

インタビュー調査

ポストドクター等のキャリア選択と  
意識に関する考察

～高年齢層と女性のポストドクター等を中心に～

平成 20 年 1 月

文部科学省 科学技術政策研究所

第 1 調査研究グループ

三須 敏幸 佐藤 真輔



“Interview Survey: Study on Career Choices and Intentions of Postdoctoral Scholars”

January 2008

Toshiyuki MISU, Shinsuke SATO

1<sup>st</sup> Policy-Oriented Research Group  
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)  
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology  
JAPAN

## 目 次

### 概要

第 1 章 はじめに	1
第 2 章 ポストドクター等若手研究人材を取り巻く環境と雇用状況	2
2.1. ポストドクター等を取り巻く状況	2
2.2. ポストドクター等の雇用状況	13
第 3 章 インタビュー調査	15
3.1. 調査の概要	15
3.2. 調査対象者の属性	17
3.3. 高年齢層と女性のポストドクター等の具体的事例	19
3.4. ポストドクター等の進路志向と就職活動状況	29
第 4 章 インタビュー調査の総括	46
4.1. 高年齢層と女性のポストドクター等について	46
4.2. ポストドクター等の進路志向と就職活動について	49
参考資料	51
1. 調査対象者の具体的事例とその他の回答例	53
2. 地方大学に在籍するポストドクターに対するプレインタビュー	83

## 【概要】

本調査では、関東地域の大学及び大学共同利用機関で研究活動に従事しているポストドクター等\*68人に対して、彼らのキャリアパスの特徴、研究職への拘り、非研究職に対する意識等について把握する目的で、インタビュー調査（調査期間：平成18年10月－平成19年1月）を実施した。

### ① 高年齢層のポストドクター等に見るキャリアパスの特徴

- ・ ポストドクター等のうちの高年齢層を構成するグループは、単にポストドクター等を複数回繰り返して高年齢に至った者ばかりでなく、過去にポストドクター以外の職を経験した者もある程度含まれていることが明らかとなった。特に、今回の調査対象者のうち、40歳以上のポストドクター等については、7人中6人がポストドクター以外の職を過去に経験している。  
【p. 19 - p. 23】
- ・ ポストドクター等になった経緯は様々である。もともと研究に興味があったこと、民間企業等で研究活動を希望していたが研究の機会が得られなかったこと、民間企業での仕事や職場に馴染めなかったことなどが理由として挙げられる。【p. 20】
- ・ 今回の調査対象者においては多様な職業経験を有するポストドクター等が多く、キャリアアップする上で、研究者の応募要件等に見られる採用時の年齢制限を障害と感じている者も多い。【p. 23】

### ② ポストドクター等にとっての研究と家庭の両立

- ・ 出産・育児による研究の一時中断後の再開を可能にする等の最近の支援措置に対しては、好意的な意見が聞かれた。【p. 24】
- ・ 子供を抱えるポストドクター等の一部は、雑務などが比較的少なく、研究時間が比較的自由に取れるポストドクター等の環境が、研究と育児等との両立を図る上で都合が良いと考えている。【p. 24】
- ・ その一方で、非常勤雇用やプロジェクト雇用（任期付き）であるために、託児施設への手続きの際に不都合が生じる、育児休暇の取得が困難であるといった意見があった。【p. 26 - p. 28】

### ③ ポストドクター等の研究職への拘り

- ・ 今回の調査対象者においては、大学や公的研究機関の研究職を第一希望としているポストドクター等が大半であった。【p. 29】
- ・ 研究職を第一希望としているポストドクター等は、「自分の希望するテーマ」や「職位の高いポスト」よりも、長期的に安定して「研究できること」を希望している者が多い。【p. 30】

---

\* 調査対象とした「ポストドクター等」は、博士の学位を取得（または博士課程満期退学）後、大学等の研究機関で研究業務に従事している者のうち、任期付で任用され、教授・助教授・助手等の職にない者を指す。



- ・ 今回の調査対象者については、学部卒業、修士課程修了、博士課程修了当時のいずれにおいても「就職活動を一切しなかった」と答えた者が約3分の1に上っており、その理由として、学生時代から研究職を目指していた等の積極的な理由の他、「就職などはまだいいか」といった理由を挙げる者もいた。【p. 32 - p. 34】

#### ④ ポストドクター等の非研究職に対する意識

- ・ 調査対象者の半数程度が研究職以外の職業にもある程度興味を示しており、必ずしも研究職しか眼中にないといった状況ではない。【p. 38】
- ・ 研究職以外の職業にある程度興味を示したポストドクター等では、具体的な職業として「科学技術コミュニケーター」を挙げる声が多かった。【p. 38】

#### ⑤ ポストドクター等の就職活動状況など

- ・ 公募（就職）情報の主な入手先としては、「上司（指導教官など）からの紹介」と「インターネットの情報」が多い。特に、「インターネットの情報」と回答した者の殆どが具体的なサイト名として（独）科学技術振興機構の「研究者人材データベース JREC-IN」を挙げている。【p. 41】
- ・ 実際の就職活動においては、ポストドクター等が自ら収集した公募（求人）情報に基づき就職活動を行っている場合が多い。特に、博士課程と異なる機関でポストドクター等をしている者からは、「上からポストなどの紹介はない」といった声もあった。【p. 41】
- ・ 研究職の公募情報を収集する際に不足している情報としては、「採用（評価）基準」や「給与などの雇用条件」を挙げる者が多く、また、女性では「産休・育休制度などの詳細」が不足していることを指摘する声が多かった。【p. 42 - p. 43】
- ・ 研究職以外の職業への就職活動で不足していると思う情報については、「ポストドクターが応募可能な公募（求人）情報」や「企業等がポストドクターに求める人材像などの情報」が多く挙げられた。また、「ポストドク後のキャリアパスを提示して欲しい」といった意見もあった。【p. 44 - p. 45】

## 第1章 はじめに

ポストドクター等若手研究人材は我が国の研究活動の活発な展開に大きく寄与しており、政府もポストドクター等1万人支援計画をはじめとする各種のポストドクター等を対象とした施策を実施してきたところである。第三期科学技術基本計画においても、ポストドクター等若手研究者の採用過程における透明化や自立支援、アカデミックな研究職以外の進路も含めたキャリアサポートの推進等が提言されている。今後、ポストドクター等に対する自立支援や多様な場での活躍を促すための施策を検討・実施する上でも、ポストドクター等の雇用実態や意識等の把握が重要となっている。

大学、公的研究機関等で研究活動に従事しているポストドクター等の性別、年齢階層別、財源別、研究分野別の実数把握を目的とした『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』<sup>1</sup>（以下、雇用状況調査）を参考にすると、ポストドクター等約1万5千人のうちの4分の1程度が35歳以上（40歳以上では1割程度）であり、また、ポストドクター等に占める女性の割合は40歳以上で高まる傾向が見られている。35歳以上の高年齢層のポストドクター等は、学位取得後長期間に亘ってポストドクター等を続けているケースが多いのか、それとも社会経験（ポストドクター等以外の職の経験）や出産・育児等によりポストドクター等としての研究キャリアの開始時期が遅れたケースもあるのかなど、その背景は明らかでない。

本報告書では、ポストドクター等に対するインタビュー調査を通じて、35歳以上の高年齢層や女性のポストドクター等を中心に、その具体的事例を把握するとともに、ポストドクター等の進路選択の特徴について考察している。

---

<sup>1</sup> 調査資料-137『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 平成18年度調査』（文部科学省科学技術政策研究所、文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課）において、「ポストドクター等」は「博士の学位を取得後、①大学等の研究機関で研究業務に従事している者であって、教授・助教授・助手等の職にない者や、②独立行政法人等の研究機関において研究業務に従事している者のうち、任期を付して任用されている者であり、かつ所属する研究グループのリーダー・主任研究員等でない者。（博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者（いわゆる「満期退学者」）を含む。）」と定義されている。

## 第2章 ポストドクター等若手研究人材を取り巻く環境と雇用状況

本章では、ポストドクター等若手研究人材を取り巻く環境と雇用状況について整理し、次章のポストドクター等に対する面接調査に向けた論点の抽出を行う。

### 2.1. ポストドクター等を取り巻く環境

#### ①高度専門人材の需給バランス

我が国の合計特殊出生率は昭和50年(1975年)に2.0を下回り、高度経済成長の終焉とともに低下し続けている<sup>2</sup>。これに伴い、生産年齢人口(15歳～64歳)も平成7年(1995年)に8,716万人に達して以降減少し続けており、2025年には7,900万人を下回ることが予想されている<sup>3</sup>。少子高齢化に伴う若手研究人材の減少または量的不足により、今後の我が国の科学技術分野における研究・開発活動の停滞や優秀な人材の確保が困難になるといった点が危惧されている<sup>4</sup>。

一方で、少子化により18歳人口は平成4年に約205万人に達して以降減少局面に入り、2025年頃には120万人前後にまで落ち込むことが推計されている<sup>5</sup>。少子化による大学等への進学率上昇は大学教育の大衆化をもたらし、実質的な専門教育を大学院が担う構図に変化している。このような大学院における高度専門人材の量的整備の流れは、大学審議会の答申「大学院の量的整備について」(平成3年11月)において、大学院学生数の規模拡大の具体的数値目標(10年間で2倍程度まで拡大)が示されて以降、急速に進んでいった。一部の国立大学では大学院を中心とした組織編制がなされるなど、大学院の量的整備は着実に進展し、平成3年(1991年)に10万人弱であった大学院在籍者数も平成12年(2000年)には20万人を超えるに至った。これに伴い、博士課程修了者数も平成4年3月の約6千5百人から平成13年3月には1万3千人強に増加している。

その一方で、博士課程修了者の主な進路先の1つとして考えられる大学本務教員職(助手、講師、助教授、教授)の数については、平成3年の約12万6千人から平成12年の15万人弱に増加したものの、主として教授と助教授職の増加によるものであった(図2-1)。大学本務教員職のうち、博士課程修了者が比較的採用されやすいと考えられる助手及び講師職の数はあまり増加しておらず、その意味で、第1期科学技術基本計画(平成8～12年度)におけるポストドクター等1万人支援計画によるポストドクター等への経済的支援の拡充は、倍増した博士課程修了者の大学・公的研究機関等における雇用創出の役割を担ったものと考えられる。

研究人材の量的需給バランスを考える上で、科学技術の戦略的重点化による影響についても、今後注視していく必要があるだろう。第1期科学技術基本計画(平成8年～12年度)では、基礎科学を振興し、ライフサイエンス、エネルギー科学技術、防災科学、情報・電子系科学技術、地球科学技術等の研究開発の推進が謳われ、第2期科学技術基本計画(平成13年～17年度)においても、国際競争力の維持・強化、少子高齢化や地球環境問題への対応等の国家的・社会的課題を解決し、豊かで安心・安全な社会を構築・維持するために、ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノ

<sup>2</sup> 厚生労働省『厚生統計要覧』(平成18年度)を参考。

<sup>3</sup> 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成18年12月), pp. 9-11.

<sup>4</sup> 文部科学省『我が国の研究活動の実態に関する調査報告』(平成17年度)において、殆どの分野の研究者が、少子高齢化に伴う若手研究者の減少または量的不足により、「競争が減り、優秀な人材が少なくなる」、「研究が非活性化する」といった点を危惧している。

<sup>5</sup> 文部科学省 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shinkou/07021403/005/001.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/005/001.pdf)

ロジー・材料の4分野に、製造技術、エネルギー、社会基盤、フロンティアを加えた8分野の研究開発を重点化することが定められた。科学技術の戦略的重点化により、ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料の4分野の研究関係経費に占める比率は増加し、特にライフサイエンス分野については第1期中に顕著な予算増加（2倍近く）が見られている<sup>6</sup>。第1期から第2期に亘る競争的資金の倍増<sup>7</sup>と研究予算の傾斜配分に伴い、多くのポストドクター等若手研究人材が重点化された研究分野を中心に雇用・支援される状況にある（平成16年度、ライフサイエンス分野のポストドクター等の占める割合は全体の約4割に達している<sup>8</sup>）。科学技術の進歩は目覚しく、研究者に求められる専門性や能力も大きく変化している現代では、求められる分野に対応した研究人材を計画的・効率的に養成することは困難であると考えられることから、「人材養成の効率性の観点からも、高い専門性と変化への柔軟な対応力を併せ持つ人材の養成が必要」<sup>9</sup>と言える。

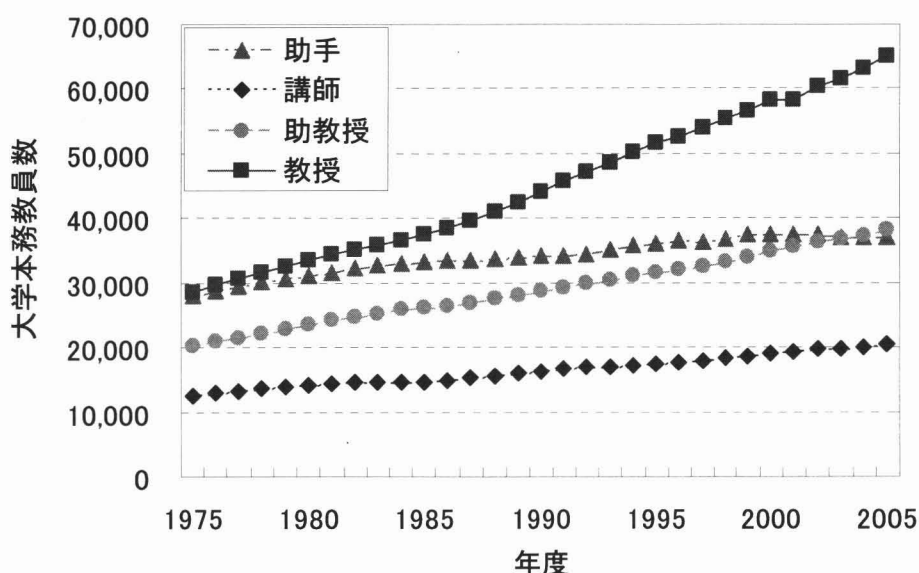


図 2-1. 大学本務教員の職階別人数の推移（文部科学省『学校基本調査』より作成）

## ②任期制導入による研究人材の流動性向上

第1期科学技術基本計画にも明記されているように、「柔軟で競争的な研究開発環境の実現に不可欠な研究者の流動化を促進させるため、任期制が我が国の研究社会の中で実効的に機能し得るよう配慮しつつ、研究者の任期制の導入を図る」としている。任期制の導入は、競争的研究開発環境の実現に不可欠な研究者の流動化促進に繋がることが期待されており、その意義は広く認知されている<sup>10</sup>。

<sup>6</sup> 科学技術政策研究所・(株)三菱総合研究所（2005年3月） NISTEP REPORT No.84『第1期及び第2期科学技術基本計画中の政府研究開発投資の内容分析』（以下、NISTEP REPORT No.84）, pp.77

<sup>7</sup> NISTEP REPORT No.84, pp.118

<sup>8</sup> 科学技術政策研究所、文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課（2006年8月） 調査資料-128『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 平成17年度調査』（以下、雇用状況調査）, pp.15

<sup>9</sup> 科学技術・学術審議会人材委員会 第一次提言（平成14年7月）『世界トップレベルの研究者の養成を目指して』

<sup>10</sup> NISTEP REPORT No. 86によると、「研究人材の流動性向上は活性化に寄与するか」との設問に対して、大学と民間企業の研究者の6割以上が「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答しており、流動性向上による研究機関の活

実際に、大学及び公的研究機関における任期制の導入は年々増加<sup>11</sup>しているものの、研究者全体に占める任期付き研究者の割合は依然低い状況にある<sup>12</sup>。また、大学・公的研究機関と民間企業のセクター間移動に見る研究者の流動性は低く、同一セクター内での転入・転出は高い水準にある<sup>13</sup>。このような研究人材の流動性を阻害する要因としては、研究者自身の機関間移動に伴う賃金、年金、保険、退職金などの待遇面での不利益、さらには研究者を雇用する機関の管理・運営面での不利益が挙げられている。NISTEP REPORT No. 86 によれば、研究人材が研究機関を移動しようとするときに不利に働く要素として、大学、公的研究機関、民間企業の研究者のいずれも「退職金で不利になる」をもっとも多く挙げており、次いで、公的研究機関の研究者では「年金や保険の面で不利になる」、民間企業の研究者では「収入が減る」となっている<sup>14</sup>。また、研究者を雇用する側である機関にとっても研究者の流動性向上は必ずしもプラス面のみではない。大学では「長期の研究計画が立てにくくなる」や「優れた人材が流出してしまう」、公的研究機関では「長期の研究計画が立てにくくなる」や「ノウハウの蓄積が困難になる」、民間企業では「知識や技術が流出してしまう」といったことが危惧されている<sup>15</sup>。

### ③ 女性にとってのアカデミック・キャリア

平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が制定されて以降、第二期科学技術基本計画（平成 13 年 3 月）においては女性研究者に対する採用機会等の確保や勤務環境の改善、第三期科学技術基本計画（平成 18 年 3 月）では女性研究者に対する研究と出産・育児等の両立に配慮した措置の拡充や女性採用の数値目標の設定等が明記されている。特に、ポストドクター等若手研究者については、年齢的に出産・育児を経験する可能性が高いことから、研究者として十分な研究時間が持てないことにより、将来のキャリア設計に支障をきたす（昇進の遅れなど）、キャリアを断念せざるを得ない、といった状況も考えられる。ここでは、女性研究者から見た研究者キャリアについて、現状を整理してみたい。

現在、我が国の研究者全体に占める女性の割合は増加傾向にあるものの平成19年3月31日時点で12.4%<sup>16</sup>と依然として低く、また、大学教員における職階別女性比率も、講師、助教授、教授と職位が向上するに伴い低下する傾向<sup>17</sup>が見られている。文部科学省『我が国の研究活動の実態に関する調査』（平成17年度）によると、女性研究者が少ない理由として、男女の研究者ともに「出産・育児・介護等の家庭の事情」（男性43.4%、女性55.6%）をもっとも多く挙げている。女性研究者は、その次に「評価、昇進、処遇において女性が不利な状況にある」（33.3%）を理由として挙げており、「研究者を志す女性が少ない」は17.5%に留まっている。一方、男性研究者は「研究者を志す女性が少ない」（34.8%）を次の理由に挙げており、男女の認識にも差が見られる。このように、研究者

---

性化への寄与は認識されている。同様に、文部科学省『民間企業の研究活動に関する調査報告』（平成 16 年度）によれば、民間企業による「大学・公的研究機関における任期制の広範な普及等による人材の流動性の向上」に対する今後の取組みのあり方については、「よく分からない」（892 社中 421 社）を除き、「取組を一層強化すべき」「引き続き推進すべき」が合わせて 363 社と、「見直しが必要」（108 社）に比べて、大学等における任期制導入に比較的肯定的な結果が得られている。

<sup>11</sup> NISTEP REPORT No. 86, pp. 64-65

<sup>12</sup> NISTEP REPORT No. 86, pp. 65

<sup>13</sup> NISTEP REPORT No. 86, pp. 57

<sup>14</sup> NISTEP REPORT No. 86, pp. 83-84

<sup>15</sup> NISTEP REPORT No. 86, pp. 82-83

<sup>16</sup> 総務省統計局『科学技術研究調査報告』（平成 19 年度）

<sup>17</sup> 内閣府『平成 17 年度版 男女共同参画白書』（平成 17 年度）, pp.23

に対する意識調査では、研究者を志す女性が少ないこと以上に、出産・育児等で研究の両立が困難であることが、女性研究者の比率の低迷に繋がっているとの認識がある。また、文部科学省『平成13・14年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果』では、女性研究者の方が男性研究者よりも、採用・昇進・評価に対する不公平感が大きいことが示されている。更に、39学協会の会員を対象としたアンケート調査においては、同年齢層の研究者で比較する場合、役職の男女格差があること<sup>18</sup>、女性が助教授になりにくい傾向があること（「助教授の壁」と呼ぶ）等が指摘されている。

平成18年度の大学における職階別女性比率を見てみると、例えば、助手、講師、助教授、教授の女性比率は25.2%、25.2%、17.7%、10.6%と職階とともに低下している。この背景には、採用・昇進における性差のみならず、「研究者を志す女性が少ない」等、女性人材の供給量がそもそも少なかったことにも起因していることが考えられる。そのため、アカデミックな研究者への一連のキャリアパス（修士課程進学→博士課程進学→助手→講師→助教授→教授）を人材が流れるパイプラインとして捉え（以下、「研究者キャリア・パイプライン」）、女性の研究者キャリア・パイプライン上のどの段階で、どの程度の性差による不均等な人材流出が起きているのかを、簡単に見積もることにする。

まず、2005年度以前の過去40年間の各キャリア段階（大学入学→修士課程進学→博士課程進学→助手→講師→助教授→教授）における女性比率の推移を図2-2に示す。1990年以前では、助手と講師の女性比率はほぼ横ばいであり、他の職階においても比率の変化は比較的少ない。今回の試算では、2005年度時点で教授であった者については、彼らが助教授であった頃、講師であった頃、助手であった頃、博士課程進学当時、修士課程進学当時の各キャリア段階での女性比率を、過去に遡って（図では、横軸を左方向に遡って）調べることになる。例えば、2005年度時点では教授に占める女性の割合は10%であることから、過去の各キャリア段階における女性比率が10%前後であったなら、もともとの女性人材の供給量が少なかったことを意味し、いずれかのキャリア段階で比率が変化するようであれば、該当するキャリア・ポイントにおいて何らかの性差による誘因が考えられる。

ここで、助手、講師、助教授、教授の過去約40年間の女性平均年齢の推移（図2-3）を参考にすると、大学院博士課程入学→講師<sup>19</sup>、講師→助教授、助教授→教授のキャリアアップに要する期間は、およそ $9.9^{+2.4}_{-1.8}$ 年、 $5.35^{+1.2}_{-1.7}$ 年、 $10.66^{+0.76}_{-0.74}$ 年と見積もられる。ただし、過去40年間に亘る修士課程進学、博士課程進学時の平均年齢はわからない（文部科学省『学校基本調査』において修士課程及び博士課程入学者の年齢調査が始まったのは、それぞれ2000年度及び2003年度以降である）ため、修士課程及び博士課程入学時の平均年齢<sup>20</sup>については暫定的に2001年度と2004年度のデータを使用した。

これらの進学・採用・昇進に要する時間を考慮した上で、例えば、2005年度に教授であった者について、図2-2で近似した4次多項式を使って、過去の各キャリア段階における女性比率を算出

<sup>18</sup> 男女共同参画学協会連絡会『21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像』（平成16年3月）

<sup>19</sup> 助手ポストについては、過去40年間、25歳未満の年齢層に占める女性比率が7割前後の高水準で推移している。学部ないしは修士課程修了後に助手になる女性が比較的多いと考えられ、また、平均年齢の変化も大きいことから、博士課程入学→助手のキャリアアップ過程は割愛した。

<sup>20</sup> 大学院修士課程及び博士課程進学者の平均年齢の算出に当たっては、年齢の下限値及び上限値を20歳と80歳として、各年齢層の中間値を使った。



すると、図 2-4 のようになる。2005 年度に教授であった者は、1994 年頃に助教授、1989 年頃に講師の職位にあったと推測され、2005 年度時点の教授の女性比率と比べて、助教授当時の女性比率は同程度、講師当時の女性比率は若干高めであったことがわかる。

以上のことから、2005 年度に教授であった者については、(1) 助教授→教授のキャリアアップ過程で同程度の割合の女性研究人材が確保されていたこと、(2) 助教授へのキャリアアップ過程において女性研究人材が男性よりもやや高い割合で研究者キャリア・パイプラインから流出していること（ただし、1～2%程度の変化でしかないことから、顕著な性差であるとは言えない）、(3) 2005 年度の教授の女性比率が 10%程度の低い水準である理由は、大学院進学当時の女子学生数がそもそも少なかったことが主たる原因であること、が推測される。2005 年度に助教授であった者についても、ほぼ同様の結果が導かれる（図 2-4）。

あくまでマクロな統計データに基づく限り、「出産・育児・介護等の家庭の事情」や「評価、昇進、処遇において女性が不利な状況にある」といった理由が、アカデミックな女性研究者の比率低迷の直接的な原因であるとは必ずしも言えず、むしろ、女性研究人材の供給量がそもそも少なかったことが主たる原因であると考えられる（特定の大学や個別分野によっては状況が異なる可能性はある）。大学のアカデミック・キャリアに限定する限り、研究と家事・育児等との両立が困難な状況は考えられるものの、研究者キャリア・パイプラインからの人材流出に目立った性差は認められない<sup>21</sup>。

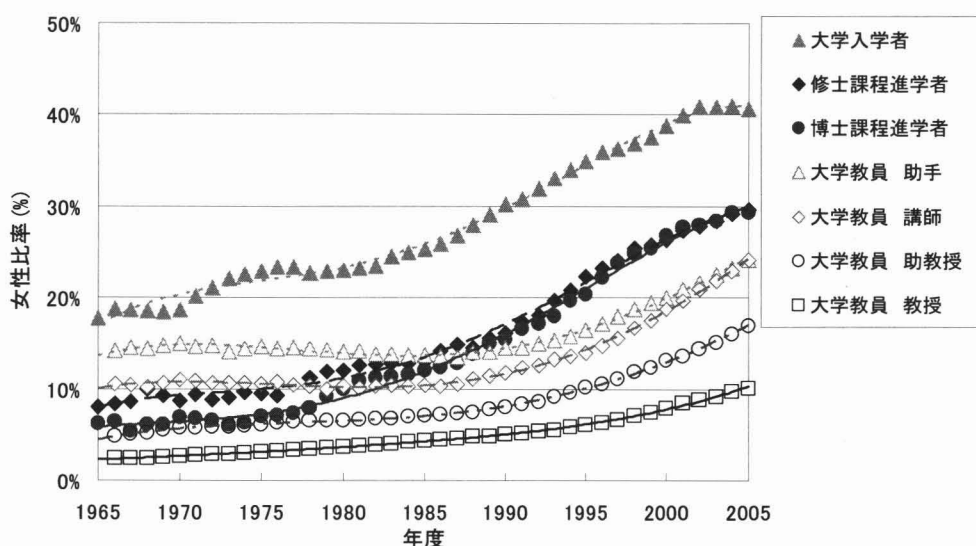


図 2-2. 研究者の各キャリア段階における女性比率の推移

図中における実線、点線、破線は、各キャリア段階のデータを 4 次の多項式で近似したもの。

<sup>21</sup> ただし、総務省統計局『科学技術研究調査』によれば、研究者の所属機関に性差が認められており、平成 18 年度の値を参考にすれば、男性研究者の 64%が企業等に所属し、31%が大学等での所属になっているのに対し、女性研究者では 62%が大学等に所属し、企業等の所属は 33%に過ぎない。研究者の所属機関は、男女で正反対の様相を見せている。このことから、本文中に示したように、アカデミックな研究者キャリア・パイプラインからの人材流出に性差が殆ど認められないということは、言い換えれば、アカデミック以外のキャリアパスにおいて、女性研究人材の活躍の場が限られている可能性があると言える。

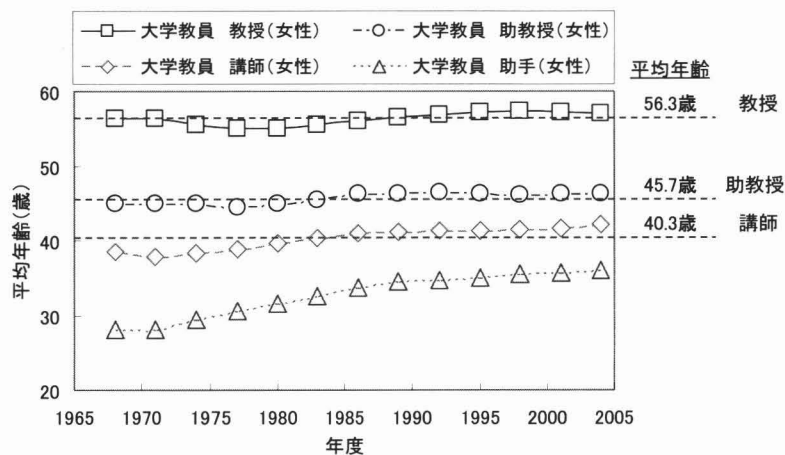


図 2-3. 各職位における女性の平均年齢の推移  
 文部科学省『学校教員統計調査』より作成。

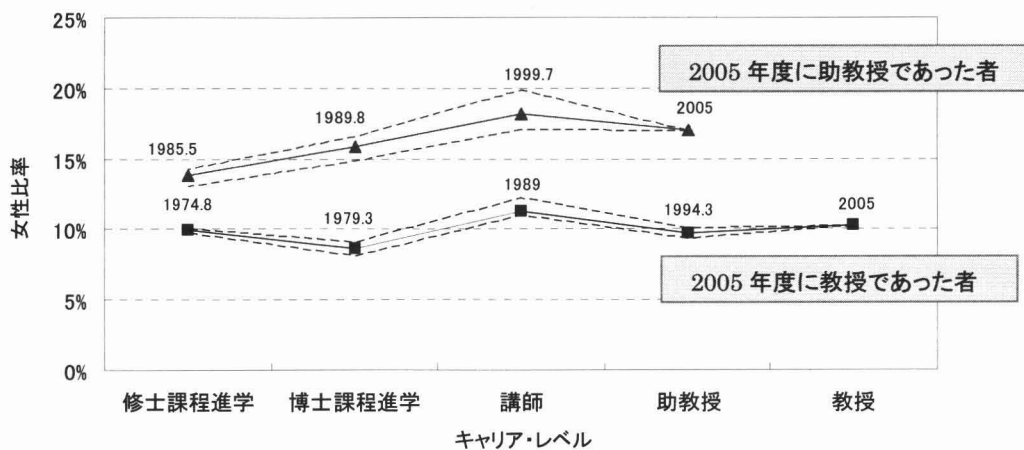


図 2-4. 2005 年度に大学教授、助教授であった者の過去のキャリア段階における女性比率の見積り  
 各データ・ポイントにおける数字は、各キャリア段階の進学、採用、昇進に要する時間を逆算した場合の西暦年度を示す。実線は女性人材の過去 40 年間の平均年齢から、点線は過去 40 年間の平均年齢のばらつきの下限值及び上限値を使って逆算したものである。

