

ConBio2017両学会共同企画 ランチョンセミナー 研究者人生における様々な選択肢

- 日 時：2017年12月9日（土）11：45～13：15
- 会 場：神戸ポートピアホテル 本館地下1階 和楽
- 司 会：第一部 澤崎 達也（日本生化学会男女共同参画推進委員／愛媛大）
第二部 齊藤 典子（日本分子生物学会キャリアパス委員／がん研）

○小林武彦 分子生物学会のキャリアパス委員長の小林と申します。今日はお忙しい中ありがとうございます。時間がまだ早いですが、だいたいお揃いですので、時間が押してしまうと、あとのセッションに迷惑を掛けるのでぼちぼち始めさせていただきます。

今回は、生化学会さんと分子生物学会の合同でのランチョンセミナーということで、通常どおり若手のキャリアを応援できるようなランチョンセミナーができないだろうかということで企画しました。今回は土曜日の1回だけなので、ちょっと長めに時間を取っております。

「研究者人生における様々な選択肢」アンケートから見えてくるものということで、私から10分間ほど8月に採らせていただいたアンケートの分析結果を報告させていただいて、そのあと80分あるのですが、40分・40分の二部に分けて前半が学生期間の、後半が大学院を卒業してからの「壁」について、どのように対処していったらいいのか。そして、先輩方はどのようにそれを乗り越えていったのか、そのようなことを会場の皆さんとパネリストで意見を交換しながら進めていけたらいいと思います。

私のイントロの後は、ケータイゴングを使って皆さんにはどんどんコメントを打っていただきます。コメントは前のスクリーンに出てきます。それらのコメントを適宜拾いながらインタラクティブな会議が成立するといいなと考えております。どうぞよろしくお願いします。

8月にアンケートを採らせていただきました。そこから見えてくるものということで10分間だけお話しさせていただきます。博士になり研究者になるには、どのようなことが問題になるのか？が今回のテーマだと思います。回答者数は842名で、これは過去最高です。皆さん方が、このテーマにすごく興味を持っているということがわかりますね。アンケートの結果に入る前に前提条件として知っておいてほしいことが1つあります。

これは日本の人口ピラミッドです。少子高齢化の現状ということです。これはネットで見つけてきた一番新しいデータですが、4年前のデータです。だから、これから4年進んでいると思ってください。この○で書いた、この年齢は実際に4を足してあります。非常にいびつで、ここに大きなピークと、ここにもう1つピークがあります。この大きなピークは第1次ベビーブームで戦後お生まれになった方々のピーク。その2番目のピークは45歳ぐらいで、そのお子さんです。第2次ベビーブーム。この2つが大きなピークで、これはもちろん毎年上に移動してくるわけですね。残念なことに、もう1つのピークがないんですよ。本当は、この45歳ぐらいの方のお子さんのピークがここにあるはずだけど、これがないということが非常に残念なところなんです。ですので、日本の人口はもう増える見込みはなくて、どんどん減っていく。この2つ目の山が一番大きくて、この山が30歳代になったときには分子生物学会も、もう10年前ですが、30代の方が5,000人以上いたんですよ。このピークが今、45歳に移動したから、半分以上減ってしまって30代の会員数が現在2千数百人です。半分になっちゃったんですよ。このことでどういう影響があるのかということ、例えば日本の論文数の低下というのは、もろにこの30代の人口減少と関連しているわけです。

そういうことを知っておいていただいて、アンケートの結果に移ります。男女比がほしい 2:1 です。分子生物学会の女性の比率は 3 割なので、女性が一生懸命答えてくれたということがわかります。答えていただいた年齢のピークはほしい、先ほどの日本の人口ピラミッドと同じで 40 歳代前半の方が多い。職種ですが、一番多かったのが教員で 322 名、次が助教、学生、ポスドク、企業。企業の方も 34 名が答えてくれました。

ここから内容に入っていきます。「あなたの理想（目標）の職種は何ですか？（既にその職に就いている場合は、現在の職）」。一番多かったのが大学教員（PI）です。あとはほしい同じ。この内訳を見てみますと、大学教員（PI）、あるいは企業の経営者、管理職になりたいという方は男性が多いです。それに対して、大学教員の non-PI、あるいは企業の研究員になりたかった人は女性が多かったです。ですから、男性のほうが出世欲旺盛だということです。

次に、「現在のご自分の研究条件（学生の方は研究環境）に満足していますか？」。これはありがたいことに、「ほぼ満足」が一番多かったです。この内訳を見てみますと、若手とシニアは満足の人が多かった。ミドルの方、つまり今まで一番競争が激しかった団塊の世代ジュニアと言われる方は不満が多い。その理由は何ですかということですが、仕事内容が多くて、ミドルの男性は職種とか職階に対する不満が多い。「俺はこんなに頑張っているのに、なんでこの身分なんだ」みたいな。女性の場合には、職場の人間関係に関する不満が多かったです。

「今、人生における壁（問題、不安）を感じていますか？それは何ですか？」。感じている方が多かったです。その内訳を見てみますと、若手とミドルにそういう方が多い。

これはどのように解釈したらいいかわからないのですが、「もう一度人生をやり直せるなら、どんな職種を選びますか？」。「現在と同じ職種」が一番多かったです。次は「医師」です。生活が安定しているのか、あるいは研究をする中で医学を勉強したらもっと研究の幅が広がると考えたのかもしれませんが。

そしてここからが、この「重要」マークがついているところが重要で、このあとのディスカッションにも出てきます。「現在、博士課程進学率が減少傾向にあります。どうしたら進学率が増加すると思いますか？」。これは非常に大きな問題です。一番多かったのが「博士号取得者の就職を有利にする」。2 番目が「任期なしの若手のアカデミックポジションを増やす」。両方とも職の確保というか安定がすごく多かったですね。そうしてもらえればドクターに進学するのではないか。これは後ほど議論です。

DC の内容については「採択率を上げてほしい」。PD に関しては「現状のままでよい」のではないかな。それで、おととしから卓越研究員というのが始まっております。これは学振の PD の次のステップにあたる、若手の独立したポジション、テニユアトラックです。これが 39 歳という年齢制限があつて、先ほどのピークの人ほとんど出せないのですね。それでちょっと問題があるかなと思ってお聞きしたのですが、年齢制限はどう思いますかということで、一番多かったのが「受け入れ機関が自由に決めればいい」ということです。

ここからはそれぞれの職階に応じて質問を分けております。最初は、大学院修士課程に在学中の方に聞きました。「卒業後どうされますか？」。「企業に就職」が 41 名、「大学院博士課程に進学」が 25 名。これは我々が、私は 54 歳ですが、修士のときにはまったく逆だったし、就職するという人は 10% 以下でした。だから、かなり状況が変わってきています。次に、これもやはり修士課程の学生さんにお聞きしたのですが、「既に進路を決めている方」どのようにして卒業後の進路を決めましたか？。一番多かったのが「自分だけで決めた」。一番少なかったのが「教員と相談して決めた」。これは内訳を見ますと、面白いことに自分で決めた人はほしい企業に行っています。先生と相談した人は進学しています。だから、もし残っていただきたい学生がいたら積極的に相談してください。これがそのデータです。博

士に進学を決めた人は「研究が好きだから」。企業に就職を決めた方の理由としては「給料をもらう生活に憧れる」。これらはポジティブでいいですね。2番目が気になるのですが、「学位取得後の将来設計が不透明」。この辺のところもあとでディスカッションさせてください。

これは個人的に非常に重要だと思っていて、特に大学の教員の方に聞いてほしいのですが。大学院修士課程の方に聞きました。「大学や国などから返済の必要がない経済的サポート（生活できる程度の額）が得られたら、博士課程に進学したいと思いますか？」。半々です。ですから、半分の方はお金をあげるよといったら進学したのです。それで「どのくらいあったらいいですか」というのは、だいたい15~20万円もらえれば博士課程に行きましたよということです。

実態を調べてみると、これは大学院の博士課程の学生に聞きました。「現在、あなたは学振DC以外の返還義務のない経済的サポートを受けていますか？」「受けていない」という方がちょっと多いですね。それで、「それは具体的に何ですか？」。TA、RA、あるいは大学独自のサポートがあります。これがまた「重要」と書いてありますが、「では、その額は1ヶ月平均でいくらぐらいですか？」、博士課程の方がもらっている額です。これはすごく幅がありました。「5万円未満」が一番多くて、5万円もらうと12ヶ月で60万円もらえますから、国立大学の場合、授業料はただになります。これが一つの目安です。多い人は20万円あるいは20万円以上の人もかなりいます。この辺も差が大きいところがあるところが大学院の不透明化につながって、修士の学生にはよく見えていないのかもしれませんが。これも後ほどディスカッションします。

