

Title	プロジェクト活用による若手博士人材のキャリアパス創生の事例(<ホットイシュー>高等教育機関と産業界との連携による人材育成(1), 一般講演, 第22回年次学術大会)
Author(s)	高尾, 正樹; 池田, 順治; 兼松, 泰男; 馬場, 孝夫
Citation	年次学術大会講演要旨集, 22: 354-357
Issue Date	2007-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7283
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

プロジェクト活用による若手博士人材のキャリアパス創生の事例

○高尾正樹，池田順治，兼松泰男，馬場孝夫（大阪大）

1. はじめに

第1期科学技術基本計画にて提唱されたポストドクター等1万人支援計画はすでに達成され、今やポストドクターは我が国の科学技術発展のための研究に大きく寄与している。大学においてもポストドクター等の若手研究者（以下、若手博士人材¹）の役割は大きく、もはや彼らの存在なしに、その研究を推進することができないような状況にある。しかしながら、若手博士人材の意識状況やそのキャリアパス制度の不備、雇用責任者としての研究代表者の意識状況など様々な原因によりキャリアパスが不明確でかつ不安定な雇用となっていると言われている。我々は、科学技術の発展のための研究に大きく寄与している、若手博士人材が不明確で不安定な状況におかれていることが、我が国にとって大きな課題であると認識している。本稿では、若手博士人材のおかれている現状を、大阪大学での調査を基に、また多くの機関で実施されている関連調査を引用し明らかにし、その課題解決のための仮説と実証プランを報告する。

2. 若手博士人材の雇用とキャリアパスの現状とその原因

第3次科学技術基本計画において、若手博士人材のキャリアパスが不明確であると指摘されている。さらに我々は加えて雇用が不安定であると考ええる。

キャリアパスが不明確であるということ、大阪大学にて実施されたアンケート調査を基に、若手博士人材個人の意識とキャリアパス制度という2つの観点から示す。任期後のキャリアパスについて決まっているかどうかについ

て、大阪大学で行われたアンケート調査（概要は表1に記載）において、18.8%のポストドクターが「決まっている」、78.3%が「決まっていない」、9.6%が「わからない」としている。また、この決まっていないポストドクターのうち69.2%が任期後の就職先を「探している」、23.1%が「探していない」、7.7%が「わからない」となっている。また、自分の将来のキャリアパスについて計画があるかどうかについて、「ある」26.5%、「ない」34.9%、「わからない」38.6%とであった。

表1 大阪大学で実施されたアンケート調査概要

概要	若手博士人材の現状・意識を正確に把握し、今後の施策展開への基礎資料とすると共に、若手博士人材にキャリアディベロップを検討する契機提供も兼ねて、アンケートを実施した。
調査主体	大阪大学 先端科学イノベーションセンター 科学技術キャリア創生支援室
調査内容	対象者属性、報酬、研究・学歴、今後のキャリア 等
調査期間	平成19年2月7日～2月19日
調査対象	大阪大学ポストドクター専用メーリングリストに参加している若手博士人材330名
調査方法	メーリングリストで依頼しアンケート WEB サイトに誘導して実施
有効回答数 回収率	83件 / 25.2%

¹ 若手博士人材とは、文部科学省科学技術政策研究所の定義を援用し、博士の学位を取得後、大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授・助教授・助手等の職にない者とする。また、博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者を含む。

また、大阪大学先端科学イノベーションセンターVBL部門に2000年度以降現在まで所属した若手博士人材30名の進路は表2のようにまとめられる。日本人の若手博士人材の18名のうち、

13 名がまた新たに若手博士人材として雇用されている。

表 2 大阪大学先端科学イノベーションセンターVBL 部門の若手博士人材の進路

パターン	進路	人数
日本人パターン	国内若手博士人材	11 名
日本人パターン	国内教員	5 名
日本人パターン	国外若手博士人材	2 名
外国人パターン	国外教員	6 名
外国人パターン	国内若手博士人材	2 名
外国人パターン	国内就職	4 名

