

ポストドク就職難民問題

解決のための処方箋は何か

濱中 淳子
(独立行政法人大学入試センター 研究開発部助教)

最近、「ポストドク」という言葉を目にする機会が多くなつたように思う。ポストドクを扱う新聞記事は明らかに増加しているし、大学関係者や企業関係者がポストドクについて語る場面も増えている。ただ、周知のように、その取り上げ方は決して明るいものではない。就職できない博士やポストドクたちをどうするのか。議論の関心はこの一点に定まっている。

博士課程修了者の就職状況

はじめに博士課程修了者の就職状況を確認しておこう。

表1は、文部科学省『学校基本調査報告書』を資料に、主だった専門分野における卒業生・修了者の進路状況（二〇〇七年三月時点）を課程別に集計したものである。ここからは、学部卒業生や修士課程修了者に比べて、博士課程修了者の就職がいかにかがうかがえる。

文系（人文・社会・教育）出身で進路が定まらない者は、学部卒で二割強、修士卒で三〜四割であるのに対し、博士卒では五割以上。人文系では七割弱に達している。他方、理系（理学・工学・農学）をみると、進路未決定者が学部卒・修士卒ともに一割前後と低い数値を示していたのが、博士卒になると四割以上にまで跳ね上がる。文系よりは

「マシ」な状況なのかもしれないが、それでもきわめて厳しい状況だといえる。

また、この表にはあらわれない就職問題もある。進路が決まらないために、最低在学年限超過学生として在学し続ける学生のことである。いわば「隠れ難民」ともいえるこうした博士課程学生は、同じく『学校基本調査報告書』によれば、二〇〇七年度で一九・八％。ただし、休学という方法で在学し続けている学生も含めれば、その数はさらに大きいと考えられる。

表1 進路別にみた卒業生数と修了者数 (2007年3月)

【学部卒業生】

	就職	進学	就職・進学以外	全体
全分野	377,734人 (67.6%)	67,175人 (12.0%)	114,181人 (20.4%)	559,090人 (100.0%)
人文	64,433人 (69.5%)	5,107人 (5.5%)	23,107人 (24.9%)	92,647人 (100.0%)
社会	159,406人 (74.8%)	8,022人 (3.8%)	45,751人 (21.5%)	213,179人 (100.0%)
理学	9,025人 (46.2%)	8,178人 (41.9%)	2,333人 (11.9%)	19,536人 (100.0%)
工学	57,708人 (60.0%)	31,078人 (32.3%)	7,367人 (7.7%)	96,153人 (100.0%)
農学	9,829人 (61.0%)	4,354人 (27.0%)	1,939人 (12.0%)	16,122人 (100.0%)
教育	23,115人 (68.5%)	2,953人 (8.7%)	7,693人 (22.8%)	33,761人 (100.0%)

【修士修了者】

	就職	進学	就職・進学以外	全体
全分野	53,437人 (72.2%)	8,440人 (11.4%)	12,116人 (16.4%)	73,993人 (100.0%)
人文	2,214人 (41.5%)	1,120人 (21.0%)	2,003人 (37.5%)	5,337人 (100.0%)
社会	4,678人 (53.7%)	1,029人 (11.8%)	3,007人 (34.5%)	8,714人 (100.0%)
理学	4,580人 (71.9%)	1,244人 (19.5%)	543人 (8.5%)	6,367人 (100.0%)
工学	27,579人 (89.0%)	1,954人 (6.3%)	1,462人 (4.7%)	30,995人 (100.0%)
農学	2,817人 (74.2%)	588人 (15.5%)	392人 (10.3%)	3,797人 (100.0%)
教育	3,068人 (61.3%)	376人 (7.5%)	1,557人 (31.1%)	5,001人 (100.0%)

【博士修了者】

	就職	就職以外	全体
全分野	9,872人 (58.8%)	6,929人 (41.2%)	16,801人 (100.0%)
人文	419人 (33.0%)	852人 (67.0%)	1,271人 (100.0%)
社会	523人 (41.1%)	749人 (58.9%)	1,272人 (100.0%)
理学	903人 (53.5%)	784人 (46.5%)	1,687人 (100.0%)
工学	2,197人 (59.1%)	1,522人 (40.9%)	3,719人 (100.0%)
農学	589人 (52.5%)	532人 (47.5%)	1,121人 (100.0%)
教育	179人 (49.4%)	183人 (50.6%)	362人 (100.0%)

さらに博士課程修了者の場合、研究職として就職できたとしても、いまや、それが任期付のポストであるケースが多い。つまり、任期後の身分は決して保障されているわけではなく、数年後に失業者になる可能性が高い。事実、日本学術振興会の特別研究員（任期は三年）の就職状況をみれば、平成一七年度のポストドク終了者一一七人のうち終了直後に常勤の研究者になれた者は四九九人。半分以上という比率である（出所…独立行政法人 日本学術振興会「特別研究員―PDの就職状況調査結果について」〈平成一八年四月一日現在〉）。

