

日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会

若手ワーキンググループ

GCSYG

2008年度活動報告書

目次

- ・ はじめに
- ・ **2. 若手研究者インタビュー結果**
 - **2.1 若手研究者インタビュー趣旨**
 - **2.2 概要（2009年連合大会における配布資料より抜粋）**
 - **2.3 項目ごとの分析**
 - ◇ 2.3.1 PD問題を実感した時と後輩へのアドバイス
 - ◇ 2.3.2 貢献内容
 - ◇ 2.3.3 科研費
 - ◇ 2.3.4 研究の自由度
 - ◇ 2.3.5 安定雇用と間口
 - ◇ 2.3.6 セーフティネット，妊娠，出産，病気
 - ◇ 2.3.7 公募内容選考プロセスの改善について
 - ◇ 2.3.8 企業
 - **2.4 生の声一覧**
- ・ **3. 大学院生の若手研究者への印象調査**
 - **3.1 アンケート実施の目的**
 - **3.2 アンケート実施日時と方法**
 - **3.3 アンケート結果の分析**
- ・ **4. 若手研究者の連合大会発表件数に関する試験調査**
- ・ 謝辞
- ・ 編集後記
- ・ Appendix
 - **A.1 若手研究者当事者に対する聞き取り調査記入シート**
 - **A.2 大学院生アンケート内容**

2009/09/28

編集：日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会若手ワーキンググループ

1. はじめに

大学院博士課程の修了者の就職難問題は、古くて新しい問題である。かつては、1970年代に、博士号を取ったものの、その後常勤職に就けず、任期付きの職もしくは無職として研究機関に従事する者が増え、この問題は「OD問題(オーバードクター問題)」と言われた。その当時、理論物理学分野では、若手研究者らによって問題解決への取り組みがなされた(参考文献1, 2)。しかし、その後の大学院重点化政策、右肩上がりの経済発展、18歳未満人口の増加などによる教員ポストなどの増加によって、OD問題は自然解消し、80年代終わりに議論は忘れ去られてしまった。

1990年代初頭、文部省(現文部科学省)が教育研究の高度化を目指し、大学院重点化計画を進めた結果、大学院の学生定員が大幅に増加した。その後、1996年に第一期科学技術基本計画において「ポストドクター等1万人支援計画」が策定され、科学技術力の向上を促す政策として多くの博士号取得者がポストドクという有期雇用形態の研究職に就いた。ポストドクの数も1990年前半と比較すると倍増した(参考文献3, 4, 5)。そのため、現在、70年代に起きたOD問題と似た、「博士号取得者とアカデミックポストとの間の大きな需給ギャップ」が生じており、博士号取得者のアカデミックポストへの就職が著しく困難になっている(通称、ポストドク問題と言われている)。今起きているこの問題は、OD問題と状況が重なる部分もあるが、まったく異質な問題でもある。それは、今の日本の経済、政治、人口動向の状況がOD問題の起きた時のそれとはまったく違うからである。したがって、解決方法がOD問題のそれとまったく異なってくる。このような観点から、この問題は古くて新しい問題である。

ポストドクターとは略称をポストドクと言い、博士号を取得した後、研究機関の任期付き研究員や非常勤研究員などの職に就いた研究者のことを指す。様々な機関でこのポストドクの定義がなされているが、我々は研究者を下記のように2つに分類して、その片方をポストドクとして定義して使用する(参考文献6, 7)。

安定雇用研究者

パーマネント職、5年を超える任期の研究職、及び、任期によらず教授・准教授相当の役職

ポストドク(PD) = 非安定雇用研究者

機関に在籍している博士のうち、安定雇用研究者の範疇に入らない者(無給・研究生を含む)

< ポストドク問題と現状の若手研究者の存在とは >

ポストドク問題の主要な問題は、当初から博士号取得者に対する出口戦略がなかったことである。90年代初頭に実施された大学院重点化計画は、主に大学院の定員数を増やして、大学院を充実する狙いがあった。これにより、多くの博士号取得者が社会に出て行って活躍することが想定された。しかし、大学院重点化計画は、全国の大学院において定員数の増加といった外側の体制を変えただけで、その中身、つまり人材教育の考え方については従来そのまま維持された。この要因としては、明確な出口戦略、つまり、大学院で教育した人材をどのように社会の中で活用していくのかという点に関する考えが、産学官の中でまったく議論されてこなかったことにある。大学院では研究者養成を目的とした教育が続けられ、一方、民間企業は博士号取得者の採用枠を増やしてこなかった。90年代後半には、若手研究者の増員と研究現場の活性化を目指した政策「ポストドクター等1万人支援計画」により、ポストドクポスト設置に関する予算が増えた。そのような中で博士課程に進学した学生の一部は社会に出る場合もあったが、大半は博士号取得後ポストドクとして、研究分野に残った。この結果、急増した若手研究者によって少ない安定雇用研究者ポストを取り合うという事態が起こった。

任期の付いているポストドクポストは、生活という観点から見れば安定雇用研究者ポストに就くための一時しのぎという位置付けである。フルタイムの職ではない場合も多く、社会保険が完備されていない

(加入率は約 5 割, 参考文献 5), ローンが組めないといった社会的不備を抱えている。一方, 研究という観点から見れば, ポスドクポストは研究の武者修行の場と捉えられている。したがって, 数年間ポスドクをすることは, 研究者として一人前になるためのステップとして必要とされている。しかし, 現実にはすでに一人前になった若手研究者も安定雇用研究者ポストに就くことができず, ポスドクを続けている(参考文献 4)。そのため, 40 代手前まで不安定な身分のまま過ごすという状況が生まれており, 若手研究者たちの間には将来的なキャリアへの不安が蔓延している。これによって研究の現場には言いようのない閉塞感が漂っている。

また, 研究現場においては研究成果の評価 = 論文の数という評価軸が真剣な議論もないまま導入され, 短期間で研究成果の出る研究しかできなくなった。研究成果の競争は任期付き雇用との相乗効果でより苛烈になっており, 研究現場では冒険的な研究への挑戦がすでにできなくなっている。

このような成果主義および任期付き雇用のため, 結婚を躊躇したり, 出産・病気などによる長期休暇が取りづらくなっている。また, 35 歳を超えると, 安定雇用研究者ポストが著しく減少し, 民間企業も採用に極めて消極的になる。公務員試験も多くの場合は年齢制限が 30 歳以下に設定されている。文部科学省の調査(参考文献 9)によると, ポスドクや任期付き研究員は全国に約 15000 人おり, 20 代後半が 26%, 30 代前半が 46%, 30 代後半以上が 28%となっている。これは 4 年前の調査であるため, 現在はさらにポスドクが高齢化しており, 社会に出ることはもちろん安定雇用研究者ポストに就くことさえ困難であるという行き詰まりの様相を呈している。若手研究者は将来展望が見えない不安を抱えているが, その実態はあまり把握できていない。

科学の発展には, 高度な研究を推進していく人材と科学を応援してくれる人々の存在が必要である。言い換えれば, 研究者の育成だけでなく, 科学の社会的認知を上げることが必要であり, これには科学分野から産官学の様々な分野で活躍できる人材を輩出していくことが必要である。もちろん, この状況は地球惑星科学分野も例外ではない。

若手研究者は, 研究の最前線に立つ人材であるとともに, 大学などの実務で忙しい教授や准教授と学生との間に入って, 指導教員がケアできない細かい面倒をみる役目を負う存在でもある。以前は, 助手(現在の助教)がこの役目を担ってきたが, 大学での定員削減などで助教ポストがどんどん減らされてきた(参考文献 8)。現在では, ポスドクがこの役目を代行していることが多いが, キャリアパスに対する不安や有期雇用による短期間の職場異動などによって, 研究や教育活動にじっくり取り組めなくなっている。このことは研究職を志望する大学院生の減少を招く一因ともなっており, さらにこのような状況を目の当たりにして社会に出ていった大学院生や若手研究者が研究の世界に対して良い印象を抱いているとは言い難くなっている。これらの状況は, 上述した研究者の育成および社会的認知の向上を妨げ, 結果として研究者不足と科学コミュニティの縮小を招くものである。

< ポスドク問題への取り組みの現状 >

最近, 様々な学術分野で出口戦略が議論され, 若手研究者へのキャリアパス支援・教育(例えば, 物理学会キャリア支援センターや東京大学 GCOE「未来を拓く物理科学結集教育研究拠点」による集中講義「物理系博士号取得者のキャリアパス」)や問題解決への調査・報告が始められた(参考文献 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14)。地球惑星科学分野も, 問題解決への取り組みなどが行われ始めている(参考文献 3, 12, 14)。しかし, これらの活動はまだ散発的で, この問題に関する情報流通基盤や人的ネットワークが脆弱であり, 将来ビジョンもまだ確立していない。一因としては, この問題に対するポスドクと教員との間の活発な議論が行われていないことがある。学生でも正規職員でもないポスドクの進路に対する大学の取り組みは遅れている。大学教員も教育・研究・学内業務などで忙殺されているため, 深い関わりができない。一方で, ポスドク側からの声あまり聞かえないという指摘もあるが, 上述した状況の中で研究以外のことに時間を割きにくくなっていることとポスドクの立場に立って議論する場所がないということにより, 声を上げづらくなっている。この問題はある特定の世代だけが考えるのではな

く、全世代が協力してこの問題に対応していくということが重要である。若手研究者と指導的立場の研究者は、密に連携して科学をどう発展させていくのかを考えなくてはならないし、それを明確にする義務を次世代の人たちに対して有している。そのため、ポストドク問題緩和へのロードマップを作るためにも、若手研究者がこの問題に対する様々な活動情報を十分に得られることや自分の考えを表明するための情報流通基盤や人的ネットワークの強化は必須である。

<日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会若手ワーキンググループ(GCSYG)>

本ワーキンググループは、上記の“全世代が”関与してこの問題へ取り組まなければいけないという強い信念の下、2008年5月に若手研究者有志数人の呼びかけで設立された。その後、周りへの呼びかけによって全国の若手研究者が結集し、さらにその考えに賛同する教授クラスの研究者も入った組織としてスタートした(参考文献15)。その後、若手WGの強い働きかけによって、日本地球惑星科学連合内にキャリア支援委員会が2009年1月に設置された。若手WGは、基本的にキャリア支援委員会とは独立した組織である。

ポストドク問題の状況改善のためにまず必要なのは問題の定量的把握とそれに基づく議論であると考え、以下の3つの活動に取り組んだ。調査は、日本地球惑星科学連合、及び、日本学術会議と連携して行い、その成果と進捗状況を日本地球惑星科学連合2009年大会ユニオンセッション「地球惑星科学分野における大学院教育とキャリア形成」で報告した。本書は、このセッションで報告した内容のまとめである。

<活動内容>

1.当事者の意見収集と状況改善に向けての提案

ポストドク問題解消のためには「ポストドク研究員ポスト」を減した方がよい、という意見と、増やした方がよいという意見がある。定量的な現状把握と将来予測に基づいて慎重に議論し、それぞれの長所短所を明確にする。

現状では、若手研究者個々に様々な改善の要望がある。それらが、個々人の感覚的な意見にとどまっている限り、学界全体や社会の理解を得ることは難しい。そこで、1,2の結果に基づき、改善の必要性・方向性・実現可能性を検討する。その上で、具体策を含めて改善の要望を発信し、実現を目指す。

現在のポストドクをどうするかという問題と、今後のポストドク制度がどうあるべきかという問題を切り分けて整理する。特に、前者の解決は、急を要するだけに難しく、学界内でも頭を悩ませている。その具体的な解決策について、若手研究者自身も主体的に考え提案して行く。

2.ポストドクの役割・貢献度の定量化

「ポストドクが研究・教育の重要な担い手となっている」という認識を、客観的に明示するためのデータを収集する。ポストドク問題と、将来の若手研究者数の確保は密接に関連する問題であるので、若手研究者の重要性についても同時に定量化を試みる。役割や貢献度は主観的な評価に関わるので、どのような数値を用いて定量化するかは非常に難しい問題である。そのため、有効な定量化の方法を探ることも活動のひとつとして考えている。手始めに、連合大会講演者の投稿者数に関する研究機関調査、大学院生を対象とした若手研究者の影響調査、ポストドク当事者への聞き取り調査を行う。

3.人的資産の実数調査と、それに基づく現状の定量的把握、及び、将来の定量的予測

「地球惑星科学分野に、ポストドクが何人いるのか」、この基本的な問いに対する答えが、実はよく分かっていない。そして、そのことが、ポストドク問題に対する具体的な対策を講じる障害となっている。そこで、地球惑星科学コミュニティ内の人的資産把握のための基礎データの収集、すなわち、関連分野研究者の現時点における人数・年齢・身分に関する定量的な実数調査を行う。具体的には、文部科学省が平成17年度から継続的に行っている、「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査」の調査票に、地球惑星科学分野の実情を考慮した変更を加えて関連機関に送り、協力を仰ぐ。

<参考文献>

- 1 オーバードクター問題の解決をめざして，OD 問題の解決をめざす若手研究者団体連絡会，1980 年
- 2 この 30 年間に何があったのか？今，何が起こりつつあるのか？「OD シミュレーション」は正しかったのか？，青木健一，日本物理学会研究環境委員会特別報告，2004 年
- 3 大学・研究機関における有期限雇用の研究職に関するアンケート調査報告，地球電磁気・地球惑星圏学会，2008 年
- 4 1998 年度~2008 年度素粒子論グループ名簿によるポストク等の実態調査 浅野雅子 大阪府立大学，2009 年
- 5 博士の就職難 科学技術の現場で，しんぶん赤旗，2007 年
- 6 理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究 - 高学歴無業者問題を考える，国立教育政策研究所，2008 年
- 7 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査，文部科学省 科学技術政策研究所，2006 年
- 8 日本学術会議からの照会「研究の現場において研究を進める上で支障になっている事項について」への回答，日本地球惑星科学連合，2009 年
- 9 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査，文部科学省科学技術政策研究所調査資料，2005 年
- 10 ポストドクター等のキャリア選択に関する分析，科学技術政策研究所，2008 年
- 11 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査，文部科学省科学技術政策研究所調査資料，2007 年
- 12 ポスト火山爆発のためのアンケート集計報告書(非公開)，若手研究者有志，2007 年
- 13 NPO 法人サイエンス・コミュニケーションなどの取組
- 14 若手研究者アンケート，日本気象学会・日本学術会議 IAMAS 小委員会，2009 年
- 15 <http://eps-net.sakura.ne.jp/gcsyg.html>（注：近日中に日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会のホームページへ移行予定 <http://www.jpгу.org/committee/career.html>）

2. 若手研究者インタビュー結果

2.1 若手研究者インタビュー趣旨

ドクター取得後の若手研究者の主要な処遇先である「ポストク研究員ポスト」は，近年急速に増加し，その雇用形態がますます多様化されてきています．日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会では，日本学術会議と連携し，アンケート調査では捉えきれない様々な意見や情報を得るため，いわゆる「ポストク世代」の若手研究者（現在常勤職に就く者も含む）から直接インタビュー（聞き取り調査）を行うことにしました（調査期間：2月～3月まで）．若手研究者の生の声をコミュニティへ届け，このポストのあり方に関する問題の解決へ向け，真剣な議論を行いたいと考えております．

今回のインタビュー（質問項目は 6.1 節を参照）では，ポストク雇用の現状とそのあり方に関する多様な意見を収集することが目的です．したがって，各調査員が誰にインタビューしたか，という情報は一切口外されません（当委員会もこの情報は持ちません）．年齢，性別，婚姻状況，現在の職名，任期付きポストの経験回数，得られたインタビュー結果（特に，「自由意見」に関する項目の取り扱い）などの情報は，各調査員が調査対象者に対し，項目毎に公表の可否を確認した上で，ポストク問題改善のための基礎資料として，2009 年連合大会ユニオンセッション「地球惑星科学分野における大学院教育とキャリア形成」および当委員会調査報告書において公表いたします（公表項目，公表例につきましては，別表をご参照下さい）．それらの個人情報につきましては，当委員会において厳重に保管・管理し，個

個人情報（プライバシー）の秘守，匿名性を保証いたします。公表に際して，誹謗・中傷など，特定の個人が不利益を被らないよう細心の注意をはらいます。

インタビューにおける質問項目は当委員会と若手研究者有志によって様々な角度から検討されましたが，若手研究者個人個人の事情による問題の特殊性および多様性から，十分カバーされていない可能性があります。そこで今回のインタビューでは，「自由な意見」を述べる項を設けました。多様化する若手研究員の雇用状況（給与・社会保障・研究環境・科研費申請資格等）で不当な扱いを受けた経験，社会制度の問題点，将来のキャリア形成に関する不安，ポスト問題解決へ向けた提言等，皆様の忌憚のないご意見をお寄せ下さい。

このインタビュー調査によって，次代を担う若手研究者の研究環境が少しでも改善し，我々のコミュニティがますます発展していくこと願ってやみません。この調査に対する皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

公表項目

年齢：27～29歳，30歳～34歳，35歳～39歳

性別：男あるいは女

婚姻：既婚あるいは未婚

現在の職名：任期の有無，博士研究員，助教，講師，准教授，技術研究員など

任期付ポストの回数：PD経験なし，1回，2回...

インタビュー結果，特に「自由意見」の取り扱い：公表可・不可の確認

公表例：「自由意見」について

契約期間が1年未満の研究員は雇用保険に入れないので，契約が切れた後，生計を立てることができない。学会あるいはポストの互助会制度など，何らかのセーフティネットを作れないか？

（30～34歳・女・未婚・任期付き博士研究員・PD経験3回）

優秀な研究者を育てるためにはポスト制度は必要であるし，競争は激しいほど良い。研究者の流動性の役割も果たしているので，現状で良い。

（35～39歳・性別？・婚姻？・職名？・PD経験1回）

エフォート率100%が徹底されているので，そのプロジェクトに関係のない自分の研究，他の分野の研究集会や学会に参加をすることができない。このようなことで広い視野を身につけた研究者が育つのか疑問。

（27～29歳・男・未婚・学術研究支援員・PD経験1回）

1年契約で最大5年までのプロジェクト研究員だが，来年切られるかもしれないという不安を抱えていては家庭・子供を作ることができない。不安定雇用であるポスト制度の存在そのものに疑問。

（27～29歳・性別？・婚姻？・任期付き博士研究員・PD経験2回）

1週間の実質労働時間は20時間を優に越えているにもかかわらず，事務手続き上（予算上）の都合で20時間未満とされ，時給がその分高めに設定されてはいるものの，雇用保険に加入できないため，契約が切れた後，次の職を探すまでの生活費がままならない。プロジェクト最優先で，就職活動をする時間も制限されている状況で，どう将来に希望を持つというのか？

（35～39歳・男・未婚・任期付き博士研究員・PD経験3回）

昨今のキャリアパス支援は，アカデミックキャリア以外のパス（例えば，企業への就職）を強く勧めているように感じる。ドクターは有能で，他の業種へ行っても活躍できるというが，

何の根拠を持ってそう言えるのか？ポスドクを辞めて企業に就職した先輩を見ても、あまり活躍しているように見えないし、幸せそうにも見えない。昨今の不況で、そもそも企業への就職自体容易ではない。

(年齢？・男・未婚・学振PD・PD経験1回)

2.2 概要 (2009年連合大会における配布資料より抜粋)

2.2.1 インタビューについて

本活動におけるPDの定義

- ・安定雇用研究者 = パーマネント職, 5年を超える任期の研究職, 及び, 任期によらず教授・准教授相当の役職
- ・ポスドク = 機関に在籍している博士のうち, 安定雇用研究者の範疇に入らない者 (無給・研究生を含む)

ワーキンググループの活動体制

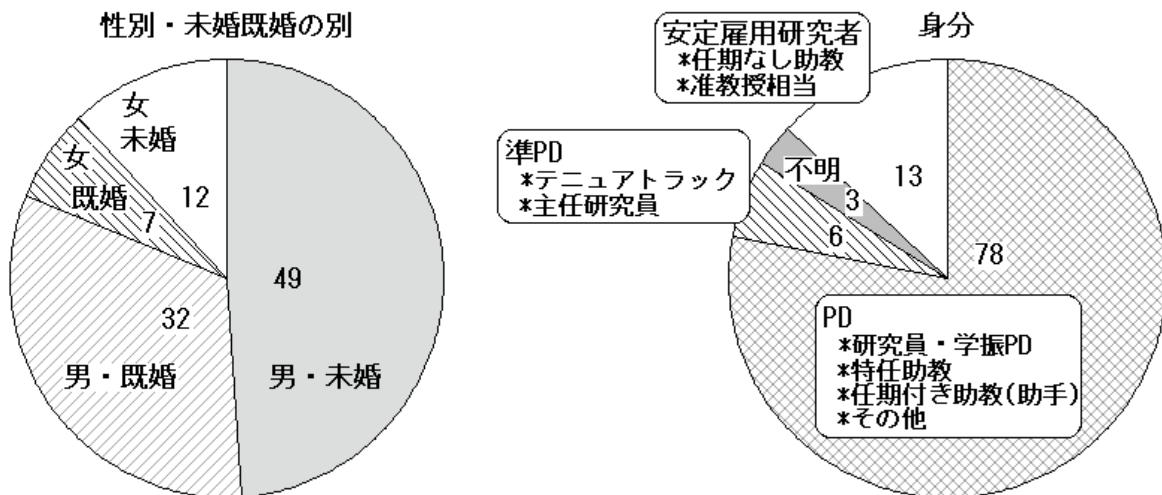
- ・WG メーリングリスト参加者: 47名 (うち, 今年度のコアメンバー: 19名)
- ・アドバイザー (地球惑星科学連合運営委員): 7名

目的と実施方法

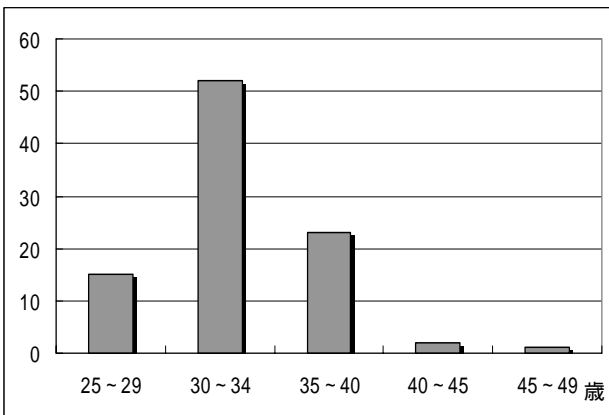
- ・ポスドク雇用の現状とそのあり方に関する多様な意見の収集を目的とする。
- ・WGメンバーによる個別面談によって実施。この際, インタビュアー以外には回答者の特定が来ないように, 回収段階で匿名性を確保する。回答者には意見公開の可否を確認する。

回答数と回答者のプロフィール

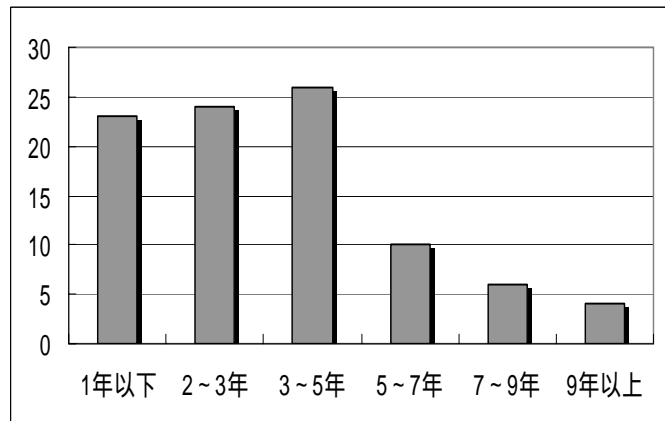
- ・回答総数: 100名 (以下の円グラフで, 数字は人数を表す)



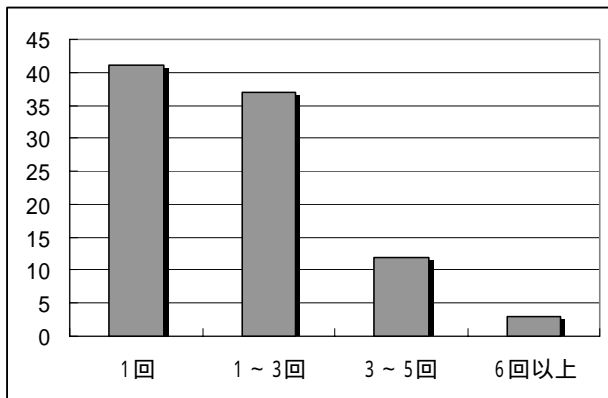
年齢分布



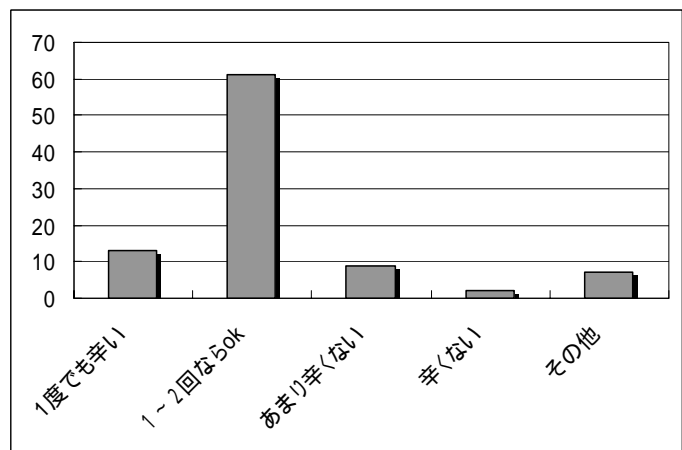
PD 経験年数



PD 経験回数



PD を続けるのは辛いですか？



2.2.2 ポスドク政策・現行制度に対する代表的な意見

A. 任期付きポストについて

A-1. 任期付きポストの存在意義 [制度の是非]

肯定的意見

- 研究の活性化（研究活動に対する緊張感）
- 研究者として知見を広げることに役立つ
- 流動性の確保

否定的意見

- 長期間を要する研究の衰退，「守り」に入った研究が増える
- 家族への負担・出産・育児に不利
- 教育への弊害：学生の指導がおろそかになる
- 日本人気質にそぐわない

その他の意見

- 現行制度の問題が改善されるなら肯定
- 現行制度には問題があるので否定

A-2. 現行制度の問題点 [質の問題]

- 任期付き増加 流動的ポジション増加
- 若い世代だけ流動させている

成果を出しても必ずしも次の職に結びつかない
 期間が短すぎて研究に専念できない，4年くらいは必要
 人件費削減の手段に利用されている．
 生活基盤の脆弱さ
 怪我や病気，出産育児からの復帰困難
 失業時の備えが不足（一定以上の給与，雇用保険など）
 キャリアパスの少なさ
 安定雇用研究者との待遇差格差
 ポスドク間での雇用条件の不公平
 立場が弱く，ボスの胸先三寸＝パワハラ・アカハラを受けやすい

A-3. その他現行制度について特記すべき指摘

公募システムについて

フォーマットがバラバラで毎回書類作成に時間を取られる
 公募タイミング・締切時期が全体に遅い
 不採用通知が遅く，次の行動に影響する
 「出来レース」になっている公募が少なからずある

科研費申請資格の実態

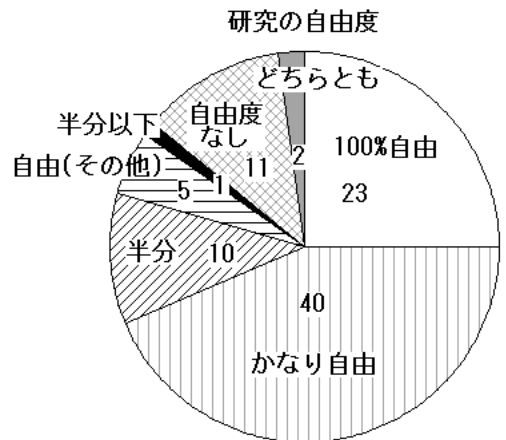
聞き取り結果：42/93が申請不可能
 専念義務（文科省ルール）
 機関・雇用の裁量（雇用期間が1年の場合など）
 情報不備：事務レベルなど

研究機関・所属プロジェクト間での不公平

研究活動の自由度があるか，という問いに対する回答

ただし，「研究の自由」には多様性がある
 1. テーマ・対象を自分で決められることができる
 2. プロジェクトと興味が一致している
 3. プロジェクト研究の方針策定へ参加できる
 4. 自由度は無いが自分にとってプラスになる
 注：（たとえ自分の研究テーマとの関わりが無くとも）給料をもらっている以上，多少の雑務や義務はしょうがないものとして受け入れている意見が多い．

「自由な研究環境」には危険（研究上の孤立・次の仕事への繋がり等）が伴うという指摘も．



A-4. 今後のあり方についての意見

雇用需給の是正（フラックスバランスの調整）が必要とする点ではほぼ意見の一致をみたが，その実現の仕方については，以下のように多様な意見があった．

全世代で任期付きを導入すべし（＝世代間格差の是正）
 任期付き研究者の総数を減らすなら，行き先を考慮しつつ行うべき
 （キャリアパスを拡充する）

PDへの間口を狭めてPDの数を減らせば良いという考え方をどう思うか？

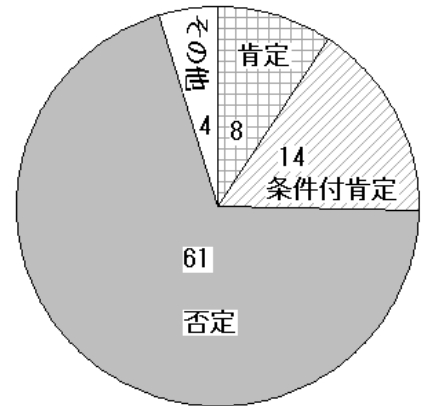
肯定・条件付き肯定

ひとつの解決策だから / 他に方法がないから
現 PD のパスが確保出来れば賛成

否定

減らすなら, 大学院生 / 博士取得者を減らすべき
分野縮小 / 研究活動停滞につながるから
博士取得者のチャンス / 就職口を奪うから

PDの間口を狭めることは？



需給アンバランスをどこで (=いつ) 調節するか？

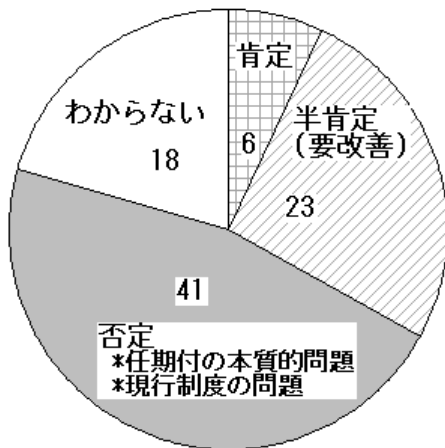
以下のすべての意見があった

- 修士課程進学時 (= 修士学生を減らす)
- 博士課程進学時 (= 博士学生を減らす)
- 博士取得時 (= 学位取得者を減らす)
- PD 就職時 (= 学位を取って企業に行く人を増やす)

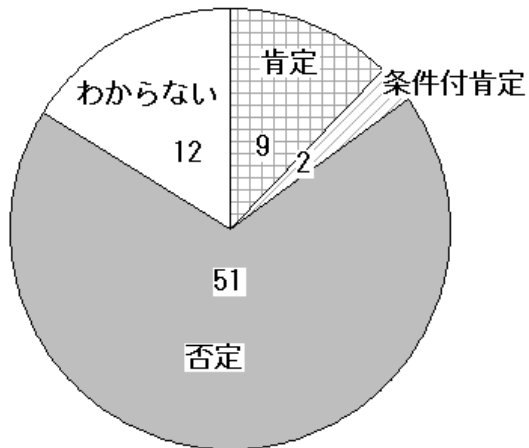
研究職の総数について

任期付き研究者が増加し, 安定雇用研究者が減っている現状についてどう思うか？

任期付きポスト増加について



安定雇用の減少について



研究者総数の調節に関わる代表的なコメント

- 安定雇用数は減っても良い (研究職総数が減らないなら)
- 安定雇用数を維持すべき (任期付きポストの増加は歓迎 or 必要)

B. 企業への就職についての現状認識

一般的な印象: 「企業に就職すること」をどう思うか

少数の例外を除き, 企業就職の印象は悪くない

一方で, 興味なし, 考えたことがないという意見も複数あり

自分の希望として企業就職をどう考えるか (以下はコメントを基に分類):

チャンスがあればぜひ行きたい: 約 1/4

やむを得ない場合は行ってもよい: 約 1/3

行きたくない / 行く気はない: 約 1/3

その他意見:

自分には無理 (年齢・専門性・求人状況)

情報がほしい / 就職活動している

2.2.3 比較的短期に実現可能な提案

「まとめ1」を踏まえて、比較的すぐに取り組みそうなることをピックアップした：

- ・公募システムについて：現行制度で生じている，応募者への不要な負担を軽減する
履歴書・業績リストの統一フォーマット（連合フォーマットの作成）
不採用通知を迅速に行う（特に，1次選考で落ちた分など）
公募プロセスが年度末に集中することを避ける．
「出来レース」的な公募に対する対処（あるのは仕方ないが，わかるようにしてほしい）
応募者側の「システム上の不備に対する意見等」を投稿・閲覧できる場所（Web サイト）作成
今後も意見・提案募集！
- ・科研費の申請について
申請資格についての情報を共有する
ポスドク各自での情報収集・情報交換
申請資格ルール：毎年のように変更がある
事務側の誤解によって申請できないケースもある
専念義務について，是非を議論
- ・連合大会の場を活用したキャリア支援活動
「業界内部ミスマッチング」の解消（＝アカデミック雇用）
企業雇用とのニーズのすり合わせ
企業・大学教員の意識改革（学生・PDの意識は既に変わりつつある）

2.2.4 長期的・分野全体に関わる議論・対策

いわゆる「ポスドク問題」とは誰の問題か？

- 「業界全体の問題である」という認識の共有 放置すると近い将来に無視できない悪影響を及ぼす
研究の活性
教育の質の低下
歪んだ年齢構成 次世代への継承困難

正確な現状認識に基づく議論が必要

- 企業・海外ポスト・他分野への就職可能性の評価
ポスドクの努力だけでは「パイを大きくする」のは困難
アカデミックポストへの就職可能性の定量的な評価
ポスドク各自の特性に合わせた，多様なパスの確保が必要

今後必要なアクション

- 長期的な視野で議論の継続
研究者の総数・年齢分布の調査（および将来予測）
制度上の不備（不公平）の解消
出産・育児の負担に対する対応
結婚・出産・育児などの人生のイベントが集中する時期と，ポスドクの時期が重なる
病気に対する制度：休職と復帰・RPD（Restart Postdoctoral Fellowship：出産・育児による研究中断後の研究再開を支援する学術振興会の制度）応募条件の拡大など．

介護との両立
ポジションの形態の改善
適度な任期が望ましい(4年以上)
成果に見合った継続可能性の確保
社会保障の充実

[追記] 大きなジレンマ：あなたはどのように考えますか？

今いるポストクの問題(1)：「一定の年齢で切るべきか否か」論争：

ポストクの年齢制限を撤廃すべき

年齢制限は必要：(例えば35歳まで)にすべき・・・違う進路を選ぶ可能性が残る？本当か？

今いるポストクの問題(2)：雇うべきか、雇わざるべきか(「あなたのためだから」?)

「中途半端には雇わないほうがよい」?

「無い(無職 or 無給)よりマシ」?

「大学院重点化」の是非

結果として研究職が減っても、大学院生を縮小すべきか否か。

2.3 項目ごとの分析

2.3.1 PD 問題を実感した時と後輩へのアドバイス

<PD 問題を実感した時 のまとめ>

アンケートの結果、PD 問題の実感を 1：自分の問題として実感，2：周囲の状況を見て実感，3：実感していない，の3つに分類すると下記の通りになる。

1: 43% (38人) 自分の問題として実感

2: 54% (48人) 周囲の状況を見て実感

3: 3% (3人) 実感していない

過半数が、学生の頃に先輩の厳しい状況を見て、もしくは現在の同世代のPDの状況周囲の状況を見てPDの厳しい現実を感じとっている。

自分自身の問題として実感している人は雇用待遇の悪さと人生設計の困難さにおいてPD問題を実感している。

PD問題を実感した時として典型的にあげられていた事項は以下のようにまとめられる。

(1) 自分自身の雇用待遇

- ・自身が任期付き研究員となった際、保険等の条件の悪さを痛感したとき。
- ・PDの業務・研究内容に制限があるケースが多いことを知ったとき。
- ・正規に雇われている人と自分(PD)の待遇を比較したとき。
- ・契約時に労働条件を正確に通知されないまま内定受諾を迫られたとき。
- ・自らの雇用期限が迫って次の職を考えた時。
- ・給料の安さや将来の不安(いつ首を切られるか)、自分の生活基盤が揺らぐ事を意識したとき。

(2) 自分自身の人生設計の困難

- ・結婚してから実感した。生活がかかってくるから。

- ・結婚して配偶者手当がなかったとき．
- ・家族を養っていくのが大変．
- ・妊娠・出産の際，制度的不備を感じた．

(3) 周囲の状況・苦しむポストクの状況を見て．

- ・同じ分野に常勤の研究職に就けない多くの同世代（30代）のPDが存在．
- ・先輩の状況を見て．先輩の半分は，普通の給料ではない環境で働いている．
- ・優秀と思われる先輩が，職が無く苦しんでいるのを見たとき．
- ・死んだような目をした研究員の先輩を見たとき．
- ・30代後半で職を失った人が研究生として同じ研究室にやってきた．大変な衝撃だった．

<後輩へのアドバイスのまとめ>

アンケートの結果，若手の研究者は，総じて，博士課程卒業後の安定研究職（パーマネント）への就職の困難さを，後輩へ伝えて進路選択へのアドバイスとすることの必要性を感じていることが分かった．その際に，どこに力点を置くかはそれぞれの考え方に寄るところが大きいようであるが，悲観的側面を強調するという意見が，楽観的側面の強調よりも多く出されたことに，現在の困難が現れているようである．またそのような状況を反映してか，客観的な事実を伝えるという以上に，進学を止めるように強くアドバイスするという意見もやや目立った．

後輩へのアドバイスとして典型的にあげられていた事項は以下のようにまとめられる．

(1) 就職の状況

- ・研究室や研究分野などでの就職状況の具体例や統計的データ．特に自分も含めた身近な人の大変な具体例
- ・ポストクのポストはそれなりにあるが，パーマネントになるのは難しいという現状
- ・博士号を取った方が企業就職が難しくなるという現状

(2) 進学時の研究室選択

- ・研究分野の将来性（期待されるポストの数も含めて）を踏まえて，大学院の研究室を選ぶこと
- ・指導教員の就職に対する面倒見のよさ，影響力

(3) 心構え

- ・学生の際は楽観的になりがちなので，本当に困難な道に進む覚悟があるのか，本人に確認させる
- ・結婚などの人生設計や自分にとっての幸せな人生の形を考慮すべきということ
- ・情熱とポリシーが有れば報われる世界であるということ

2.3.2 貢献内容

本質問項目は，いわゆる「ポストク研究員」がどのような形でプロジェクトや研究室に貢献しているか，どのような Duty となっているか，一方でどの程度研究に時間を割けているか，という点を明らかにするためのものである．当初はプロジェクトや研究室におけるポストクの位置づけ，あるいは役割の大きさを評価するための質問として作成されたものであるが，結果としてポストクのこなしている仕事の幅広さ，特に本来のポストクとし

ての職務の範囲を越えていると思われるケースについても、多くの回答を得た。現状のポストクの労働環境と、その問題点について具体的に物語る資料となっている。

まとめ方について

本項目では問題点の洗い出しよりもポストクの現状把握に重点が置かれているため、他の項目のように、対策に要する時間の長短と、その必要性・可能性を基準にした分類を行うことは難しい。このため、現状の分析を中心にまとめ、浮かび上がった問題点を合わせて指摘するという形で報告する。

一方、詳しくは後述するが、明らかに是正を要すると考えられるケースが多く存在することがインタビューによって明らかになっている。ポストクの職務内容は、多くの場合プロジェクトリーダーや研究室の教授の裁量で決定される場合が多いことから、このようなケースについては、他項目との比較では「短期間に対策可能であり、速やかに対処すべき」問題点と呼ぶべきであろう。

回答の概要

本質問項目に対しては、84人の有効回答を得た。この結果を「貢献している」「少し貢献している」「貢献していない」の3グループに大きく分類すると、以下のような結果となった。

「貢献している」：74人

「少し貢献している」：7人

「貢献していない」：3人

「貢献している」が大半を占めているのは、本インタビューの回答者の大半がポストク研究員であり、その多くがプロジェクト雇用であることを考えれば当然の結果とも考えられるが、この「貢献している」の中身は様々なケースを含んでおり、肯定的な意味合いから否定的な意味合いまで、あらゆる回答が含まれることに注意すべきである。

すなわち、ポストク自身が貢献できることに多少なるとも喜びを感じているケース、またそのような仕事を通して自分にとってもプラスになっていると感じているケースがある一方で、Duty が重すぎて研究時間が取れないケース、あるいは雑用的な仕事ばかりで得るものが無いと感じているケースなど、苦痛を訴える声が多くあることは看過できない状況であると考えられる。以下では、これらの両面について回答内容を整理することにする。

なお、この肯定的回答と否定的回答については、分けて質問をしていないため、インタビューの際には貢献の内容について项目的に単純に答えた回答や苦しい現状を訴える回答など、回答のパターンは一定でない。従ってこの二つの側面について、このインタビュー結果から統計的な数字を出すことはできず、以下は質的な議論にとどまる。これはインタビュー項目を準備する段階での失敗であり、次の機会に活かすべき反省材料である。

具体的な「貢献」の内容

「貢献している」という回答に寄せられた、貢献の中身には以下のものが含まれる。

- (1) 論文執筆・学会発表
- (2) 観測・分析作業
- (3) 講義（公式、非公式を含む）
- (4) 学生指導（実質的な指導教員として）
- (5) 機器管理、実験室の管理業務
- (6) プロジェクト運営、渉外など

(7) サーバー管理

(8) アウトリーチ, 広報活動

これは、現在まとめて「ポスドク」と呼ばれている層の研究者がこなしている仕事の幅が極めて広いことを如実に示しており、この研究者層が現在のアカデミア全体の中で不可欠な人々になっていることを物語っている。しかし、また次の仕事を探さなくてはならない当のポスドクにとって、有意義な仕事はこのうちどこまでだろうか。

