

**地球電磁気・地球惑星圏学会  
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**

**平成 20 年 3 月 14 日**

**地球電磁気・地球惑星圏学会  
Society of Geomagnetism and  
Earth, Planetary and Space Sciences**

## 目次

1. はじめに	03
2. アンケート結果	05
2. 1. 基礎データ	05
2. 2. 人材育成	09
2. 2. 1. 採用・育成したい研究者	09
2. 2. 2. ポスドクの研究への貢献度	10
2. 2. 3. ポスドクのプラス面・マイナス面	11
2. 2. 4. ポスドク雇用に研究指導者／責任者として関与した経験	12
2. 2. 5. 雇用したポスドクの次の就職先	13
2. 2. 6. ポスドクの進路・ポスドク問題対策についての考え	13
2. 3. ポスドクの勤務環境・家庭生活との両立	15
2. 3. 1. 週勤務時間、年収、社会保障、休暇と休業	18
2. 3. 2. 研究と家庭生活との両立	20
2. 4. ポスドクの研究	20
2. 4. 1. 研究に関する議論	20
2. 4. 2. 職務内容と自分の希望の整合性	21
2. 4. 3. 自らの貢献度に対する評価	22
2. 5. ポスドクの就職	23
2. 5. 1. 進路に関する議論や相談	23
2. 5. 2. 公募への応募機会・応募状況	24
2. 5. 3. 研究職以外の職、専門分野外の研究職への応募・就職	26
2. 5. 4. 海外で研究をする意思	29
2. 6. キャリア形成の意識	30
2. 6. 1. 研究職に就くために最も重要と考えられるもの	30
2. 6. 2. 研究以外の職を得るためのキャリアの準備	31
2. 6. 3. 海外ポスドク、海外研究経験	32
2. 6. 4. 技術職・研究補助職の環境	35
2. 7. ポスドク問題全般	37
2. 7. 1. ポスドクと常勤職員の比率	37
2. 7. 2. 採用をできる限り任期なし常勤職にすることへの意見	38
2. 7. 3. 研究者・技術者の流動性向上の必要性	39
2. 7. 4. 学会としてのポスドク問題への取組み	40
3. まとめ	41
参考文献	43
補遺 A1. コメント一覧	44
補遺 A2. アンケート項目	52

## 1. はじめに

地球電磁気・地球惑星圏学会（SGEPSS）は、2006年10月に学会がカバーする研究分野の若手研究者、ポストドクター（以下、ポスドクと略す）の研究環境を改善するために、会員ならびに近接領域の研究者を対象としたアンケート調査を実施した。調査のきっかけは、男女共同参画検討・提言ワーキンググループが研究環境の様々な問題についての議論を重ねる中で、男女共同参画を推進するためには若手研究者をめぐる雇用環境の変化が最も重要な問題の一つであるという共通の認識が生まれたことである。研究上のキャリア形成と結婚や出産が重なる年齢で直面する雇用の不安定さは、本格的な男女共同参画コミュニティ形成に向かって進むとすると、研究環境の成熟を妨げる要因になることが懸念されるのである。任期付き研究職にある若手研究者の任期更新がないという事例も見受けられるようになり、その実態を把握する必要性が強く認識されるに至り、学会として調査をすることになった。男女共同参画検討・提言ワーキンググループを中心として、ポスドク有志、データ問題分科会有志も参加した調査グループを立ち上げ、運営委員会の統括のもとに調査を実施した。

いうまでもなく、研究環境の変化には科学・技術をめぐる政策が大きく関与している。研究者の流動性向上政策<sup>(1)</sup>により、常勤職においても任期付き雇用が増加している。雇用形態が多様化し、常勤研究職かポスドクかという単純な二項対立では捉えられなくなっている。政策面からの検討は非常に重要であるが、調査グループで検討した結果、今回の調査では常勤職員とポスドクの双方の立場から見た若手研究者の研究環境の実態とそれについての意識に絞って調査することになった。調査の結果は、若手研究者問題について今後の地球電磁気学・地球惑星圏科学分野の取り組むべき課題、学会の役割などを浮かび上がらせている。これら現場の実態を踏まえた科学・技術政策がとられるように、情報を発信する必要があるだろう。

この調査には多数の会員や関連分野の研究者から回答が寄せられ、問題の把握に資するデータが得られた。調査結果には、様々な研究組織から関心が寄せられ、すでにその一部は発表されている<sup>(2)</sup>。この報告は調査全般の分析結果であるが、今後より多角的な分析を行う際の基礎データとして役立てていただきたい。

会員をはじめ、関心を寄せる方々に参考にしていただければ幸いである。

2008年3月

（評議員 前田佐和子）

## アンケート調査グループ

代表 長妻努

石井守、松岡彩子、中村卓司、木戸ゆかり、坂野井和代、川村誠治、  
吉村玲子、田中良昌、北村健太郎、江尻省、田口真、前田佐和子（順不同）

## 調査の背景

1996年、第1期科学技術基本計画に盛り込まれた「ポストドク等1万人支援計画」は2000年には達成され、理学分野における博士課程修了者の数は50%増加した。ポストドクの数も1994年レベルから倍増した<sup>(3)</sup>。文部科学省学校基本調査「博士課程の進路別卒業生数」統計によると、2002年からは博士課程修了者数、ポストドク数はゆるやかな減少に転じている。当学会も含まれる地学分野についても同様の変化をしているが、2004年以降は再び博士課程修了者数が大幅に増え、就職者数は減少を続けるという、理学全般とは違った様相を示している。2006年度の理学分野の博士課程修了者進路分布は48.0%が就職者、33.0%がポストドク（統計では‘左記以外の者’と分類されている）となっているのに対し、地学分野に限っては就職者32.2%、ポストドク47.8%で、ポストドクの比率が高い。地学に特徴的なこの変化が何に基づくのか、どのような結果をもたらすのかについて分析する必要があるだろう。SGEPSS関連分野に限ったデータはないが、この分野は大規模プロジェクト研究の占める割合が高いことを考えると、研究の担い手としてのポストドクの役割は大きいことが推察される。

男女共同参画の視点からみたポストドクの状況としては、女性が科学・技術の分野へ本格的に参入した時期と、ポストドクの出現時期が重なる点が重要である。学術分野全体の女性研究者比率は2003年度で11.6%であるが、30歳以下のポストドクに限ると20.5%と高率になっている<sup>(4)</sup>。SGEPSS会員の場合、会員名簿に性別の記載がない時期の加入者も名前から推定すると、2006年時点の一般会員は6.4%であるが、ポストドクは20%強、学生会員は22.0%で、女性のほとんどがポストドク年代またはポストドクになる年代に属している。女性が研究の場に参加するようになり男女共同参画の必要性が認識されるようになって、研究と生活の両立についての議論が始まったと言える。その時期にポストドクが増えたことで、男性か女性かにかかわらず研究と生活の両立や研究者として自立する過程の問題がクローズアップされてきたのである。多くの学協会や男女共同参画組織からの問題提起によってポストドク問題がとり上げられた理由がそこにある。政策的にも女性研究者支援と若手研究者支援が平行して進められていることは偶然ではない。これからも男女共同参画と若手研究者養成の取り組みは、深く結びつきながら進行するだろう。

## 2. アンケート結果

### 2. 1. 基礎データ

#### 回答者年齢分布、女性比率

全体で 152 名からの回答があり、内 SGEPS 会員は 137 名で、SGEPS の全会員数に対する回答比率は 18% であった。図 1-1 に回答者の年齢分布と年齢層別の会員回答比率を示す。全回答者の半数が 30 歳代であり、特に 30 歳代前半の会員は、その半数以上が回答した。この年齢層のポストク問題に対する高い関心が表れている。50 歳代の回答者は全体の 10% 弱で会員回答比率は 6% と低い。男女別に見ると、女性会員の回答比率は 43%、男性は 16% であった。

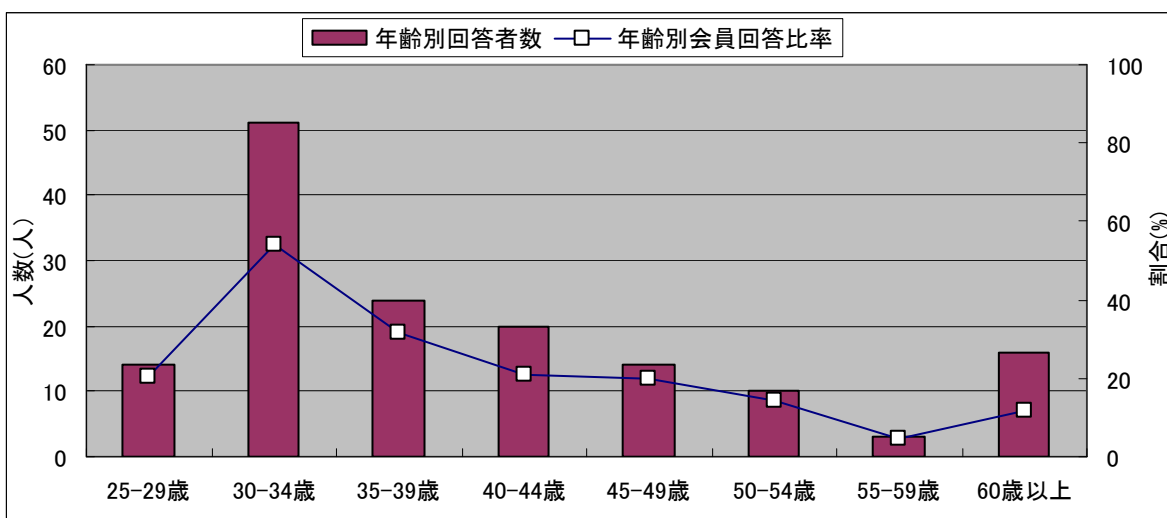


図 1-1 回答者の年齢分布と会員の回答比率

男女別に見た回答者の年齢分布と女性の割合を図 1-2 に示す。SGEPS の学会員全体の女性比率は 7.5% であるが、回答者の女性比率は各年齢別ともにそれを超えている。20 歳後半では 36% となっており、学生会員の女性比率である 22% を大きく超えた。

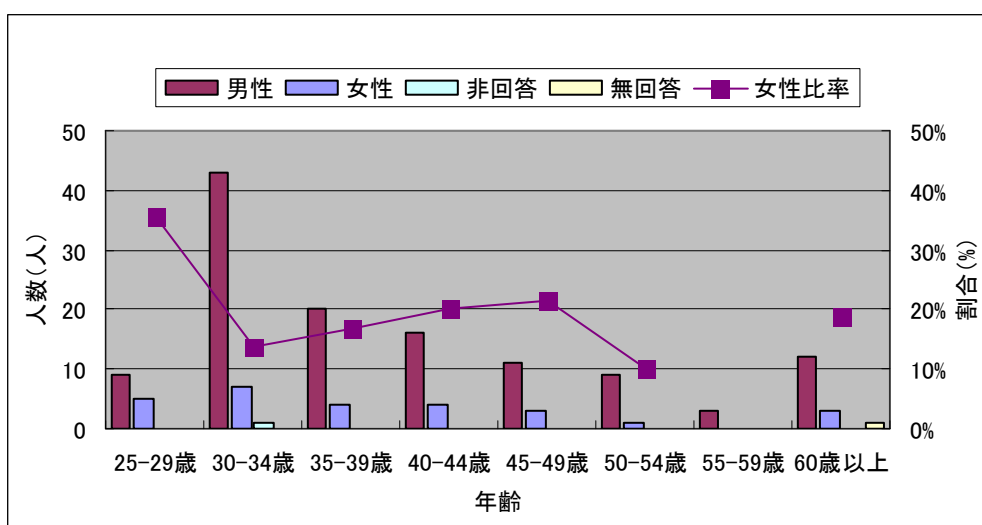


図 1-2 回答者の年齢分布(男女別)

## 学位

取得率は93%（課程博士64%、論文博士が29%）で、性別による差は小さい。男性は20%が論文博士であるが、女性は殆どが課程博士である。これは学位を取得した年代の違いを表している。図1-3にみるように、3人に1人が2000年以降に学位を取得しているが、女性は殆どがこの時期に集中している。これは、2000年以降の学位取得者は30歳代前半がかなりの数を占めていて、その年齢層の回答率が有意に高いことも影響しているが、90年代後半からの大学院博士課程の拡充の結果として、学位取得者が急増した状況が見て取れる。

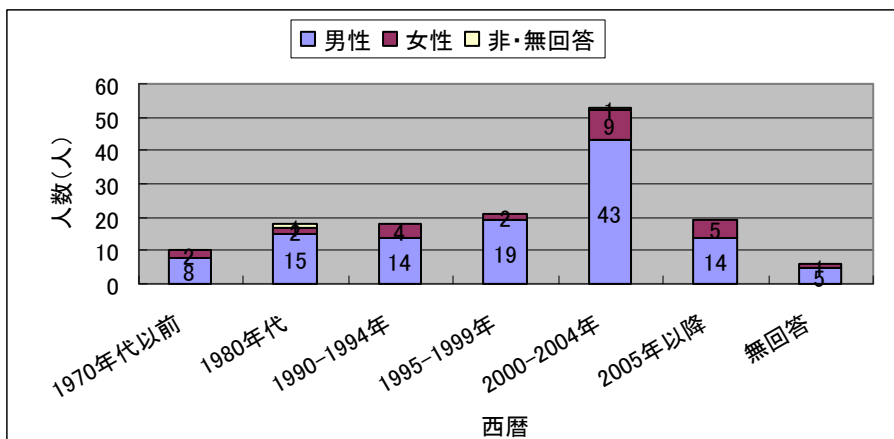


図1-3 学位取得年

## 現在の職種、所属機関

本調査では常勤職員を「任期なし、または任期はあるが更新可能な研究員・教員・職員」とし、ポスドクを「学位取得後、任期付職に従事しながら常勤職を目指している者」と定義した。そこで、更新ができない任期付き正職員は、ポスドクとして扱っている。図1-4は現在の職種を男女別に集計したものである。回答者のおよそ40%がポスドクであった。女性は男性に比べて、常勤職員に対するポスドクの比率がやや高い。

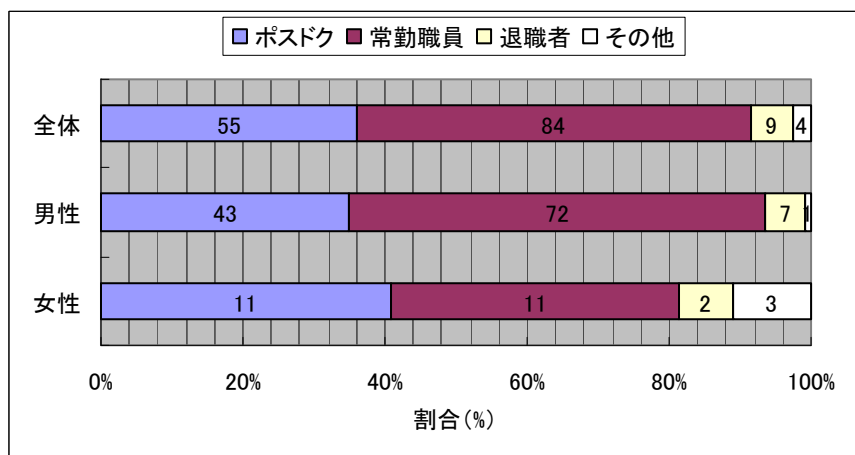


図1-4 現在の職種

常勤職員の93%が研究職であり、技術職や教育職は非常に少ない。常勤職員の88%が任期なしで、任期付きの場合はその任期は2-4年が多い。ポスドクの職種は任期付き正職員、国内ポスドク、海外ポスドク（海外ファンディング）と多岐に亘っている。国内ファンディングの海外ポスドクも合わせると、海外で研究するポスドクは22%に達している。

(図 1-5)。ポストクの任期は、90%以上の人が3年以下で、そのうち、22%の人が任期1年であった。任期の更新が可能と回答した人が40%である。各機関別の職種の割合を図 1-6 に示した。常勤職員に対するポストクの比率は独立行政法人の研究機関（以下、独法研究機関）が48%で、国立大学法人の35%より高い。国立研究機関や公立大学に所属する人は常勤職員、ポストクともに非常に少ない。独法研究機関におけるポストクの比重が国立大学法人にくらべて大きいことが分かる。後で見るように、独法研究機関は国立大学法人にくらべて雇用条件が整っている度合いが高いことと、研究・業務におけるポストクの役割と比重が高いことからくる違いがあるのではないかと考えられる。

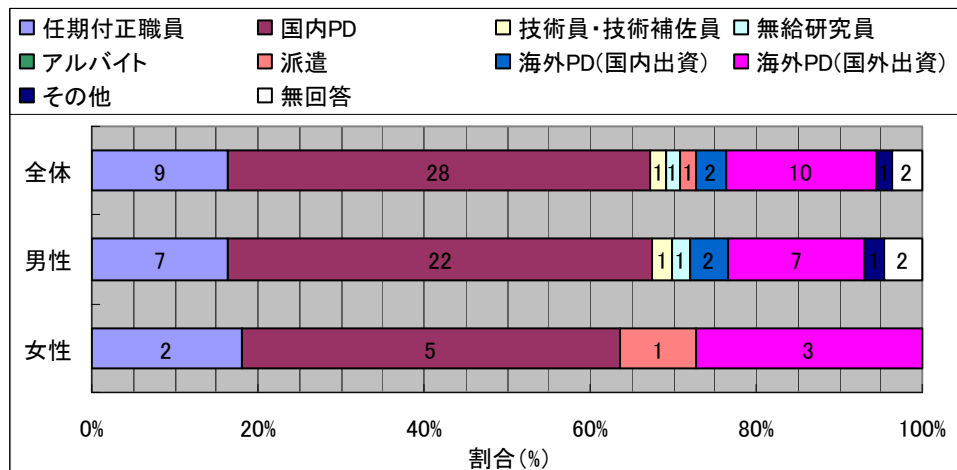


図 1-5 ポストクの職種

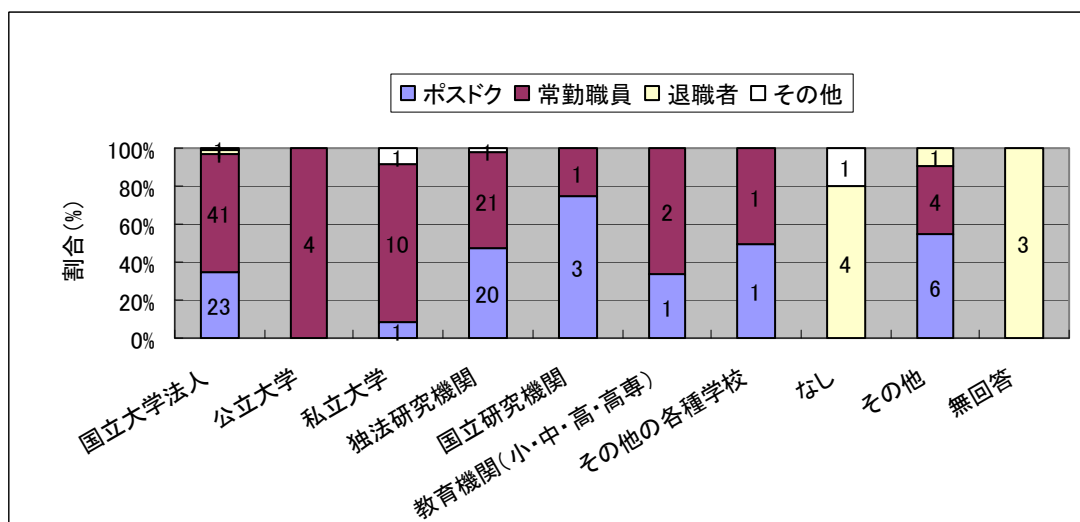


図 1-6 機関別の各職種の割合

### 配偶者、子供の有無

図 1-7 は、配偶者の有無を性別・職業別に調べたものである。配偶者有りとは回答した割合が常勤職員では82%で性別による違いは見られなかった。ポストクでは女性36%、男性26%で、配偶者有りとは回答した男性の割合が女性に比べてやや低い。同じ年齢層の常勤職員とポストクで配偶者の有無の違いがあるかを調べるために、25歳から39歳の年齢層に限定して集計した結果が、図 1-8 である。配偶者有りとは回答した割合は、常勤職員にくらべてポストクは非常に低いことが分かる。全体として配偶者がある場合、男性は89%が夫婦同居であるが、女性は40%であった(図 1-9)。常勤職員とポストクの間でこの比率に有意

な差は見られなかった。

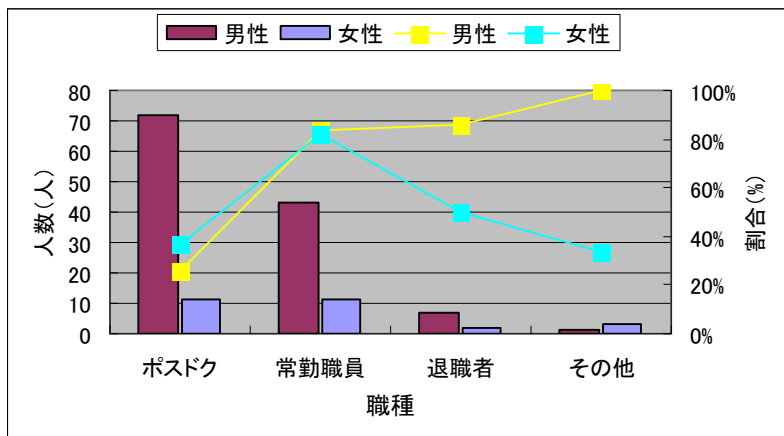


図 1-7 配偶者有りとは回答した人数と比率

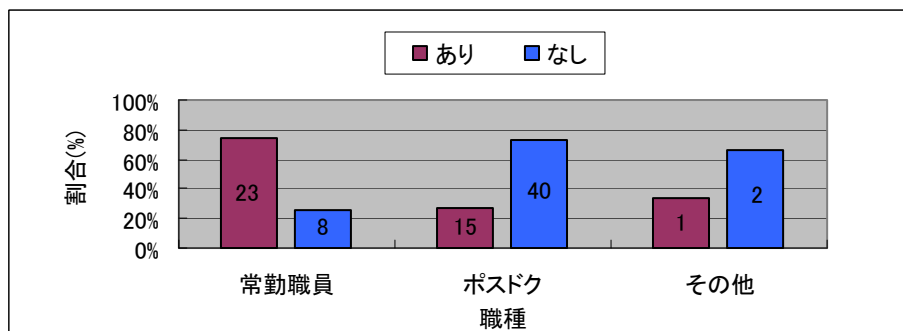


図 1-8 職種別の配偶者の有無

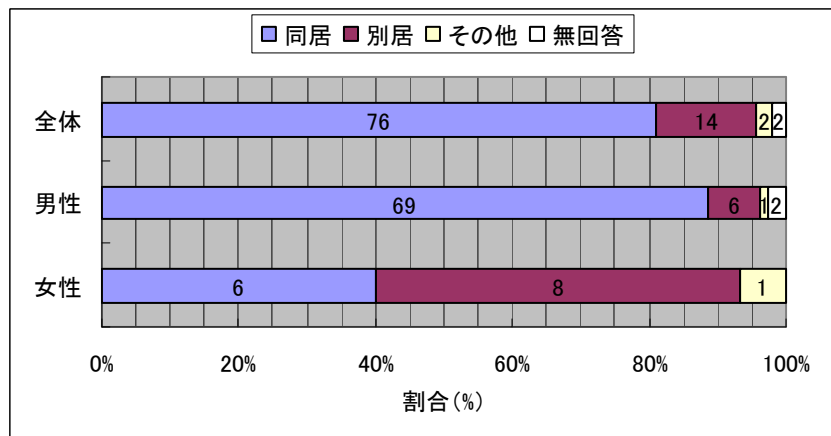


図 1-9 同居・別居

図 1-10 は、男女別に見た子供の数である。子供がいない割合は、全体では 56%であるが、女性では 60%を超える。2人以上になると、男性が 33%に対して、女性では 11%である。一方、25 歳から 39 歳について、職業別に子供の数を見ると、常勤職員の 55%に子供がいるのに対し、ポストクでは子供がいるという回答はなかった (図 1-11)。配偶者の有無の違いとも合わせて考えると、ポストクが家庭を持ち研究と両立させることが難しいと考えている状況が見てとれる。図 1-12 に見られるとおり、小学校就学までの平日昼間の育児担当については、男性の 80%近くが配偶者と回答したが、女性は 80%が保育園やベビーシッター等を利用しており、対照的である。



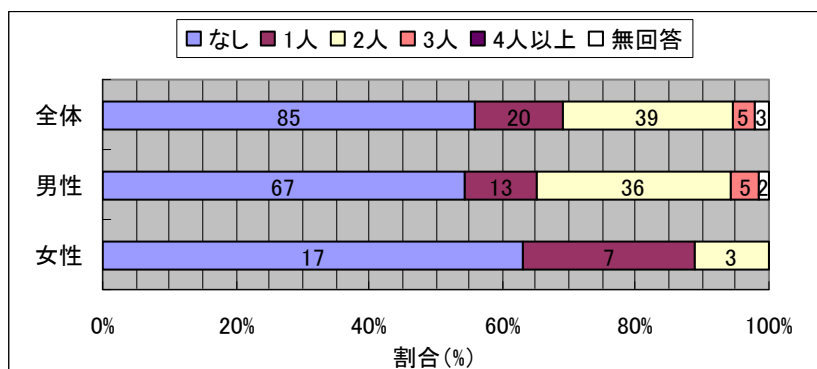


図 1-10 子供の人数

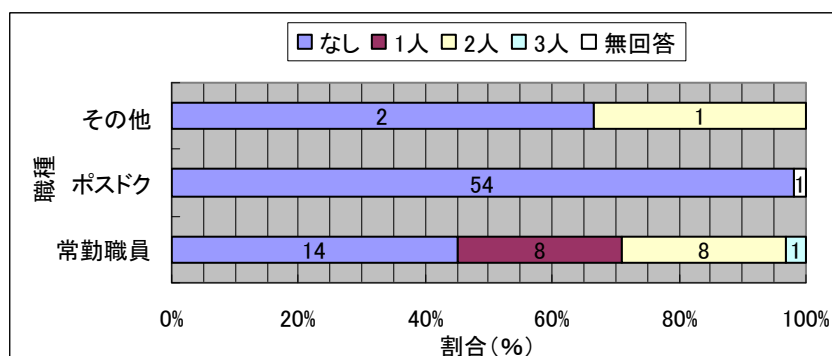


図 1-11 職種別子供の人数(25歳～39歳)

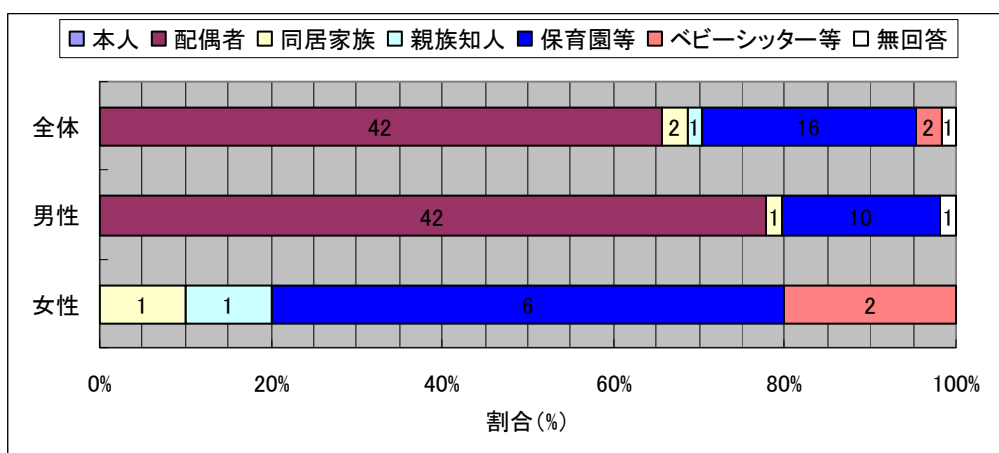


図 1-12 子供が小学校就学までの平日昼間の育児担当者

## 2. 2. 人材育成

ここでは、回答者を常勤職員・退職者に限定し、雇用する立場からの視点としていくつかの事項に対する回答を求めた。

### 2. 2. 1. 採用・育成したい研究者

雇用する立場で採用・育成したい研究者について、選択肢を7つ用意して尋ねた。その結果、最も多い回答が得られたのは「質の高い研究を行える能力を有する」の91% (85件)で、以下「研究室メンバーとの調和」の69% (64件)、「後進指導」の52% (48件)と続く。採用・育成の基準として、研究能力及び他の研究室メンバーとの調和性を重視しようとしているように見える(図 2-1 参照)。「論文を数多く書く」は「研究室の運営やアウトリー

