

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

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	2017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	23	251	574	387	390	266	50	1,918	4.0	3.9	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-		
大学等	19	217	486	326	334	203	41	1,607	3.9	3.8	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-0.15	-	-	-	-		
公的研究機関	4	34	88	61	56	63	9	311	4.3	4.2	6.5	4.4	4.3	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
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	17	226	506	341	354	240	44	1,711	4.0	2.3	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
男性	6	25	68	46	36	26	6	207	3.9	3.7	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
女性	2	8	39	49	60	32	3	191	4.8	3.4	6.3	4.9	4.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	8	84	188	146	139	115	19	691	4.2	4.2	6.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
部長、教授クラス	5	94	198	128	115	75	18	628	3.8	2.2	5.7	3.9	3.8	-	-	-	-0.13	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	6	65	140	59	73	41	8	386	3.5	2.0	5.6	3.9	3.5	-	-	-	-0.40	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	2	0	9	5	3	3	2	22	4.5	2.7	6.4	5.3	4.5	-	-	-	-0.72	-	-	-	-		
その他	10	67	180	122	130	74	14	587	4.0	2.4	5.9	4.2	4.0	-	-	-	-0.20	-	-	-	-		
雇用形態	13	184	394	265	260	192	36	1,331	4.0	2.3	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.10	-	-	-	-		
任期あり	1	5	24	30	38	24	1	122	4.9	3.4	5.1	6.4	4.9	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
任期なし	5	5	31	46	49	22	4	157	4.8	3.5	6.2	4.9	4.8	-	-	-	-0.08	-	-	-	-		
学長・機関長等	16	223	480	277	273	193	39	1,485	3.8	2.2	5.8	4.0	3.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	-		
マネジメント実務	1	18	39	34	30	27	6	154	4.4	2.5	6.4	4.4	4.4	-	-	-	0.00	-	-	-	-		
現場研究者	13	164	349	233	233	144	35	1,158	3.9	2.3	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-0.15	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	2	11	33	10	17	19	0	90	4.0	2.2	6.3	4.3	4.0	-	-	-	-0.33	-	-	-	-		
国立大学等	4	42	104	83	84	40	6	359	4.0	2.4	5.8	4.1	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
公立大学	2	42	59	49	60	39	8	257	4.1	2.3	6.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.01	-	-	-	-		
私立大学	3	48	117	75	81	43	8	372	3.9	2.3	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.20	-	-	-	-		
第1グループ	4	57	125	88	67	46	9	392	3.7	2.2	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.10	-	-	-	-		
第2グループ	8	62	173	105	113	60	11	524	3.9	2.3	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.21	-	-	-	-		
第3グループ	4	36	56	34	45	22	6	199	3.8	2.1	5.9	3.9	3.8	-	-	-	-0.09	-	-	-	-		
第4グループ	4	64	142	73	84	63	11	437	3.9	2.2	6.0	4.2	3.9	-	-	-	-0.34	-	-	-	-		
理学	1	35	50	29	31	24	3	172	3.6	1.9	5.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.10	-	-	-	-		
工学	5	56	154	90	70	33	9	412	3.5	2.2	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.07	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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)	23	251	574	387	390	266	50	1,918	4.0	2.3	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-		

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。

Q101. (意見の変更理由)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。

2016	2017	差		
1	2	6	4	現所属機関は、適正なテニュアトラック雇用をしており、スタートアップ資金、人件費のサポートが非常に充実している。また共通機器も充実しており、若手研究者のスタートアップにはやりやすい環境である。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
2	2	5	3	若手向けの科研費等は充実しており、活躍の機会は十分と思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
3	2	4	2	スタートアップ資金などの金額はけっこう充実している。しかし、日本の若手研究者の質(能力もやる気も低い)はとても低いから、若手研究者はよい成績を上げられない。優秀な学生が博士課程に進まないのが原因だろう。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
4	2	4	2	最近よくなってきた(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
5	2	4	2	スタートアップ資金の提供に関する事項が増えたため。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
6	2	4	2	若手の研究・留学支援制度の増加(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、男性)
7	3	5	2	競争的資金の獲得に係る研修・指導を徹底している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
8	2	4	2	国の資金制度が持続しているため(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
9	2	3	1	若手スタートアップや学内の同目的のグラントが充実しつつある(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
10	1	2	1	前年度の回答では所属研究所で助教が独立した研究活動を行える環境であるという点を考慮していなかった。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
11	3	4	1	科研費改革などで若手研究者にも研究費を獲得しやすい枠組みが徐々に整備されてきていると感じたから。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
12	4	5	1	お金そのものは増えてきていると思います。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
13	1	2	1	私立大から国立大に移ったが、有期だけではなく、無期の若手研究者の雇用が確保されている点は評価できる。しかしながら自立して活躍の機会を与えるための環境整備は十分とは言えない。また、准教授クラスでの有期雇用者も多く、教育、研究活動にとって好ましくないと考える。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1	学長裁量経費での若手人材の年限付きであるが雇用数が増えた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
15	1	2	1	そもそも若手研究者が少ない、ということも考慮したから。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
16	2	3	1	大学・部局として取り組みを始めている(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
17	4	5	1	テニュアトラック制度に基づく独立性の確保が徹底。但し、この独立性を自主返上している若手研究者がいることが課題。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
18	2	3	1	研究費のサポート体制があつくなりつつある。(大学、第3G、農学、社長・学長等クラス、男性)
19	1	2	1	教授の退官後に、教授を補充せずに、若手を新規任用したため(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
20	1	2	1	人事が凍結されている中で学部長等の努力により、若手の採用が少し改善された。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
21	1	2	1	新規で助教に着任した教員に対して、スタートアップ資金が提供されたと聞いたため。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
22	4	5	1	科研費スタートアップなどの整備により若干改善したから(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
23	1	2	1	若手が独立して研究できるための比較的自由に使える科研費の充実がはかられてきたが、その効果が上がってきた。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
24	2	3	1	学長リーダーシップ経費により若手教員の競争的資金獲得支援経費を用意しているが未だ不十分であると考えられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
25	3	4	1	文部科学省の「国立大学改革強化推進補助金」を有効に活用しているため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
26	3	4	1	スタートアップ資金、学長裁量若手支援経費の提供、研究費申請書添削指導制度の導入、研究機器共用システムの整備、独自のテニュアトラック制度の整備を実施したため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
27	2	3	1	資金獲得や雇用機会は確実に増えている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
28	2	3	1	これまでとは違い、一人で研究室をもつことになったため、自立の機会という意味では、予算など自身で動かせるものがある点で、やや評価を変更した。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
29	1	2	1	資金面の援助が改善している(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
30	2	3	1	科研費採択のための支援体制ができた(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
31	2	3	1	学内で若手のための研究創成プロジェクトを作り、研究資金を援助できるようになった。しかし、学内業務は依然減っていない(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
32	1	2	1	研究室から研究員のうちスタートアップの取得したものや〇〇【公的研究機関名】の基礎特研の採用者が出て少なからず環境の整備が実行されているのを実感して。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
33	4	5	1	当研究所と他機関の関係制度について認識が深まり評価が変わった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
34	2	3	1	若手研究者を支援する研究資金制度を組織内で設立した。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
35	4	5	1	若手研究者としての資金は充実している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
36	3	4	1	スタートアップ資金的な制度が改善されはじめた(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
37	3	4	1	競争的予算の充実で改善がみられた(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

38	4	5	1	独自の研究を進めるための枠組みが浸透しつつある。但し、独自の研究以外に割かれる時間は相変わらず多く、十分とは言えない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
39	2	2	0	○大では、新天地で研究室を立ち上げるために資金の援助は一切ないのが現状(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
40	1	1	0	(変更理由ではないですが)若手に必ずしもちゃんとした研究資金が行くわけではない。慢性的な人材不足のために、若いというだけで雑用が集中している気がする。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
41	4	4	0	校費の配分は前職より大分少ないが、研究費は自分で獲得すべきものだと思う。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
42	1	1	0	スタートアップ資金などの制度を作ったところで、そもそも独立してラボを立ち上げる枠が減っているのだから意味がないと思います。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
43	2	2	0	任期付きの助教で、学内業務と教育と研究を担当する場合、仕事量が多く、次に移るための業績をつくりにくい。ポストはプロジェクト枠のため同じようには考えにくい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	1	1	0	独立准教授のポストが少なすぎる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	2	2	0	短期の任期制度が腰を落ち着けた研究を阻害している。スタートアップ資金は比較的充実している。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	2	0	大学からの新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供はない。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
47	3	3	0	若手研究Aが廃止され、基盤Bに組み込まれたことで、自立しにくくなることもあるのではないかと考える。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
48	1	1	0	高学歴・40歳を過ぎた研究者の多くが、期限付きでおり、無期雇用になる目途も立たない現状を考えると、若手へのサポートは、皆無と言っても良いのではないのでしょうか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
49	6	6	0	雇用制度、研究を立ち上げるための初期資金に関しては、十分に整備されていると感じます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	2	2	0	スタートアップ資金が少ないため(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	4	3	-1	単年度の資金がほとんどなので研究を継続できるかどうか分からないため(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	若手研究者の自立と活躍のための環境は近年悪化している(大学, 第1G, その他, 男性)
53	4	3	-1	スタートアップの資金がほとんどない。新規の雇用が、すでに業績を十分あげている人に偏り気味(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
54	5	4	-1	任期付きの雇用が多い(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
55	2	1	-1	大学の予算圧縮により状況は悪くなっている(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	定員削減のため、助教のポストが減った。外部資金を獲得しなければいけない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	具体的に放置された例があったため(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
58	5	4	-1	教員が自由に使える運営費交付金がほとんどないため、若手であっても外部資金を獲得しなければならない。しかし、そこでは実績が求められるため、新たな分野へのチャレンジがしにくい環境になっている。科研費の挑戦研究がチャレンジする唯一の外部資金であったが、その採択率が低下しているため、評価を前回から下げた。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
59	5	4	-1	ポストが減ってきている(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	任期付き採用が増えていて、基礎的な研究や長期に渡る研究が実施できない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
61	2	1	-1	人件費削減で正規雇用の就職口が大幅に減少した。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	ポイント制が若手研究者向けの雇用制度に若干影を落としているように見える(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	3	2	-1	新規に採用される若手研究者の数が圧倒的に少ない(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	5	4	-1	海外の研究者と若手の環境について意見交換し、やや十分でないと感じたため。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	2	1	-1	あまりにも授業が忙しく研究の時間がない(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	2	1	-1	若手研究者の助教の職は時限付きな上に大学の雑用が多く、十分であるとは言えない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
67	2	1	-1	スタートアップ資金は全ての新規採用研究者に提供してもよいのではないかと。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
68	2	1	-1	運営費交付金削減のため、新規採用が難しい状況である。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
69	3	2	-1	小講座制なので基本的に助教は教授とともに研究を実施するスタイルだと気付いたため。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
70	2	1	-1	研究機関が数年前に開始したテニュアトラック制度(助教として採用し5年後に昇格審査を経て講師とする)が財源不足のため一旦廃止となった。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	ポストがほとんどない。あってもヒモつきである。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
72	2	1	-1	研究活動スタート支援(科研費)の募集時期が限られている。採用は周年なのだから、スタート支援も周年で対応すべき。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
73	3	2	-1	科研費・若手研究の申請資格に学位取得後8年以内という条件が追加されたから、企業からアカデミアに転職したりしてまだ実績が十分に出ていないのに、年数だけで基盤研究にしか申請できなくなった。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
74	3	2	-1	ポストが不足している(私立大学と比べても)(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
75	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい)。そのため、すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

76	3	2	-1	テニユアトラックの失敗(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	財団等外部資金の管理権限がない。備品を購入すると所属研究室の教授が管理者となってしまう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
78	4	3	-1	テニユアトラック助成制度の期限終了を向かえ大学独自の制度に移行中。これに伴い,所期のスタートアップに対する支援は前年と比べて削減(相対的に手薄となったため)。今後も支援は継続されることから必ずしも不十分とは思わない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	資金環境はある程度,整っているが,雇用期間が短く,研究環境は十分といえない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	-1	前回よりさらに基盤的な研究費の配分が少なくなった。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	障がい等を有する学生も増加傾向にあるが,それへの対応が不十分であるとともに,学生への教育に手一杯であることから,研究はままならない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	各研究者への研究費配分額が減少しているため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	スタートアップ資金がさらに取得困難になったと感じます(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	研究費の減少(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	3	2	-1	環境整備が発展していないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	5	4	-1	大学における交付金などによる研究費が減少しているために,当初から外部資金の獲得がより求められている点で少し下げた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	5	4	-1	配分できる教育研究費が次第に減少しているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
88	2	1	-1	大学の部局として,新規採用者への補助が全くできなくなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	新任の助教に対するスタートアップ資金がないため,所属研究室の教授(PI)のお手伝いの立場の人が多い。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
90	4	3	-1	スタートアップ資金の提供はあるが,それに対する成果物の提出を求めるため短期的取り組みをあっせんしているののように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	5	4	-1	大学全体の財源が圧迫され,若手にも影響が出てきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	研究時間の確保が困難になっているように感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	4	-1	他大学の同年代の若手研究者と交流し,苦労している人も多いことを実感したため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
94	4	3	-1	変更したのは前回回答は初年度のため全体像を把握していなかったため。新規採用時のスタートアップ資金の配分方法に難があるように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
95	3	2	-1	授業に対する責任時間の長さ,助教からの研究室運営の必要によって,研究を実施する時間は自身の休日を使用している。資金に関しては十分だが研究室運営の伴う学生の研究会参加費などの項目に割り当てられた金額が少ないため,やりくりが難しい場合がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
96	3	2	-1	教育や医療安全に必要な時間・労力がまわっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	〇〇〇〇〇〇【公的研究機関名】は任期制の研究者の割合が高く,自律的な環境の提供に努めているが十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	6	5	-1	運営費交付金の減少とともに研究に回される資金が減りつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	2	1	-1	研究現場に対して短期成果や産業への貢献を求めるプレッシャーが強くなっており,若手に自由裁量を与える余力がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	2	1	-1	科研費の若手枠が変更となり,これまでより博士取得者が優先されるようになった。博士取得者以外は,研究者への道が閉ざされる傾向にあり,多様な人材を確保する観点から,博士優遇は止めるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	2	-1	研究費取得の環境は年々悪化しているように感じています(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	6	5	-1	新規採用者でスタートアップ資金の提供を受けられなかったケースがあったことを知ったため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
103	2	1	-1	テニユアつき採用の減少(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
104	3	1	-2	そもそもスタートアップ制度が存在していないため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	4	2	-2	将来の不安がある。任期付のポストは多いがパーマメントがすくない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
106	5	3	-2	常勤のポスト数が少なくなった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	任期付きの若手には教養の授業免除等の措置を取っていたが,教員削減によりこの措置がなくなったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
108	3	1	-2	大学などではベースとなる研究費が削減され,スタートアップ時の資金を提供できる状況にない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
109	6	4	-2	どうしてもボスの所有している装置に頼らざるを得ない事が多い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
110	3	1	-2	年々雑用が増えているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	4	2	-2	新規助教採用者へのスタートアップ資金を大学として提供することができず,文科省の制度を活用しているが,必ずしも全員が対象となっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
112	3	1	-2	准教授になっても教授から独立できず(教授が許さない),教授の雑用を負担しなければならない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	4	2	-2	業務が多いため,環境は整っていないと感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
114	4	2	-2	全学的にスペース,設備の老朽化が進んでいるが,予算面の問題で拡充,補充するのが難しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

115	4	2	-2	短期間の有期雇用が多くいうえ、キャリア形成の道筋が見えるようになっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	運営費交付金の支給額の減少に伴う人員不足のため雑用量が増加の一途をたどっているため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
117	4	2	-2	機関内経費でPDをグループで初めて雇用し,研究者番号付与や応募についての制約を知ったため.任期付きポストの任期を越える期間の科研費等への応募について,文科省から避けるべきという連絡があったことを知った.大学の問題というよりも競争的科研費制度と文科省の問題.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
118	4	2	-2	メンターになる側にメリットがないため,メンターとなる人材が少ない.従って,博士課程修了後もその延長でしか研究ができていない.(基指導教員が実質的なメンターになっている可能性が高い.)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
119	5	3	-2	かつては,任期のない雇用形態であったが,徐々に任期付き雇用にシフトしつつある.スタートアップ資金はかつての1/2程度に減額されている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	5	3	-2	臨床が忙しすぎる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
121	3	1	-2	若手研究者を指導する教授が少ない.新規採用時研究費の申請はできない.早くても翌年から.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
122	4	2	-2	制度はあるが,効果があるかどうか疑問に思うようになったから.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	4	1	-3	所属研究科の環境整備というよりも,人件費(ポスト)の不足の問題.不当に定員削減の影響がでている.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
124	5	2	-3	研究と直接関係ない雑務が多すぎる.異動先で,ドラフトも水道もない実験室を与えられ,かつそれらを自分の資金で整備することを要求される等,研究を立ち上げるまでに立ちはだかる障壁が大きい.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
125	5	2	-3	自分個人のスタートアップ時には十分であったが,現在新規雇用される若手研究者に対するスタートアップ資金は不足している.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
126	5	2	-3	最近の新規雇用はすべて特任扱い(任期あり)であり,若手研究者が自立できる環境とは言い難い.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
127	6	3	-3	人事凍結で業績に関わらずに任期途中で首になる研究者も出てきそう.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
128	5	2	-3	運営費交付金の一律削減のため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
129	5	2	-3	与えられた課題は非常に多く,それらを解決するには不十分(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
130	6	2	-4	若手の安定した雇用が確保されていない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
131	5	1	-4	所属する研究所での現状から.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
132	6	2	-4	任期があるためチャレンジングな研究に取り組みにくい(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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	2017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	36	325	786	376	253	125	40	1,905	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大学等	30	262	643	325	221	108	37	1,596	3.2	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
公的研究機関	6	63	143	51	32	17	3	309	2.7	1.8	2.7	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	
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	29	292	702	340	221	113	31	1,699	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
男性	7	33	84	36	32	12	9	206	3.3	2.0	3.1	5.1	3.3	3.3	-	-	0.00	-	-	-	-	
女性	3	15	70	58	36	10	1	190	3.6	2.4	3.6	5.0	3.7	3.6	-	-	-0.09	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	11	102	300	142	87	45	12	688	3.2	2.1	3.0	4.7	3.2	3.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	
部長、教授クラス	10	130	249	111	78	41	14	623	3.0	1.8	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	9	76	161	60	50	25	11	383	3.1	1.9	2.9	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	3	2	6	5	2	4	2	21	4.6	2.6	4.2	7.0	4.4	4.6	-	-	0.13	-	-	-	-	
その他	18	87	226	131	78	42	15	579	3.3	2.1	3.2	4.9	3.3	3.3	-	-	-0.01	-	-	-	-	
任用あり	18	238	560	245	175	83	25	1,326	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任用なし	1	8	47	34	26	6	1	122	3.6	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.08	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	9	55	53	27	9	2	155	3.7	2.6	3.8	5.0	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	
マネジメント実務	26	282	617	270	178	95	33	1,475	3.0	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.04	-	-	-	-	
現場研究者	2	26	67	19	22	15	4	153	3.3	2.0	2.9	5.2	3.3	3.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	21	184	475	223	157	80	31	1,150	3.2	2.0	3.0	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
国立大学等	2	20	34	16	9	9	2	90	3.1	1.8	2.9	4.7	3.0	3.1	-	-	0.08	-	-	-	-	
公立大学	7	58	134	86	55	19	4	356	3.2	2.1	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
私立大学	2	44	97	56	36	16	8	257	3.3	2.0	3.1	4.9	3.2	3.3	-	-	0.03	-	-	-	-	
第1グループ	11	57	159	62	48	32	6	364	3.2	2.0	3.0	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.06	-	-	-	-	
第2グループ	5	74	150	78	56	25	8	391	3.1	1.9	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
第3グループ	10	76	221	121	67	27	10	522	3.1	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
第4グループ	2	33	83	38	20	18	9	201	3.3	2.0	3.0	4.9	3.3	3.3	-	-	0.02	-	-	-	-	
理学	12	65	165	97	65	27	10	429	3.3	2.1	3.2	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	
工学	1	36	69	23	26	16	2	172	3.1	1.8	2.9	5.1	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	
農学	8	89	182	74	40	17	7	409	2.7	1.8	2.7	4.1	2.7	2.7	-	-	-0.03	-	-	-	-	
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)	36	325	786	376	253	125	40	1,905	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	

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。

Q102. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	私立大から国立大に移った点での比較であるが、国立大は若手研究者の層が厚く、同世代で活発なディスカッションができる点は高く評価できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	若手研究者の採用が増加しており、特に活躍しそうな人材を採用しているため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	現所属機関は、テニュアトラック制で若手PI雇用を行っており、研究所の規模としても数は十分だと考えられる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	若手の助教を多く採用したため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	新たな若手研究者の加入があった。以前からの若手研究者も頑張っているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	問1-01の理由欄と同様に、一人で一研究室をハンドリングするため、ある程度自立的に研究開発をせざるを得ない環境であるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	団塊世代が減った代わりに若手が増えており、その分自立的な若手研究者も増えたように感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
8	1	2	1	前年度の回答では所属研究所でプロジェクトポストドクであっても一部の雇用を間接経費経由にすることで、科研費に応募できるという点を考慮していなかった。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	3	1	クラウドファンディングや起業など、従来のアカデミアの枠にとらわれず、自分のやりたいことをやる！という若手が徐々に増えているため。総数はまだ少ないが。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	人数は政策的に増加傾向にある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	自分が歳をとったせいもあるが、若手研究者が自立している例が目立ってきたように思う(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	2	1	有力教授の配下のヒトが多く、本当の意味での若手独立研究者とは言いがたい場合が目立つ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	若手研究者である母集団が増えたことから、そのように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	1	2	1	若手研究者の採用が若干増えた。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	教授の退官後に、教授を補充せずに、若手を新規任用したため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	若手が独立して研究できるための比較的自由に使える科研費の充実がはかられてきたが、その効果が上がってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	同学科で大学院生の中から外部資金の取得ができていた事例があるため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
18	5	6	1	最近の公募で若手研究者が複数採用されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	全く不十分とまでは言えないが、少ないのは事実。ただ、環境的な要因が大きいので個人を責めるのは酷だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	2	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	私立であり運営資金等の現実を考えた場合、数を増やすのは難しく、また人材の質を確保するのも難しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	6	1	さがげ研究など、所属機関のミッションとは異なる研究への参加者が増えた(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
23	2	3	1	自立できる資金制度ができた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	大学でも私大のためか、若手が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	○大の准教授レベルは、7割ほどの研究者が、前任者の遺産を使って研究をしている。自立なんて考えてもいない人もいる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	引き続き、若手研究者数が著しく不足している。(大学,第1G,その他,男性)
27	2	2	0	予算の獲得に大きく左右される状況では。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	科研の若手Bは金額が少なくて自立的に研究できる金額ではない。しかも若手SだけでなくAをなくすという暴挙に出たことが信じられないです。文科省は若手を潰す気だとは思えません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	2	2	0	テニュアトラック制度の実施、卓越研究員の採用など、PI育成を実施しているが、人件費の制限もあり、人数は全学で1桁以内であり十分とは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	研究を主体的にやれる時間が少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	若手PIとして活躍する場(ポスト)が少なすぎる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	教育への負担が大きく研究時間の確保が困難です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	4	0	もともと若手研究者の数が多いため自立した若手研究者の数は多いと思うが、割合は多くない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	実質、教授の助手としての仕事を中心の助教が本研究機関にいることを知ったため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	博士進学者が極端に減少したことによる輩出不足(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	教員年齢が上昇しているため、30歳代の教員割合が若干悪化した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	成果が見えやすい(外部資金が獲得しやすい)研究分野が限られている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

38	3	2	-1	若手研究者の雇用が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	若手の新規雇用が年々難しくなっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	研究環境,将来展望は悪化継続(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	教授ポストを若手研究者ポストに振替えようとしているが,なかなか進まない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい)。そのため,すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	オリジナルのある仕事を出来る環境ではない。結果がでてすぐに予算が取れる内容を選びがちで結局出身研究室のテーマを引き継いでいる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	独立したプロジェクトを持つ若手研究者の数は不十分である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
45	5	4	-1	10月1日付けて学長が交代し,前学長との見解の相違があるため。以下,変更部分については同様。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	助教の職位にある研究者の殆どが,所属研究室のプロジェクトに関わっており,自らの研究プロジェクトを立ち上げている人は数少ない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	一定数のプロジェクトが立ち上がっているが,若手研究者自らの意思でメンター教授等が代表するチームに入ることを選ぶ傾向が感じられる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
48	3	2	-1	年々予算獲得が厳しくなり,学内用務も増えていることから,研究時間の圧迫が感じられる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	ポストクは多いが任期のない助教の数が減っている。責任ある若手として活躍するには任期付きのポストクでは十分とは思えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	若手研究者の数が相対的に増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	運営費交付金のプロジェクトは既に2年目を迎えており,新しいプロジェクトの可能性はほぼ外部資金のプロジェクトとなる。採択率も必ずしも芳しくないのが実情。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	組織としての方向性が重視され,若手研究者もこれに従わざるを得ない状況に加え,若手の採用そのものも減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	単純に若手研究者の数が減っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	教授と同じような研究をしている(教授の研究を助けている?)准教授,助教が目につく。それを果たして「自立」といえるのか,疑問に感じてきた。一方,テニュアトラックはまだ少数だが良い制度だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	3	-2	自主的研究に組むことのできない企画力のない院生が多くなっているように感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	-2	変更したのは前回回答は初年度のため全体像を把握していなかったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	研究が高度になり,時間がかかるようになったので,数が不足してきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	運交金の減少により,新規に人を取りにくくなっている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
59	5	3	-2	若手研究者の採用抑制・長期的展望のない採用計画により,研究者の年齢構成がアンバランス,いわゆる少子高齢化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	テニュアトラック制度(卓越研究者制)を推進しているが,人件費抑制のため,学部からの提供ポストの少なさに苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	6	2	-4	自分で研究設定のできる若手は限られている。文科省は幻想を抱きすぎなのではないか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q103. 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いませんか。

回答者グループ	2017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	472	608	396	234	141	24	1,875	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
大学等	54	409	500	334	198	110	21	1,572	2.9	1.6	2.9	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
公的研究機関	12	63	108	62	36	31	3	303	3.2	1.9	3.0	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	53	418	538	361	212	124	22	1,675	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
男性	13	54	70	65	22	17	2	200	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
女性	3	18	42	38	36	20	6	190	4.2	1.8	4.2	5.7	4.2	4.2	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	18	166	235	141	77	54	8	681	2.9	1.7	2.9	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	26	168	192	124	79	37	7	607	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	17	117	135	60	36	25	2	375	2.5	1.3	2.5	4.1	2.7	2.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	2	3	4	3	6	5	1	22	4.8	2.7	5.3	6.8	4.2	4.8	-	-	0.60	-	-	-	-	-
その他	19	153	176	127	76	37	9	578	2.9	1.6	3.0	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
任用あり	47	319	432	269	158	104	15	1,297	3.0	1.7	2.9	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
任用なし	1	11	22	52	20	14	3	122	4.2	3.1	4.2	5.5	4.3	4.2	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
学長・機関長等	6	16	48	42	29	16	5	156	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
マネジメント実務	52	400	489	272	170	103	15	1,449	2.8	1.5	2.8	4.5	2.9	2.8	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
現場研究者	7	45	49	30	15	8	1	148	2.6	1.4	2.7	4.3	2.8	2.6	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	32	296	367	241	140	78	17	1,139	2.9	1.6	2.9	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
国立大学等	7	27	21	18	11	7	1	85	2.9	1.3	2.9	4.8	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
公立大学	15	86	112	75	47	25	3	348	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
私立大学	7	75	79	53	29	12	4	252	2.7	1.4	2.7	4.4	2.8	2.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
第1グループ	11	92	131	78	36	25	2	364	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.06	-	-	-	-	-
第2グループ	13	100	123	79	50	24	7	383	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	-
第3グループ	22	124	150	114	74	42	6	510	3.1	1.7	3.1	4.9	3.2	3.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
第4グループ	12	60	66	29	20	16	0	191	2.6	1.3	2.6	4.3	2.5	2.6	-	-	0.07	-	-	-	-	-
理学	13	118	120	84	67	35	4	428	3.0	1.5	3.0	5.0	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
工学	2	47	53	36	24	10	1	171	2.8	1.5	2.9	4.6	2.9	2.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
農学	16	116	155	78	27	18	7	401	2.5	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
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・公的研究機関等の 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)	66	472	608	396	234	141	24	1,875	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-

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。

Q103. (意見の変更理由)実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	適正な審査でテニュアの決定がなされており、公正であると考えている。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
2	2	5	3	現職はテニュアトラックであるため。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
3	3	5	2	テニュアトラック制度を支援する資金を活用した新たな取組みが2例ほどあった(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	3	2	今年度から設置される新しい2つのポストに30代中盤の講師・准教授を雇用することが決まっているという意味で、改善に向けた取組みが評価できる。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
5	2	4	2	本学では、若手の任期無しポスト拡充の取組みがなされる見込みであるため(期待半分)。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	1	3	2	改善傾向(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	4	2	組織内で年俸制等の導入や任期付雇用への転換促進が進んでいる。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	1	3	2	正式な助教については、一定の業績があれば、少なくともパーマネントになれる点は評価できる。逆に、テニュアに参加できない助教は悲惨である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
9	2	4	2	新たに講師ポストが作られ、資格を満たせば助教から継続できるようになった(最大10年間)。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
10	1	3	2	ある程度、採用した教員を再雇用するための働きがあると感じたため。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
11	1	3	2	若手研究者に対する積極的雇用案件が増えたと感じる。しかしながら、35歳未満と決まっている場合、企業からアカデミアに転進した場合、当てはまらない研究者が居ることは理解していただけると有難い。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 女性)
12	2	4	2	毎年度、パーマネント選考採用ポストを公募(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
13	1	3	2	理事長の判断により、改善の方向が見えつつある。本当に改善されるかどうかは、しばらく様子を見る必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
14	3	5	2	組織としてパーマネント化に取り組んでいる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
15	3	4	1	実際に任期なし公募が増えている(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
16	2	3	1	ポスト拡充が始まっていると聞いているがまだ実感はない。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
17	3	4	1	テニュア制度によるポストの数は増えているように感じているから。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
18	3	4	1	国や全学の状況がわるいなかで、うちの部局としてはがんばっている。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	3	4	1	一部ポストアップ制度が制定され、不十分ではあるが若手教員のテニュア制度が拡大した。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	2	3	1	以前より組織として少しは意識されるようになってきたような気はします。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	2	3	1	大型資金を獲得した若手研究者の任期を付さないポストへの異動があった(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
22	2	3	1	テニュアトラックで採用される若手研究者が増えつつある。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
23	2	3	1	人数はまだ数件ではあるが、定年等で空く予定のポストを計画的に1~2年先取りして、卓越研究員等の制度を活用して、短期のテニュアトラック制度としての運用を開始した。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
24	1	2	1	テニュアトラック助教の資格審査が若干緩和された(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
25	4	5	1	部局としては任期後の職を確保しようと努力している(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	3	1	最初から人事の枠がないとできない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	2	3	1	シニア研究者の年俸制を導入している(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	3	4	1	10年程度先まで見据えた教員人事計画の策定により、任期付き助教を採用する際にあらかじめテニュアポストを確保しやすく改善した。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
29	2	3	1	教員定員の削減が続く中で、若手ポスト拡大は非常に難しい。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
30	2	3	1	任期付のポスト(特命特任助教等)が学内措置でやや拡充されたため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
31	1	2	1	理事長交代で方針が変わった(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
32	4	5	1	シニア研究者を含む年俸制の対象者は年を追って増えている(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	3	1	一部の人事公募において、テニュアトラックを導入した結果、応募者数が明らかに増加した(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
34	3	4	1	シニアの承継ポストを若手向けに出す努力をしている(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
35	2	3	1	テニュアトラック制の導入を前向きに検討(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
36	3	4	1	当研究所と他機関の関係制度について認識が深まり評価が変わった。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
37	1	2	1	キャリア採用の取り組みをしている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
38	2	3	1	テニュアトラック制度の導入など、新たな取組が見られる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

39	1	1	0	そんな話、聞いたこともない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	若手が任期付きポストにほとんどの場合着任するため,研究者になる志望者数がどんどん減っている(大学,第1G,その他,男性)
41	3	3	0	人件費削減のためにポスト拡充にはなっていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	テニユア・トラックなどの任期付きの職が多いように見受けられる。長期間の研究も出来るようにするために任期なしの職への採用を増やすべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	日本の国民性の良さを生かすためには,安定したポストの拡充が必須。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	日本国全体の環境がどんどん悪くなっている気がする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	2	2	0	年俸制は進められているが,雇用者の枠も減少し若手研究者の雇用の機会が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	運営費交付金の減額とともに,若手にしわ寄せが相変わらず来ている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	1	1	0	テニユアをとったと思ったら,昇進時にはもう一度テニユアトラックをやらされるという世界中を見ても類をみない残酷な制度が横行しています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	1	1	0	このままの職場で研究を続けていきたいが,任期つきのため,次の職場を考えなければならず,異動したら今の研究続行がとても厳しく,非常に困っている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
49	1	1	0	定年を過ぎても雇用される教職員がいるため。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
50	1	1	0	短期の任期制度が腰を落ら着けた研究を阻害している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポストは存在しない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	1	1	0	制度がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	3	0	法的に困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	年功序列,不透明な無期雇用人事が,現場を失望させている。執行部に原因があるのではなく,場当たりの政策を取る,国に問題があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	人件費削減の数値目標の短期間達成が優先し,長期的な人材育成ビジョンがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	2	-1	若手のための任期無しポストが少ない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	3	-1	大切さは十分認識しているが,資金不足でやれることに限りがあります。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	何れの世代においても任期を付さないポストは減少している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ポストは減少する一方です(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	今後,教員数を減らさなければならないので,定年退職する教授の後任は採用しないという話を聞き,ポストはさらに減っていくのだと感じたから。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	2	1	-1	人件費の削減でポストは減る傾向にあり,教授が退職しても後任の教授が採用できない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	状況はさらに悪化している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	人件費削減により,若手のポスト拡充に取り組めない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	ポストが減り,悪化しています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	所属大学の財政状況の悪化により,当該人事ポストへの大幅な見直しがかかっているため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	4	-1	最初から任期なしの雇用の減少(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	年々厳しくなっていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	所属機関の雇用環境全体が悪くなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	教員,職員削減傾向(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	地方では機会が減っているので総体的には減少傾向を感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	教員全体の雇用経費が賸えない現状となっていることから,組織的な取り組みが困難となっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい)。そのため,すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	現在人事が凍結されており,また若手ポスト拡大への取り組みが大学の方針として後手に回っているため,今後の任期付きポストの拡大は見込まれない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
74	3	2	-1	運営費交付金削減などで現在昇任を含めて人事凍結をしている。年俸制は進めているが,外部資金で採用する若手は任期付きにせざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	任期を付さない助教ポストの後任人事が凍結されているので。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	任期無しのポストの拡充が無いため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	任期のある特任教員等のポストが増加している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	医師の雇用がメインとなるため,医師以外の雇用に関しては冷ややかである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	2	1	-1	研究実績を積みにくい状況が続いており、周囲にそれを理由にやめていく方が増えだした。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
81	4	3	-1	若手向けの公募の際,ますます任期付になって来た。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	6	5	-1	さらに改善の余地があると考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
83	5	4	-1	〇〇【公的研究機関名】は現在任期付雇用の研究者の無期雇用化を進めており,実績のある若手も中長期的には定年制ポストを与えられるようにしたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	定年による研究者減が,若手の任期を付さないポストの増加を上回っている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	新規常勤職員は基本的に任期付きです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	2	-1	若手向けの研修内容が劣化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	6	5	-1	テニュアトラック制度が無くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	優先した取り組みが行えておらず,優秀にもかかわらず任期を付さないポストを獲得できずに職を失う任期付き若手研究者を見た。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
89	4	2	-2	学内のポスト配分が現場の要望を必ずしも反映していない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	2	-2	年俸制度は導入されているが,シニア研究者がそれに変更している割合は低い。余剰分が若手研究者の安定雇用財源を生み出しているとは言い難い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
91	3	1	-2	人事凍結優先で,まったく配慮されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	シニア研究者の年俸制移行は一つの手段ではあるが,同じパイの切り分け方を変えるだけであれば,高年齢層を切り捨てることになりかねず,士気低下の危惧がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
93	3	1	-2	運営費交付金が削減された事により,大学人事は停止し,実力のある若手の為の任期無しポストはより少なくなった。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
94	4	2	-2	シニア研究者に対する年俸制の導入が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	研究に費やす時間が制限されている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
96	4	2	-2	内部昇進のチャンスが少ない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
97	5	3	-2	人件費の削減が求められているので,恒常的に若手人材を確保するのは,容易ではない。むしろ時限付きプロジェクト達成のため任期付き研究者の割合が増加しているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	4	2	-2	任期制若手職員から定年制職員への登用は極めて難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	5	2	-3	若手研究者の安定雇用財源の支給期間が終わりを迎えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	2	-3	人員削減が先行して進んでおり,たとえ実績を積んだとしても空ポストがなければ任期終了後には離職しなければならないため。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
101	4	1	-3	所属機関に任期なしの若手ポストがない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	6	3	-3	かつては,任期のない雇用形態であったが,徐々に任期付き雇用にシフトしつつある。雇用継続の条件に透明性がない。急速に変わった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	6	1	-5	人事凍結で業績に関わらずに任期途中で首になる研究者も出てきそう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
104	6	1	-5	所属機関では, H27年5月13日以降採用の助教は, 最長の任期が8年と変更されました。任期なし審査はないです。必ず, 大学を出ることとなります。「任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組」とは真逆にあるといわざるをえない状況に劇的に変わりました。したがって, 不十分の評価です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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	2017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 分点	中央値	第3 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・公的機関グループ	173	360	597	319	268	164	39	1,747	3.3	1.9	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
大学等	95	320	510	279	240	150	32	1,531	3.3	1.9	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
公的研究機関	78	40	87	40	28	14	7	216	3.2	1.9	3.0	4.8	3.4	3.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	142	334	534	285	243	141	31	1,568	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
男性	31	26	63	34	25	23	8	179	3.8	2.2	3.4	5.8	3.8	3.8	-	-	-0.01	-	-	-	-	-
女性	6	18	55	36	55	20	3	187	4.1	2.5	4.3	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	52	136	216	105	97	71	12	637	3.3	1.8	3.1	5.4	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	70	141	197	100	70	44	6	558	2.9	1.6	2.8	4.7	3.2	2.9	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	39	63	122	75	44	27	16	347	3.4	2.0	3.2	5.0	3.6	3.4	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	6	2	7	3	2	2	2	18	4.1	2.3	3.3	6.3	6.0	4.1	-	-	-1.89	-	-	-	-	-
その他	50	82	181	113	95	60	14	545	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
任用あり	123	278	416	206	173	104	25	1,202	3.1	1.8	3.0	5.0	3.4	3.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
任用なし	4	9	36	21	37	13	3	119	4.3	2.6	4.5	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
業務内容別	30	8	47	28	31	15	3	132	4.1	2.6	4.0	5.9	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
学長・機関長等	127	312	471	247	172	124	30	1,356	3.1	1.8	3.0	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
マネジメンツ実務	12	31	43	23	28	12	3	140	3.4	1.8	3.2	5.5	3.8	3.4	-	-	-0.46	-	-	-	-	-
現場研究者	55	244	378	193	176	98	27	1,116	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	7	16	25	18	16	9	1	85	3.5	2.0	3.5	5.5	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
国立大学等	33	60	107	68	48	43	4	330	3.5	2.0	3.3	5.4	3.7	3.5	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
公立大学	4	52	92	46	35	23	7	255	3.3	1.9	3.0	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
私立大学	17	76	118	62	53	40	9	358	3.4	1.9	3.1	5.4	3.5	3.4	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
第1グループ	27	82	122	77	47	39	2	369	3.2	1.8	3.1	4.9	3.4	3.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
第2グループ	40	103	160	90	91	38	10	492	3.3	1.9	3.2	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
第3グループ	8	49	69	34	21	16	6	195	3.0	1.7	2.8	4.7	3.2	3.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
第4グループ	26	100	141	75	60	31	8	415	3.1	1.7	2.9	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
理学	6	55	50	33	12	16	1	167	2.6	1.3	2.6	4.4	2.7	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
工学	23	73	145	72	54	43	7	394	3.3	2.0	3.1	5.2	3.6	3.3	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
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・公的機関等の知財活用(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)	173	360	597	319	268	164	39	1,747	3.3	1.9	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.19	-	-	-	-	-

