

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。

2023年度調査												各年の指標										指標の変化			
分類	6点尺度(%)											各年の指標										指標の変化			
	1 ない	2	3	4	5	6	母集団の規模(人)	指標	指標の標準差	第1四分位点	中央値	第3四分位点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	11.2	18.2	19.6	23.6	22.2	3.9	32,764	4.8	0.12	2.9	5.0	6.8	4.9	4.8	4.8	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	
	国研等の自然科学研究者	4.4	3.6	16.0	13.8	18.6	27.5	16.1	6,393	6.1	0.29	3.9	6.3	7.9	6.0	6.1	6.1	-	-	0.1	0.0	-	-	0.1	
	重点プログラム研究者	1.2	15.4	23.9	17.0	18.5	18.1	5.8	800	4.4	0.16	2.3	4.3	6.6	4.6	4.5	4.4	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	
	人文・社会科学系研究者	0.7	6.1	17.7	30.3	11.0	27.2	6.9	2,145	5.1	0.39	3.4	4.8	7.2	5.3	5.4	5.1	-	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	
	大学マネジメント層	0.0	1.2	14.8	21.4	37.4	23.9	1.2	243	5.4	0.00	4.0	5.6	6.7	5.4	5.4	5.4	-	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
	国研等マネジメント層	0.0	0.0	12.1	12.1	39.7	29.3	6.9	58	6.1	0.00	5.0	6.1	7.3	6.3	6.4	6.1	-	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	
企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学院シンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
併職的な視点を持つ者	3.5	9.9	44.4	23.9	12.7	4.9	0.7	934	3.2	0.17	2.2	3.1	4.6	3.0	3.0	3.2	-	-	0.0	0.2	-	-	0.2		
大学グループ	第1グループ	0.2	8.8	14.9	18.1	23.1	26.2	8.7	6,244	5.4	0.24	3.5	5.6	7.3	5.6	5.6	5.4	-	-	0.0	-0.2	-	-	-0.2	
	第2グループ	4.0	9.0	18.6	14.5	25.1	24.1	4.7	8,926	5.1	0.24	3.0	5.4	7.0	5.2	5.0	5.1	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	
	第3グループ	0.2	13.2	17.8	20.3	28.0	18.1	2.4	8,130	4.5	0.23	2.8	4.9	6.4	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0	
	第4グループ	0.6	13.2	20.3	24.7	18.8	21.1	1.3	9,463	4.4	0.26	2.6	4.4	6.4	4.6	4.3	4.4	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	
大学部局分野	理学	2.5	6.0	16.2	16.4	31.3	23.3	4.4	5,050	5.3	0.24	3.6	5.5	6.9	5.4	5.4	5.3	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	
	工学・農学	1.7	6.4	16.7	20.3	22.3	27.0	5.6	14,627	5.3	0.17	3.5	5.4	7.2	5.4	5.3	5.3	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	
	保健	0.5	18.7	20.6	20.0	22.1	16.3	1.8	13,086	4.0	0.22	2.2	4.2	6.2	4.3	4.0	4.0	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3	
	臨床	0.0	19.7	24.5	23.6	22.3	9.6	0.4	2,691	3.6	0.44	2.0	3.7	5.5	4.6	3.4	3.6	-	-	-1.2	0.2	-	-	-1.0	
臨床以外	1.5	10.5	17.6	19.2	23.7	23.3	4.2	30,073	4.9	0.13	3.0	5.1	6.9	4.2	4.1	4.9	-	-	-0.1	0.8	-	-	0.7		
教授	0.3	4.7	18.8	19.1	26.0	27.8	3.4	12,627	5.3	0.18	3.5	5.5	7.0	5.3	5.3	5.3	-	-	0.0	0.0	-	-	0.0		
准教授	2.6	14.1	19.5	20.7	20.9	18.2	4.0	14,013	4.4	0.20	2.5	4.5	6.5	5.0	4.7	4.4	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6		
助教	0.6	18.1	13.8	18.0	24.9	19.8	4.7	6,124	4.6	0.27	2.5	5.0	6.6	4.5	4.2	4.6	-	-	-0.3	0.4	-	-	0.1		
性別	男性	1.2	11.6	17.7	19.4	23.0	23.6	3.5	27,693	4.8	0.14	2.9	5.1	6.8	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	
	女性	2.3	9.5	20.5	20.4	26.8	14.6	5.9	5,115	4.7	0.16	2.9	4.9	6.4	4.8	4.6	4.7	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	
任期	有期	2.3	14.5	13.9	26.1	21.3	19.1	2.7	7,672	4.5	0.24	2.9	4.6	6.5	4.9	4.6	4.5	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4	
	無期	1.1	10.2	19.5	17.6	24.3	23.1	4.3	25,092	4.9	0.14	2.9	5.2	6.9	5.0	4.8	4.9	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	

注1:指數とは、6点尺度(1点十分)~6点十分)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。指數の範囲は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	2023	差	
1	2	5	3 若手限定の公募が増え、40歳未満教員割合の目標値が定められた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	4	2 今年度異動があった。以前の所属に比べると、若手を活躍させようとする雰囲気を感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
3	3	5	2 ここ数年、若手が独立して研究しやすい環境整備が整ってきているため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
4	1	3	2 研究費は均等に配分され、若手研究者対象の研修も実施されてきたため。(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)
5	4	6	2 私個人としては今年度、サバティカル(半年)の取得をさせてもらえた。(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)
6	3	5	2 若手の助教・講師でも裁量を持って研究を行っている雰囲気がある。(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)
7	3	5	2 大学としては良い環境を提供している。(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,男性)
8	3	5	2 内閣府における競争的研究費に係る申し合わせに基づき、競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等が可能になった。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
9	4	6	2 若手向けのリーダーのポストが作成された(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
10	3	5	2 若手研究者独立の機運が高まっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	3	2 新に若手支援の部署を大学が作ったため、まだ支援範囲は小さい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
12	2	4	2 徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
13	3	4	1 若手研究者への研究費配分が増えているように感じるため(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)
14	3	4	1 独立した研究専任ポスト、オープンラボラトリーの拡充を進めている。(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)
15	3	4	1 高等研究機関が設立され、環境の整備は進んでいる。(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)
16	3	4	1 近年、若手研究者への大学独自の助成金や国際学会参加支援が充実した。(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)
17	5	6	1 プロジェクト雇用の研究員にも、従来通り自主的研究の時間が確保されている。さらに、プロジェクト統括がPI人件費を供出した場合、一部をそのプロジェクトで雇用された若手研究者の研究費・人件費として還元できるシステムが運用されるようになったため。(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)
18	2	3	1 若手教授(キャリアチャレンジ教授)、女性PI、外国人PIを積極的に採用し、若手の自立と活躍の場が増えた。(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)
19	2	3	1 独立した研究室はないが、独立した研究の実施は可能で、不十分というほどではない。(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)
20	2	3	1 若い方の採用が多くなってきていている(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	3	1 大講座制がなくなりつつある。しかし若手への予算配分は多くないという問題は依然ある。(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,男性)
22	4	5	1 実際に若手を採用し、自律的に研究できる環境を意識して整えている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	4	1 学振制度の改良があった(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
24	2	3	1 共通機器などの研究環境が整っている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	4	5	1 任期制研究者のポストが増えたことにより、研究の機会が増えたから(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	5	1 学科全体で若手研究者を支援する体制を整えつつある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
27	4	5	1 若手研究者を積極的に雇用している(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	4	5	1 ○○○○○○○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。さらに、共通機器の使用料金や実験動物の飼育費用などは、若手研究者に対しては補助金の支給を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	4	1 まだまだ十分とは言えないまでも、大学全体の取り組みとして若手研究者の自立化を強く意識して、様々な制度改革を行ってきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	4	1 卓越研究員制度や研究支援パッケージ制度等を本学に整備した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	1	2	1 部局の一部では、特別な支援(研究室・設備等)を実施。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	4	1 自立支援の環境を改善したため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	4	5	1 ○○○○アカデミーという組織が設置され、若手の教育職員、事務職員、技術職員の職種やキャンパスを越えた連携を通じて個人のスキルアップを図るとともに、大学や社会が抱える問題の解決に向けて、若手教育職員の視点を生かしながら、若手教職員自らが主体的に考え、行動するための組織が設置されている為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

34	4	5	1	○○○○アカデミーという組織が設置され,若手の教育職員,事務職員,技術職員の職種やキャンパスを越えた連携を通じて個人のスキルアップを図るとともに,大学や社会が抱える問題の解決に向けて,若手教育職員の視点を生かしながら,若手教職員自らが主体的に考え,行動するための組織が設置されている為.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	3	4	1	若手に対する研究サポート体制を充実させつつある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	4	5	1	研究費などの対応が良くなっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	2	3	1	今年度より,日本学術振興会 特別研究員(PD等)の雇用制度導入機関への登録申請しました.10月より日本学術振興会 特別研究員(PD等)は○○○大学特別研究員として直接雇用を行うこととなり,本学独自の研究費の支給や科研費当の学部資金獲得に向けた支援を行うこととしました.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
38	5	6	1	本学では今年度から開始したJSPS「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」の導入機関として特別研究員PD等の若手研究者を雇用しているだけでなく,更に自己財源による給与の加算支援を実施した.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
39	2	3	1	様々な施策は行われているが,定年の延長等に伴うポジションの不足や博士後期課程での支援や教育が不足している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	2	3	1	ACT-Xや戦略事業の若手幹など,若手を意識したグランツが増えている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
41	1	2	1	任期のないポジションを増やす努力が見られ,若干の改善はあるが,いまだに厳しい.(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
42	2	3	1	良くなっていると弱いながらも感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
43	2	3	1	創発やJSTの各種事業などで若手研究者が活躍している状況や環境がよくなっているという状況を目にしているため.(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
44	2	3	1	近年博士課程学生への奨学金が充実してきた.(俯瞰的な視点を持つ者,助教,研究員クラス,女性)
45	2	2	0	国内全体の問題とおもいます(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)
46	1	1	0	自身もティニアトラック出身であるが,私の場合はJSTからの補助金が大学に入っていたので,充実してたが,大学自前での若手研究者育成となると,どうしても資金が足りないと思われる.大学運営も大変だと思うので.(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)
47	6	6	0	若手研究者が満足しているかはわからないが,20年間ほど若手研究者の研究環境をみた限り,上司に縛られることなく,自由に活動でき,大学機関からの直接の支援や,若手対象の研究助成が多く,かなり恵まれていると思います.雇用待遇も改善してきていると考えます.(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)
48	3	3	0	改正労働安全衛生法(平成18年施行)では,居室と実験室の分離が求められているが,いまだに分離できていない多くの研究室では工事現場のような作業環境のまま,15年間ずっと放置されている.大学は資金がないので,要望したところで建替ができない.平成15年の日本化学会のアンケートでは,居室と実験室の分離が「小額予算では不可能」と答えている学科長・専攻長が50%に登っていたが,そのような研究室では,劣悪な作業環境がそのまま放置されている.自分はなんとか離れた棟に居室(兼測定室)を確保できたものの,助教や,他の研究室の准教授の状況は変わっていない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
49	1	1	0	昇任しない(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
50	1	1	0	誰もサポートしてくれない,ハラスメントを繰り返し行った教授が居続けている.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
51	3	3	0	若手研究者が海外で研究を行ったり,さまざまなプロジェクトを行うことに十分な理解がある.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
52	1	1	0	助教も教授も担当授業数に差がない.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
53	2	2	0	上位職位から助教への転換を進めているが,まだ不十分.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	3	0	整備は着実に進んでいるが更に進める必要がある.より多くの学生が希望を持って研究者にチャレンジできるようにしたい.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
55	2	2	0	科研費やプロジェクト経費による雇用が多く,研究テーマを若手自らが考えるというもつとも大切な能力を養う機会が大きく失われている.独立した研究費が乏しいことも独り立ちして研究することを困難にしている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
56	5	4	-1	JST創発研究者たちへの支援にあまり協力的でない(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)
57	5	4	-1	若手をサポートするための負担が中堅研究者に一気に来てしまい,中堅研究者の生産力が低下する場合がある.大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教,研究員クラス,女性)
58	4	3	-1	大学に予算が無いとの理由で,これまで図書館で契約していた重要ないくつかの学術雑誌の購読が停止された.(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)
59	5	4	-1	研究室(実験室)が狭すぎる(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)
60	4	3	-1	若手研究者がアカデミアを離れる例が身近にあったため,これまでの認識を改めた.(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)
61	3	2	-1	年々教員数が減っており,若手でも教育や運営の負担が増えている(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)
62	5	4	-1	臨床研究に重点を置く傾向にあるため基礎研究分野における環境が悪化していると感じる.(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)
63	3	2	-1	助教からPIとするにもかかわらずスタートアップ資金を提供しない.(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)
64	4	3	-1	研究以外の仕事が多い(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)
65	2	1	-1	部署の職員数が減少し,研究にまで手が回らない.(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)
66	4	3	-1	時間の確保が困難(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)

67	5	4	-1	ベース予算が少ないため、実験器具をそろえることができないため。(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)
68	5	4	-1	若手が自らのプロジェクトができるポジションがあつたり十分機会はあると思うが、近年採用枠に分野の偏りがあるようを感じるため、昨年より下げた(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
69	4	3	-1	テニュアトラック制度は存在するが、スタートアップ資金は所属部門に依存しており、十分とは言えない。また、ポスドク等の研究員ではキャリア形成のためのサポートがある方が将来的な発展に寄与するのではないかと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
70	4	3	-1	FDの負担が大きいため、業務に忙殺され、研究時間の確保に困難があるよう思われる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
71	3	2	-1	昨年度から今年度にかけて、大学から配分される研究教育費が大幅に減らされたので、より不十分になったと思います。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
72	4	3	-1	若手研究者を支援する制度を運用する財源が課題(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	若手研究者の研究環境を整備するために必要な財源が少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	専任教員の待遇見直しが必要 テニュアトラックの採用が行われていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	5	4	-1	組織全体として、若手研究者の自立・活躍に対する意識をより高める必要があり、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	自立を促進する制度が足りない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
78	3	2	-1	助教等の若手教員を雇用する人件費枠の確保が困難になっている(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
79	3	2	-1	若手研究者への支援は、①研究費、②国内外研修の機会、が最も不足していると思うが、postコロナ・日本の研究現状を鑑みさらにその重要性が増加したと感じるから(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
80	3	2	-1	博士課程への進学者数が減り続けていると認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
81	2	1	-1	シニア人材が減っている状況で講義等のノルマが高まっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
82	5	3	-2	事務的な業務が多く、研究に割く時間が不足しているように感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
83	3	1	-2	人員削減により若手研究者への雑務がこの数年で倍以上となっている(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)
84	6	4	-2	この現行の制度においては、自ら教育研究を行うことを主たる職務とあるが、小講座制が残っている部分もあるため、テーマ選定が自由というわけではない。(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)
85	3	1	-2	益々臨床業務負担が大きくなっている(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)
86	3	1	-2	研究に取り組む時間は確実に減っている。(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,男性)
87	5	3	-2	私立である特性から、大学経営・教育に重きを置く方針であることに変わりはないが、組織運営に必要な業務が増え、全体的に研究に割く時間はますます無くなりつつあると思われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
88	6	4	-2	枠が少ないため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
89	4	2	-2	若手研究者への業務分担が急に多くなったため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	4	2	-2	留学の機会が無い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
91	5	3	-2	他大学の改善に比べて本学の取組みは相対的に不十分と感じるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
92	4	2	-2	電気料金高騰のため、人頭割研究費が著しく減少し、若手研究者へのしわ寄せが大きくなっている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
93	5	3	-2	論文出版の高騰に対応できていない、研究スペースが手狭になってきている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
94	4	2	-2	経費が増加し、基盤経費が減少、人員削減のため業務量増加で、若手研究者の環境は厳しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
95	5	2	-3	部署内の人間関係の悪化(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)
96	4	1	-3	特別な手段は持っていない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
97	5	1	-4	所属研究機関の大型プロジェクトが終了し、研究所から配分される研究費が大幅に削減された。しかし、プロジェクト終了後も引き続き共同利用施設として担当している装置の維持・運転することを所内外の研究者から求められているため、職員に均等に配分された研究費から装置維持費を算出している。電気代や空調代も研究費から算出しないといけないため、ほとんど装置を動かすことができない。また今後装置の修繕費等も算出する必要があるが、所属研究機関から追加予算の配分はないため、各々の担当者が外部資金を獲得しないといけない。しかし、業績が少ない若手が大型予算をコンスタントに獲得するのは非常に厳しい。以上のように共同利用研究機関としての体制が整っておらず、若手をはじめ装置担当者は装置の維持・管理の為の予算集めの為に研究活動時間を消費する必要がある。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
98	6	2	-4	医学部に移動したので、基本的に大講座制度である。自立の意味にもよるが、若手での独立はかなり難しい。大きい講座だと秘書さんがいるなど、良い面もある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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

2023年度調査													各年の指標										指標の変化															
		6点尺度(%)						母集団の規範(人)			指標の標準差		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	
集計グループ		分から ない、 ない		1	2	3	4	5	6	指標の標準差		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		
大学の自然科学研究者	1.0	18.1	33.3	17.0	16.9	11.9	1.8	32,764	3.5	0.12	2.0	3.2	5.6	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.2	-0.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-0.3	-0.3									
国研等の自然科学研究者	4.7	17.4	29.1	21.5	8.8	12.7	5.8	6,393	3.7	0.32	2.0	3.4	5.7	3.9	4.0	3.7	-	-	0.1	-0.3	-	-0.1	-0.3	-	-	-	-	-0.2	-0.2									
人文学プログラム研究者	1.5	24.3	34.7	15.1	14.3	8.1	1.9	800	3.0	0.14	1.7	2.9	5.0	3.3	3.4	3.0	-	-	0.1	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	-0.3									
人文・社会科学系研究者	1.3	9.5	28.0	22.6	19.9	17.7	0.9	2,145	4.2	0.35	2.6	4.2	6.2	4.4	4.5	4.2	-	-	0.1	-0.3	-	-0.1	0.0	-	-	-	-	-0.2	-0.2									
大学マネジメント層	0.8	5.8	30.9	35.8	21.4	5.3	0.0	243	3.8	0.00	2.7	3.9	5.2	3.9	3.8	3.8	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	-	-	-	-0.1	-0.1										
国研等マネジメント層	1.7	5.2	22.4	36.2	25.9	5.2	3.4	58	4.3	0.00	3.1	4.3	5.6	4.3	4.4	4.3	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0										
企業全体会員	-	-	-	-	-	-	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
大学グループ	1.0	10.1	33.8	15.9	18.3	15.8	5.2	6,244	4.2	0.26	2.4	3.9	6.3	4.6	4.6	4.2	-	-	0.0	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	-0.4	-0.4									
第2グループ	2.3	13.1	34.8	18.9	15.5	13.9	1.4	8,926	3.7	0.23	2.2	3.4	5.7	4.0	3.8	3.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	-0.3									
第3グループ	0.6	24.1	31.2	16.5	18.3	8.3	1.0	8,130	3.2	0.22	1.7	3.0	5.2	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.4	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	-0.1									
第4グループ	0.2	22.9	33.5	16.3	16.1	10.4	0.7	9,463	3.2	0.27	1.8	3.0	5.2	3.5	3.4	3.2	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.3	-0.3										
大学部局分野	1.5	11.1	34.0	11.3	26.0	13.3	2.7	5,050	4.1	0.28	2.3	3.9	6.1	4.1	4.2	4.1	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0										
大学の 自然 科学 研究 者	1.5	17.1	33.2	15.8	19.1	11.4	1.9	14,627	3.6	0.17	2.0	3.3	5.7	4.1	3.7	3.6	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.5	-0.5										
工学、農学	0.3	21.8	33.3	20.5	11.0	11.8	1.4	13,086	3.2	0.22	1.8	3.1	4.9	3.4	3.2	3.2	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.2	-0.2										
保健	0.0	23.9	39.7	23.4	5.7	5.3	0.0	2,691	2.6	0.38	1.7	2.8	4.1	3.2	2.3	2.6	-	-	-0.9	0.3	-	-	-	-	-	-	-0.6	-0.6										
臨床	1.1	17.5	32.8	16.4	17.7	12.5	2.0	30,073	3.6	0.13	2.0	3.3	5.7	3.4	3.5	3.6	-	-	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2										
臨床以外	0.3	15.0	36.7	19.4	18.8	9.0	0.7	12,627	3.4	0.17	2.1	3.2	5.3	3.6	3.4	3.4	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2	-0.2										
教員	1.6	19.5	30.5	15.6	19.0	12.4	1.4	14,013	3.6	0.19	1.9	3.3	5.7	4.0	3.6	3.6	-	-	-0.4	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.4	-0.4										
准教員	1.0	21.0	32.9	15.2	8.3	16.5	5.0	6,124	3.6	0.37	1.9	3.1	6.0	3.8	3.5	3.6	-	-	-0.3	0.1	-	-	-	-	-	-	-0.2	-0.2										
性別	0.7	18.1	33.7	16.6	17.2	12.1	1.6	27,649	3.5	0.14	2.0	3.2	5.6	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.3	-0.3										
性別	2.5	17.7	31.4	19.2	15.3	10.9	3.1	5,115	3.6	0.17	2.0	3.3	5.5	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.2	-0.2										
任期	1.8	18.5	29.9	19.5	14.9	13.6	1.9	7,672	3.6	0.23	2.0	3.4	5.6	3.8	3.7	3.6	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.2	-0.2										
任期無	0.8	17.9	34.4	16.2	17.6	11.3	1.8	25,092	3.5	0.13	2.0	3.2	5.6	3.8	3.5	3.5	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-	-	-0.3	-0.3										

注1:指標とは、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(十分)と定義する。指標の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)である。

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	2023	差	
1	1	4	3 増えたので(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)
2	2	4	2 環境は整っているものの,特に助教世代は既に博士進学率が低下した世代のため,人材不足である.(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)
3	2	4	2 若手研究者が増えてきたと思う(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)
4	1	3	2 若手用のポストが新たに作られて数名が雇用されたため改善した.(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)
5	1	2	1 相変わらず若手研究者の採用は少ないが,今年度少し採用されたのと,その研究を妨げることは無いため.(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)
6	3	4	1 採用数が減っているので数は少ないが,その中で自立できている若手の割合は高い.(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)
7	1	2	1 助教の人数が増えました(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)
8	1	2	1 所属員が増えたため(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)
9	2	3	1 科研費や組織内の競争的研究費に申請する若手が増えてきた.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1 若干だが若手研究者を増やした.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1 弊所では若手研究者の国際拠点として外国人研究者も含めた若手研究者を任期付きではあるが,ある程度自由な研究テーマを支援する仕組みがあり,支援や採用に関する制度拡充に進展はある.本来,国内の研究者も海外からの研究者も両方に對して自立的な研究環境支援制度を増やしていくことが望ましいが,国内若手人材に絞るとまだ十分ではないと感じる.(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)
12	3	4	1 任期制研究者のポストが増えたことにより,研究の機会が増えたから(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	3	4	1 わずかに増え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)
14	1	2	1 人事は動きつつあるが,学位取得直後の若手を雇用するような余裕は部局になく,雇用後の教育や学内用務の負担減は困難な状況である.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	4	1 昨年より増えている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	1	2	1 意識的に若手研究者の雇用を進めており,数がゆるやかではあるが増えつつある.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	3	1 増えているが十分ではない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	4	5	1 若手研究者のための科研塾を開催したところ助手助教が多数参加してきたことから思っていたよりも多いと感じた.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1 まだ十分ではないが,若手研究者向けの外部資金等の充実により,若手研究者が自らの発想による研究を行う機会は増えている.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
20	1	2	1 2023年度から組織体制を改革し,新たな公募人事を実施した.予算配分などの改革も行った成果が出始めている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	1 研究施設やスタッフの規模等から受け入れできる若手研究員数に限りがあり,その範囲内で見た場合の状況(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	5	6	1 若手研究者の採用が増えたこと,また,プロジェクト内のサブプロジェクトなどでの活躍が増えたことが変更の理由です.(国研等マネジメント層,その他,男性)
23	1	1	0 人員削減により新規教員の採用が無いため,最若手は,30代後半教員1名のみである.(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)
24	1	1	0 少なすぎると思われる.私も44となり若手ではなくなったが,私より若い研究者は本当に数えるほど.(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)
25	4	4	0 若手は基本的に主体的に研究課題を設定し推進している.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	2	0 昔に任期なしで着任した複数の准教授が昇進・栄転できないまま定着してしまったので,あと十年はそれらの准教授・助教ポストは空かない一方で,それらの准教授は学生実験や講義により研究を進める時間が少ないので,研究成果を蓄積して転出することを半ば諦めているのかもしれない.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	2	2	0 十分な数のポストがない(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
28	1	1	0 助教採用でありながら,経験の浅い候補者は基本採用しない.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0 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が,まだ十分とは考えておらず,さらに増やしていきたいと考えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	4	3	-1 若手研究者に限らず全体的に不足していると感じるため.(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)
31	3	2	-1 若手の多くは,特任教員であり,自立的に研究を実施しているとはいいくらい.(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)
32	3	2	-1 独立して研究に臨める若手は少ないよう見える.(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)
33	3	2	-1 教員ポストが激減しているため,所属機関での若手研究者の数が少なくなったと感じる(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)

34	5	4	-1	自立的に研究を実施できるポジションであるはずなのに、実際には教授の下で教授とともに研究し、同じ論文に名前を連ねている若手がほとんど。(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	学内の事務的な仕事、教育等により研究に割くことができる時間は大幅に削られている。人員枠も非常に限られている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
36	2	1	-1	ポイント制が導入され、学長裁量として各学科5%計上するようになり、新たに採用が取りづらくなっている気がする。(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)
37	3	2	-1	ポスト減で若手の新規採用数が減っている(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)
38	4	3	-1	若手がそもそも少ない。30代の人材が足りていない。(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)
39	3	2	-1	そもそも若手研究者が少ない、教員が退職しても新規採用されないことが増えてきているため、評価を下げました。(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)
40	2	1	-1	どんどん状況が悪化しており、若手研究者は企業や海外に流出している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	1	-1	若手が少ないから。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	労働力がたりていないう(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	5	-1	各個人によるのでそうでない人もいる。雇用形態にもよるかも(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	4	3	-1	昨今の経済状況のため、人文系博士課程に進む学生が急激に減少している。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	-1	人事ポイントの関係で、定員を満たしていないにも関わらず新規の教員採用が凍結されている講座が複数あるため、若手研究者の数が漸減している。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	4	3	-1	本学では若手研究者の多くが自立的に研究開発を実施できていると言えるが、母数となる若手研究者はもっと増やしたいと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	大学としての取り組みが想定より遅い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	構成員の年齢構成から判断して、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため確保が難しくなってきた。また公募をしても応募者が少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	社会的課題の解決に必要な研究者の数と比較して十分とは言えないと感じるようになってきたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	若手(40歳以下)が少ない。(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)
52	4	2	-2	そもそも雇用する時点で、自律的に研究ができる人材をちゃんと確保していないように思われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	3	-2	退職者の増加にともない若手を補充する必要が生じている。(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)
54	5	3	-2	平均年齢が上がってきいて、若手が不足しているように見える(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
55	3	1	-2	ポスドクとして若手研究者を雇う人件費が無くなり、所内の若手研究員数が激減した。(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)
56	4	2	-2	基本、教授テーマの研究をやっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

