

I. 調査の目的

1. 調査の目的

本調査は、物理学を専攻する研究者、ポストドクター・博士課程在籍者を対象に、社団法人日本物理学会と共同で、キャリア形成の実態や現在の生活、就職活動の状況、将来の希望等、若手研究者の研究活動やキャリア形成への支援に必要な情報を収集するために行なわれた。

第一義的には、前年度実施された面接調査（報告書 I 参照）で明らかになった内容を踏まえ、その実態を数量的に確認する目的を有するものである。特に、高齢化がすすむポストドクターの問題は喫緊の課題となっており、ポストクの実態と現状に関する問題を数量的に把握することによって今後の就労支援などの具体的な支援を検討するための基礎資料を目指した。

なお、アンケート調査は、物理学会で取り決めている守秘義務を守るためのガイドライン (<http://www.soc.nii.ac.jp/jps/jps/triangle/jpssurvey/s-report/sB.pdf>) に準拠した。

2. 調査の方法

質問紙は、国立教育政策研究所と日本物理学会会長（当時）の坂東昌子氏を中心とする日本物理学会キャリア支援センターとの間で協議の上、調査目的に応じて策定した。その後、社団法人日本物理学会理事会の了承のもと、2007年10月～11月にかけて日本物理学会会員を対象にウェブによる調査を実施した。

ウェブ調査などの設計、プログラミング等はキャリア支援センター副センター長の栗本猛氏、プロジェクトマネージャーの谷口正明氏が担当した。具体的なウェブ調査実施の内容については、「II. 調査の実施方法の概要」の概要を参照されたい。

3. 調査項目 (SQ を除く)

調査項目は大きく下記の 13 の領域からなる。

1. 属性：Q1 性別 Q2 年齢 Q3 身分
2. 専攻分野：Q4 博士課程修了時の専攻分野 Q5 専攻分野変更の有無 Q6 理論系・実験系
3. 学歴：Q7 大学・学部から博士課程までの学歴 Q8 博士号取得の有無
4. 生活時間：Q9 1日と1週間の生活時間
5. 研究業績：Q10 過去3年間の研究業績
6. 資質・能力：Q11 資質 Q12 能力
7. 満足感：Q13 満足感
8. 社会的ネットワーク：Q14 修士課程と現時点での将来の進路や現在の生活についての話相手と頻度
9. 就職観：Q15 常勤学術職就職状況に対する博士課程修了時点での予測 Q16 予測した場合の常勤学術職就職の希望 Q17 常勤学術職の就職決定要因 Q18 常勤学術職への執着度 Q19 常勤学術職以外の就職（職種・機関）

10. 就職活動：Q20 博士課程入学後の就職活動 Q21 就職支援ニーズ Q22 キャリアパス多様化のための支援・制度、ポスドクの研究貢献度（自由記述）
11. 抑うつ尺度：Q23 Zung 式日本版 SDS
12. 生活状況：Q24 配偶者の有無 Q25 子どもの有無 Q26 両親との同居 Q27 1ヶ月の平均収入 Q28 配偶者等の1ヶ月の平均収入
13. 両親：Q29 現在の状況についての認知 Q30 常勤学術職の就職への期待 Q31 両親の学歴、親・親戚等の常勤学術職者の有無

4. 回答者数

1,728人（うち有効回答数 1,667）

5. 調査対象者の定義

調査対象者の定義は、科学技術政策研究所（2005年）¹の区分に準拠し、下記の6つとした。

（1）博士課程大学院生

大学・研究機関において博士課程に所属する大学院生。この中には日本学術振興会特別研究員等の助成や奨学金の受給があるものも含む。

（2）無給ポストドクター

助成や奨学金の受給がなく、大学、国立試験研究機関等で研究を行っているもの。非常勤研究員を含む。

（3）有給ポストドクター

助成や奨学金の受給があり、大学、国立試験研究機関等で研究を行っているもの。非常勤研究員を含む。

（4）任期付常勤職（再任不可）

一年を超えた任期を定め、研究の場となる機関に雇用されるもののうち、原則として再任されないもの。支援制度の適用を受けているポストドクターはこれに含まない。なお、図表等では、次に挙げる「任期付常勤職（再任可）」との混乱を避けるため、また図表表記の簡略化のため、「任期付研究員」の名称も用いてある。

（5）任期なし常勤職／任期付常勤職（再任可）

任期がついていない常勤職及び、一年を超えた任期を定め研究の場となる機関に雇用されるもののうち、原則として再任が認められているもの。文中では「常勤職」と表示されている場合がある。

（6）所属なし

助成や奨学金の受給がなく、かつ研究の場となる機関に雇用されていないもの。

¹科学技術政策研究所『主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点』NISTEP REPORT NO.86 2005年

このうち、(2) 無給ポストドクター、(3) 有給ポストドクター、(4) 任期付常勤職（再任不可）の3つの身分の者を広義にポストドクターと定義した。

6. 調査結果(要約)

(1) 属性

回答者は男性が8割、女性が1割、回答なしが1割であり、40代前半までの年齢の者が8割である。このうち、ポストドクターは、全体の33.5%である。

ポストドクターの任期としては、有給ポストドクターが3年、任期付常勤職（再任不可）が3年と5年の任期が多い。

常勤職は、回答者数のほぼ半数を占める。常勤職の8割は専門分野で大学に勤務する者と国・法人研究機関に勤務する者である。40代以上の常勤職の就職時期を見ると、約半数が博士号取得後3年以内、また、約1割が7年以上たってからの就職である。

(2) 専攻分野

回答者の博士課程修了後の専攻分野は、「素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理」が582人(35.7%)で最も多く、次いで「物性Ⅱ（磁性・金属・低温）」273人(16.7%)、「物性Ⅰ（光物性・半導体・誘導体）」163人(10.0%)である。

実験系が約半数、理論系が4割、残りは理論と実験のどちらも、あるいは、観測、野外調査である。

(3) 学歴

出身大学を学部・修士課程・博士課程と聞いている。回答者のうち、欠損値を除く博士課程修了者(N=1280)のうち、多い順に5番目まで見ると、東京大学309人(24.1%)、京都大学200人(15.6%)、大阪大学116人(9.1%)、東北大学80人(6.3%)、名古屋大学70人(5.5%)である。

博士号取得者は全体(N=1,667人)の約8割(N=1,324人)である。このうち、ポストドクター経験者は約7割にあたる898人となっている。

(4) 生活時間

1週間のうち「大学・研究室等への出勤日数」の平均は5.4日、「出勤していないが研究している日数」が2.5日と、多くの者は大学の業務・研究センターの生活であることが推測される。

ポストドクターと常勤職を比較すると、①「出勤していないが研究している日数」がポストドクターは3.2日であるのに対し常勤職は2.4日である(PD>常勤職)。また、②1日のうち「自分のテーマでの研究時間」はポストドクターが7.0時間、常勤職が4.3時間(PD>常勤職)、同じく③「自分以外が決めたテーマでの研究時間」はポストドクターが5.1時間、常勤職が3.0時間(PD>常勤職)となっている。ポストドクターの多くは、常勤職に比べて研究時間が多い傾向があると言えよう。

(5) 研究業績

過去3年間の査読付論文数（連名・共著を含む）は1本から4本が全体の約4割、5本から9

本が約 2.5 割である。全体では、86.9%の者が 1 本以上の査読付論文がある。

常勤職の半数以上が 4 本以上の論文がある。また、任期付常勤職（再任不可）の約 3 割が 5 本から 9 本の論文数である。

日本語での発表回数では、過去 3 年間で 5 回から 9 回と回答した者が全体の約 3 割で最も多い。有給ポストドクターの約 7 割が 5 回以上の発表を行なっている。また、外国語での発表回数でも、5 回から 9 回と回答した者が約 2.5 割で最も多い。

(6) 資質・能力

資質・能力では、「物事を筋道立てて論理的に考察することができる」(87.6%)、「他人と協力しながら研究や作業を進めることができる」(81.4%)と研究能力についての自己評価が高い。反面、最も低いのは「人間性・良識を身につけようとしている」(38.7%)である。

経験したことでは、「国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと」など研究関係が 9 割以上、反対に、「国際会議や学会などのサポートをしたこと」などの実務・雑用は半数以下である。

(7) 満足感

満足感の平均値を見ると、全体の平均値としては常勤職が最も高く、無給ポストドクターが最も低い。項目ごとに見ると、有給ポストドクター、任期付常勤職（再任不可）が研究費、研究環境、研究時間の確保、研究上の刺激といった研究関係に満足しているが、反対に常勤職の者は研究時間の確保に不満を持っている。また、将来の見通しについては、常勤職以外は強い不満を持っている。

(8) 社会的ネットワーク

6 割の者が「ときどき」ではあるが研究室内外の教員、同僚、友人・知人と会話している。バーチャルネットワークに依存している者はほとんどいない。頻繁に会話する者は研究室の同僚などに限定される傾向があり、一般には研究室に閉じたネットワークになっている。

(9) 就職観

現在の常勤学術職の就職状況については、20 代の半数が「予想通りの状況」とみているのに対し、30 代後半以上の者は「予想より厳しい状況」と考える者が多く、特に 40 代後半の者で「予想より厳しい状況」と回答した者は 6 割になっている。

常勤学術職の就職を左右する要因として、環境などの外的要因としての「求人状況」「運」「学閥や指導教員の力」、個人に帰属する内的要因である「本人の能力」「本人の努力」についてきいたところ、「求人状況」と考える者が最も多く全体の 8 割を超える。対して、「知人や家族のネットワーク」といった縁やコネといった回答は、全体の 2 割をきっている。

常勤学術職への固執の度合いを見ると、博士課程の学生の 65.0%が「常勤学術職以外の就職も検討」としているのに対し、ポストドクターは反対に約 6 割が「常勤学術職以外の就職を考えず可能な限り研究を継続」と回答している。

「常勤学術職以外の就職を考えず可能な限り研究を継続」と回答した総数に、いつまで継続するかを併せて聞いたところ、「ずっと」との回答は約 4 割、「特定の年齢まで」は 3 割弱である。

この「特定の年齢まで」と回答した者にさらに何歳までと聞いたところ、35歳までと回答した者は43.0%、次いで40歳が11.9%となっている。

「常勤学術職以外の就職を考えず可能な限り研究を継続」と回答した者（「非常にあてはまる」＋「ややあてはまる」）の理由としては、「専門分野を変更したくない」（45.2%）、「営利目的の仕事や研究は嫌である」（39.6%）、「常勤学術職にいつかは就けると思う」（38.1%）の順である。そのほか、自由記述として、「研究が好きだから」「面白いから」といった研究に対する興味・関心の内容が多く見られた。

反対に常勤学術職以外の就職検討者について、就職検討時期を聞いたところ、30歳が12.2%と最も多く、次いで、25歳が11.3%、博士号取得直後と推察される27歳は10.6%となっている。

また、就職を検討するに至った理由（「非常にあてはまる」＋「ややあてはまる」）としては、「常勤学術職に就職できると思えない」といった諦め型が68.7%と最も多く、次いで「将来設計ができない」という不安型が64.4%、「今なら企業等への就職の可能性はある」との見極め型が55.0%の順で多い。

(10) 就職活動

就職希望職種・機関として提示した中で、「就職したい」との回答が高いのは、「一部上場企業の研究者・技術者」（42.8%）、「一部上場以外の研究者・技術者」（41.6%）、「ベンチャー企業の研究者・技術者」（29.1%）であり、企業規模を問わず、研究者・技術者の志向が高い。次いで、国際機関・NGO（20.7%）、技術移転機関（20.2%）、海外の企業・法人（20.0%）、サイエンスライター（19.8%）、中央官庁の公務員（18.5%）と続き、さらに資格取得専門職（17.7%）、高等学校の教員（17.3%）の順になっている。

就職ガイダンスには、博士課程学生の3割強が参加しており、有給ポストドクターは2割強参加している。最も参加率が低いのは無給ポストドクターとなっている。

民間企業への就職活動経験者は全体の3割弱である。博士課程在学中に就職活動した者は2割弱である。また、就職活動中、企業面接・OB訪問経験者は博士課程学生で6割強、ポストドクターで約4割である。博士課程学生、ポストドクターともに、企業面接・OB訪問経験者中4人に1人（約25%）が就職決定、4人に1人（約25%）が企業から断られ、約3割は自分から断っている。

必要とする支援として「一般には受けたい」との回答があった中で多いのは、「職業に関する情報提供」（28.4%）、「就職先の求人情報」（26.9%）など具体的な情報である。また、「個人の資質・能力に応じた就職斡旋」（25.5%）「職業に対する能力や適性診断」（22.3%）「同じ分野からの就職者との交流機会」（21.3%）など、専門分野に特化した支援を求める声が多い。

(11) 抑うつ尺度

抑うつ傾向を見るために広く用いられているZung式日本版SDSを使用した。これによれば、回答者全体の56.1%が抑うつ傾向はなく、31.2%が軽度の抑うつ傾向がある。全体の12.7%に中程度以上抑うつ傾向が認められ、うち全体の4.8%が抑うつ傾向の強い者と考えられる。

身分ごとに見ると、中程度の抑うつ傾向が認められるのは無給ポストドクターの 25%、有給ポストドクターと任期付常勤職（再任不可）ともに約 17%となっている。

(12) 生活状況

生活状況としては、常勤職の 73.2%、任期付常勤職（再任不可）の 5 割弱が結婚している。無給ポストドクター、有給ポストドクターで結婚しているのは 3 割強である。子どもがいる者は全体の 33.9%であり、任期付常勤職（再任不可）の 3 割弱に子どもがいる。

両親と同居の有無では、無給ポストドクターが 3 割弱、博士課程学生が 2 割強同居であるが、それ以外は 1 割以下である。

1ヶ月の収入では、有給ポストドクターの場合、30～39万円が全体の 35.5%、20～29万円が 18.3%、40～49万円が 13.1%となっている。また、任期付常勤職（再任不可）の者では、30～39万円が 31.7%、20～29万円が 16.5%、40～49万円が 12.9%となっている。

有給ポストドクターと任期付常勤職(再任不可)は、ほぼ常勤職と同じ給与分布となっている。

(13) 両親

両親が研究の内容や就職に際しての状況を知っているかどうか聞いた質問では、約 7 割の者が「知っている」と回答している。また、両親の常勤学術職に就くことへの期待では、「強く期待している」と回答した者は全体の 16.2%、「ある程度期待している」36.7%と併せると半数を超える。

両親の学歴は、父親の半数以上が大学以上、母親の 3 割弱が大学以上の学歴である。

両親、親戚に常勤学術職がいるかどうかでは、23.0%が「いる」と回答している。

7. まとめ

(1) ポストドクターの状況

調査対象者に限れば、ポストドクターの半数以上は、月 30～40万円を受給し、自分のテーマでの研究を行っている。3年で平均 5～9本の査読付論文を執筆、日本語、外国語で研究発表を行うなど、研究活動は非常に活発であり、研究費、研究環境、研究時間、研究の刺激ともに満足感を抱いている。反対に、常勤職は、会議等の職務に追われ、研究時間の確保に不満を持っており、研究条件、環境においては、ポストドクターの方が常勤職よりも恵まれている状況にあることが推察される。

しかし、同時にポストドクターは「将来の見通し」に対し強い不安感を抱いており、そのことが生活全般の満足感の低さにつながっている。長期にわたる厳しい競争社会での見通しのない研究生活は、個々のポストドクターに相当な心理的負荷を与えており、ポストドクターの言葉を借りれば「追い詰められたものから去っていく」のが現状である。今回調査対象になった者はポストドクターとして残った精神的強さがある者と推定され、一般の労働者との比較でも抑うつ傾向を示す値は必ずしも高くはない。それでも全体の約 1 割強に抑うつ状態が認められる者がいることは留意が必要である。

年齢別に見れば、30代前半のポストドクター層のみならず、20代前半の大学院生の抑うつ傾

向が高い。このことは、大学院生が、将来取りうる選択肢が広く迷いが生じること、博士課程への進学において大きな課題や環境変化があること、ストレス下の事態への対応が未熟であることなどから、抑うつ状態に陥る条件が重なるためと思われる。そのため、ポストドクターと同時に20代前半の大学院生に対するメンタル面への支援が必要である。

(2) 就職希望者へのキャリア支援

調査対象者で常勤学術職以外の就職を検討している者は、博士課程学生の6割、全体で約半数である。また、「可能な限り研究を継続」とした者でも、多くは35歳を研究継続の区切りと考えている。このような常勤学術職以外に就職を希望する層を特定するとともに、個別ニーズを探るなど、個々の状況に応じたきめの細かい支援が必要である。博士課程学生に対するキャリア支援を検討すると同時に、高齢化したポストドクター（特に40歳以上）を特定し個別に対応することも喫緊の課題である。

就職の希望としては、学術職以外では、企業の規模を問わず、研究職・技術職に就きたい者が多く、専門内容に応じたキャリア展開を望んでいる。ポストドクターの社会的ネットワークが研究上必然的に研究室に集約されることから、研究職以外の他分野に進出していく際に情報や外の価値観を共有する場も必要である。常勤学術職以外の就職を希望する者が研究職以外の職種を知りえるためには、学部・大学院の時期に、企業や官公庁などに就職した研究室の先輩・同輩・後輩などとのネットワークを豊かにし、他者よりも優れていると想定される勤勉性、努力継続性、忍耐力、発想の柔軟性、論理的思考力、語学力、コンピュータの知識など自分の持つ資質・能力について客観的かつ相対的に認識することも重要となる。

また、生活のために学術職以外に就職する場合でも、充実した生活や自己実現が可能であるとする職業観の醸成とともに、どのような環境の中でも、真に能力があれば長い目でみれば正当に評価されることを認識し、他分野に進出する際の内発的な動機付けがなされることが求められる。そのような割り切りと納得がない中での他分野進出にあっては、自尊心や自己効力感が低下し、敗北者意識を助長しかねない。そのためにも、将来の見通しに対する適切な援助・アドバイスは殊更必要であり、メンタルとキャリアの支援を兼ね備えた理系高学歴者の特性を熟知した専門的なキャリアサポート体制が望まれる。

(3) 雇用の拡大

理想としては、大学院の学生数の増加に応じた相応の教員ポストの創設が望ましいが、現状ではポストの純増は困難であろう。しかし、研究を第一線で支える学術・研究型の高等教育機関で大学院教育の質の向上、並びに留学生数の増加等の国際化への対応を重視しようとするれば、大学や大学院の学生数に応じた適正な教員数の配置は必要不可欠であり、将来的には、その適正数はあらためて考慮されなければならない。

また、常勤学術職ポストの現状から見れば、現在のポストドクターの多くは産業界で雇用されることを期待する以外活路はない。そのためには、「専門に特化して使いづらい」など産業界に根深くあるポストドクターへの固定観念を払拭するよう働きかけ、欧米諸国で見られるように、卓越した付加価値ある人材としての処遇・活用を図ってもらうことが望まれる。その一環と

して、企業とポストドクターの距離を近づけるためにも、双方向的な情報提供の場を整備することが肝要である。

加えて、子どもたちに科学の魅力を伝える職種に対して興味・関心を抱くポストドクターが一定数いることから、義務教育段階や高校段階の「理科離れ」の対応として、教員免許制度の特例措置を設けるなど、制度に拘束されない積極的なポストドクターの能力活用が望まれる。

(4) ポストドクターへの安定したキャリアの提示

ポストドクターの不安を軽減し将来の見通しを与えるためには、需給予測に基づく就職可能性を客観的数字で提示するなど、将来を判断しうる情報提供が必要とされる。

ポストドクターは現在の科学技術創造立国の中枢を担っている有為な人材である。研究者や大学教員を志す者に安定したキャリアのイメージを提示できなければ、若く賢明な研究者ほど早くにキャリアを断念してしまうであろう。競争のための裾野の広がりとして一定のポストドクター数は必要であるが、任期雇用制度での採用数の統制やポストドクター層の一般企業への就職誘導など、常勤学術職のポスト数に応じて、計画的な人材の選別・登用システム、並びに他分野への誘導メカニズムが高等教育機関や学界を中心に考慮・構築されなければならない。

総じて、基礎研究、その学問水準や教養の豊かさに価値を置く社会的風土の醸成が必要である。若手研究者のキャリアモデルを提示し社会における計画的な人材配置が想定されなければ、今後の優秀な若手研究者の人材確保は難しくなり、科学技術水準の低下は免れないだろう。研究基盤の脆弱さを克服することが強く望まれる所以である。

研究者のキャリア支援に関する調査

調査の実施方法の概要

谷口正明（日本物理学会キャリア支援センター）

1. はじめに

社団法人日本物理学会は広く国内外の物理学の研究者・教育者・技術者約 18,400 名を擁する組織で、会員の研究成果を内外に発表し、また会員の研究上の便宜をはかることを目的としている。日本物理学会の主な活動は、年会・分科会の開催、シンポジウムの開催、雑誌・論文集の発行などである。また、各種委員会を組織し、物理の研究・教育に関する調査・分析を行なうとともに、関係団体・機関への提言など、物理学の進歩・発展のために重要な役割を果たしている。

一方、我が国の研究水準の向上の成果が上がりつつある中、博士号取得者等が我が国の研究活動の活性化のための大きな原動力となっている。その反面、任期付の若手研究者のその後のキャリアパスが不透明であるとも指摘されている。また、博士号取得者等にとって希望する職が得られにくく、活躍の機会が十分に与えられていないという、需給のミスマッチが生じていると考えられる。また、研究人材に限らず、社会の多様な場における博士号取得者の活躍促進についても、期待感の高まりはあるものの、未だ明確なキャリアパスが開かれているとは言い難い現状にあり、さらなる推進方策が求められている。

日本物理学会は、文部科学省からの委託を受けて平成 18 年度より実施している「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の平成 19 年度分に応募して採択された。

現在、博士号取得者の「就職先」は大学などの研究機関が主であり、教育界、産業界、行政などでは門戸が開かれているとは言えない。こうした場所に博士号取得者の能力を活かす提案をし、その手助けとなる活動をしていくため、また、これらの世界に興味を持たない博士号取得者に対し、視野を広げることの重要性を伝えていくために、日本物理学会キャリア支援センターが発足した。

2. アンケートの実施

日本物理学会では、国立教育政策研究所と共同で、2007 年 10 月 1 日から 11 月 11 日にかけて「研究者のキャリア支援に関する調査」を行なった。対象は、物理学を専攻する若手研究者（主に物理学会会員）である。以下にアンケートの基礎データをまとめておく。

- 期間: 2007 年 10 月 1 日～11 月 11 日
- 対象: 物理学を専攻する研究者（物理学会会員）
- URL: <http://www.ph-career.org/enq/>
- 回答数: 1,728（有効回答数: 1,667）

アンケートの有効回答数は 1,667 名であり、物理学会の会員の 9.1%である。

このアンケートは Web を用いて行なった。つまり、回答者が Web ブラウザを用いてサーバにアクセスを行い、(1) コンピュータと対話的しながらアンケートのフォームを埋める。そして、(2) 回答者が「提出」ボタンをクリックすると、CGI プログラムが回答データを受け取って、(3) その結果をデータベースに記録する。以下に、概略を図示する。

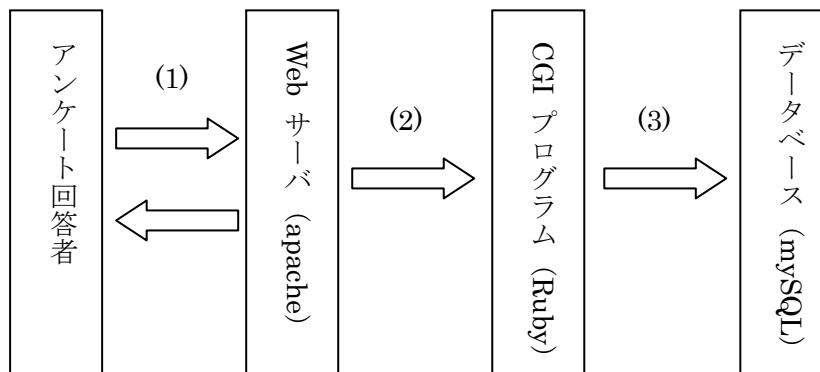


図 1. Web アンケートの概略図

アンケートの文案は、日本物理学会と国立教育政策研究所で行なった。文案作りの詳細は、別項に譲ることにして、ここでは技術チームの役割分担をまとめておく。実際に回答者が目にするアンケートフォーム（インターフェイス）作りは私（谷口）が行なった。CGI プログラムとデータベースの設計は栗本猛氏（日本物理学会キャリア支援センター副センター長、富山大学理学部教授）が行なった。

今回、より多くの方に気軽にアンケートに参加していただけるように、パスワードで制限することはしなかった。これに関しては、「悪戯などされると困るのでは」という意見もあったが、回答の記録をする際に回答の日時とアクセスした IP アドレスを記録するようにした。これは、途中回答や重複回答を後から削除する際にも役に立った。

アンケートを終えてみたところ、プログラムのミスによりデータを取りこぼしたことはなかった。また、幸いにも深刻な悪戯はなかった。

3. アンケート周知方法

アンケートの周知には、学会のメーリングリストや物理学会の各領域のメーリングリストを用いた。以下に主な周知活動をまとめておく。これらは、キャリア支援センター全体で分担して行なった。

- 日本物理学会（JPS）のメーリングリストにアンケート協力をお願いを流してもらった。10月3日、11月2日、11月8日（図2の矢印）
- 物理学会の各領域の世話人に文案を送り、アンケート協力をお願いを各領域の ML に流してもらうことを依頼した。（10月16日）
- 物理各分野の若手の会にメールを送り、ML に流してもらうことを依頼した。（10月下旬）物性夏の学校、原子核素粒子三者若手(YONUPA)、天文・天体若手の会、生物物理若手の会、流体若手夏の学校事務局など。
- 他学会にメールを送り、ML に流してもらうことを依頼した。（10月中旬~下旬）応用物理学会、生物物理学会、放射光学会など。

以下に、このアンケートの回答者数の推移（図 3）を示す。(a) は回答数の累計の推移であり、(b) は日ごとの回答数の推移である。

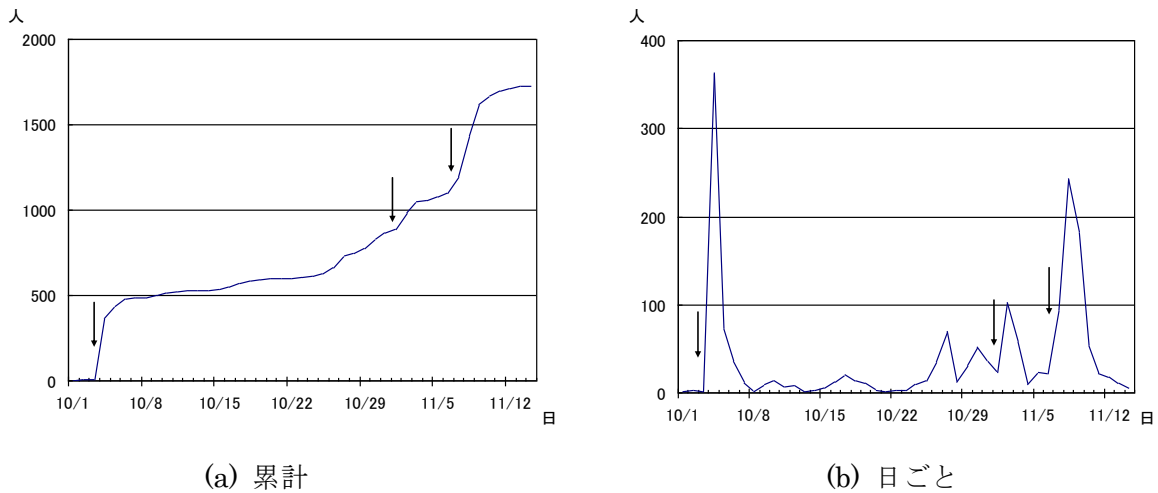


図 2. アンケート回答数の推移

特に宣伝効果が高かったのは、やはり物理学会のメーリングリストであった。図 3 には矢印が挿入されているが、これは日本物理学会のメーリングリストに協力のメールを流した日時を意味している。その他の宣伝の効果はあまり大きくないが、10 月の中旬以降にじわじわと回答数が伸びたのはこの効果である。

この宣伝活動で、以下のようなことがわかった。後のために教訓を記しておく。

- 期間の最初に周知した時には、急激にアクセス数が増えたが、急激に減少した。
このときのピークは 363 件で全体の最大値であった。
- 締め切り間際に回答する例が目立った。これは最後の周知メールの効果と締め切り間際であるという効果が影響したと考えられる。
- メールの有効寿命は 2~3 日程度である。
- 週末にはアクセス数が低い。
アンケート依頼のメールを出すのは、週の前半にすべきである。

4. まとめと議論

今回のアンケートでは有効回答者数も 1,667 名と物理学会の会員の一割程度となった。また、大きなトラブルもなく速やかにアンケートを終えることができた。ただ、アンケートを終えた今、今後のためになることをまとめておきたい。

まず、途中回答や重複回答を減らすためには、次のようなアイデアが考えられる。任意の ID とパスワードを回答者に登録させる。そして、アンケートに答えさせる。回答者が「提出」ボタンをクリックすると、ID とパスワードもデータベースに書き留める。そして、同一回答者が再度ログインする際には、過去に回答したデータを呼び出し、編集あるいは追記できるようにしておく。

このようにしておくこと、多くの途中回答や重複回答を減らすことができる。ただし、回答

者がパスワードを忘れた場合には、回答者が再度新しい ID とパスワードを作ることになり、重複回答をしてしまうことになる。また、プログラミングの手間もかかる。(おそらくこのための手間は 2 倍以上となる。)

また、アンケートのデフォルト値の問題を挙げておきたい。このアンケートでは、Q9 をはじめいくつかの設問に対してデフォルト値を設定した。(Q9 ではデフォルト値は “0”) しかし、このようにデフォルト値を指定すると、回答者が選択して “0” を選んだのか、それとも回答者が回答をせずに “0” となったのか見分けることができない。(ただし、実際にはこの問いの回答は多くの場合 “0” 以外であった。したがって、これは大きな問題となっていない。)

Q9. あなたの1週間と1日の生活時間について、おおよその数字を記入してください。

(1) 1 週間 (日・祝日を含む)

1. 大学・研究所等への登校・出勤日数 週 平均 日

2. 登校・出勤していないが研究している日数 週 平均 日

したがって、これらの設問では、デフォルト値を指定しない方が良かった。この場合、回答者が選択肢を選択しなければ、値は空欄 "" (Null 値) となり、回答者があからさまに “0” を選択しなければ “0” とはならない。

ここでは、このアンケートでは大きな問題とはなっていないが、今後のために改善点 2 つをまとめておいた。これらのことに留意すると、今後より良いアンケート調査ができるはずである。

(付録) アンケート実施を行なったサーバの情報について

アンケートは日本物理学会キャリア支援センターのサーバ (<http://www.ph-career.org/>) を用いて行なった。以下にこのサーバの概要をまとめておく。

ハードウェア

- CPU: Intel(R) Pentium(R) D CPU 2.80GHz
- Memory: 2.0 GB
- Hard Disk: 185 GB

ソフトウェア

- OS: Linux 2.6.9-55.0.2.ELsmp (CentOS 4.2)
- Web サーバ: Apache 2.0.52
- CGI: Ruby 1.8.6
- データベース: Mysql Ver 14.7 Distrib 4.1.20

後述するように、このアンケートの一日のアクセス数は、最大で約 360 件程度であった。そして、アンケート実施の期間中、特にハードウェアおよびソフトウェアのトラブルは起こらなかった。

アンケートフォーム作りでは、回答者の回答に応じてアンケートの項目がダイナミックに表示されたり非表示になったりするようにした。例えば、以下は実際のアンケートの Q8 の抜粋である。

Q8. あなたはすでに博士号を取得していますか。

1. 取得した 2. まだ取得していない ⇒Q9. へ

SQ8-1. 「1. 取得した」と回答した方にお聞きます。いつ取得しましたか。

西暦

回答者が「1. 取得した」を選択すると、SQ8-1 以下の項目が表示され、「2. まだ取得していない」を選択すると、SQ8-1 以下の項目が非表示となるようにした。これは Javascript を用いて達成した。

CGI プログラムを作る際には、アンケートフォームで質問している項目と正確に 1:1 対応が取れていなければならない。例えば、アンケートフォームで質問している項目と、CGI プログラムで参照している変数が異なっているとエラーとなる。また、せっかく回答者が回答していても、CGI プログラムがその項目を落としていると、当然のことながらこの回答を記録することはできない。この場合にはエラーは出ず、後でデータを見て気づくことになる。このアンケートは、項目数が非常に多い(約 300 個)ため、特にこのことに注意した。

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 有効データの特定

回答数は最終的に 1728 であったが、そのうちシステム上の問題により①同一回答が二度送信されていたもの (n=39)、②回答を再開することで二度 ID 番号が振られたもの (n=12)、また、③回答が 1 項目もなされていない無回答 (n=12) を除去し、有効回答数を 1,667 に特定した。

なお、同一回答の特定にあたっては、①IP アドレスによるソート、②年齢によるソート、③学歴 (学部：卒業年・大学名、修士課程：修了年・大学名、博士課程：修了年・大学名) により同一回答を抽出し回答内容がすべて同一かどうかを判定した。

表Ⅲ－1 有効回答数

項目	回答数	備考
回答数	1,728	
重複回答数	49	二重回答 37・中途回答 12
無効回答数	12	
有効回答数	1,667	

2. 回答者の基本的属性

(1) 性別

男性は 8 割強 (82.7%)、女性 1 割 (9.8%)、回答なしが 1 割弱 (7.5%) である。

(2) 年齢カテゴリー

20 代の者は 25.1%、30 代の者は 45.0%、40 代前半が 10.7%で、40 代前半までで 8 割の回答者数となっている。

表Ⅲ－2 性別

性別	度数	パーセント
男性	1,379	82.7
女性	163	9.8
NA	125	7.5
合計	1,667	100.0

表Ⅲ－3 年齢カテゴリー

年齢カテゴリー	度数	パーセント	累積パーセント
20 代	418	25.1	25.1
30 代前半	437	26.2	51.3
30 代後半	314	18.8	70.1
40 代前半	178	10.7	80.8
40 代後半	105	6.3	87.1
50 代前半	43	2.6	89.7
50 代後半	44	2.6	92.3
60 代以上	69	4.1	96.5
不明	59	3.5	100.0
合計	1,667	100.0	

(3) 現在の身分

大学院博士課程学生が 17.2%、ポストドクター（無給、有給、再任不可の任期付常勤職）が 33.5%、任期なし常勤職（再任可能な任期付常勤職を含む）が 45.9%で“常勤職”が約半数を占める。このうち「所属なし」50人の属性は多様である。年齢としては、ポストドクターと想定される 49 歳以下は 27 人であり内数として結婚等の事由が推定される女性 5 人が入っている。また、退職等が想定される 50 代後半以上の者が 23 人いる。

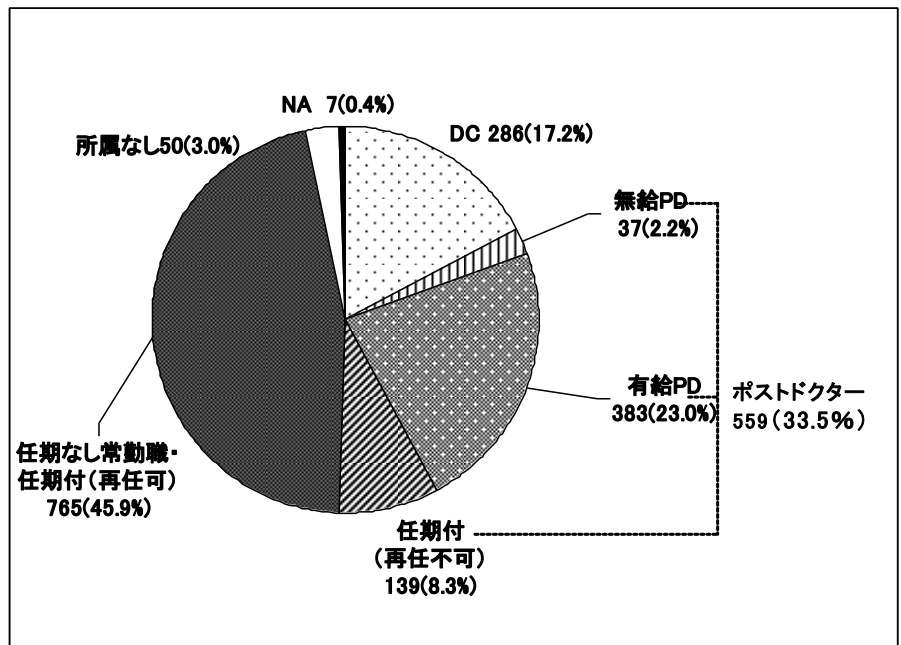
表Ⅲ－４ 回答者の身分

身分	人数	パーセント	累積パーセント
1. 博士課程大学院生	286	17.2	17.2
2. 無給ポストドクター(非常勤研究員を含む)	37	2.2	19.4
3. 有給ポストドクター(非常勤家入院を含む)	383	23.0	42.4
4. 任期付常勤職 (再任不可) (図表中の「任期付研究員」は同義)	139	8.3	50.7
5 任期なし常勤職/任期付常勤職 (再任可)	765	45.9	96.6
6 所属なし	50	3.0	99.6
NA	7	0.4	100.0
合計	1,667	100.0	

33.5%

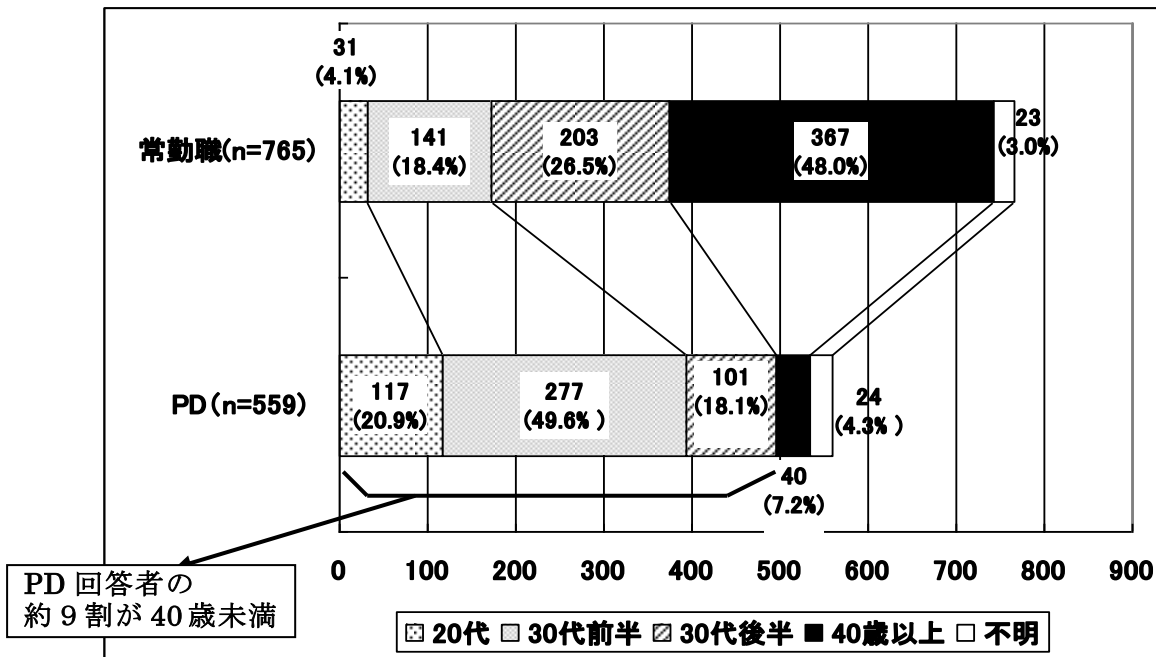
「所属なし」(N=20) の分布

	男	女	NA	計
20代	6	0	0	6
30代前半	6	4	0	10
30代後半	2	3	0	5
40代前半	3	1	0	4
40代後半	2	0	0	2
50代前半	0	0	0	0
50代後半	0	0	1	1
60代以上	16	2	3	21
NA	0	0	1	1
計	35	10	5	50

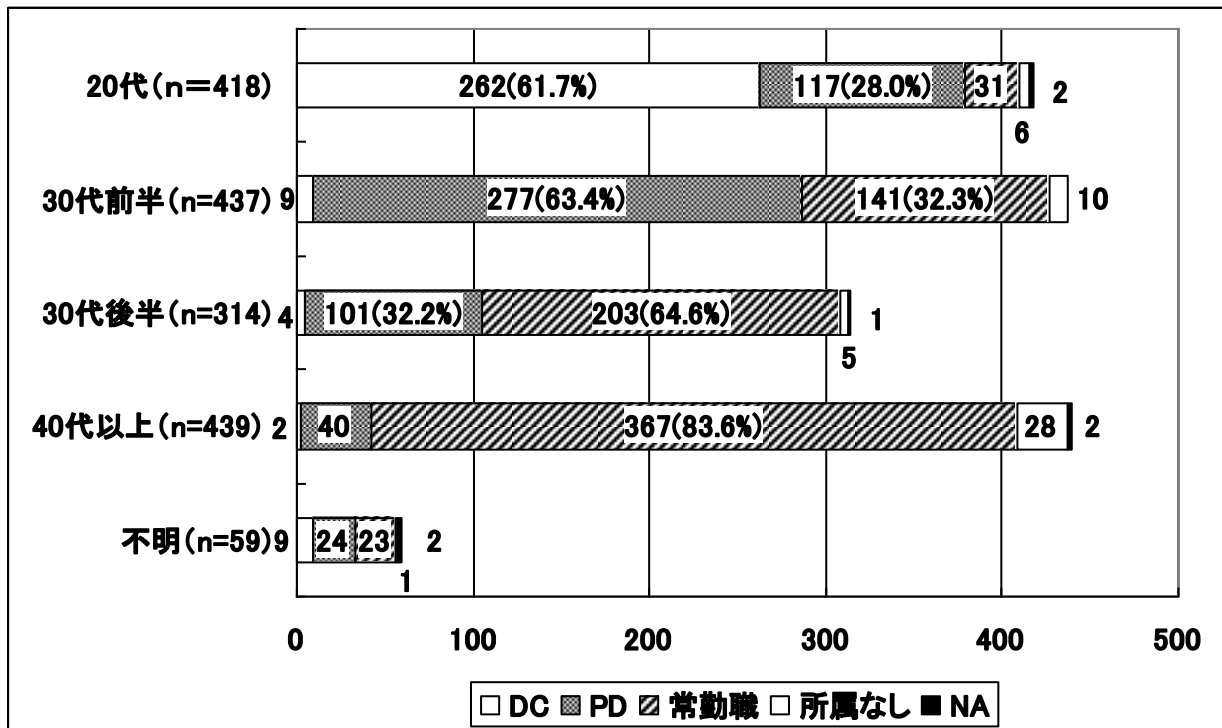


図Ⅲ－１ 回答者の身分分布

身分別に見ると、常勤職のうち約半数（48.0%）が40歳以上であるのに対し、ポストドクターの回答者は、約9割（88.5%）が40歳未満である。



図Ⅲ-2 常勤職・PDの年齢分布



注：図表5-2、5-3におけるPDは無給PD、有給PD、任期付常勤職（再任不可）（再任不可）を含む。

図Ⅲ-3 年代別身分分布

3. ポストドクターの状況

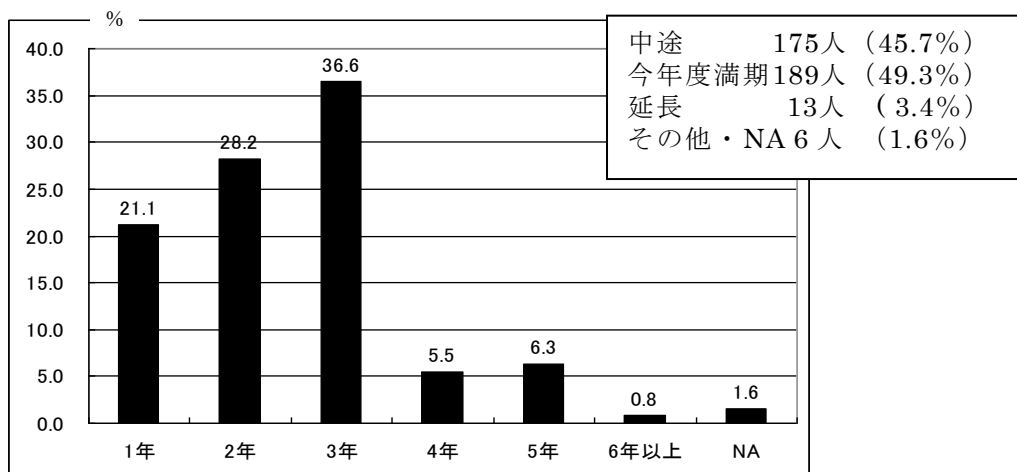
(1) 無給ポストドクターの授業料、研修費等の支払い状況

無給ポストドクター37人のうち、授業料、研修費等を支払っている者（21.6%）、支払っていない者は29人（78.4%）である。

(2) 有給ポストドクターの任期

有給ポストドクター383人の任期は、3年の36.6%が最も多く、続いて2年（20.2%）、1年（21.1%）の順であり、3年以下の契約が約8割の短期雇用形態となっている。

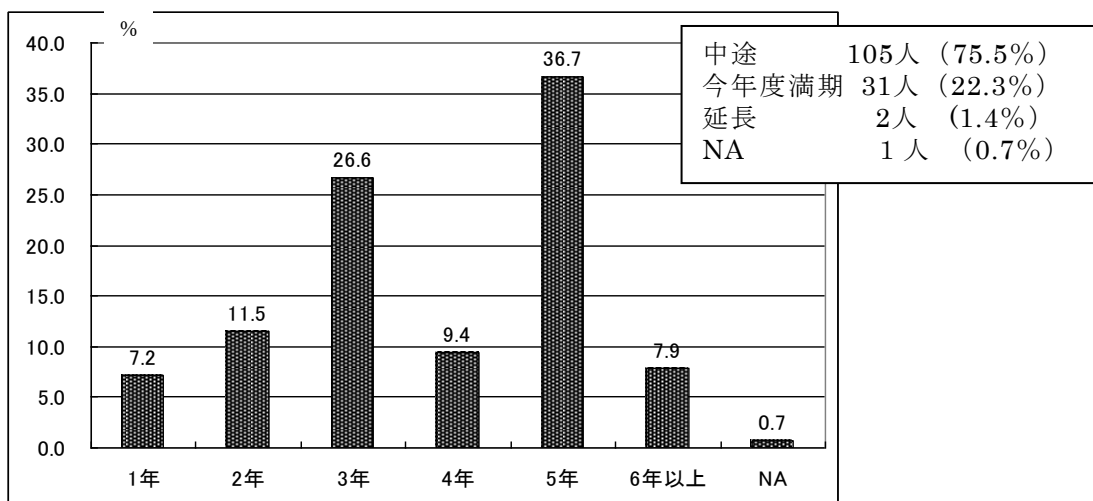
また、今年度満期の者は49.3%で約半数である。



図Ⅲ－4 有給ポストドクターの任期

(3) 任期付常勤職（再任不可）の任期

常勤職ではあるが任期付であり再任不可の場合は、身分保証の制度内容が異なるものの有給ポストドクターに近い状況にある。任期付常勤職の人数は139人であり、その任期は、5年が36.7%と最も多く、次いで3年の26.6%となっており、雇用期間が有給ポストドクターよりも長い者が多い。



図Ⅲ－5 任期付常勤職（再任不可）の任期

4. 常勤職の状況

(1) 勤務先

常勤職 765 人のうち 62.5%は専門分野のポストで大学に勤務している。次いで国公立・独立行政法人等研究機関（大学を除く）が 16.6%である。約 8 割が専門分野に基づく学術職のポストに就いている。

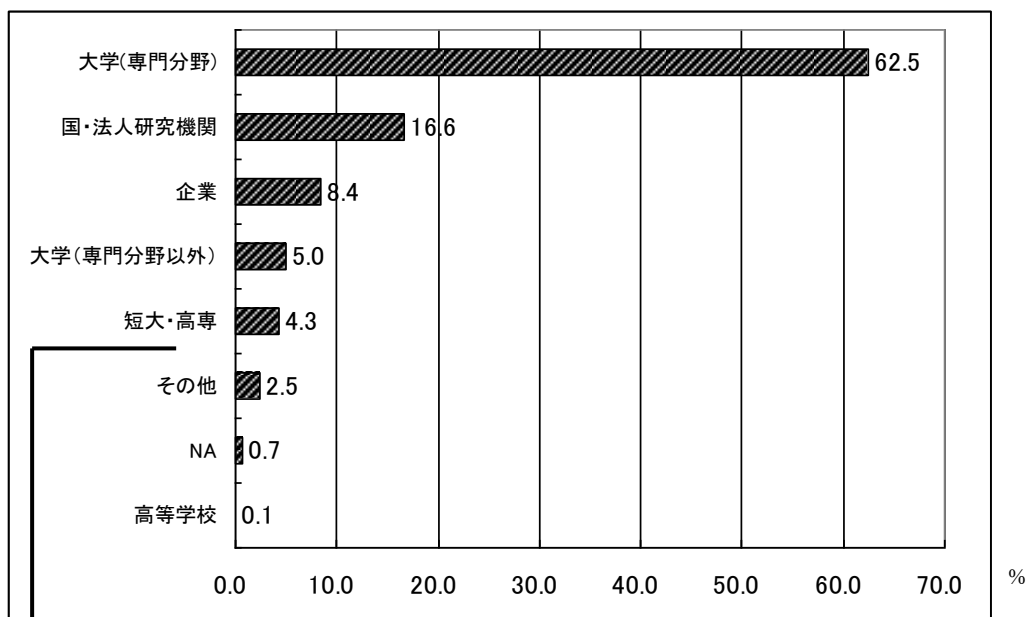


図 III - 6 常勤職の任期

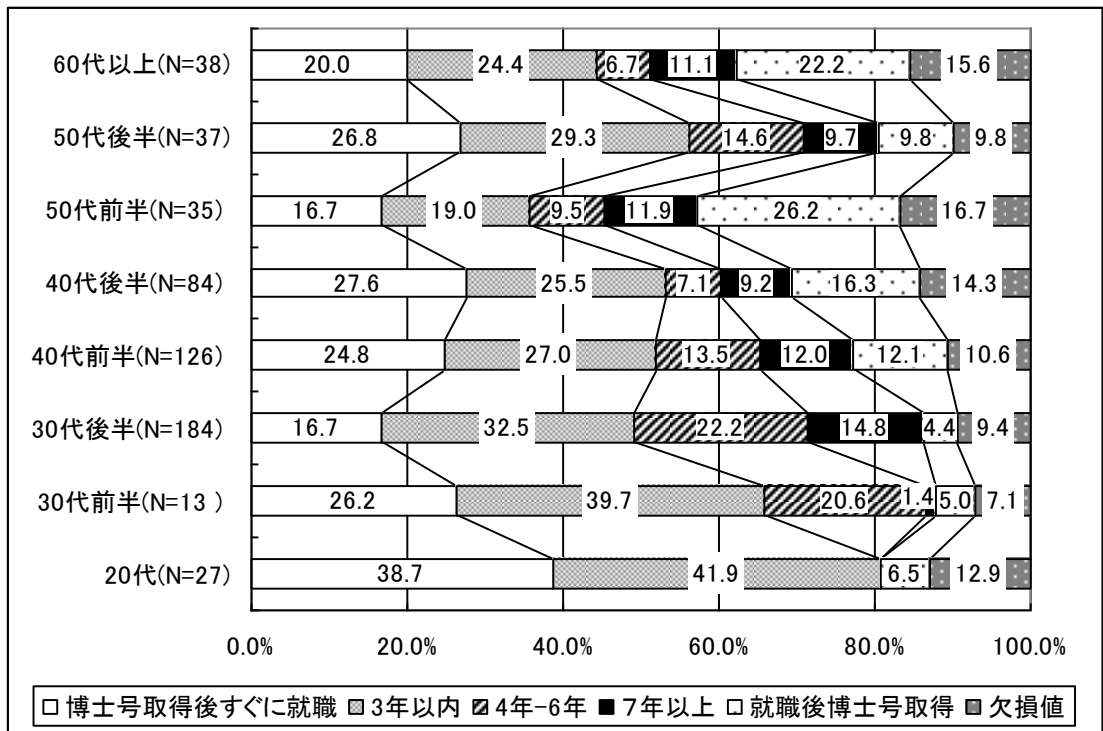
その他（19人）内訳：

財団法人研究機関 6 人、海外の大学・研究機関 4 人、官公庁研究所 1 人、企業研究所 1 人、職員養成機関（大学校）1 人、独立行政法人・大学共同利用機関 1 人、企業だが大学へ求職中 1 人、研究組合 1 人、自営業 1 人、大学で専門分野の研究に従事/教育は専門外の科目担当 1 人、非営利団体 1 人

(2) 就職時期

常勤職（再任可能の任期付常勤職を含む）の就職の時期を見ると、年代が上がるにつれて、就職するまでの時間にばらつきが出てくる。当然ながら、20代は 418 人中多くはまだ博士課程学生であり就職した者は 27 人で 6%に過ぎない。常勤職が全体に占める割合は、年代が上がる、30代前半は 32.7%、30代後半は 64.6%、40代以上は 83.6%と多くなり、博士号取得後の就職時期も多様の様相を持つようになる。

40代以上の常勤職を見ると約半数が博士号取得後 3 年以内、約 1 割が 7 年以上たってから就職している。7 年以上たってからの就職者については、博士号取得後は、ポストドクター等であったことが推測される。



図Ⅲ－7 常勤職の就職時期

5. 専攻分野

(1) 博士課程修了時の専攻分野

回答者の博士課程修了時の専攻分野を科学研究費の分類により見てみると、最も多いのは、「素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理」で 582 人 (35.7%)、次いで「物性Ⅱ」273 人 (16.7%)、その後「物性Ⅰ」の 163 人 (10.0%) の順になっている。

なお、その他の回答者 (一部 NA) で自由記述による専門分野を見ると、項目だてしなかった地球物理 59 人、地震学 9 人、地球惑星科学 8 人などが多く入っており、地球物理学を再分類する必要がある。

(2) 実験系と理論系

うち専門分野を実験と理論に分けると、実験系は 819 人で全体の約半数 (49.1%)、理論系は 670 人で約 4 割 (40.2%)、理論と実験のどちらもと回答した者は 105 人 (6.3%) である。

その他は 39 名で、記述された中で多いものは、「観測」が 13 人、「野外調査」6 人である。

(3) ポストドクターの専攻分野

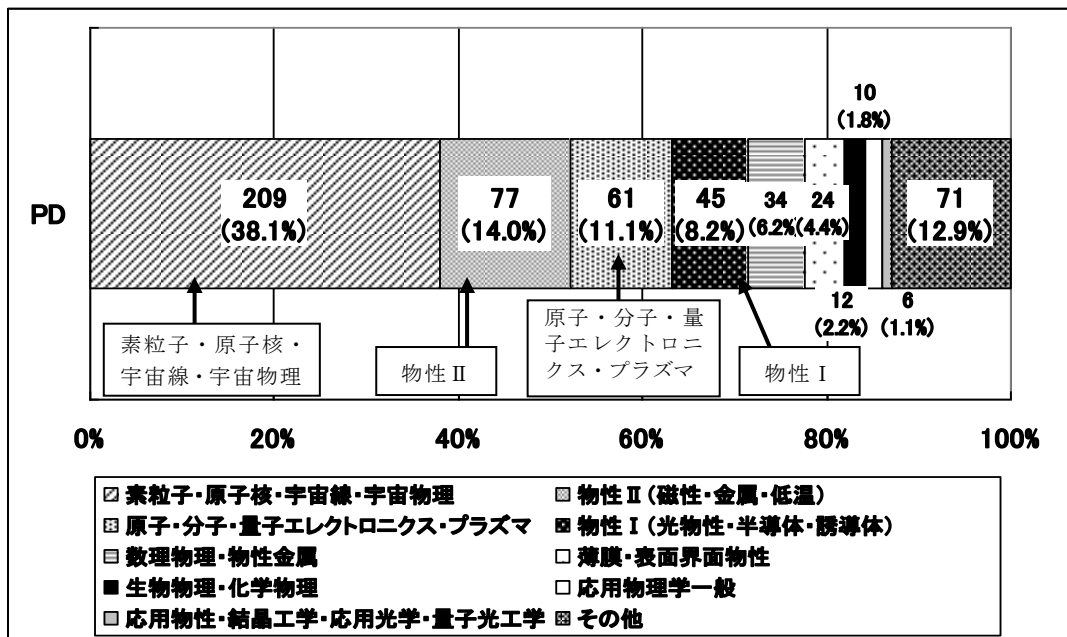
現在ポストドクター (無給・有給・任期付常勤職 (再任不可)) の身分の者のみ摘記し、その専攻分野を見ると、多い順に「素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理」209 人 (38.1%)、「物性Ⅱ」77 人 (14.0%)、「原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ」61 人 (11.1%)、「物性Ⅰ」45 人 (8.2%) となっている。

表Ⅲ－５ 博士課程修了時の専攻分野

博士課程修了時の専攻分野	人数	パーセント
1. 素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理	582	35.7
2. 物性Ⅱ（磁性・金属・低温）	273	16.7
3. 物性Ⅰ（光物性・半導体・誘導体）	163	10.0
4. 原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ	145	8.9
5. 数理物理・物性金属	118	7.2
6. 薄膜・表面界面物性	74	4.5
7. 生物物理・化学物理	44	2.7
8. 応用物理学一般	24	1.5
9. 応用物性・結晶工学	19	1.2
10. 応用光学・量子光工学	11	0.7
11. 物理教育科学史	3	0.2
12. その他（具体的に）	176	10.8
合計	1632	100.0
NA	35	

その他（一部 NA を含む）（N=191）：

地球物理 58 人、地震学 9 人、地球惑星科学 8 人、修士課程のみ 7 人、地質学 6 人、加速器科学 5 人、海洋物理 5 人、化学 5 人、物理化学 5 人、ビーム物理 4 人、ソフトマター 4 人、医学 3 人、結晶学 3 人、情報工学 3 人、天文学 3 人、プラズマ 4 人、超高層物理 3 人、流体物理 3 人、水産学 2 人、電気電子 2 人、機械工学 2 人、非線形物理 2 人、流体力学 2 人、ナノ物性 1 人、J-parc 関連の人足 1 人、海洋化学 1 人、海洋環境解析 1 人、海洋工学 1 人、海洋地質学 1 人、気象学 1 人、教育学 1 人、カオス科学系 1 人、建築学 1 人、固体中のフォノン物性 1 人、工業分析化学 1 人、航空宇宙工学 1 人、高分子物理 1 人、材料物理科学 1 人、土木工学 1 人、毒性行動学 1 人、農業工学 1 人、白 1 人、発生学 1 人、発達心理学 1 人、半導体エレクトロニクス 1 人、磁気圏物理 1 人、生化学 1 人、生活科学 1 人、生産システム科学 1 人、生物海洋学 1 人、生物学 1 人、生理学 1 人、雪氷学 1 人、測地学 1 人、大気科学 1 人、非平衡物理 1 人、表面化学 1 人、複雑ネットワーク科学 1 人、文学（日本語学）1 人、放射光科学 1 人、放射線物理 1 人、無機材料 1 人、理論化学 1 人、理論神経科学 1 人、量子化学 1 人



図Ⅲ－８ ポストドクターの専攻分野

(4) 博士号取得後の専攻分野変更

全体の21% (306人) が博士号取得後専攻分野を変更している。専攻分野変更の306人の内訳は、「素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理」が76人 (25.1%)、「物性Ⅱ」58人 (19.1%)、「物性Ⅰ」39人 (12.9%)、「数理物理・物性金属」32人 (10.6%)である。

変更後の分野として多いのは、物理分野間としては、「物性Ⅰ」(12.1%)、物性Ⅱ(7.5%)、応用物性・結晶工学(6.5%)などである。また、自由記述から物理以外の他分野に変更した者はNA(回答なし・不明)を含み約4割おり、そのうち多いのは、情報工学(13人)、加速器物理(9人)、ビーム物理(5人)などである。

例えば、専攻分野を変更している「素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理」が76人の具体的な変更分野を見ると、36人が他分野に変更しており、そのうち多いのは加速器物理6名、情報学(医療情報を含む)6名であり、物理間では「数理物理・物性金属」へ変更した8名が最も多い値となっている。

表Ⅲ-6 専攻分野変更者の現在の専攻分野 (N=306)

専攻分野変更者：現在の専攻分野	人数	パーセント
物性Ⅰ (光物性・半導体・誘導体)	37	12.1
物性Ⅱ (磁性・金属・低温)	23	7.5
応用物性・結晶工学	20	6.5
生物物理・化学物理	19	6.2
数理物理・物性金属	18	5.9
応用物理学一般	17	5.6
原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ	15	4.9
薄膜・表面界面物性	14	4.6
素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理	7	2.3
物理教育科学史	7	2.3
応用光学・量子光工学	6	2.0
その他 (具体的に)	103	33.7
NA	20	6.5

その他 (一部 NA を含む) (N=113) :

情報工学 12 人、加速器 9 人、電子工学 4 人、計測 3 人、ビーム物理 3 人、科学技術政策 3 人、計算 3 人、医療情報 2 人、地球物理 2 人、材料 3 人、電気化学 2 人、電気工学 2 人、触媒 2 人、装置開発 2 人、シミュレーション手法開発 2 人、位体地球化学 1 人、下水工学 1 人、IT1 人、MKTG1 人、MRI 基礎研究 1 人、エネルギー科学 1 人、クラスター科学 1 人、ソフトマター1 人、バイオインフォマティクス 1 人、フォトニクス 1 人、リモートセンシング 1 人、医学物理 1 人、宇宙化学 1 人、有機分子・バイオ機能材料 1 人、化学工学 1 人、科学コミュニケーション 1 人、海洋生物 1 人、プラズマ 1 人、眼科学 1 人、教育工学 1 人、金融工学 1 人、経営情報学 1 人、経済物理学 1 人、建築系 1 人、原子力 1 人、古気候学 1 人、固体地球科学 1 人、光通信工学 1 人、量子理工学 1 人、構造地質学 1 人、磁気記録 1 人、食品衛生 1 人、神経科学 1 人、生化学 1 人、生理学 1 人、製品開発 1 人、蛋白質科学 1 人、地球環境学 1 人、超高压物性 1 人、超伝導応用 1 人、電磁波工学 1 人、統計物理 1 人、動物行動学 1 人、農業工学 1 人、農芸化学 1 人、半導体プロセス 1 人、CAE 有限要素法 1 人、標準 1 人、物理化学 1 人、分子生物学 1 人、半導体工学 1 人、免疫学 1 人、理論物理学 1 人、量子コンピュータ 1 人、惑星科学 1 人、コンピュータ科学 1 人、経営工学 1 人、宇宙線 1 人、研究職にはついていない 1 人

6. 出身大学

出身大学を見ると、回答者の学部・修士課程・博士課程の卒業（修了）大学・大学院は、個人によっては一部学部・大学院で移動があると推察されるが、総数で見ると、東京大学出身者が2割、京都大学が1割強といずれも上位1、2位を占める。次いで、東北大学、大阪大学、名古屋大学、東京工業大学、北海道大学、九州大学、広島大学、筑波大学などの国立大学、東京理科大学、早稲田大学、慶應義塾大学などの特定私立大学の出身者が多いことがわかる。

なお、博士課程については、後期課程のみ（2006年からは前期課程も併置）をおいている総合研究大学院大学の出身者が24名（1.4%）と12番目に多い数となっている。

表Ⅲ－7 回答者の学歴（学部・修士課程・博士課程）

	学部 (N=1505)	人数 (%)	修士課程 (N=1471)	人数 (%)	博士課程 (N=1278)	人数 (%)
1	東京大学	292(17.5%)	東京大学	354(21.2%)	東京大学	309(18.5%)
2	京都大学	217(13.0%)	京都大学	213(12.8%)	京都大学	200(12.0%)
3	東北大学	99(5.9%)	大阪大学	123(7.4%)	大阪大学	116(7.0%)
4	大阪大学	88(5.3%)	東北大学	99(5.9%)	東北大学	80(4.8%)
5	<u>東京理科大学</u>	70(4.2%)	名古屋大学	75(4.5%)	名古屋大学	70(4.2%)
6	名古屋大学	59(3.5%)	東京工業大学	71(4.3%)	東京工業大学	59(3.5%)
7	東京工業大学	50(3.0%)	北海道大学	51(3.1%)	九州大学	46(2.8%)
8	北海道大学	48(2.9%)	九州大学	49(2.9%)	広島大学	45(2.7%)
9	広島大学	45(2.7%)	広島大学	48(2.9%)	筑波大学	38(2.3%)
10	九州大学	44(2.6%)	<u>早稲田大学</u>	35(2.1%)	北海道大学	36(2.2%)
11	<u>早稲田大学</u>	42(2.5%)	筑波大学	35(2.1%)	<u>早稲田大学</u>	28(1.7%)
12	筑波大学	32(1.9%)	大阪市立大学	24(1.4%)	総合研究大学院	24(1.4%)
13	<u>慶應義塾大学</u>	29(1.7%)	<u>東京理科大学</u>	19(1.1%)	大阪市立大学	18(1.1%)
14	大阪市立大学	19(1.1%)	東京都立大学	17(1.0%)	金沢大学	17(1.0%)
15	金沢大学	16(1.0%)	金沢大学	17(1.0%)	東京都立大学	14(0.8%)
16	その他の国公立大学	237(14.2%)	その他の国公立大学	165(9.9%)	その他の国公立大学	95(5.7%)
17	その他私立大学	102(6.1%)	その他私立大学	63(3.8%)	その他私立大学	56(3.4%)
18	外国の大学	13(0.8%)	外国の大学	10(0.6%)	外国の大学	26(1.6%)
19	その他	3(0.2%)	その他	3(0.2%)	その他	3(0.2%)
	欠損値	162(9.2%)		196(11.8%)		387(23.2%)
	合計	1667(100.0%)		1667(100.0%)		1667(100.0%)

注：(1)大学名の明記があったもののみ摘記。人数が少ない大学は設置者によって「その他の国公立大学」「その他私立大学」「外国の大学」に分類した。

(2)下線は私立大学である。

(3)欠損値を含んだ%表示のため、V資料「集計表」の%分布と数字が異なる。

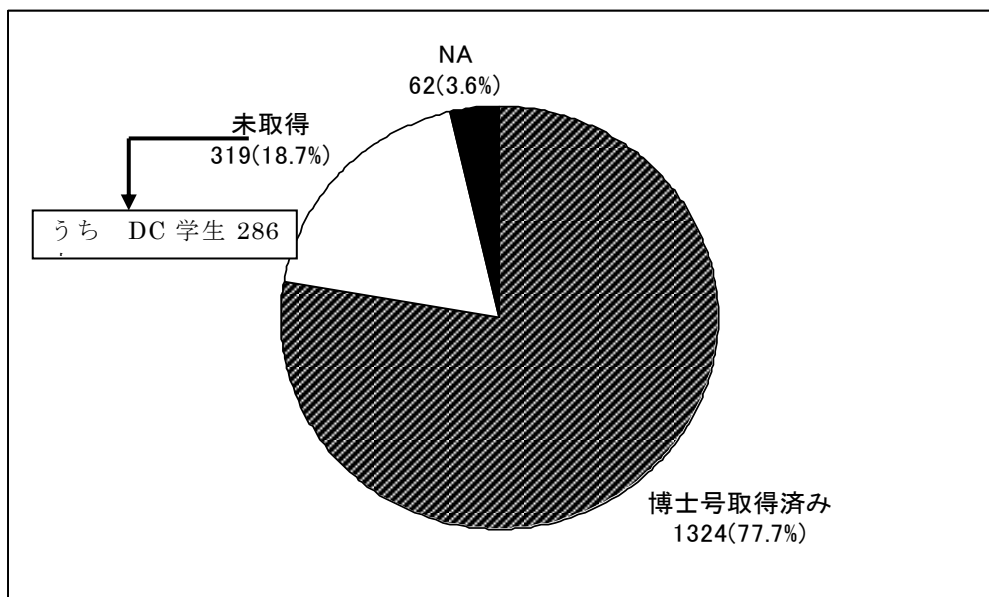
7. 博士号取得とポストドクターの経験

(1) 博士号取得

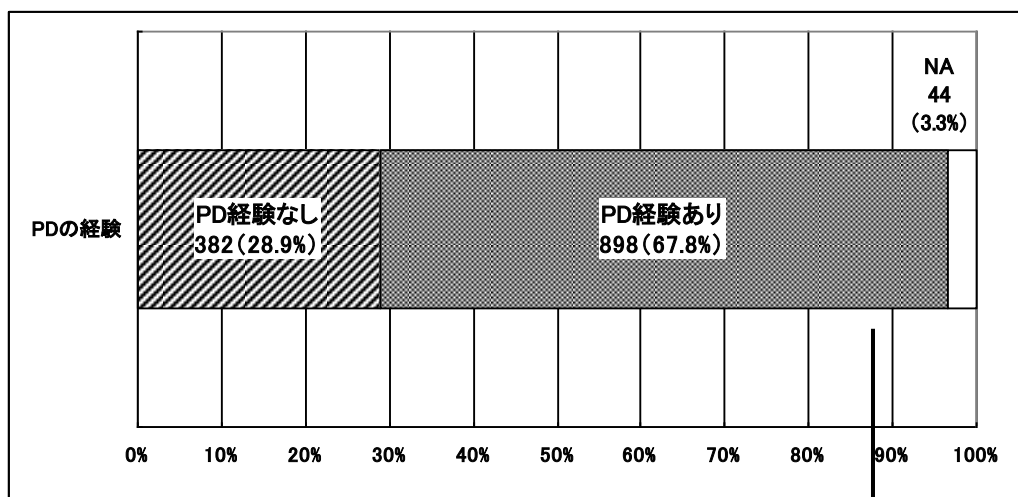
博士号取得者は、1,324人で全体の約8割である。未取得者の319人のうち博士課程学生は286人であり残り33人が博士課程以外の未取得者、回答なしが62名であった。

(2) ポストドクターの経験

博士号取得者1,324人のうちポストドクター経験の有無を聞いたところ、約7割にあたる898人が経験ありと回答している。回数では1回が約半数、4回以上が1割である。最初のポストドクター先は日本国内が有給ポストドクターの8割以上、無給のほぼすべてである。



図III-9 博士号取得状況



図III-10 PD経験の有無

国名	有給	無給
日本	623(83.3%)	75(97.4%)
米国	63(8.4%)	0(0.0%)
ドイツ	24(3.2%)	2(2.6%)
その他	38(5.1%)	0(0.0%)

PD1回目目の状況

1回	349人	(46.9%)
2回	230人	(30.7%)
3回	93人	(12.4%)
4回以上	76人	(10.1%)

