

どこにゆく PDF ?

谷口直之*

我が国ではポストドク2万人構想に基づき、ポストドクの人数は大幅に増加した。しかし一方で、国立大学などの専任教官の削減、また不況による会社の雇用抑制などにより、多くのポストドクが就職できずにポストドクのはしごをしている現状がある。しかしその実態はあきらかでない。

米国では1997年に5万人いるPDF (postdoctoral fellow and scholar) のトレーニングの向上などを目指して、National Postgraduate Association (NPA <http://www.nationalpostdoc.org/>) ができ、実態調査や提言を行っている。またカナダでも6,000人を超えるPDFのためのCanadian Association of Postdoctoral Scholars (CAPS) (<http://tinyurl.com/canadapostdoc>) ができ、実態調査の結果がでていいる。それによると、最近PDFが大学教官として残れる道は厳しく、まさに車の中でじっと駐車場の空きスペースを待つ心境に落ち入っているという。

すでに、我が国でも、年間数億円から数10億円を超える大型資金が各省庁から集中的に投資される一方で、プロジェクトが途中で中止されたり、業績があがらず、また何らかの理由で研究費が減額されると、その後のPDFの雇用ができなくなり、ポストドクは解雇を余儀なくされるという問題が生じている。その場合も研究代表者の責任はあまり問われず、その罅寄せがPDFにくるため、結果として、ポストドク難民が増加している。2006年に日本版News Weekがこの特集をしたのでご記憶のかたもあるだろう。身の置き場のないポストドク難民をどうするのか、我々が真剣に考える時期に来ている。

さて、どのような対策が考えられるだろうか？ 第1にはPDFのレベルの質的向上も必要である。そのためには指導者もPDFを自分たちの研究業績を上げるためや特許を得るための手足として使うだけではなく、責任をもって研究者や教官、あるいは他の職業人となるための教育をすることが必要であろう。我が国のPDFがどれだけ国際的に通用する基準に達しているかはいろいろ議論があるが、研究者になるためのスタートアップグラントの充実と研究スペースの確保なども必要である。

真に国際的にリードする研究者へのトップダウンによる集中的な資金援助を否定するものではないが、有り余るほどの資金援助はやめ、無駄は極力少なくし、ボトムアップの、特に若手の研究費を増額すべきなのは多くの研究者が感じているであろう。また大学、研究所でPDFを雇用している側もこれまでの研究職に限らず、彼らの就職先として、多彩な職種を社会全体で考慮する必要がある。国策として、大学や研究機関に、幅広い、キャリアアップのための系統的な教育を義務付け、研究以外の分野へ送り出すようなトレーニングをする姿勢も重要であろう。また受け入れ側も、政府や地方公共団体などでも研究経験のあるポストドクを一つの資格として認知し、いろいろな職種として雇用する配慮や一定人数の雇用を義務付けること、さらには報道機関や産業界に積極的に一定のパーセントの雇用を義務付け、それを超える場合には税制の優遇措置をはかり、また同時にそれを守らなかった場合にはペナルティーを科すというような施策を真剣に考える必要があると思う。文部科学省は11年度から学生が社会人として適用するように教育課程にキャリアガイダンスを義務付けるという。この制度はPDFにも必要であろう。

また、大学や研究所での人事の流動性を高めることも重要で、内部昇格を前提としたような形式的な公募はやめて、透明性を高め、外部からどの程度採用したのか？ あるいは内部昇格をした人数を公表するぐらいのことはしてもよいのではないだろうか？

そして最も重要なことは、国公立大学などの教官、特に助教の定員増をはかる施策をとることである。とくに疲弊してきている地方大学からでも優先してすべきである。時代の流れに即応していないという理由で、講座が廃止され、流行を追うテーマに焦点をしばった研究室だけがが増えていく事態を一刻も早く変えるべきである。

事業仕分けの時に多くの皆さんがコメントを書かれたように、日本生化学会としても関連学会とも協力をして、理事会で是非ともポストドクの現状把握のための調査を早急に行い、報告をまとめていただきたいと思う。Yes. We can とオバマの演説に集まった民衆の声を私たちも肝に銘じたい。

*本会名誉会員，大阪大学産業科学研究所