

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.8	9.6	18.6	19.7	25.8	19.7	4.9	32,556	4.9	0.12	3.0	5.1	6.7	4.9	4.8	4.8	4.9	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	2.3	7.4	18.3	15.6	14.0	27.2	15.2	6,297	5.7	0.33	3.2	5.9	7.8	6.0	6.1	6.1	5.7	-	0.1	0.0	-0.4	-	-0.3
		重点プログラム研究者	0.8	12.2	18.1	16.8	25.2	21.8	5.0	800	4.8	0.16	2.8	5.2	6.8	4.6	4.5	4.4	4.8	-	-0.1	-0.1	0.4	-	0.2
		人文・社会科学系研究者	1.3	9.3	10.6	34.8	12.7	23.2	8.0	2,141	5.1	0.43	3.6	4.7	7.1	5.3	5.4	5.1	5.1	-	0.1	-0.3	0.0	-	-0.2
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.0	2.1	16.5	21.8	34.6	24.3	0.8	243	5.3	0.00	3.8	5.5	6.7	5.4	5.4	5.4	5.3	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	10.7	12.5	35.7	30.4	8.9	67	6.2	0.00	5.0	6.2	7.5	6.3	6.4	6.1	6.2	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学部局分野	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	5.3	8.4	38.2	22.9	17.6	6.9	0.8	934	3.5	0.19	2.3	3.4	5.1	3.0	3.0	3.2	3.5	-	0.0	0.2	0.3	-	0.5
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.0	8.8	15.3	15.4	27.9	22.5	9.1	5,949	5.4	0.26	3.4	5.6	7.2	5.6	5.6	5.4	5.4	-	0.0	-0.2	0.0	-	-0.2
		第2グループ	4.5	6.8	17.4	17.3	22.5	25.9	5.6	8,868	5.3	0.25	3.3	5.5	7.2	5.2	5.0	5.1	5.3	-	-0.2	0.1	0.2	-	0.1
		第3グループ	0.8	10.6	20.2	23.8	27.3	12.9	4.4	8,051	4.5	0.20	2.8	4.7	6.2	4.5	4.4	4.5	4.5	-	-0.1	0.1	0.0	-	0.0
		第4グループ	0.8	11.9	20.2	21.1	26.2	17.8	2.0	9,688	4.5	0.26	2.7	4.7	6.3	4.6	4.3	4.4	4.5	-	-0.3	0.1	0.1	-	-0.1
	理学	理学	2.7	6.9	13.8	17.2	35.6	18.9	4.9	4,923	5.2	0.24	3.7	5.5	6.6	5.4	5.4	5.3	5.2	-	0.0	-0.1	-0.1	-	-0.2
		工学・農学	1.6	8.5	15.8	18.7	22.5	25.8	7.1	14,731	5.3	0.19	3.4	5.5	7.2	5.4	5.3	5.3	5.3	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
		保健	1.7	11.9	23.6	21.8	25.7	13.0	2.3	12,902	4.2	0.20	2.6	4.4	6.1	4.3	4.0	4.0	4.2	-	-0.3	0.0	0.2	-	-0.1
	職位	臨床	0.0	26.8	23.6	25.8	15.2	8.1	0.5	1,962	3.1	0.42	1.6	3.3	4.9	4.6	3.4	3.6	3.1	-	-1.2	0.2	-0.5	-	-1.5
		臨床以外	2.0	9.3	23.5	21.1	27.6	13.9	2.7	10,939	4.4	0.13	2.7	4.6	6.2	4.2	4.1	4.2	4.4	-	-0.1	0.1	0.2	-	0.2
		教授	1.8	6.9	17.1	18.0	28.3	22.6	5.4	14,380	5.2	0.18	3.4	5.4	6.9	5.3	5.3	5.3	5.2	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1
性別	准教授	1.3	9.5	22.3	23.2	22.8	16.4	4.5	13,388	4.6	0.19	2.8	4.6	6.4	5.0	4.7	4.4	4.6	-	-0.3	-0.3	0.2	-	-0.4	
	助教	3.2	18.3	12.7	14.9	26.5	20.1	4.4	4,788	4.6	0.34	2.4	5.2	6.7	4.5	4.2	4.6	4.6	-	-0.3	0.4	0.0	-	0.1	
	男性	1.7	10.0	18.5	19.1	25.7	20.1	4.9	27,502	4.9	0.14	3.0	5.1	6.7	5.0	4.8	4.8	4.9	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1	
	女性	2.6	7.4	19.2	22.9	26.1	17.2	4.6	5,054	4.8	0.14	3.1	4.9	6.5	4.8	4.6	4.7	4.8	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0	
任期	任期有	4.6	6.5	23.3	21.7	25.7	15.1	3.1	7,113	4.6	0.22	2.9	4.7	6.3	4.9	4.6	4.5	4.6	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3	
	任期無	1.1	10.5	17.2	19.1	25.8	20.9	5.4	25,443	4.9	0.14	3.0	5.2	6.8	5.0	4.8	4.9	4.9	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1	

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

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	2024	差	
1	2	5	3	センターから創発に2人(と自分)通っているので(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
2	2	4	2	JST創発など獲得した助教などの待遇が変化した。(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)
3	1	3	2	若手研究者に対する(任期付き)ポストは増加しているため。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
4	1	3	2	改善されていると感じるため(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
5	1	3	2	個人研究費があるため、若手にはそのほかにも助成金の制度があるため。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
6	2	4	2	若手PI枠がつくれた(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
7	2	4	2	若手が自立したグループを形成できる制度ができた(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
8	1	2	1	若手をサポートしようとする意識が芽生えつつある。(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)
9	2	3	1	若手向け予算が拡充された一方で、スタートアップに特化したグラントがほぼ存在しない状況は変わらない。氷河期世代と比べて、ポジション競争が大幅に緩和している。(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、女性)
10	3	4	1	今年度から所内の若手が主体となって共同で取り組む制度が発足したため。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
11	2	3	1	部局全体としては、より若手研究者の自立や活躍を求める機会が増えていると思いますが、実際に活用できるかどうかは所属研究室主宰者の意向によると思います。本人が希望した場合でも、主宰者側の意向次第で活動が制限されます。不利益が生じないような客観的な判断、評価ができる仕組みを保ちながら、一定数、裁量を研究室主宰者ではなく個人に委ねる取り組みがあるとうり活性化すると思います。(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)
12	3	4	1	DC学生をサポートするプログラムが増えた。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
13	1	2	1	様々な形で支援が模索されている。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
14	5	6	1	設備共用化が進みつつあり研究室外の設備が使いやすくなったから。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
15	3	4	1	特定助教制度が昨年度よりはじまった(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
16	1	2	1	部局長の裁量経費で若干の研究や論文掲載、国際学会発表などの補助が(所属研究室の長の意思と関係なく)なされるようになった。(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)
17	4	5	1	世代交代が進んでいる(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
18	3	4	1	近年採用された若手教員が活躍している(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)
19	1	2	1	研究時間の確保が難しい(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
20	4	5	1	若手用の予算が増えているように思うから(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
21	4	5	1	若手研究者への支援が手厚くなってきたため(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
22	3	4	1	環境は良い(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
23	3	4	1	AI-Boost採択(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
24	1	2	1	・学生を受け入れる研究室を運営している(学位審査権もある) ・学科前担任のクラス担任である ・行っている仕事は専任教員と変わらない のにもかかわらず、10年規定が適用される任期付の職である現状は満足いくものではない。しかし、結局自分の責任であると思ったので、1つランクを上げました。私が経営者であっても現在の法律では同じことをしていたかも知れません。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
25	3	4	1	研究費支援だけでなく、キャリアパスやスペースに関する支援も行うようにした。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
26	3	4	1	デニュアトラック教員制度を始めとして、若手研究者がPIとして独立できる制度を拡充した。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
27	4	5	1	若手研究者の自立と活躍は大学研究力の源であり、大学としても様々な取り組みをしており、徐々にその成果が出ていると感じている(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
28	5	6	1	若手研究者のためのキャリア形成パスを充実させている(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
29	2	3	1	改善策を提供(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
30	4	5	1	創発などで若手枠が拡大(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
31	3	4	1	まだ十分でないが、少しずつ整備は進んでいると思う。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
32	2	3	1	情報入手手段の多様化により、人材の流動可能性が高まっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
33	1	2	1	若手PIへのサポートが少し増えたので。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
34	2	3	1	PhD学生への支援事業が増加したなど(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
35	2	3	1	若手研究者への研究費支援は充実してきているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
36	3	4	1	関係学会などで若手対象の表彰が増えてきたように感じるから。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
37	3	4	1	文科省などの施策で大学における若手研究者の採用を推進する施策に効果が出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

38	3	4	1	若手を対象にした施策が目立ってきているため。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	4	5	1	各種政策が充実してきたと感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
40	3	4	1	教授や准教授などが世代交代している環境になってきたのではないが。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
41	2	3	1	若手用の研究費や渡航費が増えている気がするため(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
42	2	2	0	小講座制をとっており,若手研究者がどの程度自立的に研究活動を行えるかは教授の裁量に依存している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
43	2	2	0	学生実験等の研究以外の業務が多い(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)
44	1	1	0	研究をしない教授と博士号を取得していない准教授がタツタえ、彼らと共同研究としない研究を実践する講師以下の若手に嫌がらせをし退職奨励する。共同研究としても、論文発表時に名前を外して発表するなど、研究不正が平然と行われる。彼らが院生のデータで論文発表する時、院生の修論とほぼ文章が一致しているにもかかわらず、院生の名前が無くなり、誰も指摘しない。【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)
45	5	5	0	変更していませんが,全学的に研究支援の体制を充実させています。海外研修などへの応募者が増えてきています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	2	2	0	若手研究者の給与水準が他の知識集約型産業における賃金水準と比較して低く、安定した雇用形態のポストが少ないため。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
47	2	2	0	若手のポストの少なさ,給与水準など,研究者として継続していくことが魅力的になるには,いまだ十分ではないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
48	1	1	0	大学や研究機関の職が数年の任期付きで不安定なために,研究に専念できない。またその先のキャリアアップの道が見えない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
49	2	2	0	改善しつつあるが,依然として博士研究員などの契約期間が研究プロジェクト期間に連動しているため,不安定な立場で研究を強いられている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	3	-1	部局内の業務が多すぎる(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)
51	2	1	-1	助教に振られる雑用量が増えているため。(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)
52	2	1	-1	人事凍結が告知された(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)
53	3	2	-1	所属大学にて改組があったため,講義コマ数が増加した。また,学生への対応が年々複雑化しており,研究にあてる時間が少ない。若手は,大学行事や高大連携などに割り当てられることが多く,成果を上げるための集中して研究を行う時間が少なくなっている。(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)
54	4	3	-1	特任ポジションが多いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	4	3	-1	大学事務に関する能力は,若手の方が高い傾向があり,結果的に若手に事務的な負担が集中している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	2	1	-1	若手の一番研究を実施したい時期の予算や在外研究などのいく権利がないため(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)
57	5	4	-1	国の支援制度(Fellowshipやspring)の採択をまだ受けていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	教育・管理業務に若手を動員しないと組織が回らず,研究に集中できる環境にない。(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)
59	4	3	-1	学内の業務(雑務)を若手に押し付ける傾向が強くなった印象(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	3	2	-1	若手研究者の独立を促す環境が無いため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
61	2	1	-1	何を以って自立的なのかが不明だが,ポジションを維持するために業績を上げることが迫られた結果,自身のやりたい研究ができなくなるという意味では自立できる環境ではないと考えるようになった。(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)
62	3	2	-1	私立薬科大学は薬剤師教育に係る業務に時間が取られ,若手教員の研究時間が著しくとることができない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
63	3	2	-1	教室のメインテーマ以外の研究に対する時間や人員の支援は不十分と感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
64	6	5	-1	まだそのようなポストの数自体が多くない。(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)
65	4	3	-1	機会を与えられているというよりは,自分で機会を得ると感じているから。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
66	2	1	-1	教員の数が減り続けており,学務や雑務を若手教員が担当することになった。これにより実質的な研究に割ける時間が減っている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
67	5	4	-1	研究時間の十分な確保ができていない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
68	2	1	-1	とくに研究員・専門職員ポストは専門性の高さにもかかわらず報酬が低い上,常に任期付きでキャリアの先行きが見えないため,本務校業務および研究に専念したくとも,非常勤ポストと掛け持ちせざるを得ない。今現在の収入の足しにするためではなく,本務校の任期が切れたときに収入源を絶たれないためには,今現在の研究時間を減らしてでも非常勤授業のための準備・出講を毎年継続しなければならない。本務校が任期付きでさえなければ解消される問題である。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
69	4	3	-1	働き方改革により,十分な研究時間が取れなくなった。また,若手研究者は技術職員のサポートを受けにくい状況にある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	若手研究者の安定的なポストが不足していると感じています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	自立する機会はないが,あまり活用されていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	財政状態の悪化(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	ポストから承継教員になる枠がなく,教員の人的流動性が低い(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

74	5	4	-1	研究費にまわせる予算額が減少しており,若手にまわせる額も減っているため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	オープンアクセスによる投稿料の高騰と円安により海外の研究会に行くのが困難になっている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
76	4	3	-1	将来に向けたキャリアパスの仕組みが不十分ではないか(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
77	3	2	-1	日本での研究職に関する経済的環境が悪化している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
78	3	2	-1	大型科研に予算が集中しており,若手用の研究費が少ない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
79	3	2	-1	全体的に物価・賃金とも上昇する中で,相対的に待遇が悪くなっていると感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
80	6	4	-2	前は着任したばかりで気がついていなかったが,研究室ごとに研究テーマが概ね決まっており,自由を感じられなくなった。(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)
81	5	3	-2	助教に関しては十分に感じるが博士課程の学生はどのような手続きを踏めば参加できるかについての情報共有が十分でないなどの理由で自由に研究会などに参加することは難しいということがわかった。准教授については,業務の多さやサバティカル制度の使用ができるようになるまで7年の年月を要するなどにより十分な研究活動の時間をとることが難しく,そのためのサポートも人員的に余裕がないということも含めて行き届いていないということがわかってきた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
82	4	2	-2	教員の人数が減り,若手教員への学部運営業務や教育の負担が増えている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
83	3	1	-2	任期付きの助教もあり,人事計画が確定できないので,十分な環境ではない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
84	4	2	-2	教員数が足りておらず,自立は出来るかもしれないですが,時間がなく思考する時間が少ない。(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)
85	4	2	-2	学科のポスト削減があるため(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
86	3	1	-2	研究業績に偏差値が付けられ,それに応じて大学からの研究経費が傾斜配分されるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
87	5	3	-2	人手不足で若手研究者にも雑用が増えすぎている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
88	5	3	-2	若手支援のための,公的な事業に採択されていないため,予算が限られている。(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)
89	4	1	-3	「友人関係」で採用された教授の古い世代は,より有能な若い世代の日本の学者を恐れており,彼らのレベルをできるだけ低く保とうとしています。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

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

		2024年度調査										各年の指数										指数の変化				
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.6	18.0	30.5	20.2	18.0	10.0	1.8	32,556	3.5	0.12	2.0	3.4	5.5	3.8	3.6	3.5	3.5	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	
		国研等の自然科学研究者	3.5	21.1	27.8	15.0	14.4	13.1	5.1	6,297	3.7	0.33	1.8	3.3	6.0	3.9	4.0	3.7	3.7	-	0.1	-0.3	0.0	-	-0.2	
		重点プログラム研究者	0.8	19.3	32.8	16.4	17.6	10.9	2.1	800	3.5	0.15	1.9	3.2	5.6	3.3	3.4	3.0	3.5	-	0.1	-0.4	0.5	-	0.2	
		人文・社会科学系研究者	0.7	10.6	29.3	17.1	17.4	24.1	0.8	2,141	4.4	0.41	2.5	4.3	6.7	4.4	4.5	4.2	4.4	-	0.1	-0.3	0.2	-	0.0	
		大学マネジメント層	0.0	5.3	34.6	37.9	17.7	4.1	0.4	243	3.6	0.00	2.6	3.8	4.9	3.9	3.8	3.8	3.6	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.3	
	大学部局分野	国研等マネジメント層	1.8	3.6	25.0	33.9	25.0	7.1	3.6	67	4.4	0.00	3.1	4.3	5.7	4.3	4.4	4.3	4.4	-	0.1	-0.1	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	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学 の 自然 科学 研 究 者	大学グループ	第1グループ	1.0	12.1	34.3	21.1	12.8	15.1	3.5	5,949	3.9	0.26	2.3	3.6	5.9	4.6	4.6	4.2	3.9	-	0.0	-0.4	-0.3	-	-0.7	
		第2グループ	3.2	12.4	26.9	23.5	17.5	15.5	1.1	8,868	4.0	0.24	2.4	4.0	5.9	4.0	3.8	3.7	4.0	-	-0.2	-0.1	0.3	-	0.0	
		第3グループ	1.0	24.4	26.6	19.2	22.2	5.3	1.3	8,051	3.2	0.22	1.7	3.2	5.3	3.3	2.9	3.2	3.2	-	-0.4	0.3	0.0	-	-0.1	
		第4グループ	1.1	21.3	34.7	17.4	18.1	5.8	1.6	9,688	3.1	0.25	1.8	3.0	5.1	3.5	3.4	3.2	3.1	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	
	大学部局分野	理学	2.3	13.1	31.5	20.0	20.3	12.3	0.6	4,923	3.8	0.27	2.3	3.7	5.7	4.1	4.2	4.1	3.8	-	0.1	-0.1	-0.3	-	-0.3	
		工学・農学	1.2	18.2	29.5	19.4	17.5	11.9	2.3	14,731	3.6	0.18	2.0	3.5	5.7	4.1	3.7	3.6	3.6	-	-0.4	-0.1	0.0	-	-0.5	
		保健	1.9	19.5	31.3	21.1	17.6	7.0	1.6	12,902	3.3	0.21	1.9	3.2	5.2	3.4	3.2	3.2	3.3	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1	
		臨床	0.0	32.2	30.6	16.4	17.4	0.0	3.3	1,962	2.6	0.34	1.3	2.6	4.6	3.2	2.3	2.6	2.6	-	-0.9	0.3	0.0	-	-0.6	
		臨床以外	2.3	17.2	31.4	22.0	17.7	8.2	1.3	10,939	3.4	0.13	2.1	3.4	5.3	3.4	3.5	3.4	3.4	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	
		職位	教授	1.1	14.2	35.0	19.8	18.7	10.6	0.7	14,380	3.6	0.17	2.2	3.4	5.5	3.6	3.6	3.4	3.6	-	0.0	-0.2	0.2	-	0.0
准教授	1.6		21.2	26.7	20.4	18.4	9.8	1.8	13,388	3.5	0.19	1.9	3.4	5.5	4.0	3.6	3.6	3.5	-	-0.4	0.0	-0.1	-	-0.5		
性別	助教	3.2	20.0	27.8	20.7	14.7	8.7	4.8	4,788	3.6	0.38	1.9	3.4	5.5	3.8	3.5	3.6	3.6	-	-0.3	0.1	0.0	-	-0.2		
	男性	1.3	18.0	31.1	20.0	17.9	10.3	1.4	27,502	3.5	0.14	2.0	3.4	5.5	3.8	3.6	3.5	3.5	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3		
任期	女性	3.7	17.6	27.6	21.2	18.5	8.1	3.4	5,054	3.6	0.16	2.1	3.6	5.5	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2		
	任期有	4.6	12.2	28.5	22.3	23.6	6.6	2.1	7,113	3.8	0.25	2.3	3.9	5.6	3.8	3.7	3.6	3.8	-	-0.1	-0.1	0.2	-	0.0		
任期	任期無	0.8	19.5	31.1	19.6	16.4	10.9	1.7	25,443	3.5	0.13	1.9	3.3	5.4	3.8	3.5	3.5	3.5	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3		

