

## パート 1

### 大学・公的研究機関における研究人材の状況



---

## 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況についての自由記述の主な論点

---

### 1-1 若手研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 230 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

- 論点 1-1 運営費交付金の減少に伴って、若手研究者の常勤ポストが減少している(人事凍結等)。
- 論点 1-2 若手研究者の安定したポスト確保が必要である。
- 論点 1-3 シニア研究者と若手研究者で、成果主義の適用の仕方の違いや雇用面等での格差が広がっている。
- 論点 1-4 任期付きの若手研究者は、任期後の採用や競争的資金獲得のため、短期的な研究成果を求める傾向が強く、長期的な視野に立った研究が行えない。
- 論点 1-5 若手研究者が自由な発想で研究を行うためには、大型の競争的資金ではなく、基盤的経費や科研費の充実(大型資金でなくてもよいので広く配分)が必要である。
- 論点 1-6 若手研究者が独立した後のサポート(資金、研究時間確保等)が不十分である。

#### 論点 1-1 運営費交付金の減少に伴って、若手研究者の常勤ポストが減少している(人事凍結等)。(自由記述件数: 29 件)

- 運営費交付金等の減少により若手研究者の採用数が減少し、研究者の年齢構成がいびつになってきている。また若手研究者は任期付での採用が原則で、その後のパーマネントでの採用が必ずしも保証されているわけではないことから(テニユアトラックでの採用もなされているが)、優秀な若手研究者が途中で他の研究所・大学等へ流出するなどして、せっかく育てた人材を失ってしまうという問題が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 私が所属する大学では、人事凍結により、新規採用は保留になり、優秀な若手研究者(任期付)が任期満了により大学を去るなど、厳しい状況があります。その結果、既存の教員への負担が大きくなっており、研究も教育もとなると難しいです。悪循環におちいっていきのではないかと懸念しています。(大学, 第 3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 予算削減で人事が凍結されている。仮に採用できても即戦力の人材を要求するため、業績の上昇した年齢の上の研究者を採用するため、若手の採用枠が地方では極めて少ない。30 歳代がほとんどいない状況である。(大学, 第 4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大学における人的資源はただでさえ硬直化の傾向にあるのが、昨今の国立大学の運営交付金の減額により、常勤教員の円滑なる流動化が阻害されており、ますます非常勤の形で採用が増え、若手教員の昇進も滞りがちになっており、是非とも何らかの対策を打って頂きたいと思います。(大学, 第 3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 運営費交付金の削減に伴い、人件費の削減すなわち、常勤かつ若手の採用枠は極端に減っている。また、昇任が困難な状況である。また、博士後期課程進学者および30歳前後の若手研究者が減少傾向にあり、現状では今後の日本の研究力の低下は加速すると考えられる。(大学, 第 2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)

**論点 1-2 若手研究者の安定したポスト確保が必要である。(自由記述件数:19 件)**

- 一昔前とは異なり,科学技術の社会実装に対する研究者(とくに若手研究者)の理解や意識は大幅に改善している.これをさらに推進するためには,若手研究者を安定して確保することが最低限,必要不可欠な対策である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者への定年制ポストの拡大が非常に重要.ポスドクを何回も重ねては挑戦的な研究ができない.生活保証を30代前半までに付与してチャレンジングな研究を行えるような環境づくりを行うことをしないと日本の科学技術は先細りしていく.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-3 シニア研究者と若手研究者で、成果主義の適用の仕方の違いや雇用面等での格差が広がっている。(自由記述件数:14 件)**

- 任期付き雇用は研究面では一時的にはよいかもしれないが多くの優秀な若者が研究者離れをきたしている原因のひとつである.一方で一度パーマネントポジションについたら全く論文をかかない教授もいる.基盤的研究費が不足し,雑用に追われる日々では研究どころではなくなるという側面もある.安定な雇用と業績評価を組み合わせた新たな雇用形態の創出が必要だろう.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者に対して研究環境を整えるための準備があるが,資金面で充実はしていない.人手が足りない分,教育のエフォートが高くなり,研究エフォートへの影響が出やすい.成果主義が若手にだけかかっているにもかかわらず,給与体系など配慮が足りない.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 優秀な若手研究者の就職先が不足しているため,研究人材が育ちにくい状況だと感じています.その理由の一つに,地方の国公立大学において研究業績が著しく少ない教授陣が気楽に在籍していることが問題ではないかと感じます.特に医療系の学部・学科でそのように感じます.(大学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-4 任期付きの若手研究者は、任期後の採用や競争的資金獲得のため、短期的な研究成果を求める傾向が強く、長期的な視野に立った研究が行えない。(自由記述件数:15 件)**

- 若手が長期的視野をもって研究に取り組めない(短期成果のみが問われる).研究以外の教育,社会奉仕活動に対する評価が全くないに等しく,研究だけ上手にする人だけが評価され,それが日本の科学技術の発展には必ずしも貢献していると言い難い.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多くの大学では,助教,助手ポストが任期制であるため(本学では5年任期で再々任なし),任期満了が近づいてくると他機関への転出を模索し始める傾向が強くなり,能力のある優秀な人材が腰を落ち着けて基礎的な研究に打ち込むことが困難な環境である.また,結果として当該機関から優秀な人材が流出することになり,特に地方の大学においては,人材の流動性の利点より,研究力の低下に繋がるケースが多いのではないかとと思われる.ポスドクでプロジェクト研究に組み込まれている研究者にとって問題はさらに深刻で,成果を追い求める研究に振り回され,プロジェクトを転々としている間に年齢を重ねる有為な人材を見るとき,社会的損失が極めて大きいのではないかと憂慮する.(大学,社長・学長等クラス,男性)

**論点 1-5 若手研究者が自由な発想で研究を行うためには、大型の競争的資金ではなく、基盤的経費や科研費の充実(大型資金でなくてもよいので広く配分)が必要である。(自由記述件数:10 件)**

- 研究資金について,競争的研究資金などの枠が多いと感じる.競争的資金は答えのわかっているような研究(応用研究等)や,大御所の研究へ流れやすく,つまるところ若手の自由な発想による基盤研究がしづらい状況になっていると思う.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

- 若手もしがらみなく採用されるような萌芽的な研究費も含め、大型でなくても広く配布できる予算などがあると良いかも知れません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 運営費交付金の削減分を競争的資金に充当しているとの説明について、選択と集中は必要であり、否定するものではないが、経験が少ない若手研究員がそれらの競争的資金を得ることは少額のものを除けば難しく、最低限の研究費提供は必要であると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-6 若手研究者が独立した後のサポート(資金、研究時間確保等)が不十分である。(自由記述  
件数:10件)**

- 若手研究者が独立的なポジションを得ても、教室には自分のポジションしかなく、教員、博士研究員、テクニシャン、秘書のポジションがないため、結果として、多くの仕事が自分に降りかかり、研究の効率が非常に悪くなっている。獲得した研究費から人件費をまかなうとなると、基盤 A(1年間に600-800万円程度)でさえも、博士研究員1名を雇用すると実際の研究に使用できる研究費がほとんど残らないのが現状である。基盤 B では補助員を雇える程度である。海外のグラントの場合、もともとグラントから人件費を支出する前提で金額規模が大きく設定されているので、公平だと思うが、日本の現在のシステムだと、もともと教員がいる教室では科学研究費をほぼすべて研究消耗品等に使えるのに対し、若手独立ポジションではほとんど人件費になってしまう、あるいは人を雇うことすらできないという格差が生じてしまい、問題があると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 私の経験上の感想ですが、大学からの内部研究費の大幅な増加が見込めない現状において、研究室を立ち上げて間もない若手研究者にとっては、立ち上げ資金集めに相当な苦労があります。特に30歳前後の学位取得後間もない研究者にとっては、比較的採択率の高い外部資金(たとえば科研費若手 B やスタートアップ支援,)に応募して出来るだけ確実に研究費を得ることが必須になるかと思います。私の場合は、雇用が秋採用であったために科研費のスタートアップに応募できませんでした。また、若手 B をいただきましたが、他の科研費と重複受給できないために、分析機器などはなかなか購入できない状況にあります。若手の応募可能な科研費の制限の緩和をしていただけると助かります。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 基礎的な研究に対する研究資金を配分に際して評価のばらつきが大きいと感じます。特に研究成果をすでに出していないと研究資金は与えられず、萌芽的な研究の場合なかなか資金が得られないように感じます。本学においては若手に対しても均一に研究費を分配してくれるため、大分助かっております。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学のテニュアトラック制度は5年という任期や研究費の支給など、若手研究者の自立を補助する良いシステムであると感じる。一方で近年、優秀だと感じる学生が大学院、特に博士課程進学を敬遠する傾向がみられる。これは、大学内の教育環境の問題ではなく、博士課程に進み、十分な教育を受けてもそれを活用する仕事がない現状を、学生たちがよく認識しているためである。この状況が続けば、日本の研究力は大きく減退する。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)

## 1-2 若手研究者を目指す若手人材の育成の状況

本中項目に関連する自由記述の約 130 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 1-7 若手研究者の危機的な状況を見聞きした学生が研究職に対して希望を持ちにくく、博士課程後期に進学しない。

論点 1-8 博士課程後期の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる。

論点 1-9 優秀な学生は修士から民間企業へ進む。

論点 1-10 民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。

論点 1-11 博士課程後期の学生に給与を出すべきである。

論点 1-12 博士課程後期の学生については企業現場を知る機会等、多様な経験を与えるべき。

論点 1-7 若手研究者の危機的な状況を見聞きした学生が研究職に対して希望を持ちにくく、博士課程後期に進学しない。(自由記述件数: 24 件)

- 現在の私のまわりの若手研究者のほとんど全員が外部資金雇用の特任ポストでの任期付で、失職の不安を抱えたまま研究を続けている。優れた研究成果を挙げている者ですら安定なポストが得られない状況を大学院生はしっかりと見ており、そのような状況から殆どの学生はアカデミックポストでの研究職を志望せず博士課程にも進学しない、また、そのような雇用の状況から、教員は学生に対して博士進学を強く勧めることをためらう。2000 年前後のポスドク問題から状況は改善されつつあるとはいえ、未だポストが十分に供給されない為、特に 30-40 代後半の研究者層はとて厚いとは言えない状況にある。(大学, 第 1 G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 国立大学では運営費交付金の削減が続き、大学によっては定員の削減や人事の凍結等が行なわれ、若手の優秀な研究者や女性教員を新規に採用するポストがない状況が続いている。ニュース等でも最近盛んにこの大学の危機的状況が叫ばれており、若手の研究者や学生がアカデミックなポジションにつく夢を捨てざるをえない状況を引き起こしているように思われる。これが博士課程への進学者の減少の原因にもなっており、今後の日本の研究力の低下が懸念される危機的な状況を迎えつつあるように思う。(大学, 第 2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 若手研究者が独立できず、任期付きのポジションが多い。任期無しであっても昇進不可であったり、昇進時には任期付きに戻るなど、若手研究者にとって不利な制度が横行している。また、その状況を見て優秀な学生は博士課程への進学を避ける。(大学, 第 2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)

論点 1-8 博士課程後期の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる。(自由記述件数: 7 件)

- 大学での博士後期課程の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる例が複数見られる。任期付きが必ずしも悪いとは思わないが、「良い研究」や「地味だが重要な研究」を若手が長期に渡って続けられる仕組みは必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成は大学が積極的に推進すべきテーマであるが、国の認識と比べて大学の認識が甘すぎ、古すぎると感じている。国にはその点をしっかりと指導しあるいは予算配分などでコントロールしていただきたい。(大学, 第 2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

- 博士課程における指導や教育方法が、アメリカ等海外に比べて確立されていません。また、学生本人の自覚や志も不十分です。学部学生に対しては、数学、物理、化学、生物、コンピュータなどの最低限の教育が行われていません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

#### 論点 1-9 優秀な学生は修士から民間企業へ進む。(自由記述件数:9 件)

- 優秀な学生が博士課程に進学しない。優秀な学生が修士課程修了後に就職するよりも博士課程に進学の方が魅力的(やりがいのある仕事、給与等の待遇)な環境を用意する必要がある。研究機関としてというよりは、そのような社会が必要である。(大学、第 1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 一般的に、博士修了後の研究者の不安定な立場を見た優秀な学生はアカデミックに残ることを嫌い、企業などに就職が不可能な優秀でない行き場のない学生が博士課程を選択する例が見受けられる。博士課程への進学者を厳選すると同時に、一端、博士課程で優秀であることが認められたら、大学教員に成れない場合でも、少なくとも公立高校の教員程度の人生は約束されるような仕組みを作るべきだと思う。(大学、第 1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

#### 論点 1-10 民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。(自由記述件数:8 件)

- 日本において、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すために一番必要なことは、産業界が多くの博士課程修了生を積極的に採用することに尽きると考えます。進学が先か採用が先かという、いわば鶏と卵の関係のような議論は常にありますが、個人である個々の学生にとっては、就職が見込めない状況であれば人生上のリスクが非常に大きいので、ここはまず産業界が歩み寄るべきであると感じます。また、世界的に見ても、特に欧米に限らず東アジアの国々と日本の将来的な競争的環境を考えると、研究開発や設計業務に携わる高度人材の確保は産業界にとっても今後は非常に重要になると思います。(大学、第 2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 博士課程後期への進学率は、産官学すべてのポスト数と相関すると考えられる。特に、民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。(大学、第 1G、社長・学長等クラス、男性)

#### 論点 1-11 博士課程後期の学生に給与を出すべきである。(自由記述件数:8 件)

- 大学院生の研究業務に対して給与を支払わず、院生の無償労働にただ乗りを行って来たのが日本の大学である。欧米なみに大学院生の研究業務に対して対価を支払うシステムを構築し、早期から大学院生にプロの研究者としての意識を喚起しする必要がある。企業が研究の即戦力として積極的に採用するような博士の育成が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- アメリカ、ドイツ、中国では博士後期課程の院生は給料、あるいは全額奨学金をもらいながら研究を続けているに対して、日本はこの辺のサポートが全然足りない。このままだと人材が海外へ流れてしまい、将来国際競争で負けるに違いない。(大学、第 4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

#### 論点 1-12 博士課程後期の学生については企業現場を知る機会等、多様な経験を与えるべき。(自由記述件数:8 件)

- 産学官連携の側面からすると、大学・公的研究機関における研究人材の状況については情報公開があまりなく学会やセミナーに参加しない限り把握できないのが現状である。特に、実用化の面からすると企業の研究者に比べて企業を知る機会が少なく温度差があると感じます。特に、博士課程の研究者については企業現場を知る機会を増やす政策も必要であると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 博士課程に進んだ学生が全て研究職になれるわけではない。それらの学生が、産業界に受け入れられるためには、博士課程のカリキュラムの一部に、ビジネスにおけるマーケティング、知財、デザイン、プロモー

ションなどの学習ができるようになればと思う。MOT,リーディング大学院など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 21 世紀 COE 以来 GCOE,卓越研究拠点,リーディングと,女性研究者を含む博士後期へ進学する学生への支援とそれに見合う進学者が増えつつある。企業からも博士課程修了学生の採用意欲が旺盛になってきている。その状況に大学も対応しているが,この空気は分野によって大きな差が見られる。(大学,第2G,その他,男性)
- 博士学生に対する研究指導は概ね適切に行われており,企業を含めたアカデミックポスト以外への進路を選ぶ学生も存在する(状況は研究分野に強く依存する。材料系は企業研究者の道を選ぶ学生が比較的多い)。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 産業界から博士後期課程に入学する社会人博士課程大学院生は,企業と大学の研究連携を進める上で非常に有効である。欧米では,産業界の研究者にとっても,博士号の取得がそれなりに有効であるが,我が国においては,博士号の取得を勧めない企業も多い。我が国においても,社会人博士課程学生の増加は,民間企業との連携を勧めると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

### 1-3 女性研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 64 件から、大きく分けて以下の 4 つの論点が抽出された。

**論点 1-13 女性研究者の数が少ない。**

**論点 1-14 女性が研究者を目指す環境作りが必要である。**

**論点 1-15 社会全体で男女が平等に活躍できる取組等が求められている。**

**論点 1-16 分野の状況に応じた目標設定が必要である。**

**論点 1-13 女性研究者の数が少ない。(自由記述件数:4 件)**

- 本学の場合、一部の部局を除き、女性の教育者が圧倒的に少ないことが、ライフキャリアのロールモデルの不足を招来しており、それによって女子学生入学および女性の研究者志望が抑制されていると考えられる。(大学,第 1G,社長・学長等クラス,男性)
- 女性研究者の比率については本学部でも課題と感じており、改善に向けて施策を実施していますが、本学部が目指す改革の方向性に一致する分野において、女性研究者の数が圧倒的に少なく、学部の目的を達成する上で女性研究員を採用できない事例が発生していると感じています。(大学,第 4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-14 女性が研究者を目指す環境作りが必要である。(自由記述件数:6 件)**

- 女性研究者を増やすには、女性が大学院に進みやすくなる環境作りから始めるべきである。学位を持った女性の絶対数が少ない中、研究者の数を増やすには限界がある。(大学,第 3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 女性研究者は歓迎だが、特別枠など設けず、能力重視で採用すべき。どちらかといえば、女性が研究職を目指す環境づくりの方が重要と考える。母数が増えれば、優秀な人材を採用できるチャンスも増える。(大学,第 1G,部長・教授等クラス,男性)
- 女性教員の採用は、まだまだ敬遠されているのが実情だと思う。また、女性教員のライフイベントやサバティカルで学内業務からはずれることができないような状況となっており、妊娠や留学に踏み切れない。(大学,第 4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- パーマネントポジションについての女性研究者に対する処遇の改善は進んでいるように感じるが、博士課程在籍中やポスドクである女性研究者がその恩恵を得ているとは言えない。(大学,第 4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-15 社会全体で男女が平等に活躍できる取組等が求められている。(自由記述件数:5 件)**

- 男性の研究者も育休を十分な期間とる、適切な勤務時間と休暇の取得を実現するなどができなければ、女性は専業主婦や家事負担を女性に頼る男性研究者との環境の差を埋めることは難しく、女性の研究者を増やし、活躍してもらうことは困難と思います。(大学,第 1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 最近、女性研究者が少ないことを声高に問題視するようになったが、無理矢理にでも女性教員の数を増やそうという取り組みは評価できない。育児のケアなど社会全体で男女が平等に活躍できる取り組みや、男女問わず効率的で責任感を持った働き方を目指すための意識改革、さらには教員全体の仕事量の削減を真剣に考えないと、女性研究者の数だけ増やしても活躍できるとは到底思えない。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-16 分野の状況に応じた目標設定が必要である。(自由記述件数:5件)**

- 女性研究者については,的外れな支援が多すぎます.そもそも女子学生がほとんどいない専攻に対して,一律の女性教員比率を課そうとすることはナンセンスです.(大学,第 1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 女性の積極的雇用は大変望ましいが,遷移状態であるゆえか,女性のみしか採用できないポジションが増えている.分野によっては女性は 5%ほどにしかみたくないのにもかかわらず,それを採用しなければならぬと決めなければいけない状況は将来的にマイナスであり,今後の平等雇用を進めていく中でもいまの若手研究者が採用の場に回った際に問題が出てくる可能性がある.(大学,第 2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 女性研究者の支援については,学内に整備された病児保育には非常に助けられている.能力を十分に発揮出来るための環境整備は重要だと思うが,女性研究者自身も配慮に甘えることなく,性別の枠を超えた研究成果を挙げられるよう努力することが求められると考えている.(大学,第 1G,理学,研究員・助教クラス,女性)

#### 1-4 外国人研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 23 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

**論点 1-17 優秀な外国人研究者を日本で採用するには給与を欧米並みにする必要がある。**

**論点 1-18 外国人研究者を受け入れるための英語対応が不十分である。**

**論点 1-19 外国人研究者よりも日本人の若手研究者の雇用が先ではないか。**

**論点 1-17 優秀な外国人研究者を日本で採用するには給与を欧米並みにする必要がある。(自由記述件数:2 件)**

- 有期雇用のポストが多すぎて腰を据えた研究がしたくてもできない研究者が多いのは残念。また、IT 関連では海外で高い給与のポストが多いので、優秀な外国人研究者を日本において採用したいのであれば工夫が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人の雇用のために、承継ポストではなく、特定の職務に応じて任期をつけて、欧米並みの給与で雇用するシステムが必要。大学とのクロスアポイントを行おうとすると、それぞれの教授会での人事選考が必要になり、フレキシビリティがない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-18 外国人研究者を受け入れるための英語対応が不十分である。(自由記述件数:3 件)**

- 外国人研究者を受け入れるための事務サポートの欠如。さまざまな文書が日本語なので説明するために日本語から英語にしたり、申請するために英語で提出されたものを日本語に翻訳する作業などを事務では対応できないため、海外の研究者に関わっている研究者が日常的に行っており、時間的にも精神的にも大きな負担となっている。外国人研究者が外部資金を得る方法が非常に限られているので日本に滞在する魅力をアピールできない。(大学,第 3G,部長・教授等クラス,男性)
- 特に外国人の研究者の受け入れ体制が整っていない。外国人研究者から〇〇大で働くという、ある程度の希望はあるものの、給料から住まいまでほとんどすべての点について、事務体制について「英語」が壁になっている。英語での説明などはすべて研究室任せで、重要な内容についても誤解が発生する場合もある。(大学,第 3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-19 外国人研究者よりも日本人の若手研究者の雇用が先ではないか。(自由記述件数:5 件)**

- 「優秀な外国人研究者」の受け入れには否定的な立場である。研究以外の業務では必ずしも日本の環境で活躍できていない例が回答者の周りでは多く、結果として日本人教員の負担が増している。単に「優秀な外国人研究者」の受け入れるだけでなく、活躍できるような体制作りも必要であると考えている。また、外国人研究者を優先して受け入れることで日本人研究者のポストが減ることにつながっては、研究者の育成という観点で望ましくないと思う。(大学,第 3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 外国人研究者に関しては志望者数と比較して雇用数は十分ではないと感じられるが、日本人の雇用機会を奪ってまで外国人の数を増やすことは、日本人の若手研究者にとって大きな不利益となる。また、日本語ができない外国人を雇用すると、日本人の教員への雑務負担が増えることが危惧される。(大学,第 2 G,工学,部長・教授等クラス,男性)

## 1-5 研究者の業績評価の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 55 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

**論点 1-20 業績評価の結果が研究者の処遇に反映されない。**

**論点 1-21 業績評価は依然として論文のみで行われている。**

**論点 1-22 産学連携や地域貢献の活動の評価に重みを持たせるなど、ミッションに応じた評価が必要である。**

**論点 1-20 業績評価の結果が研究者の処遇に反映されない。(自由記述件数:10 件)**

- 業績評価の結果は研究者の処遇に全く反映されていない。研究ができる研究者は、多くの場合、教育にも組織運営に対しても有能であるため、学内・学外の様々な業務が集中し、研究時間を確保するのが困難になっている。業務が集中した際の支援も全く行われていない。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者の業績を多面的に評価する体制作りは進んでいても、それらの評価をもとに現状を改善するシステムが整っていないため、高い意欲をもって努力を続ける人材とそうでない人材の二極化が進んでいるように思う。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 業績評価についてはインパクトファクター偏重のきらいがあるものの、分野内での論文誌の地位なども考慮されているように思える。ただそもそも近年の予算削減のために、優秀な人材だからと言って待遇を改善できる状況にはないように見受けられる。(大学,第 2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

**論点 1-21 業績評価は依然として論文のみで行われている。(自由記述件数:4 件)**

- 業績評価は論文数に偏りがちであり、将来への不安から論文や研究は質より量という思考になりがちであり、将来を見据えた日本の科学技術の発展という観点から見れば、良い状況とは言えない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 業績評価は論文のみのため、多くの教員が教育をなおざりにせざるを得ない。もしくは、昇格を諦めて信念を貫くしか道がない状況がある。(大学,第 4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

**論点 1-22 産学連携や地域貢献の活動の評価に重みを持たせるなど、ミッションに応じた評価が必要である。(自由記述件数:3 件)**

- 当研究科は産学連携に熱心な方だと思うが、それは一部の熱意ある教員に依存しているように思う。若手教員にとっては、産学連携やベンチャー起業の実績が、業績評価において論文発表等と同等以上の重みづけをされない限り、わざわざ労力を割くことは困難である。この点が解決され、さらに連携先企業やベンチャーとのクロスアポイントメントを、大学として評価、歓迎する雰囲気が生まれることが、大学発のイノベーション推進に必要だと考える。(大学,第 1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地域の抱える課題が必ずしも従来型のアカデミックな研究と結びついてはいない。このため、業績評価や学位取得における論文偏重と相まって、ある分野では地域貢献に距離を置いている教員も少なくはない。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q101. 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	25	247	567	364	415	282	69	1,944	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	20	216	483	297	352	231	56	1,635	4.1	2.3	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	5	31	84	67	63	51	13	309	4.4	2.6	4.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	19	225	503	313	376	250	62	1,729	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	6	22	64	51	39	32	7	215	4.1	2.5	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0	8	41	37	58	35	2	181	4.9	3.2	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	6	74	201	115	156	98	25	669	4.2	2.4	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・部長、教授クラス	10	90	187	121	119	80	21	618	3.9	2.2	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	8	74	135	86	77	66	19	457	3.9	2.2	3.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	1	3	5	5	3	2	19	5.3	3.6	5.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	10	74	180	129	149	91	23	646	4.2	2.5	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	15	173	387	235	266	191	46	1,298	4.1	2.3	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	0	3	28	27	38	25	1	122	4.9	3.3	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	4	5	37	34	54	25	5	160	4.9	3.2	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	19	219	456	282	289	201	57	1,504	4.0	2.2	3.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメン実務	2	20	46	21	34	31	6	158	4.4	2.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	14	164	353	204	247	162	48	1,178	4.1	2.3	3.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	13	26	10	28	20	0	97	4.3	2.4	4.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	4	39	105	83	77	49	8	361	4.1	2.5	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	2	37	65	53	64	36	8	263	4.2	2.4	4.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	5	43	123	66	76	53	14	375	4.1	2.4	3.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	4	70	116	73	78	55	11	403	3.8	2.1	3.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	7	57	171	94	122	73	14	531	4.1	2.4	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	4	37	56	33	44	28	6	204	3.9	2.1	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	2	60	123	80	91	69	21	444	4.2	2.4	4.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学院	1	30	52	32	30	25	3	172	3.7	2.1	3.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	8	61	155	80	77	38	11	422	3.6	2.1	3.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	25	247	567	364	415	282	69	1,944	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q102. 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	37	343	760	392	247	143	47	1,932	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	32	283	623	334	213	128	42	1,623	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	5	60	137	58	34	15	5	309	2.8	1.9	2.8	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/企業グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	31	303	679	354	220	120	41	1,717	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	6	40	81	38	27	23	6	215	3.3	1.9	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	2	13	70	45	37	14	0	179	3.7	2.4	3.6	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	9	104	263	155	83	47	14	666	3.2	2.1	3.1	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・教授クラス	11	137	243	104	68	49	16	617	3.0	1.8	2.8	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員・准教授クラス	13	88	177	84	58	30	15	452	3.2	1.9	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員・助教クラス	2	1	7	4	1	3	2	18	4.4	2.5	3.8	6.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	16	102	238	147	88	51	14	640	3.3	2.1	3.2	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	21	241	522	245	159	92	33	1,292	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	2	7	49	28	26	10	0	120	3.7	2.4	3.6	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	6	9	49	58	26	13	3	158	3.9	2.7	3.9	5.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	27	300	594	283	178	102	39	1,496	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメン/実務	2	27	68	23	17	18	5	158	3.3	2.0	2.9	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	23	202	457	237	147	90	36	1,169	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	2	21	37	17	14	7	1	97	3.0	1.8	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	7	60	130	80	52	31	5	358	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	4	54	86	57	39	19	6	261	3.2	1.9	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	6	53	166	75	37	29	14	374	3.3	2.1	3.0	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	7	82	142	78	59	31	8	400	3.2	1.9	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	13	84	214	115	63	40	9	525	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	1	37	79	46	17	18	10	207	3.3	2.0	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	12	77	149	99	65	30	14	434	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	4	35	70	22	23	17	2	169	3.1	1.8	2.8	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	7	97	180	76	41	22	7	423	2.7	1.7	2.7	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	37	343	760	392	247	143	47	1,932	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。



Q104. 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いませんか。

回答者グループ	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	189	322	612	305	276	194	50	1,759	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	101	291	529	266	249	176	43	1,554	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	88	31	83	39	27	18	7	205	3.4	2.1	3.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	160	291	549	270	250	168	41	1,569	3.5	2.0	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	29	31	63	35	26	26	9	190	3.8	2.1	3.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	5	10	57	38	46	21	4	176	4.3	2.7	4.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	59	124	210	98	87	69	20	608	3.4	1.9	3.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	73	117	197	87	80	57	8	546	3.2	1.8	3.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	46	71	145	80	60	43	16	415	3.6	2.0	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	6	0	3	2	3	4	2	14	6.0	3.8	6.1	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	61	79	206	118	98	75	17	593	3.8	2.2	3.5	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	128	243	406	187	178	119	33	1,166	3.4	1.9	3.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	5	6	38	23	32	14	4	117	4.4	2.7	4.4	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	31	5	47	33	27	18	3	133	4.2	2.7	4.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	139	283	486	230	188	140	39	1,366	3.3	1.9	3.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメン実務	14	28	41	19	29	22	4	143	3.8	2.0	3.6	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	62	222	387	185	184	118	34	1,130	3.5	1.9	3.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	15	28	21	17	9	2	92	3.6	2.1	3.6	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	33	54	114	60	48	49	7	332	3.7	2.1	3.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	9	47	94	41	41	27	6	256	3.4	2.0	3.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	15	70	124	61	57	45	8	365	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	33	79	118	70	56	47	4	374	3.4	1.9	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	37	88	179	83	85	47	19	501	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	7	47	67	36	26	18	7	201	3.2	1.7	3.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	26	89	153	59	72	36	11	420	3.3	1.8	3.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	7	57	53	25	10	17	4	166	2.7	1.2	2.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	25	62	150	74	61	50	8	405	3.6	2.1	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	189	322	612	305	276	194	50	1,759	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(目指していない)~6(目指している))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(目指していない)~10.0ポイント(目指している)となる。



Q106. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	165	339	592	404	280	137	28	1,780	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	96	282	507	352	262	130	26	1,559	3.4	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	69	57	85	52	18	7	2	221	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	135	298	529	367	252	124	21	1,591	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	30	41	63	37	28	13	7	189	3.3	1.8	3.1	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	4	17	51	44	42	20	3	177	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	44	104	222	141	102	46	8	623	3.3	2.1	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	58	126	180	136	75	35	8	560	3.1	1.8	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	54	92	134	81	58	31	9	405	3.2	1.8	3.0	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	5	0	5	2	3	5	0	15	5.1	2.9	5.3	7.1	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	50	117	190	125	105	56	11	604	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	115	222	402	279	175	81	17	1,176	3.2	2.0	3.2	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	3	15	33	27	32	11	1	119	3.9	2.4	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	26	9	40	32	29	23	5	138	4.5	2.7	4.4	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	130	286	478	310	193	86	19	1,372	3.1	1.9	3.1	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	6	29	41	35	26	17	3	151	3.6	2.0	3.6	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	60	207	367	253	195	89	21	1,132	3.4	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	8	12	28	23	12	14	2	91	3.9	2.3	3.7	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	28	63	112	77	55	27	3	337	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	11	47	92	48	40	22	5	254	3.3	2.0	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	14	57	106	98	64	36	5	366	3.6	2.2	3.7	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	28	77	127	78	58	35	4	379	3.3	1.9	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	39	93	157	117	90	33	9	499	3.4	2.0	3.3	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	16	41	74	37	30	9	1	192	2.9	1.8	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	15	79	137	95	77	34	9	431	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	12	46	46	40	19	10	0	161	2.8	1.5	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	30	74	146	95	50	29	6	400	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	165	339	592	404	280	137	28	1,780	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q107. 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	188	162	398	462	436	269	54	1,781	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	125	112	311	391	405	259	52	1,530	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	63	50	87	71	31	10	2	251	3.0	1.9	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/産学連携グループ	95	46	216	138	101	26	1	528	3.4	2.3	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	33	7	73	49	28	8	0	165	3.5	2.4	3.4	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	33	16	51	30	18	4	1	120	3.1	2.1	3.1	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	19	8	29	12	6	1	1	57	2.8	2.0	2.8	4.1	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	14	8	22	18	12	3	0	63	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	29	23	92	59	55	14	0	243	3.5	2.4	3.5	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	256	184	561	544	490	252	47	2,078	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	27	24	53	56	47	43	8	231	4.5	2.7	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	55	30	117	103	82	49	7	388	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	97	65	228	224	211	105	12	845	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	69	63	170	159	131	73	17	613	4.1	2.6	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	49	49	89	102	101	65	18	424	4.5	2.7	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	13	1	10	12	12	3	1	39	4.5	3.1	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	96	70	191	193	186	111	24	775	4.4	2.7	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	187	138	423	407	351	184	31	1,554	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	11	1	8	19	28	33	3	92	6.0	4.6	6.1	7.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	23	2	10	30	38	29	3	112	5.6	4.2	5.6	6.9	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	84	99	269	317	305	178	40	1,208	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	7	10	24	25	34	19	6	118	4.8	3.0	5.0	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	110	87	218	285	282	175	35	1,082	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	5	5	21	19	35	10	4	94	4.8	3.1	5.1	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	10	20	72	88	88	74	13	355	4.9	3.3	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	25	26	47	56	62	39	10	240	4.6	2.9	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	22	23	75	106	95	50	9	358	4.6	3.1	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	16	33	86	102	101	57	12	391	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	28	29	91	119	143	107	21	510	5.1	3.4	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	24	17	42	53	41	29	2	184	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	17	28	76	113	126	63	23	429	4.9	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	10	11	40	41	40	27	4	163	4.5	2.9	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	18	42	104	104	94	57	11	412	4.3	2.6	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	77	39	178	118	84	24	1	444	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	18	7	38	20	17	2	0	84	3.3	2.3	3.2	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	46	14	99	55	30	6	1	205	3.2	2.3	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	38	18	60	48	28	7	0	161	3.3	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	283	208	614	600	537	295	55	2,309	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q108. 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見出し、最後までやり抜くことができると感じられるよう指導が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	187	96	326	395	497	415	53	1,782	5.1	3.4	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	130	64	244	332	442	391	52	1,525	5.3	3.7	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	57	32	82	63	55	24	1	257	3.7	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	114	29	141	125	125	79	10	509	4.4	2.8	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	43	6	41	40	38	30	0	155	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	36	13	36	27	26	13	2	117	3.9	2.4	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	24	5	16	14	11	6	0	52	3.9	2.5	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	12	8	20	13	15	7	2	65	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	35	10	64	58	61	36	8	237	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	272	112	429	459	567	439	56	2,062	4.9	3.2	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	29	13	38	61	55	55	7	229	5.1	3.5	5.1	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	56	19	75	93	114	78	8	387	4.9	3.4	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	108	32	171	182	239	185	25	834	5.1	3.4	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	72	49	123	138	149	135	16	610	4.8	3.1	4.9	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	51	25	93	95	107	90	12	422	4.9	3.1	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	14	0	5	12	13	6	2	38	5.4	4.0	5.3	6.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	98	42	154	171	207	178	21	773	5.0	3.3	5.2	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	203	83	313	349	415	316	42	1,518	4.9	3.2	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	2	1	7	18	35	37	3	101	6.2	4.9	6.2	7.3	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメンツ実務	25	1	8	19	52	26	4	110	5.9	5.0	5.9	6.8	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	100	61	212	273	317	290	39	1,192	5.1	3.5	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	3	1	17	22	38	38	6	122	5.9	4.3	5.9	7.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	70	51	166	238	330	297	40	1,122	5.4	3.8	5.5	7.0	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	10	5	21	17	22	21	3	89	4.9	3.0	5.1	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	50	8	57	78	90	73	9	315	5.2	3.6	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	5	8	37	43	82	74	16	260	5.7	4.1	5.9	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	14	13	56	92	105	91	9	366	5.3	3.7	5.3	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	44	23	64	90	97	85	4	363	4.9	3.4	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	63	18	79	101	139	118	20	475	5.3	3.7	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	16	10	34	48	45	51	4	192	5.1	3.5	5.1	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	43	17	67	88	101	113	17	403	5.4	3.7	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	17	4	21	44	42	40	5	156	5.4	3.9	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	23	28	85	88	119	75	12	407	4.8	3.1	5.0	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	84	24	118	107	112	66	10	437	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	30	5	23	18	13	13	0	72	4.2	2.6	4.1	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	56	13	55	51	45	28	3	195	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	47	8	45	39	35	25	0	152	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	301	125	467	520	622	494	63	2,291	4.9	3.3	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q109. 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	90	360	612	438	242	137	90	1,879	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	78	306	504	369	212	113	73	1,577	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	12	54	108	69	30	24	17	302	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	85	311	548	399	217	118	70	1,663	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	5	49	64	39	25	19	20	216	3.6	1.8	3.2	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	1	34	72	49	17	8	0	180	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	23	146	234	143	67	39	23	652	3.0	1.8	2.9	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	31	96	201	140	76	50	34	597	3.6	2.1	3.4	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	34	81	101	98	79	40	32	431	4.0	2.1	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	1	3	4	8	3	0	1	19	3.6	2.4	3.9	4.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	38	114	182	159	84	48	31	618	3.6	2.0	3.5	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	52	246	430	279	158	89	59	1,261	3.4	1.9	3.2	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	0	27	46	34	11	4	0	122	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	25	62	43	19	6	2	157	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	74	269	453	331	198	114	84	1,449	3.6	2.0	3.3	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	9	39	51	30	14	13	4	151	3.0	1.6	2.9	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	51	222	369	266	154	79	51	1,141	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	5	21	34	23	8	2	6	94	3.0	1.8	2.9	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	22	63	102	80	50	32	16	343	3.6	2.0	3.5	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	14	61	70	56	35	16	13	251	3.3	1.7	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	17	64	115	78	51	34	21	363	3.7	2.1	3.4	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	17	67	136	95	50	27	15	390	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	28	96	165	130	69	32	18	510	3.3	2.0	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	15	31	74	35	28	11	14	193	3.5	2.1	3.1	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	25	109	118	96	52	31	15	421	3.2	1.6	3.1	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	8	34	61	34	17	12	7	165	3.2	1.9	3.0	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	16	54	118	106	73	35	28	414	4.0	2.4	3.9	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	90	360	612	438	242	137	90	1,879	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q110. より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	169	247	491	447	333	201	81	1,800	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	153	209	399	386	281	162	65	1,502	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	16	38	92	61	52	39	16	298	4.1	2.3	3.9	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
インバウンジョン施設グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	159	202	429	412	294	178	74	1,589	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	10	45	62	35	39	23	7	211	3.6	1.9	3.3	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0	13	44	56	40	28	0	181	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	34	87	191	168	110	60	25	641	3.8	2.3	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	56	94	158	143	85	67	25	572	3.8	2.2	3.7	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	78	52	92	77	92	43	31	387	4.4	2.5	4.4	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	1	6	3	6	3	0	19	4.4	2.7	4.7	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	75	73	156	145	118	69	20	581	4.0	2.4	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	94	174	355	302	215	132	61	1,219	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	0	13	28	34	27	20	0	122	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	8	6	42	51	33	19	5	156	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	148	205	369	329	250	151	71	1,375	4.0	2.3	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	13	23	52	33	23	11	5	147	3.5	2.1	3.3	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	95	145	282	282	218	117	53	1,097	4.1	2.4	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	15	14	25	22	12	10	1	84	3.6	2.1	3.6	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	43	50	92	82	52	35	11	322	3.8	2.2	3.7	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	22	37	75	60	42	17	12	243	3.7	2.2	3.6	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	33	44	87	103	60	37	16	347	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	45	50	103	86	67	45	11	362	3.9	2.3	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	51	67	125	122	95	60	18	487	4.0	2.4	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	32	22	57	35	33	15	14	176	4.0	2.3	3.8	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	57	67	101	100	61	42	18	389	3.8	2.2	3.8	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	10	30	36	40	30	18	9	163	4.0	2.2	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	34	51	111	101	77	44	12	396	3.9	2.4	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	169	247	491	447	333	201	81	1,800	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。