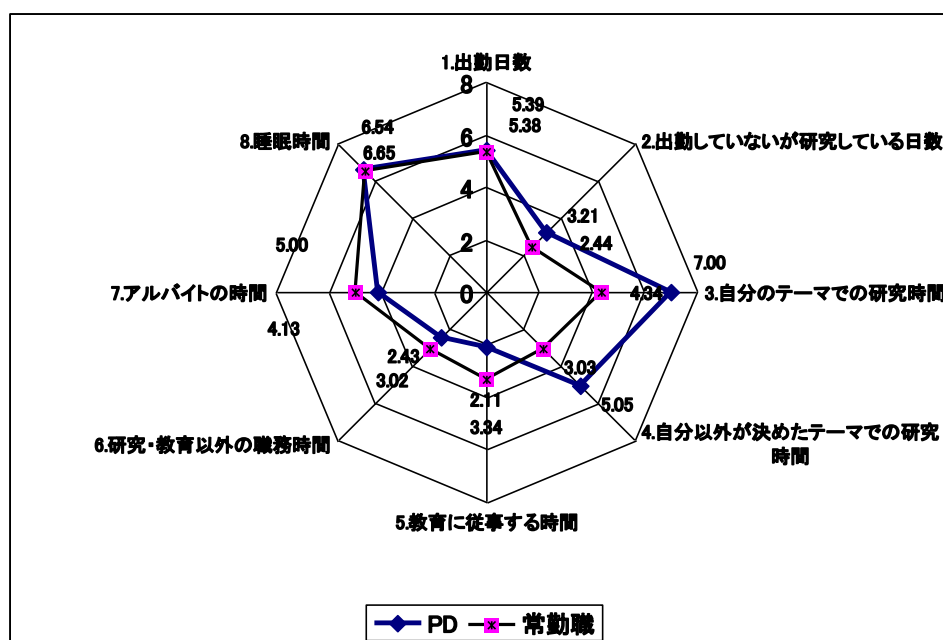
8. 生活時間

生活時間の1週間の平均は、「大学・研究室等への登校・出勤日数」の平均は5.4日、「登校・出勤していないが研究している日数」が2.5日といずれにしても大学等や研究中心の生活が推測される結果である。また、1日のうち「研究している時間」の平均は自分でテーマを決めた研究が5.8時間、自分以外がテーマを決めた研究が4.1時間である。ポストドクターや常勤職など身分によって異なると思われるが、「教育に携わる時間」は2.9時間、「研究・教育以外の職務の時間」が2.8時間、「アルバイトの時間」が3.2時間となっている。「睡眠時間」は6.6時間である。

表Ⅲ－8 生活時間

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
1. 大学・研究所等への登校・出勤日数	1601	1	7	5.4日	0.8
2. 登校・出勤していないが研究している日数	754	1	7	2.5日	2.4
3. 研究している時間（自分でテーマを決めた研究）	1492	1	20	5.8時間	3.5
4. 研究している時間（自分以外がテーマを決めた研究）	746	1	20	4.1時間	3.1
5. 教育に携わる時間	786	1	24	2.9時間	2.3
6. 研究・教育以外の職務の時間	976	1	24	2.8時間	2.3
7. アルバイト（TA・TRを除く）の時間	68	1	24	3.2時間	3.7
8. 睡眠時間	1576	2	11	6.6時間	1.0

この平均値をポストドクター（無給・有給・任期付常勤職（再任不可））と常勤職別に見てみると、ポストドクターは「登校・出勤していないが研究している日数」「研究している時間」で常勤職よりも多くの時間を過ごしていることがわかる。



図Ⅲ－11 ポストドクターと常勤職の生活時間

9. 過去3年間の研究業績

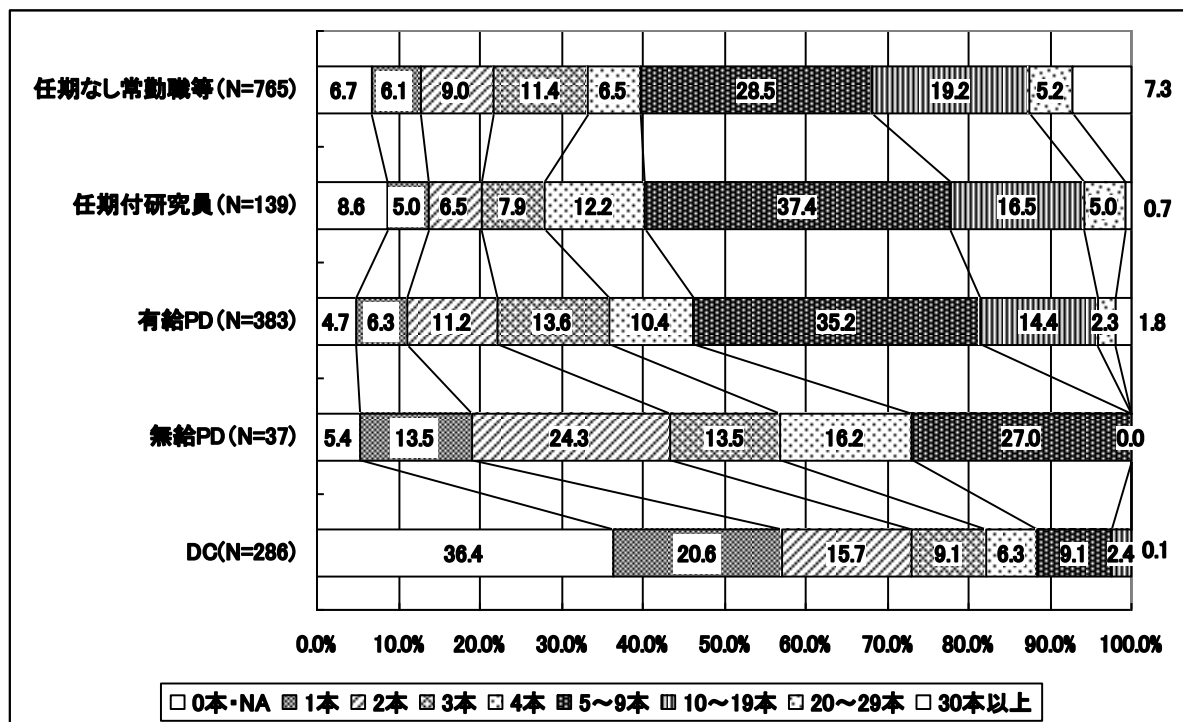
過去3年間の研究業績を見るために、指標として1. 査読付論文数、2. 学会・研究会での発表の回数（日本語）、3. 学会・研究会での発表の回数（外国語）、4. 著書・訳書数、5. 査読なし論文・解説記事・紀要、6. 特許申請数、7. 科学啓発・普及活動の回数を聞いた。このうち8割以上が実績がある1. 査読付論文数、2. 3. の学会・研究会での発表の回数（日本語）（外国語）を記載する。

なお、1. 査読付論文数がある者は86.9%、2. 学会・研究会で発表したことがある者（日本語）90.9%、3. 学会・研究会で発表したことがある者（外国語）82.2%、4. 著書・訳書数がある者は11.3%、5. 査読なし論文・解説記事・紀要数がある者は54.5%、6. 特許申請数がある者は13.3%、7. 科学啓発・普及活動を行なったことがある者は25.0%であった。

（1）査読付論文数

過去3年間の査読付論文数（連名・共著を含む）は、全体では1本から4本が全体の約4割（39.0%）、5本から9本が約2.5割（26.6%）である。全体では86.9%の者が1本以上の査読付論文がある。

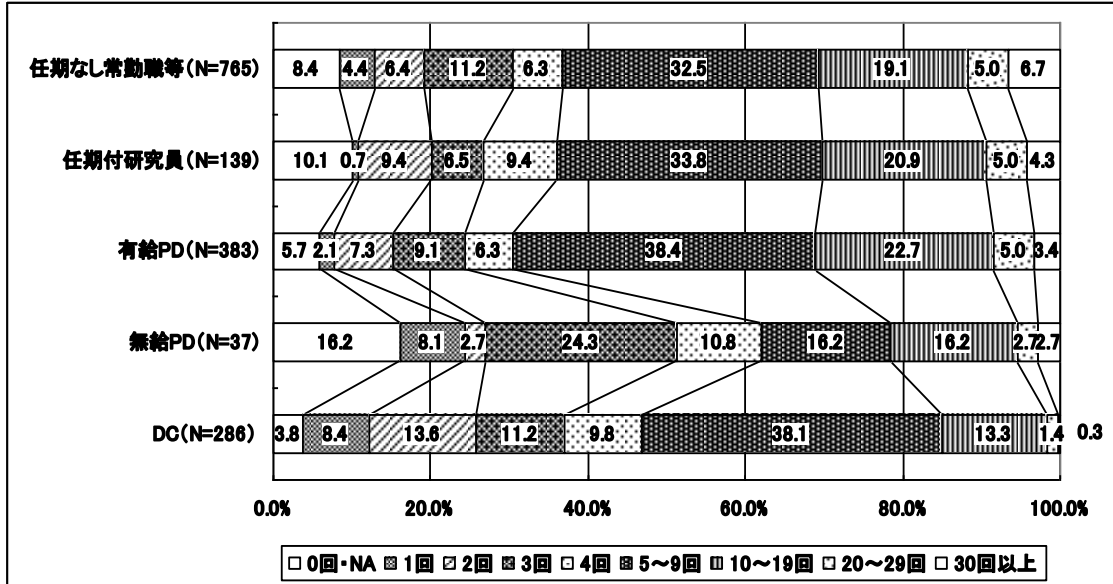
身分別に見ると、任期付常勤職（再任不可）、有給ポストドクター、常勤職の約6割は4本以上の論文を執筆しており、1年平均1本以上ということになる。特に任期付常勤職（再任不可）は約4割が5本から9本の論文数となっており研究活動の高さが推測される数字となっている。



図III-12 過去3年間査読付論文数

(2) 学会・研究会での発表回数（日本語）

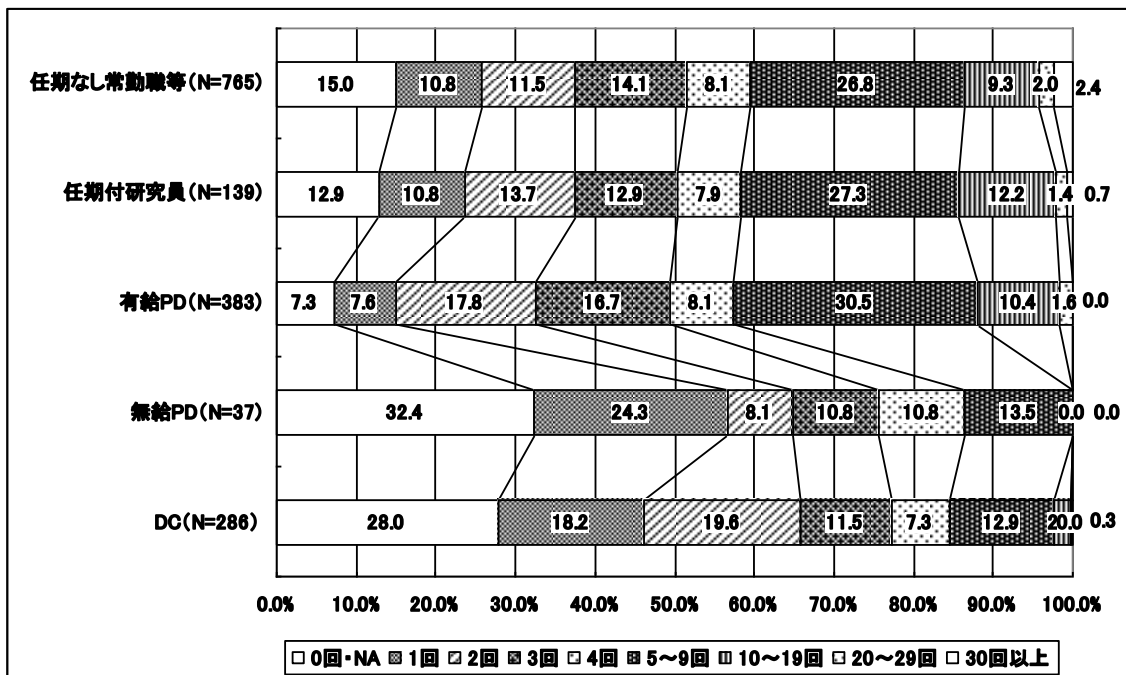
日本語での発表回数では5回から9回が全体の37.8%と最も多く、10回から19回が18.5%、3回が10.4%である。有給ポストドクターの約7割が5回以上発表を行っている。



図Ⅲ-13 過去3年間の学会・研究会での発表回数（日本語）

(3) 学会・研究会での発表回数（外国語）

外国語での発表回数では、5回から9回と回答した者が全体の24.2%と最も多く、2回が14.2%、3回が13.9%である。ここでも有給ポストドクターの発表回数が顕著である。



図Ⅲ-14 過去3年間の学会・研究会での発表回数（外国語）

10. 資質・経験

資質・能力について、見てみると「あてはまる」との回答が多いものは、論理的考察 87.6%、共同研究・作業 81.4%、考えを表現する能力 75.2%である。

表Ⅲ－9 あてはまる資質

資 質	あてはまる	
	件数	割合
物事を筋道だてて論理的に考察することができる	1397	87.6%
他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	1302	81.4%
自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	1204	75.2%
人間と自然の関わり合いに関心がある	1103	69.1%
すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	1078	67.5%
社会問題に関心がある	1069	67.0%
成果をあせらず地道な勉強を積み重ねることができる	1023	64.2%
語学力を身につけるように積極的に努力している	892	55.9%
人の心のメカニズムに興味がある	857	53.7%
知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	617	38.7%

注：「非常にあてはまる」＋「ややあてはまる」

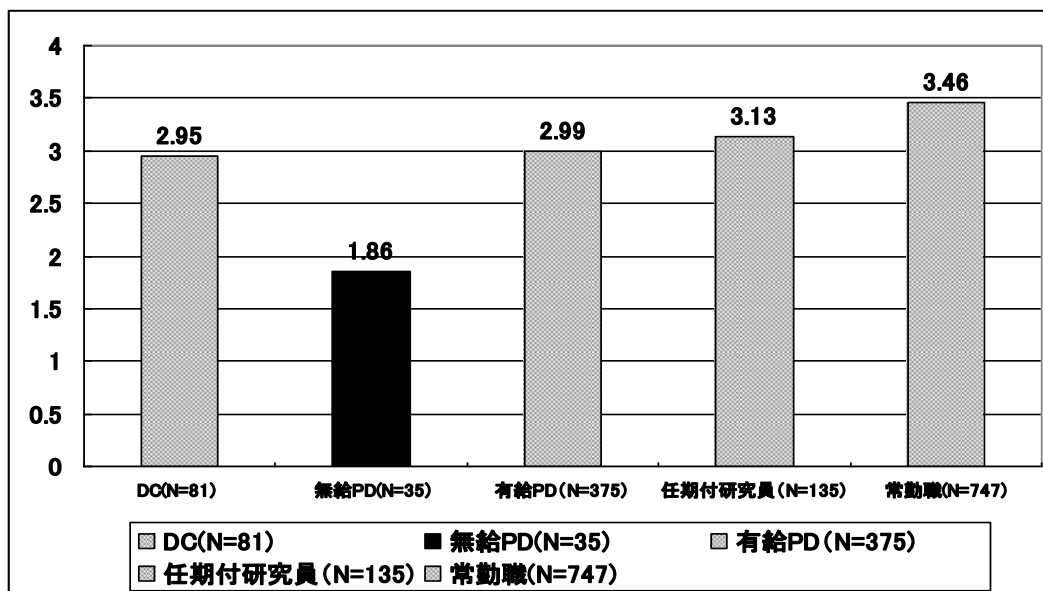
あてはまる能力としては、研究関係では当然ながら 8 割以上、研究グループや研究室運営に従事している者は半数以上である。実務経験は相対的に少なくなっている。

表Ⅲ－10 経験したこと

		経 験	経験がある			
		件数	割合			
研究関係	}	国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	1466	92.0%		
		国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	1422	89.2%		
	研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	1368	85.9%			
研究室・グループ運	}	研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	1359	85.5%		
		研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	1270	79.8%		
		研究室の行事（歓送迎会や懇親会など）の企画や幹事をしたこと	1208	76.1%		
		国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	1205	75.9%		
		環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	1190	75.2%		
		研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	1008	63.4%		
		研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	972	61.1%		
		研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	832	52.6%		
		実務・雑用	}	国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	758	47.7%
				研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	683	42.9%
研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	664			41.8%		
研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	648			40.8%		
研究会や研究集会を組織したこと	448			28.2%		

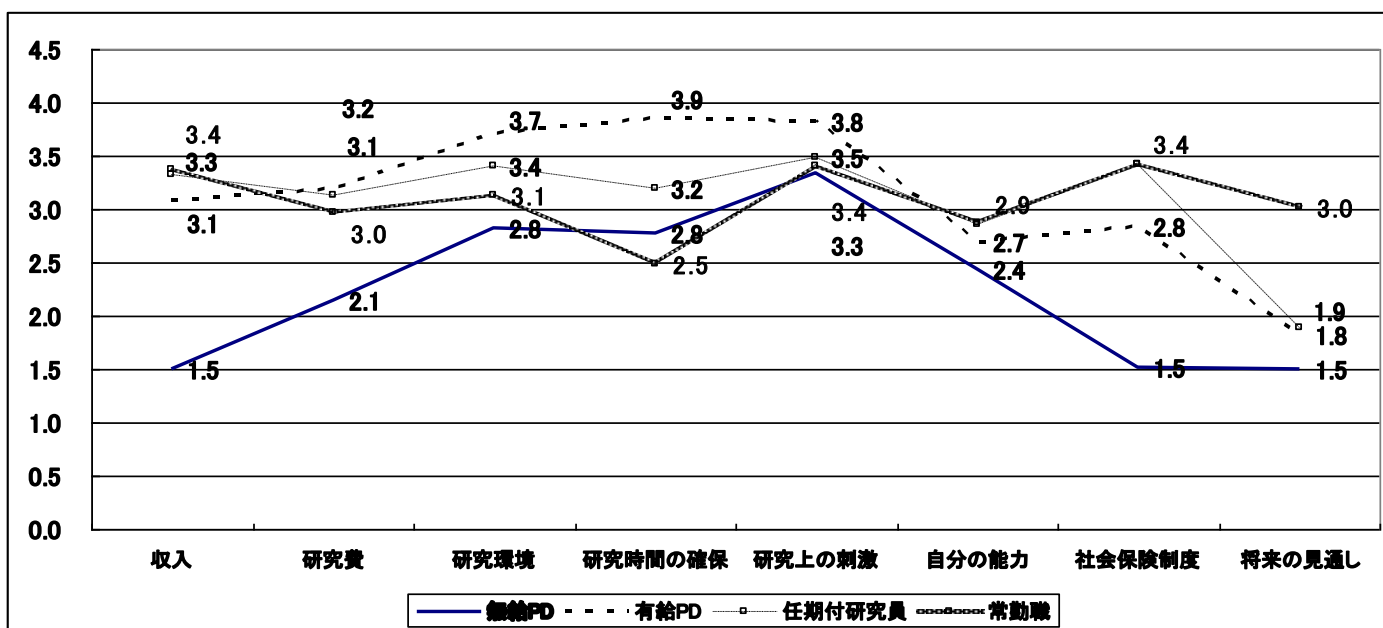
11. 満足感

満足感については、収入、研究時間の確保などの12項目について、5つの選択肢（不満、やや不満、どちらともいえない、やや満足、満足）で回答を求めた。総合満足度の平均値を身分ごとに見ると、常勤職が最も高く3.46、反対に無給ポストドクターが1.86と最も低くなっている。



図Ⅲ-15 現在の生活全般についての満足度の平均値

それぞれの項目ごとに満足感を見ると、無給ポストドクターは研究上の刺激のみ基準値3.0を超える。有給ポストドクターと任期付常勤職（再任不可）は研究環境、研究時間の確保、研究上の刺激にはほぼ高い満足感を抱いている。反対に常勤職は研究時間の確保に不満を抱いている。将来の見通しについては、常勤職以外は強い不満を抱いている。



図Ⅲ-16 現在の生活全般についての満足感の平均値

12. 社会的ネットワーク

将来の進路や現在の生活について指導教員や研究室の先輩・同輩・後輩（ピア）などと、修士課程在籍時と現在でどの程度話をしていたかを、1. なかった（ない）、2. ときどきあった（ときどきある）、3. 頻繁にあった（頻繁にある）の3択で聞いた。会話の頻度をネットワークの強度と仮定し、2. ときどきあった（ときどきある）を弱い紐帯、3. 頻繁にあった（頻繁にある）を強い紐帯と見なした。

（1）博士課程学生のネットワーク

博士課程学生の現在のネットワークをレーダー上にプロットすると、強い紐帯は研究室の先輩・同輩・後輩（ピア）とに多く見られ、企業・官庁就職研究室や大学・研究機関就職研究室以外の先輩・同輩・後輩や研究室以外のアカデミック・スタッフとはもたれていないことがわかる。弱い紐帯は、バーチャルネットワーク以外に満遍なく広がっている。

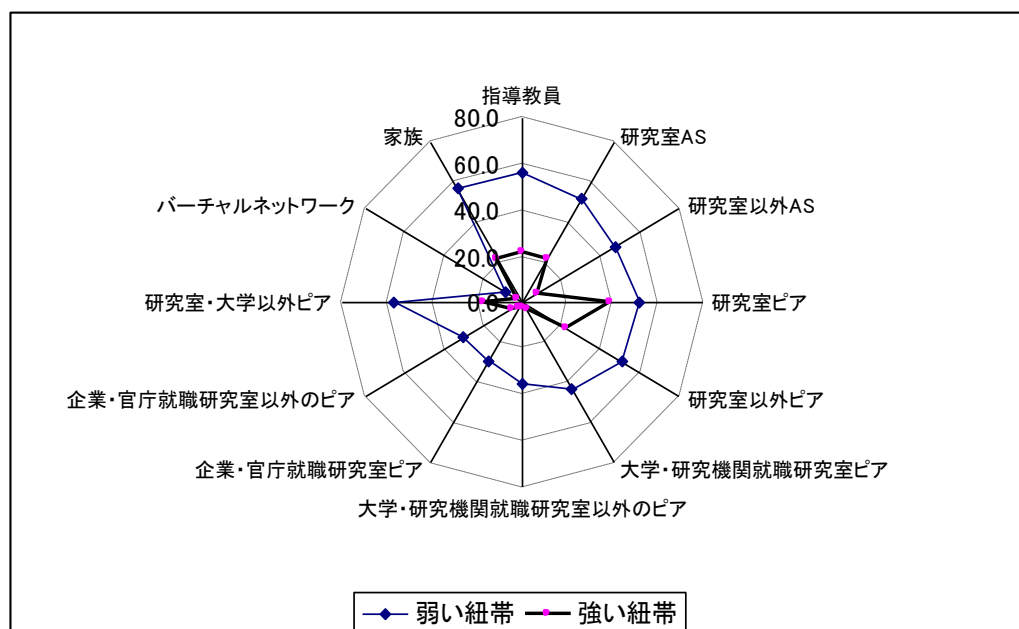
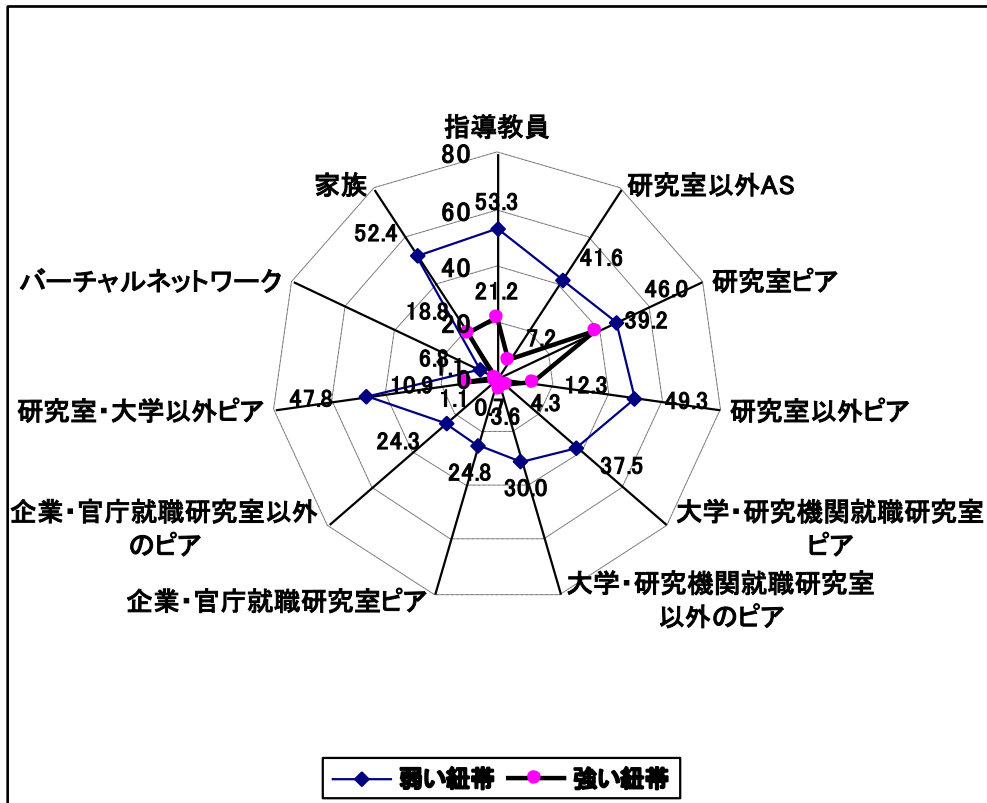


図 III-17 DC 学生の現在の社会的ネットワーク

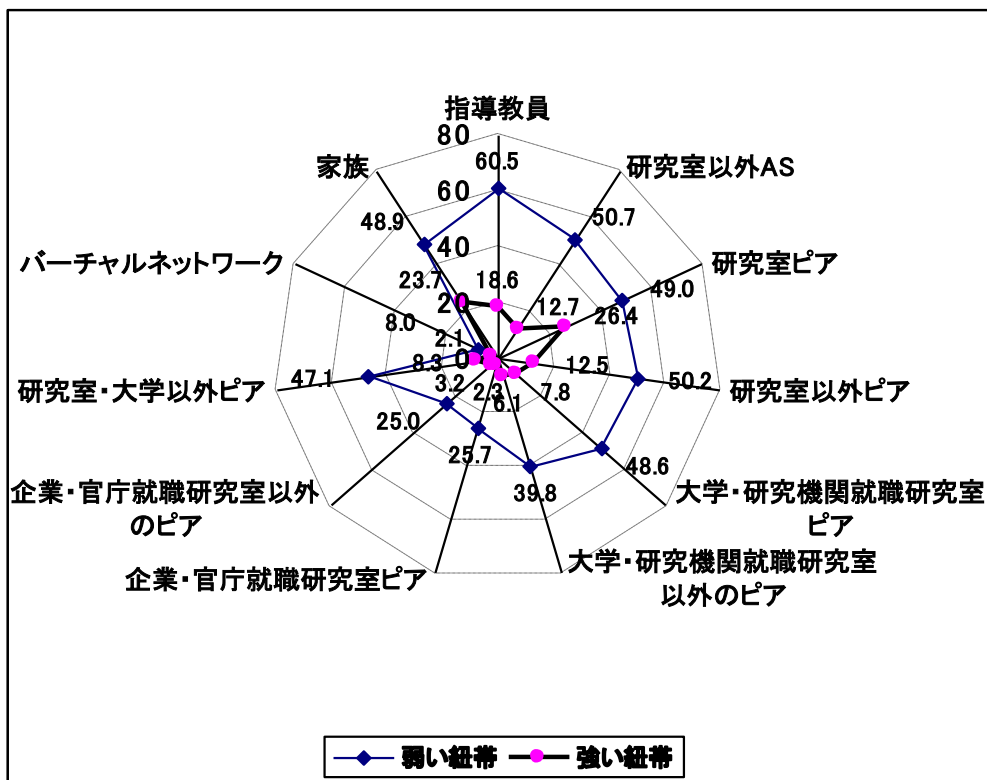
（2）ポストドクターのネットワークの変化

ポストドクターの修士課程の強い紐帯は、家族、研究室の先輩・同輩・後輩（ピア）、指導教員、研究室のアカデミック・スタッフに認められ、家族以外は研究室に特化されたものになっている。

それに比べて、ポストドクターの強い紐帯の現在のネットワークは、研究室以外にも広がりを持つものとなっている。また、弱い紐帯の広がりもみられ、ポストドクターになってから人間関係が広がっていることが推測されるプロットになっている。

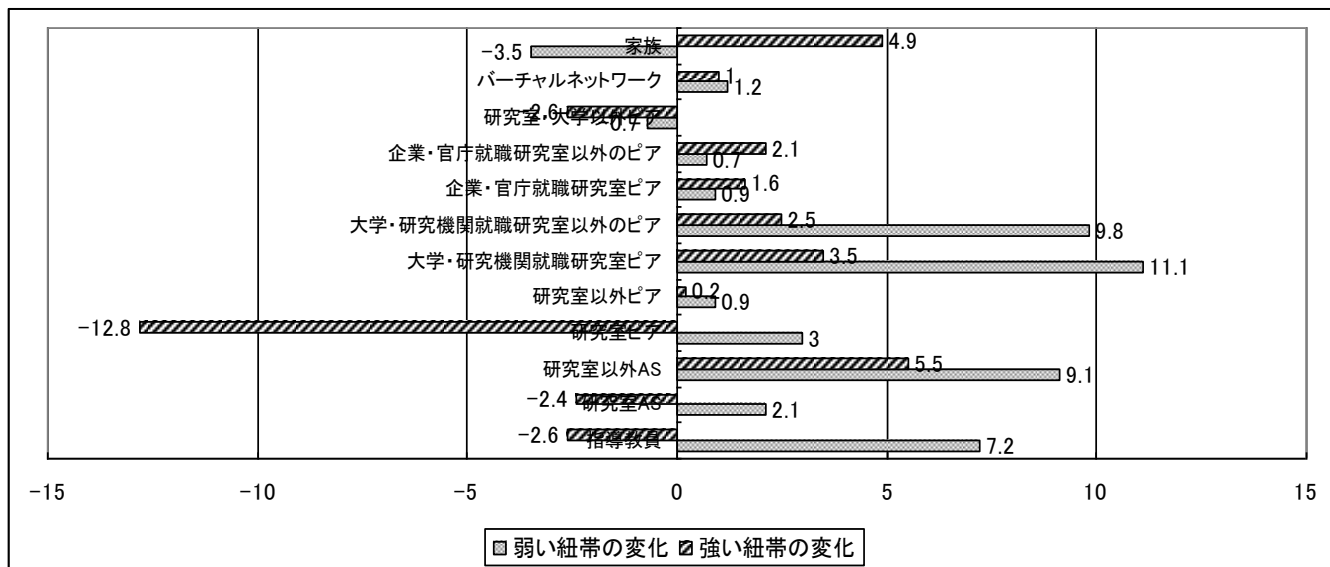


図Ⅲ-18-1 ポストドクターの修士課程の社会的ネットワーク



図Ⅲ-18-2 ポストドクターの現在の社会的ネットワーク

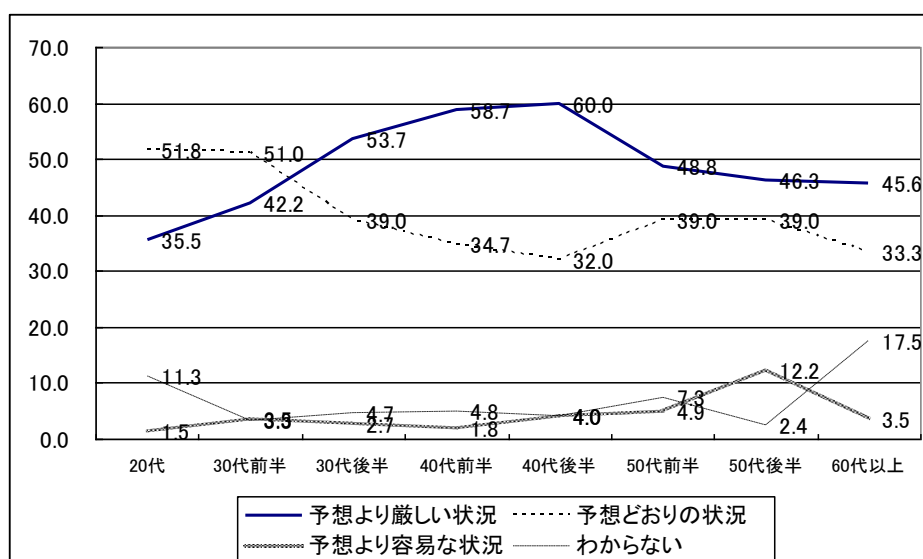
それぞれの対象について、ポストドクターの修士課程と現在とのネットワークの変化差を見ると、強い紐帯では、研究室・大学以外の先輩・同輩・後輩（ピア）、研究室先輩・同輩・後輩（ピア）、研究室アカデミック・スタッフ、指導教員との紐帯が減少している。ポストドクターは大学院修了機関と異なる機関で研究に従事するため、結果として学部・大学院での関係者と疎遠になっていくことが予想される。



図Ⅲ－19 ポストドクターの修士課程と現在の社会的ネットワークの変化

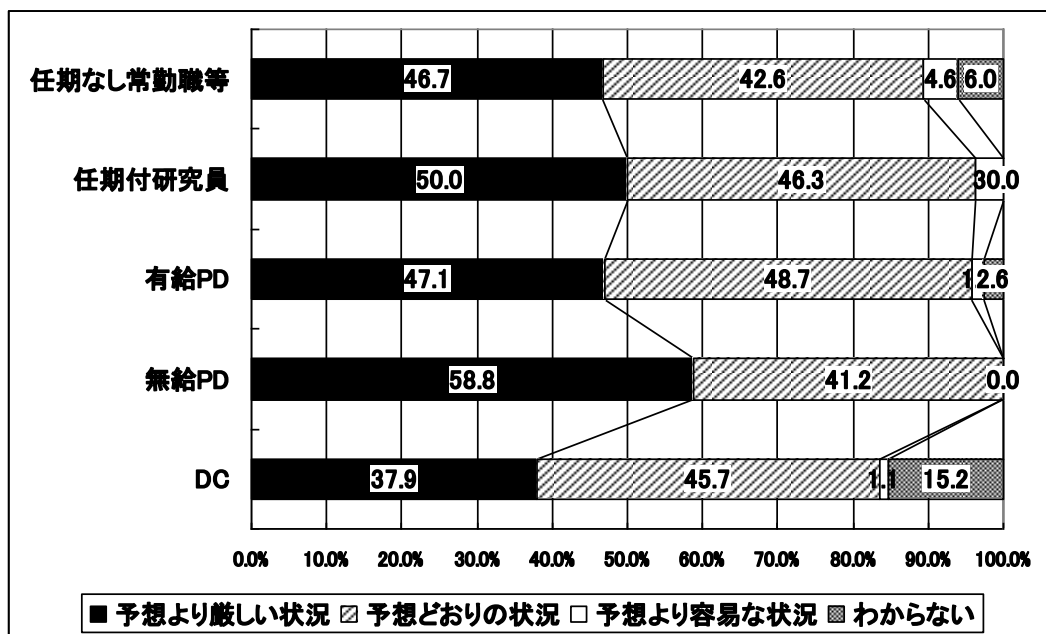
13. 就職状況の認知

就職状況の認知を年代ごとに見たところ、20代は「予想どおりの状況」とする者が「予想より厳しい状況」との回答を上回るが、30代前半以降は「予想より厳しい状況」が高くなる。



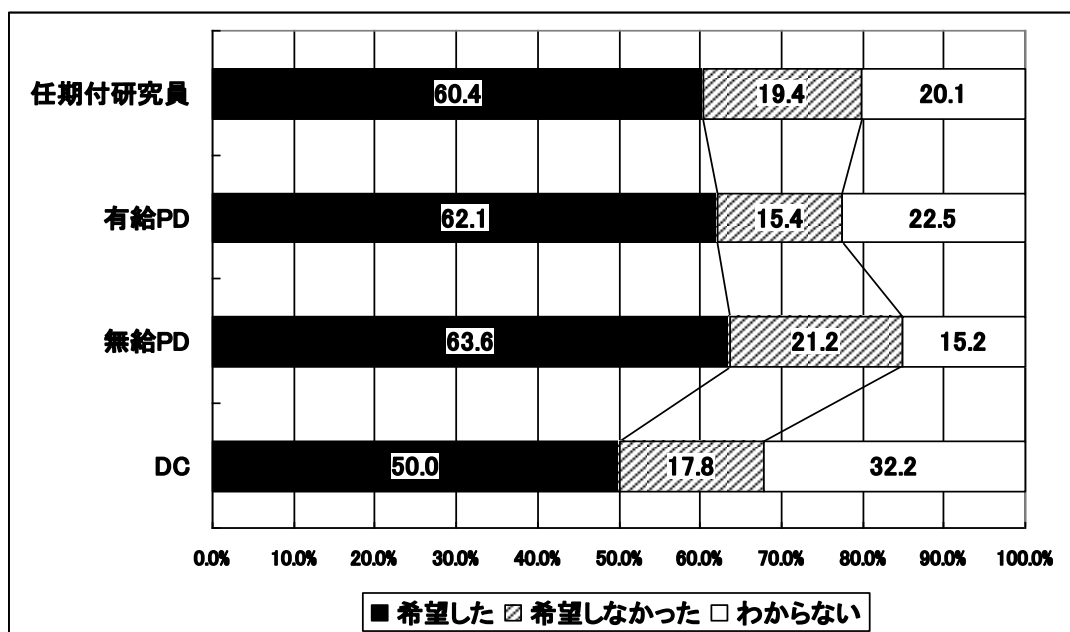
図Ⅲ－20－1 年代別就職状況の認知

身分ごとに見ると、「予想より厳しい状況」との回答は無給ポストドクターに多く、約6割を占める。しかし、同時にどの身分でも約半数近くは「予想どおりの状況」と回答している。



図Ⅲ-20-2 身分別就職状況の認知

さらに、博士課程終了時に現在の状況を予想した場合、それでも常勤学術職を希望したかどうかを聞いた問いについては、ポストドクターの6割以上が「希望した」と回答している。同時に2割前後が「希望しなかった」と回答し、「わからない」との回答も2割程度ある。



図Ⅲ-21 状況を予測した場合の進学希望の有無

14. 常勤学術職就職の帰属要因

常勤学術職（アカデミックポスト）の就職を左右する要因として考えられる項目について、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」「全くそう思わない」5つの選択肢で聞いた。うち、「非常にそう思う」と「そう思う」を足し挙げたパーセンテージを見てみると、9割前後が常勤学術職を左右する要因として「求人状況」と考えていることがわかる。また、「運」が8割以上、「本人の能力」といった回答も8割前後であり高くなっている。

「学閥や指導教員の力」ということに対しても、無給ポストドクターや任期付研究職、有給ポストドクター、博士課程学生ともに7割以上が肯定している。

反対に、「知人や家族のネットワーク」に対しては総じて2割前後で低くなっている。

表Ⅲ－11 常勤学術職就職の帰属要因

要 因	1	2	3	4	5
求人状況	常勤職 (92.3%)	博士課程学生 (91.6%)	有給PD (91.5%)	任期付常勤職 (89.6%)	無給PD (88.2%)
運	博士課程学生 (86.3%)	常勤職 (86.2%)	任期付常勤職 (85.9%)	無給PD (85.3%)	有給PD (81.8%)
本人の能力	博士課程学生 (84.1%)	常勤職 (83.2%)	有給PD (82.8%)	無給PD (76.4%)	任期付常勤職 (76.3%)
学閥や指導教員の力	無給PD (78.8%)	任期付常勤職 (75.6%)	有給PD (72.0%)	博士課程学生 (71.8%)	常勤職 (67.9%)
本人の努力	博士課程学生 (76.5%)	無給PD (76.5%)	常勤職 (75.0%)	有給PD (72.9%)	任期付常勤職 (68.1%)
知人や家族のネットワーク	博士課程学生 (22.9%)	無給PD (20.5%)	有給PD (19.1%)	常勤職 (18.1%)	任期付常勤職 (17.0%)

注：「非常にそう思う」＋「そう思う」

15. 常勤学術職就職希望

(1) 常勤学術職就職への限定志向

常勤学術職にどの程度執着しているかを聞いた項目を見ると、博士課程学生では65.0%が「常勤学術職以外の就職も検討」している。また、ポストドクター（無給・有給・任期付常勤職（再任不可））はいずれも4割以上が「常勤学術職以外の就職も検討」していると回答している。

反対に、「常勤学術職以外の就職を考えず可能な限り研究を継続」と回答したポストドクター約6割については、「いつまで継続するか」を併せて聞いてある。「ずっと」との回答は、有給、無給、任期付常勤職（再任不可）のいずれのポストドクターでも3割強となっている。この3つのタイプのポストドクターのうち、任期付常勤職（再任不可）は「特定の年齢まで」との回答が36.1%と高い。無給ポストドクターは、「わからない」との回答が43.8%と相対的に高くなっている。

「特定の年齢まで」と回答した者では、特定の年齢を「35歳」とする回答が4割である。

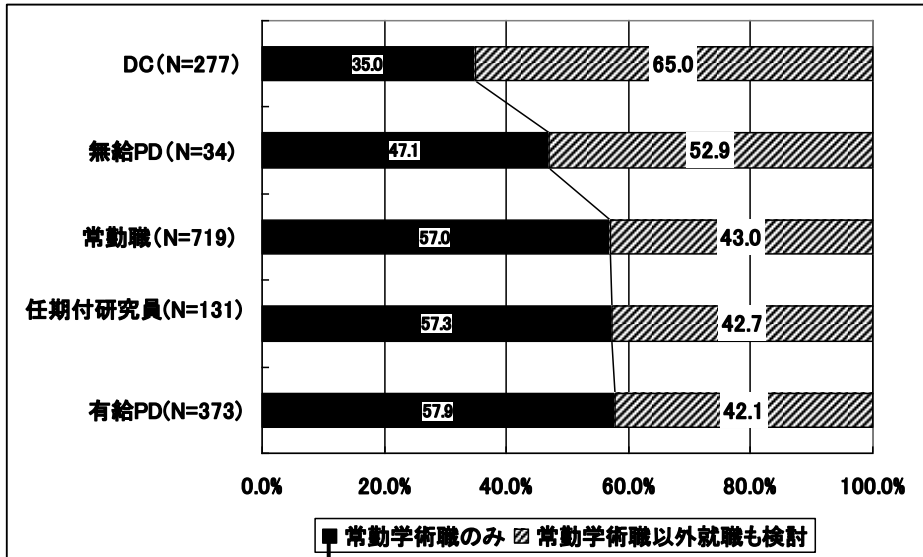


図 III - 22 - 1 常勤学術職就職希望

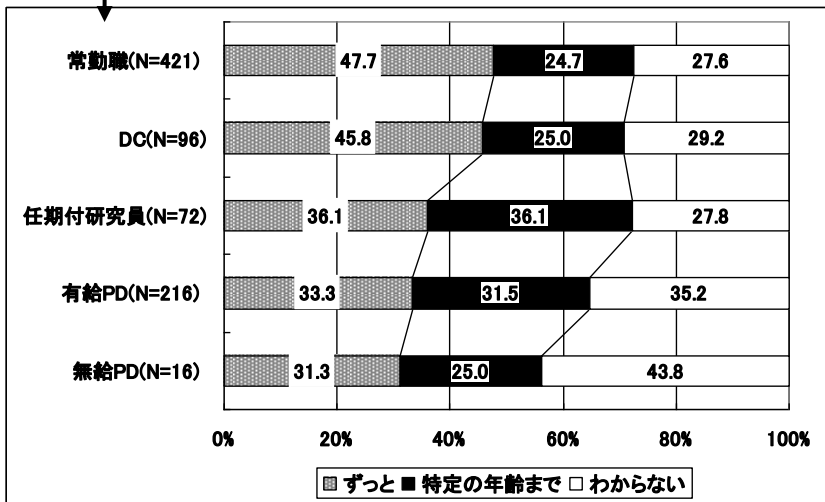
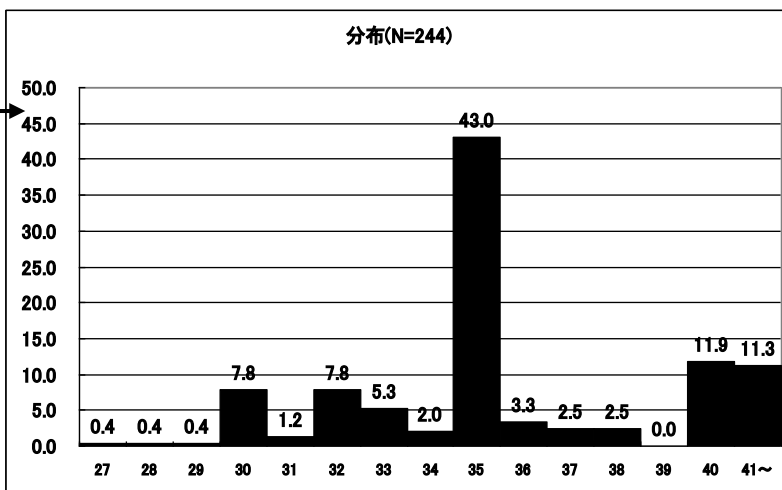


図 III - 22 - 2 常勤学術職就職希望の研究継続の意志



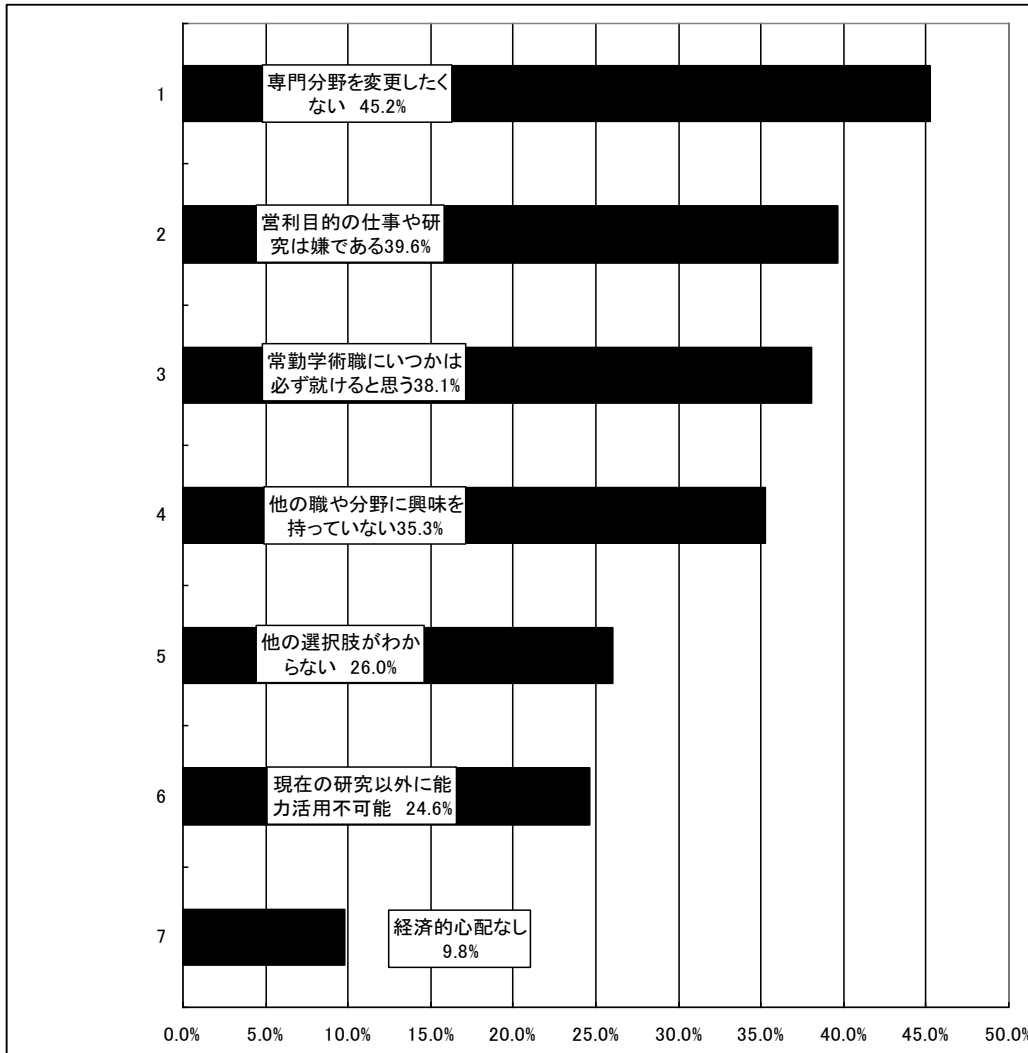
【41歳以上の分布】

- 45歳 2人 (0.8%)
- 50歳 5人 (2.0%)
- 60歳 4人 (1.6%)
- 65歳 13人 (5.3%)
- 66歳 1人 (0.4%)
- 67歳 1人 (0.4%)
- 70歳 2人 (0.8%)

図 III - 22 - 3 研究継続の「特定年齢」

(2) 常勤学術職就職への限定志向の理由

常勤学術職の就職に限定している者について、理由を聞いたところ、最も多い理由は、「専門分野を変更したくない」現状肯定型が 45.2%である。次いで、「営利目的の仕事や研究は嫌である」という理念型、また、「常勤学術職にいつかは必ず就けると思う」という夢追い型が 38.1%である。自由記述では、「研究が好きだから」「面白いから」などの回答が多く見られた。

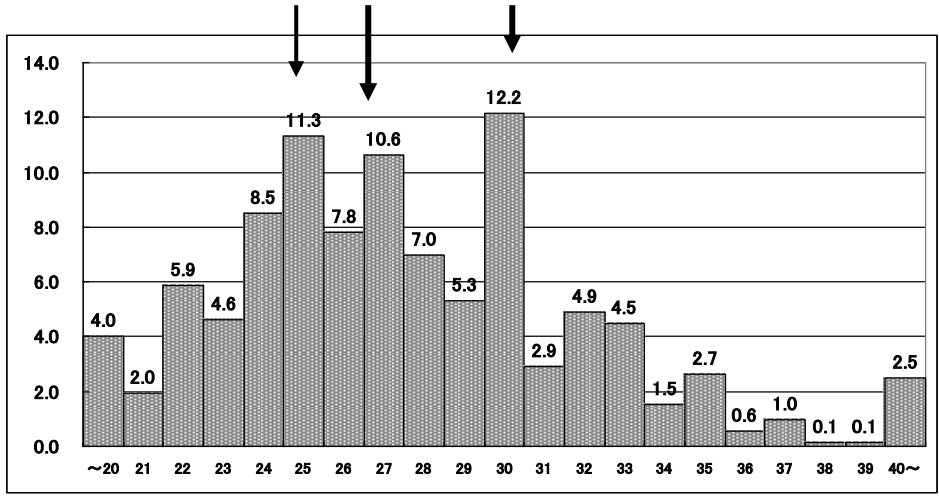


図Ⅲ－23 常勤学術職就職への限定志向の理由

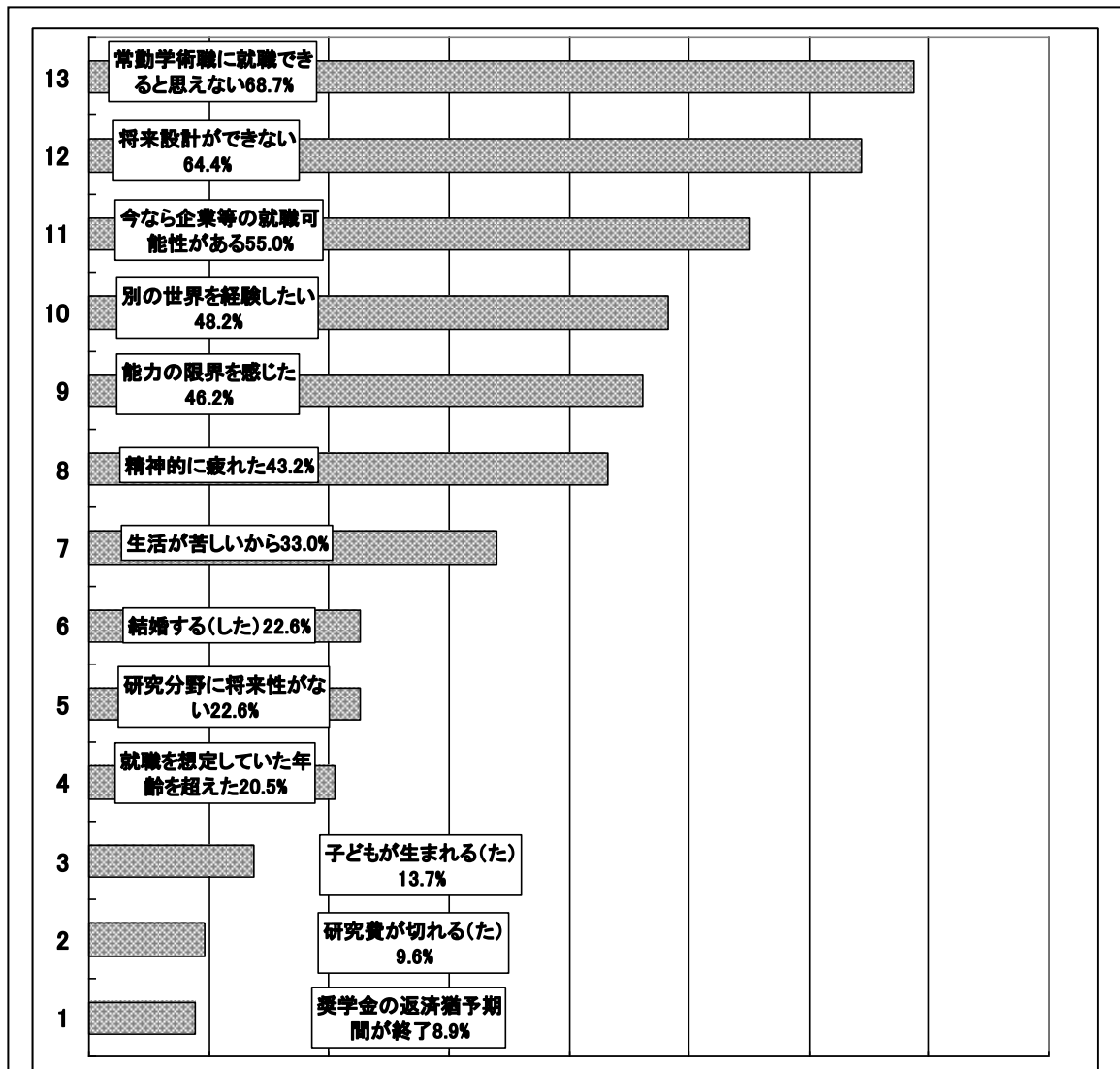
(3) 常勤学術職以外の就職検討者

常勤学術職以外の就職検討者は、年齢的には修士課程・博士課程在学中から常勤学術職以外の就職も検討している者が多いことがわかる。グラフを見ると 25 歳、27 歳、30 歳に就職検討のピークがあることがわかる。

理由は、「常勤学術職に就けると思えない」との諦め型が 7 割弱で最も多く、次いで、「将来設計ができない」という不安型、「今なら企業等の就職の可能性はある」との見極め型が多くなっている。



図Ⅲ-24 常勤学術職以外の就職を考え始めた時期

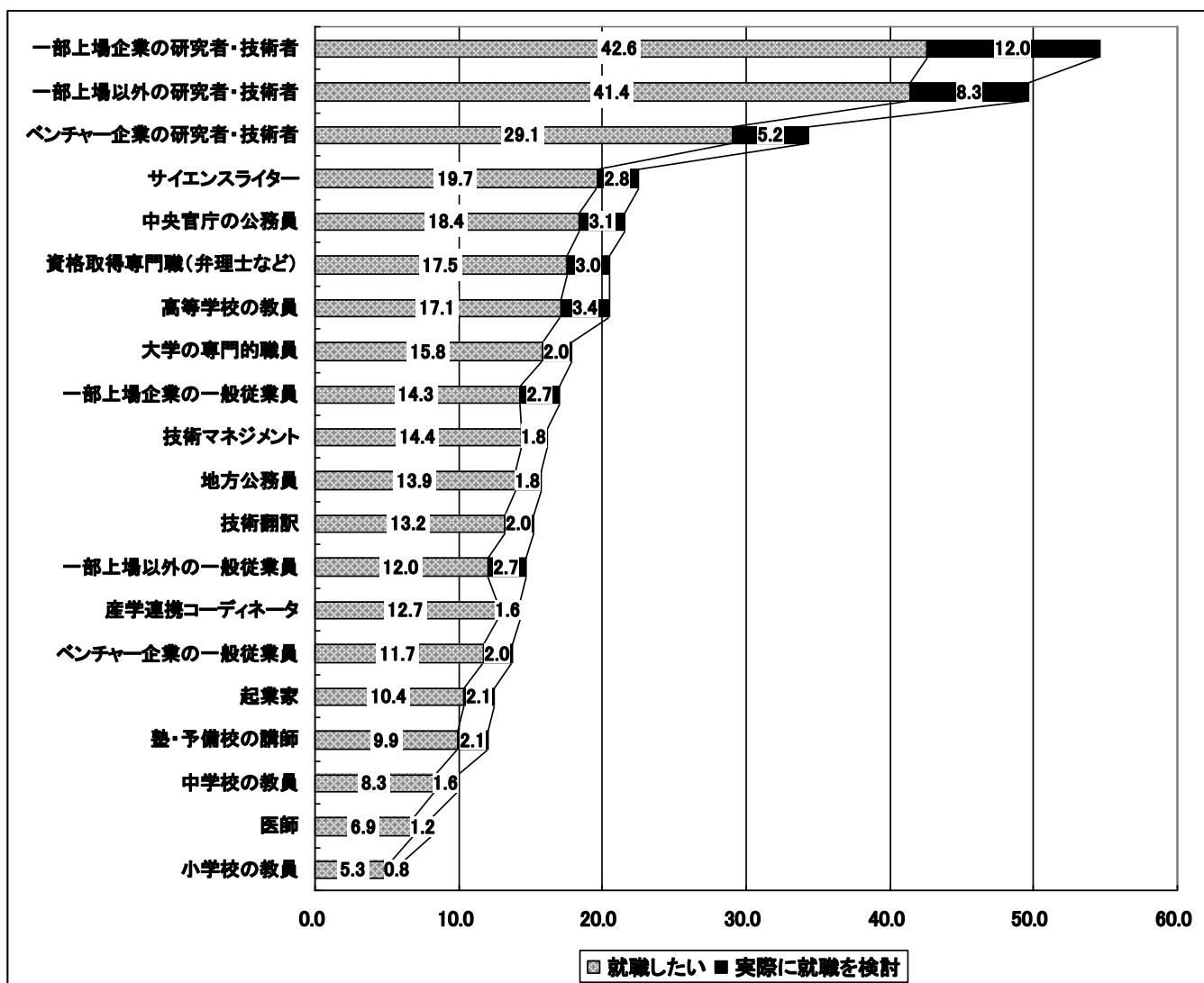


図Ⅲ-25 常勤学術職以外の就職を考え始めた理由

16. 就職希望職種・機関

(1) 就職希望職種

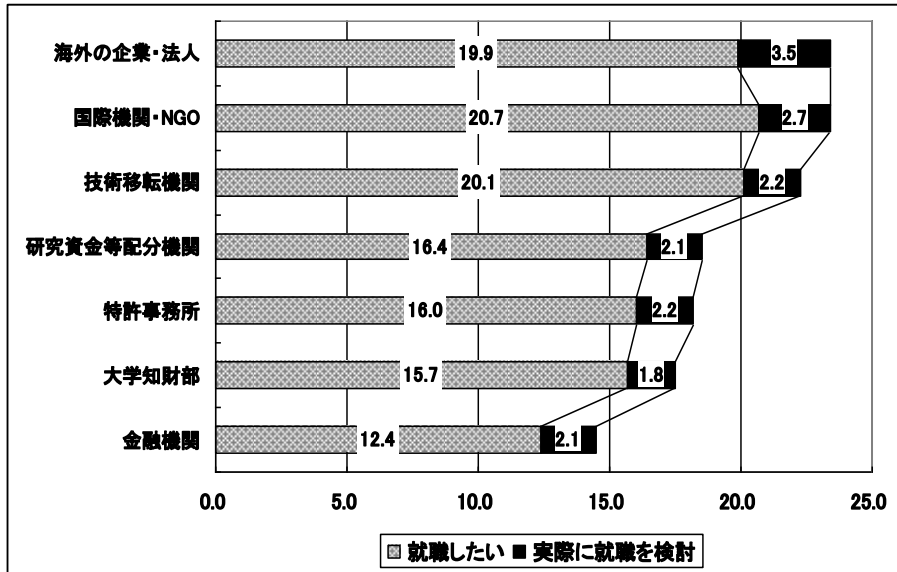
就職先として常勤学術職以外に就職を希望している者は、どのような職種を希望しているか。「就職したい」との回答が多い上位のものは、「一部上場企業」「一部上場以外」「ベンチャー企業」と異なる規模であっても、いずれも研究者・技術者である。次いで、サイエンسライターや中央官庁の公務員など、専門的知識を用いる可能性が高く社会的地位の高い職種が並ぶ。



図Ⅲ-26-1 就職希望職種

(2) 就職希望機関

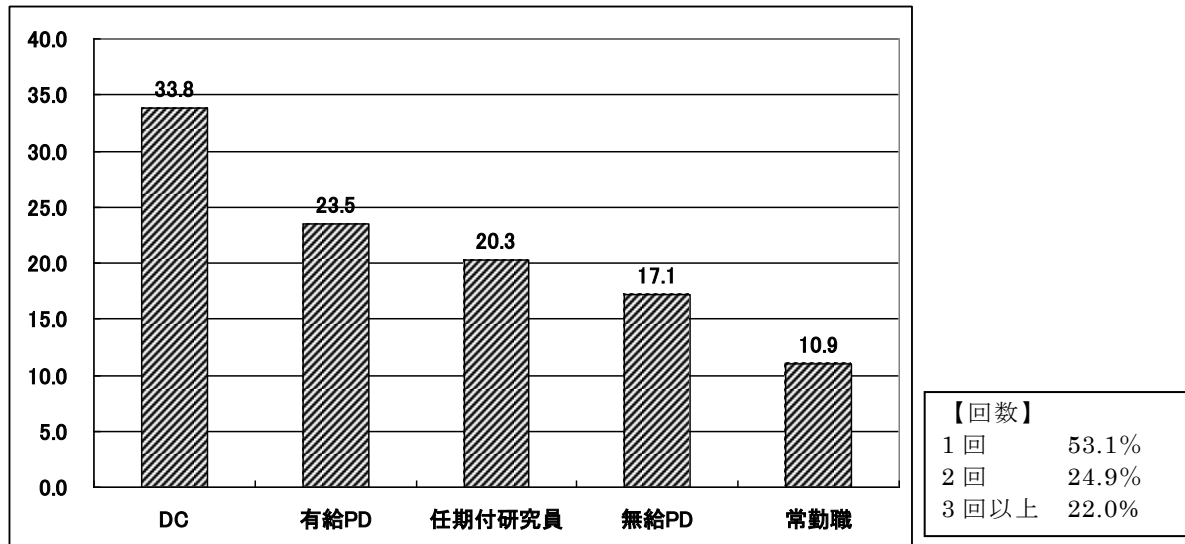
就職希望機関としては、海外の企業・法人、国際機関・NGO、技術移転機関などが2割程度の希望がある。



図Ⅲ-26-2 就職希望機関

17. 就職ガイダンス参加の有無

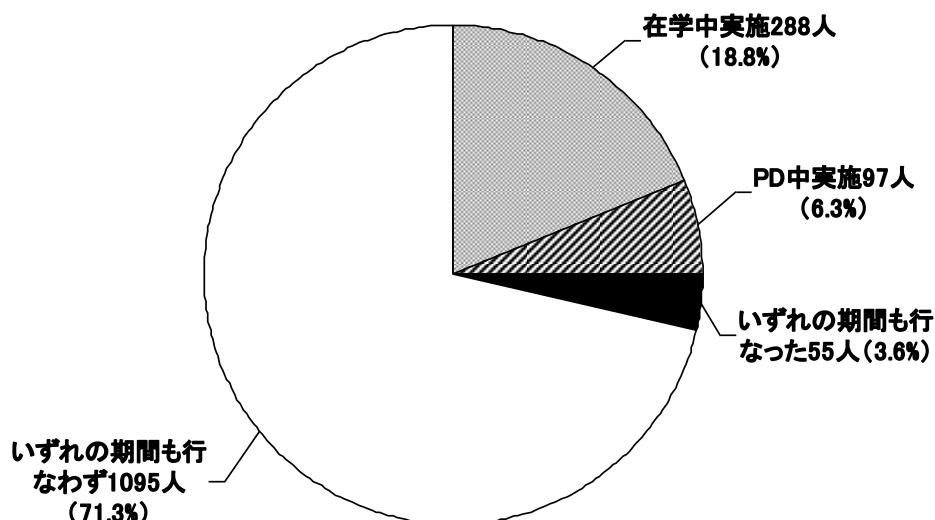
就職ガイダンスについては、博士課程学生の3割強が参加経験があるものの、無給ポストドクターの参加が低く2割弱に留まっている。また、回数では、1回が半数強であるが、3回以上の者が2割強いる。



図Ⅲ-27 就職ガイダンス参加経験

18. 民間企業への就職活動

民間の就職活動経験者は全体の3割弱にとどまる。博士課程在学中に就職活動をした者は2割弱である。ポストドクター中は6.3%、いずれの時期も行なったものは4%弱である。



図III-28 民間の就職活動経験

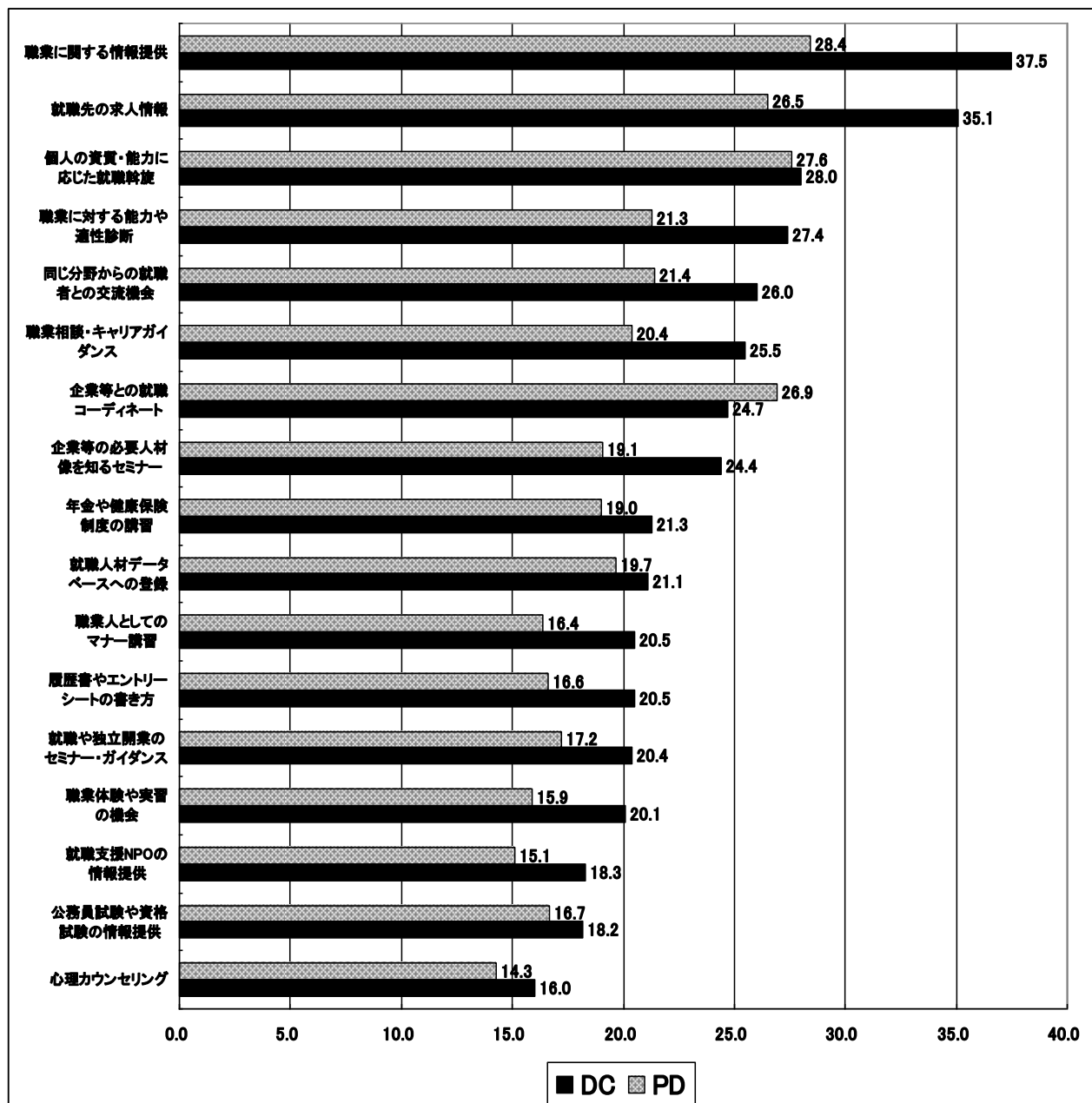
就職活動経験者中、企業面接・OB訪問経験者は博士課程学生で63.7%、ポストドクターで39.4%である。博士課程学生の場合は、自分から断る場合が3割、企業から断られたのが25%強、就職決定が25%強である。ポストドクターの場合は、3割が自分から断り25%強が企業から断られ、約3割が就職決定という結果である。

表III-12 企業面接・OB訪問経験

	DC	PD
1度以上の企業面接・OB訪問の経験あり	286人 (63.7%)	112人 (39.4%)
【結果】		
自分から断る	97人 (31.4%)	35人 (29.4%)
企業から断られる	80人 (25.9%)	31人 (26.1%)
どちらのケースもある	50人 (16.2%)	15人 (12.6%)
最終的に一社に就職	82人 (26.5%)	38人 (31.9%)

19. 必要とする支援

博士課程学生とポストドクターでは、総じて博士課程の学生の方が支援を多く求めている。その最も望んでいる支援は、「職業に関する情報提供」、次いで「就職先の求人情報」など具体的な情報である。また、「職業に対する能力や適性診断」「同じ分野からの就職者との交流機会」「職業相談・キャリアガイダンス」など学術職以外に就職する際の具体的なアドバイスを必要としていることがわかる。ポストドクターでは、同時に「個人の資質・能力に応じた就職斡旋」や「企業等のコーディネート」も高い値となっている。

