

パート 1

研究人材

(裏白紙)

Q114. 研究人材のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 研究支援職の拡充が必要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 実力が低いのに、女性というだけで優遇されたり簡単に予算が当たったりするバイアスは、アカデミアの状況を悪くするだけ。大事なことは、教員と学生のジェンダーバランスが一致すること。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 男性・女性の格差は以前に比べてかなり解消されてきていると思いますが、ひとたび子供を産むと一変します。出産・育児をかかえる女性(男性も)が実験系分野で活躍するためには、テクニシャンを各ラボにおくこと、また、動物実験や大型分析機器を扱う専門スタッフ数名を各研究科ごとにおくことが必須だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 准教授以下の教員は組織運営に関しての権限がないため、人事や評価については分からないことが多々ある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 女性が活躍するためには、男性が女性の置かれる立場を理解する機会を積極的に持つ事も必要だと考えます。女性ばかりが権利を主張しても、相手側に伝わりにくいのが実状ではないでしょうか。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 6 若手、女性、外国人研究者への取り組みは不十分であることは、実態としてまったく数の向上が行われていない現実から言って明らかである。若手や女性研究者については根気よく「育成」する観点が重要であるが、一方で、流動性を高めるという研究業界ならではの要請がある中、機関単位での息の長い投資が難しいという側面があると思う(せっかく育てても余所へ行かれると単なる損失)。国全体で投資する、という意識を育てないと、機関単位ではそもそもできることに限度があると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 若手研究者への支援ばかりが強調されており、大学院重点化で定員が増加された40代後半への処遇改善への支援が全くみられず、博士後期課程学生への負のロールモデルとなっている点が認識されていないのが残念である。教員の定員削減により、上位職のポストが減少しており、将来像が見えない。また、学生教育に関わる機会が少ないため、自分の研究分野に関連する若手人材育成が不十分であり、当該研究分野の衰退が甚だしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 8 若手の研究ポジションにはほぼ任期が付く短い。これでは博士号を取得してアカデミックな研究職に進みたいと思う人は少なくなると思う。若手の任期を長くするか、すべてのアカデミックなポジションに任期を付けて欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 9 所属する部局において、現在の私の職階ではどのように業務評価が行われているのかはわからない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 10 所属部局においては自分よりもキャリアを積んだ女性研究者がおらず、ライフステージに応じた支援や人事上の工夫について知る機会が乏しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 11 研究人材の確保という点においては、長期間での財源が支給されなければ研究を続ける観点から見ても難しいように感じる。具体的に申し上げると、たとえば単発、短期の10億以上の巨額投資を行うより、最低でも10年間など長いスパンで投資ができるようなシステムを全体として構築することが研究人材の確保には重要である。さらに、研究分野によって短期で結果がでやすいもの、長期でやっと結果が出るものがあると思うので、研究を一緒に捉えない姿勢も重要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 若手研究者が、任期なしポジション(もしくは10年任期などの長めの任期)で落ち着いて新しいことに挑戦できる環境がどんどん失われている。高インパクト誌への掲載が高く評価されてしまうため、注目分野に取り組みがちで新しい分野への挑戦が減っている。女性研究者の増加は今後不可欠だが、一律に数字を決めるのではなく、分野毎に母集団数が大きく違うことを考慮して対応を進める必要がある。小中高の若い世代からの育成についても力を入れて取り組むべき(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 13 博士課程後期学生への経済的支援が不足している。少なくとも国立大学においては、学費の免除および返還の必要のない給与を3年間保証すべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 14 大学教員が日々の業務で忙殺されている現状では、創造性に富んだ若手研究者がアカデミックポストや博士後期課程への進学に対して魅力を感じない状況となっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 15 大学にそもそもポジションがなく、研究どころか雑用ばかりが増えているのに、若手「研究者」を自立させるとか、博士進学を促すとかを推進できるはずがないと個人的には思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 16 若手研究者育成、博士課程後期進学学生数増加のためには、その指導や管理を行う研究者にも十分な研究のための時間と余裕を与える必要があるが、現実では多くの主任クラス以上の研究者は雑用に追われ、余裕がないように思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 17 所属研究機関では任期なしポストは教授のみであり、若手研究者は等しく任期付きの状況である。当該機関は構成人数が少なく、任期なしポストが多いと人の固定化が容易に起きてしまうと考えられる。したがって、任期付きポストが中心となるのはやむを得ないと感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 18 女性研究者の優遇措置は、研究分野によって意味のある政策である場合、それよりも単純な能力主義を優先したほうが有意義な政策である場合があるため、昨今の「女性優遇」には一定の理解をしつつも、逆に多様性を阻害している面があると感じます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 19 優秀な若手への「安定したポスト」の確保が全く不十分のように思いますので、業績を上げている若手教員がテニュア付きのポストにつけるような環境を望みます。国内の大学や研究所では(少なくとも外部から見える成果の意味で)研究活動をほとんど行っていないテニュア教員も多くいるため、テニュア教員に対しても業績に連動して処遇を変えるなどの対応が進むと良いと考えています。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 20 任期に対する取り扱いが所属機関ごとに異なっており困惑する。女性研究者の数なども少ない現状を改善するべきというのは理解できるが、長期的な視点で改善していくべきで、急務に対応しようと過ぎていて不公平が生まれている。流動性を上げるための任期制が潜在的な研究の不活性化につながっていると危惧する。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 21 上述設問中,外国人に対しては「優秀な」という形容詞がかかっているのに反し,女性研究者に対しては「より多くの」と人数に注目していることが気になります。人数を増やすことばかりを気にして,多様性確保のための女性優遇処置が存在していなかった時代からさまざまな性別に耐えて活躍している女性研究者を,女性研究者のうちのタダの一人,として換算するようなことがないよう,もともと居た研究者たちに寄り添うように政策を立ててほしいと思います。そうしないと,全体的にやる気が下がり,人数が増えるだけで質が落ちると思います。そういう点で,給与への反映,職位・職種への反映,研究環境の改善,サバティカルの付与が積極的になされているとは全く感じられません。業績評価も同じで,分野によって評価方法も異なりますので,ただ論文数・引用数で良し悪しを決定するのは,良い研究を評価していることにならないと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 22 女性研究者の数は十分とは言える数ではないとは思いますが,女性研究者の母数の少なさから考えると十分多いと思います。女性研究者のライフステージに応じた支援や人事システムの工夫については,いろいろな取り組みが行われていることは知っていますが,自分自身必要だと思ったことはなく何が必要であるかわからないのでわからないと回答いたしました。女性研究者のライフステージが,出産や育児の意味でしたら,今時は男性研究者の子育て世代も育児をしていますので,女性研究者だけではなく,育児をしている研究者へ問うべき質問だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 「研究者を目指す若手人材」について,所属の部局では博士後期課程の学生への支援プログラムはいくつかある状況だが,もともと国の重点項目として博士後期課程進学者の増加に取り組む必要がある。また博士の学位取得者の社会におけるステータス向上(給与面を含む)がなければ優秀な人材が学位取得を目指すモチベーションがなく,優秀な若手研究者が育たないことによる日本の科学技術レベルの低下,国際競争力の低下につながり深刻な事態になると考える。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 24 女性教員の雇用推進や若手研究者配慮も行われつつあるが,まだその効果は出ていない。文系と理系で業績評価の基準が異なるが,文理融合を目指す部局においてはその評価が難しい。論文や書籍等による業績評価は分かりやすいが,教育や社会貢献を評価する枠組みも無く,実際には反映されていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 25 資金援助は非常に潤沢だが,以下の理由で研究活動が難しい。・PIが厳しく,博士学生が辞めやすい。そのため,研究チームがうまく構築できなくて研究が進まない。・長期間大学に来ないような学生・学力が明らかに不十分に見える学生も,修士課程を卒業させないといけないため,そのために,非本質的な(新規性が薄いが簡単)な研究を提案,マネジメントしなければならないため,それに非常に時間が割かれる。・「自立的研究」が奨励されているため,全教員が違うテーマを進めている。そのため,学生数が少ないこともありチームとしての効率が落ちている。・博士号取得後のキャリアパスが不明瞭で,アカデミアに残ることを勧められない。・研究所のため学生数が少なく,学生同士のディスカッション・ノウハウの伝承ができず,学生に自分のコアとなる研究を任せられない。結果として,自分と研究補助員のみで新規研究を行うため,手数が足りず実験データの質を向上することができず,ハイインパクトファクターなジャーナルを狙えない。その他・着任時,人事から「育児休暇取得した分,任期は伸びない」と嘘の情報を教えられた。・外国人研究者に対する英語対応が不十分。(事務が英語対応しないため,研究室内で主に教員が対応しないといけない。)(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 26 「女性研究者」というカテゴリーに非常に違和感を感じます。「研究者の多様性」とありますが,そもそもこれは何を意味するのでしょうか?ある特定の研究領域においても,多様な(これまでの枠組みにとらわれない)研究をできるような環境を整備し,(男性や女性のカテゴリーにとらわれず)人材を充実させるのが本来の多様性だと個人的には考えます。また,「より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫」についても違和感があります。働きやすい環境整備の必要性については異論はまったくありませんが,女性に特化して人事システムを工夫(変更?)するのは,ある意味では性差別ではないのでしょうか?(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 27 基本的に教授の人事が優先され,准教授や助教が削減されている。また,助教のポストを増やす制度の導入と同時に助教の任期制(テニュアトラックではない)が導入され,従前より不安定なポストとなってしまっている。結果として,より挑戦的な研究ができる若手研究者のポストを増やすことよりも,若手研究者を数値上増やすことを念頭に置いているように見受けられる。また,これらの制度が大学本部や教授を中心に検討・設計・決定され,若手研究者の意向が十分に反映されていない印象を受ける。外国人研究者の受け入れに関しては,明らかに日本人研究者の受け入れより研究者の事務的な負担が大きい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 28 私は年収を重視してこの職業に就いたわけではない。あくまで,研究活動に関して与えられる裁量や,他研究者との共同研究などを通して,世界に先駆けて新しいことを発見し,報告することの喜びややりがいを重視して,この職業に就いた。就職してから約9か月,自分が重視していた点についてはほぼ満足できると感じた。また,私のような若手の研究者が成果を出せるようにと,大学側が様々な取り組みをしてくださったことにも非常に満足している。一方,ごく最近,修士課程修了後に外資系企業(技術系)に就職した元同期の友人の年収が自らの2倍以上になっていることには,率直に愕然とした。自分は,大学院生の頃,常に首席レベルの学業成績・研究成果を維持してきた。また,研究以外の技術や技能,経験についても,トップクラスのものを持っていたものと自負する。それが大学教員という職に就くと,自分と同等か,或いは自分よりも能力的に劣る者に年収で倍もの差をつけられる。この状況で,自らの指導学生に「大学教員になれる」とはとても言えないと思う。綺麗ごとを抜きにして,金銭的報酬は重要であるとする。自分の能力や,仕事内容のわりに低い給料を提示されると,人間だれしも意欲をなくすものと思う。ある職業が,「やりたいことができるのだから」という「やりがい搾取」の状態になってしまうと,その職業を目指す人材は確実に減少する。修士課程でトップクラスの能力を持つ学生が,研究職に対して魅力を見出さないような事態に対して,何らかの改善策が行われることを強く期待する。今の若手研究者の現場は「金銭的には全く魅力がないが,自分がやりたいことをやるのが大事なこと」という,「奇特な」考えを持った学生のみによって支えられており,多様性という観点からは危機的状況にあるという事態を,国が正しく認識することを期待する。本アンケートではもっぱら部局・部署における取組ばかりが聞かれた。私個人としては,自らの所属大学の取り組みは十分であると思う。一方,研究職という職業自体が「要求される能力のわりに報酬が低い」という根本的な問題を解決しない限り,部局・部署の取り組みが大きな成果を発揮【続く】

28 することは少ないと思う。(もし大学教員や研究者の給与が改善されないのに、学生に対して、すべての面から進学することが最善であるかのように勧めるのは、学生を騙していることにはかならず、倫理的に問題がある。)(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

29 女性研究者の数に関しては,所属する部局・部署の努力にかかわらず関連業界における絶対数が未だ少ないことも回答が「不十分」に傾いた要因として挙げられる。部局・部署には今後より一層の後進育成における貢献を期待している。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

30 現在は,研究室(講座)の所属か,独立研究室を運営する立場かによって,まだ研究者の業績評価が異なるべきだとは思う。研究室に所属する助教の場合は,未だに,教授がPIを務める研究プロジェクトへ貢献を大きく求められ,その分,自分のプロジェクトをあまり進めることはできない側面がある。これまでは,教授の推薦により助教から准教授への昇進が保証されていたところもあると思う。しかし,これからは自分のプロジェクトで成果を出せなければ評価されないのではないかと。海外の大学のように,学生の指導や研究テーマの設定など,独立した研究室運営をするべきと思う。日本でも,PIとしての研究資金の取得など,若手研究者の独立性は評価の一つになってきていると思う。実際のところ,講座を運営する教授は,若手研究者の独立をよく思わないだろう。しかし将来的には,若手研究者が教授の運営する講座に所属する講座制は,全ての大学で撤廃するべきだと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

31 所属学部において,女性研究者に対する支援は徐々に進めようとしているのが伝わってくるのですが,女性に限らず男性の研究者もライフステージに合わせた支援が必要なのではと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

32 若手研究者の活動環境,研究者を目指す若手人材の育成環境は,研究室長の人材育成への認識や研究室の運営方針,立場が大いに影響していると思います。若手研究者の環境については,残念ながら,この数年間で上長の研究者の雑務を手伝うことに時間を割かれ,疲弊して退職する若手研究者の方,企業などに転職される方を複数見ており,自身も葛藤・不安を抱いており,必ずしも良い環境であるとは言いがたいです。教育に関して,高等教育の質の不均一性は改善の余地があると思います(教養課程や専門科目の授業に授業専門の講師を配置するなど)。また,研究室運営のため,どうしても次世代の研究者層が探究心や創造性を養う以前に研究室運営のための安い労働力として翻弄されてしまうことが多く,特に日本人学生は研究室の雑務も任されるため,研究や学業に集中して斬新なアイデアを存分に磨き,鍛える場が整っていないとはいえないと思います。女性研究者の雇用などは改善されていると思いますが,ライフステージに応じた支援は,社会全体の課題として男女共により充実させる価値はあると思います。一方で,女性に限定すると,研究者同士の人間関係(Queen Bee Syndromeなど)の他に,研究活動を補佐する立場の女性職員(実験系・事務系)との人間関係も難しい点があり,女子学生が女性研究者として活動する際に,上下関係や所得格差が生じて人間関係が悪くなる場合や,研究者の上長など関係者を巻き込んだ形で女性研究者を貶める言動をしてしまう補佐業務に携わる年長者の方がいることも事実だと思います。外国人研究者については,受け入れる体制は充実しているように思いますが,定着させることは様々な課題があると思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

33 1.研究者の業績評価について,あまりにも不透明です。特に,助教クラスにとって,論文と研究費以外の評価基準がかなり不透明です。例えば,教育の評価について,基本教育の業績は教授のみ評価されるため,助教がいかにかに学生の指導に関わったとしても評価されません。しかし,実際の状況としては,助教が研究室内の学生指導や教授の担当研修などの授業に関わることも多くあり,これらの「教育」に関する業務の可視化できる評価システムも充実してほしいです。2.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について,大学の講座における教授・准教授・助教の構成に縛られ,ポストが空かないため実績があっても上がらず,外に行くしかないという状況にあります。これは若手研究者にとって,キャリア形成としては伸び悩む制度だし,努力して業績を上げている中堅研究者にとってかなりがっかりします。是非,アメリカのように,業績を評価して昇進できる,または独立できる制度を導入してほしい。3.女性研究者について,政府や大学の政策に合わせて女性ポストを増やしているようですが,ほぼ任期付のポストで,実際の定着化や研究科の教育・研究運営体制に必ずしもプラスにはならないと思います。やはり一時的なものでなく,長期的に女性研究者が定着できるような雇用体制・政策が必要に思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

34 大学側は予算があれば,若手研究者の支援を行いたいと考えているが,そもそも部局によっては予算がないので難しい。若手研究者支援だけを考えるのではなく,若者が自分も働きたいと思うような研究および労働環境の整備が必要である。外国人研究者の受け入れは結構であるが,特定の国に偏ることなく,外国人研究者内における多様性確保の取り組みも必要である。海外で活躍している日本人研究者が帰国して活動レベルを維持できるような支援があると良い。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

35 時間的自由度,経済的自由度をもっと補償しない限り,留学制度が整うにつれ優秀な若手がアメリカに出ていき,帰ってこないという状況が続くと思う。中国のように,アメリカでポスドク経験を積んだ若手に対して給与的補償をしながら帰国を促す仕組みがもっと必要。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

36 所属する部局において,上層部は日本人男性研究者である。従来からの講座制を敷いており,講座のトップである教授に女性が昇進することには上層部は抵抗があるように見える。教授が定年で退職した女性が准教授で在籍している講座では,准教授と年齢が近い外部の男性研究者を教授に採用している。分野横断型の賞を受賞した女性研究者も所属講座の教授が年下の男性であり,准教授として退職予定である。部局評価があるため任期付き助教としては外国人や女性を採用しており,数は増えている。クロスアポイントメントによって,他機関の女性や外国人研究者を短期雇用することにより組織内の見かけ上の人数を増やそうとしているが,女性・外国人研究者の登用にはつながっていない。博士課程後期課程への進学においては社会人を歓迎している。若い人材が,大学外の職務で安定した収入を得る道を確保しながら研究に従事し,研究職を目指すのは現在の日本の社会において現実的な選択であり,推奨してよいと思う。教育研究職に就いた場合も社会人経験は無駄にならない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

37 若手研究者の研究の場を奪っているのは,定員削減と業務の多さである。現在雇用されている任期なし研究者を動かすわけにはいかず,また仕事の多い教授職を減らすこともできないため,定員削減の影響として,若手研究者が短い任期で雇用されたりそもそも新しいポストが減ったりすることが問題であると考えられる。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

38 日本語を解さない外国人研究者にとって日本の大学等で研究するのはハードルが高く,web申請や業務メールが日本語である(タイトルだけでも英文表記が望まれる。英文記載はあるものの日本語のHPをよまないし英文がどこかわからないなど)など,誰かの助けを借りないと日常生活がおくれないのが実情である。女性研究者については非常に少ない。若者が職業選択をする際に,魅力的な職業としての研究職でないと難しいと感じる。たとえば海外であるような,3年間はポストを保持したまま離職できる(育児・介護等)など,さまざまなライフステージにおけるイベントに対する制度の拡充と,そういったことをしやすい職場の雰囲気醸成が必須だと考える。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)

- 若手研究者のポストについては、任期制ではない職が多い。その一方で、若手研究者を幅広く雇用することができる柔軟性のあるシステム構築の視点が欠ける。外国人研究者受け入れについては、建物や情報共有が日本語のみなので、基本的に日本語ができることが前提となってしまう。所属組織では、男女共同参画のための取り組みに力を入れて、全国でも推進している。ただし、所属部局においては、女性研究者の数が十分ではない。そのため、学生が大学教員を進路の選択肢として全く考えていない。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 39 国際競争に勝ち残る人材育成のため、先ず若手研究者に任期を付さないポストは与えるべきではないと考え得る。また、女性だからといってポストを優遇するべきではない。あの人は女性だからポストを確保できた、とみられる。また、独身女性と子育てをしている一人親の男性を比較した場合、女性というだけで優遇されるのは性差別と考える。出産子育て女性は、多くのサポートをすべきである。男性から性転換した女性研究者は、どう考えるのか、しっかりと説明して欲しい。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 40 ・中堅研究者(PIではない)のアカデミアでの立場が不安定(任期付き、限られたポストなど)・上記の状況を身近にみている学生は、アカデミアでのキャリアに魅力を感じていないように思える。・そのためか、修士・博士後、一般企業への就職する方が多い。・講座制のため上位ポストの方が転出されない限り昇進できず、さらに任期があるため、生活面の不安が絶えない。・准教授・講師クラスの公募がほとんどないことから、一度、入った研究室から転出するのは非常に難しい。・研究室内のPI以外の研究者は、既婚者であっても、子どももつ方は非常に少ない。生活が安定しない(次のポストがあるのか、あってもどの場所なのか不明)ので、子どもを育てにくい環境である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 41 国外と比較して研究者への待遇が不十分であり、そのため多くの学生や若手研究者にとって魅力的な環境ではありません。アカデミアの研究者と大学院生に対して国外と同等かそれ以上の待遇をもって環境を用意すれば人材確保の問題は格段に良くなると感じます。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 42 問1-03に関して、私が所属する部局では助教は全て任期制であり、任期のないポストに昇進するための条件などのキャリアパスが助教着任時に明確に示されていないため、将来へ向けてのキャリアプランを立てられない。特に改善が必要だと思う点である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 43 所属部局では、研究者の業績評価を基にインセンティブ(賞与・昇給等)が与えられる制度が整えられ、若手研究者のモチベーションの向上に繋がっています。各大学・部局での業績評価の基準が公開されれば、現在所属している以外の組織がどのような人材を求めているかの指標になり、キャリアアップを目指す研究者にとって有益な情報になるかもしれません。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 44 研究者の確保できるリソースが少なすぎて、全ての事象に対し、環境整備が不十分である。特に博士課程に進んだあとの学生の支援と若手研究者のポストに関して不十分である。JSPSなどのシステムも額が不足していると思う。物価や生活水準に対して月20万円では明らかに不足している。そのような状態で将来の不安を抱えていて精神が持つほうが異常である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 45 若手・女性研究者を受け入れる体制・環境が整っていることが、将来の当該候補者予備軍の方々に十分に周知されていないためか志望者数が伸びていない。そのため折角の制度設計が十分に機能しきれていない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 46 博士課程制度についてですが、他国と比べ優秀な学生がいたとしてもその人たちが27歳で博士修了するのが日本のデフォルトの現状は、その後の活躍できる時間を考えた時、適切ではありません。一昔前の博士修了者の能力であれば、2,3年どこかで飛び級し24,5で博士号という制度に変えていくべきでしょう。これであれば随分とキャリアパスの問題も改善されるでしょう。もちろん、27歳までかけてでもよいと思うのでそれは各個人の選択です。しかし、27歳がデフォルトというのは変えていくべきだと思います。そのために、修士課程+博士課程の仕組みを改めて博士課程一貫教育とし、よくできる人は3年で博士論文を書いて外に飛び出すという制度に改めていくべきであると前から思っています。この機会にこの意見を出しておきたいと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 47 研究予算を特定の大学に重点的に配分するのは、聞こえは良いが博士課程学生の減少、若手研究者の育成阻害につながっている。配分されない大学は、教員を減らされ、残った教員は激務となり、十分な教育・研究ができない予備校のような状態になる。一方で重点配分された大学は、お金が余って使い切りで苦労している。この現状を整理してほしい。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 48 本項目についてどれも重要な内容とは思いますが、全体として大学教員のあり方を根本的なところから考え直さないといけないように思います。博士学位をもっている若手研究者でないといけないような仕事なのだろうか、と思うような仕事が多岐にわたって忙殺されているように思い、もったいないと思うことが多くあります。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 49 博士課程への進学者に経済的な支援をもっと充実すべきである。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 50 若手研究者、女性研究者および外国人研究者の大学での雇用は促進されている(それを支援する事業も多くある)。しかし、若手はともかくとして、男性研究者のレベルに至っていないが、「国の方針」で雇用促進を進めた結果、意識や文化的な考え方の違いで軋轢を生むケースが発生している。その軋轢は今までスタンダードとされてきたトップダウン型のシステムがよくないと感じている。日本の研究体制のいいところと新しい試みに形からしか入っていない現状を見極めるような取り組みをお願いしたい。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 51 若手女性研究者の任期無しポスト拡充が望まれる(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 52 女性研究者:理工系の学部に進学し博士号を取得する女性がそもそも少ない中で、女性研究者が非常に少なくなるのは必然である。女性研究者支援の必要性に異論はないが、学部・大学院レベルでの支援や女性の進学者が少ない根本的な理由の解明がなければ、本質的な解決にはならないのではないか。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 53 人事にかかわったことがあるが、日本語が十分に使えない外国人研究者を採用すると結果として日本語を話せる研究者への業務の割り当てが多くなる。かといって外国語で講義を受けたい日本人学生も多いわけではなく、現場の感覚としては、これまでの構成員数を圧迫しない形での新しい採用枠が確保されない限りは外国人研究者の積極的採用は難しいと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 54

