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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数（人）						回答者合計（人）	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	16	207	508	413	404	280	53	1,865	4.2	2.5	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	−0.13	0.06	0.11	0.05	0.09	1
		大学等	6	183	415	359	345	223	44	1,569	4.2	2.5	4.2	6.1	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	−0.15	0.08	0.10	0.07	0.10	2
		公的研究機関	10	24	93	54	59	57	9	296	4.4	2.6	4.3	6.4	4.4	4.3	4.3	4.4	4.4	−0.03	−0.02	0.13	−0.05	0.02	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	12	182	443	366	366	251	48	1,656	4.2	2.5	4.3	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	−0.12	0.05	0.10	0.08	0.12	10
		女性	4	25	65	47	38	29	5	209	4.0	2.4	3.8	5.9	4.1	3.9	4.0	4.2	4.0	−0.26	0.15	0.11	−0.19	−0.19	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	5	48	55	55	39	4	206	4.8	3.3	4.8	6.4	4.9	4.8	5.0	4.9	4.8	−0.03	0.14	−0.06	−0.05	−0.01	12
		部課長、教授クラス	3	89	205	166	195	126	22	803	4.3	2.6	4.4	6.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	−0.03	−0.04	0.09	0.07	0.09	13
		主任研究員、准教授クラス	6	73	192	154	115	88	21	643	4.0	2.4	3.9	5.9	3.9	3.8	3.9	4.0	4.0	−0.13	0.14	0.10	0.03	0.13	14
		研究員、助教クラス	5	36	57	33	35	23	5	189	3.7	2.0	3.4	5.8	3.9	3.5	3.4	3.7	3.7	−0.40	−0.09	0.24	−0.03	−0.27	15
		その他	2	4	6	5	4	4	1	24	4.1	2.2	4.0	6.3	5.3	4.5	5.0	4.4	4.1	−0.72	0.45	−0.63	−0.29	−1.18	16
雇用形態		任期あり	7	44	149	108	110	77	11	499	4.2	2.6	4.2	6.1	4.2	4.0	4.0	4.2	4.2	−0.20	−0.01	0.21	0.02	0.02	17
		任期なし	9	163	359	305	294	203	42	1,366	4.2	2.5	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.2	−0.10	0.10	0.06	0.06	0.12	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	3	27	34	33	29	0	126	4.9	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	4.9	5.1	4.9	−0.03	0.01	0.23	−0.22	−0.01	19
		マネジメント実務	2	5	36	42	50	21	3	157	4.7	3.3	4.8	6.2	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	−0.08	−0.11	−0.01	0.01	−0.20	20
		現場研究者	13	179	403	309	289	202	46	1,428	4.1	2.4	4.0	6.0	4.0	3.8	3.9	4.0	4.1	−0.16	0.11	0.14	0.05	0.14	21
		大規模PJの研究責任者	1	20	42	28	32	28	4	154	4.2	2.4	4.2	6.3	4.4	4.4	4.2	4.0	4.2	0.00	−0.17	−0.17	0.22	−0.12	22
	大学種別	国立大学等	3	135	271	259	249	155	34	1,103	4.2	2.5	4.3	6.1	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	−0.15	0.06	0.17	0.08	0.16	23
		公立大学	1	10	26	18	17	21	2	94	4.4	2.5	4.4	6.6	4.3	4.0	4.2	4.5	4.4	−0.33	0.15	0.33	−0.07	0.07	24
		私立大学	2	38	118	82	79	47	8	372	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	4.0	4.1	3.9	4.0	−0.12	0.13	−0.15	0.07	−0.07	25
	大学グループ	第1グループ	1	29	52	55	62	40	6	244	4.4	2.7	4.6	6.3	4.2	4.1	4.1	4.3	4.4	−0.01	−0.08	0.28	0.07	0.25	26
		第2グループ	0	39	88	82	93	40	9	351	4.2	2.6	4.3	6.0	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	−0.20	0.13	0.04	0.14	0.11	27
		第3グループ	1	59	101	82	75	48	10	375	3.9	2.2	3.9	5.9	3.8	3.7	3.8	3.9	3.9	−0.10	0.11	0.10	−0.03	0.08	28
		第4グループ	3	52	163	129	105	78	15	542	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	3.9	4.0	4.1	4.1	−0.21	0.13	0.05	0.08	0.05	29
	大学部局分野	理学	0	31	56	36	32	36	9	200	4.1	2.2	3.9	6.4	3.9	3.8	3.9	4.1	4.1	−0.09	0.07	0.24	0.03	0.25	30
		工学	1	55	98	96	101	60	14	424	4.3	2.5	4.4	6.1	4.2	3.9	4.0	4.2	4.3	−0.34	0.15	0.14	0.10	0.04	31
		農学	1	25	44	41	37	24	3	174	4.0	2.4	4.1	5.9	3.7	3.6	3.8	3.9	4.0	−0.10	0.15	0.08	0.14	0.27	32
		保健	2	45	128	91	74	37	11	386	3.8	2.3	3.7	5.6	3.6	3.5	3.6	3.8	3.8	−0.07	0.13	0.13	0.05	0.24	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者（属性無回答を含む）			16	207	508	413	404	280	53	1,865	4.2	2.5	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	−0.13	0.06	0.11	0.05	0.09	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	5	4	最近は，若手および女性への支援強化が十分になされていると感じるため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	機会はあると思うが,研究を実施する学生の配分は,若手の場合は,教授に依存する.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	JST創発研究が開始されるので,本意見が科学技術政策に反映されてきたものと期待してます.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	学長裁量経費,研究スタートアップ採択支援,テニュア教員支援などに力を入れるようになってきた.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2	新規採用講師に助教採用が許された.大学から少額のスタートアップ資金が提供された.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	講師,准教授に関しては独立なので研究室立ち上げ時の補助が少しある.助教はPIではなく任期付き.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	学部として新規採用の若手教員に予算割当てはなかったが,学科レベルで予算措置をおこなったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2	学内競争的資金に，スタートアップ資金などが与えられるようになった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	最近,若手を対象とした研究費が新設されており,改善されているように思われる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	5	2	大学でスペースマネージメントに本格的に取り組みだした.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2	こちらではテニュアトラック制度が推進されている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	4	2	外国人留学生に対しては,条件付きで二年間の雇用制度があるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	環境改善の努力はしている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
14	1	3	2	若手研究者に予算配分して改善した(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
15	4	6	2	若手重視の制度が多くなり，少し過剰に見える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	3	5	2	ラボの若手が任期制ながらPIに昇進した(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
17	4	5	1	大学内で様々な施策が増えている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	大学全体でそのような環境にするよう取り組んでいるので(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	少しづつ支援制度が増えてきているように感じる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	少しずつではあるが,学内でも若手を対象とした研究費支援などが出つつあるように感じる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	令和2年4月1日以降に採用されたテニュアトラック助教に対して,スタートアップ経費を支給しているため.(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	若手への配慮はより進んでいると思う.(大学,第2G,その他,男性)
24	1	2	1	若手を優先的に採用する試みはなされつつあるが,中間的な年齢層にしわ寄せがきていることは問題(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	最近，若手の流動化が進んでおり，人事が停滞しなくなっているように思う.（大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性）
26	4	5	1	若手向けの資金とか制度が増えてきている.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	若手のみの研究費獲得の充実(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	自分の周りに若手の助教が増えていますが，任期付など,まだ環境は十分よいとは思えないです.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	次世代研究者育成事業によって,博士後期課程修了者で学位を取得した者に対し,資金や独立した施設の提供という研究環境が供与されるようになった.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	新しい制度がすこしずつ出来てきているように思うため.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	機関からのスタートアップ資金の提供はほとんどない.短い任期ありの特任で雇用した後に,長い任期の助教に雇用する流れはある.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	2	3	1	研究支援人材（URA等）による支援的強化,部局の取組の強化,国の施策もあり,改善に向かうと思われる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	4	1	優秀な若手研究者を定員の枠外で特任助教・准教授などで採用(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	国・大学等で意識され取り組みが始められているため.ただし,方向性は必ずしも正しくなく,内容も十分ではない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	この目的に特化した仕組みが創設されつつあるので(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	若手に配慮した環境は整備されているが,特定の研究者に偏っている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	科研費の採択数,額ともに増加(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	3	4	1	労使協定が改訂され，過度な教育業務を抑制する動きとなり，その分を研究時間に当てることができるようになってきている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1	スタートアップ資金は潤沢に与えている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	2	3	1	足りてはいないが,研究費の支給が多少増えた.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	近年,若手研究者を対象とした大型研究費が増加傾向にある(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	3	1	若手向けの研究費や助成金が多くみられる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	5	1	昨年度から若手研究者育成のための研究プロジェクト支援を実施し，充実を図っている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	卓抜研究者制度の導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	4	5	1	新たな支援制度を設けたため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	3	1	研究者に付する任期を5年から10年に延ばしたことは,腰を落ち着けて研究活動をできる体制整備という点では良かったと思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	科研費の若手研究やスタートアップのほか,大学独自にも学長裁量経費などで若手の研究を支援するようになっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	3	1	テニュアトラック制で毎年若手研究者2名を採用し,スタートアップ資金の提供をしているが,通常の採用人事で雇用される若手教員には適用していない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	2	3	1	各種若手研究者支援制度の整備が進められてきたため(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
50	2	3	1	助教の新規採用時の資金援助とスペース等を考慮(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	6	1	研究科の教員公募は准教授の場合はすべてテニュアトラック制とした(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
52	3	4	1	一部の環境整備は進んでいると判断できる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	採用時の職級によりますが,研究設備を整備するための資金が供給されます.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	3	1	若手に研究スタートアップ研究費の公募をしているが、十分な金額とは言えない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	3	1	大学の研究奨励費のようなものがあるということがわかったので.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	4	1	プロジェクト研究員（ポスドク）制度の改善を行った.プロジェクトリーダーに若手（助教,准教授クラス）を登用した.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
57	4	5	1	制度の変更があったため(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	1	2	1	制度の数は増えたと思う.実態と乖離した運用になっていると思うが(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
59	2	3	1	雇用の不安定(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	1	2	1	現場に世代交代の意識が浸透しつつある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	1	2	1	採用の動きはあるが　該当する人材が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	4	5	1	研究部門に異動.部門内に小規模研究の提案制度があり,活発な活動が行われている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	3	1	近年若手対象の研究資金が増え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)
64	3	4	1	そもそも若手は増えないのだが,研修などここ数年で整備された. (公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	3	1	僅かではあるが改善したか(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	2	0	雑用が多すぎる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	1	1	0	パーマネント採用で明確なスタートアップが提供されていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	3	0	若手の自立について,色々なところで強調されますが,若手の自立を推進する側,或いは若手側も,自立というと「一人で勝手にやらせる」と勘違いしているように思う.一人で勝手にやるのではなく,きちっとした育成する環境が重要であると思う.環境とは,実験であれば装置などの環境,ポスドクなどの研究チームの存在,さらにはメンタリングシステムが必要だと思う.その意味で,環境は十分でないと判断した.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	2	0	科研費においては優遇されてきているが,安定した職がないから(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	2	2	0	任期付き,かつ研究費,研究環境も不十分(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	スタートアップ資金を出す余裕がない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	4	0	学位取得者の一部を一定期間雇用する運用を開始した.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	前回から変更はないが,プロジェクト雇用の博士研究員が20%程度のエフォートを自らの研究に充てられるようになったのはプラス,強く改善を訴えているにも関わらずプロジェクト雇用の博士研究員が学内の学部教育の非常勤講師を務められるようにならないことがマイナスで,トータルで変更なし.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	3	0	現在新たな仕組みを構築中だが,まだ確定していない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	2	2	0	本学では研究に専念できる特任助教を雇用することができるが,常勤ではなく非常勤職員としてしか雇用できず月16日が上限であり,支払える給与も定額であるため,他大学と比べ安い給与しか支払えない点が大きな問題と考える.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
76	1	1	0	スタートアップ資金はない.設備輸送の資金援助もないので,着任してから研究のスタートまで1年以上空費する　教員の数が不足しているので,若手教員の講義負担も過大　on-line journalも不十分で,学内での研究活動が困難(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	1	1	0	資金が少ない.実験系の研究者の場合,居室や実験室のスペースも足りていない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	2	0	医学部の特徴かもしれませんが自由裁量が少ないです.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q101

79	1	1	0	業務の負担が多く,Life時間を大幅に割かないと研究できない.お金もない.指導も得られない.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
80	2	2	0	ポジションや人件費の充当が不十分であると感じます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	2	2	0	トップダウン型の管理・資金配分が強くなり,研究者の自由な発想による研究推進の機会が少なくなりつつある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	3	−1	・卓越研究員制度など,様々な資金への応募の機会がある. ・制度自体はある程度整備されているが,ポストの絶対数足りていない. ・プロジェクトによって雇用された研究員は,専念義務のため独自の発想に基づいた研究がしづらい環境にいる可能性があり,これが自立を妨げる一つの要因になっていると考えられる.雇用側は,研究者育成という観点も考慮してエフォート率を設定し,研究員独自の活動を促進するような配慮をする必要があると考えられる. ・学内外の研究以外の業務の削減,特に女性研究者の家事育児負担の削減が必要.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	−1	そもそも正規ポジションがない.非正規ポジションを増やしても意味がない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	−1	卓越研究員事業やスタートアップを支援する研究費などの整備は進んでいるように見えるが,安定したポストは減少傾向であり,またプロジェクト志向の強い大型研究費の枠組みに捉えられてしまう機会が多いため,若手研究者が同時の考えで研究していく環境は不十分かと思われる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	−1	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	−1	毎年ポストが削減されており,さすがに厳しくなってきた.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	2	1	−1	若手研究者は安定した雇用や研究費が必要だと訴えているのに,ムーンショットだの破壊的イノベーションだの,地に足のつかない制度ばかりが作られていくから.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	−1	相変わらず教授の手足となることが大学若手研究者のキャリアスタートであることにかわりはない. 助手から助教に名前が変わっても実質はあまり変わっていない. シニアの教授も助教に運営や雑用を依存しすぎている. (大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	4	3	−1	助教ポジションが少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	3	−1	コロナ対策費に資金を取られ,研究活性化事業に充分な資金を回せない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	2	1	−1	スタートアップ資金を提供する余力が無くなってきている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	−1	審査の際には学歴が重視されすぎている.地方大学からの出身者の評価が下げられていると感じる.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	2	1	−1	通常の所属部局から配分される研究費が激減しているから(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	−1	研究室制により,教授,准教授,助教などの職階が若手の独立性を阻害しているように見受けられる.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	3	2	−1	学長経費で若手をサポートしているが,まだ不十分と思われる.スタートアップの科研費採択率は高いと思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
96	4	3	−1	システムはあるが飽和してしまって新しい若手研究者に行き渡らない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
97	3	2	−1	臨床重視の傾向が強まった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
98	5	4	−1	自由に自立してやる雰囲気がないのは組織の上層部への忖度だとすると環境がよいとはいえないかと思い変更した.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
99	5	4	−1	全体的な予算の減少により,スタートアップ研究費が十分でなくなってきた.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
100	6	5	−1	運営費交付金減額によるRA経費減(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
101	6	5	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
102	2	1	−1	雇用が一層不安定な方向になっている.スタートアップ資金は元々ない.海外の公募条件の情報がもっと知れ渡ると日本にいたいと思う若手はいなくなると思う.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	3	2	−1	ムーンショットのような大型予算より,科研費を増やすべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
104	4	3	−1	若手の雇用環境(定年制というわけでなく,長く働ける)が改善されていない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
105	4	3	−1	実態としてスタートアップ資金提供が十分ではなくなってきた.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	2	1	−1	安定した雇用のポストがない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
107	3	1	−2	スタートアップ資金はあるが,使いにくい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
108	4	2	−2	在外研究を経験し,他国における立ち上げにおける差異を感じたため.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	6	4	−2	人事がますます動かなくなっている.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	4	2	−2	雇用制度は若手に厳しい条件に改悪されている.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
111	4	2	−2	小講座制が主になってきたため,新規採用時にスタートアップ資金として理系で200万円位を支給できると,応募の競争率も上がって良い効果が得られると考えます.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
112	4	2	−2	状況はますます悪くなっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
113	4	2	−2	雇用制度はあるが研究の資金は特にないため.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
114	3	1	−2	当大学では若手研究者を支持する環境整備や予算は一切無いため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
115	5	3	−2	必要な分野に優秀な若手が来ない現状から,予算というよりは必要な情報が届いていないことを危惧する.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
116	5	3	−2	機関内の公募研究募集がなくなった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
117	6	3	−3	定常的な研究費が削られ,ポスドク等の雇用の機会が減少しているように思われる.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q101

118	4	1	−3	新規の若手研究者が雇用された場合にスタートアップの資金は大学からは支給されない.私の場合は部屋は与えてもらえた(しかし,スペースチャージは支払わなければならない)のでまだましなのかなと思う.現在のポジションに移行したのは2019/11.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
119	5	2	−3	分野によって研究設備不足,実験補助員不足があるが,組織的支援が届いていない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
120	5	2	−3	本年度,所属機関(大学)が変わったため比較はできないが,新しい研究機関では,研究スペースは確保されているものの,資金等の提供はなく,また居室の整備もない.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
121	5	2	−3	スタートアップの資金が少ない.ポストも少ない.プロジェクトや立場によって制限がある.など.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
122	5	2	−3	若年研究者が急速に減少する中にあって,自らの研究所がそのミッションを果たしてゆくための人材確保を優先せざるを得ない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
123	6	3	−3	ひも付き予算に縛られており, また, 組織が目的志向なので自由な研究課題設定ができにくい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
124	5	2	−3	若手研究者を雇用できないから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

パート1_Q101

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	37	343	736	414	223	87	41	1,844	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.05	−0.05	−0.03	−0.04	−0.18	1
		大学等	27	280	608	357	192	75	36	1,548	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	−0.04	−0.04	−0.06	−0.05	−0.20	2
		公的研究機関	10	63	128	57	31	12	5	296	2.8	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.7	2.8	−0.10	−0.08	0.08	0.02	−0.09	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	28	299	656	373	200	77	35	1,640	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.06	−0.05	−0.02	−0.02	−0.15	10
		女性	9	44	80	41	23	10	6	204	3.0	1.8	2.9	4.5	3.3	3.3	3.3	3.2	3.0	0.00	−0.06	−0.13	−0.20	−0.40	11
職位		社長・役員、学長等クラス	1	14	89	55	34	10	3	205	3.5	2.4	3.3	4.9	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	−0.09	0.15	−0.19	−0.06	−0.18	12
		部課長、教授クラス	9	139	317	198	94	35	14	797	3.0	2.0	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	3.1	3.0	−0.09	−0.06	−0.03	−0.04	−0.22	13
		主任研究員、准教授クラス	16	142	248	119	75	35	14	633	2.9	1.8	2.8	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	0.00	−0.09	−0.05	0.03	−0.11	14
		研究員、助教クラス	8	44	75	35	18	5	9	186	2.8	1.7	2.8	4.3	3.2	3.1	3.0	3.1	2.8	−0.10	−0.09	0.18	−0.31	−0.32	15
		その他	3	4	7	7	2	2	1	23	3.5	2.1	3.5	4.8	4.4	4.6	4.6	3.5	3.5	0.13	0.00	−1.07	−0.02	−0.97	16
雇用形態		任期あり	17	73	199	120	68	20	9	489	3.1	2.1	3.1	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	−0.01	−0.13	−0.11	0.05	−0.20	17
		任期なし	20	270	537	294	155	67	32	1,355	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.07	−0.01	0.00	−0.07	−0.15	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	7	56	37	19	6	1	126	3.4	2.4	3.3	4.8	3.7	3.6	3.7	3.7	3.4	−0.08	0.06	0.04	−0.31	−0.29	19
		マネジメント実務	4	12	57	45	35	3	3	155	3.6	2.4	3.6	5.1	3.9	3.7	3.7	3.6	3.6	−0.21	−0.01	−0.14	0.04	−0.32	20
		現場研究者	31	295	554	303	152	70	36	1,410	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	2.9	−0.04	−0.04	−0.01	−0.03	−0.13	21
		大規模PJの研究責任者	2	29	69	29	17	8	1	153	2.8	1.9	2.8	4.3	3.3	3.3	3.0	2.8	2.8	−0.04	−0.27	−0.21	0.01	−0.51	22
	大学種別	国立大学等	16	192	432	250	138	52	26	1,090	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.2	3.1	−0.02	−0.07	−0.02	−0.07	−0.18	23
		公立大学	2	21	31	25	7	5	4	93	3.1	1.8	3.0	4.5	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	0.08	0.02	0.00	−0.06	0.04	24
		私立大学	9	67	145	82	47	18	6	365	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.0	3.0	−0.14	0.01	−0.18	0.01	−0.30	25
	大学グループ	第1グループ	1	37	95	63	33	9	7	244	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	0.03	−0.09	0.00	0.02	−0.04	26
		第2グループ	8	61	136	70	49	21	6	343	3.1	2.0	3.0	4.8	3.3	3.2	3.3	3.2	3.1	−0.06	0.06	−0.09	−0.05	−0.15	27
		第3グループ	7	87	133	79	43	17	10	369	2.9	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	2.9	−0.05	−0.14	0.06	−0.15	−0.28	28
		第4グループ	10	87	228	136	55	20	9	535	3.0	2.0	3.0	4.4	3.2	3.1	3.1	2.9	3.0	−0.04	−0.02	−0.19	0.02	−0.24	29
	大学部局分野	理学	3	34	74	45	23	13	8	197	3.3	2.0	3.1	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	3.3	0.02	0.03	0.06	−0.13	−0.02	30
		工学	7	80	157	102	46	22	11	418	3.1	1.9	3.0	4.6	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	−0.05	−0.15	−0.11	0.01	−0.30	31
		農学	3	35	66	35	23	10	3	172	3.0	1.9	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	0.02	−0.05	0.03	−0.06	−0.07	32
		保健	10	86	156	78	36	13	9	378	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	−0.03	0.04	−0.05	0.04	0.00	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			37	343	736	414	223	87	41	1,844	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.05	−0.05	−0.03	−0.04	−0.18	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	博士課程の学生への施策が不十分，若手に関しては無理に自立させる必要は無く，人間力としての訓練が必須(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
2	1	4	3	最近加わった若手研究者は優れた成果を挙げている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	研究室の教授に依存する.組織的な取り組みが必要に思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	育成助教が増えたので,少なくともそのチャンスは増えたから.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	若手研究者が増えたため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	弊学は若手・中堅・ベテランのバランスはよく,若手は十分居るように思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	若手振興により急激に増えてきた.しっかりとした能力のない若手もPIになっている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	科研費に応募,採択される研究者が増えてきたため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	数としては増えてきているが，テーマ設定に自由度が無い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	1	3	2	個人の資質によるところもあるが,自立的に進めようとしている若手が出てきた.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	施策のため増え始めている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	環境そのものが,揃っているとは思えず,数も不十分だと思う.本学では,准教授は独立して研究室の運営が可能であるので,若手准教授も若手研究者と考えれば比較的十分なのだろう.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	様々な制度のもと，すこしずつ改善していると思う.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	改善されていると思われる.(大学,第2G,その他,男性)
15	2	3	1	本質的に自立しているかに疑問はあるが増えてきてはいる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	2	1	プロジェクトで雇われている若手研究者が大多数です.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	若手の教員を積極的に雇用しているから.ただし,採用された教員の「自立性」がどの程度担保されているかどうかは,私には分かりません.本人次第のところも大いにあると思います.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	3	4	1	最近若手の助教が増えたと感じる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	独立准教授を複数名採用した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	卓越研究員など若手に自立した貢献する支援事業が増えたと言えるが,一部の優秀な研究者に限られている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	新たな支援制度を設け，自立的な研究を行う若手教員を増やしているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	自立的に研究をしているテニュアトラック教員は毎年2名雇用しているが,若手研究者の比率は,それほど上がらないため不十分である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	近場での若手が成長してきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	助教の新規採用が2名あり(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	十分ではないが,改善している感はある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	講座制の色が薄くなってきてるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	研究者により温度差がある.積極的に外部資金に応募し,研究プロジェクトを推進している者もいる一方で,今一つ不活発な研究者もいる.しかし,概ね,50代半ば以上の世代の教員よりも有能である.組織の癌は50代半ばから60代の高齢教員である.早急に解雇すべし.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	若手で基盤Bクラスを取得する若手が出てきた(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	それぞれの置かれた環境で課題を探して実行している.研究資金さえあるなら,より実行できる環境になるだろう(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	萌芽的プロジェクト,スタートアッププロジェクトを新たに台内組織として位置づけ,これらのプロジェクトのリーダーに若手（助教,准教授クラス）を登用した.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	環境改善の努力はしている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	十分というレベルではないが，一定数の研究者によって，自立的な研究が展開されている.（公的研究機関,社長・学長等クラス,男性）
33	1	2	1	当センターでも,自立して研究開発を実施している若手研究者も,結果的に研究部の定数内で部長による運営に影響を与えることもあり,独自ポジションが必要と考えます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	若手を対象としているプロジェクトに自発的に手をあげる研究者が増える傾向にある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	以前より増えてきたがまだ不足している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0	若手をサポートする予算処置は増えているが,ポスドクのようなプロジェクトに従属するポジションばかりが増えていることによる相殺(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	人材育成は一朝一夕ではない.また,国の施策に若手が集中している傾向にあるが,中堅やシニア層が圧迫され,若手の指導に余力がなくなっていることが危惧される.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	特定の研究者に偏っており,充分とはいえない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	2	2	0	以前も書いたかもしれないが,所属研究機関では新任の教員が研究室を立ち上げるために配分される追加予算は100万円である.研究室の助教・助手も雇用できない.私は理論系であり外部資金で博士研究員を雇用できたため,なんとか無事に研究室の立ち上げができたが,私と同じ分野の実験系の若手研究者だと正直研究室の立ち上げは困難を極めると思う.米国や中国の研究者の話を聞くと,若手PIを雇用する場合は,立ち上げのために5年間程度,年間1000万円規模の研究費を配分する.国内でその程度の支援ができるのは○○【公的研究機関】ぐらい(ちなみに○大で独立助教として雇われた時のスタートアップ資金は25万円だった)なので,無い物ねだりなのは重々承知しているが,これでは国際的に競争力のある研究室は立ち上がらないということをちゃんと認識してほしい.所属機関が卓越研究員制度を全く利用しておらず,そもそも教員の学術研究を重視していなさそうなことにも失望を覚える.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	引き続き若手の採用は,十分ではない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	自立できる環境整備不足が改善されていない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	上記制度の活用による効果まではもう少し時間を要する(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	−1	・欧米や中国の独立研究者数と比較すると多いとは言えない.大講座制度のため. ・小講座制であっても独自のテーマで活動している若手は多い. ・数物理論系ではかなり多い. ・若手研究者の総数は不十分だが,准教授・講師はもちろん,助教やポスドクも研究室に所属して部分的な協力・支援を受けつつ,自ら外部資金を獲得し,独自テーマを設定して研究していることが一般的である. ・無期雇用の研究者の定員削減により,若手研究者を十分に雇用できない. ・若手研究者の絶対数が減っており,今後,学問としての継承が難しくなっていく虞を感じる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	−1	若手の予算獲得,昇任の機会はますます減っている印象.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	−1	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	−1	そもそも博士課程進学者が減っており,当然のことながら若手研究者も減っている.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	4	−1	ポスト数が減少(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	−1	大学全体にそのような雰囲気がない.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	−1	若手研究者の年齢が上がり,若手研究者数は減り続けているが,運営費交付金が減る中で,新規雇用が困難となっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	−1	自立している若手は減っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	−1	若手教員,特に臨床医学の分野での研究者が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	−1	新規の助教の採用がほとんど行われていない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	−1	学内に限らず, 学会を見渡しても, 若い科学者, 特に工学, 機械系において人材は不足しており, 次世代の我が国の基幹産業を支える技術創出ができているとは思えない. 任期があるため自立的な研究は難しく, また, 教育負荷が大きく, 研究に時間を使えず, ほとんど論文を書くことができていない. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	−1	周りの若手研究者が少なくなっている感じがする.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	−1	定年退職にともなう補充人事が進まず,大学の運営にかかわる雑務が増えていいくばかりであり,研究できる環境になくなってきている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	−1	研究費が潤沢では無いので,下請的な仕事が多いように思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	−1	近年の助教はいわれたことをするだけで自発性が薄いと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	−1	組織の規模が小さいこともあってか,人数は少ない.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	1	−1	1年ここで仕事をしてみて,教育の業務ばかりで研究をがんばっている研究者が少なく感じるので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	3	2	−1	特定のプロジェクトに縛られる特任的研究者が多くなっている.そもそも助教クラスの数もへっている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
61	6	5	−1	博士課程学生減少(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
62	6	5	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	−1	自立的かどうかの前に, パーマネントの若手研究者のポジションがないため, 相対的に研究者が高齢化してきている.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	−1	制度ももちろんだが,若手研究者の意欲も疑問.更に部門や研究室の長の意識が旧態依然としすぎていて,阻害している面も考えられる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	−1	トップダウン型の研究が過剰であり,自律的な研究は少ない.(公的研究機関,その他,男性)
66	4	2	−2	若手の減少(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	5	3	−2	定年退職者不補充により若手研究者を新たに雇用することができない状況が続いているため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	−2	定員削減で助教を減らさざるを得なくなっている.危機的な状況である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	−2	教授,准教授,助教の比がやはり上位職に偏っています.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	−2	周囲の学科で助教クラスの若い研究者(複数名)が異動していなくなりました.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	−2	組織としての制限がある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	58	431	580	397	260	112	43	1,823	3.1	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.1	−0.08	0.02	0.06	0.04	0.04	1
		大学等	43	378	485	330	216	89	34	1,532	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	−0.07	0.00	0.07	0.03	0.02	2
		公的研究機関	15	53	95	67	44	23	9	291	3.4	2.0	3.3	5.1	3.3	3.2	3.3	3.3	3.4	−0.11	0.10	0.05	0.11	0.15	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	45	370	515	353	243	102	40	1,623	3.2	1.8	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.1	3.2	−0.08	0.02	0.05	0.09	0.09	10
		女性	13	61	65	44	17	10	3	200	2.6	1.4	2.7	4.2	2.9	2.8	2.8	3.0	2.6	−0.09	−0.01	0.14	−0.39	−0.34	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	17	57	60	45	22	5	206	4.1	2.7	4.1	5.8	4.2	4.2	4.3	4.1	4.1	−0.03	0.12	−0.14	−0.02	−0.07	12
		部課長、教授クラス	16	170	258	179	122	43	18	790	3.1	1.8	3.1	4.9	3.0	2.9	3.0	3.0	3.1	−0.07	0.03	0.05	0.12	0.14	13
		主任研究員、准教授クラス	29	168	201	127	70	40	14	620	2.9	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	2.8	2.9	2.9	−0.15	−0.07	0.12	0.00	−0.10	14
		研究員、助教クラス	13	70	56	26	17	6	6	181	2.4	1.1	2.3	4.0	2.7	2.5	2.5	2.6	2.4	−0.15	0.01	0.09	−0.27	−0.31	15
		その他	0	6	8	5	6	1	0	26	3.1	1.8	3.1	5.1	4.2	4.8	3.6	3.3	3.1	0.60	−1.22	−0.31	−0.22	−1.15	16
雇用形態		任期あり	20	120	153	107	65	33	8	486	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	−0.07	−0.04	0.07	0.04	0.01	17
		任期なし	38	311	427	290	195	79	35	1,337	3.1	1.8	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.1	3.1	−0.09	0.04	0.05	0.04	0.05	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	10	32	41	25	16	2	126	4.2	2.8	4.2	5.8	4.3	4.2	4.3	4.4	4.2	−0.13	0.09	0.07	−0.20	−0.17	19
		マネジメント実務	2	18	51	39	32	13	4	157	3.8	2.4	3.7	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	3.8	−0.05	−0.11	−0.15	0.09	−0.22	20
		現場研究者	52	368	448	285	180	76	32	1,389	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	−0.07	0.01	0.09	0.01	0.04	21
		大規模PJの研究責任者	4	35	49	32	23	7	5	151	3.1	1.8	3.0	4.9	2.8	2.6	2.7	2.7	3.1	−0.19	0.07	0.06	0.40	0.35	22
	大学種別	国立大学等	19	264	355	230	148	64	26	1,087	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	−0.07	0.00	0.06	0.05	0.03	23
		公立大学	7	25	20	21	12	7	3	88	3.2	1.5	3.3	5.0	3.0	2.9	2.8	3.0	3.2	−0.13	−0.09	0.18	0.22	0.18	24
		私立大学	17	89	110	79	56	18	5	357	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.1	3.0	−0.07	0.03	0.06	−0.08	−0.06	25
	大学グループ	第1グループ	4	70	72	46	37	11	5	241	2.9	1.4	2.8	4.7	2.8	2.7	2.6	2.8	2.9	−0.08	−0.06	0.16	0.06	0.08	26
		第2グループ	8	79	120	82	35	23	4	343	2.9	1.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.8	2.8	2.9	−0.06	0.06	−0.04	0.13	0.09	27
		第3グループ	7	95	121	77	48	16	12	369	2.9	1.6	2.9	4.6	2.9	2.9	3.0	3.0	2.9	−0.01	0.02	0.06	−0.07	0.00	28
		第4グループ	23	122	156	115	88	31	10	522	3.2	1.8	3.2	5.0	3.2	3.1	3.1	3.2	3.2	−0.09	−0.03	0.06	0.00	−0.06	29
	大学部局分野	理学	8	64	57	27	29	12	3	192	2.7	1.3	2.6	4.8	2.5	2.6	2.7	2.9	2.7	0.07	0.14	0.15	−0.16	0.19	30
		工学	11	102	124	88	61	30	9	414	3.1	1.7	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.1	3.1	−0.09	−0.05	0.13	0.02	0.00	31
		農学	2	43	56	40	25	6	3	173	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9	−0.10	−0.06	−0.02	0.13	−0.04	32
		保健	18	105	131	79	33	12	10	370	2.6	1.5	2.7	4.2	2.5	2.5	2.5	2.6	2.6	−0.02	0.01	0.09	0.04	0.12	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			58	431	580	397	260	112	43	1,823	3.1	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.1	−0.08	0.02	0.06	0.04	0.04	38

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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	テニュアトラック制度を導入予定(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
2	1	4	3	団塊世代の教授ポストの若手の任期を付さないポストへの振り替えが進んでいる.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	6	3	シニア研究者への年俸制導入など,相対的に若手研究者への優遇措置が激増しているため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	6	3	任期のないポジションは充分にある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	アカデミア所属の若手研究者数が減少し,相対的にポストが得やすくなっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	学内の制度により機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	テニュア制度で任期なしポストに変わる若手が出始めて取り組みの成果があったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	本学で学位を取得したものに対する特別研究員の制度（学振の待遇に近いもの）が整備された.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入は進んでいるが,任期を付さないポストは少ない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	4	6	2	学内テニュアトラック制度が定着した(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	4	2	他の組織と比べ，任期を付けないポストを維持していること自体を評価して良いと思った．拡充はできていない．(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	6	2	最近になって,若手教員の採用が大学で増えたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	助教テニュア制度の整備が進みつつある.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	4	2	特定年俸制の導入により定年制ポストに近いポストを与えられる機会が増えた.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	1	3	2	無期雇用職員の雇用が始まった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	大学全体でそのような環境にするよう取り組んでいるので(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	研究科で独自に取り組んでいる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	テニュアトラックができた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	テニュアトラック制度を徐々に導入し始めているが,それは研究者の能力ではなくて,公募で上がれないからそのような手段をとっているのではないかと思えるようなものも見受けられる.が,テニュアトラックを導入しているのは評価に値する.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	少しはその方向に行きつつある.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	少なくとも本学では,30代の雇用に積極的になりはじめた.ただ,テニュアトラックなので,あくまで拡充に「向けた」取り組みである.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	少しずつ,任期を付さないポストに就く若手研究者は増えているように感じています.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	年俸制や外部資金による任期付き雇用は増えているように思う(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	シニア研究者に対する年俸制は実施されている.また活性化制度などで若手研究者の確保が進められているが,全体としては,一時的な雇用にとどまっている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	新年俸制の本格導入が決まった.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	シニア研究者の意識が,若手研究者育成に向けて変わってきた.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	新規のパーマネントのポストの採用は全て35歳未満とする方針が徹底され始めた.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	原則,任期付きとなっている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	独立准教授を複数名採用した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	若手教員を積極的に採用するための方策を実施している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	特別教授の後任を若手教員枠として採用するなどして取り組んでいるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	2	1	現在,自分が所属している組織(センター)を持続的な取り組みが出来る組織にするための取り組みを始めている為.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	任期付きポジションのみでなく,テニュアトラックがついたポストが少しづつ増えてきた.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	卓越研究員などを積極的に受け入れるようになった(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	若手の昇進が増えてきた．(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	助教は任期付きが多く,教授の残りの在籍年数に依存する.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	1	2	1	実績を積んだ若手研究者は弊学に来られません.しかしそのための雇用システムは整えられたようです.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	4	5	1	積極的・戦略的な公募人事により,いわゆる承継職員（退職金の保証される定員数）の充足率の向上（空きポストの減少）を図っている.審査により60歳を超えた教授の特任教授への異動も,従来より行っている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
39	1	2	1	若手の雇用を促進するだけの予算的な余裕がない.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	組織としての取り組みが行われていることは最近実感し始めた.ただし，人件費削減の前ではそのような取り組みも焼け石に水.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	再任用で増やしている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	5	6	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	1	2	1	そのようなポストを公募しつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	根本的な問題解決にはほど遠いが,定年退職者の増加等により,パーマネントポスト不足の問題がやや改善傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	任期制職員を経験者として採用する制度の採用枠拡充が図られた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	組織として研究推進に必要なパーマネントポストは確保されている状況だと思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	年齢構成による退職者の状況にもよるが以前より若手の採用が増え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)
48	3	4	1	テニュアトラック制度の採用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	ほとんど無いに等しい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	文部科学大臣若手科学者賞を受賞していてもパーマネントになれない人が複数いる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	3	0	そもそも,本学の場合,60歳定年であった教員定年年齢を65歳にして,かつ総教員数は減っているので,若手教員ポストを確保するということは難しい.若手研究者や教員の確保は,重要であるが,定年年齢が延びているのに,40歳以下の教員数割合増やすのはそもそも無理がある.もっとも,定年延長時の問題点をきちっと自覚してなかった大学側の問題もある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	2	0	以前任期付きのポストがほとんどである(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	全く見られない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	1	1	0	定員削減でポストを減らさざるを得なくなっている.危機的な状況である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	今年度から可能になったバイアウト制度の導入は検討してくれているようなので,外部資金で任期なし教員の人件費を浮かせて,若手研究者に財源を回すということは可能になるような気はする.しかしながら,それが安定雇用に向けた財源になるかというと期待できない.理由は明確で,学校法人としての○○大学は外部の法人格付機関による格付けを強く気にしていて,支出に対する人件費の割合が高まると格付けに不利に働くと考えているからである.このような学術研究・高等教育のあるべき姿と真っ向から対立する「経営効率」を優先する私立大学の考え方を改めさせるような制度作りが必要なのだとは思うが,どうすればよいのか私自身よくわかっていない.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	任期はかならずつきます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	2	0	問題は大学の教員（研究者）数全体を減らさざるを得ない状況があること.シニアを追い出して若手枠を作ろうとするのは場当たり的対応.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	3	0	年俸制の導入と人事評価制度が具体化され実施されている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	3	3	0	現在新たな仕組みを構築中だが,まだ確定していない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	任期付き助教ポストのテニュアへの転換促進がなされていない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	1	1	0	教授がほとんどであり助教などの若手の研究者がほとんど居ないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
62	1	1	0	未だに夢物語のような任期付きのメリットにしがみついている感がある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	4	0	若手のみ成らず，シニアの利用を考えるべき，一過的な若手論争に影響されてしまっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	2	2	0	現在取組中.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	運営費交付金中に,リサーチフェローが設定され,若手が就任していますが,定年後の研究者を労働法に沿って非常勤で残す必要も生じ,財源確保に構造的な問題があります.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	−1	定年延長などの影響で,研究の分野全体で若返りが阻害されていると感じる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	−1	雇用の機会を増やす取り組みは増えているが,安定した予算の削減によって,任期付きポストばかりが増えている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
68	4	3	−1	毎年ポストが削減されており,さすがに厳しくなってきた.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	−1	新型コロナ対応に費用がかかっているから(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	−1	ますます難しくなっているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	4	−1	変更理由ではないが,取組の例示はシニア研究者の人件費を削って若手に付け替える事と読める.しかしキャリアを通じた賃金を抑制する給与体系の変更はすなわち自身の生涯賃金の抑制と同義であるので,若手研究者にとっても長い目で見て魅力的ではないと思うのですが.（全国津々浦々で人件費が抑制されている現状を見て特にそう思う.）(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	−1	目に見える形でそのような取り組みが見えてこない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	−1	運営費交付金が減額され,ポスト確保は困難(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	−1	卓越研究員制度やテニュアトラック制度の受入れ制度機構を廃止したことが大きい.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q103