次に、各職位における男女大学教員の平均年齢差の推移（図 2-5）を見てみると、講師及び教授については、過去 40 年間に亘り、男女ともほぼ同年齢（±1 歳程度の差）で当該職位に就いていることがわかる。その一方、助教授については、特に過去の段階において、女性の平均年齢が男性よりも高く、助教授への昇進における男女差、いわゆる「助教授の壁」が存在していた可能性をうかがわせる。但し、この助教授の平均年齢における男女差は縮小傾向にあり、最近ではほぼ改善されていると考えられる。



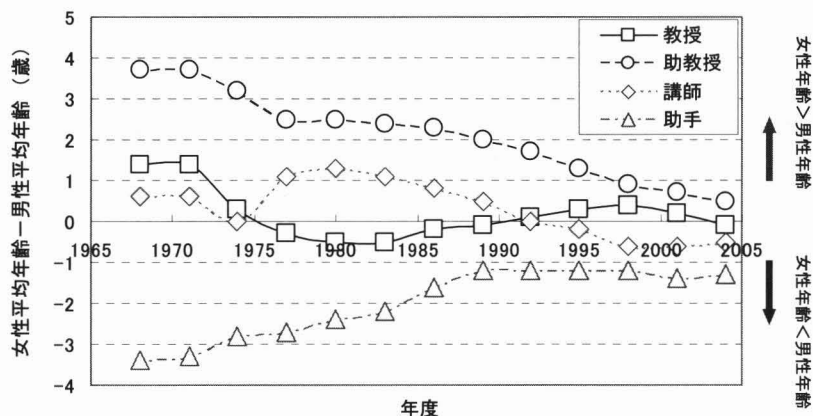


図 2-5. 大学本務教員の職階別平均年齢の男女差の推移  
文部科学省『学校教員統計調査』より作成。

勿論、女性研究者については家事・育児等に時間をとられ<sup>22</sup>、研究との両立が困難との指摘もあることから、研究者としてキャリアアップする際の障害になる可能性はある。39 学協会の会員を対象としたアンケート調査<sup>23</sup>でも、男性の育児休暇取得期間は1ヶ月未満が最多（66.7%）であるのに対して、女性の取得期間は6～12ヶ月未満が最多（36.4%）となっている。女性研究者にとって、「多様な働き方」や「勤務時間の弾力化」などの勤務形態の弾力化、「保育施設の増設」や「病児保育」などの施設面での支援、「男女役割分担の意識を変える」や「職場の雰囲気」などの社会・職場の意識改革が、仕事と出産・育児・介護等の両立に必要であると考えられており、すでに（独）日本学術振興会の特別研究員事業においては、出産・育児による採用の一時中断・延長を可能とし（平成 15 年度～）、また、出産・育児で研究活動を中断した女性研究者の現場復帰のために最長 2 年間の研究奨励金を支給する制度を開始（平成 18 年度～）している。科学研究費補助金においては、育児休業による研究中断中の女性研究者に対して、1 年間の研究中断後の再開を可能とする（平成 15 年度～）等、女性研究者に対する支援環境は着実に整備されつつある。

その一方で、最近のプロジェクト雇用によるポストドクター等の増加や広範な任期制導入が、女性研究者の雇用機会に影響を与える可能性も考えられる。まず、日本学術会議 分子生物学研究連絡委員会・生物物理学研究連絡委員会の提言（【関連メモ2-1】）においても指摘されているように、大学教員レベルにおける広範な任期制の普及に伴い、研究室の責任者自身も短期間で業績を上げなくてはならない環境に晒されることから、非正規職員の雇用に際しては長時間研究に専念できる人材を求めざるを得ない状況が考えられる。また、配偶者/パートナーのいるポストドクター等については、配偶者/パートナーの職業等に配慮して、自らのキャリアの選択肢を限定せざるを得ない、または研究キャリアを断念せざるを得ないといった状況等も考えられる<sup>24,25</sup>。

<sup>22</sup> 内閣府『平成 17 年度版 男女共同参画白書』（平成 17 年度）によれば、子供を持つ女性研究者のうちの 6 割近くが、1 日あたり 3 時間以上を家事・育児・介護等に費やしている（pp.29）。

<sup>23</sup> 男女共同参画学協会連絡会『21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像』（平成 16 年 3 月），pp.29

<sup>24</sup> 文部科学省『平成 13・14 年度科学技術振興調整費科学技術政策提言プログラムによる調査結果』を参考にする  
と、女性研究者の配偶者の職業については、男性研究者に比べて、大学教員・研究者などの同業者である割合が高いことが報告されている。

<sup>25</sup> 【海外情報（米国）】配偶者/パートナーの仕事の関係で、自身のキャリアの選択肢が限定される、またはキャリア変更をせざるを得ないといった事情は、米国のポストドクター等にも同様に見受けられる。特に、配偶者/パートナーもポストドクター等の研究者である場合（このようなカップルを”Dual Career Coupls”と呼ぶ）には、

#### 【関連メモ 2-1】競争的環境と女性研究者

日本学術会議 分子生物学研究連絡委員会・生物物理学研究連絡委員会

『科学者・技術者の人材のさらなる活用を図る男女共同参画制度の整備について 一理工学系の現状に基づく提言一』（平成17年8月29日）から抜粋

科学研究費もその他の競争的研究プロジェクト資金も、期間は1年から最長でも5年程度であり、5年の場合には3年目に中間評価を課すものが多くなっている。中間評価の結果によっては3年で打ちきられる場合もある。十分な研究成果が上がらない場合、次の競争的資金の獲得はより難しくなる。また、最近では助手レベルでは5年程度、助教授、教授レベルでも5～10年の任期制が普及しつつあり、この期間に十分な業績を上げることができないと、任期の更新が認められない場合がある。従って研究室の責任者（PI）には、短時間で確実な業績を上げるという圧力が強くかかっている。このため非正規職員を雇用する際には、一定期間に効率よく業績をあげられる人材を優先せざるを得ない。結果として、育児や介護のために毎日長時間研究に専念できない事情がある科学者・技術者は、長時間研究に専念できる人間と非正規職員のポストを争う際に著しく不利な状況におかれている。また研究室の責任者自身も、育児や介護等、研究に専念できない事情がある場合、業績を挙げる上で不利になる。（pp. 7）

#### ④ ポストドクター等博士号取得者のノンアカデミック・キャリア

文部科学省『民間企業の研究活動に関する調査報告』をもとに、最近の民間企業におけるポストドクター等博士号取得者の研究開発者としての採用実績を見ると、博士課程修了者及びポストドクター経験者を「毎年採用する」「ほぼ毎年採用する」と答える企業はそれぞれ11%前後（平成18年：10.5%）及び2%前後（平成18年：1.5%）の低水準で推移している。修士号取得者の採用は半数以上の企業（平成18年：56.1%）が行っていることから、ポストドクター等博士号取得者の民間企業での活躍の場は、修士号取得者に比べても遥かに少ない状況にある<sup>26</sup>。

ポストドクター等博士号取得者の民間企業へのキャリアパスを確立する上で障害となる要因については、すでに様々な指摘がなされている。

まず第1に、受け皿となる民間企業が求める人材とポストドクター等博士号取得者の能力のミスマッチが挙げられる。企業側では、博士課程修了者の「専門知識・専門能力」、「研究遂行能力」、「論理的思考力」については高く評価しているものの、「コミュニケーション力」、「協調性」、「業務遂行能力」に問題があると考えている<sup>27</sup>。

第2に、ポストドクター等の民間企業への就職意欲の低さが挙げられる。NISTEP Report No. 86によると、「民間企業に就職したいと思うか」の設問に対して、25%のポストドクターが「非常に

---

同一地域内で研究ポストを探すことは難しく、別居生活を余儀なくされる、または研究キャリアを断念するといったことが懸念されている。

（事例参考）<http://www.serve.com/awis/fmag01neil.html>

<sup>26</sup> ただし、採用された博士課程修了者（新卒）やポストドクターの研究者の資質については、いずれも6割程度の企業が「期待を上回る」「ほぼ期待通り」と回答している。

<sup>27</sup> 産業技術委員会 産学官連携推進部会『企業における博士課程修了者の状況に関するアンケート調査結果・要旨』（2007年）（125社に調査票発送、回収率46.7%）

そう思う」「ややそう思う」と回答しており、博士課程学生の44%よりも低い。また、ポストドクターの年齢が上がるに従って意欲は更に低下し、35歳以上では14%に留まっている<sup>28</sup>。

第3に、民間企業のポストドクター等博士号取得者の受け入れ態勢に係る課題が挙げられる。ほとんどの企業が博士課程修了者の「採用枠」を設定しておらず、採用しても、給与・処遇面で博士課程修了者を優遇していない企業が大半を占めている<sup>29</sup>。

第4に、人材供給側の高等教育機関が受け入れ側である産業界のニーズをどのような形で人材育成に反映させるか等の課題が残されている。民間企業が大学院に望むこととしては、「知識を与えるよりも、考える力をつけさせる」、「基礎領域や学際領域を重視し、学生を井の中の蛙に陥らせない」といった要望が多い<sup>30</sup>。これら高等教育機関での人材養成に望まれる要素は、民間企業の研究開発者としてのみならず、アカデミックな研究者としても必要な要素であり、基礎力と応用力を兼ね備えた、思考力に富む人材が求められていることがわかる。アカデミック、ノンアカデミックを問わず、今後の研究人材の養成には、以上のような能力、いわゆる「可搬性のあるスキル」を如何に涵養するかが重要となる<sup>31</sup>。

## ⑤ ポストドクター等のアカデミック・ポスト獲得に向けた競争

「ポストドクター終了後のキャリアパスが不透明である」との指摘はあるものの、一体、ポストドクター等のアカデミック・ポスト獲得はどの程度の難度となっているのであろうか。文部科学省『学校基本調査』を参考に大学本務教員数の職階別推移を見てみると、教授及び助教授については増加の一途を辿っているものの、助手ポストについては過去10年間ほぼ横ばい、講師ポストについては微増しているものの、その絶対数は助手の半数程度である(図2-1)。また、大学本務教員の職階別平均年齢を見ても、助手及び講師の平均年齢は、男女を問わず上昇傾向にある(図2-6)。

以上のことから、過去10年間程度の推移を見る限り、ポストドクター等のアカデミック・セクターにおける主な受け皿と考えられる助手及び講師ポストの数はあまり増加しておらず、当該ポストの平均年齢も年々上昇傾向にあることから、ポストドクター等のアカデミック・ポスト獲得までの期間が長期化している可能性も考えられる。

次に、ポストドクター等の人数に対する大学本務教員数、大学院学生数の比率を分野別に算出することで、暫定的にはあるが、ポストドクター等の大学教員ポスト獲得に向けた競争の度合いを分野別に推計してみる。

雇用状況調査(平成18年度調査)を参考にすると、平成17年度においてポストドクター等が最も多く研究活動に従事していた分野は、理学分野である。平成17年度の理学分野の博士課程在籍者は6,460人であることから、ポストドクター等の人数に対する博士課程在籍者数の比率は理学分

<sup>28</sup> NISTEP Report No. 86, p. 139

<sup>29</sup> 産業技術委員会 産学官連携推進部会『企業における博士課程修了者の状況に関するアンケート調査結果・要旨』(2007年)

<sup>30</sup> 文部科学省『民間企業の研究活動に関する調査報告』(平成18年度)

<sup>31</sup> 【海外情報(欧州)】欧州大学協会(European University Association)は、ヨーロッパの大学及び高等教育大臣に向けたレポート(2007)“DOCTORAL PROGRAMMES IN EUROPE'S UNIVERSITIES: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES”(2007年)の中で、「可搬性のあるスキル(Transferable Skills)」の開発は高等教育を通して継続的に行うことが重要であると指摘している。特に博士課程においては、アカデミアを含む幅広い職業選択の機会を確保する上でも、学生が研究を通して培うスキルを向上させることの重要性を認識し、様々なトレーニングの機会を提供することにより、異なる分野の博士課程学生が集い、学際融合的な環境の中で想像力を養うことでこれらのスキルを習得できるように配慮することが必要であるとしている。

野で 1.33 倍となっており、他分野に比べて、ポストドクター等になる割合がとりわけ高い分野であることがわかる（図 2-7、表 2-1）。理学分野については、他の研究分野に比べて、ポストドクター等のポストが博士課程修了後の主な進路先の 1 つとして位置付けられていることがわかる。

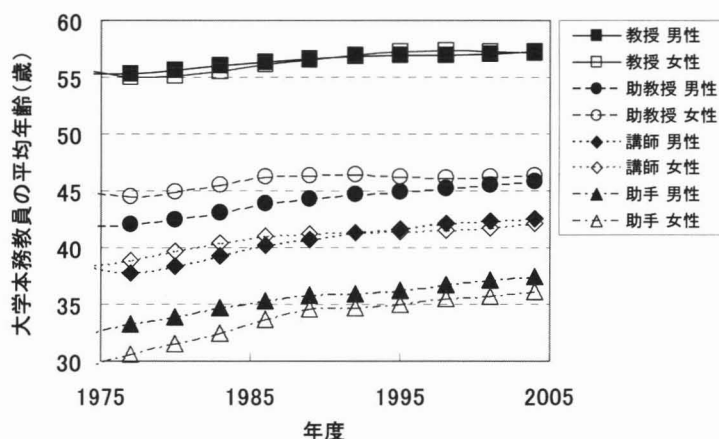


図 2-6. 大学本務教員の職階別平均年齢の推移（文部科学省『学校教員統計調査』より作成）

博士課程修了後にポストドクター等の進路を選択する傾向がもっとも強い理学分野については、ポストドクター等の人数に対する大学本務教員数の比率（3 倍）も低く、大学教員ポスト獲得の競争が他分野に比べて厳しいことを意味している。特に、大学本務教員数のうち「採用者数」のみを見ても、理学分野においてはポストドクター等の最大 1 割程度までが大学本務教員に採用される可能性を残しているに過ぎず、その狭き大学教員の採用枠を、新規の学位取得者、公的研究機関や民間企業の研究者などと争わなくてはならない。言い換えれば、理学分野のポストドクター等については、大学本務教員としてのポストを獲得するまでに、ポストドクター等を繰り返し経験する可能性が、他分野に比べて高いと言える。同様の状況は農学分野にも当てはまる。反対に、保健、人文・社会科学、その他の分野のポストドクター等については、ポストドクター終了後に大学本務教員ポストを獲得できる確率が理学や農学分野に比べて高いと考えられる。以上の傾向は、3,870 人のポストドクター等（我が国のポストドクター等の総数約 1 万 5 千人のうちのおよそ 4 分の 1 に相当）の進路動向を調査した『ポストドクター進路動向 8 機関調査』（以下、「進路動向調査」）にも現れており、ポストドクター終了直後に再び他機関のポストドクター等になる比率が高い分野は理学分野であり、国内の大学研究者になる比率が高い分野は人文・社会分野となっている（図 2-8）。

分 野	大学院学生数(H17)		ポストドクター等数(H17)	大学本務教員数(H16)		
	うち修士課程在籍者	うち博士課程在籍者		うち採用者数	うち新規卒者数	うち採用者数
理学	14,049 (2.89倍)	6,460 (1.33倍)	4,853 (1.00倍)	14,541 (3.00倍)	593 (0.12倍)	71 (0.01倍)
工学	65,588 (14.26倍)	13,927 (3.03倍)	4,601 (1.00倍)	26,697 (5.80倍)	1302 (0.28倍)	298 (0.06倍)
農学	8,371 (5.17倍)	4,318 (2.67倍)	1,618 (1.00倍)	6,317 (3.90倍)	231 (0.14倍)	24 (0.01倍)
保健	11,326 (4.85倍)	23,898 (10.24倍)	2,334 (1.00倍)	49,211 (21.08倍)	5388 (2.31倍)	735 (0.31倍)
人文・社会科学	34,038 (30.36倍)	15,215 (13.57倍)	1,121 (1.00倍)	45,120 (40.25倍)	2117 (1.89倍)	307 (0.27倍)
その他	31,178 (47.24倍)	11,089 (16.80倍)	660 (1.00倍)	17,838 (27.03倍)	904 (1.37倍)	142 (0.22倍)
不明	— (0.00倍)	— (0.00倍)	309 (1.00倍)	— (0.00倍)	— (0.00倍)	— (0.00倍)
合計	164,550 (10.62倍)	74,907 (4.83倍)	15,496 (1.00倍)	159,724 (10.31倍)	10535 (0.68倍)	1577 (0.10倍)

表 2-1. ポストドクター等数(H17)、大学院学生数(H17)、大学本務教員数(H16)の分野別比較

「大学院学生数」は『学校基本調査』、「ポストドクター等数」は雇用状況調査、「大学本務教員数」は『学校教員統計調査』のデータに基づく。( )内はポストドクター等数に対する比率。

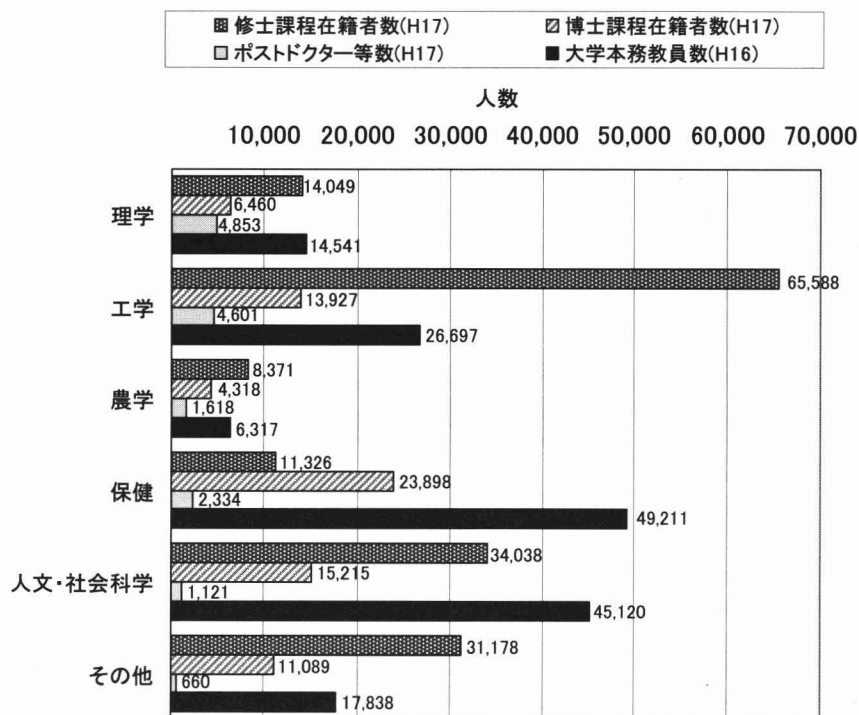


図 2-7. ポストドクター等数、大学院学生数、大学本務教員数の分野別比較

「大学院学生数」は『学校基本調査』、「ポストドクター等数」は雇用状況調査、「大学本務教員数」は『学校教員統計調査』のデータに基づく。ただし、「大学本務教員数」は平成 16 年度の値であることに注意する必要がある。

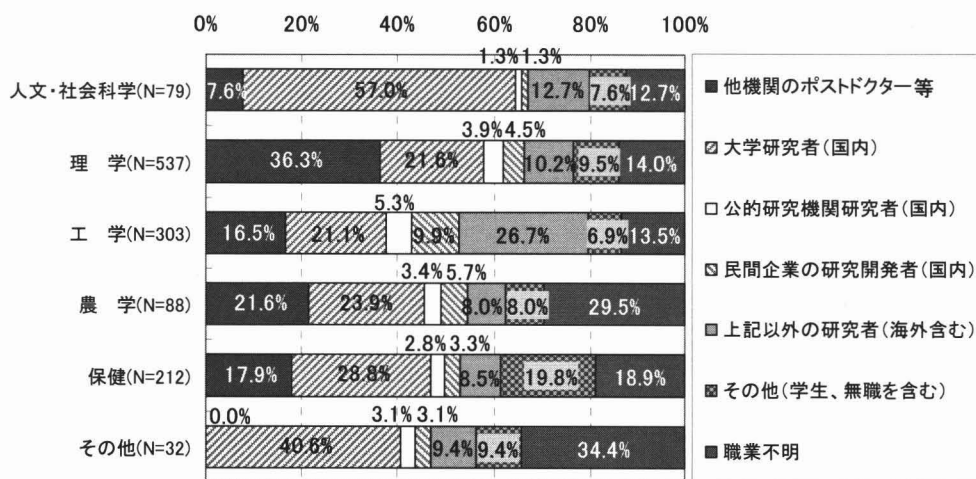


図 2-8. ポストドクター終了直後の移動先の分野別職業（進路動向調査より）

文部科学省「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」平成 18 年度採択 8 機関で研究活動に従事していた 3,870 人のポストドクター等（我が国のポストドクター等の総数約 1 万 5 千人のうちのおよそ 4 分の 1 に相当）を対象とした進路動向調査より、ポストドクター等終了直後の分野別職業内訳を作成。ここで、ポストドクター終了直後の進路動向には、同一機関で継続してポストドクター等をしている者は含まれていない。



## 2.2. ポストドクター等の雇用状況

現在、わが国の大学、公的研究機関、民間企業等で研究活動に従事しているポストドクター等の総数を把握できるデータは、雇用状況調査のみである。本節では、我が国のポストドクター等約1万5千人の雇用状況調査のデータから、35歳以上の高年齢層と女性のポストドクター等について、その特徴を整理する。

### ①ポストドクター等の高年齢層の特徴

雇用状況調査を参考にすると、わが国のポストドクター等は30～34歳の年齢層がもっとも多く、半数近くを占める一方で、35歳以上のポストドクター等は全体のおよそ4分の1を占めている(図2-9)<sup>32</sup>。分野別(平成17年度実績)では、35歳以上のポストドクター等の割合は保健分野で32%ともっとも高く、理学分野では18%ともっとも少なくなっている(図2-10)。前章で述べたように、理学分野のポストドクター等のアカデミック・ポスト獲得は、他分野に比べて競争が厳しいことが予想されているものの、必ずしも高年齢層の比率が高いといった状況にはない。

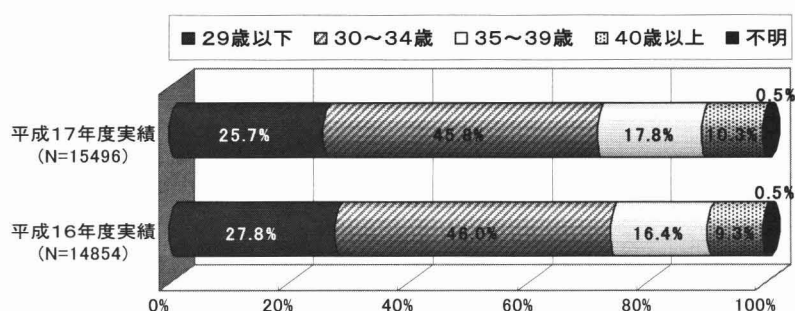


図2-9. ポストドクター等の年齢構成 (雇用状況調査より作成)

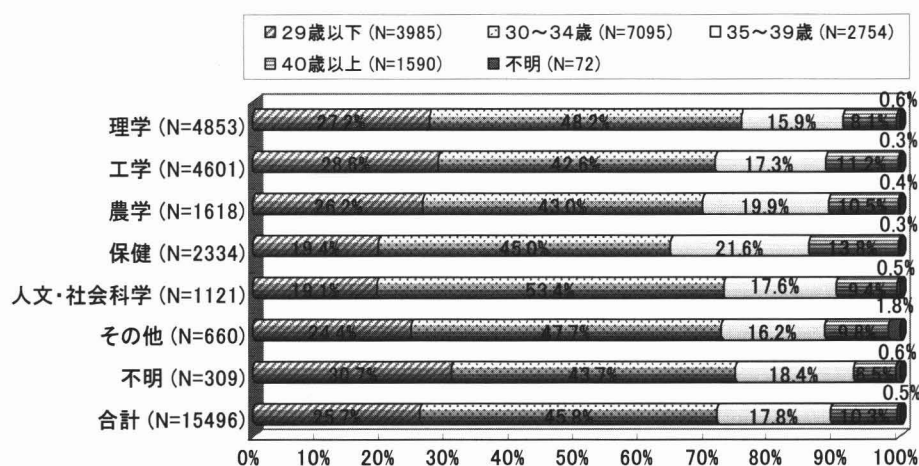


図2-10. ポストドクター等の分野別年齢構成 (雇用状況調査平成17年度実績)

<sup>32</sup> 35歳以上のポストドクター等の比率は平成16年度から17年度にかけて微増しているが、同様の傾向は、ここ最近の博士課程進学者の年齢別内訳の推移にも見られている。博士課程進学者に占める35歳以上の比率が増加傾向にある主な要因は若年層(34歳以下)の減少にあり、今後、ポストドクター等になる若年層の人数が次第に減少することも考えられる。

## ② ポストドクター等に占める女性の割合とその特徴

ポストドクター等に占める女性の割合は21%であるが、40歳以上では7%と女性比率が高まる傾向にあることが判明している（図2-11）。ただし、分野毎に年齢別女性比率を見た場合でも、全ての研究分野において40歳以上で女性比率が高まる傾向にあることから、分野特有の傾向ではないことがわかっている。この理由としては、女性の方が男性よりも研究者としてのキャリアの開始時期が遅くなっている、出産・育児が一段落しポストドクター等として研究活動を再開できる環境が整ったことなどが要因として考えられる。これは、最近の博士課程入学者に占める女性の割合（図2-12）が年齢とともに上昇する傾向があることから推察される（文部科学省『学校基本調査』における大学院博士課程の年齢別入学者数データは平成15年度以降に限られる）。

