

日本物理学会第 65 回年次大会(岡山大学津島キャンパス)  
インフォーマルミーティング (2010 年 3 月 21 日, BV 会場)  
「物理系人材キャリアパス事業に対する学生・ポスドクからの要望」  
のアンケートにおける自由回答記述一覧

2010 年 3 月 26 日

文責: 木村哲士

ここでは、上記インフォーマルミーティングで回収したアンケート(自由回答形式)にある参加者からの声を掲載する。なおアンケートでは参加者の研究領域・性別・年齢・居住地・所属(学部/大学院/PD/常勤職在職中別)の集計も行っているが、ここでは掲載しない。また声に対して分析もしない。

1. PDの方が大変であるという事はわかりました。その解決策としては、アカデミックのシステムを変えるだけでなく、企業への窓口としての支援もお願いしたいと考えています。システムの改善は難しさがあるが、企業とPDの方々はただ知り合えていないだけであると思います。こちらの方が選択肢を増やすという点でも有効だと思います。キャリアパス支援をしていただけると思うと心強く思います。これからもますますの発展を期待しております。
2. 院生・ポスドクが、自分の分野の将来性を判断できるデータを、支援センターが提供できるようにしてほしい。例として、素粒子の浅野さんがしてくださったレベルの物を、領域別に3年毎くらいに発表したらどうでしょうか。(編集註:「浅野さんがしてくださったレベルの物」は、浅野雅子「素粒子論グループメンバー構成の変遷から見るポスドク問題」日本物理学会誌 64 巻 9 号(2009 年 9 月号 p.710) のこと。)
3. 非常勤・任期付きなどを減らし、助教までの任期なしを増やすようにして、物理学会・分野が文科省などに提言するようになってほしい。他分野とも横断的に協力して、そういう意見を増やすようにしてほしい。ポスドク・スタッフがキャリアパス事業に加入するようにすると良いと思いました。
4. 大学院生は減っているのではないのでしょうか? 30~40代の方が問題になってくると思います。特に企業は35歳の壁があるし、第2次ベビーブームのピークは36歳で、今はすごく不景気なので、今後数年問題が深刻化するのでは? で結局、逆に若い人が採用されるのではないのでしょうか? PD問題に関係した人が退官すると、さらにあまり任期制の経験のない人が任期制の制度を作っていくのではないのでしょうか? ポスドク任期ありの人の保障のリストがあればいいのでは?
5. ポスドク同士の交流がない。とりあえず SNS(ソーシャルネットワーキングサービス)でも作って。
6. このミーティングに参加して下さっている先生方はよくわかってくださっているが、もっとこうい

う先生方を増やしていくことができれば大変心強い。

7. PD の就職先として、理科教育業界が注目されていると思いますので、そちらの領域と提携したシンポジウムを一度開催してほしいです。
8. (このインフォーマルミーティングに参加している)PD が少ないなと思いました。
9. 今後もこのようなキャリアパス事業を続けていくことは、大きな意義があると思います。

以上