

地球惑星科学連合キャリア支援委員会 若手ワーキンググループ (GCSYG)

はじめに

「ポスドク研究員ポスト」は近年急速に増加し、研究や教育の担い手となっている。一方、このポストのあり方やその先のキャリア形成の問題が深刻化し、研究分野全体の将来にも不安を投げかけている。また、今いるポスドクが置かれている切迫した状況を打開するための方針は打ち出されていない。ここでまず必要なのは、問題の定量的把握と、多様な価値観に対する理解である。このような問題意識を出発点として、若手研究者有志が中心となったワーキンググループを昨年度に立ち上げた。(WG ホームページ：<http://eps-net.sakura.ne.jp/index.html>)

本活動における PD の定義

- ・安定雇用研究者 = パーマネント職、5年を超える任期の研究職、及び、任期によらず教授・准教授相当の役職
- ・ポスドク = 機関に在籍している博士のうち、安定雇用研究者の範疇に入らない者(無給・研究生を含む)

2008年5月～2009年5月の活動内容

- ・ポスドク問題に関する勉強会と資料収集
- ・若手研究者への個別インタビュー
- ・連合大会における発表数調査と院生アンケートの試験的实施
- ・キャリア支援委員会による総数調査への協力

ワーキンググループの活動体制

- ・WG メーリングリスト参加者：47名(うち、今年度のコアメンバー：19名)
- ・アドバイザー(地球惑星科学連合運営委員)：7名

若手研究者への個別インタビュー結果

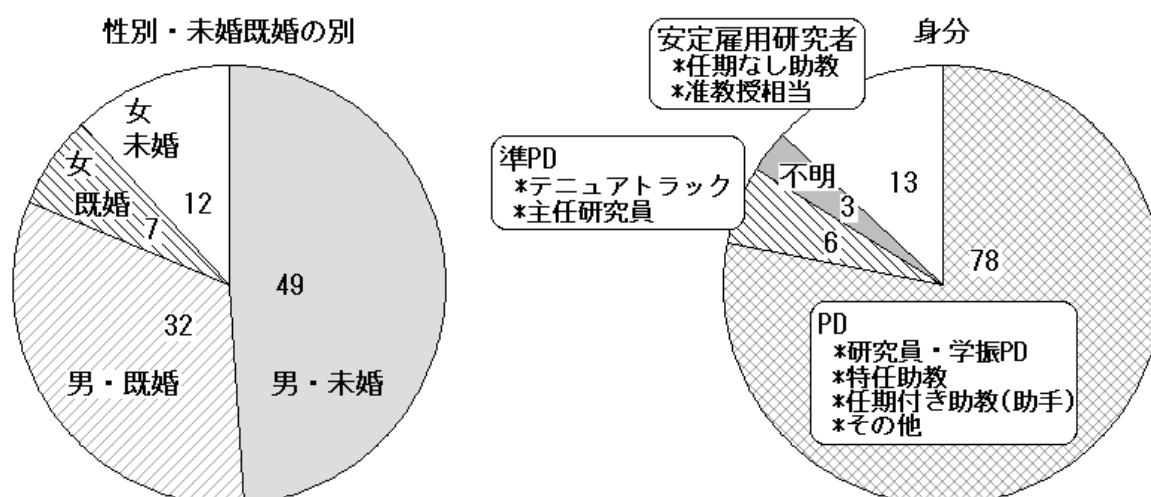
インタビューについて

目的と実施方法

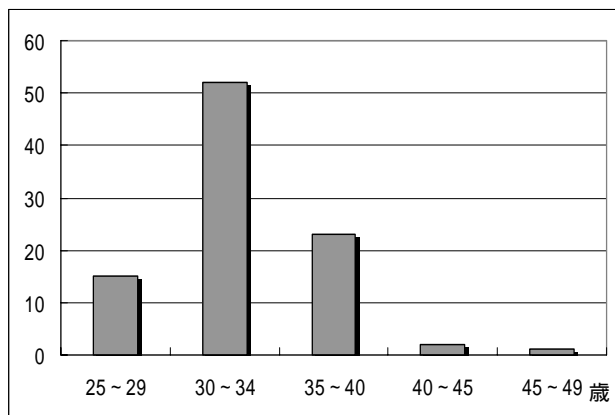
- ・ポスドク雇用の現状とそのあり方に関する多様な意見の収集を目的とする。
- ・WGメンバーによる個別面談によって実施。この際、インタビュアー以外には回答者の特定が出来ないように、回収段階で匿名性を確保する。回答者には意見公開の可否を確認する。
- ・最終的な報告書(後日アップロード)、インタビューの際の質問項目については、上記 Web サイトを参照。

