

博士のキャリアパス多様化の具体的方策に関する調査研究

筑波大学 大学研究センター 小林 信一

1. 調査研究の目的

本調査研究は、博士のキャリアパス多様化の具体的な処方箋を、国内外の調査等を通じて明らかにし、それらの全国的な普及啓発を図ることを目的とする政策指向の調査研究である。

2. 実施事項

(1) 国内事例の調査

文科省「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」に採択されている12機関を中心に、国内における博士やポスドクのキャリアパス多様化のための具体的な取り組み事例を収集、分析した。この結果は、ワークショップ、シンポジウム、報告書のとりまとめ等に活用された（具体的な内容等については、報告書参照）。

また、ポスドク雇用の原資を提供する研究助成機関と、ポスドク処遇等に関する方針、ルール等について意見交換を実施した。

(2) 海外事例の調査

英国は1996年から全国的かつ組織的に科学技術人材のキャリアパス多様化に取り組んできた。そのため、実態調査、過去の事業の評価、具体的な取り組みなどについての蓄積がある。事業は個々の大学や複数大学の共同で取組まれているが、多様な展開をみせている。本調査研究では、これらの取組みに関して包括的に情報収集するとともに、取組みの具体的な内容についても資料収集をするとともに、運用実態について聞き取り調査を行った。

(3) ワークショップ・シンポジウムの開催

情報交換、相互学習による工夫や改善の加速のために、「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」参加大学・研究機関を中心にワークショップ「博士のキャリアパス多様化への取組み」（平成20年9月8日、学術総合センター、関係機関のみ参加、参加者数約70名）、シンポジウム「博士のキャリアパスとその再構築」（平成20年9月9日、学術総合センター、公開、参加者数約150名）を開催した。

(4) とりまとめと普及啓発のための活動

上記を通じて得られた情報を報告書（本報告書事例集）として取りまとめた。また、具体的な取組みのヒントをパンフレットにまとめた。今後関係者に配布し、普及を図る予定である。

以下に、まとめと提言を紹介する。

3. まとめ

【ポスドクの意義】

ポスドクは、我が国の研究活動を中心となって担っている。彼らは、いずれアカデミア、産業界等へ転身することを通じて、先端的知識の研究機関や民間への移転を担う存在でもある。また、ポスドク自身もポスドク経験を通じて、研究者として格段の成長をする。ポスドクのプロフェッショナル・デベロップメント（能力開発やキャリア形成）は、彼らが従事する研究活動のみならず、知識移転・普及、さらには将来の日本の科学技術活動にとっても鍵である。

【ポスドク雇用機関の責務】

ポスドクの雇用機関はポスドクの成長に責任を持つべきである。若手研究者の育成は指導者の責務であり、ポスドクの雇用機関はポスドクの処遇の適正化、プロフェッショナル・デベロップメントの責任を有することを認識すべきである。

ポスドクの支援体制の整備は必須である。ポスドクが安心して研究に打ち込める環境を整備することは、研究活動を推進する上で大切であるだけでなく、大学院進学者の不安の解消にも

つながる。

しかし、いわゆる「ポスドク問題」「博士の就職問題」は、ポスドクら自身の個人的問題のみに還元できない構造的問題を含んでいる。ポスドクら自身および機関の個別的努力ではいかんともしがたい面もある。

【大学院改革の必要性】

問題の本質的解決のためには、大学院改革は避けて通れない。知識基盤社会においては能力ある人材が多様な場で活躍することが求められており、大学院はそのような人材の育成を進める必要がある。また、博士課程の規模とアカデミアへの就職機会のアンバランスから、博士の大多数がいずれはアカデミア以外で活躍しなければならないことは明らかである。

しかし、博士課程では依然としてアカデミック人材の養成に偏っている傾向は否めない。時代の要請に即した人材育成になっているか、教育内容は十分かを点検し、「大学院の実質化」を進め、「国際的通用性」のある大学院へと早急に転換を進めるべきである。

知識基盤社会を支える人材の育成は、アカデミック人材とは別の種類の人材を養成することを意味するのではない。大学院における先端的な研究活動の経験は、知識基盤社会を支える、多様な場で活躍する人材にも通用するものである。そのような人材が、幅広い能力を持ち、新たな課題に挑戦する気概を持つことは、アカデミック人材の育成にも求められることであり、従来のアカデミック人材の育成のあり方も見直される必要がある。

大学院においても、博士がアカデミアに進むにせよ、社会の多様な場で活躍するにせよ、何らかの形でキャリア教育は必須であり、また幅広い能力の育成を通じて、博士の多様なキャリアパス展開を支えていく必要がある。

【政策的課題】

若手研究者の育成やキャリア形成においては、長期的国家的研究人材戦略が必要である。研究人材の将来展望がない中で、若手研究者のキャリア形成、キャリア支援を行うことは困難を極める。逆に、人材育成が将来の科学技術への投資であることから、必要な人材の育成のためには、積極的な財政支援が必要である。

科学技術政策においては、単に研究振興のみならず、研究人材戦略との整合性が求められる。大規模な研究プロジェクトを推進する上では、ポスドク等の参画は必須である。プロジェクト終了後の人材の受け皿（産業界等）が見込めない研究領域で大量のポスドクを雇用するような不整合は避けるべきである。

