

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	分からない	2018年度調査						各年の指数					指数の変化								
		6点尺度回答者数(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・公的研究機関グループ	38	227	546	414	375	266	50	1,878	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.13	0.06	-	-	-0.07
大学等	27	195	462	358	313	208	44	1,580	4.0	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.15	0.08	-	-	-0.07
公的研究機関	11	32	84	56	62	58	6	298	4.3	2.5	4.3	6.4	4.4	4.3	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05
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	33	202	489	362	332	238	46	1,669	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.12	0.05	-	-	-0.06
男性	5	25	57	52	43	28	4	209	4.0	2.5	4.1	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.26	0.15	-	-	-0.11
女性	1	8	36	50	64	37	3	198	5.0	3.5	5.1	6.4	4.9	4.8	5.0	-	-0.03	0.14	-	-	0.11
社長・役員・学長等クラス	20	78	205	166	144	110	19	722	4.2	2.5	4.1	6.1	4.2	4.2	4.2	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07
部長・教授クラス	11	87	191	132	114	85	19	628	3.9	2.3	3.8	5.9	3.9	3.8	3.9	-	-0.13	0.14	-	-	0.00
主任研究員・准教授クラス	4	52	109	62	46	30	7	306	3.4	2.0	3.2	5.2	3.9	3.5	3.4	-	-0.40	-0.09	-	-	-0.49
研究員・助教クラス	2	2	5	4	7	4	2	24	5.0	3.0	5.2	6.7	5.3	4.5	5.0	-	-0.72	0.45	-	-	-0.26
その他	19	63	168	135	120	75	9	570	4.0	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.0	-	-0.20	-0.01	-	-	-0.21
任用あり	19	164	378	279	255	191	41	1,308	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.10	0.10	-	-	0.00
任用なし	1	5	24	33	36	26	1	125	4.9	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	4.9	-	-0.03	0.01	-	-	-0.02
学長・機関長等	9	6	31	44	51	17	4	153	4.7	3.4	4.8	6.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.08	-0.11	-	-	-0.19
マネジメント実務	24	201	453	299	261	199	43	1,456	3.9	2.3	3.7	5.9	4.0	3.8	3.9	-	-0.16	0.11	-	-	-0.05
現場研究者	4	15	38	38	27	24	2	144	4.2	2.6	4.2	6.0	4.4	4.4	4.2	-	0.00	-0.17	-	-	-0.17
大規模PIの研究責任者	17	145	327	259	216	143	33	1,123	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.15	0.06	-	-	-0.09
国立大学等	2	13	28	12	18	20	1	92	4.2	2.3	4.0	6.5	4.3	4.0	4.2	-	-0.33	0.15	-	-	-0.18
私立大学	8	37	107	87	79	45	10	365	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	4.0	4.1	-	-0.12	0.13	-	-	0.01
私立大学	3	34	63	55	59	31	6	248	4.1	2.4	4.2	6.0	4.2	4.1	4.1	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.10
第1グループ	5	44	103	80	78	44	9	358	4.0	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.20	0.13	-	-	-0.07
第2グループ	4	52	120	91	63	50	10	386	3.8	2.3	3.7	5.7	3.8	3.7	3.8	-	-0.10	0.11	-	-	0.01
第3グループ	10	61	159	123	105	70	13	531	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.21	0.13	-	-	-0.08
第4グループ	3	33	49	47	37	23	6	195	3.9	2.2	3.9	5.8	3.9	3.8	3.9	-	-0.09	0.07	-	-	-0.03
理学	8	61	122	87	82	58	17	427	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	3.9	4.0	-	-0.34	0.15	-	-	-0.20
工学	1	27	55	37	23	29	3	174	3.8	2.2	3.6	5.8	3.7	3.6	3.8	-	-0.10	0.15	-	-	0.05
農学	5	51	149	85	71	41	8	405	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.5	3.6	-	-0.07	0.13	-	-	0.07
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)	38	227	546	414	375	266	50	1,878	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.13	0.06	-	-	-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。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。

	2017	2018	差	
1	3	6	3	本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	プロジェクト専従の雇用であっても,20%程度の自由な研究が認められるようになった。また,資金的に十分な手当てが確保できた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	〇〇大学から〇〇〇〇大に異動し,環境が変わった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	〇〇大学という施設のせいかもしれませんが,若手の申請が採択されやすいように感じています。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
5	1	3	2	博士後期を卒業した研究者を支援する環境がある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	若手研究者が優遇されるような施策に変わりました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	十分とは言えないが,以前よりは若手研究者を雇用する方針が強くなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	研究費全体の削減状況を考えると,相対的に若手は前回の時に比べ,より優先されていると感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	〇〇大学は前の大学に比べて良いのがわかった。環境というのは,教授陣による。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	科研費若手研究Aはなくなったが,代わりに基盤Bでは同じ評価の場合は若手優先に採択されている。今年度の基盤Bでは多くの若手が獲得できているが,これが一因と考えている。したがって,十分ではないが以前よりも改善されていると考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	5	2	自分の裁量で使用できる研究費などがあり,事前に必要な設備や備品などもある程度準備可能なほどの予算がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	4	2	スタートアップについては,私たちのころよりも改善されているように思う。むしろ40歳以降の研究者が不遇のまま。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	3	2	我々が学位取得後に教員になった頃と比べるといろいろと自立支援のプログラムが増えていると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	5	2	若手対象の研究助成制度を新設(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	4	2	科研費不採択者への研究費の助成が行われている(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
16	1	3	2	科研費採択者への奨励研究費,不採択者への評価別奨励研究費などの制度ができたことは,若手の研究振興にはプラス。一方で,雇用環境としては,テニュアトラック制度などが整備されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	少しだが改善が見られる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	卓越研究員制度や学内での同様の措置など,不十分ながらも機会が増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	新規に募集している准教授や助教のポジションの多くがテニュアトラックとなり,着任後3年間はスタートアップ資金が支給されるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	若手を対象とした研究資金や,無期雇用を促進する制度が開始された(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	3	4	1	若干,進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	〇〇大学でも,若手研究者の活躍機会創出のため50名規模のテニュアトラック制度が創設される等,機会が増えてきているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	経費支援制度の活用(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	若手表彰制度を制定し,研究補助資金を提供した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	科研費が不採択だった場合に学内審査はあるが予算措置がなされる制度がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	短期ですが,海外の研究機関に滞在する制度の利用が時々みられます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	2017年度後半から,所属する大学で助教の採用人事などがいくつかあった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	2	3	1	助教に対して自立のための研究費が増えてきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	短期の海外留学や海外学会発表などのための助成が充実してきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	若い研究者の教育や委員会活動を免除し,研究に費やす時間を増やす傾向にあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	科研費の制度改革や,国立大学内で若手用の研究費を設けるなど若手の研究環境はサポートされていると思う。しかし一方で,ポストの問題は何も改善されていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	学内の助成金制度がはじまったため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	2	3	1	研究補助員を付けるサポートを開始したから(ただし女性研究者が対象)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	3	4	1	スタートアップ助成制度等を導入する研究機関が増えつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	若手への助成など数多い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	研究活動のための資金援助が増えている(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

37	2	3	1	サバティカルで一年間、若手研究者が海外研究を行なっているのが、評価を上げたが、スタートアップ等は引き続き十分ではない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	卓越研究員などの施策がなされている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	大半の助教に対して留学を準備するなどして活躍の機会を与えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	教授が助教や准教授を支配するような封建的な考えが少しずつ少なくなっているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	3	1	准教授にはスタートアップ資金が提供される(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	5	1	個人研究費の傾斜配分と学内共同研究費の傾斜があった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	2	1	若手の採用が増加した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	職場変更のため前職よりも、配分されている個人研究費は多く、他の研究者との連携も多いため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	2	1	研究室の運営が講座制を基本としているため、若手研究者が自分の意思で研究が行えるかどうかは、講座の責任者(教授)の裁量次第である。仮に自分の意思で行う研究が遂行できたとしても、研究費に対して十分な手当があるわけではない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	「学術交流研究発表会」等の名目で研究資金争奪の機会が大学から新たに増えたが、若手が優遇されているわけではない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	3	4	1	所属変更のため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	2	1	残念ですが多くの国立大学がたいへん厳しくなっている分相対的にはましになっていました。以前と変わらぬ状況です。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
49	3	4	1	若手向けのグラントは確かに増えている。ただ、それが有効に機能しているかは別問題。(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	4	1	当部の若手研究者はスタートアップ資金を獲得できた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	5	1	制度面での改善があったように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	2	1	任期付きのポストが増え、自立の機会は増えている傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	3	1	プロジェクト採用の雇用制度に制限を感じたが、他の機関の取り扱いと差がなくなったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	3	1	科研費において、新たな制度の試行が始まったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	3	0	従来に比べるとかなり良くなってきているが、一つ一つの雇用の期間が短すぎる。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
56	3	3	0	本当に若手研究者のためになっているかどうか不明であるため。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	5	5	0	本学・本学科では、若手の講義数や会議時間等を少なくし、研究に専念できる環境を作っている。研究費用や物品等は、若手に限らず、学科全体で不足している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	4	0	新規採用の増加が継続している。しかし若手研究者の研究環境の整備ではまだ十分とはいえない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
59	1	1	0	数年前に開始したテニュアトラック制度(スタートアップ資金付き)が見直しとなり、新たな制度ではそのような資金は付かなくなっています。(前回よりさらに悪くなっているが、これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	不補充ポストが増加しており、教員数の減少が著しい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
61	1	1	0	そもそも若手研究者が自立して就けるポジションが極めて少ない(専任教員が退官して空きが出た場合のみ)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	2	0	テニュアトラック制度で採用された若手研究者は、スタートアップ資金等の提供はあるが、それ以外で採用された若手研究者に対しては、殆ど無いのが現状である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	スタートアップ支援等の補助対応等はあるものの、特に雇用面については、依然として十分とは言えない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	2	2	0	資金的環境は整ってきたが、機会を活かす環境は不十分。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	1	1	0	資金が全くなく、外部獲得しない限り自費で行う必要がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
66	1	1	0	運営費交付金の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	雇用できるポストの数が減少している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	大学における教員定員の長期的な減少傾向(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	若手のポストは減っている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	ポストが減らされてきており、若手にしわ寄せがきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	講座制なので機器は充実しているが、スタートアップ資金は配分されない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	4	3	-1	あまり芳しくない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	ますますパーマメント雇用が難しくなっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
74	5	4	-1	運営費交付金の削減とともに減少傾向にあります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	未だ教授に隷属しているような古いタイプの助教がいる。そのような助教は自立心を失いがち。隷属から開放させて、欧米のように独立させたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	これまで改善する機会があったにも関わらず、任期付き職位の研究者の雇用制度が改善されない。スタートアップ資金が創設されない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	4	3	-1	私自身は環境に恵まれたが、周囲の若手の中には苦労している研究者も多いため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
78	4	3	-1	所属研究機関からの資金配分が減額している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	テニュアトラック制度で新規採用した若手研究者に対してスタートアップ資金が乏しい,また雇用制度も任期が短く,年俸制を適用しており,長期的に活躍できる場とは言い難い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
80	3	2	-1	教育,特に実習指導に時間を割いており,研究に注ぐ時間をつくる環境が改善されていない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
81	5	4	-1	財務状況,就学環境状況,雇用環境状況が厳しさを増している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	ポスト削減,研究時間の減少により,悪化し続ける印象を受けています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	次のポジションが減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	自由に使える予算が配分されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	教授の定年退職後の後任人員の補充不足で,准教授層に運営負担が増大し,教育研究にかける時間が減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	予算がないため,若手研究者が雇用ができない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	教員の人員不足で研究以外に費やされる時間が多すぎる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	3	2	-1	基盤的な運営費交付金の減少と人事院勧告による人件費増加を受けて,若手研究者の自立に対する支援内容が低下せざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	6	5	-1	雇用の安定化と流動が領域によっては厳しくなっている。任期付きが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	環境の整備が拡充されていないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
91	2	1	-1	助教は任期制のみに加え,人員削減でポストも減少している。ポストのポストも不足。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	スキルアップ経費などの財源が減っている(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	4	3	-1	大学からの研究教育経費が下がった(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	科研費で「若手研究」がなくなったことで外部資金獲得のハードルが上がったと感じるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	学内業務は免除されているが,スタートアップ資金が大きく減少してきているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	教育改革の取り組みに割かれる時間が増えているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	若手研究者の負担が増え,研究時間の確保が難しくなっていると感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
98	2	1	-1	18歳人口の減少の昨今,中堅私立以下は学生獲得のための体制見直しの画策にエフォートを割かれている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
99	2	1	-1	安定した職のオープンな募集が非常に少なく,形だけの公募も相当数存在している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
100	3	2	-1	若手のポストが減っているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
101	4	3	-1	地方大学では若手研究者がほとんどいないこと,環境整備がほとんど進んでいないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
102	4	3	-1	教育負担は依然として高いため,dutyが多い感が否めない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	資金提供について十分とは言えない。所属するグループの外部資金獲得状況に大いに依存している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	5	4	-1	研究所の活動が活発になってきているのに対し,それに見合う環境の整備がそれに応じて増えていないため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
105	3	2	-1	若手研究者数が増えたことに対応できていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	5	4	-1	研究資金全体の減少により環境は悪化しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	3	2	-1	厳しい予算の中で環境整備費は縮減傾向にあり(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	4	3	-1	ポストとして公募しているにも関わらず,育成の目的でないポストが散見される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
109	3	2	-1	周囲の理解が少なく,ほかのグループ等との研究交流が行われにくい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
110	3	2	-1	研究活動よりも施設維持管理に割く予算が重要視されており,研究資金はとても貧弱であると考えます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
111	3	2	-1	所内の競争的資金がある点は評価できる。しかしながら,基本的に外部資金雇用なので,雇用プロジェクトへの貢献が求められる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
112	4	2	-2	独立研究者(PI)になるためのポストは限られている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
113	4	2	-2	定年退職で人が減っても,若手を採用することができない(人を増やせない),という例をたびたび見たので,研究者が活躍する機会は減っていると思うようになった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
114	5	3	-2	研究機会はあっても生活資金が十分ではない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	3	1	-2	正規のポストが減少しており,研究に専念できるチャンスが減少した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
116	5	3	-2	助教の場合,指導する学生が1人ということが多く,また若手全体として人事ポイントが激減し,雇用の機会および昇進の機会が大きく失われている状況となったから。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

117	4	2	-2	現在,想定されていた以上に40歳未満の若手研究者を雇用することが政策上求められることとなったために,資金は十分ではなくなった.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
118	3	1	-2	実験系の研究者に限れば,研究費が削減されている上に,共用設備も増強されず,研究に必要なインフラが揃わなくなっている,環境が急激に悪化している.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
119	4	2	-2	観測所に対する予算が減り,資金的環境が厳しくなっている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
120	3	1	-2	施設から一切の提案などはない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
121	5	3	-2	任期付研究員へのサポートが十分ではないため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	4	2	-2	新人採用時の資金提供が不足したため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	3	1	-2	研究を推進している部署が機能しておらず,若手だけでなく研究環境の整備自体が不十分である.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
124	4	1	-3	不十分.専任教員(若手)を増やしたい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
125	4	1	-3	本学においては,部屋の数が十分でなく,研究室を確保することが難しい状況になっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	5	2	-3	若手をTAとして採用し,スタートアップ資金を提供する制度あり.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
127	5	2	-3	科研費若手(A)の廃止(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	6	1	-5	安定した立場が得られない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,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せんか。

回答者グループ	2018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)						回数者合計(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	52	318	767	397	238	108	36	1,864	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-	-	-	-0.10	
大学等	41	257	633	334	212	97	33	1,566	3.2	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.09	
公的研究機関	11	61	134	63	26	11	3	298	2.7	1.8	2.8	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.10	-0.08	-	-	-	-0.18	
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	45	283	688	353	209	94	30	1,657	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.06	-0.05	-	-	-	-0.11	
	7	35	79	44	29	14	6	207	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	3.3	3.3	-	0.00	-0.06	-	-	-	-0.06	
職位	2	12	72	60	39	13	1	197	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-0.09	0.15	-	-	-	0.06	
	23	105	314	167	80	42	11	719	3.1	2.1	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.09	-0.06	-	-	-	-0.15	
	14	141	242	112	84	34	12	625	2.9	1.8	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.00	-0.09	-	-	-	-0.09	
	8	59	133	51	32	18	9	302	3.0	1.9	2.8	4.5	3.2	3.1	3.0	-	-0.10	-0.09	-	-	-	-0.19	
	5	1	6	7	3	1	3	21	4.6	2.8	4.2	6.0	4.4	4.6	4.6	-	0.13	0.00	-	-	-	0.13	
雇用形態	25	83	226	133	82	34	6	564	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	-	-0.01	-0.13	-	-	-	-0.14	
	27	235	541	264	156	74	30	1,300	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.1	3.1	-	-0.07	-0.01	-	-	-	-0.08	
業務内容別	1	7	50	34	24	9	1	125	3.7	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-0.08	0.06	-	-	-	-0.02	
	12	10	47	59	26	5	3	150	3.7	2.6	3.8	4.9	3.9	3.7	3.7	-	-0.21	-0.01	-	-	-	-0.22	
	35	276	605	281	168	85	30	1,445	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.08	
大学・公的研究機関	4	25	65	23	20	9	2	144	3.0	1.9	2.9	4.6	3.3	3.3	3.0	-	-0.04	-0.27	-	-	-	-0.30	
	25	180	462	231	147	67	28	1,115	3.2	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-0.02	-0.07	-	-	-	-0.09	
大学種別	4	22	27	21	10	9	1	90	3.1	1.7	3.1	4.8	3.0	3.1	3.1	-	0.08	0.02	-	-	-	-0.10	
	12	55	144	82	55	21	4	361	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.14	0.01	-	-	-	-0.13	
大学グループ	4	40	100	53	36	11	7	247	3.2	2.0	3.1	4.8	3.2	3.3	3.2	-	0.03	-0.09	-	-	-	-0.06	
	9	59	144	61	52	33	5	354	3.3	2.0	3.0	5.0	3.3	3.2	3.3	-	-0.06	0.06	-	-	-	-0.01	
	9	76	148	84	43	23	7	381	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.05	-0.14	-	-	-	-0.19	
	16	74	224	124	71	24	8	525	3.1	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.04	-0.02	-	-	-	-0.06	
大学部局分野	3	31	81	33	25	13	7	195	3.4	2.0	3.0	5.1	3.3	3.3	3.4	-	0.02	0.03	-	-	-	0.05	
	12	73	165	92	60	23	10	423	3.2	2.0	3.1	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.05	-0.15	-	-	-	-0.20	
工学	2	35	68	32	22	14	2	173	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	-	0.02	-0.05	-	-	-	-0.04	
農学	12	81	178	76	40	18	5	398	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	-	-0.03	0.04	-	-	-	0.02	
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/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	52	318	767	397	238	108	36	1,864	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-	-	-	-0.10	

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との。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。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	組織内で意識改革を行った(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	若手向けの研究費が充実してきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	2018年ごろから新しいプロジェクトが立ち上がり,30歳台のPIが増加傾向にあるように実感しているため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	プロジェクトベースの分野横断的研究を推進する仕組みを作った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	若手研究者2名をPIとして採用することができたから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	科研費若手研究Aはなくなったが,代わりに基盤Bでは同じ評価の場合は若手優先に採択されている。今年度の基盤Bでは多くの若手が獲得できているが,これが一因と考えている。したがって,十分ではないが以前よりも自立的に研究を実施できる研究者は増えたと考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	若手の雇用が増えてきた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	4	2	最近少しずつ優秀な教員を募集するようになり,若手教員が研究費を申請できるようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつ体制や評価が見直されつつある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	状況は改善方向にあるように見える(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	卓越,その他の制度が実施されてきたが,目論見通りにいかない。制度ではなく,ポストを増やすことが若手研究者に適切と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	資金不足のためやりたいように研究を進めることが出来ない研究者は多い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	3	4	1	ポストドク制度の拡充,支援体制を強化。資金を企業,科研費の間接費の一部学長裁量経費として充当できるようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	基本的に講座による(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	若手教員数が増えたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	若手研究者の採用枠が増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	新規採用が増えつつあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	最近になって正規職・任期付きともに若手研究者の採用が少し増加した(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	6	6	0	本学・本学科では,職位に関係なく,各自が独自の研究を行う環境にある。若い人が多いかという点,良くわからない。逆に,連携は行わない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0	若手研究者の数は増えているものの,研究活動の活性度ではまだ期待を満たす程ではない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
21	2	2	0	優遇はされていますが,まだまだ教授の下請けをされている先生が多いと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	1	0	そもそも助教などの若手のポジションそのものが枯渇しつつあります。(前回よりさらに悪くなっているが,これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	テニユアトラック制度で採用された若手研究者は,研究の-effortを60%保証しているが,それ以外は必ずしもそうではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	4	0	地方大学故に,人材の確保が課題のまま改善されて無い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	元気な若い人は増えてきているかもしれないが,あまりやる気のない中堅以上に若手の機会が圧迫されているかもしれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	所属学部の若手は実技科目教員が多く,研究をする時間がないと聞いている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	個人としてやりたい研究と組織としてやるべき研究のバランスの取り方が悪いため,自立的な研究プロジェクトを立ち上げが少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1	ますます一人で立ち上げるチャンスが減ってきているように思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	大学における教員定員の長期的な減少傾向(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究以外の業務に要する時間が増えているため,研究時間が減っているように思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	むしろ退職したシニアが元気が良い(よすぎる)(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	人件費削減はすでに限界を超えている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	若手研究者比率が増加していない。転出した若手教員の補充が追いついていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1	上記理由により安定雇用ができない背景のもと自立的の研究にはいれていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	平均年齢や雑務量が増加している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	若手研究者の数が減少しつつある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	運営費交付金の給与に関わる資金が増えていないため,若手教員を採用できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	若手研究者自体が少ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	1	-1	昨年よりさらに機会が減った感があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	若手研究者の数が減少傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

41	3	2	-1	最近の学部生の研究志向意識が低下しているように思われる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	40歳以下の研究者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	若手は,より短期的に成果が求められているために,自らの研究業績を上げることに注視し,研究分野の中でのプロジェクトの立ち上げなど,手間を要する割に研究業績に直接的に繋がらない活動には手を出しにくそうに見受けられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	若手教員選考において自立的研究力が考慮された。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
45	2	1	-1	大学の予算が厳しく,学内資金から十分な額をもらえない,スタートアップ資金は競争的資金なので,若手が広く順調に研究活動をスタートさせるには不十分な制度と考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	研究していない老人共がポストを占拠.人件費削減で若手教員のポストが減少.状況はさらに悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	6	5	-1	学科教員の数が少ないため,採用は講義を担当できる講師以上となり,結果として若手研究者が雇用されにくい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	数は増えているように感じるが,実態は大先生のランチ化が目立つように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	博士課程進学者も少なくなり若手研究者は不足傾向(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	診療や教育に関する雑務が多くて,研究にまで力を注ぐ若手研究者が減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	臨床が忙しすぎて研究する時間が無くなってきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	基本的に全員が外部資金雇用であり,外部資金申請は認められているが,基本的には雇用プロジェクトに縛られる.評価が成果主義に傾いている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
53	4	2	-2	予算が十分に配分される状況でないので結果的に若手研究者の数は十分ではない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	若手研究者の研究に必ず教授が関わってくるケースが多く,若手研究者の自立を阻んでいると思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	1	-2	若手研究者の数が徐々に減りつつあるので。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
56	4	2	-2	自立的に研究活動をしている若手研究者が少ないことに気づいたため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	所属が変わったため,周囲の状況も変わりました.以下,変更がある理由は同様です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	5	3	-2	年々,自立的に研究開発を実施する能力のある若手研究者が減っているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	2	-3	独立研究者(PI)になるためのポストは限られている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
60	6	3	-3	人事凍結で急減している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	1	-3	人数が少ない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	6	1	-5	現時点では規制庁からの研究資金が充分にあり,それ以外のプロジェクトを立ち上げる余裕が無い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,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すか。

回答者グループ	2018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)						回数 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・公的研究機関グループ	73	463	592	401	224	128	35	1,843	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		
大学等	57	402	494	340	184	101	29	1,550	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07		
公的研究機関	16	61	98	61	40	27	6	293	3.3	1.9	3.1	5.0	3.3	3.2	3.3	-	-0.11	0.10	-	-	-0.01		
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	61	406	537	345	205	115	33	1,641	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		
男性	12	57	55	56	19	13	2	202	2.8	1.5	3.0	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-0.09	-0.01	-	-	-0.08		
女性	2	17	49	59	42	21	9	197	4.3	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	4.3	-	-0.03	0.12	-	-	0.09		
社長・役員・学長等クラス	23	169	252	148	87	52	11	719	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	2.9	3.0	-	-0.07	0.03	-	-	-0.03		
部長・教授クラス	31	170	195	134	66	35	8	608	2.8	1.5	2.8	4.5	3.0	2.8	2.8	-	-0.15	-0.07	-	-	-0.22		
主任研究員・准教授クラス	16	104	89	51	24	20	6	294	2.5	1.2	2.5	4.2	2.7	2.5	2.5	-	-0.15	0.01	-	-	-0.13		
研究員・助教クラス	1	3	7	9	5	0	1	25	3.6	2.4	3.8	5.0	4.2	4.8	3.6	-	0.60	-1.22	-	-	-0.62		
その他	30	148	172	133	60	36	10	559	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11		
任用あり	43	315	420	268	164	92	25	1,284	3.0	1.7	3.0	4.8	3.1	3.0	3.0	-	-0.09	0.04	-	-	-0.05		
任期なし	1	11	26	46	22	15	5	125	4.3	3.0	4.3	5.8	4.3	4.2	4.3	-	-0.13	0.09	-	-	-0.04		
学長・機関長等	9	16	51	38	31	11	6	153	3.8	2.4	3.8	5.5	4.0	3.9	3.8	-	-0.05	-0.11	-	-	-0.16		
マネジメント実務	56	399	465	281	162	95	22	1,424	2.8	1.5	2.8	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-0.07	0.01	-	-	-0.05		
現場研究者	7	37	50	36	9	7	2	141	2.7	1.6	2.8	4.2	2.8	2.6	2.7	-	-0.19	0.07	-	-	-0.11		
大規模Pの研究責任者	29	295	353	237	131	72	23	1,111	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07		
国立大学等	7	28	23	18	10	7	1	87	2.8	1.3	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.09	-	-	-0.22		
私立大学	21	79	118	85	43	22	5	352	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.03	-	-	-0.04		
第1グループ	5	77	77	48	29	11	4	246	2.6	1.3	2.7	4.4	2.8	2.7	2.6	-	-0.08	-0.06	-	-	-0.14		
第2グループ	10	91	118	83	32	24	5	353	2.8	1.6	2.9	4.5	2.8	2.8	2.8	-	-0.06	0.06	-	-	0.01		
第3グループ	12	93	125	85	44	23	8	378	3.0	1.7	2.9	4.6	2.9	2.9	3.0	-	-0.01	0.02	-	-	0.02		
第4グループ	26	125	158	113	72	38	9	515	3.1	1.7	3.1	4.9	3.2	3.1	3.1	-	-0.09	-0.03	-	-	-0.13		
理学	7	60	59	36	16	18	2	191	2.7	1.3	2.7	4.5	2.5	2.6	2.7	-	0.07	0.14	-	-	0.20		
工学	14	115	126	84	60	27	9	421	3.0	1.5	2.9	4.8	3.1	3.0	3.0	-	-0.09	-0.05	-	-	-0.15		
農学	2	49	53	38	22	10	1	173	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	-	-0.10	-0.06	-	-	-0.15		
保健	21	115	142	80	29	18	5	389	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	2.5	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01		
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	73	463	592	401	224	128	35	1,843	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		

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。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いますか。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	新規採用の制度が改革されつつあるため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	5	4	4月から新しい大学に移ったが,前にいた大学では若手研究者には任期が付いていたが,新しい大学では任期はなく,じっくり研究に取り組んでいる印象を受けている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	大学によってだいぶ違う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	制度としては確立していないが,学内の慣行として任期制の助教であっても契約は事実上なんども更新し定年まで在籍できるため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	大学本部は取り組みを始めたので。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	任期を課さないというのはリスクが大きい(当大学は任期を課し,業績が相当と考えられれば延長される)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	シニア研究者の年俸制は導入済み。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	任期なしのポストに若手を採用した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	本学では先に将来のポストを確保した上で採用しているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	実際に任期ありから,任期なしへの変更できた若手教員が増えてきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	今年度より,任期付助教からの採用制度が導入された。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	4	2	〇〇大学農学部では比較的若手研究者の自立支援に協力的である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	4	2	補助金等を活用した任期を付さないポストの導入を検討しているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	4	2	任期付研究員の本採用への取り組み増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	5	2	新たに無期雇用制度が始まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	世界の若手研究者の活躍機会創出のため,50名規模の〇〇大学テニュアトラック制度を創設(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	〇〇大学が,任期なしの若手研究者を増やす対策をとった(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	学科によっては,教授の数を減らして,若手教員を増やす取り組みが始まっています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	実際に周囲で若手の採用があった(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	〇〇大学は新しい人事措置に取り組み始めた。それに期待したい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	3	1	業績を点数化し評価することにより,永年雇用となるが,その評価点が細かく定められており,若手に対しても平等に評価されるようになってきたと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	3	4	1	今年5月1日付で任期規程が改正され,講師以上の教員については,原則無期雇用契約となったため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	5	6	1	所属する学部では,若手をそのまま昇進させてより安定的な職位につかせようと組織的に努力している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	業績が十分にある際には任期なしのポジションを用意するため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	いわゆる優秀な若手研究者に対する支援は十分だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	テニュアトラック教員のポストが増加した(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	4	1	テニュアトラック制度が定着してきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	近年改善されているように思う(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	5	6	1	テニュアトラックも導入し,かつある程度の業績を積んだ助教はパーマネントとする内規を学科で整備したため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	そもそもポストが減少傾向であり若手に限らない問題になってきているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	TT教員の非有期雇用への転換が進みつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	若手の採用に積極的であるため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	他国立大学と比べて任期付きポストの割合が多いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	任期の解除はかなり進んだ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	ごく限られた研究者において無期雇用転換を図る準備をしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	研究職員を含む任期付き職員のテニュア化を念頭においた仕組みが新たに導入された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	分野によっては人の奪い合いになっているので(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	定年制職員への切り替えの機運が高まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	所属機関において無期雇用の取り組みが開始された(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	1	2	1	今年度は少し募集枠が増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	1	1	0	組織で対応するには限界があると思われます。若手を切るかシニアを切るかの二択ぐらいしか選択肢はないでしょう。定削をなんとかしてもらわないと。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	2	0	○大では,20%の定員内教員数に占める若手率を30%向上させる取組を開始した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	テニユア・トラック制度による採用が増えているが, テニユアに相応しい若手が採用されているかどうか不安が残る。(大学,第2G,理学,その他,男性)
45	4	4	0	今, ちょうど議論中。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	シニア,若手に限らず年俸制が増えている傾向です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	1	1	0	大学への交付金減額によりもはや若手雇用に振り分ける余裕がなくなりつつあります。(前回よりさらに悪くなっているが,これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	安定なポストを増やすことが研究力の向上につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	6	6	0	若手研究者には,全て任期制を課しているが,厳格な審査の上,テニユアとして採用している。若手研究者雇用財源を生み出す工夫は,各学部をお願いしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	2	0	小講座制を敷く学科でのことですが,任期期間中に条件をクリアし,任期の無い講師に昇任した先生もいれば,さまざまなプレッシャーの影響で休養された先生もいます。一方で,40才を超える講師の先生が複数います。各教授の発言力が大きいので, (気兼ねして)学科全体で若手研究者のキャリア形成を考える土壌が無いように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	新規枠は女性研究者が多く, 若手研究者というよりも女性研究者に偏重していると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	助教,講師について,任期無しのポストへの変更は原則無い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	2	2	0	ポストがない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	まだテニユアトラック制度はできていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	安定雇用に向けたポスト獲得の取り組みがみられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	工夫はしているが,若手が少ない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	新規の公募が少なくなっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
58	2	1	-1	テニユアトラック制度の話も以前はあったようだが,現状で全て任期付であり,且つ上層部も研究所の活性化のためにわざと任期付にしているように感ずる(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	2	1	-1	ポスト拡充に向けた明るい見通しを聞いたことがありません。このままでは生き残れないぞ,というプレッシャーを受けるばかりです。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	3	2	-1	テニユアの採用数が減少しつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	都内学生定員充足率の厳密化, 少子化の影響で, 大学の収入が減っており, 任期期間遵守の傾向が強くなった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	テニユアトラックの制度に若手研究者にとっては不利益だと思われる方向への変更があった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	任期を付すポスト拡充の動きは感じるが,付さないポスト拡充の動きは身近では全く感じられない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	2	-1	あまり進展がない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	若手は全て任期付き採用であり,任期後に入れ替えることで全体の平均年齢の若齢化を目指しているから。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	シニア研究者だけでなく若手研究者にも年俸制を導入しているため,若手研究者のポスト拡充には向かっていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	財務状況,就学環境状況,雇用環境状況が厳しさを増している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	人件費の不足により十分な取組みが困難となってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	人件費削減により,人事凍結の部局が多い中,若手教員を任期なし雇用することがさらに難しくなっていると思われます(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	組織としての取組は十分と考えるが, それ以前の財源が大きく減額し, 若手の将来性が見えない状況となっているから。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	任期を課さないポストへの移行審査は非常に厳しい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	人員削減を進めるにあたり, 若手にしわ寄せがくる仕組みになっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	基盤的経費の削減によって教員ポストを削減せざるを得ないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	5	4	-1	高齢化に伴う定年延長の動きによって,若手のためのポスト拡充が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	全体の資金が0サムな状況下で,若手に資金を回すことは,力がありかつ分野をリードしてきたシニア研究者の意欲を削ぐことに繋がり兼ねないなど懸念される。また,若手のみの特遇措置は,これまで恵まれなかった40代の研究者の意欲もまた削ぐことになり兼ねず,全体としての研究力の低下を懸念する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	5年間で雇止め法律がマイナス要素になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	運営費交付金の支給額が年々減少していく中, 任期なし雇用が年々困難になってきていることに加えて, たとえ雇用できたとしてもキャリアアップの可能性が資金面から非常に厳しい状況である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	大学予算がひっ迫しているため,人事が凍結されている。大学予算のひっ迫から人件費が減らされ,つまり若手向けのポストも減っているため,PD以降の正規ポストの数は減り非常に厳しい状況だととらえている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	特任ポストの次につけるポストが不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	3	2	-1	教員への道が残るかのようにポストドクターとして雇用しながら、一人も教員として採用しなかった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	昨年に比べ,求人が減ったように感じるから。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
82	3	2	-1	これまでは昇任の機会が設けられていたが,ここ2年間行われておらず,その先行きも見えないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
83	2	1	-1	大学への予算が減らされ,教員を雇う費用がまかなえず,任期付の雇用が増えてきているため(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
84	3	2	-1	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は進んでいるが,それは運営交付金の削減に対応するためであり,若手研究者のためではないため.また,任期付雇用できる外部資金を取るだけの実力が地方大学にはないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	例示されているような,シニア研究者への対処は積極的に促進されているとは言えない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	5	4	-1	予算減少による雇用形態変更の圧力がある.また年俸制が若手に取り入れられる動きがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	現在のポスト拡充のための取り組みは画一的であり,さらなる制度的工夫が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
88	4	2	-2	若手研究者はほぼ例外なく任期が付き,シニア研究者が増えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	3	1	-2	運営費交付金の一律的なカットなど,国の大学への経費支出があまりにも硬直的である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	任期付き雇用が原則となっており,なおかつ,次の任期無しポストが極めて少ないため,研究に対する計画性,モチベーションを維持することが困難。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	助教ならびに准教授を全てテニュアトラック採用とする体制が構築されようとしている.また,昇任等が財政的理由で担保できないことが予想されるにもかかわらず,助教のポストのままでの再任を不可とするシステム変更が行われようとしている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	大学の赤字のため,新規採用者数が減少している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	1	-2	国からの運営交付金が年々減る中において,任期無しの教員のポストはまったく増やすことが出来ない状況であるし,そのポストを増やすことで,一度雇うとやめさせることが出来ない事態にもなる.ただ,若手研究者が将来研究者を目指したいと思っても任期つきだと,特に家庭を持っている場合は不安が大きく,一歩踏みとどまってしまうと思います.若手に限ってはたとえば7年を期限として雇うなどすればよいのではないかと思います.〇〇〇〇大学では,そのような取り組みはほとんどありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
94	5	3	-2	組織としての取組があまり進んでないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
95	6	4	-2	所属機関変更のため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
96	3	1	-2	任期なし研究員の拡充が難しいとしても,テニュアトラックなど制度整備や周知を行って欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	1	-2	組織としてどのような人材を求めており,ポストドク期間にどのような成果を挙げれば評価されるかの説明が不十分。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	4	1	-3	年齢や職制にとらわれない年俸制を取り入れたい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
99	4	1	-3	教授を含めて,全員が任期付き(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	2	-3	研究職の定年制ポストがなくなる傾向にあるため(公的研究機関,社長・学長等クラス,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すか。