あえて就職しないという選択肢をとった者もいるだろうから、一概に問題視することはできない。けれども、おそらく、博士課程修了者の大半は「就職しない」のではなく、「できない」のだと思われる。博士号を取得しても、就職先がみつからない。ポストドクになれたとしても、任期が切れた後のことまではわからない。身分が定まらず、漂い続けている博士が増えている。

大学院拡大政策の影響と現行の施策

この就職難民問題の背景には、政府が推進した大学院拡大政策がある。一九九一年、文部大臣の諮問機関だった大学審議会は、大学院生数を二〇〇〇年までに二〇万人、およそ二倍の規模に拡大させる必要性を主張した。そしてその計画は実現し、その後も拡大は続いた。ところが他方で、社会の側、企業の側に博士課程修了者への需要があったかといえそうではない。「修了者に対する社会的需要の伸び悩み」と、その一方で実現した「量的拡大」。この二つが相俟って就職できない博士が増大することになった。

拡大政策策定当初から予想できた結果である。したがって、この政策の反省を忘れてはならないが、同時に、政府や大学が、この問題の対応に取り組み始めていることは評価すべきことのようにも思われる。博士に活躍の場を与えなくてはならないが、大学や研究所におけるポストの増加は見込めない。だとすれば、博士を企業に就職させるルートを確立し、拡げていくべきだろう。そのような考えによるさまざまな取り組みが既に試みられている。

例えば、文部科学省は二〇〇六年に「科学技術関係人材

のキャリアパス多様化促進事業」を立ち上げた。これは、若手研究者の進路を産業界へつなぐための計画を募集し、審査をパスしたものに予算をつけるというものである。この二年間で一二の機関が採択されたが、これら機関を中心に具体的な支援策が始まっているようだ。新聞によると、事業に採択された早稲田大学や応用物理学会、日本化学会などが博士のキャリアを考える会合を開催しているという。また、このような会合の開催だけでなく、日本物理学会は、博士の就職を手助けするためのセンターを学会として初めて設立したし、応用物理学会は、ポストドクが職を探していることをアピールするためのマークを作ったという。さらに企業との具体的な「お見合いの場」を設けている大学などもあるようだ。

これら事業は、少なくとも現状を好転させるための「第一歩」として位置づけることができるだろう。大学教員になりたいという強い夢を抱きながら博士課程に進学した学生たちを、別の進路へ向かわせることは容易なことではないかもしれない。けれども、企業の情報を与えていくことによって、そしてこうした取り組みの存在自体を知ることによって、自分の進路を考え直す者は増えていくだろうし、実際そうなっているようにもみえる。

大学教員になりたい。研究者になりたい。大学院の定員が多かったこともあり、難なく博士課程まで進学することができた。進学後は研究活動に専心したが、同時に博士課程から企業に就職するという選択肢があることを知った。企業で働くことに価値を見出し、修了後、博士課程で学んだことを活かしながら民間の世界で活躍する道へ進んだ。キャリアの計画性が強調されている昨今だが、その転換点はあらゆる場面に転がっているものである。博士課程の三年間が適切な転換の場になるのであれば、そして博士課程での学習がその後のキャリアのための豊かな土壌になるのであれば、それはそれで望ましいことのように思われる。

だが、ここで注意すべきなのは、こうした博士の民間就職には、「博士を受け入れる企業の存在」が不可欠だということである。いうまでもないことだが、就職は「就職を希望する博士」と「受け入れる企業」とのマッチングが成立することによって決まる。つまり、いくら博士の側が企業への就職を希望するようになろうが、企業側が博士の受け入れに積極的にならなければ何も変わらない。さきに現行の事業が現状を好転させるための「第一歩」と述べたのはこうした理由による。変化は、第一歩に続く二歩目があつてこそ生じるものである。

博士採用が抑制されている要因は何か

ところが、その企業の博士に対する見方をみる限り、解
決までの道のりはやはり遠いのではないかと印象を受
ける。文部科学省が二〇〇七年二月〜三月に実施した調査
によると、研究開発従事者採用で学士や修士の採用を増や
そうと考える企業が二〜三割であったのに対し、博士やポ
ストドクを増やそうとする企業は一割未満。なお、経団連が
二〇〇六年一二月に実施した調査でもほぼ同じような傾向
が示されている。企業にとって博士は「使えない人材」と
映っているらしく、そのほとんどが博士の採用に対して慎
重な姿勢を示している。

そして、このような調査結果からは、おおよそ次のよう
なインプリケーションが導かれることが多い。すなわち、
企業に評価してもらえない博士課程の教育に問題がある。
博士課程の教育は旧態依然としており、社会のニーズに適
応していない。教育に問題がある博士課程には有能な人材
も進学してこない。いま、博士課程の教育のあり方を見直
すべきだ―とめれば、「博士採用が抑制されている要因
は博士課程の教育にある」という捉え方である。

ているからであろう、コミュニケーション能力も高めると
いう効果があることがうかがえた。これは実証データによ
る知見だが、経験から補足しておきたい点もある。すなわ
ち、最近の大学院生は、多忙化した大学教員に代わって多
くの事務作業をこなしている。書類の作成、業者との連絡、
その他多くの雑務を肩代わりしている。いまの博士の多く
は、単なるオタクではなく、実務能力を備えた人材になっ
ているはずである。