75	3	2	−1	若手研究者を採用するシステムがなくなったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	−1	国からの補助金が減っていく現状があり,それによって大学経営が徐々に苦しくなっていく中,若手研究者の雇用については逆に任期を付す方向に進んでいっていると思われる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	−1	テニュアトラック等を学長管理ポストで採るのはいいが,その後のテニュアポストは部局で確保させられており,人事計画も当事者の将来設計も立てがたい状況にある.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	−1	助教がみんな任期つきで,任期なしになるためには講師に挙がるしか方法がないので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	2	1	−1	取り組もうとしても捻出できる財源がないようだ.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	3	−1	定員の縛りがあり,十分な補充ができていない.外部資金の応募に対するハードルが高い,十分なサポートができていない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	−1	任期付きポスト割合の拡充計画が議論されている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	−2	・シニア研究者の処遇の工夫で若手の雇用を増やしても,将来にわたって魅力ある研究者像が提示できないのでは.個々の組織の取り組みでどうにかなるものではないと感じる. ・任期なしポストを拡充するには長期財源をどれぐらい確保できるかによる.将来を保証できない以上,ある程度流動的にならざるを得ず,任期付きポストもあわせて運用するしかない.付替えによる任期なしポスト転換などの取組はなされている. ・定員削減により,定年退職後の空きポストに若手研究者を採用することさえ難しい状況がある.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
83	6	4	−2	任期なしであっても事実上の任期ありのポストがあまりに多い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	1	−2	シニア研究者は自分の身を守ることしか考えていない.早急に追放すべきだが,労働基準法があり,業績評価基準も分野ごとにばらつきがあるため,追放の具体的な基準を設定するのが困難で,対応が進んでいない.ようやく,不良教員に対する学部長や領域長による注意・指導が始まったが,そのための会議などで,却って,有能な中堅教員の研究時間を奪っているのが現状である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	−2	無期雇用ポスト拡充を数年経てもPI無期雇用から特定の対象者としての中堅へ少し入ったのみで,若手への広がりがない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
86	3	1	−2	新規採用者の競争率は年々高くなる傾向に有り,内部ポスドク等の雇用は不可能と感じている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	1	−3	制度上,内部昇進が極めて困難になったから.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

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

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	151	431	620	321	216	107	25	1,720	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	-0.19	-0.21	-0.17	-0.07	-0.63	1
		大学等	75	376	536	281	190	97	20	1,500	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.18	-0.22	-0.15	-0.09	-0.63	2
		公的研究機関	76	55	84	40	26	10	5	220	2.8	1.7	2.8	4.4	3.4	3.2	3.1	2.8	2.8	-0.24	-0.09	-0.30	0.02	-0.61	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
性別		男性	128	389	555	282	193	94	19	1,532	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.3	3.1	2.9	2.8	-0.21	-0.19	-0.15	-0.09	-0.63	10
		女性	23	42	65	39	23	13	6	188	3.1	1.8	3.0	4.8	3.8	3.8	3.4	3.1	3.1	-0.01	-0.41	-0.30	0.07	-0.66	11
職位		社長・役員、学長等クラス	8	25	69	51	40	12	0	197	3.4	2.3	3.5	5.1	4.3	4.1	3.8	3.6	3.4	-0.12	-0.33	-0.19	-0.18	-0.82	12
		部課長、教授クラス	44	183	284	128	99	55	9	758	2.9	1.7	2.8	4.7	3.4	3.3	3.1	2.9	2.9	-0.10	-0.21	-0.20	-0.01	-0.52	13
		主任研究員、准教授クラス	65	164	206	115	55	31	9	580	2.7	1.5	2.7	4.3	3.2	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.31	-0.11	-0.10	-0.05	-0.56	14
		研究員、助教クラス	25	56	58	21	19	8	6	168	2.6	1.3	2.5	4.3	3.6	3.4	3.1	2.9	2.6	-0.14	-0.33	-0.21	-0.26	-0.94	15
		その他	9	3	3	6	3	1	1	17	3.9	2.4	4.0	5.4	6.0	4.1	4.6	6.0	3.9	-1.89	0.44	1.44	-2.12	-2.12	16
雇用形態		任期あり	42	90	172	88	76	29	5	460	3.1	1.9	3.0	4.9	3.8	3.7	3.4	3.2	3.1	-0.10	-0.33	-0.11	-0.12	-0.66	17
		任期なし	109	341	448	233	140	78	20	1,260	2.8	1.5	2.7	4.4	3.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-0.21	-0.15	-0.17	-0.04	-0.58	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	5	10	41	33	28	8	1	121	3.8	2.5	3.8	5.4	4.4	4.3	4.0	4.0	3.8	-0.07	-0.25	-0.05	-0.23	-0.61	19
		マネジメント実務	23	14	43	38	25	15	1	136	3.8	2.4	3.8	5.5	4.2	4.1	3.8	3.8	3.8	-0.12	-0.26	-0.09	0.05	-0.42	20
		現場研究者	114	370	486	226	143	74	21	1,320	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	3.1	2.9	2.8	2.7	-0.18	-0.20	-0.16	-0.09	-0.64	21
		大規模PJの研究責任者	9	37	50	24	20	10	2	143	2.9	1.6	2.8	4.7	3.8	3.4	3.2	2.8	2.9	-0.46	-0.20	-0.34	0.08	-0.92	22
	大学種別	国立大学等	42	271	381	202	134	61	15	1,064	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.3	3.1	3.0	2.8	-0.19	-0.18	-0.12	-0.13	-0.62	23
		公立大学	5	24	27	13	14	9	3	90	3.2	1.6	3.0	5.4	3.6	3.5	3.1	2.9	3.2	-0.10	-0.46	-0.14	0.31	-0.39	24
		私立大学	28	81	128	66	42	27	2	346	2.9	1.7	2.9	4.6	3.7	3.5	3.2	3.0	2.9	-0.16	-0.32	-0.23	-0.04	-0.76	25
	大学グループ	第1グループ	5	65	79	41	32	18	5	240	3.0	1.5	2.8	4.8	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0	-0.15	-0.07	-0.13	-0.12	-0.46	26
		第2グループ	7	88	125	62	43	24	2	344	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.4	3.2	2.9	2.8	-0.10	-0.24	-0.25	-0.09	-0.68	27
		第3グループ	27	96	123	70	34	22	4	349	2.7	1.5	2.7	4.4	3.4	3.2	2.8	2.8	2.7	-0.23	-0.32	-0.06	-0.06	-0.68	28
		第4グループ	31	117	193	98	73	27	6	514	2.9	1.8	2.9	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	-0.21	-0.21	-0.17	-0.03	-0.62	29
	大学部局分野	理学	6	55	77	30	14	16	2	194	2.6	1.5	2.6	4.1	3.2	3.0	2.8	2.7	2.6	-0.21	-0.22	-0.13	-0.06	-0.62	30
		工学	20	123	143	69	53	14	3	405	2.5	1.4	2.6	4.2	3.3	3.1	2.9	2.6	2.5	-0.21	-0.21	-0.21	-0.12	-0.74	31
		農学	7	63	54	29	9	12	1	168	2.3	1.1	2.3	3.9	2.7	2.6	2.4	2.4	2.3	-0.02	-0.28	-0.01	-0.07	-0.38	32
		保健	17	79	148	69	44	23	8	371	3.0	1.8	2.9	4.6	3.6	3.3	3.1	3.0	3.0	-0.22	-0.20	-0.15	-0.03	-0.60	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37
全回答者(属性無回答を含む)			151	431	620	321	216	107	25	1,720	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	-0.19	-0.21	-0.17	-0.07	-0.63	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	人手不足のため,最近数年は会社の求人は多かったようです.そのため,博士課程に進む人は本当にアカデミアの仕事を目指す人になっています.望ましい能力の人かというと話は別なようで,学部,修士課程で十分考える力を身に着けずに博士課程に上がられる人は多いです.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学教員は教授でも良い民間より給料が低いので,仕事のできる人は,待遇の良い民間に行く.しかし,あまり多く来てもポストがない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	人数は少ないものの進学した学生は能力を持っているものが多いため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	新人が博士課程後期を目指しているため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	学位プログラムの数が増え,プログラムの内容も充実してきたため,優秀な人材が博士課程へ進学している.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	研究室内の学生の博士進学率が上昇したため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	卓越大学院などの取組みにより, 少しずつ改善していると思う.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	能力と資質のある学生たちが進学を,積極的に進路の選択肢として考え始めている.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	博士課程後期を目指す学生が出てきた.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	進学志向は強まっているように思われる. ただし, 環境整備(特に就職)が需要に追い付いていないため, 社会人になった後のリカレント教育的に進学するケースが増えているように感じる. 本来は修士修了後に博士課程に進学する方が年齢も若く,新たな発想が期待できてよいのだが. . . (大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	博士を目指そうという学生は,それなりの実力があるものが進んでいる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	医学科卒業後,臨床研修と並行して大学院に進学する制度を利用する例が続くようになったから.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	進学者が出たため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	所属学科で博士課程後期の学生数が若干増えているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	博士課程後期の学生が少し増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	該当する人材が一人いるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	博士号を持つ,新卒研究者が高い確率で科研費を獲得した.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	博士に行くと就職が不利という意見がまだ多数ある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	十分能力を持った人材がいるのは確かだが,絶対数として十分な人数が活発な研究活動ができるポジションに残れない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	5	0	卓越大学院プログラムが実施されているため.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	博士課程を卒業した後の就職などが不安定なので,能力をもつ学生は,企業に就職している.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	5	0	目指しているが能力を持つ人材でも目指すことを考えない人も多いし,就職のための進学も多い.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	1	1	0	博士課程への給与について話が出ていますが,経済的支援なしに,日本の技術向上はないと思われます.博士課程の支援についても大学による格差が大きいのではないでしょうか.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	2	0	望ましい能力を持つ人材が見当たらない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	大学の状況をふまえると,研究者としての将来に希望が見えないから.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	博士号取得の後のキャリアパスが不明確すぎる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	マスター卒での就職が当然という節がある(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	博士後のキャリアパス, 給与体系特に企業, 官公庁での給与体系など見直すべき, 日本のみが低学歴化している. 博士が必須では無いが, 企業論理や官公庁の慣例に影響されず, 自らが考え能力開発できる機会であり, そこで獲得できる基礎的な考え方が将来重要になると考える. (公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	博士号取得後の研究者としての就職先が少ない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	日本人の博士課程後期の学生が激減しているのが問題.納税者の観点からも,博士課程後期の定員の半数以上は日本人で充足すべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	−1	・アカデミックキャリアの不安定さ・不透明さにより,優秀な人材は修士卒で企業に就職するケースが多い. ・領域によっては,志を高くして博士課程を目指していると感じる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	−1	優秀な日本人学生の多くが修士で卒業したがる実情は変わっていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	−1	能力が十分でない学生も存在する.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	−1	進学するより就職後（必要であれば）社会人博士を目指すというルートが増えています.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	−1	進学者は減る一方である.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	−1	学生の多くは経済的な安定のために, 博士後期課程への進学よりは企業への就職を好みます. (大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	2	1	−1	本当に優秀な学生の9割は会社に行く.やはり研究者としての像が楽しくない,悲惨,忙しい,給料悪いなどのイメージがあるからだといっている.わざわざ楽しくないところに率先していくのはよっぽど研究か教育が好きな人なのだろうか.最近は海外に流れることも多い.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	−1	金銭面や将来展望により,博士後期課程は避けられる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	−1	博士課程後期は留学生が多く,必ずしも望ましい能力を持つ人材であるとは言えない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	2	−1	当研究科においては,学生は就職との対比で博士課程に進学することの不安定さがあると感じている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	−1	近年,博士後期課程に進学する学生が必ずしも優秀ではない(優秀な学生は就職してしまう)傾向が強まっている気がする.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	−1	博士後期課程進学について, 学生が非常に消極的なコメントをしたため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	2	1	−1	大学院進学の目的が研究ではなく臨床である者の比率が更に増加していると思われるため.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	−1	日本人の博士進学はかなり少なくなってきた印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	−1	研究医を目指す若手の不足(過度の医師不足が背景にある).(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	−1	留学生および学部卒の学生について,能力の不均一が存在する.他方,社会人学生の能力は高い傾向にある.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	−1	定員充足のため, 能力が十分ではない学生も進学している. (大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	−1	当大学では多くが留学生であり,能力も必ずしも十分とは言えない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
49	4	3	−1	即戦力として企業での貢献を目指す指向になっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	−1	ポスト不足や研究者の冷遇により博士に夢を持てなくなってきている.逆に,生活基盤を持った社会人博士は,リスクが少ないため増えてきている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	−1	昨今の社会情勢により, 進学よりも就職志向が強まっているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	−1	能力の定義がよくわからないが, 経済的理由から博士課程に進学できない有能な学生は数は増えている. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	−1	進学希望者が減少している.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	6	5	−1	地域枠が邪魔をしている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	−1	医療系では,労働基準監督署からの環境改善を求められて,労働時間を厳しくチェックするようになりました.それは正しいことですが,タイムカードを押した瞬間に心のスイッチも切れてしまうために,自己研鑽という名目で居残って長い時間研究を行う姿は見られなくなりました.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	−1	6年制である薬学部の特徴かもしれないが,能力のある学生でも年齢のことを考えて大学院の進学を躊躇するケースが散見される.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	−1	優秀な若手の進学志向は大きくない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	−1	企業への就職が増えている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	−1	ますます目指さなくなっていると思う.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	4	−1	将来への不安から,博士前期課程で就職するケースが多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	−1	大学で客員していますが,理系の学生でも修士を出て,文系への就職が増えている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	−1	最近,博士課程後期人材の能力が低下しているように感じることが多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	−2	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	3	−2	博士後期課程進学を忌避する傾向が一層高い(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	3	−2	優秀な学生は,就職が決まっている印象です.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	2	−2	経済的に余裕のある人のみが博士課程へ進学している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	−3	将来の研究職の機会が減っているため,優秀な学生は博士課程を目指さない傾向がある.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q104

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	99	449	576	350	215	147	34	1,771	3.0	1.6	2.9	4.8	3.5	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.01	-0.17	-0.10	-0.44	1
		大学等	35	394	479	309	196	130	32	1,540	3.1	1.6	3.0	4.9	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.13	-0.04	-0.15	-0.12	-0.44	2
		公的研究機関	64	55	97	41	19	17	2	231	2.7	1.7	2.7	4.2	3.1	2.9	3.0	2.7	2.7	-0.24	0.13	-0.32	0.03	-0.41	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
性別		男性	82	403	518	304	191	133	28	1,577	3.0	1.6	2.9	4.8	3.4	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.02	-0.16	-0.09	-0.42	10
		女性	17	46	58	46	24	14	6	194	3.2	1.7	3.1	4.8	3.8	3.6	3.6	3.4	3.2	-0.16	-0.01	-0.22	-0.20	-0.59	11
職位		社長・役員、学長等クラス	6	27	50	61	35	24	2	199	3.8	2.4	3.9	5.5	4.1	4.1	4.1	3.9	3.8	-0.04	0.05	-0.26	0.00	-0.25	12
		部課長、教授クラス	28	192	262	150	88	68	14	774	3.0	1.7	2.9	4.7	3.2	3.2	3.2	3.1	3.0	-0.04	0.01	-0.11	-0.05	-0.19	13
		主任研究員、准教授クラス	46	172	200	109	63	44	10	598	2.8	1.4	2.7	4.5	3.3	3.1	3.1	2.9	2.8	-0.23	0.02	-0.18	-0.16	-0.55	14
		研究員、助教クラス	14	55	59	24	24	10	7	179	2.8	1.4	2.6	4.7	3.7	3.4	3.3	3.1	2.8	-0.23	-0.11	-0.19	-0.29	-0.82	15
		その他	5	3	5	6	5	1	1	21	3.9	2.4	4.0	5.6	6.0	5.2	4.7	4.6	3.9	-0.82	-0.51	-0.10	-0.67	-2.10	16
雇用形態		任期あり	22	95	144	116	67	46	12	480	3.4	2.0	3.3	5.1	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	-0.11	-0.16	-0.06	-0.09	-0.42	17
		任期なし	77	354	432	234	148	101	22	1,291	2.9	1.5	2.8	4.6	3.3	3.1	3.2	3.0	2.9	-0.14	0.05	-0.20	-0.10	-0.39	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	5	12	31	40	22	15	1	121	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.3	4.2	4.1	4.0	0.10	-0.04	-0.16	-0.05	-0.15	19
		マネジメント実務	11	15	45	37	34	14	3	148	3.9	2.5	4.0	5.7	4.3	4.1	4.2	3.9	3.9	-0.21	0.09	-0.22	0.00	-0.34	20
		現場研究者	77	383	455	244	139	107	28	1,356	2.8	1.5	2.7	4.6	3.3	3.2	3.2	3.0	2.8	-0.18	-0.01	-0.18	-0.13	-0.50	21
		大規模PJの研究責任者	6	39	45	29	20	11	2	146	3.0	1.6	2.9	4.8	3.3	3.2	3.1	3.0	3.0	-0.06	-0.16	-0.03	-0.06	-0.31	22
	大学種別	国立大学等	20	297	333	209	140	85	22	1,086	3.0	1.5	2.9	4.8	3.4	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.15	0.01	-0.15	-0.13	-0.42	23
		公立大学	4	24	20	28	10	7	2	91	3.2	1.6	3.4	4.8	3.8	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.27	-0.11	-0.04	-0.18	-0.60	24
		私立大学	11	73	126	72	46	38	8	363	3.3	1.9	3.1	5.0	3.8	3.7	3.5	3.4	3.3	-0.05	-0.19	-0.16	-0.07	-0.47	25
	大学グループ	第1グループ	1	63	75	44	35	18	9	244	3.2	1.6	3.0	5.0	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	0.07	-0.09	-0.04	-0.04	-0.11	26
		第2グループ	3	98	105	67	45	28	5	348	2.9	1.5	2.9	4.8	3.4	3.3	3.3	3.1	2.9	-0.12	-0.03	-0.19	-0.16	-0.50	27
		第3グループ	9	114	114	69	43	24	3	367	2.7	1.3	2.7	4.5	3.3	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.26	-0.15	-0.03	-0.16	-0.60	28
		第4グループ	19	107	172	118	65	52	12	526	3.3	1.9	3.2	5.0	3.8	3.6	3.6	3.4	3.3	-0.19	0.07	-0.24	-0.10	-0.45	29
	大学部局分野	理学	3	72	61	29	16	18	1	197	2.5	1.1	2.4	4.2	2.8	2.8	2.8	2.7	2.5	0.00	0.00	-0.11	-0.18	-0.29	30
		工学	7	118	131	81	46	32	10	418	2.9	1.5	2.8	4.7	3.6	3.3	3.3	3.1	2.9	-0.30	-0.02	-0.20	-0.14	-0.67	31
		農学	4	59	56	27	15	11	3	171	2.5	1.2	2.5	4.2	2.9	2.7	2.7	2.6	2.5	-0.22	-0.01	-0.05	-0.11	-0.40	32
		保健	6	87	135	75	43	32	10	382	3.1	1.8	3.0	4.8	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.12	-0.10	-0.13	-0.07	-0.43	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37
全回答者(属性無回答を含む)			99	449	576	350	215	147	34	1,771	3.0	1.6	2.9	4.8	3.5	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.01	-0.17	-0.10	-0.44	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	卓越大学院プログラムが実施されているため.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	RAなどのサポートが充実している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	博士課程後期在学者への経済的支援が増加した.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	1	3	2	JSPS特別研究員の予算拡充を聞いている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	社会的なニーズを踏まえて,博士後期課程の組織と教育を見直すとともに,環境の整備に取り組んでいる.(大学,第4G,その他,男性)
6	2	4	2	環境はかなり整いました.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	連携大学院を拡充してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学位プログラムの数が増え,学生支援の状況やプログラムの内容も充実してきたため,より環境が整備された.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	大学における奨学金制度の拡充(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	自分の周囲に限ってのことですが,学振DC1を2名が頂いているなど,支援頂けていると思います.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	当研究科のみではあるが, 博士課程学生に対して教員並みの給与を支払うことが可能な制度が整備された. (大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	卓越大学院などの取組みにより, 少しずつ改善していると思う.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	以前より経済的支援は拡充されている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	文部科学省の来年度予算の概算要求に,博士課程学生への経済支援に関する予算が盛り込まれた報道を見て,改善方向に向かっているようだなと感じております.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	RA経費等で授業料相当の資金を提供できるようになった. (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	支援額は少ないものの経済的支援制度が拡充された(ただでさえ少ない研究室の研究費から一部負担金が生じる仕組みなのが困る)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	学長裁量経費を利用した経済的支援の拡充が進みつつある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	私の所属する学部で昨年度2人今年度は4人以上が学振に内定をもらう状況にあり,思った以上に環境の整備が整いつつあるのかもしれません.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	目指す環境は整ってきていると思うが,研究者を目指す決意を後押しするだけのポストが少ない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	修了後のキャリアパス支援を新たに実施している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	優秀な博士課程後期の学生を助教として採用するなどキャリアパスを作っているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	環境は整っている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	現在,自分が所属している組織(センター)を持続的な取り組みが出来る組織にするための取り組みを始めている為.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	共通研究施設の導入が議論される機会が増えてきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	当研究所では経済的支援を充実させている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	環境は徐々に良くなっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	・経済的には十分ではない. ・ある研究科では,学振以外の博士院生への支援は月額8万程度.これでは不十分. ・ある研究科では博士早期修了のハードルが高すぎるため(通常修了との差があり,これが大きいため),早期修了制度が正しく機能していない.これは,ある一定の基準をクリアすれば修了できる海外の大学と大きく異なる点であり,留学生獲得にも悪影響を及ぼしている可能性が高いと考えられる. ・博士取得に関して専攻によって基準が異なるため,不透明性があるように思う. ・最大の問題は出口にあり,在学中の支援だけや,任期付のポスト増加などの弥縫策では見透かされる.経済的支援の拡充,アカデミックポストおよび公務・民間への就職機会の確保が必要.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	就職に有利という条件がなければ博士にいかない.アカデミアは任期をつけられて将来が保証されない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	まずは経済的な支援が第一.まだ不十分.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	プログラムをやって大学院生の生活を支えるのは,教員の研究・教育時間を削ぐ行為で,本末転倒(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	財政的支援が不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	安定した研究ポストの獲得,経済的な支援などが十分ではない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	種々の環境整備の努力がすすんでいると思う.しかしながら,理工系大学において,教員が博士学生のRA経費を確保するという意味の意識改革が未だに不十分である.ただ,教員のマインドセットを変えるべきというだけではなく,変わるような施策も必要だろう.例えば,科研費が採択されたとして,博士RA経費を払う場合は,別枠でRA経費を出せるようにといった施策も必要.そうしないと,教員は研究費(直接経費や消耗品費)が減るという感覚なので,RA経費を計上しない.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	博士後期課程進学への動機づけや経済的支援が必要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

36	2	2	0	卒業後のポスト(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	4	0	博士後期課程に在学中のサポートはさまざまできているが,修了後の見通しが立たない状況がまったく改善されないので進学する学生はまれである.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	授業料の問題があります.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	経済的支援が不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	望ましい能力を持たせる環境がない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	博士課程後期を修了後の給与,待遇面でメリットが,日本社会ではほぼない.社会構造の問題.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	変更はしていないが,学部からの内部進学者のための大学院科目先取り制度の導入,博士後期課程学費の減免,博士後期課程学生のRA雇用待遇の改善などが必要であるにも関わらず一向に改善されないことをここで書いておきたい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	4	0	社会人の受け入れに対応している.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	経済的支援(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	特に経済的支援が不十分である.広く社会的な理解と支援拡大が望まれる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	経済的支援はないに等しい.そもそも,大学院生から学費を徴収するのみで,給料を出さない現行のシステムが根本的におかしい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	不十分. ドロップアウトしたものが産業界に戻れる仕組みが必要. また, 人生で最も楽しい時期を学術に捧げた学生に対して, この社会は礼を欠いている. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	4	0	奨学金制度等は充実していると思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	2	0	24歳を越えたら研修医と同様にある程度でよいので給料が出せるようになるべき.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	多くの競争的資金獲得者が設備購入に傾倒している. 設備は共有化, テクニシャンの配置を充実させ, 研究費は博士課程の学生(修士から)とポスドクの雇用に重心を移すべき. 競争的資金の制度設計に課題があると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	4	4	0	在学中の支援はかなり充実してきているが,学位取得後の就職に関する支援も必要ではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	日本人向けの返済不要の奨学金制度が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	5	0	今,大学の最前線の現場が分かりにくい立場にある.ただ,ユーザーとして教育機関の方を受け入れていて大学により手厚さは激しいと感じる.(公的研究機関,その他,女性)
54	4	3	−1	経済支援は以前よりは充実しつつあるが,諸外国に比べればまだまだ.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	4	−1	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	−1	大学が悪化したというよりも, 企業による若手研究者の取り扱いの変化に大学が追いついていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	−1	日本の博士課程人材への経済的支援は,海外に比べて不十分であることに加え,一部の学生を援助する卓越大学院プログラムは,重要度の低いオーバヘッド(特任教員の雇用,事務員の雇用,プログラム運営費)などの分を学生に配ればもっと多くの学生を援助できるはずである.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	−1	博士課程後期学生への経済的支援をさらに進めていく必要があるため.(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	−1	コロナ禍の影響に大学全体の環境整備が追いついていない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	−1	予算・ポストのひっ迫が一層顕著(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	−1	少子化の影響か大学院を受験する母数が減少している印象を受ける.日本社会全体の問題かと思われる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	−1	コロナ禍で経済が悪化する中,学生・院生に対する公的支援が不足している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	−1	経済的支援として学位減免を行おうとしたが実現できていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	−1	博士課程の意義を明確に大学は言えていないし, 教育ができていない,また, 経済的支援が不十分. (大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	−1	リーディング大学院プログラムの終了後,博士後期課程在学者への経済的支援が実質減ったため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	−1	経済的支援が一部の大学に偏っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	−1	さらに後期課程に進む学生が減少しており,このままで日本のサイエンスは没落するという危機感があったが,現在は実感になりつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	−1	博士学生には給与を支給すべき(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	−1	国立大学全体のあり方を考慮しない限り,若手の環境整備だけ取り出して考察しても,この問題は解決できない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	−1	留学生の受け入れ体制が悪化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	−1	オンラインに頼りすぎで対面での教育研究環境への整備が不十分(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	−1	経済支援が極めて少ない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
73	4	3	−1	ポスト不足や研究者の冷遇により博士に夢を持てなくなってきている.逆に,生活基盤を持った社会人博士は,リスクが少ないため増えてきている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	−1	金銭的援助が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q105

75	2	1	−1	研究資金について特に改革は行われていないので,まだ不十分だと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	5	4	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	−1	経済支援等は充実しているが,教育環境が劣化しているように思う.訓練してもらえない状況に尻込みする学生が増えているのではないか.(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	−1	経済的支援は,海外に比べて劣るため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	−1	コロナにより,資金の不足があると聞く(公的研究機関,その他,女性)
80	4	2	−2	魅力のある博士後期課程の整備は遅れている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	−2	授業料免除,奨学金など経済的サポートが不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	5	2	−3	経済的支援が不十分(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	6	2	−4	欧米,中国に比べると博士課程学生に対する奨学金が十分ではないことがわかった.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	5	1	−4	大学院生に給与を支払うシステムを作るべき.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	5	1	−4	給料をもらうどころか,学費を支払って学生を続けるほど博士課程進学に魅力があるとは思えない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q105

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	102	360	605	418	237	118	27	1,765	3.1	1.9	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	−0.07	−0.03	−0.08	0.02	−0.16	1
		大学等	53	298	506	365	222	106	25	1,522	3.2	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	−0.09	0.00	−0.08	0.00	−0.18	2
		公的研究機関	49	62	99	53	15	12	2	243	2.5	1.6	2.7	4.0	2.5	2.7	2.4	2.4	2.5	0.13	−0.23	−0.02	0.11	−0.01	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	85	311	535	378	215	110	22	1,571	3.2	1.9	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.2	−0.08	−0.02	−0.08	0.05	−0.13	10
		女性	17	49	70	40	22	8	5	194	2.8	1.6	2.8	4.4	3.3	3.3	3.1	3.0	2.8	0.01	−0.16	−0.06	−0.23	−0.44	11
職位		社長・役員、学長等クラス	2	20	59	58	43	20	3	203	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.2	4.2	4.1	3.9	0.14	−0.01	−0.07	−0.19	−0.14	12
		部課長、教授クラス	30	135	285	187	99	53	12	771	3.2	2.0	3.1	4.7	3.3	3.2	3.2	3.1	3.2	−0.09	0.00	−0.14	0.09	−0.13	13
		主任研究員、准教授クラス	49	152	200	134	68	31	8	593	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.9	2.9	2.8	2.8	−0.13	−0.08	−0.06	0.03	−0.24	14
		研究員、助教クラス	16	51	53	35	21	13	4	177	2.9	1.4	2.8	4.7	3.2	3.1	3.0	3.1	2.9	−0.08	−0.07	0.05	−0.14	−0.24	15
		その他	5	2	8	4	6	1	0	21	3.6	2.3	3.5	5.5	5.1	4.5	4.0	4.0	3.6	−0.57	−0.50	0.00	−0.38	−1.45	16
雇用形態		任期あり	29	85	164	102	77	35	9	472	3.3	2.0	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	3.4	3.3	−0.02	−0.11	0.07	−0.04	−0.10	17
		任期なし	73	275	441	316	160	83	18	1,293	3.1	1.8	3.1	4.7	3.2	3.1	3.1	3.0	3.1	−0.09	0.00	−0.13	0.05	−0.17	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	2	12	37	32	30	13	0	124	3.9	2.5	4.0	5.7	3.9	3.9	4.1	4.1	3.9	0.02	0.20	−0.03	−0.16	0.02	19
		マネジメント実務	11	11	47	42	28	18	2	148	4.0	2.6	4.0	5.7	4.5	4.2	4.1	4.1	4.0	−0.23	−0.11	0.01	−0.12	−0.45	20
		現場研究者	86	310	472	313	156	72	21	1,344	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	−0.08	−0.05	−0.07	0.03	−0.17	21
		大規模PJの研究責任者	3	27	49	31	23	15	4	149	3.5	2.0	3.3	5.3	3.6	3.7	3.7	3.4	3.5	0.07	0.06	−0.29	0.04	−0.11	22
	大学種別	国立大学等	26	198	354	269	156	84	19	1,080	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	3.4	3.3	3.3	−0.05	0.03	−0.04	−0.02	−0.07	23
		公立大学	5	16	33	17	11	10	3	90	3.4	2.0	3.1	5.2	3.9	3.5	3.6	3.4	3.4	−0.32	0.01	−0.13	0.01	−0.42	24
		私立大学	22	84	119	79	55	12	3	352	2.9	1.7	3.0	4.6	3.3	3.1	3.0	2.8	2.9	−0.19	−0.10	−0.17	0.05	−0.42	25
	大学グループ	第1グループ	2	39	76	62	36	26	4	243	3.6	2.1	3.5	5.2	3.3	3.4	3.5	3.4	3.6	0.12	0.10	−0.13	0.15	0.24	26
		第2グループ	7	58	98	92	60	29	7	344	3.6	2.1	3.6	5.3	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	−0.08	0.06	0.00	−0.04	−0.06	27
		第3グループ	14	90	129	77	38	26	2	362	2.8	1.7	2.8	4.5	3.3	3.0	3.0	2.9	2.8	−0.21	−0.03	−0.10	−0.09	−0.43	28
		第4グループ	27	101	185	121	80	20	11	518	3.1	1.9	3.1	4.7	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	−0.10	−0.04	−0.11	−0.01	−0.26	29
	大学部局分野	理学	6	43	59	54	25	12	1	194	3.0	1.8	3.2	4.7	2.9	3.1	3.2	3.1	3.0	0.16	0.09	−0.02	−0.09	0.13	30
		工学	10	75	135	109	57	28	11	415	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	3.3	3.2	3.3	−0.17	0.04	−0.09	0.13	−0.10	31
		農学	6	52	59	34	16	7	1	169	2.5	1.4	2.6	4.1	2.8	2.7	2.5	2.4	2.5	−0.02	−0.27	−0.08	0.07	−0.31	32
		保健	17	87	146	72	43	17	6	371	2.8	1.7	2.8	4.4	3.2	3.0	3.0	2.9	2.8	−0.15	−0.06	−0.09	−0.08	−0.37	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			102	360	605	418	237	118	27	1,765	3.1	1.9	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	−0.07	−0.03	−0.08	0.02	−0.16	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	卓越大学院プログラムが実施されているため.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	今年度から全学組織「PhDリクルート室」が設置され, 多様なキャリアパスを提示することになりました. 特に産業界への進路を開拓しています. (大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	社会的なニーズを踏まえて,多様なキャリアパスを選択できるように博士後期課程の組織と教育を見直した.(大学,第4G,その他,男性)
5	1	3	2	逆に,会社の方が入社後数年して博士号取得のために本学に社会人Drとして入ってくる例が増えている.こういう例を身近に見ていれば,博士号の必要性は学生にも伝わるかもしれない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	産学連携が確立され,本人が望めば産業界への就職は可能となった.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	取り組んでいる(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学位プログラムの数が増え,幅広いキャリアパスが提案でき,より環境が整備された.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	キャリアパスの選択肢は確実に増えている.ベンチャーが特に多い.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	民間企業への就職は修士課程の修了者との比較では,まだ不十分ではあるが,改善している.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	インターンやキャリアセミナー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)
12	2	3	1	博士課程前・後期を通算4年間で早期修了できる制度が新設された.博士号取得後に民間企業の就職を視野に入れた学生もこの制度に応募している.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	理工系では以前より多様なパスが広がっている.学生と雇用側双方への専門外での活躍に関する広報が不足している.(大学,第2G,その他,男性)
14	2	3	1	研究指導者側の意識改革が若干進んだように思います(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	起業教育プログラム(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	分野によってはかなり進んでいると思うが,基礎研究の分野の人はそれを求めてもいない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	多くが歯科医師免許を保有しており,臨床かとしての進路はあるが,研究のキャリアをどの程度行かせているか判断がつかない.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	アカデミック以外の進路への気付きがはかれるようにインターシップ等にも力を注いでいる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	この目的に特化した部門を創設したので. (大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	博士取得後,民間への就職事例が増加傾向にある.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	研究者がダメなら歯医者を目指す逃げ道のある大学院生は良いが,博士号取得者が企業の研究職などに行く道は本学では開拓できていない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	博士後期学生向けの就職説明会などが各所で行われており, 一般企業からの採用数も以前に比べると増加傾向にあるように感じています(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	企業の研究職をキャリアパスの一環として捉える傾向が出てきている. (大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
24	2	3	1	十分ではないが, 研究関連職と言うべきポストの設置にむけた検討を行っている. (公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	オープンイノベーションを通じて企業への紹介も可能となった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	社会全体として企業等での採用の情報が増えている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	大学院の教育指導方針に若干の変化が見られるように思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	・領域にもよるが,十分な多様性があるとは言い難い. ・博士課程後期学生へのキャリア教育そのものが行われていない. ・部局によるが情報系は比較的多様な進路をとっていると思われる. ・博士進学を妨げている最も大きな要因は,博士号取得後の就職先がアカデミックな研究職に限定されていること.産業界は博士人材を取ろうとせず,優遇もしない.多様なキャリアパスを作り出すには,当事者以上に受け入れる側の意識の改革が必要で,問題はむしろ産業界の側にあるのではないか. ・特に文系に関しては,博士号取得者が公務や民間企業に就職できる機会はいまだ閉ざされている印象がある(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	産業界とつながりが少ない分野の人材が取り残されている.ある分野で博士号を取得するとともに,異なる分野で学士や修士をとるようなシステムをより強化し,多様なキャリアパスを意識できると良い.そのようなシステムができていない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	企業の問題が大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0	特別な取り組みは無いが, 分野的に全セクターからの引き合いが多いため, 結果的に多様なキャリアパスを選択できている.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	5	0	選択肢は多々あるので,これは大学として行っているのは立派.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	3	0	新型コロナ蔓延の状況が研究職の就職に与えたインパクトがわからないため,前回と同じとしました.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

35	2	2	0	博士課程後期教育への産業界の参画促進が不足している.能力がある博士取得者が適する場所に就職していないように思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	3	0	キャリアパスはあるが,学位を取得するメリットが少なく,学位に対する価値観が低い.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	指導教官の意識改革が進んでいない.産学連携による組織的取り組みが充実すべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	博士号取得者が,国家公務員になった,という進路を得たまではよいが,その専門性を生かした業務に配属されていないから.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	2	2	0	会社勤めでクリエイティブな仕事をする必要のある人は博士課程を過ごしたり,アカデミアの道を断念した経験は活かされると思います.海外のようにもっと博士取得者が民間で働ける環境があると良いと思います.経済界は博士取得者を必要としていないのでしょうか.博士取得者が経済界でクリエイティブな仕事ができていないとすれば,それは大学院での教育が問題ということになると思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	多くの競争的資金獲得者が設備購入に傾倒している. 設備は共有化, テクニシャンの配置を充実させ, 研究費は博士課程の学生(修士から)とポスドクの雇用に重心を移すべき. 競争的資金の制度設計に課題があると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	−1	大学においては,博士学生がアカデミア以外の分野で活躍できるように種々の施策を打っていると理解している.しかしながら,特に理工系において,受け入れる側の産業界側が博士人材を使ってやろうという意識に欠けるように思う.未だに自前で人を育てることが善だと思っている.段々と従来型の人財育成が産業界では困難になりつつあるからこそ,産業界とアカデミアが一緒になって,お互いの意識改革をしつつ博士人材,すなわち高度人財育成をして行くことが重要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	−1	博士課程後期を目指す学生の減少が, 博士号取得者や研究指導者の意識改革を停滞させている.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	5	4	−1	コロナ禍の影響に大学全体の環境整備が追いついていない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	−1	取り組みが停滞している感じがある.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	−1	新型コロナウィルスの影響もあり門戸が狭くなってきたように感じる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	−1	アカデミアに行きたくてもいけない人が多い.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	−1	大学の努力を通じて,社会全体の認識の変革を促すことが大事.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	−1	博士課程学生もアカデミックポジションだけでは就職できない事をよく認識しているので,企業への就職活動を積極的に行っている.幸いにして,回答者の研究分野では企業からの求人もそこそこある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	−1	学術分野によってはバックボーンとなる産業がない. 産業が支えない分野の博士を大量生産することがもはや国家的損失と思うが, その状況は続いている. 現状として, 博士号取得者は教員を目指す者が多いが, 教員への門が狭すぎる. 中学, 高校教員免許を与えるというアイデアが, 過去に検討されていたはずだが, 再検討すべきと思う. 産業界だけでは受け入れないので, 教育界で受け入れるべきだ. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	−1	博士課程に進学する学生の減少は,切実な問題です.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	2	−2	企業側の認識が乏しい.大学側も企業が求める人材育成すべき.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
52	5	3	−2	説明会程度だと思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	1	−2	セミナー開催などの取り組みはしているが,実際,何も変わっていない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	4	1	−3	うちの研究室で博士課程在学中に4本以上の査読付き国際誌に論文を公表した修了者複数名が研究職に付けずに無職であるという現実(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q106

