

キャリアガイダンスの視点からみたポストドク問題

Post-doctor problem: From a career guidance perspective

下村 英雄 [1]

Hideo Shimomura[1]

[1] なし

[1] JILPT

大学院重点化による大学院生の増加は研究者養成に特化していた大学院の性質を変化させ、研究職をめぐる労働市場の需給アンバランスを拡大させた。また、研究職を志向する者は、奨学金や研究資金の受給で30代前半まで研究環境が保障されるものの、研究職としての就職は限定され、年齢を経るごとにキャリアの変更や異なる分野での就職は困難になる。このように高学歴でありながら労働市場とのミスマッチが生じるために「無業者」とならざるを得ない者の存在は、社会的に見れば有為な人材の浪費であり、また個人から見ればキャリア形成の予期しない失敗を意味する。

特に、ポストドク問題は、若年労働市場における理系大学院博士課程卒業者の供給過剰の問題として捉えることができる。この観点からは、長期的には、企業側の需要喚起および学校側の送り出す人材の多様化による対応が必要となる。ただし、短期的には、現在35歳前後の高学歴求職者は、後の世代の潜在的な求人者を充当することによって解消される可能性が大きい。その結果、現在のポストドク問題が後の世代に順送りされることによって、PDの就職難が継続し、最終的には少子化による自然減によって供給過剰は解消される可能性が高いと予測される。それに伴って、将来的には、少子化、理系離れなどによって、むしろ高度な専門性を有した理系人材の確保が課題となる可能性が高い。

一方、具体的な支援策を打ち立てるにあたっては、ポストドク問題は、大卒の就職者約30万人、短大卒者7万人、修士卒者5万人と比較しても、博士卒者は8千人と人数が少なく、問題の深刻さに比して、学卒労働市場全体に占める問題の大きさの割合が小さい。そのため大がかりな施策がとられにくく、現状では、理系高学歴者の雇用創出策または労働市場政策のうち、最も現実的な選択肢となるのは個人のキャリア形成支援となる。しかし、現在までのところ、理系高学歴者のキャリア発達過程そのものが十分に明らかにされていない。そのため、現在、どのような支援を公的に行う必要があるのかが明らかではない。

以上のような問題意識を背景に、今回、理系高学歴者のキャリア発達過程およびそのキャリア形成支援を構想するための基礎データを収集し、理系高学歴者層に対する公的なキャリア形成支援のあり方について検討を行った。特に労働市場が研究職に限定されがちな理論物理学専攻の者を対象に、そのキャリア形成に関する実態を含めた調査を行った。今回の発表では、それら調査結果のうち、調査回答者の経歴、日頃の研究生活、心理面（抑うつ傾向）、意識面（将来展望・就職希望）、求められる支援策に関する調査結果を紹介する。

また、調査結果をふまえて、キャリアガイダンスの視点からポストドク問題の支援策について報告する。特に、キャリアガイダンス研究によるアプローチからは、理系高学歴者の潜在的な能力の高さから、基本的には、個人の自助努力（セルフヘルプ）に対する社会的な支援およびそれを側面的に支える個別支援が現実的なアプローチとなる。しかし、現状では、基本的なキャリアガイダンス体制も未整備の状態であり、この面に対する早急の対策が望まれる。

具体的には、理系大学院博士課程卒業者に対する求人情報を含めた労働市場情報およびキャリア形成に関する情報の提供、自分の能力・資質に関するアセスメントとそのための機会・ツール等の提供、企業などの他分野進出が可能な人材のロールモデルの提示、多様な進路選択を可能とする環境作り（ソーシャルネットワーク、研究室の運営、大学院における研究・学習のあり方）などが必要となる。

各種媒体（インターネットネット上のサイト、書籍等）による基本的なキャリアガイダンス情報の提供など、大学院博士課程在籍者に対する多様な進路選択に向けたキャリアガイダンスサービスの提供を行い、現在、一部の有志によって行われているキャリアガイダンスサービスの取り組みに対する公的な支援および専門化・高度化するなど、この個人のキャリア形成支援を、理科系の分野に進む若者個人の努力に任せるのではなく、社会全体で継続的に支援する仕組みを作る必要がある。