

優秀賞 [留学生の部]

留学生として日本の博士・ポストドクターの置かれた環境に覚えた違和感を、具体的提案に展開。社会への影響まで考察した点や文章力や論文の構成力も高い評価を得ました。

博士活用社会の実現を目指した 博士・ポストドクターの 国際コミュニケーター派遣制度の提案

東京工業大学大学院 総合理工学研究科 博士課程2年

劉 維 りゅうい (中国)



1. 初めに

2005年頃、「博士が100人いる村」という作者不明の創作童話がインターネット上で公開され、一部で話題となった。その内容は、博士号取得者の現状を風刺したもので、博士100人の内16人が無職、8人が行方不明・死亡しているという衝撃的で生々しい内容が記述されている。この童話自体は創作で誇張された部分もあるが、高学歴ワーキングプア・余剰博士などの社会問題を反映しており、現実とかけ離れているとも言い難い。昨今の日本では、多くの博士号を取得した若手研究者が、その学歴と能力に見合った職に就けず、フリーター同然の生活を送っている。彼等の様な高度な専門知識を有する人材が活躍できていない状況は、日本社会にとって決して好ましいものではない。本論文では、現状を分析し、解決策として若手研究者向けの新たなキャリア制度を考案していきたい。

2. 博士号取得者の就職難の現状

2.1 博士新卒の進路状況

文部科学省が公表した「学校基本調査」によれば、2013年度博士課程修了者10,809名の内、大学助手・助教や民間企業就職など正規雇用で就職できた者は全体の50.5%しかない。同年度の大学卒業者の正規雇用での就職率は60.3%、修士課程修了者の正規雇用での就職率70.5%であり、それらと比べて著しく低い水準である。また、ここでいう「正規雇用」には、塾・予備校講師や運転手など、博士号を必要としない、または博士の能力が活かされない職業も含まれる。さらに、非常勤の職員・研究員や派遣社員・アルバイトなど、非正規雇用の労働に就いている者が全体の21.4%を占めている。一方、博士課程修了者の内、就職も進学もしていない者が全体の18.7%、不詳・死亡などのその他の者が全体8.7%を占めており、皮肉なことに

創作童話よりも悪い結果となっている¹⁾。

2.2 ポストドクターの進路状況

博士課程修了後に引き続き大学に籍を置き、任期付きの研究職に就く者、またはそのポスト自体は、ポストドクター（以降、ポスドク）と呼ばれる。その任期は通常1年、長くても3年から5年とされる。本来、ポスドクは若手研究者にとって経験とキャリアを積むための一般的な進路の一つであるが、日本においては博士卒業後の一時的な受け皿としてしか機能していない。ポスドク後のキャリアパスの整備が不十分であり、ポスドクから大学教員やその他研究開発職へ職種変更できるのはごく一部である。2012年度の調査結果によれば、ポスドク在籍者14,237人の内、職種を変更した者は全体の僅か12.5%しかない²⁾。大多数のポスドクは複数の研究室を転々としながら、ポスドクの身分を継続し、先の見えない生活を続けている。

3. 博士号取得者の就職難の原因

3.1 大学・公的研究機関のポストの不足

根本的な原因として指摘されているのが、博士号取得者の数に対して、大学教職の空きポスト数が圧倒的に不足していることである。1990年代に旧文部省が推進した大学院重点化計画によって大学院の定員が増え、結果として博士課程へ進学する者が計画開始以前に比べ大幅に増加した。一方で、日本社会は成長の減退期に入り少子高齢化が加速する中、景気低迷による国の財政状況悪化などの影響もあり、大学側は無闇にアカデミックポスト、特に常勤のポストを新設できないのが現状である。若手研究者のポスト空き待ちが多発し、ポストを巡る競争が激化した結果、若手研究者が大学などで教職・研究ポストに就くことが難しくなっている。

3.2 企業の意識の問題

博士の民間企業への就職状況も、好ましいとは言えない。文系博士の場合は、そもそも企業が文系学生の就く事務職・営業企画職などで博士学生を募集・採用することが稀であるため、民間就職出来るケースは少ない。理工学系の博士は、比較的就職しやすいと言われているが、実際大多数の民間企業は博士の採用に関しては前向きではない。文部科学省が公表した「民間企業の研究活動に関する調査報告2012」によると、調査対象の内、過去5年間(2007年度～2011年度)に博士課程修了者を一度も採用していない企業は、全体の約70%を占める³⁾。民間企業が博士の採用に後ろ向きである一番の原因は、日本企業の新卒採用の考え方にあると思われる。日本の新卒採用の文化においては、学生の実績や知識などよりも、将来のポテンシャルが重視される。博士は特定分野の専門知識と研究経験を有しているが、それらは必ずしも企業で活用できるわけではない。そのため、企業側には博士を採用するよりも、自社での教育・訓練によって育成する方が効果的という認識が一般的である。その結果、新卒採用において、博士課程修了の学生は企業から敬遠されることが多い。