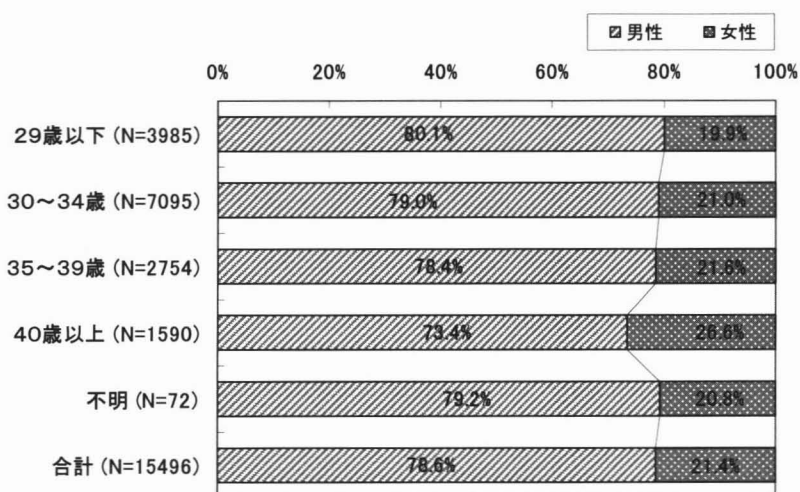


図 2-11. ポストドクター等の年齢別男女比率（雇用状況調査平成 17 年度実績）

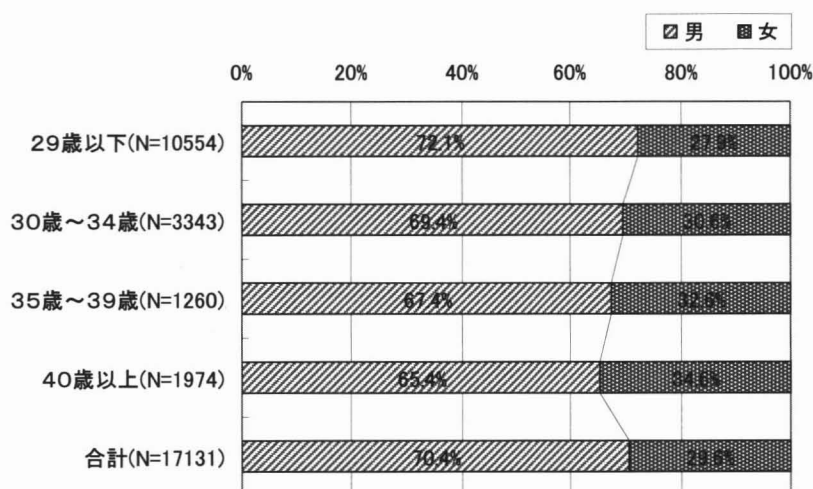


図 2-12. 大学院博士課程の年齢別入学者の男女比率（平成 18 年度）  
文部科学省『学校基本調査』（平成 18 年度）より作成。

## 第3章 インタビュー調査

### 3.1. 調査の概要

前述のポストドクター等を取り巻く環境や雇用状況を踏まえ、68名のポストドクター等<sup>33</sup>に対する個別対面式のインタビュー調査<sup>34</sup>を実施した。

#### ① 調査対象

関東地域の大学及び大学共同利用機関のうち、雇用状況調査（平成17年度調査）において、平成16年度に35歳以上のポストドクター等がのべ10名以上在籍していた実績を持つ機関（計13機関）で研究活動に従事しているポストドクター等を対象とした。結果的に、合計12機関（うち大学9校、大学共同利用機関3機関）に所属するポストドクター等計68人の協力が得られた。なお、インタビュー調査の協力が得られた12機関における平成16年度のポストドクター等の在籍実績は2,034人となっている。

#### ② 調査期間

平成18年10月～平成19年1月

#### ③ 調査方法・手順

まず、調査対象に該当する各機関の雇用状況調査（平成17年度調査）の担当者を通じ、インタビューが可能なポストドクター等を数人ずつ紹介してもらった。なお、本調査では、35歳以上の高齢層や女性のポストドクター等の具体的事例の把握を重視していた関係上、各機関への問い合わせの際には、34歳以下と35歳以上のポストドクター等をそれぞれ3～4名程度（うち、可能であれば、40歳以上や女性のポストドクター等が1人でも含まれることを希望）紹介してもらえるように希望条件を出した。

次に、インタビュー調査に当たっては、各機関の雇用状況調査の担当者を通じ、当該機関に所属するポストドクター等に主たる質問事項を含む調査票を事前に配布し、その回答に基づき、一人当たり20分程度の個別対面式インタビュー調査を実施した。

#### ④ 調査内容

本調査では、主として以下の点に着目しながら、ポストドクター等の具体的事例を把握するとともに、彼らの進路志向と就職活動状況等について聞き取りを行った。

<sup>33</sup> 本報告書において調査対象とした「ポストドクター等」は、雇用状況調査の「ポストドクター等」と同様の定義に基づいて抽出された。

<sup>34</sup> 本インタビュー調査の実施に当たっては、地方大学で研究活動に従事するポストドクター等計16人にもプレインタビューを行った（参考資料2を参照）。



### [高年齢層と女性のポストドクター等の具体的事例]

#### ▶ポストドクター等のキャリアパスの特徴（特に、高年齢層と女性のポストドクター等）

ポストドクター等の約4分の1が35歳以上（約1割が40歳以上）である背景や女性の占める割合が40歳以上で高まる背景には何があるのか。育児経験や社会人経験（ポストドクター等以外の職の経験）などにより研究キャリアの開始時期が遅れている可能性も考えられる。

#### ▶ポストドクター等にとっての研究と家庭の両立

ポストドクター等にとって、研究と家庭を両立させる上で、またキャリア・アップを図る上で、現在の雇用形態（任期付、非常勤雇用等）はどのような影響を及ぼしているのだろうか。

### [ポストドクター等の進路志向と就職活動状況]

#### ▶ポストドクター等のアカデミックな研究職への拘り

ポストドクター等はアカデミックな研究職に何を求め、どの程度の拘りを持ってキャリア選択をしているのだろうか。また、研究者を目指す上で、どのような業績や能力等が不足していると認識しているのだろうか。

#### ▶ポストドクター等のノンアカデミック・キャリアに対する意識

ポストドクター等は民間企業への就職意欲が低いとされているが、アカデミックな研究職以外の選択肢をどの程度具体的に考慮しているのだろうか。

#### ▶ポストドクター等のキャリアアップに向けた活動状況

ポストドクター等は、何を頼りに就職活動をしているのだろうか。また、その際、どのような情報や支援が不足していると感じているのだろうか。

なお、上記以外の聞き取り結果については、参考資料1を参照されたい。

### 3.2. 調査対象者の属性

今回のインタビュー調査で対象となったポストドクター等は計68人（うち女性20人、外国人6人）である。以下に、今回のインタビュー対象となったポストドクター等の属性を示す。なお、調査対象者の具体的な事例については、参考資料1を参照されたい。

#### ① 年齢別

調査対象者の年齢区分別では、30～34歳が30人でもっとも多く、35歳以上のポストドクター等は全体の41%となっている（図3-1）。年齢分布における35歳以上の比率は男女ともほぼ同じであるが、女性の場合には30～34歳の年齢層が半数以上を占めている。平均年齢は34歳であり、男性の最年長／最年少は46歳／28歳、女性は55歳／28歳であった。

#### ② 分野別

次に、現在の研究分野の内訳を見てみると、理学系が30人でもっとも多く、次いで工学系が16人となっている（図3-2）。社会科学、商船、家政、芸術系のポストドクター等は今回の調査対象には含まれていない。

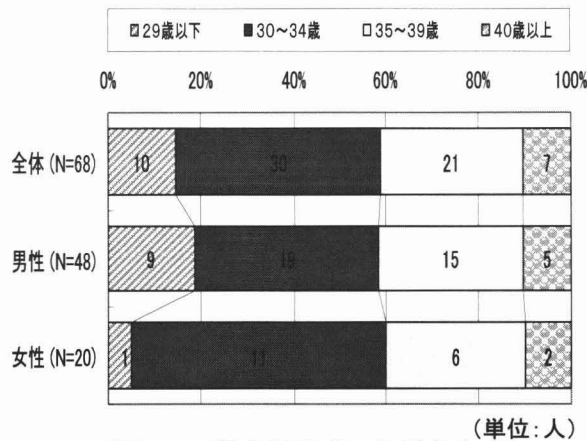


図3-1. 調査対象者の年齢分布

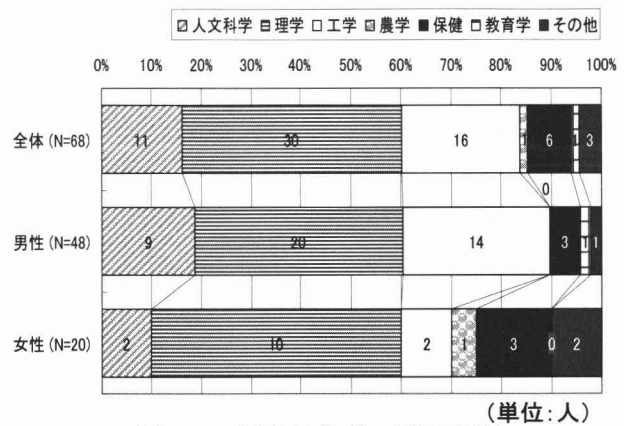


図3-2. 調査対象者の研究分野

#### ③ 雇用条件

雇用条件では、現在のポストの任期が「3年以上、4年未満」であるものが26人ともっとも多く、任期が比較的短いと考えられる「3年未満」のものは24人である（図3-3）。ここで、「不明」（16人）の中には、一年毎の更新制ではあるものの任期が不明であるものが含まれている。

給与については、月額30万円台の支給を受けているポストドクター等が27人と最も多く、月額20万円以上を支給されているポストドクター等は49人で全体の72%となっている（図3-4）。なお、今回の調査対象者には雇用関係の無い者も含まれているが、その全員が人文科学系であり、博士課程満期退学後、学位取得に向けて研究活動を続けている者が殆どであることに留意する必要がある。

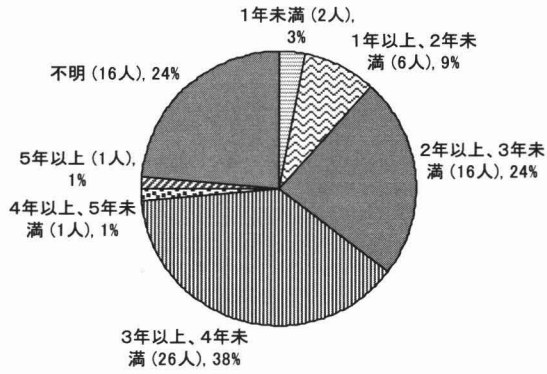


図 3-3. 調査対象者の任期

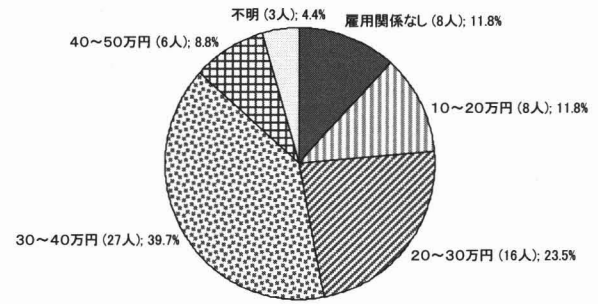


図 3-4. 調査対象者の給与

#### ④ 家族構成

インタビュー対象者のうちの半数近く(30人)に配偶者があり、うち18人に子供がいる(表3-1)。ただし、配偶者がいないと回答した者のうち、子供の有無に関して未回答の者については、子供がいないものとして計上した。

家族構成	男性 (N=48)	女性 (N=20)	合計 (N=68)
配偶者有	18	12	30
子供有	10	8	18

(単位:人)

表 3-1. 調査対象者の家族構成

### 3.3. 高年齢層と女性のポストドクター等の具体的事例

#### 3.3.1. ポストドクター等のキャリアパスに見る特徴 ～多様なキャリア経験～

雇用状況調査によると、ポストドクター等の約4分の1が35歳以上(約1割が40歳以上)であることが判明している。35歳以上の高年齢層のポストドクター等は、学位取得後長期間に亘ってポストドクター等を続けているケースが多いのか、それとも社会経験(ポストドクター等以外の職の経験)や出産・育児等によりポストドクター等としての研究キャリアの開始時期が遅れたケースもあるのかなど、インタビュー調査を通じて具体的事例の把握に努めた。

まず、今回の調査対象となったポストドクター等68人の大半が、調査時点において、学位取得又は博士課程満期退学後からの経過年数が5年以下であり、ポストドクター等の経験が比較的浅い層が中心であった。ただし、男女別に見ると、男性では学位取得(博士課程満期退学)後からの経過年数が浅い層が中心であるのに対し、女性では経過年数にばらつきがある(表3-2)。

経過年数	男性	女性	合計
2年未満	12	2	14
2年	10	2	12
3年	6	2	8
4年	6	3	9
5年	7	3	10
6年	2	2	4
7年	3	2	5
8年	1	2	3
9年	0	2	2
10年以上	1	0	1
合計	48	20	68

(単位:人)

表3-2. ポストドクター等の学位取得(博士課程満期退学)後からの経過年数

また、調査対象者のうちの44人がポストドクター等を初めて経験する者、およそ半数(36人)が学位取得(博士課程満期退学)直後にポストドクター等になった者である(表3-3)。

所属機関数	ポストドクター等としての所属のみ	全ての所属(ポストドクター等以外も含む)
1機関	44	36
2機関	13	14
3機関	8	10
4機関	2	5
5機関以上	1	3

(単位:人)

表3-3. ポストドクター等の学位取得(博士課程満期退学)後からの所属機関数

「ポストドクター等としての所属のみ」とは、ポストドクター等として所属した機関数のみを計上している。「全ての所属」とは、学位取得(博士課程満期退学)後、民間企業への就職経験等を含め、全ての所属機関数を計上している。また、2ヶ月以上無職(退職後の育児休暇期間も含む)の場合についても1機関として計上した。ただし、雇用期間中に育児休暇などで研究を一時中断している間であっても、同一機関に在籍している場合は、所属の変更がないものとして扱っている。更に、民間企業からの出向により一時的に所属が変更になった場合も、同一機関に所属していたものと見なした。

以上のように、調査対象者の大半が学位取得（博士課程満期退学）後から5年以下の者であり、学位取得（博士課程満期退学）直後にポストドクター等になった者も半数に上るなど、今回の調査対象者の年齢層が全体的に高い割には、ポストドクター等の経験が比較的浅い層が調査対象になったと言える。

この背景には、調査対象者のうちの約3分の1（23人）が、ポストドクター等以外の職（企業経験、勤務医、兵役、教育関連職経験等の社会経験）を過去に経験しており、特に、2割程度の者（15人）は3年以上の社会経験（ポストドクター等以外の職の経験）を有していることがある（表3-4a）。これら社会経験を経てポストドクター等になった背景には、もともと研究に興味があったこと、民間企業等で研究活動を希望していたが研究の機会が得られなかったこと、民間企業での仕事や職場に馴染めなかったことなどが理由として挙げられる（【インタビュー調査 3-1】）。また、興味深い点としては、博士課程修了以降に社会経験をした者が比較的多いことである（表3-4b）。

特に、40歳以上のポストドクター等について見てみると、7人のうち6人がポストドクター等以外の職を過去に経験している（【インタビュー調査 3-2】）。残りの1人もベンチャー企業でのポストドクター相当の仕事を経験しており、今回の調査対象となった40歳以上のポストドクター等の全員が多様なキャリアパスを歩んできたことがわかる。このことから、雇用状況調査におけるポストドクター等のうちの高年齢層を構成するグループは、単にポストドクター等を複数回繰り返して高年齢に至る者ばかりではなく、ポストドクター以外の職を過去に経験した者もある程度含まれていることが予想される。

#### 【インタビュー調査 3-1】社会人を経験して、ポストドクター等になった理由

- ・ 「博士号取得後、公的研究機関に技術者として雇用され、研究も出来ると聞いていたが、研究は殆ど出来なかった。研究を希望していたので、ポスドクになった。」（36歳女性、理学系）
- ・ 「博士号取得後、製薬会社勤務（基礎的研究）していたが、患者さんの見える仕事がしたいと考え退職した。」（36歳女性、農学系）
- ・ 「修士課程修了後、10年間金融関係専門職として外資系に勤務していたが、商品開発に行き詰まり、退職。求職活動もしていたが、商品開発のための理論を勉強したいと考え、博士課程に進学。夫も博士課程進学を勧めてくれた。」（47歳女性、理学系）
- ・ 修士課程修了後、1995年まで企業で研究職に就いていた。しかし、企業では、博士号を取得していなかったため、研究グループの責任者になることができなかった。そのため、博士号が必要と考えて、学位（論文博士）を取得した。」（55歳女性、農学系）
- ・ 「修士の時点で博士に進学するか、就職するか迷っていた。当時不景気だったこともあり、求人も少なく、あまりよく考えずに就職したが、やっている内容の浅さに満足できなくなったことと、学問への想いが捨てきれず、再度博士課程へ進学した。」（37歳男性、理学系）
- ・ 「民間から博士課程に進学した理由は、上司と上手くいかなかったことと、当時、野依先生がノーベル賞を受賞したのに影響を受けたため。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「民間から博士課程に進学理由は、民間が自分に合っているのかどうかわからなかったことと、純粋な研究がしたかったため。」（31歳男性、理学系）

### 【インタビュー調査 3-2】40 歳以上のポストドクター等のキャリアパス事例

#### ① Aさん 55歳女性 (日本人)

現在は、工学系のポストドクター等として勤務している。任期は2年。配偶者（大学教員）および子供あり。

修士課程修了後、民間企業に就職。育児のため企業を中途退職（2年間）した後、再就職（研究職）。しかし、「博士号を取得していなかったため、企業では研究グループのリーダーにはなれなかった」ということから、博士号が必要と考え、学位取得のために11年前に企業を退職した。2000年度に学位（論文博士、農学系）を取得。学位取得後から就職活動を続けたが、年齢制限があり、なかなかポストが見つからなかった。1年半の就職活動を経て、現在の指導教官（研究室の先輩女性）にプロジェクト雇用型の技術員として雇用された。「もともとポストドクターのポストを望んでいたが、35歳の年齢制限があり、止むを得ず、技術員となった。」技術員を4年半続けた後、現在の所属機関の雇用ということで年齢制限がなくなったことから、やっとポストドクター等として雇用され、現在に至る。

10年後の自身のイメージについては、「現在の年齢を考えると、年齢制限などもあり、ビジョンが描けない。夫は大学教員で、経済的にはある程度安定しているが、それとは関係なく、自分が自立して研究できるようになりたい。」

#### ② Bさん 47歳女性 (日本人)

現在は理学系のポストドクター等として大学共同利用機関に勤務している。任期は1年毎の更新制であるが、最長年限は不明。配偶者（サラリーマン）はいるが、子供はいない。

修士課程修了後、10年間外資系企業（金融関係専門職）に勤務。商品開発に行き詰まっていたことと、商品開発の理論を勉強したいと考え、博士課程に進学。2004年度に学位（理学系）取得後、現職。

10年後の自身のイメージは研究者。「もし夫の仕事がなくなっても、自分が家族を養えるようになりたい。その為にも雇用条件のいいところを見つけない。」

#### ③ Cさん 46歳男性 (日本人)

現在は理学系のポストドクター等として国立大学法人に勤務している。任期は1年。配偶者および子供（大学生）あり。

大学卒業後、約10年間民間企業等に勤務。その後、再度大学に入学し、大学院修士課程を修了。博士課程は途中退学したものの、3年以内であれば課程博士が取得可能であったことから、2000年度に学位（理学系）を取得した。その後、非常勤講師等を経て、現職。

10年後の自身のイメージは、特になし。

#### ④ Dさん 42歳男性 (外国人)

現在は理学系のポストドクター等として私立大学に勤務している。任期は1年毎の更新制であるが、最長年限は不明。配偶者（専業主婦）および子供あり。

大学在籍中、3年間だけ軍隊に入隊。2002年度に学位（農学系）取得後、母国の公的研究機関に研究員として10年3ヶ月間勤務。その後、現在のポストに就くために来日。

10年後の自身のイメージは、免疫活性に関する研究を行う研究者。

⑤ Eさん 40歳男性（日本人）

現在は理学系のポストドクター等として私立大学に勤務している。任期は不明。独身。

高校3年生から博士課程修了まで海外で過ごす。1999年度に学位（理学系）を取得後、国内の大学で5年間ポストドクター等を経験。その後、ベンチャーの研究者（実質的にはポストドクター等）として2年2ヶ月間勤務し、現在に至る。

10年後の自身のイメージは、現在と同じ仕事内容の研究者（PI）。

⑥ Fさん 40歳男性（日本人）

現在は工学系のポストドクター等として国立大学法人（博士課程と同一機関）に勤務している。任期は半年。配偶者および子供あり。

1995年度に学位（工学系）取得後、民間企業に入社。3年間エンジニアを経験後、退職。予備校講師を5年間勤めた後、現職。

10年後の自身のイメージは、研究および教育に携わる大学職員（助手）。

⑦ Gさん 40歳男性（外国人）

現在は理学系のポストドクター等として国立大学法人（博士課程と同一機関）に勤務している。任期は2年。配偶者および子供2人あり。

母国の大学を卒業後、研究所で4年間勤務した。1994年に修士課程修了後、大学に6年間勤務。2001年に来日し、博士課程に入学した。2004年度に学位（理学系）を取得し、現在に至る。

10年後の自身のイメージは、環境保全に関する物質の創製や新技術の開発を行なう研究開発者（教授或いは研究員）。

社会経験年数	男性	女性	合計
1年未満	1	1	2
1年以上、3年未満	5	1	6
3年以上、5年未満	5	1	6
5年以上	6	3	9
合計	17	6	23

(単位:人)

表 3-4a. 男女別社会経験の有無

社会経験の時期	合計
大学卒業以前	2
大学卒業 — 修士課程修了	6
修士課程修了—博士課程修了	7
博士課程修了以降	11
合計	26

(単位:人)

表 3-4b. 社会経験の時期 (のべ人数)

異なる時期に複数回経験した場合は重複する。



以上のように、多様なキャリア経験を有するポストドクター等が多い一方で、民間企業等での多様な職業経験が大学・公的研究機関の研究者として活動する上であまり評価・考慮されない、キャリアアップする上で採用時の年齢制限が阻害要因になっているといった認識が強い（【インタビュー調査 3-3】）。実際に、研究職への応募の際に、ポストドクター等自身が障害と感じている点（複数回答可）について聞いたところ、研究者の募集要件に見られる「採用時の年齢制限」と回答したものが圧倒的に多かった（表 3-5）。研究者を採用する各機関においては、年齢を基準とした応募要件<sup>35</sup>から、学位取得後からの研究経験年数などを基準とした採用に切り替えるなどの対応も必要と考えられる。

**【インタビュー調査 3-3】多様なキャリア経験と研究活動に関する意見**

- ・ 「採用時には、年齢で制限するのではなく、社会経験も考慮されるべきではないか。現状では、社会経験は考慮されていない。」（55歳女性、工学系）
- ・ 「博士課程修了後、民間企業にいたため、その期間は論文実績がない。」（33歳男性、工学系）
- ・ 「博士号取得後、公的研究機関に技術者として6年半雇用され、研究も出来ると聞いていたが、殆ど出来なかった。研究を希望していたので、ポスドクになった。技術者として仕事をしていた6年半は研究者としてのブランクがある。」（36歳女性、理学系）

障害になると感じている点	全体(N=68)	35歳以上(N=28)	社会人経験者(N=23)
研究職を希望しないので、該当しない	1人	1人	1人
採用時の年齢制限	31人	18人	13人
家庭の事情などにより、応募できる範囲(地域や雇用条件など)が限られている	12人	6人	5人
上司(指導教官)などからの支援(推薦など)が受けられない、または受けにくい	2人	0人	2人
その他	12人	2人	0人
特になし	17人	6人	4人
未回答	3人	1人	1人

(単位:人)

表 3-5. 研究職への応募の際に障害と感じている点 -社会経験の有無による違い- (複数回答可)

<sup>35</sup> 雇用対策法が改正され、2007年10月1日から労働者の募集・採用時の年齢制限が禁止された。改正後の条文では、「(第10条)事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」とされている。ただし、例外的に年齢制限が認められる場合(「例外事由」)がある。



### 3.3.2. ポストドクター等にとっての研究と家庭の両立

前章では、最近のプロジェクト雇用の増加や広範な任期制の普及に伴い、ポストドクター等に見られる雇用形態が、研究と家庭の両立や彼らのキャリア選択に影響を与える可能性を指摘した。本節では、ポストドクター等にとって、研究と家庭を両立させる上で、またキャリア・アップを図る上で、現在の雇用形態（任期付、非常勤雇用等）がどのように作用しているのかについて整理する。

まず、今回の調査対象者の中で、出産・育児にともない研究活動や企業での仕事を2ヶ月以上中断した経験があると回答したポストドクター等は6人（うち1年以上は3人）であった。6人全てが女性であり、育児により研究活動などを中断したと回答する男性はいなかった。以下に、企業での仕事を中断した1人のケース（55歳女性）を除く、5人全員のキャリアパス事例（【インタビュー調査3-4】）を紹介する。

文部科学省の関連では、これまでも学術研究における男女共同参画と研究・育児の両立支援の観点から、研究者が出産や育児等による研究の一時中断後の再開を可能にする等の措置が行われてきた。平成18年度からは（独）日本学術振興会が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD」事業を開始する等、女性研究者の支援環境は徐々に整備されつつある。

今回のインタビュー調査においても、これらの支援制度に対しては好意的な意見が聞かれている。実際に、特別研究員-RPDに内定しているポストドクター等も3人おり、特別研究員-RPD制度においては、その募集条件において年齢及び性別に制限が設けられておらず、制度の活用を容易にしていることがうかがえる。また、子供を抱えるポストドクター等の一部からは、「研究する時間が自由にとれるので、子供の養育のことを考えるとポストドクのままでもよい」といった声もあることから、個々人の置かれた研究環境にも依存するとは思われるものの、雑務などが比較的少なく、大学教員などのパーマネント職よりも研究時間が比較的自由に取れるポストドクター等の環境が、研究と出産・育児等との両立を容易にしている側面も見せている（【インタビュー調査3-5】）。

#### 【インタビュー調査3-4】育児のため2ヶ月以上研究活動を中断した事例

##### ①Aさん 38歳女性（日本人）

現在は理学系のポストドクター等として私立大学で勤務。任期は3年。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供1人あり。

1998年度に学位（理学系）取得後、現職までに6年9ヶ月間ポストドクター等を経験。その間、出産・育児のために研究職を一旦退職（3ヶ月）した経験を持つ。日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定している。研究と育児の両立に関しては、「所属機関に託児施設がない。また、雇用が切れたり、一旦無職になる場合、雇用証明がないと託児施設が受け入れない。雇用予定の場合は、託児施設への受け入れ順位が低い。」

10年後の自身のイメージは、公的研究機関等の研究者（助手またはPI）として、研究計画立案、予算獲得、研究室管理運営及び研究活動に従事。

##### ②Bさん 37歳女性（日本人）

現在は理学系のポストドクター等として国立大学法人（博士課程と同一機関）に勤務。任期は2年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供5人あり。

家計は妻（本人）が支え、子供の面倒も妻（本人）が見る。

1997年度に学位（理学系）取得後、民間企業（製薬会社）に就職し、8ヶ月間勤務（当時は、子供が2人）。その後、ポストドクター等として現在の所属機関で2年間研究活動に従事（3人目の子供を出産）。その後、他機関のポストドクター等になり、4人目の子供を出産。しかし、その機関では育休・年休がなく、プロジェクト雇用であったために、8ヶ月後に自主退職を余儀なくされた。退職後半年間は、育児のため無職。再度、現在の所属機関でポストドクター等としての研究活動を再開。次年度から、日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定しており、「こういった制度で研究を続けたい。」また、「大学教員は雑務が多いので、子供5人の育児などを考えると、ポストドクターのほうが自由度があつてよい。」

10年後の自身のイメージは、生化学実験を行う研究者あるいはテクニカルアシスタント。

### ③ Cさん 36歳女性（日本人）

現在は理学系のポストドクター等として大学共同利用機関に勤務。任期は3年。厚生年金・健康保険加入。配偶者（正規職員の研究者）および子供1人あり。

1998年度に学位（工学系）取得後、公的研究機関の職員となり、6年半技術者を経験。（その間、3ヶ月間育児休暇を取得。）しかし、「研究もできると聞いていたものの、殆どできなかった。」退職後、2ヶ月間の育児および求職期間を経て、現職。現在、他大学の非常勤講師を兼任。日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定。

10年後の自身のイメージは、大学または国立研究機関の研究者（助教授または教授）。

### ④ Dさん 33歳女性（日本人）

現在は保健系のポストドクター等として国立大学法人に勤務。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。

2001年度に学位（保健系）取得後、学位取得大学で教務補佐員とポストドクター等を経験。しかし、育休制度がなかった為、育児のために有給休暇を20日のみ取得し、任期終了まで半年間休暇。任期終了時に退職し、現在のポストに就く。「学振研究員であるために、科研費の申請資格が持てない。」

10年後の自身のイメージは、自分で研究テーマを決め、研究費を申請し、自ら実験を進める大学または研究所の常勤スタッフ（講師以上）。

### ⑤ Eさん 32歳女性（日本人）

現在は理学系のポストドクター等として国立大学法人（博士課程と同一機関）に勤務。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。

2002年度に学位（理学系）取得後、現職。2003年度に1年間、出産・育児のため研究活動を中断。「ポストドクの職はあつてもその後の進路がかなり限られている状況なので、他の方々の進路状況などの情報公開があればもっとありがたい。また、採用時の年齢制限が設けられている場合も多く、女性で出産・育児を経験すると不利になってしまう。」