研究成果に直結する仕事は上記(1)(2)であり、教育経験という視点を加えても(3)(4)までである。公募条件によっては(5)(6)がプラスに作用することもあるかも知れないが、(7)(8)がプラスに作用することは稀である。現状、極めて多くの公募では論文数が第一次選抜に用いられるため、極端な言い方をすれば、論文執筆につながる研究活動以外の項目に時間を割くことは、すべて研究者としてのキャリアにとってマイナスと言うことにもなる。

ポスドク研究員が様々な形で貢献しているという事実には、もちろん歓迎すべき側面もあるが、任期中に得られた成果によって次の職につなげていくという、(日本における)ポスドク職のデザインからは想定外の仕事が多く含まれていることに注目すれば、憂慮すべき現状であると考えられる。

プロジェクト研究への貢献と成果

学会発表、発表論文数について回答してくれた回答者の中には、生産性の非常に高い人が少なからず見受けられる(年に3本以上の論文、多数の学会発表)。さらに、プロジェクトの報告書執筆などに関わるケースも含まれており、プロジェクト研究を実質的に支えて推進している人がポスドクであることを明確に示している。これらのケースでは、成果を上げられるプロジェクトにとってのみならず、ポスドク自身にとっても実りのあるポジションであり、次の仕事への道にもつながりやすいと予想される。一方で、このようなプロジェクト研究においては、短期的な成果を求めるプレッシャーが強いことも示唆している。

教育への貢献

貢献内容に講義や学生指導などの教育面の内容を挙げた回答者は多い。実験室管理を除いても、多少なりとも教育への貢献について述べた回答者は36人に上り、全体の1/3を越える。回答者には研究所勤務のため教育の仕事が存在しない者や、逆に常勤職についていて教育が義務の者も含まれているので、この数字自体にはあまり強い意味はないが、大学に所属しているポスドクが教育活動に大きな役割を果たしているのは明らかである。

これら教育に参加していることへのポスドク自身の印象は千差万別である。「学生指導を通して自らの勉強にもなっている」「研究の幅を広げる機会になった」というような肯定的な回答がある反面、「講義に多くの時間を取られている」「(本来は教員が指導すべき)学生の指導教員としての役割を求められた」など、否定的な回答もある。また、「講義を担当しているが、公式には担当者になっていない」「講義を担当しているが、手当がない」など、明らかに問題となるようなケースも含まれている。

総括と提言

日本においてポスドクは若手の職として認識されており、安定職に就く前の修業期間としてポスドクを位置付けている場合が多い。一方、インタビューから浮かび上がった現状は、研究以外の仕事をこなさなくては行けないケースが非常に多く、かつての技官、助手の仕事をカバーしていると考えられる。しかし、これらの仕事を確実にこなしたとしても、それはポスドクにとっては次の仕事を約束するものではなく、当人にとっては便利屋的に使い捨てられているとの印象を拭えない。任期の限られたポスドクにとっては、次の仕事につなげていくことが大きな問題となることを雇用する側も認識すべきである。

論文や学会発表で高い生産性を発揮しているケースが少なからず見受けられたように、ポスドク層は本来、当然ではあるが、活発な研究活動を行うポテンシャルを持っており、年代としても研究面で学会に貢献することが求められているはずである。その意味で、研究以外の部分で負担が大きくなることは、学界全体にとって本末転倒な傾向であろう。

本項目の分析を通して、以下の内容を提言する。他の質問項目の分析の分類に則れば「短期的に実行可能な項目」に分類されるべきであると考える。

- 多くのケースにおいて、ポスドクの職務の幅は各研究室・各プロジェクトの運用上の問題であり、研究室やプロジェクトのリーダーといった、雇用側の意識を変えることで状況は大きく改善される。職務を分担する際に、任期の限られたポスドクの立場を考え、グループに貢献してくれたポスドクの将来を考えるのは雇用側の責任であることを明言しておきたい。

ポスドクが何をやる仕事なのかについて、雇用する側とされる側で認識にズレがあったケースがあった可能性がある。雇用する側には、公募を出す段階で、職務内容を明確にすべきであり、採用後もそれを守ることが望まれる。

2.3.3 科研費

インタビューでは、まず科研費申請が可能か否かを聞き、さらに可能であれば申請しているか否か、また申請が不可であればその理由について質問した。

回答数は93人、うち申請不可能は22（回答者の23.7%）。申請できない・していない理由にはそもそも申請できる身分ではない(8人)、申請できる身分だが専従義務があるので申請できない(11人)、所属機関の都合で申請できない(4人)、などが挙げられた。以下、課題と対策について分類する。

課題

(1) 身分の問題

科研費に申請できない理由として現在の身分がそもそも科研費の申請条件に該当しないという回答が8人あった。雇用が1年毎であるため、現職が無給のため、勤務時間が週30時間に満たないため、研究支援職であるため、学振PDのため、など。

ただし文科省側の申請資格には「有給・無給、常勤・非常勤、フルタイム・パートタイムの別を問わない」と書いてあるので、文科省側ではなく所属機関の規定や受入側の都合で申請できない者が多くいると考えられる。

(2) 専従義務の問題

申請できる身分だが現在の業務に専従義務がある（エフォート100%を求められる）ために申請できないという回答が11人あった。特にプロジェクト予算で雇われているのでそれ以外の研究活動ができないという回答者が多い。これも所属機関の規定や受入側の都合によるものである。

(3) 所属機関からの制限の問題

申請できる身分だが、所属機関からの制限によって申請できないという回答が4人あった。所属機関で前例がないため処遇ができないなど。自由意見には所属機関（大学）の事務がポスドクを受け入れる体制になく、対応で

きていないという意見があった。

対策

科研費は、若手研究者が研究スキルや知見を向上させる機会を作ってくれる重要な財源の一つである。若手研究者が科研費申請を希望すれば、どのような職であっても申請できる環境が等しく整っていることが望ましい。また若手研究者自身も「科研費申請は若手研究者に認められるべき権利」であるという意識を持ちたい。我々は、上記の課題を受けて、以下のような対応策を提案する。

(1) 短期間で対策すべきもの

- ・所属機関の科研費申請に係る規定を緩和する：

文科省側の申請資格(1参考)を満たしているものはすべて科研費を申請できるよう、所属機関の規定を緩和する。また、文科省側の申請資格にも研究支援職を入れるなど応募条件を緩和すべきである。

- ・所属機関(の事務)に科研費申請に関する情報を周知する：

ポスドクの身分には現在様々なものがあり、事務方が把握し切れていない場合がある。様々な職の人から科研費申請状況の情報を集め、それを公開することによってこの問題はある程度改善することができる。この公開などは、連合のHPなどを使って行うことができる。

また、専従義務による科研費申請の制限は、雇用形態や機関毎にまちまちで、非常にバラエティーに富んでいる。まず状況を把握するため、科研費申請が専従義務によって制限されている例、専従義務があっても認められた例を集める必要がある。そして、その情報を若手研究者自身はもちろんのこと、雇用主や各機関で共有すべきである。

専従義務については、プロジェクトと研究の方向性が一致している場合はそもそも別予算を取る必要がなく、科研費に申請できないことが研究上の不自由にはならないかもしれない。このインタビューからは当事者達がどのくらい不都合を感じているか、どのような改善策を希望しているかはわからなかった。

参考 2098年度の科研費パンフ(抜粋)

研究者に係る要件

研究機関に、当該研究機関の研究活動を行うことを職務に含むものとして、所属するものであること(有給・無給、常勤・非常勤、フルタイム・パートタイムの別を問わない。また研究活動以外のものを主たる職務とするものも含む)

当該研究機関の研究活動に実際に従事していること(研究の補助は除く。)

2.3.4 研究の自由度

今の職は、自分自身の研究者キャリアにとってプラスになる、もしくは見聞を広げることのできる自由な研究活動ができるかどうかについて質問した。その結果、92名の回答があり、大多数は自由な研究ができる(Yes)と回答した。

内訳

Yes (自由な研究ができる) 79名, No 11名, 2名

Yes 回答について

Yes の回答の中でも, 100%自由な研究活動が出来る人 部分的に出来る人 専従義務(エフォート100%)がある人など様々であった。そこで我々は, インタビューの回答から研究の自由の度合いを区別するため, 区別可能な74名の回答について4段階に区別した。

- ・100% (それに近いケースも含む) の自由度がある。 31% (23名)
- ・かなり自由度がある。 54% (40名)
- ・自由度は半分程度。 14% (10名)
- ・自由度は半分以下。 1% (1名)

Yes と答えた回答者の中でも, 研究室によって設定された Duty と自分の研究分野を重ね合わせる努力をしているケース, 自分の研究分野以外の仕事が多い場合であっても, 自分のスキルを伸ばすための手段, もしくは研究の幅を広げる良い機会と捉えて納得しながら業務を遂行しているケースも散見された。従って, 単純に“Yes の回答が多い” = “研究活動が自由に行える環境がある”とは解釈できないことに留意する必要がある。

(たとえ自分の研究テーマとの関わりが無くとも) 給料をもらっている以上, 多少の雑務や義務はしょうがないものとして受け入れている意見が多い。また, 事前に業務内容の説明を受け, 了承したうえで契約をしているので, (専従義務のあるポストでも) 少しでも自分の研究をとれるケースは, Yes と回答している場合がある。そのため, Yes の回答には様々な意味合いが含まれることに注意する必要がある。

No 回答について

No の回答理由としては, 1. (特定の研究テーマへの) 専従義務有り, 2. プロジェクト以外の研究ができない, 3. 自由に使える研究費がない, が主な理由であった。

専従義務は, エフォート率100%を求められるため, その場合, 学会参加のための出張など, プロジェクトなどに直接関係しない他の研究活動を職務として行うことが不可能である場合が多い。従って, 研究者キャリアにとってプラスとなる研究活動そのものを妨げる大きな要因の一つとなっているケースがある。しかし, (専従義務のある) プロジェクトの内容と興味が一致し, 意見が提案できる立場などがあれば, 自由度があると考える人も多い。

総括

本設問は, 問題点を洗い出す設問ではなく, 現状を把握するためのものであったため, ここでは“短期的な対策”, “中・長期的な対策”については言及しない。また, 研究者のキャリアアップにつながる研究を妨げる具体的な要因は, 2.3.3 で検討課題として挙げられているので, ここでは割愛した。本設問の回答から, 多量の雑務による研究時間の大幅な減少や, プロジェクト専従義務による研究者自身のキャリアアップ活動(研究・学会参加など)に関する中・長期的な問題が改めて浮き彫りとなり, 今後も議論を継続する必要があるといえる。

2.3.5 安定雇用と間口

(1) 安定雇用

世の中全体として、任期付き研究職が増えている or 安定雇用研究職が減っているが、それについてどう思いますか。

回答数（括弧内は人数）

任期付きポストの増加について

肯定的 7%(6人)、条件付肯定 26%(23人)、否定的 47%(41人)、分からない 20%(18人)

安定雇用研究職の減少について

肯定的 12%(9人)、条件付肯定 3%(2人)、否定的 69%(51人)、分からない 16%(12人)

（注：上記項目別人数は、我々の主観的解釈によって分類したもの）

肯定的意見の理由

- ・ いろんな職を経験することで研究者として知見を広げること役立つ
- ・ プレッシャー、緊張感による研究の活性化
- ・ 人材の流動性

肯定のための改善条件として提案されたもの

- ・ 研究遂行のため必要な任期を確保（4年以上が望ましい）
- ・ 世代間格差の是正
- ・ 安定雇用研究者との待遇格差の是正
- ・ セーフティーネット（2.3.6参照）
- ・ 成果を出せば続けられる保障（テニユアトラックなど）
- ・ フラックスバランスの適正化

否定的意見の理由

- ・ 長期的研究の衰退
- ・ 人減らし、人件費削減の手段になっている
- ・ 家族への負担、妊娠・出産・育児に不利
- ・ 学部・大学院教育への弊害
- ・ 日本人気質にそぐわない
- ・ その他、上の「改善条件」として挙げた問題を抱えた現状を理由とするもの

所感

- ・ 回答者のほとんどが、不安定雇用の当事者であるにもかかわらず、任期付研究職というものの存在意義については、肯定的意見が少なからず寄せられた。
- ・ 設問としては、「任期付き研究職の増加」と「安定雇用研究職の減少」を一組として考えていたが、それぞれ独立にとらえた回答が少なからずあった（安定雇用研究職の数が同じなら、任期付き研究職が増えるのもよい、など）。そのため、研究職総数に対する任期付き職の割合の増加に対する意見と、研究者総数の増員という意味での任期付き職の増加に対する意見を混在させてしまった。質問の仕方として不明確であったと思う。一方で、双方ともあり得る状況であり、意見を収集することができて良かったとも考えている。
- ・ 世代間格差の矛盾、弊害を指摘する声は強く、全て任期つきにすればよい、という意見もあるが、安定雇用研究職が減ることに対しては7割近くが反対しており、全体としては、ある程度の数の安定雇用研究職数を確保することが望まれていると言える。

(2) 問口

PD問題の一つの解決策としてPDへの問口を狭めてPDの数を減らせばよいという考え方があるが、あなたはその考えについてどう思うか。

回答数（括弧内は人数）

PDへの問口を狭めることについて

肯定的 9%(8人)、条件付肯定 16%(14人)、否定的 74%(61人)、分からない 5%(4人)

(注：上記項目別人数は、我々の主観的解釈によって分類したもの)

肯定的意見の理由

- ・ひとつの解決策だから / 他に方法がないから
- ・研究者のニーズがないから
- ・博士号取得者の選択肢が広がるから

肯定のための改善条件として提案されたもの

- ・大学院入学定員も減らすこと
- ・一般企業等へのパス確保
- ・現PDを犠牲にしないこと

否定的意見の理由

- ・減らすのであれば、大学院生 / 博士号取得者を減らすべきだから
- ・分野縮小 / 研究活動停滞につながるから
- ・博士号取得者のチャンス / 就職口を奪うから
- ・現PDを犠牲にするから
- ・長期的解決にならないから
- ・人材流動化の流れに反するから

所感

- ・「任期付きでもできるだけ研究職を増やすべき。」「先が見えないのに雇うのは無責任だ。」これは、雇用者側でもしばしば議論になるところであるが、PD当事者自身の意見や希望はあまり把握も考慮もされていない。また、PD当事者の間でも、他のPDのみならず、自分自身の意見すらまとまっていなかった状態である。本インタビューでは、この問題に、同世代同士で正面から向き合った。
- ・何よりも多かった意見は、PDを減らすよりもまず、博士号取得者数を減らすべき、という意見であった(29%)。現在のポストドク問題の原因が、現状での博士のニーズに対して博士取得者数を増やしすぎたことにあることは、もはや疑いの余地のないところであり、PD問題対策を議論しながら、大学院生定員確保を達成目標として掲げ続けることには、明らかに矛盾がある。どこで減らすかについては、博士号取得、博士入学、修士入学の3通りの意見があった。
- ・安定雇用研究職数とのバランスを考えると、PDの数を減らすのもやむを得ない、とする意見も少数ながらあったが、多くは、PDの数を減らすことは、根本的な解決にならないと考えている。むしろ、教育・研究の支障となり、分野としての衰退を招く結果になるという意見のほうが多い。

(3) 問題解決に向けての提言

今いるPDに対する対策（短期・ベキ）

問題の切迫度と、解決の難しさを十分に認識した上で、現実的な改善策を提案したい。必ずしも短期間で達成できるものばかりではないが、今いるPDの対策は、今やらなければ意味がないことから、全て、緊急に検討すべき課題であると考える。

現状把握と追跡調査のシステムを作る

- ・対策を講じるためには、現状把握、特に、PDの数と研究者のニーズを知らなければならない。このインタビューと平行して、連合キャリア支援委員会が、研究機関を対象とした実数調査を実施したが、研究機関からの回答の回収率は非常に低く、実数把握にはとても到らなかった。原因のひとつとして、地球惑星科学という複合分野の性質上、各機関内で調査対象の範囲の把握が困難であったことが挙げられる。この経験を踏まえ、「地球惑星科学連合の会員」という範囲での実数調査を、連合の中で実施すべきと考える。
- ・就職に困っているPDが、ただ、見えるところからいなくなったことによって、問題解決としては困る。地球惑星科学の博士号取得者たちが、社会の中で、どのように知識と経験を役立てているか、追跡調査をするシステムを作る必要がある。これは、外へ出て行く博士たちと、分野に残る研究者の間の信頼関係があつてこそ可能である。

多様な可能性を残す

- ・PDそれぞれの適性や価値観を尊重した個別対応が必要である。
- ・企業就職は、ひとつの道であり、学会、大学等で行われているキャリアパス支援をより充実させることは有効である。現在のキャリア支援活動では、企業の要求と博士号取得者の希望のミスマッチを解消することが主な課題とされているが、以下のような側面も考慮すべきである。
 - ・表立って就職活動をすることができる雰囲気作り・大学教員側の意識改革。
 - ・楽観的過ぎも悲観的過ぎもしない就職可能性の把握と伝達（成功談が必ずしも勇気付けるわけではない）。
- ・研究者として残る道の改善も続ける必要がある。これは、当事者の救済の目的だけでなく、分野の存続のためでもある。現在のように、プロジェクト型の研究スタイルを続けるなら、PDは不可欠の戦力である。すでに今、上層部からは「人材不足」の声が聞こえ始めているが、これは、「業界内ミスマッチ」の現れであると考える。
- ・一生PDでも研究を続けられる可能性の検討。これは、単に、年齢制限を撤廃するだけでなく、失業や病気などに対するセーフティーネットの整備も含めて考えなければならない。

任期付き研究職の待遇改善

- ・次の職につながるような業績や技術習得を達成する機会を十分に確保する必要がある。そのためには、雇用者側の配慮、PD自身の自覚、そして、プロジェクトの専従義務によって過度にPDを縛る制度の改善の3つが必要である。
- ・「中途半端に雇わないほうが良い」か、「無給よりマシ」か、これについては答えが出ない。雇用者とPD双方で十分意思疎通を図り、買い叩きやパワハラ等の温床にならないよう注意する必要がある。大学等では、学生に対する相談所は充実してきたが、PDが相談できる場所や制度は、まだ不十分である。

世代間格差の是正

- ・PDの就職難を深刻化させている原因のひとつに、定年延長のあることは否定できない。世代間格差の問題が、将来に悪影響を及ぼさないためにも、一時的な全世代任期付き導入や、ワークシェアリングなどの可能

性も検討してはどうか。

将来のPDに対する対策（中・長期）

フラックスバランスの回復

- ・大学院定員数と博士課程のあり方の見直しは必須である。
- ・一方、理想的には、フラックスを拡大しつつバランスを回復することであり、博士号取得者の出口拡大の努力を一層続ける必要がある。
- ・博士号取得者の質の保証は、大学の責任であることを再確認して欲しい。
- ・フラックスバランスの回復は、博士号取得後の失業者の急増や、研究者の枯渇を招かないよう、慎重かつゆっくりと行うべきである。

経験の活用

- ・大学院の急激な拡張による博士取得者の就職難は、80年代のOD問題に続き、2度目である。これは、今回の大学院拡張の際、前回の経験が十分に活かされなかったことを意味している。現在のPD問題の原因や推移をきちんと理解することは、特に、研究業界に残る研究者にとって重要であろう。

2.3.6 セーフティーネット、出産・病気などからの復帰

将来の研究継続の不安とともに生活そのものへの不安の声が多く寄せられた。また、こと妊娠、出産に対しては、具体的対策をもとめる意見が多く寄せられた。病気で休業を強いられた場合の不安もあった。将来不安などのために任期制に否定的な意見があるとともに、セーフティーネットがあれば任期制もあって良いとする意見もあった。PDに必要なセーフティーネットについて共通理解はこれまで得られていないと思われるが、ここでのセーフティーネットの定義は広く、「PDが研究を継続出来て、PD・元PDが最低限度の生活を維持出来るために必要な施策」としておけばよいか。ポストクが必要とするセーフティーネットには、雇用条件に関することと、キャリアパスの多様化、失業や妊娠・出産、病気等への対策に関するものがあげられる。

また、参考のために解析者の判断において課題やそれへの対策について以下のようなクラス分けを行った。

短期・可能：短期間で対策可能と思われるもの

短期・ベキ：短期間で対策すべきであるもの

中・長期：対策に中・長期を要すると思われるもの

(1) 雇用条件

機関によって、雇用条件がまちまちなので基準の制定を求める意見があった。また、契約条件の提示を必須にすべきという意見があった。これは公募時と契約時において必要だろう。条件を吟味する時間確保のため公募期間、時期の改善を求める意見もあった。(短・可)。有期雇用による将来不安をあげる意見が多いが、制度の根本的問題であり、解決にはパーマネント職増加を含めた、制度改革が必要。

個別の項目は以下の通り。

給与水準

- ・最低限度の生活を保障する給与水準の保証。必要最低限とは、独身、家族持ち等の状況で異なる。(短期・ベキ)

- ・最低限の水準を保証した上での業績給導入の意見もあった。
- ・任期付とパーマネントとの給与格差是正。同一労働，同一賃金の原則導入や研究費についての格差是正を求める意見もあった。(短期・ベキ)
- ・任期付という将来のリスクに見合った高給。高給のレベルは，退職金を含んだ額や，常勤職の2倍程度という意見がいくつかあった。(中・長期)

社会保証

- ・年金，社会保険，雇用保険への加入の義務化。(短期・ベキ)。雇用保険に入っていない人もいた。
(PDは失業保険請求方法など失業したときの具体的なHow toを知らないのでは？PD失業マニュアルの整備は必要か？)
- ・有給休暇の取得。(短・ベキ)
- ・自営業者として，互助会的組織を作る「ポストク組合」。(中・長期)

雇用の安定，雇用体系の改善

- ・PDの任期の延長(中・長期)
やはり研究と私生活の両面から任期を最低でも4年以上に拡大して欲しいという意見が多かった。研究の面では，フィールド観測を中心に研究を行なうPDからは，任期が短くては研究そのものが困難であり，次に引越す場所がわからないため1つのフィールドに取り組みないといった意見が寄せられ，また契約の最終年は次のポスト探し(就職活動)に専念しなければならず，実質は(任期年数-1年)程度しか研究ができないといった意見も寄せされた。私生活に関しては，短期間で引越しを繰り返すことにより子供や家族に大きな負担がかかるといった意見が寄せされた。プロジェクト修了後も別予算で1年延長雇用するなどの具体的な方策が望まれる。PD期間の延長は，研究機関の業績増加が期待できる点で，雇用する側にもメリットがある。
- ・5年以上の任期付き雇用継続を求める意見や，50，60歳代でも任期付研究者として新規契約される保証を求める意見もあった(しかし，5年以上の任期は，雇用の原則をパーマネントでなく任期制とすることを含み，50，60代で求められる仕事やスキル(マネジメント能力)は，若手がPDを続けて身に付く訳ではなく，現在のPD制度の延長線上にはないことを考慮する必要があるだろう)。(中・長期)
- ・契約条件の明確化として，ある一定の成果を上げていれば必ず雇用が継続される保証を求める意見があった(中・長期)。
- ・求められる成果への任期付とパーマネントの格差の是正。PDに比べて，パーマネントは，成果を上げなくても安定雇用が保障されているとの不満もいくつかあった。

・テニユアトラック制の拡大。任期終了後の就職の保証を求める声が多い。(ただし，パーマネントの数の増加が伴わないと，テニユアトラックは非安定職のままであるという問題もある。特に，一部の現行制度では，テニユアトラック研究員の数だけパーマネントのポストが確保されていない場合があり，見かけの拡大は容認すべきでない)。(中・長期)

・ワークシェアリング(WS)の導入。全職員個々の給与を減らす，授業担当専門職，学振の給与引き下げ(PD内WS)，目減りした費用は競争的資金で補填，などの案があった。(中・長期)

(2)非研究職(一般企業，行政，教育等)支援の充実

非研究職に関する情報の得られる環境づくり(短期・可能)

- ・ 企業等への就職に関する情報(採用情報, 必要とされるスキル, 待遇, キャリアパスなど)の得られるシステム
- ・ 企業等への就職に関するセミナーの開催

インタビュー回答にはなかったが, 企業には, 理系の論理的思考のできる人材に対しての需要はある, という話もある. また, 筑波大では「逆求人セミナー」という, 学生が企業に対してブースを出展し, 自己アピールをするというイベントがある. そこでは雰囲気も良く, それがきっかけで採用される例も実際にあるという. このような, PD・院生と企業の交流イベントを積極的に開催していくことも就職支援として有効ではないか.

非研究職就職へのシステム・環境づくり(中・長期)

- ・ PD を積極採用する企業への交付金等の政策, ハローワークのような人材斡旋オフィス

専門性を生かせる仕事の開拓(アウトリーチ, 教職, 行政専門職等)(中・長期)

- ・ 教職員(小中高)へのキャリアパス
- ・ 地球惑星科学の専門知識をいかに売り込むか

インタビュー回答には無かったが, 以下も検討課題だろう

- ・ 国や地方自治体の防災対策専門職等へ, 従来の公務員制度の枠外での採用 藤井 2007:
<http://www.gsj.jp/GDB/openfile/files/no0470/0470-4.pdf>
- ・ 大学や研究機関での研究支援員の拡充 今年度補正予算で 2500 人, 300 億円決定. これの継続化
http://tech.braina.com/2009/0601/other_20090601_001____.html

(3) 結婚・出産・育児・扶養に関する問題および性差別に対する対策

出産・育児に対する保障の充実(短期・ベキ)

- ・ 結婚・出産・育児などの人生のイベントが集中する時期と, ポスドクの時期が重なっている

結婚・家族扶養に対する保障の充実(短期・可能)

- ・ 経済的な問題, 育児環境に関する問題
- ・ 安定職の重要性: 2 年以下の任期付研究職では家族の生活を考えると公募に出す気にならない(一方で, 失業者に対してはセーフティネット的な役割)

性差別の撤廃(短期・可能)

(4) 病気になった場合の対策(中・長期?)

- ・ 病気後, 研究職に戻れるような環境. RPD 応募条件の病気休職への拡大. 今後 PD が高齢化していったときにより重要な課題となるだろう.(短・ベキ)

2.3.7 公募内容選考プロセスの改善について

公募内容や専攻プロセスにおいても幾つかの意見が PD から寄せられた. これについては, 現在置かれている

環境や、これまでの経験がPDごとに大きく異なるため、数多くのアンケートを取ることで、非常に多角的で有意義な意見を集めることができた。求められる大きな改善点としては下記の4つが示された。

- (1) 年齢制限の緩和
- (2) 公募時期の早期化と合否通知の迅速化
- (3) 公募書類のフォーマットの統一
- (4) PDの任期の延長

これらの課題に対する詳細な意見を以下のようなクラス分けを行ったものを以下に記す。

短期・可能：短期間で対策可能と思われるもの

短期・ベキ：短期間で対策すべきであるもの

中・長期：対策に中・長期を要すると思われるもの

(1) 年齢制限の緩和・撤廃（短期・可能）

これに関しては「PD問題を実感したとき」の質問項目において具体的意見としていくつかあげられた。一番多かったのは、学振や多くの公募で条件として設定されることの多い34・35歳という数字であった。やはり多くのPDが35歳までパーマメントあるいはテニュアトラック付きの任期職につかなくてはならないと焦りを感じており、その傾向は35歳に近づくにつれて大きくなる。また若いPDの中にも大学在籍時に30代後半で失職したPDが大学に研究生として戻ってきた姿を見て不安を感じているという意見が寄せられた。年齢制限を伴う労働者の募集・採用は、2007年10月に改正された雇用対策法によって原則禁止されており、早急な改善が望まれる。なお、アンケートでは、「年齢制限によって早めにアカデミックキャリアをあきらめるほうがよい」という少数意見もあったことを付記しておく。

(2) 公募時期の早期化と合否通知の迅速化（短期・可能）

これは、アンケート結果ではなく、本WGメンバーからの意見として寄せられたものである。公募の時期が年度末になると現在の職の契約更新期限と重なってしまい、結果の不確かな公募の合否通知を待っているわけにいかず、結局公募を辞退することになったというものであった。これに関しては、公募の時期を早期化する、合否通知を迅速化するなどしてPDが次の動作（就職活動）に移りやすい環境を整えてもらう必要がある。

(3) 書類のフォーマットの統一（短期・ベキ）

これも、本WGメンバーからの意見として寄せられたものであるが、大学や研究所によって、「研究業績」や「履歴書」などの必要書類のフォーマットが異なるため、その都度作成するのに大変手間がかかり、そのため貴重な研究時間が削られてしまうという意見が寄せられた。この件に関しては、一度に全てを統一することは難しいため、まずは国立大学や国立の研究機関等で共通の必要書類のフォーマットの統一を行なう必要がある。

2.3.8 企業

多くの回答は、一般企業に対する就職について悪い印象は持っていないとコメントしており、多くの人が企業就職は一つの選択肢として考えている。一方で、営利追求で短期的視野の仕事になるというといった意見も少数

ある。また、企業就職について、研究職をあきらめたというイメージがあると挙げている回答者も2人ほどいた。興味なし、考えたことがないといった意見もある。

いくつかの回答では企業や社会のポスドク(博士号取得者)への偏見について述べているものもある反面、ポスドク側が企業に対して「企業の側に受け入れる素地がない」や「理学博士は一般企業ではありがたがられないのでは」といったコメントもあり、ポスドク側からある種の企業へのあきらめに似た感情を持っていることがわかる。

その他としては、「就職活動をしたことがないので企業で働くということがイメージできない」や「企業情報がないので、そもそも企業がどういったところなのかかわからない」といった企業の情報がないことによる理解不足を述べた意見もある。

次に、一般企業就職に関する今現在の考えについて聞いた質問では、「チャンスがあればぜひ行きたい」が全体の約1/4、「やむを得ない場合は行ってもよい」や「選択肢のひとつである」といった意見が約1/3、「行きたくない」や「行く気がない」といった意見も約1/3ある。その他の意見としては、「自分には年齢的に無理だろう」、「大学時代に就職活動をしなかったので、やり方がわからない。そのために、どのような仕事があるのか、はっきりとイメージすることができていない」といった、情報がほしいという回答や「今現在、就職を活動している」といった回答である。

企業就職への考えの傾向としては、家族を持っている人や30代前半のポスドクは企業就職に対して前向きに考えている傾向がある。一方で、30代後半のポスドクは年齢を理由に企業就職に対して冷めた見方をしている傾向があり、30代以下のポスドクは、まだ企業就職について考えていないという傾向がある。

学術の世界において、研究者間の交流だけでなく、もっと広く社会との活発な人材交流はその分野を発展させる原動力になりうる。そのような観点から、研究者から企業人へ、企業人から研究者へというキャリアパスを確立することは分野にとって大きな活力をもたらすと考える。しかし、現在、これらのキャリアパスはほとんど確立されていない。そこで、これらのパスを確立するための対策について、我々は短期で対応が可能なもの、中～長期的な対応を必要とするものの2つに分類して、下記で提示する

企業就職へのキャリアパス支援について

(1) 企業情報の提供と企業への働きかけ

- ・企業の求人情報を集めて、連合のHPで公表する(短期)
- ・連合大会での企業ブースの充実(短期)
- ・JGLや連合のHPで企業を紹介する項目を作る(短期)
- ・キャリアパス支援セミナーの開催。企業の人と地球惑星科学分野の若手研究者が話をすることのできる場を作る。場としては、下記のようなことが考えられる。

大人数を想定した企業説明会のようなセミナー形式(短期)

少人数を想定したゼミ形式(短期)

ポスター発表形式みたいにポスドクと企業の人がお互いにやっていることを見る機会を作る(短期)

交流会・懇親会形式(中・長期)

講義形式(中・長期)

* 集中講義「物理系博士号取得者のキャリアパス」(参考文献1)のように長時間じっくり話

を聞けるものを提供する。

- ・インターンシップや共同研究によって企業との接点（人脈）を増やす（中・長期）
- ・地球惑星科学という専門性を生かせる仕事の開拓（科学技術アウトリーチ、マスコミ、教職、行政専門職等）（中・長期）
- ・連合の中にキャリアパス支援室のようなものを作る（中・長期）

(2) 研究者側の意識改革

- ・キャリアパス形成に関するセミナーなどを開催する（短期）

若手研究者を対象として行うもの

分野の雰囲気として就職活動を公にしにくいという声があった。就職活動をしているとこの分野から出ていく人と考えられる教授クラスの人が多いという声もあり、そのため、就職活動をしていると指導教員との関係が悪くなるというものである。このような雰囲気を変えるようなセミナーを行う。セミナーでは、今の若手研究者を取り巻く状況説明などを教授クラスの人たちに行い、協力と理解を求めることを目的とする。

- ・JGL や連合 HP にてポスドク問題に関連した記事や研究者のキャリア形成を考えさせるような記事を載せて、意識改革を促す（短期）
- ・大学のキャリア支援室と連携して、主に修士・博士課程学生を対象に研究者キャリア（企業ではなく、研究者キャリアであることに注意）とはどのようなものかといったものを教える講義の開催（中・長期）。単発であれば、連合大会中に行うことも可能である（短期）。

(3) 大学・行政への働きかけ

- ・連合から大学や行政へ若手研究者の雇用状況に関する是正を促す動きをしてもらう（中・長期）

大学において助教クラスのポストの増員や事務職員（例えば、大学の研究戦略室や研究広報室に博士号をもった人を採用するなど）としての採用

国家公務員の年齢制限撤廃

参考文献 1 : <http://www.ph-career.org/event/tokyo2009.html>

2.4 生の声一覧

2.4.1 PD 問題を実感した時と後輩へのアドバイス

A. PD 問題の実感

「どういう時に PD 問題を強く実感したのですか。」

[自分自身の雇用待遇]

海外で就業した先輩方との待遇の差を感じたとき。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 1 回 >

フェローシップ応募時、年齢を理由に不利と言われたとき。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

契約更新のとき（年度末） 単年度契約で最後 3 月に通達されるので、もし急に解雇となれば、次の職はすぐに見つけられない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

自らの雇用期限が迫って次の職を考えた際に、

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

給料の安さや将来の不安（いつ首を切られるか）、自分の生活基盤が揺らく事を意識したとき、実際に PD になってみて、これで食べていくのだと考えたときに実感した。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

大学を去る時、また職の任期が切れて次の職がどうなるかを考えたとき

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

ドクターをとって就職を自分自身の問題として考え始めたとき、

----- <30~34 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 3 回>

正規職員から「お前は、そのうち居なくなるしな～」という差別発言を受けたとき

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

公募が少なかった。公募になっていない PD ポストがあるので、地方大学出身者ではそういうポストにつくのが難しい。公募の数に比べてドクターを取る人のほうが多いので、そもそもポストが足りない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

学振研究員 PD の任期が切れたとき、

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

助教の公募に通らない時(permanent, 任期付どちらも)、育英会の奨学金の免除職扱いにもならないとき（交渉したが無理だった）。

----- <30~34 歳・男・既婚・非常勤講師・PD 経験 4 回>

同期の友人が学位取得と同時に職を得たのに、自分にはなかった時、

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

PD 問題を意識するのは、正規に雇われている人と自分の(PD の)待遇を比較した時です、

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分自身の任期が終了する際に、再雇用や別の公募に応募する際、同じ職を争う若手の人の実績や論文数などを聞くと、優秀な PD が余っているのだと思った。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

ドクターをとって就職を自分自身の問題として考え始めたとき、

----- <30~34 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 3 回>

自分を含めた周辺の学位取得者がなかなか定職に就けない状況を目の当たりにした時、

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

預金残高が 1 万円を切ったとき、出張旅費の立て替えができないとき、次の職が見つかってしまったとき（=さらに次の職を探さなければならない。何回ポストクをしても、その先の正規職へのつながりが感じられません）。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 6 回>

博士を取って卒業したが、就職先がなかったとき、給料が少ない上に、研究費も無く、研究の幅が狭まったとき（例えば、国際学会の参加が限られることなど）。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- (公募条件の関係で) 35 歳が近づいたとき.
- PD だけでつないでいくのは大変だと思ったので.
- 公募に出したときのごたえから.

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

職が決まらなかったとき. 研究生 1 年経験. 現実に直面しないと, 実感がわからない.

----- <30~34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

D2 くらい. だんだんと同世代友人のあいだで, 将来の就職の話をするようになった.

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

5 年先・10 年先のことを真剣に考え, 将来の自分の職が不安定である事を実感したとき.

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

任期付職の起源が切れる直前で, なおかつ 4 月以降の就業予定が立たないとき.

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

公募に 31 回応募し, 面接に 7 回行って 5 回落ちたとき. ポスドクの数が多く, 倍率が高がゆえに, 仕事を得るのが難しいと思いました.

----- <30~34 歳・女・未婚・講師・PD 経験 1 回>

次のポストが見つからないとき. 常勤職の少なさを感じたとき.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

パーマネントの職を得るのが難しい. 圧倒的に職が少ない. だんだんと実感.

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

博士号を取って出るとき. 任期つきでも応募になかなか通らなかった時.

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

- 契約時に労働条件を正確に通知されないまま内定受諾を迫られた時.
- 毎朝, JREC-IN をチェックしている時.
- 待遇改善に対して, 先生に個人的に意見を言いくさを感じる時.
- 公募の非採用通知に記載されていた応募者数の多さを具体的な数として実感した時.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

修士課程のときに, 就職活動を始めるかどうか考えた時.

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

「まだ就職していないの?」と他人から言われた時.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究生・PD 経験 1 回>

- パーマネントの職になかなかつけない.
- 1~3 年などの短期の PD 募集は多い.

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

(自分の) 所属大学の研究機関研究員がほぼその大学出身の高齢 PD で占められている実情を知ったとき.

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

博士課程後半になって, 就職先を探し始める段階になって, 地球惑星科学の自分と同じ大学の先輩で, ポスドクのままの人が多くことに気がついた.