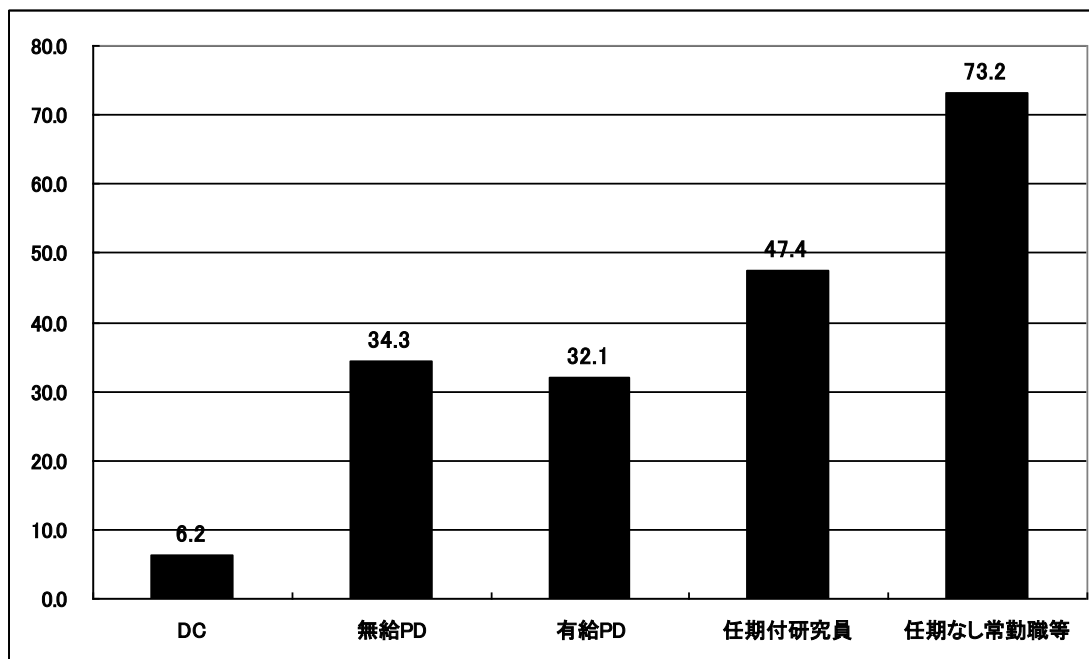


図Ⅲ－29 受けたい支援

21. 生活環境

(1) 結婚している割合

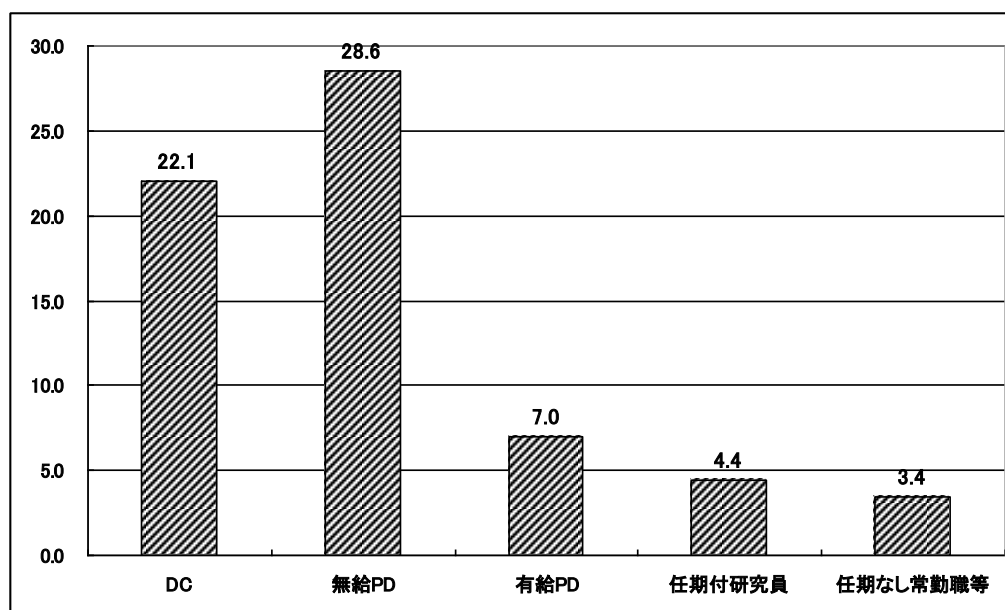
回答者中結婚している割合は、身分ごとに、常勤職が 73.2%、任期付常勤職（再任不可）が約 5 割、無給ポストドクター、有給ポストドクターともに 3 割強である。



図Ⅲ－31 結婚の有無

(2) 両親との同居率

両親との同居率は、無給ポストドクターが約 3 割で最も多い。



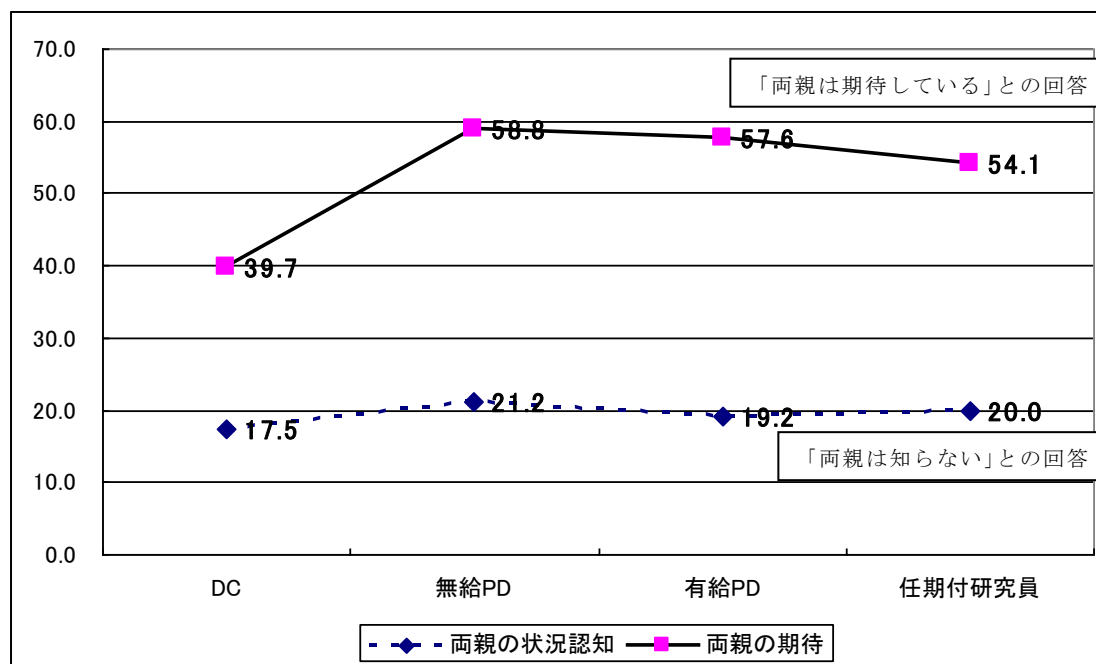
図Ⅲ－32 両親との同居率

22. 両親の期待等

(1) 両親の状況認知と期待

両親が研究の内容や就職に関して状況を知っているかどうかを聞いた質問では、「あまり知らない」「全く知らない」を併せて、博士課程学生、ポストドクターともに2割である。

また、両親が常勤学術職（アカデミックポスト）に就くことを期待しているかどうかでは、博士課程学生が4割弱なのに対して、ポストドクターは5割から6割の値であり、特に無給ポストドクターは約6割の値となっている。



注： 「あまり知らない」 + 「全く知らない」
「強く期待している」 + 「ある程度期待している」

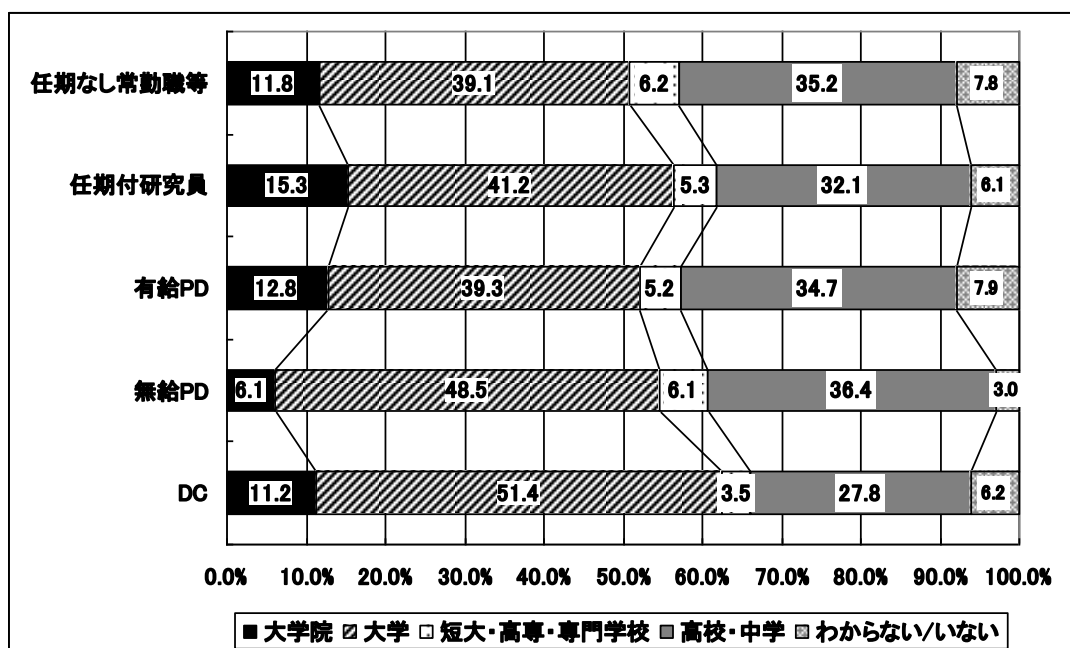
図Ⅲ－33 親の状況認知と期待

(2) 親の学歴

いずれも父親の半数以上が大学以上の学歴を有している。母親は3割が大学以上、短大高等専門学校を入れると約半数以上が高等教育を受けている。

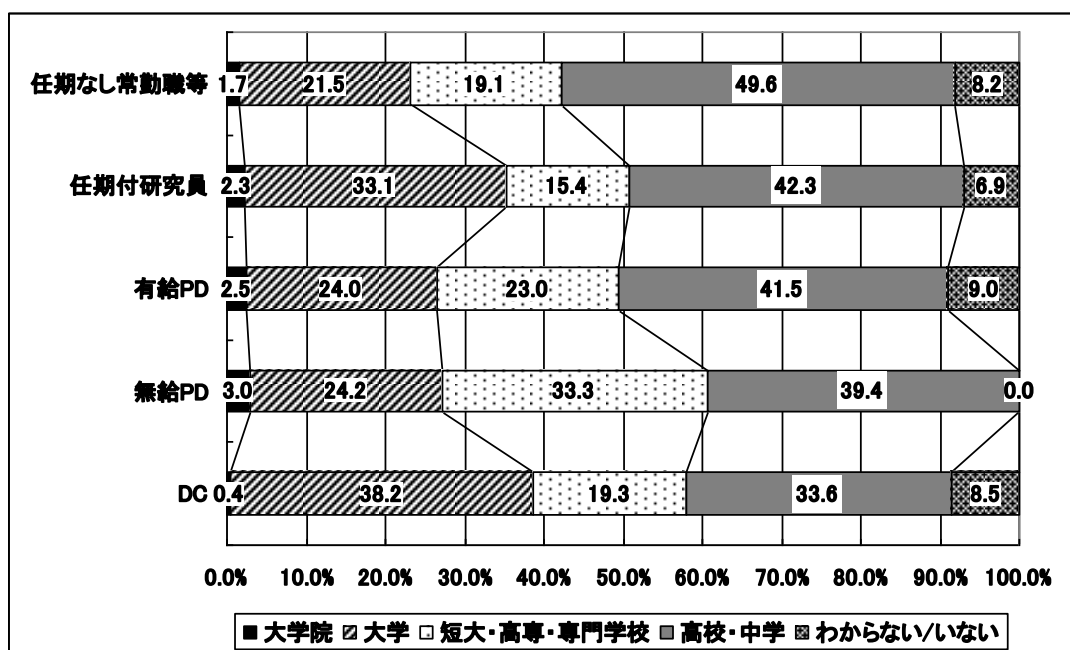
博士課程学生は両親の年齢が若いせい、その他の身分の者と比べて学歴が高い傾向がある。

【父親】



図Ⅲ－34－1 父親の学歴

【母親】



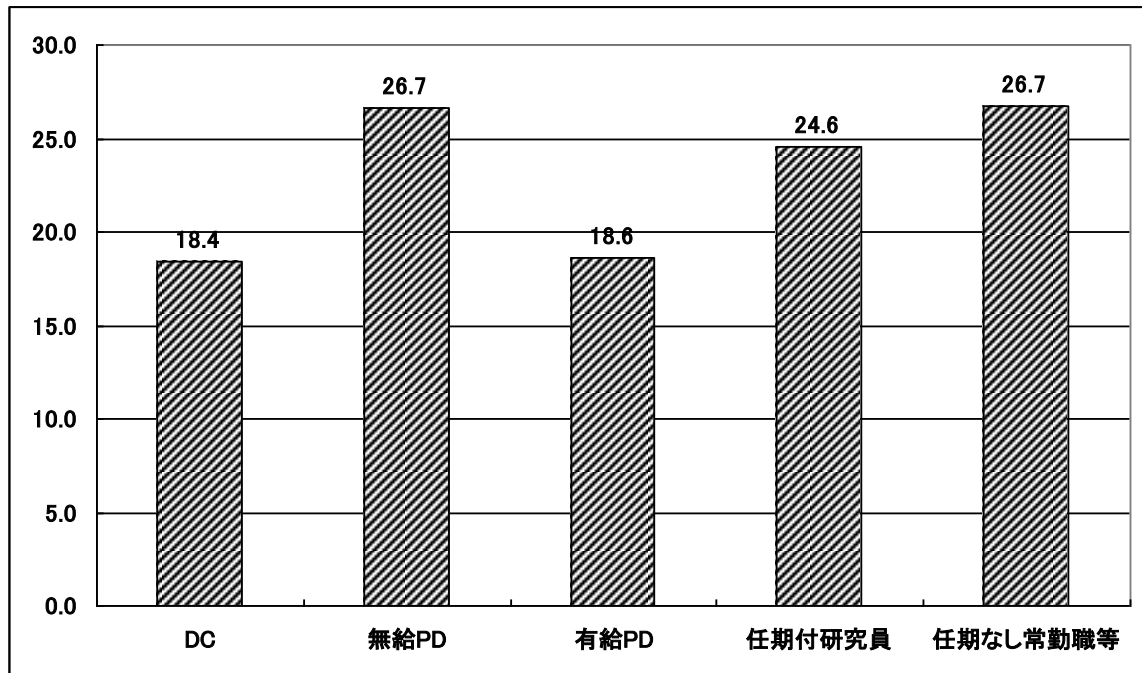
図Ⅲ－34－2 母親の学歴

(3) 両親・親戚における学術職の有無

いずれの身分の者にも2割弱から3割程度両親や親戚に学術職の者がいる。

有給ポストドクターの割合と博士課程学生の割合が低くなっている。

両親の状況認知、両親の期待、父親の学歴、母親の学歴と両親・親戚における学術職の有無との間にはそれぞれ相関が認められる。



図III-35 学術職の有無

【参考】表III-13 相関係数

		両親の状況認知	両親の期待	父親学歴	母親学歴	両親・親戚/ 学術職の有無
両親の状況認知	Pearson の相関係数	1	.250(**)	.137(**)	.153(**)	.145(**)
	有意確率 (両側)		.000	.000	.000	.000
	N	1570	1561	1530	1528	1475
両親の期待	Pearson の相関係数	.250(**)	1	.145(**)	.118(**)	.161(**)
	有意確率 (両側)	.000		.000	.000	.000
	N	1561	1579	1540	1538	1487
父親学歴	Pearson の相関係数	.137(**)	.145(**)	1	.675(**)	.360(**)
	有意確率 (両側)	.000	.000		.000	.000
	N	1530	1540	1557	1553	1490
母親学歴	Pearson の相関係数	.153(**)	.118(**)	.675(**)	1	.287(**)
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000		.000
	N	1528	1538	1553	1555	1488
両親・親戚/ 学術職の有無	Pearson の相関係数	.145(**)	.161(**)	.360(**)	.287(**)	1
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000	.000	
	N	1475	1487	1490	1488	1501

1. 若年理系高学歴者の心理的な側面に関する検討 —非常勤者の抑うつ傾向に焦点を当てた分析—

下村英雄（労働政策研究・研修機構）

1. 問題意識

本章では、本調査回答者の心理的な側面について検討を行う。本章では、理系大学院博士課程卒業者および卒業予定者（以下、若年理系高学歴者）の「抑うつ傾向」に焦点を当てる。本章で、特に「抑うつ傾向」に焦点を当てる理由を以下に述べる。

まず、現在、大学院博士課程を修了後、「オーバードクター」または「ポスドク」といった立場で生活する30代前半を中心とした若年層の量的な増大に伴い、いわゆる「OD・PD問題」に対する社会全体の関心が高まっている。そのため、「OD・PD問題」に関する現状把握および基礎的な情報収集の目的から、各方面で調査が行われているが、現在のところ、若年理系高学歴者の心理的な側面に対する現状把握は十分に行われていない。特に、現状において若年理系高学歴者に心理的な問題が生じているのか否か、また生じているとすればどのような特徴をもつ者に強くみられるのかといった面に関する知見は、これまで十分に蓄積されていない。

しかし、現在、巷間言われるところの「OD・PD問題」で最も問題視されているのは、大学院博士課程を卒業して高度な専門的知識を身につけても、そうした専門知識を活かせる大学や研究機関などのいわゆる「アカデミックポスト」に就職することが難しく、そのため「オーバードクター」または「ポスドク」といった立場で生活せざるを得ない若者が一定数以上存在していることである。特に、一般に「オーバードクター」または「ポスドク」という立場は不安定な身分であるために、①現在得ている収入が将来的に継続しない可能性があること、②高度な専門知識を活用できる将来的なキャリア形成に連続しない可能性があること、③したがって、将来的な生活設計やキャリア形成・家族形成の展望を得にくいことなどが、いわゆる「OD・PD問題」の重要な一部を構成している。

このように、将来の生活および将来展望の不安定さによって、若年理系高学歴者の中には心理的な側面に大きな問題を抱え、よりいっそう「OD・PD」としての生活を苛烈なものにしている可能性がある。若年理系高学歴者の進路選択の根本的な解決は、アカデミックポストをめぐる需給バランスの改善等、おもに労働市場その他の環境整備を含む社会経済的な構造要因に求められる。しかし、一方で、心理面での問題が心身面での健康等に波及し、この時期の若年理系高学歴者の生活に深刻な影響を与えることにより、今後の進路選択およびキャリア形成がよりいっそう困難になる可能性も想定される。そのため、個人の心理的な支援といった側面も無視できない問題となる。

以上のことから、本章では、若年理系高学歴者の心理的な側面（特に、抑うつ傾向）についての結果を整理し、「OD・PD問題」での心理面での問題がどのような現れ方をしているのか、特にどのような層で問題が大きいのか、さらにその背景にはどのような要因が影響を与えているのかを検討し、最終的に、今後、必要とされる心理面に対するケアおよび、こうした検討を通じて浮かび上がる若年理系高学歴者の進路選択・キャリア形成に向けた具体的

な支援策についての示唆を行うこととする。

なお、本章で「抑うつ傾向」を検討するにあたっては、「Zung 式日本版 SDS」を用いた。この尺度は、人間の抑うつ傾向を測定するための広く知られた尺度であり、医療場面でも用いられる国際的にも標準的な質問項目である。今回、若年理系高学歴者の心理面でのサポートを検討するにあたって、適切であると思われたので、本調査で用いた。

2. 調査回答者の SDS 得点の全般的傾向および現在の身分・専攻別の傾向

(1) SDS 得点の全般的傾向

図 IV-1-1 に、本調査回答者における SDS 得点の分布を示した。常勤者を含めた平均値は 39.0、SD は 8.79 であった。また、常勤者を除いた平均値は 40.4、SD は 9.13 であった。

SDS は、50 点以上が「うつ傾向あり」、40 点以上が「軽度の抑うつ性あり」、40 未満が「抑うつなし」と判定される。本調査の回答者をこの基準に当てはめると、常勤者を含めた場合、「うつ傾向あり」は 12.7%、「軽度の抑うつ性あり」は 31.2%、「抑うつなし」は 56.1% と判定される。また常勤者を除いた場合には、「うつ傾向あり」は 16.8%、「軽度の抑うつ性あり」は 34.1%、「抑うつなし」は 49.0% と判定される。

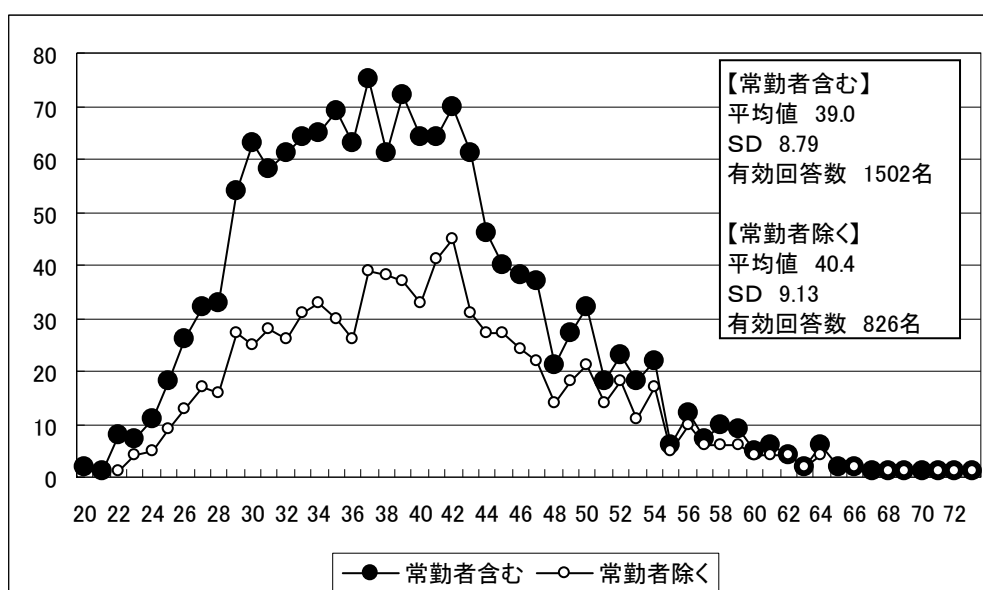
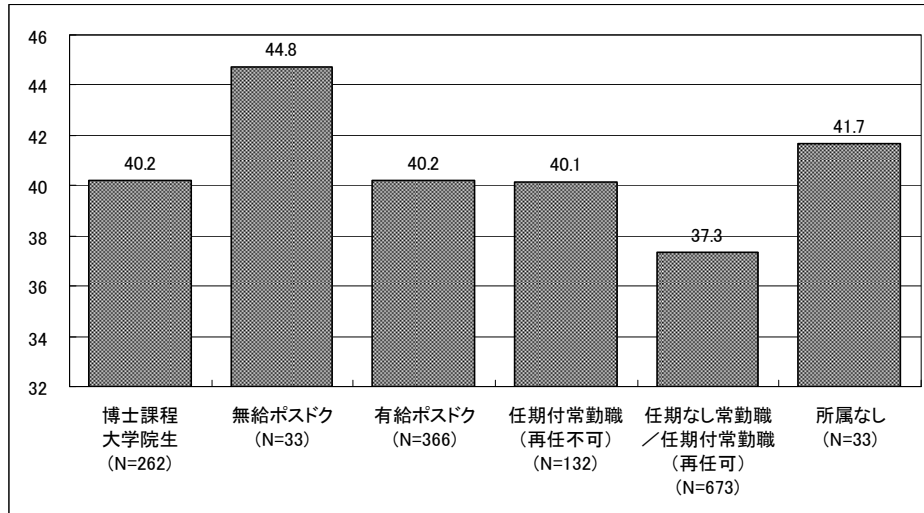


図 IV-1-1 本調査回答者における SDS 尺度得点の分布

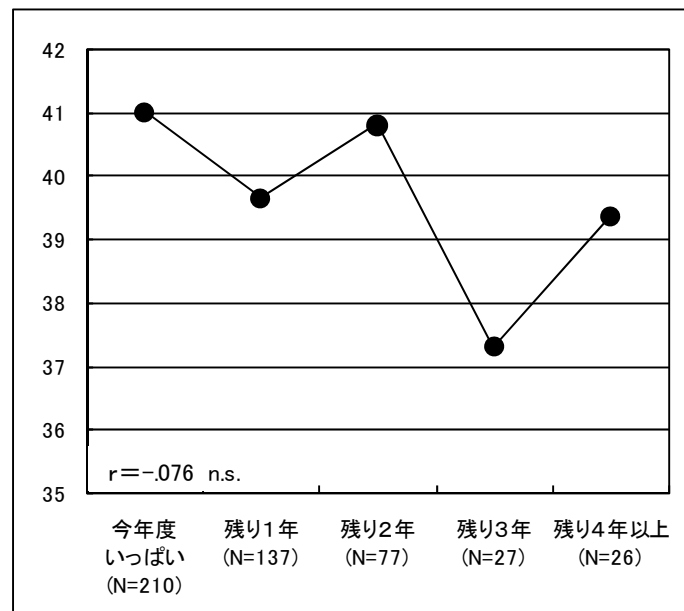
(2) 現在の身分別の SDS 得点の傾向

図 IV-1-2 では、現在の身分別に SDS 得点の平均値を示した。最も SDS 得点が高いのは、「無給ポスドク」、ついで「所属なし」となっていた。最も SDS 得点が高いのは「任期なし常勤職／任期付常勤職（再任可）」であった。各専攻の度数（人数）、標準偏差を調整した平均値間の点差の検定（以下、一要因分散分析）および多重比較の結果、「任期なし常勤職／任期付常勤職（再任可）」の平均値とそれ以外の平均値全てとの間に 5% 水準で統計的に有意な差が認められた。



図IV-1-2 現在の身分別のSDS得点の平均値

なお、「有給ポストドクター」および「任期付常勤職」については、残り任期別にSDS得点の状況を検討した。その結果、図IV-1-3に示すとおりの結果となった。図の形状から、概して残り任期が少ない方がSDS得点が高いことがうかがえるが、統計的に有意な差はみられなかった。残り任期とSDS得点の相関係数も有意ではなかった。今後の詳細な検討によっては、両者により明確な関連性がみられる可能性が残る結果となっている。



図IV-1-3 有給ポストドクおよび任期付常勤職(再任不可)の残り任期別のSDS得点の平均値

(3) 専攻別のSDS得点の傾向

表Ⅳ-1-1では、調査回答者の専攻別にSDS得点の平均値を示した。表Ⅳ-1-1では、平均値の大きい順（降順）に表記した。なお、上表には全調査回答者を含めた表を、下表には常勤職者を除く表を示した。常勤職者を除いた下表に着目すると、最もSDS得点が高かったのは「生物物理・化学物理」を専攻する回答者であった。以下、「応用物理学一般」「物理教育科学史」「薄膜・表面界面物性」と続いていた。ただし、一要因分散分析の結果は有意ではなく、全体として専攻間に統計的に有意な差があるとは言えなかった（なお、個別に点差の検定を行った結果では、「生物物理・化学物理」と「物性Ⅰ（光物性・半導体・誘導体）」の間に5%水準で有意な差が認められた）。

表Ⅳ-1-1 専攻別のSDS得点の平均値

(常勤職者除く)			
	平均値	度数	標準偏差
生物物理・化学物理	44.7	16	10.4
応用物理学一般	44.6	11	7.6
物理教育科学史	43.0	1	
薄膜・表面界面物性	41.6	33	8.5
数理物理・物性金属	40.9	56	8.6
原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ	40.9	79	8.3
素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理	40.3	319	9.2
その他	40.3	91	9.8
物性Ⅱ（磁性・金属・低温）	40.1	117	8.9
応用光学・量子光工学	39.4	5	12.1
物性Ⅰ（光物性・半導体・誘導体）	39.0	76	9.7
応用物性・結晶工学	37.3	7	7.1
合計	40.4	811	9.1

表Ⅳ-1-2では、調査回答者の専攻を大まかに「理論系」と「実験系」で分けた結果に基づいて算出した平均値を示した。表Ⅳ-1-1と同様に、上表に全調査回答者を含めた表を、下表に常勤職者を除く表を示した。全般的に平均値に大きな違いはみられず、統計的にも有意な差は見られなかった。「理論系」「実験系」といった大まかな専攻の区分でも大きな違いはなかったと言える。

表Ⅳ-1-2 理論系－実験系別のSDS得点の平均値

(常勤職者除く)			
	平均値	度数	標準偏差
理論系	40.2	359	9.18
実験系	40.7	382	9.09
理論と実験のどちらも	39.1	52	9.28
その他（具体的に）	40.1	20	7.32
合計	40.4	826	9.13

以上の結果から、現在の身分および専攻別の抑うつ傾向に関してまとめると、①いわゆる「常勤職」を得ている者は抑うつ傾向は低い、②専攻および研究内容（理論－実験）による抑うつ傾向にはおおむね違いがみられない、の2点が示される。これらの結果から、若年理系高学歴者の抑うつ傾向は常勤職を得ているか否かで大きな違いがあり、専攻や研究内容といった要因とは関連性が薄いということが示される。

3. 既存大規模データとの抑うつ傾向の比較

なお、今回の調査で示されたSDS得点の分布状況を、全体としてどのように解釈すべきかを考えるために、他の全国規模のデータにおけるSDS得点と比較した。

ここでは、一般公開されている報告書の中から、日本国内における一般的な労働者約2,500名を調査対象とした全国規模データと比較した。このデータは、労働政策研究・研修機構による調査データをとりまとめた労働政策研究報告書 No. 22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(小倉・藤本, 2005)からのものであり、日本の労働者の働き方に関する調査研究の一環として収集されたデータである。この調査の中に長時間労働と抑うつ傾向との関連を検討する目的から、本調査で用いた尺度と同じもの(SDS)が測定されている。表IV-1-3に、労働政策研究・研修機構の報告書からSDSの結果について表にしたものを抜粋して示した。

表IV-1-3 労働政策研究・研修機構データによるSDS得点の全国的な傾向

	N 人数	抑うつ なし	軽度の 抑うつ性 あり	うつ傾向 あり
		<40点	≥40点	≥50点
性別				
男性	1695	45.0	39.2	15.9
女性	862	38.6	41.3	20.1
年齢				
20歳代	619	34.9	43.3	21.8
30歳代	636	38.4	40.4	21.2
40歳代	644	44.1	40.4	15.5
50歳代	656	53.5	35.7	10.8
無回答	2	0.0	50.0	50.0
職種				
総務・一般事務等	582	42.1	40.4	17.5
営業・販売、接客	563	40.3	40.9	18.8
専門職	670	42.1	39.4	18.5
製造・生産関連	557	45.1	39.1	15.8
その他	168	48.8	42.3	8.9
無回答	17	47.1	11.8	41.2
役職				
一般社員	1625	40.4	40.3	19.3
係長・主任	554	43.0	42.4	14.6
課長クラス	224	48.7	39.7	11.6
部長クラス	70	70.0	22.9	7.1
その他(役員等)	69	52.2	30.4	17.4
無回答	15	40.0	26.7	33.3
業種				
建設業	184	44.6	39.7	15.8
製造業	640	44.4	38.6	17.0
電気・ガス・水道・熱供給業	70	47.1	27.1	25.7
運輸・通信業	200	38.5	44.0	17.5
卸・小売業、飲食店	293	41.3	44.0	14.7
金融・保険業、不動産業	171	46.2	36.8	17.0
サービス業	448	36.8	41.3	21.9
公務	257	52.9	34.2	12.8
その他	278	39.9	44.6	15.5
無回答	16	43.8	25.0	31.3
従業員 規模				
29人以下	533	43.3	39.4	17.3
30~99人	387	40.1	42.6	17.3
100~299人	360	39.2	42.8	18.1
300~999人	387	41.9	39.3	18.9
1000~2,999人	285	42.1	41.1	16.8
3,000人以上	584	47.1	37.0	15.9
無回答	21	52.4	28.6	19.0
全体	2557	42.8	38.9	17.3

若年理系高学歴者を対象とした今回の調査結果では、「うつ傾向あり」と判定された者は、常勤者を含めた場合には全体の 12.7%、常勤者を除いた場合には 16.8%であったが、表Ⅳ-1-1 では 17.3%となっている。今回の調査結果と比較すると、常勤者を含めた場合には「うつ傾向あり」の割合は日本の一般的な労働者の水準よりも低く、常勤者を除いた場合にはおおむね日本の一般的な労働者の水準と同じぐらいであると言える。表Ⅳ-1-4 には、これらの傾向を端的に示すために、今回の調査データと労働政策研究・研修機構データの「うつ傾向あり」と判定される者の割合を表にした。

ただし、表Ⅳ-1-3 に示された性別、年齢、職種、業種、従業員規模のどの側面と比較しても 12.7%（常勤者を含む）、16.8%（常勤者除く）という値は大きい方ではない。特に、常勤者を除いた今回の調査データはおおむね 20 代～30 代の若者で占められており、表Ⅳ-1-1 の同年代の「うつ傾向あり」と判定される者が 20 歳代で 21.8%、30 歳代で 21.2%であることから、今回の調査対象者となった若年理系高学歴者の抑うつ傾向は、一般の労働者と同程度か若干低い方であった。一般の労働者と比べれば低いということが指摘できる。

表Ⅳ-1-4 各データの抑うつ傾向判定結果の比較

	今回の調査データ (常勤者含む) N=1518	今回の調査データ (常勤者除く) N=896	労働政策研究・ 研修機構データ N=2557
「うつ傾向あり」 (≥50点)	12.8%	16.8%	17.3%
「軽度の抑うつ性あり」 (≥40点)	31.2%	34.1%	38.9%
「抑うつなし」 (<40点)	56.0%	49.0%	42.8%

4. 研究時間・研究業績と抑うつ傾向の関連

(1) 研究時間および研究業績と SDS 得点との関連

本節では、研究時間および研究業績と抑うつ傾向の関連を検討するために、表Ⅳ-1-5 に示した各質問項目に対する回答と SDS 得点との順位相関係数を求めた。

表Ⅳ-1-5 研究時間および研究業績と SDS 得点との関連性

(常勤職者除く)	抑うつ sig.
研究している時間(自分以外がテーマを決めた研究)	.093 **
アルバイト(TA・TRを除く)の時間	.061
著書・訳書数	.060
研究・教育以外の職務の時間	.054
登校・出勤していないが研究している日数	.047
特許申請数	.009
大学・研究所等への登校・出勤日数	-.022
科学啓発・普及活動(出前授業など)	-.046
教育に携わる時間	-.046
査読なし論文・解説記事・紀要など	-.063
学会・研究会での発表回数(日本語による発表)	-.085
査読付論文数	-.103 **
研究している時間(自分でテーマを決めた研究)	-.109 **
睡眠時間	-.118 **
学会・研究会での発表回数(外国語による発表)	-.126 **

※数字は、順位相関係数。網かけは「研究時間」に関する項目、それ以外が「研究業績」に関する項目。 ** p<.01

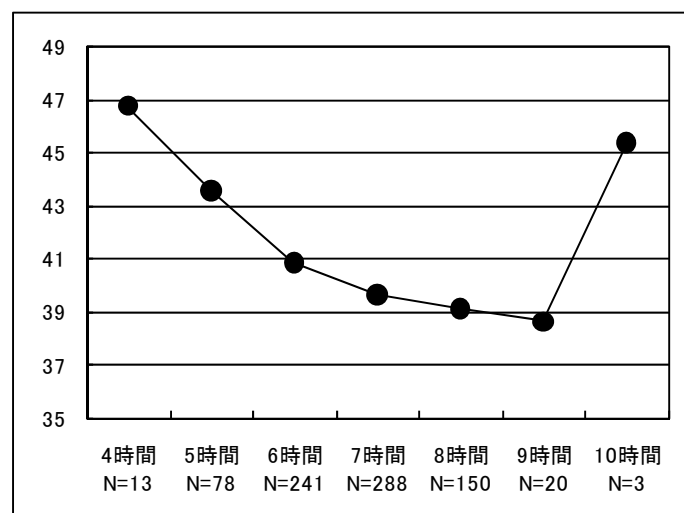
その結果、抑うつ傾向と正の方向で最も相関が高かったのは「研究している時間（自分以外がテーマを決めた研究）」（ $r=.093$ 5%水準で有意。以下同じ）であった。自分以外がテーマを決めた研究に長い時間従事しているほど抑うつ傾向が高いと解釈される。

一方、抑うつ傾向と負の方向で最も相関が高かったのは「学会・研究会での発表回数（外国語による発表）」（ $r=-.126$ ）であり、以下「睡眠時間」（ $r=-.118$ ）、「研究している時間（自分でテーマを決めた研究）」（ $r=-.108$ ）、「査読付論文数」（ $r=-.103$ ）と続いていた。研究時間では、睡眠時間が多いほど、自分でテーマを決めた研究に時間を割いているほど抑うつ傾向は低く、研究業績では、外国語による学会や研究会での発表や査読付き論文数が多いほど抑うつ傾向は低いと解釈される。

以上の傾向をより詳しく検討するために、以下に、研究時間から「睡眠時間」「研究している時間（自分でテーマを決めた研究）」「研究している時間（自分以外がテーマを決めた時間）」、研究業績から「査読付論文数」「学会・研究会での発表回数（外国語による発表）」に特に焦点を当ててグラフに示した。

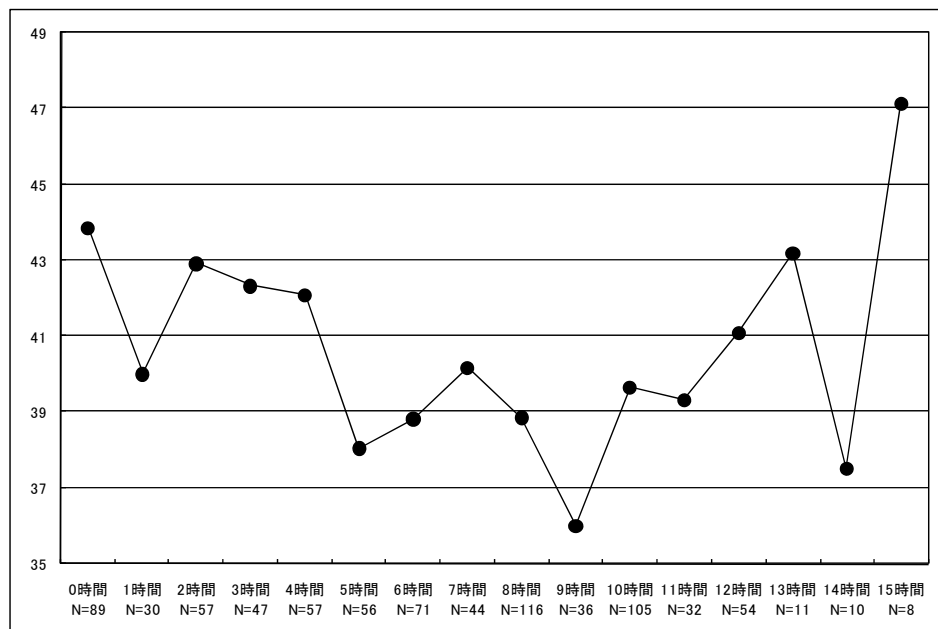
（2）睡眠時間・研究時間によるSDS得点の違い

まず、図IV-1-4は「睡眠時間」別にSDS得点の平均値を図示したものである。グラフの形状から睡眠時間が短いほどSDS得点が高く、抑うつ傾向が高いことが示される。一要因分散分析の結果は有意であったため多重比較を行った結果、睡眠時間が「4時間」の者と睡眠時間が「7時間」「8時間」の者の間に5%水準で統計的に有意な差がみられた。なお、グラフの形状から睡眠時間が「10時間」の者もSDS得点が高いことが分かる。睡眠時間が10時間と回答した者が3名しかいなかったため統計的に有意な結果はみられなかったが、抑うつ傾向が高い者の特徴の1つとして長時間睡眠が挙げられることがあることから、注意が必要な参考結果として考えておきたい。



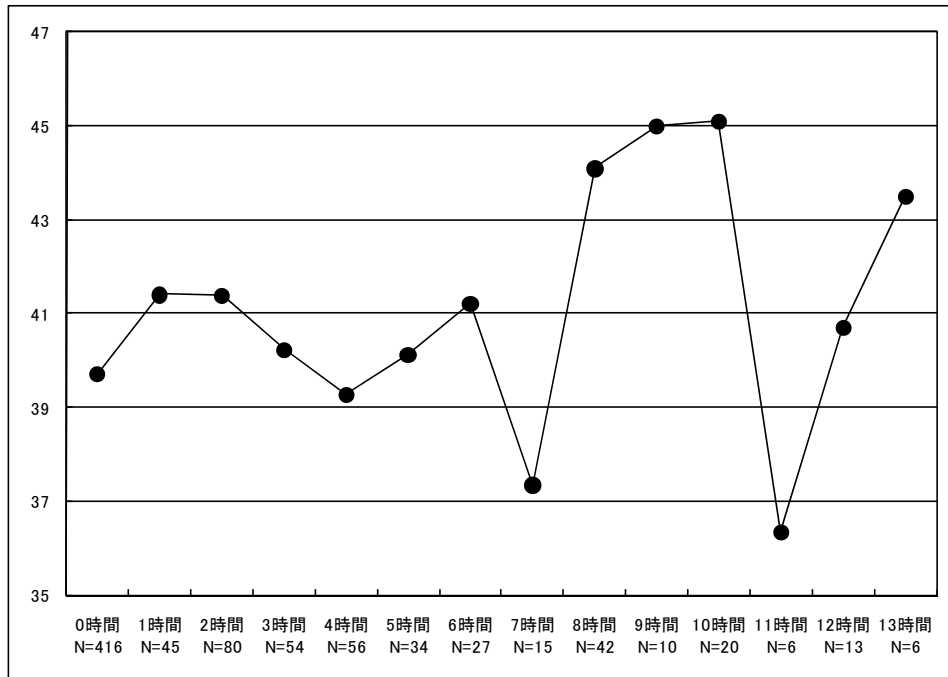
図IV-1-4 睡眠時間別のSDS得点の平均値

図IV-1-5は「研究している時間（自分でテーマを決めた研究）」別にSDS得点の平均値を図示したものである。グラフの形状から、自分でテーマを決めた研究をしている時間と抑うつ傾向にはU字型の関係があることがうかがえる。最もSDS得点が高いのは「9時間」であり、自分でテーマを決めた研究に9時間程度従事している者が最も抑うつ傾向が低いという結果となった。一要因分散分析の結果は有意であったため多重比較を行った結果、「0時間」の者と「5時間」「6時間」「8時間」「9時間」との間に5%水準で統計的に有意な差がみられた。この結果から、自分でテーマを決めた研究にまったく時間を割けない場合には、5～9時間というある程度まとまった時間を自分の研究に費やせる場合と比べて抑うつ傾向が強くなると言える。なお、グラフの形状から10時間以上、自分でテーマを決めた研究に時間を費やしている場合も抑うつ傾向が強くなっている。該当する度数が少ないため、すなわち、調査回答者の中で10時間以上時間を費やしている者が少なかったため統計的に有意な結果がみられなかったが、自分の研究にあまりに時間を費やさなければならぬような何らかの外部環境はかえって抑うつ傾向を高める可能性があることを特記しておきたい。



図IV-1-5 研究している時間(自分でテーマを決めた研究)別のSDS得点の平均値

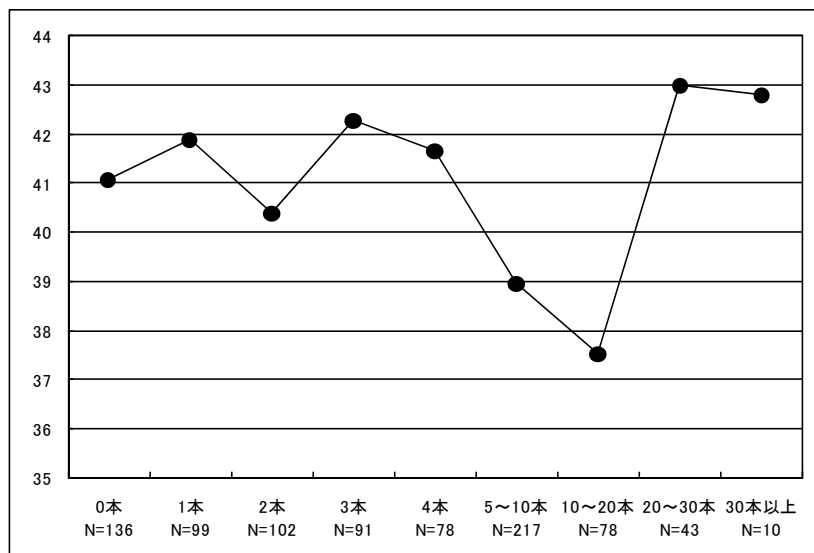
図IV-1-6は「研究している時間（自分以外がテーマを決めた研究）」別にSDS得点の平均値を図示したものである。統計的に有意な結果はみられなかったが、グラフの形状から「8時間」「9時間」「10時間」の者のSDSの得点が高いことが示される。該当者の人数が少ないため強く主張できないが、一定時間以上、自分の研究以外のテーマに時間を割かなければならないということが抑うつ傾向を高める可能性も考えられる結果となっている。



図IV-1-6 研究している時間(自分以外がテーマを決めた研究)別のSDS得点の平均値

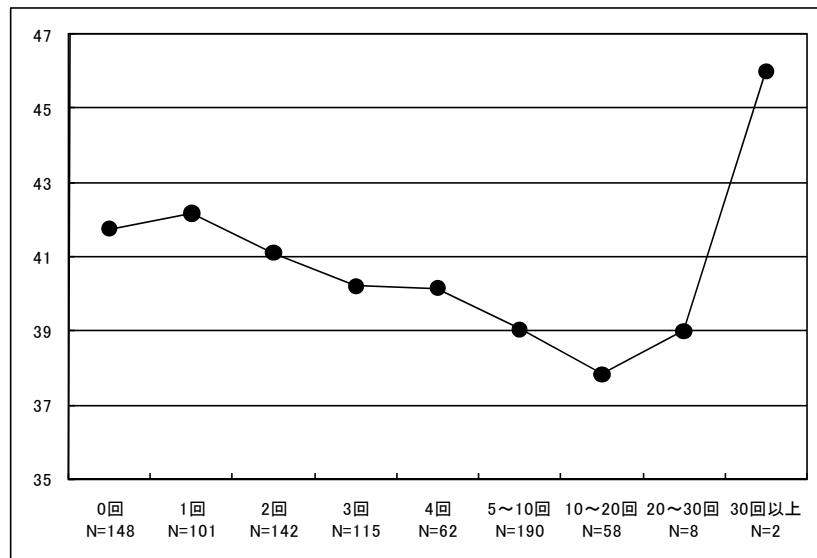
(3) 研究業績によるSDS得点の違い

図IV-1-7は「査読付論文数」別にSDS得点の平均値を図示したものである。一要因分散分析による5%水準で統計的に有意な差は「3本」と「10~20本」の間にみられた。査読付き論文数は多い方が抑うつ傾向は低いことが示される。また、グラフの形状からは、10~20本といった、ある程度のまとまった業績数が蓄積されている場合、抑うつ傾向は低いという解釈ができる。



図IV-1-7 査読付論文数別のSDS得点の平均値

図IV-1-8は、「学会・研究会での発表回数（外国語による発表）」別のSDS得点の平均値を図示したものである。統計的に有意な差はみとめられなかった。ただし、グラフの形状から、概して数が少ないよりは多い方が抑うつ傾向は低いことが示される。また、極めて少数の回答ではあるが、極端に発表回数が多い場合、かえって抑うつ傾向が高まるという点も、ここまで見てきた他の研究時間・研究業績の傾向と類似した側面がうかがえる。



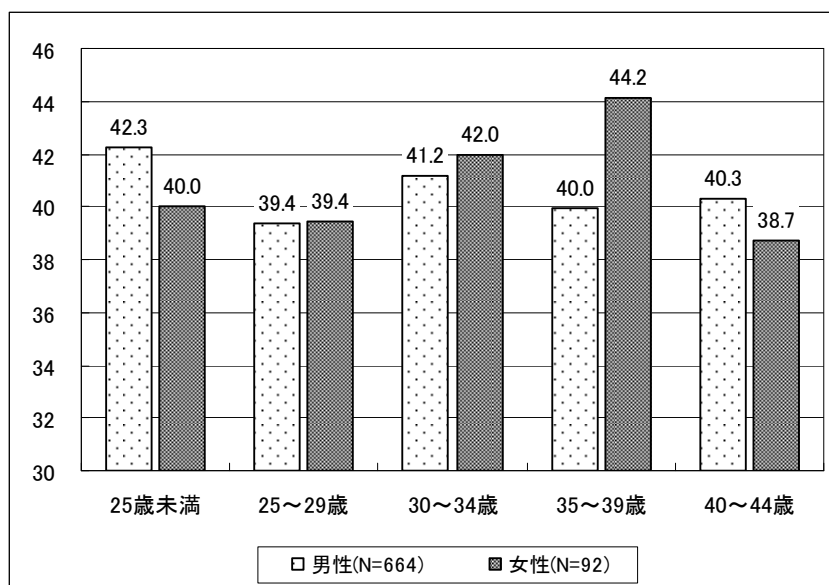
図IV-1-8 学会・研究会での発表回数(外国語による発表)別のSDS得点の平均値

以上の結果をまとめると、研究時間および研究業績と抑うつ傾向の間には以下の傾向が指摘できる。①概して、睡眠時間は十分である方が抑うつ傾向は低い、稀に睡眠時間が長すぎる場合に抑うつ傾向が高くなる可能性がある。②研究時間は、自分がテーマを決めた研究に時間を費やしている場合に抑うつ傾向は低く、自分以外がテーマを決めた研究に時間を費やしている場合に抑うつ傾向は高い。ただし、稀に、あまりに長い時間を自分がテーマを決めた研究時間に費やしている場合、かえって抑うつ傾向は高くなる可能性がある。③査読付論文数および学会研究会での外国語による発表数などは多い方が抑うつ傾向は低い。ただし、稀にあまりに発表数が多い場合に抑うつ傾向は高くなる可能性がある。

さらに、これらの結果を集約すると、睡眠時間が十分で、自分がテーマを決めた研究に十分な時間を費やしており、かつ査読付論文数および外国語による研究発表数のような形で業績を蓄積している場合に抑うつ傾向が低いこと、ただし、これらも過度に多すぎる状況ではかえって抑うつ傾向を高める場合が想定されることが示される。

5. 年齢・性別の抑うつ傾向

図IV-1-9には、年齢・性別のSDS得点の平均値を示した。グラフの形状から「35～39歳」の「女性」で最もSDS得点が高く、次いで「25歳未満」の「男性」でSDS得点が高いことが示される。ただし、年齢・性別では統計的に有意な違いはみられず、概して今回の調査対象となった若年理系高学歴者の抑うつ傾向は年齢や性別では異なることが示される。



図IV-1-9 年齢・性別のSDS得点の平均値

ただし、年齢・性別・身分をかけたグループを作り、SDS得点の平均値を求めた結果を比較すると、若干の傾向が示される。表IV-1-6は、年齢・性別・身分ごとにSDSの平均値を求め、降順に並べ替えたものである。なお、ある程度、まとまったグループ間で比較しなかったため、人数が10人以上のグループに限定した。

表IV-1-6から、最もSDS得点が高いのは「32歳男性任期付研究員（再任不可）」であり、このグループが最も抑うつ傾向が高い層であると考えておくことができる。また、次いでSDS得点が高いのは「24歳男性博士課程大学院生」であり、この層の抑うつ傾向も高い。以下、「33歳男性任期付研究員（再任不可）」「33歳男性有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）」と続いていた。

表IV-1-6 年齢・性別・身分別のSDS得点の平均値

年齢	性別	身分	人数	SDS得点 平均値	S D
32歳	男性	任期付研究員（再任不可）	13	44.3	10.64
24歳	男性	博士課程大学院生	35	42.7	10.74
33歳	男性	任期付研究員（再任不可）	12	41.6	6.07
33歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	25	41.4	9.48
31歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	34	41.2	10.35
35歳	男性	任期付研究員（再任不可）	12	41.1	7.42
35歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	10	40.9	11.78
34歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	36	40.6	8.15
25歳	男性	博士課程大学院生	44	40.3	8.87
31歳	男性	任期付研究員（再任不可）	10	40.1	10.22
27歳	男性	博士課程大学院生	36	39.9	8.81
29歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	44	39.8	8.39
30歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	37	39.8	7.85
32歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	37	39.5	8.03
29歳	男性	博士課程大学院生	15	38.9	6.98
36歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	18	38.7	7.61
26歳	男性	博士課程大学院生	52	38.6	8.61
28歳	男性	博士課程大学院生	19	38.1	7.55
28歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	25	37.9	9.64
27歳	男性	有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）	17	36.5	7.03

※「人数」が10人以上のグループの平均値のみ表記

年齢・性別の抑うつ傾向に関するこれらの結果をまとめると、①概して年齢・性別で抑うつ傾向に違いは見られないが、②現在の身分と関連づけて検討すると、おおむね 30 歳代の前半の任期付研究員またはポストドクターで抑うつ傾向が高いこと、また 20 代前半の博士課程の大学院生も比較的抑うつ傾向が高いことが示された。

6. 現在の意識と抑うつ傾向との関連

(1) 常勤学術職への就職予想と SDS 得点との関連

現在の意識と SDS 得点の関連について検討した。

まず、大学院時代の予想に比べて現状はどうであるかと認識しているかで SDS 得点がどの程度異なるかを検討した。その結果、図 IV-1-10 のような結果となった。統計的に有意な差は「予想より厳しい状況」と「予想どおりの状況」の間にみられており、現状は予想していたより厳しいと感じている者では抑うつ傾向が高く、現状は予想どおりであると感じている者は抑うつ傾向が低かった。

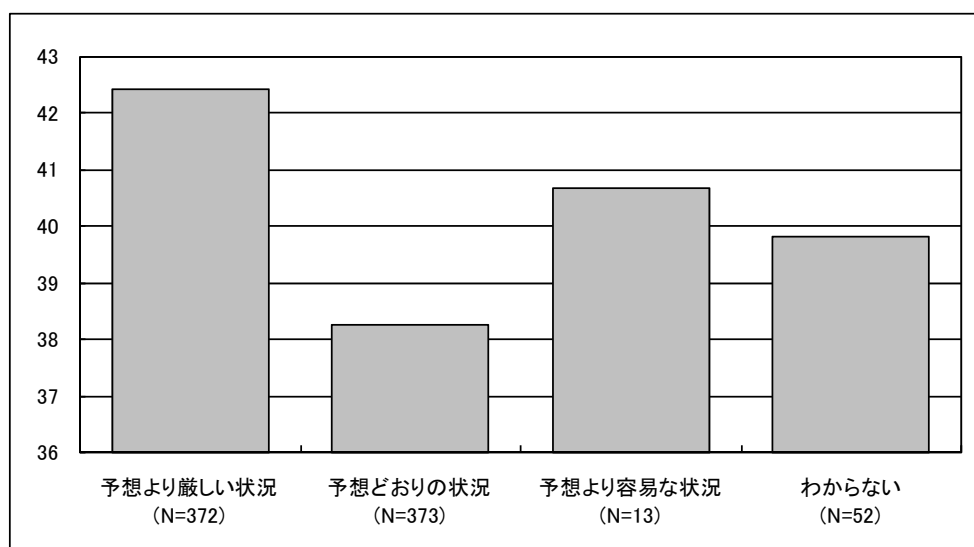
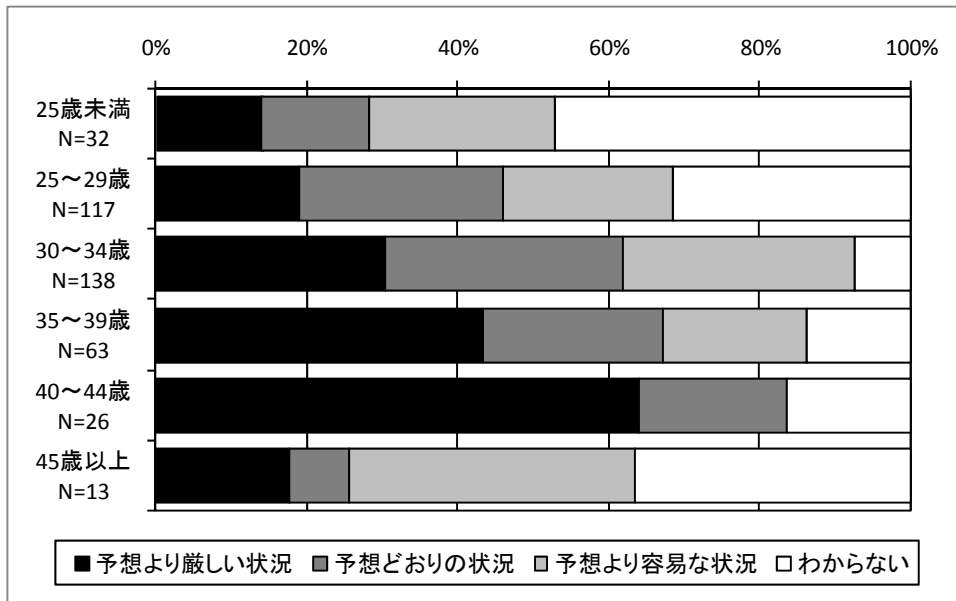
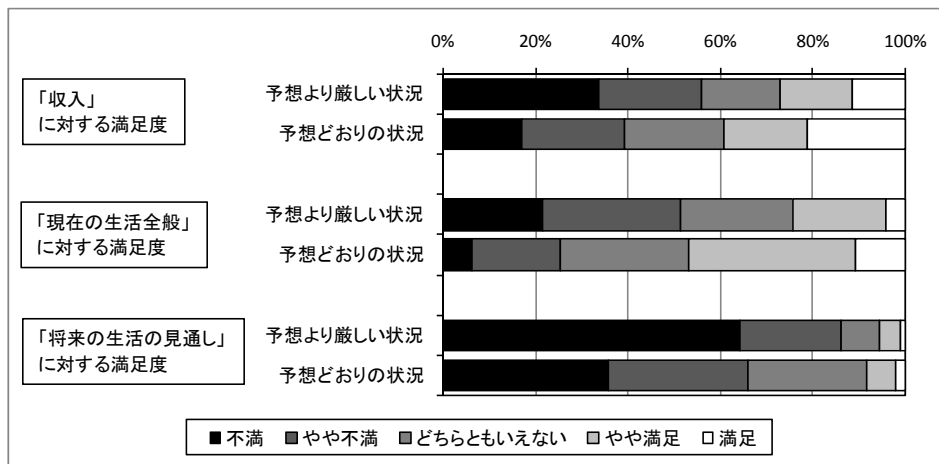


図 IV-1-10 大学院時代の常勤学術職への就職予想別の SDS 得点の平均値

なお、補足的に分析を行った結果、年齢が高いほど「予想より厳しい状況」と回答した者は「予想どおりの状況」と回答した者が多く（図 IV-1-11 参照）、また「収入」を中心とする「現在の生活全般」に満足していないが、特に将来の生活の見通しについて満足感が低いことが示された（図 IV-1-12 参照）。これらの結果から、もともと厳しい将来予測をしている方が後の抑うつ傾向が低まるという解釈よりも、現在の状況が年齢に見合った予測を実現しているか否かによって抑うつ傾向が影響を受けているという解釈の方が有力である可能性が高い。



図IV-1-11 年齢別の大学院時代の就職予想



図IV-1-12 生活満足度の就職予想別による違い

(2) 常勤学術職への就職に必要な要因の認識とSDS得点との関連

次に、常勤学術職への就職に必要な要因についての認識とSDS得点との関連について検討した(表IV-1-7参照)。その結果、統計的に有意な結果がみられたのは、「本人の努力 ($r=-.148$)」と「本人の能力 ($r=-.146$)」であった。具体的には、常勤学術職への就職が本人の努力または能力で決まると考えている者ほど、SDS得点は低いことが示された。逆に言えば、常勤学術職への就職は本人の努力や能力では決まらなると考えている者ほど、SDS得点は高い、すなわち抑うつ傾向が高い。

特に、常勤学術職への就職が「本人の能力」「本人の努力」によって左右されると思う程度別にSDS得点の平均値を求めた結果、「全くそう思わない」と回答した者が突出してSDS得点が高かった(図IV-1-13参照)。

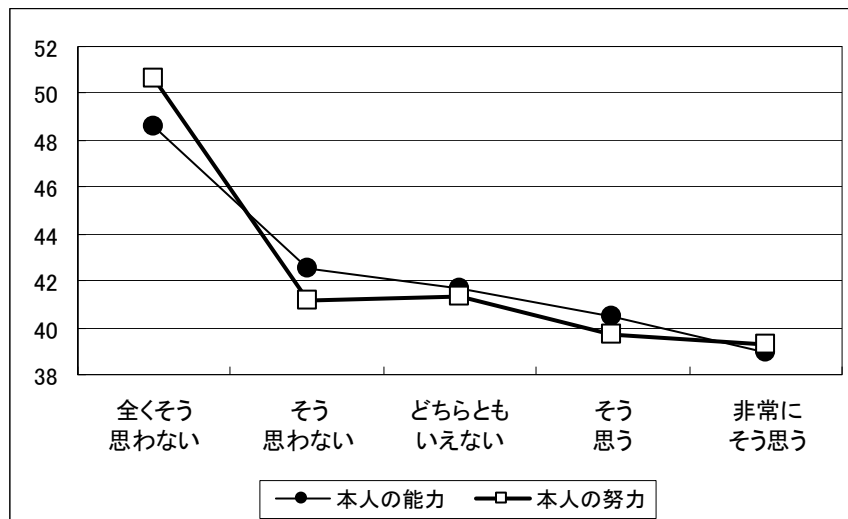
本人の意識の面で、自分の努力や能力によって常勤学術職への道が切り開かれなると考え

てしまうこと（または、そうした状況にあること）が、本人の抑うつ傾向を高める可能性が示唆される。こうした結果の背景には、心理学で言うところの「学習性無力感」が抑うつ状態を引き起こすプロセスが推察される。「学習性無力感」とは、本人の努力や遂行が正しく結果に結びつかない事態を繰り返し経験した結果、全般的な無力感に陥ってしまうという心理メカニズムである。この「学習性無力感」は、抑うつ状態を引き起こす原因の1つであるとも言われており、ここでの結果と合致する面がある。

表Ⅳ-1-7 常勤学術職への就職に必要な要因に関する認識とSDS得点との関連

	SDS	sig.
本人の努力	-.148	**
本人の能力	-.146	**
求人者の状況	-.068	
運	.053	
学閥や指導教員の力	.065	
知人や家族のネットワーク	-.029	

** p<.01



図Ⅳ-1-13 常勤学術職への就職が「本人の能力」「本人の努力」によって左右されていると思う程度別のSDS得点の平均値

(3) 現在の生活に対する満足感とSDS得点との関連

現在の生活に対する満足感とSDS得点の関連について検討を行った。表Ⅳ-1-8に示した結果から示されるとおり、現在の生活に対する満足感のどの項目でもSDS得点との間に統計的に有意な相関係数がみられた。特に、相関係数の値が大きかったのは「現在の生活全般（総合満足度）(r=-.480)」「健康 (r=-.453)」「研究室の人間関係や人づきあい (r=-.401)」であった。具体的には、現在の生活全般、健康、研究室の人間関係や人づきあいに対する満足感が高いほど抑うつ傾向は低く、逆に、満足感が低いほど抑うつ傾向が高かった。

表IV-1-8 現在の生活に対する満足感とSDS得点の相関係数

	SDS
現在の生活全般（総合満足度）	-.480
健康	-.453
研究室の人間関係や人づきあい	-.401
将来の生活の見通し	-.380
自分の能力	-.374
自分のこれまで受けた教育	-.330
指導教員（上司）の指導	-.285
研究上の刺激	-.281
研究環境（スペース、備品など）	-.213
研究時間の確保	-.212
研究費	-.187
収入	-.180
社会保険制度（年金・健康保険など）	-.122

※相関係数は全て1%水準で有意

表IV-1-9は、特に関連の強い要因を特定するために、現在の生活に対する満足感の各項目間の相関関係をコントロールした重回帰分析を行った結果である。表IV-1-9に示されるとおり、現在の生活に対する満足感のうち、統計的に有意な要因は「健康（ $\beta = -.296$ ）」「自分の能力（ $\beta = -.185$ ）」「研究室の人間関係や人づきあい（ $\beta = -.178$ ）」「将来の生活の見通し（ $\beta = -.137$ ）」「自分のこれまで受けた教育（ $\beta = -.101$ ）」であり、これらの要因が特にSDS得点に影響を与えていた。

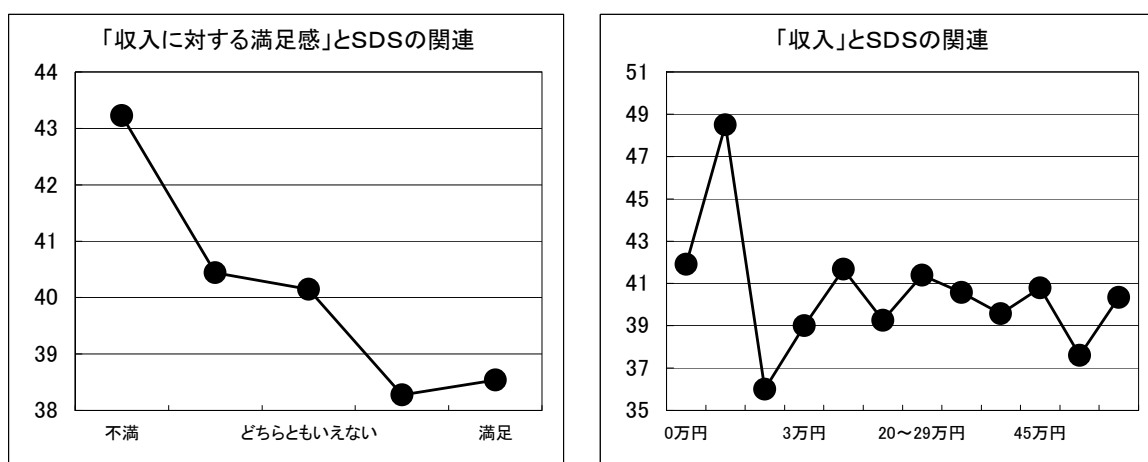
表IV-1-9 現在の生活に対する満足感がSDS得点に与える影響（重回帰分析）

	β	sig.
健康	-.295	**
自分の能力	-.185	**
研究室の人間関係や人づきあい	-.178	**
将来の生活の見通し	-.137	**
自分のこれまで受けた教育	-.101	**
指導教員（上司）の指導	-.053	
研究費	-.049	
研究時間の確保	-.031	
研究環境（スペース、備品など）	-.004	
研究上の刺激	-.004	
収入	.005	
年齢	.001	
社会保険制度（年金・健康保険など）	.034	

すなわち、健康、自分の能力、研究室の人間関係、将来の生活の見通し、自分がこれまで受けた教育といった要因が、他の要因に比べて、特に、非常勤職にある若年理系高学歴者の抑うつ傾向に大きな影響を与え得ると言える。この中で、「健康」に関しては、ここで想定している因果関係とは逆に、抑うつ状態にあるために様々な身体症状が自覚されている可能性も考えられる。「自分の能力」および「自分のこれまで受けた教育」については、現在の自分の能力および現在に至る教育経験に対する満足感が抑うつ傾向と密接に関連していることが示される。これは、「将来の生活の見通し」も同様であり、自分の研究者としての将来の見通しは抑うつ傾向と密接に関わっている。本章のここまでの分析結果の中でもはじめて表面に表れた要因としては「研究室の人間関係や人づきあい」がある。研究室内の人間関係が抑うつ

傾向に関連があるという結果であるが、逆に言えば、研究室内の人間関係を良好なものに保つことによって抑うつ傾向が軽減される可能性も示唆される。

なお、先述したとおり、現在の生活に対する満足感はどのような側面も基本的にはSDS得点と関連が高い（表Ⅳ-1-8参照）。したがって、当然ながら、「収入に対する満足感」とSDS得点との関連も高く、収入に不満を持つ者ほどSDS得点は高い（図Ⅳ-1-14左）。ただし、実際の「収入」額とSDS得点は関連しておらず（図Ⅳ-1-14右）、この両者の関連性は主観的なものであることが示される。すなわち、収入の実際の金額よりも、本人が思う収入の水準と比較して満足しうるか否かがSDS得点と密接に関わっていることが推測される。「収入」がもつ心理的な側面に関する興味深い関連が示されていると考えられたことから、ここに特記した。



図Ⅳ-1-14 「収入」および「収入に対する満足感」別のSDS得点の平均値

ここまで、現在の意識とSDS得点の関連についてまとめると、以下のとおりとなる。①常勤学術職への就職が予想していたよりも厳しいと認識する者ほど抑うつ傾向が高い、②特に、将来の就職が自分の努力や能力では決まらぬと考える者ほど抑うつ傾向が高い、③現在の生活に対する満足感が高いほど総じて抑うつ傾向は低い、特に健康、自分の能力、研究室の人間関係、将来の生活の見通し、これまで受けてきた教育に対する満足感との関連が高い。④収入と抑うつ傾向は直接には関連しないが、収入に対する満足感と抑うつ傾向は関連が高い。

また、これらの結果の背景には、「将来に対する見通し－現在の生活に対する満足感－抑うつ傾向」の三者間の相関関係が推測され、概して言えば、将来の見通しが立たないことが現在の生活の満足感を低め、同時に抑うつ傾向を高めるといったことに関係があることが考えられる。

7. 必要とされている支援策と抑うつ傾向の傾向

最後に、必要とされている支援策の抑うつ傾向による違いについて検討を行った。

表Ⅳ-1-10 は、抑うつ傾向別にみた支援策についてまとめたものである。この表では

「抑うつ傾向なし」と判定される者が求める支援策を上位 10 位まで挙げた。また、あわせて「うつ傾向あり」と判定される者が求める支援策も上位 10 位まで挙げた。なお、表では「一般には受けたい」と回答した割合で順位をつけたが、この回答には自分を含めた一般的な必要度が反映されていると解釈され、全般的に、その支援策に対する個人のニーズが反映されていると解釈できた。

表から、「抑うつ傾向なし」の者、「うつ傾向あり」の者ともに、「職業（仕事内容）に関する情報提供」「就職先（企業）の求人情報提供」「個人の資質・能力に応じた就職斡旋」が上位 3 位までにあがっており、これら職業情報・求人情報・就職斡旋に関わる支援策については、抑うつ傾向にかかわらず求められている支援策と言える。

一方、「抑うつなし」に比べて「うつ傾向あり」の者では上位に位置づけられた支援策として「職業相談・キャリアカウンセリング」「就職や独立開業のためのセミナー・ガイダンス」「心理カウンセリング」があった。「うつ傾向あり」の者では、これらの相談・カウンセリング・ガイダンス系の支援策が求められている実態が浮かび上がる。

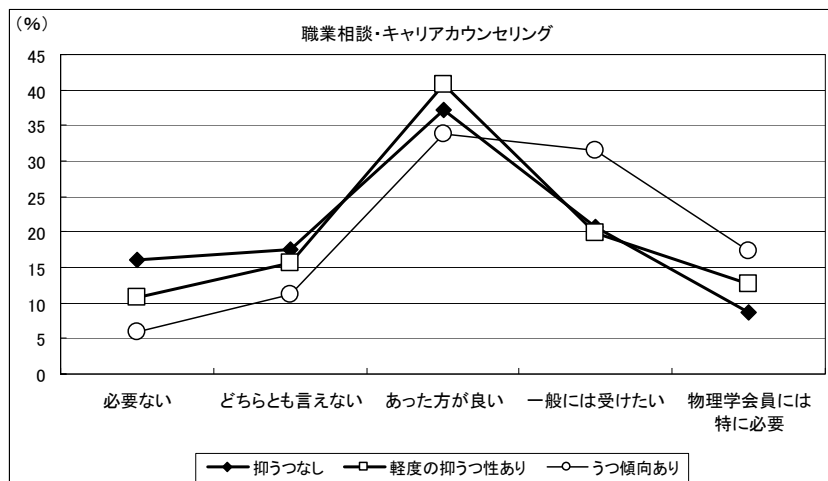
表Ⅳ－１－１０ 抑うつ傾向別にみた「一般には受けたい」と思う支援策

抑うつなし	うつ傾向あり
第 1 位 職業（仕事内容）に関する情報提供 (29.8%)	→ 職業（仕事内容）に関する情報提供 (37.6%)
第 2 位 就職先（企業）の求人情報提供 (26.8%)	→ 就職先（企業）の求人情報提供 (35.1%)
第 3 位 個人の資質・能力に応じた就職斡旋 (24.0%)	→ 個人の資質・能力に応じた就職斡旋 (33.1%)
第 4 位 専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート (23.1%)	→ 職業相談・キャリアカウンセリング (31.6%)
第 5 位 同じ専攻分野から企業等に就職した人との交流機会 (23.0%)	→ 専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート (31.6%)
第 6 位 自分の職業に対する能力や適性の診断 (22.1%)	→ 自分の職業に対する能力や適性の診断 (28.8%)
第 7 位 職業相談・キャリアカウンセリング (20.6%)	→ 同じ専攻分野から企業等に就職した人との交流機会 (27.8%)
第 8 位 企業等が必要とする人材像を知るセミナー (19.8%)	→ 就職や独立開業のためのセミナー・ガイダンス (27.3%)
第 9 位 年金や健康保険制度の講習 (18.5%)	→ 心理カウンセリング (27.1%)
第 10 位 就職のための人材データベースの構築・登録 (18.4%)	→ 企業等が必要とする人材像を知るセミナー (23.7%)