「あなたのロールモデルになる方はいますか？」「いない」と答えています。これは、物理とか化学、数学の人にはだいたいいるのですよ、尊敬する研究者が。これは生物特有のことみたいで、ボスはあまり尊敬されていないということですね。

これも「重要」ですが、今度はポスドクとか研究員、PI以外の方に聞きました。「今後、研究以外に転職しようとしている方、その理由は何ですか？」。1位が「研究職が見つからない」。

最後の2枚のスライドです。ボスです。PIの方やグループリーダーの方に聞きました。これは参考までに、「今後、研究以外に転職しようとしている方、その理由は何ですか？」「研究費の取得が困難」、これがオヤジたちの悩みですね。研究費が取れない。

これも、グループリーダー、教授、PIの方に聞いた質問ですが、「今後のプラン（希望）を教えてください」。これはちょっと意外だったのですが、「国内で異動したい」という方が案外多かったんですね。だから、実はシニアの研究者の方も異動したいとか、自分の職を変えたいという方が非常に多かったわけですね。

最後にざっくりとした壁のまとめです。博士に行かない理由の半分は経済的理由かな。在学中のサポートが重要だろう。博士を取っても職がないのかな。企業という選択があるのではないかな。あるいは3番目、アカデミックは不安定で企業は自由度が低い。これは本当ですか？ミドルやシニアの壁は研究費。この4番目は今日ディスカッションする時間がないので、また後日ということで。今後は人材の流動化とか研究費の配分の制度の見直しが必要になっているかもしれません。このような壁を踏まえて議論をさせていただければと思います。では、議論に移りましょう。お願いします。（拍手）

○司会（澤崎達也） 小林先生、ありがとうございました。それでは、第一部を始めたいと思います。第一部では、デメリットもいくつかあるのは当然重々承知なうえで博士号に進むメリットをここで一回議論したいと考えております。会の進行は、日本生化学会・男女共同参画推進委員、愛媛大学の澤崎達也が行います。どうぞよろしくをお願いします。

ここに並ばれている方が第一部の議論をリードしていただく方々ですが、まず自己紹介を兼ねまして、ご自身の研究とキャリアについて1分ぐらいの持ち時間でお願いします。それでは、左の、小林先生からお願いします。

○小林 私、今しゃべったのであまりしゃべることはないのですが、私のキャリアは順風満帆というわけではなくて、41歳まで助手、助教をやり、海外の製薬会社に勤めていたこともあるのですが、そこではストラに遭い、いろいろな大変な目に遭ってきまされたけども、今はやっと、やっとと言ってはいけないうか、終身雇用職に就いております。今日は皆さん方と有意義な意見交換をできればうれしいと思っております。よろしくお願いします。

○井関祥子 私、分子生物学会のキャリアパス委員の井関と申します。東京医科歯科大学に所属しております、研究は頭蓋顎顔面の発生を研究しており、たぶんこの中になじみのある方はほとんどいらっしゃらないと思います。5年ほど海外でポスドクをしまして、そのときの雰囲気というのは本当に今の日本ともだいぶ違っております、もうだいぶ前ですけども。そして、私、ポスドクのあとに何とか母校ですけども職を得まして、助教という立場で42歳まで頑張っておりました。そのときに一生懸命やっていることを周りに見てくださっている先生がいらっしゃって、その先生の応援もあって教授になることができました。ただし「オヤジの壁」と言われている研究費の獲得に非常に今問題を抱えております。

○大谷直子 同じく分子生物学会のキャリアパス委員をしております大谷直子と申します。現在、大阪市立大学医学研究科に所属しております。私は2003年まで5年ほどイギリスに留学してはいたのですが、帰国してから15年の間に3回ぐらい所属が変わり、そこでさまざまな研究者や学生、テクニカルスタッフの方と出会っていて、自分自身も含め、博士の取得の意味を今日のディスカッションで皆さんと考えていきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

○中川真一 北海道大学薬学部の中川です。学位を取ってから今年で20年近くになるのですが、この間に数えてみたら6回所属が変わっていて、定年制から任期制、それから大学、研究所、海外のポスドクとかいろいろあって。思うのが、その時代時代で、この20年ですごく状況が変わっていて、だから今の若い人が直面している問題というのは僕らが経験していないことなのだろうと思うのですが、いろいろそういうことについて考えていきたいと思っております。

○花嶋かりな 分子生物学会キャリアパス委員の花嶋と申します。私は早稲田大学の教育の生物というところで学部と修士と博士をずっと9年間過ごしていて、それから分野をがらりと変えて神経発生をしようとして、海外、ニューヨークでポスドクを始めました。その行った先のボスがテニユアを取れなくて企業に移ってしまったので、もう一度就職というかポスドクをニューヨークで探して、そのあとに理研、神戸のCDB、発生センターというところですが、そこでチームリーダーになって、理研は任期制なので今年の4月から早稲田大学に戻って今、4年生中心の研究室から立ち上げている段階です。今の学生さんというのは私がいた頃のマインドと全然違うので、一からキャリアについて考えていきたいと思っております。よろしくお願いします。

○今泉美佳 今泉でございます。杏林大学医学部生化学教室におります。皆さんおっしゃっていたと思いますが、私もなかなかポジションに就けず、ちょうど40歳ぐらいに就職活動に行き詰まってどうしようかと思っていた時期がありましたが、何とかやっと今のポジションに就くことができました。ただ、先ほど中川先生もおっしゃいましたけれども、今はさらに厳しい状況だと思います。今、博士課程に進学する方が少なくなっているというのは本当に大問題で、基礎研究のこれからの発展に大変良くないことだと思っていますので、ぜひ皆さんと一緒に考えたいと思います。よろしくお願いします。

○司会 どうもありがとうございます。それぞれの経験も異なっておりますし、ご意見を楽しみにしております。

それでは、ケータイゴングに入りたいと思います。まずは練習設問をすることになっています。これはもう入っている状態ですか、データの的にはOKですか。もうちょっと人数がおられるかと思います。ぜひぜひケータイゴングで参加していただければと思います。よろしくお願いします。リアルタイムの意見交換ができればと思いますので、お手元のアンケート用紙にあるQRコードかURLからアクセスし、どんどん入力していただければと思います。もう一つ、コメント欄があります。そのコメント欄に「僕はこう思う、私はこう思う」みたいな話がありましたら、ぜひ入れていただければ。これから第一部、第二部ともに設問を出して、皆さんにアンケートにお答えいただくのですが、それに関しましてコメントをいただくと本当に助かりますので、ぜひコメントもよろしくお願いいたします。

最初の練習設問です。特に第一部は博士号に進むみたいな話をしますから、学部生とか大学院生がいないとちょっと成り立たないなと思っていましたので、ありがたいです。わかりました。だいたい大学院、博士前の学生さんが半分以上はいるという感じですので、良い感じですね。

それでは第一部のイントロとして、事前アンケート、先ほど小林先生から説明がありましたアンケートの設問12を映してください。向かって右側のスクリーンを見ていただきますと、「現在博士課程進学率が減少傾向にあります。どうしたら進学率が増加すると思いますか？」ということです。この2つ、特に一番飛び抜けているのが「博士号取得者の就職を有利にする」みたいなことがちょっとまだ浸透してなくて、取ってもどうなるのかなというのが今回の課題だと思います。これをイントロ的にスタートさせて、ほぼ同じ設問ですが、これを会場の皆さんに一回お諮りします。1つ目の設問としまして、「どうすれば、博士課程への進学者が増えると思いますか？」。

これはリアルタイムでいいですね。わかりました。「経済支援」と、「博士号がキャリアに有利であることを認識する」というか、わかるようになる。前回のアンケートとだいたい同じような流れですね。だいたい落ち着きましたかね。その辺で、今泉先生、この第一部の設問1、どうですか。ご意見をいただければ。

○今泉 前回のアンケートでの同様の設問では、「博士号取得者の就職を有利にする」がダントツに高い支持でしたが、今回も「博士号がキャリアに有利であることを認識する」に対して支持が高いですね。今回の設問ですと、博士号がキャリアに有利であるか、悩む人もいるのかな、と個人的には思いましたが、結果として、「キャリア」に対する意識が高いことがわかりました。一方で、「経済支援」が同じ位高いですね。前回アンケートとは違ってこの会場では、キャリアと経済支援と同じ位の支持というところ。この点について少しディスカッションできればと思いますが、他にコメントはないでしょうか。「その他」を挙げた方からもコメントをいただきたいです。お願いします。

