

理化学研究所における研究者のキャリアサポート



インタビュー

国立研究開発法人 理化学研究所
人事部キャリアサポート担当

須藤龍彦氏

国家資格 キャリアコンサルタント
GCDF-Japan キャリア・カウンセラー
博士(医学)

●理化学研究所 (理研)

1917 (大正6) 年創立。日本唯一の自然科学の総合研究所として、物理学、工学、化学、計算科学、生物学、医科学など幅広い分野において、基礎研究から産業界と連携した最先端の応用研究まで広く行われている。

本部：埼玉県和光市広沢 2-1

●研究者からキャリア支援の道へ

私は大学院で博士の学位を取得した後、幸い定年制研究員として理化学研究所に職を得て、20年あまり基礎医学の研究に取り組んできました。そして、4年ほど前にその研究室が閉鎖となり、今のキャリアサポートの仕事に移りました。以前から大学院生やポスドク(ポストドクター、博士号を持つ任期付き研究者)の相談に乗ったりしていましたし、もともと興味もあり、声を掛けていただいたのでこっちに行こうと。周りの研究者からは大きな転身のように見られるのですが、自分の中では次はこの仕事だと思い、スムーズで

●理研の特徴

したね。珍しい経歴でしょうが、キャリアサポート担当に一人くらい研究から来た人間がほしいということもあったようです。

理化学研究所には総勢3500人ほどの職員がいますが、そのうち定年制の約600人以外は任期制で、年間400人ほどが外に出ています。研究者が約3000人おり、学生時代からあまり自分のキャリアという概念もないまま研究室に来てずっと研究を続けてきたような人たちの集団です。

90年代に文科省が行った「大学院生倍増計画」や「ポストドクター等1万

人支援計画」によって、大学院生、博士号取得者が増えたにもかかわらず大学等のアカデミアのポジションが減っているの、行き場所がなくなっている、ポスドク等の若い研究者はかなり厳しい状況に置かれています。昔はポスドクをやっていると、なんとなくどこかの助手のポジションなどの話が来ていました。今は大量にポスドクが生まれてしまったので、育つてどこかへ出ていくという場所がないのです。

90年頃までは理研の研究者もみんな定年制で、心配することなくずっといられました。その後新たな制度が始まって組織が拡大し人数も数倍になり、一変しました。任期が更新されず終了すれば、出ていかないとけない。科学の進歩が早いので、組織に流動性が必要であり、年長者ばかりでなく若い人を入れて新陳代謝をしなければいけない、という事情があります。

●現在の仕事内容

相談したいという人に対して「どんな悩みを持っているか」「どんな解決をしたいのか」などについて個別面談を行うほか、入所期にはキャリアを考えるキャリア開発セミナー、転出期には書類の添削、また就活支援としてアカデミアに行くためにどんな準備をしたか先輩の話を聞くイベントや面接セミナー、少し年齢が上の方向けにライ

フランチセミナーなどを企画、開催しています。理研は各地に拠点があり、すべてここでカバーする形なので、出張相談も行います。組織上は人事部の中にキャリアサポート担当がありますが、部屋は独立しています。

●研究者へのキャリア支援

若いポスドクは自分で一生懸命就職活動すれば、サポートを受けて結構希望のところに入れます。一方で年齢が上がるとやはり難しくなります。でも、40代後半になっても特別な技術を持っている、その技術が必要としている企業を見つけて、成功する例もあります。研究室が閉鎖になって家族を抱えてどこか探したいという人に、そういうところが見つかった時はこちらも嬉しいですね。

それと、研究者はいわゆる普通の就活をしてこなかったという人も多いので、やり方の指導をする必要があります。学部卒業の時の就活も1、2社くらいちよつとやったら止めちゃって「修士行っちゃおう」とか、修士を終わってまた少し就活やってみようかなくて「じゃあ博士行こう」みたいな感じだった人もいます。その延長線上で10年20年やってきてしまっている。本気で就活をした経験がないわけです。また、理研の研究者でなくなることへの負い目もあるので、キャリア相談



に来ることへの敷居が高い。博士号を取って、家族からも「いずれ教授になるんでしょ」と思われ、それを背負っているところもあり、相談を躊躇するんでしょ。

最終的には本人の気づきしかないですね。自律しないといけない。

でも、好きなようにやることを許してくれる家庭環境で生きてきていて、「4月から仕事しないのに大丈夫なの？」と思う感じの人もいます。給料の希望も高くないし、「好きなことができたらいいな」と夢を見ているような。