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

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

	前回	2024	差	
1	1	6	5	自立的に研究開発を実施している若手研究者を必要としない環境なので、環境が変わらない限り若手研究者は来てはいけないと思う。メンタルヘルスが悪化していく様を見てられない。(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)
2	1	4	3	各々が取り組んでいるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	1	4	3	上記制度を利用してきている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	5	3	センターから創発に2人(と自分)通っているので(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	3	5	2	若手の新規採用が複数ありました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	4	2	年々少しずつ若手教員の割合が増えている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	5	2	定年退職者が増えた結果、若手の採用が増えています。ただし若手といっても、われわれの分野では40歳前後を含まざるをえません。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	助教の選考が比較的現場に任されるようになり、助教の補充がしやすくなった。ただ、優秀な人材確保には未だに課題がある(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)
9	2	3	1	少しではあるが、若手研究者のための採用があったため(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)
10	3	4	1	学部における若手教員の数が増加しているので(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)
11	2	3	1	自立は出来ていないが、特定助教制度によって当面の生活ができる若手が若干増えた(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	3	4	1	大学として新規採用された教員への研究費の増額があった(所属部署ではもともとあったが、大学として手当されるようになった)(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1	増加傾向にあるものの、まだ十分とは感じられない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
14	2	3	1	若手に絞るなら、少子化傾向にある若年層においては、他世代と同じ程度の割合ではないかと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
15	3	4	1	若手の採用が増えた(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1	年齢比に偏りはあるものの、若手研究者の採用が増えてきたため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	3	1	創発の採択、ベンチャー立ち上げ等により少し向上している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	3	1	テニュアトラック教員制度を始めとして、若手研究者がPIとして独立できる制度に入る研究者が増えた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	研究実績の高い若手教員,研究者の採用に力を入れている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	競争的資金においても、若手研究者の自立を促すプログラムが充実してきていること,大学としても若手研究者支援プログラムに力を入れていることなどから、若手が自立的に研究できる機会が増えているため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	3	1	組織改革の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)
22	2	3	1	若手研究者の交流を推進したことにより自律的に研究をすすめる研究者がやや増加。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	若手教員の比率は上昇している。(国研等マネジメント層,助教、研究員クラス,男性)
24	6	6	0	任期付きを含めれば若手研究者は多くいる。(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)
25	2	2	0	半講座制により、教授の手伝いをしなくてはならないケースが多く見られる(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
26	1	1	0	足りていません。(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)
27	1	1	0	スイングバイ助教の制度はあるが、給与額が少ないし、裁量制の名の下に超勤もでないでブラックだと言って、転職してしまう。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
28	3	3	0	40代・中堅が不足しており、早いうちに若手に研究外の仕事が下りてくる状況は影響していそう。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	2	2	0	数が少なく、競争の原理が働いていない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	2	0	若手研究者は、ほぼ全員が自律的な研究を実施している。しかし、若手研究者自体の数が少ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	2	1	-1	助教に振られる雑用量が増えているため。(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)
32	5	4	-1	新たに採用された若手の中には博士後期課程と全く同じテーマ・手法で研究を行なっている場合もある(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)
33	4	3	-1	特任ポジションが多いと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	2	1	-1	中途採用やリタイア組の役職確保が増加したため、若手の配置数はより減ったと思う。(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)
35	5	4	-1	世代交代の過渡期で、若手教員の数が一時的に減ったため。現在公募中なので、すぐに解消されると思われる。(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)
36	4	3	-1	新規採用において特に若手雇用が意識されていない(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,男性)

37	2	1	-1	地方における教員の人材不足(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	2	1	-1	臨床現場が多忙であり研究にエフォートを割くことが全くできていない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
39	5	4	-1	採用時年齢制限をつけて若手を採用しても、結局業績があがらず異動もできず、そのまま高齢化している印象です。当初の予想通り、採用時年齢制限は本質的には研究の活性化にはつながらっていないように感じています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
40	2	1	-1	昇任できない高齢の助教が長期にわたってポストを占めており、若手を採用できるポストが減っている。(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)
41	2	1	-1	新規に雇用する研究者に分野ごとの偏りがあり、退職教員がいても充足されない分野がある。(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)
42	2	1	-1	ポジションが少ないため若い人の登用ができていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
43	2	1	-1	自立できておらず、受け身の若手研究者が多い。(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	自身の所属する研究グループの人員が減り続けて実質的に一人になってしまった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	2	1	-1	教員の数が減り続けており、学務や雑務を若手教員が担当することになった。これにより実質的な研究に割ける時間が減っている。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	3	2	-1	数はもっと増えて良いと思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	4	3	-1	転出する若手研究者の数が多い。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
48	4	3	-1	中期計画に定めた若手教員比率の達成状況が不十分であり、若手研究者の数がそもそも不十分であるため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	定年退職が多いが、即戦力となる中堅クラスを採用する傾向があり、若手が採用できていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	改善されてきたとはいえ、日本全体では若手独立研究者をサポートする体制が不十分である。特に理系、医系が課題となる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	若手研究者の増加が課題(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	若手研究者の総数が減少しつづけているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
53	3	2	-1	制度が変更となり、雇用数が減少した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
54	5	3	-2	長期在籍している下位職階の人が多くなり、若手と呼べる人の割合が減っている(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
55	5	3	-2	若手が減った。(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)
56	4	2	-2	分母が若手研究者数であるのか、機関全体の研究者数との比率であるのか不明な質問である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	5	2	-3	ポスト削減に伴って授業負担が多くなったから(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)
58	5	2	-3	近年は若手の入社が無く組織の高齢化を感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
59	4	1	-3	そもそも若手研究者の絶対数が非常に少ないため十分ではないと思いました。ただし、若手研究者の中で、自立的に研究開発を実施しようとしている人の「割合」は感覚的にはかなり高いと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
60	6	1	-5	自律的に研究開発をしたいと考えている若手研究者が少なくなっていると感じたため。(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)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.9	21.6	23.7	18.8	16.3	10.5	6.1	32,556	3.8	0.14	1.9	3.6	5.9	7.2	4.0	4.2	3.7	3.8	-	-0.3	0.1	0.1	-	-0.1
		国研等の自然科学研究者	3.5	11.8	16.7	20.9	16.4	19.3	11.3	6,297	5.0	0.35	2.9	4.9	7.2	4.0	4.2	4.5	5.0	-	0.2	0.3	0.5	-	1.0	
		重点プログラム研究者	4.6	26.1	26.9	16.8	12.6	9.7	3.4	800	3.2	0.16	1.5	3.0	5.2	3.0	2.9	3.0	3.2	-	-0.1	0.1	0.2	-	0.2	
		人文・社会科学系研究者	1.1	21.8	21.3	22.4	8.6	18.1	6.7	2,141	4.0	0.49	1.9	3.8	6.7	4.1	4.1	3.8	4.0	-	0.0	-0.3	0.2	-	-0.1	
		大学マネジメント層	0.4	4.5	29.2	25.9	25.1	14.0	0.8	243	4.3	0.00	2.8	4.4	6.0	4.4	4.5	4.5	4.3	-	0.1	0.0	-0.2	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	17.9	19.6	32.1	19.6	8.9	67	5.5	0.00	3.8	5.6	7.0	5.5	5.5	5.5	5.5	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	
	大学部局分野	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第1グループ	3.5	26.8	29.8	14.4	11.5	9.1	5.0	5,949	3.2	0.29	1.5	2.9	5.2	3.2	3.1	3.1	3.2	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0	
		第2グループ	0.7	17.4	22.6	19.5	22.3	12.9	4.7	8,868	4.1	0.25	2.2	4.2	6.1	4.1	3.9	4.0	4.1	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0	
		第3グループ	4.6	22.9	19.5	18.8	18.2	11.1	4.9	8,051	3.8	0.25	1.8	3.8	5.9	3.8	3.5	3.8	3.8	-	-0.3	0.3	0.0	-	0.0	
		第4グループ	3.3	21.3	24.4	20.9	12.3	8.7	9.1	9,688	3.8	0.28	1.9	3.5	5.8	4.1	3.8	3.7	3.8	-	-0.3	-0.1	0.1	-	-0.3	
大学の自然科学研究者	理学	1.8	22.3	23.3	19.4	19.9	9.2	4.1	4,923	3.6	0.31	1.8	3.6	5.7	3.3	3.3	3.8	3.6	-	0.0	0.5	-0.2	-	0.3		
	工学・農学	2.1	19.4	22.6	15.6	19.5	13.8	7.0	14,731	4.1	0.20	2.0	4.1	6.3	4.6	4.2	4.2	4.1	-	-0.4	0.0	-0.1	-	-0.5		
	保健	4.3	23.9	25.0	22.2	11.4	7.2	5.9	12,902	3.4	0.23	1.7	3.3	5.1	3.2	3.0	3.1	3.4	-	-0.2	0.1	0.3	-	0.2		
	臨床	2.4	34.4	19.6	25.1	12.0	5.9	0.5	1,962	2.7	0.25	1.2	2.9	4.6	3.1	2.6	3.4	2.7	-	-0.5	0.8	-0.7	-	-0.4		
	臨床以外	4.6	22.0	26.0	21.7	11.3	7.5	6.9	10,939	3.5	0.14	1.8	3.3	5.3	3.2	3.1	3.1	3.5	-	-0.1	0.0	0.4	-	0.3		
	教授	2.6	17.9	23.6	20.3	18.4	10.6	6.6	14,380	4.0	0.20	2.1	3.9	6.0	3.9	3.7	3.8	4.0	-	-0.2	0.1	0.2	-	0.1		
	准教授	4.0	19.7	23.6	19.7	15.7	10.8	6.6	13,388	3.9	0.23	2.0	3.7	6.0	4.3	3.9	3.8	3.9	-	-0.4	-0.1	0.1	-	-0.4		
	助教	1.1	38.2	24.0	11.8	12.1	9.4	3.5	4,788	2.8	0.32	1.1	2.4	5.0	3.3	3.0	3.2	2.8	-	-0.3	0.2	-0.4	-	-0.5		
	性別	男性	2.8	21.7	23.7	17.8	16.6	10.8	6.7	27,502	3.8	0.16	1.8	3.6	6.0	3.9	3.6	3.7	3.8	-	-0.3	0.1	0.1	-	-0.1	
	任期	女性	3.9	21.0	23.7	24.3	15.1	8.7	3.1	5,054	3.5	0.17	1.9	3.6	5.3	3.7	3.6	3.5	3.5	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2	
任期有		4.0	24.2	32.9	17.7	13.7	5.7	1.8	7,113	2.9	0.24	1.7	2.9	4.7	2.8	2.7	2.6	2.9	-	-0.1	-0.1	0.3	-	0.1		
	任期無	2.6	20.9	21.1	19.1	17.1	11.8	7.3	25,443	4.0	0.16	1.9	3.9	6.2	4.3	3.9	4.0	4.0	-	-0.4	0.1	0.0	-	-0.3		

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

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	2024	差	
1	2	6	4	所属大学が変更になったため、新しい大学では十分に取組まれていると思います。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	3	2	問題が数ではなくて、質です。出来が悪い人が入りやすすぎる。(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)
3	2	4	2	〇〇〇〇のポスト拡充が進んでいるため、取り組みは充実したように思う。(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)
4	3	5	2	任期付きのポストの割合はとても少ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
5	1	3	2	昇任プロセスが構築されたため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
6	2	4	2	異動先の〇〇大学は改革を進めているように見受けられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	6	2	優秀な若手研究者を積極的に採用しているが、それに該当する応募者が期待に届いていない状況(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1	教育研究組織改革の取り組みによりポストの拡充を進めていただいているため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1	部局長の個人の能力により、ポスト拡充が進みはじめた。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1	准教授に任期をつけるという話を聞いたりしたので、それと比べると准教授に任期がない今の状態はまだよい状況だと感じた。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	3	4	1	少しではあるが、任期を付さないポストでの若手研究者向け採用が行われたため(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)
12	2	3	1	学振やRA制度への募集(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)
13	4	5	1	テニュアトラック助教のほとんどは、任期を付さないポストへ移行されたため。(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,男性)
14	2	3	1	今年度助教から講師に昇任された方がいるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	4	1	比較的、適切な業績評価が出来ている印象。一方で、所属する学部・学科の違いでのかかなりの温度差,方針の差が存在する。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	4	5	1	テニュア・テニュアトラックの公募が増えているように思うから(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	3	4	1	任期付き研究員のハーマネントへの変更機会が増えたため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
18	3	4	1	実績を積んだ若手研究者に対して、積極的に定年制移行審査のあるポストづくりを目指す上長が複数いることがわかった(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
19	4	5	1	既存の教員の定年退職に伴い30～40代の専任教員への置き換えが進んでいる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
20	4	5	1	助教以上の任期制の廃止を決定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	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)
22	2	3	1	人口減少と日本全体で大学の研究者ポストが減少しているなかで、ポストを維持していることは相対的に改善していることになる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	4	1	任期を付さない若手研究者の増に向けて、様々な支援策を打ち出している。ただし、全体の人数が多いため、構成員に占める割合でみようとすると効果が見えにくい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
24	1	1	0	任期制ポストが増えています。(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)
25	5	5	0	テニュアトラック制度を採用しているが基本的には審査に落ちることはほとんどない(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)
26	1	1	0	助教については全員任期がついている。本問が准教授(任期無し)を対象にしていることを前回見逃していた。(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)
27	2	2	0	大学の教員の新規採用において、若手教員の任期なしでの採用がほとんどみられない(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
28	1	1	0	組織としての方針が示されず、中長期的な視野での検討がないままに人員が特定の分野に偏っている。(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)
29	1	1	0	ポスト拡充の動きはない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	1	1	0	全学のポイント制に縛られており、ポスト拡充は無理(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	2	1	-1	助教・特任助教は任期無しの准教授・教授ポストにそのまま上がることができないという明文化されていないルールがあることがわかったから(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)
32	2	1	-1	助教のポストが非常に少ないうえ、助教から准教授への昇進の制度がない。結果として、若手にとってチャンスが少ない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,助教、研究員クラス,性別未回答)
33	3	2	-1	准教授まで任期があるため、任期を付さないポストは十分とはいえない。(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)
34	2	1	-1	教員のバランスとして助教と教授に偏っており、実績を積んだ助教が次に検討する准教授(任期なし)のポストが圧倒的に少ない。テニュアトラックもない。(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)

35	4	3	-1	本研究科では助教の任期は最長10年である。更新がないことから、他大学のデニュアトラック制を明記した助教へ異動する研究者がいる。(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)
36	4	3	-1	助教クラスの再雇用・任期延長がない。(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)
37	3	2	-1	人事ポイントなどはもちろんわかりますが、もう少しどうにかありませんか？また、技術職員が減らされており、実験などに関する雑務がめっちゃくちや増えて、国の政策として何を期待しているのかが理解できない。(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)
38	2	1	-1	組織として取り組みたくても運営費交付金の不足でなにもできない状況。(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)
39	2	1	-1	若手はほぼ全員任期がついている。任期が外れるかどうかは実績より研究年数と上のポストの空き状況との関係性で決まっている。(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)
40	3	2	-1	「実績を積んだ若手研究者」から「任期を付さない」につながる理由が不明である。業績と任期の有無は関係ないと考える。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
41	4	3	-1	少子化のため大学の経営上、積極的にポジションの数を増やす方向にはなっていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	3	2	-1	定年を迎える所員が増加する一方で若手研究者のパーマネント採用の増加がみられない。(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)
43	3	2	-1	特任教員が増えている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	2	1	-1	昇任人事も新規人事も活発ではない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	3	2	-1	任期を付さないポストが以前にも増して少なくなっていると感じています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	大学の経営状況が大幅に悪化し、ポスト拡充のための財源確保が困難になってきているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	基盤的運営費交付金の減少により、任期を付さないポスト拡充が難しくなりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	運営費交付金が十分ではなく、人件費の確保に困っている。人事院勧告の給与アップ問題も深刻。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
49	4	3	-1	人事院勧告による賃上げによって新規採用枠が圧迫されている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
50	4	2	-2	流動資金により常勤ポスト確保の動きはあるが実効的ではなく、特任ポストが増設されるのみであるため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	3	1	-2	予算不足で人事が全然動かなくなっている印象がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
52	3	1	-2	私の研究室にも助教が欲しいとリクエストしているが大学全体で人材を増やすための財源が不十分なのか、まったく進まない。(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,女性)
53	6	4	-2	学部新設時は若手教員が多くかれらは任期がなかった。しかし、その後採用される若手教員は全て任期があり、デニュアトラックでないため。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
54	4	2	-2	ポスト拡充の動きなし(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
55	3	1	-2	人件費が逼迫し、ポスト拡充の余裕が無い。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
56	5	3	-2	大学経営が厳しくなっており、ポスト拡充は極めて困難な状況になってしまった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
57	4	1	-3	大学異動のため、本学の所属部局には准教授か教授のポストしかなく、任期付きの若手のポジションが存在しない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
58	6	3	-3	任期ありのポストを設けないようである。ただし、非常勤の先生を大勢雇い、必修科目を担当していただいている。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.6	16.3	25.6	22.2	16.8	11.4	4.1	32,556	3.8	0.12	2.2	3.8	5.8	3.8	3.8	3.7	3.8	-	0.0	-0.1	0.1	-	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	2.2	7.7	24.3	20.0	20.1	21.3	4.3	6,297	4.7	0.30	2.8	4.7	6.8	5.3	5.1	5.4	4.7	-	-0.2	0.3	-0.7	-	-0.6	2
		重点プログラム研究者	4.2	18.1	24.8	18.9	19.7	10.5	3.8	800	3.8	0.16	2.1	3.8	5.9	3.6	3.6	3.5	3.8	-	0.0	-0.1	0.3	-	0.2	3
		人文・社会科学系研究者	1.1	8.8	14.0	33.2	16.7	14.7	11.5	2,141	5.0	0.45	3.4	4.7	6.8	4.5	4.7	4.6	5.0	-	0.2	-0.1	0.4	-	0.5	4
		大学マネジメント層	0.0	4.1	23.9	27.6	26.7	15.2	2.5	243	4.7	0.00	3.1	4.7	6.2	4.7	4.8	4.7	4.7	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	5
	大学部局分野	国研等マネジメント層	0.0	1.8	14.3	26.8	32.1	21.4	3.6	67	5.4	0.00	3.9	5.4	6.7	5.3	5.5	5.3	5.4	-	0.2	-0.2	0.1	-	0.1	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	4.6	13.0	37.4	23.7	16.0	5.3	0.0	934	3.2	0.18	2.2	3.2	4.8	2.9	3.0	2.8	3.2	-	0.1	-0.2	0.4	-	0.3	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	5.3	11.4	20.1	25.1	17.1	16.2	4.7	5,949	4.4	0.26	2.7	4.4	6.4	4.7	4.6	4.3	4.4	-	-0.1	-0.3	0.1	-	-0.3	11
		第2グループ	2.4	11.6	28.3	16.2	23.4	12.5	5.6	8,868	4.3	0.25	2.4	4.2	6.2	4.1	4.2	4.1	4.3	-	0.1	-0.1	0.2	-	0.2	12
		第3グループ	1.3	20.5	28.5	25.6	11.7	11.5	0.9	8,051	3.3	0.22	1.9	3.4	5.0	3.3	3.3	3.4	3.3	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0	13
		第4グループ	2.3	20.1	27.3	23.2	14.7	7.3	5.0	9,688	3.5	0.23	1.9	3.4	5.3	3.3	3.2	3.1	3.5	-	-0.1	-0.1	0.4	-	0.2	14
	職位	理学	2.1	13.8	22.6	21.4	24.5	12.9	2.8	4,923	4.2	0.26	2.5	4.3	6.1	4.5	4.2	4.3	4.2	-	-0.3	0.1	-0.1	-	-0.3	15
		工学・農学	1.8	17.0	23.7	20.4	19.7	11.3	6.2	14,731	4.1	0.19	2.2	4.0	6.1	4.0	4.0	3.8	4.1	-	0.0	-0.2	0.3	-	0.1	16
		保健	3.9	16.5	31.4	24.6	10.5	11.0	2.2	12,902	3.5	0.18	2.1	3.3	5.0	3.4	3.3	3.2	3.5	-	-0.1	-0.1	0.3	-	0.1	17
		臨床	0.9	37.0	19.6	21.3	11.2	10.1	0.0	1,962	2.7	0.40	1.1	2.7	4.7	3.1	2.6	3.0	2.7	-	-0.5	0.4	-0.3	-	-0.4	18
		臨床以外	4.4	12.9	33.5	25.2	10.4	11.1	2.6	10,939	3.6	0.12	2.2	3.4	5.0	3.4	3.5	3.3	3.6	-	0.1	-0.2	0.3	-	0.2	19
		教授	1.4	15.0	25.1	23.4	19.2	11.3	4.6	14,380	4.0	0.19	2.3	4.0	5.9	3.8	3.8	3.8	4.0	-	0.0	0.0	0.2	-	0.2	20
性別	准教授	3.8	15.4	29.3	24.0	12.2	11.3	4.1	13,388	3.7	0.18	2.2	3.6	5.5	3.9	3.9	3.6	3.7	-	0.0	-0.3	0.1	-	-0.2	21	
	助教	3.1	22.9	23.4	14.0	22.3	11.8	2.5	4,788	3.7	0.27	1.8	3.6	5.9	3.8	3.6	3.6	3.7	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1	22	
	男性	2.3	16.3	26.8	21.5	17.0	12.1	4.0	27,502	3.9	0.14	2.2	3.8	5.9	3.8	3.8	3.7	3.9	-	0.0	-0.1	0.2	-	0.1	23	
	女性	4.6	16.2	25.3	26.2	15.8	7.5	4.5	5,054	3.7	0.16	2.2	3.7	5.4	3.7	3.7	3.4	3.7	-	0.0	-0.3	0.3	-	0.0	24	
任期	任期有	6.1	10.8	33.1	19.0	17.4	11.5	2.1	7,113	3.8	0.24	2.3	3.6	5.7	3.6	3.7	3.5	3.8	-	0.1	-0.2	0.3	-	0.2	25	
	任期無	1.7	17.8	24.8	23.1	16.6	11.4	4.6	25,443	3.9	0.14	2.1	3.8	5.8	3.9	3.8	3.7	3.9	-	-0.1	-0.1	0.2	-	0.0	26	

