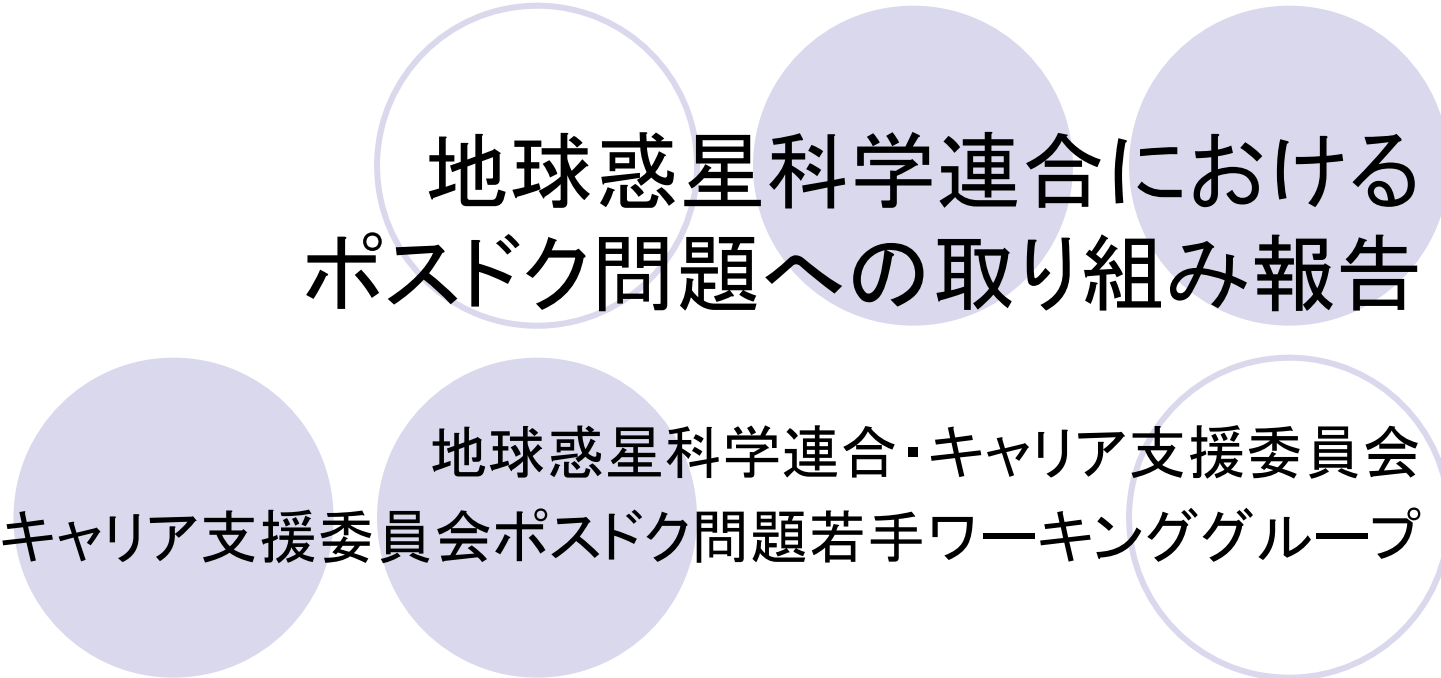
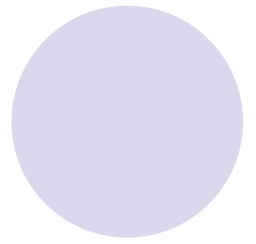
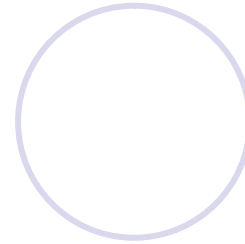
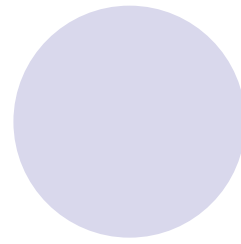
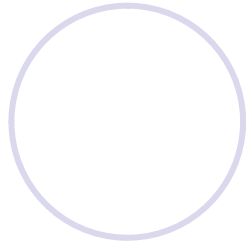
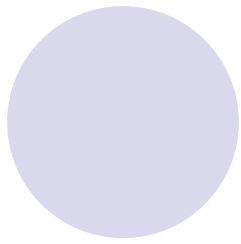




地球惑星科学連合における ポストク問題への取り組み報告

地球惑星科学連合・キャリア支援委員会
キャリア支援委員会ポストク問題若手ワーキンググループ

発表者：末吉哲雄



- 地球惑星科学におけるポスドク実態調査
(2009年度)

- 地球惑星科学連合・キャリアパス支援委員会

- 発表者: 栗田敬(東京大学・地震研究所)