----- <25~29 歳・?・? 婚・研究員・PD 経験 2 回>

自分自身の人生設計の困難

結婚して配偶者手当がなかったとき、自分や上の世代の就職難を見たとき、

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

- ・ 実際に PD として働き始め、パーマネントの職になかなか就けなかったため
- ・ 無職になったとき
- ・ 結婚するとき

----- < 35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 3 回 >

結婚してから、生活がかかってくるから、

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

妊娠・出産の際、制度的不備を感じた、

----- < 35~39 歳・女・既婚・任期付助手・PD 経験 5 回 >

[周囲の状況、苦しむポストの状況を見て]

飲み会などで、周囲の人の苦労話を聞くとき、

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回 >

年度末に周りの人で職が無いのを見た時、学生時代でも、今でも、

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

- ・ PD がたくさんいるのを見たとき、
- ・ 若い人が職につけず困ってるのを見たとき、
- ・ 結局困っているのが自分だけでなく、たくさんいるんだと認識したとき（自分にはチャンスが回ってこないのではないかと考えてしまう）。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

研究室の先輩や、親戚で博士取得後 PD にすらなれず、困っている人を見たとき、

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

- ・ 卒業する前後になって、自分及び周りで職が決まっていない状況を見たとき、
- ・ 現在でも、学位は取ったが行き先がなくて困っている人を見たとき

----- < 30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回 >

指導教員から具体的に説明を受けたとき、また先輩の話を聞いたとき、

----- < 30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

周りの人の多くが任期付きにしかいてられない状況を見て、

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

PD2 年目でテニユアトラックにつけたので、自分自身というより、先輩後輩を見ていて（長期間に不安定ポストを渡り歩いている）感じており、当事者意識はうすいかも、

----- < 35~39 歳・男・未婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回 >

周囲の人が就職に困っていた時、

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

これまではそれほど強く実感していなかったが、このインタビューを受けていることで実感している。また、PD 1~2 年目に一緒に PD をしていた仲間の多くが、高い専門性をもっていて、研究職への就職を希望しているの

にも関わらず，結局は研究職につけず一般企業に就職していった現状をみたとき．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

周りにいる先輩方が成果を出しているにも関わらず受け入れ先がなかなか見つからないことを知った時（修士の時から今までも感じる）．

----- <25～29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分より優秀な人々が PD 問題で研究者を辞めていった時．能力があるのにやめて行く人を見た時．ポストクにもなれなくなってきた．

----- <35～39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

就職難 12 才年長の不安定雇用の先輩がいたから．

----- <35～39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

地球科学の大学院生が減り，職場への応募者も減っている．

----- <45～49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

知っている人が失業した時．

----- <30～34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

30 代後半で職を失った人が研究生として同じ研究室にやってきた 大変な衝撃だった．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

博士課程へ進学する以前から，所属した研究室にはオーバードクターが複数在籍し，任期付きの研究員の職を得ることすら厳しい状況であることを身近に感じたとき．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

なかなか就職口がないことから．就職しないで，PD を渡り歩いている人が周りにいるとき．

----- <35～39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

就職できない先輩を見た時．学部で終わった友人が安定した職，家庭を築いているのをみた時．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

先輩が博士号を取って就職活動を始めたとき，実績・実力だけではどうにもならないと感じた．常勤に空きがなければ，どうしようもない．当時は，空きが少ないと感じた．一方，すぐに国の研究機関に決まった人もいたが，「空きがあったから入れた」という印象．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

身近に次の行き場に困っている PD がいた．1 月半ばに，予定の 3 月までの雇用に必要な予算が足りなくなっていることに気づき，急きょ異動．詳細は不明．

----- <30～34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

周囲の状況を見て，同年代で同じ分野の人を見ると，ほとんど就職しない．20 本くらい論文があっても，任期付き助教．どんなに頑張ってもだめな気がする．

----- <35～39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

博士をとっても，就職口がない．全く違う業界の民間に行った先輩を知っている．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

先輩諸氏の就業状況を見て（研究生活を諦めて民間に行く，アルバイト生活を送る，フリーター博士，引きこもり化等々）．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

同じ研究室の先輩が博士取得後も就職できず，大学に残っているのを見たとき．

-----<30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

卒業した先輩が就職に困っていたとき。ポストの空き，募集が出るたびに同窓会的になる。

-----<30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

同僚に PD がいるから。

-----<30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

身近に PD がいたから。

-----<25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

先輩の状況を見て。先輩の半分は，普通の給料ではない環境で働いている。残りの半分の先輩は，普通に生活できる範囲。結果的には，先送りの状況である。年を取るという意味では悪くなっている。

-----<30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

- ・ 上の先輩を見て，詰まっている感じがする。
- ・ 4 年生の時からもろに感じていた。
- ・ パーマネント職に就けるのは，良くて半分。

-----<30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

修士課程のとき：知らなかった。考えなかった。若い研究室だったので博士取得後のモデルがいなかった。博士課程のとき：居室・研究室の先輩が実際に苦労しているのを見て。

-----<30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

周りに PD が増えてきた時。

-----<35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

修士課程で研究室に入って，同じ研究室の先輩が苦労しているのを見て。

-----<25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

実際にポストがなくて，就職活動（インターン含む）をする友人を見たとき，ただし，自分はまだ修勝をしていないので自分の問題としての実感はまだない。

-----<30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

周囲に PD(特に年上)の人たちが増えて。さらに，上の人たちの将来が保証されていない(口約束しかない)事を聞いて，任期が流動的で，自分やそれらの人たちの将来がどれくらい考えられているか，不安に感じた。

-----<35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回>

[学会・社会の情報]

マスコミの特集記事を読んだ，TV での特集番組を見たとき。

-----<30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

社会的問題としてとりあげられたことにより知った。社会問題として，強く実感。

-----<35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

若い人がいのように使われているような気がしている。

-----<30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

常勤職や PD 職の公募に対して，不採用通知が重なったとき。ポスドクの人数に対して，常勤職が少ないと思う。ポスドクポストも少ない。産総研などは巨大な研究機関であるが，ポスドク数は少ない。大学院を出ても，ポスドクにもあぶれてしまう人が多い。

-----<30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

予知計画の方向性を決める議論が常勤の間だけで回ってPD の意見が反映されない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

就職の状況を調べたとき。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・ PD の業務・研究内容に制限があるケースが多いことを知ったとき。
- ・ 給料のもらえるポストにつける人が少ないことは学生時代に知っていた。

----- <40~44 歳・男・既婚・准教授・PD 経験 6 回>

[複合的に]

死んだような目をした研究員の先輩を見たとき。自身が任期付き研究員となった際、保険等の条件の悪さを痛感したとき。公募に蹴られ続けている現在。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分や先輩が学振などの科研費申請になかなか通らなかつたとき。優秀と思われる先輩が、職が無く苦しんでいるのを見たとき。テレビや新聞などの報道をみたとき。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

特になし。大学院に進学したときには、常識となっていたので知っていた。

----- <30~34 歳・男・？婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・ 周囲の状況。
- ・ 博士の学位を取っているのに、仕事がない。
- ・ 家族を養っていくのが大変。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

年上のPD がたくさんいたとき。また、自分の公募が落ちたとき。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

同じ分野に常勤の研究職に就けない多くの同世代(30代)のPD の存在を知っているの。応募した助教の倍率が100 - 200倍の競争だと聞いた時。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

自分や先輩が学振などの科研費申請になかなか通らなかつたとき。優秀と思われる先輩が、職が無く苦しんでいるのを見たとき。テレビや新聞などの報道をみたとき。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

D3 のとき、次年度の行き先を考えて。身近な後輩が、パーマネント職を得るのに苦労している状況を見て。PD 問題=パーマネント職がなかなか見つからない、という認識。

----- <35~39 歳・男・未婚・テニユアトラック・PD 経験 1 回>

[あまり心配していない]

自分がPD になってから。学生の頃、任期はあっても、職にあぶれることはないだろうと思っていた。先人を見ると、何年か任期付(PD)を経てパーマネントについているので、自分も少なくとも何年か後には職に就けるだろうという考えがあった。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

強く感じたことはない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>
していない。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

B. 後輩へのアドバイス

「博士課程進学相談を受けた時、どのようなことを説明しますか。」

[就職の状況]

就職が難しい(ポスドクも permanent も)。研究が好きで無いと続けて行けない。好きでないならやめた方が
いい。企業のアドバイスは出来ない。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

現状の就職状況(研究関係・企業の両方)を伝えて、本人の判断に任せる。博士の企業就職は可能にはなっ
たけれど、確率は未知数。大学関係には、8 割は残れないという認識。

----- <35~39 歳・女・既婚・任期付助手・PD 経験 5 回>

博士を取ったほうが、一般企業就職に不利。人生を落ちるつもりがあるなら、進学すべし。彼女に説明して
おいたほうが良い。修士卒が最も給料の一生和が高い。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

学位取得後の職が無いこと(ポスドクも permanent も)。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

学位取得後、就職が厳しい。もし、本気なら、業績をきちんと上げれば、学振がもらえるから、頑張り
と

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

- ・ パーマネント職につけない(極めて就きにくい)こと。
- ・ 研究分野の状況(どういう人がどういう風に働いているかの実例)
- ・ 一方、PD をつないで パーマネントという可能性があることも伝える
- ・ 学生は楽観的、という点を指摘する
- ・ 否定的には言わないように心がける
- ・ 基本的に suggest はしない: 進学すると言われた時点で説明するようにしている

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 3 回>

進学しても職があるわけではなく相当大変だから、よく考えて欲しい

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

就職状況の厳しさ。研究者を目指すのであれば、好きでなければ割の合わないことだと(給料、いそがしさ、
就職難の点で)。

----- <35~39 歳・男・未婚・テニュアトラック・PD 経験 2 回>

就職に苦労するという現実という希望を説明。同時に、楽しい研究ができるという希望も説明。

----- <35~39 歳・男・既婚・テニュアトラック・PD 経験 2 回>

就職の難しさは伝えると思うが、その人自身がサイエンスに興味があるのに就職できないから諦めた方がいい
とは言えないと思う。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

修士卒と博士卒では就職先の選択肢が大きく異なること(一般企業に勤めるなら、修士卒がよい)。今のま
まの状

況では、博士号を取っても、なかなか職に就けないこと。

----- <35~39歳・女・既婚・研究員・PD経験2回>

パーマネント職に就くこと自体は非常に厳しいということ。そのため、研究者以外の道も常に考えておくようにという。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

一定期間以上、任期付の職を求めざるを得ないこと。生活設計に制約があること

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

PD問題の現状を説明。就職はとにかく難しいし、数年間定職がないことなど。覚悟がないと薦めない。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

自分がD2のときは、「行こうよ」と言った。当時は分野が盛り上がっていて、その将来性を信じていた。職のことは話さなかった。自分が学振の頃は、覚悟が必要とアドバイスした。現在は、聞かれなくなった。自分からはアドバイスもできない。何が面白いかは言える。もし聞かれたら、就職は大変だと言う。進学してほしい人はいっぱいいたけれど、怖くて勧誘できない。今は、一世代下(5年くらい下)で一緒にやる人がいなくなった。将来、科研費「若手」相当がいなくなるのではないか。

----- <35~39歳・男・未婚・テニュアトラック・PD経験1回>

パーマネントの職員が少ないこと

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

学位を得ても職がない可能性が高いので、基本的にやめるよう説得する

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験6回>

学位取得後の職が少ないという現状。また「~大学博士」という学歴・肩書から世間が想像するような給料や生活は期待できないということ。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験5回>

無給のPDもいること。なかなか職につけないこと。

----- <30~34歳・男・既婚・非常勤講師・PD経験4回>

同じ講座や身近な人の実際の就職状況を話す。また、厳しい就職状況に対する覚悟を確認する。

----- <30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

同じ講座や身近な人の実際の就職状況を話す。また、厳しい就職状況に対する覚悟を確認する。

----- <30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

学位取得後、就職が厳しい。もし、本気なら、業績をきちんと上げれば、学振がもらえるから、頑張れと。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

ポストがない事の説明。十分条件を満たしてもポストは全然ない。運しだいと思っている。(ただし、自分の分野においての話)。学位取得後の就職活動の必要性。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験3回>

- ・ 一般的な説明に終始する。
- ・ まず博士を取ることで大変であること、パーマネント職自体がほぼなく、厳しい状況にあること。
- ・ 一方ちゃんとがんばれば、博士号取得後でも民間会社で働くチャンスはいくらでもあることは伝える。自分の知り合いの民間会社へのキャリアパスの例についても紹介する

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

失業の可能性があること。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

職をどう考えているか質問し、アカデミック志望と言われたら厳しい状況を伝える。現在の所属(工学・材料系)では、企業へのルートもある。決まらない人は見たことがない。つまり、「普通」のレベルで、PD 1 年くらいで決まっていく。研究費潤沢のため、とりあえず、PD で雇える。PD のほうが PD 職に対して足りないくらい。

----- <30~34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

PD を取った後。あまり職がない。任期付きもふくめ、すぐに助教になれることはめったにない。PD を何回かやって、やっとどこかに就職できる。道は険しいが、やめろとは言わない(よほど適性のなさそうな学生でない限り)。

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

現状を具体的に説明(博士号取得者の半分は研究職に就業できない等々)

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

パーマネント職自体がないということをきっちりと説明する。

----- <30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

研究成果だけでなく、コネがないと就職できないという点を説明する

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

ドクターをとって何年かは PD で、研究職に付けられない可能性もある。それでもいいなら行けと。今、先に就職した友人を見て不安に思うなら、30 でもっと不安になるので、進学やめろと言う。もしくは、まず終身雇用の身分を持った上で、社会人ドクターをなさいとか。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士を取るのには良いと思うけど、ポストクがあふれて、パーマネント取るのには難しいよ。その情報を与えた上で、あとは本人の意志。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

就職問題について詳しく説明をする。知人の例などを紹介して、現実を正確に伝えることにしている。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD 問題については、我々の就業状況についての情報をすべからくお話しする。おそらくその話を聞いて学生側はかなり意欲を削がれると思うが、甘言で学生を博士課程に誘うような事は絶対にしたくない。しかし情熱とポリシーがあれば報われる事もある世界であることも伝える。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

職の数があまりないこと 実績があっても運によって就職が左右されることがあること。任期付きの職を得ても、任期終了後にスムーズに次の職に就けるかどうかは未知数であること。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・ 博士号を取得しても研究職で就職できないこと。
- ・ 博士号取得後、企業に行く人もいる。
- ・ 優秀であれば、パーマネント職も取れる。
- ・ 好きでなければやらない方がいい。
- ・ 就職活動はどんどんやった方がいい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

就職、生き残りは甘いものでないということ。止めもしないけど、情報は与える。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

先輩の就職状況

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

「世の中にはポストが余っていて就職口を見つけれないかもよ。」という状況。自分がどういうところに何回くらい応募したなどの体験談。

----- <25~29 歳・？・？婚・研究員・PD 経験 2 回>

学位を取っても採用枠があまりないこと。学位取得者が民間企業で新卒では採用されにくいこと。年齢的な問題（オーバードクターの可能性や、その後の結婚・就職での不利な状況）

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士を取得しても、パーマネントの研究職はすぐには見つからないから覚悟しておいた方がよい。一般的な幸せを願うなら、博士課程には進学しない方がよい。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士号を取ったあと、たとえ優秀だとしても、研究者（パーマネント）のポストを得ることは容易ではない。運やタイミングも必要になる。また、ポストになれたとしても、ポストはフリーターのようなもので、なかなか正社員になれずに、ただ使われて終わってしまう場合もある。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

多くの人は任期なしの職を得るまで、PD を経験するという。この分野ではPD の職自体は割と多いこと。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

統計的な就職データ。PD になることはなんとかなる。その先（パーマネント）はあまりない。進むなどは言わないが、自分の本人への評価を言う。「無理だからやめろ」と言った事もある。自分の評価はあくまでも主観であることは認識しているが、その人が研究者としてやっていけるかどうか、自分なりの考えを言う。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

現在のPD 人口に対して、任期無しの職の数がものすごく少ないこと

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

学位を取っても採用枠があまりないこと。学位取得者が民間企業で新卒では採用されにくいこと。年齢的な問題（オーバードクターの可能性や、その後の結婚・就職での不利な状況）

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

安定した収入を得るのに苦労する

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

進学時の研究室選択

指導教員を選べ：その道の権威がある先生につけ（博士を出た後も後ろ盾になってくれるような先生につけ）。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・ 自分の進む分野（先生）が決まっているか、と問い、その分野で食べていけるようになった人の人数を聞く。
- ・ その先生の分野の今後の展望と就けるポストの可能性を話し、衰退している分野には行くな、と言う。日本は防災重視なので、防災の分野に行った方がよいと勧める。
- ・ 指導教員の人柄を重視するようにアドバイスする（博士取得後のことまで考えているか）
- ・ 具体的に、誰が（どの指導教員が）よい、悪いを言う。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

あまりネガティブなことは言わない(たぶん) 指導教員とどう付き合うかについて、自分自身の苦い経験をもとにアドバイス

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

上のような可能性について話す。一方で、海外まで含めると必ずしも悲観すべきでないこと 研究室の選択がその後の活動にひびくこと

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

[心構え]

研究者志望が特に強い人以外は博士課程に進まないほうがいい

----- <45~49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

- ・ よほど実力がないとパーマネントの職につくのが難しいこと
- ・ 逆に言えば選ばなければ何らかの有給のポストはあること

----- <40~44 歳・男・既婚・准教授・PD 経験 6 回>

学問成就のつらさと共に、あてのなかった就活の経験談も話す。当時の指導教授からは M.ウェーバー著「職業としての学問」の通読を勧められた。

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

一般人のように選択肢のある人生は送れない可能性が高い。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

進学を勧めない。その理由(自分の苦労話)を明確に言う。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

まず、厳しいぞ、確実にパーマネントがとれるものでないと言い、本人の覚悟、どの程度の意識を持っているかを確認。その他、自分の周りの人間の具体例を、悲観的でないまでも、楽観してると痛い目に遭うということ話す。ほんとに、マジで。飲み会でいうかな。どれだけ言うかは相手次第で。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

6~7年くらい、任期付きの職を転々とするのでもよければ行けば? という。ただし、3年間で絶対学位を取れ、とはアドバイス。(自分のマイナス経験から)延ばすメリットはないと思う。昔の平和な時代に就職した指導教員は、重厚な論文を書かせようとするが、時代が変わった。できる範囲でまとめる必要。最近は、指導教員側も変わってきた。早い段階から論文を書かせようとする人も出てきた。(若い指導教員にその傾向が強いかどうかについては、特に、感じない)

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

将来何になりたいのか? 研究関係に行くのかどうかを明確にしているか。目標設定がキチンとできているか。なんとなく進むのであれば止める。本人がその分野のことに対して、どれくらいの事を考えているのか

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

- ・ 自分の近い年代の人の現状
- ・ 職を得るため、どうしなければならないか(論文を書く、学会等で自分を売り込むなどの自己アピール)
- ・ できるだけポジティブな面を話す

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回>

- ・ 自分の辛い状況に主観的にならないように注意しつつ、現状を正確に伝えるように努めている。しかし、個人的事情を問われれば、正直に話して(愚痴・恨み事含む)、1 サンプルとして修士の学生に観察してもらう。

- ・ 修士の学生は、PD の身分や収入の違いはわからない。要するに、上の人ということで一色単に見える。詳細には述べないが、待遇などについても説明する。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

自分の所属機関内の現状。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

- ・ 「好きじゃないといつか行き詰まる」という内容をはっきりと
- ・ 状況は明るくなくとも続けたい、という気持ちが必要 相手次第という部分も：研究者としては苦勞しそうかどうかを見て

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

学生は「迷っている人」が多いので、

1. 「あなたの興味が続くかどうか見極めなさい」と言う。地惑だと特に「博士＝研究」が多い（博士取得後に博士号を活かせる仕事が、メーカーなど少数）ので、その覚悟があるかどうか、自分で考えてほしい。
2. 自分が職を得るためにしていることや、状況を正直に話す。1 の覚悟がしっかりしてないと、任期付・不安定な現在の状況はつらいと思う。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

- ・ パーマネント職自体がすごく少ないことを伝える
- ・ 「本当に研究が好きで進学するのか？」をしっかりと問いただす。安易な気持ちの人には、辞めた方がいいと伝える（本人の為にも）

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

相談者が何を望んでいるかによる。数字が出せるものも教える。任期・給料など（自分の認識では、任期が 2～3 年のポストドク職が多く、1 年限りというのはあまり聞かない）自分の環境や、同期生で見えている状況などを話す。博士課程の生活については現役に聞けと言い、博士を出た後について、説明する。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

- 不安定な職が少なくとも 5 年は続く。
- 全員がパーマネントの職につけるとは限らない。
- 実力があっても、コネなどがないと厳しい。八方美人ではなく、1 つ強いコネがあるといいかもしれない。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

- ・ 聞かれれば説明するが、細かくまた積極的に言わない。
- ・ 博士課程に行くことのメリット、デメリットをさらっという程度。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回>

研究職は特殊な職業なので、それを自分が続けられるかどうかを見極めるように言う。職の不安定さについて。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

本当に覚悟ができているのか、と問う。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

就職難のリスクがあるということは伝えるべき。それを跳ね返すバイタリティがあれば、行くだけの価値はあると言うかもしれない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

やりたいならやれば。苦しいよ。学生による。優秀な学生でも不遇な時代ではないか。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

将来は厳しいと言う。博士課程で業績を残すのは大変だし、業績があつてさえパーマナントポストに就ける人は少ないのだから。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

勉強したいか働きたいかは自由だが、勉強したい場合には行けば良い。ただし就職難であるし、期限付きの職を渡り歩く可能性は高い。途中でやめて行く人も居る。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・ 自分が見た PD の悲惨な姿についてしっかり伝える。
- ・ 進学に対してどれくらい本気か、覚悟をしっかり聞く

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

ドクターをとりさえすれば、ポストクのポジションはどこかしらあるが、その先は分からない、ということの説明。

----- <30~34 歳・男・? 婚・研究員・PD 経験 1 回>

好きなことはできるけど、覚悟が必要。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士の研究生生活について。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

博士号を取得することと、就職することと、人生をどう生きていくかは、実は別問題であり、それぞれ独立して別々に選択を考えておくことが大事だ、と言っています。

----- <30~34 歳・女・未婚・講師・PD 経験 1 回>

就職は大変だけど、研究したいなら進学したらよいと正直に言う。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

本人の意思確認。タフさがあるか。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

- ・ 博士号を取得しても、半分も就職できないことを言う。
- ・ やりたいことをやっているからしょうがない。
- ・ 研究は面白いということ
- ・ 覚悟と自信があれば博士に進学すれば。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

基本的には、本人が決めること。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

- ・ 基本的に自己責任・必ずしも自分のやりたい事ができる訳ではない
- ・ 幅広い興味が欠かせない
- ・ その人次第では進学を勧めないこともありうる

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

自分自身がおかれている状況を説明。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

「博士課程に行くことで失うものは少なくない。卒業した同級生からの評価（モラトリアムの延長と見られる）、様々な分野への就職の機会、生涯年収など、いわゆる“良い”と考えられるもの。博士課程進学で得るものが、“良い”ものより価値があると思えるならば、進学すると良いと思う。」というようなこと。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

現在の自分の環境(条件はあまり良くないが,自由に研究に取り組める,という点).ただし,常に先が不安定であることも説明.条件とは,保障(次の職があるか分からない,生活の不安)のこと.

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

(自分がされたように)簡単には勧められないが,どうしてもやりたいのか?と意思確認をする.

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

2.4.2 貢献内容

「自分は研究室の研究活動や教育活動に貢献していると思うか。」

[実験室・研究室への貢献]

実験機器のメンテナンスや修士学生の研究の指導など,研究室の研究と教育に深く関わっている

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

学生を自ら指導することは無いが,相談に来たらアドバイスをする程度.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

実験には立ち会いが必要で,オペレーション,メンテ,立ち上げを,使用者みんなで分担.パーツの開発なども.任期付き助教の時,(授業でなく)実習のインストラクターを,仕事と割り切っていた.

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

- ・サーバー管理をやっている.
- ・研究会幹事をやっている.
- ・講義はやっていない

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

講義をやってない.学生自主ゼミに参加して,アドバイスなどをしている

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

実験機器のメンテナンス・観測装置のメンテナンス

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

ネットワーク関連・ソフトウェア・設備の管理,修士・博士課程の学生へのアドバイスの指導

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

所属グループ内での分担研究をきちんとこなしている.分担でないもの(他の人のヘルプ)も,適宜対応(No とはいわない)

----- <35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

観測施設の整備・計算機の管理,サーバーの管理

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

思う.グループのプロジェクトを業務としてやっているのが当然であるし,コンピューター・ネットワーク関係のメンテナンス,研究資料や調査機器の管理,セミナー係・行事係等の雑務面でも貢献していると思う.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

昔は講義をやっていた.私立大学で,手当てもあった.今は無い.以前のポストでは大学院生の修論の実験のアドバイスを,添削,面倒見をしていた.自分のためにもなった.

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

まだ着任したばかり．お互いにプラスになる研究の議論が出来ている．学生の面倒を見ている（セミナーでコメント，M 論，D 論を直す）．学生の研究方向にもかなり立ち入ってる．

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

講義担当者として公に認められている．実験機器のメンテナンスはほぼ全て行っている．実験計画から成果に至るまで，学生の研究サポートを行っている．学生実験の授業を担当．授業時間外のレポート採点には時間がかかる．年間 3-4 回程度の学会には参加している．これらは筆頭著者として発表できている．名目は教育職だが，実態は研究をしている．上司の理解はあるのだが，事務と合わない．制度が合っていない．

----- <30~34 歳・男・既婚・非常勤講師・PD 経験 4 回>

雑務少々 前の職場に比べれば問題にならないくらい少ない（観測機器のメンテなどで精一杯だった）

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・ 思う．国内学会での発表，共同研究などが多数（海外は，出張費がないので行くのが難しい）．
- ・ サイエнтиフィックな質問，将来の進路などについて尋ねてくる多くの若い人にアドバイスをしている．
- ・ セミナーでのコメント．
- ・ 論文をそこそこ書いている

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

以前の場所では学生の面倒を見ていたこともある（当然，書類には現れず，全くの手弁当）．雇ってもらっているので仕方がない面もあったと思う

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

研究室の計算機・サーバーの管理，学生実験での指導，観測機器の整備などを担当した

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

機器利用などについて学生の指導をしている．

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

装置のメンテナンスを行う．給料が手当てとなっている．

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

本来なら，助手や博士課程学生の役割だが，研究室に教員と修士の学生しかいないため，実験室，機器，薬品の管理，工事の対応，教員と学生をつなぐ役割など，論文にならない雑用が多い．修士はすぐに卒業するので，知識の伝達が難しい．

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・ 学術・研究の面では，論文・発表ともに（周囲の）常勤の方々以上にしていると思う．
- ・ 常勤がやるべきアカデミックでない仕事もやっている．
- ・ 常勤の人が持っていない技術を持っているがために，彼らの代わりにやらなければならない仕事がある．
- ・ 学生さんの指導．モニタリング，観測，会議など，常勤の人だけではカバーしきれない仕事を行っている．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

貢献している．実験機器やサーバーの立ち上げ・メンテナンス．研究所来客の研究補助．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

前職（PD）時について言えば，野外観測や学生の面倒を見る，という点で貢献した．

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

思う．後輩の指導や演習

-----<25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

思う。後輩の指導や演習サーバーの立ち上げ・メンテナンスの担当。共通データの整備，研究室 WebPage の整備。研究室の引越し・メンテナンス。教授からの依頼の文書チェック・データや図の作成。教育活動では，学生ゼミ（輪講），学生へのデータ提供など。留学生，外国研究者の研究・日常の対応。テスト監督の代行。

-----<35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

現在講義はやっていない。

-----<30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

現時点で講義は週 1 コマ（前職では週 4 コマ）。それに対する手当では受給している。現在の内容は教育活動関連のものであるため，教育活動には 100 パーセント貢献しているといえる。

-----<30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

主に分析機械のメンテナンスおよび外部からの出向者や分野外の研究者に対する分析法のレクチャーなどで貢献している。

-----<30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

観測メンテナンス。大きな負担ではないが放棄はできない。教育なし。

-----<30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

院生の指導

-----<30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

観測機器のメンテナンスは DUTY

-----<25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

思う。研究室のプロジェクト・大学院生のサポート

-----<35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

している。実験機器，実験室のメンテナンス

-----<30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

学生と一緒に勉強し，親身に指導もしている。

-----<30~34 歳・男・未婚・研究生・PD 経験 1 回>

雇用されているプロジェクトとは全く関係のない，たまたま同じセミナーに出ていた学生の修士論文を実質指導した。自分の専門分野だったため，学生から相談を受けたことで始まった。実際の指導教員からは，文句無し・正式依頼無し。知らない間に容認されていた。（教員は指導をしていない。）

-----<30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

思う。自分が外国人として所属していることで，学生が英語を話す機会が生まれている。

-----<25~29 歳・？・？婚・研究員・PD 経験 2 回>

学生指導ほどではないが，学生に話しかけたり，質問に答えたりなどのサポートをしている。

-----<25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

少ししていると思う。学生に声をかけたり，ゼミに参加するなど。

-----<25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

[プロジェクトへの貢献・アウトリーチ活動など]

- ・ 講義はなし。
- ・ 一方，一般公開シンポジウム（所属期間内および，都内でのシンポジウム）で話をしたり，解説書の作成など

を行っている。

-----<35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

プロジェクトの一部について責任者として任されている。論文、アウトリーチ

-----<35~39歳・男・未婚・テニュアトラック・PD経験2回>

貢献はしていると思う。例えば、緊急調査への参加およびそれに関連する学会発表、論文執筆やサーバーのメンテなど。また学生見学会への対応等のアウトリーチ的な業務も行っている。

-----<30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

プロジェクトで雇われていて、その仕事をしているので貢献していると思う。具体的にはデータの取得、報告書執筆、学会発表、論文執筆など。

-----<30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験4回>

仕事の種類の、ひたすら開発する年と、業績をあげる年があるので、どの期間をみるかによって業績数は大きく変動する。

-----<30~34歳・男・既婚・主任研究員・PD経験1回>

プロジェクトの一部を担っている(担当部分予算400万円程度)外部機関との交渉、アルバイト雇用などプロジェクト運営関係業務。上司が発表に使うためのデータを出すなど

-----<35~39歳・女・未婚・研究員・PD経験5回>

貢献している。現職に関する研究を始めてから半年しかたっていないため、これから発表を始めるところである。在職期間が短い職を繰り返しているため、成果の公表は任期が終了して以降になることもある。

-----<30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験6回>

発表論文数 3本、プロジェクト報告書 4本。P.150, 80, 20, 20

-----<30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

サーバー管理を任されている(業者保障がきれたものが沢山ある)。プロジェクトの雑務(仕様書書き・外注業者との対応も相当程度任されているが、打ち合わせが月二回で、午後いっぱいつぶれる。資料作成・年度末には報告書書き。)

-----<30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

事務的雑務をいっぱいしている。

-----<30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

プロジェクトにかかわる研究を進める。学会の他、シンポジウムや成果報告会で話す

-----<30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

教育活動・教育研究環境の整備・広報活動

-----<35~39歳・女・既婚・任期付助手・PD経験5回>

プロジェクト研究の遂行で貢献 A プロジェクトで成果を出す+それを通じての若手の指導 B 業務としてとりまとめ

-----<35~39歳・男・未婚・テニュアトラック・PD経験1回>

研究資金獲得により貢献している。計画の立案、諸打ち合わせの参加、論文等で成果を目に見える形にするなど。

-----<40~44歳・男・既婚・准教授・PD経験6回>

[講義を担当]

- 講義を週一コマやっている。手当はない、公式でもない。準備は相当大変。テスト作成、採点、レポート、な

どをすべてやらされている。一方で、教官が間に口出しするのでさらに大変になっている

- 修論生の指導を任されている。
- 学生教育のセミナーに参加(単位が認められる公式セミナー)。ただし、これはPD みんなで担当しているのでそれほど負担にはならない

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

講義を一年で 6 回。手当などはなし、一応公には認められているが、担当以外もやっている事実がある。(1) 実験室 4 部屋のメンテナンス、薬品管理。(2) 専攻の輪講が月に 3-4 回、専攻のコンパ、謝恩会係、雑用専門係。安全環境委員、会議の設定係、入試説明会、入試監督・案内係 (3) 大学院生の指導を二人 (4) メール、HP サーバーの管理

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回>

現在の所属ではないが、以前所属していたところで、実験などの TA に TA で無い人まで作業させたり、時間外の作業を強要していた場合があった。これは問題だと思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

実験機器やサーバーの立ち上げ・メンテ。業務を遂行する。学生がいたら、面倒を見る。前の職では、授業(実習)も担当していた。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

前期で 2 コマ/週

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

- 教育活動に多く貢献している
- 修論指導に参加し、学生と一緒に新しいテーマに取り組んだことは自分にとっても充実した経験となった
- 講義：修士学生のための M1 セミナー(演習形式：1~1.5 コマ/週) 書類上、講義担当者として認められているが、よく分かっていない先生もいる

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

Yes、実験機器の立ち上げ、メンテ、教育活動(講義、演習、学生の面倒)。講義は担当者として公認、今は演習のみ、大変かもしれないが、新鮮で楽しい、新しい事が勉強できる。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

[あまり貢献していない]

特になし

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

学生と接触が無い。学生との研究は無い。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

今の職場でも、前の職場でもあまりしていなかったし、求められなかった。貢献していないということに、別に負い目は感じていない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

していないと思う。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

[安定雇用研究者]

- ・ 実験室の管理すべて
- ・ 修論指導（指導教員）. 去年から博士の学生の指導教員も .
- ・ 講義

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ P D 経験 3 回 >

- ・ 験機器やサーバーの立ち上げ・メンテの担当
- ・ 助教なので，教育にも関わる．昨年修士論文 2 人面倒を見た．大変だったが面白かった．
- ・ P D 時代にも実験装置メンテナンス，雑用をかなりやっていた．しかし，工学系なので，働けば翌年も雇われる確証があるケースも多い．雑用等にも見返りを感じる．自由な研究時間はなかったが．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 助教 ・ P D 経験 2 回 >

これまで発表論文数 8 本（うちファースト 6 本），学会発表は通算数十回．また兼任で高校，高専，大学にて非常勤講師をしていました．現在の講義数は 3 コマです．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 講師 ・ P D 経験 1 回 >

- ・ 他にも学生への教育サポートで貢献している
- ・ 業務としてやるべき範囲が不明確で評価への不安がある．たとえば，上から見て，やらなくてもよいことに時間を使ってしまっていると思われるのではないか．
- ・ 学生からどう見られているか，仕事をしている姿が魅力的に見えるか疑問

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ P D 経験 0 回 >

- ・ 学会発表数：7 回(国内 3，国際 4)/year　これが一番貢献していると思う
- ・ 半期週 1 コマの演習（準備採点が大変・TA がいてよかった）"

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ P D 経験 1 回 >

2.4.3 科研費

「なぜ（科研費に）申請できないのですか，もし制度的にできない理由があればそれを教えて下さい。」

[専念義務]

エフォート 100% の専念義務があるため．

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

プロジェクトがエフォート 100% であるため，制度的に無理．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 任期付助教 ・ P D 経験 4 回 >

エフォートが他の外部資金でエフォート 100%（専念義務有り）．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

政府のプロジェクトで雇われており専念義務があるため 専念義務はあるが 出張はある程度柔軟に対応される．理由書は提出する必要がある．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

プロジェクト雇用だが，週 40 時間雇われているのでできない．もしそれ以下ならできる．専念義務はある．

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 3 回 >

研究業務（委任研究）への専従義務があり，他の研究活動が厳しく制限されているから

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

専念義務。申請はできるが、通った時点で職を続けるか、科研費を取るか、選ばなければならない。

----- < 35 ~ 39 歳・女・既婚・任期付助手・PD 経験 5 回 >

プロジェクトの研究者として雇われた為、専従義務がある。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

所属するプロジェクト以外の研究はしてはいけないから。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

学振 PD のため。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 2 回 >

学振特別研究者(PD)です。理由は忘れましたが、科研費は応募できないことになっています。特別研究者奨励費を頂いています。

----- < 30 ~ 34 歳・女・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

[その他制度上の理由・雇用者の裁量など]

1 年ごと更新のため(次年度の職が保障されていないので)。

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

採用時に職務に専従するように言われているため。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 5 回 >

ひとつには、「勤務時間 30 時間以上の者」という条件が応募資格に加えられたことが挙げられる。

----- < 25 ~ 29 歳・女・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

就業時間が週 30 時間に満たないため。

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究者・PD 経験 2 回 >

雇用先の規定により応募資格がない。

----- < 30 ~ 34 歳・女・未婚・研究者・PD 経験 1 回 >

研究支援職である為、研究者番号がもらえない。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究者・PD 経験 2 回 >

制度上の問題(現職は無給)。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究者・PD 経験 1 回 >

制度的にできない。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究者・PD 経験 4 回 >

制度的にできない。

----- < 25 ~ 29 歳・男・既婚・研究者・PD 経験 1 回 >

[情報不備]

昨年まではポスドクの科研費申請は認められなかった。

----- < 30 ~ 34 歳・男・? 婚・研究者・PD 経験 1 回 >

現在の職場では過去に研究者雇用の前例がなく、処遇がうまくできないため。

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究者・PD 経験 2 回 >

分からないから。エフォート 100% だろうと思う。昨年は海外に居たので申請できなかった。学術研究支援員だった時も「できない」と聞いた。今は変わった。文科省は OK でも、大学の部局で(申請)できないと言われ、

訴えたら出来るようになった。

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 8 回 >

学振の最終年度であるが所属機関から，科研費申請についての情報を与えられなかった為。

----- < 35 ~ 39 歳・女・既婚・研究員・P D 経験 2 回 >

まず現在の身分で申請できるのかどうか，問い合わせてみたが分からない。

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 2 回 >

科研費番号がもらえない(?)。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究生・P D 経験 1 回 >

[本人の意志]

制度的にできないわけではない。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究員・P D 経験 1 回 >

本人の怠慢で書いていない。機関に関する問題は一切無い。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 1 回 >

研究費が十分あるので。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 2 回 >

お金はいらない。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 3 回 >

しないだけ。

----- < 30 ~ 34 歳・女・既婚・研究員・P D 経験 1 回 >

制度的には申請に問題はないが，現在は実績を上げることに重きを置いているため書類の作成などで時間をとられたくないから。手持ちのデータを早く論文化したいから。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 1 回 >

[研究時間の問題]

申請は可能だが，現在の仕事が忙しく手一杯で科研費申請まで手が回らなかったから。

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 1 回 >

たとえ採用されたとしても，業務に忙しいので研究をしている時間がないから。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 4 回 >

現在の業務以外に自分が主体となって研究活動を行う，もしくは書類作成を行うための時間的・心理的余裕がない。

----- < 35 ~ 39 歳・女・未婚・研究員・P D 経験 5 回 >

申請は可能だが，現在の仕事が忙しく手一杯で科研費申請まで手が回らなかったから。

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 1 回 >

2.4.4 研究の自由度

「今の職は，自分自身の研究者キャリアにとってプラスになる，もしくは見聞を広げることのできる自由な研究活動ができますか？」

[自由を感じる]

現在求められているのは、論文を書くことだけ。Duty もすべて自らの研究成果に還元されることであるので、まったく自由だといってよい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分に研究内容に対する裁量が十分与えられている。

----- <35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

今のところ研究活動に全く支障はなく、恵まれた環境で研究できていると思う。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

ほぼ Free。業務（はつきり決まっている）をこなしていれば、何をしても良い。時間的しびり、出張、研究テーマのいずれも自由。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

好きな研究を、雑用なしにできている。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

兼職可（謝金の受け入れも可）、各種委員会にアクセス可、研究費出張も（制度上制約はあるが）上長の許可を得やすい、テーマ設定に意思を反映できる。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

特に制限は感じていない。

----- <45~49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

全くの自由、やりたいことしかしていない（今は）前職場の大学にいたころはひどかった。

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

全く自由。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・現職は前職と違って、他分野の研究をすること、見聞を広めることに制約がない。
- ・数 10 万だが、自身の研究に使うためのお金がある。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

学振なので、自分の決めた研究活動が自分の研究費で賄える範囲でならできる。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

前職（PD）において、研究の自由はあった。プロジェクト研究員でなかったこと、方針を決めるところにも、教員と一緒に議論できたことに自由を感じる。

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

おもしろいことを、どんどんできる。（質問者から見ても、自由度はトップクラスに見える）。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分で比較的自由に時間を取れるので、やろうと思えばいくらでも。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

すべて。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

基本的に自由。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

比較的自由。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

もちろん義務もあるが、自分にとってはとても自由。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

学会やミーティングにかなり自由に参加。補助（出張費）してもらえる。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

現在は 100% に近く自由に研究ができている。ボスがそういう風に気をつけてくれている。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

本当に自由。ただ、私は昔からずっと自由だったので、自由でない状態を経験した方が見識が広がるのではないかと思い始めている。

----- <25~29 歳・？・？婚・研究員・PD 経験 2 回>

100% 自由。(もちろん、講義や実習の時間は必要)

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

半分以上自由

現職におけるプロジェクト自体が自分の希望と一致するので、7 割は希望通り自由に研究ができている（ラッキーだと思う）。後の 3 割は事務的な仕事

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

勤務時間の半分以上可能。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

出張以外の調査や学会は手続き上の必要性がなく、比較的自由に動ける。仕事の報告会が年に 2・3 回程度なので時間的な圧迫感がなく、比較的自分の研究に時間を割くことができる。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

ポスドク時は、何をやっても良いというポジションだったので 100% 自由に研究していました。現職は、昇格審査を突破するために、XX 分野の研究を少しはしておいてください、という内々の通達がありますが、比較的的自由です。

----- <30~34 歳・女・未婚・講師・PD 経験 1 回>

かなり自由。雑務 3 割。

機関における研究がある。しかし、チャンスももらえている。他では体験できない経験ができると考えることもできる。前職（COE 研究員）のときは雑用が多かった。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

出張以外の調査や学会は手続き上の必要性がなく、比較的自由に動ける。仕事の報告会が年に 2・3 回程度なので時間的な圧迫感がなく、比較的自分の研究に時間を割くことができる。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

業務的なこともあるが、科研費が取れて、自由な研究ができる。プロジェクト的なものには、制限されることはある。せめて、エフォート 50% は自由にしたい。(自由が 50% 以上)

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

- ・研究については自由にできている。
- ・教育をするという義務があるが、8 割方は自由にやっている。
- ・学会への参加は自由。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

- ・研究については自由にできている。
- ・教育をするという義務があるが、8 割方は自由にやっている。
- ・学会への参加は自由。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

No が少し含まれる理由は、少しだけ先生からの雑務(研究に関する図や絵の作成)があること。しかし、恵まれている。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自由な研究活動ができている。25%は上司の雑用だが、75%は自由にできる。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

[半分くらい, ある程度自由]

上司の実験に立ち会う必要有り, でも共同研究。5 割くらいは自分の時間。雑務はない。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

(Yes とも No ともいえないのだけど) 研究に費やせる時間全体に対して, 50%くらい。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

Duty となっているものをこなせば, プラスアルファは自由。Duty はある程度こなしていたので, 自分のやりたいこともある程度できた。

----- <30~34 歳・男・? 婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・成果さえ出していれば, 他の研究をしても良いという自由度がある。
- ・使える研究費の制約はあるが, それ以外は特に不満がない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

色々あるが基本的に時間の使い方は自由。それに対して不満はない。

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

- ・時間: 50%くらい
- ・求められる作業は決まっていて(ルーティン), それを越えることは無い。
- ・プロジェクトに関連して雇用されているので, 自分が最も興味のある学会への参加費は出ない。
- ・シフトを調整すれば, 仕事を休んで就職活動や好きな学会へ参加することは認められている。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

エフォートでいえば 50~60%くらいは自由。

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回>

5, 6 割くらい。周囲の理解がある。業務と自分の好きなことが近いので自由にできる。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

雇用契約書に, 50%の時間は(研究以外の, 雇用された目的の)業務に従事することと書いてある。50%はチェックされているわけではないので, 自分の裁量でできると思う。ただ, 業務は決まったルーティンではなく, 新しい事業を自分で提案するなどが求められているので, 自分自身での時間管理が本当に大切になる。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

[自由度は半分以下]

雑用が仕事全時間の半分以上だが、いずれにせよそれ以外は自由に出来る。

----- < 30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

[プロジェクト・業務の範囲内で自由]

研究プロジェクトを推進する上でのある程度のデューティはあるが、間を縫って自分の興味について研究できる。また現在のプロジェクトの研究テーマ自体が自分の経験や興味のあるフィールドに非常に近いので、自由な研究と求められる成果が一致している。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

基本的にやりたいことが、現在の職でなすべきことと一致している。また、時間自体の使い方もかなり自由だから、自分の時間もとれる。

----- < 30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回 >

プロジェクトのテーマ自体が幅広いので自由に研究が出来る。また研究の遂行自体も個人の裁量に任されている。

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

研究テーマの設定に関して、与えられるテーマについても自分の好みに関連づけられる。多少違うことをやらされることもあるが、将来の糧になると思える程度。よって自由。

----- < 35~39 歳・男・未婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回 >

エフォート 100%とはいえ、自分のやってきたことの拡張で良いとのことなので自由度は高いです。研究計画を自分で立てられる。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

雇われているプロジェクトと自身の研究がほぼ一致しているため、プロジェクト責任者に提案が通れば、自由な活動が可能。プロジェクトと関係ない仕事については、業務中は不可。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

前の所属機関ではほとんど自由にできていなかったのが、今はかなり自由にさせてもらっていると感じている。業務内容も自分の興味・やりたいことに近い。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回 >

プロジェクト研究に属しているが、テーマが比較的自分の興味と合致しているので、自由に感じる。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

自由ではないが、ある程度自分の興味に近いことをさせてもらっていて、プラスになっていると思う。また、機関内外の様々な研究者と一緒に仕事をしたり議論をしたりすることに対してボスの理解があり、この点も自分にとってプラスになっていると思う。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回 >

プロジェクト内容と大きくかけ離れたテーマで無ければ OK。

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

プロジェクトの研究対象が広いので、自分が学生の頃にやっていたことはもちろん、それ以外のこともできる。研究費も充分にある。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

業務をきちんとこなせば、業務以外の関連する研究を行ったり、論文を書くこともできる。関連するものであれば公費で学会に参加できる（旅費上限有り）。

----- < 35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回 >

雇用主から求められている方向性が提示され、それに対してどのように貢献していくか、については、自分で決めることができます。研究の方向性は決められていますが、具体的なデザイン、サンプリング計画などは自分で決めることができます。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験6回>

やりたい研究と現在雇われている研究が一致しているので、今のところは自由に研究ができる。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

- ・ 基本的には自由に研究ができています。
- ・ 事務的な仕事や教育にける時間が多いので、使える時間は変動する。

----- <35~39歳・男・既婚・助教・PD経験3回>

キャリアにとってはプラスになるという意味で Yes。プロジェクトと自分の研究は概ね重なる。研究時間はプロジェクトの仕事を含めて半分くらいで、半分は雑務。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

プロジェクトと自分のやりたいことが重なっているため、デューティーでも OK。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