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。

Q104. (意見の変更理由)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すか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	国内外から積極的に学生を募っており、研究の公用語が英語ということもあるのか、基本的にモチベーションの高い学生が多い。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
2	2	5	3	今年数名の日本人が受験し、合格した。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	2	4	2	最近そういう傾向(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
4	2	4	2	学生の意識の変化と、学内環境の整備の進行による(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	4	2	人数が少ないので、かなり、選別されている。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	3	5	2	私の研究室に〇〇大学卒の前途有望な大学院生2名が加わりました。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	1	3	2	自分の周りでは博士課程を目指す人間自体が減っている(大学, 第4G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
8	2	4	2	所属先の状況は適切な人材を入学させている。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
9	1	2	1	下記のとおり、博士課程後期修了の学生の民間企業・官庁への就職状況が上向いてきたことが、修士課程の学生の進学をわずかであるが促進している。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
10	4	5	1	大型研究費やプロジェクトなど実施研究室などが増え、博士課程後期への進学が幾分か増えている(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	1	2	1	博士号取得後の就職に不安があるため、学部、または博士前期課程で終了する学生が多い。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
12	2	3	1	景気が上向いてきたためか、博士後期課程進学に意欲を見せる学生が増えてきた。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
13	1	2	1	やる気のある学生が進学している。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	2	3	1	薬学部6年生を卒業後に博士後期課程に進学する学生が微増した。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
15	1	2	1	企業による博士号取得学生の採用が増えており、学生が進学しやすい状況になりつつある(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	3	4	1	昨年度、教育システムの改組再編を行い、博士人材像を明らかにした。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	4	1	入学金、授業料の無償化の奨学金の制度を確立し、経済的な負担が軽減された。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
18	2	3	1	徐々にその傾向にあるように感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	2	2	0	能力のある人は、早く就職する傾向がある。博士に行く人は、自分に能力がないことを理由に、自分を高めるために行く人が多い。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
20	1	1	0	博士後期課程修了後の人生が大変すぎるのが広く知られ、頭の切れるひとは避けるため。(大学, 第1G, その他, 男性)
21	2	2	0	本専攻の学生は企業からの人気が高く、好待遇で就職できるため、あまり博士課程に進学しない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
22	4	4	0	研究室によりばらつきが非常に大きい。学生の資質よりも、教員の資質に大きく左右される。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
23	5	5	0	博士課程後期に進むことが容易なことではないことは周知しているので、能力というよりも気持ちの強い人材が目指していると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
24	4	4	0	就職したくない(できない)から博士に進学する学生も少なくない。大学側から拒否する権利も必要だと思う。これは博士だけではなく、修士進学も同様。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
25	1	1	0	安定した研究職が日本で減っているのに目指すわけがないでしょう。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
26	2	2	0	医学部基礎系は、大学院進学者が減少している。特に地方大学で顕著である。留学生に頼っている状況である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	就職状況が学生の売り手市場が続く、優秀な学生を企業もほしがるとの結果、就職者が進学者よりも望ましい能力を持っているという印象を持っている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	2	0	産業界・民間が博士課程卒を戦力として認めない限り人材は集まらない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
29	2	2	0	日本全体で、無期限のアカデミックポストがむしろ減っていることと企業からの求人が増加していることもあり、良い人材はむしろ、博士課程前期課程を終え、安定企業への就職を、まず第1に考える。博士後期課程へ進む若者は、外国人が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	1	-1	博士課程への進学者のレベルがますます低下している。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
31	3	2	-1	大学での研究環境がさらに悪くなっているため。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
32	4	3	-1	学生が、博士後期課程に、なかなか進学してくれない。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	2	1	-1	所属機関の専攻内で博士後期課程進学者の少なさが問題になった。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
34	4	3	-1	閉塞感を感じて修士で就職する優秀な学生が一定数いる(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
35	2	1	-1	企業は、修士卒程度の学生に対しても年俵600万円程度を提示するところもあり、優秀な学生はほとんど企業に引き抜かれている。金銭が全てではないのはわかっているが、綺麗事だけ並べても仕方なく、成果に見合った報酬がもらえるような仕組みが必要だと思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
36	5	4	-1	本人の希望と能力のミスマッチはやむを得ないとしましても、将来の安定性から、企業など任期なしのポジションに移ってしまう優秀な人材も、見受けられます。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

37	4	3	-1	優秀な学生ほど就職してしまうと感じるから。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	博士課程教育リーディングプログラムなど,博士課程振興を行っているにもかかわらず,工学関係等の博士課程進学希望者は増える傾向とならない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	後期課程への進学希望者が減少(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	優秀な人材が博士課程後期を敬遠した具体的な事例があったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	日本人に限ればほとんどの修士課程の院生が博士課程を目指していない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	-1	学力の高い学生は,安定志向で,公務員を目指すことが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	景気が上向いており,修士の学生は就職を指向している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	能力があり優秀だが,博士後期課程に対する間違ったイメージが日本には根強く存在しており(就職できなくなる,等),それが妨げになっていると思う。日本は,もっと,博士課程前期課程と博士後期課程との一体化を進めるべきだと思う。(欧米では,理系ではもとより両者は同じ。大学院=博士の追求。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	日本人の博士課程進学率が一層低下している(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	任期なしの職を好み,より安定志向になっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	博士後期課程在学中の公的な経済的支援はそのまま,父母の経済状況は悪化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	研究機関の各部局における状況に大きな格差がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	就職状況が良いためか博士後期への進学者数自体が減っている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	視野狭窄になってしまった学生が入学しているという印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	企業の採用意欲が旺盛で,研究者以外の条件の良い職に人材が流れている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	能力が不十分で退学した学生を経験したため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	やる気のある人材が少なく,学位が欲しいだけの者が増加傾向にある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	将来的な不安から安定を求める学生が多く,優秀な学生が博士課程後期に進学していない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	特に医学系では専門医志向が強く,学位取得にメリットを感じていない学生側の現状がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	博士後期課程を目指す人材が減る傾向にあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	博士課程を目指す学生が減少気味(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	アカデミックには興味があるものの,一般企業に就職する人が後をたたない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	進学希望者が減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	今の若手〜中堅研究者の現状を見て,進学しようと思う人はさらに減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)
61	2	1	-1	景気の回復により大学院への進学者が減少傾向にある(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
62	5	4	-1	博士進学希望者が減っているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	6	5	-1	企業の採用状況が良くなり就職環境が改善され,さらに父兄の教育費負担がきついつと感じるご家庭の割合が多くなったように感じ,やや博士課程への進学傾向が鈍り始めた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	能力の低い院生が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	私立薬学部では6年間の授業料が高く,大学院へ進んで研究するよりも,就職の道を選んでしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	医学部・医学研究科における状況としては,専門医制度の浸透によって,臨床研修後に学位取得のために博士課程へ進学する者が減少している。専門医と博士号をリンクさせるような制度構築があってもよいのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	医学研究科の場合,キャリアとしての学位取得を目指すケースも散見される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	薬学部であり,学生が博士課程を希望しない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	博士課程後期に進む学生が減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	年々,博士課程後期への進学者が減少していると実感する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	能力の高い人材もいるが,モラトリアムの延長であったりする学生も散見され自主性を感じない学生を身の回りで見るようになった。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	任期付研究員(博士取得直後〜数年)に応募する女性が極めて少ない。(新規採用(学部・修士程度)は相当数いる)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	そもそも若手が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	大学の先生は,疲弊しており,学生は研究職に夢を感じなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	益々日本人の有望な人材が博士課程後期に進学していないように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	博士課程後期の学生が激減している。海外の若手の受入ればかりである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	経済の情勢からして収入が確立されない博士課程への進学を若い人が躊躇しているのではないかと感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	1	-2	最近,博士後期課程に進む学生はほとんどいない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

79	4	2	-2	優秀な学生が博士課程に進学しない傾向にある(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	2	-2	減少しつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	3	1	-2	学内において,教育が最優先される結果,研究活動に対しては十分な支援が成されておらず,能力のある学生が博士号取得を目指したいと思えるきっかけとなる環境の提供ができていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	博士の学位取得によるメリットが感じられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	博士課程を目指す学生そのものが激減している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	2	-2	民間の採用改善と,大学の研究環境の悪化から,優秀な人ほど就職していく(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	2	-2	大学の助教等のポストが少なく,大学院希望者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	6	4	-2	進学者が激減している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	進学希望者が少ない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	4	2	-2	博士後期課程のRA制度などが旧帝国大学に比べ見劣りしており,経済的な心配無しに就学することが困難であることから博士後期課程への進学を諦める学生もいる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	1	-2	博士号を取得して十分活躍できる人材が,修士課程で一般企業へと就職してしまっているため,博士号が魅力的な資格では無いという現状がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	5	3	-2	就職状況が改善傾向にあり,博士前期課程で就職を希望するものが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
91	6	3	-3	博士後期課程を進路から外し,民間企業に就職した学生が多かった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	6	2	-4	修士進学にも躊躇している。大学院進学へのメリットを理解していない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q105. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指す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	2017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	113	415	550	345	275	176	44	1,805	3.3	1.8	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
大学等	48	365	462	299	249	160	43	1,578	3.4	1.8	3.2	5.4	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
公的研究機関	65	50	88	46	26	16	1	227	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	-	
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	95	376	486	316	248	154	33	1,613	3.3	1.8	3.1	5.2	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
男性	18	39	64	29	27	22	11	192	3.6	1.9	3.2	5.7	3.8	3.6	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
女性	6	25	46	46	40	28	2	187	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	4.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	25	156	218	120	98	61	11	664	3.2	1.7	3.0	5.1	3.2	3.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	52	150	183	97	79	47	18	574	3.1	1.6	2.9	5.0	3.3	3.1	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	23	83	98	79	57	35	11	363	3.4	1.8	3.3	5.4	3.7	3.4	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	7	1	5	3	1	5	2	17	5.2	2.8	4.7	7.6	6.0	5.2	-	-	-0.82	-	-	-	-	-	
その他	30	98	161	123	98	69	15	564	3.7	2.1	3.6	5.7	3.8	3.7	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
任用あり	83	317	389	222	177	107	29	1,241	3.1	1.6	3.0	5.0	3.3	3.1	-	-	-0.14	-	-	-	-	-	
任期なし	3	14	25	36	23	21	1	120	4.3	2.7	4.3	6.1	4.2	4.3	-	-	0.10	-	-	-	-	-	
業務内容別	22	10	45	35	33	14	3	140	4.1	2.6	4.0	5.8	4.3	4.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	81	353	437	254	194	125	38	1,401	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.2	-	-	-0.18	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	7	38	43	20	25	16	2	144	3.2	1.6	3.0	5.5	3.3	3.2	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
現場研究者	30	292	328	204	178	107	32	1,141	3.3	1.6	3.1	5.3	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	13	29	26	10	7	3	88	3.5	2.2	3.5	4.9	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
国立大学等	14	60	105	69	61	46	8	349	3.7	2.1	3.6	5.8	3.8	3.7	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
公立大学	0	66	71	47	41	26	8	259	3.3	1.6	3.2	5.4	3.3	3.3	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
私立大学	6	92	113	54	60	39	11	369	3.3	1.7	3.0	5.5	3.4	3.3	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
大学グループ	11	103	114	75	59	29	5	385	3.0	1.6	3.0	4.9	3.3	3.0	-	-	-0.26	-	-	-	-	-	
第1グループ	28	91	154	113	78	53	15	504	3.6	2.0	3.4	5.4	3.8	3.6	-	-	-0.19	-	-	-	-	-	
第2グループ	5	59	66	36	15	19	3	198	2.8	1.4	2.7	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
第3グループ	14	116	112	73	75	38	13	427	3.3	1.5	3.1	5.4	3.6	3.3	-	-	-0.30	-	-	-	-	-	
第4グループ	3	55	54	27	20	10	4	170	2.7	1.3	2.6	4.5	2.9	2.7	-	-	-0.22	-	-	-	-	-	
理学	7	78	143	80	55	40	14	410	3.4	2.0	3.1	5.2	3.5	3.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
工学	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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)	113	415	550	345	275	176	44	1,805	3.3	1.8	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	

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。

Q105. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	それなりに整っている様子(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	学内・学外奨学金などが充実してきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	十分とは言えないが、給付型の奨学金の創設等により、徐々に環境整備が進んでいる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	外国人に対しては整備が進んでいる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	博士後期課程進学者への研究奨励金の増額,授業料免除率の充実,等を行っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	連携大学院制度の運用が改善された(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	やれることはかなりやっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	少しずつ経済的支援が整備されてきました(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	留学生の受け入れ体制の改善(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	改組され,博士後期課程に進む学生に有利な制度を設けたため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	キャリアパス支援とか,少しずつは整備が始まっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	授業料や,RAなどの制度は充実してきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	留学生を受入れる機運があがっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	飛び級・早期卒業の制度などは充実しているが,経済的支援が十分とはいえない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
15	2	3	1	助教の地位で所属している組織の博士課程後期課程に入学した場合に限定した経済的支援(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
16	5	6	1	標準年限内は学費や設備費等が免除される制度がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	博士課程,特に後期課程に進学する人数が少ないため,議論をする機会が少ないのは課題だと思う。一方,研究室によっては丁寧な指導ができるのが地方大のメリットと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	助成金システム導入のため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	目指すための環境の整備はできてきているがその内容が周知されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	博士前期課程修了で企業等に就職した場合の,社会人博士課程入学の促進を始めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	特別教育プログラムにより博士課程後期への進学希望者が増加したと感じる(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	当研究室の博士課程の院生はいずれも優秀で,博士号を取得した院生もいずれもNatureやCellの姉妹紙などに論文を掲載しておりますが,学費が高いので生活面で苦労しております。博士課程の学費は安くした方が良いと思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	〇〇大学では大学院獣医学研究科を設置予定であり,進学希望者が増えることを期待。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	本年度から長期履修制度が導入されるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	比較的高額の給付型奨学金を制度化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	大学側の環境整備はまだまだ充分ではないが,若手医師や技術者として職を持つ人が,博士課程に受験してきたことは,社会の考え方が徐々に変わりつつあるように思える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	国内外から学生を募集しているので,非常に国際的な環境で研究に集中できる。また奨学金制度も充実している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	大変な努力をして学振研究員に応募した学生が,今年是不採択になったことを考えると,能力を発揮する望ましい人材への補助が十分とは言えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	例として挙げられているものは不十分。博士後期課程修了者が安定した職,十分な給与を得ることが出発点。(大学,第1G,その他,男性)
30	1	1	0	大学の規模を維持するための大学院生数の確保が目的となっている可能性がある。そのため,本来要求される学力レベル以下の学生を大学院生として合格させてしまう可能性がある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	2	0	人口減少が避けられない中で,日本の将来を担う高度な人材の育成が不可欠である。そのためには,高い志を持って博士後期課程に進む学生には,日本人外国人を問わず,少なくとも授業料無償化を促進すべきである。大学独自予算でこれを実現するには,少し時間を要することから,何らかの国の支援が必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	経済的支援は拡充されつつあるが,将来のポストへの展望が拓けない状況は変わらないために,環境の整備以前の問題だと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	博士課程後期在学者への経済的支援は不十分(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	博士課程に進学しても資料などをまとめるためのスペースを与えられるわけでもなく,十分ではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	競争的資金申請書作成補助,学生実験補助などで博士号を必要とする職を増やし,博士号取得後の就職先を増やす必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

36	1	1	0	もう少し充実した経済支援が必要。科研費からのRA経費支給ももう少し融通がきくと良い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	4	4	0	学内の状況よりも,マスコミなどの親へ与える影響や周りの声が最も邪魔な要因だと考えられる。進学をやめる理由は親が許さない,就職がないというもの。事実,博士取得後に職がないのは,人間力の問題で,そういう学生はどういう状況でも就職できない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	1	1	0	給付型資金による学費・生活費支援の拡充・増大が必須。それに当てる予算を確保するため,外国人留学生の数を減らすことも必須。日本国民の税金を使用する限り,日本人の学生を最優先すべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	博士課程での援助を手厚くすることにあまり意味はないと思います。学生たちは将来が見えないことに不安を感じて進学を諦めるのです。明るい将来が見えるのなら借金してでも進学するはずです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	4	4	0	大学院リーディングプログラム事業や,理学研究科独自で在学者への経済的支援をおこなっており,大学として可能な範囲での環境整備の努力はしているが,学位取得後(ポストを経た)キャリアパスの不安定さが,優秀な人材が後期博士課程進学の大きな障害になっていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	博士学位を目指す学生とそれ以外の学生に対する対応が平等すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	4	0	博士課程修了後研究者になりたい者の受け入れ体制が財源難で抑制されているので3.5(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	博士後期課程在学者への経済的支援として,給付型の奨学金を支給しているなど,種々の取組みを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	企業側の受け入れ態勢に不備(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	経済的支援はやはり難しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	個人の努力により時間の確保が可能であり,家庭や子育て者では,環境として厳しいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	2	0	留学生の受け入れ体制が不十分(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	大学博士課程の教育研究環境と民間の博士活用マインドの両方の改善が必須であるが,進んでいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	大学での研究環境がさらに悪くなっているため。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	企業の待遇が右肩上がりの状況下で,アカデミアの経済的支援は従前どおりということでは,博士課程を目指す人は増えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	留学生の受け入れ体制について,この間,構成員の積極性の低さを改めて確認したため(教員人事において,留学生の指導ができるか否かが採用基準となっておらず,海外での入試面接の担当意欲が低いなど)。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
52	3	2	-1	修了後のキャリア(就職先を含め)の明確化が十分ではない(大学内のみでできるものではないが)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	環境を整備しても後期課程修了後のポストが約束されないので,後期課程に進学することなく就職してしまう(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	博士課程後期に在学する学生への経済的なサポートが減る見込みであるため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	大学からのRA経費の支出が難しくなるなど,さらに悪くなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	研究室によりばらつきが非常に大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	本学で博士課程学生が得られていたTRA経費が無くなる方針であると聞いたので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	研究機関からの経済的支援が減少した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	経済的支援の不足。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	大学の支援の縮小。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	経済的理由が大きいように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	財政的な要因で,学内の経済的支援が打ち切られようとしている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	大学内における博士課程進学者のための環境整備は,なされている。一方,博士課程修了後のアカデミックポストに期限があること,業種によっては企業が寛容でないこと,に対する学生の不安の方がよほど大きな課題である。各研究機関における期限付きアカデミックポストの更新率比較などの情報公開を進めるとともに,中小企業支援などの産業支援において博士課程修了者の採用と企業課題解決をセットにして支援するような新規制度の創設が望まれる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	特に留学生受け入れ体制が不十分。国費留学生枠の拡充等が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
65	2	1	-1	大学院を目指す上で,学部生での研究経験が重要であるにもかかわらず,卒業研究単位を削減し,また学生の研究時間も実習で逼迫し始めた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	経済的支援が不十分であり,それが理由で博士後期課程に進学しない学生が多いため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
67	3	2	-1	博士課程後のキャリアパスが描きにくい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	博士課程後期に在学者への経済的支援は国として不十分と考えます。また,修了後も任期付教員等のポストでは将来が見通せないため,博士課程後期へ進む人は制限されることになると考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	大学から配分される基盤的研究費がさらに削減され,従来は共通経費で支払われていた廃液処理,設備の維持費なども研究室負担となり,研究活動の継続そのものがますます困難になりつつある。博士課程で研究を継続するための物理的条件が悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	後期課程進学者が極めて少ないため,事務局のきめ細かな対応も前期課程までに留まっている印象があります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

71	2	1	-1	新専門医制度により大学院進学が減少すると思われるから(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程へ進学を希望する学生数は、一般的に学部卒学生の就職状況と相関する。就職が売り手市場の現在,収入(および修了後の就職)の保証がない大学院博士課程へ進学する学生が減少するのは避けられず,少なくとも大学院在学中に経済的な不安を伴わずにすむような奨学金・授業料免除のような経済的支援は必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	研究者として生き残って行くには,熾烈な競争に勝ち続ける必要がある。脱落した人々を救う,受け皿が必要。または,脱落とは思わせない,雰囲気作りが重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	問題は,その時の環境整備なのか,歴代の先輩の修了後の就職状況や就職環境なのか分かりません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	若手ではありませんが,現職を維持しながらドクター取得を目指す研究者も多くいます。ただし,業務が多忙すぎ,諦める研究者が多いです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	1	-1	私立大学生に対する博士課程後期在学者への経済的支援が少ない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
77	3	1	-2	乏しい経済支援が問題。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	4	2	-2	経済的支援と,博士課程後期修了後の就職機会を高める必要を感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	1	-2	もっと経済的支援を増やすべき。それが欧米とくらべてpoor。学振DC1, DC2の当選率を今から大きく増やすか,博士後期学生に給与を配当する仕組みを作るべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	博士取得への魅力は年々減少していると思われる。経済的なファクターよりも将来性への懸念が大きい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	経済的支援が不足している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	4	2	-2	経済的支援がほぼない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	採用されているリーディングプログラムの期間が本年度で終了してしまうため,来年度以降の学生に十分な環境が整っていると説明できなくなった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	6	4	-2	経済的支援が十分出来ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	3	1	-2	校費の削減により,チャレンジ的な研究に取り組み難くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	論文作成の指導プロセスが未完成(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
87	5	3	-2	留学生への資金援助がたりない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
88	5	3	-2	最新の機器は入らない,時間ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	6	4	-2	博士課程を開講出来る研究室の減少(定年直前の教授が多いのが原因)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
90	4	1	-3	学振等の支援プログラム(例えばリーディング大学院)の期間が短く,大学自己資金は減る一方であるため,学生への支援を継続することはほぼ不可能であるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	5	1	-4	環境は悪いと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

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	2017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	137	356	591	405	274	133	22	1,781	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
大学等	81	302	496	350	253	125	19	1,545	3.3	1.9	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
公的研究機関	56	54	95	55	21	8	3	236	2.7	1.8	2.8	4.2	2.5	2.7	-	-	0.13	-	-	-	-	-
インバウンジョン所属グループ	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	112	316	531	366	247	121	15	1,596	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
男性	25	40	60	39	27	12	7	185	3.3	1.8	3.1	5.0	3.3	3.3	-	-	0.01	-	-	-	-	-
女性	6	16	53	43	47	24	3	186	4.2	2.6	4.3	6.0	4.1	4.2	-	-	0.14	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	33	119	238	146	91	54	8	656	3.2	2.0	3.1	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	58	141	177	136	79	31	5	569	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	32	80	117	77	53	21	6	354	3.1	1.8	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	8	0	6	3	4	3	0	16	4.5	2.8	4.4	6.3	5.1	4.5	-	-	-0.57	-	-	-	-	-
その他	39	102	182	117	96	49	9	555	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
任期あり	98	254	409	288	178	84	13	1,226	3.1	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
任期なし	4	15	35	22	33	12	1	118	3.9	2.4	4.0	5.8	3.9	3.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-
学長・機関長等	24	10	41	38	24	22	3	138	4.2	2.7	4.1	6.0	4.5	4.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
マネジメント実務	103	302	477	314	193	78	16	1,380	3.0	1.8	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
現場研究者	6	29	38	31	24	21	2	145	3.7	2.0	3.6	5.7	3.6	3.7	-	-	0.07	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	51	217	352	256	187	93	15	1,120	3.3	2.0	3.3	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
国立大学等	4	15	30	19	10	12	2	88	3.5	2.1	3.3	5.3	3.9	3.5	-	-	-0.32	-	-	-	-	-
公立大学	26	70	114	75	56	20	2	337	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
私立大学	6	43	85	54	45	23	3	253	3.4	2.1	3.3	5.3	3.3	3.4	-	-	0.12	-	-	-	-	-
第1グループ	12	62	106	95	58	37	5	363	3.5	2.1	3.6	5.3	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
第2グループ	18	88	122	83	55	28	2	378	3.0	1.8	3.0	4.8	3.3	3.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
第3グループ	39	99	159	108	87	32	8	493	3.3	1.9	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
第4グループ	10	37	73	39	32	11	1	193	3.1	1.9	3.0	4.8	2.9	3.1	-	-	0.16	-	-	-	-	-
理学	17	84	136	101	67	29	7	424	3.3	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	-	-	-0.17	-	-	-	-	-
工学	7	50	46	39	20	11	0	166	2.7	1.4	2.9	4.6	2.8	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
農学	20	86	138	92	53	23	5	397	3.0	1.8	3.0	4.7	3.2	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
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・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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)	137	356	591	405	274	133	22	1,781	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.07	-	-	-	-	-

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。

Q106. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	博士号取得者であっても、行政や企画・連携普及部門へ2年程度配置する場合がある。また、パーマネント選考採用直後に上記のポストを経験させるキャリアも設定している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	4	2	○○○○○○○○○○○○○大学との共同専攻設置をきっかけに、学生や指導教員の意識改革が進んでいる(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
3	1	3	2	産学連携の企画は増えているが、公的機関への就職先が増えるより博士号取得後の進路の選択肢が増えると思われる。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
4	2	4	2	博士号取得者が多様なキャリアパスを選択を考えるためのセミナーなどが開催されている。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
5	2	4	2	求人倍率の増加にもなって選択肢が増えている。広い意味で取組の結果。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	1	3	2	サポートの改善がみられる(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
7	2	4	2	本学部では、現在そういった環境整備に取り組んでいるところであり、自信を持って学生へ提示できる進路ができつつある。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	1	3	2	産業界が博士号取得者専用の採用枠を設けるようになったと感じる。特に大企業。うちの研究室からも複数人採用されておりありがたい。また、この博士号取得者の雇用が起点になり、その企業との産学連携研究が開始されつつあり、非常に上向きである。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
9	2	4	2	やや、改善している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
10	2	4	2	研究成果等管理、産学連携、リスク管理の部署での職務への従事、公設試験場との人事交流などで整備されてきています。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
11	3	4	1	比較的企業などにも就職できる枠組みが整いつつあるように見える。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
12	2	3	1	アカデミアと企業などの交流が、若干ではあるが進んできている。(大学, 第1G, その他, 男性)
13	2	3	1	学生本人の意識改革は徐々に進んでいる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	3	4	1	博士学位取得後の企業への就職が特別ではなくなっている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	4	5	1	企業が博士学位取得者をとりはじめた(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
16	3	4	1	最近では、企業でも博士学位取得者を雇用する動きができつつある(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	2	1	地域産業界からの教育参画が進みつつある(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
18	4	5	1	大学院生対象の公開講座や講習会、インターンシップの紹介等が以前より増えている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	4	5	1	博士後期課程在学者の民間会社でのインターンシップ等を行っている。(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	3	4	1	現在、売り手市場であるため企業への就職の機会が増えているため(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
21	2	3	1	URAなどの高度専門職人材を増やしており、彼らの活躍で、多様なキャリアパスの実例が少しずつ知られ始めている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
22	1	2	1	一般企業の博士号取得者の採用実績が増えつつある点から(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	1	2	1	博士号取得者や企業等の意識改革が進んできている(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
24	3	4	1	民間への就職がしやすいように大学で取り組みが本格化してきた(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
25	3	4	1	全学的に取り組まれ始めている。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	3	1	○○大学では大学院獣医学研究科を設置予定であり、様々な進路を想定したカリキュラムを組んでいる。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	4	5	1	IT分野ではパスの多様化が進んでいる(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	3	1	少しは取り組みが増えているが、魅力に乏しいように思える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
29	2	3	1	結果的にはデータサイエンス的な仕事で企業への就職状況はよくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	1	2	1	任期付きのポストが増加しているため(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	1	2	1	任期付研究員が企業の前で発表を行う機会が設けられている(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
32	2	2	0	博士を採用してくれる企業が多いわけではないので、十分とは言えない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	2	0	この5～10年で大分よくなっているが。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
34	3	3	0	内発的な要因、就職状況の改善も大きいですが、近年博士課程後期を修了する学生の民間企業や官庁への就職希望が増加していると感じる。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
35	3	3	0	人材の流動性とのバランスですが、任期ありという卒業後ポジションに不安を抱く人材が多く見受けられます。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
36	3	3	0	大学側の意識は変わって来ている。例えば、インターンシップの受講の勧め。しかし、産業界の意識変化は感じられない。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
37	5	5	0	アカデミックのポストは限られているので企業への就職は念頭にあり。リーディングプロジェクトでの教育あり。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	1	1	0	取り組みは行なっているが、それが現実性が低い(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

39	1	1	0	博士号を安易に与えているのですから、博士号取得者の企業からの評価が低いのは当たり前ではないでしょうか。3割ぐらいが落第するのが正常だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	3	3	0	ポストドクキャリア開発事業の支援が昨年度で終了したが、引き続き担当コーディネーターを配置し、キャリア開発関連の大学院共通教育の定着や、企業とのインタラクティブ・マッチングの取組みを継続している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	博士号を持つ人材の活用が不十分で、キャリアパスの整備が急務である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
42	2	2	0	以前に比べると、少しずつ博士号取得者の意識、指導者の意識も変わってきているように感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	大学だけでは改善出来ない企業文化、と霞ヶ関文化がある。文科省のキャリアが80%以上博士人材となるような制度にならないと、学外でのキャリアパスの道は開けないので2.5(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	リーディング大学院プログラムなど、産業界との連携による、実践的な教育を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	3	0	〇〇【公的研究機関名】内部では、RAや高度研究支援専門職の整備などを進めているが、社会全体での取組みは少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	5	5	0	まだ十分とは言えないが、卓越大学院制度など、大学だけにとどまらず、民間や国研などとの連携体制構築に力を入れている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	アカデミック志望者は依然として多いと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	3	2	-1	アカデミックな研究職以外であれば、後期課程に進学せず(博士号取得せず)に就職を選択する(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	産業界のさらなる意識改革が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	博士号取得者に対する産業界の意識改革が全く進んでいない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	必ずしも大学執行部の考えと学生が求めている内容が一致していない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	問1-03に述べたように、雇用者の枠が狭まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	産学官教育連携会議(円卓会議)にて仕組みについて検討中。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学の取り組みは見られて来たが、我が国全体の産業界の博士号取得者の受け入れ体制は全く改善されていない。国の取り組みが必要と思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	誰も関心が無い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	博士号取得者のキャリアパスの情報が不足していると感じているため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	4	-1	外国籍の博士号取得者が増加するにつれ、整備の必要性が薄れているため?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	周辺では悪くなっている印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	我が国でもっとリサーチアドミニストレーター(RA)が活躍できる環境と待遇の確保が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	多様なキャリアパスを選択できた実績が必ずしも十分とは言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	企業側の評価が高くない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	6	5	-1	社会的に博士課程卒業生の有用性が認められると、より博士課程学生が、企業で重宝されると思います。社会の中での存在感・理解を得るには、日本の場合は、義務教育が世界で最高峰のため、ボトムアップ的に、「学士・修士・博士があること」を、小学校・中学校で、制度としてあることを、教えてもいいように思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	制度的な取組みは昔より充実してきた一方、依然として指導教員の理解は得にくい事が多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	4	3	-1	本学では、博士号(薬学博士)取得者も大学病院薬剤部への採用を広く受け入れているが、それ以外の多様な進路先が開拓できていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	博士を取得しないと出来ないような資格の拡充、あるいは博士卒専用の公務員試験などをもうけることがキャリアパスの多様化につながる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	研究指導者の意識改革が行われていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	任期制若手職員から定年制職員への登用は極めて難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	結局は、新規採用を重宝する流れは、変わらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	現状では選択できる就職先が少ない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	日本の国全体として、「最近では、博士号を取得した人の、産業界での就職口も多く、むしろ仕事内容もより高度でよい内容になってくる」という事実を、もっと学生に周知教育すべき。現状、まだ足りないように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	3	-2	新しく実施される取組は増えているが、効果は少なく、従来からの取組に頼る部分が多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	2	-2	博士課程後期教育修了者への支援プログラムが打ち切られた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	1	-2	産業界がもっと博士号取得者を受け入れるシステムが必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	教員が忙しすぎて、十分な教育のための時間が取れない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	多彩なキャリアパスは用意されていると思うが、選択されていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	前回は医学研究科の状況のみで回答したが、全学部で見ると十分とはいえないと感じた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	1	-3	医師以外は全ての面において冷ややかである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

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	2017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	185	161	397	475	417	249	57	1,756	4.4	2.8	4.5	4.4	4.4	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
大学等	120	112	300	409	390	239	56	1,506	4.7	3.1	4.7	4.7	4.7	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	65	49	97	66	27	10	1	250	2.8	1.9	3.0	2.8	2.8	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	87	32	192	153	112	30	0	519	3.7	2.5	3.7	3.7	3.7	-	-	-	0.25	-	-	-	-		
大企業	23	4	72	51	37	9	0	173	3.7	2.6	3.7	3.7	3.7	-	-	-	0.23	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	36	13	44	37	17	1	0	112	3.1	2.2	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.01	-	-	-	-		
中小企業	18	4	24	19	7	0	0	54	3.1	2.3	3.3	3.1	3.1	-	-	-	0.27	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	18	9	20	18	10	1	0	58	3.1	2.1	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
橋渡し等	28	15	76	65	58	20	0	234	3.9	2.6	4.0	3.5	3.9	-	-	-	0.38	-	-	-	-		
男性	247	172	533	566	489	243	45	2,048	4.2	2.7	4.3	4.2	4.2	-	-	-	0.03	-	-	-	-		
女性	25	21	56	62	40	36	12	227	4.4	2.7	4.3	4.5	4.4	-	-	-	-0.04	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	56	20	104	96	96	52	9	377	4.4	2.9	4.5	4.1	4.4	-	-	-	0.32	-	-	-	-		
部長、教授クラス	89	67	226	242	224	108	17	884	4.3	2.8	4.4	4.3	4.3	-	-	-	0.06	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	69	58	163	181	126	70	13	611	4.1	2.6	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-0.02	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	41	47	84	92	77	44	17	361	4.2	2.5	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
その他	17	1	12	17	6	5	1	42	4.2	3.0	4.1	4.5	4.2	-	-	-	-0.22	-	-	-	-		
任期あり	85	63	181	185	188	92	22	731	4.4	2.8	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
任期なし	187	130	408	443	341	187	35	1,544	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-	0.05	-	-	-	-		
学長・機関長等	11	3	6	15	32	33	4	93	6.1	4.9	6.2	6.0	6.1	-	-	-	0.09	-	-	-	-		
マネジメント実務	21	1	11	30	38	27	5	112	5.7	4.2	5.6	5.6	5.7	-	-	-	0.05	-	-	-	-		
現場研究者	82	100	265	330	292	161	41	1,189	4.5	2.9	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	6	8	18	34	28	18	6	112	4.9	3.4	4.8	4.8	4.9	-	-	-	0.08	-	-	-	-		
国立大学等	106	87	213	306	257	165	37	1,065	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
公立大学	1	7	20	19	34	7	4	91	4.6	3.0	5.0	4.8	4.6	-	-	-	-0.19	-	-	-	-		
私立大学	13	18	67	84	99	67	15	350	5.0	3.4	5.1	6.6	4.9	5.0	-	-	0.08	-	-	-	-		
第1グループ	21	28	50	53	60	39	8	238	4.5	2.7	4.6	4.5	4.5	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
第2グループ	26	25	67	111	86	49	11	349	4.6	3.2	4.6	4.6	4.6	-	-	-	0.01	-	-	-	-		
第3グループ	13	29	83	113	95	52	11	383	4.5	3.0	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
第4グループ	28	27	87	123	146	95	26	504	5.1	3.5	5.2	5.1	5.1	-	-	-	0.02	-	-	-	-		
理学	17	20	45	49	48	22	2	186	4.1	2.6	4.3	4.1	4.1	-	-	-	-0.18	-	-	-	-		
工学	21	27	75	121	111	62	24	420	4.8	3.4	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
農学	7	15	33	45	41	27	5	166	4.6	3.0	4.6	4.5	4.6	-	-	-	0.03	-	-	-	-		
保健	20	36	104	108	90	49	10	397	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	68	31	154	122	97	27	0	431	3.7	2.5	3.8	3.5	3.7	-	-	-	0.24	-	-	-	-		
なし	19	1	38	31	15	3	0	88	3.6	2.6	3.6	3.6	3.6	-	-	-	0.31	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	38	13	86	67	47	11	0	224	3.6	2.5	3.7	3.6	3.6	-	-	-	0.42	-	-	-	-		
なし(分らない)	36	8	57	45	20	4	0	134	3.3	2.4	3.4	3.3	3.3	-	-	-	0.00	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	272	193	589	628	529	279	57	2,275	4.2	2.7	4.3	4.2	4.2	-	-	-	0.02	-	-	-	-		

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。

Q107. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	様々な講義やセミナーが用意され、周知されている。(学生が参加するかどうかは別問題)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	実務実習で、生の現場の声を聞く機会が増えたことは良いことである。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	カリキュラムが変わり、アクティブラーニング方式の講義が増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2	むしろ、そういった体験学習的なものが増え過ぎており、あまりよい教育効果が得られていないと思われる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	アクティブラーニングへの取り組みは盛んに行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	学部教育で研究に触れる期間が長くなった。そのため時間的に余裕を持って動機付けも含めた教育を行いうると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	学内での教育については、代わりませんが、企業研究の大学での講演依頼が増えており、社会での研究を学習する機会が増えていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	工場見学や課題解決型学習は充実してきている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	研究への動機付けの機会は増えているが、現実が伴っていないので、学生もあまり興味を持たない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	「社会課題について、概論として立派な意見を申し述べることは出来るようになったが、解決に必要な実力について、まだ自分は未熟だ」と気づかせる仕組みが必要だと感じる。持ち上げるだけではなく、打ちのめすことも必要では。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	COC及びCOC+,またAPの事業等を通して、社会で生きる学びの重要性が学生に浸透しつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	1・2年生に海外インターンシップなどを体験させるグローバルチャレンジプログラムがスタートした。また、3・4年生を対象にした高度教養セミナーが来年度から開講されるため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	5	6	1	2016年4月に開始した教育改革による効果が出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	当該分野の教育の機会は確実に増加している。例えば、国連のSDGsに関する情報提供。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	年々工夫したプログラムを取り入れている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	アクティブラーニングは積極的に行われているが効果的かどうかはわからない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	本学の教育改革でそういった視点を持つための教育が始まっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1	アクティブラーニングは、「やりすぎでは」と思うくらい充分している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	自主性を重んじる講義にシフトしている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	徐々に設置されつつある。ただし、今後講義数を減らす処置が行われる中で削減対象となることが懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	実習等で努力はしている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	6	1	学部を超えて、さまざまな専門領域の教員が多角的に刺激を与えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
23	1	2	1	社会的課題を意識する講義が増えてきた(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	今年度理学部改組に伴い、新1年生よりアクティブラーニングの科目が必修となった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	学部改組がH29.4に行われ、社会的課題に触れる機会をカリキュラムの中に盛り込んだ。ただし、実績が出ていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	パブリックアチーブメント型教育を意識して教育を行っている面が見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	ALを中心に新たな教育方法の底上げが進みつつある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	6	1	学生が自由にプログラムを選択できる環境が整っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	当大学は、新しく授業をつくり、いろいろ開始しているイメージがあります。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	アクティブラーニングをすべての科目で必修化したことに伴い、評価を上げた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	少し改善がみられる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	実が上がっているとは思わないが、仕組みを作り動かそうとはしている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	新入生の必修講義であるフレッシュマンコースの内容が改訂されたので。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	グローバルPBLの実施教が増加したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

35	4	5	1	私の属する学部では十分すぎるほど、教育の機会を与えている。むしろ与えすぎているようにさえ感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	H29年度に学科が再編され,学部学生へのチュートリアル教育が強化されたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	アクティブラーニングの推進や地域関連科目の新設が行われたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	本学ではアクティブラーニングは充実してきていると思うが,本学の場合においては(学生の資質や地域性の関係上),研究への動機づけや科学技術の魅力の実感,については,あまり行われていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	2	1	そもそも動機が低い学生もある一定の割合いるため,まず勉強する意義を見出してもらうための大胆な仕組みが必要である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	研究指向をもつ学生が増えつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	大分改善されてきていると感じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	3	1	アクティブラーニングを組み込んだカリキュラムへの変更があった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
43	4	5	1	アクティブラーニングが増えてきたため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
44	4	5	1	地方創生の観点で地域との協働が増えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
45	1	2	1	アクティブラーニング等が少し行われつつあるので(大学,社長・学長等クラス,男性)
46	2	3	1	アクティブラーニングなどがカリキュラムに含まれるようになった。ただし,カリキュラム化することで逆に,進め方や課題が予定調和的なものに限定され,本来の意味での発見的学習・問題解決型の学習になっているとは思えない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	アクティブラーニングがカリキュラムに少し導入されてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	3	1	アクティブラーニングなどを行ってきているが,効果がまだ十分に浸透してはいない(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	3	1	FD等での取り組みが行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	4	1	大学に籍を置いていて,アクティブラーニングに対する取り組みが本格的に動き始めていることを実感する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	4	1	IPBLなど実践的教育は増加傾向にある(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	アクティブラーニングへの注目(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	カリキュラム見直しが進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	1	2	1	シラバス等への記載を必須とするようになった。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	4	1	FDの一環として,アクティブラーニングに力を入れていると感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	4	1	各大学で,問題解決型学習や体験学習のプログラムが増えていると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	3	1	個々の教員の教育方法に依存するところが大きい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	1	2	1	学生が興味をいだいていない。抱かせる工夫ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	4	1	周辺アカデミアの取り組み状況から推測(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	2	3	1	SIP等産学官連携の推進により,学部生に社会の課題や動機付けができてつつあり,研究のモチベーションの向上が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	4	1	AI関連研究の活発化により,ビジネスシーンに近い研究テーマが選択されるケースが見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	3	1	知己の大学教授からこのような教育を意識して変えようとしている,と聞くから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	4	1	大学から企業へ学生のインターンシップ相談があったことから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	3	1	連携大学院等で体験的なことが実践され始めていると感じたため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	1	2	1	社会情勢を反映しつつあるが未だ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	2	3	1	今年から実施したインターンシップにおいて,学生諸氏に,研究の社会的意義を考えると意識の変化を感じた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	3	4	1	研究室に入る前の学生であれば,まだ必要ではないと思う。4年生になり,研究室で与えられた研究テーマを行っていくこと自体が,気づきや動機づけを学ぶ機会になっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	4	5	1	知識より問題解決に重点をシフトしつつある話を聞いている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	4	5	1	各大学の取り組みが進んでいるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
70	4	5	1	各大学で社会人を招聘した講義など,多くの工夫がされていることがわかったので。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
71	2	3	1	採用面接で学生さんと話をして考えが変わりました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	3	0	いろいろな試みはなされているが,まだ十分とは言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	2	0	アウトリーチ的な活動により,社会的なニーズを気付かせたいと思っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	5	5	0	研究意欲のある学生も多く,博士号取得後の進路に不安がなければ進学者は増えると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
75	1	1	0	短期成果主義の中で教育を行っている限り,優れた研究者は育たない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
76	2	2	0	ターム制が導入され夏季休暇や春期休暇が長期化されたが,それをアクティブラーニングに充てる学生は極めて少ない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