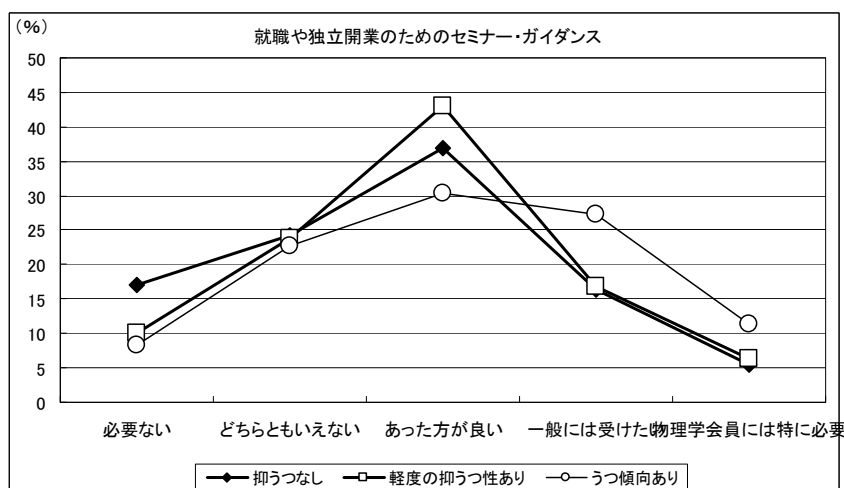
※「うつ傾向あり」で順位があがる支援策を網かけにした。

「職業相談・キャリアカウンセリング」「就職や独立開業のためのセミナー・ガイダンス」「心理カウンセリング」に対するニーズが、抑うつ傾向によってどのように異なるのかを検討するために、図Ⅳ－１－１５～図Ⅳ－１－１７ までに、これらの支援策に対するニーズを抑うつ傾向別に示した。

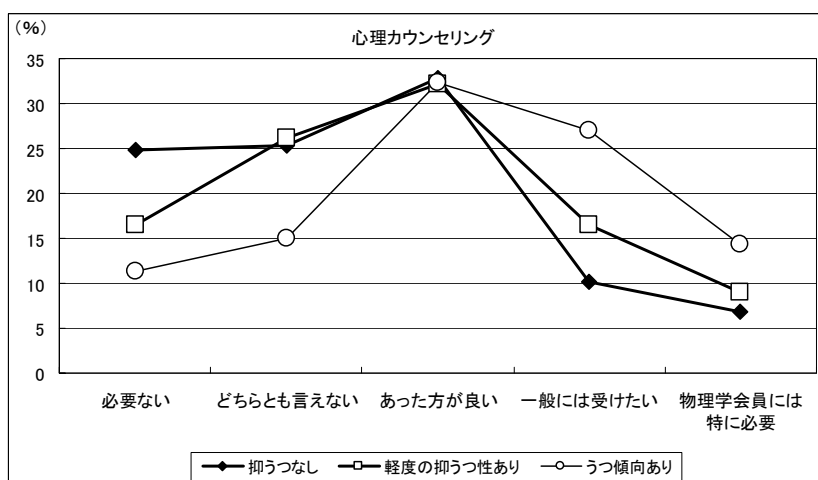
図Ⅳ－１－１５～図Ⅳ－１－１７ まで、共通して、「うつ傾向あり」のものでは「一般には受けたい」と思うという回答の他に、「物理学会員には特に必要」の値が多いことが分かる（残差分析の結果、いずれも 5%水準で統計的に有意に多い）。このように、「うつ傾向あり」の者の支援に対するニーズが「あった方がよい」という回答にではなく、一般的には受けたいであろう、物理学会員には特に必要であろうといった形で現れていることは特徴的である。これは、「うつ傾向あり」の者が、うつ傾向を個人の問題としてよりは、むしろ若年理系高学歴者およびより狭くは物理学会員全体の問題として考えている（考えたい）ということを示すと推測される。



図IV-1-15 抑うつ傾向別に見た「職業相談・キャリアカウンセリング」に対するニーズ



図IV-1-16 抑うつ傾向別に見た「就職や独立開業のためのセミナー・ガイダンス」に対するニーズ



図IV-1-17 抑うつ傾向別に見た「心理カウンセリング」に対するニーズ

なお、「抑うつなし」の者は、ここに挙げられた3つの支援策を「必要ない」と回答する割合が統計的に有意に高く、「うつ傾向あり」の者があった方が良いと考える支援策が「抑うつなし」の者には必要には思えないということが象徴的に示されていると言える。

ここまで、必要とされている支援策と抑うつ傾向の関連についてまとめると、抑うつ傾向のある者は、職業相談・キャリアカウンセリング、就職のためのセミナー・ガイダンス、心理カウンセリングといった個別サポート型の支援策に対する必要性を強く感じていることが分かる。これまで、若年理系高学歴者、なかでもポストク・ODなど支援策として、就職に向けた個別のカウンセリングや心理的サポートの必要性が議論されることは多くなかったが、今後、導入の必要性に向けて、その是非を含めて検討すべき兆候がみられると言える。

8. 終わりに

今回調査対象とした若年理系高学歴者の抑うつ傾向は、全般的には特に高いものではなく、日本における同年代の一般的な労働者と比較した場合には若干低いと解釈できる結果であった。ただし、今回の調査回答者のうち常勤職についていない者の約17%は抑うつ傾向があると判断されたことから、心理面でのサポートは引き続き検討されるべきであると考えられる。特に、睡眠時間、研究時間といった日常生活における時間配分が抑うつ傾向に密接に関連しており、この面での対応が求められる。また、研究業績が順調に蓄積されており、自らの努力や能力で将来を切り開く見込みがあるか否かも抑うつ傾向と密接に関連していた。また、健康や人間関係なども抑うつ傾向と関連があった。抑うつ傾向をもつ者は、抑うつ傾向のない者に比べて、職業相談・キャリアカウンセリング、心理カウンセリングなどの心理的なケア・サポートに対するニーズが強く、若年理系高学歴者の心理面・キャリア面でのサポートの1つとして今後、十分に検討の余地がある支援策であると考えられる。

なお、本章の分析を通じて、さらに以下の諸点は、若年理系高学歴者に対する今後の支援を考える上での重要な検討課題として残される。

第一に、年齢に焦点を当てた分析結果から、30代前半のポストドクター層のみならず、20代前半の大学院生の抑うつ傾向も高いことが示された。一般に、抑うつ傾向は、年長の者よりは若い層で高い傾向があるが、そうした一般的な傾向に加えて、①将来とりうる選択肢がより年長の者に比べて広く迷いが生じること、②修士論文の執筆から博士課程への進学など研究者としての大きな課題や環境変化があること、③博士課程へ進学した場合には新しい研究室への適応が必要となること、④より年長の成人に比べてストレスフルな事態に対する対処が未熟であること等、様々な要因から抑うつ状態に陥りやすい条件が重なりやすい。30代前半層に対する支援と同時に、この段階に対する早期の支援・介入策も検討する必要がある。

第二に、一般にメンタルな支援は、大学の保健管理センターなどの専門的な施設のみでのケアで十分であると捉えられることが多い。当然ながら、抑うつ傾向に対する支援は、そうしたメンタルな面に対する専門家との連携で行われることが望ましい。一方で、本章の分析結果からは、将来の見通し—現在の生活に対する満足感—抑うつ傾向の三者が相互に関連していることが推測された。これは、すなわち、将来の見通しに対する適切な援助・アドバイスのよって抑うつ傾向の軽減が可能となること示す。キャリアカウンセリングでは、一般に、メンタルとキャリアの支援は表裏一体であると考えられており、キャリア面での支援

が抑うつ傾向のようなメンタル面での負担を軽減すると考えられる。特に、若年理系高学歴の場合、いわゆる臨床心理学的な面でのメンタルサポートよりは、むしろキャリアサポートによる介入が重要となると思われる。理系高学歴者のキャリアおよびキャリア形成に通じた人間が、キャリア面・メンタル面での相談・カウンセリングに関する専門的な能力・スキルを身につけることにより、若年理系高学歴者に特化した個別サポートを提供しうる人材の養成が可能となる。今後の検討に値するものと思われる。

第三に、本章では、若年理系高学歴者の抑うつ傾向を中心に検討を行ったが、大前提として、いわゆる「ポストク」の若者の抑うつ傾向は、平均値レベルで見れば、決して高水準のものではなかったことには改めて注意が必要である。今回の調査では、若年理系高学歴者のキャリアが不安定で不透明であることが、何らかの形で心理的な負担となり、抑うつ傾向といった形で表面化している可能性が、調査設計時には想定されていた。しかし、実際には、若年理系高学歴者の抑うつ傾向は同年代の一般の労働者と比べて、同水準かもしくは若干低い。背景には、資本主義的な競争原理の徹底している民間企業で働く労働者に比べれば、学術的な研究に従事する若年理系高学歴者はそれほど競争圧力を強くは感じていないことが想定される。一方で、民間企業で働く労働者と同じような競争事態に置かれながらも、抑うつ状態に陥らないだけの精神的・心理的なタフさを備えた強靱な精神力をもつ者が若年理系高学歴者の特徴であるとも解釈できる可能性がある。こうした精神的な強靱さは、常勤学術職以外の他分野進出にも有利に働くと考えられ、今後、さらに継続的に検討が必要であると思われる。

ただし、上記のことがありながらも、やはり2割弱の若年理系高学歴者は抑うつ傾向ありと認められる者であり、相応のメンタル面（およびキャリア面）での個別支援策は検討されるべきであろう。今後の課題として提起したい。

2. 「満足感」の背景

山田 兼尚（国立教育政策研究所名誉所員）

調査対象者に関わる以下に示す13の項目（側面）を取り上げ、それらについて、「不満」「やや不満」「どちらともいえない」「やや満足」「満足」の5選択肢により評定を求め、調査対象者の「満足感」を捉えた（研究者のキャリア支援に関する調査 問13参照）。

13の項目は次のとおりである。

ア. 収入	イ. 研究費	ウ. 研究環境（スペース、備品など）	エ. 研究時間の確保
オ. 社会保険制度（年金・健康保険など）	カ. 自分のこれまで受けた教育		
キ. 指導教員（上司）の指導	ク. 研究上の刺激	ケ. 健康	コ. 自分の能力
サ. 研究室の人間関係や人づきあい	シ. 将来の生活の見通し		
ス. 現在の生活全般（総合満足度）			

本章では、他のいくつかの調査項目と「満足感」との関連を検討し、「満足感」の背景について報告する。

「満足感」を捉える13の項目の各評定選択肢の「不満」に1、「やや不満」に2、「どちらともいえない」に3、「やや満足」に4、「満足」に5、の数値（評定値）を与えて、各項目の平均値を算出する。これを「満足感」項目平均値とし、13項目の評定値を合計した値を「満足感」スコア（13～65の範囲）と呼ぶこととする。また、「満足感」項目平均値、「満足感」スコアをもって満足度と表現することもある。分析に当たっては、有効回答のみを扱った。

1. 「満足感」の項目の主成分分析と重回帰分析の結果

「満足感」を捉える13項目について主成分分析を行い（男女計の有効回答数1,580を用いた）、項目のまとまりについて検討した結果を表IV-2-1に示した。

主成分分析の結果から、四つのまとまり（成分）が抽出され（負荷量を0.500以上を基準とした）、それらについて、次のように命名した。各成分の名前とそこに含まれる項目は以下のとおりである（以下の図表では、項目の表記は下線部を用いることもある）。

第1成分「生活」	（ <u>収入</u> ／ <u>社会保険制度</u> （年金・健康保険など）／ <u>将来の生活の見通し</u> ／ <u>現在の生活全般</u> （総合満足度））の4項目
第2成分「教育」	（ <u>指導教員</u> （上司）の <u>指導</u> ／自分のこれまで受けた <u>教育</u> ／ <u>研究上の刺激</u> ／ <u>研究室の人間関係</u> や人づきあい）の4項目
第3成分「研究」	（ <u>研究環境</u> （スペース、備品など）／ <u>研究時間</u> の確保／ <u>研究費</u> ）の3項目
第4成分「個人」	（ <u>自分の能力</u> ／ <u>健康</u> ）の2項目

表 IV - 2 - 1 「満足感」の項目の主成分分析の結果（負荷量）

項目	第一成分	第二成分	第三成分	第四成分
収入	0.786	0.118	0.220	0.029
社会保険制度(年金・健康保険など)	0.762	0.015	0.142	0.036
将来の生活の見通し	0.633	0.169	-0.144	0.483
現在の生活全般(総合満足度)	0.552	0.347	0.125	0.456
指導教員(上司)の指導	0.058	0.859	0.132	0.014
自分のこれまで受けた教育	0.318	0.698	-0.029	0.123
研究上の刺激	0.013	0.697	0.259	0.211
研究室の人間関係や人づきあい	0.029	0.497	0.193	0.462
研究環境(スペース、備品など)	0.228	0.151	0.807	0.065
研究時間の確保	-0.085	0.132	0.783	0.126
研究費	0.415	0.116	0.677	0.037
自分の能力	0.056	0.077	0.004	0.772
健康	0.127	0.124	0.169	0.711
成分名	生活	教育	研究	個人

変数名	偏回帰係数	T 値	P 値	判定	精度	
将来の見通し	0.377	18.91	0.00	**	(修正済)決定係数	0.528
人間関係	0.125	5.83	0.00	**	(修正済)重相関係数	0.726
収入	0.124	6.82	0.00	**		
健康	0.121	6.61	0.00	**		
受けた教育	0.080	3.92	0.00	**		
研究費	0.069	3.66	0.00	**		
指導教員の指導	0.061	3.05	0.00	**		
研究時間	0.046	2.93	0.00	**		
研究上の刺激	0.037	1.84	0.07			
研究環境	0.008	0.39	0.70			
自分の能力	0.008	0.39	0.70			
社会保険制度	0.007	0.40	0.69			
定数項	0.007	0.07	0.94	** p≤0.01		

13項目の中に「現在の生活全般（総合満足度）」が入っているのは、総合満足度が、どのような側面と関わり合っているかを知るためである。そこで、この項目を従属変数、他の12項目を説明変数として、重回帰分析を行ない（同様に、男女計の有効回答数1,580を用いた）、その結果を表IV-2-2に示した。

表IV-2-2 重回帰分析の結果

変数	満足感スコア(男性)	満足感スコア(女性)
サンプル数	1312	151
平均値	41.6	41.3
標準偏差	9.1	9.6

総合満足度に8項目が有意に寄与している(表中**を示した項目)。「将来の見通し」の寄与が最も大きく、次いで、「人間関係」、「収入」、「健康」などである。

2. 「満足感」と関連項目との検討—「満足感」スコアと項目平均値を中心に—

(1) 性別 (Q1)

表IV-2-3に性別の「満足感」スコアを示した。男性と女性の「満足感」スコアの平均値に有意な差は認められなかった(t検定 $p \geq 0.05$)。

また、図IV-2-1に「満足感」項目平均値を示した(項目は、主成分分析の結果に基づいて並べ替えてある—以下同様)。「満足感」スコアに性差は認められなかったように、各項目平均値においても、性差が認められる項目はなかった(t検定、いずれも、 $p \geq 0.05$)。

概して、「生活」に含まれている項目の満足度は低い(特に「将来の見通し」)傾向にあり、「教育」に含まれる項目の満足度が、やや高い傾向にある。「個人」に含まれる「自分の能力」は、「将来の見通し」に次いで、

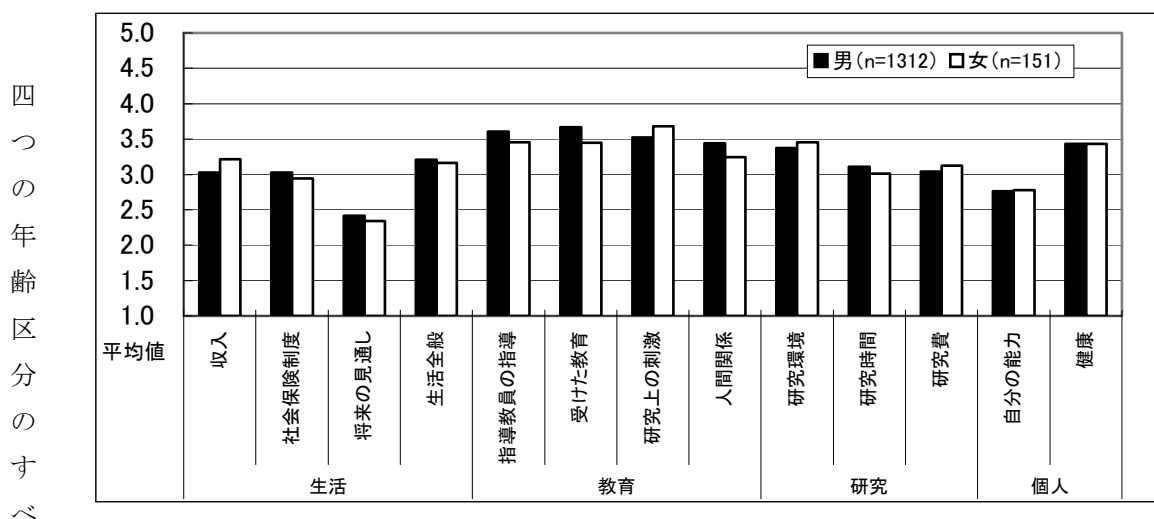
図IV-2-1 性別と「満足感」項目平均値

満足度が低くなっている。これは、回答者が自分の能力について過小評価あるいは謙虚に評価する傾向があったのではないかと推察される

(2) 年齢 (Q2)

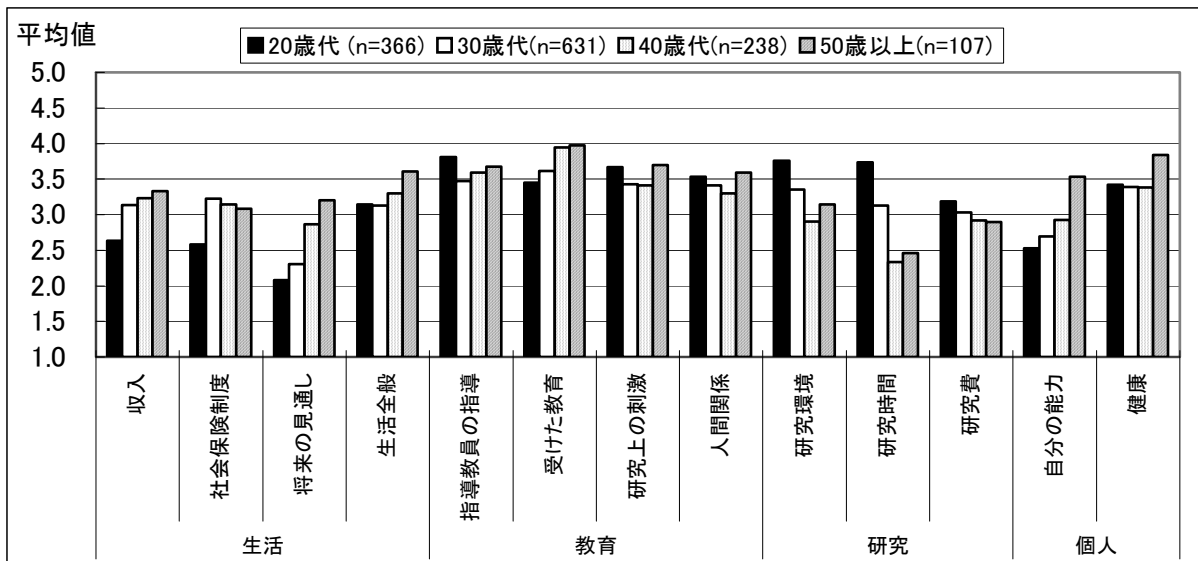
調査回答者の年齢の分布は、男性が22～70歳、女性が24～70歳の範囲に分布していた。各年齢区分に含まれる人数を勘案して、20歳代、30歳代、40歳代、50歳以上の4区分とした。表IV-2-4に、年齢区分による「満足感」スコアを示した。

表IV-2-4 年齢区分と「満足感」スコア

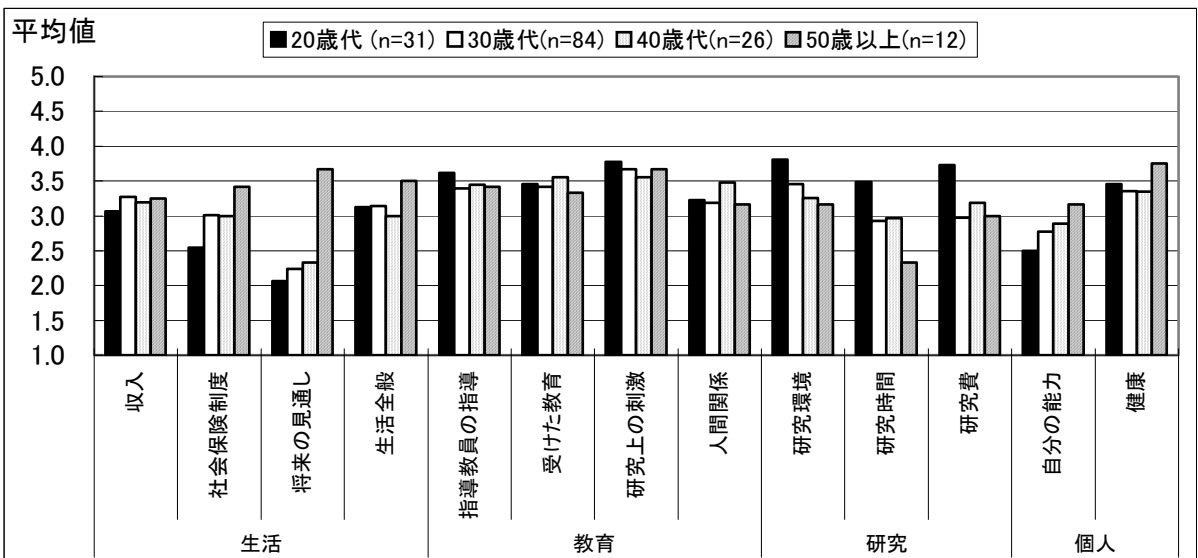


ての2区分間の「満足感」スコアの平均値の差の検定 (t検定 一以下、同様) を行ったところ、男性の「20歳代」 (41.6-スコアの平均値-以下同様)、「30歳代」 (41.4)、「40歳代」 (41.3) と「50歳以上」 (44.0) の間に有意差が認められ、「50歳以上」の満足度が高くなっている ($p \leq 0.05$)。一方、女性では、年齢区分による差は、

変数	男性				女性			
	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上
サンプル数	360	615	231	103	27	81	28	12
平均値	41.6	41.4	41.3	44.0	40.6	42.0	40.0	40.3
標準偏差	8.7	9.4	9.1	8.5	7.1	10.1	9.7	11.5



図IV-2-2-1 年齢区分と「満足感」項目平均値(男性)



図IV-2-2-2 年齢区分と「満足感」項目平均値(女性)

いずれも認められなかった。次に年齢区分による「満足感」項目平均値を図IV-2-2-1 (男性)、図IV-2-2-2 (女性)に示した。

図IV-2-2より次のような点を指摘することができる。

- ・男女共に、「生活」に含まれる項目と「個人」の「自分の能力」は、概して年齢が高くなるにつれて、満足度は高くなる傾向にある。特に「将来の見通し」において顕著であるが、将来の期間(年月)を考慮すれば、当然かもしれない。
- ・逆に、「研究」に含まれる項目は、男女共に、概して年齢が高くなるにつれて、満足度は低くなる傾向にある。
- ・「教育」に含まれる項目と「個人」の「健康」は、年齢による満足度の差異は男女共に概して少ないと言えよう。

(3) 現在の身分 (Q3)

回答者の現在の身分は、「博士課程大学院生」「無給ポストドクター（非常勤研究員を含む）」「有給ポストドクター（非常勤研究員を含む）」「任期付常勤職（再任不可）」「任期なし常勤職／任期付常勤職（再任可）」「所属なし」の6選択肢で回答を求めた。以下では上記の各身分を「大学院生」「無給ポストドク」「有給ポストドク」「常勤職（再任不可）」「常勤職（再任可）」「所属なし」と略記する。

表IV-2-5に現在の身分と「満足感」スコアを示した。

男性では、「無給ポストドク」(33.0)の満足度が最も低く、t検定の結果、「有給ポストドク」(42.5)、「常勤職（再任可）」(42.3)、「常勤職（再任不可）」(41.7)、「大学院生」(39.8)と間に、平均値の差が有意であった ($p \leq 0.05$)。また、その他の身分間では、平均値の差は有意ではなかった。

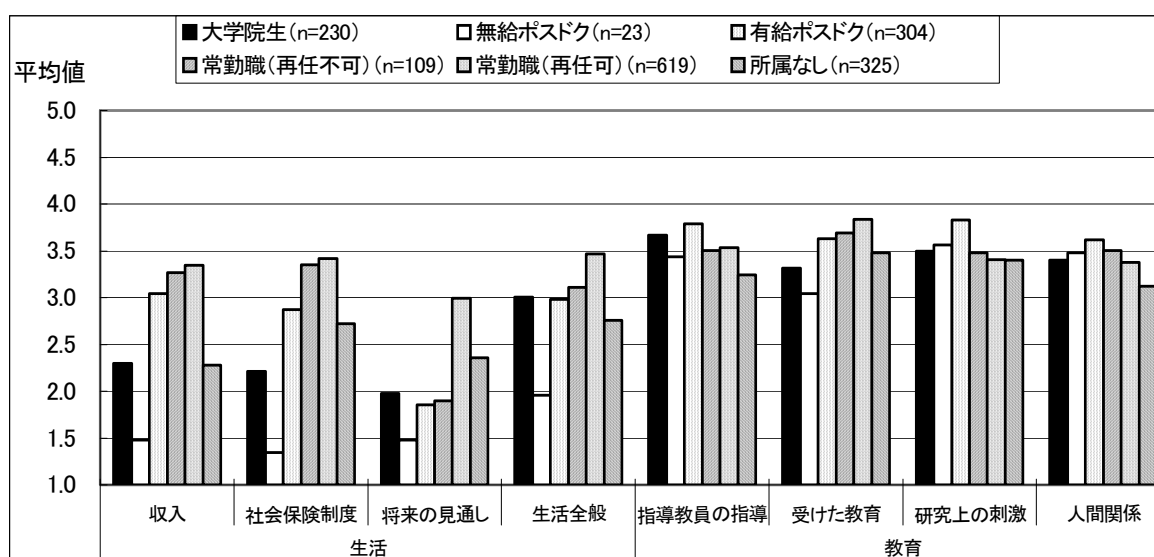
表IV-2-5 現在の身分と「満足感」スコア

変数		大学院生	無給ポストドク	有給ポストドク	常勤職 (再任不可)	常勤職 (再任可)	所属なし
男性	サンプル数	230	23	304	109	619	25
	平均	39.8	33.0	42.5	41.7	42.3	38.4
	標準偏差	8.6	7.7	9.3	8.7	8.8	14.3
女性	サンプル数	26	9	38	17	51	8
	平均	39.5	33.1	41.7	41.8	43.3	39.1
	標準偏差	8.3	12.7	8.6	10.1	9.8	8.4

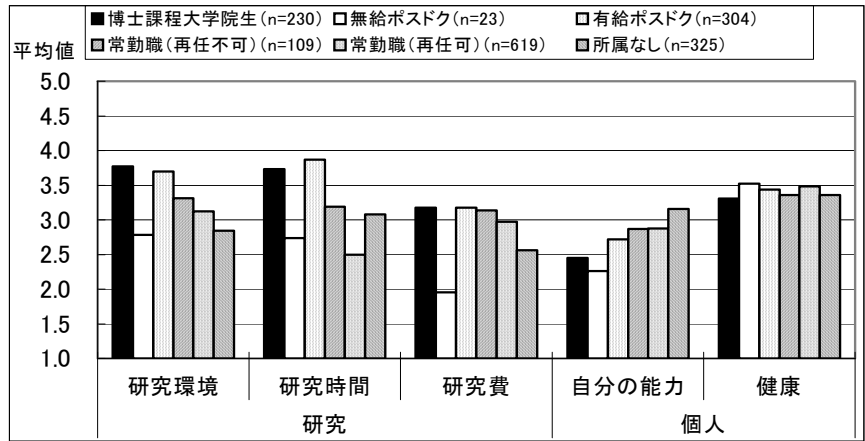
女性では、「常勤職（再任可）」(43.3)の満足度が高く、「無給ポストドク」(33.1)が最も低く、t検定の結果、この両者の平均値の差が認められた ($p \leq 0.05$)。その他の身分間での「満足感」スコアの平均値の差は有意ではなかった。

次に、「満足感」項目平均値を図IV-2-3-1、2（男性）、図IV-2-4-1、2（女性）に示した。図IV-2-3、図IV-2-4から以下のような点を指摘することができる。

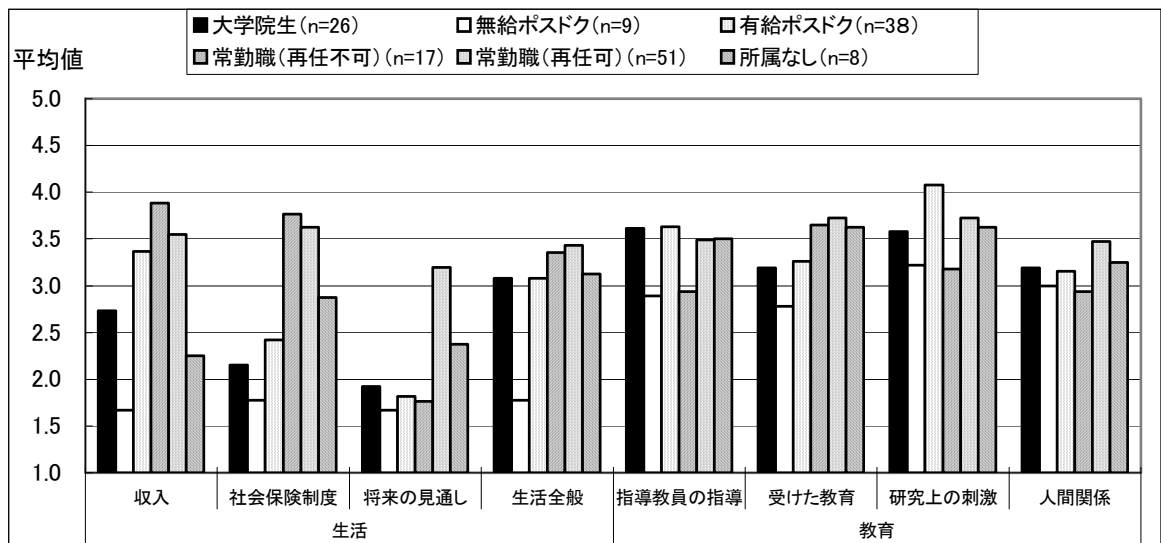
- ・ 上述したように男女共に、「無給ポストドク」の満足度が低いことが示されたが、項目別にみると、「生活」に含まれる項目での満足度が低いのが、顕著である。



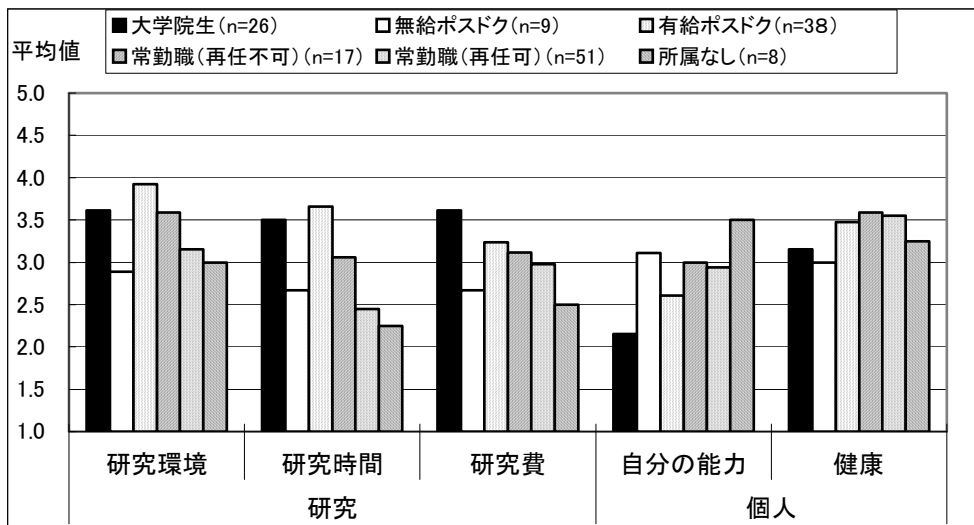
図IV-2-3-1 現在の身分と「満足感」項目平均値(男性 その1)



図IV-2-3-2 現在の身分と「満足感」項目平均値(男性 その2)



図IV-2-4-1 現在の身分と「満足感」項目平均値(女性 その1)



図IV-2-4-2 現在の身分と「満足感」項目平均値(女性 その2)

- ・「教育」に含まれる項目との「健康」は、男女共に、概して、身分による差異は少ないと思われる。
- ・「研究」に含まれる項目では、概して、男女共に「大学院生」、「有給ポスドク」の満足度が高い傾向にある。
- ・「自分の能力」は、男性では、「大学院生」、「無給ポスドク」、女性では、「大学院生」の満足度がやや低い傾向にある。男女ともに「所属なし」の「自分の能力」の満足度がやや高い傾向にあるが、「所属なし」の回答者の年齢が高い（50歳代以上が多い）ことに関連しているかもしれない。

(4) 配偶者の有無 (Q24)

表IV-2-6に配偶者の有無と「満足感」スコアを示した。

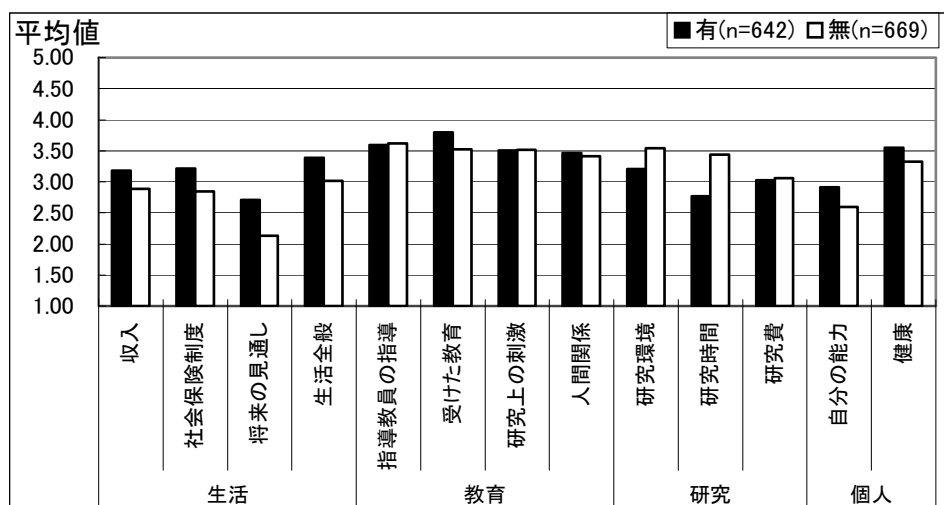
「満足感」スコアの平均値の差が、男性の「配偶者-有」群と「配偶者-無」群の間に認められ ($p \leq 0.05$)、「配偶者-有」群の方が、満足度が高い傾向にある。女性では、両群間に差は認められなかった。

次に「満足感」項目の平均値を図IV-2-5-1（男性）、図IV-2-5-2（女性）に示した。図IV-2-5から、次のような点を指摘することができる。

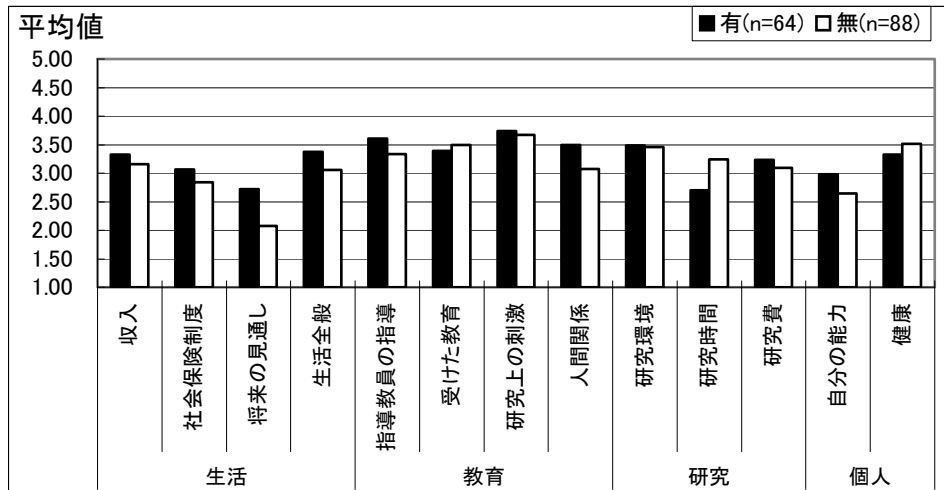
- ・「生活」に含まれる項目において、「配偶者-有」群の方が「配偶者-無」群より満足度が高い傾向にある。特に男女共に、「将来の見通し」では、その差が大きい。
- ・「教育」に含まれる項目では、「人間関係」において、女性の「配偶者-有」群の方が配偶者-無」群より満足度が高い傾向にある。
- ・逆に、「研究」に含まれる項目では、男女共に、「配偶者-無」群の方が「配偶者-有」群より、満足度が高い傾向にある。特に「研究時間」については、男女共に、その傾向が見られている。また、男性では、「研究環境」も、「配偶者-無」群の方が満足度がやや

表IV-2-6 配偶者の有無と「満足感」スコア

	変数	配偶者-有	配偶者-無
男性	サンプル数	629	655
	平均	42.3	41.0
	標準偏差	8.8	9.3
女性	サンプル数	62	85
	平均	42.5	40.5
	標準偏差	9.8	9.3



図IV-2-5-1 配偶者の有無と「満足感」項目平均値(男性)



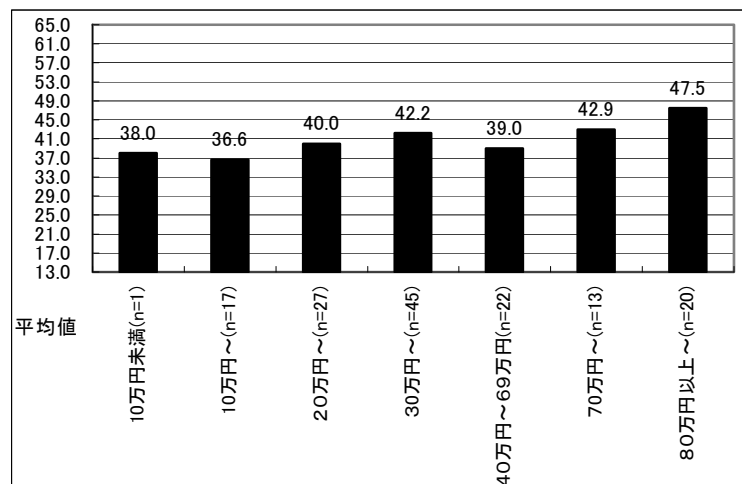
図IV-2-5-2 配偶者の有無と「満足感」項目平均値(女性)

高い傾向にある。

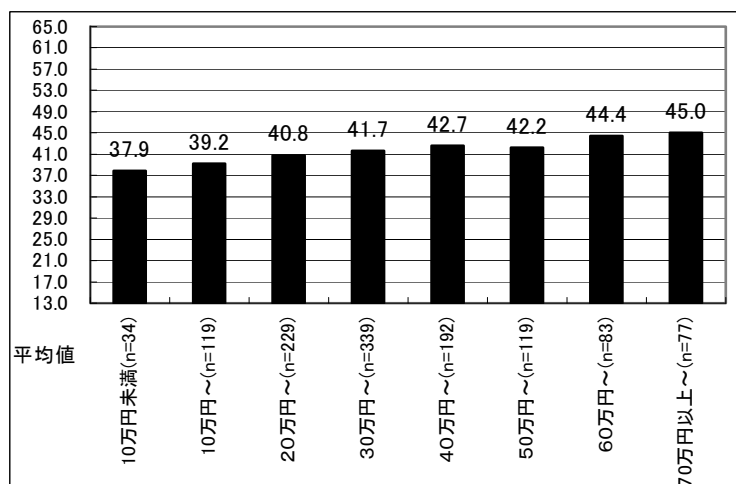
- ・「自分の能力」は、男女共に、「配偶者一有」群の方が、満足度がやや高い傾向にある。

(5) 収入総額 (Q27)

「給与」「アルバイト」「奨学金」「親の援助」「その他」による収入金額を合計して、収入総額とした。収入総額の各区分に含まれる回答者数を勘案して、男性は8区分、女性は7区分とし、図IV-2-6-1(男性)、図IV-2-6-2(女性)に収入総額と「満足感」スコアを示した。図IV-2-6より、男女共に、収入総額が増加するにつれて、満足度が高くなっていく傾向がみられている。



図IV-2-6-1 収入総額と「満足感」スコア(男性)



図IV-2-6-2 収入総額と「満足感」スコア(女性)

(6) 常勤学術職 (アカデミック・ポスト) への就職状況についての予想

現在の常勤学術職への就職状況は博士課程修了時点で予想したものと比較してどのような状況にあるかについて、

「1. 予想より厳しい状況」「2. 予想どおりの状況」「3. 予想より容易な状況」「4. わからない」の4選択肢で回答を求めた。

男女共に、選択肢1と選択肢2の回答率の合計が90%以上であったので、これら二つの回答者群について、「満足感」の比較を行った。表IV-2-7に就職状況の予想と「満足感」スコアを示した。

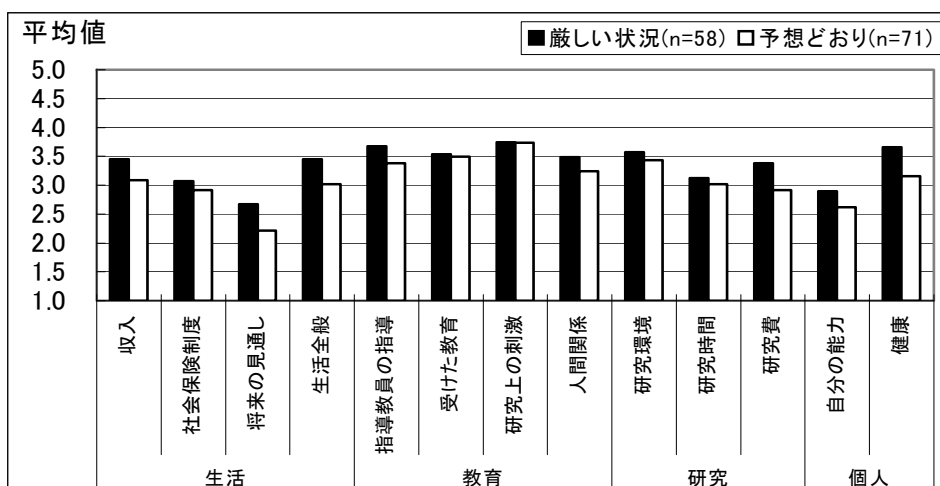
二つの回答者群の「満足感」スコアの平均値の差についてt検定を行った結果、男女共に有意差が認められた ($p \leq 0.05$)。すなわち、男性では、「予想どおり」、女性では、「厳しい状況」と回答した方が、満足度が高い傾向がみられる。現状が「厳しい状況」にあり、それよりも「厳しい」状況にあるとしている男性は不満(満足度は低い)、現状の「厳しさ」を当然予想し、「厳しさ」を覚悟していた女性の不満は少ない(満足度は高い)と推察ができないだろうか。

次に、就職状況の予想と「満足感」項目平均値を図IV-2-7-1(男性)、図IV-2-7-2(女性)に示した。図IV-2-7より、次のような点を指摘することができる。

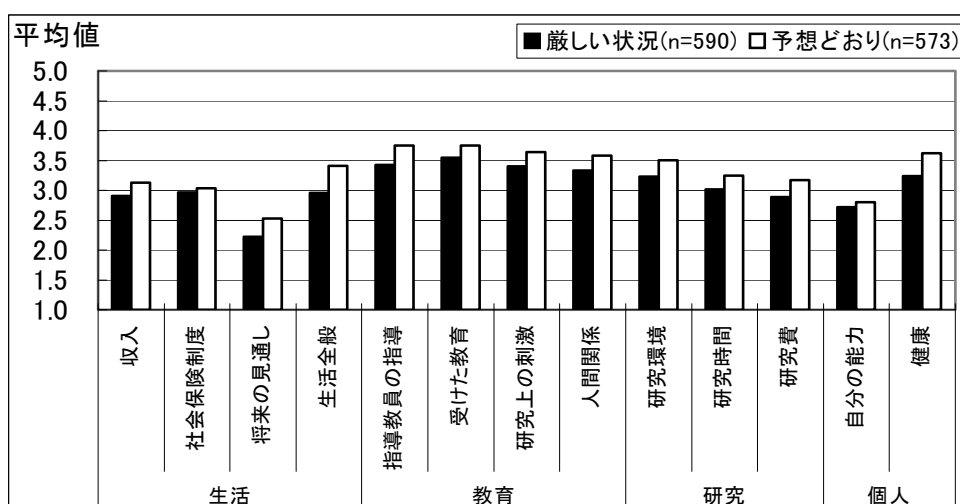
- ・上記のことを反映して、男性はどの項目においても、「予想どおり」と回答した群の平均値が概して高い傾向にある。特に、「生活全般」、「健康」、「指導教員の指導」「将来の見通し」などの項目では、平均値がやや高い傾向にある。
- ・女性も、前記のことを反映して、どの項目においても、「厳しい状況」と回答した群の平均値が概して高い傾向にある。特に「健康」、「将来の見通し」、「研究費」、「生活全般」、「収入」などの項目では、平均値がやや高い傾向にある。

表IV-2-7就職状況の予想と「満足感」スコア

変数	男性		女性	
	厳しい状況	予想どおり	厳しい状況	予想どおり
サンプル数	590	573	58	71
平均値	39.9	43.2	43.7	40.2
標準偏差	9.3	8.6	10.7	8.6



図IV-2-7-1 就職状況の予想と「満足感」項目平均値(男性)



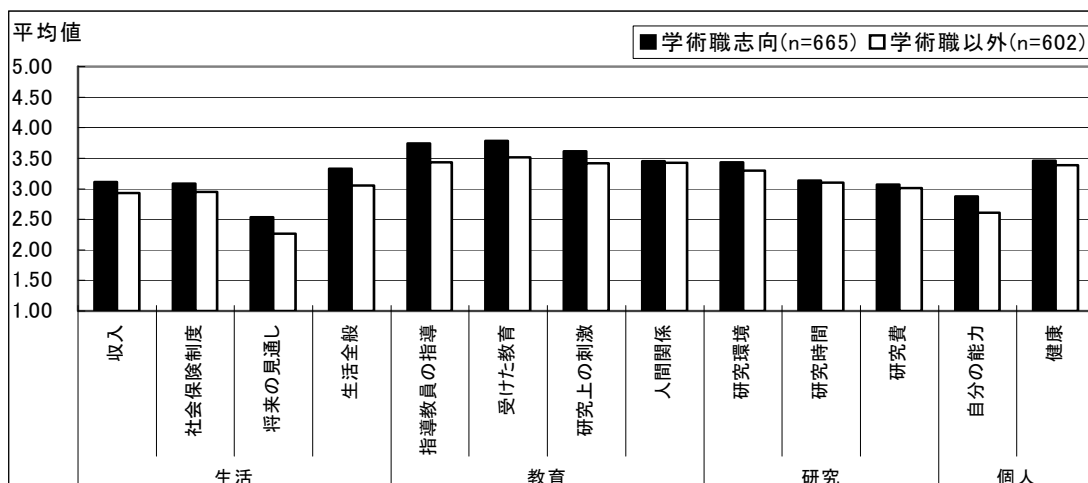
図IV-2-7-2 就職状況の予想と「満足感」項目平均値(女性)

(7) 常勤学術職 (アカデミック・ポスト) 志向 (Q18)

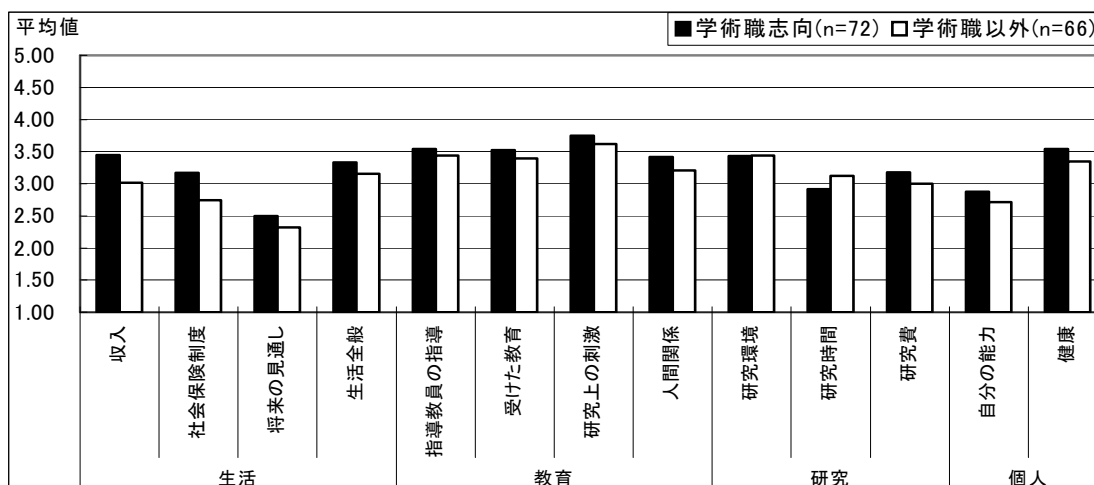
これからの生活に関して、「1. 常勤学術職以外の就職を考えず、可能な限り研究生活を継続」(以下「学術職志向」とする)と「2. 常勤学術職以外の就職も検討」(以下「学術職以外」とする)のいずれを志向しているかについて回答を求めた。表IV-2-8に常勤学術職志向と「満足感」スコアを示した。男性では、二つの群の平均値の差が認められたが ($p \leq 0.05$)、女性では、その差が認められなかった。男性では、「学術職志向」の方が、満足度が高い傾向にある。(女性も両群の平均値は、男性と同様であるが、標準偏差が、男性よりも大きかったために有意な差が認められなかったものと推察される)。

表IV-2-8学術職志向と「満足感」スコア

	変数	学術職志向	学術職以外
男性	サンプル数	665	602
	平均	42.6	40.4
	標準偏差	9.2	8.8
女性	サンプル数	72	66
	平均	42.6	40.5
	標準偏差	9.7	9.5



図IV-2-8-1 学術職志向と「満足感」項目平均値(男性)



図IV-2-8-2 学術職志向と「満足感」項目平均値(女性)

次に、学術職志向と「満足感」項目平均値を図IV-2-8-1（男性）、図IV-2-8-2（女性）に示した。図IV-2-8より、次のような点を指摘することができる。

- ・上記のことを反映して、男性はどの項目においても、「学術職志向」群の平均値が概して高い傾向にある。特に「指導教員の指導」「生活全般」「将来の見通し」「自分の能力」「受けた教育」などで、やや高い傾向にある。
- ・女性も、どの項目においても、「学術職志向」群の平均値が概して高い傾向にある。特に、「収入」「社会保険制度」で、やや高い傾向にある。

(8) 常勤学術職（アカデミック・ポスト）への就職要件（Q17）

－Locus of Control（統制の所在）の観点から－

常勤学術職への就職が、「本人の能力」「本人の努力」「求人者の状況」「運」「学閥や指導教員の力」「知人や家族のネットワーク」にどの程度左右されるかについて、「全くそう思わない」「そう思わない」「どちらともいえない」「そう思う」「非常にそう思う」の5選択肢で評定を求めた。

上記の「本人の能力」と「本人の努力」の2項目を「本人の要件」、「求人者の状況」、「運」、

「学閥や指導教員の力」の3項目を「本人以外の要件」に分類した。前者の2項目については、「全くそう思わない」「そう思わない」「どちらともいえない」「そう思う」「非常にそう思う」の各選択肢に、順に1、2、3、4、5の数値を、後者の3項目については、逆に5～1の数値を与え、5項目の合計点を算出し、この合計点を internal score (以下 IS とする。5～25 の範囲に分布) と呼ぶ (この得点が高い程、常勤学術職への就職に、本人の要件を重視していることになる)。

有効回答 (n=1602) の平均値 13.4 標準偏差 2.54 を基に、IS の低群 (5～10)、中群 (13)、高群 (17～24) を設け、表IV-2-9 にこれらの群の「満足感」スコアを示した。

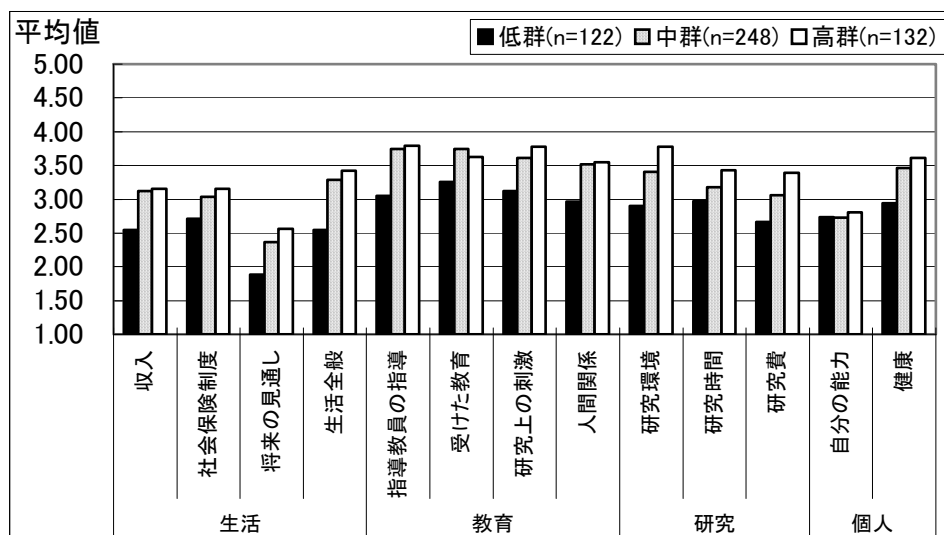
男性では、「低群」と「中群」、「高群」間の平均値の差が有意であったが ($p \leq 0.05$)、女性の場合は、3群間の平均値の差は有意ではなかった ($p \geq 0.05$)。次に IS と「満足感」項目平均値を

表IV-2-9 ISと「満足感」スコア

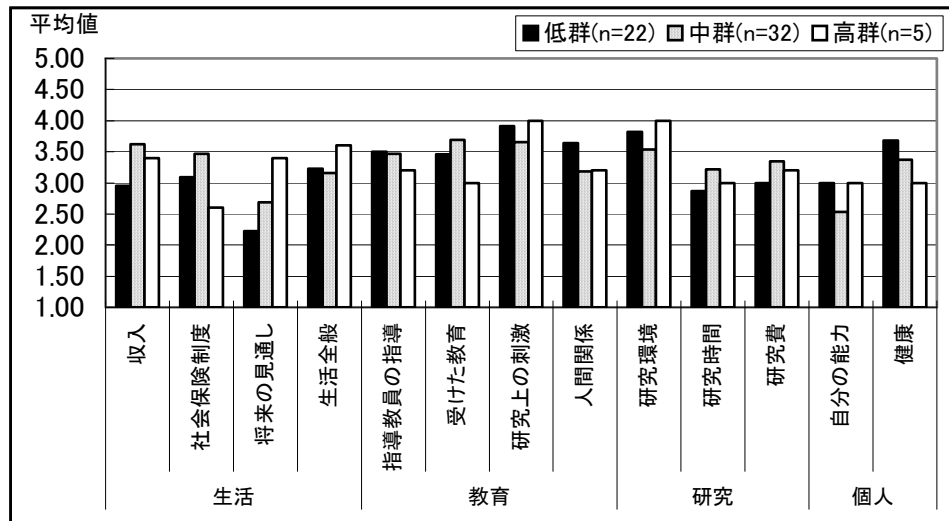
	変数	低群	中群	高群
男性	サンプル数	122	248	132
	平均	36.3	42.3	44.1
	標準偏差	10.0	9.2	8.7
女性	サンプル数	22	32	5
	平均	42.4	42.9	42.6
	標準偏差	9.0	10.5	10.5

図IV-2-9-1 (男性)、図IV-2-9-2 (女性) に示した。図IV-2-9 より次のような点を指摘することができる。

- ・上記のことを反映して、男性では「自分の能力」を除いて、「低群」(相対的にみて、常勤学術職への就職に、本人の要件を重視する程度が低い群)の満足度は、概して低い傾向にある。「中群」と「高群」の間では、満足度の差はそれほど大きくはない。
- ・女性の場合は、「高群」に分類された回答者数が少ないこともあって、一定の傾向はみられていない。



図IV-2-9-1 ISと「満足感」項目平均値(男性)



図IV-2-9-2 ISと「満足感」項目平均値(女性)

3. 理系大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークの実態と他分野進出との関係 —日本物理学会会員を中心として—

島 一則（広島大学）

1. 研究の背景と目的

理系大学院生・若手研究者の就職に関わる問題について、『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的報告書（I）』（研究代表者：山田兼尚・岩崎久美子）（2007）が刊行されている。そこでは、第一章で岩崎が「理系ポストドクター問題の背景」を明らかにし、第二章で中村が「博士課程学生及び修了者等に関する調査研究レビュー」を行っており、ここで改めて繰り返すことはしない。ただ、当該調査において実施された53名の理論物理学専攻のポストドクター（博士号取得後常勤職にない研究者、一部博士課程在学者、及びスタッフを含む）を対象としたインタビュー調査のまとめとして指摘された、以下の文章を紹介しておく。

「ポストドクターは優秀ゆえに奨学金に恵まれ、30歳を超えても常勤職を目指し研究に従事する。しかし、彼らは大学院進学者数の増加とポスト減少という需給アンバランスの拡大に直面し、また競争的資金獲得のための担い手として派遣労働者のように奨学金と研究環境を求め2-3年で異動する。年齢が高くなり研究費が途切れたところで他分野就職を考慮し始めるが、個人で解決するには置かれた状況や年齢などの障壁は課題が多い。」としたうえで、「このような就職情報をもたらすネットワーク形成がなされていない物理学のポストドクターの置かれた立場の改善には何が可能であろうか。」とし、その回答の一つとして「理論物理学のソサエティが外部とのソーシャルネットワークを構築する工夫をすること」を挙げている（岩崎，2007, pp. 202）。

以上の結論は、先にも述べたとおり53名のインタビュー調査から導きだされたものであり、政策的含意とするには限界を有する。そこで、今回の調査では日本物理学会員を主対象として「物理学を専攻する研究者、ポストドク・博士課程在籍者の方々を対象に、キャリア形成の実態や現在の生活、就職活動の状況、将来の希望等、若手研究者の研究活動やキャリア形成への支援に必要な情報を収集するための調査」を行った（「研究者のキャリア支援に関する調査」調査目的より抜粋）。これらのうち、上記の①ソーシャルネットワークの実態（2節）、②常勤学術職以外（民間企業含む）への就職検討・活動に関する実態（3節）、さらに両者の関係（4節）について明らかにし、政策的含意を導き出す（5節）ことを本稿の目的とする。なお、以下では40歳未満（1169名）にその分析対象を絞っている（本報告書の概要部分とはこの点で数値が異なることには注意が必要）。

2. 理系大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークの実態

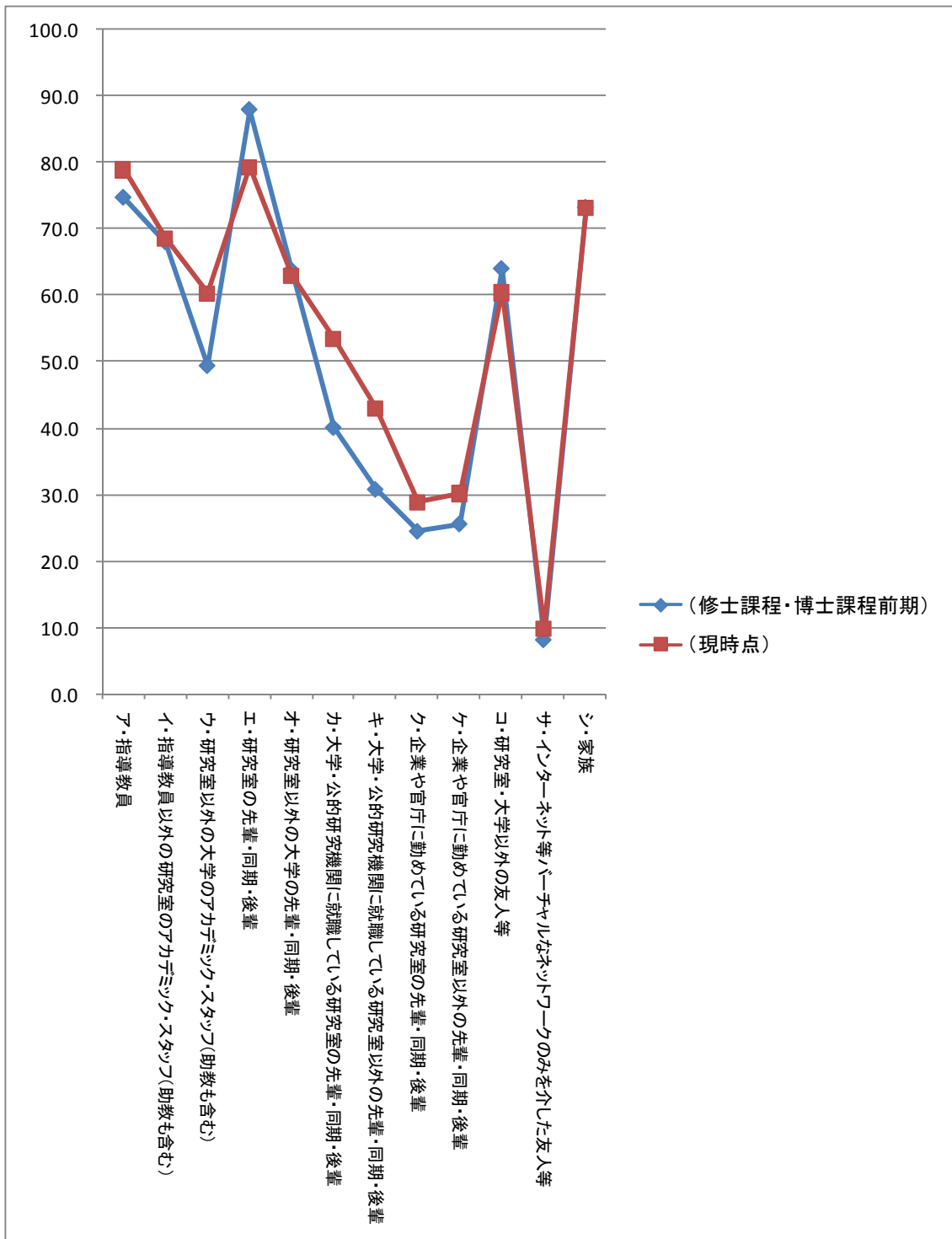
（1）ソーシャルネットワークの実態

表IV-3-1・図IV-3-1は本調査において、「あなたは、将来の進路や現在の生活について、ア.～ク.のそれぞれのひとびとと1）修士課程（博士課程前期）在籍時でどれくらい話しあうことができましたか。また、2）現時点では、どれくらい話しあうことができますか。1）～2）のそれぞれについて、あてはまるところに○をつけてください。」とする質問に対

して、「頻繁にある」「ときどきある」と回答した者の比率を表したものである。ここから読み取れるのは、以下の4点である。①理系大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークは、必ずしも研究室・大学内（ア）～（オ）に閉じたものではなく、研究室・大学以外の友人との交流も高い比率で確保されている。②しかしながら、相対的には研究室・大学を中心としたものが多くなっているし（エ）「研究室の先輩・同期・後輩」では88%・79%（前者「修士課程・博士課程前期」・後者「現時点」、以下同様）、大学外で勤務する人との関係性は相対的に弱くなっている（ク）「企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩」では25%・29%）。③その一方で、（シ）「家族」との関係は、研究室関係と同様にかなり高くなっている（73%・73%）。④またインターネット等への傾倒といった社会的に偏ったイメージは全くの誤解であることがここから確認できる（（サ）「インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等」では8.3%・10%）。

表Ⅳ-3-1 大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークの実態

	（修士課程・博士課程前期）	（現時点）	増減
ア・指導教員	74.8	79.0	4.2
イ・指導教員以外の研究室のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	68.1	68.7	0.6
ウ・研究室以外の大学のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	49.5	60.4	10.9
エ・研究室の先輩・同期・後輩	88.0	79.3	-8.7
オ・研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	63.9	63.0	-0.9
カ・大学・公的研究機関に就職している研究室の先輩・同期・後輩	40.2	53.5	13.3
キ・大学・公的研究機関に就職している研究室以外の先輩・同期・後輩	30.9	43.0	12.1
ク・企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩	24.6	28.9	4.3
ケ・企業や官庁に勤めている研究室以外の先輩・同期・後輩	25.7	30.3	4.6
コ・研究室・大学以外の友人等	64.1	60.5	-3.6
サ・インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等	8.3	10.0	1.7
シ・家族	73.3	73.3	0.0



図IV-3-1 大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークの実態

(2) 「強い」ソーシャルネットワークの実態

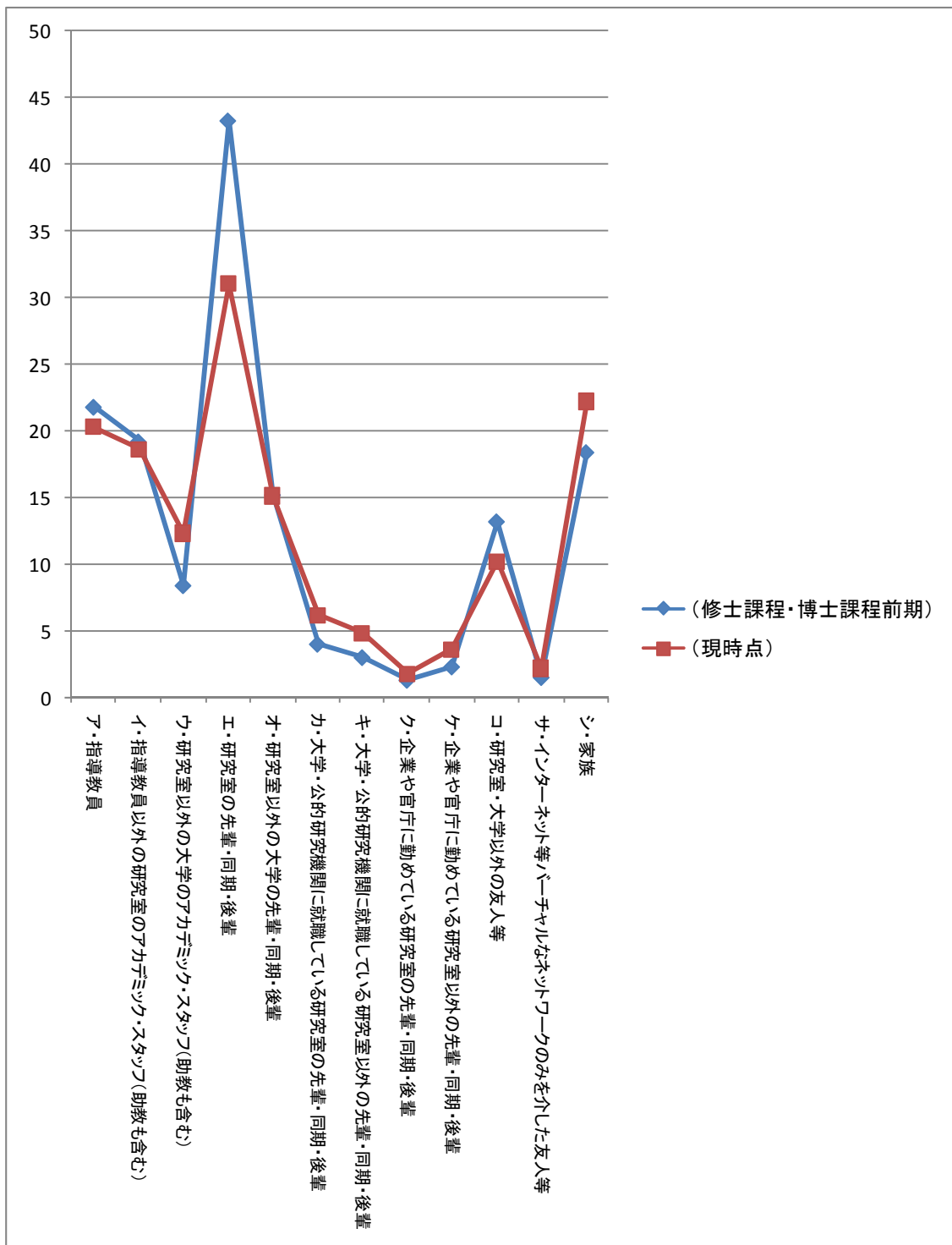
表IV-3-2・図IV-3-2は本調査において、「あなたは、将来の進路や現在の生活について、ア～ク.のそれぞれのひとびとと1) 修士課程(博士課程前期)在籍時でどれくらい話しあうことができましたか。また、2) 現時点では、どれくらい話しあうことができますか。1)～2)のそれぞれについて、あてはまるところに○をつけてください。」とする質問に対

して、「頻繁にある」と回答した者のみの比率を表したものである。「頻繁にある」との回答を、以下では「強い」ソーシャルネットワークと呼ぶこととする。ここから読み取れるのは、以下の4点である。

①「強い」ソーシャルネットワークを有する者の比率は、「ときどきある」を含めた場合と比較して大きく減少する。②その中で、研究室・大学関係者（(ア)～(オ)）との関係が「強い」ソーシャルネットワークの中心（特に「エ：研究室の先輩・同期・後輩」43%・31%）となっている。③一方で、大学外で勤務する人との関係性は非常に弱くなっている（(ク)「企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩」では1%・2%）。④ただし、(シ)「家族」との関係は研究室・大学関係者と同様に高くなっている（18%・22%）。