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

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

	前回	2024	差	
1	2	5	3	在外派遣制度を整備しているが、応募はかならずしも多くない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
2	4	6	2	コロナが明けて、また留学支援制度が復活した。この制度はこの大学のとても良いところ。(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)
3	2	4	2	SCARDA による予算が増えた。(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)
4	1	3	2	助成金があったり、研修の機会はある。が、現実的に制約が多い。(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、女性)
5	3	5	2	機会が増え、事例も蓄積されてきている。組織をあげて取り組まれている。(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)
6	3	5	2	長期・短期の海外研修制度を数年ぶりに復活させ、人選も行った。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
7	3	5	2	海外共同研究における若手支援策は際立って増えた。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
8	3	5	2	各種政策が充実してきたと感じる(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
9	2	3	1	部局で確保した予算を若手の研究等に提供している(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)
10	3	4	1	コロナ禍が去り、比較的海外に短期で行けるようになる機会が増えてきた。(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)
11	1	2	1	若手に関する機会は増加傾向だと思います。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
12	2	3	1	サバティカルが制度化され、運用が始まっているため。但し、勤続年数が求められるため、対象者は若手ではない(若手研究者「等」ではある)。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	2	3	1	そのような環境はあるため評価を上げたが、実際にその機会を活用する研究者が少ない。(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)
14	2	3	1	0>1名となった。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
15	1	2	1	地域中核(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
16	1	2	1	外国でシンポジウムを開催するため、参加者を募っていたので。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
17	3	4	1	海外の提携校で発表する機会が若手研究者に与えられた(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
18	4	5	1	「サバティカル制度」や「短期研修制度」などに応募する若手が増えた。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
19	2	3	1	研究力強化のための総合支援パッケージを充実し、海外研さんの棒を増やした。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
20	2	3	1	設置自治体から海外派遣等へ一定の補助が追加で出ることになった(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
21	4	5	1	学内外の支援制度が徐々に充実してきている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
22	3	4	1	少しずつではあるが環境整備の向上に取り組んでいる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
23	2	3	1	若手研究者の海外研修を支援する制度を2022年に導入し、4名(2名は現在渡航中)が海外研修を経験した。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
24	3	4	1	学内独自の留学助成制度の充実化(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
25	2	3	1	海外研修制度が短期・長期の2種類になり、選択、挑戦の幅が広がったため(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
26	2	3	1	国際頭脳循環事業等での若手研究者割合を義務化したことなど(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
27	3	4	1	COI-NEXTなどの大型予算で若手研究者に海外経験を積ませることを可能としたり、多くの予算でその傾向が高くなった。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
28	2	3	1	研鑽する環境はある程度があるが、研究者自体の帰国後の懸念をなくせる状況になっていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
29	2	3	1	サバティカルなどの制度が広がってきた。(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	まわりで科研費等で海外に行く若手研究者が出てきたので、制度的に若干の改善があると感じる。しかし全体的にはまだまだである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
31	3	4	1	年々支援制度が拡充されているように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
32	2	2	0	サバティカル制度の利用が難しい(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)
33	3	3	0	機会の確保はあるが、利用している人があまりいない状況である。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
34	1	1	0	若手には権利がない(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)
35	1	1	0	サバティカル制度は有名無実化している。(大学現場研究者・自然科学、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
36	1	1	0	若くしてPIになったため、研究室の学生などを置いて海外に行くことはできない。海外に行く支援はない。評価もない。(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)
37	1	1	0	海外渡航費に関する規定が、現状とあっておらず、外国に行くためには私費からの支出が必要である。(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)
38	6	6	0	所属大学にはポジションを得た研究者に留学させるプログラムがある。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)

39	1	1	0	研究業績が評価される形跡が全くない。就職も博士号保持者を真っ先に人物評価×で落とし、博士のない准教授のご機嫌を損ねないよう教授が配慮している。学内で海外経験等しようものなら「目立ちやがって」と退職するよういじめられる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
40	1	1	0	若手人材を採用する余裕もない。(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)
41	3	3	0	若手研究者自身のマインドセットが重要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	2	2	0	競争的資金による雇用などが多く、専任義務が課せられ在職のまま海外に留学することが難しくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
43	2	2	0	海外経験に出向く側の自由度に比べて、日本に戻ってくる側の自由度が極端に少ないように思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
44	1	1	0	海外との交流,交換人事制度の枠がすくないことと予算が十分に確保できていない。またサポート体制も脆弱である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
45	3	2	-1	先進国へ渡航して研鑽を積む機会が減っているため。(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)
46	4	3	-1	情報共有が十分でないこともあり,学生で海外に行く人が少ないということがわかってきた。教員については,海外からの招聘を支援する制度はあり,盛んに情報がくるが,こちらから海外に行くことを支援する制度は毎年ごく少数の助教にのみ支援があり,それ以外の若手には機会の整備も情報共有も十分に整備されていないし改善もされないと感じることも多くなった。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
47	3	2	-1	博士課程学生の1か月未満の短期渡航の旅費支援などが不十分であることを認識した(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,性別未回答)
48	2	1	-1	人員が足りなく、そのような時間がない。(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)
49	3	2	-1	留守に出来ない状態にある(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)
50	4	3	-1	文科省のダイバーシティプログラムなどによりある程度は整備されている。(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)
51	4	3	-1	各種奨学金はそろっていると思います。(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)
52	3	2	-1	学生が多く,その面倒を見る必要があり,ラボを離れるのが厳しい。留学に行けたとしても,オンラインなどで指導をしないといけない雰囲気で,完全に外国での研究に集中できる雰囲気ではない。(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)
53	2	1	-1	学類で年に1人程度,大学の費用で留学をさせる制度があるが,その間の教育義務を肩代わりする体制がないのでやはり,最低の対応とすべきだと考えなおした。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
54	2	1	-1	10年以上前から希望を出していたが組織運営を理由に所属長より許可されなかった。表向きは支援をうたっており現実との乖離を実感した。これまでも外部からの人材以外は海外留学の経験者はいない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	5	4	-1	短期的には十分だが,海外でのネットワークを作るためには長期滞在が望ましい。この点に課題がある。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
56	3	2	-1	機会の確保と経済的支援は,年間数人の派遣制度があるが,海外経験に対する評価は高くない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
57	4	3	-1	為替の問題で,費用が不足していて,環境はあれども応募者が減っている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	3	-1	機会の確保は十分であると思う。しかし,他大学の多くが最大2年在外研究をする制度を有しているところ,本学においては,最大1年6ヶ月(1年+延長手続の上さらに6ヶ月)という制度となっている点は,見直しの検討をする必要があると考える。また,前述のように,「若手研究者」の定義も課題であると思う。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
59	4	3	-1	若手研究者が海外で研究しようとする心意気はあっても,経済的支援がなく,自身で外部資金を取得する以外方法がない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
60	2	1	-1	円安の上,元々の予算が逼迫している。(人文・社会科学系研究者,助教、研究員クラス,女性)
61	3	2	-1	人件費と物価の上昇に起因する財務状況の悪化により渡航費等の補助が一層困難になった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	財源確保が困難になってきているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	円安や滞在費の高騰に伴い,経済的支援が十分でなくなっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	学内の状況は不変だが,コロナ明け,国際化が叫ばれている中では不十分(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
65	3	2	-1	最近の欧米の物価高に対応できていないので下げた(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	教育業務増大と教員数の増加はない中,より難しくなっている印象(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	円安の進行(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
68	3	2	-1	任期制の中ではそのような機会を得ることは難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
69	3	2	-1	海外との生活費・賃金格差が大きい。日本の支援プログラムのみでの海外滞在が金銭的に厳しくなっているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
70	4	3	-1	円安に対する支援が不十分と感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
71	3	2	-1	円高の影響(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
72	4	2	-2	在外派遣の条件が厳しくなって簡単にには応募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)
73	5	3	-2	在外派遣の制度はあるが,責任の多い仕事を抱えることが増え実質的には厳しいのではと感じるようになった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
74	5	3	-2	円安のため,航空券および滞在費の高騰により海外,とくに米国に行くことは非常に困難な環境である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

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

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.3	37.2	34.5	15.7	6.8	3.4	1.2	32,556	2.1	0.10	1.1	2.3	3.6	2.4	2.2	2.1	2.1	-	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	1.9	41.1	29.0	15.4	9.8	1.9	0.9	719	2.1	0.13	1.0	2.1	3.7	2.1	2.0	2.0	2.1	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0	
	人文・社会科学系研究者	7.0	40.2	25.9	15.3	7.6	3.9	0.0	1,876	2.0	0.39	1.0	2.1	3.7	2.5	2.2	1.9	2.0	-	-0.3	-0.3	0.1	-	-0.5	
	大学マネジメント層	0.4	11.5	45.7	28.4	11.1	2.5	0.4	243	3.0	0.00	2.2	3.1	4.4	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-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	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	第1グループ	1.1	29.7	37.3	16.2	8.1	4.5	3.1	5,949	2.6	0.25	1.4	2.5	4.1	3.3	3.0	2.9	2.6	-	-0.3	-0.1	-0.3	-	-0.7	
	第2グループ	0.8	38.8	33.3	12.9	8.8	5.3	0.0	8,868	2.2	0.20	1.1	2.2	3.6	2.4	2.0	1.9	2.2	-	-0.4	-0.1	0.3	-	-0.2	
	第3グループ	1.5	40.0	31.6	15.5	8.3	3.1	0.0	8,051	2.0	0.20	1.0	2.2	3.6	2.1	2.0	2.1	2.0	-	-0.1	0.1	-0.1	-	-0.1	
	第4グループ	1.7	38.0	36.2	18.0	2.8	1.3	2.0	9,688	1.9	0.19	1.1	2.2	3.3	2.1	1.8	1.9	1.9	-	-0.3	0.1	0.0	-	-0.2	
	理学	2.4	41.6	27.7	17.1	6.2	5.1	0.0	4,923	2.1	0.26	1.0	2.1	3.7	2.7	2.4	2.2	2.1	-	-0.3	-0.2	-0.1	-	-0.6	
	工学・農学	0.4	43.4	38.0	10.2	5.7	1.4	0.8	14,731	1.7	0.12	1.0	1.9	3.0	1.9	1.7	1.7	1.7	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	
	保健	1.9	28.5	32.9	21.3	8.2	5.1	2.0	12,902	2.7	0.19	1.4	2.7	4.3	2.8	2.6	2.6	2.7	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1	
	臨床	4.6	32.0	21.5	15.8	18.5	3.8	3.8	1,962	3.0	0.44	1.2	2.9	5.2	3.5	2.5	3.3	3.0	-	-1.0	0.8	-0.3	-	-0.5	
	臨床以外	1.5	27.9	35.0	22.3	6.4	5.3	1.6	10,939	2.6	0.11	1.5	2.7	4.2	2.7	2.6	2.4	2.6	-	-0.1	-0.2	0.2	-	-0.1	
	教授	1.7	35.2	35.6	16.1	8.5	2.4	0.6	14,380	2.1	0.13	1.2	2.3	3.6	2.3	2.1	2.2	2.1	-	-0.2	0.1	-0.1	-	-0.2	
	准教授	0.6	38.3	35.4	15.5	5.1	3.5	1.7	13,388	2.1	0.17	1.1	2.2	3.4	2.2	2.1	2.0	2.1	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	
	助教	2.1	40.4	28.4	14.8	6.5	6.4	1.3	4,788	2.2	0.32	1.0	2.2	3.8	2.8	2.3	2.4	2.2	-	-0.5	0.1	-0.2	-	-0.6	
	男性	0.8	38.4	34.7	14.9	6.8	3.5	1.0	27,502	2.1	0.12	1.1	2.2	3.5	2.4	2.1	2.1	2.1	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3	
	女性	4.2	30.9	33.0	19.9	6.6	3.2	2.1	5,054	2.4	0.15	1.3	2.5	4.0	2.6	2.4	2.3	2.4	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2	
	任期有	1.7	21.9	35.0	27.0	7.3	6.9	0.2	7,113	2.8	0.23	1.8	3.0	4.4	2.8	2.8	2.6	2.8	-	0.0	-0.2	0.2	-	0.0	
	任期無	1.2	41.5	34.3	12.5	6.6	2.5	1.4	25,443	1.9	0.11	1.0	2.1	3.3	2.2	1.9	2.0	1.9	-	-0.3	0.1	-0.1	-	-0.3	

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

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

	前回	2024	差	
1	1	6	5	本学が博士課程設置が決まったら、近隣の大学で博士号を取得した教員が増え、その部下も博士課程に進学している。必要に迫られ、指導教授がいれば研究するようだ。(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)
2	1	4	3	博士課程を修了している人が多い。現在、博士課程に所属している人も多い。若手でこれから目指す人は少ない。(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)
3	2	4	2	昨年度、一昨年と比べて明確に博士課程を目指す学生数が増えてきている。恐らく博士課程学生支援に関する情報が、学生に十分に行き渡るようになってきたのではないかと推察している。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	1	3	2	教員がいれかわり、博士後期課程を目指す人材が増えてきたが、依然として絶対数は少ない(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)
5	2	3	1	十分とは言えないが、少しずつ人数は増えているといえるため(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)
6	2	3	1	特に若手の助教(有期)の博士課程進学に関しては、適切な支援の仕組みがあり、それを活用する者が増えた。(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)
7	2	3	1	SPRINGによって若干の改善が見られたような気がする(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
8	2	3	1	JST Springが認知され、進学者が増えたことから。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	1	2	1	少しずつ増えてきたが、まだ不十分と感じる(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)
10	2	3	1	若手で、博士取得を目指す人材が増えつつある。(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)
11	1	2	1	少しずつ若手医局員が増えているので将来に希望を持てるようになってきた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	2	3	1	少しずつ増えている印象があるため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1	増加傾向にある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	近年、博士課程(博士後期課程)に進学する日本人学生数が増加している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	若干増加傾向あり(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	SPRING事業等により、少しずつ向上に向かっていていると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	最近、博士後期課程を希望する学生が増えてきたため(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	2	2	0	博士後期は留学生がほとんどである。(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	2	2	0	修士課程で就職する学生がほとんどである。(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)
20	1	1	0	博士課程を修了しても意味ないじゃんみたいな考えをもっている学生が多い。地に足がつきすぎているのか、夢をもっている学生が減った様に思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	2	2	0	ポスト、予算がない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	2	0	入学定員が7名しかない。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	1	1	0	日本人がそもそも博士課程にこないの、望ましい能力以前の問題があります(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
24	1	1	0	さらに減っている(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	1	1	0	博士課程への進学者が極めて少ない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	3	2	-1	日本人学生がいらない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	2	1	-1	日本人学生の進学が減ったため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
28	3	2	-1	能力を持ち博士後期課程を目指す人数は減っていると感じる(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)
29	3	2	-1	誰でもいいので博士課程に進学させる大学側の意向によって熱意はないがとりあえず入学してみたという学生が増えていると感じる。そのため、本人の能力は低めの人が多い。そして、研究に対する熱意がないので能力の向上も見込みにくい現状となっていると感じている。(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)
30	3	2	-1	博士課程へ進む学生が減少したから。(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)
31	3	2	-1	減少傾向にあるため、Spring事業が採択されているにもかかわらず、博士進学へのネガキャンを払拭しないと、そもそもポストク1.5万人計画の失敗が尾を引いている気がする。(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)
32	3	2	-1	進学率は下がっている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
33	2	1	-1	進学者が減少しているため(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
34	4	3	-1	現在、国内の基礎研究を支える経済的な基盤が脆弱となっており、博士後期課程を目指す人材は減少している。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	2	-1	特に日本人学生による博士進学比率が非常に低いため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

