

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

Q101. 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.7	11.7	21.1	22.6	21.5	4.4	33,044	4.8	0.12	2.9	4.9	6.8	4.9	4.8	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等の自然科学研究者	4.0	1.8	15.5	13.2	19.3	36.2	10.0	6,823	6.1	0.30	4.2	6.5	7.7	6.0	6.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	0.1
		重点プログラム研究者	0.4	16.5	22.3	15.8	18.3	19.8	7.0	800	4.5	0.15	2.3	4.5	6.8	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-0.1
		人文・社会科学系研究者	1.1	3.6	18.4	24.4	19.4	23.1	9.9	2,145	5.4	0.36	3.5	5.3	7.3	5.3	5.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学部局分野	大学マネジメント層	0.0	2.0	11.9	25.8	35.2	24.2	0.8	244	5.4	0.00	4.0	5.5	6.7	5.4	5.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	5.0	16.7	40.0	30.0	8.3	60	6.4	0.00	5.1	6.2	7.4	6.3	6.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学の自然科学研究者	大学グループ	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			俯瞰的な視点を持つ者	2.7	12.8	45.3	20.9	12.2	6.1	0.0	934	3.0	0.16	2.1	3.0	4.5	3.0	3.0	-	-	-	0.0	-	-	-
第1グループ			0.2	8.6	13.4	15.5	24.8	28.6	9.0	6,310	5.6	0.23	3.7	5.8	7.4	5.6	5.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
第2グループ			4.9	8.6	17.5	20.1	19.9	23.9	5.1	9,116	5.0	0.24	3.1	5.1	7.0	5.2	5.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
理学		第3グループ	0.4	13.6	16.9	24.2	26.7	15.5	2.7	8,300	4.4	0.21	2.8	4.7	6.2	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第4グループ	0.6	15.4	19.3	23.0	19.9	19.6	2.1	9,317	4.3	0.24	2.5	4.4	6.4	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		工学・農学	2.3	7.1	15.2	16.3	30.7	18.7	9.7	4,867	5.4	0.27	3.6	5.6	7.0	5.4	5.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		保健	2.1	7.7	15.9	17.3	23.1	28.9	4.9	14,661	5.3	0.17	3.4	5.6	7.2	5.4	5.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
職位		臨床	0.9	17.8	19.1	26.9	19.0	14.4	1.9	13,515	4.0	0.20	2.3	4.1	5.9	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床以外	1.1	14.9	19.6	29.0	17.6	15.5	2.3	10,824	4.1	0.12	2.5	4.2	6.0	4.2	4.1	-	-	-	-1.2	-	-	-	-1.2
		教授	0.5	5.8	19.6	18.1	22.9	28.0	5.1	11,534	5.3	0.19	3.3	5.5	7.2	5.3	5.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		准教授	3.2	11.0	17.6	22.5	23.0	19.1	3.6	13,620	4.7	0.18	2.9	4.8	6.6	5.0	4.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
性別	助教	0.7	21.9	12.5	22.9	21.3	16.0	4.6	7,890	4.2	0.26	2.1	4.4	6.3	4.5	4.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	男性	1.3	11.6	17.2	20.9	21.8	22.8	4.4	27,830	4.8	0.14	2.9	5.0	6.9	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
任期	女性	3.6	12.7	16.3	22.0	26.7	14.2	4.5	5,214	4.6	0.16	2.8	4.8	6.3	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	任期有	1.5	10.0	19.1	25.3	21.1	19.0	3.9	8,820	4.6	0.21	2.9	4.7	6.5	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
任期無	1.7	12.4	16.3	19.5	23.1	22.4	4.5	24,223	4.8	0.13	2.9	5.1	6.8	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2		

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q101. (意見の変更理由)若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

前回	2022	差	
1	1	5	4 最近採用された若手教員は委員会業務等を免除するなど研究に集中できるようになった(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	4	3 若手の教育のdutyの決定方法が見直された。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
3	2	5	3 卓越大学院プログラムなどの支援制度により,生活面・研究面において,資金や活動の支援が充実した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	4	2 建物改修によって,面積は狭いが安価で借りることのできるオープンラボスペースが多数整備された。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	5	2 JST創発などの若手支援の充実(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	4	2 博士後期課程の学生を特定助手として採用する制度が開始されるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	2	4	2 この春に私学に移ったが、講座制ではないために、若手の独立性が高い印象。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	4	2 ○○○○○○センター(○○○○)を新設し,その業務に専念する教授2名を採用し,センター長,副センター長とした。また,○○○○○○○○○○○○○○インキュベーションスペースを新設し,若手研究者が独立して研究できる環境を整備した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	4	2 創発事業など大きな研究費が持続して提供されるようになった(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
10	2	4	2 希望すれば独立できる仕組みは整ってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
11	1	3	2 競争的資金で若手への重点化が進みチャンスが広がっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	4	5	1 若手向けの研究支援が充実してきたため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 件数は十分とは言えないが,若手研究者に対する研究支援制度が設置された(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
14	2	3	1 スタートアップのための資金がほとんど支給されない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	1	2	1 組織改組の影響もあったが,授業持ちコマ数が減ったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
16	3	4	1 大学としてポスドクに対する特定助教採用の制度がスタートした。また所属部署において主にポスドクを対象とした特定研究員の制度をスタートした。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
17	5	6	1 独立できたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	4	1 学科改組が完了し,助教クラスへの業務負担に対して相応な配慮があると強く感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
19	4	5	1 十分ではないにしろ,機会は与えられている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	3	4	1 個人研究費が潤沢であること,若手研究者を対象とした学内研究費制度があり,比較的採択されやすい(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
21	4	5	1 若手研究者への奨学金が整備された。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
22	3	4	1 学内の若手育成研究費があることを知ったため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	3	4	1 産学連携等でのサポートを受けているため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
24	3	4	1 ○○○の雇用年限が撤廃され研究を継続しやすい環境になったから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	4	1 若手向けの機関内グラントがあるため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	4	5	1 外部資金獲得により研究設備が充実したから。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	3	1 コロナの非常対策(入試や院試の追試用問題の作成など)が取りまり,異常な業務負担については緩和されつつある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
28	2	3	1 教育経験を積む環境を整えつつある(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
29	4	5	1 テニユアトラック教員の授業担当コマを減らすなどの努力が見られた。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
30	2	3	1 教員支援の中に若手枠を作り,支援し始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	2	3	1 基金を用いた若手研究者への支援制度を整備中(一部整備済)。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	4	5	1 若手支援策を強化中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	4	5	1 大学院修士・博士課程の教育改善・充実が進んだため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	3	4	1 研究推進,社会への発信などを奨励するために,若手研究者のモチベーションを高める工夫を増やしつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	4	5	1 全員対象ではなく競争的ながら,任期付き助教を含む若手に,研究助成する学内制度をスタートさせた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	3	4	1 創発的研究支援事業への申請増,COI-NEXT共創分野本格型を若手研究者中心に採択(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

37	3	4	1	学内共同研究費配当における若手研究者への優遇措置の整備を行ったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
38	3	4	1	外部資金獲得のための講習会,学内外研究資金が拡充(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	3	1	テニュアトラックの助教を一人雇った.また,ポストドクポストを特任助教にした.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	4	5	1	テニュアトラック制度で若手のPIの育成を開始(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	5	6	1	組織改革を推進した(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
42	2	3	1	整備自体(ハード)は,ほぼ飽和していると感じるが,運用にはさらなる工夫が必要だと感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	3	1	国等の施策でやや改善がみられるから.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
44	3	4	1	活躍する若手が増えてきた印象.一方で,いわゆる「氷河期世代」がますます取り残されている印象.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	1	1	0	学部にある予算が上に立っている教授の教人の手に入って,説明もなく使われますが,若手研究者とか結果に繋がる(国際IF付論文など)所を無視です.10年以上,Europe, US, New-Zealandで働きました大学と比べると,無駄使いが多すぎる.結果としては若手研究者と大学として他の大切なところに回れなくなる.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
46	1	1	0	若手研究者ということだけでなく,ふつうの研究者にとっても不十分.共通機器がなくてはならないが,少なく,有料で,高額.若手に無料,あるいは何回まで無料などという制度はない.(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
47	2	2	0	若手も雑用が多すぎて,研究に絶え間なく没頭できる時間が少ない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
48	6	6	0	国全体で,若手限定の助成が増えている点と,学内措置においても若手教職員を育成する仕組みや予算措置が増えているため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
49	1	1	0	研究環境や資金において不十分である(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
50	1	1	0	研究の遂行を志望しても,地域の医療が優先されるため,研究に従事できず,臨床が優先される.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
51	1	1	0	多くの若手(もちろん年配者も)は授業,雑用が多すぎて,研究できる環境にない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
52	4	4	0	教室制度が残っているので,同じ教室の教授・准教授などの上司の対応次第である.サポートが厚ければ研究に専念できるが,雑用などを多く回されればそれで疲弊してしまうこともある.若手教員の教育・運営などへの負担は個人によって異なるが他の大学・部局と比べて多い方ではないと思う.学内共同研究に対して,学内予算を配分する制度などがあり,若手研究者が大学内で連携しながら活躍できるようにしているため,恵まれた環境にあるように思う.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	6	6	0	若手教員を対象とした人事制度を導入しました.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	2	2	0	研究以外の負担が多く,自由な研究に充てられる時間が短い.雇用条件も不安定である.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
55	1	1	0	日本の大学で特任教授,客員教授として教える機会があるが,大学の講義は一方的に講師の言うことを理解するものがほとんどで,相互に意見交換をするアクティブラーニングの授業が大変少ないと聞いている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
56	2	2	0	結果的に自立と活躍が進んでいないので,環境が要因かはわからないが不十分としか答えようがない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
57	2	2	0	未だ,若手に向けてのポスト,研究環境は厳しいものがあると感じております.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
58	5	4	-1	研究以外の雑務が年々増えていて,若手の負担が増えているように感じる.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	3	-1	助教に多くの研究以外の仕事が多く,研究に専念できる時間は昨年より限られている.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
60	3	2	-1	研究費が不十分(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
61	2	1	-1	教授との意見の不一致(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
62	5	4	-1	海外で経験を積むための体制ができていない(例えばサバチカル).教員数が減っているので,学生実験などを担当する必要があり,学外に飛び出しにくい.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
63	2	1	-1	研究科長・学科長らに変更があり,若手の自由が制限される方向に雰囲気が変わってきた.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	5	4	-1	教育研究以外での雑務が増えて,研究の時間が減っている.学生へのケアも,大学教員がやる仕事ではないような内容のものも増えている.(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
65	4	3	-1	助教の選考について,学部レベルで承認されたものが実績不足で上で撤回されるなどあった.若手は将来性を重視すべきだと考えたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	4	3	-1	ポストが不足している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
67	3	2	-1	研究でやっていける環境の提示ができていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
68	2	1	-1	人事ポストがなく,若手の採用が少ないため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
69	2	1	-1	大学が合併し,若手研究者のための環境整備状況が悪化した(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
70	5	4	-1	若干,多忙になっている.(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
71	3	2	-1	スペース不足,研究補助員がいない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

72	5	4	-1	十分でないところとして、講義の担当数が多い、試験問題作成委員、大学運営に関わることの負担が増えてきた。研究者として自立するには、研究以外のその他業務が多くて、日中の研究時間の確保が難しいことが多々ある。職位が上がると大学運営業務も増えたこと、共同で研究室を運営しているが、研究費や契約は実質実動者ではなく、上司に配分されることで、自立の機会は少し阻まれていていると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
73	3	2	-1	臨床業務で想像以上に時間が割かれてしまう。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
74	4	3	-1	臨床実習での指導時間が長い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
75	5	4	-1	研究以外の業務が多くなったため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
76	2	1	-1	学生数の減少という理由で教員数(特に助教)が減らされ、教育(講義・実習)や大学運営(試験監督業務や広報活動業務、学部内委員会業務)の負担が増大しており、研究活動に充てられる時間が激減している。さらに、分野の異なる教員で講座制を維持しているため、教授の研究テーマが優先され、若手の独立した研究環境は悪化の一途を辿っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
77	5	4	-1	研究以外の業務が増えつつあるため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
78	2	1	-1	大学の教員定数削減で若手の専任の助教ポストが削減されている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス,男性)
79	3	2	-1	出口指向の民間企業と連携する研究が増えたため、若手の自立と活躍の機会はやや低下しているくらいがある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス,男性)
80	4	3	-1	授業負担の増加、および学内業務の増加により、研究に専念できる環境が損なわれつつある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス,男性)
81	3	2	-1	年々、機器更新を含めた研究予算が不足傾向にある。(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	助教の先生方が教育に割く時間が増えており研究時間の確保が難しくなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
83	4	3	-1	運営費交付金の削減により、承継職員ポスト(いわゆる座布団)はあるにも関わらず、採用が困難となっている。(国研等マネジメント層、学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	日本自身のやや悪化(例:交付金の漸減、物価の上昇)に加え、海外の対応が進んでいることで相対的に一層悪化している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	労働法の改正による非常勤研究者の10年を超える常勤化への権利獲得と常勤化移行の問題が顕在化している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	若手からの発案で研究活動を進める枠組みについて、すそ野を広げるには至っていない印象。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
87	2	1	-1	若手の自立のためには、1人1億円程度の研究と成功率5割くらいのテニュアデシジョンのパッケージが必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
88	3	2	-1	大学等ポストが減少している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
89	3	2	-1	最近ではポストはそれなりに機会が充実してきているが、実験系における研究費が不十分。たとえば科研費若手は事実上年間100万円程度でしかなく、新たな実験室の立ち上げなどは不可能(俯瞰的な視点を持つ者、その他,女性)
90	5	3	-2	活躍の機会とも言えるが、助教以上の場合、組織の管理運営の役目がかなり負担になってきているような印象(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
91	5	3	-2	部局内で教育業務等が増えており、自立と活躍の機会は縮小していると考ええる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
92	5	3	-2	他大学の取り組みと比べ遅れているように思えるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
93	4	2	-2	業務、教育に時間が割かれる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
94	3	1	-2	学内業務が非常に多くなっており、研究業績を積み時間が少ないと思う。また大学の経営悪化により研究費も減っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
95	6	4	-2	研究者としては条件は悪くないが臨床業務のある医師の研究環境は悪い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
96	5	3	-2	若手研究者が急増しつつあり、研修等の受講定員の問題や、上司の指導ムラも見える。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
97	3	1	-2	学生が大勢所属してきても、実験室がない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス,女性)
98	4	2	-2	他の組織の動向と比較して不十分だとかんがえるようになったから(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス,女性)
99	3	1	-2	所属部署(オフィス)の上長に、雑務の業務機会があるか相談したところ、ないと回答があった。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス,女性)
100	4	2	-2	経済状況が悪化するなかで、生活支援の必要性が以前よりも高まっている(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
101	5	3	-2	予算の減少による(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス,男性)
102	5	3	-2	経営改善を名目に研究環境整備は後回しになりがちになった。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス,男性)
103	4	2	-2	実体をより深く認識するに至り判断が変わった。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス,男性)
104	3	1	-2	あらためて研究環境を見渡すと、研究費の金額が少なく、地方大学の研究者にとって十分な環境とは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
105	6	3	-3	部局では、最大限の環境整備がなされていると思う。ただ、一番の問題は、博士修了後に安定した職が少なく、身分が安定しないために腰を据えて研究できないことであるので、部局・大学レベルでは対策に限界がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
106	5	2	-3	十分と考えていたが、直近で若手の退職(大学教員の職から離れる)が続いたので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
107	4	1	-3	今回、特任助教を雇用したのですが、大学の制度として非常勤かつ週4日勤務しか許されていない事を知ったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

108	5	2	-3	ベテランの研究者が主体となっていることが多く,若手研究者が重要な役割を担う場が少ないように感じるため.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
109	6	2	-4	大学からの個人研究費の支給がないため.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
110	6	1	-5	部局の改編に伴い,機会は激減した(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)

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

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.9	18.2	29.9	19.3	16.7	12.2	1.8	33,044	3.6	0.12	2.0	3.4	5.6	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	4.3	11.2	34.3	19.0	11.6	13.1	6.5	6,823	4.0	0.33	2.3	3.5	6.0	3.9	4.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		重点プログラム研究者	1.8	21.2	33.7	15.0	15.0	10.3	2.9	800	3.4	0.14	1.8	3.0	5.4	3.3	3.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		人文・社会科学系研究者	2.9	5.7	29.9	19.9	24.4	10.5	6.8	2,145	4.5	0.35	2.7	4.4	6.2	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.8	5.3	31.6	34.8	20.5	7.0	0.0	244	3.8	0.00	2.7	3.9	5.2	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等マネジメント層	1.7	5.0	23.3	31.7	26.7	10.0	1.7	60	4.4	0.00	3.1	4.4	5.9	4.3	4.4	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第1グループ	2.4	7.4	26.7	21.1	20.5	17.5	4.4	6,310	4.6	0.23	2.7	4.5	6.5	4.6	4.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
大学 の 自然 科学 研 究 者	大学グループ	第2グループ	3.2	13.6	30.7	21.5	15.9	13.3	1.8	9,116	3.8	0.22	2.2	3.7	5.7	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第3グループ	0.9	27.0	33.5	17.1	12.6	7.8	1.0	8,300	2.9	0.20	1.5	2.8	4.7	3.3	2.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		第4グループ	1.2	22.3	28.2	17.9	18.4	11.5	0.6	9,317	3.4	0.30	1.8	3.3	5.5	3.5	3.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		理学	0.9	13.1	26.5	19.1	21.2	15.9	3.4	4,867	4.2	0.27	2.4	4.2	6.2	4.1	4.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学部局分野	工学・農学	1.9	17.2	28.6	18.4	20.5	11.8	1.7	14,661	3.7	0.16	2.1	3.6	5.8	4.1	3.7	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		保健	2.3	21.2	32.6	20.4	10.9	11.3	1.3	13,515	3.2	0.23	1.8	3.1	4.9	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		臨床	0.8	29.0	42.2	18.5	1.4	8.0	0.0	2,691	2.3	0.37	1.4	2.5	3.6	3.2	2.3	-	-	-	-0.9	-	-	-	-0.9
	職位	臨床以外	2.6	19.3	30.2	20.9	13.3	12.2	1.6	10,824	3.5	0.13	1.9	3.3	5.3	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		教授	0.3	15.6	32.6	21.9	17.0	11.4	1.3	11,534	3.6	0.18	2.1	3.5	5.5	3.6	3.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		准教授	2.6	16.2	30.2	19.8	18.3	11.9	1.0	13,620	3.6	0.17	2.1	3.5	5.6	4.0	3.6	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
	性別	助教	3.1	25.6	25.5	14.6	13.5	13.8	3.9	7,890	3.5	0.34	1.6	3.2	5.9	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		男性	1.5	17.8	30.6	19.2	16.8	12.5	1.6	27,830	3.6	0.14	2.0	3.4	5.6	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	任期	女性	3.9	20.4	26.3	19.9	16.0	10.7	2.8	5,214	3.6	0.17	1.9	3.4	5.6	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
任期有		3.9	17.6	27.2	20.7	14.5	13.2	2.8	8,820	3.7	0.21	2.1	3.6	5.7	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	任期無	1.2	18.5	30.9	18.8	17.5	11.8	1.4	24,223	3.5	0.13	2.0	3.3	5.6	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

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

	前回	2022	差	
1	2	5	3	昨年度末から複数名若手教員が採用された(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	4	3	若手研究者が増えました(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	2	3	1	常勤ポストの削減により,若手研究者が常勤ポストに採用される数が減少してきている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1	若手教員の積極的雇用が進んでいる(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	学部学生で研究に興味を持つ人が増えてきた(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	2	3	1	大学統合による統合相手の大学の環境の方が良かったため(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
7	2	3	1	若い研究者の新規加入もあり,アクティビティが上がってきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	3	1	今年度数名の採用があった(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	昨年よりも若手教員数が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	1	2	1	前回より若干若手研究者の数は増えた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	1	2	1	研究活動のvisibilityを上げる努力を継続した結果,若手研究員の数が徐々にではあるが増えてきている。この傾向をもう少し加速していきたい。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	若手が増えてきているとは思う(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1	所長が変わり,雁字搦めでなくなった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	2	3	1	数に特に変化があったわけではないが,あまり多くても環境整備が追い付かないため,現状は少なすぎるわけではないと思うようになった。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
15	1	2	1	若手の採用があった。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	2	3	1	テニュアトラックや次世代若手研究者養成コースを充実させ,また30代の若手教授と多くの40代前半の教授を採用した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	新規採用では若手教員を積極的に採用しようとしている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1	本学では39歳以下で教授と准教授クラスの本務教員数は2021年4月時点の34名から,2022年4月時点の38名に増加した。しかし,優秀な若手の上位大学への流出が依然深刻である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	十分とは言えないが,若手の数は少しずつ増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	学内若手支援研究費の申請が想定よりも多い(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
21	2	3	1	本学では,独立研究環境の下,新領域を切り開く独創的な研究に挑戦する若手研究者(助教)に「○○○○○リサーチフェロー」という称号を付与している。2021年4月の制度創設以降,学内審査を経た上で106名に同称号を付与しており,部局における若手研究者への独立研究環境整備促進が以前より進んでいるものとする。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1	研究に関心を持つ若手が増えている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	今年度若手の研究者を4人(一人はテニュアトラック)雇用する。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	1	1	0	こちらの問題は人事にもつながる。友達同士の感覚で人が大学に入るので,また予算が手に入らない問題で,若手研究者で海外に居る高いレベルの研究者がいないので,自立的に研究開発する研究者がとても少ない。自分の学部もそう,他の大学を見てもそうです。組織自体を変える必要がある。予算を上げるか上げないかの問題でもないです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0	私の所属する学部は既に高齢化が進んでおり,昨今,学科単位でなく全体で人事を審査するので論文数の縛りがきつく,ベテランしか採用できない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
26	1	1	0	直近数年で考えても,研究を行う志のある者がほとんどいない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
27	2	2	0	新任の准教授でも,教授の研究内容を補助するための人材が採用されがち。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
28	2	2	0	学内公募を行っても,それほど積極的に応募するものは多くない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	若手助教の離職が目立つため(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
30	3	2	-1	前回の若手が年を取り,定員関係で新しい若手が入れないために。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
31	5	4	-1	業務量や研究の発展を考慮すると,若手に限らず,全般的に研究者の数は少ないと感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	4	3	-1	教育業務に追われている印象を持つ(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	1	-1	若手研究者が少ないため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	1	-1	人件費削減のため定年退職者の補充が無いため,学科教員の減員かつ高齢化している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
35	4	3	-1	状況自身が変わらないですが,ヨーロッパの研究訪問で分かった海外の状況と比べると,若手研究者の数が少ないと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	2	1	-1	一年前からほぼほぼ増えていないから。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

37	2	1	-1	今回,特任助教を雇用したのですが,大学の制度として非常勤かつ週4日勤務しか許されていない事を知ったため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	2	1	-1	若手教員数の減少(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	2	1	-1	辞職している(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	5	4	-1	学内業務が負担で,若手が研究に費やす時間が減少していると感じる.自立性はあっても現実的に時間が無い.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	2	1	-1	高齢化が進み,若手研究者の数が減っている.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	5	4	-1	若手研究者の絶対数が減った.自立的に研究開発を実施している者の割合は十分だと見受けられる.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	2	1	-1	同じグループ内での若手研究者の辞職や配置転換が多数発生していることに加えて, 所全体の若手研究者の絶対数が減少しているため.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	若手研究者が少なくなっている気がする.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
45	5	4	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	4	3	-1	少し減った気がするので(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	4	3	-1	若手研究者が増えていない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	5	4	-1	研究環境は十分だが,そもそも自立的に研究提案できる若手研究者が減少傾向にあると感じるため.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	3	2	-1	本学の研究ビジョンにおいて,若手研究者比率を設定しており,現状は目標に達していないため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	2	1	-1	運営費交付金の削減により,承継職員ポスト(いわゆる座布団)はあるにも関わらず,採用が困難となっている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	新規研究者雇用経費の減少により若手研究者の数が徐々に減っている(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
52	4	2	-2	業務増加,研究費削減(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	3	-2	研究機関での研究職希望者が減っている.(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
54	5	3	-2	機関の改組による研究者の数の減少による(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
55	4	2	-2	若手研究者の数自体が増えにくいため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	5	3	-2	教員全体の数が削減されたことにより,若手研究者にも教育負担が増えている.(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
57	5	3	-2	そもそも若手(助教)の数が減っているため.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	2	-2	研究所の枠に制限があると言われており増員できない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
59	6	4	-2	任期つきのため入れ替わることが多いです.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
60	4	2	-2	〇〇の雇用問題により,多くの研究者が離職することになった.また若い研究者を募集するも応募がなく,研究を行う研究者が不足している.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
61	4	2	-2	若手が事実上申請可能な研究費的に自分の研究分野で自立するのは難しいと考えられる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	6	4	-2	若手の転職による.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
63	4	1	-3	部局の改編に伴い,数は激減した(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
64	6	2	-4	一昔前よりは,若手でも自立して研究できる資金が増えたため,自立して研究している研究者の数も増えたとは思う.ただ,優秀な学生が博士課程に進学せず,博士課程の人数も減少傾向にあるため,危機感を感じている.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

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

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.5	23.2	24.5	17.7	15.4	10.5	5.1	33,044	3.6	0.13	1.7	3.4	5.7	3.9	3.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		国研等の自然科学研究者	8.0	19.2	20.4	18.8	9.3	15.6	8.8	6,823	4.2	0.37	2.0	3.9	6.8	4.0	4.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		重点プログラム研究者	1.1	30.8	28.6	15.8	13.2	8.4	2.2	800	2.9	0.14	1.3	2.8	4.9	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		人文・社会科学系研究者	1.4	22.0	24.7	14.4	13.7	14.2	9.7	2,145	4.1	0.45	1.8	3.6	6.6	4.1	4.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学部局分野	大学マネジメント層	0.8	4.9	25.8	29.1	23.4	13.1	2.9	244	4.5	0.00	2.9	4.4	6.0	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	16.7	21.7	38.3	16.7	6.7	60	5.5	0.00	4.0	5.5	6.6	5.5	5.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研 究 者	大学グループ	第1グループ	3.8	28.5	25.7	17.2	14.7	6.3	3.8	6,310	3.1	0.24	1.4	2.9	5.1	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		第2グループ	2.9	18.5	25.5	16.0	22.4	10.7	4.1	9,116	3.9	0.25	2.0	3.8	6.0	4.1	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第3グループ	4.0	23.6	23.6	20.5	13.1	12.1	3.0	8,300	3.5	0.23	1.7	3.4	5.5	3.8	3.5	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第4グループ	3.6	23.9	23.4	17.2	11.2	11.8	8.9	9,317	3.8	0.29	1.7	3.4	6.2	4.1	3.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
	理学	理学	2.2	24.8	30.4	12.3	17.3	10.3	2.7	4,867	3.3	0.27	1.6	3.0	5.6	3.3	3.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		工学・農学	4.1	17.4	20.6	17.3	20.7	14.5	5.4	14,661	4.2	0.19	2.2	4.3	6.3	4.6	4.2	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		保健	3.4	29.0	26.6	20.1	9.0	6.2	5.7	13,515	3.0	0.22	1.4	2.9	4.7	3.2	3.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		臨床	5.8	22.7	41.2	16.2	5.9	8.2	0.0	2,691	2.6	0.39	1.7	2.7	4.0	3.1	2.6	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
		臨床以外	2.8	30.6	22.9	21.1	9.8	5.8	7.1	10,824	3.1	0.13	1.3	3.0	4.9	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		職位	教授	2.9	19.4	26.2	21.5	14.4	9.7	6.0	11,534	3.7	0.21	2.0	3.6	5.7	3.9	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-
性別	准教授	3.8	20.6	24.2	16.9	15.7	12.8	5.9	13,620	3.9	0.22	1.9	3.7	6.1	4.3	3.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	
	助教	4.1	33.2	22.5	13.6	16.5	7.7	2.4	7,890	3.0	0.24	1.2	2.8	5.3	3.3	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	男性	2.9	23.3	25.5	16.9	15.1	11.0	5.3	27,830	3.6	0.15	1.7	3.3	5.8	3.9	3.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	女性	6.9	23.0	18.9	22.0	17.0	7.8	4.3	5,214	3.6	0.19	1.7	3.7	5.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
任期	任期有	2.7	29.8	30.4	19.5	10.1	5.6	2.0	8,820	2.7	0.18	1.4	2.7	4.4	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	任期無	3.9	20.8	22.3	17.0	17.4	12.3	6.3	24,223	3.9	0.16	1.9	3.8	6.1	4.3	3.9	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