10年後の自身のイメージは、研究者（助教授）。

一方で、ポストドクター等の研究と出産・育児等の両立を困難にしている点としては、研究時間が限られるために任期中に成果を出しにくい（【インタビュー調査 3-5】）、プロジェクト雇用であるために育児休暇の取得が困難である（【インタビュー調査 3-6】）、といったことが挙げられる。また、「雇用が切れたり、一旦無職になる場合、雇用証明がないので、託児施設に子供を受け入れてもらえない。また、雇用予定の場合は、託児施設への受入れ順位が低い」、「研究員としての雇用にも関わらず、書面では月に 40 時間しか働いていないことになっているため、保育園の手続きの度にもめる。そのため延長保育が認められない」といった、ポストドクター等の雇用形態や契約上の就労時間に起因する課題も見受けられた（【インタビュー調査 3-6】）。

#### 【インタビュー調査 3-5】研究と家庭の両立に関する意見 I

- ・ 「5 人の子供の育児もあるため、パーマネントな職（大学教員などは雑務が多い）よりも、ポストドク・ポストのほうが良い。来年 4 月から RPD-学振研究員の採用が内定しており。こういった制度で研究を続けたい。」（37 歳女性、理学系）
- ・ 「研究する時間が自由にとれるので、子供の養育のことを考えるとポストドクのままでもよい。」（34 歳女性、理学系）
- ・ 「自分のこれまでのキャリアを生かせる職業、長期的人生プランを立てられる職業を一番に求める。研究者のコミュニティに属していれば、研究は細々とでも続けていければよいと思う。また、将来結婚し、夫の給与もあれば、ずっとポストドクのままでもよい。」（33 歳女性、理学系）
- ・ 「最近、女性研究者への支援（育児等からの中断、復帰支援など）環境も少しずつ改善されており、良い方向に向かっているのではないか。」（37 歳女性、保健系）
- ・ 「来年から RPD-学振研究員の採用が内定しており、35 歳以上であっても、この制度が活用できるので助かっている。」（36 歳女性、理学系）
- ・ 「現在は週 30 時間で勤務しているが、子供がいるためフルタイムでの勤務が難しい。担当教官と話し合い、週 30 時間勤務に軽減してもらった。上の子供が 2 才くらいまでは別居していたが、困難であったため、現在は夫の都合に合わせている。実家も遠いので、両親に子供の面倒などで助けてもらうわけにもいかない。」（37 歳女性、保健系）
- ・ 「子供の育児で研究にかけられる時間が限られるため、成果が出しにくい。」（32 歳女性、理学系）
- ・ 「出産などで成果が出にくかった。」（34 歳女性、理学系）
- ・ 「子育てもあり、研究に費やせる時間が限られている。」（33 歳女性、保健系）

次に、研究と家庭の両立を目指すポストドクター等が、キャリアアップする上で何を障害と感じているのかについても整理する。

今回の調査対象者のうち、女性のポストドクター等に対して、研究職への応募の際に障害と感じている点（複数回答可）について聞いたところ、「採用時の年齢制限」（7 人）、「家庭の事情などにより、応募できる範囲（地域や雇用条件など）が限られている」（7 人）を挙げるものが多かった

(表 3-6)。「採用時の年齢制限」については「女性で出産・育児を経験すると不利になる」といった意見があった(【インタビュー調査 3-7】)。また、「家族の助けが得にくくなるため、関東以外には、よほど良い条件でない限り応募しない」などのように、子供の養育や家族の生活拠点を考慮した理由などから、自らの進路の選択肢を限定せざるを得ないケースも見受けられた(【インタビュー調査 3-7】)。ただし、関東地域は比較的就職機会の多い地域であることから、地方では厳しい状況も考えられる。以上のような実情もあってか、自身のキャリアアップのためには、結婚や子供を控えざるを得ないといった意見も聞かれている(【インタビュー調査 3-7】)。

障害になると感じている点	全体	男性	女性(うち子供有)
研究職を希望しないので、該当しない	1	0	1(0)
採用時の年齢制限	31	24	7(4)
家庭の事情などにより、応募できる範囲(地域や雇用条件など)が限られている	12	5	7(5)
上司(指導教官)などからの支援(推薦など)が受けられない、または受けにくい	2	2	0(0)
その他	12	10	2(0)
特になし	17	12	5(1)
未回答	3	3	0(0)

(単位:人)

表 3-6. 研究職への応募の際に障害と感じている点 -男女別- (複数回答可)

#### 【インタビュー調査 3-6】研究と家庭の両立に関する意見 II

- ・ 「以前所属していた機関では育休・年休がなく、プロジェクト雇用であったために自主退職を余儀なくされた。」(37歳女性、理学系)
- ・ 「現在はプロジェクト雇用で、育休なし。」(36歳女性、理学系)
- ・ 「現在は研究室事務職をしながら研究活動をしているが、産休制度も有給休暇制度も整っていないため、子供を産んだり育てたりしながら働くのは困難に感じる。」(35歳女性、人文科学系)
- ・ 「子供はいるが、育休は取らない。ポスドクなので育休が取りにくい。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「正規の職員ではないので、育休が取れない。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「子供を持つことは、現状では経済的に無理。育休も取れない。」(33歳女性、その他の分野)
- ・ 「雇用が切れたり、一旦無職になる場合、雇用証明がないので、託児施設に子供を受け入れてもらえない。また、雇用予定の場合は、託児施設への受け入れ順位が低い。」(38歳女性、理学系)
- ・ 「研究員としての雇用にも関わらず、書面では月に40時間しか働いていないことになっているため、保育園の手続きの度にもめる。また、そのため延長保育が認められない。保育園はフルタイムでないと適用されないため、優先順位が低くなる。」(37歳女性、理学系)
- ・ 「所属機関に託児施設がない。」(38歳女性、理学系)

### 【インタビュー調査 3-7】研究と家庭の両立に関する意見 Ⅲ

- ・ 「採用時の年齢制限が設けられている場合も多く、女性で出産・育児を経験すると不利になってしまう。」(32歳女性、理学系)
- ・ 「現在の指導教官(女性)は、アメリカで20年以上研究経験があり、「何故日本では年齢制限を設けているのか。アメリカでは無い。」と言っている。特に女性の場合、出産・育児もあるので、年齢制限はなくして欲しい。」(55歳女性、工学系)
- ・ 「家族の助けが得にくくなるため、関東以外には、よほど良い条件でない限り応募しない。」(34歳女性、理学系)
- ・ 「一戸建てを購入したため、応募する地域が限られる。」(37歳女性、理学系)
- ・ 「関東地域は研究機関が多いので、特に応募の際に障害は感じないが、地方の機関への応募は子供の養育もあり困難。」(33歳女性、保健系)
- ・ 「妻が関東地域で正社員として働いているので、可能な限り関東地域で職を見つけたい。」(33歳外国人男性、工学系)
- ・ 「今までは妻の仕事の関係もあり、関東地域のポストを中心に応募していた。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「国内にポストが無ければ、必要に応じて海外に移動せざるを得ない。文化や環境が変わるので、子供の教育が問題。」(40歳外国人男性、理学系)
- ・ 「住居費がかさむ。長期的に居住できる地域が決められないので、現在の住所から動くに動けない。」(38歳女性、理学系)
- ・ 「できるかぎり別居結婚は避けたいが、日本ではなく外国に職を求めなければならぬ可能性がある。短期間で各地を転々とする生活ではなかなかタイミングも見極められないし、現実問題として家庭を持つことは難しい。実際に家庭を持っている人もいるが、余程理解のある配偶者であり、かつかなりの楽観主義者でないとなかなか踏み出せない。」(33歳女性、理学系)
- ・ 「就職する際、子供がいないほうがベター。子供がいると不利になりかねないため。本音のところ、男性、女性のどちらを採用したいのかとを感じる事がある。採用側から見れば男性の方が良いと思うのではないか。子供はいるが、子供を持つ場合、他の人に迷惑がかかるので気になる。」(33歳女性、人文科学系)
- ・ 「女性ということで、採用の際に不利を感じたことは無い。ただし、助手等のポストに採用する場合、私が採用担当者であれば、子供が二人もいれば、考えるかもしれない。」(37歳女性、保健系)

### 3.4. ポストドクター等の進路志向と就職活動状況

#### 3.4.1. ポストドクター等の研究職への拘りと現状認識

前章で示したように、アカデミック・ポストの獲得競争は、理学系のポストドクター等を中心に厳しい状況が予想されている。本節では、ポストドクター等が研究職に何を求め、どの程度の拘りを持っているのか、また、研究者としてどのような自己評価をしているのか、について聞き取りを行った。

##### ① アカデミックな研究職を目指すポストドクター等

当然のことながら、「貴方が希望する職業の第一希望は、研究職ですか」の設問に対しては、「はい」と回答したポストドクター等は圧倒的に多い（表 3-7）。しかし、その一方で、「いいえ」、「わからない」と回答した者も 10 人おり、必ずしも研究職を目指している者ばかりではないようである。「いいえ」や「わからない」の回答例には、国家資格取得や家業継承などにより研究職以外の選択肢がすでにあるといったケースや研究ポストの雇用条件や環境面での魅力不足を挙げる声もあった（【インタビュー調査 3-8】）。

研究職は第一希望ですか	該当者数(人)
はい	58
いいえ	3
わからない	7
合計	68

表 3-7. 「研究職は第一希望ですか」の設問に対する回答

#### 【インタビュー調査 3-8】研究職を第一希望としないポストドクター等の意見

○研究職以外の選択肢がすでにあるケース

- ・ 「医師になる選択肢もある。」（36 歳男性、保健系）
- ・ 「(僧侶と研究職の) 兼業となることを希望している。」（37 歳男性、人文科学系）
- ・ 「獣医の開業（獣医師資格有り）を希望している。研究のことも理解したいと考えているが、研究だけのところには行かない。」（36 歳女性、農学系）

○研究ポストの魅力不足等により研究職を躊躇するケース

- ・ 「本来は研究職が第一希望であるが、研究職は 2～3 年で転々とする環境であるため躊躇する。」（34 歳男性、理学系）
- ・ 「上（大学の教授など）を見ても夢がない。地味なイメージがある。海外のように成功すれば、俸給も高く、素敵な家に住むことが出来るにも関わらず、日本では給与も制限されている。これでは、若い人も研究者になりたがらない。」（30 歳女性、保健系）
- ・ 「大学教員などは雑務などもあり、研究があまり出来ないので大変。無給であっても、このまま研究できればよい。」（35 歳男性、人文科学系）



では、今回の調査対象者のうち、研究職を志すポストドクター等の大学・公的研究機関等へのアカデミック志向はどうか。研究職を第一希望と回答したポストドクター等（58人）に対して、所属を希望する機関種を聞いたところ、やはり圧倒的に「国内の大学・公的研究機関」を「第一希望」とするポストドクター等が多い（表3-8）。また、「国内の民間企業」と「海外の大学・公的研究機関」については「第二希望」、「海外の民間企業」に至っては、「希望しない」と回答する者が多かった。国内外を問わず、大学・公的研究機関に比べて民間企業への所属を希望するポストドクター等は少なく、今回の調査対象者においても、アカデミックな研究者を目指す者が多いことがわかる。

希望順位	国内の大学・公的研究機関	国内の民間企業	海外の大学・公的研究機関	海外の民間企業
第一希望	52	6	9	0
第二希望	5	23	25	4
第三希望以下	0	12	16	15
希望しない	0	12	1	31
わからない	1	1	6	2
未回答	0	4	1	6

(単位:人)

表3-8. 調査対象者の研究者として所属を希望する機関種

## ② 研究職への拘り

今回のインタビュー対象者ではアカデミックな研究者を目指している者が多いものの、研究ポストに一体何を求めているのであろうか。以下、ポストドクター等が研究ポストに求めている条件を探る目的で、定年までの研究ポストが保障されているポストに就けるという仮定で、どのような条件の研究ポストを希望しているかを、複数の選択肢を用意して聞いてみた（表3-9）。

項目（複数選択可）	該当者数(人)
自分の希望するテーマが研究できない研究ポストならば、現在のポストドクターを続けるほうがましである。	13
自分の希望するテーマが研究できない研究ポストならば、たとえ無給であっても自分の希望するテーマを研究できるポストを探す。	6
自分の希望するテーマが研究できないポストであっても、研究職であるならば、このままポストドクターを続けるよりはましである。	26
研究以外の業務の多い管理職ポスト(教授など)よりも、職位が低くとも研究の時間が十分持てるポストのほうがよい。	23
研究の時間が十分持てなくとも、職位の高いポストのほうがよい。	6
給与などの雇用条件が整っている研究職であっても、研究以外の業務が多いポストであるならば、給与などの雇用条件が劣っていても、研究の時間が十分に持てるポストのほうがよい。	16
研究の時間が十分持てなくとも、給与などの雇用条件が整っている研究ポストのほうがよい。	13
現在のポストドクターのポストが定年まで保障されれば、それで十分満足である。	10

表3-9. 設問「定年までの研究ポストが保障されているポストに就けるとした場合、該当する希望は何ですか」に対する回答（複数回答可）

一概にその特徴を捉えることは難しいものの、「自分の希望するテーマ」に固執する者や「職位の高いポスト」を優先する者は少なく、むしろ、定年まで保障された研究ポストに就き、研究の時間が十分確保できる環境を望んでいる様子が見え始める。このことから、長期的に安定して「研究できること」が彼らの研究ポストを求める主たるモチベーションのように見受けられる。

それでは、研究職を第一希望と回答したポストドクター等は、研究職にどの程度の拘りを持っているのであろうか。研究職を第一希望と回答したポストドクター等（58人）に対して、「貴方の現在のポストドクターの任期が切れ、次の研究ポストが見つからなかった場合の選択肢は考えていますか」と質問したところ、「全く考えていない」と回答したものは比較的少なく、むしろ、大半のものが何らかの選択肢を考えていることがわかった（表3-10）。その意味では、将来的なリスクに備えて、研究職以外の選択肢についても柔軟に検討している様子がうかがえる。ただし、その中には、最低限生きていくための仕事（フリーターなど）であれば見つけられると考えている者や、次の研究ポストが見つかるまでは無給であっても研究室に籍を置くことを優先する者も見受けられた。このように無給での研究活動であっても選択肢として考えられる背景には、国家資格取得などにより自立できる選択肢があることや、低賃金であっても収入が得られる多様なジョブ・マーケットの存在もさることながら、配偶者／パートナーの安定した収入や経済的基盤が確立している親の存在なども考えられる（【インタビュー調査3-9】）。

選択肢の検討状況	該当者数（人）
全く考えていない	11
漠然とは考えている	19
多少の選択肢を検討中である	20
具体的な選択肢がある	8
その他	0
合計（研究職第一希望のみ）	58

表3-10. 設問「研究職が第一希望の場合、現在の任期が切れ、次の研究ポストが見つからなかった場合の選択肢は考えていますか」に対する回答

#### 【インタビュー調査3-9】次に研究ポストが見つからなかった場合の選択肢に関する意見

○研究職以外の選択肢を考えているケース

- ・ 「派遣社員登録をしようかと考えている。」（29歳男性、工学系）
- ・ 「研究分野の変更、民間企業への就職。もしそのような職がないようであれば、翻訳業など。」（32歳女性、理学系）
- ・ 「フリーターなど、生きていくだけの賃金が得られるのならば、何でもよいと思う。スーパーやコンビニの店員など。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「主婦業又は技術職パートタイムなど。」（33歳女性、工学系）
- ・ 「実家に帰り、そこで出来る仕事を探す（具体的にはわかりません）。」（29歳男性、理学系）
- ・ 「起業（コンサルタント業など）。これまでにいろいろと経験したので、何でも最初から始める自信がある。」（47歳女性、その他の分野）
- ・ 「研究ポストを希望するが、研究以外の分野（特許や知財、研究のコーディネータ等）の仕事に就く事も考えている。」（32歳男性、理学系）
- ・ 「現在持っている資格（薬剤師）を使って研究以外の職種に就く。」（33歳男性、工学系）
- ・ 「①他の研究機関のポストを探す。②海外の研究機関で研究を続ける。③主夫になる。」（35歳男性、理学系）



- ・ 「何らかの形で生き残ることは出来るだろう。その時その時を頑張っていれば次に繋がると思う。」 (29 歳男性、工学系)

○それでも研究職に拘るケース

- ・ 「現在進めている研究の進行状況により、1~2年現在の所属ラボに雇用してもらうよう説得する。」 (33 歳女性、保健系)
- ・ 「現在の所属機関に無給であっても籍を置き、他の大学等で非常勤講師を行ないながら、研究を続ける。その間に海外の研究機関へポストドクター等としてアプライ、学術振興会の特別研究員等のポストドクター等へのアプライ、研究を行える大学の助手等へのアプライを行なう。」 (29 歳男性、教育系)
- ・ 「現職における肩書きを保持し、次の職まで無給で研究を続ける。」 (31 歳男性、工学系)
- ・ 「予備校や中高の教員などをしながら、研究を続ける。」 (35 歳女性、人文科学系)
- ・ 「協力研究員として無給で研究の場に身を置き、収入は派遣社員として他職種の仕事で得る。その間ある程度の研究成果を出して、ポスドクや大学教員に応募し続ける。」 (33 歳女性、理学系)
- ・ 「大学・短大・高等学校などの非常勤講師を勤めながら、次の研究職を探したい。」 (33 歳男性、人文科学系)
- ・ 「やはりポスドク職を探す。」 (37 歳女性、理学系)

### ③ 過去の就職活動状況に見る研究者志向

今回の調査対象者が、高等教育段階で研究職以外の進路選択をどの程度考慮していたのかを把握するために、学部卒業当時、修士課程修了当時、博士課程修了当時の進路希望と就職活動状況について質問した。(ただし、医学部出身者については修士課程修了時の設問が該当しないため、「未回答」として処理している。)

まず、進路希望に関しては、学部卒業及び修士課程修了当時、「進学が第一希望」であったものが圧倒的に多く、また、博士課程修了当時においても「大学・公的研究機関の研究職が第一希望」であったものが多い(表 3-11)。これらのことから、学部の段階から研究職を目指していたポストドクター等が多いことがうかがえる。

その一方、アカデミックな研究職を第一希望としていた者であっても、実際には、その他の選択肢も考慮しながら就職活動を行った可能性がある。複数の進路を考慮しながら就職活動を行うということは、自身の適性や将来のキャリア設計について考える機会があったと考えられることから、過去の就職活動経験についても聞いた。学部卒業ときに「就職活動は一切しなかった」と回答した者は約 4 分の 3 に上り、また、修士・博士課程修了ときに企業等への就職活動を一切しなかった者も 6 割以上に達している(表 3-12)。特に、学部卒業、修士課程修了、博士課程修了当時のいずれにおいても企業等への「就職活動は一切しなかった」と答えたポストドクター等は約 3 分の 1 に上っている。高等教育段階における進路選択の理由をみると、学部段階からすでに研究職を目指していたために就職活動を一切しなかったケースの他、「修士課程の時に学振に受かったので、博

士課程に進学した」、「就職などはまだいいか」、「これまでは行き当たりばったり」といった受動的な理由で進学を選択したケースなど、様々である（【インタビュー調査 3-10】）。いずれのケースについても、アカデミックな研究職以外の職業や就職活動などに対する理解が不足していることも考えられることから、彼らの優れた能力を社会の多様な場で活かしていくためにも、学部などの早い段階からキャリア設計などについて考える機会を増やすことが重要であろう。

進路志望	学部卒業当時	修士課程修了当時	博士課程修了当時
(学部卒業・修士課程修了当時)進学が第一希望だった。 (博士課程修了当時)大学・公的研究機関の研究職が第一希望だった。	53	46	47
(学部卒業・修士課程修了当時)進学と企業等への就職の両方を考慮した。 (博士課程修了当時)大学・公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮した。	9	13	14
企業等への就職が第一希望だった。	2	3	3
その他	3	2	3
未回答	1	4	1

(単位:人)

表 3-11. 学部卒業、修士課程修了、博士課程修了当時の進路希望

就職活動状況	学部卒業当時	修士課程修了当時	博士課程修了当時
(学部卒業・修士課程修了当時)就職活動は一切しなかった。 (博士課程修了当時)大学・公的研究機関の研究職以外に企業等への就職活動は一切しなかった。	52	42 (32)	43 (24)
(学部卒業・修士課程修了当時)就職活動をした。 (博士課程修了当時)大学・公的研究機関の研究職以外に企業等への就職活動をした。	14	15	19
その他	1	7	5
未回答	1	4	1

(単位:人)

表 3-12. 学部卒業、修士課程修了、博士課程修了当時の就職活動状況

( )内は、うち学部卒業当時にも就職活動をしなかった者（修士課程修了当時）、学部卒業及び修士課程修了当時にも就職活動をしなかった者（博士課程修了当時）の人数。

#### 【インタビュー調査 3-10】高等教育段階における進路選択と就職活動

- ・ 「就職活動は一切しなかったのは、もともと研究者になりたかったから。」(33歳女性、その他の分野)
- ・ 「学部の時から、研究者を目指していた。」(29歳男性、その他の分野)
- ・ 「学部卒業当時に就職活動は一切しなかったのは、研究がしたかったため。修士課程修了時に就職活動は一切しなかったのは、研究者になりたかったため。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「学部卒業当時には、研究者になることは考えていなかったし、社会人として就職活動もしておきたかった。修士課程修了時には、公務員試験を受験したが、二次で駄目だった。博士課程修了当時は、研究職に興味があり、就職活動では、ポスドクにも採用が内定していたが、安定した職（公的研究機関の技術職）を選んだ。(技術職であっても、研究が出来ると聞いていたので。)」(36歳女性、理学系)
- ・ 「学部卒業当時は、大学院に進学して研究（勉強）がしたかった。修士から博士課程進学も希望していたが、指導教官に進学は駄目と言われたので就職した。お

そらく研究者向きでないと思われたのではないか。そのため、新聞広告を見て、トレーダーに応募し、採用された。」(47歳女性、その他の分野)

- ・ 「学部卒業ときに就職活動をしたが、院試を優先した。」(37歳女性、保健系)
- ・ 「学部卒業当時は、数社のみ就職活動をした。とりあえずというもので、真剣にはやらなかった。」(33歳女性、理学系)
- ・ 「出身大学では、殆どの者が大学院に進学しており、当たり前になっている。企業に就職する人のほうが少数派。」(30歳女性、保健系)
- ・ 「学部の時から博士課程途中までは研究職を中心に考えていたが、途中から、必ずしも研究職のみではなく、自分を活かせる仕事であればよいと考えるようになった。また、修士課程から博士課程に進学するときに、悩む人は多い。それは、博士課程修了後にポスドクになっても、正規の職に就きにくいと考えているため。」(29歳男性、理学系)
- ・ 「修士課程の時に学振に受かったので博士課程に進学した。」(32歳男性、工学系)
- ・ 「博士課程修了当時には、民間に10社程度応募したが、殆どがエントリーシートで不採用。面接できたのは1社のみ。しかし、振り返ると、就職対策をきちんとしていなかった。単に学会発表のように研究内容をプレゼンただけで、企業受けするプレゼンをしていなかった。当時、就職活動では、指定校推薦が半分程度いたのではないか。また、自由応募も比較的多かった。」(31歳男性、理学系)
- ・ 「修士課程修了時、民間も就職活動をしたが、不採用であった。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「修士課程修了時に、公務員試験を受験した。」(37歳男性、工学系)
- ・ 「学部卒業当時、修士課程修了当時に就職活動を一切しなかった理由として、まずは博士号を取得したかったということと、また、就職が難しい時期でもあったため。」(34歳男性、理学系)
- ・ 「学部卒業当時に就職活動を一切しなかったのは、研究者になるのが子供のころからの夢であったため。修士の時点で博士に進学するか、就職するか迷っていた。当時不景気だったこともあり、求人も少なく、あまりよく考えずに就職したが、やっている内容の浅さに満足できなかつたことと、学問への想いが捨てきれず、再度博士課程へ進学した。修士課程修了時には就職活動をしており、その理由は、当時いた研究室の人間関係が思わしくなかつたことと、金銭面で親や家族にずいぶん苦勞をかけたので自立したいと思ったため。博士課程修了時にも、企業等への就職活動をしており、その理由は、結局また人間関係が思わしくなかつたことと、企業の求人では『30歳以下』、助手やポスドク等は『35歳以下が望ましい』といった条件があるため、年齢的にも限界に近く、今度こそ我がままはいえないと思ったため。」(37歳男性、理学系)
- ・ 「学部から修士に進学した理由は、大学院への推薦があつたことと、研究もしたかつたため。また、就職などは、まだいいか、と考えた。修士から博士課程に進学したときも、就職などは、まだいいか、と考えた。」(29歳男性、工学系)
- ・ 「正直なところ、これまでは行き当たりばったり。」(35歳男性、理学系)

#### ④ 研究者としての自己評価

次に、ポストドクター等に対して、現時点における研究者としての自己評価を聞いた。

まず、自身の能力・素質を同年代の研究者と比べてどのように評価しているかを聞いたところ、「普通」又は「やや優れている」と回答する者が多かった（表 3-13）。また、研究者として自立できる人材（自ら課題を発見し、研究計画をたて、研究費獲得のために他者を説得し、研究管理ができ、研究成果を出せる、など）にどの程度近づいているかも聞いたところ、「もう少しで自立できる」又は「自立まで時間が必要」と回答する者が多く、大学教員などの常勤職を獲得する上で少なからず不安を感じている者が多い様子が見られる（表 3-14）。

自己評価	該当者数
優れている	4
やや優れている	16
普通	29
やや劣っている	6
劣っている	2
わからない	10
不明	1

(単位:人)

自己評価	該当者数
すぐに自立できる	11
もう少しで自立できる	27
自立まで時間が必要	25
自立できそうにない	1
わからない	4

(単位:人)

表 3-13. 自己評価 —能力・資質など—

表 3-14. 自己評価 —自立した研究者—

#### ⑤ 研究職に就く上で不足していると考え自身の業績、能力、経験、資格

では、研究職を第一希望とするポストドクター等は、研究職に就く上で必要な業績、能力、経験、資格をどの程度有しているかと認識しているのだろうか。まず、前提条件として、研究職が第一希望のポストドクター等 58 人に対して、研究職に就く上で一般的に要求されていると思う業績、能力、経験、資格について聞いたところ、業績については論文の量と質、能力ではコミュニケーション能力とプレゼンテーション能力、経験では海外経験（留学や教育研究など）の重要性を認識しているようである。ただし、資格については博士号以外の資格は必要ないと考えていることがうかがえる（【インタビュー調査 3-11】）。

以上のポストドクター等の認識を踏まえた上で、研究職を第一希望とするポストドクター等 58 人が研究職に就く上で不足していると思う自身の業績、能力、経験、資格についても聞いた。その結果、業績については論文数の不足、能力については語学力の不足、経験については海外経験（留学、教育研究など）の不足を挙げている（【インタビュー調査 3-11】）。ただし、ポストドクター等が研究職に就く上で一般的に要求されていると考えているコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力といった能力の不足を挙げる声は比較的少ない。前章で示したとおり、民間企業では博士号取得者の「コミュニケーション力」等に課題があると認識していることを考慮すると、当事者達の認識が民間企業等の外部が認識しているポストドクター等博士号取得者のイメージと異なっている可能性が考えられる。

### 【インタビュー調査 3-11】研究職に就く上で必要と思う業績、能力、経験、資格

研究職が第一希望のポストドクター等 58 人に対して、研究職に就く上で一般的に要求されていると思う／不足していると思う要素（業績、能力、経験、資格）について聞いた。

＜研究職に就く上で一般的に要求されていると思う業績、能力、経験、資格＞

#### ① 業績

「論文の数」（52 人）、「論文の質」（45 人）と論文に関する回答が圧倒的に多い。業績に関する未回答者はいない。その一方で、特許に関する業績を重視する回答はほとんど見られない。

#### ② 能力

「コミュニケーション能力」（40 人）、「プレゼンテーション能力」（38 人）といった基本的な能力が要求されていると考えているポストドクター等が多い。次いで、「問題発見能力」（28 人）といった研究者等高度専門人材として必要な能力を挙げている。反対に、「管理能力」（17 人）を挙げるものは少なく、ポストドクター等が次の進路を考える上で、管理職等を身近な選択肢として考えていないことがうかがえる。能力に関する未回答者は 2 人のみである。

#### ③ 経験

「海外経験（留学、教育研究など）」（26 人）の回答がもっとも多い。ここで、「その他」（16 人）には「教育経験」（6 人）、「外部資金などの獲得実績」（2 人）などの回答の他、「特に経験は必要ない」（5 人）が含まれている。経験に関する未回答者は 8 人である。

#### ④ 資格

未回答者が 40 人と多く、更に「その他」（11 人）においても「特に資格は必要ない」（7 人）と「博士の学位など」（3 人）が含まれていることを考慮すれば、学位以外の資格を重要でないと考えていることがわかる。

