

Nature or nurture?
*Masayuki Miyasaka**

日本の研究人材育成をめぐる現状

宮坂昌之*

科学技術創造立国が謳われる我が国であるが、実際の科学技術の発展促進に必要な人材の育成にはいささか体制の遅れが目立つように思う。優れた研究者を育成するためには、優秀な人材を修士課程、博士課程にリクルートして体系的にトレーニングすることが必要である。英米では大学院生に対する奨学金制度がしっかりしているため、彼らは経済的な心配をせずに研究に専念できる。私自身、オーストラリア政府給費留学生として博士課程を修了したが、その約4年間、返却不要の奨学金を受け、この奨学金のみで家族4人で生活することができた。ところが日本の奨学金制度は必ずしも十分ではない。たとえば、日本学生支援機構による奨学金制度は貸与であることから、受給者は大学院修了時にはかなりの借金を抱えることになる（たとえば、修士、博士と5年間継続してこの奨学金を受けると600万円以上もの借金を背負うことになる）。優れた業績を挙げた者に対しては返還免除制度があるが、実際に全額返還免除を認められるのは応募者の約1割、半額返還免除でも2割ぐらいで、大半の者はかなりの借金を背負うことになる。以前は、大学院修了後、教育・研究関係の職に就いた時には返還特別免除が認められていたが、現在はこの制度は無い。返却不要の奨学金としては日本学術振興会特別研究員制度があるが、競争が激しく、論文業績が無いとなかなか選ばれない。こうなると、優秀な能力を持つ研究志向の学生がいても、経済的に余裕が無いと博士課程に進むことを躊躇することになる。すなわち、能力を持つ人材を育むための制度が十分でない。

さらに状況を悪くすることに、日本の企業は博士課程修了学生をあまり好まない傾向がある。「修士は使いやすいが、博士は使いにくい」という発想のせいである。これは実に事なかれ主義的な発想である。結果として、頭の古い人たちが研究構想を立案し、より柔軟な頭脳をもつ若手研究者が黙って言うことを聞き肉体力労働に携わることになる。これに対して、諸外国では企業での研究は博士中心であり、より成熟した研究者が企業研究の中核をなしている。学問が急速に発展し、専門化が進んでいる今、「使われやすい研究者」よりは「自分の頭で考える研究者」が必要であり、日本の企業は博士人材を重用すべきである。

研究人材の育成には、さらに、ポストドク制度の整備が必要であるが、ここにも問題がある。文科省は平成8年度から5年間、研究の分野で競争的環境に置かれる博士号取得者を1万人創出し、彼らの雇用経費を大学等の研究機関に配布した。いわゆる「ポストドク1万人計画である」。このために、一部の大学の大学院博士課程は人的、資金的に潤い、研究現場は一時的に活性化した。しかし、これらのポストドクの次の就職先を創出しないまま、彼らの数だけを増やしたために、「行き場のない」ポストドク＝研究浪人が増えてきた。平成20年度現在で35才を越えたポストドクが二千人以上いると推測されるが、このうち近い将来にアカデミック・ポジションを得ることができるのはそのほんの一部と思われる。さらに困ったことに大学の教員ポストは削減の方向にある。最近、政府は大学に特任教員ポストを認め、彼らに科研費の応募資格を認めている。これは一時的に「余剰博士」の受け皿として

* Laboratory of Immunodynamics, Department of Immunology and Microbiology, Osaka University Graduate School of Medicine
大阪大学大学院医学系研究科・免疫動態学 教授

は機能しているものの、その後の問題は解決されないままである。ポスドクはまだ研究キャリア形成途中のポジションであることから任期付きであることはやむを得ないが、「任期なし」の研究者に比べて一時的にでも給料体系を良くするなどのインセンティブを与えない限り、あたかも派遣職員のような安く済む「使い捨て」労働力になりかねない。企業、官公庁や中学、高校などがポスドク経験者（＝博士号取得者）を一定の割合以上で雇用するののも一つのアイデアである。また、日本ではポスドクがテクニシャンのような研究支援者になることは稀であるが、欧米では時に高度な技術レベルと学位をもつテクニシャンを見ることがある。日本でもテクニシャンの地位、待遇改善がなされれば、ポスドクが堂々と研究職から支援職に移れるような状況が出てくるかも知れない。ポスドクに対するより多様なキャリアパスの確保が必要である。すぐれた研究人材を育てることが科学技術立国につながるが、その実現には人的な環境整備が焦眉の急である。