77	3	3	0	医学部医学科の学生で、将来研究の道に進み研究医を目指す人材が少ない状況は変わっていない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
78	5	5	0	社会課題への気づきは6だが、研究への動機付けは3〜4程度と感じている(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
79	6	6	0	学部課程への教育は今で十分、これ以上の変化は、不要と思います。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
80	4	4	0	学生のレベルにあっているか、学生の学びに繋がっているかは不明だが。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
81	3	3	0	形骸化された実習、演習では社会で求められるスキルとの乖離がある。基礎は重要であるがアドバンス(実データの解析など)は社会の変化に合わせてほうが学部学生の就職活動、進学意識の向上につながると思う。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
82	5	5	0	医学部においてはある程度行われていると思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
83	1	1	0	予算の問題。Stanford、Columbia、MIT、Harvardなどのトップスクールと比べると明らかに不十分。(大学、部長・教授等クラス、男性)
84	2	2	0	幾分改善されたように思われるが、いまだ十分ではない。(大学、その他、男性)
85	1	1	0	研究室単位でできることは行われていると思うが、学士、修士のコース全体でこういった学習の機会を増やすべき(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
86	1	1	0	ここが一番の問題点です。大型予算主導のプロジェクトが走り、思想の多様性が教育現場から消えている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
87	5	5	0	いろいろな取組がなされていることは間違いないが、予算措置の年限が短いことなどから、具体的な成果として結実していないように思われる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
88	2	2	0	社会側に受け口を作ること、その接点を指導研究者、教官が作る努力をすることが重要。さらには日本社会自体に成熟が求められる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
89	1	1	0	十分な基礎領域の教育がなされていない。企業などのインターンが時間の浪費となっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
90	1	1	0	実務に直結しすぎ、テクニックの横行が気になる。就職予備校ではいけない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
91	2	2	0	全体像が把握できているわけではありませんが、企業から見るとインターンシップ活動が活発になってきているように見え、教育の機会は増えてきているように思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
92	2	2	0	即戦力として活用できる技術創造人材や問題解決型人材の育成は不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
93	2	2	0	特に研究倫理の教育がもっと必要と感じます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
94	2	2	0	大学院生については「リーディング大学院」など耳にするが、学部生については(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
95	2	1	-1	主体的な問いをたてる訓練が欧米に比べて不十分(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
96	4	3	-1	結果論として、学術研究に意欲的な学生数が減ってきていると感じる。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
97	4	3	-1	カリキュラムで工夫はするものの、その効果が担当者の力量に左右される(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
98	2	1	-1	卒業させることに尽力しすぎている。低年次教育ではアクティブラーニングを取り入れているが、高年次まで学生の意欲が続いていない。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
99	5	4	-1	修士課程教育では積極的に取り組んでいるが、学部学生に限れば十分とは言えない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
100	3	2	-1	今年度より、〇〇大学から〇〇大学に異動し、アクティブラーニングはなされているが、研究への方向性には向いていないと感じる。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
101	4	3	-1	特に医学部学生はカリキュラムが密であるためかと思われるが、あまりにも詰め込み型で自立して問題解決をする能力を養う機会が無いように思えたため。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
102	4	3	-1	カリキュラムは一定程度用意できているが、例えば、修士への進学率など、成果が思うようには伸びていないため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
103	5	4	-1	様々な講義やインターンシップは用意されているが、全般的に機能不全に陥っている。例えば、企業インターンシップにおいては、企業側にメリットがないため、受け入れを断られるケースが増えている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
104	2	1	-1	最近始まった学科教員による1年生対象講義の感想を1年生(新学科のため1期生でもあります)に聞いたところ、教えられる側に立ったものではないとの返事が返ってきました。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
105	3	2	-1	研究指向が強まることで、教育内容の範囲が狭くなっているように感じる。視野が狭い。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
106	3	2	-1	医学部の職業訓練校化がますます進んでいるように感じる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
107	3	2	-1	組織的な教育は不備と思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
108	3	2	-1	アクティブラーニングが不足している。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
109	2	1	-1	社会的課題に関心を持つ教員の割合が少なすぎ、大学で行っているアクティブラーニングなどは形に留まることが多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
110	2	1	-1	前回から、あまり進展していないので、不十分とした。(大学、部長・教授等クラス、男性)
111	3	2	-1	学生が、効率重視の傾向が強まり、本気で考える傾向が薄くなっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
112	3	2	-1	理系で比較的早い学年から研究に取り組める場合は、研究活動を通じて自然になされるが、学部時代は座学での教育が主である場合には、なかなか難しいと思うに至った。(大学、部長・教授等クラス、女性)
113	3	2	-1	学会発表等を拝見すると、残念ながら学生発表の質は低下していると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
114	4	3	-1	いろいろな教育活動が行われているが学生も教員も多忙すぎるように思います。そのため、落ちていて真剣に考えられるかどうか若干疑問です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
115	4	3	-1	機会は増えているが、学生が乗ってこななくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

116	3	2	-1	中高生からの動機づけが重要であると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
117	2	1	-1	大学教員の研究費の減少により実験を伴わないシミュレーションの卒研が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
118	3	2	-1	著名な研究室であればあるほど予算取りに躍起となり,時間が割かれている.次世代を担う研究者育成が難しい状況.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	3	1	-2	アクティブラーニングは推奨されているが,実際にアクティブラーニングが取り入れられた講義は少ないと思う.アクティブラーニングの方法,リット,必要性を教員に教育する必要がある.学生が自発的に講義に参加する工夫はまだまだできると思うが,教員個人個人が研究と教育の両方のレベルアップを語り,さらにはグローバル化や産学官連携を目指す様々なプログラムの責任者にもなっている.とくに若手研究者にとっては負担が大きく,時間的にも精神的にも非常に厳しい.どちらかに重きをおくよう教員配置を工夫するなど,対策が必要だと強く感じる.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
120	5	3	-2	キャリア教育の導入,展開が教養教育において遅々として進んでいない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
121	5	3	-2	工学部においては伝統的に,卒業研究でそのような教育は行われていたと考える.しかしながら,卒業研究をする環境は損なわれるばかりである.卒業研究がコストカットの対象となり,まともな卒業研究ができない現状である.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	4	2	-2	講義に縛られすぎて,研究への時間を十分に確保出来ていないと思う.特に薬学部については,その影響が強いと思う.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
123	4	2	-2	大学によって差がある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

Q108. 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような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	2017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	184	116	319	417	502	351	52	1,757	4.9	3.4	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
大学等	131	80	237	346	452	329	51	1,495	5.2	3.6	5.3	5.3	5.2	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	53	36	82	71	50	22	1	262	3.6	2.3	3.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
インベンション俯瞰グループ	103	31	141	124	137	64	6	503	4.3	2.8	4.4	4.4	4.3	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
大企業	33	5	41	46	46	25	0	163	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	36	12	36	27	25	11	1	112	3.8	2.4	3.8	3.8	3.8	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
中小企業	20	4	17	12	7	0	0	52	4.0	2.5	4.0	4.0	4.0	-	-	-	0.15	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	16	8	19	15	13	4	1	60	3.6	2.3	3.7	3.7	3.6	-	-	-	-0.34	-	-	-	-	
橋渡し等	34	14	64	51	66	28	5	228	4.4	2.8	4.5	4.6	4.4	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
男性	258	133	417	475	587	376	49	2,037	4.8	3.2	5.0	5.0	4.8	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
女性	29	14	43	66	52	39	9	223	4.8	3.3	4.7	4.7	4.8	-	-	-	-0.29	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	54	21	73	89	116	74	6	379	4.9	3.3	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
部長、教授クラス	96	35	175	208	265	171	23	877	5.0	3.4	5.1	5.1	5.0	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	77	57	122	155	150	107	12	603	4.5	2.9	4.7	4.7	4.5	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	43	33	81	77	99	55	14	359	4.6	2.8	4.8	4.8	4.6	-	-	-	-0.27	-	-	-	-	
その他	17	1	9	12	9	8	3	42	5.1	3.4	4.9	4.9	5.1	-	-	-	-0.27	-	-	-	-	
任用あり	80	47	151	168	217	133	20	736	4.8	3.2	5.0	5.0	4.8	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
任用なし	207	100	309	373	422	282	38	1,524	4.8	3.2	4.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
学長・機関長等	1	2	7	16	39	37	2	103	6.1	5.0	6.1	6.1	6.2	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
マネジメント実務	28	0	6	23	50	23	3	105	5.9	4.8	5.8	5.8	5.9	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
現場研究者	101	76	212	284	321	237	40	1,170	4.9	3.4	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	1	2	12	23	42	32	6	117	5.8	4.4	5.9	7.1	5.9	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	
国立大学等	74	65	168	249	332	246	37	1,097	5.2	3.6	5.3	6.7	5.4	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
公立大学	7	3	21	16	22	20	3	85	5.0	3.1	5.2	6.8	4.9	-	-	-	0.09	-	-	-	-	
私立大学	50	12	48	81	98	63	11	313	5.2	3.7	5.3	6.6	5.2	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
第1グループ	2	12	40	45	75	71	14	257	5.5	3.8	5.7	7.2	5.5	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
第2グループ	19	20	53	96	100	78	9	356	5.1	3.6	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第3グループ	43	26	59	90	107	65	6	353	4.8	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	62	20	78	103	151	98	20	470	5.2	3.6	5.4	6.7	5.3	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
理学	16	15	37	37	47	47	4	187	4.9	3.1	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
工学	46	17	70	86	112	93	17	395	5.2	3.6	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
農学	16	7	22	56	36	30	6	157	5.0	3.6	4.8	6.5	5.4	-	-	-	-0.39	-	-	-	-	
保健	21	35	79	97	115	58	12	396	4.6	3.0	4.8	6.2	4.6	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	80	28	117	100	118	51	5	419	4.3	2.8	4.4	6.0	4.5	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
なし	23	3	24	24	19	13	1	84	4.4	2.9	4.4	6.1	4.2	-	-	-	0.26	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	49	13	53	56	59	32	0	213	4.4	2.9	4.5	6.1	4.3	-	-	-	0.12	-	-	-	-	
なし(分らない)	41	8	46	33	28	13	1	129	3.9	2.5	3.9	5.6	4.3	-	-	-	-0.39	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	287	147	460	541	639	415	58	2,260	4.8	3.2	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	

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。

Q108. (意見の変更理由)博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	4	6	2	就職先に不安がある中でも進学した学生は意欲的かつ自主性も高い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	5	2	学生は博士論文審査,中間発表等で非常にレベルの高い研究を完成させており,十分な指導が行き届いていることがうかがえる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	毎年,数名の大学院生,及び高等の専攻科の学生を指導してみると,左記のような研究ができる学生は,進んで就職を選択しており,博士課程に進まないのが実情.大学等での指導が不十分とは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	教員に依存するが,所属研究所では教員がそのような心がけて指導にあたっている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	3	1	アカデミックアドバイザー等の集団指導体制の定着(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	指導に不十分な点があることも否めないが,それよりも研究に対するモチベーションを感じない博士課程学生が増えているように感じる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	新修士課程が稼働し始めた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	現在,博士課程の学生を受け持っていますが,意識して行うようにした。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	研究室によって,差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	周辺アカデミアの取り組み状況から推測(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	社員が社会人ドクター課程に入り理解出来た(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	博士課程では学生が自律的にテーマを見出す方向に指導が十分行われていることを確認した。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
13	2	2	0	研究室によって波がありすぎて,全然,指導が行き届いているとは思わない.学生のやる気次第..というような無責任な教員も多数いる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	学生の質的低下のために,従来以上の指導と支援が不可欠である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	4	0	研究室によりばらつきが非常に大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	5	5	0	少なくとも我々の研究室は自由な環境を与えることを信念としている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	5	5	0	個々の教員は,指導の努力を行っておられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	2	0	与えられた時間の中でせざるを得ず,十分な時間が取れていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
19	2	2	0	博士課程学生は後輩の実験指導や研究室内の雑務に追われることが多く,教員も多忙なので十分に向き合う時間が取れないことが多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	1	0	日本ではたこつぼ型の研究が大半で,学際的なイノベーション的研究が少ないため,そもそも学生が自由な発想に基づく研究テーマを見出すことが難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	指導者の資質が十分でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	将来への不安を抱えたままで,精神論的な指導が難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	指導教員・研究者は年々運営や雑務により時間を割かれるようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	大学以上に,大学以前の教育に問題が多い.基礎の知識とテーマを見つける力の両方が必要.序列化のためでなく,大学で教育を受ける上で必要な学力の確保のための試験と,入ってからの篩い分けも必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	大学に落ち着いた研究環境が整っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	なんのための研究か?研究者自身のモチベーションがあいまい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0	大学によるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
28	5	4	-1	本人の自覚の問題かも知れないので,指導の問題ではないかも知れないが。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	うちの部局の教授は,最近特に指導能力が落ちている.年功序列の弊害である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1	大学院生への指導に問題がある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	教員数の減少に対し学部としてのトータルの業務量(授業,実習等)は変わらないため,大学院生1人にかける時間は減少する傾向があると感じる.大学院在籍中に確実に博士論文を作成するためには,一定の教員の介入が必須になってきていると感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1	医者兼務であり学生自身が臨床最優先の立場があるため,最後までやり抜くことはほぼない.また,博士取得はSubmit卒業が可能であるため,本人たちに危機感はない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
33	5	4	-1	あくまでも,私どもの研究室で,このような研究指導に務めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	留学生が多くなりすぎており,腰を据えた研究を行えさせられているかが疑問である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	4	3	-1	基礎的な研究への資金面,その他でのサポートが弱くなっているかもしれない.応用研究志向の学生はかまわないでしょうが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	指導のための時間が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	研究費の逼迫から学生の自由な発想に基づく研究をさせるような余裕はなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	5	4	-1	教育・研究以外の校務が増え、指導時間が結果的に少なくなってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	共同研究実績が増えたために独自の研究テーマを設定しにくい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	指導者としての実績のある教員が他大学へ流出し、学位のない教員が増えている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	上位の指導者やメンターが研究・教育以外のアドミ業務に忙殺され、時間が削られることは問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	指導する教員に財政的・時間的余裕がなくなって、学生の研究に対する自由度が、以前より減る傾向にありそうであるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	6	5	-1	研究戦略経費等の激減のため、大学院生への研究支援が十分でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	指導時間不足(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	学生の基礎力の低下が著しく、実験の構想から論文の執筆まで、ほぼ指導者主導のまま進んで行く。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	運営交付金が減額された事により、博士課程学生を教育するために十分な経費がない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	指導プロセスが決まっていない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	一旦手がけたテーマを最後までやり抜くことはできていると思うが、自ら研究テーマを見いだすに至っていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	博士取得者を増やすために、在学期間の短縮や促成栽培的な指導が増えてきているように思われる。逆に、難易度の高い研究が減っているのではないか？(大学,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	どちらかと言うと、未だに指導教員の下働きになっている感じがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	学生の変化に、指導,カリキュラムがついていっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	大学も貧富の差が激しくなり、多くの地方大学は予算がなく、十分な研究環境が与えられていないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	指導教官の質に依存する。学会に参加すれば分かるが、学生の発表には、まるで個性がなく、ロボットのように、皆同じ事を言っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	最近、積極的に欠ける方が増加しているように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	研究予算が減っているためなのか分かりませんが、博士課程学生やポストドクターの自主独立性が少し薄れているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	博士課程を目指すことが、不安定な生活につながるという知識が学生の間に拡がりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	実際に博士課程卒の人材を採用した経験から申し上げると不十分であると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	途中で就職活動する人材が増えてきているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	質が落ちている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	医薬に関わるライフサイエンス分野ではAMED運用により研究テーマが出口志向で短期・実務的な傾向になりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	大学が成果を求められるあまり、学生が創意工夫する余地は減っていると思われる。しているとしてもその範囲はかなり限定されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	最近受け身の学生が多い気がする(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	指導教官による(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	私自身、熱心な指導とアカハラ・バワハラの境界がよくわからなくなってきております。必然的に、学生の自主性に任せる方針に転換しています。その分アウトプットは低下している気はしますが、仕方ないですね。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	指導教員により、指導の仕方のばらつきが大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
66	5	3	-2	教育経費の削減(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	1	-2	教員の雑務が増えているので指導に十分な時間がさけないです。また、大学院重点化事業によって明らかに大学院生の質が落ちたため、まともに研究できる能力のない学生のサポートに時間をとられてしまい、才能ある学生の指導に十分な時間をさけないのが現状です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
68	5	3	-2	自ら課題や研究テーマを見いだせるかどうかは、学生によって大きく異なる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
69	5	3	-2	局所に研究対象がとどまっており大局観を持った物事の考え方を教える体制と教授陣がそろっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	5	3	-2	校費の削減により、チャレンジ的な研究に取り組み難くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	教員が忙しすぎて、十分な教育の時間が取れない。学部生の教育の一部を大学院生が担っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	指導者の時間もない。雑用に追われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	医学研究科の場合、業務との兼ね合いから時間的な制約のあるケースが多く見受けられ、研究テーマの設定、遂行には指導者によるある程度のサポートは必須と思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	1	-2	博士課程学生が自ら研究を遂行できるような助言・指導できる教授が少ない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	5	3	-2	指導教員の指示が学生の主体性を尊重していない場合や逆に十分な指導を怠り放置する場合も少なくないことを意識した。(大学,部長・教授等クラス,女性)

76	4	2	-2	指導者が受けるプロジェクト研究に関係することが多くなりつつある。(大学,その他,男性)
77	5	3	-2	大学学部による差が大きい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
78	3	1	-2	博士課程学生の受入れがほとんどない現状で指導のしようがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	6	3	-3	教員が様々な業務(特に複数年プロジェクト)に費やす時間が多く,学生と十分に議論できていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	2	-3	この5年間,ストレートで修了する学生数よりも退学する学生数が多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	2	-3	自分の研究室では実施している(はずである)が,周りを見るとそうではなさそうである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	1	-3	個人差があり一概にはいえない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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	2017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	91	336	629	430	230	143	82	1,850	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
大学等	78	289	517	360	199	117	66	1,548	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	
公的研究機関	13	47	112	70	31	26	16	302	3.5	2.1	3.2	4.9	3.4	3.5	-	-	0.08	-	-	-	-	
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	84	293	558	387	214	126	66	1,644	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	0.03	-	-	-	-	
男性	7	43	71	43	16	8	16	206	3.4	1.9	3.1	4.9	3.6	3.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	
女性	2	27	86	51	16	8	3	191	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	-	-	0.15	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	22	145	253	149	67	42	21	677	3.0	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
部長、教授クラス	31	99	188	147	81	55	32	602	3.7	2.1	3.5	5.4	3.6	3.7	-	-	0.06	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	33	60	97	79	62	36	25	359	4.0	2.2	3.8	5.9	4.0	4.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	3	5	5	4	2	1	21	21	3.6	1.8	3.5	5.7	3.6	3.6	-	-	0.04	-	-	-	-	
その他	36	88	183	142	78	44	26	561	3.6	2.1	3.4	5.2	3.6	3.6	-	-	0.03	-	-	-	-	
任用あり	55	248	446	288	152	99	56	1,289	3.3	1.9	3.1	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.01	-	-	-	-	
任用なし	0	20	56	32	10	5	0	123	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.8	-	-	0.09	-	-	-	-	
業務内容別	7	18	72	40	16	6	3	155	3.1	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	-	-	0.04	-	-	-	-	
学長・機関長等	76	259	456	326	185	123	76	1,425	3.6	2.0	3.3	5.3	3.6	3.6	-	-	-0.01	-	-	-	-	
マネジメント実務	8	39	45	32	19	9	3	147	3.0	1.6	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.03	-	-	-	-	
現場研究者	52	216	365	263	149	81	45	1,119	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	15	32	23	6	3	6	85	3.2	2.0	3.1	4.5	3.0	3.2	-	-	0.23	-	-	-	-	
国立大学等	19	58	120	74	44	33	15	344	3.5	2.1	3.3	5.2	3.6	3.5	-	-	-0.09	-	-	-	-	
公立大学	12	57	73	53	39	16	9	247	3.3	1.8	3.2	5.1	3.3	3.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
私立大学	20	63	108	81	50	31	22	355	3.7	2.1	3.5	5.5	3.7	3.7	-	-	0.02	-	-	-	-	
第1グループ	16	61	141	89	47	28	14	380	3.4	2.1	3.2	4.9	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
第2グループ	29	89	181	124	57	35	17	503	3.3	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	
第3グループ	16	29	68	40	30	9	11	187	3.5	2.1	3.2	5.2	3.5	3.5	-	-	-0.03	-	-	-	-	
第4グループ	23	105	124	87	50	35	17	418	3.2	1.7	3.1	5.0	3.2	3.2	-	-	0.06	-	-	-	-	
理学	7	31	63	33	17	15	7	166	3.3	1.9	3.0	4.9	3.2	3.3	-	-	0.13	-	-	-	-	
工学	19	50	119	107	61	37	24	398	3.9	2.4	3.8	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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・公的研究機関等 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)	91	336	629	430	230	143	82	1,850	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	

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. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	定員内教員23人のうち女性が0人と、絶対数自体はとも十分とはいえない。しかしながら、公平な(積極的是正措置も含めて上で)人事審査の結果そうなっているのでは仕方ない。学部ひいては高校の科目選択の段階で女性が物理学を選択する仕掛けの構築が必要だと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	女子学生が増えていない状況下で、これ以上女性研究者を増やす必要はないかと個人的には思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	うちの部局は最近女性研究者が増えた(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2	私の分野においては、学生の男女比と研究者の男女比を比較すると、女性研究者の割合が高いように感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	まだ十分な数とはいえないが、新規に採用された女性研究者の数が3以上あり、増加傾向にある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
6	2	4	2	女性支援プログラムが行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	研究分野の特性からみて、女性研究者の数が特に少ないとは思っていません。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	3	5	2	女性研究者の数は増えていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	絶対数は少ないがそもそも学生の時点で少ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	女性研究者のポストは増えつつあると感じているから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	5	6	1	研究能力で判断すべきで、女性研究者の数を増やすことが目的化しているのはおかしい。研究能力が劣る場合は、女性であっても研究者として採用すべきではない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	近くで二名の女性教授が誕生しました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	未だ十分ではないが、増加の傾向にある。人数は政策的に増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	微増してきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	女性研究者のための環境改善が少しずつ進んでいるが、その絶対者数が少なく、現状としては飽和している感がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	女性の雇用数を一定まであげる目標を設定するなど、行き過ぎている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	増えつつある、少なくとも機会は増えている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」中間評価結果を受けて(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	ダイバーシティ研究環境研究所による女性研究者支援事業の効果が出始め、全学的に女性研究者の比率が徐々に上がってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	女性研究者は増えています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	研究者に性別の区別をつける必要はない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	女性研究者の採用を増やしたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	女性スタッフの増員(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつではあるが、女性研究者が増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	新規に採用されている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	女性が増えてきています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	増やすよう努力している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	本学科ではないが、他学科では増えてきており、学部としては若干女性の数は増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	前回調査時よりも女性研究員数が増加しているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	前職よりも女性研究者が多いため、評価を変更したが、依然として少ないため、2とした。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	2	1	女性研究者は6%程度であるため十分であるとは言えない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	2	3	1	所属する学部では少しずつ女性教員が増えている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	徐々に増加している傾向が感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1	女性教授数が増加してきたから(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	男女比が1:1とは言わないまでも、女性研究者の割合が40%弱まで増加した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1	努力しており、厚労省のえるぼし取得(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	組織内の女性研究者・技術者の数が増加傾向にあるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	2	1	分野による。特定の生物学領域では、足りていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	女性枠をよく見かけられるようになった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	新規採用が増えたため、女性が増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
41	1	1	0	まず、分野的に学生レベルで少ないのに、研究者が十分にいるはずがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

42	1	1	0	分野により差があるが、私の分野では10%以下しか女性研究者がいなく、全く不十分である。(大学,第1G,その他,男性)
43	2	2	0	そもそも学生の男女比率が10:1程度であることを改善する必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	6	6	0	男性,女性で区別して考える必要性を感じない。能力のある女性は現在でも研究者として尊重されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	6	6	0	多様化と性別を結びつける発想に違和感を覚えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	1	1	0	問題の本質は,女性研究者数でなく,その母体となる女子学生数が不十分なこと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	特に准教授以上で女性の数が圧倒的に少ない。女性研究者は実績があっても助教・講師までで留め置かれているケースが多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	全く不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	特にシニアなリーダークラスの研究者が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	5	5	0	母数が増えないまま,同じ数の確保は不可能。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	女性研究者確保の取り組みは様々なされているが,まだ実際の増加には至っていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	特に女性への処遇は悪い(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	看護学部等の女性優位な学部も存在するため,他大学よりは女性研究者の割合は多いと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	分野によって差が激しい。全体的にもまだまだ少ないと感じる。結婚などにより退職後の復帰を希望しても数年から10年ほどのブランクがあると再就職にくい方が多く居ることを知った。(大学,第2G,工学,その他,女性)
55	2	1	-1	ここ数年で多くの女性研究者が異動または退職しました。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	しかしこれは時間が解決する問題だと思います。徐々に増えてきてはいます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	数的にはより多くの女性研究者の確保が望ましいと思う。しかし,現在の日本の大学においては,性別にかかわらず,若手研究人材の常勤ポストが十分に供給されているとはいえず,性別を指定しない若手研究人材に向けたポストの拡充が,先に解決すべき課題と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	教員の流動性が低下しており,女性が加わりにくい環境に改善が見られない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	分野により女性研究者の数は極端に異なる。若手女性研究者を採用する動きはあるが,ほとんど任期制が採られている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	実力がある女性は採用されていると思う。アクティビティがあまり高くないのに,女性優先で採用されるのはよくない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	3	-1	男女比率に大きな変化はないと推測するが,絶対数は減少している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	総数はいるように見えるが,30代以下の若手が極端に少ない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	2	1	-1	人口の比率を考えたら,圧倒的に女性研究者の数は依然として少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	女性研究者がチームに加わる機会を得た。多様性の観点で想像以上に影響は大きかった。参画機会をより増やすことは良いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	単に数として考えれば,女性研究者が十分だとはいえない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	3	-2	女性研究者が少ないというしきがある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	2	-2	結婚,出産に伴い,以前以上に離職する研究者が多い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	若手の女性教員を増やす努力は眼に見えているが,上位職に就いている女性教員の数が少ないことに気が付いたため,回答を変更する。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
69	6	4	-2	領域の特殊性から男性教員の数が少ないのに,全学から女性研究者を優先して採用するように言われることは遺憾です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
70	5	3	-2	専門分野のためか,女性研究者が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	女性のPIが少なすぎる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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	2017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	168	222	511	426	329	207	78	1,773	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-	-					
大学等	150	189	411	373	274	168	61	1,476	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-	-					
公的研究機関	18	33	100	53	55	39	17	297	4.1	2.4	3.8	6.1	4.1	4.1	-	-	0.05	-	-	-	-	-					
インバウンジョン所属グループ	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	158	174	448	389	303	185	71	1,570	4.1	2.5	4.0	5.9	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-	-					
男性	10	48	63	37	26	22	7	203	3.3	1.7	3.1	5.3	3.6	3.3	-	-	-0.23	-	-	-	-	-					
女性	1	8	50	54	47	30	3	192	4.5	3.0	4.5	6.1	4.3	4.5	-	-	0.23	-	-	-	-	-					
社長・役員・学長等クラス	37	84	213	166	106	64	29	662	3.8	2.3	3.7	5.5	3.8	3.8	-	-	0.01	-	-	-	-	-					
部長・教授クラス	69	81	162	134	95	66	26	564	3.9	2.3	3.8	5.8	3.8	3.9	-	-	0.11	-	-	-	-	-					
主任研究員・准教授クラス	59	45	81	69	74	45	19	333	4.3	2.5	4.3	6.2	4.4	4.3	-	-	-0.09	-	-	-	-	-					
研究員・助教クラス	2	4	5	3	7	2	1	22	4.1	2.2	4.4	6.1	4.4	4.1	-	-	-0.33	-	-	-	-	-					
その他	70	57	154	120	112	65	19	527	4.1	2.5	4.1	6.0	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-	-					
雇用形態	98	165	357	306	217	142	59	1,246	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-					
任期あり	0	5	31	34	31	21	1	123	4.6	3.1	4.6	6.2	4.2	4.6	-	-	0.36	-	-	-	-	-					
任期なし	7	8	42	44	38	18	5	155	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.01	-	-	-	-	-					
学長・機関長等	148	188	386	318	240	156	65	1,353	4.0	2.3	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-					
マネジメント実務	13	21	52	30	20	12	7	142	3.6	2.1	3.3	5.3	3.5	3.6	-	-	0.11	-	-	-	-	-					
現場研究者	97	127	284	282	207	127	47	1,074	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	4.1	-	-	0.05	-	-	-	-	-					
大規模PIの研究責任者	12	12	22	22	16	6	2	80	3.7	2.3	3.8	5.4	3.6	3.7	-	-	0.13	-	-	-	-	-					
国立大学等	41	50	105	69	51	35	12	322	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	-					
公立大学	22	36	68	58	47	18	10	237	3.8	2.2	3.8	5.6	3.7	3.8	-	-	0.08	-	-	-	-	-					
私立大学	43	35	87	107	51	38	14	332	4.1	2.6	4.0	5.7	4.0	4.1	-	-	0.03	-	-	-	-	-					
第1グループ	36	49	99	91	66	43	12	360	4.0	2.4	3.9	5.8	3.9	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-					
第2グループ	47	60	147	102	94	63	19	485	4.0	2.4	3.9	6.0	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-					
第3グループ	26	20	56	35	38	16	12	177	4.1	2.4	3.9	6.0	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-	-					
第4グループ	66	52	109	86	65	47	16	375	4.0	2.3	3.8	5.9	3.8	4.0	-	-	0.15	-	-	-	-	-					
理学	10	28	38	44	25	21	7	163	3.9	2.2	3.9	5.8	4.0	3.9	-	-	-0.04	-	-	-	-	-					
工学	30	55	111	105	64	39	13	387	3.8	2.3	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.15	-	-	-	-	-					
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・公的研究機関等の知財活用(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)	168	222	511	426	329	207	78	1,773	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-	-					

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. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	女性に限らず男性研究者に対してもライフステージに応じた支援を行うフェーズではないかと個人的には思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	女性研究者の待遇は大幅に改善されていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	若手女性研究者への研究補助者等の配置等に大学が努力していると感じられる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	女性研究者に対する配慮が多くなったと感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	託児所ができる方向で検討されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	予算獲得等で目に見える形で女性が優遇されるケースが増えた。むしろ,男性に不利になっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	えるばし指定を受けている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	十分ではなく,各種支援策は実施している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	JSTの子育て支援制度を利用できるようになった(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	少しずつ支援についての取り組みは始まっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	学内保育園やシッター補助など,機関としての支援は充実してきた。今後は,男女を問わず,育児中の教員がいる場合は,会議を保育園等の迎え時間までに終わらせるというような,構成員同士の意識改革が求められる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1	子育て中の研究者は時間外労働や出張を免除されており,現状で十分な環境が確保されている場面が多くあったため,逆に,その分負担が増加するそれ以外の研究者に支援が渡る仕組みがあれば良いと思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
13	1	2	1	一時預かり保育施設を拡充(保健学研究科)したことや,育児・介護支援制度を導入したことから環境改善が進んだため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	男女共同参画室がセンター化して活動を拡張した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	サポートは充実しつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	保育施設の拡充が決定した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	女性研究者の支援を推進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	保育所の設置が進むなど,環境の整備が進みつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	女性研究者研究環境整備費制度が普及してきた(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	授乳室を設置,合宿での育児支援実施。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	大学全体として女性ポストを増やす努力をしている。女性の教授が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	育休制度の活用者が増えたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	研究支援員を配置してくれるなどのサポートはできたが,業務量が多いため,土日や夜間にも業務が及ぶのが現状である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1	JST補助事業の採択もあって,環境改善の取組を始めつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	少しずつ改善されてはいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	医師に関して言えば多少改善傾向あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	取り組みを強化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	すこし改善がみられるようになってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	改善の傾向が見える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	男女共同参画プロジェクトを推進し,女性に対する支援制度をかなり整備している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1	研究者でも産休育休が遠慮なく取れるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	産休制度が以前より整備された(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	保育支援等を整備(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	保育ルームの開設・運用に踏み切ったため。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	保育士の配置等,多少改善されてきた(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	3	1	十分ではないが,アフターマティブアクションを採用し改善につとめている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	意識の向上は進んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	できる支援は進めているが,社会全体が変わっていくことが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	事業所内に保育施設を設ける予定(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	充実してきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	2	1	事業所内に保育所の設置などが検討されはじめた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	1	2	1	育休を取得した場合契約職員を雇用する資金がサポートされる制度がある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	4	1	女性研究者を増やしたいとの意志を感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	2	1	徐々にだが取り組みがされつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	2	1	育児休暇・休業や勤務地限定の就業制度等の整備が徐々に進んできているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	1	1	0	結婚・出産により一時休業せざるを得ない女性は,ポスト獲得に関して著しく不利である状況に変化はない(大学,第1G,その他,男性)
47	3	3	0	雇用形態のフレキシビリティは向上しているが,大学が”働き方改革”に取り組むと,臨床系講座の医局員(男女を問わず)が持つジレンマである”臨床も研究も教育も雑用も家事も頑張る”と言うことが否定されるべき働き方になってしまう。答えが見つからない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	3	3	0	本学においては女性支援の部署が設置されて充実してきたように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	質的な環境改善は進んでいないのが実状である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	育児についてはかなり充実しているが,介護の問題については,全く進んでいない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	4	4	0	RPDなどはよい制度だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
52	1	1	0	夜18:00以降に会議を組まないなどの配慮が欲しい(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
53	3	3	0	特に保育所等の施設の拡充が求められる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
54	4	4	0	根本的には日本の社会全体が変わらないと無理だと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	1	1	0	幼稚園,保育園に入りづらい(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	6	6	0	女性研究者への支援は手厚い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	2	2	0	育休制度は制定されたが,通常の業務は夜遅くまでの仕事になりがち。土曜日の出勤も多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	6	6	0	職場の環境改善は,よく努力されていると感じます。女性の活躍を阻害する環境とは,職場だけでなく社会全体の問題だと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	2	0	ライフイベントに対する時間的猶予が不足(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	2	0	子育て期間は長いので,長期的な支援も必要に感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	4	3	-1	理工系学部では入学してくる女性の比率が低い。理由を解析する必要があると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	少しずつ改善されているが,まだ不十分である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	子育て支援は不十分です。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	職場内保育園の充実が望まれる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学の財政基盤の劣化にとまらぬ,支援は薄くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	大学の交付金など,組織として融通の利く研究費が全体として減少しているために,組織は努力しているにしても限度があるように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	継続が難しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	出産のためにやめていく若手が目立つ。(戻ってきた時に研究室がなくなっている危険があると感じるため,戻らずに辞めている)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	男性と同様のことを求められ,女性がワークライフバランスを考えて働ける環境ではない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	3	2	-1	保育所や学会時の保育支援などの整備は行ったが,在宅勤務制度を作ることが喫緊の課題であるが,公務員制度が対応できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	共働き子育て世代では男性研究者が見落とされがちだと思います。男性職員も活用できる子育て支援制度などが出てきて,活用させてもらっています(支援員,ベビーシッター割引券等)(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	出産,子育て時期に少なからず支援はしているものの未だ十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	更衣室が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	女性に限らず,男性に対しても育児休暇制度の充実が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	改善が停滞している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	産休を取ると不利になる状況はあまり変わっていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	男女共同参画の取組み(セミナー)はなされているが,具体的にポジション確保などの取組みはなされていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	新たな視点での取り組みがなされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	着任したばかりの時,育児休暇を取得できず,産後2ヶ月という早期に復職せざるを得ない状況がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
80	3	1	-2	いまだ非常勤(研究・研究支援)職員の産休,代替措置,自宅勤務(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	3	-2	あまりよくない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	環境の変化に応じてキャリアの変更が行えるための外的なサポートと自己啓発を促す教育が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	4	1	-3	希望者がいるにも関わらず,これまでに利用可能だった支援制度が縮小される,または廃止される方向に向かっているため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

84	6	2	-4	研究施設への託児所の配備,または最寄りの託児施設との提携など,働きやすくするための整備は必要と感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	5	1	-4	留学,出産を経た女医/研究者の声を聞く機会があり,環境の改善が必要であると思うようになった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

Q111. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	215	149	325	441	406	261	144	1,726	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
大学等	190	129	263	372	344	207	121	1,436	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
公的研究機関	25	20	62	69	62	54	23	290	4.9	3.1	4.9	6.8	4.9	4.9	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
インバウンジョン所属グループ	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	199	108	270	400	379	240	132	1,529	5.0	3.4	4.9	6.6	4.9	5.0	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
男性	16	41	55	41	27	21	12	197	3.7	1.9	3.4	5.7	3.9	3.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	-		
女性	2	4	34	53	60	36	4	191	5.1	3.6	5.1	6.3	4.8	5.1	-	-	0.26	-	-	-	-	-		
社長・役員・学長等クラス	35	48	141	193	144	88	50	664	4.7	3.1	4.6	6.3	4.7	4.7	-	-	0.04	-	-	-	-	-		
部長・教授クラス	90	66	89	129	118	87	54	543	4.9	3.0	4.8	6.8	4.9	4.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-		
主任研究員・准教授クラス	86	29	55	62	77	48	35	306	5.1	3.1	5.2	6.9	5.1	5.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	-		
研究員・助教クラス	2	2	6	4	7	2	1	22	4.4	2.6	4.6	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	-		
その他	89	40	95	132	125	79	37	508	4.9	3.2	4.8	6.5	4.8	4.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-		
任用あり	126	109	230	309	281	182	107	1,218	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.03	-	-	-	-	-		
任期なし	0	3	25	33	39	22	1	123	4.9	3.5	5.0	6.3	4.7	4.9	-	-	0.22	-	-	-	-	-		
学長・機関長等	10	6	23	59	38	22	4	152	4.8	3.6	4.7	6.1	4.7	4.8	-	-	0.08	-	-	-	-	-		
マネジメンツ実務	196	124	248	321	294	195	123	1,305	4.9	3.0	4.8	6.6	4.9	4.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	-		
現場研究者	9	16	29	28	35	22	16	146	4.9	2.8	5.0	6.8	4.8	4.9	-	-	0.13	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	130	89	176	270	253	154	99	1,041	5.0	3.3	4.9	6.6	4.9	5.0	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
国立大学等	15	6	14	20	24	11	2	77	4.7	3.2	4.9	6.2	4.4	4.7	-	-	0.27	-	-	-	-	-		
公立大学	45	34	73	82	67	42	20	318	4.4	2.7	4.4	6.2	4.6	4.4	-	-	-0.18	-	-	-	-	-		
私立大学	33	25	44	49	51	31	26	226	4.9	2.9	4.8	6.7	4.7	4.9	-	-	0.14	-	-	-	-	-		
第1グループ	41	24	55	93	71	54	37	334	5.1	3.4	4.9	6.9	5.0	5.1	-	-	0.11	-	-	-	-	-		
第2グループ	49	31	76	89	81	47	23	347	4.6	2.9	4.6	6.3	4.7	4.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	-		
第3グループ	64	45	85	128	114	69	27	468	4.7	3.1	4.7	6.4	4.8	4.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	-		
第4グループ	35	14	32	40	41	17	24	168	5.0	3.1	4.9	6.6	5.1	5.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-		
理学	72	34	64	91	82	61	37	369	5.0	3.2	4.9	6.8	5.0	5.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
工学	15	13	34	41	36	23	11	158	4.7	3.0	4.6	6.4	4.7	4.7	-	-	-0.03	-	-	-	-	-		
農学	48	44	78	97	76	48	26	369	4.5	2.7	4.4	6.3	4.5	4.5	-	-	-0.04	-	-	-	-	-		
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・公的研究機関等の知財活用(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)	215	149	325	441	406	261	144	1,726	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-		

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。

Q111. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思えますか。

	2016	2017	差	
1	2	6	4	女性限定公募が圧倒的に増えた。これにより、子育てに強く関わっている男性教員が差別される状況をうんでいる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	女性だから昇進させた,という風潮が見え見えすぎる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	女性教員を対象としてグラント,ポストが増えています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	教員選考への他学科からの参画(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	6	2	最近増えてきた「(国の顔色を見て)女性だから採用する・数目標を置いて女性を増やす」という風潮は、非文明的で非理知的なある種の性差別だと思う。女性を取ると人事ポイントが増えるとか、上層部の覚えが良くなるとかは、結局自分の身がかわいいからやっているだけであって、論外だと思う。どこまでも研究業績で評価しない点が、日本らしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	男性から見て,うらやましい状況に思える(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	女性の管理職の割合が増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	十分ではなく,女性研究者に特化した採用・昇進等の促進策を始めたところである。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	国プロ及び本学独自財源にて環境整備を行っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	男性に差別と思えるほど,女性は優遇されている。人数も少ない上に,競争もゆるいので,政治家で問題になるような能力の問題が研究者レベルでも起きるのでは?と危惧している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	女性限定公募は増えてきている(それはそれで逆差別になっていて,男性若手研究者のモチベーション低下となっているため問題ではあるが)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	採用・昇進での女性優遇は進んで来た。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	女性限定公募制度などの制度化を進めた。女性限定ポストアップ制度も検討中(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	5	6	1	自身がその恩恵を受ける立場で大変ありがたいが,最近始まった女性研究者の採用・昇進支援は少し十分すぎる気もするため,優秀な男性研究者が不利になり,本来昇進を熟考すべき人材が昇進することが懸念される。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
15	2	3	1	ポイント制の導入やマルチソースシステムの構築等により,人事システムの工夫が進んだため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	その結果で近くで二名の女性教授が誕生しました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	女性限定の公募が増えた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1	優秀な女性教員の昇進が目立つ(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	女性限定公募がいくつか行われた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1	若手女性教員の優先的採用が進められている雰囲気がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
21	4	5	1	男性よりむしろチャンスは大きくなっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	教々分離による全学的採用システムを開始した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	女性研究者採用・昇任において(特に女性比率の少ない理工系で)人事面で女性限定公募や女性優先採用等のポジティブ・アクションやインセンティブ付与に対する学内の共通認識が多少醸成されつつある。また,クロスアポイントメント制度の整備も進めつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	不十分ではあるが,大学全体として整備されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	女性限定公募などが行われ,努力は認められる。女性の大学院進学率の向上が課題と思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	大学全体として女性ポストを増やす努力をしている。女性の教授が増えている。ただ,まだ不十分である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	JST補助事業の採択もあって,採用・昇進等の人事システムの工夫を導入したため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	医師に関して言えば多少改善傾向あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	改善の傾向が見える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	機関自体がキャリアアップについて政策を採り始めたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	特に性別に関係なく,昇進する形は整いつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	採用条件に女性の記載(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	女性限定の人事公募の実施(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	女性研究者の採用枠の確保などの努力はしている。しかし,実際の採用では能力・実績が同等の時に女性を採用するという意識が全体では共有できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	女性研究者をクロスアポイントメントで,公募でなく特定人事として採用することを進めていく(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	組織側は逆差別と取られかねないほど,女性登用の努力をしていると思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

