

# 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	2019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				16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019						2020	
大学・公的研究機関グループ	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-0.13	0.06	0.11	-	0.04	
大学等	12	184	457	329	333	214	51	1,568	4.1	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-0.15	0.08	0.10	-	0.03	
公的研究機関	9	24	90	54	57	60	9	294	4.4	2.5	4.3	6.4	4.4	4.3	4.3	4.4	-0.03	-0.02	0.13	-	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	17	185	485	333	358	240	52	1,653	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-0.12	0.05	0.10	-	0.04	
	4	23	62	50	32	34	8	209	4.2	2.5	4.1	5.9	4.1	3.9	4.0	4.2	-0.26	0.15	0.11	-	0.05	
職位	0	7	48	36	63	39	3	196	4.9	3.5	5.1	6.4	4.9	4.8	5.0	4.9	-0.03	0.14	-0.06	-	0.00	
	7	80	213	167	162	116	25	763	4.3	2.5	4.1	6.1	4.2	4.2	4.2	4.3	-0.03	-0.04	0.09	-	0.02	
	7	80	203	128	116	91	24	642	4.0	2.3	3.8	5.9	3.9	3.8	3.9	4.0	-0.13	0.14	0.10	-	0.10	
	5	40	78	49	44	27	7	245	3.7	2.0	3.2	5.2	3.9	3.5	3.4	3.7	-0.40	-0.09	0.24	-	-0.24	
	2	1	5	3	5	1	1	16	4.4	3.0	5.2	6.7	5.3	4.5	5.0	4.4	-0.72	0.45	-0.63	-	-0.89	
雇用形態	6	52	154	105	123	81	10	525	4.2	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.0	4.1	-0.20	-0.01	0.21	-	-0.01	
	15	156	393	278	267	193	50	1,337	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-0.10	0.10	0.06	-	0.06	
業務内容別	0	5	25	21	40	31	1	123	5.1	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	4.9	5.1	-0.03	0.01	0.23	-	0.20	
	2	2	41	39	48	19	4	153	4.7	3.4	4.8	6.1	4.9	4.8	4.7	4.7	-0.08	-0.11	-0.01	-	-0.21	
	16	185	432	294	268	206	51	1,436	4.0	2.3	3.7	5.9	4.0	3.8	3.9	4.0	-0.16	0.11	0.14	-	0.09	
	3	16	49	29	34	18	4	150	4.0	2.6	4.2	6.0	4.4	4.4	4.2	4.0	0.00	-0.17	-0.17	-	-0.34	
	7	130	315	228	239	145	41	1,098	4.1	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-0.15	0.06	0.17	-	0.08	
大学種別	2	10	24	17	23	1	92	4.5	2.3	4.0	6.5	4.3	4.0	4.2	4.5	4.5	-0.33	0.15	0.33	-	0.15	
	3	44	118	84	77	46	9	378	3.9	2.5	4.1	5.9	4.1	4.0	4.1	3.9	-0.12	0.13	-0.15	-	-0.14	
	2	30	61	44	65	37	8	245	4.3	2.4	4.2	6.0	4.2	4.1	4.1	4.3	-0.01	-0.08	0.28	-	0.18	
大学グループ	1	39	103	76	82	39	10	349	4.1	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-0.20	0.13	0.04	-	-0.03	
	4	52	114	83	77	45	13	384	3.9	2.3	3.7	5.7	3.8	3.7	3.8	3.9	-0.10	0.11	0.10	-	0.11	
	3	58	164	119	101	77	14	533	4.1	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-0.21	0.13	0.05	-	-0.03	
大学部局分野	2	32	54	39	35	33	9	202	4.1	2.2	3.9	5.8	3.9	3.8	3.9	4.1	-0.09	0.07	0.24	-	0.22	
	2	61	107	85	90	64	15	422	4.2	2.3	3.9	6.0	4.2	3.9	4.0	4.2	-0.34	0.15	0.14	-	-0.06	
	2	25	55	38	30	24	5	177	3.9	2.2	3.6	5.8	3.7	3.6	3.8	3.9	-0.10	0.15	0.08	-	0.13	
	2	42	141	85	69	40	10	387	3.8	2.2	3.4	5.4	3.6	3.5	3.6	3.8	-0.07	0.13	0.13	-	0.19	
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-0.13	0.06	0.11	-	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。

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。[追加分析]

年齢	2019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																
39歳未満	5	47	77	58	60	38	7	287	3.9	2.1	3.4	5.6	4.1	3.8	3.7	3.9	-	-0.30	-0.15	0.25	-	-0.20	
40～49歳	7	86	220	134	122	93	34	689	4.1	2.3	3.9	6.0	3.9	3.8	4.0	4.1	-	-0.09	0.17	0.05	-	0.13	
50～59歳	8	48	153	122	117	89	15	544	4.3	2.6	4.2	6.2	4.2	4.2	4.3	4.3	-	-0.02	0.09	0.07	-	0.14	
60歳以上	1	27	97	69	91	54	4	342	4.4	2.8	4.4	6.0	4.6	4.3	4.3	4.4	-	-0.27	-0.04	0.05	-	-0.26	
個人研究費の額 (年あたり)	7	30	64	37	33	18	1	183	3.4	2.1	3.4	5.5	3.6	3.3	3.6	3.4	-	-0.21	0.21	-0.13	-	-0.13	
1万円未満(配分されないも含む)	1	4	18	7	6	3	2	40	3.6	2.1	3.2	4.5	3.8	2.9	3.1	3.6	-	-0.98	0.23	0.52	-	-0.23	
1～10万円未満	2	39	84	45	36	18	4	226	3.3	2.0	3.1	4.6	3.4	3.1	3.3	-	-0.36	0.06	0.17	-	-0.14		
10～30万円未満	0	37	91	56	38	43	8	273	3.9	2.2	3.5	5.5	3.8	3.8	3.7	3.9	-	0.01	-0.12	0.19	-	0.08	
30～50万円未満	3	24	63	68	61	51	13	280	4.7	2.5	4.3	6.4	4.3	3.8	4.4	4.7	-	-0.54	0.62	0.27	-	0.34	
50～100万円未満	2	27	85	48	60	37	9	266	4.2	2.4	4.2	6.2	4.3	4.3	4.2	4.2	-	0.05	-0.12	-0.04	-	-0.11	
100～200万円未満	2	30	62	53	60	47	17	269	4.6	2.6	4.7	6.7	4.6	4.7	4.6	4.6	-	0.02	-0.06	0.02	-	-0.02	
200万円以上	2	10	14	9	8	7	1	49	3.6	2.2	3.2	5.3	3.7	4.2	3.6	3.6	-	0.50	-0.66	0.05	-	-0.11	
分らない	6	24	56	37	36	31	7	191	4.2	2.1	3.6	5.9	3.9	3.9	3.8	4.2	-	0.03	-0.18	0.39	-	0.24	
外部資金の額 (年あたり)	0	28	47	41	27	18	1	162	3.5	2.1	3.3	5.5	3.8	3.7	3.6	3.5	-	-0.08	-0.06	-0.06	-	-0.21	
100万円未満	4	43	117	63	58	39	13	333	3.8	2.2	3.7	5.8	4.0	3.4	3.8	3.8	-	-0.56	0.41	0.01	-	-0.14	
100～250万円未満	1	39	73	50	32	36	5	235	3.7	2.2	3.5	5.6	4.0	3.7	3.7	3.7	-	-0.24	0.02	0.00	-	-0.22	
250～500万円未満	6	16	31	22	25	22	3	119	4.3	2.3	3.6	5.3	4.0	3.9	3.7	4.3	-	-0.02	-0.25	0.56	-	0.29	
500～750万円未満	2	8	26	26	26	8	3	97	4.2	2.4	3.9	5.9	3.9	3.8	4.1	4.2	-	-0.02	0.22	0.13	-	0.33	
750～1000万円未満	0	43	131	84	98	70	23	449	4.4	2.5	4.3	6.3	4.2	4.3	4.4	4.4	-	0.09	0.07	0.04	-	0.20	
1000万円以上	12	147	326	231	210	157	43	1,114	4.1	2.3	3.9	5.9	4.0	3.8	4.0	4.1	-	-0.16	0.14	0.08	-	0.05	
現在獲得している 外部資金	1	17	46	29	28	15	2	137	3.8	2.2	3.5	5.5	3.4	3.5	3.7	3.8	-	0.10	0.20	0.10	-	0.40	
AMEDの事業(厚労科研費含む)	0	3	10	11	8	6	2	40	4.5	2.4	3.8	5.6	4.1	4.1	3.8	4.5	-	-0.01	-0.25	0.67	-	0.41	
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	0	1	0	2	0	1	4	6.0	2.8	4.4	6.7	4.5	4.5	4.5	6.0	-	-0.03	-0.02	1.52	-	1.47	
革新的研究開発推進プログラム(IMPACT)	0	4	9	7	9	4	1	34	4.2	2.6	4.7	6.5	4.5	4.6	4.5	4.2	-	0.16	-0.11	-0.36	-	-0.31	
センター・オフィス・ベンチャー・COIプログラム	0	21	71	38	44	21	10	205	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	4.0	4.0	4.0	-	-0.24	0.05	0.01	-	-0.18	
JSTの上記以外の事業	0	9	15	12	6	13	1	56	4.1	2.9	4.7	6.8	4.7	4.9	4.8	4.1	-	0.23	-0.16	-0.69	-	-0.62	
NEDOの事業	2	25	76	59	62	32	10	264	4.2	2.4	3.9	5.9	4.2	4.0	4.0	4.2	-	-0.24	0.01	0.23	-	0.00	
その他の公的事業	5	90	216	149	146	107	27	735	4.1	2.3	3.9	6.0	3.9	3.9	4.0	4.1	-	0.00	0.09	0.12	-	0.20	
公益法人・民間からの資金																							
全回答者(属性無回答を含む)	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-	-0.13	0.06	0.11	-	0.04	

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。

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。

	2018	2019	差	
1	1	5	4	若手研究者が減っている。むしろ若手枠から外れた年齢層の支援が足りない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	科研費が充実してきたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	若手研究者の科研費獲得枠が増えている、とても良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	様々な支援制度があり、採択されれば活躍できる環境と思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	新たな助成プログラムが設立されている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	科研費の制度が若手重視に変更されつつあるから。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	5	2	育成助教(任期付き)の採用が大幅に増加している。また、所属機関内の研究員の採用も増えている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
9	2	4	2	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	1	3	2	新規採用では若手の重視を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	5	2	科研費や新学術領域の制度が変更され若手の研究環境は格段に改善されたと考えている。逆に中堅の研究者の研究推進が困難になることを懸念している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	5	2	2019年度の若手研究の採択率が向上し、自立の機会は向上したと思われる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	5	2	学部運営に携わることが増え、若手への支援はかなり手厚く行われていると考えるようになった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	4	2	最近、若手を対象とした研究助成が増えてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	5	2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	4	2	予算や研究会などの機会が増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	1	3	2	職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	4	2	制度改革は進められている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	6	2	科研費や任期を付さないポストの獲得について、若手優遇策が実施されつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	4	2	科研費等の若手の区分の応募条件がより若手に有利となったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	・文系の学間は巨額の予算は必要ないので、最低限のスタートアップ資金(たとえば50～100万円くらい)でも効果はある。・プロジェクトで雇用されているポストドクターの「自立」の意味がよくわからない。・若手研究費の枠は増えていますが助教のポストが少ない。重点化で研究室を増やした結果、助教のポストにシワ寄せがいった。・若手支援の全学的取組があるが周知が十分でないこともあり改善を検討中である。・全学レベルでの取り組みとは別に、各研究科、専攻レベルで新規着任教員へのスタートアップ資金等を提供しているが、特に研究スペースについては慢性的に不足している状況にあり、十分な環境とへ言い難い(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	ポストドクターを雇用できる資金が少し増えたから(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	大学としてスタートアップ資金を提供するポジションを増やしている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	若手に対するスタートアップ資金などの機会は増えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	科研費応募制度(若手など)の重複制限の緩和(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	環境については、海外渡航も含め徐々に整備されつつある。本人(社会?)の問題もある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	科研費でも若手優遇策が増えているから(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	若手がリーダーとなり活躍できる場が充実してきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	若手用の様々な制度が新設されているため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	テニュアトラック制度が浸透しつつある。が、今後発展させるための資金は不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	2019年4月に○大から○大に異動して感じることは、○大の方がスタートアップ資金の支援が手厚く、資金環境としては恵まれているような印象を持ったため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	5	6	1	学振PDが増えた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	所属する学院で機器共用化が進んでいるため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	年々改善されている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	5	6	1	特に新規採用の若手研究者には十分な研究資金が大学から支給されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	2	1	パーマナントな雇用がとても少ないが、初期の段階の環境は少しは改善されていると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	2	3	1	若手、とくに30代の研究者が少なくなっている様感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	若手向けの職員や資金配分に対する具体的な配慮が見えるようになった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	2	3	1	不十分ながら努力している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	3	4	1	スタートアップ支援などの若手研究者への支援体制が増えたため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	助教の採用を始めた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	若いPI(独立准教授)を採用し,教員(助教)をつけ,スタートアップ資金を提供している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	5	1	外部資金による若手の支援が増加した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	私の時よりスタートアップは充実している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	5	1	若手研究者の研究費の採択率が上昇した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	5	1	若手研究者の指導体制を整えつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	4	5	1	若手研究者育成のための新たな学内プロジェクトを実施する等,環境が整いつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	5	1	科研費制度の改革など,良くなっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	科研費等が若手重視になりつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	3	1	若手に対する業務軽減(代わりに年配の負担増)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	4	1	若手への支援システムが出来た(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	若手の研究支援を推進しているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	2	1	学内の用務を減らす工夫がなされてきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	3	1	厳しい環境であるが,改善されている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	1	2	1	最近,自分の身近でテニュアトラック制度で採用された方がおられたので,印象が少しだけ良くなったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	3	1	ポストドク制度が充実された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	2	1	本学では,教員採用につながる特別奨学生制度も設け,若手教員の採用の拡充に努めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	1	2	1	短期雇用のため,身分不安定.将来計画が立てにくく,結婚出産等の家庭生活にも影響。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	5	6	1	若手研究員フェローシップや独立研究者制度,新規雇用手へのスタートアップ資金,定年制職員の完全公募など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	3	4	1	主に若手研究者を対象とした所内公募型研究の研究費の増額,研究機関を複数年化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	4	5	1	それなりの機会が設けられている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	2	3	1	所属機関内での若手研究者支援制度が多少充実したこと,所属機関で任期付き助教から准教授へのテニュアトラック制度を開始したことが理由。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	4	1	若手研究職員の育成を目的とした組織としての施策が増えた(例えば,科研費申請における指導など)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	4	5	1	スタートアップ資金が増加傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	1	2	1	テニュアトラック制度にて,資金提供が行われているため.たびたび幹部面接が行われ研究に集中できないデメリットも。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	1	2	1	基礎科学特別研究員制度.しかし3年は不十分(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
67	4	5	1	新規にスタートアップ支援資金配分の機関内公募を実施したため。(公的研究機関,その他,男性)
68	6	6	0	若手の支援は,過剰なほど増加した.大学院生への支援が弱い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	講座制を採用しているため,システム上,教授になるまで自立はできない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	4	4	0	スタートアップ資金はなく,あればなお良かったが職務負担等を総合的に考えればよい環境であった。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
71	1	1	0	新規採用時のスタートアップ資金は皆無。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	6	6	0	所属大学から若手研究者研究用の資金が援助されたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
73	2	2	0	若手の科研費等外部資金の採択率が全国的に高くなっているようだが,ポスト削減,研究時間が不十分等の状況が続いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	2	0	国内のほとんどの研究機関が,新規採用した若手研究者に対してスタートアップ用の資金をほとんど与えていない(自分の場合は,助教として採用された際は通常の研究室予算に加えてプラス20万円,准教授として採用された際はプラス100万円だった).この額は諸外国のそれに加えて一桁小さい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	3	0	当人でないのでわからないが,文科省プロジェクト(優れた若手)により採用された場合は,スタートアップ資金などはある程度あるようであるが,大学に直接採用された場合は資金難ではないかと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	2	0	テニュアトラック制度の硬直な利用により,若手の自立機会が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	3	0	教育業務が全体的に増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	1	1	0	個人研究費が全く分配されないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
79	1	1	0	スタートアップ資金はほぼゼロ大学の財政はさらに悪化,余裕がなくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	2	0	ヨーロッパに比べると,きちんとした知識や知恵をもつ人にチャンスが十分に回ってきていないように思います.教授が自分の好みで若い人にチャンスを与える傾向が未だに医学部にはあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

81	2	2	0	何も変わっていない。単純に教授達に若手を自立させようという考えを持った人が少ない。研究を全くやっていない講座もある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	2	0	全体的に資金不足なので,若手の環境も悪くなる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	任期付きポストの割合が激増しており,落ち着いて自分の研究をする環境にない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	4	3	-1	学内で若手研究者を支援する制度は増えてきている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	助教からのステップアップのチャンスが減少している(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
86	4	3	-1	若手のポストの公募が減っているようである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	若手研究者を大学で雇用する手段が減少している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
88	3	2	-1	特に人文社会学分野においては,助教を優先的に採用する取組を行う。研究費支援においては,科研費に不採択であった一部の若手研究者に対し,研究費の支援を行っているのみであるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	現在,環境の再整備中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
90	2	1	-1	本学の全教員共通で支給される研究費の額が減少しており,資金調達力の低い若手にはより厳しい状況となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	予算配分や制度の改革が進んでいない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	固定資産税を減らすためか実験室の面積が減っていく。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	スタートアップの資金がなかったことを思い出したので(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	2	-1	若手研究者への研究時間や研究環境整備への配慮がほとんどないためです。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
95	2	1	-1	若手研究者が雇用される機会がかなり限定的になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	以前と比べて若手研究を奨励する資金,制度が縮小された。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	新規採用がほとんどない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	2	-1	スタートアップ資金の提供が不十分である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	研究環境整備への理解度が低下した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
100	3	2	-1	年々状況が悪くなっているように感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
101	3	2	-1	人件費が減少し,若干の雇用機会が減った。若手も様々な業務に追われ,時間的制約が大きくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
102	4	3	-1	他大学のスタートアップ資金の金額を何校か聞いたところ,本学が最も少なかった。中国トップ校は考えられないほど手厚い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
103	2	1	-1	研究業務以外が多い,校費が30万円程度では研究できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
104	5	4	-1	若手研究者が自立するには,研究に充てる時間を十分に確保する環境が必要だと思います。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	2	1	-1	大学からのスタートアップ資金は,ほぼ皆無である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
106	4	3	-1	今年度からの採用枠については,担当授業時間数が増えたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
107	2	1	-1	女性研究者の偏重があまりにも著しく,男性研究者の意欲を削いでいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	2	1	-1	採用人事や昇任人事に関して,大学本部から強く干渉されるようになった。そのため,学部として来てほしい方を募集しにくくなった。学部に配分される予算も順調に減少しており,研究立ち上げのスタートアップ資金を提供できる余裕がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	3	2	-1	機会はほとんどないと感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
110	5	4	-1	環境はある程度整っていると思いますが,若手研究者の活躍が思ったほど伸びていないと感じるため,何か足りないと思いつつ低く変更しました。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
111	4	3	-1	受け入れ先が益々減っている気がします(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
112	3	2	-1	制度の整備は進んでおり,表向き整っているように見えるが,実際それを活用しているのは必ずしも若手研究者ではない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
113	3	2	-1	受け入れる雇用ポストが減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
114	5	4	-1	プロジェクトやそれに伴う義務的活動が一層増えてきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
115	5	4	-1	制度などは充実しているが,運用に問題が散見される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
116	4	3	-1	若手の増加に伴い環境整備が進んだため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
117	3	2	-1	大学等のポストの減少,中長期の海外での研究の機会の減少など,若手登用・育成の機会が減っていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
118	3	2	-1	民間資金による研究業務が拡大し,自由な発想に基づく研究の機会が狭められている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
119	4	2	-2	若手研究者比率が年々減少している。若手に対しての学長裁量経費を支出しているが,若手研究者の数が減少しているのが問題。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
120	3	1	-2	基礎研究費が乏しい中で若手研究者が研究に専念できるなどありえない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
121	4	2	-2	運営費交付金などの財政基盤が年々脆弱化し,若手研究者のための環境整備に充てる予算が確保できなくなってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
122	4	2	-2	若手研究者の多くが任期付きポジションであることが,より問題と考えるようになったため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

123	4	2	-2	教育部分の負担が非常に大きく、研究に十分な時間を割くことが困難である(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
124	5	3	-2	任期制がほとんどでありポジション(助教)の募集も少なくなってきた。着任した若手に与えられる研究費も十分ではない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
125	4	2	-2	研究費等の優遇措置が実施された点は評価に値するが、依然として任期無しポストやテニュアトラックのポストが不足していると言える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	3	1	-2	予算の不足から、各種の取組を廃止、凍結しているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
127	4	2	-2	規制に対する対応が多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
128	4	2	-2	交付金の配分が減った(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
129	3	1	-2	管理部門,サポート部門への異動が目立つため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	4	1	-3	海外の大学と比較して給料が低く、優秀な人材が来ない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
131	6	3	-3	採用の審査が不適切で、成果を挙げている研究者が必ずしも機会を得ているとは言えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)



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

回答者グループ	2019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)						第3四分点	中央値	第4四分点	指数	回答者合計(人)	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	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14	
大学等	30	269	626	332	197	90	36	1,550	3.1	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.04	-0.04	-0.06	-	-0.14	
公的研究機関	9	65	124	61	24	15	5	294	2.7	1.8	2.8	4.1	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.08	0.08	-	-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	31	295	671	350	195	95	33	1,639	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.06	-0.05	-0.02	-	-0.13	
男性	8	39	79	43	26	10	8	205	3.2	2.0	3.1	4.9	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	0.00	-0.06	-0.13	-	-0.20	
女性	0	15	84	46	36	13	2	196	3.5	2.5	3.7	5.2	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.09	0.15	-0.19	-	-0.12	
社長・役員、学長等クラス	10	128	313	173	92	41	13	760	3.1	2.1	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.09	-0.06	-0.03	-	-0.18	
部長、教授クラス	14	140	261	114	69	37	14	635	2.9	1.8	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.00	-0.09	-0.05	-	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	9	50	88	54	24	14	11	241	3.1	1.9	2.8	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.10	-0.09	0.18	-	-0.01	
研究員、助教クラス	6	1	4	6	0	0	1	12	3.5	2.8	4.2	6.0	4.4	4.6	4.6	3.5	3.5	3.5	3.5	0.13	0.00	-1.07	-	-0.94	
その他	13	87	211	112	72	30	6	518	3.1	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.01	-0.13	-0.11	-	-0.25	
任期あり	26	247	539	281	149	75	35	1,326	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.07	-0.01	0.00	-	-0.08	
任期なし	0	7	50	30	25	10	1	123	3.7	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.08	0.06	0.04	-	0.02	
業務内容別	4	10	60	45	28	5	3	151	3.6	2.6	3.8	4.9	3.9	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.21	-0.01	-0.14	-	-0.36	
学長・機関長等	32	287	573	292	150	82	36	1,420	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.04	-0.04	-0.01	-	-0.09	
マネジメント実務	3	30	67	26	18	8	1	150	2.8	1.9	2.9	4.6	3.3	3.3	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.27	-0.21	-	-0.52	
現場研究者	16	178	454	228	134	65	30	1,089	3.2	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	-0.07	-0.02	-	-0.11	
大規模Pの研究責任者	4	18	31	23	11	5	2	90	3.1	1.7	3.1	4.8	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.08	0.02	0.00	-	0.10	
国立大学等	10	73	141	81	52	20	4	371	3.0	2.1	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.14	0.01	-0.18	-	-0.31	
私立大学	3	39	102	52	29	15	7	244	3.2	2.0	3.1	4.8	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	0.03	-0.09	0.00	-	-0.06	
第1グループ	4	59	141	66	48	26	6	346	3.2	2.0	3.0	5.0	3.3	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.06	0.06	-0.09	-	-0.09	
第2グループ	11	78	139	84	44	21	11	377	3.1	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.14	0.06	-	-0.13	
第3グループ	11	87	227	119	67	20	5	525	2.9	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.04	-0.02	-0.19	-	-0.26	
第4グループ	3	35	73	40	27	19	7	201	3.4	2.0	3.0	5.1	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.02	0.03	0.06	-	0.11	
理学	8	79	159	100	44	24	10	416	3.1	2.0	3.1	4.8	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.15	-0.11	-	-0.31	
工学	4	34	68	33	27	10	3	175	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.02	-0.05	0.03	-	0.00	
農学	10	81	169	74	34	13	8	379	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.03	0.04	-0.05	-	-0.04	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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)	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14	
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。

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

	2019年度調査															各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	各年の指数				指数の変化								
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
年齢		58	105	57	27	22	12	281	3.2	1.8	2.9	4.7	3.3	3.2	3.0	3.2	-	-0.02	-0.20	0.14	-	-0.08			
	39歳未満	148	263	133	79	40	19	682	3.0	1.8	2.9	4.7	3.1	3.1	3.0	3.0	-	0.05	-0.08	-0.04	-	-0.08			
	40～49歳	85	238	116	63	30	7	539	3.0	2.1	3.0	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.10	0.06	-0.07	-	-0.12			
	50～59歳	1	43	144	87	52	13	342	3.2	2.2	3.3	4.7	3.6	3.3	3.2	3.2	-	-0.17	0.02	-0.13	-	-0.39			
	60歳以上	10	42	81	29	16	8	180	2.7	1.8	2.7	4.0	2.8	2.6	2.7	2.7	-	-0.29	0.09	-0.03	-	-0.12			
大学	個人研究費の額 (年あたり)	8	22	5	1	2	3	41	2.8	1.5	2.7	4.9	3.4	3.3	3.0	2.8	-	-0.08	-0.29	-0.17	-	-0.55			
	1～10万円未満	8	58	89	41	24	6	220	2.5	1.7	2.6	3.8	2.7	2.7	2.5	2.5	-	0.00	-0.21	0.02	-	-0.19			
	10～30万円未満	3	51	114	55	28	16	270	3.0	1.9	2.8	4.5	3.0	3.0	2.9	3.0	-	0.02	-0.13	0.10	-	-0.01			
	30～50万円未満	6	48	92	66	38	27	277	3.4	2.1	3.2	5.1	3.3	3.2	3.4	3.4	-	-0.09	0.26	0.00	-	0.17			
	50～100万円未満	3	48	114	54	31	12	265	3.0	2.0	3.0	4.7	3.4	3.3	3.2	3.0	-	-0.04	-0.17	-0.20	-	-0.40			
	100～200万円未満	3	50	109	59	25	15	10	268	3.1	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	3.1	3.1	-	-0.11	-0.13	0.00	-	-0.24		
	200万円以上	2	12	19	9	5	4	49	2.8	1.8	3.1	5.2	3.2	3.5	3.2	2.8	-	0.34	-0.28	-0.43	-	-0.37			
大学院	分らない	8	39	83	37	15	10	189	2.8	1.9	2.8	4.2	3.1	2.8	2.8	2.8	-	-0.27	-0.01	0.05	-	-0.23			
	外部資金の額 (年あたり)	6	41	62	25	16	11	156	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.9	2.7	2.7	-	0.29	-0.21	-0.05	-	0.02			
	100万円未満	6	72	145	64	29	16	331	2.7	1.9	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.25	-0.03	-0.22	-	-0.51			
	100～250万円未満	5	49	87	50	25	13	231	3.0	1.8	2.9	4.7	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.06	0.01	0.04	-	0.12			
	250～500万円未満	5	22	44	22	20	8	120	3.3	2.0	2.9	4.3	3.2	2.9	2.9	3.3	-	-0.30	0.00	0.43	-	0.13			
	500～750万円未満	3	16	39	24	8	7	96	3.1	2.0	2.9	4.5	2.9	3.2	3.1	3.1	-	0.27	-0.09	0.04	-	0.22			
	750～1000万円未満	2	78	180	96	55	25	13	447	3.1	2.0	3.0	4.8	3.3	3.4	3.1	-	0.07	-0.12	-0.09	-	-0.14			
	1000万円以上	20	222	432	228	124	70	30	1,106	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-0.01	-0.06	-0.01	-	-0.08			
大規模P	現在獲得している 外部資金	1	25	64	27	17	4	0	137	2.7	2.0	2.9	4.4	2.5	2.8	3.0	2.7	-	0.27	0.18	-0.30	-	0.15		
	科学研究費助成事業(科研費)	0	6	21	8	2	3	0	40	2.8	1.8	2.7	4.1	3.1	2.7	2.7	2.8	-	-0.38	-0.07	0.08	-	-0.37		
	AMEDの事業(厚労科研費含む)	0	0	1	0	2	0	1	4	6.0	2.0	3.0	5.0	3.5	3.5	6.0	-	0.00	-0.15	2.70	-	2.54			
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	0	0	0	0	0	0	0	3.1	2.4	3.3	4.9	3.2	4.0	3.6	3.1	-	0.76	-0.40	-0.54	-	-0.18		
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	3	16	10	4	1	0	34	3.1	2.4	3.3	4.9	3.2	4.0	3.6	3.1	-	-0.18	-0.13	0.14	-	-0.16		
	センター・ラボ・プラットフォーム(CO)プログラム	0	40	82	40	25	12	6	205	3.1	1.9	2.8	4.4	3.2	3.1	2.9	3.1	-	-0.34	-0.11	-0.57	-	-1.02		
	JSTVの上記以外の事業	1	11	21	13	7	1	2	55	3.0	2.2	3.2	5.3	4.0	3.7	3.5	3.0	-	0.06	-0.16	0.14	-	0.04		
	NEDOの事業	5	49	107	56	26	18	5	261	3.0	1.9	2.8	4.3	3.0	3.0	2.9	3.0	-	-0.01	-0.02	0.00	-	-0.03		
	その他の公的事業	13	141	276	162	88	43	17	727	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14		
	公益法人・民間からの資金																								
対象	全回答者(属性無回答を含む)	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14		

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

Q102. (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。

	2018	2019	差	
1	1	5	4	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	以前より自立的に研究開発を実施している若手研究者は増えていると感じます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	若手研究者の活躍が目立ち始めている。卓越研究員が1名から3名に増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	上記と同様の理由で十分ではないが格段に改善されつつあると考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	研究環境(競争的資金など)の改善により,少しではあるが自立的に研究開発を実施している(しようとしている)若手研究者が増えたように思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは改善しつつあるが,これからの期待(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	徐々に増えていると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	若手研究者が新たにグラントを獲得したため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	若手向きの研究費が増えてきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	自立的に研究開発を実施している助教が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	テニユアトラックが,徐々にだが,増えてきたことは良いことと思う。しかし,まだ教授の諸々手伝いの助教が多く,これが日本の研究をダメにしており,不十分。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	新しく赴任した若手研究者には,自身のプロジェクト経費を持ち,比較的に教授などから独立して研究を進めている者がいたため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	卓越研究員制度等により,若手研究者への支援が拡充されてきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	人件費の問題で若手しか採用できなくなっており,増えた印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	適正な数が不明だが,十分と思う(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	若手研究者の母集団も減少していることを考えて,ランクを一つ変更(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	2	3	1	若手教員の採用を積極的に行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	世界的に戦える若手は足りないと思っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	周辺での若手が成長し,彼らの研究内容が充実してきたと感じる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	若手助教の昇任等(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	上記の効果が少し増えたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	アメリカに比べて不十分だと思います。教授の顔色を伺わないと自分の研究ができません。ずば抜けたモチベーションを持たない人は,今のシステムのほうが良いのかもしれませんが,教授の太鼓持ちで何年か,運が良ければ定年まで革新的な仕事をしなくても給料を貰えるからです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	少なくとも若手が主たる活動を行う科研費の獲得件数は増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	自立しているがマンパワーなく研究実施スピードが遅れている印象の研究者が増えた(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	若手採用の制度を改善した(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	問1-01の回答の所内公募型研究の応募数,採択数の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	意識改革を進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	若手研究職員の個人研究を可能とする内部の研究制度開始や若手研究職員の科研費研究の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	教育効果が少しずつ現れてきたと思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	新規採用者が若干増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0	・若手研究者が少ない・自立して研究開発をできるようになるための能力啓発制度が不十分(昔の助手はそのトレーニング期間であったがPIになるために学ぶ期間がなくなっている)・大学のポストの不足により若手研究者の数は十分とは言えない・「若手」の定義が広すぎる。博士号を取得した直後のポストが自立的な研究開発を実施することは必ずしも現実的ではない半面,准教授は自立的に研究開発を行うのが当然(自立的に研究開発を行わない研究者は准教授として採用しない)である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	PIとしてやっつけていける経験を早期の段階で積ませることが早道である。このような経験を積むことができる若手研究者をもっと増やしたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	数学のように個人研究主体の分野は,研究は基本的に自立的なもので私自身を含め色々な課題に取り組んでいる若手研究者がいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	自立的研究ができていけるのは能力的,資金的に見ても一握り。そもそも博士課程の進学が減っているのを感じており,自立的研究以前に問題が大きい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	2	0	さきかけの額および研究期間を拡大する,基盤Aでの若手採択数を増やすなどの措置が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	2	0	大学においては教授を中心とした研究室運営が未だに基本であり,若手が自立して研究するポジションは極一部に限られていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	若手には「メンター」という名目で必ず指導教員をつけるようにしている。自立できるかどうかはメンター次第となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	財政悪化により、退職者の補充ができない。できても、学長のリーダーシップの名のもとに恣意的な人事が横行している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
40	1	1	0	毎年、悪くなっているように感じます。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
41	1	1	0	講座制のため、教授の指示で研究をしている若手教員が多い。若手教員にも自立しようという意識が欠けている。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
42	2	2	0	民間資金による研究業務が拡大し、自由な発想に基づく研究の機会が狭められている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	1	1	0	PIの競争的資金の手伝いがほとんど日本の科学の未来は死んでいる(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
44	2	1	-1	若手への支援政策推進により、かえって若手が「短期的な成果」を出そうとし、自分の師匠と同じような研究を行う傾向が増大した。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	研究者を目指す学生が減少している(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
46	3	2	-1	研究者数としては多くない。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
47	2	1	-1	任期化、定員削減など若手研究者を受け入れる状況が厳しくなっている(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
48	3	2	-1	人件費削減により、そもそも若手研究者の数が減少しているため。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	プロジェクトは多くなったが、雇われて研究をする若手が依然として多いという印象がある。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
50	2	1	-1	運営費交付金の減少に伴い、人件費ポイントを減少させているので、若手雇用ができなくなっている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	博士後期課程の定員は満足しているが、博士前期課程からの進学者数は十分ではないと思われる(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
52	2	1	-1	新規の若手教員等の補充がなく、全体の年齢が上がることで、若手の範囲から外れる研究者等が増えている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
53	2	1	-1	基礎研究に魅力はないので若手研究者は減っている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
54	4	3	-1	最近、学科で雇用されている若手研究者は他の研究者と一緒に研究室を運営していることが多い。(実態としては独立して研究しているのかもしれないが、傍目から見ると独立しているかが不明なため)(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	2	1	-1	人員削減のため、定年退職や退職に伴う補充が進んでいないため。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
56	3	2	-1	人件費が削減され、若手の採用が減ってきている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
57	2	1	-1	以前と比べて若手研究を奨励する資金、制度が縮小されたため、自然と減少した。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	4	3	-1	制度を整えても、研究テーマが教授の焼き直しであるなど、実質的に自立できない研究者が多いと感じている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
59	2	1	-1	給料が保証されているポストがないため、若手が大学にのこらないことが多く、結果的に若手の数が減少傾向にある。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
60	2	1	-1	実力のある若手研究者が流出している(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
61	3	2	-1	教育業務が全体的に増加(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
62	4	3	-1	本年度、期待した人数増加が得られなかった。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
63	2	1	-1	研究が拡大できない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
64	2	1	-1	自立できる環境にないため(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、女性)
65	2	1	-1	学内用務や学外用務でその時間が著しく制限されているように感じます(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
66	4	3	-1	新規採用時、若手でない研究者を採用している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
67	5	4	-1	県が採択されている国のプロジェクトがあり、若手研究者の公募を出しているが、プロジェクトの継続性が不明なこともあり、応募が少ない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
68	3	2	-1	所属機関の変更(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
69	3	2	-1	若手研究者がそもそも少ない。また、環境が良いからか、競争心がない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
70	5	4	-1	若手研究者が数名異動した(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
71	2	1	-1	自立的に研究をしている優秀な人材は増えているが、全体の若手研究者の人数は年々減少している。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
72	3	2	-1	余裕をもって若手を育てる環境が減少している気がします(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
73	2	1	-1	研究者になってからPIになるまでの指導教育体制が不十分(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
74	2	1	-1	若手研究者の意識が内向きになっていると感じることが多くなった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
75	3	2	-1	自立的に研究開発を進めることができる若手研究者が減っている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
76	3	2	-1	新たなプロジェクトチームの一員として所属するというだけでなく、自らプロジェクトを立ち上げて、ということになると難しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
77	2	1	-1	博士号未取得者の採用が促進されたため、経験の少ない若手研究者が増え、自立的な研究開発が減った(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)
78	6	4	-2	本学の若手研究者(39歳以下)は7.5%であり、文科省研究力向上改革の指標30%には達していないため。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
79	4	1	-3	海外と比較して予算が不十分(大学、第2G、部長・教授等クラス、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	2019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	63	433	579	413	246	113	36	1,820	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	0.06	-	0.00			
大学等	47	383	480	341	208	91	30	1,533	3.0	4.6	3.0	2.9	3.0	3.0	-	-0.07	0.00	0.07	-	-0.01			
公的研究機関	16	50	99	72	38	22	6	287	3.3	5.0	3.3	3.2	3.3	3.3	-	-0.11	0.10	0.05	-	0.04			
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	51	384	514	365	224	100	32	1,619	3.1	4.7	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.08	0.02	0.05	-	-0.01			
男性	12	49	65	48	22	13	4	201	3.0	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	-	-0.09	-0.01	0.14	-	0.06			
女性	1	14	56	59	39	22	5	195	4.1	5.9	4.2	4.2	4.3	4.1	-	-0.03	0.12	-0.14	-	-0.05			
職位	16	175	253	158	111	45	12	754	3.0	4.7	3.0	2.9	3.0	3.0	-	-0.07	0.03	0.05	-	0.02			
社長・役員、学長等クラス	32	162	195	145	67	36	12	617	2.9	4.5	3.0	2.8	2.8	2.9	-	-0.15	-0.07	0.12	-	-0.10			
部長、教授クラス	13	78	72	46	24	10	7	237	2.6	4.2	2.7	2.5	2.5	2.6	-	-0.15	0.01	0.09	-	-0.04			
主任研究員、准教授クラス	1	4	3	5	5	0	0	17	3.3	4.8	4.2	4.8	3.6	3.3	-	0.60	-1.22	-0.31	-	-0.93			
研究員、助教クラス	17	128	164	116	65	34	8	515	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	3.0	-	-0.07	-0.04	0.07	-	-0.03			
その他	46	305	415	297	181	79	28	1,305	3.1	4.8	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.09	0.04	0.05	-	0.01			
雇用形態	1	8	29	40	25	17	3	122	4.4	5.8	4.3	4.2	4.3	4.4	-	-0.13	0.09	0.07	-	0.03			
任期あり	5	14	56	35	32	10	3	150	3.7	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	-	-0.05	-0.11	-0.15	-	-0.31			
任期なし	52	371	444	305	173	78	29	1,400	2.9	4.5	2.8	2.8	2.8	2.9	-	-0.07	0.01	0.09	-	0.03			
業務内容別	5	40	50	33	16	8	1	148	2.7	4.2	2.8	2.6	2.7	2.7	-	-0.19	0.07	0.06	-	-0.05			
学長・機関長等	22	271	350	234	138	69	21	1,083	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	3.0	-	-0.07	0.00	0.06	-	-0.02			
マネジメント実務	5	26	21	23	12	5	2	89	3.0	4.7	3.0	2.9	2.8	3.0	-	-0.13	-0.09	0.18	-	-0.03			
現場研究者	20	86	109	84	58	17	7	361	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	3.1	-	-0.07	0.03	0.06	-	0.02			
大規模Pの研究責任者	4	76	67	48	37	10	5	243	2.8	4.4	2.8	2.7	2.6	2.8	-	-0.08	-0.06	0.16	-	0.02			
国立大学等	8	85	125	72	34	23	3	342	2.8	4.5	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.06	0.06	-0.04	-	-0.04			
公立大学	10	92	123	83	50	19	11	378	3.0	4.6	2.9	2.9	3.0	3.0	-	-0.01	0.02	0.06	-	0.08			
私立大学	22	117	150	127	80	32	8	514	3.2	4.9	3.2	3.1	3.1	3.2	-	-0.09	-0.03	0.06	-	-0.06			
第1グループ	7	58	62	31	27	16	3	197	2.9	4.5	2.5	2.6	2.7	2.9	-	0.07	0.14	0.15	-	0.35			
第2グループ	13	105	111	101	60	24	10	411	3.1	4.8	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.09	-0.05	0.13	-	-0.02			
第3グループ	2	49	56	37	27	7	1	177	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.10	-0.06	-0.02	-	-0.17			
第4グループ	16	107	134	79	31	13	9	373	2.6	4.1	2.5	2.5	2.5	2.6	-	-0.02	0.01	0.09	-	0.07			
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
全回答者(属性無回答を含む)	63	433	579	413	246	113	36	1,820	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	0.06	-	0.00			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもとの。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。

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。[追加分析]