研究計画をたてるところから参加できる。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

大学院でやってきたことを発展させる研究が認められて、励ましてもらえる。一方、別の立場として、学生時代とは違うことをやって、新たなスキルを身につけることができるというプラスもありえるため、プロジェクト雇用でもプラスになり得る。しかし、ポスドク研究員のエネルギーのうち、半分は研究に割きたい。そうすれば次につながる仕事ができる。文科省のアンケートによると、JSPS 研究員は、90%が自分の時間、プロジェクト研究員は、60%が自分の時間、という結果。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

職務専念義務はあるが、職場の裁量により、自由にできる。出張の行き先に規制はある。科研費を申請しない理由については、自分は計算機があればよいので、お金がなくても研究ができる。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

もとの研究はできないが、見聞は広がっている。次のステップアップに重要なアドバイスも受けている。大学運営に関する知識が広がっている。人によっては「自由に研究ができない」と思われる立場かも知れないほど、用務が次々とやってくるが、次のステップアップと受け止めている。

----- <35~39歳・女・既婚・任期付助手・PD経験5回>

自由を感じる。大型プロジェクトにいくつかかかわっているが、その立ち上げから関与し、方向性に意見を言える立場にあった。実質プロジェクトのある部分の責任者で、体はおかしくなるが、やりがいはある。今の職場に残るモチベーションになっている。もうひとつの業務上かかわっているプロジェクトのほうは、研究方法や使う装置にしがりがあって、方向性が限られる。これが原因で関わる研究者が減ってしまった。やることに異存はないが、これだけだとつらい。「雑用」と感じる。好きなことをやるための手段にはなっている。研究者の視点で見れば、主体的に関わっている前者のプロジェクトの方がおもしろい。予想もつかなかった成果が出ている。後者は、出すべき成果が出ている。

----- <35~39歳・男・未婚・テニユアトラック・PD経験1回>

自分自身の研究を完全に自分のコントロールのもとでやると言う意味での自由はない。上から降ってきたプロジェクトに関わっている。それでも、人と協力して議論しながらやることで、視野が広がり、いい経験をしている。

性格にもあっている。

----- <30~34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

大きな研究所のメリットが活かせる。人の層が厚く、冒険ができる。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

噴火対応という職務。プラスになるのは、業務を通して得られる新しい経験。活動的火山を研究する手法が体験できること。自分のテーマも続けている。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

実際に行うことができる研究はある程度限定されているが、研究会などには行っている研究に関係なくとも自由に参加できる。PD は 1~2 回ならよい時間。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

一応 Yes としたが、まったく自由にできないわけではないが、外部発表(例えば学会発表)の際に内部審査が厳しく、また手続きが難しいため中々発表できない。ただ、自分が学生時代から続けている研究テーマと現在の職場のプロジェクトの内容に類似している点もあるので、まったく興味がないことをやらされている感じはしない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

関連のある研究について共同研究を行なっているため。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

[給与条件に見合った自由]

今年度は勤務条件が悪い分、研究内容上の制約がなかった。プロジェクトによっては、強い制約があった。使える研究費が少ない、実験室・機器の管理などをする必要はあった。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・ 無給なので、義務がなく自由にやりたいことができる。
- ・ 大学の施設(図書館やネット環境)を自由に使えるので助かる。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

アルバイト以外は自由時間。学生と同じぐらいに自由に研究ができる。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究生・PD 経験 1 回>

[制約はないが不安]

テーマについて縛られないという意味で、ただし、これはその後の保障がないということの引きかえに過ぎないの
だろう。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

ほとんど自分のやりたいことができている状態。ただし、この状況が続くかどうかは不透明で、将来についての不安はある。

----- <30~34 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 3 回>

[自由に研究できない]

契約時には「業務さえこなせば、自由に研究していい」という話だったが、実際には業務と雑用が際限なくあり、全く自由に研究できない。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

自分の専門と、その職で要求される分野の2つをやっている感じ。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

出張は年休を取れば可能だが、フィールド調査などで年休を使い切ってしまうと欠勤して行かなければならない。交渉したが、エフォートとバッティングするということで無理だった。年休は使い切ってしまった時に長期出張できないことを知った。

----- <30~34歳・男・既婚・非常勤講師・PD経験4回>

本来は自由にできるはずであったが、現在、上司とトラブルになっており、そのパワハラがひどいため、自由に研究ができなくなってしまった。(そういう意味では、4-6の回答はnoかもしれない)。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

プロジェクトの中にいると、研究する内容(担当)が決められる 空いた時間に、やりたい研究を行うこともできるが、時間の配分が難しい 新しい研究の中で、やりたいことを見つけることも重要になる。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

自由に使える研究費がないから。

----- <35~39歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

自由に使える研究費がないから。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

プロジェクト以外の仕事ができない。つまり、プロジェクト以外の出張が自由に出来ない(年度初めに計画書を出せば出来ないことはない)ので、調査地域の範囲がプロジェクトに関する地域に限られる。プロジェクトを変えるたびに対象地域が制限されて、自分のやってきた仕事の連続性が保障されない。仕事が細切れになってしまう。業務をこなすのが忙しくて、そこから色々考えて論文化するという作業がしにくいのが悩み。年度末はほとんど雑務(マネジメント業務、報告書)で忙殺され、研究する時間無し。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

海外出張(学会発表)させてあげるお金はない、と言われる。雑用が多い。コンピューターが遅い。

----- <35~39歳・女・既婚・研究員・PD経験5回>

条件付Noとお答えしたように、自分のこれまでやってきた研究内容がそのまま仕事内容となる訳ではない。しかしこれはどの世界でも(研究職以外でも)当然であろうし、また現在のような状況下で如何にして自分のカラーを出すかというもまた、腕の見せ所であろう。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

ほぼ事務仕事(研究支援)と学生の指導に追われて自分の研究を行う時間が無い。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

自分の業務として研究活動を行うことができない。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

仕事がプロジェクトの研究に従事すると決まっているので、それ以外の事はできない。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験3回>

エフォート100を要求する職務専念規定がある。

----- <40~44歳・男・既婚・准教授・PD経験6回>

2.4.5 安定雇用と間口

A. 安定雇用

「世の中全体として、任期付き研究職が増えている or 安定雇用研究職が減っているが、それについてどう思いますか。」

[肯定的]

任期付ポストは合っても良い。無いよりは選択肢があるから。ただその後のポストが減るのは大問題。PD > ポストPD のパスはPD になる人の数だけ確保すべき。パーマネントの研究者の早期退職などで枠を増やせる。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

- ・ 増えること自体はいいと思う。いろんな職を経験することで研究者として知見を広げることに役立つ。
- ・ 一方、セーフティーネットがないのであれば、問題。
- ・ また安定職が減っているのも、本格的な（成果が出るまで時間がかかるような）研究ができなくなるという点で問題。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

若いうちは任期制、その後成果・能力が認められたら普通に定年制へ移行できるようにするのが良い。

----- < 45~49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

研究職が任期制になるのはよいことだと思う。成果を評価してそれに応じた待遇で雇用するシステムが確立され、優秀な研究者が生き残れると思う。長年成果をあげていない研究者をパーマネント職だということで雇い続けるのは無駄だと思う。

----- < 30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回 >

- ・ 現状はよい。
- ・ これ以上任期付きが増えるのは問題あり。

----- < 35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回 >

研究自体を活性化させたいのだったら、任期つきの研究職を増やすのは当然だと思う。組織の運営を考えると大変だが。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

[研究職の増加という意味での任期付き増加はよい]

任期付き自体が増えることはよいこと。ただ安定雇用職が減るのは問題。というのも、研究を推し進める上で、論文にすぐに結びつく研究とそうでない研究がある。任期付きの人はどうしても、論文にすぐ結びつく研究をせざるを得ないが、一方、論文に結びつかない、仕事は誰がするのかというと、安定雇用職の人だからだ。

----- < 30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

世の中全体として“研究職”が減ってなければ（職につきたい人に対して）よい。

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

任期職が増えるのはOK。安定研究職が減るのは良くない。任期職は、若い内ならまだ良いが、35歳以上の人まで任期職に絡むような状況は良くない。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回 >

任期つきが増えるのは悪いこととは思わない。増えたドクターに対して、任期つきの職は必要。でも、パーマネントが減るのは問題。流行を追うだけの科学になりがちでよくない。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

出たドクターの数を受け入れるだけの任期付きの職があって、バランスが取れていればよい。ドクターを出て、あぶれる人が出るのが一番まずい。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

全体の配を増やすことが前提だが、むしろ任期付は健全なサイエンスが行えると思うし、ポスドクにとってのメリットもある。くいつぱぐれる可能性があるために、新しい仕事を探すときに条件を吟味・比較する余裕が無い（条件がきちんと最初に提示されていない場合もある）。（公募が出るのも、2月とかギリギリのことが多い。「その他の項を参照」）地惑全体を一つの会社のようなイメージでとらえ、そこにセーフティネットがあれば、良いと思う。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

安定雇用が減っていることは良くは思わないが、全てが安定雇用だと実績をつくることをやめてしまう研究者が出てくる可能性があるため、ある程度は任期付きの研究職を設けることには賛成である。また任期付きの職に関しては、更新などの条件をもっと充実させて欲しい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

仕方がない・どちらともいえない

何とも言えない。ある程度の緊張感がないと研究できないような気はする。どちらかというとも5年という任期の上限をなくして、成果を出せばずっと居られるようになったほうが良い。だけど評価基準が難しいだろうけど。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

全体の流れの中では仕方の無いこと、特に、成果を出さない安定雇用の研究者を出さないためには必要なこと。だが、数年の期限で一定の成果を求められて、あげられた業績が、学術的に重要かどうかはわからない。研究者も、派遣労働者と同様になっていく気がする。プロジェクト研究は、すぐに成果が出るようなテーマが多いので、そういう研究に若い研究者を多く割り当てると、自由な発想の研究が途絶えてしまう恐れがある。日本の科学技術の損失であると思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

一長一短(世の中全体としては)。一長:不安定だと研究が活発になる人がいる。プレッシャーは必要。活気づく。一短:期限が短くて居場所がポンポン変わると、現象を見て行くのに時間がかかる研究をして行く人にとっては困る。どっしり腰を落ち着けて考えられない。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

一般論としては望ましいこと。しかし、任期付きにもかかわらず × 学派が形成されてしまうのであれば、建前にすぎないのでは? 何を(研究内容)、誰と(有力な先生)やっているか、ということでポジションが決まっているという面がある。いろいろな公募に35歳の壁が存在する(以前よりは少なくなったが)その年齢に近づきつつあり、次を考えると不安が募る。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

任期つきでも、PD 全体があぶれずに廻していけるならよい。次の月には清掃員になっていた(実際の話)というのは嫌だ。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

国際競争力を維持するには仕方がないこと。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

任期付きですと行くのは良くない。しかし、ある一定期間あるのはいいと思う。研究者の世界はある種切磋琢磨

磨する必要があるので、ある程度の数はあった方がよいが、短期間の契約はまずい。任期の長いものであれば、増えることはよい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

供給過剰だから仕方ない面がある。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

昨今の経済状況、少子化問題を考えると仕方ない面もある。しかし、問題なのは、任期付き職が切れたときに路頭に迷ってしまう可能性があること。この状況はよくないし解決されるべき問題である（セーフティーネットが必要）。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

任期付き研究職が増えるのは、博士人口が増えているので仕方が無いと思うが、安定雇用研究職が減るのは分野に対して強い危機感を感じる。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

大学の教員に関しては、少子化が進んでいるので、ポストが減るのは当然。また、国民が総選挙で小泉内閣を選んだんだから、自明の道のりである。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 6 回>

任期付の職が増えるのはしょうがなく、そのようなポジションでさえ、ないよりはまし。安定雇用は重要だと思うので、最低限の給料と生活保障を確保し、それ以外に研究内容や業績で給料を変化させるなどの、別の対策を考えてほしい。また、ワークシェアリングの可能性も検討してほしい。例えば、授業担当教官を設定するなどか。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

任期付の職が増えるのはしょうがなく、そのようなポジションでさえ、ないよりはまし。安定雇用は重要だと思うので、最低限の給料と生活保障を確保し、それ以外に研究内容や業績で給料を変化させるなどの、別の対策を考えてほしい。また、ワークシェアリングの可能性も検討してほしい。例えば、授業担当教官を設定するなどか。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

仕方ない。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

問題であるとは思いますが、この道を選んだ自分の責任であると思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

仕方ないことかと思うが、研究の自由度を保って欲しい。異動に流動性が欲しい。

----- <40~44 歳・男・既婚・准教授・PD 経験 6 回>

安定雇用が減っているのは、少子化だし、仕方の無いことだと思う。任期付の職を増やすのは、あふれた人を職につかせるために良いと思う。年齢制限も、時間的区切りがあると励みになるという意味で良いと思うが、自分自身の問題として考えると気分は良くない。

----- <25~29 歳・？・？婚・研究員・PD 経験 2 回>

わからない。任期付が増えることは、人材の移動・活発な研究活動など、サイエンスのためには良いような気がするが、研究者本人の精神的負担・社会的損害（結婚・育児しづらいなど）やそれに伴う研究職の人気低下などの側面もあると思うから。社会全体でも、終身雇用・年功序列などの崩壊が言われている。だからそれと同じ程度なら、研究職の人気低下の理由ではないと思う。が、現在の研究業界は、社会全体よりも圧倒的に不安定だと思う。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・現状を動かすには自分がえらくななるしかない。
- ・現状は受け入れざるを得ない。
- ・理想的には任期付は良くない。でも、大学の外の状況もあり、、、
- ・改革や革命は、権力者の少数派のサポートがあってできること。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

[格差をなくす・全て任期付き]

いいことだと思う。任期があるからちゃんとやるようになる。任期付きのメリットが機能するためには、4 年くらいの長さが必要。常勤などなくして、すべて任期付きにすればよい。一つの大学でそれをやると、その大学は一流になれると思う。評価システムを信用している。これからは、能力のある人がパワーをもつようになってくる。(よくよく聞くと、現在の学振採用の評価基準は、ちゃんとしていると思っていないようだ。業績重視の代わりに、そこそこ論文数があれば誰でも通るという認識。それが将来、なぜ機能し始めると強く信じられるのか、だいたい議論したが、質問者には、どうしても明確に回答者のロジックが分からなかった) 制度の責任にはできない。どうしても日本のシステムが駄目だと思うなら、外国へ出て行けばよい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

安定雇用は減っているというが、結局若い人の分が減っているにすぎず、教授クラスは減っていない。若い人のみが一方的に任期付きに回されているが問題。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

・任期付きが減っているのは 30-40 代の若い世代だけで、50-60 代の偉い先生方は無縁である。下だけ流動し、上は固定というのはまずい。すべて、流動的にするか、それかすべて任期を取っ払うか、どちらかに徹底すべき。

- ・任期付き自体はいいことだと思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回>

若い時代、一番頭も柔らかいのに任期付きと言うことで、チャレンジングなことや、新しいことの勉強などを出来なくなっている。長期的に見て科学界全体として、マイナスではないかと思う。

----- <35~39 歳・男・未婚・テニュアトラック・PD 経験 2 回>

- ・全員任期付で良い。
- ・次が保障されていれば良い。
- ・流動性は重要。
- ・任期は 5 年くらいが理想。新しい出会いに 3 年必要。5 年程度で結果が出るだろう。5 年は流動性の目安。期間は分野やプロジェクトによって変わるだろう。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

終身雇用と任期付雇用がそのまま世代間の格差として固定してしまうのではないだろうか。雇用状況を変える権限は当然終身雇用の世代にあるので。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

博士を増加させる政策がある現状では、任期付きの研究職を増やすのは当然だ。そうでなければ、矛盾していると思う。今後任期付きの研究職がどの年代にも在り続けられればよいが、若手研究者を対象とした職のみであれば、10 年後、20 年後が非常に不安である。また、常勤職と比べると、給与や社会保障、さらに研究費も大きく差があるように思うが、任期の有無に限らず、同等の扱いを受けられるのであれば、任期付きでもよいと思う。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

世代間格差がなければいい。

----- <35~39 歳・女・既婚・任期付助手・PD 経験 5 回>

非常にまずい。任期付きのメリットとして人材の流動化があるだろうが、パーマネントでもできるだろう。活性化のための任期付きは理由にならない。競争的な感覚がうまれるとも言われるが、そうならば全ての年代でそうすべき。それができないなら、若手だけに導入する理由はない。安定雇用をやはり増やして欲しい。最低限の生活を守ることが重要で、その上で業績に応じて給料を上下させるなどすべき。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

任期付きポストも含めた総数がある程度確保されるのであれば、ある程度は仕方ない。しかし、若い世代にだけ任期付き・悪い待遇を押し付け、年寄りには身分ががっちりされたままで、かつ定年の延長などは容認できない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

安定した常勤職は教授など年配の研究者向けばかりで、20から30代の研究者向けの常勤職を減らしたことが問題。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

今、安定な職についている人々も、任期付きの職に変更したくなるような任期付きの職を作ればよい。例えば、パーマネントの給料を30%ダウンさせて、その分任期付きの職を30%アップするとか。でないと、今任期付きの人は、絶対に不遇である。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

[どうでもよい]

正直、どうでもよい。その理由として、現在の不安定職であっても、職自体はそれなりにあり（職にあぶれず不安はあまりなし）、また金銭的にもそれなりに保証されているから。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

自分の世代では任期つきが当たり前なので、どうも思わない。

----- <30~34 歳・男・？婚・研究員・PD 経験 1 回>

なんとも思わない。自分さえよければ。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

[否定的]

率直に言って、困っている。が、社会状況としては、対処療法をする以外に仕方がない。

----- <35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

何故安定雇用研究職が減っているのか？大学教員が減るのは子供の数が減っているからなのか、社会にとって研究がかつてほど重要でないからなのか？大学や研究機関の予算が減ったからと言って研究職の数を減らして良いとは思えない。サイエンスを考えれば研究者の数は分野間で均質な配分で確保すべき。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分の立場から言えば困ったこと。でも現状がそうなら受け入れざるを得ない。上の人には考えてほしい。OJT (on the job training) に応募しないかと言われている。来年で任期切れだが。実際、次の就職の保障はない。相手企業は自分で探すようにもなっている。2ヶ月以上行く必要有るが、研究時間限られるので、判断保留。行くなら石油、コンサルかな。

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 3 回 >

- ・ 国の基礎研究に対する理解が足りなさすぎる .
- ・ 任期付きを細切れ増やすより , 安定職を増やすことが大事 . そうでなければ , 長期的視点に立って研究が押し進められない .

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究員・P D 経験 1 回 >

駄目でしょう . このままでは日本の学術研究の将来は大変だ .

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 2 回 >

期間の短い任期付の職では , 常に次の職に対する不安があるため研究に身が入らない . 教職についても学生の指導がおろそかになってしまう . 日本よりも条件の良い仕事が海外である場合 , 優秀な人材が流出する可能性がある . 安定職がなければ , 進学をあきらめる学生が増え , 結果としてその学術分野は衰退していくことになる .

----- < 25 ~ 29 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 1 回 >

よくないと思う . 教育・研究費の国家予算に占める割合の国際比較で日本は遅れているということを認識し , パーマネント職を増やすべきである . せめて減らさないようにすべき . また , 任期付き・不安定のため , じっくり研究ができないことも弊害だと思う .

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・テニュアトラック・P D 経験 3 回 >

高い専門性をもって研究職を希望している人が研究者として残れず , 民間に出て行って専門性の低い仕事をせざるをえなくなることは , 基本的に悲しいことだと思う .

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 4 回 >

この傾向は研究者に限ったことでなく , 日本の国家システムがそういう方向 . 良くないことだと思う . とくに , 先が保証されていなければ出来ない重要なことがいろいろとあるが , それらができないことが問題だと思う .

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 5 回 >

長い調査期間を必要とする研究に取り組めないで , 研究そのものが困難だ . 自分の居場所が変わるから 1 つのフィールドに取り組めない . 研究職を目指す学生が減ると思う .

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究員・P D 経験 3 回 >

2 年以下の任期付研究職では家族の生活を考えると公募に出す気にならない . 何故 2 年か? : 公募で 2 年の職を良く見かける . 短いと思う . 科研費の年限よりも短い (若手 B で 2 年間の研究費を申請したとしても) . 矛盾している . 任期付の職だということは OK だが , あまりに短い . 5 年間あれば腰を落ち着けて考えられるかも... . 子供がいるので , 引越しを繰り返すのは辛い (家族と研究の両方に負担がかかる) .

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・非常勤講師・P D 経験 4 回 >

極めて由々しい問題

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究員・P D 経験 1 回 >

欧米のマネをして任期付の職を増やしているとも聞くが , 欧米の方がよっぽどパーマネントのポジションが多いのではないか? 日本という国の未熟さが如実にあらわれている .

----- < 40 ~ 44 歳・男・既婚・研究員・P D 経験 2 回 >

- ・ 将来に対する展望が不安定すぎる .
- ・ 任期が短い中で , 次のポストを探し続けなければならない (特に最後の 1 年) . 実質 , (任期年数 - 1 年) しかまともな仕事ができない .
- ・ 生活面が不安定 . 科学面では , 長期的な事を考えにくい (パーマネントはできるので , 差がついてしまう) .

・PD職をやればやるほど負のフィードバック（ジリ貧）になっていく。

-----<30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

成果主義のような雇用システムだと思う。短期的に成果がでる研究しかできない。機器の開発など長期的な視野が必要な研究を行うことは難しい。

-----<25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

反対です。

-----<30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

安心して腰を据えた研究はできないし、それ以前に一人の人間として安定できない。

-----<35~39歳・女・既婚・研究員・PD経験2回>

よくないと思う。教育・研究費の国家予算に占める割合の国際比較で日本は遅れているということを認識し、パーマnent職を増やすべきである。せめて減らさないようにすべき。また、任期付き・不安定のため、じっくり研究ができないことも弊害だと思う。

-----<30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

- ・ 良くない。
- ・ 任期付き助教には問題点が多い。
- ・ 人が減り、教育にも参加することが求められることと、次の仕事を探さなくてはならないことは両立しない。
- ・ 学生の教育にとって明らかにマイナス。

-----<35~39歳・男・既婚・助教・PD経験3回>

- ・ 良し悪し両面、弊害が大きい：以前に比べて好きではなくなった。
- ・ 競争 より多くの成果（ただし短期的な研究になりがち）。
- ・ どうしても自分の仕事を優先せざるを得ない（気持ちの上で辛くなってくる。「人と関わらないように」仕事をする傾向。たこつば的研究。協力して仕事をするには基本として安定がないと難しい）。
- ・ 終身雇用的な安定があってこそ、チームとしてのつながりを持って仕事ができる。

-----<30~34歳・男・既婚・任期付助教・PD経験4回>

任期中は最初はいいけど、後半になると不安になる。今は三年契約で三年目でとても不安。うちの分野はPDでいいなら、それなりにパイはあるので、安定しているといえば安定している。が、年齢制限が気になる。

-----<30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

現行のPD制度では、女性にとって、育児等のブランクに対する保障がほとんどない。安定しないので結婚できず良くない。

-----<30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

国の政策としてどうにかしてほしいが、国がどこまで真剣に考えているかよく分からない。大学院の定員大量増加を先のことを考えずにやっているから。景気が良いなら、いいが今はそうでないので、学問の外の社会に出て行きづらい。OBが、定年後もいすわらず、若手のポストを確保してほしい。安定雇用がいいが、社会の流れと逆行するので、本当にそうなるのかは不安のあるところ。

-----<35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

よくない、ポストドク制度の精神はいい。ある限られた時期に異なる環境で武者修行。常勤が減っている中でそれをやると、人減らし、人件費削減の手段になっている。レベルアップより削減として機能。

-----<30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

個人的にはよくないと思う。時間を必要とする研究への意欲を下げ、腰をすえて長い課題に取り組む人がいなく

なる．地球物理で言えば，プレート運動を測るなど．地質はさらに大変だろう．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

いいこととは思わない．各機関とありあらずできることをやり，長期展望を持たなくなる．機関を維持するために必要な雑用を引き受ける人がいなくなる．こういう雑用を助教に押し付けるのは減ったかもしれない．むしろ，押し付けることは，制度の意味に反する．

----- <35～39 歳・男・未婚・テニユアトラック・PD 経験 1 回>

もう少し，安定職を増やしたほうがいい．助教で居座る人がいるとしても．安定職を与えたほうがよい分野もある．せわしない研究が増えた．任期つきだけでなく，評価制も原因．独立法人化の弊害？

----- <30～34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

日本人気質として任期付きはそぐわない．任期の間に，研究をして成果を上げ，論文を仕上げる．これは，難しい．

----- <30～34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

任期つきにしておくことで，学生が減ったときなどの調整弁とするのはやめて欲しい．

----- <35～39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

数を調整するなら，インプットとアウトプットのバランスが取れるようにするべき．F1: permanent への flux (例えばある年度に permanent に就いた人の数) F2: 博士を生かせる企業等への flux Fin: 博士の influx (ある年度の博士取得者) N: PD の数．年度単位として， $dN=Fin-F1-F2$ これを 0 に持っていく方向に．Fin F1 F2 の現状を踏まえずに，N だけ無理に変えると，結局行き先が分からず消える人が増える．

----- <25～29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

良くない傾向だと思う．今後研究者を目指す人が少なくなると思う．プロジェクトに研究が制限される．長い期間をかけてやる研究ができない．

----- <25～29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

非常に困った問題．そもそも，自分の生活すら成立するかどうか分からない状況で研究成果を出せと言われても無理な話．早急に対策を望む．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

total 研究者数の増加であれば，喜ばしい面もある．しかし，定員削減であれば問題．ただでさえ，独法化で目先の研究のみがもてはやされる昨今，日本の科学の進歩は難しい．これからの若者が敬遠することのないよう，PD 問題の早期解決が急務．

----- <35～39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

研究の抜本的発展の妨げになると思う．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

シンクタンクを一定数持つことは国として非常に重要．現在研究職が置かれている状況は，昨今の公務員叩きの流れの余波を食らっているに過ぎない．国家百年の計を思えばこの状況は速やかに改善すべき．また問題の当事者である PD 自身も，研究者であるという誇りと自覚を今一度見直すべき良い機会が訪れていると考える．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

非常に危惧しており，問題であると思っている．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

非常に問題だと思います．若いときから，任期無しのポジションで，息の長い仕事をして，50-100 年先の視点で仕事をするのが，学問や社会の発展に貢献できる早道だと思います．

----- <30~34 歳・女・未婚・講師・PD 経験 1 回>

期間の短い任期付の職では、常に次の職に対する不安があるため研究に身が入らない。教職についても学生の指導がおろそかになってしまう。日本よりも条件の良い仕事が海外である場合、優秀な人材が流出する可能性がある。安定職がなければ、進学をあきらめる学生が増え、結果としてその学術分野は衰退していくことになる。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

任期つきが増えているからと言って、流動的なポジションが増えているわけではないと感じる。任期付き+パーマナントの総数が減っている。任期の有無に関わらず、減っているのが問題。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

任期付き研究職は増やさない方がよい。外部資金で雇う人を抑えた方がいい。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

良くない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究生・PD 経験 1 回>

- ・賛成しない。ある程度の競争は好ましいが、現状より厳しくなると後進がなくなる
- ・ の「現状」は地震業界に限れば、の話

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

B. 間口

「PD 問題の一つの解決策として PD への間口を狭めて PD の数を減らせばよいという考え方があるが、あなたはその考えについてどう思うか」

[博士課程・大学院生数とのバランスを考慮すべき]

研究者のニーズがないなら博士進学者を減らすのはあり。今いる予備軍を切り捨てるのは良くない。自分のやっている分野、実験系、にニーズはない。だが、PD がないと研究室は回らないのは事実で、データ、アイデアを取る必要があるので技官と置き換えるのも不可能。安いからという理由で PD を使っているのでは？国として考えた時に、研究に金を使うべきかどうかの問題で、個人的には意識的に増やすべきではないかと思う。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

良いと思います。ただ現状の PD に関する解決策にはならないと思われませんが、大学院博士課程の定員を絞るべき

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

どのように狭めるかが問題。博士課程入学時に狭めるのか、博士取得時に狭めるのか。博士課程入学時に狭めるのなら賛成。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士課程の学生数に見合ったポストは必要であると考えます。これで問題が解決するとは思えない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

間口を狭めるのであれば PD ではなく大学院にすべき。学位取得後の就職の間口は非常に狭いのが現状だが、大学院入学前であれば就職の選択肢はずっと広い。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

博士に進学する人数と、ポスドクになる人と、その後の職に人数のバランスが重要である。従って、単にポスドクの人数を減らすことが解決になるとは思わない。PD を減らすだけだと、今度は博士取得直後から職が無いと

いう事態を招きかねない。

----- <30~34 歳・男・?婚・研究員・PD 経験 1 回>

「間口」については、色々なタイミングでいつでもスムーズに (PD から) 出られるようにする必要がある。PD の数を減らして、その分パーマネント職が増えるのなら良いが...。パーマネントが増えないなら、大学院への入学者数を減らすべき。次 (の次) が保障されていれば、間口を狭めても良いが、そうでないので不安だ。次とは一般企業でも良い。数年後自分がどこで何をしているのか分からない。研究も今まで取ったデータでやるようにしたり、1 年以内で終わる研究計画を立てたりしてしのぐ。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

現在の余剰博士問題は大学院重点化政策で大量に博士号取得者を出したことが原因だと思うので博士課程進学の間口を狭めるべきだと思う。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・PD への間口を修士課程から博士課程への間口とした場合、博士の入学試験を厳しくした方が良い。研究成果ではなく、持っているスキルや先の見通しを持っているかで判断したほうが良い。
- ・博士課程の間に企業へいける、また逆に、企業に行った人が博士を取る、という往来を、もっと自由にできるような状況にするべき。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

大学院の間口を同時に狭めるならば、それはそれで良いのでは

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

オーバードクターがただ増えるだけだと思うので、効果は少ないと思う。むしろ、博士号を与える基準を見直す必要があると思う。また、大学院生の数が多い (試験はあってないようなもの) のも問題だと思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

間口を狭めた分を、PD 以外の選択肢を増やして欲しい。特に、一般企業に、地球惑星学科の宣伝をもっとして、就職口を増やして欲しい。また、学問の発展のためには博士課程学生を増やすことはよいことかもしれないが、現状では就職先もなく、無給の研究員となるケースもあり、学位取得学生と就職先が同数になるように、博士進学の間口を狭めるべきではないか。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD より、大学院博士課程の定員を減らすべき。PD の数を減らすこと自体は根本的解決にならない。修士終了後でそもそも絞るべき。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

うちの分野では現状では博士から民間の道はないので、博士の間口を狭めた方がいい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士の学生が多ければPD 削減だけでは解決しない。また、間口を狭めると研究者が減って国の衰退につながると思う。むしろ、パーマネントの受け皿を増やすことが本来の解決。大学、研究所の予算を増やす方向にしてほしい。一部の独法等の問題を過大に取り上げるて独法たたきがされている。金儲けにならない研究に国がお金を出すべき。国がPD の数を減らす方針なら、理学系大学院の定員を変更すべき。私はそれは反対だが。このままだと科学技術立国が空洞化する。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

仕方がない。PD は各機関の問題の先送り (1) 大学院定員を減らす。無理して入れない。(2) 大学が就職 (内外を含む) の面倒をみられるくらいに。自分にとっては、5 年目の評価は意識するが、目の前のことから片付け

る .PD を雇うことの是非については : 先に継続できる自身があるか , キャリアアップにつながる職であること .
これがなければ雇うことは問題の先送りであり , よくない . 先送りがよいか , 逃避がよいか , と聞かれると , 返
事に困る .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ テニユアトラック ・ PD 経験 1 回 >

やるとしたら , 博士課程を減らすべき . 企業側の主張 . 欲しい人材は , 大学でも欲しい人材 . 余った人間は , 余
った人間 .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 助教 ・ PD 経験 2 回 >

「PD をむやみに雇ってはいけない」という考えは , 本末転倒 . ドクターを取ったら企業を含めて , 研究をでき
る職でやっていけるべき . 狭めるなら , むしろ博士取得者の数をコントロールするべき . 博士課程入り口ではな
く , 出口でコントロール .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 1 回 >

博士への進学時に状況の説明をすればよいと思う . 今の PD 問題を知って , 今の学生は進学せず , 修士で卒業し
ていくので , 博士入学者数がすでに減少している . やはり , 博士が少なくなっているのは , PD 問題のせいだと
感じている .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 女 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 2 回 >

PD への間口の狭め方はどうするのか ? 賛成できない . 必要としている大学で , 数が減るのは困るだろう . ただ
し , マンモス大学院では , 修士合格者を増加させる前くらいに戻すのは賛成 . 一定基準は必要 . 教授が本当に指
導できる人数までにすべき . でないと , 上の PD が悲劇 . 学生も悲劇 .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 女 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 5 回 >

PD を減らす前に , 博士を取る人を減らせばよい . 博士課程進学者数は減らさなくてもよい .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 1 回 >

- 賛成 . 博士号が容易に取れすぎ .
- 基本的には , PD の数を減らした方がよい , 博士号を取ったら , 常勤に付けるぐらいの数まで落とした方がよ
いのでは .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 任期付助教 ・ PD 経験 3 回 >

大学院の定員を減らしたほうが良い . 何となく進学している人が少ない .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究生 ・ PD 経験 1 回 >

- 間口を狭めるのなら DC 以降(博士課程進学者を絞る)
- 学生数と教員数の対応関係を見直すべき .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ PD 経験 0 回 >

博士課程進学の段階で少し絞った方がよい

----- < 40 ~ 44 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 准教授 ・ PD 経験 6 回 >

ポスドクの人数をむやみに増やさないために , 博士号取得を難しくすると良いと思う (現在の半分くらいの人数
に) . ポスドクの数 , 将来的に減らすと良いと思う (現在の 1/3 くらいに) . これくらいの人数で , 分野の発展
を保つのに問題は無いと思う .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ ? ・ ? 婚 ・ 研究員 ・ PD 経験 2 回 >

[改善につながる減らし方]

PD の定義が任期制研究員も含めるのであればその方がいいと思う .

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

その代替の常勤職を増やせるなら、そうすればよいと思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

間雲に減らすというのは、分野縮小につながる。もし、本当に減らすのであれば、それなりのルールとシステム作りが必要。競争原理を働かせて、まず平等にチャンスにあたえ、結果を出した人には安定職につけ、出せなかった人を減らす、といった淘汰システムが必要である。今みたいに、一様に任期付きにしまうと、かえって人数を減らせなくなる。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

PD を増やしても、長期的な解決にはなっていない。一時的なクッションとして間口を広げるよりは、PD の質を上げて、結果として間口を狭めるほうが、妥当だと考える。

----- <35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

[条件付きで賛成]

PD 職を減らした分だけ終身雇用の職を増やせば PD 問題は解決すると思う(当たり前)

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

将来の科学を担う、期待の新人だけを PD にする、という意味なら、間口を狭めるのはいいことだと思う。現実的に PD といいつつ、機器のメンテナンスや、単にデータを出すだけの場合も多いでしょうから、そういった場合は、アルバイトや別の職業として確立させればよい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 6 回>

間口を狭めた分が一般企業に行くようにして、かつ現在 PD である人に対する安定雇用が保障されるならばかまわない。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

間口を狭めた分が一般企業に行くようにして、かつ現在 PD である人に対する安定雇用が保障されるならばかまわない。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

- ・ そうするしか他に手がないでしょう
- ・ パブリーに増やすのは良くない。予算だっているかは減る。
- ・ DC PD という道が用意されてしまうと進んでしまう。
 - 個人的な能力・資質で向き不向きもあるし...
 - 仕事に対する姿勢に「守る」部分があると向かないかも？
 - システムとしては、もう少し「大変でも続ける」という人だけを残すような形になっている方が望ましいのではないか。
- ・ 「博士まで来てしまったから研究しかない」と考えるのが現状。
- ・ それ以外の選択肢もあればもっと違う。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

間口を狭めてパーマネントを増やすのはいい。PD を減らすと今の PD の仕事が増えるからいやだ。博士取って一般社会に出て行けるなら博士の定員も減らさなくて良い。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

ひとつの考え方だとは思う。うまくいった実例、保障があればよい。国内外でそれがあるだろうか。場合によっ

てはうまく行くと思うが、この分野が実験台になるのは嫌だ。自分については、年齢的制約があるので、どこかで引導を渡すというのも必要だと思う。40歳で渡されるよりは35歳で渡されるほうがよい。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

今のPD全体数や、常勤とPDの人数比は変わらなくてもよいが、世代間格差はなくすべき。

----- <35~39歳・女・既婚・任期付助手・PD経験5回>

博士号取得後のPD数は減らす必要はない。それよりも、ある年齢で間口で狭めた方がいい。年齢で切るべきで、たとえば、35歳以下など。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験1回>

・PDの数の現状はよい

・長期間PDをやった人の評価をきっちりとし、企業でも大学でも良いので受け皿を用意すべき(たとえば、技術職員のような仕事を受け持つスタッフ等)

・受け皿を用意できないのであれば間口を狭めるべき。博士取得後の就職を促進することで。

----- <35~39歳・男・既婚・助教・PD経験1回>

将来的には減らすべき。ただし、科学の事を考えると、今減らすと科学が衰退するので反対。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験3回>

[妥当である]

妥当だと思う。

----- <25~29歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

それもひとつの方法である。

----- <30~34歳・男・未婚・助教・PD経験1回>

自分のように、実用性が皆無な研究をやっている人間にとっては、PDの数を減らすと言われればそれに文句を言うつもりもない。何より世間がそれを許してくれない。この不況のさなか、知的遊戯に甘んじている人間であるとした世間は見てくれない。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

賛成です。そのためには、まず「博士号取得後は、なんとしても研究職に・・・」とか「研究ができればそれでいい」という研究至上主義的な考えを、先人や教員側がまず改める必要があると思います。私は運良く研究できる職を得ましたが、それでも一般企業の就職活動、公務員試験、教員採用試験にも挑戦して、広く求職しました。

----- <30~34歳・女・未婚・講師・PD経験1回>

それでもよい。(そうでなくてもよい)

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

博士課程に進学する学生が更に減少するのではないか。初めから間口を狭めてしまうと遅咲きの人材が始めに切られてしまい、育たない可能性がある。結果として研究者の質の低下につながる。どうせなら、間口を狭めるのではなく安定職からあぶれた人に対するセーフティーネットを充実させた方が良いのではないか。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

[分からない]

研究分野によって違うので分からない。

----- <30~34歳・男・未婚・助教・PD経験0回>

回答が難しい。

----- < 35 ~ 39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

[解決策として疑問]

良い点；ポスト後の雇用のパスの確保の点からは仕方が無い。

悪い点；科学者人口や研究のバラエティが減る。分野が衰退する。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

・一つの解決法であると思うが、いずれにせよ 50-60 代の上を任期付きにしない限り、問題を先送りしているだけで、根本的な解決にはならない。むしろ、若い人だけが減って業界力が弱まるだけであるので、よい選択とは思えない。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回 >

・PD の間口を狭めることで安定職が増やせるならばよいが、そうでないならば、意味がない。
・PD という職自体はあっていいとおもう。本人が納得しているかどうかの問題である。また、非常に多くの PD が業績をあげ業界に対して貢献をしているのが現状である。だから、PD の数を減らさない（維持する）ためにも、間口を狭めるのは駄目である。

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

今のプロの研究者の数が、多すぎるのか、適正なのか、分からない。日本のように、頭で勝負の国は、心情的には増やしてもいいのではと。PD の間口を減らしても、パーマネントの数を増やさなければ解決できない。

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・テニュアトラック・PD 経験 2 回 >

常勤ポストを簡単に増やすことができない以上、一理ある解決策だとは思ふ。実際には、社会構造に関わる問題なので、それほど単純ではないと思う。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回 >

よくわからない。人数は解決する。研究は解決しない。実働はポスト。実験系はポストがないと立ち行かない。大きいプロジェクトほどそうなる。海外のポストへのアプライも考える。そうすると日本が下がるだろう。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・非常勤講師・PD 経験 4 回 >

・長期的展望ではそれもありだろう。実際、最近の博士課程の学生は減ってきている。
・しかしその前に、短期的展望を何とかするべき。我々（過渡期の人々）をどうするか、と言う問題を考えるべき。セーフティネットもないまま、あぶれてしまう。

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回 >

その必要はない。PD で経験することはキャリア/研究にとってプラスになるので、その機会を減らすのは問題である。

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回 >

ドクターから PD へのキャリアパスは十分に確保するべきであると思う。PD で食いつなげると言うからドクターへ行く（博士課程を卒業した年に安定雇用研究職に就けなかったら挑戦終了ではつらい）。しかし PD の先のパスについてはアイデアが無い。

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

・自分のいる業界で考えると、そもそも減らす必要があるほど、PD はたくさんいない
・ここ最近 PD の数が増えてるともおもわない。
・なので現時点での PD の数くらいはいいことには、業界が立ちゆかなくなる。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

・ 思わない：業界の力が弱くなる．そもそも学术界において，不景気だから採用数を減らす民間と同じ発想でいいのか？

・ 科学技術，教育は国の根幹をなす問題である．ただ減らすでは，国力の低下につながる問題である．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

間口自体を狭めるのはおかしい．若者にチャンスを与えないこと自体はおかしいことである．どんどん挑戦させるべきである．

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

そうすることで，そもそも何が解決するのか理解できない．あと PD の年限を区切ることもおかしい．

----- <30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

博士課程に進学する学生が更に減少するのではないか．初めから間口を狭めてしまうと遅咲きの人材が始めに切られてしまい，育たない可能性がある．結果として研究者の質の低下につながる．どうせなら，間口を狭めるのではなく安定職からあぶれた人に対するセーフティーネットを充実させた方が良いのではないか．

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

難しい問題だが，PD への間口を狭めることは急に首を切ることにつながるので，まずこれは避けなければならないと思う．ただし，これは問題のひとつ．パーマネント職の適正な数も含めて全体の設計が必要．

----- <30~34 歳・男・既婚・テニュアトラック・PD 経験 3 回>

反対．研究者の数を減らすということは，世の中にとってマイナスになると思う．今の生活レベルを保つために研究者を減らすという発想は，100 年後 200 年後の社会の首を絞めるようなものである．

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

この解決策を言い出した人に，もう一度 PD になってほしい．その人がもう一度研究者になれるかとか．

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

どの場面で狭めているか分からない．だが，どの段階で間口を狭めても，解決するとは思えない．

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

反対．任期はあるけど間口は狭めないのが良い．文科省の予算を倍(例えば欧米と比較するならば GDP 1%程度)にして欲しい．世界と闘う為に研究者を増やす政策を取ったのだから，ポストも増やすべきだ．実際には政府の思惑通りに企業が(ポストを)吸収しなかった．