我々は、若手博士人材が任期付きの職を繰り返す現状にあると考える。この現状を図 1 に示す。数字は大阪大学に所属する人数の概数である。

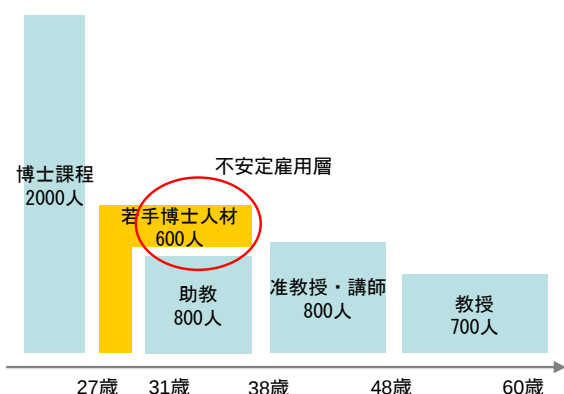


図 1 大阪大学における博士人材のキャリアフロー概念図

これは、3 年任期研究職を繰り返す若手博士人材と、安定雇用されている助教が並行して存在するという現状を示し、また、若手博士人材のキャリアに関する制度として、図 2 に示すように設計されたものが、変形してしまっていることを示す。このように、若手博士人材のキャリアパスは不明確であり、その原因としては、自分の将来のキャリアパスについて計画していないという若手博士人材の個人に帰着する原因と、若手博士人材のキャリアパス制度の不備という原因とが混在していると考えられる。またその他の原因の存在も考えられる。

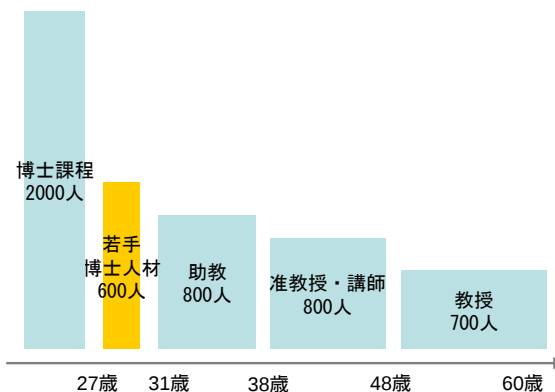


図 2 制度設計における博士人材のキャリアフロー概念図

次に、雇用が不安定であるということ、大阪大学にて実施されたアンケート調査を基に、様々な機関で実施された調査を加えて示す。

雇用が不安定ということ、任期、社会保険、賃金という 3 つの観点から示す。表 1 に示す大阪大学において実施されたアンケート調査結果より、若手博士人材の 94% が任期付きの雇用であると報告されている。契約等に基づくデータではないため正確性は担保できないが、多くの若手博士人材が任期付きの職にあることは明らかである。また、平成 18 年度に文部科学省科学技術政策研究所が実施した、大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査によると、大学に所属する若手博士人材の 59.9% が社会保険に未加入であり、民間企業におけるポストドクターの 3.9% が未加入であると報告されている。(平成 16 年度実績値) 賃金においては、大阪大学理系部局に所属する特任研究員 614 名の個々の年齢と年収の相関図(図 3 における青点)および平成 18 年に実施された厚生労働省賃金構造基本統計調査にて、産業分類 81 学術・開発研究機関に分類される事業所(常用労働者 10 人以上を雇用する事業所(民営の事業所及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和 23 年法律第 257 号)第 2 条第 3 号に規定する特定独立行政法人等又は地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和 27 年法律第 289 号)第 3 条第 3 号に規定する地方公営企業等に係る事業所に限る。))常用労働者 5 人以上 9 人以下を雇用する事業所(民営の事業所であって、常用労働者 5 人以上 9 人以上))にて雇用されている大学・大学院卒の労働者の平均年間賃金(きまって支給する現金給与額(月額)×12+年間賞与その他特別給与