Q113. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	66	195	413	357	482	374	82	1,903	4.7	2.8	4.9	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	64	167	340	311	404	301	68	1,591	4.7	2.8	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	2	28	73	46	78	73	14	312	4.9	2.8	5.2	6.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
インバウンジョン施設グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	58	173	366	305	435	337	74	1,690	4.7	2.8	5.0	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	8	22	47	52	47	37	8	213	4.5	2.8	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	1	2	16	36	58	56	12	180	6.1	4.6	6.0	7.4	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	16	46	139	132	171	142	29	659	4.9	3.1	5.1	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	16	89	151	104	138	105	25	612	4.3	2.4	4.4	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	31	58	104	80	113	65	14	434	4.3	2.5	4.5	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	2	0	3	5	2	6	2	18	5.9	3.8	5.8	7.6	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	30	64	134	116	147	131	34	626	4.8	2.8	5.0	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	36	131	279	241	335	243	48	1,277	4.7	2.8	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	0	1	10	25	34	43	9	122	6.2	4.6	6.2	7.5	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	5	3	26	35	44	44	7	159	5.5	3.8	5.6	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメン実務	58	170	342	268	366	259	60	1,465	4.5	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	3	21	35	29	38	28	6	157	4.4	2.5	4.6	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	46	122	252	211	305	210	46	1,146	4.6	2.8	4.9	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	6	9	12	19	21	25	7	93	5.3	3.5	5.5	7.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	12	36	77	81	78	66	15	353	4.6	2.8	4.6	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	14	37	56	53	63	37	5	251	4.2	2.4	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	12	34	82	72	112	59	9	368	4.6	2.8	4.9	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	18	41	90	72	90	77	19	389	4.7	2.7	4.8	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	14	48	107	105	126	113	25	524	4.9	3.0	5.0	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	12	18	42	36	55	38	7	196	4.8	2.9	5.1	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	16	59	88	82	104	83	14	430	4.5	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	7	23	35	31	41	31	5	166	4.4	2.5	4.7	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	15	40	116	82	105	54	18	415	4.3	2.6	4.4	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	66	195	413	357	482	374	82	1,903	4.7	2.8	4.9	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q115. 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

○多様な人材の育成には、自立的な研究開発のためのポストと講座制のポストの双方が必要である。○恒久ポストでの若手雇用を緊急かつ最低限に維持するための「財源を伴う措置」を国がとることが必要である。○運営費交付金減少や研究資金獲得等のための学務負担増加に伴う研究環境の悪化が、主力層を構成する研究者にとつてのみならず、若手の研究者、さらにはその候補者となる学生に対し、ネガティブな影響を与えているように思われる。○博士課程後期への進学率は、産官学すべてのポスト数と相関すると考えられる。特に、民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。○医学系、バイオ系の分野では、博士後期課程に進学後のポジション・就職についての選択肢が少ないという状況が続いており、学生の間にも後期課程への進学を敬遠するムードがある。現状で研究人材を確保するには、海外からの留学生頼みという状況。○本学の場合、一部の部局を除き、女性の教育者が圧倒的に少ないことが、ライフキャリアのロールモデルの不足を招来しており、それによって女子学生入学および女性の研究者志望が抑制されていると考えられる。○若手、女性研究者の人数は絶対的に少数であるが、その潜在的な研究力を引き出すべきである。学問領域内での発言力やネットワークの上で絶対的に不利である。これら研究者に対して、競争的資金に限らず研究費の確保にむけた支度を積極的に行うことが研究機関としての役割の一つと考えられる。○日本語という言葉の壁により優秀な人材が獲得できていない状況がある。事務部も含めて英語を基本とする組織を作り、優秀な国際人材を取りこむような取り組みが一段と広がる必要がある。○業績の評価は論文の数や質で行われることが依然として中心であり、今後の課題と考えられる。○現在の大学組織では、研究を行う人材が同時に学内行政や組織・マネジメントも行わなくてはならない。行政・マネジメント能力を持つ人には行政・マネジメントの負担が大きくかかって一方、研究能力はあるが行政・マネジメント能力に欠如している人には行政・マネジメントの負担はかからない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

1 大学は様々な取り組みを試みているが、予算の裏付けが不安定なため、施策は限られたものになる。人材の流動性が少ないことも問題で、これは社会システム(退職金等)が大きな原因と考えられる。年俸制にしても導入には自主努力では限界がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

3 大学がみずからのニーズに沿ってもっと自由にいろいろ工夫ができる制度設計をしてほしい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 研究者を取り巻く研究環境、特に研究支援者への配慮が不足。5年ルールが弊害となり、5年で雇用を打ち切らざるを得ない状況となっており、熟練した研究支援者が仕事を継続できない。研究の質の低下にも繋がる。現場の状況が分かっていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 多様性を確保するのはいいのですが、Quotaだけ決めて員数あわせをすると、能力のない教員が増え、逆差別などととられかねません。機会は増やすが、クワイアはしっかり決めるべきだと思います。女性のことばかり主に話題になりますが、他のマイノリティーもいるので、多様な配慮が必要です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 研究人材の減少は急激で有り、社会特に企業が博士など要らないと言うことが大きな問題であり、企業における博士人材の活用と待遇が改善されるべき、せめて欧米並に評価し待遇すべきであり、機会も与えるべき。世界で学部・修士しか持たない日本人のレベルの低さは国際化する日本企業で顕著に表れているはず。その指標を政府は計測すべきと思う。また、競争的資金による博士人材への奨学金やRA雇用をJST等もJSPSのDC1程度まで上げるべきと思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 優秀な学生は、企業からの就職勧誘に引かれて修士課程で就職してしまう問題は依然として大きい。また就職活動の為に一番重要な修士課程1年生の後半から大学生が大学に来なくなり、大学に戻ってくるのが修士課程2年の夏過ぎという事で、まともな研究ができない状況が深刻になってきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 助教5年任期の制度の弊害は大きく、この制度は大学院修士課程レベルで優秀な人材を博士課程に進学する動機を奪っている。その結果、優秀な人材を大学内にとどめることが困難になっている。国力をそぐ結果となるのではないかと懸念している。任期はせめて8年にすべきである。海外雑誌に投稿した論文の査読には1年を要することもまれではないので、なお、若手には論文執筆の環境だけではなく、研究室を自分で立ち上げ、学生を指導するための社会人教育や将来の指導者にふさわしい資質を涵養するための機会を与えるべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 女性研究者は歓迎だが、特別枠など設けず、能力重視で採用すべき。どちらかといえば、女性が研究職を目指す環境づくりの方が重要と考える。母数が増えれば、優秀な人材を採用できるチャンスも増える。近年、大学生が待遇面(給与・労働時間)等で大学を魅力的な職場とは思っていない。研究には興味があるが、博士の学位は企業に就職してからとればいいと思っている。人員不足で、若手の海外留学すらままならない現状であり、特にサバティカル制度を活用したという話は聞いたことがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 博士課程に進学する学生の研究分野が偏っていることから、予算、ポスト、人材、および将来の学術領域の発展を阻害している。そのような認識が、研究機関にも教員にも欠落し、ひいては学生の広い領域への展開を阻んでいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 プロジェクト研究を進める組織であるが、若手研究者の多くは有期雇用である。プロジェクト終了後の処遇については、(組織の性格上、やむを得ない部分はあるが、)不安である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

12 博士課程進学者、博士号取得者数が急速に減少しているのは、学位取得後、不安定な短期有期職しかえられないことが最大の原因です。ここを変化させ、多くの人が博士号取得の意義と価値を認識できるように制度を変更すべきです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 研究・教育能力のない人が、大学院重点化時代に大量に准教授以上のポジションを獲得しているため、現在、その人達の停滞が何十年も続いている部局が多数存在する。これは、〇〇大学のような研究大学でも非常に多く、危機的な問題である。この問題が部局・大学の人事や人件費の問題となっているため、優秀な人材を外から獲得したり、育てたりすることができない。上記のような非効率な大学教員が大量に存在している状態で、この国の将来を担う次世代のエリートを育てることはできないと思う。この大量に存在する負の人材を、別の教育機関に移籍させることができるシステムを構築しなければ、限られた予算でできるはずのエリート人材育成も半分以下の費用対効果しか得られない可能性が極めて高い。大企業は人を子会社に移動させて本体・主力事業の体力が落ちることを自力で防いでいるが、大学や公的研究機関はそれができないという意味のことを述べている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 若手研究者の一部を、広告塔のように集中支援することは危険である。広告塔として利用される分、研究時間が減り、他の若手へも悪影響である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 このように身分が不安定では、裕福な家庭の出身者以外は研究者になれない。日本は給与が安いので、優秀な人材が海外に流れ、海外から優秀な人材が来ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 15 もっと海外を目指すべきだと思います(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 16 常勤のポスト数が不足しているため、ポストクの高齢化が生じている。40歳前後までポストクを続けていると就職に不利になってしまい、非常勤の薄給で暮らしながら研究を続けざるを得ない状況になってしまう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 17 より多様な人材を確保する工夫が必要である。論文の数だけで業績を評価しない工夫、研究プロジェクトを運営する専門の人材の雇用が必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 18 女性や外国人研究者や教員採用をエンカレッジするための仕組みが続々と作られているため、該当しない者(日本人男性)が不利益を被っていると感じる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 事務職員が少ないのと、雑用が多すぎるのが問題だと思います。以前は、研究業績を必要としない事務職員が雑用をこなしていた側面がありますが、事務職員数が少なくなり、研究者が多くの雑用をこなさなければならない、という状況があり、この点を改善していただきたいです。具体的には、事務職員を十分雇えるように運営費交付金を拡充していただきたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 1. 現在の私のまわりの若手研究者のほとんど全員が外部資金雇用の特任ポストでの任期付で、失職の不安を抱えたまま研究を続けている。優れた研究成果を挙げている者ですら安定なポストが得られない状況を大学院生はしっかりと見ており、そのような状況から殆どの学生はアカデミックポストでの研究職を志望せず博士課程にも進学しない、また、そのような雇用の状況から、教員は学生に対して博士進学を強く勧めることをためらう。2000年前後のポストク問題から状況は改善されつつあるとはいえ、未だポストが十分に供給されない為、特に30-40代後半の研究者層はとても厚いとは言えない状況にある。2. 女性の場合は、そもそもの研究者数が少ない状況の中で、アフォーメティブアクションが進められた結果、全く実力の伴わない者が採用されることも珍しくなく、研究現場は研究の遅延に困り、男性研究者達の不満も募り.....というケースを何度も見たことがある。3. 大学院生の教育は研究活動のなかで実践的に行われることも必要であるが、外部資金の大型プロジェクトによって研究を推進する場合、期限内の達成目標が厳しく定められているため、熟練したスタッフ研究者が作業を進めざるを得ないことも多い。実践教育として大学院生に一つの課題を与え自身の手で達成させる機会を与えたいのであるが、学生の学習/理解を待てられないことが多く、大型外部資金のプロジェクト研究は大学院生の教育の機会としては不向きな面もあると感じている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 大学教員の本務(研究教育)以外の雑務が多すぎ、学生は教員がこれに忙殺されている様子を日々目の当たりにしているため、こうした状況では優秀な学生がアカデミックポストを希望することは、難しいと思われる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 ・競争的資金で、自らの人件費を支払い、研究に専念することができるような仕組みを設けて欲しい。上限20%などの制限を設けることで、過剰な給与の支払い等も防げると思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 所属部局では若手研究者への自立と活躍の機会の重要性について理解があるものの、大学全体での定員削減の影響により教員一人当たりの業務量は増えている。また、そもそも任期付きで更新回数に限りがあるため、安定しているとは言いがたい。若手研究者らの理解では”任期を付さないポストの拡充などはすでに誰も信じておらず”、また、文科省から発表される制度”卓越研究員”などは組織にとっては”毒入り餅のような見せかけだけの対応”であると認識している。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 博士課程後期に学者への経済的支援について拡充しなければ、良い人材が残らないと考えます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 研究の真價を見極める絶対的な目が存在し得ない以上、peer reviewするしかありませんが、それが適正に機能する仕組み作りの難しさを感じます。学内では母数が減るのでなおさらです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 国の全体の施策方針が一貫したものになっておらず、予算が不安定であり、大学としても継続的な事業に重きをおきされていないことが実情であり、産学官全体で研究人材育成については、喫緊の課題である。(大学,第1G,その他,男性)
- 27 大学等の縮小が図られ、研究人材の定員が減少する状況においては、優れた可能性をもつ若手も研究職を目指さなくなる。評価によって無駄な人材を切るのではなく、評価によって研究人材をより活性化できる状況が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 任期のあるなしに拘わらず、基礎研究者のポストが増えていないのが問題である。また、任期の設定が恣意的で、機関によってばらばらであり、研究者が落ち着いて研究に集中できる環境が提供できていないケースが多い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29

- 30 基礎科学の発展のためには、若手に限らず任期無しアカデミックポジション純増が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 将来の不安から,修士修了,博士号取得とともに就職する人が多く,アカデミアを希望する研究人材は枯渇しつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 常勤のポストがなく,そこが大学内に漂っている閉塞感の原因だと思います。2-3年で総額5000万円の研究費よりも,10年間1名を安定して雇用できるような研究費があると,落ち着いて研究が出来ます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 博士課程に人気がない原因は,教員の指導が不十分なためである。教員は研究以外の業務に追われ,学生の指導時間がとれない。学生は自分で研究するしかなく,大学にいても周囲から知的刺激を受けない。企業では,開発も企画でもチームで行動するため,新人は常に周囲から刺激を受ける。学生は,博士課程よりも企業の方が学ぶものが多いと考え,就職する。その結果,優秀な助教がいなくなり,ますます研究指導体制が弱体化していく。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 若手研究者に対する大学の教員職が,最近では任期付きの職が多く,常勤職につけるのが30代になることが多い。また,最終的に常勤職につくことができずボロボロになって去っていく若手研究者もよくみられる。彼らの姿は,修士課程学生から見たとき,幸せそうには見えない。修士課程学生から見て,夢や希望をもつことができるような未来像がないと,良い人材が研究職をめざしてくれないとおもう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 トップクラスの博士課程の学生へのインセンティブが足りない,学振や機関レベルの判断ではしばしば不十分なため,多くの意欲,能力のある学生が正当に評価されにくいことと合わせ,もう少し指導者レベルの判断で卒後も含めた支援を手助けしやすい,融通の効くシステムがあれば良いかと感じます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 大学では任期なしのポストがとて少なくなっているので,優秀な若手が研究に取り組む意欲を大きく損なっている。それはわたしが若手であったときよりも,大学院生の数が増えているので,その分ひどくなっていると実感している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 一般的に,博士修了後の研究者の不安定な立場を見た優秀な学生はアカデミックに残ることを嫌い,企業などに就職が不可能な優秀でない行き場のない学生が博士課程を選択する例が見受けられる。博士課程への進学者を厳選すると同時に,一端,博士課程で優秀であることが認められたら,大学教員に成れない場合でも,少なくとも公立高校の教員程度の人生は約束されるような仕組みを作りたいと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 私の所属している研究科では,講座制のため,他の大学に比べ,若手教員(特に准教授クラス)の自立と活躍の機会は少ないと思います。私自身は幸運なことに,その中でも自由に研究をさせてもらっている方ですが,講座制のシステムでも,准教授クラスには教授とは内容的にも異なる研究をさせる自由度を持たせるべきだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 学生や若手研究者に対して研究分野が魅力を失いつつある上に将来に希望を持ってそうな環境づくりができていないためにこの分野を目指そうとする若手が非常に少なく,仮にこの分野に加わっても途中で挫折するケースが目につく。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 卒業後に研究職に残る学生の数が低下しているように思われる。いくつか要因が考えられるが,何名かの学生と話をして感じたのは,一つには経済的な理由,特にJASSOの奨学金返済の問題が案外大きなインパクトを持っているのではないかと,いうことである。すなわち,ポストドクなど不安定な職を選択しようとしても,すでにかかりの額の借金(奨学金)を背負っており(数百万円後半),将来奨学金返済免除を得られるチャンスがあるわけでもなく,そうであればその借金返済を優先させてしまう心理が強く感じられた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 学術論文の発表まで考えた時に,博士後期課程の大学院生が自分でテーマを設定し,完遂できるような状況には殆どの場合にはならない。したがって,研究室スタッフが考えたテーマを小分けにして,大学院生が担っている場合が多い。その場合には,なかなかワクワクするようなテーマ設定が難しくなり,研究人材を育てる上で良い結果に繋がっていかないことが多いようだ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 若手ポスト(任期なしまたはテニュアトラック助教)の減少は,今後の日本の基礎科学分野に対して危機的な状況だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 43 人材確保のためには正しい審査システムが必要。昇進・新規採用を決める客観的な基準を作るべき。審査員も大学内部でなく外部に委託するべき。ベテラン教員の主観による人事が人材の多様性を無くしている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 研究業績を反映しない形で(おそらく平均的には十分な業績を達成しているにもかかわらず)助教の平均年齢が上がっていて,教授・准教授への人材の世代交代が適切に進んでいないのではないかと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 45 博士取得者が少なく,若手研究者の雑務負担が大きい。またアカデミックポストに就くことが多いため,産学間の人材の流動性が低い。こうした課題を突破するためには同分野の海外大学を参考に博士取得者を増やすための企業と連携したプログラムによる経済的支援の拡充が重要だが,現状の仕組みでは大学を通じた学生への経済的支援の上限が低く不十分。また若手研究者に外国人を採用しても,マネジメントに入る時に大学事務関係が日本語しか対応できないため,外国人教職員の採用は実質的に彼らの日本語読み書き能力がなければ実現しない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 定員削減のために、構成ポストをどのように減らしていくかについては議論が続いており、場合によっては助教のポストも現状よりも減少する可能性がある。ポスト制度は現状で行き詰まりを見せており、現行制度はかつてのオーバードクター問題が40歳前後で再び起こるという点でより深刻である。今やキャリアの積み重ねは、大学院→ポスト→教員となり、ポストが不安定なポストであることから博士課程に進学するには相当な覚悟が必要となっている。ポストにおける活動は、現状ではプロジェクトに完全に依存しており、ポストを渡り歩くために数年スケールで研究内容や場合によっては関係する学会までも大幅に変更せざるを得ない。このような現状では、大学の自助努力だけでは大学院博士課程に進学する学生を増やすのは困難であると思われる。分野の縮小やポストの膠着化などの将来的な状況変化にどう対応可能にするかという問題は確かにあるが、大学の予算体力によっては、定員数を独自に増やせるようなポストに対する柔軟な施策を行うことが強く望まれる。また、キャリアの行き詰まり年齢が40才台にかかるような、現行のポスト乱立状態は改められるべきだと思う。一つの方策として、民間企業が博士号取得者の研究職としての雇用を促進するようなシステムの構築が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 46
- 47 経済的理由により博士課程後期進学を諦めるケースが多々あるように思われる。博士課程進学者への経済的支援の拡充(例えばプロジェクト経費から給料が支出できる,等)が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 博士後期課程の学生に対しては、学費免除かつ生計が立てられるくらい経済支援(少なくとも学振DCの奨励費の7割程度)という待遇を与えるべきである。そのための予算がないというのなら定員を削減してでも実現すべきである。ポストの生産性と給与面の待遇を基準にすれば、博士後期課程の学生の大部分は上述の待遇に見合った生産活動をしている。これに見合った対価を与えないことは労働の搾取である。日本以外のほぼ全ての先進国では、科学分野の博士後期課程の学生は実際そのような待遇を受けており、特に北米では待遇が悪いとストライキを起こすこともある。日本の学生がおとなしいからといって、無料の労働力として扱われている現状には我慢がならない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 人件費削減などのためにポストが減っているため、基盤的経費で雇用される若手が減っている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 50 若手研究者が安定した中堅のポストに就き、研究に没頭できる環境で長期的な目標を達成し業績を上げることが、大学・公的研究機関全体の研究の活性化につながる。しかし、現状では優秀な研究者でも不安定な身分のまま、目先の雑務に追われ、若手の時期を終えてしまう可能性も高い。このような状況では、次世代を担う大学院生も大きな目標に向かって挑戦することをためらい、優秀な人材が切磋琢磨し研究者として育っていく土壌が失われていく恐れがあると思われる。女性研究者の支援については、学内に整備された病児保育には非常に助けられている。能力を十分に発揮出来るための環境整備は重要だと思うが、女性研究者自身も配慮に甘えることなく、性別の枠を超えた研究成果を上げられるよう努力することが求められると考えている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 51 スタッフ人材が少なすぎて、研究者をいかせていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 運営費交付金が減額されたことに伴い、大学の研究が競争的資金によるプロジェクト研究に偏り、一定の研究成果を一定の期間内にあげる必要があり、学生のアイデアを拾い上げて、学生のペースで研究を進めることが難しくなっている。育児休暇や育児に伴う時短も、上記の事情から取りにくくなっている。大学としては外国人教員の登用を進めている一方で、事務職員・技術職員の英語研修などが組織的に行われている様子はなく、日本語で出された指示を、教員が翻訳して外国人教員に伝えている状況である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 周囲を見ると、多面的に極めて優秀というわけでもない人材が要職につき、適切な人材を後継として残せない事例もある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 私の分野は、企業の求人が非常に多く、企業の博士学位に対する価値認識が高くないため、博士課程進学への意欲を喚起することが難しい。若手研究者にたいする科研などは充実している。しかし、今後定員削減にともなって、外部資金等による任期付きの教員が今後増えていくことを考えると、博士課程の出口の不安が拡大する。"自立と活躍の機会を与えるための環境の整備"とは、出口の安定度合いを意味する。スタートアップ資金だけでなく任期を付さないポスト拡充が望まれるが、教員集団としてできることは競争的資金・外部資金獲得であり、現状で"任期なし"とすることは不可能である。博士課程での研究教育は一定の質を保証しているながら、出口が保証できないというのが現状の最大の問題点である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 研究人材を育成するための基盤的教育(科学的方法の活用)が十分に行われていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 博士課程を経て研究者となり、生計を立てることができるといふビジネスモデルが社会的に確立していない。これに関する不安を取り除かないと、若い研究者の層を厚くすることはできない。これは雇用の不安定なPDを増やすことではなく、努力すれば安定したポストにつけるという見通しを可能にする雇用メカニズムの構築が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 Dr進学生や社会人Drへの経済的支援の仕組みを充実していただきたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 修士課程の優れた人材が民間企業に就職するケースが多い。給与水準も決して高くはないので優秀な人材が集まりにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 女性研究者の数が非常に少ないのが現状である。女性研究者が増加していない現状に対し、その根本原因の理解が遅れていると感じる。女子学生を中心に女性研究者が増加しない主因に関し調査することが必須であると強く感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 ポストが不安定なため短期的に成果が出る研究に傾倒しており、極めて深刻である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 優秀な学生が博士課程に進学しない。優秀な学生が修士課程修了後に就職するよりも博士課程に進学の方が魅力的(やりがいのある仕事、給与等の待遇)な環境を用意する必要がある。研究機関としてというよりは、そのような社会が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 62 昨今新聞などでも報道されているが、運営費交付金が減少しており、そのせいで研究人材が不足していると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 39歳までを若手研究者ととらえることは、大学・公的研究機関においては自然で、最も創造的な仕事ができる時期だと思う。しかし一般社会においては社会の中核たる中堅で、家庭があることも認識し、貴重な人材が社会と大きく隔離しないことも重要である。これはサラリーだけでなく、優秀な外国人を定着させるにもつながることではないだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 優秀で、研究を指向し、博士後期課程進学を検討する学生は以前と変わらず一定数以上存在するが、結果として進学を選択する者は明らかに減少している。原因は、大学・公的研究機関における研究職の魅力が、比較対象である民間企業(民間全般を通じた平均ではなく、このような優秀な学生が一般に選択出来る待遇の良い一部の有名企業)と比べて相対的に減じていることにあると思われる。具体的には、(1)給与が低い、(2)大学・公的研究機関における研究職が任期付きであることが一般的になっており不安定である、(3)大学・公的研究機関における研究資金が競争的外部資金にシフトしたことにより、民間企業の研究・開発職と比べて明らかな魅力であった「自由な研究」の魅力が以前と比べて著しく小さくなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 優秀な日本人学生が、博士課程に進み難い環境にある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 アカデミックポストを目指すということ自体が相当なギャンプルになっていると思います。景気が悪いと学生は安定志向に入るので、あえて大学で研究しようとは思わないでしょう。女性研究者については、的外れな支援が多すぎます。そもそも女子学生がほとんどいない専攻に対しても、一律の女性教員比率を課そうとすることはナンセンスです。研究者の業績評価については、まず給与はインセンティブがほぼない一方で、人事院勧告には従うという不幸な状況です。そして研究環境としては、働く人ほど仕事は増えるが、それに対してなんらかの措置(人材の追加配置など)が取られることはほぼありません(定員があることを考えると当然)。働けば働くほどワークライフバランスは崩れていくのが現在の研究人材の状況ではないでしょうか。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 アカデミックポスト数が減っていった以上、何をやっても環境の整備が十分になるとは言えない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 外部の競争的資金に偏重する現在の状況では、研究環境を維持するために大型プロジェクトを応募し続けざるをえない。大型プロジェクトは短期的な社会的貢献を求める。結果として、長期的に重要となると見込まれる基盤研究を行うことが曲率的に難しくなっているように感じる。faculty memberが各種業務に忙殺されるため、研究の主力としてポストクに期待せざるをえない状況にある。しかし、ポストク市場は優秀な人ほど早く退出する、あるいはそもそも参入しないという性質を持つ。そのため、若手全体の待遇を悪化させるほど研究を進めやすくなるという不幸な構造が生じている。私の所属部局は助教でも任期を設けていない。昨今は珍しいことで感謝している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 若手研究者の状況が厳しい(任期付きで雇われていることが多く、その採用されたプロジェクトの運営に割く労力と時間が大きいため、自分の研究を進めることができていない。)(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 若手研究者への研究費の支援を増やすことも重要であると思いますが、講座制の元で教授から独立した研究室を持てる体制が構築されなければ、若手研究者の自立は困難だと思います。男性の研究者も育休を十分な期間とる、適切な勤務時間と休暇の取得を実現するなどができなければ、女性は専業主婦や家事負担を女性に頼る男性研究者との環境の差を埋めることは難しく、女性の研究者を増やし、活躍してもらうことは困難だと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 71 予算面の問題から一般的に任期付ポストの拡充がはかられている。これにより流動化、活性化がはかれる一方、長期的視野から基礎科学や大型設備が必要な物理分野など短期的任期が向かない研究分野があるのも事実である。任期有り、無しどちらか一方に偏るのではなく、適材適所で、両者のバランスが必要と思われる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 若手研究者に対する研究環境の整備は、テニュアトラック制度や卓越研究員制度などでこれから進展していく可能性を感じてはいるものの、数年-十年後にこれらの制度がうまく根付くかどうかは今後の取り組み次第であると思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 パーマナントなポジションがあまりに少なすぎる(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 人件費削減と恒常的予算の削減が若手研究者の環境整備を崩壊させている。時限のある競争的資金では若手研究者の環境整備はできない。博士課程後期進学者を確保するためには、論博制度の廃止、民間の積極的な雇用、博士号の社会的認知の向上などは必須。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究も教育も部局運営もしない任期なしの老人の教員を早く辞めさせたい。老人が牛耳る大学運営をやめ、40代の働きざかりの教員の意見が通るようにしたい。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 博士課程へ進学を希望する学生が減っている傾向にある。これは研究に対する能力が足りていないわけではなく、学位を取得しても必ずしも任期無しのポストに就ける訳ではないので、二の足を踏んでいる状況である。ポストクに関しては、任期付きではあるものの、様々な研究機関において採用枠があり、比較的足りているように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 研究機関内の問題以外に社会情勢の影響(不況等)もあるとは思いますが、優秀な人材ほど早期に見切りをつけて研究を中断もしくは終了し、就職への道を選択する傾向にあるように感じている。博士号取得後のキャリアモデルを示し、将来的な就職および経済的自立への道筋を示すことができなければ、バブル景気後に誕生した昨今の堅実志向の学生をつなぎとめることはできないと思う。ポストク層より年齢的に上の研究員・助教層においても、任期付ポストが多く、まとまった成果を挙げられずに次の就職口が決まらない悪循環に陥る優秀な人材を多数見てきた。このような状況では学生が進学を勧めることはできない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)

78 博士課程学生が安心して研究に専念できるようにさらに経済的支援を充実させるべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

運営交付金減少によるポスト減少があまりにも痛い。研究費をとってきても、3年など期間が短く非常勤のポストを雇いにくいという状況が年々悪化している。研究環境とかが非常に改善しているのに、この部分だけを何とかしてほしい。外国人,女性に対するケアはもう十分。実力重視にしないとまじめな研究者のやる気をくじく。グラントの期間を5年以上にするとかいろいろの手があると思う。大学院生やポスドクがある程度の収入を得て研究に集中できる環境を整えることがきわめて重要と考える。学生の質は決して下がってはいないにもかかわらず若手日本人男性研究者の生活環境が悪すぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

80 将来の希望が持てないと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

81 若い研究者が任期制になるのは仕方ないとしても、研究費全体を増額する,研究者の基本給を上げる,などが必要かと。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

82 大学内でも,研究人材の登用,評価昇進などについて,学部間の差異がだいぶあると感じています。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

83 女性研究者が少数であるという問題は,受け入れ態勢の問題というより,研究者になることを女性自身があまり望んでいないことが主原因であると思う。もし,女性研究者を増やす必要があるのなら,女性自身の意識改革が重要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

84 若手研究者が研究以外の活動に進んでいる。また出口の見える研究しか支援されない状況もあり,基本的な研究者として必要な資質や技能のトレーニングが十分行えない環境になりつつある。10年前と比較しても,若手人材が育てにくい状況になっている(会議や大学評価のため資料づくりに多大な時間を割かれているため,次世代人材の教育に十分時間を割くことができなくなっている)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

85 外国人研究者には充分すぎるほどの支援があるのかかわらず,日本人研究者への支援はかなり不足している。日本国として,日本人研究者をもっと大切にすべきだと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

86 基礎研究分野の若手研究者の養成環境が全く不十分である。この問題の解決には,大学や公的機関の努力はもちろんであるが,国家としての予算増額が必須であると考え。また,研究環境や採用・昇進人事システムにおいて男女差は存在せず,研究分野に女性が少ない最も大きな原因は本邦の社会構造にあると考える。国会議員や高級官僚に占める女性の頻度が増加するように社会構造を変革すれば,研究者に占める女性の割合は必然的に増加すると確信している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

87 昨今言われていますように,運営交付金が減らされたため,全国的に研究・教育ポストが減っていると感じます。幾つかの大学では,教員が退官した後,資金不足のため,そのポストは空きのままにされているとのこと。それまで,退官教員とともにこなしていた教育,大学運営業務などが,人数が減ったままで消化せざるをえない,つまり,一人当たりの研究以外にかかる時間が増え,研究時間が減るといいう状況ですと,研究業績も下落してしまうと考えるのが自然です。国公立大学の教育,研究の質が低下するのをやむを得ずとするか,統廃合によって乗り切るというのが大局的には簡単に考えられることではありますが,結果研究者の雇用先は減少し,雇用自体も不安定になります。限られた資金ではあると思いますが,運営交付金の増額を検討していただければと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

88 若手研究者が独立的なポジションを得ても,教室には自分のポジションしかなく,教員,博士研究員,テクニシャン,秘書のポジションがないため,結果として,多くの仕事が自分に降りかかり,研究の効率が非常に悪くなっている。獲得した研究費から人件費をまかなうとなると,基盤A(1年間に600-800万円程度)でさえも,博士研究員1名を雇用すると実際の研究に使用できる研究費がほとんど残らないのが現状である。基盤Bでは補助員を雇える程度である。海外のグラントの場合,もともとグラントから人件費を支出する前提で金額規模が大きく設定されているので,公平だと思うが,日本の現在のシステムだと,もともと教員がいる教室では科学研究費をほぼすべて研究消耗品等に使えるのに対し,若手独立ポジションではほとんど人件費になってしまう,あるいは人を雇うことすらできないという格差が生じてしまい,問題があると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

89 大学への競争原理への導入により,研究できる若手人材は増えていると思うが,研究・教育外業務があまりにも増加し過ぎている現状で,若手の能力は生かされず,研究業績の大きな伸びはない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

90 若手人材の育成に関しても,研究者の業績評価は重要であると考えられるが,論文業績のみに偏っており,多様な観点からの評価が必要である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

91 歯学部においては全国的に教員の定員削減が進められており,若手が任期なしのポストを得ることがより困難になっている。既に教員のポストについてのシニアには,教員数が減少しても教育,研究に加えて臨床でも前年度を上回る結果を出す(売り上げを上げる)ことが求められ,非常に厳しい状況となっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

92 若いうちからPIとして活躍できるよう,政府主導で推進すべきだと思います。一つはオーサーシップの問題で,「教授がラストオーサー・レスポンスオーサー」という古くからの慣習は捨てるべきです。また,若手が獲得しやすい研究費を拡充すべきだと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

93 教育,研究以外の事務仕事に割り振らなければならない時間が多すぎると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

94 若手は基本的に任期付きで,将来的にも安定的なポストの獲得が極めて困難な不安定な職業となってしまったため,優秀な人はむしろ研究職を避ける様になっている様に感じる。(予算的に難しいであろうとおもわれるので)パーマメントの教員の数を増やすのではなく,博士課程の枠を大幅に減らして少数精鋭にする代わりに,少なくとも将来的には多くが安定したポストに就ける様にでもしなければ日本の研究に未来はないと思う。その一方で,安定的なポストで高額な給料を得て財政圧迫の主たる原因となっている教授陣の定年は延期されているのが実情であることには違和感しか感じない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 若手の研究者は、現在の研究環境に依存する傾向が非常に強く独立心を持つものは少ない。その要因は若手研究者自身と研究者過多などの現代社会特有の問題もあるが、団塊世代の現研究室主宰者の影響もある(例えば、上司の独占欲が強ければ下につくもの研究に対する意欲や独自性は確実に失われていく)。近い将来世代交代が生ずるが、将来的に持続して世界的研究レベルを保ちさらなる上昇を目指すためには、下の独自性を育成・尊重する姿勢は重要であるしそういった姿勢を強く望む。また、女性研究者育成は家庭を持つ女性研究者を優遇するための制度であり、同一研究室に所属するそれ以外の研究者は当該女性研究者のサポートを強いられるため負担を増大させている局面の方が大きい。この点において、明らかに公平な育成制度ではない。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 95
- 研究者をサポートする人材が、日本では決定的に不足している。また、若手研究者のポストが減り、将来の研究開発の展望は極めて暗い。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 96
- テニユアトラック制度により、一定のパーマメントポジションを増やした方がよいのではないか。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 97
- 若手研究者にとって、5～10年の任期付きポストの充実が重要。パーマメントポストが絶対必要とは考えられない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 98
- 私立大学の特性として、給与に反映させる業績評価は組合との関係で難しく、十分ではない状況。インセンティブとして褒章制度などを充実させてはいるが、まだ不十分。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 99
- 諸外国(特に米国)に比べて、給与等の待遇面において良くない。優秀な人材に対するインセンティブ制度の更なる改善が必要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 100
- 大学院博士後期課程への進学者が減少していることが最大の問題です。有能な博士人材を確保するためには、RA経費等によるサポート、学位取得後のキャリアパスを明確に示すことが必要と思います。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 101
- 効率・成果主義的考えが浸透しつつあり、自由で自発的な研究を容認する環境がなくなっている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 102
- 70歳まで働くことが一般化しつつある現状から考えると、26-30歳頃まで、世界最先端の学問を通した研究力とともに、副専攻としてのプラスアルファの専門性、社会性、英語力、多様な意味の(それぞれに相応しい)リーダーシップマインドを身につける博士課程の位置付けを高くし、せめて、博士課程後期課程の入学金、授業料は徴取しない制度としてほしい。科学技術への貢献が大きいにも関わらず、ポストの次の門下が閉ざされており、懸命に努力する若者が、30歳半ばで行き場を失うという悲惨な事態が多数生じている。大学教員も「ブラック企業で働いている感じ」と言いつつ、深夜、土日の勤務もしつつ、現状打破のために努力している。企業側も長期雇用の中で、博士も人物を見て、積極的に雇用し、活かす道を切り拓いていただきたい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 103
- 優秀な外国人研究者が集まる環境を構築するための支援が必要。大学の自助努力では限界がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 104
- 若手研究者にとって5～10年間の任期付きポストの充実が彼らの育成にとって重要。任期なしポストが必要なわけではない(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 105
- まだまだ日本の大学(少なくとも本学)では残念ながら、サイロ的運営がなされている研究グループが多く見受けられる。より開放的な運営に踏み切ることが、研究人材育成、思いがけない研究の萌芽や進展にも必要だと思う。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 106
- 工学系の場合、優秀な学生ほど民間企業に就職する。博士課程修了後の就職について、メリットを感じられないことが大きな原因であり、実際にパーマメントの研究職に就職できる数は限られている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 107
- 文部科学省・研究大学強化促進事業を活用して有望な若手・中堅研究者へのインセンティブとなるプログラムを開始したが、量的にはまだまだ整備できていない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 108
- 任期制のポジションのため、若手研究者の将来ビジョンが描けず、優秀な人材ほど大学、研究機関から遠ざかっている現実がある。欧米では、異動するための仕組みとポジションがある程度確立されているので、キャリアパスを描きやすいが、日本ではその仕組みが見えない。早急にキャリアパスが描ける体制整備が必要不可欠である。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 109
- かつての講座制から、准教授を含め、若手の人が独立的に研究できる体制への移行のメリットもあるが、設備、ノウハウ、関係企業との連携など、教授退職時にゼロリセットされるシステムのデメリットが目立ってきている。プロジェクト型の予算制度重視では、人材育成についても、数年レベルの短期のプロジェクトの予算はあっても、長期の件費リソースの確保がなければ、優秀な人材育成ができないのではないか。業績重視のために、若手の人が教育にも熱心になれない部分もある。教育・研究が一体で運営されるためには、論文の数偏重の評価システムも見直す必要があると考える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 110
- 博士課程進学者は大学外の予想よりはるかに少なくなっている現状をもっと知らしめるべきである。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 111
- 広い意味での人件費削減により、いわゆる雑用が増え、大学の研究者が魅力的な職業になっていない。研究者はもとより、それをサポートする技術職員、事務職員の拡充、キャリアパスの明確化、評価の適正化が重要と考える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 112