＜研究職に就く上で不足していると思う自身の業績、能力、経験、資格＞

#### ① 業績

「論文の数」（44 人）が不足していると考えているポストドクター等が大半である。次いで、「論文の質」（23 人）の不足が挙げられている。ただし、「その他」（3 人）において「1st Author の論文」（1 人）の回答も含まれていることから、45 人のポストドクター等が論文数の不足を認識していることになる。また、「論文の数」の不足を挙げた回答（44 人）のうち、「1st Author の論文」の不足を念頭に置いた回答も含まれている可能性がある。業績に関する未回答者は 3 人のみである。

#### ② 能力

「語学力」（26 人）不足の回答がもっとも多く、研究者などとして活躍する上で、語学習得の必要性を感じていることがうかがえる。能力に関する未回答者は 14 人である。研究職に就く上で一般的に要求されていると考えられる「コミュニケーション能力」や「プレゼンテーション能力」といった基本的な能力の不足を挙げる声は多くない。

### ③ 経験

「海外経験（留学、教育研究など）」（24人）の不足を挙げたものがもっとも多く、前述の語学力の不足感を考慮すれば、英語による論文執筆や研究発表、更には海外研究者との交流や共同研究などの場面で、必要なツールとして認識しているものと考えられる。経験に関する未回答者は19人である。

### ④ 資格

やはり未回答者が38人と多く、また「その他」（9人）において「特に資格は必要ない」（6人）の回答が含まれていることを考慮すれば、資格取得の必要性をほとんど感じていないものと考えられる。

業績の種類	一般的に要求されていると思う業績	不足していると思う業績
論文の数	52	44
論文の質	45	23
特許の数	2	4
特許の質	2	4
学会発表等の数	10	7
授業担当実績	17	14
書籍等の数	1	6
その他	2	3
未回答	0	3

(単位:人)

能力の種類	一般的に要求されていると思う能力	不足していると思う能力
プレゼン能力	38	13
コミュニケーション能力	40	9
管理能力	17	6
語学力	25	26
問題発見能力	28	10
企画・提案力	26	11
その他	6	1
未回答	2	14

(単位:人)

経験の種類	一般的に要求されていると思う経験	不足していると思う経験
海外経験(留学、教育研究など)	26	24
企業等での就職経験	7	8
ものづくり経験	7	4
その他	16	7
未回答	8	19

(単位:人)

経験の種類	一般的に要求されていると思う資格	不足していると思う資格
教員免許	3	0
各種外国語検定	5	9
各士業会資格(弁理士、税理士資格など)	0	2
その他	11	9
未回答	40	38

(単位:人)



### 3.4.2. ポストドクター等の非研究職に対する意識

前章で示したように、ポストドクター等は民間企業等への就職意欲が低いとされている。本節では、ポストドクター等が研究職以外の選択肢をどの程度考慮しているのかについて聞き取りを行った結果を示す。

研究職以外の職業に対する興味については、調査対象者の半数近くが研究職以外の職業にもある程度興味を示している（表 3-15）。

「非常に興味がある」又は「まあまあ興味がある」と回答したポストドクター等は、興味のある職業（複数回答可）として「科学技術コミュニケーター」を多く挙げている（表 3-16）。参考資料 A1.3 でも例示するように、「人生の目標」として「研究を続けながら、研究者以外の人々に科学の面白さなどを伝えたい」といった回答も見られており、ポストドクター等が社会への貢献や人との繋がりを重視していることが、科学技術コミュニケーターといった職種に興味を抱く要因になっているものと考えられる。なお、「その他」の回答の中には、「短大の教育職」（38 歳女性、理学系）、「僧侶」（32 歳男性、人文科学系）、「カウンセラー」（28 歳男性、人文科学系）の他、「ものづくりの専門学校に行く」（28 歳男性、理学系）、「農業」（29 歳男性、理学系）、「歌手（音楽家）」（35 歳男性、工学系）などのように過去の経歴にほとんど左右されない選択肢が含まれている。

研究職以外の職業への興味	該当者数(人)
非常に興味がある	4
まあまあ興味がある	29
どちらとも言えない	8
興味はあまりない	21
興味は全くない	4
不明	2
合計	68

表 3-15. 調査対象者の研究職以外の職業に対する興味

研究職以外の職業（複数選択可）	該当者数(人)
小学校、中学校、高等学校の教員	4
その他の教育職（小・中・高校、大学、短大、高専、大学共同利用機関の教員以外）	3
上記以外の教育関係職（事務など）	3
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	5
知的財産関連職（弁護士、弁理士、特許審査官（補）、大学・公的機関・企業等の知的財産部門担当者など）	5
経営専門職（公認会計士、税理士など）	0
産学連携コーディネーター（大学等において優れた研究成果の発掘、企業・地域との共同研究のコーディネート等の専門職）	6
科学技術コミュニケーター（科学記者、サイエンスライター、科学館・博物館関係者、大学・研究機関等の広報担当者など）	12
その他の専門知識を要する非研究・開発職	10
企業家	5
その他	11

表 3-16. 調査対象者の研究職以外に興味のある職業（複数回答可）



次に、上記の職業を選択した後のキャリアパスのイメージについても聞いたところ、「将来的には、大学教員などの研究職に就くことが望ましい」と回答したものが多かった（表 3-17）。「科学技術コミュニケーター」に興味を持っているポストドクター等（12人）においても、「将来的には大学教員などの研究職に就くことが望ましい」（5人）と考えているものが多い。

以上のように、今回調査対象となったポストドクター等の約半数は、研究職以外の職業にもある程度興味を持っており、必ずしも研究職しか眼中にないといった状況ではない（【インタビュー調査 3-12】）。その一方で、「研究職以外の職業とはいっても、現在の年齢では難しいのではないか」といった声も聞かれており、現状を踏まえた上で、自らのキャリアの選択肢を限定しているポストドクター等も数名見受けられた。

研究職以外でのキャリアパスのイメージ	該当者数(人)
(上記で)選択した職業を将来的にずっと続けたい。	6
(上記で)選択した職業を経験することで、自分自身の付加価値を高めたい。将来的には、研究職以外の職業を目指している。	2
(上記で)選択した職業を経験することで、自分自身の付加価値を高めたい。将来的には、大学教員などの研究職に就く事が望ましい。	10
特にキャリアパスのイメージがあるわけではない。	8
その他	3
未回答	4
合計	33

表 3-17. 調査対象者の研究職以外の職業に就いた場合のキャリアパスのイメージ

### 【インタビュー調査 3-12】アカデミックな研究職以外の職業に対する意識

#### ○具体的な選択肢を挙げるケース

- ・ 「研究職（専門）を持ちながら、科学技術コミュニケーターをしてみたい。」（34歳女性、理学系）
- ・ 「科学技術コミュニケーターは経験として役立つのではないか。」（34歳男性、理学系）
- ・ 「教員免許を持っていないので、教員の道があれば、小中高の教員にも興味がある。」（36歳男性、理学系）
- ・ 「ベンチャーに携わりたい。大学などは、最先端の情報が集まりやすいので、大学等の研究職を第一希望にしている。」（37歳男性、工学系）
- ・ 「獣医開業を希望。研究のことも理解したいが、研究だけのところには行かない。」（36歳女性、農学系）

#### ○現状を踏まえた上で、可能な選択肢を模索するケース

- ・ 「自分のこれまでのキャリアを生かせる職業、長期的人生プランを立てられる職業を一番に求める。研究者のコミュニティに属していられれば、研究は細々とも続けていければよいと思う。」（33歳女性、理学系）
- ・ 「安定した職ならいい。ポストクの将来展望が見込めない。」（37歳男性、工学系）
- ・ 「国内の民間企業への就職が第一希望である理由は、職が安定しているから（任期付雇用でない）。」（31歳外国人女性、理学系）
- ・ 「現状のようにイニシアチブがとれないのであれば、民間の方が給与も高く、サービス残業も奨励されないのが魅力的。」（35歳男性、理学系）
- ・ 「当初はアカデミックポジションをかなり希望していた。しかしながら、視野が広がり自らと同じ研究分野の諸先生方や先輩方の功績や熱意を目の当たりにし、自らの研究者としてのポテンシャルに疑問を感じるようになり、自信喪失気味であることは否めない。そのため今からでも民間企業への就職は可能なのだろうか」と自問自答している。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「公的研究機関絶対志望から、研究職は譲れないが民間（大学ベンチャー含む）でも可になった。」（33歳男性、工学系）

#### ○民間企業への就職に否定的なケース

- ・ 「民間企業はクリエイティブなイメージがない。」（30歳男性、保健系）
- ・ 「自分のやりたい研究ができればいい。研究を邪魔されない環境がよい。その意味で、民間は合わないのではないか。」（29歳男性、その他の分野）

### 3.4.3. ポストドクター等のキャリアアップに向けた活動状況

本節では、ポストドクター等がアカデミックな研究職やノンアカデミックな職業を選択肢として考慮する際、キャリアアップのためにどのような活動をしているのか、また、どのような情報や支援が不足していると感じているのかについて、聞き取りを行った結果を示す。

#### ① 就職活動状況

今回の調査対象者に公募（就職）情報の主な入手先（複数回答可）を聞いたところ、特に多かったのが、「上司（指導教官など）からの紹介」と「インターネットの情報」である（表 3-18）。「インターネットの情報」（41 人）と回答したもののうち、その多くが（36 人）が具体的なサイト名として（独）科学技術振興機構の「研究者人材データベース JREC-IN」を挙げており、当該サイトがポストドクター等に広く利用されていることがうかがえる。「その他」の中には、「学会誌」や「メーリングリスト」などがある。

公募情報の主な入手先	該当者数(人)
上司(指導教官など)からの紹介	42
知り合いなどからの口コミ	28
インターネットの情報	41
その他	10

表 3-18. 公募情報の主な入手先（複数回答可）

また、上司（指導教官など）から紹介されて応募する場合とポストドクター等本人が独自で収集した公募（就職）情報に基づき応募する場合のどちらが多いかについても聞いたところ、「独自に収集した公募情報」に基づき就職活動をしているポストドクター等が多く、「上司（指導教官など）からの紹介」に基づく応募は比較的少なかった（表 3-19）。

応募する際の主たる情報源	全体	博士課程と同一機関に所属する者	博士課程と異なる機関に所属する者
上司(指導教官など)からの紹介	17	12	5
独自に収集した公募情報	35	17	18
上司からの紹介も独自に収集した情報も同程度	9	3	6
未回答	7	3	4
合計	68	35	33

(単位:人)

表 3-19. 応募する際の主たる情報源

このことから、今回調査対象となったポストドクター等の多くが、公募（就職）情報については上司（指導教官など）からも紹介があるものの、むしろ、自ら情報を収集し、それに基づき就職活動を行っている様子が見えてくる。特に、博士課程と異なる機関でポストドクター等をしている者については、自身が独自に収集した公募情報に基づき就職活動するケースが多い。機関を移動するポストドクター等にとっては、「今までとは面識の無い職場なので、上からポストなどの紹介はない」といった意見があるように、上司（指導教官など）との個人的な繋がりが希薄な分、上司からのキャリア支援が得にくい、ないしは、上司に依存しない傾向が強くなるものと推察される。

## ② スキルアップのための取組み状況

次に、ポストドクター等が専門分野の知識や経験以外にスキルアップのために何らかの取組み（研修、e-ラーニング、資格取得など）を行っているかについても聞いたところ、圧倒的に「していない」と回答したものが多く、専門分野の知識や経験以外に自身の能力の幅を広げるための活動をあまりしていない状況が見受けられた（表 3-20）。

一方、「している」と回答したケースはあまり多くないものの、34歳以下のポストドクター等の方が35歳以上に比べてスキルアップのための取組みを行っている者が多かった。特に、「している」と回答したポストドクター等のうち、英語などの外国語習得に関するスキルアップを具体的に挙げたものが多く（11人）、語学力向上に対するニーズは比較的高いと考えられる。これは、彼ら自身が研究者になる上で語学力不足を認識している現状（【インタビュー調査 3-11】参照）からも理解できる。少なくとも、一部のポストドクター等については、自身の能力不足を補うために自ら努力をしている様子が見受けられた。

スキルアップのための取組み状況	全体	34歳以下	35歳以上
スキルアップのための取組みをしていない	51	27	24
スキルアップのための取組みをしている	16	13	3
未回答	1	0	1
合計	68	40	28

（単位：人）

表 3-20. 専門分野の知識や経験以外にスキルアップのための取組みの有無

## ③ キャリアアップする上で不足している情報・支援

今回のインタビュー調査では、ポストドクター等が独自に公募（就職）情報を収集し、自ら選んで応募している状況がうかがえた。彼らは、様々な情報を収集する際に、どのような情報が不足していると感じているのか、また、具体的にどのような情報を欲しているのだろうか。以下、調査対象者に対して、研究職の公募情報において不足していると思う情報、研究職以外の職業への就職活動を行う上で不足していると思う情報・支援について聞き取りを行った。

まず、研究職の公募情報において不足していると思う情報（複数回答可）について聞いたところ、「採用（評価）基準」や「給与などの雇用条件」を挙げる者が多かった（表 3-21）。ただし、女性では「産休・育休制度などの詳細」が不足していることを指摘する声が多い。

「採用（評価）基準」に関する情報の不足は、「出来レースが多く、採用基準が不透明という話はよく聞く」、「研究者の採用には、コネもあるのではないか」といった不信感にも繋がっていると考えられる。また、「公募の結果（倍率や最終的な採用者の名前など）やどのような基準で採用者を決定したかなどを公開して欲しい。また、不採用の場合であっても、不採用になった理由などについてフィードバックやアドバイスがあれば、今後の就職活動の参考になる」といった意見があるように、ポストドクター等がキャリアアップする上で何を補う必要があるのかといった判断材料が不足している状況もうかがえる（【インタビュー調査 3-13】）。

不足していると思われる情報	全体	男性	女性
研究職を希望しないので、該当しない	1	0	1
給与などの雇用条件	22	16	6
産休・育休制度などの詳細	11	4	7
選考方法	19	13	6
採用(評価)基準	29	22	7
その他	9	8	1
特になし	18	12	6
未回答	1	1	0

(単位:人)

表 3-21. 研究職の公募情報において不足していると思われる情報 (複数回答可)

### 【インタビュー調査 3-13】研究職の公募に関する意見

- ・ 「大学等へ就職する場合、能力・業績以上に縁故が重要であると感じられる。日本の研究水準を引き上げるには、透明性・客観性のある評価が必要であると思う。」(29歳男性、教育系)
- ・ 「出来レースが多く、採用基準が不透明という話はよく聞く。」(29歳男性、工学系)
- ・ 「研究者の採用には、コネもあるのではないか。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「誰が採用されたか、採用結果を公表すべき。これが義務化されればいわゆる出来レースが減ると思う。」(37歳男性、理学系)
- ・ 「ポストが得にくいのは、自分の実力がないのか、自分の仕事振りが悪いのか、それとも環境が整備されていないのか、その理由がわからない。応募した中では、内々に採用者が決まっている場合が多いのではないか。」(31歳男性、工学系)
- ・ 「公募の結果(倍率や最終的な採用者の名前など)やどのような基準で採用者を決定したかなどを公開して欲しい。また、不採用の場合であっても、不採用になった理由などについてフィードバックやアドバイスがあれば、今後の就職活動の参考になる。」(33歳外国人男性、工学系)
- ・ 「自分の現在のポストを考えると、業績などで選考されているとも思えない。」(34歳男性、理学系)
- ・ 「表面的な公募が多いのではないか。」(33歳男性、人文科学系)
- ・ 「公募の際に給与の情報がないのは、ひどい悪習慣。」(35歳男性、工学系)
- ・ 「私の場合、雇用主が「研究できる」というので来てみたら教育プロジェクトだったので、研究遂行上制約が多かった。」(35歳男性、工学系)
- ・ 「面接に行って初めて「この科目も、この実験科目も担当して下さい」と先方が引け目に感じている条件が出てきて、yesと言わされる。」(35歳男性、工学系)
- ・ 「公募情報において産休・育休制度などの詳細が不足している。もし、育休制度があれば取得するつもりがある。」(29歳男性、理学系)
- ・ 「公募において産休・育休制度の詳細が不足しているのは、これらの休暇を取らない事を前提にされていないか気になる。また、採用基準は、こういった人材を求めているのかがわからない。」(33歳女性、理学系)

次に、研究職以外の職業への就職活動で不足していると思う情報・支援（複数回答可）についても聞いたところ、「ポストドクターが応募可能な公募（求人）情報」や「企業等がポストドクターに求める人材像などの情報」といった回答が多くみられた（表 3-22）。特に、研究職以外の職業に「興味はあまりない」と回答したものであっても、「研究職以外の職業にあまり興味はないが、これらの情報があれば多少は考慮すると思う」といった意見があることから、ポストドクター等が多様なキャリアパスを考慮する上で、これらの情報提供がキャリア支援の一助になると考えられる（【インタビュー調査 3-14】）。また、「ポストドク後のキャリアパスを提示して欲しい」といった意見も聞かれており、実際のノンアカデミック・キャリアパスに関する具体的な事例などについても積極的に広報<sup>36</sup>することが必要だろう。

その一方で、外国人のポストドクター等を中心に、「就職活動経験がないので、活動の仕方がよくわからない」といった声が聞かれており、文化・習慣が異なる日本での就職活動に戸惑いを見せている様子も見受けられた。

不足していると思われる情報・支援	全体	研究職以外の職業にある程度興味がある者	研究職第一希望
研究職しか希望していないので、該当しない	17	2	17
就職活動の基礎知識(応募書類の書き方やマナーなど)	7	4	6
研究職以外の職業に関する基礎的な情報(一般的な職務内容や必要な資格など)	11	7	9
企業等がポストドクターに求める人材像などの情報	19	14	15
研究職以外の職業で活躍するポストドクター経験者のキャリアパスなどに関する情報	17	13	14
ポストドクターが応募可能な公募(求人)情報	24	16	20
進路カウンセリング	4	2	3
就職に向けたトレーニング(能力開発やスキル取得など)	7	4	5
その他	0	0	0
特になし	14	8	12
未回答	3	1	2

(単位:人)

表 3-22. 研究職以外の職業への就職活動に際して、不足していると思われる情報・支援（複数回答可）ここで、「研究職以外の職業にある程度興味がある者」とは、「表 3-16. 調査対象者の研究職以外の職業に対する興味」において「非常に興味がある」又は「まあまあ興味がある」と回答した者を指す。

#### 【インタビュー調査 3-14】キャリア設計のために必要な情報・支援

- ・ 「博士課程進学時にポストドク等の現状を知らせるべき。」(33 歳女性、工学系)
- ・ 「大学院生に対しては、ポストドクの現状などに関する情報があればよいのではないか。」(47 歳女性、その他の分野)
- ・ 「学部の頃は、ポストドク後助手等になれるものと考えていたが、修士課程になって、周囲を見て、状況が少し違う事がわかってきた。」(31 歳男性、工学系)
- ・ 「雇用が増える方向にあるのかどうかを知りたい。」(31 歳男性、理学系)
- ・ 「ポストドク職はあってもその後の進路がかなり限られている状況なので、他の方々の進路状況などの情報公開があればもっとありがたい。」(32 歳女性、理学系)
- ・ 「企業の博士号取得者の採用に関する情報が少ない。」(34 歳女性、理学系)

<sup>36</sup> 例えば、海外のポストドクターの多様なキャリアパス事例については、Science 誌のオンラインサイトである“ScienceCareers.org”でも情報提供がなされている。

- ・ 「アメリカは企業等がポスドクを募集しているが、日本ではあまり見ない。」(33歳外国人男性、工学系)
- ・ 「ポスドクが応募可能な公募(求人)情報が具体的にあれば、研究職以外の職業であっても考慮する。現状では、そういったものがない。」(33歳女性、その他の分野)
- ・ 「研究職以外はあまり興味は無いが、ポスドクが応募可能な公募(求人)情報などがあれば、多少は考慮すると思う。」(33歳女性、工学系)
- ・ 「研究職以外に国文学を生かせる職業があるのかどうか。もしあるのであれば少しは考える。」(35歳女性、人文科学系)
- ・ 「国内の民間企業への就職が第一希望であるが、民間企業に就職した人が周囲にいないため、どのように就職活動すればいいのかわからない。」(31歳外国人女性、理学系)
- ・ 「ポスドク自身も指導教官も、ポスドクは大学教員になるのが当たり前と思われている。ポスドク後のキャリアパスを提示して欲しい。」(33歳女性、理学系)
- ・ 「自分以外のポスドクの現状についても知りたい(研究に専念できているのかどうか)。」(29歳男性、工学系)
- ・ 「(就職情報は)本やインターネットWEBサイトで補えるが、一般的に中途採用、転職と同じでよいのが気になる。恐らく何年もポスドクをやる状況が当たり前になり過ぎて、他の進路を考える機会が少ない。」(33歳女性、理学系)
- ・ 「ポスドクは身分が曖昧なので就職活動が難しい。」(37歳女性、理学系)
- ・ 「博士課程修了当時には、民間に10社程度応募したが、殆どがエントリーシートで不採用。面接できたのは1社のみ。しかし、今振り返ると、就職対策をきちんとしていなかった。学会発表のように単に研究内容をプレゼンただけで、企業受けするプレゼンをしていなかった。」(31歳男性、理学系)
- ・ 「民間企業にも応募したが、書類審査で落ちてしまう。研究職以外の職業に挑戦してもよいとは思っているが、経験がもともとないので自信が無い。」(33歳外国人男性、工学系)
- ・ 「就職活動経験がないので、活動の仕方がよくわからない。」(35歳外国人男性、工学系)
- ・ 「国内の民間企業への就職が第一希望であるが、民間企業に就職した人が周囲にいないため、どのように就職活動すればいいのかわからない。」(31歳外国人女性、理学系)



## 第4章 インタビュー調査の総括

本調査では、関東地域の大学及び大学共同利用機関で研究活動に従事しているポストドクター等68人に対して個別対面式のインタビューを実施した。インタビュー調査を通じて、ポストドクター等のキャリアパスの特徴や研究と家庭の両立の現状について具体的事例を把握するとともに、研究職への拘りや非研究職に対する意識等について知見を得ることができた。

### 4.1. 高年齢層と女性のポストドクター等について

#### ① ポストドクター等のキャリアパスの特徴

雇用状況調査によれば、ポストドクター等の約4分の1が35歳以上（約1割が40歳以上）であることや女性の占める割合が40歳以上で高まることが判明している。社会人経験（ポストドクター等以外の職の経験）や育児経験などにより研究キャリアの開始時期が遅れている可能性も考えられたため、具体的事例の把握を行った。

その結果、調査対象者（68人）のうちの約3分の1（23人）が、ポストドクター等以外の職（企業経験、勤務医、教育関連職経験等の社会経験）を経験しており、2割程度の者（15人）については3年以上の社会経験（ポストドクター等以外の職の経験）を有していた。特に、40歳以上のポストドクター等については、7人のうちの6人がポストドクター等以外の職を過去に経験している。また、今回のインタビュー調査においてももっとも年齢層が高いポストドクター等の2人は社会経験を有する女性であり、本調査を通して具体的事例を確認することができた。これらのことから、ポストドクター等のうちの高年齢層を構成するグループは、単にポストドクター等を複数回繰り返して高年齢に至った者ばかりでなく、ポストドクター以外の職を過去に経験した者が程度含まれている<sup>37</sup>ことが、本調査を通じて明らかとなった。ポストドクター等になった経緯は様々であるが、もともと研究に興味があったこと、民間企業等で研究活動を希望していたが研究の機会が得られなかったこと、民間企業での仕事や職場に馴染めなかったことなどが理由として挙げられる。

今回の調査対象者においては多様なキャリア経験を有するポストドクター等が多く、キャリアアップする上で、研究者の応募要件等に見られる採用時の年齢制限が阻害要因<sup>38</sup>になっているといった認識も強い。実際に、研究職への応募の際に、ポストドクター等自身が障害と感じている点について聞いたところ、「採用時の年齢制限」と回答したものが圧倒的に多く、「採用時の年齢制限が設けられている場合も多く、女性で出産・育児を経験すると不利になってしまう」、「特に女性の場合、出産・育児もあるので、年齢制限はなくして欲しい。採用時には、年齢で制限するのではなく、社会経験も考慮されるべきではないか。現状では、社会経験は考慮されていない」といった意見にも表れている。

<sup>37</sup> 文部科学省『学校基本調査』の最近の博士課程進学者に占める35歳以上の比率も増加傾向にあること（これは34歳以下の博士課程進学者の人数が減少していることによる）を考慮すると、ポストドクターになる若年層の人数が減少していることも一因として考えられる。

<sup>38</sup> 3,870人のポストドクター等（我が国のポストドクター等の総数約1万5千人のうちのおよそ4分の1に相当）の進路動向を調査した「進路動向調査」によれば、平成17年度終了直後に同一機関でポストドクター等をしている者の比率は年齢とともに上昇し、他機関に移動してポストドクター等をしている者の比率は低下している。これは、高年齢でポストドクター等のポストに就くことが難しく、その他のポストの選択肢も狭まる（大学の助教ポストの選択肢が減るなど）ために、同一機関のポストドクター等に留まる傾向が強くなっていることが考えられる。

## ② ポストドクター等にとっての研究と家庭の両立

ポストドクター等にとって、研究と家庭を両立させる上で、またキャリア・アップを図る上で、現在の雇用形態（任期付、非常勤雇用等）がどのような影響を与えているのかについて調べた。

今回のインタビュー調査においては、研究者に対する出産・育児等による研究の一時中断後の再開を可能にする等の支援措置に対して好意的な意見が聞かれており、実際に、特別研究員-RPDに内定しているポストドクター等も3人いた。特別研究員-RPD制度においては、その募集条件において年齢及び性別に制限が設けられておらず、制度の活用を容易にしていることがうかがえる。また、子供を抱えるポストドクター等の一部からは、「研究する時間が自由にとれるので、子供の養育のことを考えるとポストドクのみでもよい」といった声も聞かれており、個々人の置かれた研究環境にも依存するとは思われるものの、雑務などが比較的少なく、大学教員などのパーマネント職よりも研究時間が比較的自由に取れるポストドクター等の環境が、研究と育児等との両立を容易にしているケースも見られた<sup>39</sup>。

その一方で、非常勤での雇用やプロジェクト雇用であるために育児休暇の取得が困難な状況にあるケースや、「雇用が切れたり、一旦無職になる場合、雇用証明がないので、託児施設に子供を受け入れてもらえない。また、雇用予定の場合は、託児施設への受け入れ順位が低い」、「研究員としての雇用にも関わらず、書面では月に40時間しか働いていないことになっているため、保育園の手続きの度にもめる。そのため延長保育が認められない」といった、ポストドクター等に特徴的な雇用形態に起因する課題も見受けられた。

更に、研究職への応募の際に障害となりうる点としては、特に女性では、家庭の事情などにより応募できる範囲（地域や雇用条件など）が限定されることが挙げられる。「以前は別居していたが、現在は夫の都合に合わせている」といった意見があるように、子供の養育や家族の生活拠点を考慮した理由などから、自らのキャリアパスの選択肢を限定せざるを得ないといったケースも見受けられた<sup>40</sup>。

<sup>39</sup> 3,870人のポストドクターの進路動向（平成17年度終了直後）を調査した「進路動向調査」によれば、平成17年度終了直後に他機関のポストドクターになっている者では、勤務形態が「非常勤」になる割合は、女性のほうが男性よりも高いこと（男性の「非常勤」比率は20%である一方、女性は41%に達している）が示されている。その1つの要因としては、育児や家事との両立の必要性から「非常勤」の職を選択する、またはせざるを得ない可能性が考えられる。ただし、このような柔軟な就業形態が、研究と家庭の両立を容易にしている側面も考えられる。

<sup>40</sup> 【海外情報（米国）】配偶者／パートナーの仕事の関係で、自身のキャリアの選択肢が限定される、またはキャリア変更をせざるを得ないといった事情は、米国のポストドクター等にも見受けられる。特に、配偶者も研究者である場合（このようなカップルを“Dual Career Coupls”と呼ぶ）には、同一地域で研究ポストを得ることが難しく、別居生活を余儀なくされる。“Trailing Spouse”（付随する配偶者）を抱えている研究者に対しては、配偶者にも同一機関・地域で就業の機会を提供・斡旋する等の取組みが一部で実施されている。

## 4.2. ポストドクター等の進路志向と就職活動について

### ① ポストドクター等の研究職への拘り

アカデミック・ポストの獲得競争は、理学分野のポストドクター等を中心に厳しい状況が予想されている。インタビュー調査を通じて、ポストドクター等が研究職に求める要素と拘りについて聞き取りを行った。

