポスドクの know how 蓄積、事例紹介は一定の成果を上げたと思います。

アカデミック職以外へのキャリアパスの開拓と実際にそういったキャリアパスを辿っている人の活躍を学生や若いポスドクに知らしめること。それから、大学教員(特に国立大学)定年延長への動きへの反対。

公募の数が少ない。PD の就職の方向は教官になるだけではない。社会的な認知が必要。企業にとっても有用な人材を得られるので良いこと。教官の数を増やしてもらいたいけど、キャリアパスも重要な方向の一つ。

1つは、学振などを、育英会の免除職に認めてもらったのが大きな成果でした。あとは、いくらかの大学に無給で入れる制度が出来ました。それまでは、授業料を払っての研究生しかありませんでした。ただし、いずれも対処療法でしかありませんが。

質問[3]

現在の物理学会キャリア支援センターの活動は知られているでしょうか？また キャリア支援センターにどのような活動を期待するでしょうか？

知ってはいましたが、何年も海外在住でしたので特に接点はありませんでした。現在ポスドクで海外におられる人、またこれから行く人も相当数になるでしょうから、それらの方々の海外での経験が日本で活かせるようになったらいいと思います。例えば、留学生の面倒をみるポストの紹介とかでしょうか。

活動があるのは存じています。ただし、内容は、あまり認識していないと思います。期待するのは、「物理学で博士を取ったような人はつぶしが利く優秀な人材で少々歳が いていたとしても採用する価値がある」と世間に広く知られるような広報をすることです。

現在の物理学会の活動については残念ながらよく知りませんが、ポスドク自身がネットワークを作って情報収集や情報交換できる開かれた場を作っていくのではないかと思います。

残念ながらあまり知られていないと思います。期待することとしては特に今は思い当たることがございません。

時々配信されるメールは拝見しているのですが、具体的な活動内容はよく知りません。素粒子論関係者に偏った意見であり一つの事例にすぎませんが、一部の工学系の研究室では素粒子から転向した人が重宝がられておりもっと採りたいと思っているらしい、という話を聞いたことがあります。この類の情報が広く伝わるような仕組みができるといいと思います。

キャリア支援センターの存在自体は知られていると思いますが、たとえば大学院生などには、どういう活動しているのか、あまり知られていないという印象を持っています。以前、物理学会キャリア支援センター主催の講演会があった時、身近な大学院生に参加を呼びかけたことがあるのですが、あまり興味をもっていないようでした。

ポスドクのキャリア支援の問題は、任期制・若手科研費の問題などとも絡んでいますので、なかなかすぐに解決するのは難しいと思います。一般企業だけでなく、官公庁などの行政や大学以外の教育の場にも博士号修得者を増やしていくなどして、博士号が知的水準の高さの指針として、

正しく認識されるようにならないと、キャリアパスを増やすことも簡単ではないと思います。そのためにも、キャリア支援センターには、今後も継続して活動されますことを一番期待しています。

よく存じています。期待することとしては、(主に自分のためであります)3 つほどあります。

1. 一般企業がもう採ってくれない 40 歳前後の高齢ポスドクの進む道を開拓・紹介して欲しい。
2. これだけ専門分野に長くいた者には無条件もしくは簡単な研修で教職免許が与えられるようにして欲しい。科学立国の再建をうたうならば我々の知識を生かさない手はないと思います。博物館の学芸員などもいいと思います。きっと教育学部の反対を受けるでしょうが通常の教育学部出身者よりも我々の方が物理の面白さを伝える能力はあると思います。
3. 海外ポスドクが海外から就職活動を行うのは困難なので、そういう海外組の受け皿を作ってほしい。特に海外と日本で年度が半年ずれているので 10 月から 3 月までの職を作ってほしい。ドイツではそのような(海外からの戻ってきた者用の)ポストがあると聞いたことがあります。海外に出たポスドクは総体として日本の学会に多くをもたらしているわけですからマイナス部分のケアも引き受けてくれていいのではないかと、思います。

坂東さんらの sg-1 でのアナウンスや、つくばや京都での会合のアナウンスなどを拝見しています。詳しい内容は理解していないので、誤った認識をしているかもしれません。キャリア支援センターに直接関係ないかもしれませんが、私の考えを述べます。

政府や役人の考えは非常に短絡的で、「PD の数が増えたら減らせばいい、博士進学者を減らし、たまった PD は多分野に流せばいい」と書類に書かれた数を処理すれば彼らの責任は全うするのでしょうか。PD 個々人の幸せの追求、素粒子の業界の継続的発展、社会への貢献、という観点をいくら強調してもしすぎることはないでしょう。

素粒子業界において PD の果たす役割は非常に大きく、むしろ中心的な存在です。過去の先人たちをみても、30 歳代に大きな業績を挙げた人が多いと思います。PD の制度、将来にわたっての待遇をどうするかが、分野の継続的発展にとって致命的な要因になるのです。

多分野に転向しても大きな業績を上げる可能性があります。mathematica や www の例があります(もっという例があればいいのですが)。非常に高い能力をもっているのだから、うまく活かすことにより、本人の幸福、社会への貢献の両面につながるはずで。

昨今は社会が流動的になり、倒産やリストラなど終身雇用制度は崩壊しつつあり、逆に中途採用などの可能性が高まっています。社会全体でのキャリアパスの考えが変わりつつあります。このような社会の中に、この問題をうまくはめ込むことができれば、いい解が見つかると思います。