- 55 新任の教授はほぼ外部から採用されており、内部昇任がほぼ無いため、昇任を望む人は他機関へ転出するしか選択肢がないのが現状。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 大学一般において、一研究室に教授、准教授、助教を配置する体制を取り、准教授と助教には研究活動における全決定権と責任が与えられていないケースが大多数である。そのため、真の意味で独立した若手研究者の割合が欧米に比べて圧倒的に少ない。この弊害として、他所属の若手研究者同士が柔軟なコラボレーションを計画するような場合に、いちいちそれぞれの上司(教授)の判断を仰がないといけない、など、意思決定のプロセスがいたずらに複雑化することが挙げられる。また、このようなヒエラルキーが研究成果の真の所在を評価しづらくし、公平性を損なわせることも無視できない。このような問題により、現体制は国全体の研究のダイナミズムを損なう一因となっているように思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 博士課程後期を目指す研究者の人材の数は多様性という観点も含めて十分とは思わないが、それ以上により多くの人材を受け入れるための環境が十分とは言い難いと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 大学院の定員が埋まらないと文科省が大学にペナルティを課すのはやめてください。そうしないと、大学院定員を埋める為に、どう考えても研究者としてやっていけない能力のない学生に対して詭弁を弄して後期博士課程進学を促す事になります。これは詐欺行です。大学院重点化世代の私は、学費と労働力を巻き上げられたにもかかわらず、研究機関に就職できず、生涯賃金の低い仕事につき羽目になった友人が多くいます。学生の人生を捻じ曲げる詐欺行為を強要されるのは、大変な苦痛です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 59 少なくとも所属部局で大学を動かすのは教授であるので、准教授以下にはそれほどできることはないと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 60 法律として整備されている育休について、任期付き常勤という大学独自の制度と運用する人材が変化していないことから、実際に活用できていない。法律の整備とともに、自分の若い時から意識の変化がない上位職の教育が必要なのではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 61 女性研究者の割合は、確率的には博士課程に進む女性の割合を反映するはずですが、アファーマティブアクションにより比率を是正することで、女性の意見が反映されやすい環境を作り、博士課程に進む女性の割合が増えるだろうという仮説の元、女性研究者の数を増やす活動をすすめていることは十分承知しているのですが、男女比が偏った世代の男性研究者にはしわ寄せがきているように感じます。時間をかけた是正の方が望ましいのではないのでしょうか。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 62 若手研究者の活躍の場の提供に関する一連の質問に対して、組織としての取組を訪ねる質問の意図に疑問がある。国の方針として、教員の定員は増やさない、解雇も(当然)しない、若手にポジションを与え、は単純に無理である。組織としては、定年予定の教員の補充に合わせて若手登用のプログラムを適用するしかなく、これは一見プログラムが功を奏しているように見えるが、従来に比べてチャンスが増えているわけではない。また、これらの取組が適正に行われているかどうかは、研究院長およびそれに準ずる役割の教員でなければ判断が難しいと思われ、単に現場の感想としての意見の平均値にどのような意味を持たせるのか、数字の一人歩きが心配される。若手研究者の人数については、近年求人難が急速に加速しており、募集をしても十分な応募が得られないことがある。一連の質問は、組織が若手にチャンスを与えているか、という意味で問われていると思われるが、実態の人数に基づく感想を回答すると、質問の意図とずれる可能性がある。アカデミック以外のキャリアパスとは、多くの場合企業への就職を意味すると思われるが、ここで「環境の整備に向けての取組」という言葉が何を意味するのか曖昧である。就職は企業側が採用しなければ成立しないため、企業の採用方針や景気等にも影響される。単純に就職活動の進捗状況に基づいた印象が回答される懸念がある。女性研究者に関して、「活躍する」という言葉が何を意味するか曖昧である。世界の第一線でトップ争い、しのぎを削ることが活躍なのか、過度の競争から距離を置きつつ、安定した職場を得られることが活躍なのか、人によって解釈が異なり、それにより達成度の実感も異なる。これを考慮せずスコアだけを平均すれば、意味の明らかでない数字だけが独り歩きする懸念がある。外国人を定着させる試みとは、いずれの組織の取組を意味するのか曖昧である。定着という言葉も曖昧であるが、正規教員の人件費で外国人を雇用することを意味すると推定される。この場合、日本語で実施される授業を担当できない研究者が採用される場合も多いが、それに合わせて講師の人件費が国から補填されることは【続く】
- 62 通常ない。他の日本人教員の講義負担を増やすか、講義を英語化して日本人の学生達が日本語の講義を履修する機会をなくすことが主な対応であるが、ここで、取り組みが十分、という状態がどのような状態を意味するのかよく分からなくなる。総じてここで問われていることの多くは、少なくとも国立大学法人に関しては、一部局の裁量を越え、国の責任に帰する要素が多くあるにもかかわらず、所属部局への評価を訪ねている点が作為的であり、問題のすり替えが起こらないか心配される。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 63 学生が博士後期課程への進学を断念する要因として、安心して研究ができる金銭的なサポートが乏しいことが挙げられる。給与型の奨学金の選択肢が少ない、あるいは金額が少ないことは問題と感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 64 博士後期課程進学促進、女性教員の登用は、いろいろと取り組んではいるが、大学だけの努力では難しいところがある。社会全体が博士や女性エンジニアに対する見方をかえるような大きな変化が必要ではないかと考える。博士取得者の給与上昇、多様な分野での女性の昇進などが、もっと見えるようになってほしいと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 65 私の所蔵する大学、学部では、大学設置基準の人員数に近づける方向で人員削減中であり、新しい人をとる状況にない。若手、女性、外国人に機会を与える余裕は少なく、また、みなさん一人当たり大勢の学生の教育や大学業務で多忙であり、新しい取り組みを行うゆとりも少ない。その中でも優先順位をつけて研究活性化のための取り組みを進める計画である。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 私は外国人ですが、外国人差別はどこでも起こる問題ですが、現在働く学部には深い問題と感じています。問題の山盛りの中に、大学にネガティブ影響に繋がる問題点だけを書かせてください。(1) 来日時に研究室のスペースを約束されましたが、何ももらえませんでした。現在、日本人研究者は無料で使ってる研究スペースを、私は有料で借りています。(2) 面接時に、起業資金を約束されていたのに、その資金を取られて、他の日本人研究者に渡された。(3) 私は、外国人として、教授になるための論文数は、日本人研究者の2倍になりました。残念ながら、日本に、外国人がアクセスできない資金も数多くあるので、大学と学部のサポートが必要であると考えています。例えば、私の分野では、河川砂防の科研費というのは日本人のみが対象で、私は申請できない。この理由で、質問111に不十分と答えました。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- 十分な常勤ポストの数が不足しており、さらに削減の方向性を打ち出している現状で、若手人材が希望をもって研究者としての道を歩むことが益々困難になっていると感じます。多様性拡大を目指すための具体的施策は全く不十分だと感じます。女性研究者を増やすならば、その供給源となるべき博士後期課程学生も含めて、保育所に必ず入れるという状況を職場が確保することは必須である。また、外国人を増やすには事務を担当する部署も含めて、英語で手続きできる体制整備が行われる必要があるし、さらに、その家族の生活のサポートまでも行わなければ、良い人材の定着は望めない(プロ野球では外国人選手の家族にこれが行われているようである)。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 任期付きのためにアンビシャスな研究に取り組めない若手研究者が多数いるように思うので、教員を減らす一辺倒ではなくて、ポストを増やすことが必要だと思います。その際、人事の流動性(他機関等への出入りの機会)が増えるといいと思います。女性研究者については、積極的な採用を心がけてはいますが、いかにせん候補者が少ない。長期の取り組みで候補者を増やした後が、本格的な採用の始まりのような気がします。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 外部資金に依存しない大学のポストのポジションを早急に用意すべきである。諸外国では、大学の裁量によるこのようなポストが完備されている国が多い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 博士の多様なキャリアパスは、大学が準備するものではない、社会通念の問題である。その上で博士学生に数値目標があるため、就職を心配しなくて構わない留学生が多く進学する。(本国に帰る場合は大学の就職担当は気にしない。)出身国は断然中国が多い。経済、安全保障、情報セキュリティの点でどうなのかとは思いますが、数値目標をクリアしてくれているのは、彼らのお陰。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 多様性という観点から外国人教員や女性教員の比率を増やすことは重要だとは思いますが、公募自体に制限をかける(外国籍のみ、女性限定等)のはやり過ぎだと思う。また、「外国人教員」というキーワードがあるが、外国人教員の定義を広くとる必要があると思う。外国籍は必須ではなく、日本国外での経験や文化の理解が多様性には重要であって、例えば日本人ではあるが外国で学位を取得したものや教員経験を有するものを「外国人教員」という枠でカウントしても良いかと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 若手のポジションが足りないということが注目されている一方で、定年が60歳から65歳になり、上の人の退職がないためにパーマネントのポジションの平均年齢が上がっていることについては議論されていない。さらに、最近では定年退職しても科研費を取り続ける先生も多くいるため、若手を雇用する人件費、若手が取るべき研究費がなくなっていることについても議論するべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 私は、博士課程において海外で研究した経験、博士取得後には大学研究と並行してベンチャー企業で務めた経験があります。大学という組織を外から眺めてきましたが、大学の多様性および多様性を育てる方法が大学に根付いているとは思っていません。海外にいけば多くのバックグラウンドの方々や接する機会に恵まれます。ベンチャーにいけば、大学とは異なる視点での経験をたくさん積めます。多様性を自然に育む(一時の外部資金ではなく)には日本の大学をどのように位置づけるかからのデザインが必要になってくると思います(個々の大学や部局レベルでの工夫では現状打破は難しい)。世界のなかでの特徴、アジアのなかでの特徴、そのようなプレゼンスが欠けていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 日本人で博士課程にふさわしい人材であっても、博士修了後の大学でのポストが全国的に不足しており、博士進学を断念する学生が多数いる。日本人学生が教授/准教授/主任研究員になるまでの道のりのサポートが不足していると感じる。一方で、留学生の支援は、MEXT奨学金以外にも、総長奨学金や、JICA奨学金などが充実しており、毎年複数名の優秀な修士・博士学生が来研してくる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 「女性研究者」に関し、昨今、大学や部局・部署の支援は非常に進んでおり、恵まれていると思います。しかし、制度面では支援が整っていても、実際はその制度を利用できないなどの問題は依然としてあります。具体的には、産休・育休を取れない、長時間労働、コロナ禍の一斉休校による子育て家庭の状況を理解してくれない等。特にアカデミアの男性研究者は保守的な考えの人が多く、家事育児の経験がない人が多いため、もっと意識改革が必要であると感じます。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1研究室あたり教授、准教授、助教各1名という構成は、研究者の昇進にとって大きな足枷と考えます。ステップアップのために研究機関を異動するケースも多いと思いますが、必ずしも好ましい状況では無いように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究室という小さな部署に所属するため新任の若手教員はその研究室の教授、准教授によるキャリア・研究指導が大きな影響をもつ。教授、准教授の人材育成への取り組み方は個人によって大きく異なり、人間的な相性もあるため本人にやる気があっても取り組み方が分からずに苦悩する場面をよく見る。専門的な研究指導は難しいが一般的な仕事への取り組み方やキャリアパスなどをサポートする仕組み(企業では人事課に相当するような)が必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 大学に限らず、日本は働き過ぎることに疑問を持たない環境だと思うので、女性の社会進出は難しいと感じる。優遇することが解決策ではない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 現状の待遇では優秀な人材の博士課程の進学や、研究者を目指す利点が多くないと考える。安定したポストの提供、もしくは不安定でも高給など、何らかの利点を設けるべきと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 設問の「部局・部署」という範囲は、回答が難しい範囲であると思った。学科としては上記の取り組みに力を入れているが、イチ研究室単位では、力を入れていない研究室が多く見受けられると思われる。良い一面だけを見ることに意味はあるのだろうか。もっと内情(研究室単位)での評価が必要なのではないか。たとえば、学科として取り組んでいても、教授が「そんなことしないで研究しろ」と、その機会を潰すことはよくある事例だと認識している。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 業績評価は毎年行われているが、それが正当に評価・反映されていないと感じる。論文・研究費の取得など頑張っても成果を出しても、職位への反映はおろか、給与へのわずかな反映すらない状況が続くと自身の研究活動のモチベーション低下にもつながるし、そのような研究者の環境を今の若い学生たちに勧めることは難しいと感じている。研究に関する評価は論文などの成果が出るのに時間がかかるため、単年度と過去2、3年間の状況も考慮して評価してもらいたい。良い評価だけでなく、上手くいっていない時にも適切に厳しい評価・指摘してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 個々の国立大学自体での取り組みを加速させるためには、何よりも原資となる国からの予算が足りなさ過ぎて、実施したくてもできないのが現状だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- 博士後期課程の人材については、基本的に博士後期課程の定員を増やし過ぎたのが根本の問題だと思う。シニア研究者が若い人をポストクのような形で搾取する仕組みになっている。また、問題のある発言になるかも知れないが、地方大学でもドクターを出せるようになり出身ラボで職を得ることが多くなったため、優秀な人材が地方大学で職を得るチャンスがなくなった。これが実際は悪い状況を生んでいると思う。地方大学の活性の低下が問題となる時代が来るかも知れない。現在の日本の状況はドクターの乱造であり、それはある意味、モラルの崩壊である。女性の研究者の問題は、日本全体のジェンダーギャップ問題の一環のように思う。特に女性に不利な仕組みになっているとは思わないが、日本の文化として、女性の職を軽くみる風潮があり、その続きのように思える。現在は採用などはむしろ女性に有利になっているのではないか。外国人研究者は、日本語で講義や会議ができない点が、現実的な問題となっている。私は日本の大学に、無理に外国人研究者を入れる必要はないと思っている。研究者の業績評価は、論文と外部資金の獲得に偏っている。大学に限って言えば、教育の評価をもう少しきちんとやるべき。特に学生からの評価をきちんと入れて、教育の高評価でもプロモートできるような仕組みを作った方が良いと思う。一方、研究でプロモートする人は、もっとシビアに評価されるべきであろう。そのことで、教育を重視する教員と研究を重視する教員に自然に分業するような仕組みができる可能性がある。そうして教育業務を重視することで、講義の質も高くなり、本来の教育機関としての大学も充実していくと思う。現在の教員は、なんでもできるスーパーマンを要求されており、そのすべてを丁寧にやろうと思うと本当に時間がない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 若手研究者の育成について、講座制がうまく機能しているケースもあるが、そうでないケースも見られる。研究室の主宰者のかかわり方や方針が影響していると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 84 若手研究者や博士後期課程に進学する学生が少ないのは、経済的な問題や環境の問題もあるかもしれないが、そもそも現在の中堅以上の研究者が楽しそうに研究していないことが原因であると思う。そのような研究者を見ても、若手は同じようになりたいとは思わない。すなわち、中堅以上の研究者の目を輝かせることが重要であると思う。問1-11については、ほとんど講義や会議あるいは事務連絡のメールは日本語で行われ、外国人研究者は高い日本語能力が期待されるように思う。そのことが外国人研究者の定着の障害になっている可能性が考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 85 学内の他研究科,および学外からの修士,博士課程進学者の積極的な募集と獲得が必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 86 研究者の数を増やしてほしい。少なくとも空いた定員をすぐに、補充してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 87 学生が博士課程への進学を断念する大きな要因は経済的な問題であり、「博士課程に進学した者」に対する支援よりも「博士課程に進学する者」に対する支援を拡充してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 88 所属部署ではテニュアトラック制度を導入しているため、任期を付さないポストの獲得は可能であるが、昇進制度が無く、同じポストから数十年動けない者が多くいる。PI以外のポストには、一定の業績をあげるにより昇進可能とすべき。米国にポストクとして留学していたが、日米のTax Treaty(租税条約)は、他国のものよりポストクに厳しく、連邦税の免除幅が小さい。中国や韓国からの留学生は3年間免税されるのに対し、日本からの留学生は1年間に限られていた。若手研究者の留学を推奨するのであれば、相応の制度を整備すべき。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 89 一番負担が大きくかつ研究室をメインで支えているのは40代~50代前半の研究者であることが多い。中堅も支えるシステムを独自で確立しているところは毎年一定の若手研究者が生まれている気がする。上の人間が楽しく研究をしている姿が見えないと研究者になりたいと思わない気がする。若手を増やすためのシステムという意見はもともとだが、中堅を支えるなんらかのシステムも必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 90 若手研究者を育成するためのポジションが少な過ぎる。高邁な精神で研究職に踏み込んでもアルバイトに忙しい上に、学内教員の仕事のサポートも期待され(個々の教員の仕事が多い)、結局は、研究業績とは異なる部分で評価を受けることで地位を得る事を学んでしまう。つまり、最先端の研究を志向し続けることが難しい。上位職になればなるほど、女性に対するアンコンシャス・バイアスを感じる。外国人留学生向けの、特に個人を対象としたメール(人事や社会保障などの件)が、日本語である。事務系の国際化はまだまでであると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 91 大学院,および修了後間もない女性研究者の数は少なくないが、中堅以上の女性研究者が不足している。人事システム上はダイバーシティ確保のため大学も相当な工夫はしており、このギャップを埋めるには大学を通じた国家レベルでの支援(とりわけライブイベント関連の)が必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 若手女性研究者の数は十分だが、ステップアップしていくにつれ大きく減少する。特に女性教授の数が少ない。若手の支援は充実してきたが、その分若手研究者がハングリーに研究する傾向が薄れてきている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 問1-09,10について、サポート体制は以前に比べると整ってきているが、そもそも上位職を目指したいと思う女性が少ない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 94 薬学教育にも問題があるように思う。教員は皆忙し過ぎて、研究をする意欲を失っているようにも見える。研究の一番の推進力となる学生も実務実習や試験などが多く、薬剤師以外のキャリアを考えるような機会が十分に作れていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 95 研究スペースが足りない。大学の給与だけでは不十分であるため、アルバイトのために研究の時間を削らなければならないことは、問題である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 96 だいぶ博士人材の拡充のための環境づくりは改善されている印象だが、モチベとして学生には魅力的に映らない。単純に枠だけ作るのではなく、卒業後進路に、尊敬されてもう少し夢が持てるような職となるような工夫が必要に思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 本学の教員評価は論文数のみ那点が時代錯誤と感じています。近年、オープンアクセスジャーナルの乱立で論文掲載のハードルがひと昔前よりも格段に下がりました。教員の昇進評価は、論文数だけでなく、外部資金獲得状況なども加味して欲しいです。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 98