回答者グループ	2018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)						回数者合計(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 19年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	173	391	608	315	244	137	32	1,727	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.21	-	-	-	-0.40	
大学等	96	350	523	272	213	125	28	1,511	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.18	-0.22	-	-	-	-0.40	
公的研究機関	77	41	85	43	31	12	4	216	3.1	1.9	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-0.24	-0.09	-	-	-	-0.33	
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		149	355	543	274	116	27	1,539	3.1	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.21	-0.19	-	-	-	-0.39	
	男性	24	36	65	41	20	5	188	3.4	1.9	3.2	5.0	3.8	3.8	3.4	-	-0.01	-0.41	-	-	-	-0.43	
	女性	5	18	69	38	53	15	194	3.8	2.4	3.8	5.6	4.3	4.1	3.8	-	-0.12	-0.33	-	-	-	-0.46	
職位	社長・役員、学長等クラス	62	155	237	115	91	61	672	3.1	1.8	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-0.10	-0.21	-	-	-	-0.31	
	部長、教授クラス	66	157	194	105	63	39	567	2.8	1.5	2.8	4.5	3.2	2.9	2.8	-	-0.31	-0.11	-	-	-	-0.42	
	主任研究員、准教授クラス	32	60	103	53	33	18	276	3.1	1.8	2.9	4.7	3.6	3.4	3.1	-	-0.14	-0.33	-	-	-	-0.47	
	研究員、助教クラス	8	1	5	4	4	4	18	4.6	2.8	4.6	6.5	6.0	4.1	4.6	-	-1.89	0.44	-	-	-	-1.44	
	その他	51	93	194	100	95	44	534	3.4	2.0	3.2	5.2	3.8	3.7	3.4	-	-0.21	-0.33	-	-	-	-0.43	
雇用形態	任期あり	122	298	414	215	149	93	24	1,193	3.0	1.7	2.9	4.8	3.4	3.1	3.0	-	-0.21	-0.15	-	-	-	-0.36
	任期なし	5	9	40	25	35	10	2	121	4.0	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.0	-	-0.07	-0.25	-	-	-	-0.33
業務内容別	学長・機関長等	31	10	51	24	32	13	1	131	3.8	2.4	3.6	5.7	4.2	4.1	3.8	-	-0.12	-0.26	-	-	-	-0.38
	マネジメント実務	125	339	476	245	152	105	26	1,343	2.9	1.7	2.8	4.6	3.3	3.1	2.9	-	-0.18	-0.20	-	-	-	-0.38
大学・公的研究機関	現場研究者	12	33	41	21	25	9	3	132	3.2	1.7	3.0	5.3	3.8	3.4	3.2	-	-0.46	-0.20	-	-	-	-0.67
	大規模PIの研究責任者	55	251	385	190	150	88	21	1,085	3.1	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.18	-	-	-	-0.37
大学種別	国立大学等	8	22	29	14	11	8	2	86	3.1	1.6	2.9	4.9	3.6	3.5	3.1	-	-0.10	-0.46	-	-	-	-0.56
	私立大学	33	77	109	68	52	29	5	340	3.2	1.8	3.1	5.0	3.7	3.5	3.2	-	-0.16	-0.32	-	-	-	-0.48
大学グループ	第1グループ	6	50	90	45	35	19	6	245	3.2	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.2	-	-0.15	-0.07	-	-	-	-0.22
	第2グループ	10	91	116	50	51	38	7	353	3.2	1.6	2.9	5.3	3.5	3.4	3.2	-	-0.10	-0.24	-	-	-	-0.34
	第3グループ	29	95	124	74	36	28	4	361	2.8	1.6	2.8	4.5	3.4	3.2	2.8	-	-0.23	-0.32	-	-	-	-0.55
	第4グループ	41	108	177	93	83	31	8	500	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.21	-0.21	-	-	-	-0.42
大学部局分野	理学	7	52	71	31	17	17	3	191	2.8	1.5	2.7	4.4	3.2	3.0	2.8	-	-0.21	-0.22	-	-	-	-0.43
	工学	29	115	127	79	53	25	7	406	2.9	1.5	2.8	4.7	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.21	-	-	-	-0.41
	農学	6	58	60	29	7	14	1	169	2.4	1.2	2.4	3.8	2.7	2.6	2.4	-	-0.02	-0.28	-	-	-	-0.30
	保健	22	77	153	69	46	34	9	388	3.1	1.9	2.9	4.8	3.6	3.3	3.1	-	-0.22	-0.20	-	-	-	-0.42
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 G を 対象	あり(過去3年間)	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)		173	391	608	315	244	137	32	1,727	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.21	-	-	-	-0.40

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(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の。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。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	大学が変わったので学生の状況が変わりました。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	6	4	社会人入学者が2名出た(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	研究者を目指さない博士課程の学生も容認すべきだと思うようになりました。そういった学生は、特に研究能力が高い必要はありません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	学費無料化制度が無くなったにも関わらず,博士進学者が増えました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	望ましい能力を持つ人材が周りから減った(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	4	5	1	博士課程進学希望者が増加した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	将来展望を語る学生が増加している。但し、経済的な状況に左右される不安を述べる学生が少なからずいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
9	4	5	1	医学部などでは全員博士4年進学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	自分の所属学生が博士課程進学することとなったため。しかし全学生30名のうち1名であることから2にした。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	まだ十分ではないが,以前よりは研究マインドを刺激する教育カリキュラムが増えているから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	1	2	1	研究そのものを含めて将来の研究職,教育職としてのスキルに劣化を感じる。医学などではまだ維持できているように見える,領域による(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	社会人の博士課程入学者が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	博士後期への進学者が増加したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	大学院が設置され,母校で大学院に進学したかった学生が進学している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	学振などの特別研究員に採択されれば優秀な学生も博士課程後期を目指すというのが現状で,まだ現状としては目指せる環境とはいえ難いが,場合によっては目指せることができる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	大学院合格者のレベルが上がった。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	博士取得後の待遇が悪すぎる(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
20	2	2	0	望ましい能力が何かは,判断が難しい。各自の希望を重視している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	留学生を優遇しすぎて,日本人学生は辟易しているようです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	近年は現実的な学生が多く,修士までは進学するが,博士へ進学する学生は少ない。また,金銭面の不安を抱える学生も多い。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	2	0	大学の評価が,就職率の高さ等でなされているため,優秀な学生が博士後期課程を目指しているとは限らない。優秀な学生ほど,早く就職している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	能力の高い学生は民間に行く傾向がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	博士課程の男子学生でアカデミック希望者は,女性枠ばかりで,自分にチャンスはないと萎えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	本学においては博士後期課程への進学者が少ない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	全体的に学力が低い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	教員が疲弊し,学生に夢を与えていない。その後ろ姿を見ると,当然,博士課程には進学しないだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	大学における研究資金不足や博士課程の現況の情報により,能力の高い層の忌避が深刻化しているのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	魅力的な職業に見えていないのではないかと。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	私の周辺では博士課程を目指す日本人は減少しているように見える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	能力ある学生は,就職してしまう。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1	一般企業への就職状況の好転に伴って,博士後期を目指す人は減っているように感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	就職を希望する高い能力の学生が増えたように感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	2	-1	将来のポストの状況が厳しいため,今ではより高い能力を持って競争できる人材が必要になっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	1	-1	情報系では近年,企業の待遇が,研究環境も含めて良好なため,大学における博士後期課程の魅力が相対的に低下している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	景気が良い割には,あまり博士課程を目指さない。確実性を求めている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	2020年問題を気にかける発言を耳にする(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	4	3	-1	新専門医制度の弊害(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

40	4	3	-1	博士課程に進まず修士を終えた時点で、他へ就職する学生が増えてきたためです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	博士後期課程に行かない方が幸せな人生が送れる,というのが学生たちの常識になっています。私たちが学生の頃、「これからは博士号が必須の世の中になる」と教授たちから言われましたが,10年経っても必要にはなっていません。博士号を取った上の世代が苦しんでいる様子を観察して,学生たちは冷静な判断を下していると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
42	5	4	-1	私の分野で就職に困ることはないが,大学全体としてみると,どうしても将来の不安を感じる学生が多いように思える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	修士課程で終える,優秀な学生がいるので。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	景気がよくなり,3年間苦労しても,無条件で社会から受け入れられるわけでない(当たり前のこと)ことの天秤にかけた結果。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	大学の雇用が改善されないので,有能な学生が博士課程に進学しにくくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	博士課程後期における経済的支援の状況が悪化したため,優秀な学生が進学を断念した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	絶対数は減少している(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	課程修了後の就職状況に不安を抱いている学生が多くなっています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	ここ1-2年,情報系では民間企業の採用や採用活動が非常に強く,若手ポストのない大学との魅力の違いが急拡大している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	優秀な学生ほど現在の博士課程後期(特に修了してからのキャリアパス)を魅力に感じていないように見受けられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	博士課程後期を目指す学生がほぼいない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	経済的な理由で博士課程後期を断念する学生が多い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	2	1	-1	経済的な問題のため,研究に専念できない環境が悪化している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	企業への就職状況の好転で博士課程を目指す意欲が低下しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	就職状況が良くなって,より博士後期課程への進学モチベーションが落ちている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	5	4	-1	学費が十分確保できないことから,進学を断念する場合があります,それを補う援助があればと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	優秀な人材が就職を目指す方向が強い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	学位要件に,論文数が規定されており,ただ学術論文を出せそうなので,博士課程に進学してしまう(あるいは教授が該当学生を進学させる)ことが散見される。意欲があるわけでもないため,結果として,大学に来れなくなったり標準年限を超えて在籍することになってしまっている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	博士課程後期に進学する学生が減っている。目指しているとは思わない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
60	2	1	-1	目指している人はほとんどいない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	殆ど学生は博士後期課程への進学を目指していない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	大学院生のレベルが落ちてきているように感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	主体性が乏しい学生がより増加している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
64	4	3	-1	博士進学者は確実に減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	博士課程を卒業しても就職先がない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	5	4	-1	能力のある学生でも将来のキャリアパスを考え躊躇しているところあり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	6	5	-1	能力を持っていても博士課程後期を目指していないケースも見受けられる(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	2	1	-1	博士課程後期への進学にメリットを見出せず,損得勘定の結果進学しない学生が増えていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	2	-1	就職状況がいいので,後期課程に行くという選択肢が挙がらない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	かつては少しながらありましたが,最近就職が良くてほとんど博士課程へ行けなくなった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	就職がいいせい,前期課程で終えるものが増えた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	医学部では専門医への指向性が強く,博士課程後期に進学したいという希望を持つ医師は,特に地方大学ではごく少数であるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	大学院に進む人が,より少なくなった気がする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
74	4	3	-1	資金面で,辞退する学生が増えている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	優秀な成績の大学院入試合格者の入学率が低下傾向にあり,結果として,博士課程後期を目指す望ましい能力を持つ人材が減少傾向にある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	博士課程後期へ進む学生の質・量の低下を感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
77	6	5	-1	修士卒で就職するケースが多く,博士後期課程進学者が少ないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	徐々に減っていると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
79	3	1	-2	良い人材は就職している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	5	3	-2	進学者数は年々減少している(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

81	3	1	-2	博士課程を希望する学生がいなくなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	1	-2	有望な学生が何名か就職あるいは外部に転出した。理由は経済的な要因と、「地方大学の博士」に魅力を感じないため。こればかりは私にもどうしようもなく、非常に悔しい。本学部では「繊維学」以外の学生に対する支援策(海外留学などを含む)は優先されておらず、学生が望んだ留学先へ留学するに当たり、十分な支援が得られないこともマイナスに働いている(その留学先に進学することを模索中で、私の研究としては継続する見込みだが・・・)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	1	-2	博士取得後の就職状況について、不安を抱いている人が多いため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	2	-2	博士後期課程修了後のポストに対する不安の払拭ができていないこともあり,博士前期課程成績上位学生の進学がほとんどない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	4	2	-2	博士を目指す大学院生,入学希望者が少なくなってきた(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	1	-2	ポスト獲得が厳しい状況では進学を勧めることはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	博士研究者まで進む学生がほとんどいないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	5	3	-2	博士課程への進学者数が全体的に減少していると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	大学院(学部が6年制であるため,大学院は4年制)への進学者が激減した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	1	-3	最近是我が、やはり学生が本質的に企業志向が強いと感じており、博士課程後期を目指している人材は少ない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	5	2	-3	若い教員が任期付きのポストを転々としている姿を身近に見ているため,優秀な学生が,研究職をリスクの高い仕事と感じるようになり,博士への進学をためらうケースを多く見るようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	6	2	-4	博士後期課程進学者数がかなり減少している。(大学,第1G,理学,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	2018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)						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															回答者 合計(人)
大学・公的研究機関グループ	122	400	554	350	261	171	42	1,778	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.17	
大学等	54	353	466	310	230	154	40	1,553	3.3	1.8	3.2	5.3	3.5	3.4	3.3	-	-0.13	-0.04	-	-	-0.17	
公的研究機関	68	47	88	40	31	17	2	225	3.0	1.8	2.9	4.7	3.1	2.9	3.0	-	-0.24	0.13	-	-	-0.11	
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	108	364	488	313	233	148	34	1,580	3.3	1.8	3.1	5.1	3.4	3.3	3.3	-	-0.15	-0.02	-	-	-0.17	
男性	14	36	66	37	28	23	8	198	3.6	2.0	3.3	5.6	3.8	3.6	3.6	-	-0.16	-0.01	-	-	-0.17	
女性	7	19	54	48	41	28	2	192	4.1	2.6	4.1	5.9	4.1	4.1	-	-0.04	0.05	-	-	0.01		
社長・役員・学長等クラス	40	155	241	127	91	67	13	694	3.2	1.8	3.0	5.0	3.2	3.2	3.2	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03	
部長・教授クラス	51	153	180	103	78	51	17	582	3.1	1.6	2.9	5.0	3.3	3.1	3.1	-	-0.23	0.02	-	-	-0.21	
主任研究員・准教授クラス	16	72	75	67	46	23	9	292	3.3	1.7	3.3	5.2	3.7	3.4	3.3	-	-0.23	-0.11	-	-	-0.34	
研究員・助教クラス	8	1	4	5	5	2	1	18	4.7	3.1	4.7	6.2	6.0	5.2	4.7	-	-0.82	-0.51	-	-	-1.33	
その他	33	98	165	123	98	59	9	552	3.6	2.1	3.5	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-0.11	-0.16	-	-	-0.27	
任用あり	89	302	389	227	163	112	33	1,226	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.1	3.2	-	-0.14	0.05	-	-	-0.09	
任期なし	5	11	32	33	24	20	1	121	4.2	2.7	4.2	6.0	4.2	4.3	4.2	-	0.10	-0.04	-	-	0.06	
学長・機関長等	25	6	44	37	35	13	2	137	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.1	4.2	-	-0.21	0.09	-	-	-0.12	
マネジメント実務	83	346	438	256	183	125	37	1,385	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.2	3.2	-	-0.18	-0.01	-	-	-0.19	
現場研究者	9	37	40	24	19	13	2	135	3.1	1.5	2.9	5.0	3.3	3.2	3.1	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.22	
大規模PIの研究責任者	32	268	331	216	155	107	31	1,108	3.3	1.7	3.1	5.2	3.4	3.3	3.3	-	-0.15	0.01	-	-	-0.14	
国立大学等	5	19	23	25	13	6	3	89	3.4	1.9	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.11	-	-	-0.37	
私立大学	17	66	112	69	62	41	6	356	3.5	2.0	3.3	5.5	3.8	3.7	3.5	-	-0.05	-0.19	-	-	-0.24	
第1グループ	2	61	77	46	34	22	9	249	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.3	3.2	-	0.07	-0.09	-	-	-0.02	
第2グループ	5	93	96	70	52	38	9	358	3.3	1.6	3.2	5.3	3.4	3.3	3.3	-	-0.12	-0.03	-	-	-0.15	
第3グループ	12	105	122	68	52	25	6	378	2.9	1.5	2.8	4.7	3.3	3.0	2.9	-	-0.26	-0.15	-	-	-0.40	
第4グループ	28	85	158	117	81	60	12	513	3.6	2.1	3.5	5.5	3.8	3.6	3.6	-	-0.19	0.07	-	-	-0.12	
大学院局分野	5	61	57	39	15	18	3	193	2.8	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.00	-	-	0.00	
工学	14	108	123	75	62	39	14	421	3.3	1.6	3.1	5.3	3.6	3.3	3.3	-	-0.30	-0.02	-	-	-0.33	
農学	2	58	53	27	20	11	4	173	2.7	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	2.7	-	-0.22	-0.01	-	-	-0.24	
保健	9	81	140	78	52	40	10	401	3.3	1.9	3.1	5.1	3.5	3.4	3.3	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.22	
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)	122	400	554	350	261	171	42	1,778	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.17	

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。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。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	以前に比べて、大学の支援制度が整備され、学振特別研究員の採用枠も拡大されており、環境が改善している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
2	2	5	3	環境は、自分の時よりも遥かに良いと思うが、希望者はいない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
3	3	5	2	博士課程在学者への経済的支援が大学または所属研究院よりあるため(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
4	4	6	2	大学や部局独自の奨学制度が充実していると感じた。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
5	3	5	2	博士後期課程では学費全額分の奨学金を実質無償でもらえる。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
6	1	3	2	経済的支援について、学部や全学の教育センターが実験動物飼育補助や学習支援員としての大学院生バイトを募集し始めた。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
7	3	5	2	経済的支援策を充実させている(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
8	3	5	2	早期修了制度が明記された(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
9	1	3	2	学費に対するの制度の充実が計られており、経済面での不安が減っているため。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
10	1	3	2	十分だと思うが、その先に、明るい未来像を描くシナリオがないと、効果は薄いと思う(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
11	3	4	1	2018年度より博士課程に対する給付型の奨学金を創設した。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
12	1	2	1	卓越大学院などの整備は一定の効果はあるだろう。ただ、卓越大学院制度自体に重大な欠陥あり(というか、文科・財務省によるfundingが不十分)(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
13	1	2	1	卓越大学院などの博士課程への経済的支援の整備が進みつつある。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
14	2	3	1	所属機関移籍により変更(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
15	2	3	1	大学院生を増やすための取組を部局等で進めている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
16	2	3	1	リーディングプログラムの内製化や卓越大学院の新規実施に伴い、博士課程後期進学学生の経済的支援体制は整いつつある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
17	2	3	1	該当する環境の整備は進んでいるが、経済的な理由から博士課程前期修了で就職を考えている学生が多い。(大学、第2G、理学、その他、男性)
18	1	2	1	授業料相当のRA経費を支給している。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
19	2	3	1	経済的支援の取り組みが増えてきていると考えます。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
20	4	5	1	やればやるほど上に行けるようになってきていると思う(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
21	2	3	1	考慮が少しずつ形になってきているが、まだ十分に制度等が活かされていないようだ(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
22	3	4	1	社会人を対象に早期(1年)修了制度を整備したため。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
23	2	3	1	博士後期課程学生への財政的支援を工学部では始めた。飛び級・早期卒業等は導入済み。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
24	3	4	1	制度としてはありますが、数年に1名程度しか該当者がいません。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
25	2	3	1	医学部の博士課程において、大学院4年間の中で初期研修2年を行う制度が数年前にできて、実際に進学者がでてきた。状況は少し改善されたが、まだまだ改善が必要。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
26	4	5	1	レジデント制度を導入し、給与を得ながら大学院博士後期課程に通えるような制度が充実したため(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	3	4	1	博士進学者は確実に減っているため、大学でも様々な支援は進めていると思う(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
28	2	3	1	学部学生の中に大学院の単位を先取りできる制度が使われ始め、学部4年生から実験に関わる人が出てきたから(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
29	1	2	1	再チャレンジ制度を考えている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
30	2	3	1	大学としての経済的支援は今年度から拡充された。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
31	1	2	1	依然として先が読めないので志望者が滞る。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
32	4	5	1	博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級、早期卒業制度、社会人・留学生受入体制は完備している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
33	3	4	1	奨学金の充実による経済的支援あり。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
34	2	3	1	カリキュラムとして基礎研究を目指す学生の支援をしている(大学、第4G、部長・教授等クラス、女性)
35	4	5	1	支援が増えてきたように感じます(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
36	3	4	1	支援体制は改善されている(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
37	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
38	4	5	1	大学院生のための奨学金制度を充実させた。授業料は奨学金で充分まかなえる。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
39	2	3	1	社会人大大学院の充実が行われている。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)

40	1	2	1	飛び級・早期卒業制度を取り入れた大学が増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	2	2	0	特に経済的支援が不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	学位取得後の生活不安,学位取得に時間をかけるメリットが見えないなど,不満不安の解消が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	研究者を目指す学生ほど「優遇されていない」傾向があります。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	1	1	0	経済的支援を拡充すべきとの声があるが,対応はなし。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	整備はある程度されているが,足りないし,その上,学生への周知も不十分である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	4	0	環境は十分だが,博士課程進学のイメージが悪くなっているように感じる。マスコミ等による博士取得後の就職難の報道が影響し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)
47	1	1	0	博士課程後期在学者への経済的支援が不十分卒業後の就職についても不安が残る状況(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
48	4	4	0	博士課程後期在学者への経済的支援(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	絶対数が少ないと,切磋琢磨する相手がいない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	経済的支援が薄くなっている。(以前は,研究科からあったTA/RA予算が1/4くらいになった。GCOE,卓越などが終わったため)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	受入れ体制がまったくできていない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	景気回復によって民間企業の状況(採用や雇用条件)は改善傾向にあるが,博士課程後期の状況はほとんど変化していない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	本学・本学科では教員の個室はあれど,研究室は無い。そのため,大学院生の研究用居室として,学生数名で共有する部屋を用いている。特に,博士前期課程1年生は,学年全体の相部屋である。学部生は,研究室に配属されていても,居室は全くない。つまり,研究スペースが無い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	ある程度充分だと思っていたが,現実的に日本人修士学生が博士課程を進路に選択しないので(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	学部生からの研究指導が非常に重要だと考えているが,学部生の研究活動が認められないため,学会発表費や各種経費が使えず,学生や教員の自費でまかなっている状況がある。学部生の研究活動を修士と同様に認めなければ,優秀な人材は大学院に行かずに企業に就職してしまうため,博士後期課程に行かせられる人材が集まらない。文科省は研究活動をする人材として学部学生をぜひ認めて欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	研究室の予算的に受け入れができないという例も聞いている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	経済的支援が充分に行えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	経済的支援が削減されてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	十分な経済的支援を出していない状況であるから,他の国でもあるように,学費を免除して良いのではないかと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	博士課程後期在学者への経済的支援の制度や資金が,旧帝大と地方大学で大きく異なる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	経済的な支援などが検討されていないため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	上記の通り,支援はあっても学問単位で限定されているうえ,講義が多く,研究に専念したい学生としては魅力を感じられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	学費無料化制度がなくなってしまった。ただし,学費そのものは無料化でない場合の半額に減じられましたので,差し引き1ポイント減です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	留学生の学力の担保はもちろんですが,異言語対応などの生活サポートが不十分です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	教員確保の方が大変で,博士後期課程へ進んでも就職先,ポストがないため,勤められない難しい状況である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	経済的支援や博士課程修了後のキャリア支援が不十分なため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	経済的支援が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	経済的支援が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	機関独自の環境整備が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	在学者への福利厚生,食堂(食費)などの環境への改善や配慮がない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	給与待遇面を含め,学生に博士課程後期を勧めるメリットを見つけるのが困難になってきたため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程を目指さないのは,環境がより悪くなっていると思うので。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	3	2	-1	学生の意見も聞いていると,やはり経済的支援に不安感が強いように感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
74	4	3	-1	飛び級制度ができたが,その能力や資質の無い学生が利用しているのが問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	10月入学の外国人だとDC1やDC2に申請できない期間があったり,大学の奨学金が3月末までで一部自分で負担する必要があるなどの課題がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	1	-2	博士後期課程進学者数の減少の大きな要因に,経済的不安と博士取得後の身分の不安定さにあると考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
77	4	2	-2	金銭的理由で進学を断念する学生がいる。最初から奨学金に採択されることを前提に進学を考える学生がいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

78	4	2	-2	学生への説明のみならず、卒業後の安心感を与えるなどの施策が不足していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	経済的な支援が不十分であることを改めて認識したため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	3	-2	博士課程後期在学者への経済的支援は,より充実させるべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	5	3	-2	大学による博士課程後期在学者への奨学金制度が大幅に削減された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
82	5	3	-2	あまり環境の整備が進んでいないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	4	2	-2	経済支援が不足している(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	5	2	-3	やはり生活費・学費のサポートと,博士後期課程後の就職の可能性を広めること。また博士後期課程時代に色々な経験をすることのサポートもあれば良いと思う。留学の金銭サポートや,博士ベンチャー起業の可能性など。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	3	-3	若手人材を見て,将来の可能性を推し量ることは難しいと思います。しかし,これまでの経歴や面接時の人柄で,努力家かどうかはある程度分かるかと思えます。研究において持続的に努力できることは非常に大事ですので,そういう方にもっとチャンスが廻るよう,もっと不公平な奨学金制度があっても良いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	5	1	-4	鳴り物入りでスタートし,新聞記事にもなった博士後期課程無料化が,あつという間に終了したから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,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	2018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)						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	131	361	599	395	253	133	27	1,768	3.2	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.2	-	-0.07	-0.03	-	-	-0.11		
大学等	78	302	490	352	236	124	25	1,529	3.3	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.3	-	-0.09	0.00	-	-	-	-0.10		
公的研究機関	53	59	109	43	17	9	2	239	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.7	2.4	-	0.13	-0.23	-	-	-	-0.10		
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	117	322	525	352	226	124	21	1,570	3.2	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	-	-0.08	-0.02	-	-	-	-0.10		
男性	14	39	74	43	27	9	6	198	3.1	1.9	3.0	4.7	3.3	3.3	3.1	-	0.01	-0.16	-	-	-	-0.16		
女性	6	17	55	44	50	23	4	193	4.2	2.6	4.3	6.0	4.1	4.2	4.2	-	0.14	-0.01	-	-	-	0.13		
社長・役員、学長等クラス	43	120	252	162	95	54	8	691	3.2	2.0	3.2	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.09	0.00	-	-	-	-0.09		
部長、教授クラス	54	158	181	126	68	37	8	578	2.9	1.5	2.9	4.6	3.1	2.9	2.9	-	-0.13	-0.08	-	-	-	-0.21		
主任研究員、准教授クラス	19	65	106	57	36	19	6	289	3.0	1.8	2.9	4.7	3.2	3.1	3.0	-	-0.08	-0.07	-	-	-	-0.15		
研究員、助教クラス	9	1	5	6	4	0	1	17	4.0	2.8	4.0	5.3	5.1	4.5	4.0	-	-0.57	-0.50	-	-	-	-1.07		
その他	36	102	190	116	87	46	7	548	3.3	2.0	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	-	-0.02	-0.11	-	-	-	-0.13		
任用あり	95	259	409	279	166	87	20	1,220	3.1	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	3.1	-	-0.09	0.00	-	-	-	-0.09		
任期なし	4	12	36	24	34	15	1	122	4.1	2.5	4.2	6.0	3.9	3.9	4.1	-	0.02	0.20	-	-	-	0.22		
学長・機関長等	26	8	44	38	27	16	3	136	4.1	2.7	4.0	5.7	4.5	4.2	4.1	-	-0.23	-0.11	-	-	-	-0.35		
マネジメント実務	92	319	478	304	169	86	19	1,375	3.0	1.8	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-0.08	-0.05	-	-	-	-0.13		
現場研究者	9	22	41	29	23	16	4	135	3.7	2.1	3.6	5.7	3.6	3.7	3.7	-	0.07	0.06	-	-	-	0.13		
大規模PIの研究責任者	46	211	346	247	175	94	21	1,094	3.4	2.0	3.3	5.2	3.4	3.3	3.4	-	-0.05	0.03	-	-	-	-0.02		
国立大学等	3	17	26	23	12	11	2	91	3.6	2.0	3.5	5.3	3.9	3.5	3.6	-	-0.32	0.01	-	-	-	-0.31		
私立大学	29	74	118	82	49	19	2	344	3.0	1.8	3.1	4.7	3.3	3.1	3.0	-	-0.19	-0.10	-	-	-	-0.29		
私立大学	6	40	81	54	41	24	5	245	3.5	2.1	3.4	5.4	3.3	3.4	3.5	-	0.12	0.10	-	-	-	0.22		
第1グループ	10	55	105	96	56	34	7	353	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.6	-	-0.08	0.06	-	-	-	-0.02		
第2グループ	20	87	124	80	46	30	3	370	3.0	1.7	3.0	4.7	3.3	3.0	3.0	-	-0.21	-0.03	-	-	-	-0.25		
第3グループ	34	106	161	115	83	33	9	507	3.2	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.2	-	-0.10	-0.04	-	-	-	-0.14		
第4グループ	6	36	67	46	29	13	1	192	3.2	2.0	3.2	4.8	2.9	3.1	3.2	-	0.16	0.09	-	-	-	0.25		
理学	19	85	130	102	56	31	12	416	3.3	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	-	-0.17	0.04	-	-	-	-0.13		
工学	6	56	54	33	15	11	0	169	2.5	1.3	2.5	4.2	2.8	2.7	2.5	-	-0.02	-0.27	-	-	-	-0.30		
農学	17	88	140	86	51	24	4	393	3.0	1.8	3.0	4.6	3.2	3.0	3.0	-	-0.15	-0.06	-	-	-	-0.20		
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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)	131	361	599	395	253	133	27	1,768	3.2	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	-	-0.07	-0.03	-	-	-	-0.11		
全回答者(属性無回答を含む)	131	361	599	395	253	133	27	1,768	3.2	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	-	-0.07	-0.03	-	-	-	-0.11		

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との。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。

37	3	3	0	アカデミアの研究職以外に、学振の特別研究員制度、企業の研究職や社会人ドクター、ドクター短期コースの紹介など広報は進んでいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
38	2	2	0	産業界・企業の意識改革が急務(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	問1-04と関係するが,この問題は,欧米や東アジア工業国と同じように,民間企業が博士課程修了者の採用を本格化しない限り改善され得ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	日本における就職のシステムは他国に比べて非常に窮屈であるので,そこは除く(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	4	4	0	博士号取得予定者への就活セミナーなどがあり,取り組みは進んでいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	2	2	0	相変わらず博士後期課程までのキャリア軌道にまでは到達していない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	4	0	むしろアカデミックな研究職へのキャリアパスが限られている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	5	0	産業界先輩による多様なキャリアパス等の講演会を年1回開催している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	むしろ,今後は博士号を持たなくても優秀な研究分野に進める環境も必要と考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	全く考えていない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	3	0	十分ではないが,有能な博士号取得者は確実に産業界が採用できる環境はあると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	4	0	本研究室では特にこの点を力を入れ,教育している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	博士をとっても何も変わらなかった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
50	3	2	-1	本学はキャリアパスの教育に力を入れているが,いっそう多様な進路選択が望まれる。一方,イベント過多にならぬよう研究に専念できる環境づくりも重要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	まだまだ行う事はあると思っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	ほとんどないのでは?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	特に国内の将来社会構造に不安があるため取組も実際の希望者も思い切った行動をしていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	5	4	-1	環境の整備があまり進んでいないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	6	5	-1	指導教員からのアカデミック職以外へのキャリアパス提示が十分ではない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	産業界へ参画に対する意識や取り組みがほとんどない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	むしろ出口が減ってきた感があります(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	企業博士を養成する課程はあるが,雇用がないように思う。少なくとも,現状で企業を目指す博士取得者の就職は難航している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	4	-1	整備しようという取組はあるが,現場への還元は十分ではない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	博士取得直後(新卒)と,助教経験者(既卒・かなり経験値高い)のキャリアパスは増えているように思うが,ポストのキャリアパスは相変わらず非常に厳しいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	4	3	-1	なかなかうまく希望通りに進路になりません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	学部の定数削減により,ポストを得るのが困難となった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	博士課程の学生の就職に関しては,大学側からの寄与はほぼ皆無であるように思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	歯学部なので,臨床系の進路は整備されているようだが,研究職やそれ以外の進路は,大学をあげての取り組みは聞こえてこない。(私が6年生の教育にあまり携わっていないので,知らないだけかもしれない。)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	5	4	-1	博士号取得者に対する意識改革等の研修が必要(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	企業側の変化が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	研究指導者が本人の与えられた職責を全うすることで精いっぱいであり,指導まで意識が回らない(指導者の問題ではなく業務過多が問題)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	1	-2	民間の意識改革が必要。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	企業と共同研究をしている過程において,博士号取得者を敬遠していることを知ったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	4	2	-2	依然として産業界の意識が短期的に成果をあげることを求めて博士号取得者の参画,雇用を考えているように見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	ポストクワン計画時代でまだ,ポストクを続けている人が多い。彼らの意識改革が重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	2	-3	博士後期課程時代に,留学の金銭サポートや,博士ベンチャー起業の可能性などを体験させることで,自立したキャリアパスの考え方を普及させるべきと考えている。現在は,大企業もしくは大学研究者の二択のみ。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	2	-3	大学院に進学しない理由(大学院をでると就職が厳しくなるため)を大学が理解していないため,対策を講じても有効性がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	5	1	-4	企業などに受け入れの準備がない(大学,第4G,社長・学長等クラス,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	2018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)						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・公的研究機関グループ	173	168	399	462	417	238	59	1,743	4.4	2.8	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.05	-0.03	-	-	-0.08	
大学等	103	109	311	400	398	228	58	1,504	4.7	3.1	4.7	4.7	4.7	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05		
公的研究機関	70	59	88	62	19	10	1	239	2.6	1.7	2.8	2.6	2.6	-	-0.12	-0.21	-	-	-0.34		
イノベーション俯瞰グループ	71	29	184	146	117	36	3	515	3.8	2.6	3.8	3.7	3.8	-	0.25	0.15	-	-	0.40		
大企業	25	2	62	50	36	11	1	162	3.9	2.7	3.9	3.7	3.9	-	0.23	0.23	-	-	0.46		
中小企業・大学発ベンチャー	23	10	49	30	17	6	2	114	3.4	2.3	3.3	3.1	3.4	-	-0.01	0.31	-	-	0.30		
中小企業	13	4	27	15	9	4	1	60	3.5	2.3	3.3	3.1	3.5	-	0.27	0.43	-	-	0.69		
大学発ベンチャー	10	6	22	15	8	2	1	54	3.3	2.2	3.3	3.1	3.3	-	-0.26	0.19	-	-	-0.07		
橋渡し等	23	17	73	66	64	19	0	239	4.0	2.6	4.1	3.9	4.0	-	0.38	0.03	-	-	0.41		
男性	225	176	523	558	479	244	51	2,031	4.2	2.7	4.3	4.2	4.2	-	0.03	0.01	-	-	0.04		
女性	19	21	60	50	55	30	11	227	4.4	2.7	4.4	4.4	4.4	-	-0.04	-0.04	-	-	-0.08		
社長・役員・学長等クラス	47	27	96	97	94	62	10	386	4.5	2.9	4.5	4.4	4.5	-	0.32	0.07	-	-	0.38		
部長・教授クラス	88	63	248	228	240	108	20	907	4.3	2.8	4.4	4.3	4.3	-	0.06	0.02	-	-	0.08		
主任研究員・准教授クラス	69	62	161	192	121	63	22	621	4.1	2.6	4.1	4.1	4.1	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01		
研究員・助教クラス	28	44	67	72	67	35	9	294	4.1	2.4	4.2	4.2	4.1	-	-0.25	-0.15	-	-	-0.40		
その他	12	1	11	19	12	6	1	50	4.6	3.4	4.5	4.2	4.6	-	-0.22	0.32	-	-	0.10		
任用あり	79	54	173	204	178	92	18	719	4.4	2.9	4.4	4.4	4.4	-	-0.03	0.02	-	-	-0.01		
任期なし	165	143	410	404	356	182	44	1,559	4.2	2.6	4.2	4.2	4.2	-	0.05	0.01	-	-	0.06		
業務内容別	10	3	5	14	36	38	3	99	6.2	5.1	6.3	6.1	6.2	-	0.09	0.11	-	-	0.20		
学長・機関長等	19	1	8	30	43	25	6	113	5.8	4.4	5.7	5.7	5.8	-	0.05	0.11	-	-	0.16		
マネジメント実務	68	98	279	325	289	152	43	1,186	4.4	2.9	4.4	4.5	4.4	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10		
現場研究者	6	7	19	31	30	13	6	106	4.8	3.4	4.8	4.9	4.8	-	0.08	-0.08	-	-	-0.01		
大規模Pの研究責任者	90	79	221	293	263	158	36	1,050	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05		
国立大学等	2	5	23	20	32	8	4	92	4.6	3.0	4.8	4.6	4.6	-	-0.19	0.02	-	-	-0.18		
私立大学	11	25	67	87	103	62	18	362	4.9	3.3	5.0	4.9	4.9	-	0.08	-0.09	-	-	-0.01		
大学グループ	20	20	55	60	52	36	8	231	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	-	-0.12	-0.01	-	-	-0.13		
第1グループ	18	21	72	100	95	42	15	345	4.6	3.2	4.7	4.6	4.6	-	0.01	0.06	-	-	0.07		
第2グループ	13	35	84	108	91	48	11	377	4.4	2.8	4.4	4.5	4.4	-	-0.03	-0.13	-	-	-0.16		
第3グループ	25	29	87	123	153	100	24	516	5.1	3.5	5.2	5.1	5.1	-	0.02	0.00	-	-	0.02		
第4グループ	14	17	41	56	51	16	3	184	4.2	2.8	4.3	4.1	4.2	-	-0.18	0.04	-	-	-0.13		
工学	24	27	82	105	107	66	24	411	4.9	3.2	4.9	4.8	4.9	-	-0.03	0.00	-	-	-0.03		
農学	6	13	46	39	43	24	4	169	4.4	2.7	4.4	4.6	4.4	-	0.03	-0.20	-	-	-0.17		
保健	11	38	100	120	84	45	12	399	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.05	-0.04	-	-	-0.09		
産学官連携活動あり(過去3年間)	50	26	154	115	104	30	3	432	3.8	2.6	3.9	3.7	3.8	-	0.24	0.15	-	-	0.39		
なし	21	3	30	31	13	6	0	83	3.7	2.7	3.8	3.6	3.7	-	0.31	0.17	-	-	0.47		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	34	10	87	53	35	10	2	197	3.5	2.4	3.4	3.6	3.5	-	0.42	-0.08	-	-	0.33		
なし・分からない	32	9	52	52	32	7	1	153	3.7	2.6	3.8	3.3	3.7	-	0.00	0.40	-	-	0.40		
全回答者(属性無回答を含む)	244	197	583	608	534	274	62	2,258	4.3	2.7	4.3	4.2	4.3	-	0.02	0.01	-	-	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。