注1:指標数は、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。指標の範囲は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	2023	差	
1	1	6	5 所属学科は、有期での専任教員は取っていない。(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)
2	2	5	3 テニュアトラックポジションが増え、助教から講師、場合によっては准教授へ昇任できる機会が増えたため。(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)
3	1	4	3 若手研究者を登用する動きが活発化している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
4	1	4	3 これまで10年の任期が決まっていたが、10年以上の雇用が可能になった。(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 本学は任期付きの教員採用はしていない。ただ、むしろ任期付きでも研究専任の採用数を増やすべきだと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 教授会などで若手教員任期なし(准教授)に向けた議論が始まった。(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)
7	2	3	1 大学組織全体として改革の動きがあるので期待感を込めて改善傾向にあるとする(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	2	3	1 助教の任期をなくすことについて、検討が始まると聞く。ただ、任期をなくすことによる弊害も大きいため、実現するかどうかは不透明。(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)
9	4	5	1 テニュアトラック採用が多くなり、その獲得もさほど難しくない(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)
10	3	4	1 研究助教などのポストが新設されている(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,女性)
11	3	4	1 若手教授(キャリアチャレンジ教授),女性PI,外国人PIを積極的に採用し、若手の自立と活躍の場が増えた。(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)
12	4	5	1 テニュア・トラック制度の積極的運用を行うようになった(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 5年の任期付きのスイングバイ助教制度が導入されたので、そこは以前より改善されました。(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)
14	1	2	1 限定的な分野ではあるが、改組などにより、新規採用をなんとか確保しようという学部の動きはあるため。ただ部局の責任ではないが、分野が偏り過ぎおり、長期的な目で見ると、日本の科学技術を担う研究者は育ちにくい環境にあると感じている。(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)
15	1	2	1 採用枠が若干だが増えてきた(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1 近年パートimentでの新規採用が増えてきているため。(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)
17	1	2	1 研究所の規模自体が小さく、任期を付さない研究職ポストの採用数が少ない(毎年10人程度)ため、ある程度仕方のない状況ではあるが、上記の任期付き若手国際研究拠点人材からの登用や、若手を採用して育成しよう、という機運は高まってきている。(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)
18	2	3	1 任期を付さないポストとしては現状で良いと思うが、任期の有無に関わらず、ポストの絶対数を増やすことが重要だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	5	6	1 ポストの数が増えたから(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1 単純に講座ごとに3人とかではなく、アクティビティや若手の数に応じてポスト数に濃淡をつける議論が始まった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	1	2	1 テニュアはとれるが昇任しない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	1	2	1 獲得できた資金が増えた(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 ポストは増えていないが、新たな採用は若手に限定している(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	2	3	1 意識的に若手研究者の雇用を進めており、数がゆるやかではあるが増えつつある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	2	3	1 テニュアトラック研究者で、テニュア審査に合格した場合は教授職を保証している。教授職は再認可、再任回数の制限のない任期制を取っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	1	2	1 様々な施策により、徐々に状況が改善されつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	3	4	1 研究専任教員の雇用制度を開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	1	2	1 テニュアトラックポストを一部だが運用している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	3	4	1 大学財源が許す限り、できるだけ若手研究者の確保に向けての取り組みを行っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	1	2	1 若干ではあるが、若手研究者の登用事例が出てる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0 むしろ任期(暗黙的なものも含め)をつけることが加速していると思います。任期がないポストについても実態は任期があるのと同じか、もしくは任期がないためにずっと居つてしまわないようにむしろ積極的な就職活動の勧めを推奨される場合もあるように思います。(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)
32	3	3	0 任期を付さないポストの数は減少していると感じている。(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)

33	1	1	0	基本的に仲間同士で人事を動かしてるので、成績が余りない人材の集まり(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)
34	6	6	0	大学はできる範囲であるが、若手研究者を増やそうとしているので、現状の取り組みは十分だと思う(というか、現状の取り組みが限界といったところだろう)(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)
35	1	1	0	研究分野による偏りがある。研究分野の多様性が維持できなくなっている。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
36	1	1	0	特にそのような取り組みがないように思います(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	3	3	0	全体的なポスト削減のため、拡充できない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
38	5	5	0	キャリアチャレンジ教授の制度は特筆すべき取り組みである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性) 他方、新たな助教の公募に全て任期をつけてしまったのは、優秀な若手研究者のアカデミア離れに繋がっていないか、心配している。実際、化学分野では助教からアカデミアを去って企業に転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,男性)
40	1	1	0	採用すらない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	1	1	0	大学の予算不足のため任期を付さないポストは減少している。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	1	1	0	そのようなポジションはない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	2	0	博士後期課程修了後の就職状況が芳しくないにもかかわらず、出身大学院のサポート体制が十分ではないため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
44	2	2	0	実績を積んだかどうかは不明である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	1	1	0	雇い止めが発生しないように、そもそも任期付き教員の任期更新はしない、テニュアトラック制などもほとんど機能しておらず、組織としての取り組みは全く十分でない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	1	1	0	通常、助教(2年の期限付き)採用であり、多くの場合はそのままテニュアになるが、そうでない場合もある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	4	4	0	年齢制限により、63歳で打ち切りとなった(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
48	2	2	0	講座定員の縮小、分野の廃止による教員削減のため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	3	3	0	医学部を除き、任期制は実施していない、任期制ありの方が研究実績があがっている。本学は、厳密な任期制でなく、更新制である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	2	2	0	任期のない教員の枠が限られている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	1	1	0	現状で若手研究者のためのポストが足りない、増やそうとする努力が不十分。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	2	2	0	部局によってはテニュアトラックが進められているがより多くの部局、ポストで実施できることが望ましい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	5	5	0	共同利用機関としては、大学との人事交流の観点から、任期無しポストという方策は不適切と考えるが、顕彰するなどの取り組みを行っている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	うちはすべての職階に任期制を導入している。(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)
55	3	2	-1	構想はあると思うが、現状、所属する部局では、ほぼすべての任期のある若手研究者に任期満了前に他の機関に栄転することが求められているため。(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)
56	2	1	-1	人件費削減の煽りを受けて、若手研究者に対する任期を付さないポストの空きが出にくくなっている。(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)
57	5	4	-1	若手をテニュアにするためにポイントを使うため、上の層が逆に薄くなることがある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
58	4	3	-1	前回に比べてポストが拡充されたとは言い難いため変更した。(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)
59	4	3	-1	助教に加えて本年度から教授、准教授にも任期を付与している。再任の回数に限度はないため、必ずしも任期制の拡大は悪いこととは考えていない。(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)
60	4	3	-1	1-01と同様、機会のある研究者の分野にやや偏りがあるようを感じる(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
61	5	4	-1	十分ではないため、他部局に出ていった教員もいる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
62	3	2	-1	組織内のポスト拡充ではなく外に出ることが推奨されているように思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
63	4	3	-1	研究所としてはその希望があり、そうした姿勢があるものの、予算面で難しいのが現実である。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	2	-1	学長裁量枠の活用などの取組が一層必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学としての取り組みが想定より遅い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	採用などが極めて厳しい状況にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	財政基盤があれば、更に若手ポストの拡充を図るべきと考え、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	任期なしのポストを減らし、任期付きポストを増やす傾向にあるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
69	5	4	-1	ポスト拡充は容易なことではないが、もう少しチャレンジをしてもよいかと感じるようになってきたため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

70	4	3	-1	大学共同利用機関の特徴である教員の流動性を確保するため,任期付きポストの維持は必要不可欠である.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
71	5	3	-2	若手研究者向けの任期なしポストの拡充は積極的になされているとは言い難いため.(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)
72	4	2	-2	実績を積み,昇格基準を満たしているにもかかわらず,他の理由により昇格を延期する行為が見られる.(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)
73	4	2	-2	特任ポストはほとんどが任期があるものであり,任期を付さないポスト拡充への取り組みは不十分である.(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)
74	5	3	-2	他の機関との近況と比べると若手は少ない.医学部だから,と言う事情もあるだろう.(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)
75	6	4	-2	任期無に上げる取組は積極的に行われているが,組織として教員数は変わらないので,一度若手を任期なしに上げると,次に定年退職する教員が出るまでポストは空かないため.(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)
76	5	3	-2	任期を付けないポストを拡充しても来てくれない.都心の大学に人気が集中する.(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)
77	4	2	-2	経営者による人員削減の方針が続く中,このようなポスト拡充は取り組まれていない.(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)
78	4	2	-2	運営費交付金の削減傾向が続き,新規公募が困難な状況となっている.自助努力では対応できない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,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。

集計グループ	大学の自然科学研究者 国研等の自然科学研究者	2023年度調査 6点尺度(%)						各年の指標						指標の変化									
		1 分から ない、	2	3	4	5	6	母集団の 規模(人)	指標	指標の 標準差	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	大学の自然科学研究者 国研等の自然科学研究者	2.5 3.7	19.4 7.2	26.7 17.8	21.3 18.1	15.6 26.9	10.4 8.8	4.2 6.393	32,764 5.4	3.7 0.30	0.12 3.2	2.0 5.5	3.5 5.3	3.8 5.1	3.8 5.4	3.7 3.6	3.8 3.5	3.7 4.5	0.0 4.7	-0.1 4.6	-0.2 0.2	0.3 -0.1	-0.1 0.1
3 4	人文学プログラム研究者 人文・社会科学系研究者	4.6 1.3	22.4 14.6	27.0 18.1	17.8 16.9	13.9 29.8	10.8 11.7	3.5 4.6	800 2,145	3.5 0.42	0.15 2.6	1.8 5.0	3.2 4.8	3.6 6.4	3.6 4.7	3.5 4.7	3.5 4.7	3.5 4.7	0.0 0.1	-0.1 0.2	-0.1 0.1	-0.1 0.1	-0.1 0.1
5 6	大学マネジメント層 国研等マネジメント層 企業全体	0.0 0.0 -	4.9 3.4	22.2 15.5	25.9 24.1	16.9 31.0	15.2 22.4	2.1 3.4	243 58	4.7 0.00	0.00 3.8	4.7 5.4	4.7 6.7	4.7 5.3	4.7 5.3	4.7 5.3	4.7 5.3	4.7 5.3	-0.2 0.2	-0.2 0.2	-0.2 0.0	-0.2 0.0	
7 8	中小企業・大学発ベンチャー 俯瞰的な視点を持つ者	- -	- 4.9	- 14.1	- 45.1	- 21.8	- 12.0	- 1.4	- 0.7	- 934	- 2.8	- 0.16	- 2.0	- 2.9	- 2.9	- 3.0	- 3.0	- 2.8	- -	- -	- -	- -	
9 10	第1グループ 第2グループ 第3グループ 第4グループ	3.8 3.6 0.8 2.1	14.0 15.7 19.5 26.3	17.5 26.9 32.0 27.8	30.0 23.0 22.8 20.8	14.3 10.6 12.1 12.5	16.5 5.9 2.5 6.2	3.9 4.1 3.4 4.3	6,244 8,926 8,130 9,463	4.3 0.25	0.25	2.6 2.2	4.3 4.0	6.2 6.1	4.7 4.1	4.6 4.1	4.3 3.3	4.3 3.4	4.3 3.4	-0.1 -0.1	-0.2 -0.2	-0.1 -0.1	-0.1 -0.1
11 12	大学部局分野 工学、医学 保健 臨床 臨床以外	4.1 2.5 1.9 0.0 2.7	14.0 19.2 21.6 21.2 19.2	20.8 24.9 30.8 38.8 25.6	19.0 19.7 23.9 19.2 15.6	24.3 16.9 10.8 19.2 21.5	14.4 11.3 7.7 0.3 11.3	3.4 5.4 3.2 4.7 4.2	5,050 14,627 13,086 2,691 30,073	4.3 3.8 3.2 0.48 3.7	0.27 0.19 0.23 1.03 0.13	2.5 2.0 1.9 1.8 2.0	4.5 4.5 3.2 3.0 3.6	6.2 5.9 5.0 4.6 5.7	4.2 4.0 3.3 3.3 3.4	4.3 4.1 3.3 3.1 3.4	-0.3 -0.3 -0.1 -0.1 -0.3	-0.3 -0.1 -0.1 -0.1 -0.1	-0.4 -0.4 -0.1 -0.2 -0.2	-0.4 -0.4 -0.1 -0.2 -0.2			
13 14	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	4.1 2.5 1.9 0.0 2.7	14.0 19.2 21.6 21.2 19.2	20.8 24.9 30.8 38.8 25.6	19.0 19.7 23.9 19.2 15.6	24.3 16.9 10.8 19.2 21.5	14.4 11.3 7.7 0.3 11.3	3.4 5.4 3.2 4.7 4.2	5,050 14,627 13,086 2,691 30,073	4.3 3.8 3.2 0.48 3.7	0.27 0.19 0.23 1.03 0.13	2.5 2.0 1.9 1.8 2.0	4.5 4.5 3.2 3.0 3.6	6.2 5.9 5.0 4.6 5.7	4.2 4.0 3.3 3.1 3.4	-0.3 -0.3 -0.1 -0.1 -0.3	-0.3 -0.1 -0.1 -0.1 -0.3	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2				
15 16	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2					
17 18	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2						
19 20	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2						
21 22	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2						
23 24	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2						
25 26	生物学 生物学 保健 臨床 臨床以外	1.2 2.5 1.9 0.0 2.7	15.9 19.2 21.6 21.2 19.2	27.2 24.9 30.8 38.8 25.6	16.5 19.7 23.9 19.2 15.6	12.4 16.9 7.7 0.3 11.3	3.1 11.3 7.7 0.3 11.3	12,627 5.4 3.2 4.7 4.2	3.8 3.8 3.2 0.48 3.7	0.20 0.19 0.20 1.03 0.13	2.2 2.0 1.8 1.8 2.0	3.8 3.7 3.2 2.9 3.6	5.7 5.9 4.8 4.6 5.7	3.8 4.0 3.4 3.1 3.4	-0.2 -0.2 -0.1 -0.5 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.4 -0.2	-0.2 -0.2 -0.1 -0.1 -0.2						

注1:指標とは、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(十分)とがる。
注2:範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)である。指標

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	2023	差	
1	3	6	3 若手研究者の留学に大学が積極的に支援をするようになった。(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)
2	1	4	3 2016年の学部改組などがあって、研究休暇の取得ができない状況が続いていたが、2023年度から、募集を再開した。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2 担当教員の尽力で国際交流の場が増えた。(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)
4	1	3	2 國際学会への参加費用補助のシステムはできただが、昔のように雇用を維持しながら1~2年間海外で研究する機会を与えるシステムはない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	2	4	2 COVID-19を終えて海外出張支援の気運は上昇している。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
6	2	4	2 大学として、そのような支援をする枠があることを知ったため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
7	2	4	2 サバティカルの柔軟な運用、若手研究者のための機会の確保など環境が整備されてきたため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
8	2	4	2 サバティカル制度、海外発表支援、gPBL等の機会の提供は実施している。ただ充分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	3	2 徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
10	3	4	1 周知が行き届いていない印象があるが、そのような環境が用意されていることを知ったため。(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)
11	3	4	1 本人が希望し、海外に滞在するための競争的資金を自身で獲得すれば、部局としてはバックアップする環境にある。(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)
12	1	2	1 サバティカルの運用が2023年度よりやっと開始された。(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)
13	1	2	1 短期期間であるが、留学または海外研修を支援するシステムが始まり、環境が少しずつ増えてきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	4	1 たまたまかもしれないが、留学中の若手教員数が増えた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	2	1 サバティカル制度はある。(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)
16	3	4	1 組織的に国際協力を意識するようになってきたため。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	4	1 比較的制度そのものは整備されつつあると考える。問題は、それを教員がうまく活用できていない状況がある気がする。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1 サバティカル制度が設定されている。しかし、その積極的利用が推奨されているわけではない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1 獲得できた資金が増えた(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
20	1	2	1 ○○大学を中心として東北地域の大学が参加した若手研究者育成事業や本学研究支援パッケージが動き始めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	4	5	1 新型コロナウイルスのパンデミックが落ち着き、海外研修プログラムが再開している為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1 全般的に改善はしているが、若手優先ではない、勤続年数等によるローテーション。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	4	5	1 女性研究者リーダー育成を組織的に実施し始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	4	5	1 医学部の海外派遣制度の利用が広がってきた。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	4	1 以前よりも海外で使用できるファンドが増えてきたような気がします。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	1	2	1 本人が強い意志を持っている場合は、研鑽を積む機会は増えているが、十分ではない。特に、地方大学への手当てが必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
27	2	3	1 環境整備が進んだ訳ではないが、少なくとも交流環境はコロナ禍前に戻りつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	2	3	1 科研費等の外部資金は若手研究者の支援に重点を置いているものが増加している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	2	3	1 海外との共同研究や渡航を積極的に進める事業が普及してきた。ただし極度の円安もあり、状況が大きく改善しているとは言い難い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	3	1 環境はよくなっているが、若手が海外に行きたがらないという問題をよく聞く。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	3	1 経済的支援は期待できないが、個人が希望又は自身で応募するなどの機会は得られているような気がする。しかしそれは日本の研究環境からの脱却かもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
32	2	2	0 教員が足りないこともあり、なかなか海外で研鑽するという機会を与えられてないと思われる。強く言いたいのは、講座制を解体してしまったことが元凶だと思われる。講座制であれば、助教が海外留学しても他の研究室員でサポートできる。講座制に戻すべき。(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)

33	1	1	0	年功序列であり，在外研究に行くためには順番待ちをしている。年齢が上がると行くことができない状況など多く、悪循環である。(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,女性)
34	2	2	0	そもそも、各分野の教員人数が少ないため、いきたくても行きづらい環境である。※相談はまだしていないですが、しづらく感じる。(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	1	1	0	若手でも多くの講義を持たないといけない以上、外国で研鑽を積む機会があるわけがない。(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)
36	1	1	0	サバティカルを活用している教員が極めて少ない状況。(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)
37	2	2	0	しくみはあるものの、例えば授業や委員を代わってくれる方がいないため、機会を活かせにくい。(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)
38	1	1	0	博士学生には機会がある。助教、准教授には実質的には機会がない、経済的な支援策はそこそこあるものの(JST ASPIREも始まる)、スタッフ留学中の穴を埋める人手が不足している。専攻のスタッフが一人でも抜けると他のスタッフがその分だけ講義・学生実験・院試作成・入試作成における負担が増す。以前なら一人くらい抜けても大丈夫だったかもしれないが、今はそうではない。現状では、長期の海外経験を積むには、助教になってからではもう遅いが、人手不足が深刻であるため、優秀でアカデミア志望の学生はすぐに取り合いで起こって助教になってしまいがち。そうやって海外経験の薄いスタッフが再生産されている。(重点プログラム研究者・准教授、主任研究員クラス,男性)
39	1	1	0	見たことがない(重点プログラム研究者・准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	2	0	経済的支援の枠が医局単位で1人しかなく、300万円/年前後と、昨今の物価高に反映されていない(重点プログラム研究者・助教、研究員クラス,男性)
41	1	1	0	6か月のサバティカル制度はあるが、研究予算はつかないため、外部資金を得ない限り、在外研究を行うことが困難な状況である。(人文・社会科学系研究者・教授、部局長等クラス,女性)
42	4	4	0	若手研究者が海外で研究を行ったり、さまざまなプロジェクトを行うことに十分な理解がある。ただし、経済的支援はないため、あくまでも外部資金が獲得できることが暗黙の条件とな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,女性)
43	5	5	0	新型コロナウイルスのパンデミックが落ち着き、海外研修プログラムが再開している為。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	2	2	0	経営的基盤が盤石とは言えない状況にあり、経済的支援が十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	1	1	0	経済的支援制度がない、組織的に機会を確保する努力が足りない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	2	2	0	人員が減り続けているため、海外に出る時間が取れない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
47	1	1	0	シニア人材が減っている状況で講義等のノルマが高まっており、半年以上は必要である海外研究の間の大学の業務をどうするかが見えない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
48	3	2	-1	以前は頭脳循環などのプログラムがあつたが、コロナ禍から停滞した。(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)
49	4	3	-1	制度自体はあっても、上長次第と思います。(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)
50	3	2	-1	少ない若手に学生実験等の業務が集中し、海外で研さんを積むような余裕が少なくなっている。(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)
51	4	3	-1	経済的支援や経験に対する評価は十分あると思うが、若手研究者の人数が減っており、講義・実験などの負担を考えると研さんを積むためにある程度の期間確保することが難しいから。(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)
52	6	5	-1	若手への研究以外の業務の負担増加のため(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,女性)
53	2	1	-1	人件費の削減により、若手が授業などの日常業務から離れられない状況がある。(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)
54	5	4	-1	スタッフ数が減少しており、若手研究者が長期間海外に行くことが難しくなりつつある。(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)
55	5	4	-1	若手をサポートするための負担が中堅研究者に一気に来てしまい、中堅研究者の生産力が低下する場合がある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
56	4	3	-1	サバティカルなど外国で研鑽を積む環境はあるが、授業など部局での負担があり、容易に機会を得られる環境ではない。(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,女性)
57	3	2	-1	海外留学を望む場合、離職しなくてはならないケースを見たため(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,女性)
58	6	5	-1	経済的支援がもう少しあると良い(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
59	3	2	-1	昨今の円安により、学会発表等の支援費用が不足がちになっている。(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)
60	2	1	-1	円安で海外での生活は高くなっているのに、その補助がないため、またその機会が少ない。(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,男性)
61	2	1	-1	海外での活動の成果が人事評価に適切に反映さ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)
62	4	3	-1	予算が縮小されたため、滞在費および渡航費をねん出することが難しくなった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
63	4	3	-1	在外研究のための制度や、応募までのサポートは手厚く、機会を得ることは可能しかし、渡航前の事務手続き(安全輸出保障関係、MTAなど)が整備されておらず煩雑な点は問題、混乱する上、事務作業に追われ研究が止まる。(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)
64	4	3	-1	経済的支援が不十分と聞いている(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)

65	3	2	-1	若手で任期なしのポストを得ても,所属機関の業務に追われて,外国で研鑽を詰めるほどの長期滞在は現実的に不可能に近い.研究開発以外の業務が増える一方のため,不十分寄りに変更した.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
66	2	1	-1	外国での研修などの機会がない(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
67	5	4	-1	機会は確保されているが,十分ではない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
68	4	3	-1	コロナ後の対応でまだよくわからない点があるため.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
69	3	2	-1	経済的支援がないことに加え,授業や校務の関係で海外への長期渡航が非常に困難なため.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
70	2	1	-1	一旦入職し教育研究に従事すると,外国においてある程度の期間の研鑽を積む機会は非常に少ない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	未だ国内の若手ポストは任期付が多く,帰国後のポストの補償がない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	大学の財政が逼迫してきたため以前に比べると機会は減少している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	5	4	-1	若手研究者の中・長期海外研さん実施件数がcovid-19の影響もあり過去数年間停滞している.新たなポストコロナでの状況判断とシステム再検討が必要.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	学会発表の機会なども十分ではない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	円安や海外のインフレ傾向に対応した,経済的支援がなされていない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
76	3	2	-1	物価高騰,長期的円安など,経済的な側面から直接海外の経験を積むことが難しい状況にある.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
77	3	2	-1	海外渡航費などの高騰に対応する経済的支援ができていない.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
78	5	4	-1	為替,新型コロナ禍等で,海外交流機会が全般的に低下している.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
79	3	2	-1	円安などにより海外に出ていくのは難しくなっている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
80	4	3	-1	円安の影響(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
81	4	2	-2	海外の旅費の高騰(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)
82	3	1	-2	組織改組によって研究資金が欠乏している.(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)
83	6	4	-2	コロナ禍でかなり制限がされた.(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)
84	3	1	-2	制度はあるが,教員数がぎりぎりで(病気治療者や研究不正者が在籍しているため),研究期間を取得する余裕がない(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)
85	3	1	-2	大学からの支援はない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
86	5	3	-2	円安対応,サバティカル制度利用の実質的困難さ(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
87	4	2	-2	円安による経済的困難が大きくなっているにもかかわらず補償されていない(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
88	6	3	-3	国際共同研究Aや奨学金などで金銭的な工面を自力でしても,助教などの職位を持っている場合は,職位を保持したままの長期的な海外研究ができないため,ポスドクや医員のようなポジションも退職が必要.(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)
89	5	2	-3	年度を跨げない助成が多く不便(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
90	5	1	-4	臨床系の場合,専門医を効率的に申請,獲得するためには海外にはいけない.(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,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、十分だと思いますか。

集計グループ		2023年度調査 6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指標の 標準差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	各年の指標				指標の変化 21→最 新年		
		1 分から ない	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	1.3	38.4	33.3	14.8	7.7	3.3	1.3	32,764	2.1	0.10	1.1	2.2	3.6	2.4	2.2	2.1	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3
国研等の自然科学研究者	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	重点プログラム研究者	3.9	43.3	28.3	13.3	7.3	1.7	2.1	720	2.0	0.13	0.9	1.9	3.4	2.1	2.0	2.0	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1
人文・社会科学系研究者	人文・社会科学系研究者	7.4	45.4	20.0	16.9	7.1	3.3	0.0	1,911	1.9	0.38	0.8	1.7	3.7	2.5	2.2	1.9	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6
大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.4	12.8	42.8	29.2	11.5	2.9	0.4	243	3.0	0.00	2.1	3.1	4.4	3.2	3.1	3.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
国研等マネジメント層	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業全体	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
俯瞰的な視点を持つ者	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	大学グループ	0.3	29.4	32.8	16.2	11.2	6.4	3.6	6,244	2.9	0.25	1.4	2.7	4.6	3.0	3.0	2.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-0.4
第2グループ	第2グループ	2.7	44.6	27.7	13.7	6.6	4.0	0.7	8,926	1.9	0.20	0.9	1.9	3.4	2.4	2.0	1.9	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5
第3グループ	第3グループ	1.5	39.3	30.0	16.9	11.1	1.1	0.0	8,130	2.1	0.19	1.0	2.2	3.8	2.1	2.0	2.1	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0
第4グループ	第4グループ	0.3	37.7	41.7	12.9	3.6	2.5	1.4	9,463	1.9	0.21	1.1	2.2	3.2	2.1	1.8	1.9	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2
大学部局分野	大学部局分野	3.8	44.4	20.9	16.8	8.4	4.0	1.6	5,050	2.2	0.26	0.9	2.0	4.0	2.7	2.4	2.2	-	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5
理学	理学	0.9	42.5	37.4	11.7	1.4	0.5	14,627	1.7	0.12	1.0	2.0	3.1	1.9	1.7	1.7	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.2	
工学、農学	工学、農学	0.7	31.4	33.4	17.5	9.8	5.2	2.0	13,086	2.6	0.20	1.3	2.6	4.3	2.8	2.6	2.6	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2
保健	保健	0.8	25.3	24.1	21.0	23.3	1.3	4.2	2,691	3.3	0.40	1.6	3.3	5.3	3.5	2.5	3.3	-	-	-1.0	0.8	-	-	-0.2
臨床	臨床	1.3	39.6	34.1	14.2	6.4	3.5	1.0	30,073	2.0	0.10	1.0	2.1	3.4	2.7	2.6	2.0	-	-	-0.1	-0.6	-	-	-0.7
臨床以外	臨床以外	2.3	35.0	35.3	16.8	6.6	4.0	0.1	12,627	2.2	0.14	1.2	2.3	3.6	2.3	2.1	2.2	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1
教員	教員	0.5	41.3	32.8	13.1	8.8	1.7	1.8	14,013	2.0	0.17	1.0	2.1	3.4	2.2	2.1	2.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
准教員	准教員	0.8	38.8	30.2	14.5	7.6	5.6	2.4	6,124	2.4	0.27	1.1	2.3	3.9	2.8	2.3	2.4	-	-	-0.5	0.1	-	-	-0.4
性別	性別	0.9	39.9	32.8	13.6	8.2	3.3	1.3	27,649	2.1	0.12	1.0	2.2	3.5	2.4	2.1	2.1	-	-	-0.3	0.0	-	-	-0.3
任期	任期	0.7	26.1	36.8	20.8	11.4	3.9	0.3	7,672	2.6	0.20	1.6	2.7	4.3	2.8	2.8	2.6	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.2
任期有	任期有	1.4	42.1	32.2	12.9	6.6	3.1	1.6	25,092	2.0	0.12	1.0	2.0	3.3	2.2	1.9	2.0	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2
任期無	任期無	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	

