

キャリアパスに関するアンケート自由記述式解答

PDの方からのご意見

(1) 30代半ばで家族有り、大学院まで卒業して博士号を持つ身で未だ不安定なポスドク。学部卒、修士卒で企業に入った者より同年代の給料が低く公的機関の研究者とはなんと魅力の無い職なのかと言う風潮が現代の子供の理科離れに繋がるのではないかと危惧します。日本は資源のない技術大国ですよ。研究の働き手に資金面、ポジション面でももっとサポートをすべきでは？

(2) PD ともなれば自己のキャリアは個人で判断して管理し行動するのが当たり前のはずが、近年では周囲が過保護にしすぎではないか？安易に博士課程に進学することが問題だと感じる。

(3) PD の立場から大学教員をみると、研究・教育共に能力不足の方もいる。能力不足の高校教員に対して解雇などがなされているが、大学教員にはそのような制度は全くなく、能力不足が自覚されない。そのような中、PD の多くが目指してる大学には空きが無いため、大学以外の職を薦めることを前提で話がなされている。新しく博士号を持つ方以外にも、現在の大学教員にもキャリアパス制度を導入すべきである。

(4) かつて研究職を辞さなければならない状況を強いられて来た女性 PD の多くが、有能な非常勤職員として研究現場を支えている現状があるのではないのでしょうか？長いキャリアにより本物の研究力を備えることもあります。研究こそ、年齢性別履歴の色眼鏡を外して誰にでも平等に機会が与えられるべきものです。それを日本の研究現場で実感できるシステムを望みます。

(5) キャリアパスという言葉は知っていて、おそらく常勤職に就けない研究者の問題であろうと思うが、具体的な意味がよくわからない。

(6) キャリアパスとは何ですか？

(7) キャリアパスといっても植物生理学専攻の PD を必要とする企業があるのだろうか。一方で、研究に必要なスキル以外に、企業就職に必要なスキルを教育しているのだろうか。

現段階では博士過程に進学した段階で、昔ながらの研究者養成コースに組み込まれ、運やコネで左右される生存競争を強いられてはいないだろうか。

(8) キャリアパスの問題についての集会等の開催がたびたび見受けられるが、そういった催しをすることや集会に参加する事で、何が達成されるのか疑問に思う。キャリアパスの問題は結局は自己責任に他ならないのだが、キャリアの選択肢(パイと一般企業へのパス)の少なさ、(同年代の)人並みの生活が送れない(結婚・出産するだけの経済的余裕がない)等、渦中にいる人間としては、あまりに途方の無い問題のように感じられる。

(9) ここでどうこう言ってもしょうがないが、大学院重点化→ポスドク1万人→任期付き→テニュアトラックとかなり場当たりの的な感じを受ける。テニュアトラック制が崩壊した後はないと思うので、国にはもっと不動の国家100年の計を期待する。

(10) このようなアンケートを実施されることについては評価したいと思いますが、実施されていることを知ったのが、2月29日(アンケート終了日)に送付されてきた生理学会通信でした。より多くの意見を収集されたいのであれば、告知方法等の改善をお願いします。キャリアパスについては、問題が表面化し、いろいろな対応が実施されつつありますが、実施までの時間がかかりすぎているような気がします。多くのポスドクが、来年、いや、数ヶ月先には、浮浪者になっているかもしれません。

(11) どれくらいの方が研究者として生き残る事が可能か、数値として出すべきだと思います。

(12) フルタイムの研究職以外にも、様々なPD職の選択肢がほしい。

(13) ボスがキャリアパス問題に対して口にはするものの、実質は具体的に行動することなく無関心なので困惑している。

(14) ポスドクの半分くらいは、アカデミックポジションにも就けなければ、企業への就職も困難なような感じさえする。いわゆる「失われた世代」なので、個人的には、人生をすでにあきらめている。もし可能ならば、学会で、ポスドクの詳細な進路に関する実態を報告して頂けると幸いです。

(15) 海外でのポスドク職後、現在のポジションについていますが、任期は今年度末までです。その先はありません。研究を続けたいと考えていますが、最近は1～2年のポスドクの口さえも非常に限られているように感じます。その日その日を生きるので精一杯です。