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

反対 高い山のたとえば皆が好む 基本的には多くの人材の流入が分野の活性化に必要．

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

今よりもっと大学院生が減り，学問分野が消える

----- <45~49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

何か将来的な見通しがあるのか甚だ疑問である．単なる数合わせ・帳尻あわせならば再考すべきであろう．

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

難しい問題だが，PD への間口を狭めることは急に首を切ることにつながるので，まずこれは避けなければならないと思う．ただし，これは問題のひとつ．パーマネント職の適正な数も含めて全体の設計が必要．

----- <30~34 歳・男・既婚・テニュアトラック・PD 経験 3 回>

・ 今さら行っても意味がない！

・ 助教も任期付きになっている：ポストの方が研究は出来るのでは？

・ 早めに減らせばそれで良いというのはナンセンス。

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 3 回>

就職難に陥ると PD が多すぎる，という錯覚に陥る，医学部の例をみると，自分の大学進学時には，医学部が多すぎると言われ，今は医者不足で定員増加．社会全体の長期的需要をみて，要不要を考える必要あり．理想は，常勤職を増やして，常勤の中で交流．給料削減については，ポストの中ですぐ格差があるので，20 万円くらいまでなら切り詰めても．常勤ポストの給料を下げる是非については判断できない．役員の給料を減らすのはあり．学長の給料は法人化で増えている．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

あまりよくない．PD 個人のためよりも，分野のために．PD がたくさんいれば，1 発当てる可能性が増え，分野全体が盛り上がる．(質問者：1 発当てられなかった捨て駒については，どう思うのか) だれでも，それなりにやっていたら，普通の 1 発くらいはあてられる．競争原理が機能し始めると思うので，まっとうに研究していれば生き残れる．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

研究の道を離れるのは，「あなたはだめですよ」と言われてするものではない．(1) 言われるまでずるずるいるべきではない．(2) 自分で見切りをつけるまで，引導をわたすべきではない．・・・(1)か(2)かと言われると，よくわからない．研究を頑張っているなら，(2)であるべきか．研究を続けられるようサポートするだけでなく，就職しやすくなるような技能を身につけさせる．プロジェクトのために，技能にならない業務に縛るのはだめ．

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

いきなり減らしては，それこそ路頭に迷う人が出てくる．他の就職先などが広がるよう，社会的な面の対策が先だ．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

根本的な解決ではない．

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

そもそも国策として博士を増やしたのであるから，最低限その対処はすべき．研究者の質と量は国家にとって非常に重要(ただし，各分野における今現在の PD の総数が適切か否かは，客観的なリスクマネジメントとして評価する必要もあると考える)．

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

この考え方には相当問題がある．PD の数はそれなりに確保しておかないと，博士課程を終えた学生の受け皿が無い．またその PD を減らしても，今度は博士課程の学生が就業問題を抱えることになり，問題が摩り替わっただけで根本的な解決になっていないばかりか，現状をさらに悪くする可能性すらある．

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

自分が従事している研究分野は只でさえ博士課程に進学する人数が減っているので，これ以上締め付けを強化すると人的資源の枯渇を招くおそれがあり，最終的には分野の衰退につながると思う．

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

その考えに，賛成できない．

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

むしろ逆．組織の年齢構成が変になっている．

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

待遇面でもパーマネントの格差が無くなればよい。研究者の数が減ってしまう。そうすると、また別の問題が出てくる。マンパワーが必要な分野で人材が不足し、解決にならない。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

ナンセンスである。多くの人が出て、切磋琢磨しないと優秀な人間は生まれない。一方で、その競争からはじかれた人に対するセーフティネットの整備も必要である。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

打ち捨てられる年齢を早めるのは、可能性を早期に打ち切ることになる一方、その後の選択肢は広がるので、減らしてもいい。あえて数字で言えば 30 歳前だろうが、年齢制限を設けるのは難しい。極力早い方がいい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

PD を減らすことは問題解決にならず、社会の PD の受け皿を増やす方向で取解決に取り組む必要があると考えます。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

むしろ、人材供給のミスマッチを解消することが必要であろう。そのためには、ハローワークのような人材斡旋オフィス（顔見知りがある学会単位、大学単位ではないほうが良いかもしれない）が必要であろう。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

数を減らすのは反対。教育職数 = 院生数となっているのが問題。教育職じゃないポスト（プロジェクトなど）を増やせばどうか？

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

数を減らすのは反対。ポスドクを経験してから、大学以外に就職するキャリアパスをもっと確立してほしい。なぜなら、博士課程の間は大学内で人間関係・経験の場が閉じていた。ポスドクとなって初めて異なる世界を経験する機会ができた。ポスドクを経験することはプラスであると思うから。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

任期付研究員を増やすことと、PD への間口を狭めることは相反することだと思う。だから、PD への間口を狭めることは、現在の「任期付の職を増やす」という流れに反していると思う。だから反対。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

2.4.6 不安定雇用に伴うリスクとそれに見合う条件

「任期付き雇用に伴うあなたのリスクは何で、それに対してどういう条件が必要ですか。」

×：リスクとして記載されたもの : 条件として記載されたもの

[不安定雇用に見合う条件はない]

× リスクは将来の不安であり、それにより家族計画が立てられないことである。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

× リスクとは雇用期限による将来の生活不安。しかしある程度のリスクがあることにより自分が鍛えられる点もある。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

× 次の職のその次の職が無いこと、ポスドクの年齢制限、ポスドクを続けて行ける環境が無いこと。

全員任期付きで良い。10 年など、長いプロジェクトはあっても良い。ポスドクを続けて行けるキャリアパス

があっても良い。目的は流動性。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験8回>

子供のことを考えると、生活の周期性を確保する(年間行事など)、よりより通学環境を確保する、ということが最優先される。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

×将来が保障されない ポスの意向に左右される。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

×実感としてはまだあまりない。パーマメントにつながらないかもしれない、という恐れが一番のリスク=使い捨てにされてしまうかも知れない、ということ。

Tenure-track など、パーマメントにつながるステップになるかどうか。「任期のない教員」という立場になると雑用も増えると思うが、それでも安定した仕事が望ましい。研究のみがやりたい、という人は(条件によっては)ポスドクの方が良いという人もいるかも知れない。

----- <30~34歳・男・既婚・任期付助教・PD経験4回>

すぐできる人ならそれでいい。しかし保障がない分給料をあげること。普通のサラリーマンの年収の倍ならいい。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

常勤職は会議や係りの仕事(研究ではない)などの雑用で忙殺され、研究に時間を割けない人が多い。そのため、一部の優秀な研究者のために、研究に専念できる高給料・高研究費の任期付き職があっても良いと思う。でも、自分自身は、リスクの少ない安定した常勤職に就きたいと思う。

----- <35~39歳・女・既婚・研究員・PD経験2回>

任期があるなら、中・長期で雇って欲しい。研究の持続性、次のポスト探しから考えても、2年は短すぎる。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

[どちらともいえない]

自分のアイデアで研究が進められる、制度上の自由と精神的自由が確保されること。

----- <30~34歳・男・未婚・技術職員・PD経験2回>

×人生設計ができない。

常勤研究者の座を蹴ってまで取ってとるくらい魅力的なPD職はないが、研究自体を続けるか否かについては、不安定な身分を覚悟の上で続けるだけの魅力がある。いざとなれば、別の世界でもやっていけると思っている。

----- <25~29歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

[リスクに見合う条件があるなら任期付きでもよい]

[お金重視]

正規職員の2倍の給料があれば、少しは将来の不安が減らせる。最悪30年も働かなくてもいいように。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

×失業の可能性

退職金に相当する分を含んだ給与。

----- <30~34歳・女・既婚・研究員・PD経験2回>

×身分が不安定なこと(将来の雇用に直結していない)。給料が低い。

社会保障・金銭.

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 6 回>

× 将来が保障されていない不安定な身分であるということ。もはや、自由な研究環境はリスクに見合わない。

見合う見返りは、給与しかない。自由な研究活動と就職につながる研究活動がずれている。大型研究費を取れるところが優遇されている。

----- <35~39 歳・女・既婚・任期付助手・PD 経験 5 回>

× 次が保障されていないこと。

お金。(次の年が大丈夫なくらいに蓄えができる)「自由な研究環境」,「何をやってもいいと放り出される自由」は、かえって苦痛で、むしろ、リスクである。その手の自由はいらない。コネクションができず、次につながらない。雑用をやっていけば、裁量が広がる。

----- <30~34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

リスクは気にしない。給料は多いほうが良い。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

× リスクは何であれ、同じ業務に対する常勤職との格差が不満。

高給(2倍)。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

× 将来が保障されていない不安定な身分であること。

× 研究プロジェクト自体の消滅の可能性があること。

高い給料・ある程度の自由度(エフォートで 50 程度)。

----- <40~44 歳・男・既婚・准教授・PD 経験 6 回>

× 任期終了後に次の仕事がないかもしれないこと。

保険などのセーフティネットは当然必要。加えて、同じくらいの年の安定雇用研究者よりも 1~2 割高い給与。

----- <25~29 歳・?・? 婚・研究員・PD 経験 2 回>

× その職の最後にくいっばぐれるかもしれないこと。結婚など人生のイベントに対して、不安定さがマイナスになること。

福利厚生がしっかりしている。高年俸。同じところに 5 年までしかいられない... などの制限をなくしてほしい。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

× 将来が保障されていない不安定な身分。来年度の収入がなくなる恐れ。パワハラやアカハラは感じていない。

給与を増やすべき!

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

[研究環境重視]

任期終了後の行き先があるかどうか、自由な発想で研究・科学普及活動ができるか。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

× 任期であることによる将来への不安

いいパートナーと研究が出来ること、また計算機支援予算が潤沢であること

----- <30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

× 将来の不安、金銭面での不安。

貴重なデータの取得，人脈，自分の研究に対して幅広い見識を得られる可能性．

----- <25～29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

×不安定で，それが長引けば永久に就職できなくなる可能性がある．かつ，年金と社会保障等がきちんとしていない可能性がある．

興味深い研究に没頭できる．

----- <35～39歳・男・既婚・テニユアトラック・PD経験2回>

×将来の身分の保障がないこと，生活に困る（可能性がある）こと．

×ポストクとしての不利な立場：年金に入れない，残業代が出ない．

×立場の弱さ：ボス次第．

×書類上は週二回だけどフルタイムな仕事など；「無いよりはよい」けど...更新についても

自分のケースでは，業務＝研究だったのでokではあった．

----- <35～39歳・男・既婚・助教・PD経験3回>

×将来が保障されていない不安定な身分である．家族と別居し，先の居住先もわからない．公募時期が普通と違い，1月や2月に締切り．せめて年末に締切りがあれば，家族も含め，次の計画を立てやすい．

メリットは，自由に研究ができること．これは何事にも変えがたい．企業の研究は利益につながる制約がある．

----- <30～34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

×将来が保障されていない不安定な身分．

論文を書く時間が保障されていること．成果が横取りされない（横取りについては，自分の関連分野ではあまり聞かない）．

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

生活が成り立つかどうか．

自分のやりたい研究ができるかどうか．できるなら給料は生活できる程度もらえればよい．

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

×不安定な身分であること．

研究成果を出せる環境が用意されていること．人並みにもらえれば，お金は問題ない．

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

×不安定な身分であること．

自分を高められる．次の職につながる研究環境が整っているかどうか，つまり研究者としてのキャリアをちゃんと蓄積できる環境であれば，普通の給料でもOKである．希望を持てればよい．

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験5回>

[お金と環境]

×将来が保障されていない不安定な身分である．

給料，好きなことが出来る時間があるかが基準．パワハラ受けたこと無いからよく分からない．雇用条件もよくわからないが，昇級有りとか？

----- <35～39歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

×不安定な身分であること．

経済的な支援，まあお金がそれなりにあれば．また，雑用レベルが今より増えなければ（安定雇用職と同じくらい雑用があると駄目）．

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

やりたい研究がある程度自由にやらせてもらえて、生活に比較的余裕がもてる程度の給料があれば、期限付きでもよいと思っている。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

× 将来が保障されていない不安定な身分であること、パワハラやアカハラを受けやすいということ。

ポストドクは不安定な身分でも若い人が選びたいと思うような研究環境と雇用条件。例えば自由な研究テーマが選べる、給料が優遇される、など。

----- <30~34 歳・男・? 婚・研究員・PD 経験 1 回>

× 不安定な身分。

サラリーかつ研究環境（予算と人的環境）。

----- <40~44 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

× 病気になった場合の保障がない。結婚できるのか？女性は出産できるか？

自由な研究・資金(給料・研究費)・任期終了後の職が保障されていること。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

× 病気になった場合の保障がない。結婚できるのか？女性は出産できるか？

自由な研究・資金(給料・研究費)・任期終了後の職が保障されていること。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

× 常勤でもリスクはあるが、PD のリスクは任期の間に次を探さなければならないこと。

見返りは、今よりもよい条件（自由な研究環境や給与）。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 0 回>

× 突然職を失う可能性。

十分満足できる研究環境や十分な給与。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

× 限られた期間で成果が出せるかどうかのリスク。

給与の面。やりたいことがどれだけできるか。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

× 任期付き(不安定な職であるということ)。

給料 50% アップとか研究費 2 倍とか、雑務なし(研究業績の出せる環境)とか。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

× 将来が保障されていないこと

給料。

任期更新や賞与に関する明確な目標設定 - 論文数等で達成すべき数字を明示して欲しい。また、それが法的に十分な書面にされているのが望ましい。

Duty とそうでないことの境界を明示してほしい。Duty でないことをさせるのであれば、その評価に関しても同じく明文化してほしい。

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回>

[成果に見合う継続可能性・セーフティーネット]

× 経済的に生活ができなくなるというリスク。

職にあぶれたときのセーフティネットが必要。または、任期付きの給料が相当によく、無職になってもしばらく食べられるだけ貯金ができるほどであればよい。またある程度年を取ったらパーマネント職につけるシステムになっている必要もある。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

×雇用期間が短く、先が見えない。また引越しを頻繁にする可能性が高く負担が大きい。
ある程度業績を残せば、残れるとか、万が一のセーフティネットがあるとかが必要。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

×任期があること自体。
パーマネント審査がある（研究が認められれば、将来パーマネントへの道がある）。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

×失業。
成果を出せば失業しないという保障のあること。基準は必要。テニユアトラックみたいなものはよい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

×次の職が無いかもしれないこと。
頑張れば次の研究職（任期つきでも無しでも）がどこかにあることが条件。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

×失業。
自分の義務の仕事に対するだけでなく、客観的な評価。昇給。失業保険。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

×病気になった時の保障がないように感じる。
次の職につながる研究環境が整っているかどうか、つまり研究業績がちゃんと出せるような環境であれば、普通の給料でも OK である。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

×くいばぐれる可能性があること。
セーフティネット。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

×不安定な身分。またいろんな雑用を断れず時間を取られること。
これらに対する対策が必要。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

×病気など（家族を含めて）。病気後、研究職に戻れるような環境があると良い。任期制では、病気中は何も成果があがらず、復帰は難しい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

×社会保障が充実されていないこと。契約期間後、失業保険などもなく、現在の給与では預金をする余裕も少ないので、研究継続の不安よりも生活の安の方が強い。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

[十分な雇用期間]

×将来が保障されていない不安定な身分であるということ。
複数年契約。3~5 年。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

× 成果主義（論文の数など）行った研究・教育ではなく、行った研究の結果（成果）が重要視されるので、時間がかかる研究・成果の出にくい研究・教育を行っていく環境がある。

行った研究・教育に対して評価する基準が必要である

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

× 研究成果不足で次の職がない

× 目先に必死になって浅い研究しかできない。

最低三年以上の任期。

プロジェクト付きのPD 等だとしても、半分くらいは自由に使える時間が欲しい。

給料は重要でない。

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

今は480万くらいだが、600万有ればいいかな。5年は雇用が保障されること。でもPDは2回くらいが限度。パワハラ、アカハラは、普段はないが、有るだろうなという気はする。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

[年齢制限の撤廃]

× 数年後の身分保障がない。

自分が応募でき、採用される可能性がある公募が常に存在すること。年齢制限や募集の減少など雇用がとぎれてしまう不安がなければ任期付職に積極的に応募することもあり得る。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

× 努力していても、職を失う可能性があるということ。例えば、任期付研究員へ応募できる年齢制限などがあるので、任期付に応募し続けるだけではやっていけなくなる。

生涯任期付というロールモデルの確立。（ポスドク 助教 准教授 教授という次元からの脱却。博士課程後のキャリアパスの多様性も重要だが、「研究職」の中でも多様性があって良いと思う。）

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

× 歳をとること。途中で辞められないようなプロジェクトの任期付研究職に就いた場合、年齢制限があるような他のポスト（助教、学振PDなど）や若手科研費に応募しにくい（できない）こと。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

[その他]

× 任期満了後の職の有無。

世の中の研究職の多くが任期制となり、年齢制限が無くなればよいと思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

× 任期がついている間は次の職に動きづらく、また先の見通しが立たないことによる、人生に対する不安。

結局は納得してやっているかどうか。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回>

× 研究機関の存続・機関内部での分野の存続。

研究機関があつてこそ、自分の職のリスクが軽減。分野を発展させなければいけない。

----- <35~39 歳・男・未婚・テニュアトラック・PD 経験 1 回>

× 将来が保障されていないこと .

----- < 45 ~ 49 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 主任研究員 ・ P D 経験 1 回 >

× 次の職 (が無いこと) .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

× これは回答が難しい . 任期付きの仕事が , 修行の場であるという理念には異論がない . ただし , 通年 , 水質に関するフィールド調査を行っている立場から言えば , 先の見えない不安がある現状の任期付き職では , フィールドに依存した研究をやりにくく , 弊害を感じる .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

2.4.7 企業

A. 企業就職の印象

「一般企業への就職についてあなたはこういった印象をお持ちですか .」

[積極的に就職肯定]

積極的に就職するべきである . 一般企業で PD がどんどん活躍すれば , 企業側も PD をほしがりいい状況が生まれうる .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

これまでは , 就職組はあきらめた人だという印象 . これからは , 積極的な選択肢になっていくべき . だが , 今ではまだ受け入れ態勢ができてないので , 挫折した人という印象 . 私自身一度一般企業にいたから , 特にそう感じる . 企業に戻ったとしても , 企業内ではキャリアアップにならない . 大学院の間口を狭めるというのも手だと思うが , 今後は多様な選択肢をとるのが重要 .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ テニユアトラック ・ P D 経験 2 回 >

よいことだと思う . 高い専門性を持った人が一般社会で活躍するのはよいことだと思うが , 現在はそうっていない . また , 一般企業だけでなく , 中学 ・ 高校などの先生にも博士号取得者が増えるとよい . 将来研究者を目指したいと思う生徒も増えるのではないか .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ テニユアトラック ・ P D 経験 3 回 >

研究職にこだわり , 一般企業への就職を拒否する人がいるけれど , いたずらに就職の間口を狭めるのは良くないと思う .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ テニユアトラック ・ P D 経験 2 回 >

よいことだと思う . 高い専門性を持った人が一般社会で活躍するのはよいことだと思うが , 現在はそうっていない . また , 一般企業だけでなく , 中学 ・ 高校などの先生にも博士号取得者が増えるとよい . 将来研究者を目指したいと思う生徒も増えるのではないか .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ テニユアトラック ・ P D 経験 3 回 >

自分を客観的に評価し , 自分に対する適職を探し , 将来的には提供した労働力が賃金によって評価されるシステムへの入り口 .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 6 回 >

もっと増えるべき . 大学の教員が出て行くことに対して否定的すぎる . 教育としては , 「職業訓練化」することは望まない .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 女 ・ 既婚 ・ 任期付助手 ・ P D 経験 5 回 >

よい .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

前向きな意味で , それもひとつの道だと思う . マッチングをもっと , 仕組みとして作って欲しい .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

待遇が良い .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 助教 ・ P D 経験 1 回 >

間口があれば積極的に広めればよい .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

よい , 大賛成 .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ P D 経験 1 回 >

これから博士号を取る人たちにはありだと思う .

----- < 40 ~ 44 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 准教授 ・ P D 経験 6 回 >

良いことだと思う . 博士号取得者がポストクの職にもつせず , 才能も能力も活かせていない人がいるのは人材の無駄だから .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ ? ・ ? 婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

よい . 視野を広げて社会に適応できるのはすばらしい .

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

[悪い印象はない・選択肢の一つとして]

企業との共同研究を行った経験もあるので , 特に悪い印象は無い .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

当然あるべき選択だと思う . キャリアとしてあっても良い .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

人生を前向きに切り開こうとして , 就職活動をされているのですから , 至極 , 全うな考えだと思います .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 講師 ・ P D 経験 1 回 >

悪い印象はない . 博士号を取った人の企業内のキャリアパスなど知りたい . また , 仕事内容がどう時間とともに変わっていくのかとか , 年収の変遷など .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 任期付助教 ・ P D 経験 3 回 >

十分にあり得る選択肢だと思います .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

選択肢の一つとして良い .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

悪い印象は無い . 私の研究のモチベーションが社会に役に立つことだから .

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 3 回 >

別に悪い印象はない . いままでやってきたサイエンス関連の研究以外の職であっても , いいのではないか .

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

一般への就職自体は悪いことではない . 選択肢が増えることはよいこと . 実際に , 一般企業の技術職に就職し , 空いた時間で研究をしている人はいる . 問題は , 世の中の的に , 一般職への就職 = ドロップアウトという一方的に

間違ったイメージがあることが問題だ．

----- <30～34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回>

悪くはないと思います．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

問題ない。(学生ときは抵抗があるかもしれない)

----- <30～34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

半分ぐらいは行く気がある．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究生・PD 経験 1 回>

家族を持っている以上は、視野には入っている．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

悪くない．ひとつの人生．地学分野にいた時はあまり思わなかったが、工学を見ると企業就職した人の方が、私
的生活がまとも．結婚し、マンションや子供を持つ．

----- <30～34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

「本人(自分)の研究・技能・特性が合えば」

自分の研究分野が活かせる仕事であれば、かまわないと思う．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

特になし．自分のやりたい方向とリンクするのであれば、研究職と変わらない．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分の技能が活かせるのであれば、よいと思う．

----- <35～39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

自分の研究分野が活かせる仕事であれば、かまわないと思う．

----- <25～29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

テーマがしっかりしていて自分のやりたい事や自由度が保障されていれば、悪いとは思わない．

----- <30～34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

能力を生かして、会社も欲しいと思えばいい．私の周りではこういう例もちょくちょくあるので．

----- <30～34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

悪い印象は無い．自分に合った仕事をするのが良いと思うから．

----- <25～29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

ほとんど印象が無い．その人の能力が活かせる場所があれば OK．化学系の人は良いと思う．

----- <30～34 歳・男・既婚・非常勤講師・PD 経験 4 回>

本人が納得すればいいと思う．・個人的には研究職が一番というわけでもない

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

個人の自由．本人が良ければ良い．

----- <35～39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回>

・本人に関心があれば OK．

・残念な思いを抱いて企業へ行くのであれば、可哀想と思う．・第 3 者が見て、この人は企業向きの人だと感じた
ときは、おめでとうと言う．

----- <30～34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

他人については、その人のやりたいことであれば、羨ましいと思う。それ以外は本人次第。自分については、情報が殆ど無いのでイメージが湧かない。一般企業の就職を考えたことが無い。が、考え始めている。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

システムとしてはいいと思う。大学院で培った能力が社会で役立つなら。自分の分野でも、工学部ほどではないが、ないわけではない。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

自分自身としてはあまりイメージ出来ないが、他人が行くのは別にいいのではないかと。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験2回>

[よいと思うが企業と博士の相性に疑問]

学位取得者=研究者にこだわる必要はないと思うので、そういう傾向が広まるのであれば、それは良いことだと思う。ただし、社会がそういう風になってゆくには時間がかかる。短期的に問題を解決するには、大学院の間口を狭めるしかないと思う。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験5回>

構わない。企業には大学よりも安定した身分があり、研究環境も整っていると思う。ただ、分野によると思うが、一般企業では基礎研究を行うことは難しく、また、利益を求めため、自由な研究を行うことは簡単ではないと思う。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

いいと思う。学部や修士卒よりも即戦力になると思う。例えば、パソコンスキルや論理的思考ができることなど。ただ、一般企業の方が、博士を雇うことに消極的であるように思う。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

- ・ 年を取るとともに考えが変わった
- ・ 積極的に就職を探そうとは思っていなかった(一時期、具体的に考えて調べたりはした)
- ・ もともと「会社=使われる」イメージを持っていた(「みんなで何かを一緒にやる」というイメージも最近持っている。そういう仕事の仕方・達成感は会社に行った方があるかもしれない)
- ・ 「自分で考えて自分で出来る」という仕事ことを優先してきた

----- <30~34歳・男・既婚・任期付助教・PD経験4回>

いいと思う。社会全体として一般企業が博士を採るかどうかには疑問。食わず嫌いという意見もあるが、それを克服する体力のある企業が今はなさそう。若いときから企業で働いてきた人と比べて、博士で培った能力を生かせる職場があるかどうか疑問。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

自分の技能向上・視野拡大が可能なところであれば是非働きたい(働きたかった)。ただ、特に大企業に勤めている人間の話の聞くと、大企業なりの悪習慣などがあるようで、身分の安定性の次のオーダーでは必ずしもハッピーではないのかな、という印象。一般企業への就職に悪い印象はない。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験5回>

企業でできることがおもしろそうであればよいが、そもそも企業についてよく知らない

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

別に一般企業でも悪くはないと思う。ただ個人的には研究職の優先順位が上というだけ。ただ、雇ってくれるかというあまりそうは思わない(博士号、PD に対する世の中の評価が低い)。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

一般企業と聞くと安定しているからいいかもしれないが、しかし昨今の世の中の状況では一般企業も危うい。そもそも本人が一般企業の職を望んでいるかにもよる。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

一般企業で専門性が活かせるのであればよいと思うが 実際にはほとんどの場合そうではないので大変だと思う。自分の専門性・研究に重きをおかないのであればよいとは思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

希望する仕事ができるなら行きたいが、博士号があることで不利になりそう。

----- <30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

企業が温かく迎えてくれるなら就職させてもらいたい。博士取得者がかならずしもその企業に必要な専門性が高いとは言えない。博士は視野が狭いとの先入観があるが、それは人によるので色眼鏡で見ないで欲しい。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

理学博士は一般企業ではありがたがられないのでは。ごく一部の業界以外は専門性が生かせないのでは。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

利益重視なのでそれにそったことを受け入れられればいい。いったん企業に就職したが、企業で出来ない自分のやりたい研究をしたいと思い、学問の世界に戻ってきた。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

就職できるならいい。博士を雇うのは少なそう。

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

一度 PD になった人の受け入れ態勢が十分でない。もしくは消極的だと思う。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

分野（地球科学）の特性上、関係がある一般企業は少ないと思う。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

選択肢としてあるとは思いますが、自分の能力が民間で生かせるとは思えない。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・重要だが、博士号取得者が企業向け能力を持つかが疑問。
- ・大学院教育が一般企業の求める人材を育成しているか疑問。

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

[よく分からない・特に印象はない]

特別な印象は無いです。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

研究者としての就職については身近に例がないためよく分からない。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

実際の仕事内容などよくわからないのが現状。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

実際の仕事内容などよくわからないのが現状。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

- ・アカデミックポストと同じように見る（うらやましくもない/悪いとも思わない）。

- ・ 現状はよく知らない。
- ・ 企業だけど業界内，というケースもあるので，業界にとってはあまり損でもない。

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 助教 ・ P D 経験 3 回 >

周りで就職した人がほとんどいなくてよく分からない。研究機関への就職はイメージできるが、企業に行けないから博士 PD になって踏み切れない、外へ行くのが怖いという気持ちがあるのではないか。自分自身に対してもそう思う。しかし、分野の将来にもつながる重要なことと思っている。

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ テニユアトラック ・ P D 経験 1 回 >

考えたことがない。

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 3 回 >

何もない。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

一般にどうとは言えない。企業と本人次第。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 助教 ・ P D 経験 0 回 >

普通。安定したところへ言っているならばよいなあ。

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 3 回 >

- ・ 良い悪いということはない。

- ・ 挫折感という印象はない。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 任期付助教 ・ P D 経験 1 回 >

良い悪いの印象はない。ニュートラルな印象。「宇宙」「探査」に関わろうと思ったら、メーカーなどもあり。裾野が広い。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 4 回 >

特に悪い印象は持っていない。

----- < 25 ~ 29 歳 ・ 女 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

特になし。したい人はすれば良いし、したくなければすすめるものでもない。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 任期付助教 ・ P D 経験 3 回 >

[企業就職に消極的・マイナスイメージ]

アカデミックなキャリアより評価がシビアで仕事内容はタイト（壁に張り出された営業マンの業績の棒グラフが頭に浮かぶ）。自分の興味のあることを好きにやりたいとの思いは叶えられないと思う。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

私は興味が無い。自分が研究している分野の研究職がありそうに無い。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

彼らは博士号に対して誤った要求をしているのではないか？ヒト，モノ，カネ，の統合は博士号取得までに得られる能力を超えている。

----- < 35 ~ 39 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 1 回 >

企業の側に受け入れる素地がない。

----- < 40 ~ 44 歳 ・ 男 ・ 既婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 2 回 >

研究活動を止めること。

----- < 30 ~ 34 歳 ・ 男 ・ 未婚 ・ 研究員 ・ P D 経験 3 回 >

育英会奨学金（借金）が数百万円あったので民間企業に行くことは考えないようにしていた。

----- <35～39歳・女・未婚・研究員・PD経験5回>

今の状況より、つらいと思う。

----- <30～34歳・男・既婚・研究員・PD経験4回>

営利追求・短期的視野のしごとになってしまうという印象がある。

----- <35～39歳・女・既婚・研究員・PD経験5回>

本人が研究職を望んでいた場合は、本人のためにも研究コミュニティのためにもよくない。優秀な人材を失う。

----- <30～34歳・女・既婚・研究員・PD経験1回>

- ・一つ下に見ているのは確か。しかし、一般企業への就職は厭わない。
- ・自分が面白いと思うものをやっていきたい。逆に、今の研究がつまらなくなったら就職する。
- ・生活のためなら、最初から一般企業に就職している。
- ・一般企業への就職は、食べられなくなったらその時考える。

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

研究に対する「あこがれ」の気持ちがなくなったので。

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

就職すること自体は構わない。ただし、学会としては、ドクターをとった人間が民間に流れる事態を憂慮してほしい。とりあえずPDが余っているから企業に紹介して数を減らすというのでは、人材の損失であると思う。

----- <30～34歳・男・？婚・研究員・PD経験1回>

仕方が無い。本当はパーマネントのアカデミックポストにつきたいが。

----- <30～34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

仲間が居なくなってしまった。さみしい。仕方がないよな、と思う。

----- <25～29歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

B. 企業就職の希望

「一般企業への就職の今現在のあなたのお考えをお聞かせ下さい(たとえば、一般企業に行く気はないとか、いい話があればいつでも行きたいがやり方がわからないなど)」

[積極的に考えている]

生産、製造、サービス、すべての職業のなかで、研究教育職に興味があり、現在その分野への就職活動をしている。研究職に就ける見込みがない=企業に就職、というなら、それは就職活動している学部4年生を愚弄する考えだと思う。企業への就職活動をしている人は、自分の能力が活かせて、興味を持てる職業は何かを必死で考えて、その会社にどのように貢献できるかを見据えて就職活動している。行く気はない、という見解は企業で働く能力がない、の誤解ではないか。本気で行きたいと思っているなら、やり方がわからないはずがない。

----- <30～34歳・男・未婚・研究員・PD経験6回>

[いい条件があれば]

必要とされるなら行っても良い。

----- <35～39歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

- ・条件次第ではいいのではないか。むしろ他の世界を知らない分、いきやすいという気持ちがある。

- ・ 一方で、今の業界にしがらみがあるので、行けないという事実もある。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

個人的には研究職が一番というわけでもない。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

一般職での仕事にやりがいが見いだせて、それなりに給料をもらえるならば、行ってもいいと思う。

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

いい話があれば考えても良い。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

良い条件であれば、考えても良い。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

良い公募があればいつでも行きたい。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

自分の技能が生かせるのであれば、よいと思う。

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

研究に対する「あこがれ」の気持ちがなくなったので。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

行く気はあるし、今後も選択肢としてはあり得る。これまでも一般企業への就職は具体的な選択肢としてあったが、そのときどきの判断でポスドクが一番よいと思ったのでポスドクをやっている。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回 >

企業の仕事が今の仕事よりも魅力的であると感じたら移動する。

----- < 30~34 歳・男・？婚・研究員・PD 経験 1 回 >

職種に依る。地球惑星科学関連の業種なら、勤務地や育児制度など、ある程度条件が揃っていれば行くことも考える。勤務地や育児制度：子供を持ったら困るのでは？ 夫婦で研究している場合や共働きの場合は大変になるだろう。

----- < 25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

自分の経験や技術が生かせる (= 研究と関連がある所) なら、一般企業でもよい。就職活動の仕方が分からない。情報はほしい。

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

希望する仕事ができるのであれば選択肢の一つになると思う。

----- < 30~34 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回 >

待遇次第。あれば行きたいが積極的に出はしない。もし一般企業に行きたいなら、修士で就職していたし、その方が企業も自分もお互いにハッピー。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

できれば研究で食べていきたい。でも、研究に限らず、自分の能力が生かせるのであれば企業にも行きたい。

----- < 30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

必要とされる人材であれば行きたい。

----- < 25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回 >

過去に共同開発研究を行っていた企業からヘッドハンティングを受けたが、そのときは諸般の事情で恐縮しつつも辞退した。しかし今後も共同で開発を進めて生きたいと思うし、タイミングによっては民間に行くという選択

肢も考えている(ただし研究者としての自分のカラーは最後まで追及したいと考える)。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

仕事内容によっては行く気はある。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

興味が引かれれば。(中身・報酬など)

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

良い条件であれば、考えても良い。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

技能を活かせる職場であれば、是非行きたい。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

現在は、一般企業に行くのが大変で、いい話があれば行くことも考えられる。何が何でも研究職ではない。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験3回>

今まで培ってきた化学分析の技術を活かせる企業ならば行っても良い。

----- <30~34歳・男・未婚・研究生・PD経験1回>

自分の行なっている研究に関係あれば良い。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

現在は次の就職先が決まっているが、それが決まる前までは考えていた。今後も機会があれば考えると思う。

----- <25~29歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

いい話があればいつでもいきたい。ただし、いい話はそれぞれの価値観。自分は大学があっっていると思うので、よっぽど良い条件でないと企業に魅力を感じない。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験3回>

[受け入れ先があるかどうか疑問・情報が不十分]

自分は仕方が無いので一般企業に就職したいが、企業が受け入れるかどうか？が問題。企業も今の経済状況で冒険はできない。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

給与をリスクに見合った額払われるのであれば=いい話があれば行っても悪くないかとも思うが、この不況時にそんな話がある訳ないので。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

自分の研究分野で、今の年齢で、受入先があるのかどうか。できれば学位を生かして就職したいが、中途半端に研究ができない仕事もつきたくない。とりあえず、今の研究で立ち行かなくなったら、学位に関係のない仕事でも仕方がないと思う。

----- <35~39歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

自分の研究分野で、今の年齢で、受入先があるのかどうか。できれば学位を生かして就職したいが、中途半端に研究ができない仕事もつきたくない。とりあえず、今の研究で立ち行かなくなったら、学位に関係のない仕事でも仕方がないと思う。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

いい話があれば積極的に行きたいと思うが、企業内での仕事内容で自分のこれまでの経歴が活かせるのか、はたして、自分がその企業に研究以外で貢献できることがあるのかは不安。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

受け入れてくれる企業があれば、いつでも行くが、どのような企業に転職可能なのかが分からない。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

これまでに身につけた分析技術などが役立てば、研究職でなく技術職でもいいので、一般企業に勤める気はあるが、35 歳という年齢では難しいと思う。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

一般企業では、博士卒の採用が極めて少ない。研究職(アカデミックポスト)がないから企業へと、安易には行かないと思う。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

選択肢としてあるとは思いますが、自分の能力が民間で生かせるとは思えない。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

広く活動しましたが、内定をいただくまでに至りませんでした。超氷河期世代でしたし、男女機会均等法がザルの時代だったことも、少なからず関係しているのでは、と思っています。

----- <30~34 歳・女・未婚・講師・PD 経験 1 回>

地球科学だと難しい。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

少し就職活動を行ってみたところ、不可能ではないにせよ、特殊な経歴・年齢的理由により選択肢が非常に限られるため、諦めた。年齢的(30 歳代中盤)に、理科系では技術的な専門性を求められ(教育せずに出来上がった商品を得られる)、博士としての地力(広範な視点、基礎知識・理解力、論理的思考力)だけでは認めてもらえない傾向が強いと感じた。就職については、現時点では考えていない。しかし、専門性があれば OK。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

やりたい仕事があれば行きたいが、大学や研究所のポストの公募と違って、そういう情報を得ることが難しい。JREC-IN のようなメーリングリストがあればいいと思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

大学時代にも就職活動をしなかったので、やり方がわからない。そのために、どのような仕事があるか、はっきりとイメージすることができていない。

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

[選択肢の一つ・やむをえない]

一般企業に就職できるなら、それはそれでひとつの選択肢だと思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

今は、博士課程を終えてすぐなので、もう少し頑張りたい。今の研究に一段落付いた時点では、行きたいと思うかもしれない。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

選択肢には入れている。企業の利益とは関係ない普遍的な研究をするということに誇りがあったが、就職難に直面するとそうも言っていられない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

職活動の対象にはしている。

----- <25~29 歳・?・? 婚・研究員・PD 経験 2 回>

アカデミックなポストでなんとかやって行きたいが、どうしようもないときの最終手段と考えている。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

現在は研究職でパーマネント化を目指しているが、それが不可能であれば行かざるをえない。

----- <35~39 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 2 回>

現在の環境にはそれなりに満足しているので今のところは行く気はないが、任期の切れ目では選択肢のひとつになると思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

- ・今現在は行きたくない。
- ・今までやって来た事が企業でも続けられる、あるいは生かせるのであれば考えても良い。
- ・家族を食べさせていかなければならないと言う状況では、企業への就職もやむをえない。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・社会の経済状況による。今は良くないので、メリットを感じない。
- ・39 歳が境界（基盤が当たらない、など研究費の資格問題）。
- ・家族のことを思うと、企業で稼ぐ他ないのではないかと、とも考えている。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

現在の研究環境はかなりよいので、任期一杯は動くつもりはない。また上記の借金があるためなるべく免除職をめざしたいが、保険として関連分野の状況は知っておきたい。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

- ・昔は行く気ナシ。
- ・今は少しやわらかくなったが、出来れば研究で仕事を見つけていきたい。
- ・条件次第では...?（地元に戻るきっかけになるなら考えることがあるかも知れない）。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 4 回>

分岐点はいつまでなら可能だろうか。PD になった人にはもはや答えられないかもしれない。修士なら、博士に進学する時が分岐点と思うだろう。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

あまり行く気はないが、このまま先がないなら考える必要はある。長期的視野にたつて、世の中の役に立つところなら行ってもいい。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

- ・今は、企業への就職は考えていないが、選択肢の一つである。
- ・情報があれば、取りに行きたい。
- ・34~35 歳ぐらいで考える。民間企業へ行くセミナーなどあった方がいい。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

今のところ、行く気はないが、企業の情報はいつでも聞きたい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

今は考えていない。1 年以上無職が続いたら、一般企業を考える。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

今現在は研究職のキャリアを続けたいので行く考えはありませんが、数年後、職務内容によっては行ってもいいと考えています。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

[行く気はあまりない・あきらめている]

今悩んでいる。が、企業就職の道はあきらめている。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

- ・今は例えいい話が来ても、行く気はない。
- ・将来的には分からない。どこで決心するか？

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

基本的に行く気はないが、たとえば自分を取り巻く家族の問題、経済状況次第では考えなくもない。でも、そうであっても一般企業は考えない。

----- <30~34歳・男・未婚・任期付助教・PD経験2回>

いい話があれば考えるが、自ら積極的に動こうとは思わない。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験4回>

今の仕事が気に入ってるので、行く気はないが、今の職が駄目になったら考える。

----- <30~34歳・男・既婚・主任研究員・PD経験1回>

行く気はない。パーマメント就職がきまったので。

----- <35~39歳・男・未婚・テニュアトラック・PD経験2回>

研究者を目指してずっとやってきたので行く気はない。

----- <30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

興味が無い。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

企業に行く気は無い。企業で研究できるとしたら、食べる手段としてはやるが、骨を埋めるつもりは無い。「いい話」とは何なのか良く分からない。

----- <35~39歳・男・未婚・研究員・PD経験8回>

考えていない。

----- <30~34歳・男・既婚・非常勤講師・PD経験4回>

全く関心がない。

----- <40~44歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

今のところ行くつもりはない。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

研究者を目指してずっとやってきたので行く気はない。

----- <30~34歳・男・既婚・テニュアトラック・PD経験3回>

行く気はない。研究職志望だから。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

自分は企業からもどったのでそういう気はないが、ストレートならありかと。一般企業は自分の自由なことをできない。年間何億とか、短い納期等のノルマがあり、月に100時間の残業もあり、業績に応じてボーナスも変わるのでストレスがあった。民間の経験から、評価、締め切り等がはっきりあった方がいいものが生まれると思う。しかし、厳しすぎるとみんな倒れるので線引きが難しい。チャレンジングな目標をたてなくなるので、成果主義は破綻したように思う。

----- <35~39歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

今のところは、企業就職はあまり考えていない。就職活動の仕方等は興味がない。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

もとはあった。今は、キャリアチェンジしたところなので、企業に行くことは考えていない。

----- <35~39歳・女・既婚・任期付助手・PD経験5回>

キャリアを生かして行けるところはあまりないだろう。行く先もない。

----- <35~39歳・男・未婚・テニユアトラック・PD経験1回>

今のところは考えていない。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験4回>

言われはしたが、実感がない。行く気もない。教育関係ならOK。

----- <35~39歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

今のところは、まだ今の職の任期が残っているので特には考えていない。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

行く気は無い。

----- <30~34歳・女・既婚・研究員・PD経験1回>

自分の身の上で起こることとしては考えたことが無い。これまでは考えるところに至るまでに他の公募を見つけてきた。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験4回>

特別な印象は無いです。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

[安定雇用研究者の声]