- 99 若手研究者(特に助教)を評価するシステムに改善が必要と感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 100 所属機関には、若手の女性研究者が少ない、博士課程の学生への支援や研究者業績評価の取り組みは比較的良い。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 意欲のある若手は多いのですが、臨床や教育業務の負担が大きく、研究に十分な時間を割く環境を準備できない実情があります。女性医師への支援は大学として取り組まれており、一定の成果を上げていると考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 102 女性研究者の育成には、出産、育児、介護などのライフイベントを乗り越えて研究を継続することへの理解と援助が不可欠であり、そのニーズは高まっています。それは喜ばしいことなのですが、その援助資金の財源が不安定です。国を挙げて女性のキャリアアップ、人材育成、仕事と家庭を両立する、少子化の歯止めを推進するのであれば、本当にライフイベントで危機的状態の時期を乗り越えるサポートシステムを充実させて、出産しても仕事を続けられる、不安のない状況を安定的に提供することが不可欠だと感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 103 地方大学へは人が集りにくい状況であり、人材不足をととも感じています。ポストやチャンスも少なく、若手がチャレンジしようという意欲がそがれる環境となっていると思います。すべての人が保守的になり、競争的で業績でしか評価されない状況で、人との交流が遮断され、若手研究者は大変険悪な空気間で仕事をしていると思います。研究室間の交流や情報交換をよしとされず、若手同士での勉強会開催など自己研鑽の努力もつぶされてきました。若手研究者が健全に伸びる組織では到底ありません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 104 出産育児支援に関しては、その人それぞれのもとも受けられる支援の差が大きい(祖父母の協力の有無、夫側ないし妻側が別施設に属する場合、両方の施設の恩恵を受けられる人がいる等)。もともと支援の乏しい人の場合、高額な病児保育や夜間も預かってくれる高額な保育園への契約が必要となり、なかなか仕事を続けるのが難しい。潤沢に支援の受けられる人によるアドバイスではなかなか本当に困っている人には助けにならない。また部署により、同一職種でも得られる休みの日数に差があり、それも研究持続の困難な要因である。また上記以外に忙しい部署の場合、臨床及び研究の両方を続けるのは非常に困難である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 105 研究者として若手であるか否かに関わらず、同じ組織内でも部署により研究者がおかれている状況や環境、享受できる支援に差があり、改善が困難な状況があると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 106 研究や教育の業績が給与やポジションに反映されていない場合が多い(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 107 所属機関には、女性研究者の上級職を一時的に用意する制度はあるが、あくまで一時的なものであり、それを持続させるシステムがないのが問題だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 108 空いたポスト(定年、転任など)への教員、研究員の補充が迅速に行われていないのが現状である。また、昇任人事に関してもこれまでに以上に狭き門となっており、先輩教員の時代では十分昇任可能と思われる業績であっても、若手のポジションに留まる教員も増え、教員のモチベーションの低下へ繋がっているものと思われる。また、新たな教員の補充がないため、事務的な仕事が増加する一方で、その働きは給与やポストアップへ繋がらず、アカデミアは疲弊し、本邦の科学技術力の低下のみならず、そのような状況を学生たちは見ていることから、これからのアカデミアを担う人材の育成にも影響し、更なる衰退を招くことも予想される。女性教員に関しては、雇用時の優遇ではなく大学院への進学をより促し、博士号取得人材を増加させるべきと考える。上記のような政策はすでに行われているとも思うが、現状、大学院生の女性の数の増加が顕著に認められないのであれば、異なるアプローチを模索することも必要と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 109 部署内の人数自体が少なすぎる。(部長が他部署と併任、専任教員は二人)(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 110 女性・外国人人材が少ない理由・根本をもっと考慮し、単純に雇用機会を増やすだけではなく、その人たちの生活面(特にプライベート)でのサポートとなるような政策が必要なのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 111 今のような日本社会で、子育て世代の女性研究者が、大学から男性と同等の研究成果を求められ、評価されることは重圧でしかない。若手支援には力を入れている一方で、女性支援に関しては、女性活躍、昇進、上位職、など形式上聞こえの良いことは方針として掲げているが、子育てという表に出ない女性の大変な仕事を本当に考慮した上で評価や支援をしているとは思えない。子育ても直接的ではないが立派な社会貢献ではないのか、多くの女性研究者の現場の声に耳を傾けた上で、環境基盤の改善を推進しなければ、研究心を持った女性が出産やその後の子育てと研学生活の両立に苦しみ、研究の道をあきらめる、あるいは、子供を持つことを敬遠するという選択肢が消えない、多くの家庭を持つ女性は男性とは立場が異なり、家庭が正常に機能した上で研学生活があることが否めないからです。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 112 私自身の話ではありませんが、雇用に関する取り決めが覆される事例が珍しくないようです。給与についてのメールベースでの約束が覆されたり、テニュアトラックだったはずが数年後にテニュアの審査が行われなくなるなどの話を聞きます。多くの場合、もめて自分自身の将来に影響が及ぶことを恐れ、泣き寝入りのケースが多いと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 113 欧米並みに、ドクターに給与が支払われる仕組みにしないとドクター進学の学生は増えない。また、民間が積極的にドクター修了者を採用することを促進する制度(インセンティブと義務)を国が定めて後押ししないと高学歴の学生は増えない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 114 准教授層の研究を促進し、学外でポジションを得るための後押しができていない。このため、高年齢の准教授、助教がいつまでも滞留し、博士号取得直後の若手研究者を雇用することができていない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 問1-10ですが、多くの女性研究者が活躍とありますが、今まで学生数そのものが少なかったにもかかわらず、採用の数だけを急激にあげると質がとまらないうという側面が見られます。本当にどれだけ優秀な女性研究者が育っていたのにもかかわらず職にありつかなかったのか、まずはバイアスをかけずに客観的に現状を把握してほしい。その上で制度を走らせてほしい。女子学生の学費を免除するなどの付け焼き刃的な初期の女子学生優遇制度の中で育ったひとをポストドクなどの十分な研究経験も積まないまま採用しても、研究にも教育にも活躍できるポテンシャルは持ち得ないと思う。具体的には、科研も何年もとらず、学内の女性限定支援助成を連続的に申請し、研究の主体性もなく、講義も他の者と相応にみあわず担当しないような女性に、同じ職場で働くものとして困惑以外のなにものも感じない。1-08も、1-11も同じで、数や目新しい項目だけで評価するのはやめ、本当に必要な支援とはなにか、シミュレーションや実例を元に今一度審議するべきだとおもう。それには若手だけとか、女性というだけでちやほやする偏ったフェミニズムのひとは不向きであると思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 115 学内の仕事担当が多くあり、若手研究者が海外の滞在の機会またはそのサポート制度はあまりないです。教員自身が努力していますが、相当苦労しています。外国人研究者を受け入れるとき、研究者が日本の大学の制度と運営方法などについてはあまり知らないの
116 で、大学に着任後のサポート制度の検討が必要だと思えます。例えば、外国人研究者が日本語能力を向上するために、学内のサポートはあまりないです。業績評価については、近年、所属する大学ではいくつかの業績評価の方法(優秀論文表彰、研究教授・准教授制度、若手教員研究奨励の学長賞)を導入しています。今後の効果を期待しています。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 117 特に若手人材、博士課程人材に関する質問について、現在は、以前に比べれば待遇や評価システムは充実してきているものの、そもそも博士課程を目指すことを選択肢にすら入れていない学生が多い。1つには博士課程無償化など大幅な国内大学全体の取り組みが必要。2つ目には、研究職への憧れとともに、敷居を低くして将来の選択肢として考慮に入れることを、高校生や大学4年間の間に、学生本人及び保護者に抱かせることから始めないと、これらの問題は解決しないと思われる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 118 他教員のモチベーションへネガティブな影響を与える事象が存在する。例えば、研究をしていない教員の存在、シニアだけでなく若手もデニユアを取ってから研究しなくなる可能性が高い。シニアと若手教員で講義負担が同じであったり、若手からは不満がある。女性教員に対しては昇進条件を満たしていないのにも関わらず昇進・人事が行われるなど。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 119 女性研究者が非常に少なかったので、やっと少しずつ採用し始めたが、まだ女性研究者が育っておらず、特に大学の大事なポジションに付ける女性研究者が少ない。また、人事が教育についての視点をあまり持ち合わせていないため、授業をこなすための人材が不足しており、そこに着目して人事を行う余裕もない。そのために若手を育成できなかつたり、サブディカルを取れずに大学の研究者が教育者として疲弊していく現状が見える。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 120 若手研究者や女性研究者、外国人研究者を増やすための取り組みをせよと言われているので、環境整備は進められている。しかしそれはあくまでも「ハコ」に過ぎず、それで優秀な研究人材が育成されているかという点、そもそも人材がきてくれない(博士課程に進学しない)。また、環境整備にしても、奨学金や学内の一時的なポジションの付与など、付け焼き刃的なものでしかなく、自立した若手研究者養成に効果的な対策が取られているとはいえない。「大学における教育の質」の問題がまったく改善されない。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 121 女性限定公募は、採用される側からしたら不公平です。できれば改善してほしいです。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 122 職位に関係なく、学内業務や教育負担があり、寧ろ若手に負担が大きいケースもあります。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 123 女性研究者の中にも多様な状況があるにもかかわらず、一括して捉えられ、出産・育児・子育て以外の支援は薄い。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 124 若手研究者を育成する意味からも、ポストドクターについては、外部資金(科研費やNEDO)による雇用を重用するのではなく、大学・研究機関での雇用を進める必要性を感じている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 125 私の専門分野では女学生の割合が未だ1から2%と低く、必然的に女性研究者数が確保できません。しかしながらダイバーシティ確保の観点からあらゆる会議への参加が求められ、他の男性研究者よりも研究時間の確保が難しい状況になりつつあります。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 126 工学部では依然として女性研究者の数が少ない。少しずつは増えてきているが、教授会では圧倒的な男性教授のなかで、多様性が認められているという雰囲気ではない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 127 十分な人件費が見込めなければ、部局・部署の自助努力だけで本パートの質問事項の改善を行うことはほぼ不可能と思われます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 128 教育指導上必要な最低限の活動を除き、独自の研究を全くせず、講義・大学運営への貢献度も相対的に低く、裁量労働を口実に定時かそれ以下の勤務のみで業務を終わらせる教員が少なからずいる。一方で、すべてにおいて同等の職位の平均水準の倍以上の業務をこなし、深夜まで残業し成果を出す教員(自分を含む)がいる。両者の給与差が、賞与の微調整だけという点が納得できず、家族の理解も得られていない。改組やカリキュラム再編に伴う業務拡大の中、能力のある一部の教員が組織を動かしている状態で、民間企業と比べて費用対効果が悪すぎる。幸いにして、PIに直接経費から給与が上乗せできるようになったので、利用できないか問い合わせたい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 129 1-6までの広い選択幅は、比較的回答しやすく好感が持てます。ただ、それぞれの質問に対して細かい回答ができるように、文面での回答欄も付けてくれる必要があるかと思えます。抽象的な質問となっているため、ケースバイケースによって全く異なる回答にしたいものもあります。今回の回答だけで統計を取られると、場合によっては恣意的に利用される恐れがあるように思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 130 事務作業や学内用務のほぼすべてが日本語で行われていることが、優秀な外国人研究者の定着を阻んでいると思います。業績評価については、逆に論文数が軽視されているように思います。特に大学という研究機関においては、研究成果を論文にまとめ、それを公表することが第一であるべきだと思います。もっと論文数を評価する仕組みにしていく必要があると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 131 在外研究で海外へ行く機会は順番待ちであり若手まで回ってこない。女性研究者、特に家庭や子供がいる研究者への配慮がない。事務員の人数が少なく事務作業の負担が多すぎる。論文のみの評価となっている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 132 教員と研究の主力になるべき大学院生は、研究に専念できない状態にいます。教員:授業以外,学年担任や入試・学務などの業務が多くて、研究にできる時間がかなり限られています。大学院生:M1の後期10月からM2の前期6月までほぼ1年間,就職活動を行うことは一般的のようです。内定後も,内定企業から懇親会や説明会が多く,毎月か定期的に報告書の提出が要求される企業もあります。大学院生は2年制ですが,修士論文研究にできる時間は実質的数か月しかありません。さらに,ほとんどの大学院生はアルバイトをしまして,バイト優先は当たり前となっている雰囲気です。(学部4年生も研究室に1年間配属されますが,就職活動および大学院試の準備があるため,研究はほとんどできません。)高度な研究人材を育成するには,教員と学生にもっと研究ができるよう,国,企業,社会全体の意識改革が必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 133 女性研究者の活躍のためには,女性研究者が所属する組織の支援はもちろん,パートナーの理解,パートナーの職場におけるライフステージに応じた支援が受けられるかどうかが大いに重要になると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 134 英語力を除けば地方国立大学の学生さんの研究遂行能力は高く,優秀な学生が多い。他大学や海外の大学とさらに触れる機会があればさらに研究人材の質も量も良くなるだろう(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 135 今年度は渡航制限などの影響からか,海外での研究や海外からの研究者の受け入れは難しかったが,渡航制限などが緩和されると改善されると思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 136 所属する部局・部署について,その範囲が多岐にわたっており,全容が把握できません。ただ,任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組があるようには思えません。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 137 所属大学において,博士課程進学者を増加させるために経済的支援などの様々な取り組みが行なわれている。しかし,まだ博士課程進学者数の大きな増加には繋がっておらず,その効果が現れるまでには時間がかかると考えられる。また,所属大学では,本年度から女性PIや外国人PIの数を増加させるための積極的な取り組みが始まった。これらの試みが,研究・教育環境を改善し,さらに若手研究者や修士課程大学院生の意識にポジティブな影響を与える一つの契機になることを期待している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 運営資金の減少はどうしても人件費低下につながり,それは若手獲得機会の減少につながっていると思う。そうした中で若手教員の選考方法にも改善の余地がありそう。採用後の論文業績評価は大学教育研究の質的向上大変重要である一方,若手採用時は将来性を見極める有効な指標あるいはシステムを検討しないと優秀な若い人材の獲得は難しいと感じる。具体的なアイデアは無いが,インターンシップのような長期間での選考方法だろうか?(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 女性研究者をはじめ多様性は重要だと認識しています。本研究機関において採用側は男性と女性を分けてみていることはないのではないかと思います。優秀な人材であれば,性別などに関わりなく,採用し活躍する場を提供するというスタンスは大事なことと思います。採用側の人を見る力,総合力を判断する力が今後問われて行くのであろうと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 140 若手研究者に限らないが,競争的資金以外の研究費が圧倒的に不足しています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 141 博士課程の学生へはそれなりの支援制度があるが,博士課程を目指す日本人学生は少ない。博士取得後の進路が見えないことや,修士までの段階で研究の意義を十分に伝える教育が出来ていないように思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 142 大学院に進学する学生数は徐々に増加の傾向にあるものの,他大学に比べ多いという訳では無い。特に,地方大学の大学院進学は学生にとってメリットはあまりなく,一流大学の大学院に比較的容易に進学できる事も要因の1つと考えられる。全国の大学で構成される連合大学院などの設立も1つの解決策と考えられる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 143 【業績評価水準と研究環境水準のミスマッチについて】不十分かつ不安定な研究環境・予算等しか与えられないにもかかわらず,若手研究者に対して求める理想が高すぎます。安定的な研究費(受託研究費以外)が少額で,研究成果の蓄積の浅い若手研究者に対していきなり"Science", "nature"水準の論文を求めるのは,(研究不正でもしないかぎり,)酷かと思えます。研究経験が豊富な教授等でもそれ水準の成果をもつの方が稀かと思えます。【女性研究者の積極的な採用について】近年の,女性研究者の積極的な採用について少し疑問があります。研究者の多様性の確保は確かに重要であり,女性研究者の割合を高めることの重要性も理解できます。しかし,最近では,"女性研究者の拡充"が目的化しており,"研究者の多様性の確保"という本来の目的を失っているように思います。すなわち,現代の若手研究者に対しては,女性も男性も偏りなく採用することが本来の目的に合うかと思えます(現代の女性優遇採用は,将来の不平等につながります:女性>男性)。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 144 より良い人材を集めるためには,まず研究者を志望する若手を増やすことが重要です。現場の制度的改革はもちろん必要です。しかし,研究教育の現場に対して予算を削り続けながら競争と改革を求め続ければ現場は疲弊していきます。実際,科学技術における日本の地位は明らかに低下しています。科学技術立国であり続けるために何が必要かを考え,科学技術政策を見直していただきたいと思えます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 145 人件費の抑制によって教員数が減り特に助教ポストがなくなり人材育成と新しいアイデアや革新性が失われていると感じる。研究者の平均年齢が上がっていることは大きな問題である。研究者が足りているとは思えないので,博士号取得者は基本的には研究に従事できるポストを用意すべき。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 146 近年,男女問わず,産休や育休の取得が民間で進んでいるにもかかわらず,これらのライフイベントに係る若手研究者はその取得すらも難しい。若手の多くは任期付でデニュアトラックなどの予算が配分されても期限内に使い切る必要があり,長期の休業が取りづらい。せめて予算の執行を先延ばしにできるなどライフイベントに応じた柔軟な予算運営ができるように制度設計を改める必要があると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)

- 147 研究者業績評価に関しては、論文以外のどのような実績が、どの程度評価に反映されているのか、見えづらい部分があるため、結果的に論文数による評価になってしまっていると思う。人材育成など、大学の顧客である学生へのサービスの提供が正当に評価されるようになってほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 148 6年前の着任時には様々な若手支援の資金等があったが、近年は目減りしているように感じる。また、研究支援は基礎的研究費が少ないことが最大の課題と考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 149 若手研究者ならびに女性研究者が継続して活躍できる場が少ないので、博士課程に進む学生が少ないと考える。海外からの留学生はコンスタントにいるが、研究者として定着はしていないと思う。臨床系の業績評価として、臨床活動、臨床系実習への業績評価は不十分で、任期更新あるいは昇任審査でも論文のみが勘案されており、同じ部局内で評価制度が均等ではないと考える。女性研究者への評価(職務上だけでなく、個人の評価などを含む)として、年配男性研究者からの差別的な発言が職場内で公然としたものになっているため、女性研究者が少ないのだと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 150 出産・育児を行う女性研究者の周囲の人が、その研究者の個人的な研究以外の仕事を奉仕活動かのように行わなければならない状況にある。周囲の負担になるだけでなく、女性研究者としても非常にやりづらく、代理で雑務を行える人材の補充等のシステムが確立されたら良いと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 151 若手研究者が活躍できる環境の提供は教授次第であり、大学が率先してサポートできる環境を提供してほしい。学生は教授よりも若手研究者の処遇を見て、アカデミックに進むか決めていく傾向があるので、若手研究者の処遇をよくすることは、アカデミックへ優秀な人材を継続的に増やすことが可能である。女性には出産時にしっかりとサポートするとともに、研究室にも研究費などのサポートがあれば、教授にとっても女性若手研究者にとってもプラスであり、女性を雇うことを嫌がる人は減ると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 152 毎年、人件費が削られているため個々の教員や若手研究者が複数人分の雑用をこなさないといけない状況が続いており、キャリアパスにつながるような研究を展開することが出来なくなっている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 153 若手研究者が足りないのは確かですが、研究室における若手を引きつけるための研究の展開、それを支える技官などの確保、研究以外のサポートなど、若手以外への支援も足りない状況だと思います。若手のみサポートしても、結局はうまく行かないと考えています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 154 大学内のポスト数が制限されているため若手が育つ環境が十分ではない。そのため当研究室では、うちでポストとして雇用したあと海外への留学を勧めている。優秀な若手研究者を確保し、所属機関に定着させる原資がないため、この問題は慢性的に続くと思われる。よって若手研究者を昇進させるためには、PI自身が他の条件の良い大学・研究機関に異動して、そこで若手のポストを確保するしか方法は無いと考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 155 大学機関全体も含め、研究者(若手,女性,助教,准教授,講師,教授)にとっては、現在は研究競争の中で生き残りを賭けた戦々恐々な事態となっている。研究費獲得の競争も激化しているため、研究活動を継続していくためには、インパクトのある良い論文を発表し業績を出していくことが求められる。ところが、一方で、論文を出すために要求される実験量やデータ量は年々増加しており、論文発表のハードルは上昇している。このような状況の中で、多くの大学にとって、若手や女性研究者などの待遇改善などを行っていくキャパシティ(余裕)が保てない状況にあるように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 156 研究業績評価に関しては、多様な視点も重要と考えるが、それ以前に所属する部局では論文業績自体の適正評価自体がなされておらず、当然のことながら評価結果に基づいた適切な研究資源配分が行われていない。生産性の低い部署に人員が手厚く配置されたままであるなど、柔軟性のある人材配置ができていない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 157 若手研究者のための任期を付さないポストを拡充したくても、今の大学システムでは予算的・構造的に不可能。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 158 研究者の人材育成のための人材および予算配分や環境整備が十分ではないと考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 159 一大学の経営状況の悪化により助教や准教授ポストが減らされているので若手研究者の獲得について、満足できる状態ではありません。一期限つき(特任)での女性教員は増えているのですが、期限のない女性教員は増えていないと思います。また、自分が女性と言うことでむしろ部下が言うことを聞かないこと(ジェンダーバイアスによる)が、男性が上司である場合より多いように感じます。その際も学部は一方的に私が悪いというだけで、性差による対人関係の違いを理解してもらえず非常につらいです。一研究費を過去5年間で所属大学で一番獲得しているにも関わらず、学部の研究に関する方針決定に関与させてもらえず、研究費の獲得法のセミナーも男性の教員ばかりしかやっておらず、表に立たせてもらうことがありません。「女性は引っ込んでいる」ということだと思います。見えない女性差別は大きいです。一外国人研究者を採用する試みはあるのですが大学からの書類が全て日本語であるため周りでサポートが必要な状況のため環境が整っているとは言えません。一研究費を過去5年間で所属大学で最も獲得していますが、研究費を獲得していてもほぼ恩恵が無く、間接経費は大学や学部で吸い上げられるだけと感じます。学部は共通経費でみんなが使える研究機材を買っていると言っていますが結局研究費を獲得していない人のための機材購入に充てられており(私はそれを決定する委員会メンバーに入れてもらえてないので)間接経費についてはほぼフィードバックがなく研究環境の改善もありません。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 160 研究業績評価は基本的に英文論文に重きを置いて評価され、ここで言う「様々な観点(書籍,教育,社会貢献)」の比重が極端に軽い。これによりギフトオーサiershipの習慣が助長される心配がある。女性研究者の働き方について、特定のランクでないと担えない業務の指定が多いため、若くして昇格すると小さい子供を育てながら学内業務と研究業務の両立が困難である。業務をランク指定ではなく学部・学科内での担当制で順番に回すことで、子育て中の女性研究者にも研究に専念しやすい時期を持ちやすくなると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 161 博士後期課程に進む学生が激減している。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 162 地方大学における研究はたとえ意思・能力があったとしても金銭的そして、臨床負担による時間的な制約が大きく、都市部ほどの余裕がないことを強く感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 日本人の有能な学生を育てる環境にない。外国人に対しては奨学金などの援助が十分になされているが、日本人に関しては全く不十分なため、せっかく研究者としてかなり有能であっても、その後の生活を考えると、先に進まないことがあまりにも多い。また、ポストも少なく、任期がついているため、どうしても慎重になって、そこへ進まない場合も多い。全くもったいない限りである。ちょっと想像してください！博士課程を修了して27歳位、その後任期付再任なしのポストに5年ついたとして32歳。そこで再任されなかった場合のその後の人生に対する不安はいかばかりか。いろいろあるとは思いますが、有能な研究者を育てるためには、“思いっきり豊かなエンジン”をぶら下げるべきと考えます。例えば博士論文に基づくその後の研究に関する公募を行なって(科研費のような感じ)、可能性のある研究には研究費と給与の高い(一般教授以上の)特別ポストを与えて、しぼりなく自由に研究させるなどの制度があってもよいと思います。その成果に基づいて一般の准教授職への特別昇進の道が高い確率で開いておくなど。若手を育てるためには、若手に自由とやる気を付与することが重要ですが、現在は(少なくとも私が所属する機関では)若手のやる気を奪う様な組織改革ばかりが進んでいるのが実情です。定年された方を厚遇するよりも、若手にもっと投資して欲しい。また、女性の採用に関しても、逆差別につながっているところもあるかと思えます。女性活躍のためには男性の理解が必要であり、特に結婚子育てがある場合は、女性に対する理解以上にそれを支える男性に対する理解と援助が必須です(ちなみに私の元妻は教授を務めていますが(子供4名)、大変でした。今はそれもあって離婚しましたが)。一方で独身あるいは子なしで仕事をしていながら、女性であることで地位を得ている場合も多く、無能な女性が高い地位について場を乱していることも多いと感じます(独身の女性にありがちです)。有能な男性が押し出される結果ともなっており、女性だから、という考え方にはもろ手を挙げて賛成とはなりません。正直、組織統率能力は、平均的にいって【続く】
- 163 男性の方が適していると感じています。女性は考え方が内向きなので全体を見渡す適性に劣る(例えば将棋の男女の能力差などにそれが現われる)。元妻を教授に育てた立場である人間だから言える発言とご理解ください(一般的にこれを言うと女性蔑視ともとられかねませんし、またそうであること自体が(言論の自由と照らしても)問題とも思いますが)。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 164 現状では若手に対して中々支援が進んでいないが、来年度から博士課程学生の支援がスタートするなど環境は整いつつあるように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 165 研究業績が処遇に反映されていないので、研究をしなくてもポストを維持できる人事システムとなっている。そのために、研究指導能力に欠ける教員が多数いて、そのような教員の辞職転職が少なく、大学院新卒者や若手研究者がポストを得にくくなっている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 166 所属機関の研究環境は素晴らしいですが、若い研究者(20代から30代前半)が個人として認識されるような活躍の場は国内にはないと思われま。女性研究者については文化が追いついておらず、今すぐに数を増やすのは不可能と思うほど希望が持てない状況と思えます。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 167 多様な人材を育成できる環境や支援体制が十分でないことはわかるが、何があればいいか、という点については、過去を振り返っても自分自身が必死過ぎて思いつけない。女性や外国人に対してというよりは、男性も含めた研究者全員がストレスの少ない職場環境にしようとする事で、自然に多様な人材が育ちやすくなるのではないかと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 168 研究者はもともと多くの時間を割いて仕事をしていることが多いが、近年では研究以外の負担(研究費申請、倫理申請など)も増大しており、研究に割ける時間は減っているうえに、業績・評価が給与などの処遇に反映されることはほとんどない。そのような状況が改善されない限り、研究者を志望する若手人材の数は増えないという意見がある。またポストク研究員や研究補助員に対して生じる5年雇用ルールのため、研究活動に多大な支障が出ている。優秀な人材を安定して雇用できるようにするべきである。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 169 現在のコロナ禍の状況において、機関として外国人研究者を受け入れることが難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 170 教育業務が多く、研究時間の確保が非常に難しい。業績は求められるものであり、苦勞している。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 171 自身の事で恐縮ですが、テニュアトラック教員として採用され早期に条件を満たしてテニュアに移行したが、その後のキャリアアップができない。このとき助教の職のままである。内部事情があるかと思うが、キャリアアップの機会を得るチャンスがない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 172 実質的にこれらの人材を支える中堅層への十分かつ多角的な支援が必要と感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 173 医学部といっても、医学科(主に医師)と看護学や検査学等では、全く状況が異なっていると考える。また、研究実施体制も異なるのではと考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 174 教授のサポートがメインの仕事になっている若手もいるように見える。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 175 資金面では充実していると感じるが、助教という立場上、細かな業務の多さや、半年近くに及ぶ実習の引率等、研究を行える時間が制限されている。海外研鑽の制度はあるものの、自身が所属する部署では実質的にはその制度を活用できるような環境にはない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 176 研究科による特徴を配慮せず、業績のみで評価される傾向にあるのは、納得できない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 177 現在所属している大学では任期付き助教で採用されたが、契約は1年更新で5年までであり、その間に講師以上になれば仕事を失ってしまうため他の研究機関へ移らなければならない。一方、私の専門である疫学研究では研究対象となる集団を追跡して調査を行うため、数年、場合によっては10年以上の追跡が必要となる。落ち着いた研究を進めたい気持ちはあるが、契約次第で仕事を失うかもしれない身分の不安定さや上のポストが埋まっている場合は長期的に働くことが難しい環境であることや、追跡期間中に他の研究機関に移動になった際にデータや測定機器等の移管ができるかどうかの問題もあり、しっかりと腰を据えて取り組むには厳しい状況である。流動性も必要だとは思いますが、せめて最初の10年くらいだけでも、次の職場を探さなくていいような安定した環境で研究を行いたかった。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