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。

	2017	2018	差	
1	1	4	3	産学連携のイベント(イノベーションフェアなど)から学生のポジティブな意見から、大学でも積極的に取り組んでいると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	大学でのPBLの授業が増えてきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	学部生を対象にした実験などを実施している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	附置研であるため、学部生に接する機会は少ないものの、サイエンスキャンプやインターンシップやALコースなどを積極的に企画していることが分かった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	社会的課題と専門研究の関連についての授業が増えている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	5	2	2018年から新カリキュラムに移行(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	一部,PBLなどでなされている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	大学教員による市民公開講座を企画したところ,学科1年生の半数以上が参加申し込みしました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	地域の社会科学的なフィールドワークを実施している都内主要私立大学,国立大学の公開講座視察した時の感想.社会に接点を持つことの意義がわかる内容だった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	少し進んできているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	カリキュラム改正が進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	意識して増やそうとしていていると感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	SDGsの”ブーム”もあり,多くの授業や活動で社会に目が向くようになってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	各大学は,近年少しずつ産学連携やPBL教育に力を入れているようである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	アクティブラーニングを取り入れた講義が増えてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	昨年度(H29年度)と今年度に1年生の初年次ゼミナールを担当し,アクティブラーニングを実際に行ってみて実感したため。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	インターンシップの関心向上,アクティブラーニングの導入普及(大学,その他,男性)
18	3	4	1	リベラルアーツ教育において,アクティブラーニングの導入など進んでいると思うが,専門科目教育についての教育の検証が未だできていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	アクティブラーニングの機会が増えている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	学部教育の3年生の「課題集約演習」で数名を研究室に配属して,アクティブラーニング的な教育を行っている点を評価(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	大学が推進している。しかし,効果はあまりないように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	アクティブラーニング的授業が増加している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	課題解決型の研究テーマ設定が増えてきているように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	アクティブラーニングとそれに関連した教育方法が研究への動機付けを与えるとは私は考えていません。周囲に博士課程進学を真剣に考える学生が出てきたことと,私自身が優秀な学生に進学を薦めても良いのではと考えるようになってきました。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	少しは増えてきたか(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	TBLの導入が進んできた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	学部の一部,工学系・応用生物系の大学院にデザイン思考教育を導入し,その内容の改善を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	アクティブラーニングとして,様々な取り組みが成されるようになった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	試みはなされているが,受け入れ側である学生に準備ができていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	学部3年生の研究プロジェクトが定着してきて,それを機に研究に興味を持つ人が増えてきたから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	4	5	1	アクティブラーニングを取り入れる科目が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
32	2	3	1	アクティブラーニング等を取り入れ始めている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	5	1	平成29年度の学部改組により,アクティブラーニング科目が増加し,自ら学ぶ力や考える力を育成する環境整備が進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	5	1	地域課題に関するアクティブラーニングを導入して3年目になるが,検証と見直しが図られている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	アクティブラーニングや自ら考えさせるための取り組みは確実に増えてきており,学生の意識が変わっていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1	学生がプロジェクトを立ち上げるのを大学がサポートしているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	動機づけを与えるための教育だけが充実して,中身の教育が貧弱になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	古いタイプの学習方法が主となっているが,ビデオ教材の活用など一定の評価はできる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	1	2	1	最近では行われていると思います。効果があるか否かは分かりません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	5	1	アクティブラーニングの実現に向けたカリキュラム改変が行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	5	1	アクティブラーニングへの取り組みがより具体化してきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	医学部3年生に対する研究室体験学習が開始された(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	5	1	アクティブラーニングによる能動的な学習法が整ってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	4	1	従来行われてきた学生向けのカリキュラムに加えて,学生向けのワーキンググループが新たに発足した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	4	1	アクティブラーニングを取り入れた講義の増加(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	1	2	1	スポーツ科学入門というオムニバス科目を設置したことにより,研究紹介の機会ができた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	そもそも,それを大学教育で行うべきか,考え始めている。動機が既にある学生を研究の道に進めるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	4	5	1	インターンシップ実習などOJTに接する機会が多くなったと感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	5	1	大学で取り組みを目にする機会が増えたため(公的研究機関,その他,男性)
51	3	4	1	大学での取組が以前に比べて増えているように見える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	3	1	JST,科研費等が,そちらの方向に向いているので,その方向へ行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)
53	2	3	1	新入社員の行動パターンを鑑み変更した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	3	1	1day internship活動などが強化推進されているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	3	1	最近,新入社員の中で類似の教育を受けた事があるという声が出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	4	1	インターンシップに参加してきている学生の意識の変化を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	3	1	多くの細分化された学科ができているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	4	5	1	採用の学生を通じて,意識は上がっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	3	4	1	研究への動機づけははされていても,社会課題への気づきに関しては十分とはいえないのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
60	2	3	1	大学によってバラツキがあるが,意識は高まってきているように思える。(民間企業等,その他,男性)
61	3	3	0	いまの学部生,大学院生は就活だけが目標と言ってもいいぐらい,本来の勉学が疎かになるようなシステムはいずれ破綻すると思います。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	4	0	社会貢献を語る学生は,3.11以降増加傾向にあり,現在も継続している。特に,自然災害でのボランティア活動やSDGsへの取組に関心が高いので,授業での話題提供は増えている。(大学,第2G,理学,その他,男性)
63	3	3	0	フィールドワーク出来るほど先生方に余裕はないと思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	2	0	カリキュラムを変えることは中々難しく感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	6	6	0	アクティブラーニング等,学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけの教育は十分に行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	1	1	0	知識偏重の教育がなされている。学生もそれを望んでいる。自分が創発的な授業を提案しても,取り入れられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	2	0	取り組みをしているが,学生がついてこれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	4	0	私立薬科大の中で,〇〇〇〇大学では行われている方だと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	単にコアカリキュラムをこなしている印象である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	1	1	0	大学教員のレベルが,概して低すぎる。教員が,学生の囲い込みに気を取られすぎているのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	就職が第一目標となっている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	1	1	0	相変わらず初等中等教育も,まして高校教育も受験に向けた指向性が強く,この悪い癖を抱えて大学生は入学してくるので,勉学は試験のためという癖が強い。なかなか集積できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	課題対応能力,イノベーションを生み出す仕組み等の活動(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	4	4	0	研究への動機づけに関しては,研究室に配属された時点で与えられていると思う。そして,学会へ参画することで自ずと学習していくかと思えます。一方,社会的課題への気づきに関しては,動機を与える側の課題かと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
75	2	2	0	学問と社会経験,実績を積むようなカリキュラムにはなっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	2	2	0	まだ,知識教育になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	行っているものの,学生が十分活用できていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	就職できるのであれば,進学したくないと学部生は考えているように思うので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	形式的なALが広まって,むしろ,まじめに取り組む機会は減ったのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	授業評価や履修学生数を高めるために,できるだけ学生に学習負担をかけないような講義が増えている。たとえば,前で本を読み上げ,重要な箇所に線を引かせるだけの講義や,穴埋め式の期末試験を前提とする記憶型の講義が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	いろいろなカリキュラムは準備されてはいるが,もう少し工夫が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

82	2	1	-1	教員による個人差が大きい、最近では自己中心的になってきていて、学生の身になって考える教員が減少傾向にある。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
83	4	3	-1	アクティブラーニングより、教員と学生が自由闊達に話しのできる時間があれば、自然と学生の研究意欲もあがる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
84	2	1	-1	大学における教育は、教員任せのところが多すぎて、全く統制や整合性がとれていない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
85	3	2	-1	学生が教育、アルバイトやボランティア等の活動全般で、何をするかすべて与えられているためか、自発的な意欲の持ち方、示し方が学生自身分らないのではないかと感じるようになってきた。この間にある教育は行われているが、与えられたものを受け取るだけで、そこから自発的に何かをするように教育することには成功していないと感じる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
86	3	2	-1	学生は就職活動のために、大学に入っている傾向が年々強くなっている。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
87	3	2	-1	アクティブラーニングは行われているものの、研究への動機づけといった機会には不十分なものと思われる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
88	3	2	-1	博士進学者が少ない原因はやはり学部教育にあると思われるが、対処法はわからない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
89	3	2	-1	各教員の普通の授業に委ねられていると思われる。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
90	3	2	-1	ハラスメントを気にするあまり、教育が萎縮している。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
91	5	4	-1	アクティブラーニングを担当できるリソース(人材&時間)がどんどん減っている(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
92	4	3	-1	研究と社会の関連について知らなければならぬことが急増しているので、相対的に十分ではなくなっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
93	4	3	-1	アクティブラーニングがあるが活用されていないことと、学生が十分に理解していない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
94	2	1	-1	理系においては特に、現在文部科学省により推奨されているアクティブラーニングなどが学部学生にとってよいとは思えない。理由としては、動機付けは重要であるが、基礎知識が十分でない学生が増えているように思えるため。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
95	4	3	-1	講義にアクティブラーニングは不要。卒業研究に熱意を以って取り組む事が最も効果的。アクティブラーニングによって、本来なすべき専門教育が阻害される傾向がある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
96	3	2	-1	社会への意識付けの機会は有るが、研究への動機づけの機会はまだまだ。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
97	2	1	-1	教員が自分の専門分野のことを教えるだけで、社会的な課題とのリンクはほとんど説明していない。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
98	3	2	-1	民間に研究を広げる努力が足りない(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
99	4	3	-1	薬学部では国家試験対策に偏重してきており、研究に費やす時間が減っている(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
100	2	1	-1	学部学生も含め小中学校から行うべき(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
101	4	3	-1	やっちはいるが、十分な効果があるかは微妙な状況であると思ったから。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
102	3	2	-1	指導者の知識と体験不足(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
103	3	2	-1	現実を知らない教員が多いと思うようになった。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
104	3	2	-1	このような課題に関する学会、セミナーの質疑で学生の発言が物足りない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
105	3	2	-1	教員に実務レベルの経験や知識が乏しくなっている。社会的な課題を机上レベルでしかとらえていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
106	4	3	-1	高校受験、大学受験の、システム化(塾によるルール化)が進んでいるように感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
107	5	4	-1	ごく一部でしかしていない大学も多いと気づいたため(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
108	4	3	-1	大学により、デザイン思考などの新しい社会発見手法の教育ができていてとできていないところが大きく分かれているように感じる。(民間企業等、その他、男性)
109	4	3	-1	動機付けより成果重視の傾向が一層強まっているように感じられ、動機付けを与えるための教育がやや手薄になっている印象。(民間企業等、その他、男性)
110	4	2	-2	ヨーロッパの獣医学教育の認証を取得するためのカリキュラムに徐々に変更されており、臨床獣医師という限られた職種についての技能習得が強調されるようになったと感じられ、様々な社会的課題への気づきは逆に減少したかもしれません。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
111	5	3	-2	基礎研究の重要性については大学で十分に教育されているものの、そこから先にある応用的研究の重要性にはほとんど学生が触れる機会がないと思われる。むしろ基礎研究以外は重要ではないという風潮になりつつあることが危惧され、学生に偏った意見のみを教育することは国家にとって損失であると思われる。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
112	4	2	-2	別の学部専任に異動し、新しい大学院専攻を立ち上げたが、カリキュラムの構成や内容がまだ連携できていない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
113	3	1	-2	アクティブラーニングの立ち上げを行っているが試行錯誤状態であるため。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
114	4	2	-2	新人を見ていると、研究を行いたいとの理由で、応募が少ないと思われるから(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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	2018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)						回数 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・公的研究機関グループ	195	116	360	411	474	310	50	1,721	4.8	3.1	4.9	6.4	5.1	4.9	4.8	-	-0.17	-0.16	-	-	-0.33		
大学等	134	82	270	350	429	293	49	1,473	5.0	3.4	5.1	6.6	5.3	5.2	5.0	-	-0.16	-0.17	-	-	-0.33		
公的研究機関	61	34	90	61	45	17	1	248	3.4	2.2	3.3	5.0	3.7	3.6	3.4	-	-0.12	-0.18	-	-	-0.30		
イノベーション俯瞰グループ	95	31	143	119	131	61	6	491	4.3	2.7	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	-	-0.13	-0.05	-	-	-0.18		
大企業	34	3	43	41	43	22	1	153	4.5	3.0	4.6	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.04		
中小企業・大学発ベンチャー	27	13	35	29	24	9	0	110	3.7	2.4	3.7	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-0.11	-0.17	-	-	-0.28		
中小企業	17	5	20	12	13	6	0	56	3.8	2.4	3.8	5.6	3.9	4.0	3.8	-	0.15	-0.22	-	-	-0.06		
大学発ベンチャー	10	8	15	17	11	3	0	54	3.5	2.3	3.7	5.1	4.0	3.6	3.5	-	-0.34	-0.15	-	-	-0.49		
橋渡し等	34	15	65	49	64	30	5	228	4.4	2.7	4.5	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-0.22	-0.01	-	-	-0.23		
男性	263	135	455	469	550	336	48	1,993	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	-	-0.14	-0.15	-	-	-0.29		
女性	27	12	48	61	55	35	8	219	4.7	3.2	4.7	6.3	5.1	4.8	4.7	-	-0.29	-0.07	-	-	-0.36		
社長・役員・学長等クラス	53	21	79	83	116	73	8	380	4.9	3.2	5.1	6.5	4.9	4.9	4.9	-	-0.05	-0.01	-	-	-0.07		
部長・教授クラス	110	35	207	200	261	162	20	885	4.8	3.2	5.0	6.4	5.1	5.0	4.8	-	-0.09	-0.15	-	-	-0.25		
主任研究員・准教授クラス	85	60	133	162	138	96	16	605	4.4	2.8	4.5	6.2	4.8	4.5	4.4	-	-0.26	-0.13	-	-	-0.39		
研究員・助教クラス	30	29	72	70	76	35	10	292	4.3	2.7	4.4	6.1	4.9	4.6	4.3	-	-0.27	-0.26	-	-	-0.54		
その他	12	2	12	15	14	5	2	50	4.6	3.1	4.6	6.0	5.4	5.1	4.6	-	-0.27	-0.54	-	-	-0.81		
任用あり	79	48	165	162	218	113	13	719	4.6	3.0	4.8	6.3	5.0	4.8	4.6	-	-0.19	-0.19	-	-	-0.39		
任用なし	211	99	338	368	387	258	43	1,493	4.7	3.0	4.7	6.4	4.9	4.8	4.7	-	-0.14	-0.11	-	-	-0.25		
業務内容別	2	2	7	19	39	38	2	107	6.1	4.9	6.1	7.2	6.2	6.1	6.1	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10		
学長・機関長等	31	0	7	20	50	21	3	101	5.9	4.9	5.8	6.6	5.9	5.9	5.9	-	-0.04	-0.02	-	-	-0.07		
マネジメント実務	97	78	244	286	306	203	40	1,157	4.7	3.1	4.8	6.4	5.1	4.9	4.7	-	-0.20	-0.20	-	-	-0.39		
現場研究者	4	2	12	25	34	31	4	108	5.7	4.2	5.7	7.1	5.9	5.8	5.7	-	-0.01	-0.14	-	-	-0.15		
大規模Pの研究責任者	70	67	177	262	304	226	34	1,070	5.0	3.5	5.2	6.6	5.4	5.2	5.0	-	-0.22	-0.14	-	-	-0.36		
国立大学等	9	2	26	11	28	15	3	85	4.9	2.9	5.2	6.5	4.9	5.0	4.9	-	0.09	-0.16	-	-	-0.07		
私立大学	55	13	67	77	97	52	12	318	4.9	3.3	5.0	6.4	5.2	5.2	4.9	-	-0.02	-0.28	-	-	-0.30		
大学グループ	4	14	40	49	67	62	15	247	5.4	3.6	5.5	7.1	5.7	5.5	5.4	-	-0.21	-0.16	-	-	-0.37		
第1グループ	14	18	66	88	98	73	6	349	4.9	3.4	5.0	6.5	5.3	5.1	4.9	-	-0.20	-0.15	-	-	-0.35		
第2グループ	44	29	69	91	99	53	5	346	4.5	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.5	-	-0.12	-0.28	-	-	-0.39		
第3グループ	64	20	86	110	152	88	21	477	5.1	3.5	5.2	6.6	5.3	5.2	5.1	-	-0.12	-0.12	-	-	-0.24		
第4グループ	14	16	37	38	53	36	4	184	4.7	3.0	5.0	6.5	5.1	4.9	4.7	-	-0.17	-0.18	-	-	-0.35		
理学	47	18	70	94	102	86	18	388	5.1	3.5	5.2	6.8	5.4	5.2	5.1	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23		
工学	15	8	36	47	37	27	5	160	4.7	3.1	4.6	6.3	5.4	5.0	4.7	-	-0.39	-0.32	-	-	-0.71		
農学	18	35	96	99	106	44	12	392	4.3	2.8	4.4	6.0	4.8	4.6	4.3	-	-0.21	-0.27	-	-	-0.48		
保健	67	26	112	97	122	52	6	415	4.4	2.8	4.5	6.0	4.5	4.3	4.4	-	-0.20	0.09	-	-	-0.11		
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	5	31	22	9	9	0	76	3.6	2.4	3.5	4.9	4.2	4.4	3.6	-	0.26	-0.80	-	-	-0.54		
なし	45	9	55	48	52	20	2	186	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.4	4.3	-	0.12	-0.14	-	-	-0.03		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	39	13	45	36	32	18	2	146	4.0	2.5	4.0	5.8	4.3	3.9	4.0	-	-0.39	0.12	-	-	-0.27		
なし・分からない	290	147	503	530	605	371	56	2,212	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	-	-0.16	-0.14	-	-	-0.30		
全回答者(属性無回答を含む)	290	147	503	530	605	371	56	2,212	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	-	-0.16	-0.14	-	-	-0.30		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q108. (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。

	2017	2018	差	
1	3	5	2	現在の部署に変わり,分かるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	大学が変わったことで,指導方針を変更することができました。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
3	2	4	2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	積極的でやる気のある学生が増えてきているように思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	卒業研究で,あるいは修士課程で研究に対する本当の姿勢を学んだ学生が博士課程に来ると自立性がある。しかし突然,外部から入学してくる博士課程の学生は,指導の立場から言っても難しいものがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	新入社員の行動パターンを鑑み変更した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	上記内容含め,ポジティブに指導が行われていると思い,変更。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	各種の博士課程学生をサポートする仕組みが出来つつあると感じたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	博士課程に進学する予定者ができ,十分な指導を心がけている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	努力はしているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	OPERA事業に大学院生を参画させている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	指導教員によるところが大きい(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	5	6	1	自分の研究室では博士の学生が合成した材料を米国企業から市販している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	博士課程学生の自立化は着実に進化していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
15	2	2	0	研究現場では,該当する指導が行われている。しかし学生の質的低下は否めないと聞き及んでいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
16	1	1	0	TBLの導入が進んできた。一方で基礎学力を身に付けさせる機会が減り,この弊害として自分で進んで研究を進めることのできる自立能力が弱くなった様に思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	4	0	各指導教員に依存している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	中間層の人手不足が顕著であり,十分な研究指導にならない状況が続いている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	5	5	0	指導教員次第だが,自ら課題や研究テーマを見出し,最後までやり抜くことが出来るような指導を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	4	0	私の拠点では全国の平均より高いと思いますが,博士課程への進学率が低いことが課題です。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	そもそも博士課程学生がほとんどいないので評価しづらい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	現在私の部局では,後輩が成長するための指導に沢山の時間を割ける余裕がありません。1. 研究者が研究と教育以外で行う仕事が多いことと,2. 任期制,裁量労働制であるため,1年後の自分のポストを案じてしまい,後輩を育てるより自分の研究を進めたいと考えてしまいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	教官主導でテーマ設定が行われている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	指導する教員の能力が低い人が多い。任期なし大学教員を国がしっかりと見直すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	教員が疲弊している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	将来の身分保証が不十分である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	5	5	0	何でもできるわけではありませんが,テーマを見出だして,指導教官のもとやり抜ける環境にあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	自らの行動に関してまだまだ不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	日本の博士課程は,指導教員が与えた研究テーマをすることが多く,自主性に欠ける場合が多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	行っているものの,学生が十分活用できていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	大学環境や学生の変化(質の低下も含む)のため,そのような指導が困難になりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	6	5	-1	働き方改革という言葉がプライベートライフの充実を意味するように捉えられている結果,生活のすべてを研究に打ち込みたいと考える人に逆風が吹いている感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	就職しやすいような研究テーマや即時的に成果が出そうな研究テーマを選ぶような指導がなされているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	自らテーマを見出せないポストの数名と会った。自ら考える教育が足りないと考えた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	研究室が推進するプロジェクトや拠点事業等大学が推進するプロジェクトが増えるにつれ,博士課程学生が,自ら課題や研究テーマを見いだすことはなくなりつつあると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	指導教員が手を出しているケースが増えている。短期的成果を求めるとに走りすぎている。就職を考えるとやむを得ないと思う。悪循環が発生している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	博士課程を途中退学する学生が散見された(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	博士といえど,こちらのテーマの提案(指示)待ちである人が増えている印象です。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	研究資金の裏打ちが乏しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	多少自信がなくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	経済的に,将来的に安定しない状況が多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	3	2	-1	そもそも,学生自ら課題やテーマを見つける力が落ちてきたような気がする(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	自由な発想に基づいて実施するための研究費が減っている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	運営費交付金が削減され,外部資金がなければ学生の研究に必要な経費を十分に賄えない,外部資金は使用目的が決まっており,学生が発想する自由な研究の展開には使用しづらい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	指導教員も学部教育に時間をとられるため,院生への指導にかける時間は制限されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
46	3	2	-1	教員側が徐々に元気がなくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	博士課程学生と指導教員との研究を巡るトラブルが増えたため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	社会人博士後期課程の場合,業務を優先されることへの不満。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	予算や成果主義などの理由で非効率的,非生産的なことができないため,結果として博士課程の学生に考えさせる機会が減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	指導的立場になる研究者の指導力が低下して来ていると感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	当人の能力に依存するところが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	学生が自らテーマを設定しているようには感じられないため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	所属研究室では臨床科から派遣されてくる学生が大半ですが,大体1年目は普通に臨床業務をして,2年目から派遣されま す。基礎研究に関して素人同然で3年間という期限があるなかでは,自主性を重んじすぎていては学位取得の要件を満たす ことができないのが現状だな,と最近思い知りました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	3	2	-1	学力の低い学生が進学してくるので,教育に時間がかかるが,学務に忙しい教員にはその時間はない。5年間は少し短い。(大 学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	大学の研究資金がないために,学生をプロジェクトに参画させることが多いように思う。その中では与えられたテーマが多く,ま た短期間であるために独自テーマを設定しやり抜くことは難しく見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究予算がつかなければ,自由度は低い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	博士課程進学希望者の減少は,指導教官の研究の一部を担当させられることにあるかもしれない(民間企業等,社長・学長 等クラス,男性)
58	4	3	-1	このような課題に関する学会,セミナーの質疑で博士課程学生の発言が物足りない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	5	4	-1	指導はされているように思われるが,時間的な制約はどうしようもない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	将来の社会変化から自ら課題を設定して成果に結びつける取組が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	5	4	-1	日本人学生の場合,比較的十分に行われていると思われるが,留学生については十分でない場合が散見される(民間企業 等,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	問題指摘がなされてから久しいが,一向に好転せず,むしろ悪化している印象。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	6	4	-2	自分の研究室のみを対象に考えていたが,周囲を見渡すと不十分な研究室が多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	3	-2	所属研究室によって指導体制が相当に異なることがわかり,指導が十分ではない学生が多数いることを認識したため。(大学, 第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	今の学生は自らテーマを考えろというのは指導放棄であると認識する人もおり,非常にやりにくい(大学,第2G,工学,研究員・ 助教クラス,男性)
66	5	3	-2	学生の質も量も低下している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
67	5	3	-2	自ら課題や研究テーマを見つけるようなレベルの学生ではない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	自ら課題や研究テーマを見いださせては修了させることができない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	1	-2	指導者自体の指導力不足(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	3	1	-2	学内予算による研究費が如実に減っているため,外部資金に頼らざるを得ない。この状況では,獲得した外部資金の範疇の研 究しかできないため,テーマ設定などの制約を必然的に受ける。博士学生が自由な研究活動を行うためには学振のDCをとる しかないが門戸は狭い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	1	-2	近年,博士課程を卒業した若手研究者には,あまり感じられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	3	-2	博士課程に進む学生が少なくなっているように聞きます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
73	5	2	-3	最近,博士号取得者の質の低さを目の当たりにする場面に遭遇する頻度が高くなった。(大学,社長・学長等クラス,男性)
74	5	2	-3	ハングリーさが減少傾向にあるように思える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,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	2018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)						回数者合計(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	103	342	602	430	223	127	89	1,813	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	-	0.00	-0.02	-	-	-	-0.02	
大学等	84	297	493	362	191	104	76	1,523	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	-	-0.02	0.00	-	-	-	-0.02	
公的研究機関	19	45	109	68	32	23	13	290	3.4	2.1	3.2	4.9	3.4	3.5	3.4	-	0.08	-0.07	-	-	-	0.01	
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	98	295	530	389	206	115	69	1,604	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	-	0.03	-0.01	-	-	-	0.01	
男性	5	47	72	41	17	12	20	209	3.4	1.8	3.0	4.9	3.6	3.4	3.4	-	-0.21	-0.05	-	-	-	-0.26	
女性	3	26	93	47	18	8	4	196	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	3.0	-	0.15	0.03	-	-	-	0.18	
社長・役員・学長等クラス	29	148	260	160	76	45	24	713	3.1	1.9	3.0	4.7	3.0	3.0	3.1	-	-0.01	0.08	-	-	-	0.07	
部長・教授クラス	39	111	173	149	82	49	36	600	3.6	2.0	3.5	5.3	3.6	3.7	3.6	-	0.06	-0.03	-	-	-	0.03	
主任研究員・准教授クラス	29	53	70	67	43	24	24	281	3.9	2.1	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	-	-0.01	-0.05	-	-	-	-0.06	
研究員・助教クラス	3	4	6	7	4	1	1	23	3.6	2.2	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	-	0.04	-0.05	-	-	-	-0.01	
その他	43	92	180	145	69	35	25	546	3.5	2.1	3.3	4.9	3.6	3.6	3.5	-	-0.03	-0.14	-	-	-	-0.11	
任用あり	60	250	422	285	154	92	64	1,267	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.4	-	-0.01	0.04	-	-	-	0.03	
任期なし	1	17	58	30	13	6	1	125	3.0	2.1	3.0	4.4	2.7	2.8	3.0	-	0.09	0.21	-	-	-	0.30	
業務内容別	11	19	66	41	17	5	3	151	3.1	2.1	3.1	4.5	3.0	3.1	3.1	-	0.04	0.02	-	-	-	0.05	
学長・機関長等	82	264	440	327	177	107	83	1,398	3.5	2.0	3.3	5.2	3.6	3.6	3.5	-	-0.01	-0.03	-	-	-	-0.04	
マネジメント実務	9	42	38	32	16	9	2	139	2.8	1.4	2.9	4.6	3.0	3.0	2.8	-	-0.03	-0.13	-	-	-	-0.16	
現場研究者	57	218	343	260	147	68	47	1,083	3.3	1.9	3.2	4.9	3.4	3.4	3.3	-	-0.02	-0.03	-	-	-	-0.05	
大規模Pの研究責任者	8	17	29	21	7	4	8	86	3.4	1.9	3.2	4.8	3.0	3.2	3.4	-	0.23	0.19	-	-	-	0.42	
国立大学等	19	62	121	81	37	32	21	354	3.5	2.0	3.3	5.1	3.6	3.5	3.5	-	-0.09	0.01	-	-	-	-0.07	
私立大学	12	59	70	50	39	12	9	239	3.2	1.7	3.1	5.0	3.3	3.3	3.2	-	-0.04	-0.10	-	-	-	-0.13	
第1グループ	20	67	105	80	42	26	23	343	3.6	2.0	3.3	5.2	3.7	3.7	3.6	-	0.02	-0.13	-	-	-	-0.11	
第2グループ	21	62	130	84	48	26	19	369	3.5	2.1	3.2	5.0	3.4	3.4	3.5	-	0.00	0.10	-	-	-	0.09	
第3グループ	28	91	174	135	57	34	22	513	3.4	2.0	3.3	4.8	3.3	3.3	3.4	-	-0.05	0.08	-	-	-	0.02	
第4グループ	16	32	57	40	32	11	10	182	3.6	2.1	3.4	5.4	3.5	3.5	3.6	-	-0.03	0.07	-	-	-	0.05	
理学	29	108	118	84	45	28	23	406	3.2	1.6	3.0	4.9	3.2	3.2	3.2	-	0.06	-0.03	-	-	-	0.03	
工学	6	33	57	42	19	11	7	169	3.3	1.9	3.2	4.8	3.2	3.3	3.3	-	0.13	-0.04	-	-	-	0.09	
農学	16	50	126	102	54	33	29	394	3.9	2.3	3.7	5.5	4.0	3.9	3.9	-	-0.07	-0.04	-	-	-	-0.10	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学・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)	103	342	602	430	223	127	89	1,813	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	-	0.00	-0.02	-	-	-	-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。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。

	2017	2018	差	
1	1	4	3	女性だから優遇されるという状況が目立つようになってきた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	6	3	もともと女性研究者が多い学部であるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	5	3	ここ2年で女性の教授3名(女性の教授1名であった)を配属し,准教授,講師にも優先的に女性教員を採用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	研究所として,女性教員雇用促進の取り組みを続け,その成果が上がりつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	十分だと思われる。能力の低い女性研究者が増えつつあるので危機感もある。そろそろ女性という枠を撤廃しても良いのでは。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	少しずつ増えてきているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	数は不足しているからと無理に採用しているようです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	女性教員の採用が増えた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	近年活躍されている女性研究者が多くなっているように感じる。特に身の回りで。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	5	2	昨年度,女性研究者の採用を大幅に増やした。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
11	2	4	2	女性教員が積極的に採用された(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	女性教員を採用している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	増えてきた印象(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	少し増加した(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	近年の採用者の大半は女性になっているため,少しずつ改善されていると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
16	5	6	1	十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	所属機関における働きかけで,女性研究者数はわずかに増加している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
18	1	2	1	高職階の研究者を複数入れることができ,少しは改善した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	新規の採用では女性専用もしくは能力が同等の場合に女性を優先して採用しているので微増している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	前回より増加した。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	当研究所において,女性の専任教員が増えてきたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	博士課程の進学率での割合で考えると分野によっては充足しているように見えるため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	女性研究者確保の努力を大学として進めており,少しずつではあるが,増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	本年の採用者は,半数以上が女性近年,急激に女性・外国人教員が増加し,多様性が確保されつつある(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	以前より女性研究者の数が増えてきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	若干名の増員があった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1	逆に優遇されすぎ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	女性教員が増えてきた(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	女性の研究者が若干増えたから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	少しではあるが増えてきている(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	ある程度改善されつつある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	今も不十分であるが,女性研究者の採用数/職員に占める割合は明らかに増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	わずかに増加しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	身近では近年人数が増加傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	採用数の若干の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	採用される女性研究者の数が増えている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	3	1	自分の周りで女性研究者の数が少し増えたと感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	まだ不十分ではあるものの,近年は引き続き増加傾向にある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
39	4	4	0	女性のみが応募できるポストなどがかなり増えているので,すでに十分バイアスがかかっているように思います(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0	研究所,センターの女性研究者の数が十分とはいえない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	5	5	0	性別が人事等に悪く影響することはない。一方で,そもそも数学の研究者を目指す女性が少ない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	4	0	未だ十分ではないが,増加の傾向にある。特に女性教員のポストアップの効果が期待できる。但し,分野によっては女性研究者が希少なため採用に至らないケースも起こっている。(大学,第2G,理学,その他,男性)

43	1	1	0	〇〇〇大の事件は,氷山の一角です.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	修士課程の学生は女子が多いが,博士後期課程の学生は男子が多い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	人事が凍結されている現状では,女性研究者を以て雇用するポストがない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	不十分だが,女性が望まないのでは仕方ないと思う(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	海外の研究施設と比べて多様性は低いと感じています.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	女子学生をより多く受験してもらう努力が必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	附置研究所, 研究センターの女性研究者の数が十分とはいえない.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	新規採用者に(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	社会的環境変化を踏まえると十分でないように見受けられる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	昨年より人数が減った.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	学科内に一名しか女性研究者がいないため.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
54	4	3	-1	女性の観点からの発想も,必要であると考え。現に女性研究者と積極的に研究を行っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	部局では女性研究者は多いが,他部局は増加していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
56	6	4	-2	女性の博士課程進学率を考えると研究者の女性割合は十分に思えるが,そもそも進学率が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	今年第3子を妊娠し、産休に入りますが、サポートを十分に受けることができました。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
2	3	6	3	偏重しているように感じることもある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	女性研究者支援事業を充実させている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	管理部になって気づきました。自分も積極的に進めるようにしたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	支援の一つとして,平成30年4月には,学内保育園として120名と100名定員2つの保育園を新規開園した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	徐々に改善されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは改善の方向に向かっている気がします(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	少しずつ前進している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	保育施設は充実していると考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	保育施設等は充実していると考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	いったん成果を上げた女性研究者に対する支援はかなり拡充されている。問題は,女性研究者を志望する学生が少ないこと。人事採用の面では,むしろ男性研究者に対する逆バイアスがかなり始めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	5	6	1	十分すぎると思う。今後は,男性も優遇すべきでは。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	制度が充実してきているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	デュアルキャリア(パートナーをクロスアポイントメントで一定期間雇用できる制度)を導入した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	環境の改善は進んでいるように感じます。しかし,女性研究者を目指す学生をもっと増やす方が必要に思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	日本社会がその方向で動いて行っていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	女性研究者支援の地道な取組が進展している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	十分ではないが,支援制度が整いつつある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	環境はだいぶ改善されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	大学により,期限付き助教の産休等による期限延長が認められた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	保育所等の整備が進んでいる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
23	3	4	1	出産後,子育て,介護をしている女性研究者に対してテクニカルスタッフや助成金などの支援をしている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1	学内保育施設の取り組み(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	女性研究者に対して育児支援だけでなく,介護支援や准教授クラスに業務負担の軽減(研究補助員の増員)などが始まったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	3	1	環境は昨年より改善された(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	女性研究者のワークライフバランス改善のための取り組みを継続的に進めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	学内の取り組みが少しずつ進んでいる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	学内の男女共同参画事業が機能しているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	女性研究者が少なく,アカデミアの世界が男性社会なのは存じています。一方,出産と子育てにより研究活動が停滞した場合,それをしない研究者との間でどうしても業績が開きます。女性研究者で出産と子育てを希望する場合,そのハンディキャップを覚悟でキャリアを積むか,自分の母親やベビーシッター,専業主夫の配偶者等,自分のその考えを支えてくれる人が必要となると思います。単に若手女性研究者にチャンスを多くするだけでは立派な女性研究者は育ちませんし,男女共通で業績とキャリアが中途半端な人にポストと研究費を渡すのは社会的損失だと思います。実際,そこそこの努力でプライベートの人生を楽しんでしまっている女性研究者が私の業界には結構居られます。研究は本当にそれをせずには居られない,人生を終われない,という一種変わった人がするものだと思います。一般的で教科書的な幸せや家庭を望む人には向かない職業だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1	以前より改善していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	状況が改善されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	この一年で組織内の価値基準や雰囲気に変化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	支援等に関する情報も所属機関内で見られる頻度が多くなってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	4	1	現在の職場でもさらに整備が進んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0	そろそろ,女性に限らず,子育て中の全教員を支援する方向に切り替えては。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	それなりの支援はあると思う。とにかくもっと増えてもらわないと環境改善も進まないだろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	未だ不十分だと感じる。女性研究者個人というよりも,当人の家族の課題と考えられる事項も関係するので難しい。(大学,第2G,理学,その他,男性)

39	1	1	0	事業所内保育所の設置,休暇制度の充実化が全く進まない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	家庭を持つ女性研究者を支援するのではなく,男性(夫)がより家庭の仕事を受け持つ,早く帰宅するなどの意識や環境改革が必要だと思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
41	5	5	0	大学一丸して取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	大学予算の削減から人事の滞留が起こり,先を見通せない現状では,ライフイベントの多い女性を積極的に雇用するリスクは大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	子育てや介護など女性の負担は男性に比べ相当かかっているため(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	支援は存在しても,それに応募する人材の不足が問題(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
45	1	1	0	実習や教育でへとへとです。社会資源の活用より,内部の改革も必要。昔はこうだったといわれても困る。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
46	1	1	0	1以下としたいが項目がない。ライフステージに応じた支援をしているのは男女共同参画等の支援担当者のみで,一般的な男性職員・研究者・社会人からの支援は非常に疎かだと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
47	3	2	-1	子育て支援などを目にするにすると不十分であると思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	共働きで勤務先が離れていて単身赴任が多いということが,非常に厳しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	1	-1	全然うまく行っていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	休日・祭日の出勤が非常に多く,子供がいる人には困難な環境(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	博士後期課程の学生の妊娠で,支援を得るのに苦労している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	支援を活用している例があまり見られない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	ある程度実施しているが,さらに充実が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	5	4	-1	環境の改善が「十分だ」とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	看護師や職員の保育所はあっても教員のための保育所や授乳できる場所がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
56	2	1	-1	幼児の一時預かりや研究補助者による補填等が可能な制度的な取り組みが全くない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	子供を産んだ後破綻しかかっている方が身近に散見される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	2	1	-1	男性に対しても女性に対してもライフステージを考慮している環境ではないように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
59	2	1	-1	支援がとくに行われていないため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
60	4	3	-1	一般的に激しい競争であるため,ワークライフバランスが偏ってしまい,結婚,出産の機会をあきらめなくてはならない状況があるとされる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	育休等が取りづらい雰囲気がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	男性への配慮も必要であるがまだそこまで浸透していない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	昇格の審査等で不利な扱いがある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	2	-2	諸外国の例を改めて見てみると,環境の整備が不十分である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	1	-2	ここ数年で本部局に所属する女性研究者数が減少しており,女性研究者は支援が不十分と感じているのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	最近,研究室のポストクの女性が出産しましたが,もっとサポートしてあげられる制度があるといいと思いました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	5	3	-2	育休を連続ではなく断続的に取得できるような制度を考えてほしい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	5	2	-3	結婚や子育てなどライフスタイルの相違によって仕事の負担が均一化されていないのは問題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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	2018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)						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 新卒	
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)
大学・公的研究機関グループ	225	164	295	448	389	252	143	1,691	4.8	3.1	4.8	4.9	4.8	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	0.00		
大学等	196	139	246	375	333	192	126	1,411	4.8	3.1	4.8	4.8	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	-0.01			
公的研究機関	29	25	49	73	56	60	17	280	4.9	3.2	4.8	4.9	4.9	-	0.06	-0.03	-	-	0.03			
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	214	114	248	402	356	234	134	1,488	5.0	3.4	4.9	5.0	5.0	-	0.06	0.00	-	-	0.06			
男性	11	50	47	46	33	18	9	203	3.5	1.7	3.5	3.7	3.5	-	-0.25	-0.18	-	-	-0.42			
女性	3	7	28	52	68	37	4	196	5.1	3.8	5.3	5.1	5.1	-	0.26	0.07	-	-	0.33			
職位	49	62	132	217	139	93	50	693	4.6	3.1	4.5	4.7	4.6	-	0.04	-0.07	-	-	-0.03			
社長・役員・学長等クラス	105	69	83	120	120	89	53	534	4.9	3.0	4.9	4.9	4.9	-	0.01	0.03	-	-	0.03			
部長・教授クラス	66	26	46	51	57	31	33	244	5.0	2.9	5.0	5.1	5.0	-	-0.03	-0.09	-	-	-0.12			
主任研究員・准教授クラス	2	0	6	8	5	2	3	24	5.0	3.3	4.6	4.4	5.0	-	-0.27	0.64	-	-	0.37			
研究員・助教クラス	83	47	88	139	126	73	33	506	4.7	3.2	4.7	4.8	4.9	-	0.01	-0.12	-	-	-0.10			
その他	142	117	207	309	263	179	110	1,185	4.9	3.1	4.8	4.9	4.9	-	0.03	0.01	-	-	0.04			
雇用形態	1	4	19	34	42	24	2	125	5.1	3.7	5.2	4.9	5.1	-	0.22	0.21	-	-	0.43			
任期あり	14	4	23	63	34	20	4	148	4.7	3.6	4.6	4.7	4.8	-	0.08	-0.03	-	-	0.05			
任期なし	197	139	231	324	281	184	124	1,283	4.8	3.0	4.7	4.9	4.8	-	-0.01	-0.06	-	-	-0.07			
業務内容別	13	17	22	27	32	24	13	135	4.9	2.9	5.1	4.8	4.9	-	0.13	0.03	-	-	0.16			
学長・機関長等	131	90	170	263	241	144	101	1,009	5.0	3.3	4.9	5.0	5.0	-	0.06	-0.01	-	-	0.04			
マネジメント実務	15	8	12	19	27	11	2	79	4.7	3.3	5.0	4.7	4.7	-	0.27	0.01	-	-	0.27			
現場研究者	50	41	64	93	65	37	23	323	4.4	2.7	4.3	4.4	4.4	-	-0.18	-0.06	-	-	-0.24			
大規模Pの研究責任者	32	29	42	43	52	29	24	219	4.7	2.7	4.8	4.7	4.7	-	0.14	-0.11	-	-	0.03			
国立大学等	42	23	53	87	77	46	35	321	5.1	3.4	5.0	5.1	5.1	-	0.11	-0.03	-	-	0.08			
公立大学	49	34	73	86	77	44	27	341	4.6	2.8	4.6	4.6	4.6	-	-0.05	0.00	-	-	-0.04			
私立大学	67	49	74	142	110	67	32	474	4.7	3.2	4.7	4.7	4.7	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05			
第1グループ	33	14	27	38	47	18	21	165	5.1	3.3	5.1	5.0	5.1	-	-0.08	0.07	-	-	-0.01			
第2グループ	78	35	60	91	80	50	41	357	5.0	3.2	4.9	5.0	5.0	-	0.02	-0.02	-	-	-0.01			
第3グループ	15	18	32	41	34	17	18	160	4.7	2.8	4.6	4.7	4.7	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05			
第4グループ	43	48	77	97	73	49	23	367	4.4	2.6	4.3	4.5	4.4	-	-0.04	-0.09	-	-	-0.13			
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
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 知財活用(企業等)	225	164	295	448	389	252	143	1,691	4.8	3.1	4.8	4.8	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	0.00			
全回答者(属性無回答を含む)																						