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

	前回	2022	差	
1	2	6	4	任期付だった若手ポストがパーマナント化されたため十分に変更(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	1	5	4	部局に新しい枠がもたらえたため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	4	6	2	今いる教員すべて任期制にすべきだと考えているため、パーマナントに甘んじている教員が極めて多いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	1	3	2	私自身、今年、講師昇任に際して任期無しにしてもらえました。ただし、昇任後の人事書類で初めて任期無しにしてもらえた状況であり、任期の有無に関して各研究機関でルールを明確にしてもらえれば助かります。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	4	2	研究員は基本的に任期はない、採用枠はそれほど多くはないため、前回は2を付けたが、採用に関わるようになり、応募者のうち実績を十分に積んでおり、自立した研究ができる研究者がそれほど多く無いことが分かったため、比較的順当な採用を行っているように見受けられる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	4	6	2	理事長裁量でパーマナント審査が廃止され、既存も含め若手研究者が多く任期なしとして採用された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	4	6	2	大学本部を通じ、若手のための新ポストが追加された。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	4	2	テニュアトラック制度の導入を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,)
9	2	4	2	制度を作りました(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	概算要求を重ねて行っている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	十分とは言えないが、具体的に打つ手も限られている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1	テニュアトラック制度が軌道に乗ってきたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1	概算要求へ若手のポジションを要求して確保に努力しているため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1	全てではないがテニュアトラック制度が導入されており、以前よりは門戸が広がったと感じたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
15	4	5	1	組織改変により若手のための新ポストの設置に向き動いている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	4	1	助教数自体は増え始めているので以前よりはポストは拡充されたと感じるが、スキあらば落とす構えには見えるので十分ではない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	2	3	1	状況は変わらないけど、しょうがない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
18	4	5	1	テニュアトラックの公募が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
19	2	3	1	今年度数名の採用があった(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
20	4	5	1	少なくとも雇止めはしない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	2	3	1	業界全体で問題意識が高まってきているので、すぐには改善しないが、その方向に向かうと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	1	2	1	自分自身採用時の条件は5年任期&更新不可であったが、いつの間にか更新可能になっており、最初の任期が切れた後にテニュアトラックに移ったから。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	4	5	1	〇〇の雇用年限が撤廃され研究を継続しやすい環境になったから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	3	1	任期付からテニュアトラックのポストにつける若手が若干増えた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	3	1	無期雇用制度の導入が進んでいる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
26	2	3	1	外部資金で雇用されている若手研究員に対し、若手研究者の自発的な研究活動の促進制度が適用されるようになったことから。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	3	1	以前よりも、ポスト拡充が進んでいる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	4	5	1	テニュアトラック制度がうまく活用されていると感じたので。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
29	2	3	1	国際高等研究機関等による若手の雇用と研究支援を追加している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	4	1	人件費管理方法を改善した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	2	3	1	任期なしにつながる「学長裁量枠」ポストが少しずつ稼働してきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	5	6	1	助教任期制度の見直しを行ない、研究教育業績の優れた助教については、定員を設けず再任後(採用5年目以降)任期を付さない助教ポストに変更、教育実施上必要に応じて講師に昇格。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	4	5	1	実質的にほとんどの研究者ポストは任期なしである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	1	2	1	現在の若手研究者に対する、任期を付さないポスト登用の推進が、必ずしも大学研究力アップや将来の若手研究者登用の利にならないケースが散見されるため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	停年退職によって生じた人件費を若手研究者のポストにあてることが多少はできてきた。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	3	1	無期転換に繋がる新たなキャリアパスの仕組みを構築した。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)

37	5	6	1	テニユアトラック制度による雇用が充実してきた。(国研等マネジメント層,その他,男性)
38	1	1	0	部局の改編に伴い,ポストは激減した(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	1	1	0	手続きが難しくて,多すぎて,やりたがるかたがほとんどないです。自分でも経験をして,事務と教員の組織が現在の状態で出来ません。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
40	1	1	0	任期を付す方針であり,組織として取り組まれていないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
41	1	1	0	いわゆる重鎮の先生方が研究機関に長らく在籍している一方で,若手は医局の駒として使用されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
42	6	6	0	基本的に常勤職員は任期無で採用しているため,安心して働くことができる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	1	1	0	公募枠がそもそも無い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	2	0	変更してはいないが,〇〇では研究員の定年制のポストが極めて限られており,若手研究員は,協力関係にある別の研究機関へ送り込む形でリソースを確保している実態がある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
45	1	1	0	むしろ悪化している。次期計画では任期無し准教授の採用数を減らし,任期付きの助教の採用数を増やそうとしている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	1	1	0	自分の部局では若手研究者の任期なしポストはありません。また,任期付きポジションに関しても昇進や任期なしへの転換のチャンスはありません。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
47	2	2	0	部局が扱えるポストは相変わらず減り続けており危機感を感じる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
48	5	5	0	従来から継続してテニユアトラック制は採用している。テニユアトラック期間5年ののち業績によりテニユア獲得。また業績著しい任期付き特任教員の無期雇用への転換制度も新設し適応例あり。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	2	0	私大の実情として,テニユアトラックの設定は,教員人件費的に難しい。(事務職では,無期化への転用事例は増えている)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	シーリングによる定員削減が差し迫ってきており,そのシワ寄せがどうしても若手にいつている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
51	4	3	-1	国が決める制度を順守した上で機関,部局として対応すべきことだが,それも限界があり,無理が蓄積しつつあると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
52	2	1	-1	目標が掲げられているが,具体的にどうするかが不透明。また,その10年後彼らをどう処遇するかの議論が不足(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
53	2	1	-1	閉鎖された環境ではポストがあっても,成果は出ない(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
54	5	4	-1	取組は評価できるが,助教の枠が空くのを待っている間に特任助教のポストに就く若手が多いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	2	1	-1	人員削減が進み,ポストがないため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
56	2	1	-1	せっかくスキルや経験を積んだ助教の期限が延ばせなった事例を聞く。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
57	4	3	-1	部局の財務状況もあり,新規採用が減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
58	6	5	-1	十分かはわからないが,ポスト全体が縮小傾向にある中で,組織として配慮はしていると認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
59	2	1	-1	任期制教員が雇止めとなりポスト自体もなくなった(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	2	1	-1	任期はない＝昇格もないとなっており,実績を積んだ若手が離職している為(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
61	2	1	-1	テニユアトラック助教制度が廃止され,助教のポストは任期付きのみとなった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	3	2	-1	研究ポストが不足している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
63	2	1	-1	現在は任期付きの教員募集しかしておらず,テニユア職への明確な基準がないため,いつ契約を切られるかわからない状況で若手研究者は働いている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
64	4	3	-1	任期のない若手研究者のポストは確保されているものの,若手研究者の実績を積みにくく,若手研究者が定着しにくい。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
65	5	4	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
66	2	1	-1	当面人員拡充は難しいそうである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
67	2	1	-1	むしろ逆に,全ての助教に任期をつけるよう制度が変更された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
68	4	3	-1	予算の制約が厳しく,ポスト拡充を図ることが難しい。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
69	2	1	-1	若手研究者のための任期なしのポジションは,減っているように感じる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	5	4	-1	予算がないために,やむを得ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
71	3	2	-1	十分な予算がないので雇用できない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	状況はむしろ悪くなっていると感じるため(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	5	4	-1	運営費交付金の削減により,承継職員ポスト(いわゆる座布団)はあるにも関わらず,採用が困難となっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	5	3	-2	採用できる人数が減らされている現状を鑑みて,評価を下げた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

75	4	2	-2	所属組織としては精一杯やっていると思うが、部局や大学レベルでは限界がある。研究職が魅力ある職になるためには、雇用が安定するよう、国による改革が必要。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
76	4	2	-2	より若手研究者をデニユア職(デニユアトラックを含む)として雇用しにくくなってきたから。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
77	5	3	-2	機会はあるが、どの分野に若手のポストを置くかは、若手研究者の実力というよりも教授の意向が強い(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
78	3	1	-2	「任期を付さないポスト」は教授職のみであり、若手研究者に開かれたポストは存在しないのが実情である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
79	3	1	-2	大学が人件費削減のため、特任から専任への任用変更を渋った結果、当該教員は一流大学の専任ポストに異動している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
80	6	4	-2	サバティカル制度が整備されていないため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
81	3	1	-2	人員削減のためポストは削られていく方針にあるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
82	3	1	-2	任期を付さないポストの拡充について組織として取り組んでいるとは思えない。また、何を実績としてカウントされるか不明瞭な採用方針である。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
83	5	3	-2	研究所のおかれた状況を鑑みて、できることはなされていると思いますが、実質的にはしたくてもできてない状況だと思います(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
84	3	1	-2	ほとんどが任期付き教員等で構成されている。任期付きの職員を任期なしにする等の取り組みも行われない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
85	4	1	-3	任期を付さないポスト縮小傾向が露骨であり、慢性的な人材不足を講座間の輪番負担という形式で負担を分散させようとしており、本学・文科省は改善する姿勢を見せていないため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
86	5	2	-3	大学の経営が悪化しており、今後若手研究者が補充されない可能性が出てきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
87	4	1	-3	研究分野による偏りが大きい(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
88	6	2	-4	研究室単位では行われているが組織としては十分ではないことがわかったため(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
89	5	1	-4	経営改善を名目に研究者のポストを増やす取り組みは見られない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

Q104. 若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等)は十分に整備されていると思いますか。

		2023年度調査										各年の指数					指数の変化										
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指標の差	中央値	第四分点	第三分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
		1	2	3	4	5	6																				
集計グループ	分らない	2.4	17.8	29.0	18.7	16.1	11.3	4.8	33,044	3.8	0.12	2.0	3.5	5.8	3.8	3.8	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0	1	
	大学の自然科学研究者	5.9	8.5	16.9	20.2	27.4	4.2	6,823	5.1	0.29	3.1	5.4	7.2	5.3	5.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	2		
	国研等の自然科学研究者	3.3	23.1	24.9	18.3	14.7	12.1	3.7	800	3.6	0.15	1.7	3.4	5.7	3.6	3.6	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	3		
	重点プログラム研究者	0.8	13.2	23.3	12.3	26.6	15.0	8.8	2,145	4.7	0.42	2.5	5.1	6.6	4.5	4.7	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2	4		
	人文・社会科学系研究者	0.0	4.5	22.5	24.2	30.3	15.6	2.9	244	4.8	0.00	3.2	4.9	6.3	4.7	4.8	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1	5		
	大学マネジメント層	0.0	0.0	16.7	25.0	28.3	26.7	3.3	60	5.5	0.00	3.9	5.5	7.0	5.3	5.5	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2	6		
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	-	-	-	-	-	7		
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学の自然科学研究者	俯瞰的な視点を持つ者	4.7	14.9	41.2	20.9	14.9	3.4	0.0	934	3.0	0.16	2.0	3.0	4.6	2.9	3.0	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1	11
		第1グループ	2.8	11.1	18.9	27.7	14.6	19.2	5.7	6,310	4.6	0.24	2.8	4.5	6.7	4.7	4.6	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	12
		第2グループ	3.8	10.1	34.1	13.6	20.3	10.6	7.5	9,116	4.2	0.24	2.3	3.8	6.2	4.1	4.2	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1	13
第3グループ		1.3	21.3	28.5	25.4	11.6	9.1	2.7	8,300	3.3	0.25	1.9	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	14	
第4グループ		1.7	26.7	31.1	11.5	17.0	8.6	3.4	9,317	3.2	0.25	1.5	2.9	5.4	3.3	3.2	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	15	
工学		0.5	13.1	25.6	20.6	21.9	13.4	4.8	4,867	4.2	0.26	2.4	4.2	6.2	4.5	4.2	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3	16	
分野		4.1	16.8	27.3	14.2	18.0	13.3	6.2	14,661	4.0	0.20	2.1	3.8	6.3	4.0	4.0	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	17	
工業・農学		1.2	20.5	31.9	22.8	11.9	8.4	3.2	13,515	3.3	0.20	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	18	
保健		1.0	31.4	32.3	19.7	10.4	0.9	4.3	2,691	2.6	0.38	1.3	2.6	4.2	3.1	2.6	-	-	-0.5	-	-	-	-	-	-0.5	19	
臨床		1.3	17.8	31.9	23.6	12.3	10.3	3.0	10,824	3.5	0.13	2.0	3.3	5.1	3.4	3.5	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1	20	
臨床以外		0.6	17.8	27.2	20.4	19.1	11.5	3.5	11,534	3.8	0.20	2.1	3.7	5.8	3.8	3.8	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	21	
職位		教授	3.2	15.4	31.8	18.1	13.8	11.1	6.6	13,620	3.9	0.20	2.1	3.4	5.9	3.9	3.9	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	22
		准教授	3.6	21.9	26.7	17.2	15.7	11.3	3.5	7,890	3.6	0.24	1.8	3.3	5.7	3.8	3.6	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	23
	助教	2.0	17.8	29.5	18.1	16.2	11.4	5.0	27,830	3.8	0.14	2.0	3.5	5.8	3.8	3.8	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	24	
	男性	4.7	18.0	26.0	21.7	15.7	10.5	3.4	5,214	3.7	0.17	2.0	3.6	5.6	3.7	3.7	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	25	
性別	女性	4.1	8.8	36.0	25.1	15.1	8.5	2.5	8,820	3.7	0.18	2.4	3.5	5.2	3.6	3.7	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1	26	
	任期有	1.8	21.1	26.4	16.3	16.5	12.3	5.6	24,223	3.8	0.15	1.9	3.5	6.0	3.9	3.8	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	27	
任期	任期無																									28	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q104. (意見の変更理由)若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等)は十分に整備されていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	5	3	今年度海外の長期訪問の経験があり、部局から積極的な支援を受けました。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	5	3	十分かはわからないが、組織として一定の配慮はしていると認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	4	2	資金援助実施あり(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2	近年、外国で研究を行って帰国することをサポートするようなシステムが構築されつつあると感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	2	4	2	希望すれば海外で研鑽を積むための仕組みは整ってきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
6	3	5	2	コロナも落ち着き、経済的支援を得た留学が増加したと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
7	2	3	1	本年度は外部資金によって研修のため一ヶ月の海外渡航が許可されたので、個人的にはあるが昨年よりも環境が改善されたと感じている(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
8	3	4	1	COVID-19沈静傾向につき機会の確保状況が改善しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1	長期間の出張にはさまざまな制約があり、事実上不可能に近い(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	4	1	助教でもサバティカルが認められるような制度が出来たため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
11	2	3	1	新型コロナの規制が緩くなってきたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	3	4	1	部署としては海外研究への申請制度を設けるなど努力している。ただし任期付きのために若手研究者が申請できない実状がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	3	4	1	限られた枠ではあるが、コロナ禍で縮小していた研修プログラムが再開したため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
14	3	4	1	若手研究者の短期サバティカル制度を本年度から導入し、資金的援助を行った。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	若手研究者に対する海外研修支援や海外の研究機関との共同研究支援制度を実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	JSTの事業に採択され、世界で研鑽を積む環境が少し改善された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	今年度から学長戦略経費により若手研究者向けの在学研究支援制度を導入した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	4	5	1	学長裁量経費で若手教員(概ね50歳以下)の海外研修(留学)の経費支援を実施。また、若手研究者(40歳以下)、学生の海外研究発表経費支援も実施。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	5	6	1	組織運営体制の改革を行った(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1	少なくとも促進する機運は強くなった(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	2	3	1	最近制度支援が増えているため。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
22	2	3	1	コロナ禍で物理的な機会は減っているがオンラインの活用での進展がみられる。予算措置も増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	2	1	改善したわけではありませんが、外国で研鑽を積むmotivationの問題と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	コロナ禍を経験し、海外経験に対する評価が如実に高まっている印象。一方で、機会の確保はコロナの影響もあり、停滞気味。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	1	1	0	学部内にはないし、学長の予算でいけませんが、若手研究者の実力より、組織内のコネクションに基づくものです。結局、まともに機能しない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	3	0	海外学振など、博士取得後間もない若手には機会が十分あると感じる。しかし、教員になってからは、海外に滞在できる資金を獲得したとしても、大学の業務が忙しすぎて抜けることができず、結局海外へ行くことはできない。よって、職を得た研究者にとつては、十分でないと言える。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	6	6	0	大学改組とコロナ禍で行けるような雰囲気ではなくなった。制度はあるのに残念だ。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	2	2	0	用意はされているが、実際、海外に行かると、残された人への負担があまりに大きい。それほど組織が逼迫している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
29	2	2	0	博士課程の学生に研究留学させてあげたいが、なかなか資金獲得のハードルが高い。それに自身の研究費を獲得してくるので自身もいっぱいになっているところもある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	1	1	0	若手が外国に行かなくなってしまった(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0	海外での研鑽を奨励するものの、実際には不可能な体制にされている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
32	6	6	0	海外留学制度が設けられている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	1	1	0	それは夢。大学を辞職し海外で就職するのが唯一の選択となる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

34	1	1	0	所属部署の看護系学部では、語学堪能な研究者があまりおらず、海外で活躍できる人材がいないため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	6	6	0	環境は十分整備されているのにも関わらず、十分に利用されていないように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
36	1	1	0	研究室運営スタッフが絶対的に不足しており、長期の海外出張は全く現実的ではない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
37	2	2	0	個人にまかされている現状である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
38	1	1	0	海外長期出張や研究休暇の制度について、助教は対象外となっている。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
39	2	2	0	やはり海外に行っている研究者と話すと、家族支援等が不十分だと言っている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
40	3	3	0	環境より、若手の積極性の欠如あり(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	2	0	以前のような、教員が休職して海外留学できる制度を復活させることが第一歩だろう。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
42	4	4	0	上記と同じです。機会はかなり用意されているのに、積極的に行く人が少ないと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	2	0	安定したポストがないまま、海外で研さんを積む機会を与えても、頭脳流出の遠因になってしまいますし、動機付けは必要かと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
44	4	3	-1	上述のように学内業務が重荷になっているとおもう。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
45	5	4	-1	サバティカルなどの機会は確保されており、評価できるが、教育業務などが多く実質的に自由にサバティカルを取れる状況では無いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	4	3	-1	コロナ禍で停止している(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
47	5	4	-1	若手研究者等が外国に行こうとしない。社会システムの変化に由来するのでしょうか？(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
48	5	4	-1	コロナにより減少した。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
49	3	2	-1	他大学に比べて、学部内で、海外にサバティカルなどで渡航する人が少ないことを知ったから。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	2	1	-1	原則海外への渡航が禁じられている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	2	-1	経済的支援には外部資金の獲得が必要である。医局の人員枠には制限があり、海外留学により1名減となることは研究活動に大きく影響する。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	2	1	-1	若手研究者には、国際会議に参加することが期待されている程度で、海外留学の機会はない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	4	-1	大学不在時の授業のフォローなどが、まだ不明瞭だと感じたから。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
54	3	2	-1	新型コロナウイルス感染症の影響で海外留学の機会が減っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	2	1	-1	学部運営の教員数が不足している状況で、大学運営(試験監督業務や広報活動業務,学部内委員会業務)の実務は若手教員が負担しており、若手研究者を海外留学に出す余裕はないように見受けられる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
56	3	2	-1	COVID-19の影響により渡航が制限されているため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	5	4	-1	経済状況の変化(円安,物価上昇)に対応する必要がある。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	5	4	-1	所属する部局の問題というよりは、コロナ禍が長引いている影響で、海外経験を積む機会がなくなっているのが原因。海外学会の参加もまだ規制されているが、しかたないと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
59	2	1	-1	コロナ禍でも毎年募集のあった若手の海外渡航支援に制度の募集がなかったため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
60	2	1	-1	海外経験に対する評価は属人的でその時の理事室らの判断に任されるため組織判断に一貫性がない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
61	5	4	-1	教員数が減ったことで、海外渡航の際にその人が行っていた業務を代わりにやる人の確保が難しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
62	5	4	-1	コロナの影響(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	教員が研究以外の業務に多くの時間をとられ、海外へ行く余裕もないことをより強く認識するに至った(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	コロナの影響で海外派遣が困難になっていた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	長期間、海外に行くことができる研究者が減っている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	日本自身のやや悪化(例:交付金の漸減,物価の上昇)に加え、海外の対応が進んでいることで相対的に一層悪化している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	コロナ禍における対策が不十分(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	最近の国際環境変化から、ますます減っているようだ(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
69	4	3	-1	円安になり、海外に行きにくくなった。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
70	2	1	-1	海外留学,国際交流が減少している。Fundや生活保障等の経済的支援が重要。国が若手研究者に留学先を呈示・紹介することも必要と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
71	3	2	-1	日本における雇用環境で不安定で展望を持っていないことから、海外で研鑽を積むことをリスクととらえる傾向が強くなっているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

72	4	3	-1	研究以外の用務が多く海外へ長期間行くのが難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,女性)
73	5	3	-2	部局の改編に伴い,支援は不十分になった(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	4	2	-2	制度はある程度整備されているが,常勤の若手研究者は雑用に追われ,非常勤の若手研究者は次のポスト探しで,十分活用できる余裕がない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
75	4	2	-2	制度はあるので,かつては4と回答していたが,現実には授業学生指導のため,穴を空けられない状況があるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
76	6	4	-2	COVID19の影響により海外に出れなくなったこと,円安の影響(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
77	5	3	-2	研究上の責任が増えたため,長期で国外に行く海外研修制度が利用しづらいと感じるようになった.これは,研究員の数が少なく,(チームではなく)個人に責任が偏りがちなことが根底にあると考える。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
78	4	2	-2	機会が公平に与えられているとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
79	5	3	-2	給与が低い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
80	4	2	-2	講義のデューティが増しており,行きづらくなっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
81	3	1	-2	助教などの若手研究者が外国で研鑽する期間の授業負担増を懸念して,教授が留学期間を制限したり留学に行くこと自体を制限していることを見聞した。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
82	4	2	-2	ロシアのウクライナ侵攻や,派遣先でコロナのクラスターが発生した事例などがあり,慎重(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
83	5	3	-2	若手研究者を対象とした,海外での研究実施へのサポートは特にない.海外渡航中も入試業務や会議には可能な範囲で参加するという暗黙の了解がある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
84	6	3	-3	海外に行ける機会の確保等はあると思われるが,海外経験に対する評価はされていないように思うため,海外研鑽について若手研究者が興味を持っているようにあまり感じない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
85	5	2	-3	制度は整備されているが,実務(授業その他)が多く,活用が難しいように見受けられる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
86	5	2	-3	大学の経営が悪化しており,今後若手研究者の海外研修制度がなくなる可能性が出てきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
87	4	1	-3	サバディカルについては積極的に取得をさせようとする意思が部局にはあるが,取得の際にオンラインで授業を継続させようとする教員がいるのが気がかり.また,それ以外の在外研究を奨励しようとする制度はあってもその取得を阻害する部局の雰囲気を感じる.部局の文化だけでなく,数名の教員が在外研究に行っても残りの教員が負担に感じないような体制の構築が必要である。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)

Q105. 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思えますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	0.9	38.6	33.7	13.5	8.6	3.4	1.3	33,044	2.2	0.10	1.1	2.2	3.6	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		重点プログラム研究者	2.0	41.7	31.3	15.1	4.8	3.6	1.6	738	2.0	0.12	1.0	2.1	3.4	2.1	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
		人文・社会科学系研究者	8.0	36.3	27.8	15.3	7.6	4.1	0.9	1,930	2.2	0.36	1.1	2.3	3.9	2.5	2.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		大学マネジメント層	0.4	11.5	45.5	25.4	13.1	3.3	0.8	244	3.1	0.00	2.2	3.1	4.5	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第1グループ	0.3	25.6	35.1	14.9	13.0	7.6	3.5	6,310	3.0	0.23	1.6	2.8	4.9	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
大学の自然科学研究者	第2グループ	0.2	42.8	31.1	13.2	7.7	3.8	1.2	9,116	2.0	0.19	1.0	2.0	3.5	2.4	2.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4		
	第3グループ	2.1	41.0	29.9	14.5	11.6	0.8	0.1	8,300	2.0	0.21	1.0	2.1	3.6	2.1	2.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1		
	第4グループ	0.8	41.3	38.5	12.0	3.8	2.4	1.1	9,317	1.8	0.20	1.0	2.0	3.1	2.1	1.8	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3		
	理学	1.5	38.4	28.1	13.8	9.5	7.6	1.1	4,867	2.4	0.25	1.1	2.3	4.2	2.7	2.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3		
	工学・農学	0.3	44.3	36.3	12.0	5.5	1.0	0.7	14,661	1.7	0.12	0.9	1.9	3.1	1.9	1.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2		
	保健	1.3	32.5	32.8	15.1	11.7	4.4	2.1	13,515	2.6	0.20	1.3	2.5	4.3	2.8	2.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2		
	臨床	3.0	39.8	21.5	17.7	12.6	1.5	3.9	2,691	2.5	0.46	1.0	2.3	4.4	3.5	2.5	-	-	-	-1.0	-	-	-	-	-1.0		
	臨床以外	0.9	30.7	35.6	14.4	11.5	5.1	1.7	10,824	2.6	0.10	1.3	2.5	4.2	2.7	2.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1		
	教授	0.8	38.0	35.5	13.6	8.0	3.3	0.8	11,534	2.1	0.15	1.1	2.2	3.4	2.3	2.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2		
	准教授	0.7	39.5	33.6	12.9	8.8	2.7	1.8	13,620	2.1	0.17	1.0	2.2	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1		
	助教	1.3	38.0	31.0	14.4	9.2	4.6	1.5	7,890	2.3	0.23	1.1	2.3	3.9	2.8	2.3	-	-	-	-0.5	-	-	-	-	-0.5		
	性別	男性	0.2	40.6	33.2	12.3	9.1	3.2	1.5	27,830	2.1	0.12	1.0	2.1	3.5	2.4	2.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3	
		女性	4.8	28.0	36.3	20.1	6.2	4.1	0.5	5,214	2.4	0.13	1.4	2.6	3.9	2.6	2.4	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
任期	任期有	1.0	22.7	37.7	18.6	14.9	4.2	0.8	8,820	2.8	0.19	1.8	2.8	4.6	2.8	2.8	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0		
	任期無	0.8	44.4	32.2	11.6	6.3	3.1	1.5	24,223	1.9	0.11	0.9	1.9	3.2	2.2	1.9	-	-	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3		

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q105. (意見の変更理由)望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	3	2	博士後期課程を目指す学生数が増加した(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	4	6	2	○大の博士後期の支援の充実さが格段に上がってきている。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
3	1	3	2	増やすための施策を講じています(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	1	2	1	留学生の博士課程学生はそれなりに確保できるが、日本人で博士課程進学は依然少ない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	年度により変動があるが、やや増えたように思われる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	当研究室を含む特定ラボでの話ではあるが、恒常的に博士課程への進学者がいるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	2	3	1	新型コロナのせいもあるかもしれないが減少している印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1	学部学生で博士課程を目指す人が増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	2	3	1	少し増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	2	1	授業料免除,入学金免除など進学に係る金銭的支援が増えてきたが,締め切りなどが設定されていると,進学を決断しても,結局支援を受けられないことも多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
11	1	2	1	定員は満たしているため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	学内から博士課程に進学する程の人材,望ましい能力を持つ人材がそもそもほとんどいない。博士教育環境は整っていて,内部学生のみを対象として博士課程を準備している状況はミスマッチであろう。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1	充足してきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1	博士後期課程を目指す人は少なくなっているが,就職先が少ない状況の中,これ以上増やしても就職先を確保できないと考えられるところ,3程度と判断した。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
15	2	3	1	少しであるが増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	博士課程への支援を拡充し研究に専念可能となった大学院生が増加したため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	国も政策もあり,大学院博士に進学する者が増えつつある。(大学マネジメント層,その他,男性)
18	1	1	0	部局の改編に伴い,進学希望者が減り,民間企業への就職者が増えた(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	2	2	0	経済的事情から,博士課程を目指す人材の数は減少傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	1	0	海外と比べて,日本に居る大学教員者たちはトレーニングされずに教育されてるので,カリキュラムなどの作り方も知らずに学生を育てるので,今回の問題点に繋がってる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	1	0	望ましい能力を持つひとはほぼ居ないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
22	3	3	0	自身の研究室では,来年度2名進学する。世界と対等に渡り合うためには博士号取得が重要であることを継続して示して行けたらと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	1	1	0	大げさに言う「博士に進学する人は別格,あるいは雲の上の人たち」という雰囲気が形成されており,大げさに言うとは気軽に博士に進学するという雰囲気が形成されていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	2	0	大学というより,社会や企業の問題であると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	1	1	0	獣医学部であり,資格を現場で活かしたいと志す学生が多い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	3	3	0	新設された文科省大学フェローシップ制度の効果が少し出てきてはいるが,まだ大きくは増えていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	1	1	0	特に,人文社会系は,非常に少ないが,取得後のキャリアパスを支援できていないため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	博士課程進学希望者数は相変わらず芳しくなく,以前より悪化しているように思われる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1	博士課程への進学者が減少傾向。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	3	2	-1	海外からコロナで入りにくい。日本人の進学者が少ない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
31	2	1	-1	今年度から実際に学生を持ち,また,修士課程入試の結果などを見る中で,入学してくる学生のほとんどが研究を続けるのが難しいように感じられたため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	3	2	-1	博士課程を目指していても,望ましい能力を持たない学生を複数見てきたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
33	2	1	-1	特に日本人の博士課程進学率は極めて低い(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	4	3	-1	年度ごとに波がある/コロナ禍の最中に大学生活を過ごした学生について,本人の能力があまりわからない(今までと雰囲気が違う)。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)