チ活動」と同程度である（それぞれ、29%（27件）、28%（26件））。ポストク個人の評価においては、即戦力としての短期的な研究成果が求められる現実がある一方で、雇用する側としては、質の高い研究能力や調和性を身につけることを期待していることがわかる。

なお、本設問では、採用・育成したい研究者をポストクとも常勤職員とも規定しなかったため、回答者が研究者としてどちらを想定したかは不明である。

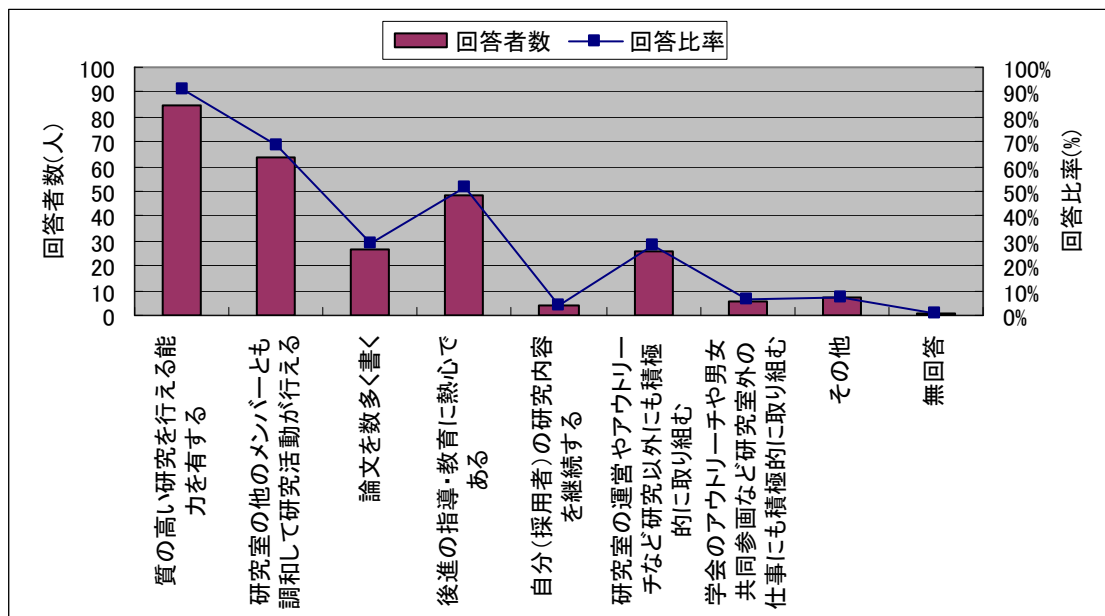


図 2-1 どういう研究者を育成したいか[3つまで選択可]

### 2.2.2. ポストクの研究への貢献度

ポストクの研究への貢献度の評価を図 2-2 に示す。全体としては「大いに貢献している」が 60%（52 件）、「ある程度貢献している」が 34%（32 件）となっている。両項目を合わせると回答者（常勤職員・退職者）の約 94%がポストクの研究への貢献を評価している。

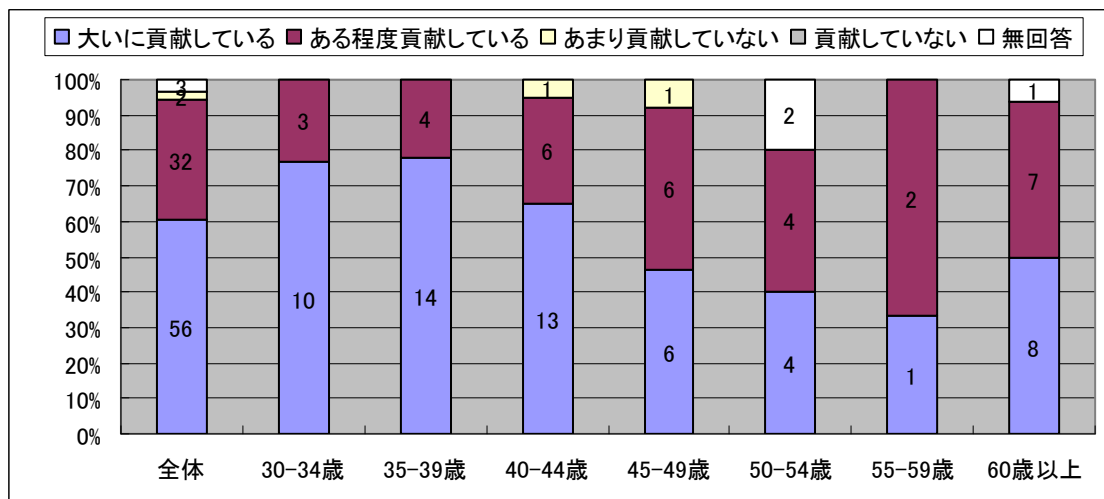


図 2-2 ポストクは研究に貢献しているか

年齢別に見た貢献度の評価は、年齢層毎の回答数が少ないため断定的な結論を得ることは困難であるが、高い年齢層ほどポストクの貢献を評価しているものの厳しめに見る傾向があるように見える。ただし、60歳以上では再び評価が高くなる。世代によって、ポストク

の位置付けに対する認識（評価軸）に違いがあるのかもしれない。

ポスドクが研究に貢献している具体的な内容についての回答を図 2-3 に示す。「プロジェクトの遂行」が 77% (68 件)、「論文執筆」が 73% (64 件) と際立っている。一方で、「後進指導」は 31% (27 件)、「研究室運営」は 21% (18 件) と、低い割合に留まっている。「マネジメント」に到っては 0 件であった。前述した採用・育成したい研究者の設問に対する主な回答が「質の高い研究を行える能力を有する」、「研究室メンバーとの調和」、「後進指導」だったことと比較すると、ポスドクの貢献は必ずしも雇用する側のニーズとは合っていないように見える。

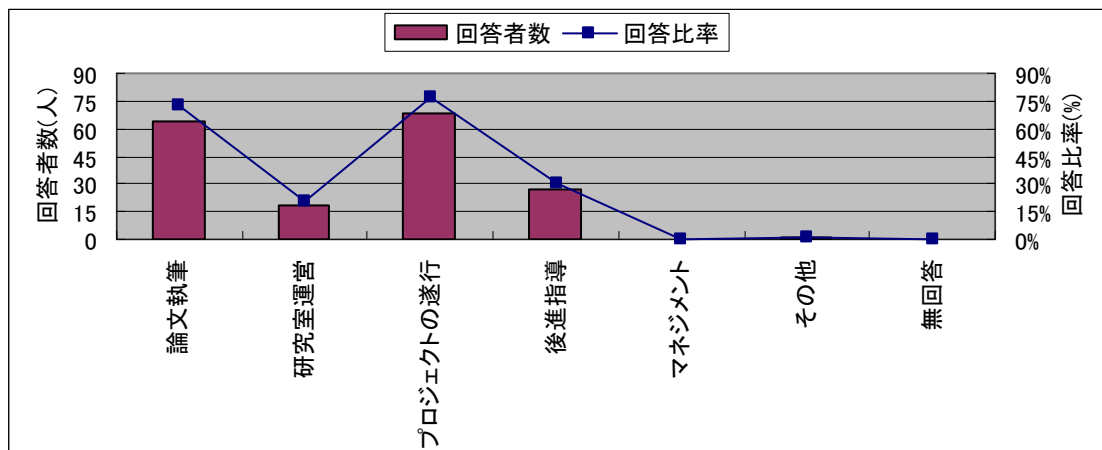


図 2-3 ポスドクが研究に貢献している点[複数回答可]

### 2. 2. 3. ポスドクのプラス面・マイナス面

図 2-4 に、常勤職員の立場からポスドクを採用することのプラス面についての回答を示す。

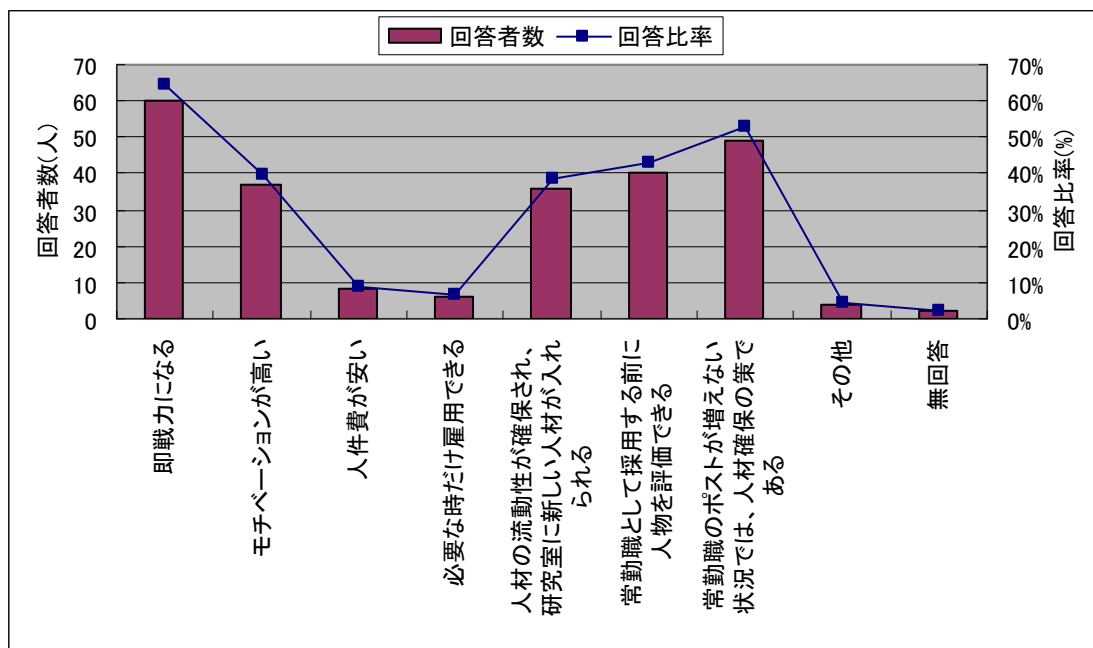


図 2-4 ポスドクのプラス面[複数回答可]

「即戦力」が 65% (60 件)、「常勤ポストが増えない状況での人材確保」が 53% (49 件)

と回答の過半数を占めている。また、「常勤雇用前の人物評価」、「モチベーションの高さ」、「人材の流動性確保」はそれに次ぎ、それぞれ43%（40件）、40%（37件）、39%（36件）となっている。一方で、「人件費が安い」、「必要な時だけ雇用できる」はそれぞれ9%（8件）、7%（6件）と低い割合に留まっていた。

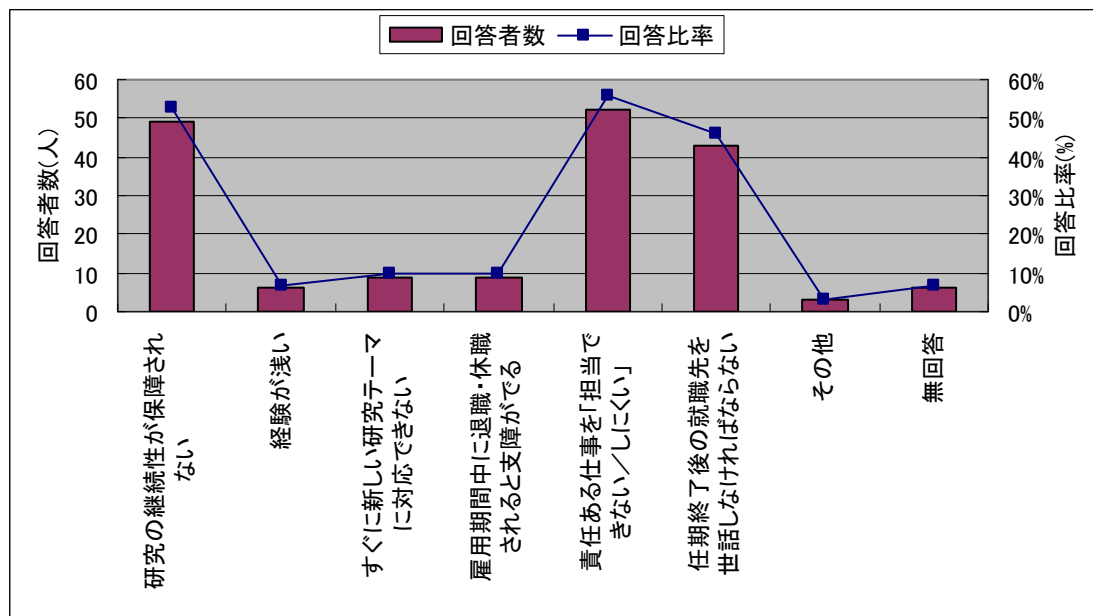


図 2-5 ポスドクのマイナス面[複数回答可]

図 2-5 に、常勤職員の立場からポスドクを採用することのマイナス面についての回答を示す。「責任のある仕事を担当できない」が56%（52件）、「研究の継続性が保障されない」が53%（49件）、「任期終了後の就職先の世話」が46%（43件）と過半数あるいは半数近くとなっている。一方、「雇用期間中に退職・休職されると支障をきたす」は10%（9件）、「すぐに新しいテーマに対応できない」は10%（9件）、「経験が浅い」は7%（6件）と低い割合になった。

#### 2. 2. 4. ポスドク雇用に研究指導者／責任者として関与した経験

全体としてはポスドク雇用の関与経験があるのは、常勤職員・退職者の中では28%（26件）という結果が得られた。所属機関別の分類で比較的関与の割合が高いのは、独法研究機関等で、43%（9件）となっている。これは運営費交付金等で直接ポスドクを雇用しているためと思われる。一方、国立大学法人等で比較的関与の割合が低いのは、例えば日本学術振興会の特別研究員の場合、雇用元はあくまでも日本学術振興会なので、受け入れ先の研究室としては自らが雇用しているという意識が薄いあるいは無いと思われる（図 2-6 参照）。また、研究指導者／責任者を立場（職階・職責）的に考えて、実質的な担当者が関与の経験無と回答している可能性もある。

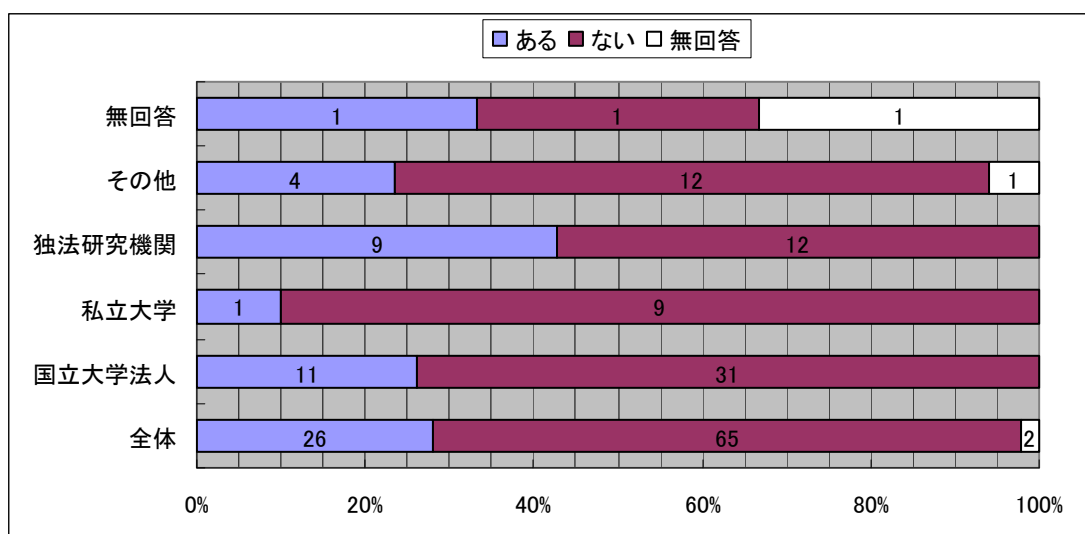


図 2-6 ポスドク雇用への関与経験

### 2. 2. 5. 雇用したポスドクの次の就職先

雇用したポスドクの次の就職先を、3つまでに限定して回答を集めた。その結果を図 2-7 に示す。研究指導者・責任者の把握している次の就職先は、「ポスドク」が 54% (14 件)、「研究職」が 50% (13 件)、「教育職」が 27% (7 件) となっている。企業への就職は 15% (4 件) に留まっている。また、研究指導者・責任者がポスドクの進路を把握できていないという回答が 15% (4 件) あることも見逃せない。

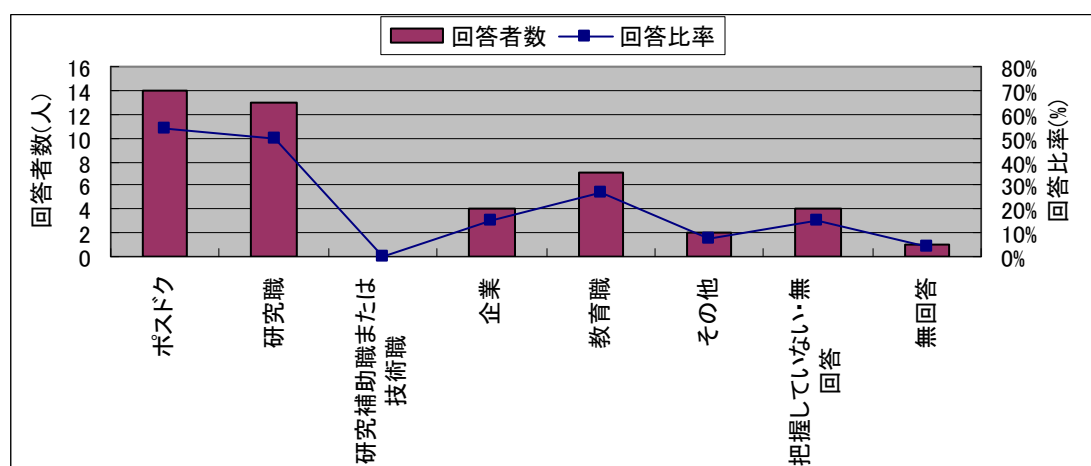


図 2-7 雇用したポスドクの次の就職先[3つまで]

### 2. 2. 6. ポスドクの進路・ポスドク問題対策についての考え

進路についての考えを、「ポスドクは常勤職に就くまでは、ポスドクを続けながら研究することが望ましい(常勤職に就くまでポスドク継続)」、「ポスドクはある程度の年齢までに常勤職に就けない場合、研究職以外の常勤職に就くべきである(ある程度で他の常勤職)」、「どちらとも断定できない」の3択で尋ねた。その結果を図 2-8 に示す。

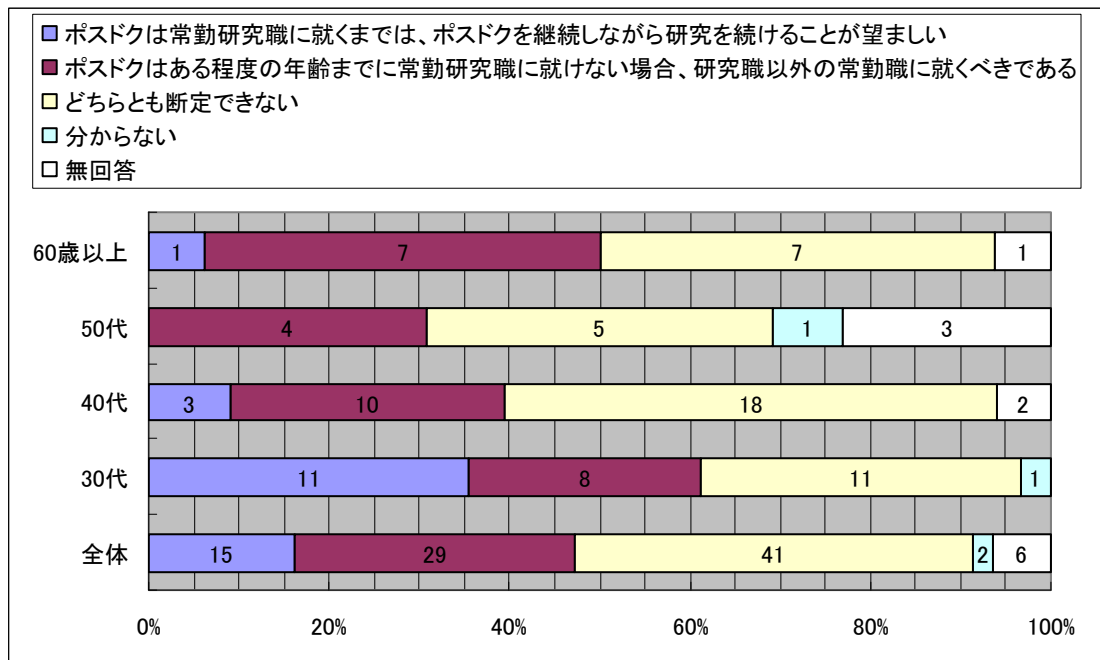


図 2-8 ポストドクの進路

全体で見た場合、「どちらとも断定できない」が 44% (41 件)、「ある程度で他の常勤職」が 31% (29 件)、「常勤職に就くまでポストドク継続」が 16% (15 件) という順になった。年齢別で見ると「断定できない」の回答にはあまり差は見られない。(30 歳代：35% (11 件)、40 歳代：55% (18 件)、50 歳代：38% (5 件)、60 歳以上：44% (7 件)) 「ある程度で他の常勤職」は年齢と共に増加している。(30 歳代：26% (8 件)、40 歳代：30% (10 件)、50 歳代：31% (4 件)、60 歳以上：44% (7 件)) 「常勤職に就くまでポストドク継続」はポストドク世代と重複している 30 歳代から多くの回答が寄せられている。ポストドクの進路のあり方については、個々人の資質や置かれている状況にも依存するため、一般論として考えを述べにくい面がある一方で、世代による意識の違いも見られる。

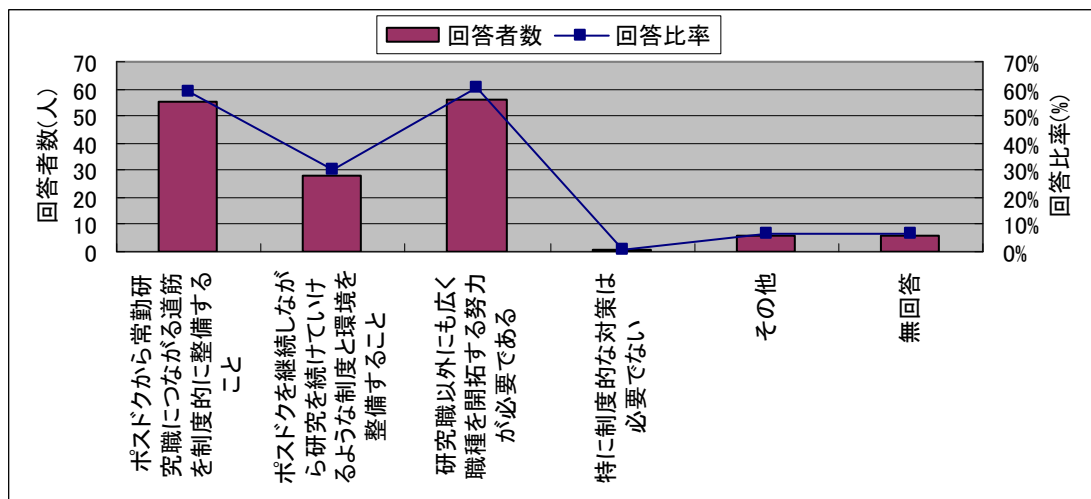


図 2-9 望まれるポストドク対策[複数回答可]

次に、望まれるポストドク問題対策の回答結果を図 2-9 に示す。「研究職以外にも広く職種を開拓する努力」が 60% (56 件)、「ポストドクから常勤職につながる道筋を制度的に整備する」が 59% (55 件)、「ポストドクとして、研究を継続できるような制度と環境の整備」が

30% (28 件) となっており、常勤職へのキャリアパスを整備・拡充する形での対策を求める声が多い。加えて、「特に制度的な対策は必要ない」は1% (1 件) に過ぎないことから、ほとんどの常勤職員・退職者が何らかのポストク問題対策が必要と考えていることが示されている。

## 2. 3. ポストクの勤務環境・家庭生活との両立

### 2. 3. 1. 週勤務時間、年収、社会保障、休暇と休業

雇用条件のなかでもっとも重要なパラメータは規定上の週勤務時間である。正規雇用並みの 40 時間、奨学金免除資格が得られる基準の 30 時間以上、雇用保険の加入資格がある 20 時間以上で、雇用条件は違ってくる。図 3-1 で見ると、40 時間を超す人が 36%、30 時間以下が 24%あり、なかでも 20 時間以下が 14%となっている。女性の場合、3 人に 1 人が 20 時間以下となっている。独法研究機関と国立大学法人に所属するポストクの週勤務時間には、顕著な差は見られなかった。職場での実質的な週勤務時間を尋ねたところ、規定上の週勤務時間に係わりなく、全員が 30 時間以上であり、そのうち、85%が週 40 時間以上勤務していることが分かった。なかには、規定上の週勤務時間が 20 時間で実質的な週勤務時間が 70 時間以上という回答も複数あった。自宅での仕事時間は、80%弱が 20 時間未満を回答しており、基本的には職場での勤務が主体である。

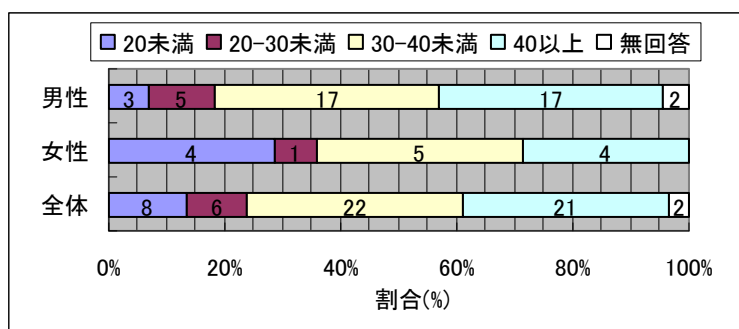


図 3-1 規定上の週勤務時間(単位:時間)

次に年収の分布を見てみると、図 3-2 にみるように、200 万円未満から 500 万円以上に分布し、約半数が 400 万～500 万円である。年収 200 万円以下が 10%を占めている一方で、500 万円以上という場合も 14%あり、大きな格差が見られた。年収の男女別分布では、300 万円未満は男性 14%であるのに対し、女性は 33%と男性にくらべて低い。女性の場合、20%以上が 200 万円未満となっている。規定上の週勤務時間による年収の違いを見たのが図 3-3 である。明らかに、規定上の週勤務時間と年収の間には相関が見られる。週勤務時間が 20 時間の場合、年収は 200 万円未満が多く、週勤務時間が 40 時間以上になると年収も 400-500 万円が多くなっている。300 万円以下の年収の割合が女性に多いのは、規定上の週勤務時間が短い人が多いことに対応していると考えられる。所属組織別に見ると、国立大学法人に比べて独法研究機関は年収の多い割合が高い。