額)の推移(図3における緑線)を図3に示す。

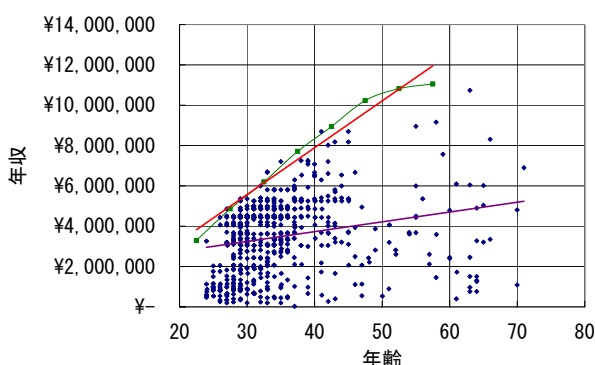


図3 大阪大学特任研究員の年齢と年収の相関図/民営の事業所(学術・開発研究機関)年齢別平均賃金

大阪大学の特任研究員とは大阪大学の若手博士人材の最大の構成員である。図3では、民営の事業所における平均賃金に対して、大阪大学の特任研究員の賃金がすべての年代の個々に対して低いレベルにあることがわかる。さらに、大阪大学特任研究員の加齢による賃金増加率は民営の事業所の5分の1である(図3における民営事業所の平均賃金推移を表す赤線と特任研究員の平均賃金推移を表す紫線を比較)。一般的に、賃金と能力は正の相関関係にあると考えられるが、このデータからは賃金が相対的に低い原因について、民営の事業所における研究員に比べて特任研究員の個々の能力が劣っているからというものだけではなく、制度や環境等の外部要因が関わっていると考えられる。

以上のように、若手博士人材の雇用とキャリアパスの現状は、不透明なキャリアパスと不安定な雇用であるといえ、その原因としては、若手博士人材自身の課題とキャリアパス制度や環境の不備という課題があると考えられる。また、そのキャリアパス制度の不備には、制度設計者と制度受容者(若手博士人材を雇用する主任研究者)の双方に原因があると考えられる。

3. 若手博士人材の雇用とキャリアパスの課題解決のための仮説

若手博士人材における不透明なキャリアパスと不安定な雇用という課題を解決するために、我々は次の仮定を設定した。

- ・若手博士人材の持つ専門性等の能力は社会的に必要な能力である
- ・若手博士人材が不透明なキャリアパスと不

安定な雇用という現状にいる原因は、個人に由来するものと、制度や環境に由来するものの複合的なものである

我々は、この仮定に基づき、次の仮説を設定した。

「社会の大学に対する要請を実現するための場(プロジェクト)を社会と大学の境界領域に創生させると、若手博士人材が自主的にその能力を生かし活躍することができる」

4. 実証プランのコンセプト

我々は仮説を基に、社会と大学の境界領域にプロジェクトを創生し、そこを若手博士人材の活躍と雇用と成長の場とするというコンセプトを設定した。我々は、このプロジェクトとは大阪大学共同研究講座制度を母体とした産学連携プロジェクトと市民と企業と大学が連携して社会貢献を推進する社会学連携プロジェクトを想定する。

これらプロジェクトを推進し、社会の大学に対する要請に応え、若手博士人材の活躍と雇用と成長の場とするために、図4のような機能を備えたプロジェクト運営基盤を確立する。

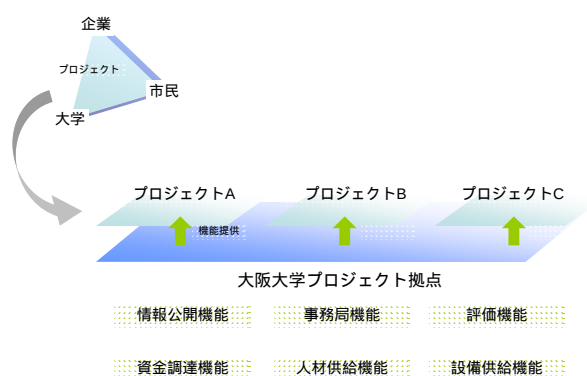


図4 プロジェクト運営基盤の概念図

4.1. 共同研究講座制度による産学連携プロジェクトの推進

大阪大学共同研究講座制度とは、平成18年度より開始された新たな産学連携を推進するための母体となる制度である。主な特徴として、企業と大阪大学が共同して講座を設置すること、設置期間は2年間から10年間であること、共同研究に専念すること、知的財産の活用を重視した取り決め、出資企業と大学が協議して運営、2名の常駐研究員(任期付常勤、非常勤)

の配置、および居室の確保、年間 2000 万円以上の出資により設置、といったものである。

さて、図 5 に大阪大学における共同研究受入実績の推移を示す。平成 11 年以降、30～50%の伸びを見せており、社会の大学に対する要請が拡大していると考えられる。