36	2	1	-1	外国人留学生への門戸をより広げなければ人材確保は難しいはずなのに、改組の影響により、分野を横断する共通科目が増加し、専門性の高い教育も難しい上に、日本語が得意ではない留学生を受け入れるには高いハードルとなっている。(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)
37	2	1	-1	薬剤師免許取得が大学の主目的になっており、研究する雰囲気ではない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
38	2	1	-1	優秀な学生は修士で就職するため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	4	3	-1	年によって博士後期課程に進学する学生の数が大きく増減する(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	2	1	-1	さらに減っている印象です。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	3	2	-1	進学者が漸減傾向にあるため。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
42	3	2	-1	志望者が減少傾向にある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	修士卒の企業への就職状況が非常によく、博士課程進学への魅力がなくなっている。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	6	4	-2	進学する人数は年度によって異なるので。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.8	13.3	24.3	24.8	17.9	13.6	4.3	32,556	4.1	0.12	2.4	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		重点プログラム研究者	2.8	20.6	17.3	22.4	19.2	15.0	2.8	719	4.0	0.17	2.0	4.1	6.1	4.3	4.1	4.0	4.0	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
		人文・社会科学系研究者	6.5	27.8	23.7	18.3	13.3	7.0	3.5	1,876	3.1	0.50	1.4	3.0	5.0	3.5	3.5	3.0	3.1	-	0.0	-0.5	0.1	-	-0.4
		大学マネジメント層	0.4	2.5	23.5	30.9	26.7	14.8	1.2	243	4.6	0.00	3.3	4.6	6.1	4.5	4.6	4.6	4.6	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1
	大学部局分野	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	22.9	38.9	17.6	11.5	4.6	1.5	934	2.8	0.20	1.7	2.8	4.4	2.5	2.7	2.7	2.8	-	0.2	0.0	0.1	-	0.3
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	1.3	13.3	18.5	20.6	16.8	22.9	6.7	5,949	4.8	0.29	2.7	4.8	7.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
		第2グループ	1.5	10.3	17.1	26.6	21.3	16.1	7.1	8,868	4.8	0.24	3.1	4.7	6.6	4.6	4.7	4.6	4.8	-	0.1	-0.1	0.2	-	0.2
		第3グループ	2.6	11.5	29.0	27.3	20.6	7.2	1.8	8,051	3.8	0.21	2.4	3.8	5.4	3.8	3.6	3.7	3.8	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0
		第4グループ	1.8	17.5	30.5	23.5	13.3	10.9	2.4	9,688	3.5	0.24	2.1	3.4	5.3	3.8	3.7	3.6	3.5	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
	理学	理学	3.3	20.0	13.9	21.7	23.3	16.0	1.6	4,923	4.1	0.31	2.2	4.4	6.2	4.2	4.4	4.4	4.1	-	0.2	0.0	-0.3	-	-0.1
		工学・農学	1.4	15.5	23.7	22.0	16.9	15.5	5.0	14,731	4.2	0.19	2.3	4.1	6.3	4.3	4.1	4.1	4.2	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1
	保健	保健	1.7	8.2	29.0	29.1	17.0	10.5	4.5	12,902	4.1	0.19	2.6	4.0	5.7	4.2	4.0	4.0	4.1	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1
		臨床	1.0	7.4	34.6	18.4	25.4	9.9	3.3	1,962	4.1	0.42	2.5	4.0	5.9	5.0	4.0	4.3	4.1	-	-1.0	0.3	-0.2	-	-0.9
	臨床以外	臨床以外	1.9	8.3	28.0	31.0	15.5	10.6	4.7	10,939	4.1	0.13	2.6	4.0	5.7	4.0	4.1	3.9	4.1	-	0.1	-0.2	0.2	-	0.1
		教授	2.2	12.0	23.8	25.0	19.3	16.1	1.6	14,380	4.2	0.18	2.5	4.2	6.1	4.2	4.2	4.3	4.2	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0
職位	准教授	1.4	16.6	22.7	26.5	18.2	9.1	5.5	13,388	3.9	0.20	2.3	4.0	5.7	4.3	4.1	3.8	3.9	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4	
	助教	1.9	7.7	30.1	19.4	13.1	18.7	9.1	4,788	4.7	0.32	2.6	4.3	7.0	4.2	4.1	4.5	4.7	-	-0.1	0.4	0.2	-	0.5	
性別	男性	1.5	14.2	24.8	23.8	18.1	13.5	4.1	27,502	4.1	0.14	2.4	4.0	6.0	4.2	4.1	4.1	4.1	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
	女性	3.6	8.1	21.6	29.8	17.2	14.1	5.7	5,054	4.5	0.16	2.9	4.4	6.2	4.4	4.2	4.2	4.5	-	-0.2	0.0	0.3	-	0.1	
任期	任期有	2.4	6.7	21.2	32.7	20.3	13.6	3.2	7,113	4.5	0.22	3.1	4.4	6.0	4.4	4.5	4.1	4.5	-	0.1	-0.4	0.4	-	0.1	
	任期無	1.7	15.1	25.2	22.6	17.3	13.6	4.6	25,443	4.1	0.14	2.3	4.0	6.1	4.2	4.0	4.1	4.1	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1	

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

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	2024	差	
1	1	6	5	博士課程設置に向けて若手を育てるようにみせたかったようで、環境改善したようだ。(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)
2	1	5	4	学修の時間がとれるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	1	4	3	そもそも環境は自分でどうにかして手に入れるといった強い意思がある者が博士を目指すべきであるため、現状の環境に大きな問題があるとは思えない。(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	博士課程進学のための環境や情報の周知は一定程度なされている。(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)
5	1	3	2	今年度から、博士後期課程への奨学金制度がスタートしたため。(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)
6	2	4	2	2025年度より本学社会人大学院コースを拡充する予定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	4	2	JSTのSPRING事業に採択され、ストレートドクターへの補助はかなり充実してきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	3	5	2	特に大型研究大学における若手支援については、各種政策が充実してきたと感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
9	1	2	1	経済的な支援が拡充された点は、博士課程を目指す学生を増やす一つの環境整備になっていると思う(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)
10	5	6	1	SPRINGによってかなり改善された(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
11	3	4	1	博士学生を条件付きで助教として採用するなど、経済面においての支援がある。URAを中心としたいくつかの支援がある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	2	3	1	Spring事業によるサポートが手厚いが、やはり我々が研究費を稼いでこなければ、博士課程学生を増やすことには限界がありそう。(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)
13	5	6	1	上司の先生が優秀な方ですので(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)
14	3	4	1	博士課程進学者に対する公的機関による奨学金等の支援が以前よりも増加していると思う。(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)
15	2	3	1	給付型奨学金の拡充があったため。(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)
16	4	5	1	金銭面のために進学をあきらめている学生がいる現状、奨学金等が足りない。(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,女性)
17	3	4	1	理系向け共通機器の整備が一層加速されたため(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1	研究会など授業外の活動が分野ごとに活発に行われている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
19	3	4	1	SPRING事業の支援人数が増加し、支援体制が強化されたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	博士後期課程の学生への支援は、特に経済面では、以前より充実してきていると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	2	3	1	Springに採択されたので、支援環境がより改善された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	博士課程院生の研究助成を手厚くしている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	3	4	1	25年度より後期課程の学費を実質無償化する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	4	5	1	従来のJST次世代研究者挑戦的研究プログラム(W-SPRING)に加え、JST次世代 AI 人材育成プログラム(博士後期課程学生支援)の採択を機にW-SPRING-AIを創設し、博士後期課程学生支援のさらなる拡充を図った。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	3	1	特に経済的支援に重点を置いた取組を進めていることから、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)
26	1	2	1	問題意識を持ち取り組みを始めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
27	3	4	1	SPRING事業等により、少しずつ向上に向かっていていると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	文科省や資金配分機関から博士課程学生向けの支援プログラムが、多数出されており、博士向けの支援がかなり充実しているから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
29	2	3	1	2022年4月より「博士後期課程研究者育成奨学金」を創設し、要件を満たす全ての正規生への奨学金の給付を開始した。加えて、2024年度から、JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」採択による選抜学生に対する経済支援や、博士課程学生向けのキャリア開発支援プログラム(選抜学生以外も対象)を開始したため。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
30	3	4	1	色々な助成金(奨学金)が充実してきたため。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
31	5	6	1	SPRINGのような経済支援が充実してきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
32	3	4	1	SPRING支援の効果が徐々に出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	2	3	1	JSPS制度や大学内での博士課程学生支援が進展しているものの、進学する学生が増えない状況のままである。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	1	2	1	若手人材を日本人に限らないで、留学生をも考慮した。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	学費は相変わらず問題だが改善されてきている。(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	希望者の努力もあるが、それに応える制度もできてきているところもあると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
37	2	3	1	大学院生の支援体制は整ってきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
38	3	4	1	経済的支援や制度整備は進んできた。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
39	3	4	1	支援プログラムの増加(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
40	5	5	0	リーディングや卓越、全方位など、環境整備は充実している。博士号取得者のキャリアパスや、修士課程で就職する企業の給料に近い奨学金支給などが必要かもしれない。(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)
41	2	2	0	臨床が忙しすぎて研究する時間をとれない。もう少し配慮してほしい。(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)
42	5	5	0	JST SPRING等により支援が充実している(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
43	3	3	0	AI-Boost, Springなど良好になってきているが、欧米と比べれば貧弱(日本全体として)(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
44	1	1	0	日本人に博士課程へきたいといってもらえるほどの経済的サポートがない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
45	4	4	0	大学が同窓会寄付による奨学金支援制度を充実させている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
46	2	2	0	博士課程修了者の日本企業における給与体系におけるインセンティブがない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
47	2	2	0	大学院進学自体が、あたかも研究者育成のみに見えてしまうこと、大学院の経験が社会(特に企業活動)において評価が低いことは大きな課題で、物事を論理的に考える人材として専門分野のみならず、広い視野の研究者の育成および社会の受け入れについて、さらに検討するのが良いと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
48	1	1	0	研究者のロールモデルが見えづらい。憧れの先生やポジションが限られている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
49	3	3	0	博士のフェローシップを組むファンドをもらっているため(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
50	3	3	0	環境整備は進むものの、サポートともにさまざまなdutyが課せられ、システムが複雑化し、逆効果になっている面もあるのではないかと。その分、博士人材像や博士の価値というものが見えにくくなってはいるか、合わせて、教育・指導する側で育てるべき博士人材の人材像にブレ(認識の差)が生じ、学生側に悪い影響が出てはいないかと懸念する。よって、ブライゼロで現状維持とした。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
51	3	2	-1	望ましい能力を持つ人材が何かしらの経済的支援をほぼ確実に受けられるようになってきていると感じるが、物価の上昇や民間企業の賃上げを反映しておらず、長年一定額のままであり、実質的な経済的支援の額は低下している。(大学現場研究者・自然科学、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
52	3	2	-1	部局としても個人研究室としても高額な最先端機器を購入することが困難で、欧米や中国に太刀打ちすることが困難となっている(大学現場研究者・自然科学、第1G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
53	4	3	-1	博士課程学生への経済的補助が時限付きであったが、それが終了してしまった。(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)
54	3	2	-1	博士後期修了後の就職先が少ない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
55	2	1	-1	企業が魅力的に変わっているのに何もせず人材獲得競争に負けている。(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)
56	3	2	-1	研究室あたりのスタッフ数が不足(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)
57	4	3	-1	現在、国内全体で基礎研究を志す人材は減少している。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
58	2	1	-1	博士後期課程を目指すにしても、指導教員の研究費の獲得状況次第であり、基本的に不安定である。(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)
59	3	2	-1	薬剤師免許取得が大学の主目的になっており、研究する雰囲気ではない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
60	3	2	-1	大学院生数が減少してTAの負担が増加しているように見える(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)
61	3	2	-1	博士課程を修了しても意味ないじゃんみたいな考えをもっている学生が多い。地に足がつきすぎているのか、夢をもっている学生が減った様に思う。それを覆すほどの環境や、社会情勢が整っていない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
62	3	2	-1	奨学金の打ち切りや、大学の一部の部門が過度に標準年限での修了を強要することで進学する学生が減っている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
63	4	3	-1	経済的支援が不足している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
64	4	3	-1	国立大学全般の研究の自由が減少(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
65	4	3	-1	JSTのSPRINGプログラムの期限が終わり、次プログラムに採択されなかったため援助が少なくなっていました。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
66	3	2	-1	学生とはいえそれなりの年齢なので、就職した場合の給与に匹敵するくらいの経済的な支援を充実する必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
67	4	3	-1	財源確保が困難になってきているため。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
68	2	1	-1	社会科学の場合、状況は日に日に悪くなっていて、優秀な学生が大学院を目指さなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
69	2	1	-1	博士後期課程の魅力が下がりが続けている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
70	2	1	-1	若手人材が不足する中で多様な人を受け入れる素地はなかなか整っていない。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

71	2	1	-1	若い博士後期課程学生への支援は充実してきているが,社会人が博士後期課程を目指すための環境整備は依然として不十分であるため,18歳人口が減少する一方でリスキリングのニーズが高まる中,中高年の博士後期課程学生への支援も拡充すべき,家族を養っている中高年こそ経済的支援は必要であるが,奨学金の多くは対象を若手に制限しており現状ほぼ無い。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
72	4	2	-2	物価高騰など生活が苦しくなり,学生はさらに進学しづらい状況にあるため,優秀な学生には経済的支援を受けられるなど進学に魅力を感じる取り組みを実施する必要があると思う。(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,女性)
73	4	2	-2	教育にさける時間も人数も不足している(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
			1	2	3	4	5	6																
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	4.9	16.8	25.3	22.8	18.0	9.4	2.9	32,556	3.7	0.12	2.1	3.7	5.6	3.8	3.6	3.6	3.7	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1
	大学の自然科学研究者	5.1	19.2	22.4	23.4	17.3	10.3	2.3	719	3.7	0.16	2.0	3.8	5.6	3.8	3.4	3.5	3.7	-	-0.4	0.1	0.2	-	-0.1
	国研等の自然科学研究者	7.6	26.1	34.5	14.0	12.9	4.9	0.0	1,876	2.6	0.41	1.5	2.6	4.4	2.8	2.7	2.5	2.6	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2
	重点プログラム研究者	0.8	3.3	28.4	31.3	22.6	11.9	1.6	243	4.3	0.00	2.9	4.3	5.8	4.2	4.3	4.4	4.3	-	0.1	0.1	-0.1	-	0.1
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研 究 者	俯瞰的な視点を持つ者	3.1	16.0	39.7	27.5	10.7	3.1	0.0	934	2.9	0.16	2.0	3.0	4.4	2.5	2.6	2.7	2.9	-	0.1	0.1	0.2	-	0.4
	第1グループ	2.2	16.6	25.3	11.6	26.7	11.5	6.1	5,949	4.2	0.28	2.2	4.3	6.2	4.3	4.1	4.3	4.2	-	-0.2	0.2	-0.1	-	-0.1
	第2グループ	3.9	10.7	16.9	31.1	20.7	13.7	3.0	8,868	4.4	0.25	3.0	4.4	6.1	4.5	4.5	4.2	4.4	-	0.0	-0.3	0.2	-	-0.1
	第3グループ	3.3	20.5	25.5	24.7	18.3	7.5	0.3	8,051	3.3	0.21	1.9	3.5	5.2	3.5	3.1	3.4	3.3	-	-0.4	0.3	-0.1	-	-0.2
	第4グループ	8.9	19.2	32.8	20.4	10.0	5.7	3.1	9,688	3.1	0.25	1.8	3.0	4.7	2.8	2.9	2.8	3.1	-	0.1	-0.1	0.3	-	0.3
	理学	6.8	11.6	23.8	25.1	22.1	8.1	2.5	4,923	4.0	0.27	2.5	4.1	5.7	4.2	4.2	4.2	4.0	-	0.0	0.0	-0.2	-	-0.2
	工学・農学	6.3	16.0	23.1	20.5	19.4	12.7	1.9	14,731	3.9	0.19	2.2	4.0	5.9	3.9	3.8	3.8	3.9	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0
	保健	2.6	19.6	28.4	24.4	14.8	6.0	4.3	12,902	3.4	0.20	1.9	3.4	5.1	3.4	3.2	3.3	3.4	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0
	臨床	2.1	24.6	26.0	16.1	23.2	7.4	0.5	1,962	3.3	0.34	1.7	3.2	5.5	4.3	3.3	3.2	3.3	-	-1.0	-0.1	0.1	-	-1.0
	臨床以外	2.7	18.7	28.8	25.9	13.3	5.8	4.9	10,939	3.5	0.13	2.0	3.4	5.0	3.2	3.2	3.3	3.5	-	0.0	0.1	0.2	-	0.3
大学 の 自然 科学 研 究 者	職位	4.4	11.7	23.4	23.2	21.2	13.3	2.7	14,380	4.2	0.18	2.5	4.2	6.0	4.0	4.0	4.0	4.2	-	0.0	0.0	0.2	-	0.2
	准教授	5.9	19.8	26.2	24.0	14.9	6.2	3.1	13,388	3.4	0.21	1.9	3.4	5.1	3.7	3.5	3.4	3.4	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
大学 の 自然 科学 研 究 者	性別	3.7	23.6	28.4	17.9	17.0	6.3	3.2	4,788	3.2	0.29	1.7	3.1	5.2	3.6	3.2	3.5	3.2	-	-0.4	0.3	-0.3	-	-0.4
	男性	4.7	16.6	24.8	22.8	18.5	10.0	2.7	27,502	3.8	0.14	2.2	3.8	5.7	3.8	3.7	3.7	3.8	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0
大学 の 自然 科学 研 究 者	女性	6.3	17.5	27.7	22.6	15.3	6.1	4.4	5,054	3.5	0.17	2.0	3.5	5.3	3.4	3.3	3.4	3.5	-	-0.1	0.1	0.1	-	0.1
	任期有	3.8	13.8	32.4	29.2	14.2	4.9	1.8	7,113	3.4	0.21	2.2	3.4	4.8	3.7	3.6	3.5	3.4	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
	任期無	5.2	17.6	23.3	21.0	19.0	10.6	3.2	25,443	3.8	0.14	2.1	3.8	5.8	3.8	3.6	3.7	3.8	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0

