

任期付き職についてのコメント

* いくつかの研究機関を見て、任期なし職の方の方のアクティビティが任期有り職のアクティビティより明らかに低いと思います。一般企業で言う窓際族のポジションになっていると思います。一方で、現状自分の周りでは、非常に優秀な任期付きポストの方々が任期なし職の空きがなくて、民間に流出していく傾向が加速しています。難しいとは思いますが、この辺り任期なし職のアクティビティを監査できる何らかのシステムが無いと、日本の科学研究の将来は危ないと感じています。(30代、男性)

* 不安定で非常に辛い時期ではありますが、視野が広がりキャリアアップのチャンスでもあると思います。任期付の方には希望を持って積極的に研究業務に励んで頂きたいです。(40代、男性)

* そもそも、任期付き職がいやなので民間就職した。昔と違い、大学の予算が削減されていく時代なので、危なくて任期付き雇用職には就けない。日本は一括採用が基本なので、アカデミックの任期付き職からまともな民間企業に転職するのは事実上難しく(できないことはないがチャンスがかなり狭まる)、博士号取得後に民間就職するのが、普通のまともな生活に戻るための最後の分かれ目だと思う。(30代、男性)

* 研究環境、任せてもらえる仕事の内容・レベルについては、任期付きだから著しく劣っているとは思わない。任期つきであっても、任期なしと同等の格(待遇、環境、社会的地位)が得られ、かつそのようなキャリアパスが充実しているのであれば、任期付きをつないでいくスタイルでも良いと思っている。しかし、現実はそうなってはいない。安定した研究環境、人生設計をするうえでも、任期なしの職はいつかは得たいと思っている。(30代、男性)

* 紐付きの財源で雇われると、研究テーマが絞られてしまう。しかし、人件費を獲ってくる常勤スタッフの能力が低い場合、就職に繋がるような研究仮題となっておらず、結局獲得財源で成果が上がったようには見えるような研究をするが、それ以上ではないために、財源が切れた時に使い捨てにされてしまう。任期付き職は常勤職を減らした分の財源が回されている場合が多く、シニア層は年を取ってお金と権力を持てるようになってしまい若手を束縛することに生きがいを感じているように見える場合も多い。今一度、研究財源は若手の常勤ポストをつぶして生じていることを肝に命じるべきだろう。このままでは日本の研究は沈んでしまうだろう。いや、既に沈んでしまったのかもしれない。(40代、男性)

* 任期付き、任期無し、どちらも経験している者です。

研究機関に措置される予算が期限付きのものが増える以上、また、様々な物事が流動化しているこのご時世に、ポストも任期付きのものが増加することは自然な成り行きかと思えます。任期付きポストを選ぶことは本人の積極的な選択である場合もあります。その理由のひとつは任期付きのポストには「ある種の自由」があることです。任期付き・任期無しについては、フラットで予断の無い議論が行われることを期待します。

若手ではなく中高年で任期付きポストに就いている研究者にとって、「持ち家が取得しづらい」「長期的なライフプランが立てにくい」「老親の介護との両立」は切実な問題であり、正直一人の自立した人間としてこれらはdisadvantageであると感じます。これらの点は従来あまり顕在化せず語られてもこなかったのではないかと思います。ただし、これらは研究者のキャリアパスだけに限った話題では無いことも確かです。広い視点での議論がなされることを期待します。

任期付きのポストをマネージする地位の方(ほとんどの方は任期無しのポストに就いておられますが)には、任期付きのスタッフの行っている業務を正確に把握し正確に評価する努力を怠らないで欲しい。それは任期無しのポストでも同じことではありますが、任期付きのポストにある人にとっては短期的な評価はよりクリティカルです。さらにマネージする地位の方は、任期付きスタッフその人とその業務に対するリスペクトを持っていただきたいと希望します。(40代、男性)

* 毎回公募書類の作成にとられる時間が勿体ないと感じる (30代、女性)

* 周囲の方を見ていると場合によってはプロジェクトの使いっぱなしとなりかねない。(20代、男性)

* 任期は3年でなくて、せめて5年あると落ち着いて研究できる。(40代、女性)

* もう少し任期が長い職(5-10年程度)であれば、業界全体がある程度動く流れになってよいと思う。(30代、男性)

* 任期付きポスト(ポストク)は、以前に比べて増えており、プロジェクト遂行でも果たす役割はますます重要になってきています。しかし、そのシステムや給与・各種福利厚生、支援などは十分であると考えていません。安定した長期期な(家族を含む)人生設計を建てられるだけの待遇となればよいと思います。(30代、男性)

* 全く一人の人間として、個別に研究を続けると言うケースは極めて稀な例であり、実際には研究室、若しくはそれよりも大きな単位で研究グループを形成し、学術研究から学生の指導、若手の育成までを行う事になるであろう。この場合本来は多様な人材の組織体として形成されていた方が、研究・教育の両面において有効であると考えられる。また、その組織の運営やコミュニティー全体の活動を支援する事も、学術活動では最低限必要かつ重要な事である。しかしながら、任期付き職種の場合には、採用選考時のスペクトルが画一的にならざるを得ない傾向が強い。

また、天文学や宇宙科学に限らず多くの分野で自然科学研究がビッグサイエンス化しつつあり、短期的な成果が得られない研究プロジェクトが多数存在する。しかしながら、任期付きの研究者にそれらの役割を定義する事は適当では無い。このため、これらを担う人材は、少数の任期の無い若手ポストを経た人材にのみ負担を強いる事になるだろう。これは、それらの人材にとっても良い事では無い。

いずれにしても、比較的若手のポストが任期付きの比率が高く、シニアなポストが任期なし、かつ少数、と言う状態ではこの問題は解決できず、シニア層の一定の割合を任期付きに転換する事で、全体としての流動性を高めるか(ただし、待遇は米国並に大きく向上させるべきであろう)、若手ポストも少なくない数の任期無しのポジションを確保できるようにすべきであると考え。 (50代、男性)

* 任期付きの職は何らかのプロジェクトに紐付いているケースがほとんどなので、もう少し自由度があればいいと思う (duty や年数などの面で) (30代、男性)

* 任期付き職は減らす方向にすべき。 (40代、男性)

* 任期付きの職は結婚や子育てなど長期にわたる人生設計がしにくいばかりでなく、そのリスクによって本人の婚活市場における価値を下げる。そのため、家庭を持つハードルは上がるばかりである。 (20代、男性)

* 上長の仕事に対する意欲が低く、superviseされないどころか、一部の業務を代行して研究時間をとれないときもある。より上層部への相談も行っているが、組織の都合上改善は見込めないとのこと。任期付きであるため、長期間この状況が続くわけではない側面もあるが、次のポストを見つけるための業績・能力向上、という意味では不利は否めない。(本来の)任期付き職の意図には共感できるし、ある程度任期付き職で研鑽を積む期間はあるべきとは思いますが、制度上の欠陥もまた感じている。 (30代、男性)

* 任期付きの研究者が増えていることに、良いことは一つもない。そもそも活発に研究する人は、任期の有無に関わらずどんどん異動してゆくので、任期をつけることは、研究の活性化ともあまり関係ない。

最初に研究を始める際に、3-5年の任期付きの職で始めること自体は、問題ないと思う。最近では社会の目も変わってきて、PDでの会社への就職も珍しくなく、3-5年であればまだ途中で就職の道を選んでもなんとか対応できるだろう。このため任期付きPD職の存在そのものは問題ないと思う。