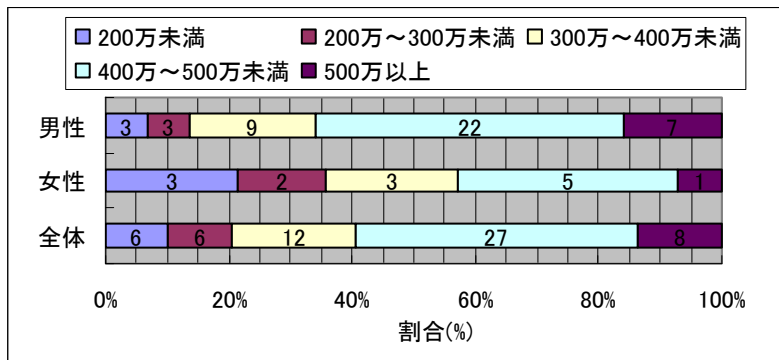


図 3-2 年収

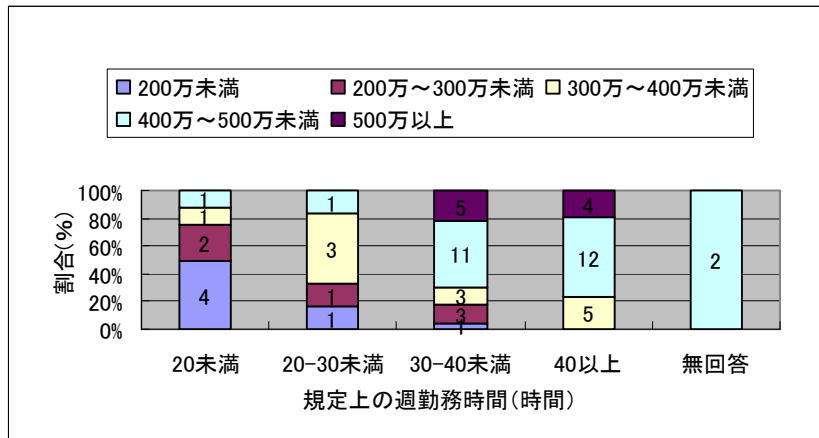


図 3-3 週勤務時間別の年収分布

社会保障（健康保険・短期共済、厚生年金・長期共済）が備わっているのは約半数で、残りは完備されていないか、分からないという回答である（図 3-4,3-5）。雇用保険に加入している割合も同程度である。女性にやや不備の割合が高い。年収と同じく、規定上の週勤務時間が短い人には社会保障が不備であることが分かった。低い年収でかつ社会保障が不十分な場合、結婚や子供を持つことが容易ではないと考えていることが窺われ、それがポストクで配偶者のある割合が低く、子供がいないという状況につながっているのであろう。

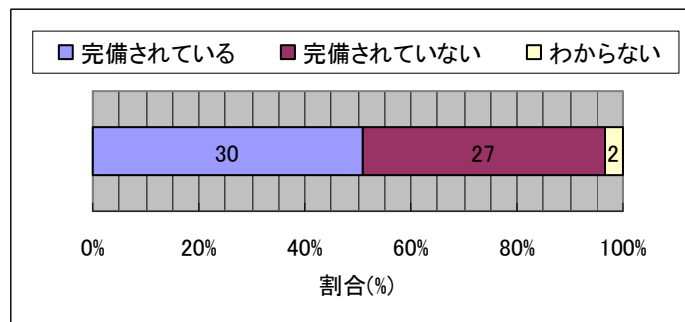


図 3-4 健康保険・短期共済等



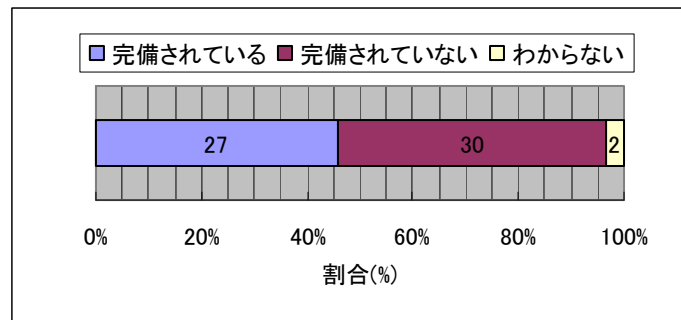


図 3-5 厚生年金・長期共済等

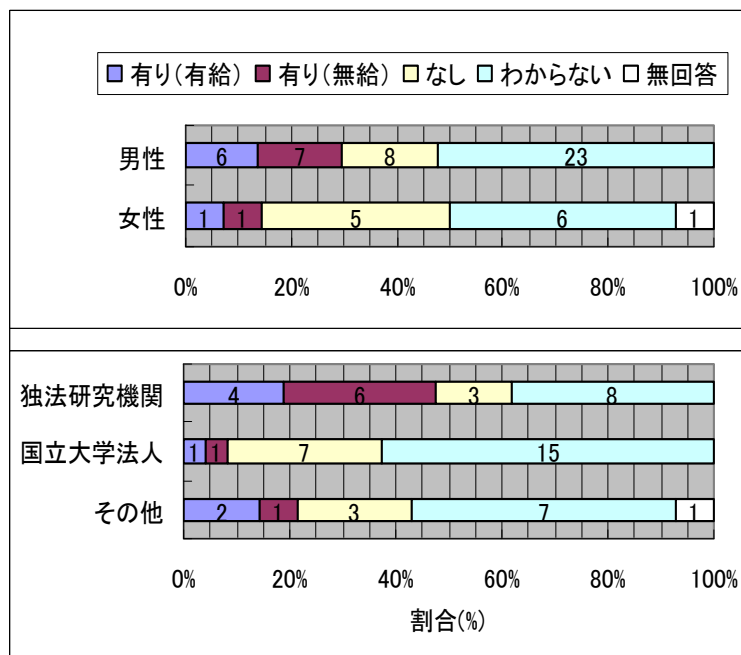


図 3-6 育児休業

休暇については有給年次休暇が 66%のポスドクに備わっている以外、傷病休暇、産休が有給で保障されている割合は 20%前後で、あとは無給かまたは分からないという回答であった。育児休業についての結果を図 3-6 に示した。育児休業があると回答した人は 25%で、そのうち、有給が 11%、無給 14%である。分からないという回答が半数を占めた。女性は男性に比べて育児休業があるという回答比率が低かった。独法研究機関に所属するポスドクは、国立大学法人に比べて、育児休業があると回答した割合が有意に高いことが分かった。分からないという回答比率が高いことも合わせて、これらの結果は、任期の限られたポスドクにとって、産休、育休を取ることが困難な状況にあり、人生設計にも入れにくいことを意味しているのではないだろうか。

財政的基盤の不安定なポスドクにとって、奨学金返還義務は生活上の不安要素の一つである。図には示していないが、返還免除職に就いている割合は 39%、返還猶予の対象になっているのは 36%であった。10%は、そのどちらでもないと答えている。女性の場合、返還免除職は回答者のわずか 13%で、返還猶予を合わせても 67%である。

病気のために長期休業を余儀なくされた数例では、任期の延長がないままに解雇された、自分への評価に影響があったと回答している。または解雇されるので休業できなかったという場合もある。任期の更新可能期間にもかかわらず更新されなかった場合もある。これらはいずれも少数ではあるが、ポスドクの立場が極めて弱いことを浮き彫りにするもので

ある。

### 2.3.2. 研究と家庭生活との両立

本調査の基礎データにおいて、ポストドクが同じ年齢層の常勤職員に比べて配偶者や子供を持つ人の割合が低いことが明らかになったが、それでは研究と家庭生活との両立について、どのような意識を持っているのだろうか。図 3-7 は、両立の可能性について、男性と女性の意識を比べたものであるが、両者には大きな差は見られない。

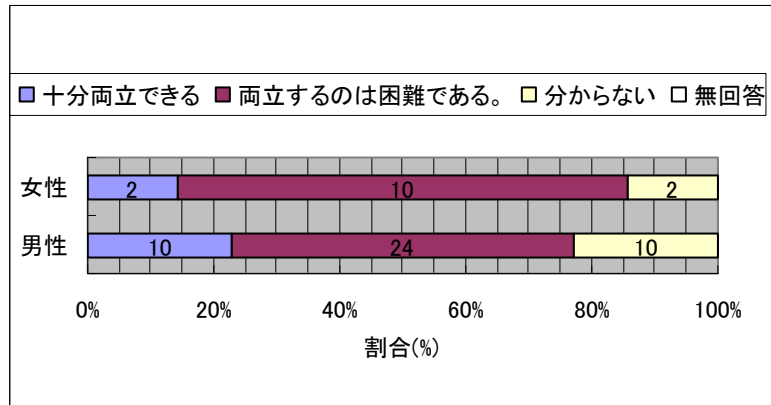


図 3-7 研究と家庭生活の両立

次に両立が困難と回答した人にその理由を尋ねた結果が図 3-8 である。複数回答可の選択肢による回答で、その比率において男女に大きな違いは見られなかった。結婚や出産・育児が経済的理由で困難であると答えた人が非常に多い。特に男性は、いずれも 60%以上であり、これまで男性に課せられてきた社会的な責任の意識がこの結果につながったのかもしれない。女性は結婚に対しては男性よりやや楽観的に考えているが、それでも半数は経済的理由で結婚ができないと回答している。研究に専念すべきだと考える女性の割合が男性と比べて高いが、これを選択した女性の年齢は 20 歳代後半である。回答数が少ないのでただちに一般化することはできないが、男女の意識に違いがあるのか、興味ある結果である。

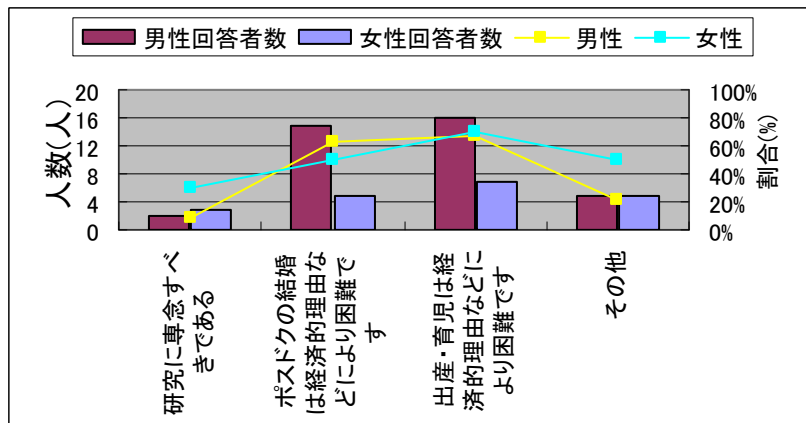


図 3-8 研究と家庭の両立が困難な理由[複数回答可](男女別)

さらに配偶者の有無による意識の違いを調べたものが図 3-9 である。経済的理由で結婚が困難だと回答したのは、配偶者が無い場合に多く、当然のことではあるが、配偶者がある場合にはその割合は低い。しかし、出産・育児に対しては、配偶者の有無にかかわらず、経済的理由で困難だと考える人が多い。設問の選択肢が経済的理由という漠然とした内容のみであったため、経済的な困難さの中身を分析することは難しい。しかし、平均的なポ

スドクの年収自体は必ずしも他の職業と比べて極端に低いわけではないことから考えると、経済的に困難を感じる理由としては、将来的な職の不安定性からくる経済的な不安の意識が大きいものと思われる。

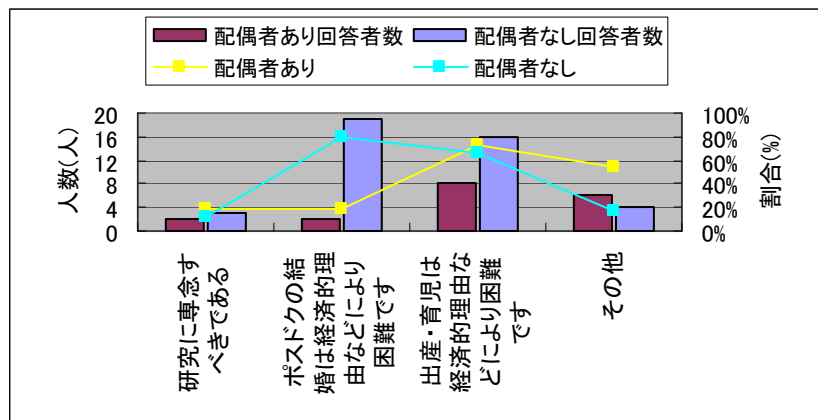


図 3-9 研究と家庭の両立が困難な理由[複数回答可](配偶者の有無別)

研究と家庭生活の両立に必要なことを複数回答で尋ねたところ、どの選択肢も選択率が40%から70%の範囲でかなり均等に選ばれた(図3-10)。男女の差は小さく、どちらも配偶者・家族の協力と社会保障の整備が高率であった。育児・介護休業に伴う任期の延長に対する希望は、女性の回答比率が高かった。自治体・国や研究機関による育児・介護施設の整備などについても、女性の希望は男性に比べて高い。同じ設問を配偶者の有る場合と無い場合に分けたものが図3-11である。高率で選択された項目は、性別の集計結果と大きな差異はないが、配偶者の有無で分かれたものが自治体・国による育児・介護施設の整備で、配偶者がいる場合は60%が選択しているが、配偶者がいない場合は30%である。研究と家庭生活の両立は、女性研究者のみの課題であると捉えられがちであり、未だに女性の方が一般的に高い意識を持っているという現状ではある。しかし、今回の調査で、男性研究者や結婚をしていない人に課題意識が共有されるようになってきたこと、また研究機関による保育施設などの整備を希望する割合が高くなっているという新しい状況も、明らかになった。

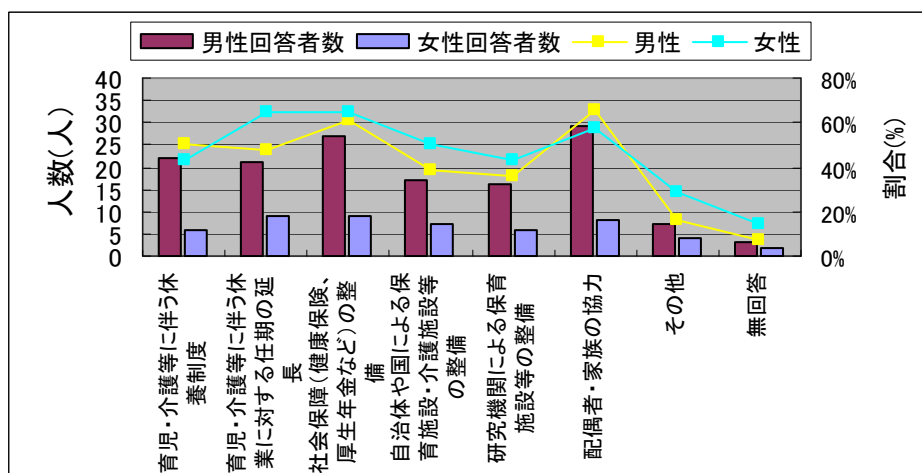


図 3-10 研究と家庭の両立に必要なこと[複数回答可](男女別)

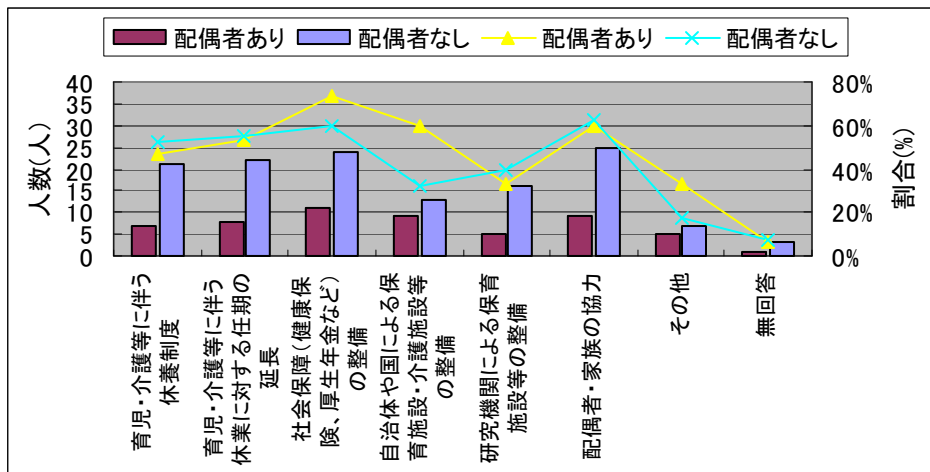


図 3-11 研究と家庭の両立に必要なこと[複数回答可](配偶者の有無別)

## 2. 4. ポスドクの研究

### 2. 4. 1. 研究に関する議論

ポスドクが研究に関する議論を十分にしているかを尋ねた。研究指導者と議論が十分できているか、周囲に議論できる人が見つけられるかが、若手研究者にとっては大きな意味を持つと考えられるためである。ポスドク全体では 56%が出来ていると回答しているが、40%以上のポスドクが議論できていないか、どちらとも言えないと回答している。女性に比べて男性は、どちらとも言えないという回答比率が高い。年齢別に見たのが図 4-1 である。年齢が上がるにつれて、十分な議論ができているという割合が低くなっている。それでは、議論が出来ている理由について図 4-2 で見ると、議論する相手が周囲にいるという回答がもっとも高く、自分から議論する機会を作ろうとしている場合が続く。ポスドク自身が他の研究者と積極的に議論をするような主体的努力が必要であると同時に、研究環境の整備には、研究者相互のコミュニケーションを向上させる必要性があることを、この結果は示している。

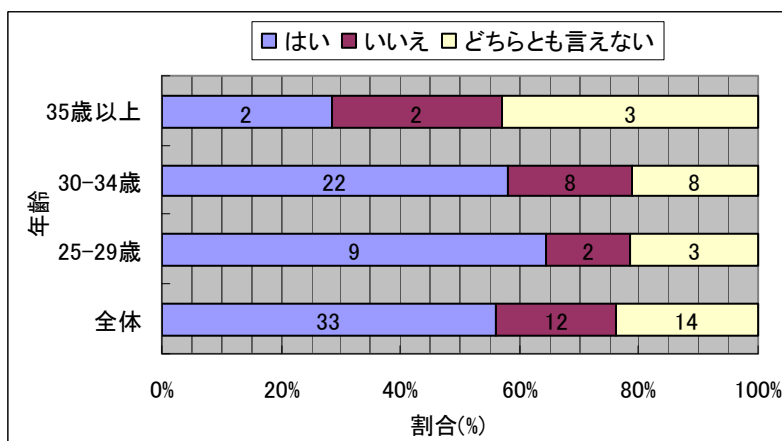


図 4-1 研究に関する議論が十分出来ているか？

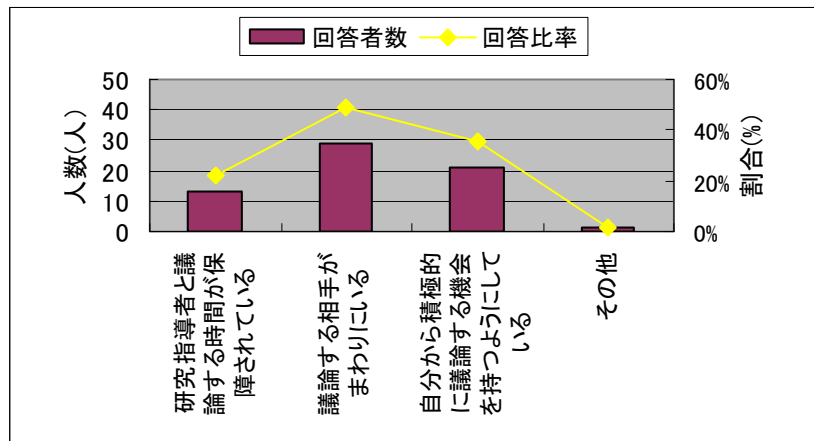


図 4-2 研究に関する議論が出来ている理由[複数回答可]

#### 2. 4. 2. 職務内容と自分の希望の整合性

現在の仕事が自分の希望に沿っているかという質問に対し、35%は希望通りであると回答し、ある程度希望どおりを合わせると 90%に達した (図 4-3)。大半の人が希望に沿った仕事に就いていることが分かる。希望通りの仕事に就いた経緯を尋ねたところ、国立大学法人に所属するポストクの殆どが博士論文テーマないしは前職の研究内容を継続できる仕事であることを理由に挙げているのに対し、独法研究機関のポストクの回答は多岐に亘っている (図 4-4)。

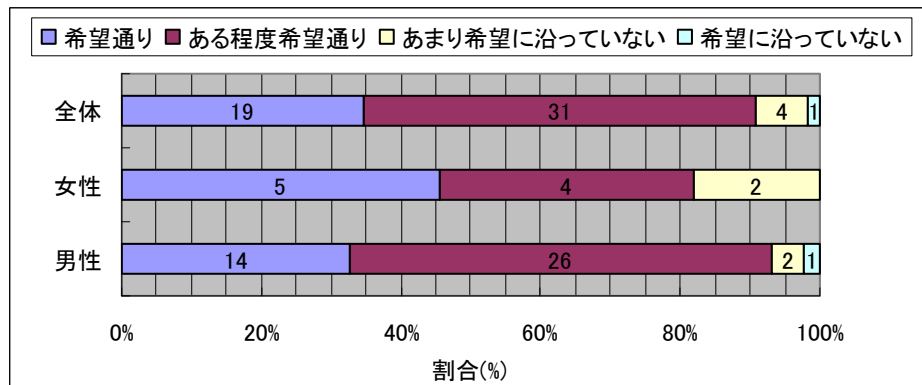


図 4-3 現在の仕事内容が自分の希望に沿っているか？

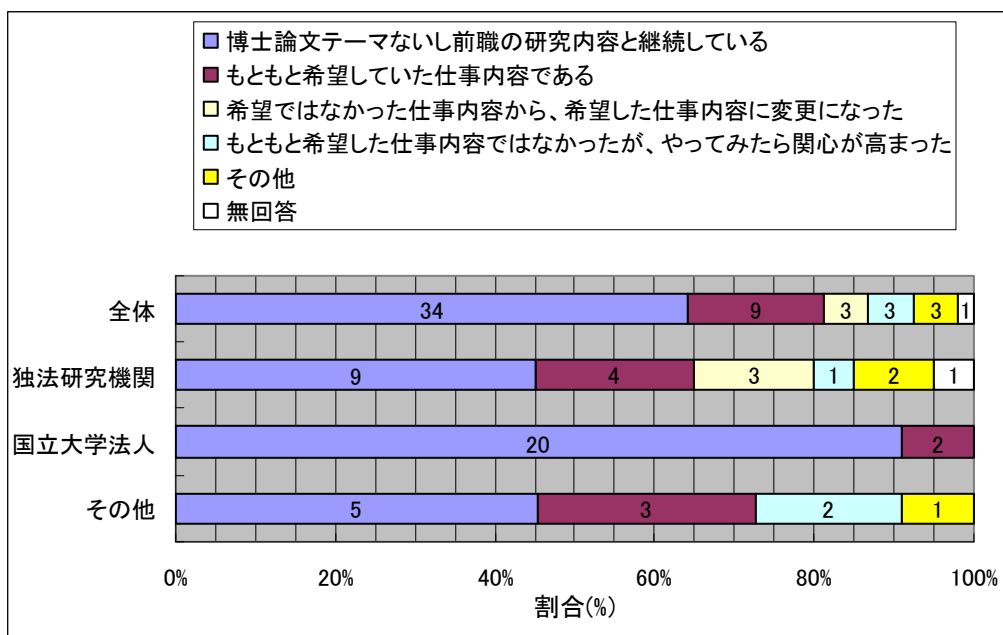


図 4-4 どのような経緯で希望する職に就いたか？

### 2. 4. 3. 自らの貢献度に対する評価

図 4-5 は、職場でのポスドク自らの貢献度に対する評価の回答分布である。全体では、貢献度が高いと回答した人が 27%であり、普通と回答した人は約半数であった。男性に比べて女性の自らの貢献度に対する評価が低い。貢献度が高いと回答した人に対し、貢献の具体的な中味について尋ねた結果が図 4-6 である。回答数は少ないが、一番選択率が高いのが学会発表や論文執筆である。計算機・観測装置などの研究インフラの運用と管理も相対的に高い選択率であった。その他、学生指導や機器・システム開発などもポスドクが一定の役割を担っていることが見て取れる。貢献度が低いと回答した人は、貢献できていない理由として、殆どの方が研究成果を上げられていないと回答している。貢献度評価を年齢別に見ると、貢献度が高いと回答した割合に、年齢差が見られる（図 4-7）。30 歳代前半では割合が高いのに対し、20 歳代で割合が低いのは、研究経験が十分ではないことが理由として考えられる。一方、さらに経験を積んでいるはずの 30 代後半で自らの評価がそれほど伸びないのは、ポスドク期間の長さがプラスに作用していないことを意味しているのではないだろうか？

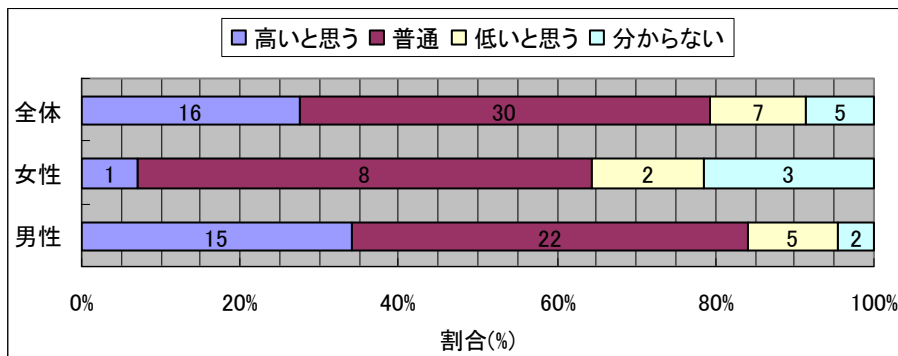


図 4-5 職場での自分の貢献度

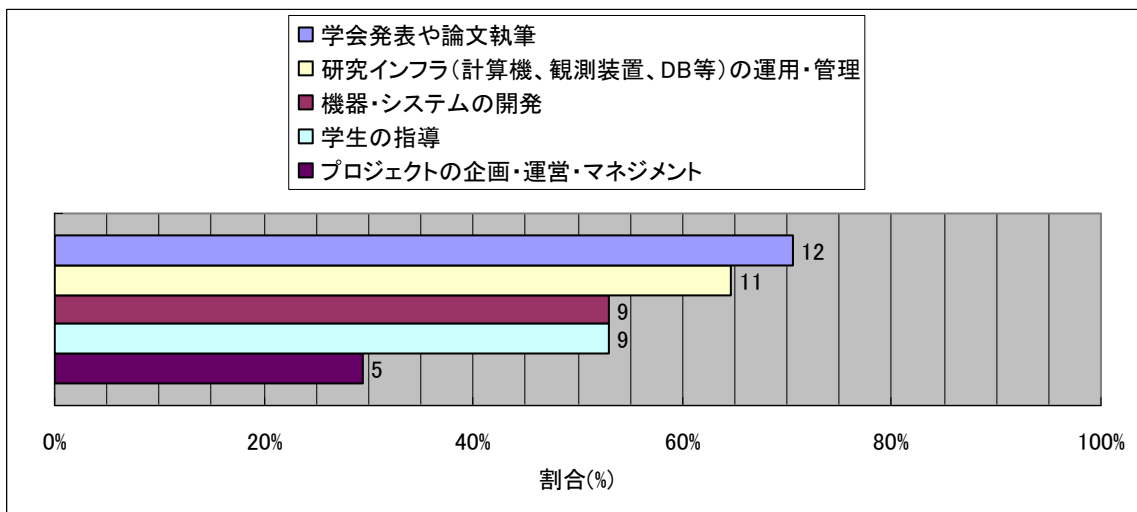


図 4-6 どういう点における貢献をしたと思うか[複数回答可]