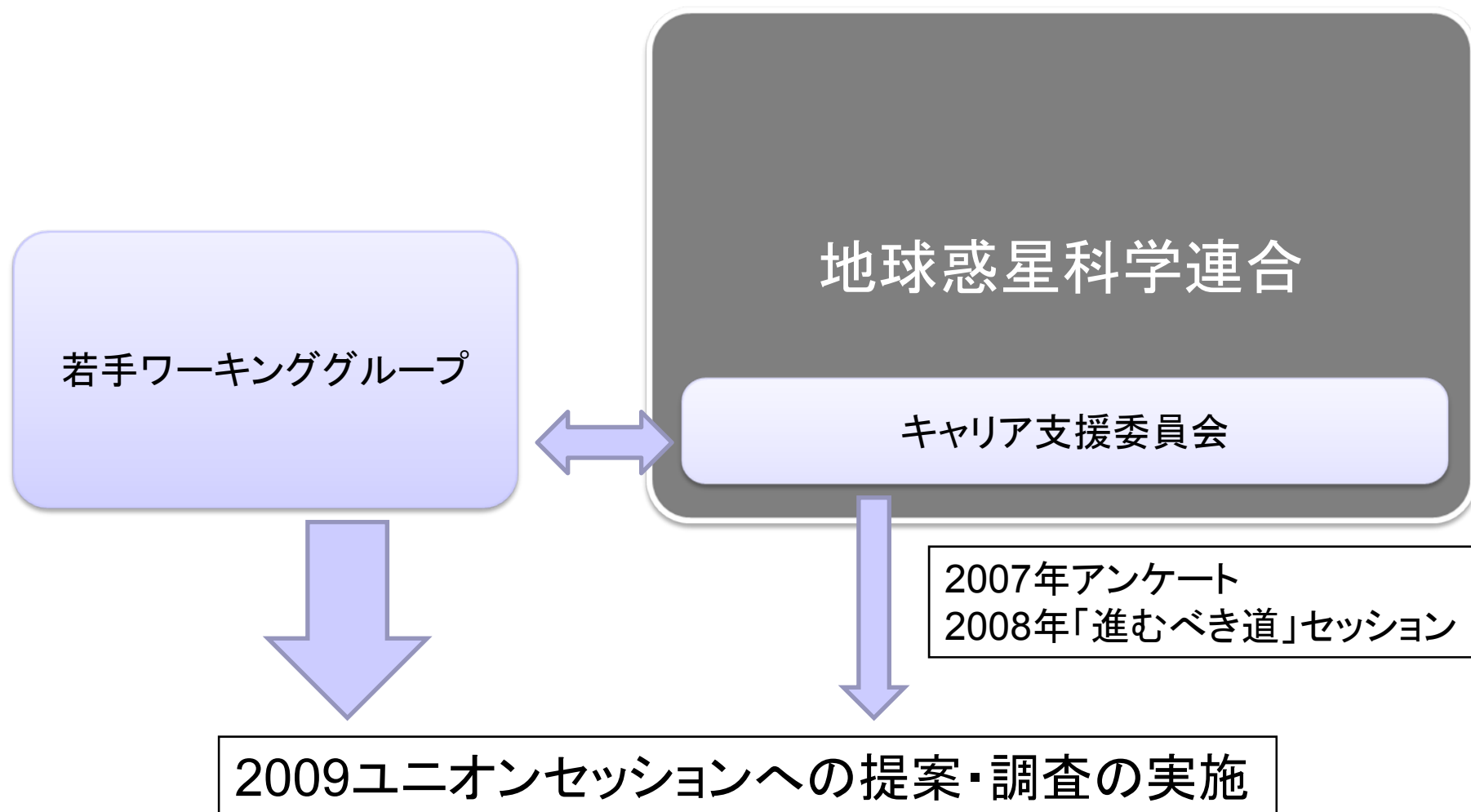
- 若手研究者インタビュー

- 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)

- 発表者: 末吉哲雄(東京大学・CCSR)

登場人物(?)と経緯



地球惑星科学における ポスドク実態調査 (2009年度)

地球惑星科学連合・キャリアパス支援委員会
発表者: 栗田敬(東京大学・地震研究所)

ポスドクとは？

流動的若手研究員

年限付きポスト

40歳程度以下の博士取得者

給料の有無は問わず

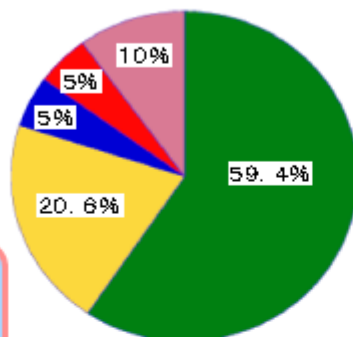
ポスドクの貢献(@地惑連合)

連合大会2008における発表件数調査

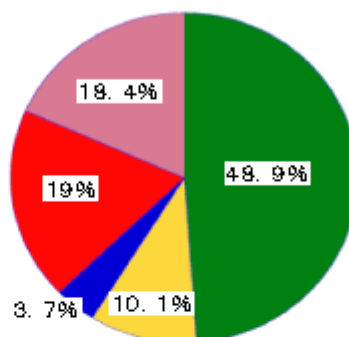
総著者数
(筆頭著者+共著者)



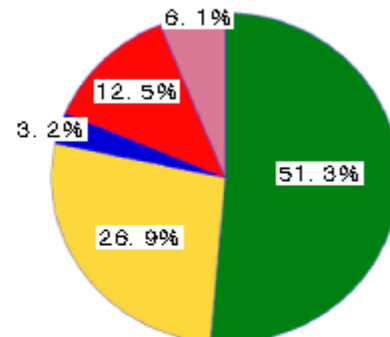
東北大AOB
(総数: 160)



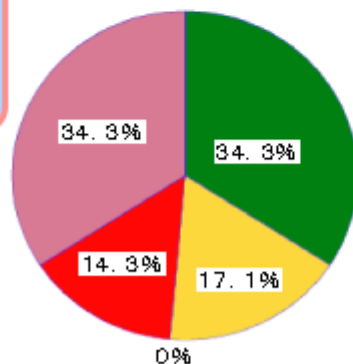
北大
(総数: 348)



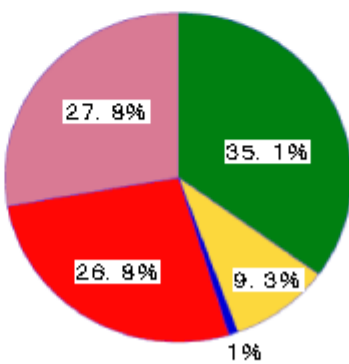
東大・地震研
(総数: 505)