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。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いますか。

2017	2018	差		
1	1	4	3	採用, 昇進の機会は与えられるようになったが, その採用条件が男性より厳しいという点で疑問をもっている(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
2	2	4	2	学内の女性研究者のキャリアパスのための部署が充実し面談等が継続的に行われ, 女性経営者が人事に関わるようになったから(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
3	2	4	2	昇格のための評価システムを明確にし, すべての教官にわかりやすい制度を構築(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	1	3	2	ここ最近女性教員の昇進が積極的に進められている。ただし採用については積極的になされていない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
5	1	3	2	十分とは言えないが, かなり考慮されていると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
6	4	5	1	優秀女性研究者の懸賞制度として「紫千代萩(むらさきせんだいはぎ)賞」を創設した。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	3	4	1	人事での優遇政策は十分(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	3	4	1	本大学では女性の活用を優遇する傾向がある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
9	3	4	1	ここ1~2年で女性を採用するための人事の仕組みが整えられた。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1	女性専用の公募が増えた(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
11	2	3	1	女性教員のポストアップの効果(ロールモデルとして)に期待できる。優秀な女性研究者の育成が重要だが, 分野によっては女子学生が少ないことがネックになっている。(大学, 第2G, 理学, その他, 男性)
12	4	5	1	女性限定公募を行った(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	5	6	1	十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
14	5	6	1	十分すぎると思う。今後は, 男性も優遇すべきでは。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	3	4	1	不定期ではあるが, 本年度, 女性限定のポストアップの試みがなされた。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
16	4	5	1	制度が充実してきているように思う(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
17	2	3	1	産休とかを考慮した人事システムに変わりつつある。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
18	4	5	1	女性教員限定の募集も始まっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	1	2	1	ポイント制による大学人事においてかなり女性人事(採用, 昇格)が優先された。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
20	4	5	1	女性限定の公募などが見られたため(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	4	5	1	採用活動において, 女性の採用を優先する人事が行われた事例があったため。(大学, 第3G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
22	4	5	1	教授職など, 能力が同じ場合は女性優先で登用というのはどうなのか。逆に女性が優先されている。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	4	5	1	ポジティブアクションの内容の充実を図っている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
24	2	3	1	スタートアップ費用の増額など改善されている(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	3	4	1	講義の割り振りのため, 講師への昇任を急がせている雰囲気は学科内にあります。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	4	1	女性支援を含めた支援センターの充実が実行されている。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	3	1	女性ありきの人事がある。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
28	5	6	1	逆差別と言われても仕方ないくらい, あからさまに優遇している。女性限定のポストも多く出ている。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
29	4	5	1	見る限りでは, 男女間では平等であると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	3	1	状況が改善されつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
31	3	4	1	仕組みは整ってきた(人は少ないが)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
32	2	3	1	同じ能力なら男性よりも女性を優先といった採用・昇進が増えつつあると思う(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	3	1	その1年で女性活用の事例が目立ってきた(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
34	4	5	1	女性の方が昇進に優遇されていると感じる(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
35	1	1	0	採用と, 特に昇進において女性差別が根強く残っています。(大学, 第1G, 研究員・助教クラス, 男性)
36	2	2	0	学生は男女比が1:1であるにもかかわらず, 助教以上の女性教員の数は相変わらず少ない状況が続いている。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
37	6	6	0	採用の女性優遇が目に見える。そもそも工学系では女子学生の数が圧倒的に少ないのに, 教員だけ採用だけ増やしてどうするのか。基盤を形成する工学系での女子学生の増大が本質的に取り組むべきことではないのか。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
38	2	2	0	人事システムよりも上記の環境改善が重要だと思う。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
39	3	3	0	採用や昇進の人事システムの工夫は, 男女関わらず, 研究者の確保の上で, 逆効果だと考えます。研究者全体の研究・生活環境の改善無しでは, 女性の採用や昇進に配慮することは, 最終的に別の問題を生じる原因になると思います。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

40	2	2	0	一定数の女性教員をというような抜本的な改革が必要かと思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	子育てや介護をしながら研究が継続できる仕組みを構築すべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	5	5	0	大学一丸して取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	そもそも,研究も教育も組織運営もできない無能教員が既得権にしがみついているので,有能な女性教員を採用するためのポストがない,無能教員を排除するための大規模なリストラを敢行すべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	昇進・昇格に男女差別はまったくない。むしろ,女性の方が有利(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	5	4	-1	女性限定公募など工夫されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	あまり改善されていない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	機関全体で人事管理をしているので,部局の意向が反映されにくい(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	ある程度実施しているが,さらに充実が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	本学の取り組みは不十分であり,むしろ逆行していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	女性研究者の絶対数を増やしたいがために,能力が高い男性研究者が割を食っているように思う面がある。この状況が継続されると,逆差別的な状況も現れるのではないかと危惧する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	とにかく居ません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
52	2	1	-1	成果を出しても年功序列だと言われたため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
53	3	2	-1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	海外に比べ男性が支配的と思う。男女比に制限を設けるなど,強い規制が必要と考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	最近,あまりにやりすぎ。そんなに女性研究者がいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	女性枠を設ける場合に任期付きであるものばかりである印象。積極的に管理職レベルまで女性を増やす意志を感じない(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	対象となる学生等の数の「奪い合い」となっており,国内全体のシステム改革が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	女性を30%雇用しなければいけないため,女性枠公募があるが,継続,昇進システムが無い(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
59	5	3	-2	予算的なことから採用枠の制限による(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	他部局の状況は悪化している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
61	4	1	-3	志願者が少ない,また,そのレベルも高くない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	6	2	-4	研究社会は男性社会のため,結局は男性優位となっている。上の人間が男性であるため,根本的に解決することは難しい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)

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	2018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	156	401	586	394	209	121	49	1,760	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-	-	-0.04	
大学等	131	347	494	328	173	97	37	1,476	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	-	-0.07	0.01	-	-	-0.06	
公的研究機関	25	54	92	66	36	24	12	284	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	-	0.00	0.08	-	-	0.07	
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	130	359	522	347	191	109	44	1,572	3.1	1.8	3.0	4.8	3.2	3.1	3.1	-	-0.04	0.00	-	-	-0.04	
男性	26	42	64	47	18	12	5	188	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	2.8	3.0	-	-0.18	0.19	-	-	0.01	
女性	4	28	63	62	24	15	3	195	3.4	2.2	3.5	4.8	3.4	3.4	3.4	-	0.06	-0.02	-	-	0.04	
社長・役員、学長等クラス	39	158	271	140	85	36	13	703	2.9	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.06	-0.03	-	-	-0.09	
部長、教授クラス	57	145	179	131	63	45	19	582	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	-	-0.03	0.04	-	-	0.01	
主任研究員、准教授クラス	52	67	64	55	34	24	14	258	3.4	1.6	3.3	5.4	3.3	3.2	3.4	-	-0.12	0.21	-	-	0.09	
研究員、助教クラス	4	3	9	6	3	1	0	22	3.1	2.1	3.1	4.6	3.6	3.2	3.1	-	-0.45	-0.11	-	-	-0.56	
その他	58	112	165	132	71	42	9	531	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.3	3.2	-	0.00	-0.10	-	-	-0.10	
任用あり	98	289	421	262	138	79	40	1,229	3.1	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-0.07	0.07	-	-	0.00	
任期なし	2	21	38	40	15	9	1	124	3.3	2.1	3.5	4.8	3.2	3.3	3.3	-	0.06	0.01	-	-	0.07	
学長・機関長等	15	14	65	36	23	9	0	147	3.3	2.3	3.2	4.8	3.5	3.4	3.3	-	-0.07	-0.14	-	-	-0.21	
マネジメント実務	130	333	438	289	152	92	46	1,350	3.1	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-0.07	0.05	-	-	-0.02	
現場研究者	9	33	45	29	19	11	2	139	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	-	-0.02	-0.05	-	-	-0.07	
大規模Pの研究責任者	81	216	347	252	139	75	30	1,059	3.2	1.9	3.2	4.9	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	0.04	-	-	0.02	
国立大学等	15	29	22	9	10	6	3	79	2.8	1.1	2.5	4.9	3.0	2.6	2.8	-	-0.32	0.13	-	-	-0.19	
私立大学	35	102	125	67	24	16	4	338	2.5	1.4	2.6	4.0	2.7	2.5	2.5	-	-0.18	-0.08	-	-	-0.26	
大学グループ	16	46	56	62	36	25	10	235	3.7	2.0	3.8	5.6	3.6	3.5	3.7	-	-0.08	0.22	-	-	0.14	
第1グループ	19	55	124	77	53	28	7	344	3.4	2.1	3.2	5.1	3.4	3.4	3.4	-	0.03	0.00	-	-	0.04	
第2グループ	38	115	116	82	27	7	5	352	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	2.4	-	-0.07	-0.01	-	-	-0.07	
第3グループ	53	122	178	101	42	33	12	488	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-0.12	0.00	-	-	-0.12	
第4グループ	20	52	47	39	19	14	7	178	3.1	1.4	3.0	4.8	3.1	3.0	3.1	-	-0.08	0.09	-	-	0.01	
理学	37	92	130	90	39	32	15	398	3.2	1.8	3.0	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.10	-0.03	-	-	-0.13	
工学	13	47	70	28	8	5	4	162	2.3	1.4	2.5	3.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.08	0.03	-	-	-0.05	
農学	41	94	115	78	52	23	7	369	3.0	1.6	3.0	4.8	2.9	2.9	3.0	-	-0.01	0.10	-	-	0.08	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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)	156	401	586	394	209	121	49	1,760	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-	-	-0.04	

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。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	国際化が進んでいるように思える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	実際に外国人を任期つきではない教授という形で採用した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	組織運営にかかる規定や通知の英語化について,以前より進展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)
5	3	5	2	これまで外国人研究者が増加してきたが,あえて増やすために能力のない外国人を雇用していることが多い。全体としては優秀な日本人研究者が増えることが日本の研究力の強化につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	組織的に努力はしているようだが,資金が足りないようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	外国人教員の急増に伴い,研究立ち上げ支援,各種申請支援,関係する文書や会議の英語化を実施し始めた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	本学外国人助教と知り合って,外国語の授業を院生TAが通訳して行なっていると聞いた。良い傾向と思うが,まだまだ不十分。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	十分ではないが改善されており,全体数も増えているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	組織運営の規定や通知の英語化への取組みが行われているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	国際交流推進センターの活動には脱帽する(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	研究所として,外国人教員雇用促進の取り組みを続け,英語化なども進んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	外国人の前に,日本人が定着できていない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	事務職の方々の語学能力が向上した。しかし,語学が堪能な事務の方に限って非正規雇用で,何年かするとなくなってしまうのが残念。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	少なからず定着のためのサポートがあるように感じる(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	学内連絡等の英語化が定着している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	文書の英語化などが徐々に進んでいる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	ここ1~2年で外国人を採用するための人事の仕組みが整えられた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	事務的なメールの日英併記が多くなってきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	英語対応のできるURAを配置したので,少し改善した(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	リーディング大学院によって外国人教員受け入れが進んだ。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	大学としての予算配分が増額されたため(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	外国人研究者が日本に来るかどうかは,日本側の取り組みやシステムだけの問題ではないので,判断が難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	外国人の教員が増えてきたので,少しは良くなりつつあるようだ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	能力に応じた給与や各種書類等の英語化を進めるなど,外国人教員の定着・増員の工夫が図られている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	研究機関における支援担当部署が増えつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	ネイティブな英語教員を採用し,少しずつ取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	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が進んだ(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	本年度,一部,改善を図り,2名の研究者を受け入れることができた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	英語での講義が増えており,修士・博士課程で留学生が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	スタートアップ費用の創設など改善されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	外国人研究者の受け入れが増えてきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	外国人への取り組みはかなり進めた。教授会議は英語で行っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	4	5	1	規定や通知の英語化が少し進んだ(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
35	2	3	1	海外との連携協定を通じて受け入れ体制を整備中(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	英語で事務がまわっていない。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	本人の生活サポート,家族へのサポートなどがまだまだ不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	中国アカデミアからの,外資系企業と同レベルの条件でのオファーなどと比べると,日本が選ばれるのは厳しいのではと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	3	0	学内の連絡等の英語化が定着している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	組織内での書類,特に会議資料がほとんど日本語のため教員会議情報は伝わりにくい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	優秀な外国人研究者ほど定着率が悪いという,現実のジレンマが悩ましい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
42	2	2	0	欧米と比べて給与が低い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

43	1	1	0	今の給与制度,研究体制では日本に優秀な研究者は来ない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	教職員の数が少ないので仕方がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	家族へのサポートが不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	4	0	外国人が優秀とは限らない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	外国人教員を継続して雇用する余力は今の国立大学にはない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	3	0	本学は比較的外国人研究者が多いが,そのほとんどが日本で学位を得ており,日本の環境に慣れている方。海外から直接本学に来るケースは少なく状況は「分からない」と回答すべきであった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	大学執行部は狭い地域のこししか頭がない,優秀な外国人研究者の事を全く意識していないのが大問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	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)
51	3	3	0	会議に同時通訳を導入する等,外国人研究者を受け入れるための取り組みは良くなってきていると思う。しかし,給与等の待遇がアメリカより明らかに低いので,日本に縁のある研究者をのぞくと,優秀な研究者を呼び込むことは難しいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	4	4	0	子供の通学やゴミの捨て方など,社会に溶け込んで生活するためのサポートができていないか不明(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	3	3	0	支援制度(住宅他)はある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	2	2	0	サポートに当たる事務職等の不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	大学教育まで整備されていない途上国の対応が必用だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	取り組みに必要な予算が不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	組織運営にかかる規定や通知の英語化に対応するサポーティングスタッフが不足している(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	外国人研究者を受け入れるにあたって,国内研究機関の所属,ID発行などに係る手続きが複雑だと感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	現実にはまだまだ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	英語環境が整っていない,家族へのサポートが十分ではない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	給与体系が能力にあまり対応していないので,著名な研究者を招聘できない。家族サポートも含めて老後の設計ができないと判断して,辞退した研究者がいる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	日本人,外国人を問わず悪化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	大学運営において日本語が必須で,研究者が運営に参画しない選択肢はないため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	外国人研究者の受け入れは進んでいるが,定着はなかなか難しい印象。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	人件費が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	日本語ができない研究者が来たときの,大学業務の役割分担,学生実験,レポート添削など担当できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	教員の事務作業負担が増えているが外国の教員はそれを出来ない人も多く結果的に他の教員の負担が重くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	制度があっても,実際に運用されているように思えない。外国語での会議に教員が耐えられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	うまく機能していません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	賃貸住宅の保証人を大学ではなく,教員が担当しているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	国家試験のある歯学部で私立大学ということもあり,学生教育や病院の売り上げについては,死活問題であるため関心が高いが,外国人研究者を定着させるという発想は,聞いたこともない。(私が知らない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,女性)
72	5	4	-1	事務職員に英語スキルを取得させる取り組みがさらに必要(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	やっているが十分かと言われるとそうでもなさうなので(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	4	2	-2	10月入学の外国人だとDC1やDC2に申請できない期間があったり,大学の奨学金が3月末までで一部自分で負担する必要があるなどの課題がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	2	-2	財政難の反映(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	現在のところ,専攻内に外国人研究者がいないため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
77	4	2	-2	それだけのポストのゆとりはありません(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	3	1	-2	アメリカからインターンの受け入れができなかったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
79	4	2	-2	医療者を育てる大学であるため,日本語によるコミュニケーションを重要視している。日本語による講義でないと,十分な学修成果が得られない。従って,本学では常勤の雇用は難しいと考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	4	1	-3	研究環境の悪化により帰国又は他国での就職を考える研究者が多い(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,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	2018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)						回数 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・公的研究機関グループ	68	221	385	415	439	320	68	1,848	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.07	-0.15	-	-	-		
大学等	59	182	332	351	369	260	54	1,548	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.06	-0.16	-	-	-		
公的研究機関	9	39	53	64	70	60	14	300	4.7	2.8	4.8	4.9	4.8	4.7	-	-	-0.11	-0.10	-	-	-		
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	61	197	336	362	391	291	64	1,641	4.5	2.7	4.7	4.7	4.5	4.5	-	-	-0.07	-0.13	-	-	-		
男性	7	24	49	53	48	29	4	207	4.2	2.6	4.3	4.5	4.5	4.2	-	-	-0.04	-0.27	-	-	-		
女性	3	2	15	53	52	60	14	196	6.0	4.3	5.9	7.4	6.0	6.0	-	-	-0.07	-0.01	-	-	-		
社長・役員・学長等クラス	27	60	157	167	177	134	20	715	4.6	2.9	4.7	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.10	-0.20	-	-	-		
部長・教授クラス	24	104	138	117	146	87	23	615	4.1	2.3	4.3	4.3	4.2	4.1	-	-	-0.08	-0.09	-	-	-		
主任研究員・准教授クラス	13	54	71	71	60	34	7	297	3.8	2.1	3.9	5.7	4.3	3.8	-	-	-0.06	-0.44	-	-	-		
研究員・助教クラス	1	1	4	7	4	5	4	25	5.6	3.6	5.2	7.6	5.9	5.6	-	-	-0.89	0.60	-	-	-		
その他	28	70	106	132	132	99	22	561	4.5	2.8	4.7	4.8	4.8	4.5	-	-	-0.03	-0.23	-	-	-		
任用あり	40	151	279	283	307	221	46	1,287	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.08	-0.11	-	-	-		
任期なし	2	0	7	33	32	42	10	124	6.2	4.5	6.1	7.5	6.2	6.1	-	-	-0.10	0.13	-	-	-		
学長・機関長等	7	5	20	37	41	44	8	155	5.6	4.0	5.6	7.2	5.5	5.6	-	-	0.12	-0.06	-	-	-		
マネジメント実務	53	194	330	312	329	215	47	1,427	4.3	2.5	4.3	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.09	-0.18	-	-	-		
現場研究者	6	22	28	33	37	19	3	142	4.2	2.5	4.4	6.1	4.4	4.2	-	-	-0.07	-0.20	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	44	124	238	243	269	186	36	1,096	4.5	2.7	4.6	6.3	4.6	4.6	-	-	-0.02	-0.14	-	-	-		
国立大学等	2	9	16	21	17	21	8	92	5.1	3.1	5.0	7.1	5.3	5.1	-	-	-0.04	-0.23	-	-	-		
公立大学	13	49	78	87	83	53	10	360	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.18	-0.18	-	-	-		
私立大学	10	34	54	61	58	32	2	241	4.0	2.5	4.2	5.9	4.2	4.0	-	-	-0.01	-0.11	-	-	-		
第1グループ	13	38	91	65	102	50	4	350	4.3	2.6	4.5	6.1	4.6	4.5	-	-	-0.11	-0.21	-	-	-		
第2グループ	12	54	74	88	83	62	17	378	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	-	-	-0.07	-0.20	-	-	-		
第3グループ	16	52	108	125	113	101	26	525	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	-	-	-0.04	-0.12	-	-	-		
第4グループ	9	22	42	32	52	35	6	189	4.6	2.7	4.9	6.5	4.8	4.6	-	-	0.09	-0.27	-	-	-		
理学	17	71	81	96	92	64	14	418	4.2	2.4	4.3	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.07	-0.24	-	-	-		
工学	5	26	44	34	36	26	4	170	4.0	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	-	-	-0.18	-0.22	-	-	-		
農学	13	38	111	100	92	45	11	397	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.09	-0.11	-	-	-		
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
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)なし・分からない	68	221	385	415	439	320	68	1,848	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.07	-0.15	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)																							

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。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	受賞や社会貢献等も考慮している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	当研究所では,論文以外の業績が全て得点化され,明確になりました。しかし,その得点配分が適当かどうかはまだわかりません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	6	2	最近の産学官連携活動を実際に評価していただいた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2	教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験などの取組を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	見える化プロジェクトが開始されました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	様々な視点も大切であるが,論文の重要度が軽くなることを危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	研究の社会実装が謳われるようになり,評価軸も変わってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	多面的な評価方法に移行しつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	受賞や社会貢献等も考慮している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	複合的な業績調査が行われるようになった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	やや改善された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	研究業績に依らない教員職種として実務家教員制度を作り,人事評価制度の導入をおこなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	学会発表や社会貢献,国際交流など様々な観点から評価しようとしているが,その評価の相対的取り扱いなど,改善が必要かと思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	現在新たな評価基準を作成中。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	異動後,当大学の教員活動評価を初めて入力してみた,研究以外の項目入力が多かった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	以前より社会貢献,産学官連携活動が評価されるようになったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	評価制度の見直しにより,様々な観点からの評価を取り入れた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	多元的業績評価のほか,個々の教員への評価ビレビューを行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	5	6	1	教育評価,研究評価,大学運営に関連する学務貢献と社会貢献等,様々な観点から評価を行うとともに,公正な評価のために評価制度内容の定期的な見直しもしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1	評価システムを常にブラッシュアップし,十分理解を得ながら制度化しつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	多様な評価項目が設定され,研究者にも周知されてきた。評価システムが学内に定着しつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	全国レベルよりも改善されていると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	学内資金で行う分野横断的研究プロジェクトが3年目を迎え,その存在が全学に浸透してきた(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	役職・授業のコマ数・その他の社会的貢献を配慮するようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	新しい医学部長が様々な評価項目を加えた業績評価法を導入したため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	1	2	1	教育に関しても評価されるようになってきているかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	評価に対する仕組みができあがりつつあるように感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	論文以外の評価シートなどは増えたが,昇進などでは論文数が支配的な評価軸であることは変わらず,僅かな前進だと思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	多角的な評価シートを導入(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	多角的考課を試行しているが,その方針がより適切に適用されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1	社会実装が評価されるようになった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	組織の活動方針に変化があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	現在所属の部署ではそのようになってきていると思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	2	2	0	結局,昇進などの際には論文による業績しか評価されないことが現実である。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	大学でも配分機関でも評価委員のバックグラウンドの多様性に欠けるため,評価しろといってもできないのでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	4	0	文部科学省などが進める大学全体での画一的な評価には反対するが,それぞれの部局の特徴を理解した上での評価はそれなりにされていると判断する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	業績評価の項目と指標が多面的となっているが,数値化することのデメリット(質が問われない)も顕在化している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
38	4	4	0	様々な観点から評価をされていると感じるが,いまいち評価基準が不明確。また,自己評価に関する書類作成が煩雑。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	1	1	0	分野によって物差しの尺度が違うため,このような観点から評価すること自体が不可能である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	3	0	論文以外の評価軸が必要であるのは事実である。問題は、それを利用してコネ人事を強行したり、無能教員を保護する理由にしたりすることが大問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	「実用化研究は人事評価しない」と明言されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	研究面の評価の仕組みがない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	研究室運営についての明らかな評価がなされない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	産学連携についての評価など見直しを開始(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	教育に関する業績評価をもう少し高くしてもよいと感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	5	4	-1	研究がおろそかになっている。新総長の訓示で「自分よりも優秀な人を採用せよ」という視点が一般的には欠如していると考えられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	多様な評価が、研究評価を曖昧にしている側面あり。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	改善に向けた多くの指摘に対して対応できていない。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	近年、世界ランクのアップを目指すため、SCI論文偏重の傾向が強くなってきて、全体のバランスが崩れてきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	教育への評価が希薄(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	論文の比率が高すぎる。大学が経済的に疲弊する前に、産学連携等、共同研究費、寄付金等で、大学に資金を呼び込むことができる研究者を優遇すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	評価の多様化に関する取り組みが始まってみると、これまでの状況が不十分であることが分かった(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
53	4	3	-1	研究科においては、指導力、教育力などの評価が十分に行われているとはいえない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	3	2	-1	大学の業績評価において研究の比重が少なすぎる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	多様な観点というよりは、ネイチャー、サイエンスなど特定の雑誌に掲載された論文があるかどうかや大型外部資金獲得など、表面的、非本質的な評価が横行するようになってきた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	ルールよりむしろ、各研究者自身の評価基準が論文と外部資金獲得に向けてしまっている。結果的に様々な評価が有効にならない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	評価項目としては存在しているが、どの程度評価されているのか不明のため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	研究以外の業務が増えているにも関わらず、それは殆ど評価されない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	論文偏重主義が進んでいるように見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	事実上、論文のみで評価が決まっている。社会貢献や産業界へのインパクトはプラス材料にはなっても、人事評価の決定的な要因ではない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	結局論文評価です。融合研究をしているかどうかの調査はあるが評価まではしていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	相対的に評価が良くても賞与ベースが下がっているのでモチベーションは上がらない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	学部によって評価項目が異なるため適正・公平な評価を行っているとは考えにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	評価基準が甘く設定されていると感じる特定の部局のみ厳しく部局長裁定ができにくいのは良いが、社会主義的になってしまっても良くない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	様々な業務の中で目に見える形になるのは一部のみであるが、その一部のみで評価されているように感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
66	4	3	-1	教育評価は重視されなくなっている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
67	3	2	-1	多様性を重視するあまり、業績評価が逆に手薄になっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	研究成果や外部資金獲得よりも、大学運営への貢献度が重要視されるように感じます。地方公立大学だから仕方ないのかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	研究成果をあげても、研究費は削減される一方である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	4	-1	管理活動において、長が評価されて現場の実働部隊の評価があまり考慮されなくなりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	日常に診療業務にかかわる職種(獣医師)は高度医療化に伴って地域貢献に費やす時間が年々増えてきている。しかし、その社会貢献度は業績評価にはほとんど反映されていない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
72	4	3	-1	留学を行うと、途中で研究が止まってしまうため、その分業績が減ってしまう傾向にあり、留学経験者は不利になると考える。(私は留学経験あり。)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	最終的には、論文の数という声をしばしば聞くようになって来た。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	業績評価のウェイトが、外部資金(額)を獲得しているか否かに大きく偏った(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
75	4	3	-1	まだ、論文数に依存する評価システムの影響が強い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	政策や所の放任による評価軸のブレが大きく、長期的な評価が難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	業績評価が論文重視に傾いた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	組織改変により、目に見える成果を重視するようになり、質より量(論文数)、外部資金獲得が重視されるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
79	2	1	-1	論文以外にもとづいた評価をすと言いつつ、そんな評価は行われていない。言っていることとやっていることが食い違っており、以前より状況が悪化した。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

80	4	2	-2	最近論文に加えて、競争的資金の獲得も重視されるようになってきた。論文のみより問題が大きくなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	論文数や筆頭著者のみが評価される場合がある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	4	2	-2	改正労働契約法を施行に伴い、教員の業績評価方法(任期制)を変更を検討中である。そのために現在、業績評価がストップしている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	最近の研究業績評価について、Top10%引用論文数・比率の一面のみが強調されるようになった。流行の分野は企業の研究者数が非常に多いことも合わせて、必然的に引用数は増加する(なぜ、このような簡単なことが認識されていないのだろうか)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	2	-2	論文業績が評価における重みが断然高い。それ以外はおまけ程度だと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	2	-2	教育をどのように評価するかという評価基準が明確には存在せず、教育面での評価が十分にされているとは言い難い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	2	-2	大型共同研究の獲得増を図る上では、教員評価における外部資金獲得の比重をより一層高める必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	多面的な評価制度はない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
88	3	1	-2	人事評価では論文以外も評価されているが、研究者の業績としては論文しか評価されていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
89	4	1	-3	部局による評価は、社会貢献のポイントは、学内の業務のポイントを越えないように評価され、様々な観点からの評価ではない。またむしろ研究の評価は低いと感じる。(大学,第3G,理学,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、教材適所の付与等)が十分に行われているか。

回答者グループ	分らない	2018年度調査										各年の指数					指数の変化					
		6点尺度回答者数(人)						回数 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・公的研究機関グループ	90	430	580	421	268	103	24	1,826	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26	
大学等	77	368	486	356	214	84	22	1,550	3.0	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	-	-0.15	-0.10	-	-	-0.25	
公的研究機関	13	62	94	65	54	19	2	296	3.2	1.9	3.2	5.0	3.5	3.3	3.2	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.31	
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	76	378	508	386	246	87	21	1,626	3.0	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.18	-0.10	-	-	-0.28	
女性	14	52	72	35	22	16	3	200	2.9	1.6	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.02	-0.16	-	-	-0.14	
男性	3	9	50	65	41	30	1	196	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	4.2	4.4	-	-0.19	0.19	-	-	0.00	
職位	26	174	230	170	103	30	9	716	2.9	1.7	3.0	4.6	3.2	3.0	2.9	-	-0.20	-0.13	-	-	-0.33	
社長・役員、学長等クラス	35	172	192	115	86	32	7	604	2.8	1.5	2.8	4.6	3.1	2.9	2.8	-	-0.14	-0.14	-	-	-0.28	
部長、教授クラス	24	74	97	66	35	9	5	286	2.8	1.6	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.13	-0.24	-	-	-0.36	
主任研究員、准教授クラス	2	1	11	5	3	2	2	24	4.0	2.4	3.3	5.6	4.7	4.1	4.0	-	-0.57	-0.10	-	-	-0.67	
研究員、助教クラス	45	106	167	135	86	43	7	544	3.3	2.0	3.3	5.0	3.5	3.4	3.3	-	-0.13	-0.05	-	-	-0.18	
その他	45	324	413	286	182	60	17	1,282	2.9	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	-	-0.15	-0.13	-	-	-0.29	
任用あり	2	3	31	39	31	19	1	124	4.6	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	-	-0.22	0.14	-	-	-0.07	
任期なし	9	11	38	52	34	15	3	153	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06	
業務内容別	72	375	474	297	181	63	18	1,408	2.8	1.6	2.8	4.5	3.1	2.9	2.8	-	-0.15	-0.16	-	-	-0.31	
学長・機関長等	7	41	37	33	22	6	2	141	2.9	1.4	3.0	4.7	3.1	2.8	2.9	-	-0.30	0.05	-	-	-0.26	
マネジメント実務	58	241	347	260	151	66	17	1,082	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	-	-0.12	-0.08	-	-	-0.20	
現場研究者	2	22	29	22	13	4	2	92	3.0	1.7	3.0	4.7	3.4	3.2	3.0	-	-0.21	-0.16	-	-	-0.37	
大規模Pの研究責任者	17	105	110	74	50	14	3	356	2.7	1.4	2.8	4.5	3.1	2.8	2.7	-	-0.23	-0.14	-	-	-0.37	
国立大学等	15	62	82	45	32	10	5	236	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-0.10	-0.04	-	-	-0.14	
公立大学	16	66	118	88	54	19	2	347	3.1	2.0	3.2	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-0.15	-0.17	-	-	-0.32	
私立大学	16	104	117	88	47	13	5	374	2.7	1.5	2.8	4.5	3.1	2.9	2.7	-	-0.24	-0.16	-	-	-0.39	
第1グループ	20	124	154	126	72	38	7	521	3.1	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	-	-0.08	-0.05	-	-	-0.13	
第2グループ	8	50	60	39	27	12	2	190	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	3.0	2.9	-	-0.09	-0.13	-	-	-0.22	
第3グループ	20	112	119	101	52	24	7	415	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	-	-0.11	-0.17	-	-	-0.28	
第4グループ	8	48	65	33	16	5	0	167	2.4	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	2.4	-	-0.19	-0.03	-	-	-0.22	
理学	23	105	142	81	44	9	6	387	2.6	1.5	2.7	4.2	3.0	2.8	2.6	-	-0.18	-0.22	-	-	-0.40	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動なし	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)	90	430	580	421	268	103	24	1,826	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26	

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。

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。

	2017	2018	差	
1	1	4	3	優れた研究業績を出した一部教員教員に、給与や研究環境での待遇改善(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	業績評価の結果がわずかながらも給与へ反映されてきているように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	給与への反映,サバティカルの付与等を実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	大学運営への貢献度が給与(ボーナス)へ反映されるという意味ではその通りだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	インセンティブがつくようになってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	業績評価(外部資金獲得額)に応じて分配金の変動が行われた(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	業績に応じて学内の有力な研究グループに認定される制度などが実施されている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	専攻内で新たにサバティカル制度ができた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	組織的に努力はしているようだが,資金が足りないようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	制度として整備されて行っていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	サバティカルが始まることと,賞与に業績が反映されたことから。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	処遇として特命教授,臨床教授が若干増えたから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	3	4	1	給与への反映について充実を図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	給与,昇格に評価制度は十分利用されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	本年度若手がサバティカルを利用した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	年俸制の導入や間接経費の配分において優遇策がとられている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
17	1	2	1	土日や夜間に行っていた社会人向け講義に対して手当が支給されるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	業績評価に関わらず,研究環境の改善の予算やサバティカルの付与などは,平等に与えられている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1	評価を得点化し,処遇に反映させるシステムができた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	一年現職場で過ごして状況が把握できたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	一旦教員になったら,日々の雑用と臨床教育に追われ,知識を吐き出すのみでなかなか新たな知識を得にくい。大学内での他学部のセミナー(例えばAI関連)などで,自分も受けたと思うものもあるが,大学院生でない限り受講できないのが残念。サバティカルの付与について真剣に検討して欲しい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0	処遇ではボーナス(勤勉手当)に反映されている。一方,人事採用でも業績評価の数値が利用されており,研究者の意識に陰陽に影響している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
23	1	1	0	運営費が減らされ,大学の人材が減らされているのにもかかわらず,良くなるわけがない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	2	0	機関全体で人事縮小を行っているので処遇改善のための原資がない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	所属専攻において,知る範囲でサバティカルを取得した先生はいらっしゃいません。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	1	1	0	人事凍結で余裕がないです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	ほぼありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	とにかく人件費を減らす取り組みがなされている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	サバティカルなどは私立なので全くありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
30	3	3	0	現在,新たなシステムを組織で検討しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
31	2	2	0	業績評価の給与への反映は十分に組み込まれているものの,研究環境の改善は,全体の予算が減ったことがあって,必ずしも十分に反映できている状況ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	給与への反映などは全く不可能。本学の人事部に改善の姿勢が見られない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	そのようなことをする余力が大学にもはやない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	適材適所の正反対。少数の有能な教員に全ての業務を押しつけて,一方的につぶしている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	研究科長である一人の教授の評価に頼っているのが現状だと思います。そういった場合に,その教授の好みや人生観に合わない人がスタッフから外され,またモラハラ,アカハラ,バワハラを生みます。大学の教授だけではなく,研究組織に属する研究者には変わった人が多いです。また自己愛の強い人も多く,そういった人が適切に同僚の仕事の評価できない場面を多く見えています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	給与への反映ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	サバティカル制度の利用は見たことがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	研究環境の改善やサバティカルに関しては何も行われていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	賞与が若干増えるのみであり,業績評価が十分に行われているとは思えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

40	4	3	-1	評価の待遇への反映については非常に難しい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	共同研究の成果,特許ライセンス等の給与への反映が不十分(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	共同研究の成果,特許ライセンス等の給与への反映が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	3	-1	部局構成人員が少ないため,最適配分は難しい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	どうも教授たちの反対で,評価の反映はあまり行われていないようです。研究に熱心な教授への支援は行われている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
45	4	3	-1	給与への反映が不十分,人材に応じて研究と教育の負荷を変更すべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	大学全体の資金不足により,業績を挙げている研究者に対する処遇が低質化している(全体的に環境が悪化しているため,当然,成果を上げている研究者の処遇も滞っている)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	サバティカル制度があるにも関わらず十分に制度が活用されていないと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	サバティカルへの応募条件が,業績ではなく勤務年数であった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	2	1	-1	不十分。論文と外部資金の両方を指標として,優れた研究者には,サポートを拡充すべき。特に,事務的なサポートは必要。研究費を獲得すればするほど,事務作業が膨大になり,また,何もしていない研究者と,事務サポートが平等なのは,不公平である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	業績は落としていないと思うが,急に給与が減額されていたことがあり,その理由を明確にしてほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	研究科単位での業績評価が十分にできる体制となっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	現実的にはサバティカルは取れない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	業績を出している研究者と,出していない研究者にもっと差があるべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	サバティカルが取れる大学の余裕が欲しい!給与への反映が不透明。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	処遇改善に回す余裕資金がない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	昇給制度が固定されているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	学部によって評価項目が異なるため適正・公平な評価を行っているとは考えにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	処遇としては十分に行われているとは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	特に研究環境の改善支援が滞っていると感じる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	業績評価の結果は,給与面には多少反映しているが,研究環境改善や,人員配置への対応は,運営費減と,人員削減で困難になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	研究者も生活しなければならぬ点を考えると,業績評価を行うのであれば,それを給与にもちゃんと反映させる評価基準やシステム作りを国主導で行うべきであると考えられるため。現状は評価のための評価でしかない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	研究業績が高い教員がより研究できるようにはなっていない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	研究成果や教育成果をあげても,給与が増えることはなかった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	評価はあくまで自己申告に留まるため,また,評価が有効に活用されていないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	本学の給与は高い水準と考える。業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇はあまり行われていないと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	時間的に研究ができる方とそうでない方の偏りが出てきている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	管理職の育成に重きをおいた処遇が優先されているように感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	給与への反映は改善されているが,人材配置や研究環境については成果評価と併せて混乱が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	年々所属部署の人数や研究者をサポートする技術者も減り,研究者への負担が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	予算減及び人手不足より厳しい状況にあり(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	突出した人事評価および処遇とならないように平板化,均一化が行われているようである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	年功序列ベースの評価が適切ではないと思うから。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
73	2	1	-1	目に見える成果しかみていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
74	5	3	-2	研究環境については,例え業績が良くても悪化していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	4	2	-2	給与評価の仕方にインパクトファクタが利用されており,研究分野によっては不利益を被っている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	1	-2	「実用化研究は人事評価しない」と明言されるように,社会実装に対する嫌悪感が人事評価に影響している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	本学ではサバティカル制度そのものが廃止されたため。さらに近年は,研究科長に従順な教員が予算措置,学内表彰などで優遇される傾向が見られたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	5	2	-3	教育の負担が学部全体に年々増えていることと,人員削減のためスタッフが足りないため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	4	1	-3	業績評価に対して給与への反映はない。研究環境へのインセンティブはない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