(16) 学会の支援活動にも期待したい。

(17) 期限付きプロジェクトのポスドクは、いかなる理由であれ、休職・出産やインターンなどで研究活動を中断すると、雇用者との関係悪化、任期期間の延長不可、研究業績面などの不利益を蒙ることが避けられない状況にある。これらの問題は、女性研究者数が少ない問題やアカデミック・ハラスメントの問題と密接に関わっており、速やかな解決を必要とする。特に出産・育児休暇を取る女性研究者に対する契約任期の延長措置や給与補償などは日本の少子化問題解決の面から考えても、国策としておこなわれるべきであると考えられる。ポスドク・博士号取得者の社会進出振興については、まず国や地方自治体が、公務員の科学技術政策に関わる仕事分野への年齢不問の採用を率先しておこなうことで、高度な専門知識のある人間を獲得し、かつ一般企業にポスドクや博士の受け入れを促すための強力なアピールが可能と思われる。先日発表された各府省庁の「専門スタッフ職」の創設案にポスドクを組み込む度量があることを願う。また、理科教育の支援者を新規雇用する案が先日発表されたが、仮にこの制度で一定数のポスドクを吸収したとしても、近年の科学・技術の進展に伴う知識の半減期は極めて短いため、何もしなければ10年後には再び科学の進歩についていけない教師が増えるだけである。現在の小中高の理科教員に定期的な先端科学・先端技術の講習や研修を課すのは当然必要になるが、もし可能であれば、上記の政策に従い理科教師の数を増やした上でターンオーバー制を敷き、常に全体の三分の一程度の数の理科教師を2年程度、大学なりに研究支援員として派遣し、先端科学を吸収させた後、交代して小中高に戻すことはできないか。この案は、教師のレベルアップを促すだけでなく、大学にとっての地域貢献やアピールにもなる上、閉鎖的な大学組織が教育に対する地域のニーズを知るチャンスにもなると思われる。一部の高校などでは教師の社会性向上プロジェクトの一環として、企業への1年間のインターン制度を試み始めたが、理科教育に関してはもっと大規模に底上げを図る政策があつて良いし、また、そうしなければ先端技術製品の輸出で成り立つ日本産業の将来を担う人材の育成は不可能だと考える。

(18) 現在のポスドク制度は毎年契約更新の形をとって最長でも3年間というのが殆

んどに思われます。3年間という期間は、一つの研究をまとめる時間としては十分（そうでないような研究分野も多々ありますが…）かもしれません。しかし、ある個人がやっとその研究分野に慣れてきたときに、次のテーマに移らざるを得ないというのは、果たしてサイエンスの発展に良いことなのか、と疑問に思うこともあります。せめて最長5年間までは一つの研究分野で続けられるようなシステムであればと思います。

(19) 現在の若年研究員の雇用は、人材の流動化の名目の下、長くても3年程度のポストドク契約が多い。しかしながら、そのような雇用を可能とする財源となるものには、NEDOなどを初めとして学術的価値よりもプロダクトなどアウトプット重視のものが多く、若年研究員が短期で論文を増やしにくい状況になっていると感じている。そのためいつになってもキャリアはあがらず、やりたい研究に近づくこともできない、また経済的にも大変不安定である。わざわざ奨学金で多額の負債を抱えてまで博士の学位を取得する意義に疑問を感じつつある。

(20) 現在の日本のPDの制度では給与額一つについても基本的には交渉困難であり（例えば、異動の度に額が下がるなど考えられない事ではないか！）、研究テーマも行く先々で変わる（2-3年おきに変わると考えて良い）。せめて、前任地での業績・身分・に基づいた待遇を求めること、任期最低3年以上を保証するような制度が欲しい。

(21) 現職では外部資金に申請できないことや教育経験が積めないのも、大学の任期付き職員に比べて論文以外の業績が残しにくい。任期無しの職員も採用が少ないので、これではある一定の年齢に達した時点で研究職ではない職に就くことも考えなければならないだろう。キャリアパスを考えるならば若手に任期無しの職の枠をもっと作るべきだろう。