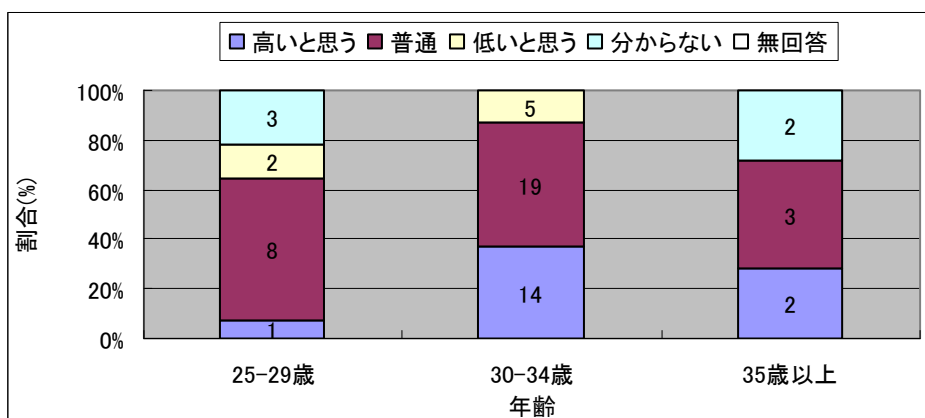


図 4-7 年齢別に見た職場での自分の貢献度

## 2. 5. ポスドクの就職

### 2. 5. 1. 進路に関する議論や相談

今後の進路について相談や議論ができるかは、ポスドクのキャリア形成に影響する問題である。図 5-1 によく進路の相談をする人を示した。過半数が学生時代の指導教員や研究員、所属研究室の教員や研究員を挙げたが、つぎに家族への相談が多かった。所属する研究室の院生・ポスドクに相談したり、議論したりするという人は13%で、同輩のなかで十分な議論ができていないことが分かった。さらに十分に議論したり、相談できているかという質問について、できていると答えた人は30%程度で、女性は半数ができていないと回答している(図 5-2)。さらにポスドクの12%が相談すると評価が下がることを危惧しており、その割合は女性に高い。

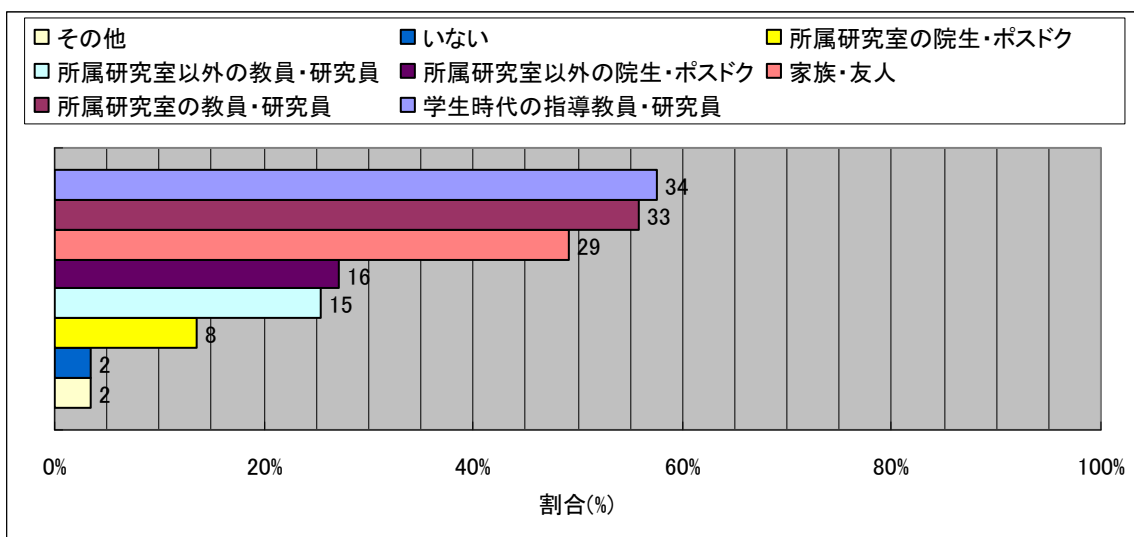


図 5-1 今後の進路についてよく相談する人[複数回答可]

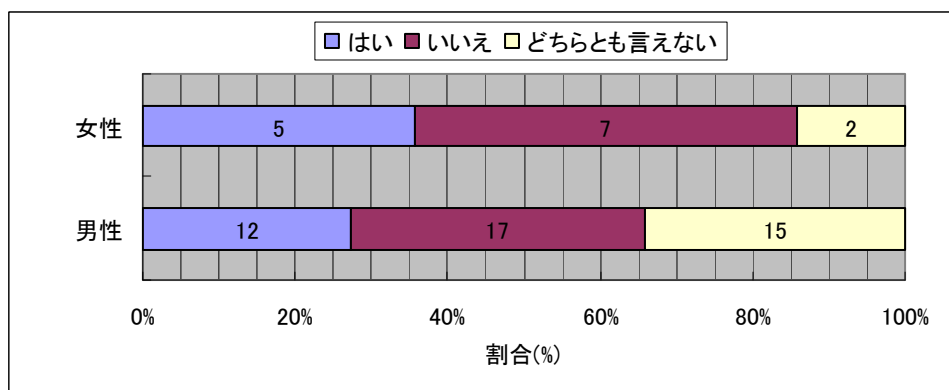


図 5-2 今後の進路に関する相談や議論は十分か？

### 2. 5. 2. 公募への応募機会・応募状況

図 5-3 は、応募機会が十分にあるかを年齢別に見た結果である。全体としても応募機会が十分であるという回答は少ないが、年齢が上がるにつれてその傾向は顕著になる。ポスドクの公募よりも常勤職の公募が少ないことに加えて、ポスドクの公募の際に年齢が条件に含まれている場合があることが一つの原因になっているのではないかと推察される。

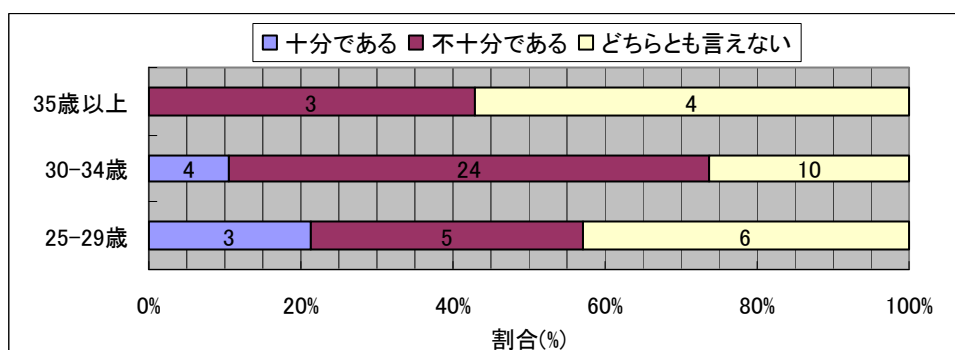


図 5-3 応募の機会は十分か？

配偶者の有無で違いを見ると、有りの場合に応募機会が不十分という回答比率が高くな



っている（図 5-4）。配偶者がある場合、勤務地や雇用条件などで、応募者側の自由度が小さくなることが考えられる。性別では大きな違いは見られなかった。機会が十分でない理由としては、希望に沿う公募がないということで、それ以外の理由は少ない（図 5-5）。

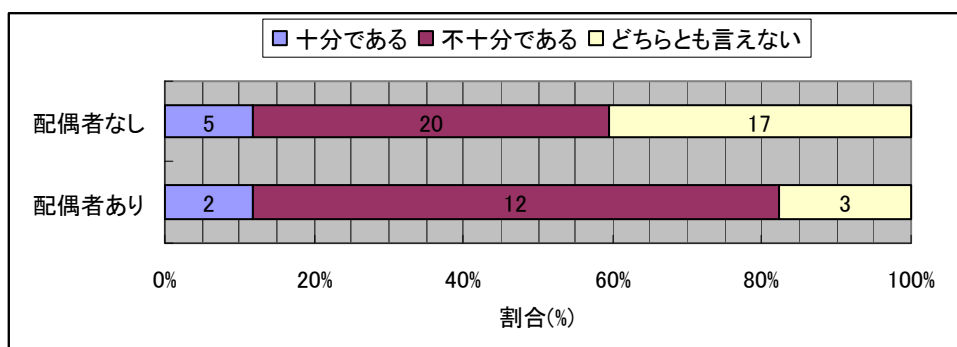


図 5-4 応募の機会は十分か？（配偶者の有無別）

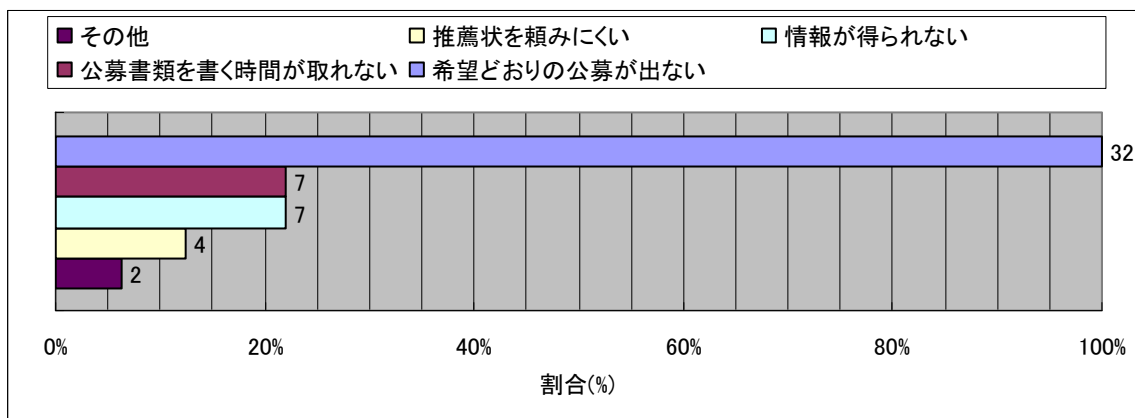


図 5-5 応募の機会が十分でない理由〔複数回答可〕

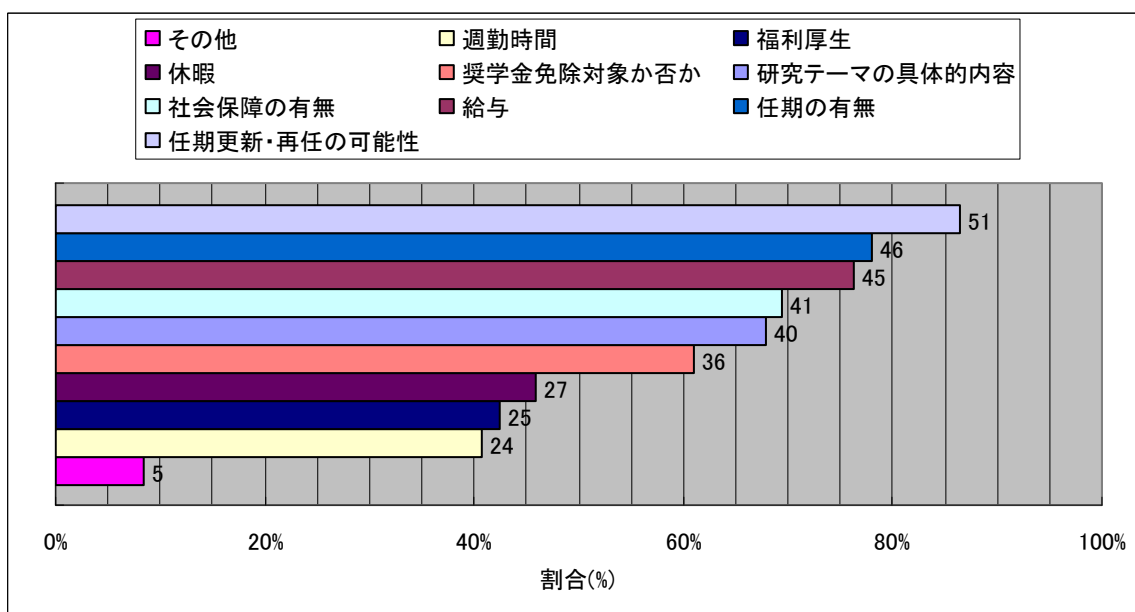


図 5-6 公募情報で開示して欲しい雇用条件〔複数回答可〕

公募の際に開示してほしい雇用条件としては、図 5-6 に見るように、任期更新・再任の

可能性と任期の有無を9割前後の人が選択しており、給与と社会保障の有無がそれに続く。この設問への回答率が非常に高いことは、公募に際して雇用条件の十分な開示が望まれていることの表れである。

現役ポストの公募に対するこれまでの応募回数は、1-5回が55%で最多である。11回を超える人は37%であった。就職する際に優先する条件が公募への応募回数でどう違うのかを見たものが図5-7である。応募回数が多くなるにつれて研究分野や研究職である比重が小さくなり、代わって雇用条件やパーマネントであるかが優先されるようになっている。

それでは任期満了以前に次職に移った経験はあるだろうか？回答した現役ポストの24%があると答えており、その理由は殆どが別の任期付き職に就くためである（図5-8）。つまり、研究活動を継続させるために、現役ポストの約1/4が現職の任期が切れる前に次のポスト職に移っているのである。これらの結果は、ほとんどのポスト任期が3年以下の中で、さらにそれより短い期間で職場を移り、実質的な任期が短くなっていることを意味している。

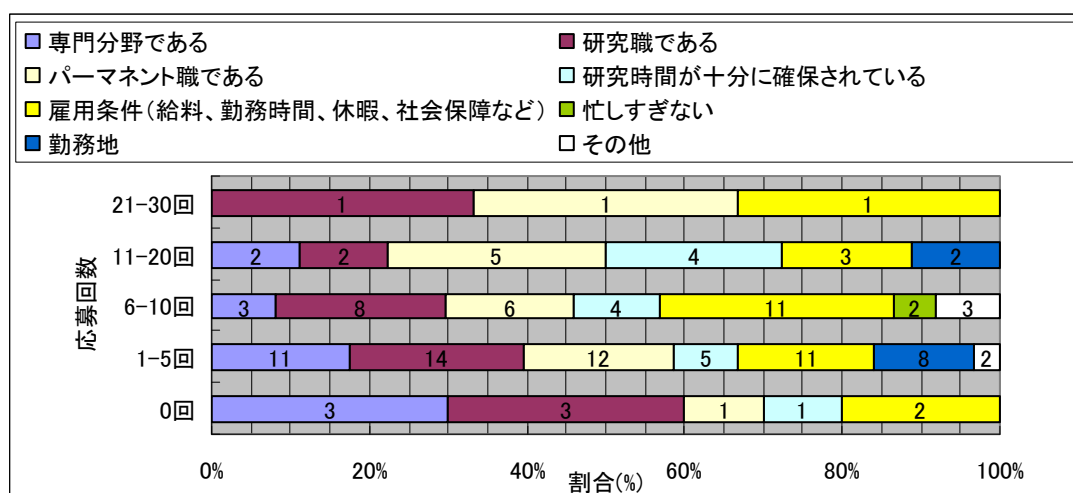


図 5-7 就職の際の優先条件と応募回数

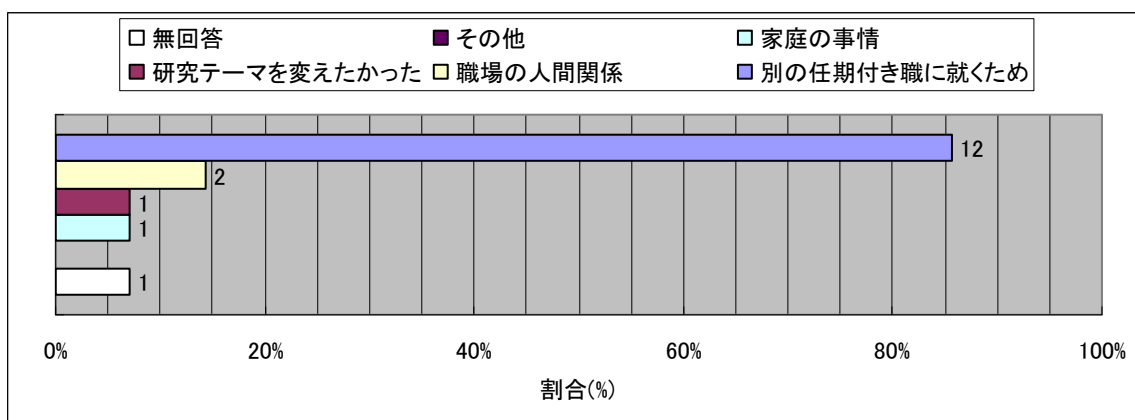


図 5-8 任期満了前に次職に移った理由[複数回答可]

### 2. 5. 3. 研究職以外の職、専門分野外の研究職への応募・就職

現役ポストのうち、42%が研究職以外の職への応募経験があり、就職経験もあるのは15%であった。ポスト経験のある常勤職員では、応募経験があるのは25%、就職経験もあるのは12%であった。この結果からはポストの研究職以外の職への応募・就職経験は増加しているようにも見える。しかし、この結果からは、かつてのポスト経験者のう

ち、他職へ転出している者の割合が不明なので、この結果のみから増加していると断定することは難しい。図 5-9 は、今後、研究職以外の職に就く意思があるかどうかを示したものである。80%の人があると回答している。なかでも男性は14%が大いにあると答えており、(研究職に限らず) 職に就くことへの優先度が女性よりも高いことが見てとれる。その場合の優先条件は、図 5-10 に見るとおり、パーマネントであることと雇用条件を重視する人が多く、その次に専門性や学会出席・論文発表などを重視していることが分かった。どのような職種を希望しているかは、半数の人が情報・ソフトウェアと企業の研究職を考えている。博物館などの学芸員を希望する人も30%以上あった。教育職や行政職の希望は低かった(図 5-11)。

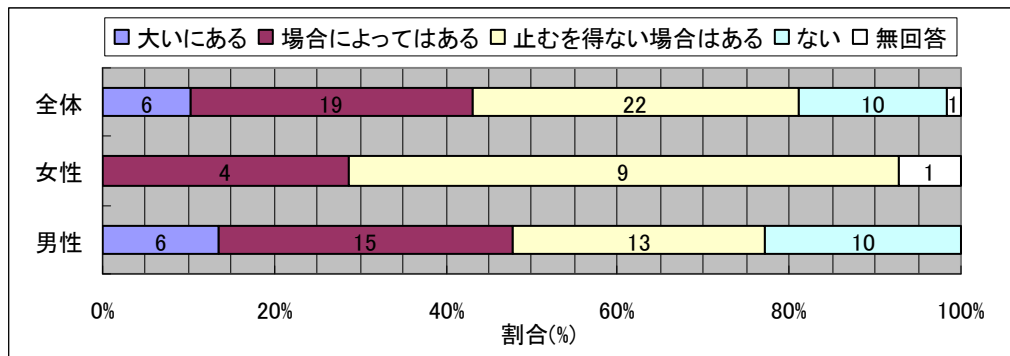


図 5-9 研究職以外の職に就く意思の有無

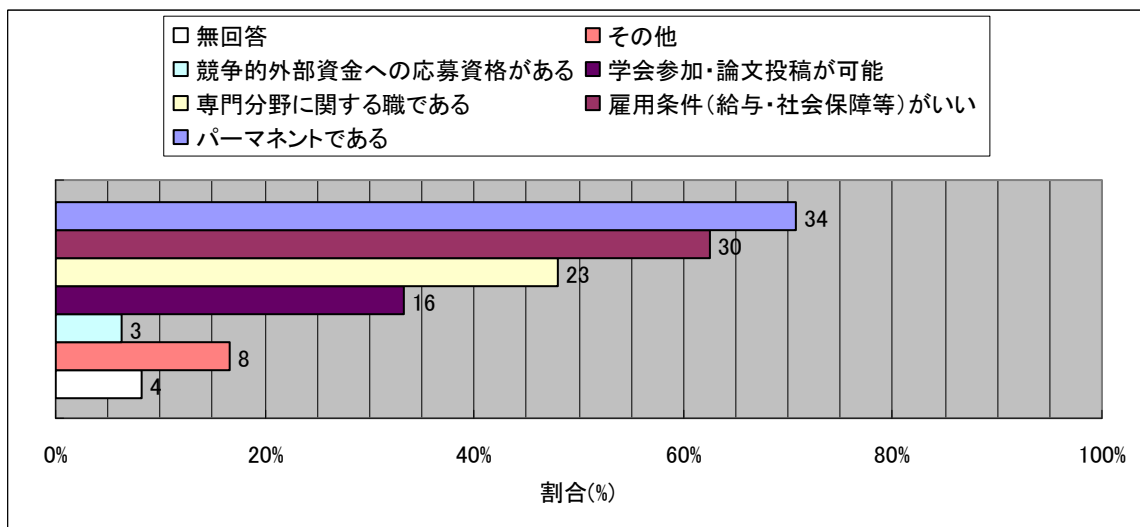


図 5-10 研究職以外の職に就く際優先する条件[複数回答可]

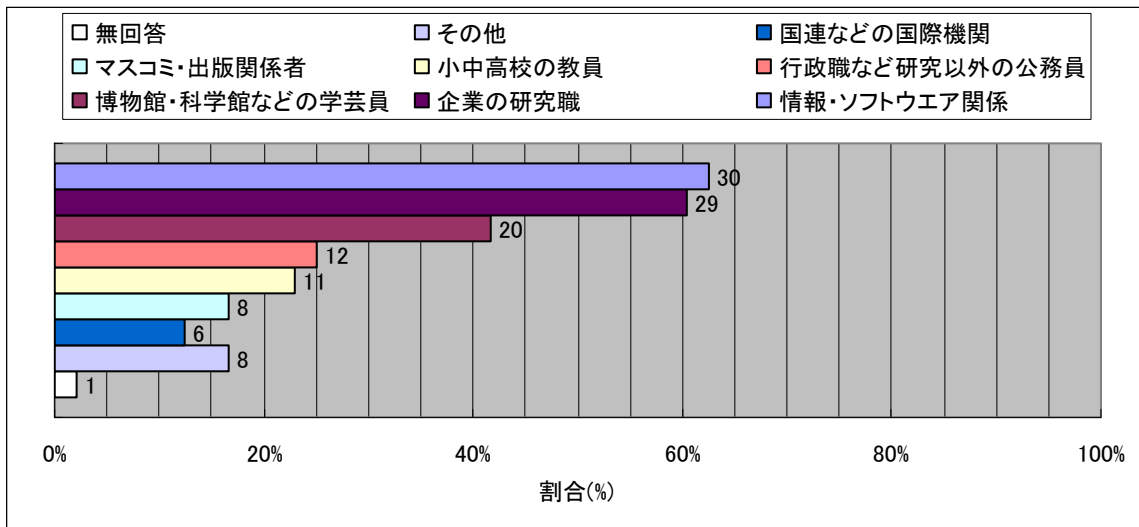


図 5-11 研究職以外に就きたいと考えている職種[3 つまで選択可]

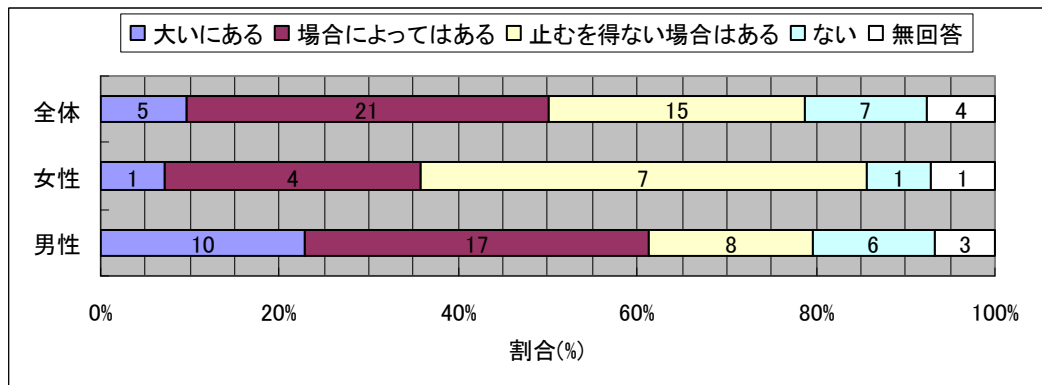


図 5-12 専門分野外の研究職に就く意思

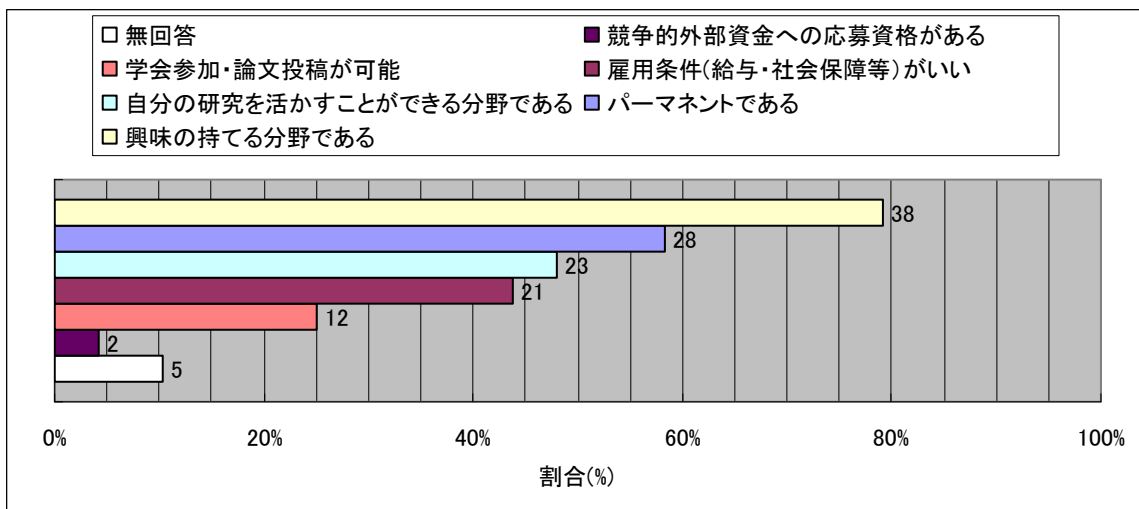


図 5-13 専門分野外の研究職に就く際優先する条件[複数回答可]

専門分野以外の研究職への応募・就職経験の有無は、研究職以外の職のそれと殆ど同じ比率であった。専門分野以外の研究職に就く意思も図 5-12 に示すとおり、80%の人があると回答している。しかし、その場合の優先条件は、興味のある分野であることが一番で、さらにパーマネントであるか、自分の研究を生かせるかに比重がかかっており(図 5-13)、

研究職以外の職を選ぶ基準とは若干異なっていることが分かる。しかしながら、どちらの場合も常勤職であることが大きな条件となっている。

#### 2.5.4. 海外で研究をする意思

回答したポストドクのうち、海外でのポストドク経験を持つ人は31%に達している(図5-14)。今後海外でポストドクをしたいという意思を持つ人が27%とほぼ同率で、場合によっては経験したいを合わせると60%以上が希望を持っている。これまでの経験の有無では男性が経験有りの割合が高いが、これからの希望では男女で大きな差はない。いずれにしても、海外での研究経験を持つ人、またはこれから持とうという人が大変多いことが分かる。これは、SGEPSSの研究分野での活動は、国際的な広がりの中で行われており、海外との交流も非常に盛んであることを反映したものと考えられる。

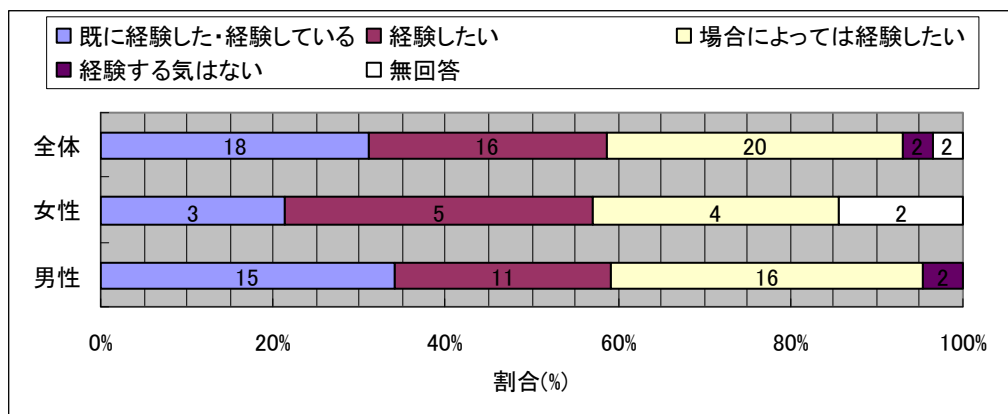


図 5-14 海外ポストドクを経験する意思

さらに進んで、海外での終身在職権(テニユア)を取って残る意思を尋ねたところ、12%の人が大いにあると回答し、場合によってはあると含めると65%の人が肯定的に回答している(図5-15)。海外ポストドク同様、積極的に海外に出ようとする傾向が見られる。その理由としては、研究環境が良いこと、研究と個人的な生活の両立がさせ易いことが挙げられている(図5-16)。海外でテニユアを取って残る意思がない理由としては子供の教育問題が最も大きい(図5-17)。