当然のことながら、今回の調査対象者においても、大半の者（58人）が研究職を第一希望としており、圧倒的に大学や公的研究機関の研究者を目指しているポストドクター等が多かった。研究職を第一希望としているポストドクター等については、「自分の希望するテーマ」や「職位の高いポスト」を求める者は比較的少なく、むしろ、長期的に安定して「研究できること」が彼らの研究ポストを求める主たるモチベーションのようである。ただし、現在のポストドクター等の任期が切れ、次の研究ポストが見つからなかった場合においては、大半のものが何らかの選択肢を考えており、将来的なリスクに備えて、研究職以外の選択肢について柔軟に検討している様子もうかがえた。

一方で、次の研究ポストが見つかるまでは無給であっても研究室に籍を置くことを優先する者も一部に見受けられ、その背景には、フリーター等の選択肢を含めて低賃金であっても収入を得ることは可能であろうといった見通しを持っているケースや、国家資格取得などにより自立できる選択肢があること、更には配偶者／パートナーの安定した収入や経済的基盤が確立している親の存在などがあるものと考えられる。

今回の調査対象者については、学部、修士課程、博士課程を通して企業等への就職活動を一切していなかった者が多く、特に、学部卒業、修士課程修了、博士課程修了当時のいずれにおいても「就職活動を一切しなかった」と答えたポストドクター等は約3分の1に上った。学部段階からすでに研究職を目指していたために就職活動を一切しなかったケースの他、「修士課程の時に学振に受かったので、博士課程に進学した」、「就職などはまだいいか」、「これまでは行き当たりばったり」といった受動的な理由で進学を選択したケースなども見受けられた。いずれのケースについても、アカデミックな研究職以外の職業や就職活動などに対する理解が不足していることも考えられることから、彼らの優れた能力を社会の多様な場で活かしていくためにも、学部などの早い段階からキャリア設計などについて考える機会を増やすことが重要であろう。

### ② ポストドクター等の非研究職に対する意識

今回の調査対象者の半数近くについては、研究職以外の職業にもある程度興味を示しており、必ずしも研究職しか眼中にないといった状況ではない。その一方で、「研究職以外の職業とはいっても、現在の年齢では難しいのではないか」といった声があるように、現状を踏まえた上で、自らのキャリアの選択肢を限定している者も数名見受けられた。

研究職以外の職業にある程度興味を示したポストドクター等からは、具体的な職業として「科学技術コミュニケーター」を挙げる声が多かった。「科学技術コミュニケーター」には、科学記者、サイエンスライター、科学館・博物館関係者、大学・研究機関等の広報担当者などが含まれる。大学・公的研究機関等の積極的な関与が可能である選択肢としては、大学や公的研究機関等の広報部門へのキャリアパスを確立することが考えられる。更に、大学、大学共同利用機関、短期大学、高等専門学校以外の教育職（小学校、中学校、高等学校教員など）に興味を持つポストドクター等も複数いた。近年では若者の理工系離れも指摘されており、第三期科学技術基本計画においても「知的好奇心に溢れた子供の育成」のために「高度・先端的な内容の理科、数学、技術等の教科を分か

りやすく教え、魅力ある授業を行うことができる教員」や「高い専門性と実践的な指導力を発揮できる教員」の養成の必要性が指摘されており、専門的知識を有するポストドクター等の経験者がこれらの役割を担えるようにすることも必要であろう。理数系教員も、広義の意味では科学技術コミュニケーターに含まれると考えられることから、科学技術と社会を繋ぐ科学技術コミュニケーター全般に対するポストドクター等の興味は高いと考えられる。

科学技術コミュニケーターなどのように研究業務以外のスキルが要求される職業への進路変更を円滑に進めるためには、希望に応じて、ポストドクター等の期間中に、キャリア開発に繋がる業務をある一定の割合で許容することも考えられる<sup>41</sup>。ポストドクター等の進路希望に応じて、履歴に残る形で、本務以外の業務における OJT(On the Job Training)などを経験できるように配慮することは、ポストドクター等自身の視野や能力の幅を広げるのみならず、かかる業務に対する彼らの適性を見極め、段階的なキャリア変更を可能にする上でも重要ではなかろうか<sup>42</sup>。

### ③ ポストドクター等の就職活動状況と不足している情報・支援

ポストドクター等の就職活動に際して、どのような情報や支援が不足していると感じているのかについて整理する。

まず、今回の調査対象者に公募（就職）情報の主な入手先を聞いたところ、特に多かったのが、「上司（指導教官など）からの紹介」と「インターネットの情報」である。「インターネットの情報」（41人）と回答したもののうち、その多く（36人）が具体的なサイト名として（独）科学技術振興機構の「研究者人材データベース JREC-IN」を挙げており、当該サイトがポストドクター等に広く利用されていることがうかがわれる。また、調査対象となったポストドクター等の多くが、上司（指導教官など）からの公募（就職）情報の紹介はあるものの、実際には、ポストドクター等自身で情報を収集し、それに基づき就職活動を行っているケースが多いようである。特に、博士課程と異なる機関でポストドクター等をしている者については、上司（指導教官など）から紹介された公募情報よりもポストドクター等自身が独自に収集した公募情報に基づき就職活動するケースが多く、「今までとは面識の無い職場なので、上からポストなどの紹介はない」といった背景もあるようである。

次に、彼らが研究職の公募情報を収集する際に不足していると考える情報についても聞いたところ、「採用（評価）基準」や「給与などの雇用条件」を挙げる者が多く、また、女性では「産休・育休制度などの詳細」が不足していることを指摘する声が強かった。「採用（評価）基準」に関する情報の不足は、「出来レースが多く、採用基準が不透明という話はよく聞く」、「研究者の採用に

<sup>41</sup> 【海外情報（米国）】 Science 誌のオンラインサイトである” ScienceCareers.org” では、ポストドクターが従来の研究活動とは別に博物館での科学技術コミュニケーターとしての業務を兼任する事例等も紹介されている。

<sup>42</sup> 【海外情報（米国）】 米国のアルゴン国立研究所では、様々な研究領域が集積している機関の特徴を生かして、ポストドクターが指導教官のもとで主たる研究を行いながらも、一定の割合で、主業務以外に興味のある研究テーマについて同一機関内の他部門と共同研究が行える仕組みを整備しつつある。これは、今後の新しい発見やイノベーションが様々な研究分野の融合によって発展するとの考えに基づき、機関における研究活動の活性化のみならず、将来の科学技術を担うポストドクターの視野とスキルの幅を広げる上でも重要であると考えられている。また、米国のバンダービルト大学では、ポストドクターの進路希望をもとに、ポストドクターが将来的に教育専任ポストを希望している場合には、主たる研究を行いながらも、一定の割合（3割程度）で教育指導を担当できる仕組みを設けるなど、研究分野でのトレーニングばかりでなく、キャリア開発に繋がるサポート環境が用意されている。これらのケースに言えることは、ポストドクターのスキル開発や雇用機会確保のために、主たる分野での研究活動を行いながら、履歴に残る形で、OJT や長期インターンシップに似た経験を積めるように配慮されていることである。

は、コネもあるのではないか」といった不信感<sup>43</sup>にも繋がっているものと考えられる。

更に、研究職以外の職業への就職活動で不足していると思う情報・支援（複数回答可）についても聞いたところ、「ポストドクターが応募可能な公募（求人）情報」や「企業等がポストドクターに求める人材像などの情報」といった回答が多くみられた。特に、研究職以外の職業に「興味はあまりない」と回答したものであっても、「研究職以外の職業にあまり興味はないが、これらの情報があれば多少は考慮すると思う」といった意見もあることから、ポストドクター等が多様なキャリアパスを考慮する上で、これらの情報提供がキャリア支援の一助になるものと考えられる。また、「ポストドク後のキャリアパスを提示して欲しい」といった意見も聞かれており、実際のノンアカデミック・キャリアパスに関する具体的な事例などについても積極的に広報<sup>44</sup>することが必要だろう。

## 謝辞

本調査の実施に当たっては、多くの皆様のご協力を頂いた。何よりも、業務ご多忙の折、インタビュー調査に快くご協力いただいたポストドクター等の皆様、インタビュー対象者をご紹介いただいた各機関の担当者の皆様には、心からお礼を申し上げたい。

また、ポストドクター等に対するインタビュー調査を効率的に実施する事ができた背景には、当研究所第1調査研究グループのメンバーの助力があった。この場を借りて感謝の意を表したい。

<sup>43</sup> 今回の調査対象者に限らず、科学技術政策研究所（2005年3月） NISTEP REPORT No.83『基本計画の達成効果の評価のための調査 -主な成果-』においても、「研究者の公募が形式的である」と感じている大学や公的研究機関等の研究者が大半（形式的と感じることが「よくある」、「ときどきある」合わせて9割前後）であることがわかっている（pp.90）。

<sup>44</sup> 例えば、海外のポストドクターの多様なキャリアパス事例については、Science 誌のオンラインサイトである” ScienceCareers.org” でも情報提供がなされている。

## 参 考 资 料

## 参考資料 1. 調査対象者の具体的事例とその他の回答例

ここでは、インタビュー対象となったポストドクター等 68 人の具体的事例を紹介するとともに、彼らのポストドクター等としての現状認識や人生設計の特徴などに関する回答例を記載する。

### A1. 1. 調査対象者の具体的事例

#### 【インタビュー調査 A1-1】調査対象者に関する具体的事例

##### (1) 55 歳女性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は工学系。任期は 2 年。月額給与は 30 万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。夫は大学教員。

修士課程修了後、民間企業に就職。育児のため企業を中途退職（2 年間）した後、再就職（研究職）。「今まで一番ショックだったことは、育児のために企業を辞めた際、夫の扶養になったこと。」しかし、「博士号を取得していなかったため、企業では研究グループのリーダーにはなれなかった。その為、博士号が必要と考え、学位を取得することにした。11 年前に企業を退職し、2000 年度に学位（論文博士、農学系）を取得。学位取得から就職活動が続けたが、年齢制限があり、なかなかポストが見つからなかった。」1 年半の就職活動を経て、現在の指導教官（研究室の先輩女性）にプロジェクト雇用型の技術員として雇用される。「もともとポストドクターのポストを望んでいたが、35 歳の年齢制限があり、止むを得ず、技術員となった。」技術員を 4 年半続けた後、現在の所属機関の雇用ということで、年齢制限がなくなったことから、ポストドクター等として雇用され、現在に至る。「現在の指導教官（女性）は、アメリカで 20 年以上の研究経験がある方で、「何故日本では年齢制限を設けているのか。アメリカでは無い」と言っている。特に女性の場合、出産・育児もあるので、年齢制限はなくして欲しい。」

学部卒業当時は、大学院進学と企業等への就職の両方を考慮し、就職活動を行なった。修士課程修了当時は、企業等への就職が第一希望だったので、企業等への就職活動をした。学位取得当時は、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行なわなかった。

10 年後の自身のイメージについては、「現在の年齢を考えると、年齢制限などもあり、ビジョンが描けない。夫は大学教員で、経済的にはある程度安定しているが、それとは関係なく、自分が自立して研究できるようになりたいと考えている。」

##### (2) 47 歳女性(日本人)、大学共同利用機関

現在の研究分野は理学系。任期は不明（1 年毎の更新）。月額給与は 20 万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者あり。子供なし。夫はサラリーマン。

修士課程修了後、10 年間外資系企業（金融関係専門職）に勤務。商品開発に行き詰まっていたことと、商品開発の理論を勉強したいと考え、博士課程に進学。2004 年度に学位（理学系）取得後、現職。

学部卒業当時は、「研究（勉強）がしたかったので、就職活動は行わなかった。」修士課程修了当時には、指導教官から「研究者向きではないと思われたのか、進学は駄目だ」と言わ



れたこともあり、就職活動をした。「たまたま新聞の求人広告を見て、トレーダーに応募したら採用された。」博士課程修了当時から、「公的機関・民間に拘らずに、就職を考えている。」

10年後の自身のイメージは研究者（職位などは特になし）。「もし夫の仕事がなくなっても、自分が家族を養えるようになりたい。その為にも雇用条件のいいところを見つけたい。また、年下を教育するのは苦手で、チームを組んでする仕事のほうが好きなので、大学等の教育職よりは民間のほうがよい。」

### (3) 46歳男性(日本人)、国立大学

現在の研究分野は理学系。任期は1年。月額給与は10万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供（大学生）あり。

大学卒業後、約10年間民間企業等に勤務。再度、大学に入学し、大学院修士課程を修了。博士課程は途中退学したものの、3年以内であれば課程博士が取得可能であったため、2000年度に学位（理学系）取得。その後、非常勤講師等を経て、現職。

学部卒業、修士および博士課程修了当時の就職活動状況は不明。

10年後の自身のイメージは、特になし。

### (4) 42歳男性(外国人)、私立大学

現在の研究分野は理学系。任期は不明（1年毎の更新）。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。妻は専業主婦。

大学在籍中、3年間だけ軍隊に入隊。2002年度に学位（農学系）取得後、母国の公的研究機関に研究員として10年3ヶ月間勤務。その後、現在のポストに就くために来日。特に現在のポストドクター等のポストに不満等はない。

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったために、就職活動はしなかった。修士課程修了当時には、博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮し、就職活動を行なった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職が第一希望だったが、企業等への就職活動も行なった。

10年後の自身のイメージは、免疫活性に関する研究を行う研究者。

### (5) 40歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は40万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

高校3年生から博士課程修了まで海外。1999年度に学位（理学系）取得後、国内の大学で5年間ポストドクター等を経験。その後、ベンチャーの研究者（実質的にはポストドクター等）として2年2ヶ月間勤務し、現職。ポストドクター等であることで不都合な点として、「ローンを組む時に、パートのように扱われた」こと。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、現在と同じ仕事内容の研究者（PI）。

**(6) 40 歳男性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は工学系。任期は半年。月額給与は 20 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。

1995 年度に学位(工学系)取得後、民間企業に入社。3 年間エンジニアを経験後、退職。予備校講師を 5 年間勤めた後、現職。「任期が残り 1 ヶ月くらいで、次の継続が決まる。もう少し早くして欲しい。」

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったが、就職活動を行なった。修士課程修了当時には、博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮していたので、就職活動をした。博士課程修了当時には、企業等への就職が第一希望だったので、企業等への就職活動を行なった。

10 年後の自身のイメージは、研究および教育に携わる大学職員(助手)。

**(7) 40 歳男性(外国人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は 2 年。月額給与は 30 万円台。年金および保険の加入状況は不明。配偶者および子供 2 人あり。

母国の大学を卒業後、研究所で 4 年間勤務。1994 年に修士課程修了後、大学に 6 年間勤務。2001 年に来日し、博士課程入学。2004 年度に学位(理学系)取得し、現職。「国内にポストが無ければ、必要に応じて海外に移動せざるを得ない。文化や環境が変わるので、子供の教育が問題。」

学部卒業、修士および博士課程修了当時のいずれも企業等への就職も考慮していたが、修士課程修了当時のみ企業等への就職活動を行なった。

10 年後の自身のイメージは、環境保全に関する物質の創製や新技術の開発を行なう研究開発者(教授或いは研究員)。

**(8) 38 歳女性(日本人)、私立大学**

現在の研究分野は理学系。任期は 3 年。月額給与は 30 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供 1 人あり。

1998 年度に学位(理学系)取得後、現職までに 6 年 9 ヶ月間ポストドクター等を経験。その間、出産・育児のために研究職を一旦退職(3 ヶ月)。日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定。「所属機関に託児施設がない。」「雇用が切れたり、一旦無職になる場合、雇用証明がないと託児施設が受け入れない。雇用予定の場合は、託児施設への受け入れ順位が低い。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10 年後の自身のイメージは、公的研究機関等の研究者(助手または PI)として、研究計画立案、予算獲得、研究室管理運営及び研究活動に従事。

**(9) 37 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は 1 年。月額給与は 30 万円台。厚生年金・健康保険加

入。独身。

修士課程に在籍中、当時所属していた研究室での人間関係が思わしくなかったことや、「浪人、私立大学進学、修士課程と、金銭面で親や家族にずいぶん苦勞をかけたので、自立したいと思った」ということで、企業等への就職活動を行った。修士課程修了後、民間企業（電気メーカー）に2年間勤務。「修士課程の時、博士課程に進学するか就職するかで迷っていた。当時、不景気だったこともあり、求人も少なく、あまりよく考えずに就職した。しかし、やっている内容の浅さに満足できなかったことと、学問への想いが捨てきれず、再度博士課程に進学した。しかし、博士課程も修士課程の時に在籍していた研究室に、義理を立てて所属したものの、結局また人間関係が思わしくなく、博士を取るのに5年もかかってしまった。」2002年度に学位（理学系）を取得。「指導教官から「研究生として残らないか。」との申し出は受けたが、親に「博士を取ったら自立しろ。」と言われたので、これ以上は迷惑はかけられないと思い（学費が払えないので）、就職活動しながらフリーターをする決心をした。」学位取得後は、2年8ヶ月間塾講師のアルバイトを経験し、現在の所属機関の研究支援員を経て、現職。

学部卒業当時には、企業等への就職活動経験なし。

10年後の自身のイメージは、「特になし。選べる状況にない。」

#### (10) 37歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

2003年度に学位取得または博士課程満期退学（人文科学系）後、現ポスト（更新あり）。研究室の事務職兼務による収入あり。平日は現在の大学で勤務し、週末は住職。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職を両方考慮したが、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究者（講師）。

#### (11) 37歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は工学系。任期は不明。給与も不明。厚生年金・健康保険加入。配偶者あり。子供なし。

2001年度に学位取得または博士課程満期退学（理学系）後、現職。

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。修士課程修了当時には、博士課程進学が第一希望だったものの、公務員試験は受験した。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望であり、現職を紹介された。

10年後の自身のイメージは、特になし。「ポスドクの将来展望が見込めないので、安定した職ならいい。」

#### (12) 37歳男性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)

現在の研究分野は工学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は40万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者あり。子供なし。

2001年度に学位（工学系）取得後、民間企業（修士課程在学中より開発業務に関わる）に入社し、研究開発を担当（現在も無給で開発に関わる）。2年後からポストドクター等を始め、現在に至る。

学部卒業当時には、大学院進学が第一希望であったため、就職活動はしていない。修士課程修了当時には、ベンチャー企業に興味があり、画像計測技術を生かしたベンチャー企業を調査したが、見当たらなかった。博士課程修了当時もベンチャー企業に興味があり、友人が起業したベンチャーと接触。

10年後の自身のイメージは、実用的な技術開発に従事する研究者。

#### (13) 37歳女性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供5人あり。夫は自由業。家計は妻（本人）が支え、子供の面倒も妻（本人）が見る。

1997年度に学位（理学系）取得後、民間企業（製薬会社）に就職し、8ヶ月間勤務（当時は、子供が2人）。その後、ポストドクター等として現在の所属機関で2年間研究活動に従事（3人目の子供を出産）。その後、他機関のポストドクター等になり、4人目の子供を出産。しかし、その機関では育休・年休がなく、プロジェクト雇用であったために、8ヶ月後に自主退職を余儀なくされた。退職後半年間は、育児のため無職。再度、現在の所属機関でポストドクター等としての研究活動を再開。次年度から、日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定しており、「こういった制度で研究を続けたい。」また、「大学教員は雑務が多いので、子供5人の育児などを考えると、ポストドクターのほうが自由度があってよい。」

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時には、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたため、企業等への就職活動をした。

10年後の自身のイメージは、生化学実験を行う研究者あるいはテクニカルアシスタント。

#### (14) 37歳女性(日本人)、国立大学法人

現在の研究分野は保健系。任期は3年。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供2人あり。夫は大学教員（助教授）。

1997年度に学位（理学系）取得後、ポストドクター等や補佐員などを繰り返した後、現職。「上の子供が2才くらいまでは別居していたが、困難であったため、現在は夫の都合に合わせている。しかし、実家も遠いので、両親に子供の面倒などで助けてもらうわけにもいかない。現在は週30時間で勤務しているが、子供がいるためフルタイムでの勤務が難しい。担当教官と話し合い、週30時間勤務に軽減してもらった。」

学部卒業当時には、大学院進学と企業等への就職の両方を考慮していたため、就職活動をした。修士課程修了当時は博士課程進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当時にも、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動はしていない。

10年後の自身のイメージは、不明。

**(15) 36 歳男性(日本人)、大学共同利用機関(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は10万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。妻は教員(公務員)。

2001年度に学位(その他の分野)取得後、現在の機関でポストドクター等を継続している。現在、他大学の非常勤講師も兼任。夫(本人)が子供の保育園の送迎などを行っているが、「正規の職員ではないので、育児休暇は取れない。」

学部時代から「研究がしたかった」こともあり、学部卒業、修士および博士課程修了当時のいずれも、企業等への就職活動はしなかった。

10年後の自身のイメージは、研究と教育を行う大学教員(助教授または教授)。

**(16) 36 歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

2003年度に学位(人文科学系)取得後、現職。その間、他大学での事務職を2年間経験。現在は、学芸員補助や調査員等の業務による収入あり。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、歴史関連の研究を行う学芸員または大学講師。

**(17) 36 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は理学系。任期は5年。月額給与は10万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。妻は非常勤事務職。

2001年度に学位(理学系)取得後、ポストドクター等や非常勤講師を経て、現職。「子供はいるものの、育休は取らない。ポストドクなので育休は取りにくい。」

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったため、就職活動はしていない。修士課程修了当時は博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮していたことから、就職活動をしたが、不採用であった。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動はしていない。

10年後の自身のイメージは特になく、研究関連職で「収入があればいい。」また、「教員免許を持っていないので、教員の道があれば、小中高の教員にも興味がある。」

**(18) 36 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は理学系。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者あり。子供なし。

2000年度に学位(理学系)取得後、他機関で3年4ヶ月間研究補助者や研究者を繰り返した後、現職。海外の教授職(任期最長7年)にすでに内定。「ポストドクターは、公的研究機関では研究者として扱われるが、大学では学生扱い。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったが、企業等への就

職活動を行なった。

10年後の自身のイメージは、調査研究と学生の教育を行なう大学教員または研究所研究員（助教授・教授または主任研究員）。

**(19) 36歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は保健系。任期は4年。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

大学卒業後、研修医2年、臨床1年を経験した後、大学院進学。大学院在籍中に2年間休学して仕事をした。2004年度に学位（保健系）を取得後、現職。

学部卒業当時は、大学病院への勤務を希望していたため、就職活動はしていない。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職と病院への就職の両方を考慮していたため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、医師か研究員。

**(20) 36歳男性(外国人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。

大学在学中に3年間の軍隊入隊のため、大学卒業が3年遅れる。1998年、博士課程進学のため来日。2001年度に学位（理学系）取得後、日本の他機関で1年9ヶ月間、母国で3年2ヶ月間ポストドクター相当のポストで研究活動に従事。その後、現在のポストに就く。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究グループのリーダーとして、研究と若い研究者の指導を行なう。

**(21) 36歳女性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は3年。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供1人あり。夫は研究者（正規職員）。

1998年度に学位（工学系）取得後、公的研究機関の職員となり、6年半技術者を経験。（その間、3ヶ月間育児休暇を取得。）しかし、「研究もできると聞いていたものの、殆どできなかった。」退職後、2ヶ月間の育児および求職期間を経て、現職。現在、他大学の非常勤講師を兼任。日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定。

学部卒業および修士課程修了当時は進学と企業等への就職の両方を考慮した。また、博士課程修了当時は大学や公的研究機関の研究職が第一希望だったものの、「ポストドクターへの採用も決まっていたが、安定した職を選んだ。」学部卒業、修士および博士課程修了当時のいずれも、企業等への就職活動を行っている。

10年後の自身のイメージは、大学または国立研究機関の研究者（助教授または教授）。

**(22) 36 歳女性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は農学系。任期は半年。月額給与は 20 万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2001 年度に学位(保健系)取得後、民間企業(製薬会社)に 4 年 1 ヶ月間勤務し、基礎的な研究活動に従事。その後、「患者さんの見える仕事(研究)がしたい」と考え、8 ヶ月間獣医を経験し、現職。「現在は時給制で、実働と異なる。」

学部卒業当時には、大学院進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時には、企業等への就職が第一希望であったため、企業等への就職活動も行った。

10 年後の自身のイメージは、皮膚科専門で仕事をする獣医師(獣医師資格あり)。

**(23) 35 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は 1 年。月額給与は 40 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。妻は他機関の研究者で、現在は育児休暇中。

1998 年度に学位(理学系)取得後、現職も含め 3 機関のポストドクター等を経験し、現在に至る。うち、海外の機関で 3 年 3 ヶ月間ポストドクター等を経験。現在のポストドクター等の任期が切れ、次の研究ポストが見つからなかった場合には、「①他の研究機関のポストを探す。②海外の研究機関で研究を続ける。③主夫になる。」

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったために、企業等への就職活動は行なわなかった。博士課程修了当時も、大学・公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行なわなかった。「正直、行き当たりばったり。」

10 年後の自身のイメージは、研究員(ポストドクター、助手、助教授)または無職。

**(24) 35 歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は工学系。任期は 3 年。月額給与は 40 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。

1999 年度に学位(工学系)取得後、他大学でポストドクター等を経験(うち海外でポストドクター等を 3 年間経験)後、現職。「アメリカのほうが研究環境が良い。日本では、専任教員も事務的作業が多く、研究などのディスカッションの時間が十分持てない。ただ、日本のほうが好きなので帰国した。」「私の場合、雇用主が「研究できる」というので来てみたら教育プロジェクトだったので、研究遂行上制約が多かったものの、本来私が雇用される前に調査すべきだったと指摘されれば反論できない。しかし、調査能力はなかった。」次年度に助教に内定。

学部卒業当時には、大学院進学が第一希望であったものの、就職活動は行なった。修士課程修了当時は博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮し、就職活動を行なった。博士課程修了当時には、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動はしていない。

10 年後の自身のイメージは、芸術分野を取り込んだパターン認識課題の教育研究を行う大学教員(教授)。



**(25) 35 歳男性(日本人)、私立大学**

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。無給。国民年金・国民健康保険。配偶者あり。子供なし。

2002年度に学位(人文科学系)取得後、海外の大学(博士課程と同一機関)で2年間ポストドクター等を経験。その後に帰国し、現ポスト。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時には進路希望は特になく、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは特になし。「大学教員などは雑務などもあり、研究があまり出来ないで大変であることから、職業としての研究職は考えていない。無給であっても、このまま研究できればよい。将来的には、田舎にでも行って悠々自適な生活を送りたい。」

**(26) 35 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2004年度に満期退学(人文科学系)後、現職。「臨床心理士の資格を持っていないために、活躍の場が制限されている(資格を得るために、特定の研究室に入る必要がある)。」また、「人文社会は大変な状況。このままでは自殺者が出てしまう。どうか、人文・社会系の各研究室レベルでポストの実態を調査して欲しい。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究と心理的支援を行なう研究者(助教授)。

**(27) 35 歳男性(外国人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。妻は専業主婦(「日本で働くには、資格外ビザが必要だが、厳しい」)。

大学時代に2年間軍隊に入隊。修士課程修了後、企業で日本語通訳の仕事を半年間経験。その後、博士課程進学のために来日。来日した理由は、環境分野は日本のほうが歴史が長く、また、日本も母国も地理的条件が似ていることから、母国で活かしたいと考えたため。2005年度に学位(工学系)取得後、現職。「就職活動経験がないので、活動の仕方がよくわからない。」

大学の時から研究者を希望しており、学部卒業、修士および博士課程修了当時のいずれも、企業等への就職活動はしなかった。修士課程修了当時には、留学準備をした。

10年後の自身のイメージは、廃棄物のエネルギー利用について研究する研究者(室長)。

**(28) 35 歳女性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。無給。国民年金・国民健康保険。配偶者あり。子供なし。

1999 年度に学位取得または博士課程満期退学後、現ポスト（更新あり）。研究室事務職を兼務することによる収入あり。「産休制度も育休制度も整っていないため、子供を産んだり育てたりしながら働くのは困難に感じる。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時は大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10 年後の自身のイメージは、文学を教える教員。

#### (29) 34 歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は 40 万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

1999 年度に学位（理学系）取得後、博士課程と同一機関で 1 年間ポストドクター等を経験し、現職。「任期の更新は、人間付き合いで決まることもある。」

「就職が難しい時期であったことと、まずは博士号を取得したかった」ので、学部卒業および修士課程修了当時には、就職活動をしていない。博士課程修了当時には、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたため、企業等への就職活動も行なった。

10 年後の自身のイメージは、特にはないものの、現在と同じあるいは類似した仕事のできる専任講師などのパーマネント職を希望。

#### (30) 34 歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は保健系。任期は 3 年。月額給与は 30 万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

医学部を卒業後、研修医 2 年、勤務医（常勤）を 1 年経験し、博士課程に入学。2004 年度に学位（保健系）取得後、現在の大学でポストドクター等となる。ポストドクター等のポストについては、「将来に向けての必要なステップであると考えている。」