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	161	175	382	483	394	241	45	1,720	4.3	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.3	−0.05	−0.03	−0.02	−0.04	−0.14	1
		大学等	81	125	301	425	365	235	43	1,494	4.6	3.0	4.6	6.2	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	−0.03	−0.02	−0.04	−0.07	−0.16	2
		公的研究機関	80	50	81	58	29	6	2	226	2.8	1.8	3.0	4.4	3.0	2.8	2.6	2.8	2.8	−0.12	−0.21	0.14	0.05	−0.15	3
		イノベーション俯瞰グループ	64	25	179	166	116	36	3	525	3.9	2.7	3.9	5.3	3.4	3.7	3.8	4.0	3.9	0.25	0.15	0.12	−0.07	0.45	4
		大企業	24	3	53	48	35	9	0	148	3.9	2.7	4.0	5.3	3.5	3.7	3.9	4.1	3.9	0.23	0.23	0.17	−0.19	0.44	5
		中小企業・大学発ベンチャー	19	9	43	37	17	4	1	111	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.4	3.6	3.4	−0.01	0.31	0.17	−0.17	0.31	6
		中小企業	9	4	23	21	6	4	0	58	3.4	2.4	3.5	4.6	2.8	3.1	3.5	3.5	3.4	0.27	0.43	0.00	−0.09	0.61	7
		大学発ベンチャー	10	5	20	16	11	0	1	53	3.4	2.4	3.5	4.9	3.4	3.1	3.3	3.7	3.4	−0.26	0.19	0.37	−0.27	0.03	8
		橋渡し等	21	13	83	81	64	23	2	266	4.1	2.7	4.1	5.6	3.5	3.9	4.0	4.0	4.1	0.38	0.03	0.06	0.04	0.51	9
性別		男性	197	175	517	586	463	242	42	2,025	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	4.2	4.3	4.2	0.03	0.01	0.01	−0.05	0.01	10
		女性	28	25	44	63	47	35	6	220	4.4	2.8	4.4	6.2	4.5	4.4	4.4	4.5	4.4	−0.04	−0.04	0.07	−0.10	−0.11	11
職位		社長・役員、学長等クラス	41	28	96	95	104	57	6	386	4.4	2.9	4.5	6.1	4.1	4.4	4.5	4.6	4.4	0.32	0.07	0.05	−0.12	0.31	12
		部課長、教授クラス	75	74	251	291	229	132	13	990	4.3	2.8	4.3	5.9	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	0.06	0.02	0.02	−0.07	0.03	13
		主任研究員、准教授クラス	69	68	148	207	122	64	21	630	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	−0.02	0.01	0.03	−0.03	−0.01	14
		研究員、助教クラス	27	28	53	39	34	18	7	179	3.8	2.2	3.7	5.7	4.5	4.2	4.1	3.9	3.8	−0.25	−0.15	−0.15	−0.12	−0.66	15
		その他	13	2	13	17	21	6	1	60	4.6	3.3	4.8	6.0	4.5	4.2	4.6	4.7	4.6	−0.22	0.32	0.13	−0.06	0.17	16
雇用形態		任期あり	67	57	147	183	163	87	12	649	4.3	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.3	4.3	−0.03	0.02	−0.03	0.00	−0.04	17
		任期なし	158	143	414	466	347	190	36	1,596	4.2	2.7	4.2	5.8	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	0.05	0.01	0.04	−0.07	0.02	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	9	5	4	11	42	36	2	100	6.1	5.2	6.2	7.3	6.0	6.1	6.2	6.4	6.1	0.09	0.11	0.13	−0.23	0.10	19
		マネジメント実務	11	1	11	32	46	24	3	117	5.5	4.2	5.5	6.6	5.6	5.7	5.8	5.6	5.5	0.05	0.11	−0.15	−0.10	−0.09	20
		現場研究者	56	108	269	337	253	163	34	1,164	4.3	2.8	4.3	6.0	4.5	4.5	4.4	4.4	4.3	−0.06	−0.04	−0.03	−0.05	−0.18	21
		大規模PJの研究責任者	5	11	17	45	24	12	4	113	4.4	3.3	4.4	5.8	4.8	4.9	4.8	4.5	4.4	0.08	−0.08	−0.24	−0.16	−0.41	22
	大学種別	国立大学等	69	92	209	309	240	159	28	1,037	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	−0.05	0.00	−0.02	−0.08	−0.16	23
		公立大学	3	3	21	25	31	9	3	92	4.7	3.3	4.8	6.1	4.8	4.6	4.6	4.7	4.7	−0.19	0.02	0.07	0.01	−0.09	24
		私立大学	9	30	71	91	94	67	12	365	4.7	3.1	4.8	6.4	4.9	5.0	4.9	4.8	4.7	0.08	−0.09	−0.14	−0.03	−0.19	25
	大学グループ	第1グループ	15	16	51	71	52	32	8	230	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.5	4.5	4.4	4.5	−0.12	−0.01	−0.07	0.11	−0.10	26
		第2グループ	19	30	68	96	79	50	9	332	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	0.01	0.06	−0.08	−0.08	−0.09	27
		第3グループ	6	44	82	97	85	57	5	370	4.2	2.7	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	4.5	4.2	−0.03	−0.13	0.11	−0.22	−0.27	28
		第4グループ	20	31	88	148	143	94	21	525	4.9	3.5	4.9	6.5	5.1	5.1	5.1	5.0	4.9	0.02	0.00	−0.11	−0.04	−0.13	29
	大学部局分野	理学	18	19	48	59	35	19	2	182	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	4.1	4.2	4.1	3.9	−0.18	0.04	−0.06	−0.21	−0.39	30
		工学	11	37	71	126	91	70	19	414	4.7	3.2	4.6	6.4	4.9	4.8	4.9	4.8	4.7	−0.03	0.00	−0.07	−0.09	−0.19	31
		農学	5	18	34	47	42	26	3	170	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.6	4.4	4.4	4.4	0.03	−0.20	−0.01	0.03	−0.15	32
		保健	12	31	109	96	83	47	10	376	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	−0.05	−0.04	0.01	0.01	−0.07	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	41	20	142	116	96	27	3	404	3.9	2.6	3.9	5.4	3.5	3.7	3.8	4.0	3.9	0.24	0.15	0.12	−0.08	0.43	34
		なし	23	5	37	50	20	9	0	121	3.9	2.8	4.0	5.0	3.3	3.6	3.7	3.9	3.9	0.31	0.17	0.16	−0.05	0.59	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	25	7	61	49	36	10	1	164	3.8	2.6	3.8	5.3	3.2	3.6	3.5	3.8	3.8	0.42	−0.08	0.30	−0.03	0.60	36
		なし・分からない	34	11	68	68	34	9	0	190	3.6	2.6	3.7	4.9	3.3	3.3	3.7	3.8	3.6	0.00	0.40	0.07	−0.19	0.27	37
全回答者(属性無回答を含む)			225	200	561	649	510	277	48	2,245	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	4.2	4.3	4.3	4.2	0.02	0.01	0.02	−0.06	−0.01	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	6	5	私の過去の所属大学において.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	学生が,社会問題への関心をアピールすることが増えている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	早期からのセミナー参加などのカリキュラムができつつある.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	新カリキュラムに反映された(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	インターンを積極的に推奨している.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	コロナ禍で大学としてできる限りのメニューを揃える努力はしているが,十分ではないと思われる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	大学のテーマ選定に社会的課題が取り入れつつある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	設問の課題に関係する取り組みを目にする機会が増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	地域の抱える問題の解決を試みるような講義が増えているが,学生はラクだから履修する傾向がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	徐々にそのような要素を入れた講義が増えてきていると感じかれるものの,まだまだ十分とは言い難いと感じている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	SDGs等の社会的課題を意識した教育が行われるようになりつつある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	徐々に学生の気付きを促すカリキュラムが増えてきている(大学,その他,男性)
13	2	3	1	こういう観点を取り入れた講義を自ら始めたから(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	以前に比べると,表記のようなプログラムは増えているように感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	起業教育プログラム(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	オンライン授業が増え学習の機会が多様化したと感じる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	入学早期に学部学生へ対して研究への動機づけを与えるような教育を行っているが,その時だけで,継続的なものはない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1	研究を希望する学生が自由に研究室に出入りできたり,研究室への配属期間がある.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	地域課題解決PBLなどの演習の効果が徐々に現れてきている.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	大学としては諸々実施している. しかし, 基礎力の充実に手一杯で, よりアドバンスな内容について学生自身が考える余裕が無いように思われる. また, その意欲も低下しているように感じる. (大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	アクティブラーニング関連の授業が増加しているため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1	自発的な活動を促すカリキュラムが増えつつある(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	教育は十分に行われているように思われるが,実績として結びついていない印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	体験学習が増えている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	医学科で大学院と連動した研究医養成のためのカリキュラムが成果を上げ始めた.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	今年度より,新年度生を対象とし,学外で活躍する研究者を招く講義が実施されるようになった.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	十分な機会を大学などは準備しているが, そこに興味を抱く学生は一部に留まっている. (大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	されていても学生本人には響かないため, 結果として「十分ではない」と評価されがちであるが, 提供する側は十分している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	遠隔授業の併用で,進展している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	早期に研究に触れる制度などが動いている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	弊学ではPBL型講義を採り入れ取り組みを進めているが,学生にとって食傷気味である.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	6	1	○○○○○○などのオンライン教材が活発になり, 学生も意欲的に参加しているため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	3	4	1	アクティブラーニングを意識したカリキュラムの見直しが進んできている.(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	学部教育としてはすくないが,卒業研究などで教員の行う外部との共同研究に協力していることが役立っているものと思われる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	外部の招へい講師に講義や演習をお願いしている.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	4	1	低学年へ最新研究を紹介する講義が始まった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	アクティブラーニングを導入した「協同学習」という学部カリキュラムが開始された.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	アクティブラーニングの導入が進み,教育側としては動機づけが為されるような努力を始めているように思えた.ただ,学生からの受講後アンケートを読む限りあまりこちらの意図は伝わっていないようで,教育の中身についてはまだまだブラッシュアップが必要であるように感じた.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

39	1	2	1	学部卒後すぐに大学院進学をよしとしない上位の職が抜け,現在の40代層の教員に容認系がいるので学部卒直後の大学院進学希望者が増えた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	1	2	1	数理データサイエンスAIなどのリテラシーレベルの取り組みは進んではきた(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	改善をうかがわせる活動を目にするようになった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	取り組み始めた大学が増えているように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	産業連携の研究の増加(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	大分普及してきているが未だ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	3	1	リベラルアーツの比率も高くなってきた.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	4	1	先生方の意識が高まっているのを感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	4	1	大学でカリキュラムが増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	大学の取り組みが広がっている印象.(民間企業等,その他,男性)
49	2	2	0	カリキュラムに十分取り込まれていない.(大学,その他,男性)
50	4	4	0	・シチズンシップ,リーダーシップ教育の拡充が望まれる. ・体験活動プログラム等,多様なプログラムは準備されていると考えられるが,残念ながら,参加者数があまり多くないように思われる. ・部分的には優れたものがあるが,全体のカバーに疑問. ・いくつかのカリキュラムは用意されているが全ての学生に提供するには至っていないのではないか. ・分野にもよるが,教員自身の視野が狭い専門分野内に限定されている場合は珍しくない. ・それより,就活で忙しい.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	学生の意識の低下は,教育で補えるレベルを超えて劣化していると思います.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	充分でないが,そんなハイレベルな教育に対応する余裕はない.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	5	0	回答者の所属する大学においては,博士課程までのリベラルアーツ研究を推進しており,他の理工系大学よりも十分であると認識している.理工系において「研究のみが最優先」という意識をもつ教員のマインドを変えて行くことに最も時間と手間がかかるということを強調しておきたい.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	多くの授業,実習が教えるもので,アクティブラーニング的な授業は少なく,学生も慣れていない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	3	0	かなり努力して取り入れている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	2	0	知的好奇心の刺激と同時に,公益・社会への貢献にたいするモチベーション向上の機会を工夫すべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	5	5	0	機会は多いが,研究発展に結びつくかどうかは懐疑的.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	2	2	0	社会人大学院制度で夜に学ぶコースの人が夜に学ばず家でテレビを見たり,出歩いたりしています.出歩いても良いのですが,きちんと勉強して欲しいです.大人に対して「夜は勉強しなさい」とは言えません.もっと勉強する人が尊敬されるような日本を望みます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	4	0	卒業研究はしっかりやられていると思う.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	教育を施すべき教師を取り巻く環境に問題がありそうです.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	1	1	0	学部学生は基礎学力の習得を重要であり, 教育は必須, 同時にラボ体験を1年生から実施すべき, 大学のラボのレベルを考えると, 1年生からインターンシップで国研に出すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	4	0	いろいろな試みが行われており,一定の効果をあげていると感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	2	0	大学の先生の意識も変える必要がある.学生は単なる労働力ではない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	高校の延長,就職予備校になりつつある.文系私立大学よりも専門職大学を充実すべき.教育専門大学と研究専門大学を分けるべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	1	1	0	講義の際に10分くらい最新の進展状況を話すとよい. (民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	2	2	0	製造業に適した均一的な知識はあるが,社会全体に対する視野は狭小化している印象(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	2	2	0	「アクティブラーニング」を文科省主導で進めようとしているようだが,そもそもの科学研究に対する理解がないまま行ってもあまり意味がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	5	5	0	国立大規模総合大学で,1年生全学部必須で,世界初,先駆的なデータサイエンスの授業が始まった.大いに期待したい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	−1	オンライン授業が増加したので(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	−1	プログラムは多く感じるが,本質的改善を目指すものだと感じられない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	−1	増えてきていたが,COVID-19の影響で大きく後退したと感じる.オンラインでもアクティブラーニングはできるが,十分にはおこなわれていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	−1	オンラインでの講義の中で,グループワークや体験型の講義が難しくなっており,その代替手段が十分に開発されていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	−1	コロナ禍もあり, 不十分.(大学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	−1	高等教育だけではなく,初等,中等教育のあり方も含めて検討が必要.きっかけがあったとしても,その後に「考える」ことそのものを行わなければ,「楽しかった」で終わってしまう.このような一連の教育となっていない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
75	5	4	−1	コロナにより動機付けの機会が減っています(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	−1	コロナの影響で,教育は困難な状況にある(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	−1	教員間の意思疎通ができていないように思われる.(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q107

78	5	4	−1	COVID−19による影響は無視できない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
79	4	3	−1	今年度に関しては,新型コロナ感染症の影響もあり不十分な面がある.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	6	5	−1	コロナ禍で十分ではなくなってきている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	4	−1	ここ数年は以前より導入されているが，学生がその認識ができていないため，教育方法が不十分と判断したため．(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	−1	一般教養や単位のための授業が先行して,疑問を投げかける・興味を持たせる教育はまだまだ不足していると思います.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	−1	活用されているか，本人が気がつくかは別.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	−1	アクティブラーニングを形だけ推進しても何も変わらない.理学部の場合,学生自身が大学で何のために学んでいるのか理解していないため,学習効果が薄く,研究動機を与える以前の状態にある.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	3	−1	コロナ禍影響によるオンライン講義による低下(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	−1	詰め込み教育を行っているので,学生のこのような教育は十分に行われていない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	−1	遠隔講義が拡大し,学部学生が教員と直接話したり実験実習を受ける機会が損なわれているから.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	−1	研究に従事するものの教育は行なっているが,社会に生きるものとしての自覚を促す教育はなされていない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	−1	オンライン講義ばかりで制約が多い.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	−1	企業との共同研究を重視するあまり,学部学生への研究指導に十分な時間と労力をかけていない教員がいる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	4	3	−1	教育を充実させるために必要な人的余裕がなくなってきたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	3	−1	新型コロナウィルスにより，学部学生に対する教育はほぼオンライン化し，十分な教育は提供できていないと思う．(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	4	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	−1	コロナ禍の影響はあるのではないか？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	−1	海外と比較し,十分に行われているとは思えないため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	4	3	−1	大学だけでの教育では不十分で,小中高時代から徐々にそういう土台作りが必要だと思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
97	2	1	−1	ご時世柄,少し良くなってくるかと思いきや,ますますこのような点が抜けているように見受けられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	−1	研究環境が悪化している.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	2	1	−1	昨年度,〇〇大学工学部学生の卒業研究を手伝ったが,指導教官の対応を含めて物足りない思いをさせられた.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	−1	知識の詰め込み上手な学生は多いが,思考力が不足と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	4	3	−1	教育者側からみたこうした教育方法が学生のアウトカムに繋がっているか疑問が残る.むしろ教育が丁寧すぎるのではないか.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
102	3	2	−1	コロナ禍での対応が十分とは言えない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	−1	新型コロナウイルス感染症拡大に伴い,大学,研究施設での活動が制限されてしまった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	−1	共同研究の経験から(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
105	3	2	−1	コロナの影響による登校制限.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
106	5	4	−1	大学において数年前からアクティブラーニングに力を入れるようになり,成果が出始めている.(民間企業等,その他,男性)
107	3	2	−1	今年度,私立大学で非常勤講師を務めた実感から.(民間企業等,その他,男性)
108	5	4	−1	非常勤講師で実践しての感想(民間企業等,その他,男性)
109	4	2	−2	専門教育内容は狭いが深い教育が行われている.広く浅い教育と比較すると,一長一短ある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	4	2	−2	海外に比べ,立ち後れている.このままでは新興国の高等教育機関に対し優位性が出せない.(大学,第2G,その他,男性)
111	3	1	−2	ほとんどがオンラインである本年度の事情による(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
112	4	2	−2	教員に依存する点が大きい.大学全体としての教育における方向性は不透明.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	4	2	−2	コロナの影響(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	−2	コロナ禍における現状のオンライン学習主体下では,実施困難な事項が多い(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
115	5	3	−2	対面での授業が減少していて教育機会が減少した.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
116	3	1	−2	私の属する機械系では日本人学生の博士課程進学が激減しており,社会の変化に対して,取り組みは全く不十分である.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
117	5	3	−2	コロナ禍もあり,大学教員がますます忙しくなり,学生に直接に接する機会も減って,こうした研究指導が行い難くなっているように思える.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
118	4	2	−2	今年度に限ってはコロナによる登校制限が行われたためweb経由による教育となり,学生数の多い当大学ではそれが制限となった.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

パート1_Q107

119	4	2	−2	研究的視点としての教育はゼミを担当する教員個々に任されているため,それほど意識して教育しているわけではないので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
120	4	2	−2	近年の新卒採用面接での学生の能力を考慮し判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
121	6	4	−2	論文だけでなく,現象の深い取り組みが浅いと感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
122	4	2	−2	コロナによりオンライン授業が主流になったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
123	4	2	−2	自身の経験や周りの状況から(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
124	5	3	−2	コロナ禍でそのあたりを十分にフォローできていない大学が多く,その後もあまりかわっていない.(民間企業等,その他,女性)
125	4	1	−3	学科・学部というローカルななかでは充分な動機付け教育が成されていると思うが. 分野内での教育は充分成されている. しかし, この観点が間違いであったと最近思う. 分野横断で見た場合, 大学の学科や学部の分野バランスが社会経済のバランスと乖離している. これは大学は経済上の理由から. 高校生にウケがよい学科を拡充しているためだだ. 我が国が抱える社会的な課題(分野)には優先順位が明確にあるはずだが, それらの優先順位の上位の課題に向き合うマスが足りない. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q107

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	180	127	334	446	459	289	46	1,701	4.7	3.2	4.8	6.3	5.1	4.9	4.8	4.7	4.7	−0.17	−0.16	−0.06	−0.01	−0.40	1
		大学等	113	87	253	377	426	274	45	1,462	4.9	3.4	5.1	6.5	5.3	5.2	5.0	4.9	4.9	−0.16	−0.17	−0.05	−0.01	−0.39	2
		公的研究機関	67	40	81	69	33	15	1	239	3.2	2.1	3.3	4.7	3.7	3.6	3.4	3.2	3.2	−0.12	−0.18	−0.17	−0.01	−0.48	3
		イノベーション俯瞰グループ	99	24	138	136	129	57	6	490	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	−0.13	−0.05	0.02	0.02	−0.14	4
		大企業	33	1	43	36	41	17	1	139	4.5	3.0	4.5	6.0	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	−0.03	−0.02	0.10	−0.16	−0.11	5
		中小企業・大学発ベンチャー	30	13	35	25	18	8	1	100	3.5	2.2	3.5	5.2	3.9	3.8	3.7	3.5	3.5	−0.11	−0.17	−0.20	0.07	−0.41	6
		中小企業	18	5	19	11	9	4	1	49	3.6	2.3	3.4	5.3	3.9	4.0	3.8	3.3	3.6	0.15	−0.22	−0.55	0.36	−0.25	7
		大学発ベンチャー	12	8	16	14	9	4	0	51	3.4	2.2	3.5	5.0	4.0	3.6	3.5	3.6	3.4	−0.34	−0.15	0.16	−0.23	−0.56	8
		橋渡し等	36	10	60	75	70	32	4	251	4.5	3.1	4.6	6.0	4.6	4.4	4.4	4.4	4.5	−0.22	−0.01	0.06	0.08	−0.09	9
性別		男性	251	134	427	520	534	309	47	1,971	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	−0.14	−0.15	−0.02	−0.01	−0.32	10
		女性	28	17	45	62	54	37	5	220	4.6	3.1	4.6	6.3	5.1	4.8	4.7	4.5	4.6	−0.29	−0.07	−0.22	0.10	−0.48	11
職位		社長・役員、学長等クラス	51	23	86	88	103	70	6	376	4.7	3.0	4.8	6.4	4.9	4.9	4.9	4.8	4.7	−0.05	−0.01	−0.05	−0.13	−0.25	12
		部課長、教授クラス	96	40	195	257	281	169	27	969	4.9	3.4	5.0	6.4	5.1	5.0	4.8	4.8	4.9	−0.09	−0.15	−0.02	0.06	−0.20	13
		主任研究員、准教授クラス	85	64	134	176	148	77	15	614	4.3	2.8	4.4	6.0	4.8	4.5	4.4	4.3	4.3	−0.26	−0.13	−0.14	0.01	−0.53	14
		研究員、助教クラス	28	23	43	45	37	26	4	178	4.1	2.5	4.2	6.0	4.9	4.6	4.3	4.2	4.1	−0.27	−0.26	−0.08	−0.10	−0.72	15
		その他	19	1	14	16	19	4	0	54	4.4	3.2	4.6	5.8	5.4	5.1	4.6	5.0	4.4	−0.27	−0.54	0.48	−0.63	−0.96	16
雇用形態		任期あり	68	46	142	164	177	105	14	648	4.6	3.0	4.7	6.3	5.0	4.8	4.6	4.6	4.6	−0.19	−0.19	0.02	−0.04	−0.40	17
		任期なし	211	105	330	418	411	241	38	1,543	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	−0.14	−0.11	−0.07	0.01	−0.31	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	2	2	4	25	38	36	2	107	6.0	4.7	6.0	7.2	6.2	6.1	6.1	6.2	6.0	−0.06	−0.04	0.10	−0.14	−0.14	19
		マネジメント実務	21	1	9	24	45	27	1	107	5.7	4.5	5.7	6.7	5.9	5.9	5.9	5.7	5.7	−0.04	−0.02	−0.15	−0.01	−0.23	20
		現場研究者	89	81	227	295	304	188	36	1,131	4.7	3.1	4.8	6.3	5.1	4.9	4.7	4.7	4.7	−0.20	−0.20	−0.04	0.00	−0.44	21
		大規模PJの研究責任者	1	3	13	33	39	23	6	117	5.4	4.0	5.4	6.7	5.9	5.8	5.7	5.5	5.4	−0.01	−0.14	−0.19	−0.08	−0.42	22
	大学種別	国立大学等	63	62	169	262	306	211	33	1,043	5.0	3.5	5.2	6.6	5.4	5.2	5.0	5.0	5.0	−0.22	−0.14	0.02	−0.01	−0.36	23
		公立大学	7	4	28	12	27	14	3	88	4.6	2.7	5.0	6.4	4.9	5.0	4.9	4.8	4.6	0.09	−0.16	−0.08	−0.15	−0.31	24
		私立大学	43	21	56	103	93	49	9	331	4.7	3.4	4.8	6.2	5.2	5.2	4.9	4.7	4.7	−0.02	−0.28	−0.23	0.05	−0.48	25
	大学グループ	第1グループ	2	10	39	50	68	63	13	243	5.4	3.7	5.6	7.1	5.7	5.5	5.4	5.3	5.4	−0.21	−0.16	−0.10	0.17	−0.30	26
		第2グループ	13	17	61	79	104	69	8	338	5.0	3.5	5.2	6.5	5.3	5.1	4.9	5.0	5.0	−0.20	−0.15	0.10	−0.01	−0.26	27
		第3グループ	37	33	65	91	96	47	7	339	4.5	3.0	4.6	6.1	4.9	4.8	4.5	4.5	4.5	−0.12	−0.28	−0.03	−0.04	−0.46	28
		第4グループ	54	25	82	144	144	81	15	491	4.9	3.5	4.9	6.4	5.3	5.2	5.1	5.0	4.9	−0.12	−0.12	−0.13	−0.09	−0.46	29
	大学部局分野	理学	12	15	40	42	49	38	4	188	4.7	3.0	4.9	6.5	5.1	4.9	4.7	4.8	4.7	−0.17	−0.18	0.02	−0.05	−0.38	30
		工学	39	19	65	101	110	75	16	386	5.1	3.5	5.1	6.6	5.4	5.2	5.1	5.1	5.1	−0.13	−0.10	−0.05	−0.04	−0.31	31
		農学	16	12	35	42	42	23	5	159	4.6	3.0	4.6	6.2	5.4	5.0	4.7	4.6	4.6	−0.39	−0.32	−0.09	−0.03	−0.83	32
		保健	19	33	83	103	97	43	10	369	4.3	2.9	4.4	6.0	4.8	4.6	4.3	4.3	4.3	−0.21	−0.27	−0.04	0.07	−0.46	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	64	19	106	103	101	47	5	381	4.3	2.9	4.4	6.0	4.5	4.3	4.4	4.4	4.3	−0.20	0.09	0.03	−0.07	−0.15	34
		なし	35	5	32	33	28	10	1	109	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	4.4	3.6	3.7	4.2	0.26	−0.80	0.08	0.46	0.00	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	35	9	49	35	40	20	1	154	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.4	4.3	4.4	4.2	0.12	−0.14	0.15	−0.21	−0.09	36
		なし・分からない	54	10	55	45	42	17	1	170	4.0	2.7	4.1	5.7	4.3	3.9	4.0	3.8	4.0	−0.39	0.12	−0.23	0.24	−0.27	37
全回答者(属性無回答を含む)			279	151	472	582	588	346	52	2,191	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	−0.16	−0.14	−0.04	0.00	−0.34	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	後任の教授の努力で博士課程学生の姿勢がよくなってきている.(大学,その他,男性)
2	2	4	2	自分なりには頑張ってこれに取り組んでいます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	ラボごとに相当状況は異なるため.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	課題やテーマの大枠は研究環境に依存する部分も多い.具体的な進め方は学生が自分で考えるのが一般的です.（質問不適当)(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	その重要性の認識が深まっていると思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	・教員個人の指導よりも,環境の要因の方がかなり大きいのではないか. ・やれていると思うが,最後は自分で見出すことが必要. ・学生の自主性に任されているように見える. ・教員の指導方法がまちまちであるし,海外で経験を積む機会もまだ少ない.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	卓越大学院プログラムなどを利用して推進している.ただし,卓越大学院プログラムは,育成する学生数に対して,関わる教員数が多いのが難点.というか,沢山の教員が関わって教育しているというようなことをプログラム自体が望んでおり,それに応えるにはやむを得ないところもある.プログラム自身の建て付けが良くないと言われる所以であろう.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学生独自による課題解決への方法の計画,実行,評価ができるよう指導している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	教育には力を入れてきています.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	学振特別研究員の採用が増えていると聞いたから.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	それぞれの教員が指導をしているため向上している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	大学院研究進捗の確認システムが構築された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	指導者の能力自体は問題ないと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	指導が従来通りにやっている.社会的状況などの理由でそもそも博士課程へ進む学生が減少している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	指導教員の能力に依存している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	2	1	○大の研究活動の変化,○○○【民間企業】との包括活動に見られる改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	大学によっては,その対応ができつつあるように感じました(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	3	0	フルタイムの学生に対してはおこなわれていると感じるが,社会人学生に対しては不十分であると思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	3年でそこまでやるのは結構きつい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	ポストの数が問題であり,大学レベルでどうにかなるものではない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	成果を出さねば学生のための研究費すらとれない.学生の成長を気長に待つ余裕など現場にはない.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	3	0	歯学研究科では,学部の6年間で歯科医師となる教育は受けたが,研究に従事した経験のないものが博士課程に入学してくるため,自ら課題を見出すことが困難である場合がほとんどである.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	2	2	0	うちではそのような取り組みを行なっているが,他ではテーマを与えることが一般的(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	3	0	実施しようとしているが,学位取得のための必須事項などのために方向転換を余儀なくされることもある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	2	2	0	指導教員による.研究テーマと研究費は切り離せない.博士課程が自分で助成金をもらえるか,また,費用について任せられているかによって,やり抜くことができるのかは依存する.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	5	0	博士課程に進学した学生は,各々成長している.修士課程の2年間の教育期間は,就職活動,インターンシップ等で実質的に1.2年程度と短い.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	主指導教員の力量にもよると思います.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	部局や教員に応じて異なるので,一概には言えない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	自ら見いだせる学生が入っていない.受け身の院生が増えている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	2	2	0	教授が研究指導をしない.特に人文系.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0	多くの場合，その必要は無い．十分な論文の読解能力がない学生としても成熟していない学生に独自テーマを勝手にさせることが危険である．能力を見極め，しっかりと考え方，人間力，精神力，実験技術等を訓練することが博士課程では望まれる．また，論文を書く戦略や論述方法も学ぶ必要があり，過度な野放し状態を誘導することは控えるべき．教育，訓練の重要な時期を外観的な狭い視野で判断すべきではない．(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	私立大学は,担当教官あたりの生徒数が多すぎる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	産業界からの在職DCは自分の解決すべき課題を持ってくるが，3年間の課程博士学生が0から研究を始めることは困難(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	4	0	バラツキはある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	−1	競争的資金が増えたことで,ヒエラルキーが増大し,学生の自主性が減っているように感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	−1	学生の精神的な頑健性が下がってきている.（大学,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q108

37	4	3	−1	指導教官が狭量で,グローバルやインクルーシブに物ごとを考えられない教員が多い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	−1	努力をしている教員もいるが,十分ではない.学生の考え方も受け身の部分がある.社会全体の志向や文化的な影響もある.全ての学生が同じようにならなくても良いと思う.多様性を伸ばせる教育を行えるほど,人材と予算に余裕はない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	−1	プロジェクト研究主導になりすぎと思う(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	−1	コロナ禍の影響に研究室の体制が十分に対応していない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	−1	指導というか,指導を受ける態度の問題が大きい.その結果,場合によっては,指導が不十分となる場合もあろう(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	−1	コロナ禍での登校規制の影響で,時間的な制約もあり,やや困難になってきている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	3	−1	博士課程学生が少ないため，博士課程の指導を経験した教員が少なく，また，指導方法がわからない人が多いと考える．(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	−1	教授ポストの准教授,助教ポストへの振り替えの影響がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	−1	まずは学位論文のための研究を課題として出すので,それが完了した後,もう一本論文を出せる学生が極めて少ない.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	−1	臨床研修制度の導入以降,指導できる中堅が不足している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	−1	大学院での研究課題が未成熟のまま入学しており,研究の熟成が進まない学部,留学生が多い.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	5	4	−1	能力が十分ではない学生も進学しているため，自ら課題や研究テーマを見出すことができていない．(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	−1	指導は行われていても，修了年限の制約，支援制度の限度などがあり，実質それが許されない環境にある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	−1	指導教員に強く依存している.博士課程学生の能力よりも,指導教員でその運命は大きく左右するように思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	−1	今年度に限ってはコロナによる登校制限が行われたためweb経由による教育となり,学生数の多い当大学ではそれが制限となった.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	5	4	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	−1	違う意味で不十分.現在では,手取り足取り,先生が指導し過ぎるので,博士号を取得した若者が自律的に研究を推進できないケースが多い.本来,能力のない人間は淘汰されるシステムがあるべきで,一部の人間がゴールの博士号を取得する方が正しい.この過程が正しく行われなくなった日本では,ずぶずぶの似非博士的人材が大量に発生していると感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	−1	COVID19の影響により十分な指導ができない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	−1	私大において,学生数に対する教員数が不足しており,不十分な対応が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
56	4	3	−1	日本は，欧米と異なり，基本的に3年間で修了させる前提となっている．自らすべてやらせていると3年間で終わらないことから，難しい．日本で3年で修了させる必要性は，博士課程の間に経済的な援助がほとんど無いことから，3年間を超えて博士課程にいられないということである．博士課程の学生に欧米のようにもっと，給与を与えて，経済的にある程度担保されている状態を作って上げで腰を据えて研究できる環境を構築すべき．(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	−1	度重なる組織改編で益々研究者が管理部門やコーディネート部門に異動し数が減っている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	−1	博士課程修了後のキャリアパスが描きずらくなっている印象を受けたため,評価を下げた.(公的研究機関,その他,男性)
59	2	1	−1	博士課程の研究者のモチベーションは高いが,生活が苦しく,継続性と将来性が不明瞭で,教育が難しいのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	−1	予算が削減されていると思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	−1	教授がテーマを与えるケースが多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	−1	自ら,課題を見つけだして研究開発出来る人材がいない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	−1	コロナ禍での対応が十分とは言えない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	−1	研究費獲得や大学ポジションなどの確保が年々難しくなっているように感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	−1	博士課程(PhD)では,学部学生に求められる水準より高くなると考えます.その高い水準を満たしているか,との視点からです.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	−1	コロナの影響.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	3	2	−1	管理業務で教官が忙しいのでは.博士課程から教官すべて,補佐員,事務官すべて業務日誌をつけて時間管理の訓練をすべき.(民間企業等,その他,男性)
68	4	2	−2	指導教員ごとの能力差は大きい.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	1	−2	教員の研究および教育以外の雑用時間が多すぎて,より悪い方向に行っている.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	4	2	−2	実験系の研究に制限が多くなり,学生が自ら研究テーマを見出す指導ができていない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	−2	指導教官が忙しすぎて,博士学生への指導がやや不十分と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	3	1	−2	教員が,十分な議論なく自分の研究を学生にやらせている例が非常に多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	4	2	−2	博士課程への進学者数も減っているが,指導教員の質も低下している印象だ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	4	1	−3	運営費交付金減で目的の決まった外部資金のみでは不可能(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
75	5	2	−3	個人の能力が低い場合指導が十分行われない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q108

76	6	2	−4	コロナ禍で院生の行動に制限が入ったため,不自由を強いている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

パート1_Q108

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

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	75	358	609	399	210	135	95	1,806	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.00	−0.02	0.02	−0.04	−0.04	1
		大学等	61	310	507	326	183	110	78	1,514	3.4	1.9	3.1	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	−0.02	0.00	0.02	−0.07	−0.07	2
		公的研究機関	14	48	102	73	27	25	17	292	3.5	2.1	3.3	4.9	3.4	3.5	3.4	3.4	3.5	0.08	−0.07	0.00	0.09	0.10	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	68	304	542	363	189	128	74	1,600	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.03	−0.01	0.03	−0.04	0.01	10
		女性	7	54	67	36	21	7	21	206	3.3	1.6	2.9	4.9	3.6	3.4	3.4	3.3	3.3	−0.21	−0.05	−0.05	−0.08	−0.39	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	26	99	49	19	9	4	206	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	0.15	0.03	0.02	0.00	0.20	12
		部課長、教授クラス	20	176	283	170	77	50	30	786	3.1	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	−0.01	0.08	0.03	−0.07	0.02	13
		主任研究員、准教授クラス	33	114	172	141	86	61	42	616	3.8	2.1	3.6	5.7	3.6	3.7	3.6	3.7	3.8	0.06	−0.03	0.08	0.06	0.17	14
		研究員、助教クラス	21	38	44	33	25	15	18	173	3.9	1.9	3.6	6.0	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	−0.01	−0.05	0.03	−0.06	−0.09	15
		その他	1	4	11	6	3	0	1	25	3.0	2.0	3.0	4.4	3.6	3.6	3.6	3.1	3.0	0.04	−0.05	−0.51	−0.10	−0.62	16
雇用形態		任期あり	20	92	159	115	63	31	26	486	3.4	2.0	3.2	5.0	3.6	3.6	3.5	3.5	3.4	0.03	−0.14	0.06	−0.09	−0.13	17
		任期なし	55	266	450	284	147	104	69	1,320	3.4	1.9	3.1	4.9	3.4	3.3	3.4	3.4	3.4	−0.01	0.04	0.01	−0.02	0.01	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	16	60	31	13	5	1	126	3.0	2.1	3.0	4.3	2.7	2.8	3.0	3.1	3.0	0.09	0.21	0.11	−0.14	0.28	19
		マネジメント実務	6	18	72	40	15	4	4	153	3.0	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	3.1	3.1	3.0	0.04	0.02	0.04	−0.09	0.00	20
		現場研究者	65	277	429	296	173	114	87	1,376	3.5	1.9	3.3	5.3	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	−0.01	−0.03	0.02	−0.01	−0.03	21
		大規模PJの研究責任者	4	47	48	32	9	12	3	151	2.7	1.3	2.7	4.3	3.0	3.0	2.8	2.8	2.7	−0.03	−0.13	−0.02	−0.12	−0.30	22
	大学種別	国立大学等	44	220	355	232	133	72	50	1,062	3.3	1.9	3.1	4.9	3.4	3.4	3.3	3.4	3.3	−0.02	−0.03	0.04	−0.08	−0.08	23
		公立大学	4	17	32	21	8	3	10	91	3.5	2.0	3.2	4.9	3.0	3.2	3.4	3.4	3.5	0.23	0.19	−0.03	0.10	0.50	24
		私立大学	13	73	120	73	42	35	18	361	3.4	1.9	3.2	5.2	3.6	3.5	3.5	3.5	3.4	−0.09	0.01	−0.02	−0.08	−0.17	25
	大学グループ	第1グループ	11	56	74	46	31	15	12	234	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	−0.04	−0.10	0.00	0.06	−0.08	26
		第2グループ	16	75	97	73	41	31	18	335	3.5	1.8	3.3	5.3	3.7	3.7	3.6	3.5	3.5	0.02	−0.13	−0.02	−0.07	−0.20	27
		第3グループ	15	64	135	70	49	27	16	361	3.4	2.0	3.1	5.1	3.4	3.4	3.5	3.6	3.4	0.00	0.10	0.12	−0.22	0.00	28
		第4グループ	18	101	179	128	54	36	29	527	3.4	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	−0.05	0.08	0.00	0.00	0.03	29
	大学部局分野	理学	14	41	61	41	24	9	10	186	3.2	1.8	3.1	4.9	3.5	3.5	3.6	3.5	3.2	−0.03	0.07	−0.10	−0.26	−0.31	30
		工学	18	109	121	74	49	32	22	407	3.2	1.6	3.0	5.0	3.2	3.2	3.2	3.3	3.2	0.06	−0.03	0.06	−0.04	0.05	31
		農学	7	35	54	45	18	9	7	168	3.2	1.9	3.2	4.7	3.2	3.3	3.3	3.3	3.2	0.13	−0.04	0.04	−0.12	0.01	32
		保健	14	51	110	86	55	41	31	374	4.1	2.3	3.8	6.0	4.0	3.9	3.9	4.0	4.1	−0.07	−0.04	0.08	0.12	0.09	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			75	358	609	399	210	135	95	1,806	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.00	−0.02	0.02	−0.04	−0.04	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	女性研究者のみ応募可能な公募等が多数行われ,女性研究者数が増加した.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	研究を希望する人材が研究をできうる環境という面では,男女差は既にほぼない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	学内でも女性が教員を占める割合がトップである.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	最近女性研究者増への取り組みが増えたため.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	4	5	1	学生の研究者希望人数に対する割合でいえば十分　人数よりも研究能力の涵養が重要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	本年度少しだけ増加の傾向があった.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	ポジティブ・アクションには他学部より注力していると思う.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	4	5	1	人数構成比的には女性が増えている.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつ増えていると思います.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	博士後期課程の学生の男女比を見ても，すでに女性研究者は十分であると考えられるため.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	女性教員数が増加している.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	女性研究者の数は増えている.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	我々の専攻では,女性教員の積極的な採用を行っており,20%ほどまで増えてきている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	女性の教員が昨年度より増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており,中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	まだまだ少ないが,少しずつ増えている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	博士研究員の女性増員で少し改善した(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	女性研究者のため公募を率先して実施した.しかし,男性研究者からの反発は強い.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	最近,当所における女性研究者の新規採用が増加傾向にある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	幹部・管理職レベルの女性もいる一方，全体としての数は多くない．(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	理工系で博士課程まで進学する学生の割合からすれば妥当(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が数が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	女性研究者の活躍促進を意識した事業を実施している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	不十分であるが,女性の新規採用者は以前より増加.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	diversityは職場で浸透しつつある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	5	5	0	難しい問題だが,員数合わせで,能力のない方も増えてしまっている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	理工系にはほとんどいない.理系の修士の学生も女性はほとんどいない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	6	6	0	大学院生が少ないので,無理に採用を増やしても意味が無い.まずは大学院生を増やす努力が必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	そもそも女性が理工系に進む数が少ないので,現時点において女性研究者が十分ではない.理工系文化系という分け方にそもそも問題があるが,それについては今は触れない.理工系分野へ進む学生を増やすには,中学校,高等学校での理科教育を抜本的に見直す必要があるように思う.中高の理科の教員に,何故工学部系の学生は中々なれないのだろうか.原則的にはなれるが,単位取得などに大きなハードルがある.これらの改善も必要であろう.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0	まだまだ不足しています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	理工系などでは,そもそも人材が少なく苦戦している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	現在所属する学部では6人しかおらずほとんどが助教である(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
33	1	1	0	10人～15人に一人程度で少ない.しかし,当該研究分野全体に女性研究者が少ないので,無暗に女性枠を増やすのは問題が多い.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	女性が出産して子育てして復職すればそれだけ賢くなっているはずですから,給料が上がっ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)
35	2	2	0	女性研究者を育成するための社会環境の充実が必須である．大学・研究機関にのみそれを施策しているのが現状だと考える．特に，子供の病気の際に預かることができる，医師が支援できる病児保育，研究者支援病児一時預かりを可能にした医院が研究機関に併設され，そこを国は支援すべきと考える．競争的資金からもその費用を出せるようにすべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	−1	・多くの分野で女性研究者の比率は圧倒的に少なく,かなり不十分である.大学だけでなく産業界も含めた日本全体の問題. ・ただし,逆差別はよくない.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	−1	博士後期課程への進学が低すぎる.JSPSのDC1に女性枠（30%）を設定しては如何でしょうか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	−1	女性教員は増加しているが,その速度が遅いと感じるため.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	3	−1	女子学生数と女性研究者の比率を考えると,思うようには増えていない感じを受ける.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	−1	有期教員の異動により,女性教員数が減少(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	−1	女性研究者全体の人数は増えているが,理工系の分野では依然として少ないため.(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
42	6	5	−1	退職による男女構成比の変化(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	−1	女性教員の転出が続いている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	−1	博士課程に進学する女子学生の確保に向けた奨学金等の支援を含めた取組が,十分とは言えない状況にある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	−1	異動により減ったから(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	−1	これだけプロモーションしているのに結局は変わっていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	−1	女性が大学に残りたがらない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	−1	教員の女性比率が低い現状がある.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	−1	女性限定公募を実施したが,元々知り合いの男性研究者を強く希望する教員がいたため,面接候補者を選出することができず,その後一般公募となってしまった.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	−1	女性研究者が他大学へ転出したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	−1	女性の教授が少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	−1	女性研究者の転出があった(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	−1	退職されて数が減っている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	−1	異動,退職などにで昨年より女性研究者数が減少したから(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	−2	少ない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	1	−2	女性研究者の数が問題なのではなくて,機会の平等が担保されていればよい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q109