しかし、1-3年の短い任期の職を渡り歩くPDが多数いる現状は健全ではない。その人件費を科研費などの期限付き予算から拠出し続けているだけのことで、実際には現在の研究体制を支えるのに必要な人材な訳である。「わざわざ」短い任期の職とし、「わざわざ」公募などに大きな労力を投じ、「わざわざ」若手研究者に生活の不安を与え続けるのは、全体とし明らかに研究にマイナスで、国を挙げて大きな損失を「わざわざ」していることになる。

現実問題として、任期のない常勤職がこれ以上大きく増えることは難しいため、3-5年のPDを経験した人の次の職の一つの形として、10年任期の職をもっと増やしてはどうか？（5年以上の任期の職が増えないのは予算の継続性に大学・研究機関が自信を持ってないからであるが、そのリスクを国が担保すれば良いだけのことである。ポスドク1.5万人の人件費は年間1000億円、5年分で5000億円の基金を積み上げれば、3-5年任期のPDを全て8-10年任期に延長できるだろう。助教だけは全て10年任期付き、などと間違えて運用されないように、この10年任期職については助教級、準教授級、教授級おのおのの枠を決めて基金化すればよい）。

この案が必ずしも実態に即しているかはわからないものの、「研究の効率を上げることは、つねに大学・研究機関の大事にすべきことトッププライオリティー」であり、工夫を重ねてほしい。（40代、男性）

* 任期ありポストを10増やす財源があるのなら、任期なしポストを1増やして欲しい。（30代、男性）

* 転出しない場合の更新が必ず保証される代わりに、経年による昇給や社会保障の充実が全く無い、という形式の任期付き職を沢山創出いただければ、長期的な研究テーマに取り組みつつも成果を出す必要性に晒されることができて良いと考える。（20代、男性）

* 任期付きで様々な研究機関をめぐる経験も楽しめるようになった。しかし、任期が切れるタイミングで、生活も心が落ち着かない状況は精神的にきつく、まともな研究はできない。(30代、男性)

* 任期付き職(ポスドク)は研究能力を磨く上で非常に有意義でした。海外の研究機関や新しいプロジェクトにも参入し易く視野を広げることができました。但し身分不安定な時期であり精神的にはかなりきつかったです。任期付き職が長期化(5~10年以上)すると効用より弊害の方が目立って来ると思います。(50代、男性)

* 生活とのバランスを取るのが非常に困難。PD7-8年目を超えたあたりから精神的に追い詰められていた。(40代、男性)

* 任期付職も3~5年の長期的視野のもてる任期であれば職場の人材の流動性もできて悪くはないと思っている。しかし、自身も周囲も体験した、任期延長が保障されない1年ごとの契約で延長を繰り返すような場合は、研究面でもライフプランの面でも精神的に厳しかったので、そういった点が将来的に改善されることは願っている。(30代、女性)

* 任期付きでは基本的にプロジェクト業務になるため、学生の教育等にかかわりにくいことも大きな問題である。(50代)

* 選択肢の「能力向上」とは、「研究能力の向上」のことと解釈しました。組織運営や教育の能力には必ずしもつながらないと思います。(40代、男性)

* 人の使い捨てが公に行われている。(30代、男性)

* 現職まで7回転職、霞ヶ関に出向まで経験したが、結局のところ、労働環境というよりも、直属の上司の良し悪しが一番ダメージが大きかった。つまり、小手先の制度の問題では無かったというのがこれまでの実体験であり、一人の人間として扱ってくれるのであれば、悪制度でもなんとでもなる、とも言える。(40代、男性)

* 任期付きの職をどのように評価するかは、その評価軸によって全く異なってくる。任期付きであるべき職場としては、人材育成を主目的としているところ、常に新しい考えを持った人が一定数入ってくるのが望ましい職場、長く務めるとしがらみがたまり本来の目的が達成できない職場など。一方、雇用される側からすると、任期無しがよいにきまっている。ただ、年齢があがっても常に任期付きの職があれば任期付きは悪い話ではない。かつて定職に就かずアルバイトで食いつなぎつづけるフリーターという立場の

人々がいたが、それもよい条件のアルバイトが常にあったから成り立っていただけの話。「任期付きの職についてどのようにお考えですか？」という質問への回答を集めるだけでは、何か意味のある調査となるとは思えない。(50代、男性)

* 質問の趣旨がやや曖昧ですが、私は任期付きの職を経験すること自体はとても大切に、貴重なキャリアパスだと考えます。問題は、それが長期的な展望もないまま繰り返しつないでいかざるを得ない人がかなりの割合おり、中には、年齢的な問題で優れた業績をあげていながら常勤職につけないでいるという現状です。任期付き職の総人件費を考えれば、本来もっと常勤職の割合を増やせるはずなので、こうれは制度設計の問題です。(50代、男性)

* 上記雇われる側の視点からネガティブな意見を主に選んだが、雇う側の観点からは、現実問題として、博士号取得後の人間をすぐにいきなり任期なしで雇えるかというとな難しいと思う。(40代、男性)

* 40代は厳しい世代のように見える。任期付きポストが増え、定年制ポストに就くことが難しくなった世代であり、30代に割り振られた「若手限定」のポストに応募することもできない。40代よりは30代のほうが定年制ポストに就きやすいのではないだろうか。定年延長と大学や研究所の予算削減によるポスト減で、先行きが暗い。

研究職のイメージが悪くなる報道も多く、研究職を目指す若者は減少するのではないか。ずっと任期制だとか、アカハラの話、就職できないがゆえの自殺・・・これでは研究職を目指す人が減る。個人の努力でどうこうできることでもなく、学会や学術会議の働きかけを期待したい。(40代、女性)

* 任期付き職のおかげで視野が広がり成長できたことは間違いない。しかし、単年度契約だったり再任が認められないとなると落ち着かない。雇用側も、1～2年しかいられない人物には長期的な任務を任せられず、困るのではないかと思う。(40代、女性)

* 1期—2期(3-5年間)は任期なし職のメリットが勝ると思うが、それを超えるとデメリットが勝るように思う。(30代、女性)

* 現在の職は任期が1年であるが、次の更新のために業績を短い期間で挙げなくてはならないため、焦らず腰を据えた研究が困難である。これは極めて大きなプレッシャーになっている。(20代、男性)

* 任期ありならもっと高給にすべきである。(30代、男性)

* 終身雇用制度は雇用の流動性が生まれないので、国として早期撤廃をするべき。(30代、男性)

* 研究の鍛錬を積むという意味では、ポスドクを1-2回することは良いと思います。しかし、その後の助教などの職は、米国方式に従って、テニュアトラックとし、テニュアが取れたら准教授に昇進すべきだと思います。もともと、助教を任期付きにしたのは、(言葉は悪いが)万年助教などの問題があり、競争力を高めることが目的の一つであったと思います(もちろん、運営費交付金の減少との関係も深いと思いますが)。競争力を高めるという目的であれば、テニュアトラックにするべきだと思います。私は現在特任助教という立場ですが、いくら成果を出しても次のポジションを得られる保証がなく、あらゆる公募に出す必要があります、そのために時間をとられています。また、こちら米国方式ですが、助教以上の職をPI化することを提案します。私は国内の大型プロジェクトに大学院生のときから従事していますが、私を含め5歳程度上の人まで全員任期付きポジションで、学生を指導する機会がなく、後進が育っていません。そのため、プロジェクトがスタートして10年程度経つにも関わらず、深刻な人材不足が続いています。そのため、初期のプロジェクトの投資にくらべて十分な成果が回収できているとは思えません。(30代、男性)

* このような興味深い統計をとっていただきありがとうございます。自分は天文、物理学系でない(工学系の)大学で任期なしの職についていますが、多くの問いに対して「その他」しか選べませんでした。「分野横断」「学際」が重要な要素であることは広く認識されていると思いますので、分野をまたいで大学に任期あり/なしで就職した人の統計にも興味があります。今後ご検討いただければ幸いです。(30代、男性)