35	2	1	-1	本学で博士号を取得しても、専任の就職先が無いため、博士後期課程は他大学に進学している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
36	2	1	-1	後期課程を目指す学生数が減少した(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	3	2	-1	博士学生が博士をとる意義を国からもっと出してほしい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
38	2	1	-1	現在の博士後期課程の合格基準が、修士課程で筆頭著者論文を1報有していないと合格しづらい基準を設置しているため、修士課程の後半で博士後期課程を目指しても、間に合わないように見えるシステムが悪影響を及ぼしていると考える。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
39	6	5	-1	人数に余裕がもう少しあれば博士後期課程を目指しやすくなると思う(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
40	5	4	-1	博士課程を目指す若手の数が減少したため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	2	1	-1	薬学部が6年制に移行して以降、大学院への進学者は減少している。また、博士後期課程を出た後の職も保証がなく、能力を持った希望者はいるものの、進学を諦めている状況である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
42	3	2	-1	アカデミアを目指す学生数が少なくなっている気がする。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	昨年度より博士課程神学者が減少した(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	3	2	-1	博士進学率が減少傾向にあるため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	2	1	-1	MD資格を有する、いわゆる医師で研究者の道へ進むことのハードルが高すぎるため、希望者が年々減少している。皆、最終目標が留学であり、留学までで研究を終了するのが現状。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	5	4	-1	後期課程進学希望者が減っている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
47	4	3	-1	定員充足率が高くないため(大学マネジメント層,学長等クラス,)
48	3	2	-1	所属大学を卒業して、あるいは所属大学の勤務を経て博士後期課程に進む者が減少傾向にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	博士課程の人数が増加傾向にはなく、現場からも博士に進んでほしいがキャリア展望を描けないという声が聞こえる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
50	4	2	-2	留学生で博士進学を目指す学生は多く、それは良いことだが、日本人学生の博士進学者が少ない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	4	2	-2	年々博士課程進学者は減っている。特に優秀な学生程、身分の安定しない研究者を避ける傾向がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	4	2	-2	博士後期課程を目指す人材は少ないと感じる。コロナ禍で就職が不安定なためか、修士卒業で就職を目指す学生が多い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	3	1	-2	適性があっても経済的な理由で博士課程への進学が減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
54	4	2	-2	以前より、博士課程に進学する能力を有する学生が多いと感じるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
55	4	2	-2	年々減っている(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
56	4	2	-2	博士課程を目指す人材が減少している(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
57	6	3	-3	任期のない地位への就職が難しくなっている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
58	5	1	-4	志望して来る人材は少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

Q106. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	15.8	23.0	23.3	16.3	15.7	4.5	33,044	4.1	0.13	2.3	4.1	6.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		重点プログラム研究者	2.0	19.0	21.8	17.1	19.8	14.7	5.6	738	4.1	0.16	2.1	4.1	6.3	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		人文・社会科学系研究者	7.7	19.7	27.8	15.3	18.4	7.2	3.9	1,930	3.5	0.42	1.9	3.3	5.6	3.5	3.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	-
		大学マネジメント層	1.2	4.9	21.7	27.0	28.3	15.6	1.2	244	4.6	0.00	3.2	4.7	6.2	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	-
	職位	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	2.0	21.6	42.6	16.9	11.5	4.1	1.4	934	2.7	0.18	1.8	2.7	4.3	2.5	2.7	-	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	0.3	10.0	21.0	21.9	20.5	20.3	6.0	6,310	4.8	0.24	2.8	4.8	6.8	4.9	4.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		第2グループ	1.2	15.3	14.6	24.1	19.1	18.3	7.5	9,116	4.7	0.26	2.7	4.7	6.8	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
		第3グループ	2.2	17.2	30.6	20.1	18.0	10.6	1.3	8,300	3.6	0.23	2.1	3.4	5.5	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
		第4グループ	1.7	18.9	25.9	26.2	9.3	14.5	3.5	9,317	3.7	0.27	2.0	3.6	5.5	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	大学部局分野	理学	1.5	15.3	17.7	25.5	17.1	15.7	7.2	4,867	4.4	0.28	2.5	4.4	6.5	4.2	4.4	-	-	-	0.2	-	-	-	-	0.2
		工学・農学	1.2	16.3	24.3	21.0	15.4	18.4	3.5	14,661	4.1	0.19	2.2	4.0	6.4	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
	健康	保健	1.7	15.4	23.7	25.0	16.9	12.7	4.7	13,515	4.0	0.21	2.3	4.0	6.0	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		臨床	6.0	20.9	11.9	26.8	20.1	10.0	4.3	2,691	4.0	0.45	2.0	4.2	5.9	5.0	4.0	-	-	-	-1.0	-	-	-	-	-1.0
	臨床以外	臨床	0.6	14.0	26.6	24.5	16.1	13.4	4.7	10,824	4.1	0.13	2.3	4.0	6.0	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
		教授	1.5	12.9	24.8	25.4	15.1	17.0	3.4	11,534	4.2	0.20	2.5	4.1	6.2	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
職位	准教授	0.6	18.7	21.2	21.7	16.6	15.2	6.0	13,620	4.1	0.21	2.1	4.1	6.3	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
	助教	2.8	14.8	23.8	22.9	17.5	14.6	3.6	7,890	4.1	0.26	2.3	4.1	6.1	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
性別	男性	0.9	16.2	23.2	23.0	16.1	16.1	4.4	27,830	4.1	0.15	2.3	4.1	6.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	
	女性	4.1	13.2	22.1	24.6	17.4	13.5	5.0	5,214	4.2	0.17	2.5	4.2	6.1	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	
任期	任期有	2.1	7.5	22.0	27.9	20.6	16.7	3.2	8,820	4.5	0.22	3.0	4.5	6.3	4.4	4.5	-	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1	
	任期無	1.2	18.8	23.4	21.6	14.7	15.3	5.0	24,223	4.0	0.15	2.1	3.9	6.2	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q106. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	5	3	大学による経済支援等の支援が充実してきた(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	5	3	今年度はJST-SPRINGが開始され,相当に状況は改善されたが,今後の先行きは不透明である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
3	2	5	3	JSTによる博士課程学生への人件費・研究費に周りの学生たちが採択されるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
4	1	4	3	様々な博士後期課程の学生への経済支援制度が整備されてきた。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	5	3	RAの時給金額設定が高くなってきている.RAのお金だけで生活できるレベルになりつつある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	2	4	2	博士課程後期学生対象の学内フェロー制度が開始された(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	5	2	JST Springや共創フェローシップ事業の採択により、経済的支援への期待値が上がったため(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	5	2	昨年教授が研究費を獲得し研究室の実験施設が整備されたため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
9	2	4	2	JST次世代などの経済補助が増えた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	4	2	次世代研究者挑戦的研究プログラムによる経済的支援が若手人材にとってプラスであると思う。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
11	2	4	2	奨学金の対象が拡大された(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
12	2	4	2	政府がサポートするSPRING等の博士課程生活費支援制度に加えて,大学独自のこれに上乗せする形でクリニシャン・サイエンティスト養成制度を導入した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	4	2	博士課程の院生に対しても,研究費が確保されるようになってきた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
14	3	5	2	経済的な援助は充実した。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
15	1	3	2	研究を支える資金がJST,文科省から充実しつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	4	2	博士学生へのサポートは増えてきている.今後も出世払い奨学金など期待できる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	4	2	リスクを恐れる学生が増えた現状では環境を整備しても日本人の博士進学者は増えないだろう。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1	奨学金などを得られる機会が増えている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1	博士後期課程学生への支援プログラムが整いつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
20	4	5	1	給付型奨学金の充実(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	4	5	1	金銭面でもサポートを受けるチャンスがあるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
22	3	4	1	博士課程後期課程学生のための経済支援制度は整ってきている.しかし,制度を利用する者の多くは中国等からの留学生である.日本人学生においては博士課程修了後の職の保証がないことから家族が反対して進学を断念する事例があった。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	5	6	1	博士課程学生向けの給与型奨学金の制度が充実してきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
24	4	5	1	フェローシップ制度の拡充があり,経済的なサポートが行われている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	3	4	1	次世代研究者挑戦的研究プログラムが開始し,博士課程後期学生へのサポートが向上した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
26	4	5	1	博士課程後期を目指す学生への支援が昨年くらいから増えてきている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	4	5	1	博士課程後期を対象とした奨学金制度が充実してきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
28	3	4	1	JST次世代フェローのプロジェクトが軌道に乗り始めたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	4	1	奨学金が拡充されたので以前よりは改善(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	2	3	1	大学からの給付型奨学金などシステムがここ数年で整ってきたように思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
31	2	3	1	学費の減免が行われ,博士取得後のキャリアへの対応も行われるようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	4	1	博士後期課程の学生を特定助手として採用する制度が開始されるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	5	6	1	学部独自の経済支援制度の拡充(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
34	4	5	1	JSTの博士課程学生の支援事業に採択された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)

35	2	3	1	博士後期課程のための学内フェローシップ制度が設けられたから。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	2	3	1	最近、博士後期課程向けの支援プログラムが充実してきた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	3	1	博士後期課程学生に対する経済的支援が以前よりも充実している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
38	4	5	1	研究費や給料の獲得チャンスが増えた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	5	1	学振研究員の他にも、次世代挑戦などのプログラムにより、博士後期課程に進学するに際しての金銭的な問題がクリアされつつあるため、実際目指す人が増えているのを感じています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	1	2	1	次世代研究者、創発RA支援などで、博士後期課程の学生への金銭的サポートが拡充されてきたように感じます(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	3	4	1	〇〇大学がJSTの〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇プロジェクトに採択されたため、博士課程学生に給与が支払われているから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	5	6	1	学振を取れなくとも学内の奨励金が充実している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	2	3	1	経済支援策は拡充してきたけども、それ以外の環境が劣悪すぎる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	3	4	1	RA支援などが少し増えた(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	4	5	1	奨学金などの制度が充実化されたから(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	3	4	1	サポート制度は増えている(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
47	4	5	1	医師の働き改革によって研究時間を増すことができたから(大学マネジメント層,学長等クラス,)
48	3	4	1	フェローシップ創設事業に採択され、一歩前進した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	3	1	博士課程後期学生への支援を開始(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	1	2	1	文科省のフェローシップ、JSTのSPRINGに採択され、状況が上向いてきている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	4	1	博士後期課程学生を支援する文科省事業等を通じて、環境の整備に取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	3	4	1	23年より博士課程学生を対象にした特任助教,特任助手制度を確立した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	2	3	1	JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム」に採択されたことによる改善。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	4	1	JST次世代研究者挑戦的研究プログラムの支援により経済的支援の対象人数を拡大.研究者としての教育・育成の一環として課程修了者を対象とした教員(助教)採用枠を新設。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	2	3	1	JSPSのSPRINGプログラムにより、博士後期課程学生の支援を実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	5	6	1	博士後期課程学生を対象とする政府による経済支援が充実してきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	3	4	1	研究施設の充実化を図ったため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	3	4	1	博士課程後期の院生に対する経済的支援を充実させた.例えばJSTの人材育成プログラムに採択され、現在このプログラムを実施中である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	4	5	1	FSおよびSPRINGに採択されており、環境整備が進んだと思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
60	3	4	1	研究棟,研究センターの新築など専門能力を有する人材の研究環境が整備されたため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
61	2	3	1	外部資金など博士課程後期学生向けの支援プログラムが充実してきたから(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
62	3	4	1	国の政策により博士への支援環境が改善されつつある。(大学マネジメント層,その他,男性)
63	4	5	1	JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム」などの博士後期課程向け支援が提供されているため。(大学マネジメント層,その他,男性)
64	3	4	1	SPRINGなどの制度は整備されてきたが、その継続性については不透明である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
65	1	2	1	次世代研究者挑戦的研究プログラム制度の活用など(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
66	1	2	1	大学における奨学金制度やJSPS研究員への応募や採用が増えているものと推察。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
67	1	2	1	博士に対する支援が徐々に増えつつある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
68	4	5	1	JST-SPRINGなどの経済的サポートが充実してきた.授業料免除の大学院も増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
69	2	3	1	JSTのプログラムで在学期間中の収入の課題が改善された(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
70	2	3	1	補助金、奨学金などがやや充実したと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
71	1	1	0	部局の改編に伴い、環境は悪化した(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
72	6	6	0	部局での博士課程学生への支援は厚いが、それを受ける学生は留学生が多い状況である。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
73	4	4	0	金銭面で臨床家になった方が収入が多いため(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
74	1	1	0	博士課程後期の学生への支援は近年(一昨年から)できた.ただし、進学数があまりに少ないので利用している学生の中には、能力的に疑問がある学生がいる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
75	2	2	0	執行部が博士課程フェローシップ予算を獲得してくれたが、時限付きなため今後の博士課程学生についてはどうしようか頭が痛いところ。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

76	2	2	0	研究志向のある学生が少ない,博士課程を取得するメリット(給与,働き方)などを示しづらい(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
77	5	5	0	環境は良い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
78	4	4	0	JST次世代などの各種補助で劇的に改善されてきた。一方で,月20万円の支援を受けられたとしても,給料は博士後期に進学せず企業就職した方が依然として高い。JSPS学振は,特に競争率が高いので,採択者の支援額は,企業就職した場合と同程度にできないか。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
79	1	1	0	金銭面,職環境が全く不十分だと感じており,学生に博士後期課程を進めることを躊躇ってしまいます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
80	3	3	0	未だ十分ではないが,JST-SPIRNGによる支援の意義は大きいものがある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
81	5	5	0	フェローシップに加えて,学位取得後(在学中も含めて)就任できる助教ポスト(期間限定)の検討。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
82	3	3	0	有能な人材については大学側からも支援が得られると聞いている。ただし,学生がその道に進みたいと思うような将来像を描けるかという点不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
83	5	5	0	博士に進学すべき人材はすでに進学できている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
84	1	1	0	変更はないが,「目指すための環境」とは何か,具体性に欠ける質問であり,回答しにくい面がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
85	1	1	0	経済的支援が十分ではない。給付型奨学金制度の充実が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
86	2	2	0	従来と同様,後期課程の3年間の経済的補填が必要。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
87	2	2	0	キャリアパスが見えるようにすることが大事だと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
88	2	2	0	博士課程後期に残る学生が少ない,また,社会に出た後博士課程後期に戻る人材はさらに少ない点は憂慮すべきかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
89	3	3	0	結局,大学だけの問題ではないため,社会が変わる様子を見せない限り,進展はないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	5	4	-1	研究環境の変化 予算等削減(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
91	5	4	-1	各研究室の交流が足りない気がする(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
92	3	2	-1	カリキュラムの改訂などで,博士後期課程の学生の負担が増え始めた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
93	2	1	-1	自分を含め,教員のレベルも,研究環境も貧弱である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
94	2	1	-1	博士大学院生への予算措置が年々減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
95	2	1	-1	返済不要の奨学金制度や学費免除制度が十分ではない。授業料も高い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
96	2	1	-1	博士後期課程の学生を受け持つ際の教育用研究費が減額されている(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
97	2	1	-1	能力のある学生自身にアピールする博士後期課程進学インセンティブがない。資金面のサポートも中途半端・不十分で,非常に優秀でも経済的に余裕がない学生に進学を勧められない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
98	3	2	-1	社会人大学院生等の募集などある程度は行っていると感じるが,学位を取ることに魅力を感じるような取り組みまではできていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
99	3	2	-1	大学として研究補助手当など金銭的なサポートはあるものの,その額は減少してきている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
100	4	3	-1	博士課程学生への経済的支援が短期で終了する可能性が高い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
101	3	2	-1	さらに経済的なサポートが必要である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
102	3	2	-1	経済的支援が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
103	2	1	-1	10兆円ファンド等に入らない(入れない)大学との格差が拡大していく傾向にあり,環境整備にも差がつく(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
104	2	1	-1	日本自身のやや悪化(例:交付金の漸減,物価の上昇)に加え,海外の対応が進んでいることで相対的に一層悪化している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
105	2	1	-1	経済的な負担が大きい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
106	2	1	-1	ライフロング・ラーニングやリスキリングの観点から,日本でもっと社会人が博士課程後期を目指しやすい環境を整備すべきと考える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
107	5	3	-2	博士課程学生への経済的サポートのシステムはだいぶ整備されてきたが,依然全員にという訳ではない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
108	4	2	-2	給料の部分で足りていなかったのを前回は考慮していませんでした。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
109	4	2	-2	他大学に比べ博士課程院生の経済的支援策が全くないため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
110	5	2	-3	部局や大学は十分努力している。博士取得後の身分が安定しない限り,学生にとって魅力的な選択肢にはなり得ない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
111	5	2	-3	博士課程学生向けの予算がない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
112	5	2	-3	学生の視点に立つと,キャリアパスを描きにくい環境であると感じる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
113	6	2	-4	昨年はまだよく把握できていなかったが,実際に指導をするなかで,能力をもつ留学生が経済的理由で博士後期課程への進学を断念したり,就職を選ぶ例もあった。しかし,現在,部局でも全学でも取り組みがなされており,将来的に改善される可能性がある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

114	6	1	-5	若手人材の獲得競争が激化し、就活学生の獲得する給与オファーが上昇している。これに対抗するために奨学金等をさらに強化する必要があるが、経済的な戦いの存在に気づいておらず、未だに「やる気のある人は頑張って勉強しろ」のような上から目線で語っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
-----	---	---	----	---

Q107. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	5.6	18.6	25.6	21.2	15.6	11.1	2.3	33,044	3.6	0.12	2.0	3.6	3.8	3.6	-	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		重点プログラム研究者	4.4	23.8	21.4	23.8	14.3	8.7	3.6	738	3.4	0.15	1.7	3.5	5.3	3.8	3.4	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		人文・社会科学系研究者	8.5	26.4	32.4	11.7	16.3	3.2	1.6	1,930	2.7	0.35	1.4	2.7	4.7	2.8	2.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		大学マネジメント層	0.8	5.3	27.9	28.7	23.8	12.3	1.2	244	4.3	0.00	2.8	4.3	5.9	4.2	4.3	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	1.4	17.6	45.3	25.7	8.1	2.0	0.0	934	2.6	0.14	1.9	2.8	4.1	2.5	2.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学グループ	第1グループ	4.5	16.1	22.0	19.6	20.2	13.2	4.5	6,310	4.1	0.24	2.3	4.2	6.1	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第2グループ	4.7	9.1	21.6	25.2	19.5	16.4	3.4	9,116	4.5	0.22	2.8	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第3グループ	5.7	24.6	25.3	20.3	15.6	8.0	0.5	8,300	3.1	0.22	1.6	3.2	5.1	3.5	3.1	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
		第4グループ	7.0	24.4	32.1	19.3	8.7	7.1	1.5	9,317	2.9	0.26	1.6	2.8	4.5	2.8	2.9	-	-	0.1	-	-	-	-	0.1
	大学部局分野	理学	5.2	14.1	23.9	20.5	15.4	16.7	4.2	4,867	4.2	0.28	2.3	4.1	6.4	4.2	4.2	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
		工学・農学	8.0	14.5	26.6	21.1	15.5	12.8	1.5	14,661	3.8	0.17	2.2	3.7	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		保健	3.0	24.8	25.1	21.6	15.7	7.2	2.7	13,515	3.2	0.20	1.6	3.2	5.1	3.4	3.2	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		臨床	6.0	29.0	18.0	15.7	19.2	11.8	0.4	2,691	3.3	0.42	1.4	3.3	5.7	4.3	3.3	-	-	-1.0	-	-	-	-	-1.0
		臨床以外	2.2	23.7	26.9	23.0	14.9	6.0	3.2	10,824	3.2	0.12	1.7	3.2	5.0	3.2	3.2	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
		教授	4.6	15.3	21.0	27.4	13.2	16.1	2.3	11,534	4.0	0.19	2.3	4.0	6.0	4.0	4.0	-	-	0.0	-	-	-	-	0.0
		准教授	5.0	17.7	31.5	16.9	16.2	10.2	2.5	13,620	3.5	0.19	2.0	3.2	5.5	3.7	3.5	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
		助教	7.9	25.1	22.0	19.7	18.0	5.2	2.1	7,890	3.2	0.24	1.5	3.3	5.2	3.6	3.2	-	-	-0.4	-	-	-	-	-0.4
		男性	5.0	18.4	25.1	21.5	15.8	12.2	2.1	27,830	3.7	0.14	2.0	3.6	5.7	3.8	3.7	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		女性	8.4	20.0	27.9	20.0	14.7	5.1	3.9	5,214	3.3	0.16	1.8	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		任期有	5.8	16.6	26.2	22.2	18.9	8.5	1.8	8,820	3.6	0.21	2.1	3.7	5.5	3.7	3.6	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
		任期無	5.5	19.4	25.3	20.9	14.4	12.0	2.6	24,223	3.6	0.14	1.9	3.5	5.6	3.8	3.6	-	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q107. (意見の変更理由)博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	3	2	企業の繋がりが強い研究室が多いと思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2	JST次世代研究者挑戦的研究プログラムによって,キャリアパスの選択は指導されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2	むしろ,周囲が認める秀才が博士号を取得した後,アカデミアからの助教の誘いを全て断って企業就職するケースが増えてきた。また,すでに助教になった者がアカデミアを去って企業就職する例が後を絶たない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
4	2	4	2	キャリア支援の実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	5	2	キャリアパス支援も充実してきた。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
6	2	4	2	従来博士取得者を受け入れてこなかった企業も,ジョブ型採用で即戦力を採用するようになっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	リーディング大学院やスタートアップ支援等の取り組みが徐々に効果を発揮しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	博士課程学生向けのジョブ型インターン制度の充実(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	1	2	1	博士号取得におけるインターンもしくは海外機関での研究経験を奨励している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	4	5	1	博士学生への支援金制度などが進んでいる(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	大学による取り組み例があることは知っているが、研究室の若手は実際に活用していない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
12	1	2	1	キャリアパスセミナーが開催されている。環境が整備されているかは不明(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	3	4	1	制度的にはそのような方向で改善案が呈されている(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	4	5	1	授業などで博士号取得者が様々なキャリアパスを選択している例を提示するなど,取り組みは進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	2	3	1	キャリア指導を博士課程のカリキュラムに組み込んできた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
16	2	3	1	大学院生を対象とした,キャリアパスについて学ぶ企業研究会が新たに始まったが,その成果はまだ不明である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	2	3	1	産業界の方を呼んでの講演は講義の一環として多く開かれている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	4	1	卓越大学院学生についてはアカデミック以外にも目指せるような講義等が整備されつつあるので(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
19	1	2	1	調査したり,検討した内容の実践には及んでいないが,今年度から,博士後期課程修士生の進路や,進路の決定時期の実態並びにその実情についての調査が行われており,今後が期待されるため「2」とした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	2	3	1	行政やその他の多領域での情報を共有している中で,選択肢は広がっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1	関連施設などの選択肢が増えてきていると感じる(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
22	5	6	1	大学,企業,スタートアップ,起業,国内外含め様々なキャリアパスが実例として増えている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	2	1	大学院生を対象としたキャリアセミナーなどは適宜開催されている。その一方で,アカデミア以外のキャリアパスを目指すことに負い目を感じる大学院生も多いと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	3	1	URAの推進を考えています(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	1	2	1	大学院学生むけキャリアサポートを強化中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	2	3	1	上記SPRINGプログラムにより,キャリアパス支援につながる共修セミナーを実施している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	4	5	1	JSTの実施する「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」に採択され,「トランスファラブルスキルを身に付けた科学技術を牽引するリーダーの育成」に取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	JST次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)採択等,支援を強化したため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	4	1	JSTの人材育成プログラムに採択され,現在このプログラムを実施中で,このプログラムの中にキャリアパスを含む様々な環境整備が必須となっており,実施中。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	4	1	FSおよびSPRINGに採択されており,キャリアパスに向けた環境整備が進んだと思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	2	3	1	留学生が我が国のアカデミックな研究職以外にも活躍できるよう,日本語能力向上の機会の提供を開始したため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

32	2	3	1	就職担当の部署にて、博士課程修了者に対するサポートを意識し始めている。しかしながら、具体的な支援内容は手探りの状態であり、十分な体制とは言えない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
33	1	2	1	産業界は改善が見られるが、政府や自治体など行政機関が総合職としてもっと博士を採用すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
34	1	2	1	依然として少ないが、議論だけはされている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
35	2	3	1	アントレプレナーシップ教育が特に大規模大学を中心に進展してきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
36	2	3	1	少しづつ理解は進んでいると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
37	1	2	1	文科省と企業の取り組みが進み始めているため。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
38	3	4	1	国際機関等も考慮すれば、研究職以外のキャリアパスが増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
39	2	2	0	学会などに参加すると自ずとそのような環境に曝されるので、部局で持つ必要は特に無いと思うが、部局内で多様なキャリアパスについての学生に向けたアナウンスはよくメールで配信されているようだ。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
40	5	5	0	逆にアカデミックな研究職への就職者が減っているため、日本の科学技術の衰退に繋がると心配している(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
41	1	1	0	就労先については、個人で選択できる幅がほとんどない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
42	1	1	0	組織管理者がそのようなパスを良く知らないと思う。その結果、研究室単位で支援なく自立できる人材を育てることに注力している。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
43	1	1	0	博士号取得後のキャリアパスについて、組織としてのサポートはない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
44	1	1	0	博士後期課程の学生のキャリアパスは以前として企業が積極的でない印象を受ける。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
45	3	3	0	さらに拡充していく予定ではある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
46	2	2	0	博士号取得者を取得しても、実際にアカデミックな研究職につくことができる人材は、一握りであり、多くがアカデミックな研究職以外の進路に進む現状を目の当たりにしてきた。しかし、一般社会にてアカデミックな高等専門知識を有する人材を受け入れる土壌が乏しく、彼らの経験や知識が評価されることも乏しいと感じている。これは、部局・部署・大学でどうにかできる問題ではないと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
47	5	5	0	本学の産学連携・研究推進機構内に産学連携キャリアセンターを置き、博士後期課程学生にセミナーやインターンシップなどを通して多様なキャリアパスを提示し、企業等への就職の道を作っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	3	3	0	クロスアポイントメントや企業での研修など、最低限の制度は提供されつつある。むしろ、指導教員や博士研究者のマインドの問題。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
49	1	1	0	現状の博士課程は、アカデミック以外の職につくためには十分な経験が与えられていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
50	2	2	0	社会、特に企業の理解は不可欠です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
51	1	1	0	もともとキャリアパスが見えやすい特定の分野以外は、進展がない印象。特定分野でも広がったとは言えず、固定したままに見える。やはり社会の方の問題も大きい。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
52	1	1	0	日本の民間企業では、製造業や商業の企業はもちろん、シンクタンクのような研究機関であっても、博士号の学位に価値を見出さず、適切に評価しないケースが多い。お金と時間と労力を費やして取得した博士号が適切に評価される進路が多様に存在しなければ、博士号を目指す人は増えないし、博士号取得者は日本に定着しない。大学も含めて社会全体で取り組むべき課題と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
53	2	1	-1	部局の改編に伴い、キャリアパスの環境を整備する取り組みをする人手がなくなった。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
54	4	3	-1	アカデミックな研究職以外の進路は本人に任せている感があるため(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
55	2	1	-1	博士取得後、企業への就職を支援する取り組みは、大学としてはほとんどない。就職斡旋を行う企業に協力を頂いている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
56	3	2	-1	自身が初めて博士課程学生を持つことになって初めて分かったが、これまであまり博士課程学生がいなかった当部局にはキャリアパスのためのノウハウがあまりないように思える。個別に自身がいろいろな企業と連携して博士号取得学生がいろいろな進路を選択できるように環境を作ってあげなければならないと感じている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
57	2	1	-1	状況は悪くなっているように感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
58	3	2	-1	少しづつ改善の動きはある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
59	4	3	-1	実際には他の進路もあるが、学生がそれをあまり認識していない感じがする(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
60	3	2	-1	本人と指導教員に任されており、大学としての取り組みが十分とは言えない(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
61	3	2	-1	情報が少ないので確たることは言えない状況にあるが、取得者の目線では悪くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
62	2	1	-1	研究者自身のマインドセットの問題と理解しており、多様な専門性や活躍機会の探索に対し、関心が低いと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
63	4	3	-1	そのための努力はあっても、企業側の受け入れ拡大は大きく進展しているようには見受けられない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
64	5	3	-2	昔よりは、確実に多様なキャリアパスが増えた。しかし、海外に比べるとまだまだである。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

65	4	2	-2	日本の中だけでは困難になってきていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
66	5	1	-4	優秀な博士研究員を育成しても,研究室で助教として採用計画を立てることができない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)