37	2	3	1	アフターマティブアクションを取り入れ女性管理職の積極的登用を進めている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
38	3	4	1	昇進等の基礎データとなる職務日数等の算出において育児短縮等で不利な方式だったものが改められる等, 改善が図られた。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
39	3	4	1	女性研究者を増やしたいとの意志を感じている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
40	4	5	1	十分だと思うが, 女性研究者の比率を高めることに重点を置きすぎているように感じる。比率を高めるためだけに, 能力が不十分にも関わらず昇進させる例があるのでとはと懸念している。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
41	1	1	0	同上。先生によっては, 研究員が妊娠しただけで首を切る人もいるくらいである。(大学, 第1G, その他, 男性)
42	2	2	0	クロスアポイントメントなどで, 外部から女性の特任教員を雇い入れ, 多様性を確保しようとするのであれば, いっそもっと世界的に著名な人を雇用して欲しい。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	4	4	0	これからは男性研究者が育児, 家事を担う事例が増えてくるため, 大学に雇用される女性研究者数のみで環境改善を評価するのは男性にとって公平性を欠く。女性研究者のみならず, 男性研究者にも同様の支援が必要である。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
44	2	2	0	数値目標を達成するために, 人事システムによって強引に進められている印象が強い。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	6	6	0	男性, 女性で区別して考える必要性を感じない。能力のある女性は現在でも研究者として尊重されている。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
46	3	3	0	現状では, 男女問わず, 研究者が活躍するためのシステムが不十分です。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	6	6	0	女-男の差別があるように思われる。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
48	4	4	0	業績次第。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	3	0	女性に優遇はなく, 男性と同条件である。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	1	1	0	同格なら女性を採用すべき(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
51	2	2	0	評価に関しては男女間の差はないと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	6	6	0	時代のせい, 女性研究者自身が頑張りが以前より少ない。簡単に休んでしまうと見受けられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
53	2	2	0	外枠でポストを用意する等しない限り, 男女応募比率を超えることはない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
54	6	6	0	少なくとも自分の周りでは, 女性というだけで差別された経験はありません。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
55	1	1	0	ライフイベントへの配慮が不足(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
56	3	2	-1	積極的な取組みはなされていない。教授人事においても, 特に女性教員を採用するという議論にも至っていない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	女性研究者の場合, 結婚出産昇進転勤などのライフステージが大きく変わるときのサポート体制ができていない。パートナーとのキャリア形成に関する軋轢に対する支援が全くない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	2	1	-1	掛け声だけで支援が見えてこない。理系出身の女性を施策立案に加えないと実が得られないのでは?(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
59	4	3	-1	過剰な女性優遇があるように感じる。その点は公平性という点でマイナスである(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
60	2	1	-1	本学で3年間の女性支援PJを獲得したが, PJ終了後の大学の支援はほとんどない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 女性)
61	3	2	-1	さらなる工夫が必要(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
62	2	1	-1	圧倒的に男性が優遇されている(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
63	4	3	-1	魅力が十分には伝わってない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
64	4	3	-1	掛け声が成果につながっていない。荒療治ではあるが, トrendとして定着するまでは女性研究者の採用や昇進を一定教義務付けるべきではないか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	2	1	-1	昇進後のサポートも必要, ロールモデルも少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
66	4	2	-2	子育てをしていると昇進が難しい(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
67	5	3	-2	期待されるほど, 進んでいない。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	1	-2	全く, 工夫がみられない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
69	4	2	-2	若手の女性教員を増やす努力は眼に見えているが, 上位職に就いている女性教員の数が少ないことに気が付いたため, 回答を変更する。海外と比較して女性の比率が低い, 多様な人材確保のために女性の比率を上げる, などはよく聞くが, 女性の比率を増やすとどんないいことがあるか, 女性はどうのように活躍できるのか, など, ポジティブ・アクションの本当の意義は女性にも男性にも伝わっていないことが多いと感じる。数字目標だけではなく, 実益をもっと訴えてほしい。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
70	5	3	-2	教授職への採用枠が遅々として増えていない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	4	2	-2	実質的に内部昇格が不可能となっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	3	-2	採用時に女性限定とするなどの対応が必要(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	5	3	-2	キャンパス間の温度差がある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
74	4	1	-3	他大学で一般的な, 公募の際に女性採用に積極的に取り組むなどの文言を記述していないため。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

Q112. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	150	418	583	396	232	122	40	1,791	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大学等	129	354	493	337	184	99	30	1,497	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
公的研究機関	21	64	90	59	48	23	10	294	3.4	1.8	3.2	5.3	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
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	126	366	522	357	210	111	36	1,602	3.1	1.8	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
男性	24	52	61	39	22	11	4	189	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
女性	3	29	59	57	29	13	3	190	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	3.4	-	-	0.06	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	30	156	240	145	80	35	13	669	2.9	1.7	2.9	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.06	-	-	-	-	
部長、教授クラス	53	141	186	124	71	46	12	580	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	60	89	90	67	46	28	12	332	3.2	1.6	3.1	5.1	3.3	3.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	4	3	8	3	6	0	0	20	3.2	2.1	3.1	5.3	3.6	3.2	-	-	-0.45	-	-	-	-	
その他	50	109	168	132	88	39	11	547	3.3	1.9	3.3	5.0	3.3	3.3	-	-	0.00	-	-	-	-	
任用あり	100	309	415	264	144	83	29	1,244	3.0	1.7	2.9	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任用なし	1	23	35	36	19	9	0	122	3.3	2.0	3.5	4.9	3.2	3.3	-	-	0.06	-	-	-	-	
学長・機関長等	10	14	63	37	29	8	1	152	3.4	2.3	3.3	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
マネジメント実務	133	345	440	289	165	93	36	1,368	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
現場研究者	6	36	45	34	19	12	3	149	3.1	1.7	3.1	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	83	232	345	260	151	75	25	1,088	3.2	1.9	3.2	4.9	3.2	3.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
国立大学等	13	30	23	7	10	8	1	79	2.6	1.1	2.4	4.8	3.0	2.6	-	-	-0.32	-	-	-	-	
公立大学	33	92	125	70	23	16	4	330	2.5	1.5	2.6	4.1	2.7	2.5	-	-	-0.18	-	-	-	-	
私立大学	14	57	53	69	34	23	9	245	3.5	1.8	3.6	5.2	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	
大学グループ	27	60	112	88	55	28	5	348	3.4	2.1	3.4	5.0	3.4	3.4	-	-	0.03	-	-	-	-	
第1グループ	33	116	131	67	36	10	3	363	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
第2グループ	51	113	183	102	41	33	9	481	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第3グループ	21	53	58	30	17	18	6	182	3.0	1.4	2.8	4.8	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第4グループ	40	84	127	105	45	32	8	401	3.2	1.9	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.10	-	-	-	-	
理学	13	53	59	31	8	5	4	160	2.3	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	-	-	-0.08	-	-	-	-	
工学	39	101	122	73	54	21	7	378	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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)	150	418	583	396	232	122	40	1,791	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	

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。

Q112. (意見の変更理由)優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

2016	2017	差		
1	2	6	4	外国人研究者を入れることが自己目的化している。1流の研究をしているから外国人研究者が集まるのであって、外国人研究者を集めるから1流であるというわけではない。欧米の価値観に傾倒する前に、日本国の国益を考え、日本人の若手研究者にポストを多く与えるべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	優秀な外国人研究者は、給料の安い日本には来ない。無理なグローバル化を進めず、ガラパゴス化を逆にとった日本独自の研究を生み出す視点も重要。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	内部の必要書類には英語が併記されるなど、事務のサポートが手厚い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	5	3	現在所属部署では外国人研究者に関する国際公募を実施しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
5	2	4	2	外国人研究者受け入れの外部資金等いくつかを獲得している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	・ワンストップサービスにより、渡日直後の生活面のサポート(光熱水の連絡業務,開栓及び支払いの立ち会いに関する事,銀行等の口座開設,役所関係等)や入国手続きのサポート(ビザの申請,在留資格認定証明書に関する事等)を実施。・〇〇大学招へい外国人研究者に対する宿舍費補助,外国人研究員に対する渡日・帰国旅費,研究費,宿舍費補助制度を実施。・学内規則の英訳(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	2016年4月に開始した研究改革による効果が出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	5	2	外国人(もともとの対象は日本人を含めたものを加えて)かなり整備されてきている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	サポートの改善がみられる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	1	3	2	日本語が必須となっているため外国人研究者の受け入れが難しい状態だと考える。しかしながら外国人研究者は増加傾向にあるため、魅力を感じてもらえるようと教員の努力がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
11	2	3	1	雇用はしやすい環境です。研究室を持つにはやはりハードルが高いと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	事務方が外国人教員に慣れてきたと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	所属機関と言うより大学として支援態勢が拡充が行われているようです(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	組織の対応は進んでいるものの,国際感覚のスピード感は海外に比べて国内はまだゆっくりとしていると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	外国人教員支援を専門とするURAを新たに確保した。加えて,各種文書の英語化を進め,外国人教員から不満が多かった,情報不足をやや緩和したため,点数を上げた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	外国人研究者の採用は増加しているが,定着率は低い。優秀であればある程,その能力を発揮する場と機会が無いと言われている。任期途中で辞任して帰国した例がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	事務的連絡が英語でも表記されるようになった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	外国人留学生に対する支援は向上しているのので,この流れが外国人研究者受け入れまで波及することを期待する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	取り組みが進んでいる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	改善されつつあると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	優れた外国人研究者を招へいする取組が開始されているが,実際に定着させることができるかどうかは現段階で不明である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1	大学院への受け入れ態勢はできつつあります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	文科省による大学の国際展開力強化事業の採択や,JICAによる新しい留学生受入プログラムの受入開始など,具体的な取り組みを開始した点で,1点向上とした。ただし,恒久的な取り組みはいまだ不十分と言わざるを得ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	外国人教員比率は比較的高く,少しずつ定着しつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	クロスアポイントメント制度など,制度が充実されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	やや改善が見られる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	日本人と外国人で特に支援に差がない状況であり,十分ではないが不十分ともいえない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	外国人研究者用の宿泊施設が用意された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	研究関係の会議や通知の英語化(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	家族へのサポート,給与面でのサポートなどの取り組みを行った。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	3	4	1	公募条件に外国人優先採用等の方針を入れるなど改善に努めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	4	5	1	支援組織が様々な問題に日々取り組んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	外国人研究者を受け入れる体制が,昨年度より強化されたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	取り組みだしました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	5	1	実際に増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
37	1	1	0	事務・管理部門で英語が使えていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

38	1	1	0	結果がすべて、現在外国人研究者数が著しく少ない。(大学,第1G,その他,男性)
39	3	3	0	事務手続きの英語化は進んできている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	まだまだ給与と英語使用の面で、香港、中国に雇い負けている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	1	1	0	外国人研究者を受け入れても、大学がその面倒を教員に丸投げしている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	2	0	大学の事務員と事務書類が英語にならない限り促進はどこかで行き詰まる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	そもそも学生と事務員がともに英語コミュニケーションできないのだから定着しないでしょう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	米国に比べれば皆無といっても過言ではありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	大学に英語ができる事務官がほとんどいないため、外国人の住まい探しなど、研究者がおこなわねばならず、過剰な苦勞がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	能力に応じた給与を支給できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	学内業務対応が英語だけでは無理(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	所属大学では、組織改革や学部学生のリメディアル的な教育、数値目標達成のための外国人学生の受け入れに忙殺されており、外国人研究者に対する対応はほとんどなされていないのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	所属学部には外国人研究者がいない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	1	1	0	日本語ができることを前提としているため、受け入れ体制ができていない、話にならない！(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	1	0	そのような意思があるとは感じられない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	これは社会の仕組みにも問題あり(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	外国人研究者が研究しやすい環境であると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	取り組みはあるのかもしれないが、そんな話があるとは思えないくらい何もない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	外国人研究者の採用枠は限られている。また、事務手続き上の言語の問題も解決がされていない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
56	2	1	-1	海外では年収1200～1800万円で雇用されているのに、日本ではその半分くらいの給与しかでいていないことが日本を敬遠する理由の一つ、とはっきり知り合いの研究者から言われました。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	外国人研究者を受け入れたいという人事の工夫は多く行われているが、“定着”の試みはほとんどないように感じられる。特に重要な通知の英語化が不十分。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
58	4	3	-1	本年度の人事で海外在住者の教授が候補者となったが、給料や年金を含めて情報が十分伝わっておらず、最終的に取り下げられており、情報提供や書類の不備等がまだ見られるようである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	機関(各大学や研究所、事業所)によっての差が激しいことを知ったから。十分な(努力している)機関もあるし体制を整えられない状況のところもあることを知ったから。(大学,第2G,工学,その他,女性)
60	2	1	-1	こちらが取り組むこともあるが、先方が日本語に習熟するなど、社会が取り組むべきことも考慮すべき。部局でできることには限界がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	支援が低下している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	優秀な研究者は大学側が英語でのコミュニケーションを必須にすることが多く、〇〇大学では十分対応可能とは言い難い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	経済的支援の削減(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	特に組織運営における英語化が進んでいない。また、英語での教育を行う姿勢への変化も見られない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	必要性は分かっている中々組織的な取組までもっていきにくい(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	掛け声だけで実質が伴っていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	住居などのあっせん、日本国内での生活習慣にも配慮したサポートを大学が進めるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	物品購入等の手続や組織運営にかかる規定が増え、英語化ができていない。サポート人員が減少。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	外国人教員に同うと、生活の立上補助および情報が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	ホームページなどの不備(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	英語での対応に及び腰な状況が更に見えてきた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	国際化が叫ばれているが、国際化の予算の大幅減で、人材確保が出来なくなっており、英語での規定や通知の整備が遅れている。研究者に任されて、グループ長等にロードがかかりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	規定類の英語化は遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	環境は改善してきているが、特に事務手続きでは依然日本人研究者のサポートが必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	職員採用に関しては、少し後退気味。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	外国人がパーマネントの職に就く場合、日本では日本語の文書提出が必要なので、それをサポートするスタッフが必要と思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	将来のキャリアが見えにくいので、定着が困難と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	研究環境は年々劣化し、事務手続きは煩雑化する一方である。外国人研究者の目に魅力的に映るとは思いがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

79	4	2	-2	特に事務の国際化(英語対応)が遅れている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	3	1	-2	外国人招へい教員制度があったが,それが中止されたため.また,招へい教員も1年間のみで継続雇用できないため.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	組織としての対応が不十分であり,組織には十分に余力はない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	書類の英語化は十分に行われていない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	3	1	-2	外国人受け入れの手続きや審査は,年々厳しくなっており,受け入れ者の負担が増加しています.受け入れ者側へのサポートを希望します.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	4	1	-3	そもそも国立大学法人に限っては海外(ここではUSAを例にするが)とは全くもって事務の仕事内容が違うために,日本に積極的に期待とは思わないだろう.有能な外国人がすすんで日本に来るのは政治的な別の意味があると思う.とにかく給料も安いし,雑用多いしいいこと無し.そんなことよりも有能な日本人が海外に流出するのを防ぐためにお金を使った方が良い.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	6	3	-3	科研費などの英訳,大学から発信される情報の英訳,これはすぐに対応すべき課題と思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	6	3	-3	組織自体が不安定なために雇用ルール変更が起きた.この状況の説明が不十分なため,外国人研究者が不安に感じていると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	6	2	-4	日本に定住してもらうためには,採用者に対する日本語教育を充実させる必要がある.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
88	6	1	-5	人事凍結で多様性の確保に真っ先に歪みが集中している.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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	2017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	65	205	389	388	464	354	76	1,876	4.6	2.8	4.8	4.7	4.6	-	-	-	-0.07	-	-	-	-		
大学等	61	169	329	330	387	289	61	1,565	4.6	2.8	4.8	4.7	4.6	-	-	-	-0.06	-	-	-	-		
公的研究機関	4	36	60	58	77	65	15	311	4.8	2.8	5.0	4.9	4.8	-	-	-	-0.11	-	-	-	-		
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	57	185	344	336	416	319	71	1,671	4.7	2.8	4.9	4.7	4.7	-	-	-	-0.07	-	-	-	-		
男性	8	20	45	52	48	35	5	205	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.04	-	-	-	-		
女性	2	2	16	47	56	55	15	191	6.0	4.4	5.9	6.3	6.1	6.0	-	-	-	-0.07	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	18	49	147	138	184	142	21	681	4.8	3.0	5.1	6.6	4.9	4.8	-	-	-	-0.10	-	-	-		
部長、教授クラス	21	98	143	118	125	101	27	612	4.2	2.3	4.3	4.3	4.2	-	-	-	-0.08	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	22	54	76	85	94	49	12	370	4.2	2.5	4.4	4.3	4.2	-	-	-	-0.06	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	2	2	7	0	5	7	1	22	5.0	2.5	5.7	7.3	5.9	5.0	-	-	-	-0.89	-	-	-		
その他	21	67	101	124	143	111	30	576	4.8	2.9	4.9	4.8	4.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
雇用形態	44	138	288	264	321	243	46	1,300	4.6	2.7	4.7	4.6	4.6	-	-	-	-0.08	-	-	-	-		
任期あり	0	0	10	32	32	39	10	123	6.1	4.4	6.0	7.4	6.2	6.1	-	-	-	-0.10	-	-	-		
任期なし	5	6	19	32	49	42	9	157	5.6	4.1	5.7	7.1	5.5	5.6	-	-	-	0.12	-	-	-		
学長・機関長等	55	183	320	296	348	245	54	1,446	4.4	2.6	4.6	6.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.09	-	-	-		
マネジメンツ実務	5	16	40	28	35	28	3	150	4.4	2.6	4.5	6.4	4.4	4.4	-	-	-	-0.07	-	-	-		
現場研究者	42	119	240	233	287	208	42	1,129	4.6	2.8	4.8	6.5	4.6	4.6	-	-	-	-0.02	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	4	7	14	19	18	23	7	88	5.3	3.4	5.4	7.2	5.3	5.3	-	-	-	-0.04	-	-	-		
国立大学等	15	43	75	78	82	58	12	348	4.4	2.6	4.5	6.3	4.6	4.4	-	-	-	-0.18	-	-	-		
公立大学	11	34	57	54	64	36	3	248	4.2	2.5	4.4	6.1	4.2	4.2	-	-	-	-0.01	-	-	-		
私立大学	18	35	83	70	106	57	6	357	4.5	2.8	4.8	6.3	4.6	4.5	-	-	-	-0.11	-	-	-		
第1グループ	11	46	80	82	86	72	19	385	4.6	2.7	4.7	6.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.07	-	-	-		
第2グループ	16	50	101	115	116	108	26	516	4.8	3.0	4.9	6.7	4.9	4.8	-	-	-	-0.04	-	-	-		
第3グループ	13	17	38	36	54	37	8	190	4.8	3.0	5.1	6.6	4.8	4.8	-	-	-	0.09	-	-	-		
第4グループ	17	67	77	91	91	84	14	424	4.4	2.5	4.6	6.5	4.5	4.4	-	-	-	-0.07	-	-	-		
理学	6	22	37	39	40	24	5	167	4.3	2.6	4.4	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-0.18	-	-	-		
工学	12	42	113	82	101	54	13	405	4.3	2.5	4.3	6.1	4.3	4.3	-	-	-	-0.09	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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・公的研究機関等 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)	65	205	389	388	464	354	76	1,876	4.6	2.8	4.8	6.5	4.7	4.6	-	-	-	-0.07	-	-	-		

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. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	やはり論文の方が重要ではないかと考えるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	今年度より評価の手法が変更されたため,より客観的な評価がされるようになった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	論文業績があつてはじめて他の活動が認められる状態にある.研究の質を高めるためには論文は必要であるのは理解できるが,全ての項目に対して業績を求められる状態は負荷が高い.※論文業績に限らない項目を全て埋めるよう指導されるため.全ての項目を満たすオールラウンダー型,特定の項目を満たす追求型など評価方法の多様性が必要ではないかと考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	4	2	論文以外にも視点も取り入れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	若干,視点が広がってきているとは感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	4	1	研究科長の評価基準に依存する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	教員評価が着実に実行されているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	教授採用の際に役員会資料に,国際的な活動を記載する欄を新たに設け,構成員に国際活動の重要性を意識させた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	改善されていると思います(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	人事選考の方法が若干改善された(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
11	2	3	1	年度評価・関門評価のシステム改革(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	教育,社会貢献,産学官連携活動への取組に対する評価が,緩やかではあるが,研究者の業績評価に取り込まれつつあるように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	論文だけでなく,大学院生(特に博士後期課程の学生)の指導経験,外部資金の獲得,社会貢献,等も評価対象にしている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	業績評価の基準が改善された(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	むしろ,あまり研究は評価の対象になっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	かねてより導入していた教育,研究,社会貢献,管理運営,臨床に関する業績情報を収集し,解析する多元的業績評価システムの改善を図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	多様な観点からの評価が定着しつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	業績評価の個人的目的は「昇進」と思いますが,その人事会議でプライベートな嘘の噂などが影響していること,かつ当人が反論する機会が無いのは問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	赴任して2年目で,学内で多面的な評価(大学運営への協力など)が行われ,本人に通知されることがわかりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	学内外からサポートがある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	論文以外の業績は適切に評価されていると感じるが,論文の評価については,論文教のみが評価され内容が考慮されていない.筆頭以外の共著論文に対する評価が著しく低く,現在の科学の現状にそぐわない.筆頭で論文数を増やすことを優先した結果,研究の質の低下が懸念される。(大学,第4G,農学,主任研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1	外部資金獲得額も評価査定に加わった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	研究成果の社会実装,均てん化のための活動についての評価がより強く取り入れられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	評価システムには,論文のような客観評価と上長評価の両方が加味されており,これ以上の評価は難しいのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	所属機関における評価システムがそのように設計されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	研究者は,業績重視で評価されるべき.所属機関の状況はこれに近いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	改善傾向が認められるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	前年に比べ,学際的・分野融合的な研究への取組等を評価する機運が高まっているように感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	評価指標が曖昧で何がいいのか?の議論をしている段階だと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	評価する高齢教員の意識を改革することは難しい.民間企業メンバーを入れた外部評価等も導入して良いのでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	評価が多様な観点から行われる様にシステムが構築されている.しかし,分野に依る相異が大きいにも拘わらず,その多様性は考慮されていないので,不十分である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	3	0	研究者の業績評価に一定の価値観はあるのでしょうか?少なくとも評価指標もない,評価の定量的な手法もないし,結局は上司?の意見一つだけ。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	4	4	0	この質問でいう「研究者の業績評価」ということが何を指しているのか必ずしも明瞭ではない.公募の選考基準のことなのか,現職における活動の評価なのか,内部昇格の審査基準のことなのか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	研究業績に対する評価が相対的に低くなっている.オールマイティな人材しか評価されないのは問題ではないかと。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	既に研究能力と意欲を失った教員も多いが,社会貢献や教育に努力しているのであれば,それを評価すべきだと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

36	3	3	0	評価の多様化は表面的には悪いことではないが、無能な教員の逃げ道を作ることにもなる。使い道のない特許出願や、実質的な効果のない地域貢献・インターンシップの主導など、学生や学問の進歩よりも、自身への利益誘導を目的として怪しげなプログラムを企画する輩が多く、吐き気を催しているのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	5	0	逆に言うと、研究・教育能力よりも(悪い意味で)学内コミュニケーションに長けた人が上に上がる傾向は否めない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	6	6	0	所属機関では、むしろ研究業績より過剰に教育が評価されている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	1	1	0	教育の評価は不平等、客観性のないものである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	3	0	工夫はあるが、評価に結びついていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	5	5	0	〇〇【公的研究機関名】としては基礎研究の成果を中心に評価したうえでその他の業績も評価している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	5	5	0	〇〇【公的研究機関名】においては、審査員の目が肥えていることから、IFだけでは、評価していないと思うが、大学では、人事評価表を視れば分かるが、IF,論文数,筆頭著者論文の数,等,研究内容が評価に反映されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	研究者が評価に過剰適応して研究が歪められている。特に、組織の内向き傾向を評価が強めている。このような評価であれば、やらないまうが良い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	組織目標(成果の社会実装)と人事評価(論文重視)のズレが著しい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	論文の発表数だけでなく、マスコミの注目を集める内容等が優先されるように感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	5	5	0	企業との共同研究を含む産学官連携活動が評価されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	5	4	-1	助教が教授や准教授を支援して行う仕事はどこにも評価されることはない。例えば留学生の受け入れ・海外研究者を受け入れ手続きを全て助教がしても、人事評価では教授にポイントがつくシステムとなっている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
48	4	3	-1	様々な工夫がされているが、実質的な改善につながっていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	教育に関する評価の基準が不十分かつあいまいであると思うようになったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	研究しかせず、アドミを全くしてくれない、互いに助け合わない人ばかりが評価されやすいのが現状。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	雇用形態によると思うが、研究者の自由な活動が制限されている(専従率,エフォート)ため、様々な観点からの評価を行える体制にない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	論文すらインパクト・ファクター、国際誌でないという意味がないような風潮が目立つ。社会貢献をどのように評価するかは課題となっていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	施設老朽化や法律規制への対応業務が膨大にも関わらず何もフォローされない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	研究力強化ということで、論文を重視した評価が強まっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	やはり、IFが重要視されている。変更を考えている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	論文以外の取り組み(教育や学内の雑用)は評価が難しいのかもしれないが、年齢が上がるにつれて、研究以外のことに割かれる時間がかかり多い。そのため、自身の研究をする時間がかかり少なくなり、業績が出せない状況にある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
57	2	1	-1	学部における教員採用ではより論文等の特定学会での実績を重視する保守的な傾向が顕著となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	様々な観点からの評価は行われているが、論文のウェイトが高くなっていて他の活動へのインセンティブが足りない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	論文のみが評価される傾向がより進んでいると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	論文評価がベースになっていると思いますが、社会貢献等も重要なファクターと考えています。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	最近では、業績中心となっており、学生への対応力などの多面的評価が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	評価の対象としては様々な観点を取り入れられているが、比重はやはり論文数やインパクトファクターなどに置かれているため、論文以外のについて、客観的な評価が難しいこともある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
63	2	1	-1	論文や業績は求められないため、モチベーションを維持することが難しい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	2	1	-1	研究業績における評価がなされているとは感じられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	論文以外の業績を記載する欄はあるが、実際のところ高IFの論文あるいは学会賞等がないと高評価は得られない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	4	-1	業績評価基準が、組織統合・社会情勢により、ころころ変わる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	職制で活動を縛り、評価基準が短絡的(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	4	3	-1	自己評価とのずれを感じる事が少なかった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	業績は直接評価されない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
70	3	1	-2	研究者の業績評価は、採用人事の時しか行われていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	データベースなどで業績評価をしているようであり、定性的項目は評価されなくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	研究業績以外の項目は客観的な基準の導入が困難と思われる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
73	5	3	-2	論文以外の評価がどのように行われているかが不透明。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

74	6	4	-2	逆に、論文の業績に対する評価はあまり感じない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	1	-2	昇進については一部の方の意見が大きく影響するようになり、あまり研究、教育活動の成果が影響しなくなってしまった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	評価されているように見えるが、結局不十分である。日々の学生教育に追われ、研究どころではない先生が多い一方、研究もしなければならず、無理を強いられていて大変そうである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	6	4	-2	任期の更新年限に研究実績が重視される事例が生じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	出口研究が評価され、基礎、特に技術への評価が足りない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	6	4	-2	アウトリーチ活動など直接研究成果につながらない活動への評価は十分でないように感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	2	-2	昇格に反映されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	6	3	-3	教員の場合、受け持ち授業の数は評価されているが、授業内容(どれだけ時間をかけて準備をしているか)は考慮されない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	2	-3	もっと、業績で評価すべきである。論文を出さない研究者は研究者ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	6	3	-3	異種の基準をどのようにして総合評価とするか難しいのではないのでしょうか(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	5	2	-3	学術論文等の研究業績の重みが、以前に比べて低くなりすぎている。目先の実用的な開発ばかりが重視されすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q114. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、研究適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	85	412	578	447	272	118	29	1,856	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
大学等	77	357	474	381	216	95	26	1,549	3.1	1.8	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
公的研究機関	8	55	104	66	56	23	3	307	3.3	2.0	3.2	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.17	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	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	65	368	511	404	252	102	26	1,663	3.1	1.8	3.2	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
男性	20	44	67	43	20	16	3	193	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-
女性	2	11	50	66	39	25	12	682	3.2	2.9	4.2	5.7	4.4	4.2	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	17	161	216	151	106	36	12	682	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.0	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	29	149	196	136	83	31	9	604	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	34	89	108	91	40	23	7	358	3.0	1.7	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	3	2	8	3	4	3	1	21	4.1	2.3	3.6	6.1	4.7	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	-
その他	35	106	173	144	82	45	12	562	3.4	2.0	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
任用あり	50	306	405	303	190	73	17	1,294	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
任用なし	0	3	32	42	28	18	0	123	4.4	3.1	4.4	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
学長・機関長等	6	9	42	53	32	16	4	156	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
マネジメント実務	73	357	458	323	193	74	23	1,428	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
現場研究者	6	43	46	29	19	10	2	149	2.8	1.4	2.8	4.6	3.1	2.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	57	248	340	272	157	76	21	1,114	3.2	1.8	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
国立大学等	4	19	23	28	13	4	1	88	3.2	1.9	3.5	4.8	3.4	3.2	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
公立大学	16	90	111	81	46	15	4	347	2.8	1.6	2.9	4.6	3.1	2.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
私立大学	12	65	81	50	36	11	4	247	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
第1グループ	20	67	111	96	49	26	6	355	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
第2グループ	18	99	112	93	55	12	7	378	2.9	1.6	3.0	4.6	3.1	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
第3グループ	21	114	151	134	68	38	6	511	3.2	1.8	3.2	4.8	3.2	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
第4グループ	12	45	60	43	30	10	3	191	3.0	1.7	3.1	4.8	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
理学	22	109	114	98	61	29	8	419	3.1	1.6	3.1	4.9	3.2	3.1	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
工学	9	49	58	37	14	6	0	164	2.4	1.4	2.6	4.1	2.6	2.4	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
農学	20	99	134	98	44	13	9	397	2.8	1.7	2.9	4.4	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
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・公的研究機関等	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(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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)	85	412	578	447	272	118	29	1,856	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	-

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。

Q114. (意見の変更理由)業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	6	3	業績評価を研究者への処遇に過度に反映することはよくないと思うので(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	所属部局で,新たにサバティカル制度が発足した。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	外部資金申請内容に基づく柔軟な学内研究費配分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	研究成果に見合った報酬がなされるようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	個人評価のやり方を見直したことで,処遇へ反映されやすくなったように感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	サバティカルも含めて1年ほど自由に活動できる自由研究という制度があり,とても良い制度であると感じたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	1	3	2	論文本数で研究費配分がおこなわれるようになったので,処遇は行われるようになったが,それが適切な処遇かは評価できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1	教員評価の結果を処遇に反映させる規則が着実に実行されているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	少しずつ対応していると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	昨年度の自分の働きが評価され,幾つかの点で反映されたので,いままではそもそも評価の俎上に上がっておらず,実態を知らなかった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	本年度から処遇への反映をきめ細かくした(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	研究,教育,社会貢献,大学運営の各分野で優れた業績をあげた教員への学長表彰制度を開始したが,給与等への処遇への反映等については,課題が多い。本学的な教育・研究IRに取り組む必要性を感じており,その体制整備を図りつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	研究者の論文評価も異分野間ではなかなか難しい。人材配置については,流動性を高める工夫が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
14	2	3	1	多様な観点からの評価結果が,研究者の処遇に十分に反映されているとは言い難いが,徐々に意識改革が進んでいるように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	研究業績を評価する制度を検討している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	教育,研究実績に応じた手当の新設(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	給与への反映が行われるようになった。ただし,評価の公平性が問題でそれ以上の改善がされ難い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	業績評価システム(目標共有・人材育成システム)を整え,運用を開始した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	改善傾向が認められるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	そんな話は全くないと思う。だいたい,給与が業績と関係してるなら,年間1本も論文を書かず,学生の指導を殆どしていない教員は,基本給のみで手当てや賞与は無しにするくらいの処遇が必要と感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	サバティカルを取得するのが不可能な状態。私立大学教員の同期は2度も取得していて羨ましい限りである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0	制度としては整備されて来たが,処遇の程度は微々たるものである。それ以前に,業績評価の妥当性に不信感があるため,処遇に対する不満が潜在化していると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	業績だけが評価の対象なら,研究室の運営にあまり貢献しない人,自分のことしかしない人が有利です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
24	2	2	0	業務量の差が大きい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
25	4	4	0	サバティカルの付与は,是非とも行っていただきたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	アメリカやドイツの状況と比較すると日本の研究者の処遇は,かなり不十分と言わざるを得ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	4	0	運営費交付金削減から,業績評価結果をインセンティブとしてボーナス等へ十分に反映できない。理事等は,給与の削減が行われている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	組織改革のため,有能な人材が事務作業に忙殺され,研究・教育にかける時間が益々少なくなっている。その一方で,研究教育も事務処理能力もない無能教員が多数のさぼっており,適材適所とは程遠い状況である。人件費削減による退職教員不補充のため,サバティカルもますます機能なくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	全国的に見ても本学(地方公立大学)の給与水準は低いことがわかりました。これでは良い人材を呼び込み,定着させることは難しいのではないでしょうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	何もないのが現状。変えようという動きはあるが。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	4	4	0	研究ではなく教育に重点が置かれているため研究環境の改善は見られないが,サバティカルの推奨など風通しの良さが感じられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	2	2	0	業績評価が良いからと言って必ずしも給与等の十分反映されているとは言いがたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	給与への反映,研究環境の改善,適材適所の人材配置,サバティカルの付与等は全くない。行き当たりばったりといった感じである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	3	0	研究環境の改善等十分に行われていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

35	3	2	-1	業績による評価が適正に行われない場合が多々見られる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1	給料が据え置きになっているなど成果にたいする評価がちゃんとおこなわれていない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	特段として,業績評価を踏まえた処遇の変化を感じない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	給料は年齢で決定されており,同年齢ならば基本的には同じである。業績などは全く反映されないシステムでおかしいと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	運営費削減に伴う人件費削減のために定員削減などが進み,組織に余裕がなくなりつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	教育,研究の負担は年々増加し,受け入れ大学院生は増加し,論文も数多く出したが給与はむしろ減少している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	教員の定年年齢が上昇しているのに,ポストの運用が旧来通りのため,中堅教員の昇任が足止めされている(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	1	-1	サバティカル制度の重要性をもっと強調してほしい。最終的には個人の性格・責任であるが,国際競争力を上げるには日本人教員を海外へ積極的に送り出し,1年ほどそこに滞在させる機会を与えるのが最もよいと思う。国際感覚は,言語力だけでは到底身に付かず,異文化に触れて初めて身に付くものだと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
43	3	2	-1	不十分だと思うので(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	業務が集中し業績評価が形骸化している人間も見られるなど処遇はまだ未発達である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	サバティカル等の制度が十分に活用されていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	大学の財政基盤の劣化にともない,金銭的な支援は困難となっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	学内業務が多忙で人材不足のため,若手にサバティカルを与えられない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	適材適所の人材配置が不十分と思われる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	業績に基づく処遇はそれなりにされているが,教員の希望を反映する仕組みが全くない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	サバティカルなど導入が望まれる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	まったく為されていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	対象数が限られる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	業績評価が組織内で重要視されていないように感じるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	適材適所の人材配置とは必ずしも言えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	職制で活動を縛り,評価基準が短絡的(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	4	3	-1	頑張っている人が十分報われているか疑問に感じる時もあった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	2	1	-1	結局のところ給与や待遇の基本は年功序列であり,人材配置も保守的である。業績評価と結びついていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
58	4	2	-2	人件費が減少する一方で,管理業務が増え続けているので,サバティカルなどは取りづらくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	2	-2	期待されるほど,あまり実施していない。業績評価の結果が殆ど処遇に反映されてない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	2	-2	大学全体としては不十分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	海外と比べてサバティカル制度の活用が十分でないと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	2	-2	部局長側に立つと,結果的に処遇されていないことを実感した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	サバティカル制度はあるが,不在時の補助体制が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	2	-2	病院機能へ人員が取られ,研究分野において事務的な作業が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	研究者人口が減ってしまい,自転車操業のサイクルに入っている。新たなことを学ぶ余裕よりも,自分たちの仕事の足元が危うくなっている。(予算削減等)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	6	3	-3	業績評価の結果として,実際に処遇を変えた例を最近は見ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
67	5	2	-3	学術的に高評価の研究業績よりも,実用的な業績ばかりを重視しすぎている。また,組織への貢献(研究管理など)が低いと昇格できない,という傾向が強まりすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	5	2	-3	サバティカルがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	5	1	-4	学校改革が進んでおり,研究軽視の傾向が強みられる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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。

(101)・資金よりも安定的な雇用が重要である。・ポストドクターや任期付教員のキャリア支援制度の整備が多くの分野でまだ不十分と思われる。セーフティネットも含め、より積極的なキャリアパス支援が必要だと思います。また、〇〇大学卓越研究員制度など独自のスタートアップ支援も進めており、改善は進んでいると思いますが、逆にスタートアップ資金で購入した機械のメンテナンスなどを行う、部局の共通技術職員や部局内、もしくは部局を越えた連携研究を支援するURAなどの存在がまだ不十分なところが多いと思います。さらに、一部の部局によっては大講座制のなかで、似た分野の研究者がおらず、世代を超えた関係が構築できないケースもあるので、メンター制度なども整備した方がいいと思います。・10年以上の安定した雇用・有期雇用が多い。・一定期間自由に研究できるポジションの増加・安定した身分・スタートアップ資金が必要・本人からのプロポーザルに基づき、スタートアップ資金並びに、適切なスペースが提供されることが望ましいと思います。・私の所属する研究所に共同利用研究の公募があります。どの所属でも新任の方には少し補助を出すなどはしています。また、テニュアトラックの制度を活用してテニュアトラック期間にスタートアップ支援をしています。(102)・40歳以上でも任期付きの職のままの研究者が目につく。・研究プロジェクトの定義にもよりますが、研究資金の大型が進む中、多くの若手研究者は大型のプロジェクトの中で研究を推進するか、もしくは個人な小さな研究課題の中で研究を進めているケースが多く、自ら研究プロジェクトを立てている人は少ないのではないのでしょうか。・部局によって事情が異なると思われるが、大学全体の状況はわからない。・自立的に自立しているように見えても、大型プロジェクトの研究分担者のような形で、研究資金で縛られて自立的に研究できてないケースも多い。部局に十分な研究費が必要・個人差があると思います。私の場合に研究所で、研究所のプロジェクトに参加する場合がほとんどです。うまく合致した形で研究開発を行うことができる研究者もいます。外部から【続く】

来た研究者で他のグループと既に研究を行って、かつ、本人が科研費を獲得している場合ですと継続して自立的に研究開発をしている若手研究者もわずかにいます。(103)・任期無しポストへの転換の制度やテニュアトラックの採用などは始まっており、評価できる。・シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進などの試みは始まったものの、実際の実施例はまだ限られていると思います。但し、若手雇用に関する意識改革は進んでおり、若手教員とそれ以外の教員の比率の減少傾向は止まりつつあるように感じています。・若手の有期雇用を減らす努力が進められているものと承知している。・必ずしも独立ではなくとも任期無しポスト(准教授、助教)を増やすことから始める。・任期のないポストを増やす努力をしているが不十分。・日本全体としては厳しい状況にあると思いますが、総長のリーダーシップのもと、若手雇用の安定化に向けた制度が始まり、徐々に充実していくことを期待しています。・〇大総長はこの問題を重要視してこれまでの傾向を示して取り上げて改善に努めようとしています。私が所属する研究所では、その取り組みはある程度なされています。(104)・能力のある学生は社会で活躍しようとする指向性も強く、すべてが研究者の道を選ぶわけではない。・博士課程に進学希望のものについては、望ましい能力を持っているものがほとんどですが、逆に博士課程進学希望をしていないものの中に、かなり優れた能力を持っている学生が多く含まれており、優秀な人材の確保という面で問題があると思います。・若手研究者養成を、博士課程経由で行っている部局と助教ポストを利用している部局とがあり、博士課程を目指しているかどうかだけで、若手人材の育成について語れるわけではない。・競争が激しい割に、勝ち残った者への報酬(給料)が少ない。・修士修了後直ちに就職しないと不利になる状況である。・内部生については、先行き(卒後)の不安定感から、必ずしも優秀な人材が博士課程を目指しているとは限らず、適切な情報提供等が重要と思われます。一方で、特にアジアからの優秀【続く】

な留学生を呼び込むための交流が、さらに活発になることを期待しています。博士課程前期で会社等に就職する学生が半分ぐらいでしょうか。(105)・博士課程在学中の経済的支援や、その後の就職先の充実が重要である。・日本学生支援機構の奨学金が返済を基本としている点、博士課程後進学者にとっては大きな負担です。また、学生の住居としてdomitoryなどが圧倒的に不足している点は大きな問題だと思います。さらに、日本学術振興会特別研究員の採択率の低さは多くの学生の進学希望を妨げる大きな要因になっていると思います。・RAなどの形の経済支援・経済支援・博士課程修了者に対する大学・社会の受け入れ不十分・優秀な人材が研究に専念できるような経済的支援がさらに充実することを期待します。・学費などで不安に感じている人もいますので、経済的な支援が必要な場合もあります。他では、半年など早期に論文を終えて卒業する人もわずかに見られます。私の所属する研究所では国際共同で行うプロジェクトが多いので、留学生の受け入れ態勢は整っています。(106)・大学の職員に博士号取得者を適切に評価したうえで採用するといった工夫が必要である。・様々なキャリアパス支援に関する試みが行われていますが、産業界とうまくマッチングしている一部の分野を除き、うまくいっているケースは限られていると思います。多くの場合、産業界側の意識、学生の意識、研究指導者の意識にあると思います。それぞれの相互の意識改革を進めるには相互役割を果たす専門員の拡充が必要だと思います。・博士人材の会社への就職システム(橋渡し)の充実・産業界がこうした人を優遇する制度が必要。・研究職以外でも、広く社会貢献につながる進路への人材育成についての教員側の意識改革と、産業界の教育参画については、努力されているものの、まだ途上であり、今後の発展に期待したいところです。・研究所ですと研究と学業の遂行が主になるので、多様なキャリアパスの選択という観点では本人の考え方によると思われます。(107)・科学技術と社会の関わりを伝える講義や演習は充実している。・〇〇大学で独自に行って【続く】

いる初年次ゼミナール、体験学習、フィールドスタディ型政策協働プログラムなど社会的課題への動機づけの教育はかなり積極的になっていると思います。・日々の授業の中で様々な形で動機づけのための教育が行われているとは思いますが、より意識的に行うことが望ましいと考える。・大学は、色々と学生に与えて縛るよりも、完全放置し、自ら考え行動する時間を十分に与える方が、時間はかかっても良い人材が育つと信じる。・必須の初年次ゼミに加え、選択の体験活動プログラムやフィールドスタディ型政策協働プログラムなど、最近開始された多くのプログラムが準備され、環境はかなり整っていると思います。・研究への動機づけはなされています。ただし、社会的課題への気づきに対する教育は十分でないと思います。これは、教員の方も産学官連携に対する意識がそれほど高くない可能性もあると思います。また、地域に対する還元意識もそれほど高くないと思います。(108)・放任気味の場合とその逆の場合が混在しているが、おおむね十分に行われていると思われる。・〇〇大学で独自に行っている初年次ゼミナール、体験学習、フィールドスタディ型政策協働プログラムなど社会的課題への動機づけの教育はかなり積極的になっていると思います。・「手取り足取り」の指導ではなく、もっとも適切なタイミングで考えるヒントを与えることが重要。どの部局も努力はしている。・まず研究室に入った際に、本人に何をやりたいかを尋ねます。また、しばらく研究に携わった過程でも何をしたいかを尋ねます。分野の動向を含めて、研究室の人の話し合いもさせて、決めてもらいます。博士論文を仕上げるのは人生の中で最も大きな試練の一つだと思います。この過程で悩む場合もありますので、いろいろな研究者と研究目的および本人の適性などの本人からの質問を個別に話し合うこともあります。(109)・分野別のばらつきもあるが、全般的に少ない。・理系の女性研究者は少ない。・いろいろな視点をもった研究者の確保という点では十分ではないと思います。(110)・制度は整っているが認知度が低いかもしれない。・制度としてはかなり整備が進ん【続く】