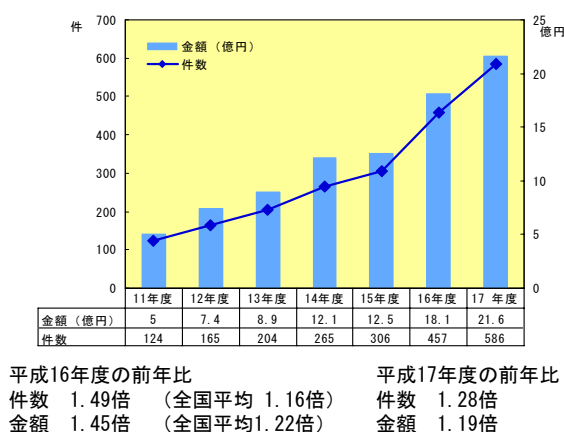


図 5 大阪大学の共同研究受入実績の推移

しかしながら、図 6 に大阪大学における共同研究 1 件あたりの年間出資金額を示す。これによると 500 万円未満の共同研究が約 80%を占め、またその割合は変化していないことがわかる。つまり、共同研究に対して、若手博士人材も含めて一般的な 1 人分の人件費さえもかけていない共同研究が 80%を占めるということである。つまり社会の大学に対する要請は拡大しつつあるがまだ本気の共同研究は進んでおらず、結果的に若手博士人材の活躍と雇用と成長の場にはなっていないと考えられる。

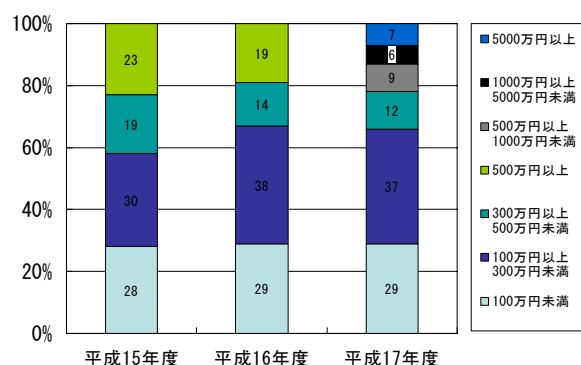


図 6 大阪大学における共同研究の出資額別内訳

共同研究講座制度は「共同研究に専念」 「年

間 2000 万円以上の出資」という特徴を備えるため、1 件あたりの共同研究出資額が少なく共同研究に専念できないという問題を解決することができる。本制度は平成 19 年 9 月現在すでに 9 つの共同研究講座が設置されており、また若手博士人材の雇用も進んでいる。

4.2. 社会貢献を推進するための社会学連携プロジェクト

社会の大学に対する要請により、大学と社会の境界領域にプロジェクトを創生するという事は、プロジェクトに関わる主体の社会貢献活動であると考えられる。平成 18 年 2 月に発表された日本経済団体連合会社会貢献推進委員会・1%クラブの社会貢献活動実績調査によると、調査回答企業 430 社の 2004 年度社会貢献活動支出総額は 1508 億円であった。この資金を使って推進される企業の社会貢献活動を、大学の持つ科学技術の人材、設備、知見を活用することにより、より効果の高いものにできると我々は考える。

我々は、この考えに基づいて社会学連携プロジェクトの創生の可能性についてフィージビリティスタディを実施する予定である。

5. まとめ

我々は、社会の大学に対する要請に基づき、社会と大学の境界領域にプロジェクトを創生し若手博士人材の活躍と雇用と成長の場とすることにより、若手博士人材の不透明なキャリアパスと不安定な雇用という課題を解決することができる。このコンセプトを実証するためには、実際にプロジェクトを創生し評価していくことが必要であり、かつ十分条件でもある。

若手博士人材は我が国の将来の科学技術の担い手であり、その成長が我が国の成長の原動力になるのであるからこそ、重要な課題であると捉えその解決に真剣に取り組む必要があると我々は考える。

参考資料

三須敏幸・下村智子・三浦有紀子・梶岩晶・今井寛 (2007) 『大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査』文部科学省科学技術政策研究所
 日本経済団体連合会社会貢献推進委員会・1%クラブ(2006) 『社会貢献活動実績調査結果』日本経済団体連合会