* 博士取得後、任期有りの職を経験することは、研究者として重要だと思います。ただ、問題なのは、任期付きから任期なしへのキャリアパスが確立していないことであ

る。年々、大学のポジション（任期なし）が減少しており、若手のモチベーション低下につながっていると感じる。（40代、男性）

* 個人の状況になるが、任期付きの職だが業務は多岐にわたり、様々な経験ができることは良いと思うが、自身の能力向上に繋がりにくいと感じる（業務が雑多のなので）。また、仕事内容（正確には仕事の範囲）が明確でないと感じる。（40代、男性）

* 個人研究が全くできないような、先々のキャリアパスを考えない任期付職の競争率がいつまでも続くと思わない方が良い。また過度な集中投資と分野の選別は天文全体の先細りにつながると心配している。（30代、男性）

* アカデミックポジションの減少による最大の問題は、影響を直に受ける、若手の雇用であることは確かである。しかし、この問題は世間では「自己責任」と切り捨てられることもある。安定した助教ポストがなくなったことで、教授、准教授、助教でグループを作る旧来の研究室制度が崩壊し、教授または准教授一人で運営する研究室が増えることで、学生にきめ細かな指導が難しくなっていることや、研究時間が減っていることなど、つまり大学の運営側からみても若手の助教ポストは重要である、ということも同時に世論、政府に訴えていくべきだと思う。（40代、女性）

* 任期が2,3年の場合（雇用経費が科研費の場合は大半が該当する）、新しい職場への順応や次の職探しのマージン（場合に依っては引き継ぎ）を入れると研究に費やせる時間がかかり削られてしまう。また2,3年単位で引っ越しをしなければいけないことも多い。経済的な負担はかなり大きい。（30代、男性）

* 研究機関に限った話ではないが、任期付きの職の方が不安定な分、雇用条件（給料など）を有意に良くするべき。日本ではそうになっていないため、いろいろと問題が生じている。（30代、男性）

* 有馬さんが任期付きを増やせば論文数が増えるかと思ったがその前にみんな気力が失せてしまったので壮大な実験は失敗だったと言っていた。まさにその通りだと思う。（40代、男性）

* 任期付職によって様々な経験は積めた一方、その経験がキャリア上で役に立ってはいない。（30代、男性）

* 任期なし職に就きたいと思いますが、家計や将来設計などを考慮すると、待遇などの条件が悪いものには応募をためらわざるを得ません。(40代、男性)

* 当人の年齢による。学位取得直後の数年は、任期付きの職をいくつか経験するのも悪くは無いが、その後は任期無しか、10年近い期間で評価するシステムが良いのではないか。(70才以上)

* 「任期付きの職」といっても、いわゆるポスドク研究員のステージと、その後の特任のファカルティ(助教・准教授・教授)などではずいぶん違うと思いますので、そこは分けた方がよいかと思います。たとえば、ポスドクの任期付きについては「プロジェクトや組織の活性化につながる」「様々な仕事を経験することで視野が広がる」あたりを比較的強く感じますが、助教以上で任期付き(最近は多いですね)となると「期間内に業績をあげ、次の職を探す必要もあり落ち着かない」「短期的に成果が出る研究ばかりになり、大きなテーマに取り組みにくい」あたりが強くなっていくというのが個人的な印象です。(30代、男性)

* 日本学術振興会SPD研究員や理化学研究所の基礎科学特別研究員のような、高給ポスドク職は廃止して、その資金を用いてPD研究員並の給与・待遇で良いので、ポスドク職を増やした方が良い。劣悪な待遇のポスドク職もあるので、待遇差があまり極端になり過ぎない配慮が必要。(40代、男性)

現在、勤務先では研究・教育関連では、任期なしという職はなくなっている。現在の職は、正規職員ではあるが、任期と更新がある。このためいくつかの設問は、当てはまりにくいものもあるように見受けられる。このようになっていくのは、ある程度は仕方のないこととは考えている。(50代、男性)

* 任期付き職と分類される中で、給与・研究費・デューティーなどの待遇の違いがかなり大きく、一概に言いにくいところはある。(40代、男性)

* 任期なしと言っても、自分の研究ができるフェローか、プロジェクトで雇われるポスドクかによって、この質問への回答が大きく変わると思われる。

フェローは、若いうちに多様な場所で経験を積む、というポジティブな面が強いが、プロジェクトのポスドクは、新しいことを身につけられる反面、使い捨てになる場合もあり、プロジェクトやボスによっては、プロジェクトポスドクから抜けられないという問題が起こると思う。(40代、女性)

上で選択したように問題点も多いが、研究者に適した人材を選別する効果はあると思う。(40代、男性)

* 若手研究者は不安定な状況で過度な競争に晒されていると思う。

このために流行りの研究に人が流れやすく、分野の多様性が失われることに繋がるのではないだろうか。(30代、男性)

* 任期付きの職が悪いわけではないが、労働力の搾取ととらえられてもしょうが無い現場が非常に多く、また、雇う側にもそれに近い意識が多数見受けられる。雇用側の意識、運用の問題と思う。(40代、男性)

中高年の現職を任期付きにせず若手にのみ任期付きの不安定さを押しつけるのは、いかがなものかと思う。任期付きを募集する研究機関の教授職は、まずは自らに任期を付けて審査を受け、競争にさらされるべきである。(40代、男性)

* 格差が大きい。採用の際は実年齢ではなく学位取得後の年数を考慮すべき。(40代、男性)

* 任期付きの期間はプロジェクトの小間使い・雑務の仕事に追われつつも、残りの時間は自身の研究もやりたい放題できたので、大学教員になってから振り返ってみれば、一番研究できた時期だったと言える。(40代、男性)

* 任期付きの職自体に問題はない。任期付きからの出口としてテニユア(トラック)の職がないことが問題。そしてそのことを、現場の若手と、雇用する側のシニア・国が理解していない。(30代、男性)

* 国の研究基板を維持・発展させていくために、政策として大学、研究所の任期なしのポストを増やすことを政府は考えないといけない。(70才以上、男性)

* 任期付き=良くない、とは必ずしも思いません。ただ、仕事の内容と任期の長さに応じて適切かつ明確なjob descriptionを設定する必要があると考えます。(50代、男性)

* PIは不可、これは研究する職ではない、研究費を申請してはいけない、研究費の申請資格はない、成果を出されると人事が混乱する、変な人(天下り的なルールから1歩でもずれた人)は(正規に)採らない、下位大学からの人は公募より1ランク下の身分でお付き合いでやとい恩を着せること論文を書かせてはいけない、これがいろんな分野で聞いた実態の話だ。職なし、研究禁止、研究費応募禁止、論文禁止で嫌になる。(40代、男性)