Q108. 研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	2.8	24.0	30.3	16.8	12.4	8.5	5.2	33,044	3.3	0.13	1.7	3.0	5.2	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	3.1	17.8	22.0	24.2	12.8	12.0	8.1	6,823	4.1	0.33	2.1	3.9	6.1	3.9	4.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	
	重点プログラム研究者	1.8	32.2	24.9	15.8	12.1	8.1	5.1	800	3.1	0.15	1.3	2.8	5.1	3.1	3.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	人文・社会科学系研究者	2.5	10.9	21.9	16.0	22.3	14.1	12.2	2,145	4.9	0.43	2.7	5.0	6.9	4.4	4.9	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5	
	大学マネジメント層	0.0	10.7	49.6	25.4	11.1	3.3	0.0	244	2.9	0.00	2.1	3.0	4.3	3.1	2.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	国研等マネジメント層	0.0	15.0	33.3	26.7	11.7	8.3	5.0	60	3.6	0.00	2.2	3.4	5.0	3.3	3.6	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3	-	-	-	-	
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	第1グループ	1.9	22.8	33.4	15.7	11.7	9.1	5.4	6,310	3.3	0.24	1.8	3.0	5.2	3.3	3.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	第2グループ	3.2	23.3	28.1	19.1	16.0	7.7	2.7	9,116	3.3	0.20	1.7	3.2	5.2	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	第3グループ	3.7	22.4	27.5	15.1	14.0	11.9	5.2	8,300	3.6	0.30	1.8	3.2	5.8	3.6	3.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	第4グループ	2.2	27.0	32.8	16.8	7.8	5.9	7.5	9,317	3.1	0.28	1.5	2.8	4.7	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	理学	1.6	30.9	32.9	15.4	11.7	7.3	0.3	4,867	2.6	0.23	1.3	2.6	4.4	2.6	2.6	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	工学・農学	5.5	28.1	29.8	18.2	11.4	4.3	2.8	14,661	2.8	0.16	1.4	2.7	4.5	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	保健	0.3	17.1	29.9	15.8	13.7	13.6	9.6	13,515	4.1	0.25	2.1	3.6	6.5	4.3	4.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	臨床	0.0	26.5	32.4	18.4	4.8	9.4	8.5	2,691	3.3	0.39	1.6	2.9	4.8	4.4	3.3	-	-	-	-1.1	-	-	-	-1.1	
	臨床以外	0.3	14.8	29.3	15.2	15.9	14.7	9.8	10,824	4.3	0.13	2.2	4.0	6.6	4.3	4.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	教授	1.5	29.5	29.6	19.3	11.6	6.0	2.5	11,534	2.8	0.18	1.4	2.8	4.6	3.0	2.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	准教授	4.4	20.4	33.3	16.4	8.1	8.6	8.7	13,620	3.5	0.22	1.8	3.0	5.3	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	
	助教	1.9	22.2	26.1	13.8	20.9	12.1	3.1	7,890	3.7	0.30	1.8	3.4	5.9	4.0	3.7	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	男性	3.0	24.0	30.5	16.9	12.3	8.4	4.8	27,830	3.3	0.15	1.7	3.0	5.2	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	女性	1.8	24.0	28.9	16.2	12.7	9.0	7.4	5,214	3.5	0.19	1.7	3.1	5.6	3.5	3.5	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
	任期有	1.6	18.2	29.6	14.6	14.8	13.6	7.7	8,820	4.0	0.25	2.0	3.5	6.3	3.8	4.0	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2	
	任期無	3.2	26.1	30.5	17.6	11.5	6.7	4.3	24,223	3.1	0.16	1.5	2.9	4.8	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q108. (意見の変更理由)研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	大学は女性教員の「数」を増やそうとしているが、その体制が整っていないので、これ以上増やすべきではないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
2	2	4	2	昨年度末から女性教員が優先枠で複数名採用された(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
3	3	5	2	私の所属する部のみを言及すると、女性研究者の数は十分である。所内の他の部も考えると女性研究者の数は少ないので、前回は評価を低くしたような気がする。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
4	3	5	2	女性研究者が増加した(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
5	2	3	1	そもそも理系女子の学生が少ないので、無理に多くすることは不自然。学生の比率と職員の男女比は一致することが望ましい。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
6	2	3	1	女性限定のポスト公募などを開始したため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
7	1	2	1	以前より微増した。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
8	2	3	1	増加傾向にある。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
9	2	3	1	さまざまな取り組みもあり、少しずつではありますが、女性研究者の数は増えてきているかと思います。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
10	3	4	1	大学として確保の努力が行われ、実現されている部分があるため。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
11	2	3	1	充分ではないと感じるが、男性教員の数も低下しており、相対的な割合として増えている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
12	5	6	1	女性研究者を増やそうとしても業績が伴っていない場合には公募が流れることが多数あり、男、女と区別するのではなく、性別関係のない能力のある研究者を取るべきである。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	2	3	1	女性研究者の割合は増えつつあるが、男性研究者に比べればまだ少ない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
14	1	2	1	助教や任期付きであれば若手女性が増えた(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
15	3	4	1	女性研究者の数は増えてきている。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
16	1	2	1	少しずつではあるが増えている感じはする。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
17	2	3	1	女性研究者が増えたがまだ十分ではない。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
18	1	2	1	女性研究者が増えたため、状況はやや改善しましたが、まだ女性研究者の数は不十分だと思います。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
19	2	3	1	女性研究者・技師が着任したため(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
20	2	3	1	若干女性研究者が増えており、人事面での改善が見られる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
21	2	3	1	女性研究者が増加してきたため(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
22	1	2	1	若干女性研究者の数が増えつつあるため。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
23	4	5	1	毎年増加している。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
24	4	5	1	以前よりは増えた。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
25	3	4	1	若手へのポストに対し、女性を重視するようになってきた。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
26	3	4	1	女性研究者の昇進のためのプログラムなど、女性研究者を増やすための取り組みがなされている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
27	2	3	1	女性、若手を優先する採用人事の効果が見えつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
28	1	2	1	女性研究者の育成に関して、大学全体で取り組んでおり、時間はかかるが徐々にその効果は表れてきている。さらなる、加速が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
29	2	3	1	国の女性研究者支援制度を獲得したこともあり、少しずつではあるが女性研究者数は増加している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
30	2	3	1	実情として、徐々に増えてきた。組織としてのアフターマティブアクションには、根強い抵抗がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
31	3	4	1	増加傾向にあるため(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
32	1	2	1	現在若手女性研究者、若手女性技術者の各1名の公募を開始した。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
33	1	2	1	少しだが増えている。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
34	1	1	0	20年以上遅れてる。数だけではなく、考え方も。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
35	4	4	0	女性研究者は少ないが、薬学部は他学部に比べると女性研究者は多い方かと思う。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
36	3	3	0	結果的に女性でも女性だから採用するということはない。過度に女性であることを取り上げる必要なし。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
37	4	4	0	組織として何か取り組んでいるわけではないが、本学部における大学院進学者の約半分は女性である。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)

38	2	2	0	女性研究者は減少傾向.特に教授やその候補者が減少している.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
39	4	3	-1	十分とは言えないが,他部局と比較して高い水準にはある.(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
40	2	1	-1	女性教員が離職のため,前回より減りました.(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
41	3	2	-1	減少傾向にある.(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
42	5	4	-1	所属組織の問題というよりは,応募者が大都市・中都市を選択される傾向が高いものと推察される.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
43	3	2	-1	この2年で男性研究者しか採用されていないため.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
44	3	2	-1	十分ではないが,今後増員予定.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	専門性が高くて確保が難しい.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
46	6	5	-1	若手の女性が少ないため,将来的な多様性の面で不安がある(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	本年度は減少してしまった.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	4	3	-1	男性15:女性5(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
49	3	2	-1	助教として1名いるが,教授陣に比べれば数少ない.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	2	1	-1	実績のある女性研究者の奪い合いで,むしろ減りました.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	4	3	-1	所属部局での女性人数を正確に知る機会があった.思っていたよりも少なくて驚きました.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
52	3	2	-1	3人女性教授が定年退官したから(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	3	2	-1	女性限定公募などを行って女性研究者増を試みているが,全体として十分とは言えない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	工学系の女性教員の確保が特に難しい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	女性研究者の人数が増加していない.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
56	2	1	-1	他大学が多様性確保の観点から取り組んでいることに鑑みれば,十分ではないと考える.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
57	3	2	-1	そもそも,運営費交付金の削減により,承継職員ポスト(いわゆる座布団)はあるにも関わらず,採用が困難となっている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	5	3	-2	大学統合での統合相手の大学の環境によるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
59	4	2	-2	研究員としては女性の採用に公平であると思うが,管理職としては男女の壁があると感じる(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	3	1	-2	女性研究者の数が増えていないため(大学マネジメント層,学長等クラス,)
61	5	1	-4	工学研究院の女性研究者は少ない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

Q109. 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。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	11.0	13.8	21.3	21.6	16.8	11.4	4.1	33,044	4.1	0.14	2.3	4.1	6.0	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		国研等の自然科学研究者	4.7	11.0	15.5	16.4	25.2	18.7	8.4	6,823	5.1	0.33	3.0	5.3	7.0	4.8	5.1	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
		重点プログラム研究者	9.2	17.2	22.0	19.8	18.7	8.8	4.4	800	3.8	0.15	2.1	3.9	5.8	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		人文・社会科学系研究者	4.8	8.7	20.8	17.9	24.5	16.8	6.5	2,145	4.8	0.38	2.9	5.0	6.6	4.7	4.8	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.0	2.9	24.2	24.2	29.9	17.6	1.2	244	4.8	0.00	3.2	4.9	6.3	4.8	4.8	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	3.3	11.7	26.7	38.3	15.0	5.0	60	5.3	0.00	4.0	5.4	6.4	5.1	5.3	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学 の 自然 科学 研究 者	大学グループ	俯瞰的な視点を持つ者	3.4	20.9	37.8	23.0	10.8	3.4	0.7	934	2.8	0.17	1.8	2.9	4.3	2.6	2.8	-	-	-	0.2	-	-	-
第1グループ			12.4	17.1	22.7	22.1	10.5	10.0	5.1	6,310	3.7	0.26	2.0	3.6	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
第2グループ			11.1	13.0	20.4	24.3	17.7	10.5	3.1	9,116	4.0	0.23	2.4	4.1	5.9	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
第3グループ			9.8	12.1	27.1	14.7	20.1	13.8	2.3	8,300	4.1	0.28	2.3	4.0	6.1	4.1	4.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
大学部局分野		第4グループ	11.2	13.7	16.0	24.7	17.1	11.1	6.1	9,317	4.3	0.33	2.5	4.3	6.2	4.5	4.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		理学	12.4	18.3	21.1	19.1	11.6	15.1	2.4	4,867	3.8	0.31	1.9	3.7	6.0	3.6	3.8	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
職位		工学・農学	15.0	10.3	19.0	25.1	17.2	8.8	4.5	14,661	4.2	0.18	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		保健	6.3	15.8	23.9	18.7	18.1	13.0	4.4	13,515	4.0	0.26	2.2	4.0	6.1	4.3	4.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		臨床	7.3	11.2	22.7	21.6	18.9	14.2	4.2	2,691	4.3	0.45	2.5	4.3	6.2	4.8	4.3	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
		臨床以外	6.0	17.0	24.1	17.9	17.9	12.7	4.4	10,824	4.0	0.14	2.1	3.9	6.1	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
性別	教授	5.4	13.4	19.2	26.5	19.3	12.9	3.4	11,534	4.2	0.20	2.6	4.3	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	准教授	14.2	11.6	27.3	16.4	13.9	11.3	5.2	13,620	4.0	0.23	2.3	3.7	6.1	4.2	4.0	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	助教	13.8	18.1	13.9	23.4	18.0	9.4	3.3	7,890	3.9	0.36	2.1	4.1	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	男性	12.1	12.8	21.4	21.6	16.3	11.6	4.3	27,830	4.1	0.17	2.4	4.1	6.0	4.2	4.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	女性	5.4	18.8	20.9	21.7	19.5	10.7	3.1	5,214	3.8	0.18	2.1	3.9	5.8	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	任期	12.2	16.5	25.1	17.3	12.4	12.4	3.9	8,820	3.8	0.24	2.0	3.5	5.9	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
任期無	10.6	12.8	19.9	23.1	18.4	11.1	4.2	24,223	4.2	0.16	2.5	4.2	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1		

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q109. (意見の変更理由)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。

	前回	2022	差	
1	2	5	3	組織・機関よりも研究室単位で支援可能。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2	大学組織としての支援は整備されている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	2	4	2	少しずつ、産休・育休の取得事例も増え、組織としての経験は積み重なっている。しかし、まだまだ改善の余地はある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
4	1	3	2	産休・育休などの支援が比較的整っていて、ベビーシッターの割引についての周知もされているのに気づいた(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
5	2	4	2	積極的な産休・育休取得などが進んでいます(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
6	3	5	2	ダイバシティ推進に関わる取組みを本年度から更に強化している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	5	2	〇〇〇〇〇〇機構全体で積極的な取り組み(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	3	2	十分とは言えないが、改善の進展を実感する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	新たに不妊治療のための特別休暇をとれるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
10	2	3	1	ライフステージによる研究の中断に対しての基金によるサポート制度を部局独自に設立した。しかし、理想の状況からはまだ不十分である。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
11	5	6	1	女性支援センターがあり、保育所やセミナーなど、女性研究者に対するサポートをしているため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	大学が合併し、女性研究者の支援整備状況が向上した(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	3	4	1	産休・育休に関する規定が改善されたほか、付属保育園の存在に自分が気付いたため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
14	2	3	1	支援態勢はある。それを利用する女性研究者がいない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	4	1	ライフイベント支援制度がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	4	5	1	所内の支援のためのルールなどが整備されてきた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
17	4	5	1	テレワークやコアタイムのないフレックスタイム制が導入された(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1	所全体に顕在化はしていないが、一部の研究者が女性活躍に対して活動を始めているため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
19	2	3	1	整備はされつつある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1	産休が遠慮なく取得できる雰囲気が出来た(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	5	6	1	保育所、育児休暇がよく整備されているし、使いやすい。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
22	4	5	1	保育園が学内にできた。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
23	2	3	1	向上しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	1	2	1	未だ不十分であるが、様々な取り組みをして、改善しているところである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1	男女共同参画室の活動(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	4	1	大学付置の保育園を開園するなど、支援の充実を図ってきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	4	5	1	全員対象ではなく競争的ながら、ライフステージに合わせて研究助成する学内制度をスタートさせた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	産後の支援策が新しく講じられた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	4	1	規程整備や改正等を行った。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	一部の支援態勢を整備(学内託児所など)した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	1	2	1	不十分と考え改善指導した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
32	1	2	1	随分、制度改革が進められているが、なお、大きなハンディがあり、支援の強化を進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
33	2	3	1	女性研究者に対する支援は少しづつではあるが増えているように感じる(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
34	1	2	1	今年の概算要求で女性リーダーへの支援も請求されるなど、変化を感じた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
35	1	2	1	物理的な援助がなさ過ぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
36	1	2	1	女性研究者への組織としての対応が徐々に改善できていると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	3	1	最近女性限定の公募も増えてきている。育児休暇等を取得する研究者も増えている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
38	2	3	1	制度面での整備が進んできていること、職場環境での理解が進んできている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	3	1	最近少しづつ改善されていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

40	1	2	1	コロナ禍を経験し、柔軟性は増したと思う。オンライン学会などでも託児施設を見る機会が増えてきた。しかし、ここからどこまで進められるかが鍵。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
41	4	4	0	ダイバーシティ支援が存在する。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
42	1	1	0	土日、祝日での入試の実施などについて女性教員へのサポートがない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
43	5	5	0	十分かはわからないが、組織として一定の配慮はしていると認識される。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
44	1	1	0	確かに不十分だと思うが、女性への支援のためにさらに男性のdutyが増え続けていることも検討を要する。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
45	3	3	0	支援策は準備されているが、仕事の性質上、臨時スタッフなどに任せられない仕事や、その他のこまごまとした業務が多すぎて、支援を得るための手続きのための仕事もさらに増える印象で(雇用した人の勤務時間管理など)、利用に躊躇する。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	4	4	0	育児休暇を2年近く確保されていたり、大学前に保育園があったり、こどものための看護休暇など休みも取りやすいため、十分だと思う。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
47	4	4	0	産休・育休の取得が推奨されており、休業中も他の教職員からサポートが受けられている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
48	4	4	0	ダイバーシティ推進室を通して教育研究支援やライフステージに対応した支援に努めているが、学内保育への対応等不十分であることは否めない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
49	2	2	0	そもそも研究者になりたい女性が少ない現状ではいくら支援してもうまくいかないのではなかろうか。幼少時より研究者になりたいと思っている女性を増やすことが大事なのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
50	2	2	0	男女雇用機会均等を目指してはいるが、あまり機能していないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
51	1	1	0	分野(念頭に置いているのは土木工学等)によっては、分野の教員組織にライフイベントを経験した女性研究者がほとんどおらず、支援の必要性等も共有されていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
52	2	2	0	分野によっては、男女ともに厳しいポスト争いがあり、その観点からも女性研究者が活躍するためのライフステージ支援は継続すべきだと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
53	2	1	-1	ただでさえ育児・家事で忙しい状況なのにもかかわらず、支援を受けるための手続きが煩雑であり、支援を受けるための申請事務作業が過負荷。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
54	3	2	-1	私自身は任期なしのポジションでいるのに、子育て中にも関わらず、研究科の人事の都合で、異動を促されている。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
55	4	3	-1	支援を必要とするステージの女性教員が増えているが、対応が追いついていない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
56	2	1	-1	受託研究をしてみて分かったこととして、研究費から研究関係の夜の会議や出張時のベビーシッター代なども支払えるようにするなどしてほしい。また受託研究でもパイアアウトをできるようにしてほしい。産官からの受託研究にも公的研究費と同じ縛りをつけた上に、科研で使えるパイアアウトは不可と言う状況では、産官からの受託研究を引き受けるのに消極的になってしまう。他大学では子育て支援のクーポンなどを提供しているようで、そのような物でも良いのでもう少し子育て中の女性研究者の目線に立ってほしい。また、夕方からの会議が多すぎて、子育て中の女性には負担が多い。事務員も女性が多いので、同じ問題を抱えやすい(退職理由となりやすい)のではないか。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
57	5	4	-1	子育て支援はあるが、対象に限られる(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
58	2	1	-1	実際に自分が経験して非常に困ったため(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
59	4	3	-1	大学として研究補助手当など金銭的なサポートはあるものの、その額は減少してきており、博士号取得後のキャリアパスについて、組織としてのサポートはない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
60	4	3	-1	ダイバーシティー活性化に関する取り組みは行われているものの、なかなか成果に結びついていない(女性研究者が増加していない)ため。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
61	5	4	-1	女性研究者減っており5>4とした。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
62	3	2	-1	女性研究者への支援は多少行えているが、男性パートナーへの支援策がない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
63	3	2	-1	女性を増やそうという方向性は認めるが、ライフステージに応じた支援は全く不十分だと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
64	4	3	-1	出産育児という観点では随分進んできているが、それ以外のことは検討されていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
65	2	1	-1	いつときに比ベトーンダウンしている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
66	3	2	-1	現状は、一部の女性研究者支援となっている印象を受ける。より多く、より広く、女性研究者への支援が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
67	5	3	-2	大学の取り組みとして他の機関などのいろいろな取り組みを知ったり、所属機関の状況についてより知る機会がある中で、支援があってもどのような支援があるのかどうすれば利用できるのか等の情報伝達がうまくいっていなかったり、他にもそこまで多大な努力をしなくてもできることがあるように感じ始めたため。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
68	5	3	-2	出産などの支援体制が明確でない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
69	6	4	-2	短期研究であればよいかもしれない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
70	3	1	-2	子育て・介護などで研究時間の確保が難しい。若手研究者が研究補助職員を雇うための助成の金額(総額の予算)が少ないことが原因で、継続して職員を雇うことができなかったため。研究を進めたいのに時間確保が困難である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
71	5	3	-2	大学としてはあるが、部局としては特になし(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
72	4	2	-2	支援はあるが必ずしも使いやすいものではないため。また、支援自体も十分とは思えないため(大学マネジメント層、学長等クラス、)

73	5	1	-4	女性研究者が少ないため支援を受けた例を知らない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
74	6	2	-4	保育園・学童等,ハード面では十分である.しかし,出産やコロナ禍の子供の休校時であっても通常通りの仕事量をこなさなければならない程忙しい状況を解決しなければ,両立は難しい.(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q110. 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は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	12.3	10.3	15.5	19.9	20.7	14.2	7.2	33,044	4.8	0.14	2.9	4.8	6.6	4.8	4.8	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	17.4	10.0	11.6	15.4	16.4	21.9	7.3	6,823	5.2	0.35	3.2	5.4	7.3	5.1	5.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		重点プログラム研究者	11.7	13.9	22.3	19.0	17.9	10.6	4.4	800	4.0	0.15	2.3	4.0	6.0	4.4	4.0	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		人文・社会科学系研究者	6.3	5.4	14.5	12.2	25.2	18.1	18.2	2,145	5.9	0.39	3.8	6.0	7.9	5.4	5.9	-	-	-	0.5	-	-	-	0.5
	大学部局分野	大学マネジメント層	3.7	2.9	19.3	28.3	29.1	15.2	1.6	244	4.8	0.00	3.4	4.9	6.3	4.8	4.8	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	13.3	35.0	21.7	23.3	6.7	60	5.5	0.00	3.9	5.1	7.0	5.2	5.5	-	-	-	0.3	-	-	-	0.3
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	11.9	9.9	15.3	19.9	19.5	15.4	8.2	6,310	4.9	0.25	3.0	4.9	6.8	4.8	4.9	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		第2グループ	11.1	15.5	17.1	18.5	21.3	11.7	4.7	9,116	4.2	0.26	2.3	4.4	6.2	4.4	4.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		第3グループ	11.6	8.3	17.6	18.4	22.9	13.3	7.9	8,300	4.9	0.25	3.0	5.0	6.6	4.9	4.9	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第4グループ	14.4	7.3	12.2	22.6	18.9	16.5	8.1	9,317	5.2	0.30	3.5	5.1	7.0	5.1	5.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	大学部局分野	理学	8.1	12.0	20.9	19.5	15.1	14.9	9.4	4,867	4.6	0.31	2.5	4.4	6.8	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		工学・農学	16.6	7.8	7.9	21.4	27.4	12.2	6.7	14,661	5.2	0.18	3.7	5.3	6.5	5.0	5.2	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		保健	9.3	12.4	21.7	18.4	15.3	16.0	6.9	13,515	4.5	0.24	2.5	4.4	6.7	4.7	4.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		臨床	8.1	5.0	23.2	31.6	10.7	15.3	6.2	2,691	4.6	0.42	3.0	4.3	6.4	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		臨床以外	9.6	14.2	21.4	15.1	16.5	16.2	7.1	10,824	4.4	0.14	2.3	4.4	6.7	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		職位	教授	4.3	9.4	12.7	23.7	25.6	17.4	6.8	11,534	5.0	0.19	3.5	5.1	6.7	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-
准教授	16.4		10.9	15.9	16.8	19.1	11.8	9.1	13,620	4.8	0.23	2.7	4.8	6.7	4.8	4.8	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0	
助教	17.2		10.6	18.9	19.6	16.2	13.4	4.2	7,890	4.4	0.32	2.6	4.4	6.3	4.7	4.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
性別	男性		13.2	8.1	15.2	19.8	21.0	15.1	7.5	27,830	5.0	0.16	3.2	5.0	6.8	5.0	5.0	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	女性	7.6	22.3	17.0	20.2	18.8	9.1	5.1	5,214	3.8	0.19	1.7	3.9	5.9	4.0	3.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
任期	任期有	13.3	11.0	23.5	19.9	14.1	10.4	7.9	8,820	4.3	0.25	2.4	4.1	6.3	4.6	4.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
	任期無	12.0	10.1	12.6	19.9	23.1	15.5	6.9	24,223	5.0	0.16	3.3	5.1	6.7	4.9	5.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q110. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	5	3	総長ポイントで女性教員を採用・昇進させるなど、大学は非常に力を入れている。現状、工学系等ではまだまだ十分な人数ではないため、少ない女性教員が学内外の多くの委員を掛け持ちしなければならず、依然厳しい状況であるが、順調に増えれば解決されると期待している。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	3	6	3	女性を上級職に登用する枠組みが大学で整備された。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	5	3	システムの工夫が進んだ(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	3	6	3	実力とは別に女性だからという理由で優先的に採用・昇進が進められているのが問題だと考えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	5	2	女性研究者のみの公募が行なわれるようになったため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	3	2	昨年度より,女性教員増強策が実行され,効果を見せている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	4	2	女性・若手登用の人事を行っている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	6	2	特に男女の差はないと思う(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	1	3	2	十分ですが,女性雇用にとらわれすぎて,能力をもとにした昇進,採用がされていない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
10	3	5	2	女性研究者限定の公募開始,昇進制度の変更等のため(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	3	4	1	先年をはじめ女性限定公募を実施し、優秀な人材が確保できた(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
12	2	3	1	パイが一定で限界はあるものの,必死になって様々な取り組みを行っているのは事実。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1	女性限定での採用が行われるようになってきたため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
14	5	6	1	女性専用ポストなどができた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
15	4	5	1	最近,女性限定公募を実施した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	4	1	女性研究者(と若手研究者)に特化した昇進システムにより,昇進事例が確実に増えてきています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
17	4	5	1	女性に限定した採用・昇進に関する人事システムが存在する。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	5	6	1	むしろ,女性であるだけで研究室を独立してしまい、独立するだけの能力を伴わないために、その後行き止まってしまう例をよく見る。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	3	4	1	人事システムの問題ではない。日本全体の考え方、環境が問題でしょう。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	3	4	1	前よりダイバーシティ対応部会など,対応する部署や実際に仕組みが稼働し始めているように思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
21	4	5	1	女性研究者を増やすための議論をする機会が増えている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	2	3	1	前回調査時において,名目上女性枠は設けつつも採用審査において特段の配慮は無く,女性の任期無し職員採用数は0人か1人が続いていたが,ここ2年程度は2割程度に若干改善がみられる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
23	4	5	1	女性限定の人事が,教授,准教授,助教の各層において進み始めた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
24	3	4	1	女性限定公募を開始した。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	2	1	女性限定の公募実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	4	5	1	ダイバーシティ推進に関わる取組みを本年度から更に強化している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	5	6	1	女性限定テニュアトラック准教授制度を整備(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	女性研究者の積極的な採用・昇進が大学のアクションプランの下で動き始めたことが実感されたため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	3	1	女性比率の向上をはじめ,ダイバーシティを広げるための様々な取組を始めているから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
30	1	2	1	十分ではないが,改善指導をした。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
31	3	4	1	人事制度の見直しにより,より女性研究者が活躍できるように工夫している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	4	5	1	女性のみ公募を定期的に行っており,またこれを技術系職員の公募にも拡大している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	3	4	1	女性の研究リーダーが前年に比べ増えている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
34	6	6	0	性別は昇進の因子にしていない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
35	1	1	0	非常に悪い,男性に許されてることは女性に許されないし,平等さえもないので,女性の為に何かがやってるのは遠い未来です。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

36	2	2	0	採用面では女性限定公募を行うなどの工夫をしているが昇進に関しては男女で区別はない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	5	5	0	会議等で女性比率を維持するために、あらゆるイベントへの参加がもめられ続けており、研究時間が大幅に削減されている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
38	6	6	0	採用や昇進で性差別はほぼない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	2	0	男性研究者も同様に頑張っている。特段男性が有利とは思わない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
40	4	4	0	管理職ではなく、一般研究者に関しては、そう思う(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	4	4	0	大学としてもサポートはしている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	5	5	0	女性へ優先的なポスト付与など,女性に対する取り組みは行われている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	6	6	0	逆に女性に対して過保護だと思う。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
44	4	4	0	女性研究者の昇進のためのプログラムなど,女性研究者を増やすための取り組みがなされている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	4	4	0	優れた女性教員の招へい人事を優先する制度を新設。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	4	4	0	女性教員の優先的採用を意識した公募事業を実施しているが,必ずしも十分機能していない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	4	0	制度的仕組みではないが,公募の選定過程で「同じ能力なら女性を採用」という判断をするケースも見られるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	1	1	0	ポジティブアクションを採れるように制度改革をした(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	1	1	0	女性研究者のための人事システムの工夫は皆無。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
50	5	4	-1	採用と昇進は分けて評価した方がよい(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
51	4	3	-1	所属部局の状況を知る中で,採用や昇進に関する人事システムはあっても,女性が少ない等の理由で十分に活躍できる環境があるのか疑問を感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	5	4	-1	まだ旧態依然の部署があると聞いた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
53	2	1	-1	「研究室所属長の定年に伴い再任を停止する」制度が導入されたことにより,ポストの不安定化が増したが,それを補う制度は導入されていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
54	3	2	-1	大学統合での統合相手の大学の環境によるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
55	5	4	-1	十分かはわからないが,組織として一定の配慮はしていると認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
56	2	1	-1	女性のライフステージを理由に昇進を反対した例が存在する(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	4	3	-1	ポストの確保等がさらに欲しいところ。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	女性が働きやすい環境である一方,男性研究員への負担が大きい。子供のいる女性研究者は大学運営の雑務などに配慮がある一方で,男性研究者にはそのような配慮はない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
59	4	3	-1	基本的に昇進はないと理解しています(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	3	2	-1	研究の実力での男女平等が良いとされているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
61	4	3	-1	男女の区別(差別)はないが,女性研究者を支援する人事システムの工夫が十分とは言えない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
62	4	2	-2	制度的に特別な配慮があるようには思えない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
63	3	1	-2	人員削減のため新規の採用がほとんどない。事務職も削減されているので,研究者が研究に専念はできず活躍しづらい(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	4	2	-2	女性研究者の昇進を後押しするためのシステムは不十分であるため(大学マネジメント層,学長等クラス)
65	4	1	-3	部局の改編に伴い,ポストがにない(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	5	1	-4	昇進システムはほとんどない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)