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) 全く無い場合も多く、wet実験系の junior PIとしてこの状況は危機的。各専攻やコースでポストを雇用できる(その給料で生きていける)制度が理想。全学的な取り組みはあるが、まだ十分とは言えない。卓越研究員制度などに例を見るように、積極的に取り組んでいると考えられる。研究科の中には、若手の講師・准教授が研究室主催者となる制度を採用している。若手の講師・准教授が主に応募する研究助成制度あり(研究室立ち上げ時に利用されることが多い)。助教向け、研究助成制度あり、とりわけ博士課程の学生については重点的な経済的援助が必要。(102) 10年ほど前に比べて20%減位の印象。充分にはほど遠いが、人口減時代としては受け入れなければならないのかもしれない。既に職のある研究者は自立していることが多いが、安定雇用の若手の絶対数は多いとは言えない。外部資金について積極的な学生が増えつつある。大型プロジェクトなどで目的を決められているポスト(特任教員)以外で、自由な発想のもとに研究できるポストが不十分、学術振興会特別研究員などは存在するが、期間が短いので雇用としては魅力が薄い。一方で、大学の承継ポストは通減が続いているので、若手にポストが回らない。(103) この問題意識を持っていることが重要。実際に組織として機能させるには工夫が沢山必要と思われる。若手とシニアの世代対立を生み出すのは学問的成熟と多様性の点から疑問。流動的なポストを設けて、若手も安定雇用できる仕組み作りに取り組んでいる。若手研究者300人を「任期なし教員」に転換する施策は、意義あるものだと感じている。方向性は正しいが、実装例がまだ少ない。給与で厚遇するなど、シニア研究者により魅力のある制度にして対象者を大幅に増やすべき。(104) 優秀な学生ほど修士で就職する傾向にある。博士後期課程に進学するメットを高めていく必要。博士課程に進む学生は望ましい能力を持つ場合が多いが、逆に望ましい能力を持っていても修士課程卒業後に就職する例が非常に多い。(105) 学振制度が唯一の救い。リーディング大学院も良い仕組みであったが、これ【続く】

から始まる文科省卓越大学院制度は経済的支援にはほど遠い内容。経済的支援の有無は大きいだろうと思う。留学支援、経済的支援の一層の充実が望ましい。経済的支援をより積極的に行うべき、と考えている。以前の日本学生支援機構奨学金は、大学教員・高校教員などに一定期間なれば返済不要であった。現在でも様々な形で経済的支援はされているが、より競争的である。競争も重要であるが、まずは博士課程後期ほぼ全員に最低月10万円程度を支援し、30歳前のフレッシュな頭脳でじっくり学問に取り組める環境を整備することが重要と考えられる。やはり経済的な側面に不安を覚えている者は多い。博士課程在学中の財政援助も必要だが、博士号取得者が社会で給与も含めてより高く評価される環境をつくる必要がある。(106) それは大学の取り組むべき課題なのかどうかかわからない。博士取得を条件とした企業の雇用先が少しずつ増えてきているが、博士取得のアカデミック以外の分りやすいメットがまだ見えずらい状況にある。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妨げる一因として、産業界が長く修士卒社会であったため、修士卒でも十分であるという論調(自己正当化でもある)が挙げられる。博士号取得時点において、修士の段階よりも明らかに課題発見能力・問題解決能力・論理的思考能力が開発されており、これは企業では身に付かない能力であるといえる。近年では、積極的に博士号取得者を採用する企業も増えてきていることから、大学としては、しっかり企業で活躍できる人材を輩出していくことが重要であると考えられる。とくに文系は多様なキャリアパスを開拓できないままの状態が続いており、それゆえ意識改革も難しい。工学系では博士号取得者が民間企業に就職して活躍することは当然のことであり、事例も多数ある。(107) アクティブラーニングを牽引できる教員は限られており、教育自体が成り立っていない場合が多いと感じる。ジェンダー、人種その他基本的ダイバーシティ課題の教育は明らかに不十分。各学部で自主的なプロジェクト演習を実施するなどの教育をおこなっている。ア【続く】

クティブラーニングは、受講生の多い講義には適していないと考えられるが、卒業論文における課題研究は、アクティブラーニングに相当するといえる。逆に基礎分野の修得こそが応用研究につながるという水路を示すべき。総合科目や全学ゼミなど、意欲があれば多くの情報が得られる状況である。(108) 各指導教員が行っている。修士論文を公刊する優秀な学生ほど博士論文で苦労するという逆説を解消する方法を模索すべき。(109) 圧倒的に不十分。半数は先のことで3割は確保すべき。研究科によっては女子学生も含めて数が少ない。研究能力は、研究テーマを①見いだす能力、②遂行する能力、③まとめる能力に分けられる。博士の学位を取得する段階で、②に関しては、ほぼ100%の学生ができるようになると考えられる。③に関しては、学位取得直後に、修正無しで論文投稿までできる博士は50%程度に見え、更なるトレーニングが必要である。①については、厳しく評価すると10%しか達成できていないと考えられ、①を伸ばす更なる指導が必要と考えられる。単純に算出される数値からみても、明らかに少ない。この点については、承継ポストの増減を含めて徹底した措置を講じるべき。改善はしているがさらに取り組みが必要。(110) 産休、育休時に(研究代表者として獲得している)研究費が全く使用できないというルールはナンセンス。PI一人しかない場合、所属している学生やポストの研究、雇用ができるのはあり得ない。産前・産後の休暇期間に十分に取れるように、補助研究者などの補充をより積極的に行う必要があると考えられる(例えば、中高の非常勤講師採用の仕組みが参考になると考えられる)。博士後期課程は「男子」という慣習・制度を抜本的に改めるべき。改善はしているがさらに取り組みが必要。専任教員採用時点でバリエーションがあるのは明白なので採用プロセスを再考すべき。(111) 採用、昇進システムとしては、女性だからという要素は必要ないと考える。男女を問わず、より多くの研究者志望の若手が活躍できるシステムの工夫の方が重要。専任教員採用時点でバリエーションがあるのは明白なので採用プロセスを再考す【続く】

べき。数が少ないので十分かどうか判断が難しい。人事システムの工夫では十分ではなく、社会全体の雰囲気作りも重要と考えられます。民間と比べて決めている条件ではないと思うが、あまり知られていないのでは?ただ、研究者の場合、職に就くまでが大変ということで敬遠されることも多分にあるのだろうが、学会構成員の比と女性教員の比率に著しい差のある分野・部局には対応のサンクションが必要ではないか。性別に関係なく業績を評価する環境は整っているはずである。工学系の立場からは、女性教員や女性の研究リーダーを増やすためには、その源である女子学生を増やすことがもっとも重要と考えている。(112) 言語の問題はやはり大きい。特に事務方とのコミュニケーションは難しく、現状では〇〇〇〇【大学名】の様に半数以上が外国人という環境にならないとうまく回らないのではないかと。(近い将来自動翻訳機が高機能化されれば、男性・女性・外国人の別なく採用・昇進などが進むと思う。それまでの過渡期をどのように対応するかを考えれば良いと思う。)外国人研究者をサポートする組織の充実が必要。英語化すれば良いという発想は外国人研究者受け入れとして不十分。組織運営のほとんどが日本語であるため、十分とはいえない。また、給与面でも少ない。外国人研究者を受け入れ、定着しているPIもいるので、積極的な取り組みがなされていると評価できる。JSPS特別研究員で外国人研究者を受け入れた経験(その後、日本の他大学に転出)から、以下の点が要改善であると考えられる。①研究立ち上げへの支援: 人物・研究内容にも依るのかもしれないが、科研費は採用されづらいようであるので、外国人研究者向け助成制度はあっても良いように考えられる。②家族へのサポート: 外国人研究者の子供にどの学校がお勧めであるか、を提案できるような体制を整えることは必要と考えられる。外国人を「招へいする」環境はかなり整っていると思われるが、教員として採用するとすると大学運営が日本語ベースで行われている状況を抜本的に改善する必要がある。これは有効なことと思われるが、そのための労力は膨大であり慎重に検討【続く】

- が必要である。(113)教育,社会貢献などの実績や能力を評価・可視化する軸がないので,論文や研究内容に重きを置いた評価で個人的には良いと思っている。教育業績の評価が十分でない。論文数ではなく,研究者が何を成し遂げたのかを適切に評価するようにしている。論文は能力を測る一つの重要な指標であるが,例に挙がっている教育,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は,評価の対象となっている。研究以外の部分は,数値に表れにくいので,実際のところ難しく,十分な評価がなされないままなのではないか。(114)少なくとも本学部ではサブディカルは全く取ることができていない。要改善と考える。多少処遇に反映されている。業績が研究資金の獲得には結びついているが,給与にはほとんど反映されていない。諸外国に比べて平等主義が強いように思われる。(115)自ら考え,競争的資金を獲得する意欲のある若手研究者が不足している。目先の研究に従事し,上のものを驚かせるような発想に欠けている。この状況を打開するための仕掛けが必要である。すごく小さい世界で生きている気がする。
- 1 研究者の人材の層が薄いと感じる。学生が大学院博士課程に進学する際,博士号取得後の早い段階でテニュー付きの職があるかどうかや,給与待遇などに不安を感じることも多いため,優秀な人材が進学しないことが一因である。さらに研究能力の高い研究者は,研究環境や給与待遇の良い外国へと流出することも,その問題を深刻にしている。近年,若手研究者をサポートする様々な支援策が拡充されているが,まだ日も浅いため,施策に対する評価と改善,継続的なアクションが望まれる。また民間企業等との人材獲得競争が激しさを増しており,特に長期化する就職活動は理系における修士課程の学生の研究時間を大きく阻害している。研究に専念できる状況を作り出すことが必須である。労働環境が十分管理されているとはいえない。若手にとって十分魅力的な環境になっていない。大学において研究者はしばしば教育職も兼任しており,その仕事を適切に評価できているかどうかは疑問。また,領域によって評価基【続く】
- 準が一律ではない点や,特定分野の業績には(無駄に見える)時間や労力が必要な点を考慮しないと,大学が担うべき時間をかけた基礎研究や思考の蓄積が薄れてしまうと懸念する。情報系では企業における研究環境が大学に比べて整っており,給与等の面でも優遇されているため,研究人材の確保が難しい状況となっている。1,少子化に伴い,日本全体の大学教員の定員数が削減されてきている。2,資源に乏しい日本が科学技術立国であり続けるためにも,研究人材の確保は必須である。3,間1-13の例に挙がっているように,論文だけでなく,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も,評価対象となってきているが,教育や産学官連携は苦手であるが,良い研究論文をつくることに長けた研究人材は少ない。以上の状況を踏まえ,アカデミックな研究職に就いた研究人材について,例えば大学においても,全員が助教→准教授→教授となるのではなく,研究員のまま終えるキャリアパスを用意しても良いのではないかと,制度の整備は進んで来ているように感じますが,その活用を促す文化が十分に醸成されているか否かには,なおも部局や研究分野による差異が大ききように見受けられます。この点は別途検証を要すると思われる。なによりも,基礎研究の重要性が見失われ,外部資金に適した形で,若手が「小さく」テーマ設定する傾向があり,これでは,20年後の研究世界の弱体化は免れない。人文系の場合,広い視野に立ち,英語のみならず独仏中韓など第二・第三言語を習得する十分な時間と資源,統計学や数学などの分野においても必要とされるリテラシーをじっくりと身に着ける必要があると痛感している。英語は重要だが,会話能力にのみにたけ,読解・翻訳・解釈に難のある学生も少なくない。ダイバーシティという観点からも,基礎的な教養教育の充実が喫緊の課題であると思われる。企業と大学の交流をさらに深めるための工夫が必要と思われる。企業から大学に転職する例は多いが,逆はほとんどないという状況をどう考えるかが課題であろう。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 将来のポストに不安があるため,優秀な学生が大学に残らない(博士後期課程に進学しない)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 基礎的な経済支援が十分でないです。特に博士課程に行く学生に対する支援は,厚すぎる位にやるべきであると思います。また,研究に専念する人材,アドミニストレーションに専念する人材は,それなりに分けてマネジメントしませんと,適材適所になりません。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 ポストの次の職への不安,助教の任期付き任用のために,有為な人材が大学や研究所に残らないような状況になっている。企業に就職したほうが安定している為,博士課程に進学せずに修士課程修了で企業に行ってしまう問題がある。また大学で修士課程で十分研究の面白さが分かる前に長期の就職活動に時間を取られ,博士課程への進学を止める学生が多い。これらが貴重な研究人材を奪っている大きな要因である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 博士課程進学者が少なくなり,学位制度における質保証が怪しくなっている。また,修士課程も志願者が減少している。ここに至って日本の大学院制度は曲がり角に差し掛かった。必要は発明の母であるので,学位がなぜ必要かを小学生から教えるべきである。出口のない議論を堂々巡りで続けることはもうできない。ドイツのように実学との両立を目指す方向は積極的に検討されるべきである。学術博士,技術博士,学術修士,技術修士を作って技術の重要性を追い求める路線も大事である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 大学職員は慌しく働き,学生と交流する時間が減ることで,学生にとってアカデミックポジションが魅力的ではなくなっている。大学職員は,新教育制度(アクティブラーニング,新入試等)の導入にかなりの時間をさかれ,逆に研究室の学生と接する時間が短くなるのは本末転倒である。会社に入ってから,アカデミック(基礎)の重要性を再認識し,「ドクターに進学してもよかった」と後悔する卒業生もいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 現状を認識していても,替えようとする意識のある人事権を持った教員がほとんどいない,もしくは行動しない。それが大きな問題である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 民間特に外資系の給与がはるかによいので,人材が大学に残ろうとしない。またしても将来が保証されないのが当然と言える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 財政的理由と,法的要求(雇用関係法規)から,雇用の弾力性などが失われ,ますます若手・女性・外国人・子育て中などの多様な研究者のキャリアパス設計がしにくくなっているのが実情である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 1. 博士課程学生への資金的支援に関して:外国人にはほぼ100%支援しているが,日本人学生へは学振などを含め,5割以下である点は世界の中でも不自然。至急改善しないとますます博士課程進学が増えない。2. 若手の任期なしポストの問題:巨額の競争的資金を出しているが,任期なしの助教,講師ポストが増えていない。せめて最先端分野だけでも増やさないと,大学は衰退する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 若手は助教のポスト削減で苦しみ,中堅は定年延長のあおりをまともに食らって苦しみ,シニアは給与削減で苦しんでいるように思います。希望はないですね。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 30歳代の研究者はほぼ任期付で,常勤職を得られても40代という状況を目の当たりにしている学生達は,博士課程には進学したがりません。生涯賃金の点からも博士課程に進んで研究職をという気持ちにはなりにくいと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 13 所属機関そのものが任期付きなので所属する研究者も任期付きである。所属機関自体が要求される仕事は膨大であるのにもかかわらず、政府や大学のからの予算が削減される一方である。したがって、研究者自身が外部予算を獲得する業務以外に、所属機関が要求される業務もあり、膨大な時間が削られるため、ほとんど研究など出来てない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 優れている人材が多いが余裕がない。トップアスリートの肺に空気が入っている状態だと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 15 研究人材に対する待遇が不十分であり、職業としての魅力がない。これにより、それを目指す大学院学生も減っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 地方大学の疲弊が大きな問題である点は変わっていない。大学における研究者数を減らさないためにも、地方(国立)大学への支援は最重要課題であると考ええる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 大学院重点化で大学院生の数を2倍に増やしたので、任期無ポストも2倍に増加するべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 進路の問題(不安)が大きく若手研究者が育ち難い環境にあるため、博士課程進学率が低くなって久しい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 業績評価に関しては、多くの機関等で行われるようになったが、評価される側、評価する側の負担はかなり大きいにもかかわらず、その結果がほとんど反映されておらず、無駄な時間と労力を使うことになっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 中国の脅威がさらに増している。研究費総額も研究者人口も日本の10倍となりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 企業における人事部のような存在が、アカデミックには皆無なのが問題の根本だと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 流行りの研究分野には人が集まっているが、学問的厚みが減少している印象がある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 学生が早めに企業のインターンに参加するため、博士課程や研究者への進路を検討する余地があまりないように見える。学生も含めて優秀な若手が大きなテーマに取り組めれば良いのだが、研究費取得のために悠長なことではできないような現状である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 40代は任期付が多い一方で30代は任期なしを得る機会が増えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 今のように、無給で授業料も取るという状況では、優秀な人材を確保するのは厳しい。子育てをしつつ共働きで単身赴任の人が増えていて、非常に厳しい条件で仕事を続けていると思う。そういう姿は、院生にも進路を考える上でネガティブに見える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 26 キャリアアップするためのポストがなく、そのまま任期を終える方が多い(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 女性限定公募には若くて極めて優秀な女性研究者しか採用されないため、大部分の女性は大学で職を得るのが難しい。「平均的に優秀な女性限定」の公募をする必要があると感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 母数が少ないのに、女性研究者を拙速に登用しようとしているため、今後人事上のゆがみが懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 パーマネントポストが少なすぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 組織改編等の研究以外の仕事に忙殺されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 博士課程への進学者が激減する中、優秀な人材の確保が困難になっています。危機的状況と考えられます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 国立大学の人件費削減の影響が、非常に大きくなり、長期的な視点での人事計画が難しくなっている。外部資金等による雇用では、将来を見据えた人材確保が難しく、そのため若手研究者が不安定なポストを想定したキャリアを考えざるを得ない状況は、大学の魅力を低減させている点、大きな問題と感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 博士課程修了後の民間企業への就職が比較的充実しているため、博士課程進学希望者の意識のハードルが低くなっていることを感じる。一方、アカデミックポジションには、任期付きが多く、その道に進むことを躊躇する学生が増加していると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 アカデミックに限らず企業に就職を希望する学生が、博士課程まで進学できる経済的支援や環境づくりが必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 情報学やデータ科学の分野では、研究プロジェクトを推進する日本人の若手研究者がいないため、外国人研究者に頼っているのが現状である。これでは日本の科学技術はどうなるのか?と不安を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 博士課程に在籍する学生にもっと給与を出せるようになるべき。現状は学振と同じ月20万円が限度。しかし、企業はAIブームの影響もあり、修士卒の学生に600-800万円のオファーをしている。そのため、よほど学問に興味のある学生以外は企業に引っ張られてしまうということを多く経験しています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 37 研究者自体の処遇は給与面を除き、問題ないと思います。外部予算獲得額によらず、給与の手取額はずっと増えていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 研究活動以外の仕事が増え続けており、研究に割ける力は年々減っている。国主導の調査に加え、大学の国に対するアピールのための調査が研究者にそのまま降ってきている状況。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 人工知能バブルのあおりを受けて慢性的な人材不足が続いている。入口である学部・大学院の倍率は上がり続けているが、出口の進路でアカデミアを選択する学生は少ない。さらに、有名研究者がアカデミアから民間に転職する事例が過去1年であいついだ。社会的な需要とは無関係にファカルティのポストは増えないため、民間と比べて低賃金でかつ任期付きの不安定なポストポストしか用意できない。さらに、ポストは、競争的資金による採用となり、あらかじめ決められたテーマでの研究を余儀なくされるという点で、比較的高い裁量という、かつてアカデミアが持っていた魅力も享受できない。このような状況では人材獲得競争に勝てるほうが不思議である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究室のスタッフが足りないために研究者に対する事務的な仕事の負担が多く、研究活動が十分出来ない研究者が少なくない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 任期がない定員内の教員を増員するべきである。このためにはシニアの退職を促すインセンティブを考えるのも一案である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究者として劣っている高齢の者が教授などの要職に就き、学内政治を牛耳り、縁故と個人的好みによる人事を行っている。年功序列をやめ徹底的な実力主義で人事評価することを望む。特に歴史ある大学では、大学の自治の名を都合よく使って、高齢の者が大学を壟断している。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 社会的な景気動向にも左右されるとは思うが、研究能力の高い人材が将来的な不安(特に経済面)を感じて進学を断念するケースをよく見かける。定年延長等、年長者は優遇されているが若手研究者のためのポストが増えている実感が全くない。まともな感覚を持った人間であれば時限付きポストを5年上限で渡り歩くことで満足するとは思えない(特に家庭を持つことを望むのであれば)。優秀な人材ほど早期に見切りをつけて就職していくが、教員としても進学を薦められる状況にはないと感じている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 44 外国人や女性への配慮はすでに過剰。優秀な人間が正しく評価されることが重要と考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 優秀な人材は存在するが、彼らが十分に心の余裕をもって研究する環境がない。国が進める大学のシステム改革のコンセプトは理解できるが、教員のマルチタスク化と、とんでもないレベルでの疲弊を招いている。また、その疲弊教員を見た学生は、アカデミアの道を望まないという悪循環で、優秀な若手教員は激減している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 運営費が減額され、給料を減額し、ポストを減らざるを得ない状況です。このような状況では、学生にとっての研究者や教員は魅力がない職業になってきており、将来の科学技術を担う人材の確保がより一層困難になっていきます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 研究者の業績評価においては、現状、論文のみが偏重されている。研究の多様性を考慮すると、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みなど、様々な観点からの評価も併せて行う必要があると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 海外との国際協力による共同研究実施が積極的に進められている一方で、外国人研究者との研究交流に必要な手続き等が実質的に国内からのみに限定されていると感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 国から大学に分配される運営費交付金の減少に伴い、定員削減のノルマが課せられているため、以前より少ない数のスタッフで研究室を運営しなければならない。近年では、論文に掲載される為には、多くの労力と時間を費やす量と質共に充実したデータを要求される。土日や夜間に、足りない時間を補っている研究者が多い状況となっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 50 ①日本は急激な少子化、高齢化が問題となっている。雇用者の研究時間の確保のため、保育、介護に対する大学側の取り組みが今後重要となると考える。②大学教員の評価基準に、性別に関係なく、子育てが入るべき。家庭を捨てて研究、仕事に没頭し続ければ短期的な個人、大学の業績は上がるが、人口減少を主とした長期的な構造的な問題が起こる(ex: 家族のために死ぬ気で田んぼを耕して、田んぼのために家族が死んで荒れ地になる状態)。日本の構造的な問題に関する因果関係を考えると、現在主として行われている女性教員の雇用確保の施策より、子育てに対する評価の方が優先順位が先のはずである。③教員の研究時間の実態を、大学は数値化、把握、是正するべき。しばらく続く少子化のため大学、研究機関の人員削減は避けられないものと考えるが、授業、診療を含む大学としての業務量が相応に減らなければ、1人当たりの研究時間は減少しアウトプットが減るだけ。④デフレーションが進行している現況では、政府が資金供給を増やし、研究、教育を含む公共施策に一定のお金を支出するべき。現在の大学にまつわる施策はインフレーション時代の誤った対応に基づいている(ex: 砂漠で喉が乾いて走れない人に、効率化、さらに早く走るよう勧めるようなもの。必要なのは飲水、どこまで遠く走れるかである)。これは時の政権の政策の問題なので、現在起こっている成長率0%(またはマイナス)状況下のGDP取り合い(ゼロサム; 産学連携, 外部資金, 寄付金等)では絶対に解決しないし、残念ながら大学、研究機関のレベルで対応できる範疇でない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 51 研究人材の状況について明るい話題をほとんど聞いたことがありません。これでは若い学生がこの業界に入ろうとは思わないのも当然だと思います。自分と同世代では研究をやめた(続けられなくなった)人が増えました。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 52 そもそも「若手研究者」などと年齢で区分することに意味はない。研究者を区分する場合は、PIかnon-PIで分けるべき。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 53 これまでの個人的な観察によると、「優秀な人材は研究職キャリアに進まないか、途中でより有望な職種へ逃げてしまう」という印象があります。また、研究職にある研究者であっても、たとえば大学組織で求められる「業務・教育・研究」の三拍子をバランス良くこなせる人材は少なく、バランスが崩れている人(たとえば業務や研究はまったくせず、教育のみの人)のせいで、他の研究者が業務等の仕事が増えてさらにアンバランスを生むような環境も多々見られます。ただ、これは大学等の研究機関のみの問題ではなく、どの職場でも見られる問題ではあります。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 54 所属大学の方針が「医学生・医学大学院生優先」であり、博士取得後外部から参加する研究者はそのサポートを最優先でしなければならぬ。そのため、自己のキャリア形成に重要なオリジナル論文作成は不可能に近く、研究者としての自立が年々難しくなる。このような現状は研究人材の育成を目的としているとは到底考えられない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 55 若手研究者の雇用が十分出来ないため、教員全体の研究力が低下している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 現在の承継職の給与にあてる運営費交付金の基盤部分について、削減が続く中(基幹経費が削減されながら、毎年査定を受ける戦略的なプロジェクト的な経費として、再配分されているので、次年度以降の配分が不明な状況での承継枠での雇用が困難)では計画的な承継職への雇用はかなり困難である。我々の大学の場合は、退官教員への雇用経費に相当する額が上記の削減相当分と同等なので、退官以外の異動教員分だけを真の意味での新規雇用にあてるのが可能である。したがって、この部分でのみ若手等を目的に人事が可能。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 一言でいうと疲弊している。Over Compliance的な処置が必要になっている、というかマスコミが意味もなく求めることが一因であろう。また、文部科学省施策に関して、評価を踏まえて重点配分というが、申請に際してのコスト、評価の準備のための労力(コスト)を全く考えない施策を連発している。要は配分された金額に対して、間接業務がどれだけ増えているかが全くわかってない。これも疲弊している大きな原因である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 研究者の流動性、特に大学一企業間の流動性はまだまだ不十分である。また博士取得者の企業採用に関しても一部の業種を除き不十分である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 自然科学系の女性研究者を増やすためには、理系の女子学生の割合を高め、博士(後期)課程に進学する女性を増やす必要があります。その意味では、小中高の理数系の教育が重要ではないかと考えます。小学校で理科に興味を持たせるような指導がなされることを強く期待します。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 国立大学等への公的配分が減り続けており、現職を守る立場での施策が中心となり、結果的若手の入り口となる助教、講師ポストが減り続けている。このポストのバランスに留意した施策に取り組みたい。余裕資金のある大企業には、若手人材を活用できる研究開発部門等をより拡充していただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 運営費交付金の削減に関わり、承継職員としての教員は減りつつある。にもかかわらず、教育負担はさまざまな教育プログラムの実施により、増えている。これを補う形で、プロジェクト雇用の特任教員が増えているというのが実態である。大学に求められるミッションや働き方改革の趣旨も踏まえつつ、上記の負の側面を解消する必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 大学院進学者が減少していることは、大きな問題である。博士課程進学者も激減している。このままでは、大学の将来は、危ういと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 任期付の職位では、人材がそだたない。論文数に偏重した評価がおおいので、本来の研究、教育力が身につかない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 女性優先、外国人優先というスローガンが先走りしている。重要なことは、よい教員を採用することである。その一つとして新総長が訓示した「自分よりも優秀な人を採用せよ」という方針を国を挙げて推進すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 研究業績評価として論文以外の評価が徐々に行われるようになってきている影響で、本来最も重要である論文を書くという動機が減少してきているように感じる。一方で、教員にはジェネラリストであることが暗黙的に求められ、その能力がある忙しい人にさらに仕事が集まるという悪循環を招いている。「教育,社会貢献,産学官連携活動,研究活動」といったそれぞれを分業制にして、各教員はどれかに1~2項目に特化する欧米的なシステムとしていくことが必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 諸外国からの博士課程への進学への奨励,補助について、奨学金補助など不確かな情報と基準で採択が行われているが、日本人学生への待遇がきわめてなおざりにされていて不公平ではないかと強く感じる。そのためアカデミアでの活躍を希望する日本人学生希望者は減少の一途をたどっている。活躍できる環境を見える形で作れていない現状が現在の研究機関にあり、学生にとってはまったく魅力あるものに見えていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 日本は海外からのポストドクを獲得する仕組みができていないように思う。学振の外国人特別研究員はなかなか当たらない(今年度、久しぶりに海外から応募してくれた1名が通ったが)。科研費などで、ポストドクを取る資金を潤沢にするなどして、学振の上記の仕組みによらない、よりフレキシブルなポストドク獲得の仕組みができるとよい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 新しい研究領域の人材を確保したい(例えばデータサイエンス領域)が、そのポストを作ることが難しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 国立大学は教員人件費総額がどこも削減傾向にあり、このままでは教育ならびに研究を十分に行えるとは考えられない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 やはりパーマネントの職(助教クラス)が圧倒的に少ない。(大学,第2G,その他,男性)
- 71 運営費交付金の減少により、人材確保が年々難しくなっている。特に大都市近郊の大学は、都市手当の増額分が措置されないので、教員・職員が著しく減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 アカデミアを志望する大学院生が減少しており、近い将来、人材不足が問題になると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 特任などの非常勤雇用が多すぎる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 絶対的なポスト不足,研究資金の不十分さが人材育成を難しくしていると同時に、大学教員の忙しさが、新たな研究人材に夢を与えることを妨げている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 運営費交付金の継続的減少により、大学の基礎体力は確実に低下している。また、任期制の雇用や博士課程学生への長期的経済支援の不足等の不安定要因により、研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 76 大学の運営交付金の減額を受けて、これまで非常勤講師を雇っていた講義に専任教員を充てざるを得なくなるなど、教員が研究に使うことのできる時間は減ってきていると感じられる。また、これまで研究を専ら行う人材として雇用してきた若手のPDなどについても、エフォート管理などで教育に関するデューティーを一部負担してもらうなど、大学運営上の都合から研究人材の状況が悪化していると思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 是非博士課程に進学してほしい修士学生がいても、その後のキャリアや雇用の不安定さから、とても博士課程に進学することを薦めることはできない。日本の研究力は低下の一途を辿っているが、10年後にはさらに拍車がかかることが予想される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 人材を確保するために、一過的に研究費を与えるのでは、長い目で見たときにだめだと思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 79 研究室運営に必要なリーダーシップや人材育成方法はPIでも教育を受けたわけではないので体系立てて教えられないPIが大勢いることが人材育成の可能性を狭めている根本的な問題であることは世界的に指摘されていることであるが、日本においても例外はないと思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 本学では、優秀な人材を確保するため、人事制度が外部からの登用に甘く、内部の昇進に厳しい制度になりつつある。これでは採用された途端に将来への希望を失うことになりかねない。文科省からの改革への圧力が弊害を生んでいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 人材は豊富だが、ポストは少ないという状況は変わらない。年々予算が減らされているため大学の教員は減少しており、研究に関わるスタッフが足りない状況は悪化している。結果として、難しい研究に挑戦するのではなく、学生の人数と時間で成果を出す方向に進んでいるように感じる。学生を育てる時間はないため、自発的に学べる学生以外は働かされる以上のものが得られないのではないかと危惧している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 博士課程に進学する学生の少なさはもはや社会背景にも左右されるものであり、大学教員の個人的な、あるいは部局単体のみでのリクルート活動はもはや限界に達していると実感している。このような状況が続くと、将来的に基礎研究を行う研究者のみならず、博士号取得者の減少は危機的状況であり、社会的な博士課程進学意識の改善、あるいは学生への金銭的補助(博士課程無料化など)など、インセンティブを元にした活動を始める必要があると強く思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 83 研究人材の年齢構成の歪みと任期の有無など改善には長期間を要することが分かる。従って、中長期に亘る人材育成と教員採用の制度の確立が望まれる。若手の人材育成は科学技術基本計画に謳われて久しいが、実効性が伴っているとは思えない。中長期的なビジョンの下に抜本的な改善が望まれる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 84 優秀な学部,修士学生が企業を志望する事例を目の当たりにしている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 国立大学においては、国からの基盤経費が毎年削減され、それが人件費不足に直結し、採用や昇任が遅滞しており、教員数の削減が顕著となってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 若手研究者のうち特に、大学の助手、助教クラスが任期制の採用であり、研究以外の学内事務や授業サポートなどで、十分な研究時間をもてる機会が減っています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 新規採用が厳しい状況なので必要な時に必要な人材を獲得できる環境とは言えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 教員数が減少していること,若手教員が減少している状況を改善する必要があると思います。また,外国人教員,ポスドクなどの拡充も必要です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 研究能力の高い教員に管理等の研究以外の負荷も集中している。能力に応じて研究・教育の負荷配分を変えなくてはいけない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 結果を上げられない教員をどこかほかの役割に切り替える機能が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 助教などの若手公募を行っても、分野によっては志願者が集まらず、再公募を行う場合が増えた。任期制などの導入により、不安定な職場として学生や人気が無く、親も支持しない就職先になってしまった。加えて現在の教員が外部資金獲得などの研究・教育以外の活動に忙殺されているのを見て、魅力のある職場とは思えなくなっているのだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 巷では大学に対して、経営改善や国際的な論文指標の生産性の低さが喧伝されています。しかしながら、我が国の国立大学は営利団体でないことは勿論、これまで日本の産業界を始めとして高度人材を実際に多数輩出し、将来的にも期待され責任を持たされていると受け止めています。そのためにこそ国費(税金)の投入が正当化され、実際にも投入されてきたと認識しています。すなわち、高いレベルの研究とその指導が行える第一線の研究者たる教員は、このような高度人材を育成するために必要です。したがって、現状の若手研究人材やポストの不足は、我が国の産業界や将来を含めた国全体の大きな問題であると考えています。また、博士課程の学生数の減少は、欧米や東アジア工業国と同じように、民間企業が博士課程修了者の採用を本格化しない限り改善され得ないと考えています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 一般的な現状として、才能や実績のある若手研究者が独立した研究テーマを構えることができず、単なる論文生産マシンとして使い捨てにされる現状は悲惨としか言いようがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 近年、女性研究者を増やすための取り組みは十分に意識されているように感じるが、その反面、採用時に女性を優遇する基準は、若手の男性研究者にとっては理不尽な不利益を生じているのではないかと考えるようになった。女性研究者の数が増えるべきだと思うが、女性研究者の数が少ないことに、若手の研究者に責任がないにもかかわらず、採用時に性別による不利益を生じる可能性がある。採用時の優遇措置ではなく、女性研究者を目指す母数を増やす工夫に重点を置くことが、若手研究者全員にとってよい環境になると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 40代の研究者が任期つきポストを占めており、優秀な若手が就くポストを減らしてしまっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 96 若手教員が極端に減っており円滑な研究教育活動に支障をきたす事例が多くなった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 若手研究者の支援制度がすこしずつ取られ始めているが,現時点で年齢を設定されてしまうと,制度がなかった年齢層が支援を受けられなくなってしまう。具体的には,35～45歳の研究者は新規の支援制度を受けることが出来ず(ほとんどが年齢制限35歳まで),完全に割を食った状態にある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 学生確保のための入試広報活動や学生指導など管理業務に追われる一方で,定年退職者に対する人員補充が十分でない。若手研究者が入職しても自由に研究できる環境(研究費,サポートスタッフなど)がないため,大学院博士後期課程への進学者がほとんどいない。我が国の科学技術を維持発展させていくため,諸外国と戦っていくためにも,公的な支援の充実が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 アメリカの大学は工学でも女子学生が多く,それが(研究者や教員の)ジェンダーの多様性の基盤をなしている。日本の工学では女子学生が圧倒的に少ないのに,教員採用だけ増やすのは見かけを繕う行為で不誠実と思う。誠実にジェンダーの多様性を改善したいなら,「高校において」理系・工学に進むように,国レベルがもっと働きかけるべきだ。今の大学・研究所での女性採用優遇は,実は部局の配分ポイント(女性ポイント)狙いであり,本質から離れ,歪んでいると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 若手の定義を教員としての就職を開始してからの年齢と考えるか,実年齢と考えるかで意見も変わっています。社会人学生の増加を考えると,教員としての就職を開始した年齢で,様々なことを検討して欲しいと感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 経営的な問題があるので,難しいですが,学生に対する教育と研究をするためには,人員の確保も必要です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 102 アカデミアに残りたい学生が減っています。そのため,研究に従事する絶対数も減っている状況につながっていると感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 103 優秀な人材が博士課程に進学する割合はどんどん減少していると感じる。より有力な分野や大きな資本をもった会社の方が,給与面や研究規模の面でも圧倒的であり,大学,特に工学部等が資本に近いニーズ対応の研究を進めれば進めるほど,博士課程に進学する意味が薄れるように感じる。近年の,大学若手研究者よりも会社の研究者の方が,研究に向き合う時間は長く,大企業では研究資金もあり,優秀な人材も多いのが現状であるため,若手が必ずしも博士に進学することが良いのかも含めて議論が必要と思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 大学にいる職員の数が減っており,旧来は職員が行っていたことを教員が行っている。専門性を必要としない業務を教官にやらせるのは,人件費の無駄(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 女性研究者や外国人研究者についての過度な確保は日本の研究力の衰退につながっている。女性研究者や外国人研究者限定のポストが増えているが,ポストの全体数は減少の傾向があるため,真面目に研究している男性研究者が正規ポストにつけず,女性・外国人というだけで能力の劣っている人がポストにつく傾向が多々見受けられる。能力の劣っている研究者が学生の指導を行うため,学生が受ける指導の質に大きな影響を与えている。その結果,学生の質も下がり,日本の研究力を大きく落としている現状がある。状況は深刻である。外国人研究者についても,アジア圏から参画がほとんどであり,優秀な外国人研究者の確保は全くできていない。日本の研究力が高くなれば必然的に優秀な研究者が集まってくるはずである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 運営費が減っているので人件費を削る。もちろん首は切れないので,若い人は雇われなくなるし,昇進も見込めない。故に朽ちる一方である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 研究費や次のポストを見つけるための負担が大きく,教育研究に使える時間を圧迫しているように感じます。この2つは大学の外部資金獲得,人材流動化のために必要な事ですが,効率良く行う仕組みを考える事が必要です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 若手研究者の状況の変更理由欄でも書きましたが,大学への運営費交付金の減額は大学運営上限界に来ています。現職の雇用維持をより重要視して予算の割り振りを行うと,若手を新しく雇用するような余裕はほとんどないようです。現職教授の退職年をカウントしてそれを前倒しとして若手ポジションを捻出するしかないという状況です。その上に,10年後には定員は現在の75%まで減少させることが要求されています。このような措置が続けば大学の未来は暗いと言わざるを得ません。資源がなく人材育成によって科学技術を発展させて今日の繁栄を勝ち取ってきたことを考えると,日本人が国際的にそのようなポジションを占めようともはや思っていないとしか思えません。それが日本の社会のコンセンサスなら致し方ありませんが,たいへん残念に思います。(本庶先生のノーベル賞受賞の報に接し,少し明るい気持ちになりましたが・・・)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 学長主導を強めるということで,人事を機関全体で管理する方向になっている。現場の考える研究力の強化に沿った人事管理,人材育成になっていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 女性や外国人研究者など多様な人材を多く受け入れたいと,どの大学も思っているに違いないが,運営費交付金が削減され,ポストも削減される中で対応のしようがないのが現状である。このままでは,大学院生の教育にまで悪影響を及ぼしかねない深刻な状況にあると思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 女性教員の構成比率をあげるべく数値目標が示されているが,有能でもない女性を無理に採用することは大学組織に悪影響を及ぼすことになるので,数値目標の到達度を大学の評価項目に盛り込むことは有効ではないと考える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 景気も上向きに成り,ますます,博士課程への進学が減っています。ほぼ,留学生で占められています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 優秀な若手・外国人研究者を確保するために必要な資金(公的出費)が著しく足りないことは明白であるにもかかわらず,この数年間ほとんどなんの政策的な転換がなされていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 114 研究所所属なので学部とは違い学生があまりいないので、運営費など少なくともまだ何とかなるが、そもそも大学の運営費を削るとい
うのは国家的な自殺だと考える。いい加減に緊縮財政から目を覚ましてもらいたいものである。学生のキャリアパスについては大学の
ポストは少なすぎるが、これもポストを増やして何が問題になるのかよく考えた方がよい。結局のところ国内で頭脳が産に流れていっ
ている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 人件費を確保するのが難しく、研究人材を確保することはほぼできない状況である。科学技術立国を目指すなら、ここに重点的に予
算を配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 研究人材云々より、研究者が、研究に没頭できるよう、ありとあらゆる事務雑務をサポートする体制(事務体制)のプロフェッショナル化
が必要。事務が素人集団のように思える。もっと改善できるはず。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 女性,外国人にかかわらず,人件費削減により若手採用機会の減少に歯止めがかからない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授ク
ラス,男性)
- 118 教育・研究以外の業務量が増えすぎている。裁量労働制であるため残業時間は算出されないが、基本的に平日は毎日12時間以上
大学にいて何かしています。土日祝日はなるべく大学に来ないように意識しているが、どうしても来る必要がある場合もあります(自分
の実験や学生の研究指導のため)。大学に出勤しなくても自宅で学生の論文を添削したり,大学の仕事は切り離すことはできません。
期限付きの教員や研究員も同様の状況であり,成果を残したとしてもパーマネントの職を得られる確証はなく,将来に希望を持つこと
が難しいのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 大学の赤字のため,新規採用者数が減少しており,教員の平均年齢が上昇している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男
性)
- 120 人事凍結などによる研究室の教員・スタッフの減少により,教員の1人あたりの業務の負担が増えるだけでなく,それにより学生への
指導が十分に行き届いているとは言えない状況にある。まず,教員の負担については,例えば,教授が減る事で,他の教授の方が
担当する仕事・出張などが多くなり(会議や学位審査の担当など),同じ研究室の若手の准教授もしくは助教へと任される仕事も多く
なる。今の若手は,ほとんどがテニユアトラック付きもしくは期限付きでの雇用のため,研究や論文執筆へのプレッシャーも計り知れ
ない状況である。その様な中,さらに多くの業務をこなさなければいけない状況のため,うつ病となってしまう教員も現実にいる。ま
た,学生への指導も,指導教員となっている教授が多忙のため,学生に指導が行き渡らず,学生から指導教員変更の申し出がある
事や,その教授の代わりに同じ研究室の准教授や助教が「とても」多くの時間を割き,学生に対して実験の指導や研究のアドバイス
をしているが,実際の業績には反映されていない。若手教員の方々の善意で成り立っている場合が多い。(大学,第2G,農学,主任研
究員・准教授クラス,男性)
- 121 所属大学では人件費の削減が行き過ぎており,退職後の補充人事が停滞している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 122 若手人材の雇用は,ここ数年で増えてきているように感じる。しかし,その雇用は多くが3-5年の任期付きで,その後の保証はない。所
属機関では,多くのテニユアトラック教員が採用されているが,テニユアになるための審査基準は厳しく,テニユアになるためには論文
数が重視されると言われている。研究者の評価が論文数のみで評価されている事実は,大して意味をなさない「ごみ論文」を増やす
ことを助長させているように思う。しっかりと腰を据えて,研究活動に専念できる環境整備が,世界の同分野と競争できる研究者人材の
確保に重要であると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 123 大学では若手も様々な雑用に追われて十分に研究時間を確保できていないと思う。一方でそのような雑用はほとんど評価の対象に
ならず,結局は論文による業績評価が主体となるため,雑用をやればやるほど自分の首を絞めることになる。(大学,第2G,農学,研究
員・助教クラス,女性)
- 124 大学などでテニユアトラック制度など若手研究者雇用,無期雇用への取り組みが進んでいることは評価できるが,彼らが10年後,昇
進・転出などが順調に進まない場合,人事が停滞して,将来の若手雇用に支障をきたす。そのため,適切な評価,人材のターンオー
バーを可能にする制度が必要だと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 日本語の文書を読み書きできない外国人研究者が日本の大学等で活躍するのは難しいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等ク
ラス,男性)
- 126 大学の研究者で活躍したい,なりたいたい,働いてみたいと思うような仕組みができないと,未来の優秀な研究者が少なくなることが懸念さ
れる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 薬学部6年制が導入されてから,大学院(4年制)への進学率が著しく減少し,若手研究者の確保すら困難な状況にある。一方で,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ではなく,生活支援(家族も含めた支援,給与など),組織運営にかかる規
定や通知の英語化など,大学の運営制度の抜本的改革が必要と思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 助教クラスの人材に活躍の場を与える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 博士課程への進学者数が増加しない。本学は,比較的就職が良い大学であるため修士課程でも大手企業に採用されることが多く,
博士課程進学を必ずしも望まない学生が多い。社会人博士課程を受け入れている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 130 研究者の雇用条件や研究環境が悪い状況で,社会的な人材不足の中,博士課程進学者を含めた新しい研究者の人材確保は困難
な状況です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 学振PDなど他研究機関への移転が推奨されるのはわかるが,必須にしないほうが研究人材の口が増えやすいのではないかと(大学,
第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 若手研究者の数が減少していると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 任期付き雇用が一般的になり,研究職を目指す学生がますます減っているように感じる。特に優秀な学生ほどリスクを敏感に察知し,
避ける傾向にある。指導教員が苦しんでいる状況を見て,それを目指そうと言う気が起きないのは理解できる。(大学,第2G,保健,主任
研究員・准教授クラス,男性)