- 178 40歳未満の研究者を優遇する措置はたくさんあるが、40歳を超えともう人間じゃないかのように扱われるのではないかと思うと不安である。外部資金の助成金の年齢制限は40歳であることが多く、40を超えた後に取れる外部資金の数が一気に減少する。大学では40歳未満の若手教員比率の目標が設定されており、それが達成されないと、研究費が減ることもあるようだ。このような現実があるので、40歳になった後、サポートが少なくなり、異動する際に実力だけでなく、年齢でも判断される状況があると怖いと思う。女性研究者に関して同じことが言えて、大学側は女性研究者の確保に躍起になっている印象である。確かに若手や女性を増やすのは大切なことであるが、研究の質を上げるためにももっと全体に目を向けることも大切なのではないかと思う。そもそも若手や女性研究者を増やすために、大学に入る前から研究という職業があることを知ってもらうことが大切であり、そういった啓発活動を行い、男女関係なく研究者全体を増やす工夫をすることが大事だと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
- 179 若手研究者を雇用できる(外部)研究資金が、質・量ともに不足しているように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 180 講座制の研究室ではないので、研究室におけるドクターの学生、さらにはポスドク研究員の存在は研究活動維持には重要。一方で、ポスドクを雇用する比較的まとまった研究費を安定的に獲得するのは難しいので、人件費などの部局からのサポートは研究業績に合わせてほしいところ。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 181 我が国の若手研究者への支援は、私が若い頃と比べてはるかに充実しているように思える。にも関わらず若者が大学などで研究をする職を魅力的と思わない状況は悪化を続けているように思える。研究者を志すには国全体に「将来のことはどうとでもなる」という楽観的な見方が大勢を占めている必要があるのではないだろうか。小手先でどうこうしたところで、国全体が悲観的では若者も自衛しか考えられず、研究者とはならないであろう。小手先の策の中でも女性研究者への支援はややマンなものとなりうる。しかし、研究者としての盛りと結婚・出産適齢期が重なっていることは如何ともし難い。小手先でどうこうなるとも思えない。国研ならまだしも、講義を受け持たねばならない大学で産休・育休は取りづらいのは考えずともわかる。研究者となるならいろいろなものを諦めねばならない、とは既に共通認識となっている。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 182 大学内での昇任人事はほとんど行われず、また行われても年配の(昇任を逃してきた)教員を優先的に昇任させる一方、業績の優れた若手研究者が相応の職位につくことが出来ていない。また研究面でのサポートは皆無に等しく外部資金が無ければ若手研究者にとっては墓場も同然であり、教員は大学に大切にされている感覚が全くないために所属大学に対する愛着といったものが生まれず、若手の職員のほとんどは別の大学に移りたいと考えている。こうした環境は多くの地方大学で見られると思うが、このような状況下で研究者になりたいと考える若手や女性研究者が増えるとは考えにくい。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 183 官民のアカデミア研究への経済的な支援は不足している。人件費を含めた研究費を考えると科研費基盤Cクラスの研究費は研究活性化には不十分なレベルである。民間企業の意識改革も必要、実験系であれば、米国並みに1000万円/件クラスの費用が必要。女性研究者問題については、制度改革だけでは解決が困難。社会全体の意識改革が必要。男性研究者が不利になる状況もあり、研究者の数を官民で増加させる必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 184 回答者が所属している部局・部署に関係なく、本学の研究に対するサポートは、若手や女性、大学院生などに関係なく、全般的に手薄であると感じる。これは極めて個人的な印象であるが、その理由は、「研究に力を入れても受験者・入学者増につながらない」という極めて近視眼的な考えによるものであると思われる。もちろん、旧帝大系大学や有力国公立・私立大学のような研究環境は現実的に難しい。しかし、中堅私立大学であっても、小規模ながらしっかりした研究を行うことで、教育はもとより、大学の個性を示すことは十分に可能と思われる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 185 博士後期課程の学生が少なすぎます。また、それを獲得しようとする教員が少なく、かりに学生が進学したとしてしっかり指導できるかどうか疑問があります。特に退職前の教員の質が低いことが大きな問題です。教員の研究力向上が課題かと考えています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 186 博士課程後期課程の進学者を増やすためには手厚い支援制度(奨学金や安定したキャリアパスの提供)が不可欠で、国として取り組むべき事項と考えます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 187 女性研究者に関する質問について、そもそも候補となる研究者がとても少ない分野ですので、その問題から解決する必要もあります。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 188 所属する大学では、研究者の業績評価基準は多岐にわたっていて充実していると思います。その結果は数値で表示され、自己評価自己目標になりますが、結果を踏まえた処遇がなされているとは思いません。ただ、そうした処遇が必要であるともあまり思いませんので、直結したのではないと思いました。所属大学では、優秀な学生が博士後期課程に進学せずに企業への就職を選ぶ傾向にあります。企業では、安定した環境で研究を進めることができます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 189 博士課程進学を拡充するには、アカデミアだけで閉じた取り組みでは難しいと思います。博士課程進学を考えている若手に多様なキャリアパスを提示する必要があるのではないのでしょうか。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 190 特任助教等のポストが『常勤』では雇えないのが非常に問題。『非常勤』での雇用になると、規定上週5勤務は出来ない。したがって、一番の若手であり、第一線で活躍してもらいたいポスドク級に給与がまともに払えない。また、雇用される若手にとっても魅力の薄い職場に見えてしまう。研究を担当する特任助教と、コマだけ担当するような非常勤講師と、雇用契約が同じなのは問題であるし、常勤教員が裁量労働でおこなうような研究業務を、若手に時間給でやらせるのは、サービス残業の温床となる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 191 問1-08 女性研究者の数は諸外国と比べても少ない印象です。問1-09・問1-10 ライフステージにおける支援内容、採用・昇進への工夫について具体的に欠けるように思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 192 博士後期課程を目指す学生数を増やし、日本の研究を担う人材を輩出するため、博士後期課程学生に対する金銭面やその後の進路に関するサポートを充実させる必要があると強く感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 193 女性研究者を雇用しないといけないから雇用するという姿勢ではなく、能力のある人材を雇うときに「女性だから」というバイアスをかけるべきではないという姿勢が良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 194 教育に重点が置かれるとどうしても若い人への採用ではなくなる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 195 博士後期課程の学生が諸外国に比べて少なく、それが世界と日本の研究力格差の一因と思う。博士後期課程の学生を増やすため、アカデミア以外のキャリアパスの拡充を、企業頼みでなく国が率先して進める必要があると思う。妊娠・出産・育児により、それ以前に比べて働ける時間は明らかに減少するが仕事内容は変わらない。講義や委員会等の時間を減らすことは難しいため、結果的に研究時間が短くなり研究業績に影響する。特に妊娠・出産は女性のみのライフイベントであり、その間の大学業務の軽減、もしくは学内においてポジティブな評価などがあってよいのではないかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 196 研究者業績評価について、実際のところどのように評価が下されているのかが、私のポストでは分かりかねるため、今回は「分からない」とした。論文以外の業績リストを提出はするが、評価に対しどれほど重要視されているかが不明である。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 197 企業からの転職組だが、任期付きの現職に移ることは大変な抵抗があった。これは、博士課程等からアカボスを目指す多くの若手研究者にも同様だと想像しており、言葉は悪いが、よほどの物好きでなければ、このような不安定&さほど給料の高くない職を目指すなと思う。正直なところ学生にも胸を張って勧められない。科学技術が日本の根幹であるならば、なぜ科学技術の先端に行く人材を厚遇、ないしは厚遇とまでいかになくとも民間と同等レベルの待遇を用意しないのかが理解できない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 198 大学教員の研究業務以外の負担が近年ますます増加しており、研究に取り組む時間の確保が難しい。いっそのこと、海外のように Faculty for lectureとFaculty for researchの仕組みを導入することが博士後期課程修了者の就職確保の点からも良いのかもしれない。大学生とその周囲の研究教育への無理解と博士後期課程修了者の日本社会での地位の低さが相まって、若手人材育成が非常に難しい。そのため、国力の低下を防ぐための価値創造のできる人材の輩出に影を落としている。これらの結果として大学教員の負担は爆増しており、個人の研究を行う時間も少ない。研究教育と博士号の重要性について社会的な理解が欲しいと切に願っており、その政策を求む。若手研究者向けの任期付きポストを設けるのは良いが、そこから任期無しのポストへの円滑な移行が実現できないと、若手層の代替わり時に弾き出される人材が一定数現れることを意識してもらいたい。長期的な目線で若手人材を育成する政策も望む。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 199 業績評価の基準が論文のみであり総合的なアクティビティに対して十分な評価がなされているとはいえない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 200 いわゆる若手研究者が絶対的に少ない。ポストが少ないためか、いわゆる若手研究者に昇進の機会がなく、切り捨てられているように見える。公募の制度も適正に運用されているとはいえない。このような状況では、学生には研究職は勧められない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 201 職位が上がると業務内容/量が増えるのはやむを得ないとしても、研究活動に重大な支障が出るほどの業務量となるのはどうかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 202 私は現在28歳で、今後子育ての時期を迎えますが、研究活動と出産・育児の両立に現実味が持てません。新型コロナウイルスの感染拡大により、一般企業では在宅ワークが推進されました。研究者であっても、在宅ワークができるような環境整備が必要であると強く感じています。実験の期間はやむを得ませんが、会議や論文執筆は場所を問いません。特に研究活動において業績が重要であることは、若手研究者であれば誰もが認識していることで、在宅ワークの導入により効率が下がるとは考えにくく、むしろ、特に女性研究者の拡充に有効であると考えます。また、今年度より、博士後期課程の学生への支援が大幅に拡充しました。一方で、研究機関におけるパーマネントの枠は限られており、今後、より競争が激しくなることが容易に想像されます。博士後期課程学生の枠を拡充するのであれば、同時に、各研究機関におけるパーマネントの枠も拡充して頂ければ、失業してしまいます。研究費だけではなく、直接人件費を補助することにより、若手研究者のパーマネント枠を増やして頂きたいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 203 学長や学部長等の客観的な視点に基づく人事介入により、改善傾向にはありますが、学科や講座単位による人事だけでは、これまで経験してきた年齢や男女による評価といった判断基準が強い印象を受けます。また中小の大学では、教育や各種業務負担も大きく、研究をするためには勤務時間終了後の時間を当てるしかなく、深夜に作業が及ぶことも多いです。そのため、憧れるロールモデルを示すことができず、後進が育ちにくい状況もあります。私自身も博士学生のおかれた環境を鑑みると、女子学生に博士課程進学や研究者への道を勧めにくいという気持ちもあります。このようなアンケートのたびに、次の世代のためにも、環境を変える努力を、私自身がしなければと思うのですが、日々の業務に追われその思いが、かき消されていくのも事実です。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 204 現在は任期なしのポジションに就いたが、任期があるポジションにいる期間は長期的な研究計画も自分のライフプランも立てられなかった。博士課程進学者に対する金銭的な援助は増えているが、どれも一時的な対策に感じられる。結局、学位取得後に任期なしポジションを得るチャンスが少ないため、優秀な学生がいても博士課程進学を勧めることはできないと思う。研究者であればどんなに厳しい競争や境遇にも耐え抜くべきだというのはいわゆる「やりがい搾取」だと感じる。民間企業でも働き方の改善を求められているが、任期ありのポジションではそのような働き方だけでは将来に不安が残る結果として過重労働でかつ短絡的な研究ばかりしてしまう。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 205 ・若手だけでなく、全般的に研究者としての教員の環境は劣悪である。・女性教員が少ないが、差別ではなく、応募がないのが第一の理由。・研究以外の業務が多すぎる。十分な能力のある人材も少なくないが充分伸ばす環境にない。これは本学だけではなく、多くの大学に共通している。サバティカルに行くと立派な業績をあげた方が多い一つの理由。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 206 女性研究者の採用・昇進について、能力が同じであれば女性を採用する旨を公募の際に記載する機会が多いが、逆に男性との間の不平等感を感じる。「平等に審査する」とすればいいのではないか。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 207 資金的問題から海外研修の機会が削られ、グローバルな視点を得る機会が減少した。相変わらず論文数重視の採用・昇任システムである。企業では普通に行われている360度評価を提案しても採用されず、人物像が全く評価されないため、協調性のない人物が昇任・採用される。学生からの評価も加味されない(アメリカの同職のプロモーションでは必須要件である)。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

- 1208 研究を目指す学生が減っている。少子化とともに、経済の状況が思わしくない中で大学院の学費が払えない、研究者の身分が不安定（特に家庭を持つことを考える30歳前後に不安定）などの理由があるのではないかと、これは日本の研究力の低下につながり問題は大きい。多様な人材が必要とはいえ、女性や外国人であることを理由に他に先んじて登用する理由はない。逆にそのような人事を進めることで、要職にある女性や外国人は能力ではなく、その属性(性別や国籍)で登用されたとして軽んじられる風潮につながる。男女を問わず、働く人の誰もが自分の家庭や子供を顧みる時間をとることが当たり前、という世の中になれば、女性研究者の数は増えると思う。そもそも「女性のライフステージ支援」とは何か？家庭や子供を持ってそれらをケアし、研究活動ができないライフステージは女性にのみ存在するので支援が必要ということだろうか。このような支援は、「女性だけが家庭や子供をケアする責務がある」との考えを根付かせるだけではないのか？女性のライフステージ支援よりも、男性にもそのようなライフステージがあり、家庭や子供を顧みるよう勧めることが問題を解決すると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 1209 最近では助教は任期付きであることが多いが、それ以前の任期なしの採用形態で雇用された助教が長年業績を出さず、居座るため、助教ポストが焦げ付いているのが問題となっている。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1210 大学上層部では学術論文の重要性を述べているが、学科単位ではその実効性に欠く部分が見られる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1211 本機関では、個人が使える研究資金は他大学と比較して十分に確保されており、若手教員への補助も金銭的な面では手厚い方だと思う。その分、外部資金を獲得しなくても済むことから、資金の獲得(応募)・論文などの成果は個人によってかなり偏りがある。業績によって処遇がプラスになるような傾斜配分がよりなされると、特に若手教員にとっては意欲向上につながると思う。金銭的な援助は大きいですが、研究スキルや考え方、研究室の運営方法などを教えてくれるサポートは少ないように思い、若手にとって大きなストレスになっていると考える。女性研究者問題については、一般的な制度は整備されていると思うが、実際に自分が産休や育休をとると誰かに負担がかかるのではないかと、代替の人材がいらない(研究室運営など)などの不安は大きくある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1212 研究室によって、研究または学部教育どちらに力を入れるかのバランスが偏っている。後者に力を入れる研究室にはモチベーションのある学部学生・博士課程学生は集まらない。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 1213 研究職の安定的ポストの確保について具体策をとる必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 1214 任期付き教員のセーフティネットを文科省が作って欲しい。任期切れでクビになった教員を見て学生がアカデミックに進もうとは思わない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 1215 私大は一部を除いて研究をする余裕自体がない。評価も目が届かないので遊んで暮らそうという人がふきだまる。○大卒など優秀かつ真面目な人は地方(私大)の文化には受け入れられないので、研究者になろうと思わないのは当然。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 1216 大学教員として仕方ないと思うが、研究エフォートがなかなか捻出できない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 1217 論文の質や投稿先ではなく、数だけで評価することは研究の質を落とすことになる。しかしそういう評価方法が多い。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1218 私立大学の研究者は、臨床・教育・研究と3本柱が主な仕事となっている。そこで、教育の評価が全国においても軽くみられているのが現実である。しかし、本大学側から学生教育のエフォートが強く求められる。女性の雇用や昇進を推奨し、ライフワークバランスを提唱しているが、子供の預け先の不足や研究者や医療従事者の所得をあげないと他国との溝は深いままであると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1219 所属する施設(大学全体)としての業績評価方法(査定)は非常に明確であることは良いことだと思う。一方で、研究業績に対する認識については学部、学科間で大きく異なっている印象を受ける。端的に言う、研究に重きを置く学科とそうではない学科に分かれる。後者は若手に研究をさせよう(業績をあげさせよう)というマインドに乏しく、研究時間の確保、研究環境の整備は進んでいない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1220 若手、女性、外国人という項目があるが、40-55歳にあたる中堅の項目がないのは問題である。能力のある女性なら良いが、女性優先をクローズアップしていくにつれ、明らかに能力の劣る女性が能力のある男性より優遇されることは問題である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 1221 むしろ論文業績が正当に評価されない。講義の担当数が多いと単純に業績評価の点数が高くなる仕組みで、教員ごとの役割の違いは考慮されずに一律に評価されている。また、論文はクオリティは全く評価されず、数のみを重視する。臨床と基礎医学分野では、価値観が違い過ぎると常々感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1222 歯学部という特性から、研究員として男性比率が高いため、女性研究員が少ないことが、現在の処遇・待遇に関連しているとも考えられます。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1223 学問系統的に女性研究者は多い組織ですが、組織の年齢構成を見ると若手研究者は20%程度しかおらず、高齢化が進んでいる現状があります。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1224 本学は、現在大学院設置のために、積極的に準備されている。今後、さらに体制を整えていかれると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1225 若手研究者(助手・助教など)は所属先の教授の研究テーマをやるべきという大学特有の古い体質が残っており、若手研究者が独自の研究テーマを行える環境が不十分である。特に、少子化により入学者数が減少している地方私立大学では、研究室の閉鎖など、大学都合による教員の人員整理が行われており、若手研究者が全く研究分野の異なる教授の元で教授の研究テーマに従事させられる場合が少なからずあり、若手研究者が興味ある独自のテーマについて研究を行える環境は年々減少しているように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)

- 226 臨床現場の人員不足等により留学や海外研修へ参加するなどの機会を得ることが難しい。復帰者・帰室者が次の人材に自己研鑽のチャンスをつないでいくような取り組みがあるとよいと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 227 本学学部の教員は修士の学位の者も多く,論文執筆する者は少ない。そのような大学であることは承知で就職し,研究支援は博士論文を指導していただいた恩師に依頼し,研究を継続できている。しかし,業績のない方が,文部科学省や大学本部より研究遂行や論文執筆を促されている影響か,共同研究者となるよう強要し,研究統括を丸投げされ,論文執筆後に共同研究者から外されることを経験した。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 228 任期付きの不安定な状況のために,落ち着いて研究を推進できていない人が少なからずいる。業績を出すために自身のライフイベントを後回しにしたりするような女性も今だに多いように思う。ハラスメントになるため,口に出していうことはないが,潜在的な差別は根深い。優秀な女性研究者の数や上位職階の女性比率がもっと増えれば,国全体の科学技術力も向上する可能性がある。欧米のような男女共同参画な研究環境が構築できるような国からの強力なサポートを期待する。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 229 外部資金などによる任期付職員(ポストも含む)が増えてきているという面で,雇用の機会という意味では良い方向であるが,一方で,任期のない職員になるポストは十分でない。特に外部資金での雇用は研究テーマ・活動に制約があるため,次の職を探す際に,成果の輩出で不利になるなどもある。自発的な研究活動制度も開始され改善されつつはあるが,常に制度を見直し,若手研究者にとって良いものにしていく必要があると考える。ダイバーシティに関しては,組織も努力していることは否定しないが,根本的な問題,そもそも女性で理系研究職を希望する者が少ないといったことがある。従って,例えば中学や高校での理科教育,キャリアパスとしての研究者像のイメージアップといった活動が不可欠と考える。外国人研究者の数は,一番は言語である。研究現場では特に不自由はないと考えるが,事務手続きや日頃の生活などでの言語サポートの充実は必須であると考え。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 230 女性の活躍を支えるシステムの根本的な欠落は,研究分野に限らず日本全体の深刻な問題だと思うが,逆に研究分野では仕事の内容の特殊性から,やり方次第で他の業種などよりも上手く支えることは可能だと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 231 女性研究者は確かに割合が現状で低いが,いたずらに高い数値目標を掲げるのではなく,博士課程学生やポストでの割合を参考に,可能な目標を設定すべき。最終的に目標にすべきことは,女性が男性がではなく,「個人」が資質と能力を発揮できることである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 232 私の分野では比較的女性研究者が多い方ではあるが,途中でキャリアをドロップアウトする例が多々ある。また,日本はポストの数が足りないので,女性限定の公募によって,男性若手研究者の意欲を大きく削いでいる状況の深刻さも見逃せない。私の親しい若手研究者は優秀であるのに日本でポジションを得られず,中国での研究を選んだ。任期の付かない研究ポストの拡充は急務で,それがなされなければ日本の研究は若手が研究キャリアを諦める例が多々出てくることは必然である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 233 若手が少なくなる中,若手がいる前提で組織内の制度設計がなされており,若手に仕事を任せられないことを踏まえて,管理職でも自由度を持たせるべき(外注等)。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 234 特に業績の評価が処遇に反映されているようには感じません。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 235 女性研究員への支援・理解は十分すぎるほど充実しているので,これ以上進むと,男性研究員とのバランスが崩れかねない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 236 研究者は常に不足気味。特殊な研究分野で公募しても希望者が集まらない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 237 自分が,若手のところに比べたら,格段に研究予算などで待遇がよくなっているように感じています。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 238 「女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等」が十分になされた上であれば,「女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫」は必要ない。支援体制充実の上では採用・昇任は性別によるべきではない。ただし,現状では「ライフステージに応じた支援等」が十分ではないので,現状での性別による affirmative actionは必要であろう。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 239 女性研究者に対する支援もいろいろなされるようになってきましたが,根本的に女性研究者の母数を増やす取り組みが必要に思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 240 平等な業績評価,に苦労しているところなので多様性の確保にまで至っていないというのが現状(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 241 日本では若手研究者のポストが少なく,研究志向のある若手研究者が望みを捨てなければいけないような状況だと考えます。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 242 最近,若手研究員に高額な研究資金を付与する例が増えているが,博士号を取得して5年以内の研究者に高額な予算をつけることは望ましくない。目立つ成果をあげている若手研究者は有名教授の下で流行の研究を行っている人物に限られ,短期的には華々しい成果を上げるだろうが,長期的にみると研究の多様性が失われる。少額でもなるべく多くの研究者に独自研究をするチャンスを与え,そこで独自の世界的成果を上げた者に高額予算をつけるべき。直近5年くらいで准教授・教授に昇進した人物の出身研究室や参加したプロジェクトを調査すべき。最近の地方都市の風景(同じ組み合わせのチェーン店が道路沿いに並ぶ)のように,どこの大学でも似たようなラインナップの教授陣になっているように感じられる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 243 一般論として,若手研究者に研究開発現場に止まってもらうため,任期を付さないポストが拡充されることが望ましいとは思いますが,定年制職員イコール研究以外の雑用を振っても良い職員とみなす風潮もある。一つの研究所に止まれば視野も狭まる。研究者が緊張感を保って研究開発を進めるにはある程度の人材の流動性は必要と思う。これは若手・女性研究者にかぎらずシニアを含めた問題である。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 244 近年の日本におけるダイバーシティー推進は女性の登用課題がメインになっているためか、「女性研究者を採用する」という号令が優先されすぎているように思います。ダイバーシティーに必要な海外研究者やLGBTQへの配慮などは女性登用問題よりかなり遅れていて、当事者からの声が必要なのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 245 ・国公立大学の研究室では、依然として大講座制が敷かれており、若手研究者や女性研究者が活躍できず、研究開発力の生産性が低い主要因となっている。大講座制の教授、往々にしてそれぞれの学問の重鎮、からの反発も多いだろうが、大講座制は断固として廃止すべきである。・これからの時代は、日本人研究者の外国への留学を政府として推進することではなく、外国人研究者、大学院への留学生を日本に呼び込み、日本国内での研究を国際的なハブとして推進することが重要である。このことが真に国益に叶うことであると考えられる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 246 若手研究者については人数自体が少なく、知識や技術の継承という観点で危機感を感じている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 247 臨床医学をやっているが、研究はあくまで副業的な位置づけにしかならず、評価もされていないように感じる。臨床医学をよく理解した研究補助員がいると、臨床医の研究がもっとスムーズに進むと思われる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 248 人件費の制限から若手研究者の数が非常に限定されており負担が集中しています。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 249 研究分野として若手・女性研究者が不足していることもあり、組織が若手・女性研究者を採用しにくい現状もある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 250 若手の新規採用数が少なく、研究所の人員の高齢化が進んでいる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 251 大学や公的機関による研究結果の社会への還元は重要であり、そのため成果至上主義に偏る傾向にある。成果が重要なのは当然だが人材育成や経験は非常に時間をかけてしか熟成せず、そのために成果だけでなくトレーニングへの評価をもっと行うべきではないかと思う。ただしこの評価は非常に難しいため現状の評価しかできない点も理解できるため、評価に関する検討を継続的に遂行すべきだと思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 252 公的研究機関に所属しています。私たちの機関では、任期無しポストの採用可能数は毎年10人程度と限られています。昨今の大学が准教授すら任期付きのポストも多いため、安定してチャレンジングな研究ができる環境を求めて年々我々の機関への若手研究者の応募が増加しており、競争が激化しています。ポストによっては300倍ということもあります。その結果、必要な業績がインフレーション気味で、明らかに「論文が出にくいけれど将来性芽が出る可能性がある研究をしている研究者」「材料合成より論文数が少なくなる装置開発などの技術開発系の研究者」「男性と研究能力は同等でも体力的にはどうしても劣るために実験に割ける時間が若干少ない分少し論文数が劣る女性研究者」の採用がしにくくなっていると感じています。以前文科省の方と話したときに、「上記のような研究者でも必要と思うなら、自己の判断で採用したり研究費の採択をすればよいではないか」という意見を伺ったことがあります。ただ、「公平性の保持」「採用基準の透明性」という観点ではなかなか難しいのではないかと思います。さらにごく最近では、優秀な博士課程学生が大学や公的研究機関に進まず、企業に進むことが増えています。これ自体は進路の多様化という点でもとても歓迎すべきことではあるのですが、ほぼ全員が「企業に行くのは、アカデミックの任期付き放浪生活に耐えられないから」「海外の任期付き専門職と違い、任意無しより給料が安いので、任期付きの旨味は皆無だから」と口を揃えます。既に大学や公的研究機関の人材不足は人口減少のペースを上回る勢いで始まっています。コロナ禍で海外研究者の受け入れも容易ではありません。研究人材を確保していくのは難しい課題ですが、例えば、●文科省以外にも巻き込む話になりますが、科研費やCREST、NEDO等、期間が定まっている研究費で採用しているポスドクや技術職員の産休等による中断を考慮して、必要なら人件費等一部を延長することはできないでしょうか。特にステージゲートが設定されている研究費では、ステージゲート以前に出産などで研究中断すると成果が滞って研究費打ち切りになるので【続く】
- 252 困ると言って、女性を採用したくないという研究者の話を書きます。●研究費の中で、「人件費」「謝金」のみを対象とする「大型」研究費の創設。研究費の細目物品費用で設備や機器を購入したはいいものの、研究期間が終了したらポスドクが去り、設備だけが残されて使える人材が雇えず、ハコモノだけが鎮座する、という事例をよく見えます。ポスドクは任期付きの専門職なので、給料は高めに設定するべきですが、現行の物品費と人件費セットでの申請だと、どうしても設備投資のための物品費で申請額がいっぱいになってしまいます。●昨今の「行き過ぎた」選択と集中は是正できないのでしょうか。突然研究費が変動することによりポスドクの任期や博士課程の学生の謝金を1-2年単位でしか設定できません。これでは人は定着しません。もちろん、選択と集中には限られた国家予算を配分するのに必要で効果的ではありますが、競争的資金は今後も新たに設定しつつ、ある程度は運営交付金の枠を維持した方が安定した人材確保の点でよいのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 253 女性研究者を増やしたいのであれば、学生時代に能力が十分に評価されなかったり、家庭の事情で専業主婦になったりして、研究者としてのキャリアパスから外れてしまった人達を復帰させるキャリアパスの確立が重要だと思う。現状のシステムでは、男性と同じキャリアパスを通ることができた女性(修士→博士→研究職と切れ目なく研究を続けられている人)の中で、女性という理由でさまざまな雑用に取り出されながらも、ちゃんと同等レベルの研究成果(論文など)を残している人しか女性研究者として認めてあげないという構図になっている。女性研究者は結婚、出産、子育て、夫の転勤などのライフイベントと、家庭人としての周囲からの期待、研究における短期的な挫折が重なるだけで研究職をやめてしまいがちなので、そんな人達が安心して復帰できるキャリアパスの確立が求められる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 254 あくまで私個人の経験からの意見であることをご承知おきください。ワークライフバランスの取り組みが組織をあげて行われています。私の所属するセンターが立ち上がって初期(18年ほど前)は時間を問わず研究に取り組む研究者(シニア、若手も含め)が多く、活気にあふれておりました。ワークライフバランス等の取り組みが進み、その意識も浸透している現状では正直なところ若手研究者が例えばよくありませんがサラリーマン化して、研究に対する情熱もあまり感じられなくなっているように思います。またシニアの研究者やPIはパワーハラを気にして強く言えないようにも思えます。研究のタイプにもよりますが、私の分野に関しては体力的なこともあります。研究に没頭する時間が若い時代には絶対必要だと考えています。私個人の経験ですが、米国での留学中研修医時代よりもハードに研究に没頭した時間が自分の貴重な財産になっていることを考えると、現在このような経験ができない若手研究者が気の毒にも思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