Q111. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.5	23.6	27.9	17.7	14.0	7.2	3.2	33,044	3.2	0.12	1.7	3.0	5.1	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	5.4	10.2	34.7	12.0	22.3	11.1	4.4	6,823	4.1	0.31	2.3	3.7	6.1	3.9	4.1	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		重点プログラム研究者	7.0	27.8	22.7	19.8	13.9	5.9	2.9	800	3.1	0.14	1.4	3.0	5.0	3.5	3.1	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
		人文・社会科学系研究者	1.8	13.5	28.7	16.8	17.7	10.9	10.6	2,145	4.3	0.43	2.3	4.0	6.4	4.3	4.3	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.4	12.7	32.4	27.9	20.5	5.7	0.4	244	3.5	0.00	2.3	3.6	5.1	3.4	3.5	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		国研等マネジメント層	3.3	5.0	21.7	28.3	28.3	13.3	0.0	60	4.5	0.00	3.1	4.6	6.0	4.3	4.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第1グループ	4.9	15.0	24.7	20.2	15.6	12.4	7.2	6,310	4.2	0.26	2.3	4.0	6.2	4.2	4.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
大学 の 自然 科学 研究 者	大学グループ	第2グループ	6.3	20.3	24.5	20.4	17.0	7.1	4.4	9,116	3.6	0.25	1.9	3.5	5.5	3.9	3.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		第3グループ	7.5	19.1	33.5	16.8	13.9	8.1	1.2	8,300	3.2	0.25	1.9	3.0	5.0	3.2	3.2	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第4グループ	6.9	36.6	28.5	14.1	10.0	2.9	1.0	9,317	2.2	0.20	1.1	2.2	3.9	2.4	2.2	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		理学	3.9	16.5	29.9	23.3	12.6	7.9	5.9	4,867	3.6	0.28	2.1	3.5	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学部局分野	工学・農学	7.6	21.8	28.2	15.8	17.1	6.2	3.4	14,661	3.3	0.17	1.7	3.1	5.3	3.6	3.3	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		保健	6.3	28.1	26.9	17.7	11.0	8.0	2.0	13,515	2.9	0.20	1.4	2.8	4.8	3.0	2.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		臨床	12.4	29.0	19.8	23.7	7.9	6.8	0.4	2,691	2.7	0.33	1.3	2.9	4.5	3.4	2.7	-	-	-	-0.7	-	-	-	-0.7
		臨床以外	4.8	27.9	28.7	16.2	11.8	8.2	2.4	10,824	3.0	0.13	1.4	2.8	4.9	2.9	3.0	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	職位	教授	1.7	23.0	30.2	20.9	16.5	5.9	1.7	11,534	3.1	0.18	1.8	3.1	5.0	3.4	3.1	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		准教授	8.8	22.2	29.3	15.7	11.0	8.5	4.5	13,620	3.3	0.20	1.7	3.0	5.2	3.4	3.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		助教	9.5	26.8	22.2	16.4	15.5	6.7	3.0	7,890	3.2	0.24	1.4	3.1	5.3	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		性別	男性	5.7	23.4	28.7	17.3	14.4	7.2	3.3	27,830	3.2	0.14	1.7	3.0	5.1	3.4	3.2	-	-	-	-0.2	-	-	-
任期	女性	10.8	24.7	23.7	19.5	11.8	6.9	2.7	5,214	3.1	0.18	1.5	3.1	4.9	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	
	任期有	6.8	21.3	26.1	18.1	14.6	9.7	3.5	8,820	3.5	0.22	1.8	3.3	5.5	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
	任期無	6.4	24.4	28.6	17.5	13.7	6.3	3.1	24,223	3.1	0.14	1.6	3.0	5.0	3.3	3.1	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q111. (意見の変更理由)優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	女性と同様に実力とは別に外国人だからという理由で優先的に採用・昇進が進められているのが問題だと考えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	1	4	3	部局で現在改善しようとしている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
3	1	3	2	新規に外国人の助教が増えたから。ただし、県内に在住していたため、優秀な外国人研究者を受け入れる環境や取り組みが十分とはまだ言い難い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	1	3	2	学部により差があると思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
5	4	6	2	外国人研究者を受け入れることよりも、優秀な研究者を国内で育成できる環境を整備することに力を入れるべきである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
6	2	4	2	任期なしのポジションについている外国人が複数いらっしゃるのので,外国人・日本人にとらわれずに採用されているように感じる。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
7	2	3	1	事務連絡の英語併記化が進みつつある(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	若干,改善された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	スイングバイ助教で外国人が優先的に採用されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
10	4	5	1	公用語として英語を常用。留学生が過半数。外国人数員4名(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	4	1	私の前任者は,中国出身の方です。中国国籍のまま准教授まで当大学で昇任し,教授就任時には〇〇大学に異動されました。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	3	4	1	前回外国人受け入れで実際に問題があった手続きが一部改善された。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1	クロスアポイント制度の採用(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	外国人,女性,若年者の3条件を満足する研究者を3〜6名公募している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	理工系では大学院の授業を英語化する専攻も増えてきており,外国人数員の活躍できる場を増やしてきている。但し,学部教育は日本語であり,「日本語が十分にできること」が採用の条件となっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	令和3年4月,外国人構成員の受入支援を行う国際サポートセンターを開設し,渡日や滞在開始に係る各種情報やサービスのワンストップでの提供を行っている。今後,滞在期間中の支援にも展開予定。また,各種文書の二言語化についても近年進んでいる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1	改善指導をした。(国研等マネジメント層,学長等クラス、)
18	2	3	1	英語での公募の開始(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	海外の女性研究員の採用があった。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	1	0	私の日本語を読むと日本人ではないと理解しているでしょう。私は現在の大学に入りました時に,約束された予算,紙の上に印鑑おされた契約書も守らずに,予算を盗んだりの問題がありました上で,研究科長の説明は「これは伝統です」。私の学部では教授に上がる為に,国際IF付論文の20本のが必要ですが,私だけに(外国人)は40本が必要と言われました。今年,日本人の准教授が教授に上がる予定。だが,彼は国際IF付の論文1本しかありません(2012年)。平等の問題だけではなく,レベールが高い人材が日本に入れないと思います。また残れないと思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	3	0	以前に比べるとだいぶ改善されたが,まだ,教員負担が大きい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
22	1	1	0	大学教職員の現在の意気込みでは難しいと思う。英語力は関係なし。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0	看護学部の教員は,語学堪能な教員があまりいないのでコミュニケーションができないため,受け入れられないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	2	2	0	事務手続き等の煩雑さ,和訳した書類提出の必要など国際化とは程遠い状況です。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
25	1	1	0	外国人雇用を妨げるシステムになっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
26	1	1	0	事務のほとんどが英語に対応していないので,外国人の方にとっては大変な環境だと思います。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
27	4	4	0	外国人数員の優先的採用を意識した公募事業を実施しているが,必ずしも十分機能していない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	1	1	0	取り組みは皆無。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
29	3	2	-1	特に外国人研究者を優遇するような取り組みは見られません。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
30	2	1	-1	webシステムや会議など,日本語でないといけない場面が多すぎると感じます。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	4	3	-1	所属部局の状況を知る中で,業務量の多さと教員の定員等の問題から,外国人研究者を受け入れることに躊躇するような仕組みになっている部分があるように感じたため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

32	4	3	-1	部局や大学としては十分努力しているが、円安等の不可抗力の影響が大きい。また、身近では、子供の教育の問題（インターナショナルスクールが少ない、高い）で本国へ帰国する外国人数員も多い。国立大学付属小～高を国際的な学校にする（外国人、日本人両方受け入れ、国際人材を育てる学校）等がもてれば、定着する外国人研究者も増えるのではと思う。（大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性）
33	3	2	-1	外国人研究者を受け入れ、定着させる積極的な取り組みは行われていないと感じる。（大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性）
34	3	2	-1	サラリーが不十分（大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性）
35	3	2	-1	外国人に業務、教育はできないことを前提に採用を行うべきである。（大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性）
36	2	1	-1	外国人研究者自らで事務手続き等を行えるだけの体制（例えば、英語の事務ハンドブックなど）が整っていないように思える。（大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性）
37	4	3	-1	研究に関する教員の増員が必要。（大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性）
38	5	4	-1	日本語しかない事務系システムが多い。（国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、女性）
39	3	2	-1	受け入れに伴う事務的な手続きを任せられる人材が事務部署におらず、人材拡充や既存人材のスキルアップ（語学力等）の取り組みも見られない。（国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性）
40	4	3	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
41	2	1	-1	状況は悪くなっているように感じる。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
42	3	2	-1	雇用書類がほぼ日本語のままであり、受け入れ教員の負担が大きい。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
43	2	1	-1	COVID-19の影響もあり前回よりその取り組み状況は不十分である。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
44	2	1	-1	民間企業との連携が増えてくるとどうしても秘密保持等の関係で難しくなる。課題だと考えている。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
45	3	2	-1	コロナが続いてグローバル化の流れが後退した。バイアウト制やPI人件費の制度が実質的に機能していない上、円安も進行したので、わざわざ日本の教員になりたい外国人研究者がいるとは思えない。（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、）
46	3	2	-1	外国人客員招へい予算の配分が不透明になった。（人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性）
47	3	2	-1	労働条件が悪く、他大への転出あり（人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性）
48	2	1	-1	施策ない、採用時実績若干名（大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性）
49	3	2	-1	組織としての環境整備は十分ではない（国研等マネジメント層、学長等クラス、男性）
50	3	1	-2	外国人研究者はいないため、受け入れるための取り組みは十分ではないと思う（大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性）
51	4	2	-2	日本語の障壁が大きいと感じるようになった。（国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性）
52	4	2	-2	外部からの研究者を受け入れる為の予算等の措置が十分ではないから（国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性）
53	6	4	-2	情報発信は十分でないと思います（重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
54	3	1	-2	前回は周囲の状況を見てそれなりに外国人を受け入れているように感じていたが、実際に自分で受け入れを担当してみて、組が不十分で受入側も外国人研究者側もかなり大変であることがわかった。（重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性）
55	4	2	-2	円安により、日本の大学の給与額が大幅に目減している（大学マネジメント層、学長等クラス、男性）
56	5	2	-3	受け入れができて、定着という観点では不十分であると感じる。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性）
57	5	1	-4	部局に起因するわけではないが、結果的に人数が少ない。（大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性）
58	6	2	-4	すでに記述したが、雇用問題もあり私が所属する部局にて多くの外国人研究者が離職した。（国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性）

Q112. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われていると思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.2	10.1	16.9	21.3	21.5	19.8	6.1	33,044	4.9	0.13	3.0	5.0	6.8	5.1	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	3.9	4.7	17.9	17.0	25.0	28.6	2.9	6,823	5.3	0.28	3.5	5.6	7.1	5.8	5.3	-	-	-	-0.5	-	-	-	-0.5
		重点プログラム研究者	8.8	13.9	15.4	21.6	16.1	19.0	5.1	800	4.6	0.15	2.6	4.6	6.8	4.9	4.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	0.5	5.5	12.1	12.6	27.2	33.7	8.5	2,145	5.9	0.35	4.3	6.2	7.5	6.0	5.9	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学部局分野	大学マネジメント層	0.4	0.4	12.3	22.5	26.6	33.2	4.5	244	5.9	0.00	4.2	5.9	7.3	5.9	5.9	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	1.7	10.0	11.7	30.0	38.3	8.3	60	6.4	0.00	5.1	6.5	7.6	6.2	6.4	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第1グループ	10.6	9.5	18.3	17.2	21.3	17.6	5.5	6,310	4.8	0.24	2.8	5.0	6.7	5.0	4.8	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第2グループ	3.1	12.9	19.5	23.1	20.2	17.1	4.0	9,116	4.4	0.24	2.6	4.5	6.4	5.0	4.4	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
		第3グループ	3.2	13.1	13.5	22.1	23.6	19.8	4.6	8,300	4.8	0.25	3.0	5.0	6.7	4.8	4.8	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		第4グループ	1.9	5.1	16.4	21.7	21.1	24.0	9.8	9,317	5.5	0.28	3.6	5.5	7.3	5.3	5.5	-	-	-	0.2	-	-	-	0.2
		理学	7.0	5.6	19.3	18.6	19.1	24.3	6.1	4,867	5.2	0.26	3.2	5.3	7.2	5.3	5.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
	大学部局分野	工学・農学	3.5	9.5	12.1	20.5	24.4	24.4	5.5	14,661	5.2	0.17	3.5	5.4	7.1	5.5	5.2	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		保健	3.9	12.4	21.2	23.2	19.3	13.3	6.7	13,515	4.4	0.24	2.6	4.4	6.3	4.5	4.4	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		臨床	0.8	15.1	24.3	28.7	16.4	14.7	0.0	2,691	3.8	0.39	2.3	3.9	5.6	4.8	3.8	-	-	-	-1.0	-	-	-	-1.0
	職位	臨床以外	4.7	11.7	20.4	21.9	20.0	12.9	8.4	10,824	4.6	0.14	2.7	4.5	6.5	4.5	4.6	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		教授	2.5	7.6	13.6	22.8	22.4	23.6	7.4	11,534	5.3	0.19	3.6	5.3	7.1	5.4	5.3	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		准教授	4.8	11.3	16.6	22.5	21.9	17.7	5.2	13,620	4.7	0.20	2.9	4.8	6.6	4.9	4.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	大学 の 自然 科学 研究者	性別	助教	5.7	11.5	22.2	17.3	19.6	18.0	5.7	7,890	4.6	0.32	2.6	4.6	6.7	4.8	4.6	-	-	-	-0.2	-	-	-
男性			3.6	10.1	15.8	21.8	22.2	19.8	6.6	27,830	4.9	0.15	3.1	5.0	6.9	5.1	4.9	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
任期		女性	7.7	9.9	23.0	18.7	17.8	19.9	3.1	5,214	4.5	0.19	2.6	4.5	6.7	4.6	4.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		任期有	6.2	12.4	20.8	21.9	17.8	16.2	4.7	8,820	4.4	0.23	2.6	4.4	6.4	4.8	4.4	-	-	-	-0.4	-	-	-	-0.4
任期無	3.5	9.3	15.5	21.1	22.9	21.1	6.6	24,223	5.1	0.14	3.3	5.2	7.0	5.2	5.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q112. (意見の変更理由)研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	6	4	学長が変わり、様々な観点から評価していただけるようになったと感じるため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	1	3	2	評価項目に変更があった(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
3	3	5	2	教育における評価が高いことを知ったため。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
4	2	4	2	改善が成されているため(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
5	2	4	2	論文だけでなく、教育、管理運営、社会貢献、産学連携などの項目も評価対象としており、教育や管理運営を専門とする教員はそれらの評価における比重を高くした。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
6	3	5	2	学生教育、知財等も含み多様である(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
7	1	3	2	論文に反映されない業務の評価が以前より行えるようになってきた。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
8	5	6	1	研究業績で評価すべきである(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
9	2	3	1	特に状況が変わってはいないが、教員評価制度において一定考慮されている。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
10	2	3	1	定期的に行われる研究者個人評価では教育、社会貢献、大学運営など多様な観点で評価され、どの観点に比重を置いた配点とするかも選択できる制度になっているから。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
11	2	3	1	昨年度、検討が重ねられて教員評価システムが新しくなり、本人による重み付けも可能で充実した評価システムであると感じている。一方で、それらがどのように利用されるのかが良くわからないため「3」とした。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
12	2	3	1	論文以外の業績も評価するという気運は高まりつつあると感じる。一方で、論文以外の業績に力を入れすぎている研究者も散見されており懸念している。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
13	1	2	1	知的財産獲得や外部資金獲得が重要視されており、論文だけの評価ではなくなったが、逆に論文の評価がかなり低下し、重点が変わっただけで様々な観点となると十分ではないように感じる。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
14	4	5	1	前回から別部門に異動し、よりアウトリーチに重きが置かれているを感じている(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
15	1	2	1	論文業績上主義のような考え方が個人的には正しいと思っていましたが、教授職の教員で必ずしもそのようになっていない状況がわかってきました。その意味で、論文だけではなく多面的な評価が行われているのだと理解できるようになりました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
16	4	5	1	所内の人事評価によって、論文だけでなく、外部資金、査読、所内の装置管理、アウトリーチ等への貢献も評価されるシステムとなっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
17	1	2	1	項目は入れているが、まだ論文が重視されている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
18	2	3	1	人事評価のシステム内容を変更し、多面的な評価が行えるようにした(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
19	4	5	1	ご指摘の点を考慮した、評価システムが確立している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
20	1	1	0	書籍や教育は度外視されている(大学現場研究者・自然科学、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
21	1	1	0	今年、私は600ページと150ページの2冊の国際本を出版しました。私の同僚は国際的な本を出したことがなく、それが何を意味するのか、なぜ重要なのか、全く理解していません。そのため、他の要素を評価することができないのです。国際的な査読付き出版物でさえ、彼らは完全に理解していないのです。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
22	6	6	0	制度改革があり、より明確に研究以外の業績での評価も重視されるようになった(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
23	5	5	0	むしろ、論文が軽視されているように思われる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
24	1	1	0	分野ごとにIFは異なるにもかかわらず、業績評価でIFが持つ点数が大きすぎる。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
25	6	6	0	論文だけでなく、講演や産業雑誌(非アカデミック)などへの掲載も評価対象となる(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
26	4	4	0	論文の内容までわかる人はほぼいないと思う。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
27	5	5	0	そもそも教育を眼目とした機関ではないので、少なくとも「教育」という評価指標にはそぐわない。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
28	2	2	0	論文を出さずに任期なしの教授職に安住している人が多すぎるので、むしろ論文執筆のための時間を増やす対策が必要。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
29	1	1	0	人並みの業績があるが、教授に昇格させてもらえず、目立った理由もなく、若手が選考されているが、選考過程が不透明で理不尽感が募る。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
30	6	6	0	書籍や教育、社会貢献よりも、もっと論文の業績を評価してほしい。誰が読むのか分からない専門的な本よりも、インパクトファクターが高く、引用件数も多い論文を書いているのに、十分に評価されていないと感じている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
31	3	2	-1	年々論文のみの評価に偏っていると感じるので。(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)
32	3	2	-1	研究成果の他に評価される基準が不明瞭(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
33	6	5	-1	評価はされるが昇進に結びつくほどではない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

34	2	1	-1	研究指導・講義以外の教育への負担がかなり増えている。特にオンデマンド講義と対面講義の両方を行うハイブリットは、時間をかなり取られる。きめ細やかな教育を行うと、研究の時間が大幅に削られるが、その教育は昇進などにはほとんど評価されない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	2	1	-1	ますます論文数と科研の数という観点に絞られてきた感じがするので、不十分だと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
36	2	1	-1	昇進の条件となる業績は論文の数のみで評価され、地域貢献や教育は全く配慮されていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	6	5	-1	業績評価は様々な観点での評価表を用いて行っているが、論文に重点を置かれつつある(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	3	2	-1	業績評価は幅広い観点から評価はされているが、評価が変わった理由がわからない時がある(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
39	3	2	-1	昇任・昇格は学術論文の数で決まるので、教育や社会貢献に対する評価が十分とはいえない部分がある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
40	2	1	-1	論文による評価は客観的で、質を評価することは難しいので数での評価になるのはある程度理解できるが、論文数(と獲得外部資金金額)による評価圧は益々高まっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	4	3	-1	論文の比重が以前より高くなった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	3	2	-1	評価者が変わり、論文主体に戻ってしまった。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
43	2	1	-1	少なくとも現在の経営陣の研究者の業績評価については論文のみの判断がされているように思えます。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
44	3	2	-1	組織内での個人評価方法がばらつくこと、必要な連携活動に関する評価が十分でないことを部署異動により明確に知った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	2	1	-1	インパクトファクター重視の偏重を感じるから(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	6	5	-1	社会貢献の客観的評価がやや難しい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
47	5	3	-2	論文の特に量的な評価が年々ウェイトを増しているように思われるので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
48	5	3	-2	審査者により業績評価にばらつきが多い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
49	5	3	-2	いろいろな評価基準が用いられている一方で、逆に論文等の研究業績は軽視されているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
50	5	3	-2	大学統合により、業績評価が変わり、教育や社会貢献も重視されていたが、研究重視の傾向となったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
51	5	3	-2	教育に多くの時間が割かれているのに、それが評価に大きくは反映されていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
52	6	4	-2	情報として把握しているが、どのように評価しているのかがわかりにくい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	6	4	-2	様々な観点からの評価は必ずしも十分ではないが、個人としては、研究員の業績評価は主に論文でなされるべきものと認識している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
54	4	2	-2	管理業務による配点が大きすぎる(会議出席など)(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
55	5	3	-2	行政の依頼による郷土史誌の編纂などは、人文系による産学連携の代表例であり、部局内ではそれらを評価の対象にしているものの、学内全体における評価基準のなかでも、インパクトファクターなどを特に重視するような業績評価においては、こうした業績が全く評価されないのは問題であると考え。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
56	5	2	-3	最近、top10%論文、FWCIなど益々論文業績の指標が増えているように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
57	5	2	-3	個人研究費がほんの少し増額されるだけで全く考慮されていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	1	-3	論文のインパクトファクターが重視される。研究支援部に所属している研究者にはかなり不利である。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
59	6	2	-4	最近、自身が所属する部局のアウトリーチ活動に関与する事も多いが、公的に評価はされていないと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q113. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の改善、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

		2022年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.5	23.8	21.2	21.8	17.3	9.2	3.2	33,044	3.5	0.13	1.7	3.6	5.5	3.7	3.5	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		国研等の自然科学研究者	5.6	11.7	24.7	23.8	19.4	13.5	1.2	6,823	4.0	0.27	2.5	4.1	5.9	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		重点プログラム研究者	4.0	30.8	23.4	16.5	14.7	7.3	3.3	800	3.0	0.14	1.3	2.9	5.1	3.3	3.0	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	3.4	13.7	26.9	20.8	18.3	11.3	5.5	2,145	4.1	0.38	2.3	3.9	6.0	4.0	4.1	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		大学マネジメント層	0.4	4.9	22.5	28.3	24.2	17.2	2.5	244	4.7	0.00	3.1	4.6	6.3	4.6	4.7	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
	職位	国研等マネジメント層	3.3	3.3	10.0	21.7	40.0	20.0	1.7	60	5.4	0.00	4.2	5.6	6.6	5.4	5.4	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大学 の 自然 科学 研究 者	大学グループ	7.6	22.7	22.1	21.0	15.5	5.6	5.6	6,310	3.5	0.24	1.7	3.4	5.4	3.5	3.5	-	-	-	0.0	-	-	-
第1グループ	1.6		22.2	22.2	23.6	17.8	10.0	2.6	9,116	3.6	0.24	1.9	3.7	5.5	3.9	3.6	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
第2グループ	3.5		27.1	20.8	24.5	16.5	6.9	0.7	8,300	3.1	0.23	1.5	3.4	5.0	3.2	3.1	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
第3グループ	2.5		23.4	19.9	18.2	18.7	12.8	4.5	9,317	3.8	0.30	1.7	3.8	6.0	3.9	3.8	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
第4グループ	7.3		24.8	23.0	16.8	16.6	8.4	3.0	4,867	3.4	0.29	1.6	3.2	5.5	3.7	3.4	-	-	-	-0.3	-	-	-	-0.3	
大学 の 自然 科学 研究 者	大学 部局 分野	理学	2.3	17.8	21.3	22.8	20.9	10.7	4.1	14,661	4.0	0.18	2.2	4.0	5.9	4.1	4.0	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		工学・農学	3.4	30.0	20.4	22.5	13.6	7.8	2.4	13,515	3.1	0.23	1.3	3.2	5.0	3.1	3.1	-	-	-	0.0	-	-	-	0.0
		保健	0.8	36.3	20.6	29.0	7.7	5.7	0.0	2,691	2.5	0.34	1.1	2.7	4.3	3.1	2.5	-	-	-	-0.6	-	-	-	-0.6
		臨床	4.0	28.4	20.4	20.9	15.0	8.3	3.0	10,824	3.2	0.14	1.4	3.3	5.3	3.1	3.2	-	-	-	0.1	-	-	-	0.1
		臨床以外	2.4	19.0	23.5	24.6	16.8	10.1	3.5	11,534	3.7	0.20	2.0	3.8	5.6	3.9	3.7	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
	職位	教授	3.0	25.5	22.6	19.1	16.2	10.2	3.4	13,620	3.5	0.20	1.6	3.4	5.6	3.6	3.5	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		准教授	5.7	28.1	15.4	22.5	19.7	6.1	2.5	7,890	3.3	0.31	1.4	3.6	5.4	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
		助教	2.6	23.6	21.4	21.6	17.9	9.3	3.7	27,830	3.6	0.15	1.7	3.6	5.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		男性	8.3	25.3	20.0	23.1	14.2	8.4	0.7	5,214	3.2	0.18	1.5	3.4	5.0	3.3	3.2	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1
		女性	4.3	23.7	23.6	22.2	18.1	5.9	2.2	8,820	3.3	0.19	1.7	3.4	5.2	3.5	3.3	-	-	-	-0.2	-	-	-	-0.2
任期	任期有	3.1	23.9	20.3	21.7	17.0	10.4	3.6	24,223	3.6	0.14	1.7	3.7	5.7	3.7	3.6	-	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	
任期	任期無																								

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q113. (意見の変更理由)業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の改善、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	直接経費からPI人件費を支出できるようになったので、自分で研究費を調達し稼ぐようになった。大学に評価されての昇給ではないので多少の違和感はある。それでも、「大学が想定する業務量・質」に応じた固定基本給に、「大学の想定を超えた研究活動」に対する手当を研究者自身が付加できる制度は、合理的であり優れている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2	人材が不足しているのと、臨地実習等があるため、サバティカル付与は難しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	3	5	2	マネジメントに参加するようになり、自部署内の評価について昨年よりも知ることができた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
4	1	3	2	私自身、今年、講師昇任に際して任期無しにしてもらえました。創発研究者であることも評価してもらえたと考えています。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	2	3	1	給与に反映されている(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	3	1	他人の評価など見ないため、詳細不明。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
7	4	5	1	サバティカルを取る教員が現れ始めている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	年俸制のシステムに変更してから、研究費獲得の業績が給与に反映されるようになりました。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	1	2	1	競争的研究費の取得状況に応じて業績給が出るように変わった。その一方で、昇任人事は年齢や学内政治などの業績以外で決まっており、著しくモチベーションを下げている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1	テニュアトラック制の推進、特に期待される若手教員の早期昇任など事例が増えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	1	2	1	制度はあるが、度合いは限定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	PI人件費、パイアウト経費に関わる制度を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	3	4	1	人件費管理の改善(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	教員個人評価の内容を検討改善している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	4	5	1	毎年、前年度の研究業績に応じて優秀研究活動表彰(最優秀2名,優秀3名,特別賞(45歳未満,准教授以下)5名)を行い、受賞者に研究費の上乗せをしている。優秀者には賞与の上乗せや特別昇給制度で対応しているが十分とは言えない。サバティカル等インセンティブの付与は検討中である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	外部資金獲得などに向けての奨励策を少しずつではあるが工夫しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	4	5	1	身分的な処遇ではないが、IFの高い国際学術誌への論文投稿に対して、掲載費を支援する制度をスタートさせた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1	研究業績に対するインセンティブを与える等の試みがなされている(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1	給与へは反映させている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	業績評価の指標をより多様化し、それを処遇に反映させた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	1	1	0	研究成果の有無に関わらず業務が平等にまわってくる。むしろ業績をあげると教授になって雑用が増えて研究時間が減る(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
22	1	1	0	評価は形式的に行われている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	4	4	0	人事評価のための論拠データを匿名性を確保した上で部局内で共有する仕組みが運用されており、組織内での自身の立ち位置をシビアに知ることができる点。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	1	1	0	絶対にダメです。私の給料は20年前の海外より低いし、私の部署で給料に「上乗せ」されているのは、意味のない会議への出席率だけです。研究の生産性を上げるインセンティブはまったくありません。私は外国人なので、「黙っている」「大学で有給が取れるだけでも幸せだ」と言われています。つまり、インセンティブは外国人のためにあるのではなく、研究費も給与も倫理的に分配されていないのです。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
25	5	5	0	年数回、業績評価を踏まえた給与への反映がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	不十分だと思うし、なにも取り組まれていないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
27	1	1	0	ほぼないのでは？(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0	給与反映,研究環境改善,サバティカル付与は全く成されていないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
29	1	1	0	業績を上げても全く人事には反映されず、科研費を取得しても臨床病院にすぐに飛ばされるため自分の研究が進まない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
30	1	1	0	定期的に行われる研究者個人評価と昇進人事のための評価は全く運動していない。後者はほぼ論文,著書,受賞のみで判断される。他の項目も全く別々。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	1	1	0	業績やその他の大学への貢献は給与にほぼ全く反映されていない。誰もが問題と考えている教員も同額支給されている。サバティカルは一生に一度だけ。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
32	1	1	0	正直、給与への反映が一番嬉しいです。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	2	2	0	そういう組織にはなっていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