(22) 個人的には、今日の政府は研究者人口を減らそうとしているようにしか思えません。今後の就職先に不安があれば、次世代も育ちません。しかしながら、政府の基本的な考え方は”無駄な研究を減らすこと”であるというのが私自身の理解です。従って、これからは私たちが遂行している研究がいかに関値のあるものであるかをアピールすること、理解してもらうことが、これまで以上に必要なのではないかと考えています。

(23) 雇用主であるPI研究者のポストドク育成面での評価をしてほしい。ポストドクとして雇った研究者が、その後就職できるように支援しているかどうかを、PIとしての評価に加え

るべきである。最近若手研究者向けに任期付き特任准教授等の立場を与えて、数年間研究できるような制度が多いが、これは出産を迎える年齢にあたる女性研究者には非常に不利である。

(24) 今のままの日本ではこの問題を解決することは無理でしょう。バブル崩壊後に就職し損ねた30代フリーターたちの存在を「失われた世代」だ、社会問題だと騒ぎつつも何も解決されていないのと同じです。特に国にも社会にも期待していません。自分で何とかします。

(25) 採用が少なすぎる。

(26) 社会または世間での博士号取得者に対するイメージがあまりにも悪いような気がします。知識や思考法が偏っている、協調性に欠けるなど。そういう誤解がキャリアパスにおいて妨げになっているのではないのでしょうか。

(27) 需要と供給のバランスから言って、現段階ですら全ての博士学位取得者が安定した研究職（あるいは教育職）に就けるとは思えません。新設大学院や大学院定員が増えている現在、今後さらに学位取得者が増えるでしょうが、大丈夫なのでしょうが？

(28) 将来的に少子化の影響で大学数やアカデミックポジションは必然的に減るのだから、研究者人口と日本の科学技術立国の理念を維持するためには、ポスドクの採用年齢制限を撤廃し、ポスドク研究員として定年まで研究活動に携われる枠を増やすべき。一部ではポスドク5年制限や年齢制限厳格化などの愚策が謳われ始めたが、多くの助教、准教授の採用に任期制が導入された現在、キャリアのどこかでポスドクに戻ることは誰にでも起こりうる。従って、このような制限をつけることはアカデミックな業界にとって不利益以外の何物でもない。

(29) 少子化に伴い大学等の教育機関が縮小の傾向にある中、国の研究機関や、各都道府県が持つ農業試験場等を含めた研究機関の公募が全然増えていない上に、公務員の応募に年齢制限等を未だに掛けている。まず企業等に博士号取得者を就業させる前に公的機関がその前例や指針を打ち出さなければ変わらないと思う。

(30) 少子化時代に大学教員のポストが減少することは致し方ないと考えている。しかし、

民間企業に就職するという経路が確立されない原因は研究者自身が研究・教育にこだわりすぎる点とともに企業側の求める人材との仲介がうまくできていない点があるのではないだろうか。Jリーグ等で行われているようなセカンドキャリアの窓口を、「脱落者」という印象をもたれないように作ることができれば人材の流動性も確保できるのではないかと考える。

(31) 植物分野のPI 職が大学、公的機関にどれだけあって、それを狙うポストドクは何人いて、そして、どれくらいの人があぶれる計算になるのでしょうか？厳しいのはわかっていますが、正確な統計資料を知りたいと思います。そして、研究職以外の職に就く方は実際にどのような職についている例があるのかなどの情報を知りたいです。ポストドクとして日夜、研究の日々を送りながら、将来、研究職以外のキャリアパスも想定しなくてははいけない、のはなかなかつらいものがあります。

(32) 政府が博士号取得者の待遇改善を図るべきである。例えば、条件付で小・中・高の専門科目の教員免許を与えたり、企業の採用に博士卒を導入したりなど。

(33) 大学での職場を探していますが、いわゆる旧帝大理学部以外の大学・学部ではオープンな選考は大変少ないと感じています。この選考のありかたに大変不公平感を持っています。旧国立大学は今でも国税で運営しているのですからローカルな人間関係のためではなく国のためにかつフェアに人事選考して頂きたい。

(34) 地方大学に勤務しているので、キャリアパス支援イベント等を地方でも開催して欲しい。

(35) 定年延長するなら無給にしてほしい。

(36) 内内で既に決まっているポジションは公募に出さないでほしいです。書類を作るのに多くの時間が失われています。これは皆さんが思っていることではないでしょうか。業績の評価基準をぜひともはっきりさせてください。よろしく願いいたします。