- * 職場が変わることを奨励するのがよい。(60代、男性)
- * 基本的に研究職は、自由業なので任期なしの仕事はすぐわないと思います。(40代、男性)
- * 私の現職は、天文・宇宙とは無関係の、数学を教える大学教員職です。一応研究職ですが、選択肢になかったので、「その他」としました。一度民間に就職し、運良く大学に戻りましたが、偏差値50以下の私立大学のため、教育や大学運営にばかり追われて、日中はなにもできません。(50代、男性)
- * 期限付きプロジェクト特化型の仕事はスキルも磨けてやりがいもあるが、研究職以外の専門職としてのキャリアパスがなく、期限がきたらプロジェクトをやめなくてはいけないのが残念。
また期限付き職であることで、高価で高度な訓練(プロジェクトマネジメント研修、ビジネス英語研修、海外研修、など自分のスキルに応じた高度で特殊な訓練)を受ける機会がなく、今あるスキルを細々と磨き使い果すしかなく、次のステップアップにつなげにくい。(40代、女性)
- * 周りでは、任期なし職の方が雑用が多いように思う。(40代、男性)
- * 任期付きの職の存在は、必要悪に思える。能力がない場合、契約更新する必要がないので、能力や適性を見極める機会という意味では、必要なシステムに思う。(40代、男性)
- * 任期付の職で自分の専門ではない分野に挑戦して色々と経験できる機会になるので、博士号取得直後であればよいと思う。一方で、いつまでも任期付の職では正直つらい。最近では教員の平均年齢を下げるために、40代以下に限定した採用について議論がなされているようで、この先任期なしの職を得られるのか非常に不安である。(30代、男性)
- * 日本の研究コミュニティ全体として、次世代のリーダーをどう養成していくかという観点をしっかり持って、情報交換・人事交流を進められるようにしていきたいものです。(50代、男性)
- * 社会教育は3年や5年という短い年月で成果が出るものではありません。また短期間に成果を上げるために、アニメなど一過性のコンテンツを取り入れざるをえず、結果、教育の質の低下を招いています。社会教育施設の場合は、指定管理による結果的な任期付

きや、運営母体の予算不足による非常勤職、嘱託職での若い世代の採用が蔓延しており、由々しき問題です。当方は教育委員会直営施設の正規職員であり、20年、30年という長いスパンでの運営を行っております。(50代、男性)

* 承継職員としては60歳で早期退職し、定年までの5年間を特任教授(任期5年)として同じ職場で勤務しています。職務内容は変わり、これまでの管理的立場から、かなり自由に研究できる立場になりました。上の選択肢の回答は私の場合について答えたもので、一般的なケースとはかなり異なっていると思います。

* 任期付きの職は必要だと思う。自分はこのシステムに助けられてきたから。

* 現在、高専の教員をしていますが、「大学あるいは研究期間」と「小中高の教員」のどちらが適当でしょうか?分かりにくかったです。

* 任期付きなら任期なしより給与など条件をよくすべき。

* 大学院定員の増加によって博士の研究能力が大幅に落ちている。博士取得後も任期付きの職で研究能力の有無を試してからでないと、任期なしの職に就かせることは社会にとって大きな賭けになってしまう。

* 本年度後期から任期なし職への異動が決まったのですが、決まった途端にかなり計画性を持って自身の研究や研究プロジェクトに参画できています。待遇が悪くても、任期なし職を増やす方が、科学の進展を考えてもよいのではないかと思います。

* 日本の場合、年齢で就ける職がかなり制限されるので、30代前半までなら任期付きの職もその後の研究人生に寄与すると思うが、それ以外は人生設計を左右するので、好ましくないと考える。

* 任期なし職の競争率が高すぎ、自分やコミュニティ全体の将来に希望が持てない。

* 質問「任期付きの職についてどのようにお考えですか?」について補足します。「期間内に業績をあげ、次の職を探す必要もあり落ち着かない」と答えましたが、ただだとせず効率よく研究する力をつける上で、任期付きの職は有用と考えます。「結婚や子育てなど長期にわたる人生設計がしにくい」と答えました。世間一般のイメージでは、「任期付き」は期限を迎えれば確実に雇用関係が解消されることが明らかであるため、マイナスです。結婚や子育てなどの大きな判断を躊躇する心理が働いてしまいます。任期

付きの職を繰り返すことになったとしても、一般的な定年まで雇用が確実に保証されている、もしくはその先で確実に任期無しの職へつける保証があれば、安心して研究や人生設計を行えると考えます。

* 任期なしの職の中で流動性と研究の活性化を確保するのは十分に可能と思われる任期付きは首切りの道具としては使い勝手がいいのですが、任期なしでも分限免職など業績が上がらない人をやめさせる工夫の余地はあるはず真に科学の発展につながる長期的・基礎的なテーマに取り組めず、ハラスメントが湧きやすい任期付きの職を基本に据えるべきではない根本的に交付金を減らす政策がおかしくて、組織も研究テーマも硬直化しつつあるようにおもう

自由記述に寄せられたご意見など

*任期なしの職が欲しいです。特に助教クラスの求人の数が数年前に比べて激減している気がします。できれば贅沢かもしれませんが、研究も後輩研究者の育成もしっかりできる環境が欲しいです。よろしくお願ひします。(20代、男性)

*私は学部卒で高校の理科教諭として、教員の仕事をしながら、研究を続け、理学博士の学位を取得しました。退職後は大学の非常勤講師をしつつ、論文を書いています。同じ教員仲間には博士の学位を持ち、教職のかたわら、研究を続けている方がたくさんいます。まずは、生活の基盤が大事だと考えるなら、小中高の教職につきながら、研究を続ける道もあると思います。教育学部などの教科教育法関係の大学教員の採用には小中高の教員経験が必要となっています(非常勤でも優遇)ので、大学に職を持ちたい場合は、小中高で教員経験を積むのも一つの道かもしれません。(60代、男性)

*今の状態だと、ポストがどんどん減っていくのが明確なので、余程自信があるか楽観的でない限りはアカデミックに人は残らないかなと思います。(国家としてアカデミックな人材の需要がないのであれば仕方ないですが)(30代、男性)

*研究開発強化法は悪法である。任期付き研究職のキャリアパスをどう考えるか、働く人のメリットをどのように整えるかを全く無視した法である。5年年限を10年に延ばせば解決するような問題ではない。(30代、男性)

*アカデミックポジションの常勤職だけでなく、民間企業の研究部門など、広く就職先を開拓することが、ポスドク本人だけでなく研究者コミュニティーや公共団体に必要な努力でしょう。それにしても、「博士号取得者は民間企業に就職しにくい」という現実(本当?)を変えなければどうしようもないかもしれない。(40代、男性)

*若手を一時的資金で雇用する場合は、将来の職の責任は持てなくても、個々の個性、研究のアイデアをいかして、将来に繋がるようになることを一番に考えるべきだろう。また、政府が30代の常勤職を数値目標を掲げて増やそうとしているが、大学法人化、運交金削減の煽りでPDで食いつないでいる中堅層を無視することになってしまう。また、一定の世代を急激に増やすといろいろな歪がでることは過去の例からも言わずもがなである(90年代の大学院重点化で若手常勤ポストが棚ぼたで大量にでいた時の状況を思い出すといいだろう)。業界全体で見渡してコンスタントに常勤職が出るような状況が望ましいのであって、カンフル剤的な制作は将来大いなる反省を促されるようになることを肝に命じないといけない。(40代、男性)

* キャリアパスの不透明さに不安を感じる。どんなに優秀でも職に付けずにあぶれた人を見てきた。そういう人はアカデミックに残らず、一般職に就職して行ってしまう。自分も職がなくなれば、一般企業への転職をすることも視野に入れて研究活動をしている。

* このアンケートは会員向けということで、今まだアカデミックに残っている人の現状しかわからないことから今後の人材育成には少なくともアカデミックに残った人の成功例しかわからないのではと思う。残念ながらアカデミックに残りたくても残れなかった人の情報も知る必要があるのではないのでしょうか。(20代、男性)

* 現在は子育て中に付き、「転居を伴うが研究職」よりも「非研究職だが転居不要」を優先している。(40代、女性)

* 人事公募を行うと、「なんとなく」研究をやっているポスドクが非常に多く、40くらいが応募してくる人のマスゾーンになっている。

助教の公募だと35以上は採用し得ないので、若い人(圧倒的な力を持つ人は除く)は環境の良いPDにとどまるよりも、多少研究環境は悪くても、早急にポストを探す努力をしてもらいたい。(40代、男性)