3.3 博士学生自身の弱点

世間には、博士の学生は象牙の塔の住人で、人と付き合うことが不得意という通説がある。この通説には同意しかねる部分はあるが、博士課程の学生が研究室という閉鎖的な環境下で研究を中心に活動し、対人能力を磨く機会が少ないことを考慮すると、誤った認識であるとも言えない。また、研究業績を重視する大学院後期課程の教育においては、学生のコミュニケーション能力、リーダーシップや協調性などの能力の育成は軽視される傾向がある。一方で、近年、企業は採用において、これら対人能力を重視する傾向が強い。その為、対人能力が不足していることにより、研究能力が高いと評価された博士学生の中でも内定を取れない人はいる。

4. 高学歴ワーキングプア・余剰博士などの問題が及ぼす悪影響

顕著化する博士の就職難により、学生の博士離れ、ポスドク離れが加速する。優秀な学生の多くは、学部や修士の段階で民間企業への就職という無難な選択へと流れる。同時に、現状に絶望して熱意を失い、学术界からフェイドアウトする博士やポスドクも少なくない。それは長期的に考えれば、日本社会の研究活力や学術競争力、ひいては国際競争力の低下に繋がりがかねない。また、博士学生の育成には、多額の資金と労力が必要とされる。一説では、博士1人の育成に1億円の税金がかかると言われている。職業に貴賤なしとは言うものの、それだ

け多くの教育資源を注ぎ込み育てた博士の行き着く先が、塾講師や派遣・フリーターなどというのは、どう考えても非合理的で、非効率的である。同時に、多くの博士課程修了者の知識や能力が社会に還元されないのは、日本社会にとって大きな損失である。

5. 博士・ポスドクの国際コミュニケーター派遣制度の提案

5.1 本制度の内容

深刻化する博士号取得者の就職難問題の解決策として、本論文では博士・ポスドク向けの新たなキャリア制度を提案する。その内容は、日本人の若手研究者を採用したいと考える海外大学と提携し、未就業で意欲のある博士やポスドクなどを対象に、提携する海外大学群に国際コミュニケーターとして派遣するものである。この制度による海外派遣プログラムは、大きく2つの段階に分けられる。その活動内容を以下に示す。

まず、第1段階では、1年程度を目安に、派遣プログラム参加者は滞在先の語学や文化、歴史について学ぶ。それと同時に、参加者は派遣先大学の学生向け日本語教育関係の講義や課外活動などで、講師、アシスタントまたは顧問として活動することを義務づけられる。さらに、派遣対象者は語学教育への参加と並行して、自身の専門性や経歴を考慮した上で、大学の教養科目の講義などで日本の社会、伝統文化や先端技術などの日本事情について紹介する活動も要求される。例えば、参加者が機械工学の博士であれば、現地大学で日本語教育に携わると同時に、日本の研究機関・企業が手がける最先端のロボット技術等について紹介することが想定される。

第2段階では、第1段階を終えた参加者が自身の希望や置かれている状況に基づき、その後の進路を選択する為の準備期間を設ける。例えば、参加者が海外大学や研究機関で就職や研究職に就くこともしくは進学を希望する場合は、この期間を情報収集、研究室訪問や採用試験の準備期間として利用できる。海外で民間企業への就職を希望する場合は、この期間を就職活動やインターンシップに利用できる。参加者が帰国して就職することも想定されるが、その場合は派遣プログラムを終了する。

本制度の特徴は、通常の留学と異なり、参加者は現地大学での教育活動にコミュニケーターとして参加することを要求される点にある。参加者は同時に学ぶ側と教わる側であり、双方向のコミュニケーター活動を通して、現地の大学生との相互理解を深めることができる。また、大学側の教育活動にも貢献することで、参加者は見返りに寮の使用、大学施設の利用や講義の聴講が許され、現地での生活基盤の構築を順調に進めることができる。さらに、コミュニケーター活動の功績・成果自体、