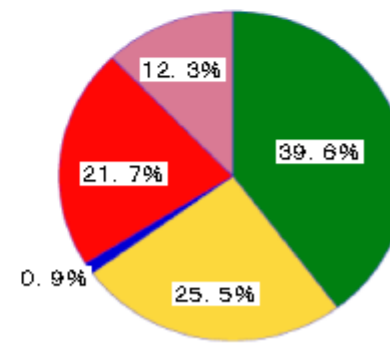
筆頭著者数



東北大AOB
(筆頭著者数: 35)



北大
(筆頭著者数: 97)



東大・地震研
(筆頭著者数: 106)

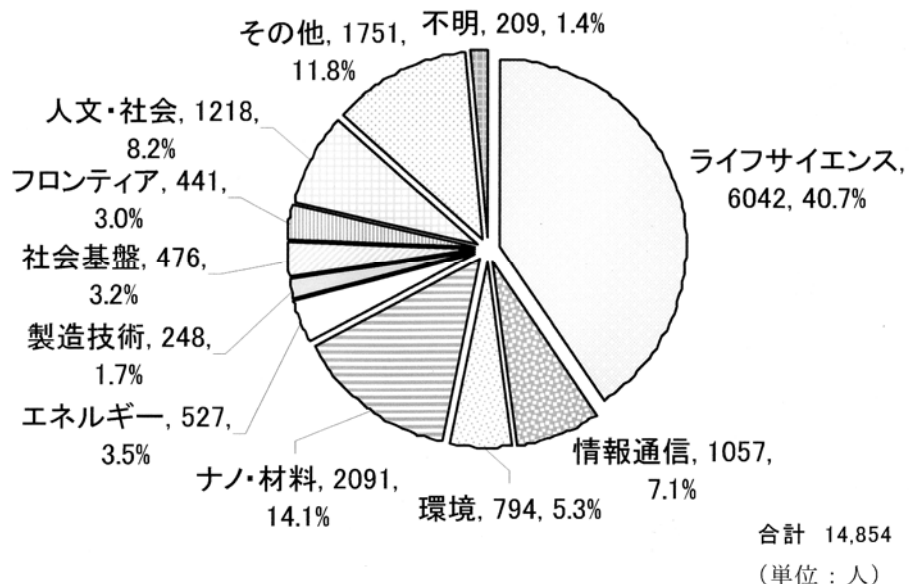
なぜこのような調査を？（１）

地球惑星科学分野に一体何人いるのか？

どのような職種・雇用形態があるのか？

誰も全体像を把握していない！

第5-2図 ポストドクター等の分野別比率（平成16年度実績）



なぜこのような調査を？(2)

かみ合わない様々な意見・見解

若手・ポスドク: 最初から出入りのつじつまの合わない制度設計の責任者は誰だ？

シニア研究者: 戦後の日本はもっと貧しい。自分たちの苦勞と比べれば、、、

中間管理職A: うちのポスドクの来年はどうしよう？

中間管理職B: 今度のプロジェクトの立ち上げは何人のポスドクで乗り切るか？

一般人: 高学歴ポスドクのわがまま？自己責任では？

ポスドク実態調査

地球惑星科学連合・キャリアパス支援委員会、大学・大学院教育委員会

1. 大学・専攻、研究機関対象 雇用状況調査(機関調査)

1. 雇用者数、雇用形態、年代分布(含 常勤研究者)

2. ポスドクへの状況聞き取り調査(当事者インタビュー)

1. 現在のおかれている状況、悩み、、、

2. 若手ワーキンググループによる調査

3. 大学院生を対象に分野選択動機、指導環境アンケート(大学院アンケート)