- 134 10年,20年先の状況を考えて人を雇っている状況でないのが,非常に不安である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 135 現在の状況は壊滅的であり,日本の科学技術に関して,将来性は見込めない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 予算的に研究者を減らす傾向が,人材不足を招き,研究員一人一人への負担が大きくなっている。その中で,任期制研究者にはノルマが多く,教育,社会貢献活動なども強いられる状況を学生も把握しており,敬遠されてしまっている現状がある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 近年の大学・公的研究機関における研究費や人件費の不足により,研究そのものやそれをサポートする体制は崩壊している。新しい挑戦的な研究に挑む人材が確保できていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(来年度以降に研究施設が補充され)研究人材にとって良い環境と言える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 人材が十分に確保出来てない印象がある。雇用枠や条件が魅力的でないことが理由と考えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 140 このまま定員の削減が続けば,研究人材の育成はムリ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 141 学部に国家試験の受験要件を満たす課程がある場合,少ない人数の教員で講義,演習,臨地実習を担当しているため,その数寄せが研究科の研究指導に出てしまうことは否めない。学部積み上げがない研究科の教員と学部と研究科の両方を担当している教員では,研究に注ぐことのできる時間に大きな差があり,研究環境整備という点からは課題であろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 142 世間的には,大学に安定した雇用がないなどの批判が多いが,競争という意味では現状がちょうどよい程度だと思う。それほど業績がなくても大学のポストを得ている研究者は多い。実力がある若手が採用される仕組みも機能している。希望する全員が研究職につけるような状況にすると研究のレベルが低くなり,研究のレベルが低い教員が増えると授業や教育のレベルも低くなり,大学生の知的レベルの低下につながるため,ある程度の競争は必要である。実際に,博士号を持つ研究者で,優秀だが失職中という人材はほぼいない(研究員を公募して優秀な人材を見つけて採用するのは非常に難しい。したがって,そのような人材が世の中に余っている状況ではないと感じている)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 143 地方国立大学からの優秀な若手教員の流出が激しく,このままではカテゴリー1を選んだ大学から先端研究が消えてしまう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 新規人材の外部からの登用に留意しているが,未だ流動性が低く,ポストの設置から着任まで数か月~1年以上かかることも稀ではない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 若手研究者を雇用する予算が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 雇用条件,研究環境の整備など社会的背景の厳しさが,抜本的な解決の模索が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 基盤的研究経費の不足が著しいため,若手人材の育成に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 人件費の総額が抑えられているために,退職した教員に入れ替わる人材の採用ができていない。そのため,教員の年齢構成が上がるのみで,若い研究者を雇用することができない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 本学では,独立行政法人化以降,定員削減(20%),運営費交付金の削減(26%)により,退職研究者のポスト不補充や,他の機関からの引き抜きにより,研究人材にかなりのダメージを受けているだけでなく,留まる研究者の負担が増加し,疲弊してきている。財源の確保が急務である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 優秀な研究人材確保のために博士課程定員を増やしてはいるが,修了後の採用のための予算に限りがあるため十分な人材確保に至っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 理工系,特に物理系を目指す女性希望者が諸外国に比べて少ないため,初中等教育を改める必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 大学の運営費の減少(目的型運営費交付金の増加)により,使用の裁量権がある自由に使用できる運営費交付金の実質的な減額となっている。大学を運営するために必要な人の雇用や新しい大学独自の活動を圧迫しているので,何らかの改善を行ってほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 学生が博士課程に進学して研究者を目指そうとするとき,現状の大学には研究機関としての魅力が不足していると感じる。次代の科学技術革新を担う研究人材の育成には,大学がもう少し余裕をもって教育研究活動を行える環境が必要であり,そのためには大学の統廃合を含め,高等教育システムの抜本的な改革を急いで進める必要があると考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 意欲のある若手研究者が研究に没頭できる場と機会がますます狭くなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 若手研究者のキャリアパスが圧倒的に不足している。アカデミックポスト以外に社会で活躍する多様な進路を確保しないと博士後期へ進学する学生は減少する一方である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 大学への運営交付金の削減に伴い,人事が滞り,研究教育においてマンパワーが圧倒的に不足している現状にあります。優秀な学生を大学に残そうと思っても,十分な雇用条件を提示出来ない,任期付きの雇用に勢いならざるを得ません。競争的資金の確保によって補うような競争原理を,大学の研究に持ち込むことは,むしろこれまで築き上げてきた研究基盤を崩落させかねないと憂慮致します。折角若手研究者の支援を厚くする取り組みがなされておりましたが,安心して研究に集中出来る雇用環境を整備しない限り,意味を成さないかと思えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 157 運営費交付金の基盤的経費部分の削減が続いている状況では、シニア研究者が退職しても削減分に充当せざるを得ない状況であり、安定的な若手教員ポストの確保が困難。外部資金によるポスト確保も道半ばの状況であり安定財源とするには課題が多い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 新たな人材の雇用については、担当教員のみで判断して推薦者を探して、大学はそれを追認するという状況が続いている。大学としてその人を評価したうえで、採否決めるようにすべきだと思うが、まだそこまで行ってない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 中期計画でかなりの教員定数が削減され、現状では教員の絶対数が不足している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 160 優秀な研究人材確保のために博士課程定員を増やしてはいるが、修了後の採用のための予算に限りがあるため十分な人材確保に至っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 161 大学が教育機関であるということは事実であるが、研究活動を通して人材育成をする教育機関であることを忘れてはならない。研究人材として単に研究課題を遂行するだけの能力では不十分であり、研究者人材が社会的要請によるルールを遵守することや周囲とのコミュニケーションなどを無視した研究は成り立たないということを十分に認識できる人材の育成は非常に重要である。しかしながら、そのような点は組織的な人材育成ができていない現状ではないかと判断される。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 162 全体的に高齢化が進んでいる。それぞれの元気が徐々になくなっており、自分の関連すること以外には興味がなくなっているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 163 企業側が博士を受け入れない限り、博士課程進学者は増えない。海外の企業への就職を斡旋できる機構を作るべき。国内企業は海外の大学に研究費を落とし、国内学生を手足のようにしか使わないので、就職協定がなくなったのでますます研究人材は育たず、二昔前の本邦初公開的なものになっていく。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 安倍政権の旗振りで「3割の女性を職場に」というスローガンがあり、本学も女性限定の公募求人を出したり、女性教員の昇進を進めたりしている。しかし、実力にあった昇進なのか、という疑いの意見もある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 大学予算が減少し、新たな雇用ができず、研究人材の確保が難しい。また、優れた研究人材がいても、昨今の様々な「改革」という名前のついた、無駄な制度変更による雑用の増加によって、その研究能力が十分活かせる状況になっていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 若手教員のポストが少ないし、任期も5年では不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 自由な発想に基づいて行う基礎的分野の研究費がほとんど無い。研究費を取るためにはトップダウン型の目先の研究開発を求める研究プロジェクトに参加せざるを得ない。長期的なビジョンで研究が出来ないため、危機的状況である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 ここ数年の文科省の見解や施策を見る限り、地方大学は研究をするよりも、地域で即戦力になる人材や地域の問題解決に役立つ教育と研究を行うべきと取れる。それを行った方が、少ない研究費をより意味のあることに、効率的に使えるからと考えているように見える。仮にこの見方があっているとすれば、研究という言葉がさす内容や水準にもよるが、今後日本の大学や公的研究機関で研究人材を育成していくことはほとんど不可能になる日が来ると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 どの単位でとつても、戦略、未来設計のない人事に終始している。場当たりの玉突き的人事をやっている結果然るべき人が然るべき地位についているか、〇〇大学のレベルでは見えてこない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 人材の業績評価をする際、研究内容ではなく、公的資金の獲得状況にウエイトが偏っている。研究費を獲得できる研究が良い研究という風潮がある。この点で、人文系や数学、数理解物理など、多額の研究費を必要としない研究者の評価が相対的に低く見積もられる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 人件費ポイント削減がさげられるなかで、昇進や人材の確保は非常に難しいと感じる。また、着任しても大学からのバックアップがないため、すでに装置等があり移管できるのであれば、研究室の稼働もできるであろうが、後ろ盾がない若手ではなにもできない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 博士取得後、望む職が得られずにキャリアを断念する若手を何人も見ている。また、彼らを見た博士学生たちは研究者を志すことを最初から諦める傾向にあります。さらに博士課程を目指す学生も激減しており、結局実家に余裕のある学生のみが稀に学問を志すことができるという状況です。各分野における人材不足は今後さらに深刻なものとなると考えられ、このことは更なる社会の断絶も助長しようと考えています。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 大学において、人事凍結およびスタッフ数を減らしていく状況の中で、若手研究者(スタッフ)を新規に雇う余裕が感じれない。加えて、毎年研究費が減少していく中で、既存の装置が故障しても修理できないような研究予算の状況の中で、まともな研究がやれるとは思えないため、(少なくとも地方大学では)優秀な若手研究者が業績を増やしてステップアップできる研究環境とは程遠いと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 人事がほとんど動いていないので優秀な研究人材の確保も難しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 いつまでも任期付では自立できません。任期中は年俸の改定がない(年収が増えない)。独立ポジション自体がほぼない。シニア研究者(定年前後の研究者)がいなくなると、若手のポジションがあかない。仮にあいたとしても、人件費の都合から、補充人事が始まらない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 若手研究者は育児世代でもあるので、研究に時間を割くことが難しくなる。そのため、若手研究者が世界の競争に負けないよう活躍するには、研究施設や設備などの環境整備だけでなく、技術補佐員やポストクの雇用が必要である。しかし、若手に対する科研費は小額で、消耗品の購入にしか当てられない。若手研究者に対する科研費を拡充するか、大学がポストを用意する等して、育児をする若手研究者へ技術補佐員が雇用できるようにすると良いと思う(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 教員の人数不足により学部教育に対するウエイトも多く、研究教育が十分に実施できているとは言い難い。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 178 若いうちから自立して研究室運営のできる人、できない人の見極めが難しい。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 179 大学全体の予算が減少する中で、教育研究職員の削減が計画的に示されている。結果的に、現状の教育研究が難しくなりつつあり、研究人材の状況は悪化している。在職する教育研究職員の雇用を維持する必要から、若手研究者雇用に至っていないことが大きな問題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究環境の改善が喫緊の課題であると思う。非競争的研究資金の増額、事務や雑用の負担減、サバティカル制度の導入などが必要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 人事凍結の中、女性比率を上げる、特定分野への選択と集中などの条件があるために、優秀であっても任期付き若手が昇任できない状況が長期にわたっています。女性研究者については絶対数が少ない中で無理に比率を目標にする短期的な政策をすると質の維持ができません。まずは、女性研究者の卵となる女子学生を増やす施策を進め、その成果を見ながら、例えば、10年後に比率を上昇を目指すような長期的で忍耐のあるすぐに結果を求めない施策が重要かと思います。科学技術全般において同じような短期的な視点による問題が発生しています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 運営費交付金の減に伴って本学ではポイント制人事を導入した。ポイント制の実態は何ら採用人事に寄与するところはなく、実質的にリストラの計画的実施に過ぎない。従って、人材の確保はほぼ不可能、特に若手人材を新たに採用するなど夢のまた夢である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究以外の業務が激増しており、研究に専念できる環境が消えつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 定年退職・転出による後任補充が十分に行われておらず、運営・教育の負担が残った教員に重くのしかかっており、研究時間が減りつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 大学・公的研究機関における研究がうまくいった事例紹介を増やすのがいいと感じている。IPSは成功した事例である。どのような取り組みをしてきたのか事例研究ができる読み物があるといいと感じている。人材育成でも成功した事例を紹介していくのがいいと思う。成功した事例を学ぶ機会が少ないのではないかと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 情報系、特に知能情報処理に関する研究人材は極めて不足している。また、博士後期課程学生も不足しており、国や大学は、スカラーシップを充実させ、海外の学生を確保すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 短期の企業プロジェクトの場合、パートの研究員を必要とする場合がある。大学も卒業生人材バンク等サポートはしているが、結局業者へ派遣を依頼することになったという話を聞いた。家庭で眠る卒業生の主婦など活用できるサービスの充実が求められる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 不十分であり、大学間の差は広がるばかりである。研究機関の淘汰が起これば、研究テーマの寡占化につながり、研究のテーマ数が減る。○○○○○○○○【企業名】や○○○○○○○○【企業名】のようになる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 教員が定年を迎えても予算が削減のために教員が補充できず、授業担当も含めて様々な仕事を残りの人員で分担する必要があるため、研究にあてられる時間が大きく減少している。環境がますます悪化している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 運営費交付金の配分額が大変少なくなってきているので、自由度の高い研究が辛い環境になっています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 助教などの若手ポストが任期制しかないため、論文が出やすい研究にシフトせざるを得ない。私も、博士課程修了学位取得後、3年、4年で二回大学を変ったが、任期がなかったため、最初の一年くらい文献調査をし、しっかり構想を練ることができた。今の若手はそれができないので、薄い研究になりがちで、ダメージが大きいと思われる。先日中国に行って、研究紹介をした際、日本の研究は奥が深い、中国は、目先だ、と言われたが、20年後には逆転している危惧を感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 教育・研究の質や量を向上させたくても、定員削減でそれがままならない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 私立大学でのS-T比(教員一人当たりの学部学生数)が大きすぎ、研究時間が非常に限られる。経営に余裕のある大規模私立大学は教員数を大幅に増員すべきだと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 教員公募の数は非常に少ないように感じる(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 定常的予算削減によるポスト減の影響が研究活動に支障をきたしていると同世代の教員と議論することが多くなった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 研究を行う時間が年々少なくなっている。その原因の一つに、地域貢献事業が多いことがある。しかし、これらの地域貢献に対する個人評価は低い。こう言った環境を学生が目当たりしたとき、博士後期課程への進学を視野に入れることは殆ど無いと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 講座制で複数教員がひとつの研究室を運営する方が、成果が十分に出ると思うが、講座制を無くす流れが未だにある。欧米でも、研究室にScientistとして事実上の複数教員が配置されていることが増えてきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 全国的な意味での、環境の締め付けによる雑務が増えている印象。また、できる、やる人のところに集中し、そういった人は業務の多さから周囲が見えなくなり、本人も一時的な達成感を得つつも潰れていくし、周りも悪影響を受ける。なんでも規制したらよいという安易な考えではなく、折衷案や妥協案など、もう少し現場に及ぼす影響を考えてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 将来的にテニユアが保障されるポスト数が少ない(定年補充が十分でないために、若手研究者にチャンスがまわってこない)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 200 博士課程について、リーディング大学院など制度が乱立しており、サポート体制もわかりにくい。学生が博士課程進学を考える余地もなく、就職支援活動が始まってしまふ。地方大学なので、いたしかないのかもしれないが、良い人材がいるので非常に勿体ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 若手の研究者に対するポストは減り続けており,増える見込みはない.一方で,組織としての方針説明が十分ではなく,透明性は低い.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 強電分野は研究人材が不足しており,特にパワーエレクトロニクス(特に回路)を研究する大学は北陸地域で〇〇大学のみとなってしまう.また,地方大学には研究者が集まりにくいと強く感じる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 ポスト少ない・不安定・給料安い・雑用多い・研究費少ない.こんな状況を見て研究者を目指す学生が増えるはずがない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 就職状況が良いこともあり,アカデミアを目指そうという学生が激減している.現在の仕事内容や給料などの待遇を考えると,ほとんどの若者は研究者になろうとは思わないだろう.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 現在所属している部局では,教員総数が少なく入試業務など一人当たりの負担が大きい状況にある.大学教員は各々が個人事業主のようなもので,大学の管理業務の負担についてどこかで統括して把握されているわけではないので,教員間での負担にばらつきもあると感じる.公平な負担になるようなシステムにしてほしいと思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 206 運営費の削減のため,新たな人材の雇用はできていない.若手研究者のための任期無しのポストがない.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 若手研究者の教員に対して,雇用できる数が日本全国的に少なすぎる.ポストがもっと増えて明るい将来になってほしい.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 ポストが少ない(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 209 博士課程の学生を指導する立場から,本人の資質のみならず受け入れ環境の可視化と進路選択の支援がより必要と思う.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 交付金削減により人材の新規採用および昇任が困難になっている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 人件費抑制の流れが強まり,若手にとって大学・公的研究機関が魅力のないキャリアパスとなってしまっている.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 運営交付金の削減により人件費が減少しており,教員の補充が充分に行われていない.特に,教授人事が滞っている.一方,本学の戦略としてチャレンジ教員制度を設定し,全学公募により若手教員(准教授)が教授に昇格することを奨励している.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 大学院,特に基礎研究分野において,学内からの進学者が少ない.各大学の研究を推進するには,大学院生の活躍が必須であるが,大学院は大学間で共通の組織を作り,大学間での格差や進学者の増加を検討すべきではないかと感じる.また,卒業後の進路についても選択肢を増やし,大学院生が進学しやすい環境を整えることが重要と思われる.さらに,優れた研究者の才能を持つ若者が活躍しやすい機会を増やす(海外留学含む)ことも重要と考える.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 214 博士後期課程の学生に限らず,「地方大学」の学部学生や修士学生が「中央の」研究機関に数か月程度滞り,自分の大学以外の研究の最前線を経験できる研究者版インターンシップのような機会がもっと増えれば,博士後期課程に進学してみようという学生が増えるのではないかと感じ,海外にも目を向けることができる気がする.研究機関でも「教育」「人材育成」を意識することで,その研究機関で将来活躍するような若手を地方大学との連携して育てることができるのではないかと.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 教育・研究活動以外に時間を取られすぎていて,十分にこなそうと思うと休暇等プライベートな時間が無くなってしまふ.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 任期付き教員の割合が増えていますが,腰を据えて長期的なプランで研究計画を組めるようなシステムを望みます.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 大学院進学者が多くなく,教員は教育,運営等をこなしながら研究も積極的に進める必要があるため,教員一人にかかる負担が大きいと感じる.私立大学であることや,所属している学部の影響があるかもしれない.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 大学の借金,負債により部局の人事ポイントが削減されるのは非常に辛い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 地方大学におけるテニユア雇用の減少が問題.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 220 AMEDなどの競争的仕組みを導入したことは,(学会内の政治で研究費が配分されているかのごとく悪弊が少なくなる点で)公正な競争が広がり素晴らしいと思います.しかし一方,国立大学は一括した運営交付金という形で大学に配分されるため,もちろん文科省などへの報告での評価や学内での学長評価などの制度はあるといっても,それは形式上だけどうにでもなるので,学内政治のレベルで物事は進むので,根本的な人材改革は進まないと思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 あまりに事務作業が多くなり,自分の労力をとられています.ルーチン作業の書類作成は最小限にできないでしょうか.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 教育・研究以外の業務が年々増加しており,教育・研究の質の低下が懸念される.さらに,人件費ポイントの削減により,教員の人数が減少しており,各教員の負担が年々増加している.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 223 お金の余裕がないことが、悪循環を作っている。どうにか、大学がお金を稼ぐ道を探らないとならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 海外研究機関との連携を推進する取り組みが始まっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 任期制なので安心して在籍できる状況ではなく、良い人材は目論見通りパーマメントを見つけると異動する。一方で任期制といいながら、優秀ではない人材は開き直って居つく方策を模索し、組織の対応がまずいため結局研究もせず居つくことになる。海外のように給与の半分あるいは全部を研究費から出させれば、能力の無い(研究費獲得=研究能力とはいえないというものもいるであろう)研究者もどきは減るであろうし、本当にハードな環境で自分の能力を確かめたい優秀な若手が増えるだろうと思う。とにかく使えない老人が多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 研究志望者が減っているように思われる。将来が見え難いのはロールモデルが見つかり難いという問題があるかも知れない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 優秀な人材を登用しようにも母集団が減っているため、人材が不足している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 228 教員と大学院生しかおらず、医員・ポスドクなどの中間層が少ない。採用するポストがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 必ずしも優秀な人材がそれに見合ったポジションを得られていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 研究人材が現在不足している。大学院生の減少、教育職の人員削減は更に、大学で活動する人材を減少させる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 私の研究室には現在、修士課程2年が1名、学部4年生が2名おり、学部の2名は修士課程へ進むことがほぼ決まっていますが、これら3名とも博士課程へは進みません。これは本学の体制の問題が不十分だということもありますが、社会全体の風潮もあって考えています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 どういう観点で研究者を評価すべきなのか、大学や選考委員により基準がまちまちで、声の大きい人の意見や場の雰囲気や決まりがちである。論文がすべてではない、との風潮の元、論文を出すこと自体が軽視されつつある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 博士課程に進学する日本人が少なくなってきたり、来年度からは全てが外国人になることが決定しています。同じ所属内でも様々なケースがあり、修士課程学生の雇用が改善されているということもありますが、修士課程で来る学生が最初から就職希望の学生ばかりとなっており、話を聞くと学費をこれ以上親に払ってもらう訳にはいかないという話をするので確かに仕方がないという反面、これでいいのかと考えさせられます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 リサーチマインドを持つ人材はいるが、日々の診療業務や事務的業務に追われ、十分な研究環境がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 人件費を減らすことが最優先にされて、環境はどんどん悪化している。5年後の見通しが全く立たない。教員公募しても良い人が来ず、何年も空席のポジションがある。公募で着任した優秀なひとは3年くらいで外に出て行く。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 若い研究者だけが任期制を強いられており、若い研究者にとって、研究者を志す魅力が下がっているのではないかと思います。まずは研究職の職員はすべて任期制をとり、その中で一定の評価をクリアしたもののみが、パーマメントになるような仕組みが必要かと思えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 臨床や教育の負担の増大とスタッフ削減により、将来の研究を担うはずである大学院生が、所属分野の臨床や教育のスタッフとして駆り出されているのが現状であり、博士課程の大学院生であるにも関わらずほぼ研究をせず修了する学生もいるという異常な事態となっている。そのため、大学に残る希望を持つ大学院生も少なく、仮に残ったとしても研究ができないため大学全体としての研究アクティビティは下がる一方である。また、歯学部以外の学部から教員として着任しているスタッフも何名かいるが、歯学部独特のカリキュラムに慣れていないため、学部教育のスタッフとして駆り出された際、それだけで疲弊してしまっているようで、本体研究を期待されて招聘されているにも関わらず結局研究ができないため、学部全体の研究アクティビティの向上に全くつながっていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 238 若手研究者が自分の研究課題を自由にできる状況ではないと感じています。教室として、教授の研究を踏襲するようなやり方は、新規性のある研究が生まれにくいのではないかと懸念しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 239 何も効率化されていないのに、人員は削減、予算は削減で悲惨な状況。創造的な研究活動は非常に困難と言わざるを得ない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 240 科学技術人材育成費補助事業等の男女共同参画支援プロジェクト終了後の支援がほとんどない。また各種女性支援事業が年度の縛りに影響されており、実質的には機能していない(ライブイベントは年度に関わりないため、事業の年度打ち切り年度更新を徹底されると実質何の支援も受けられないケースがある)。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 241 教育としての大学、研究機関、職業学校の3つが重なっているため、ほとんど自由な時間がありません。思索や論文などを作る余裕が無いのが現状です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 242 教員と学生だけでは研究の質を保つことは難しい。PIでなくても、高級テクニシャン(修士や博士号をもつ経歴)を学部・研究所で共通に雇い、高等技術を維持することが必要だと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 243 大学のための雑務や教育に時間を取られすぎていて、研究人材を活かし切れていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 244 若手研究者を任期付で募集せざるを得ない状況の中で、応募数が少ない状況となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 245 国立大学の法人化以降、運営費交付金が削減され、人件費、教育・研究経費などの基盤的経費が不足し、大学の研究力が低下している。とりわけ地方大学においてその傾向が顕著であり、我が国の研究の裾野を拡大・強化する点で極めて問題が大きい。公的支援を強化し、研究力の基礎となる大学の基盤的経費を確保することが急務である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 財政的に厳しい状況のため、人件費削減策として、本学では教員退職後一定の不補充期間を設けているが、このことも要因となつて、若手教員の採用が不十分と感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 大学における研究人材不足については、研究指導者が博士後期課程修了後の就職のことを考え博士課程学生の引き受けに消極的なことが大きな要因となっている。また、アカデミックポジションはもともと競争が激しく、産業界が「博士の学生は使い難い」という先入観から脱しきれていないことも大きな理由のひとつであるため、社会全体で考えていくことが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 248 地方の大学において、優秀な研究者を確保するには非常に困難である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 研究者一人一人に十分な研究費が確保できない、研究インフラの整備に回す学内予算がない、修士課程・博士課程への進学者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 文部科学省は年俸制の導入で研究者の流動性の向上を図ろうとしているが、すべての大学が足並みを揃えないとうまくいかないのではないかと感じている。今が大事なきだという意識で大学運営を担っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 研究人材の絶対数が少ない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 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)
- 253 教授等を含めて、大学において研究に従事できる人数は非常に多いと思う。例えば、現在日本の大学・短大・高専の専任教員(助手を含む)の総数は、高等学校の教諭の数よりも多い。しかし、教員の研究に対する評価が十分行なわれておらず、また研究業績によって、教員が他の機関に移動する仕組みも整っていない。研究分野においても、役所的な終身雇用、業績を評価しない風潮が蔓延しているため、日本は、欧米の大学に比べて研究のコストパフォーマンスが非常に低くなっていると考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 女性や社会的マイノリティにより多くの活躍の場を提供することが急務である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 教員評価を導入し、育成体制の整備を進めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 薬科大学の特徴として薬剤師国家試験があり、薬科大学に入学してくる学生の大半が薬剤師志望であるために、国家試験に向けた教育体制強化が期待され、大学が果たすべき一方の研究活動が時には阻害される傾向がみられる。博士課程の問題、若手研究者の育成等、難しい問題を抱えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 若手研究者について任期付きでの募集を行わざるを得ないが、応募が少ない状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 全体として予算を抑えられたことによって、いずれの機関でも採用抑制を行わざるを得ず、これによって全体として年齢構成が高くなってきた。この問題を、予算をそのままにして、若手の採用だけを行うと、非常にバランスの悪い年齢構成となってそれによる研究運営の難しさが生じることを強く懸念する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 雑用が増えたというが、医学分野の研究者に比べれば、他分野の実情はまだまだ厳しくない。マルチ思考とマルチタスクができない人材がますます研究者になりにくく(安定職に就けない)になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 機能強化に向けた、特にIoTやAIを取り込むための人材不足と、若手人材の確保な状況にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 大学の運営交付金が減る中、教員の業務は増える一方で、学生から見た研究人材への魅力がなくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 262 運営費交付金の削減とともに人件費が削減され、研究に携わる人材は少なく、かつ環境は劣悪化を極めてい。外部資金を獲得するためにはある程度の業績が必要となるが、このために新しい研究テーマへの移行が抑制される。自由な研究活動を支える環境の整備が不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 263 若手研究者のポストが少ない。研究以外の仕事が多く、研究に割ける時間が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 264 若手研究者(39歳以下)、女性研究者、外国人研究者については、大学として増やす数値目標を設定し努力はしています。特に、若手研究者についていえば、年々1歳年齢が加わることで若手研究者が40歳になり若手ではなくなるという状況と、大学の財務状況から教員採用ポストの確保が難しい状況から、現時点では目標数値の達成は困難であると感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 265 最近では多くの大学、研究機関において若手研究者には任期制度を採用している。そのため、若手は新しいポストに就職すると、すぐに次のポジション確保のための「就活」をせざるを得ない状況である。そのため、数年もかかる大きな研究テーマは敬遠される傾向にある。我が国の将来の科学の発展には好ましくない状況である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 266 将来の昇進ポストが見えないために、若くしてアカデミックキャリアを断念する優秀な日本人研究者が多々みられるのは非常に残念です。ポスドクの公募を出しても応募してくる大半は外国人研究者である事態も大いに問題です。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 267 競争的外部資金で研究者を確保する場合、専従の縛りが、研究者の育成にとって障害となっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 268 何がよいことか、悪いことか、十分な情報がないし、情報が提供されない。そして、研究人材の状況について考える過ぎると研究が疎かになる。自分のことでいっぱい余裕がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 ポスドクや(任期付き)助教のなり手の減少は将来にわたって大きな問題。研究者の人口分布だけでなく、現時点での研究推進力の低下になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 民間企業や諸外国と比べ、アカデミアの研究人材の処遇が悪すぎる。まずは給与をあげるべき。若手への支援の財源をシニア研究者の(年俸化による)給与削減に求めるなど言語道断。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 271 「不足」の一言に尽きる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 272 現在、徐々に女性や外国の研究者・教員が増えつつあるが、特に外国人教員の場合は、学部等の低学年の授業の分担について、日本語の堪能さが求められることも、今後の課題でしょう。(大学院の講義は英語による講義が標準化してきてこの点においては問題はないが)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 273 大学・公的研究機関では、研究者が学生や若手との協力することで、人材育成に加え、若手に展望を与えることができる。若手が主体的に研究でき、シニア研究者が若手と議論できる環境が重要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 274 最近の若手研究者は、採用にさえなれば、昔に比べて恵まれ過ぎている。講座制も多くの大学でなくなり、修行の場がなく、いきなり独立で研究室をもち助成を多数受けたりすると、海外出張に明け暮れたりする人々も居るように聞く。採用になっていない若手は気の毒な人も多いが、それを理由に若手全体を甘やかすのもどうか。実は、有能な人材が企業に就職する現状、産学官の人材mobilityをあげる方策が重要かと思う。そうすれば、企業で世間を知った有能な人が大学で研究可能であるし、逆に大学でたいした事もしていない若手も企業で再生するのではないか。女性研究者も同様。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 275 4月から新しい大学に移ったが、前にいた大学では若手研究者には任期が付いていたが、新しい大学では任期はなく、じっくり研究に取り組んでいる印象を受けている。他の大学も含め、全体として公募の数が減っている一方、特に若手を中心に任期付きポストが多く、大学のポストに着く前に任期が切れて大学での教育・研究職を諦める状況を目にする。運営費交付金の減額により人件費を減額せざるを得ないことが背景にあると考えられ、非常に憂慮すべき状況であると思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 研究ができる人材とできない人材がいるが、教育の負担について全く差がつけられていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 研究以外の仕事が増えて研究時間が減っている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 予算削減で、退職教員の後も採用できず、人材が枯渇し始めている。国家の政策が悪い(近視眼的である)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 大学院改組時に時限付きの改革予算を人件費に当てたため、今後の定年発生後の人事は、この先取りポストに吸収される予定であり、若手の採用、昇任人事等が長期に渡り凍結される見込みである。流動性が完全に硬直し、現場の士気も下がっている。ここ数年で新規採用された教員はすべて年俸制であり、競争原理が働いている。より業績をあげる人材が増えることが期待できる一方、大学業務の増加によって研究が阻害される方向性にあり、教員に精神的な苦痛が見られる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 若手人材育成、若手がハツラツと研究に励める環境が整備されているかということで言うと、年々、ダメになってきている。一つは、大学や公的研究機関に付与される運営費交付金が激減していることが挙げられる。競争的環境で切磋琢磨することは言葉の上では正しいが、長期的にじっくり取り組むテーマを設定しにくくしている。このまま行くと、10年以内に日本は研究後進国になるだろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 大学の附置センターの改組が行われ、2018年4月からセンターのミッションが「研究と教育」から「教育のみ」に転換された。それに伴い、大学運営の予算整備や改革を進める姿勢を示すことができたと思われるが、これまでのセンターで実施されてきた異分野融合型の公募型共同研究へ取り組む機会がなくなってしまった。そのため、様々な専攻を超えた人材交流や新たな共同研究のきっかけとなる研究会やイベント等の機会を作ることが困難になってしまい、大学としての研究者人材の活性化、若手研究者への学際的な研究環境の提供については十分果たし得ない方向になってしまうのではないかと危惧する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 若手研究者は研究費獲得が以前より優遇されており、未だ不十分であるが改善されていると考えている。人材育成は能力のある学生は博士課程に進まず就職を選択しているように感じる。給与を得られない日本の博士課程の制度には魅力は感じないだろうし、学位取得後の就職にも保証がない現制度では、不況にでもならない限り優秀な人材を博士課程に十分な人数を進学させることはできないだろう。女性研究者の状況は、男女の研究環境を別として検討しても改善は困難だろう。女性では子育てや育児の期間に応じて業績が少なくとも考慮されるが、男性には適応されないのが通常である。そのような中で男性が育児や子育てに時間を費やすことは結果的に男性のキャリアアップの支障となる。制度の問題以上に夫婦での十分な話し合いの方が重要ではなからうか。女性限定の公募もあるが、本来ならば優秀な人材、その環境に最も適した人材を採用すべきであり不公平を感じることもある。なお、本学ではサバティカル制度が取り消された。もともと業績評価に基づいたものではないが、研究を推進する大学として如何なものかと感じる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 研究人材の教育・育成も大学の主要な役割のひとつと考えるが、現状では人員が削減されるばかりで学生に対しても若手研究者に対しても十分な育成が行えているとはいえない。科学研究に関しては、すべての研究者が潤沢である必要は必ずしも無く、現状のように競争原理の導入もある程度必要と考えるが、大学における運営・教育のための予算は十分に支給されるべきである。また、それを踏まえたうえで研究者自身が十分な働き甲斐や後進へ魅力的な仕事であることを伝えたいと思うように、少なくとも比較的高い生活水準を維持できるというステータスを満たすための給与配分は必要だと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 産学官連携、地域連携といった外部にアピールすることのできる分野の人材が多くなり、地味な基礎研究を行う人材は退職後も補充されない状況が続いている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 大学は環境や制度を整える努力をしているが、研究者自身の要望はどうやら別のところにあり、マッチしていない。たとえば地方だと手当が下がるので、いくら研究環境がよくても着任しようとしにくい、など。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)