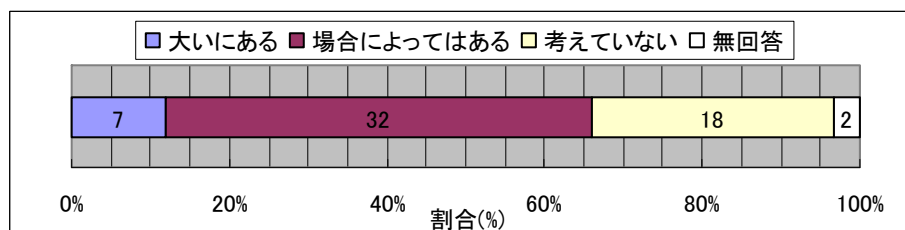


図 5-15 海外で終身在職権を取って残る意思がある理由[複数回答可]

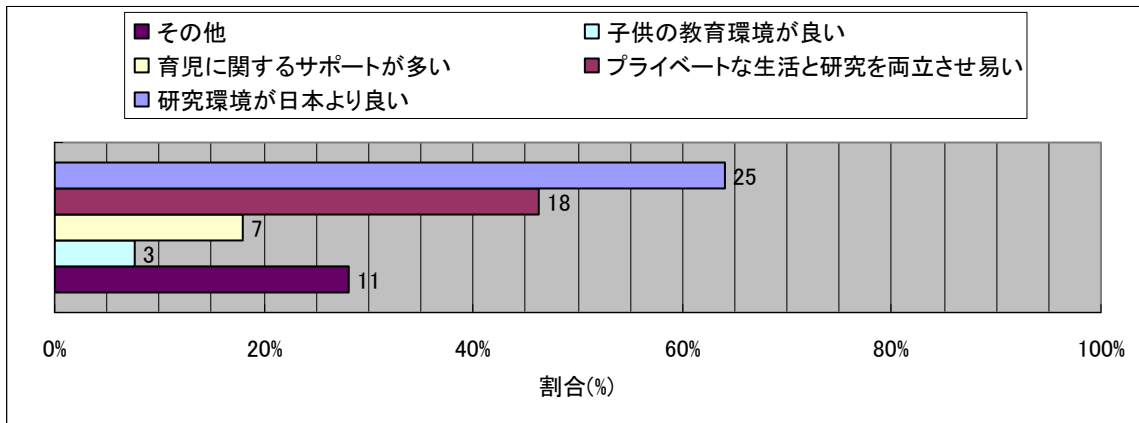


図 5-16 海外で終身在職権を取って残る意思がある理由[複数回答可]

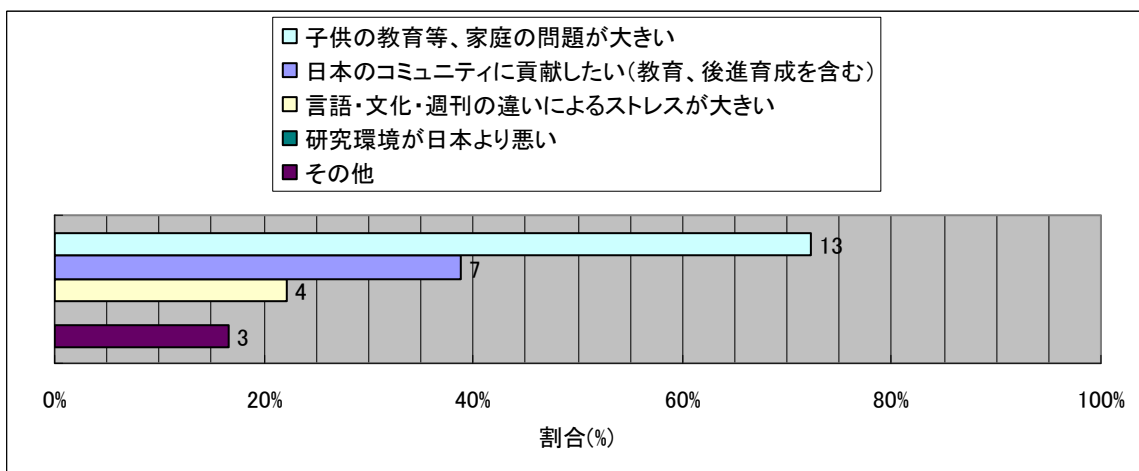


図 5-17 海外で終身在職権を取って残る意思がない理由[複数回答可]

## 2. 6. キャリア形成の意識

### 2. 6. 1. 研究職に就くために最も重要と考えられるもの

常勤職員・退職者とポスドク・その他のカテゴリに分けて、回答の比較を行った。結果を図 6-1 に示す。順序は前後するが、上位 5 つの選択肢は「論文を書く」がそれぞれ 87% (81 件) と 78% (46 件)、「専門分野の研究を深める」が 81% (75 件) と 54% (32 件)、「国内外の学会や研究会へ出席・成果発表する」が 63% (59 件) と 63% (37 件)、「研究者との交流」が 51% (47 件) と 53% (31 件)、「専門にとらわれずに新領域に挑戦する姿勢」が 39% (36 件) と 37% (22 件) となっている。

一方、ポスドクでは常勤職に比べて、「就職活動として情報収集と自己アピールを積極的に行う」、「競争的外部資金への応募」、「とにかく多数の公募に応募する」などの割合が高くなっており、「装置開発・プログラミング等の技術を身につける」、「研究以外のことも積極的に行う (研究室運営・サーバ管理・アウトリーチなど)」、「教育経験 (後進の指導、非常勤講師など)」の割合は低くなっている。

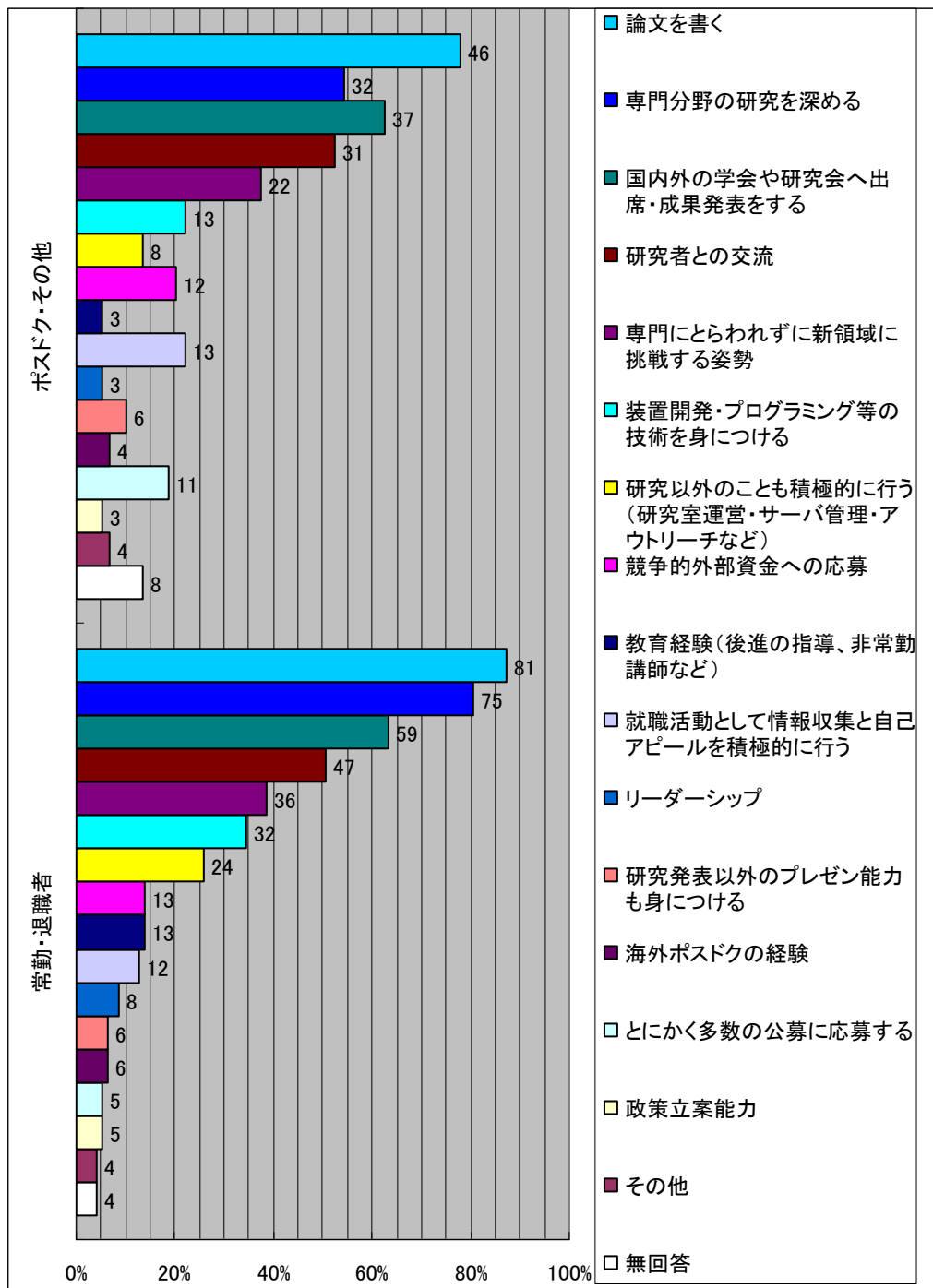


図 6-1 研究職に就くために最も重要と考えられるもの[複数回答可]

### 2. 6. 2. 研究以外の職を得るためのキャリアの準備

図 6-2 に示すように、「必要」が 18% (28 件)、「場合によっては必要」が 64% (97 件)、「不要」が 14% (22 件) である。これを男女別で見ると、各項目の回答比率に違いが見られる。男性の回答では、全体の回答比率と大きな差は見られない(それぞれ、22% (27 件)、59% (73 件)、15% (19 件))。しかし、女性の回答では「場合によっては必要」の回答比率が圧倒的に多く (85% (23 件))、「必要」も「不要」も極わずかであった。

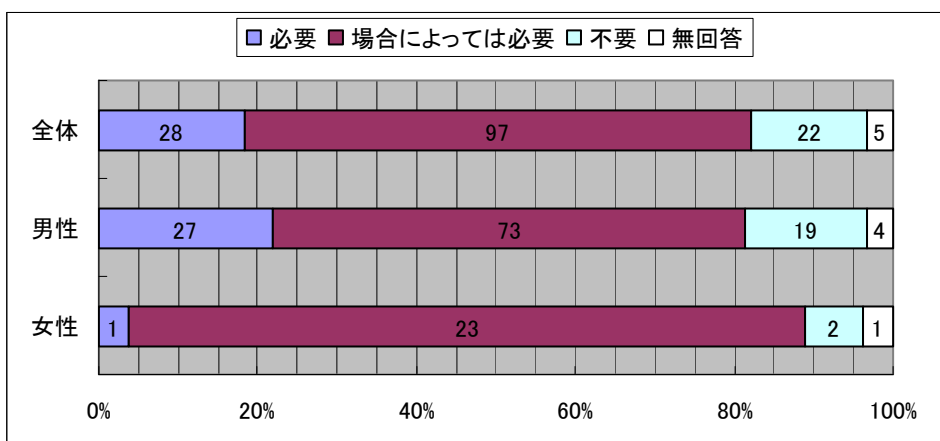


図 6-2 研究職以外の職を得るためのキャリアの準備

研究以外の職を得るためのキャリアの準備が「必要」、「場合によっては必要」の回答者に具体的に必要なものを尋ねたところ、常勤職・退職者とポスドク・その他でそれぞれ、「ポスドクをしながら教育活動（非常勤講師など）ができるシステムや環境」は 71%（54 件）と 65%（32 件）、「ポスドクをしながら、資格などが取得できるシステムや環境」は 34%（26 件）と 43%（21 件）、「企業へのインターン制度などを利用できるシステムや環境」は 34%（26 件）と 39%（19 件）となっており、これが上位 3 項目であった。また、ポスドク・その他からは「ポスドクをしながら副業として一般企業で働くことができるシステムや環境」という回答も比較的多かった（29%（14 件））（図 6-3 参照）。

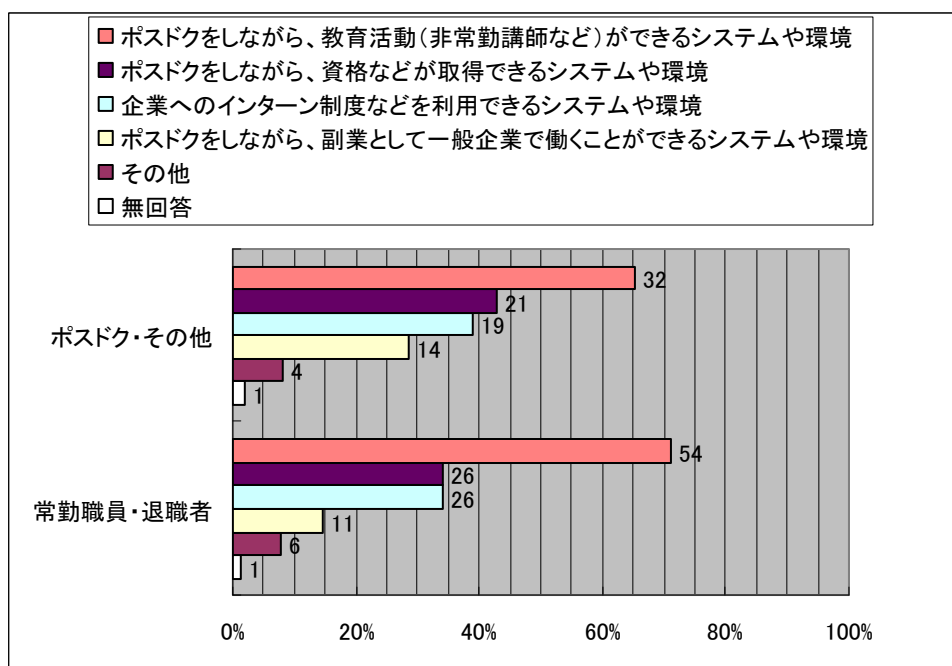


図 6-3 キャリアの準備として必要なもの

### 2. 6. 3. 海外ポスドク、海外研究経験

図 6-4 に海外ポスドク、海外研究経験の回答結果を示す。職業別、男女別いずれも、「(経験) 有り」が約 40%を占めている。職業別では常勤職員の海外ポスドク経験率が若干高く（48%（45 件））、男女別では男性が高い。また、退職者の海外ポスドク経験率は 65%近くにもなっている。



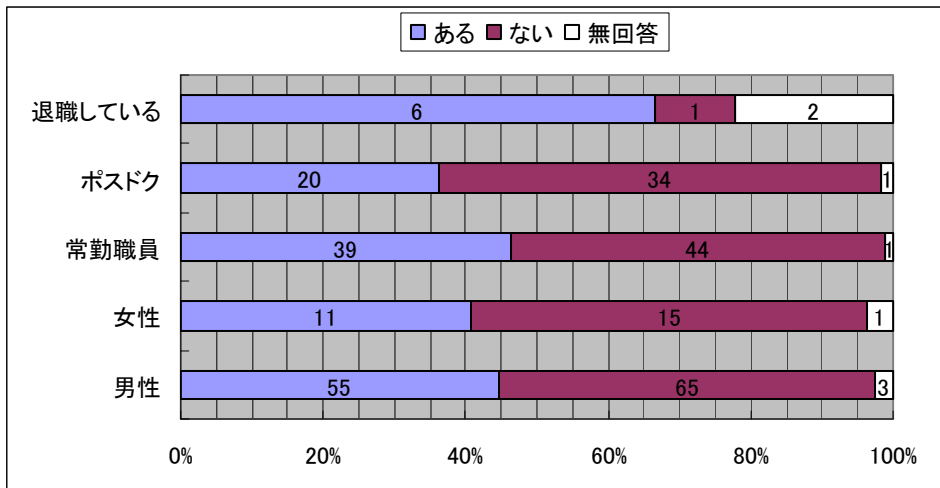


図 6-4 海外ポストドク・海外経験の有無

海外ポストドク・研究経験のメリット・デメリットをそれぞれ図 6-5,6-6 に示す。メリットとしては「人脈を広げる」、「外国語の環境に慣れる」、「研究に専念できる」が上位3つを占めている。デメリットとしては、「日本のコミュニティとのつながりが弱くなる」、「言語の違いによるストレスがある」、「文化・習慣の違いによるストレスがある」、「子供の教育等、家庭の問題がある」、「日本の研究状況が把握しにくい」等の回答比率が高くなっている。

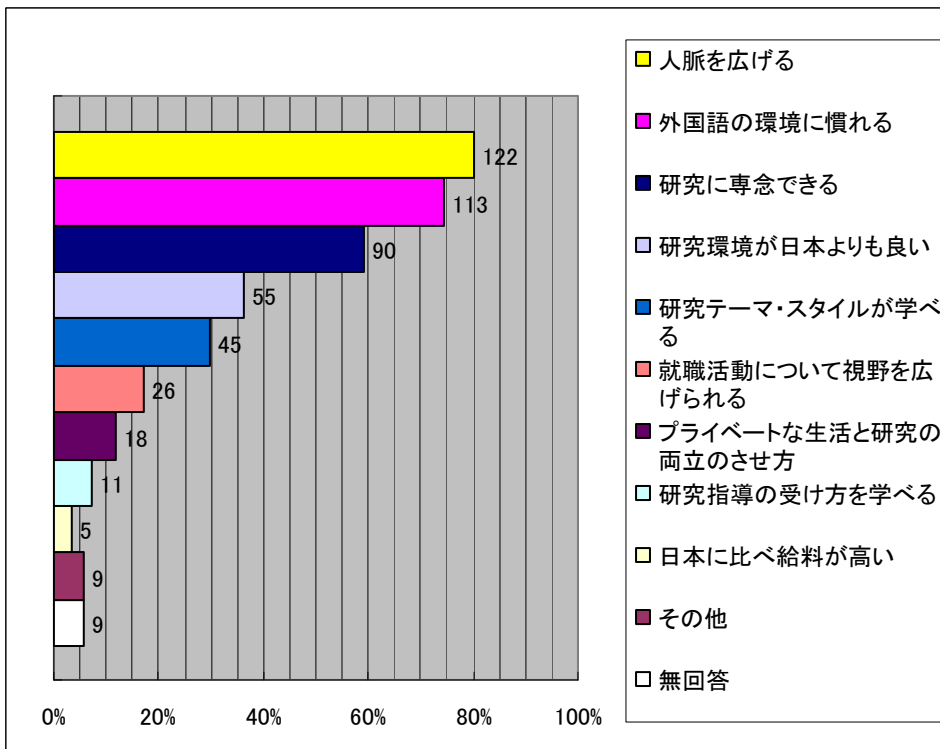


図 6-5 海外ポストドク・研究経験の積極的な面

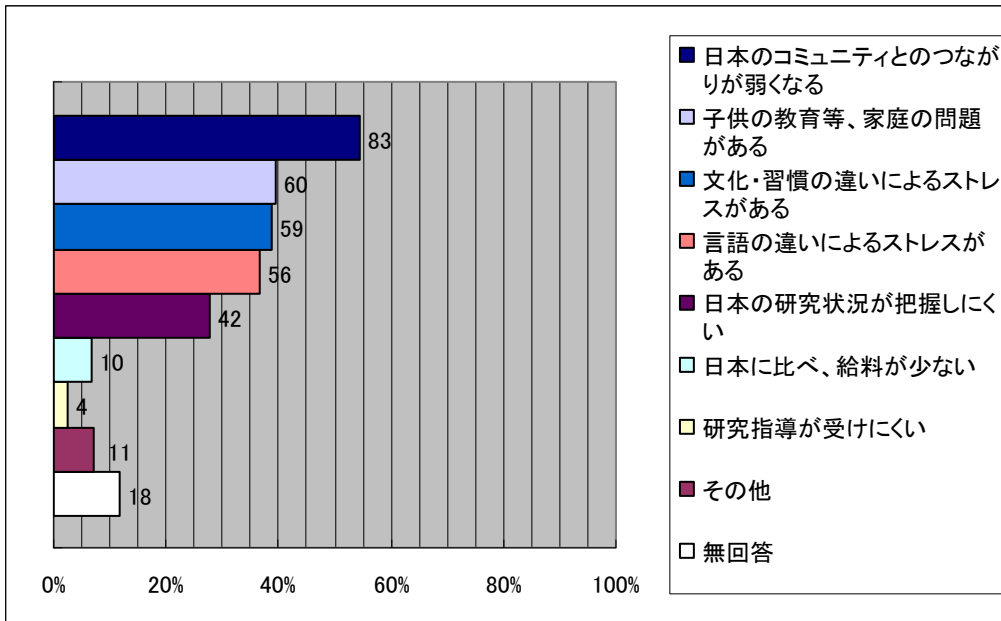


図 6-6 海外ポスドク・研究経験の消極的な面

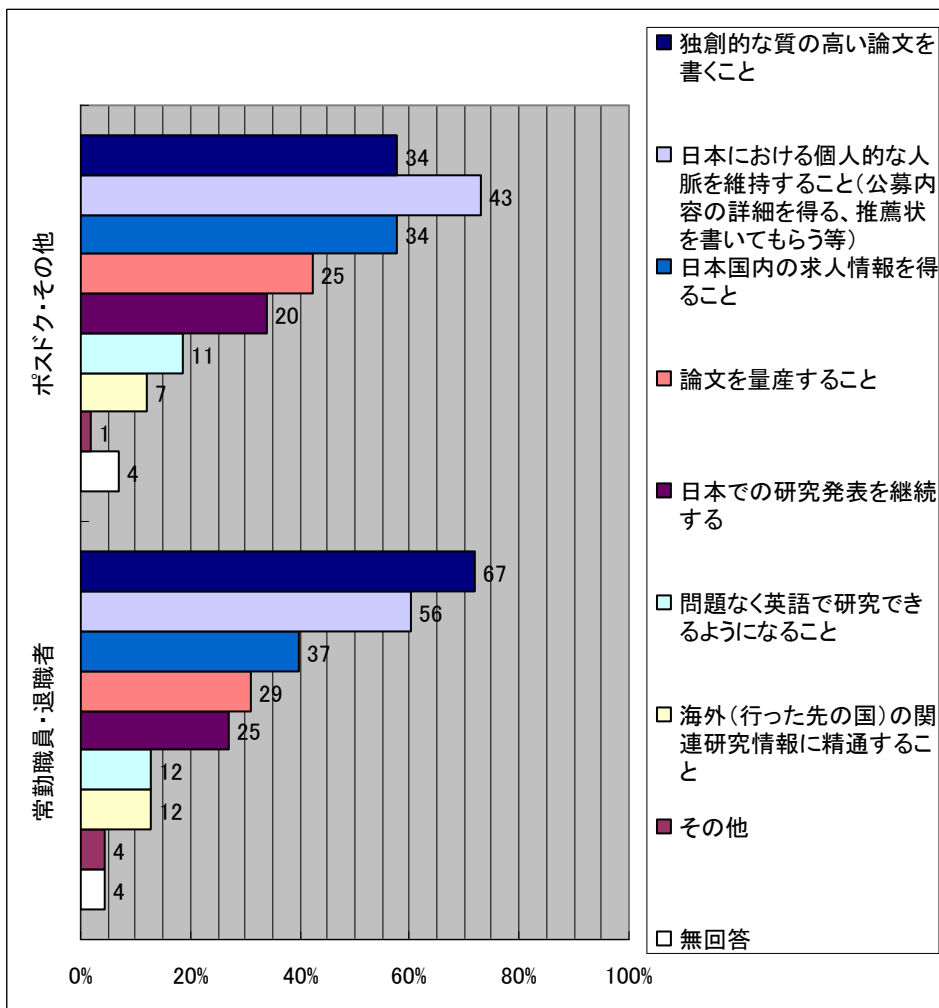


図 6-7 日本で職を得るために必要なこと

海外に出た後、日本で職を得るために必要なことの回答には、ポスドクと常勤職員で傾向に差が見られる。常勤職員では、「独創的な質の高い論文を書く」、「日本における個人的な人脈の維持」、「日本国内の求人情報を得る」という順序だが、ポスドクでは「日本における個人的な人脈の維持」、「独創的な質の高い論文を書く」、「日本国内の求人情報を得る」という順序になっている。また、ポスドクでは「論文を量産する」という回答も多くなっている（図 6-7 参照）。

#### 2. 6. 4. 技術職・研究補助職の環境

アンケート回答者の中で、技術職・研究補助職に就いた経験のある者は12%（18件）であった（図 6-8 参照）。従事していた職務内容は、図 6-9 に示すように「機器開発・管理」が9件、「データベース作成・管理」が6件、「ネットワーク管理」が5件となっている。従事した技術職・研究補助職に任期があった（ある）割合は56%（10件）であった（図 6-10 参照）。従事した職務内容と自分の研究の関係性については、「関係している」が44%（8件）、「どちらともいえない」が33%（6件）で、「関係していない」は22%（4件）であった（図 6-11 参照）。

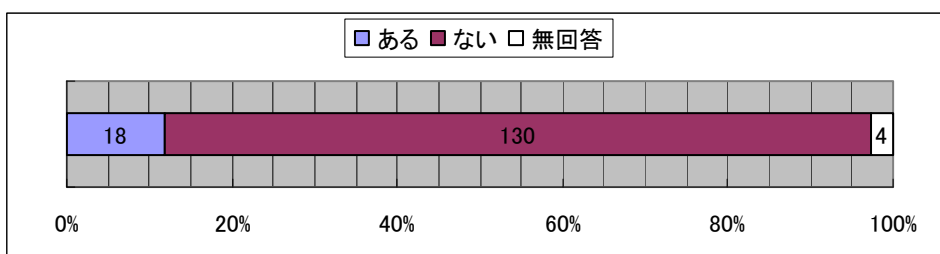


図 6-8 技術職の経験

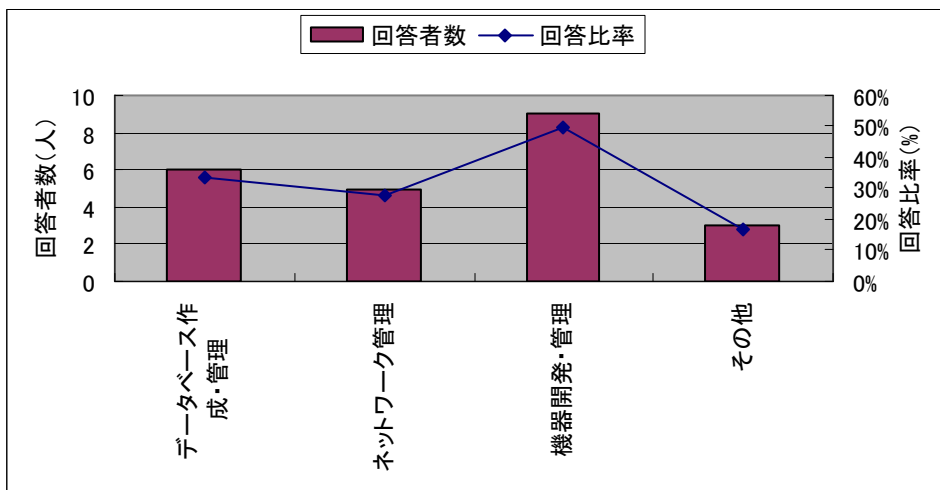


図 6-9 技術職の職務内容[複数回答可]