第二は、博士という人材の評価のあり方についてである。
もし博士が、企業の判断のとおり、使えない人材なのであ
れば、企業が育成すればいい。そのように思えるのだが、
この考えは一般的ではないようだ。もちろん、企業の主目
的は利益を上げることにあるのだから、ボランティアのよ
うな育成まで引き受ける必要はない。けれども、学部卒の
採用は「自らが育てる」という意識のもとでなされている
一方、博士についてはそのようなまなざしがほとんど向け
られないのもどうかと思う。直前まで大学院という学校組
織にいた人間が即戦力になるはずがない。企業で働く博士
には、企業による育成が必要である。厳しすぎるともいえ
る採用基準には再考の余地があるのではないだろうか。
さらに付け加えると、企業による博士育成効果は、考え

たしかにそのような側面はあるのだろう。しかし、ポ
ストドクを経験した一人として、そして大学院問題について分
析を重ねてきた者として指摘させてもらえば、これだけが
要因だともいえないのではないか。教育の問題点とともに、
企業の姿勢による部分も大きいのではないかと思われるの
である。具体的に、二点ほど言及しておきたい。

第一に、博士の能力についてであるが、様々な言説から、
企業側は次のように認識していると捉えられる。つまり、
「博士は自分の専門については精通しているのだろうが、
それが仕事に直結するわけではない」「大学院教育で視野
が狭くなっている」「むしろコミュニケーション能力など
は低下しているのではないだろうか」など、「実務で使え
ないオタク」というレッテルが貼られている。正しい見方
なのかもしれないが、偏見も多分に含まれているのではな
いか。

数年前、東京大学の矢野眞和教授（現在、昭和女子大学
教授）とともに、三大学の工学系卒業生を対象にした質問
紙調査を実施し、そのデータから教育経験と獲得した知識
能力の関係を分析したことがある。その結果、深く狭いテー
マを追究する研究室教育には、専門基礎知識を定着させ、
語学能力を補強し、そしてグループによる研究活動を進め

られている以上に大きい可能性がある。数少ない博士を採
用している企業関係者の話によると、博士ほどの学習能力
があれば、異分野の就職だったとしても、三ヶ月もあれば
「かなり使える人材」になるといふ。

誤解を避けるために述べれば、企業を責めたいわけでは
ない。博士の就職難民問題解決のためには、企業側の博士
受け入れが不可欠であるが、企業は博士採用に消極的であ
る。その背景には、博士課程教育の問題のみならず、博士
の能力やその可能性に対する企業側の誤解や思い込みがあ
るのではないか。この点を指摘したいのである。

解決のための処方箋…工学系修士の経験に学ぶ

わずか一〇数年で急激な拡大を遂げた大学院。広がった
定員枠に入学してきた学生。研究に励みながらも、将来に
対する不安は膨らむばかり。大学や学会によるアドバイス
のなかで沸いてくる民間就職への関心。しかしながら、受
け入れてくれる企業の少なさから、アカデミックの世界に
残り続けるしかない現状。このような悪循環の中にはまり
込んでしまっているのが、いまの日本の博士課程である。
この悪循環から抜け出すための方策はどこにあるのか。

その答えを出すのは容易ではないが、一つ提示するとすれば、工学系修士の経験にそのヒントがあるように思う。

時代をさかのぼれば、一九六〇年代半ばに工学系修士課程が急激に拡大したことがあった。いまでこそ評価が高い工学系修士だが、はじめからその就職が順調だったわけではない。では、その評価の変化は何故生じたのか。当時の事情について、慶伊富長氏は次のように説明している。すなわち、修士課程拡大によっていわゆる「指定校」の工学部学生が大学院に進学するようになり、企業は修士を採用せざるを得なくなった。そして雇ってみてはじめて修士の意義を実感し、積極的な採用活動を展開するようになった（慶伊富長一九八九「社会と大学院―産業界と大学院」『高等教育研究紀要』第一〇号、財団法人 高等教育研究所）。

いま、博士についても「とりあえずの採用」が実現すれば状況は変わるだろうか。工学系修士のように評価が向上し、就職の道が広がる可能性もあるのではないか。このように考えると、博士の就職難民問題の解決のためには二つのことが必要であるように思う。一つは、企業が博士の採用を経験してみること、いま一つは、企業が安心して博士採用に取り組めるよう、博士の能力に関する実証的なデータを蓄積することである。もちろん、大学関係者が博士課

程の教育をより良いものに変えていくよう努めることが大前提のうえでのことである。

決して特効薬のようなものではない。結局、学生、大学、そして企業の認知という根本の部分が変わらなければ、何も変わらないからである。ただ、同時にいえるのは、その認知が変わるためには、いくつかの経験を経る必要がある。意識改革を説くだけでなく、博士をめぐる関係者それぞれが、新しい局面の経験を蓄積していくこと。詰まるところ、解決のための道は、そこにしかないように思う。

博士の就職は、博士個人や研究者コミュニティのみならず、企業、ひいては社会全体の問題である。少しでも事態がよくなることを期待したい。