



ポストドク問題と科学技術キャリア創生

兼松 泰男



生物工学者の進む道を考える上で、ひとつの問題を避けて通ることはできない。それはいわゆる大学院生・ポストドク問題である。私たちは、問題の解決のためには、まず実態の把握をし、さらに当事者の参画によって博士の活躍の場を作り出していくこと、すなわち科学技術キャリア創生が必要だという立場で活動を進めてきた。本稿では、活動の紹介ではなく、少し一般的にポストドク問題についての見方と科学技術キャリア創生としての展開について述べたい。

ここ2、3年、突然のように、ポストドク問題がメディアでも取り上げられ、社会問題視されだした。しかし、これは予見されていたことでもあった。図1を見ていただきたい。全国の大学院生数と教員数の年次推移を表している。大学院生が90年度初頭に急激に増加していることが、教員数の推移と比較するとはっきりとわかる。急激なドライブをかけた結果であることが推測されるが、まさに、大学院重点化政策こそがその起源である。

大学院生数が単に増加し、教員負担が増えたという問題に留まらず、さらに、深刻な事態が生じ始めた。それが現在のポストドク問題である。2004年度の大学法人化後、ポストドク層が急激に増大しているのである。大阪大学の例を図2に示す。法人化前後では全く様相が変わり、現在では、助教の数に迫るポストドク（大阪大学では特任研究員として雇用されている）が存在するに至った。非常勤職によって大学の研究が支えられるという事態が出来しているのだ。しかも、全国的にポストドクの4割は生物系であり、生物工学者にとっては、現実として避

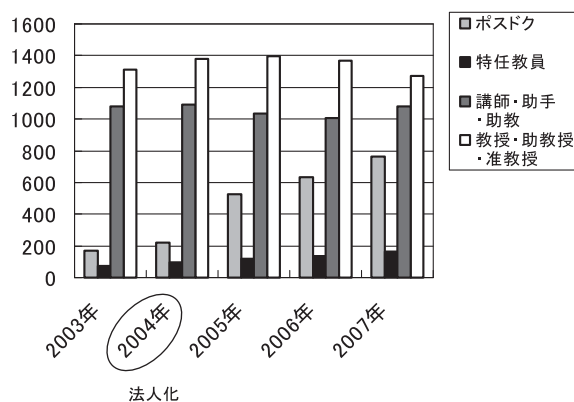


図2. 大阪大学ポストドク・特任統計

けて通れない事態である。

1990年代初頭の大学院重点化と1990年代後期のポストドク1万人支援計画は、当時の貧困な大学環境への対処としての意義があったにせよ、予見される問題についての政策的手当と言う観点からは大きな問題を残した。問題を先送りし、すべての当事者が目をつぶっていたというのが実状であろう。その問題が、現時点において、抜き差しならない問題となった背景には、2004年の国立大学法人化と、その後の競争的資金の相対的増大、さらには、ポストドク雇用可能財源が広がっていくという、構造的な変化がある。一方で、30歳を越した中堅科学技術人材向けの労働市場は成熟していない。したがって、選択肢はなく、2回目のポストドク、3回目のポストドクを選ばざるをえない。図3は大阪大学のデータであり、年齢分布が40歳台を越えて広がっている。繰り返しポストドクを経験する層の存在は、容易に想像できるであろう。

たとえ、ポストドクを繰り返すことになったとしても、自らの成長と主体的な研究開発の場が確保され提供されるならば、問題は深刻ではない。しかし、そのような場が存在するとは言いがたい。平均3年程度で、次々と職場を渡り歩くという環境に、多くの有能な若手研究者が投げ込まれるという事態は、若手の成長と主体的な活躍とは相容れない。全体としては社会的な損失である。しかも、人的資源に関わることであるから、回復は困難で、将来に禍根を残す痛手となる。