注1:指標とは、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。指標の範囲は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	2023	差	
1	1	4	3 博士後期課程を支援する制度が整いつつあり、進学者が増加傾向にある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	2	4	2 博士後期課程の学生への金銭的支援が充実してきたため。(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)
3	3	5	2 後期課程の学費減免を拡充させたことで人数が増えている。(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)
4	2	3	1 博士への進学者が増加傾向にある。ただし、日本人は依然としてわずかである。(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)
5	3	4	1 博士後期課程の在籍する学生は多いと思います。国内よりも海外から学位取得のために留学している学生が多いです。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、女性)
6	2	3	1 博士課程進学者数が増加した。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
7	1	2	1 昨年度よりは若干増えたため(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)
8	1	2	1 一人進学することになったため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
9	3	4	1 医学部にきたので、博士課程の進学者数は前職よりも多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
10	2	3	1 後期課程学生に対する支援の効果が見られつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
11	2	3	1 まだまだ十分ではないが、JST一SPRING等の事業の成果が徐々に現れてきている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
12	2	3	1 まだ十分ではないが、博士課程学生支援のプログラムの充実により、博士後期課程に進みやすくなっていると思われるため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
13	1	1	0 それどころか修士の学生すら足りない(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)
14	2	2	0 博士後期課程を目指す人材の数は依然として少ない。博士後期課程修了した後のキャリアパスに希望を持てないことが原因のようだ。(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	3	3	0 当研究室でも現在3名博士学生が居る。増えてきたのではないかと思われる。(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)
16	1	1	0 ほほいない。研究を選んだ場合の見通しが立たない。就職が良く、優秀な学生ほど就職を選ぶ状況にある。(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、女性)
17	2	2	0 博士課程が存在しない。(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)
18	2	2	0 民間企業を含めて就職が良いため、博士課程への進学者は少ない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
19	1	1	0 ほとんど0に近い(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
20	1	1	0 大学院へ進学することは金銭面でペナルティとも言えるほど不利であるため、誰も進学しようとしない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
21	2	2	0 医師免許、歯科医師免許を有する研究者の大学院進学は、専門医制度の導入により日本全体で厳しい状況にあり、本学でも同様の問題を抱えている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
22	3	3	0 理工系での人材が不足している。中国からの留学生に依存しており、好ましい状況とはいえない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
23	6	5	-1 日本人学生の進学率は低下気味であると感じるため(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)
24	3	2	-1 昨年度より博士後期課程を目指そうとする学生数は減った。また新型コロナ感染症の影響で学部時代に深い人間関係を築けなかつたためか、チームを組んで行う研究が不得手になっていることも影響している(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)
25	4	3	-1 博士課程進学を望む学生が特に日本人が減っている。外国人が増えている。(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、女性)
26	3	2	-1 博士課程への進学者数は伸び悩んでいる。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
27	2	1	-1 修士に入った段階で博士進学を一切考えずに民間就職をすることを決めている学生の割合が更に増した。(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)
28	2	1	-1 博士も修士も減る傾向にある。上位大学に流れるため。(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)
29	3	2	-1 産学界で国際連携が加速する中で、博士号取得者のニーズが増加しており、国内企業から博士課程限定の求人が届くまでになった。このようなニーズの拡大に対し、博士課程進学者数が大きく変わっていないため、結果的に人材数不足に陥りつつあると考える。(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	2	1	-1 一番感じるのは、純粋に研究に興味を持つ学生が減っている点、さらに学力・気力が不十分な学生の割合が増えている印象。(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)
31	2	1	-1 少子化のあおりを受け、学部入学者選抜が機能しなくなってしまっている。研究以前の問題をはらむ学生が多いいため、大学院進学者は多くない。まして博士は極めて少ない。(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)
32	2	1	-1 特に最近では博士前期に入る人数の確保だけでも難しくなってきている。(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、男性)
33	2	1	-1 博士後期課程を目指す方の分野が偏ってしまっている(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

34	3	2	-1	減少傾向にある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	1	-1	日本人学生で博士後期に進学する学生が特に少ないです。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	3	2	-1	修士課程への進学率は比較的高いが,博士課程への進学は十分な数確保できていない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性) ここ数年、スタッフの人手不足が酷かつたので、研究体制が弱体化して微減した。学振だけでなく他の博士進学支援が激増し、進学すればほぼ全員が月20万円を受給できる状況になったが、意外と進学率が増加していない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	4	3	-1	年々減っているような肌実感がある(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
38	2	1	-1	特定分野に偏っている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
39	3	2	-1	博士後期課程の入学者数の定員割れが常に問題になっているが、現実的に、教員が指導できる学生数にも限りがあるし、博士課程後期に進学した場合、その後の就職困難という現実もある。そのため、安易に博士後期課程を目指すことを勧めることができない現状がある。だが、研究者自体を目指す学生も減っており、今後の学界全体での研究者数の減少と研究力の低下が懸念される。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	2	1	-1	大学全体としては概ね良好だが、分野による違いが大きい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	日本人の博士課程進学者が十分だとは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	博士課程を目指す学生の減少(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	大学院入学者の減少傾向(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	博士取得後のキャリア形成に不安があることもあり、進学者数が減少傾向にある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	4	2	-2	博士課程を目指す学生が減少傾向にあります。(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)
46	3	1	-2	望ましい能力を持つ学生は多いのに博士後期課程への進学者数はゼロであることが問題になっている(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)
47	3	1	-2	やはり、博士課程への進学を渋る学生は多い。社会全体として、博士号の価値を上げる必要があると思う。それに伴い、博士号の審査もしっかりとれる必要はある。(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)
48	3	1	-2	新所属先は薬学部であり、薬学教育ではほとんどの学生が学部で卒業する傾向にあるため(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)
49	5	3	-2	研究職は安定しない、特に最近の若手研究者のポストは任期付やテニュアが多く、結婚や出産などのキャリアプランに不安が残る、というイメージで、キャリアを一般企業への就職志望へと転換する声を聞くから(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	3	1	-2	前回の所属先とは異なり、研究者養成を行う大学ではない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
51	3	1	-2	若手が研究職を目指さない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
52	3	1	-2	留学生の勉学に対する知識欲に対して、日本人学生の博士後期課程を目指すモチベーションが低い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	1	-2	

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。

集計グループ	分から ない、 や うに思 う	2023年度調査 6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指標の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	各年の指標					指標の変化 21→最 新年
		1	2	3	4	5	6											21→22	22→23	23→24	24→25		
大学の自然科学研究者	1.5	15.9	22.3	24.4	16.7	15.1	4.1	32,764	4.1	0.13	2.3	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.1	0.0	-	-	-0.1		
国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
重点プログラム研究者	3.4	21.5	19.3	18.5	16.3	15.9	5.2	720	4.0	0.17	1.9	4.0	6.3	4.3	4.1	4.0	-0.2	-0.1	-	-	-0.3		
人文・社会科学系研究者	7.2	28.8	26.8	10.6	16.2	7.9	2.5	1,911	3.0	0.43	1.3	2.8	5.4	3.5	3.0	-	0.0	-0.5	-	-	-0.5		
大学マネジメント層	1.2	4.5	22.6	28.8	25.1	16.5	1.2	243	4.6	0.00	3.2	4.6	4.6	4.6	-	-	0.1	0.0	-	-	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・大学発べつチャー ク機能的な根点を持つ者	2.8	20.4	44.4	18.3	9.9	2.8	1.4	934	2.7	0.17	1.8	2.7	4.1	2.5	2.7	2.7	-	0.2	0.0	-	-0.2		
大学グループ	0.4	12.5	18.4	22.0	15.9	24.8	5.9	6,244	4.8	0.27	2.8	4.8	7.1	4.9	4.8	-	-	-0.1	0.0	-	-0.1		
第2グループ	2.5	11.8	20.4	21.8	21.6	15.8	6.1	8,926	4.6	0.26	2.7	4.6	6.5	4.6	4.7	4.6	-	0.1	-0.1	-	0.0		
第3グループ	1.2	17.4	25.2	26.7	16.8	11.5	1.1	8,130	3.7	0.23	2.2	3.8	5.5	3.8	3.7	-	-0.2	0.1	-	-0.1	0.1		
第4グループ	1.6	20.7	24.1	26.5	12.3	11.0	3.7	9,463	3.6	0.27	1.9	3.6	5.3	3.8	3.7	3.6	-	-0.1	-0.1	-	-0.2		
大学部局分野	1.3	17.1	12.3	28.9	19.8	17.0	3.6	5,050	4.4	0.28	2.7	4.5	6.3	4.2	4.4	-	-	0.2	0.0	-	0.2		
工学、医学 保健 臨床	1.2	17.2	22.8	21.4	16.3	17.1	4.0	14,627	4.1	0.20	2.2	4.1	6.3	4.3	4.1	-	-0.2	0.0	-	-0.2	0.0		
臨床以外	1.6	16.8	21.3	24.6	16.2	15.4	4.1	30,073	4.1	0.13	2.3	4.1	6.1	4.1	4.1	-	0.1	0.0	-	0.1	0.1		
教科受 准教授 助教	1.4	10.7	22.9	27.9	19.0	16.5	1.6	12,627	4.3	0.18	2.7	4.3	6.1	4.2	4.3	-	0.0	0.1	-	0.1	0.1		
性別	1.2	16.5	22.4	24.2	16.4	15.4	4.0	27,649	4.1	0.15	2.3	4.1	6.1	4.2	4.1	-	-0.1	0.0	-	-0.1	0.3		
任期	1.9	10.7	24.5	29.7	14.7	17.2	1.3	7,672	4.1	0.21	2.6	4.1	6.0	4.4	4.5	4.1	-	0.1	-0.4	-	-0.3		
任期無	1.4	17.5	21.6	22.8	17.3	14.4	5.0	25,092	4.1	0.15	2.2	4.1	6.2	4.2	4.0	4.1	-	-0.2	0.1	-	-0.1		

注1:指標とは、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。指標の範囲は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	2023	差	
1	1	4	3 修士課程ができた(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
2	1	3	2 所属大学では博士課程進学生への経済的補助が大きく改善されたため(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,女性)
3	2	4	2 部局においては、環境整備は十分されている。問題は、経済的な問題、将来に対する不安など、部局の環境とは別の部分にある。(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)
4	3	5	2 DX制度ができて、生活費や研究費の手当がもらえるようになった。(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)
5	2	4	2 ここ数年の博士課程学生支援の拡充、特に複数制度が存在することにより、金銭的不安が低減されたように思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
6	2	4	2 自身の裁量が増えたため、学生に資金や機会を与えやすくなった(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)
7	1	3	2 フェローシップによる経済的支援の開始(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	4	2 金銭的支援は充実しつつある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1 経済支援のメニューがやや増えた(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)
10	2	3	1 博士学生向けの奨学金などが増えた(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)
11	2	3	1 博士課程後期在学中の生活費についてはだいぶ心配しなくてよいようになったが、博士課程後期を目指せる望ましい能力を持つ人材が修士で就職した場合の給与に比べ低い。(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)
12	3	4	1 奨学金が以前よりも充実してきた。ただ私費留学生にとってはかなり厳しい。(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)
13	1	2	1 博士課程進学者への奨学金の状況は相対的には改善されている。しかし、真に進学を支援するためには、ほぼ確実に奨学金が得られる体制が必要であるが、それは達成されていない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
14	5	6	1 博士課程後期の学生を対象とした学内奨学金(給付)が拡充したため(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)
15	2	3	1 博士後期課程を目指す人材を増やすための取り組みがスタートしており、さらに増やすための検討も行われているから(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)
16	3	4	1 そのための○○大学からの返還不要の奨学金制度ができたため(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)
17	4	5	1 選考を経て、M1の時点で博士後期課程3年間の奨学金が決まるほか、決まった人にはM2の授業料が半免となる仕組みがある。(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)
18	2	3	1 JST SPRING、文科省フェローシップなどの経済的支援は良い(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)
19	2	3	1 博士後期課程に在籍する学生に対する奨学金制度や研究助成制度ができたため、前回より改善していると考えます。(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)
20	2	3	1 博士後期課程の学生を対象とした無償の奨学金制度が設立されたため(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)
21	4	5	1 環境の整備は十分だと思います。(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)
22	3	4	1 大学独自の博士課程の経済支援が充実し、それを利用して進学する大学院生が増えつつある。(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)
23	4	5	1 教授陣の退官ラッシュから5年かかって、ようやくスタッフの人手不足が和らいできた。JSPS DCだけでなくJST次世代などもあり経済面での進学支援は良くなかったが、JSPS DC1については月20万円ではなく、月30万円以上が妥当だと思う。DC1は選ばれた優秀な若手研究者のはずだが、月20万円では修士卒で企業就職した初任給よりも安い物価も昔より上がっている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	4	5	1 いろんな支援プログラムがあるため(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
25	2	3	1 特待留学生の奨学金をかけての海外在住の優秀な学生を対象とするオンライン特別入試の試みが今年度から始まり、今後ある程度の改善が見込めるかもしれないが、日本語運用能力をもつことを受験資格としていることによる縛りもあり、特待留学生にふさわしい優秀な受験生が多数受験するという状況には、今年度の応募状況を見る限り、まだいたっていない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
26	4	5	1 博士後期課程への支援が非常に充実してきている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	4	5	1 博士課程学生への支援金等の充実のため。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	3	4	1 本学独自の経済的支援策を、僅かではあるが、充実させたため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	4	5	1 文科省施策の2つの博士後期院生支援システムを実施しているものの、充足率が70%を満たない研究科もあり、リスクリングを含めた社会人大学院生への支援が課題となっており、更なる環境整備を予定している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	2	3	1 次世代研究者の取り組みなどの効果があった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	1	2	1 一部研究科で独自の奨学金制度を博士後期課程進学者に支給する仕組みを構築した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	5	6	1 経済的支援環境が向上している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

33	3	4	1	JST・SPRING等の施策が少しずつだが機能し始めた。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	3	1	次世代研究者挑戦的研究プログラム(JST)で魅力的な環境が整備されつつあるが,更なる整備が望まれる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	環境改善は認められる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
36	4	5	1	奨学金制度の充実・ただし企業就職状況の改善が必要(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	2	3	1	昨今の博士支援がかなり手厚い(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	徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
39	1	2	1	18歳人口が減少する一方,人生100年時代を迎えるリスクリングが喫緊の重要事項となる中,中高年の博士課程学生への経済的支援策はほとんど無いため,親に養われている場合が多い若者世代よりもむしろ家族を養っている中高年こそ経済的支援は必要。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	1	1	0	望ましい能力をもつ人材が,博士課程後期を目指すことができていない,適切な人材であるほど,業務量が多くチャンスを与えられていない。(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)
41	2	2	0	やっぱり金銭的な問題が大きい,博士課程学生には奨学金制度の拡充は必要。(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)
42	1	1	0	小員の環境においては,地方大は大講座制なので,教員個々での研究活動になり,大学機関からの研究費がほぼない中,リスクをとれないため,どうしても科研費の中型・大型にチャレンジしていくが,研究費が圧倒的に足りない,小講座制をとっている基幹大学では,教授・准教授・助教など研究費獲得の入り口が3口あることになりますので,リスクテイクしやすいという点で,異なると感じます。(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	4	4	0	修士課程の教育は十分と思われる。研究指導は手厚い。(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)
44	4	4	0	新所属先では,大学独自の博士課程後期入学者への経済的支援がある(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
45	2	2	0	医学部に所属しているため,医師の研修システムとともに,研究者を増やす環境整備が必要だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	3	0	博士課程の学生や進学を希望する学生への金銭的に支援する制度が継続されることが望ましい。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	4	4	0	部局・部署としては,博士課程後期の学生のため,さまざまな研究助成を独自に設けるなど,さまざまな取り組みをしており,自分自身が博士課程の学生であったときと比べると,今の学生はとても恵まれていると思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
48	3	3	0	このための施策はされているようだが,学生側の認識は十分ではない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
49	1	1	0	人事環境が全く良くなっていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
50	2	1	-1	環境の整備ではなく,博士後期課程修了者の日本社会における待遇が悪すぎる。(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)
51	5	4	-1	フェローシップなどが充実してきたが,やはり,学位取得後のキャリアパスの不安を払拭するような状況ではない。(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)
52	2	1	-1	進学者がますます減っているように感じられるため(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)
53	6	5	-1	部局においては博士後期課程学生への経済的支援は手厚く,グラントによっては研究費も付くので,環境の整備としては十分と考える。しかし,グラントも年によっては縮小されたりと常に十分なわけでは無い。(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)
54	3	2	-1	臨床に追われ十分な研究時間をとれない(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)
55	5	4	-1	JSTの支援事業(フェローシップ, Spring)が統合されることを受け,一時的に新規公募ができない状況になっている。更新作業が完了し,採択されれば元の水準まで回復すると思う。(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)
56	4	3	-1	修士修了時の就職状況が良いこともあり,博士課程進学への動機付けが組織的でできていない。(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)
57	3	2	-1	キャンパス移転により部屋が狭くなったため院生の研究部屋の確保も困難である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	実際に博士課程後期の学生を受け入れられる研究体制が整ったが,この時点で研究費や学費の面での支援が不十分だと感じた。(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)
59	4	3	-1	定年等退職教員の後任人事が凍結されているため,分野が限定されてきているから(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)
60	3	2	-1	時間の確保が困難(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)
61	2	1	-1	修士卒で就職したものと同じ程度の待遇が必要だと感じています(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
62	5	4	-1	海外に比べると,経済的支援は十分とは言えない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
63	3	2	-1	運営費の縮小で学術雑誌の定期購入に支障が出ている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	3	2	-1	経済状況の悪化で学生の生活が困窮するなかで,大学院進学希望者に対する経済的支援の更なる充実が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	コロナ禍等で経済的に困窮する学生は,前段の修士課程における支援も必要だが,そこまで支援環境が拡大できていないことが多い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	博士課程の学生への授業料が十分とは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	経済的支援の更なる拡充が必須であり,その観点から前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
68	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

69	2	1	-1	国や学振による制度は私大には敷居が高く、また、大学独自の制度ができていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	博士課程進学者に対するキャリア支援が十分でない課題がある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
71	4	3	-1	支援の施策が細切れになって、学生目線で安定性に欠ける。また、経済支援の額が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	先日の「未来の博士フェス2023」でみると、博士の多様な意義に関する認識が、日本には不足しているように思われた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	博士課程後期の奨学金は一時期増えたが、期間限定のため十分とは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
74	3	2	-1	経済的余裕が乏しくなり博士課程後期卒業に見合う将来の見返りが期待できなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
75	2	1	-1	奨学金等の経済的手当てが、特に人文社会分野においては著しく不足している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
76	4	2	-2	学生をサポートする予算の先が不安定(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)
77	6	4	-2	経済的支援は増えてきたが、研究をサポートする資金援助は少ない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
78	4	2	-2	外部資金を取得できる研究室が環境構築としては有利な印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
79	5	3	-2	奨学金等含め支援環境は整っていると思われる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
80	3	1	-2	前回の所属先とは異なり、研究者養成を行う大学ではない。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,男性)
81	4	2	-2	世界に遅れる状態がますます進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
82	5	2	-3	望ましい能力を持つ人材も減っている(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)
83	6	3	-3	コロナ禍で、思ったよりも経済的に困窮している家庭が増えた。優秀な学生なら助手として給与を与えながら、研究させる制度があると良い。(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)
84	4	1	-3	ジャーナル契約、研究予算等十分とは言えない。(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)
85	5	2	-3	適正な支援が諸外国と比べて不足している。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
86	6	2	-4	所属組織変更のため現状を回答。現状は私立大学のため学費免除など経済面での支援が不足していると感じる。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
87	6	1	-5	ハラスメントを受けた大学院生が過去に多く存在する。しかも、大学本部はそれに対して十分な対応するどころか、もみ消している(ハラスメントを申告した学生を除籍処分とした)。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

集計グループ	分から ない、 いい	2023年度調査 6点尺度(%)						各年の指標						指標の変化								
		1	2	3	4	5	6	母集団の 規模(人)	指標	指標の 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
大学の自然科学研究者	5.5	17.8	25.5	23.2	15.3	10.1	2.6	32,764	3.6	0.12	2.0	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.2	0.0	-	-	-0.2
国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
重点プログラム研究者	7.3	21.9	22.3	21.9	14.2	10.3	2.1	720	3.5	0.16	1.8	3.5	3.4	3.5	3.4	3.5	3.5	-0.4	0.1	-	-	-0.3
人文・社会科学系研究者	7.9	32.2	29.3	13.0	12.6	4.9	0.0	1,911	2.5	0.36	1.2	2.5	4.3	2.8	2.7	2.5	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	
大学マネジメント層	1.2	4.1	25.9	30.9	24.3	12.8	0.8	243	4.4	0.00	3.0	4.4	5.9	4.2	4.3	4.4	-0.1	0.1	-	-	0.2	
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	2.8	12.7	50.0	23.2	9.9	1.4	0.0	934	2.7	0.14	2.1	2.9	4.1	2.5	2.6	2.7	-	0.1	0.1	-	-	0.2
第1グループ	4.3	16.3	21.7	15.8	21.5	15.5	4.9	6,244	4.3	0.26	2.3	4.4	6.4	4.3	4.1	4.3	-	-0.2	0.2	-	-	0.0
第2グループ	6.9	11.0	20.3	29.5	15.4	14.0	2.9	8,926	4.2	0.22	2.7	4.2	6.0	4.5	4.5	4.2	-	0.0	-0.3	-	-	-0.3
第3グループ	3.6	19.5	26.2	25.3	16.7	7.5	1.3	8,130	3.4	0.23	2.0	3.5	5.1	3.5	3.1	3.4	-	-0.4	0.3	-	-	0.0
第4グループ	6.8	23.9	32.2	20.2	9.9	5.2	1.8	9,463	2.8	0.26	1.6	2.8	4.5	2.8	2.9	2.8	-	0.1	-0.1	-	-	0.0
大学部局分野	10.7	12.0	20.9	23.1	18.1	10.5	4.7	5,050	4.2	0.27	2.5	4.2	6.0	4.2	4.2	4.2	-	0.0	0.0	-	-	0.0
医学、歯学	7.7	15.5	23.9	23.1	16.0	12.6	1.2	14,627	3.8	0.17	2.2	3.8	5.7	3.9	3.8	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	0.0
保健	1.2	22.7	28.9	23.3	13.4	7.3	3.2	13,086	3.3	0.21	1.8	3.2	4.9	3.4	3.2	3.3	-	-0.2	0.1	-	-0.1	0.0
臨床	0.8	20.7	32.0	20.1	18.5	7.6	0.4	2,691	3.2	0.42	1.9	3.2	5.1	4.3	3.3	3.2	-	-1.0	-0.1	-	-1.1	0.0
臨床以外	6.0	17.6	24.9	23.5	15.0	10.4	2.8	30,073	3.7	0.13	2.1	3.7	5.5	3.2	3.2	3.7	-	0.0	0.5	-	-	0.5
教員	5.5	14.1	23.4	24.2	17.0	14.5	1.4	12,627	4.0	0.18	2.3	4.0	5.9	4.0	4.0	-	0.0	0.0	-	-	0.0	0.0
准教授	5.5	20.3	27.4	22.5	13.2	7.8	3.3	14,013	3.4	0.20	1.9	3.3	5.1	3.7	3.5	3.4	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3
助教	5.7	19.9	25.2	22.7	16.5	6.5	3.4	6,124	3.5	0.26	1.9	3.5	5.3	3.6	3.2	3.5	-	-0.4	0.3	-	-	-0.1
性別	5.3	17.3	25.4	23.4	15.4	10.8	2.3	27,649	3.7	0.14	2.1	3.7	5.5	3.8	3.7	3.7	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1
任期	6.6	20.4	25.9	21.9	14.9	6.3	3.9	5,115	3.4	0.16	1.9	3.4	5.2	3.4	3.3	3.4	-	-0.1	0.1	-	-	0.0
任期有	4.8	17.6	25.2	28.2	14.3	8.7	1.2	7,672	3.5	0.21	2.1	3.6	5.0	3.7	3.6	3.5	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
任期無	5.8	17.9	25.6	21.7	15.6	10.6	3.0	25,092	3.7	0.14	2.0	3.6	5.6	3.8	3.6	3.7	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1

注1:指標とは、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(大学グループ別など)ごとに集計したものである。指標の範囲は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	2023	差	
1	2	4	2 少しづつ変化しており就職も問題ない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	4	2 付属研究所では,○○○大学との共同大学院や企業からの社会人大学院も多いため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	4	2 多様なキャリアパスのための講義やイベントを企画し,大学の中で取り組みの拡充を進めている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	5	6	1 関連業界の企業において博士号取得者の採用枠が増加傾向にあるため(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)
5	3	4	1 企業での研究職というキャリアの選択肢があるということが,博士課程の大学院生に伝わり始めている.(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)
6	2	3	1 民間企業での採用が増えてきた感がある.就職説明会なども実施している.(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,女性)
7	2	3	1 大学院生向けの就職セミナーの開催やキャリアカウンセリングの専門家を招いた取り組みを行っているため,前回より改善していると考えます.(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)
8	3	4	1 近年,博士課程学生向けの奨学金が充実し,キャリアセミナーも随時行っている.(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)
9	3	4	1 新たに企業等へ就職するための取組が行われている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
10	5	6	1 逆にアカデミックなキャリアパスを選ぶ学生が少なく,アカデミアとして危機感を抱いている.(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)
11	3	4	1 企業の長期インターンシップへの参加がカリキュラムに採用(選択科目)されたため,キャリアパスを選択できる機会が増えた.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1 スタートアップ等の取り組みが新たに始まつた.(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,男性)
13	2	3	1 新所属先は薬学部であり,薬学教育ではほとんどの学生が学部で卒業する傾向にあるため例に乏しい.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
14	1	2	1 少しはあるがキャリア形成のためのイベント開催等が見受けられたため.(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
15	2	3	1 環境整備に向けての取り組みが具体化しているため.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	4	1 インターンシッププログラムを充実させたから.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1 アントレプレナーシップ教育を始めるなど環境整備は上向きつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	4	5	1 博士課程の学生と学位取得者をそれぞれ特定助手,特定助教としてマックス3年間雇用することとした.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1 本学独自で,(当面は長期有給インターンシップのため)学生と企業とのマッチングを行っている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1 本学では,キャリアパス支援の一環として,アカデミア,企業庁公庁等を問わず様々な分野の博士学位取得者の方から,ご自身の経験や現在の状況について伺う「博士キャリアカフェ」を開催したり,キャリアを考えるためのイベントを主催・他機関との共催したりしています.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
21	1	2	1 令和6年度から新たに学位プログラムを導入するので,当該分野については多様なキャリアパスが選択可能になると考える.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1 産学協創活動やアントレプレナー教育等の提供により,アカデミックな研究職以外のキャリアパスも選択肢に入りやすくなっていると思われる.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
23	2	3	1 産業界の博士人材への認識が少し高まってきた.また,学生もアカデミア以外に目を向けるようになった.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	3	4	1 産業界との連携が徐々に進み始めている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	1	2	1 博士取得後の社会でのキャリア形成が良く見えない.大企業は博士人材を通常とは別扱いで待遇やポジションを用意する例も見受けられるが,一部に限られる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
26	3	4	1 逆にノンアカデミックばかりでアカデミック支援が足りないほど(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	3	1 環境整備が整っているかの評価は困難だが,研究職以外の起業などを選択する若手はむしろ増えているのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
28	1	2	1 徐々に政策や情報が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
29	1	2	1 日本の民間企業では,製造業の中央研究所等を除き,博士号の学位を適切に給与や役職等で評価しないケースが多い.社会科学系の博士号取得者を含め,シンクタンクを希望する学生も多いが,必ずしも適切な評価は行われていない.お金と時間と労力を費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ず,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)
30	3	3	0 大学や部局においては,多様なキャリアパスを後押しする環境は整備されている.問題は,まだまだ企業が博士人材を積極的に採用する状況でないことにあると考える.(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)