* いまに始まったことではないが、任期なしの職を勝ち取ることは非常に困難である。

アカデミックに残られなかった人々のキャリアパスを、他で成功・実績を収めた場合以外も分かるようにしてもらいたい。(20代、男性)

* 天文学に直接は関連しない教養系・情報系のポストに連続でついていますが、研究としては観測・理論天文学を行ってきており、成果も上げてきていると自負しています。ポストの種別に関する設問ではこのようなポストの選択肢がなかったのですが、分野間でポストを奪い合っているのが他分野の現状であり、トラディショナルな天文系の研究室以外もアカデミックポストとして考慮することが、ポスドク問題を直接的に解決する手段です。しかし、あまりこうした視点をシニアが持っていると感じたことはなく、本アンケートのようにいきなり企業や科学館、学校教員という非アカデミック職の選択肢が提示されます。教育学部(理科教育)、工学部(特に情報・電気・機械)、教養系など、幅広くアカデミックで職を求めることにより、絶望的なポスドク問題に疲弊する天文学業界を救う道筋を示すことを、各種キャリア委員会等には強く求めていきたいと考えています。(30代、男性)

*もっと現実に若手のキャリアを支援する取り組み（企業への売り込み、安易な任期付き職の取り締まりなど）をすべきである。（40代、男性）

*日本天文学会として、男女共同参画委員会等、委員会間の連携をとりながら、若手を含めて研究者人生について互いに考えていく環境作りができればいいのではないかと感じています。（50代、男性）

*博士取得直後に自分の向き不向きなどを考えて、キャリアパスを描いてここまでやってきているが、業界の流れでそのキャリアが急速に絞られてきており、現職以降にアカデミックキャリアを続けられるか日々不安に感じている。（30代、男性）

*これ以上任期なしポストが減らないよう（あわよくば増えるよう）願っています。（30代、男性）

*ポストの生活をなんとかしてほしい。現状はあまりにひどい。（30代、男性）

*2004年3月にDを取りました。その後、独法化、そして定年延長の流れの中で新規公募が全然出ない時代を過ごしてきました。その後、そろそろ自分たちの番かと思った頃には若手教員が少ないからと、年齢制限やD取得後の年数制限のつく公募が多くなりました。一連の処遇は、自分(たち)は知らない世代である、と思い込むのに十分でした。

社会的情勢にはやむを得ないものがあるとおもいますが、せめてこの世代が受けた不遇が異常なものであると記録されて、可能な限り繰り返さないように政策等に反映していただければと思います。

大学院重点化後であることや少子化がとどまることをしない状況であることから、かつてのOD/OG問題と同列に語ることはできないことも是非気に留めていただきたいと思っています。（40代、男性）

*日本でもテニュアトラック制度が一時期もてはやされましたが、定着していません。

その一方で、定年後も特命、特任教授として在職される方がいらっしゃいます。研究や教育で秀でていと第三者が評価される素晴らしい方ならばいいのですが、そうでない方が居座ると若手のポストを奪うことになります。定年後の教員について、年度ごとの厳格な審査をしていただき、一方で有望な若手には速やかに任期無しの職を用意すると、高等教育機関の活性化、世代交代が促されるのではと思います。（40代、男性）

*学位をとって著名な賞も外部資金も取得したのに、就職活動につまづいて将来を悲観し、自死したポストクのニュースに言葉を失いました。国には不安定なポストクの立場を理解し、就職先を得るまでケアしていただきたいと思います。また、ポストクには研究以外の道もあること、むしろそちらの方が自分を活かせる場合があることも知っていただき、自分を一つの道に追い詰めすぎないようにしてほしいです。(40代、女性)

*世間的には、博士号取得後3年で任期無し助教職に就いた自分のキャリアは非常に順風満帆に見えることでしょう。

しかし、学生時代は物のように扱われ、本当に使えるだけ使い尽くして捨てられました。公募書類の書き方の練習と思って、在学中に博士号未取得でも応募できる常勤職に応募しようとしたのですが、指導教官が全く認めてくれませんでした。

そういう経緯から指導教官との関係が悪化し、ポストク研究員職ですら推薦状がもらえず、卒業後から半年間は無職でした。

アルバイトの求人にも複数応募しましたが、「学歴が高すぎる」という謎な理由で全敗し、親のすねをかじる自分が本当に本当に惨めでした。

今回の私の回答は、「若い研究者でも短期間で任期無し常勤職に就ける」という、一部の人にとってポジティブなデータとして処理されてしまうのですが、背後にはそういう凄惨な体験があった、ということも記録としてきちんと残して頂きたいです。

(30代、男性)

*テニュアトラックの昇任(継続承認)を、きちんと厳しく(異分野同士などを戦わせて1/3程度のみ承認などと)し、かわりにテニュアの機会を増やすなど、任期付とはいえもうすこしキャリアパスを描きやすい仕組みを作るべきと思う。プロジェクト任期为過ぎると給与が下がるが雇用は継続できる、などの保険もよいかもかもしれない。(30代、女性)

*若手の職がない。

流動性のために任期付きの職が増えたという人たちがいるが、それなら淀んでいる現任期なし職の高年層の職を任期ありにして破壊すべきである。(30代、男性)

*若手のキャリアパスの議論はもちろん重要ですが、30代後半~40代くらいのキャリアパスが議論から抜け落ちている気がします。団塊の世代が退職し、そのポスト(資金)が任期付きポストとして若手(30代前半)のみ優遇され、40歳前後の世代には届いていないと思います。各年代におけるキャリアパスについて、きちんと議論していただきたいと思います。(30代、女性)

* 研究以外の職に就くことについて、「研究からドロップアウトした」等のネガティブなイメージを持たれる傾向がまだあるように思いますが、そうではなく、個々の興味や得意分野を活かした、あるいはその時の環境に適応したキャリアパスを選択したというポジティブなイメージ形成にこの調査がつながることを願います。(40代、男性)

* 若手の任期と、中堅以降の任期とは意味が異なるのではないかと。中堅以降の評価方法や任期制度はまだ検討が不足している。(70才以上、男性)

* 任期付きの研究員が増えすぎていて、現在、任期付き研究員として働いている人の全員が任期無しの教員や研究員なるのは不可能なように感じます。現在の日本社会では転職が難しいようなので、今後、任期無し研究者になれなかった場合にどうなるのか、不安に思う時もあります。(30代、男性)

* 自分の年齢が上がるにつれ非常勤、常勤ともに次の職を探すのが困難になるように思います。また、若手向けのキャリアパスの相談会はありますが、年齢が上がるとどこに相談すればよいのかわかりません。若手の研究職の枠を増やそうという試みは行われていますが(これも難しい現状はありますが)、長く非常勤を続けている人たちに対する救済まで枠を広げていただけると助かる人も増えるかと思えます。(40代、男性)

* 任期付きの職を数年(5年以下)過ごしただけで、運よく任期の無い職に就く人も居て、そういった人が必ずしも有能な方ばかりでもないのに、不公平感が強いことが、閉塞感が発生している一因かと思えます。(40代、男性)

* 任期付きの職に就いている限り、少しでも可能性のある公募があれば、応募するしか選択肢がないが、公募の形を取っているものの、明らかに採用者が明白な公募が時々見られる。採用者が決まっているような公募にも応募しなければならない応募者にとっては、応募書類を準備する時間が無駄なので、そのような公募を出すのはやめてほしい。(30代、男性)

* 任期付きの職の場合、キャリアアップのためには、任期は5年程度は必要だと思う。(50代、男性)

* 国外で職(任期付、任期なし共に)を見つけることは比較的簡単だが、日本に戻ることが難しい。人材の流動性が上がり、国内外を行き来することが容易になれば、キャリアパスも多様化するのではないかと。(40代、男性)