回答数と回答者のプロフィール

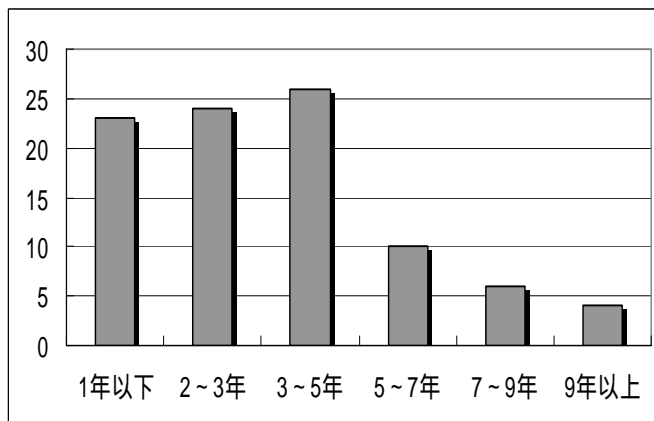
- ・回答総数：100名(以下の円グラフで、数字は人数を表す)



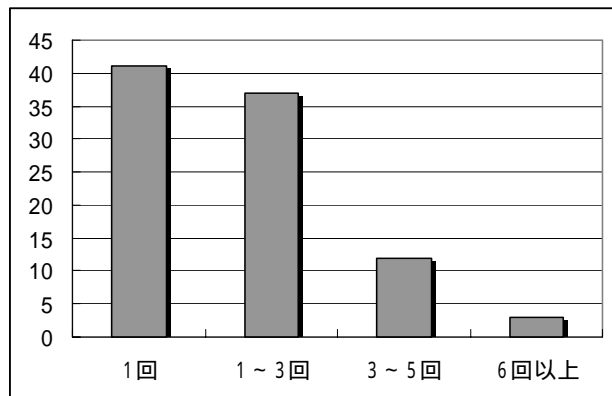
年齢分布



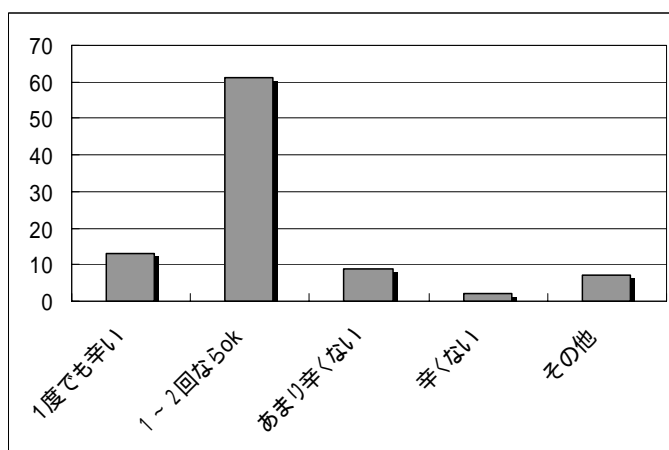
PD 経験年数



PD 経験回数



PD を続けるのは辛いですか？



まとめ 1 : ポスドク政策・現行制度に対する代表的な意見

A. 任期付きポストについて

A-1. 任期付きポストの存在意義 [制度の是非]

肯定的意見

- 研究の活性化 (研究活動に対する緊張感)
- 研究者として知見を広げること役立つ
- 流動性の確保

否定的意見

- 長期間を要する研究の衰退、「守り」に入った研究が増える
- 家族への負担。出産・育児に不利
- 教育への弊害：学生の指導がおろそかになる
- 日本人気質にそぐわない

その他の意見

- 現行制度の問題が改善されるなら肯定
- 現行制度には問題があるので否定

A-2. 現行制度の問題点 [質の問題]

- 任期付き増加 流動的ポジション増加
- 若い世代だけ流動させている
- 成果を出しても必ずしも次の職に結びつかない
- 期間が短すぎて研究に専念できない、4年くらいは必要
- 人件費削減の手段に利用されている。
- 生活基盤の脆弱さ