1. どのような世代が大学院教育に貢献しているのか？

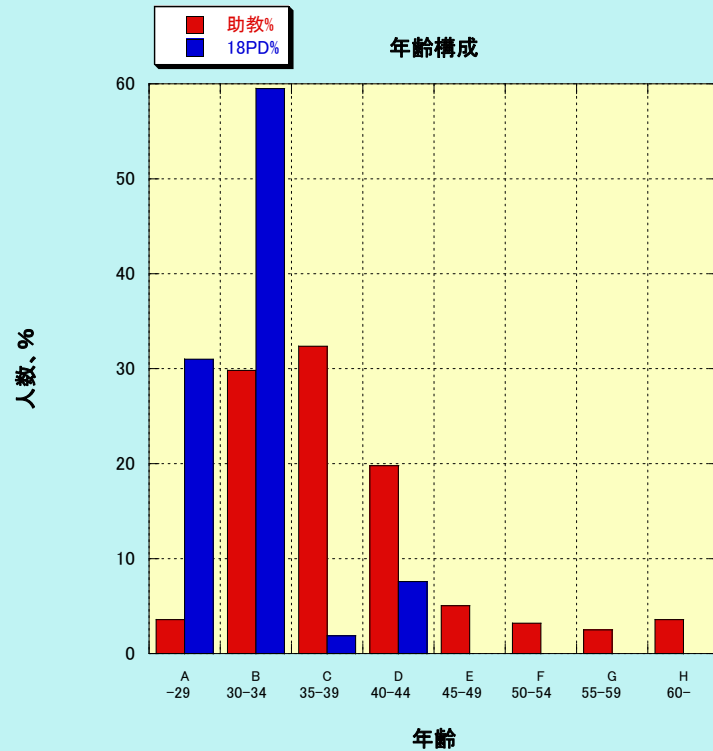
2. 若手ワーキンググループによる調査

ポスドク問題の根源

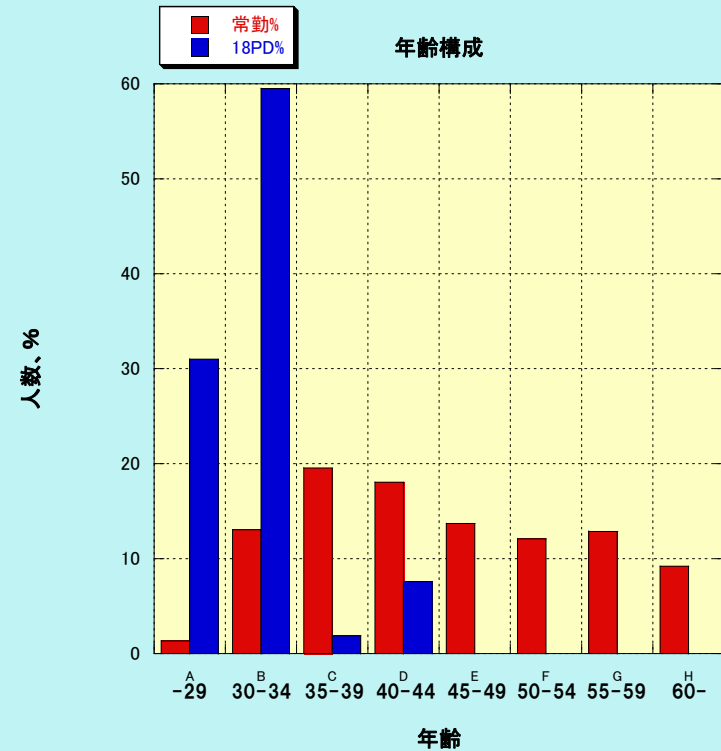


1. 大学院重点化・ポスドク1万人計画
 - ・ 大学院定員の大幅増:ポスドク層への人材供給
2. 大学・研究機関の独法化
 - ・ 多様化した職種・フレキシブルな運用
 - ・ 定員削減・若手
3. 制度設計としてのアメリカ型競争原理の導入と社会構造との不適合
4. 雇用者としての研究者・教官の無知・意識の低さ

35歳問題

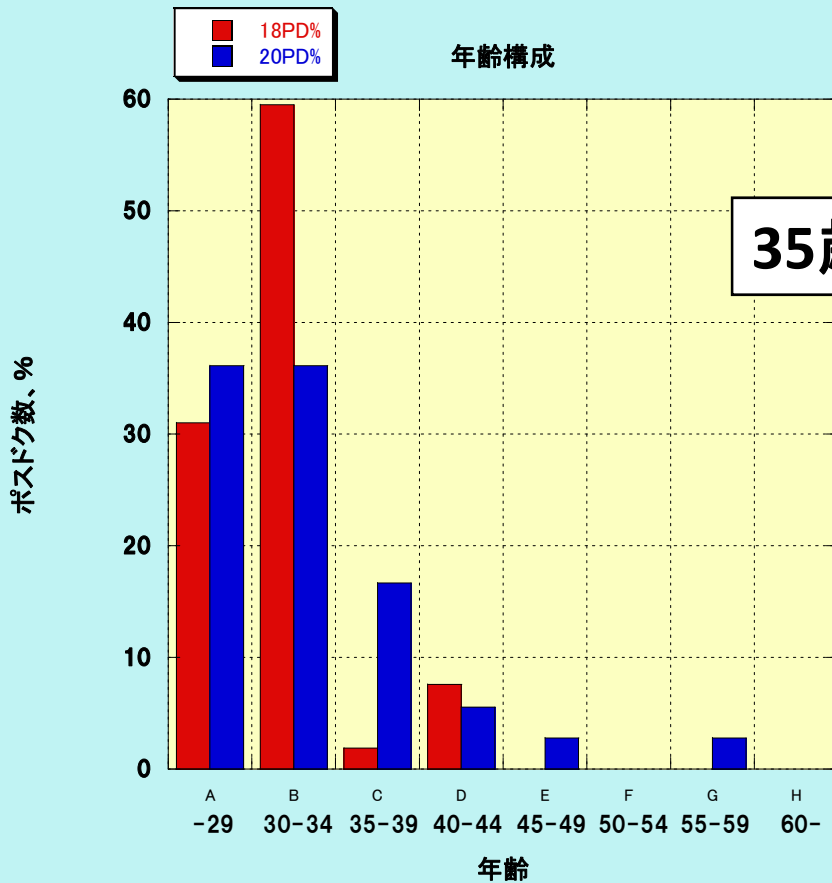


助教(赤)とPD(青)の年齢構成



常勤職(赤)とPD(青)の年齢構成

35歳問題(2)



35歳を越えたポストドク層はどこへ？

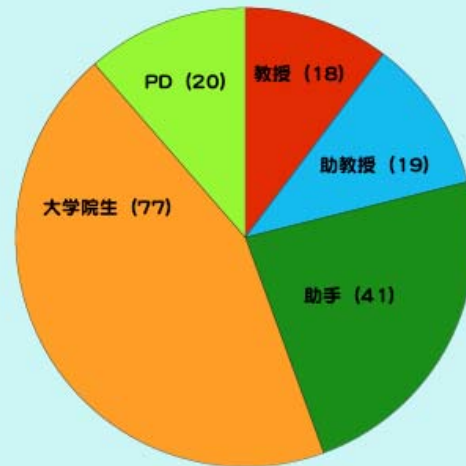
PDの年齢構成
H18(赤)とH20(青)

ポストドク層の変遷

構成表 1985



構成表 1995



東京大学・地震研究]