今は任期なしなので、ない。行くか行かないかについて、今まで、あまり考えていない。

----- <30~34歳・男・未婚・技術職員・PD経験2回>

誘いがあって、面白そうなら行きたい。転勤がないならいい。土地が選べることは重要。

----- <30~34歳・女・未婚・助教・PD経験2回>

- ・チャンスがあれば挑戦したい。
- ・興味のある分野としては、出版・教育・マスコミなど。
- ・現状では自分の能力、企業側の認知不足に不安。

----- <30~34歳・男・既婚・助教・PD経験0回>

行く気はない。

----- <30~34歳・男・未婚・助教・PD経験1回>

- ・ポストクの時を考えていた - - - 結婚との関係もあり。
- ・今は考えていない。

----- <35~39歳・男・既婚・助教・PD経験3回>

考えられない(年齢)。

----- <40~44歳・男・既婚・准教授・PD経験6回>

自分のこととしてはもう想像できない。

----- <45~49歳・男・既婚・主任研究員・PD経験1回>

2.4.8 自由意見・その他

PD はどうしても移動が多くなるが、次のポストでは専門が少し違う分野に入るなど工夫して活動の幅を広げるなど、その状況を積極的にキャリアに活かすべきだと考えます。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

パーマネントのアカデミックポストの人に対して早期退職を希望する人を優遇し、その分若い人のポストが増えると良い。このような活動 (PD 問題 WG など) をして頂くのは大変ありがたいが、活動に何らかの実効力があるかどうかは疑問。PD が自助努力をすることが何より大事であると思う。PD 問題は分野全体の問題かも知れないが、個人にとっては自分の能力の問題なので、大学院で一般企業へのキャリアパスが必ずしも不幸で無いという教育をすべきである。個々の給与を減らしてワークシェアリングをして欲しい。パーマネントのアカデミックポストに就いた人が必ずしも幸せとは限らない現状もある。大学の教員は研究に没頭できない。PD のように研究に没頭でき、かつ安定に雇用される環境の整備が望まれる。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD はその流動的という特性を生かして様々な経験を積むことで、研究・研究マネジメント・人生の役に立つ知見を与えることができる。PD としての丁稚奉公は見方に依っては良い事だと思う。自分は自分の居る環境を客観的に見る能力が身に付いたと思う。その後の安定雇用アカデミックポストが少ないのは仕方が無い事である。自分が就職できないのは全て自分のせいだと思っている。しかしもし要求をすれば 1. 大学職員に授業担当専門職を作り、ワークシェアリングしてポストを増やす。目減りした人件費は研究者が競争的資金を獲得することで賄う。2. 安定雇用アカデミックポストに登用する際の評価制度は論文数に偏らないものにして欲しい。と言いたい。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

私は入った時、上司から雇用契約の説明あったが、契約条件の確認は必須にすべき。研究費の重点化について。人を増やすのか、研究費を増やすのかというもポイント。学術レベル向上のためには、大学院重点化はいい。その後がないと、「賢い」人ほど行かない。夢と現実をどう天秤にかけるかの問題。早めに適正を見極める必要有りと言われるが、遅咲きの人もあるから早ければいいものでもない。企業と学問の関係がなくて、離れた後の行き先がないのが問題。理科の専門教員とか、学芸員とか。そういう道があれば興味ある。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

・自分の環境で言えば、研究会が多すぎる問題がある。しかも同じメンバー、同じテーマで重複していることがある。ここで問題なのは、PD という身分では、すべてに参加せざるを得ない雰囲気を作られていることである (参加しないとやる気がないと思われる、または、命じられる)。そのため、非常に時間が取られてしまうという問題がある。

・PD 問題自体は簡単に解決できるとはおもえない。財源の問題があり、パイの大きさは決まっている。やはり、世の中に出ていく必要があると思うが、一方で PD のキャリア体が評価されるシステムがないと、広がっていかない。博士を取得したこと、PD を経験したこと自体がマイナス要因になる世の中をどうにかするべきである。

・パーマネント職の選考過程に大いに疑問を感じる。身内ばかりでいいのか。

・研究者全員を任期付きにするというアイデアにはいい面と悪い面がある。いい面は、まずパワハラ的な問題が解消される点、悪い面は腰を落ち着けて研究できなくなるので、業界自体の発展が阻害される。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

・ PD の位置づけが曖昧なため、様々な問題を生じていると思う。たとえば、教官が PD を学生の延長のように扱おうと、学生たちも PD を軽んじる傾向がでてくる。(例：たとえば修論の謝辞において、実際に面倒をみた PD の名前が入らず、実際には何もしていない教官の名前のみが入ることがありうる。これでは PD の評価が全くなされないという問題がある。)

・ また、PD のやるべき仕事明確でなく、また権限も曖昧になっているために、不必要な仕事が PD におしつけられたり、また実際に PD が働く上で混乱が生じたりという問題がある(大学事務員が PD を相手にしないのに、事務雑用を押しつけるなど)。

・ そもそも、教官が PD をどういつもりで雇っているのかが曖昧では困る。ただお金があるからやとうでは、PD の扱いがいろいろ加減になるのも仕方がない。よくあるのは、とりあえず PD の仕事として、研究会をさせる事が多い。これは、対外的に成果が見えやすいからという理由なのかもしれないが、それこそ PD に対するアカハラ、パワハラ、温床になっていると思う。必要ならば研究会をやる、必要ならば PD を雇うという、教官側のしっかりとした意識と責任感が必要。

----- < 30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

・ 博士課程に進学する時点の教育システムに問題があると思う。安易に博士にあがる人が多い。大学院重点化によって作られた「誰でも大学院に進学できる」状況に問題がある。修士すら終了できない人が多くいるし、モラトリアム問題もある。そこには教官側のエゴ(お金が欲しい、マンパワーが欲しいなど)があると思う。博士課程にあがる時点で、その学生の将来に対する見込みの判断等は教官の責任である。こういう問題をほっといて、PD になったとたん、自己責任を問うという責任転嫁は駄目だと思う。

・ 人事について、あまりにもコネ人事が大きすぎる。今の状況は PD、学生のモチベーションを激しく下げしてしまう。きっちりと、業績や仕事の出来で評価して雇うべき。

----- < 30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

・ 任期付き自体はいいことである。流動化を図れるし、研究者の視野を広げるチャンスにもつながる。問題は、現状では上の偉い先生は任期付きになっていないことである。これでは若い人に先がなく希望をもてなくなる。上も任期付きにして、業界自体の活性化をはかるべきである。

・ 特に、プロジェクトの維持や教育の為に、PD を使ってはいけない。今の GCOE は教育をしなければならぬというものが求められるが、それでは何をしたら次につながらない。

・ 一つのアイデアとして、安定雇用職と任期付き雇用職の 2 種類を用意し、安定雇用職(教授・准教授)は、教育や大学運営専門に専念させる。一方、任期付き職には、教育や大学運営を免除し研究に専念させる。比率としては、安定:任期付き=1:2 くらいで。

----- < 30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 2 回 >

今いる研究機関では、年齢制限を撤廃したが、PD になってから 7 年でないと PD に入れないという制限がある。それは時代に逆行した考え方であり、問題ある。こういった部分は改善されなければ行けない。

----- < 35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回 >

PD の年限を区切ることは、おかしい。何の意味があるのかまったく理解できない。

----- < 30~34 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

パーマネント職が増えればそれに超したことはないが、現実的には厳しい。重要なことは、パーマネント職自体につくことは厳しいということ承知の上で、PD を続けるかいなかだ。そうでない人には一般企業にいつでももらえるような状況作りが大切である。

----- < 35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

教員のポストを増やすべき。特に若手の。文科省は現場を分かっていないのでは？PD や博士を採用して、現場の意見を政策決定に生かすべき。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

ポスト制度は、セーフティーネットさえ、しっかりしていれば在っても構わないと思う。現在の学振は一人当たりの支給額が大きいので、一人当たりの額を少し下げて、もっと多くの人が受けられるようにして方が良いのではないか。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

多くの人が良くないと思っているにもかかわらず、どうして若い人のポストが減っているのか、その原因・構造が分からないので、とにかくなぜなのかそれを知りたい気持ちが強い（組織レベル、分野レベル、国レベルで）。

----- <30~34 歳・男・既婚・テニュアトラック・PD 経験 3 回>

大学院（修士も含めて）に進む人の審査および教育をもっとしっかりすべきである。PD になる人は、さらに厳選すべきだと考える。これが、長期的には、PD 問題を解決するキーだと考える。きちんと選抜された PD に対しては、しっかりとした研究ができるように、できるだけしっかりした（パーマネントの）研究職を斡旋するシステムをつくるのがよいのでは？

----- <35~39 歳・男・既婚・テニュアトラック・PD 経験 2 回>

今の職に対しての一番の不満は、単年任期のため科研費申請ができなかったこと。

----- <35~39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

「自分の研究をやるしかないな～」という気持ちにさせてくれるどうしようもない問題。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

アンケート結果等を受けて、ポスト問題そのものについて掘り下げることが必要だと思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 4 回>

任期つき研究員として上げられる成果は対して期待できない。なぜなら、雇用期間が短い。つねに次の職を探さなければならぬ、という危機感があるので、良い研究は期待できない。任期つき研究員だと、成果を上げれば次の職に就ける保障があればよいが、それも不明である。実際には、コネがないと次の職に就けない。

その他：たぶん政治が悪い。改革をするときに、効果、影響をちゃんと考えてやっているのか疑問。その後の実態調査をすることが必要。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

そもそも場当たりに大学院生を増やしすぎたのが原因だと思う。社会のニーズに合わせて博士号取得者を生産したのではなく、博士を大量生産してそれを社会に押しつけるのは本末転倒。無謀な生産計画で余剰在庫を大量に抱える経営能力ゼロの企業に通じるものを感じる。学位取得者という製品の売り込みも重要だが、同時に生産数を調整することも必要ではないだろうか？ 研究者を目指す博士号取得者が不安定な身分を続けなくてはならないという現状は問題だとは思いますが、それほど深刻な問題だとは思っていない。ただし、無給を強いられている博士号取得者が多数いる現状は何とかなければいけないと思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

ポスト、任期つき雇用が増えていくのは仕方がないが、人材が流出しないように魅力のある学会にするような努力が必要ではないか。

----- <30~34 歳・男・？婚・研究員・PD 経験 1 回>

勤務地や育児制度について、みんなどうしているのか、知りたい。周囲の話を聞いて困っている。大学と大学院がそもそも問題。成果（論文）を出している研究室にお金をつけている大学が増えている。出ない研究室を潰す

のは問題だ．成果は重要だが，それだけで判断できるのか？ 数字で評価する傾向はまずいのでは？ 他の策を思いつかないが，難しい問題だと思う．

その他：結婚を考えている．結婚したら子供が欲しい．相手は場所を動かない職についている．自分だけ土地を動き続けている状態で子供を育てるのは難しい．方法を知りたい．色々話してスッキリした．

----- < 25 ~ 29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回 >

とにかく Permanent ポストに就きたい．将来が見えないのが不安だ．先が見えているなら（次が保障されているなら）任期付きでも仕方ない．長期研究も大事だが，生活の不安が大きい．

その他：ポスドク問題は社会全体の問題 学生が研究職に就かなくなる 日本の力が落ちる．少し上の世代ならば，D 論を取ると必ず permanent の職に就けた．自分より下の世代は違う．だから，その世代は研究職を目指さなくなるだろう．社会保障について：自営業であると割り切る．ポスドク組合があれば，職業としての任期制研究員として，自営業的研究者として，胸を張って生きてゆける．みんなが Permanent 職に就くこともできるなら良いが，できないならこうするしかない．

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回 >

ポスドク制度は必要ない．流動性が必要．先が無い状況は異常．若い人だけがなぜ生活の危険にさらされるのか？ 一度 permanent position に就いたら，何故安心か？ 少子化にも良くない．研究者としてやって行けるかどうかは D 論を授けるかどうかで判断すべき．流動性の利点：新しい人と混じるとお互いに刺激になり，お互い見えなかった物が見える．同じ人とやっているとぼける．刺激が重要．

その他：教授～助教まで全員任期制にする．ただし保障は設ける．同じ場所に permanent で居る必要は無い．研究によっては case by case の側面もあるので，仕方無い場合には審査する．(一言失念)．お金を文科省につけるべき．政府に働きかける必要がある．これからは教育と研究が必要だ．お金をとらないと教育が尻すぼみする．

----- < 35 ~ 39 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 8 回 >

研究者が若いときのエネルギーを研究に注ぐことがよい研究を生むと考えるならば，定年を早めてでも若い研究者に安定雇用研究職のポストをあける方法も必要かもしれない．安定雇用されていても研究していない人は研究職からしりぞくべき（その人の受け皿は必要）．

その他：PD 問題云々といった全体の問題を考える余裕は無く，個人的な問題として安定雇用研究職に就けるように日々精進することで精一杯．家族が居ると辛いし気持ちは焦る．ポスドクだと，大学を使うための余計な事務仕事が多い．大学の事務がポスドクを受け入れる体制にない．例えば，科研費や出張などについて，身分の名称ごとに対応できたり出来なかつたりする．

----- < 30 ~ 34 歳・男・既婚・非常勤講師・PD 経験 4 回 >

PD 問題は先輩世代，団塊の世代とその上の負の遺産に他ならない世代闘争に陥る愚を回避するには 70 代～50 代研究者・大学教員の猛省を望む

その他：地球科学分野が先細りにならないためには，社会に対して成果や面白さをきちんとアピールし続けることが重要だと考えるそれができてこそ，研究者人口や予算の必要性や，より増加させることの妥当性が説得力を持つ

----- < 35 ~ 39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回 >

難しい問題であるのは承知しているが，提案できるものはない

その他：高年齢層から若い人の雇用分に給料を回す，あるいはみんなの給料を少しずつ下げて雇う人の数を増やす，というのは程度の問題で，少しなら容認できるかもしれない．

----- < 45 ~ 49 歳・男・既婚・主任研究員・PD 経験 1 回 >

体制に期待できない現状では、自分を高めていくしか道は見えてこない。理系はまだ恵まれている方であると感じる。

その他：自分たちの頃もアカデミックポジションを目指すのは大変な覚悟であった。だが、現在のPD問題を自己責任というのは言いすぎであろう。

----- <40~44歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

いわゆるポストク問題にも様々な雇用形態があるが、中には同期の大学助教の半分以上の年収というものもあり問題だと思う。“博士号取得”などの条件で雇用する場合の労働条件の基準を設けてほしい。例・最低賃金 大学の給与体系に準ずる 任期制の場合、退職金分も加味・福利厚生（保険、休みなど）・科研費申請可。

その他：自分は基本的には楽観的に考えている。将来を見通せないのはPD問題に限ったことではない。前向きな姿勢が大事。

----- <30~34歳・女・既婚・研究員・PD経験2回>

大学の教授、準教授の方々には、もう少し真剣にこの問題を考えて欲しい。『大変だねー』という口先だけではなく、行動で示して欲しい。彼らの多くは、この問題に関心すぎる（他人事）。

その他：

- ・この運動を成功させるには、やはり官僚を動かすしかない。官僚を動かすには、世論が重要なポイントになるが、PD問題の現状を知ってもらわないといけない。今は、問題が問題として認識されていない。（官僚を動かすためには、彼らの手柄になるような形にしないといけないが、良い方法はあるだろうか？政治家から働きかけてもらう方法もあるだろうが、難しそうだ）

- ・この調査で、パーマメントとポストクの論文数調査をやったほうが良いのではないかと。外から（企業）の人をポストにつけることがあるが、まずその前に若手研究者にポストをつけて欲しい。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

- ・今の問題を解決するためには、企業に吸収してもらい以外にない。ただ、今、企業は経済的に厳しいので、社会に通用するスキルを身につける必要がある。

- ・企業からは、どのようなスキルを持った人であれば採用してくれるのか、といったような情報を教えて欲しい。（歳をとっていても、このスキルがあれば欲しい、など）。そういう情報を得られる環境（システム）が必要。

- ・PD問題は自己責任（どうなるかわかっていて、この道を選んだのだから）。自分たちの分野で食べていけるようにする努力をすべき（Nature や Science に投稿するなど）。自分たちのコミュニティを強くする努力をしていくことが重要。

- ・日本に自分の分野のポジションがなければ（自分のコミュニティの力が弱ければ）、海外のポジションを求める他ない。教官は、博士取得後の面倒を見ることができるか、できないか、最初に学生にはっきり言うべき。例えば、その分野に進んだ後のキャリアパスを明示・提示した上で学生を受け入れるべき。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験4回>

日本のみで活動することには限界があるのでは？

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験3回>

大学院に簡単に進学でき 博士号を取得しやすい状況が問題だと思う。ポストの数を多少増やしたところで 年々増え続け、累積していく博士号取得者をどうかしない限り、根本的な解決にはならない。現在の状況が続くと、（今でもそうであるが）研究室に配属されると多くの人は PD 問題を身近に感じる。たとえ優秀な人材がいたとしても、大学院（博士課程）への進学を諦めるケースが多い。これは、大学にとっては優秀な人材を失うことになるし、企業にとっては優秀な人材を得ることにつながり、企業はわざわざ給料の高い博士号取得者を雇う

る必要がなくなると思う。PD 問題の解決には、根本的な構造を変える必要があると思う。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD 問題の定義が曖昧で答えにくいです。任期制の助教も任期 5 年以下であればポスドクであるということでしょうか。PD 問題=短期任期制労働問題と解釈していいですか。任期付制業種に就いていることに関しては、さほど問題は感じません。研究する価値があると思うテーマを、時間の許す限り追求できる今の現状を、大変ありがたいと感じます。学振の特別研究員制度は、自由度が高く自分の力を発揮できる制度だと感じます。今後も続けて欲しいです。PD 問題を意識するのは、正規に雇われている人と自分の(PD の)待遇を比較した時です。PD 問題に限らず、世間一般、派遣労働問題等に関しても同じことが言えると思いますが、日本全体で同一労働に対する同一賃金、同一待遇の社会を目指して徹底して行って欲しいです。具体的に述べますと、*労働内容がさほど変わらないにも関わらず、雇用形態によって、社会保険、年金、住宅手当、通勤費などに大差が生じている現状は変だと思えます。* PD が常に成果、又は成果に相当するものを出していかななくては、働き続けることが難しいのに対して、一度正規に採用された方は、かなりサボっても、ほとんど output がなくても、何年間も何をしているのか分からない状態が続いても、クビにはなりにくいようです。PD 問題は、視点を変えると正規採用者を守りすぎている問題 と言い換えられるのではないのでしょうか。

----- <30~34 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

博士課程修了すぐの 3 年程度で PD (任期制職員)を経験するのはいいと思うが、30 代に入って家庭を持つ立場になると、住む場所や生活環境、生活時間は自分一人の都合だけで決められない。30 代以降の世代には安定した職が必要だと思う。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

私は研究にそんなに強いこだわりが無いので、絶対的な安定を強く求めるのならばそういう仕事に就けばよいと思ってしまい、職の不安定さという点はあまり問題だとは思わない。ただし、私はもうしばらく任期があるので、今はそう思うだけかもしれない。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

多くの人が良くないと思っているにもかかわらず、どうして若い人のポストが減っているのか、その原因・構造が分からないので、とにかくなぜなのかそれを知りたい気持ちが強い(組織レベル、分野レベル、国レベル)。

----- <30~34 歳・男・既婚・テニユアトラック・PD 経験 3 回>

今はなんとか複数年契約で住宅手当や年金もある職に就いているが、運がよかったとしか思えない。将来に希望が持てないことを知って学生は学位を取ろうとしなくなるだろうから、将来的にはポスドク問題は解決するだろう。問題は、現在ポスドクの人がどうやって生きていけばいいかということです。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

例えば給料について、博士(理学)という資格に対する評価があまりにも低い。それまでに多くの時間と金銭を投資して博士(理学)の資格を取得したにも係わらず、それに見合う評価がないことが問題。一方で、評価に値する学位であるかも問題。近年は単に大学院の定員を充足させるという目的のためだけに学生を囲い込み、博士課程に進学させる例もある。高校球児の誰もがプロ野球選手になれるはずがない。学位を取得しても研究職につけないことがあるのは自明であるにも関わらず、教員の利己的な目的で学生を進学させることにも問題がある。明日の科学を切り開き、日本国民に知的好奇心を根付かせることができるような教育を行っていくにはどのような人材が必要であるか、その人材を他の業種に流出させず、研究・教育業種に魅力を感じてもらうにはどのような社会的システムにすれば良いか、を考えるべきで、目先の「ポスドク問題」だけをとりえているならば、本質的な解決は望めない。今本当に必要なのは、知的好奇心を持って生きることが人間の至福の喜びであることを日

本国民に気づかせることでしょう。その過程で今のポストクが犠牲になれ、というなら、喜んで腹を切ります。だから、腹を切ってもいい、あるいは、この業界ならなんとしても生き残りたい、と思わせてくれるほどのビジョンを見せて欲しい、と思います。たんに、あふれたポストクをどうしようか、という問題ではないです。2-2分野にとって重要なのは明日の科学を切り開くことで、それはむしろ職に就いている人の問題かと思えます

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験6回>

どこまで頑張れば、研究職に就けるのかわからず、目標が設定できない。また、女性研究者の場合、結婚や出産へ踏み出しにくい。特に出産・育児では研究期間のブランクが出来てしまうため、業績が重視される現状ではとても厳しいと思う。同じ研究分野に同世代が多く、就職どころか、PD職や学振の公募でさえも競争が激しく、かなり厳しい現実がある。博士取得後直後の場合は、様々な任期付きの研究職に就くことは、多くの研究者や他分野との共同研究の機会となり、スキルアップや経験の面ではよいと思う点もあるが、それがいつまで続くのかわからない現状では、不安がある。一生任期付きの研究職でも構わないとは思いますが、その場合は常勤職と同等の研究環境や社会的保障の充実をして欲しい。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験1回>

- ・ まだ問題をよく知らない部分がある - - - もっと知ろうと思う。
- ・ 状況を良くするためには、大学の運営とかにも関わっていかないといけないかもしれない。(どうやって定員が決まるのか、予算が決まるか、など)大きな仕組みを理解しないと。

----- <35~39歳・男・既婚・助教・PD経験3回>

大規模プロジェクトでは、専念義務があるが、筆頭著者で論文が出ない可能性があり、問題。また、狭い自分の分担をこなすだけで一杯一杯になっては、視野を広げるにつなげていない。その場合、次の就職につながらない。これは、人材流動を目的としたPDとの目的にはなっていない。しかし30、32歳くらいまではPDをやった方が良くとも思う。これは、競争的環境が必要という意味で。でもここに生活を切る切らないのギリギリの線までを入れて欲しくない。PDの間でも、生活を維持する最低限の保障が欲しい。そうでないと、安心して研究に打ち込めない。雇用者は、PDを物としか見ていない場合もある。その意味では、Drであるけど日雇いと同一。雇用者側が若い頃にそういう経験をしていないのが問題では？PDのシステムを変えたい。最大任期5年で毎年更新でなく、5年ごとに審査をして著しく悪ければ切るというシステム。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

上司からプロジェクトに関する業務(雑務)を与えられた時に、自分のすべき仕事かと悩む時がある。かなり精神的につらくなることもある。以前、上司と相談して多少改善されたが、日常的な相談はあまりできない。上司と私の間にいて緩衝材になる人がいるのが救い。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験1回>

一生ポストクでも、一生独り身で自分一人が食べていける程度の収入があるならかまわない。デューティー、ノルマがキビシイ。研究者をサポートする、事務や技術スタッフを増やして欲しい。

----- <30~34歳・女・未婚・研究員・PD経験3回>

評価は有った方がいいが、評価の仕方をちゃんとしないと制度として機能しない。例えば、チャレンジングな目標をたてなくなる等。PD問題とはPDになった人のみの問題でない。無給の人などにも目を向けるべき。現在のPDの年齢が上がっているので、学振の年齢制限を34歳より上げて欲しい。若手の科研費や、各機関のPDポストについても、基礎研究は国が責任を持つべき。

その他：インターンシップが機能すれば良いと思うが、企業からみれば、年寄りを取る意味はないのでは。企業はそういう人を求めていると思う。チャンスがあるのは良いが。うまく

いくとはあまり思えない。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

学生がポスドクの予備軍となっている。学生には知っておいてもらいたい。一方で、問題をあまりおおっぴらに言うと、学生当事者、また、上の先生方に、博士学生を減らそうとしているという印象を与えてしまうとかえってマイナスになる。博士学生数自体については、間口は広くてもよいが、取得条件を厳しくし、クオリティの保障をするのがよい。一番難しいのは、学生本人に伝える伝え方。来なくなってもつらいし、後でうらまれても困る。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

この年代でよかったとほっとする。5 年下だと、もっと苦労している。根本的に大事なのは、分野を盛り立てること。自分の関係する地球惑星科学の細目（各学会）くらいの意味での「分野」。盛り立てるために、自分にできることは、研究でいい成果を出すこと。

----- <35~39 歳・男・未婚・テニユアトラック・PD 経験 1 回>

解決可能なのだろうか。後ろ向きに解決（自然に PD がいなくなる）。若い人が博士課程に進まなくなり、人材が枯渇して終わりかもしれない。

----- <30~34 歳・女・未婚・助教・PD 経験 2 回>

任期なしの職をなくせば、PD 問題は解決する。それができないのであれば、現状のように、GCOE などの競争的大型プロジェクトを増やす必要がある。基本的に PD に DUTY はないので、仕事ははかどるはず。科研費を PD に優先的につける、学振 PD を増やすべきである。このような意見書をまとめて、たとえば、学長に持って行けば、改善される。学長など、トップに立つ人の見識、価値判断を信じる。（このあたりの信頼感の根拠も、だいが聞いたが、質問者にはいまひとつ、理解できた気がしない）

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

技術職員になって、後悔したことはあるか：思ったより自由が利かない。もっと部署横断的に仕事をするのかと思ったが、意外と部署内で閉じている。技術職員として博士を持っていることは、メリットでもデメリットでもない。大学院に長くいつている分、教員の話もわかるし、意見も言いやすい。

異動がないのは、家族などがいる場合にはいい。しかし、反面、異動がなく、何 10 年も同じところにいることについては、息苦しさを感じる。技術職員のほとんどは、年配者なので、うまくやっていくにはそれなりの向き不向きがある。技術職員の数については、今にポストが減り、人が足りなくなる。（PD がもと技術職員のしていた仕事を代わってしている、という認識には同意）

----- <30~34 歳・男・未婚・技術職員・PD 経験 2 回>

- 教員側にあきらめムードが漂っている。PD がいても、積極的に将来を考えようとししない。
- 自分がしてもらってよかったこと：積極的に PD がやった仕事を宣伝してくれたこと。
- 他にできることは？信頼関係をちゃんと作ること。突然きた PD にはなかなか難しい。いろいろな人と交流させるのは大事。特に地方大学では、基本的に自己責任でここまで来たと思っている。
- パワハラ的なものはうけたことはない。
- 方向転換は難しく、上の人も使いにくいのではないか。

----- <35~39 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 3 回>

修士課程の学生の集団の性格が重要。修士が多すぎることで、修士課程教育の質を落とし、結果として、博士課程の平均的質を落としている。今は、よほどのことがない限り、博士進学希望者は通る。学生数を確保したいということが逆に、全体としての質を落としているのがみんなに不幸。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

今後は PD の数を減らすべきだし、博士課程の入試そのものを厳しくすべき。今、多くいる PD をどうするかについては、やはり、国がなんらかの対策を取るべき。企業に就職できる可能性を増やせるような政策を考える。(例: PD を積極採用する企業には交付金とか、PD 転職サイトを作る) 自分自身、将来設計をまじめに考える時期が遅すぎたことを反省。博士課程に進む学生には現在の状況をきちんと教えてあげるべき。年齢などのバリアーをできるだけ取り去ってチャンスを生み出せる環境づくり。

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

先の見えない不安定雇用なので、結婚、出産が遅い人が多い。高校・大学の同級生と比べて、賃金も格段に低い。すでに 40 歳を超えた PD もいる現状は、これまでの方策がその場しのぎであったか、間違っていたとしかいえない。教員(又は、常勤職員)が、大型プロジェクト(CREST, COE)や科研費を当てるかどうかで、雇用の有無・多少が年により大きく変動する状況は、PD にとってあまりに不利な状態だと思う。人材の流動を PD の雇用に対する安心感と両立させるなら、全国の大学・研究所で常にある程度の PD 枠を組織の予算で確保して雇用し、それを補う形で科研費などの雇用があるのが良いと思う。学振の年齢制限が現状にあっていない。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 2 回>

PD 問題はもはや個人の努力では解決できない段階にある。一方で、社会的な対策は一向に進んでいない。そろそろ大きな対策を行って欲しい。ワークシェアリングについて: 競争的資金のせいで、大学の先生は外向きの仕事しかできない。学生の面倒が見れていない。これを解消して欲しい。競争的研究資金に偏っている状況が問題。

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD に講義や演習を担当させるのはおかしい。全大学にそれを禁じる指導を文科省はすべき。PD に雑用をやらせるのはほどほどにして欲しい。特に、たくさんいる PD の中で、女性 PD だけに、雑用を与えるのはやめて欲しい。もし女性というだけで違いがあるなら、給与差別もやめて欲しい。(競争的資金によって給与が違うなどの点がある。) おとなしい PD にも同様。PD にコンピュータ管理をやらせるのはやめて欲しい。専門職員を雇うか、それをするための手当(別枠給与)を与え、それを込みで採用することを公募時に説明してから PD を雇うようにすべき。研究室の WebPage 作成なども同様である。定年を迎えたかなりお年を召した人が教育職を退けば、PD 問題が少し緩和するのでは? 公募採用を論文数だけにするのはどうかと思う。雑用をさせられている人はどうしたらよいのか。

----- <35~39 歳・女・既婚・研究員・PD 経験 5 回>

研究者の質と量が国の付加価値に直結するという現状をもっと伝えるべき。単に儲かる儲からないの話ではなく、リスクマネジメントとしてこの問題を考えれば、研究者の重要性が分かるのではないか。

その他: 自分自身の現状と内面を深くえぐられるインタビューであったため、多少エキサイトした内容になったことを最後にお詫びしたい。正直、自分の言った様なことを全ての PD が実行できる訳ではないと思う(特に質問 4 - 6 に対する回答等)。「現状に甘んじつつも自己努力によって将来を切り開く」と言う概念は歯切れがよく、格好よく思えてしまいがちだが、逆に言えば現状に対して何も問題提起をしないという姿勢にも繋がりがねない。だからこのようなインタビューは非常に重要だと思うし、若手博士の待遇向上を図るために皆で協力し合うという動きは素晴らしいと思う。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

未来が見えない。生まれた時代が悪かったとしか言いようが無い。

----- <25~29 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

- ・ まずPD終了後のキャリアを広げていくことが需要である。
- ・ また特に教育職（小中高）の間口を広げてはどうか。秋田県のように、PDが沢山教育職に就業できる仕組みづくりが重要である。これを実現できればアカデミックな仕事に就業できるPDが増える。また教育現場には必ずしも科学の分野に明るい人が多いわけでもないの、そういった点からも有用な案である。

----- <30~34歳・男・既婚・研究員・PD経験2回>

私は、学部時代、中学・高校教員になることが目標でした。そのためには、修士はあったほうが良いと思って大学院に行きました。修士の終わりには、研究が面白くなり、人生は80年と長いのだし博士の3年間なんて一瞬なので、後になって行かずに後悔しないようにしよう、と思って進学しました。もう少し研究を、と思ってポストドクになりましたが、思いの外、辛かったです。アメリカ人、フランス人、ポルトガル人のポストドクの友達と話をしていると、彼らもポストドクという状況は辛いのだと言います。日本のポストドクだけが、悲観的なのではないと思います。研究への情熱を語りながら、明るく振舞っていても、人知れず将来の不安に脅えている状況は、各国同じだと思います。ポストドクの皆様には、悩む前に、まず公募に積極的に応募してみしてほしいと思います。一般公募で採用される確立は、それほど低くはないと思います。「公募なんて、どうせコネでしょ」という考え方を辞めてみませんか。私の現職の公募は、普通にJrec-inにて見つけました。けれども、公募内容は化学の教員で、これまで自分のなじみであった地球惑星科学分野ではないし、内部に知り合いもいないし、また准教授もしくは講師の募集だったので、博士修了2年目の自分は力不足なのは・・・と思いつつも、応募しました。思いがけず、面接に至り、無事に着任しました。就職は縁や運といった要素も強く働くので、諦めずに、また思い切って分野を広げて職を求めてみてください。

----- <30~34歳・女・未婚・講師・PD経験1回>

大学のポストを、任期付き、安定雇用含めて増やしてほしい。自分を含めて、周囲のPDの人達の多くが最終目的として、研究に自由度が闊く大学への復帰を最終的にねがっているから。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

どうでもよい。他人なんて、興味ない。

----- <30~34歳・男・未婚・研究員・PD経験2回>

ポストドク制度は、セーフティーネットさえ、しっかりしていれば在っても構わないと思う。現在の学振は一人当たりの支給額が大きいので、一人当たりの額を少し下げて、もっと多くの人を受けられるようにして方が良いのではないか。

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

よく調べていないのでよくわからない。(公表どちらでも)

その他：企業が取りたくても、本人が閉じるミスマッチもあると思うし、とにかく飯が食べればよしというものもある。一般的にどうとは言えない。

----- <30~34歳・男・未婚・助教・PD経験0回>

社会全体でPDを活用していく風土を築いていきたい。(いってほしい)。PDは社会にとって、とても貴重な存在だと思う。

その他：ポストドク問題について、もっと勉強していきたい。この活動にももっと積極的に関わっていきたい。(でも、時間がない)

----- <25~29歳・男・未婚・研究員・PD経験1回>

国はだめになってからしか動かない。現場のことを国にいかにかわからせるかが大変。このような活動はよいと思う。

その他：大学のキャリア支援は、生物、化学など企業に直結しているところはよいが、地球科学からみると的外れ。専門知識をいかに売り込むか。

----- <35~39 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 3 回>

任期つきとパーマネントの待遇の違いは問題。両極端なイメージになっている。分野のためには、できるだけ人数は減らしたくない。パーマネントの人が人を雇う努力をしないといけない。

----- <30~34 歳・男・未婚・助教・PD 経験 1 回>

現状ではポストは増えない。早め早めに違うことを考え、博士も外に行くことを考える。個人が生きる力を付ける。PD をやるのは 34 歳まで。

----- <30~34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 1 回>

- ・民間への受け皿を充実するべきである。
- ・先のキャリアが見えないと、学生も進学しない。
- ・しかし、PD の数を減らすというのはだめだと思う。将来、科学技術、特許、アイデアを考える人をしっかりと保って育てることが大事だと思う。
- ・人口比の問題で、上の先生方がいることはしょうがない。悲観してもしょうがない。"

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- 構造上・制度上の未熟さから PD という立場の被雇用者を不当に安価に雇ったり、使い捨てにされうる状態にある(雇用者側の善意に期待するしかない状態)。
- 個人契約・実際のグループの組織の小ささ(研究室単位)のため、組織的な横のつながりがなく、待遇改善を個人的に主張しづらい。
- 高い専門性ゆえに業界が狭く、その中での人間関係の悪化が、任期付きで雇われている場合に致命的になりうる。
- 正規雇用の数に対する PD(非正規雇用)の数の急増。

----- <30~34 歳・男・未婚・研究員・PD 経験 5 回>

- 社会の仕組みは上の人が決める。上的人是にパーマネントである。(任期付きの)下の人につけがまわってくる。
- 本当に実力(業績)主義ならよいが、コネや派閥がはびこっている。全員がパーマネントを取れる仕組みを作った方がよいとは言わないが、明らかにおかしい人選がなされることがある。頑張っている側としてはやる気がダウンする。

----- <30~34 歳・男・既婚・任期付助教・PD 経験 3 回>

PD 問題よりも、研究職全体に対する社会の理解が少なすぎると感じます。研究は好きだけの理由でやっているわけではなく、社会に役立っているはず。科学普及活動のなかで、PD が将来、社会に大きく貢献する可能性を秘めた金の卵であることを、もっと知らせるべきだと考えます。----- <30~34 歳・

男・未婚・研究員・PD 経験 1 回>

- ・長期的(10-15 年)視野に立った科学政策が必要。その中での PD 問題の位置づけにすべき。政策レベルで、博士がどれだけ必要なのか、明示すべき
- ・PD 一万人計画でこうなった以上、減らす or 見直すべき
- ・博士課程の設置認可自体が甘いと思う

その他：

- ・この WG への参加を公に広く募って欲しい。プロジェクトの位置づけを明確にしつつ(業務外とみなされない

ようにしたい)

- 学術会議レベルまで影響しうるものなのか、など

----- <30~34 歳・男・既婚・助教・PD 経験 0 回>

- 博士取得者の一般企業への就職口が確保されれば進学しやすくなるはず
- 博士課程への進学 = 研究職(大学・研究所等における)という構造, 進学するかしないかが, どのような人生を目指すかに直結している現状が問題

- 一般企業への就職を増やすことで改善可能

その他:(当 WG の活動に関して)もう少し上の世代(実際に雇用を左右する人たち)に加わってもらわなければならないのではないか

----- <35~39 歳・男・既婚・助教・PD 経験 1 回>

- プロジェクト型より, 機関付けとしての PD をふやせないか
- というのはプロジェクト型だとエフォート 100 を要求する職務専念規定がよろしくない
- PD を減らさないのであれば, 常勤になれないとしても, 50 代, 60 代でも任期つき PD として働ける場を保障すべき

その他:・公募の出し方について, プロジェクト指向が原因だろうが, 出来レース的公募が多いと感じる. それならば公募でなくて内部選考でもよいのではないかと.

----- <40~44 歳・男・既婚・准教授・PD 経験 6 回>

PD 問題は, 縁遠くはないが, 日々悶々とするほど深刻に感じてもない. 人と世間話する程度.

その他: 公募情報には年俸が出ているため, 助手の人から「給料が高くて良いね」と言われたことがある. 採用正式決定から着任時期までの期間が短すぎることもある. 「研究」といった場合の資産は個人に帰属するだろう. そのためか ポスドク = 自由に個人プレイで研究している人 = フットワークが軽いと思われているように感じる. 実際は, 自分のようにプロジェクトで雇用されている人もいて, その場合は引き継ぎのための時間が必要.

----- <30~34 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 4 回>

いま, ポスドクな人は自分の待遇の悪さにはあきらめて, がんばるか, 他の道に挑戦するしかない. いま, 困っている人が多いからと言って, 任期付きの職を安易に増やし, 任期付きの職を渡り歩くのを当然にしてしまうと, これからの人が困る. 今ポスドクの人には, 企業へのあっせんを増やすべき(これもたぶん難しい.). これからの人たちに対しては, ポスドクで溢れてしまわないように, ポスドクの数とパーマネントの職の数と, 博士号取得者の数がちょうど良くかみ合うようにするべきだと思います.

----- <25~29 歳・?・? 婚・研究員・PD 経験 2 回>

若手にとって海外で経験を積むのは重要だが, 海外学振の選考基準が若手にとって厳しすぎると思う. 間口を PD (非安定雇用研究者) に絞る, または選考基準の異なる制度を設けるなどしてほしい.

----- <25~29 歳・男・既婚・研究員・PD 経験 1 回>

PD 問題は, とても身近に感じるが, 一方で自分は全体像を良く知らないなあとも思う. 卒業生の就職先等, 応募できる研究費, 保障されるべき保険など, 情報を得る場所が少ない.(口コミ?) 結婚・出産・育児などの人生のイベントが集中する時期と, ポスドクの時期が重なっている. 任期付だと, 短い雇用期間中に結果が求められる上に, 出産・育児などに関する休業などの保障も無いことがほとんど. 一口に研究者と言っても, 様々な人生のプランが持っていて良いと思う.

----- <25~29 歳・女・未婚・研究員・PD 経験 2 回>

- 「偉くなるしかない」の話につける. 現状を動かすには自分がえらくならなければならない.