	2019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						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
年齢	18	72	74	60	42	19	7	274	3.1	1.4	2.9	4.8	3.1	3.1	2.9	3.1	-	-0.06	-0.12	0.20	-	0.02	
	22	185	214	143	81	34	17	674	2.9	1.4	2.7	4.4	2.8	2.7	2.7	2.9	-	-0.04	-0.01	0.15	-	0.09	
	17	114	185	127	68	35	6	535	3.0	1.7	3.0	4.7	2.9	2.9	3.0	3.0	-	-0.04	0.12	0.04	-	0.12	
	6	62	106	83	55	25	6	337	3.4	2.2	3.6	5.2	3.9	3.6	3.6	3.4	-	-0.12	-0.02	-0.23	-	-0.17	
個人研究費の額	10	68	48	36	18	8	2	180	2.4	1.2	2.4	4.0	2.6	2.4	2.3	2.4	-	-0.14	-0.13	0.10	-	-0.17	
(年あたり)	2	11	15	8	4	0	0	39	2.6	1.0	2.2	4.5	2.4	2.3	2.6	2.6	-	-0.11	0.31	-0.02	-	0.18	
	7	71	77	39	26	5	3	221	2.4	1.4	2.6	4.3	2.5	2.5	2.4	2.4	-	0.01	0.02	-0.11	-	-0.08	
大学の公的	9	67	86	61	33	14	3	264	2.9	1.3	2.6	4.1	2.8	2.8	2.4	2.9	-	0.04	-0.39	0.46	-	0.11	
的研究機	12	54	88	64	38	20	7	271	3.3	1.9	3.2	5.0	3.3	2.9	3.3	3.3	-	-0.44	0.38	0.00	-	-0.06	
関	6	64	83	61	32	15	7	262	3.0	1.5	2.8	4.6	2.9	3.0	2.9	3.0	-	0.09	-0.14	0.13	-	0.08	
機関	6	60	85	61	33	18	8	265	3.2	1.9	3.1	4.9	3.1	3.0	3.3	3.2	-	-0.13	0.27	-0.10	-	0.04	
G	5	16	12	8	8	2	0	46	2.6	1.2	2.8	4.5	2.6	2.8	2.7	2.6	-	0.14	-0.04	-0.10	-	0.00	
の現場	11	38	67	46	19	13	3	186	3.0	1.6	3.0	4.6	2.9	2.8	2.9	3.0	-	-0.08	0.13	0.11	-	0.15	
研究者と大規模	9	41	45	37	17	12	1	153	2.9	1.3	2.7	4.5	2.6	2.7	2.7	2.9	-	0.10	-0.01	0.25	-	0.34	
P J J の研究責任者を対象	13	96	102	67	36	15	8	324	2.7	1.5	2.7	4.4	3.0	2.7	2.7	2.7	-	-0.33	0.05	0.03	-	-0.24	
	6	61	63	57	30	15	4	230	3.0	1.6	2.8	4.6	2.9	2.9	2.9	3.0	-	-0.06	0.03	0.12	-	0.09	
	8	27	39	19	19	11	2	117	3.2	1.3	2.6	4.1	2.8	2.7	2.4	3.2	-	-0.09	-0.28	0.78	-	0.41	
	2	29	30	20	13	4	1	97	2.7	1.3	2.8	4.6	2.4	3.1	2.8	2.7	-	0.67	-0.30	-0.15	-	0.23	
	8	119	148	92	55	16	11	441	2.8	1.6	2.8	4.6	2.9	2.8	2.9	2.8	-	-0.11	0.11	-0.12	-	-0.12	
	35	302	345	224	134	60	26	1,091	2.9	1.5	2.7	4.4	2.8	2.7	2.8	2.9	-	-0.08	0.03	0.11	-	0.06	
現在獲得している外部資金	1	43	45	26	16	6	1	137	2.5	1.5	2.7	4.2	2.4	2.4	2.6	2.5	-	0.05	0.20	-0.09	-	0.16	
AMEDの事業(厚生労働省含む)	1	8	12	12	5	1	1	39	3.1	1.3	2.6	4.2	2.6	2.4	2.7	3.1	-	-0.24	0.28	0.39	-	0.43	
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	2	1	0	0	1	0	4	2.5	1.5	2.9	4.5	2.8	2.7	2.9	2.5	-	-0.10	0.20	-0.37	-	-0.27	
革新的研究開発推進プログラム(IMPACT)	1	13	7	7	5	1	0	33	2.4	1.7	2.8	4.4	2.6	2.3	2.7	2.4	-	-0.22	0.36	-0.27	-	-0.13	
センターオブサイエンス・COIプログラム	5	55	69	33	26	11	6	200	2.9	1.4	2.7	4.4	2.8	2.8	2.7	2.9	-	-0.09	-0.05	0.17	-	0.03	
JSTVの事業	2	13	13	10	13	3	2	54	3.5	2.1	3.2	5.1	4.0	3.5	3.5	3.5	-	-0.50	-0.02	-0.03	-	-0.55	
NEDOの事業	8	61	83	64	30	13	7	258	3.0	1.4	2.8	4.5	2.8	2.9	2.8	3.0	-	0.12	-0.12	0.20	-	0.20	
その他の公的	21	200	223	152	85	43	16	719	2.9	1.5	2.8	4.5	2.9	2.9	2.8	2.9	-	0.03	-0.11	0.05	-	-0.03	
公益法人・民間からの資金																							
全回答者(属性無回答を含む)	63	433	579	413	246	113	36	1,820	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	0.06	-	0.00	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除した(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。

	2018	2019	差	
1	2	5	3	テニュアトラックからパーマネント職になる若手の数は明らかに増加している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	4	3	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	4	3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	助教と准教授は任期付きのみであったが,制度を変更して,実質的にテニュアトラックとなった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	少しは改善しつつあるが,まだ不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	6	2	所属部局は,助教も含めて,任期がないため(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	助教の採用を始めた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	若手研究者を対象とした採用を行うようになった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	3	2	新規ポストの採用に,若手を配慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	任期付きの助教を審査の上任期なしの職に変換するシステムは正常に機能している。ただし,講座制を廃止しているため,若手教員への指導が不十分であるため,成果が出ず,退職する例はある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	最近,若手教員以外にも年俸制への変更が検討されているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	4	6	2	若手優遇が始まった反動で,40代のいわゆる氷河期世代がさらに窮地に追い込まれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	役所からの出向者を減らして,外部からの研究者を増やそうとする動きがあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	・部局構成員が高齢化している・全学的に積極的な取り組みを展開している・任期付きのポストでも,実績を評価して昇進させるような制度が整っていない・准教授以上でも仕事をしなくては残れないような評価システムを導入すべき・様々な取り組みがなされていると認識している・全学レベルでは積極的な取り組みが行われている。大学という組織の性質上,任期を付さないポストには研究能力だけではなく大学生・大学院生への高い指導能力が求められるという側面があり,運用が保守的になりがち(指導の実績を求めめるために採用時の年齢が高くなりがち)なことは否めず,大学院生への指導を複数の教員で行う等の方策が必要(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	若手研究者ポスト拡充に向けた雇用財源の多様化及び〇〇大学版テニュアトラック制度の導入(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	新しい制度を構築し,取り入れつつあるので。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	大学として若手研究者の安定雇用へのシフトを推奨する方策を打ち出している。しかし,実質的なポジション拡大ではないので制約が大きい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	十分ではないが,任期のないポストの拡充に対する努力がなされている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	若手教員拡充の様々な取り組みが大学内外で増えてきたように感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	助教5年任期から10年さらには無期雇用への変換の制度設計を行った。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	テニュアトラックのポジションが増えた(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	新たなポストを用意できたため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	定年延長の制度がなくなり,任期付雇用に転換された。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	4	1	若手教員のポストアップ制度があり,自薦により応募することが可能になっている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
25	1	2	1	旧年俸制の導入は予定通り行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	学長および執行部の全学マネジメントによるポストの再配分等により,若手研究者ポストの一定の確保が行われている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	任期を付さないポストが実際に拡充されてきた(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	38歳以下の若手研究者を雇用する取り組みを始めた。ただし,これは大学の評価指標に基づき優先されたことから取り組まれていることであり,このためにそのほかの昇級や昇格が抑制されることとなり,全体としての意欲を高めるという点では懸念がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	改善はないが,システムの問題は感じない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	若手の雇用を増やそうとしている姿勢が見えてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	テニュアトラック制度が導入されたことは評価できるが,条件等が不確定であり,制度として未完成。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	テニュアトラックのポジションが増えているようだ(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	中途採用制度の拡充(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	公務員試験合格を要件としない採用方法の運用促進(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	国の研究機関で新卒採用が始まった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0	(変更ではないが,1より下はないので理由を記す)〇〇大学は任期のないポストをすでに成果を上げた人材にだけ与える方針を提示しており,若手人材の育成を行うことは大学としては促進しないように思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

37	5	5	0	テニユアトラックは良い制度だと思う。ただし任期の定めのない教員の総数を維持するためには、いずれにせよ固定費に充当できる資金源、すなわち運営費交付金の安定が欠かせず、個別大学レベルの努力の問題を超えている(現状の「重点枠」拡大はゼロサムゲームになっているとの理解)。(大学,第2G,理学,主任研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	若手研究者の任期を付さないポストへの登用の基準が不明確。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	2	0	取り組みをしていると聞いたことがない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	4	0	拡充をしているかどうかは不明ですが、少なくとも所属学部では真つ当に若手研究者が任期なしのポストに昇任されているようです。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	少なくとも周りで変化したとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	1	1	0	テニユアトラック制度の硬直な利用により、若手の自立機会が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	任期を付さないポストが拡充されてきていると感じることはないため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	3	0	限られた財源の配分方法を見直さなければ、いけないかもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	本学の体制に変化が見られず、残念である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	認知されていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	若い方はすべて任期付きで、総合誌(ネイチャーやサイエンス)レベルの仕事をさせられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	3	0	シニア研究者への年俸制の導入は進んでいるものの、それが今後の若手研究者への任期を付さないポスト拡充に繋がっていくかという疑問である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	3	0	私立ということもあり、助教で採用された人は全員次のポストが用意されているよう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	1	1	0	科学研究費の間接経費でさえも大学運営のために費やされるため、若手研究者雇用への道のりは遥かに遠いところであると認識しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	大学との差別化を考えると本来は速度感を持って人材が流動することが望ましい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	現所属はプロジェクト型なので、原理的に任期付きになります。そういうものなので仕方がないと考えています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	ポスト拡充に向かってはいるが、任期なしは難しそうであるため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	助教の任用に任期を付す制度変更がおこなわれた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	周辺で他大学へ転出する事例があったため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	任期に対する私の認識の変化(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	制度設計ができたところで一安心している感がある。実行あるのみ。それから、取り組みの成果を数字で公開してほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	全ての助教ポストがテニユアトラックになり、任期が付けられた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	財源の減少とともに、大学で負担せざるを得なくなっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	文科省の若手研究者割合による、運営費交付金の裁量分の拡大に対応するため、35歳以下の3年間の任期付き助教の採用を増やしており、環境は悪化している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	雇用が減りすぎている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
62	2	1	-1	テニユアトラックの制度に変更があったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	若手の新規雇用にテニユアトラック制が導入され、全て5年の任期付きとなった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	若手が大学に正規雇用される機会はますます減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	大学での安定雇用財源は減少しており、組織としてこの問題を解決する方法が見つからない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	考えているが、いまだ実現できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	承継内教員は退職教員の補充に留まっており教員数の全数の増加はなく、若手が重点的に採用されている訳ではない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	国立大学の人員縮小化傾向で、若手が増えない構造となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	任期を付さないことの弊害が出ているため、その取り組みが必ずしも良いとは思えない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	定年後のシニア研究者への対応が優先されていると感じています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	教授、准教授の人事が凍結されている(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	全く行われていない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	所属組織の規程が変更された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	組織によって異なるが、基本的に任期付きのポストが多い。30~40代の研究者でも任期切れでアカデミアを退くケースも依然として多い。対策が目に見えない分、現状が維持されているというよりむしろ状況は悪化していると言える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	若手研究者のための取り組みが見えない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	2	-1	大学のポスト拡充が困難な状況(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	法人の運営費交付金が削減されている中、科研費などを取りに行かなくては現状があり、任期を付さないポストの拡充は困難。(大学,第4G,その他,男性)
78	2	1	-1	組織として縮小に向かっているように感じる(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)



79	3	2	-1	テニュアトラック等の受入が上手く準備されておらず、既往の教員の人事に支障が出てきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	ポストそのものの減少が続いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	3	-1	概ね任期のないポストが用意されているが、交付金の減少とともに数が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	5	4	-1	若手研究者のポスト拡充に向けた取組を意識しているが、例のような取組はしていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	実績が不足する若手研究者の処遇・活用とセットで施策を行う必要があるが、難しいため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	交付金の総額が減る中で十分な対策とはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	労基法の解釈が想定以上に厳しいことがわかった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	人事凍結が行われているため、ポスト拡充の機会は大幅に減少した。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
87	4	2	-2	シニアに対する年俸制の導入や特任教員への転換が十分に出来ていないため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	人件費の抑制により、そもそものポストが減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	6	4	-2	テニュアトラック制を導入してすでに4年が経過しさらなる若手研究者への制度改革を求められているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	若手も年俸制である(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
91	3	1	-2	任期なしのポストが無いため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	財源の理由で、安定的な雇用がより困難になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	3	-2	トップダウン的な研究領域の限定がなされているようで、広く有能な人材を取りにくくなっていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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	分からない	2019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	151	426	613	310	218	124	28	1,719	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.19	-0.21	-0.17	-	-0.56
大学等	82	375	521	274	188	116	24	1,498	3.0	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.18	-0.22	-0.15	-	-0.55
公的研究機関	69	51	92	36	30	8	4	221	2.8	1.9	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	2.8	-	-0.24	-0.09	-0.30	-	-0.64
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	127	385	542	276	197	108	24	1,532	2.9	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.19	-0.15	-	-0.54
	24	41	71	34	21	16	4	187	3.1	1.9	3.2	5.0	3.8	3.8	3.4	3.1	-	-0.01	-0.41	-0.30	-	-0.73
職位	8	24	61	45	44	13	1	188	3.6	2.4	3.8	5.6	4.3	4.1	3.8	3.6	-	-0.12	-0.33	-0.19	-	-0.64
	46	179	267	123	78	58	14	719	2.9	1.8	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	2.9	-	-0.10	-0.21	-0.20	-	-0.51
社長・役員、学長等クラス	62	161	208	105	65	34	7	580	2.7	1.5	2.8	4.5	3.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.31	-0.11	-0.10	-	-0.52
部長、教授クラス	28	62	76	35	27	15	6	221	2.9	1.8	2.9	4.7	3.6	3.4	3.1	2.9	-	-0.14	-0.33	-0.21	-	-0.68
主任研究員、准教授クラス	7	0	1	2	4	4	0	11	6.0	2.8	4.6	6.5	6.0	4.1	4.6	6.0	-	-1.89	0.44	1.44	-	0.00
研究員、助教クラス	42	89	180	92	84	37	5	487	3.2	2.0	3.2	5.2	3.8	3.7	3.4	3.2	-	-0.10	-0.33	-0.11	-	-0.54
その他	109	337	433	218	134	87	23	1,232	2.8	1.7	2.9	4.8	3.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.21	-0.15	-0.17	-	-0.54
雇用形態	5	10	36	28	33	10	1	118	4.0	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.0	4.0	-	-0.07	-0.25	-0.05	-	-0.38
	25	12	46	32	27	12	1	130	3.8	2.4	3.6	5.7	4.2	4.1	3.8	3.8	-	-0.12	-0.26	-0.09	-	-0.47
業務内容別	111	369	479	226	138	95	24	1,331	2.8	1.7	2.8	4.6	3.3	3.1	2.9	2.8	-	-0.18	-0.20	-0.16	-	-0.54
	10	35	52	24	20	7	2	140	2.8	1.7	3.0	5.3	3.8	3.4	3.2	2.8	-	-0.46	-0.20	-0.34	-	-1.00
大学・公的研究機関等	41	263	375	193	135	79	19	1,064	3.0	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.19	-0.18	-0.12	-	-0.49
大学院	8	25	26	17	8	8	2	86	2.9	1.6	2.9	4.9	3.6	3.5	3.1	2.9	-	-0.10	-0.46	-0.14	-	-0.70
国立大学	33	87	120	64	45	29	3	348	3.0	1.8	3.1	5.0	3.7	3.5	3.2	3.0	-	-0.16	-0.32	-0.23	-	-0.71
私立大学	5	62	78	44	32	21	5	242	3.1	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.1	3.1	-	-0.15	-0.07	-0.13	-	-0.35
大学グループ	7	87	126	56	39	32	3	343	2.9	1.6	2.9	5.3	3.5	3.4	3.2	2.9	-	-0.10	-0.24	-0.25	-	-0.59
第1グループ	28	97	127	73	30	29	4	360	2.8	1.6	2.8	4.5	3.4	3.2	2.8	2.8	-	-0.23	-0.32	-0.06	-	-0.62
第2グループ	37	122	175	91	77	26	8	499	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.21	-0.17	-	-0.59
第3グループ	6	62	68	32	15	18	3	198	2.7	1.5	2.7	4.4	3.2	3.0	2.8	2.7	-	-0.21	-0.22	-0.13	-	-0.56
第4グループ	25	119	136	72	46	20	6	399	2.6	1.5	2.8	4.7	3.3	3.1	2.9	2.6	-	-0.21	-0.21	-0.21	-	-0.62
大学院分野	6	69	49	29	8	17	1	173	2.4	1.2	2.4	3.8	2.7	2.6	2.4	2.4	-	-0.02	-0.28	-0.01	-	-0.30
理学	20	75	156	60	43	28	7	369	3.0	1.9	2.9	4.8	3.6	3.3	3.1	3.0	-	-0.22	-0.20	-0.15	-	-0.57
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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)	151	426	613	310	218	124	28	1,719	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.19	-0.21	-0.17	-	-0.56

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

2018	2019	差	
1	2	5	3 博士課程後期を目指すのに望ましい能力より、本人が研究を好きかどうかを優先するべき。研究を好きなら、十分に能力があるとも言える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 少なくとも自身の研究室では、能力の高い学生の博士進学を積極的に実施しており、今年度からその成果が出始めたため。将来研究者を目指している学生に対しては、Ph.D.の必要性を多面的に何度も説明することで、理解・納得し、自主的に博士進学を希望する学生が増えてきた。各教員の地道な努力で改善は必ずできると信じています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 少なくとも自身の研究室では、この問題は改善されつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2 6年制薬学部卒業後、博士課程に進む学生が少し増加したため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	3	1 所属機関が変わった(○大⇒○大)前所属と比較して博士課程への進学率が高く、研究者指向の学生が多いように感じられる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1 日本人の博士課程学生の数が圧倒的にすくない。就職の問題もあると思う(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 薬学6年制の学生が卒業後に博士後期課程(4年)に入るケースが増えている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	1	2	1 少し進学率が増加している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 僅かながら博士課程の学生が増えたことで徐々に博士後期課程を目指しつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 博士後期に対する興味は高まっているように思える。実際に博士後期に進学する様相は変わらないが、意識に変化を感じるが増えた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 留学生が多いが定員は十分に満たしており、研究成果も上がり始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 本学では大学院進学者がわずかではあるが増加傾向。意欲的な方が増えてきていると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 増えてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1 企業の採用拡充や奨学金制度等の充実により多少は博士課程後期を目指してきていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 若い人材の能力が(社会全体として)全体的に向上しているため(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
17	3	3	0 ・就職に不安があるのは間違いない。望ましい人材が目指している場合もあるが、会社に就職できない、あるいはコミュニケーションがあまりできないような学生が行き場がなくて博士課程に残っているケースがある。逆に望ましい人材が会社に就職してしまうことも多々ある。・博士後期課程よりも魅力的な進路は多数存在する。・総じて望ましい能力を持つ人材が進学していると思われる。・博士後期課程に進学している学生は優秀だが、優秀な学生が全員進学しているわけではない。ただ、優秀な学生を学部・修士・博士のそれぞれの段階で社会に送り出すことも大学の役割であり、優秀な学生が博士課程に進学せずに社会に出ることは必ずしも悪いことではない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	1	0 もはや留学生しか期待していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0 研究者を目指す学生が減少している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	4	0 生活費を理由に断念する学生がまだ相当いると思われる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0 優秀な学生は外資企業、ベンチャーを志向していて、博士課程には2番手クラスの学生が進学している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0 将来が見通せず大企業や有名企業に就職して研究職を目指すケースが増えている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 常勤のポスト獲得が難しいと思っているし、教員も保証できないため強く勧めることができない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
24	2	2	0 医学部は、他学部と違い、学位の意味合いが異なるようだ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	2	2	0 博士後期課程に進む人材よりも、修士課程で民間に就職する人材の方が優秀である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	4	4	0 あまり客観的な指標ではありません。直感です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0 日本人学生の進学率が極めて低い(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0 優秀な人ほど安定・高収入を目指すので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0 博士を目指す人自体少ない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
30	4	4	0 目指している人材の能力は問題ないと思いますが、十分能力があり「ふさわしい」と思っている人材のほとんどが博士後期課程を目指さないという点は大きな問題だと思っています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 若手研究者のためのポストが少なすぎる。それに対して、生産性の低い老人どもが多すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	3	0 日本人は博士に進みません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0 私の周りでは、能力が少なく、一般社会であぶれた人が医学部の修士課程、博士課程に入ってきています。これは日本の科学の進歩にとってマイナスだと感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0 企業の研究所を志向する。医師の場合、そもそも研究を志す者が激減。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0 研究離れが進んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

36	6	6	0	積極的に推奨している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	18才人口が減少する中,博士課程後期人材の能力を維持することと人数を維持することは一致しない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	能力があり,状況判断ができる人は博士後期課程に進むことをためらう(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	博士課程後期進学者が年々減少しています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
40	5	4	-1	産業界に流れている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	一般企業への就職希望が増大。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	一度,民間企業に入ってから博士を目指したいという学生の数の増加を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	学生の経済状況は,社会の景気のせいで進学者は減少している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	国・文科省の政策として,学生に推奨のメッセージが伝わる形で,博士課程後期を目指す人材を増やす方向に向けるべきと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	医局の人材確保目的で,大学院への進学を誘導し,学位が褒美のような考えが少なからずあり,本来の意義が傷ついており質の低下が甚だしい。優秀な人材に十分な教育が回らない環境ができています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	4	3	-1	研究者としての将来像に不安要素が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	研究職の不安定さが博士課程進学を諦めさせている要素が強い。改善には更なる施策と産業界と更なる連携が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	国立大学等では,財政状況の悪化から任期を付かないポストへの採用が減っている。その状況は優秀な学生の博士後期課程への進学意欲を下げていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	社会が成熟し企業で研究を立ち上げる熱意ある博士が必要(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	博士課程に進学する学生は実数として減ってきています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	所属の研究科において,博士後期課程への進学率が極端に減ったため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	社会不安が増す中で不安定な学術研究を目指す学生が減っている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	3	2	-1	博士前期課程修了者への求人が旺盛であることや,博士後期課程修了後の就職について不安を抱えていることが主な要因だと考えますが,博士後期課程進学者数が伸び悩んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	入学生のレベルが落ちている。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	景気が良くなったことや,本学の大学院無償化がなくなったため,望ましい能力を有していても博士後期課程を目指さない学生が増えてきた印象を感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	昨年度,学術振興会の特別研究員として内定を受けた優秀な修士2年の学生が,迷った末,企業への就職を選択した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	博士後期課程に進学する日本人はここ数年ではほとんどおらず,優秀な学生ほど就職する傾向は強まっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	博士課程に進む人が減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	1	-1	近年ますます博士進学者が減少した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	6	5	-1	大学院入試で合格できない受験生が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	5	4	-1	日本人学生の博士後期課程進学希望者が減少傾向にある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	優秀な学生ほど,進学せずに就職する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	特にデータ科学の分野では,〇〇〇〇を初め,企業の方が待遇がよく,就職に流れがちな要素があると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	経済的理由で進学できない学生が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	博士後期課程および博士前期課程への進学者数自体が減少したため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	博士後期課程の人气が衰えているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	博士課程を目指す学生が減り続けている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	博士進学者が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	専門医制度との両立が難しくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	臨床業務が多忙のため博士課程を目指すしにくい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	博士課程の学生の大半が,外国人になってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	現在〇〇大にも研究室を持っているが,博士進学者はこの数年で激減している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	年々,能力が下がっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	金銭的理由で進学をあきらめる学生が多い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	4	2	-2	将来の不安のためか,望ましい能力を持っていても博士課程を目指す学生は確実に減少している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	5	3	-2	修士卒の就職状況が向上しているように感じる。優秀な学生が企業への就職を有利と考えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	1	-2	リーディング大学院がなくなり学生の進学者が減少している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)

79	4	2	-2	会社志望の学生が増加している。アカデミックに夢がない。つらいだけ、就職が厳しいと認識されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	3	-2	あまり博士後期課程の学生として相応しいものでない学生が進学しているように感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	優秀な人材が公務員を志望する傾向が強まっています(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	3	-2	該当する人物が現在少なくなったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	2	-2	原子力関係は省庁指示等の対応が多く,能力を持つ人材もその対応に追われてしまい,博士課程へのモチベーションが保てない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	1	-3	将来が見えないため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
85	4	1	-3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,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	2019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	2020				16→19				16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6					回答者 合計(人)	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20		
大学・公的研究機関グループ	103	426	579	333	231	158	38	1,765	3.1	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	3.1	-	-0.15	-0.01	-0.17	-	-0.34	
大学等	43	375	479	293	207	148	35	1,537	3.2	1.8	3.2	5.3	3.5	3.4	3.3	3.2	-	-0.13	-0.04	-0.15	-	-0.32	
公的研究機関	60	51	100	40	24	10	3	228	2.7	1.8	2.9	4.7	3.1	2.9	3.0	2.7	-	-0.24	0.13	-0.32	-	-0.43	
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		85	386	517	292	208	136	33	1,572	3.1	1.8	3.1	5.1	3.4	3.3	3.1	-	-0.15	-0.02	-0.16	-	-0.33	
	男性	18	40	62	41	23	22	5	193	3.4	2.0	3.3	5.6	3.8	3.6	3.4	-	-0.16	-0.01	-0.22	-	-0.39	
	女性	7	27	47	55	34	22	3	188	3.9	2.6	4.1	5.9	4.1	4.1	3.9	-	-0.04	0.05	-0.26	-	-0.25	
職位	社長・役員、学長等クラス	28	173	261	131	92	62	16	735	3.1	1.8	3.0	5.0	3.2	3.2	3.1	-	-0.04	0.01	-0.11	-	-0.14	
	部長、教授クラス	46	163	201	99	70	51	13	597	2.9	1.6	2.9	5.0	3.3	3.1	2.9	-	-0.23	0.02	-0.18	-	-0.40	
	主任研究員、准教授クラス	18	62	68	42	33	20	6	231	3.1	1.7	3.3	5.2	3.7	3.4	3.1	-	-0.23	-0.11	-0.19	-	-0.53	
	研究員、助教クラス	4	1	2	6	2	3	0	14	4.6	3.1	4.7	6.2	6.0	5.2	4.6	-	-0.82	-0.51	-0.10	-	-1.43	
	その他	27	94	152	112	78	55	10	501	3.5	2.1	3.5	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-0.11	-0.16	-0.06	-	-0.33	
雇用形態	任期あり	76	332	427	221	153	103	28	1,264	3.0	1.7	3.0	5.0	3.3	3.1	3.0	-	-0.14	0.05	-0.20	-	-0.29	
	任期なし	4	13	30	35	23	15	2	118	4.1	2.7	4.2	6.0	4.2	4.3	4.1	-	0.10	-0.04	-0.16	-	-0.10	
業務内容別	学長・機関長等	14	12	42	42	30	13	2	141	3.9	2.7	4.2	5.8	4.3	4.1	4.2	-	-0.21	0.09	-0.22	-	-0.34	
	マネジメント実務	77	364	462	233	154	121	31	1,365	3.0	1.7	3.0	5.0	3.3	3.2	3.0	-	-0.18	-0.01	-0.18	-	-0.37	
	現場研究者	8	37	45	23	24	9	3	141	3.0	1.5	2.9	5.0	3.3	3.2	3.1	-	-0.06	-0.16	-0.03	-	-0.25	
	大規模Pの研究責任者	25	276	337	203	141	99	24	1,080	3.1	1.7	3.1	5.2	3.4	3.3	3.1	-	-0.15	0.01	-0.15	-	-0.29	
大学種別	国立大学等	5	22	23	20	13	8	3	89	3.3	1.9	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.11	-0.04	-	-0.42	
	私立大学	13	77	119	70	53	41	8	368	3.4	2.0	3.3	5.5	3.8	3.7	3.5	-	-0.05	-0.19	-0.16	-	-0.40	
	第1グループ	2	62	79	39	33	24	8	245	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.3	3.2	-	0.07	-0.09	-0.04	-	-0.06	
大学グループ	第2グループ	6	93	100	63	52	29	7	344	3.1	1.6	3.2	5.3	3.4	3.3	3.1	-	-0.12	-0.03	-0.19	-	-0.34	
	第3グループ	9	109	116	73	52	24	5	379	2.8	1.5	2.8	4.7	3.3	3.0	2.8	-	-0.26	-0.15	-0.03	-	-0.44	
	第4グループ	22	102	171	104	64	60	13	514	3.4	2.1	3.5	5.5	3.8	3.6	3.4	-	-0.19	0.07	-0.24	-	-0.35	
大学部局分野	理学	4	70	60	29	18	21	2	200	2.7	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.7	-	0.00	0.00	-0.11	-	-0.10	
	工学	9	113	127	77	51	35	12	415	3.1	1.6	3.1	5.3	3.6	3.3	3.1	-	-0.30	-0.02	-0.20	-	-0.53	
	農学	4	60	57	22	20	12	4	175	2.6	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	2.6	-	-0.22	-0.01	-0.05	-	-0.29	
	保健	9	81	140	70	41	40	8	380	3.2	1.9	3.1	5.1	3.5	3.4	3.2	-	-0.12	-0.10	-0.13	-	-0.35	
	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)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IG	なし(分からない)	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	426	579	333	231	158	38	1,765	3.1	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.1	-	-0.15	-0.01	-0.17	-	-0.34	

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。

2018	2019	差	
1	2	4	2 博士後期課程進学者への奨学金制度の存在を知ったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2 経済的支援が広がってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 所属機関においてはジュニア研究員制度により博士課程学生と雇用関係を結ぶ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性) ・奨学金等の一層の充実を、十分とは言えないが、リーディング大学院等様々な取り組みを展開している。・博士課程学生には、最低でも授業料免除および一部の生活費の支援など奨学金をだすべき・私が在学中よりは充実しているように感じるが、そもそもここまで研究生活を続けてくれない。・社会人学生や留学生の受け入れ、早期卒業などの取り組みはしている。・博士課程へ進学を志す優秀な大学院生には修士課程在籍から経済的支援を行うとともに副指導教員やメンターを付ける等、研究面での指導を強化する等の取り組みが、本部のイニシアチブのもとに全学的に広がりつつある。支援対象となる院生の厳正な審査を行う上で、他大学出身の修士課程入学者や博士課程入学者の研究能力の把握に困難な面があるのが課題の一つとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1
5	2	3	1 博士課程後期の学生が減少したので経済的支援を受ける確率が高くなった(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1 在学中の環境や制度は改善されてきていると思うが、博士号取得後に安定した研究職につけない研究社会の状況の影響が大きいと感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 RA経費が少し増えたため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 経済的支援が最も重要であり、若干ではあるが学生への支援の認知が広がっている。一方で、資金削減の話もある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 卓越大学院プログラムにより民間への就職も含めたキャリアパスの広がりが期待できる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 ○○○オープンイノベーションエコシステムの実現に向けて改善中。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 博士後期課程成績優秀者に対する授業料免除制度等、経済的な支援が僅かではあるが拡張された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 卓越大学院プログラム(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 よやくポストク等のポスト拡充を考え始めたように思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 経済的支援や社会人受入の体制はできつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1 諸外国に比べると不十分だが、博士課程後期在学者への経済的支援がある。一方、留学生の受け入れ態勢は皆無に等しく、入学試験すら日本語で実施されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1 博士課程後期の学生に対して、条件を満たせば「助手」の称号を与えようとする制度が検討されているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 多くの制度が、十分とはいえないまでも従来よりは拡充しつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 留学生の受け入れは積極的になされている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
19	2	3	1 給付型奨学金を一部導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 一部の研究科で、奨学金と減免を強化したため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 授業料減免の仕組みへの評価(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 経済的支援を行うための環境整備を行おうとしている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 飛び級制度によって比較的早期に博士号を取得できるよう制度は変わってきた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1 研究設備が若干改善した(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 留学生受け入れ態勢が不十分。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	5	6	1 授業料の90%相当額を奨学金として支援する等、経済的支援制度を整えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 社会人ドクターの経済支援が進んだため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 奨学金制度等の充実により多少は整備されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	5	6	1 組織内に連携大学院がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1 経済的なサポートが足りなすぎる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
32	1	1	0 経済的支援はありがたいが、早期卒業は次の職がない限り意味を持たない。社会人の受け入れ態勢とおっしゃるが、実態が分かっているのでしょうか。論文博士は○大にはまだ残っております。ダブルスタンダードの解消が先だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 博士後期学生からも授業料をとっている時点で、国際的に常識外れ。彼ら・彼女らも親のすねかじりを続ける必要が出ている。博士後期課程学生には、国の政策レベルとして授業料不徴収を原則にすべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0 学振DC学生の学費負担を軽減させてほしい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	3	0 研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0 経済的支援が十分行えない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	3	0 整備中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	大学院こそ無償化すべきではないかと思ひます。今は実家が裕福な学生のみが大学院に行く状態で、階層の固定化が起 こっています(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
39	1	1	0	一般的なことをいえば,博士課程後期在学者へは学費を差し引いても生活できる程度の経済的支援(fellowshipでもproject でもどちらでもよい)をすべき,そのような経済的支援を確保できない学生は博士後期課程に進学できないようにするなどの, 劇的な改革が必要かもしれない。日本以外の国で,上記程度の経済的支援を博士後期課程の学生に与えていない国は聞 いたことがない。自分の所属では,博士後期課程の年間の学費が100万円程度で,RAとして雇用すると年間168万円を支払う ことができる。差し引き68万円では全く生活できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	経済的支援を十分に受けている博士学生がいないため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	経済的支援が必須である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	優秀な人は海外の大学も視野に入れているので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	本学の大学院進学数はあまりに少なく,かつ本学はそれに対する問題意識も改革の必要性の認識も不足している。(大学,第 4G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	奨学金など不十分。飛び級・早期卒業制度は,教員の権力闘争の道具となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男 性)
45	2	2	0	後期課程どころか,前期課程への進学者も減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	大学院生への経済的支援にも力を入れている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	自前の博士課程がない,という意味の不十分です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	依然,低額とは言えない入学金や授業料が課され,免除枠もわずか。経済支援も十分ではない。(大学,大学共同利用機関, 部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	意見変更なし。「環境の整備」は不十分だと思うが,「身近な教員や先輩の姿を見て(憧れて?)」進学を決意したと思われる学 生に携わった。とても嬉しく思うと同時に,このような学生の決意に見合った環境の整備を,と思った。(大学,大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	博士後期課程での指導,研究環境の水準が保証されておらず,教授の水準を含め,大学による水準の不均一が大きい。(公的 研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	企業等からの博士課程後期への受け入れケースで,帰任後の処遇が十分とはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス, 男性)
52	1	1	0	博士課程の経済的負担や学位取得後のキャリアパスの不透明さがさらにひどくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラ ス,男性)
53	4	3	-1	例えJSPS特別研究員になっても,学生は企業に就職したときと比較して,金銭的に厳しい状況と認識しており,博士後期課程 進学を望まない者が多いため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
54	4	3	-1	博士課程後期在学者への経済的支援プログラムの数が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	留学生の受け入れ体制不足(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	リーディング大学院などが終了した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	企業側からの社会人博士への希望が弱まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	4	3	-1	「環境」の中には使える研究費や,教員の研究指導に使える時間も含まれると思うが,これについては1年前よりも悪化してい るように感じるため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	6	5	-1	十分だと思うが,実際には,博士後期課程を目指さない人が多いのは,何か私が気づかない整備不十分さがあるのだろう(大 学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	授業料支援などが進学に係る大きな判断の分かれ目になっている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	大学からの博士後期在学者への経済的支援は乏しい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	4	3	-1	さらなる経済的支援制度を充実させる必要があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	企業への就職環境が良くなっている中で,博士課程に入ることへのモチベーションがさらに下がっているが,有効な方策が打 てていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	研究留学生向けの奨学金の確保を増やそうとすると事務方が渋ります。地方大学では事務機能も少し限界に。何かを削るか, 効率化を図らないと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	金銭的理由で優秀な学生が諦めることが多い(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	大学の博士後期課程授業料免除制度が廃止された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	6	5	-1	経済的なサポートは以前よりも充実しているように思えるが,修了後に一定期間雇用するなどの約束があると進学しやすいよ うに思える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	4	-1	博士課程後期在学者への授業料等免除制度がなくなった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	研究所の予算で修士課程の学生に対する経済的支援を始めたが,効果の波及は限定的。企業のインターンによる青田買い が強くなり,研究に集中できる時間が減っている。学術研究キャリアの選択を考えさせるようなロールモデルを育てつつ,報酬 を支払って将来の研究職を意識させるようなインターンに対抗する制度の整備が必要。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラ ス,男性)
71	4	3	-1	リーディングプログラムの終了に伴い経済的支援が手薄になった(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程学生を受け持っているが,配分される予算が少なく不十分。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	2	-1	経済的支援,就職等への優位性(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	博士課程後期学生への経済的支援が十分とは言えないこと,職場の理解も得られにくく,進学を断念する学生もいる(大学,第 3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
75	3	2	-1	大学院生を育成する指導者不足,研究環境整備が進んでいない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	1	-1	博士修了後の企業等の受け入れ体制,就職支援体制が不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)



77	4	3	-1	博士後期課程在学中の経済的支援拡充が必要.加えて学位取得意欲を高めるような社会構造構築が必要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	新たに導入される高等教育における修学支援制度では,大学院生への授業料免除や奨学金については明らかにされていないことから,その環境が不安定になったと考えざるを得ない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	経済的支援はほぼないに等しい.研究者への道が険しすぎて(ポスト削減,大学の運営費交付金の減少など)もはや魅力ある場ではない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	経済的支援が確立されていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	運営費交付金の削減により,電子ジャーナルの購読契約数が削減された.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	4	-1	日本人学生への経済的支援が少ない.外国人への支援のほうが充実している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	5	4	-1	何よりも経済的支援が必要であるが,国内学生の支援が全くできていない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	2	1	-1	博士課程後期を目指す前に前期課程を目指す意味をもっと整備する必要がある.博士課程後期を目指す学生にとって,自分が特別な存在で,研究環境が潤沢であることが必要である.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	3	-1	博士進学の意義など十分に広報していない.支援も不十分である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	段々文部科学省が厳しくなってきた.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	奨学金の選択肢は増えました.大学教育以降は,平等主義より,一定程度の選択と集中で,世の中を変えてくれそうな若者に多くはない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	博士課程の研究で必要とされる研究費や時間が保証されない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	一般企業との競争に負けている.経済とも連動するだけに,自己努力だけでは限界がある.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	これまでにいろいろな施策が実施されたが,予算途絶とともに廃止されたものも多く,取り組みとしては後退している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	phD取得後のキャリアパスが見えない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	2	-1	奨学金制度の整備が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	3	-2	経済的支援はあるが,そのための条件として論文や学会発表などの成果を出すことが義務付けられることがあり,学生に悪い意味で大きなプレッシャーを与えている場合がある.長期的な視野で研究に取り組むことを妨げている.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	4	2	-2	日本人学生の博士課程進学者が少ないことに対する支援は無い.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	3	1	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	4	2	-2	就職環境が悪化しているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	博士課程の学生の大半が,外国人になってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	5	3	-2	在学時の支援は十分であるが,卒業後の安定したポストが不足(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	4	2	-2	民間資金による研究業務が拡大し,自由な発想に基づく研究の機会が狭められている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	3	-2	学位取得後のキャリアが不安定なため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
101	4	1	-3	大学院生への経済支援が弱い.特に,東京都市部の大学生は,非常に厳しい状況にある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
102	4	1	-3	リーディングなどの支援プログラムが多く終了している.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
103	5	2	-3	経済的支援をしたいが不十分.留学生に対する支援も十分に行っていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,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	分らない	2019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	109	371	602	398	238	124	25	1,758	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.07	-0.03	-0.08	-	-0.18
大学等	60	311	499	349	221	115	25	1,520	3.2	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.3	3.2	-	-0.09	0.00	-0.08	-	-0.18
公的研究機関	49	60	103	49	17	9	0	238	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.7	2.4	2.4	-	0.13	-0.23	-0.02	-	-0.12
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	92	330	528	359	215	113	19	1,564	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.08	-0.02	-0.08	-	-0.18
男性	17	41	74	39	23	11	6	194	3.0	1.9	3.0	4.7	3.3	3.3	3.1	3.0	-	0.01	-0.16	-0.06	-	-0.22
女性	3	18	51	53	47	20	4	193	4.1	2.6	4.3	6.0	4.1	4.2	4.2	4.1	-	0.14	-0.01	-0.07	-	0.06
職位	29	139	274	165	96	52	7	733	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.09	0.00	-0.14	-	-0.22
社長・役員、学長等クラス	51	152	206	130	62	32	9	591	2.8	1.5	2.9	4.6	3.1	2.9	2.9	2.8	-	-0.13	-0.08	-0.06	-	-0.27
部長、教授クラス	22	61	67	46	29	19	5	227	3.1	1.8	2.9	4.7	3.2	3.1	3.0	3.1	-	-0.08	-0.07	0.05	-	-0.10
主任研究員、准教授クラス	4	1	4	4	4	1	0	14	4.0	2.8	4.0	5.3	5.1	4.5	4.0	4.0	-	-0.57	-0.50	0.00	-	-1.07
研究員、助教クラス	26	87	170	120	78	39	9	503	3.4	2.0	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	3.4	-	-0.02	-0.11	0.07	-	-0.06
その他	83	284	432	278	160	85	16	1,255	3.0	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	3.1	3.0	-	0.09	0.00	-0.13	-	-0.21
任用あり	2	10	36	28	34	12	1	121	4.1	2.5	4.2	6.0	3.9	3.9	4.1	4.1	-	0.02	0.20	-0.03	-	0.18
任用なし	16	9	42	41	27	18	2	139	4.1	2.7	4.0	5.7	4.5	4.2	4.1	4.1	-	-0.23	-0.11	0.01	-	-0.33
業務内容別	87	323	480	301	148	82	19	1,353	2.9	1.8	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	2.9	-	-0.08	-0.05	-0.07	-	-0.20
学長・機関長等	4	29	44	28	29	12	3	145	3.4	2.1	3.6	5.7	3.6	3.7	3.7	3.4	-	0.07	0.06	-0.29	-	-0.15
マネジメント実務	33	204	346	255	156	93	18	1,072	3.3	2.0	3.3	5.2	3.4	3.3	3.4	3.3	-	-0.05	0.03	-0.04	-	-0.06
現場研究者	6	17	29	19	11	9	3	88	3.4	2.0	3.5	5.3	3.9	3.5	3.6	3.4	-	-0.32	0.01	-0.13	-	-0.44
大規模Pの研究責任者	21	90	124	75	54	13	4	360	2.8	1.8	3.1	4.7	3.3	3.1	3.0	2.8	-	-0.19	-0.10	-0.17	-	-0.47
国立大学等	4	46	76	56	38	23	4	243	3.4	2.1	3.4	5.4	3.3	3.4	3.5	3.4	-	0.12	0.10	-0.13	-	0.09
公立大学	5	57	106	82	56	37	7	345	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.6	3.6	-	-0.08	0.06	0.00	-	-0.02
私立大学	17	91	125	82	44	26	3	371	2.9	1.7	3.0	4.7	3.3	3.0	3.0	2.9	-	-0.21	-0.03	-0.10	-	-0.34
第1グループ	29	107	170	118	76	26	10	507	3.1	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.2	3.1	-	-0.10	-0.04	-0.11	-	-0.25
第2グループ	6	41	65	49	26	16	1	198	3.1	2.0	3.2	4.8	2.9	3.1	3.2	3.1	-	0.16	0.09	-0.02	-	0.23
第3グループ	14	86	136	94	53	31	10	410	3.2	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.2	-	-0.17	0.04	-0.09	-	-0.22
第4グループ	7	57	57	34	16	7	1	172	2.4	1.3	2.5	4.2	2.8	2.7	2.5	2.4	-	-0.02	-0.27	-0.08	-	-0.37
理学	15	85	141	82	39	21	6	374	2.9	1.8	3.0	4.6	3.2	3.0	3.0	2.9	-	-0.15	-0.06	-0.09	-	-0.29
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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)	109	371	602	398	238	124	25	1,758	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.07	-0.03	-0.08	-	-0.18