31	6	6	0	ほとんどがアカデミアではなく臨床に行く(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)
32	2	2	0	少しづつ進んでいるとは思うが、まだまだ不十分かと。これは企業側の問題だと思う。(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)
33	3	3	0	一般論であればさほど十分ではない。これでも昔と比べるとよくなつた気はする。社会の博士への理解がやや進んだ。(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)
34	4	4	0	むしろ助教になってから企業へ転職するケースを食いとどめる対策をしないと、アカデミアは崩壊する。事実、直近の助教公募は全国的に惨憺たる応募状況であり、人材不足が顕著である(准教授公募はまだマシ、教授公募が多い)。これから2年間は、コロナ禍のなかで博士進学の是非を迫られた世代がD3で卒業する時期なので、おそらくもっと博士号取得者は少なくなる。アカデミアの人口ピラミッドを作つて現状を整理るべき。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	2	2	0	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をしたとしても、社会の側に博士号取得者を受け入れる環境が整っておらず、大学・部局・部署に環境整備を求めるのはいかがなものかと思う。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	2	2	0	一部大学でマッチング事業などが開始されているが、全体としては低調。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
37	2	2	0	私自身、国際卓越大学院のプログラムで多様なキャリアを紹介する努力をしているが、十分とは思っていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
38	1	1	0	企業がもっと積極的に取り組むべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,女性)
39	4	3	-1	前回は現状で出来る限りの取り組みをしていると考えていたが、日本全体として、博士号取得者を労働力として求めている企業はいまだに少なく、博士課程への進学を勧められるくらいに成果のある取り組みを期待したいため。(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)
40	5	4	-1	アカデミア以外のキャリアパスは社会全体で考えないといけないが、まだまだ学位取得者を必要とする求人や給与水準が十分とは言えない。(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)
41	5	4	-1	就職課が博士号取得者に対して適切なキャリアパスを提示できていない(提示しようとしているが)。(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)
42	4	3	-1	交流制度が継続されているか分からない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	-1	未だに、ありきたりのキャリア説明会程度しか行われておらず、実効性が低いと思われるから。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	博士課程進学者が減るなかで、多様性も失われてきてているように感じるため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
45	3	2	-1	博士課程進学者に対するキャリア支援が十分でない課題がある(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
46	3	2	-1	日本は中小企業ばかりで、博士を雇用する力のある企業の割合が増えてこない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	博士号取得者のおかれた状況などの調査が不十分ではないか(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,女性)
48	4	3	-1	産業界からのアプローチが不足(俯瞰的な視点を持つ者、その他,男性)
49	4	2	-2	教職員向けの所属部局を通した多様なキャリアパスは少なく、転職等は個人の裁量に依存していると思います。(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)
50	5	3	-2	部局として博士号取得者の進路に希望を持てるような環境の整備が必要かと考える。(大学現場研究者・自然科学,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
51	3	1	-2	NSFのように科学行政に関わる人材の大部分は博士号取得者にすべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

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。

集計グループ	2023年度調査										各年の指標										指標の変化																			
	6点尺度(%)					母集団の規範(人)					指標の標準差					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
大学の自然科学研究者	2.8	23.9	30.9	16.1	12.4	9.5	4.4	32,764	3.3	0.13	1.7	3.0	5.3	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
国研等の自然科学研究者	4.9	16.2	21.6	26.2	12.1	10.0	9.0	6,393	4.1	0.32	2.2	4.0	6.0	3.9	4.1	4.1	-	-	0.2	0.0	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
重点プログラム研究者	1.9	32.8	26.6	15.8	10.4	8.9	3.5	800	2.9	0.15	1.2	2.7	4.8	3.1	2.9	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
人文・社会科学系研究者	2.5	11.1	21.9	21.7	14.8	14.8	13.2	2,145	4.8	0.47	2.7	4.5	7.1	4.4	4.9	4.8	-	-	0.5	-0.1	-	-	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大学マネジメント層	0.0	9.5	54.3	23.5	10.3	2.5	0.0	243	2.8	0.00	2.1	2.9	4.1	3.1	2.9	2.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
国研等マネジメント層	0.0	15.5	34.5	24.1	12.1	10.3	3.4	58	3.6	0.00	2.1	3.3	5.1	3.3	3.6	3.6	-	-	0.3	0.0	-	-	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
大学グループ	2.2	24.9	27.6	15.4	14.6	11.4	3.9	6,244	3.4	0.26	1.6	3.1	5.6	3.3	3.3	3.4	-	-	0.0	0.1	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第2グループ	3.6	24.7	32.7	13.4	15.1	8.8	1.6	8,926	3.1	0.20	1.6	2.9	5.2	3.5	3.3	3.1	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第3グループ	2.4	21.8	29.4	15.4	14.3	13.3	3.3	8,130	3.5	0.29	1.8	3.2	5.8	3.6	3.6	3.5	-	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第4グループ	2.7	24.3	32.7	19.9	6.7	5.5	8.2	9,463	3.2	0.27	1.7	2.9	4.7	3.4	3.1	3.2	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大学部局分野	2.6	35.9	25.8	15.1	8.5	10.9	1.2	5,050	2.7	0.29	1.1	2.5	4.6	2.6	2.6	2.7	-	-	0.0	0.1	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
理工学、医学、歯学	5.3	26.5	36.3	12.3	11.7	5.2	2.8	14,627	2.8	0.16	1.5	2.6	4.4	2.9	2.8	-	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
保健	0.1	16.4	26.9	20.8	14.7	13.7	7.4	13,086	4.1	0.25	2.2	3.9	6.2	4.3	4.1	4.1	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
臨床	0.0	20.2	12.1	27.0	11.0	16.6	13.1	2,691	4.6	0.47	2.3	4.4	3.3	4.6	-	-	-	-1.1	1.3	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
臨床以外	3.0	24.3	32.6	15.2	12.5	8.8	3.6	30,073	3.2	0.13	1.7	2.9	5.1	4.3	4.3	3.2	-	-	0.0	-1.1	-	-	-1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
職位	1.7	28.4	33.1	16.8	11.7	6.7	1.7	12,627	2.8	0.17	1.4	2.7	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
教員	4.5	21.5	31.0	15.6	8.8	11.2	7.3	14,013	3.6	0.23	1.8	3.1	5.6	3.4	3.5	3.6	-	-	0.1	0.1	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
助教	1.2	20.2	26.1	15.9	22.1	11.3	3.2	6,124	3.8	0.32	2.0	3.7	5.9	4.0	3.7	3.8	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
性別	3.1	23.1	31.9	15.9	12.6	9.7	3.9	27,649	3.3	0.15	1.7	3.0	5.3	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
性別	1.4	28.5	25.6	17.7	11.2	8.4	7.2	5,115	3.3	0.19	1.4	3.0	5.3	3.5	3.5	3.3	-	-	0.0	-0.2	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期	1.3	19.4	27.6	15.4	20.9	12.2	3.1	7,672	3.8	0.24	2.0	3.6	5.9	3.8	4.0	3.8	-	-	0.2	-0.2	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期無	3.2	25.3	31.9	16.4	9.8	8.7	4.8	25,092	3.2	0.14	1.6	2.9	4.9	3.3	3.1	3.2	-	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

注1:指標とは、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(十分)とがな。注2:範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)である。指標

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	2023	差	
1	1	6	5
2	1	5	4
3	1	3	2
4	1	3	2
5	1	2	1
6	2	3	1
7	1	2	1
8	2	3	1
9	2	3	1
10	2	3	1
11	1	2	1
12	1	2	1
13	4	5	1
14	4	5	1
15	1	2	1
16	2	3	1
17	2	3	1
18	2	3	1
19	2	3	1
20	2	3	1
21	1	2	1
22	1	2	1
23	2	3	1
24	2	3	1
25	4	5	1
26	2	3	1
27	2	3	1
28	1	2	1
29	1	2	1
30	2	2	0
31	2	2	0
32	1	1	0
33	1	1	0
34	4	4	0

研究の多様性という観点から女性研究者の数を論じるのは、性による研究能力や性質の違いを明に認めることになるので、不適切であると考えるため。学術における性差はゼロではないことはいえ、多様性に影響を与えるほど大きくないと考えています。(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)

新所属先は、前所属先と比べ、女性教員が多く在籍している(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

ここ数年、女性研究者を積極的に採用しており、急激に変わろうとしているが、諸外国の水準にはまだ届かないため。(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)

女性限定公募などで、着実に増加している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

通常人事で女性の採用があり、また現在女性限定人事が進行中で少し改善の見込みがある(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)

部署内の女性研究者の割合が増加したため(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)

大学の数値目標があるので人数は増えたが流動化している若手の人事枠にバイアスをかけて増やしているだけで、意思決定に直接関わるマネジメント層や教授の層では十分ではない。(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)

女性限定の採用が増えているので分野によっては女性研究者が増えていると思います。(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)

いまだ不十分だが、増加傾向はある。(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)

今まで気づかなかつたが、潜在的な女性研究者数はある。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

先程、お伝えした、ポイント制で学科のポイントでなくとも女性を戦略的に雇えるようになりつつある。一方で、そもそも人数が足りていないので、女性が働いていた際には、産休などによる人材不足は懸念される。(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)

新規採用により女性研究者が増えた(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)

女性研究者限定公募を行うようになった。(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,男性)

女性限定の教員公募により、女性研究者の数が増加した。(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)

1名着任された(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)

自分が女性の准教授・助教を採用したため、比率は上昇した。(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)

自部署で女性管理職が増えた(2→3名)。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)

複数名の女性研究者が採用されたため(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)

今年度において若干名の増加があったため(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)

女性研究者を増やすよりも、絶対的なポストの数を増やす必要があると思う。ポストが増えれば、女性研究者も増えると思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

不十分(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

スタッフの女性率をあげないと定員削減するという上からのお達しにより、女性スタッフは半強制的に増えた。女学生の博士進学率は、親世代や周囲が醸し出す雰囲気を変える必要がある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

近年、女性教員の採用が増えてきたので、変更しました。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

まだまだ不十分だが、対策がとられてきている(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

部局内の女性研究者数の増加(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

若手の女性研究者の採用が増えている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

管理職含め、増えつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

女性研究者(教員)優先・限定人事を実施することにより、改善傾向がみられる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

女性研究者数は年々増加してきているので(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)

十分ではないが積極的に増やそうとする試みは見られる(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)

分野的な問題もあるが、女性研究者は非常に少ない。(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)

非常に、少ない。(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)

女性差別がこの学部の伝統もある。酷いです。(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)

他部局に比較して女性研究者の数は多い方かと思う。(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)

35	1	1	0	学部所属教員60数名中、女性教員4名である。(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)
36	1	1	0	その前に、女性研究者の母数が少なすぎるの、女性研究者・教員を増やせというが、そもそも博士持つの女性研究者の母数が少ないので、無理だと思うが??(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	1	1	0	未婚高齢女性が少し、新しい若手女性が入りにくい環境がある。(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,女性)
38	4	4	0	大学の評価のための数値目標を達成する目的で、女性研究者の採用を増やしていると理解しています。このこと、大学運営に関わる先生方が、日本の大学教育・科学技術の進展に、女性研究者や外国人研究者が必要であると認識されているかは別問題と考えます。(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)
39	6	6	0	研究者の多様性の確保という観点ならば、現在主流の女性優遇(または限定)の採用方法は、同年代の男性に対してはかえって不平等となっているため、不要と考えます。(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)
40	1	1	0	任期なしのポストに女性が少ないです。(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	2	2	0	ほとんどいない、女性は都心の大学に集中する。(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)
42	1	1	0	2023年度現在、弊所に外研で在籍している大学院生数の女性比が29%、任期付き常勤研究員の女性比は15%であるのに対して、任期無しパーマネント常勤研究員の女性比は10%なのは、まだ改善の余地があると思う。また、採用時に女性枠を設けてはいるが、実際の採用審査では主に男性研究員が審査しており(割合男性なので必然的にそうなる)、審査過程で特にライフステージや体力差などを考慮しているように見受けられないので、それならかえって女性枠など設けない方が誠実だと感じている。(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)
43	1	1	0	数は少ないと思いますが、多いことが必要だとも思いません。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	3	0	部門にもよるが、女性研究者は増加しつつある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
45	1	1	0	男性ばかり(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	2	1	-1	増えていないから(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)
47	2	1	-1	そもそも、女性研究者が少ないのは、理工系女子が少ないせいであり、それは大学のせいではなく、女性が理工系に進みにくい雰囲気を作っている社会のせいである。(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)
48	2	1	-1	前回は他の機関や所属機関の特性から考えれば仕方がないと考えていたが、いまだに所属機関での重要な会議に参加する研究者が全員男性研究者になる場合が多いなど、絶対的には多様性が確保されるほどには十分ではないと感じるため。(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)
49	3	2	-1	この1年で女性研究者の数が減少したから(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	3	2	-1	女性の候補者が少ない分野に限って女性限定公募を行うようにならへばぐなことをやっている。(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)
51	3	2	-1	医学部教授で女性がいるのか把握していないが、おそらくかなり少ない。前職も多いわけではなく、専任職員は全て男性である。それを決めているのもの男性の専任教員・ジェンダーバランスを整えようとする気があるのか、と疑問。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	2	-1	増加はしていない、(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
53	4	3	-1	まだ伸び代はある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	理工系は女性研究者の割合が非常に低い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	他大学の改善に比べて本学の取組みは相対的に不十分と感じるようになった(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	特に理工系の女性研究者を増やしたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
57	2	1	-1	数少ない女性准教授が、他大学への昇進でさらに減少したため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	大学では女性割合を目標値にしていることもあり、女性を採用しても大学等に引き抜かれることが増えている。国全体で女性が増えいかないと適正な流動性も崩しかねない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
59	5	3	-2	若手の女性研究者は増えているが、任期があるため定着しないしステップアップできない方も多く、准教授や教授の先生は少ないと感じる(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)
60	4	2	-2	研究・教育に携わらない女性助教が増えて困惑している。(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	6	3	-3	土木作業に女性工が少ないのは問題にならないのと同様、能力で判断すべきで、性別は関係ない。研究職は能力で評価されるべき。(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)
62	5	2	-3	女性研究者が旧帝大系に移籍(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)
63	4	1	-3	女性研究者は、学部内でハラスメントを受けやすいと聞いている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

2023年度調査															各年の指標										指標の変化				
分から ない	6点尺度(%)										母集団の 規模(人)					指標の 標準差				第1四 分点				第3四 分点					
	1	2	3	4	5	6	11.0	6,393	5.3	0.30	3.4	5.4	7.1	4.8	5.1	5.8	4.2	4.1	4.0	2.3	4.0	2.3	4.0	2.3	4.0	2.3	4.0	2.3	
大学の自然科学研究者	10.6	13.6	21.3	23.9	17.0	9.7	3.8	32,764	4.0	0.13	2.3	4.0	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国研等の自然科学研究者	3.8	8.9	14.5	19.1	25.3	17.5	11.0	6,393	5.3	0.30	3.4	5.4	7.1	4.8	5.1	5.3	-	-	-	0.3	0.2	-	-	-	-	-	-	-	0.5
重点プログラム研究者	10.8	17.4	22.4	21.6	14.7	8.9	4.2	800	3.7	0.15	2.0	3.7	5.6	3.9	3.8	3.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	
人文・社会科学系研究者	3.3	12.3	13.4	18.9	28.2	17.6	6.3	2,145	4.9	0.39	3.1	5.2	6.7	4.7	4.8	4.9	-	-	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.2	
大学マネジメント層	0.0	2.9	21.8	27.6	30.5	16.0	1.2	243	4.8	0.00	3.4	4.9	6.2	4.8	4.8	4.8	-	-	0.0	0.0	-	-	-	-	-	-	-	0.0	
国研等マネジメント層	1.7	1.7	8.6	31.0	34.5	19.0	3.4	58	5.4	0.00	4.1	5.4	6.6	5.1	5.3	5.4	-	-	0.2	0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.3	
企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
併職的な複数を持つ者	2.8	19.0	40.8	21.8	9.2	5.6	0.7	934	2.8	0.18	1.9	2.9	4.3	2.6	2.8	2.8	-	-	0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-	0.2	
大学グループ	13.8	16.1	20.3	24.6	10.0	9.8	5.5	6,244	3.8	0.27	2.1	3.8	5.6	3.8	3.7	3.8	-	-	-0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.0	
第2グループ	10.2	12.2	25.0	22.4	19.4	8.9	1.8	8,926	3.9	0.22	2.3	3.9	5.7	4.3	4.0	3.9	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.4	
第3グループ	8.0	11.5	21.7	21.5	21.2	14.1	2.0	8,130	4.2	0.29	2.6	4.3	6.1	4.1	4.1	4.2	-	-	0.0	0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
第4グループ	11.3	15.2	18.2	26.9	15.6	6.7	6.1	9,463	4.0	0.28	2.3	4.0	5.7	4.5	4.3	4.0	-	-	-0.2	-0.3	-	-	-	-	-	-	-	-0.5	
大学部局分野	11.4	18.9	22.5	20.3	10.3	13.5	3.2	5,050	3.7	0.32	1.9	3.6	5.8	3.6	3.8	3.7	-	-	0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
工学・農学	14.4	9.6	21.7	27.5	14.4	8.3	4.0	14,627	4.0	0.17	2.6	4.0	5.6	4.3	4.2	4.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	
保健	6.2	16.1	20.5	21.3	22.3	9.8	3.8	13,086	4.0	0.24	2.3	4.1	5.9	4.3	4.0	4.0	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	
臨床	5.4	19.7	22.2	11.3	35.2	4.6	1.6	2,691	3.7	0.49	2.0	4.1	5.8	4.8	4.3	3.7	-	-	-0.5	-0.6	-	-	-	-	-	-	-	-1.1	
臨床以外	11.1	13.1	21.2	25.0	15.3	10.2	4.0	30,073	4.0	0.14	2.4	4.0	5.8	4.2	4.0	4.0	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	
教授	6.8	12.8	21.3	27.9	19.2	9.4	2.6	12,627	4.0	0.18	2.5	4.1	5.7	4.3	4.2	4.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	
准教授	13.1	12.6	22.9	21.1	14.9	10.5	4.9	14,013	4.1	0.23	2.3	4.0	6.0	4.2	4.0	4.1	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.1	
助教	13.0	17.8	17.6	22.1	16.9	8.8	3.7	6,124	3.8	0.35	2.0	3.9	5.8	4.1	3.9	3.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	
性別	11.8	12.8	21.1	24.1	16.7	9.6	3.9	27,649	4.0	0.16	2.4	4.0	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	
女性	4.2	18.1	22.5	23.1	18.4	10.7	3.1	5,115	3.8	0.17	2.1	3.9	5.7	4.0	3.8	3.8	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-0.2	
任期有	12.5	16.3	23.3	19.1	15.9	10.6	2.3	7,672	3.7	0.22	2.1	3.7	5.7	4.0	3.8	3.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	
任期無	10.1	12.8	20.7	25.4	17.3	9.5	4.2	25,092	4.1	0.15	2.4	4.1	5.8	4.3	4.2	4.1	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.2		

注1:指標数は、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

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	2023	差	
1	2	6	4 女性でも男性でも、各々のライフステージに応じて十分な支援がある。「女性だから」という特別視に賛同していない。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
2	2	5	3 産休育休が取りやすい雰囲気ができてきた。また、支援員を採用できる等、サポート面でも充実してきた。(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)
3	1	4	3 ここ一年で支援が増えた(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、女性)
4	1	3	2 産休・育休時のサポートはほとんどなかったので、前回の回答は1とした。子どもを保育園に預けて働くようになり、未就学児を育てる(女性)研究者に対して研究支援員の配置支援を受けられるようになったので、今回は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)
5	1	3	2 仕組みは充分だが、実施するのは周囲とも大変。効果的に機能しているとはいがたい。(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)
6	2	3	1 対女性のみの制度より、配偶者や扶養家族も含めた制度に拡張されると良いと思います。(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)
7	2	3	1 職場に、学童保育ができるようになったそうで、よい傾向だと思います。(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)
8	1	2	1 セミナーなどの開催があった(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)
9	3	4	1 各種の支援制度が提案されている(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、女性)
10	2	3	1 子育て、介護のみならず、多様な状況に置かれた個人をサポートする相談窓口が増えた。しかし、十分な活用には至っていない。(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)
11	2	3	1 私自身は男性だが、共働きの妻と育児を分担している。女性だから支援が必要ではなく、男性にも支援が必要である。(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)
12	3	4	1 女子学生向けに交流会や講演などを実施しています。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、女性)
13	5	6	1 若手研究者が満足しているかはわからないが、20年間ほど女性研究者の研究環境をみた限り、かなり改善されていると考えます。(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)
14	1	2	1 女性研究者を対象とした研究費は作成されたので、それ自体は進歩だが、応募にランクや年齢で制限がある。応募条件が若い女性 小さい子育て中、と言うステレオタイプに基づいており、出産の高齢化や女性は子育てだけでなく介護も担いやすいうことなど、ジェンダー問題の俯瞰的的理解に基づいていない。(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)
15	4	5	1 女性研究者向けの出張予算や研究助成システムがある。(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、男性)
16	4	5	1 DEIへの取り組みが強化された(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)
17	1	2	1 女性限定公募などで、着実に増加している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
18	1	2	1 成功しているかは別として、取り組み自体は急速に増えているように思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
19	1	2	1 一部制度が改善されはじめている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
20	4	5	1 男性で育休を取る方がいたので、広がりつつあるのだと思う。ただ、個人的には全員が全員育休取る必要はなく、17時以降会議をしないなど、早く帰りやすい環境の方が重要だと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
21	4	5	1 キャリアアップ支援制度に採択された女性研究員の増加、及び一人当たりの支援額の増加(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
22	2	3	1 女性研究者が勤めやすい環境について、部局内で制度整備の検討を進めている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
23	2	3	1 今後進むのではないかと期待している(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
24	3	4	1 ダイバーシティ推進の中心的な役割を担う研究者の育成を目的とした「女性研究者支援費」を創設したため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
25	3	4	1 女性医師・研究者支援センターの充実を図っているため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
26	2	3	1 女性研究者の増に向け、様々な支援策を講じているため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
27	2	3	1 子育て支援などが以前よりも周知・実践されてきたように思われる。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
28	2	3	1 様々な施策が行われ、改善されてきたが、抜本的な手を打たない限り、現状を大きく変えることは難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
29	2	3	1 社会的認知度は向上してきていると感じるが、欧米に比べると不十分。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
30	2	3	1 やや改善している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
31	4	5	1 女性研究者、特に女性幹部の登用は加速している(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
32	2	3	1 女性限定公募も含めて、各職場における環境整備が始まっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
33	2	3	1 周辺では、徐々に女性の博士課程学生が増えつつあるように認識しているため。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

34	4	5	1	女性のみ優遇する制度は、今後の社会全般のためには必ずしも有効な施策ではない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
35	1	2	1	男女共同参画を理解する者を採用する主旨の公募が増えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
36	3	4	1	女性優先の採用枠などが増えている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
37	2	3	1	女性研究者の支援は、いろいろな支援プログラムや支援方策が取られるようになりつつあり、若干改善されつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
38	1	2	1	十分ではないが、家事育児等により研究を断念する機会は減ってきているのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
39	2	3	1	徐々に政策が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
40	1	1	0	上と同じ、論文の無い教授、頑張ってる女性の方が上ががらず。(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)
41	3	3	0	子育て支援や若手限定の研究費など、支援策はやや増えている(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)
42	2	2	0	あまり変わっていない、うちの研究室にも博士課程の女性が1名居るので、変革されてほしいと願う。(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)
43	1	1	0	結婚や育児ができる事例がないことから整っていない。また、子育てとの両立は仕組みとして許されるが、間接的にマイナス評価につながる仕組みである。(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、女性)
44	1	1	0	女性研究者は私生活を犠牲にしている人が多い。(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)
45	1	1	0	在宅勤務制度が廃止され、より不十分と感じるようになった(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
46	1	1	0	保育施設がない。子供が病欠した場合の緊急の預け先を用意してほしい。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
47	2	2	0	支援策は増えてきているが結果的にあまり使えない。その理由は全体的な人減らしにある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
48	4	4	0	女性サポートのための機構があり、支援は充実しつつある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
49	1	1	0	保育所の設置や、育児室、休憩所など、要望が出ても、ほとんど、その希望は通っていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
50	4	4	0	会議なども17:30までに終えることが意識されており、ジエンダーを超えて、ライフステージ、ならびにワークライフバランスが推進されていると感じる(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
51	2	2	0	未就学児を育てている若手への支援はあるが、同じ未就学児を育てていても、一定のポスト以上だとそれが受けられないなどの制限がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
52	3	3	0	女性限定公募はあたりまえになったがライフステージに応じた支援は途上に思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
53	1	1	0	例えば、会議に行く際に子供の世話をする人を連れて行く旅費またはデイケアの費用を運営費や科研費で出すことを考えるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
54	1	1	0	女性の研究マインドが低い(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
55	1	1	0	女性研究者と男性研究者で育休取得に差があるのかを調べてほしい、本来であれば同程度であるべき。そうでないなら女性に育児の負担が過度に行っていることになる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
56	3	2	-1	前回の調査以降、話を聞く中で、多様性が確保されていないためか、支援があっても使えるものになっていないという声を聞いたため。(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)
57	2	1	-1	最近、育休を半年で切り上げろと言われた女性教員の話を聞いた。(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
58	3	2	-1	ライフステージに応じた支援内容を理解するにつれ、不十分と感じるようになった。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
59	4	3	-1	女性支援のプログラムなどがあるが、より具体的な支援環境(たとえば部局や部署で託児所を使用できる環境)などがあれば良いと思う。(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)
60	5	4	-1	支援金は確実ではない(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、女性)
61	3	2	-1	支援制度はあるが、それを利用できる環境はとても十分といえない。(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)
62	2	1	-1	任期がある場合、育休制度が適応されないため。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、助教、研究員クラス、女性)
63	4	3	-1	制度があったとしても、周知が不十分。(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)
64	3	2	-1	福利厚生面は比較的充実していると考えるが、限られた時間の中で研究に集中できる環境や研究の継続性を確保する面では不十分。(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)
65	3	2	-1	研究機関の性質上、乗船研究をメインとする研究者も多くいるが、どうしても妊娠・出産で乗船ができなくなってしまう。その間にも研究が滞らないよう、船のリモート参加システムの拡充や代理乗船者のあっせんが必要に感じている。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
66	4	3	-1	女性・男性の区別なくライフステージに応じた支援をすべき領域が存在するがその部分に対する支援は欧州に比べ遅れていると感じたため。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
67	3	2	-1	特にというか、何もないように思う。前職でも同じ。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
68	3	2	-1	今後、更なるポジティブアクションを探る必要があると考え、前回評価を変更する。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