- 現状は受け入れざるを得ない。
- 理想的には任期付は良くない。でも、大学の外の状況もあり、、、改革や革命は、権力者の少数派のサポートがあってできること
- その他：PD 問題もそうだが科学の衰退も気になる。退職年齢を下げた方が良い。若い教員が居ないと学生が来ない

----- < 30 ~ 34 歳・男・未婚・任期付助教・PD 経験 3 回 >

3 . 大学院生の若手研究者への印象調査

3.1 アンケート実施の目的

日本地球惑星科学連合キャリア支援委員会若手 WG は、若手研究者が取り巻く研究・教育活動の実態を多角的に把握するために、以下の点について、修士課程(博士前期課程を含む)および博士課程(博士後期課程を含む)に在籍している大学院生を対象とするアンケートを実施した。

1. 若手研究者は、どのくらい大学院生の研究や教育に参加しているのか？
2. 若手研究者が現在置かれている状況は、大学院生の進路選択にどのように影響しているのか？

< 背景 >

昨今の大学改革により、パーマネント的な助教ポスト(昔の制度で言うところの助手)が大きく減少した反面、ポストクや任期付きの助教ポストが増加した。すなわち、大学教員の若い世代に有期雇用制度と研究成果に対する競争主義が導入されたことによって、これら若手研究者が学部や大学院の教育にじっくりと参加することが以前と比べて困難になった。結果として、教授・准教授クラスと学生の間に入って教育を担う中間層が少なくなっている。その一方で、大学教員の削減に伴い、教員一人一人に降りかかる研究以外の仕事が多くなった。そのため、現在教育の現場では、雑務に多忙な教授・准教授クラスの教員と学生という状況になっており、学生が気軽に相談できる環境が失われつつある。研究・教育活動における若手研究者は、教授・准教授クラスの教員と学生の間をつなぐ役目を担っており、非常に重要な存在であったはずである。そのような若手研究者不在の状況において、現在の博士前期課程学生と博士後期課程学生(それぞれ、以下では修士学生と博士学生と呼ぶ)が若手研究者の存在についてどのように思っているのかについて我々は大学院生を対象にアンケートを行い、把握することを試みた。

別の側面として、近年理学系の大学院博士課程(博士後期課程)への進学者数が平成 15 年度頃をピークとして減少し始めているという報告がある(参考文献 1)。我々地球惑星科学分野においても博士課程進学者数減少問題は例外ではなく、重要な課題になっている(参考文献 3)。博士課程への進学者が減るということは、将来の研究を担う人材が減り、長期的には日本の科学技術力の低下をもたらすことにつながる。天然資源を豊富に持っていない日本にとって、科学技術力こそが資源であり、今後の日本の世界における存在感を左右するものである。そのため、この博士課程への進学者数減少の問題は、将来の日本に関わる非常に重要な問題であるとも言える。

博士課程への進学者数の減少がなぜ起こったのかという要因については、地学教育の問題、学部再編による定員の変化、博士号取得後の就職難(いわゆるポストク問題)など様々なことが言われているが(参考文献 2)、これらの要因と進学率との因果関係は必ずしも明確ではない。そこで、我々 WG では冒頭に述べた 2 つの点に注目し、修士および博士課程の学生が、博士課程への進学、つまり研究の継続を決める上でどのような動機を重要視して

いる(いた)のかを調査することにした。

このアンケートでは、ポスドク問題と進学率低下の因果関係をはっきりさせるというよりも、学生の進学動機を理解し、若手研究者の研究・教育における位置づけをアンケート調査から明らかにすることが主要なテーマであることを強調しておく。今回のアンケートは実施規模が小さく試験的なものであるが、今後若手研究者のキャリア支援に関する戦略を構築するための基礎データの一つとして用い、必要に応じてより大規模なアンケートの実施も検討したい。

<参考文献>

1. 平成 20 年度学校基本調査(確定値) p21 図 10 根拠
理工系大学院博士後期課程のこれからの教育・研究の体制について
2. http://hakasenoikikata.com/posdoc_report35.html
3. 日本学術会議からの照会「研究の現場において研究を進める上で支障になっている事項について」への日本地球惑星科学連合の回答参照

3.2 アンケート実施日時と方法

実施したアンケートの質問項目は Appendix.1 に記した。アンケートを実施した大学は、東京大学理学部地球惑星科学専攻(推定：300 人/回答者 37 人)、東京工業大学理工学研究科地球惑星科学専攻(推定：50 人/回答者 10 人)、名古屋大学(84 人/回答者 45 人)で、対象者はこの 3 校に在籍している修士課程学生および博士課程学生にお願いした。回収率は約 20%である。アンケートが実施された期間は、2009 年 2 月 1 日から 3 月 31 日である。

3.3 アンケート結果の分析

設問1 あなたの現在の学年を教えてください。

1. 修士課程1年
2. 修士課程2年
3. 修士課程3年以降
4. 博士課程1年
5. 博士課程2年
6. 博士課程3年
7. 博士課程4年以降

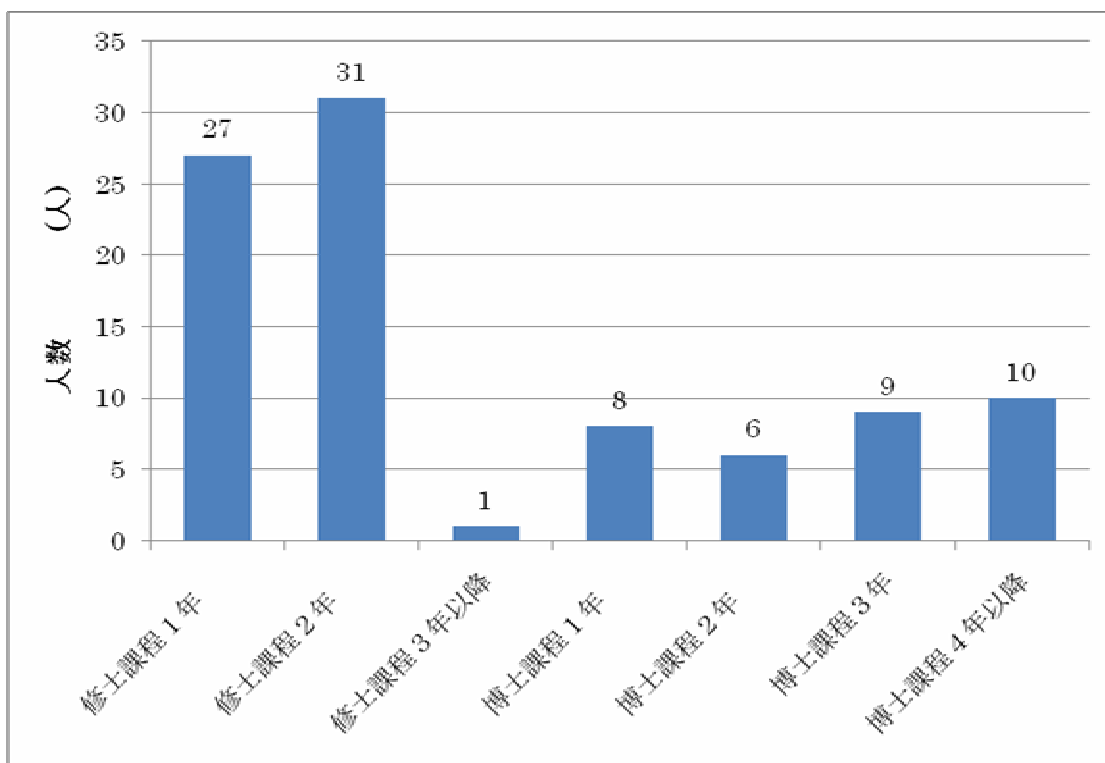


図1：回答者の内訳(回答数は92人)

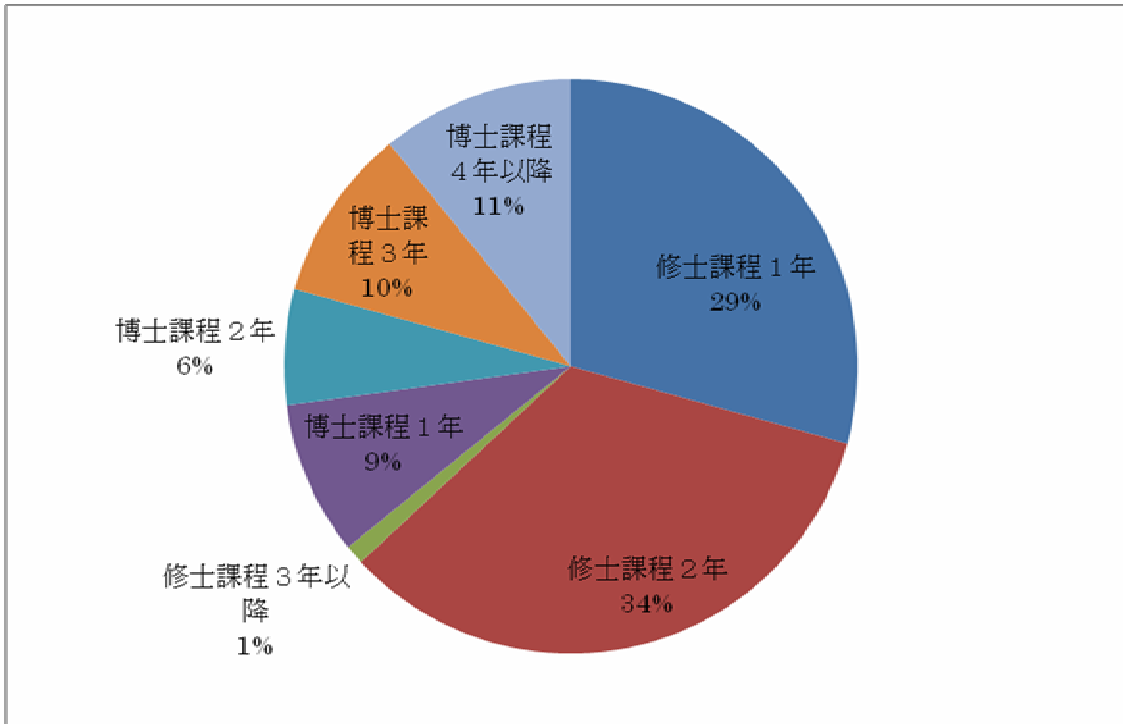


図2：回答者の内訳(回答数は92人)

コメント：

回答者の出身学年は、図1, 2からみてわかるように修士課程学生が約60%、博士課程が約40%である。回答者は各年代にほぼまんべんなく分布していると言える。

設問2 現在、あなたの周囲（研究室・研究グループ・居室 etc）に若手研究者がいますか？

- 1. はい 設問3へ
- 2. いいえ 設問4へ

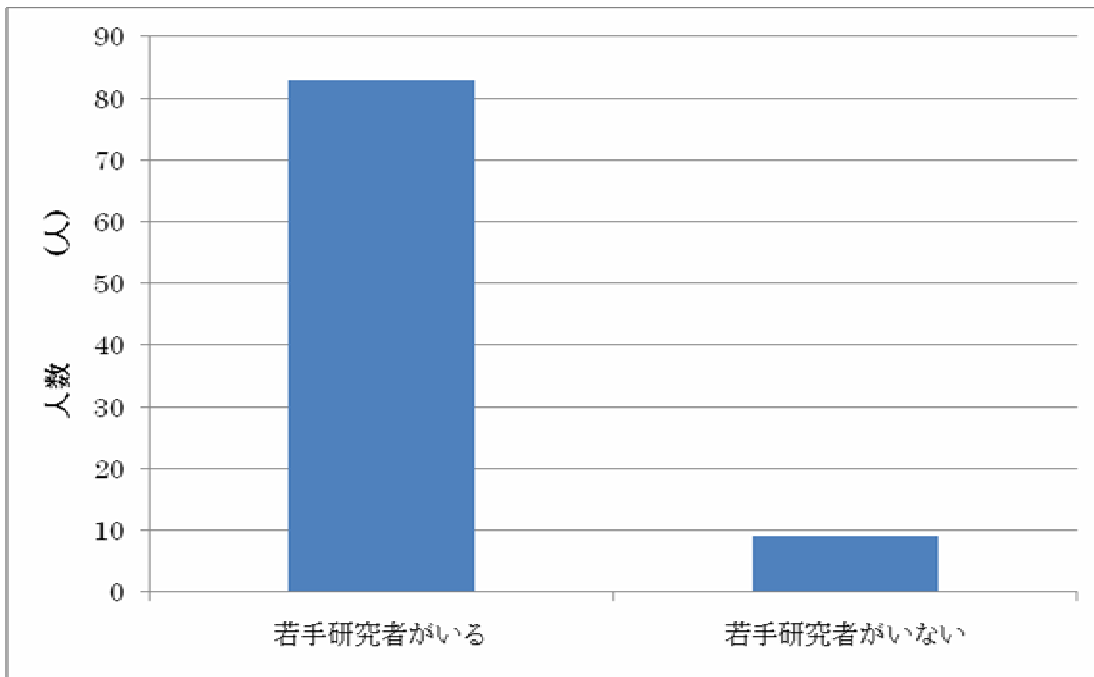


図3：「現在、あなたの周囲に若手研究者がいるかどうか」に対する回答

コメント：

図3から8割以上の研究室で、若手研究者が構成メンバーとして含まれることがわかる。

設問3（設問2で「1. はい」と答えた方）現在、あなたの周囲（研究室・研究グループ・居室 etc）に若手研究者がいてよかったと思うことがありますか？

1. 頻繁にある
2. たまにある
3. ほぼない
4. まったくない
5. わからない

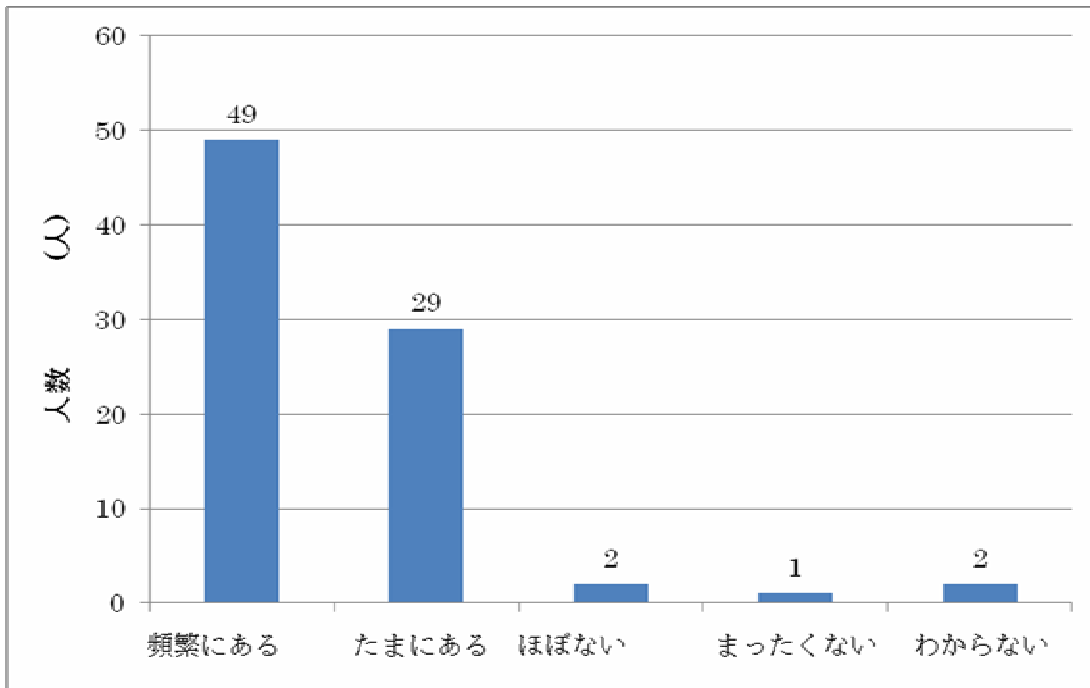


図4:(設問2で「1.はい」と答えた方83名)現在,あなたの周囲に若手研究者がいてよかったと思う頻度を聞いた質問の結果

コメント:

図4から、「頻繁にある」と「たまにある」に回答をした学生が全体の94%である。大部分の学生が、周りに若手研究者がいてよかったと評価している。

設問4 (設問2で「2.いいえ」と答えた方)現在,あなたの周囲(研究室・研究グループ・居室 etc)に若手研究者がいたらよかったと思うことがありますか?

1. 頻繁にある
2. たまにある
3. ほぼない
4. まったくない
5. わからない

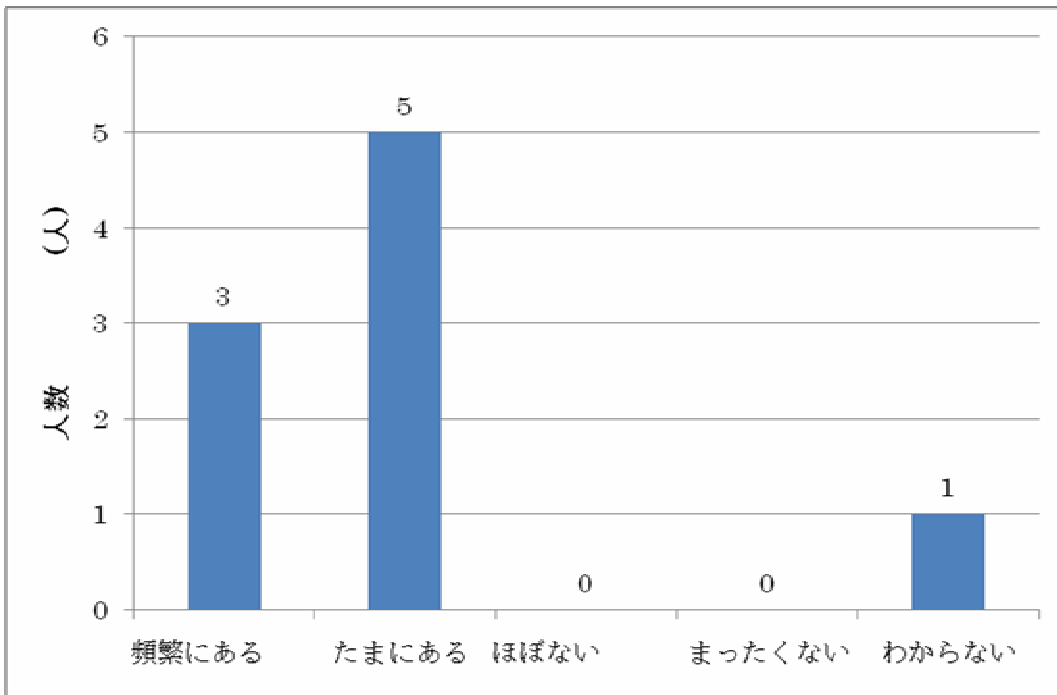


図5:(設問2で「2.いいえ」と答えた方9名)「現在,あなたの周囲に若手研究者がいたらよかったと思うか」に対する回答

コメント:

図5から,「頻繁にある」と「たまにある」に回答をした学生が全体の89%であり,「ほぼない」と「まったくない」に回答した学生は0人である.この結果から,周りに若手研究者がいない環境におかれている学生は,周りに若手研究者がいたらよかったと思っていることがわかる.

以下の設問では,周りに若手研究者がいる,いないに関わらず集計した結果(つまり,設問3と4を合計した結果)において修士課程の学生と博士課程の学生の意識の違いについてまとめた.

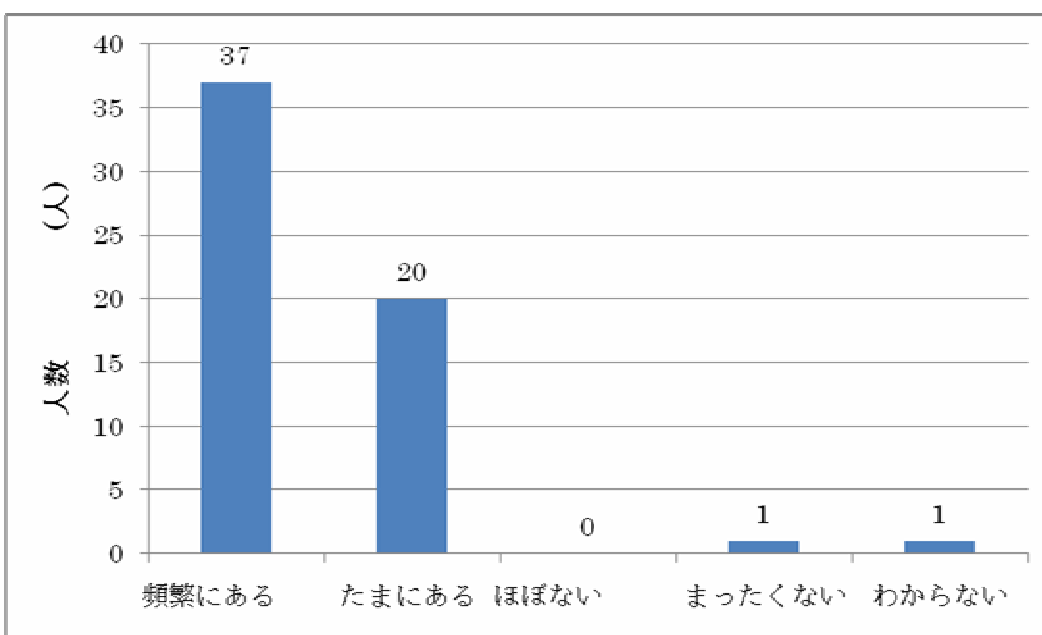


図 6-1 : 「若手研究者がいたらよかったかどうか」に対する修士学生の回答 (設問 3 と 4 の合計) .

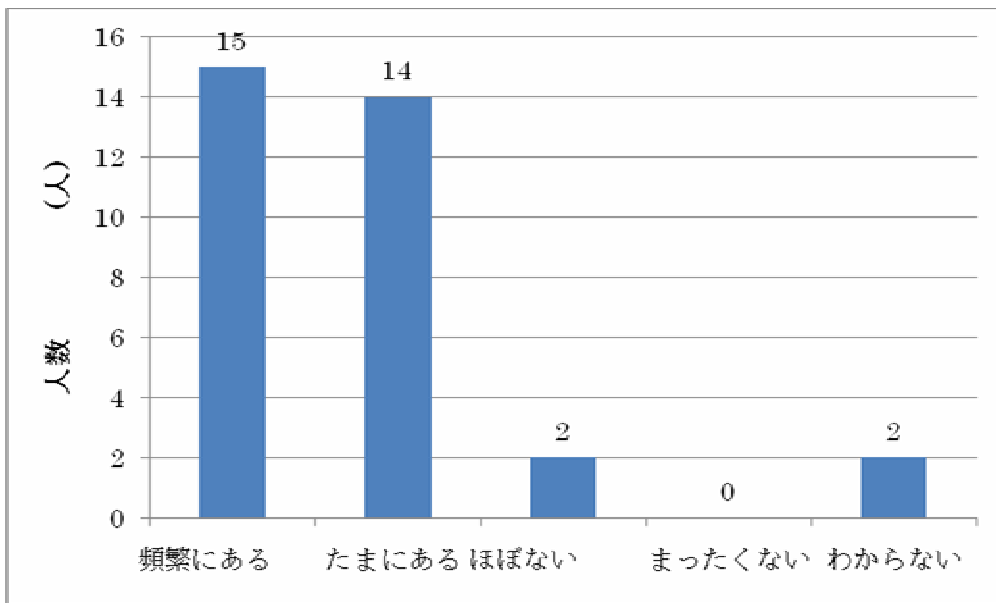


図 6-2 : 「若手研究者がいたらよかったかどうか」に対する博士学生の回答(設問 3 と 4 の合計) .

コメント:

図 6-1 は、設問 3 と 4 に対する修士課程学生の回答だけを集計したものである。図 6-2 は、設問 3 と 4 に対する博士課程学生の回答だけを集計したものである。図 6-1 と図 6-2 において、「頻繁にある」と「たまにある」を回答した学生がそれぞれ全体の 97%と 88%であった。大部分の学生は若手研究者の存在を有意義なものとして認めている。「ほぼない」と「まったくない」と回答した学生はそれぞれ 1.7%(修士学生)と 6.1%(博士学生)と、非常に低い値となっている。

設問 5 現在、あなたが研究を進める際によくディスカッションをする人は誰ですか？また、あなたの研究へのその人の貢献度は、指導教員（書類上を含む）を 1 としてどの程度ですか？

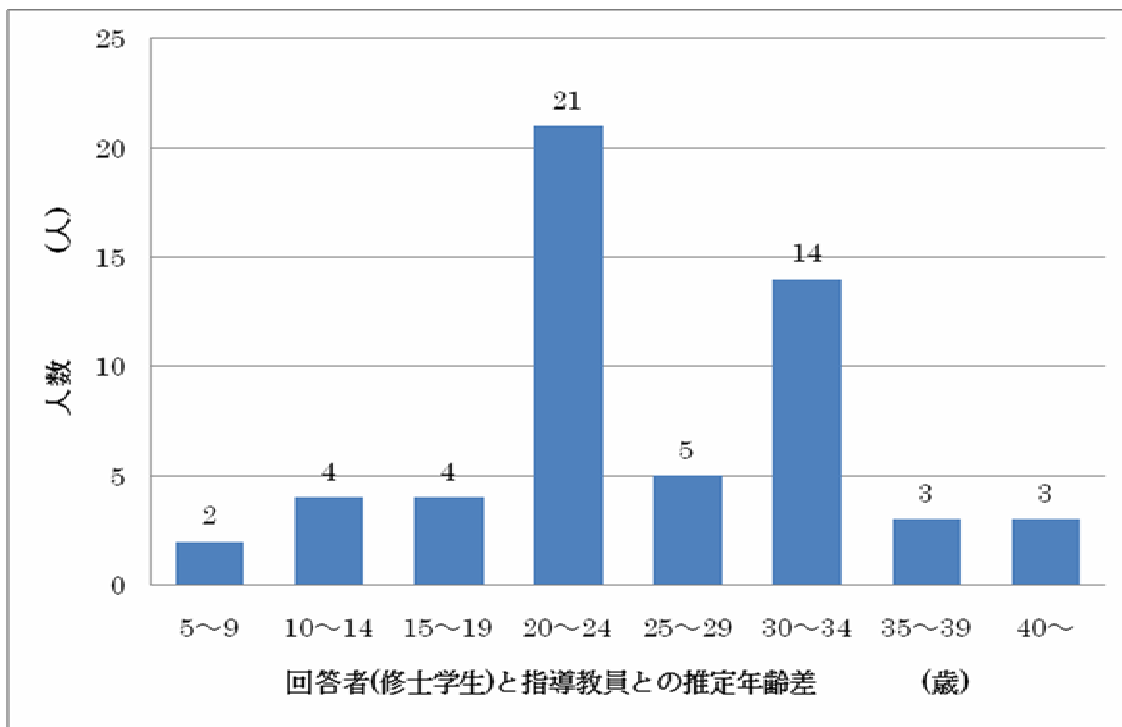


図 7-1：回答者(修士学生)と指導教員との間の推定年齢差(5 歳刻み) 横軸：指導教員との年齢差，縦軸：累計回答人数(各年齢幅に入っている総数)。

コメント：

図 7-1 は修士課程の学生に関する指導教員との年齢差を聞いたものである。この図から，一番年の差がない指導教員でも約 20 歳離れていることがわかる。指導教員は准教授以上でないとなれないため，この結果はそれを反映していると思われる。ただし，図 7 の横軸の年齢差は，回答学生の推定値であるため，ある程度の誤差を含んでいることは述べておく。

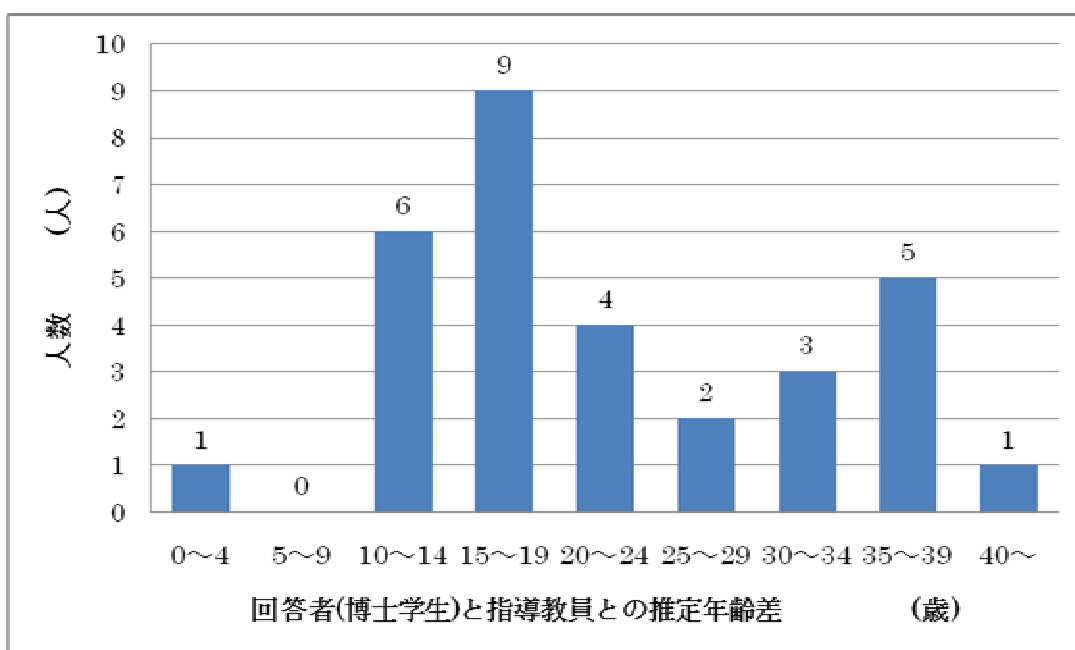


図 7-2：回答者(博士学生)と指導教員との推定年齢差(5 歳刻み)

コメント：

図 7-2 は、博士課程の学生に関する指導教員との年齢差を聞いたものである。図 7-1 と比べると、多少年の差が狭まった感はある。15～19 歳差前後に最初のピークが来ているのは、回答学生(博士学生)の平均的な年齢が上がったことに起因する。図 7-2 において図 7-1 のように明確なピークを持つ分布が見られないのは、博士学生の学年の幅が修士学生に比べて広いことを表していると考えられる。

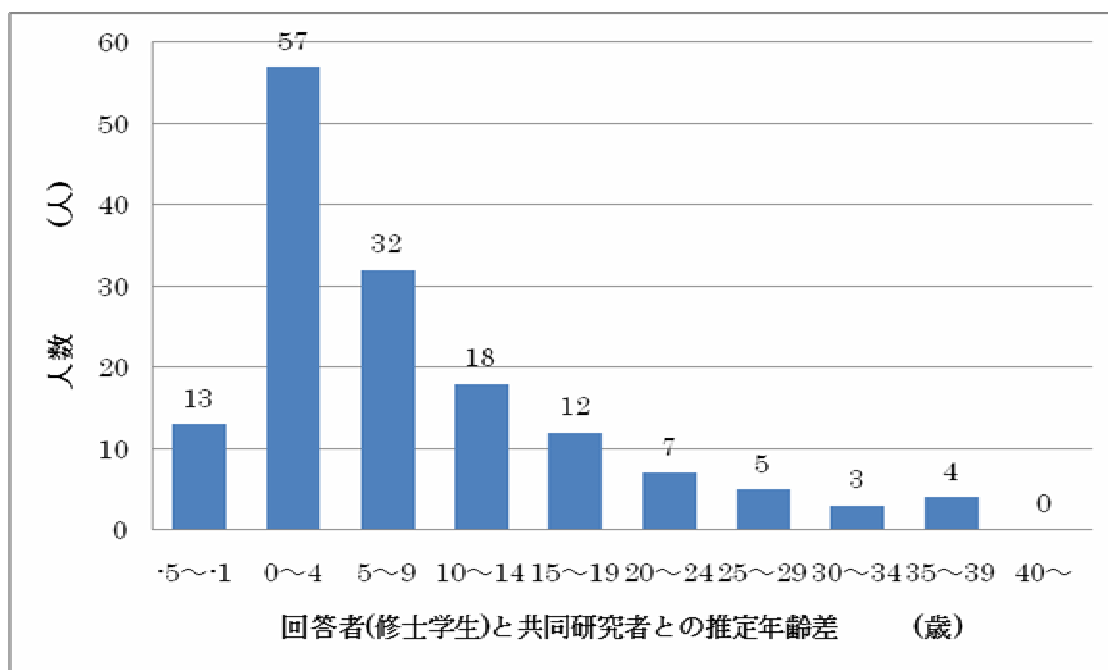


図 7-3：回答者(修士学生)と共同研究者との間の推定年齢差(5 歳刻み)

コメント：

図 7-3 は、修士学生に関する共同研究者との年齢差を聞いたものである。共同研究者の数が回答者よりも多いことに注意してもらいたい。これは、修士学生が平均 3 人の研究者と共同で研究していることを意味している。図 7-1 と比べると、共同研究者の方がピーク位置がより若いことがわかる。博士学生、ポスドク・助教クラスの 30 歳代の研究者が修士学生の研究に積極的に参加していることがこの図からわかる。

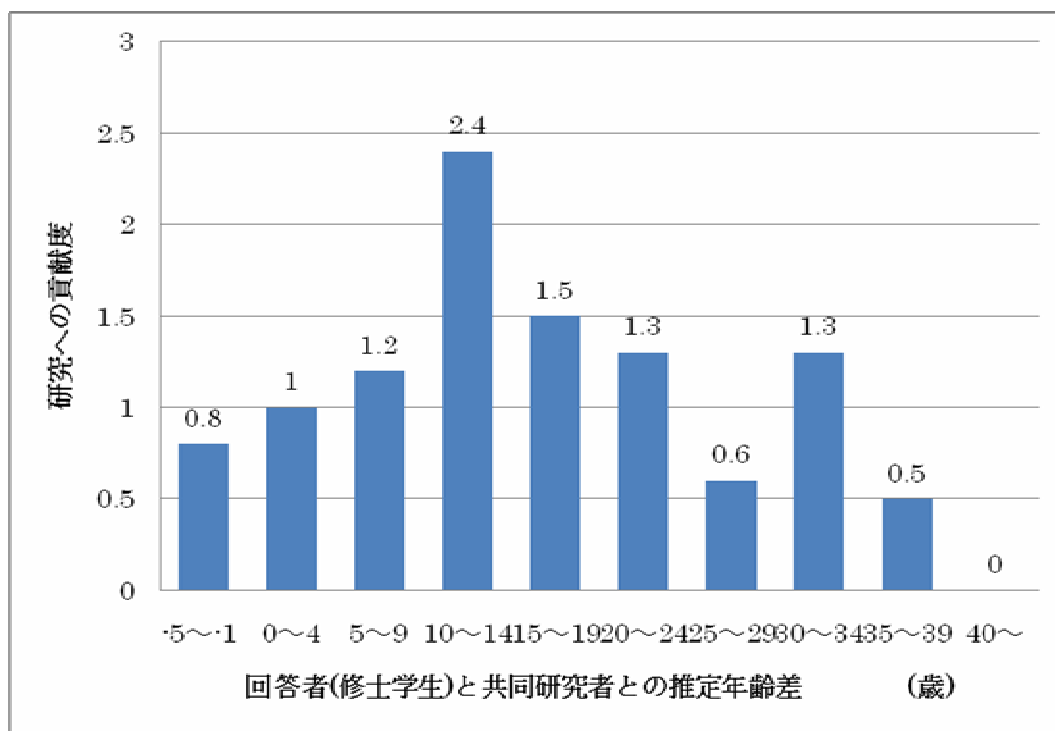


図 7-4：横軸：回答者(修士学生)と指導教員との間の推定年齢差(5 歳刻み)，縦軸：研究への貢献比率(指導教員を 1 とした場合の相対的な研究への貢献度)

コメント：

図 7-4 は 共同研究者の修士学生の研究への貢献度具合を評価してもらったものである 指導教員を 1 として、その貢献度を点数化してもらい、その平均を取ったのが図 7-4 である。共同研究者と言えども、指導教員と同じくらい、もしくはそれ以上の高い貢献度を持っていることがわかる。図 7-3 でピークの位置にあった 0~14 歳差までの若手研究者の研究への貢献度は 15 歳以上と比べても遜色がなく、重要な役目を担っていることがわかる。

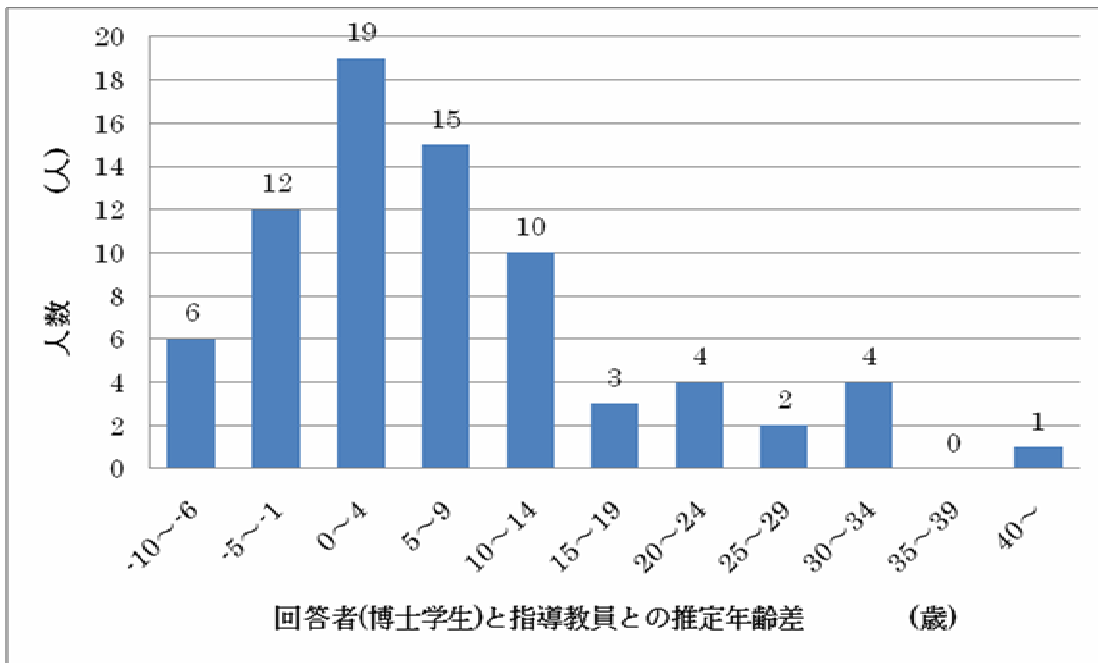


図 7-5：回答者(博士学生)と共同研究者との間の推定年齢差(5 歳刻み)

コメント：

図 7-5 は、博士学生に関する共同研究者との年齢差を聞いたものである。修士学生の場合と同じく、共同研究者の数が回答者よりも多いことに注意。これは、修士学生が平均 3.5 人の研究者と共同で研究していることを意味している。こちらも図 7-2 と比べると、共同研究者の方がより若いことがわかる。また、横軸の推定年齢の下限値が -10 からということにも注意が必要である。これは、博士学生が修士学生と共同研究をしていることを意味している。また、ポスドク・助教クラスの 30 歳代の研究者が博士学生の研究に積極的に参加していることがこの図からうかがえる。

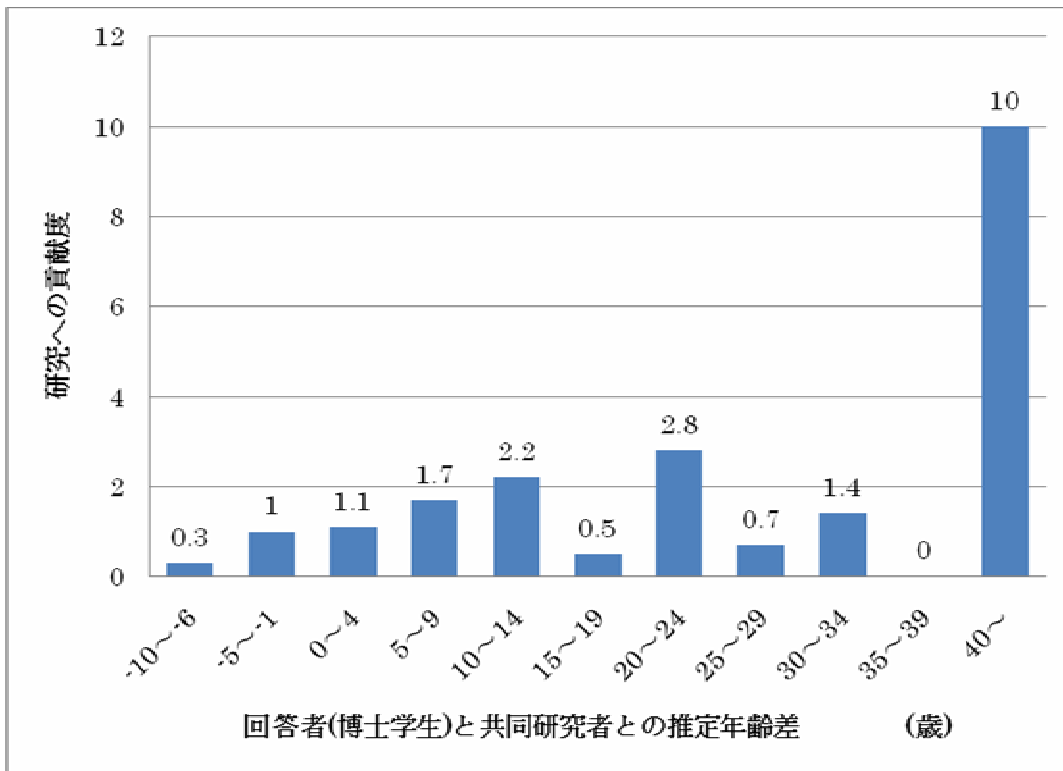


図 7-6：横軸：横軸：回答者(博士学生)と指導教員との間の推定年齢差(5 歳刻み)，縦軸：研究への貢献比率(指導教員を 1 とした場合の相対的な研究への貢献度)

コメント：

図 7-6 は 共同研究者の博士学生の研究への貢献度具合を評価してもらったものである 指導教員を 1 として、その貢献度を点数化してもらい、その平均を取ったのが図 7-6 である。博士学生の場合も修士学生の場合と同じく、共同研究者の研究への貢献度は、高いことがわかる。特に、0~14 歳差までの若手研究者の研究への貢献度は 1 よりも高くなっている。なお、40 歳~の貢献比率が 10 と非常に高いのは、ここに該当する回答者は 1 人であり、その貢献度の回答がそのまま反映されてしまったことによる。

設問 6 修士課程(博士前期課程相当)を修了した後の進路について教えて下さい(博士課程に在籍中の方は 1 を選択して下さい)。

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. 地球惑星科学関連の専攻に進学 | 設問 7a へ |
| 2. 地球惑星科学関連以外の専攻に進学 | 設問 7b へ |
| 3. 地球惑星科学関連の業種に就職 | 設問 7c へ |
| 4. 地球惑星科学関連以外の業種に就職 | 設問 7d へ |
| 5. まだ決めていない | 設問 7e へ |