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。

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

2018	2019	差	
1	3	5	2 リーディング大学院や、博士キャリアセンターの活動が効果があった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2 取り組みはなされているが、実態として成果にはなっていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2 環境は改善したつもりである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 博士号取得者を受け入れるメーカも増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 産学共創をベースにした卓越大学院がスタートしたため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 十分とは言えないが、意識改革は徐々に進んでいる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 IT関連の就職が好調なため、多様なキャリアパスが選択できるようになった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 アカデミックな研究職以外をサポートする気運は高まっていると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1 卓越大学院プログラムにより民間への就職も含めたキャリアパスの広がりが期待できる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 博士号取得者を採用する企業が増えてきたと感じるため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1 ○○○オープンイノベーションエコシステムの実現に向けて改善中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 博士号取得者本人や研究指導者の意識は多少は良くなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1 大学院の講義にキャリアマネジメントに関する科目ができた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1 「○○○イノベーションスクール」のように、若手のポストク対象の人材育成プログラムが少数ではあるが提供されており、博士号取得者にとって有意である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1 民間企業も博士の中途採用を若干増やす傾向にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 本学では、近年、博士課程学生に対しても充実した就職セミナーを開いており、博士後期課程への進学不安を減らす効果があるため、これはよい取り組みと感じている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1 これについても、少しずつ認識も実践的な面も広がりがつつある機運にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 少しずつ大学が動いているように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1 博士課程の学生が地元で働くことが少しずつできるようになりつつある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 学会などで博士号取得者の企業への就職説明会などが開催されているのが多くなってきたように思うため。しかし、まだ十分でないと思う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1 徐々にそういう活動を見るようにはなりました(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 博士前期課程・後期課程一貫の教育プログラムとして○○(カリキュラム名)○○プログラムを新たに開講し、単なる学究の徒ではない革新的な要素技術やプロダクトを社会課題解決に結実させる実践的理論と展開力を身につけた博士人材の育成を目指している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1 キャリアパス教育の充実が計画されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 ポストクにもう少し給料が出る研究環境になって欲しいと思います。研究費の使いみちをもっと透明化して、不必要な出費を抑えられないでしょうか。大きな研究費を取った人が研究以外にあまりお金を使えないという状況になれば、尊敬を集めたい気持ち強い人より、研究が本当に好きな人が大学に残りやすいのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 研究機関と民間企業の連携が強化されつつあるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1 少しずつ進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0 ・ほとんど取り組みはなされていないように感じる。・多様なキャリアパスを提示する取り組みを行っている。・最近では科学コミュニケーターやURAなどで活躍できる場所が増えてきている。社会的には博士号の価値を高める努力をするべき。あまり見受けられない。上記の取り組みの中で、学外の企業やNGO団体等へのインターンシップ等への積極的な参画が推進されつつある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	3	0 大学としての取り組みは不十分だが、現在、分野的に売り手市場のため、博士号取得者ならびに中退者も就職は容易である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0 上問に関連して大学内環境の問題ではなく日本社会環境の問題。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0 研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	4	0 企業に対しても積極的な接触を始めたところ。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	3	0 産業界との連携で、研究科には後期志望者の獲得数を増やす努力を促しているが、産業界の意識改革も必要だと思う。また、博士のメリットを国が打ち出すべきではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0 企業への採用が不透明な部分がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	3	0 産業界次第。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0 産学共同研究を通じた博士後期課程教育のプログラムを用意し、進学者の増加に努めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0 昔よりは良くなったが、任期なしの職がほとんどない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	4	0 キャリアアドバイザーが中心となり、学生のサポートを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	URAなどの職種がその一つであろうが,URA自体の位置付けやキャリアパスが定まっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	私の所属部署の産学連携が活発なため,その効果が表れ始めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	3	0	企業の採用が増えている。博士課程学生の意識も徐々に変化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	博士後期課程修了者の民間企業への就職支援が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	個人的には取り組んでいるが,組織としての取り組みはない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	1	1	0	企業の意識は良い方向に変化していると思うが,一般的な認識(特に学生の親の世代)がネガティブであり,意識改革が必要と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	様々な道があることが知られていない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	日本製造業では,博士卒の学生を取りたがらず,博士号を持つものを優遇することもないところは変わっていないと感じます。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	リーディングプログラムの終了。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	誰かが様々な形で研究継続の支援をおこない,就活のお世話しない限り,博士号取得者が就職できることはあり得ません。現場の苦悩を知らないでの議論はナンセンスです。現実には予想以上に厳しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	博士課程後期教育への産業界の参画促進等が進んでいないように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	結局,研究職を目指す若手ばかり。研究組織だけではなく民間と一体となってキャリアパスを考える必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	アカデミックな研究職以外の進路を考えて,博士課程に進学する学生は少ない。多様なキャリアパスを示すと,学生はむしろ博士課程に進学せずに,修士卒で就職する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	取組はあるが,不安定な雇用が多い状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	博士課程後期の人数が少ないことが前提であるため,できていないし,修士レベルからそのような教育が必要と考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	4	-1	多様なキャリアパスを目指すリーディングプログラムへの国からの予算が終了したため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	意識改革は進んでいない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	経済的な支援は十分だと思うが,修了後のキャリアパスについては特に支援がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	ご自身の進路変更に対する意識の問題であるが,研究職を諦めきれず,就職を控える方がいる。また,進路先の確保に苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	博士号取得の動機付けを学問以外にも拡大するならば,相当社会構造,大学教育の在り方を改革する必要があると思うが,その実現性については全く疑問である。少なくとも博士号取得者の多様なキャリアパスを日本国内のみに求めるのは無理ではないか?一方で優秀な博士人材が海外に流出することになれば,それが国益にかなう事なのか否か,何とも言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	産業界との長期の共同研究が減少しており,博士課程学生の共同研究参加が減っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	博士課程の学生に対するキャリアパスの担当者は本学には存在しないようであるため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	企業交流を行っているが,効果を上げていない。キャリアパスはタイミングが重要で,本人の行きたい先と就職先の必要としている人材のマッチングが重要となる。博士号取得前から後にどれだけマッチングを行う機会が増えるといい。また,海外と同様に国内の研究と産業との価値観が論文の技術であると共通認識になってくると博士号取得者の価値が高まる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	2	1	-1	そもそも博士課程の学生がまばい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	予算環境は悪化している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	取得者の意識改革も必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	社会的にPhDが活躍できる場が減少(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	学生や教員に対して周知が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	4	2	-2	あまり成果が出ていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	1	-2	組織としての支援体制が何も用意されていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	研究職以外の進路に関わる機会がなく,ビジョンのないまま博士号取得する学生が相当な割合でいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	4	2	-2	企業との就職に関する繋がりが少ない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	5	3	-2	博士号取得者の産業界の参画に関するデータを解析する必要があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
73	5	3	-2	修士課程から進学する博士課程進学者が減少傾向にあり,その指導への教員側のモチベーションが下がってきているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	4	2	-2	企業所属の社員が博士取得を目指すか,上司が阻止するケースが散見される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	4	2	-2	指導者に社会経験がない場合も多く,本学の学生達はアカデミックな研究職以外の進路のほうが大多数であるため,適切な指導ができていないように思われる。研究室任せであり教員次第であることから,環境の差はほとんど大きく,それを修正しようとする取り組みはなされていないし,課題として取り上げられていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	非常に悪くなってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	交付金減少により研究の自由度が下がった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	4	1	-3	博士課程後期進学者の減少理由である将来不安が払拭されていません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
79	4	1	-3	安定したポストが減少している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	5	2	-3	これまでにいろいろな施策が実施されたが,予算途絶とともに廃止されたものも多く,取り組みとしては大きく後退している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,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	2019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	153	167	391	470	412	238	52	1,730	4.4	2.8	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.05	-0.03	-0.02	-	-0.10		
大学等	83	116	301	414	386	230	50	1,497	4.6	3.1	4.7	4.7	4.6	4.6	-	-0.03	-0.02	-0.04	-	-0.09		
公的研究機関	70	51	90	56	26	8	2	233	2.8	1.7	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.12	-0.21	0.14	-	-0.20		
イノベーション俯瞰グループ	74	25	160	154	125	32	3	499	4.0	2.6	3.8	3.7	3.8	4.0	-	0.25	0.15	0.12	-	0.53		
大企業	25	2	45	51	39	9	0	146	4.1	2.7	3.9	3.7	3.9	4.1	-	0.23	0.23	0.17	-	0.63		
中小企業・大学発ベンチャー	25	8	38	36	14	6	2	104	3.6	2.3	3.3	3.1	3.4	3.6	-	-0.01	0.31	0.17	-	0.48		
中小企業	14	5	19	21	8	2	1	56	3.5	2.3	3.3	3.1	3.5	3.5	-	0.27	0.43	0.00	-	0.69		
大学発ベンチャー	11	3	19	15	6	4	1	48	3.7	2.2	3.3	3.1	3.3	3.7	-	-0.26	0.19	0.37	-	0.30		
橋渡し等	24	15	77	67	72	17	1	249	4.0	2.6	4.1	3.5	3.9	4.0	-	0.38	0.03	0.06	-	0.47		
男性	208	166	503	566	484	234	45	1,998	4.3	2.7	4.3	4.2	4.2	4.3	-	0.03	0.01	0.01	-	0.05		
女性	19	26	48	58	53	36	10	231	4.5	2.7	4.4	4.4	4.4	4.5	-	-0.04	-0.04	0.07	-	-0.01		
社長・役員、学長等クラス	43	20	98	81	97	59	8	363	4.6	2.9	4.5	4.4	4.5	4.6	-	0.32	0.07	0.05	-	0.43		
部長、教授クラス	79	67	237	266	239	118	18	945	4.3	2.8	4.4	4.3	4.3	4.3	-	0.06	0.02	0.02	-	0.10		
主任研究員、准教授クラス	63	69	148	195	138	62	21	633	4.1	2.6	4.1	4.1	4.1	4.1	-	-0.02	0.01	0.03	-	0.02		
研究員、助教クラス	28	35	61	54	53	22	8	233	3.9	2.4	4.2	4.2	4.1	3.9	-	-0.25	-0.15	-0.15	-	-0.55		
その他	14	1	7	28	10	9	0	55	4.7	3.4	4.5	4.2	4.6	4.7	-	-0.22	0.32	0.13	-	0.23		
任期あり	62	52	163	185	173	86	13	672	4.3	2.9	4.4	4.4	4.4	4.3	-	-0.03	0.02	-0.03	-	-0.04		
任期なし	165	140	388	439	364	184	42	1,557	4.2	2.6	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.05	0.01	0.04	-	0.10		
業務内容別	7	3	4	12	34	40	3	96	6.4	5.1	6.3	6.1	6.2	6.4	-	0.09	0.11	0.13	-	0.33		
学長・機関長等	13	1	12	30	40	28	4	115	5.6	4.4	5.7	5.7	5.8	5.6	-	0.05	0.11	-0.15	-	0.01		
マネジメント実務	58	102	267	333	284	148	39	1,173	4.4	2.9	4.4	4.5	4.4	4.4	-	-0.06	-0.04	-0.03	-	-0.13		
現場研究者	5	10	18	39	28	14	4	113	4.5	3.4	4.8	4.9	4.8	4.5	-	0.08	-0.08	-0.24	-	-0.25		
大規模Pの研究責任者	72	75	216	300	256	157	29	1,033	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	4.6	-	-0.05	0.00	-0.02	-	-0.07		
国立大学等	3	5	21	20	33	8	4	91	4.7	3.0	4.8	4.6	4.6	4.7	-	-0.19	0.02	0.07	-	-0.11		
私立大学	8	36	64	94	97	65	17	373	4.8	3.3	5.0	5.0	4.9	4.8	-	0.08	-0.09	-0.14	-	-0.16		
大学グループ	16	19	53	69	51	32	7	231	4.4	2.8	4.5	4.5	4.4	4.4	-	-0.12	-0.01	-0.07	-	-0.20		
第1グループ	18	21	72	99	86	42	12	332	4.6	3.2	4.7	4.6	4.6	4.6	-	0.01	0.06	-0.08	-	-0.01		
第2グループ	7	40	77	98	98	57	11	381	4.5	2.8	4.4	4.5	4.4	4.5	-	-0.03	-0.13	0.11	-	-0.04		
第3グループ	20	31	86	137	145	97	20	516	5.0	3.5	5.2	5.1	5.1	5.0	-	0.02	0.00	-0.11	-	-0.09		
第4グループ	17	16	42	65	44	18	2	187	4.1	2.8	4.3	4.1	4.2	4.1	-	-0.18	0.04	-0.06	-	-0.19		
理学	14	32	74	115	104	61	24	410	4.8	3.2	4.9	4.8	4.9	4.8	-	-0.03	0.00	-0.07	-	-0.10		
工学	6	21	38	37	47	26	4	173	4.4	2.7	4.4	4.5	4.6	4.4	-	0.03	-0.20	-0.01	-	-0.18		
農学	9	30	103	110	86	42	9	380	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	4.2	-	-0.05	-0.04	0.01	-	-0.08		
保健	57	20	130	118	108	23	3	402	4.0	2.6	3.9	3.7	3.8	4.0	-	0.24	0.15	0.12	-	0.51		
産学官連携活動あり(過去3年間)	17	5	30	36	17	9	0	97	3.9	2.7	3.8	3.6	3.7	3.9	-	0.31	0.17	0.16	-	0.64		
なし	27	7	67	52	37	13	1	177	3.8	2.4	3.4	3.2	3.6	3.8	-	0.42	-0.08	0.30	-	0.63		
産学官連携活動あり(過去3年間)	43	8	51	63	33	7	1	163	3.8	2.6	3.8	3.3	3.7	3.8	-	0.00	0.40	0.07	-	0.46		
なし・分からない	227	192	551	624	537	270	55	2,229	4.3	2.7	4.3	4.2	4.3	4.3	-	0.02	0.01	0.02	-	0.05		
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。

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。

	2018	2019	差	
1	2	5	3	非常勤講師として,○○大学で実施している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	JACMEによる医学部認証評価でも,研究の重要性が問われており,少なくとも医学部ではある程度この問いへの対応があると考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	低学年の学部学生の希望者を対象に,研究室での研究を体験させる授業を開講するようになったため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	本学ではCOC+の採択に加えて,平成30年度地方大学・地域産業創生交付金を採択した○○県と協同して事業を推進している。これらの事業において学部学生が地域的課題に触れる機会が増えてきていることから,前回から回答を変更した。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	情報理工学部の立ち上げ時に新たに情報セキュリティコースを設置し,情報セキュリティ関連の科目においてアクティブラーニングを取り入れた授業を開始したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	改組後,今年度から開始。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	教育に関しては時間もコストをかけていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	3	5	2	新しい技術を導入し,学びやすさ学びの楽しさを行う機会が増えた。また周りの考え方も変わってきた。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2	学部として新たな教育手法を用いようという理解が進んできた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	私たちの講座では,アクティブラーニングを取り入れた教育を遂行しています。しかし,教育は受け身だと感じている学生も多く,なかなか理解して貰えていない状況です。大学という機関は,自ら学ぶ場所という考えをもってもらうように努力していきたいと思っています。大学全体では,アクティブラーニングをほぼ,取り入れていないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	5	2	最近ではe-ラーニングなどを積極的に導入するようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	3	5	2	国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	特に初年次教育改革でこの点は改善されつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	アクティブラーニングなどの問題発見型の授業が増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	アントレプレナー教育が充実しつつあるから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	アクティブラーニング教室を設置した(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	アクティブラーニング的な要素を盛り込んだ講義や演習は増えてきているので,評価を変更した。しかしながら学生自身が,どの程度考え抜いているか,という点を評価する仕組みが不明確であり,この点が改善されないと,正規の評価が行いうる教育としては浸透しないと考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	最近ではインターンシップで企業や研究機関での実習,国研での体験スクールなどが充実してきており,学部生が科学・技術の刺激を受ける機会が増えていると思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	取り組みは増えている(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	新しい試みは多数行われてきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	試みがなされていることは意味がありますが,学生に何が定着したかを調査する必要があります。学生が4年間に持っている時間は有限ですから,カリキュラムの中でアクティブラーニングに割ける時間と効用をよく検討してからカリキュラム設計に反映させるべきです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	学生向けのセミナーやシンポジウムの機会は以前よりも増えている。インターンシップ体験を単位とする科目も増えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	本年度にかなり変更しています。後2年はかかると思います。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	研究所全体としてはよく分かりませんが,少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	リーディングプログラムの推進に伴い,社会的課題を意識させる教育の機会を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1	長期学外学修等の取組拡大(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	アクティブラーニング導入率が大幅増加したため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	5	1	アクティブラーニング科目の増設(法人の中期計画の数値指標にも設定)や,学部1年生から研究科目を設置するなど,より学生が能動的に取り組むためのカリキュラムを充実させているため。(大学,第3G,その他,男性)
29	3	4	1	アクティブ・ラーニングの取り組みは大学で広くなされていると思われるが,問題の本質は大学よりも以前の教育にあると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1	所属学部がインターンシップを必修授業化するなど開始している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	徐々にそういう活動を見るようにはなりました(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	教授レベルに余裕がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	工学部においてカリキュラムの工夫を開始した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	キャリアアドバイザーが中心となり,学生のサポートを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	本年度から,社会人対象の特別講義と大学院生の講義を合同で行う取り組みを始めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

36	4	5	1	学部経営に関する副専攻を設置できました。大学院も翌4月の改組に向けて準備しています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	放射光施設を用いた学部学生教育を進めており,放射光の産業利用に興味を持ってきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	産学官から講師を招き,セミナーが開催されている(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
39	3	4	1	年々,キャリア教育が充実しつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	アクティブラーニングについて関心が高まってきている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	5	1	外部の企業と関わるテーマや講義が増えたように感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	2	3	1	〇〇(カリキュラム名)〇〇が導入され改善努力はあったと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	緊張感や危機感を持たない学生が多く,学生側の問題のほうが大きいと感じている。大学側から学部学生に向けた取り組みはとて手厚い。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	4	1	教育機会は増える傾向にあります(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	最近では,ベンチャー創出や研究成果の社会実装の重要性から,社会課題への気づきを与えることを目的とした,アントレプレナーシップ教育などが充実しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	海外,東南アジア諸国へのインターンシップを行う大学が増えてきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	3	1	インターンの積極的な活用学部生参加のセミナーの開催(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	4	1	教育が十分かどうか分かりませんが,インターンシップ制度などで社会に目を向ける活動を推進されている印象があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	4	1	産学連携の研究・教育プログラムが増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	3	1	個別に話を伺った際に,PBL等の取り組みが増えているように感じたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	2	3	1	大学院(修士課程)において,インターンシップの活用(場合によっては必須単位と取り扱い)が可能な場合が増えているように感じ,学生が実社会と触れる機会が増え,自身の専門に関する具体的な理解が深まっていると思うが,まだ現状では不十分な部分もあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	一部の大学では,「学生の起業」や「企業規模でなく学生自身の研究の興味・やりがいでの進路決定」が見られてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	共同学科設置により,大学をまたがって教育を受けることができるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	4	1	近年アクティブラーニングに関連したシラバスの改定などを目にする機会が増えてきたから(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	3	4	1	SIPの燃焼研究において,一部学部学生も参加している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	2	3	1	最近このようなテーマでの非常勤での話が増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	4	1	〇〇大や〇〇など頑張っている大学もあるので。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
58	4	5	1	日本人の短期留学や海外の学生の受入れは,進んできたと思います。(民間企業等,その他,男性)
59	4	4	0	・当部局は比較的社会的課題と近接した領域を扱う事が多いが,改善の余地はある。・初年次長期自主活動プログラム,体験活動プログラム,フィールドスタディー型政策協働プログラムなど多様な取り組みを実施。・大学として機会は十分提供されているように思うが,学生のモチベーションや経済的・生活の支援などをふくめれば,十分とは言えない。・教育は十分に行われている。大学1年次の初年次ゼミから学部最終年度の卒業研究・ゼミまで,学生が自ら課題を探索する能力を身に付けることを念頭に置いたカリキュラム構成になっている。また,全学レベルでの学部副専攻プログラムである 〇〇〇〇では,所属する学部の枠を超えて地球規模の問題の解決に向けて,国際的な専門家やビジネスリーダーとの議論を行ったり,協力企業におけるインターンシップや海外でのボランティア活動に参加する機会を設けている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	3	0	PBL科目は徐々にではあるが増加しつつある。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	形式的には科目設置されているが,十分に機能しているとは言い難い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	5	5	0	アクティブラーニングの推進を実践している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	5	0	2年前からデザイン思考教育を強化・実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	5	5	0	キャリア教育は比較的定期で行われていてカリキュラムでもある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	3	0	教育の機会は提供されていると思うが,受け止める学生側がその機会を活かす意識が十分に育っていない。学術的な好奇心を満足させるだけでなく,キャリアパスと絡めた複合的なアプローチが不可欠である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
66	5	5	0	産学連携型PBL等の科目が少しずつ増加してきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	2	2	0	国家資格を目指す専門学校的色彩のある医学部では,本当の学問を追求する目的のアクティブラーニングを実践するのは他の学部より難しいです。アクティブラーニングにより教育を行うためには,教員にその分野の実力が十分ないとはいけません。各科目ごとにそれだけの実力を教員それぞれが身に付けるのは難しいのが現状です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	2	0	学生を助手として扱う教員がまだまだ多い。特に基礎系に多い様に思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	入社直後から新しい課題に独力で取り組める人材は数%程度。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	2	2	0	上長,指導員が雑務に追われて十分な活動ができていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	大学教員側の教育が必要と考える。もしくは,産学連携でのカバーを増大させる必要があると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	2	2	0	一部では強化されているが,全般的にはうすい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	3	2	-1	企業経営層からのヒアリングでは不十分という声が多かった。知識技能教育に偏りすぎとの指摘が多いと感じたため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
74	5	4	-1	学部間における対応の差が大きい。(大学,社長・学長等クラス,男性)



75	3	2	-1	SDGsの高まりに対応するべき(大学,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	教員の教育に対する質の低下が感じられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	ますますアクティブラーニング型教育の必要性和それに伴い座学教育のe-learning活用などが求められるようになってきているが,社会ニーズに応えるほど進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	大学間格差があり,予算や人的(人数と教育能力)な格差で学部学生へのモチベーションは変わると思う。(大学,その他,男性)
79	2	1	-1	教育カリキュラム,学部レベル教育が旧態然(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	今以上に必要であると思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	学部に所属していたため学部学生が研究室に来る仕組みが不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
82	5	4	-1	すでに日頃から行っている教育研究がアクティブラーニングに相当している.無駄なアクティブラーニングなどはやる必要がない,かえって学生や教員の負担が増えるだけである。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
83	2	1	-1	学部初年度ではアクティブラーニングなどは行っているが,それ以降は国家試験合格するための教育になっている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	-1	部活動の多さが弊害になっていると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	3	2	-1	経年経過によるマンネリ化が起きているようで,学生への教育効果は相対的に減少しているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	大学院で行われているような実務型教員(社会人講師)講義を増やすべきだ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	4	3	-1	発見学習を含むカリキュラムは十分ではない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	4	3	-1	カリキュラムの変更があったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	2	-1	ライフサイエンス系では研究者としてのポストはもともと少ない上,減少傾向と思われる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	コアカリキュラム準拠に対する徹底が求められており,それを充足しようとするアクティブラーニングなどを実施する授業時間の余裕がない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
91	5	4	-1	まだ,十分とはいえないが,努力している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
92	3	2	-1	医学教育のカリキュラムが過密なため,研究への動機付けを与える教育は十分な時間を割けない状況です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
93	3	2	-1	動機づけを与えるための時間がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	-1	予想したほど大学院進学者が増えなかったため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	成績重視主義になっていて研究の価値が相対的に下がっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	大学院を目指さなくても良いという社会の動きがあるように感じる。それに対応して,そうではないということの指導を学生に対して行うべきかと思うが,それをしていないので1段階下げた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	最大の問題は,無能な教員が多すぎるということである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
98	2	1	-1	教育の内容が劣化しているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
99	5	4	-1	大学改組などの運営業務負担が大きくなり教員側の準備時間が著しく減少し十分な改善や新規提案を行いくなくなった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
100	4	3	-1	学部卒での資格取得に偏重している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
101	3	2	-1	医学部のカリキュラム変更で,低学年から時間的な余裕がなくなり,進級テストのために自主的に何かに取り組む時間がほとんどなくなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
102	5	4	-1	大学院改革などいろいろな努力が為されているが,必ずしも結果につながっていないように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	大学の動機づけ不足というよりは,学生が研究より就職希望となる社会的(職業としての研究環境の悪化)問題に起因していると思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
104	2	1	-1	博士研究員を雇用する中で,受け身の研究者が増えた.自ら新しいことにチャレンジしたり,専門外の分野への挑戦を嫌がる傾向が強みられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	短期的な結果ばかりを求められ,環境が悪化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	4	3	-1	小中高と大学以前での教育プログラムにおいてアクティブラーニングが不十分であるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	2	1	-1	経済界とのリンクが強調されすぎ文系をなくさざるを得ない大学が現れたり,世界の恥でしかない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
108	2	1	-1	以前より研究者になりたいという若手,学生が急激に減ってきている.教育が十分行われていないだけでなく,博士取得者のポストが少ないことと任期制が多く,腰を落ちつかせて研究がしにくくなっていることも一因ではないか?(公的研究機関,その他,女性)
109	2	1	-1	分野の違いによる,学部特有の研究活動への参加や知識に差が見られた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	4	3	-1	インターンシップの不足など産学連携の強化が必要。(民間企業等,その他,男性)
111	4	2	-2	動機づけを与えるための教育以前に,学部学生が社会的課題についての目的を失っていると思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
112	3	1	-2	アクティブラーニングが手段ではなく目的になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
113	4	2	-2	カリキュラムの変更により,必修科目の数が増加し,基礎的な学力や興味の幅の面で改善されたものの,主体的に課題に気づく力は下がっているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
114	3	1	-2	学融合レクチャーなどが廃止されている(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

115	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
116	6	3	-3	学部生が居られる研究室がないことや,学部学生の学会発表支援が,学部学生は大学院生と異なり研究者扱いではないことを理由に,ほとんどされていないため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2019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															回答者合計(人)		
大学・公的研究機関グループ	191	123	343	422	472	289	43	1,692	4.7	3.1	4.9	6.4	6.4	5.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.17	-0.16	-0.06	-	-0.39	
大学等	127	84	260	355	439	272	43	1,453	4.9	3.4	5.1	6.6	6.6	5.3	5.2	5.0	4.9	-	-0.16	-0.17	-0.05	-	-0.38	
公的研究機関	64	39	83	67	33	17	0	239	3.2	2.2	3.3	5.0	3.7	3.6	3.4	3.2	-	-	-0.12	-0.18	-0.17	-	-0.48	
イノベーション俯瞰グループ	98	28	136	115	134	60	2	475	4.3	2.7	4.3	6.0	4.4	4.4	4.3	4.3	-	-	-0.13	-0.05	0.02	-	-0.16	
大企業	36	1	40	31	41	22	0	135	4.6	3.0	4.6	6.1	4.6	4.6	4.5	4.6	-	-	-0.03	-0.02	0.10	-	-0.06	
中小企業・大学発ベンチャー	27	14	35	26	19	8	0	102	3.5	2.4	3.7	5.4	3.9	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.11	-0.17	-0.20	-	-0.48	
中小企業	18	7	21	11	10	3	0	52	3.3	2.4	3.8	5.6	3.9	4.0	3.8	3.3	-	-	0.15	-0.22	-0.55	-	-0.62	
大学発ベンチャー	9	7	14	15	9	5	0	50	3.6	2.3	3.7	5.1	4.0	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.34	-0.15	0.16	-	-0.33	
橋渡し等	35	13	61	58	74	30	2	238	4.4	2.7	4.5	6.1	4.6	4.4	4.4	4.4	-	-	-0.22	-0.01	0.06	-	-0.17	
男性	255	131	434	480	551	314	41	1,951	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.14	-0.15	-0.02	-	-0.31	
女性	34	20	45	57	55	35	4	216	4.5	3.2	4.7	6.3	5.1	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.29	-0.07	-0.22	-	-0.58	
社長・役員、学長等クラス	49	17	78	82	108	66	6	357	4.8	3.2	5.1	6.5	4.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.05	-0.01	-0.05	-	-0.12	
部長、教授クラス	103	49	192	216	280	166	18	921	4.8	3.2	5.0	6.4	5.1	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.09	-0.15	-0.02	-	-0.26	
主任研究員、准教授クラス	84	60	148	161	148	82	13	612	4.3	2.8	4.5	6.2	4.8	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.26	-0.13	-0.14	-	-0.54	
研究員、助教クラス	34	24	51	65	56	23	8	227	4.2	2.7	4.4	6.1	4.9	4.6	4.3	4.2	-	-	-0.27	-0.26	-0.08	-	-0.62	
その他	19	1	10	13	14	12	0	50	5.0	3.1	4.6	6.0	5.4	5.1	4.6	5.0	-	-	-0.27	-0.54	0.48	-	-0.33	
雇用形態	71	38	150	169	188	104	14	663	4.6	3.0	4.8	6.3	5.0	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.19	-0.19	0.02	-	-0.36	
任期あり	218	113	329	368	418	245	31	1,504	4.6	3.0	4.7	6.4	4.9	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.14	-0.11	-0.07	-	-0.32	
業務内容別	1	2	4	19	38	37	2	102	6.2	4.9	6.1	7.2	6.2	6.1	6.1	6.2	-	-	-0.06	-0.04	0.10	-	0.00	
学長・機関長等	24	0	7	27	46	22	2	104	5.7	4.9	5.8	6.6	5.9	5.9	5.7	5.7	-	-	-0.04	-0.02	-0.15	-	-0.22	
マネジメント実務	99	79	236	280	317	185	35	1,132	4.7	3.1	4.8	6.4	5.1	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.20	-0.20	-0.04	-	-0.44	
現場研究者	3	3	13	29	38	28	4	115	5.5	4.2	5.7	7.1	5.9	5.8	5.7	5.5	-	-	-0.01	-0.14	-0.19	-	-0.34	
大規模Pの研究責任者	65	60	172	249	318	209	32	1,040	5.0	3.5	5.2	6.6	5.4	5.2	5.0	5.0	-	-	-0.22	-0.14	0.02	-	-0.34	
国立大学等	8	4	24	12	29	14	3	86	4.8	2.9	5.2	6.5	4.9	4.9	4.8	-	-	-	0.09	-0.16	-0.08	-	-0.15	
私立大学	54	20	64	94	92	49	8	327	4.7	3.3	5.0	6.4	5.2	5.2	4.9	4.7	-	-	-0.02	-0.28	-0.23	-	-0.53	
大学グループ	4	15	39	51	67	58	13	243	5.3	3.6	5.5	7.1	5.7	5.5	5.4	5.3	-	-	-0.21	-0.16	-0.10	-	-0.47	
第1グループ	14	15	63	76	106	70	6	336	5.0	3.4	5.0	6.5	5.3	5.1	4.9	5.0	-	-	-0.20	-0.15	0.10	-	-0.25	
第2グループ	43	27	73	87	106	47	5	345	4.5	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.5	4.5	-	-	-0.12	-0.28	-0.03	-	-0.42	
第3グループ	61	25	78	127	145	83	17	475	5.0	3.5	5.2	6.6	5.3	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.12	-0.12	-0.13	-	-0.36	
第4グループ	12	14	43	39	53	38	5	192	4.8	3.0	5.0	6.5	5.1	4.9	4.7	4.8	-	-	-0.17	-0.18	0.02	-	-0.33	
理学	49	18	69	87	106	80	15	375	5.1	3.5	5.2	6.8	5.4	5.2	5.1	5.1	-	-	-0.13	-0.10	-0.05	-	-0.28	
工学	15	12	35	43	46	23	5	164	4.6	3.1	4.6	6.3	5.4	5.0	4.7	4.6	-	-	-0.39	-0.32	-0.09	-	-0.80	
農学	20	33	85	103	102	37	9	369	4.3	2.8	4.4	6.0	4.8	4.6	4.3	4.3	-	-	-0.21	-0.27	-0.04	-	-0.52	
保健	73	22	99	95	118	50	2	386	4.4	2.8	4.5	6.0	4.5	4.3	4.4	4.4	-	-	-0.20	0.09	0.03	-	-0.07	
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	6	37	20	16	10	0	89	3.7	2.4	3.5	4.9	4.2	4.4	3.6	3.7	-	-	0.26	-0.80	0.08	-	-0.46	
なし	31	8	51	39	47	28	0	173	4.4	2.8	4.3	5.9	4.3	4.4	4.4	4.4	-	-	0.12	-0.14	0.15	-	0.12	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	58	13	51	33	39	12	0	148	3.8	2.5	4.0	5.8	4.3	3.9	4.0	3.8	-	-	-0.39	0.12	-0.23	-	-0.50	
なし・分からない	289	151	479	537	606	349	45	2,167	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.16	-0.14	-0.04	-	-0.34	
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。

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。

2018	2019	差	
1	2	6	4 実際に博士課程学生を指導に当たる立場にあります。当該学生が最後までやり抜くよう指導するとともに、本人含め共同研究者の満足がいくまで研究を追求しています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2 成果を上げる学生を表彰するだけでは、若手は短期的な成果のみを追うようになる。長期的な展望での研究を行う若手が減った感触を持っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1 理系学部では指導は十分に行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 卓越大学院やEDGE(NEXT)等、一部の学生に対する教育プログラムに優れたものが定着しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1 現状、〇〇大学では、博士課程学生を持っていませんが、他の教授の学生を見ると、十分な指導が行われていると感じました。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 大半の博士課程学生は3年間という短期間で成果を出さなければなりませんから、勢い中長期的視点を離れて、短期決戦型のテーマを選択するようになります。一方では、失敗経験がないと技術の目利きにはなれません。問いかけのような質問は矛盾をはらんでいます。葛藤しつつテーマを選択していると思いますが、教員に依存しますが、指導は十分とは言えないでしょう。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 研究発表の内容のクオリティが向上してきているため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に実施できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 リーディングプログラムの推進に伴い、自ら課題を探し、解決に向けて努力する機会を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 カリキュラムの整備、学生からのフィードバック、研究発表会などによるモニタリングの体制が整備されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 指導できるものが帰任してきて、以前よりも充実してきているように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 指導教員に依ります。指導教員は、自分がこれからも大学内で研究を続けるため、自分のために時間を割く必要があります。博士課程の学生に時間を割くことは、教育を通じてこの地球に貢献する仕事だと思っています。しかし評価の基準が研究による業績中心の社会が大学の研究者集団ですので、人間ができた人か、教授以上のポストを得てキャリアが一段落した人でないと、研究と教育に沢山の時間を割くことができません。また家庭に子どもや病気の家族、お年寄りが居ると更に沢山仕事に時間を割くことが難しくなります。自己管理能力を超えた仕事になります。研究と教育の仕事は「行ったほうが良い仕事」が沢山あり、また中堅どころ以上になると、研究アイデアはいくつも思い浮かびます。つまり、仕事はいくらでもあり、やる気に応じていくだけでも作れるのです。この競争社会をもう少しは正しないと、教育の量と質が悪くなり、数十年後の日本の科学力を削ってしまうような気がしています。修士課程や博士課程の人数枠が大きすぎるように思います。ある程度以上有能であったり、潜在能力を感じさせる人のみを研究者の候補者にできないでしょうか、それを実行するためには、大学院生を選ぶ人の実力も大切だろうと想像します。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 問題意識の浸透で改善されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 指導担当者によって異なる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 ラボによるそもそも経済的なサポートがたりない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1 教授が忙しく、十分接触しているとは思えない。博士課程修了の目標に、自ら課題や研究テーマ見出しではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 指導員が雑務に追われて十分な活動ができていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 旧帝大をはじめとする国立大学は比較的全うだと思いますが、私学教育は不明。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 少なくとも〇〇〇のソーシャルインベーションではこのような指導を行ってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	3	4	1 その結果はともかく、大学院博士課程進学者が減少している中で、大学サイドとしてあらゆる努力を続けておられることは認めます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 自ら課題やテーマを見いだす能力が低い。最後までやり抜く胆力も低下しているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0 博士課程学生の研究活動が、教員の興味の研究課題の下請けになっていることもあると感じている。社会人学生の場合には、そのようなケースは、あまりないが内部進学者に散見されるように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	4	0 ・指導は十分に行われている・研究者はどうしても「個人商店」となりがち。改善の余地はある。・指導教員によると思います・そのように希望している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	4	0 研究室での指導は研究室ごとにまちまちなので、自分から見ても十分行われているところもあるし、そうでないところもある。それでは全ての研究室でそのような指導ができるかという、それは教員の指導力の問題になってくる。抜本的にやろうとすれば、指導力のない教員が研究指導に関わらないようにすればよいが、解雇せずにそうすると指導力(と多くの場合研究力)のある教員に負担が集中するため、解決にならない。かといって、指導力のない教員をすぐさま解雇できるかといういろいろな問題で不可能だろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0 発想・モチベーションがあっても予算が少ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	4	0 奨学金のついた外国人留学生の場合期間の縛りがあるので難しいことがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 研究室任せであり、指導者としての素質がない教員も確かにいる。研究室毎に差が大きい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 これについては私の責任です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

30	2	2	0	講座によるが、できているとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	大学の格差が大きい。大学院生の研究費申請を促すことが必要。研究環境(事務,経理,実験技術者の提供)の整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	そもそも指導方法をしっかりと教育された指導者が少ないように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	今後,このような指導を心がけます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	大型研究の歯車の一つになっている学生は,発想力に劣る(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	以前の職場に博士課程修了者が二名いたがどちらも業務遂行能力が低く短期間に退社した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	研究室による。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	教員が指導に割く時間が減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	デンマークなど体制の整った海外の博士課程と比較すると,サポート体制は不十分であると認識がかわりました。(大学,部長・教授等クラス,女性)
39	5	4	-1	博士課程までにかかる,授業料に対して,国公立と私学の格差が大きく,我が国全体の博士課程への進学自体に課題がある。また,優秀な若手研究者の海外流出が言われて等しいが,その対応策として一部科学研究費などの改正で対応しているが,根本的な人材育成として高等教育(学部・前期博士課程(修士課程)後期博士課程(博士課程)の一貫教育),及び社会人の受入制度(企業からの一時学習環境制度)などを支援していくことが重要である。(大学,その他,男性)
40	5	4	-1	指導教官と学生の研究力の低下がみられ,取り組み方の工夫が求められる。(大学,その他,男性)
41	2	1	-1	学生と教員の気質次第。最近では,すぐに答えを教員に聞いて来る学生が多く,自身で考える力は低下しているかもしれない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	自らテーマを見いだすのが難しくなっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	3	2	-1	研究室に配属されてからの指導教員への依存度が高い。(研究室によって濃淡が激しい。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	指示待ちの学生がやや増えたように感じるため,自発的に研究テーマを見出し,取り組む姿勢は,前年度より後退していると思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	ほぼ行えている。課題として部局を越えた連携が不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	指導教員ベースで行われているので,今後は全学的な措置が必要な項目と考えている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	5	4	-1	競争的資金を獲得するために,研究室全体として,短期的成果を出す必要性に迫られている。その結果として,指導者に都合の良いテーマを与えがちである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	自分で考える機会は提供しているが,自ら積極的に考える習慣を身につけるように指導はできていない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	教員が研究等に関わる時間が別業務のために少なくなっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	学生に向けた研究費が少なくなった。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	学内配分金が減り,外部資金の獲得ができていないこともあり,資金不足に陥入り,資金的に最後までやり抜けなくなってきました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	医学部を目の当たりにしていると思うは思わなくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	臨床講座からの院生を多く受け入れているが,全員臨床が多忙を極め,研究できる時間が非常に少ないため,指導が十分に行えない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	人材流出により大学院生を育成する指導者が不足している(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	自らの気づきが難しい人材が多いから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	指導力に疑問がある教員がいる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	教官自身の問題でもある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	一部の研究室を除き,多くの学生は指導教員が予算獲得のための研究に従事している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	能力の低下とは別問題であるが,独力で可能という学生は,ほとんどいないと言ってもよい状況になってしまった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	見えている範囲では博士課程学生は研究室の戦力として扱われていることが多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	短期的な結果ばかりを求められ,環境が悪化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	博士課程を終えた新人をみると,最近では,先生の言うとおりにしているだけのようだ。「私が言われたことだけやっただけ」という指導がまかり通っているのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	論文を書けるようになることに重きが置かれているように思います。(内容よりも,成果重視)(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
64	4	3	-1	以前と比較して,自らが課題を設定して,研究を行う独立した博士課程の学生が少ないように感じる。理由としては,プロジェクトが大型化し,分担研究員となっているからかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	5	4	-1	入社してくる博士課程修了学生の質が低下した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	5	4	-1	博士課程への進学者が減っていると思うので,大切に十分指導されていると思いますが,指導教官によってもバラツキがあるだろうと考え評価を変更しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	3	-2	困難に対応する意欲や根気が低下している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
68	5	3	-2	学生および指導教員に大きく依存する。全体としては指導は十分ではないと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

69	4	2	-2	益々事務処理で多忙となり,指導に割ける時間が年々減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	本目標を達成するための大学院改組を各課程において進行中であるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	研究指導者が少ない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
72	5	3	-2	狭いテーマに押し込める教授が居る模様(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
73	4	2	-2	出来る学生と出来ない学生がいる.指導をしても,資質が無いと,指導しても無理。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	3年間で博士号を取得できないケースが増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	大学院生に一律に自らのテーマを見いださせるのがよいのかやや疑問.大学院生の能力により細かな指導が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	管理部門に異動し,大学の先生と話す機会が増えた感想として,不十分な状況が多いと思いました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	1	-3	部局の壁が厚く,自由な研究ができない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