69	4	3	-1	男性研究者の育児休暇の取得率や取得期間を考えて見直した。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
70	3	2	-1	他国での支援体制が急速に整備されている現状を見て,日本においては,さらに支援が必要だと感じるから(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
71	3	2	-1	報道等を見て変更しました。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
72	3	2	-1	他の分野や職種における状況の変化を踏まえての「相対的」な評価から(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
73	3	2	-1	最近は女性限定ポスト公募が増大し,ある程度以上の能力を持った女性は奪い合い状態となっている。しかし,パートナーの就職やライフィベントに対する制度的な整備はほとんどまったくなされておらず,業績のために研究のみに専念しなくてはならないような状態が生まれている,研究機関だけの問題ではなく,社会的な問題ではあるが,せめて研究機関は積極的に,人間的な人生を送れるような環境整備にもっと尽力すべきである(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
74	4	2	-2	相談すれば対応するという制度のため,利用者にとって支援が明確ではない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
75	3	1	-2	改良の様子が見られない(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,男性)
76	5	3	-2	自身の出産を経て,まだ支援が足りないと感じた 任期があるため育休は取得できる状況にないし,期限が近いと取得すらできない 産休育休中は任期に含めないとほしいと思った(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)
77	5	3	-2	雇用が安定すると,周囲からの認識も変わり仕事の責任や量が増すが,人によってはポストの安定を機に結婚や出産をやつとを考えられるタイミングにもなりうる。支援の方法を具体的に思いつかないが,女性研究者が活躍する裏で,諦めや悩みをもつ状況は未だにある。(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)
78	3	1	-2	部局の問題ではなく,大学全体の問題であるが,産休を取得する場合,病気による休職などと同様に,産休を取得する教員の給与は代用教員などの給与にあてられるため,給与は支払われず,実際の給与の半額分くらいの金額が育児手当として支払われるのみである。また,休職扱いなので研究費の執行もできない、子供を産み育てるために無給になるというのでは,産休という制度の意味がないのではないか、またシングルマザーの大学教員などの存在を想定していないのではないか。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
79	4	1	-3	制度としては整っていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
80	5	1	-4	ベビーシッター制度など育児しながら研究が出来るような体制が整っていないため(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)
81	6	1	-5	子育てしている女性にとっては支援が十分であるが,それ以外は,そうでもないように感じられる。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,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。

集計グループ	大学の自然科学研究者 国研等の自然科学研究者 重点プログラム研究者 人文・社会科学系研究者 大学マネジメント層 国研等マネジメント層 企業全体 大企業 中小企業・大学発ベンチャー 俯瞰的な視点を持つ者	2023年度調査 6点尺度(%)						各年の指標						指標の変化											
		1 分から ない	2	3	4	5	6	母集団の 規模(人)	指標	指標の 標準差	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	大学の自然科学研究者 国研等の自然科学研究者 重点プログラム研究者 人文・社会科学系研究者 大学マネジメント層 国研等マネジメント層 企業全体 大企業 中小企業・大学発ベンチャー 俯瞰的な視点を持つ者	11.7	10.4	12.9	21.2	23.6	14.1	6.1	32,764	4.8	0.13	3.2	5.0	6.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-	0.0	0.0	0.0	
2		6.2	13.8	18.4	18.3	19.3	8.9	6,393	5.4	0.32	3.4	5.4	7.3	5.1	5.2	5.4	-	-	0.1	0.2	-	-	-	0.3	
3		14.7	18.5	20.1	18.9	8.9	6.2	800	4.2	0.16	2.3	4.2	6.1	4.4	4.0	4.2	-	-	-0.4	0.2	-	-	-	-0.2	
4		5.1	16.4	9.1	25.5	22.2	16.5	2,145	6.0	0.38	3.7	6.1	7.8	5.4	5.9	6.0	-	-	0.5	0.1	-	-	-	0.6	
5		4.1	15.6	31.7	28.4	15.2	2.1	243	4.8	0.00	3.6	4.8	6.3	4.8	4.8	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0		
6		0.0	1.7	12.1	34.5	24.1	20.7	6.9	58	5.4	0.00	3.9	5.1	6.9	5.2	5.5	5.4	-	-	0.3	-0.1	-	-	-	0.2
7		-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8		-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
9		-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
10		-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	大学グループ 第1グループ 第2グループ 第3グループ 第4グループ	13.1	11.4	15.3	21.1	18.3	16.2	4.6	6,244	4.6	0.26	2.8	4.7	6.6	4.8	4.9	4.6	-	-	0.1	-0.3	-	-	-	-0.2
12		13.1	12.3	24.4	23.5	12.0	3.5	8,926	4.4	0.25	2.9	4.6	6.2	4.4	4.2	4.4	-	-	-0.2	0.2	-	-	-	0.0	
13		8.3	8.3	14.7	17.3	30.7	13.2	7.5	8,130	5.1	0.27	3.3	5.3	6.5	4.9	5.1	-	-	0.0	0.2	-	-	-	0.2	
14		14.3	8.9	10.2	21.7	21.3	15.5	8.2	9,463	5.1	0.27	3.5	5.2	6.9	5.1	5.2	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	
15	大学部局分野 理学 工学、農学 保健 臨床 臨床以外 教員 准教授 助教 性別 任期	11.3	9.9	15.8	24.1	17.1	14.4	7.5	5,050	4.7	0.30	3.0	4.6	6.6	4.5	4.6	4.7	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2
16		15.2	9.1	7.6	22.5	28.0	12.6	6.0	14,627	5.1	0.18	3.7	5.2	6.5	5.0	5.2	5.1	-	-	-0.1	-	-	-	-	0.1
17		8.0	13.1	17.6	18.8	21.3	15.7	5.6	13,086	4.6	0.24	2.6	4.7	6.5	4.7	4.5	4.6	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1
18		4.6	14.9	28.0	18.6	21.8	9.9	2.3	2,691	3.8	0.44	2.2	3.8	5.8	4.6	3.8	-	-	-0.2	-0.8	-	-	-	-1.0	
19		10.0	11.5	21.5	23.8	14.5	6.4	30,073	4.9	0.13	3.4	5.1	6.6	4.7	4.4	4.9	-	-	-0.3	0.5	-	-	-	0.2	
20		6.5	7.4	12.1	23.7	28.4	17.6	4.3	12,627	5.1	0.17	3.6	5.2	6.6	4.9	5.0	5.1	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2	
21		11.3	12.3	18.8	21.2	13.1	8.5	14,013	4.9	0.23	3.0	5.0	6.7	4.8	4.9	-	-	0.0	0.1	-	-	-	0.1		
22		15.5	14.3	15.9	21.7	19.5	9.2	4.0	6,124	4.1	0.34	2.4	4.3	6.0	4.7	4.4	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-	-0.6	
23		13.0	8.1	11.7	20.7	25.7	14.3	6.4	27,649	5.0	0.15	3.5	5.2	6.6	5.0	5.0	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
24		4.8	22.5	19.1	23.9	12.3	13.2	4.2	5,115	3.7	0.21	1.8	3.8	5.8	4.0	3.8	3.7	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
25		10.2	9.2	20.4	22.7	20.4	9.7	7.3	7,672	4.5	0.27	2.7	4.5	6.2	4.6	4.3	4.5	-	-	-0.3	0.2	-	-	-	-0.1
26		12.2	10.7	10.6	20.8	24.6	15.4	5.7	25,092	4.9	0.14	3.4	5.1	6.6	4.9	5.0	4.9	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0

注1:指標とは、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。指標の範囲は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	2023	差	
1	2	6	4
			研究の多様性という観点から女性研究者の数を論じるのは、性による研究能力や性質の違いを明に認めることになるので、不適切であると考えるため、学術における性差はゼロではないとはいえ、多様性に影響を与えるほど大きくないと考えています。(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)
2	1	5	4
			新所属先は、女性教員の雇用に積極的である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
3	3	6	3
			十分だが、不公平感が強い。基準は明確にし、男性と同等の基準をクリアした女性にチャンスを多くする形にしないと、色眼鏡で見られてしまう。(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)
4	2	5	3
			女性限定公募、女性高位職階昇任等を人事戦略として定め、予算を確保して実施する体制を整備し、実行に移しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	1	3	2
			所属研究科の方針として、女性の採用・昇任人事が推奨された(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)
6	2	4	2
			システムは十分良いものができる感があるが、そもそも女性研究者の母数が少なすぎるので、選択肢が少なすぎる。(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)
7	2	4	2
			採用・昇任に関しては女性はむしろ恵まれていると思う。(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,男性)
8	4	6	2
			人事システムとしてはかなり充実していると感じている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	4	2
			女性限定の教員公募が増えつつある。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	3	5	2
			能力のある女性研究者の方が、さまざまな事例を研究し実際の業務に活かそうとしている。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
11	3	5	2
			ポストアップ(仮登用のようなもの)制度を導入した(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1
			採用数を増やしているという点で割合は増えますが、雇用と昇進に関する評価システムは不明瞭です。(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)
13	2	3	1
			「○○○○○○○○○○○○アクションプラン」という取り組みが試みられている(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)
14	4	5	1
			ターゲットハイヤリングなどを実施している(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)
15	1	2	1
			所属機関で女性教員増加に向けたアクションプランが実施された(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)
16	2	3	1
			ダイバーシティ推進委員会が立ち上がり、徐々に改善されるようになってきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
17	5	6	1
			採用人事において、女性採用を奨励されているため。(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)
18	1	2	1
			採用時に女性限定などの条件を設けるようにしている(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)
19	1	2	1
			女性研究者の採用・昇進率を部局の評価に入ってきたため、意識が向上してきた。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1
			女性限定の公募を実施したため、前回の回答から変更した。在籍している女性研究者に対する工夫については情報がない。(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)
21	5	6	1
			理想的には、従来の実績重視のポストに加える形で女性限定のポストを増やすのが良いが、そうなっていない。優秀な女性研究者は既に昇進しているため、ここからさらにアファーマティブアクションに拍車をかけると、副作用でおそらく全国的に日本の科学技術水準はこれから10年ほど大変な状況になるが、現状の実績だけでは順番にポストを用意すると女性率は上がらないので、もはや多少の副作用は仕方ないと諦めている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	1	2	1
			一部制度が改善されはじめている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	3	4	1
			女性研究者限定公募を進めたり、昇任人事も重視している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1
			キャリアアップラダーを導入する予定であるため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	4	5	1
			大学が女性研究者を積極的に採用・昇進させるための人事費を努力して確保し、女性研究者の採用・昇進が増えてきた(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	5	1
			人事公募に際してポジティブアクションをとり、実績をあげつつある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	2	2	0
			教授ポストの女性が少ない。また人事の選ぶ側に女性(あるいは若手、外国人)がいることが少ないと一因である。多様性の観点から外国人教員を生かし切れていないとも思う。(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)
28	5	5	0
			女性研究者に限定した採用などが受けられるので、人事システムの工夫は進んでいると思う。(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)
29	1	1	0
			子育てをする人、そのサポートが十分でない人は昇進できない。(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,女性)
30	6	6	0
			研究者の多様性の確保という観点ならば、現在主流の女性優遇(または限定)の採用方法は、同年代の男性に対してはかえって不平等となっているため、不要と考えます。(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)

31	1	1	0	そもそも数が少ないので昇進できる数も少ないのですが、副学部長に1人は女性を入れるとか、などの仕組みは必要だと思います。(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	3	3	0	採用・昇進システム 자체は女性でも男性と差異はなく、ライフステージに応じた支援や職場の理解もある方ではある。ただ、これは民間企業でも同じ課題と思われるが、昇進後(グループリーダー、幹事職等)のタスクが激務で、どうしても体力で男性には勝てない女性(やライフワークバランスを重視したい男女)が昇進したいと思うような状況ではない、激務になる理由は、組織の存続や運営交付金予算獲得のための文科省や総務省等への説明業務、組織単位で獲得を狙う超大型予算制度の準備などで、誰かが汗をかく必要があり、日本特有の問題でもないとは思われるが、解決策は難しい。(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)
33	2	2	0	幹部クラスの女性研究者はほとんどいない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	1	1	0	特に産休・育休明けの女性職員のフォローが十分ではないと感じる。放任のみ。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
35	3	3	0	採用に関しては工夫が見られるが、昇進に関しては不明。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	6	6	0	システムとしては十分。ただし、優秀な人材が採用できるかどうかは時の運であり、根本的には若手の女性研究者の育成と受け入れ体制づくりが必須だと思う。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	1	1	0	女性研究者を増やすための組織的な努力が見られない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
38	4	3	-1	特に人事システムは構築されていないと思う。(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)
39	6	5	-1	前回と状況に変更はありませんが、6よりも5くらいかと考えなおしました。(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)
40	3	2	-1	採用についての工夫はあるが、昇進に関する工夫についてまだに聞いたことがないため、また、採用についても、ポストはあるが、部局内で採用に後ろ向きな印象を感じることがあり、工夫次第ではこのような雰囲気も変えることができるのではないかと感じるため。(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)
41	5	4	-1	昨年度から女性限定公募を開始した。昨年度は予定より多くの教員を採用できたが、大学の方針によると、本年度は昨年度より縮小予定とのこと。(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)
42	4	3	-1	時代の変化に合わせてもう少し積極的に、女性研究者を採用・昇進させる仕組みを作るべき。(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)
43	4	3	-1	女性に限定された管理業務(男女共同参画・リケジョ何とか)が特定の女性教員に集中し、研究時間を奪われている。(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)
44	6	5	-1	採用・昇進を妨げるものは何もないという意味では十分であるが、何かの工夫をしているかといえば、特段工夫をしているわけではない。(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)
45	3	2	-1	特にどうか、何もないように思う。前職でも同じ。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	4	3	-1	いろいろと努力を続けてはいるが、取り組まなければならない課題が解消できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	看護学部以外の理系学部で准教授以上の女性教員の雇用増加が停滞気味で、更なる工夫が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	世の中の状況が変化している中、大学の人事システムの変化がみられないため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	採用が進まない、昇進が進まない、ケースが散見されることから工夫が十分とはいえない(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
51	3	2	-1	採用はある程度工夫しているが、昇進は不十分(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	3	1	-2	そもそも応募する研究者がいない。(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)

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。

2023年度調査													指標の変化								
分から ない	6点尺度(%)						各年の指標						21→22 最新 新年								
	1	2	3	4	5	6	母集団の 規模(人)	指標 の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2025									
大学の自然科学研究者	6.1	22.1	28.9	18.8	14.6	6.8	2.6	32,764	3.2	0.12	1.7	3.1	5.1	3.4	3.2	-	-0.2	0.0	-	-0.2	
国研等の自然科学研究者	5.3	9.6	32.5	14.3	23.7	8.9	5.8	6,393	4.1	0.29	2.4	3.9	6.0	3.9	4.1	4.1	-	0.2	0.0	-	0.2
重点プログラム研究者	6.2	31.3	20.8	19.3	14.3	4.6	3.5	800	2.9	0.15	1.3	2.9	4.9	3.5	3.1	2.9	-	-0.4	-0.2	-	-0.6
人文・社会科学系研究者	2.3	10.7	30.6	19.9	18.1	7.3	11.3	2,145	4.3	0.43	2.4	4.0	6.1	4.3	4.3	4.3	-	0.0	0.0	-	0.0
大学マネジメント層	0.4	12.8	38.3	25.5	19.3	3.7	0.0	243	3.3	0.00	2.2	3.3	4.9	3.4	3.5	3.3	-	0.1	-0.2	-	-0.1
国研等マネジメント層	1.7	3.4	20.7	37.9	24.1	12.1	0.0	58	4.4	0.00	3.4	4.4	5.8	4.3	4.5	4.4	-	0.2	-0.1	-	0.1
企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー・ 新規的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	4.3	14.6	25.4	23.6	16.1	10.3	5.7	6,244	4.0	0.26	2.3	3.9	5.9	4.2	4.2	4.0	-	0.0	-0.2	-	-0.2
第2グループ	7.1	18.8	27.8	20.1	16.8	5.7	3.8	8,926	3.4	0.24	1.9	3.3	5.3	3.9	3.6	3.4	-	-0.3	-0.2	-	-0.5
第3グループ	5.6	18.3	34.7	16.4	15.3	8.8	0.9	8,130	3.2	0.24	1.9	3.1	5.1	3.2	3.2	3.2	-	0.0	0.0	-	0.0
第4グループ	6.7	33.3	27.3	16.7	11.1	4.0	1.0	9,463	2.5	0.22	1.2	2.5	4.3	2.4	2.2	2.5	-	-0.2	0.3	-	-0.1
大学部局分野	2.6	14.3	28.3	24.8	16.7	8.4	5.0	5,050	3.8	0.27	2.3	3.7	5.6	3.8	3.6	3.8	-	-0.2	0.2	-	0.0
工学・農学	7.1	22.3	26.2	18.8	16.2	6.1	3.4	14,627	3.3	0.18	1.7	3.2	5.2	3.6	3.3	3.3	-	-0.3	0.0	-	-0.3
保健	6.3	24.8	32.2	16.6	12.1	7.1	0.9	13,086	2.9	0.19	1.6	2.8	4.7	3.0	2.9	2.9	-	-0.1	0.0	-	-0.1
臨床	8.2	32.0	24.3	10.6	15.1	9.4	0.4	2,691	2.8	0.52	1.2	2.6	5.2	3.4	2.7	2.8	-	-0.7	0.1	-	-0.6
臨床以外	5.9	21.2	29.3	19.6	14.6	6.6	2.8	30,073	3.2	0.12	1.8	3.1	5.1	2.9	3.0	3.2	-	0.1	0.2	-	0.3
教授	1.3	20.5	32.1	22.1	16.4	6.2	1.4	12,627	3.2	0.18	1.9	3.2	4.9	3.4	3.1	3.2	-	-0.3	0.1	-	-0.2
准教授	8.4	23.9	28.5	16.8	12.1	7.3	3.0	14,013	3.1	0.20	1.6	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-0.1	-0.2	-	-0.3
助教	10.5	21.2	23.4	16.8	16.8	7.1	4.3	6,124	3.5	0.27	1.8	3.4	5.6	3.3	3.2	3.5	-	-0.1	0.3	-	0.2
性別	5.6	21.4	29.3	19.4	14.9	6.8	2.7	27,649	3.2	0.14	1.8	3.1	5.1	3.4	3.2	3.2	-	-0.2	0.0	-	-0.2
女性	8.9	25.5	27.1	16.1	13.1	7.2	2.1	5,115	3.0	0.19	1.5	2.9	5.0	3.3	3.1	3.0	-	-0.2	-0.1	-	-0.3
任期有	7.6	19.1	26.8	17.4	18.9	8.8	1.4	7,672	3.5	0.21	1.9	3.4	5.5	3.6	3.5	3.5	-	-0.1	0.0	-	-0.1
任期無	5.6	23.0	29.6	19.3	13.3	6.2	3.0	25,092	3.1	0.14	1.7	3.0	4.9	3.3	3.1	3.1	-	-0.2	0.0	-	-0.2

注1:指標数は、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。指標の範囲は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	2023	差	
1	3	5	2 WPIの開設により、急速に国際化が進んできた印象があるため。(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)
2	1	3	2 他学科で卓越研究者を雇用するにあたり、事務等の体制が整備され始めた。(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)
3	1	3	2 徐々に国際交流の場が増えた。(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)
4	2	4	2 本年度は客員教授として国外から研究者を招聘したから。(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)
5	4	5	1 成果を挙げている外国人研究者の昇進があつた(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)
6	3	4	1 優秀な外国人研究者が正規のポジションに就きやすくなつた。ただ、外国人教員が研究以外の学務をこなすのは難しく、その分日本人が多く分担することになつてしまつ、という問題がある。(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)
7	2	3	1 学長裁量経費で外国人PIを積極的に採用する試みが行われている。(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	4	5	1 受け入れ制度が充実してきた。(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)
9	2	3	1 外国人研究者を受け入れる前に、まずは国内の研究者の受け入れを優先すべきと考えます。(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)
10	3	4	1 外部予算取れないけど、テニュアトラックのポジションが取れたため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
11	2	3	1 外国籍教員が増えたので変更しました。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
12	1	2	1 WPI採択もあり、大学全体として、海外の研究者の受け入れ体制を整えつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
13	1	2	1 重要な課題と認識し、次年度より国際支援体制の整備のための重点予算を措置して戦略的に、5年計画で体制整備を図る予定。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
14	2	3	1 国際企画室設置など環境は改善しているため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
15	2	3	1 客員研究員として短期ではあるが一定期間招聘して研究してもらう実績が出始めたため。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
16	3	4	1 能力による登用をより進めている(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
17	2	3	1 各種書類の英語版を作成するように推進している。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
18	1	1	0 非常に不十分。英語のHPが不十分、会議に通訳を付けない(発言権を与えないとも受け取れる、非常に失礼なことだとおもいます)、係などの役割を与えない(そして外国人が来ると仕事が増えると文句がつく)。(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)
19	1	1	0 人種差別がかなりひどいです。教員に対して、学生にたいしても。(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)
20	6	6	0 受け入れた外国人研究者へのテニュアポジションへの異動など実績あり(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	2	2	0 優秀な外国人研究者を定着させるための取り組みは特にないと思う。(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)
22	4	4	0 今まで十分。(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	4	4	0 ほとんどないが、いたとしたら十分であると思われる。歓迎されるであろう。(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、男性)
24	2	2	0 事務系の支援が乏しい。(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	3	0 取り組み自体はあまり変化はない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
26	5	5	0 システムとしては十分。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
27	2	2	0 給与水準だけでなく、学生実験や入試問題作成の負担を考えると、現在の教員の待遇と英語浸透状況の低さでは、他国から優秀な外国人教員を引き抜いて定着してもらうのは難しいと思う。国際化に関しては〇〇〇〇が理想。〇〇大は、日本人スタッフのポストを減らしても外国人スタッフの数を増やそうとしており、本気度は伝わる。10兆円ファンド採択もあって、さらに〇〇大の国際化には拍車がかかるであろうが、日本にしか存在しない「大学教員が入試問題を作成する」問題については、国際化はどう折り合いをつけるのか、知りたい。少ない日本人スタッフだけで業務負担するのであれば、〇〇大の日本人スタッフは悲劇である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
28	1	1	0 研究室は受け入れられるが、学務・事務で英語対応が不十分なのでとても大変(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
29	6	6	0 研究環境が良くないため、わざわざ来ようとする優秀な外国人研究者はいない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
30	1	1	0 外国人教員の多くは語学教師として採用される「外国人特任教員」である。英語での案内や情報が驚くほどに少なく、同僚教員が仲介しなければならない場面がありにも多い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
31	1	1	0 外国人研究者を増やすための組織的な努力が見られない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
32	4	3	-1 受け入れは十分だが、定着の取り組みが足りない。(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)

33	3	2	-1	事務作業などの英語対応が十分には進んでいない(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)
34	4	3	-1	外国人研究者を受け入れる意味についての認識と予算の確保が不安定に思われます。(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)
35	3	2	-1	所属する部局の業務上,日本語の会話が求められることが多いが,日本語への支援が少なく,他の人員も十分に多くはないため,実際には,部局として外国人研究者は受け入れ難い雰囲気がいまだにあるため。(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)
36	5	4	-1	定着はむずかしい(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)
37	2	1	-1	言語の壁やシステムの壁が大きい(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,女性)
38	3	2	-1	円安が進んでおり,給与条件が相対的に低下していることから,海外研究者が日本に来たがらない。(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)
39	3	2	-1	大学全体の予算・ポストが減っており,外国人のポストも同様に減っている(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)
40	3	2	-1	外国人研究者が国際関係の部署に受け入れ希望の連絡をしたにも関わらず,担当部署がメールを長期間放置しており,申請者が他大学へ行ってしまった,と言う案件があつたこの項目を達成するには,教員だけでなく事務の人員強化と連携が求められる。(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)
41	3	2	-1	研究者間の伝手でしかない印象。(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	2	1	-1	外国人を含め,新しい人材を育てるプログラムを充実させる必要が増してきた。(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)
43	2	1	-1	給与水準が低すぎる。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	部局や研究所の問題ではなく国の問題だと思われるが,雇用するはずであった外国人研究者について,半年以上入国許可が下りなかつたため,受け入れることができなかつた。雇用予定者が別の国の研究所(大学?)にポストを得てしまった。(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)
45	3	2	-1	受入れる取り組みはしているが,定着させる取り組みがなされているかは分からぬ。(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)
46	3	2	-1	事務の英語化が進んでおらず,受け入れは難しい状況が続いている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	2	1	-1	経済停滞および円安のため,さらに国際的な給与水準が低下しており,優秀な研究者は日本に来なくなってきた。(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	外国人研究者の受け入れはされているが,定着するための試みがほとんどない。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	外国人研究者対応窓口に人員が足りない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
50	4	3	-1	コロナ禍の間に優秀な外国人研究者を受け入れ,定着させるための取組がぶついた感がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	給与面で国際競争力が低下している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	新規採用そのものが少なく,外国人研究者だからどうのという話ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	研究者として受け入れる体制はない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	全国的に見て,相対的に低下した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	報酬や研究環境が,人材獲得で競合する海外研究機関との差が一層広がっていると感じるため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
56	4	3	-1	給与水準の問題もあり実績があがっていない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	給与の競争力がない。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	2	-2	そもそも,欧米に比べて安い給料の日本に,わざわざ定職を求める外国人研究者など,多いはずがない。(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)
59	5	3	-2	優秀な研究者を受け入れても雇用を続けるための財源の確保が競争的資金に依存しており,定着は難しいように感じるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
60	4	2	-2	外国人研究者受け入れの手続きが煩雑なため。(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)
61	4	2	-2	ポスト,資金がない(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)
62	3	1	-2	日本の教員の職務内容と海外の教員の職務内容があまりに違いますこと(日本の教員は事務作業量が非常に多いこと)と大学全体的に英語対応できていないことが定着しにくい原因だと思いますが,最近はスイングバイ助教で博士から上がってきた外国人(日本の制度になれている外国人)を採用する制度ができたので,少し改善されたと思います。しかし,海外で働いてきた外国人を定着させるのはあまりにも職務内容が違いますと感じます。(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)
63	4	2	-2	コロナの影響が引いてきたにもかかわらず,外国人研究者の受け入れの動きは勢いがない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	4	2	-2	ついに給与面で東南アジアより見劣りするようになり,外国人を定着させることはどんどん難しくなってきた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
65	6	3	-3	組織改組によって受け入れも含めて,研究活動が著しく低下している。(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	2	-3	現在,外国人研究者の満足がいく給与を支給することは困難と思う。(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)