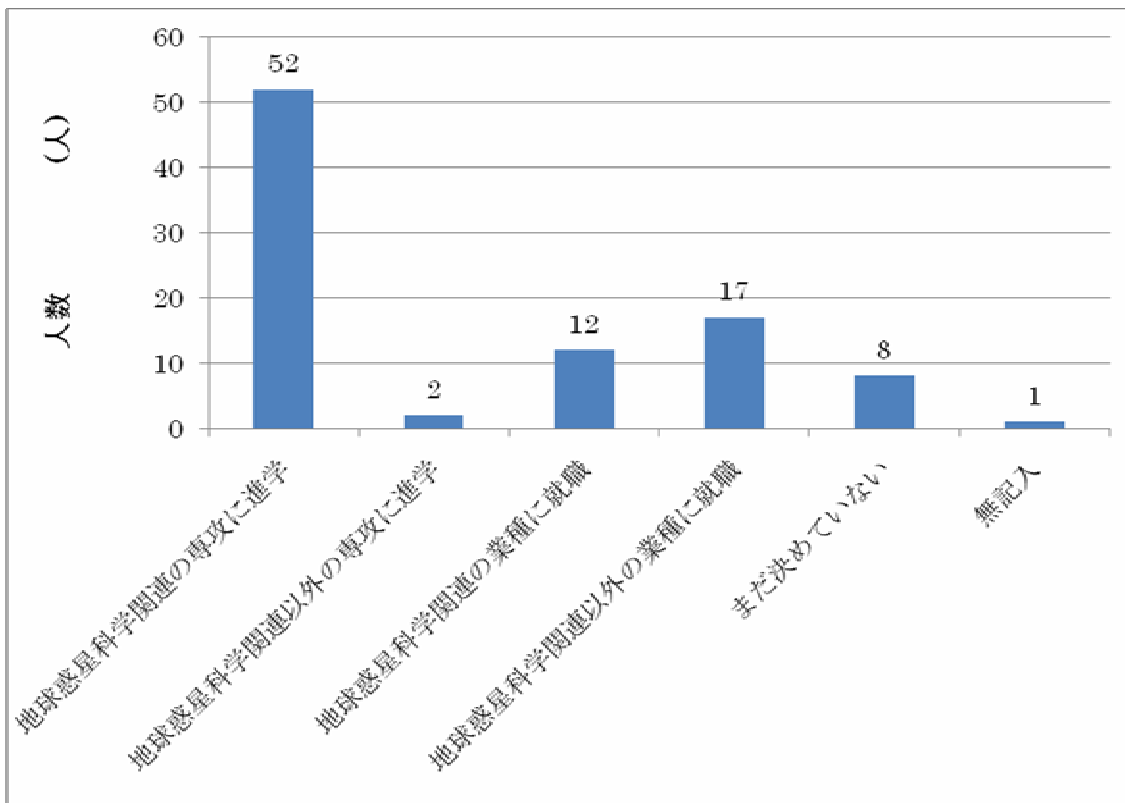


図 8-1：修士課程(博士前期課程相当)を修了した後の進路について(回答 92 名)．博士学生も含まれていることに注意．

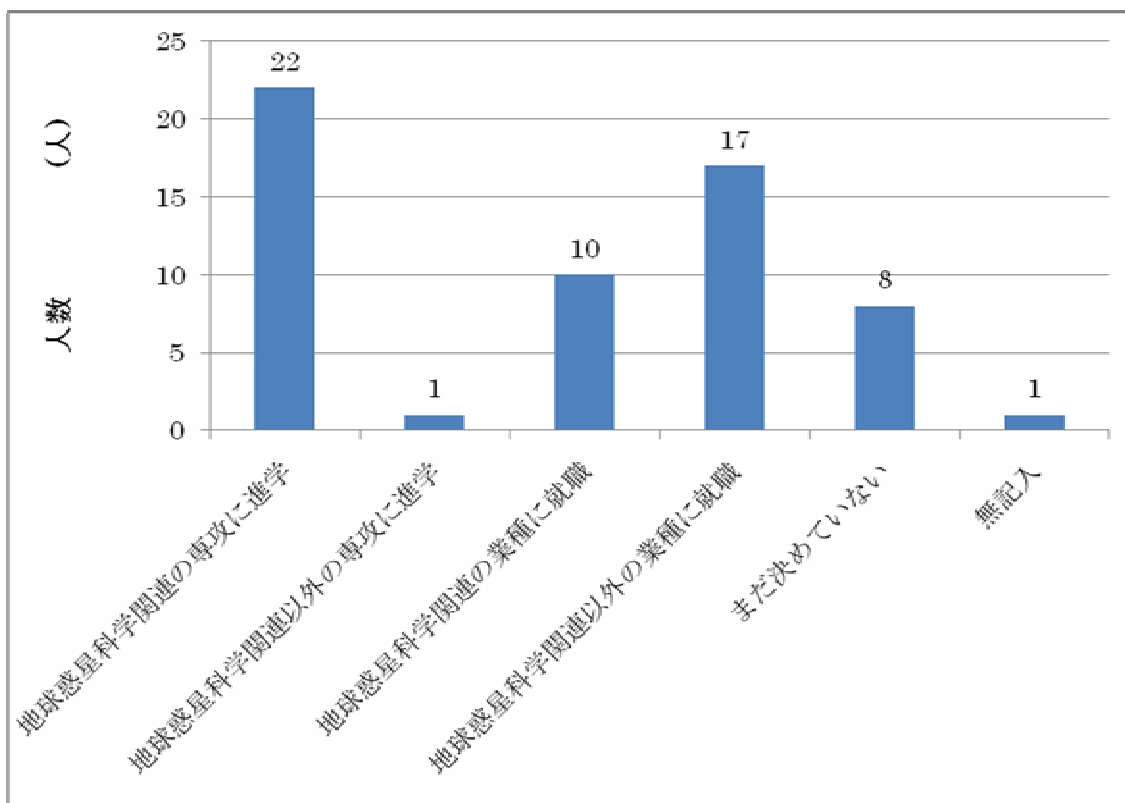


図 8-2：修士学生が考えている修士課程(博士前期課程相当)を修了した後の進路について(回答 59 名)．

コメント：

図 8-1 は修士課程学生と博士課程学生の合計である。大部分が地球惑星科学関連の専攻に進学していることがわかる。このアンケートでは、博士学生は自動的に項目 1 に振り分けられるため、図 8-1 の項目 1 を挙げた人が多くなった。そこで、図 8-1 において、修士学生のみを集計したのが図 8-2 である。この図から、修士学生の進路は 若干就職の方が多しもの地球惑星科学関連の専攻への進学(22 人)と就職(27 人)で二分されている。また、まだ態度を保留している人も 8 名いる。

以下、その進路を決めた理由についてみていく。

設問 7a 地球惑星科学関連の専攻に進学した、もしくは進学を決めた理由はなんですか(複数回答可)。

1. 勉強・研究を続けたいから
2. 勉強・研究が楽しいから
3. 先生や先輩方が魅力的だから
4. この分野が好きだから
5. 研究者になりたかったから
6. 就職が決まらなかったから
7. 波乱万丈な人生を送りたいから
8. その他 ()

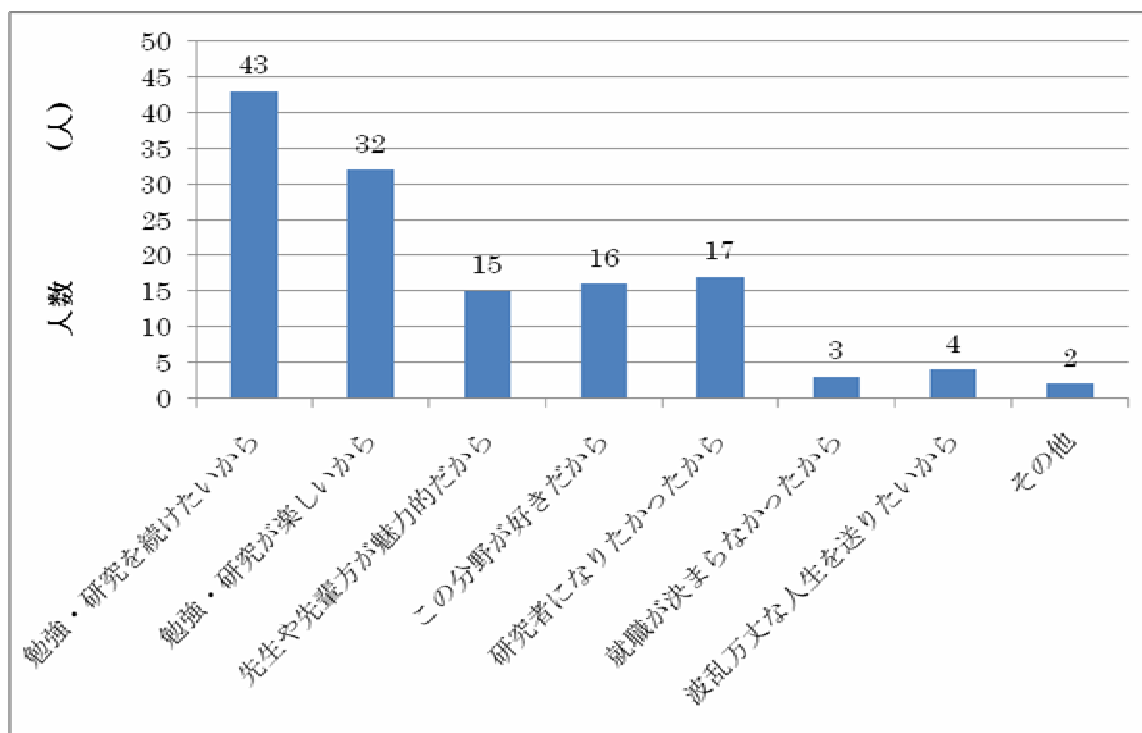


図 9-1：設問 7(a)の回答(52 名回答)。回答は修士学生と博士学生の合計。

コメント：

大部分は、研究・勉強の継続性や魅力を進学理由に挙げている。次に、先生・先輩や分野の魅力、自身の夢といった項目を進学理由に挙げていることがわかる。先生・先輩の魅力は、言い換えれば分野内にある雰囲気と解釈することができ、修士学生の進路選択の要素になっている。

2. 勉強・研究はつまらないが、地球惑星科学には携わりたいから
3. その進路の方がより魅力的だから
4. その進路の方がより自分に適しているから
5. 研究者という職をやっていく自信がないから
6. 安定したいから
7. 家族からの希望があるから
8. その他 ()

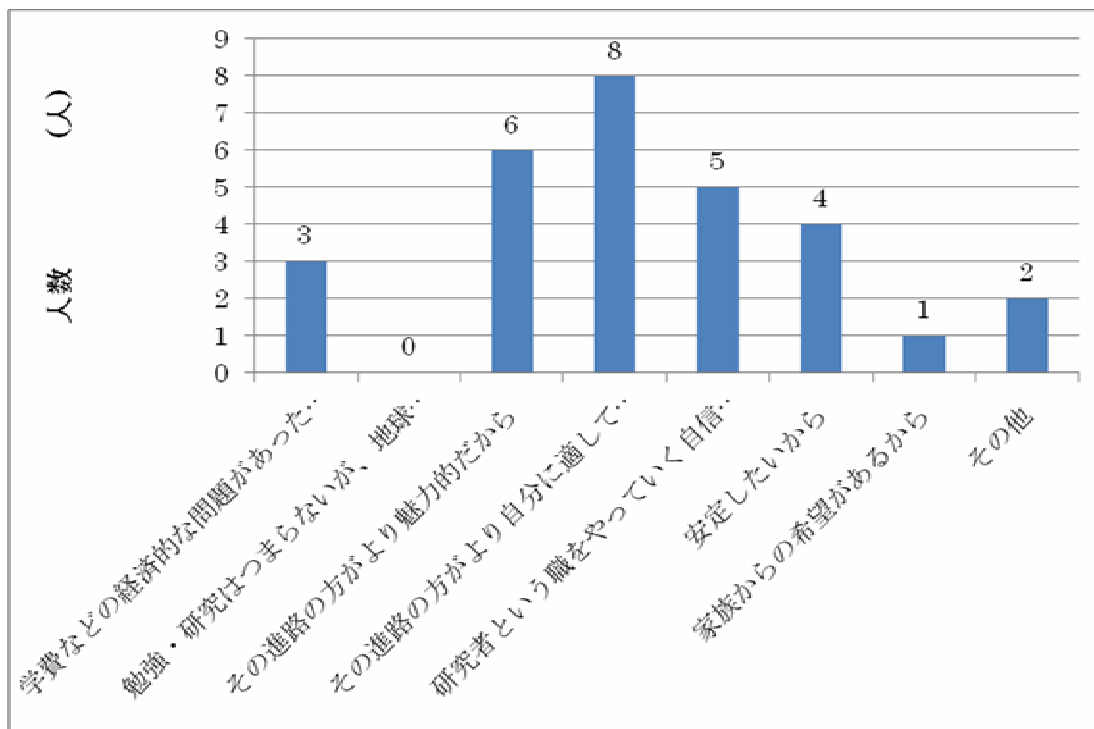


図 9-3：設問 7(c)の回答(12 名回答)

その他に載っていた文章：

- 研究が続けられるから
- 社会とのつながりを持ちたかったから（社会貢献）

コメント：

項目「勉強・研究がつまらない」といったネガティブな気持ちで就職を選んだ人がいないことは注目すべきことである。一方で、項目「安定したいから」を回答した人も約 10%いることも注意すべき点である。また、経済的な理由によって研究ができないという回答もある。博士学生を支援する制度の充実は、博士課程への進学を上げるためには必要なことであろう。

設問 7d 地球惑星科学関連以外の業種に行こうと考えている理由はなんですか（複数回答可）。

1. 学費などの経済的な問題があったから
2. 勉強・研究がつまらないから
3. その進路の方がより魅力的だから
4. その進路の方がより自分に適しているから

- 5 . 先生の勧めがあったから
- 6 . 安定したいから
- 7 . 家族からの希望があるから
- 8 . その他 ()

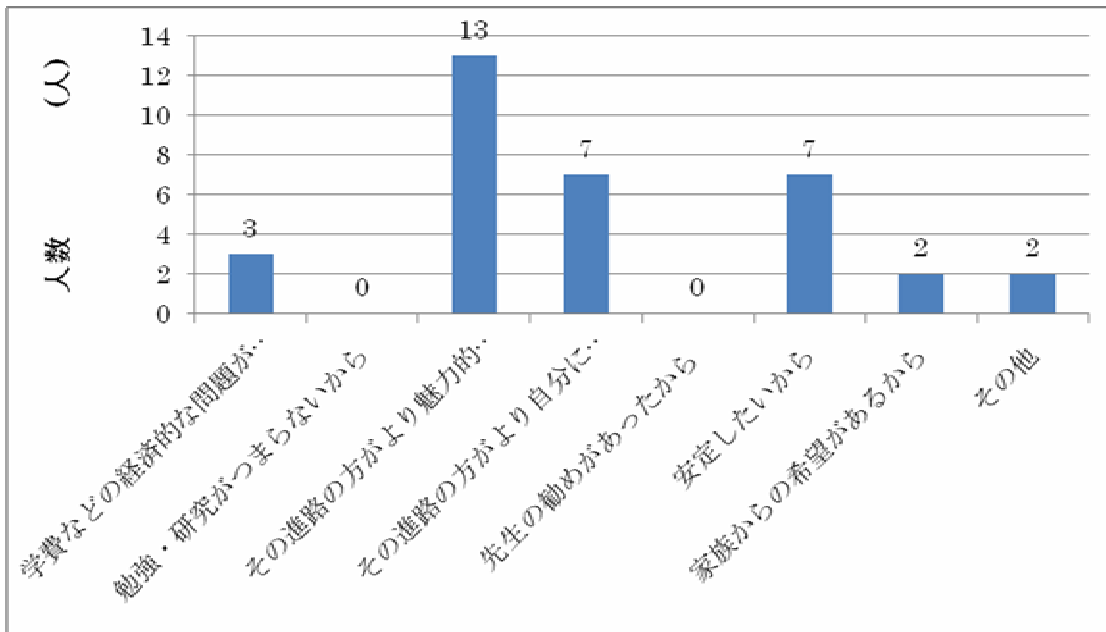


図 9-4 : 設問 7(d)の回答(17 名回答)

その他に載っていた文章 :

- 分野は違うが、自分のやった研究と関連があるから .
- 進学すると就職先がより厳しくなると考えられるから .

コメント :

図 9-3 と同様、項目「その進路の方がより魅力的だから」や「その進路の方がより自分に適しているから」を挙げた人が多いが、項目「安定したいから」を選んだ人も図 9-3 よりも多くいる(約 20%)ことは注目すべきことである。また、項目「勉強・研究がつまらない」を選んだ人はいない。図 9-3 と 9-4 から、進路選択として、職の安定性は無視できない重要な理由であることがわかる。

設問 7e 修士課程卒業後の進路を決定する際に重要だと考えているものはなんでしょうか(複数回答可)。

- 1 . 学費などの経済的な問題
- 2 . 学問としての魅力
- 3 . 先生や先輩方との相性(研究室の雰囲気)
- 4 . 就職状況
- 5 . 家族の希望
- 6 . 周りの大学院生の進学状況
- 7 . 大学院の教育レベル
- 8 . その他 ()

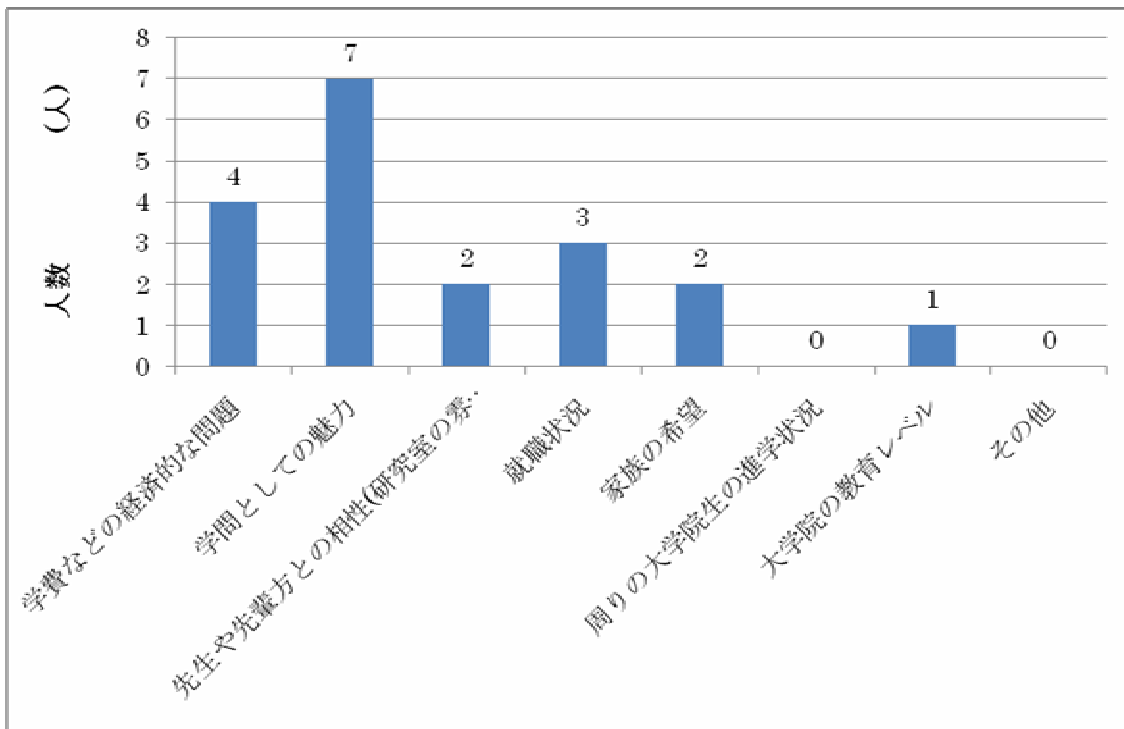


図 9-5 : 設問 7(e)の回答(8 名回答)

コメント:

設問 6 で項目「まだ決めていない」という人が進路選択を考える際に、項目「学問としての魅力」がトップになっている。これは図 9 - 1 の結果と調和的である。さらに、「学費・経済的な問題」、「就職状況」、「雰囲気」、「家族の希望」と進路決定には様々な要因があることがわかる。これらの志望動機のどれを重要視するかで、進学か就職かが決まると考えられる。一方で、「周りの大学院生の進学状況」を進学動機として挙げる人が少なく、これらの項目はあまり修士学生の進路決定に影響しないと思われる。この結果から、「周りの人も行くので、自分も何となく行く」というモラトリアム的に進学を決定している人はおらず、もしくは非常に少数で、ちゃんと自分の意思・考えを持って進学していることが推測される。

設問 8 若手研究者についてあなたの印象を教えてください。



悪い

良い

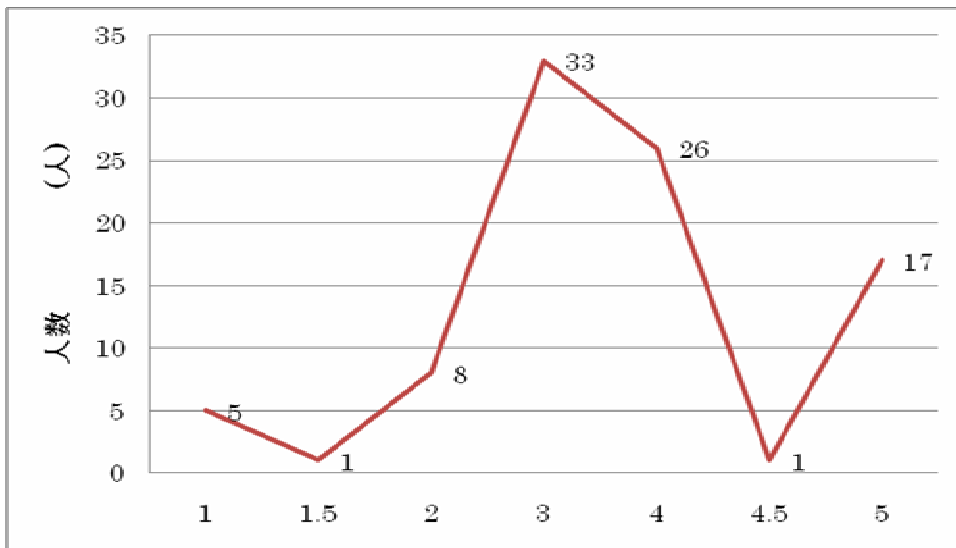


図 10：設問 8 での回答(1：悪い 5：良い)

コメント：

この設問は若手研究者に対する印象を問うたものである。この設問では、ある特定の条件の下での若手研究者の印象を聞くのではなく、修士学生および博士学生の直観的な印象を聞くために、あえて「何々についての印象」と明示することは避けて、「印象」という言葉に対する回答者の自由な解釈のもとで答えてもらった。そのため、回答者が周りにいる若手研究者の人柄を評価している場合もあれば、一般的な立場から若手研究者というポジションに対する印象を回答している場合もある。回答を見ると、3, 4, 5 を回答する人が多く(全体の 85%)、若手研究者を好意的に見ていることがうかがえる。

まとめ：

今回のアンケートでは、92 名の修士学生、博士学生から回答を得た。回答者の学年分布は、修士学生と博士学生が約半分で、各学年で見ても大体等しくなっている(図 1, 2)。本アンケートの実施では、各年代にバラつきなく大学院生全体から意見を集められたと言える。今回のアンケート結果から、次の点が明らかになった。

- 図 3 から 80%以上の研究室で、若手研究者が構成メンバーとして含まれている。図 4 及び 5 から、若手研究者が周りにいてよかったと思っている大学院生は回答者のほぼ全員である(90%以上)。この結果から、若手研究者の存在は必要であることがわかる。また、図 6 は修士学生と博士学生を分けて集計したが、この結果からも若手研究者が周りにいてよかったと思う回答者が圧倒的に多かった。
- 図 7 から、修士学生および博士学生の研究に若手研究者が非常に重要な役割を担っていることがわかる。研究への貢献度は、指導教員と同じくらいか、それ以上の場合がある。
- 図 9 から、「地球惑星科学関連の専攻に進学」する人は、研究・勉強の継続性や魅力を重要な進路選択要素に挙げている。しかし、それだけでなく周囲の環境の良さ、自身の夢といった要素もそれなりに進学理由として挙げられており、無視することはできない。一方で、就職を決めた人の意見では、「その進路の方がより魅力的だから」や「その進路の方がより自分に適しているから」を挙げた人が多いが、「安定したいから」を選んだ人も約 20%いたことは注目すべきことであり、ポストク問題に代表されるように研究者というキャリアに対する不安を表していると考えられる。この傾向は、まだ態度を保留している人にも見られ、雇用の不安定さは進路選択に大きな影響を与えていると言える。

4 . 若手研究者の連合大会発表件数に関する試験調査

若手研究者が現在の日本の科学技術の発展に対して重要な役割を果たしていることは年代を問わず多くの方々が認めていることである。しかしながら「具体的にどの程度貢献しているのか？」に関する定量的なデータを我々は持っていない。このようなデータを持っていないことは「ポストドクの研究環境・雇用状況」や「ポストドクを今後増やすべきか、減らすべきか」といった具体的な議論をする際に定量的な議論ができず、結果として主観的な議論に陥ってしまう。そのために、「具体的にどの程度貢献しているのか？」に関する現状の定量的把握が必要であると考えられる。

若手研究者の貢献度について、どのようなデータを使って定量化するのかはなかなか難しい問題である。我々若手 WG は若手研究者の研究・教育に関する貢献度をいかに定量化するかについて議論を重ねた結果、「連合大会の発表件数」が1つの良い指標になるのではないかと、という結論に達した。議論の中で、学術誌に掲載された論文数で評価すべきであるとの意見もあったが、研究者の評価は多面的であるべきで、学生の教育、装置の維持、地道な観測、ネットワーク管理など、それ自体は論文になりにくい、それがなければ今の科学は成り立たない、というような貢献が指標に含まれるべきであると考えた。そのような立場から、学術雑誌の論文数よりも連合大会の発表件数の方が、そうした「縁の下を支える研究者・技術者」の貢献度が含まれやすいであろうと考えた。また、連合大会の運営やコミュニティのマンパワーを把握する上でも、貴重なデータに成り得ると考えた。そこで我々若手 WG は、2008 年度の連合大会における発表件数調査を行い、若手研究者の貢献度の定量化を試みた。調査結果を以下に記す。

試験調査を実施した研究機関：

東北大学地震噴火予知研究観測センター、北海道大学、東京大学地震研究所

調査した大会名：

日本地球惑星科学連合 2008 年大会

使用したデータ：

連合配布の CDROM (予稿集) , 連合大会のプログラム (紙面・Web サイト)

各研究機関の名簿、インターネット検索による追跡・確認調査

結果：

東北大学地震噴火予知研究観測センター

身分	筆頭著者 (延べ 35 人)	総著者数 = 筆頭著者 + 共著者 (延べ 160 人)
教授・准教授	12	95
助教	6	33
技官	0	8
PD	5	8
学生	12	16

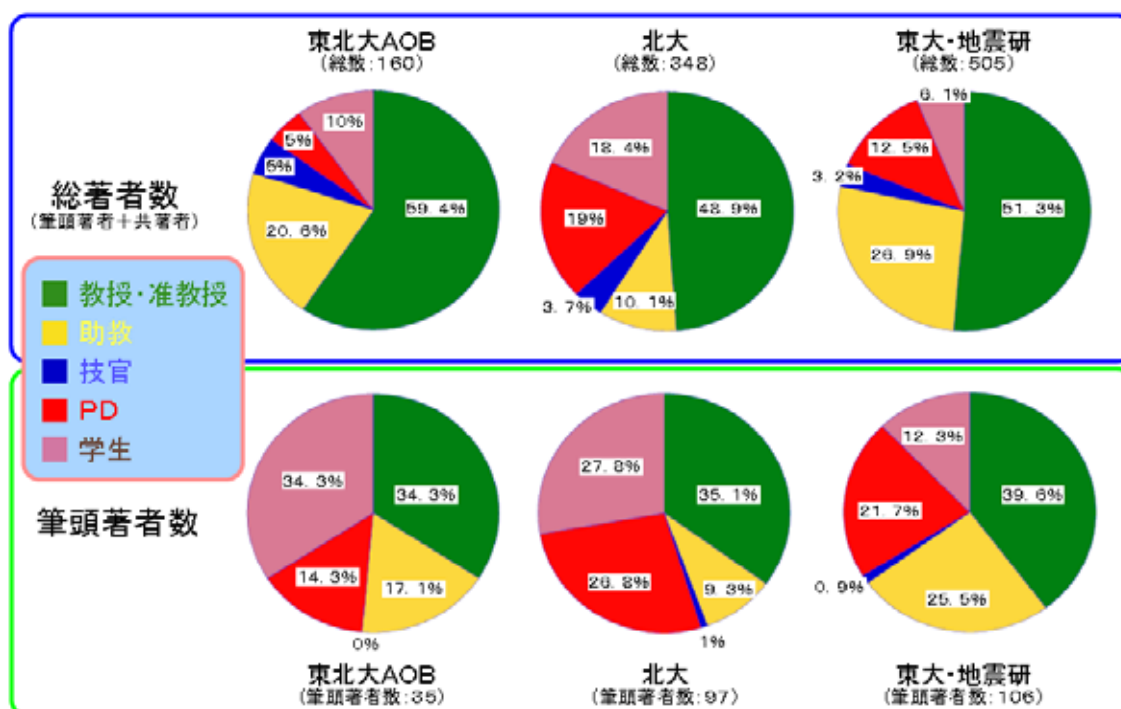
北海道大学

身分	筆頭著者 (延べ 97 人)	総著者数 = 筆頭著者 + 共著者 (延べ 348 人)
教授・准教授	34	170
助教	9	35
技官	1	13
PD	26	66
学生	27	64

東京大学地震研究所

身分	筆頭著者 (延べ 106 人)	総著者数 = 筆頭著者 + 共著者 (延べ 505 人)
教授・准教授	42	259
助教	27	136
技官	1	16
PD	23	63
学生	13	31

連合大会2008における発表件数調査



まず、若手研究者を助教および、技官、PD と定義する。そうすると、上記の結果から総著者数における若手研究者の比率は30%(東北大 AOB), 約 30%(北大), 約 40%(東大・地震研)となっており、1/3 の発表に若手研究者が関わっていることがわかる。一方、筆頭著者数においても、その比率はそれぞれ約 30%(東北大 AOB), 約 35%(北大), 約 50%(東大・地震研)となっている。筆頭著者数においてもその数は無視できない集団である。総

著者数に比べると、筆頭著者数の割合はどの研究機関においても、その貢献度が大きくなっている。以上の結果から、若手研究者の連合大会への貢献度は大きな割合を占めていることがわかる。また、科学的成果の1/3は若手研究者によるものであるともこの結果から言えるだろう。したがって、これら若手研究者の雇用・研究環境の悪化がコミュニティの活動度の低下につながるであろうことは想像に難くない。

今回の試験調査では、基本となるデータ（例えば、発表著者の身分）の入手が若手WG個人レベルでは困難であったため、3つの研究・教育機関のみに限られた。コミュニティ全体の人的資産（マンパワー）の現状や経年変化を把握するためには個人レベルの調査では限りがあるので、連合のネットワーク（個人情報システムのデータベース）を利用した大規模な調査を継続的に行う必要があると考える。そうすることで、我々コミュニティの発展へ向けた具体的な方策を立てることができると考える。

謝辞

大学院生アンケートおよびに当事者インタビューなど快くご協力頂きました若手の皆様には、心からお礼を申し上げます。本報告書をまとめるにあたって、若手の皆様には多くの有益な情報、意見やアドバイスをいただき、また実働部隊として働いて頂きました。キャリア支援委員の先生方には、お忙しい中貴重な時間を割いていただき、有意義なコメントをいただきました。皆様の多大なる御支援に対し、ここに深謝の意を表します。

<編集後記>

博士課程に進学すると、周りの同年代の友人は一般企業で働き出す。また、家族からは、「働かずはまだ学問をやるのか」という嘆きの声をかけられるという人も多くいる。博士課程の学生は、それらの声を跳ね飛ばしてでも、学問(研究)に邁進しているのである。一方で、最近教員の中からは「優秀な学生ほど早く企業に出て行ってしまおう」という声が聞かれ、一部ではあるが「今残っている若手研究者は、言葉は悪いが粗悪な人が多い」と考えている人や「ポスドクをやっている人は自分のキャリアも考えられないダメな人たちである」という自己責任論を主張する人もいる。一方、「ポスドクになってもその先がないので、博士出たら企業に行くことを推薦している」と答える教員もいる。このような言葉がささやかれている中、それでも研究分野に残っている若手研究者は、そんなに質が低いのであろうか。我々の修士学生へのアンケートから、博士課程に進学する動機として、「研究を続けたい」という声が多かった。研究・学問を続けたいという一途な気持ちで博士課程に進んだ人が途中で、企業就職に興味を転向することは容易なことではない。そもそも博士課程とは、何か？研究者養成の機関なのではないだろうか？そうであれば、博士課程で企業就職を斡旋すること、粗悪な研究者を出すこと自体大学院教育の低下の証ではないかと我々は思う。もちろん、我々若手研究者にも非がない訳でもない。研究活動に熱中するあまり、自分のキャリア設計についておろそかにしてきた点は反省すべきところだろう。今後、自分がどうしたいのか、この分野で職がない場合にどのようにふるまえばいいのかをちゃんと考えることも大事である。しかし、ここで悪者探しをするのではなく、お互いが自分たちの非を謙虚に認めて、今後この問題に対してどう対応するのか、どうしていくべきなのか、を考えていくことが今もっとも求められていることである。世代間の争いにしても、何も生まれぬ。生まれるのは、非生産的な負の感情だけである。そのような事態は避けるべきであり、それは誰も望まないことである。過去は過去として、その失敗点を挙げて、世代間の協力のもとポスドク制度、研究分野のシステム、大学院制度をどうするのかという将来を見据えた議論が必要である。本書が、その議論の

一助になれば幸いである。さらに、この結果からポストク問題の一端を浮き彫りにし、将来のポストク問題を考える際の基礎データとして活用されることを念頭に本報告書をまとめたことも付け加えて述べておく。

Appendix

A.1 若手研究者当事者に対する聞き取り調査記入シート

*本シートは、事前にインタビューイに記入してもらいます。インタビュアーはこのシートをもとにインタビューをして下さい。

----- 記入シート -----

該当するところに、 をご記入下さい。

1 最初にあなたの属性について教えてください。

1 - 1 性別・年齢： 男 女

- 25 - 29 歳
- 30 - 34 歳
- 35 - 39 歳
- 40 - 44 歳
- 45 歳以上

1 - 2 現職の身分：()

1 - 3 結婚は

 してる していない

1 - 4 ポストク¹の経験回数 回

1 - 5 ポストク歴 年

* 博士号取得から年数を記入して下さい。ただし、企業などにいた期間は除く。

2. PD 問題に関する意識について教えてください

2 - 1 PD 問題はあなたの所属している分野にありますか。

Yes No

¹ 下記の条件に該当しないものをここではポストクと定義しています。一方で、下記の条件に該当する職を安定雇用研究職といいません。

- ・パーマネント職
- ・5年を超える任期の研究職
- ・任期によらず教授・准教授相当の役職

2 - 2 PD問題は分野にとって重要な問題だと思いますか。

Yes No

2 - 3 PD問題は自分にとって身近に感じるか。

Yes No

2 - 4 PD問題を身近に感じたのはいつぐらいですか。

学生時代 PDになってから

3 . 博士課程進学に関して質問します。

3 - 1 博士課程の時PD問題を知っていましたか。

Yes No

3 - 2 博士課程に進学する時に指導教員から就職状況などの説明はありましたか。

Yes No

3 - 3 博士課程時に博士号取得後の就職状況に関する情報はあった方がいいですか。

Yes No

3 - 4 もし修士学生が博士に進学するかどうか相談に来たときにPDの就職状況について話しますか。

Yes No

4 . あなたのポジションの条件についていくつか質問します。

4 - 1 任期付きの職は辛いと思いますか(複数回答可)。

- 1回でも辛い
- 1,2回程度ならいいがそれ以上は辛い
- あまり辛くない
- 辛くない
- わからない
- その他()

4 - 2a あなたの今の職は科研費申請ができますか

Yes(4 - 2bへ) No(4 - 2cへ)

4 - 2b 科研費申請していますか

Yes(4-3へ) No(4 - 2cへ)

4 - 2c なぜ申請できないのですか、もし制度的にできない理由があればそれを教えて下さい。

4 - 3 あなたの今の職は、社会保険などの手当(住宅手当, 交通費支給)は付いていますか. 付いているものを記入してください.

社会保障: 国民健康保険 社会保険 公務員共済 なし その他()

年金: 厚生年金 国民年金 なし その他()

住宅手当: あり なし

交通費: あり なし

その他:

4 - 4 労働安全衛生法によると, 雇用者は健康診断を受ける権利がありますが, あなたは受けることができますか

Yes No

4 - 5 あなたの職の給料の出所はなんですか

- 科学研究費
- 大学・研究機関の運営経費
- GCOE など競争的資金
- 一般企業などからの外部資金
- その他()

4 - 6 今の職は, 自分自身の研究者キャリアにとってプラスになる, もしくは見聞を広げることのできる自由な研究活動ができますか.

Yes No

4 - 7 リスクに見合っただけの条件があれば任期付きの職でもいいですか.

Yes No

5. 前ページまでの質問に関連して, もう少し詳しく教えてください.

(2の質問に関して) どういう時に PD 問題を強く実感したのですか.

(3 - 4の質問に関して) 博士課程進学相談を受けた時, どのようなことを説明しますか.

(4 - 6の質問において自由に研究ができないとなっていますが) それはなぜですか.

(4 - 6において Yes となっていますが) どのくらい自由に研究活動ができますか.

自分は研究室の研究活動や教育活動に貢献していると思うか.

研究活動には論文を書くという以外にも, 実験機器やサーバーの立ち上げ・メンテの担当などもあります. 教育活動で貢献していれば, 具体的に教えて下さい. 学生の指導や先生の代わりに行った講義など. 伺える範囲で結構です.

例えば,

- 発表論文数 本
- 学会発表数(口頭, ポスターを含む)
◇ 回(国内 回, 国際 回)
- 講義をやっているならば, 週何コマでその準備は大変か. また, それに対する手当などは出ているか, もしくはちゃんと講義担当者として公に認められているのか, など.

(4 - 7の質問で Yes と答えた場合)あなたのリスクは何で, それに対してどういう条件が必要ですか.

(4 - 7の質問に関して)世の中全体として, 任期付き研究職が増えている or 安定雇用研究職が減っているが, それについてどう思いますか.

PD 問題の一つの解決策として PD への間口を狭めて PD の数を減らせばよいという考え方があるが, あなたはその考えについてどう思うか

一般企業への就職についてあなたはこういった印象をお持ちですか.

一般企業への就職の今現在のあなたのお考えをお聞かせ下さい(たとえば, 一般企業に行く気はないとか, いい話があればいつでも行きたいがやり方がわからないなど)

PD 問題についてあなたの自由な意見をお聞かせ下さい(ここのコメントは公表していいかどうかをしっかりと聞く)

その他

A.2 大学院生アンケート内容

設問1 あなたの現在の学年を教えてください.

1. 修士課程1年
2. 修士課程2年
3. 修士課程3年以降
4. 博士課程1年
5. 博士課程2年
6. 博士課程3年
7. 博士課程4年以降

設問2 現在、あなたの周囲（研究室・研究グループ・居室 etc）に若手研究者がいますか？

- 1. はい 設問3へ
- 2. いいえ 設問4へ

設問3 （設問2で「1. はい」と答えた方）現在、あなたの周囲（研究室・研究グループ・居室 etc）に若手研究者がいてよかったと思うことがありますか？

- 1. 頻繁にある
- 2. たまにある
- 3. ほぼない
- 4. まったくない
- 5. わからない

設問4 （設問2で「2. いいえ」と答えた方）現在、あなたの周囲（研究室・研究グループ・居室 etc）に若手研究者がいたらよかったと思うことがありますか？

- 1. 頻繁にある
- 2. たまにある
- 3. ほぼない
- 4. まったくない
- 5. わからない

設問5 現在、あなたが研究を進める際によくディスカッションをする人は誰ですか？また、あなたの研究へのその人の貢献度は、指導教員（書類上を含む）を1としてどの程度ですか？ 下記に思い当たる人はすべて記して下さい。

注1：身分欄には、教授、准教授、講師、助教、ポスドク²、学生と記入してください。その際、わかる範囲で結構ですので、正式な身分名をお願いします(例えば、COE 特任助教など)。身分がわからない時は未記入で結構です。

注2：年齢差：下級生 -1, -2 など。同級生 0。上級生 +1, +5, +10 など（分からない場合は正確でなくて構いません）。

身分	あなたとの（推定）年齢差	貢献比率
指導教員()	()	(1)
()	()	()
()	()	()

² ポスドク：正式にはポストドクターといい、次の条件を満たす方です(参考：文部科学省 科学技術政策研究所 調査資料「ポストドクタ等の研究活動及び生活実態に関する分析」(2008)):

- 1. 博士号取得者、または博士課程満期退学者
- 2. 大学などの研究機関において、任期付きで研究業務に従事している者(謝金による支払いを受けている者、人材派遣会社から派遣されている者、給与などの支給を受けずに研究活動を続けている者も含みます)
- 3. 教授、准教授、講師、助教などの職についていない者
- 4. 研究グループのリーダー・主任研究員などの職についていない者

- | | | |
|-----|-----|-----|
| () | () | () |
| () | () | () |
| () | () | () |
| () | () | () |
| () | () | () |

設問6 修士課程(博士前期課程相当)を修了した後の進路について教えて下さい(博士課程に在籍中の方は1を選択して下さい)。

- | | |
|---------------------|-------|
| 1. 地球惑星科学関連の専攻に進学 | 設問7aへ |
| 2. 地球惑星科学関連以外の専攻に進学 | 設問7bへ |
| 3. 地球惑星科学関連の業種に就職 | 設問7cへ |
| 4. 地球惑星科学関連以外の業種に就職 | 設問7dへ |
| 5. まだ決めていない | 設問7eへ |

設問7a 地球惑星科学関連の専攻に進学した,もしくは進学を決めた理由はなんですか(複数回答可)。

1. 勉強・研究を続けたいから
2. 勉強・研究が楽しいから
3. 先生や先輩方が魅力的だから
4. この分野が好きだから
5. 研究者になりたかったから
6. 就職が決まらなかったから
7. 波乱万丈な人生を送りたいから
8. その他()

*設問8へ

設問7b 地球惑星科学関連以外の専攻に進学したいと考えている理由はなんですか(複数回答可)。

1. 先生に勧められたから
2. 地球惑星科学分野の勉強・研究がつまらないから
3. その進路の方がより魅力的だから
4. その進路の方がより自分に適しているから
5. 就職に有利だから
6. 研究したいテーマがあったから
7. 家族からの希望があるから
8. その他()

*設問8へ

設問7c 地球惑星科学関連の業種に就職に行こうと考えている理由はなんですか(複数回答可)。

1. 学費などの経済的な問題があったから
2. 勉強・研究はつまらないが,地球惑星科学には携わりたいから

3. その進路の方がより魅力的だから
4. その進路の方がより自分に適しているから
5. 研究者という職をやっていく自信がないから
6. 安定したいから
7. 家族からの希望があるから
8. その他 ()

*設問8へ

設問7d 地球惑星科学関連以外の業種に行こうと考えている理由はなんですか(複数回答可).

1. 学費などの経済的な問題があったから
2. 勉強・研究がつまらないから
3. その進路の方がより魅力的だから
4. その進路の方がより自分に適しているから
5. 先生の勧めがあったから
6. 安定したいから
7. 家族からの希望があるから
8. その他 ()

*設問8へ

設問7e 修士課程卒業後の進路を決定する際に重要だと考えているものはなんですか(複数回答可).

1. 学費などの経済的な問題
2. 学問としての魅力
3. 先生や先輩方との相性(研究室の雰囲気)
4. 就職状況
5. 家族の希望
6. 周りの大学院生の進学状況
7. 大学院の教育レベル
8. その他 ()

*設問8へ

設問8 若手研究者についてあなたの印象を教えてください.



悪い

良い

質問は以上です．ご協力ありがとうございました．