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

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

	前回	2024	差	
1	2	4	2	組織的な取り組みは良いと思うが、学生自身の意識変革に改善の余地がある。(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)
2	2	4	2	今年度急に整備された。ただし、整備するためにイベントを教授(委員長職は教授であるため)がやるはめになる。急激に増加させたので、多忙となり疲労困憊する。文科省のイベント急増命令はやめてほしい。この悲痛な現状を知ってほしい。働く時間とか、イベントのためにアンケートをしたり、講演を依頼したり、アンケートをまとめたり、教授が全部やっていることを知ってほしい。(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)
3	2	4	2	Spring事業があることで、かなり改善されている気がする。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	2	4	2	企業側の変化が大きい。博士号取得者を希望する企業が増えた。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	奨学金制度に関連して、博士後期課程が受講する科目に、企業でのインターンシップや多様なキャリアパスに関する講義が開設されたため。(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)
6	1	2	1	地元企業とのイベントが新たに設けられたため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス,男性)
7	1	2	1	https://jsiam.org/jsiam_archive/kr/career2024/ 部局に限った話ではありませんが、こういった取り組みが少しずつ効果を出してきている気がします。私自身2回ほどローカルオーガナイザーを務めました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	3	1	博士人材キャリアパスのイベント案内が流れていた(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス,女性)
9	4	5	1	研修などの機会を増やしている(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
10	4	5	1	キャリア支援部門によるサポート体制の充実(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
11	2	3	1	本学としてもキャリア支援を進めているが地域、国全体の問題として複数大学で機会を共有して取り組むことが重要である。(大学マネジメント層、学長等クラス,男性)
12	3	4	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)
13	1	2	1	大学発スタートアップを活用して起業を目指す人材への支援体制が整ったため(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス,女性)
14	2	3	1	2024年度から、JST「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」採択により、博士課程学生向けのキャリア開発支援プログラム(選抜学生以外も対象)の拡充を進めているため。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス,女性)
15	2	3	1	独法で新卒旧卒問わずに博士号取得者の積極的採用を始めた。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,男性)
16	2	3	1	博士号取得者の社会のニーズが多様化してきていると感じる(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,女性)
17	3	4	1	実務型の博士を育成する機運と企業が博士人材のインターンシップでの受け入れなど相互理解を図る動きが出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1	新しいプログラムにはインターンシップなどがある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,女性)
19	2	3	1	府省庁での採用も増えたり、民間も含めてインターンシップの機会が増えている印象。しかし分野が限られるのかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス,男性)
20	3	4	1	工学系や医薬系などでは、ベンチャーを立ち上げるための環境整備が進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者、その他,男性)
21	2	3	1	産官連携の推進が進みつつある(俯瞰的な視点を持つ者、その他,女性)
22	3	3	0	個人の教員の裁量かと。(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)
23	2	2	0	博士課程進学者を増やす工夫が必要である。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
24	1	1	0	大学のキャリア相談は、修士学生までをカバーしているように思う(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
25	1	1	0	日本企業の博士出身者の処遇が酷い。博士号をもっても給与に反映されていない。単に学生時代が長かっただけの扱いとなっている。そういったことも学生ははしっている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
26	1	1	0	博士号取得者への支援というより、既存の修士号の教員の保護政策になっている。博士号取得者への退職奨励をしているだけである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	3	3	0	十分ではないが努力している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス,男性)
28	5	5	0	スタートアップや国際機関等への就職実績が増えてきている(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス,男性)
29	1	1	0	そもそもポストがない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス,女性)
30	2	2	0	部局・部署が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を整備しているとはいえない。加えて、社会も学位保有者に対する理解が乏しい。そのため、部局・部署でどうかなる問題ではないと考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス,女性)
31	4	4	0	努力は進んでいるが、実質にはまだつながっていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,男性)
32	2	2	0	経済的な停滞、あるいは、日本企業の低迷が招いていることなのかもしれませんが、一部の人材(データサイエンス分野、人工知能分野)をのぞいて、環境はかなり貧弱であると思われます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,女性)
33	1	1	0	欧米のように大学と民間企業、公務員のパススルーが機能していない。人材の固定化が課題である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス,女性)
34	2	2	0	若手研究者が大学や研究機関を依然として希望しており、民間企業での活躍の意識を向上させるような状況ではない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス,男性)

35	2	2	0	若手を指導する指導者層のマインドが変化しておらず、政策などによる整備が十分活用されていない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
36	4	3	-1	部局じゃなくて、大学の環境がそうではないです。(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)
37	3	2	-1	所属する研究分野では、博士後期修了後の企業への就職先がほぼない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
38	2	1	-1	博士人材を企業がもっと積極的に採用するしくみが必要(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)
39	3	2	-1	学生が博士後期課程を目指さない理由の一つは、卒業後のキャリアパスを想定できないからだと思うので、やはり企業側の受け入れも含めた環境整備が必要である。(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)
40	2	1	-1	若手枠だったはずのものが、老人へ例外適用された例を見てしまった。(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)
41	3	2	-1	博士課程のカリキュラムにキャリア教育を加えた。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
42	2	1	-1	改組の影響により、分野を横断する共通科目が増加し、専門性の高い教育が難しくなっており、社会人から望まれる教育プログラムではなくなりつつある。(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)
43	3	2	-1	病院、薬局、ドラッグストアに就職すればよいという雰囲気、そういう意味では安定した就職環境を整備できるが、多様なキャリアパスではないし、真に博士号をもつ能力を活かせない。そのため、博士課程を学生が希望しない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
44	2	1	-1	役員レベルにおいて博士号取得者の選考に関する議論を行っていないため(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
45	3	2	-1	採用段階で博士号取得者を求める企業が増えてきていることを踏まえれば、情報提供の機会がもう少し増えても良いのではないと思う。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	2	1	-1	博士課程修了者の日本企業における給与体系におけるインセンティブがない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
47	2	1	-1	ニーズの高まりに施策が全く追いついていない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
48	2	1	-1	自然科学系の博士号取得者は製造業の研究部門等のキャリアパスがあるが、人文学・社会科学系の博士号取得者についてはシンクタンクのような研究機関であっても適切に評価されないことが多く、能力を活かせるキャリアパスは依然不十分であるため、「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」は誰がおこなっているのか、大学も学部生以外に進路相談はほぼおこなっていないし、相当強力に取り組む必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
49	6	4	-2	私も運営に関わっている、JST Spring事業では、特に外部講師を呼び、多様なキャリアパスを紹介しています。一方で、Spring事業での支援を受けていない学生層まで視野を広げると、そもそも博士課程の学生数が修士課程、学部生の比ではないこともあり、進路指導や就職情報が極めて少ないと感じています。(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)
50	4	2	-2	研究を続けたければ時間外、自己研鑽として行うしかない一方で、アカデミック以外の選択肢に対する支援はほとんどない。(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)
51	5	2	-3	アカデミック以外にも、博士号をもつ人材が魅力を感じるポストを多く準備する必要がある。そしてその利点を対象者に伝える必要がある。特に地方都市だと博士号取得者が魅力を感じる職が少なく、地域格差も課題となる。地方大学こそ、アカデミック以外で活躍する地元の博士号取得者によるセミナー等をおこなうよと思う。(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)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.1	23.3	30.9	18.5	11.8	8.2	4.2	32,556	3.2	0.12	1.7	3.0	3.4	3.3	3.3	3.2	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2		
		国研等の自然科学研究者	3.6	16.1	25.4	20.7	17.3	7.9	8.9	6,297	4.0	0.32	2.2	3.9	3.9	4.1	4.1	4.0	-	0.2	0.0	-0.1	-	0.1		
		重点プログラム研究者	0.8	29.8	25.2	17.2	13.0	10.5	3.4	800	3.2	0.16	1.4	3.0	3.1	3.1	2.9	3.2	-	0.0	-0.2	0.3	-	0.1		
		人文・社会科学系研究者	0.2	12.6	25.5	19.2	19.5	15.2	7.9	2,141	4.5	0.46	2.5	4.4	4.4	4.9	4.8	4.5	-	0.5	-0.1	-0.3	-	0.1		
		大学マネジメント層	0.0	11.1	52.3	24.3	11.1	1.2	0.0	243	2.8	0.00	2.1	2.9	4.1	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.2	-0.1	0.0	-0.3		
		国研等マネジメント層	0.0	16.1	39.3	19.6	14.3	8.9	1.8	67	3.3	0.00	2.0	3.1	5.0	3.3	3.6	3.3	-	0.3	0.0	-0.3	-	0.0		
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.6	30.8	24.7	14.8	15.7	8.2	4.1	5,949	3.1	0.29	1.3	2.9	5.4	3.3	3.3	3.4	3.1	-	0.0	0.1	-0.3	-	-0.2
			第2グループ	3.9	21.0	34.8	15.5	14.8	8.9	1.1	8,868	3.1	0.21	1.8	3.0	5.1	3.5	3.3	3.1	3.1	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4
			第3グループ	3.6	23.3	29.8	15.7	13.6	11.3	2.7	8,051	3.3	0.25	1.7	3.1	5.4	3.6	3.6	3.5	3.3	-	0.0	-0.1	-0.2	-	-0.3
			第4グループ	3.0	20.7	32.2	25.8	5.2	4.8	8.4	9,688	3.3	0.25	1.9	3.1	4.6	3.4	3.1	3.2	3.3	-	-0.3	0.1	0.1	-	-0.1
		大学部局分野	理学	1.2	37.2	29.6	12.5	9.4	8.8	1.3	4,923	2.5	0.29	1.1	2.4	4.3	2.6	2.6	2.7	2.5	-	0.0	0.1	-0.2	-	-0.1
			工学・農学	4.3	26.6	35.3	15.4	10.2	5.2	3.0	14,731	2.8	0.17	1.5	2.7	4.4	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1
			保健	2.5	14.2	26.4	24.2	14.6	11.3	6.8	12,902	4.1	0.22	2.3	3.9	5.9	4.3	4.1	4.1	4.1	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2
			臨床	4.4	22.5	16.8	29.9	14.6	1.6	10.1	1,962	3.7	0.37	1.8	3.8	5.3	4.4	3.3	4.6	3.7	-	-1.1	1.3	-0.9	-	-0.7
			臨床以外	2.2	12.7	28.1	23.2	14.6	13.0	6.2	10,939	4.1	0.13	2.4	3.9	6.1	4.3	4.3	4.0	4.1	-	0.0	-0.3	0.1	-	-0.2
			教職	2.5	25.0	34.1	18.9	11.5	6.4	1.6	14,380	2.9	0.16	1.6	2.8	4.6	3.0	2.8	2.8	2.9	-	-0.2	0.0	0.1	-	-0.1
	大学の自然科学研究者	職位	准教授	4.4	21.0	29.6	16.7	12.0	9.0	7.2	13,388	3.6	0.22	1.8	3.2	5.6	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.1	0.1	0.0	-	0.2
			助教	1.5	24.4	25.1	22.2	12.0	11.0	3.7	4,788	3.4	0.31	1.7	3.3	5.3	4.0	3.7	3.8	3.4	-	-0.3	0.1	-0.4	-	-0.6
		性別	男性	3.3	23.2	31.5	18.2	11.8	8.2	3.8	27,502	3.2	0.14	1.7	3.0	5.0	3.4	3.3	3.3	3.2	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2
			女性	2.1	23.8	27.9	19.7	12.0	7.9	6.6	5,054	3.4	0.19	1.7	3.2	5.3	3.5	3.5	3.3	3.4	-	0.0	-0.2	0.1	-	-0.1
	大学の自然科学研究者	任期	任期有	4.4	18.0	26.0	19.0	18.4	10.8	3.4	7,113	3.8	0.27	2.0	3.7	5.8	3.8	4.0	3.8	3.8	-	0.2	-0.2	0.0	-	0.0
			任期無	2.8	24.8	32.3	18.3	10.0	7.4	4.5	25,443	3.1	0.13	1.6	2.9	4.8	3.3	3.1	3.2	3.1	-	-0.2	0.1	-0.1	-	-0.2

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

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

	前回	2024	差	
1	1	6	5	看護学部であり、もともと女性が多い職場である(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	1	3	2	女性だから、男性だから、という基準で教員を採用するのはおかしいと思うが、女性教員は増えた。(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,男性)
3	2	4	2	多くの女性研究者が雇用されたため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	1	3	2	女性研究者の数が増えたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1	執行部の努力のおかげで改善している(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)
6	1	2	1	私以外に女性教員が一人増えました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
7	1	2	1	女性教授の特別昇進制度などが整備された(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)
8	2	3	1	最近数名の若手女性教員が採用されたため。ただし、比率の上ではまだ低く、今後も改善が必要だと思う。(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)
9	3	4	1	女性研究者を増やすこと自体が目的化してしまっている。これからは性別などにとらわれず研究能力そのもの、多様性の本質を念頭に置いて部局の研究者構成を考えるべきだと思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	女性研究者が増えてきている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
11	1	2	1	少しずつ女性研究者の数は増えておりますが、まだ不十分だと思います。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	新規採用で増員された(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1	教授就任後、女性大学院生が増えた(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1	女性研究者(大学教員)の割合は増えている印象(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)
15	1	2	1	女性の教授が入り、女性のスタッフも増えた。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	1	2	1	今年、新人が入ったから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1	少し女性若手研究者の実数が増えてきている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1	1名増えたが、まだ十分とは言えないため。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	1	2	1	一過的には増えている様子(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
20	2	3	1	徐々に増加(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
21	3	4	1	人文系であることから、他部局に比べてそもそも女性研究者数が多いが、積極的に女性を採用していこうとする意識がある。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
22	1	2	1	徐々に改善している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	3	4	1	大学全体におけるダイバーシティの取り組みから少しずつ向上に向かっていこうと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1	徐々に増えてはいるものの、分野(工学系など)によっては、依然として女性研究者が少ない状況である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	4	1	採用、登用が進んでいる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	3	1	女性教員の採用が増えてきたため(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	1	2	1	クロスアポイントメントなどによって増加させる取り組みの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)
28	3	4	1	女性の登用が若干増加(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	1	2	1	女性研究者の割合が若干改善されたから(国研等マネジメント層,その他,男性)
30	2	2	0	任期付きの特任教員として女性を採用することで、女性研究者を増やしている。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
31	2	2	0	徐々に増えてきたように思う。(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)
32	1	1	0	この質問が冗談しか思いません。OECDの国の中に日本のジェンダー平等ランキングがビリです。(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)
33	1	1	0	女性研究者を増やせと言っても、そもそもの選択肢が無さすぎる。博士を有する女性の数そのものが少ないのに、どうやっていい人材を探してこればと？(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)
34	1	1	0	ごく限られています(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)
35	2	2	0	実質的に、男性を減らして女性を増やすので、結局、なにかかわらない。割合のために増やしても何も意味がない。(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)
36	1	1	0	いないし、いてもすぐ異動してなくなる。(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)
37	1	1	0	若手のポジションにそもそも女性を採用していないので、上位職階へ登用される女性研究者がいない。所属機関においてはまったく変化がみられない。(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)
38	3	2	-1	クロスアポイントメント制度に頼っており、専任女性教員は極端に少ない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

39	2	1	-1	海外の取り組みを教授だけでなく組織の人らが学びにいたい。日本はどうにもなってなく衝撃を受けたが、こんなもんだと思っている人が多い。島国の特徴だと感じた。研究は世界基準で行なっているので女性研究者への待遇も世界基準にすべき。(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,女性)
40	3	2	-1	以前から現在まで、所属している学科は比較的女性率が高い。しかし、より高い立場に立つようになって、学部単位で見ると非常に女性率が低いところがあることに気付いた。そのため、回答を前回から「不十分」寄りに下げた。女性教員割合は増加している(増加させている)が、未だ、少ない状況である。(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)
41	3	2	-1	女性教員の相対的な数が減っている(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)
42	3	2	-1	増える傾向にないため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	女性研究者が減った(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
44	3	2	-1	今年度の人事異動による影響もあった。(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)
45	2	1	-1	教授に女性がいなくなった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
46	4	3	-1	キャリアチェンジなどで女性研究者の数は一時的に減った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	女性研究者もなにもポストがない。今若手若手といって若手ばかりに支援があり、就職氷河時代の50歳前後は、若手のころのサポートもなかったし、今になれば、若手のみのサポートしかない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
48	3	2	-1	女性研究者の確保がさらに重要となっている状況ではさらなる努力が必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	重要な課題にも関わらず、具体的な対応策の策定・実施に至っていないため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
50	3	2	-1	理工系では女性比率が低いので、それを上回る数の採用は極めて困難(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	大学に女性を引き抜かれ、法人の目標が達成できないジレンマがある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
52	5	4	-1	女性研究者が退職し、後任の公募をおこなったが、結果的に男性を採用したため、女性比率が低下してしまった。(国研等マネジメント層,その他,男性)
53	4	2	-2	学生の男女比を反映した職員の男女比が望ましい。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
54	6	4	-2	同部局の女性研究者が移籍(アカデミアから民間企業含む)されたため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
55	5	3	-2	所属していた女性研究者が他大学へ移動し、人数が減少したため。(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)
56	4	2	-2	辞めた研究者の補充が無く、特に若手研究者は採用してもらえず、相対的な女性研究者の数が減ってしまった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
57	4	2	-2	女性研究者の退職などがあり、その穴埋めができていない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
58	6	1	-5	この1年で女性研究者が辞めたため(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	10.0	10.2	22.3	25.2	17.5	10.6	4.3	32,556	4.2	0.13	2.6	4.2	5.9	4.2	4.1	4.0	4.2	-	-0.1	-0.1	0.2	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	1.8	7.2	16.4	12.0	28.0	20.3	14.3	6,297	5.6	0.32	3.5	5.8	7.5	4.8	5.1	5.3	5.6	-	0.3	0.2	0.3	-	0.8
		重点プログラム研究者	11.3	17.2	19.7	22.3	16.4	9.2	3.8	800	3.8	0.16	2.1	3.9	5.7	3.9	3.8	3.7	3.8	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1
		人文・社会科学系研究者	1.1	8.0	11.7	22.0	31.2	19.0	7.1	2,141	5.3	0.36	3.7	5.4	6.8	4.7	4.8	4.9	5.3	-	0.1	0.1	0.4	-	0.6
		大学マネジメント層	0.0	3.3	22.6	25.9	30.5	16.0	1.6	243	4.8	0.00	3.3	4.9	6.3	4.8	4.8	4.8	4.8	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
		国研等マネジメント層	1.8	1.8	12.5	28.6	30.4	23.2	1.8	67	5.3	0.00	3.9	5.3	6.7	5.1	5.3	5.4	5.3	-	0.2	0.1	-0.1	-	0.2
	大学部局分野	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	3.8	16.8	34.4	22.9	15.3	6.1	0.8	934	3.2	0.20	2.0	3.2	4.9	2.6	2.8	2.8	3.2	-	0.2	0.0	0.4	-	0.6
		第1グループ	11.7	13.4	22.8	24.6	14.2	7.5	5.7	5,949	3.9	0.26	2.3	3.9	5.6	3.8	3.7	3.8	3.9	-	-0.1	0.1	0.1	-	0.1
		第2グループ	9.2	10.5	23.4	23.7	19.7	11.1	2.5	8,868	4.1	0.23	2.5	4.1	5.9	4.3	4.0	3.9	4.1	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2
大学の自然科学研究者	大学部局分野	第3グループ	7.0	8.8	23.5	22.0	21.0	16.2	1.5	8,051	4.4	0.25	2.7	4.4	6.2	4.1	4.1	4.2	4.4	-	0.0	0.1	0.2	-	0.3
		第4グループ	12.2	9.1	19.9	29.8	14.4	7.3	7.5	9,688	4.3	0.27	2.7	4.2	5.8	4.5	4.3	4.0	4.3	-	-0.2	-0.3	0.3	-	-0.2
		理学	9.4	16.2	21.9	23.8	11.8	12.4	4.5	4,923	3.9	0.33	2.2	3.8	5.8	3.6	3.8	3.7	3.9	-	0.2	-0.1	0.2	-	0.3
		工学・農学	12.4	9.8	21.5	24.4	17.8	8.9	5.2	14,731	4.2	0.18	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	4.0	4.2	-	-0.1	-0.2	0.2	-	-0.1
		保健	7.5	8.3	23.3	26.8	19.2	11.7	3.3	12,902	4.3	0.21	2.7	4.3	6.0	4.3	4.0	4.0	4.3	-	-0.3	0.0	0.3	-	0.0
		臨床	5.5	7.7	17.0	21.4	37.8	10.3	0.4	1,962	4.6	0.36	3.2	5.1	6.1	4.8	4.3	3.7	4.6	-	-0.5	-0.6	0.9	-	-0.2
	職位	臨床以外	7.8	8.4	24.4	27.7	15.9	12.0	3.8	10,939	4.2	0.13	2.7	4.1	5.9	4.2	4.0	4.1	4.2	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0
		教授	8.8	8.6	20.6	30.1	18.9	8.7	4.1	14,380	4.2	0.18	2.8	4.2	5.8	4.3	4.2	4.0	4.2	-	-0.1	-0.2	0.2	-	-0.1
		准教授	12.3	10.5	26.6	19.3	15.2	11.8	4.3	13,388	4.1	0.22	2.4	3.9	6.0	4.2	4.0	4.1	4.1	-	-0.2	0.1	0.0	-	-0.1
		助教	7.0	13.8	15.0	27.3	19.4	12.5	5.0	4,788	4.4	0.30	2.7	4.4	6.2	4.1	3.9	3.8	4.4	-	-0.2	-0.1	0.6	-	0.3
		男性	11.1	8.8	22.2	25.2	17.6	10.7	4.4	27,502	4.3	0.15	2.7	4.2	6.0	4.2	4.1	4.0	4.3	-	-0.1	-0.1	0.3	-	0.1
		女性	4.0	17.6	22.7	25.4	16.8	9.9	3.7	5,054	3.8	0.17	2.1	3.8	5.6	4.0	3.8	3.8	3.8	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2
任期	任期有	11.9	10.2	22.5	26.7	16.2	9.2	3.4	7,113	4.0	0.26	2.5	4.0	5.7	4.0	3.8	3.7	4.0	-	-0.2	-0.1	0.3	-	0.0	
	任期無	9.4	10.2	22.2	24.8	17.8	10.9	4.6	25,443	4.2	0.15	2.6	4.2	6.0	4.3	4.2	4.1	4.2	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	