- 113 研究を支援する人材(プロジェクト申請書類作成の補助, 論文作成補助, 実験装置の作成や操作の補助等)のポストを増やしていくことが, より優れた研究を推進するには必要と考えます。研究者のポストより, 研究支援する人材のポストを増やすことが, 研究の量・質の両方を改善する上で効果的だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 114 1.5流の学生が数多く博士課程に進学しており, そのままアカデミアに残ると考えると, 次世代育成に危機感を覚える。大学教員の評価を徹底することが不可欠である。大学教員から非大学へ, 逆に, 非大学から大学教員へという双方向のパスをもっと重視すべきである。また, 教育を主たる業務とするポストに研究志向の人物を配すべきではないし, 研究もおこなわせるという大学運営は, 二兎を追うことになり, 教育レベル, 研究レベルともに下げることとなる。また, 人物評価も業務に従って行う必要がある。評価は身内で行うのではなく, 第三者機関で中立性を保ったまま行う必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 115 改革の名目に新たな業務が付加され,ますます時間を削る傾向にある。新たに何かを加えないと改革として受け入れられない状況,さらに減員の傾向がますます閉塞感を増し,研究機関としての魅力を失わせている。若手の人材が増えないのは,これらに希望と展望が見いだせないところにある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 116 運営費交付金の削減に伴い, 本学(〇〇大)でも常勤教員の人事はほぼ凍結に近い状況にある。助教もすべて任期付きになり, 常勤の教員数は急減する傾向にある。このため, 研究者を目指す博士課程学生が減少し, また若手の研究者が将来に対して展望を持っていない状況が続いている。国立大学法人は我が国の将来をなう人材を育てる重要な役割をはたしており, このような運営費交付金の削減が続けば, 有能研究人材の海外流失は必至であり, 10年以内には大学で次の世代を教える教員の確保もできなくなるだろう。科学技術立国どころか, 先進国としての地位も失いかねない状況に陥ると危惧する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 117 毎年評価することには疑問。短期的な評価しかなく, 本当の意味での研究の評価にならない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 118 独法化に伴うマネジメントや研究関連事務・雑務・環境整備に係る時間増などから, 実質的な研究時間の確保に影響が出ている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 119 基本的に人が足りない。人員の削減はされるものの, 研究以外の業務は減らない。任期付のポストの有用性は分かるが, 任期の前に有能であれば任期の更新ができるようにして頂きたい。任期がある場合, 他の組織に移ることを常に考えているため, 所属する大学への貢献が期待できない。大学の質が落ちる一方である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 大学に金が無いので, 定年退職した教授の補充を行わないことになっていて, 研究に使える時間が全員減っていき, このままでは危機的状態であると考えています。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 21世紀COE以来GCOE, 卓越研究拠点, リーディングと, 女性研究者を含む博士後期へ進学する学生への支援とそれに見合う進学者が増えつつある。企業からも博士課程修了学生の採用意欲が旺盛になってきている。その状況に大学も対応しているが, この空気は分野によって大きな差が見られる。(大学,第2G,その他,男性)
- 122 運営費交付金の減少により, 教員・職員・非常勤の数を減らざるを得ず, 人材育成のための教育が困難になりつつある。また, 育てた人材を生かす場の提供も減ってきている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 経済(就職)状況に因って, 理系の博士後期課程への進学者が多くない状況は依然として続いている。その一方で, 若手・女性・外国人の採用を促進する施策が次々と実施されている。このこと自体は好ましいが, 中長期的な人事計画や将来構想が薄らくなって, 将来の研究力と教育力の劣化が懸念される。何故なら, 上記の採用に際して, 業績評価の観点と指標が効率(例えば, KPI値など数値)を重視していることが挙げられる。また, 若手や女性研究者に将来の希望(昇進や留学, 研究費等)を持たせられる状況にない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 博士後期課程を目指す日本人学生が激減していることは科学技術立国日本にとって致命的である。若い人材が博士後期課程に魅力を感じ, 進学するような環境整備が必須である。アカデミックポストを増やすことが不可能ならば, 経産省などとも連携して博士院生の企業への雇用を促進させる(大企業には一定数の博士院生の採用を義務づけるなど)政策を導入するなどしなければ状況は変わらないだろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 若手PIへのスタートアップ支援が不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 博士課程学生が大きな研究テーマや挑戦的な研究テーマを選択しにくくなっていると強く感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 超優秀な研究人材が〇大・〇大などの良好な研究教育環境に集積する構図が定着しつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 任期制の雇用や博士後期学生への長期的経済支援の不足などの不安定要因により研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 問1-04は難しい問題だと思います。研究を続けるのは能力も必要ですが, 好き・興味・動機などがより重要ではないかと感じます。博士課程の学生が修士課程の講義を, 修士課程の学生が学部生の講義を, 学部上級生が下級生の講義を, 適度に大きな責任をもって担当できる環境があれば, 若手研究者の育成につながる気がしています。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 130 中手も含め、若手の研究者の雇用問題は深刻です。国立大学への運営費交付金が減り、競争的資金への依存が強くなっています。任期なしの職よりも任期付きの職がどんどん増えています。安定した雇用がなければ、基礎研究はできません。2~5年程度の雇用をつないで、競争的資金で食いつなぐのは研究にとっても家庭をもつものにとっても厳しい状況です。このような状況の研究者を見てきた大学院生などが、研究者を職にしたいと思うはずがありません。これからも研究者を目指す人間も激減すると思います。長期的にみれば、研究は楽しさだけではやっていけません。家庭と職場の安定した環境が重要です。これがないがしろにされれば、長期的には日本の科学は廃れるでしょう。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 2016年ノーベル生理学・医学賞を大隅良典教授が受賞され、メディアの取材等で折にふれ大学における基礎研究の窮乏状況について話して頂けたお蔭で、大学の危機的な貧窮に対する社会の認識が広まった感がある。例として、○大の人件費15%カットの計画がニュースで取り上げられるなどした。しかし、旧帝大の○大だからニュースに取り上げて貰えるほどのインパクトがあった訳であって、他大も似たような人件費削減計画があるもののニュースにはして貰えないというだけの話である。私の所属でも向こう10年間で20%の人件費削減計画が決まっている。これを実施すると、10年間は若手の新規採用も、退職者の補填も、一切できないという規模になる。これだけ見れば、状況は破綻寸前の企業と相似し「継続企業の前提に重要な疑義あり」とでもいう状況で、研究人材の状況としては非常に悪いという他ないもつとも、このようにして各部局から集めた人件費ポイントの一部は、学長の判断の下でアクティビティの高い研究分野へ振り向けるための原資に用いられるようなので、いわゆる学長のリーダーシップによる組織改革の一部という事になるのだろう。これらの改革の後に、世の会社で言う所の「V字回復」があるのかどうかは知らない。そもそも単年度会計に縛られ、投資も増資もできない大学に、急に何か変えるだけの自由度があるものだろうかと思う。願わくば落ち着いた環境下で学究に打ち込みたいが、おそらくその様な状況は二度と来ないのだろう。延々と、終わりのない組織変更と成果評価と人件費削減をやらされ続けるという組織に、大学はなったのだと言っかない。絶望はしないが明るい希望も特にない。研究者の総枠が削減され、かつ個々の研究者の純粋に研究に割けるエフォートが低下しているのでも、研究のアウトプットの総体が向上に転化するとは極めて期待薄のように思われる。(予算申請書の準備や組織運営上の仕事は純粋な研究のエフォートとは言えない。)大学の研究の社会還元が声高に叫ばれ、それはそれで分かる部分はあるが、つまるところ大学は(法的にも実際的にも)社会の資本や雇用を差配する立場にはない。個々の研究者として負えるのは、せいぜい「自分の研究を一生懸命やる」という事であり、それ以上のことについてなかなか責任を負えるものではないのではないか。研究人材に関しては、まずそもそも人件費削減の状況下、自由度のない状態に見え、また大学に対するニーズが多岐に分散し、何に力を集中させるべきかというフォーカスが難しくなっているということを挙げたい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大学の基盤経費削減にともない、任期無しポストについても実質削減を余儀なくされている。このため、十分な研究人材が集まらないと感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 日本の研究力低下は、優秀な人材を博士課程進学へと導く経済的サポートと将来の雇用環境の整備が著しく整っていないことに起因していると、現場では強く感じている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 現在博士課程在籍者はほとんどが外国人によって占められている。彼らは優秀であるが、修士までで博士課程に進学しようしない日本人学生と我が国の将来の科学水準を思うと不安を感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 今のような若手研究者に職がない状況が続くなら、学生は博士には進学しようとは思いませんし、教員も学生さんに勤めることもできません。このままでは、日本のサイエンスは壊滅的な状況となるでしょう。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 136 財務省の意向で文教予算が削減されている状況で、若手、ベテランを含め研究人材の状況が良いはずがない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 137 若手研究者の状況に関して、指導者の研究を手伝うだけになっている研究者がほとんどであることを危惧している。博士課程後期の学生からは自分の発案で研究を行うべきであり、それが新たな研究・イノベーションに繋がると考えている。しかし私の経験では、博士課程後期の学生、ポストクの研究者は皆、「共同研究を持ちかけると指導者に相談する」必要があり、すでに指導者の研究で時間がとられているためになかなかこのような研究ができず、さらには指導者の理解が不十分でも共同研究は若手の研究者とではなく指導者と行うことになる。一方で国際会議で海外の若手ポストクと議論する場合、簡単にその研究者との共同研究の話が進む。これは独立した研究者として研究していることを示していると感じられ、日本の研究者もかくあるべきと思うが、実際には助教であっても独自の研究を行えない研究者が多いことに深い悲しみを覚える。これは指導者の意識の問題なので世代交代により改善していくと期待できるが、大学の研究者はほとんどこのことを意識していないように見られる(研究所の研究者はこの問題を認識していると感じる)ため、将来もしばらくこの状況は改善しそうにない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 138 大学教員は研究・教育以外の業務が多すぎて研究を行う時間がない。研究員を雇用する資金も限られるため研究人材が不足している。学生を主体とした研究では研究のレベルに限界がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 139 博士後期課程へ進学する学生の少なさは危機的状況である。馬のニンジンではないが、科学的興味を解決するというキーワードだけで優秀な学生を博士課程に勧誘することはもはや限界に達しつつあると感じている。加えて、そのような要素だけで博士後期課程へ進学している者は、どちらかというと科学に対する興味はあるが、現実的問題解決能力が低かったり、大学というモラトリアムの環境に慣れすぎている例もある。また進学審査基準は曖昧であり、客観的判断で可否を決めるシステムがないことも一因であると思う。一つの提案としては、RAまたはフェローシップなど成果に対する報酬制度を博士後期課程に学生にも導入し、修士卒で一般企業で働くことと博士課程進学をある程度同率で選択できる環境は必要と思う。ただし、若く未熟な段階では成果があまり出ていない場合もあり、研究成果だけではなく、博士課程での修学に対し意欲のある学生を公平に選抜するシステムをつくるなど、必要であると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 ○○○大学は財政難を理由に人件費削減のため大幅な教員数の削減計画を打ち出しており、将来的な研究人材の確保・科学技術の発展に大きな不安を抱えています。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 日本人の博士後期課程に進学する学生が減少しており、次世代の大学教員の候補者が少なくなっていると思います。進学に興味のある学生にとって、任期付きポストや研究環境の悪化は、ネガティブな要因になっていると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 142 大学の研究人材は、もっと流動的であるべきと思う。現状では論文や個人の活動など、個人的な指標で、大学が人事をきめていく、というパターンが多い、私自身は、10年くらいのスパンで、ある目的をもってそれに必要な人材を集中させ、目的が終われば、また次の場所にいく、というように、目的に応じて人が流動できればよいと思っている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 国立大学法人の運営費交付金の毎年の減額により、運営費交付金がほぼ人件費に消え、新しい人材確保が難しくなっている。そのため、研究費も減額され大学における若手研究員の研究環境は良好とはいえない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 女性教員・研究者数は人口バランスと同程度であることが望ましいと思うが、それが特に多様な研究者の確保につながるとは思えない。特に自然科学においては、性別は研究と関係がない。また分野によっては、女性候補者が極端に少ない場合もあり、その中で無理に女性教員を採用し、昇進させること、女性であることを理由に研究費等の面で優遇すること、などは本来の目的に反しており、適切でない。一方、外国人教員に関しては、言葉の問題が大きく、特に学部・大学院・大学の組織運営に関わる際に大きな困難を伴う。教育・研究のみを行う教員を制度的に確立することが重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 30-40代のポストク、任期付き教員が散見される。概して優秀だが、テニュアポストが少ないので、安心して研究できる状況にない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 若手教員は、講義や研究以外の業務に時間を拘束されることが多くなったと感じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 若手研究者については、安定して研究できる環境が乏しい。外国人研究者をファカルティメンバとする環境は全く整っていない。女性研究者は絶対数の不足を補う手段が見つからず、長期計画が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 短期的に成果を求めすぎると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 大手国内メーカー(重工,自動車,電機)は博士課程後期の人材を敬遠される傾向にあるため、優秀な学生が博士課程後期に多少の興味があっても進学しないことが多いです。大学だけではなく、企業を含めたネットワークでキャリアパスの多様性について検討する必要があります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 大学における人件費抑制など、研究者流動の閉塞感が強まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 女性研究者の割合は外国と比較すると決して多いとは言えないが、博士課程進学やアカデミックを志望する女性の割合を考慮すると人数は十分に高いと思われる。一方、外国人研究者に関しては志望者数と比較して雇用数は十分ではないと感じられるが、日本人の雇用機会を奪ってまで外国人の数を増やすことは、日本人の若手研究者にとって大きな不利益となる。また、日本語ができない外国人を雇用すると、日本人の教員への雑務負担が増えることが危惧される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学などでは、限られた数のポストしかありません。そこに男女平等の考えを持ち込む必要性はなく、現状において最も適切な人材を選ぶべきです。数の多い公務員か企業などの労働者に対する基準とは異なります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 教授に昇進するには、学外経験が原則3年必要との内規があるのと、任期制の普及により不安定な職業との認識が広がり、若い人材が大学の教員を敬遠する傾向が顕著である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 日本において、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すために一番必要なことは、産業界が多くの博士課程修了生を積極的に採用することに尽きると考えます。進学が先か採用が先かという、いわば鶏と卵の関係のような議論は常にありますが、個人である個々の学生にとっては、就職が見込めない状況であれば人生上のリスクが非常に大きいので、ここはまず産業界が歩み寄るべきであると感じます。また、世界的に見ても、特に欧米に限らず東アジアの国々と日本の将来的な競争的環境を考えると、研究開発や設計業務に携わる高度人材の確保は産業界にとっても今後は非常に重要になると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 若手研究者の育成は大変重要な課題と認識している。しかし、最近のむやみやたらに高額の研究資金を比較的少数の若手研究者に与える制度は、むしろ有望な若手研究者に短期的成果を求めたり、複数の研究者との共同研究のための運営を強いる危険性があり、基礎研究に没頭する貴重な時間の確保や、真摯な議論による研鑽の場を形成するのを阻害する可能性が大きい。女性研究者の登用では、社会的な受け入れ態勢の充実と相まって考える必要がある。女性の博士課程取得者の企業での採用が増えていない中、博士後期課程への入学する女学生数の伸びは少ない。このような中で、アカデミックな研究職に進んだ女性博士号取得者は、数多くの学内や外部の委員会委員に就任することになり、若手研究者と同様に個人の研究時間を確保できない状況にある。大学教育への企業の進出以上に、企業による博士後期課程学生の雇用による共同研究の推進など抜本的な改革が必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 現在の若手研究者のポジションは任期制が多いので、もっと安心して研究を続けることができるようにテニュアトラックをもうけるなどの枠組みが必要だと思います。また、大学によっては、学術研究員やポストクへの制限が多いところもある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 若手の研究者のポストを確保することが必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 158 女性の積極的雇用は大変望ましいが、遷移状態であるゆえか、女性のみしか採用できないポジションが増えている。分野によっては女性は5%ほどにしかみたくないにもかかわらず、それを採用しなければならぬと決めなければいけない状況は将来的にマイナスであり、今後の平等雇用を進めていく中でもいまの若手研究者が採用の場に回った際に問題が出てくる可能性がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 159 学部卒業生や博士前期課程(修士)学生の中で、研究へのやる気や遂行能力もある優秀な学生が、ほとんど博士後期課程に行かず、就職してしまう現状がある。これは、博士後期課程に行ってからキャリアパスの不確定要素が極めて高い状況にあることも一因かと思う。人口減少に伴い、大学のポストも限られてくる以上、特に、博士後期課程学生を柔軟に受け入れてくれる産業界の仕組みができない限り、この傾向は続くものと強く感じられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 任期付きのポストが多すぎると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 所属している学科では、教員の定員削減に伴って、教授のポストを減らすのではなく、助教等若手のポストが削減されている。5年、10年後に現在の教授陣が退官した後の状況を考えると、研究組織として継続的に機能し続けることができるのか、将来に不安を感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 ポストの雇用を促進する取り組みが必要だと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 運営費削減により、研究に使える資金は無いに等しく、また現状の教員数維持すらも不安定な状況にあるため、若手のスタートアップ資金を捻出することなど到底できない。女性採用に関してはウーマンテニュアトラック制度や早期昇進制度等の積極的導入により進んできた印象を持っている。本組織の業績評価は、外部資金の額や論文の質が問われず単に件数の積み上げで算出され、学会発表だけしていてもそれなりに活動しているように見える仕組みであり、研究の質の評価がほとんど無く驚いている。できる人材を持ち上げる効果ではなく、できない人材のモチベーションを下げない効果を狙っているようである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 複数の研究機関を経験したが、人材活用は機関内組織の固着風土に強く依存する。若手向け制度のみ、ではなく任期無しポスト人材をも含めた定期的な組織編成や役割の組み替え制度などの導入が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 評価等の仕組みとしては十分なものが整備されつつあるように思いますが、一方で、大学に対する改革の要求があまりに多く、年配の教員だけでなく、若手教員の多くも、それらの対応で教育・研究に時間を割けなくなっています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 大学だと研究室単位・研究機関だと研究グループの縛りが強く、ときによっては研究の自由度が制約されている。大学院生をRAなどで補助ではなく雇える制度を整えるべきではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 上記の項目の中で女性研究者、外国人研究者への処遇については分からないことが多いが、全体的にここ数年の周囲の状況は徐々に良くなってきているように感じられる。ただし、博士課程学生の進路については依然厳しい状況と思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 企業研究職を含め、博士号取得者の進路が狭く、優秀な学生の進学障害となっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 (1)よく最近、所属大学では、数値目標を課した数年内に到達する「女性教員」「外国人数員」の目標数あるいは目標割合が示されるが、これは大変危ういと感じる。私は留学やポストの期間を通じて米国の大学の状況は比較的理解していると思うが、米国は能力や論文数・生産性によって人事判断している結果、本当に能力のある人物が性別や国籍に関係なく競争率の高いポストにつき、ポストに付いた後も生産的に研究を行っているのだと思う。(但し、数十年前は米国でも違ったと聞く。)「今後～年までに、外国人数員比率を～に、女性教員比率を～割にする」という思考停止的な対外アピールは、欧米が本質的になぜそうなったかの下地を見ずに、結果だけを真似て「諸外国と同じレベルになった」といわんとしたい欲望から始まったものであり、本質が180度異なる、大変危うい方向性だと思う。(2)どこの国内大学でも似たような状況なのかもしれないが、ある研究室を博士課程卒業した後、時をおかず(おいてもせいぜい1～2年)同じ研究室に助教採用、という腐敗人事が、日本の大学では堂々とまかり通っている。こうなると、採用された若い教員もその「故郷」の雰囲気になれるし、ついさっきまで指導教員だった教授には逆らいようがない。結局、ほとんどの場合、研究は教授と似たような(しばしば古い)ことをやり、せっかく税金を使って雇う「若手教員(助教)」が、よくて教授の同志、悪い場合は教授の研究のお手伝い、に墮してしまふ。(1)で述べた欧米の結果だけの再現に熱中するより、こちらの問題の方が、遥かに日本の研究人材をダメにしている根が深い問題だと思う。米国では、博士課程とは別環境のポストで数年採られた後の28～32才ぐらいからテニュアトラックに入り、元ポストとは違う研究を必死になって開拓・確立しようとする。若いうちのこのエネルギーと、テニュアトラックを乗り切るための必死なエネルギーが、その国の「本質的な」研究力の向上の原動力になっている。日本はこの年代で、教授と同じようなことをやって、雑用をやって、ダメになってゆく。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 システム化して全体平均化を試みるよりも、日本の本来の強みである徒弟制度的な運用のほうがよいと思いますが、好ましくない状況に置かれてしまった時に流動できる制度が重要と考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大型機器が増加する傾向にあるが、それらを有効に活用するためにも技術者の任用も必要である。科学者・研究者としての任用のみならず、そのような技術者としての任用にも学位を取得した人材を増やすべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 博士後期課程へ進学する日本人学生が劇的に少ない状況です。これは、日本人学生に対する経済的支援より、留学生支援を重視してきた結果だと、個人的には感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 若手研究者(助教)は、職位が安定しないため就職活動に迫られ、研究に専念できない状況にある。また、助教では独立して研究室を運営できないため、研究費申請(に記載する研究機関や設備)も含め研究の自由度が制限される。また、助教は研究教育以外の雑用を事務側から求められることが多く、大学教員としての地位の法的保障が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 174 博士後期課程に進む学生が少ない主な理由は、「博士後期課程に進むと就職先を探すことが困難になるため」である。この問題を改善するには、博士号取得者の就職先を増やす必要がある。例えば、公的研究機関の研究室数を増やす、大学で教育を行わずに研究のみをする機関を作る(または研究職やポスト中心だが大学院生も採用できる大学院大学を作る)、といった対策が考えられる。また、すでに科研費申請の補助(研究協力係)などで行われているが、研究職や大学教員と事務職との間をつなぐための博士号を持つ職員を増やす、といった対策も考えられる。例えば、授業を大学の教員が行うのは当然であるが、授業の時間割や単位数の計算まで教員が行う必要はない。ある程度授業内容を理解できる博士号を持つ事務員を各分野に配置し、その事務員が時間割等を作り教員側に提示する、といった職があってもいいのではないだろうか? 以上のように博士号取得者の就職先を公的機関を増やすことが博士後期課程への進学者を増やすことに繋がると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 過去5年間の大学活動の経験から、若手研究者の育成状況としては燦々たるものがある。研究・教育に注力すべき研究者が、研究に時間を割けるのは全体の時間の10%にも満たない現状がある。競争的資金の確保やそれに伴う業務が非常に多く、研究に注力できないばかりでなく、大学の改革や国際連携、アウトリーチ活動等、言うは易しであるが、それに伴う業務が大半を占めるような状況は即座に改善すべきである。もう一点、課題解決型のもとで、課題設定された研究が多く見られる。しかし、課題を設定することも大学の大きな機能であり、昨今の課題設定型の研究課題を実施している若手研究者の研究は極めて近視眼的で魅力の低いものになっているように感じられる。時間の確保、研究の自由を奪われた大学の若手研究者に未来はなく、優れた人材が育っていないと感じる。是非改善されることを切に願う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 大学において女性研究者が少数であることは確かですが、女性を過度に優遇したポスト(例えば募集対象が女性のみ(もちろん女性でなければ成り立たないポストであればその限りではない))を用意することは性差別であり不平等かと思われま。研究者の男女比(=母数)が、例えば7:3で全員が同じ程度の能力を持っている場合、ポストの男女比も7:3となるのが正常であり、これを5:5に補正するのは妥当ではありません。共に同じ物差しで評価されるべきです。その上でポストの獲得に至ったならば、女性特有の問題に関するサポートを実施することが肝要かと思えます。性差を埋めるサポートは必須です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 国立大学教員の定員削減により実績を積んできた若手研究者に対する研究、教育に対する活躍の場が減少傾向にあります。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 178 女性研究者・外国人研究者の拡充が研究力強化につながっているようにはあまり感じられない。検証が必要ではないか。今現在の若手研究者に対する支援よりも、ポスト問題が声高に叫ばれていたころの当事者(のうち優秀だけど充分なポストを得ていない人材;30代後半~40代?)に対する支援の方が必要だと思う。また、生産性の低い高齢教員(50~60代)を排除するシステムがないものがそもそも問題である。この世代にこそ任期制を導入すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 業績評価の新たなシステムが導入されていますが、分野や職位によって評価の偏りが著しく生じ、公平性に疑問があるシステムとなっています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 研究人材については不足していると思うが、その事態を招いたのは、競争資金に重点を置き、交付金を減らしている政策にあると思う。大学の運営サイドも教員も、このような状態になれば、競争資金をとるために動き、他はおざなりになる。子供でも分かること。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 181 運営費交付金の削減に伴い、人件費の削減すなわち、常勤かつ若手の採用枠は極端に減っている。また、昇任が困難な状況である。また、博士後期課程進学者および30歳前後の若手研究者が減少傾向にあり、現状では今後の日本の研究力の低下は加速すると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 182 博士後期に進む学生は優秀な部類ばかりだが、もっと進学率が高くなれば良いとは思。1研究室に数年に一人では、技術の継承もままならない。業績評価についてはインパクトファクター偏重のきらいがあるものの、分野内での論文誌の地位なども考慮されているように思える。ただそもそも近年の予算削減のために、優秀な人材だからと言って待遇を改善できる状況にはないように見受けられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 183 内部昇進の大学と内部昇進を許さない大学があるため、内部昇進を許さない機関から外に出たくてもポストがない状況がある。人事の流動化を進めるのであれば、全国で一斉に行わないと意味がない。また、不必要に女性や外国人を優遇しており、ただでさえ少ないポストが更に少なくなってしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 上記選肢では意図が十分に伝わらない可能性がある。こちらに記させていただきます。・若手研究者の状況について(101-103)101の若手研究者は、科研費などが獲得できていない場合、御存知の通り研究資金が十分でないケースがあります。(あくまで本部局のケースですが)助教も学生の指導を行うこともありますので、学会などでの学生への発表の機会を与えるという意味でも、サポート体制の充実化が必要と考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 大学・公的研究機関において人件費など研究者にかけられるリソースは縮小していると思いますが、その中で若手や女性研究者を育成・増加させようという取り組みを行うことは困難であるように思われます。若手・女性研究者への支援を強化しても、行き着く先が従来のテニユアポストだということが取り組み自体の足枷になっているのではないのでしょうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 テニユアという名の横滑り人事は何のためにあるのか不明。助教テニユアってなんなのか説明すらない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 任期付き若手教員の姿をみて、進学を希望する学生の数が減っているのではないかと危惧します。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 現在、助教ですが、准教授など上位ポストにおいても、女性限定公募などが多すぎると感じます。公平な公募といえるかが疑問です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 189 学内用務により、プロジェクトの関わる方とご一緒する機会が増えました。博士の学位を持たれているそうですが、1年更新の仕事で雇用お延長を願いながら続けておられる事を見受けました。博士を修了された方の雇用がとても不安定で、いつも綱渡りをしているように見えます。せめて、自分と同じような5年更新の様になって欲しいと思います。また、子育てから戻ってくる方の安定的な理系での働き場所が少ないと感じています。大学院に通いながら仕事もして学位を取ろうとされている方の将来(後、20年ぐらいは働けると思いますが)がない状況です。生涯学習を総活躍につなげていけると良いのにとと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 190 増え続ける雑務に対して人員は減らされ続けているので、大学は年々ブラック企業化し続けていると痛感している。いかに雑務負担を減らすか?という視点を最重要視した運営が望まれる。また、問題の根本的な解決を目指さずに、場当たりに、見栄えや見かけ上の数値のみの改善策に終始しているように感じる。そもそもなぜその問題を解決する必要があるのか?というモチベーションの部分が必要でできていないためではないかと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 191 弱い立場の助教(任期付き)の処遇を、強い立場である教授(任期無し)のみで議論されているのは良くないのでは?と考えます。たとえば、「昔はもっと厳しかった」や「今の人は甘やかされている」などの発言を少なからず聞くことがあり、そういう発言に対して、経験のない我々は何も発言することはできません。自身の評価者の立場にある上司と、対等に議論することは心的に難しいです。また、女性研究者の処遇に関する議論も複雑な問題を含んでいると思います。同じ性別というだけで、全ての女性がかならずしも、女性研究者支援に対して協力的であるとは限りません。なぜなら、今の世代の女性研究者の教授は、そのような処遇無しに今のポジションを築き上げた方々です。研究者にとってサポートされることが幸せなのかどうか、疑問を持っている方も多いと思います(女性に限らず)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 192 大学の人件費が減り続ける中で、若手研究者の採用が難しくなっている。また、任期制の若手教員ばかりになり、腰を据えた研究ができなくなって、若手教員の精神的ストレスも高まっている。また、評価項目に対応した業績主義になる傾向があり、研究しかやらない教員も増え続け、教育現場としての大学の機能が低下している。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 193 女性研究者が一定数存在することは男女共同参画の観点から重要と考えるが、現実には常勤ポストにどのような人材を採用するかについては、それ以外のファクター(業績,専門分野,人格,年齢等々)が多数あり、それらのファクターの最上位に女性であることをおくべきかどうかについては、最近のポスト不足による過度な競争の状況を考えると、単純には決められないと感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 大学院博士後期における発展途上国の留学生が著しく増えている。これを是とするか非とするかは意見がわかれても、国内における博士進学者の減少と、国際性をあまりにも大学に強要されるためにこのような状況が地方大学に増えている現状は再考すべき点であると思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 ポスドク問題が深刻化しており、博士後期課程に進学する学生が激減している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 国立大学では運営費交付金の削減が続き、大学によっては定員の削減や人事の凍結等が行なわれ、若手の優秀な研究者や女性教員を新規に採用するポストがない状況が続いている。ニュース等でも最近盛んにこの大学の危機的状況が叫ばれており、若手の研究者や学生がアカデミックなポジションにつく夢を捨てざるをえない状況を引き起こしているように思われる。これが博士課程への進学者の減少の原因にもなっており、今後の日本の研究力の低下が懸念される危機的な状況を迎えつつあるように思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 やはり、日本人の博士の進学率が低いのは、国立大学の人員削減が効いているのではないかと思います。最近、やはり大学は教育機関であるので、研究業績のみの業績主義的な人事はうまくいっていないことが多く見受けられます。その価値観のみで研究室運営をすると、大学院生は来ない研究室が多いです。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 取り組みのメニューを用意するのではなく、大学等の教員の負担を減らすための定期的な人件費の増大と日常的な教育・研究費のアップが不可欠。基盤がないところに、いくら特別メニューを並べ立てても無意味。官僚の業績アップにつながるだけで、現場には疲労をもたらすのみ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 運営費交付金が年々減少する中で、博士課程学生・若手研究者は将来への不安は大きなものである。特に、国立大学において本来の意味での理系、文系の分野で生きていこう、世界トップクラスの研究を進めていこうと考える若手にとって、財源・競争的資金・外部資金等の獲得は、経済的価値のら判断されることからますます困難を極めると考えている。大隅教授が述べているように、基礎科学分野は国の文化としてとらえるべきで、一般的な価値観からは切り離して考える必要がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 104. 望ましい能力を持つ人材、というのが見当たらない。ゆとり教育のせいかな?バイタリティがない。112. 優秀であるのは当然だが、どうしてもアジアに偏る。日本を敵国扱いしている中国・韓国からの留学生は拒否すべき。114. それほどフレキシブルな状況は考えにくい。研究所であるため、学生の層が薄く、研究室もほとんど個人営業のような形なので、サブティカルで抜ける(=学生だけになってしまう)というような事態は想定しづらい。給与への反映は、ある程度なされているが、順位付けがほとんど固定化されてしまっており、業績の悪い人へのエンカレッジにはなっていないのではと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 大学への交付金の削減のあおりで、最も研究活動に勢いのある若手がポジション獲得において一番の被害を被り、研究活動の極めて低い高齢研究者を切れない現状の打開策がまったく見えず、絶望的な気分にしかなりません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 わが国は、技術立国を目指すとしているが、若い人が研究者を目指せる環境が整えられていないのが現状であると思う。他の職業と比較して、給与を含めた待遇面、研究に専念できる時間や環境、資金の確保の困難さ、を考えると魅力的な職業には見えないであろう。地方の国立大学では、大学から配分される個人研究費がきわめて少なく、新しい発想の芽吹きを摘んでしまっているように感じる。人材育成も同様である。人は一朝一夕で育つものではないのだから、十分な資金を投じるべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 203 女性や外国人の採用が望まれているが、能力も無いのに無理矢理採用する必要はない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 古い価値観を有する,古いタイプの人材が,リーダーシップをとると,なかなか改革が進まない.民間からの登用は,いろいろと問題もあるが,積極的に推進すべきだと思う.非効率的な事務や,組織になりすぎている.そこに,人材の流動性が進まない理由の一つかもしれない.スクラップアンドビルドが必要.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 現状はとくに大きな問題はないが,今後,教員数の大幅な減少が懸念される場所である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 博士後期課程への進学者(日本人)はこの5~10年で大きく減少した.これは私の所属機関のみで起きていることではなく,多くの大学で起こっていることである.学位取得後に帰国するケースが多い留学生の博士後期課程学生を除いた日本人の進学者数を把握する必要があり,後期課程の学生数を増やす対策を国としても講じるべきである.研究機関における若手人材(教員)の積極的な採用は行われているが,所属する研究機関では,現在は全てテニュアトラック制を受ける任期付の形である.テニュアトラック制と言っても,その理念からは外れて,既存の研究室とつながりを持ち,講義や委員会活動に従事させられるため,それら若手人材が自由意志のもと研究に専念する状況にはない.所属研究機関(部局)の女性教員の割合は1割程度であるし,外国人の教員はいない.採用の段階で日本語の募集のみであり,日本語に精通する(日本の大学を卒業した)外国人のみが対象とされている.そもそも部局内で教員数や採用時期を自由に決定できない(変えられない).決定権を持つ大学や国が大局を持って人事を決めることには困難と感じており,今後は個々の部局が必要に応じて人事を執り行えるような仕組みに変えていく必要があるのではないかと考えております.業績評価については,不透明であると感じている.個々の論文も同じ数で評価されるのであれば,その評価は平等性を失っている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 大学の各学科あるいは各研究室における助手や助教の職務範囲が異なっていると感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 定年の延長によって,教員の高齢化が進行している.それに伴って,なかなかポストが空かないために若手教員の昇進が滞っており,研究者としてのキャリアパスに不安を感じている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 若手の大部分は比較的短い任期付きのポストしかなく,腰を据えて長期的な研究を行うのが難しい状況だと思う.次の雇用の不安定さを考えると,結婚や育児にも躊躇せざるを得ない状況がある.また,少子化なのに大学院の定員が増える傾向にあり,本来研究に意欲がほとんどないような学生も「なんとなく」大学院に進学する傾向が強くなっており,指導面でも難しさを感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 210 優秀な博士課程学生,外国人留学生,任期付き研究員及び教員(任期有無を問わず)が有力な大学・研究機関に集中する傾向がますます強まっている.国主導を含めた種々のテニュアトラック制の導入で若手研究者独立支援体制は改善されているが,国立大学法人運営費交付金削減による教員ポストの減少のため,それに宛てるテニュア教員ポストが絶対的に不足している。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 211 全国的に人事の凍結がおこなわれているが,研究の質を維持することを困難とする要因となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 博士課程(後期)を目指す人材が極度に低下している.医学・生物学系のnon-MDが少ない.したがって,若手のポストドクターの数も低下傾向と思える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 213 大学院修了から助教になるまでのポストの予算が不十分。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 214 科学研究や技術開発の面白さを若い人に伝えることのできる能力は優秀な研究者を生み出すうえで重要であり,大学や研究機関はそうした科学リテラシーのある教育者の育成にも注力するべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 215 文部科学省の施策と大学の実態とは著しく乖離しており,新規採用の凍結が議論される傍らで,サバティカルの付与が検討されているといった矛盾した状況が拡大している.海外の研究者にとっては,書類や事務手続きなど英語が使用できない環境が多く,魅力的な研究環境とはいえない.公的資源が十分に投入されていない地方大学では海外研究者,受け入れ側双方に不幸な状態に陥りがちである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 任期付き雇用は研究面では一時的にはよいかもしれないが多くの優秀な若者が研究者離れをきたしている原因のひとつである.一方で一度パーマネントポジションについたら全く論文をかかない教授もいる.基盤的研究費が不足し,雑用に追われる日々では研究どころではなくという側面もある.安定な雇用と業績評価を組み合わせた新たな雇用形態の創出が必要だろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 若手研究者で学位取得をした者の活躍の場が不足していることを実感している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 人事の循環が十分とは言えず,能力のある若手研究者へのポストの確保が課題と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 若手,女性研究者を育てるには,大学のポジションを増やす努力が必要だと思います.現状の国内の経済状態ではなかなか難しいかもしれませんが,(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 若くて優秀な研究者が,なかなかパーマネントなポストに就けないことが多く,博士課程を修了しても安定した就職がなかなか難しいことが博士課程への進学を妨げている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 221 附置研究所ですが,外国人研究者の受け入れにより活性化されています.一方で,スタッフの年齢が高いこともあり博士課程・博士研究員が活躍できる場はまだまだ少ないと感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 222 優秀な人材であっても、かなりの経済的なリスクを伴わないと、アカデミックの研究職に就けない場合が多い。リスクを個人に負わせるのではなく、社会がサポートできる体制が望ましい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 基礎学力が十分でない大学院生が少なからずおり,問題であると感じています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 海外の方が給与体系にメリハリが有り,リスクは有るがリターンがある印象で,日本以外から来る人達に魅力的な状況でないのは問題  
優秀な人は海外に流れるという状況が今後でてくるのではないか。女性研究者について,単純数ではなく,割合で議論するべきではないだろうか(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 大学院生や若手研究者に将来のポストについての不安が大きく,大学院進学や研究者になることを躊躇う状況があるように感じられる。大学院生の環境(学費など)を整えても,その先(就職先など)が見えないことには,簡単に進学できないのではないか?またそのような状況下では,優秀な学部生らに対し,手放して大学院進学を勧めることは出来ない。現在の所属では大学院修了後にアカデミック以外の道(歯科医師)の選択もあるため,他の非医科系の理系学部に比べると,進学を勧めやすい状況ではあるように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 恒常的に雇用できる人件費が,年々減らされている状況で,研究環境の整備とか言っても仕方がないように思われます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 若手に明るい未来の希望を持たせられる状況にないと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 228 博士後期課程後・ポスドク後のポストが圧倒的に不足しているので,人材として優秀であっても,金銭的・年齢的に採用されずにあきらめざるを得ないケースをよく見ます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 229 他国と比較しても,非常に人材が不足していると思われる。やはり人材の確保には,研究者が魅力的であることを示す必要がある。しかし,現状の雇用研究状況では,ユニークな研究が数多く進展するのはほぼ不可能である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 230 小講座制なので,結局のところ若手研究者(准教授,助教)が自分の発想で自由に研究できる環境ではない。エフォートの半分以上は教授のテーマを学生に指導しながら一緒に実験を進めている。所属講座のポストが空かない限り昇進できないので,業績,研究費がたかさんある優秀な助教が出ていってしまう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 231 若手研究者が独立できず,任期付きのポジションが多い。任期無しであっても昇進不可であったり,昇進時には任期付きに戻るなど,若手研究者にとって不利な制度が横行している。また,その状況を見て優秀な学生は博士課程への進学を避ける。そしてモチベーションも能力も低い,モラトリアムの延長で進学する学生が相対的に増える(大学院大学という制度上定員を満たす必要があり,こういった学生の進学を断れない)。そして能力とモチベーションの低い学生の面倒をみるのは時間も労力もかかるので,直接的に指導にあたる若手研究者の負担が増し,研究業績が減少する。そしてその結果として昇進も難しくなる。そういう悪循環が蔓延している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 232 大学院に進む学生およびポスドクはほとんどおらず,全力で研究に打ち込める人材がほとんどいない。教員は研究に集中できる時間が極端に少なく,このままでは組織の研究力は一方向に高くない。国内外の優秀な大学院生および研究員が魅力を感じる研究組織となるべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 233 研究に携わったとしても,古くからの縦社会的な抑制や,上司による不条理な抑圧,質の高い指導を受けられずに研究が苦痛となる状況が非常におおい印象です。研究は面白く,価値のある物ではなく,辛くつまらないものと捉え,離れていく人材は少なからずあるかと思えます。雇用環境や,条件も重要な因子ではありますが,公平かつ優秀な指導者の育成,教育が,優秀な若手研究人材の確保につながるのではないかと考えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 234 国家試験の受験資格を付与する学部の教員採用にあたっては,研究能力だけでなく国家資格を有すること,教育能力が高いことなどが重要となり,研究人材は,学部によってかなりバラツキがあると思います。若手研究者を育てられる研究者が少ないことも優秀な人材が育ちにくい要因だと考えます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 235 運営費交付金の削減により人件費の縮小も余儀なくされ,大学の研究力が低下しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 236 人事をストップさせなければならないような大学財政状況では,若手人材育成,女性や外国人の雇用は難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 237 運営費交付金の削減により,定年退職者の不補充により人員を削減しているが,若手研究者を雇用できないことにより,研究レベルが急速に悪化する可能性がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 238 若手研究者の比率が低く,特に人文社会系の若手研究者が少ない状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 239 運営費交付金が減少の一途であり,これが止まらない限り,大学において優秀な人材の確保はむずかしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 多様な評価制度が整備され,研究人材の平均的な質は明瞭に向上した。ただ,評価のために時間を割かざるを得なくなり,それにより研究時間の確保が困難になるといった著しくバランスを欠く事態も出来している。さらに,価値高い研究成果を生み出すためには,研究者の時間的,心的余裕が不可欠であることを考え合わせると,早急になんらかの適切な施策が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 241 私立大学では、若手教員が教育や実務（医療系の場合）に時間をとられ、研究に専念できる時間の確保が難しい。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 242 自由な発想の元に、自発的に研究を展開する人材が少なくなっている。指導教員に頼りきった大学院生や教授らの意見をそのまま受け取り、自分で考えることなく研究活動をしている研究者が増えている。また、計画をうまく立てたり、事務的な作業や人との共同作業には長けているが、個人としての研究における発想と実行力や良い意味での遊び心に乏しい研究者が多くなっている。現状では、研究であっても企画立案やその実効性が問われ、スケールの小さい、必ず結果が出るような研究しかできないような環境になっており、研究における楽しさや予想外の展開による新たな発見が生まれにくい環境にあることから、大学院への進学を目指す人材については小粒になっており、それが研究人材のスケールの小ささにも及んでいる。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 243 本学は医療系大学であることより、外国人研究者の数が少ないのは仕方ないが、臨床と研究と教育を行うには、絶対数が少ない。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 244 問1-03にある、若手研究者の安定雇用の財源確保のための年俸制導入はシニア研究者の給与抑制のためと思われるが、既得権を有する研究者の給与抑制を目的として当該研究者の年俸制に切り替えることは、非常に困難である。現実としては、実力のある研究者が年俸制になり財源確保に繋がっていない。年俸制導入者の税金・社会保険等の負担増に対応するため、人件費を増やす結果となっていると理解している。外部資金による雇用に切り替えても大学としての支出は変わらないので、財源確保には繋がらないと考える。キャリアパスを作らず若手研究者を増やした付けが回って来ているのであり、解決には今しばらく時間を要すると思われる。問1-6にある「博士課程後期教育への産業界の参画促進」は地方大学では難しいものがあります。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 245 研究者の採用時期による能力差があり、旧国立大学時代の任期なし採用の人員に対する雇用見直し（処遇変更）などの対応により、人事評価・処遇の平準化が必要であると思う。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 246 特に若手の研究環境の改善、新規雇用の促進を進めるべきであるが、全体の予算が減る中で新規雇用が難しい状況で苦しんでいる。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 247 大学における人的資源はただでさえ硬直化の傾向にあるのが、昨今の国立大学の運営交付金の減額により、常勤教員の円滑なる流動化が阻害されており、ますます非常勤の形での採用が増え、若手教員の昇進も滞りがちになっており、是非とも何らかの対策を打って頂きたいと思います。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 248 若手研究人材の育成に当たり、現状の研究費ならびに設備支援に加えて、シニア研究者が組織的に指導に当たり、より効果的に研究能力の向上を支援する体制整備が必要と感じている。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 249 若手研究者等の人材育成については様々な取り組みを行っているところであるが、安定的な雇用を実現するには、運営費交付金などの基盤的経費の継続的な財源措置が必須。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 250 ・教授層が厚い割に若手研究者のポストが少ないように感じる。また、若手研究者の場合、任期付が目立つのが、機関全体として不公平のように感じる。・多くの教員が、全体的に研究に割く時間よりも、委員会や調査・報告等のマネジメント的な仕事に追われているように見える。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 251 相対的に研究者の数が少ない。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 252 女性研究者を増やすべく環境は整備しているが、採用に当たって応募者数が少ない。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 253 私立大学の場合、教員は教育と研究のバランスを取ることが重要である。最近では教育に関する業務負担が増大し、学生・若手研究者との議論・討論する時間が以前より不足していると感じている。また研究人材の育成には、国際学会への参加やアイデアを実現するための研究費支援が重要であるが、十分にいきわたっているとはいえない。特に基礎研究への支援は減少傾向であると感じている。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 254 大学主導で採用するテニュアトラック制度や卓越研究員制度を利用して雇用された若手（女性を含む）研究者は、学部を超えて十分な育成指導や業績評価をする規程が出来上がっているが、学部採用の教員は育成は限られた分野の範囲でしか行われておらず、国際性や研究の視野がかなり限られ、育成環境がイノベーションを創出するには厳しいと思われる。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 255 教員の研究以外の仕事の負担が大きく増えている。教育では国際化の一環としての英語による専門教育の授業負担増があるが、この教育は研究と関連するものなので受入れるのは当然である。しかし、国立大学は常に改革を迫られ、部局改組等による書類作成と、制度変更による教務・入試等の委員会業務も増えている。特に問題なのは、本来であれば優れた業績をあげて活躍できる教員ほど、学内行政の重要な仕事に就いてしまい、研究の時間が大きく削られているという現実である。現在の国立大学は、日本の研究力を高めることができる環境にあるとは到底言えない。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 256 国際的な連携研究を進めている研究者の育成やその評価法がないのではないのでしょうか。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）