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。

集計グループ		2023年度調査						各年の指標						指標の変化						
		6点尺度(%)						母集団の規範(人)						第1四分点						
		分からない	1	2	3	4	5	6	指標の標準差	指標の中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	4.0	10.5	16.3	22.2	23.0	18.8	5.2	32,764	4.8	0.13	3.0	4.9	6.7	5.1	4.9	-0.2	-0.1	-	-0.3
国研等の自然科学研究者	国研等の自然科学研究者	5.4	5.7	21.9	14.0	21.2	24.9	6.9	6,393	5.2	0.30	3.0	5.5	7.2	5.8	5.3	-0.5	-0.1	-	-0.6
重点プログラム研究者	重点プログラム研究者	9.3	15.1	15.8	17.4	20.1	18.1	4.2	800	4.5	0.16	2.5	4.7	6.6	4.9	4.6	-0.3	-0.1	-	-0.4
人文・社会科学系研究者	人文・社会科学系研究者	1.1	12.1	10.1	7.0	30.4	30.7	8.6	2,145	5.7	0.41	3.9	6.1	7.5	6.0	5.9	-0.1	-0.2	-	-0.3
大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.8	1.2	12.3	22.2	26.3	32.9	4.1	243	5.8	0.00	4.2	5.9	7.3	5.9	5.8	-0.1	-0.1	-	-0.1
国研等マネジメント層	国研等マネジメント層	0.0	0.0	12.1	10.3	27.6	39.7	10.3	58	6.5	0.00	5.2	6.7	7.7	6.2	6.4	0.2	0.1	-	0.3
企業全体	企業全体	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	大企業	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
俯瞰的な視点を持つ者	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	第1グループ	11.0	12.4	15.0	20.6	22.6	13.4	4.9	6,244	4.5	0.26	2.8	4.7	6.4	5.0	4.8	4.5	-0.2	-0.3	-0.5
第2グループ	第2グループ	3.5	9.9	21.9	22.5	21.9	18.1	2.2	8,926	4.5	0.23	2.8	4.6	6.4	5.0	4.4	-0.6	0.1	-	-0.5
第3グループ	第3グループ	2.3	10.3	13.9	27.0	24.7	17.1	4.7	8,130	4.8	0.23	3.3	4.9	6.5	4.8	4.8	0.0	0.0	-	0.0
第4グループ	第4グループ	1.3	10.0	14.0	18.9	22.7	24.6	8.6	9,463	5.3	0.28	3.4	5.5	7.2	5.3	5.5	0.2	-0.2	-	0.0
大学部局分野	大学部局分野	9.8	3.9	20.0	21.4	19.3	21.5	4.1	5,050	5.0	0.25	3.2	5.0	6.9	5.3	5.2	5.0	-0.1	-0.2	-
理学	理学	9.9	11.4	20.7	26.4	24.1	4.9	14,627	5.2	0.17	3.6	5.4	7.0	5.5	5.2	5.2	-0.3	-0.1	-	-0.3
工学、農学	工学、農学	3.2	13.7	20.4	24.3	20.6	11.9	5.9	13,086	4.3	0.24	2.5	4.3	6.2	4.4	4.3	-0.1	-0.1	-	-0.2
保健	保健	0.0	12.5	13.5	31.1	32.7	7.9	2.4	2,691	4.3	0.34	3.2	4.6	5.9	4.8	3.8	-1.0	0.5	-	-0.5
臨床	臨床	4.3	10.3	16.6	21.4	22.1	19.8	5.5	30,073	4.9	0.14	3.0	5.0	6.8	4.5	4.6	4.9	0.1	0.3	-0.4
臨床以外	臨床以外	3.0	7.6	13.8	17.7	28.5	23.2	6.3	12,627	5.3	0.19	3.6	5.6	7.0	5.4	5.3	-0.1	0.0	-	-0.1
教員	教員	4.1	11.6	18.1	26.7	19.0	16.3	4.1	14,013	4.5	0.20	2.8	4.5	6.4	4.7	4.5	-0.2	-0.2	-	-0.4
准教授	准教授	5.8	13.9	17.3	21.3	20.5	15.6	5.4	6,124	4.5	0.35	2.6	4.6	6.5	4.8	4.6	-0.2	-0.1	-	-0.3
助教	助教	3.7	9.4	16.1	22.5	23.6	19.1	5.5	27,649	4.9	0.15	3.2	5.0	6.7	5.1	4.9	-0.2	0.0	-	-0.2
性別	性別	5.6	16.1	17.6	20.6	19.4	17.4	3.3	5,115	4.3	0.23	2.4	4.4	6.4	4.6	4.5	-0.1	-0.2	-	-0.3
任期	任期	5.6	13.9	17.8	21.6	20.0	15.3	5.9	7,672	4.5	0.21	2.6	4.5	6.5	4.8	4.4	-0.4	0.1	-	-0.3
任期有	任期有	3.5	9.4	15.8	22.4	23.9	19.9	5.0	25,092	4.9	0.14	3.2	5.0	6.7	5.2	5.1	-0.1	-0.2	-	-0.3
任期無	任期無	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.3	

注1:指標とは、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(大学グループ別など)ごとに集計したものである。指標の範囲は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	2023	差	
1	2	6	4
2	1	3	2
3	3	5	2
4	2	4	2
5	2	3	1
6	2	3	1
7	1	2	1
8	4	5	1
9	4	5	1
10	2	3	1
11	2	3	1
12	4	5	1
13	4	5	1
14	2	3	1
15	4	5	1
16	1	1	0
17	1	1	0
18	1	1	0
19	1	1	0
20	1	1	0
21	1	1	0
22	2	2	0
23	1	1	0
24	6	6	0
25	2	2	0
26	5	5	0
27	3	2	-1
28	5	4	-1
29	3	2	-1
30	3	2	-1
31	2	1	-1

32	2	1	-1	研究業績以外での評価はほぼされていないと感じる(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)
33	2	1	-1	論文でのみ評価されており,アウトリーチ活動の評価はほとんどない(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	2	1	-1	教育について部分について評価が下がった。(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)
35	2	1	-1	結局,論文の本数が最終業績評価に効いている気がするため.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
36	3	2	-1	書籍の出版に過度に偏重した評価が行われており,外部資金の獲得状況や論文はほとんど評価されていないように感じられる.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	5	4	-1	研究者の業績評価は研究面の評価が中心であり,教育や社会貢献等の評価も重要だと受け止めている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	業績を評価するためのデータベースさえ,十分に稼働していない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
39	5	3	-2	評価が十分に行われているのではなく,評価の仕組みが明確にされていないだけでなく適切に定まつてもおらず,さまざまな観点での取り組みについてただ報告を求めていただけだと感じるようになつたため.(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)
40	5	3	-2	教育や社会貢献を進んでやる人が減った.論文数の方が業績評価につながる.(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)
41	4	2	-2	教育に益々時間を取られるようになったにも関わらず,業績評価で教育に関する項目が減つた(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)
42	3	1	-2	研究者の評価において,学位や論文は査定に入つておらず,評価者の個人的な好き嫌いで昇進が決まるシステムでした.今まででは業績以外の評価も加味されていると勘違いをしておりました.学歴や研究業績のある新参者に対して,十分な研究業績のない古株者たちが研究情報の搾取を1~2年行い,その後,本学から退職するよう,阿吽の呼吸で,皆で嫌がらせを行います【個人が特定される可能性があるため2文秘匿】.(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)
43	3	1	-2	学長が理系だと理系前提の評価設定になつていて.SCCI論文中心の評価で,実践論文や教育,社会貢献が評価されない.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	5	2	-3	業績評価の重点が多様な指標からごく少数の指標に変更されつつある.(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)
45	5	2	-3	書籍の出版,翻訳・監訳等はほとんど業績として評価されないと感じることがあった.(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)
46	5	2	-3	どうしてもプロジェクトや社会実装など出口志向の開発の評価が重くなってしまっている.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	6	3	-3	数しか見ていないように思われる(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

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、サマティカルの付与等)が十分に行なわれていると思いますか。

2023年度調査													各年の指標										指標の変化			
属性	分類	6点尺度(%)						指標の範囲 基準値(人)																		
		1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	大学部局分野	3.9	22.9	19.6	25.1	18.1	8.2	2.2	32,764	3.5	0.13	1.8	3.7	5.4	3.7	3.5	3.5	-	-	-0.2	0.0	-	-	-0.2	0.2	
国研等の自然科学研究者	大学部局分野	6.1	9.8	22.8	23.3	21.0	13.3	3.7	6,393	4.3	0.27	2.7	4.4	6.2	4.1	4.0	4.3	-	-	-0.1	0.3	-	-	-	0.2	
重点プログラム研究者	大学部局分野	6.2	28.6	23.2	21.6	10.4	7.3	2.7	800	3.0	0.15	1.4	3.0	4.8	3.3	3.0	3.0	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	
人文・社会科学系研究者	大学部局分野	2.5	22.7	24.6	19.9	19.3	7.4	3.6	2,145	3.5	0.37	1.8	3.5	5.5	4.0	4.1	3.5	-	-	0.1	-0.6	-	-	-	-0.5	
大学マネジメント層	大学部局分野	0.8	5.8	21.4	30.9	23.0	15.6	2.5	243	4.6	0.00	3.1	4.5	6.2	4.6	4.7	4.6	-	-	0.1	-0.1	-	-	-	0.0	
国研等マネジメント層	大学部局分野	5.2	3.4	6.9	25.9	39.7	17.2	1.7	58	5.4	0.00	4.2	5.5	6.5	5.4	5.4	5.4	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
企業全体	属性	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	属性	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャーアイデア	属性	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
特異的な視点を持つ者	属性	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	大学部局分野	9.4	22.6	21.0	27.1	9.7	6.5	3.5	6,244	3.3	0.25	1.7	3.4	4.8	3.5	3.5	3.3	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2	
第2グループ	大学部局分野	3.3	20.0	25.3	22.0	17.4	10.0	2.0	8,926	3.5	0.23	1.9	3.6	5.5	3.9	3.6	3.5	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4	
第3グループ	大学部局分野	2.4	25.6	18.4	26.8	21.1	4.6	1.1	8,130	3.3	0.21	1.6	3.6	5.2	3.2	3.1	3.3	-	-	-0.1	0.2	-	-	-	0.1	
第4グループ	大学部局分野	2.1	23.6	14.3	25.2	21.9	10.6	2.4	9,463	3.8	0.28	1.8	4.1	5.8	3.9	3.8	3.8	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	
理学	大学部局分野	9.1	25.9	18.6	19.4	14.9	9.5	2.7	5,050	3.4	0.31	1.5	3.4	5.5	3.7	3.4	3.4	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3	
工学・農学	大学部局分野	2.4	15.9	20.2	28.9	22.1	8.6	2.0	14,627	3.9	0.17	2.4	4.1	5.6	4.1	4.0	3.9	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	
保健	大学部局分野	3.6	29.6	19.4	23.0	15.0	7.2	2.2	13,086	3.1	0.22	1.4	3.3	5.0	3.1	3.1	3.1	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0	
臨床	大学部局分野	0.0	29.1	15.5	31.8	9.6	11.6	2.4	2,691	3.3	0.44	1.4	3.6	4.9	3.1	2.5	3.3	-	-	-0.6	0.8	-	-	-	0.2	
臨床以外	大学部局分野	4.2	22.4	20.0	24.5	18.9	7.8	2.2	30,073	3.5	0.13	1.8	3.7	5.4	3.1	3.2	3.5	-	-	0.1	0.3	-	-	-	0.4	
教授	職位	2.7	17.5	22.1	27.9	17.5	10.3	2.1	12,627	3.7	0.18	2.2	3.9	5.5	3.9	3.7	3.7	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	
准教授	職位	3.1	27.7	17.5	22.4	19.7	8.1	1.5	14,013	3.3	0.20	1.5	3.6	5.4	3.6	3.5	3.3	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	
助教	職位	8.2	23.3	19.3	25.3	15.9	4.1	3.8	6,124	3.3	0.31	1.6	3.5	5.1	3.5	3.3	3.3	-	-	-0.2	0.0	-	-	-	-0.2	
男性	性別	3.3	22.0	19.4	25.7	18.7	8.5	2.4	27,649	3.6	0.14	1.9	3.8	5.5	3.7	3.6	3.6	-	-	-0.1	0.0	-	-	-	-0.1	
女性	性別	7.1	28.1	20.7	21.7	15.2	6.1	1.0	5,115	3.0	0.18	1.4	3.1	4.9	3.3	3.2	3.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-	-0.3	
任期有	任期	6.3	21.2	22.7	23.8	18.0	6.6	1.4	7,672	3.4	0.19	1.8	3.5	5.2	3.5	3.3	3.4	-	-	-0.2	0.1	-	-	-	-0.1	
任期無	任期	3.2	23.5	18.7	25.5	18.2	8.6	2.4	25,092	3.5	0.14	1.7	3.7	5.5	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2	

注1:指標数は、6点尺度(1点不十分)～6点(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、大学部層別など)ごとに集計したものである。指標の範囲は0.03ポイント(不十分)～10.03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	2023	差	
1	2	5	3 ○○大学にはそういうシステムがあるようだ。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	1	3	2 多角的な業績評価の指標が整備され,研究者への処遇に反映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,男性)
3	2	4	2 私は、直属の上司との多大な協力があり、サバティカルをとれたが他の若手教員が取得することは難しいと思う(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)
4	1	2	1 着任後の業績しか認められないため、着任後数年は最低評価を受けられる模様。(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)
5	5	6	1 サバティカルを申請する人数は増えている(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)
6	1	2	1 業績が認められて昇任した例が発生しました(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)
7	1	2	1 反映されることがわかったが、そのことに対する基準も情報も周知されていない。(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)
8	1	2	1 ほとんど研究業績がなくとも、教育,社会貢献がなくても給与はほぼ変わらない。しかし、活動が多様であることから能力制にするのは不公平が生じる可能性が高い。(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)
9	2	3	1 有期雇用職員の昇給等を積極的に行った。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
10	3	4	1 共同利用支援業務に対する評価が行われている(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)
11	2	3	1 業績評価が良かったためか、処遇が改善した。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
12	2	3	1 微々たる量だが間接経費に応じたインセンティブが始まった。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	2	1 研究環境の改善に向けた取り組みが少し感じられた。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	3	4	1 本年度実際に業績評価の名目で給与額が上がった経験をした。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	3	4	1 賞与等の一部に反映されている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	1	0 日本にもサバティカルを導入して欲しいです。大学・学会雑用が増えてきて論文も書けず研究もできません。これでは若手人材が育つわけはありません。(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,女性) 休暇自体は充分に付与されている。しかし、現実的には、毎年の有給取得日数は5日(最低限取得しなければならない日数)ほどであり、数少ない休暇の日も、出勤を余儀なくされることが多い。大学は、組織としては充分な施策を行っている。しかし研究者は、学会等の仕事などが複合的に作用した結果、業務量過多に陥っているのが現状であるから、この項目に書くべきか疑問であるが)所属組織としての施策のみに注目しても、私のような若手研究者を取り巻く環境は改善しないと考えられる。(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)
17	4	4	0
18	1	1	0 サバティカルが存在しないため、実現を望みます。(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)
19	1	1	0 112と同じです。無能の方は高い給料を守ってるのはだけです。研究と教育が出来るかできないが関係がないです。(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)
20	1	1	0 科研費に当たっても全く評価されない。科研費を持っていても大学院生を指導していないと、○○○○センター送りになる旨、大学から学科長へ非公式に通告があった。優秀な学生は国公立大学院への進学を希望するが、他大学院への進学実績が「研究にばかり没頭し大学院生を育てておらず、教育を軽んじている」、「大学院生が内部進学しないと大学の収入減となる」と評価される。科研費の間接費は大学に召し上げられ、代表者は使用できない仕組みとなっている。他大学では間接費は給与に還元されたり、自分の消耗品購入に使用できるが、そのような配慮はない。(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)
21	1	1	0 仕事の偏りがあつても、それは給与や職位などには影響しない。頑張る人も頑張らない人も職位は多少変わるが、ほぼ同等の扱い。(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,女性)
22	1	1	0 サバティカルを取れる環境はない。(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,女性)
23	1	1	0 評価がフェアでない上にそれをもとに処遇に差をつけられたら、恨みは募るだけである。(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)
24	3	3	0 新所属先の業績評価の結果をふまえた処遇はまれである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
25	1	1	0 業績評価で点数化され、可視化はされ、若干賞与に反映される(ごく少額)が、それ以外には特にない。ただ、成果がすぐに出るわけではない挑戦的な研究に取り組む場合は論文数など業績に波がるので、給与への反映はむしろあまり大きくなり方が良いとは思う。スペース課金の割引や内部研究費の優遇などで反映してほしい。(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	1	1	0 どうしてもマジョリティーの分野に高い評価がいくようになっており、子育て中の女性やマイノリティーの分野への配慮がない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	1	1	0 受賞では給料が微増するものの、基本的には給料・人事とともに、業績が良いからといって待遇が良くなることはない。サバティカルはそもそも制度的に機能していない。一時的であれ、一人でも教員が抜けると、周囲はその穴を埋めるのが大変。講義、学生実験、大学入試作成、院試作成など、教員不足が深刻。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
28	1	1	0 頑張っても昇任しない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	3	0 人件費について、予算の制約が厳しく、十分な処遇を行うことが難しくなりつつある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)

30	1	1	0	全く足りない、なぜ国内の身内で行っている、インパクトファクターもつかないような和文の4ページぐらいの論文と、リジェクトされながらも必死で掲載までこぎつけたインパクトファクターが高い10ページ以上の英文誌が同じ1報に換算されているのか、もつと業績への評価に反映してほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
31	3	3	0	サバティカルについては、制度としてはあっても、実際には博士前期・後期課程の学生指導がある場合、サバティカルをとることは容易ではない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
32	4	4	0	2024年度に向けて、PI人件費、バイアウト制度の導入を準備している(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
33	1	1	0	再任判定において客観的な業績評価が行われていない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
34	5	4	-1	(112)に関連して、さらに、研究者間でリフレッシュ休暇等の取得が困難な状況が改善されないため。(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)
35	3	2	-1	助教の時にはあまり感じなかったが、准教授に昇任して仕事量に対して十分な対価が与えられていな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、准教授、主任研究員クラス、男性)
36	4	3	-1	モチベーションが変わるほどインセンティブとは感じられない。(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)
37	4	3	-1	様々な制度はあるが、業績評価の結果を必ずしも踏まえていないため(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)
38	2	1	-1	待遇の反映や改善が行われていると感じたことはない(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)
39	5	4	-1	海外に比べたときの給与面での待遇の差が看過できないほど著しくなったと感じる。(国研等現場研究者・自然科学、教授、部局長等クラス、男性)
40	4	3	-1	業績を待遇に反映させることが良いとは必ずしもいえないのではないか(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)
41	2	1	-1	給与はほぼ横並び。サバティカルの制度はあっても、取得した人はいないのでは。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
42	5	4	-1	現在改革中と思われる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
43	3	2	-1	給与に傾斜をつけるための成果主義が、全体的な給与カットのための方便に使われている印象があります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
44	2	1	-1	助教の9年間は最低レベルの据え置きで全く給与が上がらない、准教授になんでも最低給与据え置きで一切上がらない。研究環境は何も変わらない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
45	2	1	-1	評価が良くても悪くともほとんど待遇は変化しないため、業績評価自体が機能していない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
46	2	1	-1	インセンティブはほとんどない。低評価の教授に対して指導のみ(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
47	3	2	-1	財政的な理由で、十分に待遇できない場合がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	4	3	-1	大学の財政が逼迫してきたため(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
49	5	4	-1	様々な選択肢が整備されてきたが、対応しきれていない(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
50	2	1	-1	業績が良い者に対するインセンティブだけではなく、業績が不十分な研究者に対する待遇も検討すべきだと思うため。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
51	2	1	-1	教員の評価についてはなかなか進んでおらず、そのことに不満をもつ教員も存在している(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
52	3	2	-1	業績評価の結果が待遇へ十分にはつながっていない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
53	4	3	-1	十分な運営交付金がないため、十分な反映はできていない(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
54	5	3	-2	実際にどのような待遇がされているかわからないため。(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、女性)
55	6	4	-2	前回6としましたが、状況は変わっておらず前回も今回も4程度だと感じております。(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)
56	4	2	-2	経済停滞および円安のため、海外の同一機関と比較して、研究者の給与水準は発展途上国並みになってしまっている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
57	6	4	-2	若手研究者への業務分担が急に多くなったため。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	4	2	-2	サバティカルへの取り組みが不足(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
59	4	1	-3	若手研究者の問題もあるが、年齢による線引きは考えてもらいたい。意欲と結果により、平等と優遇の兼ね合いを考えもらいたい。(人文・社会科学系研究者、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。

- 博士取得後の進路として企業研究者を選択しているものが増えているように感じる。キャリアパスの多様化には良いことではあるが、一方で優秀な人材が大学に残らない事態も生じており、大学の研究力と教育力は低下傾向にあると思われる。また大型プロジェクトの後に人材育成予算が途絶えて、当該分野の有為な人材が他分野に移るケースも散見され、問題を感じている。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 博士課程の学生への援助が一時的にあっても今後ずっと続くわけではないため、博士課程の学生へ不平等な環境がある。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者の支援、学生への金銭的な支援等を行っているが、進学する学生や助教など若手研究者の希望者が少ないので現状である。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 学位をとて10年以内の人に対する優遇は過剰にさえ感じる。その上の世代の扱いとのギャップも大きく、10年後には30~40代前半層が他の世代の人事の硬直化を招くのではないかと危惧する。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- ボスドクを目指す学生が減ったように感じる。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 東京など首都圏などに比べると年々、アカデミックで働く人材が雇用条件の良い民間に流れしており、能力面でも研究面でも人材の確保が難しくなっていると感じている。技術補佐員や研究員でも最近は人材派遣会社に登録する人が多い。派遣会社は中間手数料が高いため、財源のある研究室しか良い人材を獲得することができない状況になりつつあるように感じる。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 若手、女性などの安定したポストを増やすため、定年を60歳に戻しそれ以上は特任教員としポストの確保を図るべき(大学の自然科学研究者、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 女性教員数増加に関する取り組みは、各大学で十二分に実施されており、現時点では候補となる女性研究者の絶対数で採用数が決まっている。一方、研究者としても、また組織を束ねる立場として求められる能力を有していない女性研究者が上位職につき、困惑する(混乱する)ケースが今後増えるものと思われる。一方、女性枠等の人事制度が広まり、若手男性研究者のモチベーション低下と言った副反応も見えてきた。(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)
- 毎回同じようなことを聞いて意味があるのか? 前回の調査を踏まえて、新しいことや問題点に関する調査をすべきではないか? 「研究大学であるのか否か」とか、「理工系大学なのか」「医歯薬系大学なのか」「人文社会系大学なのか」で、大きく異なる回答になる可能性のある質問は、そもそも平均化されてしまうので、広く聞いても意味がないと思う。(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)
- 女性サポートも、助教以上は対象であるが、ボスドクが対象とならないことが多く問題だと思う(大学の自然科学研究者、第1G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 月並みな意見だが若手研究者・女性研究者・外国人研究者の活用を進めることで、研究の業績評価や待遇への工夫は更に必要だと思われる。コロナ禍により海外とのかかわり方も変わっており、時代に合わせて常に調整が必要と思われる。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性研究者の採用に関しては、まだまだネガティブな意見が多く聞かれる。特に、女性限定の採用に関してさらなる理解を得る必要がある。(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)
- 男女問わず、中堅や若手研究者の研究に割ける時間が限られているように感じるため、事務的な業務などの効率化や最適化、余剰な書類や機器管理などを極力減らしていく取り組みが必要なよう思う。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 客観的能力より当該研究室出身の人を採用しがち。人材の選定については教授の権限が強すぎる。外部からの監査が必要なのである。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 博士・研究人材の育成に関して、研究室ベースの閉鎖的な環境依存ではなく、研究室を横断した取り組みがあると発展性・可能性が広がるように思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 現状、上記項目に関して所属部局での取り組みはあまり積極的なものとは感じられない。また評価基準については准教授以下の職位にあるものには情報が公開されていないので判断できない。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性かつ若手かつ外国人である研究者を優遇しているように思う。3つの条件が揃った大学院生は学位取得後そのまま教員に採用される確率がほかの院生よりもはるかに高い。日本人学生の博士課程進学へのモチベーション低下を危惧している。(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)
- 外国人教員への待遇、またそれを受け入れる周囲の研究者や事務方の意識の改革が必要だと感じます。来日して不満を表明する方が多いけど、それを吸い上げる土壌がない、文句を直接言つていけるところがなく、上意下達の文化がはなはだしい。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 女性研究員、教員の能力がないというバイアスによって採用、昇進が阻まれている。一方で、女性研究員、教員を正しく教育し、能力を伸ばす仕組みも必要。外国人研究者、教員については、言語の問題もあり、民間助成金などの応募が困難であることもある。若手研究員、教員が枯渇しつつある。民間企業と比較して、雇用が不安定、研究環境が不十分であり、情報が容易に入手できる現在では、職場としてアカデミックの魅力が乏しいのではないか。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