255 所属している機関が大学ではなく公的機関であるため、外国人登用や若手起用は割と進んでいると感じる。しかし、センターにもよるが、やはりある程度のポジションを考えた際に、女性にとってはまだハードルが高い。特に医歯薬系では男性優位の採用や考え方が多く見られ、非常に苦勞している。所属機関では実験補助員に対する人件費補助制度はあるが、研究員はライフステージにより研究活動が中断した事が考慮されることはなく、事実、年齢だけで全てを判断されることについて深く悩んでいる。私達の現在の状況を見て、次を担う若い研究者・学生が、女性・男性も含め希望を持って研究の道を選ぶかと問われれば、「否」と答える。次世代における研究立国としての日本に不安を感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

256 日本での雇用は、外部でTrainingを受けた人が取られづらい構造になっていると思う。例えば、PIの公募募集は出ても、すでに内部で採用が決まっていることが多く、海外で活躍してきたポスドクやPIにどれだけ業績があっても、日本でのネットワークに入れず、仕事が取れない。また新しい分野が出てきても、変化を好まない人が積極的にその変化に応じた若手人材を取らないので、世界から大きく後れをとっている。その他にも日本での独立に魅力を感じられないのも事実である。一億以上のスタートアップがでる海外でのPIの職に比べ、大学での公募は圧倒的に条件が悪く、優秀な人材が海外へと多く流れている。条件がよく、仕事もきちんと業績で判断されるなら日本に帰ってきたいという日本人科学者は多くいるが、みんな海外で独立せざるを得なくなっている。また海外研究者も日本での独立が難しく、日本語が話せないと大学等での雇用がない。グラントも英語で書くことと正しく評価されず、非常に不利な状況で、優秀な外人研究者を取れない。日本内での評価に甘んじず、きちんと世界で評価される研究を行うためにも大きな改革が必要であると思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

257 より多くの女性研究者が活躍するために、女性研究者自身へのサポートは増えてきていると思います。一方で、今後はその女性研究者が所属する研究室をサポートすることが重要になってくるのではないかと思います。例えば、女性に限らずスタッフが産休・育休等を取っている間に欠けた戦力を埋めるためのサポートがあれば、研究室主催者がライフイベントで研究を中断したり仕事のスピードが落ちたりする可能性のある人を採用することをリスクとみなすことが減り、結果として女性・若手研究者のサポートになるのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

258 文部科学省他による外部資金制度の改革(若手の採択率の確保、新たな資金制度の導入など)を受け、自分の所属する機関・部署では、若手研究者の自律的な研究活動が躍進している。ただし、プロジェクト雇用の任期付き若手研究者にとっては、それらへ応募すること自体ハードルが高く、安定的な研究活動を継続することが難しいと見受けられる。ポスドク・トラル研究員が企業に流出する例が数年前に比べ増加している。産学連携の推進の観点では人材の行き来は望ましいが、腰を据えて学術に従事する研究者の養成も今後の日本の科学技術を支えるためには重要であるとする。若手の安定的な就職先が限られること背景には、限られた人件費の下での労働契約法の改正の影響が小さく、個々の研究機関で対応できる範囲を越えた社会課題と思われる。業績評価について、評価期間が年次毎となるため、特に個人レベルでは成果が小粒になる傾向が見受けられる。より長期的視点を適切に取り入れた評価基準の設定が望ましい。また、研究職の業績評価は論文成果が基本となるが、研究分野によって論文生産のペースが異なることも適正に加味する必要があると思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

259 所属部署の研究現場では、若手研究者および女性研究者に対し現場レベルでの環境整備、教育、支援について最大限の努力がなされていると感じます。一方部局の組織またはシステムの面(1-06,07)からはシステムの柔軟性・支援ともに不十分であると感じます。また博士研究員に対しては、特に日本学術振興会は「自分たちは雇用者ではない」として「我関せず」の姿勢を貫くことで、若いPD研究員の生存率を下げる方向に影響を及ぼしています。最も影響の大きい部分は若手研究者に子供が出来た場合の研究復帰に欠かせない「保育園に入れるための就業証明書」の発行方法です。最も厳しい選抜を受けた常勤の博士研究員職であるのに、給与支払責任(学振)と就業場所(大学)が異なる組織であることから、いわゆる「派遣社員」「非正規雇用職員」に準ずる雇用証明書しか発行されず、保育園の入園順位が下がります。このために研究現場から去らざるを得なくなった若手(とくに女性の)研究者は今も絶えません。この方針は私が出産した18年前から全く改善がありません。夫婦共に学振PDである場合は生活基盤にも関わります。何らかの改善策を講じるべきと強く思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

260 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の拡充が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

261 女性研究者の数は、自分より下の世代では増えつつあるように感じますが、同世代もしくは上の世代ではとても少ないと感じます。女性研究者は男性研究者と比較してライフイベント(妊娠・出産・育児・介護等)に影響されやすい傾向があると思いますが、そういったライフイベントを乗り越えるのに参考となるようなロールモデルがほとんどないか、いたとしても「ワンオペ状態だったが、歯を食いしばって『男性と同じような成果をあげるべく』がむしやりに働いた」というようなご経験がほとんどです。今は女性活躍の過渡期なので、過去のロールモデルはあまり参考にならず、むしろ現在ライフイベントの真っただ中にある自分が、下の世代の新しいロールモデルにならなければいけないのではと感じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

262 女性研究者が多いこと=多様性がある ではないと思う 性別に関係なく、家事育児から自由である人(子のいない女性、独身者など)は多様性におけるマジョリティである(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

263 所属機関内での外国人の活躍に関しては、一般論として科学技術の振興には大事と思われませんが、大学と国立研究開発法人で立場が異なるので、回答できません。私の所属する国立研究開発法人のミッションは国の政策とより密接であり、そのミッションに外国人がコミットすることが国益を損なう場合も場合によってはあると思います。よって、この設問は該当する機関だけが回答するという条件付き設問にする方が正しいと考えられます。昨今、経済安保の問題が重要視されており、その政府方針を鑑みても、質問事項として少し検討し直す時期になっていると思われます。私の所属する国立研究開発法人は、他の法人であればポスドクとする年齢層の研究者も1,2年のテニュアトラックとして雇用しており、研究者の外形的な処遇は他の国立研究開発法人や大学法人と比べて非常に安定・充実しています。これは大変誇らしいことと思っています。一方で国立大学や文科省系の国立研究開発法人での若手研究者の処遇は年々悪化してきており、それに対して権力を持つ教授陣は見ても見ぬ振りをしているような具体的なアクションを全く起こしていない状況にあるように見えます。教授クラスの人たちは、権力を持つのにもかかわらず雇用に関しては無責任な方もいるように見えます。それについては、大学の事務組織や文科省本省など、役人の方ももともと本腰を入れて若手研究者の処遇について改善していく方向で組織対応で行い、例えば教授クラスから人事の裁量に関する権限を今までのやり方で良いのか検討を行うなど、思い切った何かをすることも1つのやり方と思われます。しかしながら私の所属する国立研究開発法人は、女性活躍などの前例がない事例・数が少ない事例への対応は大学や文科省系の国立研究開発法人と比べて非常に悪く、せっかく大勢雇用した女性研究者が退職・休職・体調を崩して活躍できない状況にも陥っています。そのような時的確な改革や助言ができるような体制がどこかにあると良いと思います。また、所属先の国立研究開発法人の本省も、女性が極端に少ない省庁であることが知られているので、内閣府などとさらに上位の組織からの行政指導【続く】

263 のような形が簡単に取れるような制度改革などがなされることを望みます。現実的には、例えば国研協などでの組織同士の情報交換やお互いの監査や勧告・助言などが確実にできるようにしていくことも、大事かと思っています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 264 [女性研究者]研究者の多様性の確保の観点での女性研究者の割合のそもそもの意味を考えるべきで、男女比率が同程度だから女性比率を上げる必要があるとか、海外に比べて少ないから女性比率を上げるとか、短絡的な観点での取り組みとを感じる。大学生の各分野の比率に対して研究機関での比率がどうであるかを考えて、いびつでなければ問題は無いと感じる。少なくとも私の分野では、大学時代の女性比率よりも研究人材の女性比率の方が若干高いぐらいに感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 265 問1-09、-10に関して、業績評価そのものは様々な観点から行われていると思います。しかし、それが目に見える形で処遇にあらわれてくるかというかなり疑問です。組織のプレゼンス向上に相当貢献したとしても、A→A+の評価になる程度なように思われます。新しいことに積極的に取り組んで苦しんでA+評価をとるより、言われたことだけ無難にこなしてA評価をとったほうが、「コスバのよい賢い選択」に思えてしまいます。これでは組織の活性は上がりません。また、組織内の交流を活性化させる「潤滑油」のような役割を果たしている人材の評価が、総じて軽視されているようにも感じます。研究開発の第一線で活躍しているかどうかも重要ですが、研究組織の活性向上に寄与している人材の情意評価も大切にすべきではないでしょうか。逆に、活性向上の妨げになっている場合には、厳しい評価にすることも必要ではないかと愚考いたします。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 266 所属部局の若手研究者が少なすぎ実験がままならない状況になっている。母数が少ないうえにポストもないことが原因と考えられ、ポストがないことにより研究職を志さない悪循環に陥っているように思える。所属部局に女性研究者は一人もいないが、平等の観点から採用や昇進に性別によって異なる基準を設けるべきではない。むしろ自然科学研究者(特に生命科学以外)の女性総数が少ないため、母数を増やすことで結果の平等ではなく機会の平等を目指すべき。外国人研究者を受け入れるシステムはあるが、英語が使える職員が少ない、研究所の所内システムが所々日本語のみ、待遇が悪い等で定着は難しいと感じる。研究業績評価ではいくつ論文を書いても昇進に年齢制限があるため、モチベーションの低下につながり前時代的に感じる。研究者は給与も高くないため業務に対するインセンティブが知的好奇心しかなく、興味を持たれないマイナーな分野は急激に廃ってしまうと感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 267 業績がもっと給与に反映される仕組みがないと、優秀な研究者は公的研究機関には残らないと思います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 268 弊機構の研究環境は年々、明らかに悪化している。研究課題に投じる自己資金(交付金等)の著しい減額、マネジメントと称した決済プロセスの肥大化および研究自由度の著しい低下は目も当てられない状況である。このように研究シーズの育成を蔑ろにし、研究課題推進を非効率化させる反面、外部資金の積極的な獲得や研究パフォーマンスの最大化などと矛盾した方針を打ち出し、改革、改善とは程遠い状態にある。また、研究開発～普及活動などの実務のほとんどを現場の研究職員に押し付けるような業務構造になっているため、管理職級の職員(研究室のグループ長を除く)の本質的な業務、貢献について疑問しかない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 269 組織の成り立ちとして、若手、ベテラン関係なく、自身の興味がある研究をする環境ではなく、社会的な要請に対応する研究が最優先となっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 270 新たに採用された若手研究者が1~2年で次々に離れている現状があります。入所間もない若手研究者は研究所の動きに慣れないと研究以外の業務に非常に時間がかかるので、研究の時間が取れない人も多いようです。研究者として自立的に研究開発を進めるための環境はさらに向上してほしいと願っています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 271 大型施設といった機関では、若手人材が慢性的に不足しているだけでなく、運営会議に若手が出席せざるを得ないといった縦割りが崩壊しつつある。施設では技術伝承の部分が多いにも関わらず人件費の削減により若手不足となり、ユーザー対応スタッフにおける疲弊など、10年後にはマネジメントを含めて継承部分は途切れるのは明白である。世界最先端とは言いながらも技術伝承等における経験の蓄積が数十年先に途切れてしまうのが、現在の国の政策であり、人材不足の現場である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 272 女性研究者及び外国人研究者に関する設問について、所属する部署が主催する研究会の幹事を行なった経験を踏まえて回答する。当該研究会は大学院生を主な参加者とする若手研究者向けのものである。私(女性)が幹事として上司から任命された理由は、「女性が幹事をすれば女の子がたくさん来てくれるかもしれないから」というものであった。私はこのような発言を女性蔑視として捉えている。女性も男性と同じく、研究会の趣旨などを考慮し、自身の研究や今後のキャリアに資すると思われる研究会に参加するのであり、同じ性別の人間が幹事かどうかで参加する研究会を選択していない。このような偏見を持つ上司が組織の上層部にいることは、より多くの女性研究者が活躍するという目標に良い影響を与えるとは思えない。実質3回(年に一度の研究会)の幹事業務を行い、延べ100名程度の参加申し込みがあったが、私の研究分野(理工系)における女子学生の数が少ないこともあり、女性参加者は零人であった。さらに、当該研究会は参加者に旅費の支給を行っているが、財源には限度がある。上述とは別の上司に、日本人学生に優先的に旅費を割り振るよう命じられた。理由は、「外国人が当該研究会をきっかけにして研究所に採用されたとしても、業務で日本語資料を作成してもらえないから」というものであった。所属する部署において、優秀な外国人研究者を受け入れる姿勢がとられているとは思えない。この発言の後、新型コロナウイルスの感染が拡大し、研究会はオンラインで開催されたため、旅費の問題は実際には生じなかった。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 273 若手(年齢)、女性、外国人と区切るのはいくつか、海外では、若手は、学位取得後の年数なので、年齢を基準にすることが、多様な働き方の弊害になっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 274 問1-05に関して、女性研究者の数は残念ながら非常に少ない。前職は大学教員だったが、大学では学内にしかも各キャンパスに保育園があったのに対して、研究所では特に保育への積極的援助がないため、女性研究者がフルで働くことが難しい、一つの課題であろう。また、これは所属研究機関というよりも特別研究員など学振の制度の問題だが、学振により雇用され所属機関で研究を行っている女性研究者に対して、産休・育休中の給与は全く発生せず、所属研究機関に正規に雇用されている研究者と比較し厳しい環境に置かれている。問1-08に関しては、最近になりようやく所内のメールの英語版が閲覧できるようになったが、日本語を話すことができない研究者に対するサポートが薄く、なじめるかどうかは部局や部署の雰囲気(英語を話せるスタッフや他の外国人研究者がどれほどいるかなど)に依存し、周りとよくコミュニケーションが取れずに孤立してしまう外国人研究者も頻りにみられる。これは、前職の大学でも同様であり、優秀な外国人が定着できるようにするには、困った時に相談できるメンター制度や定期的な面談などを導入するなど、精神的なサポートが必要だと考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 275 女性研究者の数は多いとは言えないが、そもそも原子力分野にバックグラウンドのあるもしくは原子力分野に関心のある女子学生の数が多くないので、現状でも十分な量採用しているとは思ふ。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 276 問1-07:女性研究者が選抜され、組織の管理・運営に携わるポジションに「採用・昇進」となるケースは見受けられますが、それらが「活躍する」とイコールとなるか疑問です。昇進により研究が中断され、挙句、研究の現場には戻れなくなりうるのでは?肩書や昇給を付与することで「女性研究者の活躍」案件がクリアされているのでは?と心配します。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)

- 277 優秀な研究者を確保するために、優秀な学生を採用することに重きを置くのは違うと思う。それよりも、研究や育成の環境を十分に整備することが、優秀な研究者の育成に繋がると考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 278 博士後期課程に進学する学生は非常に減少しています。1つ目には、学生がチャレンジすることを可能にする保護者の経済的余裕の問題です。経済的状況が難しく博士進学をあきらめる学生が一定数存在します。2つ目には、博士進学後のキャリアパスの選択肢の少なさです。アカデミックキャリア以外の道を模索したときに、新卒学部生よりも劣悪な状況で就職活動をしなければならない現状は日本固有の問題だと思います。博士号取得者の社会での活躍の場を官民で一緒に作っていく必要があると思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 279 多くの国立大学、特に○大や○大のように授業をひとつも持たない研究者がいることに対して、私立大学では独立した教員の立場での研究者では、授業の持ちコマ数、入学試験の作成、学内業務など研究以外の業務が多数あり、「研究環境」のみの質問が不適切と感じられる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 280 理想論を言えば、講座制をやめ、助教でも独立研究者であるべきだと考えている。これまでは講座制でもインベーションは起きていたが、今後は難しくなってくると思われる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 281 我が国の基礎研究に対するバックアップの低下が、若手研究者の研究意欲をそいでいると考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 282 質問の意図はわかりますが、組織として取り組むことと、個人として取り組むことは別です。自身の研究室は教育環境、研究環境人材育成についてはかなり充実しています。しかし、大学部局という組織となると上記の回答となります。組織が大きくなると小回りがきかなくなり、レベルの低い方にベクトルが流れます。それは自然界の法則。それを助長しているのは現場を知らない文科省。大学の教員(特に理系)がどれほどの業務をこなしているか。裁量労働制云々に関わらず間違いなく労務管理に抵触します。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 283 教育関係のプロジェクトなどを獲得した場合には教育も評価されるが、講義に関する評価基準はない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 284 地方大学においては、博士課程進学者および女性研究者確保がより困難であるように感じます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 285 全体的に若手に対する制度が不十分です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 286 逆ピラミッド型の組織構造によって若手研究者のポストが少ない。また研究者を求めているというよりも運営負担を担ってくれる人材に期待してしまうという実情もある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 287 学部生の教育を中心とした大学であるため、研究についての施策は充分ではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 288 博士後期課程人材に関しては、留学生に関してはある程度充実していると考え。しかしながら、日本国籍学生に対する支援は劣っており、結果としてほとんどの博士後期課程学生は、留学生となっているのが現状である。多くの留学生は学んだことをさらに発展させてくれているので、学問としては問題ないが、国内にノウハウが残らず、中期的には自身の研究分野の日本の位置の後退を促進している感がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 289 現在の教員を見て、研究(教育)職の不安定性(任期付き、給与、短期間の業績評価、研究費獲得の難しさ)から、優秀な人材は博士課程を嫌う傾向がある。企業へのキャリアパスはまだ不十分で、アカデミアも魅力的なPositionではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 290 防災分野は、博士後期での研究よりも、修士あるいは博士前期課程修了者が、防災の実務を経験してから社会人博士課程、あるいは論文博を取得し、実践的研究者になるというキャリアパスが重要である。そのような、複線型の研究者を育成するシステムが必要である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 291 日本全体で、日本人の博士課程への進学率、博士課程を修了した人の雇用の場や待遇など、改善すべき点が多くあると思います。特に、頭脳流出を抑制するためにも、日本をリードすべき大学における学生・研究者の待遇改善を進めるべきかと思えます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 292 幹部研究者(職員)の労働管理に対する基本的な訓練がされていない。研究員も労働者であり、それに沿った法律に管理されていることが理解されていず、研究者に任期をつけて、人の入れ替えを行っている。こうした環境を見ている若手は、アカデミアでの就職を自分も、親戚や子供、友人に推薦しない非常に後進的な悪環境である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 293 女性研究者について、制度的には整備されていると思うが、絶対数が少ない。採用応募時からそもそも少ないのだと感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 294 研究に力を入れている教員が少ない大学のため「研究者を目指す若手人材」はほとんどできていません(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 295 医学部臨床講座では、本人の研究へのモチベーションが低い状態での研究開始することが多い。そのため全体としては、いかに大学院生にモチベーションを持たせ、自律的な研究を進めていくかが課題となっている。しかし、一部の優秀な大学院生は、自律的に研究を行っており、この優秀な研究者をいかに伸ばす事ができるかが重要と考えており、研究を加速させる優遇措置などが必要と考える。臨床業務軽減などを行っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 296 大学のスタンスとして若手研究者を育成するという構造が不在(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

日本の大学の文化かもしれないが、現在の所属先でも以前の所属先(〇〇大学)でも研究業績(論文の質や数、外部資金獲得歴)に重点を置いた人事が行われていないと認識せざるを得ない状況があります。もちろん教育も重要だが、質の高い論文を出せていない
297 (外部資金を獲得できていない) 教員からは教科書の知識は学べても、世界と戦うための思考や戦略は学べない。一方で業績があっても教育が苦手な教員もいるのは確かであり、その点の支援体制も必要だと考えます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

私自身はパーマネントのポジションを獲得するためにcompetitiveな環境であることが重要であることもよくわかっております。一方で、学生からするとその環境のために博士進学・アカデミックへの就職を避けるの要因のひとつにもなっているとも感じております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

若手の独立について:よくも悪くも大講座制が維持されている。書類上やパンフレット上では、准教授は独立しているように見せかけているが、本質は教授を頂点とした旧来の研究室であることが多い。一方で、実力や経験、日本の資金の量を考えると、若手がすぐに独立というのは、極めて厳しい可能性も否定できない。資金力や豊富な設備を持ったビッグボスの元で、若手が自由にのびのびと研究に集中する方が、日本では革新的な成果が出ると感じている。問題は、昨今はシニアPIも余裕がなくなっており、その余裕のなさが若手にも影響しているように感じる。さらに博士課程の学生も、研究を推進するための「無料の労働力」として、あれこれと働かされているケースも少なくないだろう。この「誰も余裕のない状況」ではイノベーションを起こすことはできないと思われる。博士人材:我々は若手中堅世代の悲惨な状況を見ているので、博士に進もうとする日本人の学生はどんどん減っている。アカデミアのポストを増やすことは難しいので、博士号取得者を企業側が積極的に採用するようにならないと、将来が怖すぎて博士に進むことは難しいだろう。女性研究者:そもそも女性の博士人材の絶対数が少ないので、アカデミックポストに就く女性の割合は上がらないのは当然だと思う。女性研究者を増やすには、まず学生の中の女性数を増やす、初等教育や親の意識改革から始めるべきだと思う。絶対数が少ない中で女性研究者比率を上げようとすれば、研究者の男女間で分断も起こし、実力が伴っていない女性研究者が上の役職に就くことは全体としてよくないと思う。研究者業績評価について:まず大前提として、「身分制度」が強烈であり、まともな業績評価がなされていないと感じる。例えば、運営交付金で雇用されている正規教員は、たとえ任期制であっても「普通に成果を出していれば」10年程度はほぼ更新はされる。一方、プロジェクト雇用の特任教員は、「成果を出していても出していなくても」プロジェクトが終われば絶対にクビになる。同じ任期制であっても、この差は極めて大きい。そして、特任教員が正規教員と入れ替わることはありえない。一度正規【続く】

教員になれば、しがみついているれば、よほどのことがない限りクビにならない。ここに流動性がないのは大きな問題の一つであると思う。降格人事がないのも同様である。Jリーグのレベルが上がったのは、J1とJ2でのクラブチームの入れ替えがあるからだと思う。正規・非正規が入れ替わらない、初期の運の良さですべてが決まるような人事システムでは、活気は生まれない。このため、国家プロジェクトで雇われている特任教員は、やっているふりをして、正規ポストを獲得するために論文を書くのが、生存するために重要となっている。だから、国プロはうまくいかないし、いくわけがない。JREC-INを見ればわかるのだが、社会活動や社会実装、イノベーション人材は、研究大学の正規ポストには求められていない。業績リストの最初は論文である。それ以外は評価されない。政府も、ハイインパクトの研究論文や国際共著論文の増加から社会実装や人材育成まで、それら全てを大学に担わせることは無理であることをわかってほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

任期制採用しかなく生活の安定性や研究の継続性も望めず、ポストドクターに進むのはもはやリスクだと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