- ・外国人研究者を受け入れるための事務サポートの欠如。さまざまな文書が日本語なので説明するために日本語から英語にしたり、申請するために英語で提出されたものを日本語に翻訳する作業などを事務では対応できないため、海外の研究者に関わっている研究者が日常的に行っており、時間的にも精神的にも大きな負担となっている。・外国人研究者が外部資金を得る方法が非常に限られているので日本に滞在する魅力をアピールできない。・米国では大学院生が研究室に入るには学生が自らコンベンに参加して認めてもらうプロセスがある。認めてもらえなければ、研究室所属できないまま就活に移行したりする。大学院生は給料をもらって教授と共同研究をするからである。日本では真逆で大学院生は学費を払って教授から言われた研究に従事する。・民間企業からの共同研究を学生や大学院生を使ってアルバイト代も出さずにしているケースが横行している。企業もそれを知って大学院生やポストドクを雇えない100万円以下の金額で平気で申し込んでくる。欧米では最低一人雇うことができる1000万円が最低ラインである。・カネの無さと人材育成の劣悪環境が表裏一体になっている。そこに英文書類未対応、ICT未活用、不透明ガバナンス、研究室毎のマイクロマネジメントなどの非合理的システムが蔓延し研究機関を疲弊させている。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 257
- 258 教員数の削減が続いており、特に若手人材が激減している。このため優秀な学生もアカデミックポジションを見据えて進学できない状況である。教授、准教授、助教がセットになった小講座制ではなく、准教授も独立して研究室運営を行える体制(大講座制)を採用しているため、若手が自身のアイデアで自由に研究できる環境は整っているが、若手ポストがあまりに少なく、現在の教員の講義などの教育負担も増えている。また、活躍している中堅教員も独立して一人で運営しているため、研究規模を拡大できないという問題がある。若手のうちは独立して運営し、大型予算を獲得するなど活躍している中堅教員には、特別に若手スタッフを補充し、研究規模と研究成果の拡大を進めるべきである。これらを実現するには、やはり教員の人員削減を停止し、教員数を柔軟に増やすべきである。この柔軟性を学長の権限で行う方向に時代は進んでいるが、必ずしも学長が現場を把握できていない状況がある。学部長レベルの権限を強化し、部門ごとにガバナンスを強化する方が、大学全体の研究力の底上げになると考える。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 259 どの国立大学でも校費の予算削減が限界にきており、人件費が赤字、新たな雇用が確保できない状況です。若い研究者の未来は日本にはなく、海外で自立するしか選択肢はないと考えています。たとえば、国立シンガポール大学のサバティカルの実績は日本ではまったく考えられず、日本の大学にまったく魅力はなく、世界から取り残されていくと予想しています。国立大学の廃校等抜本的な改革が必要でしょう。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 260 所属部署によっては研究のみならず、学生の教育を行うことが必須の部署もある。教育と研究を両輪として行う部署と、研究を主で行うセンターなどの人材を同じように評価してはいけない。地方大学で若手人材を残す場合、将来的なポジションが約束されなければ、仮に優秀であってもなかなか残らないのが現状である。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 261 博士進学者、若手研究者の絶対数が減っている。博士進学率を向上させるためには、その後の将来への希望が見えないといけない。しかしながら、身近な若手研究者が来年の雇用状況も不安定な中で研究活動をしている様子を見て、敢えて博士進学を希望する学生は多くない。産業界が博士雇用が一般化すれば変わるかもしれない。30年前は理工系でも学部卒が主流であったが、現在修士卒が主流となっている。日本の社会・産業界が今後、更に高度な知識を有する人材を要望し、ダイバシティーを受け入れるかに博士人材の増減は依存すると考える。いまや国のプロジェクトや企業の研究は短期の成果を求められ、数年程度の短期プロジェクトが多い。任期付きの若手研究者が安心して研究できる環境にはない。国のプロジェクトのポストドク人材の雇用経費に関しては、プロジェクト終了後も1~2年程度の猶予期間を与えるべきと考える。そうでなければ、次のステップアップへの機会を失い、短期プロジェクトを渡り歩いて成果がでないポストドクが増加する一方であろう。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 262 教育と研究のどちらに主軸を置くかを大学教員に選択させる制度、獲得した研究経費の数%までを獲得者個人の給与にできる制度など、優秀な研究者が集まれる仕組みがほしい。(大学、第3G、研究員・助教クラス、男性)
- 263 評価が論文数のみとなり、若手が産学官連携・社会貢献・学際研究分野融合的な研究をやってしまうと、(協力には時間がかかり、逆に論文を書く時間がなくなり、評価されず)、昇進評価に対してマイナス効果になってしまっている。(大学、第3G、研究員・助教クラス、男性)
- 264 優秀な若手人材の確保は望まれるが、予算との兼ね合いもあり満足した人材確保には至っていない現状。(大学、第3G、その他、男性)
- 265 運営費交付金の削減により短期的研究(科研費獲得等を目指した研究)に注力せざるを得ない状況が顕在化している。その様な研究は論文になりやすい傾向もあるため、安易にその様な研究に流れる研究者が多い。一方、長期的研究の脆弱化は、国力としての研究力低下のみならず、若手人材が自身の研究アイデアをじっくりと練る機会や思想を奪っている。その結果、短期的研究を視野に入れた研究者人口が増え、さらなる悪化へとつながるスパイラルに陥っている気がする。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 266 本学では大学の予算節約を目的に、退職や他大学への異動に伴う再雇用を一定期間制限している。この状況下で、教育、研究面の全般で活動が低下しており、若手は異動を自粛する傾向も出て来ている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 267 ○○大学のレベルの学生では多くの場合、博士後期への進学にふさわしいような能力・希望を有する学生が少ない。そのため、上記の若手人材育成の状況に対する質問項目に見られるような取り組みは多くはあまり効果がなく、当然、取り組み状況も不十分とならざるを得ない。また事務職員の削減も進み、外国人研究の受け入れの対応に対処する余裕がない。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 268 研究室で指導する学生の数に対し、指導者の数が圧倒的に少なく、十分な研究指導が困難である。例えば、准教授の研究室には教員は准教授本人のみで、研究費の余裕があればポストドクを雇う、それ以外は、学生が学生を指導するというのが本学の一般的な姿である。これでは先進的・独創的な研究は生まれない。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 269 退職後の定員の凍結、准教授からの昇格人事は基本的に不可など、若手に対する明るい将来がない。このままでは先細りになるのは目に見えている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 270 博士課程を新規に修了する人間にアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境はだいぶ整っているが、ポストドクをしていた人がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境がまだ整っていないと感じる。若手に用意されるアカデミックポジションは、任期付きがほとんどなので、優秀な博士課程修了者が民間を指向する流れが強くなってしまっている。アカデミックポジションへの優秀な人材確保が難しくなっていると感じる。女性研究者を増やすには、女性が大学院に進みやすくなる環境作りから始めるべきである。学位を持った女性の絶対数が少ない中、研究者の数を増やすには限界がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 十分な人数が確保できているとは言えない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 外国人教員の採用は積極的にされるべきとの認識だが、以前関わった人事において、事務が対応できないなどの理由だと思うが、採用が見送られた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 人事や競争的研究資金の配分においては、必要以上に若手や女性を優遇していると思う。特に女性は上記の質問にあるような理由で昇進や研究者への道が閉ざされているわけでは必ずしもないので、もともと博士号取得希望者の人数と実際に取得した人数、その差があるとしたら何が原因かなどをこうしたアンケートなどで調べる方が先だと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 スタートアップで1億円程度提供できる中国、シンガポールに優秀な海外研究者は流れる。お金じゃない魅力を伝えないと(学生の真面目さ,学生の雇用費不必要など)。また、日本人が英語が出来ない以上、家族持ちの海外研究者は比較的英語が通じる都会やつくばに集中した方がよい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 博士課程進学を考える学生にとって、研究者としてのロールモデルは直接の指導教員であろうが、決して理想的なモデルになりえないのが実情。少ない基盤的資金に喘ぎ外部資金獲得のみを目指し研究に純粋に打ち込めない姿を見て研究者になろうとは思わないだろうと思う。誰もが見本たれとまで思わないが、現実感に溢れる昨今の若者に研究者を目指す道を選ぶことはないだろうと思う。女性の登用に関しては単に限定公募という形でしか現れていない。すでにいる人にとって良い仕事環境をだったり重役へ登用を、ということは一切されていないと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 研究人材の状況について問題点は非常に多ですが、これを改善することを理由に現教職員のエフォートを使って対処(会議など)させることは本末転倒で強く反対します。大学への基盤的公費(運営費交付金)が縮小していることや法人化によるトップダウンの体制が全ての問題につながっていると考えられます。基盤的経費があれば人件費の確保に直接寄与し、事務職員を含め既存の問題に様々な側面から対処可能な人材を雇用でき、結果として様々な問題が解決できると考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 277 評価が論文を主とする業績中心で行われるのはやむを得ないことではありますが、自分のやりたい研究というよりも、業績を上げるための小手先のテクニックを身につけることの方に熱心な若手が増えたように思われます。教員の方も、そういう方向に指導するケースもあるようです。もちろん、モチベーションも能力も持ち合わせた若手もいますが、経費削減に対応するためには人員を減らさなければならぬ状況下で、そういう人材がいるとしても獲得するどころではありません。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 278 学部共通助教であるため、学科長を通して学科教員へつたわる情報が入ってこない。特殊な立場にいる研究員・助教に対してきちんとした情報伝達のシステムができていないことがある。研究室・学科平等の観点から人材教育が適切でないときがあるとかんじる時がある。たとえば、学科が持ち回りで学生の支援があるため、適切な学生がいても支援が受けられない。特定の研究室から連続で支援を受けるものがでるのは、不平等だからと、能力があっても支援がうけられない、というようなことが審査の時に話がでると聞いた。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 279 運営交付金カットに伴い人事を凍結してしまっているの、どうにもならない。若手も女性も外国人も雇いようがない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 280 問1-14について、職位によって待遇が違う。たとえば、任期付教員の給与へは全く反映されていない。サバティカルの権利はあるものの、実際には利用しにくい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 281 安定的にラボマネージャーのような研究の現場を知っている人材をポストドクとして長期的に雇えるようなシステムをもっと整備して欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 282 すでに退官された先生方が若手教員より部屋のスペース等優遇されていると感じる。また、退官された先生方の薬品や実験試料・設備等の処理がきちんとなされていないケースでは、残った教員が個人で行う必要があることがほとんどであり、若手研究者にとって充実した教育・研究の環境が整備されているとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 283 地方国公立大学に長く在籍しているが、年配教員の人数に対して若手が少ないと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 284 私の現在の所属先の話ではありませんが、私が学位を取得した〇〇大学や研究上の交流で頻繁に訪れている〇〇大学などでは、博士課程院生やポストドクに優秀な若手が絶えず進学し籍を置いており、従って総量の多寡はともかくとしても、わが国の学術界として途切れなく人材育成がなされているという印象があります。しかしながら学位取得後の職は概して潤沢ではなく、優秀でも低月給・短期間契約のポストドクに甘んじている後輩・同僚が少なくないのが現状であり、分野の性格上基盤Sを含む大型資金獲得者の少ない数学においては、雇用の不安定化に拍車がかかる印象があります。また身近でも例の少ない科研費雇用ポストドクに関しては、給料が少ないのみならず、科研費運用ルールの関係上、研究活動に支障が出ている例も散見されます(他資金による出張ができない=先方負担による講演依頼や研究滞在のオファーがあっても、受ける事ができないなど)。なお、私の所属先・同分野においては、顕著な研究をしている若手研究者(40歳まで)がいますが、若手研究者の絶対数が少ないため問1-01,02の点数を高くつけませんでした。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 285 私の所属する学部は比較的若手雇用や若手支援に関して積極的な方かと思いますが、やはり大学全般(特に地方大学)で言えば、問1-03(103)の例に挙げられているような対応策も必要ではないかと強く感じております。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 大学のデデュアトラック制度は5年という任期や研究費の支給など,若手研究者の自立を補助する良いシステムであると感じる。一方で近年,優秀だと感じる学生が大学院,特に博士課程進学を敬遠する傾向がみられる。これは,大学内の教育環境の問題ではなく,博士課程に進み,十分な教育を受けてもそれを活用する仕事がない現状を,学生たちがよく認識しているためである。この状況が続けば,日本の研究力は大きく減退する。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 287 外部資金が取れるようになるまでの期間における研究費が絶対的に不足している。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 288 若手研究者に対する基礎研究費が貧弱であり,個々人への業務分担が多いので,十分な予算と研究時間確保が急務であると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 任期付ポストなどが増えすぎたなどにより,アカデミックな職業の魅力がなくなり,優秀な人材を吸収できなくなっているのが,最大の問題点であると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 理系,特に工学系における女性研究者数の問題は小中高の段階で解決すべき課題です。現在いる女性研究者を厚遇しても,少人数なので男性側から見ると逆差別になっています。若手の支援についても,絶対数と質の低下が問題なので,小中高の段階で,工学に理解のある教員を増やし,工学への関心を増やしていくしかありません。他国と比較し,工学系の進学数が少ないことに気づき,その根本的な原因を考察して欲しいです。政策は,結果への手当や即効性を考えるのも大事ですが,問題の本質の根柢を始めてください。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 運営費交付金の縮減に伴い,現在,すべての人事が凍結されている(定年退職者の後任補充,割愛願いによる転出補充,昇任)。凍結解除の目途は立っていない。基盤経費は限りなくゼロに近い配分に加えて,この人事の凍結,変わらぬ論文数偏重の評価体制である。人材不足による大学の研究力および教育力の衰退は目に見えて明らかである。日本の国力も当然落ちていると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 給与,任期,任期満了後のキャリアパスの整備など,学生が研究者を目指すことに魅力を感じさせる環境にない。また,若手研究者の能力があっても,短期的な成果を求め,長期的な研究を志向しない状況が続いている。日本の研究全体にとって長期的な低迷をまねかねない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 特に外国人の研究者の受け入れ体制が整っていない。外国人研究者から〇〇大で働くという,ある程度の希望はあるものの,給料から住まいまでほとんどすべての点について,事務体制について「英語」が壁になっている。英語での説明などはすべて研究室任せで,重要な内容についても誤解が発生する場合もある。私は,妻がなくなり父子家庭だが,女性の雇用機会均等や働き方についての支援組織はあるが,父子家庭への支援は全くない。少しでも良いので支援体制を作って欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 業績重視で採用された研究者が,その業績を維持するため,何事においても,あるいはその周囲も近視眼的になっている。結果として,地方大学の若手研究者は有力大学のブランチ機能を果たすことが「活躍」とされる。中小の小売店が大手コンビニに替わるように研究の寡占化が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 人件費の大幅な削減によって,人材を確保するうえで非常に問題がある。このままでは優秀な若手が大学の研究者を志望せず,在籍する若手教員にも意欲を持ってもらうことができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 研究の魅力や研究者人生の魅力を伝えるべきシニア研究者が「ハッピー」を自覚できる状況ではないことが,若者へ夢を与えることができないことによる研究人材の枯渇へと繋がっている。少子高齢社会において,運営費交付金の額は減っていくが,大学数をもっと減らすことで分母を減らせば,もう少し心にゆとりを持った研究者が増え,若者がより研究に携わるようになるのではないかと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 助教クラスの人材の割合が減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究の本質的な進捗は,個々の研究者の資質によるといいますが,大学・研究機関の環境は,研究設備の充実や事務的な軽減だけでなく,非常に大切だと感じています。現在の研究人材の状況については,私個人としては,的確な比較・評価はできません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 大学・公的研究機関における研究人材の状況につきましては,欧米に比べて特に厳しいとは思いますが,各研究者がモチベーションを持って,やりがいを感じる研究を遂行する自由は確保してゆく必要があると思われま。とすれば,純粋な研究以外の実務で,忙殺されかねない環境であることを,若手研究者も,彼らを取り巻く周囲のベテラン研究者も,よく肝に銘じるべきでしょう。良い研究活動を行い,それによって優れた人材を育て,その過程で,社会に役立つような研究成果も出てくるのであり,そのためには,多くの時間が必要であることを,日本社会全体が深く理解してゆく時代になっていると思われま。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 大学の問題のみではないが,博士課程への補助が少なすぎ,優秀な人材どころか博士課程に進学する人間の方が肩身が狭いのが現状と思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 四十以下の若手は悲惨な状況で,ポストを得られるかは一部のコネを除き運不運,得られない時のセーフティネットは皆無。この状況が広まったため,三十前半以下の世代は博士課程を忌避して企業に進んでいる。同時にさらに上の世代との世代間格差が激しく,研究能力があまりに異なっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 【所属先について】若手を早期に独立させる状況は実現されているが、一方で、そのサポート(研究費に乏しい、など)が全く無いと言って等しい。独立だけさせられ、研究費もなく、研究員(院生)もおらず、一方で、多数の教育業務や大学の運営に関わる仕事があり、研究がほとんどできない。研究ができない→業績が出せない→科研費が取れない→研究ができない→業績が出せない・・・の負のらせん階段を強制的に歩かされる状況になっている。【全体を見て思うこと】以前に国家レベルで博士後期課程の学生の増員を推進したが、学位取得後のポストがないことが話題に上がっているのを目にした。若手研究者の早期独立について、同じようなねじれとどうか、問題が発生し始めていると感じている。一方で、旧帝大などの国公立では若手の早期独立などは全く進んでないと思うが、個人的にはそれで良いと思う。日本は、欧米とは異なり講座制が合っている。強制的に若手を独立させる必要はない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 昇格の機会が少ない(ポスト数不足)のが目に見えてわかるせいか、若手研究者の数が明らかに減ってきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 近年、大学の役割が多様化する中で、今まで以上にマネジメント業務に学内の多くのヒューマンリソースが費やされていると感じている。また、比較的マネジメント業務の割合が少ない若手研究者の一部は、所属を研究所とする等により業務エフォートの傾斜化を行って、研究水準の確保を図ろうとしている。結果として、学問分野を成す教育コースや教育課程の運営のためのヒューマンリソースが減少し、大学として十分なエフォートが不足している状況がある。本来教育を通じた人材育成は大学の基幹業務であって、柔軟かつきめ細かい仕組みと運営が必要であるから、おのずとヒューマンリソースが必要になるが、一方で対外的なアピールの観点においては速攻性のある効果的な成果を示しにくい側面がある。組織としての包括的かつ効率的に業務を遂行するための人材配置が、長期的視点に立つと大学の基幹業務の競争力低下につながるのではないかと強い懸念がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 運営費交付金が年々減少するなかで、教員数を大幅にカットすることが大学の方針として打ち出されている。どの地方大学も教員数を少なくする対応を打ち出しているようだが、このような対応を続けていくと、科学技術立国日本の世界での位置付けは大幅に低下するものと思われる。また、ここ数年で、若手から中堅研究者にとって、急激に研究・教育しづらい環境になっているように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 女性研究者に関しては、学科には1名もおられず学部全体でも極めて少ないため、職場環境や採用・昇進等の条件を知る機会が無く、回答できませんでした。少なくとも小生の学科や研究分野に関しては、女性でないとできないような内容は無いため、現状の人員構成で問題無いと考えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 ○○大学では、全学を通じて教員のポイント制度を導入し人員削減を目標としているために、現在いる若手研究者の昇進や新規の雇用は難しく、従ってポスト拡充は不可能である。また最近、女性研究者が少ないことを声高に問題視するようになったが、無理矢理にでも女性教員の数を増やそうという取り組みは評価できない。育児のケアなど社会全体で男女が平等に活躍できる取り組みや、男女問わず効率的で責任感を持った働き方を目指すための意識改革、さらには教員全体の仕事量の削減を真剣に考えないと、女性研究者の数だけ増やしても活躍できるとは到底思えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 昔に比べてポストや任期付き研究員の枠はあるが、パーマメントの職が減少している。定期的に研究の進捗を評価することは大切だが、5年スパンで研究を評価する余裕が必要だと思われる。旧帝大と地方大の研究環境の差が、大きくなる一方である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 本学では予算削減の要請から人員削減が長年にわたって継続されてきた結果、若手教員を採用することができず、そのため若手教員の不足及び組織の急激な高齢化により研究人材における「少子化」問題が顕在してきた。極めて優秀な若手研究者のみが生き残る世界となったため、以前よりむしろ若手研究者間での競争原理が働きにくくなっている。若手研究者のポストに余裕がないため優秀な学生ほど確実な研究環境が確保される企業を選択する。教員の絶対数の不足により、人員が欠けると日常的な組織運営すら困難になる状況の中で、出産・育児等の多様に環境が変化する女性研究者を支援することが難しい。特に研究室運営を任される立場の女性研究者において、1年の長期休養は致命的であり共同研究者の存在が必要不可欠である。以上のように、将来を担う若手研究人材の絶対数の不足が、日本の長期的研究基盤の劣化を引き起こすことが危惧される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 教員の数不足と高齢化に加え、事務作業の複雑化や増加なども相まって、多くの教員が疲弊している。現状では若手研究者にも多くの負担を強いるしかなく、若手研究人材を育成する環境や雰囲気ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 若手のポスト不足。研究技官・助手・秘書等の不足による大学教員の忙しさ。研究活動・人材育成における短期成果主義による弊害。これらはすべからず、国の研究予算不足、文科省の長期的展望の無さ、国会議員(官僚も含む)の科学に対する無理解、によるものと思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 私が所属する大学では、人事凍結により、新規採用は保留になり、優秀な若手研究者(任期付)が任期満了により大学を去るなど、厳しい状況があります。その結果、既存の教員への負担が大きくなっており、研究も教育もとなると難しいです。悪循環におちいついていくのではないかと懸念しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 書かないことは論外だが、論文の質ではなく数でいまだに評価されるのは納得できない。低IFの論文をかせいだところで世界では相手にされない。科研費などの競争的外部資金の採択率が低いシニア教員よりも、資金面でも業績でもアクティブな若手の方が研究力が低いと判断され、博士後期課程の学生の主指導資格が認められないことにも納得できない。都合のいいところだけ外国の真似をして、若手の独立性を煽っても世界と競争はできない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 313 ポスドク(Principal Investigator)のポストとそのための予算をもっと充実してほしい(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 雑務の増加に反して、人員は減少し補充されないなので、負担はますますばかりで疲弊している。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315

- 研究者の業績評価について、国立大学間で共有される「目安となる基準」の作成を希望します(イギリスでは実施済み)。現在では、大学・機関ごとに研究業績の評価基準がまちまちです。具体的には、私が研究している情報系(人工知能系)の学問では「国際会議論文」が「論文誌」よりも高く評価される傾向にあります。前職ではこのことを考慮した業績評価が行われていましたが、現職では行われていないため、この分野の若手研究者は軒並み低評価となっています(具体的には昇進できない)。大学内の評価なので大学内で解決する課題だとは思いますが、若手研究者では業績に関して意見するのは難しいので、一定の基準を設けていただければ、若手は幸せになると思っています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316
- 本学では若手(30代前半)にも独立して研究室を構える機会を与えているが、博士取得後、十分な実績もないまま研究室を主宰することに成り、資金繰りに苦しんでいる同僚を数多く見かける。幸い私は4年間の下積みを経ており、これまで獲得した寄附金の貯蓄や、過去の科研費で購入した設備等があるため、今のところ順調な滑り出しであるが、不十分な環境のまま一方的に成果を求められている同僚を見ると心苦しく、何とかならないか心配である。※資金繰りとは、単に十分な資金が配当されていないという意味ではなく、資材購入に関しての値引き交渉や、複数のメーカーの製品を比較検討するといった、研究者側の経営能力が十分に養成されていない点も含まれる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317
- 大学・公的研究機関では研究人材として効率的とは言い難い任期が無い人材を今後も雇用し続けなければならないことで、比較的若い世代の研究者が研究人材として能力を発揮する機会(雇用のチャンス)を与えられていない機関が多くあると思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 318
- 現在、研究人材の数は適当と思われるが、研究課題の重度、実施事項の数量のバランスが不適當になる(特定の研究機関や研究者に集中する)傾向を感じます。研究者の業績評価については、評価の定量化など客観的な評価が行われているが、評価結果の活用については改善の余地があるように思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 319
- 現在、退職した教員分、新たに人材を確保しない方針となっており、在職中の教員への仕事負担が一層増すことが予想され、結果として研究を遂行できる人材不足する事態に陥る(陥っている)と思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320
- 321 人事募集がプロジェクトに際した目的に即しすぎると見受けられる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 322 40歳以上の優秀なポストが結構な数いるが、その受け皿があまりにも少なすぎる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 人件費に余裕がなくむしろ削減せざるをえない状況下では、時間をかけて若手、女性、外国人研究者の割合を徐々に増やしていくしかないと思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 博士後期課程進学希望者がとにかく少ない。博士前期課程1年目くらいまでは後期課程を考えているようだが、2年になると大部分断念してしまう。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 膨大な事務業務におわれなかなか研究に専念できる時間が確保できていないと思う。また、自由な研究に使用できる研究費は極めてゼロに近い。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 大学においては、若手研究人材の養成が最重要課題である。特に、博士課程の学生の養成が不可欠であるが、博士課程への進学者が減少しているのは事実である。その理由は多様であるが、一番大きな理由は、博士修了後のポストの問題だと思う。ポストなど任期付きのポストは、以前に比べて増えているが、常勤(任期無し)のポジションは大きく減少している。将来への不安が、優秀な学生の博士課程への進学を躊躇させていると考えられる。また、博士課程への進学者への奨学金や特別研究員制度のさらなる充実が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 所属機関のミッションや就職状況等に影響され、リサーチマインドを持った学生がいても研究者として学習する場を得られず、大学院への進学を断念する傾向が増えている様に感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 328 私の所属している機関は年功序列が蔓延っており、若いうちにいくらか業績を出しても昇進できないシステムになっているので不満を感じております。研究業績を出さないままそのまま居座り続ける教授は問題だと思っておりますので、降格や任期設定をして、人の入れ替えを考えてほしいと思っております。そうすれば若手教員もモチベーションがあがるのではないのでしょうか。また、研究業績を出している教員には校費の優遇や給与アップをすべきだと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 潜在的に優秀な人材は、学部においては豊富であるが、優秀な学生は将来、研究機関に就職をしようと考えていないように思うので博士課程には進まないと思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 理系研究者にとって論文執筆する能力は必須であると考えられるが、若手に限らずこれができる研究者が日本人では少ないと思われる。このような環境なので、論文執筆や最先端の研究に重きをおかないシニア・中堅研究者の中に置かれた若手研究者も、最先端を目指して論文執筆に重きを置かないと思われる。恵まれた環境(最先端の研究をするシニア・中堅研究者と近い距離にあるなど)におかれた若手研究者以外は、研究人生の早い段階で志を見失うのではないかとと思われる。若手研究者には、大学・組織運営へのエフォートを最低限にし、海外等への研究修行に身軽にいける環境を整えるべき。さもなくば、大学・組織運営が研究者の仕事と勘違いしているシニアに使用されて、若い時期を無駄に過ごすのではと感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 文部科学省からの基盤的資金の漸減に伴い、教員の定員削減が激しく、教授退職後の補充がない状態が続いている。さらには教授退職後の公募人事が滞っている。教員が減るため、大学運営、入試、広報、授業も増える一方で、研究に使える時間が少なくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 研究・教育以外の業務が多すぎて、思考を深めたり学生と向き合うための十分な時間が取れない。取ろうと思うとプライベートな時間を犠牲にせざるを得ない。基盤的研究費が年々削られており、新たな研究分野開拓のための投資などに使える予算がほとんど無い。その様な予算を獲得するための競争的資金への応募にさらに時間が取られてしまう。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 333 組織運営に係る業務はここ数年で大きく増えた。一方、現在所属している組織の採用人事は(人件費削減のため)しばらく凍結される見通しである。このことより、従来は教授職の方が実施していた講義や組織運営業務を、下位職(准教授および助教)の人間が担わざるを得ない状況となっている。研究に観点を置いた若手の採用人事を行っても、採用後は教育と組織運営に費やすエフォートが大きいため、なかなか研究に専念できない。大学は常に最先端の研究を行い、その成果を教育に還元することで学生を育て、社会へ送り出す機関であると認識している。しかし若いうちに研究成果を十分に出すことができなければ教育への還元は実現せず、社会の必要とするレベルの人材を輩出できなくなることを心配している。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 334 学生たちが研究を志す雰囲気ではない。その理由として、卒業研究よりも臨床教育の強化に力点を置きすぎていること、研究を軽視する発言が複数の教員から発せられていることなどが挙げられる。若手研究者(助教クラス)も、臨床教育分野の者は臨床実習及び診療に追われており、科研費採択率も非常に低く、また論文数も極めて少なく、危機的状況にあると言える。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 335 教員数の不足により、研究・教育の両面で全体的に疲弊しているように感じます。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 336 学生の人数に対する教員の人数が不足している。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 337 「男女平等の観点を取り入れる」ということをよく目にするが、「女性のための公募」等の存在意義が不明である。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 338 ここ最近のポストク問題の影響から、優秀な学生ほどアカデミック・ポジションを目指さないという状況に陥っているように思います。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 339 上記の件、本学では一般のレベルの最低限の支援の試みで、また広く薄く皆に同じ支援か、不透明な経緯で一部に重点支援なされている(研究費を取れない研究者をむしろ支援;研究費がないという理由で)ように見えるため、むしろ阻害になっています。優秀な研究者をプロモートするインセンティブのある実効性のある仕組みは、大学組織としては全く整備がない状況です。残念ながら、研究費を得ることができる研究者が個人が研究人材確保を努力しているだけというのが現状です。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 340 女性問題に関しては、社会としての問題、特に夜間、病気の時の子供をみてる制度の問題があります。業績評価は多様化すればするだけ公平性が解らなくなるだけで、職に応じて変えるべきですが、その職の順位はしっかりつけるべきだと思います(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 341 医学部基礎系では、特に地方大学では、大学院生の確保が難しい。また近年は、医学部出身で研究を志す人材が少ないので、将来、医学部基礎系教員の確保にも苦勞することが予想されるので、対策が必要である。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 342 長年米国大学において、NIHからの助成を受けて研究室を主催して来ました。日米の環境の違いは、いまだに越えがたいものがあります。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 343 基盤的経費の削減は人件費の削減、ポジションの減少となっており、結果的に若手の定員内ポジションが無くなっている。また、申請、報告などの書類書きに追われている教授をみて、研究職に進む意欲を失う若手も多い。結果的に日本のサイエンスは立ちゆかなくなっている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 344 長期的な大きなテーマに取り組める環境の整備、意識の改革が必要(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 345 基礎分野、特に直接的出口を短期間で求めない(長期展望があっても)研究が必要であり、研究人材が不足している(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 346 流動性が低い(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 347 人件費削減のために、従来の任期なしのポストを減らし、代わりに年俸制給与で大幅に安くかつ任期制の職種を増やしている。このようなやり方では優秀な人材が集まりにくい。また、権力のある分野がポストの数を増やし、アンバランスな状態を作りつつあることも、将来的に多様な研究を行うといった体制に障害となる。基本的に、トップマネジメント制度の弊害が非常にで、トップの顔色がうかがって、マネージメントや研究を行わないと、お金、ポストなどが減らされるといった体制が浸透し、独創性、創造性などが失われてきている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 348 運営費交付金が減額され、これに伴い人事の凍結がなされています。個人が頑張っても上位ポジションは与えられず、研究室として頑張っても助教・准教授を栄転させると補充がなされないため、その研究室のアクティビティは激減する、という矛盾が生じています。積極的には何もせず、ひっそりとしている研究室が結果的に残るという状況を今の施策は作ってしまっています。そのような状況を見て誰かが希望をもってこの世界に入ってくるのでしょうか？特権階級をつくれとは言いませんが、現実的に厳しい競争の世界があるわけで、それを勝ち取ったものにある程度のインセンティブを与えないと壊滅的な状況になっていくと危惧しています。どうせすぐに「国民的な同意が得られたい」という話になるのですが、インセンティブを受けたものには相応のプレッシャーも加わることをお忘れなく。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 349 現状ではポストとアカデミアポスト(助教等の研究教育職)との給与差が大きいと感じる。博士号を取得後、ポストを経ることがほぼ必須である、現在の若手キャリアパスにおいては、研究者という進路を選択する事への魅力を大きく損なっているように感じる。ポストの給料に関しては、間接経費を一部流量可能にするなどの特別措置により、待遇を改善すべきと感じている。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 350 研究大学の指定から外れた大学に所属しており、急激な研究環境の悪化を体感している。研究費のみならず、人材が入ってきづらくなったという印象を持っている。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)

351 教育業務の詳細化が研究業務を圧迫していると感じられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

誰かが定年するまで新しい人材を投入できない仕組みでは,国際競争力を保つことは難しいと思います。また,有能な人は年齢で職を去るのは惜しい場合もあります。アメリカのようにグラントが取れている間は,大学にポジションを維持できるような仕組みを整備する必要がありますでしょう。若い人材に関しては,博士号をとった人の雇用が,以前よりは改善されたように感じますが,まだ不十分だと思います。多くの人を大学院へ入れて博士をとらせる仕組みを作ったのですから,その受け皿は,もっと整備されねばならないでしょう。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

1)所属機関が私学のせい,か,学生一人当たりの教員の数が少なすぎるため(以前に所属した公立大学と比較して)か,教育事務作業にかかる時間が多い。そのため,研究と研究教育に割ける時間が少なくなる。いつもあたふたして教育事務作業に追われている教員の背中を見ている学生にしっかりと研究の魅力を伝えられているかどうかが不安になる。2)1)と重複するが,若い助教の先生は任期が短い上に,教育事務作業も多く,自身の研究に集中しきれていないように思われる。そのような姿を見ている学生には,研究人材が魅力的と感じられないと思われる。3)教育事務作業が多いため,目先のことを処理するのに精一杯であり,将来的にイノベーションに繋がるような新しい取り組みや,他の研究者との共同研究をする機会も意欲も失われかねない。4)短い任期のため,結婚出産を控える若い女性研究者には仕事がやりにくいと思われる。実際,周囲で頑張っている女性研究者の多くは未婚の女性が多い気がする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

354 講座・教室により教官をどのように採用しているのか不明。採用基準もあいまいであり,採用後の働き具合・生産性を定期的に一定基準で評価すべきである。生産性の高い研究室に人材を重点配分することも必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

355 大学における研究者個人の評価は,いわゆる上司(教授,学部長など)によるものに限られており,同僚や学生からなどの評価システムは殆ど機能していない。また,上司からの評価を人事課が別の角度から検証する仕組みもありません。このように正当に評価を受けられているのか曖昧な状況において,研究人材のモチベーションを向上させることは困難である。より多面的に研究者の能力を把握して評価する仕組みが必要だと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

356 多くの国立大学で人事がほぼ凍結されている状況の改善を求め,学長が何かガバナンスを発揮しているのであれば,その結果が人事の凍結であっても文科省は推奨しているように見える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

357 特に外国人教員を定着させるための取り組みは難しい。アジアの大学院生が学位を取得したあとに,日本に残るための資金援助を文科省が行っているが,本学において,英語を教える非常勤の職はあるが,研究職として任期制でも構わないので,研究してきたことを生かせる環境が整っていない。雇用自体が難しい状況である。日本人の雇用も大変な状況なので,外国人の雇用機会が少ないのは当然ともいえる。どうにか,日本の大学全体で積極的な対応をお願いしたい。アジア学生はまじめで研究推進に欠かせない存在である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

358 博士課程後期の学生に対する経済的な支援は現状かなり不足していると感じます。また,若手研究者に対する海外への学会参加に対するサポートをもっと積極的に行っても良いと感じます。現状は,学会参加だけではサポートを受けることが出来ず,海外の研究室での講演を必須としているので,事業に対しての応募者が少なく,機能しているとは言えないと感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

359 研究者の多くが任期切れの不安を抱えており,腰を据えた研究が出来なくなっている。以前のように助教以上の職位は任期なしにした方が良い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

360 私の所属する学部では,研究人材は十分ではないと思います。優秀でやる気のある若手はおりますが,優秀な若手ほど大学業務(臨床,教育,運営)に追われております。また,地方大学のため大学院生が少ないことも,大学業務に追われるため研究が進まない一因であるとも考えられます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

361 現在日本では,大学に尽くし,良い仕事(研究)をしても,なかなか上のポジションに上がれないのが現状だと思います。また,特に地方大学を中心に毎年経営は苦しくなる一方です。若手研究者にもっと将来の夢をもてる研究機関にして行かなければ,日本は現在の科学的地位を維持することは難しいのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

362 企業で研究に従事していた方や学際領域が盛んな昨今の事情を鑑みて他分野で研究に従事していた方など多様な人材を受け入れ,かつサポートを少しでも行うべきだと思います。また,大学・公的研究機関にいる研究人材その人の視点を広げるために,他学部の事例を理解するためや異分野連携を推進するために短期で他学部に転籍することや,リサーチ・アドミニストレーターなどの研究推進職に就いたり,様々な事に取り組めるシステムを作ると良いと考えます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