- 全般的に若手研究者が自立して研究できる環境の提供は不十分であると感じる。自立と活躍の機会を与える環境:小講座制では、教授の意向に沿った研究内容でないと研究室としてのサポートは得られない。共同で研究してくれる学生を割り当ててもらうことができず、自分一人で研究を進める必要がある。その研究室出身者の場合には分野も一致しておりそれで問題はないだろうが、外部から来た研究者にとって全く同じ専門分野となることは少ないため、学生を割り当ててもらうことはできない。若手研究者が独自の研究テーマで自立して研究成果を上げるのには不十分な環境だと感じる。研究者への処遇:業績を上げた場合でも昇進のポストは限られており、そのポストの公募の専門分野は教授の意向に沿ったものになる。専門分野を絞ることで実質候補者を絞ることが可能となる。業績についても単純に論文数で評価されているが、その論文誌の影響力や、分野ごとの成果のあげやすさなどは考慮されていない。例えば、人を対象とする実験とそうでない実験では、被験者の有無という点で人を対象とする方が実験実施に時間と手間がかかり、再実験も難しいと認識しているが、成果は論文数のみで評価される。また、分野によっては国際会議論文の方が注目度が高く引用数も多いが、大学で評価されるのは論文誌の数が主である。外部資金の獲得に関しては、大型予算の獲得実績が評価されないと感じる。外国で研鑽する機会:サバティカルやその他の制度を利用して外国での研鑽について相談した際には、外国で遊びに行くようなことはできない、環境を変えたらその年は論文数が減るのでお勧めしない、というような意見が得られた。外国での研鑽機会の確保、海外経験に対する評価は非常に低いと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 女性人材が少ないと感じることは事実であるが、すべての分野において無理に女性教員を増やす施策には疑問を感じる。私が所属する水産科学の分野では、女性の博士課程進学者が少ないという現状があり、教育体制を含めて長期的な視点で優秀な女性研究者を増やす試みが重要であると感じる。(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)
- 博士後期課程へ進む学生が少ないのが致命的だが、それは博士号取得後の身分の不安定さが大きな要因だと思う。もっと一般企業で博士号取得者を受け入れて欲しい(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)
- 若手や女性研究者支援の取り組みは充実してきているが、そもそも研究者になろうとする優秀な人材が減っているため、結果が出ていないように思う。業績評価として、論文数やインパクトファクターに頼らざるを得ないのは仕方がない面もあるが、過度なプレッシャーにより研究不正が増える、短期的な研究計画しか立てられないといった問題が多くある。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究者業績評価はDORA宣言からも逸脱した形で遂行されており極めて不健全。百害あって一利なしと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 医師として既に働いている者が大学院生として研究に取り組むことは我が国の医学研究科で一般的に行われていることだが、それらの大学院生の研究への取り組みが以前と比べて低調であると感じる。働き方改革の掛け声のもとに、若手医師が仕事に取り組む時間が短縮しているが、学習や自己研鑽の時間も大きく減っているようであり、我が国の競争力低下の重大な要因であると感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究に十分に打ち込むことができる時間を確保することが年々厳しくなっている。研究を行う教職に就くことは、事務仕事や教育に大きく時間を割くことと引き換えにしか叶わない仕組みになっている。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 本学では、内部昇進に関する条件を満たしていても、所属研究室長の推薦がないため、昇進プレゼンテーションの機会すら得られない評価体系になっており、人事評価が機能不全に陥っている。(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)
- 研究教育業務などがある教員は業績審査などもあり、雇用継続に成果を多く求められる状況になったが、給与が低いままである。契約更新に業績審査などがない技術職員よりも給与が低い場合がある、というのは大きな問題だと思う。これではやりがい搾取と言われても仕方のない状況であり、よほどの変人でもない限り大学に残って研究を行うという選択をするとは思えない。給与体系の見直しは必要ではないだろうか。(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)
- 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の確保は課題であると考える。多くの優秀な学生は、学部卒あるいは修士卒でも一定の企業に就職できること、博士後期課程を修了してもその後の進路に希望を持てないことを理由に、博士後期課程を目指さない。博士後期課程で身に着ける能力と企業あるいはアカデミックが求める人材像のギャップを縮め、待遇の差という形で学生に希望を持たせない限り、今後も博士後期課程学生は増えないとと思う。現状、博士後期課程学生はほとんど中国などからの留学生であり、日本の国力向上には繋がっていない。中国では、日本の博士学位を持って、企業で高待遇が約束されている様である。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 教育や管理運営その他雑務が多く、研究を行う時間が限られている。国として、事務補佐員や教員の配置数の増加のための施策が必要である。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 女性上位職の数を増やすことが目的の取り組みと、様々な生活バックグラウンドを持つ女性研究者の現状に乖離がある気がする。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究者を目指す若手人材に関して、研究室内で、学生からアカデミアポジションは魅力がないと最近よく耳にする。近年の現実思考の学生は、仕事量とその対価のバランスを一番身近な教員から感じ取っている。そのため、優秀な学生ほど、博士課程へ進学せず、基礎研究へ進まないことが問題である。以前のように、対価は少なくとも、やりたい研究をひたすらできる(近年では研究費の削減からこの点も難しい)では、現在の価値観を持った優秀な人材は集まらないため、研究者の待遇も改善する必要がある。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 教授が気に入った人(業績とは関係なく)を優遇する環境が残っているように思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 変化がみられないため、前年度より少し評価を下げてしまいました。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 大学はもはや研究を行う場所ではないのではないか、博士後期課程に行く気のない学生の教育に追われ、就職活動優先の学生からはほとんど研究成果などあがらない。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)

108について補足します。基本的に所属機関では公募の際に「業績が同位であれば女性を採用する」となっています、かつて教員選考委員会において、まず女性応募者の除外作業をやらされたことに比べればマシになったと思いますが、男性管理職が「女性率の目標達成のために昇任させる」「女性に向く業務(例:学生相談や障害者対応など男性教員がやりたくない「雑務」)を担ってもらうために管理職にする」という発言をしたり、女性限定公募が特定の候補者の採用を目指すためであったり、運用方法に問題があるという印象です。また、男性にも一人親や介護などライフステージ上の困難があること、LGBTQへの対応(例:自称女性が応募すること)などへの配慮が不十分であるように見受けます。むしろ、履歴書の性別欄の記入を無くすか任意にするほうがフェアな採用昇任人事ができるのではないかと思います。(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)

特に、人材の評価については、最終的に「良好」「とても良好」「良好でない」くらいの3つにしか分類されず、いくら論文を書いても、賞をもらっても「とても良好」にはならないので、評価のためにやる気が出る仕組みがない。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)

54 女性研究者への支援が増えてきている。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)

女性研究者の受け入れ等については、当機関だけではなく難しい状況が続くのではないかでしょうか?女性研究者が活躍できる場は55 研究分野に偏りがあるように感じます。さらに昨今の情勢不安から、外国人研究者の受け入れに対する許容度も狭まっていると感じます。(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)

サバティカル制度はあっても、本学工学研究科では人的余裕がなく利用している人はいない。日本でも私立の大学や海外の大学56 では利用している研究者がいるのでうらやましい。研究者は脳や体をリフレッシュしないと、日々の仕事でどんどん疲弊していき、煮詰まつくると思う。サバティカル制度を実際に活用できるような体制にしてほしい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)

女性研究者支援として、育児や子育て世代にお金を支給するだけでなく、研究期間の延長、事務作業の支援など少しでも時間が57 ないことを理解し、受け入れる体制が欲しい。また、介護が大変で離職する研究者もいます。そのような実態を正確に把握して欲しい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

58 根本的に、優秀な方が残ってバリバリ研究や教育活動を望むような環境ではない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)

女性(研究者)が活躍するためには、そのパートナーが家庭を十分に支えなければならない、そのため、女性研究者の活躍のために59 は、教育・研究分野の支援制度だけではなく、社会全体の環境改善が不可欠である。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)

60 本学では若手教授(内部昇任)、女性PI、外国人PIを積極的に採用する制度を設け、若手、女性、外国人研究者の活躍の場が少し増えたと思う。(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)

61 若手のキャリアアップ、大学院生のキャリアパスの提供や外国人研究者の採用についてのシステム整備は十分とは言えない。(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)

女性、外国人研究者については、人事公募の際、多様性枠で限定・優先選考されることが増えたため、増加していると感じる。ただし、それが公平な人事かどうかという疑問がある。外国人研究者については、研究業績が優秀であっても、地方国立大学の学生の学力レベルを考えると、日本語での丁寧な教育・研究指導が必須であるため、それができなければ採用することはできない。したがって、必ずしも数が増えてないからといって、問題であるとは思わない。(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)

63 期限付きで若手研究者を雇用した後の次のステップがなく、その視点がない「ボス」はキャリアアップのための指導の必要性を理解していない。(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)

64 私大は保護者対応など雑務が多く、業績だけ優れた人や外国人を教員として採用することは難しいと思う。(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)

65 学務と研究は多忙になる一方で、給与は向上しない。そのため、外部からの依頼などをこなす頻度が増えている。今後、自身の人生を考えしていくと、結婚、子育てなどは難しいと強く感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)

研究費の確保は非常に困難です。論文を公表するように言われても、フィールド系で時間がかかり人材も少ないのでやるには本当に66 年に1報出せるか出せないかといった状況です。本数だけで評価される状況があるので昇格などは難しいです。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)

67 新型コロナ感染症のパンデミックを受け、国家的なワクチン開発事業が進んでおり、感染症関連の研究事業予算是増えているが、それに対しても、若手人材の不足が顕著化している。各大学・研究機関でハイの取り合いが進んでいる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)

68 若手育成、外国人研究者の定着のための資金やポストの余裕がない(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)

69 研究者の業績評価とそれに応じた待遇の改善(予算やスタッフの配分等)を行おうという機運を感じない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)

70 大学全体の予算不足で、新規の採用(若手・外国人ともに)が減っている(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

71 国立大学における教員枠の数は減らされる一方なので、研鑽を積んだ若手研究員が教員になることができない。このままでは大学に優秀な人材は残らず、衰退するのみである。(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)

72 研究支援として基礎的研究分野への資金面の支援が不足していると思われます.女性研究者育成は本学の特徴でもあるため推進されていると思われます.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

73 働き方改革の影響もあるかもしれません,意欲的で研究マインドを持った若手医師が減っている様に思います.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

74 このパートに直接関係ないですが,産休の際に,本学では,特任教員の場合,研究費から産休期間中の給料も出さねばならず苦しめています.産休者の代用教員も雇わねばならず,結果的には二人分の給料を研究費から産休期間中に支出せねばならず困っています.なお,育休は国の支給制度で受けられます.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

75 女性研究者や若手研究者の比率を上げることは良いことだと思うが,そのために他の研究者(男性・中堅)のポジションが確保できなくなっている.絶対的なポジションの数を増やす必要があると考えます.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

76 表立つ個々の人材の育成に関わる物言わぬ中間管理職的な立場の者の評価について考えることも必要と思われる.(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)

77 日本人研究者に対する支援がまったく貧困である.これでは日本の科学技術は衰退をたどるしかないと思う.外国人に対する手厚すぎる支援をやめて,その分を日本人大学院生にむけて欲しいと強く願う.とにかく日本人が進学しない! もう日本が中国や東南アジアの国々の若手を育成する国際的義務は終わつたと感じるし,それを受けている側も,残念ながら既にその恩を恩と感じない状況になっている(自分が立派だからお金をもらえたと思っている).10数年前の留学生達とは明らかにものの見方が変わっている.また,女性に対する支援も,同じような状況を感じる.本音で書けば,女性は「総じて」どうしても内向き志向が強く,その特性を生かすことにはやぶさかではないが,組織の中心的存在となった場合には,男性と比較して我田引水的志向に走りやすく,組織の発展がそがれていると感じることも多い(もちろん例外的人物はいるが).本当の男女平等を考えるのであれば,両性の特徴を生かした「適材適所」の考え方方に立すべき時にきていると強く感じる.ジェンダーフリーの考え方にはもう限界が来ている(トイレの例を挙げるまでもなく).遺伝子的に言って,男性は外で戦い,女性は内で命を守りはぐくむ様にできており,それを相互に尊敬することで,今日的種々の問題が解決に向かうと思っている.(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)

78 学内でのキャリアパスが見てこない.上位職の研究者が退職後もポイントがないと,そのポストがなくなってしまう事例になってしまいます.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)

79 博士課程の学生が少なく,また,プロジェクト数の増加にもかかわらず人材が足りない.募集をかけてもなかなか来ない,少子化の問題だけではなく,アウトリーチの不足を感じる.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

80 大学で研究をしたいという若手人材が減っているように思う.いくら設備や評価システムを充実させたところで,大学における研究以外の雑務が増えており,良い若手人材(これは若手だけに限らず)が思い切り研究に没頭できなくなっていると感じることが多い.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

81 制度はあっても,実際に使える状況になく,活用できないことが多い.ワークライフバランスを考慮しようすると通常業務と研究の両立が難しいことには変わらない.結局,研究の業績を上げるためににはプライベートの時間を研究に当てなければならない.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)

82 研究者の職位に関しての供給は十分ではないと認識しています.研究環境を選択する際の選択肢が限られていると感じられる状況です.(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)

83 現在30代の教員,とりわけ女性人材の不足は将来大きな問題になることは間違いないと思われる.今さらどうしようもないことだが.(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)

84 博士号取得者にとってアカデミックな研究職以外の進路という選択肢があることを,博士課程進学前の学生が知る機会がありません.このことが,博士課程進学という選択肢そのものを排除する結果になっている状況は,あまり改善していないように感じます.女性研究者については,「居るといいですね」という雰囲気は出てきましたが,そのための採用,支援に向けた動きは鈍いと思います.(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)

85 女性だから雇用するという考え方ではなく,優秀な人材を募集した結果それが女性であったという考え方方が望ましいと思う.書類審査の段階で性別を考慮しないというやり方を行うべき.(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)

86 若い人がシニアがリタイアしないためにポストにつけない.シニアの再雇用(バイアウトなど)を大学に積極的に進めて欲しい.(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)

87 地方大学理系学部では,女性限定の公募を行っても人が集まらないのが現状です.女性研究者を増やすため,女性の博士後期課程進学者への支援が早急に必要だと考えます.(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,女性)

88 産休を取得すると科研費使用ができない,つまり産休中の論文掲載料支払いやスタッフ雇用ができなくなるなど,研究活動は完全にストップする状況である.女性研究者がPIになった場合,出産することは研究室全体の活動を止めることになりかねない.この制度のまでは,大学院生は女性PIの研究室を避け,女性研究者が独立しづらい環境になるばかりであると思われる.知人の女性研究者は,科研費使用ができないことや学生指導を下りなければならないことなどから,出産予定ぎりぎりまで産休を取れず,かなり早く復帰せざるを得なかった.産休,もしくは産休に代わる別の雇用形態(時短制度など)など,法整備レベルの改革が必要だと思う.(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

少子化にともなう大学経営の悪化にともない、研究人材の補填や教育の余裕が薄れている。教員は男女問わず長時間労働が常態であり、育休も制度としてあると思われるが、活用されておらず、それが通常のこととして了解されている。男女問わず、30代の若手研究者に敬遠される職場になることを心配している。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、教授、部局長等クラス、女性)

若手研究者の絶対数が減少する中、地方の大学・研究機関が若手に選ばれる可能性がますます減り、都市部との格差が広がっている。若手や女性を増やしたくとも、若手や女性が一人地方に赴任することを選ぶのか？家族がいる場合は？などの問題がある。各地90 方の魅力アピールでどうにかなる問題とは思えない。地方大学・研究機関にはその地域での重要な役割があるが、地方が崩れかけていることが軽視されているように感じる。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、教授、部局長等クラス、女性)

教員が疲弊しており、研究者の姿に魅力を感じる学生が減少していると感じる。(大学の自然科学研究者、第4G、農学、助教、研究員クラス、男性)

現在所属する大学は、私大の中では（給与が最低な分）研究費が潤沢なのはいいが、上層部では評価がきちんとできないので、声の92 大きい人に大きな予算が行く仕組み、結果、個々の要望に合わせたハードウエアが不十分、時間やマンパワーがないなどの理由で活用できていない、非効率。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

研究者の業績評価のシステムはできているが、それを踏まえた評価は、任期の更新の可否の材料となるだけで、給与や職位等への反映93 は行われていないため、やる気や向上心を育てる環境になっていないところが残念に思う。(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)

看護は徒弟制度のように技術を伝承しており、専門学校や短大で国家資格を取得できていました。そのような方々が、大学で教員を務めるために修士号を取られるも、実践研究もその他の研究もなさらず、「授業が忙しい」と授業では教科書の音読をなされています。94 教育歴は長くなるため、准教授以上のポジションではありますが、学生の卒論指導もままたらないようです。卒論から博論まで経験している大卒若手教員が学生指導をするのを妨げ、研究ができないことを環境要因にできるよう、尽力されています。時間が解決することと思いますが、あまりにも理不尽で辛いです。(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)

研究で躊躇しても専門分野において国際的にアカデミックに研究指導・研究支援や研究相談ができる人材（教授）が少なく環境がな95 いように思う。(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)

近年、本学では、若手研究者の研究環境は悪化の一途を辿っている。学部長の先導により、若手研究者には専門分野外の教育（授業）が強制されており、中には、学生からの評判も良く教科書まで執筆しているような優秀な若手研究者を、本人に何の相談もなく長年担当してきた担当教科から外して、全くの専門分野外の教科の担当を強制するなど、ハラスマント紛いの行為が横行している。教授陣は自身の専門分野の教科のみを担当する一方で、退職などで欠員の出了教科については、専門分野に関係なく若手研究者が動員されており、若手研究者は、その授業の準備や大学運営業務（広報活動や委員会業務、試験監督業務）などにより、自身の研究が96 ほとんど行えないような状況である。博士課程を目指すような志の高い学生はいるものの、そのような状況を学生も理解しているため、本学で学位取得を目指す学生は年々減少してきている。知の拠点であるはずの大学での専門教育が危機的状況にあることから、一部の教授や若手研究者が声を上げているが、全く聞き入れられることはなく、専門分野外の教科担当を強制されることを恐れて沈黙している若手研究者も多い。若手研究者からの所属機関内でのこのような告発や相談は、教授や職員上層部よりもみ消されたり、声を上げた若手研究者が冷遇されたりする可能性が高いことから、安心して相談できる窓口を政府が主導して第三者機関として設置して欲しいと思う。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)

育児休暇を1日でも取得するとその年度の評価の対象から外れる。業績がない場合はありがたいのかもしれないが、産前休暇までに頑張って業績を出した場合、また、出産後復帰して業績を出した場合には、その年度に育児休暇を1日でも取得していれば、それが評97 価されなくなる。育児休暇取得を進めるのなら、任意で評価の機会を残していただきたい。仕事に復帰してもその年度の業績が評価されないのであればモチベーションが低下する。また、育児休暇を取得したくても、業績の勿体無さから取得できない。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

女性研究者の登用は始まっているが、看護、栄養など偏った分野のみ登用は進んでいる。所属機関においては、実験系の研究者の登用は全く進んでおらず、上位職階の実験系の研究者の女性割合は5年前と変化はない。大学全体としての割合は上昇しており評価に値するが、依然として男性優位の分野は取り組んでいないか、取り組みに遅れがある。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

若手研究者や女性研究者に向けた支援や制度が増えている実感はあるが、実際ライフイベントの中心にいる若手や女性の方で研究を諦めざるを得ない状況も目の当たりにしている。私自身、妊娠出産を経たが、任期がせまっており更新もないため、制度として取れるのは育休を取っていられる状況ではない。制度と実態の乖離を感じる。(大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

女性研究者の確保・増加は、個々の組織の活動も大切であるが、絶対数を増やす国全体での活動が必須だと考えます。(高校までに理系に進む女性を増やさないと、研究者を希望する女性の数がそもそも増えないと思います)(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

海外の研究者の研究以外の日本での生活面に対するサポートをもう少し充実させる必要性を最近感じています。日本での生活で独立感を感じさせないことは非常に重要なことです。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

さまざまな学会などで男女共同参画のイベント等が行われているが、決まって女性が企画してそれに年寄りの男性が文句を言う、と言う構図なのはおかしい。男性が男性なりに考へた企画を実施し、それがいかにダメかを女性にボロクソに言ってもらう企画をやらないといつまでたっても「オジイチャン」達の硬い頭が変わらない。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

研究者の環境や待遇を向上させないと優秀な若手や女性を獲得することはより難しい状況になっていると感じる。優秀な若手が離職することも最近は多い。日本の科学技術の将来を危惧している。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 104 外部資金獲得時の研究者に対するインセンティブを義務化してほしい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 105 研究以外の業務が多い反面,評価は研究成果がメインなので,業務と評価の不一致があるように感じる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 106 所属施設では理事長の権限が強いようで,理事長の交代に伴い,支援のシステムが変更されることがあり,継続的な支援が難しい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 107 特定教授への資金の偏りや大型プロジェクトの影響で,若手の人材の研究分野に偏りが生じている。彼らは優秀な実績があるがゆえに研究テーマを変えることが難しく,10年後には研究が先細りしていくのではないかと感じる。研究者は実績で評価されるべきであり,女性だからという理由で不採用にしてはいけないと同じく,女性だからという理由で採用されることもあってはならない。このような理由で女性限定の採用枠は問題であるし,一時的な数合わせで問題の本質的解決につながらない。現在の問題は主に家庭も顧みず研究に没頭している男性研究員と同じ土俵で戦うことが不可能だということに尽きる。研究時間の短縮により,男女関係なく一定以上の能力であれば実績が残せるような体制づくりが必要である。このことは生産性の向上にもつながる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 108 若手研究者の環境整備のために切り捨てられている世代があると感じる。具体的には,一昔前は,若手は,しばらくは修行と言われたが,修行を終え若手ではなくなり後のステップが,現在の若手向けの環境整備によって,若手に奪われてしまっているという状況があるということ。多くの方が研究を離れてしまっているが,一般社会での氷河期世代へのバックアップのようなものが研究者にも必要だと感じる。女性研究者の数は,研究者の多様性の確保という観点からの問い合わせになっているが,そもそも研究人材としての母集団形成を考慮しなければならないものと考えますので,問い合わせの具体性などが充分でないと感じ,回答が困難だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 109 女性の積極的登用によって男性の機会均等が失われて不公平だという意見を見ることがあるが,これまで女性の登用機会が少なかったことへの対応の過渡期にあるので,これから女性の割合が増えてきたら能力による機会均等などが求められるのだろうと思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 110 公的機関としては人材の確保および研究費の拡充を期待したいが,昨今の状況では非常に厳しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 111 弊所でも「若手人材の登用・育成が大事」という機運は高まっているが,氷河期世代が苦労しているのを見てきた現役の若手世代は,大学・公的研究機関の研究者が仕事の選択肢に入っておらず,博士課程進学者が少なかったため基本的に人材不足の状況である。ようやく今になって,各大学での博士課程進学支援(生活費の補助)や学振PDの待遇改善,大手企業での博士人材採用促進が始まっている。学生に博士課程進学を勧められるようになってきた。人口減に伴う大学・公的研究機関の規模縮小の可能性もあって油断はできないが,これからの中若手人材拡充に期待したい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 112 博士号はなくても優秀な30~50代の女性が,多く研究の場で活躍しています。このため女性支援は博士号取得者に限るのではなく,研究業務員などの地位を研究者並みに上げることが,女性比率を上げるために重要だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 113 あくまで中間管理職的な立場からの意見ですが,「ワークライフバランス」と言われ始めてしばらくたちますが,安定指向のサラリーマン的な研究者やスタッフが増えているような気がします。大学院生も安定した収入の得られる大手の製薬企業への就職を希望する者が多く,任期制の研究員のポジションへの応募も減っている状況です。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 114 女性研究者が活躍するためには夫婦で雇うシステムがないと難しい。周りの女性ラボ主催者はほぼ全員夫と離れて子供を一人で育てており,非常に足かせになっている。アメリカやヨーロッパのように夫婦で雇うシステムがないと有能な海外の研究者とくに女性は招致できない。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 115 任期なしのポストがたびたび公募されるようになったが,なぜ他の研究室ではなくその研究室が任期なし職員を公募できるようになったのかなど,内情が不透明なのが問題だと思う。例えはある部局において、「将来XXXを長期的に強化する必要があるので,YYYを専門とする人材に任期なしポストを与えることにした」等の説明があれば疑心暗鬼が減るのではないかと思う。女性に限らず,多様な人材を確保するためのシステム(評価基準)作りが必要であると思う。研究者であれば,研究能力が高いことは必須であるが,研究能力の評価軸として量で議論できるものが多く採用されるために,結果として長時間労働が可能な専業主婦もしくはそれに準ずるパートナーを持つ人,単身の人が選ばれているよう思う。研究能力の評価軸として,研究の質やユニークさ,多様な人をまとめ上げる能力等を組み込む(あるいは比重を上げる)ことができれば,現状を打破して優秀かつ多様な人材を確保できるのではないか。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 116 採用・昇進に関する人事を決定する側には男性研究者しかいないため,女性研究者には不利な状況が続いている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 117 機関から配分される研究費が不十分であるため,競争的資金が獲得できるようになるまで(若手でなくとも競争的資金が獲得できなければ)研究の実施自体が困難になっていると感じます。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 118 人材や評価について管理職の意向次第と思われる所以,本音とたてまえを使い分けられていると下々としてはどうしようもないです(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 119 輸出管理の厳格化に伴い,以前より外国籍の研究者や学生の採用・受入が難しくなっているように感じます。国際共同研究や国際共著論文も手続きを踏めば可能ですが,かなりの時間と労力が必要で,実質的にハードルとなっているように思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 120 女性研究者のライフステージ,特に妊娠出産育児に合わせた支援は必要だと感じるものの,周囲に支援するための余力がないことも事実であるように思います。どのような支援をしていくかの議論とともに周囲に支援できるだけの余裕が持てる環境づくりも大切であるように思います。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 121 ○○○○【国研等】はすでに研究組織として崩壊しつつあり、現理事長はじめ経営幹部による理不尽な組織再編の影響で職員が疲弊しています。基盤研究費の大幅な削減、過度な成果主義、雑務の急激な増加、形骸化したマネジメントのもと、すでに組織を維持するのが困難な状況にあります。残念ながら組合も含め内部から組織を立て直すのは非常に困難な状況ですので、もしこの意見を目にした方で何か手立てが必要だと感じていただけましたら、第3者の内部調査等を敢行していただけないでしょうか。中管理職もふくめて現場職員の意見に経営幹部はまったく耳を貸さない状態です。そもそも意見を挙げる機会すらほとんどなく、付度が横行しているため限りない機会に出した要望も経営幹部に届くことはありません。同様の不満を感じている同僚は多くいます（ほとんどが同じ意見だと思います）ので、単なる一職員の不満ではなく現場職員のSOSだと受け取っていただけると幸いです。本当に年々酷くなる職場環境に辟易しております。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 122 大型施設において施設内はもとより、国としてのユーザー対応業務における評価システムが希薄またはないのが現状であり、10年弱後には施設を担う人材は世代交代に伴い大きく減ることは明白である。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 123 サポート内容や評価基準等がぼんやりとしており、上司や担当するスタッフによってそれぞれの研究者への対応が異なる気がします。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 124 産休・育休から復帰した女性研究者のフォローが不足していると感じる。ハラスメントにならないため、放置されるという感じ。若手研究者同様、復帰後はなかなかスムーズに論文や発表ができないにも関わらず、その他の職員と同じ評価基準でしか評価されない。非常に理解が無いと感じる。わずかでも復帰のための研究予算の配分がある、あるいは科研費等にも復帰後の研究期間の延長等の配慮があると大変助かる。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 125 若手も含めての給与やインセンティブが低すぎて、大学に残る学生が少なく、優秀な若手の確保が難しい状況にある。一方で、社会全体としての女性に対するライフィベントに対する取組が不十分であるがゆえに、大学内でいくらそれを整備しても不可能な面がある。加えて、女性の人数が少ないにもかかわらず、誰でも女性であれば登用し、昇進させようとする傾向があり、決して正常な状況であるとは思われない。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 126 女性研究者数の問題は、システムだけでなく、女性研究者数がそもそも少ないと起因すると考える。またすべての組織で女性研究者の割合を増やす動きの弊害として、学内外の委員会に若手女性研究者が参加させられ、研究以外の業務負担が男性研究者よりも多いケースがしばしばみられる。女性研究者が研究に専念できる環境づくりが重要。外国人研究者は現在日本の研究機関に魅力を感じていない。給与水準が他の研究先進国と比較して著しく低い、運営に参画できない（学内規定がそもそも英語化されていない）など、課題は山積。卓越大学が先導して、制度改革をしていくべき。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 127 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、○○○大学医学部客員教授と併任で○○○○○○○センターの特任研究員にも研究を進めています。本件は○○○大学について記載しております。○○○○○○○センター研究所の研究人材は全て5-6に評価になります。蛇足ですが。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 128 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環境整備が遅れている。この状況に対する経営者及び教員の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）
- 129 女性研究者の質問はナンセンス。男女の区別をするべきではない。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 130 パーマネントになることでの人材流動性低下は問題だと思う。特にシニアが詰まっていてポストが空かないのは地方大学ではかなり厳しい課題である。企業のように55歳で役職定年して再雇用、みたいなシステムがあつてもいいかもしれない。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 131 研究内容・レベルではなく、研究以外の属性：年齢や男女が論点になることについて、致し方ない、とは思うと同時に、辟易する思いがある。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 132 研究能力を持つ人材が事務作業や教育に多くの時間を割かれており、慢性的に人材不足・研究時間不足がある。時間単価の低い事務職員（非常勤含む）を雇用しやすい環境・制度を作ることで、研究時間を確保することが重要ではないか。多くの事務作業は複数プロジェクトに跨って行う必要があり、現在の競争的資金制度ではそのような事務職員の雇用は極めて難しい。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 133 博士課程学生への経済的支援を増大するとともに、研究者の給与水準を世界レベルにまでアップさせる必要がある。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 134 出口志向が強く求められる流れが長い間続いた結果だと思いますが、基礎的な学術的知識や学術研究へのモチベーション、価値評価が低下していると感じています。一方、基礎的な学術知識といつても現代では非常に多様性に富み、変化も激しいことから研究者自身の専門性自体の自覚が難しいと思います。しかしながら、それだからこそ大学教育では基礎的な学理をきちんと教育し、卒業研究レベルではプロの研究者として多様な分野を渡つていける基礎体力を身に着けることが重要だと考えます。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 135 回答者の所属機関に限っては、若手に対する支援が拡大している。ただし、女性・男性の区別なくライフステージに応じた支援を国として拡張すべきと感じる。各研究機関に委ねることなく、国として制度設計すべきであると感じる。例えは女性・男性の区別なく、「子供は生まれた瞬間から国が支援する」という考え方を持つオランダの研究環境と比較すると、日本のライフステージ支援は二周遅れている印象である。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 136 制度としては種々工夫がなされていて改善されているが、近年の運送金減少や電気代の高騰が足かせになっていて、改善の速度は十分ではない。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 137 大学の政策により女性研究者の数が増えたが、それ以外は特に変わっていないため、目標値達成のためだけの人数合わせのように感じる。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性）