教職員採用の際に大学側が若手研究者らを評価・選別する指標の一つとなる。

同時に、本制度は、定職に就けていない若手研究者に対する一方的な保護政策や単なる受け皿づくりではない。この制度の本質は、自身の努力と挑戦によって現状を打開すること望む若手研究者らに対して、海外で自分を鍛える機会を提供するもので、いわば武者修行の場である。このプログラムに参加し多様な経験を積むことで、参加者の更なる成長が期待できる。

5.2 期待される具体的な効果

まず、本制度の導入により博士、ポスドクが海外大学で教職、研究職に就く機会を創造することが期待される。前述の様に、日本国内でのアカデミックポストの増設は見込めない。そのため、若手研究者は就職先として海外の大学、特に講師や研究者の需要が高まる新興国の大学にも目を向ける必要があると考える。近年では、アメリカ等の先進国のみならず、中国やベトナム等に活躍の場を求める日本の若手研究者も少なくない。しかし、個人が海外大学のポストに応募する場合は、コネクションや人脈がない、情報が不足するといった障害がある。同時に、本人の語学能力や現地生活への不安も存在する。そのため、本制度では、語学学習と海外生活への適応のため期間を設けている。同時に、海外大学と提携することで、情報の集約と生活基盤構築の面で若手研究者の支援を図る。

次に、この制度は、海外大学での教育交流活動を通じて、参加者により高い語学力、コミュニケーション能力、マネジメント能力や異文化理解力を身に付けてもらう狙いがある。参加者は博士課程で培った知識や経験に加え、更にこれらの能力を鍛えることで、総合力が高く魅力的な人材に成長する。それにより、将来のキャリア選択の可能性が広がることを期待できる。参加者の将来の活躍の場が大学と民間企業のどちらであっても、本プログラムを通して得た経験と能力は役に立つと確信する。

また、本制度の導入により、頭脳流出が加速するのではないかという懸念が存在する。確かに、短期的に見れば、博士、ポスドクが海外で教職や研究職に就くことは頭脳流出であり、日本社会の損失となることは否めない。しかしながら、派遣プログラムの内容である日本語教育と日本文化の紹介を普及させることで、海外の大学生が日本に興味や関心を持つきっかけを作り出せる。それは将来、日本への留学生の獲得や観光客の誘致に繋がり、長い目で見れば日本社会にとってもプラスの方向に働く。

6. おわりに

私は長い期間、日本の大学、大学院に留学し、機械工学について学んで来た。勉学と研究に励む日々の中で、日本の博士

とポスドクの就職難の現状を知り、強い違和感を覚えた。本来なら学術研究の最前線で活躍し、将来が約束されているはずの優秀な人材の多くが、安定した職にすら就けない状況は、私には異常としか思えない。日本留学で感じたこの違和感が、今回本論文を手がけるきっかけとなった。

博士号を取得した若手研究者達が、彼らの学歴と能力に見合う職に就くことができ、その知識や経験を活用し世界の発展に貢献できる社会、これこそが私が思う理想の社会であり、私を持つ夢とこだわりである。本論文では、「博士を活用できる理想の社会」へ繋がる可能性の一つとして、博士・ポスドクの国際コミュニケーター派遣制度を提案した。

参考文献

- 1) 文部科学省「学校基本調査——平成25年度結果概要（高等教育機関）」
- 2) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査——大学・公的研究機関への全数調査（2012年度実績）」
- 3) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2012」

[受賞者インタビュー]

**自分の考えを
論文にまとめるのは、
楽しい経験だった**



—— コンテストに応募した理由、きっかけは？

学内のポスターとチラシを見てコンテストを知り、自分を鍛える良い機会と考え、応募しました。

—— 論文を書き上げるまでにどのくらいの時間がかかりましたか？

データや資料集めを含めて、1週間で書き上げました。構想はそれ以前からありました。

—— この論文を書く上で苦労したことは？

文字制限内で自分の考えを最大限に表現することです。最初は4,500字以上に届くか心配でしたが、論文に取り組んで行くうちに書きたい内容が溢れて来て、5,000字以内におさめるのが大変でした。

—— この論文を書いたことで発見したこと、良かったことはありますか？

論文を書くこと自体が楽しい経験でした。関心があるテーマを選んだためか、取り掛かると自然と熱が入り、自分でも意外に感じるほどでした。

—— 今、どんなことをしている時間が楽しいですか？

一人で寺院巡りをすることです。私は信心深い人間ではありませんが、お寺や神社の独特の雰囲気が好きです。工学的視点で寺院の建築を観察するのもなかなか楽しいです。