363 望ましい能力を持つ人材を確保するには,国全体で博士課程入学者を減らし,授業料の無償化,奨学金制度の改革などが必要と思う。現在の歯医学系では価値のない論文作成が職位の維持やその他の臨床活動にも求められており無駄が多い。結果として論文ねつ造などにもつながっている。非生産的な研究人口を減らすことで,重点化が必要。メディカルスクール,デンタルスクール化が効率化の一つ。MD,PhD.,DDS,PhDコースを無償化すること(米国では入学者の5%を確保)は参考になると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

364 簡単に解雇できないシステムがいい人材の供給を妨げている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

365 ポストクや大学院生の数に対して大学教員のポストが不足している。さらに大学は教員の数を減少させようとしている。大学院生に大学以外の進路もあるということを啓蒙することが必要だが,なされているとはいえない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

366 マンパワー不足状態。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 367 「優秀な外国人研究者」の受け入れには否定的な立場である。研究以外の業務では必ずしも日本の環境で活躍できていない例が回答者の周りでは多く、結果として日本人教員の負担が増している。単に「優秀な外国人研究者」の受け入れるだけでなく、活躍できるような体制作りも必要であると考えている。また、外国人研究者を優先して受け入れることで日本人研究者のポストが減ることにつながっては、研究者の育成という観点で望ましくないと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368 所属機関での女性研究者の実態数は極めて少ない。公表されている女性研究者の数や割合等の数値は支援部門や病院組織に属する役職(助教等)付きにより大きいかさ上げされていると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 369 教育に対して国の方針(中教審など)が言われ、評価なども含めて、国際化を推進しようとすることは理解できるが、そのための人材は全く不足としか言いようがない。研究も教育も現在の大学教員の人数配置でできるはずがない。欧米(特にアメリカ)では、かなりのスタッフがいて(テニア以外の教職員)、まず、量が違う。国際基準を作り、技術立国を目指し、世界でのリードを維持したいのであれば、もっと、大学における教員の待遇や環境を整えてほしい。過剰な評価の遂行は学生にとっても負担を招く。研究をする時間は本当に私的な時間を犠牲にしなければ到底できない。特に、女性には厳しい環境であるので、よく考えてほしいと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 370 学生の実習引率と授業、委員会の仕事、広報活動、学事(入試、入学式、卒業式、学園祭その他)に追われて、研究にわずかな時間しか集中することができない状態です。また、小さい子どもを育てている時期で、なかなか残業もできず、せっかく科学研究費はもらっていても、有効に活用する時間がなく、もったいないと感じています。自分の力を活かしきれていない感じが常にあり、残念です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 371 教育や社会貢献と並行して研究をすすめるにあたり、研究遂行を可能とするマンパワーが圧倒的に不足している状況です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372 人材を削減する方向であるため、退職者があっても補充がなされないのが現状である。そのため、日々の業務に追われ、研究論文等の業績を作るところまでいかない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 373 大学の研究人材としては、あまりにも研究に専念できる環境にない。学部教育(私の場合実習対応)や学内運営に割かれる時間が多すぎる。とても全体の20%を研究活動に充てることはできない。また研究に専念するための時間の確保だけでなく、事務スタッフと分担、決済のスピード感、スケジュール共有化のための動きなど企業に比べ10年は遅れている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 374 若手研究者の雇用が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 375 年齢構成が高齢化にあり、若手教員(研究中心)が少なく、結果として、大学院進学率(理系における博士課程)が低い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 376 大学における業務が増える一方で予算不足により人員を減らさなければならず、現有の優秀な人材の時間が研究教育以外の面でそがれてしまい、能力が十分発揮できない状況が続いている。地方大学の研究教育力は上記の理由から落ち続けることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 377 ・基盤的研究経費が不十分。政府及び社会の「高等教育・研究」の必要性に対する理解度の向上が必要。・研究指導者が博士後期課程修了後の就職のことを考え博士課程学生の引き受けに消極的なことも大きな理由の1つ。アカデミックポジションはもともと競争が激しく、産業界が「博士の学生は使い難い」という先入観から脱しきれていないことも大きな理由。社会全体で考えていくことが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 378 研究者の員数、研究費そして給与が諸外国に比して著しく低い。その要因は、我が国における研究者に対する社会的・国家的な評価が低いことにあると考える。優れた研究者育成を促進し、今後も我が国が科学技術立国であり続けるには、基礎・応用研究の意義を社会に周知し、研究者の社会的評価を高め、研究にかけるマンパワーと時間的余裕を増幅すべきである。現状があと10年持続すれば、我が国の優秀な若手研究者は現在の危機的状況から壊滅的状況に陥るであろう。その結果、我が国から少なくとも自然科学系のノーベル賞受賞者が輩出できなくなるであろうし、我が国の科学力はアジアの三流国に転落するであろう。外国人研究者を招聘することも重要ではあるが、日本人の若い研究者を多数育成し、国際交流を活性化することこそが、国家百年の計であろう。また、大学院教育のあり方を早急に再検討すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 379 若手研究者を確保するための人件費が不足している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 380 海外からの有能人材を大学院にもっと受け入れていくことが望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 381 研究者の割合は若手2,中堅4,シニア4の割合で、法人化前の比率(ほぼ1/3ずつ)に比べて若手が減っている。急に年俸制を導入しても流動性は高まらない。若手助教の採用にテニョアトラック制を全面的に導入して6年以上になり、大方テニョアを獲得していくが、その頃は既に中堅に属する年齢に達している。法人化前の比率に戻すことはなかなか難しい。電子・情報・通信・機械系の大学であるためか、博士取得後に必ずしもアカデミアに残らずに就職する率がかなり高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 382 将来の進路を多様化することが、優秀な研究人材の育成にとって重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 383 基礎研究や困難な研究を行う研究者が減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 384 国立大学法人においては、基盤的な収入となる一般運営費交付金の減少により、教職員の削減等の支出抑制が限界に達しており、畢竟、研究人材の状況も不十分なものにならざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 385 運営費交付金が毎年減額される現状では、現状維持すら難しくなっている。大学としても他の資金源を見つければ生き残れない時代となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 386 若手の皆さんを任期付きで採用せざるを得ないケースが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 387 専任教員の定員が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 388 本学は原則として全教員に5年の任期をつけているが,助教も含め再任回数に制限はなく,また再任されなかった事例も出していないので,全教員が安心して教育研究に従事できる体制が確立されていると考えている。しかしながら,最近多くの国立大学で40歳以下の若手教員の6割前後が原則再任無しの任期制のポジションにあると聞いており,これでは,優秀な若手研究者は大学には残らなくなると思われる。このような現状を見て,優秀な学生が博士後期課程を目指さなくなっており,わが国の若手研究者の育成に重大な障害になっていると危惧する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 389 研究を行うことのmotivationを訴え続けているが,医学部における基礎部門への若手医師の参加が乏しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 390 医学部附属病院以外の部局ではアカデミックポジションを希望する若手研究者が減少しており,博士号取得後に企業へ就職することが一般的になっている。我国の将来的な国際競争力を考える上で極めて重大な課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 391 向上心を維持し,一方で人材育成に腰をすえて取り組める仕組みが必要と考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 392 志願者確保のため,入試および教育への教員負担が多く,どうしても研究環境の整備が不十分な状況にせざるを得ないのが現状です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 393 医学部では教員が教育,研究,臨床系教員の場合にはさらに診療の業務を担わなければならない,適格な人材が不足しており,多様性の確保にまで手が回らない状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 394 教員評価を導入し,育成体制の整備を始めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 古い制度と新しく改革に向けた制度が混在化しており,若手人材の登用は進んでいるとは思えない。博士課程に進学する学生の環境整備,奨学金制度,将来に向けてのキャリアパス構築に関して十分な対応ができていない。今後,ますます博士課程・後期への進学者の減少が気にかかる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 396 若手研究者への支援体制や,科研費など外部資金獲得へ向けた取り組みを更に充実させる必要があると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 397 研究者の給料の低さか?ドクターコースの進学率の低さにつながっていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 398 本学は医育機関であり,将来 過疎地域の現場に勤務することが期待される医療従事者の養成に主眼を置いた教育体制を取っている。そのためやむを得ないことではあるが,卒後の早い時期から大学院に進み基礎医学研究の方向を目指す学部在学生在が非常に少ない状況にある。その傾向は,初期研修が必修化されて以来,特に著しい。将来,解剖,生理,生化など基礎医学の教員を,卒業生の中からリクルートしたり,他大学に送り込んだりすることは,きわめて困難な状況にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 399 特に医学部においては,新臨床研修制度開始後の地方大学での研究者の人材確保は極めて困難になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 400 獣医学分野においては「獣医師」教育に重点を置くあまり,「獣医学」を志す研究人材育成が不十分である。また,学生も「獣医師」志向が強いため,博士後期課程への進学意欲があまり高くないように見受けられる。将来獣医系大学の教員となり得る人材が不足し,困難な状況となる可能性が高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 401 国立大学の運営費交付金予算を削減により,大学の財政は,教員削減をせざるを得ない状況にまで及んでいる。このため,特に若手の研究者が任期付の者がほとんどで,デニユアへの転換の途も狭くなっている。身分が不安定,将来が見通せない,研究費の配分は年額30万円程度といった劣悪な環境の中で,若手は頑張っているが,焦燥感を感じている者が多い。大学として問題は認識しているものの,財政的に対応することが不可能である。ノーベル賞の大隅先生も同様の危惧を表明しており,今,国として政策の転換を図らなければ,今後,優れた研究人材の「失われた何十年」になってしまうことが危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 402 運営費交付金の削減のため,人材育成に十分な予算的措置が難しくなっている。給与などで優遇するよりも,任期なしで雇用出来る環境をつくる必要がある。その後,研究業績を反映して給与の改善などの取り組みをするなど何らかの対策すれば良いのではないかと?研究者になるのは,給与よりも継続的に働ける環境を与えることが大切なのではないでしょうか?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 403 ポスドクの就職先が改善されつつあるにもかかわらず,以前にポスドクの就職難がマスコミなどで伝えられてから,日本人学生が博士後期課程に進学しなくなっている。一方,博士後期課程で多数を占める留学生は民間企業への就職や母国に帰ることを希望することが多い。このために,大学や公的研究機関に対して研究人材を十分に供給できていないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 404 若年層や青少年の質的低下が顕著に表れており高度に進化した生命社会の不可避な現象であろうが,絶対少数の優秀人材の持続的確保は必須(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 405 問1-01:本学では,医学系等を除いて,概して助教にも教授等と同等の研究スペース等の条件があてがわれている。問題はむしろ,そうした若手が「自立」して(小さく単独で)研究活動などを行うことにより,大きく成長する機会を失っている場合が多いことにあるように思われる。若手の自立ということを,若手の成長の機会と切り離して云々することは,問題のあり場所から目を逸らしてしまうことに繋がるのではないかと心配する。問1-13 & 問1-14:そもそも,研究者の業績評価が行われていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 406 制度上ならびに経済状況の結果であるが、自立的に研究開発を実施している若手研究者の人数が、全体で見るとかなり少なく適切な対策が必要だが、財源が十分無い状況と捉えている。女性研究者は全体数の上ではかなり増加したが、局所的には著しく低い部署もある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 407 研究者の育成とともに、研究を支援するURAの育成配置が必要と思います。ただし、各大学等により求めるスキルが違います。独自で育てることも必要だと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 408 国立大学法人全体として過去にミッションの再定義が行われたものの、実際には、研究者は個人主義となっており、研究者自身の研究戦略が極めて短期なものとなっていると感じている。このため、まず大学としてミッションの再定義を改めて認識し、それを踏まえた各学部レベルでの研究戦略を確立し、それを踏まえた各研究グループでの戦略と個々の教員の研究ロードマップを構築する体制が必要と考える。さらに、こういった中長期の戦略を踏まえた上で、各大学において10年間程度のスパンを持った研究人材育成計画を推進していくことが、研究者自身のモチベーションの向上の観点からも必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 409 競争的資金での雇用の場合、任期が短く立場が不安定になるのが悩みです。もう少し安定的に若手研究者を雇用できるといいと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 410 人件費予算と研究事業予算とを切り分けて、研究者の雇用を、研究事業の期間によらずに、もっと自由に雇用できたらよいと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 411 若手人材を含めポストにとらわれない雇用形態を拡張していく必要がある。ポストクや研究員という立場で任期をつけずに雇用したい。もちろんキャリアパスを考慮して若手人材が研究し実績を積めるような環境を整備する必要がある。従来の助教ポストはもう機能していない。博士課程については、少なくとも授業料を全額免除する、学振を含めた奨学金を増やすなど、大幅な金銭的な補助が必要である。金銭的な問題で博士課程進学を断念する学生は多数いる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 412 研究をがんばっても学内における雑務、教務は同じで、給与もおなじなので、やる気がそがれる教員が多い。がんばっている人は評価されるシステムが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 413 年齢のバランスが悪い。結果、様々な「知」が継承されない状況を生んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 414 職のmobilityが日本にないことが最大の課題。企業は永久就職で採用し、大学・研究機関は任期付き採用でアンバランス。全て任期付きにして、日本社会のmobilityを出し、activeにすべきではないか。(大学も任期なしを一切やめる)最近未だわからない若手や女性をちやほやする向きもあるが、これも将来はどうなるかわからない点で課題多い。こういった全てが、mobilityを出し、移ることが当たり前の状況を創ることで解決すると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 415 業績評価は、まったくと言っていいほど行われていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 416 若手の研究者も任期なしのポストでの採用し、人材の流動性を高めた方が将来の研究人材の確保に繋がると考えています。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 417 大学や公的研究機関で研究することを指向する学生数は年々減少傾向をたどっているように見える。優秀な人材が目標とする職種ではなくなってきたように思われる。ただし、大学ごとにその事情は異なっている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 418 「評価のための評価」が蔓延しており、機関の成長を支援する評価になっていない。評価尺度が古く、社会の求めるイノベーションに対応できていない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 419 私立大学では国立大学と違い、研究より教育重視で人員配置が行なわれていると強く感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 420 若手で研究面で活躍している人が正しく評価されず、年功序列、あるいは大学への社会的な貢献度の高い人がより評価されている。私立大学なのでそのようにならざるを得ないと思っているが、出来ることなら改善したいと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 421 運営費交付金の削減と大学の役割の固定化(序列化に通じる)が最終的には若手研究者を含めた研究者の研究環境も圧迫していると感じます。私は理学部の教員ですが、博士後期課程へ進学した後の就職に関して学生は大いに不安を感じており、これは優秀な学生の進学を妨げていると感じます。特に理学系の場合には問題が大きく、公立高校教員へ積極的に研究能力のある博士後期課程修了者を採用する仕組み等が必要だと感じます。(高大連携の場面は非常に多くなっている。)サバティカルは人員数と業務の状況を考えると、実際には取得がかなり困難な状態です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 422 さまざまな研究分野において個性的で優秀な研究者は多く在籍し、かつ一定の評価がなされているが、その評価に対する研究者への処遇が、ほとんど反映されていないように思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 423 大学に交付される基礎的資金が枯渇しており、安定的に研究人材を育成できる環境にない。まずは予算化が必要と思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 424 極めてお粗末であると言わざるをえない。とくに、基礎研究分野における研究人材が枯渇しており、20年後の日本の基礎科学は壊滅的な状態になることを危惧している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 425 キャンパス内全体の人口が少ない(研究員が約40名、大学院生が20名強、事務員が約80名)ので、人間関係の多様性が飽和状態に達していると感じることが多々あるが、新人の迎え入れ、外部研究者との交流、研究室を超えたジャーナルクラブなどを通じて、少人数ながらも研究活動は活発に行っており、研究人材の育成に役立っていると思われる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 426 資金に乏しい公立大学では、若手研究者、女性研究者、外国人研究者の雇用枠をなかなか増やせない状況だと思います。雇用枠がないので、研究者を目指す優秀な人材も増えにくいと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 427 当研究科の場合、研究機材は最先端ではないが劣っているとは思わない。しかし、居室や実験スペースが少なく昭和を想像させる老朽化した暗い環境であり、学生や研究者の研究に対する意欲や向上心は著しく損なわれていると感じる。優れた研究の遂行や研究者の育成には、研究のために長時間滞在できる(したいと思える)研究室の環境作りは極めて重要だと思う。我が国は女性研究者を増やす方針であると思うが、当研究科では全国平均を満たしており現時点では問題はないと思う。重要なのは「優秀な女性研究者が子育てなどを理由に研究者を断念しなくてもよい環境作り」であり単に女性を優遇するべきではないと考えている。学位取得後の将来像が男女ともに描ける環境作りが必要だと思う。さらに、「子育てに参画している男性研究者のサポートシステムの構築」も女性研究者の活躍の場を作る上で重要だと思う。当研究科にはサバティカル制度はあるが、その間の授業サポートや学生指導などのシステムが不十分であり活用できていない。良い研究と優れた研究者の育成には最新の研究手法や新しい知見を指導者が知る必要がある。そのためにもサバティカルを積極的に実施するためのサポート(授業や学生を指導する講師の雇用費用)を是非実施して欲しい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 428 絶対的に定年制の研究職のポストは不足している。優秀な若手PDが職に就けない(つきずらい)現状をみて博士課程の学生がアカデミックポストに進むのを諦める傾向がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 所属大学では教員ポストの大幅な削減が計画されており、若手研究者の採用の機会が今後大幅に制限される可能性が懸念されている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 子育て中の優秀な業績のある、賞も受賞しているポストドクが、任期のない教員にポジションにつけていないように感じる。子育てで経験に応じて、年齢制限を撤廃すべき。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 現状の給与体系や処遇では、学生に大学院博士後期課程への進学を勧めることができない。理由としては、アカデミアの職が必ずしも安定な職業でなくなっているだけでなく、安心と余裕をもって研究教育を行うことができる状況ではないためです。研究に関しては、将来世界を変えるような基礎研究をじっくりと進めることが望まれる一方で、そのための資金集めに時間を費やさざるを得ない状況となっており、時間的にも資金的にも精神的にも余裕があるとはいえない。将来の社会において性別によらず適材適所で働くことができることが望まれているのは理解できるし、そうなるべきであると考えますが、現時点では女性研究者の割合を増やすことのみが独り歩きしすぎていると考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 博士学生の質、量ともに低下しています。もし、自分が大学院生にもどったら、おそらく民間企業への就職を目指すと思います。それぐらい、アカデミックの将来性の不安定さが露呈しています。特に、インターネットを介して大学や大学院のネガティブな情報(研究資金不足、ポスト不足)がながれています。実際、真実であるとも思います。このような情報から、研究活動を本気にやらず修士をとって、民間へと出ていく状況です。せめて、民間が研究活動をしっかりとした責任感のある人を重視してとってもらえるように変化すると、大学の雰囲気も変わってくると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 就職が良くなり研究に残る学生が減った。学費が高くサポートが薄い。博士課程の学生を科研費プロジェクトで雇いたい。外国人には魅力がない。研究費、英語授業などへの対応が貧弱。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 安全地帯にいる研究者と、そうでない人がいる。新規採用だけ「年俸制」といったことは不公平かわまりないと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 435 短期で結果のでる分野のみが有利な状況、応用に偏った研究費配分は非常に問題があると思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 436 基礎研究の若手研究者が研究を続けにくい状況であるように感じられます。(研究費的な面で)(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 437 運営交付金の減額によって、新規の中堅教員の採用や若手研究者の昇進等が出来づらいう状況になっている。文部科学省国立大学改革強化推進補助金「特定支援型(優れた若手研究者の採用拡大大支援)」事業は、一見、有能な若手研究者のキャリアパスとして重要に思えるが、現場としては、職位の下位流用等が余儀なくされており、中堅職員のキャリアパスが不透明になっている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 438 大学において教育と研究を全うするには、一研究室または2、3の研究室に一人以上の事務専門員が必要と考えます。また、技術職員も同様です。PIに対して介護・育児の補佐・補助金などの制度がなされていますが、研究員に対してはありません。現在の日本の状況では、博士課程の学生から手当てをすべきではないでしょうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 439 優れた研究プロジェクトを立ち上げ、研究を遂行していくためにはそれをサポートする体制が必要だと考えられる。現状では研究補助員の雇用や博士後期課程学生のRA雇用で研究を補助する体制がとられている。さらに、技術サポートやマネジメントスタッフが補充されることで、より研究が活性化するとと思われる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 440 広く産学官から人材を集めるべきであるが、業績指標として論文偏重が続いている状況にある。産官の広範な人材を結集して研究が進められるようにすべきと考えるが、研究人材の状況が法人化後特に硬直化しているように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 優秀な外国人学生を増やして日本人若手研究者に刺激を与えるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 442 高価な研究機器類の購入、研究設備が用意されても、それを維持していくための人材が確保できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 443 大学においての若手研究者を育成するために、国家プロジェクト等に、彼らを組み込める支援体制を充実させる必要があると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 444 博士課程修了者の就職に対して、産業界の対応が不十分。給付型の奨学金の充実が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 445 アカデミックポストが少なく、若手研究者の研究人材への動機付けが無いように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 446 抜群に優秀な(それこそノーベル賞級の)人材であれば、それなりのポストが確保されていると思う。ただそれ以外の、普通に優秀な(例えば地方大学で准教授を務められるクラス)の研究者については、彼らがアカデミックな、そしてパーマネントなポストを得る確率はあくじ並みのように思う。このような状況で、若いときに芽を出すことができなければ大学においてポストを得ることは難しく、結果として地味で個性的な、そしてなかなか芽がでない分野の研究者は冷遇され、結果として(もしかすると将来花咲くかもしれない)研究を進めることが困難になっていると感じる。結果として派手な研究ばかりもてはやされ、それが「○○○」のような前代未聞の恥ずべき事件を引き起こしたように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 大学の予算削減にともない、研究者が研究業務以外に多くの時間を割かざるを得ない状況が年々増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 448 若手研究者、女性研究者、外国人研究者等多様な人材を受け入れるための体制整備は積極的に行われており、その実績もある。ただし、本質的な必要性と期待される人材の需要と供給の乖離がある。博士後期課程に進学する学生に対する社会的なフォロー体制が必要不可欠と思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 449 基礎研究を行う博士後期課程、ポストを雇用するための人件費が圧倒的に不足している。競争的資金が採択されないリスクから雇用の安定化が図れない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 現在本学では研究員の任期は5年となっているが、これは雇用側、被雇用側双方にとって有用であるとは思えない。任期を各大学、研究機関の判断に委ねることなく一律に研究員の任期は最低10年と定めることが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 451 若手研究者とシニア研究者がそれぞれ個別に研究室を持つよりも、若手研究者とシニア研究者がチームを組むことを進める方がよい。旧来の小講座制というのではなく、閉鎖的にならないような方法をうまく考える必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 452 研究教育以外の雑務,事務作業,評価等に関する負担が多いため,本来行うべき(時間を割くべき)業務活動が十分に行えていないと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 453 国立大学では運営交付金の削減が継続された結果,定年・疾病・プロモーションによる異動が有っても,その人材の補完が直ぐに出来ない状況や外部からの採用や昇進も困難であるような状況になっている。また,研究者の業績を多面的に評価する体制作りは進んでいても,それらの評価をもとに現状を改善するシステムが整っていないため,高い意欲をもって努力を続ける人材とそうでない人材の二極化が進んでいるように思う。これらのような状況のため,若手研究者が安心して研究に取り組めるポジションを確保することは困難な状況が続いている。また,学生も,在学時にこのような状況を目の当たりにし続けるため,大学等公的研究機関の研究者になることに対して希望を持ちにくい状況になってしまっていると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 454 地方国立大学では,助教や研究員クラスの若手研究者のためのポストがほとんどない。助教は大講座制で,独立して研究教育を働めているが,若手研究者を適切に指導できるシニア研究者が少ない(ほとんどの教員は,事実上研究を行っていない)。博士学生に対する研究指導は概ね適切に行われており,企業を含めたアカデミックポスト以外への進路を選ぶ学生も存在する(状況は研究分野に強く依存する。材料系は企業研究者の道を選ぶ学生が比較的多い)。女性研究者に対しては,財政的支援がきわめて貧弱であるが,それ以上に問題なのは,女性研究者に対して,適切な助言・支援を行う能力を有するシニア教員が非常に少ないことである。業績の評価については,論文以外に社会貢献,大学運営に対する貢献,地域貢献が考慮されている。しかし,多面的な評価は,逆に,研究も教育も出来ない教員の逃げ道になっている側面がある。また,業績評価の結果は研究者の処遇に全く反映されていない。研究ができる研究者は,多くの場合,教育にも組織運営に対しても有能であるため,学内・学外の様々な業務が集中し,研究時間を確保するのが困難になっている。業務が集中した際の支援も全く行われていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 455 研究者の平均年齢が上がり、若手の登用が少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 456 ・アカデミックポストにおける需要と供給のアンバランスは,旧来と変わらないどころか,博士学位取得者が増えている一方でポストは減らされている状況がそれを助長している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 457 若手の大胆な登用は是非とも必要。ポジションが人を育てると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 458 アクティビティの高い研究者への要求が集中しすぎるため,夜間,休日におけるデスクワークが必須な状態である。そのため若手研究者や学生への指導の時間が十分に持たない。また,本国における大学公的研究機関の研究教育職は同程度の実績・経歴を持つ一般企業の7割弱しかなく,欧米の同等の研究者と比較しても給料が低すぎることから,高学歴の学生は大学・公的研究機関へ就職することを警戒している。そのため人材不足が慢性化しており,本国の科学技術の将来に多大な悪影響を与えているのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 459 若手や女性教員,外国人教員に対する支援は,まだ不足している。同時に,彼らや彼女らをサポートするべき中堅以上の教員も,研究費確保や学務・社会貢献など多くの活動を要求され,疲弊感があると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 460 金銭的負担(と保守的な思考)により,修士課程進学を躊躇する学部学生が多い印象を受ける。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 461 大学院博士後期課程を修了した大学院生に関して,任期の無い,すなわち,落ち着いて研究活動に専念できる,研究者としての就職先を用意すべきだと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 462 ・任期なしのポストになかなかつながらないため、博士課程に進む学生が少ないのは自明と考える(先が見えない)・研究資金が得にくい古典的な分野には人材が集まらず、研究分野に偏りが生じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 若手が長期的視野をもって研究に取り組めない(短期成果のみが問われる)・研究以外の教育,社会奉仕活動に対する評価が全くないに等しく、研究だけ上手にする人だけが評価され、それが日本の科学技術の発展には必ずしも貢献していると言い難い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 本学ではサバティカル制度が整っていない点が不満です。しかし、研究、教育(授業)以外の業務がかなり増えています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 465 問104について、博士後期課程の学生に対する望ましい環境整備,教育等はあると思いますが、(104)の”望ましい能力を持つ人材”が何を指しているのかいまいちよくわかりません。大学院は教育機関なので”望ましい能力”という表現はそぐわないように思います。それよりも大学院での能力開発について考えるべきだと思います。また、質問の内容が大規模大学を対象にしているように感じます。資金,資源的に制限がある中小の大学ではそれだけで結果が変わるように感じました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 466 女性研究者の比率については本学部でも課題と感じており、改善に向けて施策を実施していますが、本学部が目指す改革の方向性に一致する分野において、女性研究者の数が圧倒的に少なく、学部の目的を達成する上で女性研究員を採用できない事例が発生していると感じています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 準備・授業に時間や手間のかかる講義の担当や学内の雑務の増加に伴い、研究や学生の指導にあてられる時間の確保が年々難しくなっている。運営費交付金が年々削減されている現状では、多様な研究人材を雇用する余裕すらなく、むしろ、空いたポストの補充を凍結し、現役の研究者に無理をさせる、という傾向に拍車がかかっていると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 直属の教授が他大学に移る、早期退職をするなどで受け入れ先に困る助教があり、これらの人が実績を挙げられないため昇進できなかったり他機関へ移れないということが時々見られます。助教でも独立して業績を挙げられる環境が整備できるとよいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 469 まとまった時間を確保することが大変難しくなっており、時間の合間を縫って、細切れの時間で研究を進めないといけません。自分自身の努力を含め、こうした状況は改善していきたいと考えております。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 研究教育以外の業務の削減や業務遂行時間の融通が必要です。男性研究者にもライフステージに応じた支援がないと、その配偶者に負担がかかる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 博士課程に進学する人材の質の低下から、大学教員の質の低下をまねいている可能性が高い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 自ら新たな研究を立ち上げることができる人材が少ないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 地方大学の現状として書けば、時間が経てば経つほど、多くの教員が論文が書けなくなり、外部資金の獲得も出来なくなってしまうなど、業績が出なくなってしまう(理由は多数あると思います)。そのため、准教授から教授への昇進が滞ってしまうため、必然的に助教から准教授への昇進が異様な競争率になってしまっています(50代の助教問題が始まっています)。20代~30代前半の若手は大学院進学率も低いため、競争はそれほど激化しておらず、大学へのポスト獲得も容易だと思います(実際に、所属大学においても、助教の公募の競争率は低いです)。公的資金の投資は、若手や年配教員よりも、若手から中堅への投資が必須だと感じています。現在、国公立大学の定年は引き上げられており、若手教員のポストはほとんどが任期制であって、特に35歳から45歳の教員は、ポスト1万人計画もあって、高い競争にさらされており、成果を十分に出していても、ろくなポストがない状態であり、何らかの対策を打てる必要があるように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 最近、研究以外のことに時間を取られています。組織などの工夫により、時間の確保が必要ではと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 本来は(書類上)は独立した研究をできる立場にあるのだが、研究グループの枠組みの中で(上から)強い拘束があり、自由に個人の研究ができないことがあるように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 定年により開いたポストが埋められないままになっており、教育研究が十分に行えない状況になりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 科学技術基本計画において長らく流動化推進が掲げられている。漸減する長期雇用の財源のため、よりよい待遇の提示による流動化は行われず、もっぱら新規雇用を任期付きにすることで流動化が行われている。この施策は全体利益のために行われるものであるが、そのコストは任期付き雇用者が支払っている。これは不健全な状態であり、彼らの負担とリスクの軽減が不可欠である。この状況を踏まえ、大学・研究機関が行っている任期付き雇用者に対する認識と支援体制について実態調査を是非とも行って頂きたい。特に:(1)度重なる居住地移動,家族との別離を強いられる彼らのライフプラン・ライフイベントをどのように想定しているのか、(2)失業のリスクに見合う給与待遇を与えているのか?与えることはできるのか?(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 大学の予算は毎年1%削減されているので、毎年2,3人分の人件費は削減されているので、安定した人材確保は望めない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 若手の人材を雇用できる形態にない。先を保証できないので、登用もしにくい。そもそも採用されている人材ですら研究助成金の処理、無駄に長い会議などに時間を取られすぎている。専門的能力を活かす時間を最大化する仕組みが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 480 自分が所属する学部には女性教員は自分1人のため、問1-09,10,11の「多様な」や「より多く」という言葉が適しておらず、答えようがなかった。理工系は他の分野に比べて、そもそも女性の割合が低いことは承知している。所属学部の環境や人事システムが不十分だという理由で女性研究者が少なくなっているとは思わない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 481 ものづくりやハードウェアを使用した研究といった基礎研究を実施する環境は、予算的にも人的にも厳しい状況にあると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 482 人事について、大学上層部と教授陣との間に合意が得られておらず、混乱しているように思える。そのため、不明確で、二転三転する指示に、准教授以下の教員や若手が振り回されている感がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 483 一般的に、就職した後の待遇(給与や職の任期の有無等)に関して、博士後期課程まで進学し学位を取り大学・公的研究機関に就職した場合と、修士課程を卒業して一般企業に就職した場合を比較すると、後者のほうが安定している傾向にある。そのため、優秀な人材の確保という面からみると、現状はまだ問題があるように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 484 所属機関では、各教員の得意とする評価軸での、業績評価を行っており、その給与(ボーナス)への反映がなされるなど、刺激的でかつ、面白く、研究・教育活動ができる環境だと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 485 実用化研究は人事評価しないとされていて困っている。JSTのプロジェクトを行っているので実用化は必須なのだが、実用化を進めた結果、2つの製品化を行うものの、人事評価はされず大変困っている。女性の登用はよいが、それにより、男子学生や男性教員がポストを奪われてしまっている。実力競争でなく、女性限定のポストが増えてしまい、応募すらできない状況である。博士課程の男子学生はこのことで、アカデミックポストを諦めようとしている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 486 理系研究者が不安定な身分というイメージが世間に定着しつつあり、子供の理科離れを加速させている。不安定な生活基盤の現在の若手研究者を見て、子供たちは研究者を志すであろうか?もし、放逐前提で若手研究者の雇用を行う大学・研究機関があれば、問題と思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 487 若手研究者に対して研究環境を整えるための準備があるが、資金面で充実はしていない。人手が足りない分、教育の effort が高くなり、研究 effort への影響が出やすい。成果主義が若手にだけかかっているにもかかわらず、給与体系など配慮が足りない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 488 長期的な視点に立って若手研究者を育成しようというシステムが存在しない。現状だと、教年間の任期を更新するために、1年程度の短期的な研究プロジェクトで結果を出さざるを得ないので、疲弊している若手も多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 489 博士前期課程修了者で優秀な学生は博士後期課程を目指さず、就職が決まらなかった学生が仕方なく行くような状況がある。優秀な学生を後期課程へ進学させるプログラムが必要と考えられる。また、女性教員については、あまりに拙速に女性のフォローアップを進めるために、男性教員との差別(逆差別)が生じているような気がする。性別ではなく、教育・研究業績で評価されるべき。特に本学においては、助教から准教授に昇進する可能性は極めて低く、公募制にしている。人事権を強硬に働かせ、自分の研究に使える外部人材を登用することがあった。公募制とは名ばかりで結局このような人事権を持ちたい教員にとって使いやすいツールになっているだけである。これでは、人材は育たない。かといって、学部・学科単位ではなく、大学単位の選考・採用にしても同じようなことは十分起こりえると考えられるので、非常に難しい問題だ。本学では助教の年齢が高すぎる現状があり、助教は助教として一生を使い切らせる風土がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 490 個人的な意見になるが、意欲のある若手研究者は多いと思われる。しかし、運営交付金の削減に伴う教員数減により個々の業務が多様化多忙化していることから、満足な研究時間を確保できない状況がある。これにより実質的な研究人材の不足が生じつつあるように感じる。また、新たな研究人材になりえる大学院生は、大学のそのような現状を普段から見ているため、博士後期への進学よりも企業への就職を選択するケースが見られる。つまり、将来的に研究人材が今以上に不足することが予想される。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 491 任期付きの助教でも、研究以外の雑務に時間を大きく取られる。次のポストへ申請する場合、上のような経験の多寡は特に考慮されないように感じる。仕事の分量に対して、研究や教育に割くことができる時間は少ないため、裁量労働制という制度のもとで、深夜までの残業や土日休日返上が当然のこととおこなわれている。有給取得率や代休取得率は低いと思われる。平日に学生が来ているけど、教員が有給や代休で休みます、というのはやりづらい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 492 財源不足により若手の新規採用が少なくなり、教員全体が高齢化しつつある。最新の研究テーマ、実験装置等を熟知している若い教員が少ないため、研究内容が「時代おくれ」になっている研究室が散見される。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 493 現在所属している機関ではなく任期付きのため他の大学・公的研究機関での公募を見ることが多いが、給与が明確でないことが多い。ため見込の年収で進退を決める必要があるため、家庭を持つために研究職を離れる人が少なくありません。公募時には賃金に関する明確な情報提示が必要かと思います。また大学によって異なるのは当然かと思いますが、任期付き職員の再雇用のための審査を任期が切れる半年前には行っていただけると大変有り難いです。人によっては再雇用のためのポイントが水準を満たさないことを直前で知り更新ができないなどのケースがあります。半年前であれば必須項目への対処や他の公募等に応募することが可能になります。もちろん職員自身が意識を持って取り組むことで防げることが多いのですが、基準が曖昧な場合や全体会議に間に合わないなどの不手際のために職を失うケースを防ぐことができれば、テニュアトラック前の任期付き職員は研究に集中できる環境になるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 494 積極的に働きかければ、それなりに組織は若手研究者のために、研究環境を整備してくれるかと思いますが、何も言わなければ、研究スペース等の確保は、議論されない。強力な傘下に入っていない若手は、肩身が狭いのが現状だと思う。ただ、その中でも隙間を見つけて、研究を続けて、成果を上げていくくらいの力が必要だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 495 博士後期課程へ進学する学生の絶対数が減っている様に感じています。学位取得後のポスト、さらにその先の安定したポストが不十分であることが原因の一つではないでしょうか。また、女性研究者の数が現状で十分であるとは思いませんが、優秀でなくても、女性であることを理由にポストを得ているケースが散見されます。男女平等に優秀な研究者が正当に評価されることを願います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 496 女性教員の採用は、まだまだ敬遠されているのが実情だと思う。また、女性教員のライフイベントやサバティカルで学内業務からはなれることができないような状況となっており、妊娠や留学に踏み切れない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 497 外国人の受け入れをサポートする仕組みがなく、受け入れが負担として受け止められる。サポートする事務職員など雇用にも補助が必要である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 498 大学の研究人材は、若手に限らず数の面で業務量に対して圧倒的に不足している。様々な要請に応えるために新たな試みを実行することは良いことであるし必要だが、そのために古い事業をスクラップできていないことが業務・人材のアンバランスの根源的な問題ではないかと思う。このような状況を横目で見ながら博士課程で研究を行う院生が、自分の将来の職業(とくに大学)に夢を描けるか甚だ疑問である。このことは、優秀な若手人材が研究以外の道を選択する大きな要因の一つになっているように思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 499 教員が研究以外の業務に追われ、大学教員が学生には魅力ある職業には見えないと思う。女性教員は数が依然として少ないが、これは過去、女性を採用しなかった結果であり、現在退職の近い男性教授陣が退職しない限りは大きくは改善しないと思われる(新規雇用で増やすのは限界がある)。なお、現在同じ能力であると判断されると女性を優先的に採用する動きがあるが、これはこれで男性差別のようにも感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 500 博士後期課程の大学院生は年齢的にも、社会的にもご両親から独立しているので、本学では高い学費を払いながら国際レベルの研究(国際誌)をやり遂げるには非常に難しい。アメリカ、ドイツ、中国では博士後期課程の院生は給料、あるいは全額奨学金をもらいながら研究を続けているに対して、日本はこの辺のサポートが全然足りない。このままだと人材が海外へ流れてしまい、将来国際的競争で負けるに違いない。また優秀な人材を日本の大学や研究機関へ呼ぶことが難しい。特に地方の私立大学はもっと厳しい!!!(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 501 官庁や企業において、実力(研究実績とそこから判断できる専門業務の遂行能力)にもとづいた中途採用がもっと進めば、大学・公的研究機関・企業間の人材流動も進むと思う。博士号取得者の就職への道ももっと広がると思います。大学教員への就職は基本公募で実力主義(中途採用)ですが、企業は新卒一括採用、官庁も年齢制限のある公務員試験による採用という年功序列をベースにした雇用と給与体系がいぜん主流です。実力・即戦力性重視の中途採用が増えれば、博士取得者もそちらへの就職を意識した行動をもっととるでしょう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 502 任期制の導入により、研究・教育以外の業務に対する評価とのバランスが難しくなっている。研究評価があるにもかかわらず、組織内の委員など他業務が多く課せられ、若手研究員にとっては研究に費やす時間が削られていると感じられ、それを見ている院生に将来像を描かせることは難しいのではないかと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 503 所属する大学の固有の事情だが、無意味な規制が多く、教員の教育研究のための時間が十分に確保されていない。異常な状態である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 504 予算削減で人事が凍結されている。仮に採用できても即戦力の人材を要求するため、業績の上がった年齢の上の研究者を採用するため、若手の採用枠が地方では極めて少ない。30歳代がほとんどいない状況である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 505 ポストや人事のためのポイントが恒常的に不足しており、アカデミアのポストを目指している若手研究者が安心して研究に打ち込める状況になっていない。また、大学側としても若手教員にも教育や地域貢献の負担をかけざるを得ない状況である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 506 退職教員の補充が行われず、かつ非常勤教員の雇用も削減されているため、講義、雑務の負担が急激に上昇していると考えます。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 507 まず、本学のように地方大学の具体的特徴・問題を見て欲しい。優秀な学生が集まりにくく、大学院生が少ないため研究室の活性が高くなりにくい。今現在、外国人研究員、学振研究員、大学院生を「擁することのできている研究室」であっても、ひとしく落ちこぼれ学生の面倒を見るために(むしろこういう研究室の教員のほうが手厚く面倒を見る)、研究以外のことばかりに時間をとられてしまう。研究室運営の実績を反映させ、選択と集中により研究中心研究室(優秀な人材を伸ばせる環境を維持)、落ちこぼれ専門(レメディアル教育)研究室と役割分担をしっかりとつくり、大学としての全体のバランス・競争力を維持していく必要があると、特に地方大学においてはこういった政策が本気で必要であると考えている。今の仕組みであれば何でも二極化が加速し、必然的に地方大学と都市部有名大学との差が広がってゆく一方であり、地方大学の優秀な研究室も、大学とともに下へと引きずられてしまう(持続的発展性がない)。地方大学の中でも分野をけん引する優秀な研究室があり、「地方重点研究室」として認定してポストク等件費の支援をしてあげるということを国が率先して行ってくれるような新しい政策が必要である。そういった判断を各大学に任せれば、おそらく内部的な遠慮等もあつてなかなか研究室の差別化・選抜ができない。こういう政策こそ国がトップダウン式にリーダーシップを発揮して取り組んでもらいたい。地方大学発、国際レベルの研究を推進でき、あるいは国際大会を誘致することにもなり、地方の活性化をも促進できるはずである!(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 508 パーマネントポジションについた女性研究者に対する処遇の改善は進んでいるように感じるが、博士課程在籍中やポストクである女性研究者がその恩恵を得ているとは言えない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 509 若手教員が少ないために、研究・教育以外の業務(雑用)負担が大きくなっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1510 全ての人間が研究者を目指すことは現実的ではないが、研究者として能力を発揮できる素質を持った人が将来に不安を持たずに希望を持って博士課程への進学が目指せる環境が必要。能力があっても、博士課程進学を諦めて企業に就職する人もいる。そのためにも、学位取得後、ある程度安心して働ける環境の整備（大学ポストや企業での博士号取得者のためのポストの充実）する必要がある。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1511 女性や若手の研究者の任用に取り組む例や取り組みを促す通知が、5年前と比較し明らかに多くなったと実感している。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1512 国際的な研究教育環境を日本の大学に導入する方法として、大学が外国人ポスドクを雇用する予算をつけたらどうでしょうか？もちろん、テニュアトラック的な制度にして必要であれば任期なしで雇用することも念頭に置いて。最近、文科省が進める国際交流は、研究者に丸投げするだけでなく、大学にそのような予算をつけて運営するのも大事ではないでしょうか？女性の採用はもちろん大事なことだと思いますが、最近、行き過ぎの面も見えます。同等の能力なら女性をとる、あるいは女性限定とか、これこそ差別ではありませんか？女性研究者が入っていないと申請できない研究費というのも先日知ってびっくりです。そのようなサポートで庇護されると、本当に能力のある女性研究者に失礼な気がします。男女差別のない研究者の環境と作るというのは、もっと社会全体の構造を変えないと無理だと思います。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1513 大学教員の人員が削減され、特に助教ポストが全国的に少なくなっていることに危機感を感じます。過去に、研究者としてのポテンシャルを有する優秀な学生が存在するにもかかわらず、自立した研究者としての将来設計が立たずに研究者の道を断念したケースを良く見てきました。このままでは優秀な若手研究者が育成されず、日本の科学研究は退化するリスクが極めて高いと感じます。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性）
- 1514 最近、女性限定の大学教員公募をよく見かける。しかし、博士課程に進学する女性が少ないのにその後のポストの競争が女性優遇となるのは不公平ではないかと感じる。業績や能力が同等なら女性優遇はまだわかるが、公募時点で男性を排除するのはいかがなものか（男女雇用機会均等法に抵触しないのか？）。能力が劣っても女性教員を増やしたいのか、真に優秀な人材を教員として残したいのか、再検討すべきなのではと思います。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性）
- 1515 人材育成には、相応の時間が必要です。しかし、制度変更が頻繁すぎる、と考えます。霞が関の人事異動のサイクルである2年間や、国会議員の任期の4年程度で、変更があるように思います。ある国の機関では、就職をしようとした時に以下のように言われました。「4年の時、(人事担当者曰く)『修士号が必要』。修士修了時、(人事担当者曰く)『博士号が必要』。博士修了時、(人事担当者曰く)『専門が合致する博士号取得者(残念ながら完全には合致せず)か、4年を希望。』」。10年程度の長期計画に基づいて人材育成を実施していただきたいです。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性）
- 1516 ○○大学ではこれまでテニュアトラックによって若手研究者を確保する努力をしていることは良い点であると考えられる。しかし、大学から給付される資金は減額の一途であり、実習等の教育に使用することも考えると、今後ますます外部資金がないと十分な研究費用が確保できないことになる。かといって運営費確保のために今後人事凍結が進むと新たな人材確保が困難になることが懸念される。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、女性）
- 1517 教育義務が多く、研究のための十分な時間がとれない（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1518 研究に対する多角的評価が不十分である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1519 地方大学の医学部では、専門医制度があるためと思われるが、臨床医はそちらの道を選ぶ場合がほとんどである。優れた人材がいるのに、それで研究をしないのはもったいないと思う。臨床医の確保は、地方大学の医学部および附属病院では死活問題になる。医学部生の時から、一本釣りのような感じで、基礎研究への興味を持たせている状況である。そのため、大学レベルではなく、国家的に対策を練らないと、科学の衰退を招く可能性がある。再任ができるのであれば、「任期付き」（少なくとも5年程度は必要で、3年では短すぎる）でも十分である。ただし、その評価をしっかりとおこなえるシステム作りが必須である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1520 薬学教育は6年制となり、私学薬学部では薬剤師国家試験合格率の上昇が最大の課題となっている。また、偏差値の低い薬学部では、教員は学生の教育および多くの委員会活動に時間を費やされ、教員が研究に費やす時間が減少している。さらに、学部学生は、4年次の薬学共用試験対策勉強、5年次の実務実習、6年次の国家試験対策勉強に重きを置き、十分に卒業研究などの研究に時間を費やせない。教員、学生などの研究人材の研究環境は厳しい。一方、研究補助員を雇うには多くの研究費が必要となるが、研究業績がなければ、研究費は確保できないのが現状である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1521 歯学部という特殊性もあると思うが、将来の基礎系講座への希望者が年々減少していることから、人材育成の取り組みについて、根本的に考える時期であると思われる。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1522 薬学基礎領域において、今後薬剤師の資格を有しながら博士号を持つ教員が不足するのではないかと懸念します。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1523 臨床があまりに忙しすぎる。大学の給与が民間および公的病院よりも低すぎ、生活のためバイトに行くので、ますます時間が無くなっている。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1524 医学部では、臨床もあるため研究を遂行するためには、休みを削る必要がでてくる。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1525 研究・教育が大学教員の活動の両輪であるはずなのに、教育への負担が大きくなりすぎて、研究への時間的・人的余力が非常に乏しくなっている。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1526 地方国立大では大学院生数が少なく、若手研究者がマネジメントのトレーニングをする機会が少ないと感じています。研究や人材の多様性を考えても、大都市圏以外の大学院に進む学生へのインセンティブが必要ではないでしょうか。（大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性）