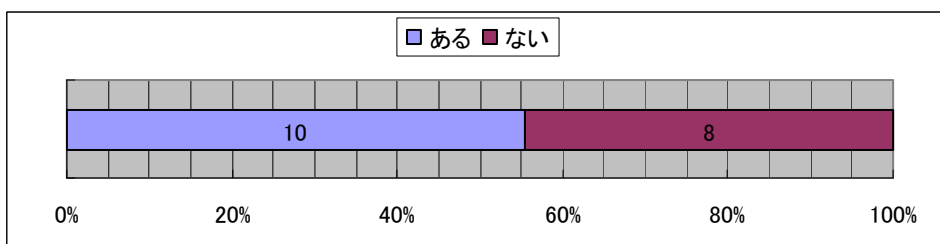


図 6-10 任期の有無

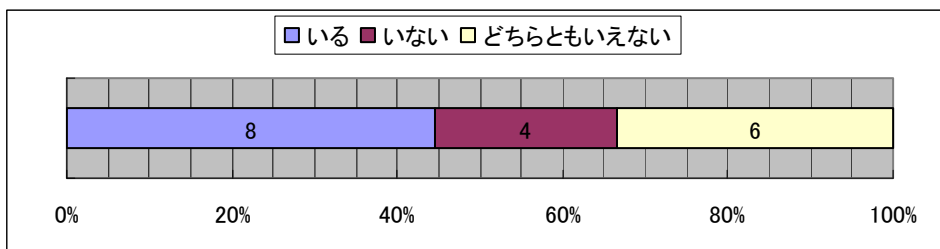


図 6-11 職務内容と自分の研究は直接関係している／いた？

従事した職務内容と自分の研究の関係性について、「関係していない」又は「どちらともいえない」場合に、自分の研究をしている／していたかについて尋ねたところ、「勤務時間内に研究を行う」が30%（3件）、「職務を全うするだけで精一杯である」が30%（3件）で、以下、「勤務時間外に研究を行い、職場で議論ができる」、「職務とまったく無関係に勤務外に研究を行う」、「自分の研究活動はしていない」がいずれも10%（1件）であった（図 6-12 参照）。

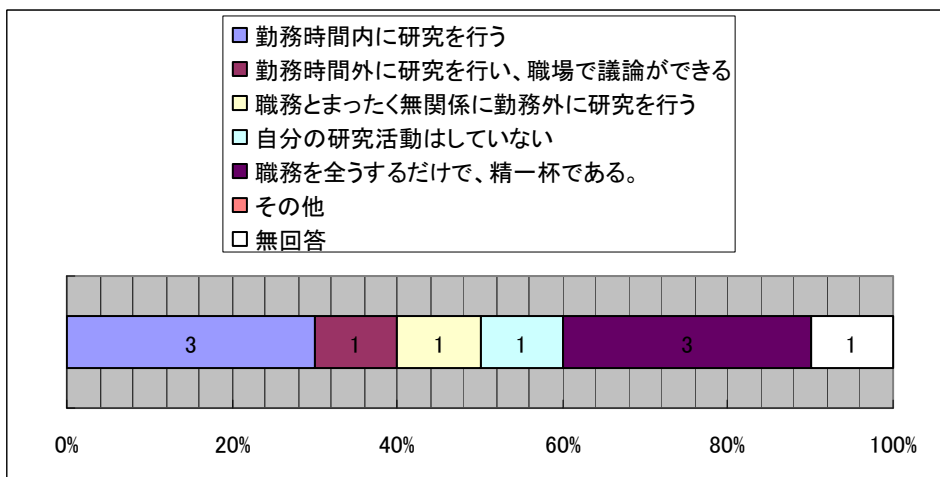


図 6-12 自分の研究をしていたか

また、技術職・研究補助職の雇用条件が適切かを尋ねた結果を図 6-13 に示す。「適切である」という回答は常勤職員・退職者で3%（3件）、ポストドク・その他で2%（1件）、「まあまあ適切である」は常勤職員・退職者とポストドク・その他でそれぞれ20%（19件）、15%（9件）。「あまり適切でない」が33%（31件）、32%（19件）となっていて、「全く適切でない」と併せて40%を越えている。一方、「わからない」も30%（28件）、39%（23件）と大きな割合を占めている。この結果は、回答者の多数が技術職・研究補助職の経験が無いことによると思われる。

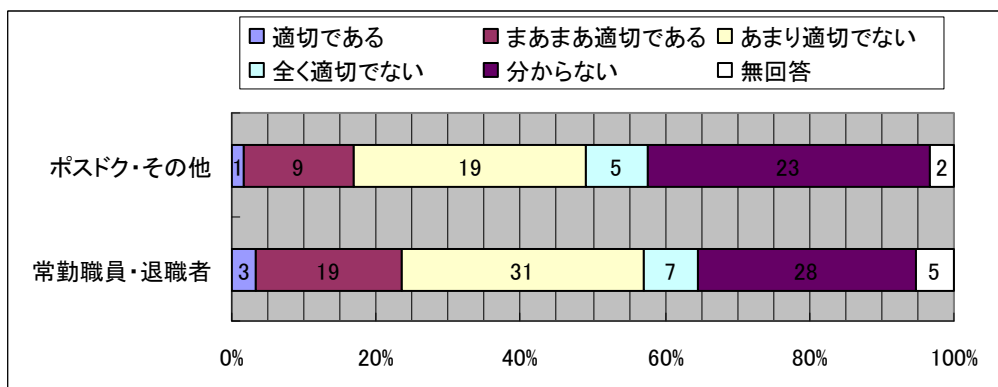


図 6-13 技術職・技術補助職の雇用条件は適切か

技術職・研究補助職に従事しながら自分の研究活動を継続することが、「可能である」の回答は、常勤職員・退職者とポスドク・その他でそれぞれ 9%（8 件）、10%（6 件）、「場合によっては可能である」がそれぞれ 65%（60 件）、48%（28 件）であり、「不可能である」の 4%（4 件）、7%（4 件）を上回っている（図 6-14 参照）。

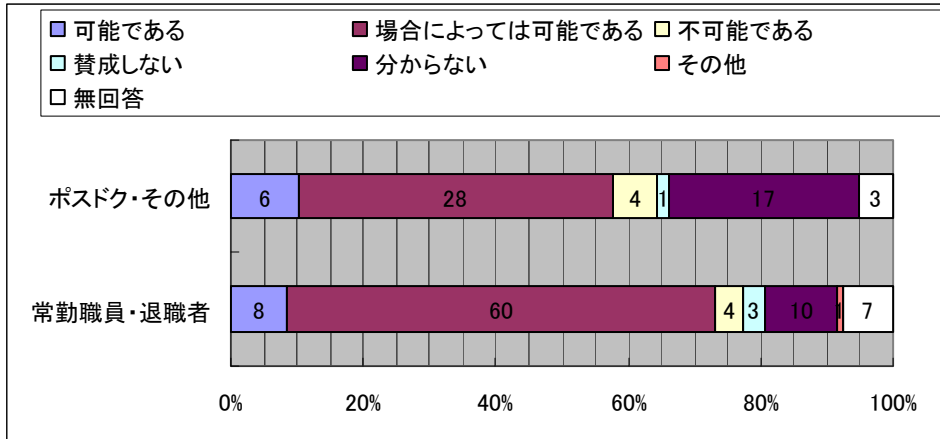


図 6-14 技術職・研究補助業務に従事しながら研究は可能か

また、「可能である」の回答者に研究活動の継続に必要なことを尋ねたところ、常勤職員・退職者とポスドク・その他別で、「研究時間」が 89%（64 件）と 87%（33 件）で最も多い。そして、「出張・学会参加の許可」が 67%（48 件）と 68%（26 件）、「研究費、競争的資金の応募資格」が 67%（48 件）と 63%（24 件）である（図 6-15 参照）。

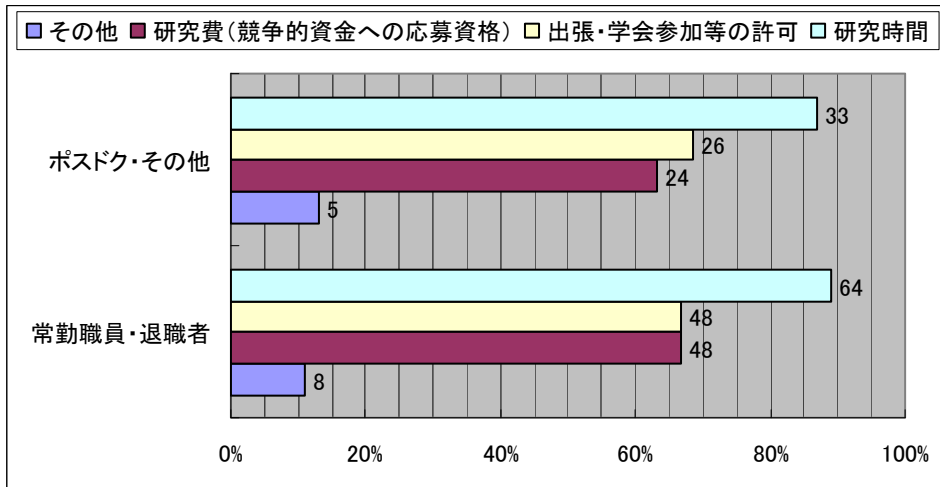


図 6-15 研究活動継続に必要なもの

さらに、技術職・研究補助職に従事しながら自分の研究活動を継続することに「賛成しない」という回答者にその理由を尋ねたところ、回答数が少ない（4 件）ため図は省略するが、すべて「技術者としての専門性を高める方向でキャリアを形成したほうが良い」であった。

## 2. 7. ポスドク問題全般

### 2. 7. 1. ポスドクと常勤職員の比率

図 7-1 に常勤職員・退職者とポスドク・その他に分けた回答結果を示す。常勤職員・退職者では、11%（10 件）がポスドクと常勤職員の比率を「適切である」と回答しており、「常

勤職員が少なすぎる」は59%（59件）であった。一方、ポスドク・その他では「適切である」は3%（2件）に留まり、「少なすぎる」が61%（36件）、また「常勤職員が多すぎる」が10%（6件）であった。

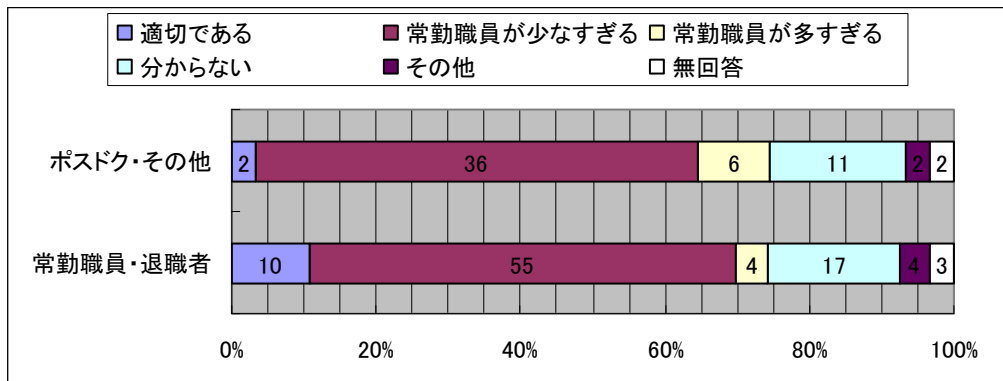


図 7-1 ポスドクと常勤職員の比率は適正か？

### 2. 7. 2. 採用をできる限り任期なし常勤職にすることへの意見

採用を出来る限り任期無し常勤職にすることに関しては、常勤職員・退職者とポスドク・その他の回答はいずれも、「(良いと)思う」が一番多く（42%（39件）、37%（22件））、「どちらとも言えない」（36%（33件）、31%（18件））、「(良いと)思わない」（22%（20件）、29%（17件））といった順となっているものの、それぞれの回答に大きな差は見られない（図 7-2 参照）。この結果は、任期付・任期無しの職にはそれぞれメリット・デメリットがあり、一概にどちらが良いと判断できないことを示しているように見える。また、ポスドク・その他の回答分布は常勤職とあまり差がないので、任期付き職に対する意識は一方的にネガティブというわけではないようである。

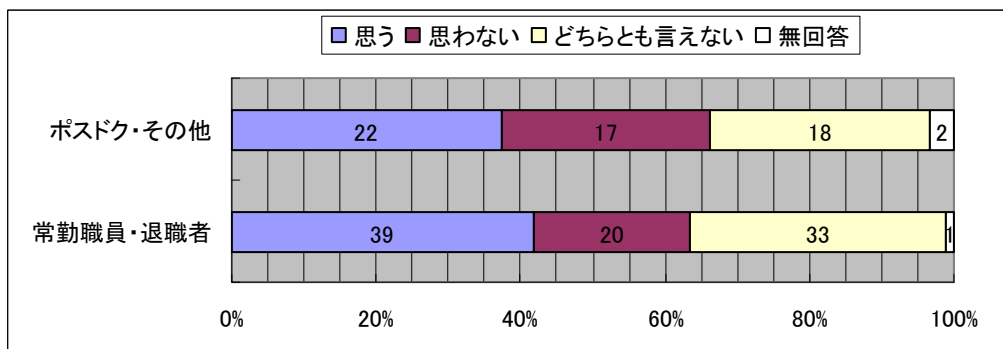


図 7-2 採用は出来る限り任期なし常勤職が良い

採用を出来る限り任期無し常勤職にするのが良いと回答した理由を図 7-3 に示す。「安定した研究活動ができる」が常勤職員・退職者とポスドク・その他に依らずトップである（92%（36件）、100%（22件））。次いで、常勤職員・退職者は「長期的なプロジェクトにコアメンバーとして従事できる」（59%（23件））、ポスドクは「プロジェクト等の途中で転職される、もしくは転職を余儀なくされるリスクがない」（55%（12件））を挙げている。

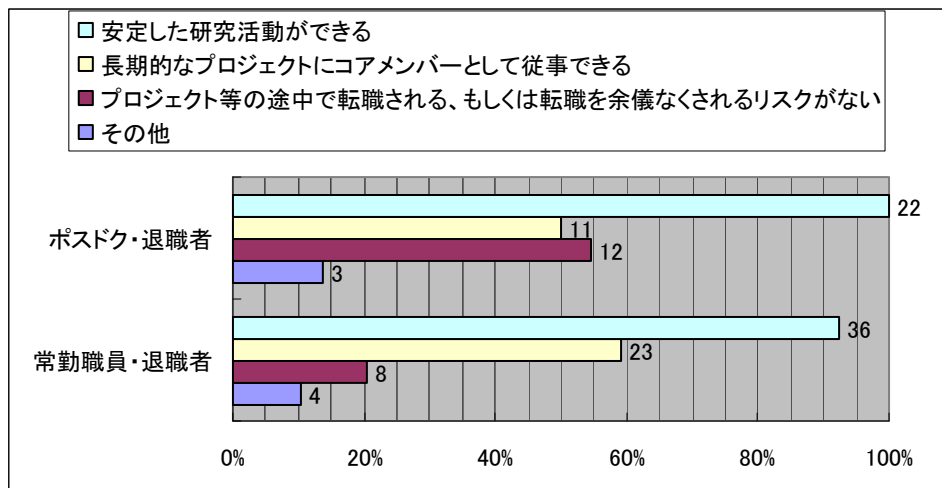


図 7-3 採用を出来る限り任期無し常勤職にするのが良い理由

採用を出来る限り任期無し常勤職にするのが良いとは思わないと回答した理由を図 7-4 に示す。常勤職員・退職者とポストドク・その他に依らず「人材の流動性が滞る」(80% (16 件)、82% (14 件)) がトップで、「研究者本人の仕事に対する緊張感が低下する」(65% (13 件)、65% (11 件))、「組織が活性化しない」(60% (12 件)、53% (9 件)) の順となっている。

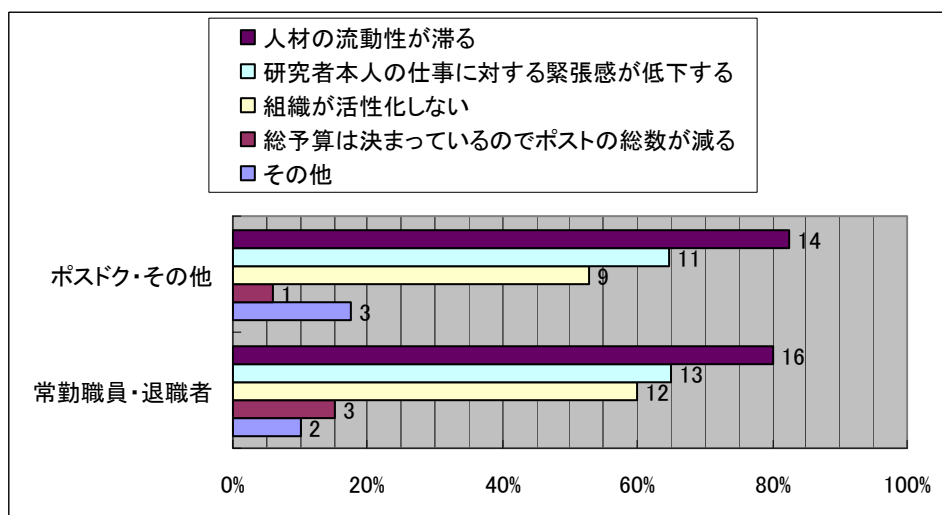


図 7-4 採用はできるだけ任期無し常勤職にするのが良くない理由

### 2. 7. 3. 研究者・技術者の流動性向上の必要性

図 7-5 に示すように、流動性向上の必要性に関して、常勤職員・退職者とポストドク・その他でほとんど差が見られないのは一つの特徴といえるだろう。「(必要と) 思う」が 71% (66 件)、68% (40 件) で過半数に達し、「どちらとも言えない」が 25% (23 件)、22% (13 件) で、「(必要と) 思わない」はわずか 2% (2 件)、7% (4 件) であった。

流動性向上の必要性に関しては、むしろ男女で傾向が分かれた。「思う」という回答は男性が 74% (91 件) であるのに対し、女性は 52% (14 件) に留まっている。また、「どちらともいえない」の回答が男性は 20% (25 件) であるのに対し、女性は 41% (11 件) とほぼ倍になっている。流動性の向上は、家庭生活の観点からは必ずしもプラスとは言えない面があるため、その辺りの意識の違いが結果に現れているように思われる。

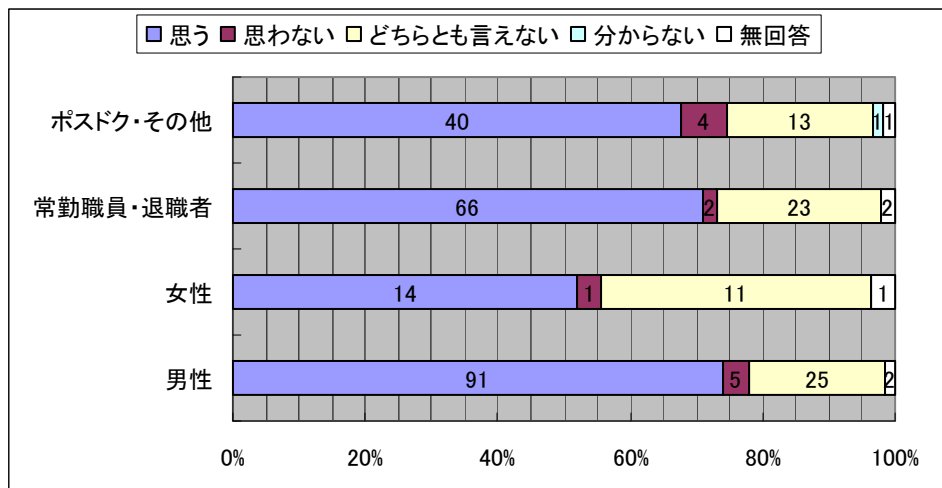


図 7-5 研究者の流動性向上は必要か

流動性向上が必要と思う理由についての回答を図 7-6 に示す。常勤職員・退職者とポストク・その他で傾向に違いはなく、「所属機関に新しい研究テーマ・人材・雰囲気が入る」がそれぞれ 80% (53 件) と 90% (36 件)、「研究分野に活気が出る」が 68% (45 件) と 68% (27 件)、「優秀な人材を確保しやすくなる」が 36% (24 件) と 30% (12 件) となっている。

流動性向上が必要でないと思う理由については回答数が限られているため、図としては示さないが、「落ち着いて研究できない」が 4 件、「せっかく養成した人材が流出する」が 3 件、「研究内容や技術が伝承されない」が 2 件といった順番であった。

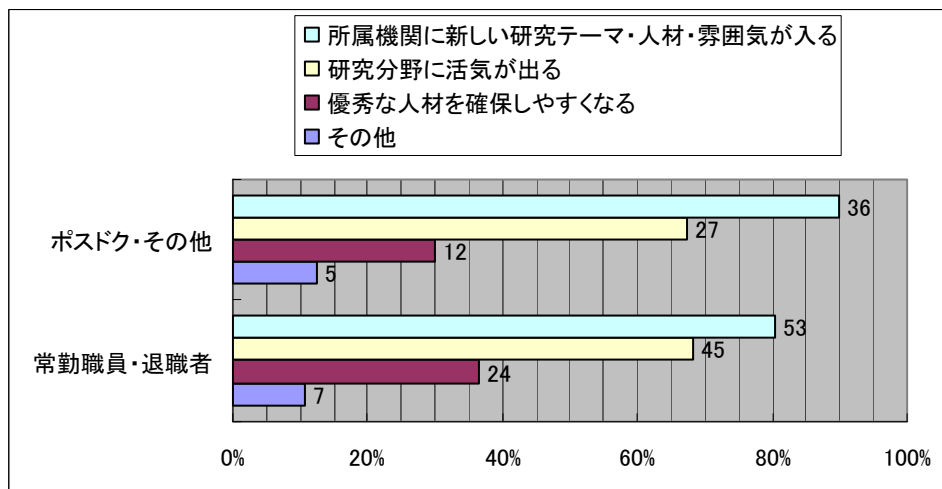


図 7-6 流動性向上が必要な理由

#### 2.7.4. 学会としてのポストク問題への取組み

学会としてのポストク問題への取組みに対する期待度の回答結果を図 7-7 に示す。「大いに期待する」が、常勤職員・退職者とポストク・その他でそれぞれ、42% (39 件)、58% (34 件) で、「やや期待する」が 41% (38 件)、30% (17 件) となっており、合わせると 80% 以上から学会としての取組みに期待が寄せられている。「(あまり、まったく) 期待しない」という回答は常勤職員、ポストクでそれぞれ 14% (13 件)、12% (7 件) であった。



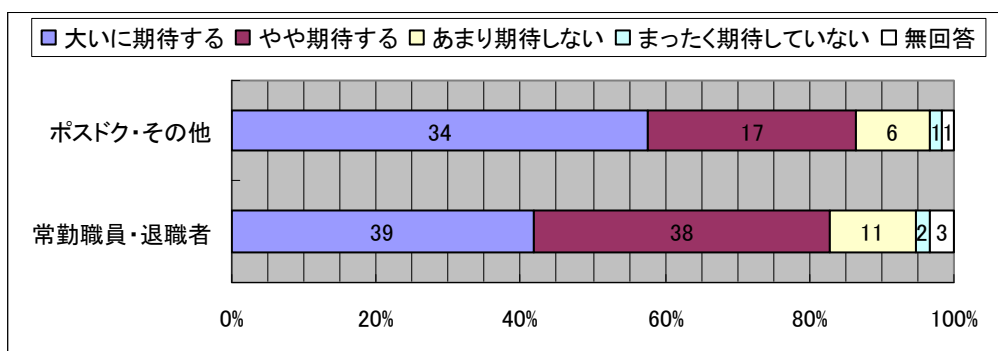


図 7-7 学会としてポストドク問題の取組みに期待するか

「(大いに、やや) 期待する」という回答に対して、学会にどのようなことを期待するかを尋ねた結果を図 7-8 に示す。「学会から政府・関係諸機関への提言」が 102 件、「ポストドク・常勤研究職の公募情報の公開」が 76 件、「学会としての毎年の基礎調査」が 61 件という順であった。

一方、学会としての取組みに期待しないという回答は、数が限られているため、図には示さないが、「効果が期待できない」が 13 件、「学会として取り組むべき事柄ではない」が 3 件で、「その他」として 7 件の具体的な意見が寄せられていた。

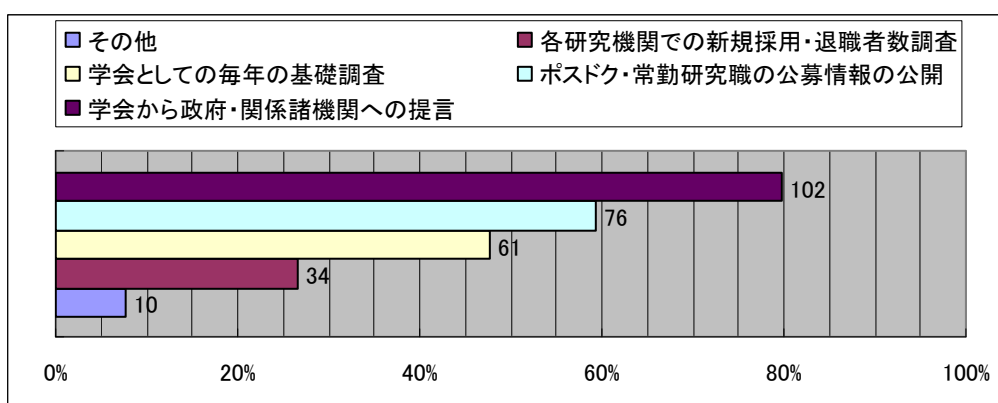


図 7-8 どのようなことを期待するか？

### 3. まとめ

SGEPSS 分野の研究者を中心として、ポストドク問題に関する詳細なアンケート調査を行った。ポストドク問題については、実際にその渦中にあるポストドク世代を中心として様々な意見が寄せられていたものの、学会・研究分野レベルでポストドクの置かれている状況や問題点・課題の全体像を掴むことは出来ていなかった。常勤職員側のポストドク問題に対する意識も調査したが、今回の調査の大きな特徴である。以下に、項目毎に得られた主な集計・分析結果をまとめる。

#### 人材育成

常勤職員・退職者にポストドクの研究への貢献度の評価を尋ねたところ、60%が大いに貢献している、34%がある程度貢献していると回答し、9 割以上がポストドクの研究への貢献を評価している。ポストドクの雇用に研究指導者・責任者として関与した経験は 30%弱であり、独法研究機関で若干割合が高くなる傾向がある。雇用したポストドクの進路について、3つを上限で回答を求めたところ、54%が再びポストドクに就いており、50%が研究職、次いで教育職が 27%という結果であった。また、回答のあったほとんどの常勤職員・退職者はポス

ドク問題対策を実施する必要があると考えていることが明らかになった。

### **ポストドクの勤務環境・家庭生活との両立**

ポストドクの勤務環境は各個人で格差が大きく、一口にポストドクといっても、置かれている環境や仕事の位置付けがまちまちであることが明らかになった。研究と家庭生活との両立に関しては、経済的な理由により、結婚や出産・育児を難しいと考えているポストドクが多い。平均的なポストドクの年収自体は他の職業と比べて極端に低いわけではないため、将来的な職の不安定性が経済的に困難であると思わせているようである。

### **ポストドクの研究**

ポストドクの半数以上が研究指導者と議論が出来ていると回答しているが、35歳以上のポストドクでは30%弱まで低下している。職務内容と自分の希望との整合性は比較的良いようで、大半のポストドクが希望に沿って仕事をしていることがわかった。ポストドクの職場における自らの貢献度の評価は、貢献度が高いという回答は30%弱に留まり、普通が約半数であった。また、男性に比べて女性の方が、自らの貢献度が高いという回答が少ない。年齢別に見ると30歳代前半で自らの貢献度が高いという回答が増えるのに対し、30歳代後半では伸び悩んでいる。

### **ポストドクの就職**

公募に対する応募機会が十分ではないと感じているポストドクが多い。特に年齢が上がるにつれてその傾向は顕著であり、ポストドクの公募よりも常勤職の公募が少ないことに加えて、ポストドクの公募の際に年齢が条件に含まれている場合があることが原因の1つとなっている可能性がある。また、回答したポストドクの約40%に、研究職以外の職や専門分野外の研究職への応募経験があり、約15%に就職経験がある。研究職以外の職や専門分野外の研究職に就く意思については、大いにあるという回答は10%程度に留まっているが、なんらかの形であるという回答を合わせると約80%になっている。

### **キャリア形成の意識**

研究職に就くために最も重要なこととしては、常勤職員・退職者、ポストドク・その他のいずれも「論文を書く」という回答が最も多く、「専門分野の研究を深める」、「国内外の学会や研究会へ出席・成果発表する」がそれに次ぐ。研究以外の職を得るためのキャリアの準備についての回答は、「必要」が約18%、「場合によっては必要」が64%で、男女別で見ると、女性の回答では「場合によっては必要」の回答比率が圧倒的に多く、「必要」も「不要」も極わずかであった。