- 怪我や病気、出産育児からの復帰困難
- 失業時の備えが不足（一定以上の給与、雇用保険など）
- キャリアパスの少なさ
- 安定雇用研究者との待遇差格差
- ポスト間での雇用条件の不公平
- 立場が弱く、ボスの胸先三寸 = パワハラ・アカハラを受けやすい

A-3. その他現行制度について特記すべき指摘

公募システムについて

- フォーマットがバラバラで毎回書類作成に時間を取られる
- 公募タイミング・締切時期が全体に遅い
- 不採用通知が遅く、次の行動に影響する
- 「出来レース」になっている公募が少なからずある

科研費申請資格の実態

- 聞き取り結果：42/93 が申請不可能
- 専念義務（文科省ルール）
- 機関・雇用者の裁量（雇用期間が1年の場合など）
- 情報不備：事務レベルなど

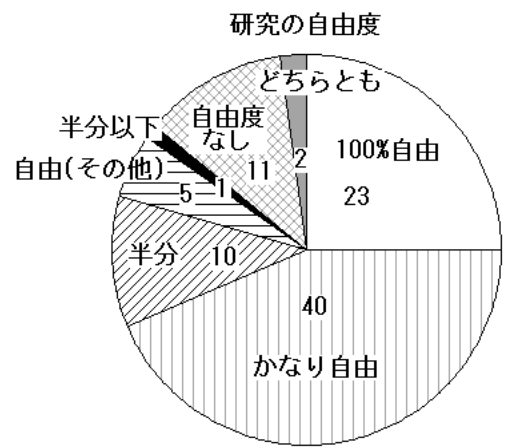
研究機関・所属プロジェクト間での不公平

研究活動の自由度があるか、という問いに対する回答

- ただし、「研究の自由」には多様性がある
- 1. テーマ・対象を自分で決められることができる
- 2. プロジェクトと興味が一致している
- 3. プロジェクト研究の方針策定へ参加できる
- 4. 自由度は無いが自分にとってプラスになる

注：（たとえ自分の研究テーマとの関わりが無くとも）給料をもらっている以上、多少の雑務や義務はしょうがないものとして受け入れている意見が多い。

「自由な研究環境」には危険（研究上の孤立・次の仕事への繋がり等）が伴うという指摘も。



A-4. 今後のあり方についての意見

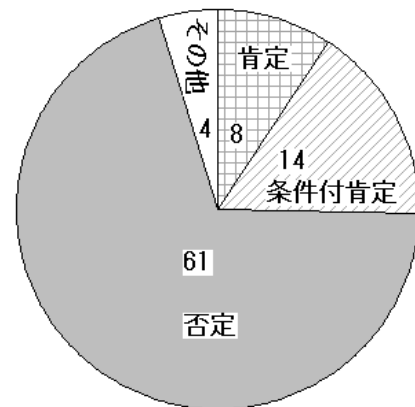
雇用需給の是正（フラックスバランスの調整）が必要とする点ではほぼ意見の一致をみたが、その実現の仕方については、以下のように多様な意見があった。

- 全世代で任期付きを導入すべし（=世代間格差の是正）
- 任期付き研究者の総数を減らすなら、行き先を考慮しつつ行うべき（キャリアパスを拡充する）

PD への間口を狭めて PD の数を減らせば良いという考え方をどう思うか？

- 肯定・条件付き肯定
 - ひとつの解決策だから / 他に方法がないから
 - 現 PD のパスが確保出来れば賛成
- 否定
 - 減らすなら、大学院生 / 博士取得者を減らすべき
 - 分野縮小 / 研究活動停滞につながるから
 - 博士取得者のチャンス / 就職口を奪うから

PDの間口を狭めることは？



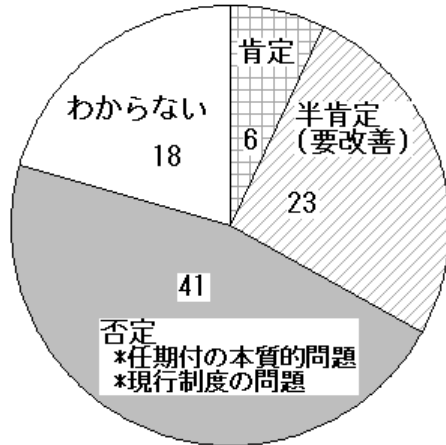
需給アンバランスをどこで（=いつ）調節するか？：以下のすべての意見があった
修士課程進学時（=修士学生を減らす）