34	1	1	0	業績評価の明確な基準はなく、業績による処遇への影響は全く感じられない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
35	3	3	0	内部昇格と外部採用の際の職位の基準がことなり、内部の昇格が遅くなる状況です。不公平感があります。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	1	1	0	サバティカルが認められない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
37	1	1	0	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等,全て実質的に無いに等しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
38	1	1	0	給与への反映,職位・職種への反映,研究環境の改善,サバティカルは是非やって欲しい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	1	1	0	研究業績はほとんど給与や待遇に反映されていません。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
40	3	3	0	サバティカル制度はあるが、特定分野を教えることができる人物が部局内に1名しかいない場合、サバティカル中に演習や卒業論文指導などをどうするのかという課題があり、現実的にはサバティカルがとりにくい状況がある。これは、部局内の教員数の削減によるネガティブな影響であり、結果として研究を遂行することをも難しい状況を生み出しているといえる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	1	1	0	上記の理由から全く思わない。全てが不透明で、パーソナルな理由で、正当な評価とは思えない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	1	1	0	もっと業績評価を踏まえて、待遇を決めてほしい。例えば、英語が十分に話せない、国際研究の経験もない人が海外の大学でサバティカルで1年間滞在して、何をしているのかと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	1	1	0	評価指導中である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
44	3	2	-1	職位・研究環境・サバティカルなどについては、全く反映されていないように思う。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	4	3	-1	サバティカルのみ、反映されていないと感じる。実際、与えられても、現場レベルでは抜けることが許されない雰囲気がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	2	1	-1	給与への反映が予定されているが、取り組みへの反対意見が多い。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	2	1	-1	一流雑誌に論文を掲載している教員でも、最近大学院生を指導した実績が無いと、○○○○○○○○に異動となり、一般教養レベルの授業を沢山担当させられている。一方、大学院生を指導していれば、ハゲタカジャーナルに二重投稿した教員でも罰則が甘く、本人も研究不正に対する反省が全く見られない。改組改編の際の理系教員への評価は、最近の大学院生の指導の有無のみで、論文の質、科研費採択実績は全く配慮されず、大学は院生からの授業料で教員を評価する傾向にあり、教員の士気が低下している。大学の規模は大きい組合が無いので、このような冷遇があり、能力の高い教員の流出が始まっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
48	5	4	-1	良い業績評価の結果があっても処遇の変化は感じられないです。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	2	1	-1	統合したにもかかわらず統合前の所属によって給料格差があるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
50	5	4	-1	十分かはわからないが、組織として一定の配慮はしていると認識される。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
51	3	2	-1	給与がそこまで高くない水準であること。また、昇進は年功序列の組織風習があるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
52	2	1	-1	学生募集が厳しくなり研究費が減額された。減額幅は業績とは全く関係なく行われた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
53	4	3	-1	十分とは言えないが、大学予算のと兼ね合いでは妥当である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
54	3	2	-1	業績の評価方法が変更になり、待遇へのfeedbackにおける研究の割合が減った。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
55	5	4	-1	研究員には各々特性があり、優秀であっても必ずしも管理職に向かない方も居られる。難しいと思うが、こうした特性が考慮された処遇がなされるべきであると考える。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
56	2	1	-1	特に反映されることはなく、公務員なので仕方がない面もあるが、ボーナスは減った。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	3	2	-1	外部研究費に対するインセンティブ付与が制度化されておらず活用できない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
58	2	1	-1	業績評価が給与に反映されるのは5年後(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	2	1	-1	改善される気配を感じないから(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	4	3	-1	財政的理由により優れた成果を上げている教員の昇任が制限される(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	大型外部研究資金を獲得した研究者に対する処遇及び研究環境への反映が充分でない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	職位・職種への反映のみであり、十分とは言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
63	3	2	-1	評価によって給与そのものは大きく変化しないし、外国より低水準である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	5	4	-1	サバティカル制度は推奨しているが、実績がない。業績評価を給与に十分に反映できていないのが現状である。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,)
65	3	1	-2	いろいろ話を聞中で、これは日本の大学教育に対する政治や社会全体の認識の問題であると感じるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
66	5	3	-2	給与や職位への反映,サバティカルは十分だと思うが、研究環境の改善についてはなかなか難しいと感じるようになったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

67	4	2	-2	サバティカルはない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
68	4	2	-2	大学の経営が悪化しており,給与や研究費が増額される可能性は低い。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
69	5	3	-2	同一賃金の法律施行で任期制職員も年功序列的給与体系に近づいている。サバティカルの制度もいつのまにか立ち消えている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
70	4	2	-2	評価者が変わり,できる人への業務が集中してしまう環境になりつつある。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
71	6	4	-2	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
72	4	1	-3	業績が悪いと処遇が悪くなるが,良くて特に変わらないことに気がついたので。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
73	4	1	-3	年俸制は成果に応じた処遇がない(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
74	5	2	-3	こうした決定を総務委員会が全て担っており, その構成員選定で判断が歪む可能性が大いにあるため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
75	5	1	-4	研究費を採択されても,助教を採用できない環境であることが分かった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,女性)
76	6	1	-5	2013年から有期雇用研究員に対する一律な雇止めは,研究業績をまったく評価していない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)

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 教員数の拡大が無いと女性教員や外国人数員を増やすことは難しいのが現状。(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 ノイジーな活動家に振り回されたグローバリスト的発想はもはや時代遅れ。日本の取り組みは、大きく変える必要はない。もともと大人数での研究には向いていない国なので、オリジナリティと基礎こそが日本の強み。ノーベル賞受賞者の言葉に率直に従うべき。(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 部局の改編という特殊事情によるところが大きいです。(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)
- 4 所属部局のレベルでどうにかできる問題では無い。(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 本人の責によらない理由で昇進の可能性がないことを告げられた。このようなことがあると、現所属・現大学、ひいては日本で研究する意欲がそがれる。(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)
- 6 学位取得後にアカデミックポストを得ることが非常に難しいことは私が学生の時から変わっていないと感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 7 使用目的と期間が限定された外部資金依存度が高くなると、中長期的に安定して若手研究者を雇用することが難しくなる。このことに労働契約法の任期の縛りが加わると、益々安定雇用が困難になる。国が総合的に制度を再設計されることを強く望む。(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)
- 8 論文以外での評価も十分行われているが、基準は基本は研究である。組織の中には運営、教育で貢献する人もあってもよくその多様性の容認には欠ける。研究で組織に貢献する人、運営で貢献する人など、それぞれで別の評価、処遇があるべきと思う(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)
- 9 女性研究者増加に向けた取り組みはもう飽和状態であり、特に工学系(電気・電子・応用物理・機械)と言った分野では女性研究者の母数が限られているので、女性教員数の急激な増加は組織に大きな歪をもたらす。また、実力が不十分な女性教員が、その職階で求められる役割と自身の能力(経験)との差に苦しむケースが発生していると感じる。(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)
- 10 ・若手研究者の人材育成は、最優先で取り組むべき喫緊の課題だと感じています。現在の状況が続けば、我が国の大学教育は深刻な人材不足を迎え、やがて立ち行かなくなることは目にえています。・研究者の業績評価に、依然として論文の絶対数が使われている事に大きな憤りを感じています。例えば、若手研究者をどれだけ輩出したかという教育実績は、すぐにも業績評価に加えるべきだと思います。(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)
- 11 研究者の多様性の確保において、数値で証拠を見せることのできる「数」(女性研究者、若手、外国人など)の評価は厳しく取り締まられているが、そのために数をそろえることだけに注力した結果、採用・昇進したあとの対応(DEIのEquityとInclusion)についての評価の実施は見えてこないように思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 12 博士後期課程を目指すための環境の整備として、学内で給付金事業や入学金免除制度などがあり拡充されていると思います。(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,男性)
- 13 「研究者を□指す若□材」については、博□後期課程進学者の増加を、国が重点項□として取り組む必要がある。そのためには、博士後期課程進学者の生活が保障される制度が必須である。もう一つ大事なことは、学生からみて、学位取得がその後の人生に大きな利点となる社会構造にしていけることである。これらが実現できなければ優秀な人材は集まらず、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)
- 14 若手教員の数はいくつか少ないように思われます。そのため、種々の学内の業務のひとりあたりの負担も大きくなっていると思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 所属する部局は昨年と同様に若手研究者に対する支援は比較的充実しているように見えるが、分野による影響もあるものの女性研究者の割合は変化していない。また、博士課程を志す日本人学生数もほぼ横ばいか減少であり、若手研究者の拡充には研究環境の改善のみならず、日々の生活環境の改善も重要であるように思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 16 悪くはなっていないが、年々よくなっているという強い印象もない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 17 大学が、成果を重視するあまり、周囲へのパワハラ、セクハラ、アカハラなど、人権侵害を許容していると思うことがある。若手研究者も、むやみに自分の発案を人に相談してはいけないが、生き残るための成果主義の雰囲気、弱い立場の人から、高圧的態度などにより研究テーマの発案など知的財産を強奪する人でも、他分野の人から構成される評価委員会で、高い評価を受けて、JST創発やさがし、ムーンショットなど、大きな予算を獲得できたりしていることがある。大きな予算規模の競争的研究資金ほど、内容や応募者についてよくわかっている人による評価を受けるべきだ。教授や准教授など、自分では研究構想を着想しなくても、若手研究者の評価に携わり、大型資金を獲得できる仕組みを見直すべきだと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 18 恐らくこの調査も女性かつ若手研究者ということで対象に選んでいただいたと思うのですが、こうした依頼がいくつか重なってくるとトータルでの負担が重くなります。少数派の意見を伝えることは重要だと思う反面、業務外かつ直接的な評価に繋がりにくい活動に割く時間が年数を重ねるごとに増えてきており、男性研究者に比べて研究のパフォーマンスが下がっていかないか不安になってきています。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 19 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備は、大学だけでなく企業などの社会の受け手側の整備がより一層必要と考える。(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)

- 20 博士課程後期課程学生のための経済支援制度は整ってきている。しかし、制度を利用する多くは中国等からの留学生である。若手の外国人教員(助教)は増加しているが、任期付きであり定着するかはわからない。女性研究者の昇任にはハードルがある。講座制であり講座主任を男性とする意識が組織にある。(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)
- 21 優秀な学生が就職を希望するようになっていきます。研究職の魅力や将来設計がみえにくいことが原因かと思います。(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)
- 22 より多くの女性研究者が活躍するため、というために対策をするということは、男性への差別ではありませんか？独身の女性と、子育てをしないといけな既婚男性を区別することは、性別にのみ差別していることになりませんか？(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)
- 23 最近、女性教員が少ないことが話題となり、国公立大学にも女性限定の公募が増えてきている。博士課程進学者の男女比に差がある以上、教員採用の段階で性別を限定するのは、問題があるのではないかと、大学院の合格判定の段階で、男女同数にする必要があるのではないかと、看護師や消防士のように男女差が著しい職場もあるわけだし、大学教員にのみ男女比を持ち出すのは疑問に感じる。大学・研究職への進学を目指す男性が増加するのではないかと(その方が、女性が増えるのでもいいのかもしれない)。(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)
- 24 制度面と資金面の両方から、根本的な解決を期待します。若手研究者については助教、准教授の独立した研究環境を(運営、教育は共用を促進)確保する。博士の学生については社会人扱いを(大学が生活保護以上の給与を博士の学生に支払うことを入学の条件にする)。女性、外国人、若手については執行部(理事)の構成を取り組みの最重要評価項目とする(topが変われば組織は変わる)。(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)
- 25 任期を付けてすぐに首を切るアカデミアに未来はない。(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)
- 26 女性研究者は、純粋に論文(文系は別)での評価が主体だと思います。(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,女性)
- 27 特に国際関係の状況はCOVIDの状況およびロシア・ウクライナの戦況に応じて大きく変化するものと思われます。(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)
- 28 大学、研究機関で研究する人材が国内には少ないと感じる。若手の能力低下ではなく、他方面に魅力を感じるが故かもしれない。任期無しで成果のない人々が年長にいたり、雑務で研究時間が削られ疲弊している教授陣をみて、若手はステップアップする事に魅力を感じるのだろうか？(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)
- 29 女子学生のキャリアパスが見えないため、日本人学生、特に女子学生の博士課程への進学率が極めて低い。(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)
- 30 博士後期課程に進学する学生の数は、フェローシップの充実にも拘らずほとんど増えていない。単に在学中の金銭面だけが問題ではなく、博士号取得後のキャリアに対する不安が大きいことや、研究者という仕事に魅力がないことが改めて分かった。私の分野では女性研究者の絶対数が少ない中、女性限定での公募や昇任人事が多くあり、需要と供給のミスマッチが大きい。本人は学内業務が増えることを嫌って昇任を希望していないのに、周囲が動いているケースもある。女性の活躍のために人事面で厚遇したり必要なサポート制度を作ることは賛成だが、行き過ぎて居心地の悪い思いをしている方もいる。(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)
- 31 日本の研究力低下が叫ばれて久しいが、行政が行っているのは研究費の不正が起らないようにするための締め付けや、メディア向けのアピール以外に目立った動きがみられない。当然若手研究者に対する扱いも根本的な改善の兆しが見えず、現在の研究力低下の傾向は今後も当分続くように思う。若手研究者にも本人が望めば積極的に日本からの脱出をお勧めしたい。(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)
- 32 見た目上の女性教員比率などを上げるため、任期の短い女性外国人研究員(給与は低い)などのテンポラリーな職ばかりが増え、それが女性活躍であるという欺瞞が増えている。(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)
- 33 研究者の男女比の是正がされていないにも関わらず、女性教員公募での男女比は正を行う試みが多く、男性研究者のポジション獲得は厳しい状況に置かれている。大学、大学院への進学比率の是正を優先するべきではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 34 主著論文を10年以上書いていない教員が多すぎると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 35 文系および理系を含めた包括的な評価制度が導入され、論文が出やすい領域のみが重要視されている。後任補充、ポストアップも非常に理不尽な現状がある(年間、筆頭著者または責任著者論文2報でも評価されない。因みに自分の領域では年に1報出すのが平均的)。またそれに伴い、大学の本分であるはずの教育がないがしろにされ、点数としてカウントされる仕事に偏重している。加えて、様々なデューアトラック教員がおり、採用時期により不公平が生じている。業績主義のみに偏るのではなく、学問の多様性が担保されるように柔軟性を切に願う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 36 女性研究者の数は十分か、という安直な質問自体が本問題を象徴している。十分な数とはどのように決定されるのか？多様な人材を活用して教育と研究の質を高めるという大目標に対して、ほとんどの組織が中身を考えず数字のみを追っている(表面的な目標値の達成のみを目指している)。そもそも、大学という組織において研究者が活動するのは第一に学生のためであるが、学生の利益という観点から考慮されることもほばない。全体的に思考停止に陥っている。(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)
- 37 高度な専門知識と広い教養を有した博士人材を積極的に登用するよう施策を打ってはどうか。公官庁で博士学位の所有率を30%以上にするなど、指標化/可視化すべきでは。資源エネルギーに乏しい日本が国際社会の中で生き抜くには研究力を積極活用すべきであり、高度な専門知識と教養に裏付けられた高度公務員を養成すべきではないだろうか。(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)

- 38 土木工学分野は女子学生、女性研究者ともに非常に少ないのが現実である(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)
- まず、主な問題は、現代の大学にとって不適切な大学・学部制度に起因する。日本が海外の大学と競争するのが難しい最大の理由は、ますます重くなる事務作業に対する監視が全くないことである。海外で働くと、事務的な業務に費やす時間は現在の大学の10%以下になってしまいます。アカデミックの監督下にないため、事務は自分のために働く機械に成長し、大学の弊害になっています。テニユアトラックや女性のための制度改正など、新しい活動に学者が取り組もうとしないのも、そのためです。障害物が多すぎるのです。今年、インドネシアから、インドネシアからお金をもらって、コッテルプログラムで来たいと言ってきた学生がいましたが、事務処理が大変だから、事務局からダメだと言われました。つまり、行政が学術活動や研究を止めてしまったのです。第二に、私の学科では人種差別が大きな問題になっています。先に述べたように、来日時に支給された資金を何の理由もなく取り上げられた。そして、例えば科研費でも同じような問題を抱えているので、このサポートは外国人にとって必要不可欠です(英語での申請の成功率は日本語での申請の半分程度です)。質の高い外国人研究者が日本に残らないように、すべてのプロセスが構築されているのです。残念ながら、日本の大学はそのツケを払わされている。給与の補償という点では、私は国際的な出版物、本の出版、有名な国際誌の編集委員会への参加、国際的なテレビ番組・・・に関して、同僚の誰よりも優れていますが、私には全くインセンティブがなく、地元の教授たちは意味のない仕事でインセンティブを取られています。(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)
- 39 女性研究者を増やす努力をしている(ターゲットハイリング等)が、面接をしてみるとなかなか期待していた人材でなかったり、通常の公募には応募が無かったりで、とにかく高校生くらいからこの分野に進んでくれる女性を増やさないとどうにもならない気がします。(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)
- 40 女性研究者が非常に少ない理由は、博士課程に進学する日本人の女性研究者が極端に少ないためと推察される。採用時の工夫だけでは解決されない問題と考える。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 41 社会全体のエコシステムなので、結果はこうなっているが、原因が部局にあるとは考えにくい。(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)
- 42 欧米に比べて、博士号取得者に対する処遇が十分ではなく(就職時のメリットが低い、給与、任期付職が多い等の点)、優れた人材が大学・公的研究機関に進めない状況にあると思われます。(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)
- 43 研究科長・学科長らが交代したことで、研究科の雰囲気が変わり、よりトップダウン型で若手にとっては不自由になってきたように感じる。(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)
- 44 博士後期課程の支援や、若手の支援の取り組みは増えてきているが、一方で中間層の支援がなく、アンバランスに感じる(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)
- 45 問1-10(変更理由)にも記載しましたが、少ない女性に過度な負担がかかっている現状は、対策が必要と感じる(大学内外の委員等)。女性が少ない分野程、その負担は大きい。男性研究者に比べ、委員会の数が多く研究時間の確保が難しいという状況にある。特に、男女共同参画の仕事は女性の仕事という文化が根強いので、変えて行かなければならない。男女共同参画の仕事は「好きでやっている」と思われがちで、他の仕事との調整対象にならないことが多い(男性同様に入試や教務等の委員の仕事は回ってくる上に、男女共同参画関係の仕事も抱えることになる)。(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)
- 46 比較的大学からの研究費が潤沢であるため、ほとんど研究活動を行わない教員が一部常態化している。その人員のため、より優秀な若手研究者を受け入れることを妨げている。(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)
- 47 業績はあるがまだ年齢が若いから教授にしないといった姿勢は、アカデミアの本来の姿ではないと考える。優れた研究人材が活躍するためには、(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)
- 48 若手が自立して研究できる環境を得ることが難しい。上司の意向を汲んだ研究テーマの設定になるか、研究室のサポート無しで独自の研究テーマを行うことになる。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 49 研究は人がすべてなので、人に金をつけないことには何も解決しない(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)
- 50 大学の人員削減の影響がじわじわと出始めている気がします。若手研究者のポスト(特に助教)が非常に限られて来ている印象を受けます。(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)
- 51 エリート主義の排りを受けるかも知れないが、研究者の数をやみくもに増やすのは、質の低下を招くことになってしまう。地方大学では、博士をとっても出身大学でしか、就職できない。また、旧帝大などでは、そのことにより地方大学におけるポジションがなくなっているの
- 52 で、これまた博士に行っても、なかなか就職口がない。このような状況は、研究者の数の確保、質の担保という意味で、まったく不幸な構図になっているような気がする。とても、本質的なことなので、50年後の望ましい未来図のために改革を始めて欲しい。(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)
- 53 若手研究者や女性研究者育成において本人に対する支援は拡充されている。受け入れ側に対する支援や取り組みが必要だと思います。(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)
- 54 コロナ禍で状況がずいぶん変化した。学生の質も変わった。Google Classroomなどでの資料配布、課題提出などが一般化し、楽になったところもあるが、学生も気軽に要求(質問ではない)してくるため、その対処が大変だ。自ら物事を解決しようとし、権利のみを主張する声の大きな学生にとられる時間が増え、研究の時間が減ったように思う。そのため、プライベートな時間を削って研究するしかない。(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)
- 55 所属部局では研究室毎の裁量が大きく、人事においても研究室(PI)が望む人材を募集する傾向があるために、部局の裁量で「候補者を女性限定にこぼる」などということが行われていない。昇進についても同様であり、女性教員を毛嫌うPIも多いように感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 56 人事に関する基準がブレる。論文評価の基準が不公平(例)筆頭と責任著者しか認めないため、共同研究などで共著となった場合でも一切業績の考慮に入らない。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)

- 57 若手研究者も含め、研究費申請書や報告書、調査書等に関する書類に割くべき時間がますます増えていると感じる。博士課程大学院生の、学部教育や大学病院での診療への依存度が増している。博士課程と学会認定医・専門医等資格取得の期間が重なっており、キャリア形成の初期でのストレスが高く、腰を据えて研究について学ぶ機会が失われている。(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)
- 58 おおかた若手を支援する試みは根本的に改善されていない。ただ、大学内で、若手の研究を支援するためにわずかな資金を競ってする試みは行われている。(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)
- 59 個人の意見ですが、かなり大きな変化がない限り、日本の研究の未来は破滅的だと感じています。優秀な若手は、日本のアカデミアに残らないようになっていきます。(給与、任期、自由、将来性などに魅力がないため)博士課程の学生の減少、論文数の減少からも明らかです。(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)
- 60 6年制の薬学というカリキュラムの元では学部生のうちに十分に研究の体験ができない状況だと感じる。このような状況で薬剤師以外のキャリアパスを選ぶことはなかなか難しいのではないかと思う。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 61 本部局では外部資金での雇用が多いため、ほとんどが年俸制であり、全く給与の改善がないのが問題になっています。(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)
- 62 入学を希望する大学院生の数が減少傾向にある(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、男性)
- 63 そもそも学生が博士課程後期を目指さないことを大変憂慮している。我が国の研究力低下に繋がるのは目に见えている。(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)
- 64 平等性を増やそうという観点で女性研究者や外国人研究者について質問するのはわかるのだが、多様性を増やそうという観点で質問するのは平等な研究社会の発展をむしろ損なわないだろうか？質問回答にややストレスを感じるので、聞き方を変えたほうが良いと思う。(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)
- 65 「自立と活躍の機会を与えるための環境の整備」等、「環境の整備」に関する質問の意図するところがよくわからない。どういうことを聞いているのか具体例を挙げて説明してほしい。(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、男性)
- 66 私の所属する専攻では、過去2年半で9名の常勤教員が退職し、1名のみ採用となっている。退職したものの中には、「育成助教」という3年任期のいわゆるポストドクターなどの位置づけの者が複数おり、今後の活躍が期待される人材であり、本人の就業継続意向などがあるにもかかわらず、切り捨てる制度となっているため、一時的に教員数が見かけ上増員されたようにも見えるが、実際は、使い捨ての状況となっている。看護の領域は、全国的に見れば、大学数が急性期的に伸び(毎年新設校が生まれている)、教育研究職の人材不足や、質(学位を持たない教員、研究しない教員がごろごろしている)の悪化が懸念される。日本中の看護教育が人材不足の中、若手研究者は、定着しないで転職することがさらに発生し、若手であってもすぐに准教授職や教授職に就くものも出ている状況である。女性研究者の数は潤沢だが、バランスが悪いので、逆に、この業界での男性研究教育職ももっと増えたらよいと思う。若手は、看護実習などで使いつぶされ、研究の時間を確保できなくなりつつある。医科のように、病院付きの教員などのポストや、海外のように、研究重視型、教育重視型など、研究業績だけではない教育重視のポストができれば、より、この看護研究の業界の生産性が向上すると考えられる。現時点では、看護の大学教員ポストは、使い捨てがかなり顕著になってきているので、丁寧な人材育成や流動、大学間の協力体制の構築が必要であると感じます。(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)
- 67 「研究室所属長の定年に伴い再任を停止する」制度が導入されたことにより、ポストの不安定化が増した。若手研究者にとっては腰を据えて研究に取り組める環境ではなくなりつつあると感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 68 現所属は〇〇大学の〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇機構です。研究機構長の〇〇〇〇先生は若手に研究の機会を与えよう、任期付でないポストを得ようと努力して下さっていると思います。しかし、〇〇大学内でのパイの奪い合いという面は否めず、かつ〇〇大学が大学として努力してくれているという印象はありません。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 69 常勤職の枠が減られる傾向にあり、若手研究者や女性研究者が落ち着いて研究できる環境がさらに狭まっている印象を受ける。(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)
- 70 博士号取得者の企業への就職がより増えてスムーズに行われることで、優秀な学生が博士課程へ進学を検討しやすくなると思われ、これについては大学と企業の双方が協力して進めていく必要がある。(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)
- 71 項目がどのくらいのレベルの大学を例としているのか、たとえば研究大学を例としているのか、教育大学を例としているのかで回答の幅が変わってくると思う。どのくらいのレベルを「レベル5」としているのか不明。個人の感覚で数値化すると、集計しても余り意味が無いのではないかと。例がひとつでもあると、わかりやすい。例えば女性研究者を増やそうということが会議で議題として上がるレベルが1とか、新たに部署が作られるレベルが2とか、作られても部署に兼任が1名で、ほとんど仕事をやっていないよう、HPも更新されていない、なのでレベルが1とか、全質問ではないが「例」があったらいいと思う。(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)
- 72 今年度はドイツで半年間の研究訪問があり、海外の研究の多発性と若手研究者の研究活動の様子を鑑みることができました。自分の所属先または日本全体の若手研究者の人数や多様性は大変足りないと感じています。(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)
- 73 問1-13に関しては、研究に限らず、いくら業績を挙げようとも、それを適切に評価できる体制が整っていないため、仕事の負担感だけが強く感じられ、モチベーションの低下につながっていると感じています。(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)
- 74 ほとんど「分からない」という回答をしていて申し訳ございません。大学の取り組みが見えてこないことが一番の問題と思っております。上層部の限られたメンバーだけが情報を持っていて、下の方の者には何も分かりません。(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)

- 75 博士課程進学者を増やすために、学内の奨学金や研究費の支給など、博士課程学生への優遇措置が取られている。そのような「甘やかし」が優れた若手研究者を養成する結果につながるかは疑問である。(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)
- 76 女性や若手云々の前に、教員が減らされているので、多様性は自然と失われる方向にあると思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 77 近年、教員の性別バランスの政府目標に基づいて、過度な女性限定公募など、人事登用において女性が過度に優遇されていると感じる。男性研究者との間で緊張関係が高まっている。明らかに教員の資質を持たない人が採用されている例が散見される。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 78 改善のための取り組みがスタートした項目もありますが、その効果の評価は今後もう少し時間がかかると思われます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 79 博士後期課程の学生で、大学教員を目指す人材に対して、研究以外の業務(教育や研究室運営、大学運営)に対する研修や経験を積む機会があるといよい。大学教員になった途端に、現場での実践が開始される。それに向けて、準備が十分でない若手教員が多くみられる。OJT方式での教育を十分に施せる余裕が、現場教員にはないと思われる。(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)
- 80 周囲にいる本当にがんばっている女性研究者は女性と男性を区別してもらいたいのではなく、一研究者として実績・業績があるのかをみてほしいと言っていた。現状は女性であればよい、のような風潮に近い気がするので、歪な形の公募になり、公募が流れるのを様々な場所でみてきた。(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)
- 81 保育園や子供の習い事の送迎時間(17時以降)、夕食の時間(18時以降)に大学運営の会議や業務が入る。講義終了後の設定となると致し方ないのかもしれないが、育児参加していると運営会議に全く出られない。学生実験が終わらないケースもある(作業が遅い学生が1人でもいると、撤収できない)。人的余裕がないので、休日でも入試対応やオープンキャンパス業務が入る。時短勤務申請は制度としてあるが、この場合は一律で一定期間の時短に繋がるため、例えば4限目の講義(16:40まで)が担当できなくなるなど、大学にかける負担も大きい(4限は担当できるが、17時30分以降の時間外に設定される運営業務が問題)。男性ですらこの状況なので、子育て中の女性教員は働きにくいだろうと感じる。この状況なので、子育て中の女性教員がいません。(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)
- 82 政府および文科省は、女性が就くポストの数を増やすという愚をするのではなく、日本全体の考え方・働き方を変えるために十分な施策をする必要があると思います。ポストの数だけ増やしても、意味ないです。みんなが不幸になります。(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)
- 83 女性PIと外国人PIを積極的に採用しようという試みが現在の学長の下で行われるようになった。それにより、少しずつであるが、女性教員数は増加している。一方、外国人PIについては、採用後の英語による運営面や授業面の負担から敬遠される傾向が依然として根強いと感じられる。今年度はウクライナ戦争の影響もあり、大学の電気代が著しく増加し、そのため運営費交付金がほぼ無い状態にまで減少した。この状況は短期間で改善される見込みは低く、若手教員や若手研究者の研究環境は、今後さらに悪化する可能性が懸念される。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 84 人事の停滞による高齢化が進み、若い人材の補充がなされていない。若い人材が補充されたとしても若年層への研究外業務の負担が大きく、自由な研究活動に制限がかかっている(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)
- 85 博士課程進学者が減っている理由のひとつに研究職への就職難もあるが、最大の要因は、現役の研究者に研究費の確保や教育、社会貢献といった研究以外の業務が多く、研究に集中できないことが学生にも分かるからではないかと思われる。(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)
- 86 任期制のポストがなくなり研究者が減った。任期制のポストとそれを組み込んだ組織では研究・教育が継続されないし、人材が流出した。研究の道を断たれたものもいる。こうした不安定さは今後の人材育成上大きなマイナスである。(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)
- 87 若手を育てることも必要だが、若手を育てるための中堅研究者についてもサポートがいるのではないかと思います。(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、女性)
- 88 全体的に組織が縮小しているので、人材育成やライフステージへの配慮といった取り組みへの余力が少なく感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 89 若手への支援とくに研究費についての支援は不十分である。業績の評価について、若手ほど雑用が多く、また、より「重要」な論文は若手ほど難しいので、論文などによる業績評価は不均衡である。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 90 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について、周囲の男性研究者に仕事を負担させることのないような新しい支援の仕組みがあればありがたいと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 91 若手研究者への支援は、公平な競争の上で行うべきであり、任期なしの助教ポジションは有害と感じる。助教はすべて再任可で任期ありのポジションにしてほしい。女性研究者はまず数を増やしてほしい。ライフイベントへの支援を既に充実させようとしているのは感じるが、学生に伝わっていないのが残念である。(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)
- 92 プロジェクト雇用の若手研究者について、10年雇用の問題(無期転換)が次年度から発生します。流動性を保ちつつ、生活設計ができる仕組みを構築する必要があります。(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)
- 93 業績評価が形骸化しており、年長の教授があきらかに業績不足にもかかわらず審査をパスしており、逆の意味でよくないと思う(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)