### **ポストドク問題全般**

ポストドクと常勤職員の比率に関して、常勤職員・退職者、ポストドク・その他の両者とも常勤職員の比率が少なすぎるという回答が最も多かった。また、流動性の向上の必要性に関しても常勤職員・退職者、ポストドク・その他は共に過半数が必要と回答している。また、採用を出来る限り任期なし常勤職にすることについては、常勤職員・退職者、ポストドク・その他の回答比率は共に、「(良いと)思う」、「どちらとも言えない」、「(良いと)思わない」の順であったが、それぞれの差は小さい。この結果は、任期付・任期無しの職にはそれぞれメリット・デメリットがあり、一概にどちらが良いと判断できないことを示しているようにも見える。また、ポストドク・その他の回答分布は常勤職とあまり差がないので、任期付き職に対する意識は一方的にネガティブというわけではないようである。

本アンケートの項目や設問内容は、調査グループでの議論を経て設定されたが、ポストドク問題の状況を掴むために、設問数が多くなりすぎたり、選択項目が必ずしも十分ではなかったりした面はあるかもしれない。その点については反省すると共に、継続的に調査を実施する場合には、改善していく必要がある。

本調査に協力して下さった回答者の皆様に、この場を借りてお礼申し上げます。

## 参考文献

- (1) 「研究者の流動性向上に関する基本的指針（意見）」 総合科学技術会議 2001年
- (2) 「地球惑星科学分野におけるポスドク実態調査レポート」 前田佐和子 物理学会誌 第63巻第3号 2008年
- (3) 「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？『0D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
- (4) 「多様化する若手研究人材のキャリアパスについて」 科学技術・学術審議会人材委員会 2005年

## 補遺 A1アンケート調査に寄せられたコメント一覧

アンケート調査の末尾に設けた自由記述欄に寄せられたコメント・意見をいくつかに分類したものを下に示す。総回答数 152 件のうち、59 件のコメントを得ている。コメント・意見の内容から、「ポストドク制度・政策へのコメント (16 件)」、「ポストドクとパーマネントの処遇不均衡 (13 件)」、「多様なキャリアパス (10 件)」、「ポストドク自身の一層の努力を (4 件)」、「出産・育児に関するコメント (2 件)」、「アンケート調査に対するコメント (6 件)」、「その他 (8 件)」の 7 つに分類した。

### ポストドク制度・政策へのコメント(16 件)

・もともとポストドク計画は、明確なビジョンに基づき始められたのではなく、大学院重点化政策に伴い過剰供給された博士号取得者を処理するという泥縄式の政策に過ぎないのだから、ポストドクの進路だけ取り上げて根本的な解決は望めないと思います。(30-34 歳、男性、ポストドク)

・ポストドクの増加による人材の流動性向上は、研究分野の活性化に一定の効果があったと思われる。また、限られた常勤ポストのみであったなら、数年の任期とはいえ研究を職とする事も不可能であったろうと思う。しかしながら、ポストドクの不安定な状況に満足してられる期間は 2~3 期程度ではないか。現状のポストドク制度では保障、成果主義の導入、パーマネント職への道など、いずれも中途半端であり、長く続けたいとは思えない。早急に改善される事を期待している。(30-34 歳、男性、ポストドク)

・若手研究者が異なった環境で研究や教育の経験を積むことによって成長できる点で、ポストドク制度はサイエンスの世界に必要な制度である。また、tenure-track の契約職も人材の評価を行うために適切な制度である。しかし、日本のサイエンスの世界の契約職の現状は単なる人手の確保と常勤職前の待避の制度になっている。その背景にある予算と人員の拡大(ポストドクだけでなく大学院生も含めて)を図ってきたこれまでのトレンドを見直すべきである。(40-44 歳、男性、常勤職員)

・ドクター取得以来、任期付きポストを渡り歩く状態が続き、そのポストを得るためにも競争の連続で、心の安寧を得られる瞬間がありません。個人的には 10 年単位を見据えた研究テーマを心の中に秘めているものの、任期付きポストでは実質的に成果が見込める小粒の研究しか行えず、フラストレーションが溜まっていきます。最近の日本では、パーマネントポストが減少し、任期が 1-3 年のポストがかなり増えてきているようですが、国策として、短期スパンの刹那的な研究を奨励しているように思えて仕方がありません。発展途上国ならいざしらず、G8 を構成するほど経済が豊かな日本ですので、世界に範を示すためにも、国策として、もっと長期的な展望をもった研究の芽を大事にすべきだと感じます。そのために、ある程度長期の任期(5-10 年)を設定したポストが充実してくることを切に望みたいと思います(もちろん、パーマネントならこの上なく良いのですが)。(30-34 歳、男性、ポストドク)

・不安定なポストドクをつくりすぎ。政府には雇用の安定を図る義務がある。(45-49 歳、男性、常勤職員)

・ポストドクは常勤研究者に課された様々なタスクからは、比較的自由であり、研究者としての資質を深化させる期間として非常に重要であるとともに、身分保障の点からはきわめて不安定であり、プロジェクト研究が優先される昨今、立場も昔と比べて弱者の側に立たされている。国の政策として、ポストドクの数を増してきたのならば、常勤職へ道のりについても、適切な枠組みを構築し、優秀な人材を活用する制度を確立しなければ国家としても、個人としても多大なる損失を被ることになる。(40-44 歳、男性、常勤職員)

・常勤を減らし、ポストドクを増やすことは、35 歳程度までの中途半端な職を用意している

に過ぎない。修士で出ると原則常勤であり、博士課程を魅力無いものになっている。文科省のポストクを増やせばよしという方針は博士増計画に逆行している。(60歳以上、無回答、常勤職員)

・ポストク問題は、ポストク(入り口)を増やしながらか、その後の就職先(出口)の確保を怠った(あるいは先送りした)ために起きているのではないかと考える。人件費削減を研究職についても一律に当てはめ、ポストを減らすことは間違っている。ポストの増加が仮に難しいとしても、若い年齢層にのみ競争を行わせるのは不公平であり、常勤職で実績の上がらない人々には退場しポストを空けていただくシステムを導入する必要がある。

(30-34歳、男性、ポストク)

・ポストク枠が増加したのに対し、その後の職のバランスがとれていないことが最大の問題であるが、単にその後のポストを増やすだけでは、問題の解決とならないところに難しさがある。研究の質を維持するためには、適切な淘汰のしくみは必要だし、また、研究者としては淘汰された人であっても、様々な技能を身につけている(はずな)ので、他の職種や周辺分野で活躍するためのしくみがもう少しあっても良いのではないだろうか。医者免許等に比べ、所謂博士号が分野外では単なる紙切れ同然で、技能として十分に評価されていない点もつらい。博士号取得者の10%近くが闇に消えているという状況を妥当とみるか、問題と感ずるかで、違ってくる。いずれにせよ、科学技術政策の中で、人材育成は最重要課題ともいえるものなので、本問題も、大勢が納得するような方向での解決を目指して欲しい。(35-39歳、男性、常勤職員)

・国立大学法人での新規採用数が減少している中、現在ポストクにとって非常に厳しい状況である。ポストク増加計画を無責任な物に終わらせないためには、当面、現在多くが35歳程度までのポストク募集をより高い年齢まで引き上げられるようにするなど、対策が必要である。その場合も、任期つきでもポスト数の純増がなければ、研究者は大変不安定な職種だということで、志望する学生の数が減り日本の科学研究の発展を阻害する要因となると思う。(40-44歳、男性、常勤職員)

・ポストクが取組む研究には、博論のテーマを発展させて論文を量産していくタイプと新たな領域を開拓するタイプの2種類があると思う。前者は1~2年で業績を重ねて次の職を得るための腰掛けポジションであるのに対し、後者は中期計画のようにある程度まとまった年限を必要とした当該研究機関の中核をなすものであろう。現在のポストク制では、学振PDを除くと採用側が研究員に後者としての働きを強いる一方で前者のように取扱っている印象が強い。少なくとも後者的ポジションに関しては何らかのインセンティブ(契約の長期延長など)を明確に記す必要があるのではないか。(35-39歳、男性、ポストク)

・ポストク的な研究員の応募に対し年齢制限を設けず、また、給料も成果に応じて柔軟に対応することが必要と考えます。(30-34歳、男性、常勤職員)

・ポストクとして自分自身の将来を考えたとき、何年ポストクを続けてもこの業界に残りたいという気持ちと、分野を変えてでも安定した職に就きたいという思いが交錯する。最近研究者を目指す高校生向けのプログラムが増えているように思うが、これだけポストクが増えパーマメントが減って行く中で、先の保障もないまま高校生を研究業界に引き込もうとするのは無責任であるように思う。次代の優秀な人材の確保を目指すのであれば、お金持ちにはなれなくともせめて安定した職業であるべきだと思う。プロジェクトに予算がつき人件費は減らされるという政府の予算の割振り方が一番の問題点であると思うので、研究にはまず人材ありきであるということを政府に提言してもらいたい。(30-34歳、女性、ポストク)

・一定の研究成果を挙げているポストクの安定的支援が必要(35-39歳、男性、その他)  
・ポストクの大半は学問が好きで続けてきた人で、勤勉で学習能力が高い優秀な人材です。その人たちに生活の保障がないというのは、制度的に矛盾していて、社会的モラルに反す

ることだと考えます。(50-54 歳、女性、常勤職員)

・今日のポストク問題の原因として重要なことの一つは、かつて政府が大学院生何割増しといったかけ声をかけた時に「大学院重点化」の名の元に定員を大幅にふやした大学の対応にある。元より政府には公務員の数をふやす考えはなかったから、任期付きのポストを用意して急増した学位取得者をまかなうことにした。この点について大学側が真摯な反省に立つのでなければ問題解決の糸口すらつかめないだろう。(60 歳以上、男性、退職している)

### ポストクとパーマネントの処遇不均衡(13 件)

・優秀な人間がちゃんと残っていけるシステムならポストクシステムでもいいと思う。問題はそうじゃないケースがあった場合。あとは若手だけ必死に次の職を目指して頑張っているのに、年寄りや一握りのパーマネントが全く動かない、のが問題。上から下まで、全部が能力に応じた職を、任期を決めてやればいいと思う。そうなれば誰もパーマネントなんてこだわらない。いずれにせよ、私は SGEPS 以外の学会にも所属しているが、このように積極的に取り組んでいるだけでも SGEPS は進んでいると思うので、是非より良い方向へ向かって舵取りをしてほしい。(30-34 歳、男性、ポストク)

・日本社会の価値観に基づく、ポストク(任期付)は一人前の社会人とは扱われない場合がある(家のローンなどは当然組めない)。したがって、常勤職に就くことができないポストクは海外に流出するか、研究をあきらめるか、ということになる。これが長い目で見て日本の学術研究、ひいては科学や技術レベルの維持・向上のためになるのかを考える必要があると思う。国家が大学や研究者を維持・存続させるということは未来への投資であり、我々研究者はそのことを一般国民や政府に機会あるごとに訴えていかなければならないと思う。常勤職ばかりだと人材の流動性等の問題があると主張する人がいるが、それならばまず、常勤(任期なし)の身分は保証したまま、業績に応じた職位降格や減給制度を作るべきと思う。(35-39 歳、男性、ポストク)

・とりあえず研究の続けられるポストクはありがたい制度ですが、無責任に増やしすぎているような気がします。毎年何十人もポストクの公募がある一方でその先の常勤職のポストは非常に少ないので、一生、公募を渡り歩くような人が出てもかまわないという考え方なのではなかね?そんなことは本人が心配すべきことかもしれませんが、才能のある若い人が 30 代後半まで半端な形態で働いているのを見るともったいないなと思います。(40-44 歳、女性、常勤職員)

・ポストクは任期が短すぎ、新たな研究テーマを始めることが困難、結婚しても子供はリスクが大きすぎるため持てない。また、一旦常勤になるとほとんど人材流動性が無く、活性が落ちていく。問題は両者の間の差が大きすぎることで、全ての職を 5~15 年任期にするべき(25-29 歳、男性、ポストク)

・研究職において、パーマネント職と流動的な職があることは、悪いことではないと思います。「研究に対する保障・権利」と「雇用条件(生活の保障を含む)」について、両者に差があり過ぎることが問題だと思っています。(30-34 歳、女性、ポストク)

・ポストク(流動的立場の職員全般)は、同等の仕事をする常勤職員に比べて(立場が不安定であることの代償として)厚く処遇されるべきであると考え。然るに、現状はその逆となっていると認識している。弱い立場にある故に冷遇されるというのは、もちろん世間では普通に行われていることであるが、本来好ましいことではないだろう。構成員の中にそのような構造があるようでは、学会が健全な発展をしているとは認めがたいと考える。

(50-54 歳、男性、常勤職員)

・①ポストクの人数をふやすことは②パーマネントの流動化とリンクして進めることにより意味があるものとなるはずであったが、②の部分がない状態で始まったことによる弊

害が2面に出ている現状だろう。1面はパーマネント側が自己保身の手段としてポスドクを利用2面はポスドクが安易に院生の延長(サラリー付き)としてポスドクになる。(60歳以上、男性、退職している)

・現役時代、協力してもらったポスドクの人達のその後も続く不安定な生活(ひいては研究自体にも悪影響)は本当に過酷です。ポスドクの経験をするのが当然のアメリカでも、35才くらいまでにはパーマネントのポストを得て安定していると思います。結婚も落ち着いた研究も将来設計も立てられないポスドクにおぶさって、呑気に見える常勤の若手研究者の生活が成り立っているようにすら思えます。私の親しいポスドクは研究室の雑用、学生の世話、学会の役まで背負い乍ら、自分の研究、職探しをしています。(60歳以上、女性、退職している)

・現在の日本の科学界は任期制度の過渡期にあり、任期付研究者の数が年々膨張を続けているにも関わらず、大学の助教授や教授といった層において人的な流動性がほとんどないために、若手研究者が大変な苦勞を強いられている。また日本企業は中途採用についてまだまだ門戸が狭く、数年以内に無職あるいはフリーターの博士号取得者が大量に出ることも十分に考えられる。日本の科学を活性化させるはずのポスドク制度により、大量の高学歴無職者を産むような事態となつては、日本の科学界のみならず、日本社会にとっても大きな損失である。このポスドク問題については、まだ社会に十分認識されているとは言えず、そのため国の取り組みも非常に遅い。特に若手研究者が協力し、世に訴えていく必要がある。(30-34歳、男性、ポスドク)

・成果主義は結構だが、雇用機会の均等性がみられない。ポスドクに対する周囲の雇用状況をみても、公募は出すものの、結局は出来レースになったり、だれかの推薦やコネが大きく効いたりしており、本当に「平等な審査」が行われているのか疑わしく思う場合が多々ある。わたし自身はこんな事を繰り返されている現状をまのあたりにして、まったく前に進む意欲を失ってしまう。(30-34歳、女性、ポスドク)

・安易にポスドクを取るケースが多すぎる。安易 = 転進が効かない内容 期間後の就職の世話をしない 本分野のためのポスト開拓努力をしていない(35-39歳、男性、常勤職員)

・退職を控えた安定ポストに就いた教官連は、かつてない厳しい研究職の激震時代に後輩が置かれていることを認知しているのだろうか。自分らが経験してこなかった荒波を積極的に越えられるとは到底思えず、若手世代の結束にかかっていると言うしかない。(40-44歳、女性、常勤職員)

・ポスドクの劣悪な研究環境、生活環境は目に余る。この不安定な身分が生活の安定(結婚、子どもなど)を阻んでいる。とくに常勤職に就けずポスドクを何回も続けている人(しかも優秀なのに)は数多い。受け入れる側にも、ポスドク終了後のことを考えないなど問題がある。またポスドクになる側にも、安易にポスドクを続けるなど問題がある。(35-39歳、男性、常勤職員)

### 多様なキャリアパス(10件)

・現状としてポスドクが増えることはある程度やむをえないと思うが、今後パーマネント職に就けない人の比率の方が多いということ認識すべき。簡単な解はないと思うが、専門分野以外や研究職以外への就職などを含めた多彩なキャリアパスを考える必要がある。また、人材の流動化をうたうのであれば、任期付きポストを渡り歩いて定年(?)まで働けるような制度があってもよいと思う。現状では、ポスドクとシニアの人たちの間で未だにポスドク問題に対する認識の温度差が見られるので、粘り強く訴え続ける必要がある。(30-34歳、男性、ポスドク)

・ポスドク問題を一気に解決するような大規模な雇用創出は考えにくい。博士課程やポス

ドクに足を踏み入れる学生には一層の慎重さと覚悟、そして異分野の一般企業に就職することもできる適応力が求められる。(35-39 歳、男性、常勤職員)

- ・ポストドク自身が研究職にこだわらず、もっと柔軟な考えをもって職業を選ぶことが重要だと思う。また、企業側もポストドクを受け入れる体制をもっと整備する必要があるだろう。

(25-29 歳、男性、ポストドク)

- ・現実問題として、少子化の進む日本で常勤の大学教員や研究職が急激に増加する見込みは低いので、個性に合わせた多彩なキャリアパス(具体例)の蓄積と、そうした情報をもとに、学生やポストドクの早い時期に自らのキャリアパスを考える機会を持てる土壌づくりが必要だと思う。(30-34 歳、女性、常勤職員)

- ・ポストドクの身分は不安定で、研究に集中できない。常勤職員数を増やすべきであるが、不可能なら、ある程度ポストドクをやったあとに、研究職以外の職に就ける道が必要である(国の働きかけとかで)。そうでないと、ポストドクの人が気の毒である。(40-44 歳、男性、常勤職員)

- ・優秀な人材が不安定な身分でいるのをみると大変問題であると思う。しかし一方で、20代後半で研究者としての資質を見抜けないまま雇用してしまった例も多々あり、多くの大学・研究機関で解雇したくても解雇できない事例を抱えているのも現状である。雇用当初数年間は任期付きが望ましいと思わざるを得ない。大事なことは、優秀な人材が任期付き雇用後にスムーズに常勤職に移行できるシステムの整備である。また、いったん常勤職について後も定期的に業績を評価し、解雇や降格が可能な柔軟な雇用システムを作ることでも必要であろう。また、博士号を取得しても自分の専門性に固執することなくいろいろなことに挑戦する柔軟性も若いうちは必要であり、ポストドク経験が悪いことばかりではないとも思う。場合によっては自らの才能に見切りをつけての転職の決断も必要であるし、転職をうけいれる社会システムの整備も必要である。これまで見てきた若い人の中には、独立して研究をやれるほどではないが、研究支援員としては相当な実力がある人もいる。そういう人材をうまく活用できるシステムの設立(コンソーシアムのようなもの)が必要だと思う。一部の企業で実質的にそういう機能を果たしているところもあり、積極的に評価したい。(45-49 歳、女性、常勤職員)

- ・ポストドク問題は極めて深刻かつ重要。大学院生が自分の将来を考えるとき 今のポストドクの状況はネガティブ。大学や研究機関の研究・教育者、技術者の道だけでなく 社会(会社)でも、大学院・ポストドクで取得した優れた能力・方法論を生かせる道を切り拓くべく学会をあげて活動すべきであると考えます。そのためには、学会に優秀な人がいることを広く社会に知ってもらい、アウトリーチや一般会員の増大に努力すべきであると考えます。(55-59 歳、男性、常勤職員)

- ・ポストドク問題は「人間の労力のあり方」「男女共同参画」「技術職の評価が不当に低いこと」などと結びついているのでそれらを同時に考えていく必要がある。ポストドクの側にも、研究職以外の職につくことの積極的意義を認識する必要がある。(50-54 歳、男性、退職している)

- ・研究職をあきらめた場合の企業等への道が狭すぎる。(30-34 歳、男性、ポストドク)

- ・ポストドク問題を研究者(研究を主たる業務とする者をいう。以下同じ。)の視点のみで考えている限り、将来の展望は、まったく拓けない。というのは、多くの地方の国立大学法人や公立大学法人、学校法人には、研究者を抱える余裕などないからである。ところで、学校教育法の一部を改正する法律(平成 17 年法律第 83 号)における「大学等の教育組織の整備」に係る改正規定が平成 19 年 4 月 1 日に施行されることに伴い、資格のある助手は助教に移行することとなる。改正学校教育法において、「助教」とは、原則として大学に置く、教授及び准教授以外の者であって、その専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有するとともに、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に



従事するものと規定されている。また、改正大学設置基準第 10 条において、大学は、教育上主要と認める授業科目（以下「主要授業科目」という。）については原則として専任の教授、准教授に、主要授業科目以外の授業科目についてはなるべく専任の教授、准教授、講師又は助教に担当させるものと規定されている。国立大学法人等には、人件費の削減に伴い、常勤の教員だけでなく、非常勤講師等の非常勤の教員についても、その削減が強く求められている。従って、助教以上の常勤の教員は、今まで以上に、授業を積極的に担当することが必要となる。改正大学設置基準第 13 条において、大学における専任教員（一の大学において専ら教育研究に従事する教員をいう。以下同じ。）の数は、当該大学に置く学部の種類及び規模並びに大学全体の収容定員に応じ定める教授、准教授、講師又は助教の数を合計した数以上とすると規定されている。同第 11 条において、大学には、教育研究上必要があるときは、「授業を担当しない教員」（授業を担当しない研究者は、これに含まれる。）を置くことができると規定しているが、改正大学設置基準では、授業を担当しない教員は専任教員に含まれないことが明確にされたことに留意する必要がある。つまり、授業を担当しない教員を置くのは大学の勝手だが、授業を担当する専任教員の数はちゃんと確保しろということである。従って、人件費の削減が進めば進むほど、大学には、授業を担当しない教員を置く余裕などなくなることになる。以上を総括すると、旧帝大等の有力大学や研究所等の一部の例外を除き、研究者である前に教員としての自覚と経験とがなければ、大学の教育職を得ることが難しい時代になったということである。研究よりも教育を主体とする、圧倒的大多数の大学に職を得るため、教員としてキャリアパスを真剣に考えなければ、使い捨てになる若手研究者が増え続け、このコミュニティは、やがて衰退の一途を辿ることになるだろう。（50-54 歳、男性、常勤職員）

#### **ポスドク自身の一層の努力を(4 件)**

・現在の状況は、1980 年代の OD が溢れていたときと状況は似ている感じがします。しかし、1980 年代は「無給」の OD、現在は、「有給」。このことが、現代の PD の人たちにメリットとデメリット両方を持たせていると思います。メリットは、有給であること。デメリットは、給料がもらえ、事務から「先生」とよばれ、つついストイックな精神が失われるかもしれないこと。常勤職員からみると、たまにポスドクは自由でいいな、と思うことがあります。（もちろん 1 面のみのお話ですが）常勤でも 1 日 10 時間とか 12 時間とか働く訳ですから、ポスドクなら、1 日 16 時間とか働いて欲しい。それで、職がないなら、制度の問題か、本人の能力の問題か、を真剣に考え、別の道を探すことも検討すべきだと思います。欧米と異なり、日本の研究者の日常生活は、かなりひどいですね。これは日本の制度の問題ですが、そういうことの改善はゆっくり進むと思います。現状では、とにかく、ポスドクのみなさんに対しては、毎日 16 時間 真剣に研究をしましょう！としか、私は言えません。（40-44 歳、男性、常勤職員）

・厳しい意見かもしれませんが、就職難を覚悟して PhD コースに進んだのですから、ポスドク問題を社会問題にすりかえるような「甘え」は見せないでほしいと思います。（30-34 歳、男性、常勤職員）

・ポスドクという立場は、企業等に終身就職した場合と違い、個々人の力量で生きていかなければならない、という選択をしたことになります。それは楽ではないですが、研究テーマ、雇用者、環境、データ、様々な要素をうまく使って、研究者として自立して行って欲しいと思います。（40-44 歳、男性、常勤職員）

・ポスドクの研究者としての質は昔のポスドクとくらべて向上しているのか、気になる。（45-49 歳、男性、常勤職員）

### 出産・育児に関するコメント(2件)

- ・日本の多くのポストドク職は、制度面、職場の理解の両面において、結婚、出産、育児と両立できるような配慮がなされていないと思う。制度面では常勤職と同等の育児休業が取得できる制度や、育児休業分の任期の延長など、早急に整備してほしい。職場の理解については、今回のアンケート調査など学会全体の取り組みによって上層部の意識が少しずつ変わってくれることを期待する。(30-34歳、女性、ポストドク)
- ・常勤職に就いても結婚、特に育児をしない人が多い。人事権を持つ層が、育児に理解が薄いことが、出産・育児の問題点であると考えます。アンケートではこの点に着目していないように感じた。(35-39歳、男性、常勤職員)

### アンケート調査に対するコメント(6件)

- ・現状を把握する調査は重要である。まずは、この活動を”連合”や、さらに上のレベルにも広げて、具体的な適切な制度を作る必要がある。(45-49歳、男性、常勤職員)
- ・研究の現場ではポストドクと常勤が共に同じように働いており、その構図は今後も簡単には変わらないと思われる。ポストドクはもう少し広い視野を持てるように、常勤はもう少しポストドクのことを理解できるように、それぞれが歩み寄る必要があると思う。このアンケートのような活動がその助けになればいいと思う。(30-34歳、男性、常勤職員)
- ・学術研究の将来が懸っている重要な課題であり、幅広い視野から検討し、具体的な施策を講じる必要がある。これを通じて、より良い科学の体制が作られることを期待する(60歳以上、女性、常勤職員)
- ・57-2の理由を述べます。たとえば、設問11で、私が真に答えたいのは、これら4つのすべてなのです(つまり、ポストドクによっていろいろな方がいるということ)が、ポストドクを一束にしてひとつの答えをさせるということは、このアンケートをつくった方は、ポストドクの意味を分かっていると思うからです(全4個をマークしようとしたが、出来ない仕組みになっています)。ポストドクとは、一応学位は得たが、将来立派な研究者になるかどうか分らない方々の集団です。いわば、テスト期間なのです。ということ、このアンケート作成者が分かっているないので、期待できないということになります。そういう意味では、設問55も不適切だと思います。私の「どちらとも言えない」は、「分らない」ではありません。常勤にした方がいい方もいるし、ポストドクをさらに続けた方がいい方もいるし、研究職には向いていない方もいます。(60歳以上、男性、常勤職員)
- ・制度的な問題と、個人の資質の問題を冷静に切り分けて考える必要がある。このアンケートではそれができていないような気がする。(55-59歳、男性、常勤職員)
- ・本アンケートを雛型として、本学会以外の国内の全ての学会で学会員に対して行なうべく、各学会宛に提言すべき。「ポストドク1万人計画」を立てた世代で責任ある立場にあった人は、全学会からのアンケートを集計し、個々の人生を犠牲とする方向に導いた責任の所在を明らかにし、かかる方々への適切な対応をとるよう関係機関に対し働きかける義務を負う。ポストドク世代の人々は、常勤の職に就けた人も含め、全国組織の研究者労働組合のような団体をつくり、男女共同参画などの諸問題とともに、事態改善へのアクションを起こすべき。(35-39歳、男性、常勤職員)

### その他(8件)

- ・現在のポストドク問題は政策と不況に原因があり、改善すべきとは思いますが能力の低いポストドクも多く、全員を救う必要はない。専門職以外への道を開き淘汰が必要。それ以前の問題として、自立して研究する能力か専門分野外へ発展できる能力の低いポストドクを大量に世に出した大学院教育こそ考え直すべき。(30-34歳、男性、ポストドク)
- ・現在、日本における期限付きポストや、教員の公募に際しても年齢制限がついている場

合が多く、このままでは我々の世代で常勤がとれず、研究を続ける者は海外に出るしかなくなるだろう。そのような形で国内の PD を減らすのも有りではあるかもしれぬ。(35-39 歳、男性、ポスドク)

・本当に PD で痛い目に会っている人はここには回答しないと思います。過酷な労働条件のゆえに健康を害し、研究者として復帰不可能になる場合もありますが、なんの保障もなければ、そこまでおいこんだ上司にはなんの処罰もありません。セクハラで大変な被害にあった女性 PD もおりますが、犯人である上司のほうが学会では有名な人物であるため、被害にあった PD は必然的に学会を出て行かなくてはならない現状があります。(35-39 歳、女性、その他)