- 博士課程進学時 (= 博士学生を減らす)
- 博士取得時 (= 学位取得者を減らす)
- PD 就職時 (= 学位を取って企業に行く人を増やす)

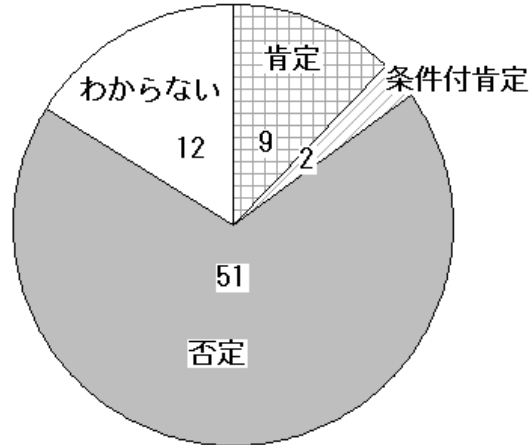
研究職の総数について

任期付き研究者が増加し、安定雇用研究者が減っている現状についてどう思うか？

任期付きポスト増加について



安定雇用の減少について



研究者総数の調節に関わる代表的なコメント

- 安定雇用数は減っても良い (研究職総数が減らないなら)
- 安定雇用数を維持すべき (任期付きポストの増加は歓迎 or 必要)

B. 企業への就職についての現状認識

一般的な印象：「企業に就職すること」をどう思うか

少数の例外を除き、企業就職の印象は悪くない

一方で、興味なし、考えたことがないという意見も複数あり

自分の希望として企業就職をどう考えるか (以下はコメントを基に分類)：

チャンスがあればぜひ行きたい：約 1/4

やむを得ない場合は行ってもよい：約 1/3

行きたくない / 行く気はない：約 1/3

その他意見：

自分には無理 (年齢・専門性・求人状況)

情報がほしい / 就職活動している

まとめ 2：(比較的短期に実現可能そうな)「提案」

「まとめ 1」を踏まえて、比較的すぐに取り組みそうなることをピックアップした：

- 公募システムについて：現行制度で生じている、応募者への不要な負担を軽減する
 - 履歴書・業績リストの統一フォーマット (連合フォーマットの作成)
 - 不採用通知を迅速に行う (特に、1 次選考で落ちた分など)
 - 公募プロセスが年度末に集中することを避ける。
 - 「出来レース」的な公募に対する対処 (あるのは仕方ないが、わかるようにしてほしい)
 - 応募者側の「システム上の不備に対する意見等」を投稿・閲覧できる場所 (Web サイト) 作成

今後も意見・提案募集!

- 科研費の申請について
 - 申請資格についての情報を共有する
 - ポスドク各自での情報収集・情報交換

- 申請資格ルール：毎年のように変更がある
- 事務側の誤解によって申請できないケースもある
- 専念義務について、是非を議論
- ・ 連合大会の場を活用したキャリア支援活動
 - 「業界内部ミスマッチング」の解消（＝アカデミック雇用）
 - 企業雇用とのニーズのすり合わせ
 - 企業・大学教員の意識改革（学生・PDの意識は既に変わりつつある）

まとめ3：（長期的・分野全体に関わる）議論・対策

いわゆる「ポストク問題」とは誰の問題か？

- 「業界全体の問題である」という認識の共有 放置すると近い将来に無視できない悪影響を及ぼす
- 研究の活性
- 教育の質の低下
- 歪んだ年齢構成 次世代への継承困難

正確な現状認識に基づく議論が必要

- 企業・海外ポスト・他分野への就職可能性の評価
 - ポストクの努力だけでは「パイを大きくする」のは困難
- アカデミックポストへの就職可能性の定量的な評価
- ポストク各自の特性に合わせた、多様なパスの確保が必要

