

第89回人材委員会・第5回ポストドク小委員会合同会議における主な御意見

（第1章に関する御意見）

- 雇止め、無期転換等に関する労働契約法等の規定との関係について、記載を充実すべきである。
- 本人の実力も財源もある場合に、無期転換に関する運用が各大学で適切に行われるようにする上でも、ガイドラインに盛り込むことが重要である。
- 若手研究者の雇用を安定化させる前提として、競争的資金等の柔軟な運用が期待されることを記載できないか。

（第2章に関する御意見）

- ポストドクへの支援として、カウンセリングやメンターの配置、研究室を超えてポストドク同士で集まる機会などの取組も提案できるのではないか。
- 大学等の支援方策として、ポストドクターが申請できる研究助成の情報を一覧化してホームページ等で提供することなども考えられる。
- 機器利用等の配慮については、初期投資するような大きな予算がない時などに、うまく活用できる仕組みを作っていくことが重要である。
- 研究支援組織の活用については、チームサイエンスの観点から、URA等とのコラボが重要であるということを明記してほしい。

（第3章に関する御意見）

- ポストドク期間終了後のキャリアパスの多様化について、項目を別途設けるなど、より記載を充実すべきである。
- 博士号を持った優秀なURAを全国的に増やしていくことは重要な課題であり、多様なキャリアパスの一つとして明記すべきである。
- キャリアパス多様化に向けては、アカデミア志向の強いポストドクの意識を変えていくことが必要であり、PIの役割が重要である旨を記載できないか。
- トランスファラブルスキルの認定プログラムを作り、産学官で通用性を持たせるような取組も考えられるのではないか。

(その他、全般にわたる御意見など)

○コロナ禍の影響について、「はじめに」等で触れることが必要ではないか。

○ポスドクの中で女性や外国人の占める割合が高いことから、ダイバーシティに関する事項は重要である。

○年齢を示している部分については、一律に年齢で切るのではなく、博士号取得後の期間やライフイベントの期間に配慮した記載にすべきではないか。

○ポスドクという自由で研究に専念できる立場にあることの前向きな面について強調できるよう、記載を工夫することができないか。

○研究者を目指すポストドクター以外に、将来的にURAになる人たちも視野にあることや、両者のコラボの重要性を「はじめに」等に記載してほしい。