○小林 コメントが出る前に私からいいですか。先ほどの8月に採ったアンケートの回答者は大学の教員も全部含めてだったのですよ。そうすると、「その後のキャリア」関係が1位、2位で、3位ぐらいに「経済支援」だったのですよ。今回会場に来られている方は学生さんが多いでしょう。それで経済支援がものすごく多いので、実は学生さんのほうが経済支援を重要だと思っているかもしれないですね。

○今泉 なるほど、そうかもしれないですね。確かに経済支援、重要だと思います。

○司会 確かに経済支援というのは本当に、この後の設問にもありますけども、この場で一回我々としてどうかたちで政府に話を持っていくかも含めまして、ぜひ議論したいところであります。よろしくをお願いします。

今、コメントをいただきました。「返済不要ではなくていいので、利子のない奨学金が欲しいです。」切実な話ですので、これも含めまして、特に学部生の学生、非常にいいコメントをありがとうございます。

続きまして、博士課程進学率のアップを考えると、身近なところで博士号取得者が魅力的かどうかというのも一つの考えかなと思ひまして、大きな判断ポイントかもという視点で考えまして、目立つ博士取得者というと当然研究室のボスですので、設問を入れたと思います。設問 2-1「研究室のPI のようになりたいですか？」。

「なりたくない」、半々ですね、わかりました。ちょっと「なりたい」が増えていてPI側としてはちょっとうれしい。こんなに「なりたくない」が多いというのは、ある意味予想はしていたところではあるのですが、わかりました。もう1つ進めまして、ボス以外のロールモデルみたいなものがあるかどうかという点ですが、この質問に移っていいですかね。PIになりたい、魅力的かどうかというのは半々でした。では、設問 2-2「博士課程進学または取得後の進路を考える上で、気軽に話し合える博士取得者（ロールモデル）はいますか？」。この2つを合わせてお答えしたいと思います。「いない」というのも結構多いところなんですね。わかりました。

自分の研究室のボスもいまいちロールモデルにもならないし、そんなのはいないということが現状ということがわかってきました。ちょっと寂しいですけども、中川先生、ご意見をいただけますか。

○中川 僕が学生のときは絶対こういうふうになりたくないという人が上にいて、それと同時にこういうふうになりたいなという人もいたので、数字が半々ぐらいなのは、そういうものなのかなという気はしました。学生さんじゃなくてPIのスタッフの人に対しては、僕はよく思うのですが、楽しそうにしていなかったら下の人間が楽しいわけがないので。楽しそうにするというのは言い方がおかしくて、好きなようにやっているのですね。9番のコメント（一般的に、研究者は趣味でやってて貧乏というイメージが強過ぎ。実際そうなんですけども）だったかな。あとのほうでも出てくるのですが、いろいろ建前とかコンセプトとかあるとは思いますが、もっと単純に生涯で一番お金が稼げる進路を選べばいいと思うのですよ。僕は間違いなく今が一番稼げていると思うのですよね。ほかのポジションに行ったら、銀行員になったらたぶん数年でクビになっているとか、いろいろあると思います。そういう意味では、博士課程に行っても例えばその博士号を取って、それを持って製薬企業に行くという道もあると思います。貧乏だからというのはちょっと。むしろこれをやっている、博士課程に行くことで一番稼げるようになるタイプの人はいらぬと思うので、そういう人は博士課程を目指したらいいのかなと思います。

○司会 どうもありがとうございます。いくつかのコメントの中で、確かに何となく研究者は貧乏みたいな話もありますし、あと「医師免許や他の国家資格に比べると、博士号は費用対効果が低く、就職や収入に有利ではない。」というコメントも、ざっくり見るとそういうところもあるかもしれません。悩ましい話ではありますが、これも引き続きこのまま議論を続けていきたいと思います。

それでは、次の設問を準備いただきます。結果的に博士号を取るときに研究室をなかなかまたがれないので、1つ選ぶ必要があるという点です。その理由は何かということをお聞きしたいと思います。

「大学院への進学にあたって現在の研究室を選択した理由は？」という設問3では「研究内容」や「研究環境」もいいけれども、「学部と同じ研究室だから」というのもそれなりにパーセンテージが高い感じですね。研究内容、研究環境、ほぼセットかもしれませんけれども。そうすると、研究の内容もしくは学部と同じ研究室だからというところが選択理由としては大きい。例えば「教授に騙されて博士課程進学みたいになっている風潮も大きい。」とうコメント、なかなか弁が立つ人が多いというのがありますね。若いとなかなか対抗できないところがあるかもしれません。花嶋先生、これに関してコメントをいただけますか。

○花嶋 大学院に進学するというので、おそらく研究内容は好きじゃないけど、ほかの条件がいいから行くという人はまずいないので、たぶん研究内容はマストだと思います。それプラス、今回の「学部と同じ研究室だから」。さっきのコメントの23番でしたっけ、「他に移ってうまくいかなかったら、と思うと安定したいです。」ということで、やはり修士論文なり博士論文を書くなりにあたって、リスクを負うよりも今の状況で続けたいという考えの方がおられる。あと、研究環境というのは、もし例えれば今の状況に満足してなくて、次の修士課程に移るときに何かもう少し違う機器が使えるような研究室に移りたいということはあるかと思えます。

私の周りにも学部生の人で修士に進むにあたって悩む人が、行きたいところがないというよりも複数あるけど、どれにしようかと迷われる人もいます。個人的な意見としては、私の場合も大学院とポスドクで分野をがらりと変えているので、大学院で何かこの研究に決めたから一生それをやり続けなければいけないということはないのではないかと考えています。それよりも、その時点でここと決めた研究室でできるだけベストな研究を尽くすというのが、私より若い世代を見ているとその人のキャリアにつながっているのかなというのが個人的な意見ですね。

中には、その33番の「若いうちはいろんなところで経験を積みたい」というすごく前向きな、どんどんいろいろなことを経験してステップアップしたいという方もおられるので、そういう方と安定志向の方がいるように見えますね。「研究するにあたって、日本にいるより海外に逃げた方が良いでしょうか?」。これもちょっとマインドの、人によって違って来るかなと思います。「学費の面で外部か内部かの大学院の進学に悩んでる」。今の少数派ですが、多少なりとも学費とかを気にしている方もおられるので、例えば私立大学に行って学費の面で国立に移りたいとか、あるいは実家に近いところに行きたいという方もおられるので、例えば学費のサポートがもし得られるのであれば研究室の選択の幅も広がるのではないかと思います。

○司会 ありがとうございます。28番のコメント（同じ研究科内でも所得の違いに大きな差があることなどは大きな問題のような気がします）をお願いします。これは先ほど小林先生が言われていた、「何か知らないけど、あのラボの学生は何かもらえて、このラボはもらえない」みたいな不透明感。もし

学生サイドでそう思っているのであれば、これは我々サイドで透明性をどう上げるかということが必要かなと気になりました。

時間も進みまして、次の設問に移ります。非常に密接に関わっているのですが、ぜひお聞きしたいのは、先ほど言いました、「大学院で所属研究室は変わるべき（変わるべきだった）と思いますか？」設問 4 です。ご自身の経験も踏まえまして、研究室は大学院で変わったほうがいいのか、もしくは変わったほうがよかったのか、みたいなことの質問です。もちろん人生一回きりですから、あっちに行ったときにどうなるのかが見えないからというのは確かにあると思うのですが、「はい」も多いというのは。ここに関しまして、大谷先生、いいですか。

○大谷 私自身は母校の大学院に進んでしまったのですけれども、当時は本当に今みたいに Web が全然発達してない状態だったので情報不足で他大学に行く勇気がなかったというか、安全・安心を求めてそうしてしまったように思います。今から振り返るともっと情報収集して、自分の将来も考えて大学院を変ったほうがよかったなと自分自身は思っているのです。今は本当に簡単に全国、全世界のラボの情報が入る時代です。ですので、皆さん学生さん、ポスドクの方も含め、それぞれ自分が将来どのような研究者を目指したいか、あるいは企業に入りたいのか、そういう目標を設定して、それに向かっていくにはどのような研究室で研究していくのが一番いいのかということ十分に考えて選択していける時代になっているので、そのようにしていくべきではないかと思うのです。皆さん、このように意見がいろいろ分かれているのは、昔の私のようにやはり安全・安心を求めて勇気がないという人もいるかもしれないし、学内で探そうと思うことを第一に考える人もいるかもしれないですけど、ぜひチャレンジをやってほしいなと私自身は思います。