私たちは文部科学省の科学技術関係人材のキャリアパ

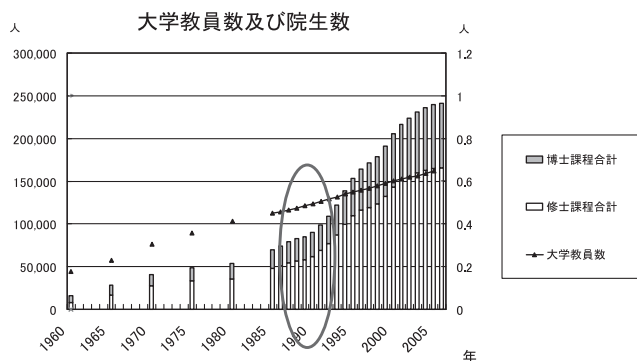


図1. 大学構成員数の推移（学校基本統計より作成）

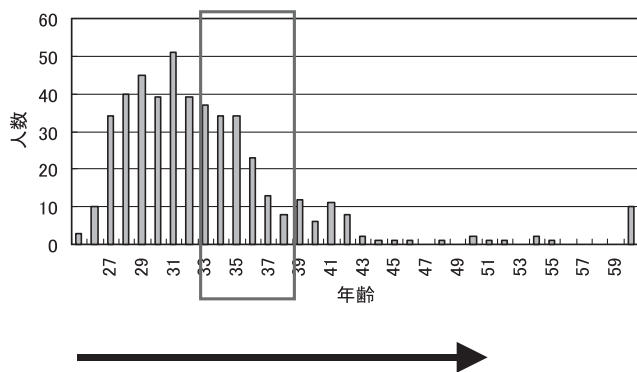


図3. 特任研究員年齢分布

ス多様化促進事業に応募し、平成18年度、大阪大学「プロジェクト活用型科学技術人材のキャリアパス創生事業」として採択され、科学技術キャリア創生支援室を構成し、この問題に取り組んでいる。

キャリアパス多様化とは簡単な課題ではない。私たちは一部に見られるように、ポスドクに社会適応訓練を施して就業機会のマッチングを取れば良いという考え方には疑問を持っている。むしろ、ポスドクを活かす場が社会に存在していない。アカデミアも含めて活躍の場を整備しきれていない。それが問題の本質だと考えている。

私たちの活動は可能な限り現状を把握するところから出発する。そして、キャリア創生のモデルとなるプロジェクトを展開する。すなわち、調査活動とモデルプロジェクト事業の展開が活動の柱である。

調査活動について言えば、ポスドクの実態把握自体が行われていなかった。調査報告を聞いた教員たちは、その内容の深刻さに異口同音に驚きの声をあげた。まさにその反応自体が問題の根深さを感じさせる。

一方、モデル事業の柱は産学連携・社会学連携プロジェクト、融合型研究プロジェクト、アウトリーチプロジェクトの3本である。産学・社会学連携においてはイノベーションの創出の場において新しいキャリアが生まれる。融合型研究においては若手の新領域開拓や政策決定への参加ができれば、そこにキャリアが生まれる。アウトリーチに関しては、出前授業をはじめとする理科教育への取り組み、市民の科学相談を受けるサイエンスショップなど、実際に活動の広がりがあるが、雇用につながる事業化ができるかどうか、キャリア創出の可否が依存する。私たちはキャリア創出の突破口を開くために、ポスドク参画モデルプロジェクトを立ち上げることを目指し、その可能性を探るため、これまで、さまざまな企業や機関

と交渉を続けてきている。

具体的なキャリア創出のモデルとして、中小企業の第二創業にコミットしている特任助教の例をあげよう。彼の場合、ポスドク時代にアルバイトを通して企業と知り合い、自分の知識が企業の新しい事業展開に役立つことを知った。第二創業は企業にとっても、新たな挑戦であり、これを大学の研究室と共同で進めることを決めた。その中で、技術を育てるとともに、彼自身のキャリアパスを見いだそうとしている。

研究者のキャリアパスについては、いつの時代も、いろいろな困難があったし、芸術や芸能の分野と並んで、個人の問題として捉えられる場合も多い。しかし、現代社会における研究者は、世界的に見れば、大学や研究機関という限られたアカデミアの世界の中でのみ、個人的に鎬を削っているわけではない。博士はその重要性を評価され、さまざまな分野で活躍している。

ところが、日本においては状況が異なる。依然として閉ざされたアカデミアの世界が研究者の活躍の場であるし、社会への接続も未成熟である。そして、アカデミアにおいては不安定雇用の波が広がっている。一方、社会は博士の活躍の場を生み出していない。国際的なイノベーションの流れに乗ろうと、「キャッチアップからフロントランナー」へと叫んでみたものの、実際には取り残され、掛け声倒れ、ということではないだろうか。イノベーションの土壌となる産業構造改革、そして、そのための人材育成と活用の面で大きく世界から取り残されつつあるのではないか。若い研究者をこの状況の犠牲者にしてしまっているのだろうか。

ポスドク問題は、社会的な問題となっている。しかし、分野ごとにその深刻さや解決の道筋は異なるであろう。生物工学という分野は発展可能性の高い現代的領域として、応用・開発研究を通じて社会貢献が期待される。その意味では、状況は深刻だとしても、生物工学を学んだ若い人たちがより広い分野で活躍できるように、また、大学や研究機関においても、さらに力が発揮できるよう雇用状況を変えていかなければならないし、また、変える条件、可能性が存在している。変革のために多くの人が力が合わせて取り組むことが必要である。しかし、最も重要なことは当事者の意識と行動ではないだろうか。幸い、生物工学の若手は他の分野に先駆けて行動を起こしている。実際に、模索を始めた人々が、ポスドクのみならず大学院生にも広がっている。これら変革の芽を大きくしていくことこそ、地道ではあるが最も早い解決への道筋である。今後の若手の奮闘に期待したい。