学部卒業当時は、研修医を希望していたので、就職活動を行なった。博士課程修了当時には、大学や公的研究機関の研究職が第一希望（留学も検討）であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10 年後の自身のイメージは、チームリーダーとしての医学研究者・医師。「雇用条件が整い、研究時間が十分に取れるポストを希望する。」

#### (31) 34 歳女性(日本人)、大学共同利用機関

現在の研究分野は理学系。任期は 1 年。月額給与は 30 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者および子供あり。夫は任期付助手。

1999 年度に学位（理学系）取得後、2 機関でポストドクター等を経験し、現在に至る。次年度から日本学術振興会 RPD-特別研究員に内定。「研究する時間が自由にとれるので、子供の養育のことを考えると、ポストのポストが保障されるのであれば、このままでもよい。」

学部卒業当時は大学院進学が希望であったため、就職活動はしなかった。修士課程修了当

時には、博士課程進学と企業等への就職の両方を考えていたため、就職活動をした。しかし、「学振が取れたため博士課程に進学。」博士課程修了当時は、大学・公的研究機関の研究職を希望していたため、企業等への就職活動はしていない。

10年後の自身のイメージは、研究、教育、学部運営を行なう教員。

#### (32) 34 歳女性(日本人)、国立大学法人

現在の研究分野は理学系。任期は1年。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2002年度に学位(理学系)取得後、博士課程と同一機関で1年間ポストドクター等を経験した後、現職。

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったが、合同就職セミナーには参加した。修士課程修了当時は博士課程進学が第一希望であったため、企業等への就職活動は行なわなかった。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望だったものの、ポストがなかったので、教員採用試験を受けた。

10年後の自身のイメージは、実験と研究業務を中心とした研究者。

#### (33) 33 歳男性(日本人)、大学共同利用機関

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。月額給与は10万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2005年度に学位取得または博士課程満期退学(人文科学系)後、現職。現在のポストは週20時間勤務であり、塾のアルバイトも兼務している。「育英会の奨学金は、週30時間以上の職でなければ返済免除にならない。」

学部卒業および修士課程修了当時は、進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったものの、企業等への就職活動も行なった。

10年後の自身のイメージについては、「特になし(今は、具体的にイメージできない)。」

#### (34) 33 歳男性(日本人)、私立大学

現在の研究分野は工学系。任期は3年。国民年金・国民健康保険。独身。

2001年度に学位(保健系)取得後、現職を含む3機関でポストドクター等を経験。現在のポストに就く前に、3ヶ月間の無職期間がある。「ポストドクターは勉強期間だと考えている。」また、「以前所属していた機関では、指導教官からの精神的な拘束が強かったものの、現在のポストは比較的自由に研究ができています。」

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったために、就職活動は行なわなかった。博士課程修了当時も、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動はしなかった。

10年後の自身のイメージは、研究者。

**(35) 33 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2001年度に学位(工学系)取得後、民間企業に入社。技術サポートや出向研究員を5年1ヶ月間経験後、現職。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったものの、企業等への就職活動も行なった。「民間のみ1つだけ採用が決まったため、民間企業に就職。」

10年後の自身のイメージは、生体関連材料の研究開発を行なう研究者(講師)。

**(36) 33 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は3年。月額給与は10万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者あり。子供なし。

博士課程満期終了後、学位取得(工学系、2004年度)までの3年間は民間企業の社員(技術者)として勤務(うち8ヶ月間は、海外勤務経験有り)。その後、大学院研究生として1年間ほど他大学で研究し、現在のポストに就く。

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったので、就職活動は行っていない。博士課程修了当時は、企業等への就職が第一希望だったので、企業等への就職活動を行なった。

10年後の自身のイメージは、大学教員(大学での講義と研究(研究室の運営))。

**(37) 33 歳男性(外国人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は工学系。任期は3年。月額給与は40万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者あり。子供なし。

大学院進学のため、1999年に来日。妻は日本企業で正社員。博士課程在籍中から助手として3年間勤務。2003年度に学位(工学系)取得後、半年間助手を経験し、現職。これまでに民間企業への応募経験があるものの、「民間へは応募したものの、書類審査で不採用。また、経験もないので、自信がない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったが、企業等への就職活動も行なった。

10年後の自身のイメージは、研究と教育を行なう大学教員(助教授)。

**(38) 33 歳女性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は10万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2000年度に学位(理学系)取得後、3機関のポストドクター等を経験し、現在に至る。「国保・国民年金・奨学金の返済などを全て支払うと、今の収入では赤字である。一時期の給与がそれなりにあった時期に蓄えた貯蓄を切り崩さざるを得ない。そのため、老後などの将来

的な不安も大きい。」

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったが、「とりあえず数社のみ就職活動をした。真剣にはやらなかった。」修士課程修了当時は、博士課程進学を希望していたため、企業等への就職活動はしなかった。博士課程修了当時も、大学・公的研究機関の研究職を希望していたため、企業等への就職活動はしなかった。

10年後の自身のイメージは、教育と大学運営業務 8割、研究 2割の仕事をする大学教員(助教授)。

#### (39) 33 歳女性(日本人)、大学共同利用機関

現在の研究分野はその他の分野。任期は 3 年。月額給与は 20 万円台。厚生年金・健康保険加入。配偶者あり。子供なし。夫もポストドクター等。

2004 年度に学位(人文科学系)取得後、現職。博士課程在籍中から、現在の機関で研究活動を行う。「子供は経済的に無理。」研究職以外の職業に「興味はあまりない」が、「ポストドクターが応募可能な公募(求人)情報」があれば、研究職以外であっても考える。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、情報科学関連の研究を行う研究者(助教授)。

#### (40) 33 歳女性(日本人)、大学共同利用機関

現在の研究分野は人文科学系。任期は 3 年。月額給与は 30 万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者あり。子供なし。夫は高等学校教員。

2003 年度に学位取得(人文科学系)後、非常勤講師(講義担当)になる。2 年目からは、現在のポストドクター等のポストを得て、非常勤講師を兼任。

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったため、企業等への就職活動はしなかった。また、「大学院進学と同時に結婚。(夫は高等学校教員でもあることから)経済的にも安定しているので、研究者を目指した」ということもあり、修士および博士課程修了当時も企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究、教育、校務に携わる大学教員(助教授)。

#### (41) 33 歳女性(日本人)、国立大学法人

現在の研究分野は保健系。任期は 3 年。月額給与は 30 万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。

2001 年度に学位(保健系)取得後、学位取得大学で教務補佐員とポストドクター等を経験。しかし、育休制度がなかった為、育児のために有給休暇を 20 日のみ取得し、任期終了まで休暇。任期終了時に退職し、現在のポストに就く。「学振研究員であるために、科研費の申請資格が持てない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった(修士課程修了当時には、企業見学のみ行なった)。博士課程修了当時も大学や公的研究機

関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、自分で研究テーマを決め、研究費を申請し、自ら実験を進める大学または研究所の常勤スタッフ（講師以上）。

**(42) 33 歳女性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は2年半。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。独身（結婚の予定あり）。

2005年度に学位（理学系）取得後、博士課程と同一大学で半年間ポストドクター等を経験し、現職。

学部卒業当時は大学院進学が第一希望だったため、就職活動はしていない。修士課程修了当時は博士課程進学が第一希望であったが、企業説明会には行った。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたため、企業等への就職活動を行なった。

10年後の自身のイメージは、研究者（ポストドクター）。研究職以外の職業にはあまり興味が無いものの、「ポストドクターが応募可能な公募（求人）情報や企業等がポストドクターに求める人材像などの情報があれば、多少は考慮すると思う。」

**(43) 32 歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は2年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

大学卒業後、民間企業に就職。3年間営業職を経験した後、大学院に入学。2005年度に博士課程満期修了（人文科学系）後、現ポスト。研究室の事務職兼務による収入あり。

学部卒業当時は、企業等への就職が第一希望であったことから、就職活動をした。修士課程修了当時には、博士課程進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当時においても、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、特になし。

**(44) 32 歳男性(日本人)、私立大学**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。国民年金・国民健康保険。独身。

大学院（修士課程）進学前に三年間就業（食品会社、派遣会社など）し、学費を貯めた。2006年度に学位（工学系）取得後、現職。「現在のポストは、研究分野が若干異なるが、自分の知識や経験が広がる、勉強できるので良い。」また、「大学等では、学生相手や雑務等が多いため、民間のほうが良い」という理由もあり、第一希望は国内の民間企業研究職。

学部卒業当時は、企業等への就職が第一希望であったことから、就職活動をした。修士課程修了当時は、博士課程進学が第一希望だったので、就職活動はしなかった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたこともあり、企業等への就職活動を行なった。

10年後の自身のイメージは、研究の指導や管理をする研究者（主任研究員や課長クラス）。

**(45) 32 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は不明。厚生年金・健康保険加入。独身。

2002年度に学位(工学系)取得後、博士課程と同一機関で2ヶ月間ポストドクター等を経験。その後、海外の機関で2年間ポストドクター等を経験し、現職。「ポストドクを長く続けることは良いとは思わない。何故なら、短期間でゼロから立ち上げ成果を出すという繰り返しになるから。」

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望だったので、就職活動はしなかった。修士課程修了当時は、博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮していたが、学振が取れたため、就職活動は行わず(企業見学などには行った)に進学。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望だったため、企業等への就職活動は行なわなかった。

10年後の自身のイメージは、研究開発者。

**(46) 32 歳女性(日本人)、私立大学**

現在の研究分野は理学系。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2003年度に学位(保健系)取得後、現職。現在の大学で助教に内定。現在の研究環境については、「スペースが狭く、静かなところでデスクワークがができない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、大学あるいは研究所の常勤研究者(助教授)。

**(47) 32 歳女性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。配偶者および子供あり。

2002年度に学位(理学系)取得後、現職。2003年度に1年間、出産・育児のため中断。「ポストドクの職はあってもその後の進路がかなり限られている状況なので、他の方々の進路状況などの情報公開があればもっとありがたい。また、採用時の年齢制限が設けられている場合も多く、女性で出産・育児を経験すると不利になってしまう。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究者(助教授)。

**(48) 31 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は工学系。任期は2年。月額給与は20万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2003年度に学位(理学系)取得後、他機関のポストドクター等を経て現職。「前に所属し



ていた機関からは研究分野を変更したため、1年くらいは準備が必要だった。任期が2年だと、2年目には就職活動しなくてはならない。また、任期が2年の場合、(大型)プロジェクトの進行時期との兼ね合いで、成果が出しやすい場合と出しにくい場合がある。」

進学が第一希望であったため、学部卒業および修士課程修了当时には、企業等への就職活動はしなかった。博士課程修了当時も、大学・公的研究機関の研究職が第一希望であったことから、企業等への就職活動はしていない。

10年後の自身のイメージは、研究機関のパーマネントの研究者(助手)。

**(49) 31歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は3年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

2003年度に学位取得または博士課程満期修了(人文科学系)後、現ポスト。アルバイトによる収入あり。

学部卒業および修士課程修了当时は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究者および僧侶(実家はお寺)。

**(50) 31歳男性(日本人)、私立大学**

現在の研究分野は理学系。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2002年度に学位(理学系)取得後、他機関で1年間ポストドクター等を経験した後、現職。

学部卒業および修士課程修了当时は進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当时には大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたため、企業等への就職活動も行なった。しかし、殆どがエントリーシートで落選。「1社のみ面接を受けたが、今振り返ると、就職対策をきちんとしていなかった。学会発表のように単に研究内容をプレゼンしただけで、企業受けするプレゼンをしていなかった。」

10年後の自身のイメージは、大学または研究所の助教または研究員。

**(51) 31歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

修士課程修了後、民間企業に就職し、2年間勤務。「民間企業が自分に合っていないのではないか。純粋な研究がしたい」という理由もあり、博士課程に進学。2005年度に学位(工学系)取得後、現職。

学部卒業当时は大学院進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。修士課程修了当时は、企業等への就職が第一希望であったため、就職活動をした。博士課程修了当时は大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったものの、企業等への就職活動を行なった。

10年後の自身のイメージは、研究とコンサルティングなどを行う公的研究機関の研究者。

**(52) 31 歳女性(外国人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は 30 万円台。年金および保険の加入状況は不明。独身。

大学院進学のため来日。2001 年度に学位（理学系）を取得し、現職。

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったので、就職活動は行っていない。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたので、企業等への就職活動を行なった。

10 年後の自身のイメージは、民間企業で研究・開発に携わる研究者。しかし、「民間企業に就職した人が周囲にいないため、就職方法などがわからない。」

**(53) 30 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は 2 年。月額給与は 20 万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2004 年度に学位（理学系）取得後、現職。現在の研究環境については、「出る杭を打つ人たちがいる。和を重んじる。」また、現在の進路志向については、「研究者に向いているのかどうかかわからないが、社会の役に立ちたい。研究職には拘らない。」

学部卒業当時には、「進路に迷いがあった」ものの、企業等への就職活動をした。修士課程修了当時は、博士課程進学の希望が強かったこともあり、公務員試験のみ受験した。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職を考慮したが、企業等への就職活動はしなかった。「正直、これまでは流されてきた。」

10 年後の自身のイメージについては、不明。

**(54) 30 歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は 2 年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

2005 年度に博士課程満期退学（人文科学系）後、現職。

学部卒業当時は、大学院進学と企業等への就職の両方を考慮していたため、就職活動を行なった。修士課程修了当時には、博士課程進学が第一希望であったために、就職活動はしなかった。博士課程修了当時については、博士論文を優先したいため、企業等への就職活動は行っていない。

10 年後の自身のイメージは特になく、「まずは博士論文に専念する。」

**(55) 30 歳男性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は 3 年。月額給与は 20 万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2003 年度に学位（理学系）取得後、現職。現在のポストドクター等のポストは、「大学院進学により失われた授業料・給与の機会損失をカバーできる給与水準にない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージについては、「イメージできる状況にない。1年後でさえ、イメージできない。」

**(56) 30歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

修士課程修了後、民間企業(印刷会社)に就職。「上司との関係が上手くいかなかった」とこと、「野依先生のノーベル賞受賞に触発された」こともあり、10ヶ月で退社し、博士課程に進学。2004年度に学位(理学系)取得後、現職。

学部卒業および修士課程修了当時には、進学と企業等への就職の両方を考慮していたことから、就職活動を行なった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職を第一希望としていたが、企業等への就職活動は行なった。

10年後の自身のイメージは、民間企業研究員あるいは教育機関・研究機関の研究者(主任研究員あるいは助教授クラス)。

**(57) 30歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は保健系。任期は3年。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2004年度に学位(工学系)取得後、博士課程と同一機関で2ヶ月間ポストドクター等を経験後、現職。

学部卒業当時は、大学院進学と企業等への就職の両方を考慮していたため、就職活動を行なった。修士課程修了当時には、企業等への就職が第一希望であったために、就職活動を行なった。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。「ポストを探すときには、研究テーマは二の次で、先生(指導教官)がどんな人かを重視して決める。」

10年後の自身のイメージは、公的研究機関の研究員。

**(58) 30歳女性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は保健系。任期は3年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

学部では理学系、修士課程以降は保健系に在籍。2004年度に学位(保健系)取得後、現職。「研究職が第一希望の職業かどうかはわからないが、とにかく面白い事ができればよい。」研究職に対するイメージは、「上(大学の教授など)を見ても、夢がない。地味なイメージがある。海外のように成功すれば、俸給も高く、素敵な家に住む事が出来るにも関わらず、日本では給与も制限されている。これでは、若い人も研究者になりたがらない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究者(職位については特になし)。

**(59) 29 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2006年度に学位(理学系)取得後、現職。「博士課程途中までは研究者を中心に考えていたが、途中から、必ずしも研究職のみではなく、自分を生かせる仕事を希望するようになった。特に研究職に固執しているわけではなく、社会的要請に応える事に意義を感じる。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、現在の研究を発展させた仕事を行う研究者。

**(60) 29 歳男性(日本人)、大学共同利用機関**

現在の研究分野はその他の分野。任期は不明(1年毎の更新)。月額給与は20万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2006年度に学位(理学系)取得後、現職。現在の雇用条件については、「週30時間勤務であるが、実働時間と異なる。」また、進路希望については、「自分のやりたい研究ができ、研究が邪魔されない環境」を求めていることから、大学や公的研究機関の研究職を希望。

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、統計科学およびバイオインフォマティクスの方法論の研究を行う研究者(助教授)。

**(61) 29 歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は工学系。任期は3年。月額給与、年金および保険の加入状況は不明。配偶者あり。現在、仕事の都合上、妻とは別居。

2004年度に学位(工学系)取得後、現職。現在の研究環境については、「ポストドクターの場合、雑務などを少なくし、研究に専念できる環境が必要ではないか。」また、「自分以外のポストドクターの現状(研究に専念できているのかどうか)についても知りたい。」デザイナーに興味があり、修士課程1年の時、デザイン系専門学校の聴講生もしていた。

学部卒業当時は、大学院進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。修士課程修了当時には、博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮していたため、就職活動を行なった。博士課程修了当時には、大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究および教育を行なう大学助教授。

**(62) 29 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は3年。月額給与は20万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2004年度に学位（工学系）取得後、現職。現在のポストドクター等の任期が終了し、次の研究ポストが見つからなかった場合には、企業や海外での就職も検討している。「人とチームで仕事をするのが楽しい」と感じており、「その時その時をがんばっていれば、次につながると思う。」

「研究をしたかった。」ことや「就職などはまだいいか。」という気持ちもあり、学部卒業、修士および博士課程修了当時のいずれも就職活動は行わなかった。

10年後の自身のイメージについては、不明。

**(63) 29歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は教育学系。任期は1年。月額給与は10万円台。国民年金・国民健康保険。独身。

2005年度に学位（その他の分野）取得後、現職。現在の就職活動に関連して、「私的な意見でしかないが、大学等へ就職する場合、能力や業績以上に縁故が重要であると感じられる。日本の研究水準を引き上げるには透明性や客観性のある評価が必要であると思う。」

学部卒業当時には、大学院進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。修士課程修了当時には、博士課程進学と企業等への就職の両方を考慮し、専門分野に関連する財団法人の就職試験を一つだけ受験。博士課程修了当時には大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったので、企業等への就職活動は行なっていない。

10年後の自身のイメージは、教育や研究に携わる研究者（助教授）。

**(64) 29歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は工学系。任期は2年。月額給与は30万円台。国民年金・国民健康保険。独身。当初、別の30歳のポストドクがインタビューされる予定であったが、「人生の目標」等の質問項目があるために「憂鬱になった」という理由で急遽代役。

2004年度に学位（理学系）取得後、現職。

学部卒業および修士課程修了当時には、進学が第一希望であったので、就職活動は行なっていない。博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職を第一希望としていたものの、企業等への就職活動は行なった。

10年後の自身のイメージは、現在の研究分野に近い大学教職員（講師、助教授）。

**(65) 28歳男性(日本人)、私立大学(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は人文科学系。任期は2年。無給。国民年金・国民健康保険。独身。

2005年度に学位取得または博士課程満期修了（人文科学系）後、現ポスト。

学部卒業当時は、大学院進学と企業等への就職の両方を考慮していたが、就職活動はしていない。修士課程修了当時は博士課程進学が第一希望であったので、就職活動はしていない。博士課程修了当時においては、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮したが、企業等への就職活動は行なっていない。

10年後の自身のイメージは、大学講師と僧侶（実家はお寺）。

**(66) 28 歳男性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は30万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2005年度に学位(理学系)取得後、現職。次年度から、他機関のポストドクター等に内定。「希望する職業が研究者かどうかはわからないが、現時点では研究を続けるつもり。ただ、次のポストドクター・ポストはよく考えてから決めたい。」また、現在のポストドクター等の任期が終了し、次の研究ポストが見つからなかった場合でも、「何とかなので、考える必要がない。日本で飢え死ぬことはないし、仕事を選ばなければ、アルバイトなどで月10~20万円くらい稼ぐのは難しくない。」

学部卒業当時には、就職志望であったことから就職活動をした。修士課程修了当時には博士課程進学が第一希望だったが、「学振が取れなければ進学を考え直すつもりだった。」博士課程修了当時は、大学や公的研究機関の研究職と企業等への就職の両方を考慮していたが、「現在の所属機関から誘いがあった。」

10年後の自身のイメージについては、特になし。

**(67) 28 歳男性(日本人)、国立大学法人**

現在の研究分野は理学系。任期は不明。月額給与は10万円台。年金および保険の加入状況も不明。配偶者あり。子供なし。現在は、妻の扶養に入る。

2006年度に学位(理学系)取得後、現職。現在の研究環境については、「科研費で週20時間雇用されているため、科研費の申請ができない。」

学部卒業および修士課程修了当時は進学が第一希望であったため、就職活動はしなかった。博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望であったため、就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、研究と教育を行なう研究者(職位については特になし)。

**(68) 28 歳女性(日本人)、国立大学法人(博士課程と同一機関)**

現在の研究分野は理学系。任期は2年。月額給与は20万円台。厚生年金・健康保険加入。独身。

2005年度に学位(理学系)取得後、現職。

学部卒業および修士課程修了当時には進学が第一希望であったので、就職活動は行っていない。また、博士課程修了当時も大学や公的研究機関の研究職が第一希望だったので、企業等への就職活動は行っていない。

10年後の自身のイメージは、助教授(研究より教育と会議)。

## A1.2. その他の回答例 ～調査対象者の現状認識～

### ① ポストドクター等の位置付け

第三期科学技術基本計画では、研究者を志すポストドクターを「自立して研究が行える若手研究者の前段階」と位置付けている。しかし、現実には、ポストドクター等本人、そしてポストドクター等を雇用している各機関においても、その位置付けは未だ曖昧なままである。今回の調査対象者の中には、ポストドクター等の活動期間を「自分の知識や経験が広がり、勉強が出来るのでよい」と前向きに捉えている者、ポストドクター等としての研究活動をトレーニング期間として位置付けている者が見受けられたが、調査対象者の多くは、ポストドクター等の位置付けや制度が曖昧である(学生なのか、研修期間なのか、パートなのか、など)と考えている(【インタビュー調査 A1-1】)。

#### 【インタビュー調査 A1-1】ポストドクター等の位置付けに関する意見

- ・ 「現在のポストは、分野が以前と若干異なるが、自分の知識や経験が広がり、勉強が出来るのでよい。」(32 歳男性、理学系) ; 「現在のポストは出身分野と異なるが、違う分野の学習の機会を得る事ができて有難く思っている。」(33 歳女性、その他の分野) ; 「ポスドクは勉強期間だと考えている。」(33 歳男性、工学系)
- ・ 「現在のポストでは、研究の自由度がある。ポスドクのポストは特に嫌ではないし、年齢制限が無ければ、続けてもよい。」(31 歳男性、理学系)
- ・ 「ポスドク制度が整備されていない。」(55 歳女性、工学系) ; 「ポスドク制度が整備(身分保障)されていない。身分としては、臨時職員で、アルバイトに近い。」(33 歳男性、工学系)
- ・ 「ポスドクは公的研究機関では一研究者として扱われるが、大学では学生扱いである。」(36 歳男性、理学系)
- ・ 「現在のようなポスドクのポストは、中途半端で好きでない。パートのような身分で、あまり責任のあるポストでもない。中途半端であるためストレスが溜まる。」(47 歳女性、その他の分野)
- ・ 「日本ではポストドクターに対する扱いが悪いと感じている。このままでは優秀な研究者は、より環境・待遇の良い海外の研究機関を選択せざるをえなくなるのではないかと思う。」(29 歳男性、教育学系)
- ・ 「ポスドクは、研究者として育てるのか、労働力としてしか見ていないのかがわからない。ポスドク・ポストは、助手等のポストに限られ、助手等になれないためにあぶれた人のためのポストという印象がある。このままでは人材が海外に流出してしまう。私の同期も 4 人中 2 人が海外に行った。」(31 歳男性、工学系)
- ・ 「ポスドクの将来展望が見込めない。」(37 歳男性、工学系)



次に、調査対象者に対して、「現在ポストドクターであることで不都合なこと」（複数回答可）についても聞いた。ポストドクター等は任期付の不安定な身分であることから「長期のプランが立てられない」といった回答が圧倒的に多かった（表 A1-1）。また、「その他」の中には、「研究者として自立するためのトレーニングが不足」、「科研費の申請ができなかった」、「専任教員に許されている権限はない。施設の使用制限がある。構内電話（PHS）が使えない」など、ポストドクター等が自立した研究者になるための環境が必ずしも十分でないという回答が含まれている。更に、「職業を訊ねられても答えに困る。説明が難しい」、「ローンを組むときにパートのように扱われた」などのように、ポストドクター等の社会的認知度が低い状況を指摘する声もあった。

不都合なこと	該当者数(人)
結婚することを躊躇する	9
子供を持つことを躊躇する	17
なかなか貯蓄ができない	29
長期のプランが立てられない	43
その他	11
未回答	6

表 A1-1. ポストドクター等であることで不都合なこと（複数回答可）

## ② 現状に対する満足度

ポストドクター等の現状に対する満足度を、研究テーマ、研究環境、雇用条件別に聞き取りを行った（表 A1-2）。今回の調査対象者においては、研究テーマ及び研究環境に対する満足度は総じて高かった。ただし、研究環境については、不満とを感じるものも若干あり、その具体例としては、「スペースが狭く静かな所でデスクワークできない」、「デスクが院生と同じ」といったことが挙げられている（【インタビュー調査 A1-2】）。実際のインタビュー調査で訪問した際にも、居室を持たないポストドクター等が見られ、試験管などが並ぶ実験室のテーブルなどで研究活動をする姿が散見された。

その一方で、雇用条件に対する満足度は、研究テーマや研究環境に比べて低く、任期、社会保障（年金、健康保険、雇用保険）、給与に関する不満も聞かれている（【インタビュー調査 A1-3】）。

満足度	研究テーマ	研究環境	雇用条件
満足	35	33	10
やや満足	25	19	12
どちらとも言えない	7	9	22
やや不満	1	7	12
不満	0	0	12

（単位：人）

表 A1-2. 現状に対する満足度

### 【インタビュー調査 A1-2】ポストドクター等の研究環境に関する意見

- ・ 「スペースが狭く静かな所でデスクワークできない。」(32 歳女性、理学系)
- ・ 「デスクが院生と同じ。」(29 歳男性、教育学系)
- ・ 「ポストクの場合、雑務等を少なくし、研究に専念できる環境が必要ではないか。勿論、両立も多少は必要かも知れないが。」(29 歳男性、工学系)
- ・ 「経済合理性を考えない労働環境。比較優位説を考慮すれば、ポストクに単純な肉体労働をさせるべきではない。」(30 歳男性、理学系)
- ・ 「アメリカでポストクを経験したが、アメリカのほうが研究環境が良い。日本では、専任教員も事務的作業が多く、研究などのディスカッションの時間が十分に持てない。」(35 歳男性、工学系)
- ・ 「教育プロジェクトのため、学会に参加する費用も許されていない。学会発表しにくい、業績が少なくなり、就職活動しにくい。また、専任教員に許されている権限がない(施設や構内電話などの利用制限)。」(35 歳男性、工学系)
- ・ 「科研費で雇用(週 20 時間)されているため、科研費の申請が出来ない。可能であれば、残りの週 20 時間を自分の獲得する科研費で研究できるようにして欲しい。また、学長裁量費も申請できない。」(28 歳男性、理学系)
- ・ 「以前所属していた機関では、指導教官からの精神的な拘束が強かったが、現在のポストでは比較的自由に研究活動ができる。」(33 歳男性、工学系)
- ・ 「女性ということで、ポストクとして見てもらえないと感じる事がある。」(36 歳女性、農学系)

### 【インタビュー調査 A1-3】ポストドクター等の雇用条件に関する意見

- ・ 「任期が短い。任期が 2 年では、大きなテーマに取り組めない。」(37 歳女性、理学系)；「任期が 2 年では短い。」(28 歳女性、理学系)；「前に所属していた機関での研究とは分野が異なるため、2 年の任期の中で、1 年目は準備、2 年目ですでに就職活動をしなくてはならない。また、(大型)プロジェクトの進行時期との兼ね合いで、任期が 2 年の場合、成果が出しやすい場合と出にくい場合がある。」(31 歳男性、工学系) 他(※「任期が短い」といった意見は複数)
- ・ 「就職市場が終わってから、任期終了直前に任期の更新の有無がわかるのは困る。」(35 歳男性、理学系)；「任期が残り 1 ヶ月位で、次の継続の可否が決まるので、もう少し早くして欲しい。」(40 歳男性、工学系)；「予算が確定するまで、一時的に雇用契約が遅れる事がある。」(34 歳男性、理学系)
- ・ 「給与自体は満足だが、社会保障を付けさせないために、時給を引き上げて申告労働時間を下げている雇用体系には納得がいかない。」(30 歳男性、理学系)；「週 30 時間勤務であるが、実働時間と異なる。」(29 歳男性、その他の分野)；「労働時間等に見合った給与や待遇が必要ではないか。その場合、評価が厳しくともよい。」(29 歳男性、その他の分野) 他(※「実働に見合わない雇用条件」といった意見は複数)