- 286 女性という理由だけで、能力を顧みず、優遇するのは、制度として望ましくないのではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 個別学生指導および学務/地域貢献/産学連携,教員の多方面での貢献を求める外圧が強くなり、自身の研究自体の評価ウエイトが小さくなりつつある。社会と交わる多様な人材を維持する意味では良いことだが、その分だけ研究に割く時間や労力が減っている。秘書/助手/技官といったサポートスタッフを手厚くアサインすることで、研究それ自体へのコミットを増やす取り組みが並行して必要である。しかし、人件費総額抑制の圧力が強いので、それを実現する原資が無い。結果、日本人/留学生を問わず、優秀な博士課程前期/後期学生は外資系企業/海外大学へと流れる傾向が強まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 研究者はみな優秀でよいのですが、実験で設備を維持・管理をする専門の技術者がまったくいない現状はどうかと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 若手研究者が、教育活動に割られる比率が大きく、研究に専念する実質的な時間が少ないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 数値目標などが設定されると(女性教員,外国人研究者の雇用比率や外部資金獲得状況など),人事評価が適正でなく行われることもあり,全体的に短期目標のみを満たすような構成になってしまうことは研究力低下に直結していると強く感じる。若手教員が興味をもったことに没頭できる期間がないと将来の科学技術の発展が期待できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 いわゆる「若手」の研究者が「任期付き」での雇用になっているのは、大きな問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 大学の予算が削減される中,人材育成が行えない。また,学生から見たとき,博士号取得が目標にならない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 一般的にパーマナントポストが少なく,博士号取得後になかなか腰を落ち着けて研究できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 国立大学の予算は逼迫しており,人事の流動性は完全に失われている。そのような状況では,若手が安定したアカデミックポストを得ることも,女性教員の割合を増やすことも,博士課程学生が自由な発想を基に研究活動を行うことも,外国人教員を雇用することも,サブティカルをとることも何もできない。今の国立大学に何かをする余力は全くない。大学が外部資金(国の競争的資金や民間からの支援)を獲得してもその用途は限定されるので,大学の裁量の増加にはほとんど寄与しない。今の大学はもはや大学ではなく,高校の次の教育機関でしかない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 特に博士後期課程学生については出口(就職)に問題あり。企業による評価が良くない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 事務作業が膨大で時間のマネジメントが大変厳しい状況にあります(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 ここでは若手の研究者の育成に限定して意見を述べる。本学の場合,本学の博士後期課程を修了して本学の研究者となるケースはほとんどなく,公募で他大学のポスドクや任期付き助教を,テニュアトラックの助教として迎えるケースが多い。工学系ではメンター制を採用しており,実績のある教授クラスが助教の研究環境を整備し一緒に研究を進めるようにしている。結果として若手の研究者が実績を積みやすく,また教授の指導のもと学会活動に参加し,研究者としての立場を比較的スムーズに固められているように思う。ただ予算的な理由から助教の数が比較して准教授のポストが少なく,准教授になるためにはかなり業績をあげる必要がある。そのためじっくりと研究に取り組むというよりは,成果を出しやすいテーマを選んで論文を量産するという傾向がみられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究人材がフェア(論文などの業績がポスト確保に繋がる)に扱われるようにとの学内ルールは整備しても,それに伴う予算が付いていないので,飛躍的に伸びる研究者を育てる土壌はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 女性教員の増加の圧力が強すぎる。そもそも絶対数が少ないため,規模が大きく資金が潤沢な大学が囲い込んでしまう。そもそも理系へ進学する女子学生を増やし,その結果女性の数が増えた段階で次のステップ(教員数の増加)を目指すべきである。現在は少数の女性教員に様々な資源(ポスト,研究費,委員など)が集中しすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 現状は悲惨としか言いようがない。地方国立大学はそもそも,保有している物的,人的資源が不足している。その中で少しでも工夫して適正な資源配分をすべきところ,無能な人間が利権に群がり,大学運営をミスリードし,有能な人間を排除したり,つぶしたり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)
- 301 大学教員がハッピーにならないと,教育される学生もハッピーにはならない気がしています。特に研究室という狭い空間ではこのことが顕著になると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 研究をできる状況にない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 303 博士後期課程へ進学することにより,職に対する満足感,就職への有利さ,生涯賃金など,様々なメリットが得られるように,国が主導して社会全体の仕組み作りを早急に行わないと,優秀な若手研究者は育たないと思います。加えて,博士後期課程修了者が,任期付ではなく,パーマナントの職が得られるようにすべきと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 304 修士課程に入ろうとする早い段階で,与えられるのを待つだけの人材が多くなっているように思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 国立大学は特に,実用化研究に対する嫌悪感が強く,先端技術の創製と製品化に対して,「人事評価しない」という申し合わせがあるようで,科学技術政策を実行するとバカを見るような制度が出来上がっている。それを見て育った学生は,強い影響を受けている。研究室の配属で,実用化に興味があった学生も研究室の現実を見て,実用化への意思が萎えることはよくあることである。本当に大学の技術の実用化とか,社会実装を政府は考えているのか疑問である。国立大学がこのような状況で,そのようなことができるとはとても思えない。企業向けの博士養成も実用化を評価しない環境で実現するとは思えない。「多様なキャリアパス」とは企業向けの実用化研究を除くということなのかと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 306 若手研究者のポストが足りない。近年の大学におけるガバナンス改悪の影響で、本学では採用・昇任の人事システムが複雑化してしまい、その結果、若手が採用されにくい、昇任しにくい、等の傾向が強まったと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 実験系の研究者に限れば、研究費が削減されている上に、共用設備も増強されず、研究に必要なインフラが揃わなくなっている、環境が急激に悪化している。お金と設備などのコストがかからない、計算科学や制御・最適化計算に従事する研究者の割合が増えている。大学における研究分野の偏重と産業からの技術や人材要求が一致しておらず、我が国の産業の活力を削いでいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 博士課程の学生が激減している。このままでは、日本の大学は自滅します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 とにかく大学からの研究費が少ない。学生は多いのだが、とても学生に研究をさせられるような金額が配分されていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 運営金減少の影響がポスト数に直接的にひびき、若手研究者のみならず研究者総数の保持が困難になりつつある。また、科研費審査は研究遂行可能性を重んじ、真に先駆的萌芽的な基礎研究への外部資金が実質的になく、そういった研究内容をもつ研究は小規模のものしか実行できず、人材育成の観点からも状況はますます厳しいと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 博士課程に進む日本人学生はほとんどいません。40代前後の若手の研究者の状況があまりにひどく、それを見て、学生たちはあえてリスクの高い研究者を目指すのをやめるのは当然ではないでしょうか。定年を伸ばして、その皺寄せを若手に押し付けて、50代の中堅はほとんど自分たちの保身しか考えておらず、若い人たちにも見向きもされなくなった大学という組織に対して、心底、呆れ、愕然としています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 若手を任期なしにするより、中年からシニアに対して、きちんと評価をすべき。ただし、論文だけではなく、大学運営などの雑務もきちんと加味する必要がある。また、研究用人材、講義用人材と分けて、研究成果の少ない先生は講義に専念してもらおうというのもありだと思ふ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 同一分野の研究者数が少ない(多くの場合一人しかいない)ため、産学連携等のプロジェクトを実施しにくい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 人数が少ない、少ない人数で多くのことをする+仕事ができる人が一握り(人材不足)なため、仕事ができる人の仕事の負担が大きく、そのような先生は研究能力があっても研究を進めることが困難になりがちである。博士後期課程へのキャリアパスについては、本学のサポートが薄い上に、制度の説明も少なく、学生がそのようなキャリアパスがあることすら意識付けが出来ていないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 若手研究者の独立を促す動きは進んでいると感じるが、一方で独立後の若手研究者には研究室運営を支える人的リソース(助教,研究員,支援員など)が足りておらず、特に大学での研究マネジメントが難しくなっているように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 研究能力のある教員はいるものの、それを支える人材(事務・技官・若手)が不足しているため、教員の研究能力が発揮できる状況に無い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 私立大学に初めて赴任して2年目であるため、まだ状況を十分に把握しているとはいえないが、状況から博士前期課程の進学者は少数派であり(毎年20名弱程度)、博士後期課程に関してはほぼゼロである。研究をする大学ではないという印象を学生自体が持っている可能性があり、先生方も教育に専念している人が多いため、研究人材に関する理解や意識が低いと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 318 期限付きポジションの増加に伴い、短期的に結果を出せるようなテーマに注力せざるを得ない若手研究者が増えている。これは、イノベーションの芽を育てることに逆行しており、今後、国単位での研究力の低下を招くのではないかと、大変危惧している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 319 予算の関係で仕方がない面もあると思うが、事務作業や学生への対応など、研究者として自らの研究活動に費やすことのできる時間が年々減少しているように感じる。このため、研究人材への魅力が薄い印象を受ける。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320 「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。」という質問があるが、むしろ、以前より「論文のみ」の評価が強くなっている。他の評価が本学において実際に考慮されることはほとんどない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 321 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路に「安定して」進んだ実例が少なく、アカデミック以外に進みたい学生には博士後期課程進学は勧めづらい。博士号を獲得してから民間企業に就職を希望するというような学生がいた場合、キャリアの安定度を考えると、修士号獲得後に一度就職しその後社会人博士として入学することを勧めざるを得ない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 322 若手研究人材に対する業務が多いわりに、その業務内容が昇進に評価されにくいいため、内部の昇進(任期ありから任期なし)にマイナスのバイアスがかかっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 323 うちの学科に限れば、評価軸に合った有能な方が残り、そうでない方は去っているように見えるため、システムの目的は達せられているように見える。ただし、これがいいのか悪いのかは、本当のところ、自信はない。こうしていくしかないとは、思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 324 慢性的に人手不足だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 325 50代,60代の教授クラスと若手クラスとの不公平感が大きすぎて,優秀な人材がアカデミックから離れたり,博士学生がアカデミアを指さなくなっている.彼らが企業で活躍するのであれば国としては良いのかもしれないが,日本の基礎研究にはマイナスだと思う.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 326 優秀な研究者だけを育てることはできない.優秀な人材(や成果)が欲しければ,優秀ではない(役に立たない)人材(研究)を許容する自由なシステムが必要である.あれもこれも上からの目的設定で管理する手法(ガバナンスの強化)が大学・公的研究機関にはふさわしくない.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 327 研究サポートはほぼなく,研究成果がないと昇進が難しいため,常に追い込まれているような心理状態になりがちです.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 328 私立大学においては,学生の質の変容により,教務関連業務に費やす時間が増大しており,研究人材の能力を發揮できない例が多い.(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 329 ここ数年は,改善されていない.大学の運営費交付金が減らされる中,退職する教員がでもすぐに補充されることはなく,若い男性,女性,外国人,すべての教員を雇用する余裕がないように思われる.今は必死に定員削減をしているだけ.この状況では教員を目指して大学院に進学しても就職先がないだけなので,大学院生も増える可能性は少ない.任期制やポイント制を導入して柔軟に対応することも必要と思われるし,残念だが人気のない学部,学科は学生定員と教員を削減して,人気,ニーズのある学部学科に力を注ぐべきと思われるが,今いる人をクビにするわけにもいかないので硬直状態である.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 330 研究人材に,学会などのアカデミックな事項以外に,評価される仕組みの準備が必要と考えます.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 331 人事において評価プロセスの密室性の弊害を解消する努力が一層必要.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 研究者予備軍となる博士後期課程の院生に対する経済支援は充実させてきている.しかし,慢性的な人員不足により,新任教員は様々な補職をあてられざるをえなく,任期制との狭間で十分な研究実績の構築が厳しくなってきていると思う.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 ポストが圧倒的に不足している. 任期付きはやめるべき. (大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 334 少子化とリンクして,研究者(特に教員)採用に著しい制限がかかり,負の連鎖に入り始めていると感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 年齢とともに大学の運営に関する業務が増えて,それとともに研究に時間を割くことができなくなっている.役職とともに研究費は得やすくなっている現状と相反するもので地方大学としては致し方ないと感じている.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 運営交付金の減少により,人事ポイントが不足しており,研究人材の確保が難しい状況にある.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 人件費削減におされ,十分な待遇改善策が出されない状況である.また,業績評価に追われ,研究を自主的に進めることができないように見受けられる.さらに,自由な発想で研究をスタートできるための基礎的な基盤経費がほぼない状態では自主的な研究が育たない.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 現在の所属学部は教員の1/4程度が60代の教授クラスであり,今後5年間で大幅な人事刷新が予定されているため,過渡期と考えている.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 今に始まったことではないが,教員が研究,教育,事務とありとあらゆることをやらなければならない.研究,教育を理解できる事務の人材こそ必要ではないか.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 地方の国立大学では,昇進および人事の無期限停止の状態が続いています(私の大学では10年間停止と言われていますが,いつまで続くか定かではありません).業績があっても昇進ポストは回ってきません.通常会社でこのようなことがあるでしょうか.経営難が深刻です.教員研究者のみならず,事務方も減少しています.大学院への進学率の減少は,急激に進んでおり,このことは経営難に拍車をかけています.大学院生の減少は,日本の科学水準の大きな低下を招くでしょう.進学率の減少は,大学生の生活水準が以前より貧しくなっていることと関係していると思われます(貧しいのでそれ以上は勉学を続けられない,余裕がないということです).このトレンドを調査し,学生への支援の手を打つことが悪循環を断つ手立てと考えます.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 全国的に急増する任期付雇用形態は,優秀な若手研究者の能力を,長期的な視野をもつてのびのび伸ばすことにふさわしくない.若手研究者に対して,任期付でない,安定した雇用形態が増えることを強く願います.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 342 外国人研究者の招聘も重要であろうが,まずは国内の若手を育てることに注力すべきではないか.お金が乏しい学生でも,研究がしたいければ,大学院に進むことができるよう,学生寄宿舎のような福利厚生施設は重要.また,様々な学問領域から物を見る訓練にもなる.具体的には,〇〇大学〇〇寮のような空間は重要で,なくしてはならないと考える.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 343 人件費削減のため,昇格人事延期や人事凍結が行われている.研究者のモチベーション低下につながることを懸念している.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 344 国公立の大学において国からの予算が減らされている昨今,教授が退職しても新たな教授を雇用する予算が組めないのが現状である.人材確保すら難しい状況である.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 若手研究者の数とポストの間のミスマッチが様々な領域で目立つようになってきている。研究者の待遇の悪化は若者の参入を困難にしており、ポスト1万人計画の対象者が採用が難しい年齢層となってきている。最近、若手研究者への支援の強化がうたわれているが、研究者というキャリアパスに対して正当な評価が行われない限り、ポスト1万人計画の規模を小さくしたような失敗に終わるのではないかと、わが国は先進国では唯一、専門性のある人材の育成を削減する方向性が維持されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345
- 大学運営業務が多すぎて、研究に取れる時間がたりない。職員ごとに、運営に主に従事する教員、研究に従事する教員のように分けずれば良いが、無駄な平等主義のためか、できていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346
- 人材不足が深刻です。研究能力のある人材は、研究以外でも能力を発揮できるために、本来の業務以外の任務を任されている傾向が強い。また、研究費を獲得できなかった研究者は研究を遂行することなく過ごす環境となっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347
- 定年退官になった教員が嘱託や特任教員等で残ることがあり、新たな人材を採れない。特に、若い助教を採用したいが、枠があかないため採れない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348
- 地方大学の医学部では、医師は専門医への指向性が強く、また大学病院は収益を上げることが至上命令となり中間層の医師・メディカルはかなり疲弊した上で退職している。医学部で研究できる可能性が一番高い人たちが、研究までやっている余裕はないというのが現状です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349
- 本学は、研究人材確保が極めて乏しい。教員の補充がなく、教育業務、学内委員会業務に追われ、研究時間が減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350
- 薬学(特に私学)では、博士課程に進む学生が少なく、このままでは、薬剤師の免許を持ちながら、教育・研究が行える人材が先細りする(既に始まっている)。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351
- 私学では、教育用の必要最小限の教職員を雇用するのが限界であり、研究用の教職員を雇用するだけの経済的余裕がない。教室の教職員数も減られ、大学院進学者も激減したことから、研究スタッフを確保できないのが現状である。また、教育とマネジメントに時間を取られ、自ら研究を行う時間も確保出来ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352
- 30歳代,40歳代の野心的な研究を行う医師,馬力のある医師がいなくなってきた。皆おとなしく,面白くない。すぐに家を建て,外国には行きたがらない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353
- 研究を支援する体制として,研究補助者の人事交流制度,資金の補助の制度を国が支援していただけると良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354
- 大学の教育実質化は極めて重要なことであるが,年々,教育活動に割くエネルギーが増える一方で,研究に集中できる時間が無くなっていく,これは教授レベルだけでなく,若手教員にも同じことがいえる。研究活動がどんどん先細りになっている。人的資源への補助が最も必要なのではないかと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355
- 働き方改革で労働者として捉えられると,研究はなじみにくい。しかし,労働環境や条件を設定しないと,心身が壊れてしまう事例を防ぐことができない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 356
- 薬学部の学生は一般的に優秀であり,本来であれば大学院生やポストドクとして医薬品に関する様々な研究を展開する重要な力であるはずですが。しかしながら,多くの学生が「進学を選択しない」という現状があります。薬学部という特性上,卒業時に薬剤師免許を取得できます。一般的に薬剤師免許があれば多くの企業や調剤薬局などで十分な給与が保証される生活が送れます。それと比較して,博士課程の学生に大学から支給される額は微々たるものであり,さらに学費を払ってまで20歳代の3~4年という貴重な時間を消費することは,博士課程への進学に関するモチベーションを大きく損なっていると思います。昨今の就職状況が良いことも関連して,明らかに優秀で適性のある学生であっても,博士課程への進学を希望しない場合が多いと感じています。すべての博士課程大学院生の授業料を減免ができれば,この点は少し改善されると考えています。これは優秀な人材を社会に送り出すうえでも重要な点と思っています。>>今回,大学を移るという経験をしましたが,その際に退職金の持越しが出来ませんでした。大学,公的研究機関の間でも「転職」として扱われるということですが,私たちの先生の世代では割愛が出来たと聞いております。文科省として教員・研究者の流動性を高める施策を実施しておられるとも聞いておりますが,現在,公的研究機関の人員枠は限られており,異動できることがインセンティブになってしまっています。一方で各研究者にとっての経済的デメリットは大きいのではないのでしょうか。人件費削減など時代として仕方ないところはあるかと思いますが,このような点も学生に公的研究機関を勧めにくいところだと思います。大学・公的研究機関を異動する際のインセンティブについても御考慮頂きたいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357
- 研究を志す若手がどんどん減少している。医学部においては、専門医の資格の習得に重点がおかれるようになり、大学院進学者が一段と減少している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358
- 真面目でこつこつ努力する人が残れる評価方法があっても良いと思います。例えば医学と生命科学は、人類に普遍的な真理を探求し、これからの人類ができるだけ幸せに暮らせることを望む科学です。流行りに乗った研究やマスコミが取り上げる研究には研究費が付き易く、国も大きなお金をそれらに出しがちです。それも今と将来の人類の幸せにとって大事なことです。しかし、本当に普遍的な真理の探求は、流行るというより、研究者皆が共有している探求テーマで、皆がこつこつやっているものです。一部の研究者だけでなく、多くの研究者が気付いているテーマは普遍的で重要なものが多いです。人類の幸せのためには、こういったことをこつこつ研究するための研究費も大切だと思っています。またそういう研究をする人材も大切だと思います。外見が良く、プレゼンテーションが上手なだけの研究者も散見されます。研究活動より、学会内での政治活動が上手な若手研究者も散見されます。当たり前の疑問、誰もが解いてほしい問題を解こうとする人にチャンスをもっと拡げて欲しいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359
- 政府の働き方改革の影響で、従来退職予定者が再雇用されるために、新規採用枠が、全体的に減っている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360
- いまのところ,理由は人それぞれだと思いますが,厳しい以外に聞いたことがありません。大学の場合,学生が減少していく中,将来の見通しが見えないところにも,研究するといっても,,,という雰囲気があるように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361

- 私の所属している学部では、全体の教員数が少なく、講義のみでなく雑務の負担が大きい。また、第三者評価などへの対応から、教員の業務が膨大化しており、一人あたりの研究時間は年々減少している印象である。一方で、教員数の増加が解決につながると思うが、現状では議論にもなっていない。大学院生のキャリアや研究の質の向上を図るには、全体的に教員数の増加が必要であると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362
-
- 薬学部6年制から大学院へ進学する人がほとんどいないので、大学院生が確保できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363
-
- 教育と研究が乖離していると思われる。医学部医学科という学科の特質もあるが、学生は「まず医師になること」しか頭にない。教員は研究の面白さを伝えようとしてもなかなか伝わらない(大学院に進学するという選択肢はまずない)。昔薬学部には、ひとつの講座に学部学生や修士課程院生、博士課程院生が適度な数いて、研究面でも活気があった。最も今や薬学部でも臨床指向が強くなり、昔のような状況ではないと聞く。高校生程度の年齢で最も優秀(と思われる)な人材の多くが、医学部に入って臨床医になるという状況は、日本の科学研究を担う人材育成にとってマイナスであると考えられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364
-
- 問1-08について、そのような指導をしたいと思っても、そのための研究費はどうすればよいのか？多くは結局、教員の獲得した研究費に沿った形でテーマを決めざるを得ず、報告書の作成もあるので、学生が自分で成し遂げるのをじっくり待つことも難しい局面が少なからずある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365
-
- 論文も教育もいかなる取り組みも評価はされているものの給与へ反映されません。適材適所の人材配置ができるほどの人員がおりません。URAもおりません。博士号を取得するメリットがほとんどないため、博士課程の学生が少なく、マンパワー不足です。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 366
-
- 外部研究費の獲得に当たっては、提案する研究の実現性が重視されることが多く、全く新しい研究を提案しても採択される可能性が低いのが現状です。その結果、若手研究者が研究費申請をする際も、教授等、研究室主宰者の研究結果を基にした発展研究を提案することが殆どになっていると思います。したがって、研究の実現性を研究費採択の基準の一つに据える限り、若手研究者が自立的に自らプロジェクトを立ち上げるようなことは難しいと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 367
-
- 海外と異なり、日本の場合、研究人材の大部分を大学院生に頼っている場合が多いと聞いたことがある。しかし、地方単科医学部の場合、大学院生はほとんどいないため、研究人材はほとんどいない。よって、地方単科医学部では多くの人材を必要とするようなパワフルな研究を行うことはなかなか困難である。そのような研究にばかり資金提供するのではなく、地方の小さな研究にも光を当ててほしいと考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368
-
- 授業や実習に限らず、種々の申請書・紹介文作成等の雑務が多く、研究にのみ専念できない状況に変わりがない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369
-
- すべてのポストを任期付きからスタートするという仕組みは若手研究者拡充と若手の研究への注力の観点では足かせでしかないと強く感じている。結局は業績を稼ぐために論文になりやすいテーマ、あるいはランクの低い論文誌への投稿を推進せざるを得ず、業績偏重による多くの課題を生んでいる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 370
-
- 現在育休明け(産後8か月で復職)であるが、業務上、時短勤務などが難しいので、子供の保育園の送り迎えなどかなり大変。女性活躍のための整備が必要であると切実に思うが、時短勤務を言い出せるような職場でもないし、その後のキャリアを考えると、その選択も難しい。非常に悩ましい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 371
-
- 教育評価、業績評価による正当、公平な人事が行われていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372
-
- 全然講義もできない、実習や演習では学生とのトラブルを起こす講師がいつまでたってもやめないし、やめさせることもしていない。なぜ、部下がしりぬぐいをしていないのか、組織に疑問を感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 373
-
- 科学と芸術における分野での交流を積極的に行い、成果を上げている。今後海外(東アジア)との人材交流をさらに進め独自の技術の(クローン文化財)推進に務める。(大学,第4G,その他,男性)
- 374
-
- 運営交付金の削減により人的資源の不足が起きている。学生の教育に研究素養を育てることが加わったため、教員の質の向上と研究に充てる時間が必要である。最先端ではなくても問題を見つけて解決する研究課題を、学生と共に進める環境と資源が必要である。(大学,第4G,その他,男性)
- 375
-
- 若手研究者のほとんどが任期付きの不安定な身分であり、過度な競争にさらされている現状から、研究者を目指して博士後期課程に進学するのをためらう学生が増えているのではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 376
-
- 40代以下の若手中堅が頑張っています。もう少し人件費があればもっと人材育成が進むのですが。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 377
-
- 優秀な若手が民間しかも研究以外の分野に進むことが目立つ。アカデミックポストの魅力が相対的に薄れているのは問題である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 378
-
- 優秀な若手研究人材が有期で雇用されているケースでは、次の職場を見つけるだけのためにエネルギーを割かれてしまい、研究成果が出にくくなっている人が多いと思われる。有期雇用の場合に、研究活動に専念できる環境整備が求められていると思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379
-
- アカデミックな職業につきたいと考える動機付けが非常に低下しており、将来の研究者の質の大幅な低下を招きかねない状況となることを危惧する。待遇面等での改善を真剣に考えるべきである。常勤(定年制)の研究職を減らすような政策は、できる限り速やかに改めるべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380
-
- 博士研究課程への進学者の減少が今後の研究人材不足をまねくことになりかねない。その対策は必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381

- 382 少子化の影響を受けて人材不足が毎年顕著になりつつあるように思う。今現在、ポスドクもしくは若手助教クラスの年代はそれほど問題ではないが、博士課程、修士課程、学部、と年代が下がるにつれて問題が顕在化しているのではないかと感じる。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 383 任期付きの改善が進んでいるように思えない(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 384 国内の日本人学生だけの人材活用では限界があるので積極的に外国人を登用すべき。そのためにはわが国の研究機関が諸外国(特に欧米)と比べて魅力的である必要がある。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 385 若手(40歳以下)の研究者に関して、自由に研究テーマを立ち上げる「資金」ではなくそもそも「機会」が与えられていない(もちろん資金もないが)。助教やポスドクの採用と共に実験装置等の世話人業務が義務付けられ、また運よく昇進しても、国際会議等のイベントの委員等の業務を回され、研究に時間を割くことが十分にできない。一方で論文本数のみが求められ、十分に質の高い研究を練り上げることが大変難しい環境にある。ある世代以上の研究者の生活を維持するために、若手がくだらない業務を強いられるように感じる。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 386 少ない予算の中で若手支援は国も研究所も各大学も力を入れていることは実感できる。しかし、中堅世代の私からすると、若干甘やかし過ぎの印象もある。若いうちに、分不相応な額の研究費と規模のグループ(部下や学生)を持つとうまくマネージメントできない。また、ある程度競争が厳しくないと研究者としての緊張感がなくなる。従って、規模や競争率を適切に考慮した若手支援の運用が肝要だと考える。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 387 技術支援員として雇用している大学生を積極的に勧誘したいが、それによってその学生に将来の就職などのリスク(博士号取得後のキャリアパスが描けない)を負わせることを考えると、不用意に勧誘できない。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 388 ポストが圧倒的に少ない(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 389 研究以外の業務(装置の維持管理, 会合等の調整・補助)に追われている人が若手を含めて少なからずいる。また、そういった仕事は周囲が頼みやすい人に偏る傾向にある。所属研究機関ではそういった仕事についての評価もなされるが、特に若手研究者にとっては、研究業績を上げることが重要であり、これに偏りがあることは問題であると感じている。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 390 必要な人材の枯渇が深刻である。博士が輩出される研究テーマとプロジェクト研究などの中で必要とされる分野の研究者数、企業で必要とされる分野の研究者数のミスマッチが起きている。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 391 外国人研究者の受け入れについては、日本語が話せる人でない限りは、受け入れ研究者の負担がかなり大きくなってしま(手続き全般)。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 392 若手のポスドクがなかなか常勤職につけない半面、法人化前の古い制度で常勤の助教となった人の中に、ほとんど実績も残していない人がいる。こういう人は事務職への転換などを図るべきではないか。(大学, 大学共同利用機関, その他, 男性)
- 393 日本の大学では主担当教授の意向を強く反映した課題を中心に研究されている場合が多い。結果として、迅速な研究成果は出て、論文文化され学位は取れるがチャレンジ的な研究テーマに取り組む経験が少なく、自立性も育たない事が散見される。結果として、視野の狭い博士人材となりオーバードクター問題や研究人材の組織間交流の少なさの原因となっている。また、自由に使える運営費交付金が毎年目減りし、研究費が外部資金頼みになっている。そこでは、膨大な申請書類作成や中間審査、報告書などに割く時間が増える事により研究に割く時間が減っている。結果として、チャレンジ性、独創性のあるテーマが減少し、日本の国際競争力の原点であるトップ1%, 10%論文の数が減少の一途をたどっているのではないかと危惧される。産学連携の推進という立場からは、企業からの大型資金導入を考えると、より社会課題を意識した研究をすることで応用開発人材は育つという良い側面も持つ。運営費により支えられた基礎の学理を支える人材を育成する体制と社会の動向を意識した企業との共同研究により応用研究人材の育成のバランスを上手にとることが大切です。実際の学位取得後の進路状況を踏まえた人材育成をマネージすることが大切であり、それを可能にする日本社会であって欲しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 394 研究人材について、大学院教育が問題としてされがちであるが、学士課程のうちに大学院への導線をしっかり示すような教育(リクルート教育)が必要であり、また大学院ではいわゆる課題的研究と自発的研究、双方がうまく噛み合うような教育が大事で、タコツボ的教育は将来の研究者を育むシステムとは思えない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 395 若手研究者の雇用条件、研究環境の整備など社会的背景の厳しさが、抜本的な解決の模索が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 396 研究者の質およびモチベーションの低下が目立つようになった(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 397 大学の若い研究人材を企業と連携して育成するシステムが必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 398 産学連携の活性化に伴い、産と接する学生の数は増えてきているように思われる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 399 研究人材が欠乏しつつあるという危機的な状況である。現状で最も重要なのは(安定した)ポストの増である。優秀な若手人材の育成に力点をおく少数精鋭は長続きしない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 400 優秀な理系の大学院生の就職希望先として、アカデミックな機関での研究者ポジション(特に博士研究員や特任助教)が選ばれない傾向は、より鮮明になっている。任期制は当然必要であるが、更新制限の厳しい若手研究者職種を多く設けても、指導的な立場の教員や中核的な研究者を育てることにつながらない。民間企業とのクロスアポイント制をより活用し易くし、民間人材の中から安定した教員職・研究職へ専任する優秀な人材を得る経路も持つことが重要と考えられる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 401 若手研究者の人数が少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 402 本学では、助教の任期制の導入により、若手教員の身分が安定せず、長期的な視野に立った研究計画を立てることが難しい、また、研究費も十分ではなく、大学全体の予算不足もあり研究設備の老朽化も進んでおり、研究環境も悪化している。この状況を学部学生も良く知っており、大学院博士後期課程への進学意欲が減退している。政府は、若手研究者の身分の安定性の確保と、研究環境（研究費も含む）の整備・充実を早急に進めるべき。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 403 中堅私学であるが故、自家での博士人材育成と教員への登用を重視しないといけないのですが現実は博士後期課程への進学者が少ない状況です。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 404 大学院へ進学する学生数、その中で研究を目指す院生数が減少してきている。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 405 領域によるが、私のかかわる領域での人材不足が著しい。絶滅危惧種になっています。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 406 大学等においては、運営交付金の継続的な減額の影響により、著しく研究人材の雇用に困難が生じており、教育も含めた体制に将来的な不安定要素を抱えている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 407 学生の粘り強さがなくなっている。そのため、研究などの職種に向く人材が減っていると感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 408 大学法人化以降、安定した環境が損なわれ、短期的にお金に結びつく研究が奨励された結果、近視眼的なテーマが増えていると感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 409 文部科学省が産業界とのつながりに力点を置くようになり、短期的な成果を期待するような研究テーマを選ぶ傾向が強くなり、若手研究者が腰を据えて、大きな変革に繋がるような思考や研究を疎遠する傾向が見られており、長期的には国力の低下につながるのではないかと危惧する。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 410 博士数を増やしたことは問題であるように思う。なぜなら海外留学もしないで、国内で博士研究員をしていればいいという考えでいる人が多々いるように思うからである。その様な方については、企業側も人材不足とはいえ、採用できないのが現状なのではないでしょうか。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 411 研究者という職業にはそれなりの適性があり、そのレベルにある学生が将来の自身の職業として研究者を目指す動機が必要であるが、社会的課題の気づきだけでは不十分で、経済的・社会的に安定した職業であることが最近では重視されていると感じる。しかし現在、研究者の職は数が限られ、さらにそこへの途は不安定であり、適性を持つ多くの学生はより収入の多い職を選ぶ傾向にある。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 412 特に若手や任期付き研究員クラスに、「論文数」のプレッシャーが強いように思われる。分野による違い、研究手法による違いがあるにもかかわらず、人事の際には「論文数」が重要視される。短期・成果の出やすい・論文にしやすいテーマに流れる傾向が強くなっているのでは？（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 413 安定した研究環境を得るための条件が厳しくなっている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 414 臨床部門における研究人材が不足しているまた同時に育成プログラムも無い（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 415 研究人材は最近の臨床医師における専門医制度で研究ができなくなってきた。従って、研究人材状況はかなり不足している。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 416 ポスドクの急激な増加、国立大への運営交付金の削減、都内の大学の定員制限など、振れ幅の大きな政策の影響を受けて、研究人材の育成が益々困難になっている。研究人材の母集団の縮小によって、質の低下も起きている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 417 研究者の流動性、特に大学-企業間の流動性はまだまだ不十分である。また博士取得者の企業採用に関しても一部の業種を除き不十分である。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 418 機関において、中長期的な人材育成のための具体的な計画策定が必ずしも十分であるとは言い難い。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 419 研究職を、とくにアカデミアにおける研究職のポジションを生涯の職業と考えて研究の分野に参入する若手が減った。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 420 任期付き雇用が大半で雇用が不安定（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 421 現在、ポスドクを求人してもなかなかいい人材が見つからない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 422 若手の研究人材が減っている。大学内の研究者の年齢構造が高い方にシフトしている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 423 日本人の研究人材は十分には在籍できていないように思う。研究をしていきたいという動機づけが全体に対して不十分なのかもしれない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 424 成果主義的な風潮が広がることで、じっくり腰を据えた研究を志す若手研究者が減ってきたように思われる。評価側が評価に費やす時間も無駄なものが多い。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 425 外部資金獲得などの書類作成のために割り当てる時間が、従来に比べて増加しているように感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 426 若手研究者の多くが任期付きポスドクであるなど、雇用の入り口で身分が不安定のこともあり、海外留学、新分野挑戦などできにくい環境にある。上司にあたる研究者の特段の配慮が必要であるが、理解のある研究者も少ない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 427 若手の任期無のポストが少ない。（大学、部長・教授等クラス、男性）