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

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	2024	差	
1	2	5	3	女性研究者を増やそうと,改善しようとする機運はある。(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)
2	3	5	2	実際に女性研究者が産休を取る間の代替教員が採用されるのに遭遇したから(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
3	2	4	2	2023年度に「女性研究者〇〇〇〇〇〇」が制定され,「女性研究者〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇」による支援が始まったため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2	出産・育児からのリスタートの支援が目に見えるようになった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	3	5	2	政策や制度自体は充実している,ただし指導者層のマインドが変化しておらず,政策などによる整備が十分活用されていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	4	2	簡単に女性支援と言ってよいかわからないが,子育て支援がさまざまな場面で広がっている印象.所属コミュニティでも雰囲気が変わってきたのを実感する.また,女性限定公募が増えている印象.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	2	3	1	大学の女性人事加速の努力が部局にも浸透し様々な支援の導入が進められているため。(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	子育て支援という形態での女性支援は拡充しつつある.一方で,男性の家事能力や女性へのハラスメントなど,社会通念・構造における変化は限定的である。(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,女性)
9	2	3	1	学内の制度が整備されつつある(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
10	5	6	1	業務の軽減などは行われている. 他方でマイノリティ感を感じる点の改善が必要. (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)
11	1	2	1	取組みは始まったばかり.取組みがあることの周知から始めている状況(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)
12	2	3	1	設備が徐々に改善(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
13	3	4	1	女性リーダー育成プログラムを構築しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	学内保育所を設置(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	時代の要請に沿って対応を進めている.子育て支援については学内で育児所の利用支援などを進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	育児復職支援制度を設けた(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	4	1	女性研究者向けのスタートアップ支援やスキルアップ支援,メンターシステムを用意するとともに,女性に限らず,研究者がライフイベントの際に受けられる支援を各種用意しているから.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
18	4	5	1	十分な支援を行なっている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	配偶者の育休制度も活用されている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	組織における育児休暇の取得や,学振のRPDの制度が整い,社会的にも受け入れられてきたように感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
21	3	4	1	研究費の使用で休職期間の繰り延べができることが拡大しており,以前よりは良くなってきている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	4	1	女性支援策や女性限定ポストは増えている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	3	1	最近女性研究者に的を絞った公募等が増えつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	環境改善や制度改善は進んでいるが,まだ抜本的とは言えない.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
25	3	3	0	女性研究者支援の制度整備は総合大学では進んでいるが,単科大や公立,私立大学ではあまりみられない。(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)
26	1	1	0	時代遅れ(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)
27	2	2	0	女性の子育てに関わらず,今は男性も育児に関わる時代.各大学に保育施設が付随していると,様々なことが解決するのにと常日頃から思っている。(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)
28	3	3	0	女性研究者の声をまとめるような機会や組織があった方が望ましい。(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)
29	3	3	0	女性ではなく,男性も長期育児休暇を取得した例があります. 私自身も子育て中ですが, 会議が定時退勤以降に開催されることも多く, 子供の送迎もあるため, 例えば学科会議には今年度は最後まで出席できていません. 男女関係なく, こうした実態は好ましくありませんが, 昼間は講義で教員が揃わないこともあります. つまり, この状況は大学の構造上, 組織運営上の根本的な課題だと考えます. (大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	1	1	0	育休や産休,子育てに関する制度はあるが利用できる環境と人材がない(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)
31	5	5	0	女子学生にはそれを押して進学を促しております. (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)
32	1	1	0	特任の場合,研究費から,産休の間の給与を支出せねばならず大学はカバーしてくれない。(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)
33	1	1	0	結婚した者や妊娠しそうな者に退職奨励している。(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,女性)

34	2	2	0	大学教員以外に代替できない(とされている)業務が多くライフステージへの柔軟な対応が困難(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
35	1	1	0	ポストがないのに、支援も何もあったものではない(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
36	4	4	0	女性研究者だけでなく、男性研究者も、ライフステージに応じた支援(介護などを含む)が必要であると考えるが、そうした支援はない(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
37	3	3	0	病児保育を含め子育て支援が増えているが十分ではない。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
38	2	2	0	出産や育児への対応がまだまだできていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
39	2	2	0	執行部の意識が変化することがまだ不足。特に理系。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
40	2	2	0	いまだ、社会的、文化的にライフステージの支援に対して、消極的あるいは減算的な待遇が残っているように思われます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
41	1	1	0	大学以前に中学、高校からの女性のロールモデルの提示と可視化、動機づけが必要である。同時に両親の子供への育成環境のサポートも必要である。特に専業主婦で仕事を持たない母親が社会の事が分からず、誤った情報を子供に与えている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
42	3	3	0	一部の大学や機関では、女性研究者への配慮や良い意味での優遇がなされていることが全国レベルのものとは思われない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
43	2	2	0	全く持っていない人にしかない。ライフステージで困るのは研究費があっても同じだけれど、その層には十分な支援がない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
44	3	2	-1	子育て世代に対する対応は？(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)
45	2	1	-1	女子大などの様子を知ることがあり、もともと女性が少なかったこともあり支援は少ないと感じていたが、女子大などと比べると学生への支援まで入れるとさらに充実していない印象を受けるようになった。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	3	2	-1	部局レベルでは特に支援はない(大学現場研究者・自然科学、第2G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
47	4	3	-1	変化がないので1ポイント減らした。(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)
48	3	2	-1	支援は制度としてあっても、他の研究者への齎寄せが大きく、見返りも説明もないため、女性支援への理解が得られないので仕事にしにくい。(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)
49	4	3	-1	前回回答の際に想定していた支援の一部は属人的なものによる支援であって、組織として担保されているものではないと考えた。そのため、人が入れ替われば不十分になり得ると考えが変わった。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
50	2	1	-1	ライフステージ、特に子どもの成長による時間確保等の難しさなど、理解されていない。子育てをしていない研究者を物差しにしてあらゆる時間配分・評価などが決められていく。(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)
51	3	2	-1	妊娠休暇、育児休暇は十分認めている。ただし、その休暇の間、空く穴を埋める仕組みがない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
52	3	2	-1	登用された女性研究者へのサポートはある程度あるが、時間が制限される中で人的サポートがない。(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)
53	3	2	-1	講習などが子育ての方にそぐわない時間や形式に行われている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
54	4	3	-1	社会状況が変わり、一般企業などにおける支援の状況が上がってきているため、相対的に支援の充実度が下がっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
55	4	2	-2	産後復帰を支援する取り組みがない(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)
56	3	1	-2	法律上の最低限の権利は認められているが、それ以上のサポートはない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
57	5	3	-2	夕方や夜の会議など、簡単にできるところができていないため。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	5	2	-3	コロナ対策ということもあり、昨年度までは在宅勤務が認められていたが、認められなくなり、育児や介護との両立が難しくなったため(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
59	6	2	-4	子育て中には十分と感じたが、PIになってから出産することを考えたら、かなり厳しいと感じた。(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)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	11.2	9.0	14.7	23.0	23.1	12.4	6.5	32,556	4.8	0.12	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	4.8	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
		国研等の自然科学研究者	12.1	6.3	13.8	16.8	23.0	22.0	5.9	6,297	5.3	0.31	3.5	5.5	7.1	5.1	5.2	5.4	5.3	-	0.1	0.2	-0.1	-	0.2
		重点プログラム研究者	13.4	13.4	15.5	21.4	19.7	10.5	5.9	800	4.4	0.17	2.5	4.4	6.2	4.4	4.0	4.2	4.4	-	-0.4	0.2	0.2	-	0.0
		人文・社会科学系研究者	3.1	11.4	9.9	11.8	25.0	23.5	15.4	2,141	5.8	0.47	3.8	6.0	7.7	5.4	5.9	6.0	5.8	-	0.5	0.1	-0.2	-	0.4
	大学都局分野	大学マネジメント層	2.1	5.3	15.2	32.1	28.8	14.0	2.5	243	4.8	0.00	3.5	4.8	6.2	4.8	4.8	4.8	4.8	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	17.9	25.0	25.0	26.8	3.6	67	5.4	0.00	3.7	5.4	7.0	5.2	5.5	5.4	5.4	-	0.3	-0.1	0.0	-	0.2
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	10.1	10.5	18.5	17.5	24.6	10.5	8.3	5,949	4.7	0.28	2.7	4.9	6.4	4.8	4.9	4.6	4.7	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1
		第2グループ	9.1	10.6	14.2	22.1	24.9	14.3	4.8	8,868	4.7	0.24	3.1	4.9	6.4	4.4	4.2	4.4	4.7	-	-0.2	0.2	0.3	-	0.3
		第3グループ	10.2	10.2	12.3	23.1	26.5	10.9	6.8	8,051	4.8	0.22	3.3	4.9	6.4	4.9	4.9	5.1	4.8	-	0.0	0.2	-0.3	-	-0.1
		第4グループ	14.6	5.7	15.0	27.2	17.7	13.0	6.9	9,688	4.9	0.23	3.4	4.7	6.5	5.1	5.2	5.1	4.9	-	0.1	-0.1	-0.2	-	-0.2
	大学都局分野	理学	10.3	10.1	20.1	16.9	20.6	14.7	7.5	4,923	4.7	0.32	2.7	4.8	6.6	4.5	4.6	4.7	4.7	-	0.1	0.1	0.0	-	0.2
		工学・農学	12.6	6.9	11.4	22.9	25.7	12.3	8.3	14,731	5.1	0.18	3.6	5.2	6.6	5.0	5.2	5.1	5.1	-	0.2	-0.1	0.0	-	0.1
		保健	10.0	11.1	16.5	25.6	21.0	11.7	4.1	12,902	4.4	0.19	2.8	4.5	6.1	4.7	4.5	4.6	4.4	-	-0.2	0.1	-0.2	-	-0.3
		臨床	6.1	23.2	15.9	29.1	20.6	5.1	0.0	1,962	3.3	0.22	1.7	3.8	5.2	4.8	4.6	3.8	3.3	-	-0.2	-0.8	-0.5	-	-1.5
		臨床以外	10.7	8.9	16.7	25.0	21.1	12.8	4.8	10,939	4.6	0.13	3.0	4.6	6.3	4.7	4.4	4.8	4.6	-	-0.3	0.4	-0.2	-	-0.1
		職位	教授	8.3	5.4	14.0	26.1	24.8	16.1	5.4	14,380	5.1	0.17	3.6	5.0	6.6	4.9	5.0	5.1	5.1	-	0.1	0.1	0.0	-
准教授	14.3		9.4	16.8	18.3	23.6	9.5	8.1	13,388	4.7	0.21	2.9	4.8	6.4	4.8	4.8	4.9	4.7	-	0.0	0.1	-0.2	-	-0.1	
性別	助教	11.2	18.9	11.1	27.2	16.5	9.5	5.6	4,788	4.1	0.29	2.2	4.2	5.9	4.7	4.4	4.1	4.1	-	-0.3	-0.3	0.0	-	-0.6	
	男性	12.1	6.5	14.5	22.7	24.5	12.7	7.1	27,502	5.0	0.14	3.4	5.0	6.5	5.0	5.0	5.0	5.0	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	
任期	女性	6.6	22.7	16.1	25.0	15.4	10.7	3.6	5,054	3.7	0.19	1.7	3.9	5.7	4.0	3.8	3.7	3.7	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	
	任期有	9.5	6.8	21.6	30.8	19.1	6.3	5.9	7,113	4.3	0.20	2.9	4.2	5.8	4.6	4.3	4.5	4.3	-	-0.3	0.2	-0.2	-	-0.3	
	任期無	11.7	9.6	12.8	20.9	24.2	14.1	6.7	25,443	4.9	0.14	3.3	5.1	6.6	4.9	5.0	4.9	4.9	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	

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

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

	前回	2024	差	
1	3	6	3	女性を優遇しすぎているため、若手男性が不遇となっている。(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,男性)
2	3	5	2	助教から准教授、准教授から教授へ女性のみが昇進できる制度が整備された(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	2	4	2	女性教授を増やす取り組みがあった(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,男性)
4	1	3	2	人事システムに性差による違いはなく、満足できる。女性へのサポートが多い。子育てとかしている女性は優遇を望んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
5	4	6	2	基本的にすべての人事において、まずは女性教員を優先するシステムを構築(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	3	5	2	女性比率を高める措置をとっているが、女性研究者は機関間で取り合いとなっており、制度を作っても採り負けているのが実情。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	3	5	2	令和6年度より新しい人事制度を構築し性別による取扱差を撤廃した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	3	4	1	人事システムが女性を考慮したものに変わりつつある(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	女性准教授を教授に昇任させる取り組みが導入されている。(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)
10	5	6	1	男性差別に近い状況とも言える(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	4	5	1	システムだけは改善しようとされている。そもそもの女性研究者の選択肢がないだけ。(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	1	2	1	女性研究者の意見を取り入れた組織が一部で検討されている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	2	3	1	女性限定の公募により積極的採用が進んでいる。(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)
14	1	2	1	一見女性優遇を謳っているが、大学のパンフレットに女性教授が一度も出たことがない。私も多額の外部資金を獲得しているが一度も大学に広報で取り上げてもらったことはない。(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	3	4	1	この1年で女性限定公募などが行われたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
16	3	4	1	今年度限定ではあるが、女性限定のPI公募が出たから。ただし、出産等のハンディを補正するシステムは未だ不明瞭だと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	2	3	1	今年度、直接研究に関わらない理事や謎コーディネータのようなポスト(本部内)に女性が配置されてはいる。研究部長、部門長への配置はほとんどない。(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)
18	2	3	1	女性教職員の採用強化を進めており、引き続き努力が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	4	5	1	学内で女性限定公募に関する議論が始まっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	公募において女性を積極的に採用する旨を表明しており、またポストアップ制度の導入も進めているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	3	4	1	文科省の科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現型イニシアティブ(女性リーダー育成型)に採択されており、女性教授や准教授の人件費を一定期間サポートするほか、従来の給与水準を上回る年俸設定で招聘するなどの施策に取り組んでいるから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
22	1	1	0	任期付きでの女性の採用は増えてきている。昇進への工夫はみられない。(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)
23	1	1	0	育休などで休むとキャリアが終わってしまう環境になっている(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,女性)
24	1	1	0	工夫は全くない(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)
25	2	2	0	女性研究者なので温情採用することはない。能力・適正があれば性別は関係ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
26	1	1	0	育休をとると上位職階への登用はほぼできない。あるいはものすごく時間がかかる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	1	1	0	ポストがないのに、人事システムどころのはなしではない(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)
28	3	3	0	人文系部局であることから、他部局と比べると女性が多く、女性を登用する機会も多い。しかし、それは人事システムと呼べるほどには整備されていない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
29	3	2	-1	我々の部局に限定されず、女性に限定した公募は逆の不公平がある。(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)
30	3	2	-1	女性研究者が参加しなくてはならない会議が増え、研究時間が圧迫されている(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)
31	2	1	-1	女性研究者を増やす取り組みが大学で行われていても、所属部局では女性研究者を男性研究者だけで選ぶ、昇進も同様という部局の構図をいろいろ理由をつけて変えようとしていないため。(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)
32	3	2	-1	採用に関してはシステムがあるが、昇進に関しては特になにもない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
33	5	4	-1	工夫は見られない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