表Ⅳ-3-2 大学院生・若手研究者の「強い」ソーシャルネットワークの実態

	(修士課程・博士課程前期(現時点))		増減
ア・指導教員	21.8	20.3	-1.5
イ・指導教員以外の研究室のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	19.2	18.6	-0.6
ウ・研究室以外の大学のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	8.4	12.3	3.9
エ・研究室の先輩・同期・後輩	43.3	31	-12.3
オ・研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	15.2	15.1	-0.1
カ・大学・公的研究機関に就職している研究室の先輩・同期・後輩	4	6.2	2.2
キ・大学・公的研究機関に就職している研究室以外の先輩・同期・後輩	3	4.8	1.8
ク・企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩	1.3	1.8	0.5
ケ・企業や官庁に勤めている研究室以外の先輩・同期・後輩	2.3	3.6	1.3
コ・研究室・大学以外の友人等	13.2	10.2	-3
サ・インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等	1.5	2.2	0.7
シ・家族	18.4	22.2	3.8



図Ⅳ-3-2 大学院生・若手研究者の「強い」ソーシャルネットワークの実態

(3) ソーシャルネットワークの2時点間の変化

次に、強いソーシャルネットワークの2時点間の変化に注目すると（表Ⅳ-3-2・図Ⅳ-3-2）、次の2点が明らかになる。

①強いソーシャルネットワークの中核をなす（エ）「研究室の先輩・同期・後輩」との関係が弱体化している（-12%）。ここからは、以下二つのパターンが考えられる。a. 時間とともに

研究室内で孤立していく。b. 新しい研究室で修士課程・博士課程前期時点のようなネットワークを築けずにいる（このことに関しては、就職等に伴い新しい研究室はポストが一つのみとなるケースなどの影響も考えられる）。もちろん、その減少分の一部は、(ウ) (カ) (キ) (ケ) などにより補完されているが、これらによっても完全には補完されえない。②この他で、数値が大きく増加しているのが (シ)「家族」である (+3.8%)。ここからは、大学院生や若手研究者における家族の重要性が明らかになる。

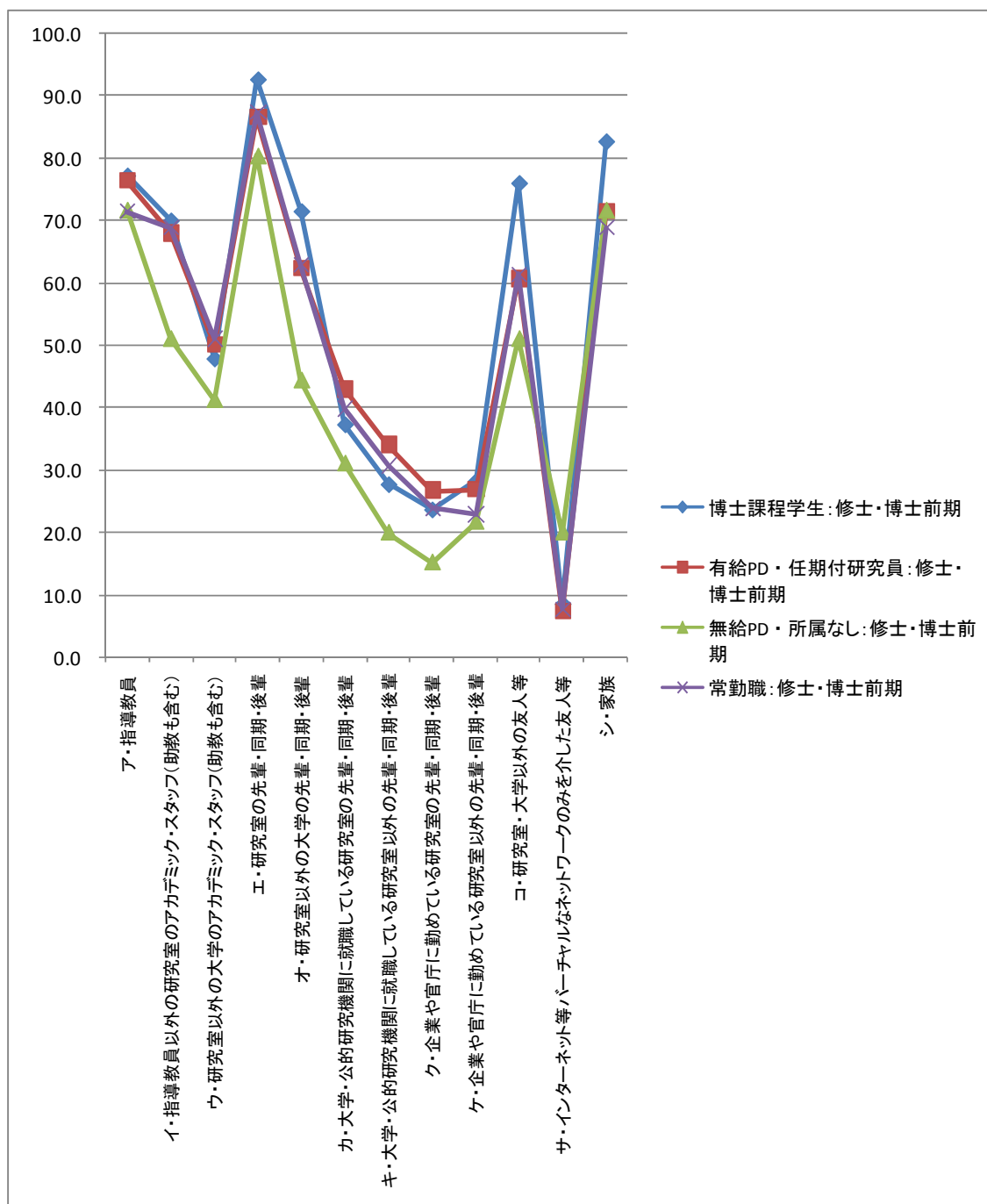
(4) ポジション別のソーシャルネットワーク

最後に、現在のポジション別のソーシャルネットワークの状態（修士課程・博士課程前期）をみたものが表Ⅳ-3-3・図Ⅳ-3-3である。ここからは、次の2点が明らかになる。

①まず、もっとも注意を引くのが、「無給PD/所属なし」の全体的な低さである。またその一方で、② (サ)「インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等」では20%と、他と比較しておおむね2倍以上の大きさになっている。

表Ⅳ-3-3 ポジション別のソーシャルネットワークの実態

	博士課程学生 : 修士・博士前期	有給PD・ 任期付常勤職 : 修士・博士前期	無給PD ・所属なし : 修士・博士前期	常勤職 : 修士・博士前期
ア・指導教員	77.3	76.4	71.7	71.6
イ・指導教員以外の研究室のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	70.0	67.9	51.1	69.0
ウ・研究室以外の大学のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	47.9	50.0	41.3	51.1
エ・研究室の先輩・同期・後輩	92.7	86.5	80.4	87.4
オ・研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	71.5	62.3	44.4	63.0
カ・大学・公的研究機関に就職している研究室の先輩・同期・後輩	37.3	43.0	31.1	39.9
キ・大学・公的研究機関に就職している研究室以外の先輩・同期・後輩	27.7	34.1	20.0	30.8
ク・企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩	23.6	26.8	15.2	24.0
ケ・企業や官庁に勤めている研究室以外の先輩・同期・後輩	28.2	26.8	21.7	23.0
コ・研究室・大学以外の友人等	76.1	60.6	51.1	61.5
サ・インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等	8.5	7.4	20.0	7.8
シ・家族	82.8	71.5	71.7	69.0



図IV-3-3 ポジション別のソーシャルネットワークの実態

3 他分野進出の実態

次に、常勤学術職以外（民間企業含む）への就職検討の実態について見ていくこととする。なお、以下ではこれらの活動を他分野進出と呼ぶ。

(1) 常勤学術職以外の検討

まず、常勤学術職以外の就職の検討についてであるが（表IV-3-4）、実に48.7%がこれについて検討していることが明らかになった。ここからは、顕在的な行動は別にしても、理系大学院生・若手研究者の就職に関わる意識は、必ずしも常勤学術職に固定化されたものではないことが明らかになる。

表Ⅳ－３－４ 常勤学術職以外の検討

問18 これからの生活に関して、あなたの気持ちは1.または2.のどちらに近いですか。常勤職に就いている人は常勤職に就く前の状況を思い出して回答してください

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外の就職を考えず、可能な限り研究を継続	577	49.4	51.3	51.3
	常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外の就職も検討	548	46.9	48.7	100.0
	合計	1125	96.2	100.0	
欠損値	システム欠損値	44	3.8		
合計		1169	100.0		

(2)民間企業への就職活動の有無

次に、より具体的に民間企業への就職活動の有無について見ていく(表Ⅳ－３－５)。ここから、時期を問わず就職活動をしたものの比率が27.9%となっていることがわかる。民間企業というケースに限って、顕在的な行動を見た場合でも、4人に1人以上が就職活動を行っており、ここからも理系大学院生・若手研究者の就職に関わる意識は、必ずしも常勤学術職に固定化されたものではないことが重ねて確認される。

表Ⅳ－３－５ 民間企業への就職経験の有無

問20-2 民間企業への就職活動の経験についてお聞きます

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	博士課程/博士後期課程 在学中に就職活動をした	213	18.2	19.4	19.4
	ポスドクター(有給・無給 含む)在職中に就職活動 をした	67	5.7	6.1	25.5
	いずれの期間においても 就職活動をした	26	2.2	2.4	27.8
	いずれの期間においても 就職活動をしなかった	793	67.8	72.2	100.0
	合計	1099	94.0	100.0	
欠損値	システム欠損値	70	6.0		
合計		1169	100.0		

(3)民間企業への就職活動の結果

①民間企業への就職活動の結果—博士課程・博士課程後期—

さらに、民間企業への就職活動経験者について、博士課程・博士課程後期の時点での成否を尋ねた結果によれば(表Ⅳ－３－６)、実に25%が最終的に一社に就職をしており、最終的に企業側から断られたケースは、27.9%にとどまる。実に72.1%は就職に対するイニシアティブを握った形での意思決定ができています。このことは、民間企業への就職が博士課程・博士課程後期において決して閉ざされたものではないことを意味している(もちろん、「どのような企業」かについてはこの分析からは明らかにしえない)。

表Ⅳ-3-6 民間企業への就職活動の結果(博士課程・博士課程後期)

問20-2-1-2 (問20-2-1で、1と回答した者に対して)結果は次のどれに当てはまりますか

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
最終的に企業側から断られた	57	4.9	27.9	27.9
最終的に自分から断った	61	5.2	29.9	57.8
どちらのケースもある	35	3.0	17.2	75.0
最終的に一社に就職をした	51	4.4	25.0	100.0
合計	204	17.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	965	82.5	
合計	1169	100.0		

②民間企業への就職活動の結果—ポストドクター在職中—

次に、民間企業への就職活動経験者について、ポストドクター在職中の時点での成否を尋ねた結果によれば(表Ⅳ-3-7)、実に32.9%が最終的に一社に就職をしており、最終的に企業側から断られたケースは、26.6%にとどまるのである。実に、ポストドクター在職中においても、73.4%は就職に対するイニシアティブを握った形での意思決定ができていのである。ここからは、ポストドク在職中においても、民間企業への就職は決して閉ざされたものではないことを意味している(もちろん、こちらについても「どのような企業」かについてはこの分析からは明らかにしえない)。

表Ⅳ-3-7 民間企業への就職活動の結果(ポストドクター在職中)

問20-2-1-2 (問20-2-2で、1と回答した者に対して)結果は次のどれに当てはまりますか

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
最終的に企業側から断られた	21	1.8	26.6	26.6
最終的に自分から断った	24	2.1	30.4	57.0
どちらのケースもある	8	.7	10.1	67.1
最終的に一社に就職をした	26	2.2	32.9	100.0
合計	79	6.8	100.0	
欠損値	システム欠損値	1090	93.2	
合計	1169	100.0		

(4)民間企業就職活動結果と他分野進出の検討理由

以下では、民間企業への就職活動の結果に関して、最終的に自身でイニシアティブをとる形で意思決定を行ったもの(「最終的に自分から断った」「どちらのケースもある」「最終的に一社に就職をした」)に限って、他分野進出の検討理由(自由回答も含む)を見ていく。ここから、もともと他分野進出に積極的であったもののみが就職活動に成功するといった可能性について検討する。

まず、上記の対象に絞ったうえで、「常勤学術職以外の就職を検討した理由をお聞かせ下さ

い」とする以下（「ア. 別の世界を経験したいから」「イ. 能力に限界を感じたから」「ウ. 常勤学術職に就職できると思えないから」「エ. 結婚する（した）から」「オ. 子どもが生まれる（た）から」「カ. 常勤学術職への就職を想定していた年齢を超えたから」「キ. 精神的に疲れたから」「ク. 研究費が切れる（た）から」「ケ. 奨学金の返済猶予期間が終了する（した）から」「コ. 生活が苦しいから」「サ. 研究分野に将来性がないから」「シ. 今なら企業等への就職の可能性があるから」）の質問に「非常に当てはまる」「やや当てはまる」を足し合わせて50%以上（有効パーセント）となる理由だけを取り上げた（表IV-3-8）。ここからは、当てはまる理由として多い順に、①「今なら企業等への就職の可能性があるから」（73.4%）、②「常勤学術職に就職できると思えないから」（71.3%）、③「将来の設計ができないから」（67.2%）、④「別の世界を経験したいから」（63.0%）となっている。ここからは、民間企業への就職活動に積極的な姿勢で取り組んでいたもののみが、上記のような民間企業就職についてイニシアティブをとった形での意思決定を出来ているわけではないということが確認できる。

表IV-3-8 民間企業就職活動結果と他分野進出の検討理由

問18-2-2（「常勤学術職以外の就職も検討」と選択者に）就職の検討を始めた理由をお聞かせください ア. 別の世界を経験したいから

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
全く当てはまらない	20	11.8	15.7	15.7
あまり当てはまらない	14	8.3	11.0	26.8
どちらともいえない	13	7.7	10.2	37.0
やや当てはまる	49	29.0	38.6	75.6
非常に当てはまる	31	18.3	24.4	100.0
合計	127	75.1	100.0	
欠損値	42	24.9		
合計	169	100.0		

問18-2-2（「常勤学術職以外の就職を検討し始めた理由」）ウ. 常勤学術職に就職できると思えないから

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
全く当てはまらない	6	3.6	4.7	4.7
あまり当てはまらない	13	7.7	10.1	14.7
どちらともいえない	18	10.7	14.0	28.7
やや当てはまる	47	27.8	36.4	65.1
非常に当てはまる	45	26.6	34.9	100.0
合計	129	76.3	100.0	
欠損値	40	23.7		
合計	169	100.0		

問18-2-2（「常勤学術職以外の就職を検討し始めた理由」）シ. 今なら企業等への就職の可能性があるから

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
全く当てはまらない	12	7.1	9.4	9.4
あまり当てはまらない	9	5.3	7.0	16.4
どちらともいえない	13	7.7	10.2	26.6
やや当てはまる	54	32.0	42.2	68.8
非常に当てはまる	40	23.7	31.2	100.0
合計	128	75.7	100.0	
欠損値	41	24.3		
合計	169	100.0		

問18-2-2（「常勤学術職以外の就職を検討し始めた理由」）ス. 将来の設計ができないから

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
全く当てはまらない	14	8.3	10.9	10.9
あまり当てはまらない	9	5.3	7.0	18.0
どちらともいえない	19	11.2	14.8	32.8
やや当てはまる	36	21.3	28.1	60.9
非常に当てはまる	50	29.6	39.1	100.0
合計	128	75.7	100.0	
欠損値	41	24.3		
合計	169	100.0		

次に、上記のものうち、自由記述でその検討理由を書きとめたものについて見ていきたい。

以下からわかるように、②、④、⑪、⑫、⑬など他分野進出に積極的（もしくは中立的）な意見がある一方で、半ば以上は消極的な理由となっている。このことから、上記で見た民間企業への就職活動結果が、全く閉じられたものではないという結果は、消極的検討者にも当てはまることが確認される。

- ①「アカデミックで出世すると研究できそうもないので。」
- ②「研究と同じぐらい興味を持った職業が見つかったから。」
- ③「指導教官との折り合いが悪く、その分野で就職するのは困難と思われたから。」
- ④「アカデミックポストでなくとも、どちらでも良いと思うから。」
- ⑤「東大が牛耳っているから。」
- ⑥「27歳を超えてこれ以上無職を続けると、生涯年収が大変なことになるし、老後の生活も果てしなく心配です。」
- ⑦「研究者と何年もともにいて社会的常識のなさを痛感し、自分はそうなりくなかったから」
- ⑧「分野の上の人々がおっとりしていて、若手の苦しさをあまり感じてないように思えるから。これだけ苦しいのにノホホンとしてるなら分野に将来がないと思える。実際、人が集まってないでしょ。分野の先がれかな。」
- ⑨「このままだと歳をとってから無職になり、無能な人間になりそうで不安だから。」
- ⑩「ポスドクになるのが嫌だったから。」
- ⑪「社会に約立つ仕事をしたかったから。」
- ⑫「もともと別の分野に興味があり、その分野では民間企業の研究が盛んだったから。」
- ⑬「人生の大目標を達成するのに、研究者でなくても達成できることに気がついた。」

4. 他分野進出の規定要因分析

本節では、以上に見てきた他分野進出（常勤学術職以外への就職検討の有無）が、ソーシャルネットワークとどのような関係にあるのかを、ロジスティック回帰分析によりみていくこととする。

（1）変数の説明

- ①ソーシャルネットワーク変数（修士課程時点）～各ソーシャルネットワークに関する質問項目の「頻繁にあった」＝3、「ときどきあった」＝2、「なかった」＝1をそのまま利用した。
- ②両親理解度～「あなたのご両親は、あなたの現在の状況（研究の内容や就職に際しての状況）についてご存知ですか」とする質問に対する回答、「よく知っている」＝5、「ある程度知っている」＝4、「どちらとも言えない」＝3、「あまり知らない」＝2、「全く知らない」＝1とした。
- ③両親期待度～「あなたのご両親は、あなたが常勤学術職（アカデミック・ポスト）に就くことを期待されている（いた）と思いますか。」とする質問に対する回答、「強く期待している」

= 5、「ある程度期待している」= 4、「どちらとも言えない」= 3、「あまり期待していない」= 2、「全く期待していない」= 1とした。

④父親学歴・母親学歴～父親・母親の学歴についての回答として、「大学院」= 4、「大学」= 3、「短大・高専・専門学校」= 2、「高校・中学」= 1、「わからない/いない」= 欠損値とした。

⑤常勤学術職関係者の有無ダミー～「親類の方で常勤学術職についている（いた）方がおられるかどうかお答えください」とする質問に対する回答で、「いる」= 1、「いない」= 0とした。

⑥東京大学（学部・博士課程ダミー）～東京大学（学部・博士課程ダミー）については、東京大学の学部在籍していた場合は1、していない場合は0とする。博士課程の場合も同様。

⑦年齢～年齢については、そのままの値を投入した。

⑧性別ダミー～性別については、「男」= 1、「女」= 0とした。

⑨現在ポジションダミー～「常勤職」を基準として、「博士課程学生ダミー」・「有給PD・任期付常勤職ダミー」・「無給PD・所属なしダミー」を作成した。

⑩配偶者ダミー～配偶者の有無については、「いる」= 1、「いない」= 0とした。

⑪子供の有無ダミー～子供の有無については、「いる」= 1、「いない」= 0とした。

（2）規定要因分析

回帰表（表Ⅳ-3-9）からは、以下の変数が5%水準で有意となっていることがわかる。

①「企業・官公庁に就職している研究室の先輩・同期・後輩」（+）

②「両親期待度」（-）

③「東大博士課程ダミー」（-）

④「博士課程学生ダミー」（+）

まず、①についてであるが、このことは企業・官公庁に就職している先輩・同期・後輩などのソーシャルネットワークが豊かであるほど、他分野進出機会が多くなることをあらわしている。

②についてであるが、こちらは両親による常勤学術職就職への期待が大きいほど、他分野進出機会が抑制される傾向にあることを意味している。

③についてであるが、こちらは東京大学の博士課程に在籍している（いた）ことが他分野進出を抑制する方向で影響を及ぼす傾向にあることを表している。このことは、逆に言えば東大博士課程に在籍することが、常勤学術職就職の可能性を高めている（主観的な認識部分も含めて）ことによるものと考えられる。また、ここで興味深いのは、東京大学の学部在籍していたことは有意となっておらず、このことは、博士課程の場合と違い、学部所属時の大学の差異は、常勤学術職への就職可能性を少なくとも主観的には、減じるものではないことを示唆している。

最後に④についてであるが、こちらは常勤学術職へ向けたキャリアの初期時点における博士課程在籍学生ほど、他分野進出の検討機会が高いことは予想通りの結果といえる。

一方で、有意でない変数のうち、「ア・指導教員」に注目してみたい。そのネットワークの強さが、他分野進出へプラス・マイナスいずれの方向でも影響を与えていない。すなわち、指導教員とのネットワークが強いほど、常勤学術職志向が高まるでも、弱いほど他分野進出検討確

率が高まるでもないことを表している。ここからは、常勤学術職への就職を勧める、もしくは他分野進出を促すことの現在の「難しさ」が垣間見えるように思われる。つまり、現在のように常勤学術職への就職が難しい状況（分野により当然状況は異なるが、物理学系については非常に難しい状況であると言える）を勘案すれば、たとえ優秀だと考える学生に対しても、常勤学術職を目指すように勧めることは非常に難しくなる（このような意識がない場合は問題であろう）。その一方で、他分野により適性があると考えられる場合であっても、そのように勧めることは昨今の状況では（たとえば上記の行動は、アカデミック・ハラスメントの問題と学生に解される可能性がある」と教員が感じる限りにおいては）、非常に難しくなる。結果として、教員による進路指導は、非常に「控えめ」なものになるか、そうでなければ、リスクを犯かす形で指導を行う以外になくなっていくものと推察されるのである。

表Ⅳ-3-9 他分野進出の規定要因分析

モデル係数の自己検定

		カイ2乗	自由度	有意確率
ステップ 1	ステップ	65.910	26	.000
	ブロック	65.910	26	.000
	モデル	65.910	26	.000

モデルの要約

ステップ	-2対数尤度	Cox & Snell R 2乗	Nagelkerke R 2乗
1	856.785 ^a	.094	.125

a. R²の増大が推定値の変化が .001 未満なので、反復回数 4 で推定が打ち切られました。

分類表^a

観測値			予測値		
			他分野進出検討		正分類パーセント
			0	1	
ステップ 1	他分野進出検討	0	271	96	73.8
		1	159	144	47.5
全体のパーセント					61.9

a. 分割値は .500 です

投入変数	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp (B)
ア・指導教員	-0.199	0.146	1.863	1	0.172	0.819
イ・指導教員以外の研究室のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	-0.176	0.151	1.362	1	0.243	0.838
ウ・研究室以外の大学のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	-0.185	0.152	1.481	1	0.224	0.831
エ・研究室の先輩・同期・後輩	0.134	0.154	0.758	1	0.384	1.144
オ・研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	0.032	0.150	0.045	1	0.832	1.032
カ・大学・公的研究機関に就職している研究室の先輩・同期・後輩	-0.230	0.191	1.450	1	0.229	0.794
キ・大学・公的研究機関に就職している研究室以外の先輩・同期・後輩	-0.247	0.214	1.340	1	0.247	0.781
ク・企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩	0.661	0.261	6.405	1	0.011	1.937
ケ・企業や官庁に勤めている研究室以外の先輩・同期・後輩	0.045	0.246	0.034	1	0.855	1.046
コ・研究室・大学以外の友人等	0.061	0.149	0.168	1	0.682	1.063
サ・インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等	0.357	0.246	2.115	1	0.146	1.429
シ・家族	0.196	0.150	1.711	1	0.191	1.217
両親理解度	-0.106	0.079	1.803	1	0.179	0.899
両親期待度	-0.190	0.079	5.700	1	0.017	0.827
父親学歴	0.099	0.103	0.923	1	0.337	1.104
母親学歴	-0.094	0.124	0.573	1	0.449	0.910
学術常勤職に就く親類	-0.018	0.222	0.006	1	0.936	0.982
年齢	-0.225	0.283	0.629	1	0.428	0.799
性別ダミー	-0.010	0.030	0.117	1	0.732	0.990
博士課程大学院生ダミー	0.931	0.380	6.009	1	0.014	2.536
無給ポストドクター・所属なしダミー	0.448	0.502	0.796	1	0.372	1.565
有給ポストドクター・任期付常勤職ダミー	-0.073	0.194	0.143	1	0.706	0.929
配偶者ダミー	-0.030	0.213	0.020	1	0.888	0.971
子供ダミー	-0.133	0.236	0.315	1	0.575	0.876
東京大学・学部ダミー	0.167	0.367	0.206	1	0.650	1.181
東京大学・博士課程ダミー	-0.671	0.337	3.972	1	0.046	0.511
定数	1.072	1.326	0.653	1	0.419	2.921

5. 知見の整理と含意

(1) 知見の整理

①理系大学院生・若手研究者のソーシャルネットワークは、必ずしも研究室・大学内に閉じたものではなく、研究室・大学以外の友人との交流も高い比率で確保されている。またインターネット等への傾倒といった社会的に偏ったイメージは全くの誤解であることも確認できる(以上2節1項)。

②「強い」ソーシャルネットワークについては、研究室・大学関係者との関係が中心となっている。一方で、大学外で勤務する人との「強い」ソーシャルネットワークは非常に少なくなっている(以上2節2項)。

③修士課程と現時点での二時点間比較によれば、強いソーシャルネットワークの中核をなす(エ)「研究室の先輩・同期・後輩」との関係が弱体化する(-12%)ことが確認できた。その一方で、数値が増しているもののひとつが(シ)「家族」であり(+3.8%)、ここから、大学院生や若手研究者における家族の存在の重要性が明らかになる(以上2節3項)。

④ポジション別のソーシャルネットワークの分析からは、「無給PD/所属なし」のソーシャルネットワークの全体的な弱さが明確になっている。その一方で、(サ)「インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等」が20%となり、他の2倍の水準になっている(以上2節4項)。

⑤常勤学術職以外の就職の検討については48.7%が検討し、民間企業への就職活動については27.9%が行っていることが明らかになった。さらに民間企業への就職活動結果については、実に72.1%(博士課程・博士課程後期)・73.4%(ポストドクター在職中)は就職に対するイニシアティブを握った形での意思決定ができている(うち25%・32.9%が最終的に一社に就職)。ここからは、理系大学院生・若手研究者の民間企業への就職が閉じられているといった状況にはない(むしろ開かれていると言える)ことが明らかになった。一方で、他分野進出の規定要因分析からは、⑥企業や官公庁に勤める研究室の先輩・同期・後輩とのネットワークが豊かであるほど、他分野進出検討機会が多くなる。こ

の結果は、本論文の冒頭で述べた 53 名へのインタビュー調査から得られた岩崎（2007）の次の結論「このような就職情報をもたらすネットワーク形成がなされていない物理学のポストドクターの置かれた立場の改善には何が可能であろうか。」とし、その回答の一つとして「理論物理学のソサエティが外部とのソーシャルネットワークを構築する工夫をすること」と強く合致する結果が得られたことになる。また、2 節において明らかになった親との強いネットワーク関係に関して、親の常勤学術職就職への期待が他分野進出を阻む方向で影響を与えていることが明らかになった。

（2）含意

以上から明らかになる含意は、主として三つである。第一点は、理系大学院生・若手研究者の他分野進出への意向や民間企業就職への実際の行動は決して「マイノリティー的行動」ではなく、これらの動向を踏まえたうえで、各種の進路相談・情報提供が必要となっている。なお、その必要な情報・サポートの内容については本報告書の土屋論文を参照されたい。また、第二点として、大学・大学院在学中に、なるべく企業や官公庁における研究室の先輩・同期・後輩などとのネットワークを豊かにし、自分が大学・大学院で学んだことが、常勤学術職以外の職場で直接・間接的にどのように役立たせうるのかなどの点について理解を促進するような仕組みづくりが必要であろう。そしてそのような機会はより早いタイミングで必要とされている。すなわち、常勤学術職への苛烈なポスト競争に入るとそのような時間の確保が非常に困難になるためである（「研究者間の競争原理がかなり厳しく働いているために、多様なキャリアパスを歩む余裕がなくなっているように思う」（自由記述より））。最後に第三点として、大学院生・若手研究者にとって家族の存在が非常に重要であることを認識したうえで、両親の期待が彼らの弾力的な将来設計を阻害することのないように、家族もその視野に収めた形での情報提供などが求められている。

6. 本研究の限界と今後の課題

最後に本研究の限界を二点ほど挙げておこう。一点目は、上記はあくまで日本物理学会を主対象としたもの、すなわち理系かつ物理というある意味特殊な事例に基づくものであるということ。二点目は、日本物理学会を主「対象」としており、その母集団の輪郭が必ずしも明確でないこと。加えて、仮に日本物理学会を母集団とした場合においても、母集団とサンプルとの関係が明確でないことの技術的問題が残る。これらの点については、対象学会を増やすことや、対象学会の母集団の把握可能性についての検討などが必要となる。

参考文献

市川昭午・喜多村和之（1995）『現代の大学院教育』玉川大学出版

岩崎久美子（2007）「理系ポストドクター問題の背景」国立教育政策研究所『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書（Ⅰ）』

-----（2007）「考察・社会的ネットワークの特異性」国立教育政策研究所『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書（Ⅰ）』

国立教育政策研究所（2007）『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書（Ⅰ）』

- 中村浩子 (2007) 「博士課程学生及び修了者等に関する調査研究レビュー」 国立教育政策研究所『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書 (I)』
- 安田雪 (1997) 『ネットワーク分析 何が行為を決定するか』 新曜社
- 渡辺深 (1991) 「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」 『社会学評論』 165 (42)

補足資料

民間企業からの面接・OB訪問の有無

①民間企業からの面接・OB訪問の有無—博士課程・博士課程後期—

問20-2-1 (問20-2で、1～3と回答した者に対してそれぞれの期間における民間企業への就職活動についてあてはまる番号を選択) 1) 博士課程/博士後期課程在学中 ア. 上記の就職活動に基づいて企業側からの面接・OB訪問などの機会は得られましたか

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	はい(1度以上ある)	190	16.3	59.9	59.9
	いいえ(1度もない)	127	10.9	40.1	100.0
	合計	317	27.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	852	72.9		
合計		1169	100.0		

②民間企業からの面接・OB訪問の有無—ポストドクター在職中—

問20-2-1 (問20-2で、1～3と回答した者に対してそれぞれの期間における民間企業への就職活動についてあてはまる番号を選択) 2) ポストドクター(有給・無給含む)在職中 ア. 上記の就職活動に基づいて企業側からの面接・OB訪問などの機会は得られましたか

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	はい(1度以上ある)	75	6.4	38.5	38.5
	いいえ(1度もない)	120	10.3	61.5	100.0
	合計	195	16.7	100.0	
欠損値	システム欠損値	974	83.3		
合計		1169	100.0		

4. 物理研究者における資質および能力向上経験に関する自己認識 —年代及び現在の身分による違い—

椎名久美子（大学入試センター 研究開発部）

1. はじめに

物理学研究者が能力向上につながる経験や自己の資質についてどのように認識しているか、その認識が年代や現在の身分によってどのように異なるかという現状を把握することは、彼らのキャリア支援のあり方を検討する上で基礎的な資料になると思われる。本稿では、Q11（「次のような資質が身についていると思いますか」：10項目）とQ12（「大学・大学院での研究活動を通じて、自分の能力を伸ばすような次のような経験をしたことがありますか」：16項目）に関して分析を行う。

表Ⅳ-4-1に、アンケート回答者の年代と現在の身分のクロス集計表を示す。「年代」は、Q2（2007年9月1日現在の年齢）を基に10歳刻みで設定したものである。「現在の身分」はQ3への回答である。表Ⅳ-4-1をみると、50代では87名中83名が「任期なし常勤職／任期付常勤職（再任可）」であり、身分による差異を同年代で比較するには不十分なサンプル数であることがわかる。また、60代と70代で「所属なし」と回答した者の多くは、定年退職した者と思われる。よって、若手研究者のキャリア支援というテーマに鑑み、本稿では、20代から40代で、かつ、現在の身分に関して無回答でない者1,448名を分析対象とする。

表Ⅳ-4-1 アンケート回答者の年代と現在の身分

現在の身分	年代							合計
	無回答	20代	30代	40代	50代	60代	70代	
1. 博士課程大学院生	9	262	13	1	1	0	0	286
2. 無給ポストドクター(非常勤研究員を含む)	1	8	22	4	1	1	1	38
3. 有給ポストドクター(非常勤研究員を含む)	19	95	254	15	0	0	0	383
4. 任期付常勤職(再任不可)	4	14	102	17	1	1	0	139
5. 任期なし常勤職／任期付常勤職(再任可)	23	31	344	239	83	44	1	765
6. 所属なし	1	6	15	6	1	10	11	50
合計	57	416	750	282	87	56	13	1,661

2. 身についた資質に関する自己認識

(1) 各項目の記述統計量

Q11では、10項目の資質を挙げて、身についていると思うかどうかを5段階（1.全くあてはまらない、2.あまりあてはまらない、3.どちらともいえない、4.ややあてはまる、5.非常にあてはまる）で評定させている。分析対象1,448名のうち、10項目すべてに回答した1,389名について、各項目への評定を間隔尺度とみなして算出した平均値と標準偏差を表Ⅳ-4-2に示す。

どの項目も平均値は3を超えており、これらの資質が身についていると考える傾向が強いことがうかがえる。各項目の評定を従属変数、年代と現在の身分を要因とする分散分析を行おうとしても、多くの項目では各水準の母分散が等しいという仮説（分散分析の前提）が棄却されてしまう。そこで、10項目の資質に関する自己認識に至る共通因子を抽出し、それらの因子

構造や因子得点に着目して、年代や現在の身分による違いを検討することにする。

表Ⅳ-4-2 Q11の各項目の平均値と標準偏差(n=1,389)

	平均値	標準偏差
ア 自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	3.85	0.87
イ 他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	4.00	0.84
ウ 知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	3.24	0.93
エ 物事を筋道立てて論理的に考察することができる	4.19	0.69
オ 成果をあせらず、地道な勉強を積み重ねることができる	3.68	0.96
カ すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	3.80	0.86
キ 社会問題に関心がある	3.69	1.00
ク 人間と自然の関わり合いに関心がある	3.77	0.99
ケ 人の心のメカニズムに興味がある	3.42	1.11
コ 語学力を身につけるように積極的に努力している	3.50	1.02

(2) 各年代に関する因子分析

20～40代の3つの年代について、10項目すべてに回答した者のデータを用いて因子分析を行った。いずれの年代においても、主因子法を初期解としてプロマックス回転を行った。初期解は、固有値が1以上という基準で抽出した。表Ⅳ-4-3および表Ⅳ-4-4に、各年代における回転後の因子負荷量と因子間相関係数を示す。

20代については3つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目(ク・キ・ケ・ウ)は、自然や社会問題、人間など、専門とする物理学以外の幅広い分野への興味を抱くこととの関連が深い。第2因子の負荷量が高い項目(ア・イ・エ・コ)は、他者の意見交換しながら研究を遂行するのに必要な内容である。それに対して、第3因子の負荷量が高い項目(カ・オ)は、他者との関係は薄く、自己の中で完結した能力である。以上より、第1因子は「興味の多様性」、第2因子は「意思疎通を含む研究関連資質」、第3因子は「自己完結型資質」の因子と解釈する。

30代については2つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目(エ・ア・カ・オ・イ)と第2因子の負荷量が高い項目(ク・キ・ケ・ウ・コ)では、研究遂行に関連の深い資質と、専門以外の分野への興味に大別されており、非常に単純な因子構造である。第1因子は「研究能力関連資質」、第2因子は「興味の多様性」の因子と解釈する。第2因子の負荷量が大らかな項目のうち、「語学力を身につける努力(コ)」以外は、20代での第1因子の負荷量が大らかな項目と同じなので、敢えて異なる因子名はつけないものとした。

40代については3つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目(キ・ケ・ク・ウ・コ)は、30代で抽出された第2因子の負荷量が高い項目と全く同じであり、「興味の多様性」の因子と解釈できる。第2因子の負荷量が高い項目(カ・オ・エ)は、思考力や論理的思考力、努力など、研究を行う上で基盤となる能力であり、「研究遂行資質」の因子と解釈する。第3因子の負荷量が高い項目(ア・イ)は、他者との意思疎通自己の能力や努力と関連が深く、「意思疎通資質」の因子と解釈する。物事を論理的に考察する能力(エ)は、第2因子の負荷量が最も高いが、意思疎通資質である第3因子の負荷量も高くなっており、両方の因子と関連が深い。

「興味の多様性」因子は20～40代の各年代で共通して抽出されているが、それ以外の因子は年代によって異なる傾向を示す。「興味の多様性」以外の因子として、20代と40代では2つの因子が抽出されているが、30代では「研究能力関連資質」として1つの因子のみが抽出されている。また、20代では、他の年代と異なり、物事を論理的に考察する能力(エ)や語学

力を身につける努力（コ）が、意思疎通を含む研究関連資質という観点からとらえられている。

表IV-4-3 Q11の項目への回転後の因子負荷量

(a) 20代(n = 399)

	因子		
	1	2	3
ク. 人間と自然の関わり合いに関心がある	0.829	-0.028	0.027
キ. 社会問題に関心がある	0.592	-0.052	0.138
ケ. 人の心のメカニズムに興味がある	0.544	0.048	-0.038
ウ. 知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	0.354	0.100	-0.106
ア. 自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	-0.060	0.674	0.084
イ. 他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	0.071	0.548	-0.141
エ. 物事を筋道立てて論理的に考察することができる	-0.061	0.538	0.189
コ. 語学力を身につけるように積極的に努力している	0.233	0.418	-0.102
カ. すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	0.021	0.006	0.807
オ. 成果をあせらず、地道な勉強を積み重ねることができる	-0.003	-0.032	0.426

※ 回転前の第3因子までの累積因子寄与率は37.5%

(b) 30代(n = 720)

	因子	
	1	2
エ. 物事を筋道立てて論理的に考察することができる	0.769	-0.083
ア. 自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	0.640	0.016
カ. すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	0.516	0.068
オ. 成果をあせらず、地道な勉強を積み重ねることができる	0.419	0.004
イ. 他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	0.416	0.111
ク. 人間と自然の関わり合いに関心がある	-0.066	0.746
キ. 社会問題に関心がある	0.065	0.580
ケ. 人の心のメカニズムに興味がある	0.020	0.508
ウ. 知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	0.015	0.346
コ. 語学力を身につけるように積極的に努力している	0.137	0.241

※ 回転前の第2因子までの累積因子寄与率は30.4%

(c) 40代(n = 270)

	因子		
	1	2	3
キ. 社会問題に関心がある	0.730	0.083	-0.074
ケ. 人の心のメカニズムに興味がある	0.715	0.097	-0.145
ク. 人間と自然の関わり合いに関心がある	0.707	-0.005	0.120
ウ. 知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	0.554	-0.110	0.134
コ. 語学力を身につけるように積極的に努力している	0.394	0.050	0.127
カ. すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	0.020	0.802	-0.034
オ. 成果をあせらず、地道な勉強を積み重ねることができる	0.131	0.584	-0.080
エ. 物事を筋道立てて論理的に考察することができる	-0.132	0.502	0.440
ア. 自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	-0.052	0.017	0.719
イ. 他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	0.253	-0.122	0.612

※ 回転前の第3因子までの累積因子寄与率は47.3%

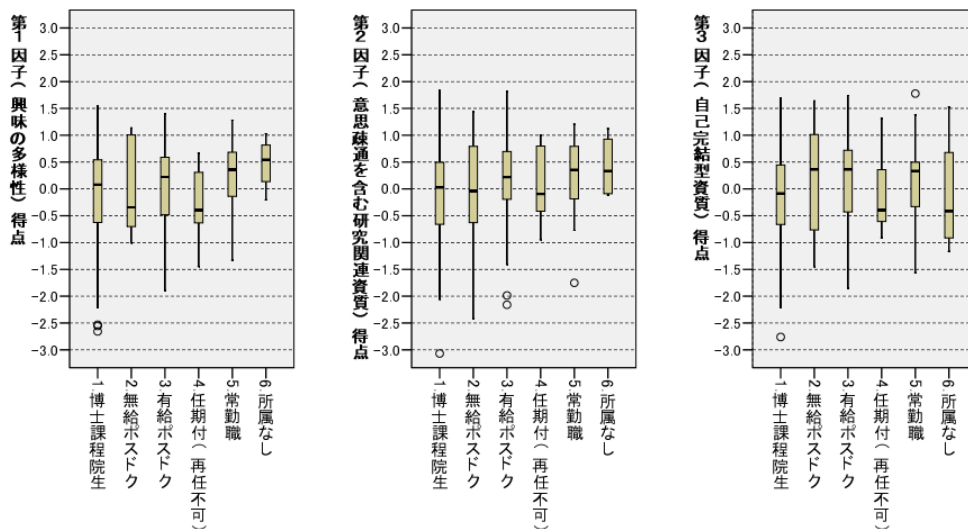
表IV-4-4 因子間相関係数(Q11)

(a) 20代 (n = 399)				(b) 30代 (n = 720)			(c) 40代 (n = 270)			
	1	2	3	1	2	1	2	3		
1	1	0.263	0.112	1	0.353	1	0.311	0.336		
2	0.263	1	0.439	0.353	1	0.311	1	0.528		
3	0.112	0.439	1			0.336	0.528	1		

(3) 現在の身分と因子得点

図IV-4-1～図IV-4-3に、各年代における「現在の身分」別の因子得点の箱ひげ図を示す。40代では、後述する理由により、現在の身分を3つのカテゴリに再編して箱ひげ図を作成した。箱ひげ図は、得点の分布を視覚的に集約した図であり、箱の中の線が中央値、箱の端が4分位点、箱の長さが4分位範囲を表す。箱の上端または下端から箱の長さ（4分位範囲）の1.5倍～3倍の位置に分布する値（外れ値）は○で、3倍より離れている値（極値）は*で示される。ひげは、外れ値や極値以外の最大値と最小値を、箱とつないで示している。

各因子得点について「現在の身分」を要因とする分散分析を行ったところ、20代では（図IV-4-1参照）、第2因子（意思疎通を含む研究関連資質）得点と第3因子（自己完結型資質）得点について有意な差が示された（いずれも $p < 0.05$ ）。下位検定として Tukey による多重比較を行ったところ、第2、第3因子得点共に、「1.博士課程院生」と「3.有給ポスドク」の間で、因子得点の平均値に5%水準で有意差が認められた。

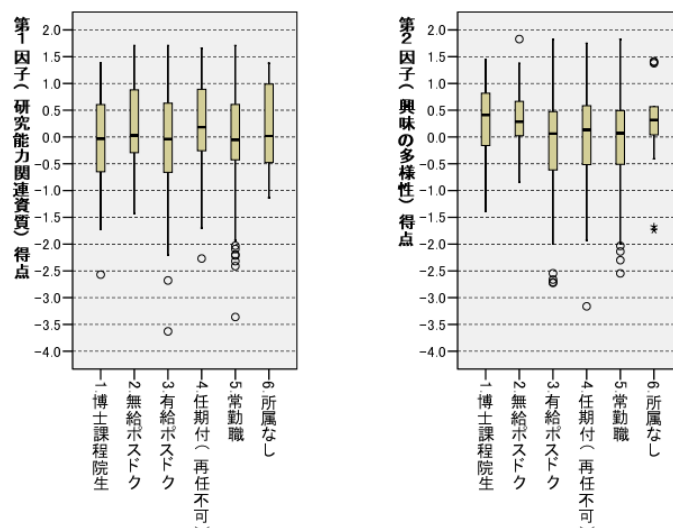


図IV-4-1 Q11 から抽出された因子得点の「現在の身分」別の箱ひげ図(20代)

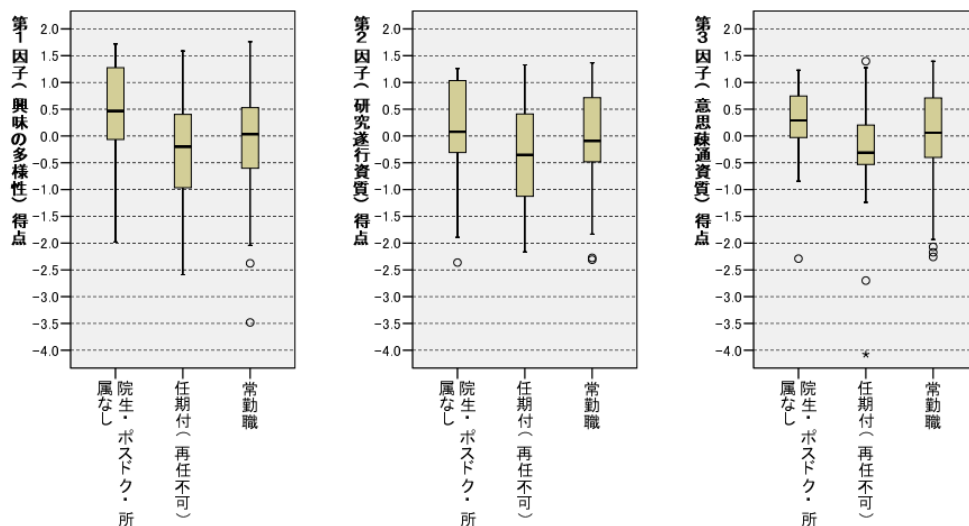
30代では（図IV-4-2参照）、いずれの因子得点についても「現在の身分」による平均値の違いは認められなかった。

40代では回答者の8割以上が常勤職であり、ポスドクの度数は非常に小さい。よって、常勤でない立場で研究に携わる「1.博士課程大学院生」「2.無給ポスドク」「3.有給ポスドク」「6.所属なし」を1つのカテゴリ（「非・常勤職」とみなすこと）にして、「4.任期付常勤職（再任不可）」と「5.常勤職」を合わせて3つのカテゴリ間で因子得点の分散分析を行った。その結果、第1因子（興味の多様性）得点について5%水準で有意な差が示された。下位検定として、

Tukey による多重比較を行ったところ、「非・常勤職」と「4.任期付常勤職（再任不可）」の間で、因子得点の平均値に 5%水準で有意差が認められた。また、第3因子（意思疎通資質）得点については、分散分析では有意差は認められないが、Tukey による多重比較では、「非・常勤職」と「4.任期付常勤職（再任不可）」の間で、因子得点の平均値に 5%水準で有意差が認められた。



図IV-4-2 Q11 から抽出された因子得点の「現在の身分」別の箱ひげ図(30代)



図IV-4-3 Q11 から抽出された因子得点の「現在の身分」別の箱ひげ図(40代)

3.能力を伸ばす経験の有無に関する自己認識

(1)各項目の記述統計量

Q12 では、16 項目を挙げて、研究活動を通じて能力を伸ばすような経験があったかどうかを 4 段階（1.全く経験がない、2.あまり経験がない、3.少しは経験がある、4.かなり経験がある）で評定させている。分析対象 1,448 名のうち、16 項目すべてに回答した 1,389 名について、各項目への評定を間隔尺度とみなして算出した平均値と標準偏差を表IV-4-5に示す。

項目によって平均値がかなり異なるが、各項目の評定を従属変数、年代と現在の身分を要因とする分散分析を行おうとしても、Q11の場合と同様に、多くの項目では各水準の母分散が等しいという仮説（分散分析の前提）が棄却されてしまう。そこで、16項目の経験の有無に関する自己認識に至る共通因子を抽出し、それらの因子構造や因子得点に着目して、年代や現在の身分による違いを検討することにする。

表Ⅳ-4-5 Q12の各項目の平均値と標準偏差(n=1,363)

	平均値	標準偏差
ア 国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	3.34	0.71
イ 研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	3.19	0.75
ウ 国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	3.42	0.72
エ 研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	3.10	0.83
オ 研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	2.72	0.96
カ 研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	3.27	0.75
キ 国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	3.03	0.89
ク 研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	2.28	0.89
ケ 研究会や研究集会を組織したこと	1.78	0.98
コ 国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	2.27	1.01
サ 研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	2.73	1.15
シ 研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	2.15	1.10
ス 研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	2.31	1.18
セ 研究室の行事(歓迎迎会や懇親会など)の企画や幹事をしたこと	3.03	0.88
ソ 研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	2.50	1.03
タ 研究室の環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	3.03	0.83

(2) 各年代に関する因子分析

20～40代の3つの年代について、16項目すべてに回答した者のデータを用いて因子分析を行った。いずれの年代においても、主因子法を初期解としてバリマックス回転を行った。初期解は、固有値が1以上という基準で抽出した。表Ⅳ-4-6に、各年代における回転後の因子負荷量を示す。

20代については4つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目（オ・エ・カ・ク・キ）は、グループにおける研究活動で要求される意思疎通に関する行動との関連が深い。第2因子の負荷量が高い項目（イ・ア・ウ）は、論文執筆や学会発表など、業績に直結する研究活動と関連が深い内容である。第3因子の負荷量が高い項目（ソ・セ・タ・ス）は、研究室に所属して生活する中で発生する経験との関連が深い。第4因子の負荷量が高い項目（シ・ケ・コ・サ）は、組織的な研究活動の中で生じる雑務との関連が深い。以上より、第1因子は「意思疎通経験」、第2因子は「業績直結経験」、第3因子は「研究室での生活経験」、第4因子は「研究組織での雑務経験」の因子と解釈する。

30代については5つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目（エ・オ・ク・キ）は、グループにおける研究活動で要求される意思疎通に関する行動との関連が深い。第2因子の負荷量が高い項目（ソ・セ・タ・カ）は、研究室に所属して生活する中で発生する経験との関連が深い。また、項目カ（後輩へのアドバイス）は、第1因子の負荷量も高い。第3因子の負荷量が高い項目（イ・ア・ウ）は、論文執筆や学会発表など、業績に直結する研究活動と関連が深い内容である。第4因子の負荷量が高い項目（サ・シ・ス）は、研究室を単位とする活動の中で生じる雑務との関連が深い。第5因子の負荷量が高い項目（ケ・コ）は、研究室より

も大きな単位（学会等）での研究活動の中で生じる雑務との関連が深い。以上より、第1因子は「意思疎通経験」、第2因子は「研究室での生活経験」、第3因子は「業績直結経験」、第4因子は「研究室での雑務経験」、第5因子は「学会での雑務経験」の因子と解釈する。

40代については4つの因子が抽出された。第1因子の負荷量が高い項目（エ・オ・カ・ク・キ）は、グループにおける研究活動で要求される意思疎通に関する行動との関連が深い。第2因子の負荷量が高い項目（サ・シ・ス・ソ・タ・セ）は、研究室やプロジェクトの運営で発生する雑務との関連が深い。第3因子の負荷量が高い項目（ケ・コ）は、研究室よりも大きな単位（学会等）での研究活動の中で生じる雑務との関連が深い。第4因子の負荷量が高い項目（イ・ア・ウ）は、論文執筆や学会発表など、業績に直結する研究活動と関連が深い内容である。以上より、第1因子は「意思疎通経験」、第2因子は「研究室やプロジェクトでの雑務経験」、第3因子は「学会での雑務経験」、第4因子は「業績直結経験」の因子と解釈する。

「意思疎通経験」と「業績直結経験」因子は各年代に共通して抽出されたが、それ以外の因子は年代によって異なる傾向を示す。20代で抽出された「研究組織での雑務経験」因子は、30代と40代では「研究室（やプロジェクト）での雑務経験」因子と「学会での雑務経験」因子に分かれて抽出された。これは、年齢が上がるにつれて学会の運営に携わる機会が増えて、研究室規模で生じる雑務とは異なる種類の仕事が生じていることに対応すると考えられる。「研究室での生活経験」因子は20代と30代では抽出されたが、40代では抽出されていない。また、20代と30代では「研究室での生活経験」因子が抽出されたが、40代では「研究室やプロジェクトでの雑務経験」因子に吸収されている。

表Ⅳ-4-6-1 Q12の項目への因子負荷量

(a) 20代(n = 391)

	因子			
	1	2	3	4
オ. 研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	0.723	0.254	0.177	0.212
エ. 研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	0.697	0.387	0.208	0.049
カ. 研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	0.514	0.106	0.343	0.087
ク. 研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	0.467	0.203	0.129	0.274
キ. 国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	0.419	0.216	0.052	0.318
イ. 研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	0.185	0.793	0.034	0.168
ア. 国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	0.192	0.719	0.120	0.064
ウ. 国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	0.381	0.491	0.134	0.083
ソ. 研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	0.212	0.061	0.711	0.250
セ. 研究室の行事（歓送迎会や懇親会など）の企画や幹事をしたこと	0.043	0.197	0.466	0.109
タ. 研究室の環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	0.200	0.008	0.428	0.151
ス. 研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	0.135	0.008	0.353	0.298
シ. 研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	0.284	0.116	0.187	0.477
ケ. 研究会や研究集会を組織したこと	0.055	0.160	0.183	0.445
コ. 国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	0.072	0.032	0.126	0.432
サ. 研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	0.411	-0.013	0.165	0.416

※ 第1～第4因子の因子寄与率は、それぞれ、14.03%、11.15%、8.67%、7.77%（累積寄与率 41.62%）

表Ⅳ-4-6-2 Q12の項目への因子負荷量

(b) 30代 (n = 709)

	因子				
	1	2	3	4	5
エ. 研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	0.749	0.091	0.272	0.171	0.045
オ. 研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	0.745	0.210	0.181	0.122	0.137
ク. 研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	0.543	0.263	0.167	0.095	0.189
キ. 国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	0.480	0.106	0.273	0.103	0.179
ソ. 研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	0.147	0.655	0.098	0.278	0.252
セ. 研究室の行事(歓送迎会や懇親会など)の企画や幹事をしたこと	0.100	0.567	0.025	0.099	0.192
タ. 研究室の環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	0.138	0.520	-0.005	0.179	0.007
カ. 研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	0.383	0.442	0.108	0.140	0.052
ア. 国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	0.133	0.061	0.743	0.007	0.009
イ. 研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	0.240	0.050	0.728	0.051	0.047
ウ. 国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	0.330	0.026	0.508	0.065	0.115
サ. 研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	0.169	0.272	-0.035	0.720	0.003
シ. 研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	0.163	0.181	0.090	0.688	0.211
ス. 研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	0.052	0.279	0.087	0.313	0.077
ケ. 研究会や研究集会を組織したこと	0.200	0.111	0.103	0.064	0.814
コ. 国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	0.120	0.260	0.026	0.164	0.521

※ 第1～第5因子の因子寄与率は、13.34%、10.12%、9.99%、8.31%、7.45% (累積寄与率 49.22%)

表Ⅳ-4-6-3 Q12の項目への因子負荷量

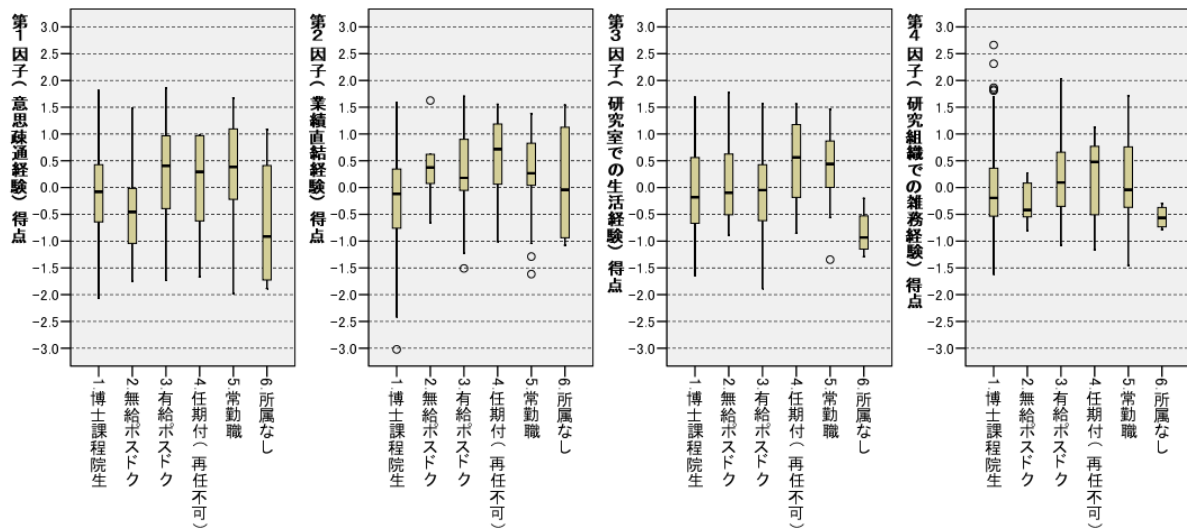
(c) 40代 (n = 263)

	因子			
	1	2	3	4
エ. 研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	0.752	0.147	0.114	0.359
オ. 研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	0.725	0.206	0.305	0.275
カ. 研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	0.660	0.193	0.211	0.180
ク. 研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	0.533	0.247	0.257	0.123
キ. 国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	0.420	0.331	0.284	0.312
サ. 研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	0.189	0.754	0.123	-0.030
シ. 研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	0.273	0.626	0.341	0.100
ス. 研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	-0.028	0.563	0.092	0.182
ソ. 研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	0.382	0.540	0.432	0.132
タ. 研究室の環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	0.305	0.446	-0.015	-0.053
セ. 研究室の行事(歓送迎会や懇親会など)の企画や幹事をしたこと	0.311	0.440	0.231	0.147
ケ. 研究会や研究集会を組織したこと	0.256	0.153	0.885	0.221
コ. 国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	0.290	0.329	0.577	0.173
イ. 研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	0.239	0.031	0.173	0.753
ア. 国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	0.168	0.062	0.106	0.734
ウ. 国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	0.437	0.200	0.135	0.465

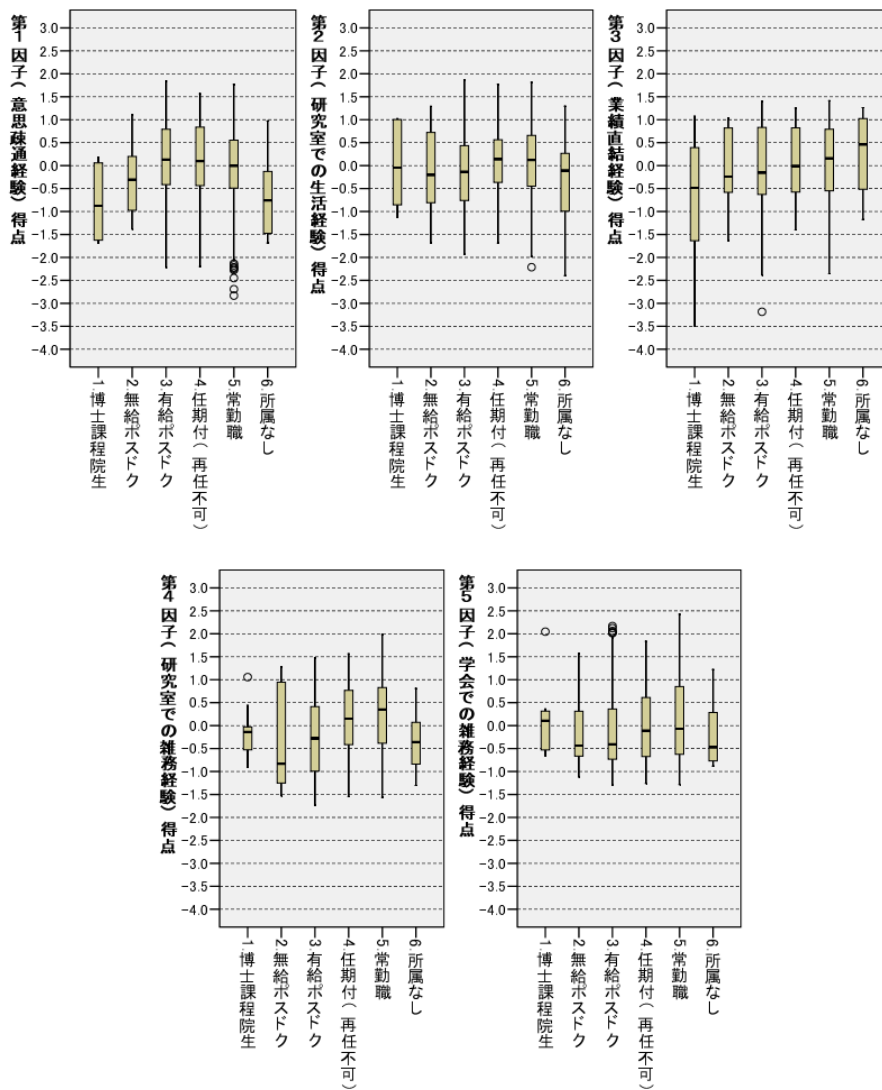
※ 第1～第4因子の因子寄与率は、それぞれ、17.89%、15.06%、11.58%、11.48% (累積寄与率 56.01%)

(3) 現在の身分と因子得点

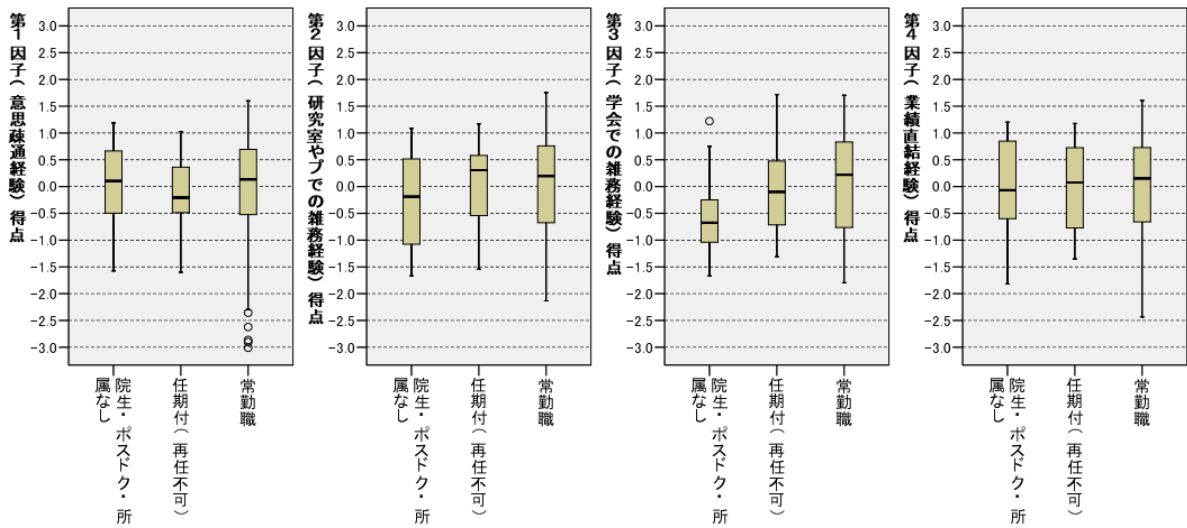
図Ⅳ-4-4～図Ⅳ-4-6に、各年代における「現在の身分」別の因子得点の箱ひげ図を示す。40代では、2.(3)と同じ理由により、現在の身分を3つのカテゴリに再編して箱ひげ図(見方については2.(3)参照)を作成した。



図IV-4-4 20代における「現在の身分」別の因子得点の箱ひげ図



図IV-4-5 30代における「現在の身分」別の因子得点の箱ひげ図



図Ⅳ-4-6 40代における「現在の身分」別の因子得点の箱ひげ図

各因子得点について「現在の身分」を要因とする一元配置の分散分析を行った。有意差が認められる因子得点については、下位検定として Turkey による多重比較を行った。ただし、各要因の等分散性が棄却された因子得点については Kruskal-Wallis 検定を行い、下位検定として Games-Howell 検定を行った。表Ⅳ-4-7 に、各年代について、「現在の身分」に関して有意な主効果が認められる因子得点および多重比較で有意差が認められる身分の対を示す。分散分析で有意性が認められた要因および下位検定で有意性が認められた対には、その有意水準（*：5%水準、**：1%水準）を示す。また、Kruskal-Wallis 検定および Games-Howell 検定を行った箇所は、K-W および G-H で示す。

研究室での生活経験や、研究室および学会での雑務経験に関する因子得点では、各年代において「5.常勤職」との対で有意差がみられるケースが目立つ。いずれも、常勤に近い身分のほうが、雑務に関わる経験をしたという認識が強い。

「意思疎通経験」因子得点については、20代と30代では「1.博士課程院生」との対で有意差がみられるケースが目立つ。30代では「6.所属なし」との対でも有意差がみられる。すなわち、博士課程院生や所属なしの者は、研究活動を通じて意思疎通の経験をしたという認識が弱い傾向がみられる。

「業績直結経験」因子得点については、20代では「1.博士課程院生」と「3.有給ポストク」、 「1.博士課程院生」と「4.任期付（再任不可）」の間に有意差が認められる。30代では、特定の身分の間には有意差は認められないが、「現在の身分」の主効果は有意であり、現在の身分によって業績に直結する経験に関する認識に違いがみられることを示している。

「意思疎通経験」因子得点も「業績直結経験」因子得点も、40代では身分による有意差は認められない。40代の回答者の多くは、研究活動自体は若い頃から続けていると思われる。そのため、業績に直結する経験や、研究活動で要求される意思疎通にかかわる経験については、常勤職かどうかにかかわらず、積み重ねてきたという認識を持っているものと考えられる。

表Ⅳ-4-7 有意差が検出された因子得点および多重比較で有意差が検出された対
 (* : p<0.05、** : p<0.01)

20代	第1因子(意思疎通経験)得点**	1.博士課程院生	3.有給ポスドク	*
		1.博士課程院生	5.常勤職	*
	第2因子(業績直結経験)得点**	1.博士課程院生	3.有給ポスドク	*
		1.博士課程院生	4.任期付(再任不可)	*
	第3因子(研究室での生活経験)得点**	1.博士課程院生	5.常勤職	*
		3.有給ポスドク	5.常勤職	*
		6.所属なし	4.任期付(再任不可)	*
	6.所属なし	5.常勤職	*	
第4因子(研究組織での雑務経験)得点**	1.博士課程院生	3.有給ポスドク	*	
30代	第1因子(意思疎通経験)得点**	1.博士課程院生	3.有給ポスドク	*
		1.博士課程院生	4.任期付(再任不可)	*
		6.所属なし	3.有給ポスドク	*
		6.所属なし	4.任期付(再任不可)	*
	第2因子(研究室での生活経験)得点*	3.有給ポスドク	5.常勤職	*
	第3因子(業績直結経験)得点*	下位検定では有意差検出せず		
	第4因子(研究室での雑務経験)得点**(K-W)	3.有給ポスドク	4.任期付(再任不可)	*(G-H)
		3.有給ポスドク	5.常勤職	*(G-H)
6.所属なし		5.常勤職	*(G-H)	
第5因子(学会での雑務経験)得点*	3.有給ポスドク	5.常勤職	*	
40代	第3因子(学会での雑務経験)得点**(K-W)	院生・ポスドク・所属なし	5.常勤職	*(G-H)

4. 能力を伸ばす経験と身につけている資質の相関関係

表Ⅳ-4-8 に、能力を伸ばす経験(Q.12)として抽出された因子得点と、身につけている資質(Q.11)として抽出された因子得点に関して、各年代における相関係数を示す。

20代では、業績直結経験と、意思疎通や自己研鑽の資質が身につくことと相関が高い。また、意思疎通経験は意思疎通資質との相関が高く、グループ内での研究活動の経験を積むことが、資質に結びついていることがうかがえる。また、研究室での生活経験は、意思疎通資質が身につくこととゆるやかな相関が認められる。

30代でも、意思疎通経験と業績直結経験が、それぞれ、研究関連能力資質との相関が高く、経験と資質の結びつきが深いことが示されている。また、研究室や学会での雑務経験は、研究関連能力資質や興味の多様性が身につくこととの相関が認められない。

40代でも、業績直結経験と、自己研鑽や意思疎通の資質が身につくこととの相関が高い点は、20代と同じ傾向である。また、雑務経験が、いずれの資質因子との相関も認められない点は、30代と同じ傾向である。

各年代に共通して、業績直結経験と意思疎通経験は、自己研鑽や意思疎通、研究関連能力の資質との相関が高く、経験が身につけていることが示唆される。雑務経験については、20代を除いては資質が身につくこととの相関は認められない。20代では、雑務経験と意思疎通や自己研鑽との相関係数は有意ではあるが非常に低い相関である。

表IV-4-8 能力向上経験の因子得点と身につけている資質の因子得点の相関係数

(* : p<0.05、** : p<0.01)

(a) 20代 (n=382)

		身につけている資質		
		興味の多様性	意思疎通を含む 研究関連資質	自己完結型 資質
能力向上 経験	意思疎通経験	0.178 **	0.308 **	0.198 **
	業績直結経験	0.082	0.458 **	0.432 **
	研究室での生活経験	0.181 **	0.217 **	0.112 *
	研究組織での雑務経験	0.084	0.123 *	0.114 *

(b) 30代 (n=698)

		身につけている資質	
		研究能力 関連資質	興味の 多様性
能力向上 経験	意思疎通経験	0.311 **	0.172 **
	研究室での生活経験	0.120 **	0.203 **
	業績直結経験	0.367 **	0.119 **
	研究室での雑務経験	0.020	0.010
	学会での雑務経験	0.060	0.057

(c) 40代 (n=259)

		身につけている資質		
		興味の多様性	研究遂行資質	意思疎通資質
能力向上 経験	意思疎通経験	0.200 **	0.190 **	0.260 **
	研究室やプロジェクトでの雑務経験	0.077	-0.022	0.011
	学会での雑務経験	0.034	0.042	0.040
	業績直結経験	0.071	0.458 **	0.244 **

5. まとめ

各年代に共通して、業績に直結する経験や研究グループにおける意思疎通の経験を積んだという認識が、研究遂行に関連する資質が身につけているという認識と相関が高い傾向が示された。ただし、能力向上につながる経験や、身につけた資質に関する自己認識に関して、身分による違いがみられるかどうかについては、年代によって傾向が異なる。

20代では、博士課程院生は何らかの形で職を得ている者に比べて、能力の向上につながるような経験をしたという認識や、資質が身につけているという認識が低い傾向がみられる。20代の博士課程院生については、資質の向上に繋がる経験の機会が十分に得られていないと認識している可能性が示された。

30代では、能力向上につながる経験については身分による違いが認められるが、自己の資質に関する認識については身分による有意差は認められない。

40代では、能力向上につながる経験については、研究上の雑務を除けば身分による違いは認められない。一方、興味の多様性や意思疎通資質の因子得点に関しては、非・常勤職の者が任期付常勤職（再任不可）を上回る傾向がみられる。40代では、何らかの形で職を得ている任期付常勤職のほうが、院生やポスドクの者よりも、自分が身につけた資質に自信が持てないという傾向が示された。

5. 希望するアカデミック・ポスト以外の職種と受けたい支援 －博士課程大学院生・ポストドクターを中心とした分析

土屋（岡田）葉子（日本物理学会キャリア支援センター）

1. はじめに

科学技術と社会の関わりが多様化する中、博士号取得者等の高度な専門性を有する人材は大学、公的研究機関等以外にも多様な方面に職を得てその能力を活用することが期待されている。しかし、現実には企業とポストドクター（以降PD）の研究観に対する考え方の相違やPDの社会的ネットワークの狭さ等があり⁽¹⁾、十分には活躍の場が与えられていない。こうした状況を受けて文部科学省は「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の委託を平成18年度から開始し、初年度、平成19年度合わせて12機関を採択し、組織的な支援事業を行っている⁽²⁾。

一方、科学技術の根底を支える物理系人材が多数所属している日本物理学会では、研究者環境分析委員会を学会内に組織し、PD問題についての調査や報告を行ってきた。このような調査、報告をもとにしたPD問題解決策の提案が評価され、日本物理学会キャリア支援センターは、先に述べた委託事業に採択された。この採択により、平成19年9月に発足した⁽³⁾。当センターは大学や公的研究機関といった他の採択機関とは異なり、物理学研究者の横断的組織である点を活かし、全国規模の活動を行っている⁽⁴⁾。

今回、センターがより実態に即した活動を行うために国立教育政策研究所との共同アンケートを行い、物理学を研究する研究者、PD、博士課程在籍者のキャリア形成の実態や現在の生活、就職活動の状況、将来の希望等に関する情報を収集した。

本項では、キャリア支援活動に密接に関係すると思われる以下の2項目、

- ・問19 アカデミック・ポスト以外で就職する場合どのような職種、機関なら就職してもよいか
- ・問21 自分の将来や進路を考えるにあたってどのような支援を受けたいのか

について分析した結果を述べる。博士課程大学院生、PD等、特に直近のキャリア支援が必要と考えられる立場の者を中心に職種や求めている支援内容について詳細に分析することによって、具体的な支援活動に活かしていきたいと考えている。

2. キャリア支援対象者のアカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種及び機関

(1) キャリア支援する対象者の定義

アンケートでは任期なし常勤職(以降常勤職)を除いたキャリア支援対象者を博士課程大学院

(1) 澤明裕「ポストドク問題の実情」『日本物理学会誌』vol.62, No.8, 2007.