構成表 2009

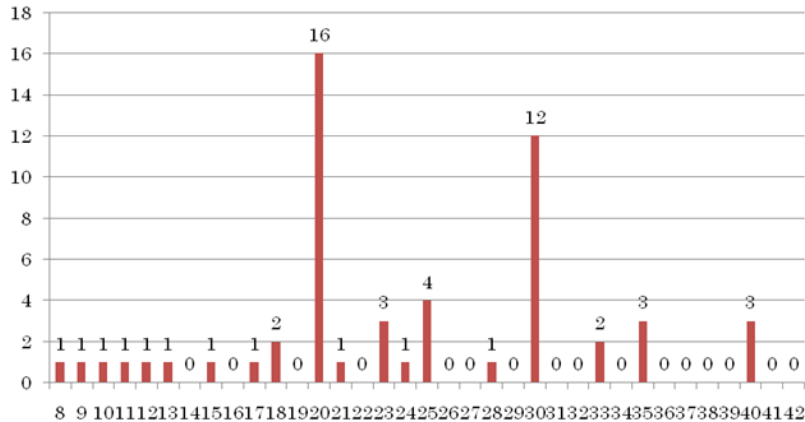


東京大学・地震研究所2009

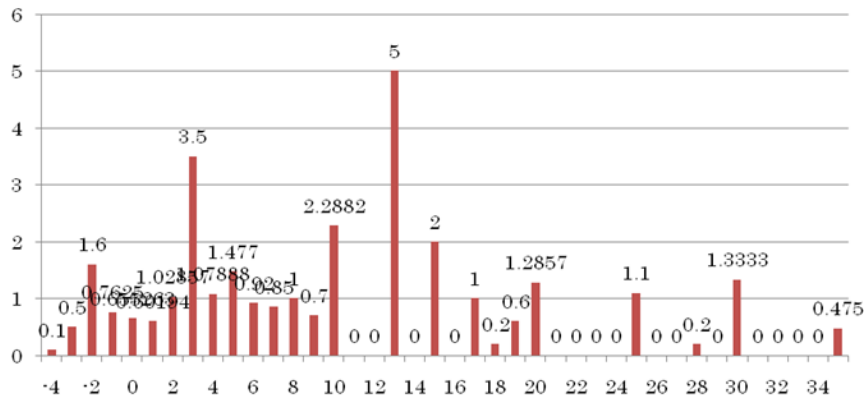
大学院生アンケート

大学院教育に不可欠な存在

指導教官と修士学生との年の差分布(修士学生回答56名)



共同研究者と修士学生との年の差と研究への貢献度(修士学生)



明らかにになった問題

1. 多様化した職種・雇用形態

1. フレキシブル・迅速な対応 vs.

2. 真剣な議論をする場・雰囲気がない

1. ポスドク側から議論を持ち出せない、アカハラ

3. 雇用者である教官側の意識改革の必要

まとめ

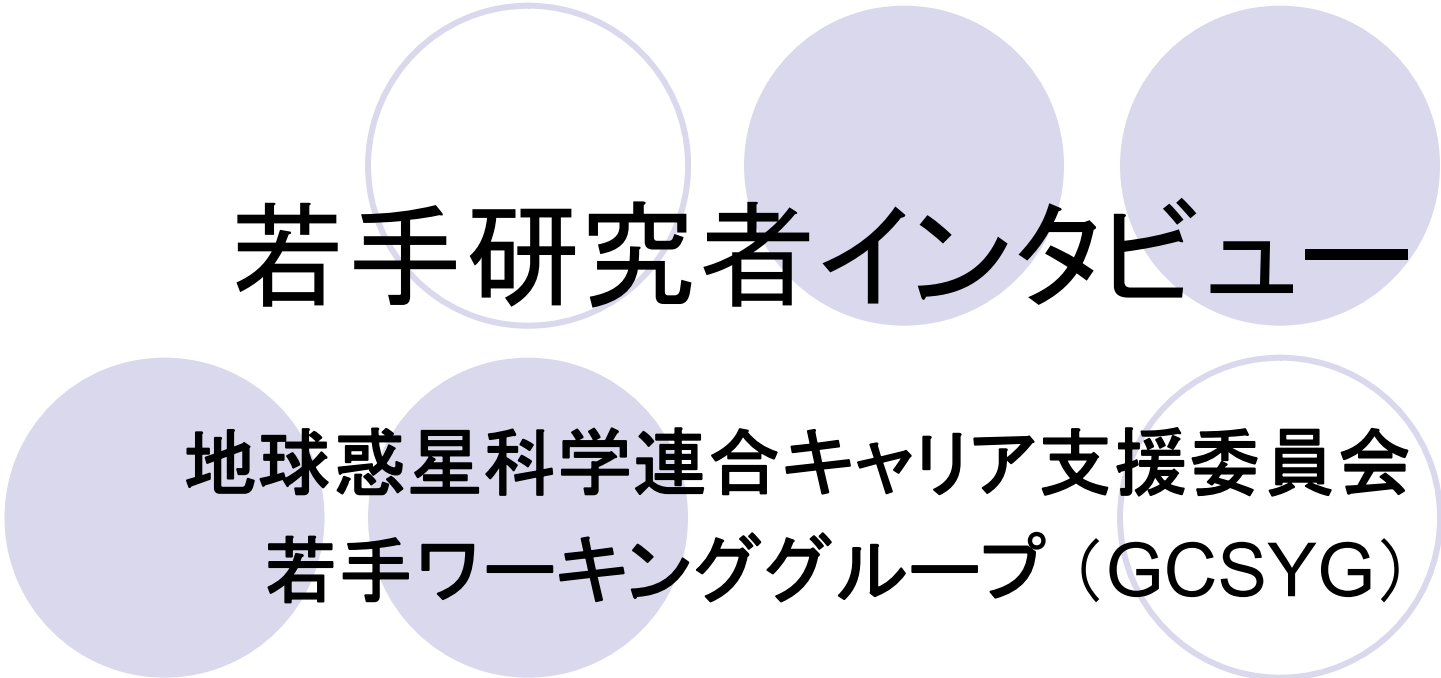
1. 博士取得後のキャリアとして定着

1. 多様化した職種・十分なポスト数
2. 研究・教育での貢献: 不可欠な存在
3. ポスdok層の意識

2. 35歳問題

1. 近年の若手常勤ポストの減少
2. 今後のポスdok層の弱体化

**問題はポスdok当事者にとどまらない。
研究・教育の将来を左右する。**



若手研究者インタビュー

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）

ワーキンググループについて

- 30代の研究者（ポスドク・パーマネント）を中心に2008年に活動開始
- 今年のユニオンセッションに向けた準備
- 活動・会合は週末か終業後（夕方～夜）
- 本業を妨げない、余暇としての活動
- WGを代表して報告します