今後必要なアクション

- 長期的な視野で議論の継続
- 研究者の総数・年齢分布の調査（および将来予測）
- 制度上の不備（不公平）の解消
 - 出産・育児の負担に対する対応
 - 結婚・出産・育児などの人生のイベントが集中する時期と、ポストクの時期が重なる
 - 病気に対する制度：休職と復帰。RPD（Restart Postdoctoral Fellowship：出産・育児による研究中断後の研究再開を支援する学術振興会の制度）応募条件の拡大など。
 - 介護との両立
- ポジションの形態の改善
 - 適度な任期が望ましい（4年以上）
 - 成果に見合った継続可能性の確保
 - 社会保障の充実

[追記] 大きなジレンマ：あなたはどうか考えますか？

今いるポストクの問題（1）：「一定の年齢で切るべきか否か」論争：

ポストクの年齢制限を撤廃すべき

年齢制限は必要：（例えば35歳まで）にすべき・・・違う進路を選ぶ可能性が残る？本当か？

今いるポストクの問題（2）：雇うべきか、雇わざるべきか（「あなたのためだから」？）

「中途半端には雇わないほうがよい」？

「無い（無職 or 無給）よりマシ」？

「大学院重点化」の是非

結果として研究職が減っても、大学院生を縮小すべきか否か。

【インタビューに寄せられた生の声(抄録)】 「インタビュー者の印象に残った声」を集めてみました

修士の学生に進学を相談された時のアドバイスを問われて

・自分がD2のときは、「行こうよ」と言った。当時は分野が盛り上がっていて、その将来性を信じていた。職のことは話さなかった。自分が学振の頃は、覚悟が必要とアドバイスした。現在は、聞かれなくなった。自分からはアドバイスもできない。何が面白いかは言える。もし聞かれたら、就職は大変だと言う。進学してほしい人はいっぱいいたけれど、怖くて勧誘できない。今は、一世代下(5年くらい下)と一緒にやる人がいなくなった。将来、科研費「若手」相当がいなくなるのではないかな。

PD問題を実感したのはいつですか、という問いに対して

・預金残高が1万円を切ったとき
・出張旅費の立て替えができないとき
・次の職が見つかってしまったとき(=さらに次の職を探さなければならない。何回ポストクをしても、その先の正規職へのつながりが感じられません)

何をリスクと考えますか、という問いに対して

・病気など(家族を含めて)。病気後、研究職に戻れるような環境があると良い。任期制では、病氣中は何も成果があがらず、復帰は難しい。
・歳をとること。途中で辞められないようなプロジェクトの任期付研究職に就いた場合、年齢制限があるような他のポスト(助教、学振PDなど)や若手科研費に応募しにくい(できない)こと。
・将来の身分の保障がないこと、生活に困る(可能性がある)こと。
・ポストクとしての不利な立場:年金に入れない、残業代が出ない。
・立場の弱さ:「何事もボス次第」になってしまう。
・書類上は週二回だけどフルタイムな仕事など;「無いよりはよい」けど...更新についても。

任期付きポストであるリスクを取るに見合う条件とはなんですか

・メリットは、自由に研究ができること。これは何事にも変えがたい。企業の研究は利益につながる制約がある。
・お金。(次の年が大丈夫なくらいに蓄えができるのであれば...)
・「自由な研究環境」、「何をやってもいいと放り出される自由」は、かえって苦痛で、むしろ、リスクである。その手の自由はいらない。コネクションができず、次につながらない。雑用をやっていけば、裁量が広がる。

(任期付きの職で)自由な研究活動は出来ますか、と問われて

・自由を感じる。大型プロジェクトにいくつかかかわっているが、その立ち上げから関与し、方向性に意見を言える立場にあった。実質プロジェクトのある部分の責任者で、体はおかしくなるがやりがいはある。今の職場に残るモチベーションになっている。
・もうひとつの業務上かかわっているプロジェクトのほうは、研究方法や使う装置にしばりがあって、方向性が限られる。これが原因で関わる研究者が減ってしまった。やることに異存はないが、これだけだとつらい。「雑用」と感じる。好きなことをやるための手段にはなっている。研究者の視点で見れば、主体的に関わっている前者のプロジェクトの方がおもしろい。予想もつかなかった成果が出ている。後者は、出すべき成果が出ている。
・大学院でやってきたことを発展させる研究が認められて、励ましてもらえる。一方、別の立場として、学生時代とは違うことをやって、新たなスキルを身につけることができるというプラスもありえるため、プロジェクト雇用でもプラスになり得る。しかし、ポストク研究員のエネルギーのうち、半分は研究に割きたい。そうすれば次につながる仕事ができる。文科省のアンケートによると、JSPS 研究員は、90%が自分の時間、プロジェクト研究員は、60%が自分の時間、という結果。