- 94 本学では講師以上の職位はテニュアとなっている。そのために講師以上の職は安定しているために、研究活動や教育活動を積極的に行わない研究者が非常に多くなってしまう傾向にある。なぜならば、積極的に働かなくても職を失う可能性がないためである。このような教員や研究者が講師以上の職位に就いている場合、そのポジションは永遠に空かない状態となるため、努力している若手教員や若手研究者が昇進する機会を奪っているのは明確である。このように講師以上の職位が安定化している状況は、実は最も若手研究者のチャンスを奪っているという現状を知るべきである。(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)
- 95 今回は前回からスコア変更は行っていないですが、大学の人員削減は続いており結果として若手研究者雇用の機会も少しずつ減少していると感じます。今後それがさらに進めば問1-02に対する回答スコアは低くなってゆくと予想します。(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)
- 96 国立大学に所属あるが、年々教員を減らされる方向にあり、教育と研究が両立できなくなりつつある。危機的状況である。(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)
- 97 医療系の学部は学生数及び講義や実習に費やす時間が非常に多く、とても研究活動に集中出来る体制が有るとは思えない。それは大学経営から来るもので、基本的に教員数が少なすぎる。又、近年の学生の親や学生の気質や行動も教員にとっては非常に理不尽な要求が多いために、研究活動や論文作成への時間の余裕がほとんど無い。(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)
- 98 モラトリアムのために入学する大学院生が増えているため学生の能力の低下が深刻である一方、それをカバーするだけのスタッフの数が確保できていない(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 99 外国人ではなく日本人の若手にポストを与えて欲しい。(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,男性)
- 100 研究に取り組もうとする若手が圧倒的に不足している。多様性をサポートする中間層の実態の不理解と支援不足が顕著。(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)
- 101 日本人の若手の中には大変有能で好奇心あふれた優れた考えとやる気をそなえた人材が大変たくさんいます。そちらに対する援助・後押しはあまりにも貧困な状況であり、国家的損失と思う。外国人に対する手厚いサポートを減じて、その分、若手をサポートし、その将来を明るいものにすることが、日本の科学技術の発展に必須と強く感じる。現状では、若手が夢を持っていても、先の見えない状況からそれをあきらめざるを得ないと感じる。雇用の問題も大きいのでは。また、女性に対する配慮はもうやめたほうがいい、逆差別になっている。(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,男性)
- 102 人件費の問題はあると思うが、やはり任期制かつ任期更新などのための業績を求められるということで、インパクトある研究より結果の見えるものが優先されている現状がある。また任期制のため常に今後の不安が付きまとい、研究費も競争率が激しく一度外れると次が取れない負のスパイラルとなる。勿論個々の研究者の努力はするべきで、業績で判定するのも悪いことではないが、行き過ぎると不正が出てきたりする懸念があると思う。また任期制であるならばもっと給与はあげべきかと思う。はっきり言って現状の研究業務以外の教育、大学運営などで時間が取られすぎかつ任期制で追われている感が強い中では今の学生はともて研究者を目指そうとは思わないと思う。(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,男性)
- 103 優秀な若手(大学院生など)がいても、研究者として就職できるポストが無い。任期無しポストは、流動性が無く、大学教員(特に基礎系)が高齢化している。(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)
- 104 学部学生で専門医や指導医を意識して、博士課程への進学を希望する人が増えたように思う。(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,女性)
- 105 自身の所属での倫理審査を受審ができないことや研究費の助成がないこと、研究費(科研費)の獲得ができると退職し所属をかえている者が多いことから若手研究者が研究するのが難しい環境なのかと思う。が、他の施設を知らないのと比べようがなく、要望や希望があるがそれを所属機関に期待するより所属を変えることを考えたり、ある中でできることをやる方が結果を出せるのではないかと感じている。つまり、自身の所は人材確保や育成に力を入れている大学とは感じられない。(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)
- 106 業績はそれなりにだしているが、当施設ではキャリアパスが見込める事ができなく、家庭環境を考えると将来不安がある。人事も不透明な印象を持っているので、公募された場合は公開する取り組みを考慮して頂きたい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 107 当大学では、博士課程の学生に向けての支援(フェローシップ事業)が始まった。これにより、経済的な理由で進学をあきらめていた学生が進学しやすくなり、進学率が大幅に上がった。この点は評価できる。ただし、学生たちの卒業後の就職先は決して多くなく、出口戦略についてももっと考えないといけないと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 108 女性研究者、外国人研究者の数が少ないので、個々の対応となり、組織としての対応という段階に至っていない。(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)
- 109 所属機関は若手がPIとして研究室を持っており、意欲的に活動している。この点は良いが、年齢の高い教員は一人で研究室を運営することになり目が行き届いていない。講座制を廃止してもどこかに歪みは出るということで、その弊害は学生が被ることになっている。(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)
- 110 本学の実情を正確に把握していると言える立場ではありませんが、私から見ると、認証評価や国からの様々な助成金獲得に向けての雑務が膨大で、人材育成に目が向かない・手が回らないように見えます。本学のやり方にも大いに問題があるとは思いますが、少なくとも他大学でも似た状況はあるように思えます。(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)
- 111 多様な教育職員を任用したいが、そもそもの対象者がそれほど多くないという問題があるため、対象となりえる学生を増やす必要がある。(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)

- 我が国の科学技術力を向上させるためには、8割の学生が所属する私立大学への支援が必須と考えます。私立大学への補助金もございしますが、基本的には学費で運営されているため、人件費を節約するために国立大学と比較し教員1人当たりの学生数が多いことが問題です。また、学費が高いためか、経済的理由により大学院へ進学する学生が少ないことも問題です。私立大学への支援を充実させ、ST比や大学院進学率を改善させれば、我が国の科学技術力の底上げが期待できると思います。(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)
- 112 博士課程を設けている学部には必ず毎年一人助教を雇わないと文科省の認可を取り消すぐらいの強制力を持たせないと、博士への進学はなかなかしてくれないのではないかと。(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)
- 113 日本の大学の研究力を支えるために、博士後期課程の学生へのサポートを手厚くする必要があると思う。博士後期学生には最低限自活できる経済的サポートをお願いしたい。(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)
- 114 問1-03人員の拡充、問1-04海外で研鑽を積む機会、問1-11海外の研究者受け入れ、問1-13研究者への待遇、は強く関係していると感じる。小規模な大学では、退職教員が出てても人員は補充できないことも多く、教員が増えないにもかかわらず、(必要ではあるものの)大学改革や改組、教育システムの審査対応など、過去には無かった業務が増えており、教員一人が担うべき大学運営の仕事や会議、学生指導の負担が大きくなりすぎている印象をうける。特に、改組の度に負担する講義も増えるなど、サバティカルを含めた一定期間の
- 115 まとまった研究期間の確保はとても難しい状況にある。結果として、強く望んでいたとしても、海外での研鑽機会や、留学生の指導のための時間確保、海外研修者の受け入れといった、研究を国際的に発展させるきっかけとなる活動をあきらめざるを得ない状況がある。国公立大学の課題かもしれないが、「義務」と「権利」は表裏一体と考える時、大学教員に義務も権利も集中しすぎている印象を受ける。大学事務の能力や体制強化や企画力の向上、権限(意思決定)の付与も、これからの課題の一つではないかと感じている。(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)
- 116 サバティカル制度はあるが、利用した場合の人員不足ゆえの他の教員への負担を考慮した場合、到底制度を利用できない。そもそも利用できるような風潮ではない。実績の評価が論文に偏っているため、業績が正しく評価されていない。(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)
- 117 業績による給与評価については、あまり極端にすると目先の実績偏重につながる恐れがある。米国などとは歴史、現状ともかなり異なるので、慎重に考慮する必要がある。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 全部主観的な質問であり組織の取り組みなどが研究者個人まで伝わっていないこともあると思う。あまり有用なデータにならないのではないかと。(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)
- 119 私の所属する部局に限らず、各大学の若手研究者は任期制で不安定な環境にある。次のポジションが見つからず任期が切れた研究者を救済する制度を作っていただきたい。(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)
- 120 研究者の給与が低すぎて、家族がいる研究者は学外で稼がなくはならない。(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)
- 121 女性研究員数はもとより、大学卒後の若手研究者が大学研究室に残らない傾向にあると思います。研究職への理解とともに、その処遇改善が必要と感じています。(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)
- 122 国立大学と比べて公立大学は事務職員があまり機能していないため、本来は事務職員が行うような仕事でも教員に割り振ってくる場合が多い。研究・教育以外の仕事(委員会活動、大学行事、事務的な仕事など)が多く、それに追われて、実習や授業を確保するのも難しいため、時間外や休日に準備している。そのため、研究時間を確保できず、休日や時間外で実施している場合が多い。業績を伸ばす教員は、委員会や大学行事など自己の業績につながらない仕事ややりたくない仕事をやらずに他人に押し付けて研究時間を確保しているケースが多い。仕事に誠実な教員ほど、委員会活動等に時間を割かれ研究ができない。それが当たり前になっている組織文化や教員本来の仕事ができない職場環境に問題があると思う。教員数が足りていない。今後、減る方向で在り、増えることはない。そのような状況の中で、育児休暇を2年近く確保されていたり、保育園があったり、こどもための看護休暇など休みも取りやすいため、十分だと思う。しかしながら、育児職員のための臨時雇用者の確保が難しい。臨時雇用では人材教育もままならず、いきなり働かなくてはならず、正職員の抜けた穴を埋めるに難しいため、必然と他のメンバーの仕事が過重・負担となっているように思う。(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)
- 123 結果(論文投稿)重視型の評価体制であるため、若手への研究思考や失敗の経験を積ませず、最終的には期日までに指導者が仕上げるという悪循環が成立している。おそらく将来の研究者は不在になると危惧する状況である。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 124 政府のレベルで、研究者の安定した雇用と研究環境の確保を進めてほしい。このままでは、若手研究者は減少するばかりで、近い将来の日本の技術力低下が火を見るよりも明らかである。また、女性研究員への優遇措置もよいが、同じ能力であれば女性を優先するような男性蔑視につながるような取り組みはやめてほしい。女性研究者の母数が増えないうちから、急な男女比率の平等化を行えば、女性研究者が優遇されるばかりで、職に溢れる男性研究者が増えて行き、益々、次世代の研究者が育たない。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 125 問10 育児、産休など一時的なサポートはあるが、子育て期間中のサポートが全く充分でないように思う。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 126 任期付き職位ののちのポストが一切ないのは大きな問題です。若手の入れ替わりが激しいです。若手の継続的なポスト獲得のための規則や制度があると嬉しいです。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 127 基本は、前回の回答と同じですが、現在の新型コロナウイルスの影響は、一時的な効果という観点で回答しております。特に、問1-18は、今後、良くなっていくことを期待しています。一方で、コロナの影響とは関係なく、女性研究者の増加や処遇改善については、まだまだ満足のいくレベルでないと。これは、現在勤務している組織の問題だけでなく、小学校から大学までの教育システムも含んで検討・改善すべき課題だと考えます。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 女性研究者が日本では物理系の研究において極めて数が少ない。これは処遇とかではなく、女性が研究に魅力を感じないことが大きいように私は感じる。生物系、化学系ではそれなりの数の女性研究者はいるのに、物理系でも大型の実験装置が研究対象の分野は、建築や土木と同じで、日本の女性のtasteに合わないのではないだろうか。外国人研究者問題はそもそもが、必要としているのかという問題はないのか。私の分野では、優秀な海外の研究者を招聘するメリットを感じてはいない。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 〇〇〇研究所では雇用年限が撤廃され、10年を超えていても人事に応募することが可能になったため、若手研究者のための環境として大幅な改善が見られている(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 事務職が英語ができないので、外国人は難しい。環境整備のためには事務職の意識改革が必要。女性参加のためには多様な働き方を更に模索する方がいい。一方、最近のテレワークは若手がサボることになる可能性があり、運用は注意が必要。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 女性研究者へのサポートは重要だが、その数を増やすことを短期的に目標とするのは意味がない。大学以前の教育の問題が大きい。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者に比重が置かれること自体は良いが、その分、40～50代への配慮が不十分になっている傾向があるように思われる(例：若手が積極的に雇用されるため、なかなか任期付き雇用から抜け出せない等)。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 日本の科学技術力低下や研究費の少なさ人件費の安さにより、海外から見て日本のポストは魅力のないものになっている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 私の所属する機関においては、基本的に若手研究者は外部資金によって雇用されているが、外部資金が学術よりも産業応用等へのアウトプットを重視する傾向にあるため、人材育成が困難であるだけでなく、論文等を出しにくく任期のために使い捨てになりやすい状況にあると感じている。公的外部資金のターゲットを本質的に転換する必要があり、つまり、学術志向への転換をしない限り人材育成もままならないと強く感じている。女性研究者の割合については、分野によっては不均衡があることは認識しているが、少なくとも私の分野においては、そもそもの女性の学生の割合が少なく博士進学数を鑑みれば、単純な女性優遇公募などは逆差別になっていると感じているため、全体のバランスをよく見た上での調整が必要だと感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- アカデミアにおける若手研究者の人数が全体に減少しているように感じます。長期的視点に立って、十分な研究者の人数を維持する施策を検討していく必要があると思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 組織のプロジェクトやそれに沿った評価が中心であり、研究者個人の自由な発想を育てる環境(外部資金以外の自由な時間の使用等)が不足していると感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 所属する分野においては、大学院の学生の数からして少なく、今後の世代交代が危ぶまれる。分野全体での活性化の取り組みが必要かも知れない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 日本全体的に見ても、自分の所属機関を見ても、若手研究者に対する研究費助成は昔よりも充実しており、それ自体はとても良い傾向である。しかし、いわゆる「選択と集中で選択されている若手研究者」には、学生時代の指導教員や上司が優れた研究者で、うまく方向性が合わせられる器用な研究者が多いことは事実である。本当の意味で「独立した」若手研究者を育成するために、少額でもよいので採択率がかなり高い外部資金の設立や(運営交付金の増額は見込めない)、企業レベルの安定したポスト(もちろん今後企業も安定ではないがそのレベルで)の確保が必要と思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- ある程度の人材流動を求める・必要とする研究所としては、契約更新による雇用も仕方が無いと理解しています。定年制による安定した雇用と人材流動を優先する雇用方法を、研究内容やプロジェクトにより分けて考える必要があるのかなと感じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 若手向けのポストが少なすぎる。またスタートアップ0のポストが少なすぎて、スタートアップで平均一億円が付く海外のポストとは比べ物にならないほどのハンデがある。また内部での雇用が多くて、海外で活躍した人が戻ってきづらい(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 業績評価や人事、処遇に関して、直属の上司の意向次第に思う。当組織はまだまだ改善が必要な部分が多いです(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 新規採用は毎年一定数ありますが、学位を取ってすぐの若手ではなく、キャリアを積んだ研究者(助教や企業経験のある方)の採用が増えているように思います。即戦力の採用も必要だとは思いますが(成果を出さないと組織の評価が下がるので)、学位を取りたての若手にも機会を与えてほしいと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 任期を設けて競争力を高めたいということは理解できる。ある程度の緊張感も必要であり、それにより研究が活性化することも実感としてある。しかし、デメリットも考えるべきである。任期を設けるということは、自分の価値を高める必要がある。それにも関わらず、業績にならない業務や、他の研究者の支援業務が多い。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- コロナ禍で多くの学会・研究会がオンラインで開催されていたため、博士課程学生や若手研究者の発掘の場がなくなっていた。今後、対面式の会議が増えることで回復することを期待する。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 問1-01,02に関連して、少ないスタッフ人員のわりに、若手～中堅研究者に対して雑用が多過ぎます。雑用のために研究開発に集中できません。研究活動人材を登用してアカポスの絶対数を増やさないと、この状況は改善しないと思考します。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 民間出身の現理事長によって組織再編・改革の名のもとに様々な取り組みがなされましたが、かえって雑務は増加し、研究の自用地は著しく低下、基盤予算を大幅に削減したにもかかわらず今まで以上の成果を求める、など理不尽極まりない状況が続いています。その反面、旧態依然とした人事方針には一切手を付けず、研究課題、研究環境、職員の事情や意向を無視した全国転勤・配置転換をいまだに敢行していたり、人事評価システムを改悪して業務を煩雑化させるなど、見当違いの方向に進んでいます。そのため、特に結婚や子育ての計画を極めて立てづらい状況にあり、家庭と仕事の両立とはほど遠い状況にあります。また、対外的にはあたかも組織改革が成功しているようにPRしているようですが、現理事長の周囲ではバワハラと疑われるような話が絶えず、また同じく民間企業出身の経営陣もイエスマンのみで構成されているため、明らかに内部状況は不健全な状態にあると思われます。中間管理職の言動も二言目には「理事長がどう思うか、どう判断されるか」といった具合で皆が常に理事長の顔色を窺いながら仕事をしています。いろいろなものごとの決定権・裁量が中央に集中しているために決済も遅く、煩雑化し、不必要と思われる手続きも増加しました。このように研究環境や職員の処遇を軽視した方針であるため、優秀な方ほど早くに転職して出て行く傾向にあり、人材の流出や研究環境の悪化の面からも本組織の将来性に不安を禁じえません。現在は現場職員の自助努力で何とか持ちこたえているといった危機的状況です。できれば第三者機関などに一度〇〇〇〇【国研等】の実態調査をしていただき、どれだけ現場職員が疲弊しているか、いかに現経営陣が理不尽、そして無意味かつ表面的な「改革」を行っているかを明らかにしていただきたいと切に願います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 146 問01-06に関して、調べてみると比較的産休・育休の環境が整っていて、男性でも育休が取りやすい環境であると感じるようになった。ただ、大学では学内に保育所が設置されているのに対し研究所では近隣にはなかなかなく、近くの企業などと連携して近隣の保育所を作るなど、子供を育てながら働きやすくなる質的なサポートがあると、もっとよいように思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 147 女性研究者の人数は少ないが、組織のサポートは十分だと思う。研究活動を行いたい女性の人数が少ないのが問題であると思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 148 若手研究者が増えることは良いことだが、学位を取得せず、これから研究を身につける人たちも多く採用される印象。研究者としての育成体制や指導する層の負担軽減、指導者によるムラの解消等は課題になるのではと少し心配です。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 149 女性の研究者が育たないのはもともと大学の進学者が少ない。その点をどうにかすべきかと思う(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 150 小規模な私立大学の一部においては、多様な研究人材確保のための制度の整備が遅れている。また、これらの状況に対する問題意識の低さも問題である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 151 若手だけでなく教授クラスの人材の研究活動を支援するためのコストを国は払うべき。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 152 研究実績もなく、研究費も獲得できていないシニアにポストを奪われて若手が活躍できていないと思う。研究の世界は人材は流動的で競争があるべきで、すぐにパーマネントになってしまうような仕組みは問題だと思う。成果に応じた給料体系も必要だと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 153 海外の同様の研究に携わる同様のポジションの研究者と比較して、研究補助に携わる人員が少ないことが顕著な差であり、この差は研究業績の差に今後大きく影響してくると予想している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 154 若手研究者や外国人・女性についてよく聞かれますが、現在メインでやっている中高年男性研究者がどうあるべきかという議論はないのですか。任期なしになるとある一定の確率でやる気を失う人が出てきて、優秀だった人が辞めるべき人材へと変わってしまいます。しかしそういった人をちゃんと評価する仕組みがなく、辞めるべき人が辞めないために、そのしわ寄せが若手や女性の不遇につながっているように思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 155 英語での査読論文のみでは、私の専門分野である防災には役に立たない。このことを、2022年5月に〇〇〇〇〇〇〇〇〇【国際NGO】からの提言書という形で私が中心となってとりまとめた。こちらをご覧ください。【URL】(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 156 博士課程への進学者、優秀な外国人学生・研究者を増加させるべく、さらなる研究環境・先端研究設備の整備・拡充、研究を支援する技術職員の採用、および経済的支援の高度化(増額)が必要であると思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 157 自由な発想の学術的研究と出口がある企業連携のバランスが課題。分野にもよると思うが、若干後者に振れていて、大学院生の研究(スタイル)にも影響し、短期的な成果を志向する若手研究者が増え、また、それを良しと評価する傾向にあると思う。それも必要であるが、少し戻す必要を感じる。若手、すなわち、人材育成(論理的で緻密な思考力、柔軟な発想力などの育成)にも影響するので長い目で見たとき大きな問題だと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 158 若手研究者を独立させることも重要であるが、その前に研究室で採用して育成する必要性を感じる。特に女性研究者に関しては、長期的な視野で採用する必要性を感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 159 国際的なコミュニティの輪から、どんどん日本人研究者が減っていつている(見放されてきた?)のを感じる。コロナで著名な外国人研究者の訪日機会がなくなり、日本人研究者の海外学会への参加が制限されてきたため、その流れがさらに加速した。実力ある若手の国際認知が遅れている。また、そもそも欧米へ講演しに行くだけの出張費を十分に獲得できている研究者が少ない。欧米の学会で日本人がホストになって毎年セッションを企画したり、さががけや創発の研究者を海外の人脈に接続するなど、継続的な取り組みをJSTやJSPSが官製で主導してはどうか。JSPSのFoSは対象範囲が広すぎるので、研究上の有効な人脈形成に繋がりにくい。材料系ならMRS、光科学系ならSPIEなど、関連学会で毎年セッションを企画する方がよほど国際認知向上につながる。また、5年以上前までは、優秀なトップ層の学生は博士号取得後にアカデミアで助教になったり海外でポスドクになるのが普通だったと思うが、ここ5年の間にその前提は崩壊し、トップ層がアカデミアからの助教の誘いを断って企業就職するようになった。企業就職した卒業生から聞いた話では、ここ数年で一流企業に就職した人材は、アカデミアに残った人材よりもレベルが高いと感じるようである。助教職を辞して企業就職を決断する研究者も後を絶たない。原因として、30歳をすぎてもなお不安定なアカデミックポストや、大学の基礎研究に対するリスペクトの低下が挙げられる。日本の助教は、任期がつく上に、運営業務への参加を求められるため、実質的にはポスドクよりも研究に集中できない。待遇は海外のポスドク以下である。そういった実情がSNSなどにより可視化され、最近のアカデミア人気の低迷につながっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 160

- 161 若手の絶対数が減っているこの調査が妥当か疑問(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 162 外国人の優秀な研究者が日本語を話せないことだけで採用されない状況は改善すべきだと思う。また、大学の公募の多くが出来レースになっていて公正な競争が働いていないことを改善することは難しく、文科省やJSTでトップ研究者を採用し、希望大学などへ所属できるようにする仕組みが必要となると思われる。また、大型実験機器の地域ごとのセントラル化は効率化のために必要だと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 163 昇任について、専攻内で「次は誰を昇任させるか？」のような議論になって、教授から推薦させる仕組みなのですが、その際には年齢や勤務年数が最も重要視されている印象があります。分野も様々な教員が在籍しており、業績に関する考え方がバラバラであることも影響しているかもしれません。論文数であれば昇任要件を十分に満たしているのですが、「まだ若いから」という理由で、昇任できないことに少し不満があります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 164 女性限定公募などで女性研究者比率を無理矢理上げるような取り組みは理解できない。女性が出産・育児をしながら研究ができる託児システムや支援をまず先に整備すべき。整備されれば、自然と女性比率は上がるはず。無理矢理採用しても、託児支援が整備されていない現状では、結局子育てに時間をとられ、研究ができない。日本の研究力は落ちるだけです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 165 海外での研鑽の機会は、部局の状況よりも、コロナやウクライナ情勢、円安など世界的な状況による影響が大きいと思われます。研究以外の業務が多く、若手研究者の育成という観点からは厳しい状況が続いていると感じます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 166 定年した後に、研究費を獲得しているからという理由で特任の所属をもらい、大学などの研究機関で研究を続けていらっしゃる先生が非常に増えてきた。にもかかわらず、JSTの創発研究事業、さきがけ、AMED-PRIMEといった、独立相当の若手研究者に対する研究支援が無視され続け、独立に向けた研究環境も提供されず、十分なサポートが得られていない。本末転倒である。抜本的な見直しが必要であると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 167 若手の特に博士後期課程の学生に対する金銭的なサポートは、JSPSの特別研究員が主な選択肢だった時に比べて、非常に拡充されているように思います(次世代研究者、創発RA支援など)。一方で、学位取得後の若手研究者に対しては、アカデミックポスト、民間ポストともに未だ厳しい印象があります(実際のところは調査していませんのでわかりませんが)。そのため、修士でまでは学生が積極的に進学しますが、博士課程への進学は優秀な学生もかなり躊躇しているように思います。アカデミックポストに限らず、博士号取得のメリットをもっと感じられるようになる必要があるように思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 168 大学院生への奨学金等は、昔に比べると遥かに充実している一方で、確実に進学者が減っている。特に、日本人学生の進学者が減っていると思われるので、別途、統計をとったほうが良いように思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 169 特に若手研究者における任期有無は、安定的な研究環境には重要であると思う。クロスアポイントメント制度等により定職がありつつも、研究拠点が流動的に行われれば、国内外における共同研究などの発展が見込めるものと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 170 自分自身もそうだが、大学雇用ではないため、外部資金を大学雇用の研究者以上に獲得しないと、研究人材の確保ができない。また、特異的な環境ではあるものの、研究所勤務では大学生・大学院生の確保ができず、全て外部資金での研究員・研究補助員などの雇用に関わる人件費が嵩んでしまうため、資金面でも、体制的にも研究人材の確保が今後も課題である(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 171 とりあえずMDがPhD資格を取得したような、名前だけのMD、PhDにはほとんど意味が無い、むしろ、PhD取得は海外の機関レベルに厳しくすべき。(現状は論文を出して、学位審査を受ければ落ちる人は居ない)それよりも留学中に海外の機関で良い研究をしたMD、PhD研究者が、帰国後に病棟業務に忙殺されて研究の継続を諦める姿を目の当たりにして、大変勿体なく感じます。現場を見ていると、まさに日本の研究力低下につながっている気がします。大学を挙げて改善に取り組みたく、大学(大学病院)の上の方々にも意見を上げているが、是非政策的な取り組みについても議論させていただきたい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 172 日本の古い講座制のシステムが多く残っており、准教授以下が自由に研究に取り組める体制が全く整っていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 173 エコーチャンバー効果もありますが、SNSを中心にアカデミアの劣悪な環境が伝わり、若手がどんどん離れていっている(助教を退職して民間へが中心)ので、何か抜本的な対策をお願いします(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 174 論文重視の方向性は理解するが、それ以外の尺度がなさすぎる。女性増は環境整備は必要であるが、増えた減ったは結果論。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 175 日本はかなり恵まれており、一部で言われているようなひどい状況にはないと思います。むしろ問題は、研究をしなくなった教員の放置、研究費を広く浅く配りすぎていること、大学院生の雇用が必須ではない現状、研究論文を採用において重視しないこと、事務・サポートスタッフの少なさ、共通機器などが無いなどが問題だと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 176 女性研究者のライフステージに応じた支援: 前回も回答したかもしれませんが、「女性研究者」としている点で既にヨーロッパに大きな後れを取っている様に感じます。子育ては国・自治体・そして男性も主体的に実施するため、サポート体制を「各研究機関」および「女性」に限定している時点で、欧州に比べ10-20年の差が生じていることを認識する必要があるように思います。優秀な外国人研究者定着について: 高度な科学技術であるほど経済安全保障の問題が生じます。研究情報セキュリティに対する明確な機密性の区分を「国」として明確にしない限り、高度な研究技術分野における外国人の参入は不可能であると強く感じております。現在は現場の一研究者の裁量(責任)に押し付けている制度設計になっているため、本当の意味での外国人研究者の定着は難しいように感じます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- ポストについて、国研では定常的に採用は可能であるが、大学では圧倒的に足りていない印象があり、十分な実績のある研究者が助教や特任付きのポストに多くとどまっており、准教授以上のポストに就けていない。大学で、研究職以外の技官や事務職員をもっと増やす必要があると感じられる。研究者が必ずしも行う必要の無い共用装置の管理や事務業務に若手の研究者の時間が多く割かれている。大学で計画的に技官や事務職員を雇用可能であることは、アカデミアでのキャリアパスに多様性を持たせる意味でも重要である。現在は、アカデミアでは最終的に教授へ昇進するキャリアパスのみになっており、多様性が無いことが問題と考えられる。現場の研究で能力のある研究者が、必ずしもプランニングやマネジメントの能力があるわけではなく、そのような人材の行き場が無い。所属の国研では適材適所に応じて、研究者からエンジニア(技官)や研究戦略を練る部署への配置転換を行っており、人材の流動化と業務の効率化がうまく行われている。女性研究者については、工学・理学分野では極めて少ないと感じるが、政府の数値目標による登用は無意味と感じている。適さない人材を無理に登用することで、本人も機関にも望ましくない結果を生むことがある。学生時から広報活動を行い、性別による偏見とシステムの不合理性(出産、育児をしない方が人事に有利となるようなシステム)を地道に改善する必要があると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 177 女性も働く人が増えて、教員になりたい人の数が増えたのに、定数が削減されている。素晴らしい研究を行なっている、研究を続けるためのポストがなくて困っている人を多数知っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 178 大学は、女性研究者の数など、表に現れることばかりで成果を主張するが、その女性研究者のワークライフバランスについては、全く考慮していない。スーパーウーマンのみを求めている。一部の教授は、一部の若手研究者に研究以外の仕事を押しつけておきながら、研究の成果が足りないという理由で、その若手研究者を大学から排除した。そういう状況を見るのが、とてもつらい。理解ある教授のもとでないと、若手は育たない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 179 女性研究者が少ない理由は、日本の文化的な部分も多いので、社会人になってからの意識改革には時間がかかると思われる。よって社会的な支援の有無のみでは、解決できる問題ではないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 180 博士課程の指導体制があまりに不十分で学内での透明性もない。休学者や退学者も多く、外部評価が必須な状況。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 181 創発による若手研究者に対する研究環境支援の取り組みがあるにもかかわらず、研究機関からの支援は全くない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 182 私の所属する部局では、若手が独立して研究を推進する環境だけを見ると、講座制を廃止し、助教でも独立した研究室を主宰できるため、整っています。しかし、私は着任当初はデニュア・トラックに似た制度で採用されましたが、授業も多く担当し、学科内の仕事もやっていたため、そのような観点から見ると、結局研究に使える時間がすくなくなり、あまり環境が整っているとは言えないと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 183 研究室単位で人員配置を行っているため、研究成果がいくらあっても昇進できないシステムになっている。若手研究者の成長が抑えられているのではないかと感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 184 業績評価の不透明性が問題だと思います。評価の内容は一切開示されないことが、透明性が不十分だと思う理由です。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 185 インパクトの高いジャーナルに責任著者として論文を掲載して、外部研究費を潤沢に取得しても、学生指導のチャンスを与えられず、給与も新卒時の初任給程度しかもらえていない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 186 女性研究者は数の暴力で男性研究者からしいたげられている。セクシャルハラスメントがあっても、大多数の男性研究者からすると好ましくない状況であるため、もみ消す、大したことなかったと言い聞かせる。研究室や組織のためにならないと被害者に口外しないよう説得するなどが日常的に行われている。女性研究者が安心して研究を進めていくうえでも、女性研究者の数を増やすことは重要であると考えられる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 187 本学では任期付き教員の給与は定額で上がりも下がりもしない。業績に応じてパフォーマンスが評価されているようには感じない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 188 女性限定の公募を実施することがありますが、こういうことがあると応募したかった男性は動機付けをくじかれることがあります。とにかく男女問わず公募して、その後サイコロ振るなどして男女どちらかのみを選考の対象にするなどにすればよいのに、と思うことがあります。もし本当に男女の能力が等しければこのようにしても全く問題ないはずなのですが、この提案をしても笑われるだけで、残念です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 189 上記の設問は、理系のラボを念頭に置いたもののように感じられる。ラボという制度が事実上なく「個人事業主」的に研究している「文系」では、該当しない設問がある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 190 ここ数年博士課程を目指す学生の数が目に見えて減っていると思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 191 現在所属している大学学部においては、能力があれば、男女問わず平等に採用を行い、その他の研究業績等に対する評価もジェンダーに基づく差異はないと考えている。一方で、本調査全体に関してであるが、総じて日本の中では研究環境が恵まれていると感じられる大学や研究機関に所属する人に対してのみ行われているように感じている。そのため、正直、本調査が何を目的としているのかがあまりわからないと感じてしまっている。全般的な日本の大学や公的研究機関における研究人材や研究環境について調査したいのであれば、より多様な属性を有する大学や公的研究機関に所属する人を調査の対象とするべきではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 192 教員の雇用に関して、ポイント制の導入・予算不足から40代の研究者を雇用することができない。また昇進も滞っている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 193 女性研究者に限らず男性も含め、若手研究者が活躍するための「ライフステージに応じた支援」を充実させてほしい。男性目線ではなく、出産、育児を経た女性の目線で、研究補助を雇うための予算、業務量の調整などの制度を整えて欲しい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 194