インタビューについて

● 主旨と目的

- アンケート調査では捉えきれない様々な意見や情報を得ること(ポストドク雇用の現状・今後のあり方)
- 建設的な議論をするための材料を提供すること

● やり方

- 「若手研究者による若手研究者への」調査
- 直接インタビューを行い、細かく話を聞く
- WGメンバーによるとりまとめ作業

「ポスドク」の定義

- 安定雇用研究者＝パーマナント職、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）

質問項目（概要）

- ポスドク制度の是非
- 現状（研究環境）と問題点
- 若手研究者の果たしている役割
- 「需要と供給」の問題...
 - アンバランスの解消をどうするか
 - 適正な数は？
- 企業就職の意識

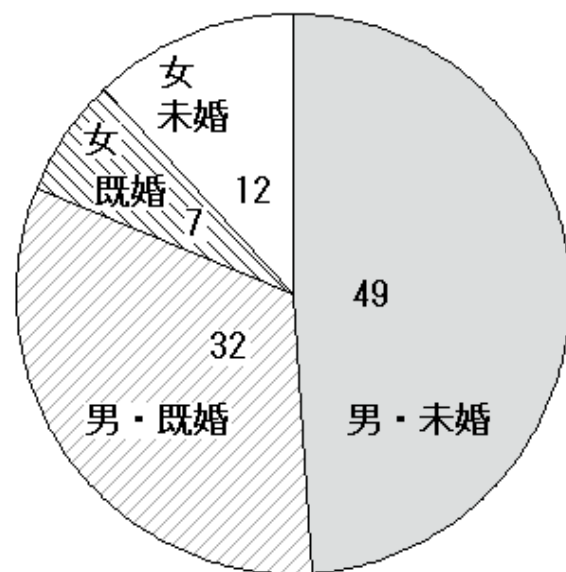
...当事者側からの意見・見方を収集する

若手研究者100人に聞きました

- 回答者のプロフィール

- 男女未婚既婚
- 身分
- 年齢分布
- 経験年数
- 経験回数

性別・未婚既婚の別

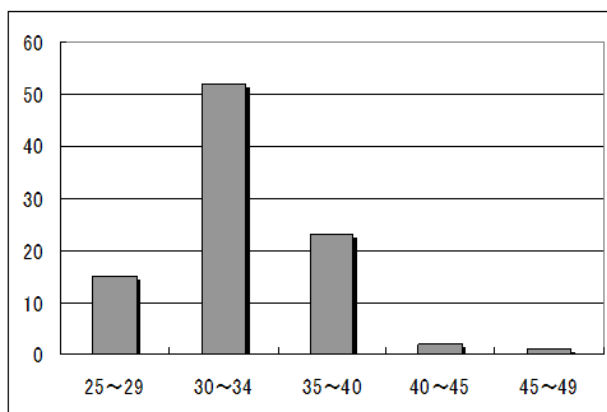
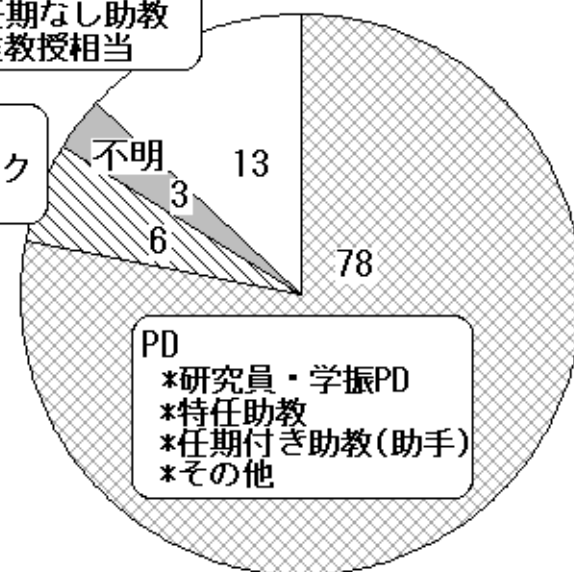


身分

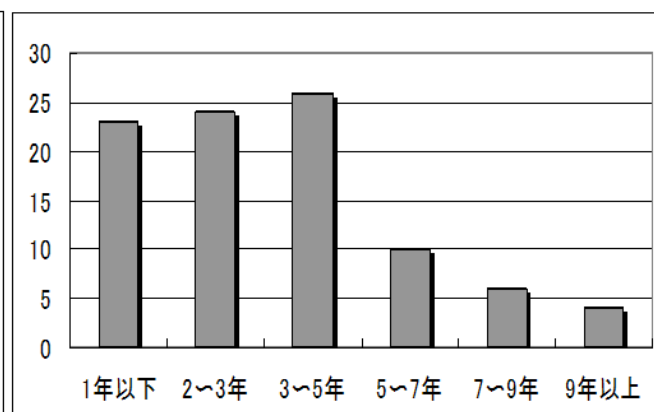
安定雇用研究者
*任期なし助教
*准教授相当

準PD

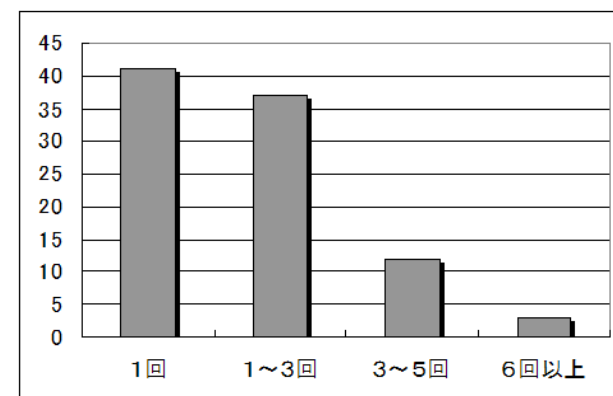
*テニュアトラック
*主任研究員



年齢分布



経験年数



経験回数

結果のまとめ方

- まとめ1: PD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の意見
 - B. 企業への就職についての現状認識
- まとめ2: (短期的に実現可能そうな)「提案」
- まとめ3: (長期的・分野全体に関わる)議論・対策