地方大学は極端に教員数が少ない。また、教員をサポートする技術補佐員は自分の獲得した外部資金で雇用しなければならず、研究を主で行っている他の大学と比較しても研究者(PI)の労働環境は劣悪。事務的な仕事の内容ばかり増え、研究者が研究に使える時間がほぼ無い。正規の技術補佐員の安定的な確保は諸外国のトップの研究機関では当たり前であるが、日本の研究機関では技術補佐員の概念すら無い。いくら優秀な研究者をPIとして雇用したとしても、研究を実際に動かす人材(技術補佐員)が居なければ、いずれは何も出なくなる。修士、博士学生の劣化も凄まじく、このままでは高度研究機関としての大学は崩壊する。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

20年近く在籍し続ける50歳以上の准教授や助教が多く、優秀な若手研究者(助教)の昇進あるいは優秀な博士後期課程学生のアカデミック就職を阻む要因となっている。今後は若手ポストを増やすことや、研究に特化した特別教員職を作るなどの対策が早期に必要なと考えられる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

ここ数年で、大学院に進学する外国人の留学生が確実に増えている一方で、日本人の割合が減っているように感じる。ここ数年での遷移を分析してみると、それが数字として上がってくるのではないと思う。相対的に、進学率がやや減少しているように思われるが、日本人だけに調査を絞ると、劇的に減ってるのではないかと危惧している。奨学金も、いまだかつてないほど充実しているのにも関わらず、進学者の数が伸びないのは、教員側に問題があると自覚している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

特任研究者の「自発的な研究活動」の大幅な推進が必要ではないか?競争的研究費のプロジェクト専従義務の緩和は進んでいるが、未だに20%というルールに留まり、また年齢制限もある。加えて、各大学ごとにルール策定が必要であり、実際、自身の経験では学内の申請が極めて煩雑である。そもそも、エフォート管理という、形骸化したシステムを撤廃すべきではないか?>研究者の全仕事時間100%に対する当該研究の実施に必要なとする時間の配分割合などと、厳密に答えられる研究者がいるだろうか?結局の所、>個々の研究者が業務ごとに従事する割合が明確になることで、研究者のそれぞれの業務の業績を適正に評価できるなどといった考え自体が、競争的研究費に記載した意見(問3-10)と共に、「予算を集中すれば」、「時間を管理すれば」革新的な基礎研究が生まれる」という幻想が、政策意思決定の場にまかり通っている証左ではないか?(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

305 学生が研究に興味を持ち、研究者を目指せるような取り組みを大学は積極的に行う必要がある。研究に興味を持っている学生がいても、その後のキャリアパスに不安を感じ断念するケースも少なくない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

306 私の部局に限定せず、日本全体を見たとき、パーマネントもしくは任期がかなり長い(10年)ポジションが全く少なく、非常に問題である。いくら研究費ばかり増えても、そもそも安定した教員のポジションが増え、人が増えなければどうしようもない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

307 私の所属機関のみの問題ではありませんが、任期なしの若手ポストがあったとしても、その後の昇進が見込めないことが多いのが現状です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 308 博士後期課程修了後のキャリアプランとして、アカデミア以外での幹旋・募集情報が十分でないと考えています。優秀な学生が博士前期課程修了後に社会に羽ばたいて企業等に就職することは教育機関として望ましいことですが、一方で博士後期課程進学に対し、企業に勤めると同様のインセンティブを与えられることができると博士後期課程への進学のモチベーションへと繋がるのではないかと考えております。JSPS特別研究員やJST次世代研究者挑戦的研究プログラム等が拡充されておりますが、企業初任給との格差は未だにあり、優秀な学生が金銭面において、より研究に従事しやすい制度が望まれます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 309 基本的に、大学の資金不足のために若手への任期の無いポストが減少しており、そのため研究職を目指す学生も減少しているという状況です。私自身も数年前まで任期のないポストでしたので、そのことに強い不満を持っていました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 310 任期なしの職位に着いたものの、年俸制で今後職位が上がるまで昇給が一切なく、他機関への異動を数年以内に余儀なくされるのが容易に予想できる。若手が活躍する支援が全く整っておらず、人材を活かす大学運営になるよう改善が必要である。また、まとまった外部資金を獲得したとしても所属部局内に十分なスペースが確保されておらず、ポストや事務員の雇用が自由にできる状況になく、改善が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 311 アカデミアでの活躍を期待されていた助教世代がアカデミアを離れて企業へ移るケースが後を絶たない。厳しい競争の末に文部科学大臣表彰やJSTさきがけ研究を経験した特任准教授や特任助教が、アカデミアで次のポストを獲得できずに企業就職していることに心底驚き、この国は大丈夫なのかと感じる。30代でアカデミアの正規ポストから企業に移ると月給は1.5倍になると聞いた。大学に残る若手は自由な研究時間が極めて少なく、生き残れるかどうか分からない精神的不安の中で疲弊している。直近で走り出した創発的研究支援事業や次世代研究者挑戦的研究プログラムの効果が5-10年後に出てくることを祈っているが、アカデミックポストの全体数が増えないと厳しいかもしれない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 312 女性研究者・ライフイベントに関して学内保育園の整備や研究補助員の制度などがあり活用されている。英語を話す外国人研究者を受け入れるためではないが、講義や指導を英語で行う国際コースがあり、受け入れの基盤となっている。サバティカルなどについては業績評価に関わらずとることができ、任期付き教員にも与えられるため、特に若手研究者の研鑽の機会となっている。私立大学であるため、学生数は多いものの特に任期付き教員の授業負担などは任期なし教員に比べて多くなく、業績をつくるための環境があるように思える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 313 長い年月大学にいた教授陣の権力が大きすぎるため、若手のポジションが古くから大学にいる教授達のサポート役としてしか機能していない。若手が自主的に活躍する環境の整備という意味では、完全に落第。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 314 子供を持つ男性研究者に対する項目を入れるべきではないかと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 315 基本的にアカデミアは劣悪な労働環境と思われているため(実際に否定はできない)、博士課程進学者ならびにアカデミア志望者が非常に少ない状況にある(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 316 大学からどのような支援が受けられるのかを、若手研究者自らが調べなければ必要な情報にアクセスできない。真に必要な情報が、全教職員に向けて毎日大量に送られてくる、一斉メールの中に埋もれてしまっている。また、若手研究者や博士課程後期進学を目指す者の専属の相談役が学内に存在しないため、研究者としての人生相談は、上司あるいは師にあたる、研究室の教授等に個人的に頼るほかない。その結果、相談者が望むような支援が得られるかについては、教授個人の力量や経験、性格、相談者との人間関係に依存する。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 317 今の若手は研究費の面では比較的恵まれているものの、ポジションや研究時間の確保という点では非常に苦しい印象がある。モノを購入するための研究費ではなく、研究者や事務員等の支援者の雇用をもう少し増やせないのか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 318 女性に関しては量を確保すればよいという話ではなく、質の問題かと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 319 日本語が得意でないポストクへの事務対応ができず、雇用の可能性がない。数年間のプロジェクトの雇用では妊娠出産のある女性研究者を雇いにくいという話をよく聞きます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 320 「あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか?」というご質問ですが、現状は”女性”のライフステージの支援という意味合いが強すぎると感じております。男性も子育てをすることが常識となる世代です。ヨーロッパでの海外経験を持つ身としては、研究者(女性および男性)のライフステージ支援という考え方をできない限り、女性の活躍は難しいと強く懸念しております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 321 ・成果の社会実装への取り組みや、組織運営への貢献が従来以上に求められている一方、業績評価においてはまだ論文のウェイトが大きいと感じる(論文以外で高い評価を得るには、相当顕著な成果が必要)。組織が研究者に求めるものと業績評価の実態が乖離しているように思われる。・女性研究者のライフステージに対する組織的な支援は比較的充実してきていると思われるが、実際には、周囲の研究者や上司の理解と協力が不可欠である。しかし、研究者への(主に管理・運営面の)負担増大によって、そのような余裕が研究現場になくなっていくように感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 322 若手は多いが、その後の昇任キャリアパスが見えない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 323 国立大学法人にて、労働条件通知書が交付されて給与額が明示されるのが採用決定後というのは、社会通念上ありえない。特に外国人採用の際、相互信頼できる契約に至らない恐れがある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 324 実際の活動拠点は医学部になりますが、医学部出身者が研究分野に参加する魅力、サポート体制が見えないので、真剣に取り組む、博士課程の学生の確保が難しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 325 「研究所の状況」が正確に把握できているかわからないので、判断が難しい部分はありますが、活動に多少携わっていてそこから受けている印象としては研究所としてできることはやっていて、研究所レベルでは解決できないレベルで問題があると認識しています(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

326 クロスアポイントの積極的な推奨が必要(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,)

若手研究者が自立的に研究をすることは、事実上、困難を極める状況です。結局は、上司のプロジェクトのお手伝いを、労働時間いっぱい使わざるを得ない量、指示されます。ある程度、若手研究者自身の研究時間を確保すべきであることを若手ではない先生方にもっと周知していただく必要があると思います。まだまだ昔の感覚で現場は動かされています。また、国として取り組んでいるPI人件費などは、業績評価や優秀な研究者のインセンティブとして素晴らしい試みだと思います。しかし、本学ではPI人件費として計上する金額の半分以上(60%)を大学が一時的に持って行ってしま(間接経費とは別に大学がはねる)ため、当然、大学に大半を持っていかれるなら普通

327 以上に研究費として使う方がマシ、となり、インセンティブとしてうまく機能していません。PI人件費は大変良い制度だと思いますが、その運用については大学がピンハネする場合の上限または目安を提示していただく必要があると思います。研究者へのインセンティブより大学のピンハネの方が多いのであれば、それはもはやPI人件費と呼べず、研究機関への寄付と呼ばざるを得ないと感じています。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

328 私自身、特任(非常勤)雇用でいろいろと制限された厳しい立場にある。まずファカルティ情報がなかなか入ってこない。個人的に自立して研究を進めており、JST創発予算などの獲得や複数の招待講演(実質引き受けられるのは年2、3回)や書籍・レビュー等の執筆依頼を受け、ある程度外部からの評価を得られていると感じているが、部局からの雇用支援はないと伝えられた。人件費確保が難しいとのことだが部局の方針もあるのではと思う。生活面や創発の独立要件の件もあり、現在は大学内外で就活を進めているが厳しい状況である。特に、特任雇用では任期付き(私の場合あと1年)で、インセンティブなども無く、PI人件費申請もできず、生活面での不安が一番大きい。ドクター学生の支援は最近非常に良くなったと感じている。優れた特任研究員に対する支援についても政府側からもぜひともご検討頂きたい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

329 女性を優遇しすぎている一方で、若手支援が全く不足している。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

330 若手研究者を増やそうとしていることは分かるが、若手研究者に何を期待しているのかが分かりづらい。漠然と研究業績を出すように言われているだけ、に見える。具体的にどうすれば良いか、もう少し指標が欲しい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

331 助教クラスの若手研究者が大きな研究費を獲得しても、それが職位昇進や裁量権の拡大に生かされていない(昇進に関しては、年齢や論文数、インパクトファクターといった旧来型の評価基準で判断される)。そのため、自立的な研究のためのスペースや人材の確保が実質不可能であり、場所を移らない限り独立した研究を行えない。有能な若手研究者が将来スムーズに独立して研究を行うための橋渡しとして、職位によらず獲得研究費に応じて裁量権を付与できるような制度が必要である。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

332 一般に、技術員の方々はプロジェクト予算(外部資金)でしか雇用できなく、研究室で数年先の研究費が見通せないために、実質的に全員「5年雇い止め」の被害を受けています。「5年雇い止め」は、働いている人の心に毎日重くのしかかり仕事への矜持を傷つけます。さらに研究室にとって、多くのエネルギーと時間を使って技術を習得してもらった技術員の方を失うことになり、研究力が大きく低下します。大学の安定した財源が削られていく中で、大学で契約職員として働く技術員の方の「5年無期転換」は実質的に不可能であります。そこで、もし学振研究員DCやPDが大学や日本学術振興会と雇用関係を持たずに、「研究奨励金」という形でお給料をもらっているのと同じような雇用形態を技術員の方に適用できるような制度、予算があれば、「半年以上のクーリング期間」として活用でき、各研究室それぞれの貴重な技術を蓄積した技術員の方の「5年雇い止め」による研究力の低下と、技術員としての仕事への矜持の損傷を防げます。また、実質的な「5年雇い止め」は、特に地方大学で悪影響が大きいです。東京圏や関西圏のような大学が集積しているエリアでは「5年雇い止め」にあっても近隣の大学に技術員の方が再就職できますが、たとえば〇〇大学のような、県内に他に技術員が一定数働ける大学などが無い地方では、技術員の方の「5年雇い止め」の影響が特に大きいです。地方と大都市の格差は是正という観点からも、技術員の雇用継続を可能とする制度が必要とされています。法律に「抜け道」を作ることは一般には良くないのは重々承知していますが、技術員の方の「5年無期転換」が実質的に不可能な大学等においては、研究力向上に大きく資すると考えられます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

333 若い助教でも主指導教員として学生を指導できるなど、研究室を持てるような制度は徐々に整備されていると思います。しかし、実質的に若手が採択されるような競争的資金等は額が少なく、研究室を立ち上げることができません。もちろん、大学運営交付金が少なくなっていることも研究室がなかなか立ち上げられない理由の1つだと思います。このような状況では、結局、助教が学生を主指導教員として指導できるようになっても、多額の予算を獲得できる教授の研究室にて研究を行い、教授の意見が通りやすい環境で研究をせざるを得ない状況です。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

334 研究室ごとの主宰者の権限が大きく作用しており、場合によっては学内の取組等に結びつきにくい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

335 若手研究者の教について:大学の研究者、特に若手研究者の減少にともない、試験監督などの学務の増加や、これまで講師・准教授クラスの研究者に依頼されていた学会委員などの仕事が一年目の若手に依頼されてしまう状況であり、若手研究者の業務は従来に比べて増加傾向にある。任期を付さないポストの拡充、研究者を目指す若手人材について:私の所属する、比較的ポストが多いであろう旧帝大工学部においてすらも、未だ任期無しのポストがほぼ存在しない状況である。そういった悪い状況が学生の中でも広く共有されていることから、優秀な後期課程の学生が大学の若手研究者のポストを現実的な目標として積極的に目指すケースがほとんど無くなっている。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について:上記のような大学における若手研究者の苦境は博士前期課程の学生にも広く共有されている。さらに、博士前期課程の学生はアカデミックな研究職以外の進路の情報にも乏しく、国内の企業が博士後期課程を雇用するケースが極めて少ないか、ほとんど存在しないものと認識している(これは、少なくとも工学系においては事実認識であるが、学生の間で悪い噂話のみが蔓延している状況である)。それゆえ、博士後期課程に進学する学生は減少し続けており、優秀な層については特にその傾向が顕著である。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

336 研究をするのが大好きでどんな悪環境だろうと自力で、周囲を巻き込みつつ、研究環境を開拓して取り組むような若手人材は激減しているように思います。そのような能力がある学生さんは、わざわざ雇用が不安定で経済的にも同期より恵まれない学術研究の世界を敬遠し、修士課程修了段階で企業に就職し、自分なりの幸せをつかんでいるように思います。研究者が競争と外部評価にさらされて忙しい上に不安定な職で、魅力が感じられなくなっていると感じております。このような現在の社会では、特に学生さんと直接接する機会の多い若手研究者が生きていくと研究できるように、要望を上手に吸い上げ、環境を整え、研究を含めた生活全体を楽しめるようにする必要があります。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

337 研究業績を評価し職位や処遇へ反映するシステムが不透明。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

338 本学では、助教の昇給・ボーナスがありません。したがって、論文等のパフォーマンスに対して、給与面でモチベーションがあがるような仕組みにはなっていません。その一方で授業負担にかんしては十分に考慮されており、研究がしやすいと思われま(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 私自身、今年度で雇用切れとなり、現時点で異動先決まらず不安な日々です。大学側に学内のポストを依頼していますが、断られています。他大学のポストをエントリーしていますが、全て書類選考で落とされます。後から聞くとほぼどこもすでに採用者が決まっています。このままでは来年度無職になってしまいます。これまでの研究全てを否定され、これからの研究全てが断られます。共同研究で将来性のある研究にも取り組んでいますが全て終わりになります。これが若手研究者の実情です。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 339 【若手研究者の雇用形態について】研究を遂行するハード面での環境は十分と感じていますが、私のように大型研究費をいただいても任期付のポジションを転々とせざるを得ない環境は精神衛生上よくありません(※自分の研究費で自分を雇うことはできません)。また、任期が近づいてくると毎年のように就活のための履歴書や申請書を大量に書く必要があり、全体で論文1~2本分の時間を取られます。任期付のポジションが多い理由は時間的な研究費に紐づくポジションが多いためと想像しますが、この状況を改善し給料が低くても構わないので、テニユアポジションの拡充を切に願います。優秀な学生がなかなか研究者の道を選んでくれない大きな理由になっていると感じています。【女性研究者の待遇について】女性研究者を増やす取り組みの重要性は多様性の観点から理解できますが、女性専用公募や女性研究者にのみ支給される個人研究費などは本人の能力に関係ない行き過ぎた制度であると感じます。女性研究者が少ない理由の1つは、上記の任期付き雇用制度に密接に関係します。というのも、例えば妊娠や出産をした場合に、テニユアポジションであれば産休や育休を正社員同様に申請できますが、任期付きポジションの場合は産休や育休自体を取ることはできません。女性専用公募や女性専用研究費などといったやり方でなく、テニユアポジションの拡充こそが、女性を含めた優秀な研究者のサポートに繋がると感じます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 340 所属部局において、上位ポスト昇任については、年功序列による昇任であり、業績による審査ではないと感じる。若手人材の流失やモチベーション低下につながるのでは、と感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 341 減少する博士課程の学生に対する支援のプログラムや最近、博士号を取得したばかりの若手研究者に対する支援は徐々に拡充されつつある一方で、30半ば~40前半の行き場を失った博士人材が周囲にもたくさんおり、大学院学生やポスドクは希望を失っているケースを見受けられる。また若手支援の拡充により博士号取得直後の超若手が助教などに着任する一方で、30半ば~40前半世代が永遠のポスドクになっているケースもあり、歪んだ構造になっている。また超若手はポスドク時代を経験しておらず、助教の激務に耐えきれず、鬱になる人も何人も見てきた。こういった周辺での悲しい出来事もあり、徐々にステップアップするということの意味合いが大変理解した。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 342 近年博士課程の学生への支援は増えてきていると感じるが、博士号を取得した後の支援は全く不十分であると感じる。若手研究者への自立した研究を実施するための協力は、部局には全くない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 343 学位取得後10年以上経過して、私が研究代表者となっている本年度の外部研究費(繰り越し分も含む)は1500万円を超える。それにもかかわらず、現在の給料は、初任給並みの給料で、研究者としての経験が正當に評価されているとは考えられない。引越費用も支給されることはない。給料が低すぎて、物価の高い東京で暮らすのは苦しいので、研究費からPI人件費を支出しようとしても、特任助教の身分ではそれも許可されない。客観的に評価するシステムがないように思う。また、アカデミックの世界では、給料を事前に交渉する機会がなく、赴任後に初めて知るケースが多いように思われる。そして、特任助教の身分では、研究と一緒にしてくれる人もおらず、一人で研究を進めるしかない状況である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 344 女性に限らず、ライフステージに応じた配慮をどうすれば良いかというのは難しい問題である。これまでは配偶者に子育てを任せきりにするしかないような働き方が主流であった。仕事内容を減らす、外注する、雇用を拡充する、他の対応をするしか道はない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 345 大学や所属する部局・部署において、より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫制度はなく、男性教員が、パフォーマンスとして会議を行っているふりしかしていないのは聞こえ知っている。中途半端な若手支援しか行わない上司のために、博士学生を積極的にうけいれることができない。しかし、昔に比べ、若手研究者の待遇は我々40代が若手だったころにくらべ格段に良くなっていると思うところか、中堅の40代ぐらいの研究者の職(再任なしの任期つきなど)や研究費などは冷遇されている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 346 国内でも、都市部か非都市部か、また私立・国立・公立・独法で、求める研究人材の像が異なるように思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 347 50代以上の意識改革が必要(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 348 研究人材の確保・育成・環境整備・育成後ポストの確保において多くの問題があり、研究継続・発展が極めて困難であり、特に研究活動がない教員などに理解が少なく、障害になることが多い現状。(重点プログラム研究者、その他、男性)
- 349 論文の本数に評価が偏っている一方、研究所の各種業務への参画が評価されないという問題があります。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 350 若手研究者の数が少ないのは、雇用に当てられる予算全体が少ないからのように思います。また、われわれの研究分野ではコンスタントに業績を出せるようになるまでかなりフィールドワークの経験を積まなければならないので、博士学位直後の若手の雇用はリスクをとまいません。ある意味、数が少なくてもしかたがない。また、実績に応じたサブティカル付与ができないことも、業務全体の多さ由来のものであり、それを週れば雇用に当てられる予算の少ないことが原因であるように思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 351 「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」が特に必要である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 352

- 研究者を目指す若手人材とりわけ学内からの進学者が減っているように見受けられることが気になっています。研究者になるというキャリアパスを想定しにくいのかもかもしれません。私どもとしましては、研究は楽しい、研究は役に立つ、一見すると役に立たないかもしれないけれどそれもどこかのタイミングで結実する可能性を秘めている、などなどいろいろとお伝えはしているつもりではありますが、それでも学生たちからしてみると、私たちが研究以外のことで忙殺されている様子を見たり、なかなかテニユアのポジションに就くことのできない人のいる現状を見たりすると、このキャリアへ進むことに躊躇をさせてしまっているのではないかと強く懸念しています。また、昨今、私立大学への人材「流出」(私は国公立に勤務するため流出という表現になります)が目立ちます。ひとえに、国公立大学の給与水準が私立大学のそれよりも低いことが理由です。優秀な方々のスキルに報いることのできていない低い給与水準もまた(大学に所属する)研究者になりたいというモチベーションを下げていることの一因なのではないかとあわせて懸念しています。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 353 若手研究者にとって、生活の中で最も大きな変化がある出産・育児の時期と、大学側から任期なし雇用になるまで実績をどんどん積み重ねていける時期が重なっていることが、当事者としては非常に生きづらく、大きな問題であると感じている。ライフステージに応じた支援として、産休・育休取得や、育児中の研究者に対する研究費の助成制度がある点はありがたいが、結局、人生計画を立てる時の土台となる雇用形態が「任期」付き雇用や「テニユアトラック」である限り、その不安定さから安心して生活や家族を優先できるようなにはならない。「研究業績がなければ職を失う」という恐怖が常について回るなかで、本来であれば出産・育児というライフステージを楽しみたいという気持ちがあるにもかかわらず、研究時間を奪う産休・育休は取りたくないし、育児に時間もかけたくないという気持ちになってしまい、日々を生きているのが苦しい職業だと感じています。就職後に研究業績を求められることに不満はないですが、任期があることは非常に大きな負担です。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 354 若手研究者のための、継続的・安定的な経済的支援が必要とされている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 355 多様な研究人材を獲得するために、部局としてはかなり熱心に取り組んでいると考えますが、組織全体の中での人文系部局の位置づけが低く、部局の取り組みが反映されにくい仕組みになっているとみています。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 356 研究者の処遇は業績評価ではなく年齢で決まっている面が大きく、それが若手・中堅による組織の改善を妨げている。教員一人一人にかかる事務作業の負荷が高いため、事務作業の中心を占める日本語での書類作成能力が不足している外国人研究員の受け入れが難しくなっている。(事務作業ができないスタッフが増えると他のスタッフの負担が大きくなるため。)(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 357 優秀な学生が学費の負担無く博士課程に進学できる体制を整えていただきたい。海外の多くの大学では博士課程の学生には給料/奨学金まで出していることを鑑みると、日本の現状は甚だ不十分といえる。また、欧米の多くの国と同様に、博士課程修了者が実力に見合った箇所に就職して本来の技能を発揮できるような社会システムを構築すべき。業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇という点については改善の余地がある。日本のほとんどの大学では、大型研究資金を獲得した教員が全く獲得していない教員と同様に負担の大きな学務に従事しているのが現状である。サバティカル取得に関しても業績と関係ない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 358 将来研究者になりたいという学生もいるが、大学教員ポスト獲得の厳しさ(特に国立大学は文系教員を減らす傾向にある)から、別の道に進むよう助言を行なっているのが実態である。また、自分が大学院生の時には、女性で大学院に行っているというだけで結婚に不利になる(女性はお見合いの釣書には大学院に行っているとか留学したとかは書かない方が良い、など)といった意見を持つ人も多く、特に現在の後期高齢者世代では、女性がフルタイムで仕事を持つことを想定していない(故にフルタイムの仕事よりも家事育児を優先すべきだ)としている人も多い。このような状況では、非常に強い意志があり、周囲の様々な反対を押し切るような形で研究の道に進むしかなく、将来の研究人材が減少していくのも時間の問題だと思う。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 359 仕事をする(できる)人としれない(できない)人の格差が大きく、仕事のできる人ほどサバティカルをとりにくい状況にある。部局の業績評価に関しては、順当な評価がなされていると思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 360 支給される研究費が年々減少し、また大学全体で経費の不足から必要な図書購入や非常勤講師の雇用などの方面で支障がでており、さらに人件費不足から講師・准教授を昇任させられない状況にある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 361 私が所属する部局・部署における若手研究者育成および若手研究者のキャリアにつながる制度は、残念ながら不十分であると考えている。博士後期課程への進学を希望しつつも、結局経済的な理由から諦めざるを得ない学生がいる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 362 若手採用の枠がふえるべきだと思う。しかし、だからといって、中堅が昇進できないのもいがかかと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 363 「問1-01」にいう「自立」の例や定義が示されているとよかったです。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 364 業績や職歴に関係なく助教採用です。業績が少なくても、運良く若くこの大学に採用された人が職位が上という仕組みで、評価が十分に行われているという感じはまったくありません。また、論文も質はあまり評価されているようには思えません。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
- 365 わたくしの所属する部局では、わが国の研究者育成という点での大学院生への支援としての授業料免除が、留学生には100%なのに日本人学生が25-50%しか配分されていないという点に納得がいきません。正直なところ、こちらの部局での留学生は日本国内での就労を目的に大学院進学をしているケースが非常に多く目立ちます。それなのに授業料100%免除は間違っています。また、さらに給与と研究費まで付与しようとしています。留学生の見た目上の数だけ揃えるのは本質的弱体化を促進する愚策だと思います。外国人研究者を受け入れ、定着させることは理想的ではありますが、それよりも前にひとりでも多くの自国民がしっかりと地位に就けるようにすべきだと思います。言い方は悪いですが、正直なところくだらない海外大学ランキングで順位が微増微減したと一喜一憂するのは極めて馬鹿げていると思います。そういうランキング対策に大金を投じて、挙げ句の果てには対策用のポストまでつくって人員を充ててまで競うものではないと思います。そのランキングが1上がったと言って進学者が押し寄せられるわけでもありません。現在の上位校の位置まで日本国内の大学が多数つけるはずありません。そういうランキング対策のハッキング(例えば留学生を見かけ上げ増やす)は本質を一層弱体化させるだけだと思います。競っても実益がないところに労力を掛けるのを止めるべきだと思います。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 366