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	131	233	448	443	331	207	88	1,750	4.1	2.4	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.03	−0.03	0.07	0.05	0.12	1
		大学等	114	199	370	363	287	171	71	1,461	4.1	2.4	4.1	6.0	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.03	−0.03	0.10	0.03	0.12	2
		公的研究機関	17	34	78	80	44	36	17	289	4.1	2.5	4.0	5.9	4.1	4.1	4.1	4.0	4.1	0.05	−0.03	−0.08	0.14	0.08	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	122	181	396	399	302	190	78	1,546	4.2	2.5	4.2	6.0	4.0	4.1	4.1	4.2	4.2	0.07	−0.03	0.06	0.05	0.16	10
		女性	9	52	52	44	29	17	10	204	3.4	1.6	3.3	5.3	3.6	3.3	3.3	3.4	3.4	−0.23	−0.05	0.08	0.02	−0.18	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	10	56	51	57	29	3	206	4.5	2.9	4.5	6.1	4.3	4.5	4.6	4.6	4.5	0.23	0.04	0.05	−0.14	0.18	12
		部課長、教授クラス	39	101	220	194	126	94	32	767	4.0	2.4	3.9	5.8	3.8	3.8	3.8	3.8	4.0	0.01	−0.04	0.06	0.13	0.16	13
		主任研究員、准教授クラス	61	94	128	151	116	63	36	588	4.1	2.4	4.1	6.0	3.8	3.9	4.0	4.0	4.1	0.11	0.04	0.04	0.11	0.30	14
		研究員、助教クラス	30	25	37	37	28	20	17	164	4.4	2.4	4.2	6.4	4.4	4.3	4.1	4.4	4.4	−0.09	−0.16	0.31	−0.05	0.00	15
		その他	1	3	7	10	4	1	0	25	3.4	2.4	3.8	4.8	4.4	4.1	4.4	4.3	3.4	−0.33	0.31	−0.15	−0.81	−0.98	16
雇用形態		任期あり	34	60	122	106	99	64	21	472	4.2	2.5	4.2	6.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.2	0.07	−0.07	0.10	0.06	0.16	17
		任期なし	97	173	326	337	232	143	67	1,278	4.1	2.4	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	0.02	−0.02	0.06	0.05	0.11	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	4	31	33	36	21	1	126	4.7	3.1	4.7	6.2	4.2	4.6	4.6	4.8	4.7	0.36	0.07	0.19	−0.16	0.45	19
		マネジメント実務	4	8	40	42	45	15	5	155	4.4	2.9	4.5	6.0	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	−0.01	−0.03	0.14	−0.08	0.03	20
		現場研究者	118	194	326	342	228	158	75	1,323	4.1	2.4	4.0	6.0	4.0	4.0	3.9	4.0	4.1	0.00	−0.05	0.07	0.08	0.10	21
		大規模PJの研究責任者	9	27	51	26	22	13	7	146	3.5	2.0	3.2	5.4	3.5	3.6	3.6	3.4	3.5	0.11	−0.01	−0.14	0.06	0.02	22
	大学種別	国立大学等	73	125	251	268	206	128	55	1,033	4.2	2.6	4.2	6.1	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2	0.05	−0.02	0.14	0.00	0.17	23
		公立大学	12	12	17	25	17	7	5	83	4.1	2.5	4.2	5.8	3.6	3.7	3.8	4.0	4.1	0.13	0.08	0.24	0.10	0.55	24
		私立大学	29	62	102	70	64	36	11	345	3.7	2.1	3.5	5.6	3.8	3.7	3.6	3.6	3.7	−0.07	−0.08	−0.06	0.11	−0.10	25
	大学グループ	第1グループ	19	38	58	47	46	25	12	226	4.0	2.2	3.9	6.0	3.7	3.8	3.7	3.9	4.0	0.08	−0.05	0.12	0.13	0.29	26
		第2グループ	26	40	82	92	50	46	15	325	4.2	2.5	4.1	6.0	4.0	4.1	4.0	4.1	4.2	0.03	−0.09	0.14	0.03	0.11	27
		第3グループ	27	45	87	85	80	35	17	349	4.1	2.5	4.2	5.9	3.9	4.0	4.0	4.2	4.1	0.02	0.07	0.19	−0.07	0.21	28
		第4グループ	40	66	136	123	97	60	23	505	4.1	2.4	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	0.00	−0.05	0.00	0.08	0.03	29
	大学部局分野	理学	22	25	51	35	40	17	10	178	4.0	2.3	4.0	5.9	4.0	4.1	4.2	4.1	4.0	0.07	0.04	−0.02	−0.10	−0.01	30
		工学	49	59	83	109	59	45	21	376	4.1	2.4	4.0	5.9	3.8	4.0	3.9	4.0	4.1	0.15	−0.08	0.09	0.09	0.24	31
		農学	10	27	39	43	32	16	8	165	3.9	2.3	4.0	5.8	4.0	3.9	3.8	4.0	3.9	−0.04	−0.14	0.21	−0.05	−0.02	32
		保健	20	52	94	89	62	51	20	368	4.1	2.4	4.0	6.1	3.9	3.8	3.8	4.0	4.1	−0.15	0.02	0.16	0.17	0.20	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			131	233	448	443	331	207	88	1,750	4.1	2.4	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.03	−0.03	0.07	0.05	0.12	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	6	5	任期ありの場合を除く(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	本学の規定改正により少々改善した.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	昨年度より国の支援のもと, サポート支援の予算を獲得したため. (大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	社会的な面で改善の傾向にある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	女性の働く環境整備はかなりしている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	少し良くなっているが,女性が学術研究を志す動機付けになるところまでは行っていない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	育児の援助がある. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	以前より配慮されてきていると感じています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	大学としてできることはやっていると思えたため. (大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	在宅勤務等の柔軟化(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	産前産後の休職体制に加え,その間の人材の補充も行われている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	各種取組みにより, 徐々に進んできているように思います.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	保育所などの設備が進んでおり,改善されているが十分とは言えない.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	新型コロナウイルス感染症対策の一環でオンライン授業・会議の環境が整備され在宅勤務が以前と比較して容易となったため.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	女性の博士学生が学振をとる割合が増えてきていること.学内に研究助成の女性枠も増えてきており,少しずつ改善されているようである.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	保育園の整備,育休などがとりやすくなっているし,休む期間の臨時職員の雇用もしやすくなった.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	研究支援員制度やライフイベント期におけるメンター制度,認可外保育施設利用制度などを新たに創設した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	本年,コロナ対策を契機にして若干の改善が得られた為.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	女性研究者向けの支援も行われているが,金額が不十分.また,予算の出所が微妙なケースが多く,使い勝手が悪い.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	研究費はもらえるが,学生の配分が研究を進めるうえでは重要で,学生の配分は,教授に依存する.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	3	1	大学／学部の新しい取り組みを知ったから.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	産休を2回とる研究者がいたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており,中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	コロナ禍への対応を通じて拡充された在宅勤務支援などは,育児中の女性研究者の待遇改善に多少は寄与したように見受けられる(十分ではないが).(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	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	メンター制度,産休制度など,確実に改善されており,十分なレベルに達していると感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	徐々に支援制度が整いつつあると感じる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	会議が夕方からある場合があり,十分に配慮されていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	3	0	女性研究者が活躍するためには, 男性研究者にもライフステージに応じた同じレベルの支援をすることが重要である. 対象を女性研究者のみとすることは, 無意識のうちに, 育児は女性が担うものと考えているからではないか？(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	まだまだ不十分である.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	子育て世代には徐々に改良されているが,介護シニア世代への改善は皆無である(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	6	6	0	支援は十分すぎるくらいされていると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	2	0	会議時間が17時以降に設定されている状況が常態化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	結婚後, 子育て中に夫が勤務する職場と女性研究者が勤務する場所の課題がある. これが解決できないと女性研究者は思いきった研究活動が不可能である. (大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	ライフステージに応じた支援は男性研究者に必要, 女性のライフステージではなく家族のライフステージ.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
36	1	1	0	研究の世界は業績主義過ぎるかもしれません.時短の研究者を雇う余裕が地方国立大学にあれば良いのですが.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	全くもって不十分.子育てしたりならやめた方がいい状況.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

38	2	2	0	育休中の業績低下が考慮されない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	3	3	0	環境の改善はそれなりだと思うが,研究の継続,中断等を受け入れる側の制度・対応の方に問題はないのか疑問.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	−1	・アファーマティブ・アクションしか解決法がないように思えるほど,根の深い構造的な問題だと感じている. ・まだ女性研究者の採用は少なく,学内業務を多く負担する傾向があり,かつ家庭でも家事育児負担を多く担いがちである. ・国全体の問題だと思う.十分ではないことを大学や政府がまったく認識できていない.・環境改善は不十分だと思われるが,どの程度必要かの議論が必要で,それに関する知識を持っていない. ・制度を整備しても,それが使いやすいかどうかは別問題.なにより絶対数が増加することが改善につながるはず.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	−1	前回からあまり状況に変化はないが, 保育施設の整備など, 現時点で実現されていないが改善が必要と感じることがあるため, 回答を変更した.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	−1	少しそういう動きがあったが,中途半端に終わっている.継続的な取り組みが必要だが,それを引っ張っていく女性リーダーがいないのかもしれない.現状,女性の教授は学部で一人だけであり,多くの仕事と期待がその教授に集中しているように思う.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	3	2	−1	非常勤職員の雇用など支援はあるが,雇用が短期間に設定されているなど,非常に使いづらい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	2	1	−1	実際に退職を余儀なくされた女性研究者が身近にいた.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	−1	管理職,テニュア職への登用が不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	−1	ライフイベントに対するサポートをより充実すべき(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	−1	日本社会すべてに通じる課題で,相変わらず変わっていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	−1	教員採用人事基準の相当の変更が必要と思われる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	−1	妻(大学教員)が産休に入ったが,育児をしながらオンラインで仕事を行っている.本人のしたい仕事(研究や学会活動など)なら構わないと思うのだが,雑務処理に追われている姿を見ると支援をする気があるのか甚だ疑問に感じる.女性活躍の意味をはき違えているように思う.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	−1	制度は変化がないが,自分の認識が変わった.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	−1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	−1	ライフステージの多様化に伴って,支援が複雑化している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	−1	育児中の研究者に,リモート勤務を認めるなど,制度的なバックアップの充実が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	−1	職業を優先させるばかりで.例えば結婚の機会をあきらめている女性研究者が増加しているように見える.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	−1	出産,育児に関しての環境は不十分か(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	4	2	−2	学内の特任助教のシステムでは未だにライフイベントに対する配慮がなされていない.制度が昨年になってライフイベントを考慮する様に変更されたが,それ以前に採用された特任助教には適用されないとのこと.なぜ大学が旧制度の運用にこだわるのかが理解できない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	5	3	−2	学内に託児所等の施設が無く, 環境が整っているとは言い難い(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	3	−2	最近の公募は女性優先が多いと思うから.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q110

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	175	164	303	461	371	251	156	1,706	4.8	3.1	4.7	6.6	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8	0.02	−0.03	0.05	−0.04	0.00	1
		大学等	150	138	255	380	313	203	136	1,425	4.8	3.1	4.7	6.6	4.8	4.8	4.8	4.9	4.8	0.02	−0.03	0.07	−0.04	0.02	2
		公的研究機関	25	26	48	81	58	48	20	281	4.8	3.2	4.7	6.6	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	0.06	−0.03	−0.08	−0.03	−0.07	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	162	113	259	406	346	239	143	1,506	5.0	3.4	4.9	6.7	4.9	5.0	5.0	5.1	5.0	0.06	0.00	0.04	−0.03	0.07	10
		女性	13	51	44	55	25	12	13	200	3.4	1.6	3.5	5.0	3.9	3.7	3.5	3.5	3.4	−0.25	−0.18	0.03	−0.11	−0.50	11
職位		社長・役員、学長等クラス	1	5	41	59	58	36	6	205	4.9	3.5	4.9	6.4	4.8	5.1	5.1	5.0	4.9	0.26	0.07	−0.17	−0.03	0.14	12
		部課長、教授クラス	38	78	142	208	164	114	62	768	4.7	3.0	4.6	6.5	4.7	4.7	4.6	4.7	4.7	0.04	−0.07	0.06	0.03	0.06	13
		主任研究員、准教授クラス	91	53	95	151	113	81	65	558	5.0	3.2	4.8	6.8	4.9	4.9	4.9	4.9	5.0	0.01	0.03	0.03	0.05	0.11	14
		研究員、助教クラス	42	26	21	34	30	18	23	152	4.8	2.6	4.8	6.9	5.1	5.1	5.0	5.3	4.8	−0.03	−0.09	0.36	−0.53	−0.29	15
		その他	3	2	4	9	6	2	0	23	4.2	3.2	4.4	5.6	4.6	4.4	5.0	4.4	4.2	−0.27	0.64	−0.60	−0.23	−0.46	16
雇用形態		任期あり	44	53	81	122	106	65	35	462	4.7	3.0	4.7	6.4	4.8	4.9	4.7	4.8	4.7	0.01	−0.12	0.09	−0.17	−0.18	17
		任期なし	131	111	222	339	265	186	121	1,244	4.9	3.2	4.8	6.6	4.8	4.9	4.9	4.9	4.9	0.03	0.01	0.03	0.01	0.07	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	1	4	19	38	35	26	3	125	5.1	3.7	5.1	6.6	4.7	4.9	5.1	5.1	5.1	0.22	0.21	−0.01	0.01	0.43	19
		マネジメント実務	9	3	27	51	47	16	6	150	4.9	3.6	4.8	6.1	4.7	4.8	4.7	4.8	4.9	0.08	−0.03	0.06	0.05	0.16	20
		現場研究者	159	136	229	336	263	185	133	1,282	4.8	3.0	4.7	6.7	4.9	4.9	4.8	4.9	4.8	−0.01	−0.06	0.07	−0.04	−0.04	21
		大規模PJの研究責任者	6	21	28	36	26	24	14	149	4.6	2.6	4.5	6.7	4.8	4.9	4.9	4.8	4.6	0.13	0.03	−0.14	−0.18	−0.16	22
	大学種別	国立大学等	96	86	170	276	222	148	108	1,010	5.0	3.3	4.8	6.7	4.9	5.0	5.0	5.1	5.0	0.06	−0.01	0.12	−0.09	0.08	23
		公立大学	15	5	14	22	23	11	5	80	4.9	3.4	4.9	6.4	4.4	4.7	4.7	4.9	4.9	0.27	0.01	0.22	0.00	0.49	24
		私立大学	39	47	71	82	68	44	23	335	4.4	2.5	4.3	6.3	4.6	4.4	4.4	4.3	4.4	−0.18	−0.06	−0.09	0.07	−0.26	25
	大学グループ	第1グループ	20	27	45	50	48	30	25	225	4.7	2.8	4.7	6.6	4.7	4.9	4.7	4.8	4.7	0.14	−0.11	0.10	−0.10	0.03	26
		第2グループ	32	26	48	80	75	54	36	319	5.2	3.5	5.1	7.0	5.0	5.1	5.1	5.3	5.2	0.11	−0.03	0.16	−0.05	0.19	27
		第3グループ	44	32	70	82	78	43	27	332	4.7	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.8	4.7	−0.05	0.00	0.17	−0.11	0.01	28
		第4グループ	53	51	84	148	98	69	42	492	4.7	3.1	4.6	6.5	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	−0.08	0.03	−0.04	0.04	−0.04	29
	大学部局分野	理学	28	14	38	41	42	17	20	172	4.8	2.9	4.7	6.4	5.1	5.0	5.1	5.0	4.8	−0.08	0.07	−0.06	−0.23	−0.30	30
		工学	64	34	51	101	80	48	47	361	5.1	3.4	4.9	6.8	5.0	5.0	5.0	5.1	5.1	0.02	−0.02	0.11	0.01	0.12	31
		農学	13	18	28	46	37	18	15	162	4.7	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	−0.03	−0.02	0.02	−0.03	−0.06	32
		保健	32	46	75	83	63	59	30	356	4.6	2.6	4.5	6.7	4.5	4.5	4.4	4.6	4.6	−0.04	−0.09	0.23	−0.01	0.09	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			175	164	303	461	371	251	156	1,706	4.8	3.1	4.7	6.6	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8	0.02	−0.03	0.05	−0.04	0.00	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	さらに積極的に実施している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	女性限定の人事が増えたため.良いか,悪いかは別として.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	実績として感じられる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	システムは十分だと思うけど,人材がいない.そもそも,理工系に進む女子が少ないので,母集団の問題.国の教育の問題.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	以前より配慮されてきていると感じています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	来年度に向けて, 女性・若手研究者に対し,「研究教授・研究准教授」制度の導入を検討している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	各種取組みにより, 徐々に進んできているように思います.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	本研究科独自事業として, 博士課程在籍女子学生を特任助手として採用する事業を開始しました. (大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	女性を増やす努力は見られる(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	採用・昇進等は性別で区別されるものではないが,支援や工夫は十分されていると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	女性研究者の採用数値目標を定めており,選定時に意識しながら採用を行っている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	女性でなければ採用も昇任も厳しい印象を受ける. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	大学／学部の新しい取り組みを知ったから.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	最近,同じ能力なら女性を採用するという方針が示された(公募依頼文書に明記されるようになった)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており,中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	理学や工学の物理系分野の女子学生数がほとんど増えておらず,この点の解決が先と思われる.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	ダイバーシティを推進するようになった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	昇格面談の支援など組織的に行っている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	・十分ではない.教授職の女性比率はいまだ少なく,決定権のあるポストに就く例も少ない. ・人事システムに男女差をどの程度つけるかの議論が必要.過剰な差別化はあまり良くないと感じる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	6	6	0	女性専用公募が多く,優秀な若手男性研究者は困っている.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	極論であるが,採用や昇進において,affirmative actionは必要ではないかと思う.本学の事例ではあるが,ある組織において,外国人教員が2割を超えたところから,外国人が外国人ではなく,お客さんでなくなり,運営も自然と英語環境になり,研究員(ポスドク)は半数が外国人となった.同様に本学の事務組織においては,半数が女性であるが,管理職の1／3が女性である.病院を持たない大学においても希である.管理職も女性が2割を超えたところで,組織全体としても当たり前というように思えたことによる.従って,2割を超えるまではaffirmative actionを行ってもよいのではないかと思っている.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	6	6	0	研究者の数は充分ではないが,募集システム的には充分.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	6	6	0	極端すぎるくらいある様に感じます(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	なぜその人事を行ったのかなど経緯等が開示されないことに疑問がある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	6	6	0	能力が不足していても採用・昇進しているように見えるのでもう十分(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	工夫をしているようだが,採用に至っていないこともあるようです.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	3	3	0	目標として掲げているが,結果に直結していない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	特段の工夫は少ない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	6	6	0	現在は女性有利に傾けているので,しばらくしたら性別関係なくしてほしい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	5	0	「女性だから昇進させる」みたいなことはよろしくないと思います.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	6	6	0	近年,「過剰な」ほど充実し始めており,逆に男性研究者が不利な状況すらある(今は悪いことではないとおもうが).(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	ほぼ全員が助教で有る.自身も10年以上務めているが更新が認められていない.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
34	2	2	0	女性だけでなく,男性研究者もまともな研究活動ができる状態ではない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	4	0	いろいろと工夫はしている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

36	3	3	0	過度な反応と要求による女性重視の考え方に依存した施策を強要することは，結局能力の無い女性を昇進させることにつながり，能力のある男性への機会を減少させている実態も散見されるのではないか？数のみを集計するのでは無く，能力，結果，成果などを計測し考察すべきと考える．その検討が無いままで進むべきでは無い．(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	−1	所属部局として何の取り組みもしていない．(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	−1	役職の候補に充分な数の女性研究者は育っていない.(大学,第2G,その他,男性)
39	4	3	−1	システムはあるが十分に活用されているかどうかはわからない.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	−1	あまり改善が進んでいない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	−1	後任制からポイント制になり,人件費が削減される中,人事が難しくなり工夫はしているがまだ不十分と思う.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	−1	管理職,テニュア職への登用が不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	−1	特段,男女間に差は設けていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	5	4	−1	産休・育休，また，未就学児がいる女性教員に対する昇進の補償が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	−1	女性教授が加われば,女性教員を採用しやすくなると思います.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	−1	男女問わず,昇格ができにくいため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	−1	「女性に限定した採用」という教員公募をよく目にしますが,「女性だから採用・昇進させる」というのは間違っていると考えます.あくまで男女にかかわらず能力で選考するべきでは？(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	−1	そうした工夫は特に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)
49	3	2	−1	看護の研究者も文系学部の研究者も同じスコア設定になっているので,看護研究者として優秀な人材であってもスコアが足りず人材を逃してしまうことがある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	4	3	−1	もう少し早く昇進させる必要があるが,公平性の観点で踏み切れていない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
51	5	4	−1	取組みがあっても,結果的に人数・比率等の実績が上がっていない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	−1	とにかく人数を増やそうといった試みのみが先行し,場当たり的な対応となっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	−1	時代錯誤ですが,職場で男女平等が必要と思います.しかしながら,女性として遣り抜く覚悟は以前より足りなくなっていると危惧している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	−1	女性幹部研究職の登用を急ぐばかりに,望まないキャリアパス,例えば企画運営部門に女性研究職を張り付けている恣意的な動きが見える.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	−2	教員全体の人件費削減の中で取り組む限界がある.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	−2	女性研究者がこぞって看板にされているので,女性本人にとってもフェアな評価を受けられていないと感じる.違った役割の仕事をした上で如何に平等に評価するかが重要.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	1	−3	男女比の比率を考えて,平等に審査すべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

パート1_Q111

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	134	417	585	399	188	121	37	1,747	3.0	1.7	3.0	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.06	0.02	−0.03	−0.07	−0.15	1
		大学等	112	364	486	336	156	95	26	1,463	2.9	1.7	2.9	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	2.9	−0.07	0.01	−0.01	−0.11	−0.18	2
		公的研究機関	22	53	99	63	32	26	11	284	3.4	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4	0.00	0.08	−0.16	0.11	0.01	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	108	366	521	362	168	110	33	1,560	3.0	1.7	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.04	0.00	−0.03	−0.07	−0.14	10
		女性	26	51	64	37	20	11	4	187	2.8	1.5	2.8	4.5	3.0	2.8	3.0	2.9	2.8	−0.18	0.19	−0.10	−0.13	−0.22	11
職位		社長・役員、学長等クラス	1	25	79	57	29	13	2	205	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.4	3.4	3.5	3.3	0.06	−0.02	0.04	−0.13	−0.05	12
		部課長、教授クラス	39	178	272	177	84	45	11	767	2.9	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.9	2.8	2.9	−0.06	−0.03	−0.05	0.07	−0.07	13
		主任研究員、准教授クラス	45	170	187	132	55	44	16	604	2.9	1.5	2.8	4.5	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	−0.03	0.04	−0.07	−0.16	−0.21	14
		研究員、助教クラス	48	40	37	26	18	17	8	146	3.4	1.5	3.2	5.6	3.3	3.2	3.4	3.6	3.4	−0.12	0.21	0.14	−0.13	0.10	15
		その他	1	4	10	7	2	2	0	25	3.0	2.0	3.1	4.5	3.6	3.2	3.1	3.6	3.0	−0.45	−0.11	0.53	−0.59	−0.61	16
雇用形態		任期あり	42	95	147	112	63	39	8	464	3.3	1.9	3.2	4.9	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	0.00	−0.10	0.11	−0.07	−0.06	17
		任期なし	92	322	438	287	125	82	29	1,283	2.9	1.7	2.9	4.5	3.1	3.0	3.1	3.0	2.9	−0.07	0.07	−0.08	−0.07	−0.15	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	1	15	48	31	21	10	0	125	3.4	2.2	3.3	5.0	3.2	3.3	3.3	3.5	3.4	0.06	0.01	0.20	−0.08	0.18	19
		マネジメント実務	7	19	66	37	20	10	0	152	3.2	2.1	3.1	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	−0.07	−0.14	−0.08	−0.05	−0.35	20
		現場研究者	119	348	411	304	136	88	35	1,322	3.0	1.6	2.9	4.6	3.1	3.0	3.1	3.0	3.0	−0.07	0.05	−0.03	−0.09	−0.14	21
		大規模PJの研究責任者	7	35	60	27	11	13	2	148	2.8	1.7	2.8	4.3	3.1	3.1	3.1	2.8	2.8	−0.02	−0.05	−0.26	0.01	−0.32	22
	大学種別	国立大学等	70	216	348	251	128	70	23	1,036	3.1	1.9	3.1	4.7	3.2	3.2	3.2	3.3	3.1	−0.02	0.04	0.03	−0.13	−0.08	23
		公立大学	13	31	30	8	7	6	0	82	2.2	1.1	2.2	3.4	3.0	2.6	2.8	2.5	2.2	−0.32	0.13	−0.22	−0.32	−0.73	24
		私立大学	29	117	108	77	21	19	3	345	2.4	1.2	2.5	4.1	2.7	2.5	2.5	2.4	2.4	−0.18	−0.08	−0.04	−0.01	−0.30	25
	大学グループ	第1グループ	13	43	64	59	40	18	8	232	3.6	2.1	3.6	5.3	3.6	3.5	3.7	3.8	3.6	−0.08	0.22	0.10	−0.26	−0.02	26
		第2グループ	20	74	106	76	39	30	6	331	3.2	1.8	3.1	4.8	3.4	3.4	3.4	3.3	3.2	0.03	0.00	−0.10	−0.13	−0.19	27
		第3グループ	29	109	125	81	22	7	3	347	2.3	1.3	2.5	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	2.3	−0.07	−0.01	0.09	−0.16	−0.14	28
		第4グループ	48	131	176	106	41	36	7	497	2.8	1.6	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	−0.12	0.00	−0.05	−0.03	−0.20	29
	大学部局分野	理学	17	45	67	32	20	14	5	183	3.0	1.7	2.8	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.0	−0.08	0.09	0.05	−0.15	−0.09	30
		工学	37	100	112	101	35	31	9	388	3.0	1.6	3.1	4.6	3.3	3.2	3.2	3.2	3.0	−0.10	−0.03	0.05	−0.19	−0.26	31
		農学	12	53	55	35	11	6	3	163	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.3	2.3	2.5	2.4	−0.08	0.03	0.19	−0.12	0.02	32
		保健	35	106	101	75	45	19	7	353	2.8	1.4	2.8	4.6	2.9	2.9	3.0	2.9	2.8	−0.01	0.10	−0.10	−0.08	−0.10	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			134	417	585	399	188	121	37	1,747	3.0	1.7	3.0	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	−0.06	0.02	−0.03	−0.07	−0.15	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	事務方にも英語ができる人が多く,運営業務に対する支援も充実している.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2	まだ十分ではないが,様々な書類や連絡の英語化がすすんだ.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	取り組みはかなりしている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	ここ数年でかなり進んだ. (公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	外国人研究者が増えたことで,学内連絡の日英併記や事務職員の英語対応も増えてきた(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	英語での通知等が若干増えた気がします(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	4	5	1	外国人研究者の増加にともない,環境の改善がみられる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	十分優遇される取り組みがなされている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	外国人研究者の教員採用の機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	外国人研究者受入れのための取組が定着しつつある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	大学のポスドク制度が実質的に外国人でないと受け入れが難しい制度になった.但し,新型コロナの影響で,外国人が入国できないため,日本人も受け入れが可能になっているが,この外国人優先の流れは変わらないと思われる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	国際交流会館の改築(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	文書や会議の英語化が進み,事務サポートも多くの箇所が英語対応可能となってきた.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	留学生会館のような衣食住の面倒をみる組織が必要(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	外国人枠ができた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	初めて外国人研究者(女性)を昨年度より受入れている. 定着させる学部としての取り組みはないが, 身近なメンバーでサポートすることで今のところ上手くいっていると感じている. (大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
17	1	2	1	日本語が壁となってなかなか海外の研究者が地方国立大学で落ち着いて研究する場が無いように思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	自分の研究室に初の外国人助教が着任したが,周りからの英語によるサポート体制は向上していると感じている.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	TV 会議での面接も増やした(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	規約,書類の英語化が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	組織運営関係情報の英語化に人事部中心に取り組み始めている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	東アジア圏は定着する傾向にある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	まず受け入れ研究者の負担が大きすぎる.全てが受け入れ研究者の自己犠牲の上に成り立っている.事務的に進められるようにすべきである.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	事務員が英語ができない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	そもそも日本の国公立大学の給与水準では周辺諸国との人材獲得競争で負ける. (大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	全学で一気に外国人教員を増やそうとしても,現在の国立大学の財政状況を考える手間と努力が大きすぎて,現実離れしているように思う.比較的大きな大学においても全学で行うのはかなりハードルが高い.限られた組織での取組を全学に拡大してゆくという戦略をとった方が手っ取り早いようにも思う.本学では,勿論各部局や現場においての努力をしてもらっているが,全学的観点では外国人が普通に生活研究している部局の取組を順次拡げて行くという戦略をとりつつある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	組織内部の手続きやメールによる問い合わせがバイリンガルでなく,問題が多いです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	外国人に限らず,あらゆる面でサポートが足りない.事務手続きや経理などで,国際的基準での合理化が必要.(大学,第2G,その他,男性)
30	1	1	0	テニュアのポジションがほとんどなく任期制ばかり(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	給料が悪いのに来る理由がない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	1	1	0	事務連絡などの英語化が不十分.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	目標として掲げているが,結果に直結していない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	ポストが十分でない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	ポストがない,バジェットを出せない.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	日本の学術の低下,大学の環境悪化は諸外国にもよく知られている.こんな状況でよい海外研究者を呼ぶのは困難.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	英語などでのサポートなどが一切ない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

38	3	3	0	給与の問題だけではなく，事務書類や生活サポートが不十分で，折角日本に来たのに早々に帰国する場合が多々ある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	全く取り組みが進んでおらず情けないとさえ思っている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	日本人を含めて採用数が圧倒的に少なくなっているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	そもそも看護の学部内に外国人研究者がいない.受け入れていない.受け入れればいいのにと思う(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	1	1	0	変更していないが,諸外国とは給与格差がありすぎる.日本人から見ても,海外に行きたい,と思うだろう.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	3	0	どこまで対応するのかは,各組織で異なると思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	6	6	0	機関によると思うが,十分すぎる(或いは,過剰である)ような気がする(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	日本語が読み書きできないと,○○○機構【公的研究機関】では働けません.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	−1	・事務職員に外国人が増えないかぎり,大きな改善は望めないように思う. ・○○○○○ Collegeの取り組みや,文書の日英並記など,様々な取り組みが行なわれてはいる. ・入試関連業務と日本語のみの事務文書がネックとなっている. ・これからも取り組みは必要だが,既存の研究教育の仕組みも大切である. ・採用プロセスも含めた人事慣行の透明化も重要. ・女性研究者の場合と同様に,ベースとなる研究者への支援・対応と,そこからプラスで外国人研究者に提供する差分の議論が必要. ・賃金も自由度も少ない日本の大学は優秀な外国人にとって魅力が少ない.諸業務の英語化もきわめて遅れている.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	−1	研究以外の日常的な部分でのサポートが不十分.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	−1	相変わらず事務職員の英語力は低く，教員がサポートするしかない状況が漫然と続いている.（大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	−1	立派な業績を持って採用された研究者があまり活躍できていない例を目にすることが多くなった気がする.日本の大学運営の煩雑さが原因かもしれない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	−1	外国人研究者自体の受け入れが今年はほぼ不可能.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	−1	大学，学部運営が複雑化しており，日本語ができない場合には，ついていけないだろう.（大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	−1	新型コロナウイルス感染症対策で実質的に休止(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	−1	全くないと思います.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	3	2	−1	新型コロナウィルスの影響もあり外国人研究者を受け入れにくくなった.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	−1	新型コロナ感染の影響があり外国人研究者の受け入れ体制が不足している傾向.次年度以降,世界での医療基盤が整い次第,回復するものと思われる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	−1	優秀な外国人研究者を受け入れるための機会を持つことが出来ない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	−1	ポジションに応じた生活の保証が必要である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	−1	研究業務以外のサポートが不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	−1	優秀な外国人研究者は欧米に行き,優秀でない研究者が支援の多い日本に来ている.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	−1	奨学金がなかなかない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	−1	英語による通達はほぼ問題ないが,突出した世界的な研究者のヘッドハンティング等のメリハリがきいていない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	−1	ほとんど増えていない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	−1	該当しない　そもそも,教員ポストがなく,新規に外国人研究者を採用することができない.また,教員として採用する場合には,講義・学内運営における日本語の習熟度が問題となる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	−1	外交に左右される.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	−1	安全保障の観点からの指示・要請が増加し,ホストへの負担が増加し,また採用可能性が減少している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	1	−2	家族へのサポートができていない.この点の重要性に最近気づいた.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	−2	コロナ禍において,海外の研究者を日本に招聘するための体制を見直す必要がある.特に,日本に着任しやすくするための,教員宿舎等の整備が必要(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	3	−2	コロナ禍で情勢は変化しているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	−2	外国人研究者とはだれを指すのか明確にした方が良い. アジア研究者,それとも,西欧研究者？　アジア研究者は日本の教育や技術を伝える方針が強いと思う. 西欧研究者は，逆に日本人研究者が学術とは何かと教えられる傾向が強いと思う.（大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	−2	外国人研究者の受け入れを望む雰囲気が無い.むしろ,手続きが面倒でメリットが無い印象がある.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	3	1	−2	COVID-19感染拡大の影響により,海外からの研究者・留学生の受け入れが困難になっている.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	3	−2	外国人研究者が増えてくると,個別対応ではなく,大学の組織全体がそれぞれ通知の英語化などを考えていかないといけない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	5	3	−2	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	1	−2	そもそも外国人研究者の「定着」はあまり想定していない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q112