527 予算がひっ迫しており,あまり研究にお金を費やせない状態かと思ひます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

528 現状の研究者に対する評価や研究環境があまりにも偏りや締め付け(評価の偏り,研究費配分の偏り,実験計画を策定するとき煩雑で時間を有する許可申請,それらに伴う講習会の増加など)が増大するばかりで,研究の環境が圧迫されている。私の周囲で博士課程への進学を考えている学生には,ポストでは就職先も一気になくなるので修士でやめて就職する事をすすめている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

529 業績・人物ともにこれからその大学・研究機関に貢献してくれると考えられる人にはデニユアトラックを提案しても良いと思ひます。また,本当に有能な研究者でまだ研究や教育業務を望む人には,定年を迎えた後に同じ大学内で教授職以外でポストを用意しても良いと思ひます。研究に向く人・教育に向く人・大学の運営に向く人は重ならないというより,違う能力をもった人間だと感じています。海外のように例えば「研究のエフォートが中心の教員」「教育のエフォートが中心の教員」「(医学部医学科であれば)診療と医学生教育がエフォートの中心となる教員」を分けたポストで採用しても良いように思ひます。実際に一部の私立大学医学部にはそういった雇われ方をされている教授がかなりおられるようです。教員確保の予算を割いて,能力により違う雇われ方をすることで日本の研究の国際競争力が増すように思ひます。日本の大学にはそこまで経済的余裕がないのが現状だろうと思ひますが,このまま研究・教育・マネジメントと何でもこなす研究者個人個人の頑張りに頼っていることは日本の研究全体のためにも,その頑張っている研究者の健康と人生のためにも良い事にならないと思ひます。また一方,そうして予算を掛けて教員を能力別に分けて採用するならば,本当にその能力に長けた人を大学側が採用する努力をしないと,現状のようにそうした頑張ってしまう研究者に仕事の負担が偏り,適所に配置されず能力を発揮できていない研究者が大学と研究室に十分貢献しないことになってしまうと思ひます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

530 研究に対する評価が適切に行われていない印象を受ける。特に臨床と研究を行っていることに対してはなんの考慮もされていないと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

531 学振研究員の受け入れを増やしたい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

532 ①定年の引き上げと②運営費交付金の削減により,人事が停滞し,若手研究者の任期無しポストが不足するのは必然です。運営費交付金の削減の対応策として,人事の凍結などを行う大学が多くあり,研究者の世代交代が上手く運ばなくなっているのが現状です。場当たりの特任教員を増やしても問題の先送りにしかならず,5年10年先を見越した人事戦略をとることが重要と考えます。例えば,5年後に3人の退職者が見込まれている場合,5年後にその人事枠を引き継ぐという条件で2人分の人件費を5年間文科省が支援し,もう1人分の人事枠は凍結するというような学術政策を数年間とれば,比較的痛みが少なく世代交代と人員削減が図れるかもしれません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

533 特に国立大学で人材の削減が行われているようである。このまま教員の削減が続くことになれば,大学において高度な教育を提供することが困難になる。それは将来の日本にとって大きな問題となるであろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

534 本当に優秀な人材は,せいぜい修士までしか進学しないし,現在の状況で,博士課程への進学は奨励しづらい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

535 薬学部が6年制になったせいもあるだろうが,大学院へ進む学生はほとんどいない。研究は楽しいと思ひても,6年の後のさらに4年間はハードルが高い。それに,優秀な学生は国公立大学の大学院へ流れる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

536 私立大学では,経済的に教育用的人材を確保するのが精一杯であり(それすらも近年は削減されている),研究用的人材を確保することは不可能である。本邦における研究の多様性を維持するためには,国立大学だけでなく私立大学を含めた多様な組織における研究を維持する必要がある。私立大学向けの競争的研究資金は存在するが,研究用材を確保できる規模ではない。私立大学でも研究用材を十分確保できる様な,競争的研究資金の導入が必要である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

537 研究活動はもっぱら外部資金に依存しています。医学部では臨床研修制度の変更に伴って特に基礎医学系講座の大学院に進学する者はほとんどいなくなりました。臨床系講座は寄付金等があるのでまだマシですが,将来の医学研究(特に基礎系)を担う人材の育成はほぼできていない状況と言わざるを得ません。医師免許を有する基礎研究者は絶滅危惧種です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

538 小・中・高等学校,大学事務,官公庁等において博士号必須のポストを創出して,中堅・シニア研究者を含めた「全て」の博士号取得者の流動性をまず高めることが必要ではないかと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

539 大学では雑業務も多く,研究費獲得などの使命もあり,心理的ストレスも多い。そのうえ給料も安いので,あまり人材が集まらないのが現状かと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

540 自身の所属機関では,論文業績が十分に評価されず,教育業績に重点が置かれています。実際には,所属研究室が担当する教育課程によって,担当する授業数は決まってくるので,これで評価されるのは不当だと感じています。アカデミアの標準的な業績評価法があればよいと思うのですが(あるのでしょうか?)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

541 私立大学で,また国家試験のある学部であるため,研究よりも教育に力を入れなければ,国試合格者の低下,入学希望者の学力低下といった悪循環に陥り,定員割れ,教員削減,給与削減となります。私立大は,国公立大学よりも学力の高い学生が集まりにくいので,問題意識の高い教授の講座では,教育に関する業務が多いように感じます。今後,医療の需要が減るわけではないので,私立大出身の医療者のレベルの維持も,大切であると思ひます。かといって,その講座の教員が研究に関心がない訳ではありません。ジレンマを感じております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 542 本学部は医師を養成する学部ですので、研究者を目指すことは少なく、研究に対する比重も小さいと感じています。博士後期課程修了後はほとんどが医師として活躍の場がありますので、アカデミックな研究職に就くことは少ないです。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 543 博士号取得者のほとんどが外部資金で雇用される任期付ポジションで仕事をするようになり、非常に短期間で成果を上げることが求められる。その中で短期間で目覚ましい成果を上げた限られた一部の者のみ予算やポジションの獲得において著しく優位な状況になる。以前に比べこのような能力のある若手が独立ポジションを獲得できるようになってきたのは望ましいことだが、その一方通常の成果が出るまでに5年以上かかるような息の長い研究に若手が取り組みなくなっている。プロジェクトが任期途中で発表できずに終わってしまった場合、社会的には成果は0と同じである。大局的な観点からするとまとまった成果までたどり着けない無駄な研究が多数生まれていると感じられる。博士号取得者のポジション獲得状況が厳しいことが知れ渡る一方、学部修士卒の就職状況が好況なこともあり、博士課程進学者はここ数年減少し続けている。研究分野や領域で高いアクティビティを保つためには相応の研究者数が必要であり、日本では今後こうしたアカデミックなコミュニティーが維持できるのか気がかりである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 544 年齢構成が非常に歪であると感じている。教授の定年が遅く、また、定年後も嘱託としているため、ポストが空かず、准教授の年齢が40代から50代後半という状態であり、上が詰まっているため、内部からの昇級が難しくなっている。その一方で、外から教授として赴任してきた先生方の年齢層は若い印象を受ける。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 545 任期制を増加させる流れが、優秀な若手研究者の安定雇用に悪影響を及ぼしている。早いうちから責任を持ち、研究だけでなく教育や研究室・研究プロジェクトマネジメントの能力を身につけるためには、任期無し採用の増枠が必要であると考え。 (大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 546 学長ガバナンスという制度のもとにおいて、学長の意向に従うものが学部長、学部教員へと人選されるため、実質の学部教育に必要な適材である人材が不足している状況が強化される傾向にある。独裁状況は強固になりつつあり、改善の希望は持てない。学長は、教育に力を入れよと発言はされるが、業績評価は論文のためのため、多くの教員が教育をなおざりにせざるを得ない。もしくは、昇格を諦めて信念を貫くしか道がない状況がある。本学は医学部が強く、学長も医学部であるため文系学部の人材の発展が危惧される。研究人材は偏って配分される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 547 研究を遂行できる能力を持った人を活かすような組織での活用がうまくなされていない。また研究に取り組む姿勢を評価する後ろ盾もない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 548 上司(講師)が博士論文を書くために病欠にしていたりと本当に許せません。上位の上司は私の想いも理解されていると思いますが、表面上は容認されている形になってしまっており、講師が自由にやっている感じです。また、講師は研究をやるために病欠や家族の介護を理由にし、教育をおろそかにしている様子です。研究機関であるものの、教育機関であることも理解してほしいです。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 549 外部資金等における助成金の獲得を増やし、幅広くかつ専門的な分野での研究が行われるようなシステム作りの構築が必要である。また、卒業後の優秀な人材の活用方法としてCOI等の新しい分野でのイノベーションへの人材登用を積極的に行うべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 550 研究費の配分が一極集中型に偏らないように、小規模の研究課題への配分を増やし、選択肢の幅を広げるべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 551 研究者の流動化を図るために、任期付き、業績評価、年俸制等が推奨されているが、それにより研究者の身分が不安定である印象が与えられ、博士課程への進学意欲が低下しているように見受けられる。結果として、研究者を目指す望ましい能力を持つ若手人材の博士課程への志望が減少しているのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 552 増加したポストが定着できる職場が決定的に不足している。それを知っている学生が博士課程への進学を躊躇するようになっており、将来の学術を支える基盤が崩れ掛かっている。さらに危機的なのは、国として対応を考えるべき問題であるという意識が共有されていないことである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 553 博士取得後の若手研究者の処遇(ポストや研究テーマ選定等)に大きな問題を抱えていると思う。経費の削減等の理由により、本当に優秀な人材を確保することが難しくなり、また研究テーマの選定もすぐに認められるようなものを選ぶ傾向が強くなっている。一方人員削減のあおりは最終的には若手研究者に波及する事になり、本当に興味あるテーマを種々の困難な要素を排除して見出し実施していく若手研究者は、ほんの少数しかいなくなったと言ってよいのではないか。訓練期間、成長期間としてのポストは必要だが、不安定な生活を長期間若手研究者に強いる現状はよくないと思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 554 研究に専念すべき若手人材に十分な時間を与えるように心がけているが、近年、研究以外の仕事にかかる時間が増えていることが心配。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 555 財政面の制約が大きいため、理想的な研究人材の育成を行うことに限界がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 556 現在所属する研究機関は、大型施設を抱え、大学を中心とする施設利用、共同利用が行われており、基本的にはスタッフに任期は付いていない。しかし、そのスタッフだけでは施設運営、研究業務が成り立たない現状で、若手の任期付き研究者を採用せざるを得ない状況が続いている。現状では任期のないポスト数が限られているため、実績を積んだ任期付き若手研究者の大半が、パーマナントポストに就くことが大変困難になっている。アメリカのように就職数年後に、本人の能力に応じて任期を付かないポストに移行できるように組織として取り組む必要があるが、そのためには、現職員に任期を付ける必要がある。その際、同じ職位でも、職務内容が、研究者から技術者的なものまで幅広いいため、評価基準の設定が難しく、組織としての取組は十分出来ていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 557 海外からの招聘などを考えると、制度的・給与面での制約が多く、抜本的な改革が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 558 外国人の雇用のために、承継ポストではなく、特定の職務に応じて任期をつけて、欧米並みの給与で雇用するシステムが必要。大学とのクロスアポイントを行おうとすると、それぞれの教授会での人事選考が必要になり、フレキシビリティがない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 559 他の研究機関の状況は把握しかねますが、私の所属する機関では、研究人材の採用の仕方や配置に、あまり戦略があるようには見えません、短期的なニーズのみを見るのではなく、長期的な戦略に基づく人員計画が必要だと感じます。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 560 無期転換ルールによって、技術支援員などの非常勤職員を5年以上雇用できず、研究に大きな支障となっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 561 人材供給源である大学と大学院において、博士課程進学希望者が少ない現状が、数年後に大きな問題となると思われる。またそれが大学における学生の囲い込みにつながっている点も問題である。大学・公的研究機関における安定的な承継ポストの削減がその大きな原因の一つであると考え、最近では改善の傾向もあるが、企業等が博士学位取得者の採用をさらに増加させることも、裾野を広げることで全体の水準を押し上げることにつながり、重要と考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 562 人件費を毎年削減されているため、新規採用がとても困難な状況になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 563 運営費交付金の減少や定年の延長(=ポスト減少)により、研究職が若手に魅力のないものになっており、危機的状況である。また、このままでは教授世代も海外などの転出が加速する恐れがある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 564 ・当方の所属組織では多くの外国人大学院生を受け入れており、多くの大学院生が学位を取得している。当方の所属組織で学位を取得した学生の大半は他国または自国で研究者になるだけではなく、彼らが指導している学生が大学院生として当方の所属組織に所属し、学位を取得するといった持続型の国際交流につながっている。一方で、国内の大学の大半は講義などのカリキュラムが英語対応していないため、外国人大学院生の受入れ(入学)ができない状況であり、国際交流につながらないといった問題がある。国内大学(私学を含めて)のカリキュラムの英語対応は喫緊の課題と考える。・当方の所属組織では任期付き教員に対しても育休制度などのサポートは充実しているが、国内の一部大学では任期付き教員は単年度の契約更新であるため、育休取得が事実上不可能であるため、結婚や出産をためらうケースが存在する。国内の全ての大学において、このような理不尽な制度設計がないように、中央からの積極的な働きかけが必要と考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 565 産学連携、世界トップレベルの研究成果、全てを行うことはできない。分野によって研究スタイルが異なるため、統一的な方針はない。産学連携を目指すのなら企業の予算を研究機関に入れるべきだし、世界トップレベルの研究を目指すのなら研究者の自由を増やすべきだ。情報・工学系では若手のPDへの予算は、研究内容の自由度がない短期のものしかない。それでうまくまわる分野もあるが、そうではない分野もある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 566 研究者になろうという人材はまだいるのであるが、最終的に研究室を主催できるような地位につける人は少ない。そのため、研究者を諦める人は多い。全ての人が研究室を主催できるような地位を望んでいるわけではない。生涯に渡って安定に研究できるような地位を望んでいるだけの人も多い。そのような人材を確保し、その研究能力を生かすような制度がない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 567 若手研究者に比較的自由を与えている代わりに、方向性を見失い、若くしてやる気を失ってしまう若手研究者が非常に多い。次の二点が原因と思われる。(1)若手人材に対するシニア研究者のマネジメントができておらず、研究の議論の相手も少なく、方向性を見失ってしまう。(2)優秀な若手人材の不足により、若手研究者間での競争が少なく、意欲が沸かない。特に後者は若手研究者の人数不足であるが、その実態は、採用ポストが少ないことよりも、そもそも研究者を志す博士課程学生が少なく、競争が鈍化していることが問題である。私自身、若手の枠に入るが、全く張り合いのない研究人生を送っており、日々憂鬱である。また、核融合分野のような大規模プロジェクトの研究分野では、目的達成のために非常に多くの研究課題があるために、若手研究者の各々が異なる研究技術開発を担当しているため、直接的なライバル関係が少なく、競争が鈍化する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 私の米国研究機関の客員研究をつとめているので頻繁に米国の研究機関を訪れるが、中国やインド出身の若手研究者の質が年々向上していることを肌で感じる。反面、日本からの留学生の「数」の減少を痛感するだけでなく、「質」の面でも、日本はもはやアジアナンバーワンといえないという危機感を強く感じている。日本は内向きの高等教育を抜本的に改革する必要が有る。教員採用における女性優遇(たとえば女性枠限定公募)の制度には反対である。科学の世界は性別・人種関係なく、研究者としての資質と実力で判断すべきである。一方、ライフステージに応じたはたらきやすさ向上の工夫は積極的に推進すべきである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 基盤財源の不足(運営費交付金削減等)に起因すると思われる人員不足を強く感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 業績や貢献で大きな差がついていても、処遇には殆ど差がない。特に組織運営について、やってくれる人に偏っているが、そのインセンティブはない。本来、研究や教育で貢献すべき(出来る)人が他の業務に大きく時間を取られる状況になってしまっている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 人件費削減でどんどん研究者の数が減って来ている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 572 ・博士課程へ進む学生の減少に伴う若手研究者の不足・上記問題の深刻さを上層部は理解していない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

573 業績評価の基準が不透明、不明確。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

574 若手研究者のほとんどが任期付きポジションであるため,長期的なテーマに取り組みづらいことが問題だと感じます。女性研究者の確保のための施策として,技術専門員など育児休暇中などをサポートする人的配置の検討がより進むと良いと思います。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

575 学生は,若手研究者(ポスト・助教)が業績を上げてもポスト探し(大学・民間含めて)に苦労している状況を見ている。博士後期課程の進学率が低下している原因には,若手研究者の雇用環境の劣悪な状況が伝わっているからである。つまり,若手研究者の職業環境を改善しないかぎり,博士後期課程の進学率は改善できないのではないのでしょうか。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

576 全国的な大学等の person 費およびポスト削減が若手研究者のポスト不足に波及している。このため,優秀な若手研究者の確保が難しい状況になりつつある。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

577 慢性的な人材不足である。研究所には優れた研究環境があるにもかかわらず,優れた学生が集まらないのは少し勿体無いように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

578 若手の自立,女性,外国人研究者の割合を増加させる余裕が現場に無いように思われる。事務や運営,安全管理等のサポートの拡充,特に技術職員の拡充でもない限り,現場は仕事でオーバーフローしており,環境整備に不可欠な上記のような研究者とのコミュニケーションがとれない。スタートアップ資金が充実しても孤独に置かれてしまえば,複雑な事務手続き等に右往左往する時間が長く上手く組織に溶け込んで活躍できない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

579 教員削減により,大学における研究人材は不足している。(大学,社長・学長等クラス,男性)

580 歴史のある大学において,従来型の研究人材の育成がなされている大学が多いように感じる。その結果,ポスト問題が発生していると思われます。遅さ,主体性,国際感覚のなさ,企業で生き抜く能力の欠如した大学院生が多いように感じられます。その結果,博士課程への進学者数の減少にもつながっていると思われます。(大学,社長・学長等クラス,男性)

581 研究の成果ばかりでなく,研究活動そのものが人材育成の機能を有すると考えている。大学院における学生教育においては,基礎的な研究手法や計画,技術などの点で必須となる項目については教育が可能となるが,共同研究など企業等との連携した活動により,基礎的研究の必要性や事業化を目指した取り組みの相互理解も不可欠と思われる。高等教育機関においては,研究の実施支援体制が弱くなっている状況にあり,相互の連携・協働を深めるためには各機関の努力ばかりでなく,国としての支援も必要な状況になっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)

582 若手研究者の比率が低く,特に人文社会系の若手研究者が少ない状況である。(大学,社長・学長等クラス,男性)

583 高度な研究能力を持った人材が不足しているが,運営費校費が年々減少しており,雇用することができない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

584 工学に関して言えば,脱サイロ化・脱たこつぼ化が依然大きな課題といえる。卓越研究員制度によって,産業界側の人材ニーズの顕在化や,若手人材の全国一括選考などがなされたのは,実際にかかわってみて良い方向と実感できた。工科大学における研究環境の点では,研究費の問題はさておき,研究スペースや研究支援人材の確保の点で解決すべき点がいまだ多い。装置・設備の共用化による基盤的な研究環境の整備の徹底,スペースチャージ制の徹底などが急務と思う。既得権にとらわれず,明快な基準をもってグループینگやスクラップアンドビルドできる仕組みの確立が,工科大学では重要であり実行可能と思う。また,間接経費等の活用による研究支援要員(事務補佐,技術保守サポート)の拡充が急務と思う。限定的であるが,勤務先の大学で拡充を進めている。前記の共用化やスペースの適切配分と合わせて,せっかく芽吹いてきた意欲ある若手・中堅教員の動きを側面支援する仕組みとして重要である。さらに,将来の研究者となる学生・大学院生については,各教員の研究室に均等割りに配属させるなど,旧態依然な扱いが根深く残っている。脱サイロ化・脱たこつぼ化を念頭に,意欲ある学生・大学院生を育てる観点での政策誘導が必要と思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

585 私自身の研究分野が文学部に属しますので,文系の研究人材について記します。大学院重点化等の施策により,研究をさほど志さない学生が多数,大学院(M・D)に進学してきます。かつて少数精鋭だった時代とは異なり,大学院が大衆化してしまったため,彼らを研究人材としてトレーニングできない状況にあります。本来,研究人材として育つべき(優秀で熱心な)院生をスポイルしています。大学院を大衆化しない,あるいは研究大学院と教育大学院をはっきり分ける施策を希望します。(大学,社長・学長等クラス,男性)

586 任期付きのポストが増えても,優秀な人材を確保することはできない。将来有望な若手が大学等の(不安定な)ポストに魅力を感じなくなっている。(不安定な身分で競争させるようなシステムでは優れた成果は生み出せない。)(大学,社長・学長等クラス,男性)

587 有期雇用の研究者が多く,研究成果を出すプレッシャーを常に感じている。異分野融合研究などにチャレンジしてほしいが,現実には難しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)

588 特に理系に関して,博士前期課程修了までの就学希望者は女性も含めて非常に多いものの,博士後期課程への進学者,さらにはアカデミックポジションを希望する博士課程修了者の比率は明らかに減少している。博士号取得後の企業への新規就職が10~20年前よりはるかに容易になり,収入・待遇が大学等と比較し,明らかに良好のためと思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

589 多くの大学では,助教,助手ポストが任期制であるため(本学では5年任期で再々任なし),任期満了が近づいてくると他機関への転出を模索し始める傾向が強くなり,能力のある優秀な人材が腰を落ち着けて基礎的な研究に打ち込むことが困難な環境である。また,結果として当該機関から優秀な人材が流出することになり,特に地方の大学においては,人材の流動性の利点より,研究力の低下に繋がるケースが多いのではないかとと思われる。ポストでプロジェクト研究に組み込まれている研究者にとって問題はさらに深刻で,成果を追い求める研究に振り回され,プロジェクトを転々としている間に年齢を重ねる有為な人材を見るとき,社会的損失が極めて大きいのではないかと憂慮する。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 590 博士後期課程への進学が減少しているのが気がかりである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 591 (\*) 若手の人材(ポストクラス)に有期のポジションしか提供できない状況は、好ましくない。「腰を落着けた研究」が少なくなる一方、「すばらしい成果を出せた研究」が教育・共同研究を通じて院生・学生にトランスファーすることも難しくなっている。一方で、澁んだ人材が居続けることを防ぐ面もある。(\*) 私立大学においては、全体の定員が「学納金」によって制約される面が強く、流動性・緊急性のある人事を起こしにくい。有期・無期とは別に、あらたな雇用・所属の形態が必要かもしれない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 592 特に、理工系では、従来に比べ、研究スタッフの不足が見られる。また、大学教員の定数の減少や、博士後期課程への進学者も減少傾向にあり、研究人材の層の厚さにも影響が出てきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 593 若い研究員の多くは2~3年の任期付きであり、生活上の長期展望を持っていない。そのこと自体は、若手研究者が鍛えられることを考えると、科学の発展にとって必ずしも悪いことでは無い。しかしながら、指導者が長期的に大きく発展する研究の展望を持ち、それを若い研究者に伝えることができないと、不安定な生活に耐えられず、精神的に動揺し、選ぶ研究課題は短期間で達成されるものに偏る。さらに不幸なのはその短期間に達成できそうな課題が実は若い研究者には容易に達成できない場合が多いことであり、この点においても研究の見通しに優れた指導者が必要である。すなわち、研究人材の問題は優れた研究指導者の育成の問題である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 594 大学や公的研究機関の研究人材が、企業などの社会との接点をもっと持つべきであり、また交流を行う場を増やすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 595 本学は医学部の特殊性のためか、自由研究や独自学習に費やしうる時間的な余地がすくない。カリキュラムが詰め込まれている。医師になるための専門学校化しているように思える。他大学の状況はあまりわからない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 596 任期付き雇用が多く、研究者自身の長期ビジョンに基づいて研究を行うことは不可能な状態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 597 身分の安定ができず、将来的に大学等で研究者を目指す高度頭脳の確保が困難になってきている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 598 運営費交付金が毎年削減される中、不安定な身分に置かれたり、外部資金を取ってくるのが研究能力であるとの間違った認識が蔓延している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 599 近年は以前より短期間で結果が求められ、本当の意味の基礎研究をめざす人材は育たなくなっている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 600 自ら自動的に研究に取り組む姿勢が強い方と弱い方の二極化が進んでいるように感じる。これは、雇用、研究費、事務雑務の多さ等の研究・教育活動に係る閉塞感に起因しているのではないかと考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 601 国内全般的に、大学院(前期, 後期)の定員が過剰で、研究にそれほど情熱がない学生の比率が上がっている。研究そのものと情熱を高める必要があろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 602 職が少ない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 603 ポストへの経済的援助制度が不備。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 604 学生のモチベーションが、研究する人生を送りたいという感覚にはなっていない。今の大学生について、安全で安心な人生を送りたいという感覚が強くなるように思います。よって、研究する人材がかなり少なくなっていると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 605 若手研究者の比率が増えると良い。その後、民間企業への転出(研究シーズと共に)も考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 606 科研費等の基礎研究資金が不足していること、および、任期制による不安定さによって、若手研究者が腰を据えて基礎研究に取り組める環境が減少している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 607 大学、特に私学においては少子化による学生減の状況に対する対応が急務であり、それぞれの機関の特徴をアピールしながら教育・研究活動を進め研究人材を育成することは極めて厳しい状況にあると感じる。特に当然ではあるが、ガイドラインの改正等によりより公正・的確な研究のための人材育成は当たり前であるが、今さらながら、しっかりやらねばならないという遅れた事態に情けなさを感じる。ノーベル賞を獲得するほどの素晴らしい研究をしている一方で、不正の認識が薄い実態が存在する現状を一刻も早く改善し、有能な研究人材を育成しなければならないと感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 608 かつては大学院生やポストが多く、ポストが不足していたが、少なくとも〇〇〇〇大学においては現在、ポストはあっても良い人材が集まらなくなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 609 研究を活用するための産業界との橋渡しに難があると感じます。実効性の期待できるコーディネータが必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 610 新聞報道にもあるように、任期制のポジションは短期に成果の出る研究しか進められない状況を作り出し、基礎的かつ長期的な研究を枯渇させる方向に向かっている。同様のことは、シニアの教授にも起きていて、大学からの定常的な研究資金が細る中、短期的にアピールの強い研究計画を作って外部資金を獲得せざるを得ない状況がある。これでは、長期的な目でものごとの根幹に迫る研究人材は育たないし、そのような研究も継続できない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 611 大学における博士課程学生などの若手研究者に対する指導は、担当教員の指導力の有無や人間性に大きく左右され、運不運が大きい。組織的な研究人材育成が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 612 研究費で研究人材を雇用するには、大型研究費の獲得が必須であり、法人の雇用枠は限られている現状がある。従って、研究人材の確保は困難な状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 613 長期にわたる研究展開が難しい成果主義である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 614 イノベーションを生み出す人材の不足が叫ばれて久しいが、それに対して具体的対策が取られていることは実感出来ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 615 私立大学の特性として、給与に反映させる業績評価は組合との関係で難しく、十分ではない状況。インセンティブとして報奨制度などを充実させてはいるが、まだ不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 616 常勤研究者のポストが少なすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 617 研究人材は着実に育ってきていますが、欧米諸国、特に米国と比較した場合、博士課程学生への基礎教育のスクーリング(例:破壊靱性に取り組む学生に必須の「破壊力学」全般における知識と実践)がまだ不足しているものと感じています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 618 ボスドク等の就職難と言われている一方で、求人広告に対するレスポンスは悪い。多くの求人募集が期限付きであることが理由か。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 619 研究人材を育成するメカニズム(仕組み)が、多くの大学で構築されていない。とりわけ、研究支援人材(URA等)の育成について、外部機関に育成を依頼するのではなく、自前で育成手法も積極的に構築するべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 620 アクティブラーニングの主役は学生であるはずであるが、教員側のスキルや努力目標に留まっている感が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 621 医学部(だけとはかぎらないかもしれないが)の若手の研究人材の枯渇は深刻な状況にある。まず医学部卒のものは大学院に来て基礎研究を行わない。将来の基礎医学研究者の不足が懸念される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 622 私立大学では、教育にまず注力することとなり、研究人材を雇用し研究開発を推進することは、現在、不十分な状況である。私立大学への公的な研究支援をさらに充実することが望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 623 近年のイノベーションは基礎的研究だけでなく、技術の組み合わせによる新しい価値観の創出という形でなされるものが増えてきた。にもかかわらず、大学の理工学系の分野では未だ論文至上主義となっており、新規性ばかりを求め、中途半端な段階で研究を終えてしまい、多くの研究成果が社会実装されずに消えていっている。また、学位授与の条件や人事の書類審査を突破するために論文数を増やすため重箱の隅をつつく研究も増えている。その結果、論文を通しやすい分野に人材が集中しやすく、真にイノベーションを求める研究者が激減している。社会で役に立つ人材を育てるという視点から、学位及び人事評価基準、強いては大学の評価基準を根本的に見直す必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 624 企業との共同研究に学生を今以上に積極的に関与させていくべきと考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 625 博士課程修了者は多くなったが、博士の学位を持っていることと研究能力があることは別であると感じている。能力のある若手を発掘して育てることが必要。問1-01は学部学生への教育者に問題があるとも言える。問1-02は学生の資質にも大きく依存する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 626 3分野,A:産業と無関係だが未知の分野が多数ある(理学,地球惑星など),B:産業は小さいが、研究が活発に行われている(バイオ,先端医療,ナノテク,有機合成など),C:基幹産業を支える,基礎原理,(逆に)複雑系(工学基礎,化学工学,土木など)に分けてみる。Aには優秀な人材が集まるが、予算やポストのリスクが大きく、キャリアパスの壁は高い。Bにも優秀な人材が集まるが、狭い専門に集中しすぎる感があり、技術を俯瞰する力が弱い。Cに関連する研究室が(論文数評価のため)大学内で力を失っており、重要であるにもかかわらず、優秀な研究者が出にくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 627 理学系の博士課程修了直後の若手研究者が任期の無いポストに就くことが難しい状況がある。多様なキャリアパスを作る必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 628 非医学系分野での研究人材の質の低下を懸念(大学進学時に、理系のトップクラスが医学部に進学する状態。必然的に、非医学系分野で、研究人材の質が低下するのは必然)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 629 現在は研究人材は学生本人の意思によって大学に残った人材の中から選抜せざるを得ない。つまり、必ずしも最良の人材が選抜されているわけではない。民間企業との取り合いになった際に大学や公的研究機関に最良の人材が残ってくれるだけの研究環境(設備や俸給)を用意する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 630 入試改革が議論されているが、入試うんぬんよりも卒業改革をすべきである(テストだけで選抜するため、多様性を無視するなど問題はあがるが、入試自体は概ね比較的うまく行っていると思う)。私自身が米国の大学と大学院で教育を受けてきたため、違いが分かるが、日本の卒業は簡単すぎる。もっと厳しくすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 631 高度専門人材の育成には体系的な指導とともに、実際の研究プロジェクトを通じた体験が必須である。しかしそのために教員が割けるリソースが少なすぎる。学内外の会議などのエフォートを下げることで連動させない限り、改善しないだろう。これはGlobal COEなどの施策は逆効果で、申請書・報告書などで更なるリソースの削減にしかつなげていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 632 他機関(海外)との交流を一層推進する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 633 研究費や生活費の確保が大変で,研究に専念できない部分があるのが問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 634 1日1回のコンタクトアワーもない場合のある学生も多く指導体制が極めて深刻.きっちり指導すれば伸びる人材は多数いるのですが,指導する立場のレベルが低く,指導者数も少ないと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 635 若手に関して任期制の弊害が現れてきている.論文を稼げるような研究課題,研究スタイルに流れて,問題の本質をじっくり捉える,分野境界型の新分野に挑戦する,所属組織の将来について構想するといったことが疎かにされる傾向が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 636 研究を行う人材が不足している.博士課程の進学者の減少,ポストクの確保が難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 637 成果の迅速な公開が求められる分野では,研究プロジェクトの実施には研究に専念できるポストク,博士課程学生などの人材が不可欠である.しかし,経験を積んだ任期付き研究者に相応しいポストが十分でない,あるいは欧米のような若手研究者の流動性が低いため,柔軟に若手研究者を確保,育成することが難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 638 大学の世界しか知らない教員では,企業における研究開発の問題発見や解決のプロセスを教えることには限界がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 639 研究テーマに偏りがある.新しい研究テーマに積極的に取り組まない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 640 大学でのポストを得ることで,研究を行わなくなる傾向が見られる(特に,教授昇任後)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 641 官・学・民の間の人材の相互交流を活発にすべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 642 特に若手研究者にあてる固定ポストが少なく,研究者を育成する為には条件が悪いと考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 643 大学院のレベルが落ちており,真に研究をするのであれば,研究補助員やポストクを雇用する必要がある.地方大学にはポストクは集まりにくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 644 上記問いの問1-02については,もう少し博士課程の学生の自主性が活かされる方向も必要であると共に,博士課程の学生自身にも,そのような気持ちや考えが必要と思う.(修士課程までの教育も見直す必要があるとも感じている。)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 645 優秀な若手研究者の就職先が不足しているため,研究人材が育ちにくい状況だと感じています.その理由の一つに,地方の国立大学において研究業績が著しく少ない教授陣が気楽に在籍していることが問題ではないかと感じます.特に医療系の学部・学科でそのように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 646 私立大学教員は,学部教育に多くの時間を割かなければいけないので,大学院博士後期の学生の指導をする時間があまりないのが現状である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 647 博士課程入学希望者が減少しつつある.アカデミアに任期つきでなく就職できる割合が増えないと,将来計画が描けないからであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 648 若手の研究者に自らの研究を通して,研究の哲学や最終ゴールを明確にした真の意味のメンターが少なくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 649 自ら研究テーマを見つけることなどについての拘束は大きくない.ただ,自らの研究分野に対しての知識レベルは高いが,関連分野やリベラルアーツ分野の知識が乏しく,そのような教育体系になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 650 予算の面から若手研究人材を多数育成することが困難であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 651 URA等を設置して産業界との橋渡しをしているが不十分.もっと企業において経営に携わった人材を入れるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 652 大学院博士後期課程進学者が少ないのは,大学・研究機関に残ってポストを得るまでの不確定要素(長期間の任期付ポストでの労働など)が多すぎることが原因と思われるが,企業への就職に関しても,国の施策として奨励する(ルートを作る)ような方策は可能かどうか検討頂きたい。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 653 現在40歳前後(ポストク1万人計画の頃)の年代は過当競争,それより下の年代は人材不足で,年代によってアンバランスになっているように感じられます.博士課程進学率の低下は研究力低下に直結すると懸念されます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 654 教授が定年退職しても,後任人事が成されずに,ポストが廃止になるケースが多く,新しい人材の育成が難しくなっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 655 日本では,工学の専門教育に特化しすぎており,基礎研究こそまだ国際競争力はあるが,産業界におけるイノベーション人材,ビジネスを牽引する人材としての育成ができる環境にない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 現在の研究人材は、以下の3点において、課題があると感じている。1. 専門特化型偏重。狭い専門分野を深く追求する研究者（専門特化型研究者）がほとんどであるが、複数の専門を統合して、新たなものを生み出す研究者が少なすぎると感じる。ある一定数、そのような人がいないと、専門特化型研究者の優れた研究を、世の中に出すことができず、結果として、専門特化型研究者もいなくなる。2. マネジメント能力の欠如。研究者が、時間とコストと品質のバランスをとるマネジメントの訓練がされておらず、研究の品質のみを追求してしまい、効率性が失われている。効率性がすごく重要というわけではないが、マネジメントスキルがあれば、バランスをみることができる。3. 実社会で役立つ研究の欠如。近年、応用研究側偏重の問題点が指摘されているが、一方で、企業との共同研究が増えないのは、本当に役立つ研究ができていないからであると思われる。これは、企業で働いたことがない、あるいは企業と密な連携をしたことがないため、研究のための研究、論文を書くための研究だけしか経験がないためと思われる。論文実績偏重から、企業との連携もあわせて評価する仕組みの導入等により、論文になる研究と、企業の役立つ研究をバランスさせることが必要である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 656 将来を担う若手の研究人材が不足しているので、大学・公的研究機関へ若手が就職しやすいような環境を整備する必要があると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 657 大学間・分野間の差が大きく一律に議論できないものの、特に理工系においては社会的課題への気づきや研究への動機づけ、十分な研究指導が行われていると感じる。一方、人文・社会系では、学生が自発的に学習する環境を大学が与えることが出来ていると思うが、積極的な動機付けや研究者としてキャリアを開拓するための研究指導が不十分ではないかと感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 658 若手は任期付の人材が増え、研究と教育に加えて事務的な仕事も多いことから、疲弊している。短期間での研究業績の確保が死活問題なので、研究にじっくり取り組んだり、論文に直結しない教育を行うことに利点を見出せていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 659 若手のポストが減少し、疲弊している。任期付きポストをわたりあるく状況であり、採用側も競争的資金による任期雇用しかできない。このような現状を受け、博士号をめざして大学院進学をする優秀な人材が激減している。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 660 女性研究者のキャリア継続に関して支援が不十分である。復帰する際の軌道修正が難しい。ポスドクで国内に残る人の環境が十分ではない。他キャリアから研究者にスイッチングする人への支援がもっと必要。研究者育成に関する知見(博士課程院生への教育方法)が研究的にも薦められ、実践的にも研究室間を越えて共有される必要がある。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 661 大学院にて研究人材を育成しても、その知識を生かして働ける場所が少なく、かつ社会的(一般企業等)に高い評価をされるわけではない。それゆえ、学部生も大学院に進学するインセンティブが生まれない。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 662 最近採用される研究者は任期付が多く、十分腰を据えて研究に打ち込めない状況である。(大学,その他,男性)
- 663 研究人材の質・量ともに低下しているように感じる。(大学,その他,男性)
- 664 学部学生への対応はほとんどできていない。教員の考えがそこまで及んでいない。大学院では、それぞれ努力をしているように感じられる。(大学,その他,男性)
- 665 ・テニュアトラックポストは有効な人材育成システムであるといえる。しかし、期限付きポストでの雇用では人材育成は難しい。・若手研究者のなかには恵まれた環境で大規模研究の下支えのみしか経験していないものが散見される。地方大学ではゼロからイノベーションを引き起こすことができる人材を求めているため、募集に対する応募が少なく、候補に限られる。(大学,その他,女性)
- 666 大学の学問領域設定の保守性のために、新しい分野を担う研究者の絶対数が不足している。現在活躍している研究者も「一代雑種」扱いられていることが多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 667 専門研究に入る前に、幅広い基礎を徹底して学習させる(する)べき。院生への教育が極めて不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 668 科学研究に対する社会の評価が基本的に低いことが根底にあると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 669 大学・研究機関を自由に行き来できるシステムができていないと思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 670 このような人材は不足しており、その理由の1つは社会全体としての研究職の常勤職ポストの少なさと思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 671 予算が十分にあれば、様々な取り組みをしたい。現状では取り組むだけの余裕がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 672 日本人の博士課程学生が減少している。これは、博士修了後の雇用不安が大きい。会社、公務を含めて、博士の採用の抜本的な改革が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 673 ○○○○・○○機構が行う研究開発に必要な専門分野の人材と、大学からの人材供給可能性にミスマッチがある。当機構は、教育機能も持つ(○○○○大学校)ので、研究開発業務を担う人材の育成に努めてまいりたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 674 諸外国に比べ女性研究者の割合が著しく少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 675 雇用形態を変える必要があろう。退職金制度を変え、各組織が、自由に、給料や雇用形態を維持できるようにすべきであろう。現在では、定員制が残っているために、どんな形を導入しても差別感が残る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 676