(37) 日本の社会におけるドクターの受け皿が広くなり、ドクター取得後の進路の選択肢がもっと多くなるとうれしいです。

(38) 任期付き研究員(いわゆるポスドク)が企画の実行委員のメンバーにいますか?ポスドクの声拾うという意味で、アンケートという形だけでなく、キャリアパスと一緒に考えるメンバーとして、ぜひポスドクも企画実行委員に含めてほしい。

(39) 博士課程に進学する学生やPDが増え、卒業後の就職先を一般企業などに幅広く求めることも課題だが、それらの多くの人たちが目指している大学教員についても問題の対象にとらえるべきだと思う。最近では、小・中・高校の教員を対象に指導能力不足の問題があり、再教育プログラムや解雇されてりすることが、大学も例外ではないと思う。特に大学はそのような問題が表面化せず、解雇されることもほぼ無く、大学という場で若く優秀な人材が活躍できない。

(40) 博士後期課程進学時に指導教官は、学位取得後どういった道があるのかをはっきりと示すべきだと思います。また博士教育については、体系的に行われていないのが現状だと思いますので、その点を今後改善して頂きたいと思います。

(41) 本問題の直接的な原因は国策ではなく、研究者各人の意識にあると思います。博士課程やポスドク時代の経験が研究以外でも社会に貢献できないか考えることにより、道は開けてくるのではないかと思います。今後の国策についての紹介や議論はできるだけ避け、様々な分野で活躍している人々の経験談や考え方を知るきっかけを与えてくれるようなシンポジウムを期待します。

PIの方からのご意見

(1) 「キャリアパス問題がある」ということ自体に違和感を感じる。本来博士課程は研究者を養成するコースであり、博士号は研究者の免許である。キャリアパスとは、結局余った博士を何とかするために考え出した用語に思えてならない。

(2) PDのその後の受け入れ先がない状況でPDを増やしても意味がない。学生・院生は現状の悪い面だけ見て、博士課程後期に行かないのが賢明と思っている。

(3) PDは増えても、それ以上の職のポストがないので弊害ばかりが目立つ。

(4) Visionをはっきり持った意識の高い人材を育成することが急務であり、そうでなければ企業等は振り向くことはないでしょう。研究室ごとで就職率が違うのは、その研究室で単なる労働力となっているか、目的意識をはっきりとさせる指導があるかの違いのような気がする。

(5) アカデミックなポジションが少ないせいで、現在のポスドクは少ない採用枠をめぐる過当競争を強いられている。ポスドクの増加により研究者の総人口が増え、ようやく日本の科学における基礎研究の裾野が広がってきたのだから、我々、PIはアカデミックポジションの数を少しでも増やすべく、あらゆる方面で最大の努力をすべきだ。

(6) キャリアパスといっても、いろいろな問題があると思います。恐らく最も問題なのは、高い志を待たずに消去法で博士課程に進んでしまい、ポスドク生活をしている人たちに、どのように自覚を持たせ、客観的に自分の適性を見つめ、広い視野で将来の進路を考えてもらうかということではないか。

(7) キャリアパスは多様であると共に、ケースバイケースでもある。多様な機会を掘り起こして支援するイベントは大いに賛成であるし、米国の植物生理学会の体験記を読んだが、学会としても、もっと力を入れて良いと考える。若い人の就職問題が順調にならない限り、今後は大学院博士課程への進学者が減少し、深刻な戦力不足、そして後継者不足になるものと思われる。

(8) キャリアパス支援は大切なことですが、各人の考え方などもあり、また、多くのポ

ポストドクが就職したい大学のパーマネントのポジションは、1人ずつの募集のため、一律には進められないように思います。

(9) キャリアパスに関して、教授が責任を持てる人材のみをポストドクとして雇用すべきである。

(10) ドクターコースへ進学し、博士を取得するのは「個人の自由」であったのかもしれないが、就職できなければ、多くの税金を使って育てた人材から税金を徴収できない事態が生じていると考えるべきである。ドクターの養成は国の政策であったのだから、日本の知的財産権取得への投資でもあるので、国はポストドクの就職支援を積極的に行うべきである。