* 私らのポスドク時代は就職難で、現在のような任期付きポストもなく、バイトや非常勤講師などで食いつなぐことが多かった。今は任期付きのポストがあるので研究をしながら食えるのは良いことかもしれませんが、しかし、前の回答にも書きましたが、落ち着いて研究ができないのは、憂慮すべきことです。(70才以上、男性)

* 現在深刻化しているポスドク問題は、世代間格差、不平等が本質だと思う。定員削減に定年延長が追い打ちをかけ、それによるポスト減少を特定の世代だけに負担させている。10-15年以上前に常勤職に就いた人たちには全く負担をかけないというのはおかしい。基礎科学、大学への予算が減っているのは国家財政などを考えると仕方ないが、その中で、世代間で負担を平等化する取り組みが急務である。(40代、男性)

* 任期付きの職について様々な問題があるにも関わらず、任期なしの職に就いている上司や大学を運営している教授からは、積極的に問題解決に取り組む姿勢が見えないのが非常に腹立たしい。

土日関係無く研究をして年に数編の論文を書いている傍らで、10時過ぎに大学に来て論文も書かない教授がいることに、大学の運営や当の教授自身は疑問を感じていないのだろうか。そのような教授を雇う金を頑張っている若手研究者に回すのがどう考えても合理的に思う。

少なくとも役職定年を早急に導入し、若手研究者のポストを生み出すべきである。

また、任期なしの職に就く際には上司や周りの教授の推薦書が必要な為、このようなことを意見をすることが実質的に不可能であることも大きな問題である。(30代、男性)

* 日本の学術関連の環境はもはやあきらめるしかないと思う。これで業界がたちいなくなっても、自業自得としか思えない。(40代、男性)

* 独創的な研究ができるのは30代までなので、キャリアのない若い研究者を優遇した方が良い。(40代、男性)

* 博士号を取得した人たちの就職先にもっと多様性があるといいと思います。

博士号を取得した後のキャリアパスがうまく描けないのであれば、博士課程への進学者はもっと少なくてもいいのかもしれませんが。(30代、男性)

* 現在、博士課程2年です。今年、論文を仕上げます。まだまだこれからです。(20代、男性)

*任期無しの職や好きな研究内容(現行のプロジェクトにとらわれない)を行って良い職が非常に限られており、若手は研究者としてライフプランを設計するのが非常に難しい状況にあると思います。研究者を続けたいが、このままでは未来への見通しが立たないので、辞めざるを得ない状況にあります。(30代、男性)

*大学・研究機関の教員になるには狭き門で、結果、世間一般に、また学生の親御さんにとっても、未知の世界なので、博士=オーバードクター/任期無・潰しが利かない、というイメージが先行している。しかし、それらの職に拘らなければ、企業/メーカーや国家公務員などで、博士課程で培った普遍的な力を活かせる場所は多く、最終的に宇宙に拘らず就活した人で、職に就けなかったという人は聞いたことが無い。むしろ企業の研究所は大学よりもリッチだったりもする。国際化される中で、議論・信用を得るには、これからますます博士出身が重要な意味をもつ時代を迎える。この国や社会を支えて牽引してくれる若手が少しでも増えることを願っており、是非、多くの若い人に高きを仰いで博士に進んで欲しいと思っている。そうした、ポジティブな話しを広める機会が重要。天文はやっている内容が特殊なために、たしかにつぶしが効かない人がある一定量いるようにも思い、文系の博士と似たようなところも無きにしもあらず。本来、博士は自身であらゆる知識を習得して多角的な視点で物を見ることが出来る能力を身につけていかなければいけない人材であるべきだが、皆がそういう力を持っている訳ではないので、その場合は、ちゃんと指導教官があらゆる科学を経験させて鍛えてあげ、異なる分野にも興味を持たせたりするなどして、幅の広い博士を育てていく必要もあると考える(企業などの物づくりなどにも進んでいける資質を鍛える)。それが教育だと思う。

また、天文・宇宙分野で博士を取得して企業に進んだ人達にも多く参加してtalkしてもらおう機会を設け、天文・宇宙分野で博士をとった後、企業に入って良かった面などを話してもらおう機会が多くあると、宇宙分野で博士に行くか否か迷っている人を大きく後押しできると思う。(40代、男性)

*研究教育職の純増が望まれるが、現状では難しい。非常勤職採用数が数倍となれば、状況は変わるかもしれないが、これも難しい。結局、個々人の人生が安泰となるためには、教育研究職以外のキャリアパスを選択できるような啓蒙活動から、今さらながら、始める必要があるかもしれない。(40代、男性)

*若手研究者が自由な発想に基づいて研究できる環境を整え、天文学の将来計画に貢献できるような実力を付けられるようになればと思います。任期付き職の後は、様々な職種が想定できますが、任期付き職の時期に多くの経験を積むことができれば、いろいろなキャリアパスの展開につながるのではないかと思います。天文学は研究機関だけでなく、多くの職種の方々に支えられている学問分野でもあるので、任期付き職の時期に他分野とのかかわりを持てることも重要と思います。(50代、男性)

*博士卒やポスドク経験者は相応の年齢であり、新卒学生と一緒に就職や転職がなかなか難しい。雇用機会均等法で96年以降募集採用時の年齢制限が禁止されているが、いわゆる省令号のイによって、年齢が制限され、転職が難しい。2018年改正雇用対策法により「募集・採用時に年齢制限を設けることは出来なくなっています。また、性別を限った募集も禁止されています。」と労働局や労働基準監督署が広告・指導しているが、経団連企業さえ守れておらず、ひいては下請け、関連企業、求人サービスや学会等の人事公募も含め、博士もちが年齢で門前払いとなる状況は放置されたまま何も変わっていない。応募資格として紹介者や推薦者に旧勤め先の照会を求めることも、一般事業所では受刑者の社会復帰を妨げる等のこともあり、法的に認められていない違法行為とされるが、法人化してなお、学術においては議論さえ行われていない。(40代、男性)

*任期付というポジションも一定数あることは重要であるが、現状では、特に若手向けについては、任期が短いもの(2年~3年程度)がほとんどで、落ち着いて研究に取り組むことが難しい。最短でも5年、できれば6~9年程度の任期の職が増えれば、優秀な若手が研究職を志望し、(短期的に論文が量産できるようなテーマばかりでなく)難しく大きなテーマにも取り組むことが可能になると期待される。人事の流動・活性化にもつながる。(40代、男性)

*基本的に研究職は、自由業なので任期なしの仕事はそぐわないと思います。(40代、男性)

*私の現職は、天文・宇宙とは無関係の、数学を教える大学教員職です。一応研究職ですが、選択肢になかったので、「その他」としました。一度民間に就職し、運良く大学に戻りましたが、偏差値50以下の私立大学のため、教育や大学運営にばかり追われて、日中はなににもできません。(50代、男性)

*期限付きプロジェクト特化型の仕事はスキルも磨けてやりがいもあるが、研究職以外の専門職としてのキャリアパスがなく、期限がきたらプロジェクトをやめなくてはいけないのが残念。

また期限付き職であることで、高価で高度な訓練（プロジェクトマネジメント研修、ビジネス英語研修、海外研修、など自分のスキルに応じた高度で特殊な訓練）を受ける機会がなく、今あるスキルを細々と磨き使い果すしかなく、次のステップアップにつなげにくい。（40代、女性）

*周りでは、任期なし職の方が雑用が多いように思う。（40代、男性）

*任期付きの職の存在は、必要悪に思える。能力がない場合、契約更新する必要がないので、能力や適性を見極める機会という意味では、必要なシステムに思う。（40代、男性）

*任期付の職で自分の専門ではない分野に挑戦して色々と経験できる機会になるので、博士号取得直後であればよいと思う。一方で、いつまでも任期付の職では正直つらい。最近では教員の平均年齢を下げるために、40代以下に限定した採用について議論がなされているようで、この先任期なしの職を得られるのか非常に不安である。（30代、男性）

アンケートについてのコメント

*ぜひこのような調査をしっかりとやり、情報を若手に開示すべきと思う。

物理学会や地球惑星科学連合でも類似の調査が過去にあったと思うので、それらと連携をとるなどして情報量を増やすのはどうか。

ぜひがんばってください。

*アンケートについて:

後同様のアンケートを作成される際には天文・宇宙物理とまったく関係の無い大学の職という選択肢があると良いと思いました(応用数学関連の任期無し大学職についてなので)

*「現職の種類」の選択肢がわかりにくい。

*大学に所属するが天文・宇宙関連ではない場合、選択肢は「その他」?