- 677 人件費の削減等による人員数の減少は、結果として研究人材の多様性を狭くすることにつながり、好ましいとは言えない。早急の改善が必要と思われます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 678 任期制の問題を避けて通れない状況は問題が多いと考えています。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 679 評価が論文(審査付き)のインパクトファクターや数に重きが置かれている。そのことは独創性の軽視や評価の他力本願にリンクしている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 680 社会のニーズに答えて、シーズを掘り起こし基礎研究を実施し、応用研究そして実用化研究に持っていく道筋が十分分かっている人材がおらず、研究人材の枯渇が問題な状況である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 681 研究機関の研究者人事が高齢者中心になって、若手を処遇できない状況。定年前の高齢研究者を「特任」に移して若手のテニュアトラックを戦略的に増やしていくべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 682 特に、女性研究者の活躍のため、ライフステージに応じた多様な働き方と多様な評価の実績を積上げる必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 683 任期制でしか採用できない点が、人材確保の面で制約になっている。また、大学と比べて定年が早いことも問題である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 684 大学での研究についての指導が不十分である。学生が、午後から大学にくるような指導をしているから、研究者の卵としての指導ができない。それは大学の教授が指導しようとしても、ハラスメントなどを恐れて正しい教育ができない状況になっているからであろう。自由に研究することと周りとの協調性が両立できないようでは、将来の日本の科学が暗澹たるものである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 685 少なくとも、基礎科学の分野において、大学院後期課程に進学する院生数の減少は、危機的な状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 686 労働契約法の改正の特例によって、任期は10年となったが、経営不振のため無期転換される研究者は限られており、多くの場合雇止めとならざるを得ない状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 687 ○○○○・○○機構が行う研究開発に必要な専門分野の人材と、大学からの人材供給可能性にミスマッチがある。当機構は、教育機能も持つ(○○○○大学校)ので、将来を見据えて、研究開発業務を担い上げる人材の育成に努めてまいりたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 688 大学の博士課程そのものが人材不足ではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 689 研究者としてスタートした早い段階で多面的な人事評価を実施し(形式には拘らない)、個人の資質(一線の研究者として研究者人生を全うするか、マネージャーとしての資質を備えているか、然るべき時期に支援部門に配置する等)を把握して人材登用に資する体制を構築する必要がある。一方で、人材登用に際し、人事評価者の資質および能力も正確に把握することも重要と思慮する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 690 公的研究機関として果たすべき研究の目標設定が厳密に過ぎ、自由な発想による研究課題の設定がしづらい状況が益々進んでいる。大学との立場の違いがあるとはいえ、もう少し研究者個々に裁量を与えられる柔軟性を認めるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 691 人材獲得に関する制限が多い。分野によるが民間と競合した場合には負けることが多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 692 やむを得ないこととは思ものの、高齢化は問題。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 693 ポスドクが定職につけないということを社会問題ととらえる風潮があるが、そもそも研究者に適さない理学系学生がアカデミズム以外の進路選択を考慮せずに博士課程に進学することが問題。工学系大学院生は企業を含めて就職を検討するのに、進路選択の思考が狭隘な理学系博士の大量育成にこそ問題がある。多くの理論系博士の面接を行ったが、完全に社会性が欠如した人材が多く、このような欠陥研究者を大量育成している大学院に問題あり。研究機関や大学では常に優秀な人材を求めているし、これまで優秀な人材でポストに困っている例を見たことがない。就職できないポストクは大部分本人に責任がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 694 研究人材の流動が少なすぎる。一定雇用期間が過ぎれば、雇用し続けなければならないという不条理の制度を改めるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 695 大学・研究機関において、優秀な若手人材の確保をおこなうために、テニュア制度などキャリアパスの明確化が、よりいっそう必要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 696 若手研究者の数が圧倒的に少ない。大学や研究機関で若手を育成するという視点がなくなったため、採用した新人も以前の研究に固執し、組織に貢献できない場合が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 697 これはおそらく研究分野によって違うと思うが、少なくとも我々が関連する物理学の分野は閉塞感が強いような気がする。そもそも物理学の在り方が問われる時代なのかもしれない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 698 定年が実質65歳になったせいもあり、若手、博士研究員の採用が激減している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 699 人件費削減により十分な人材確保ができていない状況にある。若手研究者は定年制を優先する傾向にあり、優秀な人材を確保するためには任期付とのバランスを考慮しつつ定年制の枠を広げることが重要である。人件費削減については見直しが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 700 予算駆動型の研究が多く、研究テーマの多様性が失われている。例えば、学会に参加すると、皆(教員や学生も含め)、同じ目標に向かって、同じイントロを組み、同じ解析を行っている。本来、科学は自由な発想にもとづくものであるのに、現状は、益々、均一的な価値観をつくりだす方向に進んでいる。このような研究手法は、国際的な科学技術競争力を高めるうえでは有用かもしれないが、一方で、文化となり得る多様な科学研究も促進すべきと思う。特に、学生や若手研究者には、思う存分、純粋科学を追及してほしい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 701 昔に比べ、全体的に平均学力が低下している。ガウス分布の本当のピークに当たる少数を除くと、概ねそういう傾向にあるのではない。また、社会全体として、中世的世界観のような閉塞感があり、科学で社会をさらに良くして、明るい未来を切り開こうという伸びやかで健全な雰囲気がすくない。目先の享乐的なものを追求する傾向があり、地道に科学により持続的発展可能な社会基盤を作っていくという機運の高まりも感じられない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 702 (女性研究者数が思うように伸びないことについて) 事業規模に比べ、基盤設備運転維持管理・研究主導・研究センター運営などの業務中核部分を担う定年制研究員の数自体が圧倒的に少なく、追加枠として女性研究者を採用し活躍の場を与えるような取り組みがなかなか進められないとの印象を持っている。私が主宰する研究室では、女性の定年制研究員が採用されているが、それは単に男女問わずに行われた審査で勝ち抜いた結果であり、これでは男女比率を改善する方向には進まない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 703 研究が分からない・経験していない職員が研究管理職に就いている場合が多く、研究業務を行う環境が悪化している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 704 大型のプロジェクトに人的リソースを割かざるを得ず、人件費削減(人員削減)もあって、個人あるいは小グループで行う挑戦的・長期的視点での研究に充てる人的リソース(含: 研究支援者)が不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 705 出口志向、社会実装にシフトしている当研究機関では、純粋研究というよりは、実用・応用研究を指向する傾向があり、論文より特許やプロジェクトの成功が第一目標になりがちです。多様な評価は行われていますが、採用および人材育成に「研究」の視点が減る傾向があります。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 706 女性研究員を拡充する取り組みには反対。研究者の能力は性別によらないため、性別で差別すべきではない。この取り組みによって能力の劣る女性研究員が能力に勝る男性研究員のポジションを奪うことが生じてしまうことが懸念される。あくまでも、研究者の採用は、将来の可能性を含む研究能力で判断されるべきで、性別は判断材料にならない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 707 原子力に係る研究開発については、大震災以降、施設管理に係る安全、品質、規制などの対応に追われており、その影響が研究を遂行するための実験(実験の規模にかかわらず)にも及んでいるのが現状である。実験では、安全を意識し、法律等も厳守しながら、遂行することは当然であるが、原子力ということで、事前に試験手順書などを準備することがルール化されつつあり、その通り実施することが重要視されている。一方、研究開発には、失敗もあり、その失敗から試験手順を変更することは多くある。しかしながら、その手順書の変更などの書類を準備することが必要となり、特に若手研究者にとっては自由な発想が生まれていないのではないかと考えている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 708 運営費交付金の削減、競争的資金に依存した研究員雇用では長期的な視野にたった研究活動を行うことができない。多少のゆとりがあっても新しいアイデアをもった人材を登用できる。短期的な成果を求めるような研究環境では、志をもち潜在的能力をもつ若手を育成していくのが難しい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 709 あまりいい状況ではありません。医学部では研究に行くよりか、臨床志向が強まっているように思えます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 710 給料、福利厚生がほとんど整備されていない現状で優秀な人材確保は難しく、研究職を諦め安定した生活を得るために別の道を選択している優秀な人材が多く見受けられます。また、最近よく耳にするのが欧米をはじめとした海外の研究室に優秀な人材が逃げていくことが5年先の日本の基礎研究の危うさを感じます。10年後、日本からノーベル賞は出ないのではないかとさえ思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 711 大学・大学院での発見的学習の教育が不十分なので、自立して研究計画を立案実施できる学位取得者の割合が改善されない。パーマナントポスト等の安定したポストが増えないため、博士課程に進学する数が減少しているような気がする。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 712 研究支援者の人材確保が通常のプロジェクトの予算内では困難であり、2013年に改正された労働契約法により、教育訓練した研究支援者の継続雇用が困難となった。日本学術振興会の特別研究員などの予算の拡充による若手研究員の活性化を期待したい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 713 研究職に不適格な者の処遇が困難。ポストでも不適格者を雇用した場合に、事実上数年間は続けなくてはならないことで、大きな問題が生じた。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 714 運営費交付金等の減少により若手研究者の採用数が減少し、研究者の年齢構成がいびつになってきている。また若手研究者は任期付での採用が原則で、その後のパーマナントでの採用が必ずしも保証されているわけではないことから(テニュアトラックでの採用もなされているが)、優秀な若手研究者が途中で他の研究所・大学等へ流出するなどして、せっかく育てた人材を失ってしまうという問題が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 1715 若手研究者の採用が非常に少ないこと(運営費交付金の大幅な削減)が、優秀な学生人材が研究者としての職を選択出来ない(博士後期課程に進めない)状況を引き起こしている。現状は、研究(特に、各研究分野の中でも基礎的な研究)に没頭するための職種の存在意義・必要性が、社会全体として認められていないように感じる。日本は科学技術に依存する国であり、このままでは近い将来、科学技術では他国に歯が立たない状況を招く可能性が高い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1716 現状で大学のポストの数が増えることは困難であるもの、若手研究者のアカデミア指向に変化は小さい。モチベーション維持のためにも、若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けては、大学の定年短縮が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1717 大学での博士後期課程の学生の指導やポストの指導が不十分と感じる例が複数見られる。任期付きが必ずしも悪いとは思わないが、「良い研究」や「地味だが重要な研究」を若手が長期に渡って続けられる仕組みは必要。女性人材の育成は小学校(遅くとも中学校)から変えていく必要があると思われる。また、社会全体の考え方も変える必要があるので、一朝一夕にできることでは無く、地道な活動が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1718 競争環境を整備するだけでなく、平均値をアップすることも重要。博士と修士の差が見えにくい中で良い人材が博士課程に進むかどうか不透明。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1719 若手研究者の就職希望者が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1720 若手の任期付きポストは、できるだけテニュアトラック付きであることが望ましい。日本の現状では、ある程度の年齢以内で無期雇用ポストを得られなければ、しだいに雇用継続がむづかくなる場合が多い。これでは、優秀な若手研究者が安心して研究に専心することができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1721 大学と公的研究機関との人事交流を促進するための制度、教育システム、社会全体の受入体制等の根本的な見直しが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1722 外部とのネットワークが豊富な一流研究者と内部論理思考の組織上部層の研究者の給与は後者が圧倒的に高い。グーグルの検索で出てこないような内部学級委員への厚遇が諸悪の根源ではないか。研究所を見ていると、干されかけていたチームを10年ぐらい守る上がいて、その後、見事に花形になるという事例は結構あり、企業に渡すには20~30年は掛かりますから、若手を後期刈り取りではなく、初期駆動に動いてもらうべきであるが、研究者になってもポストのような兵隊にさせられ、果ては家庭教師がいないと研究出来ない人材が集まる場所になっていく。研究開発での発想多様性に女性や外国人は重要であるが、それが必須というまでの問題意識になっていないのではないかと。一方、弊所においては事務職は非常に優秀であり、研究開発を助けてくれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1723 加速器科学の分野において、博士課程後期への進学希望者が非常に少ない。博士号取得後の任期を付さないポストが少なすぎるものが主たる原因の一つであると考えられる。改善が急務である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1724 若手研究者への定年制ポストの拡大が非常に重要。ポストを何回も重ねていては挑戦的な研究ができない。生活保証を30代前半までに付与してチャレンジングな研究を行えるような環境づくりを行うことをしないと日本の科学技術は先細りしていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1725 中期的、長期的な目標に基づいた若手人材の確保と研究計画が立てにくい状況だと思う。また、本来は研究者に向いている若手が研究者を目指せる支援環境ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1726 研究予算全体が縮小し、若手の研究人材の雇用環境は厳しくなっているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1727 大学生や大学院生が、研究者を志さない傾向があることが大きな問題。研究者になるインセンティブが大きく低下している可能性がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1728 大学によって、大きく異なっている。地域によっても違い、経営姿勢にもよっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1729 テニュアトラック制度で採択された教員には優秀な方が多く、学際的な育成などの工夫もなされてきていると思う。一方で、若手人材の安定雇用の状況は大学は絶望的であるし、上記のような特別な工夫がなされていない場合に人材の更なる育成がうまくできておらず、優秀層とそれ以外のギャップが開いているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1730 博士号取得後にポストを得ることがあまりにも難しく、高い能力や真摯な努力がほとんど報われないような実態があり、優秀な学生ほど博士課程後期を目指さなくなった実感がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1731 インターン制度など活用されており、大学における学生が活用できる機会が増えている印象を持っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1732 研究者のキャリアパスに多様性がないため40代後半から50代前半の研究者が将来像を持たない現状がある。優れた研究実施者、プロジェクト管理者、研究所管理者などの多様な選択肢が必要である。また単なる数値目標達成に向けた女性管理職の活用が目に見え、逆差別となりかねない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1733 基礎研究から社会イノベーションまでの一連の道筋を独自に考え、位置づけ、意味づける訓練が不足しているために、研究開発のたこつぼ化がいつまでたっても改善できない。また、このようなイマジネーション創造を資金獲得や評価と結び付ける機会が少ない。業務評価について、通りいっぺんの定量化に依存する傾向があり、それを打破する工夫が不足しているため、多彩な人材を育成する機会が狭まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 734 食料需給分析に関して、大学・公的機関双方において人材が枯渇している。連携大学院で指導を行っているが、後期課程の学生はすべて外国人留学生であり、卒業後は母国での仕事に復帰するため、指導の後に雇用というサイクルが成立しない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 735 運営費交付金が毎年減らされることで、外部資金に頼る割合が増えている。それ故、ボトムアップ的な研究が難しくなり、外部からのニーズに基づく研究が増えてしまっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 736 有期雇用のポストが多すぎて腰を据えた研究がしたくてもできない研究者が多いのは残念。また、IT関連では海外で高い給与のポストが多いので、優秀な外国人研究者を日本において採用したいのであれば工夫が必要である。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 737 予算や人件費枠の減少とともに現場に余力がなくなり、チャレンジングなプロジェクトの実施や若手の採用が困難な状況にあると感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 738 ■若手が不足している。(公的研究機関では行政や法令に制約されて行っている業務もあり、これは止めたくても止められない業務であるが、ルーチンワークに近いので、予算も人材も割当ててもらえない。) ■50代後半の能力不足の職員が無駄に多い。(他人に仕事をやらせることが自分の仕事だと勘違いしている。能力がないのに年功序列で上の役職に就いているので、やらされる側(若手)は断れず、「こんな無駄な作業をなぜやるの?」と思いながら、研究の時間を割いて付き合っている。早く辞めてもらいたい。)(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 739 他の職業と比較して研究職が魅力的でなければ優秀な人材確保は不可欠である。学生に対して待遇改善だけでなく、研究職の魅力を表現することが必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 740 40歳主任クラスが未だに若手研究者という位置づけにある。博士研究員(ポスドク)・研究員は、各研究チーム予算での雇用であり予算削減の中でも採用ができない。役職ポストも外部より採用または、定年退職者の(再雇用制度ではなく)任期付き雇用により補充されている現状がみられる。研究現場に従事する者が非常に少なく、生産性に欠けている。女性研究者の登用について:研究において、ジェンダー差別はとくにないと思う。むしろ「女性」だからという枠組みを作ることの方が差別化しており、男性の育児・介護の妨げになっているように思える。また、諸制度を導入しても、適齢期にある研究員は、おもに任期制であり、それら制度を活用することができない。また職が不安定な状況にあり活用できない。また、育児・介護の面については、男女において優劣のない制度を望む。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 741 私の所属する研究機関は、地方にあります。若い学生さんは、地方への就職を避ける傾向にあり、優秀な人材ほど都市部の大学・公的研究機関を選びます。我々のような地方の大学・公的研究機関は、優秀な人材確保のため、都市部と同等のインフラ(公共交通機関等)整備だけでなく、より高額な給与、研究費の助成を行い、若手研究者にとって魅力的な場を提供する必要があります。しかしながら、制度及び予算の問題から、実現困難な状況です。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 742 補助金で雇われている若手研究者は、同じ補助金である科研費に応募できない状況にある。若手研究者に自立と活躍の機会を与えるためにも配慮が必要と考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 743 経験や知識が偏った人材が偏った(よく言えばごく一部の分野では非常に突出した能力を持つ)人材が多いと思います。大学や研究機関の環境、特に人材が流動しにくい環境であるため、そのような人材を輩出しやすい状況になってしまっていると思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 744 所属する事業所において専門性を有する人材が圧倒的に少ないにもかかわらず、研究人材は任期付きが多いため、研究の継続性が確保できていない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 745 公的研究機関に勤める者の意見として、大学で博士号を取得した若手研究者の自立心と忍耐力が足りない。学位を取得しているにもかかわらず、学生時代に先生に与えられたテーマしかできないというケースが多く見られる。また、環境設備が足りない場合、文句ばかり言って、自分で外部資金をとって環境を自分自身で整備しようとし、学生時代に恵まれた環境で研究してきた学生ほど、その傾向が強い。大学は自動車教習場のように、力が無くても早く学生に学位を取らせて卒業させようとしている感じがする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 746 若手(新卒)研究者の採用絶対数が慢性的に少なく、研究者の平均年齢がかなり高くなっているため、研究の持続的発展性または継承に問題を感じている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 747 分野によると思うが、若手が育っていないため、平均年齢の高い頭でっかちな組織になりつつある。年齢構成のバランスが悪い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 748 若い世代が研究系の正職員に登用される年齢が上昇傾向にあり、30代ぐらいの中心になって引っ張ってほしい世代にまで達しようとしている。研究グループのアクティビティに多大な影響が出始めている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 749 研究機関において博士号取得者を優先的に採用する必要はないと思う。学部卒は技術系でしか募集しない、また研究職は修士以上しか募集しないといった採用方法は短絡的で、バラエティに富んだ人材確保を阻害していると思う。大学や高校での社会活動なども参考にして、より人間性を重視した採用を行うことが、バラエティに富んだ人材確保へとつながり、組織の活性化、さらには研究成果の拡大へとつながると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 750 原子力業界は、若手研究員の希望者が年々少なくなっている状況にあると思われ、また、公的研究機関であるために、配布予算が限定されており、そのために必要な人材が確保できていない現状がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 751 大学・公的研究機関における人材雇用の費用やポストはここ15年ほど増えておらず、年限のある競争的資金だけで、優秀な人材を継続的に雇用することは難しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 752 所属する〇〇〇〇に限ったことですが、研究者のインセンティブ向上という意識が非常に低いと感じています。海外では同世代の研究者が正規の給与のほか、講演料や謝礼あるいは民間企業での役員報酬などを受け取って、年収1000万円を超える人がざらにいます。所属する〇〇〇〇ではこのようなことはできません。現在JSTさきかけ研究者を兼任していますが、〇〇〇〇職員はJSTからの給与を受け取ることでさえできません。そのほか客員教授や非常勤講師の報酬も基本的に受けとれません。収入向上はその職業のひとつの魅力です。収入だけではありませんが、優秀な人材確保のためにもこのようなインセンティブ向上について考えるべきだと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 753 年齢層の偏りにより若手研究職員の層が薄い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 754 20代,30代の若手が少なく逆ピラミッド型の年代構成となっていることや研究者自らが行わなければならない事務作業の増大により、技術や知識の受け渡しが十分にできていない。担当している農業研究の今後のビジョンも不明瞭で、研究成果を生産現場へ供給する組織としての試験研究を継続できるのか不安感が大きい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 755 パーマネントになると研究へのモチベーションがガクッと下がる場合がある。その後、モチベーションの再浮上のないまま定年を迎えるような場合がある。研究以外の業務も含めて、できる人のところに業務が集まり過ぎ、半ばブラック企業の様相を呈している。一方で、業務に囚われることなく我が世の春を謳歌する研究者もいる。給与等は平準化されているが、業務量は全く平準化されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 756 どの組織においても人で足りないと感じているのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 757 全体的な研究予算の不足から若手研究者の採用が極端に縮減されたため、研究人材の世代間でアンバランスな状況にあり、様々な問題が生じていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 758 若手の人材不足および人材の高年齢化があると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 759 研究分野における多様性は重要であるが、女性や外国人の人数に数値目標を置くと採用者の中身とは関係なく数値の達成が第一義になり、結果的に、優秀な男性若手研究員の採用枠を狭めたり、他の研究職員の研究以外の業務の増大を招くなど弊害が大きいと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 760 当研究所でも若手研究者のための任期を付さないポストが近年目に見えて減少しており、研究所の将来を大いに危惧しております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 761 少なくとも私が所属する組織(〇〇〇〇)においては、ポスト使い捨ての傾向が強い。これにより、彼らが取り組む研究内容は、論文になりやすい研究テーマに偏り、長期的視点に立って”何が重要か”を自ら考え、それに取り組む人材が育ちにくい危機的現状。以前であれば、関係のある学生(自らの子供を含む)に〇〇〇〇への就職を勧めたが、現在では到底お勧めできない状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 762 研究の持続性を考えると、任期付き研究員をできるだけパーマネントにすべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 763 国立研究開発法人の運営費交付金の毎年の削減(一般管理費3%,業務経費1%)が続いており、職員数も劇的に削減された。安定した雇用が確保されないなか、任期付きポスト依存の研究開発(人材の使い捨て)が常態化しており、優れた研究人材の育成に注力できていない。また、コンプライアンス・セキュリティー等の管理業務が膨大に増えており、組織的にシステマティックに対応するのではなく、すべて研究者個人の責任のもとのアリバイ作り(書類作り)のための事務処理が増えており、研究に没頭する時間も削減されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 764 子育て中の共働き研究者を異動させないような人事システムにしなければ、女性研究者の増加は難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 765 若手研究員の多くが任期付き採用であり、その期間においていかに多くの論文を投稿・掲載するかがパーマネント採用への重要な指標になっております。しかし、任期付き期間は多くの場合5年程度であり、またパーマネント審査時期が任期終了1年前程度だとすると実際の研究期間は3年程度となります(研究立ち上げに1年程度)。このため野心的・萌芽的研究に取り組む時間的・精神的余裕はなく、どうしても論文が執筆しやすい研究内容(その分野で流行っている研究)に取り組むこととなります。これは短期的にみればその研究機関の業績を改善させることにつながりますが、未来を変えるようなイノベーションを生むことは非常に困難な状況と言えます。このため所感ですが、大変優秀で野心的な研究者がいても、最終的には通り一遍な研究者になってしまっているように感じております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 766 採用者側の研究分野によって新規採用者の分野が限定される場合がある。多様な研究分野を許容する採用があってもよいかと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 767 これから若手研究者の数が減っていくような気が致します。博士課程に進む人材が少ないように思いますので、実力のある学生(就職できずにやむを得ず進学する学生は困りますが)が如何に博士課程に進むかが重要かと思っております。博士課程進学後以降の研究の環境整備や将来進路などに少しでも希望が持てるようなサポート体制があると良いと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 768 人にもよるが、博士課程を終えて就職した人材を見ると、博士時代の研究に固執してしまい、新しい分野への挑戦が遅れてしまう傾向にある。その方が良い場合もある一方で、大学から他の研究機関に移動した場合にスムーズに仕事ができない要因ともなっているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 769 博士号取得者の中に驚くほど能力の低い人が混ざっている。特に、信頼性の高いデータを採ること、文献を批判的に読むこと、あらゆる可能性を検討しながら正しく結果を解釈することなど、卒論レベルで矯正されているべき、研究者としての常識が身につけていない例が○大、○大の卒業生に見られる。指導教官にとっては「まさかそんな基礎的なことが出来ていないとは思わない」レベルなので見逃したのかもしれないが、私が学生の頃は時間をかけてそういう部分を確認し、適切な指導をしていただけており、前述のような非常識なほど未熟な学生が博士号を取得することはあり得なかった。思うに、大学の先生が昔に比べて忙しくなりすぎ、細部のチェックが出来なくなっているのではないかと。これは日本の科学技術の進歩にとって致命的な問題なので、最優先で解決すべきだと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 770 若手研究者の数が少ない一方で、多くの場合、非常に能力が高いことから、さまざまなプロジェクトに誘われることになってしまい、落ちていてターゲットをしぼった深い研究が出来ていないように見える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 771 女性、外国人研究者に対してポジション枠を過度に偏重するのは良くない。現在はその傾向があるように見える。また、外国人研究者の正規雇用には、日本の研究環境、所属機関の位置づけ、周辺研究者との調和など、日本の特徴(特異性を含む)を十分理解させておくことが重要と思える。国際化は重要であるが国費を使う研究である以上、日本国の利益に資することが最優先であり、それには個の主張を良しとするあまり調和を乱す外国人研究者の存在はネガティブに作用する場合がある。そのような実例を目にしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 772 公的研究機関においては、若手の研究人材の採用が停滞しており、研究開発力の弱体化が懸念される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 773 交付金が圧倒的に不足しているため、大学も公的研究機関も研究人材の育成や活用が出来ない状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 774 博士課程進学の際の本人負担が重いため、進学希望者が少ないと聞いております。博士号取得後のインセンティブが諸外国にくらべて極めて少ないことも問題だと思います。そのため、良い人材が修士課程で卒業してしまい、博士課程に進学していないのではないのでしょうか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 775 連携大学からの研修生の育成と活用への動機づけが不十分。大学の先生との個人的なつながりで受け入れているのが現状。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 776 仕事ができる人材とできない人材の差がはっきりしている。定年制雇用されていて仕事ができない人材の活用がきわめて難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 777 雇用の継続性が確保されていないのは、学生にとって魅力が乏しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 778 ポストドクターの就職率の悪さが博士後期課程進学率を落とす迄になったのに、対策が不十分と考える。民間企業の博士採用促進等の政策を進める必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 779 多様なテーマを高い水準で実施しているが、研究者の育成という点で、環境が激変しているにもかかわらず、組織的な育成メニュー(マネジメントや外部資金など)が整備されているとはとてもいえないところが問題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 780 大学等で話を聞く限りでは人材不足を感じる。自供の募集に応募がないとか、定年退職を補充しない凍雨の話が聞こえてくる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 781 最近オーバードクターの課題はあまり注目されていないような気がする。決して全ての問題点が解決されたわけではないと思われるので、現状での課題等にもう少し注目してもいいのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 782 人事権を有する立場の人間の個人的な利益により採用が決まっている場合がほとんどで、優秀な人材ほどアカデミックを見限って会社に就職する傾向がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 783 女性の職員は少なくないが、職位の高い女性は殆どいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 784 十分にトレーニングされていないまま、論文数や学会発表数のノルマだけをこなして博士を取得している人が多い。日本では奨学金が3年で切れることが多く、これが根本的な原因となっている。研究テーマによっては3年では十分でないものがあり、4年、5年かかったとしてもその学生ができないからではない。しっかりと指導してから卒業させる大学院制度が必要。外国人を短期で受入れる体制は、私が所属する研究所では整っているが、定年制として受入れる体制は整っていない。多く受け入れたくても、日本語による文書理解ができない人が多く(日常会話ならOKレベル)、研究所の運営に関わってもらうのは難しい。運営の仕事は日本人研究者ばかりが負うことになり、不満でひずみが生じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 785 若手研究者、女性研究者を支援する取り組みは20年前と比べ増えていると感じる。しかし、自立心を持った研究者の創出につながっていないように思う。金銭的に研究環境を整えるだけでなく、考え方、姿勢についての教育も必要と感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 786 いわゆる「出来レース」人事で新規雇用機会から排除される優秀な人材は多く、研究者自身においても、自身のポスト確保を死守するあまりに自由闊達な研究へのモチベーションを奪われている可能性を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 787 大学院生や若手研究者に対して、研究の方法や論文の書き方をちゃんと教えられる大学教員や研究員があまりいないのでは、と思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 788 研究者は、研究だけでなく、学生の就職等まで気にかけている教員を多々見かけるが、今の研究者は、研究資金を取ったり、本当に忙しくして、気持ちはあっても学生へのフォローは十分出来ない環境ではないかと思われる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 789 同機構内においても若手研究者の育成プログラムが研究所間で異なっており、統一されていない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 790 若い研究者のポストが少なすぎる。同時に任期無し雇用への道があまりにも険しい。また、任期無し採用への採用過程が合理的でない。現場の意見よりも、研究内容や状況(当人の人物像も含めて)をよく知らない幹部の意見が重視される傾向がある。逆に面接での幹部受けが良ければ採用される。これでは喋りがうまい人が採用されるだけである。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 791 若手研究者のポストが非常に少なく感じる。このままだと、多数の経験を持った研究者が引退してしまい研究手法や技術の伝承が期待できなくなってしまう。また、任期のないポストを得るためには実力/実績だけでなく、時間も必要になっている。博士課程修了からさらに職を得るためにポストを3年以上経験している方をよく見かけるが、結婚や企業等への就職等人生の転機のチャンスを大幅に失っているように見え、長い期間の任期のあるポストがある制度自体に疑問を感じる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 792 ○○○○○○に関しては研究者は使い捨てる存在であると実感している。単年度更新の非正規雇用に加え、社会状況を無視した給与体制のため、職務に応じた処遇を受けているとは考えがたい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 793 費用対効果の名のもとに、何をやるにも確実な成果が得られることが求められ、自由な発想の研究は年々やりづらくなってきていることを実感する。こうした状況の中、研究者及び研究者を目指す者の質と量が落ちてきているのではないかと危惧する。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 794 分野によってやや偏りが見られる。技術継承を意識して定期的な人材確保に努めてきたか、そうでないかの差ということもあるかと思うが、志す学生の数に偏りがあるように思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 795 研究を志す動機がなくなっていると感じる。特に医学系大学院においては、大方が学位が目的であり、臨床業務をしながらの研究生活において、研究自体に意味を見出すこともなく、およそ「やっつけ仕事」であり、ましてや信念を持って研究に取組む意志もなく研究費を食いつぶすだけの存在であり、制度自体を見直すべきだと感じる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 796 近年、若手研究員を採用するようになったが、採用後の若手研究員に教育制度が不十分であり、各職場に一任されている。研究機関として統一された指導指針が無いため、新規採用された多くの研究員が今後の研究活動に不安を抱えている。また、退職者数に対する新たな人材の補充が追いついていない一方、研究課題は増加している。特に現地試験など負担が大きい業務が増加傾向にある。今後は人材の適正配置も含めて、研究課題を整理してある程度、人材を集中して実施していく必要があるように感じている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 797 優秀な人材の確保が十分にできていないと思う(修士課程修了後、民間企業等に就職してしまう)。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 798 国、あるいは大学単位でのパーマネントでの雇用(給与はそれほど高くなくても)の拡大が必須であると考えます。(高度の技術を有するテクニカルスタッフ育成のためにも、テクニカルスタッフについても同様の対応が必要であると考えます。)(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 799 公的研究機関においては、年功序列のシステムはあまり適切ではないかと思えます。現代社会の流れでは、年功序列による経験よりも「right person for the right job」の方が必要不可欠であると思えます。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 800 公的研究機関における若手の人材育成が、研究を目指す若手の減少と研究に没頭できる(雑務の少ない)環境整備に不備を感じ、課題が多いと思う。ある世代の研究者が抜ける(世代落ちする)ということは、真に必要な研究の継続性が損なわれることになり、我が国のような科学技術立国においてはのちのちの影響が大きいと思われる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 801 大学は運営費交付金が減少し、新規採用を凍結している大学も出てきていると聞きます。研究所は、任期付きから任期なしへの転換を図られ、ある時期までに任期なしポストにつけない場合には、外部資金でポストとして生きていくこととなりますが、外部資金が配分される分野には流行り廃りがあるので、所属する分野が将来的にわたり研究者を雇用するだけの外部資金を獲得できるのかは大変不透明となっています。業績評価は論文数に偏りがちであり、将来への不安から論文や研究は質より量という思考になりがちであり、将来を見据えた日本の科学技術の発展という観点から見れば、良い状況とは言えない。全体的に、若い世代含めて悲壮感がかなりあるように思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 802 研究員の数が減少し続けていること、プロジェクト等の発足時でなければ採用が行われないことを懸念しております。採用された方もプロジェクト等に優先的に配属されるため、基礎基盤研究分野の研究員は減る一方です。そのことが研究レベルの低下に繋がると感じています。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 803 所属機関では研究員は非常勤(週31時間)なため、優秀な研究員は外部に流出している。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 804 任期付きのポストなどが多く、パーマネントのポストが少ない状況であり、博士課程進学へのブレーキになっていると考える。その結果、優秀な人材の民間への流出などが起こっている。また、ポストのあきかたにムラがあるために人材が不足になる事態も起こる。また、機構内の話をすれば、中堅ポストが異様に少なく、新卒で入社した若手研究者は放っておかれる傾向が強い。人材獲得のムラ、波が人材の教育などに悪影響を及ぼしていると思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 805 旧帝大相当の研究機関の場合、資金面、時間面、人材面で比較的充実しており、研究人材を育てる環境にあるが、その他の研究機関では、なかなか難しいように思われる。(公的研究機関, その他, 男性)