(11) とにかく、ポストドクした後に、国内でパーマネントの職につけるように、上の方が努力して頂きたい。

(12) なかなか相談しても、的確に次の行き先についてアドバイスをもらえない印象がある。余り、機能していないように思う。

(13) パーマネントの職に就職できていない30代後半から40代のポストドクの数が非常に多いように思える。私自身も、30半ばで次の職を探すときには、次もポストドクしかないと半ばあきらめていたほど応募できるポストが少なかった。学位取得後にポストドクを経て就職する人たちのためのポストが足りないと思う。

(14) ポストドクが自立してプロジェクトを立案・遂行できる環境を整えるべき。企業がポストドク経験者を採用する場合、年齢から行ってもプロジェクトリーダーとしての役割を求めるから。

(15) ポストドクの行き先としての研究機関、大学の縮小を進める限り、問題は解決しない。高校などの教員にという意見もあるが、それは一時しのぎに過ぎず、研究者の育成に役立たない。科学政策において欧米に見劣りする現状からすると、文科省の官僚は博士号を取得すること、位の義務化をすると良いかもしれない。

(16) ポストドクを採用した経験から強く感じるのは、多くのポストドクが一人前の研究者に育

っていないことである。具体的には、適切な研究計画を立てられず、しかも論文をきちんと書くことができない。また、ポストクの推薦書が事実を反映しておらず、嘘が多く書かれている。残念であるが、国際的に通用する推薦書の書き方について大学教員を教育する必要がある。

(17) ポストク自身にも自分の適正を客観的に評価し、将来の選択肢を広く持ってほしいと考えている。博士号は免許証のようなものであって、研究生活保障証ではないのだから。

(18) まず、博士であるメリットが生かせるポストが不足している。その解消には、イノベーションに博士の能力が必要である事が社会に認知される必要がある。従って、現状はPD本人の努力だけで解決できる問題ではない。

(19) 科学の必要性をもっと社会が認識しなくては、キャリアパスの問題は根本的には解決しないだろう。例えば霊能者番組の流行、「科学の行き過ぎ」非難論などの非科学的風潮に関して、当の放送業界の方では、放送倫理・番組向上機構（BPO）が問題を指摘しているのに対し、科学界や科学政策の側では、これを「しょせん大衆のやること」とばかりに野放しにしているなど、科学の必要性に対する正しい認識を世論として指導する政策が実行されていない。これは科学者の責務というよりは、科学技術立国を唱える政策者の方の責務である。

(20) 科学技術基本法に基づいて、ポストドクター1万人計画が発表されたとき、私は、この国の政策立案者は、まったく将来に対する展望がないのだな、と大いに心配したのだが、予想通り何も考えていなかったことが露呈して、研究社会全体が危機的な状況になってしまった。国家公務員の25%削減計画しかり、ノーベル賞を50年で30件しかり、どうして基盤整備をせずに最初に数字が目標としてあげられるのであろうか。話を戻せば、現在の受け皿を全く整備しない状況でのPD1万人計画は、研究社会にとっても、PDあるいはその候補生である学生にとっても、非常に不幸な状況である。すでに、私の周囲でも、博士課程に進学しても不安定なPDの職が用意されているだけで、研究者という職業に全く魅力を感じない、という声をよく耳にするようになった。博士課程の進学率が低下の一途をたどる所以である。科学技術を下支えするために策定されたPDの強化策が、長期的には日本の基礎科学研究の担い手の養成を阻害するという構図は、皮肉である。その意味では、PDを将来の科学者の登竜門ではなく、不安定な職業の代表に貶めてしまった数値目標だけの

PD1 万人計画は、直ちに是正されるべきであるし、博士取得者に新たな就職先を提供できるよう、学界から社会に対する働きかけがあるべきであろう。不幸なことに、学会や大学などこの問題のオピニオンリーダーとなるべきPIのほとんどは、私を含めて大学・研究機関に定職を持った人たちであり、将来に不安を抱えたままポジションを転々としなくてはならないPDの現実に対する危機意識が非常に薄いと思う。植物生理学会が、この問題をいち早く取り上げ、研究社会の問題として取り上げようという姿勢には敬意を表したい。多くの研究者がこの問題を対岸の火事とせず、真剣に考え社会を巻き込んだ形で博士取得者の受け皿を広げる大きな動きになることを切望している。