でいると思う一方で、保育所での児童受け入れ数などまだ不十分な部分も残されていると思います。しかし、一番問題なのは、一人一人の研究者が十分な研究時間を取れるかという問題です。研究資金を始め、競争的な原理が働く研究職において、無理をしなければ研究時間が確保できないほど、研究以外の業務が多い環境を改善しない限り、女性に限らず、家庭において何らかの負担が大きい職員にも不利になると思います。・保育園が不十分。・だいたい環境は整ってきつてはいる。・保育園の確保が困難なのは驚きました。・職務内容にもよると思います。恒常的に施設を維持する職務の場合に、余裕をもった人員が必要である一方で、資金には限りがあります。(111)・当事者からの意見を重視すべきものと思われる。・採用、昇進に関しては、女性への配慮等が進んでいます。・公募では男女機会均等を記述しています。(112)・組織運営に関わる形の場合、会社あるいは官庁関連との交渉の場合に、日本語で十分交渉できないと不利である場合があるように見受けられます。・特に子供がいる場合の、家族へのサポート、保育園の確保は、課題です。・上記の例に挙げられたものはいずれも不十分。給料体系の多様化。欧米に比肩できるような高いサラリーを支払わなければ優秀な外国人はこない。例として挙げられていることすべて。・事務組織の英語化が不十分。賞与の変更を可能にしたり、大学独自の試みは進められているものの、研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通知の英語化等全てで不十分だと思います。また、世界トップ校と比較して、現在の資金状況ではとても対応できる問題ではないと思います。・事務組織の英語化がさらに必要であるように思われる。(113)・博物館での展示制作など、気づかれにくいが大変な時間・労力の割かれる貢献が評価されないことがある。・論文以外の観点からの評価をどの程度の割合とするのか自体が問題である。・教育・部局としていくらかの評価はされている。・大学として人材育成が重要なポイントなので、教育貢献への評価がさらに改【続く】

善されていくことを期待をします。・教育に関する貢献も評価の対象になります。(114)・これまでサバティカルを利用した研究者はあまりいないように見受けられます。・雑用が多く、研究時間が不十分。評価自体が容易な作業ではないため、処遇に反映させるのも容易ではない。・サバティカルの活用が行い辛い制度設計になっています。・行政的な仕事は一部の研究者に集中する傾向がある。・業績踏まえた処遇の是非自体も問われるべき(115)・純粋に研究のみに従事している者は少ないし、その他の重要な業務も担っており、研究人材のみに対する意見から政策を構築するリスクも考慮しておく必要がある。・近年状況は改善して若手研究者の就職についても配慮されるようになってきたが、それ以前に研究者としてのキャリアが開始したために、常勤・無期のポストに恵まれていない世代(40代?)があるように思われる。・世界的に競争が激しい研究という職種において、日本では分業が進んでおらず、従来のように公務員的な側面が多く残されていると思います。事務的サポート、技術的サポート、企画的サポート等サポート分野の充実が進まない限り、このままでは国際競争力を維持できないと考えられます。大学院教育費が高すぎて、卒業後の給料が低過ぎるので、お金がないと研究職に進むことが困難。従って、研究職に残っている人材のレベルが段々下がっている。・近視眼的なメリットを提供するだけで優秀な若手や女性が研究者を目指すわけではないと考える。現役の研究者の研究環境改善も含め根源的な対策が必要だと考える。・若手のキャリアパスが不十分である。30代に負担をかけすぎである。45歳くらいまで若手としてはばを上げ、さらにシニアの力も借りて若手ももっとライブイベントや自身の研究に時間を使えるように工夫すべきである。・欧米に比べると、新規採用者に対するスタートアップ資金などに十分な予算が割られていないため、若手研究者は、どうしても大型プロジェクトの研究分担者などになり、資金を確保する傾向がある。その結果として、自立的に研究しているように見えても、実質的には、大型プロジェクトの中での自【続く】

分の担当を遂行するような形になってしまい、真に自立して活き活きと研究しているのとは異なる状況となっている場合も少なくない。若手人材の育成の観点からは、採用時、最初の3~5年ぐらいは、無条件で十分なスタートアップ資金が与えられ、それらの予算を使って、海外への3ヵ月程度の滞在も自由にできるようにしているのが望ましいと考えるが、現状はそのような環境整備は達成できていない。現在、議論はされているので、今後改善の可能性あり。・女性教員に関しては、女性が働く環境を良くする方向の議論が多く、男性側の働く環境や働き方を変えて、女性が後ろめたさを感じずに男女が同じ状況で仕事できるような環境づくりをするという方向の議論が進まない。この辺りは北欧などと比べ、だいぶ遅れているように思う。女性教員の採用に関しては、女子学生の割合が多いのに、女性教員の数が少ない組織は、その理由について十分な検討と対策を行う必要があると考える。・研究に専念できるまとまった時間の確保が難しくなっている点が、最大の問題点だと思う。特に筆者の関係する、個人研究の色彩の強い領域については、研究資金もさることながら、個々の研究者がいかにかに自己の研究時間を確保するかがポイントとなる。個人の創意・発想をベースとした、必ずしも大型・集団型ではない研究プロジェクトの遂行可能性の確保が、若手人材に対する魅力の提示という点でも不可欠のように思われる。公募において、公募をもった方を採用して研究プロジェクトを推進しています。ただし、任期付きのポストではじっくりと研究できない、研究を継続できない場合もあり、難しいところもあると思います。・海外の研究者が研究・教育スタッフとなる場合のフォローが受け入れ研究室の責任になっているが、これでは優秀な研究者に来てもらえず、定着しない。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

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)

選択肢が増え、自由度が増すことが重要なはずなのに、一律に員数あわせで実力のない人間でも女性研究者を増やしたり、一律残業をなくしたりするのは、全く効果がないと思います。本来研究者がしなくてよい管理業務を、研究者にさせている部分が多すぎます。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

大学は若手に膨大な雑用を押し付けて、貴重な研究の時間を奪っていると思われる。回答者の前所属の〇〇〇〇〇〇研究所【公的研究機関名】は、若手は研究しかすることがなかった。この様な環境が極めて重要である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

ポスト等の関係で、本来ならば研究のアクティビティを向上する上で不可欠な若手研究者の数が単純に減っている。若手研究A、NEDO若手グラントの廃止を初め、若手研究者向けの大型研究費がなくなっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

博士課程を修了しても企業に就職する者が多い。悪い状況とは言い切れないが、大学教員が魅力的な職業と映っていない可能性が高い。この問題はかなり深刻と考えている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

国立大学法人では、任期なしの人材枠が年々減少させられている現状のなか、たとえば5年間の外部資金に採択されたとしても必ずと言ってよいほど毎年予定予算を削る作業が行われ、かつ1-2年の成果による判断で継続中止などされる状況では、若手の研究員を雇用し、育てることは至難の業と言えます。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

○大レベルの研究教育機関でも、論文を全く書かずに学生教育まで適当にする教員が多数いると感じている。日本の大学のトップレベルがそれである以上、この国の研究人材は育つはずがない。教員の異動や転籍をスムーズに行えるシステムを作らない限り、能力のある人が上のポジションを得て、能力のない人はワンランク下のレベルを教える...という会社で当たり前のシステムには程遠い状況が続くだろう。その結果、トップレベルの大学のレベルもどんどん下がると感じ出ている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

外国人はいくらでも採用の可能性はあるが、大学の事務・管理部門が英語対応できないこと、さらに日本社会が外国人を受け入れる環境に全くない(住居や日常生活において)ことが大きな、大きな壁になっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 10 若手が希望を持って大学や公的研究機関へ進むには、研究する環境と将来的なポストなどの処遇が極めて貧弱であり、これまで以上の社会的なバックアップが必要と思われる。今後、益々人材の確保が難しくなると思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 任期制の悪弊が広がり、益々状況は悪化していると云わざるを得ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 若手の人材不足がますます深刻化してきています。運営費交付金の圧縮、定数削減の流れは止められないのでしょうか。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 大学は人事が不透明であると感じます。近年、国研は常勤の採用枠がたいへん少く研究者の年齢構成が偏っている。研究現場では任期付の研究員が主戦力とならざるを得ないケースが多いが任期切れの為に研究の継続に支障をきたす場合も多い。研究現場は常に研究員の任期切れの問題に悩まされている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 予算の関係で、2年や3年の短期での雇用が多い。その場合、研究のための良い人材の確保が難しい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 研究費マネジメントには大学職員(教員ではない)が欠かせないが、5年の任期縛りで困っている。職場単位で頑張って対応しようとしても、現実にそぐわない規則や法令が上から降ってくるので、腹立たしい。任期縛りや任期問題に直面したことのない人が発案したのだと思う。運営費の削減に伴い制度の変更が必要なのが見えるが、まったく同じルールを外部資金で雇用される職員に当てはめるのはどうかと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 良い研究テーマがあっても、研究人材を確保することが非常に困難である。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 数(論文数)偏重、獲得資金額偏重の評価傾向に危惧を覚えます。明らかに論文報告を出しやすいテーマと出にくいテーマ、資金を獲得しやすいテーマと難しいテーマがあります。また、数による評価を偏重すると、質の低い雑誌への投稿が増え、結果的に良い論文であっても引用されにくくなるという本末転倒な現象が生じ得ます。若手研究者の自立を促す試みは、部分的に上手くいっているようにも思いますが、影響力の大きいベテラン教員に囲われているケースが圧倒的に多いと感じます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 経常的研究費が減少し、外部資金に頼った研究室運営をせざるをえなくなっているため、安定した研究室運営、研究員の雇用が実現しなくなっている。この余波はおもに博士研究員にむかい、かれらの生活基盤が全く不安定なものになっている。(大学,第1G,その他,男性)
- 19 年齢構成が逆ピラミッドになっているのが問題である。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 20 研究者のつける職種、数が不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 このままでは、日本の基礎研究者の論文数は減り続けることになると危惧している。管理業務の専門的事務方や教員の養成をしっかり行うべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 質問に答えにくい。絶対値としては不十分どころが多々あるが、国あるいは大学から与えられた条件で部局としてはよくやっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 若手研究者が任期を気にせずに研究に打ち込める環境がだんだん悪くなっていると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 パーマナントなアカデミックポジションの増加をお願いします。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 若手研究者のための任期を付さないポスト拡充では、新たなシステム導入の試みなど評価できるものもあるが、若手研究人材の多くが任期付きポストを渡り歩く状況が散見され、経済的にも精神的にも苦しい場合が多いケースも残されている。博士課程学生数が少ない状況はここ数年変化が見られない。経済的支援の充実で安心して研究に打ち込める環境を作り、博士取得後の多様なキャリアパスや活動の場を確保して将来の発展性を見えるようにすることは、今後も継続していく必要がある。外国人研究者を受け入れる際、生活面でどれだけサポートできるかも重要なポイントと考える。多様な観点での業績評価は必要であるが、該当者がいるポジションに求められる役割との兼ね合いであろう。日本の場合、研究、教育、組織運営まで全てをこなすことが求められるが、より役割分担を明確にしたポジションを設けても良いのではないかと(例えば教育を主体とするポジションや組織運営を行うポジションなど)。また、現在は評価結果が全く反映されていない。努力しても何も変わらない状況は、意欲を削ぐ原因ともなると思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 若手が独立して活躍するのは自分の分野では30年以上前から実体化してきた。むしろベテラン研究者らが自由に研究できる時間や資金が不足していると思う。それは研究・教育・学内運営に加えてサーベイや評価、官僚的な事務操作の増大が原因である。若手を雇用するような資金をベテラン研究者らが確保できるような制度(科研費、その他)があれば、それにより若手も雇用され、実績のある研究者らを含め一体となった研究を進めることができる。また女性登用が進行しない主因は、日本の社会全体が高学歴の女性を望んでいない(とりわけ学生のお母さん)背景がもっとも重大な障害と思われる。研究機関などでの無理な採用を強制するよりも、企業の採用に関わる人々の意識や、大学を出たあとの一般女性の再教育が重要と思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 最近、女性限定公募が多すぎると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 博士後期課程進学者の低下が著しく、分野によっては今後10年後には若手研究者が足りなくなってくる可能性もあるのでは。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 例えば学会発表などよりも、時間をしっかり確保して論文を発表することを重視しないと結局は人材は育たないのに、若手が疲弊させられている。学会で発表しても、面と向かって批判的な意見は出てこないから、研究費や論文の審査制度を生かして人材育成することが重要である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 女性や外国人学生、研究員にとって様々な面で過ごしにくい状況がある。制度面だけでなく、人間関係などのソフト面にもより支援が必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 31 博士課程進学者数が減少しているように思われる。民間を含めた支援制度の拡充が増えると良い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 卓越研究員制度がうまくいっていないように感じる。人件費を受け入れ先の研究機関が負担しなくてはならないという現況の制度では、ポストの数はほとんど増えない。また、結局は各部局に採用選択権があるので、全体的な学界の利益(学術的に重要な成果をあげた・あげる可能性がある)よりも部局の局所的な利益(所属研究室の教授のために研究できるかどうか)を重視する旧来の人事の悪弊が取り除けていない。採用数が減っても、文科省(特に学振)直接雇用の卓越研究員とし、人事権を学振側が握るようになるべきだと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 大学教員の待遇や研究環境が良くないので、優秀な学生は民間に就職してしまう。内部資金も外部資金も研究スペースも教授に集中するので、自由な研究ができない若手が多い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 予算圧縮により、自由な研究の時間、機会ともに減少している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 独法化以降、様々な管理業務(放射線、高圧ガス、安全衛生管理等)を大学教員が行うようになったが、本来の業務から逸脱している。大学全体できちんとした専門家を雇い、教員との相談の下で、管理運営がなされるようにする工夫が必要。特に、外国人比率が増えると、このような管理を行うのが日本人教員に偏るため、不平不満が生じる恐れがある。また事務組織に、そのような管理業務に積極的に関わろうとする姿勢が見られないのが残念である。若手育成に関しては状況がほとんど変わっていない。アクティビティーの下がった大学教員には早期退職を勧めるなど、大学全体の活性化を促す施策が必要と思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 女性に対する優遇措置が目に見える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 当分野では、企業からの求人は好調であるため、博士進学生が著しく減っている。同時に、日本の産業界からは、大学の研究者が減っていることに危機感を感じるという矛盾した意見を伺う。産業界と協力した博士学生の人材育成が重要と考えるが、大学ランキング等で研究者は研究論文(英語)をベースとした評価に対応しなければならない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究力の低下が指摘されているもののその原因究明や対策に本気で向き合っていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 定員削減の施策の影響で、安定的に研究ができる人員が確保できていない。若手にかぎらず、教授のポスト数が削減されることで、それまで業績があった実力のある研究者が運営業務に忙殺され、研究に専念できない状況が多く、部局で生じている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 日本の人口減少に伴う、絶対的な学生数が減少しており、それに伴い研究者の総数も減ってきていることに、不安を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学での研究・教育業務が魅力的な業務になっていないため、また、能力に応じた報酬も保証されていないため、有能な人材確保ができない状況になっています。基盤となる経費も削られる中、国際競争力に負けるでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究だけでなく、人間的にも、真に優秀な研究者を育成する仕組みができていないように、思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究機関に限らず、社会全体に言えることだが、自立的に研究ができるような人材の数は非常に少ない。今後の人口減少に伴い、人材の確保はさらに難しくなると予想される。国の将来のために、中等以上の教育制度の見直しが必要と思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 もっと諸外国のように人材に流動性があっても良いと思います。流動性を確保するためには、海外のように現状の1.5~2倍の給与を提示できるなどの仕組みづくりが必要ではないでしょうか(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 情報系特に機械学習分野では、米国・中国の企業・大学を中心として人材の取り合いが起こっています。それに対して我が国の大学・公的研究機関は給与・研究環境両方の面で十分な待遇を与える仕組みができていません。結果的に、国内の優秀な人材が博士課程に進まず海外に流出/海外の優秀な学生・研究者が日本には来ないという状態が生じ、日本のプレゼンスが低下し続けます。この流れは、一大学、部局レベルの努力では変えられそうにありません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 経済的な問題を除けば、博士課程進学者への、在学中の環境は悪くはない。ただし任期を付さないポストが減り、かつポストについている者も研究への自由度が減っている。これは日本全体の傾向でもあり、研究成果で評価される研究者・研究機関は致し方ない面があるが、余裕を持たないと要領の良い足の速い結果を求める者だけが残る、腰を落着けた良い研究が生まれにくくなる土壤が形成されてしまうと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 運営費交付金の削減による教員の削減は深刻な問題。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 女性研究者は制度というよりはそもそも理系・工学系への進学者が足りていないという印象です。選ぶとしても候補者になる人が見つかりません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 本学に限らず大学全般において、採用・昇進などに関し年功序列となる傾向が強残っていることに加え、ポスト運用の柔軟性が低く、非常に優秀な人材がそのまま昇進できずに外部(他大学や企業)に流れてしまう事例が少なからずある。現在の業績評価では、成果を挙げている研究者とそうでない研究者でほとんど待遇(給与)が変わらないのも問題だと思う。学術研究の活発度の指標として各大学における論文数や被引用数が使用されている現状を鑑みれば、例えば一流雑誌への論文掲載など世界的に認められる成果を出した場合は、直接的に研究者の待遇(給与やボーナス)に反映される仕組みがあっても良いと思う。そうすることで、日本の学術論文数や被引用数の減少を食い止め、学術研究(とその論文文化)を少しは活発化させる効果はあろうと思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 私の所属するグループは幸いにして多額の外部資金をいただいておりますが、研究人材の確保に非常に苦労しています。昨今の人工知能ブームで人材獲得競争が激化するなか、日本の大学のポストクの待遇が、国外の大学や民間企業などの競合と比較して魅力に欠けるのが原因だと考えております。ポジションの安定性と相対的に低い給与、あるいはポジションの不安定性の代償としての高い給与のいずれかが必要であり、不安定かつ低待遇では優秀な研究者が来てくれません。女性研究者にかかわる問題は、(配偶者が研究者とは限らないものの)同程度に男性研究者の問題だと考えています。男性研究者であっても、育児等に多くの時間を割くことを前提とした資源配分が必要です。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 50
- 自分自身も周りの研究者も、外部資金獲得およびそれに付随する成果物作成、シンポジウム開催など、研究以外の業務に疲弊しています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 51
- 研究者人口の少ない研究分野では、一部の機関だけが任期付きを採用し、他の機関が任期無し、または任期付きでも実質内部昇格のみとなると、結局研究分野を変えるか、退職する人が一部でことになります。分野横断型の研究機関が多くなりつつあるため他機関に移りやすい、化学、生物系では任期付きは利点が多いように思いますが、大型物理装置を使用する物理系では障害になるため、任期付き制度が全て良いわけではなく分野に応じた対応、または複数のキャリアパスが存在することが重要と思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 52
- 運営費交付金の一律削減に伴って、定員削減が余儀なくされている状況で、将来にわたって有能な人材は民間に逃げていくことは火を見るより明らか。このままでは大学・公的研究機関は崩壊すると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 53
- 年功序列の弊害がいちじるしい。生物として人間の頭のはたらきは50代・60代になると衰えるのは当然だが、彼らが大学で権力を持っているという構造に問題がある。若手に活躍する場(肩書きとお金)が与えられず、肩書きを持った老人が見当違いの事業にお金をつぎ込んでいる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54
- 教授陣は人材を育成することよりも大学の評価を上げることや研究科運営、予算の確保に忙殺されている。学生の指導や留学生の受け入れの余裕はなく、本末転倒になっていると感じることが多い。そのため、実質的には助教が大学院学生の教育を担当し、留学生・海外研究者の受け入れ事務を行っている。助教の身分では指導教員にも受け入れ研究者にもなることができないルールの大学は多いのではないだろうか。その場合、評価されることのない仕事を続けるうちに意欲は失われていく。このように国立大学において、若手研究者に正当な評価がなければ、私立大学への人材流出は加速するばかりと心配している。特に、留学生・海外研究者の受け入れは国立大学の重要な役割と考えるが、熱意のある若手が意欲を持ち続けられる評価システムが望まれる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 55
- 外国人 女性の優遇はもう十分行われていると考える。逆差別的に感じることもある。しかし教員ポストの減少は若者が研究の世界に入らない最も大きな原因と考える。期限付きのポストはやむなしと思うことが多い。業績評価はきっちり評価できる人間がどれぐらいいるかが問題で、それは業績評価の質をみているとすぐわかるので徹底して改善したらよいと考える。文書により理論だった批評もができない評価者は排除すべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56
- 若手人材が海外で優れた成果を上げて帰国しても、不十分なポジションしか与えられていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57
- 増えてはきているが、産官学間でのキャリアチェンジがもっとあっても良いと思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58
- 自分の所属する研究科では、大学院への入学者がどんどん減少している。研究という職業は、「割に合わない」「(所謂)おいしくない」という考えがはびこっている。研究職はやりがいのある社会的に重要な職業であるという考えがなくなってきた。そのような教育の欠如やマスコミでの報道の偏りが原因であると思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59
- 若手人材や女性研究者を積極的に採用するという方向性ではなく、運営費交付金の継続的な減少は、むしろこれらポストの減少に繋がっている。研究業績による評価もプラスの方向での活用はなされておらず、評価のための評価書の作成など大学教員の負担が増すばかりで、将来的な人材育成に時間が割かれていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60
- 外国人研究者の質が低すぎる。外国人については優秀な人材のみ採用することとして、無理に外国人を増やすべきではない。日本人研究者の育成を図るべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61
- 研究人材の登用はいまだに不十分であるが、登用法に多様性が生まれつつあるように思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62
- アカデミアポジションが少なく、リスクの大きい外部の教員の取入れは難しい。研究能力が多少低くとも、教育、学部運営に協力的な人材を残してしまうのもやむを得ない状況となっている。国の無駄な大学を淘汰したい気持ちも十分に理解できるが、大学教員の疲弊がかかってないレベルにまで高まっていることをまずは理解してほしい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63
- ポストが少なすぎる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64
- 研究者の業績評価において、論文のみが偏重されているのが心配です。研究においては多様性が重要な観点であり、教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学際的・分野融合的な研究への取組等、様々な観点からの評価が必要で有ると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65
- 書類の作成等も含めて若手研究人材の時間の使い方は再考すべきところがあると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66
- 優秀な人材は確実に存在するが、その人が就職するにあたり、大学・公的研究機関は任期付きのポストばかりで、安定して自分の能力を発揮できる他のポストへ流れてしまっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 67

- 医学歯学系の女子学生が卒業するのは24～25歳、研修医を経て、大学院でストレートに学位を取得しても29歳、浪人や留年経験があると簡単に30歳を越えることから、生物学的に適した時期に出産を希望する女子学生が大学院進学を躊躇するケースが多い。大学院生よりも年間授業料を格安(もしくは無料)にし、育児中もアカデミアに籍を置き続けることを可能とし、細々とも育児期間中に研究を続けさせ、数年後にまたペースを上げて研究に取り組めるような仕組み作りが早急に必要。皮肉なことだが、研究生やパートタイムの
- 68 医員(週16時間、2日間のみ勤務可能な医員)として籍を置き、長年かかっても自分の家庭生活とバランスを取ることができるペースで研究を続け、国が否定する方向に向かっている論文博士を切望する声が多い。フルタイムで大学院に籍を置かずとも、きちんとしたレベルの論文を規定数パブリッシュすれば学位取得が可能、と言う制度を存続させていただければ、かなり多くの優秀な女子学生を引き止められると感じている。少子化を食い止め、かつ優秀な女子学生が学位取得の夢を諦めずに済むのであれば、海外の学位審査基準に無理に合わせる必要はないのでは？(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 間1-03に関連して、例として、若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等と挙げられているが、その発想そのものがおかしいと思う。シニア研究者の持つ専門性を有効に生かすことが国全体としての人材の活用につながる。若手研究者の安定雇用財源を生み出すためには、運営費交付金の減額を即刻中止し、新たな予算として増額する必要があると考える。若手研究者が安定に雇用されることが示されると、研究に携わる優秀な人材が増えることにつながる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 69 運営費が毎年減らされてお金がないため、どんどん苦しくなっている気がする。エレベーターは節約のためになるべく使わない、とか、壊れている空調を直してもらえない、とか、本当にお金がないんだと感じることが多い。そのような状況を見た学生は、大学に残って研究を続けたいとは思わないだろう。今でもポストが足りないのに、この先さらにポストが減ると言われているのだから、アカデミックに進もうという人材が減るのも仕方ないと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 70 間1-01(101)などが不十分である大きな要因の一つは、ラボ経営者の考え方だと感じる。若手研究者の成果はラボ経営者が実質の実権を握るため、若手研究者が将来自立できるような状況や環境がほとんど整えられていないのが実情である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 71 最近の日本の研究力低下は、研究者数の減少も大きな原因の一つと考えられ、研究者数の維持のためには安定的雇用財源が必要である。特に若手の採用・雇用維持が困難であり、さらなる長期的低落が懸念される。研究者側からいうと、応用的な外部資金が増えたために、腰を据えてブレイクスルーにつながる基礎研究を実施しにくい環境になっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 若手研究者の任期付き雇用の割合が増えたために、短期で成果を得やすい研究が多くなり、若手からスケールの大きな研究計画が出にくい状況にある。一方で、テニユア研究者の流動性は相変わらず不十分である。特に、企業との研究人材の流動化に大きな課題がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 教員の定年が伸びているとは言え、研究を自らデザインし、実験を自ら実施できるのは20代後半から40代前半までである。その30歳半ばまで、2,3年契約での任期付き研究員では、思い切った研究に打ち込みにくい。そのことは多くの方が言うところであるが、一番の問題は、大学、研究機関での採用において数年かの論文業績、とくに著名論文への掲載に力点が置かれて選考される点にある。新しい課題に挑戦し、論理的に実験を組み立てて、成果の芽が始めている若手を採用できる道も残して欲しい。もう一点は、財力のある企業が、自らの発展のために、博士人材を採用しない点にもある。欧米では、博士人材が他の経歴の社員よりも50%あるいは100%増しの給与を得ているが、日本では学歴による差異は極めて小さい。つまり、国際水準から見れば、安価な博士人材を雇用できる、という日本の状況である。70歳くらいまでは勤務するであろう、今の世代は、30歳から入社しても、十二分に企業に貢献し、イノベーションを起こし得る。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 言われ続けていることではあるが、博士学生のキャリアパスを充実させることが重要である。博士課程が夢のある進路になっていないと、優秀な人材を育てることが困難であると感じられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 日本社会全体の人口ピラミッドの反映ではあるが、若手研究者、すなわち実質的研究実施者の全体数が少ない。この打開には、引き続き、若手、外国人、女性研究者への支援が必要である。一方、これらの支援をする際に、どうしても業績だけを評価しがちであるが、挑戦的な研究が遂行できるポテンシャルを評価する目利き人材も必要ではないかと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 博士課程をとっても任期付きの職にしか就くことができないので、博士課程に進学するモチベーションがわからないので、進学者は激減している。このままだと、研究人材はいなくなってしまうと危惧している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 任期制が若手研究者の不安を駆り立てており、落ちていくとじっくりと研究が出来る環境にないことが最大の問題。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 講座制でなくなっからは、技術、設備技術の伝承、資産の継承がむずかしくなっている。無駄が多く、効率の悪い世代交代のシステムになっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 任期付きポストは多いが、任期付きポストを公募しても優秀な人は集まらない。優秀な人は任期なしポストあるいは企業などに就職してしまう。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 運営費交付金の低減が、人件費の低減、教員の定員削減、そして助教及び准教授クラスの若手研究者の減少という悪循環をもたらしている。学科単位の教育研究環境や運営がぎりぎりな状況になりつつあり、大変危惧している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 大学院が学歴ロンダリングの主要な場所となっており、レベルの低い博士人材が出続けている。さらに、若手育成の意味で効果の少ない豊富な支援策が行われており、本来配分すべき基礎研究に従事する優秀な学生には支援が届いていない。そういう意味で、人材育成は大学に任せるべきで、行政や政治があまりにも口出しをすべきでない。特に、文科省は天下りの組織作りに頑張りすぎである。最近では環境省や他省庁が競争的資金配分組織を盛んに作っており(JSPS, JST, NEDO等に相当)、予算が効果的に使われていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 本来、日本にもっと外国からの研究者がいて良いと思うが、言葉の問題などで優秀な外国人研究者がそれほど多くない印象を持つ。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 業務量に対して、ポスト数は少ない。特に若手ポストが少なく、将来的にセンターを持続させることが難しくなる可能性も高い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 84