- 367 自分の所属する部局は、大学院という名称なのに、大学院生がいないという構造がそもそもおかしい。専門の教育も提供せず、全学教育のコマをこなすことだけが求められており、専門教育や研究など研究者の本分についてはほとんど評価されない。このような部局において、これらの質問に回答する位置付けに達していない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 368 部局の予算がどんどん削られているため、特に若手教員、大学院生への支援が手薄になっている。また、業績や外部資金の獲得が、昇進や給与に反映されることもないため、授業と校務を最低限こなすだけの教員が最も得をする仕組みになっているように思われる。一方で、大学全体としては女性教員の積極的な採用・登用を進めており、また部局内に外国人教員からなる講座も存在するため、教員のダイバーシティは増しているように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 369 そもそも、任期なしのポジションに就いている若手研究者(博士課程学生は除く)、女性研究者の数が少ない。退職者が出て、新たな人材をとることができず、所属する部局・部署内の教員・研究者数は減らされています。博士課程への進学者数も減少しています。これらに対して、所属する部局・部署では若手研究者の研究活動をエンカレッジする雰囲気があるものの、文系部局は学内全体でも締め付けの対象となっており、予算面でも全く余裕がありません。これは、部局・部署の問題でなく、大学内および日本の大学が抱える構造的な問題であり、部局・部署がさまざまな問題な改善に向けて頑張ろうとしても、どうしようもできないという側面が強いと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 370 若手研究者支援において、博士号取得者に対するキャリアパスが研究者に偏っていることも問題ではないか。博士号を取っても研究職につきたくない学生も多く存在する。例えば、文科省等がSSHのような研究を行う高校には、博士を持つ教員が必要とするまたは各省市の研究・実務レベルの採用には博士取得者を優遇するなど、国として多様なキャリアパスを示していくことも重要ではないか。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 371 ・私の所属は大学院ではありませんので、「研究者を目指す若手人材」の項目は回答できません。・業績は論文のみで評価されます。しかし、大学の紀要論文だけで昇進できる方と、大学以外の投稿論文があっても昇進できない方がいます。その時の昇進件目の委員長によって、審査が厳しい時と緩やかな時があり、同一基準で審査が行われていません。・業績は論文が求められますが、教育や学部運営に係る時間が多く、論文を書くための研究時間を確保することが難しいです。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 372 学び直しや社会人経験等を踏まえると「39歳くらいまで」という年齢で若手研究者を定義づけるべきではないと考える。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 373 海外の大学で博士号を取得した研究者の採用に積極的ではない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 374 特殊な例だと思いますが、定年退職後に教育・研究機関で働く機会を与えてほしい。特に研究機関に属していないと、科研費申請ができない。また刊行助成なども資格がなくなる。年齢制限については、個人で意欲や能力に差があるので実績をもとに考慮してほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 375 任期のない職の運用について法人全体における工夫が足りない。いつまでも国の一部だった時代の認識であり、その制約が部局にかかっている。優秀な人材を確保するための経営戦略がなく、人材が内外の他組織に流出している。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 376 研究者の属性(性別、国籍、若手等)に基づく支援は、それを研究者を目指す人を確保してから後に役立つものである。ところが、研究者を目指す人の確保することが難しくなっている。つまり研究者支援策は、研究者を目指すインセンティブになっていないように思われる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 377 とくに任期のないポストで女性研究者の比率がきわめて低い。結婚・出産など若手研究者のライフステージにかかわる支援が不十分であり、研究を中断した女性研究者が復帰できるための支援や業績評価の仕組みを整える必要があると思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 378 ご家族を持つ女性の教員や職員に対してもう少し配慮があってもいいかと思うことがあります。例えば、入試の試験監督など、ほかの先生でも容易に交代できるような仕事は、産休明け後や小さなお子様がいらっしゃる方に割り当てない、など、担当者の細やかな配慮が足りないかと思いました。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 379 本学部は学際研究を中心に人材を集めたが、研究人材については、失敗している。まず、本学部設立の際に、研究で業績を出している優秀な研究者は、本学部には来なかった。また、学際研究の分かりにくさから、公募しても優秀な研究者は来ない。また、博士号を取得せずに専任になっている研究者が多く、研究業績が乏しい研究者が多すぎる。外国人だから、女性だからという理由で採用し、研究の業績では判断していないように見える。研究者業績は、もっと論文やインパクトファクターで評価してほしい。論文以外の観点を評価しすぎて、誰が読むのかと思うような和文の書籍出版とインパクトファクターが高いジャーナルで、引用数が多い論文が同じように評価されるのはかなり不満である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 380 外国人研究者の受け入れについて不十分としたが、海外の大学と比較して、事務などの業務量が圧倒的に多く、海外のジャーナルのサブスクリプションが大学では十分ではないためであり、この原因は、所属学部、大学よりも、日本の大学の制度がより問題であると感じている。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 381 若手というのは年齢はどれくらいなのでしょう？30代ですか？(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 382 海外での研鑽(ポスドク)は、先方から給与を支給されるポジションにチャレンジするべきであり、基盤となる機関の給与を確保した状況で国外で研鑽する機会を提供する施策は、余り評価できない。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 383 ・常勤のポストを得るまでのプロセスにおいて、具体的には、博士課程、ポスドク、研究員のステータスが、きわめて不安定であり、まず研究職を目指す母数が減少している。1、2年程度の短期的な支援ではなく、5年超の中長期的な支援(とりわけ経済的支援)を様々な支援の枠組みに取り入れることが望ましい。また多様なキャリア(URA、研究員、民間企業等)のあり方について、大学、公的機関、民間企業等で共有し、大学以外の研究職(および研究知識を活かせる職)のグランドプランを策定すべきであろう。・若手研究者のキャリアパスに関して、アカデミックのみでなく、それ以外の業種へのキャリアパスがもう少し太くなることを望ましいと考える。とくにさらに若い人への魅力を高めることなどにも繋がるのではないと思う。・優秀な学生が研究者を目指すことができるように環境を整備する必要がある。博士課程学生へのサポートをさらに強化する必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 384 博士課程後期を目指すための環境の整備については、在学中の経済支援は充実してきているが、修了後のキャリアパス(出口側の需要)に大きな課題がある。特に文系の場合、博士号取得者がアカデミア以外で活躍できる場が諸外国に比べて著しく少ない。論文の業績評価がサイテーションに過度に依存しており、それによる弊害(分野や言語による不均衡、受験における偏差値至上主義にも似た不健全さなど)が目立つ。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 385 医療系大学なので、今の文科省の支援では若干そぐわない面があると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 386 研究人材の多様性としては、まだ取組み不足。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 387 研究人材の多様性としては、まだ取組み不足。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 388 103に関しては、コロナ禍の影響によって財政の観点からテニューア教員の新規採用人事を凍結せざるを得なかった。106の博士人材の多様なキャリアパスという点では、卓越大学院プログラム、SPRINGプログラム、EDGE-NEXTなどの公的資金を活用して、産業界への輩出を企図した人材育成を継続できている。博士の人数という点では、人社系は十分と言えるが、理工系は十分とまでは言えない。これを解消するためには、優秀な博士学生への経済的支援が有効であり、国の継続的な経済支援を期待する。私学はstudent ratioが高く、研究室の技術や知識の継承が危うくなっている。各研究室1名以上のスタッフが必要で、最低でも5年間の任期が確保できないと優秀な若手研究者の確保は難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 389 若手、女性研究者のリクルートに向けた支援策は充実してきた。業績評価は基本給、期末とも処遇に反映出来ている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 390 大学としては若手研究者、女性研究者について配慮していますが、やはり国からの支援が更に必要です。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 391 女性教員や外国人教員の数については教員数の現状(高齢化)を考えるとかなり厳しい状況にある。全体をシャッフルできないなかでの方策となる。日本人の博士人材についてはキャリアパスがはっきりすれば増える可能性はあると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 392 本学も多くの地方国立大学の例に漏れず、若手研究人材の確保が難しい状況にある。その問題を少しでも改善するために、種々の方策を検討・実施している。例えば、教授の定年退職後は若手教員を確保する目的で准教授や助教の採用に切り替えたり、本学の基金により、ポストドクターや若手研究者のサポート事業を開始、あるいは検討中である。また、優れた女性研究者や若手研究者に対し研究教授・研究准教授の称号と、研究費などのインセンティブを5年間にわたって与える制度を設立した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 393 望ましい能力を持ち、博士後期課程を目指す人材の数の確保は、大学の研究力向上にもつながるので、国全体で取り組む必要のある課題である。特に地方大学では、優秀な進学者の数の減少により教員の負担増研究時間減となっている。年月をかけ人材を育てることが重要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 394 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。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 395 日本の大学は終身雇用、年功序列など古いシステムをそのまま維持し、改革ができない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 396 女性研究者の活躍は大事であるが、そのために女性だけを採用したり、女性だけを昇進させることが適切とは思えない。社会全体の仕組みを、男女が分け隔てなく力を発揮できるよう、今まで以上のペースで改善していくべきと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 397 最近、博士後期課程学生への国レベルのサポートが増えているが、さらに広く行き渡るようにしてほしい。日本の社会が、博士号取得者をもっとリスペクトし、高度人材の育成に積極的に取り組もうとする雰囲気づくりを望む。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 398 PI研究者の増加、研究支援者の雇用など、人・物・金に対する学長のトップマネジメントが必要な局面で公立大学は国立大学と比べて自由度が少ない(設置者が文科省でないため)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 399 世の中(企業等)の理解も必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 400 若手研究者を雇用するための人件費が不足している。持続的な研究の発展のためには常勤のポストが必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 401 大学院進学を支援すべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 402 理系を中心に研究分野によっては女性研究者が少なく構造的に増やすことができない状況がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 403 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数の減少は、単に、博士課程後期を目指すための環境の整備や経済的支援をすれば抑えられるものではないと考える。日本では、根本的に、研究者として生きることの魅力を感じられない状況となっている。企業も社内に研究組織をもたなくなってきたり、持っていても長期的視野に立った基礎研究への投資をしなくなってきたりしているとともに、研究者の採用が大きく減少している。また、アカデミアのポストの数も限られている。これでは、優秀な学生は研究職として生きるという選択肢は選ばない。そもそも、小さいときから、自分で考え、新しいことをするという習慣づけをさせてこなかった初等中等教育が、研究者として生きることへのモチベーションを起こさせない大きな要因とも考える。科学や工学の魅力を小さい時からすりこんでも、それは技術者、エンジニアになりたいというモチベーション高揚にはなるが、必ずしも研究者になることへのモチベーションとはならない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 404 上記の取組を積極的にすすめてくても、それを支える財政的バックアップがなく、また予算やポストも限られているために、きわめて限定的な取組とならざるを得ません。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 405 国立大学法人の教員の給与体系が国家公務員に準ずる形になっていると、業績に基づいた処遇を柔軟に行いにくい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 406 研究人材を雇用する財源の確保が困難であり,十分な対応ができない。現在,運営費交付金では大学設置基準に即して人件費が手当てされているが,研究人材の多くはこの枠組みからはみ出ている。このため,財源に余裕のある無しにより取り組みの状況が大きく変化する。このアンケートの質問項目も,捉え方によって組織の努力の高低と捉えられる可能性があるが,努力をしようにも財源が確保できない場合もある。財源問題と関係させなければ,実態を掴むことは困難である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 407 本学は医師や医療スタッフを育てる医療系大学であるため,業績評価は研究のみではなく,臨床現場の技量や地域医療への貢献も加味されている。こういった点では業績評価の多様性は保たれてはいるが,逆に研究主体のスタッフが少ない傾向にあり,アカデミアとしては問題であると感じている。女性の雇用を増やす努力をしてはいるものの,ほとんどが女性で占められている看護学部とは対照的に,医学部では女性の研究者が20%程度にとどまっている。特に女性の教授や准教授が少なく,どうやって増やすのか苦心している。この背景には都市部と地域の高次教育の格差がある。大学に入学する女性の多くが首都圏出身者で,卒業後に出身地に帰ってしまうという点が大い。この問題は地方の医科大学全体の問題で,医師の偏在が起こるのと同様,地方大学の女性研究者が伸び悩む日本全体の問題と感じている。いかに受験生の受験テクニックではなく,資質を見抜く入試を行うかという問題ではあるが,なかなか短時間の面接や筆記試験で見抜くのが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 408 ・任期付き若手研究者は5年程度以上(概ね10年まで)経過した時点で研究業績その他を評価して優秀な研究者はテニュアに切り替える制度設計が必要と考える。・我が国の科学技術の推進には,博士後期課程学生の増強が必須であり,同課程に進学する学生への手厚い経済支援に加えて,博士人材を重要視する企業文化の醸成とそれに応える大学側の努力によって学生数を増加させることが急務である。・理工系(特に工学系)では,女性教員の母数が少ないので,いざ知らずに女性教員増を求めることは必ずしも適当ではない。まず,女性研究者を増やす努力,例えば工学部/工学研究科に一定数以上の女子入学枠設けるなど,いわゆるリクジョを本格的に増やす対策が必要である。・各学部にグローバルコース(全ての講義は英語で実施)を設け,留学生の確保と結果としての外国人教員の増加を図るなどの政策が必要ではないかと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 409 大学の支援により優秀な若手研究者が育ち独立研究者(基本的には教授)となった場合に,より高いレベルの研究環境を求めて他機関への移動が生じることは,我が国の研究振興の面では良いことであるが,大学としての研究拠点形成戦略を長期的に推進する執行部としては難しい問題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 410 優秀な研究希望者は数多くいても,所属する講座等の業務との兼ね合いで十分に研究する時間が取れないのが課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 411 博士課程進学者を増やすことは喫緊の課題であり,修了後,多様な進路選択が可能であることを示すことが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 412 医学部に所属する医師が診療をしながら研究を行うことを希望する場合があります。この場合,診療が忙しく,研究への時間を取れないのが問題になっていると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 413 本学は医学部だけの単科大学であり,多くの研究者が研究・教育以外に診療にも少なくない時間を割いています。若手・女性・外国人研究者への研究活動サポートという視点からは対応が現時点では必ずしも十分とは言えない面もありますが,現有する資源で改善していきたいと考えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 414 若手研究者の育成については,大学院博士課程の在り方が問題だと思われる。経済的支援を含め,様々な手立てを尽くさないと,若手研究者の枯渇は防ぎようがないと考えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 415 人社系の学部・教員の比率が高い私立大学では,共通認識として,論文数に偏重した評価にはなりにくい。書籍の方が評価されるなど。一方で,論文執筆への積極的な態度が必ずしも強くはなく,医学系・理工系の学部を持つ大学との単純な比較はできないと思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 416 女性研究者の結婚・出産後における職場復帰までの間の研究継続支援に大学として苦勞している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 417 学部によって対応が異なるところもあると思います。必ずしも組織全体を見た場合の正確な評価にはなっていないかもしれません。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 418 不十分と回答せざるを得ない状況を改善するための努力をしていかなければならない,と感じた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 419 大学における若手研究者をサポートする制度は充実してきたように見えるが,大学における若手研究者数が減少している点が問題(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 420 問1-06に関しては,授業料の問題は大きいと思います。経済的理由で大学院博士課程を断念する方もいます。また,海外留学生に海外の大学と同等にPhDコースを選んでもらえるためには,授業料免除だけではなく,給与・奨学金を(大学あるいは研究者が獲得した科研費等で)支払えるようにしなければ選択リストにも上がらなくなる可能性が大きいと思います。問1-03に関しては,長年勤めて研究意欲の低下した教員(助教,准教授,講師,教授を含みます)をきちんと業績評価を行ったうえ,Productivityが著しく低い場合は任期がないポジションであっても退職させることができるような強い措置が必要だと考えます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 421 博士課程在籍中の学生の生活と研究費の確保およびその先へつながるキャリアパスが,我が国の研究力向上のために必要であると認識しています。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 422 博士号取得者の多様なキャリアパスについては,産業界・社会の受け入れ体制の充実が望まれます。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 423 医学部の臨床系教員は,病院における診療業務が多忙で,患者安全や医療安全に関する教育受講なども求められ,とにかく研究にかける時間が取れない問題がある。特に助教などの若手教員が顕著にその影響を受けている。機関というより医療全体の問題であり,研究推進の観点からは悩ましい問題である。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 424 ポスト数・採用数が少なく、慢性的な人材不足であり、既存の教職員で多くの仕事をこなさなければならず、本来の業務にしわ寄せがきている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 425 政策立案、評価、処遇の連動性が希薄であると感じている。ただ、文科省やJSTが本年度から実施している博士フェローシップ事業は前述を考えさせる起点にもなったので、このような政府の施策の拡大を望みます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 426 若手研究者の確保と育成については、学生数が多く、教育業務の負荷が比較的高い本学のような私立大学においては、そこまでなかなか手が回らないのが実情であるように思います。女性研究者については、特に理工系分野で数が少ない課題を持っていますが、そもそもこの分野における研究者を目指す女性の方が少なく、人材の確保が困難な状況にあるように感じます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 427 1)ポスドクや研究員の待遇は報道で知るとおりであるが、外部資金を獲得した教授あるいは自らが外部資金を獲得しなければならず、さらに年度単位の契約であることが多く、非常に不安定である。そのようななかで、研究に対する自らに課す使命感が高く、それが長時間の研究となり、心身ともにつらい状況であることを感じる。2)問1の01-04については、①ポスドクター、研究員と②助教、准教授を分けた方がより精度の高い調査となったのではないかと感じた。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 428 若手や女性研究者が活躍できる大学となるためには、大学個別の取組に限らず、若手人材の活躍の場の確保(公的機関、企業)、大学の研究現場の負荷を軽減する施策(各府省から大学に対する調査・報告等の業務削減、育児・介護と両立を促すための研究者を補助する人員の確保支援)など、国をあげた施策が必要です。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 429 若手研究者、女性研究者、外国人研究者など、多様な研究者の受け入れが必要と考えるが、国の短期的な事業や、大学に対して長期的な自己負担を求める施策では、運営費交付金が削減され続ける中では定着しない。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 430 予算が確保できれば各取り組みをもっと充実させることが出来ます。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 431 法人の下の機関が多様であるため、一律の方策をとることは困難であるが、若手・女性研究者をはじめ研究者から見て魅力的な組織(高い水準と研究を存分にできる)となるよう努力していきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 432 研究者の人材確保が簡単ではない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 433 外国人受け入れのためには、事務的な書類を含め外国語対応が必要だが、一般職の職員を含めそのサポートが可能な体制にない。外国語の書類を普通に準備し、決裁できる仕組みが必要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 434 うちでは、若手研究者はcompetitiveにやるものと位置づけ任期制をとっており、また、業績についても研究者は論文を書いてナンボというクリアな位置づけをしている。ただ、そのようなキャリアを成就できずにマネージメント能力に長けている場合はRMC職(博士の学位をもち、研究と教育のキャリアを積んだ方、Research Management and Coordination(略してRMC))という新たなキャリアパスを作り、そちらで才能を伸ばしてもらい、定年制移行、昇任審査をへて職階が上げられるようにしている。研究者のキャリアパスとしてRMC助教やRMC准教授、RMC教授という新たなものを作り、日本の研究が世界と戦える新たな環境づくりに挑戦している(研究者は研究に専念できる時間を増やし、マネージメントに要する時間を減らす、その分、RMCが研究者レベルのマネージメントを遂行できるようにしている)。3年前に所長になったが、女性研究者と外国人研究者の数が少ないのに愕然としたが、予算のなさコロナ禍で何とも手の打ちようがないのが現状である。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 435 任期のない職についた(当時)若手研究者で、その後研究等の業績が十分でない研究者が一定数存在する(具体的には45才以上の助教数の増加など)。そのため、優秀な若手研究者の新規雇用が難しい事態も起こっている。PIレベルでの外国人研究者の雇用に関しては、事務組織の英語対応を強化する必要がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 436 教員の研究以外の負担が多すぎるため、日本語力の不足している外国人の研究者に来てもらう準備は十分ではない。日本語力の不足している外国人研究者の日本語の補助を教員が行うと日本人(および日本語の得意な外国人)教員の負担が大きい。研究に専念できる環境を準備する必要がある。若手女性研究者(および女性に限らず乳幼児がいる若手研究者)が活躍できるためには、保育所等育児環境が整っている必要がある。現在は十分とは言えない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 437 米国人研究者の研究職員公募への応募が増えているが、給与格差が大きく(同一職種における給与が米国の方が2倍程度になっている)、対応に難儀している。海外設置の研究施設では、給与格差のため、他機関との競争に負ける例が多い。また、米国大学とのクロスアポイントでは、米国側の制度制約により、国内より困難度が高い(結果、不成立に終わる)。また、米国で保持しているグラントを、日本に異動した場合、放棄しなければならない事も、異動の実際の障害となっている。日米政府レベルでの包括協定等で、この課題を解決できれば、交流は大きく進むと思われる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 438 採用した女性研究者が転出することが多く、女性研究者比率が横ばい状態である(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 439 コロナ禍を契機にリモートワークが導入され、クラウド化や電子化なども進み、多様な働き方を許容する環境は整いつつある。若手研究者の育成については、今後定年延長も予定されており、ますます厳しい状況になることが想定される。若手研究者の育成に関する幅広い支援が必要。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 440 研究環境が激動する中、以前は十分だった制度も常時アップデートが必要な時代になった。一方でその事務コストは馬鹿にならない。若手研究者を志す人材が不足している印象がある。魅力を強く発信していきたい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 441 所の定員が漸減している一方、定年前に職員が退職することは多くないため、若手職員を採用する枠に限られる。一度採用されれば、若手研究者に活躍の機会を与えること、支援することについては頑張っている機関だと思う。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 442 研究者の多様性、特に女性比率の低さは問題だが、そもそも研究分野自体の学生の女性比率が高くないため、供給が限られている。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)