具体的な提案をしても、すでに考えていると言われそうですが、思いつくものを並べさせていただきます。

秋田県で、博士取得者を理科の教員として採用することが何年か前に話題になったと記憶しています。うまくいっていると聞いた気がします、それは広がらないのでしょうか。時々そんな公募も見かけますが、あまり目立っていないので、免許の問題とか、何か障害になるものでもあるのでしょうか。教員免許の問題とすれば、今教員免許制度の改革について議論されているので、政治的な働きかけが必要だと思います。ここで都合悪く変えられたら、ポスドク問題を緩和する方法の一つを失うことになりませんか。

キャリアセンターが行っている企業への就職の斡旋とあわせて、新卒採用は雇用する側にとってもリスクが高いと言う点を企業の側に認識させることが必要ではないでしょうか。

正確なことは把握しておりませんが、物理学会誌に関連記事が載ったりしていた事、sg-1でアンケートを呼びかけていた事、等は知っていました。今回、このメールをきっかけにキャリア支援センターのホームページを始めて拝見したのですが、求人情報のページがあることに気づきました。今後、このページのデータが充実してくることを期待しております。就職は個人の問題であるとは言え、博士号取得者を求めている企業とポスドクが出会う場が物理学会のホームページ内にあることは、ポスドクにとって安心材料の一つになります。

お恥ずかしい話、詳しくは存じあげていないのですが、坂東さんがアンケートを取られていたのを知っています。また、坂東さんのお話を聞いた所では、就職先としていろいろな可能性を考えて、情報を集めているということだったと思います。

人任せにしておいて、期待する活動内容を書くのも気が引けますが、キャリア支援の活動をされるのであれば、先に述べた、「ポスドクの地位向上」というのも大切であるという意見も忘れないで欲しいです。アカデミック関連の就職先の発掘だけではなく、「学位→ポスドク→任期なしポジション」というキャリアの流れが今の時代は一般的なのだという認識を植え付ける宣伝活動も大切だと思います。アメリカでは、「ポスドクは立派な研究者」という認識ですので、グーグルだってウォール街だって(素粒子の)ポスドクを喜んでとります。

一つ思うのは、PDの問題は一部の団体だけが突出しても上手く機能しないのでは？ということです。それと一番重要なのは当事者であるPD、あるいは予備軍としての院生の意識がどういふのかを正確に把握することが必要でしょう。キャリアセンターの活動は基本スタッフ側からの動きに見えてしまうのです。個人的にはもっとPD全体からの「内的」行動があっても良いのでは？とも感じています。

その一方で現在大学の教員として日々活動していて、学生の教育に関して思うところがたくさんあり、その中には直接的間接的にPD・OD問題と結びつくものもあります。結局この問題は業界全体の問題と言えるのでしょうか。

知っています。上の様な色々なキャリアパスの方への取材、事例の蓄積、共有を期待します。また実際にこのように多彩なキャリアパスを持っている方を通しての需要と供給のマッチングなどが出来たら素晴らしい事だと思います。

活動がなされていることは知っております。企業への就職の説明会や学会誌の記事(キャリアパス関係の)は、質問[2]のことに大いに関係していますし興味深く拝見しております。企業説明会に参加された方で実際に就職を決めた方はどれ位いるのでしょうか？その辺の成果を実際に示していただくと、学生やポスドクの説明会への参加を促進し、次第にアカデミック職以外へのキャリアパスが太く確立していくことになるのではないのでしょうか。

また、質問[1]に書いたような任期付ポストの問題は、非正規雇用の問題と共通点多いと思うので、非正規雇用の職をつないでいくことのリスクを学生等に説明する機会があってもよいと感じます。また、非正規雇用の問題を扱っている関係官庁・団体と情報交換や意見交換をするのも何らかの突破口になるかもしれません。(広く世の中にポスドク問題の改善を訴える場合は非正規雇用問題的な切り口から入った方が理解してもらえるように思うのですが、どうでしょう？)

ポスドクはただ好きなことを勝手にやっている、と思われてしまっただけではないですが、こういったポスドクが科学技術を世界レベルで戦える力を日本が維持していくのにどれだけ貢献しているかをアピールしたいものです。

それから、学生やポスドクのキャリア相談等が気軽に出来る体制を整える必要があるのではないのでしょうか。

もちろん、就職の道が広がることです。できたら、海外のPDにもメリットがあると嬉しい。ひがみの一つとして、どうして海外で頑張ってPDをしているのに、日本にいる人より情報や機会が少なく、不利になってしまうのか、というのがあります。

具体的な活動はあまり知られていないように思います。

1. 企業あるいは、社会全体に、ポスドクがいかに優秀な集まりなのかということ、アピールして、一時雇用などの制度を充実させるというのはどうでしょうか。

2. ポスドク問題を騒ぎすぎた反動で、最近は学振に厳しい制限がついたり、ポスドク学振の数が大幅に減っています。これは、工学からの要請もあると思います。

分野毎に、ある程度、学生学振とPD学振の人数比を変える裁量を持たせることが急務かと思えます。学振に働きかけるとよいと思います。もっと言うと、給料の額も決める裁量があるとよいと思います。

以上