- 806 大学の研究機関は、大学間、および大学内の研究費の格差が大きい。研究費に恵まれない研究者を支援する手段が課題である。(公的研究機関,その他,男性)
- 807 単年度ごとの不安定な雇用状態があり、ある程度先が見えているテーマでないと、結果を残しつつ次のポジションを模索しながらというのが現実であり、本当にやりたい研究ではなくて、ポジションを得るための研究になりがちであり、そのような先人の状況を見ると、研究者として後を追う後輩が継続的にいないため、各研究室は人材育成、ノウハウの蓄積など厳しい環境と考える。(公的研究機関,その他,男性)
- 808 外部人材ではなく、学内・機関内に、権限を持たせた研究マネジメント(研究費獲得,研究推進,技術移転,事業化橋渡し等)を行う人材を配置すべきかと。研究者自身で全てを計画推進していくには、個々の能力差(研究以外)があって当然のため。(公的研究機関,その他,男性)
- 809 ・チャレンジアブルで独創性のある発想・実践人材が望まれるが、従来の標準的評価環境では不十分。さらに変革する必要がある。・一方、単なる思い込みで留まらず、自課題の競争や社会環境における位置づけおよび科学技術的比較検証と考察などについて、より優れた解析能力を有する人材の育成も必要である。・権利化,実施可否,科学技術調査などグローバルな視野と多面的実践知財能力を有した研究人材を各領域に共通して育成する必要もある。(公的研究機関,その他,男性)
- 810 基本的には高い人材と低い人材の違いはあるものの、高いレベルで行われていると思います。ビジネスサイドの研究人材とのつき合い方が、まだ垢抜けていないため、生産性がアメリカに比べて十分でないこともありましたが、欧米・イスラエルの企業とともに日本とのコラボが拡大していく可能性を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 811 崇高な目標,社会を変えたいと思うイノベーションの意識を持った人が少ない。この理由はそもそもそれを指導する教官にその意識がないから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 812 最近、経済環境,就職とも関係し、大学院生が研究を志す傾向が弱くなってきた印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 813 ・学部の段階でもOJTとして具体的な大学外のプロジェクトに積極的に参画させ、研究テーマの世界的な位置付けや意義を体感させるべき。・博士課程では、大学外の産学官プロジェクトのアカデミアリーダーとして、研究目標,計画,進捗管理等に責任を持たせるべき。そうすることにより、関係する学内外の多くの人脈とのコミュニケーション力も向上できる。・近年の若い研究者や学生からの論文数や質が低下しているように思う。一つには、大学の法人化により教職員の研究や学生教育指導の時間が減少していることも影響しているようで、その辺の見直しもすべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 814 論文を書くための研究ではなく、科学の真理を追究して新たな学理的,工学的なイノベーションを起こすための研究をするという点が期待以上に不足しているように見える。そのようなところに国費を費やすのは如何なものか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 815 日本人の博士課程人材はすくない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 816 任期付きの雇用形態には功罪両面あるが、どちらかと言うと現状では研究者個人のキャリア形成の面からも、また期待する成果の面からも罪の側面が際立っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 817 研究人材の育成について、大学,公的研究機関ごとに取り組みに差はありますが、試行錯誤しながら実践されているという印象は受けます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 818 研究者のレベルが低くなっているように思われる。これは、指導者層の問題と新筋力もあろうと考えられるが最も大きな問題は、自由な発想ができないおろいはやらないことに起因する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 819 担当教員のお手伝いに近い状況であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 820 優秀な人材が継続して研究生活を続けられる状況とは言えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 821 ・基本学習は大事です。がしかし、社会の一員として未熟な研究者が増えていると思います。すなわち、温室育ちというか、平均的な社会環境から隔離され保護され過ぎた頭でっかちの研究者が増えているのではと感じます。・もっと早い段階(中学・高校辺り)から社会活動への参加が必要だと思います。・併せて、文系科目というか教養課程の重要性を感じます。オタク系の研究者が市民権を得て更に増幅し過ぎて、いわゆる社会的常識を逸脱してしまうケースが多すぎるように感じます。高学歴人材においては、「Noblesse Oblige」が大切であるとの認識を自らが自覚するような育成体制・風土を醸成させたいですね。私は子供の頃、極貧でして高校から大学まで全て奨学金で卒業しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 822 大学の教育で大学に残るか、大企業就職を前提とした動機付が一般的であり、ベンチャーをやろうとしている人がほとんどいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 823 科学研究とは関係しない教員が増えているように感じる。教員とはいっているが研究ではなく、経営企画の立案に一生懸命で実体がよくわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 824 とても不足しているとおもいます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 825 大学に在籍した期間に、7人の博士後期課程の主任指導と1人のポスドクの指導を行った。6人が、大学または高専の教職ポストを願い、幸運にも彼らの望みをかなえることができた。しかし、昨今の学位取得後の教職に就くことはよほどの僥倖に恵まれなければ望むべくもない。特に、地方の大学で学位取得者の教職への道が狭まっていると聞く。この現状を身近に感じた学部生は、より高い専門性の学業・研究の道を目指す気が芽生えるだろうか？10~20年後の教育人材の枯渇につながらなければよいが、と懸念する次第である。おそらく、特効薬はない。願わくば、効率重視・競争原理先途の今の国立大学法人の予算及び私学助成の額に関し、再考される叡智が現われて欲しいものである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 826 過去の大学の経験から、社会人以外の工学系博士課程の学生は修士時代の延長のテーマを続けることが多い。指導教員側は博士後期3年間で3編程度の審査有論文を書かせるために、安全策をとることが多い。これに対して社会人DC学生は、職場で解決すべき課題に対する明確な問題意識がある。博士前期からそのまま後期に進むより、いったん社会で仕事をした後再度DC課程に進むコースを設けることも考えてよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 827 分子生物学の進歩、発展により、概して学生を大型研究のなかでの部品、部分的領域担当者として扱い、学生に対する全体を俯瞰する視点の教授が不足している。そのため、学生の判断力が十分に備わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 828 大学の知的財産をビジネスに展開するお手伝いをしているが、以前にもまして、知的財産のビジネスへの応用が遅々として進まない現象が横行しているよう思われる。弊社は民間企業なので、このような状況では、他の仕事を優先させざるを得ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 829 年棒が低いことによる将来の生活に対する不安があるのでは無いでしょうか？ また、評価システムの観点から長期テーマに取り組む余裕があるかどうか検証が必要では？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 830 大学,国研等に産業界の本当の課題が伝わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 831 2000年代に比べてもカリキュラムなどに進歩があるように思います。また、海外からの教員や留学生の活躍が見えるようになってきています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 832 疾病や病態解明,治療法の仮説を立て,その証明を行う企画・計画・検証を積み重ねていく医学研究や薬学研究者の姿が希薄化し,企業研究に代表される,抗体医薬研究開発や分子標的治療薬などの実用化研究へ傾注している動きが感じられる。このことは疾病解明や広く創薬や治療法の視点を養う必要性を軽視することになりかねないと危惧しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 833 近年は論文に公表される情報が非常に多く,研究に従事する側に対する教育が極めて難しくなっている。実験技術や実験手法,研究手法を指導する事は可能であるが,研究に関する周辺情報を含めた教育の場はそれに比べてまだ脆弱な気がします。また若い研究者同士の横のつながりも希薄になっているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 834 大学の研究室のカラーかと思いますが,それぞれの研究室の先生のお考えに左右されると思います。複数の大学の研究室とお付き合いをしてきましたが,学生の自主性を重んじ指導されているところもあれば,歯車的な労働力と考えているのではないかと感じる研究室もありました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 835 大学から修士1年程度で半年程度のインターンを実施し,目標管理,時間管理,自分の実力について幅広い年齢層から良い刺激を受けることが良いと思います。企業からは20代,30代,40代で1年程度の大学等への研究に没頭できる派遣を行うことができれば,より人材の交流とよい影響を与え合う雰囲気醸成されると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 836 研究レベルが低下しているように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 837 基礎学力の少ない人材,見識が狭い人材がおおい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 838 人によりかなりのレベルの差があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 839 専門分野の建築に関しては,有能な研究人材が,極めて不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 840 実力や経験不足,モチベーションの低さなどからもの足りなさを感じる。パワハラなどの扱きが問題になることがあるが,ある程度の苦難を乗り越えないと実力や経験は身につかないし,器は大きくならない。現状を他と比べられないから扱きに見えるわけで,学会や研究会,セミナーなど他を知る機会があれば試練と考えられるようになるのではないだろうか？ 全額ではないにせよ,交通費や参加費の助成は広く行うべきかと。真剣みを持たせるため,自己負担も必要。また,セミナー講師の報酬は一般的に低い。割に合わず,行う方が少ない。講演時の拘束はもちろん,移動やプレゼン資料の作成時間膨大であるが報酬には配慮されない。産業振興のために,機会を増やすための助成が必要では？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 841 研究人材は研究を一生懸命やっているが,大手企業との共同研究や,事業化への取組によって社会的意義を見出そうとする気持ちは,あまり前向きでないように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 842 国立研究法人(産総研,NICTなど)でも,任期制の研究者が多いのに驚く。刺激のある研究環境にするためにはある程度の任期制研究者もいてもよいと思うが,やや多すぎないか,チームのモチベーションを削いではいないか,心配になる。任期を10年程度にする方法もあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 843 例外はあるが,概して物足りない感が強い。少なくとも直近まで勤務した大学の教員についてはまじめに研究に取り組む教授は少ないし,その結果として大学院生など若手の研究人材の成長は限定的である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 844 大学は企業内研究者育成に力を入れているようだが,まず基礎学力の充実,自ら課題やテーマ設定ができる人材を生み出すことに注力してもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 845 探索的挑戦的なテーマに取り組む人材が極めて少ないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 846 博士課程教育リーディングプログラムなど複数分野の知識を持った人材を育てることが、将来のイノベーション創出にとって極めて重要である。また、このような教育プログラムは各年度でPDCAを回しながら、10年～20年の長期に渡って継続的に実施することが必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 847 博士課程における指導や教育方法が、アメリカ等海外に比べて確立されていません。また、学生本人の自覚や志も不十分です。学部学生に対しては、数学、物理、化学、生物、コンピュータなどの最低限の教育が行われていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 848 研究人材の育成は、基礎・基盤に係わる教育をしっかり行っただけで、各大学等に共通した画一的な進め方ではなく、各機関での特徴や個々人の個性を活かすことが重要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 849 問題解決力は優れていると思われるが、自己の専門領域にこだわることなく、社会動向を俯瞰しつつ重要となる課題を自ら設定し、精力的にその課題解決に挑戦する姿勢が弱い印象を持つ。大学等研究機関では学際的な研究活動が強く求められ、組織もそれに対応した形態に変化しているが、その実態は従来の枠組みに留まっているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 850 定式化された課題を解く事ができる人材は多いが、問いにあるように、課題の発見と定式化が出来る人材は不足している。学問的課題と社会課題は独立であると理解されているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 851 相対的に研究の成果に対する報酬、研究活動費が十分ではないため、研究活動に従事するインセンティブがなく、優秀な人材が確保出来ていないのではないかと、報酬や研究活動費、産学連携のための寄付税制等の充実を図ることが必要と思料。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 852 企業の研究開発部門の採用活動にとって、大学における人材育成は非常に重要です。今後の大学における研究人材育成の発展に期待します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 853 研究トレンドを創り出すような大きな視野で研究に取り組む人材が少ないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 854 特定領域での研究の深耕はできるが、その研究の意義づけや発展についてのやや乏しいと感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 855 大学や公的研究機関を経て入社してくる研究員が、自ら問題意識を持ち、研究課題を見出し、積極的な研究意欲を見せるような事例が極めて少ない。その能力すら欠けているのかと思われるようなこともある。それら機関での教育以前の問題、即ち、研究者としての資質を持ち合わせないような人材が大学院博士課程や公的研究機関に多く在籍しているのではないかと懸念する。学位取得の面でも、厳しいハードルを設定すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 856 外国との競争を意識した研究者の割合が低いように思う。世界で戦える技術開発を意識した人材教育が不足していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 857 世界と戦えるグローバル人材が不足しているが、大学というよりは義務教育の過程から見直すべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 858 ・若い年代から、大学での科学的な思考経験が少なくなっているのではないかと、この印象を受けます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 859 博士号取得後の就職に不安感があり、博士課程進学を躊躇する優秀な学生がいるのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 860 特に大学の研究者において、研究費確保のため、民間企業へのPRを積極的に実施している姿が散見される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 861 基礎研究と応用研究を明確に分けて、特に応用研究では出口を意識した研究をできるように指導すべき。更に、企業研究者との連携や人材交流をもっと積極的に進めて、企業化を意識した研究人材を育成すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 862 学部学生に置いても博士課程学生に置いても、最終年度は就職活動に費やす時間が増え、研究テーマを最後までやり抜く(マイルストーンとしても)時間は無いと考える。面接時に受ける印象であるが、本当に楽しく研究テーマを説明する学生は少ないと感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 863 有為の人はいる。しかし、研究費やポジションに不安が付きまとう現状では人材流出やモチベーション低下が懸念される。また実益・やビジネスに繋がる研究が重視されがちだが、発見/発明が後に役立つことも配慮できるような学術立国を目指さないと欧米はもとよりアジアの中でも遅れることになりかねないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 864 大学の若手研究人材の雇用形態の多くがテンポラリーとなっているため、短期的な成果や論文数にとらわれている。結果として長期ビジョンの研究課題への取り組みが少ないように感じられる。長期的な課題に挑戦できるような雇用形態をもう少し導入した方が望ましいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 865 新たな分野に対して、課題認識をして 機能/原理から、新たなソリューション/イノベーションを導きだす能力や取りくみが不足している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 866 待遇面でかなり問題があるため優秀な人材が研究を目指そうという動機を持ち難くなっていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 867 現状、私も民間企業から見ると全体像の見える化が出来ていないように思われます。もう少し『真の産官学連携』による取り組みが必要と同時に、ものづくりに対する取り組みも検討すべきかと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 868 産学協同研究テーマを増やす, 等により 学生の社会への課題意識の醸成や社会人としての心構え, 等を鍛えて, グローバルに通用する人材の育成の一助となると良いと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 869 将来のキャリアパスへの不安からドクターコースに行く人材が減っていると聞いている。オーバードクターも課題があるのではなかろうか。若手人材が活躍できるような組織改革や施策を期待する。大学における研究・教育と企業が期待する研究は異なることが多いが, 問題発見や解決, 更に最後までやり切る力のある人材と云う点では, 企業も大学も求める人材像は共通していると思う。この点により力を入れた教育カリキュラムの充実に力を入れて欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 870 ICTが発達し, 大学と社会がこれまで以上に一体となっていることについての認識が高くないと思う。世間で注目されようとされまいと将来自分が行っている研究が社会で必要となることを自覚して, あるいはそのように研究を進めることが求められていることを自覚いただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 871 平均して高いレベルでの人材はいるが, 何かの分野に傑出した想いや情熱を持った人材が育っていないのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 872 特に技術系にはインターンシップ等を必修として, 社会と研究の関係を見つめて課題解決型の進め方を実経験できるように産官学の連携プログラムを構築する等の施策が必要であると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 873 競争的資金が指導者及び従事研究者の件費を十分に賄える仕組みになっていないために, 指導者は, 定年制教官の人員枠の中に固定化され, 従事研究者は, 当面の生活を指導者と研究課題に縛られ, 自分の創造性を発揮する事での将来キャリアが描けない。小規模大学, 地方大学が研究環境として脱落して行く。このままでは, 旧帝大に集中し, かつボス支配が強化され, 創造性溢れる研究者の育成がなされなくなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 874 大学や研究室でまちまちであり, 状況をまとめて言えない状況である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 875 学生として課題等を見いだすための指導が不足しているのではないか? 指導者が自らテーマを提示して研究させるのではなく, 目的, 社会的背景, 成果がどの様に社会展開するかも含め指導していく必要があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 876 博士課程に進んだ学生が全て研究職になれるわけではない。それらの学生が, 産業界に受け入れられるためには, 博士課程のカリキュラムの一部に, ビジネスにおけるマーケティング, 知財, デザイン, プロモーションなどの学習ができるようになればと思う。MOT, リーディング大学院など。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 877 教授以外の立場の研究者の将来があまりに不安定であると感じる。それにより十分な研究にのめり込めないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 878 学部学生であれば, 幅広くその分野が見れるスキルを。修士, 博士課程であれば, 日本語でも良いので論文形式の作成が出来る。自分で研究を作り出せる。自分の分野でよいので, 研究課題を解決できる研究スキーム, 実験を始められる。など, 研究者としての最低限の行動と実施が出来る状態で送り出してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 879 1990年代, 米国東海岸, 2000年代に西海岸に住んでいたときの経験から, 一般的に英語コミュニケーション力が韓国, 台湾, 中国などの人材に比べて低いように感じた。おそらく海外でのポストグ経験者が少ないのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 880 先ず各員が問題意識・課題解決意識をもって, テーマ選定を行う事が望ましい。又, 研究段階に於いて必要な知識や技量も出来る限り自分で調達(自分でやるか, 出来る人を探す)することが望ましい。それにより視野が広がることを自覚して頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 881 一部の大学, 又は研究室を除き, 教授の指導の方向性により, 自ら課題の選出を行い, 研究テーマとして取り上げる機会が少ない。そのため, 大胆な発想のできる人材の育成が不十分の様に感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 882 困難なことに立ち向かえる強いハートを持つことを教えてほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 883 日本の研究者がビジネス界に転身することは殆ど無い。また, 研究テーマが産業界に役に立つテーマか疑問に思えることが多々ある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 884 学部生, 博士課程学生の置かれている環境は, 指導教員の考え方により, かなり環境にばらつきがあると思われる。(すべて教官にお任せ?) 若い研究者を育成するにあたっては, 社会課題の把握, 自ら課題を見出す力をつける教育をある程度枠を定め履修させるべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 885 特に博士課程修了者を採用した際に, 研究に関する技量は問題ないが, 研究を推進してその成果を出す為の活動, すなわち, 研究開発プロジェクトをプロジェクトリーダーとして推進して完遂するための経験や技量を習得していないと感じる。企業側から見た場合, 高度な技術能力と論理思考力に加えて, このようなプロジェクトマネジメント能力を持った人材の育成を要望する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 886 ・科学の面白さや人類や世界への貢献に対する夢をもっと学部学生には持ってもらえるようにして欲しい。我々が, 偉大な科学者, 例えば, バスツールとかフレミングとかジェンナー等に憧れ, 科学者の道を踏み出したように。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 887 大学の理工学部学生は多くが大学院へ進学している状況ではあるが、大学院修了者においても、企業内の研究者として期待される『実践的研究を自律的に行うという姿勢』までに至っていないと感じられる。意識づけ教育が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 888 大学等で自ら考えられる教育ができてなく、実社会で教育しなおす状況にあると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 889 博士課程に外国人留学生が多いのはよい事だと思うが、日本人が少なくなりすぎているのは問題。博士課程修了後の人生設計を立て難いのではないかと、任期つき研究職が過半を占める状況をみたり聞いたりして、大学・公的研究機関に進む事をためらうのではないかと、競争原理と、安定した職を提供して落ち着いて研究をさせるという仕組みのバランスが悪くなっていると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 890 それぞれの機関における研究状況の開示は十分とは言えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 891 即戦力低下、特に博士課程の学生は、研究開発の能力が褒められない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 892 研究人材は不足していると思いますし、ポストドクターもここ5年で減ってきています。本来 研究テーマ(課題)が沢山あり、そのテーマを研究したい人材が沢山いて、その後、研究成果として社会還元がなされる事があるべき姿だと思いますが、その流れが出来ていないので、人材が増えない環境になっていると思います。研究課題としてはいろいろあると思いますが、社会還元の流れが見えないので、その流れの仕組みを創り出すことが出来れば日本はもっと強くなれると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 893 教授の指示で動くことも多く、必ずしも学生の意思で課題発見、解決の道筋をたどっているわけではないと思われる研究室もある。また、学生のコミュニケーション能力はあまり高くなく、就職後の状況が心配である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 894 研究人材の質において指導教員によるバラつきが大いにある(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 895 機関上位の意向に沿って研究が進められているため、外部の社会や産業を見据えた研究が進んでいるところ、そうではないところの差がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 896 幾つかの国研における一部の分野では、必要な人材が不足している。特に研究開発成果をビジネスとして市場へ展開するまでの役割を担うべき人材(プロジェクトマネジメント)の欠如は著しい。基礎研究ができる人材も必要であるが、それだけで、技術立国が叶とは思えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 897 一部新しい試みがみられるものの、文系理系を問わず、全体として、実社会の課題解決に必要な研究人材の育成は見られていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 898 大学・公的研究機関共に研究費の制約が厳しくなり、基礎的な研究を積み上げる機会が減少しているように感じられ、将来的には人材の不足を危惧しています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 899 企業との共同研究や様々な連携活動を通じて社会的課題への意識は以前より高くなっていると感じる。今後は、網羅的、体系的な教育を期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 900 私どもが実施する地理空間情報、衛星測位分野では、応用、利用分野の研究者は多くいますが、基礎分野の研究者がかなり少ないように感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 901 担当の先生方が取得している研究資金に基づいて学生のテーマが選択されている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 902 対象が企業であると研究員個のバランス感覚が不足しているといえる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 903 大学院、特に博士課程の教育は各研究室の指導教官の力量に過度に依存しており、質のばらつきが大きいと感じます。学外の機関との研究交流の機会を増やすことで多様性を向上させるきっかけがあればよいと思います。また、研究者にはサブパティカル制度の充実化を図ることも質の向上に有効だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 904 基礎研究と事業化研究を両輪で取り組むべきだと思います。また、世界を見据えた取り組みが必要だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 905 大学によって、格差がかなりあると感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 906 民間企業での研究開発をやりながら、大学での学部教育も携わっている。座学形式の講義で学部生に接するときに感じることは、学生の多くが、就職やその先のキャリアに関係するのではなく、ひたすら「就職試験に受かるか」の観点で講義を受けていることがある。また、共同研究で研究室にいる学部学生や修士課程学生に接する時も、「企業の人は採用してくれるか」ということを最重要視して、指導教官の指導を受けていることが、(自分が民間企業にいるからこそ)非常によく分かる。この学生意識の改革のために、大学のみでいくら制度改革を行っても、(多くの学生が進路として選ぶ)民間企業の状況を踏まえたものであれば、効果が低いことが見込まれる。つまり、(多くの学生が進路として選ぶ)民間企業と大学で連携しての研究人材の育成が必須であると考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 907 たとえば、卒業までに論文3本などのゴールを設けて、それから逆算でテーマを決めている傾向が見受けられる。そのため、大型のテーマや難易度の高いテーマを極力避け、具体的な成果が得られやすいテーマの研究が多く、学生の評価が難しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 908 研究分野を志す学生が減少している。特に、若手の大半が任期付き任用になった現状では、優秀な人材が進路に選ばなくなってきているうえ、より大きく困難な課題に時間をかけて取り組むことができなくなっている。短期的な成果ばかりを気にする小粒な研究者が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 909 短期的成果を求められ、基礎的、長期的テーマに若手が取り組む機会が少なくなっていると懸念しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 910 上記設問でも見られるとおり「気づき」や「学び」と言う様な怪しげな言葉が氾濫し、そこに本来設定すべき「明確な目的」を認識させることが出来ていないように思います。日本人としてのidentityが希薄なままの相手に対して、押しつけ型のカリキュラムを設定したとしても、うわべだけの、例えば、単位を取得するため、もしくは、将来の就職に有利であるため、と言う動機で熱心に取り組んでいる状況がみとれます。そのような本来の目的と受け手の認識との乖離を解消することがまずは必要になっているように思います。冒頭でも述べました通り、「学び」と言う言葉からは、本来「まねぶ」から派生した「学ぶ」ことよりも、他者に事前に準備されていることを前提にした、どちらかというと受動的な印象を受けます。このような語彙の安易な選択や乱用は、意識していれば、お話になりませんし、無意識なのであれば、細事と思わず、是正していく必要があると思います。上記のような本質ではなく上っ面で「便利」そうに見える用語の氾濫は、由々しき問題だと思いますし、また、それが大学が率先して使用している状況も嘆かわしい状況です。そのような下地で、自主的な、能動的な課題設定は、おぼつかないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 911 学生(学部,大学院):自主性,協調性,研究に対する根気(粘り強さ)の低下傾向が危惧されます。また,博士課程学生には,研究者としてだけでなく指導者としての教育も重要ではないでしょうか。研究をマネージメントするためにも重要かと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 912 有能な人材があるのかかわらず真の研究に十分発揮されていない。論文数ばかりを重視した指導教官の考え方に間違いがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 913 これまでの採用面接の経験で,最近の学生さんは専門分野には明るいものの,知識範囲が狭く基礎的な知識が不足している傾向を感じています。化学分野に限られるかもしれませんが,基礎知識がなくてもデータの穴埋め実験的な研究で通用してしまうことが多いのが現状と理解しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 914 大学での機械系研究室における研究が,シミュレーション,データ解析に傾倒していて,材料・物性・機構をもとにした研究離れを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 915 大学と企業の研究所などの連携研究が増えることで,社会への貢献に資する研究を意識し,社会性・協調性がより養われるものと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 916 リーディング大学院プログラムなど,アクティブラーニング,自ら課題や研究テーマの見出し/やり抜きの指導がこれまでよりも組織的に進められているように思います。このようなプログラムが継続的に行われることを強く願っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 917 大学・公的研究機関でも,短期的な応用研究やプロダクト化が目目され,基礎研究への取り組みや人材育成が弱体化している印象を持っている。大学での基礎・理論の教育の重点化を期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 918 大学・公的研究機関の研究人材(特に博士課程)の置かれた環境が厳しいことに同意します。研究に専念しにくい要因の一つとして,アカデミックポスト不足で将来への不安が強いことも考えられます。他方,日本の国力から見て,これ以上大学数・教員数を増加させるのは困難と思われ,大学・公的研究機関も一定規模自らの身を削った上での投資,を訴えるのが現実的と思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 919 チャレンジングな研究テーマに挑戦する人材が減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 920 昨今,大学や公的研究機関では研究人材に対して雇用期限付きのポストを提供する事例が増えているように見受けられるが,米国のように公的機関と企業との間の人材交流が活発に行われるような社会環境の整備をなおざりにしたまま期限付き研究員を増やすだけでは,研究員が研究に集中できず実りある研究成果を期待できなくなるのではないかと懸念する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 921 短期的なポストの確保に専念しなければならない人が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 922 以下,当方の知っているのは理学・工学系との前提です。人や出身大学(講座)によって異なると思うが,企業で受け入れたときに,教育レベルに物足りなさを感じる人が多い。広い分野を知っている必要はないが,自分の研究してきた分野の業界内での位置づけ,国内外の研究動向などのことを語る学生が少ないように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 923 それぞれの大学・大学院が,それぞれの特色を生かす形で教育に関する評価軸やKPIを設定して,特色ある形で教育レベルを向上することを期待する。学術分野で活躍する研究人材と産業分野で活躍する研究人材には,その特質に違いがあることを理解して,それぞれに向けた教育・育成を設計する必要がある。また,特に博士課程学生の教育に関しては,大学院間だけでなく講座間でも差が大きいと感じている。博士課程学生に概して感じるのは,経済・社会に関心を持って世の中を広い視野で見つめる訓練や専門分野以外の内容に関するコミュニケーション力が不足しており,欧米の研究人材と比較すると視野の狭さや社会性の低さを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 924 ・基礎基盤の研究に関わる知識&経験が人材育成の基本として重要である。社会的課題への気づきも重要であるが,世の中の流れや出口指向を過度に意識して立ち位置を失うことは避けてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 925 国内と海外の大学と共同研究を実施していて感じる点について・その資質については能力差というよりは分布の違いを感じる研究人材の能力を引き出すためには、そのサポートをする大学事務の改革が必要。研究人材の資質が高くても、そのサポーターとの意識差が大きく本来研究に費やす時間が、事務作業に追われていることは海外と比べて負荷が大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 926 基礎研究もちろん大切であるが,社会に未知の問題が多く存在しており,そこに大学の研究が大切であることを気づかせるような,民間と大学の間を橋渡しする人材がもっと必要だろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 927 指導教員のさまざまな業務が多すぎ,十分に問1-01のような議論をする時間が取れていないと思われます。それはまた,教育面,研究面にも大きな影響を与えている。外部資金獲得も必要であるが,それだけに頼るとそのための業務増加が他を圧迫する,取れるひと,そうでない人とのばらつきが大きくなる傾向にある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 928 企業家を生み出すような教育に注力して欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 929 大学の管理業務や必要書類に忙殺されて教育や指導にかけられる時間が年々減っているという話を頻繁に聞きます。民間企業も同じですが,ミッションに集中できる環境が大切だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 930 欧米&アジア諸国の研究機関の研究人材と比較して,独立して自主的に研究活動を推進できる人材が少ない,受身の姿勢が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 931 博士学位取得人材の平均的な質が低下しているように思う。背景には・学位取得後の展望が開けないことで,特に博士課程の大学院に進学する人材の質が下ったこと・大学・公的研究機関への歪な任期制導入により,短期的な成果を出すために大学院生を無給の研究労働者として使う指導者が増えたこと・そもそもゆとり教育の弊害などで学生の質が下がっていることなどがあると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 932 本来技術を研究技能と高めた博士修了後の就職先が少ないことが問題である。任期付制度でプロジェクト単位で優秀な知的人材資産を確保し事業を進めているが,彼らは常に将来への生活不安をもちつつの研究生生活となることが問題。米国での産学連携研究事業では間接費を大学側が40%とか取得するように,任期付研究者も任期満了後に2年ぐらいいは生活保証があるような事業費を組むべき。育児休暇など保証制度は充実はするが,国の知的人材財産への保障が不十分と考える。頭脳流出がさらに加速してしまう恐れがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 933 社会的ニーズを解決する研究と基礎研究の両方が必要であり,目的に応じた人材育成が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 934 日本の大学の研究環境は徒弟制度の面がまだ残っているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 935 応用研究に重きが置かれ,基礎的な原理・理論を十分に理解している人が少なくなったと感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 936 国の方向性や,国力向上に必要な研究人材(質および必要な領域に対する量)について,もっと意思を入れてよい,入れるべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 937 独立行政法人化により,研究費獲得に奔走する研究者が多く,そのしわ寄せが学生や若手研究員に及んでいる。また,研究者の雇用環境が劣悪のため,研究を志そうとする機運が創出されていない。これらの傾向は,とくにハード系(材料/機械など)の研究分野で顕著であると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 938 社会的課題はたくさんあるので,広い視野を持って研究課題を設定して取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 939 有名国立大学には数多くの研究人材がいるように認識しております。ただし,印象としては日本人ではどちらかというと外国人の方が多いように感じます。この傾向は修士課程よりも博士課程に顕著であると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 940 日本人の博士課程への進学が減少していると思う。修士課程で修了が多い。外国籍の学生が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 941 社会人前の時の研究内容を社会人(やや経験豊富)になった後で見ると,当然『みる』立場も異なるので,評価はかなり下がります。このように,学生の時の経験値は浅いので,当然ですが,そのギャップを無くすことがテーマだと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 942 ・一流国立大の博士の学位を持っていても,時期と研究先が上手くマッチングできず,生活のために本人の意図とは異なる環境に向かわざるを得なかった同窓を知っている。社会に対する研究価値と期待感,それまでに投資してきた(支援されてきた)時間とリソースの視点からみると,残念でならない。優秀な人材(頭脳)の流失よりも,そもそも人材と適切な研究環境の双方が出会えないことによる機会損失が,わが国の科学技術力の将来に影響するのではないかと懸念する。・社会的課題への気づきは,普段の日常生活にある。大学は,その自らのテーマを持ち続け,それを実験的に試し思考できる場が,大学のひとつの側面であることをもっと伝えるべきである。学部学生にカリキュラムの消化を求めるだけではなく,個々人の持つテーマと多様性を認める環境構築を願いたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 943 どのような状況においても,正しいことを考え行動する・モチベーションを高く保つ・能力を磨くということを意識してほしい。そのための人材教育が必要だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 944 特定研究室に,テーマ有効性と人材能力の一致を見るが,全体としてひとつの方向性に合致してのものとはなっていないと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 945 自分の専門に過度にはまり込むのではなく、世の中の流れを意識して研究できるような人材が望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 946 産学官連携の側面からすると,大学・公的研究機関における研究人材の状況については情報公開があまりなく学会やセミナーを参加しない限り把握できないのが現状である。特に,実用化の面からすると企業の研究者に比べて企業を知る機会が少なく温度差があると感じます。特に,博士課程の研究者については企業現場を知る機会を増やす政策も必要であると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 947 他分野との交流が少なく,企業,地域との連携の機会を増やせるようにしていくべきと考えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 948 企業の研究開発で求められるスキルは大学の研究機関で求められるスキルとは若干異なる部分があると考えている。ただし,技術的基礎力や技術基盤に根差した課題解決力はあまねく必要な能力であるため,学生時代に十分培うよう指導することが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 949 学費が高く,優秀な学生が研究をつづけるには厳しい現状と思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 950 明確にこれで社会に貢献したい,と思える人が少ないのが研究分野かもしれません。研究は辛いうえに達成感が得られにくく,研究の意義を見出しにくくなっているのではないのでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 951 企業で働いた経験のある教授は,企業の価値観,納期のイメージを共有できる。一方,その経験のない教授や研究者は,できるだけ長く研究をしようとする印象を受け,納期通りの結果を出すために企業側に多大な努力が必要になる場合がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 952 大学や産総研・NIMSといった研究機関に所属されている方はとても優秀な方が多いと思います。大学では,実際に実験をするのは学生さんです。ですので,大学との共同研究は,研究進捗は学生さんに左右されます。公的研究機関の研究者は,研究者だけでなく,実験を主にされている方も,その分野に精通されている方が多いと感じます。それぞれの役割ですが,大学は,研究者を輩出する役割と,主に基礎研究,特に理論面からサポートを期待します。一方,公的機関は,基礎と応用さらに製品化につなげる役割を期待しています。なので,企業から大学や公的研究機関に行って共同で研究開発をすることは,研究レベルの向上につながると思います。一方で,研究開発の基礎はとても大切ですが,世の中の役に立つ(日本の競争力を高める)製品等の開発も重要です。この基礎と応用としての製品化をつなげる人材(もしくは役割分担)が少ないのかもしれない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 953 弊社でもインターンで学部生から博士後期課程の学生まで受け入れていますが,国立大学の学生であっても,殆どの学生に基本的な能力が欠如していることに驚きます。まず,日本語がきちんと話せず,書けない。日本語が話せないため,当たり前ですが英語も話せないですし,聞いてみるとレポートやプレゼンを作った経験も殆ど無いと言います。実際レポートなど作らせてみると,論理展開など全く欠如したものしか作れない。研究への動機づけ云々という以前の問題として,国語の教育をまずしっかりやっていただきたいと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 954 以下の点を危惧しています。・著名な研究室では,教授成果に偏重して学生の思考する能力指導が疎かになっていないか?・研究活動資金獲得のために身近な研究テーマに偏ってはいないか?・中学,高校教育の偏重による大学へ入学する学生の質の低下。大学は高校の延長ではない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 955 博士やポストクなどの高い専門性を有する人材を産業界で活用する仕組みや制度などが望まれる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 956 プロジェクト研究の費用で雇用されている若手研究者が,プロジェクト予算に縛られて自由に活動できないと感じるときがある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 957 私は民間企業の研究者ですが,知り合いの公的研究機関の研究者の方々にはビジネス化や社会への還元方法ばかりを意識させられているように感じます。ビジネスは民間企業が考えるので,公的研究機関の研究者にはもっと技術や科学に真っ直ぐ向かい合って民間企業にはできない研究をしてもらいたいと思っています。目先の社会への還元でアピールするのではなく,技術のすごさでアピールして欲しいです。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 958 ・意義,価値があり科学的に優位ある研究が地道に行われる体制,人材で研究されていることを望む(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 959 発生した現象のメカニズムを正しく解明してくれる人材が少なくなった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 960 任期制が研究力の低下の原因かのように言う論調にも反対だが,近年就職した人だけが任期制で,過去に就職した人は(どれほど働いていなくても)誰でも安泰というのは不公平感から負のエネルギーが発生してしまう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 961 一部の大学では,民間企業との共同研究を盛んに行うための動機付けや自主性が見られるが限定的。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 962 優秀な人材が将来性の無い事業領域に囚われることなく,流動的に活用されるような仕組み作って行きたい。(民間企業等,その他,男性)
- 963 私が所属していた〇〇大学〇〇〇〇〇研究所では,教授が定年時にその教授の研究室を空にして,次の人事を行う取り決めになっていました。研究所の次世代を背負う若手を育てるシステムをとっていなかった。人事が停留するのが防ぐために行ってきたのですが,若手にとっては酷なシステムでした。(民間企業等,その他,男性)

- 964 企業に就職する人間に限るかもしれないが、自分が世の中に出て何を成すべきかということをはほぼ全員が考えている。大学での教育あるいは就活マニュアルのせいはいずれかは不明。(民間企業等,その他,男性)
- 965 研究者の状況を直接把握できる立場にないので、報道や知人の研究者から聞いた話では、大学機関における研究職のポストが不足しているため、研究職を志す学生や院生が減少していると聞いたことがある。民間企業のしかも研究職以外も含めた日本全体の課題だが、ミドル層以上の雇用を維持するために、若年層が犠牲になっている。(民間企業等,その他,男性)
- 966 良い人材はいると思うが、自身の研究の社会活用に向けての取り組みが弱いのではと思う。(民間企業等,その他,男性)
- 967 事業を行ううえで基本的な教育(契約を守る責任と義務、マーケティングや商品や事業開発など)がなされていないように思います。共同研究を行う上で問題だと考えています。大学の研究者で、社会に成果を還元すること、社会の利益(公の利益)に関わることへの使命感が無い人が多い様に感じています。(民間企業等,その他,男性)
- 968 10年前と比較しても、対処した事が無い課題に対する初期対応力が低下している傾向が顕著になっているように思う。本人にとって難易度の高い課題を解決するために第三者とコミュニケーションをうまく取りながら進める事が苦手。(民間企業等,その他,男性)
- 969 今年度から大学から高専に勤務が変わったため、研究に対する回答は高専ベースのものとなり不十分なものかもしれません。特徴ある人材養成機関として、高専は意義のあるものと思います。卒業生の多くが大学編入の後、大学院に進みますので博士課程に進むことも想定する必要はあると思いますが、直接の対応はしていません。優秀な人材が高専を通過するので研究意欲を高める教育も負すべきと考えています。教員の研究については独立して進められる場合が少なく、大学や研究機関との連携が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 970 以前回答者が所属していた国立大学理学部では、修士課程から博士課程に進学する学生の、修士入学時の大学院入学試験順位を調べたところ、上位50名の8割が修士終了後就職し、50位以下、成績の悪い学生ほど博士課程に進学するという傾向が明らかであった。博士号取得後の生活の保障がないからで、スマートな学生ほどそれを理解して、大学を去っていくのである。任期付きの若手が63%に達するという最近の記事は、さらにその傾向を強めると危惧。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 971 地方では若手研究者を確保することがなかなか難しい面がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 972 任期雇用がやや進み過ぎているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 973 若手研究者の雇用環境に不安な面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 974 人材育成に関して、テーマ設定などの自由度は比較的高くあるものと思われる。反面、社会的課題やニーズに接する機会は多いとは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 975 雇用形態が期限付きの場合が多く、安定した地位や収入を確保しにくい。また、雇用の機会自体も供給(就業希望者)に比べて少ないと感じる。また、得られる収入も高い学歴に見合わず、低く抑えられている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 976 研究室内の学生(大学院修士も含む)について、グループ研究における無給研究員としての働きを求めるケースと、自らの研究テーマの設定から求めるケースがある。当人の意欲と研究室事情により、実態は様々であり、一概に是非を決めつけられない。一定年限の中で、テーマ設定と遂行において、多様な局面に直面することにより、研究者としての厚みを増すことに意義があるとも考える。研究室間の移動が頻繁に起こることに研究室、当人もが受容でき、研究テーマや研究チームの流動性に対応できる人材となることは、産学どの職場でも好ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 977 今や公的研究機関でも任期付きでのポストが多く、研究費も目に見える成果を期待できる研究でないという声を取材を通じて多くの現場で聞く。こうした中で、優秀な若者が職業として研究者という将来食べていけるかわからない道を選ぶとは思えないし、子供を研究者にしたいと思う親も少なくなるのは当然のように思う。特にポストについては、日本の税金で運営されている公的研究機関が日本人の研究者を任期無しで雇用することがもっと重視されて良いのではないかと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 978 研究人材は自らの研究成果を社会還元することに努めることも求められているが、社会還元を支援する体制が不十分な環境で社会還元の努力をしており、労力を使う割に成果が出ず疲弊してしまうことが懸念されます。研究成果だけで製品やサービスになることは稀なので研究成果の社会還元に必要な周辺技術等をコーディネートする支援体制が必要であり、このような支援体制のある環境で研究人材に大きな成果を出してもらうことが重要だと考えます。現在の研究人材の方々ができるだけ研究に集中できる環境を作ることが必要だと考えています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 979 「大学・公的研究機関」と一つのカテゴリーで語れない段階ではないと感じる。各機関の擁する研究人材の規模等が大きく異なることを前提として議論を進めていく必要があると思う。機関の規模に応じた場合分けを行い、丁寧に対応していくことが望まれる。(民間企業等,その他,男性)