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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	54	239	379	409	419	311	70	1,827	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-0.01	-0.28	1
		大学等	47	201	313	357	351	249	57	1,528	4.4	2.6	4.5	6.3	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.06	-0.16	-0.05	-0.01	-0.27	2
		公的研究機関	7	38	66	52	68	62	13	299	4.6	2.6	4.8	6.7	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.11	-0.10	-0.06	-0.02	-0.28	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
性別		男性	45	204	335	361	372	286	65	1,623	4.5	2.7	4.6	6.4	4.7	4.7	4.5	4.5	4.5	-0.07	-0.13	-0.04	-0.01	-0.24	10
		女性	9	35	44	48	47	25	5	204	4.0	2.3	4.1	5.9	4.5	4.5	4.2	4.1	4.0	-0.04	-0.27	-0.13	-0.09	-0.53	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	4	18	48	56	63	17	206	6.0	4.4	6.0	7.4	6.1	6.0	6.0	5.9	6.0	-0.07	-0.01	-0.06	0.08	-0.06	12
		部課長、教授クラス	22	80	166	185	189	144	20	784	4.5	2.8	4.6	6.4	4.9	4.8	4.6	4.6	4.5	-0.10	-0.20	-0.03	-0.07	-0.41	13
		主任研究員、准教授クラス	19	118	141	135	135	74	27	630	4.0	2.1	4.0	6.0	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.08	-0.09	-0.17	-0.02	-0.35	14
		研究員、助教クラス	13	34	50	36	34	23	4	181	3.7	2.0	3.6	5.8	4.3	4.2	3.8	3.8	3.7	-0.06	-0.44	0.04	-0.12	-0.59	15
		その他	0	3	4	5	5	7	2	26	5.2	3.1	5.3	7.3	5.9	5.0	5.6	5.9	5.2	-0.89	0.60	0.28	-0.73	-0.74	16
雇用形態		任期あり	20	53	98	98	121	96	20	486	4.7	2.8	4.9	6.6	4.8	4.8	4.5	4.6	4.7	-0.03	-0.23	0.08	0.08	-0.10	17
		任期なし	34	186	281	311	298	215	50	1,341	4.3	2.6	4.4	6.3	4.7	4.6	4.5	4.4	4.3	-0.08	-0.11	-0.10	-0.04	-0.33	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	5	30	39	40	12	126	6.4	4.8	6.2	7.5	6.2	6.1	6.2	6.3	6.4	-0.10	0.13	0.10	0.04	0.17	19
		マネジメント実務	2	8	19	40	36	43	11	157	5.5	3.8	5.5	7.2	5.5	5.6	5.6	5.5	5.5	0.12	-0.06	-0.11	0.05	0.01	20
		現場研究者	44	213	319	300	314	205	46	1,397	4.2	2.4	4.3	6.1	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.09	-0.18	-0.04	-0.04	-0.35	21
		大規模PJの研究責任者	8	18	36	39	30	23	1	147	4.1	2.5	4.2	6.0	4.4	4.4	4.2	4.0	4.1	-0.07	-0.20	-0.13	0.05	-0.35	22
	大学種別	国立大学等	40	139	213	245	252	177	40	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	-0.01	-0.20	23
		公立大学	1	9	18	27	15	19	6	94	4.7	3.0	4.6	6.8	5.3	5.3	5.1	4.8	4.7	-0.04	-0.23	-0.24	-0.08	-0.59	24
		私立大学	6	53	82	85	84	53	11	368	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.18	-0.18	-0.03	-0.02	-0.41	25
	大学グループ	第1グループ	14	35	50	55	60	29	2	231	4.0	2.4	4.3	5.9	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	-0.01	-0.11	-0.06	0.04	-0.14	26
		第2グループ	15	40	87	72	81	52	4	336	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.5	4.3	4.2	4.2	-0.11	-0.21	-0.07	-0.02	-0.40	27
		第3グループ	7	58	72	96	68	57	18	369	4.3	2.5	4.3	6.2	4.7	4.6	4.4	4.4	4.3	-0.07	-0.20	-0.03	-0.12	-0.40	28
		第4グループ	9	65	97	126	124	97	27	536	4.6	2.9	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	4.7	4.6	-0.04	-0.12	-0.04	-0.01	-0.21	29
	大学部局分野	理学	7	30	39	42	49	27	6	193	4.2	2.4	4.4	6.1	4.8	4.8	4.6	4.4	4.2	0.09	-0.27	-0.20	-0.14	-0.53	30
		工学	11	71	86	93	91	58	15	414	4.1	2.3	4.2	6.1	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.07	-0.24	-0.05	-0.03	-0.38	31
		農学	9	27	36	36	36	27	4	166	4.1	2.3	4.3	6.2	4.4	4.3	4.0	4.2	4.1	-0.18	-0.22	0.20	-0.10	-0.30	32
		保健	10	49	98	91	81	50	9	378	4.1	2.4	4.1	5.9	4.3	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.09	-0.11	-0.07	0.00	-0.28	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37
全回答者(属性無回答を含む)			54	239	379	409	419	311	70	1,827	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-0.01	-0.28	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	制度面ではまだ充実していませんが,執行部の意識として醸成されてきています.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	少なくとも私は評価者として,多面的に論文以外の部分,プロジェクトへの貢献やリーダーシップなども考慮した評価をしている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	研究科の評価方針を変更した.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	新年俸制と全員業績評価(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	産学連携やベンチャー創成を支援する仕組みが整いつつある.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	教員評価基準が明確になったため.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	新年俸制の導入に伴い,業績の定量的評価システムの運用が開始された.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	教育,社会貢献に対する評価が進みつつある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	今年度新たな業績評価制度を発足させた.これに期待する.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	様々な評価項目を新しく設けた.一方で,論文の評価の比重が低いことが問題.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	まだ不十分だが,個人の業績を多面的に可視化する試みが行われ始めた.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	評価項目としては多様性があるが,実際どのように評価されているのかは,伝えられていないため,不明.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1	業績評価制度が刷新されたから(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	客観評価を教育,社会貢献,マネージメントなども合わせて行っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	社会貢献や教育は数値化しにくいので,評価が曖昧となる.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	十分すぎる.様々な観点からという名目が評価の逃げ道になっている.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	4	5	1	教育すべてについて点数化し,客観的に業績評価している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	R1より,様々な観点から教員業績評価を導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	業績評価システムの大幅な見直しが実現しているが,今後,継続的な見直しが必要か.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	教員自己点検指標の見直しと業績管理システムの刷新を実施し,改善が見られた.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	実用化など社会貢献を論文100報分に評価するなどの施策が必要.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	各種評価制度の制定(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	業績評価においては,研究のほかに教育,社会貢献,大学運営への貢献を指標としている.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
24	2	3	1	研究強化教員など, 研究科で可能な評価の取り組みが始まっているが, 苦労している教員が十分報われていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	評価法(項目を含む)の改善・見直しが進んでいる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	明示された評価項目の数が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1	論文業績以外で評価がなされるようになり, 組織の論文投稿数や掲載論文の質が下がっているように思う. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	評価の基準の透明化は常に必要だと思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	十分ではないが, 業績評価では, 政策貢献を含み社会貢献, 連携などがアピールできる形となっている. ただし, 評価基準は十分に明確になっていない. (公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	研究成果の社会実装や学際的連携活動を評価しようという雰囲気が高まりつつある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	プロジェクトへの貢献度で評価されることも多くなった.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	人事評価制度が変わり,行動評価も入ったので少し期待している.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	シニアへの評価としてこれまで論文数などの評価が特に重要であったが,行政への貢献なども考慮されるようになった.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	研究室を運営していく上で必要だが,誰もやりがたらない仕事(雑用)への取り組みを評価している.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
36	1	1	0	論文が最重要である.論文を見れば,学祭的,融合的,海外との連携がわかる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	予算の配分機関側では社会実装なども評価されるようになってきたが, 大学教員の意識は旧態依然としている. (大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	4	0	教員活動評価の評価項目は毎年委員会で改善をしている.むしろ論文の評価が相対的に下がってきているように感じる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	6	6	0	教育・研究,教育,研究の3区分での評価体制を全学的に見直した.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	結局，論文の数．共同研究や社会貢献は全く評価されないし，1芸がたけてたとしても，総合力が評価されやすい？(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	総合的には行われていると思うが結局所属する一番身近なユニットでは論文と獲得資金なので結局，「様々」にならない.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	3	0	業績の次に,研究費獲得,海外経験が評価されている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	メインは論文,その割合が強いと思う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	3	0	ただし,理系研究者の評価には英語論文は最低条件かと思います.それができている上で,他を評価すべきです.論文が軽んじられている気がします.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	4	0	しかし,評価項目を多くすればするほど逆に正確な評価ができにくくなるようにも感じます.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	そもそも,論文の質による評価が行われていない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	学会の座長やプログラム委員などの依頼が来て引き受けようとするとあまり良い顔をされない.毎年学会発表(口演なのかポスターなのか),座長,シンポジウムやその他の教育や社会貢献活動などに取り組んだら何点獲得というスコア制で査定してくれればいいのにと思う(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	1	1	0	そもそも論文に限ったとしても,まともな業績評価ができていると思えない.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	6	6	0	むしろ,論文執筆活動が軽視されているとおもう.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	5	0	論文数評価への偏重には問題意識を持っている.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	論文重視の考えを国の評価制度は誘導しているのではないか？また，企業しかしらない人に基礎研究の評価をさせるために，論文や特許そして商品化(それも市場競争力ばかり見る)を評価基準にすることの課題を計測し考察すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	変更理由ではありませんが,論文数偏重と思います.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	論文以外の成果を人事評価で認める点で進捗はあったが十分でない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	1	1	0	不十分であるが,論文での業績評価が基準であるべき(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	4	0	むしろ論文以外の評価が大きなウェイトを占めている.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
56	4	3	−1	・論文はわかりやすい評価の観点の一つではあるが,分野の特性に応じた論文業績の性格や,論文と同等に作品や著書を評価することへの理解は必ずしも十分でないと感じる．・講演やマスメディアへのコメントなどが業績としてカウントされていない.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	−1	数値化の簡単な項目に重心が移っている.評価側に余裕がない.(大学,第2G,その他,男性)
58	3	2	−1	産学官連携の評価が低い(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	−1	評価の改善が進まず悪平等と考えられる点が散見されるようになってきた.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	−1	色々と項目を記入し報告しているが，評価されている実感がわかないため．(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	−1	トップ10論文のみが実質的な評価対象(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	−1	徐々に論文数,また,その数についても決められた論文のみの評価にシフトしているため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	−1	様々な評価は工夫しているが,やはり論文の評価が中心になっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	−1	教授昇任において,一定以上の年齢にならなければ昇任できない,年齢制限が設けられているため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	−1	産学連携が強調されすぎて,学際分野や国際協力の推進が弱くなっている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	−1	業績評価が基準が明確でない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	−1	定量的評価のしやすい論文数至上主義が遅れて波及してきた感触.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	−1	研究者の評価において,多様な座標軸を設定するのは悪い事ではない.しかし,それを悪用する教員が多数いるのも事実である.例えば,Researchmapの「作品」というカテゴリーは明らかに,悪用されている.また,社会貢献と称して地元の怪しげな団体の活動を業績に挙げてくる教員もいる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	−1	授業や学内業務の負担に教員間で著しい偏りがみられたため．(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	−1	成果に基づく運営費交付金の配分が開始されたことにより,論文および外部資金獲得実績に偏重しつつあるように感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	−1	社会における勤務実績は評価されず,昇進の評価基準などの業績評価は,論文の数のみであるから.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	−1	人員不足から教育の負担は年々増大しているにも関わらず評価は極少であり,結局論文数だけが重要視されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	−1	理事長の意向でより論文強調路線になった(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	4	3	−1	教育面が不十分なくせに,どこかの大学教授のすねをかじって業績だけ積んで講師をやっている.学生へのハラスメントも多く本当に許せないと思う.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
75	5	4	−1	今年度より当研究所では業績評価の効率化を目的として論文中心の評価システムに変更された.私はこの変化をポジティブに捉えている.業績評価は評価する方もされる方も時間と手間を要するので.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	−1	年次評価は煩雑になり社会貢献活動の報告など詳細になっているものの,採用・昇進の場ではそのような多角的な取り組みを書き込むことが出来ない場合が多い.(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
77	4	3	−1	論文偏重が強くなっている感がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q113

78	4	3	−1	論文の絶対数を門前払いの理由としているケースが依然多い.論文だけでなく,様々な観点で納得させるのは膨大な材料と労力を要する.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	−1	論文数でしか評価しなくなってきた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	−2	昨年度異動したが,査定はこれまでに無いくらい悪かった.部局によって考え方が違う事が分かった.評価は正当でないと思える.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
81	3	1	−2	全てにおいて評価基準が曖昧で,研究業績や教育への貢献度が高くても真っ当な評価がなされていない現状を感じることが多々あった(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	3	1	−2	研究者の業績評価において,論文偏重の傾向が強まったと思うから.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	−2	IFの高い雑誌への論文投稿だけを考えるではなく,教育や社会貢献,大学運営ももちろんのこと,学問分野の発展を考えた取り組みが重要であるが,評価においては必ずしもうまく取り込めていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
84	3	1	−2	論文に限らず客観的な評価がなされておらず,基準が毎回変化して良く理解出来ない.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
85	4	2	−2	特に論文成果になりにくいコード開発の業務を正当に評価してくれる枠組みが整っていない.コード開発は極めて重要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	−2	インパクトファクターのついた論文の数によって評価される傾向が強すぎる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	4	1	−3	結局,昇進は研究業績で決まる.しかし,若手には雑用が多い.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
88	5	2	−3	勤務先が変わったため.新たな職場では論文数偏重が見られる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	6	3	−3	基礎研究に係る評価が不十分であると思われます.単年度評価のシステムにそぐわないと感じています.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q113

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、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。

			2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
				1	2	3	4	5	6																
回答者グループ		大学・公的研究機関グループ	66	429	584	418	252	110	22	1,815	3.0	1.7	3.0	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	−0.15	−0.11	−0.03	0.01	−0.28	1
		大学等	55	370	482	352	205	92	19	1,520	3.0	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	2.9	3.0	−0.15	−0.10	−0.04	0.03	−0.26	2
		公的研究機関	11	59	102	66	47	18	3	295	3.1	1.9	3.1	4.9	3.5	3.3	3.2	3.2	3.1	−0.17	−0.14	0.03	−0.09	−0.37	3
		イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	4
		大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	7
		大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	8
		橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	9
性別		男性	52	375	506	382	233	100	20	1,616	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.1	−0.18	−0.10	−0.02	0.03	−0.26	10
		女性	14	54	78	36	19	10	2	199	2.6	1.5	2.6	4.1	3.0	3.0	2.9	2.8	2.6	0.02	−0.16	−0.12	−0.17	−0.43	11
職位		社長・役員、学長等クラス	0	12	48	59	50	33	4	206	4.5	3.0	4.5	6.2	4.4	4.2	4.4	4.4	4.5	−0.19	0.19	0.00	0.18	0.18	12
		部課長、教授クラス	20	191	269	168	116	36	6	786	2.9	1.7	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	2.9	−0.20	−0.13	−0.05	0.01	−0.38	13
		主任研究員、准教授クラス	27	172	202	145	69	27	7	622	2.7	1.5	2.8	4.4	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	−0.14	−0.14	−0.05	−0.03	−0.36	14
		研究員、助教クラス	18	52	58	35	15	12	4	176	2.7	1.4	2.7	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	2.7	−0.13	−0.24	0.08	−0.10	−0.39	15
		その他	1	2	7	11	2	2	1	25	3.8	2.7	3.9	4.8	4.7	4.1	4.0	4.1	3.8	−0.57	−0.10	0.13	−0.29	−0.83	16
雇用形態		任期あり	26	90	150	107	78	48	7	480	3.4	2.0	3.3	5.3	3.5	3.4	3.3	3.3	3.4	−0.13	−0.05	−0.02	0.14	−0.06	17
		任期なし	40	339	434	311	174	62	15	1,335	2.8	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	2.8	−0.15	−0.13	−0.02	−0.03	−0.33	18
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	2	25	41	34	21	3	126	4.9	3.5	4.8	6.3	4.6	4.4	4.6	4.7	4.9	−0.22	0.14	0.18	0.14	0.25	19
		マネジメント実務	3	11	44	44	37	17	3	156	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	−0.02	−0.04	0.00	0.01	−0.05	20
		現場研究者	55	376	461	305	165	63	16	1,386	2.7	1.5	2.8	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	−0.15	−0.16	−0.02	−0.02	−0.34	21
		大規模PJの研究責任者	8	40	54	28	16	9	0	147	2.6	1.5	2.7	4.3	3.1	2.8	2.9	2.5	2.6	−0.30	0.05	−0.35	0.11	−0.50	22
	大学種別	国立大学等	45	232	331	257	154	73	14	1,061	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	−0.12	−0.08	0.01	0.06	−0.14	23
		公立大学	3	27	32	18	8	5	2	92	2.7	1.4	2.7	4.3	3.4	3.2	3.0	2.8	2.7	−0.21	−0.16	−0.22	−0.13	−0.72	24
		私立大学	7	111	119	77	43	14	3	367	2.6	1.4	2.7	4.3	3.1	2.8	2.7	2.6	2.6	−0.23	−0.14	−0.11	−0.01	−0.48	25
	大学グループ	第1グループ	14	57	83	42	35	12	2	231	2.9	1.7	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	2.8	2.9	−0.10	−0.04	−0.07	0.11	−0.10	26
		第2グループ	16	66	108	91	49	20	1	335	3.1	1.9	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	3.2	3.1	−0.15	−0.17	0.05	−0.05	−0.32	27
		第3グループ	10	108	118	77	48	9	6	366	2.6	1.4	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	2.7	2.6	−0.24	−0.16	−0.04	−0.06	−0.49	28
		第4グループ	11	129	157	133	63	45	7	534	3.1	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	3.0	3.1	−0.08	−0.05	−0.09	0.08	−0.14	29
	大学部局分野	理学	3	56	51	54	22	13	1	197	2.9	1.5	3.1	4.6	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	−0.09	−0.13	0.03	−0.09	−0.27	30
		工学	16	113	117	96	54	24	5	409	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	2.9	2.9	−0.11	−0.17	−0.04	0.00	−0.31	31
		農学	5	44	67	40	14	5	0	170	2.5	1.6	2.7	4.0	2.6	2.4	2.4	2.3	2.5	−0.19	−0.03	−0.06	0.14	−0.14	32
		保健	19	107	132	70	44	10	6	369	2.6	1.4	2.6	4.2	3.0	2.8	2.6	2.6	2.6	−0.18	−0.22	0.01	−0.03	−0.42	33
イノベ俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	34
		なし	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	35
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	36
		なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	37
全回答者(属性無回答を含む)			66	429	584	418	252	110	22	1,815	3.0	1.7	3.0	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	−0.15	−0.11	−0.03	0.01	−0.28	38

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。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。

	2019	2020	差	
1	1	5	4	教授会での議論を経た変更があったため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	本年度より研究活動実績に基づく研究費配分が行われるようになった.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	優秀な研究者に対する支援制度が実質化しつつある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	業績評価の仕組みが新たに取り入れられました.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	教員評価システムの構築と給与への反映の取り組みがなされ始めた.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	教員評価の結果が給与に反映されることになった.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	改善してきている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	大学内で,施策が増えてきている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	世間の給与水準が低下しているので,公務員型の研究者の給与は相対的に上がっている.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	コロナ禍の中でも相対的に恵まれている. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	若手に関しては研究助成や育成の仕組み(基礎研究機構)ができつつある.中堅以上については, 研究ユニットなどの仕組みが機能していると思う.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	共同研究収入の一部手当化など認められたため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	評価はされているが,その適用範囲は目に見えるほどではない.論理的な評価方法が確立されることが必要である(大学,第2G,その他,男性)
14	2	3	1	年俸制への動きがあり, 多少インセンティブが付くようになりそうである(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	今年度より教員評価基準が明確になったため,給料へ反映されると思う.一方,研究環境の改善等に改善は感じられない.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	適正に点数化されていると思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	年俸制教員に対し, Top 10 論文数などによる給与への反映システムの導入を行う予定である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	所属機関が年俸制に移行している.しかし業績評価が妥当に行われているかはわからない(そもそも不可能と考えているが)(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1	年俸制への切り替えを推進し,今後研究者への処遇改善が進むものと思われる.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	昨年までは知らなかったが,業績評価がよいと賞与にある程度の上乗せがあることがわかった.また,バイアウト制度の導入を検討してくれている(まだ決定していないので楽観はしていないが)とのことなので,導入が決まれば研究費の直接経費を使った研究時間の捻出が可能になり,研究環境の大幅な改善につながる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	別途業績評価により賞与がつくことを失念していたため,評価を変更(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	R1より,業績評価をふまえた処遇への反映を開始(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	処遇への反映制度を作りつつある.ただし,それが本当に研究業績のアップに繋がるかどうかは分からない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	昇任の制度か改正され,財源の問題で昇任が見送られることが改善された.(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	4	1	各種評価制度の制定(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1	研究環境が改善した(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	大学で業績に連動した賞を制定し評価するようになった.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	最近になって,改善の方向性が示された(実現できるか否かは不透明であるが)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	「だれかなんとかして」で動いていると感じる.どの機関も同様でしょう.産学連携を経て,公的機関だけでなく民間も同様と感じた.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	6	1	研究業績評価に基づき相応の処遇が与えられている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	これをやったら平等を重んじる日本では大騒ぎになる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	仕事をしなくても,それ以上の給料がもらえる人がたくさんいる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	年功序列が大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	○○大学大学院歯学研究科では,他の研究科で認められているサバティカル取得が認められていない.改善を希望する.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	3	0	現状においても,勤勉手当部分で一定の評価をしており,給与への反映はされている.ただし,大学教員の場合は,評価を適材適所に人材配置するというところは非常に難しいところである.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	サバティカルの付与は当節難しいと思う.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	本学はネイチャーを10報だしても,10年間なにも研究しなくても給料は年齢によって決まっており同じです.おかしいと思います.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	身近なところでは使われていません.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	4	0	給与への反映はできていないが,サバティカルや研究資金にフィードバックしている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	結局, 判断する50代は, 事なかれ主義が大きく, 大局ではなく, 自らの足元の安定性のみをみるので, 将来性を考慮した対応ができていない.既存のシステムに問題がないと判断し,建前上変更しても,実際は変化はない.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	2	0	大きな差はない.また,さほど必要であるとは感じない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	サバティカル,みたことありません.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	2	0	最上位と最下位層の給与に反映されているようだが,それも,給与の俸給がさりげなく上がったり下がっているだけで,ほぼ気が付かない.それ以外の処遇は特に知らない.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	1	1	0	ポジションに応じた生活の保証が必要である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	論文を出し,大学から評価は受けていると思うが,なぜか手取りが毎年下がっている.どのように計算しているか分からない.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	3	0	適材適所とはいえない状況があるが,業績評価による,処遇改善や年俸制導入による,研究者の意識変化はあると思われる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	業績は全く給与に反映されていない.研究費は研究活動を行っていない教員にも平等に配分されている.スペースの配分は,古くからいる無能教員に手厚く配分されている.学内資金は,学長のお気に入りのプロジェクトにのみ配分されており,学会・産業界で高く評価されている研究には配分されない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	給与への反映は定期昇給の加算により行われているが,私立との格差は依然大きい.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	良くも悪くも日本のアカデミアはまだ成果主義にはなっ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)
51	1	1	0	論文重視なうえにそれを処遇に入れられたら教育人材を熱心にやりたい教員がでていく(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	1	1	0	研究をがんばっていてもその業績を評価してもらえていない気がする(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	2	2	0	予算的な余裕がない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	する気があると思えない.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	研究者の給与は倍にすべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	業績評価がどのように自分の処遇やキャリアにフィードバックされているのか見えにくい状況に変化はない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	民間企業でいうところの人事部のプロフェッショナル人材がいない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	−1	・業績評価が処遇にほとんど反映されていない. ・十分な処遇を行うためには,組織内に冗長性が必要だが,それがあるとは言い難い.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	−1	日本において研究する研究者への評価と処遇が,欧米にくらべ低すぎる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	−1	評価方針を変更したが,まだ不十分.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	−1	結果を評価に反映するシステムには全くなりえていない. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	−1	国立大学と有力私立大学の給与格差の問題が表面化し始めているように思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	−1	人材不足のため適材適所の人材配置をする余裕がない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	2	−1	同上で評価の改善が進まないために不透明で安易な処遇がみられる.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	−1	そのような動きがない. (大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	−1	評価に基づいてインセンティブを与えるだけの資金的余裕がないように見える.マイナス評価によるペナルティの実施ができないので評価システムそのものが形骸化している.それにもかかわらず,評価項目が多岐にわたるので,各教員は作業負担が減らず,効果的でない状況に見える.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	−1	研究環境の改善,適材適所の人材配置という面では業績評価は何も反映されていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	−1	業績を給与に反映することは出来ていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	4	3	−1	研究者への処遇を改善するための資金そのものが不足している.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	6	5	−1	給与面のみに反映しているが人材配置やサバティカルの付与には反映していない.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
71	2	1	−1	授業や学内業務の負担が増えたのに対して, 処遇は変わらなかったため. (大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	−1	現実に見合わないポスト削減により負担が増大しても環境改善はなされない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	−1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇について特に改善は行われていない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	−1	給与への反映は弱い.コーディネータとしての評価や特定の分野の先端性の評価など,評価もわける必要がある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	−1	短期に成果を求める事業(プロジェクト)が多くなり,人的リソースが逼迫度が高まっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	−1	プラスマイナスいずれの方向にも,業績反映が低下している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	−1	異動が少なく人材配置が固定化されている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q114

78	2	1	−1	評価システムが処遇へ反映されている実感はない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	−1	研究管理部門強化の名目で,研究業績の良し悪しにかかわらず,研究員が研究管理部門に配置換えさせられている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	−1	無期雇用職の年俸の更新が5年に1度であることが分かった.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
81	3	1	−2	業績評価自体が曖昧で,評価を受ける人物は既に決まっていると感じます(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	3	−2	業績評価の数値が明確になったが,外部資金獲得額に依拠しすぎているため,不公平感が増えている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
83	4	1	−3	我が組織では研究職と非研究者の待遇が同じです.極めてバランスを欠いてます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q114

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 博士課程学生の減少が続いている.(大学,社長・学長等クラス,男性)

2 雇用経費の減少により,研究人材の硬直化が顕在化しつつある(大学,社長・学長等クラス,男性)

3 若手教員(研究者)の任期付き採用者の割合が多くなっており, 研究推進へのモチベーション維持の点から課題も少し出てきているようです.(大学,社長・学長等クラス,男性)

4 人員不足(ポスト不足),研究以外の業務量の増加等により,教員,研究者の余裕がなくなっており,その影響が若い研究者や院生に及んでいる.(大学,社長・学長等クラス,男性)

5 日本の大学では,卒業研究や大学院の本格的な研究活動が教育システムに組み込まれており,良く機能していると感じている.しかしながら,特に,大学の若手教員の殆どが,5年程度の任期制で採用されることから,短期間に研究成果を出さなくてはならない.このため,大きなプロジェクトに参加して決められた方針に沿って研究を行い研究成果を出していく傾向にある.任期制を撤廃し1テーマで10年以上の年月をかけてでも,自らの計画した研究を腰を落ち着けて実施できる環境づくりが必要である.(大学,社長・学長等クラス,男性)

6 特に科学分野での研究人材の減少・先細りは深刻で,このままでは日本は国際競争に勝てないと危惧している(大学,社長・学長等クラス,男性)

7 研究者を目指す人にとって,大学院後に研究職に就けるかどうかの不確実性・不安がある.大学としてそうしたポジションをできるだけ増やせるように努力しているが,限界がある.(大学,社長・学長等クラス,男性)

8 外国人を増やす必要がある(大学,社長・学長等クラス,男性)

9 全体の人数が不足していると考えられる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

10 日本の大学全体で研究の力(スタッフも含めて)が次第に低下していると感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

11 研究者は委員会などの大学運営業務や雑務に追われ,コロナ感染対策としてのオンライン授業のコンテンツ作りに忙殺されており,魅力ある研究人材の育成が困難になりつつあると考えます.(大学,部長・教授等クラス,男性)

12 博士課程後期3年の課程を目指す学生数の減少は著しく, 近年では修士課程への進学も, 経済的な理由により断念している学生が増える状況にある. 優秀な学生への経済的な支援を行うことが喫緊の課題となっており, 国としての対応が不可欠と考えている. (大学,部長・教授等クラス,男性)

13 今年度はコロナウイルスの影響のため,例年とは異なりますが,研究人材として活躍するためのスキルアップの時間が減っています.(大学,部長・教授等クラス,男性)

14 企業へのキャリアパスが十分に確立しておらず,博士後期課程に優秀な人材が進学しない点が,今後の日本のイノベーションを見据えた研究開発力の課題です.(大学,部長・教授等クラス,男性)

15 一部の大学だけに研究人材が集中しており,地方の私立大学では大学院への進学者が少なく,教員以外の人材がほとんどいない.それで,地方の私立大学の大学院生には,給付型の奨学金を支給するなどの制度を設置してほしい.(大学,部長・教授等クラス,男性)

16 博士課程進学者の減少傾向に歯止めがかかっていないと感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

17 社会変革の時代にあって,講義実施形態が再検討される中,研究を通じた教育の体制・内容について大幅な再検討が必要ではないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)

18 所属大学では相変わらず有期雇用が多く,また無期雇用のポストが少ないために,育てた若手が他大学に引き抜かれる草刈り場となっていると感じている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

19 世界一流の研究を目指すには,研究員が質量ともに不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)

20 大変に厳しいと考えます.ポストが非常勤ばかりでは研究を目指す人たちが研究職を選択できないものと考えます.現在の科学論文の国際比較では我国は低下の一途をたどっており,わが国の公的研究費自体は減ってはいないことを勘案すると,「重点化・拠点化」の政策を転換する時期にきていると考えます.(大学,部長・教授等クラス,男性)

21 博士,修士の人数が多いため,研究人材をあるレベルまでの質で保つことが困難な状況である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

22 優秀な研究人材を育成しても社会での受け皿が不足している.民間企業等で研究人材を活用する意識や仕組みを醸成することが急務である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

23 学部学生については,徐々にではあるが,動機づけや気付きの場が提供されてきていると感じます.博士課程については,自分で見出さないと修了できないので,強制的であるが,指導がされている状況であると思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)

24 すくなくとも私の所属する大学では, 学部・大学院では研究人材の育成をするという意識は希薄です. 一般には, 教員は努力していると思います. (大学,部長・教授等クラス,男性)

25	ポスドク研究員のテニュアトラックがまだまだ狭き門で生活が安定していない.そのため,博士課程(博士号取得)を目指す学生が増えない.社会人の博士課程在籍者が増えつつあるが,研究に集中できる時間は必ずしも多くない(本業を優先).(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	任期付きが多いなど,待遇面の安定性に欠ける(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	講師・助教(中堅)の研究人材のポストが少ない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	有期雇用研究者の雇い止めによる研究者の流失が,研究力の維持・向上を妨げている(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	ドクター進学者の減少や任期制により,人数が以前より減少している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	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)
31	若手研究人材の育成という観点からは,受入教員に依拠しているケースが多く,属人的であることが問題.もっと組織関与して育成する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	研究人材のモチベーションが下降している(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	キャリアの中で, 大学・公的研究機関と民間企業との間を移動できる機会を増やしたほうがよい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	博士課程の学生に占める留学生の割合が増えてきており, また, 修了後に日本国に貢献するケースが減少しているため, 国民の税金が有効に使われているとは言い難い状況になってきた. (大学,部長・教授等クラス,男性)
35	研究者を目指すかどうかは,大学の教育より,中高の教育が大きい.受験勉強にのみ特化している環境では,研究者への動機付けは望めない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	若手の場合,任期付き任用が多くなっていることは任期内に一定の研究成果を示すようにという,圧力になっているので,その圧力に応えられる環境を整えてあげることが,任期明け後に条件が良いポジションを得るために雇用側が注意すべきことではないだろうか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	社会人学生が研究をおこなうことが難しい状況にある.社会人を経験すると実社会の課題感をもてるため,その状態でアカデミックな研究をすることが,ニーズを踏まえた研究に自然につながるはずである.しかし,それが困難(経済的にも,企業のサポートも)であるため,十分におこなわれていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	枯渇しつつある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	日本人学生の大学院博士課程の進学数は伸び悩みあるいは減少しており, 将来の研究基盤を支える人材の確保上の弱点となる. 専門的知識能力が同等, もしくはより低い同年代における給与水準より, 低く抑えられていること, 大学のみに人材に流動性が組織的に導入され, 民間より雇用条件が悪化していることが, この状況を作った原因の一部であると思われる.このままでは, 他国との競争力の基盤がぜい弱化する可能性がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
40	博士課程への進学が極めて少ないことが,将来の研究人材において危惧されます.(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	定年も伸び,教員の循環が滞っている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	かならずしも研究指向でない学生も進学するようになり, 意欲の維持が難しくなっている. (大学,部長・教授等クラス,男性)
43	コロナ禍で社会全体の雇用状況が不安定化しているため, 研究職を目指す人材の就職に対する不安が高まっており, 研究職を目指す学生数の減少を招くことが危惧されます. 研究職を目指す人材への奨学金等のサポートを充実するべきだと思います. (大学,部長・教授等クラス,男性)
44	研究の目的が,社会の抱える問題の解決ではなく,自己の名誉や評判を高めることである人が増えている.また,課程博士を取得することで,あるいは教授に昇任することで,研究をやめる人が増えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	ファンドがらみでは,研究のための研究が増えているように思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	おそらくどこの大学の研究室でも,学生を研究に従事させることが教育の一環として捉えられているものの,逆に,学生の求めているものと違ってきているように感じられることがある.逆に,学生を体の良い無償の研究従事者としか見ていない教員もいると感じられることもある.学生の自立や責任感の醸成という意味では,大学院生,特に博士後期課程の学生には,給料という形で経済支援するとともに,独立した研究者としての自覚を持たせるべきと思う.学術振興会の研究員制度もあるものの,地方大学にまで満遍なく届いているとは言い難い状況である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	大学における研究人材への魅力が乏しく, 今後の展開が心配される.研究分野の魅力化のためには, 研究費のサポートよりは, 収入面での競争的サポートが望ましい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	若手研究者が少ない.パーマネントの雇用の定員が少ないとともにポスドクなどを雇用するための原資が少ない.そのため日本の大学の研究者の数と質の先行きが危ぶまれる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	博士課程学生数をはじめとして若手人材数は減少が続いている印象であり,若手支援施策は強化されているが,対象となるべき人数が少ない印象であり効果をうむか疑問.(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	競争的研究資金の獲得に充てる時間が多くなっており,研究に充てる時間が少ないと思われる.AIブームの中で,唐突に数学や物理の学生への期待が高まってきたが,長期的な視点が欠けている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

51	学生に,社会的課題への気づきを与えるには,大学をリードする大学人が,まず社会的課題を真剣に考えて,大学と社会の問題から課題化することは必要である.ここができていないと思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	人数そのものが減少していることに加え,研究活動に対する意欲そのものが減少しているように感じる.(サラリーマン化している印象がある.)(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	若手研究人材が不足している.大学・公的研究機関と民間企業の人材の往来が少ない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	博士課程進学者の少なさは危機的な状況が続いていると思います(大学,部長・教授等クラス,女性)
55	特に国立大学の教授は講義時間が私立大学に比べて極端に少ないが,外部資金獲得に多くの時間を割き,研究の基礎から展開に至る指導に対し,ほとんど時間をかけずにいて,退学,修了で学位を取得できずに終わる学生に対しては,能力不足をあげる場合が多い.全国的に博士号未収得の学生の割合の調査が必要ではないか.研究への関心・興味を喚起できる教授が少ない.(大学,部長・教授等クラス,女性)
56	大学においては,教育業務等の負担が増えて,年々,厳しさを増していると実感します.とくに今年はコロナ対応で疲弊しています.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	知財教育の充実が必要(大学,その他,男性)
58	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)
59	研究費の削減等の影響などから,全体的な研究人材は減少しているように感じる.また,大学等においては学生教育がどうしても主とならざるを得ず,自己の研究がおろそかになっている教授陣が増えているように見受けられる.従って,研究人材の育成という面でも人材は減少傾向になっていると思われる.(大学,その他,男性)
60	コロナ禍による対面での活動の制限により,対面にかわるリモートでの対応の模索の中で,教育や研究指導の有様に工夫が求められている.対応できる柔軟性・多様性を受容できる環境創りが必要と考える.(大学,その他,男性)
61	大学,特に総合大学は広い範囲の学術分野に渡って教育する機関であり,予算が限られた中では,特定の分野の研究に人材を集中的に投入するようにできていない.無理してそれを行うと,集められ,役割を果たした人材の扱いに困り,また,それが教育に大きな歪みを生むことになる.基本的に大きな予算を伴う大型研究プロジェクトは○○○研究所【公的研究機関】,国の研究機関,大学院大学とその附置研究所等で実施し,指導者を含む研究員は任期を付して人材の離合集散を図るべきである.(大学,その他,男性)
62	多くの若手の教員が任期付きポストで雇用されプロジェクト研究に従事しているため,研究者としての独立が遅れている.(大学,その他,男性)
63	かってはオーバードクターが研究プロジェクトに参画し,データ取得,分析などに活躍していたが,最近は研究機関に職を見つけることが難しくなり,大学に留まらなくなってきている.(大学,その他,男性)
64	一般論としては,若手の研究人材を維持していくことに教員の苦労が見られる.(大学,その他,男性)
65	・余裕はないと思う.それについてはしょうがない面もあると思うが,やればできるとは限らないのが学問であり,それを理解したうえでの政策が必要であると考える. ・次代を担う日本人の若手研究者・院生が極度に減少しており,危機的状況にある.連動して水準の低下も避けがたい.前者については,多様なキャリアパスの提示や研究職の拡充等を明示的に示して進学意欲を喚起する必要がある.後者については,数値・データなどで示しにくい人文系の場合,過剰指導として処分されることを恐れて訓練・指導に及び腰となる傾向があちこちで見られ,不祥事予防策ばかりに汲々とせずに,信念と責任のある厳格な指導を後押しする雰囲気作りが重要である. ・若手の独立に関しては,それが達成されれば全体の研究力が上がるというものではないということを考慮する必要がある.しっかりした教授が運営する研究室で,PIとしてのさまざまなスキルを身につけるステップも将来,PIとして活躍する上では極めて重要である. ・優秀な人材の博士課程離れは深刻である.雇用面で不安を抱え続けるポスドクや任期制助教を身近で見ていると,博士課程進学意欲を失うのも仕方がない面もある.教員ポストの削減に助教ポストを使ってきた有力大学も多いと聞くが,その代償は大き過ぎると感じる.博士課程修了後さまざまなキャリアパスがあってもよいのは当然で,そういう流れを作ることも大事であるが,例えば企業の研究職を目指すなら,修士課程修了後に就職するほうが簡単で早く職につける.就職できなかった学生が博士課程に進学するというような流れは全く好ましくない.基本的に博士課程進学はアカデミアの入り口として考え,アカデミアが学生から魅力のある職業となるような方策が博士人材不足の解決には必要であると思う.「博士」の価値を国全体でもっと評価するようなシステムを作ることも必要であると思う. ・任期が限られていることから,時間に追われて成果をだすことに精神的体力的な労力が奪われている印象がある.病院勤務者の場合は診療業務の負荷が高く,研究に十分な時間を割くことが困難であるケースがある.研究室においては,研【続く】
65	究のサポート,病院においては,診療の事務仕事などのタスクシェアリングを進めることで,研究者が本人にしかできない業務に集中する時間を増やすことが重要である. ・若手研究者の活躍のため助教の段階からPIとするような大学も見られるが,単独運営の研究室は学生とのトラブルが顕在化しやすい傾向がみられる.テーマの独立性と教育や研究指導の複数連携との両立が重要と考えられる. ・任期制のポジションが多く,その「次」の安定したポジションの数が全国的に少ないのが大きな問題である.博士号を取得した(ばかりの)人材の民間企業等への就職は最近議論もされており実際に拡大しているが,任期制アカデミックポジションをいくつも経た人材については一般論として方向転換はさらに難しい.安定したポジションに至るまでの競争にも意義はあるが,持続可能なシステムにするために人数バランスの考慮を含めた制度設計が必須である. ・研究人材のすそ野(数)を増やさなければ,切磋琢磨による研究レベルの強化は望めない.しかし現在は,学生に「博士進学は将来的にリスクしかない」と思われているところに大きな問題がある.在学中の経済支援も良いが,それよりも,博士進学すると学位を取得しても不安定な研究職しかないという状況を解消すべきである.研究職だけではなく実務においても博士だからこその魅力的な活躍の場があればかなり改善する可能性はある.当該分野の日本の産業界では博士人材を雇用することが極めて少なく優遇もされていない. ・サバティカルさえとりにくいような状況が続いている. ・ポストの減少と,管理業務等の増大により,研究のために使える絶対的な時間が減少したことで,学生にとって研究職の魅力が減少し,それが博士課程の学生数に影響しているように感じる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
66	いわゆる5年ルール, 10年ルールの影響で若手研究者が将来に展望を持てない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

67 人事が古い大学のシステムの際のまま行われており,不透明かつ硬直的である.ポスト管理も研究科間のゼロサムゲームになっている.職位をほかの権利と切り離して,資格のあるものは昇進させるシステムにすべき.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

68 助教に任期をつけることによって,昔の万年助手はいなくなったが,有能な人材が任期によって1)せっかく取得した能力を捨てざるを得ない,2)他へ転職をせざるを得ない,3)アカデミアという不安定な職へつきたがらないという大問題を生じている.中国に負けまっせ(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

69 人員構成を改善する取り組みが十分とは言えない. また,公募が前提となることで,中間層が育たない. (大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

70 30～40代の研究者の層が薄い.任期付きの不安定な若手教員を見ることの多い大学院生には,博士課程に進学することに抵抗を感じる人が多いようです.優秀な学生ほど見切り早く,早い段階で就職に舵を切る傾向にあるように感じる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

71 とにかく,現在50代前半から中盤くらいの「バブル世代」が全く上を目指さず,キャリアアップしないせいで(准教授・助教に居残っているせいで),次の若手が座るべき椅子がずっと空かない.結果,若手人材育成ができない状況である.国は,新しい正規ポジションを若手に用意することができないなら,上記の連中の「次の活動場所」を用意して欲しい.その結果,若手の座る椅子が空き,若手が育つ環境が整う.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

72 幅広い分野に向けて,十分な人材を揃えることはできていない.将来的な体力の低下が懸念される.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

73 有能な人材がいてもポストがないために引き留められない.一方で,他の大学や研究機関でもポストが不足しているため,人材の流動性がなく,同じ機関に長年留まってしまって新しい人材を受け入れるポストが空かないという問題も相変わらず解消されていない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

74 組織内の問題以上に, 個々人の社会的な立場の表明において, 科学的な観点に対する興味や価値感における正当性が, 収益性や権益性よりも低く扱われる場面が増えたことが問題化しつつあるように思われる. 純粋に学術そのものを志す研究人材が評価されにくい状況を危惧する. (大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

75 若手人材の育成については,1. 適切な量の大学院教育(授業)への参画,2. 量的ではなく質的な研究評価 を部局の定期的(3-5年)な外部評価で行うべきである.自身の経験では,学生教育(授業)を経験することが,研究力の向上につながったと考えている.また,中堅の教授が,その外部評価を企画することで,研究組織の運営について学ぶことができると考える.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

76 日本人の学生がアカデミックキャリアを目指さなくなっており(理由は明白で,ポストがないから),分野の将来を担う人材の不足が極めて深刻な問題となりつつある.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

77 海外の大学は学費も高いが返済不要の奨学金が充実していたり研究室から給料を支払っていたりする.博士課程学生への積極的な経済支援が日本の研究力を高める上で必要と考える.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

78 博士課程まで進学する学生は年毎に減少し,研究人材の育成は,極めて危機的な状況にある.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

79 日本の研究レベルが他国に比べて低下しているということは,現場でも実感できる.今までのやり方の延長ではジリ貧傾向を脱することは難しい様に思える.また,コロナ禍によって国際的に交流・活躍する場が極端に減少しているので,収束後に短期的な刺激策を取らなければ益々研究力の低下を招く危険性がある.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

80 若手の常勤ポストを増やす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)

81 研究者や関連する職業を目指すことで明るく楽しい将来が見通せる状況になっていない.目先の改革だけに終始しているように見える.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

82 若手研究者が減少しており,日本の総合的な研究力低下が懸念されます(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