安定雇用の職が減り、任期付きの職が増えている現状について

・将来に対する展望が不安定すぎる。
・任期が短い中で、次のポストを探し続けなければならない(特に最後の1年)。実質、(任期年数 - 1年)しかまともな仕事で

きない。

- ・生活面が不安定。科学面では、長期的な事を考えるににくい(パーマメントはできるので、差がついてしまう)。
- ・PD職をやればやるほど負のフィードバック(ジリ貧)になっていく。
- ・現行のPD制度では、女性にとって、育児等のブランクに対する保障がほとんどない。安定しないので結婚できず良くない。
- ・良い面:競争によってより多くの成果を生む傾向(ただし短期的な研究になりがち)
- ・悪い面:どうしても自分の仕事を優先せざるを得ない(気持ちの上で辛くなってくる、「人と関わらないように」仕事をする傾向が出る)。たこつば的研究。協力して仕事をするには基本として安定がないと難しい。
- ・終身雇用的な安定があってこそ、チームとしてのつながりを持って仕事ができる。
- ・2年以下の任期付研究職では家族の生活を考えると公募に出す気にならない。
- ・何故2年か?:公募で2年の職を良く見かける。短いと思う。科研費の年限よりも短い(若手Bで2年間の研究費を申請したとしても)。矛盾している。任期付の職だということはOKだが、あまりに短い。5年間あれば腰を落ち着けて考えられるかも…。子供がいるので、引越しを繰り返すのは辛い(家族と研究の両方に負担がかかる)。

需給のバランスをとるために、PDの数を減らしたほうがよいか?という問いに対して

- ・「PDをむやみに雇ってはいけない」という考えは、本末転倒。ドクターを取ったら企業を含めて、研究をできる職でやっていけるべき。狭めるなら、むしろ博士取得者の数をコントロールすべき。博士課程入り口ではなく、出口でコントロール。
- ・反対。研究者の数を減らすということは、世の中にとってマイナスになると思う。今の生活レベルを保つために研究者を減らすという発想は、100年後200年後の社会の首を絞めるようなものである。
- ・よくわからない。人数は解決する。研究は解決しない。実働はポスドク。実験系はポスドクがいないと立ち行かない。大きいプロジェクトほどそうなる。海外のポストへのアプライも考える。そうすると日本が下がるだろう。
- ・博士の学生が多ければPD削減だけでは解決しない。また、間口を狭めると研究者が減って国の衰退につながると思う。むしろ、パーマメントの受け皿を増やすことが本来の解決。大学、研究所の予算を増やす方向にしてほしい。一部の独法等の問題を過大に取り上げて独法たたきがされている。
- ・金儲けにならない研究に国がお金を出すべき。
- ・国がPDの数を減らす方針なら、理学系大学院の定員を変更すべき。私はそれは反対だが、このままだと科学技術立国が空洞化する。
- ・仕方がない。PDは各機関の問題の先送り。
- ・対策としては:(1)大学院定員を減らす。無理して入れない。(2)大学が就職(内外を含む)の面倒をみられるくらいに。
- ・自分(テニュアトラック)にとっては、5年目の評価は意識するが、目の前のことから片付ける。
- ・PDを雇うことの是非については:先に継続できる自身があるか、キャリアアップにつながる職であること。これがなければ雇うことは問題の先送りであり、よくない。
- ・先送りがよいか、逃避がよいか、と聞かれると、返事に困る。

自由意見

- ・勤務地や育児制度について、みんなどうしているのか、知りたい。周囲の話を聞いて困っている。大学と大学院がそもそも問題。成果(論文)を出している研究室にお金をつけている大学が増えている。出ない研究室を潰すのは問題だ。成果は重要だが、それだけで判断できるのか?数字で評価する傾向はまずいのでは?他の策を思いつかないが、難しい問題だと思う。
- ・結婚を考えている。結婚したら子供が欲しい。相手は場所を動かない職についている。自分だけ土地を動き続けている状態で子供を育てるのは難しい。方法を知りたい。色々話してスッキリした。