- 85 大学においては、ますます校費の削減、教員数の削減により、教員個人の負担が増す傾向にある。研究環境は悪化している。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 運営費交付金の連続した削減により人件費が捻出できず、人事が凍結されている。本学では定年退職者のポストは3年間凍結であるが、本年は転出者ポストについても凍結がみられ、教育・研究に多大な支障をきたしている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 87 若手研究者の流動性の低下と評価の厳格化などのために、若手の研究に関する自由度が低下している。ここで言う自由度とは、主體的な発想による研究の展開や新規課題への挑戦、国内外の研究機関との共同研究への参画など具体的な取組みの度合い。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 88 特に大学院博士課程への進学者が極めて少ないが、授業料を無料にするなど、抜本的対策を施さないと、日本人の博士院生が殆どいなくなってしまうであろう。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 いくつかの大学でいびつな年齢構成の解消から、若手の採用を意識して年齢制限を設けた助教の採用などを始めていることもあり、特にその対象から漏れた35から40歳程度の優秀な研究者に大変厳しい状況になっていると感じている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 90 若手の非正規雇用から正規雇用への道が少なく、博士後期課程への進学を勧められない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 91 大学予算の縮小にともない教員の数が減り、研究以外の業務の負担が増えている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 92 任期制の雇用や博士後期課程学生への長期的経済支援の欠如等の不安定要因により研究活動が制限されるのは残念である。人件費に使える基盤経費の増加や、公的機関による給付型奨学金の創設拡充が望まれる。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 昨今の財政状況から大学全体の人件費は継続して削減されており、学部・研究科の人員が純増することは有り得ない状況だ。組織内のポスト数を確保するためには、従来の学部・研究科とは別組織の新規センターを立ち上げ、センターの職員としてポスト数を確保する等、要は大学における「スクラップ・アンド・ビルド」、「選択と集中」の流れの中でできるだけアグレッシブに活動し、限られたパイの中から自分の部局にどれだけ取って来られるかという過酷な競争になっている。このための様々な会議や提出書類の作成など、部局の執行部の負担は傍から見ても相当重い。それも、限定された一時期に外科手術のようにバサッとした対処をし、その後この手の仕事が落ち着くのならまだ救いがあるが、何年経っても終わらず、だらだらと内出血が続くような状態なので、組織的に非常に疲弊する。そして、このような組織運営上の仕事は、それがなかったなら本来その人の研究に費やせたはずの時間を割いて行われるものであり、やればやるほど論文の質・数の向上に使えたはずの時間が失われていく。研究成果が向上しなければ、大学の国際ランキングも向上しない。研究者が実質的な研究に使えるエフォートを如何に確保しながら組織上の問題に当たるのかという、『教員・研究者の働き方(働かせ方)』についてもっと戦略的な考えが必要と思われる。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 94 優秀な方を研究人材として登用していくために、単なる任期付きポストではなく、テニュアトラックなどの制度をさらに充実させた方が良いと思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 優秀な大学院生(特に博士課程学生)の確保が困難な状況が続いている。外部資金によりPDや研究補助員を雇用しない限り、トップレベルの研究は進展しない。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 日本人学生が博士課程に残って研究者になってもいいと思える体制をもっと強化しなければ日本の科学力は今後低下していくと思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 97 生物系についてです。真に優秀な学生・修士院生は自分の能力等を知っているために、博士課程に進みません。能力のない学生が博士課程に残り、アカデミックなポストに就きたいと切望していると感じます。博士号取得者は研究者(特にアカデミック)にならないと落ちこぼれのような感が有り、教員も多くがその感覚でいる。企業や公務員、教師など幅広い職種に就かせる意識が必要だと思います。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 98 大学での研究業績を上げるために若手人材の能力が既得権益に搾取される構図が散見されるため将来を考えるなら望ましいことではない。若手が自発的に研究を推進できそれをサポートして見守る体制には程遠いため論文数などで伸び悩むのは必然。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 99 最近卒業後直接ポジションを得る若手研究者が増えてきている。良いことだと思うが、その後留学など研鑽を積む機会が得やすい仕組みが増えると良いと思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 100 財務省が少子化を理由に文教予算を削減する以上、大学・公的研究機関の研究人材の状況は若手だけでなく、中堅・ベテランいずれの世代も悪化の一途をたどると思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 101 大学は人員削減の影響で学生数はそのままなのに教員の数が1割以上減少した結果、学生に割り当てる研究のアイデアが追いついていないという意見が多くなったと感じる。これは教授の人数が少ないことよりも、助教・助手などと複数人で指導する体制が取れなくなったため、様々な点から教授の人数を減らせないとわ寄せが助教・助手の人員削減につながっている。ピラミッド型の人数配分が望ましいが、大学では年齢とともに昇進することがいまだに当然と考えられているため人数としては教授 > 准教授 > 助教とせざるを得ない(外部からも採用するため自然と教授の人数が最も多くなるのだろう)状況・慣習が問題の原因と考えているが、様々な軋轢から解決する方向には進みそうもないと感じている。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 102 理系の博士学生を数えると、女学生は男子学生に比べて圧倒的に少ないと思います。そのような状況で女性研究員・教員だけのための公募というのは男子学生の意欲を削ぐような行為に思えます。女性研究員・教員の数を増やしたいなら、まずは博士課程に進む女学生の数を増やす努力をすべきだと思います。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 103 研究意欲をもった若手先生が少ない。これは、学生の時に研究をしたいと思う学生が少ないこと。難しいことに取り組もうとする学生がほとんどいないからだと思います。中学、高校での教育に何か問題があるのではないかと。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 104 大学に求めることはなにか？小学校教諭のように英語もダンスもといわんばかりに、業績も求められ学内運営、授業、学生指導。昨今ではメンタルに問題のある学生も多い。大学の位置づけが高校寄りになっていくのを毎年感じる。とりあえず大学という風潮を変えていかないと、高校の延長線上の教育にいずれなっていくだろうと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 前回に比べてほとんど改善されておらず,単独の大学では困難な状況にある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 若手の研究者のポスト,特に任期を付さないポストの拡充が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 優秀な学生が,博士課程を志望しない。大学の教員が募集・昇任が公募制が当たり前になり,不安定な職とみなされている。一方で教員は,渡り歩き＝優秀な人材の証拠ということで,ジョブショッピングする風潮が危険である。人材を育てる観点がなくなり,世間へ丸投げし,勝ち残りの身を採用しようという方針では良い人材が育つとは思わない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 所属大学を始めとして国立大学への運営交付金の毎年の意味のない削減により,研究者人事ポストへの見直し(削減)が進んでいません。国立大学における研究者の確保と育成に対しての論理的な方針と対応する具体的な施策を考えて打ち出していないと,国家全体としても手遅れになると思います。すなわち,若手人材から見た時に,情報IT系を中心とした民間企業には技術力などの魅力と非常に強い求人意欲があります。若手研究者と研究者を目指す学生に対して魅力的な研究者人生像(キャリア)と処遇を打ち出していないと,国立大学における有望な若手研究者は減少していきます。人材の育成は短期間では成し得ません。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 研究者の数を減らしすぎて現状の組織を保つのに困難がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 110 研究費の増額は,若手研究者の雇用に活用される一方で,数年という極めて短期間の有期雇用となるため,若手研究者の論文生産数,新しい発想に基づく研究申請,研究設備の有効活用などにおいて,非常に問題がある。また,雇用条件が専従率100%のようなことになっており,学会での委員会活動,コンソーシアム事業,社会的活動,教育活動,共同研究,研究費申請などに著しく制限がかかり,実質的な社会的地位の責任を果たせていない状況にあり,至急改善されるべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 任期付きの助教が5年後,どんなに活躍していても延長も再雇用もできないのはおかしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 教員の定員削減による定員減を,若手研究者のポストを削って教授,准教授の数が減らないようにしているため,若手研究者が非常に少ない状況となっている。研究組織として5年後,10年後に健全な状況を保てるのか不安である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 大学を取り巻く環境がより一層厳しくなっており,私が所属する大学では,原則として,新規採用だけでなく昇格も凍結されており,若手を中心に閉塞感が漂っている。また,非常勤講師が担当していた講義も,常勤の教員が担当するようになり,学生獲得のための校務も増え,研究に割ける時間は,どんどん減っている。私自身も,より良い研究環境はないのか?を,国内外問わず探している。このような状況を見ている学生は,進学意欲が低下しており,特に博士後期課程への進学者は皆無に等しい。数少ない在学者も,学位取得後の将来に希望が持てない状況である。この状況を改善できないと,科学技術立国と呼ばれてきた日本の将来は無いのではないのか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 成果までの時限が非常に短い。計画が変わることへの許容性が低い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 女性研究者,外国人研究者のサポート体制については把握しきれていないところもあるが,その数は増えており,そういった体制が整いつつあることを示した結果であると理解している。一方,身の周りの博士学生は目に見えて減少しており,経済的支援,キャリア支援が未だ不十分であることと表れてはいるかと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 依然として,期限付きのポストが多く,将来に不安な状況である。一方で,我が国における少子化を反映した大学の再編や職業・職種の分配数を考えるべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 時々,教授-准教授-助教の3人-研究室体制の研究室で,准教授と助教がともに教授の元博士課程指導学生で,結局,准教授も助教も教授の手伝い(?),運営補佐(?),のようになってしまっている(かつ,准教授も助教もその状況に何の疑問も持っていない様子)のところが,これで次世代の研究人材が育つのかと思うことがある。これでは,とても欧米に太刀打ちできると思えない。昔の「助教-助手」時代を彷彿とさせる研究室が今でも残っている。これをどうにかしないと,若いうちに自律的に研究をし新領域を切り拓いてゆくための条件が満たされないように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 学内イベントによる土日勤務が多く,授業も祭日に行うため,学会や研究会へ参加をすると,月に1日くらいしか休日がない。さらに,裁量労働制ということで,教員には振り替え休日や休暇申請の仕組みが実質的に無いが,休むと欠勤になる。任期制の教員は任期継続に向けて休めないうえ,研究成果を出さなければいけないという状況がある。このように教員が疲弊すると,時間確保のための削減対象は,研究室の学生指導や講義内容の改善,自身の研究時間となる。また,男性・女性にかかわらず,子供や家族と十分に接する時間が確保できない。多くの大学でも同じ状況にあることが推測でき,こうした状況は優秀な人材を逃し,結果的には日本全体の研究・教育の質の低下を生むと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 119 自分が見た限り,大学・公的研究機関での研究者を目指す人は,よほど自分の才能に自信のある人か,家庭環境等により自分自身の収入を当てにしないで良い人か,全く何も考えていない人の3種類である。能力もさることながら,人物像に偏りが出て,多様性が確保できていないことが,後輩たちをして研究者を目指すことを躊躇させる負のスパイラルになっていると思う。有り体に言えば,決して憧れる選択肢になり得ていないことが大変問題だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 120 少子高齢化による若手研究者の減少を出来るだけ防ぐために,博士後期課程の学費免除,給付の奨学金を後期課程進学者全員に提供してもよいのではないのか。また,博士号取得後の就職先を増やすため,公的研究機関,教育機関などに研究職,研究支援のためのポストなどの博士号を必要とする職を増やす必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 若手研究者については、さらに自律的に研究教育活動を実施する体制を構築すると共に、若手の意識改革が必要である。学問の細分化が進むほど、縦の関係で学問を深化させることは困難である。より自律した環境で多様なテーマに取り組むべきである。また、同時に設備の共用化によって、負担の増大を軽減すべきである。また、大学教員の労働環境は劣悪な状況にあり、これが間違いなく研究者を目指そうとする次の若い学生に影響を及ぼしている。文部科学省やJST等の予算配分機関への怒りにも近い不満が学内に蔓延しており、それが若い学生にも伝わっている。このことによって、少なくとも日本人の学生は博士課程に進学することを望むどころか、拒む状況である。将来の視点を軸に「イノベーション」等というわつした言葉に惑わされることなく、地に足をつけた教育研究活動を行うことができるよう当事者意識で考えて頂きたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 121
- 実装など、研究以外に取られる時間が多く、研究そのものの進捗速度が芳しくないと感じています。アメリカなどのように、情報学においても技官(プログラミングやサーバ構築などを専門に行う職員,学科で共有する形で良い)を大学として雇用する事が重要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 122
- これまでも増して大学教員の数が減少していると思われる。それにより若手を含む教員全ての負荷が増えている気がします。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 123
- 124 基盤の研究費,交付金などが減らされている中,これからさらに減額される見通し.これが良いかどうかは別にして,優秀な人間は流失するのは明白(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 若手研究者の昇進については問題が多い。(1)講座制(講座毎に教授・准教授・助教のポストを構成している)を採用している大学では,若手研究者が十分に成果を挙げても教授や准教授へあがるにはポストが空くの待つ必要がある.そのため講座制を採用していない大学に比べ業績に応じた昇進ができていない。(2)大学内での内部昇進が通例となっている大学が大多数である事も関連する問題を抱えている。(1)で述べたような状況にある若手研究者が外部のポストを探す場合大きな障壁となる.内部昇進が基本となっている(大多数の)大学では公募を出しても,業績を公平に評価してもらえないため,外部ポストを得る事はほぼ不可能に近い.昇進についての基本方針が全国で統一される必要がある.講座制と内部昇進は関連する問題である。(3)女性研究者が近年,必要以上に優遇されているためポストの絶対数が少なくなっている事も問題である.研究者全体の男女比で女性が少ないので,女性を必要以上に優遇すると,質の低い研究者でも女性だと言うだけで昇進が可能になったり,ポストを得たりする事が出来ている傾向にある.女性研究者の数を増やしたいのであれば,研究者を目指す女性の数を増やす事が優先されるべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 125
- 126 大学の財政的問題による学内研究費の減少に加え,一人あたりの授業担当数の増加などにより研究活動に専念できる時間が年々減少してきている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 政府が大学教員からゆとりを奪っている状況を改善しない限り,今後,日本から革新的な技術が生まれることは難しい.今の大学教員の姿を見て,憧れる学生がいるとは思えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 何が正しい研究者なのか,私にはよく分からない.適切な研究人材とは何なのか?何がベストなのか?そういう指針を文科省は与えることができますか?私にはできません.ある意味,自由こそ大学の最もすばらしい研究スタイルだと思う.少なくとも,マネージメント,学生指導と研究を分けて,職をつけない限り,今の大学はなんにも変わらない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 運営費交付金の不足によるしわ寄せが随所に表れていると感じる.特に研究資金が不足しているが,スタートアップ資金も十分に確保されず,現状のままでは研究人材は減少する一方ではないかと思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 130 就職活動・転職をしてみて機関による差が激しいことを知った.優秀な人材確保の為,運営努力をすることはそれぞれの機関の選ぶところだと思うが(多様化して努力するところしないところがあって差があってそれでも良いと思う),機関が行っている努力を具体的に若手・女性研究者・外国人の方に広く知ってもらう事についてまだまだ不十分な気がする.また,運営努力するところに助成をして欲しいと考えるが,実際,助成箇所が適切では無く上手く機能していないこともあると感じている.それぞれの方が着任した後に苦労し,本来の職務に集中出来ないということがよく起こっている事を目にした。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 131 研究人材の育成について言えば,極めて厳しい状況にある.昨年から教授として研究室を主催するようになったが,現時点でも常勤助教の採用が可能になるまでまだしばらくかかる見通しである.この状況で研究を発展させるためには外部資金によって雇用する研究員に大きく依存せざるを得ない.彼らの安定雇用については常に見通しが立たない状況にある.そのような状況の研究員の多くが助教公募に応募するにはむずかしい年齢に達しつつある.この現状を日常的に見ている優秀な学生がどうして博士課程に進学する気になるだろうか,こうして若い層から大学から優秀な人材が枯渇していきつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 独立した研究者を育てることに注力すると,とすれば,自己中心的で,スケールの小さい研究者を多数輩出することになりかねない.国家としては,協調性もあって,俯瞰的に研究を考慮することができるリーダーを育成することも,念頭に施策を進めてほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 人件費の確保が,やはり基盤であり大きな影響があると感じる.大盤振る舞いしてくれというわけではないが,窮屈に感じられない程度のことでない,長いスパンで考えると良質の研究人材は集まらないのではないだろうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 優秀な人材の産業界への流出が続いている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 自助努力による改善はほぼ限界に達している.教員数の削減に加えて,基盤的な教育・研究にかかわる経費が削減され,新たな研究人材を育てるあるいは確保することが極めて困難な状況になっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 運営費交付金の減額は深刻です.また,大学自体の運営費の減少に伴い,自己収入や外部資金の間接経費の獲得が重要となって来ており,教員等の負担は深刻な状況だと思います.特に,若手教員が十分にゆとりを持った時間と環境で教育・研究を進めることが難しい状況になって来ています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科学研究に関わる研究費が伸びない中新たに予算を付けるのは難しいかもしれないが,科研費の採択状況に応じて研究員を雇うことができる予算を別枠でつけるような行政対応がほしい.博士後期課程を出た人材の受け入れ枠として重要になると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 138 若手研究者を継続して雇用する状況になっていないので、教員層が相対的に高年齢化してきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 全国的に教員数は削減される傾向があるのに、教育のデューティーは増加している。高等教育を無償化するのであれば、高等教育を志向し、やる気のある学生に対して十分応えられる教育・研究環境を作るべきと考えます。すなわち担当教員数あるいは教育補助スタッフを増やすべきと考えます。特に教育補助スタッフの数は欧米と比べると非常に少ない。獣医学教育の実施には学内で飼育する動物数・種類が重要であるがこれらを維持するだけのスタッフは全くない。小動物病院であれば自己収入によってある程度の補助が可能であるが、産業動物獣医療においては大学での収入は見込めない。実際、農業共済制度の半額は税金で賄われており、開業医であっても半分は国の補助によって成り立っているということになる。大学病院では共済制度を使えない場合が多く、農家が大学病院を利用するメリットは全くない。獣医学教育、特に産業動物獣医療の充実を考えるのであれば、大学から農家に協力金として支払えるような予算が必要である(私立大学では農家に謝礼(直接的ではないにしても)を支払って診療をさせてもらっているところもある)。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 所属大学では予算の不足から教員の充足率が低下しているため(退職しても補充されない),それに応じて教員の研究に割けるエフォートは持続的に低下している。恐らく他の大学も似た状況と思われ、現状では我が国の研究人材を取り巻く状況は悪化が続いているように見える。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 教職員の業務が年々増加する事(出張も多くなる)や、人事凍結などによる教員不足により、教育が十分行き届いているとは言えない状況が見受けられる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 博士取得後の研究者としての就職間口の少なさが、学生の博士課程進学をためらわせている。一方で、さほど研究に興味がなくとも、修士までとはりあえず行っておこう、という学生が多く、修士の学位の質が低下している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 142 歯科医師国家試験が厳しいので、学生指導に関わる時間が長くなり、研究の時間が取れない現状である。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 143 これまで国及び大学の取組でテニュアトラック制度の推進がはかられてきたが、大学においてその将来の受け入れの基礎となる承継職員ポストや資金(任期付雇用の場合)が枯渇してきており、これ以上の発展は望めない又は後退する方向に向かっている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 144 医師の研究者が激減している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 研究人材を育成する環境としては依然として低水準にある。教員への研究費の配分,大学院生への支援,ともに大学の財政悪化の影響を受けており,明るい兆しはない。安定した財源がないことを理由に,博士課程への進学に対してネガティブな姿勢に転じた教員も多い。若手や外国人等の研究者の独立を支援する余裕はなく,共通研究機器の更新の停止や施設の劣化は,学外からの研究者の受入を阻む要因となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 優秀な人材は存在するが,受け入れるポストが不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 毎年,一定割合の実験費の削減が行われており,人材の活用に課題が出てきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 任期なし教員の定員が少なく,研究者になろうという若者が少ないのが現状である。日本の将来の科学技術を維持するために大学教員の定員増が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 一般企業では55歳程度で役職定年などの制度がある一方,多くの大学では教授の定年は65歳であり,研究人材の獲得に十分なポストがあるとはいえない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 雇用機会の削減は地方としては大きく感じる。アカデミックへ残りたい人材がいても,そのためのステップアップができる職種が少ないので,勤めづらい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 若手研究者に任期なしのポストを提示することで,より基礎研究に注力できる環境があっても良いと考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 女性支援を掲げるメッセージ性を帯びたものは多くなったのは事実であるが,実際に問題となるのは周囲の理解度(特に上司)である。この意識改革というのは,年齢だけではなく,解決するのが難しいと感じる…。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 153 私学薬学部は博士課程進学者が非常に少ないため,研究を遂行するための人材が不足している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 154 研究教育以外の業務の割り振りに不公平が見られる。また,非PIの任期の再任審査にあたる場合,PIの研究室主宰者としての能力もあわせて見直すべきである。非PIの業績は,PIの研究室運営能力に大きく左右される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 155 学部の特性上,後期博士課程を卒業しても結局,大学を出て研究とは無縁の業態につく学生が多い。これは大学での正規での雇用できる枠が圧倒的に少なく,非正規雇用では安定して働くこともできない。こういう事情も相まって長く大学に残って研究する人が居なくなってしまう。また,大学では研究,教育,臨床の3本柱で行っている人もいる中,余計な事務仕事が多方面から入り込み落ち着いて研究に打ち込めない状況にある。これも一重に文科省主導の大学教員数の管理にあると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 156 近年,直接学生を指導する立場にある,講師・助教レベルの研究者の育成が滞っている。その結果,学生への指導が十分に行なえていないと思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 158 最近任期つき若手の採用は多いように思える(助教は全てが任期付きに変わったため)。その中からどれだけがパーマメント雇用とされるかは今後わかるだろう。うちの学部は研究室の数が多すぎる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 159 大学間にて研究に対する温度差を感じた時がありました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 160 人員削減が大学で始まったことで,優秀な人材がさらに集まらなくなっています。実際,空いたポストに誘った研究者には断られました。また,日本人研究者が海外に流出する動きも増えているように思います。私自身も海外のポストを探すことについて家族と相談しているところです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 161 定年を迎える教授が多い中で,人件費削減のため後任補充を凍結している状態が今後も続くとするれば,地方大学にはますます若手の優秀な人材は集まらなくなる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 162 テニュアトラック事業は,みかけ(実績報告)と現実には差があると感じる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 163 任期制の職ばかりが増えており,その中で,業績をあげなければならないので落ち着いて研究できない。しかも,雑務が増えているので研究時間が少ない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 164 十分な給料の財源がないため,研究人材があつまらない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 165 国立大学の「任期制」→いわゆる5年から7年で業績のレビューをして「契約」を更新するシステムは全く機能していないと思います。それどころか,文科省が推奨する「テニュアトラック制度」と構造的に相入れない制度です。公募をする際に,「テニュアトラック制度」による国際公募と書いても,大学本部の人事担当から,「テニュアとなっても任期制が適用されます」と加筆するように指摘されたりするので,外国の人には,なんだこれは?という質問が来ます。このような用語の混乱を避けるべきなのと,すでに少子化のため若手研究者の確保が不足することが明らかなのに,期限付き雇用,任期制などをそのまま温存すれば,よい研究者はみんな海外に流出すると思います。研究人材を本当に大切にするような仕組みの構築と,末端(事務部門)までの周知を切に願います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 166 腰を据えて研究をするには,人員が少なすぎる。教授・研究のバランスをとることが難しい。全体的に,教員の人員削減をしながら,質の高い教育や世界に通じる研究を望む傾向が強くなっているのが嘆かわしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 167 定年退職後の教授を同機関,他機関で雇用しているケースが多くあります。その分の資金を若手雇用にまわすなどしないと,将来の研究レベルが落ちてゆくと懸念されます。高齢の教授が現場に残り続けることで,メリットもありますが,若手だけでなく中堅が活躍できる場も少なくなり,人材育成という点ではマイナス面の方が大きいです。文科省や厚労省などで実体を把握し何等かの対策をとっていただきたいです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 168 競争的資金を獲得して研究を続行中の場合には任期付を解除する,といった制度になつたらいいのにと強く思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 169 優秀な若手研究者が減っているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 トップを尖らせることに加え,すそ野も分厚くする支援が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 運営費交付金の削減により,若手研究者の雇用ができないのが,最大の問題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 172 本学ではダイバーシティ化の一環として若手・女性・外国人研究者の雇用・育成を推進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 173 大学における教育負担と学内運営負担が増加し続けており,研究時間の確保ができないため,能力のある若手研究人材にとって大学は魅力がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 174 日本の研究力を強化するためにも,学部ならびに修士課程の学生が博士課程に進学したいと思える,若手研究人材のキャリアパスの整備,パーマメントポストの拡充が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 175 最も活躍が期待される若手研究者(30代~40代前半)が圧倒的に不足している。また,雇用の不安定性・将来への不安による後期博士課程への進学者が漸減していることを深刻に受け止めている。若手研究者を安定的に雇用し研究に専念する環境を整えない限り,世界における日本全体の研究力低下に歯止めをかけることは出来ないのではないか。大学の人事戦略等の自助努力の範囲でできることは限界があり,国全体がこの深刻な状況を真剣に受け止めて人材育成・人材確保の対策を早急にとることが不可欠である。人材育成・確保には時間がかかり,一朝一夕に状況を変えることは出来ないので,なおさら,一刻も早く対応をしないと,海外との格差はどんどん拡大してしまうことが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 176 定年退職者が増える時期にあり,若手の雇用が必須となっている。その際,どのような基準で選抜するかという点で課題があるのではないかと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 177 わが国が,諸外国と比較してどの分野の研究人材を充当すべきか,基礎研究のみならず産業界と一体になった検討が必要と思われる。現在でもこのような取り組みは行われているようにも見えるが,産業界からの意見はごく一部の大企業の研究部隊の意見を反映していると思われる。もう少し,大企業でも開発部隊の意見を取り入れた研究人材の充当が望まれる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 178 女性や外国人研究者を増やす方向にできればと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 179 修士の留学生はモチベーションが高く,やる気のある人材もいるが,生活費の維持が困難であるため,博士課程進学をあきらめている状況ともいえる。そのため将来,日本の大学研究機関に残るという前提の場合,日本と他国をつなげるコミュニケーターとなり得るので,コミュニケーター活動を要望する代わりに金銭的なサポートをするシステムがあればよい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 180 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新規人材採用を制限している。この状況下では、若手の自由な異動と昇進に制限がかけられ、教育、研究面の活動低下が感じられる。この傾向は地方大学全般で少なからずあるようだ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 研究室を主宰する准教授、講師には助教がいない。これではまともな研究はできない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 女性研究者を増やそうとしてもともと母体数が少ないのだからどうしようもない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 人員が削られ、予算も削られ、研究活動を行うことがどんどん困難になっている。教育効果の上がる研究活動を維持できるか瀬戸際と感じる。若手に魅力ある環境とは到底思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 地方大学の大学院生に、国際学会で十分な発表を行える水準の優秀な人材が少なからず存在するが、博士課程への進学率がほとんどゼロとなっている。大規模大学では経済的な支援態勢が比較的整っていると聞くが、地方大学からそういった大学の博士課程への進学というキャリアパスがあることが周知されていないように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 ここ数年で新規に採用された比較的若い世代(30~40歳代)の研究人材は、古い世代に比べて教育研究により優れた資質を持つ人が多いという実感はある。一方で、ポジションが次第に削減されて人事の機会が少なくなっており、本学で昇任できるかどうか不透明であるため、せっかくの優れた人材がより良い処遇を求めて他機関に流出するのではないかと危惧する。もう一点、さらに深刻なのは学生の質である。研究者として育成するに値する能力やモチベーションが不足しているというだけならまだしも、精神面が未熟で指導が困難な学生が多い。それに時間を取られる教員にもフラストレーションがたまり、さらに学生を萎縮させるという悪循環が発生している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 186 人事が凍結されているので、研究人材を確保しようがない。ポイント制を導入してさらに人を減らそうとしているようである。研究費も無いに等しい。外部資金がないと研究は全くできない。人材不足のため、教育や、入試業務、その他雑務が若手にも回ってきて研究する時間も十分にとれない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 新たな教員が赴任してきても、特にスタートアップ的なサポートはなく、研究室を立ち上げるだけでも困難である。特に助教など若手は、配分される研究費も少なく、研究ができる体制づくりではない。また、退官された方々が薬品や機材などをそのままにしていくケースがあり、特に薬品など廃棄において非常に費用と時間を取られ、研究の時間を無駄に取られる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 学生が入れ替わっただけで、現状として昨年度と何ら変わりがなかった。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 優秀な学生が進学を選択しない、できない状況が続いている。研究人材の枯渇は資金の枯渇よりも深刻であると感じる(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 190 近年、博士課程に進む学生、社会人が少なくなった。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 191 助教等は、大学が配分する研究費があまりにも少ない。自分で獲得する必要があるが、人件費削減に伴い、雑務が増えている。よい研究人材を育てようとする雰囲気はあるが、現状、難しい状況となっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 博士課程進学率の改善が、最も重要な点であると思う。奨学金、RA制度の拡充、授業料免除等取り組むべき方策はかなりあるように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 運営交付金の効率化が限界までできたことで最低限の人数で動かさざるを得ない状況にあります。当然ながら、若手、女性、外国人などの多様性を確保する余裕はありません。大学の改革によって、交付金が再配分されて減らないケースでも、戻りお金の使い道が限定されていて、状況の改善は見られません。逆に、改革による仕事の増大に悩まされます。全体を俯瞰して政策を立てれる方が現れることを切に望みます。例えば、女性研究者数は何%にするという数値目標、待遇も大事ですが、母体となる女子学生数がなせ少ないかなどの分析とより初等教育レベルからの戦略的な対応が必要です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 国立大学運営費交付金の減を受けて、人件費削減のための後任人事凍結、昇格人事停止となっており、いかんともしい難い。運営費交付金依存体質からの一日も早い脱却が必要である。寄附金募集など、長期に安定的な収入を得る等、安定した財政基盤の確立が急務である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 女性研究者を増やすということは望ましいことだと思いますが、女性研究者を優先して採用するというような動きは、行き過ぎと思います。男女を区別せずに採用すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 博士課程進学者を増やす上でも、任期を付さないポストを比較的若い時期に確保できるような仕掛けを補強することが必要と考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 ・博士課程に進学する学生が驚くほど少ない。○○○○○【企業名】などによる就職活動の過剰な盛り上げにより、学生にとって就職活動が一種のイベントのようになっており、学生が進路をじっくり考える時間もないようになってしまっている。根本的に若い研究人材が足りない。・単年度予算で、有期雇用(特任)だと長期的ビジョンに基づいて研究ができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 人事の凍結やポストの縮減により、採用・昇進ができなくなっており、新しい若手の人材を採用することがほとんどできない。教授が定年退職しても補充ができず、教育・研究体制の維持が大変困難になっている。残った教員も多くのマネージメント業務に忙殺され、新しい研究への活力が保てない状況になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 国立大学法人においては、運営費交付金の減少により、人件費が確保できないため、研究人材の確保が困難となっている。のみならず、人件費がないため、すでに所属している若手研究者にとっては、どれだけ頑張っても昇進することができないことがわかっているため、高いモチベーションを維持することが困難である。さらに、研究室主催者(教授相当)の一部は、何とかして運営費の減額を確保するため、多くの時間を費やすこととなり、研究に費やす時間の確保が困難である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 200 優秀な学生ほど企業への就職を希望する場合があります。大学・公的研究機関における研究職は学生にとってはリスクだけが高く、あまり魅力的ではないように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 博士学位取得者を増やそうとする国や大学の方向性は良いのだが、ポジションの確保・保証や生活の安定を含めた若手研究者の将来への不安を解消するための手当てがなされていない。アカデミックポジションについては、今こそ行き届いた教育・研究をするチャンスなのに18歳人口が減少するからといって教員定員を削減しているようでは優秀な若者がその道に進むことを躊躇してしまう。企業においても、積極的に博士学位取得者を受け入れようとする動きがいまだに見られない。これらは現場の声として以前から言われ続けてきたことであるが、改善されたとの実感はない。早急に改善されなければならない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 任期付制度は優秀な研究人材を輩出するとは言い難い。むしろマイナス面の方が多いと思える(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 自由に研究できる環境を作っているという点では、私が所属する〇〇大学においては、申し分ございません。研究プロジェクトに携わる博士課程の学生達に、十分なモチベーションを与えうる環境を、今後構築してゆければと、考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 大学の研究者の業務は日々増加していると思われる。中でも申請書等の書類が増加、複雑化し、業務を圧迫する様子は軽減されるどころか悪化している面もある。これは研究者を取り巻く事務業務の簡素化をさらに進めて、事務も研究者も透明性と生産性が高い業務を行うべく努力すべきである。研究人材の育成に関しては、日本全国の学生数の低下に伴い、学生の研究力の低下が全国的に見られているような話をよく聞く。それは本学でも同様であり、今後は研究者の待遇改善やその必要性、基礎教育の充実に注力すべきで、研究者が他の就職と同様に一つの選択肢になりうるように教育を行う必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 業務に占める教育のウェイトがあまりに大きく、研究者が研究に取り組む時間、研究者が学生に研究指導する時間は圧倒的に少ない。また、学会活動に参加し最新の研究的知見、研究分野の最新の動向などを調査するという活動に対する大学からの制約が厳しく、講義を休講にするような場合においては出張が認められないという例すら非常に多く聞く。多くの大学は大学の研究者に高校教師の延長としての教育を望み、一方研究活動に対しては表向き支援・推奨を主張するが実態は研究を行うだけの資金的・時間的・環境的支援は行っておらず、最大限前向きに考えても日本の研究環境は急速に悪化している。研究意欲のある研究者の失望感は極めて大きく、緊急的な対策を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 教員や研究者が組織・学部運営に充当するエフォートの大きさは依然として改善の努力と実践がなされていない。恒常的な事柄については、あらかじめ業務量を推定して事務スタッフを充当しているが、タイミングによって非恒常的な事柄が増大することがあり(具体的にはプロジェクト、競争資金獲得のための業務、競争資金獲得後の運営業務)、業務の質に係わらず教員・研究スタッフが対応する場が多い。これらの業務に対するエフォートが、明らかに研究・教育推進の支障となっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 人事、選考において、オープンではなく閉じつつある。また、人事凍結などもあり、特に若手の研究者に不安を抱かせる状況が拡大している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 特に強電分野の教員が不足しており、地元の電力会社による寄附講座が設置され、教員が補充されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 人件費削減のために人事ポイントが凍結されるなど、人材確保の状況は厳しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 人件費が少ないのか、ポストがどんどん減り、新規採用も昇進も難しい状況である(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 〇〇大学に限らず、博士課程に進学する学生が減少しており、特に博士課程修了後にアカデミアに残る学生の数が激減している。教育機関・政府・企業の各方面を巻き込んで真面目に対策を考えないと、日本の未来のサイエンスが破綻する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 減少するアカデミックポストにたいし、ドクターを社会に輩出する手続き、システムが、まだ十分でないと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 若手研究者が自由闊達な雰囲気で行って研究できていない。特に外部資金で雇用されたポストは与えられた研究課題に対する業績を上げるのに必死で、自立的に研究を遂行している若手研究者はあまりみかけない。また、それら若手研究者の現状は、傍で眺めている学生の博士課程進学への動機付けをむしろ阻害している。若手研究者にとって成果・業績が必達目標となっている風潮が問題であると考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 若い研究者は研究費を集めるのに四苦八苦し、且つ、任期付きのポストであるため落ち着いて研究できない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 女性限定公募が見受けられるが問題でないのか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 事務職員や秘書のような作業に撲殺されている研究者が多いように感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 今の状況が良いという声は、他機関も含めて、ほとんど耳にしません。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 良くなっているとは言い難い。悪くなった・何も変わらないという印象が強い。事務的仕事が増え、研究や学生指導に費やす時間は年々減少している。上役の教員から雑務を受けることも多く、私生活の時間を切り詰めざるを得ない時も多々ある(研究のためであれば良いのだが)。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 女性研究者が過ごせるような制度は多少あっても実際、理解もなく使える雰囲気もない。どの程度実際に支えているのか調べて欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 220 研究に費やせる時間がますます減少している。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 221 人件費削減に伴うポスト削減で,研究者を志すことはリスクの高いキャリアパスとなっている。優秀で多様なキャリアをデザインできる若手ほど研究者の道を敬遠する傾向が強くなってきている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 35歳以下位の研究者や教員が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 運営交付金等の減少から,退官等で欠員になった人材の補充が十分には行われていない。教員の昇任(例えば,助教から准教授や准教授から教授)に関しては,部局内での厳密な規程に従い行っており,充分ではないが,適格者の昇任が研究分野を問わず行われている。若手人材は,原則テニュアトラックシステムにより採用しており,優秀な人材の確保に努めている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 近年,日本における研究論文数の減少が指摘されている。研究よりも教育が重視される傾向が特に大学で強まっている様に思われる。また,少子化による学生数の減少も危惧されているが,卒後教育に力を入れてこれを打開する事も可能かと思われる。社会人,定年後の人材の再活性化の場としても再考されるべきでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 225 ポイント制導入により,人材が大きく減り,その分一人あたりの学内・学外業務が増え,研究に割く時間が著しく減少した。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 優秀な学生は国立大学を受験する傾向があるため,外部からの大学院受験生を受け入れる体制を整える必要があると考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 期間内に業績を出すための教育は行われているが,純粹に科学的好奇心に基づいた研究を行う教育がほとんど行われていないように感じる。業績評価が行われて研究者の平均レベルが上昇したかもしれないが,飛び抜けた研究をめざす環境が失われているように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 40歳前後の優秀な人材が期限なしの職につきにくい状況にある。一方で,優秀な若手研究者の確保が難しくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 博士進学 of 学生,若手研究者は当分野では激減しており,人材確保ができなければ分野ごと無くなる危機を感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 大学の教員ポスト数が漸減しており,新規採用者が少ないため,若手の活躍の場は少ない。そのわずかな枠に新規採用される若手は,競争を勝ち抜いた優秀な人材であるはずだが,発言力があり,リーダーシップをとれる人材は少ないと感じている。論文の著者に名前だけ入っていることも多く,論文数から期待される研究力,行動力,予算獲得能力がないことも多いように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 ・若手研究者の数的確保の動きはみられるものの,任期付き等の雇用形態において十分な環境ではないと感じている。・大学や研究機関を取り巻く環境,特に雇用を含めた将来性についてネガティブで不透明なイメージが強く,優秀な人材の確保が困難であると感じている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 近年では女性限定ポストの募集が多く,優秀だがポストを得られない男性の若手研究者が多いと感じます。また国の方針として女性研究者を増やす試みは良いことだと思いますが,目標があまりにも極端だと感じます。理系学部における女子学生の割合も高くなってきていることから今後女性研究者の割合は自然に増加することが見込まれますし,より長期の計画で徐々に女性研究者を増やすべきだと思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 233 ○○大学において研究の意識は少なく,教育に重点が置かれている状況である。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 234 若手研究者のキャリアパス関連の情報が積極的に開示され,将来への透明性が高まること,さらに博士後期課程進学者に対する経済的なサポートの充実が,若手の研究者の人材の拡充につながると思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 235 優秀な学生ほど企業や行政に就職しており,博士課程に進学していない状況。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 236 大学における研究人材に関しては,研究に専念できる環境が限定されており,研究以外に割かれる労力および時間が多い。さらに若手の任期付き職では,そもそも短期間で結果が出るテーマを選択する他なく,根本的なテーマにチャレンジする機会が失われつつある。昨今の産官学の共同研究を進める事自体に問題は無いが,企業が絡むと公開できる情報が限定されてしまう為,若手に求められる論文発表などの機会が損なわれる。これは,短期間で業績を出さねばならない若手にとっては負担が大きい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 若手活用という以前に,能力あり結果を出している研究者を公正に活躍させる制度が,本邦(少なくとも本学のような地方大学)では乏しいと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 医学部基礎系は,大学院進学者が減少している。特に地方大学で顕著である。医学部出身者の研究医を育てないと,将来の教育・研究に大きな支障がでるのではないかと危惧する。国立大学の人件費削減により,今後数年で大幅な人員削減が行われる予定である。研究を行うのも,次世代を育てるのも,結局は人である。日本の研究が先細りになってしまうのではないかと,心配している。人員削減により,若手研究者の士気や組織への愛着や忠誠心が下がっている。組織運営にも支障をきたすのではないかと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 大学における研究活動がますます低下し,諸外国との競争力の低下を実感します。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大学の予算削減で研究環境は年々悪化していると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 241 依然として,若手研究者を受け入れる器が小さい。留学していて,帰ってくるポジションがなく,確保したい優秀な人材が他大学に流れてしまうことを危惧する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 242 博士課程の学生の就職について、産業界の一層の協力が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 243 博士に進学する優秀な学生が減少し、研究人材が不足している。博士取得後の研究職が減少していることが原因か？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 244 AMEDなどの研究費では短期間で成果が求められることが多く、基礎研究分野における研究人材の育成がますます困難となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 245 人材の流動性が施設レベルでは確保できない状況にある。解決策が見当たらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 運営費の削減が、人件費の減少に拍車をかけている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 歯学部では、学力の低下が顕著になり、また研究者として大学に残る意志をもつ学生の数も年々減少している。その結果、大学院生の獲得が非常に困難となり、定員割れを防ぐために留学生に頼らざるを得ない状況が続いている。また大学全体として、運営費交付金の削減を、ポスト削減で補うような策をとりいている。その結果、退職者後に直ちに新規の採用が行われず、研究人材の登用が困難になってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 学位取得後に大学に残っている人材のうち、どれだけが研究志向なのか把握しにくい、長期的に研究職として在職することが困難であることを間近に見ると、恐らく希望者は減少する一方だと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 夏休みが終われば親に説得されて就職志望が変わります。親が安心するような社会的地位の改善が必要でしょう。10年くらいかけて社会の考え方を変えるような施策が必要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 私は医学部に所属しています。どこの大学にお聞きしても附属病院が忙しく、臨床系から基礎研究を行う人材が減っていると聞きます。当大学も同じです。即ち、学部時代に人体の勉強をした人が、医師になってから病気の起こり方や治療法にまつわる研究をしなくなってきています。Physician Scientistsが急減しているのは問題です。米国は研究できる臨床医を育てようとする機運があります(もちろん、現場は留学生が取り仕切っているようです)。日本もPhysician Scientistたる教授を確保してゆかないと今後地盤低下すると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 本当に研究に意欲がある人材の数そのものが減ってきている。少子化のせいで、レベルが下がっている、均等に数だけを合わせずに、有用な人材を必要に応じて活用するシステムが必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 252 研究費が細り、ポジションを獲得しても給料は安く、研究資金の獲得に奔走して研究自体に費やす時間が減っている状況を見て、学生は研究を職業として選択しなくなっていると思います。残念ながら、10年後には人材が枯渇し、日本では研究が続けられなくなるのではないかと、かなり悲観しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 若手のポストが少ないため、昇進のために上司の機嫌を伺うように研究よりも他の大学業務を優先する傾向が強い。研究人材とは大学業務をそつなく行えることよりも研究業績を第一に客観的に評価するべきだと考える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 日本全体としてはポストは安定的に供給されていると思われませんが、私の研究室に関しては完全に不足しています。研究活動がアクティブになればなるほど、不足するのは当然ですが、私が所属する大学が私学であるせいか、博士課程まで進学する学生がほとんどいないため、大学院生による研究活動が停滞し、これにポスト不足が輪をかけて深刻な事態を招いています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 女性に限らず、男性も昇進等の人事システムの工夫が必要と思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 問1-13, 14 について、評価の観点を増やすとそれだけ教員の事務負担が増してしまうことも考えて欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 「適材適所の人材配置による効率化」とは、優秀な研究者・教育者には、その人にしかできない研究に集中してもらい、そのために誰にでもできる仕事を他の人材で賄うことを表していると思います。ただ、実際には、技術職員等での退職に伴う人材の補充が行えない場合に、以前は技術職員等でカバーできていた職務も、それを並行して実施できる優秀な研究者に割り当てられ、長くない任期のせいもあり、平凡な研究者にはより雑務は割り当てられない、という悪循環の構図になってしまっているように感じます。是正のためには、一部の優秀な研究者を選抜する競争と、そのサポートのための技術職員・事務職員等の配置が効果的ではないかと思えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 大学院で働く医師の多くにおいて臨床・教育に割かれる時間が多くなっており、さらに本格的に研究を行うとなるとライフ・ワークバランスは著しく低下する。そのため、研究への取り組みが限定的になってきている現状がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 研究者にとって研究以外の雑用が多すぎる(毒劇物管理・機器メンテナンス・備品調査等々)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 予算が削られてきているため、教員の数を増やせない、減らさなければいけない分野が多く、研究に進みたい学生が減ってきている。残った教員は研究の時間が取れないでいることが多いようだ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 261 教授でありながらもまったく外部資金研究費を獲得することなく、研究もされていない先生がいらっしゃいます。当然ながら、研究論文も数年見当たらないこともあります。そのようなケースにおいても的確な評価がされるようにしていただきたいと考えています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 262 女性限定、外国人限定などという人事は逆に差別のように感じます。純粋に優秀な人材を採用すれば良いと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 263 若手の研究人材が周りに少ない様に思う。また、プロジェクト経費等で雇用されている物は除くが、研究人材だからといって研究だけを行わせるのではなく、URAのようなマネージメント業務にも携わる機会を設け、大学・研究機関運営についても学ぶ機会を与え人材のダイバーシティ化を促進するべきであると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 264 所属大学に限らず、医歯学系の博士課程の研究能力が不十分である。また、科学の進歩とともに異分野融合にもより広い基礎的な科学知識を持った人材が必要で根本的対応が必要と強く思う。研究職自体の母数は、人口規模に合わせて減らしたうえでより十分な研究費を与えるべき。現在の基礎教養レベルでは、今後さらに研究への対応が難しい。メディカルスクール、デンタルスクール化が再検討されるべきと考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 265 任期ありとしながらも、実際、業績が十分ではないと思われる人材も雇用されつづけている現状がある。そのポストに若手を起用するとより効率的に人材を生かせると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 266 研究成果が出なければ研究資金も研究を目指す若い人材も確保できず、ますます研究成果がでなくなるという負のループから脱することは容易ではない様に思います。地方の国立大学ではそういった状況が色々な面で続いていく様に感じています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 267 依然として厳しい状況である。小中学校の教員の過重労働が今年は報道で取り上げられる機会が増えたが、大学教員も同じような問題がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 268 看護系大学に所属しているが、教員の人数が不十分で教育には相当の時間が必要で研究との両立は非常に難しい。非常勤の教育担当はなかなか見つからず、結局、業績を上げていくためには個人の時間を費やすしかない。教員は裁量労働制がとられているので、それに見合うような給料が出るわけではないが、医学系と看護系では学生あたりの教員配置が違っているため、早く改善してほしい。そうでなければ、良い研究人材の育成は望めないと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 269 女性研究者の雇用が不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 270 国立大学運営費交付金が法人化以降12%も削減されたため、教員の削減、若手研究者の雇用の減少・任期付化、博士課程学生の減少などが進んだ。トップの研究大学は外部資金を増加させて対応しているが、それでも同様な問題に直面している。それよりも深刻なのが地方大学であり、我が国の研究の裾野を広げる上でも地方大学等の研究環境を拡充することが重要である。これらのため国立大学運営費交付金の増額の必要性が極めて高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 271 この国の社会文化が、博士人材を求めている、とくに文系博士人材に対しては不要以下の評価が続いている。博士人材が本当にこの国に必要であると考えているのであれば、まず、霞ヶ関が先頭を切って国家公務員上級試験受験資格に博士取得を追加すべきである。霞ヶ関が率先して博士人材の意義を認めれば、民間企業や地方行政も見習うであろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 272 大学改革に代表される動きや予算縮減等の一連の流れが、大学における教員(研究人材)の「仕事」を増やし、研究費および研究時間の大幅な減少をもたらしている。そのための研究での「余裕」のなさや、「ポスト」の不足により、優れた研究人材を一定程度のボリュームで育成することは難しくなる一方である。問題解決には、大学における安定的な基盤経費の充実が不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 273 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)
- 274 新たに設置した研究戦略統括室、および研究活性化推進室において、若手研究人材への支援策を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 275 理工系人材育成に関する産学官円卓会議及びこのワーキンググループにおいて、各界の有識者により検討が重ねられてきており、この内容を実行に移すことが、本件にとって有効な方策の一つと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 276 人件費が圧迫されているので、十分に若手を雇用することができていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 277 そもそも母集団に優秀人材が少ない点が、大きな問題と考えます。従って、公的研究機関を引っ張る人材がかなり少ないと感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 278 医学部における基礎部門への若手医師の参加が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 279 博士研究員(ポスドク)で優秀な人材を公募で得ることは、地方大学では困難になりつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 280 日本における研究人材の育成に関して、英語を用いて仕事ができる環境の未整備はよく言われているが、この整備に加え、日本で研究を行う外国人研究者に日本語教育を行う環境の整備が必要と感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 281 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)
- 282 大学における組織に流動性がなく、優秀な若手、女性のポジションが獲得しにくい。競争的原理がさまざまなところで議論されるが原理が活用されていない。博士課程に進学したくても経済的支援が明確でなく、将来、成果をあげてもポジションが約束できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 283 科研費その他の競争的資金の規模は拡大傾向にあるものの、基盤的研究経費の削減が著しく、外部からの研究費が獲得できた研究者とそうでない者との間に格差が生まれている。「外部資金が取れない研究イコール価値のない研究」ではないと考えるので我が国の将来の学術の層の厚さが貧弱になるのではないかと憂慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 284 昨年と比較する限り状況の改善は見られない。若手の任期付きが当然となっているが、将来への不安感があいかかわらず大きい。全体の教員数が減る中、現在アニュアルの教員でも、活動が芳しくない者に対する何らかの厳しいしくみも考えていかないと、若手任期付き教員との処遇の間の不公平なギャップがぬぐえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 285 後期博士課程へ進学する学生が減少傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 286 流動性は重要であるが、受け皿がない状態で始動したので、行き場所のない非常勤若手研究者が増えた。その結果、腰を据えた研究ができなくなっている。現状は危機的である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 287 大学院の博士後期課程に入る日本人学生が少なく、留学生と社会人学生が多くなっている。一方で、定年後の再雇用での雇用延長問題が一段落した公的研究機関では、研究者人材を求めているものの、必要とされる日本人学生の博士後期課程入学者が少ないために、その需要に応えられていないように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 288 任期、年俸制が頻繁にみられており、落ち着いた時間をかけた研究ができないと思われる。また相変わらず成果を急ぐ研究資金制度が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 289 運営費交付金一定削減のため、人事凍結等が実施され、若手研究者(大学院生等)は大学の教員ポストへの挑戦意欲を喪失している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 290 全体的な予算減少の中で、若手は任期制あるいはテニユアトラック、高年齢層は年俸制への移行を余儀なくされているのが現状であり、定められた期間で成果を上げるために厳しい仕事を行なっている。この状況は必ずしも、自由な発想を基にした研究をする環境形成には繋がらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 291 広く適切な人材を募集できる体制を速やかに整備して、研究レベルを上げていく必要がある。また、挑戦的なプロジェクトを志向する人材の確保の必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 292 広く人材を募集できる体制を速やかに整えて、研究レベルを上げていく必要がある。また、挑戦的なプロジェクトを思考する人材の確保も必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 293 研究能力、開発能力を培っていく環境や人材育成が不足しているように感じます。デザインシンキングやロジカルシンキングを自身の研究開発で活かす方法論を学ぶ機会を与えることも重要と考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 294 研究人材の不足は継続しており、人材確保の予算も含め改善が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 295 大学の交付金が削減され、外部からの研究員を受け入れることが出来ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 296 少子化問題が主と思われるが、大学の教員数の削減が全国規模で行われている。教育面を考えるとそれも致し方ない流れと思えないこともないが、研究面を考えると研究のマンパワーが失われているのは確実である。優秀な若手研究者が将来に明るい希望がもてるような環境づくりを強く願う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 297 学生教育特に授業に割いている時間が多く、研究人材が育ちにくい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究以外の業務が多すぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 299 大学・公的研究機関も予算が減ってきている現状に合って、研究者の採用にしわ寄せが来ており、博士課程修了後のポストの問題が益々課題と成り、また、若手研究者の数も増えていないようになっている。大学や公的研究機関のみならず、民間も含めて博士を持っている研究者・技術者の雇用を増やしていく必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 300 本学では若手研究者が任期付きポストとなり、昇進やテニユアトラックのポストも少ないため、優秀人材の早期流出が多い。人事制度の改革が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 301 日本の課題は、産官学の研究人材のMobilityがないことかと思う。(制度としても、また本人も移りたがらない)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 302 あいかわらず業績評価がまったくない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 303 テニユアポジション不足(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 上位職にある人達が、”時代や状況に合わせて考え方を変える、””ダイバシティの大切さを理解する”ということが出来ていないことは相変わらず深刻な問題。予算が削られ、研究や教育以外のこと(事務手続き、サービス業務)に時間と労力をさかれ、自らの研鑽も、後進の人材を育てることも出来なくなる環境にあり、個人の努力だけではどうしようもない部分もある。このままでは良い人材の数も層も、乏しくなっていくだけだと思う。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 305 研究をサポートする人材が配備されていないため、研究以外の事務仕事が多くなりすぎている。(大学,第4G,理学,社長・学長等クラス,女性)
- 306 教育の業務が多く、研究活動に時間を割く余裕がない傾向がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 307 若い優秀な研究者を長い時間をかけて辛抱強くサポートする方向性にシフトして欲しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 308 就職が困難であるために、博士課程への進学者が減少している状況を改善する必要があると思う。所属する機関の部署においては、教員数削減とそれにとまなう教員当たりの業務負担の増加と研究に割ける時間の減少が問題となっており、今後さらに深刻になると考えられる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 309 予算の削減により、教員の採用が止まっている。有能な若手だけではなく、退職後の補充もできない末期的状況が続いている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 310 研究人材の確保、育成、活用という点で見ると、お先真っ暗であるとか言いようがない。その証拠に、大学・公的機関から発信される論文の数と質は落ち続けている。また、トップのいくつかの大学以外では、研究ができる環境とはいえ、人材育成ができる場がますますなくなってきている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 1311 2017年3月に承継職員(任期なし)であった助教が他大学へ転出したことに伴い、後任の助教の公募を始めようとしたところ、大学上層部から助教ポストの後任人事の凍結が宣告されてしまっている。理由は、運営費交付金の削減のため、とのことであるが、真意は定かでない。同専攻内の他の教員でカバーすべき、講義や実習などが増えてしまっているの、良い方向に打開できないか、専攻内で検討中である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1312 本研究科には助手や助教の任期付教員のポジションがない。有給の研究員制度もない。また近年の就職情報を調べると、研究職は博士よりも修士の方が採用が多いという話も耳にする。研究は実施したいが博士課程に進学すると就職状況に不安があり、能力があっても進学をためらう傾向がある。任期付のポジションで良いので学生の博士の学位取得後をサポートするシステムの構築が必要だと思う。また大学教員の勝手な意見ではあるが、企業には博士号取得者を積極的に採用いただければ博士課程進学者は増加すると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1313 研究人材の状況は、芳しい状況とは言えない。安月給で雑用が多い中、将来を担う人材育成と世界をあとと驚かせる研究成果を求められるような過酷な状況では、政府や世間が求める人材や研究成果を生み出すことは難しいといわざるを得ない。またこのような状況では、アカデミック職に就くことを学生に進めることができない。せめて仕事に見合う給料の支給と、研究を自由闊達に行うことのできる資金的援助が必要不可欠である。そのような十分な余裕をもって研究を行うことのできる環境でこそ、人材育成も達成できると考えられる。財政基盤が不十分であることは認めるが、100年、1000年の計を考えるならば、現在行われている学生に対する優遇処置だけではなく、その学生を指導する教員や大学などにも十分な予算措置をすべきと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1314 若手の研究者育成のためには、圧倒的にお金が足りない。欧米等をまねて任期付のテニュアトラックの導入が行われているが、貧相な立ち上げ予算では、十分な研究活動ができない。日本には日本の情勢にあった、枠組みが必要である。近年、さまざまなプロジェクトによって、教員のやるが増加する一方で、事務員の削減等もあり、研究に使える時間が著しく減少している。研究者には、十分な研究が与えられるよう教員をサポートする人員は十分に確保してほしい。女性研究者を優遇するあまり、子育てに大きく関与している男性研究者が大きく不利になっている点も十分考慮してほしい。全国的に、過度な国際化、アクティブラーニング思想などによって、教員のやるが増加し、日々のタスクをこなすことで教員は疲弊している。研究できる環境づくりを一番に今後改革を進めてほしい。一番の問題は、「大学に十分なお金がない」ことである。少なくとも運営交付金を、元の水準に戻してほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1315 昇進を含むすべての人事が凍結されており、大学の経営が行き詰まっている。必要などころに人員が配置されず、統合によって教育研究が運営されている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1316 運営費交付金が年々削減されている事により、若手の新規採用や昇任人事等が凍結された状態になっている。文部科学省には、若手の任期無し雇用・外国人および女性研究者増加の為の方針だけでなく、若手からシニアに到るまでのバランスのとれた政策を考えて欲しいと思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1317 若手でも優れた人材が職を得られていると思う。しかし、一律の評価方法では、ダイバシティーを広げるのは無理ではないだろうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 1318 研究人材の流動性に問題が残ると思う。特に地域格差が大きい。首都圏から地方に人材が移動する場合の条件が悪く、ほとんどの人材が首都や首都圏大都市に留まる傾向が強い。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 1319 任期付き研究者の採用が多く、テニア採用ができるように、研究者採用の費用の補助が必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1320 人事が適正に行われていないこと、能力評価が研究実績のみが重用されるなど、常に評価の目を気にした行動をとる人物が増え、自由闊達に研究をすることがしにくい状況の中、若手がのびのびとできる環境ではなくなってきた。評価する側への反省点が多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1321 予算もなく、決定自由度も低く、末期的な状況だと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1322 博士課程の学生には、学会発表等、外部での活動により経験を積ませる必要があるが、十分な研究費を持たない研究室だと、それらの教育が難しくなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1323 書類仕事が増える一方で、研究・教育に割ける時間、研究費は減る一方であるため、大学・公的機関で研究活動を行う魅力が感じられなくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1324 研究人材の定義は分からないが、大学の教員においては研究業績のみならず、協調性、指導力、倫理観などが必要と思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1325 今回のアンケートに回答していると、それなり改善されている点も多いが、印象としては大学の研究人材の状況はむしろ悪化しているように思える。特に地方大学では財政状況の悪化にともない、いわゆる校費が削減されているので研究環境の悪化・劣化が止まらない。給与も低く抑えられているので、職場としての魅力に乏しく感じる。一方で、外部資金獲得や兼業の自由度やチャンスは増しているの、それらをうまく利用するとかなり豊かな研究生活が可能になる。結果として(地方大学においてさえも)研究環境に格差が広がっていると思う。ただ競争的環境において格差拡大はある意味必然なので、それはそれで良いことなのかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1326 地方国立大学の研究人材が伸び悩んでいる理由として以下の点が大きな問題と考える。1. 教員は一度昇格すれば、以降、論文を一報も書かなくても降格が無い、仕事(研究および教育活動)をしないパーマネント教員を組織から排除できないこと(特に理系) 2. 流行りの研究テーマ以外は研究費が非常に獲得しにくくなっているため、地道な研究をするための素地がほとんどなくなっていること・毎日、大学に来て研究・教育活動をしなくても良いと考えている教員が多数存在しており(特に文系)、大学の予算を圧迫しており優秀な研究人材を十分に確保できていないこと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1327 女性研究員を増やすことが必要。博士研究員の任期は短すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1328 若手研究者の雇用環境、博士号取得者のキャリアパスは、依然、難しい状況であると認識している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 所屬部局での高等教育は危機的な状況にある。人件費削減により教員数が減少しているのに、学部改組に伴い、講義負担・事務負担が激増しており、研究教育のための時間が激減している。来年度からは新カリキュラムに移行するので、状況はさらに悪化する。講義室が不足しているため、研究スペースが没収される可能性もある。また、従来は共通経費で賄われていた健康診断費、廃液処理費、共通設備の修理費・維持費が研究室負担になった。硬直した会計システムのため、これらの支払いに科研費を使用することができず、非常に困っている。このような状況では、有能な人材は博士課程に進まないであろうし、優秀な外国人研究者も集まらないであろう。個人レベルで外部資金獲得に多大なエネルギーを費やしているが、そのエネルギーも、大学改革に伴う不毛な業務によって消耗されている。もはや、各教員が平等な立場で、研究・教育・運営業務を負担するのは不可能で、共倒れを起こすだけだと思われる。研究者育成、外国人研究者受け入れに特化した教員には、講義負担や運営負担の減免措置を講ずる必要がある。学部レベルの教育においても、学部改組に伴い、来年度からデザインや危機管理、地域科目などが増大し、研究を指向した基礎・専門科目が削減される予定である。地域貢献を強調するあまり、本来の専門教育に悪影響が出るのは本末転倒というほかない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 329
- 業績評価の個人的目的は「昇進」と思いますが、その人事会議で業績とは関係の無いプライベートな嘘の噂などが影響していること、かつそれを当人が知る由もなく、反論する機会が無いのは問題だと思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 330
- 博士学位を取得することで、企業での研究開発職に就き研究活動が継続できる、あるいは、給与面などで、前期課程修了者よりも条件が良いなど、産業界が博士後期課程修了者の積極的な受入とその研究能力の十分な活用を図るような意識づけを、国が積極的に実施することで、博士後期課程への優秀な学生の進学を増加させないと、研究レベルの将来に向けた底上げは難しいと感じます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 331
- 少子化の影響により、私立大学での収入源が研究開発活動への予算削減につながっています。企業での研究開発同様、教育の質を維持する上でも、研究開発活動への予算を維持する必要があることを認識していく必要があると思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 332
- 「大学・公的研究機関は、国民の血税を研究機関として授受するわけであるから、その資金の何パーセントを研究人材が直接利用しているか開示すべきであると考えます。」現在の研究人材は、大学・公的研究機関がもつ資源(資金、土地、人員)を満足に使うことが許されていません。かつて、大学・公的研究機関がもつ資源のほとんどは研究に使われていたはずですが、現在は、研究をしない管理ボスの人間が、非研究事業に、機関の資源を消費しています。研究人材をモノや道具として扱うのはやめるべきである。若い研究者を非正規で雇用することで、若い研究者人生を担保にとって研究させるのはやめるべきである。まともな精神を持つ研究人材は減り、枯渇していく。また、出産と子育てを理由に研究時間が損なわれた場合、女性研究者を支援する必要は理解できる。しかし、出産を経験していない女性研究者に対して支援することは研究人材間の不当競争を招き、業界の健全性を損なう結果とならないか？(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 333
- 予算が少なくなっており、特に若手の数が少なすぎる。私の所属する化学コースには教授が8名いるが、私がこの大学に来て10年間で雇われた助教はたったの2名である。この数で、果たして海外と競争できるのだろうか？研究費も重要かもしれないが、それよりも人的なポストをつくるべきではないだろうか？(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 334
- 定年退職者の補充がされず、教員の年齢構成がただ上り続けている。若手教員の育成が将来へ繋がると思われる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 335
- 教育業務・マネジメント業務が非常に多忙な上、人員に冗長性がないため、実質的に休むことができず、育児・介護などのライフイベントに伴う突発的な休暇を取ることができない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 336
- 運営交付金から外部資金への政府資金のシフトに伴い学内業務が増加しているが、教員数が微減しており、業務の一部が若い研究人材に降りかかり、研究の進捗に対してよい影響を与えていない。学内業務の単純増加を抑える策が必要。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 337
- 大学や研究所等の研究者の若手の任期制システムなどは定着したと思われるが、大手企業は未だに終身雇用制も維持しており、そうすると、あえてリスクを取って、博士号取得を目指すとは思えないし、実際に修士号を取得して企業へ就職するのがほとんどです。大学、研究所などの研究機関がいくら改革しても、企業がそのような方式をとっていれば、いくら改革しても、むしろ、優秀な若手が学位を目指すことにはならないと思う。その点を相当に意識して、改革しないと、意味のない、かえって悪い改革になってしまうと思う。例えば、大学院生には給料を払うことや、学費を免除するとか、欧米で一般的に行われているようなことを導入しない限り、日本の科学技術の向上はあり得ないと思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 338
- 私の所属する地方大学では、研究人材の入れ替わりが頻繁でなく、年をとった教授がグループ内の若手研究者をいつまでもこき使う状況が見られる。始めは、「若手の教育」ということで、教授の研究に深く関係させても良いと思うが、ある程度成長したら、ある程度の時間を個人研究に費やせるようにして、最終的には独立を促すようなことが必要であると思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 339
- 学内で特定の研究について研究チームを編成できるほどの人材は揃っていない。多くの場合単一か教授+助教のような状況である。もちろん学外との連携は可能であるが、大きな研究テーマに取り組むためには、学内である程度の研究チームを組織できるようにすべき。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 340
- 博士課程の学生のキャリアパスが見えないので、進学を勧めにくい。アカポスだけでなく、会社を含めて、博士課程修了学生を活用してくれる体制がないと、とても学生に進学は勧められない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 341
- ・研究者がいない、「研究者」であることをゆるされない環境。(半端な)バランス良い人材が評価されると、研究、教育、社会貢献、学務の全てができるが突出したものはない人材に育つのでは？海外サバティカル制度なども、あることは良いが、その間の学生の教育はどうするのか、研究室はどうするのか、家族は・・・など、しがらみが多すぎて活用できない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 342
- 若手研究者に関して、学生の勉学に対する意識、能力が高いとはいえず、教育に大きく時間が割かれており、また、資金的にも厳しいため、研究活動を行うことが困難である。このため、研究人材の育成、活躍が難しいと思われる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 343
- 研究の多様性を求めることで、個々の研究者の視野が狭くなっているように感じる。その結果、学内が協調性のないコミュニティとなっているように感じる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 344