- 428 日本の大学は概ね国際化が遅い。また、年功序列が大きな問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 429 個々の分野(discipline)における尖った研究と、それらを社会価値に繋げる研究の両輪が必要であるが、日本の大学は前者に偏っている。このため企業は、自社の価値につなげにくく、国内大学との共同研究が進まない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 430 若手人材の処遇改善が必要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 431 工学系では、博士課程に進学する院生が少ない。その理由は、博士課程の奨学金が整備されていないからで、欧米の大学院で、博士課程の院生は、授業料を払っておらず、殆どの院生は、奨学金を受けている。この指摘は、多くの方から、以前から長い間指摘されているが、全く変わっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 432 他の社会に比べて若手研究者の雇用の安定感が低い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 433 任期つきポストばかりになって優秀な人材が残らなくなっている。また、目先の数値的な成果にとられるようになって、長期的課題への取り組みが薄くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 434 予算不足から、研究人材が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 教員数も研究人員も不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 基礎的な研究能力が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 437 人員削減と間接業務の増大によって研究環境が悪化していることで、研究人材にとって魅力的な場所ではなくなりつつあるように思えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 438 短期的に成果を求める研究者や、海外雑誌に掲載されやすい研究テーマ(たとえば、欧米で行われた研究を同様な方法で日本で行う)を主に行う研究者が増えており、だんだん小粒になっているように思われる。これは大学における教員評価の影響が大きいように思われる。また、教員評価で高い評価を得るために、大学院生を取ってはいるが、全く指導しない研究者も増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 439 若手研究者の待遇が不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 440 博士課程の学生の就職難の問題を解決しなければ、研究人材の育成問題の解決ができない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 過去のポスト1万人計画の影響からか？質の低い研究人材の比率が高くなってきているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 442 定年延長により、ベテランの割合が増える一方で、経費節減などのあおりを受けて、若い研究者を雇用することが困難であり、人材の確保には苦慮している。また、大学などの待遇が、民間企業に比べて魅力的で無い(例えば、任期付きで、短期間で業績を評価されるなど)ため、研究者そのものの確保が難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 443 地方国立大学における教員陣の流動性が乏しく、特に十分な研究成果を出さない教授がそのポストに居座っていることが多く、その影響で若手研究者が教育研究職に就くことが困難な状況が続いているような印象があります。地方国立大学の教員陣の業績(産学連携や社会貢献等を含む)評価を積極的に公開し、適切に評価させる制度設計が望まれます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 444 私立大学では、研究実績のある人材が着任しても、教育に掛ける時間が急増しており、研究に時間を割り振れる状況ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 445 研究,博士論文などの指導経験のある定年後の教授を活用すべきと考える。私の場合,支援企業を見つけ医学部内に寄付講座を設立し,大学博士課程の学生と企業から派遣された企業研究員を同時に指導している。良ければお訪ね下さい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 446 研究環境は決して劣化しているとは思えない。ただ、研究人材の劣化が謳われているが、研究活動への魅力が薄れ、あるいは伝わっていないことは残念である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 近年,大学などでポストの雇用が一般化してきて予算規模の大きい大学ではポストのような若手研究者はかなり増えてきている。しかしさらに若手人材の雇用を増加する手立てを国の予算で考えるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 448 研究人材は、博士進学者の減少だけでなく、30才代,40才代の人材が不足している。多分,これは,研究人材だけではなく,すべての職種で言えるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 449 ・特に博士課程の学生数が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 30歳前後の研究人材の層が薄くなっていると危惧します(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 451 博士課程への進学率が極めて低くなっている。特に能力に優れ研究意欲もある学生が、アカデミアにおける将来への期待が持たなくなっている。大学における研究環境(パーマナントポスト,研究費,海外研修など)の改善を急ぐ必要がある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 452 ポスト削減によって、優秀な人材の確保が難し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)
- 453 地方の国立大学法人では、財源の減少の問題から、かなり不足していると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 454 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、研究員・助教クラス、男性)
- 455 安定した環境で研究に専念できる状況にない(大学、その他、男性)
- 456 技術立国を標榜する我が国にとって、独創的・革新的研究基盤への転換を図る上で、修士・博士課程への進学率やポストドク問題に対して、効果的な社会政策が必要ではないかと思う。学位取得の前提より、その研究教育のプロセス実践の機会を増すことにより、より高度な思考取組の実践の場の普及を図る構造・思想転換の検討が必要ではないかと考える。(大学、その他、男性)
- 457 本質問での「研究人材」が学位を保持し、実際に研究課題を設定して(あるいは所属研究室での議論に基づいて研究課題を設定して)PIとして研究を推進している人材なのか、これらの研究を支える補助員も含むのか明確ではないが、仮に研究補助員を含むとすれば、状況は甚だしく悪くなったと言える。いわゆる定員外雇員用の「雇い止め」ルールにより、研究機関間での運用に多少の差があるものの、基本的には5年間経過すると再雇用が不可能となり、また新たに雇用して技術習得を行わせなくてはならない。なぜ延長雇用を認めないのか、法律の運用を柔軟に行うべきである。(大学、その他、男性)
- 458 教員の意識改革が進んでいないので、上記2件の間については変更なし。(大学、その他、男性)
- 459 人件費に余裕がなく、処遇を変えることが非常に難しい。受託研究などによってようやくやりくり。人材を国際化してゆくの、最大の目標。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 460 人材を育成するのも人材。指導者の層が薄くなってきている懸念がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 461 優秀な研究人材を確保するのは、難しくなりつつあり、様々な取組が必要になっている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 462 医学系大学では学部教育を中心に改革の圧力に対してそれなりの対応がなされているが、それ以外の研究機関では研究体制を改革し支える対策がない(例えば多少のかけ声はあるが具体的な予算はないなど)(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 463 求人をして希望する人材が十分な数集まらない。外国人の若年研究者の受け入れを検討中。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 464 組織間の人材交流が不十分。とくに大学から企業や公的研究機関への異動が不十分。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 465 日本人の大学院博士課程在籍者が減少しているため、人材確保が難しくなりつつある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 466 問1-04,1-05について、当機関では連携大学院で学生を受け入れてはいるが、学生数が少なくよく分からない(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 467 少なくともライフサイエンスの分野においては、参入する邦人若手研究者数の減少が見られる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 468 人材交流が不十分。とくに大学から公的研究機関への異動が不十分。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 469 大学の劣悪な研究環境に疲弊した優秀な研究者が公的研究機関を応募するようになってきている(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 470 若手の優秀な人材を集めるのが難しくなっている。要因としては理科系人材の生物系への偏在と理科系人材の全体的な減少。高度成長期を終えた今の日本社会の価値観が、理科系分野のバリューを認めていないこともその一要因としてあると考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 471 大学等での日本人大学院学生(修士、博士)が年々減少しているのを見ていて、日本の将来が危ぶまれる。今のうちに、何とかしなければ、やがては、外国人留学生を日本の国費で教育し、日本人の若手研究者はほとんどいなくなるという時代が来るのではないかと危惧される。奨学金制度の充実や授業料免除等(日本人大学院学生の教育研究経費を国がある程度カバーするなどの)の措置を取らなければ、これから20年後の日本の大学は極めて厳しいものになろう。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 472 研究目的が指導者と学生の間であまり意志疎通が取れていないとおもわれる。価値観が急速に変化している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 473 基礎研究への予算配分が減り続け、さらに研究人材を育成しにくくなっている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 474 全体財政が厳しい状況が続いており、人件費確保が十分にできず、人材確保が困難な状況になっ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)
- 475 いまだにキャリアパスが不安定で余裕がない。研究人材を評価する側の質の問題もあると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 476 採用時の面接官を担当しているが、研究人材のレベル低下を感じている。その一方で、事務系や技術系の一般職を目指す修士卒以上の高学歴の者が増加し、レベルも高くなってきている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 477 研究評価対応、研究不正対応など研究と直接関係しない業務が増えたことにより、たとえ研究者の数が変わらなくても、研究活動の時間が削られていることで実質的に人材が不足している状況になっていると感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 478 所属研究機関においては、年齢が高いにもかかわらず、任期付き研究員として採用される者が多い。パーマナントで採用する制度を入れるべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 479 若手日本人研究者の確保が困難である。外国人研究者の受け入れ態勢が整っている訳でもない。そのため、慢性的に若手研究者人材が不足している状況にある。一方で、定年後も研究を続けたいという意欲がある方も多く、人材活用の点から、その様な方の活用制度の整備が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 世代交代がうまくいっていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 複数の外部資金等で任期制の(若手)研究人材を雇用するに当たって、労務管理が硬直化していて複雑で労務管理に当たる研究者の研究時間を圧迫してしまう。それと同時に雇用される(任期制若手)研究者側の研究活動にも制約が生じてしまう。資金配分側の制度整備はそれなりに進んでいて柔軟になっていると認識しているが、受け入れる側の機関の制度や対応が柔軟性に欠けているとの認識。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 新規採用が少なく、メンバーの高齢化が著しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 483 実績がない、または実績を出さない大学教員、研究者には、その職を退いてもらい、優秀な若手に職を提供するよう、国が働きかけるべきである。任期なしのポジション、裁量労働制を、自分の良いように利用し、本来の職責を果たさず、兼業または本来の職責ではないことに時間を割くことを許容している現状の体制が、日本の研究能力を低下させている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 学生を含めた若手の数が激減している。人材確保のためには、世界が市場と考えなければならない段階ではないか？ その意味で、魅力ある大学・研究機関とは何か？ 避けられない問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 若手の採用枠が非常に小さい。この先が非常に心配である。また、パーマネント職を得ると、アクティビティが落ちる研究者が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 基本的に人材不足で、早期の成果や効果を期待し過ぎるために研究のスケールが小さくなる(短期で結果が出る)傾向があります。予てより課題となっている難問に挑戦する若い人材は少ないか？ 殆どいない現状を改善するの必要を感じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 「核融合エネルギー開発の推進に向けた人材の育成・確保について」を文部科学省 科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会 核融合科学技術委員会でき取りまとめ、大学・公的研究機関が連携して人材育成・確保の取り組みを実施していくこととしている。その中では大学院教育の充実、人材流動性の促進、アウトリーチ活動の強化が課題として挙げられている。長期にわたる一貫した研究開発が必要な核融合研究開発では、連続的かつ長期的な人材育成・確保が必須であり、魅力的なキャリアパスが構築できるよう様々な制度を活用していく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 博士課程に進学する学生や、研究者を目指す若手が少なくなっ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)
- 489 人材育成がそもそも系統的になされていない。例えば、組織論やリーダー論をどこで教えているのか？ 将来のPIになるための教育をどこで受けているのか？ 答えはゼロだと思う。これらのことは大学の初級段階ですべての人材に対して行われなければならないのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 490 教員の意識改革なくして、人材の育成はないと思う。 ○○【公的研究機関名】から○○大に移り、大学の問題の深刻さを痛感しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 491 基礎研究を行う医師の育成は、MD-PhDプログラムなどが工夫されてはいるが、十分とは言えない。研究に従事する医師が必要であるが、臨床研修の高度化等に伴って、医師が研究を行うことが難しくなっている。医学部の臨床系教室の中で基礎研究者が活躍できるシステムも必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 492 改正労働契約法により人材の流動化が必要以上に抑制され、優秀な人材はキャリアパスがえがきにくくなるのではないかと懸念する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 493 若手研究者と女性研究者の研究環境はこの数年で改善してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 494 40歳代～50歳代の中堅以上と比較して、30歳代の若手～中堅の層が薄く、10年先の状況を考えると危機感がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 495 人事枠などの問題から、適材適所の採用にはなっておらず、その面での損失が大きいと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 496 出産・子育てで、いったんキャリアを中断した女性研究者には、非常に優秀な方が多く、この方たちを適切に採用するための、研究業績に囚われない採用方法が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 497 給与が低すぎて優秀な若手が集まらない。生活を優先させるために民間を希望してしまう研究者が徐々に増えている印象を受ける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 498 所属機関では、この数年間、テニュア制の任期付き研究員を全く公募しておらず、大きな問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 499 博士課程進学者の減少や経済状況によって、人材の確保は困難となりつつある。情報技術等の特定分野では、公的研究機関では処遇の点で企業との競争に対して大きく劣位であり人材確保が困難。また「働き方改革」等と研究者の労働状況の整合性にも課題がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 500 関係分野の博士課程学生、ポスドクがほとんどいないことに危機感を覚えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 501 答に至るプロセスを楽しめる余裕がなくなっており、人材的にも楽しむ資質を持つ人が減っているように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 502 博士課程の外国人は増えているが日本人が減っているように思うので、有望な若手研究者の数が減ることが懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 503 人材が不足している。以前に比べて研究以外の業務の比率が高まっていて、業務量は増えている。このため、人員が不足してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 504 就職希望者が多く、修士、博士課程に進む学生が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 505 研究とは未来の不確実性に向かって試行錯誤で取り組む仕事であり、特に若い時代の馬力は突破の原動力になる。そこに最適化の原理や競争原理を入れるのは、その研究の成果の発現のズレを認識していない悪い方向だと思う。むしろ、初めからパーマメントとし、人事交流で企業に行き、また戻ってくるパス等、多様なパスを入れながら、若い世代が研究者のパスは報われるパスであると認識出来るようにしていく事が重要だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 506 博士課程への進学率が低下しているのみならず、大学・公的研究機関での研究者を志向する若手研究者(博士課程学生を含む)の総数が減っていることに危機感を覚える。将来的な研究人材の育成に対して、マイナスとなると危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 507 研究者はある機関に雇用された後はほとんど人事異動がなく、研究が蝸壺化することが懸念される。人材の幅広い観点からの活用という観点から国立研究開発法人同士での異動も可能にするなど、人材の流動性を確保できる仕組みが必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 508 企業への就職を選択することに比べて、研究者としての選択を選ぶには、現状はリスクが多すぎる。1) 安定なポジションを得て、会社員なみの給料を得る確率が低い。2) 安定なポジションを得るまでの収入が低い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 509 任期制が増え、研究予算も基礎研究にはつきにくい。研究者になろうと思う人材は減るのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 510 運営費交付金の極端すぎる低減は、日本全体の研究レベルを下げ、倍率の高騰などで競争的資金の制度運営にも悪影響を与えていると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 511 非正規雇用を前提とした研究者の競争システムは、我が国には合わない。深刻な研究者回避、理系回避の動きがあり、将来取り返しがつかない状況になりつつある。大学等研究者の定年延長を止め、若手研究者のパーマメントポストを飛躍的に増大させるべきと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 512 任期付き雇用や派遣業務の拡大により、研究者が安定したポジションを得て研究をすることが難しくなっている。また、給与規程上、柔軟な給与支給ができないので、企業等に比較してよい人材を確保する競争力に乏しい。研究者が研究に集中するための研究支援基盤がどうしても大学と比較して脆弱であるため、十分な環境を用意してあげられていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 513 人材不足に突入した現在、丁寧な教育を施した研究室や大学院出身であるか、指導教官の研究補助中心に行っている研究室や大学院出身かの違いが明確になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 514 年齢のアンバランスによる負の影響が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 515 中堅以上の研究マネジメント能力のさらなる強化が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 516 資金がなくて研究が思うようにできない、資金獲得のために研究する時間のとれない研究者が多いのも事実だが、一方で研究そのものの、研究計画立案、推進などについて、基本的な考え方やそのための情報、精査する能力が足りなすぎる研究者も多いと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 517 アカデミックポストのキャリアパスが明確でないのに対して、最近では、民間の就職が良いことから、優秀な人材が減ってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 518 研究人材の不足が著しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 519 卓越研究員制度は産官学の人材流動において有効な制度と思うが、もう少し工夫しなければ結果的に学から学への流ればかりで活用される制度となってしまう。知らないものは目指せないで、博士号を取得した人材の働き方について、大学教員以外の可能性を学部時に知る機会を増やすべきと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 520 任期制が多く、若手が研究の道に進むときに不安に思う部分が多いと思います。定年制のポストを活性を保ちながら、いかに増やすかが課題だと感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 521 年々所属部署の人数や研究者をサポートする技術者も減り、研究者への負担が増えている。特に大きなプロジェクトを進める際には技術的なサポートが不可欠だが、技術力を持つ方々が定年を迎えることが多く、技術伝承できていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 522 博士課程への進学者が著しく減少しており、人材の枯渇が顕著である。また、ポストクの高齢化が進み、若手が少ないため人材育成が急務である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 523 昨年から大きな変化はなく、人材が不足した厳しい状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 524 私が所属する機関では、コスト管理、意義・価値(外部への説明のため)の設定が厳しく、とても研究人材が育つ環境とは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 525 設問にもありましたが、外国人や女性をdiversityとして特別枠で採用することが推奨されていますが、研究能力と国籍や性別は無関係なので、このような差別的な制度は廃止すべきだと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 公的研究機関に勤める者の意見として、大学で博士号を取得した若手研究者の自立心と忍耐力が足りない、学位を取得しているにもかかわらず、学生時代に先生に与えられたテーマしかできないというケースが多く見られる。また、環境設備が足りない場合、文句ばかり言って、自分で外部資金をとって環境を自分自身で整備しようとしていない。学生時代に恵まれた環境で研究してきた学生ほど、その傾向が強い。大学は自動車教習場のように、力が無くても早く学生に学位を取らせて卒業させようとしている感じがする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 526
- 527 多くの候補者の中から優秀な人材を選べる状況にはない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 528 景気が良くなってきた分、学生が大学院に進学するリスクを取りづらくなっていると思う。任期無しの研究職に就けなかった場合のフォローは必須だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 529 若い研究者の数が減少していて、年齢層のバランスが悪くなっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 530 公的研究機関が新規採用を博士取得者に限定する傾向が年々強くなっている。博士取得ありきで採用を進めることは、人材が偏る可能性があり良くないと思う。結果として女性の割合が増えるのはよいと思うが、女性の割合を増やすこと自体を目的とするのはよくない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 531 研究者の新規採用者数が十分でないため、研究者の平均年齢が上がり続け、知識や技術の継承にも支障を来していることを強く感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 532 若手不足が続いている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 533 公的研究機関に所属しているが、昨年より多少改善があったものの、依然として若手研究者のためのパーマネントポストの数が不足しているように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 534 大学や公的機関では民間からの予算獲得を組織目標に掲げるようになったが、逆におちついて研究をする環境が減ってきているように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 535 近視眼的(3~5年)な経営展望をもとに、研究人材の募集・育成をしているため、特定の流行りの研究ブームが終わったあとに、それら人材が十分活用できていない。適材適所・やりがいを与えるような職場ではなく、組織に求められている目の前の課題をこなすのに必死であり、自転車操業的な人材育成しかできていない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 536 論文の数とインパクトファクターに偏重した業績評価は、研究の有り様を悪い方向に歪めている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 537 少しずつ若手研究者が増えているが、まだまだ不十分だと感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 538 海外への人材流出が増加(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 539 博士課程進学が少ないのは問題。PIのとった外部資金のためのイベント等に時間を割かれるのは問題。外部予算依存のため自由な発想を生かす機会が減っている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 540 研究以外の用務が増え研究に使える時間が減少しているとともに、研究予算の急激な減少が見受けられる。今後の研究成果が危惧される。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 541 若手がプロジェクト研究で雇用されているため、研究の自由度が極めて小さい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 542 公募による人材募集が行われているが、所謂、知り合いや系列研究室からの人材を登用する「出来レース」が横行しているのではないのだろうか。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 543 教員は事務作業と予算獲得に追われていて十分な指導ができない(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 544 若手がいない。組織を背負っていく人材(日本人の若手パーマネント研究者)を育てていく環境が無い。パーマネント職員の採用プロセスも不透明で、現場よりも幹部(現場を直接知らない)の意見が優先される。何年も有期のポストを続けた結果、他所へ移らざるを得ないケースが少なくない。その一方で外部から来たものが一発採用となる場合もある。研究能力よりも、幹部へのプレゼンのうまさだけで決まっている印象が強い。また、40代後半の研究能力の高い研究者が辞めていくケースもしばしばみられる。結果として残っているのは、研究よりも政治に長けた年長者ばかりという印象。博士課程学生の就職先であるはずの研究機関がこのような状況なので、博士課程へ進むとする学生が少ない。優秀な学生ほど修士卒業で就職していく。博士号が必要ならば社会人博士で取得すればよいと考える学生も多い印象。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 545 競争的資金による任期付き、それも2~3年が多く、このままでは各人のサイエンスが育たない。結果としてサイエンス全体が死に向かっている。若手の自由な発想を長期サポートするシステムがさらに必要。同じ事が、40代までの世代の研究者にもあてはまる。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 546 日本人の学生に関して、各メディアより日本の大学・公的研究機関の研究環境の疲弊や研究所の身分の不安定性が報道されており、一人前になるまでの期間が長く教育費が多くなるのに対して、メリットの少なさが非常に目立つので、多くの優秀な人材は研究を目指さないと考えるのが妥当ではないだろうか。外国人研究者の獲得に関して、優秀な研究者を高額の給与と潤沢な研究費で獲得する試みは中国も行っており、年間の予算は日本をはるかに上回るとの報道を読んだ。また、〇〇〇〇先生がアメリカの同僚が日本へ行ってすぐ帰ってきて、日本じゃ研究はできないと話していたと語っていた。これが本当であるならば、給与と研究費に加えて更なる有利な処遇を加えないと日本を選択しないとされる。しかし、そこまで譲歩して招聘して、日本の税金を使うメリットは何であるかを明確にする必要があるのではないだろうか。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 547 近年の日本人のノーベル賞受賞者が相次いで危機感を吐露しているように、研究資金がまったく足りておらず、研究人材が育たないとともに、元々は優秀な資質を持った研究人材であっても潰されているケースが過去よりも増えているように感じます。日本という国は、意識のどこかで研究とは苦勞して苦勞して成し遂げて成果を出すのが本道であり、「苦学生」のような姿が望ましいというような戦前、戦中の思想を悪い意味で引きずっているように感じます。早晩、研究の質の面で中国に全面的かつ完膚なきまでに打ち負かされるのではと大変危惧しております。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)

- 548 研究に従事する(研究を遂行する意思・能力を有する)研究員の人材不足。(自分で実験をデザインできないため)PIに言われた実験を行い、得られた実験結果の解釈も十分に吟味することもなく発表し、これを業績として研究費を獲得する、というのが多くの研究現場の現実ではないか。研究を目指すつもりもない(大半の)学生の研究指導には意味を感じない。学生には研究という職が魅力的に映らず、研究に参入する総数が減少している感が強い。研究をサポートする技術者のスキル・待遇は共に不十分である。女性研究者に対する対応は十分である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 549 農業分野においては大学が行っている研究の多くが農業現場から著しく乖離しており、研究資金や人的な投資が農業現場で還元されていないように感じる。一方、公的研究機関では現場で動く研究員の人数が、都道府県及び〇〇機構【公的研究機関名】ともに足りておらず、十分に活動し切れていないと感じる。今後は、研究等を絞る、人数を増加させるなどの対策を早急に実施する必要がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 550 若手が不足している。全般的に大学、公的機関の研究職は給料が安く不安定雇用であるため、自ずと希望者は減っていく。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 551 最近、アカデミアに期待が持てないと思うことが多くなった。今、求められているのは、論文数が多く、予算獲得が上手い人、外部との交渉が上手な人である。質の良い研究をしながら、そういった能力を持ち合わせた人がいれば一番であるが、そうでない場合、サイエンス力よりも、上記のような能力が優先される。長期スパンでの科学の発展という観点から鑑みると、絶望すら感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 552 研究を補助してくれるスタッフが不足している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 553 博士号取得研究者の安定的なポストへの雇用が少なすぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 554 依然として、大学・公的研究機関におけるアカデミックポスト・研究ポストは少なく、博士号を取得しても長いポストドク時代を経ないとポストを得ることは難しいのではないのでしょうか？(公的研究機関,その他,男性)
- 555 博士研究者の企業での活用など大学での研究以外で活躍の場が見えてこない、研究に没頭できないことは理解できる。これが結局、力のある博士研究者を輩出できない環境になり、大学が求められている人材育成が不十分になる。堂々巡りの状態であると感じる。(公的研究機関,その他,男性)
- 556 若手の処遇改善が必要。民間との人事交流の積極的仕掛けが必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 557 研究者が研究に集中できない環境はある。一方で、現実的に予算に対して研究者の数が多という話もある。優秀な人が研究に集中できるためにも、事務補佐、技術補佐をたくさんつけてあげてほしい。良い研究が選択できる状況になってほしい。大学機関は、教育機関である場合もあり、大学教授の教育放棄も散見される場合がある(場合によっては良い人材もつぶれている状況を目にした)。(公的研究機関,その他,女性)
- 558 大学キャンパスでは日本人若手研究者よりも外国人研究者(特に中国語圏)の増加が目立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)
- 559 以前よりはベンチャー企業志向が高まっているといわれていますが、大したことはないと思います。結果的には数十億円の資金調達をした会社に人材が集まっており安定志向が消えていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 560 最近、大学の指導教員に雑用が多く、研究活動が低下しており、その影響を学生が受けていると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 561 ・学部学生に対しては、研究動機付けのための施策(カリキュラムや院生の指導制度等)をもっと強化すべき。博士課程の学生に対しては、特に欧州で実施されているように産学連携研究のプロジェクトリーダーとしてMOTを習得できる支援制度を文科省レベルで推進すべきではないか(しっかり研究活動に貢献したことへの対価を得られるような)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 562 大学や公的研究機関の研究人材に求められる能力や資質が研究に偏りすぎないような配慮や教育が充分されているか疑問である。もちろん一部の機関では行われているものの、全体的に見てもっと産学の交流が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 563 自分の研究領域に閉じている印象を受ける。ダブルメジャーというほどではないがもっと幅広い知識や経験が必要だと思われる。将来の研究テーマのシフトなどを考えると、そういった研究領域を広げる経験がとても重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 564 工学部門では、工業技術者の実態について知識が欠けている人物が指導しているのが、一番の問題である。ドイツのように産業界の経験ある人が指導する必要がある。これは文系にも言えることである。医学系では実行されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 565 10年ほど前ではあるが、小生が博士後期課程及びポストドクで指導した7人の内、5人が希望した教職のポスト(講師,助教)を手にした。最近の博士後期課程やポストドクの若い皆さんと話す機会では、パーマナントな教職のポストを手にするには至難の業であり、将来への不安が消えないと言う声を耳にする。この10年で、若い人々を取り巻く環境が激変している。最大の要因は、高等教育機関への補助金の削減(しかも毎年)と学生数の減少に伴う教員ポストの圧縮であると思料する。道路の1,2本を諦めて、その分を高等教育の将来を担う人材に振り向けるという英断を下せる政治家・公務員は「金のわらじ」を履いて探すしかないのだろうか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 566 18歳人口減少に伴い博士課程修了者の大学への就職は困難となる。民間企業の技術開発に貢献できる能力を備えた研究者の育成が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 567 与えすぎ。与えない勇気を持って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 568 雇用形態が不安定な為、研究職を志す研究者が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 569 同じ大学で教授まで昇進した人材については、55才を定年とし、以降5年間の再雇用とする。その間に、業績評価を行う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 570 研究人材に関するケアが、以前よりヒドイ状況だと思われる。先生が就職を斡旋しないので学生は、その先生に仕えれば仕事を得られるというスタイルがなくなったことは、非常に残念。また、研究費の不正と言われるがある程度の流用により、研究者に還元できるようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 571 優れた研究人材を育成するためにはもっと資金援助が必要ではないかと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 572 日本企業の研究開発能力は海外と比べ相対的に低下していることは否めない。企業自身の経営・技術開発風土の問題もあるが、大学や国研等の基礎研究・応用研究のアウトプットや企業に供給する学生や院生の研究開発に対する意欲の低下も感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 573 テレビでのニュース、新聞等での報道でしか分かりませんが学生に優遇するだけでなく大学研究関係者にもっと優遇できる方法が必要ではないかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 574 或る地方の公的研究機関の1例ですが、大きな建物には空室が多く、陣容も縮小されており、意識も低下傾向にあるのではないかと、と危惧しております。我々のような新規企業の開発拠点として、人材、装置等が活用できるような仕組みを、是非ともご検討を戴きたい。1案ですが、公的研究機関に新規企業の研究室を貸与して戴き、技術開発に共同で取り組んで戴きたい。勿論、有料で共同開発を行う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 575 大学院への進学率は増大したが企業で主体的に研究開発を進められる人材は増えていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 576 積極的な研究者もいる。学会等の発言者は決まった人が多く課題と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 577 研究関係の予算の減りが多いように思える。重点配分の傾向があるかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 578 地元企業が行っている事業に興味を持ってもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 579 お気楽すぎ、危機感なさすぎ。国内外の状況が見えていないのが大半。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 580 日本人で国内外の大学で博士課程に進学する人数が減ってきているように見え、10年後、20年後の科学技術力低下が懸念される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 581 有期雇用の職員が目立ち、学部生、院生と深く議論し学生のレベルアップ、モチベーションアップに繋がるような腰を据えた指導がおろそかにな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)
- 582 研究人材に夢が与えられていないので彼らの中であまり明るい展望がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 583 社会的課題への意識が高い研究人材は、起業したり留学したりする傾向が高いのではないかとと思われるため、大学・公的研究機関に残る人材のレベルの低下がないのかどうかを懸念している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 584 以前より、主に大学院(修士・博士)からの新卒採用を行っているが、最近では、学生がおとなしい方が多く、画一的で、あまり個性が強い人は少なくなったように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 585 上位学位(修士、特に博士)をとった人材を社会が活用できていないため、学生が進学する動機を与えられていない。大学のポストが全体として減っていることも、この傾向に拍車をかけている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 586 全体的に大人しい人材が多い。(元気がないとも言える。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 587 学生の就職活動の一環として面談を行った際の経験に基づくと、情報系の学生は自分が行っている研究の意義の理解、研究へのモチベーションが十分でないと感じる事が多く、物理などの理学系学生の方が目的意識を明確に持っていると感じる事が多かった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 588 当社だけでもありませんが、最近の大卒、院卒の新入社員を見ても、言われたことしかやらない。自主的に何かを開発する。世の中の役にたつ開発をやるとういう意識が不足しているように感じます。特に地域の産業の特徴をもっと活かすことが必要なのではないでしょうか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 589 大学院(修士)卒で入社してくる人材の研究者としてのレベルが年々低下している。特に研究テーマへの取り組み方が自主的に行えないようになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 590 学生に自ら考える力、行動する意識が不足しているが、改善のためには大学以前の教育課程(小中高)や大学入試制度の改革が必須(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 591 研究人材については優秀な方も多いが、さらに充実させるには処遇面を改善する必要があると思う。長期的な視点で研究活動するにはある程度長期的な雇用保障があっても良いのでは？と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 592 知識を身に着ける活動が主体で自ら課題を認識して解決する体制が十分ではないと思えます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 593 レベルの高い大学の研究室で、人材に日本人が少ない。また、予算(国の援助、民間からの資金の両面)が少なく、実学(産業寄り)の研究をドイツ、中国のレベルで実行できる体力がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 594 学生に研究テーマの自発的創出ができる研究人材を望む(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 595 近年、産業界との連携を非常に意識した取り組みが進んでいると感じます。JSTを中心にした取り組みなどでも、各大学が色々な方向を模索し、研究開発を進めている事が、内部だけでなく、外に対しても積極的に研究成果を発信することで、研究の見える化を図っていると思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 596 大学・公的研究機関の使命の重要なひとつは、民間企業が力を入れることが中々できない基礎研究にあり、この分野での人材や研究費用をもっと増やすべき。一方で、基礎研究だけでなく、産業への応用から製品化に至るにまで係われるような研究人材の育成に、更に力点を置いてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 597 将来展望からバックキャストした現在の課題提起と問題解決策を導く手法習得や訓練が不足しており、入社後に企業にて教育する機会を設けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 598 大学・公的研究機関の人材をもっと、企業が活用しやすい環境作り必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 599 大学・公的研究機関ともに、研究人材が十分であるとは思えない。研究者の厚みを増すことが科学技術上必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 優秀な准教授が、期限付きということで、国家プロジェクトの途中にもかかわらず、他の大学に移ってしまうことがある。また、研究費不足により、他のテーマにうつることもある。国が認めた研究にもかかわらず、必要な人材が確保できない現状に対して、国家プロジェクトのリーダーとして疑問を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 研究者は、日本の未来を担う重要な人材であるが、自身のキャリアについての将来が見通せない状況であり、研究者を目指す人間が減少したり、存分に取り組みなかつたりする心配がある。定年制(正規雇用)と契約制(非正規雇用)についての基本的な理解と運用が為されていない。競争的資金で、研究者本人の生活給が保証され、間接費でこの大学でも研究できる支援がなされることが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 中小企業への就職希望者数が少ない。自ら課題を見つけ出すことができないため、企業で一から教える必要が出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 産業界に対する基礎研究の深さが不足しているように思います。確かに5年,10年先を見通すことは特に近年困難な状況にあります、それはあまりにも変化が激しく、早いということでもじっくり研究しては間に合わないからかもしれません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 604 基礎研究人材が不足している感があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 605 期限付きの採用が多い印象であるが、各研究機関内での相談窓口の充実が人材活用に必須と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 606 日本の大学は基礎研究に力を入れており、他の先進国と比べても、研究の幅は広く、決められた期間の中では完結できないくらい多岐に渡った活動をしていると思います。しかし、このことは「応用」や「実業化」に至るものが少なく、その人がいなくなると消えてしまうものも少なくないと思います。〇〇〇【公的研究機関名】などはまさにそれにあたると思われ、大きな経費を使っているわりに、成果となるものが極めて少ないように思います。研究開発は国及びその国にいる企業の知的財産になっていかなければならず、国際競争を前提としたこれからの経済活動において、要にもなる取り組みです。もっと研究者側から企業にアプローチし、積極的に産学連携を進めべきと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 607 ある程度、学生が自ら課題を決めるか、与えられた課題であっても、詳細を変更して、研究課題に真に携わる。また、研究課題の目的を理解していることを求めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 608 担当教官によるが、現在の大学、特に理工系大学に於いては、研究室が細分化し担当教官の知的領域が狭まる傾向にある。よって、そこに所属する学生の研究範囲もそれに準ずる形となる傾向が強い。もう少し研究室間連携等を積極的に取り入れ研究テーマの裾野を広げる必要が有る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 609 若手研究者を集めるには経済的な支援や魅力をもっと改善するべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 610 人員数について不足している機関があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 611 流行りに流される傾向があるのでは？そしてそこに集中する傾向があるのでは？もっと広く様々な研究を行う人材の育成が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 612 研究人材の処遇や研究環境整備において、研究活動に対して高い動機付けを維持できるような状況には無いように感ずる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 613 任期付き契約の若い研究者が多いため、長期展望でじっくりと研究に打ち込むことが出来にくい環境ではないかと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 614 本当に自分で考えられる、研究できる人材に加えて、社会実装も理解できる人材を考えてほしい。そのためには、教員も社会での経験が必要に思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 615 研究人材の雇用が不安定や期間雇用という形の為、研究に集中できにくい場合もあると思われます。全てが、終身雇用の必要はないと思いますが、1年や2年などの短期での雇用では研究成果を出しにくいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 616 〇〇〇【大学名】ではかなり自由に研究テーマも選べるし、自分でインターンシップ先を探すなど能動的に動けるが、〇大ではなかなか自律的な院生が少なく、少し歯がゆいです。若い教員は、どこでもですが、任期付きばかりで長期的な視野に立った研究が行いにくい現状です。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 617 研究人材についても、研究の幅を広げ、社会との接点を持つ観点から、いろいろな「外部との接点」が増えるべきと考える。その意味で、日本学術振興会がその特別研究員について、平成30年4月からインターンシップ等への参加について制限を緩和したことは歓迎すべきことと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 618 ドクターコースの学生が研究テーマを発掘し、研究を完遂させるための環境はいつそう厳しくなっている。ひとつは、ファンドの問題、他の一つは、ドクターコース修了後のパーマネントな職位の確保。若手研究者には研究に没頭（他のことを気にしない）できる環境も必要。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 619 大学では、基礎的な学習を十分に積んできているということが重要だと思います。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 620 大学での研究が応用に比重を置くようになり、大学で学ぶべき基本的な専門知識の体系的な理解が不足しているように感じる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 621 現在の研究は師事する教授や組織に影響を受けます。影響を受ける事悪い事ではないですが、その反面国策として取り組むべき事項と齟齬が発生します。つきましては、国がテーマとそれに対する助成金制度を厚くして必要となる研究人材の質と量を確保する事が望ましいです。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 622 自由度高く研究に取り組める若手の層が不足し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）
- 623 先日IUS2018に参加したが、日本人の発表は数百件のうち、数件であった。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 624 大学の先生方は研究以外の仕事が多すぎると思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 625 大学において学生を指導すべき教職員が、積極的に研究を行う状態であれば、外部資金調達に労力を割かれ、他方、あまり活動的でない状態であれば、そういった他事に労力を割かれることはないが、その分、研究、教育活動にも非協力的であ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）
- 626 そもそも研究に進む学生が減少しているのではないのでしょうか？特に、6年生を導入した薬学系では顕著と思われます。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 627 学生を採用する企業の立場として、研究者としての基本的所作を必ずしも身につけていない学生が散見される。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 628 博士課程修了後の受け皿が相変わらず不足しています。任期付きの仕事を転々としている若者を多く見かけます。それでは、腰を落ち着けた大きな仕事をやりにくい。20代後半から30代前半の、成長世代を経済面でもっとサポートできないでしょうか。企業側の立場では、研究者情報が欲しいです。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 629 短期的な成果を求める傾向が強くなったと思う。特に国立大学は、短期／中期／長期のバランスが重要なので、そのガイドを示して、公開しても良いと思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 630 大学においては教員が、リベラルアーツから専門科目まで教育にかけられる時間・リソースウェイトを上げることが、結果として質の高い我が国研究人材の創出につながると考える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 631 現在のような短期的雇用が蔓延するアカデミアの環境を目の当たりにすれば、いかに有望な研究人材であっても将来に意欲を持って取り組む雰囲気は醸成されず、研究人材は海外へと流出すると思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 632 大学に所属する方（特に地方の方）から大学院に進む学生が減っているという話を聞いている。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 633 それぞれの大学・大学院が、それぞれの特色を生かす形で教育レベルを向上することを期待する。そのために、大学における教育カリキュラムを柔軟に見直すことを可能とする仕組の導入をお勧めしたい。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 634 日本は一定の技術レベルに到達しているという錯覚からなのか、他国の研究人材と比べると意欲や積極性に課題があると感じる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 635 大学・大学院（修士課程）においては、研究より教育に重点をおき、現代社会に求められている研究人材の育成に努めるべき。一方、大学院の博士課程においては、自ら課題を立てその課題解決を目指せる研究者の育成とそのキャリアパス形成の支援に努めるべき。そのキャリアパス形成を支援出来ない大学院の博士課程は不要である。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 636 グローバルの中で日本の研究人材のポジションが下降している感がある。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 637 社会的ニーズや産業上の課題を把握して、自ら研究テーマを発掘し、その課題を解決できる人材を大学が育成できているとは思えない。指導教官の指示待ち、チャレンジ精神の欠如など大学だけの教育では十分に対応できないようにも思われる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 638 全体に、若手に元気やリーダーシップが乏しいように思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 639 国力の観点からは基礎研究を行う大学・研究機関を重視する必要があると考える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 640 企業に入社してくる人材をみると、年々個々人のレベルは上がってきているように感じ、それは大学での人材育成がうまくいっているということではないかと思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 641 単独で研究を企画・実施・報告を一気通貫で実施できる人材が急激に減少している。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 642 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）
- 643 目的意識を持って実行できる部分は大いにあるかも知れないが、そのすべてであるとは言いきれない。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）

- 644 人材育成にベストプラクティスは無いが、まず最重要なのは、採用時に研究者が、その機関の方針・文化に適合するかのスクリーニングである。適合しない人材にいくら指導しても、成長は望めない。お互いが不幸になるだけで貴重な機会損失である。その次のステップに、各大学・公的機関の学際的な仕組みとなる。そのなかでやはり、人材の成長ドライブには、他流試合というか、他の国や言語、文化との関わりを持つことが大切な要素である。人間ひとりが認知できる領域は狭い。科学技術の進化には、既存のものだが、遠く知らないものを組み合わせ、新たな構築を行うことで生み出される。人材育成のポイントである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 645 国立研究開発法人：研究者は技術移転に積極的な人材が多いと感じる。大学：私立大学の研究者は研究と企業における開発の両面から、計画を持って実施してくれる。一方、国立大学の研究者は、要素技術開発を年単位で実施してくれるが、なかなか目標に到達しない傾向がある。都道府県研究機関：都道府県によってばらつきがある。公立の研究者はあまりモチベーション高く取り組んでいた感じがある(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 646 大学・公的機関での研究人材に対して関連企業での研修制度を活用するのもよいと思います。特に、実用化研究を行う人材に対しては産学官連携強化のためにもよいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 647 特に基礎研究の人材育成が不足しているように思えます。ここ数年であると、AIに関しては、ネット上の情報を読めばできるレベル、つまり、大学で育成されたレベルではない人が、「大学でAIをやりました」として民間企業に来ていていると思えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 648 ライフサイエンス分野においては、大学院、特に博士課程進学後のキャリアパスが明確でなく、進学の意欲を削いでいるように見受けられる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 649 博士やポストドクなどの高い専門性を有する人材を産業界で活躍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)
- 650 ○○○○テレビでAIの分野を含め、大学の博士課程への進学率が非常に低く、下がっている傾向とのこと。基礎的な研究、世界を牽引する分野を深耕する研究人材の不足があるとのこと。この点、斬新で近未来を支える、もしくは産業を覇権する研究はアメリカ・中国へ人材が行ってしまうのが今後も歯止めがかからない。研究後日本へ戻り、技術が発展、及び深まればよいが、米中と同じ土俵ではダメかもしれないが、特色ある研究人材の育成は必須であるだろう。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 651 学費の問題で、博士課程へ進学せずに、就職しているケースを聞きます。残念です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 652 優秀な人材は海外に出ている(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 653 民間企業の研究部門と差別化を図り、より長期的な視点に立ち、より基礎的な研究に注力していただきたい。(民間企業等、その他、男性)
- 654 博士課程進学者の減少をもっと深刻に受け止めるべき。(民間企業等、その他、男性)
- 655 若い人が任期を気にせずに没頭できる環境が少ないと感じる(民間企業等、その他、男性)
- 656 現在、スーパーサイエンス校など高等学校においてモチベーションを上げる取組がなされているので、タフな研究者が育つのではないかと期待している。(民間企業等、その他、男性)
- 657 国際的視野に基づく人材の発見・雇用に不足している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 658 博士課程進学者の希望者数減少の指摘がよくなされているが、対応の具体策が見えていない。科学技術立国を目指す議論を再燃させてはどうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 659 大学は学生教育という本来の立場を剥奪され、また、アメリカのような研究への自由度や資金集めの自由度の低さを背景とした競争原理だけを行使する体制では、人材育成もへちまもない。また、省庁職員を含む事務職員の移動による弊害等々で教育すらできていない組織に人材育成を語る事はできない。ただ、都合良く外国のうわべだけのマネでは、人材育成、教育はできないので、誰かだけが儲かる仕組みによる政策ではなく、現実を見た政策を望む(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 660 自分の研究を社会実装しようとする意識が希薄である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 661 科学技術基本計画第1期で大学院生が大幅に増えたが、その後、大幅に減少し、一方、研究所の研究員は、徐々に高齢化(引退)し、人材不足になっている傾向がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 662 日本の大学・公的研究機関での英語使用が進んでおり海外からの研究人材が入ってきやすい環境になり、研究人材の競争が生じてレベルが上がっていると感じている(良い点)。このような国際化の流れの中で研究レベルが明らかに見劣りする国内の大学が散見されており、今後、グローバル競争の視点で日本の大学・公的研究機関がどのように研究していくのかは問われるところだと感じています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 663 年を追う毎に、優秀な研究人材の層が薄くなっているように感じる。また、海外で切磋琢磨している理系の人材が減少しているように感じる。(民間企業等、その他、男性)
- 664 産学連携の枠組みが古いままである。大企業であったり、以前から産学連携を行っている部署であったり中心であり、スタートアップや新規事業を行っている部署などで新しい事業発見手法などを取り入れているところとの連携が薄い。(民間企業等、その他、男性)

(裏白紙)