・流動性確保もポスドクの増加もいいと思うのですが、依頼が重複するために推薦状がお願いできず、次のポスドクへの応募の足かせになることが結構あるのが困ります。(30-34 歳、男性、ポスドク)

・3年以上のポスドクは止めた方がよい。その場合、思い切って定職につかないと60歳以後に後悔することになる。ポスドクを3年以上も続けることは、多分研究能力よりも対人関係に問題のある場合が多い。人生は研究分野のみではない。研究公務員の場合、45歳以上になると、多分野へ回った同じ高校卒の、例えば国会議員、行政マンが途中で回ってくると、なんとも言えない敗北感を受けるものである。本当に研究好きでない限り、50歳以後は一般的には研究・教育分野でも、後進や他人の世話の仕事しか、一般にはない。(60歳以上、男性、退職している)

・ポスドク問題が明るみになるほど、ポスドクの置かれる状況が厳しくなると思う。ステレオタイプな博士は社会にとって必要とされないし、そもそも魅力がない。”ポスドク”という言葉でひとくくりにしてしまうと、いろいろな立場、身分で研究に携わっている研究者の一面しか見えてこなくなる。(30-34 歳、男性、ポスドク)

・博士課程進学者に、覚悟を決めるよう伝えることも大切かもしれない。あとのまつりとして地球物理学が衰退しそうで恐ろしい。(25-29 歳、男性、ポスドク)

・日本は物には金を出し、人には出さない傾向が、問題の根底にあると思う。これは学会レベルでの努力で改善するのは難しいのでは？産業に直結し、お金になる研究を重視し、基礎研究に対する理解がそもそも不足している。(35-39 歳、男性、ポスドク)

## 補遺 A2.アンケート項目

### 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

2006年10月02日

SGEPSS 男女共同参画検討・提言ワーキンググループ

SGEPSS 男女共同参画検討・提言ワーキンググループでは、地球電磁気・地球惑星圏分野の有期限雇用の研究職（ポスドクを含む）の現状とその問題点を明らかにするために、運営委員会の了承のもと、以下のアンケート調査を行うことにしました。なお、このアンケートに関する個人情報については、セキュリティの保障に万全を期するよう対策をとります。データは、運営委員会の統括のもとに当ワーキンググループが管理いたします。

#### 調査の趣旨

ポスドク1万人計画が始まって10年が経ち、その数は、すでに2万人近くになっています。ポスドク制度は、若手研究者にとって当面の研究継続を可能にするという積極的な側面とともに、研究の現場にさまざまな問題点をもたらしております。また、常勤研究者においても期限付き雇用が増加しています。進行する環境の変化のなかで、どのように研究の継続的な発展を保障するかということは、若手研究者のみならず、ポスドクを雇用する側にとっても焦眉の問題であり、すでにいくつかの学会でも取り組みが進められています。

研究活動に加えて結婚・出産・育児が重なる世代の雇用の流動化は、男性・女性どちらにとりましても、研究者としてのキャリア形成に課題を提起します。当学会の関連する研究分野に女性が本格的に参画するようになった現在、学会の男女共同参画を進めるうえで、有期限雇用研究職の問題を避けて通ることはできません。

いうまでもなく、アカデミックな研究には、それを保障し支える多様な業務があります。当学会のように大規模な実験や観測が大きな比重を占め、データ集積が必須となる分野では、技術的職務や研究補助を職種としてどう位置づけるか、ポスドクにとってのキャリア選択としてどのような意味を持つかを検討する必要があると考えます。

今回の調査には、当ワーキンググループ以外に、データ問題分科会有志とポスドク有志にも参加をしていただき、設問内容を検討いたしました。当該分野における研究の継承と一層の発展の一助となることを願っています。

このアンケートに関するご意見は、男女共同参画検討・提言ワーキンググループ、前田佐和子までお願いいたします。

ご協力のほど、宜しくお願いいたします。

郵送で回答される方は、3 ページ以降の本アンケート用紙に回答をご記入の上、お手数ですが同封の返信用封筒に80円切手を貼付の上、郵送願います。または、11月4日～7日に開催される秋学会（相模原）の際に、学会受付までお持ち頂いても結構です。また、Webによるアンケート回答も可能です。その場合は、下記のURLからアクセスし、回答をお願い致します。

<http://www.sgepss.org/enq/postdoc.htm>

回答期限：11月10日（金）



- 7-2-3 任期の更新は可能ですか？  
1回のみ可 複数回可 最大\_\_年まで可 不可 分からない
- 7-2-4 非雇用日はありますか？  
ある ない わからない

- 8 現在の所属機関について教えてください  
国立大学法人 公立大学 私立大学 独法研究機関 国立研究機関 企業  
教育機関（小・中・高・高専） その他の各種学校 なし その他
- 9 学位取得または大学院終了後から現職を得るまでの間に他職もしくは無職の経験がありますか？  
経験がある 経験がない  
「ある」の場合  
9-1 経験された職を選んでください（複数回答可）  
ポストク 企業職員 常勤職員（大学・研究機関） 常勤職員（小・中・高校・高専）  
無給研究員 無職 その他（ ）

これ以降、常勤職員・退職された方への設問は、10-19と47-58に、ポストク・その他の方への設問は、20-58にあります。

常勤職員、退職された方は10へ、ポストク、その他の方は20へ移ってください

### ○人材育成について（常勤職員・退職された方にお聞きします）

- 10 もし、あなたが採用する立場の場合、どのような研究者を採用・育成したいと思いますか？優先する条件を3つ選んでください  
質の高い研究を行える能力を有する  
研究室の他のメンバーとも調和して研究活動が行える  
論文を数多く書く  
後進の指導・教育に熱心である  
自分（採用者）の研究内容を継続する  
研究室の運営やアウトリーチなど研究以外にも積極的に取り組む  
学会のアウトリーチや男女共同参画など研究室外の仕事にも積極的に取り組む  
その他（ ）
- 11 ポストクは研究に貢献していると思いますか？  
大いに貢献している ある程度貢献している あまり貢献していない 全く貢献していない  
「大いに貢献している」「ある程度貢献している」の場合  
11-1 どのような点でそう思いますか？（複数回答可）  
論文執筆 研究室運営 プロジェクトの遂行 後進指導 マネジメント  
その他（ ）  
「あまり貢献していない」「全く貢献していない」の場合  
11-2 どのような点でそう思いますか？（複数回答可）  
論文執筆 研究室運営 プロジェクトの遂行 後進指導 マネジメント  
その他（ ）
- 12 採用する立場からみて、ポストクのプラス面、マイナス面があるとすれば、どのような点でしょうか？  
12-1 プラス面（複数回答可）  
即戦力になる モチベーションが高い 人件費が安い  
必要な時だけ雇用できる  
人材の流動性が確保され、研究室に新しい人材を入れられる  
常勤職として採用する前に人物を評価できる  
常勤職のポストが増えない状況では、人材確保の策である  
その他（ ）
- 12-2 マイナス面（複数回答可）

- 研究の継続性が保障されない 経験が浅い
- すぐに新しい研究テーマに対応できない
- 雇用期間中に退職・休職されると支障が出る
- 責任ある仕事を「担当できない/しにくい」(例えば搭載機器のPIや、役員など)
- 任期終了後の就職先を世話しなければならない
- その他 ( )

1 3 所属研究室・研究機関または研究プロジェクトのポストクの雇用に研究指導者または責任者として関与した経験はありますか？

ある ない

「ある」場合

1 3-1 これまでに雇用したポストクの次の主な就職先を3つ以内でお答えください(複数回答可)

- ポストク 研究職 研究補助職または技術職 企業 教育職
- その他 把握していない・非回答

1 4 ポストクの進路と現在の制度についてお答え下さい

1 4-1 ポストクの進路についてのお考えをお聞きます

- ポストクは常勤研究職に就くまでは、ポストクを継続しながら研究を続けることが望ましい
- ポストクはある程度の年齢までに常勤研究職に就けない場合、研究職以外の常勤職に就くべきである
- どちらとも断定できない ( )
- 分からない

1 4-2 当該分野の研究の推進と発展のために、どのようなポストク問題対策が望ましいと思いますか？(複数回答可)

- ポストクから常勤研究職につながる道筋を制度的に整備する
- ポストクを継続しながら研究を続けていけるような制度と環境を整備する
- 研究職以外にも広く職種を開拓する努力が必要である
- 特に制度的な対策は必要でない
- その他 ( )

### ○就職について(常勤職員・退職された方にお聞きます)

1 5 公募に対するこれまでの応募回数を教えてください

0回 1~5回 6~10回 11~20回 21~30回 31回以上

1 6 任期満了以前に次職に移った経験はありますか？

ある ない

「ある」場合

1 6-1 その理由は何ですか？(複数回答可)

- パーマネント職に就くため
- 研究テーマを変えたかった
- 職場の人間関係
- 家庭の事情
- その他 ( )

1 6-2 任期中に転職した際の前職場での反応はどうでしたか？(複数回答可)

- 自分の評価に良い影響が出た
- 研究において協力関係を結ぶことができた
- 人間関係に支障をきたした
- 自分の評価に悪い影響が出た
- その他 ( )

1 7 専門分野外の研究職への就職経験・応募経験はありますか？

応募経験はあるが就職経験はない 応募経験・就職経験がある ない

1 8 研究職以外の職への就職経験・応募経験はありますか？

応募経験はあるが就職経験はない 応募経験・就職経験がある ない

19 国内ポストク（更新不可の任期付職含む）の経験がありますか？

はい いいえ

「はい」の場合

19-1 国内ポストク期間中の休職・長期休業の経験はありますか？

ある ない 休職・休業したかったができなかった

「ある」場合

19-1-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

病気 出産・育児 介護 その他（ )

19-1-2 その際に任期延長の提示はありましたか？

あった なかった 分からない 非回答

19-1-3 休職に伴って問題が生じたか？（複数回答可）

特に問題はなかった

任期の延長がなかった

無給だった

自分の評価に影響が出た

その他（ )

「休職・休業したかったができなかった」の場合

19-1-4 その理由は何ですか？（複数回答可）

評価が下がると思ったから

他のメンバーの迷惑になると思ったから

無給になるから

任期の開始・終了に重なり制度を利用できなかった

復帰が難しくなると思ったから

その他（ )

19-2 任期の更新可能期間内にも関わらず、任期更新されなかったことがありますか？

ある ない

「ある」の場合

19-2-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

自分自身の都合によりやめざるを得なかった

十分な成果が挙げられなかった

評価を得ることができなかった

予算の変更などによる都合

わからない

その他（ )

19-3 ポストク身分での研究と家庭生活の両立（結婚、出産、育児、介護など）についてお聞きします

十分両立できる 両立するのは困難である 分からない

「両立するのは困難である」と答えられた方にお聞きします

19-3-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

研究に専念すべきである

結婚は経済的理由などにより困難である。

出産・育児は経済的理由などにより困難である。

その他（ )

19-3-2 両立にあたって必要なことは何ですか？（複数回答可）

育児・介護等に伴う休業制度

育児・介護等に伴う休業に対する任期の延長

社会保障（健康保険、厚生年金など）の整備

自治体や国による保育施設・介護施設等の整備

研究機関による保育施設等の整備

配偶者・家族の協力

その他（ )



## 47に移ってください

### ○勤務について（ポストク・その他の方にお聞きします）

- 20 年収（税込み＝給与支給総額。手当を含む）をお答えください（単位 円）  
200万未満 200万～300万未満 300万～400万未満 400万～500万未満 500万以上
- 21 規定上の週勤務時間（単位 時間）はどのくらいですか？  
20未満 20～30未満 30～40未満 40以上
- 22 実際の労働時間（職場及び自宅で研究や雑務に費やしている時間、単位：時間）1週間単位でお答えください
- 22-1 職場での実質労働時間  
20未満 20～30未満 30～40未満 40～50未満、50～60未満  
60～70未満 70～80未満 80以上
- 22-2 自宅での実質労働時間  
20未満 20～30未満 30～40未満 40～50未満、50～60未満  
60～70未満 70～80未満 80以上
- 23 社会保障（健康保険・厚生年金等）について
- 23-1 健康保険・短期共済等は完備されていますか？  
完備されている 完備されていない わからない
- 23-2 厚生年金・長期共済等は完備されていますか？  
完備されている 完備されていない わからない
- 24 雇用保険に入っていますか？  
入っている 入っていない わからない
- 25 以下の休暇・休業についてお答えください
- 25-1 年次休暇 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 25-2 病傷休暇 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 25-3 産休 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 25-4 妻の出産に際する休暇 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 25-5 育児休業 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 25-6 介護休暇 ... 有り（有給） 有り（無給） なし わからない
- 26 日本学生支援機構の奨学金免除対象職ですか？（大学院で受けたものに関して）  
免除職である 返還猶予対象である 免除、猶予どちらも対象ではない わからない
- 27 ポストク期間中の休職・長期休業の経験はありますか？  
ある ない 休職・休業したかったができなかった  
「ある」場合
- 27-1 その理由は何ですか？（複数回答可）  
病気 出産・育児 介護 その他（ )
- 27-2 その際に任期延長の提示はありましたか？  
あった なかった 分からない
- 27-3 休職するうえで、何か問題が生じましたか？（複数回答可）  
特に問題はなかった  
任期の延長がなかった  
無給だった  
自分の評価に影響が出た  
その他（ )
- 「休職・休業したかったができなかった」場合
- 27-4 その理由は何ですか？（複数回答可）  
評価が下がると思ったから  
他のメンバーの迷惑になると思ったから

- 無給になるから
- 任期の開始・終了に重なり制度を利用できなかった
- 復帰が難しくなると思ったから
- その他 ( )

28 国内ポスドクで、任期の更新可能期間内にも関わらず、任期更新されなかったことがありますか？

- ある ない

「ある」場合

28-1 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 自分自身の都合によりやめざるを得なかった
- 十分な成果が挙げられなかった
- 評価を得ることができなかった
- 予算の変更などによる都合
- わからない
- その他 ( )

29 ポスドク身分での研究と家庭生活(結婚、出産、育児、介護など)の両立についてお聞きます

- 十分両立できる 両立するのは困難である 分からない

「両立するのは困難である」と答えられた方にお聞きます

29-1 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 研究に専念すべきである
- 結婚は経済的理由などにより困難である。
- 出産・育児は経済的理由などにより困難である。
- その他 ( )

29-2 両立にあたって必要なことは何ですか？(複数回答可)

- 育児・介護等に伴う休業制度
- 育児・介護等に伴う休業に対する任期の延長
- 社会保障(健康保険、厚生年金など)の整備
- 自治体や国による保育施設・介護施設等の整備
- 研究機関による保育施設等の整備
- 配偶者・家族の協力
- その他 ( )

### ○研究について(ポスドク・その他の方にお聞きます)

30 研究に関する議論は十分できていますか？

- はい いいえ どちらとも言えない

「はい」の場合

30-1 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 研究指導者と議論する時間が保障されている
- 議論する相手がまわりにいる
- 自分から積極的に議論する機会を持つようにしている
- その他 ( )

「いいえ」の場合

30-2 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 研究以外にも自分の業務が多い
- 議論する相手がまわりにいない
- 研究指導者が忙しく、議論の機会を見つけることが難しい
- 自分から積極的に議論する機会を作っていない
- その他 ( )

31 現在の仕事内容は自分の希望に沿っていますか？

- 希望通り ある程度希望通り あまり希望に沿っていない 希望に沿っていない

「希望通り」「ある程度希望通り」の場合

3 1-1 どのような経緯で希望通りの仕事に就きましたか？

- 博士論文テーマないしは前職の研究内容と継続している
- もともと希望していた仕事内容である
- 希望ではなかった仕事内容から、希望した仕事内容に変更になった
- もともと希望した仕事内容ではなかったが、やってみたら関心が高まった
- その他 ( )

「あまり希望に沿っていない」「希望に沿っていない」の場合

3 1-2 その理由は何ですか？

- 博士論文テーマないしは前職の研究内容との継続性がない
- もともと希望していた仕事内容ではない
- 希望していた仕事内容から希望ではなかった仕事内容に変更になった
- 希望していた仕事内容だが、やってみたら合わなかった
- その他 ( )

3 2 職場での自分の貢献度はどの程度だと思いますか？

高いと思う  普通  低いと思う  分からない

「貢献度が高い」とする場合

3 2-1 どのような点における貢献をしたと思いますか？(複数回答可)

- 学会発表や論文執筆
- 機器・システムの開発
- 研究インフラ（計算機、観測装置、DB等）の運用・管理
- 学生の指導
- プロジェクトの企画・運営・マネジメント
- その他 ( )

「貢献度が低い」とする場合

3 2-2 その要因は何だと思いますか？(複数回答可)

- 研究成果が上げられていない
- 研究以外のタスクが多い
- 研究上の十分な議論ができていない
- 研究時間そのものが少ない
- 自分の専門分野外の職に従事している
- その他 ( )

### ○就職について（ポスドク・その他の方にお聞きします）

3 3 今後の進路について、よく相談をする人を選んでください（複数回答可）

- 学生時代の指導教員・研究員  所属研究室の教員・研究員  所属研究室の院生・ポスドク
- 所属研究室以外の教員・研究員  所属研究室以外の院生・ポスドク  家族・友人  いない
- その他 ( )

3 4 今後の進路に関する相談や議論は十分できていますか？

はい  いいえ  どちらとも言えない

「はい」の場合

3 4-1 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 相談する機会や雰囲気がある
- 相談できる相手がまわりにいる
- その他 ( )

「いいえ」の場合

3 4-2 その理由は何ですか？(複数回答可)

- 相談する機会や雰囲気がない。
- 相談できる相手がいない

- 相談すると評価が下がる可能性を危惧する  
その他 ( )
- 35 応募の機会は十分ありますか？  
十分である 不十分である どちらとも言えない  
「十分」な場合  
35-1 その理由は何ですか？(複数回答可)  
希望する職種の公募が数多くある  
公募以外にも応募の機会がある  
推薦状を依頼できる指導者、先輩研究者が得られている  
応募情報が十分得られている  
その他 ( )  
「不十分」な場合  
35-2 その理由は何ですか？(複数回答可)  
希望どおりの公募が出ない  
公募書類を書く時間が取れない  
推薦状を頼みにくい  
情報が得られない  
その他 ( )
- 36 現職に応募した際において雇用条件の開示は十分だったと思いますか？  
十分だった 不十分だった どちらとも言えない あまり気にしていなかった
- 37 公募情報で開示して欲しい雇用条件は何ですか？(複数回答可)  
研究テーマの具体的内容 給与 通勤時間 社会保障の有無 休暇 奨学金免除対象か否か  
任期の有無 任期更新・再任の可能性 福利厚生 その他 ( )
- 38 公募に対するこれまでの応募回数を教えてください  
0回 1~5回 6~10回 11~20回 21~30回 31回以上
- 39 就職の際、優先する条件は何か、3つ選んでください。  
専門分野である 研究職である パーマネント職である 研究時間が十分に確保されている  
雇用条件(給料、勤務時間、休暇、社会保障など) 忙しすぎない 勤務地 その他 ( )
- 40 任期満了以前に次職に移った経験はありますか？  
ある ない  
「ある」場合  
40-1 その理由は何ですか？(複数回答可)  
パーマネント職に就くため  
別の任期付き職に就くため  
研究テーマを変えたかった  
職場の人間関係  
家庭の事情  
その他 ( )  
40-2 任期中に転職した際の前職場での反応はどうでしたか？(複数回答可)  
自分の評価に良い影響が出た  
研究において協力関係を結ぶことができた  
人間関係に支障をきたした  
正当な評価が得られなかった  
その他 ( )
- 41 研究職以外の職への就職経験・応募経験はありますか？  
応募経験はあるが就職経験はない 応募経験・就職経験がある ない
- 42 今後研究職以外の職に就く意思はありますか？  
大いにある 場合によってはある 止むを得ない場合はある ない  
「大いにある」「場合によってはある」「止むを得ない場合はある」の場合、  
42-1 優先する条件を3つ選んでください

- パーマネントである
- 雇用条件（給与・社会保障等）がいい
- 専門分野に関する職である
- 競争的外部資金への応募資格がある
- 学会参加・論文投稿が可能
- その他（ )

4 2-2 研究職以外に就く場合に考えられる職種を3つ選んでください

- 情報・ソフトウェア関係
- 博物館・科学館などの学芸員
- 小中高校の教員
- マスコミ・出版関係
- 企業の研究職
- 行政職など研究以外の公務員
- 国連などの国際機関
- その他（ )

4 3 専門分野外の研究職への就職経験・応募経験はありますか？

- 応募経験はあるが就職経験はない 応募経験・就職経験がある ない

4 4 専門分野外の研究職に就く意思はありますか？

- 大いにある 場合によってはある 止むを得ない場合はある ない  
「大いにある」「場合によってはある」「止むを得ない場合はある」の場合

4 4-1 優先する条件を3つ選んでください。

- パーマネントである
- 雇用条件（給与・社会保障等）がいい
- 興味を持てる分野である
- 自分の研究を活かすことができる分野である
- 競争的外部資金への応募資格がある
- 学会参加・論文投稿が可能
- その他（ )

4 5 海外ポスドクを経験する意思はありますか？

- 既に経験した・経験している 経験したい 場合によっては経験したい 経験する気はない

4 6 海外で終身在職権（テニユア）を取って残る意思はありますか？

- 大いにある 場合によってはある 考えていない  
「大いにある」「場合によってはある」の場合

4 6-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

- 研究環境が日本より良い
- プライベートな生活と研究を両立させ易い
- 育児に関するサポートが多い
- 子供の教育環境が良い
- その他（ )

「ない」の場合

4 6-2 その理由は何ですか？（複数回答可）

- 日本のコミュニティに貢献したい（教育、後進育成を含む）
- 研究環境が日本より悪い
- 言語・文化・習慣の違いによるストレスが大きい
- 子供の教育等、家庭の問題が大きい
- その他（ )

○キャリア形成について（全員にお聞きします）

4 7 研究職に就くために最も重要と考えられるものを5つ選んでください

- 専門分野の研究を深める
- 国内外の学会や研究会へ出席・成果発表をする
- 論文を書く
- 装置開発・プログラミング等の技術を身につける
- 研究者との交流
- 政策立案能力
- 競争的外部資金への応募
- リーダーシップ
- 海外ポスドクの経験
- 専門にとらわれず新領域に挑戦する姿勢
- 教育経験（後進の指導、非常勤講師など）
- 研究以外のことも積極的に行う（研究室運営・サーバ管理・アウトリーチなど）
- 研究発表以外のプレゼン能力も身につける
- とにかく多数の公募に応募する
- 就職活動として情報収集と自己アピールを積極的に行う
- その他（ )

48 研究職以外の職を得るために有利となるキャリアの準備は必要だと思いますか？

- 必要
  - 場合によっては必要
  - 不要
- 「必要」「場合によっては必要」の場合

48-1 どのようなものが必要だと思いますか？（複数回答可）

- ポスドクをしながら、教育活動（非常勤講師など）ができるシステムや環境
- ポスドクをしながら、副業として一般企業で働くことができるシステムや環境
- ポスドクをしながら、資格などが取得できるシステムや環境
- 企業へのインターン制度などを利用できるシステムや環境
- その他（ )

49 海外ポスドク、海外での研究経験についてお聞きします

49-1 海外ポスドク、海外での研究経験はありますか？

- ある
- ない

49-2 海外ポスドク・海外での研究経験のメリットと思われるものを選んでください。（複数回答可）

- 研究環境が日本より良い
- 研究テーマ・スタイルが学べる
- 研究指導の受け方を学べる
- 研究に専念できる
- 就職活動について視野を広げられる
- 外国語の環境に慣れる
- 人脈を拓げる
- プライベートな生活と研究の両立のさせ方を学べる
- 日本に比べ給料が多い
- その他（ )

49-3 海外ポスドク、海外での研究経験のデメリットと思われるものを選んでください（複数回答可）

- 日本の研究状況が把握しにくい
- 日本のコミュニティとのつながりが弱くなる
- 研究指導が受けにくい
- 子供の教育等、家庭の問題がある
- 文化・習慣の違いによるストレスがある
- 言語の違いによるストレスがある
- 日本に比べ給料が少ない
- その他（ )

50 海外へ出たあと、日本で職を得るために必要なことは何だと思いますか？（複数回答可）

- 独創的な質の高い論文を書くこと
- 論文を量産すること
- 問題無く英語で研究出来るようになること
- 海外（行った先の国）の関連研究情報に精通すること
- 日本国内の求人情報を得ること
- 日本での研究発表を継続する
- 日本における個人的な人脈を維持すること（公募内容の詳細を得る、推薦状を書いてもらう等）
- その他（ )

51 技術職・研究補助職(職名によらず実質的に技術・研究補助を主とする職を含む)に就いた経験がありますか？

ある ない

「ある」場合、

5 1-1 職務内容を選んでください（複数回答可）

データベース作成・管理 ネットワーク管理 機器開発・管理 その他（ ）

5 1-2 そのときの職の任期の有無

ある（任期 年） ない

5 1-3 職務内容と自分の研究は、直接に関係していますか、またはしていましたか？

いる いない どちらともいえない その他

「いない」「どちらともいえない」の場合

5 1-3-1 自分の研究活動はしていますか、またはしていましたか？

勤務時間内に研究を行う

勤務時間外に研究を行い、職場で議論が出来る

職務とまったく無関係に勤務時間外に研究を行う

自分の研究活動はしていない

職務を全うするだけで、精一杯である

その他（ ）

5 2 技術職・研究補助職の雇用条件は研究職のそれと比較して適切だと思いますか？

適切である まあまあ適切である あまり適切でない 全く適切でない 分からない

5 3 技術職ないしは研究補助職務に従事しながら自分の研究活動を継続することについてお聞きします

可能である 場合によっては可能である 不可能である 賛成しない 分からない その他

「可能である」「場合によっては可能である」「不可能である」の場合

5 3-1 研究活動を継続するために何が必要でしょうか？（複数回答可）

研究時間 出張・学会参加等の許可 研究費（競争的資金への応募資格）

その他（ ）

「賛成しない」の場合

5 3-2 その理由は何ですか？

職務に専念すべきであるから

技術者としての専門性を高める方向でキャリアを形成したほうが良い

### ○ポストク問題全般について（全員にお聞きします）

5 4 現在のポストクと常勤職員の比率は適正だと思いますか？

適正である 常勤職員が少なすぎる 常勤職員が多すぎる 分からない その他

5 5 採用はできる限り任期なし常勤職にするのがよいと思いますか？

思う 思わない どちらとも言えない

「思う」の場合

5 5-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

長期的なプロジェクトにコアメンバーとして従事できる

プロジェクト等の途中で転職される、もしくは転職を余儀なくされるリスクがない

安定した研究活動ができる

その他（ ）

「思わない」の場合

5 5-2 その理由は何ですか？（複数回答可）

人材の流動性が滞る

研究者本人の仕事に対する緊張感が低下する

組織が活性化しない

総予算は決まっているのでポストの総数が減る

その他（ ）

5 6 研究者・技術者の流動性向上は必要だと思いますか？

思う 思わない どちらとも言えない 分からない

「思う」の場合

56-1 その理由は何ですか？（複数回答可）

- 研究分野に活気が出る
- 所属機関に新しい研究テーマ・人材・雰囲気が入る
- 優秀な人材を確保しやすくなる
- その他（

）

「思わない」の場合

56-2 その理由は何ですか？（複数回答可）

- 落ち着いて研究ができない
- 研究内容や技術が伝承されない
- せっかく養成した人材が流出する
- 流動化は日本には合わない
- その他（

）

57 学会としてのポストドク問題への取り組みに期待しますか？

大いに期待する  やや期待する  あまり期待していない  まったく期待していない

「大いに期待する」「やや期待する」の場合

57-1 どのようなことを期待していますか？（複数回答可）

- 学会としての毎年の基礎調査
- ポスドク・常勤研究職の公募情報の公開
- 学会から政府・関係諸機関への提言
- 各研究機関での新規採用・退職者数調査
- その他（

）

「あまり期待していない」「まったく期待していない」の場合

57-2 その理由を教えてください（複数回答可）

- 効果が期待できない
- 学会として取り組むべき事柄ではない
- その他（

）

58 ポスドク問題全般についてのお考えを自由にお書きください

ご協力、ありがとうございました