83 博士課程への進学率が低すぎる.修士は途中退学という感覚が薄い.海外に比べても,経済的な支援が不足しており,抜本的な改革を必要とする.一方で,目的意識も低くなんとなく大学院に進学する学生も多く,各大学院の定員を下げることも含めて見直しが必要である.能力が高く,目的のはっきりした学生のみが大学院に進学し,博士課程までの進学を基本とする仕組みに変更すべきであると考えます.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

84 コロナ禍でますます閉塞感が強くなり,大学院に進学する学生が動機付け不十分である.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

85 女性研究者が少ないのは,国際的に比較しても顕著と思われる.研究機関以外での女性の採用と,研究機関での女性の採用を分けて,何故,日本の研究機関では女性の数が著しく少ないのか,分析をする必要があるでしょう.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

86 サバティカルや自立的な研究という観点では,大学の組織運営(講義や入試・教務などの運営業務)に余裕がないため,予算的な機会を提供されてもそれがなかなか活用できないという現状がある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

87 優秀な人が狭い研究テーマに取り組んでしまって,あまり能力を発揮できていないように見える.そのようなケースでは,高い評価を得られるようなテーマを与えることが教員にも出来ていない.大学内では,アジア諸国からのポスドクや研究員がグループを選ぶ際に割り切っているので,良いテーマを得て活躍しているように見える.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

88 アカデミア研究者の置かれている状況は明らかに良くないが,ここ数年の範囲で更に悪くなっているとも思わない.落ちるところまで落ちて下げ止まったので,これからは上がるのでは.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q115

89	女性研究者や外国人研究者などが圧倒的に少なく,結果として様々な問題が変わらずに残っている.例えば,産休や育休,介護休業などの際の授業の代替教員(非常勤)を休業者本人が探さなければならない.妊娠は途中で何があるかわからないデリケートな問題で公に相談はしにくく,また介護などでは急なことで本人がそれどころでないこともある.男性教員の育休取得が進まないのも,代替の非常勤講師を探すのが大変であることなどが一因である.また,人事評価や採用などにあたって,無意識のバイアスがもたらす影響についての研修が全く行われていない.評価項目の明確化など,バイアスの影響をできるだけ取り除くための措置も全く取られていない.ハラスメントを未然に防ぐための様々な工夫なども十分でない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
90	研究人材が研究以外の業務に忙殺されているように感じます.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
91	任期切れ・雇い止めにより失職しました.科研費等の研究費は十分に獲得できているのですが,応募可能なポストの極端な減少(絶対数の低下,若手・女性限定等の制限)により自らの生活が安定しないため研究に専念し難い状況が続いており,大変困っています.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
92	卒業生人事や,知り合い人事が多いので本当に優秀な人が採用されるケースが減っています.また,一部の出身者を除いて,昇格人事をしない大学が多いので,出身者でないと昇進するのが難しいのが現状です.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
93	博士課程進学者が目に見えて減っており,主な理由には博士号取得後の就職の問題がある.特に任期の無いポストの拡充が急務である.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
94	安定した予算が削減され続けており,一時的な予算処置によるポスト増が図られているが,それらについては任期付きのポジションであり,キャリアを積むにつれて時期雇用の機会が先細りすることが明らかになっており,将来に向けてより競争が激化する側面がより強くなってきていると思う.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
95	大学院生への経済的負担が大きく, また若手教員のポスト数も少ないので, 学生が研究の世界に進みにくくなっている.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
96	若手が活躍できる環境を作るために,早期退職制度,企業との兼業(エフォートを分けた上で)の促進などの制度を整えることが重要.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
97	博士後期課程への進学が低すぎる.また,博士取得後に大学や公的研究機関で研究するメリットや処遇が低すぎる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
98	若手研究者の任期無しポストが減少しているため,全体としての研究力が低下しているように感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
99	パーマネントの大学教員にも早期退職を組織的に促すべきであると思う. 明らかにアクティビティーの下がった専任職員がポストを保持し続けることは, 若手や女性研究者の新規雇用の足枷になっている. 又は役職定年的な考え方を導入しても良いと思う. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
100	研究者の自由度が年々, 小さくなっているように感じる. 忙しすぎるのではないか. また, 熱心でない学生を無理に指導しなければならない現在の制度は, 構造上の問題を抱えていると思う. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
101	問1-14 はたいへん難しい. そもそも大学は多様性を担保することが真のありかたと考える. 定量的な業績評価は, 納税者への説明として必要とは思うが, 行き過ぎると大学の存在意義に齟齬がでる. 企業のようにアウトプットを最大にする最適解ではうまくいかないと考える. (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
102	若手研究者が安心して研究に集中できるポストが少なすぎる.研究者コミュニティの層が薄くなり,長期的に見て極めて危険な状況と思われる.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
103	パーマネントなポストが少ない.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
104	任期制の導入により,長期的な視野にやった研究が行いにくくなり,研究人材の質の低下にも繋がっている.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
105	テニュアトラックの仕組みが,導入から一定期間経過して,以前と較べ,改善されてきていない.外国人への雇用のしくみは,コロナ禍に対して全く対応できていないことが露呈した.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
106	・応募する年齢を指定した研究助成(40歳以下が公募できるなど)や,女性を指定した教員ポストの公募など,年齢差別や性差別が,ひどすぎる.(一旦,社会人を経験して,博士課程に入学し,しっかりとした研究をしている人もいるが,年齢制限のため応募できないものもある.) ・優秀な外国人の研究者を日本の招き入れ,雇用する体制ができていない.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
107	自分の身の回りを見ていると,若手研究者ほど定年延長,予算削減,ポスト削減の影響を強く受けているように感じます.大学・公的機関への就職・転職を望んでも,実際に採用に至るかどうかは運に頼らざるを得ないという状況です.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	特にAI分野では大学でできることと企業でできることの差が少なくなっており,そのような状況では無給の博士課程に進む学生も,薄給の大学研究者になる人材も居ない状況です.ポスドク研究者の公募をかけてもほとんど応募はありません.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	様々な観点からの評価を行うべきだが,若手は主著論文数が評価されることがどうしても多く,数がでないと生き残ることが難しい.そのためユーザー寄りの研究者が強く,施設等の基盤部分の開発等,数を出しにくい研究者は弱くなっているようにも見える.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q115

110	大型予算偏重状態に特に変化はない.ファカルティメンバーは膨大な事務作業に忙殺され,実作業を担う研究員は任期付きのため,優秀な人材の確保が難しい.雇用に関わる予算の安定化が優れた研究人材の確保のために不可欠だと考える.ここ数年,様々な形で若手人材の支援のための取り組みが行われていることは認識しているが,単純な事実として人間は等しく歳をとる.若手人材がもはや若手でなくなる未来を見越した取り組みになっているか疑問である.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
111	国の財政状況を反映し,教員人件費を削除せざるを得ないならば,教員の仕事量も削減を前提とした効率化方策とセットで考えなければならない.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
112	博士後期課程への進学者の数が減っていると思います.また少なくなってきた進学者の中で十分な能力があると思われる学生は一握りであり,今後の優れた研究者の数は著しく減少すると思います.また大学人事においては論文の数のみで評価する傾向にあり,その結果,協調性の無い教員が配置され,組織として成立しなくなっているところが散見される.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
113	不安定な公的資金でポスドクを雇うという環境が変わらず,やはり博士課程から研究生として研究を続けるのは非常に難しい状況である.ポスドクの支援制度をより充実させるべきと考える.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
114	研究人材や研究費に対して,過度に「申請」と「審査」が行われており,実際の研究にかけている時間を削っているように思う.公平性のために必要な部分はあるかもしれないが,現在の状況は,それらに費やす時間が多すぎる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
115	企業への就職やベンチャーの立ち上げなど多様性が向上しつつある.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
116	研究人材は,ピラミッドのように,頂点の高さは底辺の広さに比例する.女性研究者も外国人研究者も,大学院生の比率以上の教授等教職員への登用は,逆差別となるのではないか.学生や大学院生の女性の割合の増加を促進すべきであり,増えない場合はそれなりの理由(理系の得意,不得意)があるためと考える.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
117	研究者の平均年齢が上昇傾向にあり,研究組織が硬直化しつつある印象を持つ.若手研究者が独立して研究を行える環境を整えることと,組織に若手を組み込む仕組みの構築が必要であると思われる.女性や外国人については,研究機関と言うよりも我が国の社会構造の変革が必要であると考える.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
118	大学教員の疲弊を目の当たりにし,学生はアカデミアを目指さず博士後期課程には進みません.学生は就職活動に時間をさくため,研究時間が大幅に減少しています.教員側はハラスメントを恐れ,これを注意することもできない上,心が折れて家に引きこもった学生の家庭訪問をする対応までするようになっています.大学教員のサービス業化がひどく,授業準備などにも莫大な時間を取られます.このような研究の足かせが多数ある状況で,運営費が抑制され,競争的資金が獲得できなくなり,研究自体が実施できなくなるという悪循環が回っています.複数のノーベル賞受賞者の方が基礎研究の重要性と大学教員の疲弊を訴えられておられますが,政策の変化も感じられず希望もない状況です.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
119	大学が,企業就職のための予備校に成り下がっている.本来,大学では学問を学ばなければならないのに,当たり前のように日々就職活動をし,大学を休んでいる.これは学生の問題ではなく,社会構造の問題である.アメリカのように卒業してから就職活動をすべきである.なぜ,在学中に大学を休ませてまで「内定式」を執り行う必要があるのか,理解に苦しむ.内定者の所属はあくまで「大学」であり,「企業」がその人材に内定式への参加を強いるのは理論上は明らかにおかしい(慣習的には正しい).内定式にしろ,就活の解禁時期にしろ,社会(企業)は「大学は企業就職のための予備校」というメッセージを出し続けている.この状況下で,博士課程に進学するなど,稀有なことである.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	若手の独立ポジションを増やすことは良いと思いますが,せっかくポジションを獲得してもスタートアップ資金が付かない,もしくは少額しかないのでは研究室を運営できません.新しく赴任してこられた先生から,スタートアップ資金がないので,ビーカー1つでもよいので,何か不要な実験器具などがあれば譲って欲しい,と言われたことがあります.このような状況は改善すべきと考えます.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
121	大学から配分される予算の削減,あるいは教授以外のポジションの教員がほとんど任期があることにより,益々小さな,小手先の研究が増えていると感じる.現在のような施策を続ける限り,この状況は変わらないと,かなり悲観的に見ている.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	期限付き雇用人材の増は,表面的な人材の流動性は促進するが,研究力強化の点ではマイナス面も多い(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
123	基盤的経費である運営費交付金の増額(減額前の状態に戻す)が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
124	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)
125	日本における大学・公的研究機関と企業研究者,また外国人研究者の研究人材の流動性は十分とまで言えない.一つには博士号取得者の企業採用が十分とまでは言えないからである.○○○大学では,公的・民間の資金を用いて博士学生の雇用や学費負担を軽減することによって,博士学生の増加と,博士学生の起業も含む産学連携への積極参加を促す仕組みを整えつつある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
126	自由な発想を認める安定的な研究者ポストが徐々に減少している状況が, 新たな優秀な人材の流入を妨げているという側面もある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
127	人件費が不十分であり,大学が思考している人事が十分に行うことができていない.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
128	教員が教育やマネジメントに費やす時間が増えており,これが結果として研究人材育成にも悪い影響を及ぼし始めている感がある.新型コロナウイルスは短期的には,研究推進の観点,研究人材育成の観点では大きなマイナスであるが,オンライン教育をうまく利用することで,研究に費やす時間を増やすことも可能となる示唆も得られた感がある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
129	財政的な支援やテニュアトラック制度の充実などの環境はかなり改善されている.一方で,研究に専念できる環境については難しい部分がある.管理運営への参画などにより研究時間の確保が難しい環境である.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

130	国立大学への予算が締め付けられている状況は改善しておらず,予算不足から,本学においては定年退職または転職した教員枠に対して,すぐには補充できないという措置が取られている.人材の流動性において大きな問題であり,研究及び教育に支障が出るおそれも感じている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
131	博士号取得者の企業や公的研究機関特に府省での採用に関しては十分ではない.また,外国人・企業研究者のアカデミアとの流動性についても十分とは言えない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
132	学会,所属機関などの組織運営に関心を寄せる若手教員がめっきり少なくなってきたと感じます.長期的なビジョンを検討し,課題を共有する場が必要と感じます.30歳代までの教員の任期制の運用は厳格で,職員も非常勤職員の割合が増えたため,組織への愛着が薄くなってきました.研究人材育成だけの視点では不十分で,組織文化など,失われてゆくものがあることを認識すべきと思います.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
133	優秀な人材は企業へ流れている傾向だと感じる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
134	任期付きポストでは，短期的な研究成果が必要となるため，特に若手研究者が長期的視野に立った研究テーマに挑めない環境になっているように思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
135	競争的資金による研究者の雇用は数年間が通常で,短期的で不安定な状況である.科学技術の本質を究める取り組みに十分な環境とはいえない.長期的な雇用を保証できるポストを増やし,適正な採用基準を設けるべきと考える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
136	毎年毎年，研究環境の悪化が進んでおり，このような状況で研究人材が充実する訳がない．(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
137	安定雇用がないから,自分がわかければ研究人材になろうとは思わない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
138	任期切れのため雇用を継続せず，新たな人材を登用するというよりは，一旦任期付きでも雇用するとそのままずるずる雇用を継続するケースが散見される．競争を厳しくし，人材組織の新陳代謝を図るべきである．また，一旦，任期なしのポストに就くと，その地位に安住する人材も多い．研究活動が落ちてきた人材は，非研究活動の部門への異動等を含めて組織の新陳代謝を図るべきである.(大学,第2G,その他,男性)
139	研究に携わる若年層の増加には丁寧な教育指導が必要である.安易に若手に機会を与えるだけで無く,真に力のある研究者とするにはアドバイスが必要と考える.資金だけを与えて研究者と育つことはまれであろう.指導者を1個人に限定する弊害を取り除く工夫もなされているが,ほったらかしにならないよう適切なアドバイスが望まれる.気運を高めるためには,研究を目指すだけで無く様々な面で個人と社会の関わりを興味ぶかく学ばせる必要がある(大学,第2G,その他,男性)
140	運営費交付金の毎年の減額により,大学は人員を削減せざるを得ない.この状況では,いくら若手・院生の支援をしても,人材状況がよくなることはあり得ない.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
141	優秀な外国人研究者（日本の博士課程を修了した者も含む）の受け入れが不足している.教育面でも研究面で良い影響を与えるはずである.日本の大学や研究機関の魅力を高めることももちろんであるが,大学間コンソーシアムなどを活用して積極的なリクルートが必要であろう.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
142	若手や女性研究者の育成は重要であると考えるが,能力を無視して単に人数を増やすことが目的化されている場合が多数ある.真に研究力のある人材を採用すべきであり,国の方針も本末転倒にならないように,更なる検討が必要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
143	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)
144	奇しくも,最近メディアへの「日本学術会議」の露出を契機とし,日本人研究者の中国への頭脳流出が新聞等に取り上げられるようになった.この現実は大学・研究機関に身を置く人間には周知のことだったが,世間にはまだ認知されていなかったかもしれない.GDPが2010年に逆転され,その後10年で3倍まで差を広げられた.この間の日本の立場の凋落は,理解に困難をきたすほど速い.一昔前は頭脳の流出先と言えばアメリカだったが,現在では中国（特に,双一流の上位10大学程度）の研究投資環境が明瞭に日本を上回る.研究人材の人件費を含む,資金額に絶対的な差がある.諸外国と日本とのGDPや研究投資額の推移から見て今後の挽回は考え難く,近年の大学ランキングに象徴されるように日本のアジア1位の地位は既に過去の事となっている.研究者は先端研究ができる場所で研究しなければ,努力を重ねても成果にならず,仕事のアウトプットが期待できない.中国への人材流出は,そちらの方が先端研究領域で日本の上位に立ったことを意味する.この現実が報道されたのは,国内の厳しい現状の喚起という視点での意味があった.国の財政状態が悪く,設備・人材（教育）の両面で将来投資に資金が回らないのが日本社会の総体的姿であり,大学の人材状況もこれと変わらない.この状況はもう何年も続いている.近年特に気掛かりである事の1つは,学会・研究講演会の発表で,全体の1割程度のトップ研究者以外は,研究内容が押しなべて停滞・低調化しているように見える事である.敢えて言うなら,内容が途上国（例えば,インド等）の様になってきており,もはやごく少数の機関でのみ実施可能となったトップ研究とその他大勢との激しい格差・断絶があからさまな,幾分空恐ろしさを感じさせる状況である.研究人材（大学院博士課程含む）,資金,両面の困難でどうしようもないのだと思う.トップ研究者が最先端研究を披露しても,大部分の研究者にはそれをフォローする設備も資金も人もない.研究の裾野の広がりがほとんどなく,著しく多様性に欠ける.しかしこれは近年の科学政策（運営費交付金の切り下げ,テーマ限定的な競争的資金化【続く】

パート1_Q115

144	,大学の区分化)が正確に反映された結果であり,研究者個人の責任に帰するのは酷だ.結果として,ごく少数を除く大部分の学生(理工系,修士課程卒)は,大学の研究室で途上国程度の研究しか味わわずに企業のR&D部門に就職する事になっているのではないか.気掛かりな事の2つめは,最近企業所属の研究者の学会発表がめっきり減っている事である.企業の研究発表は90年代頃迄は華やかだったが,バブル崩壊後の部門整理や研究情報の管理・秘匿の厳格化等により大きく減った.さらにここ数年,細々と学会発表を続けていた少数の企業も,主だった研究者の退職・異動を機に撤収するのが散見され,もはや企業の学会講演発表が絶滅しそうな状況にある.企業が研究の重心をIT・データ解析系に移行した,という理由かもしれないが,先に挙げた懸念と併せて推測すると,大学でプアーな研究体験しかなく就職する層が過半になって年数が経過するうち,企業内での研究を学会発表水準までまとめられる人材が居なくなってきている,という事態の進行が懸念される.そうだとすると,企業の立場からは,「大学の先生の言う事は難しくて何だかよく分からない」という事にしかならないだろう.大学・公的研究機関群における「少数トップ-その他」間の断絶が,そのまま産学間の断絶(お互いの言うことが違い過ぎてもはや理解できない状態)に投影され,産学連携によるイノベーションが興隆しない要因になっている可能性が懸念される.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
145	運営交付金などの基盤経費が継続的に減らされていく中,任期無しのポストが徐々に減っており,ある程度の職責(例えば大学の教育や管理業務も担当できる)を持った研究人材を確保することが難しくなってきている.またこれに伴い既存の任期無しの教員に負担が大きくかかるようになっているように思う.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
146	博士課程の人材, 博士卒後数年の人材は不足している(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
147	現実的に能力主義ではなく情実人事が罷り通っている.それも能力主義に見せかけるだけ始末が悪い.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
148	(112)に書こうと思ったがここへ.これは本学のみならず一般論であるが,教員の事務・教育負担の大きい事が,新任教員の事務・教育能力,そしてその前提としての日本語能力に期待するところの大きさに繋がり得るのではないかと見ている.すなわち教員の研究以外の負荷が次第に増大しており人員配置に余裕のない事が,事務・教育面で「即戦力」にならない人員を採用し難い空気に繋がり,それが経験の浅い若手や外国人教員の積極的な採用への壁になっているのではないだろうか.二人や三人の教員を「遊ばせておく」(語弊のないように付け足せば,自分自身の研究に専念させる)くらいの余裕がないと,冒険的な人事はできなくなる.つまり人員を必要最小限に切り詰める事は,貧すれば鈍するへの道でしかない.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
149	学生にとって,博士課程に進むインセンティブが低いようです.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
150	博士後期課程を目指す学生が増加しない. ポスドクは外国人が大半であり, このままでは日本の大学教育を日本人が主体となり行うことは出来なくなる可能性がある. もし日本人が主体となる運営を維持することが重要であるのなら, 日本人の博士後期課程を目指す学生を増やさないと間に合わないかもしれない. (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
151	国立大学では運営費交付金の削減により, 人件費ポイントが毎年削減され, 若手教員を採用できなくなっている. また, 昇進も遅れている現状にある. (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
152	専任教員が担当する講義や会議に要する時間が膨大であるため, 研究を主とした(若手の)人材の採用などは難しい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
153	大学教員の専門性の高い分野での絶対数は少なく, 外国人や女性の採用について数値目標をつけることは適していない. 専門の研究と教育の能力を優先して評価すべきである. 一般教育などの教育では, 数値目標を目指すことは十分に考えられることである. (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
154	助教などの若手研究者を公募しても, 任期制がアダとなり応募者が少ない. 大学教員が不安定な職であることが本人や親に定着し, 博士課程進学へのモティベーションの低下, 課程修了者の就職先として魅力が無くなっている. この先, 大学の教員は絶滅危惧種になる可能性が大きい. (大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
155	部門ごとのポイント制度である以上,誰かが辞めないと次の雇用はできない.また,AI/IoT分野では企業が元気なので博士課程進学者は減るのは仕方ないと思う.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
156	設問に「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み」があるが, それよりも後期課程に進学しても博士号を取得できなかった場合に多様なキャリアパスを選択できるようにすることが後期課程進学者を増やし, 博士号の取得を試みやすくなる取り組みだと思う. 女性研究者を増やすには女子学生が増えることが必須で, そのためには高校での文系・理系の区別をなくし, 文系の中でも理系よりの人が理系の学部・学科に進学しやすくすることが必要だと思う. 海外では日本ほど文系・理系の区別がないと思う. (大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
157	昔から言われていますが,大学教員は研究以外のことで忙殺されている実態は今も続いていると思います.具体的には,学会運営,学科運営,入試,学生の対応,突然生じたワーキンググループの委員会などです.恐らく30－40代の研究者として,もっとも大事な時期がその対応で終われ,実際,そのような仕事を快く引き受けて,素早く対応できる人が,「協調性がある」,「学科への貢献がある」と評価されて人事で優遇されていること事実です.これは,「研究力を上げる」という観点では,若手研究者にはネガティブな印象を与えます.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
158	科学技術立国とは名ばかりの状況になって久しいが,コロナ禍の現在,遠隔講義の対応に追われ,研究時間の確保が困難になっている.志のある若手は,研究に没頭したくても,教育と校務の負担が増えて研究時間の捻出が困難になっており,より一層,悩みが深まっているのではないか.選択と集中という誤った科学技術政策によって,米国や中国をはじめとする諸外国との競争に取り残されてしまった.研究人材の育成には,公的資金による支援は必要不可欠であり,政策の転換を強く求めたい.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
159	学生から見たときに, 大学の教員は高い研究能力を要求される上に, 非常に多忙であり, 職業としては, かなり悪いイメージをもっているように感じます. 間接経費の充実による事務補佐員の増員や, 博士課程の学生が講義を担当できるようにするなど, 労働環境の改善が必要です. (大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
160	女性研究者の数は増加してきたが, 教授や管理職の数はまだ少ないように感じる.今現在が過渡期なのかもしれないので, 今後に期待する.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

161 本年度の社会的情勢の変化はまだわからないが，日本人のコース博士進学率が伸びておらず，資質を持った研究人材の育成は不十分だと感じる．(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

162 若手教員を公募しても，応募者がほとんどいない．博士をもっている若手人材の減少が大きいと感じた．(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

163 応用的な分野においては,自由な人材雇用がされているようにも思いますが,基礎的な分野ではその必要性などを意識されていないため,不均衡な形態が見られると思います.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

164 雑務が増える一方で,年々,研究や教育に割くべき時間が圧迫されているのに,これまで以上に短期的な成果を上げることが望まれている.学生から見て,やりがいや報酬など総合的に言って,魅力的な職場でないことも,優秀な博士課程進学者が少ない原因だと思う.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

165 博士課程の学生から見て,大学や公的研究機関のポストが魅力的でなくなってきているように感じます.(博士課程の学生の進路希望先が多様化しているという意味では良いことかもしれませんが…)アカデミックポストが魅力的でなくなってきている理由の一つが,不安定な任期付きポストに対する不安であることは多くの方が指摘する通りです.また,共同研究をしないと予算が取りにくくなったことにより,共同研究が促進され,新しい融合領域研究も増えたと思います.しかし,共同研究全体としては価値があるものでも,その一部を担う若手研究員は,本人の仕事として認められないため,細切れの仕事が増えてしまい,キャリアアップに繋がりにくいという状況も生んでいます.競争的資金の審査基準を見直し,「共同研究をした」という実績を残すための共同研究が乱発されないようにすることも,良い研究人材確保につながるのではないかと思います.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

166 研究人材の枯渇については,危機的な状況であるが,博士課程に質の低い外国人を受け入れる等によって修士課程日本人への教育が疎かになっているように見受けられ,悪循環に陥っている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

167 若手研究者や女性研究者,外国人研究者を優遇することで男性の中年研究者へのしわ寄せがきています.その結果,昇任間近の業績を上げていた研究者でも男性・中年であるだけで,昇任される可能性が奪われてしまう例が多々あります.偏った研究者の優遇処置には強く反対します.女性研究者を増やすためには,研究者を目指す母数を増やすことが先決です.母数が変わっていないのに,女性というだけで,研究者に採用するという仕組みは,根本的に間違っており,優秀な人材の獲得にはつながらず,ひいては日本の研究力を大きく損ねることに繋がると考えています.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

168 そもそも論として,大学運営にお金と人材と時間がないので,衰退しか見えない.これは文科省および政府の責任.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

169 持続的な研究力を維持するために十分な状況だとは思えない.人員が増えるような運営費の状況でもなく,優秀な人材が安定性,高給料を求めて民間企業,海外へ流れてしまう環境に近づいていると考えている.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

170 教員の個人評価での研究活動の評価において発表論文が掲載された雑誌のインパクトファクター(IF)の積算値を使う方針が決まった.IFは雑誌の評価であり個人の評価に利用すべきではない,という国際的なコンセンサスがあるにもかかわらず,これを教員の個人評価に利用するという方針が理解できない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

171 年功序列にこだわる姿勢が根強く残っている.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

172 アカデミックなポジションが減る中で，採用されたとしても任期付きで，その間の評価も厳しい.自由に伸び伸びと研究ができる環境は，今の日本にはほぼ皆無であり，学生自体も研究者としての道を選ばなくなってきているように思う.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

173 退職教員に対する人員補充が無いため,研究室の規模が小さくなっている.競争的資金による研究費獲得へとシフトしているなかで,複数教員による研究室体制が求められているように思う.若手教員に,研究に集中する期間を与えるべきだと思うが,実際は,講義や委員会,多くの雑務に時間を取られているように見ている.外国人教員については,私の所属する部局では,この10年間で1名の採用もなく,優秀な研究者を受け入れる給与や研究環境の整備が無いため当然と思われる.運営費交付金削減によって日本全体の研究力が本当に上がったのかを検証し,そうでなければ,研究機関に人材を増やす政策を進めていただきたいと考えております.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

174 産学連携人材や,野心的な研究者が少ないように思う.コロナに対する恐怖に負けている研究者もいる.勇気,度胸,新たなチャレンジが必要だろう.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

175 やはり博士号を取得した後の就職出口が拡充していかないと，博士課程進学者も制限される(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

176 大学教員が昔のような「権威」ではなくなりつつあり,研究以外の雑多な仕事がかなり多く多忙であることなどから,若い学生にとって「ああなりたい」というあこがれの職業ではなくなっていると思う.若手研究者の就職先を増やすことや研究費の支援ももちろん大事だが,大学教員が「ああなりたい」と思える立場にないと,その職を目指す若手は増えないだろう.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

177 今後,留学生が十分に確保できるのかどうかが重要であろう.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

178 大学での研究人材がある一定の安定性が見いだせるような仕組みが必要である.任期などが限定されている職種だと,優秀な人材が大学に残りにくい.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

179 優れた人材が残らない.残念ながら大学に残るような人材の半分は箸にも棒にもかからない.アカデミアの待遇を大幅に変更する必要があるだろう.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

180 大学(特に国立大学)での常勤ポストは減少の一途をたどり,博士課程学生が民間企業へ就職する道も一向に開かれていない.その結果,将来のキャリアパスに自信が持てないので,修士課程から博士課程へ進学する学生の数が低下の一途をたどるという状況になっている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

181 人件費がかかると人を減らしすぎている.業務量は毎年増えるのに人が減るため,研究・教育・臨床に影響が出るうえ,若者に大学院進学を強く勧めることが難しい.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

182 大学の事務からの連絡などが英語されない限り,外国人教員を積極的に導入するのは難しいと思います.大学に限ったことではありません.たとえば今回の定点調査アンケートも,英語ページを探しましたが見つけることができませんでした.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

183 現在,民間はもとより,多くの公的研究費においても研究成果(出口)を求められています.もちろん,研究成果は重要ですが,採択時には予想もできなかった成果が得られる場合もあります.Natureに掲載されるような生物分野の応用研究ばかりに焦点を当てているように思いますが,実際には地味な物性研究,分析化学などの地味な基礎研究を残しておかないと,わが国の研究費のほとんどをアメリカの企業の装置購入に使用することになると危惧しています.本当に,日本発,オリジナルな研究を大切に育てていくことが重要と思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

184 人材採用が特定の大学の出身者に偏っている.学閥に偏重の考えにより人材の多様性が損なわれている.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

185 若手への処遇改善も必要であるが, それらを受けられずに中堅になってしまった世代や高齢化社会へ対応するべく, 高齢の研究者への配慮も必要である.マスメディアでは, 耳障りの良い, 若手研究者の処遇改善ばかりがアピールされており, 上の環境が改善されていないところに, 若い人が押し込まれて, 現場レベルでは閉塞感しか感じない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

186 実際に学生と接し,以下の2つの点から希望が見えません.1. 研究者への任期制の導入や運営費交付金の削減と研究費の競争化によって,研究者となることの魅力を学生に伝えることが難しい 2. 義務教育課程で失われているのか,研究に対する熱意がない学生が非常に多いこと(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

187 大学院に進むことを奨励し,その補助に費用を集中したほうが科学立国としては正しいのではないか.大学全般の入学のサポートは理念としてはわかるが,目指す方向性としてのメリハリが無いように思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

188 運営費交付金が少なすぎ,人材の育成を考えられる段階にない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

189 当校では,社会人大学院生制度で博士課程後期在学者がその後,研究者としてのキャリアを目指す者が全くおらず,分野的にただ箔をつけるために在学しているものが多く,中にはほとんど研究に触れることなく学位を取得している者がいる.また優秀な学部学生に限って,早々に社会に出てしまう傾向がある.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

190 団塊世代の教授陣が退職した後の人事が自由に動かせず,様々な教育やマネージメントの業務負担が,残った教職員に増えている.そのため,研究に使用できる時間が減少している.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

191 雇用の規則変更が毎年のようにあり,若手の雇用は相変わらず不安定であり,改善されたとは言い難い.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

192 大学院へ進学する学生は少なく,研究員もいないため,研究に集中できる人材がいない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

193 博士課程の学生は留学生が多くなっています(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

194 公的研究機関自体が大変不足しており,若い研究者がどんどん結果を出して研究に邁進できる環境整備が必要である(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

195 外国人研究者や留学生は,自分の研究の事しかしない.研究室の雑務,例えば試薬の注文や機械が故障した時の修理対応,PCのセッティングなど,日本人の教員が準備してあげなければならず,手が掛かる.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

196 研究業績が反映されないどころか, 全く研究していない教員と変わらない. (大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

197 当研究科は,医療人材の育成という使命を持っている.従来は,医療のライセンスを持っていない教員も雇用する余裕があり,それらの人材が研究などもリードしてきたが,人件費が削られ,教育人材の確保で精一杯という状況になりつつある.また,若手比率や女性教員の上昇が求められており,その数字達成のため,業績よりも年齢や性別で決まることも多くなってきている.これと研究業績の向上を両立することは現時点では難しいと感じている.今は,過渡期かもしれませんが.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

198 昨年度の本調査においては, 地方国立大学における人件費確保の難しさから, 若手研究者の安定的確保が困難であり, その結果として, 特に若手研究人材の確保が難しいと記載した.それに加えて, 本学を卒業・修了した人材の多くは県外, 特に大都市圏の大学や研究機関での研究を望んでいることも, 若手研究人材の確保が難しい一因となっていると思われる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

199 博士後期課程に進む学生がそもそも少なく,将来の研究者が育成されていない.博士号を持つメリットが示せる社会全体のシステム改革が必要.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

200 運営費交付金の削減等により若手教員が十分に雇用できていないのが重要な課題です.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

201 若手人材を育成する体制は法人化以前よりは向上しているが,大学と研究機関の人員削減が進んでいることと,分野によっては企業の採用が減っていることから,大学院修了後の行き先が無い状況は改善されていない.そのため,博士後期課程への進学希望者は減っている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

202 博士進学者がなかなか増えず,ポスドク問題も依然として残されている.このような人材に対するキャリアパスは大学だけでは確保できないため,社会的な変革が求められる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q115

203 研究人材の流動性確保の為の取り組みは不十分である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

204 修士課程の優秀な学生が,大学の博士課程よりも企業に向かう現状では,将来の研究人材として,博士後期課程に進学する学生を男女を問わず増やすことが必須であり,優秀な学生には企業に就職した際の給与に匹敵する,あるいはそれを上回る経済的支援など,より明確な支援を行う必要があると考える.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

205 教員枠の減少と,若手へのポジションの移行が定年による補充に留まっているのが本学の現状であり,より積極的な再配ができるようにする制度面,意識面での改革を進める必要がある.現に,実施しようとしている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

206 博士後期課程への進学者が減る一方であり,研究レベルの維持すら難しい状況である.若手研究者が独立して研究できる制度と資金援助が今すぐ必要である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

207 研究助成については,若手や女性研究者への厚遇がよく考えられるようになっている反面,相変わらず,就職,特に大学等の公的研究機関への任期のない雇用の機会の拡大がまだまだじゅうぶんではない.雇用の安定がなければ,いくら研究費が潤沢でも,短期間に成果が得られる研究になりがちで,技術革新に繋がるような独創的な研究に挑戦することは難しい現状にあると思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

208 若手研究者の安定ポストを増やすべき.財源の確保は各大学での努力は必要だが,国の予算措置にも工夫がほしい.卓越研究員の予算はスタートアップではなく人件費に充てた方が良い.人を増やさないと総合的な研究力は上がらない.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

209 優秀な若手研究人材は,多く在籍するが,定員の枠外で採用(有期:常勤)した場合は,私学であれば経常費補助の対象とする等,機関が積極的に採用した場合は補助が受けられるようにすることで,研究者層を厚くすることが少しは可能となると考えられる.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

210 海外との共同研究や外国籍研究者の取り込みを積極的に行う,若手研究者が少ない.自ら研究はできても,海外と研究の交渉をする,グループの面倒も見ながら自らも研究するような積極さがある人材が育成されていないであろう.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

211 博士課程への進学者が減りつつある中,研究室毎の努力でなく学部全体での努力が必要だと考えます.企業側へのお願い,連携も大事です.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

212 active learning,PBLなどの教育を推進しているため,実用的な側面に目が行きがちな若者が多くなっているように感じる.研究そのものに興味を持つ前に,就職活動に没頭しているのが残念でならない.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

213 研究者ポストの少なさと不安定性さの状況が改善されない限り,博士号を取得してまで研究者を目指す学生は増えないと思います.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

214 博士学生を増やそうという流れはあるが, 博士学生の意義を見い出せてなく,博士に就職できる実力をつけられる教員が非常に少ない. それが第一の問題.第二の問題は, 博士課程の金銭サポート. 結局, 地方大学は大学からのRA短期雇用と, 指導教員自らの共同研究・短期雇用でもやとったとしても, 月額約8万円のサポートが限界. あとの6－8万円＋学費は学生が親に出してもらったり, 借金したりして博士課程を進めなければいけない. 高度な専門知識を生かすためにも, 大学内短期雇用で16万円ほど出せるような工夫をしてほしい. そうでないと, 優秀な研究者および博士レベルの専門家が日本で育たない. (大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

215 優秀な学生は優秀なので日本で博士課程やアカデミックに進むことがどれだけ損なのかを理解している.今後,国内の博士課程の学生が減少し海外で進学するものが増える(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

216 大学機関別認証評価対応や自己点検評価など研究以外に係る時間が多く,研究に費やせる時間が制限されることは問題である.これは1大学で解決できない問題である.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

217 学生の家庭が年々貧しくなっていて,望ましい能力を持つ人材であっても博士課程後期に進学しない状況が深刻化している.博士後期に優秀な人材を進学させるためには,授業料の無償化や,特別研究員制度の大幅な拡充が不可欠である.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

218 業績評価の低い教員に対する対処が不十分.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

219 厳しく評価を行うということは行われていないような気がします.評価成績によっては退職を促すなどの工夫が必要なのではないでしょうか.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

220 研究人材の育成も他の人材や企業,産業の育成と同じで,適度な競争と支援のバランスが重要である.問1－09～問1－14の対象となっているような現在の各制度の問題点は,単純に研究費やポストの配分を若手や女性,外国人に優先的に割り当てるというところに集中しており,問題の本質を見逃している点にある.若手が博士後期課程まで進学しないのは,最も一般的的な就職先である民間企業の多くが博士課程を採用しないか,少なくとも優遇処置を設けていないからであり,学生側から見れば(大学にでも残らない限り)必要ない学位であるからである.特に経済状況が悪化している昨今は,わざわざ学部よりも長い期間学費を払って博士の学位を取るメリットは(ほとんどの学生にとって)なく,女性であれば早く就職して家庭に入ることの方を望むのは当然であろう.つまり民間も含めた博士の学位に対する評価,敬意,(給与体系や昇任人事等での)優遇処置と言った具体的な受け皿ができない限り,現状は打破できないと思う.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

221 博士課程学生が減少しており,若手研究者も減少傾向にあり,危機感を感じている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)

222 多数の業務があるにもかかわらず, 予算の削減のあおりを受けて, 若手研究者を雇用する予算的な余裕がなく, 若手研究者が力が発揮できる研究環境(研究費や研究設備)もない.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

223	コロナ禍にあって，これまでの問題が顕在化したように感じる.結局，大学なり所属部局なりの支援はなく(例年と同じようになにかがやってくる)，個人操業でなんとかせざる得ない.これまでぎりぎりでやってきたものが閾値を超えたことを実感している.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
224	人件費ポイントの削減が求められている中で，ワークバランスと教育・研究の質の維持は相反すると感じる. (大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
225	優れた能力を持つ若い研究人材もいないわけではないが,そういう人材は海外の研究機関へ出ていく.それ自体は良いことだが,国内の大学では思うように研究ができないため帰ってくる気にならず,結果として優れた人材の流出になるのではないかと危惧する.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
226	博士課程学生がそもそも少ない,いたとしても大学・公的研究機関でのキャリアパスをほとんど選ばないため,次世代の人材の確保が危機的状況であると感じる.大学・公的研究機関でのキャリアが,全く魅力的に映っていないのではないかと思う.事務作業やマネージメントでの忙殺や待遇面の問題から,研究者になるとしても企業を選ぶ学生が増えていると感じる.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
227	人員削減で教員の絶対数が足りていない.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
228	競争的資金で技術補佐員やポスドクを雇うために十分な資金が得られないのが非常に辛い.全て自分でやらなければならない状況が続き,ライフワークバランスも崩れやすい.劣悪な研究環境が長期化すればするほど,優秀な研究人材は現場から逃げていくため,日本の研究レベルは今後もっと下がると考えている.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
229	大学において教育を行わない研究オンリーの人材(職員)は，ほとんどいません.工学系においては，大学院生が研究人材の一部になっていると思いますので，大学院生(特に博士課程学生)がどれだけ多いかが，大学の研究の量と質に関係していると思います.(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
230	女性研究者の拡充は，中学校の理科,数学を担当する女性教員を増やし，理系を目指すあるいは理系科目が好きな女生徒を増やすのが本質的な解決法である.現状の方法だと適性，能力不足でも教員へ採用するしかない.特に，研究者人口の半数は工学なので，工学を理解し，その魅力を女生徒に伝えれる教員の増加も合わせて必要である.例えば，工学の実習を教員研修の必修にする，工学(危急のAI,プログラミング等の情報系も含む)からの教員採用への道筋を増やすなどの政策も必要である.若手教員の拡充は，補充されずに減る一方の教授がマネージメントと多数の学生を引き受ける犠牲の上に成り立っている.短期的には，若手教員増による生産性改善が期待されるが，遅かれ早かれ，昇任ポストがないことによる高齢の准教授，助教の問題が発生し，モチベーション低下による全面的な生産性低下につながるのは明白である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
231	第3期中期目標・中期計画期間中は教員数の抑制・削減政策が進められており(運営費交付金の毎年度減)，研究人材の確保(女性，若手，外国人)は極めて難しい. 公的資金の呪縛から逃れられないこの状況，教員採用に対する民間資金(個人寄付も含む)導入の緩和策を積極的に考え，導入すべきである. (大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
232	教員,技術・事務職員が,減員となっており,大学,公的研究機関を希望する若手研究者が減っている.優秀な研究者は,大学等から益々,減っていくと危機感を感じる.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
233	定員削減で特に若手のポストを減らさざるを得なくなっている.危機的な状況である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
234	自大学において博士課程に進む学生が少ない.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
235	大学における研究以外の業務が多忙化していると感じる. (大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
236	最近になって以前よりも公募が形骸化してきている傾向が感じられる.可能であれば公募の健全性についても調査をいただきたい.特定の研究者に向けた公募が増加していないか.人材の流動化が阻害されることは競争の軟化につながり,結果的に研究力の弱体化を招きうる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
237	研究予算がほぼ無いため,先進的な研究を行うためのスタート地点にも立てない研究者 (特に若手) がほとんどであると思う.また,給与や待遇の面で研究者は諸外国に比べ圧倒的に悲惨な状況であり,優秀な人材はほとんど海外を目指している状況である.少なくとも給与を充実させ,研究予算も充実させるように早急に舵を切らないと,日本の優秀な研究人材は取り返しのつかない速度で失われることは間違いない状況にまでなってしまっている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
238	大学の教員数が減っていることから,管理運営に携わる機会がすこしずつ増えてきて,研究を行う時間が取れなくなってきている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
239	海外からの研究者受け入れが増え,日本人の研究者数が相対的に減っている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
240	若手・女性・外国人の研究人材確保のいずれも,現実的かつ生産的な政策が成されているとは思えない.そのうち,男性すら研究職を敬遠する時代がくるのでは？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
241	地方大に就職して研究に取り組みたいと思う若手研究者は減っていると思われます.研究するなら国の研究所を目指す傾向は強いと感じます.旧帝大以外の地方大,研究で求められる成果と実際のお仕事のギャップが大きいように思います.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
242	今年は新型コロナの影響もあり，授業準備に疲弊しているようである. また，研究室での研究活動も同様に制限が多く，学生とのコミュニケーション不足になり，結果として研究人材が活躍し難い状況である. 一方，新型コロナで分かったことは大学内に無駄な業務が多く，不毛な議論を延々と続ける風潮があることも見えてきた. 平時はこれらの無駄な業務が研究人材の時間を奪っているように思われる. これを機に，大学内の運営や時間の使い方などを見直すべきと思う. (大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q115