	2019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	各年の指数				指数の変化							
		6											2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
回答者グループ	79	345	595	418	223	129	94	1,804	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-	0.00	-0.02	0.02	-	-	0.00
大学	64	300	484	353	194	105	80	1,516	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-	-0.02	0.00	0.02	-	-	0.00
公的研究機関	15	45	111	65	29	24	14	288	3.4	2.1	3.2	4.9	3.4	3.5	3.4	3.4	-	0.08	-0.07	0.00	-	-	-	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	72	298	521	381	205	120	73	1,598	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-	0.03	-0.01	0.03	-	-	0.04
女性	7	47	74	37	18	9	21	206	3.3	1.8	3.0	4.9	3.6	3.4	3.4	3.3	-	-0.21	-0.05	-0.05	-	-	-	-0.31
男性	1	29	85	49	21	8	3	195	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	3.0	3.0	-	0.15	0.03	0.02	-	0.19	0.19	0.09
職種	18	162	265	170	78	45	32	752	3.1	1.9	3.0	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	-	-0.01	0.08	0.03	-	-	-	0.09
社長・役員、学長等クラス	34	108	186	136	93	52	40	615	3.7	2.0	3.5	5.3	3.6	3.7	3.6	3.7	-	0.06	-0.03	0.08	-	-	-	0.11
部長、教授クラス	25	43	55	55	29	24	19	225	3.9	2.1	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	3.9	-	-0.01	-0.05	0.03	-	-	-	-0.03
主任研究員、准教授クラス	1	3	4	8	2	0	0	17	3.1	2.2	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	3.1	-	0.04	-0.05	-0.51	-	-	-	-0.52
研究員、助教クラス	26	87	154	139	66	39	20	505	3.5	2.1	3.3	4.9	3.6	3.6	3.5	3.5	-	-0.03	-0.14	0.06	-	-	-	-0.05
その他	53	258	441	279	157	90	74	1,299	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.4	3.4	-	-0.01	0.04	0.01	-	-	-	0.42
雇用形態	0	19	47	35	16	5	1	123	3.1	2.1	3.0	4.4	2.7	2.8	3.0	3.1	-	0.09	0.21	0.11	-	-	-	0.42
任期あり	7	17	68	38	16	5	4	148	3.1	2.1	3.1	4.5	3.0	3.1	3.1	3.1	-	0.04	0.02	0.04	-	-	-	0.09
任期なし	67	268	431	314	175	112	85	1,385	3.5	2.0	3.3	5.2	3.6	3.6	3.5	3.5	-	-0.01	-0.03	0.02	-	-	-	-0.02
業務内容別	5	41	49	31	16	7	4	148	2.8	1.4	2.9	4.6	3.0	3.0	2.8	2.8	-	-0.03	-0.13	-0.02	-	-	-	-0.18
学長・機関長等	44	213	339	245	140	74	50	1,061	3.4	1.9	3.2	4.9	3.4	3.4	3.3	3.4	-	-0.02	-0.03	0.04	-	-	-	-0.01
マネジメンツ実務	5	18	28	24	7	5	7	89	3.4	1.9	3.2	4.8	3.0	3.2	3.4	3.4	-	0.23	0.19	-0.03	-	-	-	0.39
現場研究者	15	69	117	84	47	26	23	366	3.5	2.0	3.3	5.1	3.6	3.5	3.5	3.5	-	-0.09	0.01	-0.02	-	-	-	-0.09
大規模Pの研究責任者	8	60	73	47	34	14	11	239	3.2	1.7	3.1	5.0	3.3	3.3	3.2	3.2	-	-0.04	-0.10	0.00	-	-	-	-0.13
国立大学等	18	67	100	72	48	26	19	332	3.5	2.0	3.3	5.2	3.7	3.7	3.6	3.5	-	0.02	-0.13	-0.02	-	-	-	-0.13
私立大学	20	60	124	87	46	29	22	368	3.6	2.1	3.2	5.0	3.4	3.4	3.5	3.6	-	0.00	0.10	0.12	-	-	-	0.22
第1グループ	17	95	173	135	60	31	25	519	3.4	2.0	3.3	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	-	-0.05	0.08	0.00	-	-	-	0.03
第2グループ	17	37	62	36	28	11	13	187	3.5	2.1	3.4	5.4	3.5	3.5	3.6	3.5	-	-0.03	0.07	-0.10	-	-	-	-0.05
第3グループ	18	107	112	86	50	28	23	406	3.3	1.6	3.0	4.9	3.2	3.2	3.2	3.3	-	0.06	-0.03	0.06	-	-	-	0.10
第4グループ	5	33	55	48	20	12	6	174	3.3	1.9	3.2	4.8	3.2	3.3	3.3	3.3	-	0.13	-0.04	0.04	-	-	-	0.13
理学	15	48	118	91	53	35	29	374	4.0	2.3	3.7	5.5	4.0	3.9	3.9	4.0	-	-0.07	-0.04	0.08	-	-	-	-0.03
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・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	79	345	595	418	223	129	94	1,804	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	3.4	-	0.00	-0.02	0.02	-	-	-	0.00

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

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

2018	2019	差		
1	2	6	4	志望する研究者の男女比と新たに雇用される研究者の男女比で女性の方が高いから、志望者の男女比を維持して時間をかけて全体の男女比を上げるべき。現在の政策は女性限定公募が多すぎて急ぎすぎ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	女性教授の採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	ダイバーシティ研究環境実現の取り組みにより、少しずつではあるが、女性研究者の数を増やしつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	女性限定の教員公募が近年増加しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	6	2	能ある男性研究者がポストも数も抑制されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	生物系においては女性研究者が増加している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	研究能力の低い女性研究者が時々見受けられる。良いことだと思わない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	改善されてきていると感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	女性限定公募などで増えてきたと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	総長管理定員を利用して女性教員増の施策実施が決定された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	女性研究者が増えました(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	採用が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	当該分野ではそもそも女性研究者の数が少ないため。なお、多様な研究者の確保と言う意味からは女性に限らない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	十分とは言えないが確実に増えていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	4	5	1	女性研究者や女性教員の採用が積極的に進んでいる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
16	3	4	1	20%に近づいている。上位職も増加。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	5	6	1	そのような職を目指す女子学生の数に対する研究者の数は十分すぎるほどであると思える。あまり素養のない方が高い職(教授や准教授)についているような印象である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	私の研究室では女性が3/4以上を占めますので、研究室レベルでは女性研究者の活躍が達成できています。ただ大学レベルでの対応は不十分だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	周囲では、少しずつであるが増えてきている印象があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	わずかながら増加傾向があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	女性教員の数が増えつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	今年度、新規助教(正規)として30代の女性研究者を採用しました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	女性研究者の採用を積極的に行い、増加傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	所属学科に女性教員が一人増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	所属学科が工学系から理学系に変更になり、女性の割合が増えたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	2	3	1	少しずつ女性教員が増えてきているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	女性研究者が増えているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	女性研究者数が増している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	徐々にその割合は増えていっている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	3	1	ポストも学生数も増加しつつある(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	増加傾向にあり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	採用時に優先的に採用するなどの施策により徐々に増加してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
34	2	3	1	まだ不足はしているが努力もあり増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	・組織としての尽力はあるが十分な数が確保できているとは言えない・女性研究者の数は増えつつあるが、上位の職階になるに当たって比率が低くなるという傾向は続いている(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	理系大学への女子進学者が少ないのが原因。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	不十分だと思いますが、そもそも研究者育成コースでの女性比率が低いことが問題です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	十分とは思わないが、正直、女性に限るのは若干抵抗を感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	理系の博士課程に進学する女子学生が減少していると思います。(少なくとも小生の周辺では)良いロールモデルがないと増えないと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	そもそも日本では工科大学に進む女性高校生がとても少ない。国は、高校の段階から進学意識の多様性の改革をしないとイケないのでは？女性の学生自体が非常に少ない割には、工科大学における女性教員数は急速に増えていると思う。多様性が大事であることは間違いないが、恣意的になりすぎてもいけないと思う。女性研究者(女性教員)の数を健全に増やしたいのであれば、国は、高校の段階で、性別の先入観に囚われない進学意識の多様化という根本的な対策を行う必要があると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	学部内の新任教員は過去数年間男性がほとんどである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)



42	3	3	0	女性研究者の数を増やすために、女性研究者限定の募集も行えるようにしている。また、募集は教育研究院にて学長主導のもとに行われており、女性、若手の優先順位を高くしている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
43	2	2	0	物理・機械といった分野で特に不足している(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
44	1	1	0	PIの採用自体が少ない(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、女性)
45	1	1	0	この問題は大学の努力だけでは解決できないとも思う。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
46	6	6	0	本学は女性研究者の数が半数近い状況です。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
47	4	3	-1	常勤職につける女性研究者数が少ない(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
48	2	1	-1	所属部局は、教員21名中、女性は0だから(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	教授クラスの女性が定年退職された後、女性の加入がないため、数としては減少している。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
50	3	2	-1	運営費交付金の削減により若手や女性研究者の雇用が減っているため。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	改組により所属研究科が変わり、女性研究者の数は以前の所属よりは減ったと思う(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	6	5	-1	研究者の多様性は性別、年齢、国籍などの個人的な条件の多様性ではなく、研究分野、研究テーマの多様性で担保すべきである。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	3	2	-1	研究者としての女性は一向に増えません。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
54	2	1	-1	特に工学系では不十分。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
55	2	1	-1	女性研究者を増やす取り組みは進めているが、人員削減のため、退職に伴う人員補充が止まっているため。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
56	2	1	-1	教授会に女性教授がいない(大学、第3G、保健、社長・学長等クラス、男性)
57	4	3	-1	結婚などにより退職される先生方がおり、十分とは言えない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	2	1	-1	特に理工系において確保できていない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
59	3	2	-1	女性研究者を増やすことにも取り組み始めているが、必ずしも十分ではない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
60	3	2	-1	海外の状況と比べて遅れている(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
61	2	1	-1	所属機関の変更(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	3	2	-1	少し減っているように思う(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
63	4	3	-1	新任教員として女性研究者が着任される割合が低いと、ひとつ下げました。(大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性)
64	3	2	-1	他施設と比較する機会があり、更に少ないことを認識した(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
65	2	1	-1	女性の教授が退職され、一人もいない状態である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
66	3	2	-1	単純に数だけの評価は適切でないが、数は絶対的に不十分である。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
67	3	2	-1	分野の偏りが解消されていない(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
68	3	2	-1	タイミングだったと思うが、他機関に栄転した。それ自体は良いことだが、私の所属では純減となり、その後も増えていない。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
69	2	1	-1	あまり増えたとの実感が無い(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
70	3	2	-1	社会環境でそうなっているのであって、小手先で無理に増やす施策はいかがかと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
71	3	2	-1	状況はかわっていません。自分の認識が変わりました(もっというべき)。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
72	4	2	-2	女性准教授が異動したが、補充できていない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
73	4	2	-2	海外と比較して、少ないことに気がついた。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
74	4	2	-2	医学研究の領域では最近では研究者になる医学部出身者が少なくなってきたり、女性研究者は殆どいなくなっている。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
75	3	1	-2	女性教員は学類全体で1割程度しかおらず、十分とは言えない。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
76	3	1	-2	在籍する女性学生の比率からすると、女性研究者数は圧倒的に少ないため(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)

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

回答者グループ	2019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	141	234	470	419	330	208	81	1,742	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	-	0.03	-0.03	0.07	-	0.07
大学等	124	192	389	358	279	170	68	1,456	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	-	0.03	-0.03	0.10	-	0.09
公的研究機関	17	42	81	61	51	38	13	286	4.0	2.4	3.9	6.1	4.1	4.1	4.0	-	0.05	-0.03	-0.08	-	-0.06	
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	132	180	420	376	300	190	72	1,538	4.2	2.4	4.0	5.9	4.0	4.1	4.1	4.2	-	0.07	-0.03	0.06	-	0.10
男性	9	54	50	43	30	18	9	204	3.4	1.5	3.2	5.4	3.6	3.3	3.3	3.4	-	-0.23	-0.05	0.08	-	-0.20
女性	1	8	53	45	54	31	4	195	4.6	3.1	4.6	6.1	4.3	4.5	4.6	4.6	-	0.23	0.04	0.05	-	0.32
社長・役員・学長等クラス	32	101	220	191	118	78	30	738	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	3.8	3.8	3.8	-	0.01	-0.04	0.06	-	0.03
部長・教授クラス	68	94	149	127	112	71	28	581	4.0	2.2	3.9	5.9	3.8	3.9	4.0	4.0	-	0.11	0.04	0.04	-	0.19
主任研究員・准教授クラス	38	29	45	53	39	27	19	212	4.4	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	4.1	4.4	-	-0.09	-0.16	0.31	-	0.06
研究員・助教クラス	2	2	3	3	7	1	0	16	4.3	2.6	4.2	6.3	4.4	4.1	4.4	4.3	-	-0.33	0.31	-0.15	-	-0.17
その他	43	61	130	110	105	64	18	488	4.1	2.4	4.1	5.8	4.0	4.1	4.0	4.1	-	0.07	-0.07	0.10	-	0.10
任用あり	98	173	340	309	225	144	63	1,254	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.02	-0.02	0.06	-	0.06
任用なし	0	4	26	33	36	23	1	123	4.8	3.3	4.7	6.1	4.2	4.6	4.6	4.8	-	0.36	0.07	0.19	-	0.62
学長・機関長等	4	3	47	36	43	17	5	151	4.5	3.0	4.4	5.8	4.4	4.4	4.4	4.5	-	-0.01	-0.03	0.14	-	0.11
マネジメンツ実務	124	198	349	328	229	156	68	1,328	4.0	2.2	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	4.0	-	0.00	-0.05	0.07	-	0.02
現場研究者	13	29	48	22	22	12	7	140	3.4	2.0	3.3	5.3	3.5	3.6	3.6	3.4	-	0.11	-0.01	-0.14	-	-0.04
大規模PIの研究責任者	81	117	269	246	210	127	55	1,024	4.2	2.4	4.1	5.9	4.1	4.1	4.1	4.2	-	0.05	-0.02	0.14	-	0.17
国立大学等	12	10	22	21	19	6	4	82	4.0	2.3	3.9	5.6	3.6	3.7	3.8	4.0	-	0.13	0.08	0.24	-	0.45
公立大学	31	65	98	91	50	37	9	350	3.6	2.1	3.6	5.5	3.8	3.7	3.6	3.6	-	-0.07	-0.08	-0.06	-	-0.21
私立大学	20	41	54	56	43	23	10	227	3.9	2.1	3.8	5.6	3.7	3.8	3.7	3.9	-	0.08	-0.05	0.12	-	0.15
第1グループ	27	39	83	91	55	39	16	323	4.1	2.4	3.9	5.7	4.0	4.1	4.0	4.1	-	0.03	-0.09	0.14	-	0.08
第2グループ	31	40	95	85	78	43	16	357	4.2	2.4	4.0	5.8	3.9	4.0	4.0	4.2	-	0.02	0.07	0.19	-	0.28
第3グループ	42	64	144	116	91	58	21	494	4.0	2.3	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.00	-0.05	0.00	-	-0.05
第4グループ	27	21	49	40	41	16	10	177	4.1	2.5	4.1	5.9	4.0	4.1	4.2	4.1	-	0.07	0.04	-0.02	-	0.09
理学	51	60	92	99	56	47	19	373	4.0	2.1	3.8	5.8	3.8	4.0	3.9	4.0	-	0.15	-0.08	0.09	-	0.16
工学	8	26	41	45	34	17	8	171	4.0	2.1	3.7	5.7	4.0	3.9	3.8	4.0	-	-0.04	-0.14	0.21	-	0.03
農学	21	51	102	95	58	45	17	368	4.0	2.3	3.8	5.6	3.9	3.8	3.8	4.0	-	-0.15	0.02	0.16	-	0.03
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)	141	234	470	419	330	208	81	1,742	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	-	0.03	-0.03	0.07	-	0.07

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。

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。

	2018	2019	差	
1	3	6	3	支援の割には女性研究者の質が低下している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	人事,講義義務等の配慮(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	6	2	男女共同参画室を中心に支援策が実施されています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
4	2	3	1	・一定の努力はあるが効果については不明である・保育所等の支援の拡充が求められる。・十分なら問1-09は十分となるはずだから。・学内保育園の拡充,会議時間の調整など,すこしずつ環境改善は進んでいる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	保育所等が拡充されてきた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	改善されてきていると感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	意識,取組はかなり改善してきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	科研費応募条件など少しずつ改善されている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	2	3	1	徐々にかわりつつあるが,いまだ十分とはいえない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	以前よりは良くなった(まだ,「十分」といえる環境ではない)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	育児支援環境の整備が進行している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	在宅勤務を可能にする制度の立ち上げなど,支援策を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	全学的取り組みを通して,環境の改善が進んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	女性研究者限定の学内支援制度が始まった(人的,金銭的)。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	職場内に保育園等が整備され,少しずつではあるが環境整備を進めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	学内での育児施設の拡充が,徐々に進んでおり,状況は改善しつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	所属大学で女性研究員をサポートする活動や行事が見受けられるようになった(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	育児支援施設などの準備を整えることが必要と考える(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	少しずつであるが整備と理解が進んできている印象があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	以前より改善が進んでいると感じるから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
21	3	4	1	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1	この間ダイバーシティ推進の取り組みを強化した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	良くなりつつあると思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	本学では医学部に保育施設が併設されるなどの推進は進んでいるが,〇〇キャンパスにはそのような施設がなく,十分とは言えない。一方で男女共同参画センターが現在精力的な活動を推進している点で今後期待される。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	男女共同参画推進室の活動により意識改革が進み,入試業務時の保育室の設置,テレワークの実施など環境改善が進んだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	不満を感じる女性教員も多いと思うが,随分と改善されてきていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	出産等の支援が近年充実している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	ダイバーシティの公募に通ったのでこれから整備されると思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	育休期間の研究支援制度など新たな支援の体制が導入されてきているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	産休育休から復帰した女性研究者のための研究基金が設立された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	6	1	本学では,女性研究者が活躍するための支援は,整っていると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	人数が増えるにつれ,制度も追加されて来ている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1	やや改善しているがまだ十分ではない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	育児帯同施設や制度が整備されました。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	フレックス推奨,ゆう活推奨,テレワーク推奨,くるみん取得などかなり良い環境と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	支援策の提案など改善が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	多少環境改善が進んでいるように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	環境改善は少しずつ進んでいると思うが,成果として反映されてきていないよう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	産休中の補助者採用などの制度を利用する者が増えてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
40	1	2	1	産休制度など,制度上は充実してきたが,取りにくい雰囲気は相変わらずだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	託児所等の整備が決定的に遅れています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

42	3	3	0	近年、男性研究者も育児に参加している例が多いため、男女問わず、ライフステージに応じた支援が急がれる。予算措置不要な例として、18時以降の会議・行事の原則禁止など。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	大学の若手教員は気の毒なぐらい忙しすぎて、何かを犠牲にして仕事を続けている方がほとんどだと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	支援は存在するが、十分ではない。育休後、4月を待たずに復職できるように、研究者や教員の子供が入所できる保育園の拡充が必要である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	1	1	0	上に立つ人(教授クラス)の考えが、自分たちが30代だった頃の経験を元に成り立っているため、今の時代に合っておらず意識改革が必要(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	4	4	0	改善はしてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	制度があっても利用できる周りの理解が不十分、制度を利用する強制力もないため活用できない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	5	5	0	大学としてかなり力を入れている。他大学と比較していないが、以前勤めていた組織よりはかなり手厚い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	システムはあっても、任期付き助教/研究員には適応されない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
50	1	1	0	女性教員支援の予算は増えているが、額が少ないことと、配分のプロセスが不透明で結果的には中途半端な支援となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	意欲のある女性が、タイムリーに研究に打ち込めるような環境を、社会としても整備すべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	人材の量的部分が満たされれば誰にも優しいと思います(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
53	1	1	0	代替要員が得られにくく、同僚への負担を考えると育児休暇も取りにくい(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
54	1	1	0	女性に限らず若手研究者の産休・育休制度が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	2	0	支援制度を使うかどうかが個人の裁量によると、利用する人としていない人で不公平感が生じるので義務とするのも一案か。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	3	0	最近では女性限定の募集も多くなってきた(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	2	1	-1	女性が公平に評価される環境への努力がない。バイアスについての研修や女性の能力に対する中傷を認めない雰囲気づくりなど(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	-1	学内の保育園が認定外であるため、認定保育園に預ける人が増え、結果として女性職員の負担となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	支援の制度があるかもわからない(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	支援策はあるが、十分に機能しているかよくわからない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	女性が安心して結婚、出産を行なえる環境にはまだなっていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	男性であっても、配偶者が働いている場合に同様の問題が生じる。今目的には、女性に限らない問題。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	女性の雇用を推進する必要はないが、女性を雇用した場合に託児所などの施設の充実などは必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	4	-1	十分に配慮はしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	目新しい対策等が予算不足等から対応できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	自分が子供を育てている視点からすると、不十分。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	制度上の育休はあっても、現実的に誰かが業務を代行する制度があるわけではなく、組織としての余裕もない。何より、ある教授から、育休の取得を疑問視する発言があった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	結婚&子育てのステージが一般に遅くなりがちなので博士課程でもっと支援が合つてよいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	育児期間中の研究支援が未着手(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	6	5	-1	男性と違う仕組みも一部導入されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	自身が出産を経験したため、当事者となって評価すると、十分とはいえない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	3	2	-1	自分の妻が他大学の教授で、最近、本件で議論することがあり、まだまだ環境が不十分と感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	研究者集団は競争社会です。出産、育児は競争社会で圧倒的に不利な行為です。女性が出産、男女が育児をするのは生物として本能的な当然の行為だと思います。これを行うのが苦しい状況を改善するには、競争を減らすか、トップレベルの研究を行う人だけが立派で偉い、という価値観を是正して、研究者としてトップレベルではないけれど、地球と社会、若者に貢献する人生は素晴らしい、ということをもっと皆が共有する社会であつたら良いのではないかと想像しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	改善に向けての努力が足りない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	環境改善に資する事務職員等(女性)の支援が不足している(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	育休を取った男性研究者(!)に対して、上司や周りの研究者はポジティブだったようだが、事務的な環境が整っていないことが露呈した。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	出産・育児の支援を、もっと充実させたほうが良い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	制度はあるが、外部資金雇用では成果と給与が直結しているため、難しさはある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
79	4	2	-2	学会等で会場に保育施設等を準備している学会、研究会はわずかしかない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
80	4	2	-2	任期付きの間のちょっとしたブレイクが致命傷になりかねない状況は改善されていない。この点は改善されると男性にとってもより働きやすい環境が成立するとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

---

81	5	3	-2	保育環境や育休等を自由に取得させているがその穴埋めはできていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	6	3	-3	制度はあるが,使いにくい環境にあると思います.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

---

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	2019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	190	164	297	443	372	260	157	1,693	4.9	3.1	4.8	6.5	4.8	4.9	4.8	4.9	-	0.02	-0.03	0.05	-	0.04
大学等	166	136	248	371	316	204	139	1,414	4.9	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	4.8	4.9	-	0.02	-0.03	0.07	-	0.06
公的研究機関	24	28	49	72	56	18	279	4.8	3.2	4.8	6.9	6.9	4.9	4.9	4.8	-	0.06	-0.03	-0.08	-	-0.04	
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		175	115	252	391	349	246	1,495	5.1	3.4	4.9	6.6	4.9	5.0	5.0	5.1	-	0.06	0.00	0.04	-	0.10
	女性	15	49	45	52	23	14	15	198	3.5	1.7	3.5	5.5	3.9	3.7	3.5	-	-0.25	-0.18	0.03	-	-0.40
職位		1	9	35	54	53	37	7	195	5.0	3.8	5.3	6.5	4.8	5.1	5.0	-	0.26	0.07	-0.17	-	0.16
	社長・役員、学長等クラス	40	70	136	207	158	105	54	730	4.7	3.1	4.5	6.3	4.7	4.7	4.6	-	0.04	-0.07	0.06	-	0.03
	部長、教授クラス	92	66	88	140	114	87	62	557	4.9	3.0	4.9	6.8	4.9	4.9	4.9	-	0.01	0.03	0.03	-	0.06
	主任研究員、准教授クラス	54	18	36	36	42	30	34	196	5.3	2.9	5.0	6.8	5.1	5.1	5.0	-	-0.03	-0.09	0.36	-	0.24
	研究員、助教クラス	3	1	2	6	5	1	0	15	4.4	3.3	4.6	6.3	4.6	4.4	5.0	-	-0.27	0.64	-0.60	-	-0.23
	その他	55	48	81	121	113	76	37	476	4.8	3.2	4.7	6.4	4.8	4.9	4.7	-	0.01	-0.12	0.09	-	-0.01
雇用形態		135	116	216	322	259	184	120	1,217	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	4.9	-	0.03	0.01	0.03	-	0.06
	任期なし	0	5	23	29	35	28	3	123	5.1	3.7	5.2	6.5	4.7	4.9	5.1	-	0.22	0.21	-0.01	-	0.42
	学長・機関長等	10	5	25	51	42	15	7	145	4.8	3.6	4.6	6.0	4.7	4.8	4.7	-	0.08	-0.03	0.06	-	0.11
	マネジメント実務	168	134	228	330	265	193	134	1,284	4.9	3.0	4.7	6.6	4.9	4.9	4.8	-	-0.01	-0.06	0.07	-	0.00
大学・公的研究機関		12	20	21	33	30	24	13	141	4.8	2.9	5.1	6.9	4.8	4.9	4.9	-	0.13	0.03	-0.14	-	0.02
	大規模Pの研究責任者	108	82	169	255	225	154	112	997	5.1	3.3	4.9	6.6	4.9	5.0	5.0	-	0.06	-0.01	0.12	-	0.16
	国立大学等	14	8	11	18	27	12	4	80	4.9	3.3	5.0	6.3	4.4	4.7	4.7	-	0.27	0.01	0.22	-	0.49
	私立大学	44	46	68	98	64	38	23	337	4.3	2.7	4.3	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-0.18	-0.06	-0.09	-	-0.33
大学グループ		27	26	42	48	45	35	24	220	4.8	2.7	4.8	6.6	4.7	4.9	4.7	-	0.14	-0.11	0.10	-	0.13
	第1グループ	32	25	49	77	75	53	39	318	5.3	3.4	5.0	6.7	5.0	5.1	5.3	-	0.11	-0.03	0.16	-	0.24
	第2グループ	48	33	64	87	80	45	31	340	4.8	2.8	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	-	-0.05	0.00	0.17	-	0.12
	第3グループ	55	48	83	147	102	64	37	481	4.7	3.2	4.7	6.4	4.8	4.7	4.7	-	-0.08	0.03	-0.04	-	-0.08
	第4グループ	32	12	32	43	46	17	22	172	5.0	3.3	5.1	6.6	5.1	5.0	5.1	-	-0.08	0.07	-0.06	-	-0.07
大学部局分野		66	34	52	98	79	50	45	358	5.1	3.2	4.9	6.7	5.0	5.0	5.1	-	0.02	-0.02	0.11	-	0.11
	工学	13	20	24	53	32	21	16	166	4.7	2.8	4.6	6.4	4.7	4.7	4.7	-	-0.03	-0.02	0.02	-	-0.02
	農学	34	43	77	82	68	55	30	355	4.6	2.6	4.3	6.2	4.5	4.5	4.4	-	-0.04	-0.09	0.23	-	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	190	164	297	443	372	260	157	1,693	4.9	3.1	4.8	6.5	4.8	4.9	4.8	-	0.02	-0.03	0.05	-	0.04
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。

	2018	2019	差	
1	2	6	4	人事システム上は体制が整っている。性による差別はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	数値目標を達成するためだけの採用や昇進など,優遇ととれるケースが過度になってきているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	6	2	公募要項に女性採用の積極登用が記載されています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
4	2	4	2	同じ成果なら女性のほうが採用・昇進でむしろ有利になっている。ただ女性研究者の絶対数が少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	採用・昇進の環境整備が進んでいるから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	特に研究者については,男性教員,女性教員に関わらず,同じ評価を受けている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	能力があるかどうかはわからないが,採用することが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	文科省のプログラムなどを活用している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	女性教員を採用しないことにペナルティーを科すこととした(それはそれで不平等)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	特に差別なし(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	女性教員に限定したポストアップ制度ができて(一時的なもの)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
12	4	5	1	大学をあけて取り組んでいる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	むしろ女性有利になってきているように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	育休中等の条件を採用・昇進の際に考慮するよう規則改正を行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	人件費配分にインセンティブを導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	公募のときの女性の方が優先的に選ばれるなど対策が効いていると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	改善はされつつある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	今年度,新規助教(正規)として30代の女性研究者を採用しました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	外圧による改革が急速に進んでいる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	十分すぎるくらい。業績が同程度の場合,女性を優先して昇進,は必要か。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	女性限定公募が増えている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	女性限定の採用などの制度が増えてきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	女性限定公募などが行われ始めたがまだ十分とは言えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	積極的に女性研究者の,留学・登用が行われる雰囲気を作られつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	女性限定の教員公募が近年増加しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	所属研究機関では教員の公募において女性研究者の積極的な採用を明記し,2名の女性教授の就任に至った。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	2	1	女性研究者の率先して採用する方針を行った。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	基本的には性による採用・昇進の違いはないと思いますが,生活様式への配慮は不十分かと思えます(組織に人的・予算的余裕がないため)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	多少環境改善が進んでいるように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	女性採用枠が増えた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	3	0	・一定の努力はあるが効果については不明である・女性向けのポジションなどは逆差別。採用や昇進レベルで工夫する前に,優秀な女性研究者を育てるための,足元(学生など教育レベル)のほうの改善が望まれる・現状を短期間で改善するためにはアフアマティブアクションの導入が必要と思われるが,教員組織内での同意は得られていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	6	6	0	十分すぎてやりすぎ。男性教員との逆差別になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	5	5	0	システムは作ってある。しかし,女性が大学に入学を希望してくれない。(女子学生の割合は,近年の努力にかかわらず,ほぼ横ばい)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	採用,昇進は男女区別なく行うべきと考えます。まずは,一人でも多くの真に能力をもつ女性人材の育成が必要です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	男性研究者と違い女性研究者はあまり昇進は望んではいないと思えます。家庭と仕事の両立の方が優先順位が高いと感じています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	4	0	多くの取り組みを行っているので,これから増加していくであろう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	4	0	男女共同参画推進で女性のアカデミック割合を増やすのは十分に理解できる。しかし,女性だけの公募があるのは,男性差別になるのではないか。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	現時点では,教員公募の機会が限られており,公募については,男女の区別は行っていないものの,女性に特化した公募はできていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	子育てで保育園のお迎えなどがあり会議に最後まで残ることができないことなど昇進ができない現状がある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	1	1	0	努力していますが,まだ実質が伴っていないと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	最終選考に女性を必ず入れるように指導が入っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	女性だから能力不足で採用され,却って組織に不利益をもたらすことが目立ってきた。人事は性別如何によらず正当になされるべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	4	0	人事システムは十分だが,それを逆手に権利のみを主張する研究者も増えてきているのはひしひしと感じます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
44	4	4	0	本学では,採用・承認に男女による条件の違いはない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	不十分ですが,業績を挙げられない場合には昇進し難いのは正常なシステムだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	業績を積んでもここではあがれない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
47	6	6	0	工夫は特にはないですが,現状で男女差が見えません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	男女を問わず,研究教育以外の業務が激増している。女性研究者の昇進人事システムは改善している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	工夫は進めているが,該当する学生が少なくパイの取り合いとなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	6	6	0	昇進の人事システムに関しては,男女の性差以上に,部署間の業務内容の差が大きく影響しているように感じます。国際学会発表数や論文数で人事評価が行われており,試験設備の運用を担わされている研究者は,設備を持たない研究者と比べて,業務実績が低く評価されてしまっているのが実情です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	「女性は優遇されていて良いよね」などという男性の発言が出る(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	女性のためのシステムの工夫はされていないように思います(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
53	4	3	-1	女性研究者に関する人事システムに関する検討が遅れているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	そもそも昇進するポスト自体が減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	5	4	-1	前回よりは充実したと思うが,よく考えるとまだまだ不十分と思えるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	私の部署の取り組みに比べて,本学の人事システムの改善が進んでいないことから,そのギャップが拡大してしまった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	女性研究者の応募がない,募集研究分野設定や人事システムの工夫が不十分。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	女性を採用するための取組みは増えていると思うが,そうして採られた女性が他と同等以上に活躍しているかと言えば疑問。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	「工夫」がなされているようには見受けられない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	産休,育休の期間が,任期付き雇用の年限の中にカウントされてしまう。このような時期には業績が出ないので同年代の男性よりは論文数が不利になるが,それをポストに応募したときに考慮するような指針を政府が作成すべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	社会環境でそうなっているのであって,小手先で無理に増やす施策はいかがかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	1	-2	教員に女性がいない時点で,システムとして機能していると言えない(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	特に女性研究者を採用・昇進させる工夫はしていないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	1	-2	システムはあっても,任期付き助教/研究員には適応されない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
65	4	2	-2	自分の妻が他大学の教授で,最近,本件で議論することがあり,まだまだ環境が不十分と感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	2	-2	女性限定のポジションや昇進の機会は目に見えて増えている。一方で,女性研究者が担う役割も激増しているようで,研究時間の確保に腐心していると聞く。バランスの悪さが気になる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	6	1	-5	無理矢理女性採用のaffirmative actionになりつつあり,逆差別の雰囲気。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)



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

回答者グループ	2019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 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	130	414	571	396	205	124	43	1,753	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-0.03	-	-0.07	
大学等	111	355	476	330	175	102	31	1,469	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.01	-0.01	-	-0.07	
公的研究機関	19	59	95	66	30	22	12	284	3.3	2.0	3.3	5.0	3.4	3.4	3.3	3.3	-	0.00	0.08	-0.16	-	-0.09	
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	362	509	359	183	112	37	1,562	3.1	1.8	3.0	4.8	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.04	0.00	-0.03	-	-0.07	
男性	22	52	62	37	22	12	6	191	2.9	1.8	3.0	4.6	3.0	2.8	3.0	2.9	-	-0.18	0.19	-0.10	-	-0.08	
女性	2	25	65	62	24	15	3	194	3.5	2.2	3.5	4.8	3.4	3.4	3.4	3.5	-	0.06	-0.02	0.04	-	0.08	
社長・役員、学長等クラス	33	179	271	147	91	39	10	737	2.8	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.06	-0.03	-0.05	-	-0.14	
部長、教授クラス	46	163	175	138	62	44	21	603	3.0	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	3.0	-	-0.03	0.04	-0.07	-	-0.05	
主任研究員、准教授クラス	47	47	53	43	26	25	9	203	3.6	1.6	3.3	5.4	3.3	3.2	3.4	3.6	-	-0.12	0.21	0.14	-	0.23	
研究員、助教クラス	2	0	7	6	2	1	0	16	3.6	2.1	3.1	4.6	3.6	3.2	3.1	3.6	-	-0.45	-0.11	0.53	-	-0.02	
その他	41	102	139	130	68	43	8	490	3.3	1.9	3.2	4.9	3.3	3.3	3.2	3.3	-	0.00	-0.10	0.11	-	0.01	
任期あり	89	312	432	266	137	81	35	1,263	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	3.0	-	-0.07	0.07	-0.08	-	-0.08	
任期なし	1	17	36	42	16	10	1	122	3.5	2.1	3.5	4.8	3.2	3.3	3.3	3.5	-	0.06	0.01	0.20	-	0.27	
学長・機関長等	6	19	65	31	24	10	0	149	3.2	2.3	3.2	4.8	3.5	3.4	3.3	3.2	-	-0.07	-0.14	-0.08	-	-0.30	
マネジメント実務	117	343	411	297	151	93	40	1,335	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	3.0	-	-0.07	0.05	-0.03	-	-0.05	
現場研究者	6	35	59	26	14	11	2	147	2.8	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	2.8	-	-0.02	-0.05	-0.26	-	-0.33	
大規模Pの研究責任者	70	204	338	252	137	79	25	1,035	3.3	1.9	3.2	4.9	3.2	3.2	3.2	3.3	-	-0.02	0.04	0.03	-	0.05	
国立大学等	13	31	24	8	10	7	1	81	2.5	1.1	2.5	4.9	3.0	2.6	2.8	2.5	-	-0.32	0.13	-0.22	-	-0.41	
私立大学	28	120	114	70	28	16	5	353	2.4	1.4	2.6	4.0	2.7	2.5	2.4	2.4	-	-0.18	-0.08	-0.04	-	-0.29	
私立グループ	16	38	55	68	39	21	10	231	3.8	2.0	3.8	5.6	3.6	3.5	3.7	3.8	-	-0.08	0.22	0.10	-	0.24	
第1グループ	17	67	110	68	54	29	5	333	3.3	2.1	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	3.3	-	0.03	0.00	-0.10	-	-0.06	
第2グループ	30	107	128	80	28	10	5	358	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	2.4	2.4	-	-0.07	-0.01	0.09	-	0.02	
第3グループ	45	132	167	107	40	36	9	491	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-0.12	0.00	-0.05	-	-0.17	
第4グループ	20	46	60	34	22	17	5	184	3.1	1.4	3.0	4.8	3.1	3.0	3.1	3.1	-	-0.08	0.09	0.05	-	0.07	
理学部局分野	35	90	118	92	45	31	13	389	3.2	1.8	3.0	4.8	3.3	3.2	3.2	3.2	-	-0.10	-0.03	0.05	-	-0.07	
工学	10	49	61	38	10	8	3	169	2.5	1.4	2.5	3.6	2.4	2.3	2.3	2.5	-	-0.08	0.03	0.19	-	0.14	
農学	37	103	95	80	48	19	7	352	2.9	1.6	3.0	4.8	2.9	2.9	3.0	2.9	-	-0.01	0.10	-0.10	-	-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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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)	130	414	571	396	205	124	43	1,753	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-0.03	-	-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。

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。

2018	2019	差	
1	3	6	3 教授会のために外部から同時通訳を雇い、外国人教員を大学運営に関われるようサポートし始めたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2 取り組みを始めた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 所属大学が積極的に取り組みつつあるから(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 積極的な登用にむけて英語での公募要項を公表している(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
5	2	3	1 ・英語化は進んでいるが給与・家族のサポート等の支援については不十分と思われる。給与体系の柔軟性が必要。・取り組みは十分であるが、地勢的に無理なところもある。大学ランキングを上げるためにあえて外国人を増やす必要はない。魅力があれば必然的に優秀な外国人がくるはず。・現状を短期間で改善するためにはアフアマティブアクションの導入が必要と思われるが、教員組織内での同意は得られていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 取り組んでおり改善はみられるが、まだ不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 外国人研究者の短期受け入れ環境は良くなっているが、長期に滞在する場合は、様々な手続きなどで依然として問題が多い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 外国人の受け入れも重要ですが、国内の人材育成に、より注力すべきと考えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 定着させる取組は不十分だが、受入のための取組は進んでいるように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 各種の書類の英語化進むとともに、ウェルカムディスクの開設で、外国人研究者の生活のサポートが進んでいる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 事務連絡の日本語英語併記は進んできた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 アジアだけでなく、欧米諸国とのMOU提携を増やしている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 少しずつ制度が出来てきたと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 海外の機関との間でのクロスアポイントメント制度を導入した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1 取組がなされている段階である(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 大学にそのような制度が備わっているのを知りました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 外国人受け入れ説明書の英語化などすすみました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	3	4	1 徐々に環境が整備されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1 科研費申請の支援を強化しているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 人事募集は改善して、外国人の応募はある。ただ、適切な研究者の定着には、海外からの留学生,PDの促進も必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1 日本人研究者に対してすらろくに支援できない大学に、外国人研究者を支援する余裕があろうはずがない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 語学環境が向上している。一方で、給与面では不十分。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 海外研究者に対する支援体制が充実しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1 海外インターンの受け入れ数が増加しているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0 外国人が、家族を持っていることを想定していないのが問題。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0 給与が国際水準の半分以下なのに来る人間はいない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0 事務職員が英語を話せない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 研究教育や運営には日本独特のローカルルールがあり、長年、国立大で教員を続けてその後、私立に異動しましたが、私立大学には別のローカルルールがあります。これを支援者なしで外国人研究者にさせることは無謀です。特に、会計検査がらみのところは最も難しいところだと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0 組織運営、事務などのサポート部門の国際化が進んでいない、住居も極めて不十分。また子弟の教育をどうするのか？(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 短い期限付きの資金で外国人研究者を受け入れているため、期限が過ぎた時の対応が機関として十分に準備していないように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	3	3	0 制度として確立していないのが現状(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0 日本語が話せないと学内業務がこなせない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0 全く進んでいない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	3	3	0 奨学金等のサポート体制は良いと思うが、日本社会(特に地方都市)ではまだまだ日常生活での英語の通用性が低いため、生活面で苦労する留学生が多いのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0 外国人研究者のニーズが大学としてないのかもしれない。国際化が進んでおらず、学生達も国際化以前の問題を解決しなければならぬ状況である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	2	0 事務組織が硬直なままで、英語対応も後退はしていないが遅々としている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0 英語化が全く進んでいない、研究発表資料を英語で作成すると「何で？」と言われることもある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	2	0	海外から優秀な研究者に来て戴くには、給与面での大幅な改革が不可欠。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	4	0	大学などと比較すると幾分手厚いが、対ひとなので、完全ではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
41	2	2	0	資金が不足している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	2	0	サポート体制が不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
43	1	1	0	全くない。ポストポストへの応募者多数であったが、受入体制がほぼないため、不採用とするしかない。(公的研究機関, 主任 研究員・准教授クラス, 男性)
44	1	1	0	研究内容の性質上、情報管理から外国人が定着するのは難しいところもあるが、通知や規定の英語化は不十分。(公的研究機 関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	1	1	0	昨年、自分が外国へ留学する機会を得ました。留学先と比べて現在の職場における英語の浸透率は非常に低く、外国人が就 業するには難易度が高いと感じます。また、住居に関しては、保証人制度や敷金礼金の文化など、日本特有のものが依然とし て多く、それらも定着の妨げになっていると考えます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
46	3	2	-1	人事選考が実質的によりオープンかつ公平なものであるべき。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	外国人研究者のうち優秀層が国外で得ている給与を考えると、給与面では私の所属機関がまったく太刀打ちできない(手取 りが半分を優に下回る)のは明らかである。配偶者が日本人である、アニメ等の日本文化に強い興味があるといった特殊な事 情を持たない研究者に対して、私の所属機関が優位性を示すのは極めて困難(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
48	3	2	-1	組織運営を日本語で行わざるを得ないため、外国人研究者を常勤で雇用することは難しいと感じる。(大学, 第2G, 理学, 部長・ 教授等クラス, 男性)
49	2	1	-1	任期付きポストがほとんど、これでは絶対に定着するわけがない。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	6	5	-1	研究者の多様性は性別、年齢、国籍などの個人的な条件の多様性ではなく、研究分野、研究テーマの多様性で担保するべき である。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	3	2	-1	不十分であることを認識しているので、改善に向けて模索中。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
52	3	2	-1	地方大学の共通課題として、人手不足により支援体制が不十分である。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
53	3	2	-1	規程等の説明は教員頼みであり、事務組織の大幅改革が必要(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
54	2	1	-1	外国人研究者を採用するための人員枠がない。また教員の国際化が進んでおらず、会議が英語でできないなど受け入れ態 勢が不十分である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
55	4	3	-1	英語講義やチューターによる支援など外国人研究者に対する取り組みは十分であるが、定着しているとはいえない。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	3	2	-1	本年度、本学の体制が改善が期待しているほど見られなかった。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	全く想定されていない(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	外国人研究者がほぼいない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	3	2	-1	以前より衰退している印象である。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
60	2	1	-1	日本の研究者集団は閉鎖社会です。日本人にアドバンテージが大きいです。英国に留学して気付きましたが、確かにイギリス では英国人がアドバンテージを持っています。しかし外国から来た優秀な人にポストを与える懐の深さがありました。これはイ ギリスの科学に取って良いことだと思います。イギリスで正当に評価された外国人の人は、自分の国に帰ってもイギリスのことを愛 するようになります。日本がもう少しこういう国であっても良いように思います。国籍を付与しなくても、優秀なだけでかなり長い 期間、日本で研究活動をする人がもっと多く居ても良いのではないかと思います。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラ ス, 男性)
61	3	2	-1	外国人(や女性)が、心地よく働ける環境への配慮が足りない。みんな苦勞しているのだからという考えを捨てるべきではない か。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
62	4	3	-1	手続きやお知らせ等に係る英文化が進んでいないとの内部からの声あり(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	事務方にとって負担と感じるケースが多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
64	2	1	-1	マンパワーの不足により十分なフォローができない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
65	2	1	-1	サポートスタッフはよくやっていると思うが、来日する研究者にも日本のシステムに馴染むよう、教育する機会が必要と感じ る。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	3	-1	諸外国訪ね環境を比べるとまだまだ足りないと思う。外国人への対応という点では日本は決して低くないが、環境が違い過ぎ る点不利である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	制度上のサポートが後退していると思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	5	3	-2	求人方法(給与交渉や job description の明確化)が不十分だとわかった(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	1	-2	公募サイトに英文が無い場合が散見される(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	3	1	-2	公募書類を単純に英訳しても、給与の金額が明記されておらず(規定に従うなどと表記)、宿舍などの獲得も赴任後でない とできないなど、海外の常識に合っていない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
71	4	1	-3	給料が低く海外の研究機関と競争できない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019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 分点	中央値	第3 分点	2020				16→19				16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19		19→20		
大学・公的研究機関グループ	56	231	376	428	405	321	66	1,827	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.07	-0.15	-0.05	-	-0.26
大学等	50	194	316	367	340	259	54	1,530	4.4	2.7	4.6	6.3	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.06	-0.16	-0.05	-	-0.26
公的研究機関	6	37	60	61	65	62	12	297	4.6	2.8	4.8	6.6	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	-	-0.11	-0.10	-0.06	-	-0.27
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	48	201	329	374	365	293	60	1,622	4.5	2.7	4.7	6.4	4.7	4.7	4.5	4.5	4.5	-	-0.07	-0.13	-0.04	-	-0.24
男性	8	30	47	54	40	28	6	205	4.1	2.6	4.3	6.0	4.5	4.5	4.2	4.1	4.1	-	-0.04	-0.27	-0.13	-	-0.44
女性	0	5	19	44	54	58	16	196	5.9	4.3	5.9	7.4	6.1	6.0	6.0	5.9	5.9	-	-0.07	-0.01	-0.06	-	-0.14
社長・役員、学長等クラス	21	67	154	192	173	145	18	749	4.6	2.9	4.7	6.4	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	-	-0.10	-0.20	-0.03	-	-0.33
部長、教授クラス	16	116	142	135	137	80	23	633	4.0	2.3	4.3	6.2	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-	-0.08	-0.09	-0.17	-	-0.33
主任研究員、准教授クラス	18	41	60	53	40	31	7	232	3.8	2.1	3.9	5.7	4.3	4.2	3.8	3.8	3.8	-	-0.06	-0.44	0.04	-	-0.46
研究員、助教クラス	1	2	1	4	1	7	2	17	5.9	3.6	5.2	7.6	5.9	5.0	5.6	5.9	5.9	-	-0.89	0.60	0.28	-	-0.01
その他	16	61	100	114	121	97	22	515	4.6	2.8	4.7	6.4	4.8	4.8	4.5	4.6	4.6	-	-0.03	-0.23	0.08	-	-0.18
任期あり	40	170	276	314	284	224	44	1,312	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.08	-0.11	-0.10	-	-0.29
任期なし	0	0	7	26	41	37	12	123	6.3	4.5	6.1	7.5	6.2	6.1	6.2	6.3	6.3	-	-0.10	0.13	0.10	-	0.13
業務内容別	3	6	25	36	30	46	9	152	5.5	4.0	5.6	7.2	5.5	5.6	5.6	5.5	5.5	-	0.12	-0.06	-0.11	-	-0.05
学長・機関長等	46	205	313	324	300	221	43	1,406	4.2	2.5	4.3	6.2	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	-	-0.09	-0.18	-0.04	-	-0.31
マネジメント実務	7	20	31	42	34	17	2	146	4.0	2.5	4.4	6.1	4.4	4.4	4.2	4.0	4.0	-	-0.07	-0.20	-0.13	-	-0.40
現場研究者	39	129	220	252	248	182	35	1,066	4.4	2.7	4.6	6.3	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.02	-0.14	-0.03	-	-0.19
大規模PIの研究責任者	2	9	20	23	12	20	8	92	4.8	3.1	5.0	7.1	5.3	5.3	5.1	4.8	4.8	-	-0.04	-0.23	-0.24	-	-0.51
国立大学等	9	56	76	92	80	57	11	372	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-	-0.18	-0.18	-0.03	-	-0.39
公立大学	11	39	46	65	51	33	2	236	4.0	2.5	4.2	5.9	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	-	-0.01	-0.11	-0.06	-	-0.18
私立大学	10	40	85	77	84	48	6	340	4.2	2.6	4.5	6.1	4.6	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.11	-0.21	-0.07	-	-0.39
第1グループ	11	54	78	87	77	63	18	377	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.4	4.4	4.4	-	-0.07	-0.20	-0.03	-	-0.29
第2グループ	13	57	102	126	113	102	23	523	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	-	-0.04	-0.12	-0.04	-	-0.20
第3グループ	9	29	36	43	50	31	6	195	4.4	2.7	4.9	6.5	4.8	4.8	4.6	4.4	4.4	-	0.09	-0.27	-0.20	-	-0.39
第4グループ	13	70	84	95	83	67	12	411	4.1	2.4	4.3	6.2	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-	-0.07	-0.24	-0.05	-	-0.35
工学	10	25	36	39	34	32	3	169	4.2	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	4.0	4.2	4.2	-	-0.18	-0.22	0.20	-	-0.20
農学	7	43	103	100	81	44	11	382	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.1	4.1	4.1	-	-0.09	-0.11	-0.07	-	-0.27
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/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	56	231	376	428	405	321	66	1,827	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.07	-0.15	-0.05	-	-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。