34	2	1	-1	女性研究者の教員が少ない影響もあるが、女性教授が少ない上に、数にも変化はみられないため。(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)
35	4	3	-1	特に差はつけていないことが取組みの不備だと言われればそうなので。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	1	-1	トップが全員男性なので,女性をリクルートするときに「女性だから」という視点になっている。そこを変えないとダメ。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	4	3	-1	他大学等との比較で平均的であろうと判断。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	3	1	-2	人事システムを工夫しようという動きはないから(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)
39	6	3	-3	特に女性研究者を優遇していない。しかし,博士課程を選ぶ女子学生が少ないことが問題であり,特に女性だから昇進を阻むようなことは一切ない。(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)
40	6	1	-5	結婚・妊娠しそうな者を昇進から外し退職奨励している様子がうかがえる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.2	23.2	28.4	18.3	15.7	5.6	2.6	32,556	3.1	0.12	1.7	3.1	5.9	3.4	3.2	3.2	3.1	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3	
		国研等の自然科学研究者	4.8	13.7	29.4	19.7	16.4	11.6	4.5	6,297	3.9	0.31	2.2	3.7	5.9	3.9	4.1	4.1	3.9	-	0.2	0.0	-0.2	-	0.0	
		重点プログラム研究者	6.3	25.6	23.9	22.7	13.0	5.9	2.5	800	3.1	0.15	1.5	3.1	4.9	3.5	3.1	2.9	3.1	-	-0.4	-0.2	0.2	-	-0.4	
		人文・社会科学系研究者	1.1	13.3	25.8	21.6	19.6	3.0	15.4	2,141	4.4	0.50	2.4	4.1	6.1	4.3	4.3	4.3	4.4	-	0.0	0.0	0.1	-	0.1	
	大学部局分野	大学マネジメント層	0.4	11.1	37.0	30.5	15.6	5.3	0.0	243	3.3	0.00	2.3	3.4	4.8	3.4	3.5	3.3	3.3	-	0.1	-0.2	0.0	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	26.8	32.1	19.6	17.9	1.8	67	4.6	0.00	3.1	4.4	6.2	4.3	4.5	4.4	4.6	-	0.2	-0.1	0.2	-	0.3	
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学 の 自然 科学 研究 者	大学グループ	第1グループ	4.8	16.6	31.0	18.4	16.1	7.5	5.6	5,949	3.7	0.28	2.1	3.3	5.6	4.2	4.2	4.0	3.7	-	0.0	-0.2	-0.3	-	-0.5	
		第2グループ	5.3	17.5	26.9	20.5	22.9	3.2	3.8	8,868	3.6	0.24	2.1	3.6	5.4	3.9	3.6	3.4	3.6	-	-0.3	-0.2	0.2	-	-0.3	
		第3グループ	6.7	20.6	30.7	19.1	13.6	8.0	1.4	8,051	3.2	0.23	1.8	3.1	5.0	3.2	3.2	3.2	3.2	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	
		第4グループ	7.6	34.6	26.4	15.4	10.6	4.7	0.7	9,688	2.4	0.22	1.1	2.4	4.2	2.4	2.2	2.5	2.4	-	-0.2	0.3	-0.1	-	0.0	
	大学部局分野	理学	2.0	17.3	37.3	19.3	14.6	4.3	5.3	4,923	3.3	0.30	2.0	3.1	5.0	3.8	3.6	3.6	3.8	3.3	-	-0.2	0.2	-0.5	-	-0.5
		工学・農学	6.8	22.8	25.5	18.0	17.5	6.0	3.3	14,731	3.3	0.18	1.7	3.2	5.3	3.6	3.3	3.3	3.3	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3	
		保健	7.2	25.8	28.4	18.2	14.0	5.6	0.8	12,902	2.9	0.18	1.5	2.9	4.7	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
		臨床	7.6	37.9	12.3	15.7	16.8	9.7	0.0	1,962	2.9	0.37	1.0	2.8	5.3	3.4	2.7	2.8	2.9	-	-0.7	0.1	0.1	-	-0.5	
		臨床以外	7.1	23.6	31.2	18.6	13.5	4.9	1.0	10,939	2.9	0.12	1.6	2.9	4.7	2.9	3.0	2.9	2.9	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	
		職位	教授	2.8	22.9	31.7	17.7	18.7	4.6	1.6	14,380	3.1	0.17	1.7	3.0	5.1	3.4	3.1	3.2	3.1	-	-0.3	0.1	-0.1	-	-0.3
准教授	8.9		22.9	26.9	17.7	13.4	6.9	3.3	13,388	3.2	0.20	1.7	3.1	5.1	3.4	3.3	3.1	3.2	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2		
性別	助教	9.2	24.6	22.7	21.5	13.2	5.1	3.8	4,788	3.2	0.30	1.5	3.2	4.9	3.3	3.2	3.5	3.2	-	-0.1	0.3	-0.3	-	-0.1		
	男性	5.5	23.0	28.8	18.3	16.0	5.6	2.8	27,502	3.2	0.14	1.7	3.1	5.1	3.4	3.2	3.2	3.2	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2		
任期	女性	10.4	23.9	26.2	17.8	14.3	5.7	1.7	5,054	3.0	0.15	1.6	3.0	4.9	3.3	3.1	3.0	3.0	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3		
	任期有	7.7	19.9	28.3	20.5	17.9	3.9	1.8	7,113	3.2	0.21	1.9	3.2	5.0	3.6	3.5	3.5	3.2	-	-0.1	0.0	-0.3	-	-0.4		
	任期無	5.8	24.1	28.5	17.6	15.1	6.1	2.8	25,443	3.1	0.14	1.6	3.0	5.1	3.3	3.1	3.1	3.1	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2		

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

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

	前回	2024	差	
1	1	4	3	何人か外国人が雇用された。(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)
2	1	3	2	受け入れ留学生の数はまだ限られているものの,国際部事務室が設置され,受け入れの取り組みが進められている。(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)
3	1	3	2	国費留学生優先配置枠を使って受け入れており,卒業後優秀であればスイングバイ助教になることができる。(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)
4	4	6	2	優秀な研究者は国籍にかかわらず採用しており,外国人比率も高い(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	2	3	1	昨年に外国人教員を数人採用し,そのうち常勤の者もいた。(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)
6	1	2	1	ポストク雇用の支援が軌道に乗りつつあるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	2	3	1	優秀かどうかは不明ですが(皮肉ではなく、優秀かどうかの評価基準が不明瞭という意味です),外国人教員は増え、ポストも多く滞在しています。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	4	5	1	新しい外国人研究者が増え、その受入・定着への意識・取組ともに改善できていると考えます。(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)
9	3	4	1	IBRAの日本の窓口になったが,施設的环境が整っていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	2	1	外国人研究者の受け入れが増えたため(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	4	5	1	海外からの先生も着任されているので,ある程度取り組んでいるのだと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
12	2	3	1	外国人PIがひとり居る(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	4	5	1	短期であるが,外国人研究者を受け入れて,本学の研究者と共同研究をする環境が整備された。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
14	4	5	1	グローバル研究者形成拠点を新たに設置した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	私立大学初のWPI事業採択もあり,状況が好転しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	1	2	1	徐々に登用している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1	オンラインでの国際学会や研究会の開催が戻りつつあり,交流も復活しつつあり,外国人研究者の受け入れも増えつつあると思う。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0	各ホームページや連絡事項の英訳,会議等に通訳が必要である。(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	人種差別が酷いと全員が目をつぶってる.教授懇談会では「この学部では外国人が多すぎる」の発言もありました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0	特に部署としての取り組みは無いように感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	2	2	0	ポストの不足(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	5	5	0	基本的に全ての会議は英語で行われ,今後学生も英語能力を必須とする.科研費やJSTなど外部資金における英語化されていない書類や日本のプロセスが課題。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	5	0	制約は大きい(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	6	6	0	まず日本人のことを考えてほしい.ここは日本の大学である。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	1	-1	そもそも,海外の研究機関と比較して,給料が安すぎて,「優秀な」外国人が来てくれるはずがない.国が動かなければ,部局の取り組みでなんとかなる事案でもない。(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)
26	2	1	-1	特に取り組みはしていないし,業務量の観点から受け入れにネガティブにならざるを得ないという環境が全然改善しない。(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)
27	4	3	-1	外国人研究者を直接指導していた先生が転勤したため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
28	4	3	-1	外国人研究者に入試対策や保護者対応などはできないのだから,採用に二の足を踏む。(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)
29	2	1	-1	英語対応できる事務方がいない.受け入れの教員に,生活面を含む全ての面倒がかかるので,受け入れる気力が出ない。(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,女性)
30	5	4	-1	語学面での支援体制に課題(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
31	4	3	-1	組織としての取組は行われているが,国全体として特定の国の研究者の受入が困難な状況となっている。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
32	3	2	-1	文化的・言語的な壁が高いと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	2	1	-1	先ず採用がない.外国人に魅力的に映らないのではと思う。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
34	2	1	-1	中国に対する警戒感は理解できるが,受け入れを制限しすぎ.また、定年制にステップアップするための門戸が狭すぎ。(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	若手外国人を積極的に受け入れる制度があることは評価できるが、英語を日常的に話すことのできない職員が多く、日本語を話さない外国人研究者に負担を強いる場面は結構ある。公用語を英語にするなど、もっと英語力向上には力を入れるべきだと考える。(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	研究費が獲得できない様子をよくみかける。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	3	2	-1	定着する環境にはなっていないと思う(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
38	6	5	-1	事務職員及び事務書類等への英語版の導入を強く望む(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
39	3	2	-1	急激な若手人口減少の観点からはさらなる取り組みが必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	財源確保が困難になってきているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	国内他大学との連携が不足している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
42	2	1	-1	組織的な取組ができていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
43	2	1	-1	給与水準の差が大きく、リクルートが極めて困難(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	経済状況が悪く、以前より劣悪になった。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	3	1	-2	会議が日本語で行われるため、優秀であっても日本語を理解できない研究者の定着は考えられていない(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,女性)
46	4	2	-2	前回は着任したばかりで気がついていなかったが、外国人研究者を受け入れ、定着させるような積極的な取り組みはほぼないように見える。(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)
47	6	4	-2	最近、海外のサラリーが非常に高いので、日本に来てくれない(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)
48	3	1	-2	英語で対応できる職員数が圧倒的に少ない。(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)
49	4	2	-2	優秀な外国人研究者を受け入れるための環境整備が不十分である。(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)
50	5	3	-2	そのような環境はあるが、取り組みは十分ではない(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)
51	3	1	-2	特に何もしていないが、よほどの優遇制度がないと増加しないだろう。そこまでの意味はないと思う。実際、博士課程の後に残って教員に採用された方もいたが、本国の大学へ帰ってしまった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
52	4	2	-2	給与面もそうだが、海外研究者が定着できるほど日常生活におけるサポートはできていない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
53	4	2	-2	外国人の受け入れについて急速かつ甚だしく厳しくなり、国際共同研究はやりにくくなった。時代背景的に必要とも感じるが少なくとも受入れは難しくなった。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
54	6	3	-3	外国人研究者を受け入れることで学術的発展が見込まれることを期待した取組は十分とは思えない感じがします。(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)

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。

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.2	10.2	19.4	22.1	22.2	17.8	5.1	32,556	4.7	0.12	2.9	4.7	6.6	5.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	
		国研等の自然科学研究者	3.7	7.3	16.1	13.4	29.1	24.8	5.6	6,297	5.3	0.30	3.4	5.7	7.1	5.8	5.3	5.2	5.3	-	-0.5	-0.1	0.1	-	-0.5	
		重点プログラム研究者	7.6	12.2	16.0	16.8	25.6	17.2	4.6	800	4.7	0.16	2.8	5.1	6.6	4.9	4.6	4.5	4.7	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2	
		人文・社会科学系研究者	0.4	6.6	8.6	13.7	31.0	27.4	12.3	2,141	6.0	0.38	4.5	6.1	7.6	6.0	5.9	5.7	6.0	-	-0.1	-0.2	0.3	-	0.0	
		大学マネジメント層	1.6	1.2	12.3	22.6	25.9	32.5	3.7	243	5.8	0.00	4.1	5.8	7.3	5.9	5.9	5.8	5.8	-	0.0	-0.1	0.0	-	-0.1	
		国研等マネジメント層	0.0	1.8	8.9	14.3	23.2	42.9	8.9	67	6.5	0.00	5.0	6.7	7.7	6.2	6.4	6.5	6.5	-	0.2	0.1	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	7.9	12.9	17.2	17.4	23.3	14.7	6.7	5,949	4.6	0.28	2.6	4.9	6.6	5.0	4.8	4.5	4.6	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4
			第2グループ	1.3	9.5	24.9	20.8	24.1	16.6	2.7	8,868	4.4	0.23	2.7	4.5	6.3	5.0	4.4	4.5	4.4	-	-0.6	0.1	-0.1	-	-0.6
			第3グループ	1.6	12.7	17.9	21.2	26.8	16.5	3.4	8,051	4.5	0.20	2.8	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	4.5	-	0.0	0.0	-0.3	-	-0.3
			第4グループ	3.3	7.2	17.0	27.0	16.0	21.7	7.7	9,688	5.1	0.24	3.3	4.8	7.1	5.3	5.5	5.3	5.1	-	0.2	-0.2	-0.2	-	-0.2
		大学部局分野	理学	8.0	6.3	21.3	19.7	24.2	17.6	2.9	4,923	4.7	0.24	3.0	4.9	6.5	5.3	5.2	5.0	4.7	-	-0.1	-0.2	-0.3	-	-0.6
			工学・農学	1.6	9.2	14.4	19.4	25.2	24.1	6.1	14,731	5.2	0.18	3.4	5.4	7.1	5.5	5.2	5.2	5.2	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3
			保健	3.2	12.8	24.5	26.1	18.0	10.6	4.8	12,902	4.1	0.21	2.4	4.0	5.9	4.5	4.4	4.3	4.1	-	-0.1	-0.1	-0.2	-	-0.4
			臨床	0.0	23.6	21.4	32.7	11.5	7.6	3.2	1,962	3.4	0.35	1.8	3.6	4.9	4.8	3.8	4.4	3.4	-	-1.0	0.6	-1.0	-	-1.4
		職位	臨床以外	3.8	10.8	25.0	24.9	19.2	11.2	5.1	10,939	4.2	0.13	2.5	4.2	6.0	4.5	4.6	4.3	4.2	-	0.1	-0.3	-0.1	-	-0.3
			教授	1.4	5.4	13.9	21.2	28.7	23.8	5.8	14,380	5.4	0.16	3.8	5.5	7.0	5.4	5.3	5.3	5.4	-	-0.1	0.0	0.1	-	0.0
性別	准教授	4.0	11.9	24.2	23.9	17.7	12.9	5.3	13,388	4.2	0.21	2.5	4.2	6.1	4.9	4.7	4.5	4.2	-	-0.2	-0.2	-0.3	-	-0.7		
	助教	6.4	19.9	22.7	19.8	15.5	13.3	2.4	4,788	3.7	0.30	1.9	3.7	5.8	4.8	4.6	4.5	3.7	-	-0.2	-0.1	-0.8	-	-1.1		
任期	男性	2.7	9.1	19.8	21.8	22.7	18.3	5.6	27,502	4.8	0.14	2.9	4.8	6.6	5.1	4.9	4.9	4.8	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3		
	女性	5.5	16.2	17.5	23.8	19.6	14.7	2.6	5,054	4.1	0.19	2.4	4.3	6.1	4.6	4.5	4.3	4.1	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5		
任期	任期有	4.7	11.9	23.0	27.4	17.8	12.5	2.6	7,113	4.1	0.24	2.5	4.1	5.9	4.8	4.4	4.5	4.1	-	-0.4	0.1	-0.4	-	-0.7		
	任期無	2.7	9.7	18.4	20.6	23.4	19.2	5.8	25,443	4.9	0.14	3.0	5.0	6.7	5.2	5.1	4.9	4.9	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3		

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

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	2024	差	
1	1	5	4	教員の資格基準を変更した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	2	5	3	組織の人事制度が個人の能力評価から組織貢献に重点が異動したため。(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)
3	1	3	2	全てが大事としても,論文が書けない人たちの集まりです。テレビに出る方も研究してないです,結果も出してない。問題が思ってるより深いです。(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)
4	2	4	2	様々な観点を取り入れた評価が行われ始めた。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2	多面的な評価を行い,その結果を通知している(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	3	2	むしろ,論文数はあまり評価されない。年齢と在籍年数が上がり、一定の人望を得ていれば昇進できる。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
7	2	3	1	昇進には関係していないように感じるが,賞与などのincentiveには何かしら関係しているのではないかと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
8	1	2	1	評価を行う仕組みを構築することになった。(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)
9	3	4	1	社会貢献に対する一定の評価があるようだ(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)
10	2	3	1	人事評価制度が変更されて様々な観点からの評価が可能となった(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	今年から人事制度が変わり,所属長の評価が重視される(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	2	0	部局の評価方法がよく知られていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
13	1	1	0	論文の教で評価。それが同等の時に評価されるのがそれ以外の指標でしかすぎない。(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)
14	5	5	0	毎年行われる個人業績評価では,教育や社会貢献など様々な面からの評価が行われており,十分だと感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	1	1	0	業績評価の最低基準があり,また異動などしてきた教員にはもっと厳しい基準を課せられている(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
16	3	3	0	研究者の業績評価において,論文は重要な項目となっている。少ない研究費に対して,求める業績は非常に高い。これに加えて,学内運営・国際化など求めるものが多岐にわたる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	3	3	0	評価は行われていると思いますがあまりにも業績を出せという調査が多く作成している時間がない状況です(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)
18	1	1	0	教育・社会貢献について評価基準がそもそも無い。(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)
19	1	1	0	論文以外を頑張っても誰も評価はしない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	1	1	0	論文・書籍・社会貢献は無かったことにされる。教育は上司が割り振るため,辞めさせたい教員には全く割り振らず低評価をつける。なぜ研究業績のない教員が研究を教えているのか謎である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	6	6	0	論文以上に社会的実績が重要視されている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	1	-1	論文のみではないが,論文数が前提にあってそのプラスアルファとして教育や社会貢献が評価されているに過ぎない(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,女性)
23	3	2	-1	実際の事業評価の内容を判断できない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	4	3	-1	自身が実際に評価を受ける立場になって,教育等への貢献はあまり評価されていないと感じたため(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
25	2	1	-1	筆頭や責任著者でない限り,論文評価として認められない傾向にある。また,論文数が少ないと,いくら講義数の増加など大学への貢献があっても評価が上がらない傾向がある。(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)
26	2	1	-1	昨年度は一番書籍や社会貢献を行なったにもかかわらず,結局,論文が少ないからと(出ていないわけではない)昇進の推薦から外された。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
27	2	1	-1	建前の業績評価については,教育,社会貢献の項目があるが,採用,昇格の人事になると,業績のみが重要視されてしまう。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	4	-1	地域貢献の成果が業績評価に反映されづらい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
29	6	5	-1	昇進の評価にはほぼ全く使用していない。しかし,個人研究費の配分の基準として論文以外の様々な評価を活用している。獣医学群以外の教員の論文業績が極端に少ないので,むしろ優遇しすぎている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
30	3	2	-1	様々な観点での評価は行われているが,論文の比重が大きい。ため。(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)
31	6	5	-1	業績評価方法の変更に伴い,論文の教による業績評価が主流になりつつあるため。(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)
32	4	3	-1	評価者に研究者が少ないことがわかった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
33	5	4	-1	人事などに携わる機会が増えてきて,内情がより詳しくわかってきたから(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	1	-1	マネジメントやコストカットは評価対象外であるため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)

35	5	4	-1	経済安全保障等に係るプロジェクトが増加する中,機密情報に関わり論文公表が難しい研究分野に対し,別途明確な評価指標を確立することが,今後より重要になると予想される.このような新たな視点での評価制度を早急に確立する必要があると考え,前回より低い点数とした.(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	評価自体がなかなかに感じる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
37	2	1	-1	論文数重視から変わりが無い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
38	5	4	-1	やはり論文に重点が置かれている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	5	4	-1	評価体制には課題がある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
40	3	2	-1	教育による貢献が昇任に反映されない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	4	3	-1	学内での業績評価は教育等の貢献もあるが,外部資金獲得等においては,様々な観点からの評価が十分に行われているとは言いがたい。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	5	3	-2	結局は論文と指摘があった。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
43	5	3	-2	研究費の傾斜配分に用いられる研究業績の偏差値は「論文」「科研費獲得」「外部資金獲得」しか考慮されてない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
44	5	3	-2	運用上,論文に依拠する重みが大きい(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
45	5	1	-4	2年前にポスドクから研究員へと移行したが,研究員では論文数での評価が支配的であり,分野の違いを考慮されることも乏しく,工学研究者である自分も論文の出やすい生物学者と対等の論文数を求められ,苦勞をしている。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)