1. 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]

○ A-2. 現行制度の問題点[質の問題]

○ A-3. その他特記すべき指摘

● 公募システムについての意見

● 科研費の応募資格

○ A-4. 今後のあり方についての意見

● B. 企業への就職についての現状認識

A-1. 任期付ポスト制度の是非

- 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に役立つ
- 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のでは？

- ※賛否ともに、現行制度の問題を指摘する声

A-2. 現行制度の問題点の指摘

- 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
- 人件費削減の手段に利用されている。
- 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
- キャリアパスの少なさ
- 安定雇用研究者との待遇差格差
- ポスドク間での雇用条件の不公平
- 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(一定以上の給与、雇用保険など)が不足
- 立場が弱く、ボス次第＝パワハラ・アカハラを受けやすい

A-3. その他の指摘

- 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

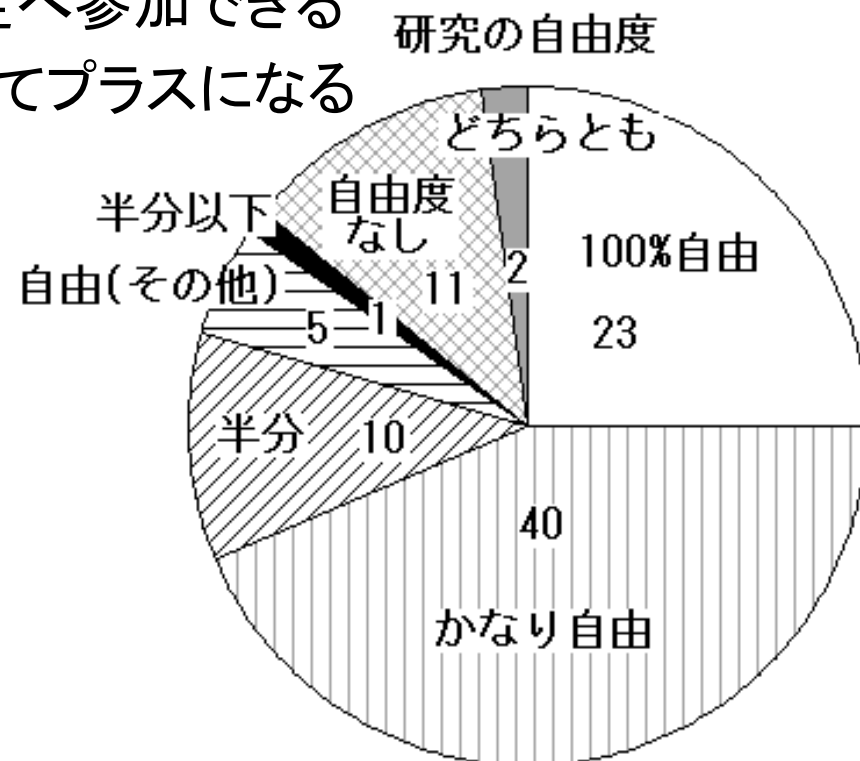
- 科研費申請資格の実態

- 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

A-3. その他の指摘(2)

● 研究の自由度はあるか？

- 1. テーマ・対象を自分で決めることができる
- 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



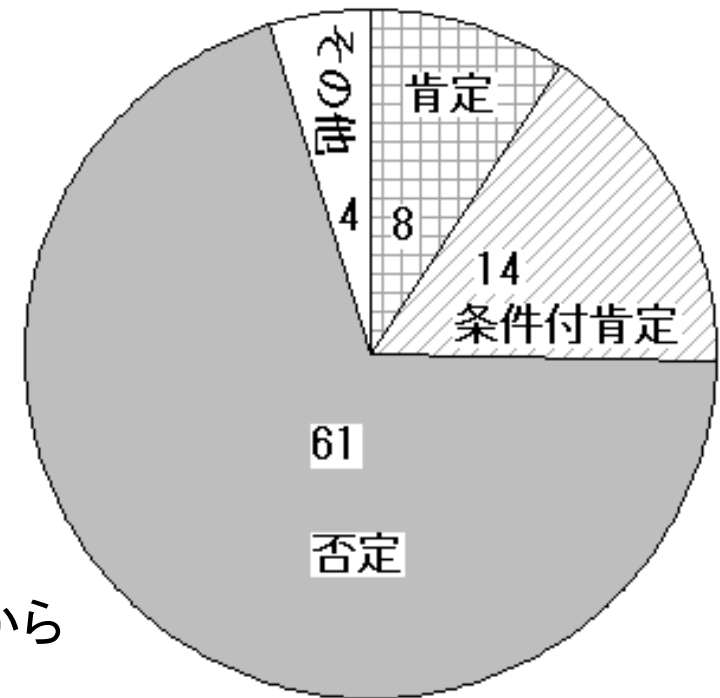
A-4. 今後の制度のあり方について(1)