○司会 ありがとうございます。44 番のコメント（どうせ研究をやるならいい環境でやりたいと思ったので、研究室を変えてよかったと思います）で、特に修士 1 年生ぐらいが、「学部でいざ入ってみたら研究環境がちょっとよそより、学会発表なり友達に聞くと、どうもうちがオールドファッションなキットしか使えない」とか、そういうことがあって、僕はここが一つの情報収集といえますか、いかどうかは別にしてもキットを使ったほうが早く研究成果が出るみたいな、でもそのキットを買うお金があるのとなんかということがありますから、ここは学部生の皆さん、情報収集だけは、どういう方法でやっているのかを友達と情報交換したり、ネットで調べるとよろしいかな。僕自身も可能であれば移ったほうがいいのかと思いますが、実は僕は移ってないので、偉そうなことは言えない立場なのですが、僕も、このラボにいないければいけないみたいな呪縛にとらわれていたように思っていました、今思えば。

○小林 やはり大学の学部を選ぶときには偏差値で選ぶんですよ、多くの人はね。でも大学院は、通常、ほぼ全部と言ってはいいすぎだけでも、多くは定員割れしている状態だと思います。だから、好きなところに行こうと思ったら行けるんですよ。だから、やっぱり大学院は研究内容とか興味のところ、いろいろ調べて移ったほうが、そのあとの伸びがいいのではないかと思いますけどね。

○司会 僕もそれは非常にアグリーできる状況ではあると思います。それでは、少し重たいといえますか、経済的な話に行きたいと思います。アンケートの中でも経済的支援があれば行きますという話がありました。要は金額、月にどのぐらいか、15 万とか 20 万ぐらいのお金があったらいいのではないかと、ということが前回のアンケートでもありました。では設問 5「博士課程の学費（生活費）の補助は明示さ

れるべきと思いますか?」、生活費の補助。ここへ行けばお金がもらえる。ここは決定的に、そうですね、それはあるに越したことはないなと思います。

○小林 これは非常に重要です。先ほどの「経済的サポート」に皆さん関心がすごく高かったというか、行かない理由の一番多かったものだと思います。これを見ると、やっぱり明示すべきですね。今回のアンケートで、月に5万円未満という方から一番上は20万円以上まであったのですよ。その「以上」というのがどこまでかわからないし、逆に月5千円の人でも「5万円未満」ですね。そう考えると非常に差がありますよね。この差がある理由の1つは、研究費から出ていることが多いからだだと思います。研究室の懐事情でかなり違ってくるのですね。これはいいのか悪いのかといたら、僕は悪いと思っています。だいたい先生がね、口止めしているのですよ。「おまえ、いくらもらっているか、ほかのラボに言うなよ」みたいな。そうすると、学生同士のコミュニケーションも悪くなるし、雰囲気も悪くなる。それに、いくらあげているということをちゃんと明示したほうが、修士学生が進学するかどうか考えるときのポジティブな材料になります。だから、ある程度は皆さんそれぞれもらっているわけで、その透明性を確保して全体的な数字(額)を上げていくことが非常に重要ではないかと思います。

実は、このアンケートを採っていることを文部科学省の人材課(人材政策課)の方にお知らせしたら、これは興味深いので結果を教えてくださいと頼まれました。それで既に渡してあります。特に「サポートがあれば博士に行く」という回答が多かったので、今後文科省のほうもそういうサポートの充実などをもしかしたら政策として出してくれるかもしれません。

○司会 ありがとうございます。57番(研究室を学部から変えると、研究に費やす時間の点からDC取得に不利になってしまうように感じました。)、もしあれば拾っていただけますか。将来博士を考えているときの一つの流れとして、DC1とかDC2をもらうのに研究室を移ると不利じゃないかと、たぶん戦略的に考えられている学生は思っているところが多分にあると思います。だから、審査も含めまして、何となく論文がないと通らないみたいな、DC1に関してはそんなところではないところで評価するというのも、上のほうに伝えるべきかなとちょっと思った次第です。

政府としてもそちらに動いている雰囲気はあるので、ぜひ皆さん、そういうことを掲げている政治家がいれば票を入れることも含めまして、前向きな私たちで進めていきたいと思っています。

それでは、そろそろ第一部の持ち時間が少なくなってきたので、せっかくですので、この会場に来てもらっている方々に、博士号を持っていると所得に関してどのように考えているのかをぜひ聞いてみたいと思います。設問6を用意しました。「博士号取得者の所得は、修士や学士と比べてどう思いますか?」。

「低いと思う」もあるんだ。低いと思うのは、費用対効果的に低いと思っているのか、額として低いと思っているのか。何かコメントはありますか。そういうことか。博士課程に行ってその先どのぐらい給料が出るかもわからないし、その辺もあるかということですかね。わかりました。これに関しまして、井関先生、コメントをいただけますか。

○井関 実は2015年に科学技術学術政策研究所(NISTEP)が、2012年に博士課程を修了された方の追跡調査を行いました。右側のスクリーンに出ているように、修士や学部を卒業、修了して働くほうが先に働き始めていますから、その分は違うのですが、年収としてやはり博士課程を修了した人のほうが高いと報告されています。ただし、一方で、2012年に修了して2015年に出ている資料ですから、アンケートが採られたのはさらにその1年ぐらい前だと思いますので、おそらくポストドクという身分で300万

円未満の方もいるということです。これを見ていただくと、博士を取得されますと、そのあとの年収は基本的には高くなります。これについて、お給料が良ければいいのかという問題もありますけれども。

あとは、私はおととい、(年会の) 初日に企業のランチョンキャリアセミナーを拝聴させていただきました。これはアカデミアに残るか、企業に行くかという問題ではないのですが、企業が求めている人材というのは、今皆さんが研究していることを続けることが前提ではなくて、研究に伴って培った問題発見、それをどのように解決するか、その部分の能力を欲しいわけですから。そして、いつまでも自分が学べる力を持つ。当然ですけれども企業に行っても1つのことをしているわけではないので、新たな挑戦が必要です。そのときに学ぶ姿勢、常に自分は学びたい。要するにインプルーブしていきたい。そういう意欲のある人が欲しいと企業の方もおっしゃっていました。その姿勢が身につけば、企業の中でもステップアップしていける、それはまた一方で、アカデミアに残る場合でも、同じなのではないかと考えております。

○司会 どうもありがとうございます。いくつか興味深いコメントが出てきています。「日本で就職するなら博士取ってもあんまり意味がないんじゃないか」というコメントもあったと思いますが、そこは時代とともに変わっていくという、逃げみたいなことになってしまいますけれども。ということもありまして、そこはなかなか、「このぐらい増えます。人によって違います」みたいな話になってしまいがちではあります。我々としては、そういうことを積極的に、経済的な話だけがすべてではないのですけれども、博士号を取ったらどれくらい有利になるみたいなことも含めまして、今後皆さんで考えてどこかのかたちで情報発信していきたい。学びたい人が学んでも、そんなに不利にならないみたいな話になっていくといいなと思っております。

それでは、本当に時間がなくなりまして、最後の設問に行きたいと思っております。ちょっとビビっているのですけれども、設問7-1「第一部の議論を聞いて、進路変更を考えましたか?」。学部学生の方に、どうですか。そうですね。わかります。そんな、今の議論だけで。「はい」がいた。うれしいな、9名の方、本当にありがとうございます。ちょっと安心して松山に帰れます。あ、1人増えた。本当にまだまだ、こんなに短い時間で「はい」がどかんと増えるとは我々も思っていないのですけれども、こういう問題があつて、我々も無視していませんよというのが一つ。

もう一つ最後に、「はい」の10名の方を対象ですが、設問7-2「その内容は?」。修士から博士に行くのか、アカデミアから企業みたいなところか、その他もあるのですが、コメントを入れていただけますか。少ないのですが、やっぱり企業がいいですね。なんか給料も高そうな感じで、専門性もありますので。でも、博士号を取って企業に行けるみたいな話も少し定着するのも、一つかなと思っております。