*この調査が若手大学院生や、任期付研究員の方の参考になって欲しいと切望しています。

*ポスドクや若い方々だけでなく、様々な年代においても様々な状況があることがわかればよいかと思います。それらの状況を知り、私も今後についてのビジョンを持ちたいと思います。

*この結果から少しでも環境改善がされることをのぞみます。

*現在はテニユア・トラックの職についていますので、任期「あり」とも「なし」とも言えず「その他」を選択しました。

*私は幸運にも任期なしの職に就くことができたが、後に続く人たちが苦勞しているのを目の当たりにしている。何か力になりたいと思うことはある。

*本調査が単なる報告に留まらず、多様なキャリアパスの創出や任付き職の処遇改善に繋がることを期待します。現状、特にプロジェクト雇用の任期付き職においては、プロジェクト業務に忙殺されて、個人の研究業績を挙げにくい状況があると思います。また、プロジェクトそのものが任期付き職に依存しているのか、不安定な任期付き職のまま何年もプロジェクトに残っている方も見受けられ、流動性の面はもちろん労働契約法の観点からも非常に問題だと考えます。改正研究開発力強化法の特例措置に基づくものだととしても、それに甘え任期付き職の人材を食いつぶしていく状況は双方にとって不幸なことだと思っています。

*天文学宇宙のカテゴリでも、人工衛星を使うか、地上観測かで、同列で扱えない事例が多く、天文学の広い枠組みで同列に議論されることに難しさを感じる。宇宙衛星開発の分野に特化したキャリアパスの考え方を議論することは重要で、特に今後10年の科学衛星を考える時には、早急に議論し、活発な人材育成の改革が急務だと思われる。

*高専の位置付けがよく分かりませんでした。大学でも研究機関でもなく、かといって小中高ではもちろんないということで、「その他」を選択いたしました。大学・研究機関での就職口が博士号取得人数に比べて圧倒的に少ない現状の中、高専に就職する天文学者はかなり増えてきています。高専も大きな分類のひとつに入れておいていただけると幸いです。

*他分野と比較して、宇宙関連分野のキャリアパスがどうなのか、調べていただけるとありがたいです。

*年代の入力に問題がある可能性があります。一桁目が6-0を選択すると、その世代が選択されず、1-5が入力されてしまいました。

*この調査結果は日本の博士研究員や若手研究者の現実を日本の為政者に知らせる重要な機会なので積極的公表と情報の活用を期待しています。

*大した成果もないのに職に就き、楽に過ごしてきた方たちがやることにあまり期待していない。

*キャリアパスについて、この際もっと徹底的に調べたらいいと思う。強調フィルタリング等で分析するなど、データ科学的なアプローチができるはず。

*最初に就いた任期無しの職は、大学の常勤教員でしたが、天文学・宇宙物理学関連というよりは、学際的な教育研究を行う部局でした。天文学・宇宙物理学の研究者であることと、学際的な研究や社会連携活動を行ってきたことの両方を評価されて採用されたと聞いています。私の例以外にも、天文学・宇宙物理学での経験を活かして、例えば情報系などの他分野での研究教育職に就く例はあると思いますし、そのように分野をスライドできる人が活躍できる場はこれから増えてくるように思います。数が少ないので調査としてはあまり意味がないのかもしれませんが、大学・研究機関での職が「天文学・宇宙物理学に関連した」ものに限られた選択肢のみ示されていたのが少し気になりました。

* 博士号を取得しても任期付きの仕事ですらない人はいます。任期付きの仕事についている人（もしくは仕事の無い人）の不安を公にし、ポストクの底辺についてコミュニティ全体で共有するのが良いかと思えます。博士号を取得したばかりなのに仕事がなく、頑張って論文を書き続けている人の気持ちなど、理解できるわけが無いと思えますが。

* アンケートに基づいた研究のプロである計量社会学の専門家を交えたアンケート実施が効果的と思う。そうでないと、おそらく他分野の専門家（特に統計データ解析の専門家）にも訴求するだけの明確な成果になり辛いと思う。この取り組み自体に付いては高く評価している。ぜひ学会としてキャリア問題に取り組んで行って欲しい。

* 本調査を行うにあたり、なんらかの仮説は存在しましたでしょうか？

* ご苦労さまです。とても大切な問題なので、ぜひ継続的に調査と分析をお願いします。

* この調査では、博士号取得は日本の機関で、という前提に立っていると思えますが、そうでないパターンもあると思えます。

* しっかりと結果を分析し、公表していただきたい。できれば、その結果、学会や学術会議が文科省や政府に働きかけをし、研究環境の改善につなげてほしい。同時に、アカデミックポスト以外のキャリアパスについても調査をしていただきたい。

* このような調査をしていただきありがとうございます。非常に重要な試みと思えます。

* 調査が研究職に偏りすぎでは？

*（繰り返しになります）このような興味深い統計をとっていただきありがとうございます。自分は天文、物理学系でない（工学系の）大学で任期なしの職についていますが、多くの問いに対して「その他」しか選べませんでした。「分野横断」「学際」が重要な要素であることは広く認識されていると思えますので、分野をまたいで大学に任期あり／なしで就職した人の統計にも興味があります。今後ご検討いただければ幸いです。

* 所属機関の区分がわかりにくい。（大学・国研の常勤職で天文・物理を直接研究はしていないが、その応用分野の研究をしている場合の選択肢が「その他」しかない）

* 大変重要な取り組みだと思います。ありがとうございます。

* 現在、高専に務めております、専門の宇宙物理でなく、高校・大学の数学を教えているので、「小・中・高校の教員」を選択しました。マイノリティの職なので仕方ないと思いますが、「高専教員」と独立した項目があっても良いと思いました。

このような取り組みは非常に大事ですので、しっかり分析していただき、天文学会の際にでも報告いただけると幸いです。軍事と天文学の関りも大事ですが、これからの天文学を担う若者のキャリアパスがかなり危ぶまれますので、今回の調査をベースに現状を社会に伝えていただき、天文学を含む基礎研究の大学教員の現象に歯止めをかけるよう働きかける材料にしていただければと思います。

* 任期の選択肢が1年から始まっていましたが、私の場合は半年でしたので、選択は「その他」としました。本調査の趣旨を考えると、「1年未満」という任期選択肢があっても良かったかもしれません。

* アンケート中、回答者の「任期なしの職」の選択肢に、国立研究開発法人等（天文・宇宙物理ではない）などを含めると良かったのではないのでしょうか。もし天文・宇宙物理分野でパーマネント職を得ることができなくても、近い分野において活躍できる場があります。今回のアンケートでは「その他」しか選択できません。