私たちのところに相談に来て気づくこともあります。気づいてしまったのであわてて来るといふケースもあります。「今は研究していて毎日楽しくて健康だからいいけど、病気になるって自分に何かあったりした時に、両親はどうなるんだらう」と急に思い、「○年後の自分を考えたら怖くなった」と。やはりライフイベントが大きいですね。家族、子どもができたりすると、「父親としてこれじゃいけない」「好き

なことがやりやっているのでなく、食えることをやらなきゃいけない」と気づく。独身だったり、奥さんも働いていて「あなたは好きなことやっていたらいいわよ」と言ってくれる環境だったりすると、なかなかきつかけはないですね。世間でも研究者に対しては、それなりの年齢になって正社員じゃなくても、「研究者だからしょうがない」と見られるところがありますし。

● やりがい、難しさ

困っていた人がにこやかに出ていくと、やはり嬉しい。それこそ研究者が一生懸命取り組んだ仕事で論文になった時の喜んだ顔を見るのと同じです。

難しいところとしては、やはりどうやって気づきに誘導するか。常に悩ましいですね。理研が大学と違うのは、集団のメンバーが多様である点です。大学の学生はいろいろな背景を共有している部分がありますが、ここはバラバラで、若いほうは大学4年生、上のほうは40、50歳の人がいるわけですし、ここに至るまでの背景も違う。年齢も出身大学も家族構成も違う、極めてヘテロ（異質）な集団です。一般企業のような、集団としてある基準に揃えるための人材育成なども多くはありません。むしろ私は、「一人ひとり違っていい、細かいことはわからない」という前提でカウンセリングをしているんですけれども、大学などと違って、個人によって気づきに至る過程も多様であるということでしょうね。

感じるのは、話し相手がいないんで

すよ。自分の気持ちを吐き出す相手がない。その相手として私たちが役に立てるのではないか。私たちが答えを提供できないとしても、彼らが話しているうちに自分で矛盾に気がついた、「ああ、そうだったのか」と思ったりということがあります。元来、カウンセラーやコンサルタントは、そういう役割なのかもしれません。テニスの練習の時の「壁」のように。球は正確に返ってこないかもしれないけど、向こうまで拾いに行かなくて済む。

それと、研究室のボスからすれば、期待される若い優秀なポストドクに出ていかれたくないという気持ちがあるんです。理研では、研究室のボスにかなりの裁量権があり、それぞれ意見が違って総意を形成するのは困難です。私たちはポストドクの人たちの将来を心配してメーリングリストなどで情報提供をしたり、キャリア支援のイベントを行ったりするんですが、「うちにとってはメリットがない」「そんな余計なことはするな」という声もあがるといった難しさもあります。

「その研究室に忠誠を誓っている」みたいな人もいますが、本人が自分で考えて「これでいい」と思っているのならそれでいい。でも、考えずに「これしかない」と思っているのなら、「本当にそれでいいのか」と考える機会が必要でしょう。自分の人生ですから。

● キャリアコンサルティングで大切なこと

キャリアコンサルタントになるため

だけに勉強してもなかなか難しいと思います。いろいろな経験をしてきたほうが、いろいろな引き出しがある。カウンセリング、コンサルティングというのは、単に人だけではなくて、その人のキャリアを見ないといけないので、クライアントと同じ土俵に上がれるような知識が必要かもしれません。

今の私たちのチームはバランスがよいと思っています。民間企業の人事部の経験のある人がいて私がいて、欠点といふところがうまく組み合わせられる。クライアントである研究者がこれから世の中に出ていくことを考えると、世間の常識をよく知っている人が必要です。そして同時に研究所の中の事情を知っている人間がいるということですね。チーム構成としてその両者が混ざっていることが大事だという気がします。

● 今後に向けて

やはり、一人でも多くハッピーになつてもらいたい。途方に暮れる人が出ないようにしたいですね。一つひとつコツコツと件数を重ねていくしかないですけれども。

私自身を振り返ってみても、誰かに育ててもらってきたという思いがあつて、次世代というのは意識します。この仕事は、次世代にいい状態でバトンを渡すことをサポートする、ということかなと思ってやっています。困っている人を助けたい。そのために、ちょっとした勇気だったり覚悟だったりを与えられればいいのかな、と。