- ・任期付き自体はいいことである。流動化を図れるし、研究者の視野を広がるチャンスにもつながる。問題は、現状では上の偉い先生は任期付きになっていないことである。これでは、若い人に先がなく希望をもてなくなる。上も任期付きにして、業界自体の活性化をはかるべきである。
 - ・特に、プロジェクトの維持や教育の為に、PD を使ってはいけない。今の GCOE は教育をしなければならないというものが求められるが、それでは何をしたら次につながらない。
 - ・一つのアイデアとして、安定雇用職と任期付き雇用職の 2 種類を用意し、安定雇用職(教授・准教授)は、教育や大学運営専門に専念させる。一方、任期付き職には、教育や大学運営を免除し研究に専念させる。比率としては、安定:任期付き=1:2 くらいで。
-
- ・ポスト制度は必要ない。流動性が必要。先が無い状況は異常。若い人だけがなぜ生活の危険にさらされるのか? 一度 permanent position に就いたら、何故安心か? 少子化にも良くない。研究者としてやって行けるかどうかは D 論を受けるかどうかで判断すべき。流動性の利点:新しい人と混じるとお互いに刺激になり、お互い見えなかった物が見える。同じ人とやっているとはげける。刺激が重要。
 - ・教授～助教まで全員任期制にする。ただし保障は設ける。同じ場所に permanent で居る必要は無い。研究によっては case by case の側面もあるので、仕方無い場合には審査する。(一言失念)。お金を文科省につけるべき。政府に働きかける必要がある。これからは教育と研究が必要だ。お金をとらないと教育が尻すぼみする。
-
- ・パーマネントのアカデミックポストの人に対して早期退職を希望する人を優遇し、その分若い人のポストが増えると良い。
 - ・このような活動(PD 問題 WG など)をして頂くのは大変ありがたいが、活動に何らかの実効力があるかどうかは疑問。PD が自助努力をすることが何より大事であると思う。PD 問題は分野全体の問題かも知れないが、個々人にとっては自分の能力の問題なので。
 - ・大学院で一般企業へのキャリアパスが必ずしも不幸で無いという教育をすべきである。
 - ・個々の給与を減らしてワークシェアリングをして欲しい。
 - ・パーマネントのアカデミックポストに就いた人が必ずしも幸せとは限らない現状もある。大学の教員は研究に没頭できない。PD のように研究に没頭でき、かつ安定に雇用される環境の整備が望まれる。
-
- ・PD 問題云々といった全体の問題を考える余裕は無く、個人的な問題として安定雇用研究職に就けるように日々精進することで精一杯。家族が居ると辛いし気持ちは焦る。
 - ・ポスト制だと、大学を使うための余計な事務仕事が多い。大学の事務がポスト制を受け入れる体制にない。例えば、科研費や出張などについて、身分の名称ごとに対応できたり出来なかったりする。
-
- ・どこまで頑張れば、研究職に就けるのかわからず、目標が設定できない。また、女性研究者の場合、結婚や出産へ踏み出しにくい。特に出産・育児では研究期間のブランクが出来てしまうため、業績が重視される現状ではとても厳しいと思う。同じ研究分野に同世代が多く、就職どころか、PD 職や学振の公募でさえも競争が激しく、かなり厳しい現実がある。博士取得後直後の場合は、様々な任期付きの研究職に就くことは、多くの研究者や他分野との共同研究の機会となり、スキルアップや経験の面ではよいと思う点もあるが、それがいつまで続くのかわからない現状では、不安がある。一生任期付きの研究職でも構わないとは思いますが、その場合は常勤職と同等の研究環境や社会的保障の充実をして欲しい。
-
- ・先の見えない不安定雇用なので、結婚、出産が遅い人が多い。
 - ・高校・大学の同級生と比べて、賃金も格段に低い。すでに 40 歳を超えた PD もいる現状は、これまでの方策がその場しのぎであったか、間違っていたとしかいえない。
 - ・教員(又は、常勤職員)が、大型プロジェクト(CREST, COE)や科研費を当てるかどうかで、雇用の有無・多少が年により大きく変動する状況は、PD にとってあまりに不利な状態だと思う。
 - ・人材の流動を PD の雇用に対する安心感と両立させるなら、全国の大学・研究所で常にある程度の PD 枠を組織の予算で確保して雇用し、それを補う形で科研費などの雇用があるのが良いと思う。
 - ・学振の年齢制限が現状にあっていない。