* 学会全体で研究者のキャリアパスを考えるようになったこと自体が、良い傾向だと思います。

* なぜ会員番号を聞かれるのか理由が書いてあれば良かった。

* 博士課程進学を考えている修士課程学生であります。アンケートを自身のキャリアパスの参考にさせていただきたく、結果を楽しみに待っております。よろしく願いいたします。

* 天文以外の大学教員という選択肢がないので「その他」にしています。

* 業界としてのキャリアパスの安定化は、人材を集め天文学を活性化させる一番の礎になると考えるが、幹部級の人と短期被雇用者のあいだで対応に温度差があるように感じる。業界全体で問題として認識できるようになることが大きな第一歩で、そのためにこのような調査は大変有用である。

* 最初と現在のポジションのみの調査だが、最近は複数回ポスドクをしてから任期なしになるのが普通なので、何回、そのうち何年海外、国内、といったことも調査した方が良いのではないか。

* 国立天文台のハワイ観測所やチリ観測所では、着任が三鷹で（既に赴任することが約束されている）、数ヶ月～1年程度後に現地に赴任する人が結構います。前記の質問内容だと、国内と答えることになり、質問の意図に沿った答えになっているかわかりません。

* ハワイ、チリが国外、これはあたりまえなのですが、国立天文台勤務（の任期無し）であったかどうか（対するに他の機関での任期付）は気になるのではと思います。

* 大学院時代の研究とは無関係なところに就職したのでデータとしてどの程度お役に立つかわからないですが、現状把握のための基礎データの一助になればと思い、記入しました。

* 「調査」をすることは結構ですが、その結果どうするのかを明確にいただけると幸いです。「問題を明らかにする」とありますが、それは誰の目から見ても既に明らかなのでは？今回の調査は、それを超えて一体何が出来るのでしょうか？調査している「シニア」の方の自己満足で終わることがないことを切に望みます。

* 調査は有益と思います。今後も継続をお願いします。

* このような調査は分野の発展には不可欠であるので、今後も継続してほしい。

* 分量も適当で良かったです。就職状況やキャリアパスの実態を把握する機会がほとんどないので、定期的にこのような調査をして改善して欲しいと思います。

* 調査の企画・取りまとめ、大変におつかれさまです。大切な活動と思います。効果的な若手支援策の立案につながることを期待致します。

* 任期付き職の中でも業務デューティが課されているポストの場合、研究者としてのキャリアパスを確保するうえで不利になることがある。特に、大学共同利用機関等一部の研究機関では、研究ポスト不足と人材不足のため、博士取得者がやむを得ず運用や開発等を担う業務100%の非研究職に就く場合があり、その就任期間は研究業績を上げることが出来ないまま任期を消費してしまい、本来は研究で活躍できる素地を持った人材のキャリアの可能性を閉ざしてしまうケースが散見される。最近の短期的な成果だけを重視するのではなく、しばらく研究から遠ざかってしまったような場合にも、意欲のある人材には研究に戻るチャンスを与え、天文学コミュニティ全体で長期に人材を維持・育成する目線が必要と思う。

*古い就職モデルを基本にしたアンケートであり、いまどきの人生設計モデルを網羅できていない気がしました。実際、自分の場合は、一応全ての質問に近い選択肢を選んで回答しましたが、本来の質問の意図からはずれたものになっているようにも思います。

*博士号取得後数年以内に無任期常勤職に就けるのが標準となるような雇用体系に戻さないとわが国の学術のこれ以上の進展は望めないと思います。

*回答の選択肢に天文・物理以外の研究職がない

*時代の影響が大きい。博士取得時は団塊ジュニアが大学に入ってきて、臨時定員増時代で常勤ポストも増えて、その前の「オーバードクター問題」が解消した直後だった。オーバードクター問題が有名だったし、世間はバブル景気で、博士課程進学者が少なく、競争がさほど厳しくなかった。

*博士取得後のポスドク（3年程度）は見習い期間というのもあるし、任期付の職であるものの幅広く見識を得るという点で重要だと思う。

（自分も学生のと看ときは、違う組織やプロジェクトに関与することで、研究ネットワークを広げることができた実感がある）

ただこれ以上の長い期間でポスドクをやると、人生設計を長期視点で見れなくなり、非常に精神衛生上良くないと思う。自分は今幸いにも（ほぼ審査をパスできる）テニユアトラックの職につけているため、結婚や子どもも複数人もうけることができた。ただこれがポスドクだったとしたら、きっと不可能だったと思う。

そして、最近の学生さんもキャリアパスとしてアカポスを目指すのは無理だと思っており、自分の知っている博士課程の学生さんは、ほとんど民間就職している。

その結果、若手のポスドクが激減しているように思われ、10年後の業界が考えると恐ろしい。特に実験系だと手を動かしてバリバリ進める若手研究者が必要であるが、その人材が民間にどんどん流出しており、天文業界の未来は相当暗いように感じる。

*流動性は重要だと思う。

*現在の若い人が、任期なしの職に就くのは大変で、現状を心配しています。しかも、日本の大学の常勤職は減る方向です。個人的には、可能であれば外国を含めて考えていくことを、お勧めしています。

*任期無しの職を十分に増やさないと、大変なことになる。

*アカポス全体の意識に大きな問題あり。国際的な企業に移ったが研究資金も潤沢で十分にアカデミックな仕事が出来ている。一方で日本のアカデミックサイドからは見下している感がある。これは日本の特異な状況。干上がっていく日本のアカデミックの皆様を可哀そうだなと思って見えています。でも固定概念にとらわれていて変わらないんでしょうね。

*ぜひ、現状の打破につなげてください。ありがとうございます。

*任期なしの職が一つでも増やせるよう頑張っています。

*最近また有期職員を無期雇用に転換する動きが出てきたりして、状況は揺れているようです。新しい変化をフォローできるよう、しばらくはデータをとり続ける必要があるかもしれません。

*日本の論文生産性が一番高かったのは、ポスドク一人計画の時代だった。あのとき、自分のようなぱっとしないポスドクも多数誕生しただろうが、日本の科学を支えているのは今もポスドクだと思う。国はこのことを理解できているだろうか？

*天文関係だけでなく、他の基礎科学分野でどうなっているのかも、気になります。

*定年延長をしておいて、若者をキャリアパスを論じるのは無理がある。

*学会のキャリア支援の効果測定をしてほしいです。

*任期付きの職、たとえば5年を経験することそのものはいいと思うが、たとえばその後も任期付きの職になると、人気なしの職は准教授以上をねらわなければならなくなる。自分が学位を取得したころもOD問題があったが、その頃に比べると、「特任」のポストはたくさんあると思う。しかし、「特任」のつかないポストは減少傾向にあり、35歳くらいまで特任でつないでいた人間が、結局民間企業に行ってしまう、という例を目の当たりにすると、全国的なポスト減には不安を覚える。

*現在の学術界メーリングリストに回答を求める形式ですと、学術界を去られた方々は追跡できないと思います。そういった方も含められるような方法、例えばメールアドレスを登録していただいて年度毎にそのメールアドレスにお問い合わせ、といった調査はできないでしょうか？シニア、若手ともにそのような統計（どれくらいの方が去られるのか、どのような業界にいくのか）が気になっている方は多いと思います。

*調査をしているばかりで、それがどうなったか、どういった成果が得られたかという報告は一切聞いたことがない。

* 回答の選択肢に完備でないものがあるようです。

* 研究から離れると学会もやめてしまうことが多いでしょうし、そういう人の意見や経験が反映されにくいバイアスを感じる。もちろん調査をしないよりは断然いいのだけど

* 非正規雇用が増えていることが日本社会の歪みと日本経済の停滞をもたらしていますが、研究職においてもまったく同じことが起こっています。このままではますます日本は衰退してしまいます。