243	教育負荷が高く,1人あたりのゼミ生も40人以上と非常に多く,真面目に対応すればするほど研究時間が無くなる.論文を書くための時間の確保が困難で,書くためにはプライベートがほぼなくなる状況である.個人的には,好きでやっているのでそれでも我慢できるが,生活や健康管理面での問題が大きく,中々,大学教員を優秀な学生に勧められない状況である.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
244	大学学部内の管理業務や講義に取られる時間が多く，研究にじっくり取り組めないと感じることが多い.しかし，評価においては科研費・論文に重きをおかれ，管理・教育面における貢献には重きを置かれていないと感じる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
245	大学における業績評価は偏りが大きく，論文のみならず様々な角度から評価すべき．他にも，性的な差別，人間関係など不要な要素も昇格などに影響している部分もあるため排除して欲しい．サバティカルの経験など十分に与えられない．(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
246	研究者の有期雇用の状況は引き続き改善されることが望ましい.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
247	国からの予算が削られる一方である大学では新たに人材を登用する余裕がない.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
248	望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指していない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
249	博士課程進学者へのキャリアパスが不十分である.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
250	大学全体のビジョンが明確にない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
251	若手の採用が少ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
252	大学の人事は,学問を重視しているように思えません.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
253	医学系,特に臨床系ではいまだに教授に研究の主権があり,論文等の責任著者を独占傾向がある.責任著者権限を,少しでも若手研究者に譲渡していかないと,若手の育成にはつながらない.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
254	地方国立大学は,依然として厳しい状況にあります.新型コロナ対策はもちろん喫緊の課題ですが,そこに使われている国の予算の一部でも国立大学のために使ってもらいたいとも考えています.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
255	大学のスタッフが教育にのみに従事していれば雇用を守られる状況は,大学の研究力を削ぐことになると思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
256	明らかに研究者を目指す学生が減少している.少なくとも給与待遇，労働に見合うようにし，大学，公的機関で働くための競争がなされるべきである.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
257	医学部卒で基礎研究に進む人も,臨床の途中で課程博士に進む人も明らかに減っており,研究は他学部からの人材に期待するしかない.そのため医学的な視点がどうしても不十分になりがちである.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
258	博士の学位取得後のキャリアパスが少なく,優秀な人材は博士課程進学に不安を持っている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
259	デュアルサポートシステムが脆弱となっており,研究人材の状況は改善していない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
260	まだまだ地方では流動性がない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
261	若手研究者に対して研究費の配分などで配慮されていることは評価に値する.その一方で,大物教授の配下の若手に不要なのにお金が流れていないか精査が必要であろう.本当に苦しんでいる若手を発掘し,サポートするシステムが必要であろう.また,意欲を失っているシニア教員の排除を行うことができていないので,若手の処遇ができない.新陳代謝進むような手立てを国を挙げて構築することが重要である.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
262	多種類の業務を行いながら地道に研究を行なっている人が多い.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
263	外国人を海外から採用するよりも,そのぶん日本人の優秀な研究者にポストを与えて欲しい.女性限定採用についても,私は否定的です.男女に関わらず優秀な研究者を採用することが我が国の科学技術の発展に繋がると考えます.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
264	研究費,給料（生活費）がともに削られているので,将来を担う優秀な人材が安心して研究に打ち込めない.研究費だけでなく,研究者に対する生活保障を見直してください.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
265	大学における若手研究者の育成に課題が多い.多くの若手は任期付きポジションであるにもかかわらず,業績評価は研究成果が大部分を占めているため,教育・大学運営にエフォートを割く余裕がない.そのしわ寄せは別の教員に及んでおり,シニアレベルの研究活動を低下させる要因になっている.同時に,その状況を見ている若手は,研究者としての将来像に魅力を感じにくくなっている可能性がある.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
266	コロナ禍で博士課程進学を希望する学生の減少がより顕著になった.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

267	若手研究者は任期制・年俸制等で不安定である一方で,シニア研究者は定年制で高額の給与が約束されたような状況は,優秀な若手がアカデミアに残りたいという意欲を削ぐ結果になっているように感じます.とくに,任期付きポストからの異動を図るのに異動先のポストの数が大変少なく,シニア研究者はこういった状況を経験していないことから,適切な制度設計はできていないように思えます.実際に,同じ研究分野の5~10年程度のキャリアを経た研究者が,一昔前であれば優れた成果を挙げていると評価される層であっても,次々と企業に移っていることから,危機的な状況であるように感じます.任期制・年俸制の導入のしわ寄せをほとんど若手研究者が受けており,現状を適切に評価できていないことから,任期制・年俸制導入のデメリットばかりが目に付く状況になっているのではないでしょうか.また,任期制導入によって,研究者が異動する機会が増えた一方で給与面でのデメリットへの対応は十分でないように感じています.たとえば,異動前の人事評価が異動後にも活かされる仕組みがなければ,異動後に給与が大幅に低下という状況が起こりやすいように感じています.また,退職金についても,任期制導入前と比べてデメリットが大きいままです.任期制・年俸制導入という枠組みばかりが重要視されてしまっている現状に対して,旧来の制度下での教員との不公平感を和らげるようなガイドラインを文部科学省や政府主導でかかげられないものでしょうか？(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
268	予算削減のため教員数を減らしすぎたため,研究に割く時間がない.この状況はずっと変わっていない.大学も試行錯誤しているものの,効果は薄い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
269	女性の場合は特に出産によって離職をする機会が多い.育休も十分とれず,やむなくやめるケースに出会う.多忙感が強い傾向にあり,育児の両立はかなり厳しい印象がある.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
270	コロナの影響で様々な活動が停滞しているうえに,オンライン化により教育活動やその他のマネジメント等に費やす時間が増加.研究活動を推進するような状況には思えません.大学というより政府からの支援も貧弱かと思います.また,それを保証するような人材の余裕が全くないのが現状です.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
271	科学技術イノベーション人材の創出として,研究者自身がプロジェクトを俯瞰的に捉えそのプロジェクトの管理を行える人材としての育成を進める動きがある.それらマネジメント要素は研究者として必須の知識であることはもちろんだが,プロジェクトにおいては研究に集中できる環境を確保すべきである.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
272	運営費交付金がどんどん評価に応じた配分へと移行することにより,いわば,大学の基礎体力としての教員人件費に大きな負の影響が及んでいる.これ以上,基盤的公費部分の削減をやめてほしい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
273	研究を進めるのに必要な「人,金,時間」が不足している.大学としても研究強化教員制度による支援,会議を減らす時間回復プロジェクト等,研究時間の確保に努力しているが,運営費交付金の実質的な目減りにより,研究費や人を減らさざるを得ず,状況は改善していない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
274	人材を雇用することや育成することには,予算が必要である.上述の内容を充実するためには,運営費交付金が欠かせない.これまでの削減の影響は大きい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
275	不十分.研究人材の育成・強化に向け,国立大学法人運営費交付金の増額が必要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
276	若手研究人材の拡充に向けて一番大きな課題は人件費である.若手研究者のポストを充実させたくとも,特に地方の大学においては,承継職の1つのポストでさえ,シビアに割り振っている状況である.今後は,若手研究者のポスト充実化のための支援や,競争的資金等で獲得した研究費で研究代表者の給与が支払えるような制度改革などが必要であると考える.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
277	大学の経営資源が減る中で,新規雇用が滞り,研究人材の確保が困難となっている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
278	大学ではある程度人材の流動性が必要であるが,最近その動きが鈍い感じがする.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
279	初期研修終了後の医師の研究への意欲は必ずしも高くはない.そのため,研究人材の確保は容易とは言い難い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
280	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)
281	近年の大学は昔に比べるとデューティが多く, 若手の研究者にとって魅力的な職場でなくなりつつあることを危惧しており, 優秀な研究者の確保がだんだんと難しくなっているように思う.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
282	プロジェクト等で若手研究者(任期付き)を募集しても応募が少ない状況がつづいている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
283	研究して論文を書くだけでなく,学問分野全体を底上げしたりする活動やそれに基づく大型の研究資金を確保しての研究グループの組織化などを行える人材が必要だと考えるが,実際にそのような人材を育成する方法については確立されているとは思えない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
284	研究所の人材が不足しており,活動に制約がある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
285	大学の助教のポストが少なく,博士後期課程への進学者が少なくなっている.大学院の充足率は留学生で満たしているが,日本人の研究者としての育成が重要と考える.国立大学の運営費交付金が減少している中,定年で辞める教授ポストを准教授として使用することはあるが,助教としてはなかなか難しい.テニュアトラック制或いは卓越研究員制度で,若手研究者を多く育成したいが,その人達の人件費は大学持ちなので,多くの採用は望めない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
286	国立大学は運営費交付金の削減に合わせて人件費の削減,つまり研究者の削減を行わざるを得ない.それを見ている若手は大学に残ろうとは考えない.全く逆に,実質的に全ての先進国は大学への公的資金を増加させている.ここを抜本的に改善せずに評価や制度をいじっても解決には繋がらない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q115

287	若手の研究者が少なくなってきている.研究環境や処遇の点で,民間企業と比較して,国立大学は不利になっていることも関係していると思われます.日本の大学の教員の給与が外国の大学と比べて低く,外国から優れた人材を確保することや,外国人留学生を日本の大学へとどめておくことが難しいです.給与面,処遇の改善が必要です.・民間企業も含めて,若い女性研究者を育てることができていないように思われます.急に女性管理職や役員を増やそうとしても無理があり,若手女性研究者を長期間にわたり地道に育てていく他はないと思います.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
288	自学以外の大学の優秀な卒業生を集めることは地方大学では難しい.大都市に有名な大学が集中していることもあって,若い人材は都市部から地方大学へは来ない.東京一極集中が問題となっている今こそ,首都圏や政令指定都市以外の大学に研究費の優遇政策を行うべきではないだろうか.そうしない限り,企業の地方への移転も進まず,少子高齢化の日本の国力は低下の一途をたどるのではないだろうか.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
289	研究人材として実績を重ねられた場合でも,その先のよりレベルの高いポジションあるいは職域の選択肢が少ない.またバランスの良い研究指導力に優れた指導者が育つ環境が不十分であり,研究者を目指す後進が極めて少ない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
290	縦割り,あるいは言葉が悪いが「タコツボ化」の弊害は否定できない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
291	短期的な研究業績評価は,若手研究者を「目先の成果が出やすい研究課題」へと誘導してしまう危険を孕んでいる事に注意する必要がある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
292	若手研究者(ポスドクや助教クラスの研究者)は組織雇用ではなく,国の雇用として,海外研究機関も含めた武者修行的組織間移動ポストを経験させることにより,将来の国際研究連携が拡大することが期待され,先端的な研究も推進されると期待できる.さらに国際共著論文数も期待できる.現状では組織都合に縛られて,若手研究者の研究環境待遇はなかなか改善できない現実がある.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
293	シニアの活用も今後検討すべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
294	今後はリベラルアーツ的研究人材が必要.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
295	正規ポストだけでなく非正規ポストや事務補佐員,技術補佐員も完全に不足.雇用したくても大学ルールによる時給制限で良い人が雇用できない.国立大学法人の制度を変えないと全く前に進まない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
296	博士課程への日本人進学者が少なくなるに連れ,必然的に人材不足に悩まされることになる.民間に比べ,人材不足になったときの対応がほとんど検討されていないことが懸念される.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
297	大学の教員数を徐々に減らしており,その結果として,新規に採用する助教の数が減ってきている.助教の新規採用があることは,博士後期課程に進学しようとする学生に取っても重要な因子になるので若手助教枠を増やすことが重要である.テニュアトラックを増やすのが適当ではないか.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
298	若手も含めて,研究者の流動性を大きくできるように,クロスアポイントメントを容易にできるような人事構造にできないか(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
299	女性の超積極採用,若手だけの資金など,昔に比べて格段に優遇されている.過剰なところも多い.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
300	競争的資金は競争できる人材が揃って初めて有効であり,競争できる人材に至る前に競争を止める研究者が大量に出ることを懸念している.(大学,第4G,その他,男性)
301	所属する大学(私大)では,研究は個人でするしかなく,チーム化できるとしても外部資金でPDを雇用するくらいしかできない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
302	欧米や中国に比べて,研究人材に対する処遇が悪すぎる.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
303	研究に集中できるサバティカルを与えるなど,研究の活性化を促進して欲しい(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
304	将来のわが国の科学技術政策を担う人材確保のためには, 博士課程前後期(修士と博士)の学生への経済的支援が必要であると考えます. その際, 生活費の支援ではなく, 学費の無償支援が望ましいと考えます. 基礎研究のための人材の育成のみを目指した現在の教育だけでなく, 産業界が求める人材の育成のために, 場合によっては企業もしくは業界から学費援助を受けながら, その企業もしくは業界に有益な教育を受けることを選択できる教育システムがあってもよいように思います. 将来の就職不安を払拭できる可能性もあり, 保護者, 学生, 企業(業界)すべてにとってWin-Winのシステムとなるように思います. (大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
305	私の身の回りを見渡す限り,優秀な若手ほど,劣悪な研究環境,キャリアパスの無さに絶望している.このままでは,日本の研究の将来は悲観的であるとしか言いようがない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
306	研究者を目指す若手が,もし大学や研究所の正職員になれない場合,どのような選択肢があるかという先例の説明と,いろいろな意味で,経済学や経営について学ぶ機会が必要と思う.ポスドクの立場の条件,日本と海外の差についても.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
307	コロナ禍での研究で特に停滞しているのは,海外でのフィールドワークを主体としたものだと思われるので,その分野の新しい研究スタイルや研究費支援の方策を練り出し,研究人材の偏りがないような工夫や提案の場が持てるような体制つくりのための提言をしていただければと思います.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q115

308	科研費の若手枠の採択率の向上や新たな若手を対象とした科研費の制度が進んでおり,若手の研究環境は十分過ぎるほどに進んでいる.「諸外国と比べるとまだまだ…」と言われる方もいますが,それは若手だけではなく,我が国の研究制度全般に言えることなので適切な理由ではないでしょう.重要なのは「優秀な若手研究者」の待遇改善だと思います.「優秀な若手研究者」には今以上に研究環境や待遇を改善すべきと思います.一方,単なる「若いだけの研究者」には現状以上のサポートは不要だと思う.若い研究者はもう十分にチャンスを与えられているので.....女性研究者の待遇も同様に考えています.おそらく女性研究者も単に「女性だから…」と扱われることは決して嬉しくないのではないでしょうか.「女性だから」ではなく「優秀な教員だから」が第一で,優秀な女性教員には出産や育児がより両立しやすくなるようさらに改善する必要があると思います.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
309	運営費交付金の額の減少,科研費交付金の予算減などのなか,研究予算の確保が難しくなってきており,若手キャリアのためのポストも少なくなってきているように思います.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
310	運営費交付金の減少により教員削減が行われ人材が減少している.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
311	現在の所属機関において,女性の人材数はほとんど増えていません.ライフステージの支援を受けられるのは,准教授以上であり,ワークバランスを図るのが一番困難になる30－40代の助教以下に支援がないのは,活躍する女性を増やそうというプロジェクトとは相反すると考えます.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
312	人事採用に多いに疑問を感じる.業績等の観点から見て良いと思われる人物と実際の人事委員会が決定する人物が一致せず,師弟関係など,私的感情で決めていると感じることが多々ある.完全に逆ピラミッドになっており,多くの教授と少数の助教で構成されており,若手に多量の雑用を押しつける教授を多々見受ける.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
313	積極的に外国人の若手教員を採用しているが,日本語を用いることができない場合,他大学への異動が困難となり,流動性がなくなってしまう.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
314	優秀な人材の流動が難しく，ポストがない現状を若手が見て魅力的には感じない．優秀な人材が活躍できるように，大学における職位の数制限は撤廃し，優秀な人材が上位職位を存分に若くして取れるような仕組みが必要．外国人や女性教員に対しては働きにくい環境であり，過度な業務内容や日本語強制などを継続していたら変わりようがない．少なくとも学生（留学生を含めて）が魅力的に感じる職場であるよう，チャンスを平等に与えることが望ましい．研究費を若手にばらまくことは（ないよりはマシだが），この改善には役立たない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
315	各地方自治体の研究所や試験所への入所を公務員試験によるものではなく博士課程修了者からの業績や面接による選抜に変更するのが良いと考えております.最近,女性限定の公募が目立つように感じております.これは逆差別にはならないのでしょうか？優秀な人間を登用するべきであり,それが男性であれ,女性であれ,問題ないと考えますが,女性限定というのはおかしいと感じております.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
316	外国人や女性研究者へのサポート体制が充実されてきた.一方,我が国の将来を担うという観点で最も力を入れるべき,日本人男子学生への支援が著しく不足している.マスターを取得し,その後,ドクターコースで学んで研究者となるには,歳をとるだけでなく,金銭的なリスクが大きすぎる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
317	大学の予算が削られ,本学では人件費のポイント制が実施されています.退職教員のポイントの1/3を人件費削減のために大学本部が召し上げるので,ポストが空いても新規公募ができず昇任人事でしかポストを埋めることができません.このため人材の流動性が阻害され,本来昇任に値しない人が昇任するなど著しい弊害が生じています.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
318	本当に優秀な人材が大学教員になっているかは疑問が残る.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
319	研究もできる優秀な人材ほどマネジメントにも寄与しており，研究者として旬な若い40代～50代前半の教員が研究に集中できていない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
320	博士課程後期への進学者の全国的な減少傾向がはっきりと公募応募者の減少に現れはじめ,優秀な研究者の確保が難しくなってきていると感じている.既存の若手助成策がこれを想定していないため,相対的に若手へのサポートが手厚くなっている印象.研究人材の育成の観点から考えると,むしろより若年層にシフトし,教育サポートの充実による学部学生の育成をしていくべきかもしれない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
321	フランスのCNRSのように研究者が国で雇用され大学で働く制度を作れば，組織に縛られずテニュアが保証でき，地についた長期的な研究が可能となる．(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
322	若手教員を希望する人材が不足している．他の業種に比べて給与面，待遇面，将来性において圧倒的に劣っているからである．(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
323	所属している大学では，複数のプロジェクト予算を組み合わせて一人の研究員を雇用することを認めてもらえるのがとてもよい．(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
324	優秀な人材をピックアップするためのポスト・人件費を確保する事.無能教員を追放できる人事システムを構築する事.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
325	教員の教育負荷が大きく，同じ研究分野の助教や准教授など，研究室での教育負荷分散と，研究に十分時間を割くことのできる人材が必要と感じる．(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
326	地方大学では人材確保は苦しい状況です.外国人に頼るしかありません.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
327	私の所属する学科は中講座制を採用していて,助教でもPIとして研究室を主宰しています.教員は講義や実習,大学運営参加の義務がありますので,教員が研究室に1人しかいないというのは,配属学生を研究指導するにはなかなか難しい面があると感じています.もちろん配属される学生の数は少ないですが,不幸なことに博士前期課程への進学率が高くないので（50％程度）,学部生への研究指導,実験手技の継承が難しい状況にあります.研究室によっては,毎日研究室に来て研究活動することを求めていないところもあります.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

328	若手，女性，外国人がいない.男性年配者が，古い社会的役割から出ようとしない.彼らが変わらなければならない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
329	研究者の業績評価では,多様な観点からの評価できる人はまだ少ない.年齢が高い研究者ほど,審査付き論文,採択率が低い国際会議での発表論文のみに焦点を当てて業績評価を行おうとする傾向が強い.シニアの研究者の再評価（D〇合の再審査）などの取り組みも必要である.サバティカルの付与は名目的に過ぎず,学生を多く抱え,学内外の仕事が多忙な研究者ほど,サバティカルが取得できない.女性研究者の増強の意義は理解できるが,女性限定公募では真に優秀な人材を採用できるかわからない.学問分野によっては男女比が異なるので,全ての学問分野で女性研究者の増加を意図するのは合理的ではない.むしろ,裾野拡大などの方が優先されるべきである.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
330	コロナ対応で,今年は研究にまったく時間がさけない日々が続いている.そして,これが定常化するのではないかと思っている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
331	相変わらず実用化研究は人事評価の対象にならないという申し合わせ事項が堅持されているように思います．実用化研究をしている限り，昇任も待遇改善もないと思います．国立大学でこのような状況が10年以上続いていますが，それは政府主導でそのようにしているのでしょうか？科学技術政策研究所から聞こえてくる話と全く逆です．新聞報道やプレス発表に名を連ねても，大学としては歓迎されないようです．(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
332	学長の権限強化や文系学部縮減など，近年の文科省の方針による悪影響が年々強まりつつある．学長や執行部の肝入りの計画に医薬以外の学部の教員が駆り出される傾向が強まった．さらに昨年度末より，若手教員やITに詳しい教員がコロナ対策(カリキュラムの調整，遠隔授業環境の構築と運用など)に，自身の研究時間を犠牲にして相当な労力を費やすことを余儀なくされている．コロナ対策のどさくさにまぎれて(というよりコロナ対策を大義名分に掲げて)，研究予算や給与を大幅に削られるかもしれないと危惧している．(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
333	研究人材の分野バランスを調整すべきと思う．産業と研究人材のミスマッチから，研究人材の不遇が発生していると思う．IoT,ディープラーニングのブームに後追いする形で，大学や公的機関が人材を拡充していたが，ブームに惑わされて，次世代の産業が要求する技術分野の人材枠は縮小していないか？　次世代でどのような技術的ブームがくるのかを予測することは難しいが，市場規模予測はあてになる．国家や産業界の産業育成方針と連動して大学・公的機関の研究人材分野のバランスをとるべきである．20年前，我が国はライフサイエンの研究人材を大がかりに拡大させたが，はたしてそれはどの程度国益になったのだろうか？ライフサイエンス系の産業からの法人税はどの程度増えたのでしょうか？　多くの若者を酷使しただけではなかったのか？　また，航空宇宙のような分野は永遠の未来技術であるが，市場規模拡大の見込みがないまま，研究人材を拡充していくのは困ったことであると思う．国力に見合わない宇宙開発をして没落した，ソ連の二の舞になりたいのか？大学は，我が国の産業を支える次世代技術の創出に寄与できているのか問うべきだ．(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
334	学生にとっては,今年はCOVID-19の影響によって就職活動に不安が強かったようである.このような状況では学生の就職を目指すこと＝安定という考え方に変化もあったようで,皮肉な状況ではあるが本当に自分がやりたいことは何なのかということを考えるきっかけにもなったようである.言い方を変えれば,やはり現状では博士まで進む苦労に見合ったリターンがないと学生は考えているのだと思われる.（個人的には博士課程に進むというより高みを目指すための選択をする際に将来のリターンなど考えるべきでないと思うが.）ただし,潜在的に研究活動を続けてみたいと考える学生は想像以上に多い可能性もあり,そういった学生の背中を押すことができるような環境づくり,研究活動の魅力を伝える努力を我々もしていかなければならないと思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
335	任期付き助教の職位を保ったままでの無期雇用への転換はほぼない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
336	研究人材が少ない.多くの教員が講義負担増によって時間も無く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)
337	助教（クラス）の数の差が,研究室ひいては機関の研究競争力に比例しているように感じます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
338	研究人材について,特に若手の場合,自由に研究できるか否かは,研究室の教授の考えに大きく依存するところは問題だと思う.組織的に,若手や新しい分野をどのように伸ばすかを,取り組みを行うべきだと思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
339	現在,アカデミックな研究職を希望する博士学生が激減しているために,今後,数少ない若手を奪い合う状況が生まれることを懸念している.これは,ポストの少なさ,ポストの流動性の低さ,また,雇用の不安定さや激務の観点で大学を避ける博士学生がかなり増加した.一方で,高齢の教員が,実質リタイア状態で高給を得ているのを見ると,処遇への大胆な業績評価の反映が必要であるし,適材適所の人材配置（例えば,研究教員,教育教員への分化,あるいは卓越教授や主幹教授といった差別化）が必要であると思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
340	外国人の専任教員や研究者を増やすということが,どこにおいても太いポリシーになっていない.女性研究者のサポートも大事だが,男女を問わず大学教職員が男女共同参画社会のモデルとなるような働き方ができる環境作りも大切と思われる.(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
341	新たな職場においても,前任地と大きな違いはない.ただし,地方大学なため,人的交流が少ない傾向あり.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
342	少なくとも所属組織の中で見ると,中堅・シニアは研究活性の高低の格差が広がりつつあるように感じる.女性の採用・登用については組織的に取り組んではいるが,そもそも全体の教員ポストを削減する方向の中でのことであり,実数にはなかなか現れてこない.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
343	〇〇大学では,教員の高齢化が進んでいると感じるが,定年退職されたときにポストが削減され,若手教員を雇用する機会そのものが失われているため,高齢化が一向に改善しない.学生数の減少に合わせた学部,学科の統合整理,縮小が必要と思われる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
344	本学では,運営交付金の削減の伴う人事削減計画により,じわじわと教員数が減少しており,カリキュラムポリシーに則った教育で精一杯の状況である.研究力の低下が進んでいる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

345 残念ながら悪化していると思います.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

346 博士号を取得しても職は見つかりにくい状況は依然として続いている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

347 大学ではパーマネントポストが依然として減り続けている.入試の多様化や各種評価など研究教育以外の教員1人あたりの負担は増え続けている.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

348 育ててきた研究者を生かすシステムが弱くなっているように感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

349 研究時間に費やされる時間が多すぎる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

350 若手の研究者,研究者を目指す学生が減ってきているように思う.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

351 博士課程に進学してポスドクをしても,大学への就職の道はより厳しくなり,進学希望の学生数が減少傾向にあることに,前回から変化はないと感じる.企業が博士号を取得した学生を取るようになってきているが,キャリア形成において,進学で費やす時間と経費という投資に見合う「実」を得れないと感じる学生が増加傾向で,我が国＝科学立国としての将来を考えると不安を感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

352 任期のないポストが無いため,不安定な雇用になるケースが多い.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

353 大学院進学に十分な社会的環境がないため,進学できる実力を持っていても就職を選ぶ学生が多い.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

354 博士課程進学者の不足により,今後のアカデミアの人材不足が深刻化するであろう.特に学生に人気がない研究分野から影響が出始めるはずである.10年から20年後に分かる事なので,今は表面化はしていない.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

355 年功序列の気質が残る.条件が「十分に」整っていても,年上の教員を飛び越えて昇格することができにくい.組織としてのバランスを考える必要があることもわかるが,役割分担や評価基準が機能していないことが原因である.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

356 現在所属の組織は小講座制であるが,多くが2人体制であり,教育・組織運営の比重が大きいため,全体的に研究に割ける時間が少ない.研究にエフォートを多く割ける人員が必要.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

357 若手研究者が研究により注力できるような環境づくりが一般化されてほしい.そうでなければ論文投稿など並行して進めていくことが極めて困難になる.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

358 研究とは関係ない就職指導に時間を要することがある.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)

359 大学への運営交付金の減少により,人件費の削減が生じ,教授もとい人材の確保が難しい状況.日本全体に見て,将来は先細る一方なのではないか.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)

360 若手優遇の施策が始まろうとしていますが,研究者のキャリア設計全体を考慮しなければ,意欲のある優れた人材を惹きつけることは難しいと思います.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

361 医学部臨床系の場合臨床能力が要求されますが,これは必ずしも研究能力と一致せず評価が難しいと思います.臨床能力と研究能力のバランスがよく,その能力が高いことが必要だと思いますが,それに対する対価が低いため臨床能力が高い人は研究から離れていき,人材不足を招くことになっていると思います.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

362 博士後期課程に進学する人間が少ない.その結果,若い研究者が少なく,助教を公募しても若い優秀な研究者の応募がなく,助教の公募に対して30代後半から40代の応募しかないことがある.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

363 他の組織の状況については把握できないので，本学での状況について記します．大学組織が研究業績よりも安定した財政運営を目指しており，本学においては，研究に重点を置いた人事や予算措置が乏しいのが現状です．また，研究予算を確保したとしても，大学運営のための職務が急増しており，研究状況はすべての研究者にとって思わしくない状況であると感じる．(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

364 現在,若手を含めて教員の増員が行われていない.教員の高齢化が進んでいる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

365 大学への予算を増やしていただき,若手教員の終身雇用できる環境が必要と考える.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

366 なかなか良い人材が集まりにくい.また,流動性が乏しい.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

367 臨床に時間を割かれすぎている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

368 教員の削減が若手のキャリアパスを妨げている.大学教員・研究職以外での博士号を利用したキャリアパスの機会を整える必要を感じる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

369 大学等での基礎研究を志望する若手人材は減っているのではないかと感じます.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

370 医療系では,労働基準監督署からの環境改善を求められて,労働時間を厳しくチェックするようになりました.それは正しいことですが,タイムカードを押した瞬間に心のスイッチも切れてしまうために,自己研鑽という名目で居残って長い時間研究を行う姿は見られなくなりました.細切れの時間をうまくやりくりして研究を遂行するのは,想像以上に厳しいことです.少なくとも,従来の勤務体系に比較して,研究がしやすくなったということはないととらえています.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

371	この数年に博士課程を修了した若手研究者の能力が以前にも増して低下していると感じる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
372	少なくとも薬学系においては,非常に厳しい状況と言える.①学部を6年制にしたことにより,研究に直接触れる機会の減少(従来は修士課程に使っていた時間が実務系科目と試験対策になった)②そもそも博士課程に進学を希望しない学生が多いこと(国家資格取得を優先,博士課程の金銭的・時間的負担)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
373	就職活動の長期化によって,学生の研究活動が大きく妨げられ,研究人材が不足している状況にある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
374	大学院進学率の低下のあおりが人員の確保などに,すこしずつ影響を及ぼしてきている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
375	研究のマネージメントではなく,現場で手を動かして実際の研究活動に従事する人員は若手研究者・大学院生含め,年々減少している.現時点で40歳代である世代をオーバードクター問題が直撃した現状を見て,また少なくとも昨年までは好景気で就職が容易だったこともあり大学院を志す学生が激減している.20～30年後,今の20歳代中盤から後半の世代が,研究人材の中心的存在となる時代においては,日本の研究や教育を担う人材がいなくなってしまうのではないか,と危惧される.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
376	研究職の人材はそれぞれ生き残りをかけて一所懸命仕事しているように思います.しかし独立行政法人化前の公務員としての国立大学職員としての意識で仕事をしている人がまだおられて,研究と教育の労働生産性を下げているように思います.それもダイバーシティだとは思います.しかし,チームで仕事を受けるのではなくジョブ型の,仕事の境目が明確でそれぞれが仕事を預かる方式でないと,頑張る人に依存して生きる人がどうしても出てしまいます.大学の事務職員にも改革が必要で,それにより大学の研究と教育の業績は増えると思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
377	優秀な学生ほど,博士課程に進学しない.十分な支援も受けられず,学位取得後もポジションがないのだから当然だと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
378	地方私立大学の場合,入学者数等の状況が厳しく,授業・研究以外の業務が増え,また,人材育成にさけるリソースも限られており,状況は年々厳しくなっていると思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
379	私立大学,特に6年制 薬学部は,学生を薬剤師国家試験に合格させるために様々な教育的な義務があり,多忙で研究に費やす時間は,同じ国公立大学の薬学部の教員に比べて圧倒的に少なくなり,研究業績も比較されると厳しい状況である.研究業績が良くないと,科研費の取得も厳しくなり,昇格などの人事においても大きくマイナスである.本学でも,教育や学務の義務がものすごく多いが,人事の昇格になると研究業績・外部資金ベースで判断されるので,教授として国公立大学の公募教員が採用されやすく研究教育への意欲がなくなる教員が多く憂慮すべき問題であると認識している.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
380	助教～講師クラスで退職者が出ると,3年くらい不補充となる.総定員数が少なくシーリングされており,本来の全てのポストに人員を配置することが不可能となっている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
381	女性研究者,外国人研究者は幾分増えたと感じる.外国人研究者については,事務連絡や手続きの英語での対応が課題と感じる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
382	所属大学では,論文業績があまり評価されず,講義の数などが過剰に評価されている.分野によって講義数は変わってくるものなのに,画一的な評価しかされないことに,非常に違和感を感じている.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
383	国家試験の合格率により,学部の評価が左右されるため,教育業務に力を入れるようにとの学部の方針があるが,教育業務はきりがない領域であり,研究業務とのバランスが取りにくい.今年は,コロナの問題で,例年にない教育業務が増え,さらに手が回らない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
384	私の所属する大学では,大学院生は非常に少なく,修士課程の学生数は一桁です.また博士課程の学生も少なく,博士号取得後は臨床に戻るため,研究者として残る人材はほぼいません.学部教育においては,医学教育の世界的標準化が進められているため,臨床実習の時間を増やしています.その結果,一般教養の講義時間が削減され,「正解のある問題を解く」ことに主眼が置かれています.正解の「ない」問題に取り組む研究という立場からは年々離れています.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
385	私学においては人事の多くは会社と同様に年功序列になってしまっている.だから若手はそもそもよりつかないし,せっかくきても先が準備されない.ベンチャーなどしか今は研究人材が集まる場所がないだろう.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
386	大学薬学部・薬科大学に関しては,大学院生の数が圧倒的に少なく,研究環境は十分であるとは言い難く,薬学の研究力低下が心配される.近い将来,薬学については,博士の学位を持った人材不足による大学教員の不足も懸念される.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
387	今の学部長は十分にみていると思うが,領域内がどうにもならない状況.人として不適合者が多い.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
388	大学教員は教育者であると同時に研究者であるが,看護の学部の場合,どうしても教育者であるというところが前面にでてしまい,研究をすることが推奨されない風潮があり,すごく問題だと思います.その要因を考えると,結局,病院実習の指導をするための教員が確保できないために常勤の教員が掛け持ちをしたりしながら実習期間は手一杯になってしまうことが有るのかなと思います.実習教員という研究者ではない立場の教員(保険に入れるような立場の)を確保して,研究者が研究にあてられる時間を確保するところから始めないといけないのかなと思います.また,そんな多忙の中でも研究活動を行っている研究者にはきちんと査定で評価し,教育しか行わない人との差別化が必要だと思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
389	国際大型プロジェクトが主流となり,国際環境で活躍できるプロジェクトリーダーの育成が急務.経済環境の変化等により,若者が,能力があるにも関わらず無期雇用研究職へ就けないのではとの心配から,研究から離脱して民間にいくケースが増えているのではないか.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

390 若手研究者に対するスタートアップ研究費をはじめとする研究支援費が,運営費交付金の減少などにより,十分に確保できなくなってきており,若手研究者の育成に向けた環境が悪化しつつある.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

391 異動するほど年金が下がったり,退職金が減るのはいただけない.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

392 承継職員の人件費削減で任期のない定年制のポストが毎年減少し,テニュアトラックの制度設計が難しくなってきている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

393 若手助教の他省庁への流出なども起こっている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

394 学部学生や高校生への取り組みは非常に進展しているが,博士課程に進もうとする学生向けの改善はまだ道半ばで,このままだと理科系は深刻な影響が十年単位で出る可能性がある.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

395 女性研究者にとっては,依然として厳しい環境にあるように感じる.たとえば人事選考委員会の女性比率は50%を越える事はできず,20-25%程度であるからである.選考委員に女性が1名しかいない場合,その方の意見そして発言力に強く依存し,結果として女性研究者が不利になっているように思われる.特に,実績や面接での議論では,論理的な思考は常に男性目線で評価され,女性的な思考や論理展開では良い評価が得られない.まさに日本の社会の縮図がここにもあるように思われる.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

396 人材の不足,特に大学におけるそれは確実に深刻さを増しており,何らかの方策をとらないと日本の将来は真っ暗である.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

397 少子化でますます人材確保が困難になっているのでは.母数が少なければ,レベルを下げるか採用数を減らすしかない.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

398 優秀な若手人材が加わってきいると感じるが,アカデミア研究者としての道以外のキャリアパスを組織的にサポートするような状態になってきているとは思われない.研究成果をもとにスタートアップを育てるような環境が,目に見える形で整備されていくと,研究人材の幅を広げることにつながるし,それが結局,研究人材の質を高めることにもつながると思われる.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

399 優秀な人材を研究人材として育成していくための方策として，大学・公的機関における研究者の環境（給与，キャリアパス，研究環境）の改善が必須であると思われるが，それが進んでいないと感じる.特にキャリアパスの面で，若手人材にとって大学・公的機関での研究者ポストが不安の大きなポスト（非常勤，任期付）が大きな割合を占めている点は，改善を急がないと，近い将来に研究の担い手が不在になるという事態をもたらしかねない状況であると考える.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

400 人件費削減で毎年数を減らされており,新しい人を採用しにくくなっている.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

401 ダイバーシティという観点だけでなく，優秀な人材確保という観点からも女性研究者の増加が必要と思うが，大学や研究機関で採用などに工夫をこらしても，一部の学問分野には学生数に占める女性の割合が極めて低く，出口戦略をいくら工夫してもどうにもならない現実がある.女性登用について議論するときは，大学生あるいは大学院生の女性数比率を考慮することが欠かせないと思う.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

402 人材確保のためには,研究することの面白さを若い方に伝えることが大切である.一方で,一歩研究の世界にはいると,研究する行為の面白さは蔑ろにされ,「役に立つか否か」が過剰に重要視されている.これではモチベーションを維持できないのではないか？今の世の中は,科学が進み成熟し,ものに溢れている.今あるものより「役に立つこと」がなくても十分に幸せに生きて行ける.その中で,「役に立つ」を重要視する姿勢は,若い方には共感できないのではないか？(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

403 運交金漸減に伴う雇用機会の喪失を筆頭に,若手研究者の任期なし雇用枠の減少は危機的なように感じています.多くの若手ポスドクが研究者としてのキャリアを諦め,分野外の職へと転出しています.一概に異分野への転出を悪いとは言いませんが,そういったポスドクの多くが「自身の夢を諦め」て転出していることには胸が痛みます.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

404 特に優秀層の多くは,日本を積極的に選ぶ理由はなくなっていると思う.何となく日本にいる,そういうものと思っている,という程度では.客観的に世界の大学・公的研究機関の状況,待遇を比べれば,日本を選ばないと思う.敢えて言えば,親兄弟に会いに行きやすい,くらいか.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

405 財源縮減と人材枯渇のため,教員の内部昇進が多く,新しい人材の確保ができていない.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