- 443 すでに広範に任期付き採用を実施しているので、若手研究者にテニュアトラックや任期付きポストを与えるには予算の仕組みを大幅に変えねばならず、事実上不可能である。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 444 外国とのクローポは給与格差が大きく実現が難しい。多様な人材採用の好事例があれば参考にしたい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 445 若手研究者と女性研究者を増やすには、現時点での大学等の取組だけでなく、中学、高校などのより若い世代からの教育が必要と考える。外国人研究者については、コロナ禍における受入対応についても早急に検討する必要がある。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 446 本研究所では、業績評価は、共同研究プロジェクトに対しておこなうもので、研究者個人に対してはおこなっていないため、1-09(112)および1-10(113)は「わからない」としました。研究プロジェクトに対する業績評価とすれば、1-09(112)は、「十分(6)」と考えます。(国研等マネジメント層、助教、研究員クラス、男性)
- 447 博士後期課程の学生に対する大規模な支援や若手研究者支援の事業が行われているが、十分に大学等の理解が得られておらず、一部の大学にしかその政策の趣旨が伝わっていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 448 若手の研究者がポストクとなり、その後パーマメントになるまでのシステムが、非常に脆弱。特に、ポストク制度と、残業代の支払いとの関係が法的に整備されていない。残業が発生するから、ポストクにラボに居てはいけないというアナウンスが、AMED等、国の研究を振興させるべき部門から平気で発信される。ラボに居るのは、研究者の権利であることを説明しても、法的に無理と言われる。世界標準から離れた異常な世界。また、30代後半、准教授クラスで、5年の任期ではヒトはこない。少なくとも10年以上の任期を保証すべき。女性研究者に対しても、特に、大学で積極的な任用が相変わらず見られない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 449 博士課程在籍者が経済的に余裕を持てる支援をもっと強化していただき、また、博士号取得後に一定期間の研究資格を有するシステムを強化していただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 450 様々な若手研究者育成制度が立ち上げられ、助成金や奨学金等も多くなっているが、時間的余裕やフレキシブルな研究実施体制、機器等の支援など不十分である。特に研究を支援する人材(技術者など)が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 451 社会、産業界が博士人材のもつ可能性、有能性、有用性をよく知り、活用するようになって欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 452 日本の研究体制を根本的に改革する必要があります。まず、大学院学生への給付制度です。幸い来年度より、少し開始されますが、十分ではないです。修士課程からの給付ではないこと、教室ごとの申請ではないことなど問題ですが、開始されたことは素晴らしいと思います。その後の研究体制ですが、講座制がまだに残っており、特に国立大学での見えない講座制が問題です。独立した助教や講師を他大学からの申請で進めるべきです。これで大学間の流動性も確保できます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 453 博士課程修了後の研究職が十分に提供されていない。特に人文・社会科学系ではその傾向が強い。また、研究職があるとしてもほとんどが任期付で、成果が簡単には出ない重要な研究には打ち込めない状況となっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 454 若手研究者がのびのび研究できるような財政的措置、独創性を育む自由な雰囲気、長期的視点に立って若手研究者を育てる工夫がもっと必要と思われる。短期的な業績のみで若手を評価するのは望ましくない。ただ、中長期的に業績が上がらない研究者の「出口対策」も考えるべきだろう。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 455 「日本の全般的な状況を踏まえ」という設問の要件があると回答が難しくなります。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 456 環境の影響の為もあるが、研究者の熱意も低下していると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 457 環境として、人、モノ、金、時間が必要であるが、これに加えて、失敗後の再起を応援する文化も必要。単に海外を含めて、流動性を上げることが良い事かも、一考が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 458 ライフステージに応じた支援について、育児・介護等については夫婦協力して行うことが日常となっており、性別を問わず支援環境が必要。さらに、ライフステージに応じた支援の必要性は、両親の介護が40歳代から発生し、少子高齢化によりほぼ全員が逃れられない状態がすでに生じていることから、若手に加え、年代を問わない支援環境整備が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 459 女性研究者は出産や育児などで、大学などの研究ポストを維持することはかなり難しい。先駆的な女性研究者はきわめて大変な経験をされて今の地位にあることには敬意を表しますが、それをよしとせず、大幅に女性研究者の自由度を与えないと、研究現場での女性の比率は増えないし、それが研究力の減少にもつながる。日本の企業の没落は、調査、分析、発表などに高度なトレーニングをされた博士取得者を採用してこなかったため、創造的分野にチャレンジができなくなったせいである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 460 海外で研鑽を積んでも帰国後の就職先が容易に見つからないのが大きな課題となっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 461 若手研究者の自立と活躍促進、海外経験の不足の原因は、意識改革を促す次世代教育の不足である。「縦社会」の中でひと世代前の研究者の背中を見て将来を考えていたのでは、グローバルな競争力を持つ若手が育つわけがない。女性についても同様で、両立支援制度が整っても、本人に活躍の意欲がなければ男女共同参画推進は進展しない。若手、女性が自由に活躍できる環境整備と、そこで活躍するための教育(意識改革)が急務である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 462 講座制の名残や企業のリクルート方針における新卒優先の考え方が残ることで、大学内でのキャリアパスや博士課程後期を出た後の就職先の選択肢が限られる状況が続いており、雇用の柔軟性の不足から多様なキャリアパスを描きにくい。柔軟性の不足は結婚や出産などのイベントでより多くの役割を期待される女性研究者にとっても大きな障害。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

- 463 運営費交付金が制限される中で、その大部分を占める人件費が減少していくことが課題。外部資金の獲得による補填 人事制度を含めた改革による効率化など、試みてはいるが、一朝一夕には行かず、若手研究者の支援、女性研究者への支援を含め、研究者全般支援が乏しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 464 大学院生支援施策が細切れになってきたことは、大学院生数が減った一つの原因と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 465 研究機関トップの問題意識は高まっており、今後は現場で如何に環境整備を行えるかが課題だと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 466 国立大学法人化以後、競争的研究資金は増えこれが人件費に使えるため、国内でのポスト需要は高まった。この結果、国内にいた方が次のポストが得やすいことから若手研究者が海外へ出るモチベーションが少なくなったように感じる。なお、大学院博士課程進学者の減少は、ポストにはなれても、その先が口が細いことを先輩などを見て知っているためであろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 467 ポストとしての雇用環境も十分とは言えないが、それ以上に、ポスト後の研究を継続可能なパーマネントのポストが少なすぎるため、学生にとっても将来のキャリアパスが見通せず、ポストだけでなく、博士課程への進学も諦めるケースが多い。このような状況が続くと、将来の研究人材の確保に重大な支障をきたす。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 468 博士課程後期へ進学する日本人学生が減少していることは非常に懸念される状況である。社会人からの博士課程入学など、多様な博士課程学生の確保を検討すべきものと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 469 文系の場合、若手が研究職に進むのには困難が多い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 470 特に生命科学系アカデミアのキャリアパスが不透明。また女性については、研究者以前に女性全般への就労支援が不十分。若手にはもっと夢のある研究者像を見てもらうべき。国際化の中で国内研究者の地位や待遇は良くない。少なくとも東南アジアの人材が教員を目指すぐらいにするべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 471 若手研究者や博士課程学生、女性研究者のサポート環境や学習・研究環境について、大学間で大きな格差が生じないような手立が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 472 大学の業務や競争的資金に関係する手続等があまりに多く、若手研究者が研究に没頭できない状況がある。大学の正規教員の枠が絞られ、教員に就職できない若手が増えたのと同時に、首尾良く就職できても膨大な大学業務を分担させられ、研究業績を上げることができない状況がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 473 特任教員が多くなっているのが課題であるように思います。大学業界の中だけでの人材の流動性では、夢のある将来を描くことができないためです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 474 不安定な身分が続くことへの大きな不安(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 475 優秀な人材が博士課程後期を目指すためには、貸与ではなく給付の奨学金が必須である。たとえ「博士号取得3年以内に常勤研究職に就いた場合には返済不要」という競争的条付きであったとしても、かなり大きな変化が生じると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 476 助教ポストは、分野に応じて、任期付、任期無しを設定したら良い。各機関及びその各部局に委ねられていると思うが、助教のポストが無いようでは話にならない。教授と同数またはそれ以上の数の助教が必要。ポストを2件続けたら助教として就職できるような制度はできないものであろうか。助教ポストを取得でき、それを希望機関に持ち込める制度。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 477 活躍の機会を作るのは本人次第であり、大学や環境に原因を求める質問に、違和感がある。あえて言えば、活躍機会として潜在的に期待できる企業側が、研究など一部のみの領域でのみ博士を登用するという、企業内の採用やキャリアパスについては、博士号取得者が活躍できる余地が十分あると考えている。一方で、女性は更に本来の潜在能力を有しながらも、企業・大学を問わず、登用機会が男性に比べ平等とは言い難い。企業・大学側の方で、女性が活躍できる組織環境を整備することで、より多くの優秀な女性にとって、新たな活躍の場を創出することができる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 478 大学・公的研究機関が企業を意識しすぎて、本質的な研究が疎かになっていないかが心配。最近、企業を意識して、いろいろ取り組みを大学側から頂く事がありますが、中途半端なご提案も見られます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 479 環境整備は進みつつあると思われるが、主人公たる人々がそうした環境や支援等を活用できるキャリアパスに進もうという動機づけの高まりが起きるような取り組みもまた必要と感じられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 480 20年前に比べると、大きく改善されてきていると思うが、外国での研鑽の機会の確保に関しては、本人並びに上司の国際的な人的ネットワークに大きく依存している。望ましい能力を持つ若手の博士課程後期進学を促進するには、返済義務のない奨学金の充実など国の経済的支援をさらに充実すべきである。女性研究者の活躍を促進するには、単に人事枠の割り振りを課すのではなく、個別の事情に即した支援が行えるような体制を整える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 481 競争的資金のみではなく、若手研究者のポストそのものに、一定額の研究資金が担保される仕組みが必要と思う。領域のポスドク研究者からの資金配分は望ましいと思わない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 482 博士課程後期・女性支援は充実してきているが支援の枠組みが期限付きのものも多く、将来の安心材料とし難い。若手研究者については、将来の研究予算が確定していない中で任期なしでの雇用は容易ではなく、任期付を継続するしかない。にもかかわらず10年を超えると申告によって任期なしにしなければならないという制度のため、雇用の機会を失っている若手が多くいる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 483 民間の専門職に比べて、任期付きなど雇用の不安定がある。民間専門職に比べ、給与水準が低く人生設計上の魅力が少なくなっている。科学・技術研究への興味という視点のみからは若者にとって魅力のある職域に特に公的研究機関の若手ポストがなっているのか十分分析する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 484 若手研究者が自国に留まることが多い現状があると思う。そのような若手に十分な資金を与えて、2〜3年の海外留学をさせ、その後の就職先も約束するようなシステムにしてでも海外経験をさせるべきだと思う。それが研究者になることのincentiveになればよいし、留学後にアカデミアから去ったとしても意義は十分にあると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 485 いろいろな取り組みが設定されて、工夫されていると思います。問題は若手研究者が、結果として自らの判断でやる気になる環境を醸成する教員の努力も必要かと思えます。要は教え方でしょか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 486 大学にもよるだろうが、若手が活躍できるための制度自体はそれなりに整備されていると思う。しかしその先のポジションが少ないため、優秀な若手がアカデミックを志向しなくなっているように感じる。また若手の海外派遣が減少しているのも問題。実際には教員数が減っており、特に従来型の中長期の若手海外派遣が難しい状況になっているため、それに代わる制度を大学が構築するように仕向けるための仕掛けが必要のように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 487 全般に若手と女性研究者問題は深刻であると考えています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 488 研究スキルや熱意はあっても統計、英語など、それ以外の分野できちんとしたサポートができる体制が全くない。あつたとしても研究室・大学単位で、その室もバラバラである。これら論文作成に必要なスキルを、国家的・集中的に管理して若手研究者が投稿をしやすくし、自己の研究を世界の目にさらすことによって、より高い段階に到達しやすくする体制が必須である。そうでなければ、研究室や大学の枠から一歩も出られない、日本語で、また狭い視野の考えしかできない研究者をこれから量産していくことになり、コストパフォーマンスが悪いとともに能力のある研究者のレベルアップのスピードを遅らすことになる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 489 若手が独立して研究するためには、米国(および中国)と同様に、1. ふんだんな資金提供、2. 共通機器的整備、3. 必要十分な研究場所の提供、4. 最初からの定年制雇用による身分保障と業績不振時の途中解雇の組み合わせ、5. 学生やポストの流動性、が必須であり、どれが欠けてもうまく行かない。日本の現状では1-5のどれも実現不可能であることを考えると、以前には機能していた1-1-2の完全講座制のように、日本独自の制度を作る必要がある。旧講座制では、1-1-2によって内部競争によって生き残りを自然と断念する仕組みがあった。〇〇大の過去半世紀の研究室制から「ゆるい講座制」への復帰の理由とその意義を研究してみることが参考になる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 490 博士課程学生への支援が強化されているが、その数年後の若手研究者の雇用などの環境整備が不透明。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 491 理系は修士が最適解というシステムの均衡解から逃れることができていない。個々の教員が誠実な努力を積み重ねていけば問題は解決するというレベルの問題ではない。システム全体の視点から、良循環を回すための起点を1点に定めて集中的な資源投入をする以外に活路はない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 492 若手研究者(博士除く)については、大学や研究機関のポスト不足のため、昇進やキャリアアップの機会が減少している。博士学生(修士学生も)については、学費や生活費を仕送りだけで賄えず、バイトをする必要があるため、研究に十分な時間を充てるのが難しくなっている。博士には学振研究員になるという手段もあるが、修士には同様のものは無い。女性研究者の支援については、具体的には思いつかないが、女性の意見を吸い上げる仕組みが必要と感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 493 ・出産育児期間中はとりわけでしょうが、女性研究者が活躍するためには男性研究者の研究環境も同時に問題とならざるを得ないと感じます(男性研究者の雇用が不安定、長時間労働等であれば配偶者である女性研究者が活躍しにくい等)・任期付きのポストが多く目先の業績を上げることに必死にならざるを得ない若手研究者が、「安心して」自立と活躍の機会を得るのは困難と思料します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 494 分野によって環境が大きく異なるので、答えにくい(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 495 若手研究者育成の環境は、ポストが少ない、多くの場合任期がある、給料が安い、雑務が多く多忙、プロジェクト以外の研究を行う自由度が少ない、などの問題があり、十分とは言えない状況である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 496 ほぼすべての国立大学で博士課程進学者が減少し、多くの科学技術分野で若手研究者の減少に直面しつつある現状を踏まえると、在学中の経済的支援に留まらず将来にわたるキャリアプランの見通しを持てるような中長期的支援を充実させることが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 497 若手研究者の研究資金の提供は、ここ1、2年で、それ以前とは格段に改善された。アカデミアの若手ポストの拡充を広げることが肝要と思慮します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 498 若手支援のための仕組みはかなり充実している。ただし、ポストについては有期採用が多いが、実力があればステップアップもできるわけで、むしろ人材の流動性がない日本社会そのものの問題。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 499 現状では若手の研究者としての常勤ポストが非常に限られている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 500 女性研究者支援について、男性並みに活躍できる環境の整備も重要だが、そのような方向性を望んでいない研究者もいるのではないかと、マルチタスクをこなしながらも、限られた時間内で一定の業績を出している研究者への評価は高くするなど、「評価を行う者の視点」を改善することも必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 501 ゲノム研究、遺伝子治療の領域において、遅れを感じている。医学系研究を推進する若手人材の育成とその研究環境整備は急務である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 502 専門領域や分野によるが、女性や若者の能力を発揮させるチャンスやサポートが少ないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

- 503 女性研究者は増えてはいるし、予算等でむしろ優遇されている面もある。しかしながら、仕事に育児が加わった場合、日本社会においてはまだまだインフラが整備されていないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 504 若手研究者の育成については、すぐに自立できるような能力や環境がある場合と、そうでない場合があり、それを意識して支援をしなければならぬと思います。もちろん、より複雑になるので容易なことではありません。特に経済的な援助のみでは、限られた人しか自立できないのではないかと危惧します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 505 若手研究者の就職機会が増えることを望んでいます。女性は徐々に増えているように思います。海外志向の若手は少ないように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 506 若手研究者の雇用の多くが任期制のものになったことにより、将来が見通せない状況で研究者を志すことのリスクが大きくなっている。特に女性については十分な研究実績や安定したポストが得られる前の時期に妊娠・出産・育児の時期を迎えることとなり、今でも多くの女性が学術研究を続けることをあきらめていると感じる。(研究機関における機器・設備や資金が不可欠な実験系の分野で特に顕著だが、人文系でも博士学位や常勤ポストを得るために必要な研究業績を得るまでの時間が長いことによって厳しい状況に置かれている方が多い印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 507 様々な支援、例えば女性研究者が活躍するための支援などについては、英語の校正やプレゼンの練習などはよく案内が回ってくるが求められておらず、研究に集中できる環境が必要なのである。子育て支援、男性研究者に対する啓蒙活動、雑務の軽減など多岐にわたる支援が考えられる。ミスマッチが見える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 508 文系分野では、生活と研究の両立、研究職に就くことが年々難しくなっており、探究心あふれる学生に博士課程進学を呼びかけづらい状況がずっと続いています。また、女性若手研究者の場合には非常勤講師比率が高く、キャリアパスがつながりにくい状況にも変化がありません。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 509 医療系の学科は進学が通常よりも遅くなるため、年齢的に「若手」の層が高くなるが、その配慮は特にない。また、「研究室による」というのが答えて難しい面がある。自身はできるだけ若手の教員や院生に機会を提供するようにしているが、そうされていない研究室もある。また女性研究者が活躍するためには、ライフステージに応じた支援に加え、男性の教員も育児に参加するなどの家庭内での支援が不可欠であると思う。つまりは、女性研究者を抱える施設の支援によって、そのパートナーの企業や大学が恩恵を受けているのが実態である。男性の産休・育休を大学や研究機関でも積極的に推奨するべきだと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 510 若手へのサポートは極少数の機関を除き、不十分であると思う。また一般的な考え方についても内向的な傾向がみられ、限定的な場を除いて、創造性を育てより多くの経験を積みやすいようなシステムが不十分、あるいは強く推奨されていないように思う。例えば、同系統の研究室にこもりがちな印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 511 若手研究者の育成は研究分野によって事情が異なると思うが、継続的かつ意識的に進めることが重要であると感じている。若手研究者の育成が新たな分野を生み出す原動力となるため、長寿が当たり前となった現在において、学問に長期にわたって貢献する研究者と共に、今までにない新たな観点をもち、従来にはない知見に対して、オープンに受け入れ、若手研究者をリスペクトする土壌を維持することは永遠の課題であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 512 日本の給与水準が国際的にみて低いレベルに留まる中で、日本企業と比べても見劣りする現在の給与水準で、かつ任期付きのポジションでは、若手研究者が研究者としてアカデミアに留まるモチベーションは低下するばかりだと感じる。特に任期が付いていることは辛いと聞いている。また博士の支援プログラムは充実してきたが、奨学金レベルであり、経済的理由や、博士号を取得しても就職後の待遇面でのメリットが感じられないなどの理由で、博士進学を選択肢からははずす日本人学生は依然として多い。国費留学生も同様である。分野によることであるが、研究環境が企業の方がよいという現実もあり、そのため自分の関連ではアカデミアから企業に転身する若手研究者は多い。キャリアパスの多様化という点ではよいことだと思うが、アカデミックな研究職と企業の研究所の職が待遇面で対等でないことは踏まえるべきだと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 513 若手の間は、任期付き採用であることはやむを得ない。しかし、任期が3年と短かったり、経済的保障が十分でない、目先の業績を追求するような姿勢になりがちで、安定して本質的な研究ができていないと感じることが多々ある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 514 若手研究者そのものの支援はだいぶ充実してきたと考える。一方で、その後のキャリア形成の不安定さと、大学教員の「ブラック化」が、優秀な人材をアカデミックキャリアから逃がしているという傾向がみられるように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 515 問1-01について、若手研究者の独立を支援するプログラムも出てきているものの、ラボの立ち上げまで可能なものは少ない印象。ラボの立ち上げの意味では、准教授層のラボの立ち上げ支援の方が、自立した活躍の機会につながると思う。問1-02について、若手研究者が海外で研鑽を積む機会は以前よりは増えていると思う。しかし、短期のものも多い印象。一方で、まとまった期間、大学を離れることの難しさを感じる。一方で、海外経験の評価は上がっている印象。問1-03について、博士課程学生の支援策は充実してきているが、複数のプログラムが乱立している印象。選択肢が多様化するのはいが良いが、それぞれで本務である研究以外の負担がある程度重くのしかかっており、その負担の大小を見比べて選ぶような状況も生まれているように見える。もっと単純化してわかりやすくしないと、受け手である学生から怖がられてしまうのではないかと、もっと純粋に研究に没頭することを促す支援制度があってもいいと思う。また、学生をきちんと社会人として扱うような制度にすべきであり、社会保障や福利厚生も付くような仕組みにすることも、アカデミックコミュニティに人材を確保する視点では重要である。女性研究者人材の確保の観点でも同様のことが言える。学生の時点で子供を持つことを促せる仕組みに持っていけないとダメ。また、ここに書くべきことかわからないが、ジェンダー平等推進の観点で、女子大学を維持する意義はどこにあるのかも考えなければいけないのではないかと。問1-04について、現時点で、博士号取得者を人材として求めているような業種へリーチする工夫が必要。まずは、行政(中央・地方)や初等・中等教育の教員のレベルから推進してはどうか。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 516 年々支援制度が拡充されているように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 517 産官学民連携を推進していくために、研究者自身がアカデミアの世界にとどまることなく、他セクターと積極的にかかわろうとするマインド育成のための施策も必要ではないかと思えます。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 博士課程学生に対する大規模な経済的支援策が開始されたため、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進展していると言える。○多くの博士課程学生を対象とした経済的支援策は、若手に限定されており、社会人学生を対象外としているが、家族がいる社会人学生こそ経済的支援が必要な場合もある。若手かどうにかかわらず望ましい能力を持つ人材が、いつでも博士課程後期を目指せる環境を整備することが必要である。○若手かどうにかかわらず望ましい能力を持つ人材が、いつでも博士課程後期を目指せる環境を整備することが重要と考える。これにより、米国等では頻繁にみられる、大学や公的機関と民間企業との間の双方向の人材流動、一人の人のキャリアパスにおいて大学や公的機関と民間企業との間を一度だけでなく何度も行き来できる人材流動が促進され、より一層の研究開発・イノベーションの活性化につながるだろう。○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、例えば研究開発プログラムの企画やマネジメントを担うプログラム・オフィサーやプログラム・マネージャー、大学等のURAといった職を選択できる機会の拡充、並びに、これら日本の研究開発の進展に重要な職に対する社会的評価の向上が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 518 若手研究者が大学に残る以外に多様な選択肢がないと、リスクを負って研究を続ける人は出てこない。女性の研究者の活躍においては言うに及ばず。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 519 若手研究人材の雇用が主に競争的資金による一時的な雇用が多く、短期間で不安定であることが問題だと思う。短期間で論文につながる成果を出すことが求められ、年数が係る研究には取り組むことが難しい現状となっている。それはとりもなおさず、研究者の評価が学術上の評価に偏っていることが問題で、社会貢献等の活動についても学術と同等の重みで評価する制度等の環境整備が求められる。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 520 問1-03について、博士課程後期の存在自体が、小中高の若年層に定着していない印象がある。プロ野球選手になるまでの流れは何となくイメージできても、研究者になるまでの流れをイメージできる子どもはいないのではないかと、問1-04についても同様に、入学前の段階から、博士号の先のキャリアパスを具体的にイメージできるように時間をかけて変えていく必要があると感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 521 任期付きアカデミックポジションが増えたことにより、余裕をもって研究できる職が減ったことを憂慮しています。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 522 基礎研究などの長期的な視点を持ってとりこむべき研究テーマについて、若手研究者がライフワークとして取り組むことのできるような環境整備、モチベーション付けが必要ではないかと思われまます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 523 大学院生に対する支援は改善してきてるとはいえ、日本の大学においては博士課程といえども院生すなわち学生、という意識が研究室主催者に強く、囲い込みやハラスメントが改善しない、特に、学振PDの枠が少なく、科研費等によるPDポストが多いため、博士課程における”指導教員”の推薦書や評価が依然として重要な役割を果たしてしまう。日本の大学の文化を考えるなら、学振PDなどのどこにも縛られない制度により若手を支える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 524 博士課程後期が、現状ではアカデミックな研究を行いながら研究者社会で人脈を作るといった、アカデミック志向になっている。現実的にアカデミックな研究職以外の道の選択が困難な状況が長く変わっていないように思います。多様なキャリアパスに進みたいと考えている学生が、勉強したくなるような博士課程の内容の充実と、習得したスキルが生かせる環境作りがまだまだ必要かと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 525 日本の大学における博士取得の過程が閉鎖的で属人的となっており、審査基準が明確でないことが最初の問題である。第二には、博士課程修了後の受け皿が大学の規模及び民間企業がその専門性を評価せず、採用及び給与体系において脆弱である。そのために優秀な専門家が成長、キャリアUPできていない。博士号取得がキャリアパスにならない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 526 どの大学に所属しているのか、どの研究室に所属したか(配属されたか)によって、本人の能力とは関係なく、得られる選択肢あるいは支援が変わってしまう、という傾向が、ますます強くなっているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 527 女性研究者に対するライフステージに応じた支援は、不十分な印象です。両立して活躍されている方もいらっしゃいますが、自己負担のもとで第三者のサポートを頼んだり、何らかの犠牲を払いながら頑張っているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 528