最後になってしまいましたけれども、博士に行こうか悩んでいる若手にパネリストの先生方から励ましを、小林先生から一言ずつお願いできますか。

○小林 インTRODクションで日本の人口ピラミッドをお見せしましたが、日本の人口はどんどん減っていく。特に若手が減っていくということから、これから日本を支えていくのは量ではなくて質なんですよね。我々が生きていくうえでもそうだと思うんですよ。人の寿命も確実に伸びています。だから、勉強ができるときに勉強しておくのは悪くないのだと思います。それから、博士をとって企業に行くという発想はやはり大切です。大学院に行く人が減っているとはいっても、私が出た30年前と比べると3倍近くになっています。一方、大学の職は全然増えていません。だいたい1年に13,000人が学位を取っても4,000しか大学の職はないのですよ。だから、多くの方は企業に行かざるを得ないのです。行か

ないといけないのです。というか企業がデフォルトだと思うのです。そちらのほうに目を向けながら、大学院の博士課程進学を考えていただけたらいいのではないかと思います。

○井関 企業が求めているのはもちろん専門性というのがあります。ですから、常に外側にアンテナを張ってなければいけない時代で、それはもう若い方たちだけではなくて私たちも同じです。私は今、確かに好きなことをしていただけるのですけれども、先ほど言ったようにオヤジの壁、お婆さんの壁にぶつかっています。だから、たぶんバラ色の人生というのはどこかにあるのですけれども、でも、ほとんどの方は努力していても何かしら常に壁はあるのだらうと考えています。ぜひ皆さん就職にもたぶん有利だと思いますので、もちろんご自分の状況に応じてですけれども、博士課程進学を考えていただければいいなと思います。

○大谷 私は今の所属の前に東京理科大学にいたのですが、東京理科大学では博士課程に進学する方を支援する奨学金がありまして、それを始めてから博士課程進学者が2倍ぐらいになったという事実もあります。どういう方が入学しているかという、いったん修士卒で企業に就職して、それから社会人大学院として入ってくる卒業生が多くて、やはり博士号を取得しているほうが企業でもプロモーションもよいと思いますし、給料も先ほどの資料にあったように上がる可能性もありますし、ぜひそのような私たちでも頑張っしてほしいと思います。先ほどコメントで「ポストドクっていくらもらえるの？」ということがありましたが、実は私の研究室でポストドクを募集しております。大学の規定ですが、時給が1,900円か何かで決まっております。だいたいPDの給料を基にその前後ぐらいで設定されていることが多いと思います。では、ぜひ博士に進学するチャレンジをしていただきたいと思います。

○中川 先ほどグラフもあったのですが、生涯年収というのは大事な考え方で、Ph.D.を取ったほうが上がる人はいるのですよね。実際に見ていて、この人はPh.D.を取ったらもっといいところに就職できるのだと思うような学生さんはある一定の数おられるので、そういう人は積極的にPh.D.を取ってアカデミアに残らなくてもいいから企業に行ったらいいと思います。3年間というのは長いのかということですが、確かに大学院生の頃の3年間は非常に長かったのですが、40歳を超えての3年なんてあっという間なので、そういうことを考えると、やっぱりトータルで一番自分が輝けるといったらカッコつけた言い方ですが、そういう道を選べばいいのかなと思います。

○花嶋 私の場合もアカデミアに残っている先生方を見て、どういう人が残っているのかと考えると、研究が好きだからという人がダントツなんです、それまでのキャリアうんぬんというよりも。なので、もし皆さんで研究が好きなんだけれども将来が不安という方がおられれば、ぜひ自分が好きなことを第一に信じてチャレンジしてほしいというのが一つです。あと、ちょっと個人的な意見ですが、今後たぶん企業に関してもAIにいろいろな仕事に移り変わっていくと思うのですが、そういう意味で研究職というのはAIに取って代わられない、創造力とか新規性が試される分野なので長期的な視点でもまだいろいろな可能性を秘めているのではないかと思います。

○今泉 私も今、花嶋先生がおっしゃったように、本当に研究が好きなら博士課程に進んでほしいと思います。就職は心配でしょう、また専門性に偏った人間になってしまうかな、という恐怖があるかもしれませんが、でも、大事なトレーニングシステムが博士課程にあると思います。計画する力、仕事をまと

めていく力や後輩を指導する力などを実践的に人生の早い段階で、身に付けることができる、若い人にとってこのトレーニングはすごいメリットであると思います。その後アカデミアに行こうが、企業に行こうが、非常にバランスの取れた人間になれるチャンスではないかと思います。博士課程に進学する皆さんを応援したいと思います。

○司会 ありがとうございます。先生方、いい意見で、僕の意見は何もないのですが、一つだけ、昔と違って企業が育ててくれるような環境を用意している時代ではないような感じがしてきています。大変な時代をサバイブしていくには、信じるのは己のみ、自分の能力を高めるしかないものと考え、自分の能力を高める場として大学院、博士号のキャリアを積むというのはいい場所ではないかと僕は信じていますし、そうあるように、ぜひ我々も頑張っていきたいというかたちで第一部をまとめたいと思います。以上です。パネリストの先生方、どうもありがとうございました。(拍手)

○司会 (斉藤典子) それでは第二部に移ります。第一部の澤崎先生、パネリストの先生方、大変ありがとうございました。第二部に関して連絡いたします。引き続きケータイゴングのインタラクティブをしていきたいと思っております。いまいち皆さんには入り口でお配りしたアンケート用紙にある QRコードあるいは URL をご確認ください積極的な参加をお願いいたします。いろいろなコメントをお待ちしております。注意事項ですが、第一部と第二部でコメントの入り口が違います。なので、これから第二部に関しまして第二部の入り口をお使いください。

この第二部に関しましては、研究人生が少し先へ進んだ段階での選択肢、つまりライフイベントやジョブハンティング、こういったことに焦点を絞って皆さんと一緒に考えていきたいと思っております。会の進行は、分子生物学会キャリアパス委員、がん研究所の斉藤典子が務めます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、パネリストの先生方をご紹介したいと思います。自己紹介ということで、ご自身の研究とキャリアについて、ステージの一番左側に座られている加納先生から1分以内でお願いします。

○加納純子 分生のキャリアパス委員を今年からやっております加納です。大阪大学の蛋白質研究所にいます。私は博士号を取ったあとに3年間アメリカにポスドクで留学して、帰国から約9年間助教をして、それからテニュアトラック制度って昔流行ったのですが、それに応じて独立のラボを准教授として構えまして、ごく最近ですけど、ようやく任期の生活から逃れられて、今テニュアの准教授としてラボを運営しています。私は任期とかについてちょっと考えていきたいと思っております。

○來生江利子 よろしく願いいたします。第一三共研究開発本部の來生と申します。私は学部の頃は化学を専攻していたのですが、その後バイオロジーのほうに興味を持ちまして、大学院から横浜市立大学の鮎沢先生のもとで研究をしていました。学位取得後に英語のほうも勉強したいということと、あと一流紙に載るような大きな仕事がしてみたいと思ひまして、アメリカ東海岸にあります NIH で4年間ポスドクをしておりました。その後、知り合いの先生に誘っていただきまして、また西海岸のスタンフォード大学に異動しまして約4年研究していました。私の専門はずっと老化(の分子生物学的)研究をしてきたのですが、アカデミアにいたときにはサーチュインと呼ばれる遺伝子の研究をしておりました。その頃からちょうど創薬研究のほうに興味を持ちまして、2010年にキャリアプランニングプログラムというアクティビティを通じ、今の第一三共に移りまして研究開発本部で研究に従事しております。

○木村宏 東京工業大学の木村です。昨年分子生物学会で、このキャリアパスランチョンセミナーにピンチヒッターで登場して、続けてやれということでキャリアパス委員を今年からやらせていただいています。先ほど中川さんが6回変わったと言っていました、私は7回、所属機関を学位取得後が変わっています。学位も博士課程中退により論文博士で取っています。さらに奨学金も大学、修士課程、博士課程は途中までですけど、いただいています、それも無事返し終わりました。なので、一応ひと通りやっています。専門はエピジェネティクス、クロマチンの研究です。

○齊藤玉緒 上智大学の齊藤と申します。日本生化学会の男女共同参画推進委員をやらせていただいております。私のキャリアですが、私は大学の学部を卒業後いったん就職しまして高校の教員をやっていました。自分の受け持っていた子たちがすごく好きで、高校の先生の仕事がとても好きだったのですけれども、これでいいのか、研究したいのではないかという気持ちに駆られまして、母校に戻りました。修士から5年間大学院で過ごして、その後1年のポスドクを経て母校で拾っていただきました。助教をすごく長い間やっていたのですが、縁がありまして上智大学に移ることになりまして、今現在、上智大学の物質生命理工学科の環境分子生物学研究室という自分の研究室を持っております。10数名の学生さんと一緒に日々を過ごしております。

