

博士キャリアパスプロジェクト、CLIC



夢はバラ色

兼松 泰男*

Cooperation toward Leadership in Innovative Creation

Key Words : Career, Innovation, Doctor, Postdoctoral fellow, Leadership

昨年の11月6日に突然メールで、寄稿依頼とあわせて、記事種別『夢はバラ色』を知らされました。一瞬、「何かの間違い?」か、とも思ったのですが、伊東一良編集委員長の顔を思い浮かべ、なるほど、『夢はバラ色』の語り口で、プロジェクトを描け、ということだなとうなずきました。世間では、同情を誘うような博士・ポストドク像の流布や、大学院政策の失敗にのみ着目し、歪曲してポストドク問題を扱っている識者の論調が横行しています。メディアの取り上げ方の主流は、「税金をつぎ込んで、大学・大学院合わせて、10年以上教育したのに、行き場がない博士」という形で、なんとも惨めな博士像が出てきます。逆に、おもしろおかしく勘違い番組を構成したもの、例えば、昨年12月28日16時から放映された、毎日放送VOICE生特番、『関西は科学者天国に、ただし、消費税は6%に』、敢えて各界の批判を承知で大胆提言します、というのがありました。まあ、馬鹿な番組を流しているなど、笑って済ませるところですが……。

取材依頼の電話が放映3週間程前。電話口で、「政府の事業仕分けで、科学技術予算切捨てが打ち出されたが、関西では、逆を行って、2府4県で、消費税を1%値上げして3000億円を捻出し、科学技術予算に投入するという大胆提言を橋本府知事が生出演する番組で披露するが、どう思うか。」「3000億

円を、買い物をする感覚で使ったら、ほとんど効果はないだろう。むしろ、若い人材が活躍する使い方を考えるべきだ。企業研究者一人当たり、支援人材や環境整備を含め、年間2000万円から2500万円の投資が必要とされている。ちょうど、全国のポストドク人材に投資すると3000億円の規模になる。」といったやり取りが発端で、取材に来ることになりました。結局、撮影機材が入り、1時間半程のインタビュー取材でしたが、放映分は2カット。理系ポストドクへの投資に関する数値情報。そして、科学技術への理解のある人たちの自発的な未来への投資ならば意味があると話した部分から切り出されたカットでした。取材者に悪意はないでしょうが、局に乗せられた形です。

全体としてのできあがり、案の定、惨憺たるものになっていました。科学者天国を作るなら、研究者は、公費で豪邸を持って、モテモテになる、というのがテレビ局の提案。プール付きの豪邸で、カクテルを飲みながら、美女に囲まれる、というなんともお粗末なイメージ。女性識者の勘違いは別にして、その後のコメントや、学生の意見で、繕われていたものの、もう少しなんとかならないのかと憤りを覚える内容になっていました。唯一の救いは、「誇りを持てる職としての科学者」への期待を表明した立命館大学の学生の発言でした。

メディアの思惑はさておいて、問題の本質と出口はどこにあるのでしょうか。それを見つめつつ、まさに、「誇りを持てる職としての科学者」が育ち、活躍する状況を生み出すことが、『ばら色』の未来への取り組みのゴールです。そのために、現在、博士キャリアパスプロジェクトを推進しています。事業として、一昨年より、文部科学省科学技術振興調整事業「イノベーション創出若手研究人材養成」の採択を受け、それ以前から展開していた科学技術キ



*Yasuo KANEMATSU

1958年12月生
大阪大学・理学研究科・物理学専攻
(1989年)
現在、大阪大学 先端科学イノベーションセンター・VBL部門 教授 理学博士 光物性、化学物理、アントレプレナー教育、イノベーション
TEL : 06-6879-7755
FAX : 06-6879-7878
E-mail : kanematu@casi.osaka-u.ac.jp

キャリア多様化事業の発展として、協働育成型イノベーション創出リーダー養成 (CLIC ; Cooperation toward Leadership in Innovative Creation) 事業を開始しました。

現在の状況を引き起こした背景としては、1990年代前半の大学院重点化、1997年のポスドク1万人計画、大学法人化に伴う競争的資金への傾斜によるポスドク雇用の爆発的増大があり、その結果として、博士人材の大学における滞留と、若手研究者の雇用の不安定化、そして、博士の魅力の低減という重大な問題が、生じています。大阪大学の博士課程学生は、大学院重点化前比で3倍化して3000名超に達しています。ポスドクは国立大学法人化(2004年)を前後する5年間に4倍化しました。一方で、博士の人気の凋落しています。このままで行くと、博士は量的にも質的にもやせ細り、ネガティブスパイラルに捉えられてしまいます。