- 需要と供給の是正(フラックスバランスの調整)が必要とする点で一致
- ...しかし、実現の仕方には多様な意見
 - どこかの段階で流入量を減らす
 - 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(=学位取得後、ポスドクになる人を減らす)
 - 全世代で任期付きを導入する
 - しかし安定雇用が減るのは好ましくない、という声が3/4
 - ワークシェアリングで(見掛け上)増員する

A-4. 今後の制度のあり方について(2)

- 「学位取得後にPDになる人数を減らせば良い」という意見をどう思うか？
- 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
 - 博士取得者のチャンス／就職口を奪うから

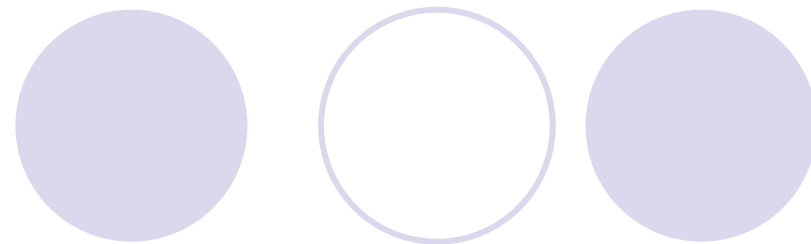
PDの間口を狭めることは？



B. 企業就職についての認識

- 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(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

調査をしてみても...



- 多種多様な意見の存在
- 研究・科学への熱意、業界の将来に対する意識
- 問題の全体像がようやく見えてきた
- 切り分ける必要がある
 - 例えば:
 - (科学技術・教育などの) 政策に関わる問題
 - 制度としての問題
 - 研究室レベルの問題

問題の切り分け(インタビューから)

- 問題の質の見極め

- 改善の方向が明確なこと

- すぐに出来そうなこと

- 時間のかかりそうなこと

- どうすべきかの意見が分かれる問題

- 二つの時間スケール

- 「今そこにいる」ポスドクの問題

- 将来ここ(=業界)に来る(はずの)人たちの問題

短期的に取り組める問題を解決しよう

● 制度運用の問題など

○ 公募システム

- フォーマット不統一のため書類作成に時間を取られる
- 公募の締切時期が遅く、年度末ぎりぎりになる
- 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

- 聞き取り結果：42/93が申請不可能

...など、気づいたことを各自が一つ一つ指摘していく

連合大会の場を利用してできる 改善への取り組み

- 業界内ミスマッチの解消
 - 「食わず嫌い」は業界内にもある
 - ちょっと専門が違くと、誰が何をしているか分らない
→PD(求職者)はプログラム発表者名に印を付ける
などして、アピールできるようにしてはどうか
- 個人情報登録制度を利用した人数把握
 - PDの人数・フラックスの把握は重要であるが、困難
 - 今回の関連研究機関への協力依頼でも痛感
 - 実施のためには、連合会員の方々の理解が必要

改善の方向は明確な問題

- ... 多少時間がかかっても、少しずつ改善を。
- 結婚・出産・育児など人生のイベントが集中する時期とポストク(＝身分が不安定で、かつ引越しも多い)の時期が重なる
 - 必要な社会保障や産休育休
 - 一度離れても戻るためのシステム
 - 職場でのお互いへの配慮
- 病気離職など、見落とされているケースも

大きなジレンマ：あなたはどのように考えますか？

- 今いるポスドクの問題(1):
 - 「一定の年齢で切るべきか否か」論争
 - ポスド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？
- 今いるポスドクの問題(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、大学院を縮小すべきか否か。

総括：

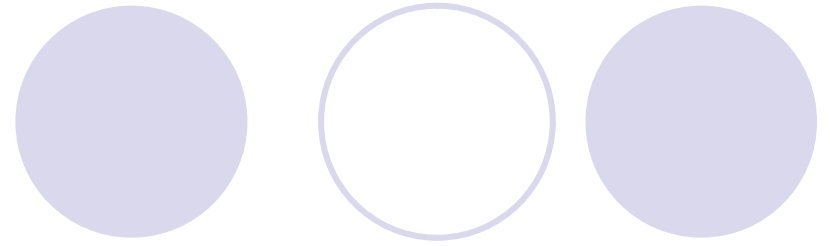
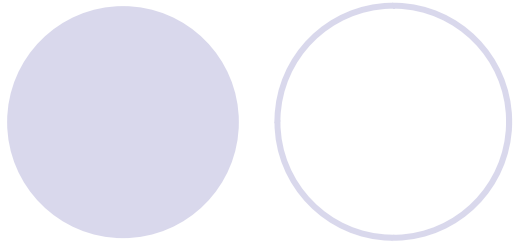
- 「議論するための材料」の提供
 - ある程度は出来たのではないか
 - 出来ることには積極的に手をつけましょう
- 飲み会での愚痴→素面での建設的な議論が出来るようになった！
- いわゆる「ポスドク問題」とは業界全体の問題である
 - ただの「ポスドクの就職問題」ではない
 - 「問題の共有」が必要
 - ポスドク⇔ポスドク、ポスドク⇔パーマネント（同世代）
 - 若手⇔シニア

今後に向けて

- 議論の多様性
 - ジレンマはある・・・コンセンサスをどう作るか
- 解決への時間スケールを意識しましょう
 - 緊急度の自覚
 - 定量的な調査から将来予測を
- 当事者世代も含めた形での議論
 - 思いこみのイメージで語らないように
 - 感情的な議論を避ける
 - 世代間闘争にならないように

WGとしての活動（我々はなにをするのか？）

- 報告書をまとめる
…ひと区切り。
- 連合のキャリア支援委員会は継続
 - 定量的調査（への努力）の継続
 - 短期的に取り組める制度面の改善
- 若手WGの活動：仕切り直す
 - 賛同する形でも、批判する形でも



- ありがとうございました。