比較的短期間の研究プロジェクトが主流になりつつある。そのため、若手研究者の競争を促進する効果はあるものの、若手研究者の育成環境としてはそのような不安定な研究環境だけでは不十分である。若手であっても、一定期間安定的な雇用環境の中で長期的な研究活動に従事することが望ましい場合も少なくない。両者のバランスに配慮する必要がある。

【キャリアパス多様化の課題】

「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」は、成果が現れるまでには時間がかかるが、参加機関では着実に成果が上がってきている。

ポスドク、博士課程学生は概して潜在力があり、プロフェッショナル・デベロップメントや就職支援などで「一押し」することで状況は大きく変わることが多い。ただし、自身がこうしたキャリア支援活動にアプローチすることが成否の鍵を握っている。

トップ、指導者、採用企業、大学院生やポスドク自身がキャリアパス多様化の意味に対して無理解であることが、本事業の最大の「壁」であるが、次第に理解者も増えてきている。

ポスドク、博士のキャリアパス多様化の意味や成果が、「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」実施機関以外には理解されにくいという問題もある。「モデル事業」として、どのような取組みがありうるか、効果的か、取組みのコツなどもわかってきた。その経験は多くの機関で共有しうる。成果の普及を図ることが課題。

4. 提言

【大学・研究機関に】

- ・ポスドク問題や博士の就職問題の解決にトップの理解とリーダーシップは不可欠である。
- ・ポスドクは機関と雇用関係にあり、機関の一員である。彼らの処遇の適正化、プロフェッ

ヨナル・デベロップメント（能力開発やキャリア開発）に対する支援は雇用主としての機関の責務であることを認識すべきである。

- ・ポストドクや博士の支援担当窓口・部署を設置し、専任担当者を配置するべきである。外部資源も積極的に活用すべきである。

- ・大学は、大学院教育の改善とその定着に早急に取組む必要がある。

- ・大学・研究機関自身も、非教育研究系の専門スタッフとしてポストドク等の雇用を促進すべきである。

- ・適切な取組みであるかを常に点検し、必要な改善を図る必要がある。チェックリストを開発した。

【研究指導者に】

- ・研究指導者・PIは、若手研究者の成長を助けることが先輩研究者としての責務であることを認識すべきである。

- ・研究指導者は、ポストドクや学生のプロフェッショナル・デベロップメント（能力開発やキャリア開発）に責任を持つ。ポストドクや学生との意思疎通を図り、機関の専門部署と連携して、効率的、効果的に支援する必要がある。

- ・少なくとも、ポストドクや学生の就職活動の邪魔をするべきではない。

【ポストドク・大学院生に】

- ・ポストドク、大学院生は、自分のプロフェッショナル・デベロップメント（能力開発やキャリア開発）に責任を持ち、常に自分の価値を高めるよう務めるべきである。その際、自分の専門領域だけでなく、幅広い知識・能力や社会性を身につけることにも配慮すべきである。

- ・自分一人で対処するのではなく、研究指導者、メンター、機関の専門部署などの資源を有効に活用すべきである。

- ・研究は未知への挑戦であり、研究者はもともとチャレンジ精神に裏打ちされている。ポストドクや大学院生も、自らのキャリア開発においてもチャレンジ精神をもって取組むべきである。自分の能力を活かす場を限定して考えるべきではない。

【産業界・企業へ】

- ・産業界は、あまりにも早期化している採用活動を是正すべきである。

- ・産業界は、ポストドクや博士に対する理解を深めるべきである。そのためにも、インターンシップの受入れなどに協力してもらいたい。また、産学共同研究、大学院等への社会人入学など、大学との多様な交流を進めることも必要である。

- ・産業界は、大学に対して傍観者的態度で臨むのではなく、さまざまなチャネルを通して、大学改革、大学院改革に対して積極的に参加することを期待する。

【政府機関等へ】

- ・産業界のみならず、政府機関・地方自治体でも博士の採用を促進すべきである。

- ・国家レベルの研究人材戦略を明確にし、他の科学技術関連諸計画と整合性を持たせるべきである。その上で必要となる人材育成には積極的に財政支援を行うべきである。

- ・現在の諸制度には、ポストドクの処遇等に不整合がある。また現状では、短期的成果を重視しすぎて、人材の浪費を進めるような方式になっている面があることも否めない。ポストドクを単なる労働力と位置づけ、活動に必要な以上の制約を設けるのではなく、彼らの能力の向上、ひいては研究活動の一層の向上に結びつくような制度になるよう見直しが必要である。

- ・大規模な競争的資金においては、プログラムレベル、個別プロジェクトレベルの双方において人材育成に対する責任を明確にする必要がある。

【科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業関係者へ】

- ・事業の経験や成果を積極的に普及するべきである。そのためにも、機関間の連携を進め、経験の交流、蓄積を諮る必要がある。

- ・すべての機関がフルセットの機能を内生化することは困難である。大学間連携や大学間組織などの工夫を要する。

- ・事業は何らかの形で継続する必要がある。