博士は必要なのかという一般的な議論があります。博士のキャリアに関する事業など、過保護ではないかという意見もあります。そもそも、大学院重点化は、国際的な知識基盤社会形成の中で、日本における科学者の圧倒的な少なさを考慮した上での成長戦略に基づくものであり、正当な根拠のあるものです。博士号に限ってみても、特に国際的な交渉の場面において、科学が関与する場面では、パスポートのようなものであり、決して特殊な話ではありません。問題は、重点化のやり方です。大学院を拡充するなら、その先の活躍の場として、職域の確保へと繋がっていかねばなりません。この点に関しては何の手立てもなかった。むしろ、ポスドクに対し、大学における不安定雇用労働力としての処遇を進めてしまったのが実情です。一方で、育成環境の強化が必要ですが、大学教職員数を増やすことなく、大学院生定員の増加と、予算増との引き換えに定員確保に圧力を加える仕組みができ、大学として、これを容認してしまったところに問題があります。これらの状況から脱し、問題を解決する糸口は、博士を育て、活躍の場を開拓することであり、博士課程学生・ポスドク自身を含め、問題の解決に携わる人をどれだけ増やせるか、また、いかに、魅力的な課題と取り組ませて成長を促進するのか、すなわち、すぐれた育成環境を創り出すのかということにあるはずです。

私たちのプログラムでは、携わる人に関しては、「協働育成」ということで、企業をはじめ、社会の側からの参加を求めることを追求します。一方、魅力的な課題の最大のものは、イノベーションを必要とするニーズを理解、分析し、課題を設定し、その解決に取り組むことだと考えています。先端的な課題への取り組み、新規事業分野への展開、研究開発型企業の創業、社会システムの推進などに携わる人々とイノベーションコミュニティを形成し、課題解決のプロセスを含む体験の場を用いて、博士を育て、活躍の場を作ることに取り組みます。博士の専門性に着目するだけでなく、科学的な取り組み一般への適応性、俯瞰力と成長力を持った人材として、大学や研究機関に留まることなく、様々な場で活躍してもらうことを目指しています。プログラムの詳細は、ホームページ <http://www.uic.osaka-u.ac.jp/led/index.html> を参照していただくとして、基本は、企業等の受け入れ機関の指導者(イノベーションプロデューサー)のもとで、3ヶ月の実践研修を博士課程学生、ポスドクが実施するインターンシップですが、通常のインターンシップとは異なり、受け入れ機関において職を得て、イノベーション創出の担い手となって社会へ羽ばたくことを推奨しています。また、そのために、インターンシッププログラムのみではなく、自ら成長し、次世代の担い手となるためのキャリアデザインプログラムを推進しています。

現代における博士の育成の主要な眼目は、自然科学、社会科学、人文科学を基盤として、現代の課題に取り組むフロンティア人材を輩出することです。そのためには、従来の学術の担い手や専門分野の継承者といったアカデミアの守り手達の育成の範疇を超えねばなりません。このこと自体がイノベティブなプロセスであり、また、社会的なシステム改革につながっています。

世界各国で、ここ四半世紀、特に2000年を境に、急速な変革が起きています。例えば、ドイツでは、州政府が中心となってイノベーション施策を進めています。昨年、アーヘン工科大学の取り組みを、現地で聞きましたが、大学の周りに13の大学関連技術育成のためのインキュベーションセンターがあり、技術開発関連小規模企業群が部屋を借りて、およそ5000名が雇用されています。「マネーでは、アメリ

力に敵わない。日本のような製品品質で勝負できるわけではない。しかし、ドイツにはイノベーションの伝統がある。これは譲れない。」と、280名を擁するNRW州政府のイノベーション省担当者は言います。急成長するベンチャー企業の育成を狙うのではなく、むしろ科学者のSelf-employmentを推進することによって、イノベーションの肥沃な土壌を確保するという長期戦略に立っているのです。アメリカのプロパテント政策、ベンチャー政策に追随してきた我が国の対応とは、隔世の感があり、この10年間に、イノベーションへの独自の取り組みを推進し、その中で、科学人材育成と雇用を位置づけています。私たちは、協働育成の実質的な現場として、このような大学とのインターフェースゾーンを構築し活用することが、今後、CLICを恒常的な取り組みへと展開するためにも必要だと考えています。

アメリカにおいても学ぶべき、先進事例があります。先週、サンフランシスコにおいて、JUNBA (Japanese University Network in the Bay Area) 主催の会議があり、“Need-Based Medical Device Innovation” と題して、スタンフォード大学のBiodesign Programの取り組みが紹介されました。臨床の現場に行き、実際の治療、診療、患者さんの生活

など、課題自体を悉に研究し、マーケットの大きさなど、実現可能性の尺度も入れて、あらゆる手段を総合して、医療分野のイノベーションに取り組む、その中で、人材を育成して行く話でした。リアルな社会貢献を追求する中で、イノベーション人材を育成する、まさにCLICの完成系のひとつだと思います。

このように、世界規模でイノベーションへの取り組みが、それぞれの国の文化的背景と結びつき、次世代を創造する最重要課題として、独自性を持って取り組まれています。世界的な競争のコアは、「知」の源泉の「人」であることは言うまでもありません。私たち日本は、高い「質」を地道に協働して追求する文化をして、世界に認められてきたのではないのでしょうか。そういった視点に立って見れば、現代の課題に応えるイノベーションへの地道な取り組みの中で、協働して社会に貢献し、人を育てることによってこそ、バラ色の夢を描くことができる、とすることができるのではないのでしょうか。私たちのCLICは、ひとつの小さな取り組みですが、みなさんの協力を得て、真剣、かつ、本格的な社会的取り組みへと展開していきたいと思えます。協力をお願いする次第です。