国立教育政策研究所キャリア発達研究会「ポストドクターへのセーフティ・ネット」『日本物理学会誌』vol.62, No.11, 2007.

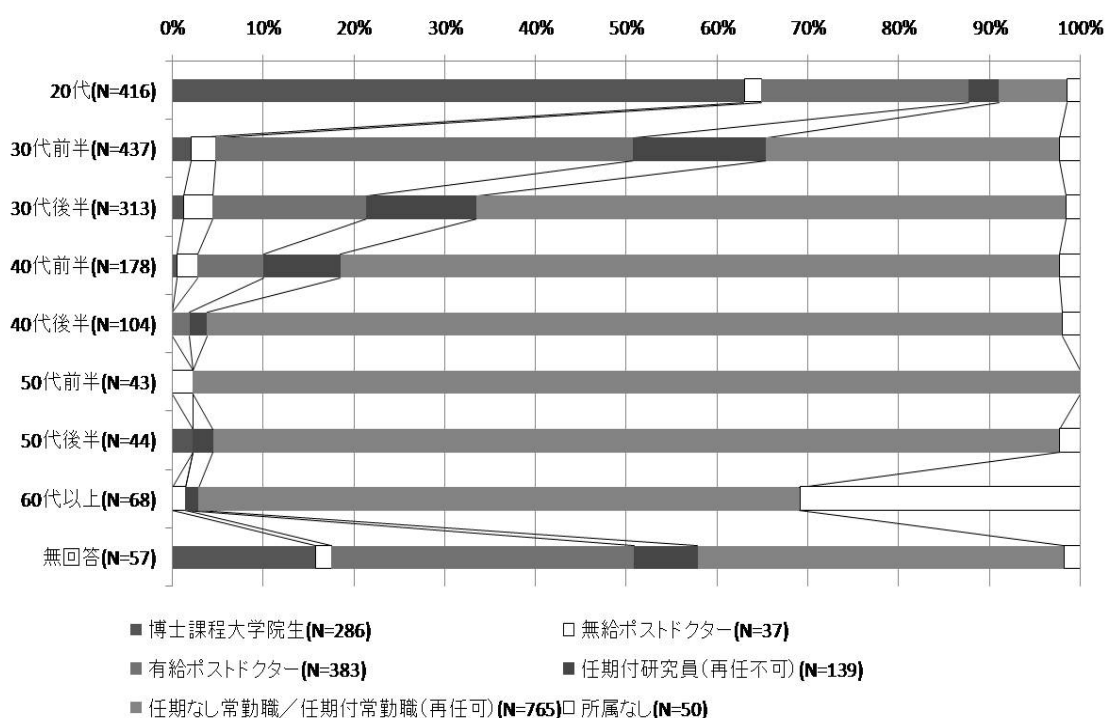
(2) 文部科学省 科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業ホームページ
http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/koubo/careerpath.htm

(3) 日本物理学会キャリア支援センターホームページ
<http://www.ph-career.org/index.html>

(4) 栗本猛 文部科学省のキャリアパス事業と物理学会の取り組み 日本物理学会誌 vol.63, No1, 2008

生、無給 PD、有給 PD、任期付常勤職（再任不可）、所属なしの 5 つの身分に分けた。
 さらに、本論においてはこれらの身分を本報告書の I - 5 調査対象者の定義⁽⁵⁾をもとにして以下の 3 群に分け、それぞれの設問における傾向の比較を行った。

- ①群 博士課程大学院生
- ②群 有給 PD と任期付常勤職（再任不可）
- ③群 無給 PD と所属なし（60 歳以上を除く）



図IV-5-1 年齢別の現在の身分

図IV-5-1 に年齢別の現在の身分を示す（年齢に関する無回答者を含む）。現在の身分で無回答の者は除いて集計している。今回のアンケートにおける有効回答数 1667 人の内訳は、博士課程大学院生 17%、有給 PD 23%、無給 PD 2%、任期付常勤職（再任不可） 8%、所属なし 3%、常勤職 46%となる。ただし、所属なしに分類される者のうち 60 歳以上の人数は所属なし全体の 42%にあたる 21 人であり、彼らは既に何らかの職業に就いた後退職し、現在所属がないものと考えられるので、対象者群からは除いた。

図IV-5-1 から分かるように 30 代前半の 2/3、30 代後半でも 1/3 が PD 等キャリア支援対象者であり、迅速な支援の必要性が高いことは明らかである。

⁽⁵⁾ 科学技術政策研究所 「主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点」 『NISTEP REPORT』 NO.86 2005 年.

(2) アカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種及び機関

ア. アカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種

図IV-5-2にアカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種を「実際に就職を検討している」、「就職したい」、「魅力的だが現実には厳しい」、「どちらともいえない」、「就職したくない」の5つの選択肢に分けて示す。キャリア支援対象者（前項3群）についてアカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種を集計した。

図IV-5-2で示されるように「実際に就職を検討している」、「就職したい」、「魅力的だが現実には厳しい」の3つを選択した者を肯定的な意見を持つ者と判断すると、上場・非上場に関わらず企業の研究・技術職への希望者が6割以上とその顕著さが目立つ。一方、それ以外の教育職や公務員その他専門職に対する希望は比較的少ない。また、各々の職種に対して肯定的な意見を持つ者のうち「魅力的だが現実には厳しい」を選択した者は、教育職では60%~80%、公務員では60%、その他専門職については60%~80%となった。これは多くの者が、その職業に魅力を感じているにもかかわらず、何らかの理由で実際の検討にまで至らず諦めている可能性が高いことを示唆しており、具体的な就職支援の必要性が高いことを裏付けるものである。これに対し、「サイエンスライター」はこれまでの専門をどのように生かせるのかがわかりやすい職種と思われるものの、どうすればその職に就くことができるのかがわからないために現実には厳しいと回答する者が多かったと推察される。さらに公務員や「資格取得による専門職」等は就職までの道筋が見えやすい職種として認識されている為、関心が比較的高かったと考えられる。

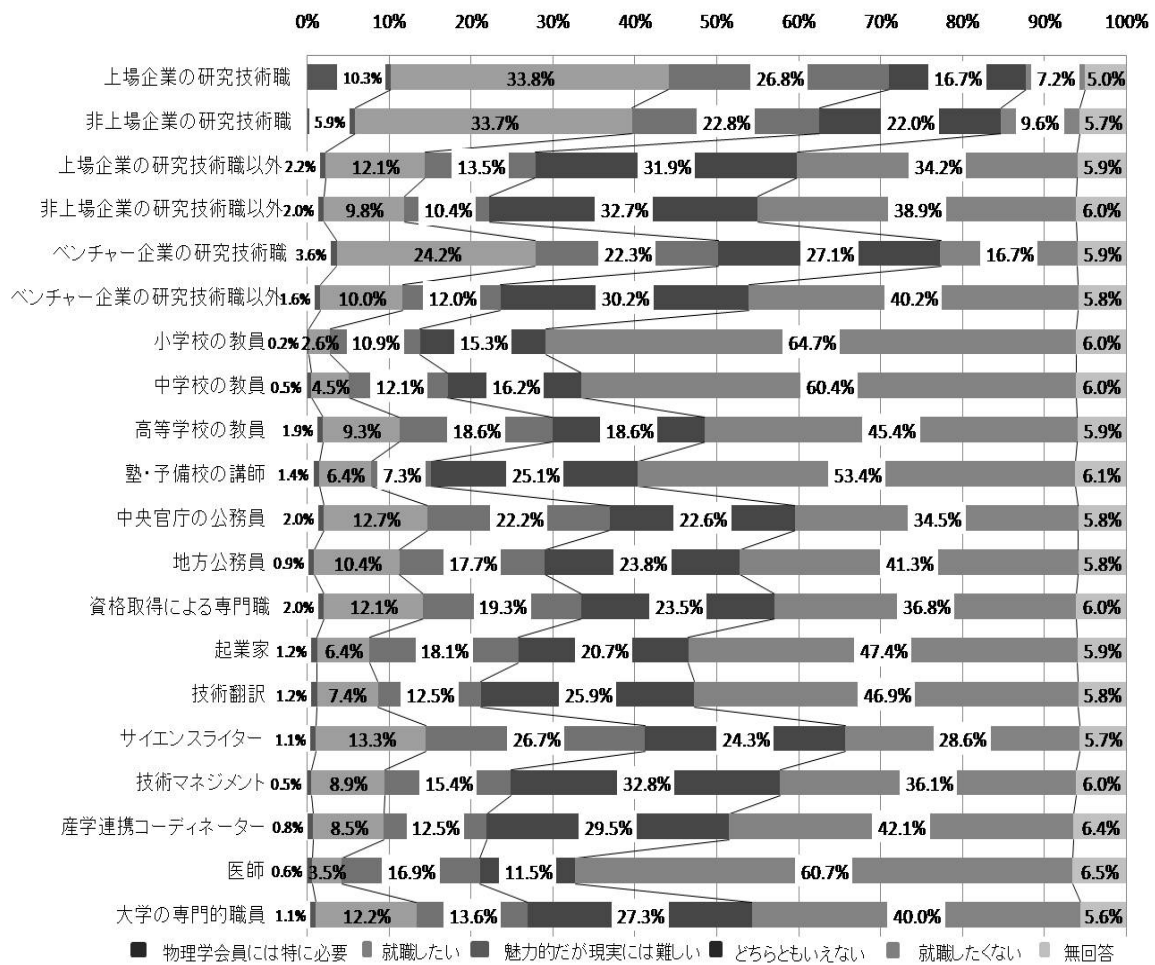
イ. アカデミック・ポスト以外で就職してもよい機関

図IV-5-3にアカデミック・ポスト以外で就職してもよい機関を示した。

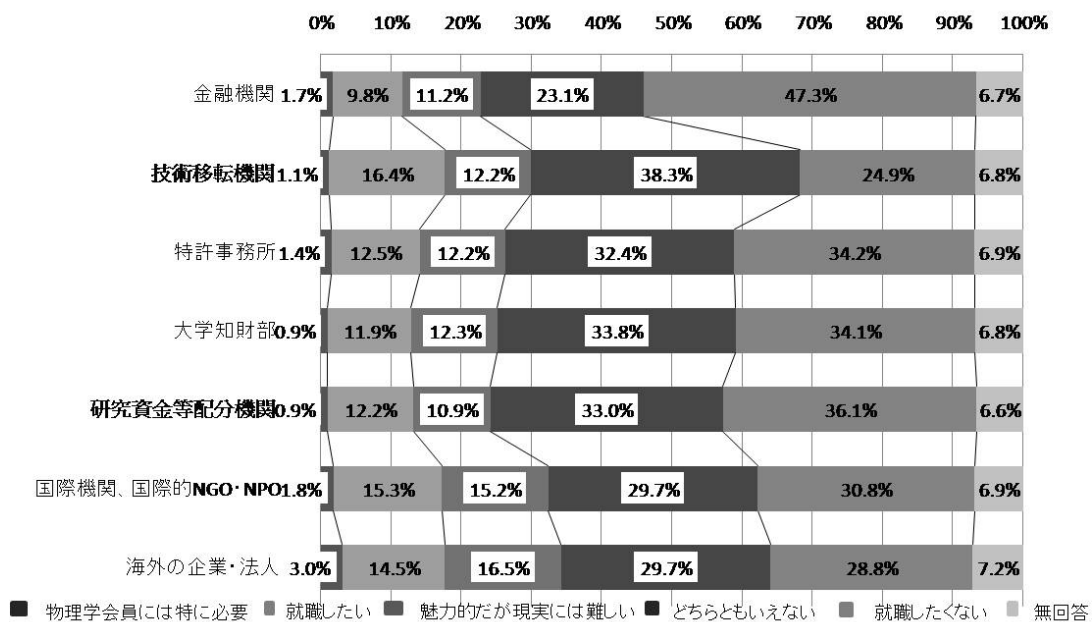
最近、理系学生の銀行や証券会社など金融機関への就職が注目されている。その背景には実証科学の代表である物理学の考え方が経済現象や社会現象の解明と制御に役立つという観点から経済現象を物理学の視点で解析する研究が世界的に注目を集めているという事実がある⁽⁶⁾。

また、産学官連携事業において大学や研究機関の研究成果を民間企業などと連携することによって実用化に結び付けようとするプロジェクトも進んでいる。これらに関連する職業は、これまで研究を続けてきた知見や経験が役立つキャリアパスの一つとして考え、選択肢として金融機関、技術移転機関、特許事務所、大学知財部の項目を入れた。しかし、図IV-5-3からわかるようにこれらの機関への肯定的な意見は30%に満たず、アンケート回答者全体としても肯定的な意見が少ない。さらに「魅力的だが現実には厳しい」、「どちらともいえない」がそれぞれの機関で30%~50%にのぼることから、それら機関の仕事内容に対する情報不足が原因と思われる。

⁽⁶⁾ 高安秀樹 研究者として生きていくことの楽しさと厳しさ 『日本物理学会誌』 vol.62, No.4, 2007.



図Ⅳ-5-2アカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種



図Ⅳ-5-3アカデミック・ポスト以外で就職してもよい機関

(3) 現在の身分別、就職してもよい職種及び機関

ア. アカデミック・ポスト以外で就職してもよい職種（肯定的な意見）

図IV-5-4は選択項目の「実際に就職を検討している」、「就職したい」、「魅力的だが現実には厳しい」、「就職したくない」、「どちらともいえない」のうち肯定的な意見と考えられる「実際に就職を検討している」、「就職したい」、「魅力的だが現実には厳しい」を一つにまとめて就職してもよい職種を現在の身分別に示した。

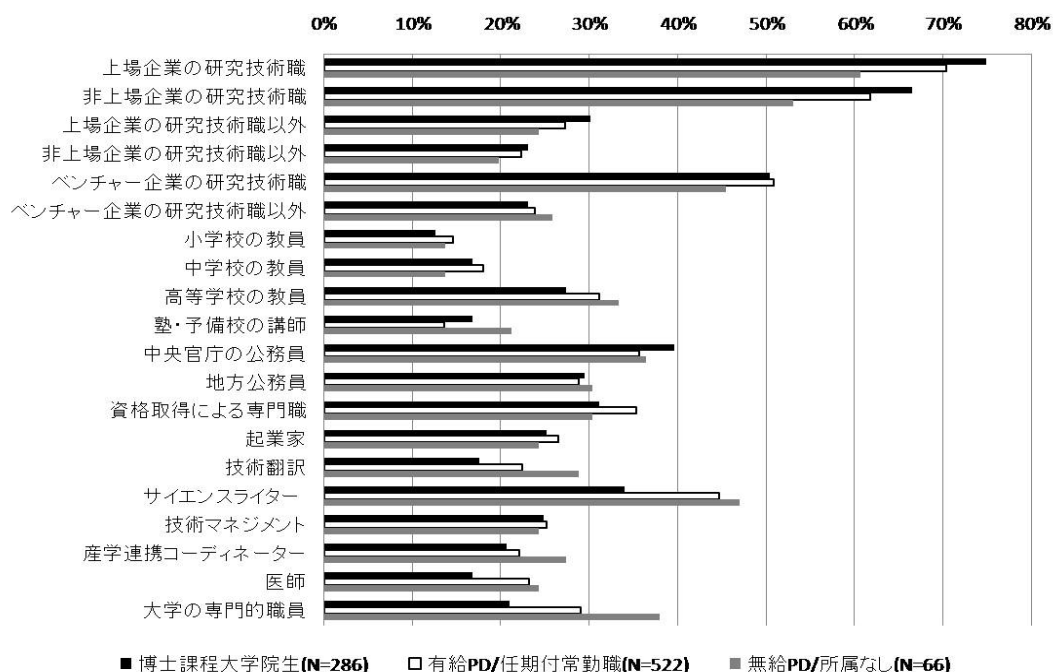
図IV-5-4からわかるように現在の身分に関係なく上場企業の研究・技術職の希望度が一番高く、次に「非上場企業の研究・技術者」「ベンチャー企業の研究・技術者」の順番になり、PDよりも博士課程大学院生の割合がわずかながら高い。これは採用規模の大きい新卒採用の扱いとなる博士課程大学院生と、中途採用の扱いとなつて何らかの経験等が要求されるPDとの間に就職難易度に対する考え方に相違があるためと推察される。

一方、「資格取得による専門職」、「サイエンスライター」等は、年齢によって就職難易度に大きな差はないと考えられるため、PDの方が博士課程大学院生より希望する割合が高かったと思われる。以上のような結果を踏まえ、実際に支援を行う場合には博士課程大学院生とPDとでは違った支援策が必要になる場合もあると思われる。

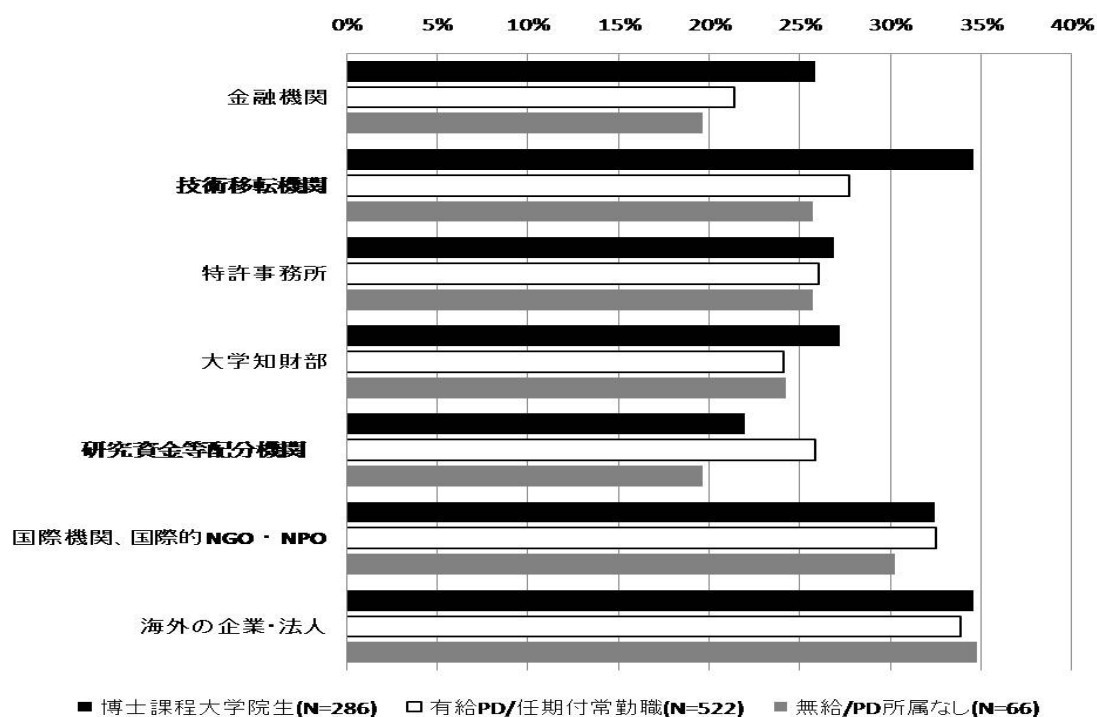
イ. アカデミック・ポスト以外で就職してもよい機関

図IV-5-5は就職してもよい機関に対して肯定的な意見を持つものを現在の身分別に示した。

博士課程大学院生は「金融機関」、「技術移転機関」において肯定的な回答をしている傾向が高いが身分によって大きな違いがあまり見られなかった。また「国際的NGO・NPO」、「海外の企業・法人」の語学力を生かすことのできる海外の機関は身分に関係なく希望が高いことがわかる。



図IV-5-4 身分別希望する職種



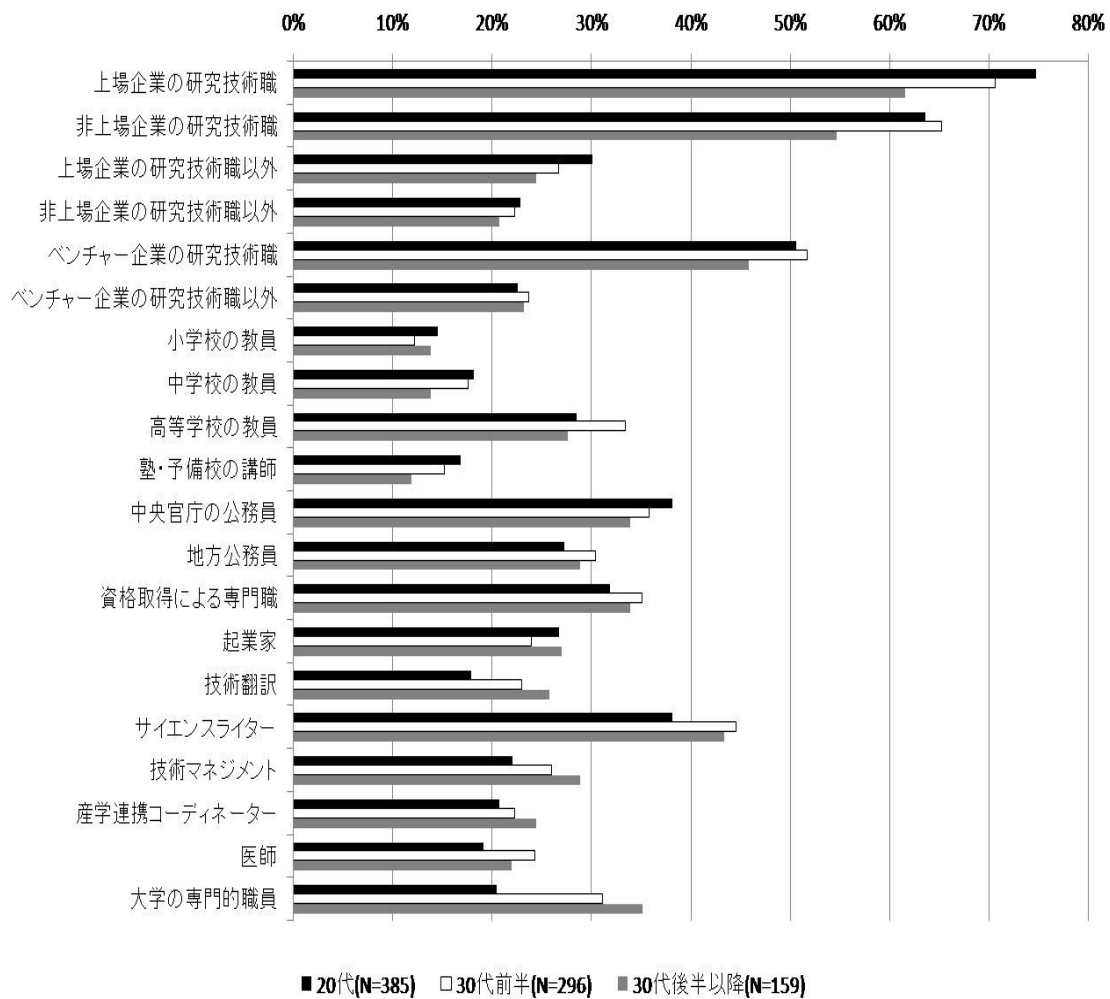
図IV-5-5 身分別希望する機関

(4) 年齢別、就職してもよい職種

図IV-5-6に就職してもよい職種（肯定的な意見）を年齢別に示した。ただし、年齢の無回答者は除いている。この章では博士課程大学院生、PDを年齢別で分類した。ただし、40代以上は874人中49人と全体の5.6%と少数の為、30代後半以上に含め、20代、30代前半、30代後半以上の3つの群に分類している。

図IV-5-6より、上場、非上場企業の研究・技術職は35歳以上になると希望が低くなる割合が大きい。企業規模の小さいベンチャー企業の研究・技術者に対しては年齢別の希望差は小さくなる。また比較的年齢を気にせず検討可能と考えられる「資格取得による専門職」、「サイエンスライター」、「大学の専門的職業」等は30代以降の希望度の割合が高くなる傾向がある。「いわゆる35歳の壁」⁽⁷⁾を感じている傾向が今回の調査でも認められた。

⁽⁷⁾ 国立教育政策研究所 『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書（I）』 2007年。



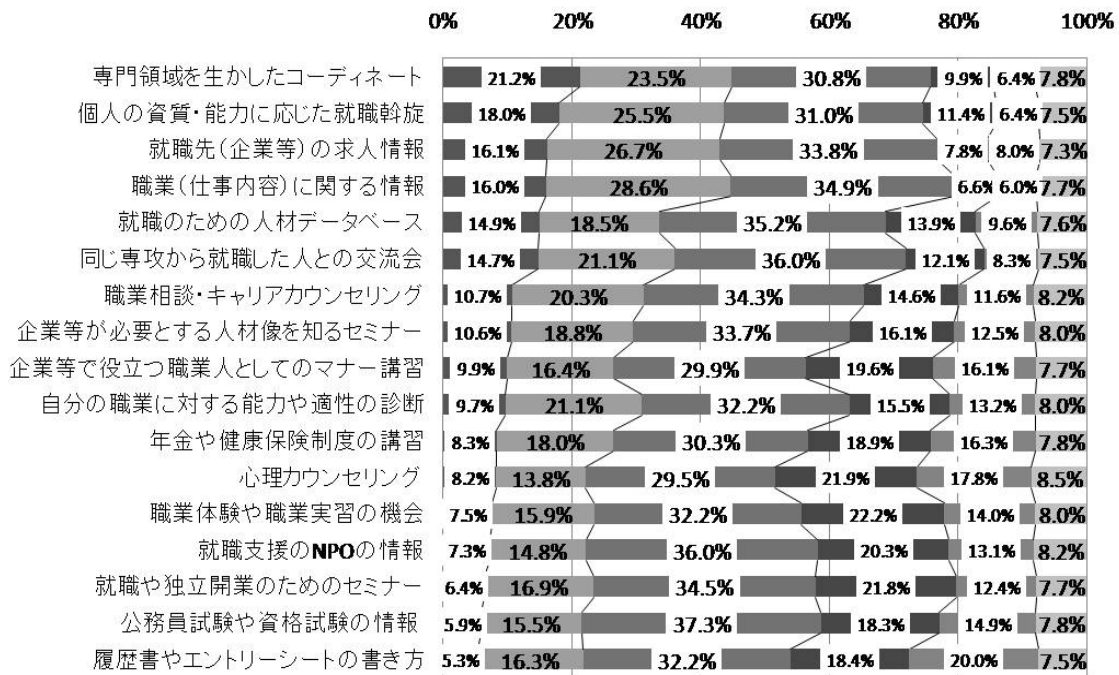
図IV-5-6 年齢別希望する職種

3. キャリア支援対象者の受けたい支援

(1) 受けたい支援

図IV-5-7にキャリア支援対象者（前項3群）に対して受けたい支援を「物理学会員には特に必要」に焦点をあて、回答の多い順に示した。

図IV-5-7からわかるように、必要とされる支援は「専門領域を生かしたコーディネート」、「個人の資質・能力に応じた就職斡旋」、「就職先（企業等）の求人情報」、「職業（仕事内容）に関する情報」の順となり、専門分野、資質・能力を生かした支援を必要としていること、就職先や仕事内容に関する情報が不足していることがわかる。



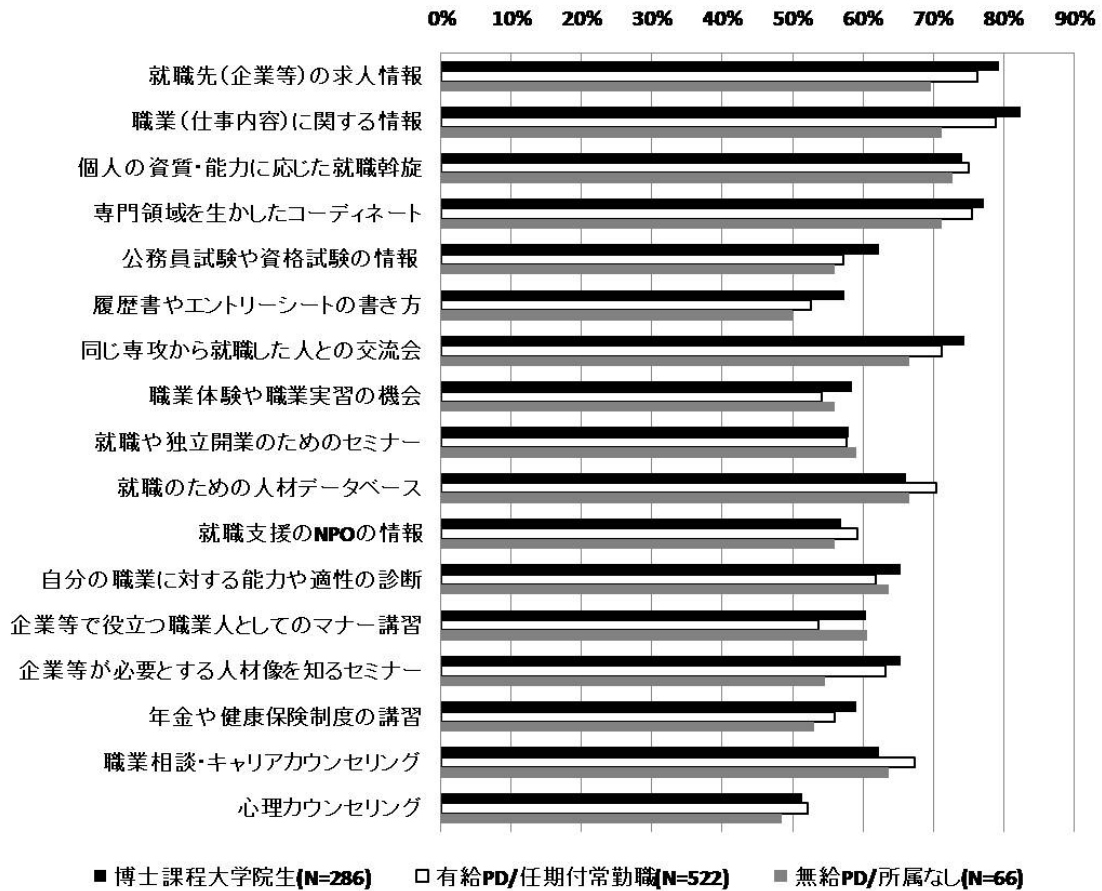
■ 物理学会員には特に必要 ■ 一般には受けたい ■ あった方がよい ■ どちらともいえない ■ 必要ない ■ 無回答

図IV-5-7 受けたい支援

(2) 現在の身分別受けたい支援（肯定的な意見）

図IV-5-8に選択項目の「物理学会員には特に必要」、「一般には受けたい」、「あった方がよい」、「どちらともいえない」、「必要ない」のうち必要と考えている意見とみなされる「物理学会員には特に必要」、「一般には受けたい」、「あった方がよい」を一つにまとめて受けたい支援が現在の身分別に違うことを示した。

図IV-5-8からわかるように早急な支援が必要と考えられるPDでは特に「就職のための人材データベース」、「就職相談・キャリアカウンセリング」の項目が高い。これは、新卒扱いとなる博士課程大学院生には就職活動に関するデータベースが多く存在することや個別のキャリア支援も充実している一方で、中途採用に関するデータベース等が不足しているためと推察される。今後の支援策として、「就職のための人材データベース」、「就職相談・キャリアカウンセリング」が急がれるべきであろう。



図IV-5-8 身分別受けたい支援

表IV-5-1 希望度が高い職種に対する希望する支援

一番希望度が高い職種	希望する支援
企業研究・技術職 (上場企業の研究・技術者)	職業(仕事内容)に関する情報
	就職先(企業等)の求人情報
	専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート
	個人(資質・能力)に応じた就職斡旋
教職 (高等学校の教員)	職業(仕事内容)に関する情報
	就職先(企業等)の求人情報
	個人の資質・能力に応じた就職斡旋
	専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート
公務員 (中央官庁の公務員)	職業(仕事内容)に関する情報
	就職先(企業等)の求人情報
	専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート
	個人(資質・能力)に応じた就職斡旋
その他専門職 (サイエンスライター)	職業(仕事内容)に関する情報
	就職先(企業等)の求人情報
	専門領域を生かしたコーディネート
	個人の資質・能力に応じた就職斡旋

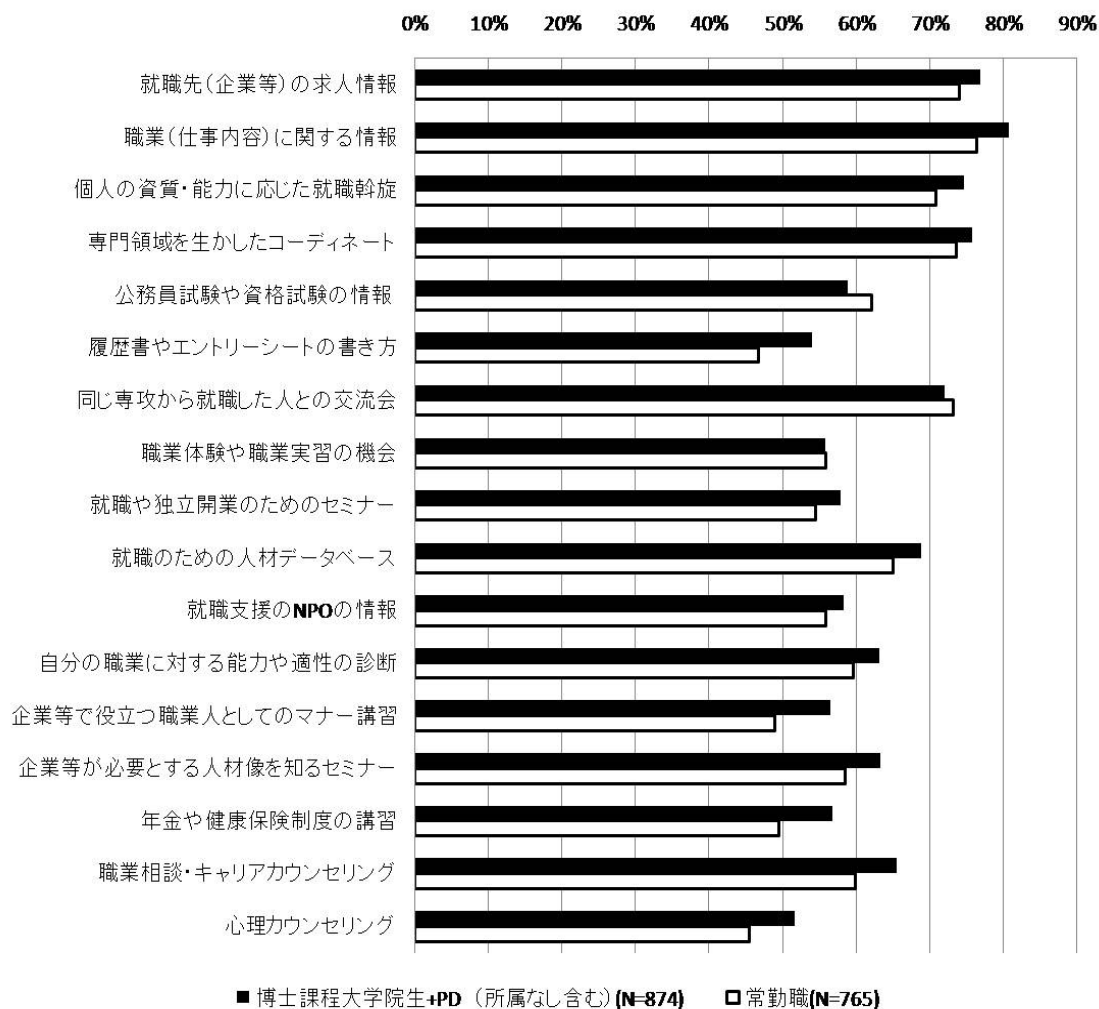
(3) 希望の多い職種別の受けたい支援

就職してもよい職種を企業研究技術職・教職・公務員・その他専門職の4つにおおまに分類し、各々のカテゴリー別に希望する割合が一番高かった職種を抽出して、その場合の希望する支

援をみたのが表IV-5-1である。

いずれの職種に対しても「職業（仕事内容）に関する情報提供」と「就職先（企業等）の求人情報」が望まれており、情報提供の必要性は高い。また、上場企業の研究・技術職を希望する群は「専門領域を生かした就職支援のためのコーディネート」を望んでおり、これまでの研究をどのように生かすかという視点が求められていると思われる。2007年12月に神戸大学で開催した企業の研究者との交流イベントでは、PD等から高い評価を得ており、今回のアンケート結果を裏付けるものと考えられる。

一方、教職を望む回答者は個人の資質・能力に応じた就職斡旋を望んでいる傾向が認められた。



図IV-5-9 常勤職 vs. 博士課程大学院生+PD

4. 博士課程大学院生及び PD と常勤職の比較

博士課程大学院生、PD を管理、指導する立場として存在する常勤職についている者の考え方を
知ることは支援対象者への円滑なキャリア支援を行う上で重要である。受けたい支援について
「物理学会員には特に必要」、「一般には受けたい」、「あった方がよい」を一つにまとめ、常勤職
と博士課程学生や PD との考え方の違いを示した（図IV-5-9）。

常勤職と博士課程学生や PD とで、大きな違いは観察されず、「職業（仕事内容）に関する情報
提供」、「就職先（企業等）の求人情報」、「専門領域を生かした就職支援のためのコーディネート」
の必要性が一様に高い。

5. まとめ

本アンケートについてまとめると

(1) 博士課程大学院生、PD 全体（所属なしで 60 歳以上の者は除く）では

- ・アカデミック・ポスト以外で就職してもよいと考える職種として希望が比較的多かったのは上場・非上場に関わらず企業の研究・技術職、「サイエンスライター」であった。

- ・就職してもよいと考える機関を選択させる項目では、いずれの選択肢についても肯定的な意見は 30%に満たなかった。さらに、「魅力的だが現実には厳しい」、「どちらともいえない」がそれぞれの機関で 30%~50%にのぼることから機関の仕事内容に対する情報不足が考えられた。

- ・受けたい支援では「専門領域を生かしたコーディネート」、「個人の資質・能力に応じた就職斡旋」、「就職先（企業等）の求人情報」、「職業（仕事内容）に関する情報」の順に希望が多く、個人の事情に配慮した支援を必要としていること、就職先や仕事内容に関する情報が不足していることがわかった。

(2) 年齢別の希望する職種では

- ・上場、非上場企業の研究・技術職は 35 歳以上になると希望が低くなる割合が大きい傾向があった。

- ・年齢を気にせず検討可能と考えられる「資格取得による専門職」、「サイエンスライター」、「大学の専門的職業」等は 30 代以降の希望度の割合が高くなる傾向があった。

(3) 博士課程大学院生、PD の現在の身分別では

- ・現在の身分ごとに就職難易度が異なる職種に対して、博士課程大学院生と PD に若干の相違がある傾向がみられた。

- ・機関に対しては身分によって大きな違いは見られなかった。語学力を生かすことができる「国際的 NGO・NPO」、「海外の企業・法人」の海外の機関は身分に関係なく希望が高い傾向にある。

- ・PD は、博士課程大学院生と比較して、特に「就職のための人材データベース」、「就職相談・キャリアカウンセリング」への希望が高いことがわかった。

(4) 博士課程大学院生及びPDと常勤職の比較では

・傾向の違いは認められず、「職業（仕事内容）に関する情報提供」、「就職先（企業等）の求人情報」、「専門領域を生かした就職支援のためのコーディネート」の必要性が一様に高かった。

学部生の場合、企業の規模が大きいほど希望する割合が大きくなるが⁽⁸⁾、今回のアンケートではそのような傾向はなかった。これは、安定性よりも仕事内容に大きなこだわりがあるからとも考えられる。(1)～(4)を踏まえた上で、物理系人材がアカデミック・ポスト以外の職種、機関への多様なキャリアパスへ円滑に進むように求められている「就職のための人材データベース」、「就職相談・キャリアカウンセリング」等の支援を行っていきたい。

(8) 下村英雄 「大学生の就職活動とキャリア発達」 『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書(Ⅱ)』 国立教育政策研究所 2006年 p.92.

6. 他分野での就職を検討するポストドクターが求める支援とは

岩崎久美子（国立教育政策研究所）

1. はじめに

今回の調査についての項目ごとの詳細な分析はすでに前章までになされているので、本稿では、それを包括的に概観し、ポストドクターのうち他分野での就職を検討している者に焦点を絞った分析を試みる。就職を検討している者に分析対象を限定する理由は、これらの者たちが、ポストドクターのうちで特に就職の支援を早急に求めている層と想定されることによる。そのため、本稿では、常勤研究職以外の就職を検討するポストドクターがどのような支援を求めているかを実態に基づき明らかにしたい。

2. ポストドクターで他分野での就職を検討する層

回答者の総数 1,667 人中、①無給ポストドクター37人、②有給ポストドクター383人、③任期付常勤職（再任不可）139人の計 559 人を広義にポストドクターとして定義し、本稿における分析の対象とする。

この分析対象者であるポストドクター559人のうち、「常勤学術職（アカデミック・ポスト）以外の就職も検討」とした 231 人を「他分野就職検討群」と呼称する。また、「常勤学術職以外の就職を考えず、可能な限り研究を継続」とする者は 307 人で、「研究継続群」とする。なお、回答なし・不明者（欠損値）は 21 人である。

ポストドクターで他分野での就職を検討する者はどのような人々なのか、順次見てみたい。

（1）最終学歴

ポストドクター559人を博士号取得大学院別に3群に分類した。【タイプⅠ】は、東京大学と京都大学の2大学、【タイプⅡ】は、北海道大学、東北大学、筑波大学、東京工業大学、名古屋大学、金沢大学、大阪大学、広島大学、九州大学の9大学、【タイプⅢ】は、それ以外の国公立私立大学とし、大学名について回答がなかった者も含んである。

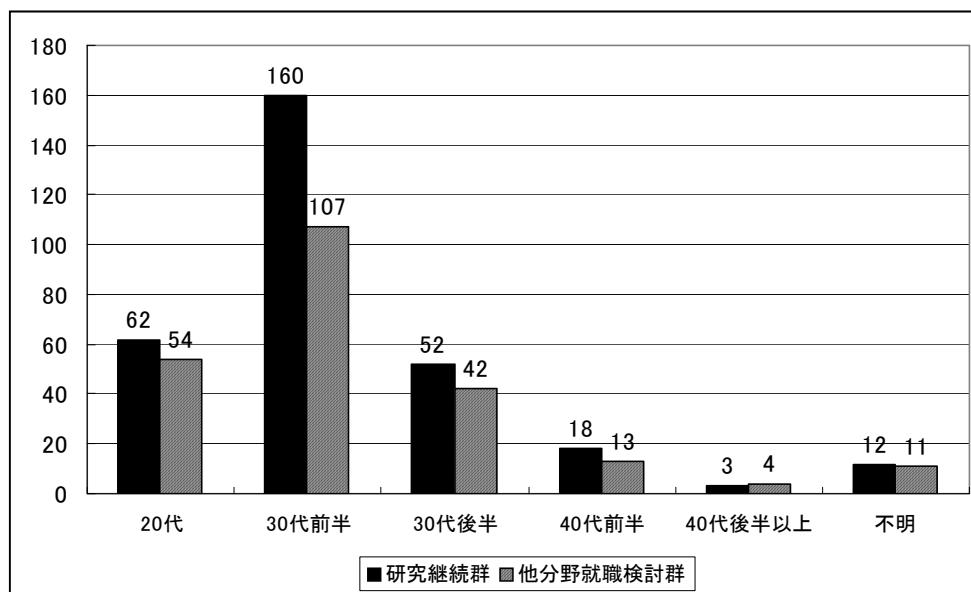
表Ⅳ-6-1 博士号取得大学院カテゴリー別今後の意向

		今後の意向		合計
		研究継続群	他分野就職検討群	
博士号取得 大学院	タイプⅠ（東京大学・京都大学）	106 34.5%	66 28.6%	172 32.0%
	タイプⅡ（北海道大学・東北大学・筑波大学・東京工業大学・名古屋大学・金沢大学・大阪大学・広島大学・九州大学）	113 36.8%	73 31.6%	186 34.6%
	タイプⅢ（その他・欠損値）	88 28.7%	92 39.8%	180 33.5%
合計		307 100.0%	231 100.0%	538 100.0%

その結果、タイプⅠ・タイプⅡでは「研究継続群」が多く、タイプⅢでは「他分野就職検討群」が多い。この結果には、有意差 ($\chi^2=7.41, df=2, p<.05$) があり、大学のタイプ別と「研究継続群」「他分野就職検討層」との間には関連があることがわかる。

(2) 年 齢

「他分野就職検討群」の年齢分布は、20代54人（23.4%）、30代前半107人（46.3%）と30代前半までが全体の**69.7%**を占める。年齢不明者は11人（4.8%）である。回答なしで年齢不明の24人を除き、「研究継続群」と「他分野就職検討群」の年齢平均値をみると「研究継続群」の年齢平均は32.63歳（N=295）、「他分野就職検討群」の年齢平均32.81歳（N=220人）であり、年齢の平均には有意差はない。



図IV-6-1 年齢別・将来の意向

(3) 性 別

「他分野就職検討群」231人中男性184人（79.7%）、女性29人（12.6%）、性別不明者18人（7.8%）である。分析対象者のポストドクターの性別比は、559人うち男性455人（81.4%）、女性68人（12.2%）、性別不明者36人（6.4%）であり、「他分野就職検討群」の女性の比率はほぼ母数を反映していると推測される。

(4) 身分別

身分別の結果は表IV-6-2のとおりであるが、身分別の有意差は認められなかった。

表IV-6-2 身分別今後の意向

	今後の意向		合計
	研究継続群	他分野就職検討群	
現在の身分 無給PD	16 5.2%	18 7.8%	34 6.3%
有給PD	216 70.4%	157 68.0%	373 69.3%
任期付研究員	75 24.4%	56 24.2%	131 24.3%
合計	307 100.0%	231 100.0%	538 100.0%

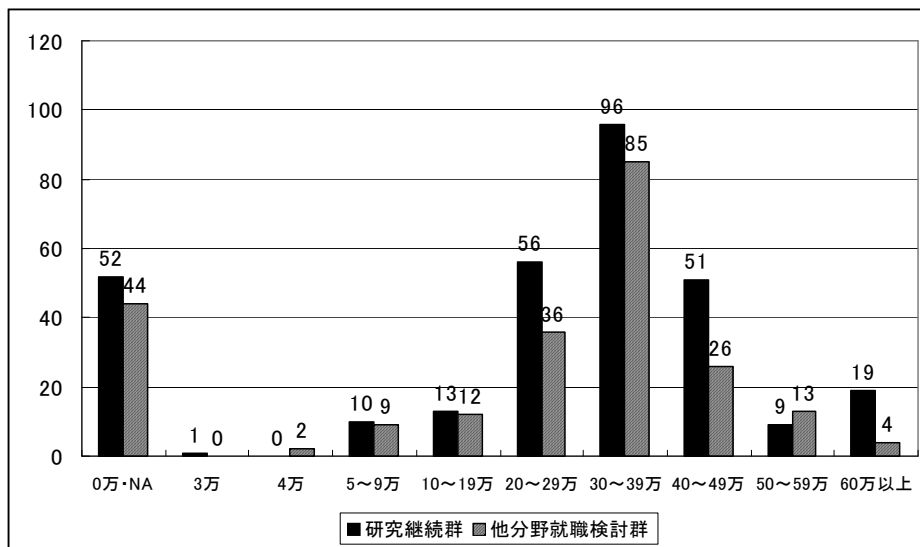
(5) 配偶者・子どもの有無

「他分野就職検討群」のうち配偶者がいる者は82人(35.8%)であり、子どもがいると回答した者は55人(24.7%)である。「研究継続群」「他分野就職検討群」に配偶者の有無と子どもの有無に関してそれぞれ χ^2 検定を行なったが有意差は認められなかった。

(6) 収入

収入として、「研究継続群」「他分野就職検討群」ともに最も多いのは30～39万円である。収入については有意差($\chi^2=17.01, df=9, p<.05$)がある。

次いで20～29万円、40～49万円である。総務省2004年家計調査によれば、勤労者世帯の30～39歳の平均年収は608万円であり、ポストドクターでも収入が比較的高い者は年齢相応の収入と言えるものの、表IV-6-3の自由記述に見られるように、学歴、将来保証、ボーナスがないこと等を換算すると平均的には低い水準との見方もできる。



IV-6-2 収入別・研究継続群と他分野就職検討群の分布

以上をまとめると、属性において、「他分野就職検討群」と「研究継続群」との間で、年齢、性別、身分別、配偶者・子どもの有無について有意差はなく、有意差があったのは、最終学歴と収入であった。

3. 「他分野就職検討群」のおかれた状況や意識

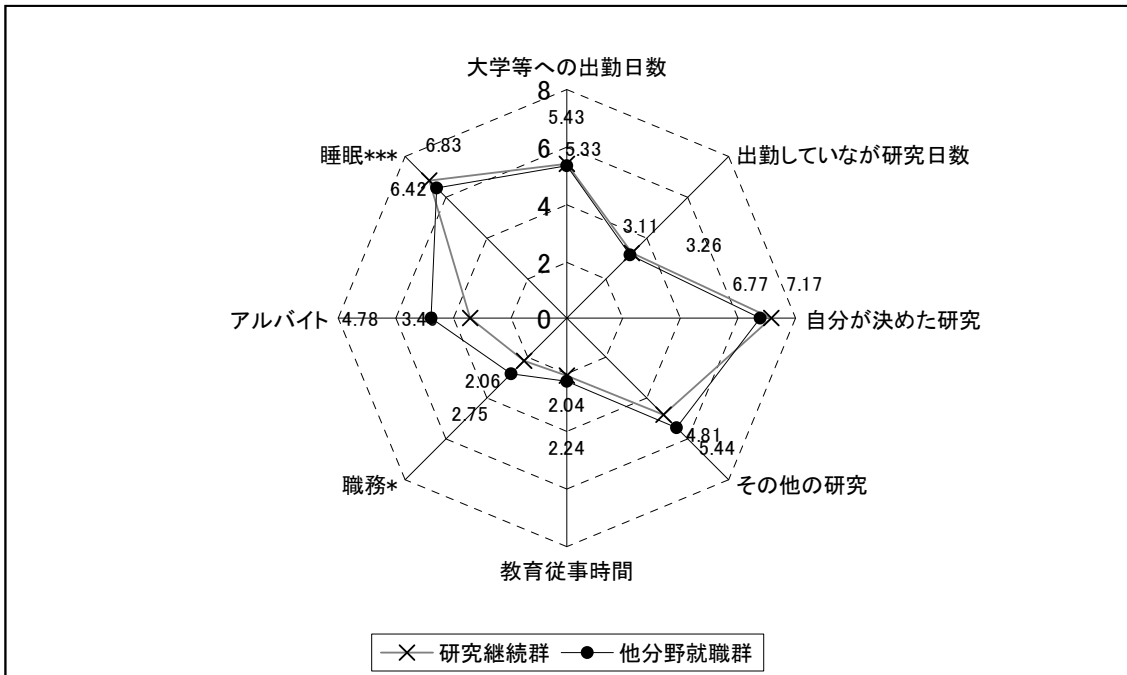
(1) 生活時間

システム上の問題で「II. 調査の実施方法の概要」で指摘されているとおり、生活時間はデフォルトで0日(時間)が入っており、実数の0日(時間)、もしくは回答なし(NA)であるかが判断できない。そのため、これらを欠損値とし除外しそれ以外の平均値を算出した。

平均値を生活時間のそれぞれについて求めたところ、「他分野就職検討群」が「研究継続群」に比べて平均時間数が多いのは、「自分以外がテーマを決めた研究」5.44時間(「研究継続群」: 4.81時間)、「教育に携わる時間」が2.24時間(「研究継続群」: 2.04時間)、「アルバイト」が4.78時間(「研究継続群」: 3.40時間)である。

表IV-6-3 ポストドクターの収入（自由記述）

1. ポストドク問題の最も大きな問題は、次の仕事を探すことや、常勤職に就くことのように、とらえられているように思います。しかし、それは理由の半分にすぎません。残りの半分は、待遇の悪さです。給料が少ない。私は32歳の時、ポストドクとして年収400万円でした。しかし、修士修了で大企業（開発）に就職した友人の年収は800万円です。文字通り2倍違います。しかも、学部卒（SE）の友人も年収800万円です。ポストドクの給料は時給でした。大学、大学院を修了し、学問の最高峰である博士の学位を取得して、ポストドクへ就職したら時給で給料をもらうというのはどういうことか。大学のポストドクの給料は、会社の給料とあまりにも差が開きすぎています。これらのことが、ポストドクの人たちを精神的に鞭打ち、虐げています。年収400万で生活はできます。しかし、貯金はほとんど貯まりません。
2. 年金・健康保険：ポストドクは国民年金、国民健康保険です。自営業者、アルバイトと同じです。
3. 雇用保険：ポストドクは無し。契約期間後の本人の生活は、全く考慮されていません。
4. 住宅手当、寮の完備：大企業では住宅手当がありますが、ポストドクにはありません。住宅手当が無い中小企業でも、寮があって家賃2万円以下だったりします。ただでさえ少ない給料なのに、さらにポストドクへ大きな負担となります。
5. 日本学生支援機構などで、非常勤職員は不利になる。奨学金を受けていた人は、小中高校の先生または大学の助手や教授などになると、奨学金が免除される、などの制度があります。しかし、ポストドクは非常勤職員のため、免除されない扱いです。現実には、博士課程修了後、ポストドクになり、それから常勤職になるのが、一般的なキャリアだと思いますが、このことが考慮されていないように思います。本来、奨学金を返すのが当たり前ですが、ただでさえ給料が少ない上に、奨学金の返済があるのは負担になります。（有給PD 33歳）



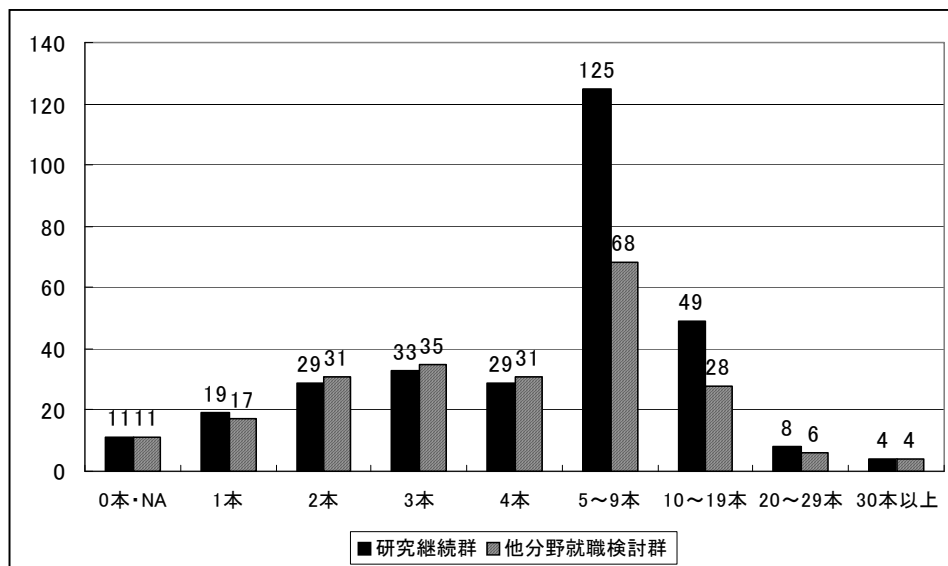
$p^* < .05$ $p^{**} < .01$ $p^{***} < .001$

図IV-6-3 生活時間

この結果から、「他分野就職検討群」は、「研究継続群」に比べて、自分が決めたテーマではなく与えられた研究を行う傾向があり、教育従事時間、職務、アルバイトなど研究以外の時間が多く睡眠も短い。平均値を見ると、「職務」($t = -2.10, df = 137, p < .05$)、「睡眠時間」($t = 4.62, df = 449, p < .001$)に有意差が見られた。

(2) 業績

過去3年間の査読付論文数は図IV-6-4のとおりである。どちらの最頻値も5本から9本であり、「他分野就職検討群」と「研究継続群」との間に統計的な有意差はない。



図IV-6-4 過去3年間の査読付論文数

(3) 満足感

満足感の項目をポストドクター全体の平均値を見たのが、表IV-6-4である。5件法で内容を聞いているので3を基準値とすると、基準値を超えているのは、研究・教育関係の項目（「研究上の刺激」(3.71)、「研究時間」(3.62)、「指導教員」(3.62)、「研究環境」(3.58)、「教育」(3.56)、「人間関係」(3.49)、「健康」(3.40)、「研究費」(3.12)、「収入」(3.03)である。反対に、基準値以下であるのは、「現在の生活全般」(2.95)、「社会保険制度」(2.90)、「自分の能力」(2.71)、「将来の見通し」(1.82)の順である。

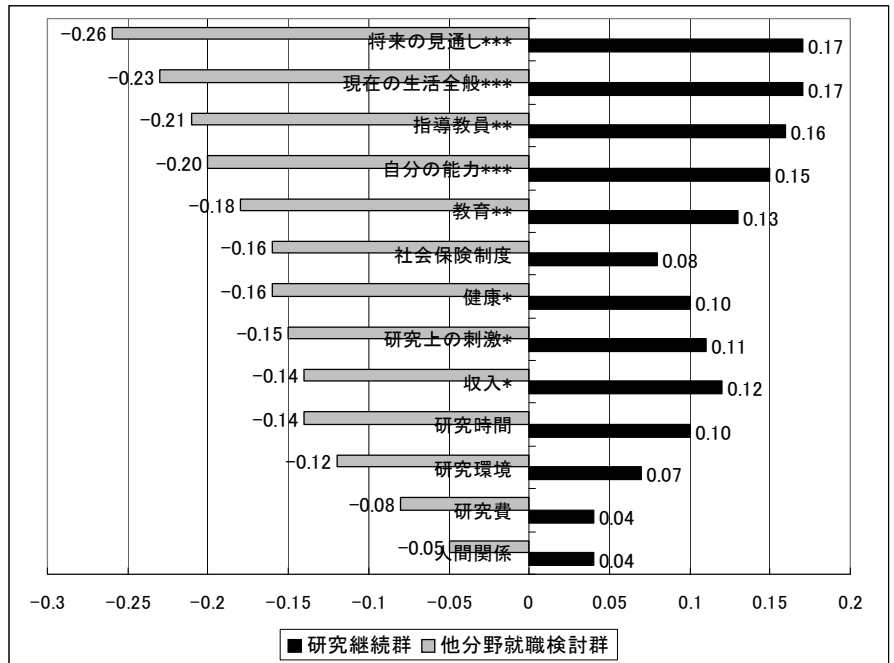
次にポストドクター全体の満足感の平均値に対し、「研究継続群」と「他分野就職検討群」に分けて全体の平均値からのそれぞれの平均値の差を見たところ、図IV-6-6のとおり、すべての項目で「他分野就職検討群」の方の満足感が低い。

この2群の平均値の差を見ると、

- ① 0.1%有意水準：「自分の能力」($t = 3.62, df = 534$)「将来の生活の見通し」($t = 5.33, df = 533$)「現在の生活全般」($t = 3.95, df = 531$)
- ② 1%有意水準：「自分のこれまで受けた教育」($t = 2.86, df = 534$)「指導教員の指導」($t = 3.37, df = 534$)
- ③ 5%有意水準：「収入」($t = 2.13, df = 535$)「研究上の刺激」($t = 2.56, df = 533$)「健康」($t = 2.32, df = 533$)、でそれぞれ有意差が認められた。

表IV-6-4 ポストドクターの満足感の平均

	満足感の項目	平均値
満足感 (+)	研究上の刺激	3.71
	研究時間	3.62
	指導教員	3.62
	研究環境	3.58
	教育	3.56
	人間関係	3.49
	健康	3.40
	研究費	3.12
	収入*	3.03
	満足感 (-)	現在の生活全般
社会保険制度		2.90
自分の能力		2.71
将来の見通し		1.82



p* < .05 p** < .01 p*** < .001

図IV-6-5 研究継続群と他分野就職検討群別・満足感の平均差

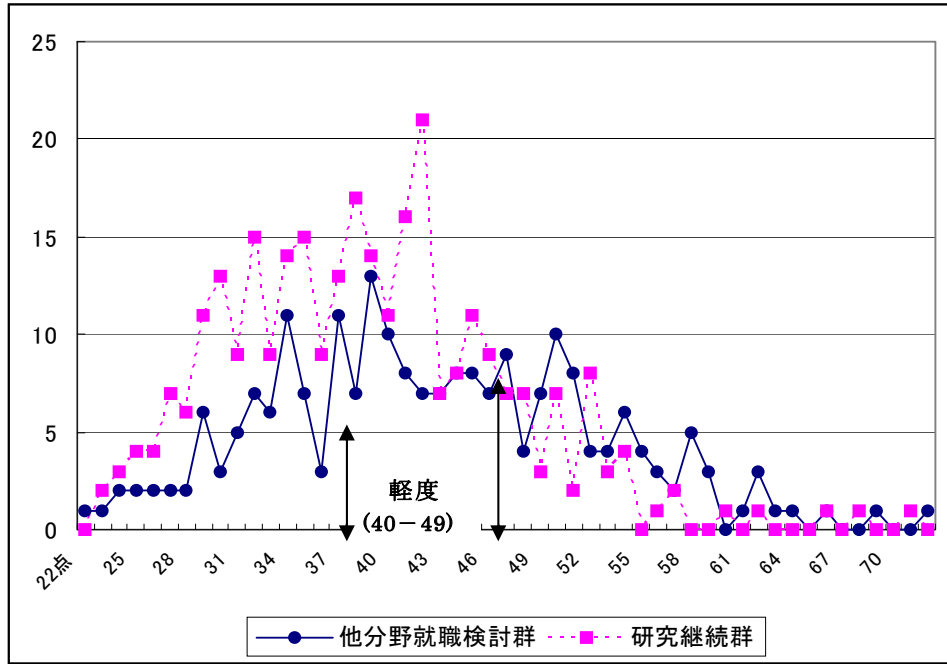
(4) 抑うつ傾向

SDS 尺度の得点により、抑うつの程度を判定すると、「他分野就職検討群」の4人に1人が中程度の抑うつ傾向にある。点数の分布は、図IV-6-6のとおりであり、統計的に有意差がある ($\chi^2=22.69, df=2, p<.001$)。

表IV-6-5 抑うつ傾向

	研究継続群	他分野就職検討群	合計
抑うつ傾向なし	165	91	256
	55.6%	40.6%	49.1%
軽度の抑うつ傾向	100	75	175
	33.7%	33.5%	33.6%
中程度の抑うつ傾向	32	58	90
	10.8%	25.9%	17.3%
合計	297	224	521
	100.0%	100.0%	100.0%

SDS 尺度の平均値を見てみると、「研究継続群」が平均値 38.8、SD が 8.24 であり、「他分野就職検討群」は 42.7 で SD は 9.63 であった。「研究継続群」と「他分野就職検討群」に抑うつ傾向で差があるかどうか検定したところ有意差が見られた ($t=-4.85, df=437, p<.001$) この結果と平均値から、「他分野就職検討群」が「研究継続群」に比べて相対的に抑うつ傾向が強いと考えられる。

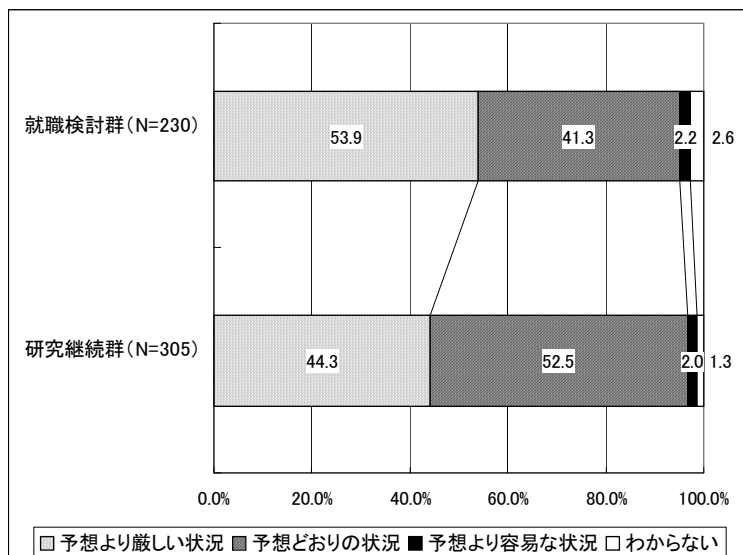


図IV-6-6 SDS得点の分布

(5) 就職の認知

① 就職状況の予想

「現在の常勤学術職（アカデミック・ポスト）への就職状況は、あなたが博士課程修了時点で予想したものと比べてどうですか」という問いに対する「他分野就職検討群」と「研究継続群」別の回答が図IV-6-7である。予想より厳しい状況と回答した率は、「他分野就職検討群」で53.9%であり、「研究継続群」の44.3%よりも高い割合である。しかし、統計的有意差はない。

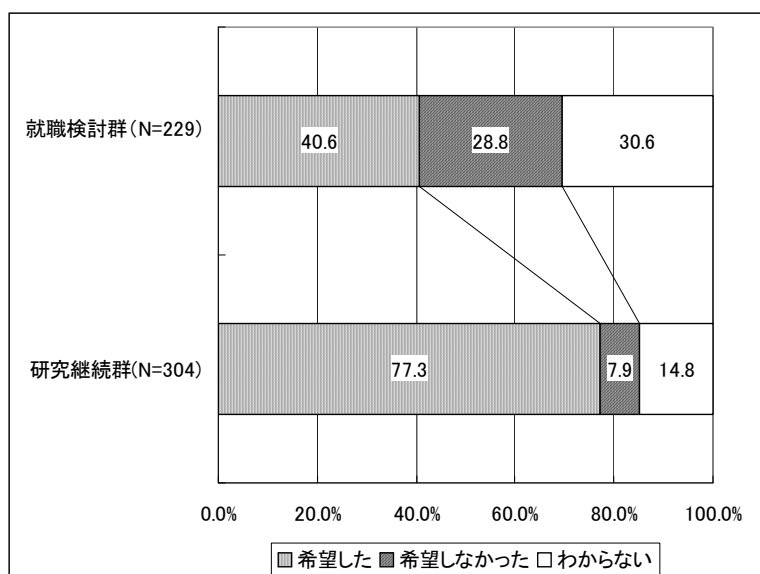


図IV-6-7 就職状況の予想

② 状況を予見した場合の就職希望

「博士課程修了時点で現在の状況を予想していたとしたら、あなたは常勤学術職（アカデミック・ポスト）への就職を希望したと思いますか」という問いに対しては、「他分野就職検討

群」と「研究継続群」とを比較すると、希望したとの現状肯定に係る回答は、「他分野就職検討群」の場合、40.6%であるのに対し、「研究継続群」では、77.3%にのぼっており、有意差が認められた ($\chi^2=77.49, df=2, p<.001$)。

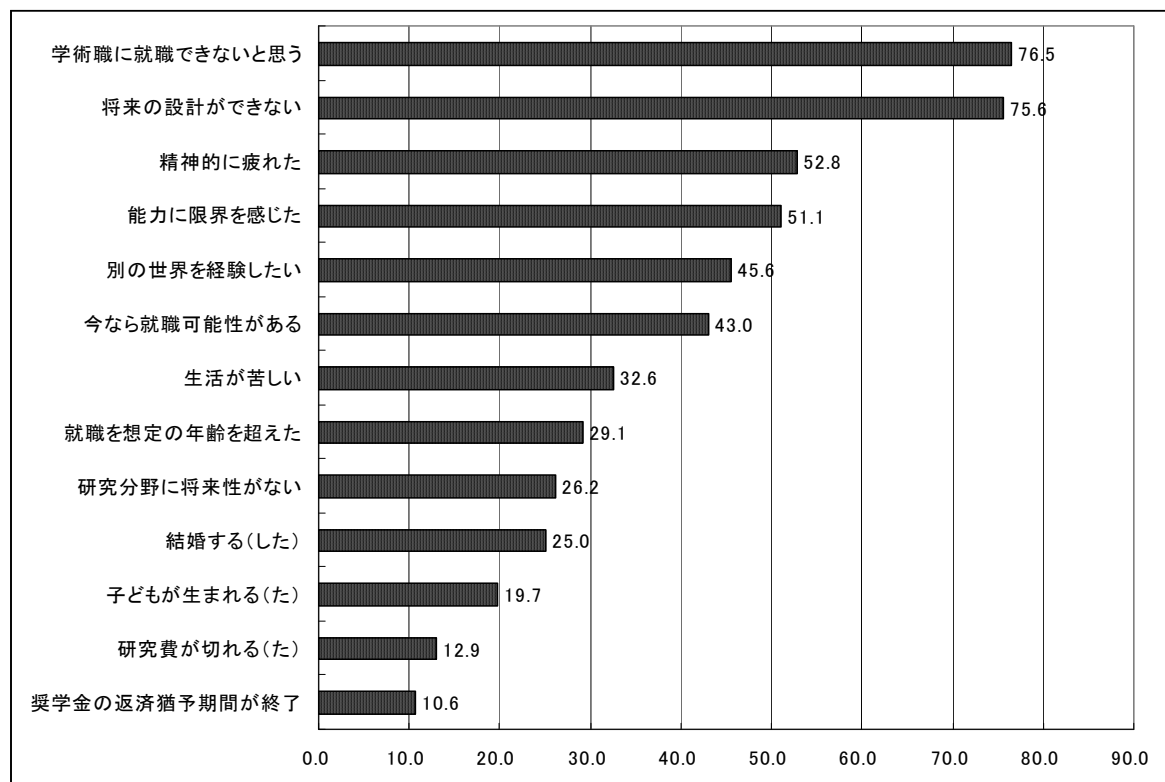


図IV-6-8 状況を予見した場合の就職希望

(5) 就職検討の理由

①単純集計

他分野就職検討群の231人の就職を検討し始めた理由を見ると、「学術職に就職できないと思う」が76.5%で最も多く、次いで「将来の設計ができない」75.6%、「精神的に疲れた」52.8%、「能力に限界を感じた」51.1%となっている。



図IV-6-9 就職検討の理由

②因子分析

就職検討の理由をさらに検討するために、因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行い、固有値 1 以上のものを抽出した結果、4 因子が抽出された。第 1 因子は、子どもの誕生、結婚、奨学金の返済、研究費の終了などライフイベントや研究費に関わることから「生活・経済事情」、第 2 因子は、将来設計、就職の可能性、精神的疲労、生活の苦しさ、想定年齢超過であり、「将来への不安・悲観的感情」、第 3 因子は、能力の限界、研究分野の将来性であり、「能力・研究分野への見切り」、第 4 因子は、就職の可能性、別の経験希望などであり、「積極的就職志向」ということができる。