○高須賀太一 北海道大学の高須賀と言います。私は日本で学部を卒業してから大学院とポスドク期間の13年をアメリカで行い、4年前に日本に帰ってきました。そのときに自分が直面した問題が本日の議題にだいぶ近いかな。妻も研究者をやっていたので、そういうときに2人で同じ研究者としてキャリアを見つけられるかという。そのような経験を基にして、今日パネリストとしてコメントができればと思います。よろしくお願いします。

○山本卓 広島大学の山本です。私は今年から分子生物学会のキャリアパス委員にさせていただきました。あまり役に立っていないのですけれども、何か少し地方からの研究者として採用されるという状況についてご紹介できればと思っております。私自身、今は母校に帰っていますが、博士課程のときに縁あって熊本に10年、今は助教ですが、昔は助手ですね、任期付きで行きました。任期付きで行ったのが、任期がなくなったのですけれども、そこからちょっとこのままではと思って、また別の任期付きに、任期があるのを捨てて行きました。その任期もどれぐらいかわかりませんでした、とりあえずやりたいことがやりたいなということで移動しました。そういうチャレンジするというのが一つのポイントになるのかなと思います。そこは今も昔も変わらないというところがありますが、地方での状況を少しご紹介できればと思います。よろしくお願いします。

○司会 ありがとうございます。皆さん、それぞれ興味深いキャリアを持っていらっしゃるって、決して平坦ではない、それぞれいろいろな壁を今後も越えることが必要かという感じです。まず、人生には今おっしゃられたような様々なイベント、それに加えて、結婚、出産、子育て、介護などいろいろなライフイベントがあります。

こちらのスクリーンは、「今、人生における「壁(問題、不安)を感じていますか?それは何ですか?」というアンケートの結果です。「感じる」と答えた方が圧倒的、60%ということで、「その壁は何ですか?」という問いに答えてくださった方の数例もあります。結婚できるか、就職活動、結婚・出産のタイミン

グ、家庭との両立の難しさ、ポストが得られるか、日本の基礎研究に対する支援の低下と日本国内でのキャリア形成の不透明さ、任期付きのため今後のキャリアに関して不安。さまざまな因子があるということです。

特に最初の3つ、これはライフイベントとキャリアの両立への関心ということになるかと思います。ここでケータイゴングを用いて皆さんのご意見をお聞きします。どうぞよろしくお願ひします。設問1「ライフイベントとキャリアどちらを優先しますか（してきましたか）?」。早速レスポンスをいただひています。「両方」ということで、キャリアとライフイベントを両立したいということかかと思ひます。

それに関連して、実際にキャリアを進める段階になったと仮定して、今まさにキャリアを進めなければいけないというときに、皆さんのご意見をいただひたいです。設問2「キャリアの選択には何を第一に優先しますか?」。「仕事内容」ということで、おそらく研究の内容かなと理解します。もちろんアカデミアに行けば研究だけではなくて教育とか運営もある、それも含めているのかなとは思ひますが、おそらく研究内容かなと思ひます。

それでは、さらに次の設問についても皆さんの感じるところをお聞かせいただひたいです。設問3「研究者のキャリア形成は、公平、透明、魅力的ですか?」。圧倒的に「いいえ」ということです。大変厳しいお答えをいただひたと思ひます。ここは木村先生、7回もポジションを変えられているということでいろいろなご経験があるかかと思ひます。今までの設問のコメント、それからご自身の経験を含めてご意見をいただひますか。

○木村 ライフイベントとの関わりという話からさせていただくと、私はたまたま家族が非常に協力的でわがままにいろいろとついてきていただひてはいるのですが、それでも別に家族のことを考えていないわけじゃないというか、いろいろなところに行ったほうが楽しいかなと思ひて、そういうのもあるのですけど。やっぱり落ち着いて研究できるという意味では任期付きみたいなものは今どうかなと問われているので、もう少しロングタームなことを考えてほしいと思ひています。要は、任期付きでもいいのですけど、5年プラス2年だったらまだいいけれども、毎年更新とか、3年プラス1年だとやっぱりよろしくないかなと、私も任期付きを経験していますので、それはあります。

○司会 今までフロアからいろいろ興味深いコメントをいただひています。今のところキャリアとライフイベントの両立ということですが、パネリストの皆さん、これは興味深いというコメントを適宜ピックアップされてください。

○木村 たぶん來生さんからもう少し話を聞きたいのではないですか。特に企業の方ということもあるし、ライフイベントとの関わりも、旦那さんも研究者ですし。

○來生 僭越ながらコメントさせていただきます。私の場合はちょうどキャリアチェンジを考えたのが、一番大きかったのは留学当時、スタンフォード大学にいたときにそのあとのキャリアをどうしようかとかかなり迷ったのですけど、主人が研究者で研究職というところでどういうことがあるかをかなり考えました。当時、子どもがまだ生まれたばかりで、それを考えるタイミングは子どもが生まれて半年ぐらいだったのです。ただ、そここのころで、自分が留学の中でどういうことをキャリアとしてやってみたいかかと思ひえることは当時、日本にいた大学院生だったときよりもずいぶん増えていました。先ほど創薬への興味ができ企業に就職したとお伝えしましたが、まさに海外で、特にシリコンバレーにいますとそ

ういうことを目の当たりにする、アカデミアの先生もどちらかというところ出口研究をするような環境にもありました。そういうところで私の場合、いろいろな選択肢があったのかなと思っております。ただやっぱり赤ちゃんを連れての就職活動とかも実際あったりして、なかなか大変だなというのは正直なところではあります。ただ、いろいろな選択肢があると思うので、どのような選択肢があるかということのを早い時期から知っておくことは、キャリアを考えるうえでは大事なのではないかと思います。

○司会 ありがとうございます。コメントの中で 15 番（第一部もそうでしたが、パネリストの皆さんは（苦勞されながらも）常勤の成功者の方が多いようですので、今後は、今現在困っている博士課程の学生や任期付の方などもパネリストに加えてはいかがですか？）、これはちょっと厳しいですね。決してここにおられる方皆さん、成功ではないのですけども。まだ人生が長いから何が起こるかわかりません。決してそういうことではないのですが、今まさに困っている方がパネリストに入るということももちろん重要なことかなとは思いますが。「キャリア忙しすぎてライフイベントが起こらない。」というコメントも先ほどありました。「キャリアを選択しましたが、今後恋人や配偶者ができるならば迷わずライフイベントを優先します。」といった勇気のある、気概のある方もおられるなと感じました。「結婚して家族が配偶者のみならば配偶者の理解を得られるかどうかという問題だが、子供が出来た場合が大変そう」、まさにそのとおりだと思います。ご意見ありがとうございます。

先に進みます。アカデミアのジョブを目指す皆さんにお聞きします。設問 4「アカデミアのジョブに応募する場合に何を優先しますか？」。1) 仕事内容、2) 待遇（給与、福利厚生）、3) 勤務地。こちら「仕事内容」は大きく見たらおそらく研究内容かなと思いますが、コメントの 18 番「仕事内容」とは研究だけではないです。いわゆる F ランの大学では、教育の duty が重すぎます」ということです。先ほど私が「研究ですね」と言ってしまったのですが、もちろんこういう教育デューティが多すぎるということが見られているということだと思います。

話が前後するのですが、先ほどのライフイベントとの両立ということで、国内外を問わず夫婦で研究者というケースは非常に多くあって、今のコメントの中にもいくつかそういうものが散見されました。家族との別居を避けられない例があるように感じます。ただし、一部では配偶者の就活も支援する、夫婦同時採用制度も制度としてはあるというふうな情報があります。それで、海外で学位を取られた高須賀先生、そこに関しまして少しコメントはありますか。

○高須賀 海外でパートナーシップエンプロイメントって、よくあるような気がしていたのですが、昨日一晩考えて、そうでもないかと思直しちゃって。それはなぜかというところ、アメリカのアカデミアもいろいろな企業もそうですが、優秀な人材をヘッドハンティングで引っ張ってくる。そのときに大学側と交渉する機会があって、それでパートナーシップエンプロイメントができる。日本の大学ってなかなか給料なんてネゴシエートできないですし、たぶん難しいのではないかと思います。

