

研究機関で雇用する特別研究員-PD等の育成方針

本研究機関（以下「遺伝研」と記載）においては、「若手研究者の育成」を極めて重要な所の運営方針の一つと捉えて実践している。したがって、この度の JSPS からの特別研究員-PD、RPD、CPD（以下「PD等」と記載）の当該研究機関における雇用推進については、大いに賛意を表すものである。

以下に、遺伝研のこれまでの若手研究者の育成方針を含む特別研究員-PD等の育成方針について、箇条書きする。

1) 基本的な考え方

研究者としてのキャリアの中で、博士研究員の時期は最も生産性及び発展性の高い時期であり、この時期の過ごし方が研究者としての将来を決定すると言っても過言ではない。したがって、博士研究員としてどのような研究環境で過ごすかということは研究者育成の観点から非常に重要なポイントである。優れた指導者によるメンタリング、優秀な同僚研究者との切磋琢磨、最先端の研究設備、十分な予算と研究時間、安定した生活環境等を提供することなどが強く望まれる。遺伝研としては可能な限り、特別研究員-PD等についても、遺伝研が独自に選考し、一定期間雇用している博士研究員（遺伝研博士研究員）や遺伝研のPIが自ら獲得した外部研究資金を用いて雇用する特別研究員などと何ら区別なく、優れた研究環境を享受できるように計らう。

2) 研究環境

遺伝研は共同利用・共同研究が所のミッションの一つでもあることから、ほとんどの最先端の設備が共同利用機器として備わっており、所属研究室あるいは周辺の研究室の機器も含め、思う存分に利用できる。特に遺伝研の共同利用事業の3本柱のうち、DDBJ（日本DNAデータバンク）事業では遺伝研スパコンの利用と様々なデータベースやデータ解析用ツールが提供されている。また先端ゲノミクス推進事業では、常に最先端の技術と情報を提供できるようゲノム解析のための施設の整備が進められている。3本目の柱であるバイオリソース（生物遺伝資源）事業では、学術研究用の生物系統の開発・収集・提供の我が国の中核拠点（ナショナルバイオリソースセンター）として遺伝研が活動しており、様々なバイオリソースが容易に入手可能である。

更に遺伝研は、大学等の研究機関に比べて伝統的に研究室間の垣根が低く、分野の近い研究室が合同で輪読会を行ったり、外部の研究者を招いたセミナーが頻繁に行われている。所属研究室のPIやその他の教員に限らず、優れたPIや同僚研究者も多く、研究上の様々なディスカッションが可能である。博士研究員のキャリアパスについても、経験の異なる研究者たちから様々な意見を聞いて参考にすることが出来る。

3) 国際化への努力

言うまでもなく科学的な知見は世界共通の財産であり、公用語としての英語は、特に研究者の世界（一部の文系の研究分野は別として）では必須である。遺伝研が独自に開発した科学英語（遺伝研メソッド）は、大学院生の教育のみならず、博士研究員や教員にとっても有益であり、全国の研究機関に出前授業の形で普及しつつある。当然、博士研究員を含む遺伝研所属の研究者たちは手軽にその恩恵に与れる。

基本的に遺伝研内の講義やセミナーは英語で行われる（講演者が日本人の場合も）。無論、海外からの留学生やポスドクにはそれが必要であることもあるが、英語を見聞きし、話すことを習慣にすることで、英語化が進むことが重要と考えての方針でもある。所内全員へのメールは和英併記であり、所内会議の記録も同じように和英併記である。このようにあらゆる場面を捉えて、英語でのコミュニケーションが自然にできるよう、遺伝研全体として取り組んでいる。

国際化という視点で重要なのは、英語の問題だけではない。海外での研鑽の機会を得ることは、他国の文化に触れ、他国の人々と知り合い、有形無形に人間としての視野を広くする。そのことは研究者としての将来に大きな財産になる。特別研究員-PD等の立場で、そういう機会を得ることは必ずしも容易ではないが、遺伝研としては積極的に海外の研究集会等に参加する機会を与えるようにしている。そうすることによって、海外に知己を得て、次のステップとして年単位の留学の機会も得やすくなり、また共同研究に発展する可能性も大きく広がる。

4) ダイバーシティの確保

現代社会では様々な場所や分野で多様性の重要性が叫ばれており、研究者の世界でも、否、研究者の世界こそ先頭に立って多様性の推進を図らなければならないと考えている。しかしながら我が国は世界の中でも非常に立ち遅れており、とりわけ女性比率という面での立ち遅れが著しい。男女共同参画ということが言われて久しいが、遅々として進まないのが現実である。遺伝研でもある時期、女性研究者の比率がかなり進んだが、その継続は難しいという現実がある。まずは出来ることからやってみようということで、女性研究者が活躍しやすい環境の整備にかなり注力している。具体的には、必要なときに一時的に保育室を開くとか、育児期の女性研究者に研究支援者を配置するなどである。女性でも男性でも博士研究員については、ちょうどその時期に育児が重なるケースが少なくないので、遺伝研では出来るだけ彼女ら彼らの支援を行うように心掛けている。

ダイバーシティは男女比率の問題だけではなく、性の多様性や国籍、障害者等、様々なケースがあり、遺伝研としてはそれらを広くカバーして、マイノリティーの方々が研究しやすい環境を提供すべく努力している。またそうした多様な研究者との交流の機会があれば積極的に提供して、より多くの研究者がダイバーシティの問題に理解を深めるようにしていく方針である。

5) その他の育成方針

研究者のキャリアパスを考えた場合、博士研究員を経験した後、大学等での教育と研究を並行して行う立場になるケースが多々みられる。そうした場合、博士研究員の期間での教育経験が求められることが少なくない。遺伝研は総合研究大学院大学において遺伝学コースを担当しており、大学院生の教育にも携わる機会がある。JSPSからのPD等についても、当該研究室に所属する大学院生の研究にも積極的に関与するよう推奨し、研究指導能力を育成する機会を提供する方針である。

博士研究員のキャリアパスとして、研究者を目指すのが唯一の道ではない。特に生命科学分野の博士研究員は、社会の様々な分野で必要とされている。それは製造業であったり、金融機関であったり、官庁であったり、実に多様である。遺伝研出身者の中には既にそうした異分野で活躍している先輩も少なくないので、折に触れて彼らの体験談をセミナー形式で聞く機会を設け、様々なキャリアパスを考えるきっかけを作るように促している。