表Ⅳ-6-6 就職の理由についての因子負荷量

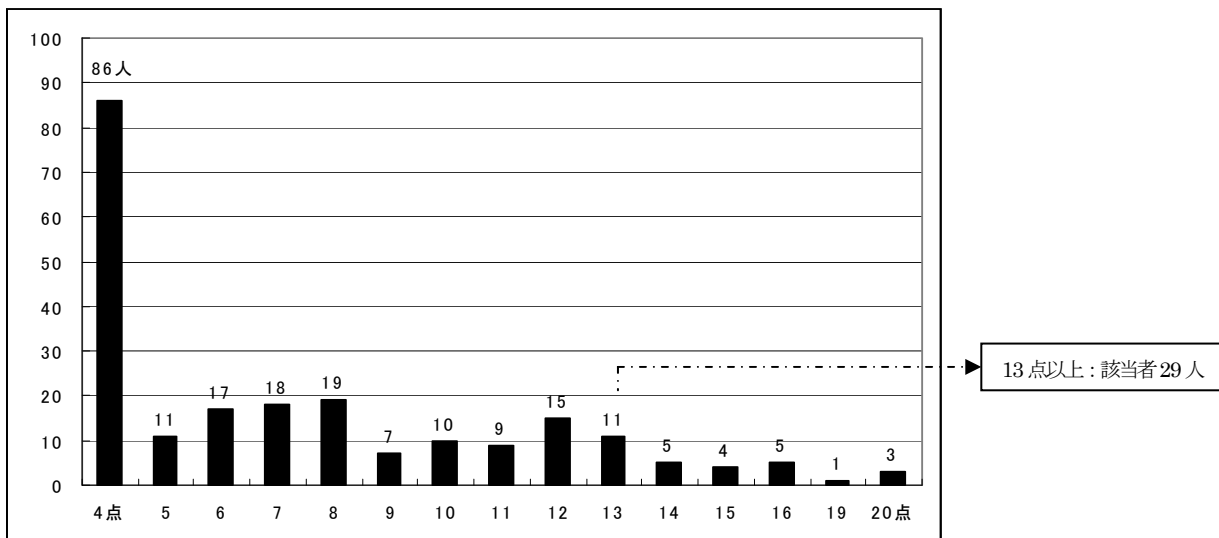
項 目	1. 生活・ 経済事情	2. 将来への不 安・悲観的感情	3. 能力・研究分野 への見切り	4. 積極的就職 志向
オ. 子どもが生まれる (た) から	.843	.030	-.100	.110
エ. 結婚する (した) から	.805	.114	-.181	.175
ケ. 奨学金の返済猶予期間が終了する (した) から	.618	.113	.297	-.116
ク. 研究費が切れる (た) から	.609	.140	.437	-.177
ス. 将来の設計ができないから	.088	.723	.058	.427
ウ. 常勤学術職に就職できると思えないから	.025	.677	.138	-.077
キ. 精神的に疲れたから	.045	.624	.448	.177
コ. 生活が苦しいから	.422	.593	.148	.018
カ. 常勤学術職への就職を想定していた年齢を超えたから	.366	.414	.336	-.183
イ. 能力に限界を感じたから	-.110	.089	.682	.046
サ. 研究分野に将来性がないから	.211	.243	.626	.063
シ. 今なら企業等への就職の可能性があるから	.072	.190	-.017	.816
ア. 別の世界を経験したいから	-.084	-.516	.374	.604
尺度 (α)	4 項目 α = .742	5 項目 α = .723	2 項目 α = .378	2 項目 α = .399

主成分分析、バリマックス法、固有値 1 以上、累積寄与率 60.5%

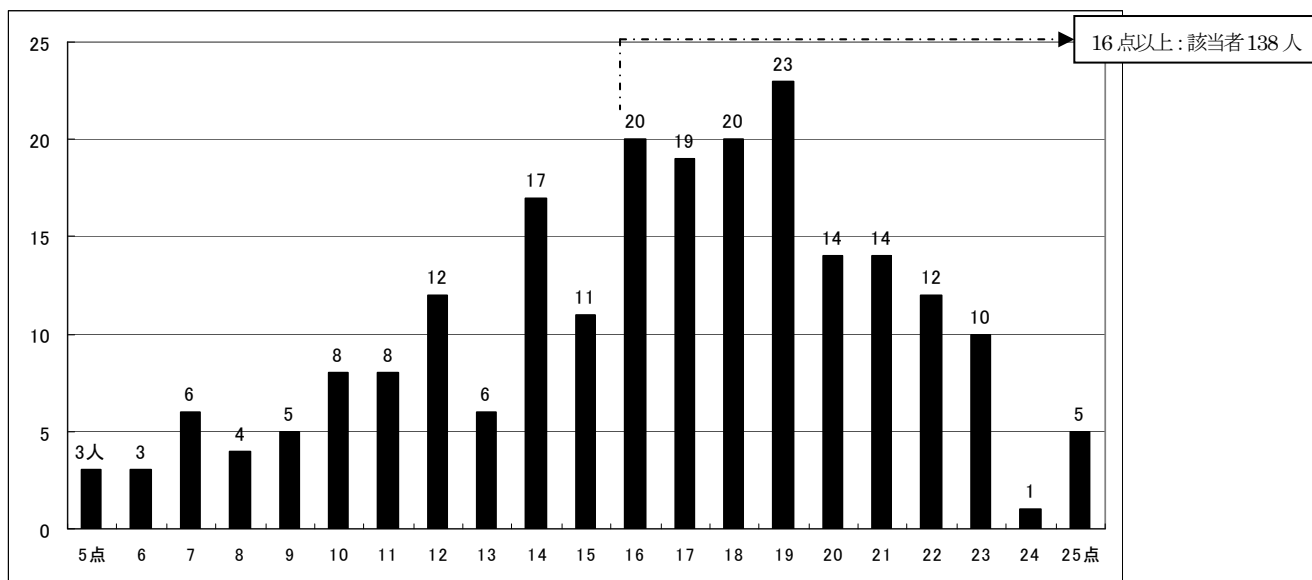
それぞれの因子ごとに尺度として取り扱うことにし、第 1 因子 4 項目、第 2 因子 5 項目、第 3 因子 2 項目、第 4 因子 2 項目について、それぞれ信頼性分析を行ったところ、第 1 因子 ($\alpha = .742$)、第 2 因子 ($\alpha = .723$)、第 3 因子 ($\alpha = .378$)、第 4 因子 ($\alpha = .399$) である。

それぞれの因子ごとに項目を足し挙げてその分布を図示したのが、図Ⅳ-6-10-1 から図Ⅳ-6-10-4 までである。図Ⅳ-6-10-1 は因子 I 「生活・経済事情」の分布図である。4 項目 (4 項目 5 択: 4 点から 20 点の範囲) すべてに「全くあてはまらない」と回答した者 (1 点×4 項目=4 点) が 86 人いる。このように、分布を見ると、生活・経済的事情に全く関係のないとの回答者が突出して多く、分布は特殊な形になっている。

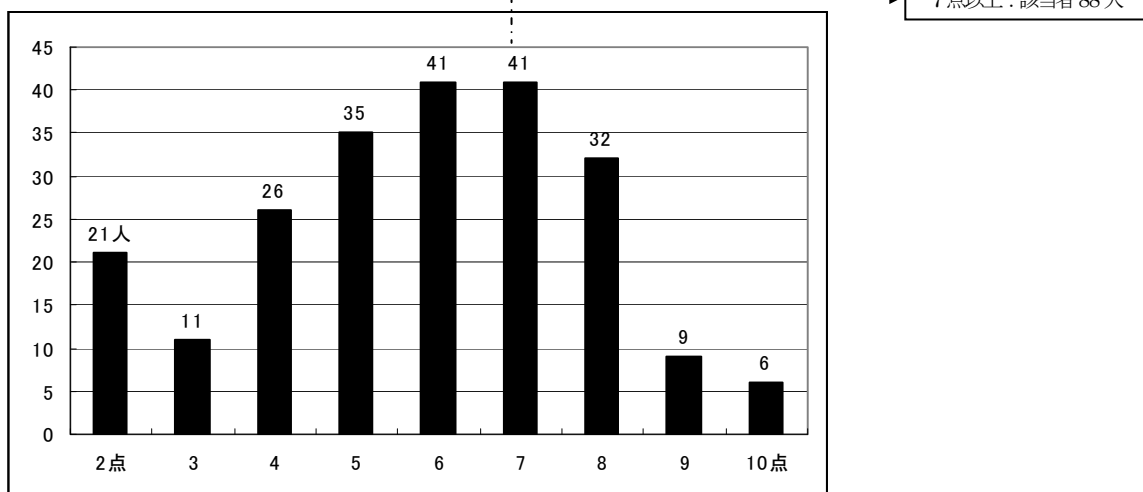
これ以外の因子 II 「将来への不安・悲観的感情」、因子 III 「能力・研究分野への見切り」、因子 IV 「積極的就職志向」の分布図は、図Ⅳ-6-10-2 (5 項目 5 択: 5 点から 25 点の範囲)、図Ⅳ-6-10-3 (2 項目 5 択: 2 点から 10 点の範囲)、図Ⅳ-6-10-4 (2 項目 5 択: 2 点から 10 点の範囲) であるが、ほぼ正規分布に近い形になっている。



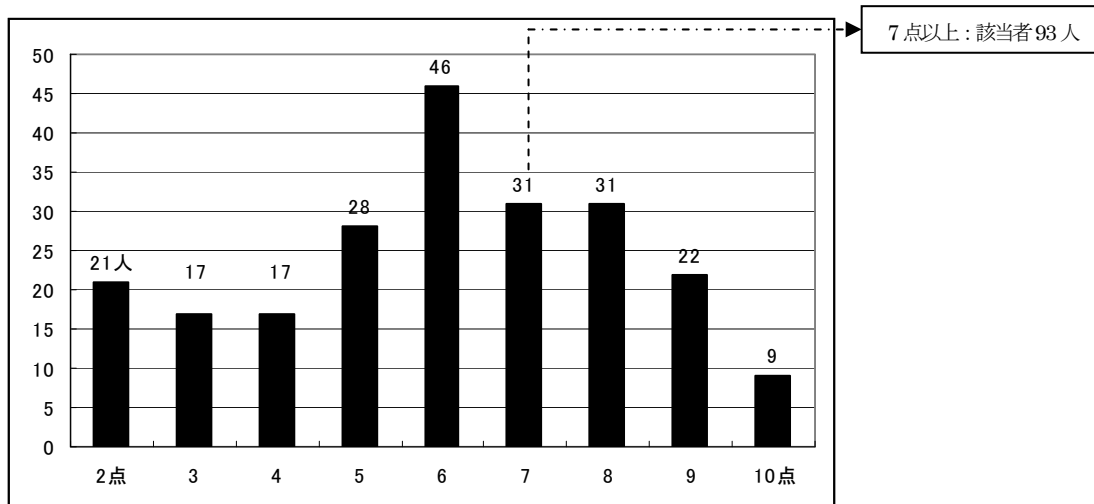
図IV-6-10-1 生活・経済事情得点の分布



図IV-6-10-2 将来への不安・悲観的感情得点の分布



図IV-6-10-3 能力・研究分野への見切りの分布



図IV-6-10-4 積極的就職志向の分布

③高位群と低位群による平均値の比較

理由を聞いた質問項目は、5択（1. 全くあてはまらない、2. あまりあてはまらない、3. どちらともいえない、4. ややあてはまる、5. 非常にあてはまる）なので、因子Ⅰ「生活・経済事情」の4項目の合計点の範囲は、4点から20点になる。この範囲の中間値である12点を基準に上位群（ ≥ 13 点）、下位群（ ≤ 12 点）とする。以下因子Ⅱ「将来への不安・悲観的感情」5項目は上位群（ ≥ 16 点）、下位群（ ≤ 15 点）、因子Ⅲ「能力・研究分野への見切り」2項目は上位群（ ≥ 7 点）、下位群（ ≤ 6 点）、Ⅳ「積極的就職志向」2項目は上位群（ ≥ 7 点）、下位群（ ≤ 6 点）と2群にわけた。それぞれについて、年齢、満足感（全項目足しあげ）、抑うつ傾向（全項目足しあげ）の3つの点について平均値の差を見てある。

この結果を見ると、年齢平均で統計的に有意差があったのは、因子Ⅳ「積極的就職志向」である（ $t = 4.89, df=209, p < .001$ ）。この数字が高い上位群は平均年齢31.3歳で、下位群の34.0歳よりも統計的に有意に若い。このことから、若い方が積極的な理由づけにより他分野就職を検討する傾向があると言えよう。

表IV-6-7 高位群と低位群での平均の差

		年齢平均 (SD)	満足感合計	抑うつ傾向
因子Ⅰ 「生活・経済事情」	上位群 (n=29)	33.7 (4.66)	38.1 (9.79)	42.1 (10.38)
	下位群 (n=181~187)	32.7 (4.35)	39.9 (8.92)	43.0 (9.51)
因子Ⅱ 「将来への不安・悲観的感情」	上位群 (n=133~138)	33.3 (4.19)	37.9 (8.92)	44.5 (9.64)
	下位群 (n=77~80)	32.2 (4.66)	42.2 (8.52)	39.9 (9.21)
因子Ⅲ 「能力・研究分野への見切り」	上位群 (n=84~87)	32.9 (3.96)	39.4 (9.46)	44.5 (9.46)
	下位群 (n=127~132)	32.8 (4.65)	39.7 (8.71)	41.8 (9.71)
因子Ⅳ 「積極的就職志向」	上位群 (n=88~91)	31.3 (3.24)	40.9 (8.47)	42.9 (9.2)
	下位群 (n=123~128)	34.0 (4.74)	38.6 (9.27)	42.7 (10.1)

$p < .05, p^{**} < .01, p^{***} < .001$

注：①年齢：実数、②満足感の範囲：13~65、③抑うつ傾向：20~80（39点以下は抑うつ傾向なし、40点~49点は軽度の抑うつ傾向、50点以上は中程度の抑うつ傾向）

満足感については、因子Ⅱ「将来への不安・悲観的感情」は上位群の満足感が統計的に有意に低い（ $t = 3.45, df=214, p < .001$ ）。また、抑うつ傾向では、因子ⅠからⅣまでほぼすべての因子の上位群、下位群で軽度の抑うつ傾向とされる40点を超過している（因子Ⅱの下位群は39.9のみ40点以下）。その中でも、因子Ⅱ「将来への不安・悲観的感情」（ $t = -3.48, df=214, p < .001$ ）と因子Ⅲ「能力・研究分野への見切り」（ $t = -2.348, df=214, p < .001$ ）では、上位群に統計的に有意に抑うつ傾向が強いことがわかる。

④ 相関

これらの4つの因子間と年齢、SDS尺度（抑うつ尺度）得点合計、満足感の合計を相関という形で見たのが表Ⅳ-6-8である。

この結果から、因子Ⅰ「生活・経済事情」、因子Ⅱ「将来への不安・悲観的感情」、因子Ⅲ「能力・研究分野への見切り」は互いに相関関係にあり、それぞれ満足感と負の関係、SDS尺度と正の関係がある。つまり、これらの因子は不満と抑うつに関連しており否定的な感情を伴うものと言える。しかし、因子Ⅳ「積極的就職志向」のみこれらの3つの因子と傾向が異なり、年齢との間に負の相関、満足度との間に弱い相関がある。つまり、この因子Ⅳが高い者は相対的に若く満足感をいだいている層であり、就職に対する肯定的な姿勢が推測できる。

また、SDSと満足度との間には強い負の相関があり、対象者の心理状態を表側から満足感を、裏側から抑うつ傾向によって測定していると言える。

表Ⅳ-6-8 Pearson の相関係数

		生活・経済 的事業	将来不安・悲 観的感情	能力・研究分 野への見切り	積極的就 職志向	年齢	SDS合計	満足感合計
生活・経済的事業	相関係数	1	.442**	.158**	.037	.012	.035	-.108**
	有意確率(両側)		.000	.000	.326	.752	.357	.004
	N	724	715	723	719	700	688	712
将来不安・悲観的感情	相関係数	.442**	1	.458**	.116**	-.080*	.301**	-.260**
	有意確率(両側)	.000		.000	.002	.034	.000	.000
	N	715	721	720	719	697	684	708
能力・研究分野への見切り	相関係数	.158**	.458**	1	.246**	-.234**	.308**	-.230**
	有意確率(両側)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	723	720	728	724	704	691	715
積極的就職志向	相関係数	.037	.116**	.246**	1	-.214**	-.056	.034
	有意確率(両側)	.326	.002	.000		.000	.141	.360
	N	719	719	724	725	701	688	712
年齢	相関係数	.012	-.080*	-.234**	-.214**	1	-.133**	.050
	有意確率(両側)	.752	.034	.000	.000		.000	.050
	N	700	697	704	701	1608	1453	1527
SDS合計	相関係数	.035	.301**	.308**	-.056	-.133**	1	-.496**
	有意確率(両側)	.357	.000	.000	.141	.000		.000
	N	688	684	691	688	1453	1501	1461
満足感合計	相関係数	-.108**	-.260**	-.230**	.034	.050	-.496**	1
	有意確率(両側)	.004	.000	.000	.360	.050	.000	
	N	712	708	715	712	1527	1461	1580

** 相関係数は1%水準で有意(両側)です。

* 相関係数は5%水準で有意(両側)です。

このように、総じて将来への不安・悲観的感情を持つ者の特徴は、年齢が高く、生活・経済事情を抱え、能力・研究分野を見限る感情を持ち、抑うつ性が高く満足感は低い。反対に、積極的就職志向の者は、年齢が若く満足感も相対的に高い。このように、年齢が高い者は将来への不安や悲観的感情があるが、若い者は積極的に就職志向を持ち満足感を抱く傾向があるという結果は、他分野就職検討群の心理に年齢が大きく影響していることを意味する。

また、抑うつ性は、生活・経済事情などのライフイベントとは無縁に、将来への不安や悲観的感情、能力・研究分野への見切りと深く関係していることがわかる。

以上、「他分野就職検討群」と「研究継続群」とを比較すると、①生活時間では、**「他分野就職検討群」は職務が多く睡眠時間が少ない**。②業績については二つの群では差はない。③博士課程の時点で現在の就職の厳しさの予見では差はないが、状況を予見した場合でも常勤学術職の就職を希望したかについての回答は、「研究継続群」が8割近い数字であるのに対し、**「他分野就職検討群」では4割に留まり現状否定的**である。また、④「他分野就職検討群」の傾向として、心理的な指標である**満足感の低さ**、またその合わせ鏡でもある**抑うつ傾向が高い**傾向がある。満足感は、「研究継続群」と比べて、相対的にすべてにおいて低い、とりわけ総合的な満足感を意味する**「現在の生活満足感」と「自分の能力」についての満足感が低い**。「自分の能力」についての満足感の低さは、自尊感情との関係からも留意すべき点である。⑤**抑うつ傾向については、「他分野就職検討群」の4分の1に見られ**、「研究継続群」と比べて平均値も高い。

このことから、因子分析で明らかになった若手で積極的に他分野に進出しようとする層を除き、「他分野就職検討群」のうち特に配慮の対象となるのは、現状を否定する心理機制を行っている者たちであり、自尊感情の低さを伴った消極的動機による他分野就職検討を考慮する層である。

4. まとめ

(1) 心理的負荷

他分野就職検討群で顕著な心理は、満足感の低さと抑うつ傾向の高さである。ポストドクターは精神的な負荷のもとで、厳しい競争社会の中で研究継続のために強靱な精神力が求められている。

面接調査でのポストドクターの言葉によれば、「現状を見ていると精神的に淘汰されていくという感じだと思いますよ。そのポジションが取れなければ、どんどん精神的に追い詰められていくので。いす取りゲームに敗れた順に追い詰められていくという、そんな感じがします。」

(男性・30代前半・未婚) という状況である¹。

就職を検討し始めた理由としては、「常勤学術職に就職できるとは思えないから」「将来設計ができないから」との回答が多いことは、将来への不確実性や不安が就職を検討するポストドクターに重くのしかかっていることを如実に物語る。

このようなポストドクターの心理的負荷を軽減するためには、常勤研究職以外に展開するキャリアプランのモデルが提示されることが望ましい。このことは、博士課程進学者数に応じた社会の労働力配置を計画的に想定し、ポストドクターに提示することを意味する。

¹ 国立教育政策研究所『理系高学歴者のキャリア形成に関する実証的研究報告書（I）』平成19年8月

(2) 現状否定の回避

このように、ポストドクターで他分野への就職を検討している者の多くは、年齢が若く、「別の経験をしたい」「今なら企業等への就職の可能性があるから」などの積極的な就職志向を持つ者を除き、将来への不安や悲観的感情、能力・研究分野への見切りなどのマイナスの心理的感情によって動機づけられている。

ポストドクターの常勤学術職の労働市場の需給バランスを見れば、ポストドクターが常勤職を得るには、多くが他分野に就職をすることは必須である。競争から離れて現実的な割り切りを求められる他分野への就職を検討する者たちに対しては、その感情に沿ったきめ細かい支援が必要である。また、「研究継続群」であっても、研究継続の理由として多い「専門分野を変更したくないから」「常勤学術職にいつかは必ず就けると思うから」といった回答は半数以下であり、自由記述に頻繁に見られる「研究が好きだから」という理由が本質的な研究継続の理由と推測される。つまり、「研究継続群」では好きな研究に従事するという思いが研究継続を支えているわけであり、これらの者たちの何割かは一定の時期に精神的なゆらぎから他分野就職の検討を始めることが予想される。つまり、「研究継続群」の一部は常に「他分野就職検討群」の潜在層であり、研究中心の生活時間や生活スタイルから離脱を考え始める時点で、今回の「他分野就職検討群」の多くと同様、おそらく負の感情を抱かざるを得ないであろう。

(3) 求められる心理的支援

ポストドクターが求めている支援策としては、前章の土屋(岡田)²の指摘にあるとおり、「職業(仕事内容)に関する情報提供」と「就職先(企業等)の求人情報」などの情報提供へのニーズが高く、心理的カウンセリングに対する要望は低い。もちろん、積極的に新しい別の経験を求める相対的に若い層に対しては、的確な情報提供が最も重要であり、その支援で十分な場合もありえよう。しかし、抑うつ傾向や満足感の結果から見れば、「他分野就職検討群」では、多くの者がメンタルな面へのサポートに対する潜在的なニーズがあると推測される。

そのため、下村³が抑うつ傾向の分析から述べているように、「他分野就職検討群」に対しては、キャリア支援に付随する形で心理的支援を行なうことが殊更必要と思われる。その際、長い目で見れば、真に能力がある者は必ずその能力が評価されるものであるとの認識を持たせ、無為な否定的自己像や敗北者意識を抱かせないことが肝要になる。また、その能力に応じた処遇や活躍が学術界以外でも可能になるよう、ポストドクターの社会での正当な評価を確立するための働きかけが必要であろう。その意味では、研究継続から他分野に就職を検討する移行期においては、より配慮のなされた手厚い情報提供とメンタルな支援が必要であり、個別に対応する専門的な体制が臨まれるものである。

ポストドクターは、若手の研究者として研究の最前線で研究の発展、活性化を担っている。それらの者たちが、常勤学術職のポジションに就けない場合でも、社会的に優遇されるような社会基盤の整備が重要である。このことは、今後の科学技術創造立国の前提であり、基本的課題として社会全体で真摯に認識されるべきことに思われる。

²土屋(岡田) 葉子「5. 希望するアカデミック・ポスト以外の職種と受けたい支援」(本報告書所収)

³下村英雄「1. 若年理系高学歴者の心理的な側面に関する検討」(本報告書所収)

1. 調査票

研究者のキャリア支援に関する調査

Q1. 性別

1. 男 2. 女

Q2. 年齢

2007年9月1日現在 年齢:

Q3. あなたの現在の身分は次のどれですか。

1. 博士課程大学院生
 2. 無給ポストドクター(非常勤研究員を含む)
 3. 有給ポストドクター(非常勤研究員を含む)
 4. 任期付常勤職(再任不可)
 5. 任期なし常勤職/任期付常勤職(再任可)
 6. 所属なし ⇒Q4. へ

SQ3-2 所属機関に授業料・研修費等を支払っていますか。

- 支払っている
 支払っていない

SQ3-3 任期は何年で現在何年目ですか。あてはまる数字を記入してください。

年任期の 年目

SQ3-4 任期は何年で現在何年目ですか。あてはまる数字を記入してください。

年任期の 年目

SQ3-5 次のどの機関に所属していますか。(大学については、1, 2 の別もお答えください。)

1. 大学(大学共同利用機関、附置研究所を含む)で専門分野に関連する研究・教育に従事
 2. 大学(大学共同利用機関、附置研究所を含む)1. 以外
 3. 国公立・独立行政法人等研究機関(大学を除く)
 4. 企業
 5. 短大・高等専門学校
 6. 高等学校
 7. 中学校
 8. 小学校
 9. その他(具体的に)

Q4. 博士課程修了時(予定を含む)の専攻分野を下の枠内から選択してください。
枠内に該当する専攻分野がない場合は「11.その他」を選び具体的な専攻分野を記入してください。

-
- 1. 素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理
 - 2. 物性Ⅰ(光物性・半導体・誘電体)
 - 3. 物性Ⅱ(磁性・金属・低温)
 - 4. 数理物理・物性基礎
 - 5. 原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ
 - 6. 生物物理・化学物理
 - 7. 応用物性・結晶工学
 - 8. 薄膜・表面界面物性
 - 9. 応用光学・量子光工学
 - 10. 応用物理学一般
 - 11. 物理教育・科学史
 - 12. その他(具体的に:)
-

Q5. あなたは博士課程修了時と現在の専攻分野が変わりましたか。(博士課程大学院生は Q6. へ)

-
- 1. 変わらない ⇒Q6. へ
 - 2. 変わった
-

SQ5-1. 「2.変わった」と回答した方にお聞きします。現在の専攻分野について、下の枠内から選択してください。
枠内に該当する専攻分野がない場合は「11.その他」に具体的な専攻分野を記入してください。

-
- 1. 素粒子・原子核・宇宙線・宇宙物理
 - 2. 物性Ⅰ(光物性・半導体・誘電体)
 - 3. 物性Ⅱ(磁性・金属・低温)
 - 4. 数理物理・物性基礎
 - 5. 原子・分子・量子エレクトロニクス・プラズマ
 - 6. 生物物理・化学物理
 - 7. 応用物性・結晶工学
 - 8. 薄膜・表面界面物性
 - 9. 応用光学・量子光工学
 - 10. 応用物理学一般
 - 11. 物理教育・科学史
 - 12. その他(具体的に:)
-

Q6. 専門分野の中で、あなたは理論系と実験系のどちらに属しますか。

-
- 1. 理論系
 - 2. 実験系
 - 3. 理論と実験のどちらも
 - 4. その他(具体的に:)
-

Q7. あなたの大学・学部から博士課程までの学歴を下記欄に記入してください。

*注: 大学名は正式名称を書いてください。例えば、お茶の水女子大学の人は「お茶大」ではなく「お茶の水女子」と書いてください。

学校種	(1) 卒業・修了年	(2) 大学・大学院
1. 大学・学部	西暦 <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> 大学
2. 大学院・修士課程/ 博士課程前期	西暦 <input type="text"/> <input type="text"/> * 在学中の場合は空欄	<input type="text"/> 大学大学院
3. 大学院・博士課程/ 博士課程後期	西暦 <input type="text"/> <input type="text"/> * 在学中の場合は空欄	<input type="text"/> 大学大学院

Q8. あなたはすでに博士号を取得していますか。

1. 取得した 2. まだ取得していない ⇒Q9. へ

SQ8-1. 「1. 取得した」と回答した方にお聞きます。いつ取得しましたか。

西暦

SQ8-2. あなたは、ポストドクターの経験(海外でのポストドクターとしての研究歴を含む)がありますか。常勤職の方は常勤職に就職するまでの状況を記入してください。

1. なし
 2. あり 回数

SSQ8-2-1 下の表にポストドクターの経歴について、古い順から詳細をお書きください。

なお、「(1) 期間(西暦年)」の欄は半角数字を用いて、「1998」などのように記入してください。

	(1) 期間(西暦年)	(2) 国名	(3) 所属研究機関	(4) 給与の有無
1	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
2	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
3	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
4	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
5	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
6	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
7	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給
8	<input type="text"/> <input type="text"/> ~ <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/> 有給 <input type="radio"/> 無給

SQ8-3. 任期なし常勤職や再任可能な任期つき常勤職についている方は、いつ常勤職に就いたかを記入してください。

(常勤職の方のみ: 年 月)

Q9. あなたの1週間と1日の生活時間について、おおよその数字を記入してください。

(1)1週間(日・祝日を含む)

1. 大学・研究所等への登校・出勤日数 週 平均 日
2. 登校・出勤していないが研究している日数 週 平均 日

(2)1日

1. 研究している時間(自分でテーマを決めた研究) 1日 平均 時間
2. 研究している時間(自分以外がテーマを決めた研究) 1日 平均 時間
3. 教育に携わる時間 1日 平均 時間
4. 研究・教育以外の職務の時間 1日 平均 時間
5. アルバイト(TA・RAを除く)の時間 1日 平均 時間
6. 睡眠時間 1日 平均 時間

Q10. あなたの過去3年間の研究業績(連名・共著を含む)について、おおよその数字を記入してください。

1. 査読付論文数 本
2. 学会・研究会での発表回数(日本語による発表) 回
3. 学会・研究会での発表回数(外国語による発表) 回
4. 著書・訳書数 冊
5. 査読なし論文・解説記事・紀要など 本
6. 特許申請数 回
7. 科学啓発・普及活動(出前授業など) 回

Q11. あなたは、次のような資質が身についていると思いますか。

	1. 全くあてはまらない	2. あまりあてはまらない	3. どちらともいえない	4. ややあてはまる	5. 非常にあてはまる
ア. 自分の考えを他の人にわかりやすく話をしたり書いたりすることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 他人と協力しながら研究や作業を進めることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 知識や学問よりも、人間性・良識を身につけようとしている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 物事を筋道立てて論理的に考察することができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

オ. 成果をあせらず、地道な勉強を積み重ねることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. すでに確立されている知見にとらわれず、自分の頭で考えることができる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 社会問題に関心がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 人間と自然との関わり合いに関心がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 人の心のメカニズムに関心がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 語学力を身につけるよう積極的に努力している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q12. あなたは、大学・大学院での研究活動を通じて、自分の能力を伸ばすような次のような経験をしたことがありますか。

	1. 全く経験がない	2. あまり経験がない	3. 少しは経験がある	4. かなり経験がある
ア. 国内外の論文や文献を読んで論理や推論によって課題や問題を導いたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 研究に係わる複雑な問題の本質を把握し、解決したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 国外に向けて外国語で論文や発表資料を作成したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 研究グループの中で新しい方針や方法を提案したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 研究グループの中でリーダーシップを発揮したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 研究室の後輩に研究の指導をしたり、アドバイスをしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 国内外の研究グループと研究上のやりとりをしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 研究グループ内のメンバーの意見の違いを解消し、和解させたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 研究会や研究集会を組織したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 国際会議や学会などのサポートの仕事をしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. 研究に必要な機材や物品の購入にあたって業者と交渉したこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 研究プロジェクトに関わる予算やお金の管理をしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ス. 研究室のサーバーやネットワークの管理をしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
セ. 研究室の行事(歓送迎会や懇親会など)の企画や幹事をしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ソ. 研究室の運営に関わる取りまとめの役割を果たしたこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
タ. 研究室の環境を整えるために、清掃や整頓などを進んで行ったこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SQ12-1. その他、大学・大学院での研究活動に付随する事柄で特に自分の能力を伸ばすのに役立ったと感じる経験について自由にお書きください。

Q13. あなたは、次のことに満足していますか、それとも不満がありますか。

	1. 不満	2. やや不満	3. どちらともいえない	4. やや満足	5. 満足
ア. 収入	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 研究費	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 研究環境(スペース、備品など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 研究時間の確保	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 社会保険制度(年金・健康保険など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 自分のこれまで受けた教育	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 指導教員(上司)の指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 研究上の刺激	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 健康	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 自分の能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. 研究室の人間関係や人づきあい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 将来の生活の見通し	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ス. 現在の生活全般(総合満足度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q14. あなたは、将来の進路や現在の生活について、ア. ~ク. のそれぞれのひとびとと(1)修士課程(博士課程前期)在籍時でどれくらい話しあうことがありましたか(2)また、現時点では、どれくらい話しあうことがありますか。(1)と(2)のそれぞれについて、あてはまるものを選択してください。

	(1) 修士課程在学時			(2) 現時点(常勤職の方は採用前の状況について答えてください)		
	1. なかった	2. ときどきあった	3. 頻繁にあった	1. ない	2. ときどきある	3. 頻繁にある
ア. 指導教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 指導教員以外の研究室のアカデミック・スタッフ(助教も含む)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 研究室以外の大学の教員やアカデミック・スタッフ(助教も含む)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 研究室の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 大学・公的研究機関に就職している研究室の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 大学・公的研究機関に就職している研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 企業や官庁に勤めている研究室の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ケ. 企業や官庁に勤めている研究室以外の大学の先輩・同期・後輩	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 研究室・大学関係以外の友人等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. インターネット等バーチャルなネットワークのみを介した友人等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 家族	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q15. 現在の常勤学術職(アカデミック・ポスト)への就職状況は、あなたが博士課程修了時点で予想したものと比べてどうですか。(博士課程在籍者は、修士課程修了時点と現在の状況を比較してお答えください。)

- 1. 予想より厳しい状況
- 2. 予想どおりの状況
- 3. 予想より容易な状況
- 4. わからない

Q16. あなたが博士課程修了時点で現在の状況を予想していたとしたら、あなたは常勤学術職(アカデミック・ポスト)への就職を希望したと思いますか。(博士課程在籍者は、修士課程修了時点についてお答えください。)

- 1. 希望した
- 2. 希望しなかった
- 3. わからない

Q17. 常勤学術職(アカデミック・ポスト)の就職は、何によって左右されていると思いますか。

	1. 全くそう思わない	2. そう思わない	3. どちらともいえない	4. そう思う	5. 非常にそう思う
ア. 本人の能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 本人の努力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 求人状況	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 運	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 学閥や指導教員の力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 知人や家族のネットワーク	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q18. これからの生活に関して、あなたの気持ちは 1. または 2. のどちらに近いですか。常勤職に就いている人は常勤職に就く前の状況を思い出して回答してください。

- 1. 常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外の就職を考えず、可能な限り研究生活を継続
- 2. 常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外の就職も検討

SQ18-1-1. 「1. 可能な限り研究生活を継続」と回答した方にお聞きします。あなたは、いつまで状況を継続する予定でしたか。

- 1. ずっと

- 2. 特定の年齢まで (歳頃まで)
- 3. わからない

SQ18-1-2. そのように考えている理由をお聞かせください。

	1. 全くあてはまらない	2. あまりあてはまらない	3. どちらともいえない	4. ややあてはまる	5. 非常にあてはまる
ア. 専門分野を変更したくないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 営利目的の仕事や研究を行いたくないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 他の職や研究分野に興味を持っていないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 常勤学術職にいつかは必ず就けると思うから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 他の選択肢がわからないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 経済的に心配がないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 現在の研究以外に自分の能力が活用できないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. その他	<input type="text"/>				

SQ18-2-1. 「2. 常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外の就職も検討」と回答した方にお聞きます。

就職の検討は、何歳頃から始めましたか。(歳頃から)

SQ18-2-2. 就職の検討を始めた理由をお聞かせください。

	1. 全くあてはまらない	2. あまりあてはまらない	3. どちらともいえない	4. ややあてはまる	5. 非常にあてはまる
ア. 別の世界を経験したいから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 能力に限界を感じたから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 常勤学術職に就職できると思えないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 結婚する(した)から	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 子どもが生まれる(た)から	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 常勤学術職への就職を想定していた年齢を超えたから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 精神的に疲れたから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 研究費が切れる(た)から	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 奨学金の返済猶予期間が終了する(した)から	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 生活が苦しいから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. 研究分野に将来性がないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 今なら企業等への就職の可能性があるから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ス. 将来の設計ができないから	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

セ. その他

Q19. あなたは、常勤学術職(アカデミック・ポスト)以外で就職するとしたら、どのような職種・機関なら就職してもよいと思いますか。

(すでに常勤職に就いている方は、博士号取得者として進出すべき職種かどうかという観点で選択してください。)

(1) 職種

	1. 就職したくない	2. どちらともいえない	3. 魅力的だが、現実には難しい	4. 就職したい	5. 実際に就職を検討している
ア. 一部上場企業の研究者・技術者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 上記以外の企業の研究者・技術者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 一部上場企業の研究職・技術職以外の従業員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 上記以外の企業の研究職・技術職以外の従業員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. ベンチャー企業の研究者・技術者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. ベンチャー企業の研究職・技術職以外の従業員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 小学校の教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 中学校の教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 高等学校の教員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 塾・予備校の講師	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. 中央官庁の公務員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 地方公務員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ス. 資格取得による専門職(弁理士など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
セ. 起業家	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ソ. 技術翻訳	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
タ. サイエンスライター	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チ. 技術マネジメント(MOT: Management of Technology)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ツ. 産学連携コーディネーター	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
テ. 医師	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ト. 大学の専門的職員(留学生センター、高等教育センターなど)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(2) 機関

	1. 就職したくない	2. どちらともいえない	3. 魅力的だが、現実には難しい	4. 就職したい	5. 実際に就職を検討している
ナ. 金融機関	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

二. 技術移転機関	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
又. 特許事務所	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ネ. 大学知財部	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ノ. 研究資金等配分機関	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ハ. 国際機関、国際的 NGO・NPO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ヒ. 海外の企業・法人	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フ. その他	<input type="text"/>				

Q20. 博士課程／博士課程後期に入って以降の就職活動についてお聞きします。

(1) 研究室や大学・国公立研究機関で開いた「就職ガイダンス」に参加したことがありますか。

1. ある () 2. ない

(2) 民間企業への就職活動の経験についてお聞きします。

1. 博士課程／博士課程後期在籍中に就職活動をした
2. ポストドクター(有給・無給含む)在職中に就職活動をした
3. いずれの期間においても就職活動をした
4. いずれの期間においても就職活動をしなかった ⇒Q21. へ

SQ20-2-1. 「1. ～ 3. 」と回答された方にお聞きします。

以下のそれぞれの期間における民間企業への就職活動について、あてはまる番号を選択してください。

1) 博士課程／博士課程後期在学中

ア. 上記の就職活動に基づいて企業側からの面接・OB 訪問の機会などは得られましたか。

1. はい(1 度以上ある)
2. いいえ(1 度もない)

イ. 「1. はい(1 度以上ある)」と回答された方にお聞きします。その結果は次のどれに当てはまりますか。

1. 最終的に企業側から断られた
2. 最終的に自分から断った
3. どちらのケースもある
4. 最終的に一社に就職をした

2) ポストドクター(有給・無給含む)在職中

ア. 上記の就職活動に基づいて企業側からの面接・OB 訪問の機会などは得られましたか。

1. はい(1 度以上ある)
2. いいえ(1 度もない)

イ. 「1. はい(1 度以上ある)」と回答された方にお聞きします。その結果は次のどれに当てはまりますか。

1. 最終的に企業側から断られた
2. 最終的に自分から断った
3. どちらのケースもある

4. 最終的に一社に就職をした

SQ20-2-2. 最終的に就職が決まらなかった理由についてお考えを自由にお書きください。

Q21. あなたは、自分の将来や進路を考えるにあたって、どのような支援を受けたい(かった)ですか。あてはまるところに○をつけてください。

	1. 必要ない	2. どちらともいえない	3. あった方が良い	4. 一般には受けた	5. 物理学会員には特に必要
ア. 就職先(企業等)の求人情報提供	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
イ. 職業(仕事内容)に関する情報提供	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ウ. 個人の資質・能力に応じた就職斡旋	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
エ. 専門領域を生かした企業等との就職支援のためのコーディネート	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
オ. 公務員試験や資格試験の情報提供	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カ. 履歴書やエントリーシートの書き方	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
キ. 同じ専攻分野から企業等に就職した人との交流の機会	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ク. 職業体験や職業実習の機会	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ケ. 就職や独立開業のためのセミナー・ガイダンス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
コ. 就職のための人材データベースの構築・登録	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
サ. 就職支援の NPO の情報提供	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
シ. 自分の職業に対する能力や適性の診断	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ス. 企業などで役立つ職業人としてのマナー講習	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
セ. 企業等が必要とする人材像を知るセミナー	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ソ. 年金や健康保険制度の講習	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
タ. 職業相談・キャリアカウンセリング	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チ. 心理カウンセリング	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ツ. その他	<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>				

Q22-1. 研究者のキャリアパスの多様化を目指す上で、どのような支援や制度が必要だと思われますか。あなたのご意見を自由にお書きください。

たとえば、これまでの専門以外の分野に進出できるためのしくみとして過去の専門の業績で評価して萌芽的研究に資金を配分する制度や、エフォート率 100%のプロジェクト雇用型ポストドクが、業務時間の何%かをプロジェクト以外の研究や仕事に使える制度(いわゆる 20%ルール)などが議論に挙がっています。

*現在の生活状況についてお答えください。

Q24. 配偶者の有無

1. いる 2. いない

Q25. 子どもの有無(子どもがいる方は人数もお答えください。)

1. いない 2. いる()人

Q26. ご両親(いずれか片方の場合を含む。以下同様。)と同居していますか。

1. 同居している 2. 同居していない 3. その他()

SQ26-1. 「1. 同居している」と回答した方にお聞きます。ご両親は現在働いていますか。

1. 働いている 2. 働いていない 3. その他

Q27. あなたの1ヶ月のおおよその平均収入(手取り)を数字で記入してください。該当する項目の収入がない場合は0を記入してください。

1. 給与 万円
2. アルバイト 万円
3. 奨学金 万円
4. 親の援助 万円
5. その他(具体的に:) 万円

Q28. ご両親を除いて、あなたの生活に直接関係する方の1ヶ月平均収入(税込み)を記入してください。該当する項目の収入がない場合は0を記入してください。

1. 配偶者の収入 万円
2. その他(具体的に:) 万円

Q29. あなたのご両親は、あなたの現在の状況(研究の内容や就職に際しての状況)についてご存知ですか。

*注: 常勤職に就かれて長い方や退職された方は、PDをしていた当時の状況をご両親が認識していたかどうかを思い出しながら選択してください。

1. よく知っている
2. ある程度知っている
3. どちらとも言えない
4. あまり知らない
5. 全く知らない

Q30. あなたのご両親は、あなたが常勤学術職(アカデミック・ポスト)に就くことを期待されている(いた)と思いますか。

*注: 常勤職に就かれて長い方や退職された方は、当時の状況を思い出しながら選択してください。

-
1. 強く期待している
2. ある程度期待している
3. どちらとも言えない
4. あまり期待していない
5. 全く期待していない
-

Q31. あなたのご両親の学歴、並びにご両親、親類の方で常勤学術職についている(いた)方がおられるかどうかお答えください。

*注: 当該質問項目は、両親の学歴や両親を含めた親族の常勤学術職在職経験が、ご本人のキャリア形成にどのような影響を及ぼしているのかを検討するための補助的な質問項目です。差し支えない範囲で回答してください。

ア. 学歴(父親)

1. 大学院 2. 大学 3. 短大・高専・専門学校 4. 高校・中学 5. わからない/いない

イ. 学歴(母親)

1. 大学院 2. 大学 3. 短大・高専・専門学校 4. 高校・中学 5. わからない/いない

ウ. 常勤学術職

1. いる 2. いない
-

2. 集計表

3. 自由記述

id	年齢	身分	q22.2(ポストクの貢献度・ポストク経験)
1671	24	1	日本学術振興会の制度は研究に集中できるので非常に有意義だと思う。ただ、大学のポストクなどには実質学生の指導をまったく行わない怠慢な人もいるのでしっかりとした検査を行うべきである。
1498	0	2	研究スタイルは、ポストクの2年目で決定されると思うので、この2年間は非常に大切な期間である。
650	29	2	まだポストク(無給ですが)1年目ですが、はっきりと就職か研究かを決めきれていない部分があり、ポストクで身についたものというのはいない。研究に関してはグループ内では中心的に研究を行っています。特に計算機計算での研究なので、それらの実行に関しては主導して行っている。
485	31	2	研究するという職業の在り方を考えることで、社会の成り立ちに関する理解が深まった。研究への貢献度という点では、家族がいない場合や研究以外の作業が少ないということで、研究時間を常勤職研究者より確保することが出来、実際に多くの研究に関わる具体的作業を実行できる。その意味でポストクが研究活動に大きく貢献していると考えている。
625	33	2	研究遂行上の人間関係(自主性を発揮し自己主張すべき状況とその仕方を判断すること)
1256	34	2	敗北感
1681	34	2	大学院生の研究指導や非常勤講師としての職務を通して相手のレベルに合わせてわかり易く説明する能力は身についたと思う。
1160	35	2	メリットは無い
348	36	2	海外にいと、日本の学問や大学を取り巻く研究教育環境の貧弱さ、それに教授の研究と教育に対する意識の大きな違いを日本の問題点として感じる。またいまだに論文の質より数を問題にする文化からは、変わった面白い研究など全く評価できはしない。ヨーロッパでもアメリカでも韓国、中国からの留学生が圧倒的に多く、日本人は少なかった。学位取得後、外へでない方がこれまでのつながりでポストクをやり職に就くのも有利というらしい。そんなのでいいのと思うが、論文は出てるしそこそこの業績はあるから日本の基準では良いのだろう。学会の人々も内向きの輩が多いから、世界の中の日本の物理なんて考えないのだろう。もう確実に中国、韓国に負けている。無給ポストク、若手を大事にしない頭脳のゴミ捨て場、沈み行く日本を感じる。
868	36	2	ポストクなんかには絶対なつてはいけない。定職に就こうとすると歳はとっているし、要求されることも大きくなる。しかも35歳になるともう人生真暗。博士課程進学を考えている後輩には就職をすすめている。
3	38	2	有給 PD の時には、基本的に自分の好きな分野を研究し、リーダーシップを持って研究していたと思う。
262	66	2	特になし。
307	0	3	理論系では個々独立して研究するのが一般的なもので、ポストクが研究の中心であるといえる。そこで得られるものがキャリアパスにつながるかどうかは環境によりけりで、実際には得られる物理学の専門能力はキャリアパスにはなかなかつながりにくいと思う。
665	0	3	色々な研究を経験する事ができるのは貴重だと思う。
1222	0	3	ポストク経験で得たもの: 人間関係の重要性。ポストク経験で失ったもの: 規則正しい生活
1338	0	3	ポストク中には研究の幅を広げる意味でいい経験ができていていると思う
1348	0	3	現在は自由に研究する機械、環境をもらえています。
1411	0	3	ポストクを経験して、研究の幅が広がった。
1596	0	3	よい教官に恵まれたため、経験、業績とも伸びている。自分の能力が高まったと思う。ただ、将来の保証がないことについてはやはり日常的に意識してしまう。よって、漠たる不安につつまれたままの生活である。焦って短絡的な思考をしたり、時間のかかる研究を避けたり、完成度の低い論文を書いたりことにつながることをおそれる。
223	27	3	現在、自由に研究ができる環境にある。成果が着実に上がっているのも実感できる。ただ、同分野のポストクが多すぎて、競争は熾烈である。計算する力や英語能力の向上は当然得られた。このごろ、やや疲弊感がある。
256	27	3	まだ就いたばかりで、なんともいえない。
603	27	3	ポストクは研究分野を自分で選び直せる最後の機会。
619	27	3	忍耐力、要領の良くて認められる奴と研究が本当にできる奴はべつだということ
842	27	3	ポストク以前の研究が、現在の研究と少し異なる分野だったので、他とは違った視点から問題を指摘することが出来、少しは貢献できたと思う。周りの多種多様な研究者の考え方や実験の仕方を参考に出来たのは良い経験だった。
1264	27	3	自分の研究に専念できるので良い環境である。ただし先のことを考えなければならぬという点では満足いくポストではない。
1491	27	3	自分で計算を行い、そのための方法・手段を確立し、研究の中心として貢献してきた。
216	28	3	出身研究室で行っていた実験手法と異なる研究手段の習得
491	28	3	自分はプロジェクトに非常に貢献していると思う。ポストク経験で、今後自分が何を研究すべきか考えるきっかけになっている。
568	28	3	ポストク経験はまだ浅いため、得たものはそれほど多くない。研究への貢献度も同様。
640	28	3	海外でポストクをやっておりますと、まず業界内での日本人にかぎらない知人が増えます。語学の勉強になるのはもちろんですが、日本語をしゃべりたいという欲求から、単に街にいる日本人なら誰とでも話すということで、日本で院生をやっていたころよりは付き合いがひろくなったのではないかと思います。
932	28	3	ポストクの社会的地位の低さを、良く理解することができた。ポストクの現状(地位、扱われ方、常勤職を得ることの困難さ)を、学生達は良く見ている。そういった学生達は、博士課程に進学しなくなるのではないだろうか。

975	28	3	研究室の論文の殆どは非常勤の方の手によって書かれている。若くしても常勤になった瞬間に、管理側に回るシステムがおかしい。さらに、一度、常勤になると成果がある必要がなくなるので、そのシステムに問題がある。連名の論文が非常勤のものによって書かれ、それが全て常勤のもの成果の一部になるのが現状である。全員の成果を忠実に表現する国のシステムが必要。どの成果は実際誰によってなされたものか、忠実に証明するシステムが必要。
983	28	3	現在ポスドクなのですが、実験ならびにそのデータの解析に関しては即戦力として働けるの、大学院生より効率よくデータを出せるという点で、研究室への貢献度は大きいと思います。
1102	28	3	私の経験ではポスドクは、常勤の助教などに比べて義務が少ない分、研究に対して高い貢献を行うことができると思う。一方で、ポスドクは任期付きであり就職状況としては過渡的な立場であるため、あまり長い期間就業すべき職業ではないと思う。
1208	28	3	自由な時間を最大限に生かすべき。常勤になると忙しくなるので。また新しいことに本格的に挑戦できる最後の時期ではないでしょうか。
1370	28	3	ポスドクには教育やその他雑用などの業務がないので、純粋に研究遂行に時間が使える。大学の常勤職になると、教育や運営に携わる時間で研究の時間が十分に取れない。ポスドクの時期に、今後の研究方針や方向性などがある程度決定するのではないかと思います。
1552	28	3	海外に身を置いて違う文化の中で日々の生活から研究生活まですべての経験が自身の研究に対する刺激になり、思考回路を活性化していると感じる。研究室内で、結局ばりばり働いているのはポスドクであると思います。
130	29	3	大学院生に研究分野を理解・興味を持ってもらうために話し方を工夫した結果、一般の物理学会等でのプレゼンではかなり力が身についたと思う。
134	29	3	実験物理の大型プロジェクト研究の一部として、計測装置の開発と運用を担当しています。既存の計測器では得られなかったパラメータ領域へのアクセスを期待されていますが、装置開発のみで任期が残る半年となり、このままだとあまり貢献できずに職を失いそうです。大学院を修了して指導教員の手を離れ、研究計画から論文執筆までを一人でできそうになりつつある段階ですが、今まで得た能力を今後活かす場がないかもしれない現状にかなり不安を抱えています。「能力があるかどうかわからないから、とりあえずポスドクで雇ってみよう」という考え方は理解できますが、数年ごとに職場を変えて研究と生活を立ち上げなおすことを迫られなければならないほど、私たち若手研究者の能力は疑問視されているのでしょうか。
178	29	3	次年度のポスト探して研究に支障をきたしている。
378	29	3	海外でのポスドク経験は研究者としてだけでなく、人間として新たな知見を開く良い経験となった。研究としては一人でやる事が多かったため、効率的な知識、技術、経験の向上とはいかなかったと感じている。
487	29	3	いろんな機関(環境)を体験できたことは、この先の自分の研究や教育に役立つと思う。
498	29	3	研究については基本的には自分で企画立案し、成果を挙げた。また、学生との共同研究も積極的にこなしてきた。
561	29	3	外部からのポスドクとして、現在の研究室に新しい考え方や技術を少しは導入していると思うので、少しは貢献していると思う。また、私は、現在の研究室の考え方や技術を盗んで、自分のものにしてるので、ポスドクは良い経験になっていると思う。
683	29	3	研究者として一人立ちするために研究の仕方、論文の書き方等の様々な知識を学ぶ期間。
713	29	3	一般にポスドクが活気があると研究室全体の活気がでてる。そのため若手のポスドクの存在は非常に重要であると思う。自身としては共同研究において中心的な役割を果たしていると思う。
793	29	3	貢献。研究室の立ち上げ。共著論文多数。サーバー管理。研究室の学生への指導
1018	29	3	海外ポスドク(今現在経験しているが)は自分の意思、希望などを日本以上に明確にはっきりと伝える能力を必要とするので非常に貴重な経験と言えると感じます。研究の貢献度は現時点ではかなり高いと思われませんが、現在進行中なので結果的には終わってみないとわからない。
1074	29	3	学生時代とは比べ物にならないくらい沢山の海外発表経験を得ることができました。
1358	29	3	ポスドク1年目です。学生時代とは異なる研究テーマに取り組んでおり、これまでの経験が他分野でも形を変えて役に立つことを実感しています。また自分でゼロから立ち上げたテーマをまだ持たず、これを考える上で様々な制約(研究設備、予算等)はありますが、そういった条件のもとで研究活動を行っていく良いトレーニング期間を頂いていると考えています。
1407	29	3	ポスドクでの仕事は自分の知識を広げる事には役立った。自分の専門分野ではなかったし、今後はまたもとの専門分野に移行するので、わき道のりはあったが、結果としては良い経験にはなったと思う。(今後、良い経験だったと思えるように生かして行きたい)
1553	29	3	研究対象は同じだが、実験手法が異なる研究室において研究を行っている。私が研究したい分野をさらに深く理解するために役立っている。また、人脈も広がった。
1561	29	3	専門知識を広めることができた。精神的に追い込まれたところから意外な程、意欲がわいてくるのがわかった。
1642	29	3	いずれ常勤職になれることを仮定すると、学生の間は学ぶことのできなかった研究以外の業務の基礎を学ぶことができること、そして、私の場合は常勤職よりも業務が少ないので、研究に時間を使うことができること。
1697	29	3	私は多数の研究員との共同研究を良く行うので、研究者同士としてのつきあい方を学びました。
127	30	3	プロジェクトを推進する上で、必要不可欠とまでは行かないが、重要な役割の一端を担ったと考えている。複数の研究者の元で研究することによって、具体的な方法論だけでなく、さまざまな視点・哲学を学び、吸収することができた。
289	30	3	ほとんど、自分の計画したとおりに自分で研究を行っているので、ポスドクとして研究環境に不満はありません。様々な課題に挑戦できて、専門分野も広がりました。
399	30	3	研究手段、分野についての専門的知識、他研究機関、大学との人間的つながり
473	30	3	現在は殆どプロジェクト(中期計画の一部)の研究に携わっているので、機関に対する貢献度は高いと考えている。一方、今の立場は海外のポスドクと違って、任期付の代わりにテーマの自由度が高いというものではなく、臨時職員の延長に近い。その分責任も少ないが、将来の資産になり得るものは殆ど得られていないように思われる。
604	30	3	職業研究者として、日々プレッシャーを感じるが、これも研究職の大事な側面であると学んだ。しかし、いい研究ができて評価され、次の仕事につながるかは果てしなく運の要素が大きいように感じる。

638	30	3	これまでの研究では、アイデアの発案を受け入れ教官に多く依存してきたと思う。今後私大に就職して独立して研究を行うためには、自分でアイデアを出せるようにしなければいけないと思う。
685	30	3	世界レベルの研究者と仕事ができる経験。
697	30	3	博士課程の時より大きな研究室に所属することで、大きな研究室の運営の仕方が分かった
824	30	3	現時点で、私の周りのポスドクは、皆使い捨てになっているように思います。短期中期的な計画において人手が必要になり、人材が流動化しています。しかしながら、各計画は、ポスドクが(容易に)結果を出せるような状況には、必ずしもありません。計画自身がまずい場合、計画責任者に能力が無い場合など、理由はいくつかありますが、ポスドクがその計画の中で論文を書いて、順調にステップアップを果たしているとは考えられません。ほとんどの計画責任者は非常に多忙であり、ポスドクの次のステップを考えている余裕は見られず、年齢が上のポスドクは徐々に就職しています。
935	30	3	ポスドク経験で得たものは、ポスドク一人計画が如何に無知で間抜けな計画か良く分かったこと。このような計画を考え、遂行した人間には、責任を取らせるべきである。
1068	30	3	研究を続けていく上での、進路が見えない。このままで良いのか、変えたほうが良いのか迷う。
1077	30	3	プロジェクトのマネージメントについて自分とは異なる業界における研究に方法論しきたりなど。
1220	30	3	私は、私がいなければ、私が所属するグループのプロジェクトが行き詰まるほど、非常に大きく所属グループに貢献していると自負しています。現在、革新的アイデアによる仕事しており、コミュニティに対する貢献度も高いと思っています。ポスドクの経験で得たものは責任感です。
1343	30	3	ポスドクの身分で研究活動に専念するのは将来に対する不安などの精神的な負担が大きい。
1389	30	3	誰もやらない仕事を押し付けられて忍耐力を培ったとともに世の中の仕組みを学んだ。
1510	30	3	ポスドクで他の領域に移ったので、かなりの部分が新しくその中で研究ができた。このような思い切った変更が可能というのもポスドクの魅力かもしれない。しかし、もともとが一年契約の更新であったので、非常に厳しいものであるといわざるをえない。
1544	30	3	任期が短期のポスドクの場合、あまりメリットはないと思います。強いて言えば、人生経験にはなるかもしれませんが。
106	31	3	自身の研究に対する(何の?)貢献度 でしょうか?ポスドク経験で得たもの: 仕事の進め方、他の人との関わり方。
189	31	3	比較的独立して研究ができたので、研究のスケジュール管理などを自分でできるようになった。
190	31	3	関連分野の研究推進
207	31	3	世の中、コネである。
248	31	3	文科省科研費のプロジェクトを任せられ、実験を成功させた。その際の経験(装置立ち上げ、レーザー技術の習得)は、貴重である。
254	31	3	ポスドクとして異なる研究室に行くことは、異なる技術・知識を得る上で、さらに客観性や人間性を養う上で、必須ではないかと思います。研究は主に一人1テーマを割り当てられており、上司からの指導もそれほどなかったため、得られた結果に対する貢献度は、予算取得の貢献以外では100%に近いと感じています。
329	31	3	種々のプロジェクトのポスドクを体験することによって、PhD取得時以外の研究分野に身を投じることができ、自信の研究の幅を広げることができた。また、日本の常勤スタッフほど雑用が無い場合には研究する時間が確保できた。半面、教育歴が足りない場合は准教授等への応募が不利になる。
631	31	3	自分で面白いと思った話題を具体的な研究成果として形にするプロセス。
632	31	3	数ヶ月の海外滞在を含めて4箇所研究をおこなってきているが、それぞれで人的交流が行えて、視野も広がり、知り合いも増えた。
849	31	3	実際に、自分の手で実験を含めた色々な作業が出来るという点では、良い修行機関だと思う。
1265	31	3	大学院では個人で研究していたが、今は10人程度のプロジェクトの中で研究している。今までやったことのない研究体系で働くという経験ができた。ポスドクに対する大学の福利厚生制度が出来上がっていないので働きにくい。単年契約なので次年度の契約更新を希望する場合、上司に思ったとおりの意見が言えない。
1279	31	3	ポスドク経験で得たもの: 独立した一人の研究者として、研究のプルボーザル書きから結果の発表までを遂行するためのノウハウ。学生時代は、部分的にしか関わっていなかった。どこに書けばよいのか分からないので、ここに記述しますが、このアンケートは非常勤研究員が不満でいっぱいという前提で作られています。現在、学振研究員をしています。雑用もなく、非常に快適な研究環境にいます。ポスドクとして今が一番自分のしたいことをしたいように出来ると感じている自分としては(おそらく大勢いるはずです)アンケートの質問とネガティブな選択肢ばかりが並んでいることに非常に違和感を持ちました。
1292	31	3	幸い私は学振PDなので、自分の申請した研究を自分の好きなようにできているのでポスドクとしては大変幸せだと思いますが、いわゆるエフォート100%型のポスドクとして雇われた友人などをみていると、まさに雇用者の奴隷という表現がふさわしいと感じます。当然土日もなく働かせられますし、失敗はポスドクのせい、成功は雇用者の力量と周囲が判断しているように感じます。
1427	31	3	現在のポスドクのポジションは、博士課程の研究分野と多少異なっている。しかし、博士課程時に身に付けたスキルを、現在の分野に応用することができた。もし、ポスドクでなかったなら、異分野への進出はなかったかもしれない。
1431	31	3	海外の研究機関でポスドクをしておりますので、雑用がなく、ほぼ100%研究に時間を使うことができる。日本の研究者に比べて海外の研究者(大学院生やポスドクも含む)はとても合理的で成熟していると感じます。大学院生やポスドクでも独立した研究者として扱われるので、その分、責任感と充実感が芽生え、よりよい研究者育成の場ができていると感じました。日本に帰ってどのような職に就くにせよ、このような環境を経験できたのは非常にプラスになったと思います。
1484	31	3	博士課程よりも、自分分野や他分野の研究領域を幅広く見ることが出来た。

50	32	3	ポスドクではお金をもらいながら、研究を一日中存分にできるので、非常に魅力的な職であると考えます。金銭的な心配をせずに研究をできる唯一の時期であると思います。
323	32	3	人生は研究だけではない。いろいろな研究者(日本人以外を含む)と新しい環境で交流することで、今まで考えなかったような物や考えに接することができる。研究へ貢献するためには、少なくとも2年は安定して研究出来る環境が必要。(いつも応募書類を書いてばかりはいられない！)
326	32	3	申し訳ないが、自分自身の研究に対する貢献度には不満が残る。1, 2年の任期や契約期間では最低2ヶ月は次のポスト探しに時間が取られてしまったためだ。今まで自分がやってきた研究の延長であれば傷口は小さいと思うが、私は新しい分野へ進出をしてきて最初の半年から1年はその分野になれるので精一杯であり、満足のいく仕事ができなかった。私に限らず、慣れてきた頃には就職活動をしなければならず、ポストを変えたからといってもキャリアを積んでいけるような感触はほとんどない。現在のポスドクの位置づけは、言い換えれば若い研究者を混沌の中に放り込んで虐めているだけである。
384	32	3	ポスドクで得るものは、それほど多くない気がします。というのも、プロジェクトが変われば、テーマも変わってしまうからです。長いこと一つの分野に留まりたいという場合は、自分の目指すテーマにそぐうポスドクを渡り歩くほうが良いと思います。ただ、家庭があって、勤務地が限られるという場合は、テーマ転換に目をつぶらざるを得ません。自分は、その該当者です。一方で、ポスドクは、働き方のフレキシブルさは、他の職種よりもあるので、今の自分にとっては魅力的です。といっても、これは、自分のケースのように、夫が任期なし常勤職に付いているという前提があるのもです。私の現在のポスドク職は75%の勤務時間で働き、授業の受け持ち及び学生の指導は無しという条件で、研究に集中して、しかも家庭と育児の両立を図りながら働いています。このような自由度は、ポスドクというか、大学や研究除での仕事の重要度の低さからも生まれます。この自由度の高さを、子供がある程度大きくなるまで続けられれば良いなと思っていますし、そのあとに就職なりのチャンスがあればラッキーだなあと思いながら、日々の研究、そしてグローバル化に向けた語学習得に励んでいる毎日です。ある時点で、任期が切れるという不安はありつつも、成果を出して、ポスドクとしての貢献度が高ければ、周りの人が自ずと次のキャリアパスへの手助けをしてくれるでしょうし、自分の周りではそうあります。
482	32	3	自分自身のテーマを持つ事が許されているので、研究が楽しい。
515	32	3	ポスドクが悲惨である事をよく認識した。これほどの就職難があるならば優秀な人は誰も博士課程に進まなくなるだろう。ましてポスドクなどになるのは自殺行為に近い。日本の科学技術の衰退への道は避けられないだろう。若手研究者を使い捨てて冷遇したことがどういふ結果を招くかは想像に難くない。
538	32	3	PDが研究しかしてこなかったら、就職のきっかけも動機も能力も身につかないとおもう。本人の意識の問題もおおきいと思う。
941	32	3	主に、実験と実験に必要な装置の開発、ソフトの開発全てを行ってきたので、実験系研究の総合的な知識が身についた。また、作り上げた装置類によって後輩たちによって成果が出続けているので貢献度は相当高いと思う。
944	32	3	ポスドクは全生活を研究に費やせる代わりに短時間での成果を求められる。これは、研究に対して深く検討する暇を与えないので、経験は増えるが知識は浅いものになりがちだと思う。とはいえ、分野の異なるところでの経験は代え難く、いろいろなテーマを発見する契機になったと思う。
1083	32	3	学生と常勤の職員では全く立場が異なるが、ポスドクはその中間的な存在であるため、ファウンディングや新しい研究の行い方を学ぶ良い機会であると思う。
1092	32	3	学生のときはアルバイト等に追われるので、一旦研究に専念できる環境としてのポスドクは非常に貴重。海外にも出られるなど、メリットは非常に大きい。
1105	32	3	ポスドクの経験特に、わたしのように海外でPh.Dを修得したのにとっては海外、日本両国における経験が、国際実験を続けていくうえで非常に貴重な役にたつ経験であると考えてるので、より多くの人が海外、日本両国におけるポスドク経験をすることができるようになるとよい。
1490	32	3	論文を出したことによる研究課題のアピール。研究機関の職務を手伝っていること。研究機関の職務を手伝うことで、自分の研究以外にも幅が広がった。
1502	32	3	ポスドクは、研究グループの主要研究者であると思います。たいていのグループリーダーは、研究以外の仕事に忙しく、研究をできません。
1521	32	3	研究に対する姿勢は、博士過程の学生のころとは非常に変わりました。環境が変わっても研究を続けていけるためには、研究以外のさまざまな能力、コミュニケーション能力等、が必要とされます。それらの能力は、学生のころには身につけがありません。ポスドクとして経験によって得られるものだと思います。
140	33	3	成果主義は真理を探究するという目的に対してほとんど弊害でしかないという結論に、実体験を通して到達できたこと。
316	33	3	次世代技術における不可欠技術の性能向上を独自のアイデアで達成、貢献した。人生は時限がある。ポスドクも時限がある。研究者でいられるのも時限があると理解したこと。期限内で自身の研究スケジュールを組み立てをするようになった。かつ任期期間以上の研究テーマに挑戦しないことにした。(挑戦できないから)
618	33	3	少しは業界に貢献できた気がする。業界の政治的構造がだんだんわかってきた。
942	33	3	貢献度: それなり。得た経験: 能力の限界、しかしそれ以上にモチベーションを維持しつづけることの難しさ。
945	33	3	博士号を取った後にポスドクを経験することで研究者として更に成長できたと思います。研究者としては常勤職についている方と同等のレベルの方も多いと思います。
996	33	3	海外でのポスドクによる社会経験。
1587	33	3	ポスドクの実状を体感し、将来必ず成功するという決意と、ポスドクを雇用する立場になった場合は相手に不憫な思いをさせないという心構えができた。
1701	33	3	1研究に対する貢献度: 専門的な知識と経験を有する研究員として、研究に貢献。研究の議論、英語での議論、主体的に実験へ取り組む(徹夜で実験することも毎週。)、技術的な支援や学生への指導。2ポスドク経験で得たもの: 自分の出身研究室以外の研究室での、研究の進め方、研究に対する考え方、セミナーの形式、人脈(他のポスドクや学生など)、成果。
2	34	3	研究のかなりの部分を自分で進めてきたが、研究自体に興味があったのかどうかわからなくなってきた。私の研究の成果物を使って、自分より若い数人の学生が常勤ポストまで上り詰めたのを見て、うれしい気もするが、私の人生はどうなるんだと絶望的な気持ちにもなる。
64	34	3	多くの研究を個人で行っているため、貢献度はほぼ100%と言って良いと思う。韓国ではあるが海外での生活を経験したので、コミュニケーション能力が向上した。同時に、どんな場合でも自分の意見をはっきり言えるようになった。
275	34	3	ポスドクと言っても、研究に専念出来る場合とそうでない場合で異なりますが、私の場合はある程度研究に専念した後で、教育に関わる仕事をしたことで少しは就職(研究に専念する職ではなく、教育にかなり重点がおかれた職)のための可能性が増えたのではないかと思います。また、専門分野に閉じこもってはいへず交流会のなかった人々と交流が持てたことも良かったと思います。