先ほどのコメントですよね、夫婦で。僕は妻も研究者なので、どちらも家事をしなければいけないし、1 歳の息子の世話もしなければいけない。やはりコミュニケーションが大事で、どのくらい助け合えるか。就職を 2 人が同じ時期にできたというわけでもないで、そのギャップ、どちらかが就職できていないときにその配偶者がどのくらいサポートできるか。どれだけ話し合っって戦略的に妻なり僕なりの就職を手伝えるかということがキーだった気がします。

○司会 ありがとうございます。それから、何回も登場していただくのですが、來生先生、やはり海外でのご経験があるということで、いかがでしょうか。

○來生 私がもともといたラボはポスドクの女の子たちが多く、私のボスも女性で出産して 1、2 ヶ月でラボに戻ってくるような人たちが周りにぞろぞろいて、どちらかというキャリアを、確かにスローペースにはなるのですが、中断せずに済むような、そういう環境もあったのかなと思っています。ただ一方、それを日本でやろうとすると周りの目も気になりますし、サポート環境が整っていないところではなかなかやりづらいのかなと感じました。

あと、パートナーが研究者という、先ほど高須賀先生からもお話がありましたが、two body というところで仕事をアプライするときに、私も前のボスにいろいろ相談しました。そのボスもご主人がスタンフォード大学でポジションを取られて、そのあとやはりスタンフォード大学でポジションを得たということがあったので、いろいろ相談したのですが、当時日本でアカデミアのポジションも考えたものの、なかなかその条件が難しい。2人で独立したポジションを取ろうというのは難しく、例えば旦那さんのラボに入れさせてもらうとか、もし自分がラボを立ち上げたら、そこに旦那さんに入れてもらうという、そういうところがあるのかなと思いました。

一方、また脱線してしまうかもしれませんが、企業におきましては確かに夫婦だからということで採用することはないとは理解しておりますが、夫婦でアプライしてきて両方とも優秀であれば、片方だけ採るといようなことはしないと伺っています。例えば企業の中でも両方とも研究者で、その中で結婚されて家庭を両立されている方もいらっしゃいます。弊社の例ですと、社内に保育所があって、そちらにお子さんを預けて帰宅時間になると一緒に帰っていくという、すごく微笑ましい姿もあって、これも一つのスタイルかなと感じております。

○司会 ありがとうございます。コメントで「研究者の配偶者は研究者が多いのですか？」ということがありましたが、この two body の問題は別に研究者に限らない、大きな問題かとも思います。そこで、こういう問題を背景にしますと、結局研究なら研究のジョブが多いところ、要は都会に研究者の応募が集中しやすいといった結果になるということがあるようです。今回のパネリストの多くの先生方は東京、大阪という都市の方が多いのですけれども、山本先生、広島で、決して地方というわけではないのですけれども、コメントをお願いします。

○山本 いや、大学は東広島の田舎なので、学生さんの受験の数も減ってきているという状態で、勤務地として東広島の田舎に行きたいかと言われたときに、それは確実にライフイベントを皆さん優先する傾向があるように私は思います。それは年齢にもよります。お子さんがいて動きにくいということであれば、当然ライフイベントを優先しますし、若くてテニユアトラックがあれば、そうすると独り身で、仕事内容で行くということなので、おそらくライフイベントと仕事の内容というのは年齢に応じて優先度が変わってくることを実感しています。

一方で地方の大学、私たちの広島大学のほうでは最近ではテニユアトラックで採用しようと動いております。そういう動きは私としても、いい人に若いうちに来てもらって飛びこんでもらうという流れはいいのですけれども、たぶん今 40 代の方は「おいおい、俺たちはどうなるんだ」と必ず思われますよね。やはりその部分を、ここで言っても仕方がないのですけれど、見ていますと、特任で引き続いてずっとやっている方たちは、今の学生さんには悪いモデルではないのですけれども、あまりポジティブに捉える

ことができないモデルになってしまっていることが僕は一番問題になっているかなと思います。根本的な解決をどうするのかというのは非常に難しいのですが、そういうことも含めると、地方には実はまだ職がこれから増える可能性が若手にはあると思うので、アカデミアに進みたければ学位を取って進む、あるいは企業さんに聞いても今は学位を取った人材が欲しいと言われてますし、実際に海外でも渡り歩けるような、やり合えるような、そういう人材が欲しいと言われてますので、ドクターに行って企業に進むというのはかなりポジティブな選択ではないかと私は思っております。

○司会 ありがとうございます。地方にも非常にたくさんのポテンシャルがあるということで、視野を広げて壁を越えていただきたいということも考えます。今後良い解決策が出るとよいと思います。49番のコメント「状況にもよりますが、余裕がある場合には博士課程の間に出産するのも一つの手かもしれません。」ということで、「ライフイベントなんかない」というような意見に対して、こういうポジティブなご意見もフロアからいただけてありがたいなと思います。

山本先生からも少しお話があったのですが、30代から40代の方の研究人生について少し考えたいと思います。事前アンケートで「今後のプラン（希望）を教えてください」と伺いました。その結果がこちらです。多いのが「助教／准教授」、「ラボ独立」ですが、同時に「現状維持」という意見もあります。ここで、このフロアにおられる40代以下の方、ちょっと若手の方にお聞かせください。設問5-1「30代後半から40代のキャリア支援は必要ですか?」。もちろん「はい」が圧倒的です。

「はい」とお答えになった方、次の設問5-2「それはどのようなものですか?」にお答えください。1) 卓越のミドルエイジ版、2) 就活支援・インターンのようなもの、3) 行政職員、中高教員など（中途採用枠の拡大）。どれもいいアイデアで、3つにだいたい均等に分かれているかと思います。「その他」の方がおられましたら、コメントで自由にご意見をください。このアンケートを受けまして、高校の先生をされながらも一回北大に戻って、母校に戻って学位を取られたという齊藤玉緒先生、ぜひご意見をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

○齊藤 今この結果を拝見したところ、それぞれ均等に分布している感じがあって、その結果から受ける印象としては、いろいろな支援が基本的に全然まだ足りていないということをすごく感じます。私の場合は年を取ってから大学院に戻って、大学院が終わったときにもう結構な年になってしまっていたので、今までのロールモデルが通用しないような、そういう孤独感を感じました。だから、今そういうことを感じていらっしゃる30代から40代にかけての人たちに対して、ありとあらゆる支援、考えられる支援をともかく積極的に進めていくことが必要であるととても強く感じます。

あと、もう一つ感じるのは、そういう方々の近くにいる先輩の人たちがほかにも道はあるというようなことをサジェストしていくことの必要性をすごく感じています。実際の例として、私、故あって韓国の大学に授業参観に行かせていただいたことがあります。そこで拝見させていただいた授業は、アメリカの元PIだった方がリクルートされて韓国の大学で授業をしている。その方にインタビューしたのですが、PIをやっていたときにはグラントなどのことでとてもとてもライフイベントを乗り越えられそうになかった。当然のことながら英語のスキルがあるから、今は非常に高いサラリーでリクルートされて数年の契約でこちらに来ていて、家もきちんと保証されていてライフイベントを越えるにはいいシステムであるということでした。そういうことを実際に経験したことがあるので、むしろ世界にも目を向けるぐらいのことをもうちょっとシニアの人たちも教えてあげる必要があるのではないかとということを強く感じます。漠然としてはいるのですけども。

○司会 ありがとうございます。先ほども示しましたが、今後のプランを教えてくださいと伺ったところ、「ラボ独立」を答えた方が非常に多かったです。もちろんこういったアンケートに興味を持ってくださる母体がこういうポピュレーションかなということもありますが、詳細なコメントを見ていきます。そうすると、2つの代表的な理由が見えてきました。「自分の裁量で研究を進めるため」と「自分の研究をする過程でPIになるという通過点があると考える」というご意見と、もう一つ突出した意見として「ようやく安定した職となるから」と「現状で、PIにならない限りは終身雇用ではないポジションがほとんどだから」というご意見がありました。上（前）のコメントはポジティブですが、下（後）のコメントはそれしかないという切羽詰まった感じでした。