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。

	2018	2019	差	
1	1	5	4	論文以外の評価の比重が多くなり、直近の業績で、文科省の資格審査要件すら満たさない教員が多くなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	研究業績が無くても教授に採用されるなどの実績があるので,そういう意味では十分とは思いますが,その判断が正確かというところではないように感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	むしろ論文以外を重視しすぎているように思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	5	3	教育,研究,管理運営,社会貢献の4つの観点から評価している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	5	3	定量評価と質の評価からなる新しい制度を導入(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	2	5	3	評価制度を変更した(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	異動した部局では詳細な項目にわたり点数化されている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	論文以外でも社会貢献や産学連携など,少しずつ多角的に評価いただけるようになってきていると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	評価方法を変更した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	産官学連携活動(特許取得・研究費獲得・学会活動含む)を考慮した支援体制を構築中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	4	2	教員評価をスタートして,多様な指標を総合評価(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	3	2	研究科内で教員評価基準の見直しが行われている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	5	2	本学では取組を深めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	3	2	かなり産学連携や社会貢献を意識している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	3	2	業績評価をする立場にもありますので,多角的な観点からの評価を行うように努力しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	4	2	教員評価の項目に含まれている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	4	2	評価項目が大きく変わり,活動分野も評価されるようになったが,その分,研究分野毎の格差が拡大した(基礎研究系に比べ臨床研究系は外で活動するため,連携・社会貢献等の評価数が大きく上がった)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	業績データベースについて充実させるような働きかけが増えた(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	2	1	自己点検評価のための仕組みをつくっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	国立大学は業績中心でしたが,異動した後の私立大学では業績と同じように教育に関する評価が重視されていました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	論文以外についての考慮は,以前より少しは増したかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	教育・研究,教育,研究の3区分で対応するよう変更した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	活動実績の指標に論文のみでない項目(教育,学内,学外活動)による評価が行われている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	年俸制教員に関しては論文のみならず,教育,運営,社会貢献など評価基準を明確化して評価している。ただ,年俸制は研究者全体の1割程度であり,全体としての業績評価として十分とは言えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	社会貢献をかなり高く評価する組織がある。相対的に論文の価値が過小評価される可能性を懸念している。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
26	1	2	1	検討の要請をし続けていたので,研究科組織としての個人評価法が若干変わりましたが,根本的レベルでの改善にはなっていません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	論文以外の業績の得点化が推進されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	1	2	1	評価の際に,論文を軽んじている傾向がある。獲得した研究費の額で評価するのもおかしいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	新しい評価方法を取り入れて実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	教員の多面的評価を行っているので,その蓄積の意味合いも含めてupさせた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	新たな全学共通の評価制度を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	論文のみで評価され社会貢献が不十分である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	年々教員評価手法が改良されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	新たな評価基準が策定された(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	社会貢献や産学官連携などを業績評価に取り入れる取り組みは年々進みつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	5	1	その他の点ばかりが強調されて,むしろ論文がないがしろにされ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)
37	3	4	1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	4	1	学部長のリーダーシップにより,大学のミッションに対応した業績の評価が検討されつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

39	2	3	1	他の取り組みも評価対象に含まれるようになってきた(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	自己評価を行なう際に,論文数だけではなく,教育や社会貢献も考慮されつつある様に思われた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	教育,社会貢献を評価するようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	研究者の一番の仕事はその名の通り,「研究」,しかし,大学の裁量でその大学にあったほかの評価基準のウエイトを作成するほうが世の中のためだと思います。ただ,一部の大学では学内の権力者が評価基準を勝手に決めてしまうことがあるようです(私の大学ではありません)。国がある程度参照できる大学と研究所の評価基準を作っても良いのではないかと思います。そうすることで,一定の評価基準を見据えて皆仕事をする事ができ,大学を移ることもスムーズになります。一方,画一的なアカデミズムになる懸念がありますので,ほかの方法でそれを調整する必要があるかもしれません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	5	1	評価前の自己エフォート設定により,教育活動などについての評価も十分加味されるようになったと感じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	5	1	評価基準が変更され,様々な貢献がより評価に反映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)
45	1	2	1	評価システムでは配慮されていると思われませんが,対象者が就いているポストによっては論文以外の部分をより評価したほうが良いと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	4	1	多様な評価に向けた前向きな議論が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	論文偏重主義からはやや改善の兆しがあると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	2	1	大学においては講義の質も評価にいれるべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
49	1	2	1	最も重要な「研究内容」への評価が相対的に低い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
50	4	4	0	・いまだに論文評価が主であるがそれ以外の評価(教育・社会貢献)もなされている・業績は研究成果によって評価するべきだと考えます・様々な観点からの評価が実施されている・ギフトオーサーが盛んだったころの余波として,論文数で勝負といった考え方がまだ残っている。論文の質を評価するシステムや,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を総合的に評価できるようなデータベースの整備が必要・教育能力,海外経験,社会貢献,産学連携等については,従来から評価項目として人事採用・昇任の際に重視されている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	3	0	不十分だが,具体的にどうする?そのアイデアが無い限り,改善はできない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	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にしても,うわべだけの評価であると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	5	5	0	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に加えて,社会貢献に関しても評価。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	論文のみの評価となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	大学にそのような余裕があるわけではない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	2	0	むしろ論文の評価が不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	職位が同じでも業務の負担がアンバランスになっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	1	1	0	様々な観点から評価しようと評価をたくさん追加され,システム登録,eradなどおおくのことを強制されている。現場の労力がかなり増えるのに対して明確な評価が分からず非公開であり平等性に欠ける。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	3	3	0	もう少し論文成果を重視するほうが良いと思います。特に大学では,コネで就職するとその人を少なくとも十年程度,雇わないといけないです。論文のみでは不十分ですが,論文は必要条件だと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	4	0	教員活動全てを教育・研究・社会貢献・管理運営の4項目に分類し,評価している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	1	1	0	一番わかりやすいのは,論文なのだと思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
62	1	1	0	任期付きの研究員が,論文以外に業績を出しても,成果として上げる場がない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
63	1	1	0	研究室内で学生の指導に関する点が全く考慮されていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	3	0	評価の多様化は進んでいるが,これを悪用し,成果でないものを成果と強弁する無能教員が増えて困っている。無能教員の追加が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	3	0	大学運営(教育研究以外)への貢献度という評価項目があり,給与に反映されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	2	2	0	評価はなかなか難しいかもしれないが,明らかなことはしっかり評価してもらわなければならない。頑張る人のモチベーションは大切にすべきであろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	3	0	教育機関であるため研究以外の教育,学生指導の比重は高いが,定量的な評価を行えるような工夫が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	1	1	0	そもそも業績評価がなされているのか疑問。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	2	0	今後,さらに論文重視へと動く傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	5	0	社会実装を重視している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	1	1	0	問1-11にも回答した通り,昇進の人事システムに関しては,部署間の業務内容の差が大きく影響しているように感じます。研究者ということから,学会発表数や論文数で人事評価が行われています。一方で,人員削減により,試験設備の運用や関連する手続きも研究員の任務として担われています。そういった研究員は,設備を持たない研究員と比べて業務実績が低く評価されてしまうのが残念です。一方で,そういった設備の維持運用の業務を,どのような指標で評価すべきかは難しい問題であると理解しています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	2	1	-1	積極的いろいろな取り組みをしている人も,全くせずに自分の研究だけを最優先にしている人も特に評価の差がない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

73	4	3	-1	論文の数はもとより, citation, IF, h指標等の評価が少し大きくなっている気が致します。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	産学連携の活動よりも論文数が優先される傾向は強い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	教育負担,特に研究室の配属人数には偏りが生じやすい.それは反映されにくい.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	論文引用数などの数値化できる指標が一人歩きしている.人が多面的に評価しないといけないが,研究実績の高い優れた研究者は多忙であり,適正な評価者が確保できていない.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	どのような観点で評価されているかについてのフィードバックがない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	3	2	-1	様々な観点で評価はなされているが,圧倒的に論文等の研究業績が重視されている現状にある.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
79	5	4	-1	総合的に業績評価している.全学共通の評価を行う予定.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
80	3	2	-1	海外留学を規制するような規程が作られている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	2	-1	海外留学経験者をもっと優遇してもよい.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	4	-1	評価を論文のみで行わないことを言い訳に,評価が(コネやパワーに基づく)主観的・恣意的な運用になっている場合も散見される.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	4	-1	数値化しやすい論文重視の傾向がまだあるため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	研究業績重視の傾向がより強くなっているように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	GLに筆頭論文を必須とするなど,職位に対する評価方法がミスマッチである.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	論文数に拘りすぎと思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	外部資金の獲得金額が評価に主に繋がっていると感じる.研究分野によって必要資金に大きな差があることが考慮されていない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	5	3	-2	日本の研究力低下が叫ばれ,業績評価が,研究業績(評価の高い論文など)重視の方向に進みつつある.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	研究や教育あるいは社会活動の業績ではなく,出身大学などの学閥が未だに評価の重要な部分を占める.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	3	-2	部局によって,研究者の業績評価法が異なっており,一概には判断出来ないため.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	論文評価がうまく,予算獲得や社会的な仕事への評価は低い.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	2	-2	時代に即応した教員評価体制が遅れているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
93	4	2	-2	年俸制の評価が研究(論文)重視化(一辺倒化)される傾向にある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
94	4	2	-2	以前よりも研究業績を強く求められるようになったため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	3	1	-2	行政施策研究では,英文論文にならなくとも施策の基礎資料となる研究も重要であるが,評価されていない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
96	3	1	-2	研究者の評価はほぼ論文等の成果で決定されているため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,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	2019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	73	425	580	436	243	103	23	1,810	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.15	-0.11	-0.03	-	-0.29	
大学等	64	369	485	362	194	86	20	1,516	2.9	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	2.9	-	-0.15	-0.10	-0.04	-	-0.29	
公的研究機関	9	56	95	74	49	17	3	294	3.2	1.9	3.2	5.0	3.5	3.3	3.2	3.2	-	-0.17	-0.14	0.03	-	-0.28	
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		62	369	510	395	225	90	1,608	3.0	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	-	-0.18	-0.10	-0.02	-	-0.30	
男性	11	56	70	41	18	13	4	202	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	2.8	-	0.02	-0.16	-0.12	-	-0.26	
女性	0	10	54	55	47	27	3	196	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	4.2	4.4	4.4	-	-0.19	0.19	0.00	-	0.00	
職位		21	180	251	181	95	36	6	749	2.9	1.7	3.0	4.6	3.2	3.0	2.9	-	-0.20	-0.13	-0.05	-	-0.38	
社長・役員、学長等クラス	0	10	54	55	47	27	3	196	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	4.2	4.4	4.4	-	-0.19	0.19	0.00	-	0.00	
部長、教授クラス	21	180	251	181	95	36	6	749	2.9	1.7	3.0	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-0.20	-0.13	-0.05	-	-0.38	
主任研究員、准教授クラス	30	173	195	140	78	26	7	619	2.7	1.5	2.8	4.6	3.1	2.9	2.8	2.7	-	-0.14	-0.14	-0.05	-	-0.33	
研究員、助教クラス	20	61	75	55	20	13	6	230	2.8	1.6	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-0.13	-0.24	0.08	-	-0.28	
その他	2	1	5	5	3	1	1	16	4.1	2.4	3.3	5.6	4.7	4.1	4.0	4.1	-	-0.57	-0.10	0.13	-	-0.54	
雇用形態		25	100	162	118	76	42	8	506	3.3	2.0	3.3	5.0	3.5	3.4	3.3	3.3	-	-0.13	-0.05	-0.02	-	-0.31
任期あり	48	325	418	318	167	61	15	1,304	2.9	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-0.15	-0.13	-0.02	-	-0.20	
任期なし	0	2	28	37	36	18	2	123	4.7	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	4.7	-	-0.22	0.14	0.18	-	0.11	
業務内容別		5	8	42	49	34	14	3	150	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.02	-0.04	0.00	-	-0.05	
学長・機関長等	59	371	463	319	157	66	17	1,393	2.8	1.6	2.8	4.5	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.15	-0.16	-0.02	-	-0.32	
マネジメント実務	9	44	47	31	16	5	1	144	2.5	1.4	3.0	4.7	3.1	2.8	2.9	2.5	-	-0.30	0.05	-0.35	-	-0.61	
現場研究者	50	231	339	258	148	64	15	1,055	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	-	-0.12	-0.08	0.01	-	-0.20	
大規模Pの研究責任者	2	25	29	24	7	5	2	92	2.8	1.7	3.0	4.7	3.4	3.2	3.0	2.8	-	-0.21	-0.16	-0.22	-	-0.59	
国立大学等	12	113	117	80	39	17	3	369	2.6	1.4	2.8	4.5	3.1	2.8	2.7	2.6	-	-0.23	-0.14	-0.11	-	-0.47	
私立大学	15	63	79	46	32	8	4	232	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.10	-0.04	-0.07	-	-0.21	
大学グループ		15	64	109	90	47	24	1	335	3.2	2.0	3.2	4.8	3.4	3.3	3.1	3.2	-	-0.15	-0.17	0.05	-	-0.27
第1グループ	14	104	124	83	45	12	6	374	2.7	1.5	2.8	4.5	3.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.24	-0.16	-0.04	-	-0.44	
第2グループ	12	128	158	133	61	37	7	524	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	3.0	-	-0.08	-0.05	-0.09	-	-0.22	
第3グループ	6	52	54	53	25	13	1	198	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-0.09	-0.13	0.03	-	-0.18	
第4グループ	17	110	119	100	48	24	6	407	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	2.9	-	-0.11	-0.17	-0.04	-	-0.31	
理学	10	48	65	40	13	3	0	169	2.3	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	2.4	2.3	-	-0.19	-0.03	-0.06	-	-0.28	
工学	14	104	139	74	38	13	7	375	2.6	1.5	2.7	4.2	3.0	2.8	2.6	2.6	-	-0.18	-0.22	0.01	-	-0.39	
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/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	73	425	580	436	243	103	23	1,810	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	-	-0.15	-0.11	-0.03	-	-0.29	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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



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

	2018	2019	差	
1	2	6	4	新年俸制を導入し、業績評価が給与に反映される仕組みを構築しました。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
2	1	4	3	研究費の増額が行われているほか、給与への反映などの検討が進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	取り組みを始めた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	月給制・年俸制にかかわらず次年度から共通の評価システムで処遇することが決定しており、前進するものと期待される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	学長リーダーシップの研究費の配分があった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	給与への反映(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	不十分だが、具体的にどうする?そのアイデアが無い限り、改善はできない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	産学連携評価をもとにした処遇改善(給与への反映・講義負担の軽減等)を検討中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	給与面では私立大学は処遇が良いです。しかし、学生数が多く、教育も研究も多忙です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	来年度から、業績評価を踏まえた年俸制を導入予定である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	処遇改善に向けて動き出そうとしている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	業績をアピールしたら、給与がわずかに増えたため(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	優秀研究者への特別手当支給等の制度があることを知った(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	科研費申請の結果が学内の個人研究費の額に少しだけ反映されるということを知った。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	年俸制教員に関してはかなり処遇(給与)の改善が行われている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	年俸制の導入により、業績が多少は給与に反映されることになった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	給与への反映を推進しつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	3	4	1	今後年俸制を導入する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	今回の年俸制の導入により改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	教員評価方法(タスクフォース)の策定中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	サバティカルの付与が行われました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	近い将来年俸制が導入されるため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	3	1	論文数や高インパクトファクターの論文を出した研究者の表彰制度の設置(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	本大学は、業績を給与に反映させるよう努力していますが、評価基準に問題があるかと思っています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	一部研究資金の競争的配分が整備された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	以前に比べ、メリハリがついてきたように感じている。正当な業績評価のもとで適切に行われれば、研究者のモチベーションの向上にもつながると考えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1	業績評価が順位付けされ、その点数によって処遇が変わった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	4	1	回答者は来年度サバティカルの取得が決まった。ただし、外国滞在のサバティカルであり、費用の補助が不十分(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	評価を処遇に直接結びつける仕組み(年俸制職員のみ)ができつつある(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0	・サバティカル取得に向けた取り組みの努力がある・優秀な人材を確保するために給与を増やす必要があります・業績と処遇の関係は明確でない・サバティカルは活用されていない・賞与や昇給の判断が不透明で、研究科の事務レベルで点数的に拘り定期的にされているようである・研究室のスペースも人口密度的に格差がある・活発な研究室にはより広いスペースが提供できるようなシステムが必要・?このような考え方が存在しているのでしょうか?・研究の内容とそのあり方が多岐にわたる総合大学においては、研究者の業績評価は、当該研究者の自己研鑽の資料として役立つことが本義と考えられる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	兼業に制約(給与額にキャップ)があることは問題。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	全く不十分(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	サバティカルは、まだまだとりにくい。研究のクオリティを上げるためにも、必ず必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	本学では医歯系の教員にのみサバティカルが認められていない。普段から教育、研究に加えて臨床のdutyも課されており、他学部以上に過重な労働条件下にあるにもかかわらず、研究成果を挙げた者にサバティカルを認めないという方針には疑問を抱く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	サバティカルは、システム上は取得可能であるが、所属する組織が取得できる環境に無い。教員の不足等。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
36	3	3	0	数字のみで評価すると個人のための利益をどうしても追求してしまうと思います。多面的な評価方法が必要だと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	大学にそのような余裕があるわけがない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

38	1	1	0	研究をするために多くの予算を獲得するがそのサポート体制がなく、事務処理に圧迫され研究できる時間がとられて大変である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	3	3	0	極めて優秀な教員に対し、給与面でインセンティブを与えたくても人件費不足で評価に見合った金額(例えば100万円規模)を確保できない。給与以外のインセンティブとして研究時間を確保できるよう管理運営業務や授業の免除,研究スペースの拡大,サポートスタッフの配置,基盤研究費の増額などを行いたくても,教員数の少ない地方単科大学では難しい(業務免除⇒交代要員不足,研究スペース確保⇒スペース不足など)研究環境の改善も国からの施設整備関連の予算がかなり不足しており困難.特に本学のような農学系大学において,例えば教育・研究・社会貢献の場として非常に重要な大学農場施設設備の更新・維持管理が危機的状況である.本学もサバティカル制度はあるものの,全教員数が130名で必修授業科目あたりの担当教員が1~2名のような状態では当該教員不在中の授業継続ができない.したがってサバティカル制度は完全に有名無実化している.地方都市のため,サバティカルの期間に当該授業科目を担当する非常勤講師を雇用することも人材供給面でほぼ不可能であり,そのための人件費捻出も困難.自助努力で何とかならないか思案中ではありますが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	本学の人事システムに改善が見られない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	仕事ができる教員のみ仕事に集中するという負荷の偏りが年々目立つようになっている。いずれ心ある教員が疲れ果ててしまうことが危惧される(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	相次ぎ大学改革業務に有能な教員が動員され,肝心の研究教育現場に有能な人材が残らない。「教育のための大学」は百歩譲ってありうるが,「運営のための大学」はありえない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	全ての教員が等しく大学運営に関わるよう動機づけ(給与,学内研究費)されています。一方で,研究成果を出すことが求められます。これでは大学の特色を出していくのは困難ではないかと思えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	制度はあるが,実用化研究を評価しないので,実用化研究をしているとメリットがない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	人材不足か,教授の好みのせい,か,大学に優秀な人材が不足しています。これを解消するには,1. 薄給でも魅力的な仕事にする,2. 給料を上げる,3. 教員候補をもっと絞り込む(例えば全国統一試験を課す。優秀な人は点を取るのも上手いです),4. 会社等の組織に比べて裁量が大きい仕事にしてそれを周知する,5. 人類の知に貢献することが楽しい人生でそういう人生になれば有り難いことだということを初等教育で言う人がいる,を考えます。5. については,人間力だけでなくもつと学力の高い初等教育の教員が居ても良いと考えています。(私はすべて公立学校出資です。初等教育の先生で,本当に勉強することが大切さや意味を知って教員をされている人は少ないように思います。勉強をしっかりとそれを一生続けることがどれほど精神を豊かにしてくれて,この世の中と人間,自分をより知ることにつながるかをもつと子どもに教えてあげて欲しいです)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	分野違いの教員が専門科目を担当しているなど,適材適所の配置ができているとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	そもそも業績評価がなされているのか疑問.年次報告書に面談希望の有無を記入する欄があり,「有」にしたが,面談されなかった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	3	0	あまり細かく査定をすとかえって萎縮し,一年単位で見かけ上の業績を出そうとすることになりやすい.数年単位で評価するとか,大きな貢献があったときに大きく評価して報いることが有効(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	若手人材が不足しており,人材を有効利用できる環境ではない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	人員削減のために,環境は悪化している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇として,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を聞いたことはありません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
52	5	4	-1	大学では,持ち回りで割と重めの管理業務が回ってくることもあり,研究環境を継続して維持することが難しいことがある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇が制度化されていない.特に,研究従事時間の確保などの処遇が大切であろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	どのような観点で評価されているかについてのフィードバックがない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	2	-1	財源がない中,準公務員の大学法人で,給与で処遇改善しようとする人員削減が必要になる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	不十分のようです.研究を頑張ってもあまり評価されないような印象です。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	研究以外の業務に対する評価の差異が小さいと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	適材を適所に配置する仕組みがない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	トップ研究者が他の研究機関にヘッドハンティングされたことをみると,トップ研究者にとっては業績評価に基づいた評価がなされていないという判断もあったのではないかと推測される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	全くありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	業績評価において,まんべんなく学内外の業務をこなしていないと,業績評価の評点が上がらないしくみになっている.研究業務や教授の下請けのような仕事では評価が上がらない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	様々な対応が示されているが,実際には機能が難しい(例として,サバティカル制度の適用例はない)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	本学では競争的資金の間接経費の使途が十分に透明化されていないため,インセンティブに欠ける。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	優秀な人に仕事が集まる傾向にあるが,インセンティブが不十分と感じる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学側は,様々な努力をしているが,交付金が減少していることもあり,なかなか難しいようである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	学部の授業を担当する教員がサバティカル制度を活用するのはほぼ不可能(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	所属期間中,変わったことは一度もない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
68	4	3	-1	外部資金などの獲得に対する対価がまだ十分ではない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	評価システムの変更があったが,改悪であった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

70	3	2	-1	若手から中堅で割り食っている人が多いように思います。しっかり業績があるのに、助教のままの人も多いです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	給与への反映は極めて少ないです。研究環境の改善,適材適所の人材配置,サバティカル付与等はほとんど行われていません。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	業績や研究成果に対する給与への反映は全くなされていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	業績評価が的確でなくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	サバティカルの取得は,組織としてもっと奨励すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	研究所にはサバチカルがないことが判明した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	あまり特権は与えていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	1	-2	業績評価を踏まえた処遇はない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	4	2	-2	時代に即応した教員評価体制が遅れているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	3	1	-2	業績を積んでも,大学自体の人件費が不足している為,昇任等を行ってもらえない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
80	3	1	-2	できるひととできないひとが公平に扱われていて不公平である。年齢が進めば,研究以外の任される仕事が増えてきて,それが顕著に感じられるようになってきた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	6	3	-3	評価に差がないので,反映がされようがないが,サバティカルについては柔軟な対応がされている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,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。

- 1 教員の個人の研究成果ファーストの意識が強く、学生に対して過度に制限を加えているように思える。その為、学生の主体的な研究意識や失敗を考え抜く習慣やそれを乗り越えた経験が少なく、遅い研究者に育っていないように思える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 一般に若手研究者比率が高くない傾向にあるように思える。また、大学間の流動性も低い。医歯薬学系を除くと、昇任(特に教授への人事で公募性をとる学部が少ない)。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 博士課程に進学する学生が減少の一途をたどっている。経済的要因が大きい。学費免除制度の拡充や生活費支援体制の強化は必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 運営費交付金の減少により、研究者の人数が減少し、大学の研究力が低下している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 研究者の身分が不安定な状況が続いている。最近急に若手比率のことを言い始めたが長期的ビジョンがない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 我が国の研究人材(人数, 能力)の欠乏が言われて久しいが、依然として状況は改善されていないように思われる。様々な施策や工夫がなされているが…唯一の改善策は、ポスト(安定なポスト)増に尽きるのではないかと。少数の優秀な人材を育成しようという方策には将来はないように思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 博士課程修了・博士号獲得者のアカデミア志望が更に減りつつあり、優秀な助教の獲得に若干の危惧がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 博士課程進学希望者の減少が課題となっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 本学は総合大学として、異分野融合型の研究を促進し、教員から提案された分野横断型の研究所の立ち上げを進めている。その観点に立ち、多様な価値観を備えつつある研究人材の輩出を目指している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 大学等においては、学部の卒業論文を含め、学位論文の提出が求められ、これが学生の自ら考える力の育成に大きな効果を上げていと感じている。教員の負担も大きい。今後継続・充実させる必要がある。他方、一般に行われているアクティブラーニングの内容のレベルが低いものが多く、今後の改善の必要があると思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 大学院生への奨学金の充実が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 医学部の教員で、基礎系は研究人材は最小限は確保されているが、臨床系では、教員は臨床と研究の両立を行う必要があるため、研究人材は不十分と言わざるをえない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 研究人材の育成のためには、「自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜く」経験を積み重ねることが、学部段階からも必要である。しかしながら、学部教育では、カリキュラムの内容を学ばせることで時間がイッパイとなり、十分に考えさせる時間をとれない。PBL的な演習も、パターンにはめて行っている。大学院については、指導教員との対話が十分に行われることが必要だが、教員の学部教育の負担・学内業務の負担が大きく、その時間をとれない状況がある。また、修士・博士を資格の一つと考え、最低限の努力で資格取得を目指すという風潮が強い。学生自身に強い向上心・モノにしたいという意志が必要だが、学部時代からの教育ではそれを準備できていない。ポスト段階で、初めて自分でテーマを決めることが求められると、戸惑う・新しい方向性を見いだせないなどの状態に陥りがち。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 海外人材を含めよりオープンな形での採用、昇格時の公募などの制度を充実すべきと考えている(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 15 大学院へ進学する学生数が、理工系学部においても増えない(あるいは減少傾向の)状況にある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 高校での教育、特に進路指導において、本人の希望や適性よりも、学業成績に見合った大学・学部を優先する傾向があり、入学後の学生のモチベーションの低下や不適応を引き起こしており、抜本的に見直す必要がある。上位の大学への進学率で高校の評価がなされている事が原因である。こうしたミスマッチの学生に対する人材育成は本人にとって無意味であり、教員に対しても時間と手間の無駄であり、本来育てるべき学生への向ける労力が無駄となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究の最終目的を意識させるような教育ができていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 大学における研究人材の確保は、人件費削減と研究経費の削減などの状況があり、厳しい状況が続いている。さらに、研究者を目指す学生たちの大学院進学などにおいても、経済の厳しい状況があり、進学をあきらめる学生が少なくない。基盤的研究経費の確保とともに、大学院学生等への経済的な支援は不可欠である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 研究人材はいるが、実際に研究を遂行できるかについては疑問がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 研究に割ける時間が益々減少しており、由々しき事態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 COC(+)など地域との活性化と最先端研究(IF高い雑誌相当の論文)とはなかなか両立しづらく、ミッション再定義で「地域貢献」を選じた大学で高度な研究人材を育成することが難しくなっています。文科省内で高等教育局と旧科技厅系の中の調整やすり合わせが必要かと思えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 回答者が所属する機関では、基礎研究に取り組む医学部出身者が著しく減少しています。人材の減少が研究力の減弱に直接つながっていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 大学が800と多すぎて、教官の質が下がっているため、研究者育成を行うにも、特別な国立研究大学以外は難しいと思われる。誰でも博士が獲れるというもおかしな話である(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 人材育成という点で、研究人材の育成は十分ではないように思われる。指導する側が、自身を超えていく人材育成を促す感覚・体制が出来ていないように見受けられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 研究を適切に指導できる人材は不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 研究人材の育成をカリキュラムに盛り込んで、浅い学年から研究に関わる仕組みが必要であると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 任期付雇用の厳格化が、流動的な研究・技術系専門人材の活躍の場を奪っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 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)
- 29 常勤研究者のポストが少なすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 近年アカデミアの任期制のポジションが多く、若者を対象とした場合、新陳代謝を促進する目的で効果がある反面、職の安定性の観点から若者から敬遠される事が多く、結果有能な人材の確保が難しいことがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 やはり、若手研究者のポスト(キャリアパス)とテニユア化が課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 私立大学では、研究人材の人数が少ない状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 働き方改革が研究に良くない影響を与えているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 研究者を目指したいと思う有能な若手が直面する困難は「大学院学生の経済的自立」と「研究ポストの非流動性のために応募対象が極めて少ない」ことであろう。大学院学生への経済支援予算の増加と大学等教育研究機関のポスト流動性への変化を願う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 才能のある人材はいると思うが、それらが大学に残って研究に従事することができるのかは甚だ心もとない。つまり、職を与える権限が大学教授にはなく、また、職も不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 若手研究者へのサポートが不十分である。長期的ビジョンでサポートする必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 博士課程に進もうとする日本人学生が少なくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 若手研究者のポストにおける任期付きポストが増え、競争が促進される反面、中長期的な視点に立った研究を行うことがしにくくなっている。また研究費の性格も出口志向の傾向が強くなり、この傾向を助長している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 放置するところと細かに管理するところで裁量の範囲がばらばらである(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 将来研究者になる博士課程の学生の圧倒的な不足が大問題です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 医学部においては臨床研修制度の影響で研究者が減少している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究者としての将来の道筋が明確ではないため、優秀な人材は道半ばで就職するケースが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 魅力的な研究環境になっておらず、人が集まりにくい。レベルが下がっている印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学院生の研究指導を行わない倫理観の研究者が増えている。また自分が有名になることを目的とした、あるいは見せかけの研究業績を作り上げる研究者が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 人材不足が顕在化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 期限付きの予算枠で雇用される任期付きの研究人材が多い。長期的には人材の確保が難しくなるだろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 研究人材が不足する傾向は、今後更に増加すると考えている。研究を仕事とすることの魅力が十分に発信されていないことが課題と考えている。一方、大学における研究人材は、先代の教授のコピーを作るような(ある意味、徒弟制)ことが、まだ行われる傾向があり、この点を打破することが、今後の大学の活性化などにも重要と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 医学部では初期研修制度と医学博士の質低下と外国でのポスドク希望者の減少で、医学部卒の研究・教育者が払底した状況で、喫緊の対策を打たなければ、重大な問題を5-10年後に引き起こすと思われる。厚生医系技官が医師・医学教育・研究経験のない卒業6年以内の医師の採用と〇〇大学医学部の学閥に拠る事、文科省の医学教育課長に医師経験者が極めて少ないことで、机上の施策で現状に合わない問題解決策を考えている事、医学部のMD、PhDコースなどはこの医学部でも失敗している。私立医科大学はこの現状を打破する為に、自分の大学で医学教育・研究者の育成を自ら進めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 2003年に定年退官の後、JSTにて産学連携支援に8年間従事、その後JST支援プログラムのアドバイザーに従事。研究人材の状況については、〇〇大学における後任教授からの情報に頼っている。そこでは優秀な研究人材が集まる雰囲気があるので、心配はしていない。このような研究室は希有と言ってよく、多くは、博士後期課程への進学者が少ない状況にある。恐らく、指導教官の研究分野が学生に興味を抱かせていないことが一因であろう。指導者の立場にある者の基本姿勢が最も重要であると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 基礎研究を行う人材と応用研究を行う人材に分けて教育が必要です。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 51 博士取得後の就職が決して良いわけではなく、その姿を見ている後輩が、進路を悩むことが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 研究人材の絶対数が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 博士課程進学者の減少が、ポスドクの人材不足に表れはじめています(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 54 以前に比べれば研究環境や処遇は改善されつつあると思います(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 若手研究者の立場が不安定で待遇が悪い(任期が短い,収入が少ないなど)研究職を目指す人材が少なくなっている。優秀な研究人材の確保のため、若手研究者の待遇改善が急務である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 アクティブラーニングは増えているが、指導する側がアクティブラーニングを教育するための訓練を受けていないため、実際の効果が心配である。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 57 大学では教育活動に重点を置いてしまうと研究業績を上げていくことが難しい。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 研究人材が活用できる場の形成を推進すべきである。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 本学では、テニュアトラック制度のもとで研究助成金を設け、優秀な若手研究者の確保を展開している。(大学,その他,男性)
- 60 知財に関する知識の浸透が必要(大学,その他,男性)
- 61 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学,その他,男性)
- 62 研究人材と言っても、基礎研究と応用研究では人材育成の過程が異なると思う。今は即実践社会に通用する人材(イノベーション人材)が求められている、これはこれまでの教育機関及び教育政策による結果であり、すぐに結果が出るものではないが、新技術分野への助成が経済的な支援として、内閣府をはじめ経済産業省、民間企業や財団などから若手研究者(39歳以下)に対する支援が始まり、以前に比べてベンチャー企業の起業、クラウドファンディング等、分野別のコンテスト等の手法で研究人材が支援されている。しかし、将来に向けて諸外国に比べての人材育成予算を確保することが重要であると考え。特に私立大学が多い日本の高等教育機関については私学への重点的経済支援が重要な課題である。(大学,その他,男性)
- 63 研究を目指す、意欲高い学生が少なくなっており、規模を求めるのは無理がある現状を踏まえた、支援体制が求められる。特に、産学連携教育プログラムのような、産業界も積極的な対応がなければ、企業人材のリーダー養成においても将来が危ない。(大学,その他,男性)
- 64 ・所属の大学では研究力の強化や若手支援に対して十分な努力が尽くされていると思われる・学内行政関係の仕事の配分が不均衡になっているため、一部の教員に仕事が集中し、研究に支障が生じている例があると聞く・不確実性が高いのに給与は低いため、優秀な人材が研究職を目指さなくなっています。また、優秀な研究者はますます海外に流出していく傾向にあります・本当の意味で、人材(人財)を創出しなくてはならなくなりました。今までは、結局選んでいればよかった、と思います。これからは、戦略的に創りこまなくてはなりません。国の発展は教育のレベルによります。とにかく定員削減はやめてほしいと思います。その上で、教員間の評価システムの改善が望まれます・社会全体として、多様なキャリアパスを許容する意識が高まりつつある中で、以前のように「博士卒は潰しがきかない」という理由で博士後期課程進学が敬遠されることは無くなってきたと感じる。こうした学生のマインドの変化に対して、PhD学生に対する十分な経済的支援とその後の若手研究者の自立支援の充実があれば、良い人材をアカデミアに確保できると思う・人材育成でいえば、次世代の研究者が不足するのは眼に見えている。留学生をふくめた国際的なアカデミックコミュニティーのなかで、日本の大学が生き残っている戦略が必要なことを実感している。以前からよく指摘されているが、組織を超えた研究人材の流動化の促進と退職金制度が相反している。現在、テニュア職についている研究者全員に退職金相当分を一括で支払い、年俸制に移行することが好ましいが、一時的に巨額の人件費負担が発生することや、給与と退職金の扱いが税法上異なるために被雇用者にとつて不利な制度変更となるため、実現が難しい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 大学では常勤の職員のポストが少なく、優秀な人材が博士課程に行きたくない問題が重要。企業の方が常勤で、給料も高いから、当然学生は企業に行きます。当たり前です。博士をとったというメリットは日本では全くありません。アカデミアへいける可能性もポスドク以外に非常に厳しいです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 このところ、状況は変わっていない。大学内(全国的)の雑用があまりに多く、若手研究者が研究に専念できる状況ではない。このため、博士号を取得し、アカデミックに進む学生が減っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 優秀な人材が大学に残っていない。原因は、研究者の待遇、研究環境の悪化、研究資金の不足、サポート人材の圧倒的な不足であり、国にとって抜本的な施策が必須である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 いまや処遇の悪さ研究環境の悪さからろくな人材が大学、公的研究機関にはいなくなった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 声高なあるいは予算獲得が多い研究者による他分野浸食、恣意的な自己分野の拡張など、人事の在り方として将来を見越したマネージメントが全くできていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 任期付きの研究者の場合、最大10年の雇用期間の縛りがある。若手が数年の任期付き職の後パーマナント職に就ければ良いのだがパーマナントポストの数には限りがあるのでそうもいかない。現在、任期付きの中年以上の研究者も多く、中にはとても優秀で業績も素晴らしいのに、年限がきたら同じ場所で研究を継続できないことで困っている方はとても多い。(年齢を理由に、他へ異動できる保証もない)大学や国研ではこのような状況が日常的であり、このような状況下では若い学生達に博士号を取って研究職を目指せと勧めることを躊躇する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 71 若手教員が貪欲に教授を目指して一生懸命頑張る姿が見られなくなった。教授が日々、研究以外の雑用や研究費獲得のための書類作成の毎日を過ごしているのを見ているので、大学教授のようなポジションを目指したいと言う気持ちになれないらしい。また、給料も比較的高く、仕事も教授よりはかなり楽であるということで、准教授レベルでそんなに頑張らないのが一番幸せに見えるという現実もあり、教授を目指すような若手が減っているという面もある。これは全て、国や研究機関の人事評価制度のせいであると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 72 若手優遇を過度にやりすぎたせいで、若手が成果を性急に求め、短期的視野を持つ傾向にあるのが、近年最大の問題だと思っている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 73 多くの優れた人に機会を与えるとともに、その人の人生設計がある程度見えるようにする必要があると思う。日本として、どの程度の人材までを対象として、予算やポストを考えられるかが、将来の科学技術のレベルを決めるように思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 74 優秀な学生や若手研究者を雇用するポストが少ない。その一因として、人事交流や流動的な人事が活発ではない大学や研究機関が多いことが挙げられ、改善が求められる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 75 改善は見られず、むしろ悪化している。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 76 管理しようとしすぎて、裁量の権限を奪いすぎた結果、「要求ばかりが高くて、見返りや自由が少ない職種」に見えるようになってしまった。若手が将来を期待できる職場に見えなくなりつつある。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 77 教(論文数、特許数、獲得研究資金額等)を以て人材評価の主尺度とする傾向が進んでおり、人類にとって価値の高い挑戦的研究課題に取り組む意志を持った人材が大学・公的研究機関で研究を生業とすることを挫いていると感じます。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 78 研究とマネジメントの分離が重要と思う。効率を上げるには、それ以外ないでしょう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 世界最先端を切り開く研究者を育てる環境とは言いにくくなっている。研究者のキャリアパスや能力について社会全体の見方を変える必要がある。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 80 基礎研究のパーマナントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと、日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 81 優秀な若手研究人材(候補)が減っている。最大の問題は、将来に対する不安(ポスト不足など)や研究環境の悪化(研究費の減少)など。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 82 人事の流動性を確保しながら、良い人材を得るためには、個々の機関だけでの対応では不可能。分野内で、国内、あるいは海外も含めて人の動きが活性化して、ステップアップを実現できる形にする必要があるが、現状はそのようにはなっていない。また、改善のための良い方策も提案されていないと思われる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 83 海外のテニュア制度のように、若い研究者が一定の期間(7年程度)自らの研究に打ち込み研究者としての適性を試しながら自由に研究をスタートする制度が必要だと思います。一方で、成果が得られず民間等の研究機関に速やかに移行できる枠組みも整備することが大切だと思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 84 大学院への進学者が、自分達のところと比べて激減しているのに唖然とします。博士取得者のキャリアパスが示せていないなど、根本的な問題があると思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 85 研究人材の一部のグループへの集中が進んでおり、短期的成果の期待できる流行りの研究以外の分野の衰退を懸念しています。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 男女比の改善は良い政策だが、現在のペースは全体に数値目標を設定している、その達成が目的化してやりすぎのようと思われる。男性比率が高いシニア研究者世代が退職して女性比率が比較的高い若い世代が増えれば、今後は全体として改善されるはず。これには時間が必要。日本の研究者の待遇は著しく低い。全体として低い上に、能力が給与にあまり反映されていない。世界的な競争をしている研究者には世界的なレベルの待遇が必要。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 87 多様性が乏しくなっていると感じる。女性、外国人、家庭の経済的な状況が厳しい人、などもきちんと研究者として生き残れるような研究環境が必要。産学連携や国際交流、アウトリーチ、学部生の教育などに対して、熱心な人とそうでない人が分断している。それぞれに得意分野があるのはいいが、全てに対して積極的でない人がいるのはとても残念。積極的に行っている人に対してもっとインセンティブが必要ではないか。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 88 若手に対する任期付きポストの割合の激増、全体にたいする人員削減のため、よほどの熱意がない限り優秀な人材を大学・公的研究機関へと引き付けられるのが難しくなっており、危機的な状況だと思う。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 89 研究に割くことができる時間が少ないと感じる。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 90 助教は独立で研究が行える職位のはずだが、教授の下請けになったり、学生が自由に取れないケースが多く、研究の発展が制限されている。そのため、途中で研究をあきらめて辞めて行く助教が多い気がする。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 91 博士課程大学院生が、将来のポスト減少を悲観して研究者への道を諦めている状況が増えてきた。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 92 国からの予算減少、競争的資金への偏りの影響は基盤をじわじわと削っている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 定年を延ばしたことが、若手研究者の採用に影響を与え、組織全体の平均年齢が高くなっている。組織の新陳代謝が低下しているように感じる。若手は特任での採用となっており、安定していない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 94 若手人材の育成は、講座システムの枠の中でもできるはず。私の研究室では、准教授も助教も私の研究プロジェクトを押し付けていない。彼らの好きな研究を行っている。実際、論文のアステリクスも私にはついていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 青少年人口に比べて相対的に教員数が増え、結果として教員の質も低下しつつある可能性が感じられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 若手人材のためのポストだけでなく、教授・准教授レベルのポストも、定員削減の措置の結果、実質足りなくなっており、専攻の運営や、教育にも支障をきたしている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 博士課程修了者は増加しているが、アカデミアに就職する人材はまれであり、危機感を持っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 博士課程に進学する日本人学生が激減しているのは危機的であると考えます。あらゆる手段を講じ、優れた学生を優遇する制度の確立と企業の意識改革が何より必要と考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 サバティカルは、まだまだとりにくいのが現状です。研究のクオリティを上げるためにも、必ず必要と思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 若手研究者の任期無しポストが少なく、このことが博士課程進学者が増えない要因になっているように思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 101 アカデミックにいるべき優秀な人材が民間企業(しかも研究以外)に流れてしまう状況がある。研究業績が給与や昇進等に直接的に反映されるような仕組みが必要であると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 大学・公的研究所自体の生き残りが厳しくなると、どうしても個々の研究者への環境も悪化する。国の財政状況から致し方ない部分もあるが、未来を描けない人もこない。持続的に優秀な研究人材を確保(維持)するには、幅広い基礎研究へのサポートがいると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 文系と理系で土台(大学教育にいたるまでの過程)に大きな違い(たとえば性別比率)があるように感じますが、ひとまとめに指針を打ち出してよいものか疑問がある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 日本の研究力が相対的に低下している現実を踏まえると、現在の状況はやはり好ましくないと考える。任期なしの職位の人が、政治ばかりにならず、研究に対するモチベーションを失わない仕組みがあれば、と思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 定員削減はもう限界だと考えます。また定年延長については、仕方がないかもしれませんが、若手研究者がそのために割を食うというシステムはいかがなものかと考えます。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 大学・公的研究機関の人員費削減はすでに限界点を越えていると認識している。しかしながら、これは冷静に分析すれば、現在の日本の国力相応と判断される。まず、そのことをしっかり認識した上で、戦略的な縮小を議論すべき。教育の質および研究力低下を最小限に抑えるための教育研究事業の在り方を議論すべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 海外と比べて、日本の研究者の質は低いです。それは優秀な人材が博士後期課程に進学しないからです。若手研究者(ポスドクなど)が活躍できないのは、彼らの質が低いからであり、国の支援が特に不足しているからではありません。大学受験では到底〇〇大学に合格しないレベルの者・大学を出ても民間企業に就職できない者が、〇〇大学の博士課程にあふれています。彼らに博士を取らせることがそもそも間違いなのです。これからすべきことは、優秀な人材が博士後期課程に進学するような仕組みをつくることです。競争を起こせば、優秀なものが合格し、レベルの低いものは博士課程に進学できません。そのためには、アメリカのように、博士後期課程の学生全員に返済不要の奨学金(学費+生活費)をあたえるなどの思い切った政策が必要です。極論ですが、博士後期課程で支給される生活費が月50万円になれば、優秀な学生は進学を希望するようになり、狭き門になるでしょう。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 助教層と比較して、准教授層(中間層)は公私面で最も忙しく、研究に割ける時間も少ない。それでも研究の一線に立てるような補助システム(たとえば教育面での免除措置など)があるといいように思う。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 期限付きでもいいので常勤の研究者ポストがほしいと痛感する。研究費から特任の助教や研究生を雇うのは身分保障があいまいなため問題が多いと思われる。大学院卒業してすぐに独立ポストを与えるのは難しいがすくなくとも常勤のポストで研究室で継続して働ける環境を作るべきだと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 外国人の教授が実際に採用された点は評価できる。ただし、大学の書類関連の多くは日本語を必要とするなど、今後も改善が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 若手研究者の自主性を育むシステムが乏しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 若手人材や女性研究者確保のための目標数値達成が目的となっていて、実際にこれらの人材をどのように活用するかの対策が十分でない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 女性研究者優遇、外国人研究者優遇のため、日本人男性研究者がむしろ逆差別されているような状況にある。研究者を目指す男女比を反映した優遇措置にすべきである。これ以上、外国人研究者を優遇する必要は全くない。日本人若手研究者を育成すべきである。また、もともと研究者を目指す男女比が半々ではない現状で、数値目標だけ立てて無理に女性研究者を優遇することはよくない。すなわち、数値目標のため、能力のない女性研究者が良いポジションを得てしまい地位を占有するために、今後輩出されるであろう優秀な若手女性研究者の芽をつぶすことになる。女性の敵は女性という構図となり、優秀な若手女性研究者が育たなくなってしまうため、無理な数値目標を立てるべきではない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)