(21) 科学技術予算は毎年増えているにもかかわらず、パーマネント職員を採用するための予算は確実に減らされている。競争資金の伸び率をもう少し抑え、ポスドク増加に見合ったパーマネントポストを確保、バランスのとれた科学技術政策を実施してほしい。

(22) 我々が学生の頃はOD問題があったが、現在はそれと同じ問題がポスドク問題となっているように思える。現代のポスドクから脱することが出来て、無事パーマネント職に就いている人間をみてももちろん優秀な人間はいるが、かなり別の要素が働いていることも否定できない。やはり、ポスドクを一定期間こなしたあと、誰でもが条件をクリアすればパーマネント職に就けるように制度を確立しないと、我が国の研究人材は枯渇してしまうのではないのでしょうか。決して、条件を甘くして欲しいとは言わないが、今の就職状況はあまりにも基準が明確ではなくアンフェアな気がします。

(23) 学位取得後にとりあえず職があるからということで見過ごされがちであるが、ポスドクになってからだけではなく前からの指導が極めて重要である。研究社会全体で後継者となる研究者の育成にどう取り組むべきか真剣な議論が必要である。

(24) 学位取得者はあつかいづらいという会社の認識を改め、修士課程より多くの経験を積み、人間的に成長した社会人としての地位を認めて欲しいと思います。研究職以外の受け入れ拡大が是非とも必要です。

(25) 学振の特別研究員の応募資格年齢制限を撤廃し、学位取得後／年というふうにするべきだと思う。また、これとは別に、さらに経験と実績があるが、まだ定職に就けないポスドクに準PI的な環境を与えられる公的制度を整備すべきだと思う。

(26) 学生の人数が減少しているのに、大学院の定員が増加した。学位取得率が教員や大学の評価の対象となり、これが予算と関連するので、十分な教育を行わず能力不足の大学院生にも学位を与えている。PDを受け入れない企業を責める前に、この現実を認めるべき。PIは、覚悟と責任を持ってこの仕組みに対してNOと声を上げるべきである。

(27) 学生支援機構の第一種奨学金の返還免除制度が廃止されたことは非常に大きな問題で、PDのキャリアパスに間接的に大きな影響を与えているように思います。特に博士後期課程の奨学金については、返還免除制度及び免除職の範囲を大幅に拡大することにより、経済的負担を軽減することが必要と考えます。

(28) 企業等は博士号保持者をもっと積極的に採用すべきだろう。若手研究者も、研究内容にこだわりを捨て、研究経験が生かせるならば、積極的にアピールしていく必要があると思う。

(29) 現在の企業への博士学生の就職の困難さを考えると、博士大学院生（定員）が多すぎるのではないかと思います。

(30) 現在の常勤研究者は大学や研究機関で安定した身分であるのにたいしてポスドクは不安定でその差が激しい、常勤者の流動性を高める（評価とそれに伴う移動など）が重要であると思う。研究機関の評価をより実質的にすることで研究者の質が高まり流動性が高まってほしいと思っている。

(31) 現実的に考えると植物科学分野のポスドク等のキャリアパスは非常に厳しい。自分自身はテニアの職に就いているが、30代半ばのポスドクや任期付きの教員（助教）はとても大変だと思う。この状況を考えると安易に学生に博士進学を勧められない。植物科学分野がどう発展できるかという問題とも密接にリンクする問題で、悩ましい問題である。地方大学等では人事の流動化は進んでいないし、今後益々問題になると思う。特に名案は無いが、個々のPIというよりは、研究者コミュニティとして何か考えられれば良いと思う。

(32) 現状でポスドクがどのようなキャリアパスで研究者として発展していくのかを公的な機関がデータとして発表することにより現状を正確にポスドクが把握できるように

する。

(33) 今後、博士課程修了後の進路の多様化がキャリアパス問題解決の方策と期待されているが、そのためには大学院博士課程の教育を根本的に変える必要があるだろう。研究者を養成することを目的とした現状のままでは、博士課程院生の数を減らさなくてはならないだろう。