- ・ 「保険・年金に個人で加入しなくてはいけない。」(30 歳女性、保健系)；「国民年金・国保加入など、雇用条件が不安定。ただし、年限付のポジションなので、仕方がないと思う。」(29 歳男性、工学系)；「保険や年金の加入もなく、病気などの時を考えると心配である。」(35 歳女性、人文科学系)
- ・ 「保障(雇用保険など)が欲しい。」(32 歳男性、理学系)；「福利厚生が充実していない。」(32 歳女性、理学系)；「住居手当などがあれば尚よい。将来が不安なため、今かかるコストを出来るだけ抑えたい。通勤手当は出るのに、住居手当がないというのは腑に落ちない。この二つを一体的に考えて欲しい。」(29 歳男性、理学系)
- ・ 「(現在の給与は)大学院進学により失われた授業料・給与の機会損失をカバーできる水準ではない。」(30 歳男性、理学系)；「非常勤でボーナスもないため、自立するには厳しい。」(47 歳女性、その他の分野)
- ・ 「育英会の奨学金は、週 30 時間以上の職でなければ、返済が免除されない。」(33 歳男性、人文科学系)

### A1.3. その他の回答例 ～調査対象者の人生設計の特徴～

#### ① 10年後の自身のイメージ

ポストドクター等が10年後にイメージしている自身の職業、職位、仕事内容について聞いた。調査対象となったポストドクター等の大多数(53人)が10年後の自身の職業について何らかのイメージを持っており(表A1-3)、そのほとんどが研究職や大学等教員(他の職業を併記している場合も含む)をイメージしていた。また、仕事内容についても約7割のポストドクター等が何らかのイメージを持っている。しかし、職位に関してイメージを持っている者は、職業や仕事内容をイメージできている者に比べて少なく、「特になし」「イメージできる状況にない」や「選べる状況にない」といった回答を含む)と答えたポストドクター等も4分の1程度いた。特に、職位についてイメージを持っている者(39人)のうち、助手(または主任研究員などのチームリーダー)以上の職位を明示したポストドクター等は29人に留まるなど、10年後の職業や仕事内容に対するイメージに比べ、職位のイメージが描きにくい状況にあることがうかがえる。「選べる状況に無い」といった回答などから推察すると、現在のポストドクター等としての研究活動やポストドクター等終了後のキャリアパスなど、目先のことを考えるだけでも精一杯な状況であり、10年後の自身の到達点を具体的に描ける状況にはない、といった背景もあるのだろう(【インタビュー調査A1-4】)。ポストドクター等終了後のキャリアパスが不透明であるといった実感は、今回の調査対象者のうち、特に理学系のポストドクター等を中心に雇用機会の確保を要望する声が多いことにも表れている(【インタビュー調査A1-5】)。

10年後のイメージ	職業	職位	仕事内容
自分としてイメージあり	53	39	47
特にイメージなし	12	18	10
未回答	3	11	11

(単位:人)

表A1-3. 調査対象者がイメージする自身の10年後の職業、職位、仕事内容

#### 【インタビュー調査A1-4】 将来への不安に関する意見

- ・ 「本来、研究職を第一希望としているものの、研究職は2～3年で転々とする環境であるために躊躇する。」(34歳男性、理学系)
- ・ 「契約が1年更新のため生活への不安感あり。」(34歳男性、理学系)
- ・ 「ポストクなのであきらめているが、ポジションが不安定で落ち着かない。」(36歳女性、農学系)
- ・ 「あまりにも短期間で職を転々としなければならない。安定した収入が得られない。国保、国民年金、奨学金の返還などを全て支払うと、今の収入では赤字である。一時期の給与がそれなりにあった時期に蓄えた貯蓄を切り崩さざるをえない。老後などの将来的な不安も大きい。また、ポストクの任期が切れる時期が近づく度に、将来に対しての不安は非常に強くなり、他の職種に就いたほうがよいだらうかと考えたことは幾度となくある。」(33歳女性、理学系)
- ・ 「ポストクに採用される時に「10年くらいはテニュア・ポストは空かない」と言われた。頑張ってもテニュアになれないので、結局自分でまた次のポストを

探さなければならない。テニユア制度が必要（やる気も出る）。」（31歳男性、工学系）

- ・ 「夫が大学教員で経済的にはある程度安定しているが、それとは関係なく、自分が自立して研究できるようになりたいと考えている。しかし、現在の年齢を考えると、年齢制限などもあり、ビジョンが描けない。」（55歳女性、工学系）
- ・ 「先の見通しが立たず不安。」（36歳男性、理学系）

#### 【インタビュー調査 A1-5】雇用機会の確保に関する要望

- ・ 「ポストクの為だけのプロジェクトを設けて欲しい。」（36歳外国人男性、理学系）
- ・ 「たくさんプロジェクトを作って欲しい。」（33歳外国人男性、工学系）
- ・ 「ポストク等余剰研究者の雇用確保に関して国をあげてしっかりと考えてほしい。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「博士課程学生が増加するにも関わらず、受け皿が無い。民間などへのパスを増やすべき。」（34歳女性、理学系）
- ・ 「雇用機会が増えることを望む。」（36歳男性、人文科学系）
- ・ 「無理だとは思いますが、ポストを増やして欲しい。」（36歳男性、理学系）
- ・ 「受け皿を作って欲しい。」（36歳男性、理学系）
- ・ 「受け皿が少ないのは問題。」（33歳女性、その他の分野）
- ・ 「ポストク枠が少ない。」（37歳女性、理学系）
- ・ 「パーマネントポストが少ない。この状況で、ポストクの条件を良くしてもどうしようもない。ポストクが増えるだけ。」（34歳女性、理学系）
- ・ 「いろいろな企業、研究機関等でアルバイトや派遣の形でも良いので、試用期間等を作ってもらえたらと思うことはある。」（37歳男性、理学系）

## ② 「人生の目標」と「研究を通して実現したいこと」

次に、ポストドクター等の長期的な将来ビジョンについて把握するために、彼らの考える「人生の目標」と「研究を通して実現したいこと」についても聞いた（表 A1-4）。これらの質問事項に対する回答は、ポストドクター等個人の信条や考えに基づくものであり、当然、その良し悪しを評価するものではない。

表 A1-4 にも見られるように、「人生の目標」においては「研究」や「大学（教員）」といった研究に関連したキーワードが多く含まれている。これら「人生の目標」＝「研究すること」、「研究者になること」と位置付けているポストドクター等が多い一方で、「人生の目標」に「研究」以外の要素を挙げているケース（例えば、人生の目標において、「家族の幸福」や「普通に幸せに生きてい」を挙げている場合）も散見された。いずれのケースにも言えることは、「人生の目標」、「研究を通して実現したいこと」とともに、社会や人への貢献、学問分野の発展を目的とする回答が比較的多いことである。

No.	性別	年齢	研究分野	研究職は第一志望ですか？	人生の目標	研究を通して実現したい事
1	女	28	理学	はい	物理や数学、化学に関わることに携わっていること。	自分の研究能力を高めること。自分にしかできない手法を確立すること。
2	男	28	理学	わからない	模索中。(今は、ポスドクまたは研究関連で経験したい。)	
3	男	28	理学	はい	Nature, Scienceなどの一流誌に論文を出したい。自分にしかできない(～をするなら自分のところが一番といわれるような)研究を展開していきたい。	人類の知的財産の蓄積に貢献する。世界レベルに通用する研究者を育成する。生物多様性の理解。
4	男	29	理学	はい	家族を持って、健やかに過ごすこと。特に研究職に固執するわけではない。社会的要請に応えることに意義を感じる。	地球環境問題解決に貢献できるようにすること。
5	男	30	理学	わからない		
6	男	30	理学	はい	自らの知的好奇心・探究心をできる限り満足させながらも、幸せな家庭を築きたい。	自らの知的好奇心・探究心を満たしつつ、世の中に還元したい。
7	男	30	理学	はい	普通に幸せに生きたい。人生に目標があるべきだという考えには、同意できない。	第一に賞金を得ること。研究により頭を使うことは、それなりに面白いと思うが、何かを実現すべきだという使命感や意思は持たないし、必要だとも思わない。
8	女	31	理学	はい	日本以外の国で研究をすること。	今までの経験と知識を生かして人々の生活のためになる研究を行いたいと思う。
9	男	31	理学	はい	後進が参考にしてくれるような仕事を残す。	未知の解明。
10	男	31	理学	はい	生涯研究を続けていくことで、物質のこれまでにない新たな一面を知り、表面や界面の物理を理解することで、材料改質、新機能性材料創製を目指したい。また教育にも興味があり、大学などへもどり教育にも携わりたい。	
11	女	32	理学	はい	自分の研究室を持つ。	新たな科学的な重要事実の発見。
12	女	32	理学	はい	充実した人生を送ること。	研究分野の発展。
13	男	32	理学	はい	意義のある研究を行いたい。また家庭を持ち、趣味等を楽しむ時間を充実させたい。	自身の研究を通じて明らかになったことが、科学や産業に役立つこと。
14	女	33	理学	はい	家庭を持ち、かつ社会における役割を全うする。	人類が得てきた知の境界線を少しでも広げること(つまり、自分を社会において役立たせること)。自分がこれまでの研究生活で身につけてきた専門的な知識やスキルは誰にでも得られるものではない。その専門的知識を必要とされる場所で生かして生きたい。
15	女	34	理学	はい	独創的な研究を行ってみたい。	自然科学への理解を深める。
16	女	34	理学	はい	研究を続けながら、研究者以外の人々に科学の面白さを伝えていきたい。	確立された理論枠内では説明ができない現象を、新たな理論をもって説明する。
17	男	34	理学	わからない		
18	男	35	理学	はい	良い人間関係をできるだけ多く構築する。面白い研究の追求、及び自分の技術をもつての周囲の人々への貢献。	自らの概念を変えてゆく。できれば、それを他者と共有し、議論する。
19	女	36	理学	はい	歴史に残るような重大な発見をする。年の数だけ論文を書く。生涯、月惑星科学研究に関わりたい。次世代の育成・教育。	自分の興味のある研究分野の発展。宇宙の謎の解明。我が国の宇宙科学開発の推進。
20	男	36	理学	はい	人として、夫として、父として、研究者として、誇りを持つ人間になりたい。	世界の環境とエネルギー問題を解決できるような実績を残し、人々に役立てる研究をしたいと思う。
21	男	36	理学	はい	家族の幸福。	発展、変化していくこれからの国際社会において、人同士のコミュニケーションを行う上で、また人間の社会活動のあり方を考えるときに、ひとつの方法として科学的なものの見方、考え方ができる人を育てる教育環境づくりに貢献したい。
22	男	36	理学	はい	家族と平和に暮らす。真理を追求し、それを多くの人に還元する。	我々の住んでいる世界、自然の本当の姿、構造を解明し、人の生きる道を探る。
23	男	36	理学	はい	様々な研究分野について広く知識を深めるとともに自分の研究分野を極め、また新たな可能性を切り開くことで新しい分野の創造に貢献したい。	現在、自分が行っている研究を土台とした次世代の研究領域の開拓。
24	女	37	理学	はい	現在、私が発見した化合物でベンチャー企業(大学発ベンチャー)ができた。この企業が成功し、安定した収入を得、経済的心配の無い状況で研究活動が続けること。	研究により発見した化合物が実際に薬になることで、がんなどの患者さんの治療率の向上等最終的に社会還元のできる研究を行いたい。
25	男	37	理学	はい	その日その日のベストを尽くした後悔しない人生。成功か失敗かは問題ではない。	未知の真実を明らかにすること。普遍的な心理の追求。自分の中で疑問に思う事柄の解決。自己実現。
26	女	38	理学	はい	せめて未来へつなげたい。だから子供も育てているし、いかほどか後の人が参照できる仕事をしたい。	歴史の一コマ。後進の踏み台。
27	男	40	理学	はい	社会や人間へ立派なことを貢献する。	興味がある仕事があったらいい。
28	男	40	理学	はい	ノーベル賞級の研究をすること。	神経再生による医療への貢献。
29	男	42	理学	はい		免疫調節物質の開発。
30	男	46	理学	はい	特になし。	研究は研究のためにしている。研究を通して何か他の事を実現したいとは考えていない。

表 A1-4. 「人生の目標」と「研究を通して実現したいこと」の比較

「研究を通して実現したいこと」は、研究職が第一希望のポストドクター等にのみ質問した。

No.	性別	年齢	研究分野	研究職は第一志望ですか？	人生の目標	研究を通して実現したい事
31	男	29	工学	はい	フラクタル理論に匹敵する新しい形態理論の構築。	同左。
32	男	29	工学	はい	自分の研究の仕事が後世に残るようにしたい。自分の研究で人々の暮らしを豊かにしたい。	同左。
33	男	29	工学	はい	具体的なことは模索中。ただ、「この世に生を与えられたその目的は何なのか？」は今後も追及していきたい。	研究そのものからは、新しい発見を見出せていければと思う。研究という活動を通しては、世界の国々の研究者とも活動を共に行ないたいし、自分の見聞を広げていきたい。
34	男	31	工学	はい	研究所における研究職につき、最先端技術開発に携わりたい。50代から大学職に移り、後継者の育成に関わり、学問の還元に貢献したい。	知的好奇心に基づく、学問・専門分野の探求を通じて、自己実現を行なうとともに、人類に知的財産の構築に貢献したい。
35	男	32	工学	はい	研究開発を通して、人々の暮らしを豊かにするような技術(あるいはその一部)の発達に貢献したい。	同左。あるいは、自分の仕事で他の研究者、開発者が左記の目的を達するためのドライブフォースになること。
36	女	33	工学	はい	働き続けること。	好きなことで収入を得る。
37	男	33	工学	はい	大学人の立場での宇宙航空プロジェクトへの貢献。	道の現象の発見とその道理の解明。
38	男	33	工学	はい	学生と社会に役立つ大学教員になりたい。希望職は大学教員。	社会に対し、社会の発展に実際に意味のある研究結果を出したい。
39	男	33	工学	はい	人に直接役立つ研究及び、行人への教育。	人体に近いサイエンスの一分野の開拓と、これに付随した学生への教育。
40	男	33	工学	はい	教育研究を通して科学を普及し、また後世に残す事が出来ることを発見したい。	未だ未知である科学(化学)を解明すること。
41	男	35	工学	はい	人の想像を喚起し、わくわくさせる技術を多く生み出し、多くの人に創造的で豊かな人生を送ってもらおう。	同左。
42	男	35	工学	はい	学んだ知識の社会への貢献。	社会へ貢献できる技術の開発。
43	男	37	工学	はい	生命現象の解明。	0
44	男	37	工学	はい	研究者として実績を上げ、尊敬される人物でありたい。研究成果による大きな社会貢献をしたい。	真に実用的な技術の実現(画像計測技術全般を考えると、プリミティブな計測技術や、特定のアミューズメント向け技術以外は実用レベルに至っているとは言いがたい。)。特に、ロボットナビゲーションに耐えうるだけの実用性を持つ3次元画像計測技術のフレームワークを実現したい。
45	男	40	工学	はい	一教育者として、科学技術を発展途上国の皆さんに届けたいと思う。	同左。
46	女	55	工学	はい		自分が長い時間をかけて培ってきた考えを証明したい。
47	女	36	農学	いいえ	仕事面では獣医学(皮膚科)のプロになる。プライベートでは家庭を持つ。	
48	女	30	保健	わからない	おもしろいと感じることをつきつめて研究していきたい。	
49	男	30	保健	はい	誰も知らない自然の心理を見つけること。	研究を世の中に役立てる。自分自身の人間的な成長。そしてそれがどのような人間なのか、世の中を知ってもらうこと。
50	女	33	保健	はい	今まで無関係と思われていた、または予想されてはいるが直接的な証明がなされていない精神疾患とその他の疾患に相互誘導作用があるということを確認すること。または、精神疾患の誘導メカニズムを解明すること。	
51	男	34	保健	はい	右記の回答の内容に含まれていると思う。自分がすべきこと、やりたいことに挑戦し、納得できる人生を送れば、良いと思っている。	医学・自然科学の分野で、新たな“概念”の発見につながる研究に関わること。医学の発展に貢献できる研究を行うこと。
52	男	36	保健	わからない	未知の探求。	
53	女	37	保健	はい		
54	男	29	教育学	はい	大学教員になり、研究・教育に携わりたいと考えている。研究を通して、少しでも人々の役に立つような研究、情報の提供を行ないたいと考えている。また、教育を通して世界に通用する研究者の育成を行いたい。しかし、研究・教育が人生の全てではないので、要領よく仕事を行い、うまく休暇を取れる術を身につけたい。退官後は一切研究には携わらない。	サイエンスとは、人々の役に立つために生まれたものだと思う。よって、研究を行うことで少しでも人々の役に立てればと考えている。具体的には、人々の健康寿命を延ばせるような運動プログラムの開発を行い、一人でも多くの人が健康で充実した人生を送れるように、少しでも貢献できればと考えている。
55	男	28	人文科学	いいえ	一人の宗教者としての自己の向上	
56	男	30	人文科学	はい	現在研究している専門分野において、多くの研究者に影響を与える論文を発表すること。また、発表し続けること。	現在の専門分野における学界の発展への寄与。また、可能ならば、自己の能力を生かした社会貢献。
57	男	31	人文科学	はい		仏教徒として、仏教の真実の姿を見直す。
58	男	32	人文科学	わからない		
59	女	33	人文科学	はい	尊敬する先生方のように優れた研究者であるとともに、学生やまわりの人間など、他者の立場に立った配慮ができる教育者を目指し、学恩を次世代に還元すること。	近世文学に精通し、その文化を明確にイメージできるようになり、さらにその魅力を一般の方々にも伝えられるようになること。
60	男	33	人文科学	はい	生涯を通して研究活動に何らかの形で関わり、学問における足跡をとどめたい。	実証性・客観性・普遍性を備えた人文学研究の推進と普及。
61	女	35	人文科学	はい	自身の抱える研究テーマの解明。日本文学を通して、日本人の心を人々に伝えていきたい。	一、現在、日本古典文学においては正しい注釈のできていないところや未だに不明なところが多い。このように未解明な部分を研究し、正しい読みができるようにする。二、日本人は日本のことを知らない人が意外に多い。日本文学をとおして、日本人の思想や経験などを人々に伝えていきたい。三、日本文学を通しての国際交流。
62	男	35	人文科学	いいえ	はやめに生涯を終える。	
63	男	35	人文科学	はい	自分の研究テーマについての体系的理解。	多様性を認める社会の構築。
64	男	36	人文科学	はい		特に考えていないが、著書などを出したい。
65	男	37	人文科学	わからない		
66	男	29	その他	はい	現実には有用でかつ理論的に優れた方法を作り、それを一流の研究者と議論すること。	同左。
67	女	33	その他	はい	家族を養いたい。また、家事も研究も両立させたい。	理論と応用の追求。これを通して、世の中の役に立ちたい。
68	女	47	その他	はい	自己表現。	発見と創造。

表 A1-4. 「人生の目標」と「研究を通して実現したいこと」の比較(続き)



## 参考資料 2. 地方大学に在籍するポストドクター等に対するプレインタビュー

本編のインタビュー調査を実施するにあたり、課題等を把握する目的で2006年8月から10月にかけて、地方大学6機関に在籍するポストドクター等21名の方々にもインタビューにご協力を頂いた。ここでは、面接式のインタビューにおいて回答を頂いた15名（うち女性7名、外国人1名）の方々のご意見を、（1）ポストドクター等であることで不都合な点、（2）人生の目標、（3）研究を通して実現したいこと、（4）就職活動にあたって不足していると思われる支援や情報など、（5）就職活動にあたって、応募の際に障害になると感じている点、（6）要望など、の項目毎に整理した。

### 【インタビュー調査 A2-1】ポストドクター等であることで不都合な点について

- ・ 「任期制だから、結婚しにくい、子供を生みにくい。本人は不満はないが、一般的な人は、親御さんの理解が得られるかどうかわからない。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「長期的なプランが立てにくい。」（34歳女性、その他の分野;34歳男性、工学系;27歳男性、分野不明）
- ・ 「我々は業績で評価されているため、研究を常に継続させなければ職を得ることが出来ない。子供を望むことなど不可能に思える。」（32歳女性、農学系）
- ・ 「結婚しにくい。貯蓄が無い。長期のプランが立てられない。修士段階からポストドクの事情について把握できていなかった。研究室の人員が少ないので、下級生を指導する機会が少ない。」（38歳男性、工学系）
- ・ 「ポストドクをしたことで、民間への転職が難しくなっている。」（38歳男性、工学系）
- ・ 「不安定な雇用なので、お金を借りる事が出来ず、車も買えない。」（34歳男性、分野不明）
- ・ 「今までのキャリア（中国では助教授の資格を持っている）を活かすことができず、仕事上の長期のプランが立てられない。また、生活上の保障がないため、息子の受験勉強などを支えていくことが難しい。」（40歳外国人女性、社会科学系）
- ・ 「ポストドクでは財源によって給与他待遇に差がありすぎる。また、同じラボで働いていても、財源によって給料も違えば、健康保険の有無、育休の有無の違いまである。以前、研究所研究員や科研費研究員の時は健康保険もついておらず、自分で国民健康保険に入るしかなかった。」（36歳女性、保健系）

### 【インタビュー調査 A2-2】人生の目標について

- ・ 「Only one の研究がしたい。」（30歳男性、理学系）
- ・ 「鉄道総研又は JR に入社し、人間工学的に優れた車両について研究すること。」（34歳男性、工学系）
- ・ 「社会に貢献できるような研究者となり、また暖かな家庭を築きたい。」（32歳女性、農学系）
- ・ 「人の役に立ちたい。」（38歳男性、工学系）

- ・ 「夢の実現のために最大限の努力を払う。」 (38 歳男性、工学系)
- ・ 「お金もあり、奥さんと子供がいて、幸せなら。」 (27 歳男性、分野不明)
- ・ 「教員になること。」 (29 歳女性、分野不明)
- ・ 「一旗上げる気などは毛頭ないので、とにかく好きなことを仕事にしたい。」 (34 歳男性、分野不明)
- ・ 「その時々でできる限りのことをしてきたと言える人生を送ること。」 (34 歳女性、その他の分野)
- ・ 「仕事と家庭が両立できるように充実に生きていくこと。すなわち、自分のキャリアを活かして国際社会に貢献できること、家族のために尽くすこと、自分の価値を実現すること。」 (40 歳外国人女性、社会科学系)
- ・ 「このような質問に落ち込んでしまった。目先の事しか考えていなかったため、この質問を通して、本当は長期的な目標が必要だと気がついた。自分の内面と向き合う良いきっかけになった。」 (42 歳女性、理学系)

#### 【インタビュー調査 A2-3】 研究を通して実現したいこと

- ・ 「未解明なことを明らかにしたい。」 (30 歳男性、理学系)
- ・ 「研究活動と家庭生活の両立。」 (34 歳女性、その他の分野)
- ・ 「社会への貢献。」 (34 歳男性、工学系)
- ・ 「私の研究テーマは地球環境及び海洋生態系についてである。経済の向上に直接結び付けにくいテーマであるが、我々が生活していく上で最も重要なことである。生態系が我々の生活と密接に関係していることへの理解を深め、人々の自然環境に対する意識の向上に努めたい。」 (32 歳女性、農学系)
- ・ 「研究を通して役に立つ。」 (38 歳男性、工学系)
- ・ 「研究で得た実験技術や知識を商品開発や後進の育成を通して、企業の発展に貢献したい。」 (38 歳男性、工学系)
- ・ 「単なる学問的な研究ではなく、社会に役立つ法学研究をし、制度的にも、政策的にも反映される研究をしたい。」 (40 歳外国人女性、社会科学系)

#### 【インタビュー調査 A2-4】 就職活動にあたって不足していると思われる支援や情報など

- ・ 「それぞれの人が現実的にどのように活動しているのかわからない。」 (34 歳男性、工学系)
- ・ 「情報がない。」 (30 歳男性、理学系)
- ・ 「公募情報の提供。後ろ盾。」 (38 歳男性、工学系)
- ・ 「公募情報をもっと簡単に入手できればと思う。」 (27 歳男性、農学系)
- ・ 「大学では研究職に就く為の支援をされたことがない。研究活動の合間の就職活動であるため、時間が限られている。公募情報は広く早めに伝えてほしい。」 (32 歳女性、農学系)

- ・ 「実際に本当にポストドクを雇う気持ちがある企業の情報。」(38歳男性、工学系)
- ・ 「今まで、まったく支援されたことがなく、自分で何とかやってきたので、とても心細く、孤独な感じを持っている。これから、キャリア支援センターの支援をいただけることだけで、心強い。」(40歳外国人女性、社会科学系)
- ・ 「他のキャリアパスモデルについて積極的に広報してほしい。大学院生もポストドクも、研究職以外のキャリアパスがあるということを殆ど知らない。」(36歳女性、保健系)
- ・ 「ポストドクが増加している中で、文部科学省や国などが何を考えているのかを知りたい。」(37歳男性、理学系)
- ・ 「特に不満などはない。ただ、公募情報については本当に公正な公募かどうかわからない。」(36歳男性、理学系)

#### 【インタビュー調査 A2-5】就職活動にあたって、応募の際に障害になると感じている点

- ・ 「年齢制限、業績を論文の数で評価されること。」(32歳女性、農学系)
- ・ 「年齢制限(民間)。中途採用であり、PD3年間やった人のニーズ(需要)がない。縦の繋がりがあっても、横の繋がりが無い。」(30歳男性、理学系)
- ・ 「採用時の年齢制限、希望勤務地が限定されていること。希望勤務地があるため、研究職への公募が少なかった。就職できないためポストドクを続け、続けているうちに年齢が上がって、今は年齢制限にもかかるようになった。今後はポストドクの数もどんどん増加していくと思うので、早めの状況把握と対策をお願いできればと思う。」(34歳女性、その他の分野)
- ・ 「年齢制限。」(27歳男性、分野不明;37歳男性、分野不明;38歳男性、工学系)
- ・ 「競争的資金を獲得していないこと。年齢制限。」(38歳男性、工学系)
- ・ 「年齢制限。殆どの募集で、35才くらいの年齢制限があり、はじめから応募できないケースが多い。将来の自分の予定と家族の予定が合わない。主人の仕事と家族の関係で、現在の居住地以外で応募することが難しい」(42歳女性、理学系)
- ・ 「他の業界の事を知らないで、他へは行きづらい。公募の年齢制限が気になる年代になった。」(37歳男性、理学系)
- ・ 「公募の年齢制限にそろそろひっかかる。」(36歳男性、理学系)
- ・ 「外国人であることが最大の障害ではないかと思う。」(40歳外国人女性、社会科学系)
- ・ 「募集記事には育休まで明文化されていない。保険も含め就職して初めてわかる時もあった。育休の有無などは明文化されていないと応募の時に聞けない。(聞くと「育休を取って休むのでは?」と思われて却下の可能性があるため)」(36歳女性、保健系)

#### 【インタビュー調査 A2-6】 要望など

- ・ 「若手研究者のポストが少なすぎる。若手を育てなければ将来大変なことになる。我々の研究分野は実験に多くの時間を必要とする。業績は論文の数で評価されているため、同年代の研究者との競争に勝つことは難しい。何らかの方法で評価してほしい。」(32歳女性、農学系)
- ・ 「募集要項には育休の有無などが明文化されていないので、JREC-INの公募ページにも育休や保険の有無の明文化を義務付けて欲しい。すべてのポストに科研費を申請可能にする。現在ポストの供給過剰な現状と、将来キャリアパスが厳しいことを周知させ、むやみにドクターコースに進ませないようにする。教授になる事が最終手段でないような道を作る。ポストでも労働手段として生きていけるような環境作り（年齢に見合って賃金上がるなど）。研究職以外の道もあるモデルコースを作り、広く広報する。国家I種の年齢制限の撤廃。」(36歳女性、保健系)

なお、インタビューを実施したポストドクター等の殆どが、研究職を第一希望（11名）としており、10年後の自身の姿については、「大学教員を含む研究職」（8名）、「産学連携コーディネーター」（2名）、「民間技術者」（1名）などをイメージしている。また、研究職以外の職業への興味は、「非常に興味がある」および「まあまあ興味がある」が9名、「興味はあまりない」5名、他「不明」1名であった。