- 114 運営費交付金が年々削減されるが、教育や診療の負担が増大しており、また、医学教育にかかる経費が年々増額している。そのため、教員が研究に従事するための時間も経費も不足しているのが現状である。もちろん、研究ポストも激減している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 教員やアカデミア研究者の疲弊がますます進み、それを目の当たりにした学生はアカデミアの道を避けるようになってきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 女性研究者比率について:各世代別で研究者の男女比を明確にし、それに応じた数値目標を設定すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 望ましい能力を有する博士課程後期大学院生が研究職を目指さない場合が散見される。研究職を希望する場合、いつまでも生活が安定せず、将来的な生活に希望が見出せないというのが理由。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 多様な研究者の確保イコール、女性や外国人研究者の登用という時代ではなくなっていると思います。別の観点からの多様性も検討していくべきと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 自由に研究できる時間が十分に確保できるとは言いがたい状況にあると考えられる(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 120 研究人材の状況が良くなるさざしは感じられません。NISTEPの調査を元に、大学等の研究環境が劣化し日本の科学レベルが低下しているという報道がなされていますが、一向に対策が講じられません。こうやってアンケートに答えても意味がないと感じてしまいます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 121 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)
- 122 研究人材の流動性においては、外国人・企業研究者の流動性や、博士号取得者の企業採用に関しては十分とまでは言えない。○○○大学では、研究費を用いて、博士学生の雇用や学費負担を可能とすることで、博士学生を増やし、また、その博士学生による産学連携への参加により、社会ニーズを考慮した研究の推進、産業界等への新規参入を増加させる「○○○オープンイノベーションエコシステム」の構築に繋げていく。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 若手研究者が安心して研究に没頭できるようなキャリアパス、研究環境を構築するための資金が必要だと思います。これは、内閣府、財務省が主張するような大学の効率化、機能強化ではなく、日本の将来に向けての投資であると考えます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 研究者の多様なキャリアパスを保証するような制度が確立される必要があります。アカデミアにあっても、大学教員、研究技術支援者、URAなど多様なキャリアがあること、大学、企業、試験機関を跨いだキャリアパスがあること、そして、多様なキャリアパスが尊重され、多様なトラックに対する適正な評価がなされること、などが求められます。これは、社会全体のマインドセットに関わることと思われまます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 数字としてはまだ表れていないが、産学共創教育が認知されつつあり、産業界からの大学院教育への参加の意識が少しずつ高まりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 競争的資金による雇用ではなく、若手の研究者をそだてる雇用制度を充実させるべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 博士学生の身分(経済)保障の一つに学振特別研究員がある。狭き門であり、採択率は低い。さらに、採択されても月額20万円程度であり、民間企業の給与水準を大きく下回っている。キャリアパスの不透明さ、経済支援の不足に大きな変化がなく、修士課程から博士課程へ進学する学生を確保することが困難な状況が続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 128 民間に比べ、若手の給与面での待遇が著しく悪く、大学に優秀な人材を確保することが難しくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 129 研究職の給料が海外(欧米はもちろんアジア諸国も含めて)と比べて格段に低く、優秀な人材は集まらない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 130 運営交付金減少の速度が外部資金獲得より速く、結果としてポジションが減少しているので、キャリアパスが描きにくく、優秀な学生が大学に残りにくい構造は続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 131 どの分野を強くするかというビジョンがないと博士課程修了後も職がなく、本人にとっても国としても無駄な投資になります。先読みすることは難しいことはわかるのですが、明かりを灯してあげてください。今のままでは、先端研究に携わりたい学生は中国や欧米に外向かないと世界と戦える研究ができないのが現実です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 定員や研究費が削減され、若手研究者は任期制採用が普通になるなど、大学に研究者として残るとい選択肢が失われつつある。また、業績評価や外部資金獲得のための書類作成は、貴重な研究時間や若手研究者の育成に要する時間を容赦なく奪っている。研究人材が減り、研究人材を育成するために要する研究費と時間が与えられないという三重苦を抱えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 事務仕事のための人材やURA人材の数が不十分であるため、研究人材において事務的作業や申請書作成等の負担が大きく、十分に研究に集中できない状況が以前から改善されていない。大学教員の仕事が、研究だけでなく、様々な大学改革の検討や学生募集、産学連携、地域貢献等と多岐にわたり、教育についてもアクティブラーニングやAP・CP・DPへの厳格な対応等が求められ教員への負担が大きくなっている。厳しい大学改革の中で、多くの大学教員は疲弊感を感じつつも研究教育に取り組んでいる状況である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 134 大学を含めた公的機関を研究の場として捉えている学生は極めて少なく、減少する傾向は抑えられているというよりはむしろ加速されている。様々な局面で公的機関で研究を行うための人材確保は難しく、ポストクはもちろん、一般の研究員の雇用さえも人材派遣会社に頼らざるを得ない状況になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 135 社会で求められている研究領域の人材を供給できていない。特にデータサイエンスの人材については、それを教える側の体制が不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 大学改革による人事凍結が進行しており,流動性が低下し,若手から中堅教員のキャリアパスが進みにくい状況にある。優秀な日本人学生は博士後期課程への進学希望が減少しており,留学生が多くなる傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 137 運営費交付金が減り続け所属大学の常勤教員人件費が運営費交付金で賄えないほど困窮しているのはよくない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 国立大学の基幹経費の毎年1.6%の削減により,人材の確保ができない状況が続いている。文科省や財務省は全体では予算は減っていないというが,期限付き,用途特定の予算が増えているのであり,安定的な基幹経費でないと人材の雇用は難しい。そろそろ基幹経費の毎年1.6%の削減をやめないと国立大学の教育・研究が立ち行かなくなる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 研究レベルは多様な良い人材が鍵になるのであるが,大学の人材にかかる予算が不十分であることと,ひろく海外にも人材を集めるという発想(と,受け入れ体制)が不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 短期間での業績(論文数)のみを過大評価する傾向が年々強まって来ており,それがポストに直結するので手っ取り早い手軽な仕事をを目指す傾向が益々強まってきている。基礎科学振興にとっては長い目で見ることで致命的な結果を及ぼすのではないか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 特に現在40歳前後の研究者が割を食っている印象がある。いい人材は多いが生かされていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 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)
- 143 若手の任期なしのポストの拡充は重要であるとおもいます。しかし,運営費交付金が年々大きく下がり続ける中で,現状維持も難しく,拡充はかなり難しい状況にあるとおもいます。旧帝大クラスでもこの状況です。地方国立大学はもっと大変なはずで,競争的資金をいくらとってきても,任期なしのポストを増やすことは不可能です。国は国立大学法人の現状の運営費交付金のありかたを再検討する時期なのではないでしょうか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 最近では,共同研究者の米国の大学教授に,「研究は『研究を行う人』がいなくて進みません。」「日本は研究を行う人が足りていますか?」と,日本の科学技術の将来に対する心配から,頻繁に言われるようになった。ここでいう『研究を行う人』とは,実験装置の運転や製作,試料作り,実験データの計測,データ解析,計算,図表の作製,プログラミングとデバッグ,計算機シミュレーション,を「実際に」行う人のことであり,それらを指導する者のことではない。具体的には博士後期課程の大学院生とポスドクである。大学の教授や准教授になり自分の研究室の運営に当たる人(PI)は,研究予算の獲得が一番重要な仕事になるので,『研究を行う人』にはカウントされない。国内外,どの立場の目から見ても,いまの日本には『研究を行う人』の総量が不足しており,その結果として研究成果が伸び悩み,国際的な地位をずるずると下げている。この傾向が続けば,将来的に,日本の落ち込みが極東地域の微妙なパワーバランスに「空白地帯」を作ることにより,世界的な安全保障上の懸念を誘発する,と心配されるところまで来ている。なぜこうなったか,第1には,博士後期課程へ進学する学生の減少である。1990年代の大学院大綱化,それに引き続くポスドク一人計画は,結果的に定職に就けない博士を大量に出し,博士課程進学に対する世間のイメージを大きく毀損してしまった。時代的に,いわゆる「就職氷河期」と重なってしまったことも悪かった。社会的に,概ね団塊ジュニアと重なる丸丸一代に,非正規雇用の低賃金状態から抜け出せず,結婚・家族を持つこともままならない人々が大量に居る,という状況ができてしまった。要は,博士だろうが学士だろうが,ある限定的なタイミングで正規雇用には就けなければ,その後ずっと挽回の機会はず、人並みの人生は送れない,という通念が世間に強固に形成されてしまった。「高学歴ワーキングプア」が溢れる状況に対し,一般的な「就職活動-新人研修ルート」から外れる博士雇用の面倒を負いたくない企業からは,「博士が有能というなら研究が金になる所を見せろ」式の抗弁がなされ,その声は研究費配【続く】
- 144 分の科学技術政策に反映され,その結果大学には資本至上主義的なマインドがここ10年ほどで色濃く形成された。当然の結果として,その雰囲気の影響される学生は「自分の市場価値が最高になるタイミングで就職するのが人生の正解」という意識を強く持つ。理工系の場合,このタイミングは「修士卒で大手企業に就職」だ。自分の最高の売り時を逸し,無収入状態が続く博士課程に進学するのは「不正解」となる。かくして,学生が博士課程に進学しないのは,今や,倫理的,経済合理的に,「博士に『進学しないのが正しい』と判断される」が故の帰結となった。この問題の責任を,大学教員の学生へのプロモーションが足りないから,という風に,大学に押し付けられないで欲しい。科学に深い興味を持つ学生は,昔と変わらず今でもいる。そのような学生が博士後期課程に進学しなくなったのは,博士課程の院生の置かれる社会的立場が,現代の価値観に照らし合わせて,完全に時代に合わなくなった,という構造的な問題に起因する。端的に言って,研究は「仕事」である。大学院生であろうが,「仕事を無給でやる」という時代は終わった。もう今の若い人には受け入れられない,という事である。「働き方改革」や,種々のハラスメント訴訟,大学生バイトの搾取問題等々,労務コンプライアンスの問題が世の中を賑わす今日,大学生が博士後期課程進学というキャリアパスと比較の俎上に載せるのは,いわゆるブラック企業になっている。若者の無鉄砲さを帯びた情熱,伝統的な徒弟制度的価値観と立身出世の道徳観,および,教育費を拠出する家計の蓄財に支えられ,日本経済が右肩上がりであった時代に通用したシステムである,大学院生を研究の実働部隊として『安価』に使う方法は,ネットによる情報のオープン化,失われた20年(30年)による家計の疲弊,学生の親世代の高齢化,少子高齢化による将来見通しの重苦しさやデフレマインドにより,限界に達し機能不全を生じている。尚,世界的には,大学院生は自活した生活ができる程度の給与(RA経費)を得て行のが常識であり,大学院生が無給で研究を行うのは日本に固有のいわゆるガラパゴス的慣習だ。【続く】

国内の多々の「ガラパゴス状態」が辿った運命同様、国家的な「老い」が顕著な日本で、この傾向を巻き戻し以前の価値観を復活させることは不可能、と認める必要がある。この20年強、家計の可処分所得は増えない一方、大学の学費は値上がりし、加えて、スマートフォン・通信費用など以前はなかった生活基盤費が発生している。さらに重要なことに、研究の競争相手となる「世界」の経済成長・物価上昇はもっと大幅に進んでいる。その分、国内の学生は相対的にどんどん「貧しく」なっている。ここ数年は「お金がないから」という経済的理由により、指導教員による経費補助なしでは、国内の学会・研究会ですら参加を見合わせる学生が増えた。まして、国際会議となれば、学会参加費、渡航費、宿泊費はこの10年で約2倍に上昇している。20年前までは、国際会議は大学院生でも何とか「自腹」で届いた。今や、所属大学や指導教員による経費負担なしでは、国際会議出席などとも考えられない、という実態だ。海外出張経費を拠出できるのは、高額な外部資金を獲得するPIの下にある研究室に限られる。その数が「研究分野ごと」に幾つあるかは、概ね科研費の基盤B相当以上と考えると概算でき、全国あわせても大した数にならない事が分かる。こうして、日本の研究層は薄く、国際情勢は遠く、競争に勝てない・ついていけない状況の深刻化が止まらない。厳しいことだが、「後進国化」である。この「学生の貧困具合」と「大学の金のなさ加減」については、いまやお隣の中国の上位校(重点大学)には、かつての立場を逆転されてしまっている。全体の伸び具合・勢いでは完全に突き放されている。日本が、「量」を絞って得たリソースを針の先ほどのごく少数に集約して国際競争力を保とうとする戦略を取ったのに対し、彼の国では圧倒的な「量」を背景に、ついに最近はその中から「量から質への転換」が成されつつある。国際的影響力推移の将来見通しでは、もう勝負に決着がついた、と言わざるを得ない。こういった状況を踏まえると、今の日本の若者は、かつてGDP世界第2位を誇った先進国の住人とはまったく異なる、「中程度国」の出身者、として【続く】

捉えなければ、状況の理解を誤る。能力の見込みはあるものの、金がなく、バイトに追われ、生活の余裕を知らず、ただし学士・修士の新卒で就職できればそれなりの給与を得て恥ずかしくない人生を開始できるはず、と考えている若者に向かって、「博士課程に進学しないか？給料は出ないが、遣り甲斐はあるはずだ。」と誘う事が果たして合理的か、と考えれば、日本でなぜ博士人材が枯渇するか理解の助けになる。言ってしまうと、博士人材の不足は若年層の「貧困問題」の一環だ。研究人材不足の底流にある若年層の「貧困問題」は経済問題であるので、有効な対策の方向性はかなり明瞭と思われる。しかし、この問題は、「明日食べるにも窮する」程の社会的弱者への福祉ほどの明瞭性がなく、世間的な認知は低い。加えて、義務教育以上の高等教育に対する支援は「受益者負担」の原則に反する、という道徳的規範のためか、議論は社会的広がりを欠く。しかし一方、現在の日本社会では、進学による受益は修士課程でピークアウトし、それを越えた博士後期課程への進学は必ずしも「利益にならない」という現実がある。加えて、研究の実態はテレビドラマにある様な「変わり者の自己実現活動」ではなく、PIが提案し承認された研究内容を獲得資金により実施する「労務」である。博士課程の院生は、学士・修士新卒で就職する機会を放棄し、個人の残存価値をすり減らしながら「労務」を行うのだから、これは「仕事」であり、「対価」が支払われるべき対象だ。実質的に仕事なのに報酬ゼロ、という実態がおかしいとなったから、やる人が居なくなってしまったのだ。ただ、世間の大部分の人々には、博士という存在そのものが自分自身の生活感から遠く、実感を伴わないため、この問題はあまり可視化されていない。が、国際競争力が物をいう今日において、たしかに『研究は仕事』であり、それに従事する人間には相応の対価があるべき、という認知が世間に於いてなされることによって、そうでなければもはや日本の研究に将来はない。博士人材の払底に対し大学は無策であったわけではなく、年間の授業料を補償できる程度のRA経費を博士後期課程学生へ運営費交【続く】

付金から捻出する、等の手当てをしてきたが、その分教員一人当たりへの研究費交付は減額を重ね、もうほとんど何も残っていない。「国費に頼らず、企業からお金を引っ張る努力が必要」との掛け声の下、卓越大学院などの仕組みが試みられているが、効果についてはまだよく分からない。ただ、はっきりしているのは、国が将来的に持ち得る研究力は、現在の学生へ如何に投資したかによって決定される帰結である。投資額に不釣り合いな巨大なリターンが、他国を差し置いて、日本にだけ天から降ってくることは有り得ない。しかし一方、研究投資額、人口動向、一人当たりGDP、世帯収入動向等々、種々の指標は今後の日本の衰退を強く示唆し、国庫から研究費の支出が増える見込みは薄く、ことある毎に「(国立)大学の経済的自立」が強く言われる。状況はいよいよ厳しいが、企業の資金が望みの綱という一面は事実であるので、寄付、奨学金、研究助成、どんな形でもよいので、大学に出資することが企業の強いインセンティブとなる施策が必要と思われる。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

長期に渡り少しずつ大学の運営交付金が減らされていった結果、大学管理業務に関わるパーマナントポストが減少し、一方で管理業務などが変わらないことから、一人当たりの研究以外へ使うべき時間が長くなっている。科研費などの競争的資金は重要であるが、人材確保のためには運営交付金などが重要であるため、これらの充実をすべきと考える。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

146 研究人材の質・量ともに、低下に歯止めがかからない状況である。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

博士課程大学院生の拡充、または博士課程進学をも踏まえた優秀な修士課程大学院生の確保には、研究科などで適正な審査を経て研究業務への給与を支払えるシステムを構築すべきと思う。全員に対し支払うシステムでは、研究に従事することで支払われる対価という自覚を学生が抱けないと思うため、モトリアム的な学生を排除できない。モトリアムとして学びたいのであれば自分で授業料を支払い、在籍して規定年限で卒業すれば良いと思う。研究にしっかりと従事すれば対価が支払われるとなれば、仕事への取り組みのための意義や研究生活態度など、一つの道筋が立ちやすいのではないかと。ただし教員が支払う場合、オーバーワークや不適切な人材を「対価が支払われるから」という理由だけで推薦することになりかねず、適切な評価委員会(外部または独立した機関)が査定して判断すべき。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

148 業績本位がいいわけではないが、人事を行なう際に業績以外の要素の依存度が高すぎるように思う(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

149 研究や人材育成等のマネジメントに長けている人材がおらず、若い才能を無駄に使っている研究室が多く見られる(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

150 財務省の締付によって安定した研究ポストが削減されていく現状で、研究人材の状況が改善するわけがない。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

151 現状の問題はつまるところ「金」である。大学からすると理不尽な決定であり対処は人件費の削減以外に存在しない。大学の工夫と無関係に予算は減らされていく現状ではどうにかなる問題ではなく、若手人材にしわ寄せがいくのは必然である。本当の問題は技術・知識の質と量であるから大学教員の年齢分布の偏りは将来に禍根を残すことになるとと思われる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

152 博士後期課程に進学する学生が少なく、今後の大学教員のポストが満たせるか不安がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

153 大学では教員・事務員の削減があり、研究人材を確保できる余裕がみられない(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 154 出身大学卒業者の採用を重視していることが顕在化してきている。外部からの登用を阻むものではないが、出身大学卒業者の採用を第一に考える傾向に気が始めた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 猛烈な勢いで教育システムの充実を目指す現状で研究人材として採用した若手研究者までもオールラウンドプレーヤーに仕立て上げられているのが中堅私大の現状かと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 固定ポストの人員数が減っているため,教育,雑用の負担が大きい。一方で,競争的資金によるプロジェクトの特任研究員,特任教員は増えているが,任期があり,研究テーマが決まっており自由に研究ができない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 博士課程の学生の日本人の割合が激減しているように思います。外国人学生のみが増加しており,将来的な日本の科学力の相対的な低下に長期的に効いてくる序章のように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 博士課程進学を目指す日本人の学生がいない。任期制などにより大学教員は不安定な職業と見なされ,父母の理解を得られない。外国人助教ばかりが増え,日本の国立大学として危惧を覚える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 多くの有識者が指摘していることであるが,国として若手人材雇用のための財源を十分確保の上,博士課程修了後すぐの終身雇用を保証したり給与も増額しないと,日本の将来の大学・公的研究機関における研究人材は枯渇していく。特に理工系の場合,企業が人材不足により採用のハードルを下げたり給与の思い切った増額を図っているため,優れた博士課程進学者の確保がほぼ難しい。学生から見た時に,若手研究者が雇用に不安定な状況を目の前にして,大学研究者の何が魅力なのか判らないであろう(実際にも,社会人としての魅力は無い)。また,過去には企業から多くの研究者が流入していたが,大企業ですら基礎研究部門を縮小しているため,将来的には人材確保が難しくなると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 今年の10月から外国人のポストを受け入れています。大学を通じた制度による外国人雇用の場合と個人の研究費で雇用する場合の差異が非常にあると感じています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 雇用に減りすぎている。若手人材というが,非常に難しいと感じる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 162 年々研究人材が減少している気がします。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 若手研究者向けのポストは増えてきているが,博士後期課程への進学者は減少しており,募集してもなかなか母数が集まらない。その多くは任期付きであり,落ち着いて研究できる環境になく,研究費獲得や論文などの業績を重ねることに追われ,少なからず校務もある。科研費の若手研究の採択率は優遇されている一方,中堅研究者は競争が激しく,研究に割ける時間が大幅に減少している現況を目の前で見れば,学生が進学意欲も湧かないのは当然だと思う。基盤的研究経費の過度の選択と集中を速やかに改めることができなければ,科学技術立国・日本などと言えない状況になるだろう。きわめて危機的な状況にある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 4月に地方国立大学から私立大学へ転職しました。研究環境(資金,時間等)は,私立大学の方が地方国立大学を上回っていると感じています。地方国立大学から私立大学への研究人材の流出が今後増えていくと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 研究・教育以外の雑務の割合が年々増加していて,研究・教育に割ける時間が少なくなっている。たとえば,同じような書類,同じようなアンケートが多すぎる。よかれと思って単純に新しいシステムを先々の利便性などを考えて導入しても,結果的に二度手間になったり,より時間を取られることになっていることが非常に多い。本気で効率化を考えた方が良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 166 博士課程を目指す日本人はほとんどいないが,それは博士課程後期課程の環境よりも大学教員の労働環境や大学で多感な時期を長期間過ごすことに対する弊害が際立つために,日本人は博士課程への進学をためらうように思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 女性研究者の過剰優遇がある。同一の業績がある場合や少し劣っている場合において,女性研究者を優先して採用することは男性差別であり不平等です。性差があるため,育児や出産に関するサポートを充実させることに否やはありませんが,単純に人数比を揃えるための男性差別政策は是正されるべきです。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 問1-03の「若手研究者のための任期を付さないポスト拡充」に該当する公募は増えているように思うが,そのような支援が不充分だったまま若手枠から外れてしまった40歳前後が不利になっているように思える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 女性研究者や外国人研究者を優遇するポストが増えている関係で,ただでさえ少ないポストがさらに少なくなり,実績を上げた研究者が昇進できる機会が非常に少ない。外国人研究者も優秀な方はアメリカ等の国に行くため,日本に入ってくる外国人研究者のレベルは決して高くない。女性研究者はもともと男性研究者と平等な雇用機会が確保されており,優遇する必要はない。女性研究者の融合によって,研究能力の高くない研究者が,数少ないポストを占拠するような事態になりつつある。そのような研究者は学生の教育も上手くは出来ないため,結果的に将来的な日本の科学研究力の低下を招くと考えている。女性研究者の数を増やすためには,研究者を目指す学生の教自体を増やさなくては日本の将来はない。研究者を目指す学生が少ないのは,このような劣悪な就職環境による。優秀な学生はより給与の高い安定した職に就いてしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 若手教員の環境が悪いため博士課程に進学して教員をめざそうという学生が減っているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 学内の助成・公募等の応募書類に「女性を優遇する」といった文言を明記することがしばしばあるが,これが必ずしも女性研究者の活躍を促すとは思えない。実際に優遇された場面に直面したことはないが,何かの際に「あの人が通ったの? ああ女性だからかね」と言われかねないような状況を作ることは良くないと考えている。書くのであれば「男女平等に扱う/評価する」といった記述が望ましいと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 172 博士課程後期を目指す学生は減少の一途をたどっているように感じる。研究に興味がないのではなく、進学しても学位取得後の就職口が人事凍結等の影響でアカデミアにはないことが主な理由のようだ。地方大学では定員を充足させるために社会人学生を増やそうとしているが、企業で働く人材にとって博士の学位は重要ではないようなので、そこにギャップが生じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 173 今後10年をかけて,かなりの数の教員数を減少させる目標が定められ,これにしたがって新規雇用を行うシステムが導入された。このような状況を鑑み,若手人材のキャリアパスの厳しさを考えると,たとえ優秀な学生であっても博士課程進学などとも勧められない。もはや日本の大学は,世界の研究戦線において撤収戦を戦えと宣告されたと思えない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 女性研究者や外国人の雇用促進や環境整備にまで大学にプログラムを立てさせて競争させるシステム(たとえば旧「女性研究者養成システム改革加速」)には問題がある。また,追加的な環境整備を運営費交付金の中でまかなうことには限界があることは明らかである。また,若手研究者や女性研究者などが多くの競争にさらされ,短期間で多くの業績を出すことが期待されるのはかわいそうであり,これから我国の研究が発展するの不安になる。のびのびと研究できる環境を与えられないものかと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 人事がポイント制になり,かつポイントが削減されたので人事が滞っている。教員数が減少しているが,業務内容は変わらないのであらゆる場面で教員個人の負担が増加し,教育研究のポテンシャルが低下していると考えられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 30代の研究者が少なく,40代が多い状況です。40代が付くポストが激減していて,困ることが多いです。また40代の研究者はポスト経験が多いのは良いのですが,専門性が希薄です。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 大学院生の数が年々減っており(修士,博士ともに),ポストの確保もできない研究室が増えてきているように感じます。研究人材の確保状況は,悪化してきていると思われまます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 学内出身者の採用を優先することに固執するあまり,多様な人材を採用できなくなっている。学内出身者の採用に固執しない制度の創設が必要だと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 助教レベル,准教授レベルが独立する状況を増やす必要がある。また,教授が一人でラボを運営するだけのマネジメント能力をつけてもらう必要がある。(助教が,教授の世話に時間を取られすぎ)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 人数が減り続け,これまで同様の教育研究活動の実施に問題が起こりつつある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 若手への環境改善は積極的に取り組まれているように思う。それはありがたいのだが,「若手に機会を」と声を合わせ,能力を超えるほどの業務や企画が若手に任される傾向もある。職位の確保と資金の配分をしたのに,それに見合う時間を与えられないのでは,本末転倒である。若手は基本的に加減が分かっておらず,研究以外の与えられた仕事も精一杯こなすので,真剣に取り組むほど時間が無くなる。あれもこれもではなくバランスの取れた業務配分を望む。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 若手人材の採用は,以前にも増して積極的になされているが,多くは3年程度の任期付き(再任無し)である。一時的に採用数を増やすことが,大学においてどの程度のメリットがあるのか評価しがたい。それよりも,長期的スパンで人員を適切に配置し,学生への研究・教育活動を円滑に進められるように対策をしてもらいたい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 183 研究職が全体的に収入や任期,雇用形態等が不安定であることにより,優秀な学生ほど一般企業への就職志向が高く,研究職を希望する学生も博士課程に進む学生も以前と比べて極めて少なくなっていると感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 184 薬学部が6年制になってからは,資格取得,専門教育が注視される教育が中心である。学生が基礎研究に興味を持つ機会が失われており,大学院進学率の低下から,院生の減少を招いている。教員,学部生との構成は教育研究の連続性を失わせるものであり,現況を危惧している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 若手研究者の育成について,「選択と集中」の方針により大学間の格差が拡大する一方である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 昨今,部局の教員枠が減少し,大学院を卒業しても研究者として残る者が少ない。また臨床系分野では,学生教育にかかる時間が増え,働き方改革の縛りによって,研究に割ける時間が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 187 人事が凍結されるので学生を含めた人が集まらない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 188 若い研究者が希望を持って大学・公的研究機関での研究を行う環境に無い。特任助教などの非常勤職が多く,先が見えない人が多い。女性はさらに厳しい。優秀な学生であっても研究者を目指さず,企業志向が強くなり,博士課程には進学しない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 189 大学における研究教育職の不安定さが,研究者を志す学生の減少の主な要因です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学によっては世代が偏っている。比較的若い世代がアブライできる職種が,主にコスト面から限られている状況にある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 修士課程学生の数が多く,レベルの低下が著しい。低レベルの修士学生への対応のために,労力が割かれ,本来指導を充実すべき対象である能力・意欲の高い学生(博士課程後期学生を含む)への指導が疎かになってしまっている。博士後期課程のことが問題にあがるが増えたが,日本の大学院教育における最大の問題は,能力・意欲の低い修士課程学生が多すぎ,資金・教員の労力ともに無駄遣いしていることである。大幅に人数を削減する必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 少なくとも,我々の専門分野であるメタボリック研究においては,即戦力の人材は不足している。例えば,国プロを採択させていただきPDを募集しても良い人材はいないのが現実です。そのため,しっかり時間をかけて優秀な博士人材を育てることを大切に日々研究活動を実施しております。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 193 所属大学機関では教員数の削減を目指しているため、若い教員は任期付きの特任教員が多い。任期終了後の新たな雇用先を探すことが難しいようだ。また、定年退職後のポストを新たな教員で埋めることができず、部局の教員数を減少している。この先、在職の教員の負担増大が不安である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 現在当大学では業績や社会的貢献がすべて点数化され、理系文系混合で評価されるため、研究の準備段階やこれからという状況で正しく評価されない可能性がある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 大学院への進学が少なく、留学生を受け入れるシステムも整っていないため、研究を担う人材が非常に不足している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 196 医学部において、博士相当の研究をおこなっていない学生に対しても、学位を与える環境が横行している(研究や論文作成がほぼ他の人材によって肩代わりに行われている)。真摯に取り組む優秀な人材ほど環境に不条理を感じさせており、公正さに欠けている状況は早急に改善が望まれる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 197 若手と女性を優遇しすぎて、中間層(40前後)に対する待遇がひどすぎる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 198 若手を対象とした場当たりの支援ばかりで、長期的な支援、中間層、シニア層の待遇もひどい状況に見えます。全体の待遇改善が望まれます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 199 近年、残念ながら、上記の問いに回答するのに参考となる、博士後期課程およびポstdクの数が大変少なく、大学から博士後期課程への進学が魅力的な選択肢であるとはほぼ考えられていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 200 人員配置の偏りがあり、同じ職位でも研究時間の確保が容易な人とそうでない人との格差が大きい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 201 運営費交付金が削られている中で、競争的な公募に勝てる研究者のみを残していくと、本当に大学として必要な教員がいなくなる危険性が高い。そのような、競争的資金を多く確保するような研究者が存在する一方で、競争に向かない基盤的分野の教育・研究者を守るような取り組みも必要と思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 経費を投入しての待遇改善が、研究人材確保には一番効果的だと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 203 多くのノーベル賞受賞者が指摘するように、国や社会が国立大学に対し、基礎研究よりもすぐに成果が表れやすい応用研究を求めようになった。また、成果に応じた運営交付金の傾斜配分も、産業界との共同研究による外部資金の獲得努力に拍車をかけている。それ自体は悪いことではないが、結果として若手研究者の自由な発想と基礎的な研究能力の育成が阻害されていると思われる部分もある。また、特に地方国立大学における人件費の確保がきわめて厳しい状況では、若手研究者の安定的な雇用を確保することが難しく、このことが特に若手の研究人材を確保することを難しくしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 204 女性人材不足を解決するひとつとして、博士学位を取得する女子学生を増やすプログラムを推進している。社会で活躍し、大学教授などになるキャリアパスも示している。こうした取り組みは国が主導的に進めるべきであるが、高校以降の女性の理系進学を支援できる高校の先生方が増えていないことを憂いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 205 予算の削減により、研究費が不足しており、人材が生かされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 206 特に、若手雇用が少なくなっているのが、大きな課題。また、講師や准教授が人件費削減のため教授ポストに就くことが困難となってきたのも問題。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 207 優秀な若手人材の流出が、地方大学の共通課題であると認識している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 208 大学・公的研究機関における研究人材の給与に関しては、かなり産業界と比べて低いと感じる。以前は、教員の自由裁量権が多いので給料が低くても仕方が無いと考えていたが、現状は大学改革等の業務の増加、処遇に関して高い水準ではないために、若手の研究者が大学等に残留したいと感じなくなっている。日本の教育と研究が崩壊する前に手を打つ必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 209 博士課程学生に対する経済的支援、ならびに博士取得後のアカデミックポストを含めたキャリアパスについては、若手研究人材が将来に夢をもって研鑽が積めるよう、拡充が必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 ポストが減っていく中で新たな人員導入ができず、教員の構成によどみが出てきていることと、相対的な質、モチベーションの低下が起こっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 211 近年、私立大学に対する補助金について、研究関連が減少し教育関係が増えていると思われる。私立大学にも、以前のような戦略的研究の取り組みに対して研究費の大型支援を復活させてほしい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 大学ではカリキュラムが社会の情勢をみて柔軟に修正するなどが容易ではないため、雇用の多様性が広がらない。国公立私学に関わりなく、産学で人材を定期的に交換する制度などを設ける必要がある。また、分野融合の研究をするにも「論文の公刊」しかできない人材では役に立たない。研究人材の多面的な人事育成制度を設定しなくてはならない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 213 昨今は任期制教員が増加しつつある。とりわけ若年層の研究者にとっては、短期間に成果をあげることが問われる傾向にあり、きびしい研究環境に置かれているように感じられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 214 多忙を極め、優秀な若手人材が慢性的に不足し、かつ若手に魅力的な研究環境にない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 215 博士院生、博士取得者、および科学者・研究者の待遇が高くないため、学生には大きな魅力を感じない。①博士院生の経済的支援を充実させる政策が必要。大学だけでは限界である。②博士号取得者の出口を広げる政策。この二つを同時に強化する必要がある。博士人材が増えると企業も現在の修士院生のように採用してくようになるだろう。一方で、欧米先進国のように、社会がサイエンスやテクノロジーに関心をもち、博士人材、科学者、研究者が尊重されるような活動も必要だろう。その責任の一端は、大学・公的研究機関とマスメディアにあるが、大学は人手不足・資金不足でその余裕がない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1216 公費が削減されていることで、若手の雇用がなくなって、新しい知識技術の研究・教育を提供出来る人材が少なくなっている。また、50代以上の人材のみが多くあるため、古くなった教育・研究に偏りが見え始めており、現代の産業を担う人材に対する教育が古くなってきていると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1217 ポストに制限があり,機関研究力を上げるためには必ずしも十分な員数とは言い難い。(大学,第3G,その他,男性)
- 1218 研究費少ない,多様な学生のケアをしなければならない,研究時間少ない.こんな職種に誰が付きたいだろうか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1219 定員が拡充できず,人材が不足している.一時雇用も増えており,落ち着いた研究ができていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1220 研究人材が不足している.まず,ポストの数が極めて少ないし,そのせいで,アカデミアでの研究者を志望する人の数が減っている.大学は研究より教育,さらには経営を最も重視しているので,教員ポストは最小限に抑制されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1221 もっと国内外で通用するものによる評価が重視されるべきのように感じます.例えば,PublonsやORCIDなどの活用が公平だと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1222 若手や女性,外国人研究者を確保するために,まだ定年まで10年程度あるシニア研究者を追い出すような仕組みをつくるのは間違った方法だと思う.単純に人件費を増やして新たな雇用を創出して,初めて新たな取り組みといえると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1223 意思決定権のある女性研究者のポジションを増やす仕組みがあることが望ましい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 1224 運営交付金の激減に加えて,助教などの若手研究者の減少など,教育研究の環境は悪くなる一方であると感じます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1225 潜在的な研究者数に対する女性研究者の割合を考えた場合,女性研究者を優遇して雇用することは,若手研究者にとって真の男女平等といえるのか疑問に思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1226 全体の予算が削られすぎており,何もできなくなっている(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1227 研究者の公募情報を見てみると,流行りの分野(例えば,情報工学における人工知能)に集中しているように感じる.このままでは学問分野の多様性が低下するのではないかと危惧している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1228 次代を担う「自立した」国内の若手が絶対的に足りない.能力的に「まし」な学生ほど経済的な有利さを求めて民間企業に就職し,研究者への道を選ぼうとはしない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1229 研究推進や大学のための活動に関して秀でた研究者がいる中,資質不十分ながら昇任する教員がいる.学生の評価はとも低く,逆を上層部とのつながりがあるようだ.人間関係は重要であるが,適切な判断,運営能力がない人が上にあげることができる状況は受け入れられない.博士後期課程を目指した学生も,そこで指導を受けて博士後期進学はあきらめた.研究人材の確保,環境改善のためにも,適切な人事を期待したい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1230 所属しているプログラム(旧学科)に人事権が全く降りてこないので人手不足である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1231 学生の研究力が落ちているため,ポストクや技術補佐員を雇用しないと現場ではデータを出すことができなくなっている.それにも関わらず,科研究費では十分な人材雇用に戻せるほどの余裕がない.民間で若年層の給与が上がってきているのに,学術研究の現場の雇用環境は逆に悪化しているので,研究室が近い将来に維持できなくなる不安が常にある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1232 人材の入れ替わりが基本的にはないので,大きな変化をあまり感じない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1233 私の所属する学部特有かもしれませんが,昇級やパーマネントの付与などの基準が,何をもとに決められているのかが極めて不明確に感じます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1234 優秀な学生が経済的な問題や将来への不安で研究を志すことができない状況が加速しています.また,大学では給与や任期について情報を出さずに公募をおこなっているところが散見されます.通常の就職活動で任期や給与が明示されない求人はあり得るでしょうか?大学はもっと努力すべきですし,法に照らし合わせて問題がないか,行政としても指導すべきではないでしょうか(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 1235 大学院生数と教員数のバランスを考えながら人材,資金の投入をちゃんとやってほしい.大学の自治に完全に任せると,学内政治で無茶苦茶になるので目安や基準が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1236 国立大学法人の運営費削減が効いてきて,若手人材の採用や雇用は極めて難しくなっている.将来の研究者や技術者の確保のために博士課程進学者を増やすといくら声高に叫んでも,ポジションそのものが無いわけなので,ほとんど無策と言って良い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1237 博士人材育成環境の整備に着手,今後充実の方向へ進む予定(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1238 多くの大学で人件費が厳しい状況になってきており,若手教員の採用が難しいことは問題と思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 239 博士号を取れば、生活の保障ができるような制度が望ましいと考えます。高校の教員の資格を取れるような制度も一つかと思いません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大学の人件費抑制のために、退職者の後補充できず、准教授層が平均年齢の上昇が顕著になってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 外国人の研究員が日本の大学で(長期に)滞在する場合に、アパートを賃貸することが非常に難しい。保証人がいないためである。これは日本に外国人の研究員が来て研究活動する上で大きな障壁である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 家庭に埋もれる大卒以上の女性を特別研究員として再度登用する制度の拡充を望みます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 全国の国立大学で、教員の定数削減が行われ、それに伴って、研究人材を登用できる機会が格段に減少しています。例えば高い内容の実績を創出した研究者の昇進や他大学への栄転の機会が激減しています。それもあいまって、外部から人材を登用できる人件費を確保できず、必ずしも実績が十分でない研究者の内部昇格が散見されるようになって来ました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学院重点化や部局化を進めてきた結果として、研究意欲が旺盛で実績を積み重ねつつあり教育にも熱心に取り組んでいる優秀な若手の教員が多数生まれている。その一方で、教員定員の削減が進められている。矛盾としか言いようがない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 特に大学において(付属研究所は除く)は、教員が「教育」や「管理」の仕事に追われて「研究」に割ける時間が少ない。特に私立大学においてそれが顕著である。教員がやるべきことなのかと疑うような事務仕事も多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 教員は研究人材の一つであると思うが、研究以外の業務に大幅な時間をとられ、また、これに関する業務は平等ではない。特に若手と言われる人材に様々な業務が割り当てられ、研究を行う時間が少なくなっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 大学の研究人材をもっと増やさないとすそ野が増えず研究レベルの向上にはつながらない。私立大学は教育型大学などという括りは国立大学を甘やかす結果にしかない。国立/私立に関係無く研究を奨励して研究人材並びに研究の土壌を整える必要がある。またそれに対して最重要なのは幼少の基礎教育と小中の義務教育、そして高校の高等教育と思われる。子供が減っている今、教育学部を中心とした教師のみの指導で研究者が育成できるのか、国は早急に真面目に考えるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 日本の科学技術力の低下は数値にも現れているとおり明白であるが、何も変わっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 書類上は8割が研究エフォートとなっているが、教育・運営業務があまりにも多く、実際は5割未満と感じている。勤務時間が長すぎると警告を受けているが、他の教員は自宅の書斎(当家にはない)で仕事をしているだけで、業務の低減や効率化、人員の増員が諮られているわけではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 公的研究機関(有機化学の実験系)においては、研究資金は十分あるものの、実験補助をする学生がいなくて困っていると聞いたことがあります。公的研究機関が首都圏や地域偏在化しているために、実験補助をする学生が不足していると思います。その一方、地方の国立大学では、学生(将来的な研究人材)を育てる(実験する)ための費用(研究資金)が完全に不足しています。これは研究者としての立場の意見ではなく、教育者の意見としては、将来的に科学技術を担う研究人材を発掘する(育てる)機会を失っていることになると考えています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 大学の方向性を決める人達と、それを支える人達の意味疎通が十分でないと思う。特に、事務と研究者の関係も含めて。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 若手の競争環境の激化に反比例するように上の教授層の仕事量が減っている(雑用の増加のためと主張されている)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 学内業務が多様化する中で研究者の研究時間が大幅に削られている状況は変わらない。予算的な手当てについては若干の改善傾向が見られるが、業務過多な現状は改善の兆しがみただけでなく、今後も増えることが予想される。研究機関にはせめて研究時間を確保できるような業務体系を整えてもらう必要があると考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 雑務が非常に多く、教員の研究費のみならず、学生の指導時間まで不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 255 本学では若手研究者が活躍しやすいように、様々なサポート体制が見受けられる。ただ、本学に限らず任期付きの雇用に対し受け皿となるような対策が必要である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 256 ポストが慢性的に不足し、人事の凍結が為されている。流動性を高めると掛け声だけで、任期ありのポストばかり増やしている。任期ありのポストでは、落ち着いて研究に打ち込めず、目先の短期的な成果を追う研究ばかりとなっている。流動性が高くなっているとも思えず、ただ若手研究者の使い捨てになっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 257 研究を醸成させる環境がほとんどない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 258 若手研究者が安定した環境で研究に取り組める体制があまりにも不十分である。そのため、大学院生が大学・公的研究機関における研究活動を目指さなくなっている。要因の一つには給与面の問題もある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 259 研究資金の不足が著しい。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 260 大学では研究をすることを希望する人達が減っている。そのため人材が育たない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)