(34) 最近、大学で週3日雇用と称して一週間働かせ、雇用・健康保険も厚生年金も保証しないポストドクターの雇用形態がまかり通っている。雇用主に若手育成の意志と能力があればまだいいが、ほとんどはただの使い捨て或いは育成能力のない教授が雇用している場合であり、悲劇である。一方ではキャリアパスと言いながら、国立大学としてこのような雇用を行っているのは如何なものか。

(35) 採用側としては研究実績にとらわれないこと、ポスドク側としては研究職にこだわらないこと、が必要だと思います。私は食品工場で製造職として働き、その後、紆余曲折の後、今の組織に研究職として雇用されましたが、工場時代の経歴は給与に反映されませんでした。多様な人材が必要な時代ですから、研究一筋の生き方が良いとは思えません。

(36) 私は現在PIとしてのポジションにあるが任期その任期は短く、長期的展望に立った研究を行うことが難しくなっている。PI自身の次のポストを探すためには、業績を上げることが重要であるが、インパクトのある仕事を短期間に仕上げるのは至難の業である。このような立場の若手研究者の受け皿を増やすあるいは、任期を伸ばすなどの方策を期待する。

(37) 時間と労力の割に論文になる成果につながりにくいが、サイエンスの発展に貢献する仕事をしっかり評価するという意識が、まず研究者の中に根付くことが必要。

(38) 自分もぎりぎり何とかパーマネントのポストを得たが、得るまでは焦燥感の中で仕事をしてきた。ポスドクが増えたもののその行き先がないという現在の状況は日本の科学技術にとって甚だ危機的な状況にあると思う。民間企業等にも積極的な人材活用を促進して頂きたい。

(39) 質問の答えの選択肢が適切でなく、このアンケートで問題の適切な把握ができるか大いに疑問。

(40) 将来的には、博士後期課程進学者を以前の数以下まで減らすか、博士号取得者が社会の多様な分野に進出できるような環境を作り出す以外に方法があるとは思えない（全員を研究分野に吸収することは、日本社会の現状として難しいと思われる）。しかし、それを待っているだけでは、現在のポストの内、特に30代半ば以降の人たちには間に合わない。残念ながら、今のところ妙案は思いつかない。

(41) 常勤のポストが少なくなりポストクの悲哀話ばかり聞く。

(42) 常勤研究者だけがキャリアパスではないが、誇りを持って取り組めるポジションを創出する必要がある。しかし人員削減の潮流の中で実現可能性が低く、PDに投じられた巨額の資金が無駄になる危機に面していると感じる。

(43) 政府がもっと基礎研究に投資してポジションを増やすべきである。

(44) 大学等のポジションの公募はだいぶ増えたが、旧帝大や有名大学の有名教員の門下生や、その大学の学生等が優遇される傾向が未だにある。完全な公募制をさらに増やす必要がある。

(45) 大学理学部系の研究者には、公的研究機関ポスト尊重、民間企業ポスト卑下の傾向が根強い。その意識が変わらない限り、工学系のような人材の官民間の流動化は発生せず、ポストクはあぶれ続けると考える。

(46) 知り合いにPDが居り、研究職に就職できず企業の派遣社員をしているので心配している。

(47) 任期付きで良いからアカデミックポジションをもっと増やすべきである。

(48) 博士およびポストクの就職について心配はしているものの、具体的に支援する方法が無いことを気にしていました。研究機関が組織として対応するシステムが機能すれば助か

ります。

(49) 博士を取得したものが、アカデミア以外に就職できる場所を確保するか、例えば、小中高の教師、サイエンスコーディネーターなど、博士を与える学生を大学院重点構えに戻すべきである。

(50) 評価制度の大学への導入が不十分で不完全なことが、問題。助教や准教授に制度が変わったが、まともでない人がポジションにしがみついており、それらの人を排除するシステムが成立していないのが、大きな問題。

(51) 文科省はドクターを増やしすぎた。ある程度は淘汰されるべきだが、国は淘汰されたものに対するサポートもして欲しい。

(52) 民間企業での採用が必須であるとともに、論博の制度をなくすべき。