406 研究者の評価として,論文以外の活動にオーバーウェイトがおかれていると感じている.真に価値がある研究活動は最終的に,論文の形でまとめることが重要であり,その点を現在のように軽視すべきでないとおもう.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

407 人材はどこも不足している印象である.大型資金を得てもそれを動かすマンパワーがなく,指揮するだけでも手が足りないという状況を目の当たりにする.一方で資金が不足し本来技術職員やメーカーのメンテナンス部に依頼する仕事をこなすことに忙しく研究時間がない研究者も多い.どちらも人が足りないと言う.(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

408 若手研究者の育成体制は不十分だと思われる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

409 PhD保持者が研究職以外でも給与をふくむ高い処遇を受けることが大事と思います.個人的経験では医学部の教育改革はある程度進んでいるが,大学院での研究指導についてはまだまだ不十分であり,大学でない研究所ではもっと不十分と思われる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

410 博士課程の学生は,基本的に生活をサポートするなどの思い切った改革が必要.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q115

411	国際的な情勢が不安定な中で,外国人研究者の採用については躊躇せざるを得ない状況が続いている.一方で,若年の日本人研究者の確保については,業種を超えた奪い合いが続いており,給与面で研究機関に就職する魅力がかなり乏しいように思われる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
412	研究所の対象とする研究の範囲が広いこともあり，分野によって人材の状況は大きく異なる．国内人材では限られるような先端的分野もあるし，逆に途上国からの人材を受け入れることが重要な分野もある．海外人材を求めるにあたり，「求人広告」の公的な共通プラットフォームを設けることはできないものであろうか．(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
413	研究職の給料は公的機関では低いために,企業を希望する若手が増えている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
414	理学系で進学・アカデミア就職希望が多いが,研究能力が卓越している人材は限られている.国際的に公募しない限り,日本人のみで優秀な人材を必要数確保するのは困難.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
415	研究職に対する将来の不安が多いのか,研究者を目指す優秀な人材が減ってきていると思われる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
416	大学の教員の研究時間が工学は30％，理学で50％になっている．大学は基本的に教育と教育としての研究とし，本来の研究は研究所（大学の付置研を含め）で行うべき．すなわち，教研分離を早急に行うべきである．それにより，高度研究人材が育つ．特に，大学，大学院の学生をいかに囲い込むか，優秀な学生を自分の研究室の学生に配置させるかを大学の教員は優先的に考えて居る実態を考えると，教研分離は必須と考える．(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
417	若手研究者のパーマネントなポジションが年々減少している.研究職へのモチベーションが続かないのが現状である.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
418	最近,研究者としては優れているが,教育者としては向いていない方が増えていることも大きな問題である.特に企業や研究機関から大学へ移る方には教育の重要性を認識していただくような体制を整えるかもしくは教育のできる人材のみを採用するようにする必要がある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
419	現在の役職上位の人たちは,従来の研究システムの最後の生き残りであって,その意味で改革を期待できない側面は無視できない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
420	優秀な人材を獲得するという意志がなく,旧態依然としており,原子力関連機関への予算が十分にあった頃のまま.これでは潰れます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
421	今後,コロナの関連で様々な影響が出てくるのではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
422	待遇などの観点で,他分野との競争力が心配.その面から優秀な人材の確保にやや不安がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
423	ポジションの不足,若手の研究者志望意欲の減退などから,当面研究人材不足は続くと思われ,抜本的な対策が必要と感じております.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
424	博士課程に進む学生数の激減を見て,これまでの政策が間違っていたとして十分に顧みて,可及的速やかに対策を講じるべきである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
425	これまで一時代を築いてきた研究者が高齢となり,世代交代の必要性を皆が感じているが,若手研究者の絶対数が減少傾向にあり,思うように世代交代が進んでいないと感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
426	若い人が来ない,来ても定着しないように感じる.任期付き特に外部資金等での任期制雇用の若手は少なくないが,着任早々に次のポジションを探し始めねばならない場合も多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
427	高齢化が目立つ.研究意欲がなくても,雇用などが保証される.不安定の若手との差が大きすぎる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
428	研究補助員の数が必ずしも十分ではない状況が近年程度を増しているように思います.これが研究に影響を与える可能性を心配します.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
429	研究者の評価は,論文だけでなく,優れた基本特許等,実用化へ向けた研究進展も評価されるべきと考えます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
430	博士課程の学生へのケア（特に,生活費のサポート）に,最大限に取り組んだ方が良い.このままだと,博士課程には外国人留学生しか在籍しないという事態になります.非常に,深刻です.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
431	生物系以外では,若手の新規参入が少なく,人材の高齢化が顕在化していると感じる.このまま推移すると,色々な科学基盤の運営高度化や開発,物理系の研究開発が立ちゆかなくなるのではと心配する.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
432	定年制・無期雇用PI 職への門戸が年々狭まっている現状では将来展望が描けないのが根本的問題であり,若手の時点での制度を多少拡充したところで研究者の減少は止められないだろう.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
433	ダイバーシティと称して女性を優遇する制度には反対.若手が自由に研究できるような柔軟な受け入れ態勢を.論文以外の評価軸を設けること.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
434	設問にはありませんでしたが,新規採用者が短期間内に離職する割合が大きくなったように感じます.以前は,大学等の教員等として出ていく,いわゆる前向きなケースが多かった印象です.一方,最近の例は,職場の人間関係,想像していた研究内容ではなかったなどの理由が顕著に増えたような気がします.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

435 主任研究員及び副主任研究員の能力向上に係る取組みを○○○機構【公的研究機関】として実施している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

436 規則が厳しくなり,自由に研究ができる雰囲気が制限されているように感じる.指導する側,研究を進める側の工夫が必要であると考えている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

437 公的研究機関に勤務しているが,自分の所属する組織においては,組織の主力に中途採用者が多い点が気になる.新卒採用時において,研究人材の獲得が適切に行われていない可能性がある.もしくは,教育に問題がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

438 原子力関連の研究人材は不足しており,今後,原子力の知的財産が喪失することが日本の国にとって非常に危機感を感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

439 非正規で,かつ給料が低すぎて優秀な人材が集まらない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

440 コロナウイルスの発生により今後学生の就職状況が大幅に変化すると予想されるため,公的研究機関の採用担当としては,優れた人材の獲得と入構後の育成に力を入れたいと思っている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

441 理想論だが,日本人のやる気のある学生に,高い視点から自由闊達に議論することで,次の世代を担える人材が育てば良いと思うが,実際はそれとはほど遠い現状と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

442 今現在,社会的に注目の高い分野には若い人材が採用される一方,そうでない分野は募集がなされず,退職者とともに人数が減る一方であり,組織内ではその分野がもはや消滅の危機にある.科学は継承であり,長い目でみれば,どの分野の人材も必要であり,時代に流されずに存続させるべきであり,必要になってから補填しようとしても手遅れになる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

443 もう少し若手研究員が少ないいびつな年齢構成となっている.若手研究者の割合を増やすべきと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

444 18才人口が減少する中で,大学進学者数は変わっていない.このことが博士課程への進学率低下や研究への取り組み方の変化に反映されてしまっているように思われる.また,研究人材の流動化が次第に進んでいる.一方,研究人材の新陳代謝のため,ある段階で研究能力を見極めて,そのコースから退場させるルートの確立が必要である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

445 ここ10年近く採用に関わっているが,特に日本人の若手人材が極端に減少しているように感じる.優秀となるとさらに少ない.抜本的な取り組み(中高含め)をする必要があると思われる.外国人の若手(特にアジア系)で優秀な(やる気のある)人材が増えている印象.日本人が減っているから,そのような印象を持つのかもしれないが.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

446 論文実績偏重により,必要な人材が確保できないことが多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

447 日本人の博士課程学生の数が減っているので,優秀な博士課程の学生も減っていると思われる.日本人の博士課程学生をある程度確保できるシステム,環境などを考える必要があると思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

448 小生の所属する○○○○○○機構【公的研究機関】では,主に有期研究員(ポスドク)が研究開発の主力となっています.しかし,有期研究員にも人数枠が設定されており,外部資金でしか自由に雇用することが出来ません.そのため,長期的な視点で人材育成を行いつつ,成果も継続していくことが難しい状況にあります.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

449 博士が尊敬されない社会,それは実学との乖離,企業も変わる必要があるが大学も意識改革が必要.どちらから寄り添うかというと企業が冠講座を作り,人事や教育にも意見が言えるオープンに持って行く大学にインセンティブを与える等,文科省のわずかな交付金の使い道も考えるべきか,と.また,研究初期段階のばらまきは復活させるべきで,むしろ出口に近い研究には民間資金導入等へのインセンティブを与える,企業が出来ない領域は国がだが,そこも企業ファンドを募るべき.こういうビックピクチャーの中で,若手や女性の活躍とライフプランとして魅力的,とやらないと,良い人材は研究者の道を我が国では選ばない.いっそ,外国に出して,ゆくゆくは日本に帰る歩留まりも考えて施策を打つ,という手もあるか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

450 大学にも籍を置くこととなり,大学,研究機関でのポスト/研究人材について考えることが増えた.ポストの不安定さ(短期の任期,評価など)が論じられる一方で,適切な人材の不足も深刻であり,抜本的な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)

451 公的研究機関は流動性がない.もっと流動的にすべきではないかと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

452 研究活動を効果的に推進するためには,支援業務スタッフを含めた体制構築が重要であり,当社ではまだまだ改善の余地があると思う.また,職種による差別をつけることなく,チームとしての業績を評価する手法の方が公的機関に求められるプロジェクト推進には有効だと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

453 博士後期への進学希望が少ないのは残念である.学生が魅力に感じる様にするには,博士号取得後は,アカデミックポジションは,米国でも年収が低いので,それは仕方ないが,企業に就職した場合は,年収1,000万円からスタートできるようにすべき(ただし,企業にメリットが無い場合は3年くらいでクビになる).大学は米国のように,全ての教官が学生を取れるのでは無く,取ってきたファンドをから学生の給与を払うような制度に変えるなどする事で,企業にも魅力的な学生を育成するような大学,企業など社会システムの改革が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

454 若手は雇用不安がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

455 過去に当所で採用した博士課程出身の研究員に学術論文を書けない者がいました.大学での指導が不十分であると感じました.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

456	交付金が毎年減少している上に定年延長によって若い研究者を雇用する資金が枯渇している.大型課題研究によってポスドクを雇うことはできるが,3年または5年後のパーマネントポジションの目途が立たない.したがって先の見える優秀な学生は博士課程に進学しなくなっている.これが大学公的機関における優秀な研究人材の払底をもたらしている.交付金特に若い研究者に対する人件費を増やす必要あり.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
457	大学院,特に博士課程に進学する学生が減少している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
458	研究人材の確保が大変難しくなっている.特に,AI技術の進展や研究の細分化により欲しい人材が得られる状況になくなってきている.研究機関内で若いうちからしっかり育てる仕組み作りが必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
459	常勤のポストについた研究者の流動性が低い(他機関への移動が少ない,機会も少ない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
460	公的研究機関における人材不足と国際競争力の低下は,ここ数年でますます顕著になっていると思われる.海外からの人材を積極的に登用し,研究機関をより魅力的なひらかれた場にする急務のように思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
461	理工系,特に工学系の現在修士を修了して就職する大部分の学生が,修士までではなく,博士課程まで進学してから,企業に就職するのが一般的になったら,日本の研究力とイノベーションは進展すると考える.若い才能を一企業ではなく,公共の知識や技術を生み出すことに活用し,育むことができるからである.実際,情報系は,博士課程まで進学した後でも,希望すれば企業に就職することができる.例えばドイツのように,博士課程の間の生活費を支給する制度があればよいと考える.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
462	日本人で博士課程に進学する学生が少なくなって久しいため,ポスドク人材は海外から調達しなければならない.その場合,技術流出を懸念する.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
463	日本人学生の博士課程進学率が低い.その結果, 国家プロジェクトなどの担い手が外国人としてならざるを得ない.研究職の待遇を改善する必要があると思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
464	若手研究者(30～35歳)の人数が少ない.また博士号を取得しようとする大学院生はますます減少傾向.博士研究員の公募への応募者の大多数が外国人になっている.しかし,博士研究員給与では,外国人が日本で生活を立ち上げるには十分でない上に,既婚者・子供ありの場合は,生活できないことを理由に採用できない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
465	研究者の数が足りないというより,研究をサポートしてくれる技術者や事務の方々の人数が特に少ないと感じる.結局,研究者も技術者,事務担当が行う仕事も行い時間がなくなっていく.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
466	第二次ベビーブーム世代の人材の状況が非常に悪い.第二次ベビーブーム,大学院重点化,ポスドク1万人計画によって(当時の若い)研究者が激増し,大学等でのポストを得ることが難しい状況だった.ポスドクとしての業績も増えてきた頃,今度は大学教員の定年延長があり,輪をかけて難しい状況になった.近年,若手の人材の積極的登用も始まったが,そのときには第二次ベビーブーム世代は,もはや若手とは見なされず,大学等でのポストを得ることが著しく困難な状況になっている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
467	人事における積極的是正措置が行き過ぎてはいないか.研究者としての資質を明らかに欠く者が期限なしのポストを得る事例が散見される.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
468	年齢構成のバランスが悪く,若年層が薄い.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
469	インパクトのある成果を求めすぎるあまり,受けの良いキーワードがないとないがしろにされる研究も増えている.幹部が研究課題を篩にかける際にインプレス(印象)だけで選別している.長期的,学際的な研究マネージメントができていないために,若手研究者も魅力を感じなくなっている雰囲気はある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
470	博士号取得者の社会的地位が低すぎる.日本全体として,研究職人材の給与を上げると同時に,各組織が業績評価・業績管理に利用(客観的な相対評価)できる公的なデータベース(各分野でのアクティビティ度を指数化でき,公費で創出された成果・業績を一元管理するシステム)を作成すべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
471	他国に比較して科学技術予算がまったく増えていないなか,魅力ある職業として研究職を選択する人材の確保は望めない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
472	就職状況が良いせいか,日本人の博士課程学生が少なく,優秀な人材(理系・化学工学系)の確保が難しいと感じる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
473	より多くの若手研究者を育てていくためには, 年功序列の社会から実績主義の社会への切り替えが必要になってきている時代だと感じている. (公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
474	特に信頼性の高い一次データをとることについて,十分な時間をかけた指導が行われていないと思われる.すぐに役立つ研究しか許されていないので,新しくて大きな成果を生み出す余裕がなくなっている.そういう人が指導者層になるこれからの20年は,研究人材の枯渇がより深刻になるだろう.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
475	任期付きがほとんどの状況で将来を考慮すれば研究(アカデミック)を目指す人は当然減るだろう.パーマネントであっても大学の運営費交付金は減らされ,地方国立では大学自体無くなる(または合併する)可能性があり,まともな人は目指さなくなっている.シニアの待遇を悪化させて若手のサポートに回しても若手は将来不安でアカデミックに進まない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

パート1_Q115

476 とりわけ大学等の高度教育機関の研究者として,業務(教室運営や大学組織の仕事も含む)・教育・研究それぞれに秀でる人材が必要だと思われるが,私が所属していた大学等においてはこれら三つのバランスがとれていない人も散見された.なぜそうした人材が良いポストに就いているかというと「政治力」や「運」という側面もあるからだろう.上述の三つのバランスのとれた優れた人材は,結局そうした政治力等ある教員に振り回され(三つのバランスが悪い教員は部下に自分の業務等を流すのがほぼ常である)同じ大学でも他の条件のよい大学に異動したり,他の公的研究機関に異動したりと流出しているのが現状ではないでしょうか.少なくとも私の経験ではそういう状況が少なからずあるように思われます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

477 長年にわたり継続的に研究が行われてきたテーマに対して特に人材確保が難しくなってきている.じっくりと行う研究が冷遇され,日本の研究の強みが失われると感じている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

478 大学によっては,学内業務に忙殺され,十分な研究活動ができていない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

479 海外からの留学生が日本に定着して研究をする風土になっていない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

480 パーマネント採用へのハードルが依然として高い. 研究者としての実力よりも見せ方が上手い人が採用される傾向にある. また, パーマネントになるとマネージメント, ペーパーワーク, 雑用等が増えるため研究活動に使える時間が大幅に減る傾向がある. 研究を続けたいため, あえて有期雇用を選ぶ研究者もいる. 組織としてマネージメントや政治活動をする人材が必要なのはわかるが, ちゃんと研究が出来る研究者をパーマネント採用し, 研究が続けられる環境を作らないと, 研究は外部委託・有期研究者任せで中身が空っぽの組織になってしまう. (公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

481 ポスドク制度が,単なる労働力でなく,ネタの吸い上げもとになっているような現状がそこかしこでみられる　大学生はこの現状を目の当たりにして,研究職の将来像として希望をみいだせていない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

482 女性研究者の優遇を進めてはいるが,物理系だと学部に進学する女性が少ない.大学の学部レベルで女性が増えないと,そもそもの目標達成が困難と思われる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

483 人手不足.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

484 競争経費に偏重した資金配分と任期付きのポストが多い現状では人材育成ができない.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

485 真に世界と戦える研究力のある人材が少なく,そのために必要な環境が十分整っていない.これは,教育やアウトリーチに評価の重きがおかれているためであり,この傾向は大学において顕著であったが,ここ数年,研究機関においてもその傾向が見られる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

486 研究を支える人材(研究補助員)が不足している.また,時間をかけて人材を育てたにもかかわらず,職場を変更せざるを得ないという状況(いわうる5年ルール)が実際には生じており困っている.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

487 実際に研究活動を行っている人数に比べ,マネジメント側の人間があまりにも多く,むしろ研究活動を妨げている面がある.特に,研究代表ともなると,書類作成に忙殺され,優秀な人材が研究活動へ携わる機会が損なわれている.(公的研究機関,その他,男性)

488 研究人材の職位,ポストが相対的に少ないように思います.(公的研究機関,その他,男性)

489 若手や女性の登用に関しては,考え方は変わらないが,周囲から女性でかつ仕事と生活の折り合いをつけることが難しいと悩んでいる人から話しを聞く機会は増えた.例えば,環境が許さず,出産することを諦めたり,仕事を優先するべく制約を増やし努力しなければ自身の研究時間を確保出来なかったりしている様である.他,家族や生活のために研究の道を変えることも悩んでいる若者も多く,私一人の力では何もしてあげられず悩む.また,政府や各公的機関が掲げる多様な働き方に対する現場の特に年齢層の高い独身の方の理解が得られず,現場で頑張っている若者が嫌味(「我々は24時間仕事に捧げている」)を言われしんどい想いをしているケースは多いようだ.時間単位の成果を1つでも多く残すほうが国力を上げるためで,ダラダラ24時間仕事をしていくのもナンセンスな話だと感じ,これでは若者が明るい未来を描けず,優秀な男女の人材も確保出来ないのでは？と想う.せっかくポジションを得ても,本人の問題では無く続かず,海外や民間に流出してしまうと憂うところがある.(公的研究機関,その他,女性)

490 大学の研究職に就くことは,以前に比べて難しくなってきていることは周知の事実です.その状況下,研究経験(学位)を活かした民間企業への有利な就職や,場合によっては自らの研究を活用した起業の道が開かれることを強く望みます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

491 博士課程院生の指導も,その後の就職と深く関係しており,日本の場合,研究者だけでなく民間企業で働く,それも研究職とは限らないケースをたくさん出すべき.ドイツでは多くの政治家が博士号取得者であり,民間企業でも営業部署で活躍している理学博士も多い.日本社会はまだまだ博士号に対する意識が特別扱いだ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

492 民間との交流を活発にして頂ければと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

493 博士課程学生が,自ら課題や研究テーマを発掘するための民間企業・研究機関との間のインターシップのような制度があってもいい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

494 先生方が,競争的獲得資金の獲得,その後の手続き的な処理,学務雑用に時間を取られて指導の時間が十分でないと感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

495 若手の教育・育成という点で旧態依然としてあまり変化がないように思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

496 育成が十分でない.その主な理由は,今回のコロナパンデミックでも明らかになったように政府の大学の研究・教育に対する政策及び予算が少ないからである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

497 新型コロナウイルスの感染拡大など,社会的・個人的な影響の大きい事象に対する備えが研究機関に乏しく,今後,早急の対策を要すると思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

498 運営交付金削減による若手研究者減が深刻(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q115

499 大学・公的研究機関の関係者と情報交換を行っているが,研究人材の貧弱さが目に余る.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

500 大学での研究成果を実務と結びつけて成果を求めすぎている.生活がかかる研究者は焦りがあり,まともな研究が出来る環境にない.段階的にセーフティーネットを構築する必要がある.可及的速やかに対応が必要だ.でないと,良い人材が学問的研究活動に参加しなくなるだろう.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

501 社会的な価値観として,以前に比べ,理系の大学に行き,大学や研究機関,メーカーの研究者や技術者になる事へのインセンティブが減っているような気がします.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

502 研究論文を作成し学位をとることが優先されていて,研究の面白みを肌で感じているとは思えない.研究を指導する人材が不足している点が一番の課題と考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

503 大勢の中途入社希望者と面接したが卒論に主体的に取り組んだと言えるケースがほとんどない.卒論の狙いを理解していないケースが非常に多い.人材育成のチャンスが生か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)

504 工業立国を続けるとき,もの作りで次代を担う研究人材の育成は必須である.それには,指導者に単に能力ばかりでなく,研究に向けて動機と意欲が求められ,幼少からの幅広い生活体験も望まれます.また,周囲は成果を急ぎ過ぎず,じっくり取り組ませる環境作りが必要でしょう.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

505 相談に伺うとよく話を聞いて理解しようとしてくれます.民間企業が関係する助成事業は,技術側面と事業側面のセットであることが多く,事業側面への理解が不足していますが,民間企業側も自分たちの考えをよく整理して話をし,双方が成功を望める企画となるように努力する必要があると感じます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

506 最近はポスドクよりも派遣型研究者が多いように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

507 企業に在籍していますので,外部から,共同研究・産学連携活動等を通じての印象ですが,一般に,経済面での待遇・支援(給与や奨学金など)や就職に関する手当てが十分でないと感じます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

508 最近の大学院生は自らの発想で実験を行うことが出来ておらず,そのため実験計画やその変更が出来ないものが多い.その原因は研究開発資金が大型の研究開発プロジェクトに集中し,個々人の発想が活かしにくいことに起因する可能性が高い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

509 学生の自発性・個性を伸ばすような指導がなされていない.教員の業績や卒業の縛りが多く,個性を伸ばす指導が行いにくいのではないか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

510 地方の大学・公的研究機関に於いてスペシャリスト的な人材が少ないと思う.スペシャリストになる為の経験値が少ないからと思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

511 今後の科学技術の発展に寄与していくであろう博士課程の学生で,日本人が少なくなっているように思う.日本人を増やすのか,海外の人材を国内で活躍できるようにするのか,いずれかもしくは両方を目指した有効な政策が乏しいように思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

512 研究人材に限らないが,バブル世代以降が教授陣となり,だんだんと仕事よりも生活志向になっており,研究に費やす時間が減っているように見える.一方,IT化の推進や,自由な発想による取組が認容されてきている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

513 今回のコロナ騒ぎで,大学の研究は全く軽んぜられていた.クラスターの発生など恐れずに,なぜ大学の研究の重要性を大学全体として社会に訴えないのか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

514 大学・公的研究機関における研究人材も,以前と比較すると社会的な貢献や産業応用的な感覚を持った人が増えてきていると感じている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

515 企業研究所として,優秀な博士課程修了者をもっと活用していきたいと考えているが,いまだに大学に残ることを第1に考える人が多い様に思われる.企業側がうまく博士人材を活用できていないという問題があると共に,学生にも産業界で活躍したいと考える価値観が育つことを期待したい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

516 クロスアポイントメント制度が,もっと気軽に実施できるようにするべきである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

517 社会実装まで見据えた,戦略的な研究への取り組みが大きく遅れていると思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

518 もっと大学での研究にお金を掛けるべきと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

519 予算や,やりたい研究ができる環境が少なく,人勢の海外流出を懸念する.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

520 特に科学技術の分野において,上層レベルの大学では殆どの学生が大学院に進学し,特に博士課程を修了する人材が多くなっている.研究人材としての基礎・応用レベルを上げて,企業等の研究現場に出てくることは歓迎である.しかしながら一方で,同年齢で学部・修士卒で就職した人材と比べると,社会人,組織人としての資質に欠くケースもあり,結果的に博士卒は企業では使い難い人材になっているケースが多い.大学・研究機関においてももっと積極的に社会人としての基本的な教育を実践してほしい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

521 研究者の身分保証,研究支援体制が,海外に比較して不十分であり,研究人材の確保が十分にできていないのではないかと考える.あまりにも期限付きの研究者が多いと思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

522 入社してくる修士,博士課程修了者のレベルが年々低下している.とくに博士レベルの研究開発力の低下が著しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

パート1_Q115

523 優秀な知識と精神的に強い(根気強い)知恵を使う両性を併せ持つ人物が減少しているようだ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

524 企業,社会活動に直接つながる研究テーマは少ないと感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

525 民間企業が手薄になりがちな基礎研究分野の人材の強化と並行して,研究成果を社会実装し豊かな社会創造に貢献できる人材,産業への応用から製品化までに係れるような人材層のさらなる育成,強化も必要と思われます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

526 デジタル関係等不足気味と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

527 大学のオープンイノベーションプログラムが進みつつあるが,民間企業との協業を強力に推進でき社会実装まで粘り強く進める事が可能な研究人材育成が望まれる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

528 国家プロジェクトのリーダー(COI○○大学拠点),○○大学客員教授とJST未来社会創造事業の運営委員という立場で大学と接しているので,学生に対する授業や指導についてはわかりません.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

529 東京一極集中を解決し,地方創生を推進するために,大学のミッションの見直しが必要.地域社会のリーダーを目指す人材教育であり,高度な学問の習得,問題解決能力の実践的習得,リーダーシップの養成を柱とする.特に,地方大学において,地域の問題を深く理解し,解決する意識を涵養する.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

530 どのような研究者像をイメージして教育するのかが重要だと考えています.日本の研究人材が,アカデミアのみならず,産業界においても活躍する幅を広げ,分野を超えて独創的な研究を生み出し,科学・技術の最先端を牽引し,世界に先駆けて切り拓いていくことにつなげたいと考えています.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

531 当社がこの一年,共同研究している,○○○○○研【公的研究機関】はスタッフも若く,アグレッシブな人達なのでやり易く,お互いに知恵を出し合ってテーマに向けて取り組んでいます.今までこうした積極的で同じ位置に立った仕事の仕方はなかったように思います.もっとこうした人材を増やせば,官民連携の取り組みは増えると思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

532 博士課程の研究者で,学位を持つ学生が,自身の研究を進めたいという希望を持ってほしい.ほとんどの学生が,今行っている教授の研究課題を継続したいと願う.自分の研究を持てない学生が多い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

533 大学・研究機関に於ける研究人材に対する処遇が充分とは言えない状況にある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

534 経済的な支援を増やすことでより質の高い人材を増やすことが必要だと考えている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

535 探求心の強い人材が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

536 博士課程修了者等の高度研究学生に対する企業の研究職需要が十分でなく,見合った評価がされていない.そのため博士課程修了者の適切な社会活用がなされていないように見受けられる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

537 民間企業(特に事業を営む部門)と大学・公的研究機関の間を行き来する人材がほぼ見当たらず,産学連携という言葉は盛んに議論されるが,企業サイドとアカデミックサイドでそれぞれの理屈を述べることが多く,結果あゆみ寄るアクションを起こすに至らないという状況と理解している.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

538 世の中の状況や価値観の変化により,熱心に研究に打ち込む若い学生が減り,危機感を感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

539 研究予算の不足や,将来展望が描きにくいなどから,海外への流出が加速しているような状況を大変危惧しております.現在の大学の仕組みは研究者が自ら資金を集めることまで求めていますが,研究への時間は十分に取れるのでしょうか.技術研究は日本の発展の基盤と思いますので,研究者が安心・安全に研究できるような環境を整備すべきではないでしょうか.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

540 ○○○【大学】のソーシャルイノベーショングループでは上記のような人材育成を中心に行っているが,他大学ではどうだろうか.多少心もとない気もする.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

541 テーマ探索は良いとして,そのテーマと社会や産業とのつながりについて意識させる機会はまだ限定的.学振DCのような学生でも,そのテーマが社会や産業にどのように関わるのかについて接点を持つ機会をもっと促して良い.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

542 大学と企業での活動の分断がここ20年ほどで進んだため,博士課程学生が学内で見出したテーマでは,社会への出口が狭く,この改善が進んでいないと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

543 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)

544 人材だけでなく,大学は論文重視で,企業はその材料を提供する立場となっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

545 博士課程学生に対する経済的支援が不十分である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

546 博士課程の学生が減少傾向にある要因として,博士課程のテーマに適当サイズの研究費獲得や大学ポジション・就職などの環境が年々難しくなっているように感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

547 コロナ禍で,特に実験を伴う等,出勤せねばならない研究開発活動に制約が発生したり,学費等支払力低下から博士課程を目指す学生が減少するなどの問題を解決しないと,研究レベルが世界に遅れる懸念を感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

548 若手の研究人材が不足しているとの印象あり.将来に対する不安から博士後期課程に進学する人材が減少しているのではないか.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

549 大学によるばらつきが大きいと思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

550 国全体の経済状況悪化により,博士課程を中心とする教育課程への進学がより困難となっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

551 小職の職場では,大学の研究と一致するテーマを継続する人は極稀であることもあり,大学での研究がそのまま活かせることはまずありません.そのこともあって大学での研究を評価しづらい状況ですが,未だに研究に没頭した学生を見ることは少なく,無事学位を取得することに配慮されてしまっている感があります(仕方ないことですが).(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

552 基礎研究が遅れている気がする(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

553 社会ニーズや価値観がますます多様化する社会において,我が国の大学もスタートアップやベンチャー企業などの起業に対する教育プログラムや企業の冠講座などが増えてきており,学生の意識も変わってきていると思料します.しかし,他の先進国に比べるとまだ十分とは言えず,プログラムの更なる充実と実体験の場が必要ではないかと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

554 文部科学省等の人材育成プログラムが活かされつつあるとの印象である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

555 研究予算の縮小に伴い本来知の探究の場であるべき大学が目先の利に転がっているように見える.結果若手研究人材の思考も縮こま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)

556 在学期間中のインターンシップなどを通じて,産業の現状を知る機会が増えることを期待する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

557 社会的課題の解決, 社会的な研究の意義にもっと重みを置くべきではないか. また, ビジョンをはっきりと持った研究活動を進めていくための課題意識の形成がしっかりあると, 研究成果の質・量に結果が表れてくるのではないかと思う. (民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

558 現在及び将来の日本の国力の源泉となる分野である機械学習,人工知能,量子コンピューティングの分野の人材育成に特に力を入れて取り組むべきだと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

559 博士号人材の社会適応性について懸念がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

560 高度な能力を持っているのにも関わらず,産業界に活かせている人材は一部である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

561 大学や公的研究機関においては自由な発想に基づき,根源的な問いに根ざした研究を深めるべきで有り,過度に出口を意識した目的志向型の研究に追い込むようなことはすべきではないが,近年その傾向が強まっていることを危惧する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

562 研究テーマ設定の自由度,研究資金調達の自由度等の面で博士課程の学生が指導教授の管理下でのみ研究が実施できている状況は問題がある.博士課程を修了した学生であっても企業では独自で研究を進める訓練ができていないことが多い.研究テーマ提案さえ自ら行う事ができない多くの博士を世の中に送り出している現状を大学側も認識して欲しい.アメリカやヨーロッパの博士に比べると見劣りする現状に危機感を持っている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

563 大学教員・研究員の雇用形態が不安定となっている現在では,恵まれている一部の大学を除き,どんどん脆弱化している様に思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

564 大学では教授や准教授が研究以外に時間がとられて,十分な研究時間が確保できていないように感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

565 経済がデフレであり,しばらくはこの傾向が続くでしょう.先進国にふさわしいエスタブリッシュメント層の教育と一般労働者層教育を分けて考える必要があると思います.その分別により,限られた財源を優れた研究教育機関に集中投資すれば海外との競争も可能となり,優れた研究人材も育ってくるものと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

566 社会課題を意識する先生が多い(このような先生に弊社からコンタクトすることが増えたためとも思われますが).(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

567 産官学連携は重要だが,それに特化しすぎると,企業から予算がもらいやすい応用研究が重要視されることになり,ハイリスクな基礎研究を担う人材が不足しているのはないかという懸念を持っている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

568 授業へのウエイトが高くなり,研究や気づきに繋がるような場が減っているのではないか.また,大学や公的研究機関の採用枠も減っていることが,博士課程への進学率も低下している原因ではないか.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

パート1_Q115

569	＜サイエンスへの取り組み＞以下の取り組みは,ぜひ期待したい.国内屈指の国立総合大学である○○大学において,世界初・先駆的なデータ サイエンスの授業を,2019年学部生1年時(2100人)から必須とさせる取り組みが始まった.人文,理工,体育,芸術,生命と,多様な背景を持つ全学部生に対して,①統計学及びデータに基づく,コンピューターを利用したデータの収集,管理,可視化,分析に関する基礎的な技術取得,②データサイエンスにおける人権の考え方,プライバシー保護,などデータを扱う上で必須となる倫理観の学習,③各学部に関わる分野におけるデータサイエンスの活用事例の3つを学び,IoT, サイバーフィジカル,人工知能など高度な情報技術も紹介される.大学側は,学生に対して,データサイエンスの重要性と興味を持たせる動機付けを行いながら,履修前後の調査で,教育効果を検証し,先々は,学外と共有し日本におけるデータサイエンスの人材育成推進に役立てるとある.(参照:教育家庭新聞教育マルチメディア号2020年3月2日から一部要約,抜粋).感想として,様々な研究分野で国内外をリードし,多性な学生を持つ大規模総合大学の強みを生かした,このような積極的な取り組みに,大いに期待したい.個人的な各論では,例えば,発展するゲームエンジンを応用して,マニュファクチャリングや医療,教育に適合させるプログラムが必要になってくる.コンセプトを考え,創造し,リアルなサービスに展開できる人材と起業を支援できると面白い.＜リベラルアーツ・人文科学の重要性＞サイエンスをいかに人類のために,人々が暮らしやすくするために使っていくのか？或いは人,組織が信頼を失わないように,人類が滅ばないためにはどう活用したらいいのか？この命題は,人材教育と組織のリーダーシップにおいて,真剣に向き合うべきかと思う.予測できないVUCAの時代だからこそ,サイエンスを操る人間の判断と指示が凄く大事になってくる.AIにはできない,人々が本当に望む世界観を感じ取り,歴史的に人類が犯してきた過ち,様々な倫理観,古典,哲学,宗教学,美意識,そこから導かれる正邪,【続く】
569	良し悪しの判断と考えを,特に世の中に影響を与えるリーダーたちは,率先して学ぶ必要がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
570	いわゆる理系研究人材において,海外の人材に比べ専門性や自立力が弱い.また,理系学部の中でも実態は文系学部に近いカリキュラムの学部も増えている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
571	特に地方大学かもしれませんが,先生方は研究というより教育や事務仕事に時間が取られ,なかなか研究に注力できる状況ではないように感じられる.学生もバイトや就活に時間を取られ,研究に集中している状況ではないように感じる(これは人それぞれかもしれないが).(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
572	研究行為の社会的意義について学ぶ機会が少ないと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
573	閉鎖的な社会で,ヒエラルキーが横行し,若手が自由な研究ができないケースが多いと感じている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
574	大学では特に基本原理や考え方をしっかりじっくり学んでほしい　社会に出て役立つコミュニケーションスキル等は就職してから学んでも遅くない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
575	大学には基礎・理論面,公研には社会実装により近い研究開発であっても,企業では手を出しにくい分野・異なる視点に基づいた研究開発をしていることに期待しています.上記のような技術を持っているところと,共同研究をしたいと考えます.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
576	外国人留学生に,特に優秀な人材が増えてきているような印象がある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
577	博士課程の学生やポスドク等,高い専門性を有する人材が産業界で活躍できるような制度や仕組みのニーズが高い.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
578	大学の先生方が一匹オオカミ的に研究されていることも多いように思う.また,学生頼りのことも多いが,学生が足りなくなると研究内容も減ってしまうというようなこともあるように感じる.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
579	プロジェクト的経費で雇用されている人が多く,優秀だと感じていても経費の期限が終わるとどこに行ったのか分からなくなる人がいる.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
580	入社してくる学生の基礎力の欠如を感じる事があり,「大学での基礎教育は大丈夫だろうか？」と思うことがある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
581	一部の大学では学部での指導方針が大学院の指導方針とフィットしないケースが見られる.大学院での専門性の高い分野においては学部での教養学問の習得が重要となるが,それを満足する学部が無いために大学院に入ってからの勉強が必要となり,それが博士課程の研究の妨げになっていることが見られる.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
582	博士課程教育を受けた人材を活用できる社会側の素地が(だいぶ改善されてきたとは思う一方で)まだ適切に作られていないと感じることがあります.博士号付与の基準も,同じ大学にあってさえ専攻領域ごとに異なっており,問いにあるような「自ら課題や研究テーマを見いだ」せる人物が不利になる状況さえあります.他者に博士課程進学を安心して奨励できるようにするために,大学の内外ともに改善が必要と考えます.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
583	大きな金額は競争資金の獲得を目指すようにして,中規模以下は大学,公的研究機関では,資金を得るため,得た後の報告に要する時間を本来の研究に打ち込める環境を整備したい.(民間企業等,その他,男性)
584	・自分で研究開発テーマ(構想)を作り出して,具体的な研究開発を合理的・批判的に推進する研究者が少なくなっているように感じます.(民間企業等,その他,男性)
585	研究予算の削減により,各大学において研究人材が不足しているように思える.(民間企業等,その他,男性)
586	大学院生やポスドクに関して,自立した研究者と扱うというより,研究室の下働き的な扱いにとどめる悪習がまだ抜けていないように思います.(民間企業等,その他,男性)
587	直接指導する立場ではないが,研究評価委員をしている.教官も含めて研究内容を研究評価者に対して分かりやすく表現する訓練が不足.また,研究項目に対して研究者の時間・資材などの見積もりが出来ない研究者が多い.研究依頼について,必要な時間数・時間単価などの経費を計算する基礎データを保有していない.(民間企業等,その他,男性)

588	人材不足である事は認識しています.(民間企業等,その他,男性)
589	研究人材を,大学院教育や研究機関でのOJTのような形態と考えますと,人材育成が行われていると思います.問題は,どの位の学部生が,研究者を目指すかで,今は,若い学部生にとって,研究者という職業が魅力的に見えていません.その結果,博士課程に進学する学生が少ないのが現状です.博士課程の授業料を免除にするとか,博士課程の奨学金を充実させることが必須です.これは,欧米の大学で普通に行われている事です.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
590	工学部等は文系と違い,施設設備でできることが限られるので,大学をすべて同じ次元でとらえた質問は感心しない.大事なのは知恵であって,そのためには最低限知識教育は必要である.研究人材は一般的に知っている知識幅が狭いので応用性には問題あるので,そこの育成が必要かと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
591	大学では研究者(教員)の補充ができなくなっており,それに伴い研究力の低下が起こっていると思う.研究者(教員)の教育負担が大きく,研究に専念できる時間の確保ができていないように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
592	定員削減の波の中で,研究人材の不足は深刻である.加えて,若手研究人材のポスト不足とキャリアアップの基盤が脆弱であることが,国際的な競争において後れを取る要因となっている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
593	研究環境の劣悪化から,大学や公的研究機関における研究人材は減少傾向にある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
594	大学教員のポストが減り続けていることが原因で,若手人材の参入が低減しており,新陳代謝が低下しつつある.特任,客員,といったポストが正規のポストに取って代わっているが,真の研究人材となっていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
595	漠然とした問いで回答し難いが,教員(上司)と学生(研究員)との研究課題について十分な相互理解のもと,研究推進できる環境を整える工夫をしながら,教育されていると思う.(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
596	大学院博士課程への日本人の進学率の低さについて,有効な手立てがなされないまま時間が経過しています.(民間企業等,その他,男性)
597	若い人には支援の幅が広がったが,「若手」という枠からわずかな差異で外れた研究人材へのさまざまな支援は極端に少なくなっており,パイを奪い合う部分はそうは減っていない.また,社会的経験,研究者としての経験があまりあるとは言えないような人材であっても「若手」というだけで研究現場で優位にある場合もすくなからずあり,そういう若手とうまく協調・連携できていない研究者が取り残されたような状況になっていることがある.(民間企業等,その他,女性)