- 261 博士課程進学希望者の経済的支援や博士課程卒業者のキャリアパス支援は依然として不十分である。大学間で共通の大学院組織等の整備が必要と思われる。また海外の大学との大学院連携強化も有効。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 262 学生に対する経済支援(授業料の無償化や生活支援)が充実することは、優秀な人材の獲得に繋がると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 大学のカリキュラムに即した人事が行われておらず、人事が硬直している。業績評価も論文数にシフトしており多様な人材確保に至っていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 博士へ進学する学生が減り、おそらく私の所属している分野は分野ごと、後20~30年くらいでなくなると思います。欧米では、逆にこの分野の人口は増えているだけに、心配しています。若手研究者が減り、ポスト等を確保することも難しくなり、大型プロジェクトを維持するのが困難になってきていると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 トップを狙うマネージメント層の派閥争いやパワーゲームが、本来研究に集中すべき世代、人材の研究への熱意やチャンスを奪っている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 266 人事(新規採用,昇任)のタイミングに年ごとのばらつきがあり、部局教員の年齢構成が一樣ではなくなっている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 267 ここ数年で所属学部における若手研究者の数は劇的に増えたように見える。しかし、私も含めて昇任なしの任期付き等将来の保証のない立場の研究者も多く、今後数年で若手研究者の数は再度減少に転ずることが予想される。またこのような雇用形態で採用されている研究者は常に自身の将来に関しての不安が付きまとい、QOLは低い。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 268 新たに作った大学の規定で、退職した教員の後任人事は1年待たないと動かせないことになっているが、それでは現場が回らないのが現状です。速やかに教員の補充をしてもらいたいと常々思っています。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 269 運営費交付金の削減と、過度な「選択と集中」によって、国内の研究教育レベルを底上げし裾野となる地方大学の研究環境や、若手研究者の処遇が悪化しており、地方の優秀な人材が博士課程を進路として選択しなくなっていると感じている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 270 文部科学省の方針で、国立大学に対する交付金が年々減ってきたので、学内では人件費の削減が求められている。教員の数が減る一方で研究以外の業務は減らないので、各人の研究にかけられる時間が年々減ってきている。地方大学では、この傾向が特に顕著であると考えられる。18歳人口が減っていく現状では、新規大学や新規大学院の設置は条件を厳しくするべきではないでしょうか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 研究職を目指す学生が減少している。大学教員は経済面、その他労働環境に恵まれていないと学生は考えるため、それを希望しないものと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 隣国中国には毎年訪問しますが、研究費の支給だけでなく、研究人材の育成にも多大な努力をしています。このままでは日本はアジアのリーダーとなれません。働き方改革は、一方では若手研究者の努力を、あたかも否定するかのごとくです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 運営交付金の削減に対応するには定員の削減を行うしかなく、定員ポジションの減少は期限付きにポジションの増加を招き不安定な身分を見て若手研究者がアカデミックポジションを敬遠するという悪循環です。まず審査をきちんとして人事を回す体制を構築してから予算の変更を行うべきだったでしょう。このまま進めば日本のサイエンスは危機的に状況に間違いなく陥ります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 274 大学・公的研究機関における研究人材は、年々獲得できる研究費が減り、かつ研究以外の業務が増え、予算削減で年々人員が削減されている。ほとんどが裁量労働制という名目のサービス残業によって大学・公的研究機関が支えられている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 自分の研究室では、学部学生の研究参加によって、人材不足が補われるようになった。資金が全くなく、新採用の教授が研究を立ち上げることができないため、研究室が研究室であることができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 ポイント制の導入で人材確保よりも人件費削減に力が入られ、若手の研究ができる環境整備は悪化している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 大学への補助金削減の結果、大学本部からの各部局の定員削減・配分額削減が課せられている。その結果、優秀な学生は地方大学の将来に危機感をいだき、旧帝国大学や外部での就職を希望し、人材流出が進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 業績に応じた給与、研究費配分がなされるべきである。なんでも平等ではモチベーションが上がらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 279 人員削減が限界の状況で、研究と教育の両立は難しい。若手研究者は教育に費やされ、研究ができる環境になく、退職していく若手研究者も多い印象である。定年退職となった教授を再雇用して特任教授等としているが、若手が育っていないことの裏返しにも思え、人材育成という意味では今後の大学教育に不安を感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 280 大学等では若手研究者に対しての種々の改善がされているが、意欲的な若者が減っていることが根本的な問題であると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 281 研究人材の指導側の問題だけではなく、学生個人の意識の低さも関係している。指示待ち、教えてくれるのが当然の姿勢が目立つ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 助教などのポストにある若手研究者が独立した研究者として研究活動ができていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 283 女性限定,外国人限定などという枠を作らず,純粋に優秀な人材を雇用できるシステムを作ることが必要だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 所属機関において,助教,講師,准教授といった常勤のポジションであっても,現状は任期付きとなっている。その一方で,他の機関の,公募の行われているポジションは決して多くない。任期付き雇用自体が活発な競争的な環境が前提と思われるが,実際には募集されているポジションが大変少なく,無期雇用のポジションが空くこともないことから,当事者や次世代のアカデミアへの希望を失わせていると危惧している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 若手研究者や外国人研究者などに対して様々な支援が取り組まれているが,結局自立した研究者として働くポストが限られており,30~40代の研究者でも任期切れでアカデミアを退くケースも依然として多い。優秀な研究者でも任期が切れたら,解雇となるケースも多い。様々な支援を行っても結局任期切れで解雇されるなら,支援を行う意味はないのではないかと。近視眼的な支援ではなく研究者として自立するポストの確保までを見据えた支援が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 予算減で空きポストが増え,とにかく人を減らしたがついている。残っている人も兼任で忙しい。優秀な人材を招聘しても地方国立では定着せず,他の良い大学に移ってしまう。その大学に適したレベルの人はそのような優秀な人材に公募で負けるため職を失う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 危機的に人材が不足している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 288 「ライフステージに応じた支援」については,出産・子育て支援はかなり充実してきたように思いますが,実際のところ,それ以外のステージである,老親の生活支援や介護等もあります。これは男女を問わない問題と思いますが,こちらの支援については,まだこれからのような印象です。超高齢化社会を迎え,子供も少ないため,老親の生活支援や介護等がかかってくる世代への支援も考えていただければと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 289 研究時間を業務時間に入れてはいけないような雰囲気が学内に蔓延しており,自由な発想で集中して研究活動ができるような状態ではなくなっている。優秀な研究者が学外に流出しており科研費を獲得できる人材が減っているにも関わらず,全体の獲得金額や採択数の低下を現場の責任だとしている。研究活動に対する閉塞感が急激に高まっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 290 大学が研究の人材や環境を改善するための取り組みをしていると感じることは何一つありません。地方大学であるがゆえに難しいという側面もあるように思えます。人材も資金も不足しています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 291 地方大学 医学部なので臨床で手一杯。研究へ重きを置ける人材が少ない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 292 若手研究者を任期付きで募集せざるを得ない状況の中で,応募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)
- 293 令和2年度より,若手研究者確保のため,4名の特任助教の採用を学長裁量経費で行うこととした(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 294 研究人材の確保について,少子化が加速している状況の中,企業の雇用状況が改善していることもあり,大学院進学者が減少傾向にある。このため優秀な研究人材の確保が難しい状況になりつつある。また,採用後の研究活動について,多様な資質を持つ学生が増加していることによる教育や学生指導等の負担増,及び地域連携・地域貢献事業等地域に関わる機会の増加等により,研究に専念できる時間の確保に苦慮している教員もおり,教員の負担増も研究人材の確保を困難にしている要因の一つといえる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 295 近い将来の生活設計ばかりが優先されていて,研究への夢や希望を持たない若者が増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 296 種々の要因から,研究者の研究時間が少なくなり研究費も十分ではなくなって研究人材の質的低下が顕在化しつつある。また,大学の財政基盤の脆弱さから人件費の切り詰めを余儀なくされ,研究人材の量的低下も否めない。悪循環に陥りつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 297 各個人の切磋琢磨は必要ではあるが,希望が見える人事制度及びポストの数が重要。あまりに不安定で先が見えない状況では,優秀な人材は残らない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 298 博士課程に学生を呼ぶには,根本は魅力が大切である。教員が魅力ある研究を継続できる仕掛けが必要であるが,評価が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 299 諸外国に比べて大学教員の給与水準が低いのが難点である。給与を上げない限り諸外国から優秀な人材を雇用することは難しいのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 300 限られた人件費のやり繰りの中では,優秀な教員(研究者)を引き止めるのはかなりの困難がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 301 全般的に,人材の定員が少ないといえる。この少なさが,特に,博士課程後期課程への,日本人の少なさに影響している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 302 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)
- 303 女性研究者が指導的立場に立てるようにするための体制整備(社会的なものも含む)が必要である。医学部(医学科・看護学科)においては,専門職養成への社会的要請が強すぎて,卒業生のうち研究の道に進む者がますます少なくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 304 URAを本来の意味の研究コーディネーターとしてもっと活用すべき。研究者崩れの人材の中には研究に未練が残って研究のビジョンや俯瞰的視点を持たない人が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 日本人学生の博士後期課程への進学者不足は、全学問分野の傾向なのであれば相当深刻である。例えば獣医臨床系大学教員人材については(分野の特性かもしれないが)獣医臨床技術に秀でた獣医師人材は巷間多くおられるが、博士の学位を有し、なおかつ研究者として自立し、学生の学位論文指導が可能な人材は既に枯渇の感がある。日本の大学教育ではあらゆる学部教育を全て英語のみで実行できる素地がない(学生、教員、事務方すべて)ため、欧米の大学のように国内のみならず他国(主として英語圏)から大学教員人材を大勢受け入れられる社会構造になっていない。いうまでもないが研究人材不足解決は大学院改革だけでは不十分で、学部教育の段階から研究者マインドを涵養する必要があるし、社会の研究に対する理解(重要性やサポートなど)も勝ち得る必要がある。また大学組織も日常の事務や管理運営業務の英語対応が極めてお粗末である。そもそも文科省から大学への様々な通知でさえ日英バイリンガルになっていないように思いますが、それはいかがなものでしょうか?もしバイリンガルになっておりましたら誤解ですので謝ります。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 305 若手研究者が大学研究者に残る割合が減少している傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 306 運営費交付金の定率削減により、若手研究者の採用が停滞している。定年教授のポストを准教授あるいは助教として使用するよう指導しているが、その効果は鈍い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 307 国立大学は教員数を削らざるを得ず、それが在職教員への様々な負担を増すと同時に、研究に専念する時間をますます削りつつある。この結果大学全体に強い負の雰囲気蔓延している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 308 大学においては、教育や評価のための書類作成など事務的な仕事が多く、研究に割ける時間が減っている。若手教員は採用時からそれが普通だと思っているので、研究を軽視しているのではないかと危惧している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 309 本学では、学長裁量定数(教員ポスト)を活用して、大学が考える方向性と学部の将来構想とをすり合わせて戦略的に人員を配置する取り組みを今年度から開始した。その仕組みの中で、若手研究者のポストを可能な限り確保し、若手研究者の割合をできるだけ増やすことを考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 310 医学科では特に臨床研修医の義務化により一旦研究を離れることになるため、再び研究を目指す機会が少なくなったように感じる。再び研究を目指すことへのメリットがある社会環境(環境整備)とする政策等が必要に感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 311 現在、大学・公的研究機関への公的研究費の配分は研究者ではなく、大学・公的研究機関の格付けで決まっており、旧帝大等の格付け上位の国立大学、〇〇、〇〇〇等の格付け上位の研究機関に在籍していないと十分な研究は出来ない状態である。私立大学・中小の研究機関に良い人材を集めるためにはある程度の研究費が必要である。この意味からは従来の「私立大学ブランディング事業」などはいい企画であったと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 312 業績評価が給与に結びつかないと優秀な人材がやる気をなくし、そうでない人材がいつまでも大学に残る。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 313 研究人材の基礎研究に経費をかけていただきたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 314 大学の仕事は特別なものではなく、若者にとっては選択肢の一つ、他業種同様に、個人のモチベーションに頼らず、システムを含めて魅力的なものにしなければ人材確保が困難になるのは目に見えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 315 若手はポジションの多くが任期付きであることが問題で、他の職種と比較しアカデミアを敬遠する要素の一つになっていると感じる。また、現在の職場でのことではないが、任期付きポジションの更新、昇任などの研究業績の評価が不透明な場合があると感じる。研究所長の一存などではなく、評価する軸を明確化し、より納得できる業績評価を行ってほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 316 工学系については最低でも、純粋な研究に加えてMOT等の経営的なコンテンツを学習、実践する機会を経なければ、アカデミックポジションを得られない仕組みにするべきと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 317 大学執行部は、様々な努力をしており、評価しているが、交付金が減少していることも教員全体の数を減らしていく状況にあり、これら執行部の努力が色々としわ寄せが行っており、そもそも若手教員の採用数が減っているように思われる。運よく、入れた若手教員については様々な支援策はあるが、(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 318 ・ずっと大学でやってきた人は、視野が狭い。抜本改革には、産官学の人材交流がもっと必要ではないかと考える。・人材公募すると、特定分野の研究者がやたら多い。(例:超電導)これは、一時はやりのテーマでスタートして、そこから脱出できずにテーマが固着化しているという事を示している。ある程度年限の経過した研究者のテーマの見直しなど必要不可欠であり、人材交流は、その面でも効果あるかと思う。・10年間、論文0みたいな教授も居て、平気で普通に暮らしている。大学の自助努力も難しく(相互不可侵が徹底している)ので、これこそ文科省からある基準みたいなものを出さないといけないように思う。省庁で下手にテーマを設定して公募かけたりするより、こういった制度面での指導力を発揮して、テーマは任せる、というようにすると、自ずと浄化作用が働いて、よい成果が出る。・女性に関しては、affirmative actionになっている。特に、人数比率を狭い学科などで縛りを受けると、とんでもないことになる。例えば学部での縛りは、女性の多い生命、化学などでカバーできるが、電気電子などで縛りをうけると、どんな人材でもよいことになる。人権や女性登用などについては、ちよつとした意見すら言えない雰囲気がある。本当にこれが日本の学術界の目指す方向なのか、文科省ははっきりした指針を出すべきである。・若手研究者のポスト不足が問題になっているが、これも産官学交流を深めることで解決の方向が出ると思う。一度企業にいくのは、また学術側に戻って来ても、必ず役に立つ。Mobilityのなさが、日本の最も大きな課題ではないかと思う。役所も含めて、企業も終身雇用でなくなりつつある中、いっそ、大学の全ポストを 任期あり にしてはどうだろうか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 319 医師のキャリアパスの中での研究人材を増やしていく必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 320 業務の多様化により、研究へかける時間が年々減少している。特に、組織として特色のある運営が求められる現状で、それにかかる時間が増え、負担感が大きい。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 日本のノーベル賞受賞者が口を揃えて基礎研究の重要性を発言しているが、基盤経費を削減して、競争を促す政策がすすめられている。競争は否定すべきではないが、過度に偏重されるのもよくない。(大学,第4G,その他,男性)
- 322 研究環境は充実していると思うが、将来のポストや環境の整備は不十分に感じる(大学,第4G,その他,男性)
- 323

- 324 私立大学のため、博士課程の大学院生も年に100万円近い授業料を支払っております。私の研究室の博士課程の学生は全員が学振DCに採択され、〇〇〇〇奨励賞や〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇科学賞を受賞しており、NatureやCellやScienceの姉妹紙に筆頭著者で論文を公表しており、対外的に見ても極めて優秀な成果を上げております。それでも授業料を支払っているため、大学単位で博士課程の授業料を無料にするのではなく、その個人の単位で無料に出来る制度を作ってください。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 大学では、学生が主役ですが、その学生が就職活動に多くの時間を費やします。そして、就職活動に意識が集中します。研究がおろそかになります。まずは、おちついて研究ができる環境として欲しいです。それには社会の協力が不可欠です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 若手に在外研究する機会を多く与えるべき。サバティカルの促進,国際共同研究加速基金の充実が必要。研究者としての成長,国際化,プロダクティビティの増加に大きく貢献する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 危機的な状態であるとおもう。優秀な人材が研究機関に残らないことで、日本全体の研究レベルが低下している。現在は、50年前の遺産で、ノーベル賞が続出しているが、あと10年後には、ほとんど輩出することはなくなるであろう。人材育成は、50年～100年の単位で考えないとならない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 328 任期のないポストへの登用や、内部昇格にあたっては、単に論文業績だけでなく、その人の人格も重要な要素となってくる。いま、40歳～45歳くらいの研究者が安定したポストを得にくく苦勞しているのはわかるが、いざ任期のない准教授ポストを公募すると、教の上で論文業績が多くても、教育経験に乏しく(学生から信頼を得られる余裕と人としての寛大さ,余裕もなく)、自己の業績積み上げ以外関心の少ないと思われる(書面上もかなりひとりよがりの)候補者が複数みられる。地方大学で、かなり教育を丁寧に実施しつつ研究を行い、地方貢献もしていかなければいけない状況では、助け合うことが必要で、コミュニケーション能力も情報収集能力も必要なのだが、それが出来ない人材が残っていると痛感させられる。「研究人材」としてだけ見るのであれば、東京、つくば、京都などでプロジェクトを食いつないでいくのがよいと思う。応募者側もわかっていて、地方の短期間の(2~3年の)ポストや任期つき助教ポストには応募しないことも多いから残念であるが、今後テニュアトラックあるいはキャリアパス的なポストを用意するにしても、研究業績以外の性格や同僚からの人となり評価をうまく取り入れる仕組みが必要と思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 329 5年一貫の大学院生を目指す学生数は、年々減っていく傾向があり、研究人材として若手年齢層の確保が困難になっている。国レベルでの改革を進め、公的研究費の増大および大学生から大学院生への生活支援費や研究職ポストの増大などに向けて、一歩でも前進してもらうことを切望する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 我が国の博士課程の学生に対する対応は極めて劣悪である。海外では学費免除で給与も与えるなどを行っているが、少なくとも本学にはそのような制度はないし他大学でも大半はそのような制度はない。本学は研究の積極的な推進する目標を掲げているが、本学を含め大半の博士課程の大学院生の実態は悲惨であり、このような環境では現代の若者が博士課程進学を積極的に目指すとはとても思えない。一方で、近年の若手研究者の研究費は、科研費の優先性や新学術領域の改革など、極端に推進されすぎているように感じてならない。若手研究者に研究費をばらまく予算があれば、博士課程大学院生の授業料免除システムや生活費を確保できるくらいのRA制度の充実をすべきと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 若手研究者に関しては、資金的援助もさることながら、教育(実験・演習・講義)に加え、事務的な作業などに時間を割かざるを得ない状況であり、研究・研鑽に十分な時間がさけない状況がみられる。研究・教育、それぞれの専任化や、旧来の学科単位のカリキュラム制を廃止し、共通的かつ選択の幅の大きいカリキュラム編成が望まれる。本学では教・教分離が行われているが、形骸化しており、有効な施策となっていない。女性研究者に関しては、分野ごとに優秀な女性研究者の確保の難易度が異なる点を今後考慮する必要があらうと考える。業績評価に関しては、ある程度十分に行われているが、あくまでも評価するだけで、十分に処遇に反映されているとは言えないのが実状と考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 研究者を論文以外の業績で評価するのは難しいことではあるが、少なくとも研究と教育の割合を選択できるシステムがあってもよいのではないかと、博士号を取得した人材が、大学・公的研究機関において、研究室をもつ研究者だけではなく、知財や産学官連携のコーディネーター、海外の大学との連携など、博士号や経験を無駄にしない選択肢があってもよいと思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 333 海外からの人材の受け入れ数が少なく、いったんパーマネントになった教員の流動性が低いので、研究人材が固定化してしまう傾向にある。これは研究分野が偏ったり、狭まってしまう傾向があることに関係する。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 334 大学・公的研究機関における研究人材の置かれている状況は、研究と教育の両方を手掛けなければいけない状況は、変わっておらず、今後2割程度の人材は、研究専門とする、体制変更が必要になると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 能力ある若手が就けるポストが少ない。既存のパーマネントの仕事をしたくない教員がその行き先を奪ってしまうことは大問題であり、人事改革が必要である。10年に一度査定をして雇用条件を変えるなどが望ましい。仕事しない教員の給与を半額にし、その分でやる気ある若手をエンカレッジすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 裁量労働制となったものの、たくさんの会議に忙殺される状況であり、年々、事務処理も増えている。労働条件は変化しているが、大学内の業務の分担は昔のままなのは問題と思われる。これでは、優秀な若者が大学で研究をしたいと思わないのは自然と思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 教員の教育研究環境が不十分なので、教員になることを奨励することをためらう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 若手を多く採用すべきであるが、徹底されていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 女性教員、若手教員は大変重要ですが、一方、支援を行うことでのしわ寄せが40代男性教員に大変重い状況になっております(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 女性の特に理系の研究者が少ない根本的な原因は、中学から高校にかけての教育にあると思う。数学や理科に関心があっても中学あたりからそれを言い出しにくい雰囲気となり、高校に入ると数少ない理系の女子は皆生物を選択し薬学と医学以外の道を閉ざしてしまっている。中学・高校においてSTEM教育をもっとしっかりとやらないと、日本が技術立国で在り続けることは難しいと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 341 博士号を取得した人材の就職先の拡充を行わないと博士号を取得しようとする若手研究者が増えない。結果、大学に優秀な人材は集まらない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 地方国立大への予算の減額により、各大学でポストの減少が多く見られ、地方大の人事の硬直化が始まっている。また、ポストの減少に伴い、研究教育以外に割かなければならない時間は増える一方である。また、忙しい教員の苦勞を見て学生達が博士課程へと進学しようと思うはずが無く、研究人材は減る一方であり、負の連鎖が始まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 343 国からの運営費交付金の減少により人件費削減が進んでいる。このため、学部等の教育研究に従事する教員数が減少している状況である。この10年間で約2割の教員数減が進む予定である。上記の状況に反して、学内において任期付きの特命教員や特任教員が増加している。これらの雇用のほとんどは事務職員の減少を補うための人事であると類推されており、大学における学部の弱体が今後進展すると推測される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 344 全国的な傾向として工学分野における博士後期課程進学者の減少と質の低下、それに伴って博士号取得者全体の研究意欲の減退がみられるため、若手研究者に自由度を与えても活用できない事例が見聞される。若手を含む人材の質の向上には、待遇・地位の向上、即ち学内業務の全体的な低減と給与水準の向上が求められる。前者、業務増加の背景には大学予算減があり、国の学術予算における競争的資金への過度の移行が招いた結果と推察される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 345 AIに関する研究者のニーズが高いため、現在のポスト給料では博士卒業生を大学に残せない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 346 若手は任期付が多く、将来に不安をもっている。中堅(准教授)は教授ポストが少なく困っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 若手の研究人材が不足している。年長者の人件費を下げて人件費を浮かせ、若手のポストを確保するべきである。そのためには、外部資金の研究費から自分の給料が支払えるしきみを充実するべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 博士人材の出口、就職先の確保は深刻だと思ふ。企業採用も若干増えてはいるが、産官学問わず博士人材のキャリアパスを具体的に考える時期に来ているような気がする。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 大学の財政状況の悪化により、さらに、若手教員の新規採用が抑制されている。また、研究支援経費も激減している。大学改革業務のため、生産性の高い教員が動員されつくし、研究教育現場に、有能な人材が消滅しつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 プロジェクト研究ではなく、それ以外に自由に使える予算が減少する中で、研究者になろうと考える人材が減少するのはもったもである。自由な発想で研究を創出できる(始められる)環境(予算も含めて)が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 研究をしても給与・研究休暇(ないし講義負担の軽減)につながるわけではないので、やればやるだけ個人的に大変になるだけです。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 352 優秀な学生は、博士前期課程、修士課程修了後に希望の職場に就職し、博士後期課程、博士課程を目指すのが現状である。これは博士号が必ず取得できるものではないこと、取得に長時間を要すること、修了後の就職先が限定的であること、経済的な支援が少ないことなど、様々な理由がある。一方、博士後期課程、博士課程に進学している学生の中には、入学前に厳しさを理解しておらず、あこがれだけで進学している場合もある。十分な学力がない場合には、研究に早々に行き詰まったり、心身の病気に罹ったりすることがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 353 根本的に、人が全然足りていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 実用化研究は人事評価しないと言われており、政府の考え方と大きな齟齬がある。賢い先生方はやっける風を装って、実用化はしない。それが最も評価を得る方法であり、自分のように現実に製品化すると、ペナルティを課されるように、昇任や昇給に影響する。どちらが本意なのか、もうわからない。JSTも実際に実用化しても、次のステージには進ませてくれないので、実用化研究は、実際は毒まんじゅうということでしょうか。実用化研究をやれといわれたからやってみると、いいことはなかったというのが実態で、それを見ている学生たちは、その姿を実体験として学んでいる。本当に困ったことです。実用化研究は損するばかりという好例となってしまっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 採用人事、昇任人事、予算配分などに関して、以前にも増して、医学や薬学の分野が恩恵を受けるような傾向が強まりました。例えば、学生数に対して教員数が多い(採用自体を見合わせて、人件費削減に貢献しろという圧力)、募集する教員の専門分野が狭すぎる(医薬が御用聞きとして使える分野(例えばAI・データサイエンス・IoTなど)の教員を採用しろという圧力)、学部としての将来を自発的に議論しろ(現学部は解体して文系縮減に貢献しろという圧力)、など、専門外の人間から色々口出しされるようになりました。その一方で、文科省などのお役人が喜ぶ施策の実施には、医薬以外の教員が動員されるようになりました。例えば、リカレント学部の設置、AI・IoT人材育成講座の開設、などが、十分な議論もなされないまま、やること自体が突然決まり、医薬を除く学部に教員の動員命令がかかるようになりました(しかも予算的措置はなし)。時間も労力もお金も搾取される一方で、外部資金獲得、研究成果、教育の拡充などは今まで以上に強く求められるため、人材育成どころではなくなりつつあります。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 研究意欲に乏しい人材が増えている。大学教員や研究所研究員のポストを得たものの雑用に精を出して自己満足しており、研究論文を書かない。大学教員という地位や研究者気取りで満足しているようである。また、研究予算や人材公募で、女性研究者や外国人研究者など、生まれた条件による優遇がなされていることが目立ち、公正な競争になっていないように思う。社会科学、人文系、計算系などの研究人材は増えているが、成果が短期間に得にくい自然科学系、実験系工学の研究人材が不足しており、社会の要請に応えられていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 研究する人材が少ないように思います。教員の多忙化なのかどうかはわかりませんが、会議がやたらと多く、会議で満足する方が多いと感じます。また、助教や准教授は昇進のために論文作成に追われますが、教授はそのような縛りがなく、論文をまったく書かない方が見受けられます。大学力を確保するためには、教授の方々の研究成果をもっと発信できる環境づくりが必須であると感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 358 大学の場合、大学個々の特色もあると思われるが、研究職では就職が厳しく食べていけないといったイメージが現代の学生に強く根付いてしまっており、また安定志向がチャレンジ精神を上回ってしまう傾向も強い。大学自体は大学院生など若手研究者に対するインセンティブの強化などを推進しているが、進学への不安の元となっている将来への不安が解消されるわけではないので中々思うように若手研究者が育っていかないのが現状であると思われる。学生の安定志向などは小中高時代の人格形成期に形成された思想であると考えられ、どういった若者を育てていきたいか小中高教育機関と若者の教育方針について大学が話し合うことも必要な時代なのではないかと思われる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 359 私の所属する大学では、日本人学生の博士課程への進学はほとんどないと思います。また、最近では海外からの大学院生も減っています。研究の推進力となる学生がいない状態であり、中長期でほとんど研究室は疲弊しており、ほぼ成果が出ない状態が続いている研究室も増えてきています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 360 改善したい気持ちは見受けられるが、予算(経費)がないのでどうしようもないのが現状だと思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 361 101について、本学では特定の学部所属者への予算配分が多くなっており、依然全体的な底上げは少ない。102について、本学では、若手研究員の研究環境が整備されていない。モデルケースもないのも問題かもしれない。103について、シニアに対する年俸制導入と関係性を持たせていること自体が問題のような気がする。一方で予算には天井があることも否めないが、104~について、本学(所属学部)では博士後期課程進学者が稀有である。理由は二つと思われる。一つは就職しづらいと未だに考えられていること。二つ目に経済的な支援が少ない、あっても周知・浸透が不十分であることである。博士後期課程への進学を促すには学部学生時代からインプットしておかねばならないと思われる。112について、外国人研究者自身が少ないが、本年度一人雇用した。しかし雇用・就業に関わる手続きや規定はすべて日本語で英語化は全くされておらず、また初めてのケースでもあったこともあり、事務方も混乱されているようであった。受け入れ体制が本学では全くできていない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 362 とにかくポストが少ない。任期つき特任助教はそれなりにあるが、少子化と定年延長でその後のポジションが確保できずに辞めていく優秀な人材がたくさんいる。公募も形式的な募集が少なく、運よく安定したポストに就けた人を除いて多くの若手研究者が疲弊している。シニアの先生たちは「最近の若い人は大変だね」「こんな状況では日本の大学は危ない」と口では言うが、実際に身体を動かして状況を変えようとする人は殆どいない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 363 テニユアトラック教員が、テニユアトラック期間中に産休等を取得した場合、テニユア審査の時期を休んだ期間だけ後に必ずすべきであると考えているが、現段階ではそうっていない。このままでは、産休等を取得研究業績を積める期間が短くなってしまいうため、審査の上で不利になる可能性がある。このような状況を学生たちも見ているため、アカデミックよりも企業で働く方が良いと考える学生が益々多くなってしまったため、研究人材の確保・育成の観点から、制度を変更すべきと考えている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 364 博士号を取得した後の就職については、研究職も含めて、かなり厳しく、進学の妨げになっていると思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 365 一度教授に昇格すると、研究のアクティビティがかなり低くても、同じポジションが保たれる点は問題である。これにより、若手の登用のチャンスが失われるとともに、機関全体の研究のアクティビティも低くなる。また、異動する際、海外のような配偶者の採用も行うような制度がほとんどないため、苦勞されている方が身近に多くいる。この点は比較的解決しやすいかと思う一方で、なかなか変わらない感がある。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 366 研究資金、研究環境ともに非常に厳しい状況にあり、研究人材の自立、業績のアウトプットなどが効率的に運用されることができていない状況に感じる。このため、優秀な研究人材の育成、確保に課題を有しているように感じている。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 367 私たちの3~5年下の年代のポスト、助教候補の人材が少なくなっていると感じます。人材不足のため、小さく研究を進めていくしかない状態です。※グループで行うようなタイプの研究に移行できない。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
- 368 上のご機嫌伺いが多いように思える。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
- 369 社会的に研究者の地位が高くない。研究職あるいは院卒を大学や研究機関だけでは吸収しきれない。企業が多様なキャリアパスを見込んで、院卒の採用を増加させれば、大学院に進学する者が増え、結果的に研究者にふさわしい人材が得られることを期待している。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 370 優秀で野心的(よい意味で)な若手研究者が少しずつ増えつつあることはよいことである。一方で、業績評価方法が論文のIF等に特化したためか、論文文化しやすい研究テーマや研究資金を得やすい研究テーマを安易に選択する若手教員がPD経験者を中心に相変わらず多く、彼らの10年後、20年後にやや不安を感じる。さらに、今の評価システムに完全に取残された論文を書かない研究者も少なからず存在しており、同一職場内での悪平等はなかなか解消されない。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 371 大学の予算が減り、教授が退職したのちも後任人事が行われないうため、高齢で准教授、助教と言う人が増えており、さらに若手を雇用できない。ステップアップできない人の一定数はやる気を失い、研究力が落ちていると感じる。他大学もおそらく同じ状況のため、他大学に異動することで昇進を目指すことも難しいと思われる。しかしながら、子供の減少に伴い大学の規模を縮小しなくてはならない必要性も理解できる。教授も業績評価を行い任期をつけるなど、思い切った改革が必要と思われる。研究業績が振るわない教員は給与が減るなどの仕組みも必要かもしれない。逆に業績をどんどん出す人は准教授であっても給料が上がる仕組みが良いと思われる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 372 大学においては、若手教員の採用が抑制されていて、高齢化が進んでいると考える(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 373 研究分野は、情報技術の革新で、産業に近い研究ができるようになっていきます。大学・研究機関は産業応用を検討する人材の数と支援を増やし、産業界で活躍する研究人材を増やすべきであると考えます。ただ、私は技術の産業化を試みていますが、日本の企業は革新的な試みに冷淡です。海外の企業との連携の方法も研究人材に提供することが必要かと思えます。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 374 ポストが削られ続けており、その結果研究活動以外の教員1人あたりの教育や運営の負担は増え続けている。せめて国立大学独法化以前の状態に教員スタッフ数を戻すべきだと考えます。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