138 研究者の社会的地位が低いので、能力の高い人材が他の分野に流出している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)

139 若手研究者やドクターへの支援は年々多様化しているように見受けられますが、現場の実感としては大きな変化をまだ感じていません。多様化については今後は今まで以上に急速に環境が変化することと期待されます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

140 私の所属大学ではなく他大学の話ですが、分野への女性志望者がそもそもとても少ないところで女性限定公募をすると、たくさんの優秀な男性研究者がいるのに女性を採用ということになっているようでした。もちろん難しい問題なのでそれは是非はあると思います。ただ、分野によって実情がいろいろ違うのではないかと思いました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

141 ここ数年で全国的に、助教の公募を出しても優秀な人材の応募がほとんどない状況となった(准教授公募はまだマシ、教授公募は多い)。これから2年間は、コロナ禍のなかで博士進学の是非を迫られた世代がD3で卒業する時期なので、おそらくもっと博士号取得者は少なくなり、助教候補は少なくなる。また、少ないからといって海外経験を積ませることなく助教に直接採用すると、海外経験のないスタッフの再生産になる。早急にアカデミアの人口ピラミッドを作つて現状を整理するべき。ここからの数年は文科省が予想しているよりも、アカデミアは遙かに危機的な状況に陥ると危惧している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

142 様々な支援があるよう思うが、それらに関する情報公開は十分でないかもしれない。すなわち、外部の人はそのような仕組みがあることは知らないし、内部の人も調べないとわからない。各機関の状況がまとめられているなどがあつても良いかもしれない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

143 賛否両論あると思うが、日本の小講座制という制度が、非常に良くないと考える。上長が率先して部下を育てる気概があれば、非常に良くワークするが、これまでの経験から、そのようなケースは非常にまれである。上長は何もせずに、研究、雑用などを全て部下にやらせ、成果のみを自分がやったかのように学会発表をするケースが非常に多い。助教、准教授は任期のあるなか、このような環境でステップアップする必要があり、教授に上がる頃には疲れ果ててしまう。日本は米国と違い、博士課程に進む人材は少なく、ボスドクも少ないため、スタッフがいなければ講座がまわらない、ということも理解するが、少なくとも准教授は独立ラボとして、その分の学科の雑務をより多くの小講座で、分担することで、学科などの雑務は吸収できるのではないか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

144 デジタル人材等で、研究以外にとられる時間がますます増えた。学生が1.5倍になるので、また講義内容から考え方直す必要が出てきており、今後も研究はできないと予想される。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

145 昨今は、女性研究者の雇用に舵を切りすぎて、事実上の選択肢が狭まっている気がする。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

146 地方国立大学では教授になっているあまり能力の高くない研究者が既得権益を守るために、若い優秀な研究者の足を引っ張るような事例が散見される。大学として、いくら組織的に若手育成に力をいれても、末端にそういう教授がいる限り、実際の現場の状況は改善されない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

147 多くの女性研究者は多くの時間と精神力を割いて不妊治療をしているが、ほぼ認知されていない。不妊治療には、忙しくしそうないことが求められるが、それは現状の研究生活と相容れない。早くに子どもを産める雰囲気でもない。このままだと、理系を目指す女性の遺伝子は絶える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

148 実際的な国際共同研究への理解が乏しい。自分で獲得した国際共同研究のための研究費で海外渡航すると否定的な見解を大学幹部から示されることがある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

149 昨年と比べて改善は見られない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

150 女性教員の採用が増えているが、形だけのような気がしてなりません。多様性の面で、単純に女性や外国籍教員が増えることは歓迎しますが、もっと教育研究に使える予算を増やすなど、他にやるべきことが多いと思います。今のままで、卒業研究を学生にさせるための予算も無いような状況になりかねません。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

151 大学の人事評価基準や昇進のために必要なことが不明確だと感じます。特に、研究を進めたいところを、頼まれた学務や雑用を断らずに注力された先生が不遇な状況を見るとそういうことを強く感じます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

152 博士課程からアカデミックポストの職を求める割合は減っているように思います。そのため、若手研究者への待遇の充実は素晴らしいことだと思います。ただ、そんな若手研究者(博士課程の学生含む)は自分たちの少し上の世代を見ています。全体の待遇改善がなければ、近視的な支援だけでは日本の研究力の底上げにはつながらないように思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

153 思うかどうかという質問だったので、身の回りから推測される状況を一応は上記に回答したが、実際には組織運営に深く関わる教授などでないこれらの項目の正確なところはわからないのではないか。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

154 女性研究者が部局全体の2%未満であり、非常に少ないと感じる。増やすためのポジティブアクションも行っていない。女子学生への差別的な発言なども教職員から聞かれるので、危機感を覚える。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)

155 本当に誰も大学院に進学しようとしない。この業界には魅力がないと見られている。この先まったく人材が枯渇する懸念がある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

156 研究業績(論文、学会発表、書籍等)はまったく何にも反映されていない。したがって、数年間、まったく論文や学会発表をしていない教員が多く存在する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

業績評価が良好な研究者はアドミニストレーションで貢献するよう期待されるような構造になっています。この問題を回避するために
157 は、業務量に見合う水準まで人員拡充をする必要があると思います。その場合には、若手の雇用を積極に進め、一石二鳥をめざせると
思います。外国人や女性の待遇はとくに悪くないと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

若手研究者の育成については、徐々に大学内で制度ができつつある。しかし、大学や学部側のニーズと実際に若手研究者がポストを得るために必要なことが合致しないこともある。また、学内の若手研究者育成のためのポストの採用基準が不明確である。それらは今
158 後改善する必要があると考える。女性研究者への制度も徐々に充実してきたが、学部の構成によってはその制度を利用できない他の研究者(男女問わず)への負担になることもあるので、その辺りの衡平性に配慮しながら運営されるべきであると考える。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

他の大学でも、人文学の分野では、優秀な日本人学生が経済的理由のために博士課程進学や留学を諦めている。この状況が続くと、
159 将来、日本人の文学者を担う研究者が外国人(特に東アジア人)だけになってしまう可能性も否定できない。そうなると、当然のことながら
日本の文学者は大きく変質してしまうこととなる。早急に国レベルで優秀な日本人博士課程学生を支援する体制づくりが必要だろ
う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

現在自分が所属しているのは私立大学であるが、若手や女性研究者の施策に関しては、正直、国の(ある意味恣意的な)政策に左右
されることが大きいと感じている。また、表面上の統計を取り繕うために大学等の組織が施策を行うが実態は違う、という場合もある(例
えば、大学で男女共同参画関連の業務を行っている研究者は任期付が多く立場が不安定であるが、大学が常勤の女性研究者比率
を増やすという方針を打ち出した際に、これまで校内で男女共同参画に尽力してきた任期付研究者を優遇するなどの措置は聞い
たことがない)。一方、国は、大学に対して要求するばかりで、何か問題解決が必要な場合には支援を行ってくれるわけでもなく、正当な
160 判断をしてくれるわけでもない(各大学で対処せよ、といった姿勢が如実に見える)。正直、現時点では、どのような施策が打ち出されて
も、長期的に良質の研究人材を育てたいといった姿勢は感じられず、結局は研究者以外の誰かの政策を良く見せるため(例えば女性
研究者の比率を上げることにより日本の国際的なアピールポイントを高くる)、研究人材が都合よく使い潰されてしまうのではないか
といふ(例えば女性研究者の比率を上げること自体は日本の国際的なアピールポイントとなるが、実際には女性研究者自身の人生の
ことなど全く考えていない環境下に置かれてしまうため、女性研究者は組織に頼れず個人で頑張るしかなく、時には潰れてしまう)、と
しか感じなくなってきてている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

161 私の所属する学部は外国語学部系なので、女性教員も外国人教員も割合としては多いです。外国人教員は任期付きのポストも多く、
任期が終わる前に他の大学に異動される先生も多い印象です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

研究のパフォーマンスが悪い教員がなぜ大学にいるのかわからない。1年ごとに見直しを行い、論文(特にインパクトファクターが高い
162 学術誌)を書いていない、h-index が低い、研究資金を取っていない人間は大学にいる資格はなく、解雇するべきだと考えている。(人
文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)

163 所属している部局では、女性研究者を増やすことに本気度がまったく感じられない。全学からのより強い働きかけが必要であると思
う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

164 女性研究者を増やしたいという意味で、「女性研究者」についての項目があると思うが、実際のところ、男性研究者も育児、あるいは介
護に携わっており、性別に囚われないかたちでの支援を充実させる必要があると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研
究員クラス、女性)

165 所属部局・部署における状況と、所属大学全体を見た時の状況は大きく異なる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラ
ス、女性)

人文系の大学として、その組織の維持のためにねじ改組と予算獲得にむけて、多くの時間をとられ、中堅以上の教員が自身の研究
166 の時間や、若手養成にむけるエネルギーを十分に確保できる環境にないように思う。教員自身のワークライフバランスがとれなくて、
若手養成へのエネルギー、また資金なしで養成はできない。上記の質問の仕方は、「あなたの所属する部局・部署における状況を踏
まえ、」をどうとらえるかで答えが変わってしまうと感じた。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

167 若手研究者のための任期を付さないポスト拡充が切実に必要。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

若手を優遇するのは当然であるが、研究を長い目で考えると、全世代に門戸が開かれるべきである。全体に対して、意欲と実績とその
168 他(年齢・性別・国籍)などで、バランスよく研究が出来る様、全体の大枠の支援を拡充すべきである。若手が将来に希望を持てるよう
にするには、若手に支援するのは当然であるが、年を重ねても研究を続けているシステムの構築も大事である。そうでなければ、結局
海外に逃げていくことになる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)

169 •そもそも研究者の入り口である若手研究者を増やすためには、若手を経て成熟した研究者の待遇を改善することが必要と思いま
す。若手研究者が、自身の将来としてみる姿が魅力的でないと、若手研究者は増えないと思います。若手に限らず、研究者全体の待遇
の改善が、若手研究者の質と量の増加には必須だと思います。給与面の待遇だけでなく、研究者の負担になっている事務作業の多さ
なども、研究の阻害につながっていると思います。•研究者の評価が、研究者の待遇につながらない(業績を出しても職位は上がれど
給与は上がらない)ことも、研究意欲を低下させている要因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)

170 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着は重要な点だが、研究インテグリティ等の観点から様々な検討を要する時代になっている。セ
キュリティクリアランスなどの面もあり、国立大学法人における一定の基準があれば助かる面もある。また逆にアカデミアという場における
学問の自由の面もあり、扱いが非常に難しいと感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

171 一旦入職した若手研究者が海外留学(海外での研究やネットワークづくり)する機会が極端に少ないと判断される。(大学マネジメント
層、学長等クラス、男性)

172 上記の調査項目の多くは分野による違いが大きいため,所属する大学や研究機関全体における状況だけを見ていると,見過ごしてしまることが多いのではないか.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

101については,日本学術振興会「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」の雇用制度を導入し,優秀な若手研究者の確保と育成に取り組んでいる.112に関しては,論文のみならず,外部資金,博士輩出,社会貢献を定量的に評価する仕組みを整備した.113に関しては,世界から優れた研究者を採用するため,2024年度から,高額給与支給の可能な卓越教授の資格および業績評価に応じた手当を支給するインセンティブ手当の新設を検討している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

174 若手・女性研究者のリクルートに向けた支援は充実してきた.業績評価は,基本給・期末手当等処遇に反映できている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

175 外国人教員については,給与差が大きいために,なかなか雇用できない現状がある.日本の大学の給与が低すぎることに懸念が残る.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

176 近年,大学教員の多忙化は著しい.そのため,研究に割ける時間が相当削られていることも日本の研究力の低下にかかわっていると考えている.そのためには,研究者をサポートする人材を採用することが求められるが,それに要する財源の手当が困難な状況.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

177 女性限定公募による人事も進めているが,工・機械系など分野によっては女性研究者の層がそもそも薄い.Drに女性も進むような仕掛けが必要.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

178 人材の流動性について十分ではないと感じている.特に,給与面で都市間の調整手当の違いは,優秀な若手研究者の流動性確保の支障になっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

179 たとえば日本多くの分野で世界のトップを牽引する状況になるなど,若い人々から見て研究には夢や未来があると素直に感じられない,優れた人が研究の道に進まなくなると思われる.その点で,若手向けポストや研究費の増加,海外の機会,男女平等などは大事な要素ではあるが,研究力向上の決定打として働くかどうかは疑問がある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

180 博士後期課程学生,とくにストレートドクターの数が漸減している.また,若手研究者をもっと積極的に確保する取り組みが必要と思われる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

181 若手人材の確保,国際化,ダイバーシティ等については,EBPMの視点から戦略的に目標を設定し,法人・大学が一体となって議論を重ね,意思決定を速やかに行い,それを実施に移すために必要な重点戦略予算を確保し,速やかに実施するとともに,学内教職員とのコミュニケーションと理解醸成にむけた努力が重要.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

182 大学への運営交付金が削減されているため,人件費が削減され,若手教員を十分に雇用するためのポストが確保できない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

183 昨今的人件費や物価の高騰,運営費交付金の削減などにより財政的に厳しい状況にあり,十分な研究人材を確保することができない,教員採用にあたっては女性限定の公募なども実施しているが,適切な人材を得ることが難しい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

184 全ての項目について,前回と同じ評価となっていますが,なにも変わっていないという訳ではありません.各項目に対する取り組みの強化,改善を行っているものの,他大学や研究機関等におけるレベルもあがってきてるので,結果的に同じ評価となっています.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

185 博士後期課程を目指す日本人学生の減少,特にアカデミアを目指す学生が減少している.その結果,若手研究者(博士研究員や助教)のリクルートが困難になりつつある.また,国際的に見ると日本の大学教員の給与レベルは低く,また円安傾向も加わって,海外から優秀な研究者をリクルートすることも難しくなっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

186 雷電料金高騰などにより大学財政がひっ迫し,そのため人件費削減などに踏み切らざるを得ない状況である.若手教員への学内援助,プロジェクトも縮小せざるを得ない.また別の問題として,若手教員を公募しても募集者数が激減していることも大きな問題と認識している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

187 本学としても仕組み・制度を作り継続しているが,他大学の改善が目覚ましいように見る.相対的に,本学は遅れているのではないかと危惧するようになった.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

188 本学は,女性教職員,とくに教授職に女性が少ない現状がある.公募しても,女性からの応募が非常に少ないので,採用したくても採用できない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

189 教育や入試,学部運営等の業務負担が多く,絶対的な研究時間が不足している中で,実効性のある若手支援を展開することが難しい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

190 研究人材確保のための施策を,私立大学等も含め幅広に展開をしないと,若者人口の減少,大学教員ポスト(または研究室)の減少,研究者そのものの減少へと連鎖的に繋がることが将来的に予想・危惧される.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

191 研究者としての能力を持った高度専門人材を社会で積極的に受け入れる環境には至っておらず,大学において研究者を増やすだけでは個々の研究者のキャリアパスが十分に構築できない.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

192 外国人研究者の受入れは課題であるが,特に理系の研究科の教職員のサポート環境及び給与待遇の点で解決が困難.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 193 第1に,若手研究者や女性研究者が自立的に活躍できる機会を与え,組織として積極的に支援するしくみを作ること.第2に,5年任期,10年任期の節目に客観的な研究業績の評価を行い,水準を満たしていれば,雇用が延長されるしくみを作ること.第3に,そのために国から財政支援を得られるしくみをつくること.以上の3点が必要不可欠だと思います.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 194 採用の姿勢,採用後の育成のどちらの点でも,若手・女性研究者が活躍できる場を,機関として充実させていくという意識はまだまだ途上であると感じる.特に教員(研究者)の意識はあまり高くなっていない.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 195 研究人材の確保については,苦労している.分野によっては,期待した人材が集まりにくい傾向が顕著になってきた.研究費などの研究環境の改善に係る予算確保についても難しく,課題となっている.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 196 「防災」という分野への女性の参画は,いまだに多くない一般的な状況にある.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 197 研究施設の老朽化対策や,基本的な研究費不足を解決しないと,若手研究者の活躍は十分支援できない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 198 運営交付金が限られているため,優秀な研究者をより優遇する制度が十分でない.海外留学を望む若手研究者が減少している.ライフイベント中の女性研究者への支援はかなり改善している.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 199 ポストドクターについては競争的資金の期間との兼ね合いで任期が短くなることがあり,雇用が不安定になる点が課題.外国人研究員については,現在のところ,海外の多くの機関と協定を結び研究連携をすすめることで優秀な研究者を受け入れることができてはいるが,待遇面での競争力が弱く,今後,優秀な研究者の受け入れが減少することが危惧される.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 200 外国人研究者を受け入れるための給与水準などの体制が整っていない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 201 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や光熱費高騰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)
- 202 在宅勤務などで前回の調査時よりも少し改善された点もあるが,前回の評価を変更するほど大きな変化はなかった.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 203 設立当初より完全任期制をとったため,法人化後に各大学が任期制を取らない傾向を持ったことにより人事交流が難しくなった.現在,任期制を外す組織改革を実施している.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 204 円安と国外のインフレにより給与水準が欧米とあまりにも違う状況になった.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 205 女性研究者,若手研究者,外国人研究者への支援について,以前よりも取組が進んでいる所もでてきたように思うが,まだまだ不十分だと思われる.(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 206 若手研究者育成については,Researcher+など様々な取り組みが行われ,基幹的な大学や研究機関では改善されつつある.しかし,地方大学においては,図書資料へのアクセスや論文投稿,オープンデータへの対応の支援など,まだまだ改善すべき余地が大きい.博士後期課程については,学生に魅力ある未来を示すためには,博士後期課程の学費を無償化し,十分な給与(年収400万円以上)を支給するなど「職業としての博士後期課程」の考え方を社会に定着させるべきである.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 207 理科系における博士課程への進学者の減少は長期的なわが国における研究者の確保を考えると極めて深刻である.一方,中国のように海外に出ている若手研究者が戻ってくるような状態にもないので,博士課程進学に対するイメージを大きく変える必要がある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 208 若手研究者の研究時間が不足している.また,広く異分野の研究者と交流することによって研究内容がインスピレーションされるような機会がない.卓越大学院プログラムのような助成をうけている大学を除くと,若手研究者の経済状況や時間的余裕は極めて貧しい状況にあるといえる.研究資金もさることながら,ゆっくりとした時間の中で将来の自分の研究の基盤を作るような環境がぜひとも必要である.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 209 あらゆる分野で海外を目指す若者が減っている中で,チャレンジする制度はより必要になっている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 210 任期付き研究者の問題が各研究機関で顕在化したが,その問題を解決できる環境整備が進まない.少なくとも契約時に定めた一定水準の優れた業績を創出した若手研究者が任期なし雇用を望んだときに,対応できるポストを各研究機関が予め保有する義務を明確にすべきである.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 211 大学院を出たばかりの研究者が任期なしの研究職に就くことは,現状ではきわめて難しい状況にある.ただこの点は欧米でも変わらないが,任期付きのポストの研究者が社会的信用度がないことは極めて遺憾である.特にローンなどが組めない点があり,社会の認識を変える必要がある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 212 国際的に活躍できる研究人材を育成している支援策を更に充実していく必要があると考える(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 213 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も大事ですが,性別役割分業意識等による無意識のバイアスの払拭や男性の育児家事介護参加等が進まないと,ジェンダーパリティには至らないと思います.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)

若手研究者が自立して研究できるようにするために、その地位(ポジション)と報酬(給与)が確保される必要がある。しかしながら、
214 日本の大学や研究機関では、それが不十分であること、昇格等、上のポジションに上がるシステムが明確でない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

教員の人員削減が顕著であり、人事院勧告で雇用のための経費が増えるために新たな人材を雇用するのが難しくなる。基盤経費と
215 基本的な人員確保のための資金提供がないと、研究のための十分な時間が取れない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

海外で研鑽することを望む若手研究者は以前より少なく感じる。また海外に行くのは”研鑽”だと明確な目的を持った人は多くはない
216 い。留学の環境を整えると同時に若手の意識を高めていたくとも重要だと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

博士課程修了者の活躍する場として、大学や国などの公的な研究機関だけでなく、企業の研究開発や技術開発だけでなく、企画開
217 発などの就職先の確保やその意義をPRすることも有意義ではないかと思われる。その意味では、特許などの大学での扱いが制約となつて、企業と大学との共同研究があまり強力に推進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、男性)

社会全体として若手研究者・博士課程学生を活用するための取り組みが依然として不十分なため、それが優秀な学生にとって研究
218 者になろうとの意欲の阻害要因となり、結局のところ社会・研究候補者に対して悪循環をもたらしている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

研究分野における高齢化が進み、次世代への移譲問題がますます顕在化している。特に生命医科学は研究者の階層化が目立ち、
219 今後大きな問題が生じることは必至に思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

パーマネントポジションの数と、特任教員の数とがマッチしていないのが、大きな問題だと認識しています。パーマネントポジションの数
220 に対して、特任教員が多すぎることが、いろいろな問題の根源にあるようにも感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

大学院生に対する奨学金が貸与中心から給付中心に移行しないと、特に理工系での大学院博士課程進学者が増えず、日本の科学
221 技術の基盤が諸外国に比べて相対的に低下する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)

国主導の施策としてメニューが増えていると感じるが、大学本体の姿勢に変化・改善への重さを感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

多くの若者が、将来の不安定性(長期に研究に専念できる安定したポジションが少ない)のため、研究者の道を選ばない危機的な状
223 況だと思う(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

博士課程後期の学生については、返還不要な充分な額の給付型奨学金を、学生定員数分の用意することが肝要(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

国の予算が圧倒的に不足しているし、大学側もマネタイズに対する努力が欠けている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

任期付き雇用が多く、また研究プロジェクトも中間評価、最終評価などがあることから、長期研究プロジェクトを推進するような活発な
226 活動をしている若手研究者が長期的に留学し海外経験を得ることが難しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

若手研究者が自らの問題意識に基づく研究課題について安心して研究を継続できる環境(雇用と研究費)を整備することが求めら
227 れている。研究分野を問わず研究の場のすそ野を広げていく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)

若手は特任教員などの任期付きポストで採用されることが多いため、旧来のように若手のうちに海外に長期間行く余裕がなく、国際化
228 の妨げになっている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

229 改善は進んでいない。方法を抜本的に見直すべきである(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

研究を志す若手研究者が活躍できるだけのポストが十分にあるとは言えないし、特にその後のニューアーへのキャリアパスが十分に確
230 保されていないため、博士課程後期への進学者が少なく、国内における研究力の低下を招いている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

日本人学生の考え方、「新しいことをやってみたい」という方向からますます離れてきてしまっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

231 若手および女性枠のポストが少なく、また待遇が魅力的でないと思われている可能性がある。少ない人数で仕事をしている姿と待遇
のバランスがより魅力的になるようにしないと希望者も激減すると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

学費の負担がそもそも重く、奨学金も給付型は少なく貸与型がメインで、大学等に就職すれば返済免除の仕組みも消滅、ポストク・就
233 職先も短い任期付きが中心で極めて不安定、企業も学位取得者の採用に消極的であるなど、意欲と能力のある人がチャレンジしたいと思われる環境にはなっていないと考えている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

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
234 自由度が少ない、などの問題があり、十分とは言い難い状況である。女性研究者の支援は、若干改善されつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 235 海外留学が激減しているのではないか?コロナの影響はあるが,若手が海外留学を希望しなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 236 若手育成については,若手が自立するという意識の醸成が必要で,それは研究資金の配分では得られないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 237 博士課程後期の院生のキャリアパスが広がっているように思われない,特に人文学・社会科学系の場合,大学という場以外にキャリアパスを確保しなければ,博士課程後期をめざす学生確保は絶望的である。こうした状況はそれ以前とほとんど変わっていないように見える。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 238 若手人材に関しては,本人のモチベーションも重要だと思う。研究業績を積むためにハードに研究する一時期は,ワークライフバランスと相反する時間管理が必要になることは否めない。これは欧米諸国共通だと思う(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 239 日本人の研究者育成へ向けての理解,特に博士への進学への理解,博士を取ることによる評価が定まっていないと感じます。理工系において,修士の進学率は上がってきていると思いますが,日本人の博士進学率が高くないのが現状ではないかという気がいたします。企業,官公庁も含め,博士を取得することの価値についてさらなる理解と評価が必要であると思われます。なかでも,理工系女子の博士進学にはいまだ大きな壁があるように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 240 若手研究者に関して,ポスドクやキャリア初期支援はだいぶ充実してきたように思われるが,大学院生の不足への対応や,特に中堅となっている「団塊ジュニア」の不安定層への対策は不足しているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 241 大学院生に対する奨学金や研究助成は若手に年齢制限しているものがほとんどであり,学会の年会費や参加費も社会人学生は学生料金を適用されない場合が多い。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,経済的支援へのニーズはむしろ大きい(勤務先から派遣されている社会人学生は別)。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負担し,さらには親の介護責任まで背負っている場合がある中高年の大学院生に対する奨学金や研究助成を,人生100年時代でリスクリギングの重要性が増す中,国や大学は充実させるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 242 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,研究開発マネージメントの教育も不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
- 243 前回と比し,進展が見られないことは残念です(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
- 244 近年,博士課程在学者への奨学金等は充実してきた。しかし,課程修了後のキャリアパス,安定した収入と雇用の機会,のイメージがつかみにくい。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,女性)
- 245 日本の公務員の人事制度を抜本的に見なおす必要がある。産業界,アカデミア,公務員間を移動すると,現行の公務員制度では,給与,退職金とともに圧倒的に不利になる。また,博士号を取得者について,給与的に優遇が殆どなされない(若干は改善されたが)。また海外留学したとしても,そのことが給与に反映されない。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 246 本パートに関する理解は徐々に浸透しているものの,当事者からは改善されたとの声が聞こえてこない。一方で,AI,DX等のブームもあり理系研究職の採用は進んできている。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 247 研究者との比率を考えると研究補助員あるいは技術者の数が非常に少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 248 企業でも受け入れられることが望ましい。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)