PIだからといって必ずしも終身雇用ではないのですが、ここで皆さんにまたお伺いしたいと思います。設問6「アカデミアのジョブについて、任期なしのポジションが少ない現状をどう思いますか？」。1) 行政、大学は努力してポジションを増やすべき、2) 企業にももっと採用を増やしてもらいたい、3) ベンチャーなどの自活支援を充実させるべきということですが、圧倒的に多いのはやはり「行政、大学は努力してポジションを増やすべき」というところかなと思います。企業に関しましてはまたあとでお伺いしますが、この任期付きポジションに関するということで、加納先生ご自身も少しご経験があるということでコメントをいただきたいです。その間に皆さんもケータイゴングからもコメントをぜひお願いします。

○加納 任期という問題は本当にいろいろな問題を含んでいるので、私がここで何か言って解決するようなものではないとは思いますが。私および周りの人たちを見ていて思うことは、やはり任期というのはそもそも人の流動性を高めるために設けられた制度で、一部ではそれがうまくいっているとは思いますが、とにかくテニユアのポジションが少なくなっている今となつては、逆にいい面がほとんど薄まってしまつて、本当に頑張っている優秀な人を切ってしまうという状況が非常に多くなっていると思います。あるいは、何とかつないでいる人にとつても、その任期が来るから何とかペーパーを出さなければと縮こまった研究を強られるという、科学の発展にとって良くない傾向が強くなっていると思つて、そこはすごく残念だと思つています。

私は、この任期の問題はとても大きくて、30代以上の人だけの問題ではないと思つています。要するに学生さんは、ちょっと上の先輩の研究者が任期に苦しんでいるという状況をすごくよく見ていて、研究者は大変だなというイメージが強くて、それによって博士課程に進むのをやめてしまうということにつながっているのではないかと思つています。だから、これは国に頑張ってもらうしかないのですが、どうか任期のない安定的なアカデミアのポジションを、あるいは企業の方も頑張つて博士号を通過した人の採用を増やしていただいて、研究者をやっていることが損ではない、しかも研究が好きであれば続けられるという環境づくりに頑張つていただきたいと思つています。

○司会 私も、それには賛成です。例えば74番のコメントですね。「任期があると思切った研究ができないように思う」。最初に木村さんも言われたように、落ち着いて研究ができる、長期の視野に立った研究も基礎研究で非常に重要な点なので、ここは重要だと思つています。一方で、コメントの72番「任期なしだとだらけてしまいそう」。70番「任期なしポストはゼロにしたほうがよい。おなじところに居続けると良くないことが増えてくる。」といった厳しいご意見もあります。

○木村 それは当然でというか、やっぱりみんな、特に若い人とか任期がある人が感じているのは、任期がない人が何もやっていないのに給料をもらって研究室をやっているみたいな人を見ていると、すごく腹が立つわけですよ。たぶん、そういうのがあるので、みんな任期がない人がちゃんと普通にといいか、頑張って研究して教育もして成果を上げていけば、任期なしのほうがいいと見えると思います。ただ、私たちが若い頃、今でも若いですけど、ずっと任期なしだった頃にそういう研究とかをやらない人が増えていって、それで困ったという背景があるのですね。その背景を引きずっているんで、若い人たちだけ流動的になって、いったん任期なしのときに職を得るともうクビにすることができないので、それが問題である。そうですよね。なので、ちょっと今、そういう厳しすぎる感じで、だんだんそういう人が減っていったらというか、いなくなってくるので、今ポジションを取っている人は本当に頑張っている人なので、もうちょっといい時代がもしかしたら来るかもしれない。

それが一つと、さっきのライフイベントの話でアカデミアは結構大変だと言っているけども、私も子どもを病院に連れていったり送り迎えしたりとかしていましたが、アカデミアのほうが自由な時間を取れるのではないですかね、特に。そう思っているんですけど、みんなそんなにすごく休みが取れないような感じで頑張らなければいけないのだったら、やっぱりそれはそれでかなり問題で。逆に、アカデミアで自分の研究スケジュールを自由に設定できるという利点をもっと生かすような職場の雰囲気があればいいんじゃないかなと思いました。

○司会 おっしゃるとおりで、自分の研究を自分でコントロールできるというのは非常にメリットだと思います。この任期の問題に関してはいろいろなご意見があります。このセッションはできるだけ明るく終わりたいということで、來生先生から企業に関してポジションに関するコメントを手短にいただけますか。

○來生 すいません、実はこれは偶然ですが、この学会の初日のフォーラムで弊社、第一三共の人事の天野（誠司）から、博士課程の就職に関して、製薬業界で、非常に熱い注目があるという話をさせていただきました。ちなみに、そちらに参加された方はこの中にいらっしゃいますか。あ、いないですね。今研究職の募集もしていますけれども、かつて修士の学生さんがすごく多かったのですが、博士号の取得者の研究採用がすごく増えています。研究開発本部で言いますと、例えば当社ですとだいたい半分ぐらいは博士号取得者です。薬のタネを探すようなアカデミアに近い仕事、テーマ提案とかもあるのですが、そういうところになりますとやはり博士号取得者の割合がもっと上がってきていますので、私が学生だった頃とはずいぶん違うのかなと思います。私みたいにポスドクを経て入っているメンバーも結構いますので、状況が変わってきていると思うので、ぜひ情報収集しながら、もしご興味があれば私でもいいですし、ほかの人でも、聞いていただけたらと思います。

○司会 ありがとうございます。少し時間が押してきました。ほぼ終了の時間になってきました。今までの討論を踏まえていろいろな問題があったのですが、ライフイベントとの両立ということで、解決策のアイデアも踏まえて、このパネリストの先生方から1分以内でコメントをいただきたいと思います。

○加納 若い人にとってはいろいろな不安がある。よく不安と言われるのですがけれども、どうか研究が好きだったら、若い人も30代以上の方も一生懸命頑張って何とか問題解決していくべく、こういう場で意見を言って、願わくば国を動かして何とか状況改善に導かれればいいなと私は思います。

○來生 私もこのような活動を通じまして、自分の経験を伝えることもそうですが、年齢的にはやはり変えていくほうの年齢になっているのかなと思いますので、自分なりにもいろいろ努力しながらサポートをできるようなかたちにできたらと思っています。どうぞよろしく願いいたします。

○木村 私は、この93番の人の意見（若いひとは業績やノウハウに乏しいので若い人30代は任期を長くして50代以上は逆に業績、ノウハウがあるので任期つきにしては）が結構好きですね。あと、でも本当は年齢じゃなくて、齊藤さんみたいに戻ってくる人もいるし、出てまた戻ってくる人もいるので、博士号を取ってからのキャリアで判断したほうがいいのではないかという気はしています。

○齊藤 私はかなり上の世代なので、ここで口ごもってもしようがないのですが、振り返って思うことは、そうは言いつつもやっぱり変わってきているということは間違いない事実だと思います。少しずつ変わってきているという事実はあるんだということ。さっきのセッションで110番の方がおっしゃってました「前向きに！前へ！前へ！」ということをとにかく忘れないでいてほしいということです。そのことに関しておばちゃんやおじちゃんたちも頑張るからという、その気持ちを伝えたいと思います。

○高須賀 94番「正直上の世代が優遇されて、下の世代が冷遇されてるように感じてしまいます。これからさらに研究職に割かれる国家予算は少なくなっていくそうですし。」。僕は団塊のジュニア世代なので、あまり優遇されている感じはしないのですが。僕の学生もこちらに来てくれているみたいで、これから僕らみたいな団塊ジュニアの世代も頑張って、次の世代、今30代の世代から今20代の世代の若手のキャリアパスまで、そういうことを考えていきたいと思いました。

○山本 解決策というのは本当に難しいと思います。任期があつたほうがいいのか、なかったほうがいいのかも、本当に分かれてしまいますし。でも、いずれにしても大学の職が増えることは現状ありませんので、そうしたときには一つ企業の方がもっと積極的に大学と連携する。これは行政が考えられているのですが、やはりまだあまり実現化していませんよね。企業と大学の交流が、応用の分野にどうしても偏ってしまうということもあるかもしれませんが、やはりそういうところが進んでいないですよ。そういう流動性をつくることもものすごく重要かと思います。

○司会 ありがとうございます。まだまだ討論をしたいのですが、時間が来ました。それで、今回のこの場がわずかながらでも、ここに参加された皆さんにとって明るい材料となることを願っています。何よりもケータイゴングでさまざまなご意見をいただきましたこと、大変ありがとうございました。すべての意見をピックアップできなかったことは大変残念に思いますが、またぜひ声を上げ続けていていただきたいと思います。

それでは事務連絡になりますが、アンケート用紙を会場出口で回収しております。ぜひそちらに提出をお願いします。本日は大変ありがとうございました。（拍手）