- 345 現在、実用化研究に関する業績は人事評価しないと言われて大変困っています。このため、学生も実用化研究をすることを嫌ってしまいます。また女性研究者の枠が優先されることで、博士学生が、アカデミックは女性研究者でなければいけないと考えているようです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 346 職位ポイントシステムばかりを取り上げ、その大学の得意な研究分野や特色に沿った人材の検討が少ないと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 347 研究を補佐する非常勤職員を、外部資金で雇用し、技術を身につけて頂いたとしても、雇用できる外部資金があっても、5年以上継続雇用できないので、とても苦勞する。優秀な技術を持つあるいは実績を持った研究に関わる非常勤の方については、早く5年以上雇用できるよう法律に則った措置をして欲しいと考えている。無論、常勤職員となるのが一番良いが、一番恐れるのは、そのような技術を持った方が外部に出て、研究技術・ノウハウを流出させてしまうことである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 348 研究者の仕事が研究なのか書類・会議・調整といった事務作業なのかわからない。少なくとも、研究活動や考察に思う存分時間を割くことができている研究者の割合はかなり低いと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 349 地方大学,私立大学を中心に、「優秀な若手」が減る一方で「勤続年数だけの教授」が増えつつあるように感じる。椅子や財布に限度があるのは仕方ないが、双方向性・公平性・客観性が担保された形での人材評価を徹底しないと日本のアカデミアは先細ると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 350 若手研究者に求められる項目が年々複雑化しているように感じる。例えばCitationの数,h指標を求められる場合があるが、ある程度知識を持って戦略的に行なう必要があると理解している。しかしながら、それらについて包括的な知識を持つ研究者、マネージャーは少ない。研究成果の底上げのためには日本国内で戦うのではなく、国際的競争力を持つために、どのような研究活動を行なうべきなのか統一する、情報を共有するための研究者を育成する人材が必要であると考えます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 351 多様な学生(学力,外国人,障がい者,年齢)を受け入れることが増えたが、カウンセラーなどプロの手を借りずに教員に依存しているところがあるため、研究人材が効率的に活用できない傾向がある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 352 任期付きでない教員の場合、職を失うことはないため、科研費の応募も行わず、研究もほとんど行っていない教員が一定数いるようです。任期付きで安定しない雇用形態も若手にはしんどいと思いますが、終身雇用である程度年齢がいきなり、意欲の低い教員が大学の研究アクティビティを落としていると思われ、任期制の導入や、年功序列でなく業績に依った給与、それを支える教員評価の方法が必要に思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 定年延長により、若手の雇用機会が失われ、いつまでも君臨する教授による「老害」が生じている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 依然として業績評価が人事に反映されにくい面が大学にはのこる。少なくとも入口(新規採用)時にはより厳密な業績評価により優秀な人材を選ぶ努力が必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 キャンパス間の温度差と、担当者の偏り(研究教育活動以外の負担増)が出てきているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 若手研究者が有る程度継続して研究を進め、将来へのキャリア形成が出来る環境には至っていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備はされつつあるが、若手研究者が必要なのは優秀なメンターと考えます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 人事自体の凍結がだんだんと進んできている現状では、若手、女性、外国人の登用はますます難しくなっているのではないかと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 若手研究者の業績が不十分であるが故に、若手、とくに助教クラス人事の流動性が低下し、大学全体としての活力低下につながっている。若手の自立は大切であるが、自立できる若手を育てるシニアの指導力不足が懸念される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 内外の雑務が多すぎ。学内の雑務は文科省からの通達によるものも多い。学外では学会活動に関わる業務過多。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 地方大学の場合、研究だけでなく学生教育や地域貢献も重要視されるので、それに適した人材が集まりにくい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 定年退職された先生方のあとの人事で昇進人事あるいは補充人事が行われなくなることが心配される。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 363 全国的に任期付の助教採用が増えているが、優秀な若手教員は任期無しで採用すべきだと思う(優秀であっても任期付だと次のステップへの準備から腰を据えた研究が非常にやりにくい)。 (大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 364 臨床医学系の場合研究と実際の臨床現場はまったく異なる環境であるため研究だけに従事することはできないし、そのための人材確保もできない状況に陥っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 365 ポスドクの採用などが必要と思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 366 運営にかかる時間が多すぎて、研究のための時間が十分にとれてはいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 367 若手を採用しないため、教員構成が高齢化している。従って、研究力も低下してくる。若手は任期制が多く、また学内業務が多いため、業績をあげにくい。公募をすれば、外部候補が勝ってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 368 地方大学の医学部では専門医への流れが強く、また、独法化以降大学病院は収益を上げることが重視しているため、中間層の医師・コメディカルがかなり疲弊している。そのため、一番研究ができるはずの人たちが研究までやっている余裕がないという現状です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 369 本学も人員削減が決まり、ますます研究人材の育成が困難になってきた。自分で、学生に声をかけて、努力のみが残された方法である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 6年制薬学部から大学院に進学する学生が少なく、今後、薬学の博士号と薬剤師の免許の両方を持つ人材が不足することが懸念される。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 学部学生の教育負担が大きくなり、研究人材の育成や指導にかけられる時間が限られる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 372 私立大学は、国立大学の様に潤沢な運営費交付金を国から受けているわけではないので、経済的に非常に苦しい。教育用の人材を確保するのに精一杯で(年間100回以上も講義の担当する助教が存在する)、研究用の人材を確保することは不可能である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 373 より一層、研究の時間がなくなった。臨床において、患者および病棟業務が非常に多い。また話に時間をさかないといけなく、報告書が非常に多い。倫理委員会の書類も多い。委員会も多い。机に座って考える時間はない。給料は少ないので、バイトにはいかないといけない。バイトがないと、大学には勤めたくないと言う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 374 医学科卒業、医師免許書取得者の中で基礎医学研究者のキャリアを選択する人材が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 375 大学の教員が果たすべき、研究エフォートと教育エフォートの割合が適正になるようなモデルが構築されて欲しい。特に私立大学では、教育エフォートに偏りがちであろう。エフォートのバランスが社会的に第三者からもチェックされるようにならないと、経営上の理由からも研究エフォートの割合は増えていかない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 376 医学部では、2004年から施行されている臨床研修医制度のため、医学部から人材が減少している。その結果、MDの研究者人口が減少するなど、大学における医学研究の弱体化が進んでいる印象がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 377 地方大学は大学院生の確保が難しいと感じています。本人が希望すれば日本国内すべての大学院に挑戦でき、しかも大学院側も来てほしいという状況で、わざわざ地方大学に来る理由は限られていると感じています。また、都市部にある大学院に進学することで似た状況の仲間を得て、切磋琢磨する環境の方が伸びる場合も多いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 医学部は医師のみ優遇されており、医師以外の職種に関しては待遇が悪い。そのため、研究半ばで退職を余儀なくされるケースもしばしばある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 研究をする意欲がない人材、またその能力が十分でない人材が研究職ポストにずっと居るケースがあります(そのポストに任期がある場合も、ない場合もそういうケースがあります)。一方、自施設ではすべてのポストに任期が付いているため、本当に研究をライフワークにしたい人材が腰を据えてじっくり取り組むことができなくなっています。研究意欲のない人は任期制のあるなしにかかわらずポストにうまくみつきそこに留まり、研究意欲のある人は任期制のためにその土地を離れる必要に迫られ、幸福な家庭生活と意欲的な仕事を両立できない環境になっていると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 十部な教育を学生に提供するためには、今後、教員(スタッフ)の人数を減らすべきではないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 任期制は若手研究者の育成の大きな弊害となっているにも関わらず、任期付き職の枠は増えるばかりである。この状況を、どうにかしない限り優秀な人材は研究職から離れるばかりだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 若手研究者のポストが少なく感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 臨床研修制度のために、医学部医学科では研究を志す学生がほとんどいません。日本では、医学領域での基礎研究に携わる、医師免許を持った研究者がいなくなるのではないかと危惧されます。私が学生であった頃は、大学院生や留學生がごろごろいるのが当たり前でした。今はスタッフそのものが減らされているので、下り坂をたどっている印象を持っています。地方大学だけかもしれませんが。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 やはり運営費交付金の抑制に伴う人件費削減の一環か、転出・定年退職した教員の補充が行われず、残った人員で研究以外の業務・教育を回す必要が出てきており、その結果として研究力が徐々に低下しつつあることに危機感を感じている。またこのような状況では、優秀な学生は研究者という職業に魅力を見出さなくなっており、代わりに鈍感な学生が研究者を目指して大学院に入ってくるようになってきて、そのための教育に多大な時間が取られるようになっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 もうほとんど研究も諦めたようなシニアな教員がポジションに居座りつづけるため、優秀で研究に意欲のある若手を育てられていない研究室が結構ある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 386 本学では任用時と昇任時に、5年任期制への同意を求められます。同意しない場合は採用しない(もしくは昇任しない)ことになっており、実質的には強制的な同意を求められます。これは助教から教授まで該当します。その結果、雇用が不安定であり息の長い研究がしづらく、また、優秀な人材は他大学の任期なしポジションへ流れています。大学側は再任用は何度でも可としています。これでは何のための任期制かわかりません。研究人材の流動性が現在より向上した場合、もしくは、グラント雇用の研究人材のみを任期制とすべきと感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 387 米国等と比較しても研究者をサポートする人的資源が少ないと感じる。人的資源を充足させる予算の確保が困難であると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 388 教授陣の高齢化が問題で、すでに教授退職に伴い解体された研究室もあるが、あと1,2年で研究室解体があるところが多い。これに加え、大学の問題として、内部の准教授の昇進ではなく、外部から教授を採用してくるので、新しい研究室がすぐに立ち上がる。もともといた教員は新しい研究室または別の研究室に所属しなおしになる。これが原因で、「新しい研究をしたかったら新体制が整ってから」、「戻って来た時にポジションが無くなっているかもしれないから、産休・育休のタイミングが難しい」、「研究室の引越越しと立ち上げに時間がとられ、研究できない」などの意見を若手の間では聞く。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 389 研究人材の確保・育成に関する私学補助金でのインセンティブがないと、私学では現状に大きな変化は現れにくいと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 390 収益性が要求されるため、自由な研究活動ができない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 391 一般大学と看護系の技術教育を伴う大学教員の人員数が均一では困る。医学部は、学生一人あたり教員数が多く診療もしているが、看護学部では、学生一人あたりの教員数が4分の1と少ない上に実習補助業務が多い。近年は、非常勤教員の減数を強いられ、教養教育科目の担当も全学部教員に配分されるが、配分は一律である。教員一人あたりの講義コマ数が看護学部では多いが、教育評価は乏しく、論文本数のみが大学全体では評価の対象である。看護学部は、女性の多い職場であり、産休・育休者もいるなかで産休代替者も容易に見つからない状況で教育が進んでおり、これが改善されない。医学部男性の場合、家庭の所用はすべて他の家族にまかされる前提で自分の仕事時間がある。そのような人の常識の上になりたった組織が改善する気配はない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 392 教育・研究機関であるにもかかわらず、論文や研究業績よりも他のことが優先されて不公平が存在している結果、研究・教育に努力する教員はどんどん外部へ流出し、組織全体の研究力低下は著しい。よって、大学院生、教授以外の教員の研究力低下につながっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 393 医学部メインで進められているのが現状であり、研究費の獲得が難しい看護の分野での研究が難しい。育休なども十分に取れないし、臨床との橋渡しも少なく、臨床実践も大切な看護の分野では研究と臨床がわかれてしまっていることが課題である。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 394 研究活性化のために人材の流動性は必須である。流動化には給与システムの違いなど阻害要因が多く残っている。法人化は流動化推進に逆行する様になる。少なくとも国公立大学と研究機関には統一的な給与制度を敷いて、一時的な移動などが円滑に行えるようなシステムを構築すべきと思う。条件がよくない場所でも最低限の研究活動が行えることが、研究の国際水準を維持するために底上げの意味で必要と思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 理系女性研究者の増加には、女子中学生や女子高校生に対して、自然科学に関する広報の充実が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 396 女性研究者に限らず、乳幼児を抱える研究者に対する援助が必要。例えば保育施設、保育手当、外国人研究者を言葉の面からサポートする努力が全く不足。例えば事務職員の英語能力不足、各種書類の英語化や書類作成の援助が特に不足。ホスト研究者の負担が極端に大きいのが現状。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 397 今までにない研究を志向する研究者がもう少し多くても良いと思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 398 大学院の重点化によって大学院生が増えたことによって、若手研究者の質が落ちている。一方でポストが不足しており、任期付きのポスト・特任教官などが増えて、短期的な研究にしか取り組めない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 399 テンユア職が極めて少なく、研究者に就職する意欲が低くなる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 400 研究や教育に費やせる時間を増やすべき。欧米の大学に比べて、事務的な仕事に多くの時間が費やされているように思う。評価する、されるなどももう少し効率化を図るべき。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 401 継続的に人材育成並びに確保ができなければ、日本の科学の将来は明るいものとはならない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 有能な人材ほど、修士号取得後、企業に流れる傾向は変わらない。抜本的改革が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 博士課程に進学を希望する学生が少ない。公的研究機関以外の企業などでも博士課程の出身者を給与を上げるなどして優遇すべき。外国人学生、博士研究員、研究職員を増やすべき。日本の場合、研究者が技術的仕事もかなり担当しており、研究を支援する技術職員の数が非常に少ない。この原因は技術職員の待遇の悪さで研究者以上に極めて悲惨な状況である。研究環境を充実させるために研究を支援する技術系職員の養成も課題である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 404 運営費交付金の減少により、研究人材の育成は危機的状態になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 405 基礎研究に対して十分な敬意が払われず、出口志向が強すぎる。大学の研究者が開発を重視するならば、大学にいる意味はなくなってしまう。政府や国のいう「研究」が産官学の連携と製品化のみを示すならば、そうした人材はお金を取りやすくなっているかもしれない。しかし、それでは大学の研究者と呼べる人材は今後ますます少なくなり、ひいては大学の基礎的な体力をうばっていくことになるだろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 406 基盤研究費が減り、継続的な若手の研究者の育成ができていないのでその影響は数十年後に出てくるであろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 407 普通の日本人学生が意欲を持って研究のレベルにまで進学できる状況を作ることが重要。学生数を強調するあまり外国人留学生ばかり増加させる政策は再考が必要。日本人研究者の知財が海外に流失している現状は憂慮すべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 408 任期付きポジションの場合、再任の条件が不明確な場合があったり、業績評価が極めて不透明である場合があったりすることが、大きな問題だと思う。任期付きポジションが再任される場合、また任期付きポジションを与えるのは、若手、中堅研究者が落ちて研究することに対して大きくマイナスだと思う。任期付きポジションの再任は、任期なしポジションを与えるべきであり、それに見合わない業績であれば再任しない方が適切に思う。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 409 雑務が多く、若手研究者が雑務に駆られ、大切な研究の時間を十分に取れない。一方で、研究者の枠は比較的余裕があり、実力を十分につける前の段階で採用されてしまう。彼らは(おそらく私も)十分な訓練を積めておらず、研究立案能力が不十分だったり、良い研究をしても論文執筆能力が不十分だったりして、研究の推進に何らかのボトルネックを抱えている。それを訓練する時間がとれぬまま、雑務に追われ、年老いていく。そのような若手が非常に多くみられる。もっと、競争を、そして訓練の時間を。また、教授陣も若手をコマのように使わず、上記の訓練を含めた正しいマネージメントが必要だろう。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 410 女性研究者のサポートについて：単純に男女雇用平等を目指しているというポーズとりや数値目標達成のための、女性優遇の教員公募や昇進は絶対にやめるべき。若手のサポートについて：若手研究を推進するグラントの制度は徐々に整備されてきたように見える。しかしながら、実質的には所属研究室の(ボスの)派生テーマで申請しているケースが多く見受けられる。若手が独自の発想で独立して研究を展開できるような状況にはまだなっていないと感じる。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 411 博士課程修了後のキャリアパスが非常に厳しい現状を考えると、優れた人材を今以上に博士課程に誘導することは国家的に大きな損失となりうると感じた。まずは、博士課程修了後のキャリアパスの改善を行うべきだと思う(アカデミックポストの増加のみでなく、企業の博士号取得者の受け入れの促進やマッチング事業の推進など)。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 412 以前に比べ、若手に限らずポスト移動の機会が減少しているのを感じる(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 413 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇が不十分。例えば、業績が高くても、著しく低くても、給与の差がほとんどない。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 414 公募人事において、依然として年功序列による採用傾向がはびこっており、著しい業績を上げた若手研究者がステップアップするチャンスは限られ、人材流出につながる恐れが出ている。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 415 女性が少ない、良い学生が博士課程に進まない、総合的な業績評価が行われない、という問題に共通してサポート人材の不足があげられると思う。技術職員・事務職員等のサポート人材が少ないがゆえだと思う。研究教育活動に集中できるのであれば、女性も増え、優秀な若手も研究者を目指し、適正な評価も出来ると思う。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 416 女性研究者(子育て世代の男女)が活躍するための環境づくりが進められる一方で、事務系職員の女性人材(子育て世代の男女)が活躍するための環境づくりが不十分である。プレーキとなっているのは規則の対応である。例えば、子供の通う学校が台風などの影響で休みになったときに、研究者が子供を連れてきて一緒に仕事ができるよう多目的利用室を設置しても、事務系職員は「専念義務」が理由で多目的利用室を利用できない。(大学、大学共同利用機関、その他、男性)
- 417 人件費削減のため、研究人材が減りつつある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 418 任期付きの若手教員の増、雇用形態の多様化、基礎研究と応用研究のバランス(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 419 研究人材の雇用において、任期付きの研究者が多く、将来の見込みを持った計画的な研究を実施するに至っていない。このことが研究職を目指す学生たちに影響を与えており、研究機関への人件費の増額を図るべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 420 研究人材を研究に専念できる研究者とすれば、そのような人材は限られた員数しかないと思う。例えば、大学ならば附置研究所の研究者といったような人材に限られるのではないかと、欧米に比べ、その員数はかなり少ないと思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 421 国立大学の運営費交付金が毎年減額されており、若い優秀な研究を推進できる教員が採用できない状況にあり、研究論文数だけでなく、日本の研究開発力は次第に低下してきている。是非、運営費交付金を増額していただきたい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 422 卓越研究員制度を高く評価する。明らかに優れた若手人材が採用できるパスとなっている。結果的にこれまでの狭い専門の枠にとらわれない採用人事を進める契機になっている。卓越研究員と受け入れ側双方の意識改革による卓越研究員と受け入れポストとのミスマッチの解消と、卓越研究員受け入れ後のメンタリング等のフォローアップなどを進めていけば、卓越研究員制度は、一層、重要な仕組みとなっていくと思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 423 ・特に大学等におけるポストの絶対数が不足している。・依然として、任期付きポストの比率が高い。(任期付きで競争させると、優れた研究成果がでる、優れた人材が輩出するという考え方は改める必要があるのではないかと) (大学、社長・学長等クラス、男性)
- 424 特に理科系においては社会的課題への気付きについての教育は、知識・技術習得の教育内容が多いため、必ずしも充分ではない。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 425 私立大学では、研究人材の確保は不十分である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 426 大学(特に私立大学)では、教育のロードが大きく(主観的には、国立大学の数倍)、また、理工系では、卒業研究にかかると指導(ORT的な演習)のロードも大きい。学部生・院生の教育・ORT指導の中で、研究を展開している状況になりがち。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 427 大学では配置換えが簡単に行えないため、研究者の流動性を高めることが難しい。特に規模の小さい大学では採用人員に余裕がないため研究力の無い教員を教育面のみの要請から継続雇用せざるを得ない場合が多いように感じている。企業への転職などより行いやすい環境の整備が必要と感じている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 428 予算の削減から、常勤の研究者が不足している。特に、実験系の研究課題で、グループで行う必要があるものについて、十分な研究スタッフ確保できない。結果、人件費のかからない学生にマンパワーを頼らざるを得ない。(大学、社長・学長等クラス、男性)

- 429 教育と研究とは二律背反的であって両立しない。大学における研究は大学の象徴的立場にある人材を除いてより良い教育のためであって、最新の研究の方向性を踏まえた教育を行うためである。大学が先端的研究機関を兼ねる時代は終わったと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 430 本学では、若干、教員の高齢化が進み、若手教員の数が減少している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 431 雇用期間や任期のためや、昇進制度などに制約のため、特に若手の優秀な研究者でもじっくり腰を落ち着けて研究が行いにくい環境にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 432 医学系に限られる話であるが、専門医制度の導入により、医学科卒業生が基礎医学領域を目指すことが困難になりつつある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 433 雇用形態が任期付きがほとんどのため、将来のことを考え、腰をすえた研究活動ができない若手研究者がほとんどである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 434 研究費が減っていく中で、研究人材の育成は難しい状況である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 435 成果を早く求める雰囲気益々加速しているので、目先のテーマをこなす研究人材は育っても、大きなテーマ、画期的な発想や独創性溢れるテーマに取り組む研究人材がどんどん減っており、また、まったく育っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 436 これまでの研究人材は、一つの分野を深く探求する人材が主体であったが、科学研究費の方針変更や昨今の産学官連携の推奨もあり、境界分野を含む広く分野を見れるような人材の要望が高まっていると思われる。しかしながら、現実的に大学としての取り組みは、まだ始まったばかりである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 437 不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 438 最近、クロスアポイントメントのような研究活性化の施策が広まっている。好感している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 439 有期雇用のため、初めから契約終了後のことを考えて研究テーマ選択を行う傾向があり、成果の出やすいテーマに取り組むことが多い。チャレンジングな研究に自由に取り組む環境を与えることが重要ではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 440 大学が多すぎるのが問題で、その多くが研究指導を行える環境が整備されていない。よって、研究人材が育成できない状態になっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 441 指導教員の研究時間確保は年々難しくなっており、研究人材育成に影響を少なからず及ぼしていると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 442 研究経費や研究を支える環境整備のための資金が削減されており、全体的にはくるしくなっている。そのため、研究者になろうと希望する人材も少なくなっており、危機的状況に近づいている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 443 常勤のポストが少ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 444 大学職員のポジションは枠が決まっているため、研究人材は自分の研究費で雇わなくてはなりません。よって、高額の研究費を獲得しない限り研究人材の雇用は限界があり、なんらかのサポートがないと人材確保が難しい状況にあります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 学会等で地方国公立大学の学生の発表を聞く機会が多いが、留学生の発表が多く、レベルが低いものが少なくない。留学生を多く受け入れた研究室の指導教員や日本人学生・スタッフは大変苦勞しているようである。安易な国際化や国際協力の結果、我が国の大学の研究・教育レベルが低下するような事態は避けなくてはならない。このような事態は、首都圏の大学の定員を抑制しても解決しない。むしろ、都市部の大学と地方大学との交流など、地方の活性化の新機軸が求められる。現に、研究成果の挙がっている地方大学も存在する。むしろ、地方大学間の格差を調査すべきであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 若手研究者の任期付雇用の割合が増えたために、短期で成果を得やすい研究が多くなり、若手からスケールの大きな研究計画が出にくい状況にある。一方で、テニユア研究者の流動性は相変わらず不十分である。特に、企業との研究人材の流動化に大きな課題がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 1. 博士課程修了後の任期付き若手研究者が急増しており、時間をかけた継続的な研究活動が行える環境にあるのか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 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)
- 449 学位取得を目的とする大学院生はコンスタントに入学するが(医学研究科)、学位取得後にそのまま医学研究者の道に進む者は皆無である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 任期制の研究者が多く、且つアカデミックキャリア志向の研究者が多く、ポスト不足とテニユア化が深刻な事態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 ポスドクなど優秀な人材を確保するのが困難になってきた(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 能力は有っても、企業等で、十分な研究活動ができなかった人物が、埋もれていないか？ その意味で潜在能力のある人材を掘り起こす方法、手段が無いように思います。企業から大学や公的機関への移動が少ないと思います。又、大学や公的研究機関から一定期間、企業で開発業務に関わりを持つことが可能な制度も必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 医学部においては、基礎研究を行う人材確保がさらに難しくなっている。とくに医学部出身者の基礎医学研究は壊滅的な状況にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 454 ポスドク研究員の任期終了後の就職先の確保について、大いに課題であると考えてる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 455 論文発表競争の中にいるため,研究対象を狭く(深く)捉える傾向があり,学問の広い範囲での位置づけ,価値,を抽象的な概念で階層的に考察するチャンスが少ないように見受けられる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 456 学生がもともと希望している分野と,社会が必要としている分野が一致していない.特に,災害科学は学際的な研究が必要であるが,そうした研究を推奨する制度,キャリアパスが不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 457 質の低下を憂う. この10年で, 大学に残る学生が, 同学年の中で, 下位のグループ(下半分)に属する者が増えたように思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 458 産業省庁管理下の公的研究機関においてはどうしてもすぐに役立つものを作り出すようなプロジェクトが主体となっており,基盤研究が軽視される傾向が強くなっている.研究管理者(理事長や理事)は現在産業現場で利用されている技術やモノが生み出された歴史を十分に学び,監督官庁の官僚の言うがままのプロジェクトではなく,特に若い人材の能力を生かし伸ばす内容のプロジェクトを遂行すべきである.農水省傘下の農研機構では業績評価は論文では行わず,作り出されたモノで行うの方針だと聞いているが,このような方針であるならば研究者を集めることは彼らに対して甚だしく礼を欠いた方向といえる.大学ではさすがにここまで極端ではないが,あまりに先が見える研究ばかりを行っている気が付いたら優秀な人材は海外に引き抜かれていた,ということになりかねないので基礎研究も重視して欲しい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 459 優秀な人材が不足している.世界の優秀な人材を雇用するための魅力的な待遇を提供できないことは大きな問題.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 460 サポートシステムの充実が望まれる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 461 研究者を受け入れるポストが定常的に削減され,不安定な任期付きポストが増えたことから,安心して若手研究者が将来を見据えてキャリアパスを設計することが難しくなっている.欧米における人材の流動性が,企業も含めて高い環境での競争原理を導入してしまっただけで,本来競争はより優れた人材を求めるために導入したはずであるが,より優秀な人間ほど安定性の高い職種に就くことを奨励してしまった.また一般企業にくらべてポスドクなどの賃金が低いこと,またその後の安定化した職種における賃金も諸外国に比べると低く平等に抑えられていることから,優秀な若手研究者にとっての,研究機関で職に就くことの魅力がなくなりつつある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 462 日本人が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 463 ある組織に集中しすぎていると思われます.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 464 与えられたことをこなす能力しか身につけていないのは初等教育からの問題があると思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 465 研究員を雇用するための資金が十分でない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 466 小中学校において,少人数教育で手厚い教育がなされてきた世代からみると,教員数が逼迫した大学教育に不満を持ちがちですが,教員の負荷は以前よりはるかに大きくなっており,物理的に限界にきていると思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 467 研究をしている振りをしている人が増え,真摯に研究に取り組んでいる人が減少している.また,研究に真剣に取り組む,成果を上げている人に対して,そうでない人たちが様々な陰険な嫌がらせをするようになっており,研究の妨げになっている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 468 博士課程・ポストドクレベルの研究者が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 469 企業が博士課程修了生を嫌う傾向があり,博士課程に入学する学生が減っているように思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 470 実際手を動かす実験を代わりにやってくれるテクニシャンが必要です.私は,Ventureを持っているので,その社員が開発研究の実験をしてくれますが,一般の教授は,講義や雑用に追われて困難な状態です.学生には,開発研究をやるのは限界があります.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 471 若手の研究人材が取り合いになっているように感じられる一方,若手を安定に雇用できる環境が無くなっている.若手研究人材の確保の方策が矛盾していると感じている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 472 大学などの研究職ポストが少ない印象があります.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 473 中規模以下の私立大学では,教育に時間を取られ,研究に集中できる人材が少ない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 474 米国のように定年後でも自ら研究費を獲得できるような人材を活用できるようなシステムを構築してはどうでしょうか.私は研究費を取って来ても大学に前例がないと言って苦勞しています.何で大学を法人化したのかまだまだ事務組織には理解されていないようです.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 475 主要大学では任期制研究者は比較的在籍しているが,地方大学,私学ではそのような人材を雇用するための予算に限りがあり十分な若手研究人材が少ない.若手人材の雇用を何らかの形で制度化してまた予算化していくことが重要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 476 企業や省庁等において,広義の研究活動が低調であり,研究者を目指す若手人材を育成しても出口に乏しい.留学生含め高度な知的人材を大学・公的研究機関以外で活用する仕組みが必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 477 交付金が毎年強制的に減額されている。したがってどこかの部署を削減しなければならない。現在勤めている人を辞めさせられないので、結局新規な若い人材を雇用せずに、定年の人を非常勤として再雇用している。これでは研究人口そのものが老朽化して新しい発想をすることが出来なくなる。また博士課程の学生の様子を学部生が見ており、良い職に就けないことは自分は博士課程に行かないという決断をする。したがって○大などでも博士課程に進学する学生の割合が減少している。交付金の減額はやめるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 478 大学の教員の職種が、教授、准教授、助教、と変わり、文科省の指導として多くの私学では講師職が無くなり、任期制の5年の制限を超えた時に、教育業績はあっても准教授相当までの研究業績が無い場合は失職もやむなき状況にある。一方で、国立大学などでは講師職を残している例も見られる。文科省の意向に沿う事が重要な課題とみる私学では振り回されがちであり、大学(執行部や事務方)が教育業績を重んじる方向性を強めながらも、研究業績も当然昇格には求められる為、若手は(特に私学では)大きな制約の元にある。結果として研究者として任期制の研究機関に残る勇気を持ち、優れた研究を行える人材は減少しているのではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 479 博士課程進学者が減少している中で、既に若手のポストクラスの人材不足が生じ始めている。一方で、40代半ば以上で任期なし職を得ていない博士が多数存在し、人口構成がいびつになっている、との危機感を感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 480 大学の研究人材の受け皿が狭くなっていると感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 地方の大学では、ポスト等は集まりにくいように感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 ポストなどの若手研究者が任期付きの不安定なポストに何年間も就かざるを得ず、この状況が、優秀な人材が大学・公的研究機関への就職を敬遠する最大の理由となっていることが、たいへん懸念される。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 学振DC1審査がM1提出書類で実施されるなどの状況の中、学生たちが長く時間のかかる研究に取り組むことよりも、業績インパクトの小さいものをとりあえず「枯れ木も枝の賑わい」的に狙う傾向がでてきていることを強く危惧している。結果としてよい研究が出てこない。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 484 若手研究者の育成制度および研究者として一人立ち(専任の職位を得る等)するための制度が不十分。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 485 研究者の価値は課題を解決することではなく、課題を設定することにあると考えている。(大学,その他,男性)
- 486 研究人材の状況は、私たちが若かった頃(1980年代～1990年代)に比べて非常に厳しいと思われる。特に、1講座または教室当たりの教員数が4名から3名へ減数となり、さらに事務や教育補助を担当していた正規職員2名がアルバイト職員1名となり、教育や研究環境がかなり劣化したと言わざるを得ない。(大学,その他,男性)
- 487 例えば○大において起業するためのセミナーへの参加人数が極めて少なく大学発ベンチャーが云々という動きとかけ離れているように感じる。(大学,その他,男性)
- 488 若い研究者の採用の大半が3年程度の任期付で、腰を据えて研究に打ち込める状況に無く心配。(大学,その他,女性)
- 489 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学,その他,女性)
- 490 近年は特に博士課程進学者数が大幅に減少しており、研究人材は著しく枯渇している。特別研究員制度の一層の充実と研究活動を継続できる環境整備(学術分野の正規雇用ポストの拡充)および海外研修制度の充実の推進をはかり、科学技術研究費の増大が急務である。(大学,その他,女性)
- 491 様々な制約(雇用形態、保険などなど)によって、人材の流動性が不十分。また、外国人は、子供の教育で長期滞在は困難など、克服すべき課題は多い(これは大学、公的機関のみならず、日本の社会一般の課題)。まずは、多様性の確保を目指し、英語授業を大学教育での多く取り入れるべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 492 研究者の研究力は低下している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 493 絶対数が減っていると危惧します。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 494 大学学部による差が大きい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 495 人材の流動性が極めて低い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 496 研究所の性格上(行政密着型の研究が主体)であるため、任期を付さない職員の採用には公務員資格を必須としてきたが、考え方を必要に迫られていると考えている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 497 数十年前に比べると、研究者の平均年齢が上がっており、研究者の流動性が下がっている。これは、博士課程に進学する大学院生の減少、大学の教員ポストの減少などの影響を受けているためと考えられる。この根本原因としては、大学・公的研究機関への運営費交付金の継続的減少がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 498 基礎医学研究費の縮減、基礎医学雑誌の被引用回数の減少など世界的傾向ではあるが、わが国では、臨床研究開発重視の傾向が顕著であると思う。治験などの臨床研究開発だけでなく、人を対象とした基礎医学研究をもっと支援すべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 499 開発プロジェクトの業務拡大期にあるが、人件費の制約から、研究開発人材の供給が質的・量的に不足している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 500 いまや社会問題になっている博士課程に進学しない学生がおおい。指導者も予算配分権をもつ国も評価を気にするあまり中長期的な研究課題を危険と考える傾向が高まっているのではないか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 501 大学教授が自ら学生に研究指導できる時間が減っているように見受けられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 502 若者が働くよりも、個人の時間を大切に考え、推進力がない。元気のある、研究にひたむきな若者の減少は、歯止めがきかない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 503 研究基盤を支える運営交付金の削減により、研究環境が悪化し、人材育成が困難な状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 504 マーケットイン型の研究課題設定の方法論や研究成果を社会実装する実践的な戦略策定等を教授する科目が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 505 処遇面で問題はないと思うが、近年、若手研究者が、課題を強要されているとの話しを聞くことが多くなった。研究独法では、与えられる目的基礎的研究の課題に合わせて行動せざるを得ないようだ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 506 若年人口が減る中、十分な若手研究者を確保するための(労働, 研究)環境整備に力を注ぐべき。一方で、定年延長等により、60歳以上の研究者も引き続き研究現場にいる状況が作られてきている。60歳以上の研究者もやる気と良いアイデアがあるなら、年齢に捕らわれずに研究活動ができる環境を整える必要がある。これらを実現するには財政的な裏付けが必要であるので、政府にはその様な政策を実施していただきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 507 若手人材が不足している。特に公的研究機関では、大学等で流行らなくなった研究分野であっても、我が国の科学技術力維持のために必要なところは継続すべきであり、自前での人材育成も含めて長期的展望にたった取り組みが必要であろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 508 大学院の定員を満たすためか、博士課程に進学した学生のなかに、自立した研究者として育つ能力のない学生、研究に専念出来ない学生が散見される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 509 日本社会が成熟し、多くの人材は生活重視に傾け、貪欲が足りない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 510 再雇用などにポストクの雇用費用が回されて、ポストクがない研究室がほとんど。若手研究者も中堅になって、若手がいない悲惨な状況になっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 511 組織としての人件費が抑制されていることから組織全体で人材不足に陥っており、組織内のダイナミックな人材の活用ができず、人材の硬直化が起きている。組織を活性化させるためには、柔軟な人材雇用ができるようにすべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 512 2023年問題はかなり大きく、日本の研究に深刻な打撃を与えるだろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 513 私は、〇〇【公的研究機関名】(兼務)、〇〇大(教授・本務)という形で、国研と大学の両方に所属しています。〇〇【公的研究機関名】に関しては、最高レベルの研究を推進するためのサポートは、十分に受けられます。素晴らしい環境です。一方、大学に所属して驚いたのは、とにかく、教授陣の疲弊が酷いことです。この指導者がこのような状況では、学生が研究に夢を持つことは、難しいと思います。大学の教授陣の負担を減らすことが、大きな課題と思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 514 若手研究者の減少傾向が止まっていない。任期が数年の短い有期雇用が未だに多い。給与水準も低い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 515 改正労働契約法の施行によりローリングテニューアが禁止され、若手研究者が準安定的に研究を実施する機会が減ることが危惧される。研究管理職への運営・雑務の負荷が年々大きくなってきており、若手研究者へ研究指導する時間が思うように割けない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 516 若手研究者は圧倒的に不足している状況。また研究以外の事務的業務の割合が多いと感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 517 常勤ポストが少なく、有為な人材が安心して研究職について仕事ができる環境整備が不十分である。研究医の場合、臨床医に比べて収入が少なく、有為な人材が研究を続けるインセンティブに欠くため、先細り感がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 518 研究志向の方が減っているのは、初等・中等教育のためかとも感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 519 年を追う毎に研究者の質が低下しているのを実感する。優秀な人間は研究者を選ばなくなっていると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 520 若手の人材育成等、積極的に取り組んでいるが実績が伴っていない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 521 農学分野では人員が減少し、研究活性も下がっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 522 第一に、長年にわたり、若手をほとんど採用してこなかったため、研究者の人数(とくに若手)が不足している。第二に、政府等の方針に従い、地域研究を活性化するとの方針で、地域機関に重点的に研究者を配置するのは良いが、中心となる機関では、業務が増えるにもかかわらず(全体のとりまとめ、国際対応なども主に担当)、新規採用は難しく、給与も減らす案を出しており、優秀な人材が確保できる状況に無い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 523 研究者として活躍が期待できる人材の確保が、さらに困難になっている。社会的・経済的な状況から、活躍が期待される人材層が民間企業を中心にキャリアを求めており、さらに民間企業での研究開発が縮小している。日本の科学技術の発展にとっては大きな問題がまさに起きていると考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 104 研究人材は全世代で不足しているように感じる。若手は流行りの分野に集中しがちで、ニーズとのマッチングが取れていない。大学での教育(研究に対する考え方・将来性)、キャリアパスの多様化(就職先への期待)などの社会的に改善すべき課題がある。また、中堅研究者においては、専門の固定化による研究テーマの縮小化(重箱の隅をつつく研究)に陥ることがあり、新しいテーマでの研究人材の不足を招いている(研究マネージメント人材を含め)。個人の資質の問題ではあるが、研究組織としての問題でもある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 105 優秀な人材が研究者を目指さない。数だけが増えたことによる、研究者のステータス低下。悪いサイクルが回っている。・難易度だけを求めず、講義に必要なレベル確保のための入試・必要な能力を確保した上で、プラスアルファの部分を見るOAの実施変えたことを見せるために必要以上の変化を強要するのは大きな問題。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 106 視野の狭い方が多い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 107 出口志向、社会実装重視で、長期的な視点での人材育成の比重が低下している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 108 任期付きがプレッシャーになって若い時期にチャレンジングな研究ができない。そのために有効な人材が博士課程にいかない。マネージメント層も若手の研究者の育成に不慣れ、リーダーシップの履き違い等が悪影響となる場合もある。人材の流動性が文化としてないので、組織で落とさせると研究者のパスが続けられないと言ったことが起こる。国立大学の教授の年収が1000万を切っている事からそもそも大学の教職へというのが若手に魅力的なパスではなくなっている。女性研究者はその特性(対話力、俯瞰力、コミュニケーション力等)を活かした活用等の議論がなく、数値目標先にありきで、人材活用の目的の議論がない。例えば、デザイン思考の研究開発をするのであれば女性の協力は必須であるし、ファシリテータにも向いている。マネージャ職にも適性がある人材が多いのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 109 流動性が低いのが問題であり、大学や民間企業など流動性があった方がよいと思う。最近では減ったが、学位のないものを研究職として採用することがあり、レベルが低いものがある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 110 日本国内に限定してしまうと、人材不足は明らかです。柔軟に海外から採用することで、研究活動を維持することが必要かと思えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 111 試薬や実験器具などを調達するまでの時間が長すぎて、まともな実験ができない。研究者は、思いついたら直ぐに実行したいもの。ところが今の状況は発注してから数ヶ月から半年しないと物品が手元に届かない。研究費の不正使用防止や監査が厳しくなったことが原因。国民は本当に研究者を信用していないのでしょうか？もし研究者を信用していないのなら、研究成果も信用していないはず。ならば、もう日本に科学は必要ないですね。国民はそう思っているのでしょうか？(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 112 理由は定かではないが、研究人材が不足している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 113 研究者を目指す学生が少ないことに危機感を感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 114 特に〇〇【公的研究機関名】は、3000人の研究者に対して、300人しか定年制職員のポジションがない、仕事をしてもおおい出される。安定な立場が、40代になってしまいます。このころには、文系の人は、給料も含めて社会的な立場が確立されている。これでは優秀な人材は、確保できない。学生が研究者を目指さない。問題は、社会を全く知らない研究者がマネージメントをしていることである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 115 期限付き雇用が増え、研究者を目指す意欲を減じているのではないかと、不安定な雇用形態ではいつまでも研究者を続けられない(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 116 研究者の身分が不安定で、先端的な研究への挑戦意欲を削いでいると感じる。大学への運営費交付金の過剰な削減は、日本の研究レベルを相対的に低下させる要因となっているのではないかと危惧している。テニュアトラック制の拡大なり、研究者の身分を安定化する制度の拡充が望まれると考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 117 現在、ほとんどの分野で人材育成の取り組みが熱心に行われているが、ますます学生が疑り深くなっていて、試みに乗ってこなくなっている。これは、政府が大学への交付金を長年にわたり減らしつつあることが社会的に知られるようになり、優秀な人材が研究職を避ける傾向がますます常態化してきていると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 118 キャリアパスの不明確さによって、理系が敬遠されている。特に、ライフ・バイオ系のキャリアパスが全く整理されておらず、ポストドクが使い捨てにされている。ライフ系へのファンディングが多すぎることに起因。各研究分野への予算配分を変えて、雇用や産業がないライフ系から、材料系、エネルギー系、情報系への資金の流れを多くすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 119 研究人材の多くの人たちが、将来に対して不安を抱いているのではないかと。というのは、すぐに収入を生むような研究でないとダメと言われたり、もっと長期的な成果を産むような研究でないとダメと言われたり、指導する方もしっかりしていないので、研究者はこのままでいいのかわ不安を抱いていると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 120 国際公募なども行われるようになり優秀な人材が採用・育成されている状況も少数みられるようになっているが、全体としての量・質には改善がみられない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 121 少子化が進み、今後若手研究者の不足は明白であるが、数が不足するだけではなく、十分な競争を経ずに博士号を取得できる若手の割合が増えることも、研究人材を得るためには深刻な問題だと思う。一方、社会人大学院生の存在は、若手学生が社会経験や視野を広げるために役に立っている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 122 法律の改正で2018年3月に非常勤職員である研究補助者、事務補助者の多くが退職せざるを得ない状況になり、研究部の運営に大きな支障が出る見込みです。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 123 大学及び他組織、企業との人材交流をもっと柔軟な環境を整備する必要がある。クロスポストの制度はあっても実際の活用は進んでいない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)