- 375 他府県にキャンパスがあり、それぞれの職場環境の違いが考慮されていないように感じる。このため、中央のキャンパスでできる取り組みが、地方にあるキャンパスではできないことが多く、人材の確保の面で考慮しなければならない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 376 人材はいると思うが、研究のための時間が確保されておらず、その配慮もない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 377 ポストが減少し、次世代の人材育成の余裕がなくなっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 378 現在、全教職員の25%以上が60歳以上であり、学生指導や雑務などを引き受けていない。そのため、現時点ではまだ若手教員が少数派であり、講義・実習や卒業論文指導などの負担が若手に集中しており、さらに大学運営に関する仕事は引継ぎ名目で若手・中堅にシフトしており、結果的に若手教員の負担は増えている。世代交代の時期が近いと思って頑張っているが、自分の研究をやる時間は全くと言っていい程ない状態である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 研究ができず論文も書けない教員もいて、講義を中心に大学運営に貢献するよう、適材適所の配置転換ができるようになっていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 全国的に任期付教員の公募が多いが、優秀な人材に対して任期付とすることのメリットを感じない。任期付であると任期なしへの移行のために必要な業績数の確保に尽力せねばならず、長期的・実質的な研究への着手が遅れてしまうためである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 381 大学が改組を行ったタイミングのため若干名の若手採用があったが、同時に教授・准教授クラスの大学運営負担が増えて、その分の学生教育指導や研究室雑務を若手が補っている。出身大学が本学と異なる若手は状況把握も含めた教育エフォートが非常に大きくなり、自分の研究時間を深夜残業や休日出勤で確保しており問題である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 若手研究者の減少傾向が定着しており、薬学領域では助教・助手の採用に影響が出ている。研究者のキャリアパスの問題の改善において、機関ができることには限界があり、コミュニティのあり方を変えていくことが必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 383 教職員以外の、研究人材は、その財源が外部資金のため、潤沢な研究費が継続して獲得できなければ、確保は難しい。今後10年問題もあり、さらに厳しい状況となると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 384 博士の学位をとった院生が、しばらくは当該大学(あるいは他大学でも可)でポストとして研究を続けられるようにできるといいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 385 先般、短期的な結果を求めるPDCAサイクルを政府は推し進めているが、中長期的な展望を踏まえた中での新任(人材)の採用が必要と感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 386 世の中の景気と関連している。経済的に先が見えないため、学生は就職が不安定な博士課程に進もうとしない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 387 近年は、大学でも研究人材の育成に力を入れていると思います。しかし、研究や研究人材の育成に力を注ぐほどの体力(経済力)が地方の大学にはありません。また、本当に研究力のある人材は教育や組織運営にも長けているため、研究以外の業務をこなすことで疲弊しており、大学で研究を継続できる環境を構築できずにいる人が多いと感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 388 教員の教育の比重が多く、学生の国家試験対策が重視され、教員も学生も研究指向がおろそかになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 389 若手の登用、女性の登用に関して、結果的に研究職に残る人数が少ないのは問題ですが、現在のやり方では能力の低い若手、女性研究職が残る結果になり、かえって研究職の魅力を削いでいるように思います。若手に関しては、博士課程での教育、それに続く博士研究者として研究期間に、研究、論文の書き方、研究室運営の体系的な教育、育成が行われるべきで、単に外部資金やポジションを与える基準を下げるべきではないと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 390 大学の経営が、人材に影響するが、大学はもともと経営は上手にできない組織であると考え、今後の発展がとても難しく思える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 391 教育研究環境は、予算の減少により全体的に厳しくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 392 全教員に任期制を課しているが、制度の目的がはっきり理解されているとはいえない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 393 少子化の折、私学では人員削減が限界まで行われている。教育・大学内マネジメントの為に休日返上で勤務している状態であり、研究を行う時間が全く確保できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 394 文科省は大丈夫でしょうか？ 大臣等はかなり問題があると思います。大学入試を知らない人に大学入試の改革はできるのでしょうか？ そして大学の将来を考えられるのでしょうか？ 本当に医学部とトコトコお話する気があるのですか？ただ政治家の言いなりではないのでしょうか？(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 395 研究に専念する人材に関しては、減っているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 396 6年間の医学教育を受けて基礎医学の研究職に就く人材が慢性的に不足している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 397 ポスト任期制は、人財の流動化という点ではよいが、組織としては研究を継続する点ではマイナスに働く場合がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 398 年々、若い人材(ポスドクや助教など)の確保が難しくなっている。公募をしても応募者が極端に少ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 399 若手は少ない一方で、努力してもポストは飽和しているため少ない若手が残る場所もない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 400 人材市場の影響か研究職の労働環境の問題か、その両方と思いますが、助教など大学における研究職を希望する学生がほとんどいません。中長期的には大学は研究の場ではなくなる可能性があると感じています。教員の超過労働状態を学生はよく見ており、進学や大学に残ることのモチベーションは高まりません。昔の先生方のように好きなことだけやれている訳でもない。このような状況が続くと、日本の科学研究レベルの維持も難しいことは自明だと思います。一方で教育に関わる業務は圧倒的に増加しています。全入時代を迎え大学生の質も変化しており、大学は自ら学ぶ場ではなくなりつつあると感じます。多くの学生は、懇切丁寧に指導しなければ講義についてこれないし、試験や成績で縛られなければ勉強しない。についてこれずに退学や国家試験不合格となれば、その数字をもとに文科省などから指導があると思われます。学生の指導にかかる追加の負担(丁寧に指導するなど)は担当教員の個人的な努力が大半です。しかしこの努力は定量的評価が難しいことから、手を抜いても数字の上では分からない。教育に係わる評価の優先順位は昇進などにおいて低い(ように見える)のが現状であり、手を抜く人間が出てくるのを止めることは難しいでしょう。大学の研究者、教員に何を求めるのか、その評価方法を含めて明確にする必要があります。研究をさせるのか、教育をさせるのか?これまでのように研究者の自助努力だけでうまくいく可能性は低いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 401 教育人材なのか研究人材が必要なのかがはっきりしない。どちらも中途半端な状態になっているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 402 医学部に関していえば、グローバル化を推進するためという名目で臨床実習時間の確保という大義名分の元、基礎系教科の時間数削減と講座数そのものの削減が現在この大学でも行われている。当然ポストの減少が加速し、教育のための人材は枯渇し、ひいては医学の基礎研究を荒廃させ、医学全体の質の低下を招くことになろう。臨床医と研究医のコースを分離するか、修学年数を増やすなどの対策が今必要だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 一般企業への就職や、臨床医への進路を取るものが多く、基礎研究を目指して大学院へ入学する学生の数が激減している。大学院生へ対する公的補助、また学位取得後の人生設計に対してポジティブな材料を提供する政策が必要である。10・20年後には現在の研究分野を維持できない恐れがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 優秀な人を雇い入れてください。優秀な人が民間ではなく大学・研究機関に魅力を感じるような制度や社会の空気になって欲しいです。自分に挑戦し、自分の知識と工夫で社会を良くしたい。そういう人は意外と多いです。そういう人の数パーセントが、民間ではなく大学・研究機関でそれを目指すことに挑戦することができる、そういう社会であって欲しいです。大学はお金よりも知恵を求めるには非常に良い環境だと感じています。それを望まない人は大学の外で社会に貢献して頂くようにして、それを望む人には研究者への門戸を開いてあげてほしいです。後者の人に取って、その人生はすばらしいものになるでしょう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 米国と比較すると、事務的な業務が多いように思われる。これらは医師をヘルプする職種を作るべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 その研究分野についてなんの実績もない教員が准教授以上で採用されている。研究の多様性を保つためには、場当たりの採用は避けるべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 多様性を排除する傾向にある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 408 講座主任教員以外の教員の退職者が出ると、順番待ちがあるので、後任を補充してもらえるまでに2年以上待たねばならない。モチベーションがすごく下がる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 優秀な人材にとってアカデミックポストは魅力的でなくなっていると思う。もし、自分がいま学生であつたら目指さない。20年前に比べ、研究者が外発的ではなく内発的動機付け、つまり真に自分の裁量で進められる部分が各段に減っているので、これはハッピーでない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 410 優秀な学生が製薬企業に就職してアカデミアを選ばない(特に薬学部)理由の一つに、アカデミアのポジションの多くが昇任しない限り昇給がないことが挙げられると思う。女性研究者の育成に関しては、産・育休期間や復帰後しばらくの間、組織・機関から技術職員などの一時的補充を行わない限り、進まないと思う。でなければ研究室として大きな負担になってしまい、そこそこの優秀でも雇用したくないのが本音だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 411 私立大学であるため、国家試験の合格率を上げることが、大学の生き残りに必須であり、教育業務にも重点を置く必要がある。しかし、業績として論文業績も求められ、また学会など学外業務も多く、疲弊している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 412 博士課程学生が減っており、博士課程からアカデミアへ行く人材はさらに減っています。この要因として私の所属する大学では、5年任期制導入、過労働、低賃金が挙げられます。任期なしへの転換、労働時間の是正、賃金上昇をしなければ、ますます博士課程学生の数は減っていきます。加えて博士課程学生への経済的措置が必要です。現状ですと博士課程への進学は、「授業料を払って不安定な職に就く」こととなるため、優秀な学生は博士課程へ進学しません。第5期科学技術基本計画では若手本務教員の1割増としていますが、これは若手の上を1割減することです。すなわち若手から上へ行きにくくなることを意味します。ポスドクを安易に増やした結果ポスドク問題が生じたのと同じ構図であり、根本的解決には至らないでしょう。まずはポスドク問題がなぜ生じたかを国・省庁が振り返り、なぜ政策が誤っていたかを明らかにすることが、将来、若手が増えることにつながると考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 413 業績評価方法が変わり、それが研究環境へ還元されるようになったが、研究分野毎の格差が改善されず、むしろ悪化しているように感じられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 414 ここ数年で、何かが改善したということは一切ないため、前回と評価が同じである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)



- 415 医学部出身の研究意欲のある人材が、臨床に従事しながら研究することは、時間的に困難である。研究中心でも将来のキャリアパスと安定したポジションが想定できるようなないと、研究人材は更に細ると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 416 専門領域にもよると考えるが、大学は教育の部分に比重が大きくなり、教育能力を持っている人を採用したいと現場は望んでいるために、研究人材は二の次になりがちである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 417 学長の裁量で特定の学部や研究領域に偏った大学運用が優遇されるため多様な研究人材の育成環境があるとはいえない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 418 業績を積んでも枠がないため昇進できないし、上級の先生たちはハラスメントまがいの問題を起こしていても処分されない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 419 財政的な事情により、ポストや研究費が不足していて若手研究者に夢を持ってもらえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 420 教員が多忙であるからか、博士課程の学生に対して十分な教育が行われておらず、学位としてふさわしくない水準の研究でも、論文にさえなれば、学位を申請し授与されることがあるのが問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 421 所属大学が変更になり、論文以外の社会活動を業績として認めてもらえる環境の違いに驚いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 422 若手研究者への支援は、海外渡航旅費や新規研究提案に対する研究費の支給など、積極的に行っており、一定の成果を上げつつあるが、中堅研究者は、自ら研究費を獲得して成果を上げるものと、装置・設備の維持管理等に追われて研究時間が確保できない等のため、そうでないものの二極化が進行している。研究人材の活用という観点から、対応が必要と考えている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 423 絶対的に不十分。定年制のポストをもっと増やすべき(但し長期的なスパンで厳しい業績評価をして)。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 424 教授クラスになると雑務が膨大になる。多くの場合、優秀な研究者は雑務処理能力も高いため、優秀な研究者が、評価などの研究以外に多くの時間を費やしている場合が多い。時間の確保(雑務軽減)が最重要事項である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 研究教育人材に関して、私大を中心とした非常勤講師に頼った教育システムを改善し、常勤の教員による授業の比率を高めることを義務づけるべきである。これにより大学における教育の責任を明確にし、大学の個性を高めることができるし、研究・教育における人材育成、常勤職の増大等の若手研究者の地位向上、ひいては研究分野の活性化等、多大な効果があるように思う。大学院教育についても、文系・理系を問わず、博士号取得教員による教育を徹底すべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 独立した准教授のポストが少ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 博士課程進学においては進学者が少ないことが問題ではない。学位を取得できる魅力的な研究テーマを学生に提示できるかどうか重要。博士課程学生の教育担当者については評価を上げてほしい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 \*労働契約法のため、ポスドクなどの研究人材を10年以上同一機関で継続して雇用することができなくなった。由々しき状況である。  
\*最近、ポスドクを募集しても応募が少ない。最近、研究者層が薄くなったのではないかと危惧している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 相変わらずパーマネントの職位がむしろ減少している状況にあり、優秀な人材がしばしばアカデミックなポジションを目指すことを避けることがあり、憂慮する。(101関係)科研費若手研究の制度が変更になるなど、やや後退した印象がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 430 能力や素質を持った博士課程学生が職に就けないのではなく、私の携わる分野においては既にそのような素質を持った学生が修士課程や博士課程へ進学しない。よってポストが足りないとは思わないが、日本の科学技術の人材不足問題を先取りしている分野だと実感している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 若手の安定雇用のポジション不足は喫緊の課題。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 退職者が出て不補充、という例をよく聞くようになった。若手のポスト不足が言われているが、上が上がっていかないと益々若手があふれるのではないかと、優秀な人材ほど海外に出て行ってしまおう。環境も待遇も良いところが多いようなので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 学術的な価値の高い成果あるいは資料的価値の高いデータは論文にて分かりやすくまとめられ、公開されるため、研究人材の評価は論文業績を中心に行うべきと考えます。一方、最近はその以外の要素を極度に重視する傾向があるように感じます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 女性研究者が少なすぎるうえ、女性限定雇用の任期付きポストでの任用が多いように思う。また、若手研究者の自立を促すという名のもと、少額のスタートアップ資金や競争的な資金が出てきており環境が改善しているようにも見える一方で、申請書・報告書、アウトリーチに忙殺され肝心の研究に集中できない若手が多いように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 435 研究人材の流動性を向上させる仕組みが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 436 意欲的・挑戦的な研究人材が徐々に減少していつているように思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 437 現在は経費節約の観点が強いが、雇用をきちんとすると共に、評価も厳しくして良い人材を育てる工夫が必要。例えば流動研究員は週31時間分の給与しか支給されない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 438 ポスドクに対して実効性のある若手人材育成事業を機関の手持ち予算で行い、企業・大学等に送り出しています。このような大学では不十分となっている実効性の高い若手人材育成に対し、政府支援を期待いたします。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 439 日本人の大学院博士課程在籍者が減少しているため、人材確保が難しくつつある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 440 基本的に若手研究者(大学院後期博士課程に進学する)が激減していると感じる。優秀な人材は、すべて企業での安定雇用と高給を選択し、成果を上げれば給料に直結する環境を選択する。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 441 1) 研究支援人材を充実させる必要がある。研究費を獲得しても、研究費会計、実験環境の整備、労務管理など、雑用に追われることが多い。米国ではこうした支援スタッフが充実しており、研究者はほぼ研究に専念できるが、日本ではそうではない。研究時間の半分くらいはこうした業務に費やされてしまう。2) 米国では現役の医学部教授が業務を休職してfunding agencyの業務に従事し、国内の大学を巡回して若手研究者を発掘し、研究費獲得の助言などを行っている。日本では退職者が審査の場に並んでいるだけで、こうした努力が少ない。プロ野球のスカウトのように、積極的な人材発掘のためにアウトリーチをする担当者が必要。その担当者は退職者や事務官ではなく、中堅の現役の研究者に委嘱することが望ましい。委嘱を受けた者は研究の時間が犠牲になるが、それを埋め合わせるための研究資金やスタッフの提供を行うことで対応可能。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 442 優秀な研究者はどこの機関でも欲しがり、職に就けないことはない。問題は適性・能力に欠ける若手が博士課程に進学し、十分な多様性をみにつけないまま大学の教職や公的研究機関の研究職にこだわること。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 443 大学の教員組織や学部偏重の考えが強く残っている。また、研究領域の高度化に伴い、学部大学院レベルの座学による教育と研究に必要な知識・技術・思考は乖離してきている。そのため、教育と研究の分離が重要である。修士までは教育、博士課程から研究とすべきで、また、教員も教育と研究を分離すべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 444 近年は、研究開発成果の社会実装が早い段階から強く求められる傾向にあり、民間企業との連携やベンチャー化など研究以外の知見も必要とされる。大学において、より幅広い教育を行うことで、そのような人材を輩出していくことが重要になってくると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 依然として厳しい状況が続いており、若手人材の確保・育成が喫緊の課題と思う。JSTなどもとりくんでいる、育成プログラムなども連携し、研究所ならではの小→中→高→大→研究というルートの魅力を訴えていきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 大学院博士課程卒業者の能力を企業が生かし切れていないと感じる。学位取得者を社会全体がリスペクトする仕組み作りが必要ではないか。たとえば、学位取得者カードの発行やクレジットカードの名前にDr.を付けるなど。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 若手の人材、特に、学部卒の採用者に対する職場内での教育体制が不十分と思われます。理由は、受け入れる組織の人員および予算に余裕がなく、当面の業務をこなすことで手一杯の組織が多いためと思われます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 ミッション志向の公的研究機関においては、基礎的研究を新たに始めるには、(心理的) 閾値が大きくなっている。(ファンディング側が早期のデプロイメントを求める過ぎている。) そのような点を補填するだけの研究環境は用意できておらず、基礎的研究における人材確保は難しい。デプロイメントだけでなく、科学的知識の蓄積に対し、社会がもっと価値を与えるべきである。これが人材確保への早道であると信じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 449 景気動向の影響もあると思うが、博士号を取得して研究者になろうという若手が減っているように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 大学・公的研究機関において安定的なポジションを獲得することは困難といわざるを得ず、優秀な人材が博士後期課程への進学に躊躇する状況にあるように感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 公的研究機関において、若手研究者が少ない。研究成果がなくても年功序列になっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 引き続き大学・公的研究機関におけるポストの減少は深刻であり、優秀な学生が研究分野に残らないという状況に変わりがない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 若手は不足していると思う。学生たちの関心から遠い分野になってしまったようであるが、将来の科学技術の発展を考えるとこの状況は看過できない。大学教育、特に専門課程に入ってから研究室での指導が、職員の業績向上ばかりに向きがちで真の若手教育ができていないのではないかと？若手教育や人材育成と言って、実際に実行していると称されているが、教育されたあるいは育成されたと思われる若手研究者に聞くと、パーマネントポストがなく困っているとのこと。一方的な教育、育成実行の表明は良く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)
- 454 若手が自立してできるポストがほとんどない。また、アクティビティの低いパーマネント研究者の取り扱いに苦慮している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 455 急速に悪化している。危機的な状況である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 456 大学の教授陣の科学に対する情熱無くて、博士課程の学生を増やすのは難しいように思われる。とにかく、大学の教授陣は会議・教育・予算格闘に忙しすぎ、純粋な科学研究に集中できていないのが問題であり、同じような状況は、任期付きの助教にまで影響している。この悪循環は、断ち切るべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 457 研究人材の絶対数が減少しており、平均レベルも下がっている印象を持つ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 458 (恐らく) 大学の定年制(無期任期)ポスト削減に起因する博士院生・若手研究者の不足は非常に深刻(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 459 せっかく優秀な人材が、年々増える書類作業(外部資金獲得のためも含め)や多数の授業に追われて研究に十分取り組めていないように思われます。研究サポート人材やその十分な処遇も併せて改善する必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 大学や公的研究機関における研究員が、研究そのものに割ける時間が絶対的に不足しており、論文を中心とする成果の創出に深刻な影響を与えているように思える。ここ最近、その傾向が強まり、それを察知した若い世代が、敬遠するような状況さえ生まれつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 公的研究機関において、規制や要領を重視し、若手研究者はそれらの範囲に基づき、研究開発を行っている傾向が見受けられる。これは、他人から見ると良いように見え、上司も評価がし易くなるが、発想の自由度を制限するのではないかと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 原子力業界全体的において人材不足は顕著であることから、研究人材の状況においても厳しい人材不足である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 任期付研究員システムは十分な業績を上げていない研究者をやめさせるには機能していますが、それ以上に若者が働きたいと思う安定性は失われ、研究者を目指す学生が減っているのが実感できています。若者(40歳まで)は自動更新で雇用が保証されるシステムにし、結婚、子育てができるだけの安定期を提供するのもいいと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 あまりに性急に成功を求めすぎているため、自由度がない。AMED以外の研究費で基礎研究を十分に実施する環境の整備が必要である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 ここ数年間は若手人材の確保が進んでいるが、ICT,AI等の分野は人材確保が難しい状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 若手研究員の採用が少なくなり、研究の推進体制が懸念される(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 組織が大企業病に陥り、組織内部のことばかり考えて動く研究者が一層増えている。中堅以上で、研究能力は優れているのに、仕事に嫌気がさしてやる気を失っている研究者が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 能力があっても、博士後期課程へ行くことが、明るい展望につながらないため、人材確保が難しくなっている。国内人口は減少しているが、世界人口は増加を続けており、海外から優秀な若手研究者を積極的に受け入れられる体制を早急に作らないと、10年後には研究機関としての役目を果たせなくなるだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 若手の登用が求められる中、十分な教育を受けて能力を持つ人材が(博士課程後期に)増えていない状況が感じられる。女性研究者の活躍については、母数が少ないため大学間の取り合いになっている。国全体での総合的な戦略が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 若手研究者がボトムアップで提案する研究を実施するための環境はますます制限されていると感じます。年単位での評価やトップダウンの研究管理を隔々まで行き届かせようとする政策のため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 471 博士後期課程に進学する日本人学生が少なくなっていると感じる。大学で後期課程(自立した研究者への入り口)への魅力を伝えられているか心配。博士号取得者のキャリアパスについて、民間企業への意識が低い(選択の視野が狭い)と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 472 日本人の博士後期課程進学者が減っているのは将来不安だと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 473 人手不足を感じる。大学の先生の退官に伴う補充もなかなか難しいと聞いている。研究員を募集しても、応募がほとんどない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 474 博士課程を卒業する人材の多くが外国人となっている。日本で博士を取得した外国人の活用のための支援充実が必要である一方、日本人博士の比率の維持あるいは増加も必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 475 弊所では研究人材は博士号取得者に限定しており、博士課程進学者が減ってきているために人材確保に苦慮している。特に若手任期付制度の影響が大で、博士進学を薦めにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 476 ○○においては日本人研究者(ポスドク含む)の数と質が極端に低下していると感じる。今後のことを考えると危機的状況に思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 477 任期なしの研究員は、中長期的なテーマを推進できるのが特長のはずであるが、研究費、装置維持費が十分でなく、短期的な成果の出やすい(挑戦的でない)テーマを選択しがちであり、マンネリ化していると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 478 大学院博士課程への進学希望者が減少している。経済的要因や博士号取得後の就職への不安がある。これらを解決しなければ、良い研究人材が育たないと危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 479 大学で研究者を目指そうという若者は減っているのではないか(教職員の状況を見て)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 研究者の大学・民間間の移動がし易い仕組みの構築が必要。博士課程学生の就職先の斡旋等、投資回収が容易となる制度の構築が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 人材育成の大前提として、博士課程の待遇を良くする必要が高い。現在の奨学金制度を、より少数精鋭・選択集中の方向に変えることが一案である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 分野によって(機械工学のエネルギー分野など)は、人材が不足していると感じる。大学等での教育が十分に行われる環境になく、以前に比べると質が落ちているように感じる。自動運転といった特定の分野に優秀な人材が偏りがちになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 483 長きにわたって教員人事を論文至上主義(もっというと論文の数と有名掲載論文数の評価)で行ってきたので、指導する教官も学生に短期で完成する研究テーマの選定を進めがち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 報告書作成やコンプラ等管理業務対応といった研究活動以外の活動が多い。管理業務のIT化や欧米のようにリサーチアシスタントを多く抱えられるようにできれば、研究人材が研究に集中できると思われる。交付金が削減される中ではあるが、そうであればこそ、研究の真水を増やすために管理コストを下げる投資をすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 創造的研究課題に挑戦する人材がますます少なくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 大学に対する交付金が減少するので長期雇用の若い研究者を雇い入れることが出来なくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 興味を持つ学生はいるが、身分が不安定なこともあり実際に博士課程に進む学生が減っていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 公的研究機関において、研究者としてのバックグラウンドを持たない行政官や元民間企業経営者の研究管理に基づく、短期的視野(特に経済効果)を重視した研究成果創出の要望が実質の圧力となり、長期的・国際的研究の実施を可能にする研究者の育成が困難になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 489 人材の流動環境は悪化しているように見受けられる。ポストが減少していることに加え、異動してチャレンジすることを好まない傾向の研究が増えているのではないかと、クロスアポイントメントも、実質的には個人と組織の両方の雇用環境全体を悪化させているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 490 若手研究人材の支援がこのところ重点的にされてきているが、それよりも少し上の中堅どころの研究人材の支援が半端な上に、それまでの支援が薄かったためにこの層が若手を育成する余裕があるとはいえないし能力・ノウハウ継承ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 491 絶対的な人材が不足している。幹部が、これまで携わってきた研究分野の研究者ばかり採用するため、本当に必要な研究室に人員が配置されない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 日本人の博士課程進学者が減っているため、研究現場に日本人若手が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 海外の若手研究者を採用できない。また若手研究者が家族も一緒に来日すると、学校・学区・保育所などが必要である。若手研究者の育児環境が不十分。育児休暇制度がない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 よい人材が地方勤務を望むケースが少なく、地方に拠点を構える研究機関は、人材確保に苦勞している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 40代の研究者があらゆる面で不当な扱いを受けていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 学力はともかく、礼儀や社会人としての常識が著しく欠落した研究者が一定程度いる。特に、若手研究者(学位を取って入社したくらい年齢)はそのバラツキが大きい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 497 一年前に比べれば、若手研究者の採用やパーマネントポストの拡充が進んで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)
- 498 外国人研究者について、外国籍の研究者を雇うことが自体が自己目的化しており、形骸化している。外国籍の研究者を雇う前に、シニア研究者の外国研究機関の派遣機会を充実すべき。外国人研究者を増やすことが国際化ではない。国際的な考えを持つ日本人研究者を増やすことによって、結果、優秀な外国人研究者を招聘できるパイプができ、おのずと、優秀な外国人研究者が増える。外国人研究者の雇用数を数値化することの弊害。また、特定の国籍に偏っていることもその証左。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 499 公的研究機関では、その時にやっているプロジェクトに必要な即戦力研究者を場当たりに採用する傾向が見られる。長期的な視野に基づいた採用もしていけないと、すぐに運営が行き詰まる危険があると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 研究機関に既存の研究分野を継承していく人材の確保は難しくなっている。基礎的な材料研究ではよほど目立った成果を出さない限り人材の補充は困難と感じる。一定以上の期間複数の人間が関わって継続してきた研究には人材確保の優遇をしてもらいたいと思っている。今花咲いている研究ばかりに人員が投入されるのは日本の科学技術の高品質化に対して危険性があると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 交付金の減額により若手研究人材の安定した雇用が困難になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 若手が安定した職を得るために短期的成果に囚われ疲弊している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 業績を積んだ若手が正当に評価されているか、という項目があったが、そもそも今の制度では若いうちに落ち着いて研究できる環境は少なく、若手のうちに力を出せるのは一握りのラッキーな研究者なのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 504 自分自身が就業するのは航空技術分野なのですが、大学で教授される技術内容と、現場で必要となる技術内容とに齟齬があるように感じます。大学で基礎を学ぶことは大事ですが、実際には教科書通りにいかない、教科書に書かれていることが全てではないという認識も必要ではないでしょうか。そのためには、大学と現場とのより一層の連携が必要と考えます。また、就職難ではない「売り手市場」であるせいか、研究員になってはみたものの、いつでも転職すれば良い、という考えの若手研究者もおり、熱意の差を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 505 若手がパーマメントとして採用されることが非常に難しい状況。基本的には理事面接だけで決まってしまう。結果としてアピールのうまい人間(口がうまい人間)が採用される傾向にある。その結果、パーマメント研究員の多くはアピールとペーパー作りしかしない。本当に研究をしたい人間は辞めていく(大学等に移る)傾向にあり、研究をしない(できない)人間しか残らない。これは、過度に社会的インパクトを求める組織評価のシステムにも原因の一端があると思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 506 任期なしのポストが圧倒的に少ないため, 研究人材を育てられない(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 507 若手, 中手の長期的な研究・ポジションのサポートが必要. 既に日本の科学界は瀕死だと思っている(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 508 日本の研究機関においては, 研究費(額)の問題もさることながら, 研究作業を遂行するための「周辺環境」にも課題があるように思います. 研究環境という点, 共通利用機器などの分かりやすいハード面の整備に話が行きがちですが, ソフト面での整備がなされていないように感じます. ・実験作業を行う能力のある技術員(研究員ではなく)の不足. 現状, ほとんど訓練も受けていない素人を研究補助員として雇用して研究を進めるか, ルーチン作業から全て自分で実験するしかない. 実験室の維持・管理, ルーチン作業を実施できる能力のある人員の育成・雇用の確保を望む. ・研究資材の調達サービス(試薬を探したりする手間, 海外からの輸入などによる調達の時間など)も洗練されていないことで, 現場では本来研究に割くべきリソース(エネルギー・ヒト・時間)を浪費します.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 509 雑用が多く研究活動に充てる時間が決定的に不足している. 萌芽的な研究, アイデアを紡ぐための基盤経費が不足している.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 510 博士課程の学生, および, 若手(博士取得後5年, もしくは, 10年程度)への支援はかなり色々整えられてきたと感じている. しかし, その少し上のミドル世代(博士取得後10~15年)は, ポスドク時代が長く, 自立した研究を行う機会がこれまで十分でなかった. 現在もポスドクとして外部資金の遂行のために雇用されている人も少なくなく, 長い間支援対象から抜け落ちている. ミドル世代はこれからの研究界を引っ張っていく世代であり, この世代への支援が必要と考える.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 511 自分の意見としては, 目指してくれる人の能力が不十分だとは思っていないが(まだまだかもしれないが, 育て方次第だと思ってる), 周囲の研究者の評価は, 優秀な人がいないというものが多くと感じる. 教育機関に, 優秀な研究者は多いと感じるが, 教育者は少ないと感じており, 諸々の条件(金銭面, 教育面)からせつかくの人材が潰れている現状はあるように見えている. 将来的な人材不足につながる可能性を秘めていると感じている.(公的研究機関, その他, 女性)
- 512 研究人材を育成できる体制が整っていない. ある分野では国が主催する委員会や作業部会の委員や主査を教授が引き受け, 本来, 学生を指導する時間が少なくなっている. 近年は名誉教授になっても健康な方が多いので, 上記委員会の委員や主査は名誉教授がなされ, 現役の教授は引き受けられないようなシステム, 研究や学生指導に専念できる体制にする必要がある. また, 博士取得者のポストが少ないことと任期制が多く, 腰を落ちつかせて研究がしにくくなっていることも一因ではないか(前述). 逆に教授ポストを任期制にし, 准教授や助教で優秀な人の任期を長くし, 魅力的なポジションにすることも重要ではないか?(公的研究機関, その他, 女性)
- 513 従前に比して, 研究職を目指す学生(大学院生)の数が減少している旨の報道を多く見かける現状はわが国の将来を明るくする要因にならず, 若手研究者(学生, 大学院生)に魅力ある職域であることを示す仕掛け(制度設計)が強く求められる.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 514 日本の場合, 大学のみならず公的研究機関, 初等教育においてもそこで仕事をしようとする人たちには, アントレプレナーシップは感じられないので, 初等教育から考え直す必要がある.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 515 最近博士課程に進学する学生が減っている. 日本企業は博士課程修了者を偏見の目で見ている. 私はドイツで理学博士号を取得したが, 仲間のドイツ人たちは大手企業の研究開発のみならず営業職にまで広がっている. ドイツでは博士課程まで仕上げる能力を見ているのであって, 日本企業のように専門バカ扱いをしていては, 国際的な人材採用は不可能だ. 多分人事担当者が大学院教育の実態を知らず, レベルが低いのだろう.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 516 もっと学部時代からそのような視野の広い教育に注力すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 517 教授との師弟関係などによるテーマ選択に際して諸外国の研究者と比べると大変大きな制約があるのではないかと, 外部から見て感じております.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 非正規雇用の研究職が多すぎ, 腰を落ちてじっくり研究することが不可能であり, 成果も乏しく人材育成にも寄与していない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 大学も公的研究機関も研究資金を集めることに苦心しており, 本質的な研究活動や教育に十分な時間を充たできていないように思います.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 英語や外国語の習得が不足しているので今日のグローバルの時代にマッチしていない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 就職先確保のための論文作成が目的となってしまっている. 安定した職の確保が必要.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 数年の暫定的なポスドクの処遇では若い研究者の意欲を維持し続けることが困難と思う. 教授職での退職教員の処遇・ポストを若い教育・研究者のポストに読み替えられないだろうか? 複数の学科の教授ポスト二つを若い教育・研究者のポスト三つに読み替える. 二つを定年退職者を出した学科・専攻に渡し, 残り一つの有効活用を考える. 二年程度の暫定ポストではなく, 5~10年の少し長いスパンの教育・研究者のポストとして活用する. この期間に上げた業績を教授会で認められた若い方はパーマメントポストへの移行の道を開くことも一案.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 挑戦する意欲がまだ少ない. これは, 研究費の採用において, 無謀に見える課題を敬遠する趨勢が原因するのではないか.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 研究者の身分が極めて不安定であり, 研究活動に専念できない人が多い.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 ここ数年, 全般的に博士のレベルが低くなっている.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 526 大学等の研究分野がその時々企業の短期的な価値観に左右されている面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 若し有能な人材の相互交流の場が少なく,自由闊達な発想をはぐくむ環境が不十分と感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 中途入社応募者で卒業研究の内容をきちんと説明できるケースがほとんど見られない。主体的な取り組みができるような指導が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 企業との共同研究を行っている研究室は,思考を刺激される機会が一定量はあると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 若手研究者に長期展望を持ったテーマに挑戦,やりきるといような知力・体力が不足,サラリーマン化している。大学・公的研究機関の評価制度の見直しと,外部人材を活用した人事システムの再構築が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 研究内容やシステムが既成概念に縛られていてブレークスルーが起しにくくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 悪いとは言わないが,定年退職された方が研究員として雇われるケースが多いが,腰が重く,手を動かして研究していない。下手に経験があるため言い訳がうまく,進展しないのに,いいように報告する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 一生懸命やっているが,〇大の場合,やや組織が固く閉鎖的であるので,社会での活用を見据えた研究ができにくいかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 昔からそうだが博士課程修了生の就職先が少なく,彼らの生活,士気を挫いている。なぜ政府や大企業はこのような危機的な事態を長期に渡って放置するのか理解できない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 工科大の大学院博士課程で日本人の少なさが全く改善されていない。世界的に見ると日本は社会人博士が多いという特殊な環境下にあるが,そもそもその国の学生が直接博士課程に進まない状況は異常である。日本の国力を落とす非常に大きな要因の一つになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 博士課程に進む人材が減っていることを懸念している。その人材の価値を社会が活かさず,その結果,研究職が待遇的に厳しくなったり,ポストが少なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 細分化された研究テーマで学生が指導されているため,学生自身の広い視野,異分野との交流経験,学際的な考え方が十分に備わっていない状態で,学部や修士を出て企業へ入ってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 近年,民間企業や海外など選べる研究環境の選択肢が増える中で,わが国の大学が十分な競争優位性(テーマ,処遇,将来への希望)をもって学生に訴求できているとは考えにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 職員数,学生数の減少により,研究人材も減少すると思われます。産学連携を今まで以上にフレキシブルに対応できるようなやり方が必要だと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 大学に残って活躍して欲しいと思える優秀な研究人材が,大学に残っているか,を考えると必ずしもそうっていないと思います。大学・公的研究機関で優秀な研究人材が活躍できるような環境整備は課題と思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 現状で,機械系研究室では日本人の数が減り,韓国,中国人が増加。優秀なのは彼ら。何を育てているのか?疑問になる事も多い。また,新卒を採用しても,教授から言われた事をやっている(オペレーション)メンバーが多く,本当に意義や,疑問を本人が感じている事は稀。よって,理解レベルが低く「知識」としても「探究→洞察→分析」という仕事力としても未熟であり,海外人材に対して3-4年の再教育期間が必要なレベル。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 非常に専門性が高い人材は多いが,産業への関心が薄い人も見かけます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 大学間さらに研究室間でも,レベル差違が拡大する傾向にあるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 主たる研究分野によるかもしれないが,日本人学生の博士課程への進学が少なくなっていると思われる。一方で,外国人留学生が増え,日本の民間企業に就職する学生も多くなっている。外国人留学生で民間企業に就職した場合,指導が十分でないあるいは本人の力不足という学生が,やや増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 奨学金による高等教育の無償化と大学院での研究活動での報酬支給によって,就職した場合と変わらない生活を保障する。奨学金なので,しっかり勉学に努めなければ支給停止,競争的研究資金に,しっかり研究補助者の人件費を含める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 実業を行う我々とは違う人種になってしまっている。マーケットが見えないで,成功する事業はない。「我々は研究職だから,現場は我々の範疇ではない」と言う人がよくいることも事実。それでは中々一緒に仕事はできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 大学の教員クラス(助手,助教授 等)に合っても,新たな研究テーマを始めるスキルが見られないことがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 社会性・ビジネス感覚を身につける必要あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 学部・修士・博士を通して,指導教官の影響が強く,自由な発想に基いた研究テーマの選定を阻害している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 中堅中小企業に就職するであろう偏差値のさほど高くない大学での人材育成に対して産学官がもっと連携して育成を推進したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 551 能動性に乏しく、画一的と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 552 高度研究人材が民間で活動できる体制が官民ともに整っていないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 553 競争力あり,実用化人材育成は世界の傾向である。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 554 大学内部でどのような教育・指導がされているかは,外部からはわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 555 大きな変化はみられないが,博士人材の活用が少しずつ産業界で動き出している。その中でアカデミアではどのような博士人材を育成しアカデミアの世界,又は産業界に送り出していくのが重要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 556 学生だけでなく教授(社会的課題への気づきに乏しい)も含めて大学全体が,研究の適切なゴール設定,そこへ至る効率的な研究計画,それに基づく研究費予算立案がなされていないように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 557 大学・公的研究機関には,優秀な方が数多くいらっしゃいます。なので,企業との交流の場を増やせればと思います。例えば,企業から大学・公的機関への人員の受け入れ,逆に,大学・公的機関から企業への人員受け入れがやり易くなる仕組みなど。さらには,異業種間の交流であれば,お互いの刺激も高く,知見も広がるかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 558 博士課程に進む学生にとって魅力あるキャリアアップの絵図がイメージできない状況がある。助教や准教授クラスの研究者が楽しく研究活動ができていない状況があるのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 559 大学は社会人になるための予備校ではないので,研究テーマ含め自主的であるべきだと思う一方,生き残りのためには社会ニーズの反映,共同研究も必要。それを進めるうえで,テーマの目的目標の明確化,ステップ設定,納期意識をもってPDCAを回すというような基本部分を,外部コミュニケーションを円滑にするうえで指導者・学生とも身に付けてほしい。その感覚がなさすぎて困惑したことが多々ある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 560 事務手続きが煩雑で研究活動に十分な時間が割けていないと見受けられます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 561 任期があるなど集中できるような環境ではないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 562 専門性は重要であるが,外部の変化に応じて自らも変化できる多様性に欠ける。専門に固執するあまり,自らの可能性を制限している人材が多数見受けられる。多様な研究に興味を持ち,それらの興味を妨げない環境を提供すべきであると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 563 任期付きが多く,若手が不安定な状況に置かれていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 564 状況は次第に悪化しているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 565 大学教員は自分の研究室出身の修士・博士学生を希望するが,学部と大学院の同一研究室所属は変えるべき。ボスの研究の下請けをして論文は書けるが,独創性が伴わない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 566 ポスドク留学後の研究者受け入れ(枠)が不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 567 研究人材の育成が十分に行われているのか,以前に比べて育成に割く時間が少なくなっているのではないかと(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 568 若手研究者の任期なしポストが減少していることもあり,雇用の不安定化のために研究活動に専念しづらい環境になっていることが懸念される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 569 人件費削減に伴いポストが削減されているため,職員の研究以外での業務量が増加しているように思える。また博士後期課程への進学者の減少と併せて,特に大学において先駆的な研究が生まれにくい環境になっているのではないかと危惧する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 570 領域が狭いまたは近視眼的な方が多く,広範に亘って理解し,課題を掘り下げられる人材が少ない様に思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 571 博士課程を修了した大学・公的研究機関における研究者が5年間程度は学術的な基礎研究を実施できる運営交付金・基金が必要である。若い研究者が競争資金獲得を必須としてテーマを設定すれば,小粒な出口志向のテーマが多くなり,結果として産業界にとって魅力の乏しいテーマが散見されることになる。研究人材の育成には,将来のシーズとなり,礎となるテーマが実施できる研究環境が重要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 572 グローバルレベルで活躍する人材に不足感を感じることもある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 573 欧米の博士課程卒業者に比べて,あくまでも私が接した人たちではあるが,日本の博士課程卒業者は視野が狭いような感じがある。視野が狭いとは,具体的に言うと,実用化,工業化に対する視点が弱いように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 574 世の中で注目されている研究人材は多いが,工業化に必要な実用的研究をされている人材は少なくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 575 基盤研究の人材が不足しているように思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 576 相対的に,特に若年層の日本の研究者のレベル低下を感じる部分がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 577 博士課程に在学中の研究者(学生)が自ら提案した研究テーマを推進できる環境はなく,そのような能力を育成するプログラムはない。学位取得者が企業に就職しても,研究テーマの提案能力は期待レベルに達していないと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 578 大学がどのような研究人材教育をしているかは、まったく情報がないのでわからない。一般教養レベルで共通の学ぶべき統一した科目、履修項目があれば、わかりやすいが。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 579 企業に入社してくる人材をみると、年々個人個人の一般・専門性レベルともに上がってきている。大学での人材育成が年々向上している成果だと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 580 研究費獲得が第一の目的となり、スケール感のない小さな開発が行われすぎている。企業側の大学への投資が近視眼的になっているのも大きな要因である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 581 研究室の教授の部下的扱いを受けて、自主的に研究テーマを創発している学生が少ないように感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 582 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)
- 583 大学と公的機関の研究者は任期付きが多いように感じます。民間サイドからみますと、研究者が頻繁交代するのは困りものです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 584 研究に対して、最後までフォロー、達成については、マンパワー的にも問題があり、まだまだ不十分さを感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 585 先日のNISTEP討論会に参加して議論した時に、先例を踏襲してしまう若い人材の指向性を懸念しています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 586 研究人材が事務的な処理に追われている印象がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 587 学生への動機づけの過程において、指導教官がニーズについての見識を高める必要があるのではないかと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 588 企業との親和性の高い人材の創出を求める(コスト感覚など)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 589 民間企業の価値観とアカデミアの価値観が混同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)
- 590 より民間で活躍できるような枠組みでの研究なども増やしてほしい。○大の○○研など一定の成果をだしているように見える(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 591 熱意のある若い教員は任期付きが多く、良い指導をしていても続かないという課題がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 592 依然として身分の不安定な有期雇用が多く、そのポストすら限られている(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 593 博士課程学生やポストクなどの高い専門性を有する人材が産業界で活躍できるような仕組みや制度が望まれる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 594 弊社社会社の研究開発支援をする時がありますが、大学の先生のご指導を受けていると言いつつ非常に初歩的と思えることが確認できていないようなことが時々見えてきます。大学の先生方のレベルにも色々あり、疑問を感じることがあります。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 595 個人の資質による差が大きいように見えるので、大学や研究機関としては、場の提供と充実が先で、上手く機能すれば資質のある若手も集まってくると思える。民間企業としては働きやすい場(精神的にも物理的にも)の方が資質を補って余りあるだろうが、大学や公的機関は資質ありき、かと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 596 優秀な方が多くおられるので、もっと数多くの社会課題に対応できると思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 597 博士号取得者の中には、課題の設定から実験計画立案、実施、検証までの能力に欠ける人材がいる。大学において実験者としての教育に終わっており、研究者としての教育がなされていないと想像する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 598 自ら課題を見出し、研究計画を立案し提案する研究者は少ない公的機関の研究者は企業現場での積極的なテーマ発掘が少ない。アカデミアなテーマも多い。アカデミアも必要だが、活用を促進する側面ではGAPがある(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 599 研究に注力すべき人材が、大学組織内の業務対応等に時間をとられ、研究に割ける時間が影響を受けている状況が見受けられる(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 600 科研費を始め競争的資金を得るための準備、その成果を期間内に形にすること、更に成果を取りまとめ経理処理も行うことに、大きなパワーが割かれてしまい、落ち着いた環境で基礎的な研究をじっくりできなくなっていると思います。ノーベル賞級の偉大な成果を上げることが難しくなっていること、それを担う研究人材が育ちにくくなっていることを危惧します。(民間企業等、その他、男性)
- 601 学生が自ら社会の問題を考え、自らの研究活動やキャリアプランと結びつけて自分の方向性を見いだしていくような働きかけが、まだまだ不足している。研究の道へ進んでも将来が見通せないような現状では腰を据えた研究は難しく、そもそも研究者になろうとする人材は減ってしまう。そうした大状況は何も改善していない。(民間企業等、その他、男性)
- 602 公的研究機関についてはよくわからないが、大学の先生とは時々話をします。研究以外の仕事が多く、研究の時間が十分に取れないということをよく聞かれます。(民間企業等、その他、男性)
- 603 景気が良いせいか、大学に残る学生が少ないという話を聞いています。(民間企業等、その他、男性)



- 604 民間企業の立場からすると中々基礎科学分野に踏み込めない。目先の技術中心になりがちで有り、より大学・公的研究機関での基礎科学分野の取り組みを期待すると同時に、産業界との連携による応用分野の取り組みも出来る人材の確保と資金の供給を国に要求すべき。(民間企業等,その他,男性)
- 605 大学院,特に博士コースの学生は当然のことながら狭く深い研究をされておられるのですが,企業の研究開発はそのような研究は少ないのが常です.企業において博士号を取得している研究員には,例えば与えられた研究開発テーマをどのように料理して成果に結び付けるか,広い知識と大学・大学院での経験を活かしていただけるかを求めています。(民間企業等,その他,男性)
- 606 研究人材については圧倒的に不足している状況と考えます.論文提出等のノルマが多く,基礎研究や遠未来に向けての研究に着手できないのが現状ではないでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 607 期限付きの採用により優秀な人材が研究職を避けることに繋がっていないか懸念している。(民間企業等,その他,男性)
- 608 国際的に競争力のある人材が育成されていない.教育する側に国際感覚を身に着けた人材が少ないことが最大の原因。(民間企業等,その他,男性)
- 609 博士後期課程を修了しても,いい職につけさせられないようで,何か矛盾を感じます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 610 大学院博士課程進学者が減少していることについては,依然として改善されていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 611 教員のお手伝的活動が多いように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 612 若い研究者がじっくり腰を据えて研究できる環境になっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 613 予算削減のあおりを受けて,雇用が困難になりつつある.また,研究人材のキャリアアップの道がきわめて険しいと感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 614 大学院修了後の就職に,アカデミア,企業のいずれでも研究者としての展望が必要.学生自身もアカデミア,企業間の転職の事例が増えると,安心感が見えてくる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 615 引き続き,若手研究者のポスト不足の傾向はあまり改善されていないようである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 616 研究費の競争的資金比率が高まっているため,プロパー研究人材にとっては自身の給与の心配はないが実際に研究する資金がないという名ばかりの研究者が増える傾向にあり,ポスドクなどの任期制研究人材は自身の雇用原資が安定していない不安を抱えている場合が少なくない.私自身は研究費は与えるものではなく研究者が申請して獲得していく競争的資金比率が増えることに賛成であるが,この変化に対応できない研究者が増えているのでそれに対しては何らかの措置(研究活動が休止している研究者は研究者として扱わないなどの措置)を考えないと全体としては効率が落ちていると感じます。(民間企業等,その他,男性)