- 大学院だが、院生はおらず、そもそもこの部局は名称偽称だと思ふ。決定過程が常に不透明でかつパーソナルで、公正な状態に全くなく、常に理不尽感がある。大学の部局は独立しているので、メスが入りにくい、第三者機関なり文科省なりが、アリバイではないモニタリングをして、何十年も続いている悪き慣習を正してほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 195
- 博士課程へ進学する学生が減少している現状を見て憂慮しています。また博士課程では3年間の標準修了年限での学位授与へのインセンティブなどがあり、そのため3年間で学生に学会発表及び論文発表などを強いる現状では、学生をきちんと教育できているのか、教育に一定のレベルを保っているのか、学生が育っているのか、不安に思うこともある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 196
- 優秀な若手研究者の育成のためには、若手研究者が研究を続けるための環境の整備が必要である。特に、博士後期課程在学中の生活費・研究費等の支援や、博士学位取得後すぐのポストの拡充が必要である。さらに、日本の企業では文系分野の修士号や博士号への理解が不十分であり、そのような学位を持つ人材の採用を敬遠する傾向があるように思われるため、改善のため企業と大学双方の努力が必要と考える。また、研究以外の業務(学内、学外)が一定の人員に偏ることがあるので、業務全体の軽減とともに役割分担を円滑にするための仕組みが求められる。研究に関わる業務は研究費でリサーチ・アシスタント等を雇うことが可能であるが、それ以外の業務の支援に充てられる財源がほとんどないため、その点も考慮した柔軟な研究費の使用が可能となるとありがたい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 197
- 常勤の研究者さえ、資金獲得や運営交付金獲得のために事務作業が増え、研究の時間が足りない。若手を育てる余裕があるとはいえない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 198
- 職位を限定しない場合の採用人件では、教育・研究の経験を重視するため、どうしても年齢の高い教員を採用することになり、若手の採用に繋がらない。最近、採用時の年齢を考慮した専任教員の採用をしていない印象をもっている。外国語学部系であるため、女性教員と外国人教員(任期付きが多い)の専任教員は多いが、若手はあまり多くない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 199
- すべての研究者を任期付きにして、十分に研究業績ができていない人は、解雇するというシステムを望んでいる。例えば、5年以上上科研の採択がない、英語の論文が1報もないなどは問題外であり、解雇に値すると考えている。私の所属している部局では、あまりにも研究業績が少ない人が多すぎる。研究者とは呼べないと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 200
- 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組については、圧倒的に事務作業が多く、給与についても交渉の余地がない(少ないため)ため、極めて絶望的であると感じている。海外の研究者から日本での就職について聞かれるが、正直推薦などできない状況だ。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 201
- 年齢的には若手ではないが、博士号を取得後の研究を続ける環境がない。リカレントを標榜する限り、博士号取得後の科研費取得のための環境を年齢で制限するのはどうであろうか。実績と研究テーマでのみ、判断をお願いしたい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 202
- 研究・教育プロジェクトごとに雇用される特任准教授・特任助教などのポジションの場合、在任期間中にどれほど実績をあげても再任用やテニュア採用への道につながらないことが、問1-13の業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の改善、サバティカルの付与等)が十分に行われていない結果を招いており、研究分野の盛衰にも関わる大きな問題だと思います。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 203
- ・研究の評価基準が、論文の数になってしまう傾向があり、若手にはより厳しい状況になっている。・人文系では、研究者を目指す博士後期課程学生への経済的支援がまだ不足しており、院生たちは研究時間を削って無関係なアルバイトをしている現状である。・「望ましい能〇をもち博〇後期課程を〇指す〇材」を増やすためには、教員(特に学生に近い若手)の待遇改善を、民間の待遇の良いところを見据えつつ、議論するのが良いのでは?と考えました。・任期を付さないポスト拡充はほぼできないように考えられています。・〇〇大学医学部附属病院の特徴として、臨床研修医の男女比率は、半々か極僅か女性が多く、完全にgender justiceが達成されており、診療科を選択する専攻医の段階でも男女比率は、半々か極僅か女性が多く、完全にgender justiceが達成されています。専門医、大学院生の男女比率も、ほぼ半々であり、gender justiceが達成されていると言えます。大学院卒業後として、時短や当直無し、等の非常勤ポストが相応に用意されており、男女ほぼ半々である。助教の段階では、これまで、男性が多かったが、今後、自然と半々になることが予想されます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 204
- 制度等の整備は進みつつあるが、現場レベルでそれを積極的に活用する運用面でまだ課題が多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 205
- 制度等の整備は進みつつあるが、現場レベルでそれを積極的に活用する運用面でまだ課題が多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 206
- 新たな知の創造には多様性の確保が必須であることから、若手、女性、外国人教員の確保や大学等の研究人材数増加に向けた様々な施策を実施することが日本の科学技術に関する世界におけるプレゼンスの向上につながる。一方で、労働契約法による無期転換制度の特例で大学教員の雇用期間の上限が10年となっているが、特定プロジェクトによる雇用など、無期転換が難しい状況もある。優れた研究の継続や人材の確保が困難になるといった状況も発生しており、本課題については真剣な議論が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 207
- 研究大学として、女性研究者、外国人研究者が世界中から集い、バリアを感じることなく研究活動ができる環境を整えるべく、今後も最大限の努力をして行きたい(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 208
- 103に関しては、PIとしての初期段階のテニュア教員・テニュアトラック教員(博士学位取得後15年以内)を対象とした支援プログラムを創設し、大学独自で若手研究者の環境整備・能力開発に取り組んでいる。また、ノンテニュア若手研究者を対象とした支援プログラムも検討しており、研究者のキャリアに応じた一貫した支援体制の構築を図っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 209
- 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・期末手当等処遇に反映できている。コロナ禍による外国人留学生の減少が課題(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 210
- 女性を含む若手人材、特に博士人材の増加は不可欠である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 211

- 122 本学の基□により、優れたポストドクターをサポートする事業を開始した。また、優れた□性研究者や若□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□し、この2年間で既に1名の研究教授(女性)と3名の研究准教授(男性)を選考した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 123 政府の方針によって博士学生の生活補助が始まっているが、地方大学にとっては優秀な博士課程学生の確保は依然として難しい状況である。どうすれば望ましい人材をリクルートするか、文科省がぜひ取組事例を収集し共有いただきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 124 工・機械系など、ある分野によっては女性研究者(教員)が極端に不足している。また、大学教員の40歳未満の若手も不足している。特にIT関連分野では顕著と思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 125 若手,女性研究者,外国人などに対する大学の取り組みが決して十分とは言えないものの、一方で一大学として限られた予算や人手の中でできることに限界があり、自分だけに責任があるかのように回答することにやや違和感を感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 126 女性研究者や管理職は徐々に増えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 127 大学や研究機関だけの問題ではなく、日本社会全体がジェンダー問題をもっと深刻にとらえて、対策を講じる必要がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 128 今まで言われてきたことですが、サポート人材が圧倒的に少ないことが、研究教育環境の整備が十分に行われていない原因です。女性教員だけでなく、若手教員の定着にも、大いに影響を与えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 129 在外研究の機会を拡充することが大切。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 120 第3期中期計画期間(2018-2023年度)において、学部資金を導入して寄附講座を設置し、特別呼称の助教を3名雇用して教育・研究者としての道を開いた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 121 若手研究者が自由な発想に基づいて研究を推進できる環境の整備が重要である。学内的には、人文科学系,自然科学基礎分野など、外部資金の獲得が比較的難しい研究者への研究費の措置に留意している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 122 研究時間に余裕が少ないため、期限内に成果を達成するのが厳しい状況にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 123 大学院博士課程院生を含めて、研究を奨励する制度の充実を図りつつある。ただし、大学院生数の減少傾向から抜け出せない実態は大きく変わっておらず、悩んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 124 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)
- 125 限られた経済的・人的環境の中でも、何とか研究人材の充実を図りたいとの気持ち、危機感は全体的に広がっていると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 126 若手研究者を含めた研究者人材マネジメントは、今後大学機関においてはより一層重要となる機能であり、それに長けた人材の開発や発掘、更にはKPIの定義が必要になってくるものと認識している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 127 博士課程に進学し、博士を取得することに、夢を持てるような環境にする必要がある。博士在学中の生活費支援などについては整いつつあるが、修了後の就職や待遇などが見えてこない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 128 学内努力では限界があるため、国全体の取り組み(資金面・制度面)が必要と考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 129 研究者業績評価について:私立大学向けの補助金では「査読付き論文」の数が指標となっている点で様々な観点での評価を難しくしている。また、業績評価(定量的)の制度自体が整備されておらず処遇へ反映させる仕組みが無い。導入に向けて、他大学の成功事例等を広く知らしめて欲しい。女性研究者について:女性研究者を含む多様性と多彩な視点の確保のために、女性の大学院生への経済的支援や優遇措置が必要であり、大学・研究機関のみならず民間での女性管理職の人材確保のための投資が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 130 若手研究者,博士課程進学者,女性研究者,外国人研究者,業績評価のすべてに問題があることは承知しているが、日々の大学運営に追われ、上記問題の優先順位が低くなりがちである。上記問題を改善させない限り、大学の未来はないことを学内で共有したい。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 131 問1-07 博士人材のアカデミア以外のキャリアについては、大学だけの努力には限界があり、社会全体に博士人材への理解,必要性の認識が定着し、企業等の積極的な雇用の推進が重要である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 132 大学・公的研究機関における優秀な研究人材の確保において、大学院生らの博士課程への進学率向上が重要である。最近、博士課程院生への経済的支援制度が増えてきたが、さらに手厚い支援制度が必要といえる。また、博士課程の大学院生が、大学・公的研究機関における研究者が資金繰りに苦労している姿を見れば、当然、潤沢に研究費がある企業へ進路選択することになる。大学・公的研究機関における基盤的研究経費の増額が必要であろう。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 133 修士,博士課程への進学者に対するより一層の経済的な支援が望まれる。特に地方大学の場合、日本学術振興会特別研究員の採択数・率ともに低く、また、ポストドクや若手助教への道も少ないため、研究を志す学部生のロールモデルとなっていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 134 領域による男女構成比率の偏りは大きく、女性が多い看護系や男性が多い工学系(とくに機械系,電気系)で二極化が起きている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 235 物価高,光熱水費の高騰,人件費負担増により,財政状況が急速に悪化している.教員数を減らす議論がされている.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 236 中期期間が第3期から第4期に移行する際に,予算の見通しが不透明で,継続を中断せざるを得ない施策があった.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 237 研究人材については,特に助教クラスの若手教員の採用枠を学内で確保することが困難になっています.特に自然科学系においては若手教員の研究上での役割は大きく,大学全体の研究業績数の伸び悩みにつながっていると思われます.また,女性教員については,分野間での差が大きく,とりわけ自然科学系の学問系統では女性教員比率がかなり低い状態が続いています.研究者人材の育成の場である大学院において女性比率は向上しつつあるものの,その多くが修士課程までであり,博士課程から研究者に至るキャリアパスを目指す女性が少ないのが現状です.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 238 博士課程のキャリアパスが描けないという点については,一大学で解決できる問題ではない.女性研究者の数についても不十分だが,なぜ女性研究者が増える必要があるのかという点につき理解が得られていないため,政府側がその必要性をアカデミアに伝える必要があると考える.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 239 若手の雇用状況と特にパーマナント教員雇用のための運営費交付金はますます減少し明るい兆しはないように思います.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 240 給与が低すぎる.円安で外国人研究者が減る可能性もある.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 241 女性研究者は数が限られているため,「引き抜き合戦」的な要素が強い.この点をきちんと認識した上での政策展開が求められる.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 242 ご質問に対する多くの回答が前回に比べて悪化しているのは,共通の背景があるためである.運営費交付金の削減により,承継職員ポスト(いわゆる座布団)はあるにも関わらず採用が困難となっていることが,多くの評価項目についての実績を劣化させている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 243 円安やデフレにより海外との類似ポストと比べて給与の競争力が落ちている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 244 女性研究者の採用,昇進には苦労しているところが多い.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 245 多様な人材の登用は重要である.その実現のためには組織として中長期的な人事計画が必要であるが,ミッション実現加速化係数による毎年度減額予算のもとでは,組織の努力にも限界がある.(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 246 任期付研究員のポストが絶対的に不足しており研究者の採用や流動性が不十分と思われる.研究者の雇用環境を国を挙げて根本から見直すことが必須と思われる.他国に伍して戦う日本の優秀な研究員の輩出には現状の人材確保のための体制が他国に比べて大きく見劣りしている点が将来に向けた日本の大きな課題と思われる.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 247 若手研究者(女性若手研究者を含む)に不利な制度などはなく,自立した若手研究者には働きやすい研究機関だと思うが,自立に向けた支援という意味では面倒見が良いとは言えない.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 248 現在,JSTの「世界で活躍できる研究者育成プログラム」および「SPRING」の〇〇〇をしているが,まだまだ,若手研究者の多様な育成制度の整備は不十分であると感じている.1)博士後期課程への支援のさらなる充実とその継続性の担保,2)自由な研究時間の確保のための支援制度(サバディカルなど)の実効的な実施,3)科学技術と行政が密接に絡む現代における行政機関における博士号取得者や若手研究者の積極的な採用と総合職での活躍の道を開く工夫,などが必要である.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 249 政府,民間からも本パートに関する発信が増加しており,意見形成にいい影響を与えている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 250 COVID-19等の環境変化の影響(渡航や心理的内向き思考など)もあるが,VUCA時代のさまざまな変化に対応した環境整備と支援策を望みます.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 251 理工系では,十分な専門的知識を得るため修士課程まで進学するのは普通になっているが多くの学生は修士課程で就職するのが当然と考えており,博士課程進学者との人数的なギャップが大きい.もっと博士取得者を増やすには,企業の考え方も変える必要があるが,同時に大学側として博士課程の教育方法にも工夫が必要だ.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 252 研究を目指す人材を確保するのは大学だけではなく社会全般の課題であると考え.学生が研究者としてのキャリアを希望しても親や親戚は研究者では明るい将来がないと否定的な意見を言われるような環境を学生から聞くことがある.研究者が社会の中で十分に貢献し,報酬を受けられるような社会構築が必要だが,これは大学政策よりかなり大きな課題である.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 253 人社系でアカデミックな研究職以外の進路は,ほとんどの専門分野で考えられていないし,環境整備にも取り組まれていないと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 254 ごく一部の恵まれた大学以外では,あまりにも教育負担が大きすぎて,研究に時間を割ける状態にない.時間的にもう少し余裕を持った学園生活が送れるような配慮が不可欠だと思われる.卓越大学院などの助成にあずかることができれば,資金的な意味で若手の研究の後押しになるが,卓越大学院などの助成にあずかれない大学では,資金的な余裕さえない.海外での研鑽を積む余裕が若手にほとんどない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 255 ドクターの日本全体の分野別定員(例えば,パイオ>>情報)と,産業界のニーズ(例えば,パイオ<<情報)のアンマッチの解消が,最大の課題と思います.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 256 ・環境整備については、日本自身がやや悪化(例: 交付金の漸減、物価の上昇)していることに加え、海外の対応が進んでいることで相対的に一層悪化している。・博士研究者の企業等へのキャリアは、研修など最低限の制度は提供されつつある。むしろ、①日本の博士課程の研究が普遍性を持たない(=その分野でしか通用しない=企業等で応用が利かない)こと、②指導教員や博士研究者のマインドの問題。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 257 我が国の研究競争力の相対的低下の原因は、(1)研究者の研究総時間の増加が見られない(博士後期課程の学生の減少もある)(2)自由な発想に基づく研究を支援する経費の減少(競争的経費は増えているが、会議や資金管理など諸作業に時間がとられている。研究サポート人材がきわめて少ない)(3)海外の研究者との連携研究が増えていない。博士後期課程の大学院生の減少は、企業への就職の機会をより増やして選択肢を増やすこと、日本の企業にとっても重要なこと。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 258 海外の研究機関や国内の民間企業と研究機関の往来に関する制度が依然として柔軟性に欠けており、多様なキャリアパスを描きにくい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 259 大学院生への経済的支援はまだ十分に行き渡っていない。一方で、経済的な支援を受けている学生のマインド自体の変化も望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 260 若手研究者や女性研究者の研究環境を改善することへの課題認識や施策が拡大しており、これらを継続していくことが重要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 261 人材育成のプログラムはだんだんと多様化してきているが、その後の実力を発揮できる職場や、研究機関、企業の受け皿がないことで、研究が研究のままとなり実践へとつながっていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 262 ○○大学でフェニックス研究員を4名応募したところ、予想より桁の違う多数の申請があり、審査が困窮するほどだった。こうした努力に現教員の労働力が割かれてしまう側面を感じつつ、こんなにもポストに困っている研究者の卵たちが存在するのを感じ、私の研究時間を差し出してもちゃんと審査してあげようと感じた。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 263 いろいろな取り組みがなされてきていると思いますが、実感レベルで改善しているよりは、変化がないと言える。これすなわち、後退していることに他ならない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 264 修士課程修了後に企業などに就職された人材を数年後に大学での博士課程で受け入れて、企業との連携研究で博士取得を目指すことへの国や自治体支援があることが望ましいのではと考える。研究プロジェクト申請における要件にするなど。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 265 企業が博士課程を修了した人材を積極的に活用する姿勢を示せば、大学の研究及び教育に関する環境が改善していくと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 266 ライフ系全体において優秀な学生が入ってこないように感じる。以前のように生命科学に夢を感じる時代ではなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 267 若手への環境はかなり整ってきていると思いますが、特任の方々の数と、パーマメントの教員職のポスト数とのアンマッチングが根本的な要因として残っていることが問題だと感じています。パーマメントポストを増やすことができないのであれば、特任の方々の数も減らすようにしないと、若手の閉塞感は解消されないと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 268 博士号取得後、3年以内に常勤職(有期を含む)に就職した場合には返済免除とするなど、競争的な給付型奨学金制度の充実を望みます。現状では、博士課程後期に進学する者が年々、減少していくことを懸念しています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 269 国施策が的を得ながら充実してきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 270 蛸壺化する日本の研究環境ならびに、文科省を中心とする国の補助事業も十分とは言えず、どのようなテーマに対し、どのような研究費をつけるのか、そのためにはどのような研究人材を輩出すべきなのか、といった総合的な人材開発戦略が欠如している印象がある。少なくとも、グローバルに第一線で活躍できる研究者が一定以上の割合を占める状況をしっかりと確立すべく、国や大学が大きく変わっていく必要性があり、一国で閉じた取り組みの限界が大きいと認識している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 271 改善の方向は感じられる。今後大学ファンドなどの資金を利用しより手厚い支援を充実してほしい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 272 大学院進学のための奨学金は整備が進んでいる。しかし、そもそも博士人材の日本社会における意義づけ(博士号取得によりどんな能力を有するといえるのか、そのためにどんな教育が必要なのか、どんな能力があるからどう活躍いただけるのか)が、まだまだ明確になっておらず、研究機関以外に積極的な受け入れが進んでいるとは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 273 研究者の時間を確保することが重要。URAは研究にかかる雑務を助けてくれるかもしれないが、大学や学科の運営に関わる業務が多すぎると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 274 アカデミアにおけるジェンダーバイアスの影響は、まったく改善傾向が感じられない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 275 若手教員のポストが短期の任期付きのものとなり、短期的な成果を求める傾向が強まり、その結果として在外研究などへの関心も低くなっているものと思われる。競争的資金による雇用の期間をより長く設定することが重要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 276 博士の授業料免除をほとんどの普通にまじめにやっている博士課程の院生が受けられるようになることが重要と考えられる。都市部の学生に対して学振から支払われる月々の額を増額すべきと考えられる。有力大学でも、企業に皆、流れてしまう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 277 若手教員や研究者の多くが期限付き雇用のため、本人が海外に行く余裕がなく、また承継職の場合でも講座制で教授が必ずしも海外に行くことを認めないケースがあると思う。文科省が指定国立や卓越研究大学などの認定を行う際、若手の海外派遣を必須とする制度設計を行うことを条件に加えてはどうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 278 日本における博士号取得者の待遇の悪さは大変問題である。企業での待遇に改善も必要であるが、大学でも、研究開発マネジメントの教育も不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 279 状況は厳しいという認識があります(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 280 留学を目指す人材は研究者に限らず減っていると思います。半強制的にでも、留学や国外での研究実績を要することも考慮すべきかと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 281 若手の研究者に助教や講師クラスで独立した研究を行える場所が非常に少ない。これは欧米との大きな違いである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 282 取り組みが十分かどうかという問題よりも、構造的に悪循環に入っている状況であるから、大学や企業の努力ではなく、政治的な力が必要。それが不十分(1)だと言うべきだと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 283 国内において、大学のポストは減少し続けており、研究職は任期付が多く、その後の不安定性と経済的な不利益が博士後期課程への進学を躊躇させている。経済的不利益については対策がなされつつあるが、国内の研究職の数と社会的地位向上が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 284 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)
- 285 研究者を志望し大学院に進学する学生数は依然として低迷したままである。優秀な学生が海外の大学あるいは民間企業を志向する傾向に変化はない。若手研究者が自立して独自の研究に取り組むためには、貸与型奨学金の拡充、ポストの雇用機会の拡大、研究職の雇用の安定化が不可欠である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 286 研究人材として修士課程修了者でも産業界で研究開発に従事できる日本型人材活用の形では産業界の将来に問題だという事実は明確ではない。優れた学生が博士課程に進むというわけでもない。論文数や博士の数といった統計データに振り回されずに実力を評価するものさしが必要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 287 留学に関しては、上司や所属施設の個人的関係で留学できる場合が多く、留学先の情報が若手研究者に届かない実情がある。小規模の研究室(医学領域では医局)においては、留学中の代替が効かないために諦めざるを得ないこともある。経済的支援および、留学先のマッチングのような国際的な体制があると良いと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 288 環境条件の改善がこの1年では見通せなかったですし、むしろ難しい状況になってきていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 289 女性研究者の研究支援は昔より遥かに良くなっているが、研究者としてのキャリアパスをささえる社会のインフラがまだまだ整っていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 290 人口減少の中で、若手研究者からベテラン研究者がバランス良く配置され、世代交代をスムーズに行なうのはより大変だと思います。世代のギャップができないようにすることが必要だと思います。女性研究者の活躍には、女性自身の意識改革も必要だと思います。男性はもちろんです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 291 世代交代を進める仕組み、1年以上長期で海外の研究室のメンバーとなり人脈を形成し将来国際共同研究→共著、というパスを意識した政策の実装を切望します。単発の施策はそれなりの規模で省庁担当部署でなされているが、実際には10ヶ月以上国内を離れられない、などの理由で、投入した資金が意図した目的で使われない(実はパイが少なすぎて予算が余っている)などが散見され、とても残念です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 292 優秀な人材が研究機関に戻る機会を増やすことが必要かと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 293 若手や女性など、特に手当が必要なところを優先するのは良いが、世代ごとに問題を抱えていることも忘れてはならない。主に45-50歳あたりの「氷河期世代」、65歳以上の定年世代もそれぞれ活発に活動できるように、支援したり活用したりする必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 294 年々支援制度は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)
- 295 大学院生に対する奨学金は、若手に限定されているものも多く、また少しでも収入があれば対象外となるものが多い。しかしながら、家庭を持つ社会人が、休職もしくは退職して進学した場合こそ、経済的支援は必要である。勤務先から派遣されている社会人学生は対象外とするのが適切だが、収入が減少もしくは無い中で、個人で学費を支払い、加えて住宅ローンや家族の生活費をも支払わなければならない社会人学生にも目を向けるべきではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 296 博士学位を取得した若手研究者が就くことができる期限のない職を増やす環境の整備が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 297 若手研究者のポストがアカデミアも少ないが、産業界でこそ少ない。今ある少ないポストを十分活用するような体制になっていない。それでも過去よりは増えていると思うが、それを目指す若手研究者の熱意が少ない印象がある。研究支援者の業種が確立していない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 298 博士後期課程を修了した人材の就職先の対象が産業界まで広がる対策が必須だと思います。1)産業界で活躍できるスキルを育成する教育内容とする。そのために、大学教員の一定比率を企業経験者とする。2)産業界が博士人材を必要とする誘導策、例えば、国プロジェクトに企業が採択される条件に研究リーダの博士学位を求める。3)公的技術移転機関、例えば〇〇〇や公設試で博士研究と企業の委託研究を平行して行うコースを設ける。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)