- 544 有期雇用な人が多すぎるし、研究開発資金の獲得のために書類作業に追われる人も多く、じっくりと1つの研究テーマに腰をすえて、基礎から応用まで幅広く研究開発ができる環境にない人が多い。また、研究者として未熟すぎる人も増えていると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 545 近年運営費交付金の削減に伴って外部資金の獲得が至上命題となっている。ところが中長期計画において研究人材の雇用にキャブがかかっていることから、外部資金プロジェクトにかかわる十分な人員を雇用することができず、研究部門及び事務部門への負担は年々大きくなっている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 546 研究職員の高齢化により全体の研究アクティビティーの低下の懸念がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 547 組織としてのミッションに関する現場へのプレッシャーが大きく、研究者の自由な発想による独創的な研究が軽視される傾向があり、与えられた課題を粛々と進めるタイプの若手が増えていると感じる。また、リーダークラスへの積極的な若手登用の副作用として、本来は研究活動に専念させるべき年代の研究者がマネジメントなどの雑務に忙殺されているケースが散見される。本末転倒ではないかと感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 548 ブラック企業問題で言われているような有り様。雑務が多く、むだな人件費が割かれてばかりいる。管理職が多く本来の研究成果が減り続けている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 549 40歳を超えても、まだ「若手」と分類される。また60歳定年を迎えても、未だまだ部長級以上の職にいる方もいる。これでは、本当の若手のキャリアの妨げになっているとしか思えない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 550 公的研究機関での若手研究者の確保が難しい状況。大学院生(M)の博士課程進学への妨げになっている印象。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 551 研究人材の絶対数も少ないと思いますが、研究人材が大学の基礎研究に偏っている(偏らざるを得ない)現状も危惧します。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 552 所属している部署については研究ができる人材は非常に少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 553 業績評価は論文の内容ではなく、掲載誌のインパクトファクター(IF)に基づいて行われているようである。IFは分野間格差が非常に大きく、比較的IFが低く出る成熟した分野や萌芽的な分野の研究者は不当に低い評価を受けている。この風潮は研究人材から独創性を奪い(流行分野の後追い研究を助長)、真のイノベーションを阻害するものである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 554 組織内での人事の流動が少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 555 若い世代に、時間をかけた研究をやらせることが出来ない環境に、危機を感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 556 人材育成の観点から、組織・研究員は実習生を積極的に受け入れる等の意識改革が必要。現状、実習生の受入は、学生の指導と同時に、通常通り自身の研究成果も求められるため、実習期間中の負担が大きい。研究員にとって100%ボランティア活動であり、ある意味、受入損のところもあるため、組織として何らかのフォローが必要。また、実習生の組織への就職を優先させるような雰囲気を感じるが、それを目的とすると、受入側の研究者に余計な負担がかかるため、組織として改めるべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 557 原子力に係る研究人材は、明らかに減少してきており、今後の原子力に係る研究人材が確保できるのか非常に不安を覚える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 558 基本的に、優秀な研究者を育成できるかどうかは、まさに運に左右されるというのが現状です。いかに優秀な研究者を一定教育できるかどうか、これを確実にするための対策が必要かと思えます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 559 年々自由度が下がっている気がします。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 560 回答者の所属するセンターでは、研究人材の年齢構成がアンバランスで、ほぼ同年齢の研究者複数人が同一の研究室に所属している場合があります。バランスのとれた人員配置となるような人材の採用が必要に感じます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 561 根拠なき終身雇用・格下げ人事等の欠落・いびつな年齢構成・ポストと能力の不一致・女性偏重(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 562 日常的なペーパーワークが膨大になっている昨今、公的研究機関では労働力を雇用しないとほとんど研究が進捗しない状況である。しかし内部予算での新規雇用は見込めず、結果的に不安定な外部資金によってポスト等を獲得せざるを得ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 563 優秀な人材の流出(非定着)が多々見受けられる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 564 研究成果の社会実装、役に立つ研究など研究を失敗してはいけない雰囲気があり若手研究者を育てる余裕がない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 565 外国人研究者優遇・女性研究者優遇は、やめるべきである。数合わせのための、自己目的化の目標になってしまい、本当に、日本の研究活力の活性化につながっているのかの「客観的な仮説・検証が無い」。「優秀な日本人研究者のチャンス」を増やすべきであり、そうするためには、どのような「評価」をすればよいのかを、真に考えるべきである。納税者は、外国人研究者を優遇するために、税金を払っているのではない。外国人研究者が増えることで、どのように国益が増すのかを説明できていない。大学の世界ランキング自体に踊らされていることじたいが、自分たちの価値を評価できていないことの表れである。また、外国人研究者を増やすつもりが、アジアの偏った国籍の研究者ばかり増えているのでは、真に国際化といえるのか？外国人研究者については、国籍の多様性(特定の国に偏っていないこと)を指標とすべきである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 566 女性研究者の採用や幹部への登用はまだ少ない状況であると思うが、一方で女性側がそれを望んでいないと見受けられることがある。また数合わせ的な女性研究者の採用や幹部への登用が、有能な男性の研究者の採用や幹部への登用をスポイルしてしまうこともあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 567 人材の多様性,流動性が非常に低い。予算削減,人材削減,海外との差は開く一方。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 人材の不足が著しい。研究者を増やしたくても人件費の上限が厳しい。その上,近年過度に厳しくなったコンプライアンス対応のために管理部門の増員が優先されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 若手をじっくり育てる余裕がますますなくなりつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 各研究機関を訪問する中で,学生に対する学習システムが充実していることを見るようになってきました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 相変わらず繁忙な状況にあり研究エフォートが十分に割けない現状。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 572 定年退職したので良くわからないが,元所属した研究所のホームページを見る限り,若手教員のパーマネントポジションへの雇用は進んでいないように思う。40歳以下の研究者が使い捨てになっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 573 スタートアップ資金等の研究資金援助制度は増えたと感じるが,必ずしもそれが自律的に研究を展開できる人材の育成につながっていない様に思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 574 自分の研究分野は航空機運航に関わる分野ですが,この分野に対応する大学の学部が存在しません。大学や大学院において基礎を学習できていないばかりか,そのような研究分野があることを知らずに過ごすため,就職先として視野に入っておらず,就職希望者も少ないです。まずは知ってもらうためにリクルート活動等を行っていますが,もどかしさを感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 575 公的研究機関では,女性研究者や若手研究者が働きやすい環境にあると思う。一方,キャリアを重ねていく中で管理職ポジションについている女性が少なく,子育てに加えて介護を含むサポート等についてのケアやロールモデル周知の活動も行われるべきではないかと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 576 自由な発想をもった若手の人材育成があまりにも不十分で,日本の科学の未来は非常に暗いと危惧しています。現在の状況は,大多数がプロジェクト任期付に従事することになっており,いわゆる使い捨ての状況です。プロジェクトを渡り歩き,それなりに成果を出せたとしても,任期なしポジションに求められる,「あなたの科学は何なのか?」の要求を満たすことができなくなっています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 577 博士課程の日本人材が非常に少ないこと,ポストドクの高齢化が進んでいることが大きな課題である。新卒は博士卒もいるが,修士課程卒が大半であるため,組織内での研究人材の育成が非常に重要である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 578 研究人材は実際に自分自身の裁量で研究を実施した経験がないと育っていかないと考えます。そのためには研究資金が必要ですが,資金獲得の審査は(書類の準備も含めて)年々厳しくなる傾向であり,かつ,資金獲得後の成果の中間報告や最終報告は(書類の準備も含めて)ボリュームが増す傾向にあると思います。こうした状況では,審査や報告に向けた外形的な書類作成及び高評価を得る”ノウハウ”的なものに長けた人材のみが生き残る結果となってしまいます。本来,こうした”ノウハウ”は,研究能力とは無関係のものです。今後はそうした”ノウハウ”を身につけるのも研究者としてあるべき姿だという潮流があることは十分承知しますが,そういった”ノウハウ”に長けていない天才肌の研究者は研究能力と無関係な能力を求められる制度に嫌気がさしてどんどん海外に流出してしまい,結果的に研究開発にける国費の費用対効果を著しく毀損する結果となるのではないかと危惧しております。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 579 人材は依然として不足したままである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 580 「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」わけではない状況で,「彼らが,自ら課題や研究テーマを見だし,最後までやり抜く」ことは極めて難しいことだと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 581 所属の公的機関が規模が小さくて採用が少ない。分野の需要の増加に対して研究人材の増加適していない状況であると考えられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 582 資金提供側からも,疲弊の度合いが大きく見える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 583 パーマネント採用(修士・学士卒)が一定でないため,空白の世代が存在する。ロールモデルがないばかりか,研究指導する立場の間も少なく,また指導しなければならないという意識が定着していない。空白世代がある一方で,大量退職時代に備えて新規採用を急増させているが,カバーしきれないことは容易に想像される。博士を取得してから入所した研究者は,すでに自分の研究スタイルを持っていて,かつ近い分野に配属されるため,自由に研究ができている一方で,テニューア付きでない任期付き採用が多く,研究に打ち込めない期間がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 584 ・連携しているフランスの理系大学と比較すると,我が国の修士,博士課程における教育プログラムは著しく見劣りする。・当研究機関は,①流動研究員(ポストドク)制度,②若手テニューア・トラック研究員制度,③定年延長を見据えた特任研究部長,特任研究室長,特任研究員の制度等を設けているが,未だ充分でない。・当研究機関は外国人研究者についても連携制度,交流のため機会を設けているが決して充分とは言えない。(公的研究機関,その他,男性)
- 585 新規採用枠が減少し,40代以上あるいは50代以上の研究者が主力になってしまい,活力が劣ってきている。(公的研究機関,その他,男性)
- 586 大学の研究者やコーディネーターとおつきあいが多く,十分な環境で研究しているようには見えない。またモチベーションの低い人も多い。もう少し産学共同研究を活性化するような資金の充足を期待する。(公的研究機関,その他,男性)

- 587 大学での研究期間修了後、特に博士課程修了後の研究場所、機関等の見通しが立たないため、進学・研究を断念するケースが続いている。(公的研究機関,その他,男性)
- 588 自分野の研究開発だけでなく、広い視野を持った人材を育成できたら良いと思います(公的研究機関,その他,女性)
- 589 ポスドクの活用フィールドが不足している。高学歴専門知識人材の活用場が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 590 研究者でも事務的な書類作業が非常に増えている。「教育の質を上げるためと称する会議が増えた」「会議、委員会を大学での本務と間違えている教員も多い」「高校までしっかりと基礎教育を受けていない学生が増えたために、大学でこの穴埋めをする時間が取られ、子供のままで大学入学してくる幼い日本人学生の生活指導も増えた」(多くの留学生の意見では日本の大学生は子供だ)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 591 日本は地下資源等が乏しく唯一の貴重な資源が科学技術人材であると思うが、昨今の理工学離れや少子化への課題を踏まえると、将来に渡り日本が経済産業面で成長していくためには、今後、質の高い科学技術人材を学生時代からOJT含めてしっかり育成していく国家的かつ産学連携の早急な施策がさらに重要であると強く思う。科学技術の植民地化の危機感を持つべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 592 研究開発に対する評価および評価する制度がわが国では十分でない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 593 博士課程に進学して正規職に就くまでに苦労した人から、自分の子供には博士課程への進学を絶対に薦めないと聞いています。このような状況を無くさない限り、日本の科学技術の将来はない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)
- 594 学位などを取得する目的があるので仕方がないことであるが、研究のための研究テーマとなっている場合があり、重箱の隅をつつく研究が多くなっていると感じる。大きなテーマに挑戦する人材の育成をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 595 数年の任期付きで雇用されている研究者が多く、じっくり腰を落ち着けて研究を行う環境が提供されていない。これは人材育成、および研究成果の面で大きな損失を招いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 596 身近な博士号取得者、大学教授から研究人材の質が落ちているという話はたびたび伺う。少子化、また、就職難から博士課程に進む学生が減っていることの影響もあるのかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 597 特に大学の教官の自由度がなく、時間的拘束も多い。また評価基準のはっきり定めもなく評価もされていないのに社会貢献を求めている。社会貢献をもとめるならそれをきちんと評価するシステムが必要だ。何かしらこれまでの講座名や学科名を変えることで目先を変えようとしているのは納得できない。また各部署から寄せ集めた連合大学院らしきものがあるが教官の時間的拘束を多くするだけで役に立っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 598 昨今、知的好奇心ではなく、金銭的好奇心に向いてきているように感じています。社会的にも経済的指標(お金)の優先度が上がり、それがさらに短期的なターゲットに向いてしまうことが残念に感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 599 現実の社会生活と遊離し過ぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 定年になれば、研究も続けられません。その、教授のいなくなった研究室も続きません。学位を取った学生も、就職もままなりません。大変もったいない研究人材を無駄にしています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 学生定員の漸減に伴う教員のポスト削減・大学予算の漸減、外部発信(研究・教育のアクティビティを公表)に伴う作業量の増大が若い層の流入を押し止めているように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 半世紀前の教授1, 助教授1, 助手2の小講座体制に比べて、若手教員・研究者が不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 研究を完遂する責任感の醸成を教官とともに共有して欲しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 604 オーバードクターの問題は、老害の問題がある。ある一定の研究を終えたら、すぐに後進に道を譲るべき。大学にしがみつ়く人が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 605 integrityを持って取り組んでいる研究者が少ない。研究者としてのキャリアパスを見つけにくい研究者が多い。アカデミアでのキャリアパスを望む研究者が少ない→アカデミアに魅力がない可能性。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 606 研究の課題の多様化で興味研究が増える一方で、出口戦略を重視する文部科学省の考え方を反映して非常にこじんまりした研究が増えているように感じる。基礎研究に関しては研究者が面白いと感じる研究を支援することが今こそ大事だと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 607 JSTで行なわれる大学の研究成果から判断すると少なくとも機械系の分野では聞きに行きたいという研究テーマは見当たらない。公的研究機関が民間からテーマを集約し充填テーマに対して公的研究機関が応募するということができないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 608 大学における学科名を見ると応用的要素が前面に出ているように思う。またカリキュラムを見ても、基礎的な学力を身に着けるための講義が減っているように思える。特に最近インターネットで情報を容易に得られるため、関係する基礎的な部分の探索や検討ではなく、実際に行われているものに目を向けてしまい、見たものに考えが偏向する傾向が強い。もっと基礎から考える習慣を身に着けてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 609 最近では派遣会社から雇われた研究員が多いように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 610 国内の景気が元気がない状況が続く、海外勢に比べ、工業化への取り組みが官学および産業界全体が劣勢になってきている分野が増えたような感触を持っている。人材育成 人材開発においても最適配置うまく動く仕組みが適切に回っているかどうか不明である。中核になるべき基本の企画部門(官)の低迷を感じるのは当方だけだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 611 社会貢献を考えた研究人材が少ない。また、社会貢献を考えた研究についての組織内の評価が低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 612 人は足りていると思われるが、いるだけでやる気が、ハングリーさが、モチベーションがない。そのため、やってきたことだけに固執して、他を学ぼうとしない。そのため、視野が狭い。また、知識はあるが知恵がない、工夫しない、応用が利かない。例えば、簡単な装置、回路を作製する様に指示にしても、専用の道具がない、と言いつて作れない。部屋にあるもの、百貨やホームセンターに行くと工具等の組み合わせで何でもなるだけだね…(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 613 国研での受給研究員が東南アジア系外国人がほとんどとなっている。論文数での基準で、国内人材が振り落とされる。外国研究員と肩を並べるまでの論文数になるには、5年から10年程度のギャップがあるように思います。優秀さではなく、研究環境あるいは研究の動機付け、あるいは生活環境まで考慮する必要があると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 614 地方における公的研究機関に於いてスペシャリストとしての技術者が少ないように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 615 知己の先生等の様子から、競争的資金獲得のウエイトが上がっているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 616 例外はあるが、多くの場合研究人材は適切な教育を与えられていないと感じている。最大の理由は教員が教育・研究以外に時間を取られすぎているためだと思う。二つ目に教員の中に教育者として向き合えない人がいるためだと思う。これは3つの大学での勤務経験からの感想である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 617 企業側からは、主に博士課程卒の人材を面接する機会があります。近年の博士課程人材は、人にもよりますが、論文執筆活動にあまり積極的でない人が多いように感じています。大きな研究プロジェクトの中の歯車の役割をしている人が多いように感じています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 618 期限付きの雇用がほとんどで基礎的研究に腰を据えて取り組むことが難しい状況が続いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 619 理系学生が減ってきていることが課題。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 620 私の所属する会社が共同研究させていた第一線で活躍されている先生方は明らかに激務である(労働時間が極端に長い)。また、教育、学務のみならず研究費や研究スタッフの確保活動にも多くの時間を割かれているようであり、研究にじっくり取り組む、じっくり考える時間が足りないとの印象を感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 621 問題が与えられるのではなく、自ら問題を発見し、課題を定義し、その課題が解ける事が社会的価値を生むという一連の流れを作れる人材が不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 622 研究人材が研究集中出来るような待遇等の環境を整備すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 623 研究者が少なくとも食べていける仕組みをつくるべき。1企業では出来ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 624 採用面接などでの印象では、本質論に対する取組や考え方が不十分で、研究者としての立ち位置が浅くなっている。個性の強い研究者が少なくなっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 625 必ずしも必要なネットワークを探す全国的プラットフォームが整備されていないような印象。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 626 近年は、大学等より学生向けに企業の考えや社会的な背景に関する講演を求められ、対応することも多くなった。一部の学生の意識も高くなっていると考えるが、まだまだ学生が率先してという状況には遠く、十分とは言いが、改善はされてきていると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 627 5年後、10年後の世の中或いは自分を想像して取り組んでいるのか？ 作業の一環なのか？ 曖昧な状態と感じる場面がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 628 専門分野は深めていると思うが、重要産業等や育成分野における境界領域や水平展開に渡る人材教育は改善の余地があると思われる。たとえば自動車産業や医療(IPS応用など)ではICT活用や人を識ることまで幅広く知見をもった指導者を置くことが自動運転や活用範囲の拡充などに必要と思われる。一方、基礎研究も大事だが成果がなかなか見られない分野への投資も必要で人材ができる環境作りが必要だと思っている。民間企業ではビジネスに直結しない研究分野は切り捨てられる傾向が顕著なため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 629 とくに若手研究員の雇用状況が良くない。落ち着いて研究活動できる環境を与えるべきだと思う。一方、財源が乏しいのは言うまでもない。したがって、私学助成の廃止や国公立大学の統廃合などにより大学数を減らし、少子化に合わせた受け皿に改変する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 630 産学官の共同研究テーマの実施等が一部行われているが、欧米に比べると規模や取り組み範囲が限定的(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 631 アカデミックな基盤をやる教授は多いが、産業界と連携して結果を出す様な研究室を運営できる教授は少ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 632 ドクター生、各人の研究が世にどのように寄与できるかを具体的に示せる能力に欠ける場合が見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 633 世界的な動向を見て世界に先駆けて必要分野を強化するというような動きがほしい。たとえばソフトウェアエンジニアは今後大幅に不足するであろうがいかにか育成するかという課題は国家の課題として取り組んでいくべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 634 公的研究機関に関しては、産業界との連携は、現状不足していると思われます。ニーズ、シーズの把握をより深く実施、もしくは議論できる場を準備すべきであると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 635 ソフトウェア, 特に組み込みソフトやセキュリティ, その全体を統括する技術者が不足しています。この分野で活躍できる人材強化をしてほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 636 基礎学力の充実(ex. 機械系の場合の3力学の学力が弱い)と課題解決型の人材育成プログラムの充実が必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 637 主に予算や組織的な問題で、人材的にも基礎研究離れが進んでいる感が強く、研究環境の地盤沈下を懸念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 638 明確な根拠があるわけではないが、以前に比べて人材が不足しているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 639 競争的資金の仕組みが、優れた研究者を育成したり、日本の大学・研究機関のレベルを向上させるようになっていない。著名なシニアの研究者が獲得しやすく、有望な若手研究者の独創的研究を積極的に採択するようになっていない。審査委員の名前を公表したり、採択テーマの5年後の論文引用などの評価が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 640 「研究人材」の定義自体が不明瞭のまま、ポスドクを量産しているのではと感じている。例えば海外では研究のデザインを行う Researcher と、実験を進めデータを出す Technician の役割は明確に区別されており、キャリアパスも異なる。日本ではいずれかの適性を持つ人材がともに同じキャリアパス(博士課程→PDF→助教→・・・)を相争う状況になっているのではないか。また企業への輩出についても、学内に企業出身の教員が少ない(国立大学) 故に現実味のあるキャリアパスとしての提示をできていないのではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 641 人材不足というより、特定分野に人材がかたよっている事はあります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 642 特に日本では、他の研究者の研究内容に深く係る機会を逸している感がある。これが意図的か、自己研究に没頭した結果かは不明であるが、総じて諸外国より周辺の情報収集に劣る感がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 643 自ら問を作って解を求めるような人材の育成に、お金が回っていないのでは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 644 分野によっては、修士課程はともかく、博士課程になると日本人学生がほとんどいないとか、そんな研究室も多いと聞く。オーバードクター制度が日本人学生に対して、まだまだ課題が多いということかと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 645 研究人材が民間企業での研究活動に有用に活用されていないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 646 短期の雇用が増加し、長期的な研究に取り組みにくい状況になっている。結果として本格的な人材の流動化につながっていないとみている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 647 研究人材で、優秀な人が減ってきているように思える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 648 1. 博士課程へ進む人材が少ない。2. 博士取得後に、腰を落着けて研究をする環境が乏しい。任期付き採用の行き過ぎと思われる。3. 研究環境がドメスティックすぎる。グローバルの交流が少なすぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 649 一部の大学や研究機関では研究人材が育っていると思いますが、他の沢山の大学では海外と比べて少ないと思います。各種大学も特化して何かに秀でる人材を社会や産業界に送り出して頂きたいです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 650 論文を書くことが主目的になっており、研究室の意向が色濃く反映されることも多い。実際に社会に必要なかどうか、学生たちの新しい発想をメインにするかどうかは、あまり問われていない印象が強い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 651 研究人材にもっと起業(アントレプレナー) 教育機会を持ってもらいたい。それを通じて、広い意味での「ビジネスを行う」(関心を引き、それを満たす成果を届け、その次のステップへと繋げる)ことが、どの場所においても重要であること、そして大学における研究を支えているのはビジネスを通じて支払われた税金であるということ意識してもらいたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 652 応用研究分野, 研究開発分野について、いずれも視野が狭くなってきており、世の中の情勢変化についていけなくなっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 653 大学, 特に学部学生であれば、基礎を学ぶための研究であることが重要である。社会的課題や研究の動機づけに関しては、各研究分野には、必ず、対応する学会(日本化学会, 電気通信学会など)がひとつでなく、いくつか存在しているので、大学内だけにまかせるのではなく、学会への参加を通じて、社会的課題への気づきや研究への動機づけを学んでいく方がいいと思う。一方、公的機関(〇〇〇〇, 〇〇〇〇〇など)に関しては、基礎研究の追求もあるが、同時に、産業への応用を考えた研究がより求められなければならない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 654 大学の研究が応用・産業適用に偏りすぎており、基礎的な研究が不十分になっているように感ずる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 655 ある大学における社会的課題や研究動機づけに関する学部学生向け教育プログラムの取り組みについて知る機会があり、今後もその広がりや充実を期待している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 656 公的研究機関における研究員の雇用形態の多くが「派遣型」となっており、人材の流動化が進んでいることから、共同研究技術の機密情報漏えいが懸念される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 657 事業に繋がる研究をして欲しい。博士課程を出ていないと研究所には入所できないのはどうか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 658 前途有為な学生が大学院、特に博士課程へ進まなくなっている。ポストクや任期付き任用ポストの先輩の姿を見て、研究職への魅力を感じなくなっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 659 公的研究機関の研究者はわからないが、大学の先生は研究以外の業務が多すぎるということをよく聞きます。もう少し研究に専念できる体制が必要ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 660 期限付き雇用がほとんどのため、人材の流失が顕著また、前回は記載したが、「気づき」と言うのは本来の日本語で適当な言葉があるにもかかわらず、あえて使用することの意図を図りかねる。そういったスタンスをとり続ける状況が続く限りは、動機づけに伴うべき、着想や発想を具現化し、如何に研究を進めていくか、道筋を立てる際に必要な表現力の欠如を助長しているように思えてならないし、それを支援する立場であろうこういったアンケートで多用されること自体がすでに日本衰退の兆しと思える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 661 ・国立大学では応用研究よりも基礎研究を重視すべき。新入社員(特に国立大学)の基礎研究能力の低下を感じる。応用研究能力は基礎研究能力があれば社会に出てからでも養えるが、基礎研究能力のない新入社員は応用研究能力も伸びない。私立大学は特徴のある学生を育てる方針があらうことから、研究内容は任せておけばよい。・他国と比較して日本の国立大学の学費は高すぎる。金銭的な負担を伴わずに高度な教育を受けられる環境を整える事で有能な人材を集中させれば、国立大学のレベルを再度世界レベルに引き上げる事ができると思う。受益者負担の議論はあるが、国の将来を担う有能な若者は国費で育成する事に矛盾は感じない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 662 研究者として十分に鍛えられていないと感じる。特に、将来を担うべき学生(B,M,Dすべてにわたり)に対して。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 663 組織内の事務活動に時間を割くこともあり、研究活動に専念できる時間が十分に取れていないと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 664 大学の教授が忙しいためか、学生(修士)の学会発表のレベルが下がっているように感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 665 最近の大学は、プロジェクト型で学生を育成している傾向が強く、以前にはたりなかったチームでの作業に必要な資質(協調、納期遵守、コミュニケーション等)が高まったのはとてもよいことなのですが、専門性については少し浅くなった印象を受けます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 666 近年はリーディング大学院等で俯瞰的人材を育成する試みが行われていますが、実務を知らずしてリーダになれるという勘違いに繋がらないことを期待します。産学官でグローバルリーダとなるためには、長年にわたる実務経験が必須であり、地道な努力を続けるという地味な教育についても引き続き取り組んでいただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 667 公的研究機関では博士でも研究者というよりテクニシャンとして仕事している方が多いように思われ、折角の能力を活用できていないケースがある問題があるように思う。また、博士課程の学生は学生ではあるが研究者として認識できる方も多く、研究および生活安定のための費用の確保が必要。それにより能力ある学生の進学や研究推進が可能になる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 668 研究人材の多くが研究費の獲得のために多大な時間と資源を使っている。研究者をバックアップする何らかの体制が必要だと思う。また、研究資源が特定の研究者に集中しすぎているように感じる。過度の集中が費用対効果を下げている可能性がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 669 研究で終わらないよう、世の中に生かされて何ぼのものであるという自覚が高まっていると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 670 企業と連携した研究開発は、従来に比べ多くなっているように感じるが、多くの大学、研究機関で裾野が広がっている状況ではなく、特定の研究室などに限られているように感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 671 国からのプロジェクト研究費用で雇われている人が多く、不安定な感じがする。また、プロジェクトへの従属性が強いため、民間以上に研究活動の範囲が制限されているような気がする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 672 生命科学に関わる研究人材については少なくとも10年間は安定雇用が望ましい。従って、研究テーマについても適正な事業見直しは必要であるが、10年間を見据えた事業・プロジェクト運用が望ましい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 673 欧米の大学に比べて、裁量権が少ないイノベーションを創出する環境設定では不利である(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 674 研究活動以外の仕事の比重が大きく、またスタッフがカバーできるケースも少ないために、世界的に競争力のある研究活動が一樣に行われているとは言い難い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 675 成果の実用化、ビジネスに対する意識に関して、企業側とのかい離が依然として見られる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 676 課題解決力は大学における指導によりある程度のレベルは確保されていると思われるが、テーマ設定が教授等の指導教官に頼る傾向が強く、社会変化や社会ニーズを背景とし、自らの動機付けによる課題設定がなされておらず、かなり受身であると認識している。大学側にも論文数を稼ぐためではない本当の意味での研究育成に取り組んでほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 677 悪化している。労働契約法の「無期転換ルール」に伴い、〇〇【公的研究機関名】のあるセンターでは形式だけの面接を経た雇止め(事前に「面接は形だけなので期待するな」と告げたという)が行われていると聞く。このような状況を少しでも見聞きした学生は大学院に行くことを選択しない。一方で、少子化による学校経営の悪化を懸念してか、高校・大学の推薦・AOなどの入試枠が拡大しており、さらに文科省から大学への留年を減らし年限内での卒業させることを強く求める方針が相まって、大学卒業までまともに勉強しない学生が増加している。これは研究環境を支える人材の質にも大きな負の影響を与えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 678 優秀なレベルではあるのですが、研究費確保のための研究に、理系修士学生が参加する事例があるような気がしてます。研究人材を維持するためには、科学的思考を積み上げる十分な時間を学生に与える大学院教育が必要かもしれません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 679 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)
- 680 公的研究機関の研究人材は税金を使って研究していることをどう考えているのかと疑問に思う点がある。学術的貢献、産業界への貢献等につき、組織および研究員ともに高い意識を持っていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 681 ノーベル賞受賞者がそろって研究へのリソース不足による研究力低下を懸念している状況の中、費用だけの問題ではなく、研究者の能力の問題が大きいように思われる。能力があれば、予算が少なくてもなんとかしようという意思が働くはず。ノーベル賞も偶然に頼るのではなく、人材育成の観点から、議論すべきと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 682 注目されている研究領域の人材不足を強く感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 683 実感として、まだまだ「社会」との差は大きいと感じる。特に金銭面として、社会人(自立)への自覚が足りないと感じるので、4年制大学であっても、5年制にしてインターンの期間を出来る限り長く取組むのも必要と感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 684 ある研究機関のリクルートで、新しい発想を持った人材を求む！と謳う募集をみたことがある。しかし実態は、受け入れ側では意見の自由は許されず、規定テーマと調和を最優先にさせ、仲間内の圧力を気にする共同組織体制のままと聞いた。更に聞けば、いつしか気鋭の尖がった人材は、価値を見いだせずに去ってしまうとのことだ。例えば大学にみられる、優秀な若い人材に対して旧態依然な上からの指導に従わせるやり方は排除したほうがいい。自由度を与えつつも、自分に判断させる環境の仕組化と支援を行うべきである。具体的には、○○○○○○○○○○○○○○○○○○(○○○○○○○○○○)【大学等研究拠点・研究所等名】のような、異分野の研究者同士が枠を超えて気軽に議論させるルールと構造的な仕掛けがあり、自分で判断させるような自由度の高い環境だ。世界から集まる優秀な研究者の目標達成を支援する仕組みが各所で増えることに期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 685 すべてではありませんが、学士、修士等の卒業の為の見込みの付いた研究に偏っている研究室も見られる。企業研究で世界に出るためには、新たな発見につながる研究(ノーベル賞や学術研究による賞など)が行っている研究機関と共同研究などを進めたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 686 研究室によって人材の状況は大きく違うと感じる。同分野・異分野に関わらず交流をもち、自分の状況を他の人と比較できる仕組みがあった方が良く思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 687 公的研究機関において、継続的な人材採用が行われていないのではないかと、よって研究者の不足に繋がっていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 688 企業研究者、公的研究者の役割の違いがあいまいだと思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 689 職員と教員、教員の中でも研究をする者と教育をする者の役割分担をはっきりとさせ、研究職が真に研究に充てる時間を十分に確保できるような体制を望みます。30年ほど前に行われた大学院の定員増や教養課程の縮小は、確実に研究の足腰を弱めています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 690 異分野交流、オープンでのディスカッションがほとんど行われていないので、視野が狭く、積極的に活動できていない人が多いと感じている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 691 創造精神と創造力足りない。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 692 恒久的なポストが極めて少なく、安心して長期的に研究に打ち込める環境にない(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 693 若手はアウトプットを要求され、余裕がなくなってきた印象をうける。研究成果そのものよりも「見せ方」、「しゃべり方」に長けた人材が増えてきた。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 694 博士やポスド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)
- 695 流行りに流されたような研究テーマが多く、基礎研究的なものにあまり日が当たらないように見える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 696 最近は大学も生き残りをかけて特徴ある研究、世の中に貢献実績の出るテーマを選定し、研究を続ける大学、学部、研究室もあると考える。世界に通用する独自の研究をし、そのテーマで人材を育てるべきと考える。そして日本の世界での競争力を底上げするよう期待する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 697 会社に来る学生を見ている限りでは昔よりレベルが下がっていると感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 698 優秀な学生もいるが、全体的に学生の質が低下している。自分で「仮説をたてて、実験し、評価し、考察する」とこの出来る学生が少なくなっているように思われる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 699 海外大学での研究経験を行った後に、国内で研究活動を行う(就職する)という保証がなく、海外研究経験を断念する人がいると聞きました。もっと雇用の安定を保証できながらも、国際的な研究活動ができる国になってほしいです。(民間企業等、研究員・助教クラス、女性)
- 700 良くも悪くも、履修内容が類推できない学部名などが多くなっていると思われる。(民間企業等、その他、男性)

- 701 アカデミックな部分に拘るのは理解出来るが、民間企業における工業化の可能性検討との間に距離を感じる。(民間企業等,その他,男性)
- 702 ポストドクから自らの技術をシード開発に繋がるような流れを、イスラエルの大学のようにより活性化すべきかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 703 国際的な視野に立って、人材を育成・探査する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 704 大学教員サイドは研究費の確保に忙しくて時間に余裕がなく、学生サイドも自分の将来の身分保障に不安を抱いている。すぐれた研究人材を安定的に確保できている状況とはとても言えないのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 705 幼児期の躰等の問題になるかと思いますが、研究等の意欲に欠ける様である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 706 基礎科学は非常に大事な分野であるにもかかわらず、実業界に行きたくないからという理由でアカデミアへの就職を希望する人材がいるようです。基礎科学は決して自由で楽な研究環境であるわけではないので、もっと積極的な理由で研究に従事してほしいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 707 社会の為に自身の研究を生かそうという志の高い人材が減っているように見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 708 民間企業における勤務経験,特に研究開発以外に従事した経験のある方がさらに増えることが望ましい。(民間企業等,その他,男性)