284	34	3	貢献度:各論文においては、共同研究者として求められる貢献を果たした。ポスドク経験で得たものは、語学力、人的ネットワーク構成への志向など
301	34	3	多くの方々と議論を行い、人生観や幸福観、仕事観に関する知見が広がった。研究そのものは、既に自らの力で展開をし、必要なら共同研究を進められるようになった。
490	34	3	研究に専念できるポスドクが、明らかに研究グループの牽引車である。自分の研究活動の土台は、学生のときにではなく、ポスドクのときに形成された。アカデミックなキャリアを形成する上で、ポスドクの時期が最も重要だと思ふ。
522	34	3	ポスドクは将棋で言う駒か機会の歯車に近く、アイデアは吸い上げられるが、ボスの指令に基づく単なる労働力で、科学的に貢献するには独立して研究を行わなければならないという皮肉な状況の理解を得られる、残念ながらポスドクとはいえ人事選考の際の要求は高いが、ボスが完全にコントロールするグループではいざ所属してみると誰でもできることをやらされるに単なる手先先に過ぎない。
597	34	3	ポスドクの任期内では、新しく作った装置等は任期の最後に完成するため、自身には何の結果も得る事が出来ない場合が多く、技術は身につくが、それ以上の事は得られない。
733	34	3	精力的な研究を進め、研究の推進を活発にする。
744	34	3	研究分野(素粒子、原子核実験)の性格上成果を学術論文にするまでに時間がかかり、短い雇用期間のうちに自己のキャリアに結びつけにくい。
951	34	3	自分自身で一つの研究をやり切れる自信。一方で、アカデミックの常勤職以外に就職した場合、これまでのキャリアを捨てないといけないだろうという観念もあります。
1053	34	3	共同研究で主に実験部だけを担当した場合に、相手が必要な事柄を意識してのデータの解釈法
1063	34	3	まったく違う分野の研究室に配属されて、視野と知識が広がったこと。
1158	34	3	国内プロジェクト雇用型、フェローシップ型(海外、国内)を経験しました。研究室への貢献度はプロジェクト雇用型の方が大きかったと思いますが、限りなく“業務”でした。ポスドクがいなかったら研究室は運営の面でも研究成果の面でも回らなかったと思います。業務の中にいかに興味を見出すか、が明暗を分ける鍵だと思います。覚えたものは、気分転換の方法。フェローシップ型の研究室への貢献度は、研究室がどう受け止めるか、であって、自分で判断するものではないように思います。基本的に好きな研究を好きなだけやって良いので、楽しい分、興味の対象を見失うと何も出来なくなったりします。色々な意味での相談者を確保しておくことが重要だと感じます。知ったものは、研究について話し合う・相談することの重要性。ポスドクを繰り返すことで得たものは、人脈(知り合いは増えた)。
1207	34	3	理論研究が中心なので本来の研究のほかに学生の指導や解析方法の開発などで貢献しています。仕事量が多くなるのでその時間配分や労力の配分に気をを使うようになった。
1257	34	3	努力すればそれなりに報われるということを実際に肌で感じた。研究の世界は理想郷ではないこと。
1388	34	3	ポスドクは比較的簡単に異動及びそれに伴う研究分野の変更が可能である。個人的には様々な研究対象・手法に触れることが出来た事は有益であったと感じる。ただし任期性のため長年継続して同じテーマを行ってきた研究者と比べ中途半端に終わった感もある。結果として、無意味な時間を過ごした事にならないか心配である。大学の常勤職、特に助手等のポスト、の減少している現状を考えると、ポスドクの採用者数も減らす若しくは廃止するべきだと思う。
478	35	3	海外で研究活動を行なうことにより、専門知識や人脈が広がった。
681	35	3	ポスドクとは、常勤研究員になったときに自分の運営方針となる経験を、先に積んでおくための期間で、ポスドクの経験で得たものは、研究会運営や国際研究交流を行うに際しての経験、また他分野の研究者とのコミュニケーション、人脈等である。ある一定期間以上は、ポスドクをさせるべきでなく、常勤ポストに就職させるべきと考えている。
933	35	3	丸投げされた研究を一手に引き受けている。
1138	35	3	国内でポスドクをしていたときは研究室の雑用が多く、研究に十分な時間を割けなかった。また、人間関係が悪く、研究に関することですら率直に話せない状況だった。鬱病にかかった。雇用条件も良くなかった。給与は年300万円程度、社会保障は一切無かった。雇用保険すらも。海外に来て、上記の問題がすべて解決し、心が息を吹き返した。研究者としての能力、知識も飛躍的に向上したと思う。日本に帰っても、やっていける自信がついた。あとは職を得るだけ(これがむずかしい)。
1196	35	3	様々なプロジェクトに関わったことで、研究対象や手法の幅を広げる貴重な経験ができたが、研究職を続けられない限り、この経験を生かすことはできないであろう。
1228	35	3	研究として得たものはもちろん大きいですが、それ以上に子供ができたなりなど、家族の大切さを強く認識するようになった。
1231	35	3	研究においては専門分野において一定の貢献をしていると思います。ポスドクをやって学べることは、しかし、研究そのものというよりは、研究を続けるために次の職を探すノウハウではないでしょうか。
1251	35	3	ポスドクの期間に給料をもらうことによってアルバイトをする必要がなくなった。その分を、物事を深く考える時間にあてることができたのでよかった。
274	36	3	科学・技術力底上げのために、使い捨てポスドクではなく常勤研究者の絶対数を大幅に増やす。
501	36	3	私の場合、名前の入っている論文の多くは自分がメインになって研究していると言える。そして、そのように評価されていると思っている。海外でのポスドク経験から世界の中の日本や自分について深く考えるようになった。この手の人材をどのように教育現場、特に高等教育現場で活用していくのか、今後の課題だと思う。うまく活用すればこれほど良い人材はいないと思う。
693	36	3	常勤職の方々にはアドミニストレーションに費やす時間が大きいですから、実際に研究を遂行するのはPhDの学生とポスドクであり、我々なくてはそもそも研究が成り立たない。PhDの学生とポスドクとの違いは(1)負う責任が大きくなる、(2)学生の指導を行う、といった点だと思います。ポスドクを経ることによって研究(チームのマネジメント経験等も含めて)、教育経験をより多く積むことができますし、すべての常勤職はポスドク経験を条件として公募されるべきだと思いますが、実際には青田刈りのような状況が一般的ではないでしょうか。そういった点は改善の余地があると
757	36	3	所属組織が問題を抱えている場合、八方塞となる場合がある。問題点を指摘し、改善しようとする、反組織行動と受け取られ、契約を打ち切られる。組織を告発しても、職を失い、結果は変わらない。企業就職はある。企業は若い人材を欲しがらる。企業へ就職するベストタイミングは卒業時である。年齢が上がると、企業内の同じ年齢の人と同等の能力を要求されるので、研究に集中していた者は、年齢に比例したハンディを背負い込むことになる。
776	36	3	ポスドクとして経験した着たことは、研究に関する知識と英語力に加えて国際的なコネクションであると思います。

791	36	3	異分野へ雇い入れてもらったことで、私自身の研究手段が多彩になったと感じている。
1226	36	3	海外での実態を見る限り、ポスドクとは、本来はシニアの研究者が立案するプロジェクトに一定年数参加して、指導を受けつつ実働部隊として働き、それによって論文を生産する職種であると考えられる。ポスドクとしての研究は博論のテーマに直結しているものには限定されず、むしろ研究者としては守備範囲を広げる好機となっている。翻って日本のポスドクでは、プロジェクトの雑用を背負わせることが多く、逆に研究時間を奪い、業績の生産性を下げているような形態が多く見られる。これは該当する年代の研究者としては大きな損失である。自分自身は、本来のポスドクとは異なる、教育に関わる仕事を引き受けていたが、その間にも近隣のテーマについて理解を深めることが出来て収穫ではあった。ただ、この分野で何も研究成果に繋がっていないので自分に血肉にはなっておらず、その点が非常にもったいないと感じている。
511	37	3	ポスドクに対する家庭支援、子育て支援がまったくお粗末。早急に改善すべき。
822	37	3	常に研究グループの切り込み(特攻)隊長として、新しい研究手法、技術を開拓・確立し、将来の研究の方向性を示してきた。その研究は、次期中期計画の最有力候補として常勤職員に引き継がれることとなっている。ポスドクの経験で得たものは、「仕事」が出来る研究者、並びに研究に関する制度に対する失望感。
973	37	3	結果的に核物理の中でも応用系(原子力工学)との境界領域に移った結果、将来の展望が非常に広がったのはとても良かった。
1278	37	3	指導教官が博士のころと変わったので研究そのものへの取り組み方の違いなどを得た。研究費の獲得の重要性がわかった。
243	38	3	研究時間の抱負なポスドクは、多くの場合、研究、特に理論物理学においては主な計算などの担い手になっていると思います。その意味で、私の場合も自分の研究に多くの貢献をしていると思っています。ポスドク経験で得たものは、特に海外での生活による経験で、文化の違い、国によらず人間は常に優しいこと、英語でのコミュニケーション技術、日本の良さ、などなど多くの物があります。もちろん研究能力の向上に関しては言うまでもありません。
624	38	3	ポスドクは奴隷、つかいすて。短期で成果が出なければおわり。そんな短期の成果で評価している研究費の配分では、科学のおわり。
1166	38	3	冷遇されてきた代わりに、学問の良心に従い、自分が本当に重要であると感じる基本的問題について考察し、一定の具体的成果が得られた。
1633	38	3	今まで行ってきた研究については、私自身が企画、実験、論文発表まで一貫して行っており、貢献度は極めて大きいものと自負している。
569	39	3	研究に対する貢献は常勤職と遜色ない
171	41	3	個人的には学術系から民間系への転換の手段として機能した。
322	41	3	学生の面倒をみたり 新たな研究分野の探索などでの貢献。異分野との接触はプラスであった。
173	42	3	忍耐力
43	45	3	ポスドクの期間は、就職への猶予期間として役に立った。社会保障や資格取得の費用を与えて欲しい。
125	0	4	ポスドクは博士課程での専門と異なる分野であったので、自分の知識の幅は確実に広がったように思う。ただ、目の前にある課題が豊富にあるので、細かな問題を発見し、それを解決してゆく能力は広がったように思う。
1540	0	4	研究能力のない、あるいは活発に救急していない常勤職の50歳以上の人を、早期退職させるべき。それができないならば、現在30代の優秀な人材が疲弊してしまう。
91	29	4	ポスドクは研究に集中できるため研究の進展に大きく寄与できる。ポスドクの処遇がもう少し上昇し、職業としての不安定性を除けば、常勤よりも研究に適した良いポジションだと思う。
644	29	4	自由な時間(100%研究時間にできる)のなか、論文数は増えましたが、fixed termということなので、重要で面白そうだが、うまくいかかわからないテーマには手を出さなくて、それが残念です。また、少し違う分野の研究もしてみたいですが、同じ理由でできないのも残念です。
984	29	4	共同利用研究施設のスタッフとして働いて、多岐にわたる技術者の方と仕事ができたと
455	30	4	ポスドクは即戦力。うわさでは使い捨ての人材として扱われることもある
48	31	4	研究室を替わることによって、一般的な科学実験のスキルを身につける(専門的な技術のみならず)ことが出来ると思う。
763	31	4	ポスドクは使い捨て可能な労働力として便利なのではよね。
871	31	4	ポスドクは研究や将来のことについて考える為に100パーセントの時間を使えるので有用である。ただ最低限の生活を営むだけの給与は必要。現状無給の研究員が多く、給与面での格差が大きすぎる。
1161	31	4	本人の努力が最も重要だが、どこでポスドクをやるかということも重要だと思う。ポスドクは研究を進める上での決定権は無い場合が多い。
1583	31	4	少なくとも私が過去に携わったプロジェクト研究では、ポスドクの貢献度は極めて高く、全成果のうちポスドクが上げた成果の占める割合は、ほぼ100%でした。ポスドクを採用する側は、任期中ないし任期満了後の転職に関して、何らかの「当て」を供給する努力をするべきであると考えます。もし次の就職先についてまったく当てが採用側にならなければ、採用前に明確にポスドクにその旨を伝えるべきです。採用側は、ポスドクが研究と就職活動とを気持ちよく両立できるように配慮をするよう、大学・研究所執行部が働きかけるべきであろうと思います。
18	32	4	非常勤講師だけを1年間やった事があります。 とある大学で「非常勤講師室」という控え室があり、その雰囲気は長年ポストについていない40代、50代の方が重苦しく居るようなところでした。 こういう現場を御覧になった方は、果たしてどれくらいいるのでしょうか。私はここに入って「ここに長居したらずい！」と思い、研究にますます精進するようになりましたが、心がポッキリ折れてしまいう方もかなりいるようです。 これが、1年間の重要な経験でした。
986	32	4	ポスドクという職業自体は、結果的に常勤職に就ければ意味がある過程だと思いますが、就けない場合は、時間だけを浪費する中途半端な存在だと思います。
1072	32	4	いろいろな経験を積むためにもポスドクは重要。
1420	32	4	転職のことを考えたら落ち着いて研究ができない。

1462	32	4	ポスドクの期間は研究に専念できる時間が多い。自分はその間の研究で業績を作り、現在の常勤職につくことができた。ポスドクの期間の研究経験は研究者としての自分を大きくしたと 思っている。
506	33	4	ポスドク期間は研究遂行上の直接的技術力向上のための期間であると考えられるが、次の常勤職就職へ挑戦しようとする教育歴を問われる場合もあり、社会システム上の不合理を感じる。ポスドク期間は自己鍛錬に集中できる仕組みづくりがあっても良いのではないかとと思う。プロジェクト研究におけるポスドクの貢献度は非常に高いのに、プロジェクト管理の件費に比べて待遇面で劣悪である。待遇評価基準も一般と同じなのに、社会保障が薄く、改善の必要性を感じる。
671	33	4	短い期間で研究を遂行・完了させる必要があるため、そのための問題設定や見直しなどを把握する能力は上がったと思う。何箇所かを転々とするため、研究者としての人脈が広がる。
751	33	4	ポスドク制度は重要だと思うが、現在のような3年で期限が完全に切られる形は良くないと思う。ポスドクの雇用についても3年である程度実績が出ればプラス1-2年とかの自由度が欲しい。
753	33	4	海外に出て研究したり他分野の人と交流することで、色々な意味で視野が広がった。
911	33	4	現在の制度では、学生・研究室をどれだけ利己的に利用し尽くせるかどうかで、次のポストが見えてくる状況で、とても健全な人間の着く仕事と思えない。
1350	33	4	ポスドクは野球選手と同じで将来の保障されていないとても厳しいポストだ。自分の実力だけで生きていく、という覚悟を持ってやるという意味でよい経験にはなる。しかしポスドクを書生扱いして自分の仕事を進める道具と考える教授が多すぎる。自分のやりたい研究をできないのに給料・将来の保証がないのはつらすぎる。
185	34	4	ポスドクは、独り立ちした研究者だと思ふ。研究者としての立場は常勤職と同じであるべき。ただ、経験が少ないので、足りない分を常勤職者が少し補ってやる程度だと思う。よほど優秀でないかぎり、テニアカテナトラックを取る前に絶対経験すべきポジションだと思う。
411	34	4	学生との議論の機会が多く得られたこと。
150	35	4	ポスドク・任期付き常勤職員(再任無し)からの企業就職では、多くの企業から「企業での実務経験」「専門分野の相違」と言った書類審査の段階で門前払いを喰うことが多い。もしアカデミックポストに拘るのでなければ、博士課程後期への進学そのものを考え直すべき。また学位の取得は、企業によっては修士卒の入社後でも十分可能。指導教官もその点を強調して進路を決定させるべき。(現実には、博士課程学生数に応じた研究費傾斜配分の実利があるので、指導教官側はともすれば進学を勧めがち)。
476	35	4	私は常勤職であるがポスドク的性質が強く、その意味でこの期間で研究に関する人脈形成、研究を進める上での運営に関する手法について勉強させていただいた。
1169	35	4	立場の不安定さに伴う(上下からの)人間関係の難しさ。世の中、立場の悪い人を欲求不満解消のために攻める人がいるので。
1212	35	4	科学研究の上でポスドクは極めて重要。日本のポスドクの社会的地位は低すぎる。ドイツやアメリカ並みにならないのか。学振のような競争遂行のために作られた中央集権的な制度は改革すべき。各研究室がポスドクを雇う予算に応募して、自分でやりたいポスドクを選ぶようにしないと、責任を持ってコミットする事のない単なるお客さんになってしまう弊害がある。
1244	35	4	多様な機関、プロジェクトに携わることは本人の財産。また研究の担い手としての価値も高い。結局キャリアパスになかなかならない(ポストにつながらない)のが問題で、ここにメスを入れないとどうしようもない気がします。
1275	35	4	悲観的にもの申せば、「使い捨て」という言葉がもっとも事態を言い表していると思います。ポスドクをやっていたよかった点は、責任が軽いこと。業務への責任感が常勤に比べ(比較的)軽いので、のびのびと研究を進めることができた。
1565	35	4	効率良く研究を進める方法。
1706	35	4	ポスドクは初年度が一番大事。初年度の実績が仲間にとけこむためにも重要で、使えないという印象をもたれたら終わる。
184	36	4	海外生活を体験できた自由な心でいられる
214	36	4	ポスドクはキャリアパスにおいては、ほんの少しの通過点であるべきである。ポスドクを何年も続けられる現在の制度はポスドク本人に取ってもマイナスだ。
437	36	4	専門的知識を身につけた即戦力、学生の日々直接指導等を期待できる研究の実際の担い手
1459	36	4	ポスドクでそのつどそのつど願われる分野に対応する能力はついたし、多少違う分野でも対応できるようにはなったので、知識や見識の幅ができたとは思いますが、実際ある分野でそれなりの業績を上げるには、学生から継続して研究をしていたり、同じではなくても連続性がある状況で続けられている人のほうが圧倒的に有利であることは確かだと思う。ポスドクでは課せられた仕事をやるということに結局はなってしまう、自分で企画立案するというのがなかなかできない。また、ポスドクをまったく違う内容で数回続ける場合は、以前の研究の継続は実質難しい。次の異動も結局は人のつながりがもっとも重要になるのが実際だと思う。
1216	37	4	個人的な経験では、ポスドク期間は長期にわたってアクティブに研究活動をしていくための土台として必須の経験だったと思う。多大な精神的・経済的苦労を負っていたが、雑用なしで研究できる期間でもあった。海外を渡り歩いて研究上のコネクションを築けた。国内で常勤にすぐに就けていたら現在の研究上の成功はなかった。ただ、私の経験は世界レベルの外国の機関においてであり、国内で同様の経験ができたとは思えない(そもそも国内に当該分野のポスドクがなかったこともあるが)。概して日本のポスドクの待遇は給与の額でも社会保障面でもひどいし、研究に専念できるとも限らない。常勤の教員・研究員になれない場合の道も閉ざされている。欧米の場合もポスドク後に教授職として残れる割合は少ないが、ソフトマネーによるリサーチポジションや、企業への就職が可能だ。日本ではそういう道がなく、高学歴ほど絶望的な状況になってしまう。
1448	37	4	私の場合は、ポスドク時に専攻分野を変更し、それが現在の任期付常勤職につながっているため、得たものは大きい。専攻分野に関して素人同然の人をたとえ任期付であろうとも常勤で採用することは考えられないので、ポスドクという専攻分野を柔軟に変更できる仕組みは有効である。ただし、現在のポスドクは人材の使い捨てに使われてしまっている負の面もあると思う。
1171	38	4	ポスドク経験で得たものは、自分の専門分野に限らず、できる範囲で何でも仕事をするという心づもり。仕事ができそうなポストは何でも応募しなければならぬから。結果、ポスドクにつけても研究の内容は3年程度で終了し、長期を見据えた継続的な研究は望めないが。
65	40	4	自己満足のための研究に対する貢献度は100%。ポスドク経験で得たものは、孤独に耐える精神力。得られなかったものは家族・福利厚生など安定した生活のためのすべて。なお、常勤職の人がいくら美しい言葉でポスドクを持ち上げても、実情は「ポスドクは常勤職の業績を上げるための使い捨て研究者」に過ぎない。

311	40	4	任期が短いので、短期で業績のかせげるテーマにあたったポストクのみが得をする仕組みになってると思う。
599	40	4	各大学の研究室でポストクは必要不可欠。学生、院生と教官との橋渡し役にもなる。いろんな意味で必需である。
1722	41	4	新しい発見は、特定の細分化された領域の研究経験だけでは生まれにくい。異なる分野を経験することは、新しい視点や方法の導入にも繋がり、新たな研究領域の創出にも繋がる。
1597	42	4	いろんな研究に関する見識が増えた。
192	44	4	幅広い知識、人とのコミュニケーションのとりかた
513	0	5	プラス面は、いろいろなどころで経験をつめるということ、職場のしがらみにしばられないということ。マイナス面は、収入や社会保障といった生活面での不安定さ、研究の継続性が保たれないという点。とくに生活不安は大きく、研究にも悪影響を及ぼすこともある。
702	0	5	本人次第
806	0	5	ポストクは問題の先送りに過ぎない。単に便利な人手。常勤職に就けない研究職志望者を受け入れても、将来的に受け皿は無い。受け皿を新たに生み出す事も現状ではできそうにない。唯一の手段は、能力の無い常勤研究者を解雇することだが、これをやると自分の首を絞めることになるので、誰もやろうとしない。こういった考えでは、改善などあり得ない。キャリアパスの多様化とは、いったいどんな抜け道なのか。
931	0	5	研究に対するポストクの貢献度は高い。ただし、自分の経験から言うと、自分の教育以外の雑用の割合が非常に高かった。日本の大学のポストクの特徴か？アメリカのポストクは研究に集中できるのでうらやましいと感じる(結果が出るのは当たり前)。
366	25	5	ポストクではありませんが、書く欄がないのでここに書きます。私は修士課程終了後に独立行政法人の研究機関に研究職として採用された稀なケースですので、アンケートに正しく答えられていない場合がありますのでご了承ください。まあ、現状はあまり研究職とは言いがたいことも多いのですが。。
519	26	5	ポストクを経験したことがないが、他の人から聞く色々なことを学ぶことができるという点が利点として挙げられている。ただ、一様に将来への不安の話も聞く。研究室としてのアクティビティはポストクが担っているように感じる(その現状は良くないと思う)。
115	28	5	少なくとも、自分の学生時代の研究成果のおかげで、出身研究室が大きなプロジェクトをあてて食いつないだのは事実。ポストクはJSPSのように自由に使える予算が有ればいいが、たいがいは、そうでないのも、もう少し改善をお願いしたい。
141	29	5	現実問題、駄目なポストクが多数存在しており、彼らにあった就職指導を本来は学生時に指導教官が行うべきである。
219	29	5	1~3年の短い任期では、挑戦的な研究テーマを与えにくい、これまでの実験経験などから、いろいろと研究分野の発展を相談する人にはなりやすいのでは？(そういう意味では新テーマを開拓するテーマをやってほしいが)。キャリアパスとしてのポストク経験は、実際上必要かどうか判断が難しい。
343	29	5	研究の流れで学生の指導も兼ねるような仕事を、教育義務の無いポストクの方にも手伝ってもらうことはあって、非常に感謝している。大学の研究室では立場を柔軟に切り替えられる人材が求められる気がする。
694	29	5	ポストクの時代から学生の指導や研究以外の雑務も任されていたが、常勤職に就いてからその経験が活かした場面が多々あった。また、プロジェクト研究の推進の仕方については非常に勉強になった。しかしながら、自分自身で手を動かす時間をもっと確保したかった。
1007	29	5	ポストク時代は、つらかったです。任期切れを前に、研究が進まないあせりに追われる毎日でした。
1021	29	5	ポストク経験がないのでなんともいえないがポストクは現在では研究の主力部隊であり、あまり減りすぎるのは問題である。また非常に大きな仕事をした研究者の多くがポストク時代にそのテーマに出会っていることが多く、若手研究者には研究に集中できる重要な期間となっている。ただし、一部のポストク職は安い補助労働力となってしまっている部分があるので上記メリットを受けられるよう労働基準の整備が必要だと思う。
976	30	5	高度な知識を持ち、雑務に縛られないため、研究の現場を率いる重要な存在であると思う。
1700	30	5	・プロジェクトの目的に適したポストクがなかなか来ない。・研究に集中できるように出来るだけ配慮している。中国からのポストクの向上心はずいすが、日本人ポストクにはキャリアアップに対する熱意が少し欠けているのではないかと。・ポストク歴が長い人には、別のキャリアを薦める勇気が必要ではないかと。
5	31	5	海外で何年か研究を行ってきたが、日本と比べてポストクの扱いが全く違う。日本ではポストクは雑用係のように取り扱われており、研究所や所属先の上司等にはかなり貢献してきたが、自分自身でえられたものはほとんどないと思う。
182	31	5	ポストクはかわいそう、という印象しかない。制度の歪み、現実を知らないお偉いさんの戯言の犠牲になっている。ポストがないのにキャリアパスもなにもない。回りくどいことをせず、はっきりと「ポストクを民間企業に就職させるためにはどうするか」と言い切ったらどうか？
338	31	5	いろいろな専門をもった職員が集まったグループでのポストクの経験は自分の視野を広げる上で大変重要なものだったと思います。ただ、私の場合は直属の上司がほぼ同じ分野であったために、私自信が職場に新しい文化を持ち込むことはできなかったと思います。職場にとってはある程度異分野のポストクを採用するほうが得るもの大きいと思います。
676	31	5	いろんな研究に触れられたこと。環境を変えることに抵抗を感じなくなる。結局アカデミックなポジションを得たが、企業に就職してもいいかなと思えたこと。
901	31	5	ポストクに関わらず、人間の高い志を持って行動する人間であれば、企業でも役立つ仕事がたくさんあるはずである。ただし、社会人としてのマナーを十分教育を受ける機会が無い事は、採用する企業にとってはマイナスに働くかもしれないが、これらの部分は本人次第で教育を受けさせれば良いだけの事に思う。
981	31	5	自分の本来の専攻とはあまり関係ない分野の業務があるPDに、止むを得ずだったが、結局、常勤職に就けた一因は、そのPD時の業務をこなすことができたからであると思う。
1340	31	5	私の所属していた研究室では、ポストクがいなければ研究は進まない状態でした。機関全体を見渡しても同様であったと思います。常勤の研究者に比べ、高い生産性を持ちながらも、それが正当に評価されない仕組みの中で働くというのは、人間性を鍛えるには十分な環境でした。
1560	31	5	ポストク経験は研究者としての能力を向上させるため、特に、将来、1人で研究室を背負っていくためには必要。

1710	31	5	ポスドクの時期にすばらしい研究結果を出す人は多いと思う。それはやはり、就職面で追い詰められているからだと思う。研究の担い手としてポスドクの貢献度は大きい。キャリアパスとしても、研究者になるためには磨かれると思う。
4	32	5	ポスドクは博士課程と異なる分野で研究を行なったが、常勤職に就職する際に非常に役立った。全く経験のないことでも、それまで学んできた手法を基に、人とは異なる視点でアプローチすることはとても大事なことだと思う。
164	32	5	研究者の立場からは、研究室にポスドクが居る事は非常に重要で、活気も出るし、学生とスタッフの間の潤滑的な役割もあると思います。ただ全体として見た時にどうかは分かりません。
272	32	5	既存の研究グループに後から入る難しさをポスドク時代に経験することができる。それは、今後自分の研究を広げる必要がある時に意味が出てくる。しかし、ポスドク制度にそれ以上の意味は見いだせない。また現在のポスドク制度から来る競争はやりすぎであるため、上記の重要な経験が、「他を蹴落してまでも自分が進むずさを身に付ける。」「嘘でもそれらしく発表し、評判を得る。」などゆがんだ形で研究者に染み付いてしまいがちであると感じる。
286	32	5	いろいろな個性を持った研究室を経験できるのは、将来自分の研究室を運営する上で貴重な財産になる。
297	32	5	ポスドク時代は実働部隊として実際上の研究を遂行した。精神的負担は大きかったが、すべての時間を研究につき込むことができた。また多くの研究者と議論できるようになり、視点の多様性を身に付けることができた。
677	32	5	研究の担い手としては重要な戦力。本人のキャリアパスとしては、常勤ポストに将来つけるのであれば有用だが、そうでないのならさっさと就職したほうが良い。(企業と連携した研究であれば多少有用だと思う)
16	33	5	個人の能力によるが、ポスドクは一般的に博士課程の学生より活動度が高く、プロジェクト研究に対して貢献度は大きい。またポスドク本人にとって、多様な環境でポスドクを経験することはその後の研究生活の糧となる。またそこで培われる人脈も貴重である。
161	33	5	(つい最近までポスドクだったので、ポスドクの立場から) 科研費のプロジェクトに属して、論文、特許などプロジェクトの成果になるようなものを出し、現場作業や学生の教育など舞台上に出てこない仕事も行ってきたので、貢献したと思っている。しかし学会では「全然手を動かしていない教授」が発表を行い、外部資金の報告書では「私の成果」を書いて「私の名前」は書かないし、手柄を全部取り上げられていたに等しい。あげくの果てに「就職の世話はしません」と明言された。「研究ができる」と言われている研究室のなかには、「ポスドクの、まさに人生を食い物にして」成果を捻出しているケースがあることを知った。
251	33	5	ポスドクはプレッシャーがきついためよく働く
342	33	5	正直に言うと、スタッフの側からは、ポスドクに即戦力としての働きを期待してしまう。しかし、本来は学生時代のテーマから離れてより広い視野から物事を眺め、自分の行く末を見極めるいい機会だと思う。
400	33	5	常勤になるにしろポスドクでの経験は人間関係の構築、研究能力の向上等、有効な時期だった。しかし、近年のポスドクには(東大・京大の出身であっても)指導される前に積極的に取り組む姿勢があまり感じられない。
413	33	5	終わった側から見ると、自分の研究だけをする時間を持てたこと、異分野に飛び込むことができたことなど、研究者としてのメリットも大きいですが、とても後輩に勧められるものではない。
768	33	5	PD経験は無いが、常勤職員目で見るとPDが研究の担い手として重要な位置を占めるかどうかというと、個人による。有能なPDは研究を推進できるが、無能なPDは全く給料に見合わない。
904	33	5	教授の役目は研究費獲得のみで、実際の研究を推し進めているのはポスドクと大学院生であり、彼らなくして研究の進展はない。また今日ポスドク経験なしで常勤職というケースはきわめてまれであり、学部-大学院-ポスドク-常勤というのがほとんど決まったコースである。ポスドクで経験を積み実績を上げることは必要ではあるが、常勤職前のポスドク経験の「ありなし」や位置付けは議論してもあまり意味がないと思われる。
1387	33	5	ポスドクはできるだけなくすべき。理研やトップクラスの大学以外で採用するべきでない。将来自分が雇う立場には絶対になりたくない。最近さかんなテニユアトラック制度での採用も、体の良いポスドクであるように思える。私自身は33歳で職を得たが、これが良かったのかすら解らない。生活設計の上でかなりのロスを受けた。(もちろん望んでるので、後悔はないが、たとえば自分の身内には絶対薦められない。)
255	34	5	ポスドク経験はとても大切だと思う。
346	34	5	ポスドクになると、業績評価がよくなった。続けてしまうと止められなくなると聞いていたんで、ポスドクは自分の能力を知るためにも任期制の研究の手先の位置づけでよいと思う。ただ、やりたいと考える若者世代が減っているのも、このままの落ち着いた生活では若い世代の根性が続かないかもしれない。
494	34	5	私の場合は、ポスドクの間、上司に恵まれ指導いただいたので、自分のやりたい研究をしつつプロジェクトにもある程度貢献できたと考えています。また、いわゆる会社の組織でポスドクをしたことも、社会人として勉強になったと思います。
580	34	5	ポスドク経験は研究内容の幅を広げるために重要だった。また海外での研究活動を通して国際的な共同研究者を得ることができた。ポスドクは不安定な身分であるが故に精神的にも強くなることができたと思います。
706	34	5	自分のビジョンで研究を進めていきつつ研究に専念できる期間ということで、ポスドク経験は研究者になる上で極めて重要だと思う。実際ポスドクのときにいい仕事をしている人も多く見受けられる。
992	34	5	ポスドクにおいて狭く限定された雇い主のテーマを強いられる場合、個性がなくなるので、就職できにくくなる。自分の個性樹立と雇い主への成果還元を両立することができれば幸福である。職について難しい境遇になった場合のパスについて、その進路選択時に教えておくべきであると思います。
1248	34	5	ポスドクがいるかないかで研究室の成果は大きな差が出るが、扱いは一般社会でいう派遣社員よりも低い(任期がつくため)。様々な経験を積めるため個人としてはリスクはあるが将来の研究生活にプラスに働く。現状ではポスドク経験のない教員がポスドクを雇っているケースが多いため実情を知らない雇う側の教員の教育がまだまだ必要だが、経験者が増えればいずれ解消すると思う。
1260	34	5	他機関での修行. 柔軟性. 海外経験.

1285	34	5	自分が今あるのはポストドク時代の経験のおかげである。後輩達には、自分のこれまでの経験や分野にとらわれず、積極的に他機関のポストドクに応募して欲しいと思う。
1457	34	5	研究分野が違う研究室でのポストドクを経験して、研究分野を広げることができた。
1517	34	5	雇用者次第。ポストドク次第。相性次第。
1709	34	5	将来、希望の職種に就けるか否かに関わらずポストドク期間に、1)他人との議論を通して(時には衝突しながらも)いいものを作り上げること、2)海外に出て生活し様々な経験をする事、の2点は有用であると思う。
205	35	5	研究に対するポストドクの貢献度は、あくまで雇用主(研究代表者)に対してのみで、自分には全くない。が、その形態が正常だと考える。准教授あるいは助教レベルでポストドクに貢献を求めするのは筋違い。これが特に若手と呼ばれる中堅・若手の常勤層のレベルを下げています。
209	35	5	自由に研究できる環境であったので、あたらしい分野への挑戦する足がかりが得られた。
543	35	5	ポストドクは研究の推進に非常に重要だが、ポストドクが全員常勤研究職をめざす必要はない。研究に興味がなくなれば、企業などに就職できるようになれば、ポストドクの就職難は解消される。
797	35	5	海外でのポストドクの経験は何ものにもかえがたいほど重要であった。
886	35	5	異なった環境での研究を積極的に受け入れ、多くを吸収する良い機会であると思う。先行きの不安は当然あると思うが、それに関しては、ポストドクだけの問題ではなく、様々な社会整備が必要になると考える。
1181	35	5	学位をとってポストドクまで経験すればアカデミック職に就職したいと考えるのは当然であるが、ポストドク1万人政策と常勤職の減少という現実を鑑みれば、現在のポストドクがすべて常勤のアカデミック職に就くのは不可能である。企業等の研究職にうまく就職できればよいが、民間企業では30歳を過ぎた人の雇用に際しては、リーダー経験などチームでおこなう仕事のマネジメント経験が重視される。これは、日本の状況に比べて、米国のアカデミック職に就くよりも、民間企業に就職する方が、アカデミック職に就くよりも、むしろ有利である。ポストドクは、アカデミック職に就くよりも、民間企業に就職する方が、むしろ有利である。
1214	35	5	ポストドク経験は、出身大学や日本から離れて研究活動を行うことにより、研究内容、人脈、人間性を幅広いものにする絶好の機会である。
1266	35	5	研究におけるポストドクの貢献度は非常に高い。
1372	35	5	組織のマネジメント的業務に煩わされないようなポストドク経験は研究者としてのキャリアを積むのに有効
1558	35	5	大学院生からポストドク機関を含めて初めて大きなプロジェクトの結果を出すことができた。任期付きの(首切りあり)のポストドクのマンパワーをあてにして研究を進めるといふ情勢には反対。
80	36	5	難しい立場であると思う。一般社会から見れば程度のいいパートと同じ。専門的で難解な職種であることを考えると、雑務の少なさを生かし真に研究を楽しみキャリアパスとして繋下手いいただきたい。
132	36	5	研究のプロセスを一通り学べた。しかし、性急にやる必要があるため、萌芽的なトピックを探して個性的なアプローチで発展させるという醍醐味はPDでは学びにくいと思う。このような能力は懐の深い学者になるには非常に重要だと考えているのだが。。。
211	36	5	研究に専念できる良い機会であり、需給のバランスがとれていれば問題ないですが、現状ではそうなっていないと思います。
332	36	5	ポストドクを経験することによって、研究の幅が広がった。研究分野にもよるが、企業の研究所においては、高度な専門性を持ったポストドクの採用は今後重要と考える。
382	36	5	他大学の研究者との広範な交流関係。日本ではポストドクは学生の延長という雇用者側の誤った認識でキャリアには役に立たないと思う。
531	36	5	日本では研究者の担い手として、むしろポストドクが中心になっている。にもかかわらず、身分が不安定であるせいで落ち着いた大きな研究を行いにくく、根本的な科学の発展に寄与しにくい環境であることが問題である。
551	36	5	専門分野の裾野を広げる機会でありまた交流関係を広げることも出来ます。研究スタイルが多様であることを認識することは、その後の研究生活にとって大切です。
567	36	5	ポストドクの人達の貢献により、日本の科学学術水準は世界第2位にまで上り詰めた。しかしそれを支える周囲の優秀なポストドクの人が将来の不安を抱えているのを見るのは辛い。一定期間だけ使って後はさよならという現状は人材の無駄遣いだと思う。無論、博士の乱造により、その資質に値しないドクターもいるかもしれないが、優秀な人材の数に対し、ポストの数にあまりに少なすぎる。自分自身として、常勤職に就いているとはいえ、上位のポストの公募が稀少で将来が掴めていない。終身雇用が崩れたといいつつ上の世代は既得権益を手放すことはしない。企業も本気でドクターを取ろうという意欲が感じられないのはやはり、精鋭の能力と発想を生かした独創的な開発をせず、集団でものまね製品を造ることにたけた日本メーカーの体質が変わっていないことを反映している。新卒の若い世代は売り手市場になってきているが、いわゆるロストジェネレーションは置き去りであり、社会のひずみを感じざるを得ない。キャリアパスというからには、十分な経験と資質を身につけたものであれば自然と次のキャリアに就くことができる環境がなくては成り立たない。このような状況が続けば、今の高校生などは誰も学術の道に進みたがらなくなり、次世代の研究レベルの低下は免れまい。
594	36	5	専門に拘るポストドクは企業の募集するポストドクに入るべきではないことを自覚すべき。(採った側も採られた側も不幸)
752	36	5	ポストドク経験がないのでコメントできません。
910	36	5	主宰者よりもポストドクは実質的な研究の担い手として働いている。アカデミックポストにつけるならポストドクはキャリアパスにおいて重要な経験だが、民間に転職するのであればポストドクの経験は無駄なだけ。早くに進路を変更できるよう支援するべき。
1217	36	5	現在の職場・研究経費ではポストドクを採用することが不可能であり、回答不能。
1276	36	5	ポストドクは研究の大きな担い手となっているが、プロジェクトのための単なるレイバーとして雇用者側が使ってはならない。その意味で学界全体での高い倫理が要求される。
1327	36	5	常勤に着く前にポストドクの職を3~5年程度経験することは、本人にとっても研究者として自立するためには不可欠な期間だと思います。ただ日本においては、社会的地位や賃金が低いのが問題だと思います。
81	37	5	研究のマネジメントについて複数のポストにつくことによってその手法を対照的に見ることが出来た
89	37	5	常勤職に流動性があれば、ポストドクの経験はよいと思う。ただし、海外や分野の少し異なる研究室という条件。現状、常勤職に流動性がないので、余計なプレッシャーを与えるだけだと思ふ。話はそれるが、現状のポストドク問題は、本人の能力を見極めずに、ただ戦力として博士、ポストドク行きを進めた教授クラスの人間に起因していて、その罪は重大である。しかも、一番の問題は、当人(教授の方々)たちにその自覚がないことに尽きると思う。

103	37	5	研究者としての能力を上げるのには有効である、研究を進めるには必要である。しかし、終身雇用が主流である日本にはあまり向いていないように感じる。雇用数を減らしてポストドクでその場しのぎを行い、雇用に関する問題を先延ばしにしている。
128	37	5	年齢制限は必要ないと思います。
151	37	5	ポストドクの学術への貢献度は大きいと感じます。ただ、不安定な立場なので、環境によっては、思い通りの研究が出来てない方も多いと思います。ポストドク経験自体はキャリアと認められないと思いますが、ポストドク時の仕事内容はキャリアに含めるべきだと思います。身近のポストドク出身者を見てみると、使い捨てられているように感じます。すくなくともポストドクの位置づけを向上させることは必要だと思います。
232	37	5	大学院進学者の増加によって、かつてのドクター学生の研究室での立場はマスター学生へ、ポストドクの立場はドクター学生へ、助手の立場はポストドクへとスライドしている。実質、ポストドクは研究室を統括して、自らの研究を実践し、学生への教育も行っているのである。一方で、ポストドクを就職活動の業績評価として教育経験と見なさないことが普通であるが、これはおかしいことである。
237	37	5	基本的にポストドクには反対です。自分の経験から言って腰を落ち着けて研究したりすることが困難であり、かつ研究・進路以外のことへの興味が減少し、人間としてかなり不安定でした。あえて、ポストドクをやる理由がよくわかりません。
246	37	5	実経験として、ポストドク期間は研究者として最も実力を養える時期であるが、やはり経済的な不安を感じた。経済的にある程度余裕がないと、博士課程～ポストドクは過ごせない。同級生達は一流企業で高給をもらっているのという不満もある。このような環境を嫌って、最近の学生は先端研究の実力を身につける前に早々に民間企業へ流失してしまっており、大学の先端研究と企業の実用化研究との間に距離ができてしまっているように感じる。
347	37	5	ポストドクとして研究だけに打ち込めることは、よい経験であると考えます。また、プロジェクトは大勢の人間のコミュニケーションで成り立っており、その意味でも有益である。ただし、全く先の見えない生活やアカデミックポスト採用時の選考過程が全く不透明な現状、社会の受け入れ体制が皆無なことを考えると、ポストドクは博士終了後3-5年程度が限界だと考える。お金中心の現在の研究システムでは、多くのポストドクは全くの使い捨てとして扱われている例を沢山見てきた。
355	37	5	ポストドク経験は常勤職への就職には必要不可欠であった。
360	37	5	1回目のポストドクは分野が近かったり、研究室のことをよく知っている環境であったので、十分に貢献できたし、自分も実績を十分に積むことができたと思う。しかしながら、2度目のポストドクは期間も短く、自分にとって全く新しいテーマであったので、十分な成果を出せる前に次のポストドクへ移ってしまった。しかし、今となってはそれはそれで、新しいことに向かう、といういい経験をしたと思います。
537	37	5	ポストドク期間に以下に多くの自分の専門と異なる分野の研究者と交流できるかによって、常勤職についた後の自分の研究の幅が広がり、今後の研究費獲得やキャリアアップの糧となるように思える。
560	37	5	ポストドク経験がないの適当な答えでないかもしれませんが、逆にプロジェクトチームでPDを雇用した経験から書きます。・ポストドクに期待することは、プロジェクトを効率的に実施するために研究成果を出すことで、当人の自由は基本的にありません。また、同じ分野でない限り、ポストドク経験は評価が難しいと思います。例外は、当人がプロジェクトを立ち上げて仕切っている場合
572	37	5	国内外でのポストドクの経験は私の現在の研究活動には大変有益なものだった。個人的には、ポストドクと常勤の任期付教員は全く同じものだと思う。キャリアパスにおいて、ポストドク経験よりも任期付教員のキャリアパスの方が年齢もくっしまっ分、深刻だと思う。
682	37	5	将来の展望のあるポストドク経験は非常に有益だと思います。しかし、そうでない場合はかなりネガティブな経験にしかならないと思います。研究の担い手としてはストレスにさらされているので貢献度は高いと一般的には思いますが本当にストレスが有意義かという実際の事はわからないと思います。
937	37	5	ポストドクを雇う人は、最低限、研究に集中でき、論文に集中出来る様、配慮すべきで、余計な雑用などを押し付けるべきではない。
1038	37	5	ポストドクは自分の研究の担い手ではなく、独立した研究者と考える。まだポストドクを雇ったことはないが、ポストドクには本人のやりたい研究をさせると思う。自分がポストドクだったときも自由に研究させてもらった。当時のポストには感謝している。
1135	37	5	ポストドク経験は見識を広げるためにはあった方がよい。集中して研究に専念する期間としても意義深い。
1669	37	5	ポストドクは研究現場の中心的存在として活躍している。アカデミックと非アカデミックの境界にあるような職種(例: 計算機のコード開発とメンテナンス、eLearning 教材の整備、開発、事務。実験装置の開発メンテナンス)に博士卒業生を積極的に雇用しキャリアパスの拡大につなげることは現在国内の大学研究機関ではあまり行われていないようだが、うまくいけば求職・求人双方にとって理想的な枠組みになると思われる。米国、英国では実践されある程度成功しているようだ。
1678	37	5	1年任期のポストドクだと研究室の仕事させられないので貢献度は低い。ポストドクはよく言えば色々な経験が出来る期間だと思う。
53	38	5	ポストドクはこれまで2人、共同研究してきましたが、次のポジションを得るための仕事を優先させなければならず、あまり貢献しなかったと考えます。こちらのやりたいことをやって貰って、それがうまくいかないと、テーマ設定がまずかったということになります。従って、ポストドク自身にテーマを決めさせることになり、あまりマンパワーとしては期待できません。むしろ、修士課程学生のほうが、進路を心配しなくてもいいので、貢献度が高いです。
460	38	5	研究に専念するということの意味、および研究者として才能があるかどうかと判断する期間という意味ではよい。よい研究をするには、ある研究テーマに自分自身を賭けてみるという勇氣あるいは精神力が必要不可欠であり、そういうことが自分にはできるかどうか試す期間という意味ではポストドクという期間しかできないことであるので制度としては必要である。しかし、もし、ポストドク後の就職ばかりを気にして、見かけ上の業績を稼ぐ方向に走ってしまうケースが多くなるようであれば、あまり意味がなく、その分野自体の低迷を招くことになりかねない。また、日本の問題は、ポストドクの後にアカデミックポストに就くのがよいという風潮があるのが問題であり、欧米のようにポストドクの後にアカデミックポストに就くのはあくまで一つの選択肢であり、ほとんどの場合は他の職業に就くという状況になるまでに至っていないことである。
557	38	5	常勤職員は雑用が多いが、ポストドクの人達のおかげで研究は円滑に回っている。しかし、彼らの任期継続や、常勤職員への登用は厳しく、申し訳ないとは思いますが、私レベルではどうしようもない。ポストドクを経ると、分野や就職先へのこだわりが薄くなる気がした。

626	38	5	学位取得者には少なくとも一回くらいはポスドクの経験をさせないといけない。研究者としての経験は何をやるにしても有用だと思うが、人材を生かすためのしきみがないことが問題。役所はもう少し中長期的な視点で物事を考えないといけない。
633	38	5	ポスドクに仕事をさせるのは申し訳ないので雑用はすべて自分でしている。
821	38	5	小さな大学にいるので、ポスドクは大変重要です。ただ、民間への就職を考えた場合、キャリアパスとしては機能していないと思います。
845	38	5	ポスドクには短期雇用であるという側面から、研究所や大学において社会的通念から必要とされる庶務(たとえば、安全管理など)を任せることが難しく、常勤職員が行っているのが実情である。ポスドクや任期雇用職員の割合が増えるほど、常勤職員の研究以外の負担が大きくなる。逆に、ポスドクにとっては、定められた任期の6割程度が実感としての任期であり、大学や研究所、さらには、その分野の将来について中長期的なビジョンを持ちにくい。実際には、所属機関の将来計画などどうでも良く、次の就職先だけが気になる場合も多いのではないかと、大、中プロジェクトなどでは事務職員を雇用することが歓迎されていないようであるが、個人的にはポスドクなどを雇用し、次の就職先を心配しつつ仕事をされるよりは、事務職員を積極的に雇用し、事務仕事を極力任せただで自らが研究に没頭できる環境を作りたいと希望する。
1165	38	5	常勤職の研究以外の職務が増えているので、研究に専念できるポスドクの存在は研究遂行上大きい。博士修了後に常勤職に就くと、論文の数を稼げない。大学の評価制度が始まって論文の質より量が求められる時代なので(悲しいことに)、ポスドクは論文数を稼ぐには良い期間だと思う。
1188	38	5	ポスドクは研究の要である。しかし、逆に言えば人生に切羽詰って必死に生きている。ポスドクを続けるのは地獄でも、やめるのは意外に続けるより楽なのかもしれない(自分が経験していないのでわからないが)。
1200	38	5	1. ポスドクは研究に没頭できるので現場での研究に関する貢献度は非常に高い。2. キャリアパスにおけるポスドク経験という考えはナンセンス。優秀な人材はポスドクを経験しようとしまいと優秀である。キャリアパスという概念をあまり前面に押し出すのは良くない。
1607	38	5	自分の適性と能力を見極める期間。
1708	38	5	論文を書いた上で、人間性をアピールする場としての講演会(その懇親会も重要)の積極的な参加が大切だと思う。
120	39	5	苦労はたくさんしましたので、人間的には強くなったかもしれませんが...研究の担い手としてポスドクは必要と思うが、いわゆる「使い捨て」にならないような手立てが必要。ただ、助教のポスドク化により問題が先送りされたので、40歳以上の任期切れポスドク教員の問題が今後残ると思う。
547	39	5	即戦力として重要であるが、そのことが本人のキャリアパスにとって重要かどうか気になることがある。任期無しの助教との切り分けが難しい。
641	39	5	どのようなポスドクの経験を過ごすかは研究者として成長するうえで大事だ。ある程度本人の自由な意思にまかせた上で、適切な助言をすることが必要だ。
725	39	5	薄給かつ不安定な身分のポスドクなしでは研究が進んでいかない状況にまできていると思います。これは、最近話題になっている偽装請負で安価な労働力を確保して不況を乗り切った日本の有名企業の状況に良く似ています。模範となるべき国立の機関がこのような状況で、企業における非正規雇用の問題や格差の問題が解決できるでしょうか。
1143	39	5	ポスドクの人たちは、研究経験があり、共同研究において大きな役割を果たしてくれる貴重な人材である。また、最新の文献をいち早く紹介してくれるなど、グループのレベルを保つことにも貢献している。また、キャリアパスにおいて、ポスドクは海外に出たり、広い視野を身につけるための大事な期間と言える。ポスドク自身がそうした自覚を強く持つことが重要だし、また、周りの人もポスドクを研究室の人材としてしっかり活用してあげる努力が必要だと思う。
1163	39	5	ポスドクは、研究者のキャリアパスとして貴重な経験であるが、慎重な進路選択やリスクの試算が非常に重要であるが、それは社会制度の問題というよりも、本人の自覚に負う部分が大きい。多くのポスドクにモラトリアム的な気持ちがあることを憂えている。
1254	39	5	本問を議論する前に、ポスドク時の成果が、本当に個人の成果として評価されるのか、それとも、基礎ベースの上で未来図を描き、予算を獲得した研究リーダーが評価されるのかをしっかりと決める必要がある。
1520	39	5	かつて、常勤職に就職することが現実的であった頃には、ポスドク制度には、若者を育てるという意義が大いにあった。しかし、現在では、決断を先延ばしにさせてしまう以上の機能はないと思う。
1667	39	5	私は常勤ですが、1年更新(7回まで再任可)なので、社会的(特に就職活動の際)にはポスドクと見なされる、難しい立場にあります。また、立場上、自分が研究で核になることを見つけたとしても、ファーストオファーになれない事も経験しました。貢献度があるのにもかかわらず、それを強調出来ない事があっても、へこたれず、考えてトライし続ける事が重要で、それがキャリアパスをつなげて行く事になると思います。
1715	39	5	高度に専門的な研究活動を支援してくれる存在。ポスドクにとっては新たな知識・技術を身につけオリジナリティを実現するためのステップ。
244	40	5	同じ分野ではあるが、他機関の研究者と交流できた。
300	40	5	プロジェクトのための下働きの仕事が多く、そのプロジェクトで最終的に採用してもらえない場合は使い捨てに近くなってしまふ。
367	40	5	教員や常勤職員は、(常勤でない)ポスドクには、できる限り早い就職を勧めるべきである。プロジェクトや研究課題優先で、ポスドクの就職問題が先送りされる傾向にある。プロジェクトの制度も、人の雇用については、柔軟に対応すべき。
421	40	5	ポスドクの期間は研究に没頭できる貴重な時期であり、研究職以外の職に就くことになってもそのときの経験は自分を語るうえで重要なものになると思う。
536	40	5	研究の担い手としてのポスドクは、雇う側としては魅力がある。しかし、現実的に自分の研究室でポスドクを雇うことを想定したとき、ポスドク後のことを考えると、ポスドクを雇う気になれない。ポスドクの経験を長く続けるれば続ける程、本人のキャリア形成にはマイナスに働くという現実を、十分に認識しているからである。
762	40	5	ポスドクは研究推進の中核であり極めて重要であるが、その一方で雇用者としての立場から言うと、次の就職先を保証できない点、いつグループからいなくなるか予想できない点で問題がある。
1042	40	5	ポスドクには短期的な研究成果が求められるし、この点では貢献している。

1282	40	5	研究をして論文を書くことは、研究者として基本であり最重要である。しかし、現在の評価制度では、論文数やインパクトばかりにとらわれており、直接論文にならない仕事は評価されない。結局、いわゆる雑用は、数少ない常勤職員が行うことになり、常勤職員は研究する時間を確保できない。また、研究能力が高く、顕著な業績をもった研究者が常勤職に就けないというジレンマが発生する。研究と研究環境を整える仕事を分け、研究支援員や研究室運営能力をきちんと評価するシステムが必要である。
1315	40	5	ポスドクの経験はあって良かったと思う。(少しだけ違う?)他の分野の研究領域での経験は得難いものであった。
1375	40	5	ポスドクで何年もの時間を過ごした後、結局アカデミックポストに就けないという人が結局企業からも高く評価されないまま求職せざるを得ないという現状はおかしいと思います。企業にポスドクを送り込むなら、そこまでのキャリアパスに大学院が責任を持つべきです。国もその点で大学院(博士課程)を評価するべきではないでしょうか。
245	41	5	ポスドクはポスト待ちの面が大きいのと思うので、人によって運不運に大きく影響を受ける。そのため、就職活動に必要な余裕を与えると同時に、キャリア的には、常勤職とあまり差別しない〜対等の扱いをすべきと思う。
263	41	5	ポスドクとして過ごした11年は、先が見えない生活を強いられるために心理的に辛かった。ポスドク制度は確かにアクティビティを高めているが、論文数を稼ぐために矮小なテーマしか手を出さないポスドクが多いため、研究の価値の貢献度としては問題がある人も多く見受けられる。
320	41	5	ポスドクは研究を行う上での共同研究者と考える。ポスドクが得られる研究費だけでは研究遂行が難しいので、どうしても受入研究者とチームを組まなければならない。そのため、受入研究者が任期終了後の面倒も見ることが必須とすべき。
334	41	5	ポスドクにも講師として大学で講義をできるように大学の制度を柔軟にすることが必要だと思う。自分のシニアポスドクの時代にキャリア経験をつむのに、米国の大学でのティーチングが役立ったと思う。
391	41	5	現場責任者として重要。一方、社会的にきわめて不安定な立場であり、雇用する側も人材育成という視点でキャリアパスに不安を感じる。本質的には学生に近い扱いで考える。
583	41	5	研究の担い手として、ポスドクはきわめて重要であるが、現状では、期待にこたえるだけの基本的な能力がポスドクに備わっていないことが多い。(たとえば、文章力、英語力などの基礎教養)
1272	41	5	最先端の研究の知識と専門性を活かし、独創的な研究展開ができる優秀な人材。
1472	41	5	ポスドク・雇用側双方にとって新しい研究手法を学ぶ機会となる。特にポスドクにとってはその後のキャリアを広げる上で重要な経験となり得る。
1485	41	5	博士課程終了時から数年間、他大学や外国でPDを経験することは良いと思うが、数年後には常勤職へつける仕組み作りを進めるべきである。他大学から研究室に来るポスドクや他国の大学教員で学位を取りに来ている人などが学部生や院生に与える良い意味での影響は大切であると思う。
1685	41	5	ポスドク時の一般企業での就労経験は現在大変役立っている。当時は、視野や興味が広がり、一般企業への就職を前向きに捉えることができたし、常勤職を得た現在は、学生への就職活動のアドバイス等に生かしている。
1688	41	5	人との出会い。
406	42	5	ほぼ100%の力を特定のプロジェクトに集中でき、それ以外のデューティーによる妨げがないため、研究の担い手としては非常に貢献度が高い。但し、キャリアパスの観点では、助教との差異が少なく、ポスドク経験の有無と、より高いキャリアへの筋道との関連が明確でない。
710	42	5	ポスドク生活は、リスクを抱える反面、自由な時間と研究費に恵まれ若手研究者にとっては自身を鍛える良い機会であった。しかし、あくまでも研究の主体は常勤の研究者であり、現在の常勤と非常勤の比率は明らかに非常勤が多すぎる。常勤職を増やす事が先決だが、非常勤もある程度今後見込みのある者のみを採用すべきである。博士をとった段階で、その後の進路は決定されるべきだと考える。
903	42	5	様々な研究室に所属することによって良い経験にはなった。現在の研究室運営にも役立っていると思う。また、人脈の面でも増えてよかったと思う。
906	42	5	研究の担い手としての、ポスドクの貢献度は極めて高い。ただし、ポスドクをどこで経験したかが重要で、特に海外での経験はその後高く評価されるだろう。逆に学生時代から同一の機関に居続けることは決してプラスにならない(このことは常勤職でもいえることですが)
920	42	5	自分の研究を推進する上で、協同で研究できる位置づけとして貢献いただきたいが、現実的には自分の専門の研究を継続して深めたい傾向が強く、また次のステップアップを配慮すると、自分の興味を押しつけるのも難しく、本人の意思を尊重しているのが現状である。
927	42	5	研究の人脈や視野を広げるのに役立った
946	42	5	ポスドクは常勤職への可能性を保持できるポストである一方、精神的には厳しく、また年齢を重ねることで企業への就職を難しくしているような感覚を与える
1146	42	5	常勤職から見て、研究の担い手としてのポスドクの貢献度は大きい。
72	43	5	国際標準を目標している現在は、以前の助手のように、ほとんどの人が通るキャリアであり、必要だが経験しなければ常勤職を得られないという意味で重要である。ポスドクのように自由(無責任という意味ではない)な態度は、以降のキャリアにおいても常に必要である。
395	43	5	ポスドク経験が有意義なものになるかは、指導者(上司)の使い方・指導の仕方に大きく左右され、選択を誤ると大学院の延長のようで新しい経験をしにくい。企業で働いた経験の方が、はるかに有意義な場合もある。企業・学術職ともに人材の流動化がおき、互いに研究の質の向上に貢献できるのが理想。(このアンケートの全設問は、企業 → 常勤学術職 → 企業 → 独立行政法人 という職歴を持つ私などは想定外のようですね)
425	43	5	身辺にいないので分かりません。
936	43	5	必要悪かもしれない。適正を判断するには大学の期間だけでは難しい
1194	43	5	ポスドクは研究だけに専念できる環境としては非常によいが、視野を狭くする傾向がある。異分野のポスドクにチャレンジするほうが、将来的にはよいと思う。

1240	43	5	企業での担当業務をきちんとこなした上でないと、研究はできない現実がある。業務と研究が結びつけられるのが理想とは思うが、現実には厳しい。企業で必要な研究内容を楽しむつもりで、仕事をしているのが現実です。
1482	43	5	私自身以前ポスドクであり、また大学院と専攻分野をわざと変えた。これは違う分野もぞいてやろうと考えた末にそうしたのだが、多くの知人ができ、非常に有意義な時間を過ごせた。また分野を変えたために、企業への就職も割とスムーズにできてしまった。もし大学院と同じ専攻分野だったら就職もままならなかったと思う。従って私にとってはポスドクの経験はいろいろな意味で役に立ったと思う。ポスドクの能力は非常に高いので、専攻していることを少し変えようという意志があれば特に企業にとっても非常に有能な人材になれるものと感じている。
40	44	5	研究の担い手として、ポスドクの貢献度はとても高い。キャリアパスにおいても特に海外でのポスドク経験は、研究能力、英語を含めたコミュニケーション能力などを高めるために、有用である。
276	44	5	中規模大学では特に、ポスドクの協力で大きな研究・教育成果をあげている例があります。
472	44	5	常勤職では雑用が多いので、3年以下であればポスドクを経験した方がよい。
499	44	5	ポスドクの将来の見通しが厳しいためと、自分の研究テーマが国内ではマイナーなテーマであるため、自分のプロジェクトにポスドクを参加させにくい(自分のプロジェクトに参加させたことが、そのポスドクの将来の就職にとって、プラスに働くかどうか、と迷いが出てしまう。)
657	44	5	ポスドクの貢献はその個人にもよるが、概ね重要と考える。ポスドク経験がない人が常勤職にすぐ就くというのは、ほとんどあり得ない(と思われるくらいキャリアパスとして重要)。
293	45	5	研究の主たる担い手としてポスドクが貢献している研究室は多い。研究の幅を広げる面ではポスドク制度は機能していると思うが、その先の将来は暗い。
416	45	5	終身雇用制の強い日本では、ポスドク制度はやはり、合わないと思う。常勤の職についての状態のほうが、落ち着いて研究課題に取り組めるのでよいと思う。ポスドクだと、どうしても、すぐに答えがでるテーマを選んでしまう。
714	45	5	学部・大学院生のレベルが下がってきている中、優秀なPDは研究だけでなく、研究室運営(他の学生に与える影響など)にも貢献できる。3年程度のPD期間のうちに多くの成果を挙げれば、たいてい助教の職に現状では決まる。特に優秀であれば、准教授もありうる。PD経験は、短い期間に最大の成果をあげるためにあり、そのためには装置・設備の整い、優れた研究をしている研究室に行くべきである。
1499	45	5	回答項目が多すぎて辟易する。改善すべきである。
1594	45	5	ポスドクは恐らく一生を通して最も研究に打ち込める時期である。そのため受け入れ教官は研究設備の充実とポスドクの教育にもっと努力すべきである。
314	46	5	米国などの場合は、ポスドクの経験があると就職するとき有利である。しかしながら、日本では、そういう制度がない。日本では、ポスドク制度を止めた方がよい。
458	46	5	自分の研究発想の核となるものを持ちながらも、研究手法や研究テーマの社会性を意識しながら、新しいものを習得し生み出していく。
590	46	5	PDの優秀な人は、すぐに定職の就職が決まってしまう、そうでない人が長く残るといふ傾向(自らは後者だった)にあり、雇う側としても位置づけを考えるのが難しい。
660	46	5	国内においては同じ場所に集中しすぎており、そのために似たような研究を行うのでは学問の発展に結びつかないと思う。(15-20年前)米国では広範囲な場所で分散して研究が行われておりそのような環境でのポスドクの経験は有意義であり実際そういうところから新しいアイデアがでてくるように思う。
680	46	5	ポスドクは、機関に雇用された常勤職では避けられない業務から開放され、100%研究に時間を割くことが可能な職位なので、研究チームでの進捗を担う(方向性はボスが決めるにせよ)かなめであり、院生の規範や先輩として、研究に邁進して貰いたい。本人にとっては、教育に時間をとられずに、業績をたくさん出すための貴重な期間。そこで成果の有無により次のステップが決まる正念場。
989	46	5	博士取得者には、比較的軽い実習をすれば、中学高校教員免許が取得できるように制度を改正すべきである。博士などをとるような人には、とても能力の低い中高生を教えられない、などと言う偏見を教育学部関係者からなくす必要がある。
319	47	5	・現状、我が国の研究におけるポスドクの貢献度は極めて大きい。・ポスドクにとっては、独立して研究を行えることを証明するための期間。
517	47	5	ポスドクの研究への貢献度は大変高いと思うが、それがキャリアパスにはつながらず、将来への不安につけ込んだ研究成果の搾取になっているように思う。
838	47	5	このままでは研究者のシステム自体が破綻するように思う。研究者の数(や博士課程の数)の制御や、研究補助者の身分の多様化なども重要ではないか。
918	47	5	ポスドクは、雇用する側の都合しか優位性がない。実際にキャリアにのってゆけかどうかは、ポスドクだからではなく、そのひとの背景にある研究グループによって判断されている。無駄な夢を見させることが多く、酷である。
1078	47	5	今のポスドクの実質は将来の展望が困難な点でフリーターと何ら変わらない。将来就職できる常勤のポストが減り続けている以上、それに見合った数までポスドクを減らすことが重要と思う。30才ぐらいで、将来常勤の研究者につけるか、その望みがかなわないか、はっきりさせた方がいいのではないか。最近の大学院生の質が下がってきているので、院生よりはポスドクは優秀と思うが、ポスドク全てが給料に見合う仕事をしているとはとても信じられない。
100	48	5	現在は使い捨てになっているが、それはあまりにひどい
241	48	5	研究の担い手としてのポスドクの貢献度は非常に高い
596	48	5	研究の担い手としての貢献度は多大。学位取得後研修機関として位置づけるべき。
879	48	5	一般的に、ポスドクの研究活動に対する寄与は大きいものがあると思います。彼らには、それに見合った将来を保証する制度が必要です。私がポスドク時代を経験した90年前後のときは、現在ほど状況が厳しくなかったと思います。そのときですらそれなりに辛いと思っていましたので、現在ポスドクをされている方たちは非常に気の毒で、理不尽な状態に置かれていると思っています
1371	48	5	後の見込みも無くポスドクを雇うことには疑問を感じる。
1421	48	5	経験を問わずに他の分野(手法)から来たポスドクでは戦力になることは稀であり、次の職につながるような成果を上げさせることも難しい。
212	49	5	ポスドクは研究者のキャリアの一段階として重要なものだと思いますが、あまりにその期間が長いと結婚にも就職にも不利になりますので、適当なところで何らかの常勤の職を得られるように配慮すべきだと思います。

1330	49	5	現在の研究体制はポストク無しには、あまり成立できなくなってきました。ポストクこそは、時間縛らずに、成果を出せば、自由に他の事もできるようにすべき。
1390	49	5	他研究室からのポストクは、新しい考え方や研究方法を持ち込むので、研究室の活性化に非常に役立つ。逆にポストクは、異なる環境に身を置くことにより、視野と人間関係が広がる
123	50	5	研究の最前線でのポストクの貢献度は一般に大きい。しかしポストクの任期が短期的であるため、その多くは業績のために欧米追従型の研究を中心とせざるを得ず、長期的視野に立った独創的研究には困難が伴う傾向がある。キャリアパスの段階としてポストク経験は非常に貴重であるが、5年を目安としてあまり長期にわたらぬよう配慮すべきと考える。
769	50	5	ポストクは理想的には研究者のキャリアパスの一部として必要なものであると思われる。しかし、現在のように不必要なまでの成果主義と、人件費カットの手段としての任期付き採用が実質行われている状態では、研究体制の奴隷とはなっても、日本の将来を背負う人材を育てる事にはほど遠い。
814	50	5	個人差があるので一概に言えないが、互いに文化の違いや考え方の違いを理解しあう上において必要な精度であると思う。ポストクから常勤職への移行や何らかの形で再就職先の情報提供はあるべきだと思う。
919	50	5	ポストク以前に人材を確保し、本人の研究者としての、自覚を促すために大学院生の授業料の無料化。大学院生への相応の報酬の支払いを行うこと
1397	50	5	米国でのポストクは、dutyがなく研究に100%専念できるので非常によかった。また、実験の非常に大きな戦力でもあり、本人にとっても自分がその分野、仕事に向いているかどうか判断できるよい機会でもある。
1413	50	5	ポストク時代は研究キャリアの中で、もっとも自由で楽しい時代であった。研究への貢献度も甚大である。その中で決して忘れてはいけないことが、自らの競争力を自己評価し、その後の進路を決める行為である。博士号を取得するということは、そういった自己評価が出来るということである。
312	51	5	ポストクの具体的業績で研究ポストを得る社会的仕組みが必要。指導教員の力ではなく自分のアイデア、能力で発見・発明できるかをポストクの時に示せるか？成果をだしたら、良い研究職の道に進んでもらう。
82	52	5	現在のポストクは不安定な位置づけであり、できれば、任期付きの助教などが望ましい。
564	52	5	基本的にポストク制度は不要
1130	53	5	ポストクはなるべく海外に出て、厳しい経験を積んで欲しいと思う。日本に留まっていたら、狭い視野の人間しかできない。研究室でも、助教はなるべく海外滞在者からとるようにしている。
1460	53	5	博士号取得直後に、大学教員(助教など)に就いた場合、日常の業務に追われて思う存分研究する時間が取れない。指導教員から離れて2-3年は、研究者としてのIdentityを確立するために、ポストクという身分で研究することは、大変貴重な経験となると思う。一方で、将来を保障されていないという状況は、不必要な精神的ストレスを与え、好ましくない。需要と供給のバランスが取れば、2-3年の武者修行期間は、若手育成という観点で大変好ましいものだと思う。
1703	53	5	ポストクの貢献度は高い
664	54	5	わたしのポストク時代に、論文数を比較して、常勤職の人と比べ、ポストクの方がより研究に貢献しているという現実を見た。それゆえ、不条理をよく感じたものである。なぜ、あの人に職があり、私らにないのだという思い。それを思うと、現在の人事制度、定年制も含め、不条理なことばかりであろう。おおくのポストクが現在そう感じているだろう。それゆえ、いつまでもPDを続けることになる。これが、PDを長引かせる1因でもある。不条理なことばかりであるのは、研究者の世界ばかりでない。その辺をよく理解しないと、PDはひどいことになる。つまりは、PDの中には十分な研究の能力があり、それゆえ、いつまでもPDを続けることになる。PDはもちろん、スタッフも、自身が優れた資質ゆえに常勤職を得た(得られる)のだという思いを改める必要がある。
1139	55	5	ポストクは研究の研究の中核的推進者である。彼らがわが国の研究の内実を作っていると思う。彼らを正しく処遇し適切な評価を日本社会として行うべきである。彼らはわが国のbest and brightestである。彼らの人材活用ができなければ日本の未来はない。
1405	55	5	流動性の少ない社会においては、ポストク制度はうまく機能しない。特に昨今はポストクの数の増加に伴ってオーバーポストク問題が深刻になっていると思う。
530	56	5	多くのポストク職では教授の研究への貢献しかもとめられていない。
718	56	5	ポストクが自分の将来の方向を考える機会であった、と今にして思う。
1403	56	5	研究は本人の自由意志で行うのが原則である。プロジェクトに加わらせ経験を蓄積させる場合は、リーダーの関心事に閉じ込めてしまわないような配慮が重要になる。
142	57	5	ポストクの貢献度は大きい。せいぜい2度まで
732	57	5	ポストクは研究推進の主動力であるが、競争が非常に激しい為、専門に特化した狭い視野をもった研究者を作り出している向きもある。
1243	57	5	ポストク存在は重要であるが、この受け皿となる大学の定員減を止めて、拡大する方針を政府に答申すべき。
1091	58	5	我々の分野では、ポストクがちょうど一番重要な学問的業績をあげる年齢になっており、彼らの活躍なしに学問の将来は無い。それゆえ、少なくとも彼らのうちの優秀な人たちに安定した身分を保証することは極めて重要である。現在はほとんどの若い人たちの身分が2-3年任期の不安定なものに置き替わっている。
1663	58	5	ポストク経験は悪くはないが、35歳までには常勤職に就くべきと考える。
1714	58	5	研究の力量、幅を広げることと経験を豊かにするためにポストク経験は必要
163	59	5	ポストクが研究上果たしている役割は大きなものがある。常勤的な職に就くことの出来る道筋を示してやりたいと願っている。
885	59	5	実践経験が豊富なので頼りになる
859	60	5	ポストクを経験することによって、研究スキルを身につけることが出来る。常勤職に就くまでの「評価」期間になる。研究に専念して研究を創るという貢献がある。
1524	60	5	研究室の研究成果は、低コストで活力大の大学院生とポストク存在なしでは得られない。ポストク経験は、自立した研究者への経験・蓄積には寄与するが、年齢が高くなることは企業への就職には不利。
526	61	5	ポストクがキャリアパスとしてよりは、人件費不足の状況下で安価な研究労働力としての実情は大いに問題がある。

1728	61	5	研究の担い手としてのポストドクの貢献度は大きい。キャリアパスにおけるポストドク経験はいいが、常勤職の研究者に使い捨てにされないような仕組みが必要である。ポストドクの人の自立意識が肝心。
862	63	5	ポストドクの年数が重なった場合が問題になると思います。研究プロジェクトにおける貢献が大きいのは当然ですが、ポストドクになったばかりの人と、長くやっている人では、使い方を変えるべきだと思います。
877	64	5	不幸にしてPDを採用する機会にほとんど恵まれていないので、多くを語れませんが、健全な雰囲気があれば、PDは自然に民間等に出てゆくことを考えて、事実その道が開けているように思います。PD問題を悪化させているのは、有能な若者を研究だけに集中させてゆく研究指導者のエゴイズムだと思います。このエゴイズムが在るので、PD縮小論に抵抗出来ないのです。
1675	65	5	ポストドクを採用した経験を持たないが、長く助手をしていた経験から言えば、指導者は若い研究者を私物化して、自らの業績のみに捉われて使い潰してはならない。それは、将来あるであろう研究者のみならず、国家の科学技術の発展にとってもマイナスである。次の就職を保障するのでもない限り、指導者とポストドクとの関係は強すぎたはいけない。
1	69	5	わが国の科学技術を担っている中心部隊がポストドクであることを重々認識すべきと思う。 ポストドクがいなかったら、研究は続けられないだろう。 一般に国立大学を含めて常勤職の人が研究意外で忙しすぎる。もっと常勤職を増やすべき
617	70	5	・常勤職の諸々のしぼりを免れている利点はあるかもしれない。・貢献度を期待されると思う。・配偶者が常勤職であれば、家事負担などで不利な立場になるかもしれない。
119	33	6	ポストドクではなく、ポスマス扱いなので、何もありません。
349	36	6	全く無意味。精神的苦痛。
959	38	6	自分の専門以外でポストドクをしたが、実験系というのは同じであった。そこで使われていた装置がボロボロだったので全てメンテナンスした。(当時その研究室にいた助手、学生はメンテナンスできなかった)よって、実験装置の取り扱いに自信がついた。実験もちろん出来た。
1442	41	6	収入が仕事内容とマッチングしなければならない
1720	46	6	知識と経験を積んだ上での柔軟な思考によって複雑な問題の本質を把握し解決できること。
1636	0	0	ポストドク制度なんかなくしてしまえばいいのにと考えている。努力しても報われず、雇用している上層部のみが昇給や昇進するだけ。雇用期間が過ぎるとポイすてで、何もいいことなし。とりあえずポストドクにでも思っていると、年とるだけ。世間的には高齢フリーターにすぎない。