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

		2024年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分から ない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自 然 科 学 研 究 者	集計グループ	4.3	23.2	18.6	25.4	18.3	7.6	2.7	32,556	3.5	0.12	1.7	3.7	5.4	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	
	大学の自然科学研究者	4.4	15.1	17.9	22.5	27.9	8.4	3.8	6,297	4.2	0.29	2.5	4.4	6.0	4.1	4.0	4.3	4.2	4.2	-	-0.1	0.3	-0.1	-	0.1	
	重点プログラム研究者	4.2	24.8	23.5	23.5	13.4	8.8	1.7	800	3.2	0.15	1.6	3.3	5.0	3.3	3.0	3.0	3.2	3.2	-	-0.3	0.0	0.2	-	-0.1	
	人文・社会科学系研究者	2.9	21.0	22.9	18.9	18.9	10.8	4.6	2,141	3.8	0.46	1.9	3.7	5.9	4.0	4.1	3.5	3.8	3.8	-	0.1	-0.6	0.3	-	-0.2	
	大学マネジメント層	1.2	6.6	18.9	32.1	25.9	14.0	1.2	243	4.5	0.00	3.3	4.6	6.1	4.6	4.7	4.6	4.5	4.5	-	0.1	-0.1	-0.1	-	-0.1	
	国研等マネジメント層	3.6	5.4	8.9	26.8	30.4	21.4	3.6	67	5.3	0.00	3.9	5.4	6.7	5.4	5.4	5.4	5.3	5.3	-	0.0	0.0	-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	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	第1グループ	11.6	21.7	20.5	24.1	11.6	6.6	3.8	5,949	3.4	0.27	1.7	3.5	5.0	3.5	3.5	3.3	3.4	3.4	-	0.0	-0.2	0.1	-	-0.1
		第2グループ	2.9	20.0	17.9	29.2	19.7	8.1	2.1	8,868	3.7	0.22	2.1	3.9	5.5	3.9	3.6	3.5	3.7	3.7	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2
第3グループ		3.1	25.3	21.4	23.4	18.6	7.1	1.1	8,051	3.3	0.22	1.6	3.5	5.2	3.2	3.1	3.3	3.3	3.3	-	-0.1	0.2	0.0	-	0.1	
第4グループ		2.0	25.2	15.7	24.3	20.9	8.2	3.7	9,688	3.6	0.24	1.6	3.9	5.7	3.9	3.8	3.8	3.6	3.6	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.3	
大学部局分野		8.9	26.0	18.8	25.3	11.5	6.6	2.8	4,923	3.2	0.28	1.5	3.4	4.9	3.7	3.4	3.4	3.2	3.2	-	-0.3	0.0	-0.2	-	-0.5	
工学・農学		1.9	17.9	16.6	28.3	22.0	10.4	2.9	14,731	4.0	0.17	2.3	4.2	5.8	4.1	4.0	3.9	4.0	4.0	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	
保健		5.2	28.1	20.8	22.0	16.7	4.9	2.3	12,902	3.1	0.20	1.4	3.2	5.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	
臨床		1.1	29.5	18.6	38.9	2.7	5.5	3.6	1,962	2.9	0.36	1.4	3.4	4.5	3.1	2.5	3.4	2.9	2.9	-	-0.6	0.9	-0.5	-	-0.2	
臨床以外		5.9	27.9	21.2	18.9	19.2	4.8	2.1	10,939	3.1	0.13	1.4	3.2	5.2	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	
教受		2.1	18.3	19.1	28.5	19.3	8.8	3.9	14,380	3.9	0.17	2.2	4.0	5.7	3.9	3.7	3.7	3.9	3.9	-	-0.2	0.0	0.2	-	0.0	
准教授		5.4	27.3	17.9	23.6	17.6	7.4	0.9	13,388	3.2	0.20	1.4	3.5	5.2	3.6	3.5	3.3	3.2	3.2	-	-0.1	-0.2	-0.1	-	-0.4	
助教		7.7	26.4	18.9	20.9	17.3	5.0	3.7	4,788	3.3	0.28	1.5	3.4	5.3	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	
男性		3.6	22.5	17.9	26.4	18.7	8.1	2.9	27,502	3.6	0.14	1.8	3.8	5.5	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.1	0.0	0.0	-	-0.1	
女性		7.9	26.9	22.4	19.8	16.4	5.0	1.5	5,054	3.0	0.16	1.4	3.1	5.0	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	
任期有		8.2	20.7	24.6	24.4	14.0	6.4	1.7	7,113	3.3	0.26	1.8	3.4	4.9	3.5	3.3	3.3	3.4	3.3	-	-0.2	0.1	-0.1	-	-0.2	
任期無		3.2	23.9	16.9	25.6	19.5	8.0	2.9	25,443	3.6	0.13	1.7	3.8	5.5	3.7	3.6	3.5	3.6	3.6	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	

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

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	2024	差	
1	5	6	1	サバティカルの付与が、他の大学と比較して実質的に運用されていることを改めて確認しました。(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)
2	1	2	1	給与に差はないが、予算配分に反映されるようになった。一方で、組織に配分されるため、当該部署の中で均等配分となると、結局変わらないという実態もある。研究者個人に配分しなければ十分な反映は難しいと思われる。(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)
3	2	3	1	業績だけで研究者の処遇が決まるという組織に疑問を感じる。教育や組織運営など多角的な評価軸で処遇は判断されるべきである。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
4	2	3	1	実習等の都合上、サバティカルが取りにくい、昨年度より取るようになっていく。(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)
5	2	3	1	業績評価は適正になされているが、研究環境やサバティカルの実施はまだ十分でない。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
6	1	2	1	機会は十分に保障されていると考えるが、初めての在外研究でも研究期間が1年6ヶ月までという制度となっている点は見直しの必要があると考える。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
7	2	3	1	サバティカル制度については新規に導入した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	年俸制教員の評価にあたって評価ランクの数を増やし、ポジティブ評価を多く出せるようにしたため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	3	1	優れた業績の顕彰システムを改良した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	研究費獲得に応じた講座費の増加による研究環境の改善がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	5	6	1	業績評価に基づいた処遇を行なっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	4	5	1	令和6年度より新しい人事制度に移行し、改善を図っている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	1	1	0	サバティカルがまったくないのは問題(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	1	1	0	頑張っても給与には反映されない、サバティカル制度がほしい。(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)
15	1	1	0	講座制のため、十分な業績があっても昇進できない例がみられる。(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)
16	1	1	0	サバティカル付与が少ない感じがします。(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)
17	1	1	0	必要ない会議を増やして、この会議に給料を結びつけて、ちゃんと研究と教育する方々が損するだけです。(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)
18	1	1	0	業績における評価はあるが根拠など公開されておらずブラックボックスで何をどのように改善する必要があり、求められているかも不明確である(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)
19	2	2	0	業績は余り加味されない(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0	特にサバティカル付与などはあまり行われていない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
21	1	1	0	給与への反映は行われているが、不安定な若手にとって最重要事項である職位・職階には論文の評価しか反映されない。研究環境やサバティカル等への反映は全くない。(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)
22	4	4	0	前回と変更はしていないが、研究環境の改善は明らかに不十分。(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)
23	1	1	0	業績、外部資金獲得実績は十分であっても育休をとったため、万年助教の先生がいる。差別である。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
24	1	1	0	業績評価は不透明で、部長の好き嫌いによる人事が行われる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	3	3	0	評価はされ昇進にはつながるがそれ以外のインセンティブは無い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
26	3	3	0	サバティカルは、あるものの取りにくい。年俸制で業績評価によって毎年給与が上下する。成果の質ではなく、数で評価するような、業績評価中心の制度のあり方をどうにかしてほしい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
27	3	3	0	前回から変化はないが、制度設計に入っている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	サバティカルはあったほうが良い。研究の枠が広がる。(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)
29	3	2	-1	給与への反映はされるが、職位や職種、研究環境への改善にはつながっていない。(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)
30	3	2	-1	部局の評価方法がよく知られていない(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
31	5	4	-1	業績評価を踏まえた研究環境の改善、場所の確保などがあるとよりよいと思う。(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)
32	2	1	-1	前項と同じ理由だが、昇進も昇給もなかったため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
33	2	1	-1	機関・施設において唯一のマネジメント業績であっても、評価基準上、優先度がとても低い。処遇へ反映されない。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
34	3	2	-1	評価自体がなかなか感じる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

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。

- 大学の女性人事加速の努力が進められているが、研究分野、特に理学系についてはまず大学入学者における女性学生の割合が低い状態であり女性の国内人材の充実が極めて困難である。外国人研究員の増加を通じた女性研究者の増加については、円安などの環境により、多様性の確保には困難を感じている。(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)
- 2 助教は教授の手伝いをやるべき、助教に独自のプロジェクト遂行は許されないなど、若手自身からこのような言葉を聞くことがあった。慣習、慣例を若手自身が受け入れる前に改革が必要と思う。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 3 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は、学生個人が動かない限りアクセスできる状態にはなっておらず、大学としてシンポジウムを行うなどシステムを構築する必要があると感じる。外国人研究者にとっては日本語が話せなければ助教以上の職に就くことは難しく、サポート体制を整える必要がある。また、単身子育てを行う研究者にとっては土日業務(入試業務など)は対応しがたく、それらの日程や制度を変更していく必要がある。(大学の自然科学研究者、第1G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 4 博士学生の増強に尽きる。博士進学促進のために大学が戦略的に使える自由度の高い資金が決定的に不足している。人件費の上昇がこれに拍車をかけることが懸念される。これらの問題を顕在化させた過去の文科行政が総括されないまま先に進んでいる点は問題である。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 5 問1-11のように、部局レベルの努力でどうにもならない事案は聞かないでほしい。国の研究者に対する給与体系が変わらない限り、外国人どころか、優秀な日本人さえも、研究者を目指さず、国の研究水準はどんどん悪くなっていくと思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 6 女性研究者の支援について、子育てに特化した支援をして満足する機関が多いように思う。女性特有のライフステージに応じた体調の変化などは考慮されていない。また、研究費の配分で若手を優先するやり方は、育児・子育て・更年期などのある女性研究者にとっては、男性とは同じ年齢でも研究者としての在籍期間が異なるので、公平とは言えないのではないかという意見をよく耳にするし、自分もそう思う。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、教授、部局長等クラス、性別未回答)
- 7 年々改悪されている気がします。国際卓越大学に選定されてどうなるかも不明瞭です。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 8 博士取得後の安定したポストを増やすべき。そこが増えれば博士へ進みたい学生は自然に増えると考えます。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 9 女性に責任ある業務を任せない(同年齢の男性と女性がいたら、仕事を男性に任せがち)。女性のいないところで、女性の言動について男性だけで話をするなど、ジェンダーバイアスのあるまま組織は回りがち。女性に限らず容姿や年齢でからかうコミュニケーションなどは依然として残っているのではないか。(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)
- 10 大学が掲げる目標を達成するために女性教員を増やす必要があり、自分自身は女性限定枠で採用された。来年度から別の研究機関でのクロスアポイントメントの契約を依頼された。人事案件であるため所属専攻に相談したところ、譲渡するエフォート(本件は10%)によって本学の女性比率が下がると困るため、女性比率の計算方法をまずは確認するように言われた。結局のところクロスアポイントメントによって女性比率は下がらず、契約は承認されたが、研究内容の面ではなく女性比率だけで人事が決まることに納得ができない。なお、依頼をした別の研究機関についても女性比率を上げることが依頼の主な目的である。当該研究機関には長年の共同研究者がおり、今後も共同研究を円滑に行おうと思えば断り辛い状況になっているために、納得ができないものの受け入れることにした。また、今後女性研究者を増やすために女性限定枠を所属専攻では検討している。どのような候補者がいるのかを調査するために専攻の所属教員全員に対して候補者をあげるように募ったが、候補者リストを提出したのは私だけであった。私としては所属専攻に女性教員が自分自身のみであると上記のように息苦しいことばかりであるため、自分自身に強く関わる問題だと感じている。しかしながら、他の男性教員は候補者リストを提出せず、一名の教員からは「候補になるような女性がいることは分かっているが、仮に採用されると研究室のバランス(おそらく研究内容でのバランス)が崩れる」との意見も聞いており、男性教員からすれば自身の研究分野から遠いところ(自身のキャリアに関わらない分野)で女性が増えてくれればそれで良いと思っていることがよく分かった出来事であった。つまり、女性教員を増やすことに対する積極性が全く男女で異なる。このような状況で長期的に女性教員が増えるとは思えない。短期的に、私のように息苦しさをを感じる女性教員が多少増えるだけであると考えている。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 11 博士人材育成(研究者の活動や評価も含む)を個別の研究室単位ではない形で実施できる機会が増えることより多様な人材を育成、活用できるように思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 12 他大学(所属部局(国立大)から私立大学)に転出された女性教員によると体制・体質が古く講座制が維持されており昇進が遅かったことが疑問だったとのこと。私立大学の環境には満足しているそうです。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 13 集合写真を撮った時に、男性ばかりになる状況が異常だという感覚を皆早く持ってほしい。(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)
- 14 女性教員数率の結果合わせをしている。女性教員をただ性別だけで優遇するのではなく、業績などしっかりと評価すべき。また、父子家庭や配偶者が多忙の男性教員が一定数存在している。独身女性が優遇される性別以外の根拠を示すべき。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 15 若手研究者に偏った支援が進んでいると感じる(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 16 ”女性”と言われなかった時代の我々は現在女性と言われていてもその前に若手がつき、どうにもなってない。上記にも記載したが、年齢問わない女性枠を何割と決め、守るようにしてほしい。世界で女性研究者が増えたが、結果的に研究のレベルが下がったという声は聞かない。男性が多い環境だとどうしても男性主体の考え方が正しいとなる。女性もそちらに合わそうとするのが日本だと当たり前となる。間違っているのが環境整備を進めるべくペナルティーを課すなどしないのとどれだけ長く女性女性と言いつけるのか、男女ともいうんざりしてきているのが現在です。意味がない。女性の数を増やすことを徹底してほしい。出産している女性もいるけど、とっても大変そう。女性がもっと増えないと理解は進まない。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 17 研究室での評価には、教育面など業績以外の部分を評価されていると感じる。しかし、一方で、研究室から出て、ポストを得るためには業績は必須となる。採用する側の評価軸が変わらないと、業績が必要であることには変わりがない。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 18 ジェンダーバランスの問題は大変難しいと思う。ジェンダーの区別なしに切磋琢磨できる環境が必要と思うが、そのためにはゲタを履かせて採用する人事は逆効果を生みかねないし、他方で、やはりバランスが崩れた状態も難しい。低年齢層の教育から始めて母集団を増やすしかないように思う。その上で、ジェンダーの分け隔てを減らす方向での教育をまず精力的に行うべきであろう。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 19 女性研究者への支援は今だけを見るのではなく、学校教育から現在まで女性研究者と男性研究者の間にどのようなジェンダーギャップが生じていて、どのように積み重なっているのかまで考えた支援とそれを繰り返さない環境整備が必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 20 女性と、育児をしている人を、切り分けて考えるべきだと思います。育児をしていない女性の採用を促進するのではなく、育児をしている男性の採用を促進するべきだと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 21 論文の価値を引用回数で評価する仕組みを用いたことにより、研究者が論文の質ではなく引用回数を増やす努力をし、実際には価値の低い研究が評価されるなど、全体的なナンセンス化が生まれました。このことと類似して、組織の構成員に基づいて組織を評価する仕組みを用いた結果、組織の見た目(ポイント稼ぎ)のために構成員が配置され、同様のナンセンス化が生じることが懸念されますし、すでにそうなっているかもしれません。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 22 大学教員の給与体系(若手に限らず)、一般企業、とくにIT系の企業の給与と比較して低すぎて、魅力のない職業になっているように感じられる(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 23 国立大学に対する予算措置を抜本的に見直さないと、国立大学は組織破綻寸前だと思います。特に理工系は実験、演習が修学上必須であり、世界と戦える人材育成には優れた設備と施設が不可欠です。今の数十年前のインフラでは先進国のみならず新興国とも戦えません。また理工系大学人材に限って言えば、その就労環境がブラックで、実働時間に対して給料も安く、研究予算配分が少ない状況を学生からは見抜かれており「未来が見えないので博士課程に進学しません」と言われます。科学立国日本として世界と戦うのであれば、将来に向けた教育研究環境の整備と人材育成への投資なくして、それは達成できないと強く感じます。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 24 七年前に日本の大学に働き始めた。海外の経験とくらべたら、現在の学部が大学の学部の最低限を超えてません。研究しない、ちゃんとした教育しない(教科目で同じ授業やってる)、人種差別や女性差別が当たり前のように。また、日本の科研費システムでは、人と研究者の名前もオープンなので、友達感覚で予算を分けてるけど、結果、論文も出ないです。今年このサーベイを答えないつもりでした。何故なら、意味不明なサーベイを増やすのが日本の特異点ですが、その後は引き出しに閉めて何も変わらない、良くならないです。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 海外との物価の差が大きすぎて、海外から人を雇うことが難しい(日本の給料が安いので、日本にこない)(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 26 博士後期課程の日本人の企業への就職促進、留学生の定着促進の具体的取り組みや、一般編広報が構築されつつある状態である(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 27 ・研究業績によって何らかの利益が本人に還元されるシステムを全体として早急に導入するべきだと思う。例えば、国全体としての取り組みとしては、一定程度の業績を上げている研究者に対しては、申請なしでベースとなる科研費が付与される制度を設けたり、国から追加的な給与を支給される制度を設けるなどが考えられる。業績に応じた給与の増額については大学によっては存在することは見聞きしているが、実態は微々たる額(年間数万円レベル)になっており有効に機能しているとは思えない。このような業績による報酬制度を用意しないと、全体的なモチベーション低下に繋がってしまうのではないかと危惧している。・周囲を見ていると、デニユアを取ってほとんど研究をしていないシニア研究者が一定程度存在しており、優秀な若手研究者のポストを圧迫しているように感じる。一方で、人材の流動性という名目で若手に対してのみ任期付きポストによる不安定な雇用を強いるのは非常に違和感を感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 博士後期課程を目指すための環境の整備については、次世代研究者挑戦的研究プログラムなど、在学中における経済的支援はかなり広がりつつあると感じている。一方、それらの支援により進学率がどのように変化したか、また博士号取得後のキャリアパスの状況に関してはまだ不明な点があるため、これらの支援による評価はもう少し期間を見て行う方が良いと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 博士後期課程を持つ地方大学では、助教のポストをその大学で博士をとった学生を優先的に採用する傾向があり、仕方ないという見方もできるが、長い目で見た場合の我が国の大学教員の質を低下させるように働く可能性があると思う。これは、あまり大声では言えないが、本当に深刻な問題であり、将来の我が国の大学における研究・教育をどうするか考える上で避けて通れない課題であると思う。(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)
- 30 教員数が減っているのに対し、運営や教育に関わる業務は増加し続けている。日本の大学は若手研究者が長期的な研究をできる場所ではなくなっているように感じます。優秀な若手には留学を勧めます。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 31 博士後期課程の学生を増やすためには修士課程の研究経験が必要であるが、昨今の就職活動の長期化がそれを激しく妨げている。教育界から経済界に向けて、その問題の大きさをしっかりと主張してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 32 若手に対する対応は十分だと思うが、その分中間層に皺寄せがいく場合が多い。また、同時期に採用された女性教員が次々他学部、他機関に異動しており、女性には魅力的でない環境であることを再認識している。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 33 とにかく面倒臭い。このような雑務ばかりで、研究時間が失われるのが恐怖でしかありません。(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)
- 34 女性限定の公募をしばしば見かける。女性教員を増やして男性と女性の比を見栄えよくしているのだと思うが、本質的なことではないと思う。ジェンダーの概念は研究推進にとって意味があるのか疑問である。(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、男性)
- 35 問1-12に関しては講義や学生指導を担当した教員ではなく、所属研究室の長が評価される傾向があり、弊学のシステムは十分に機能しているとは言えないのが現状です。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 36 外国人留学生が増え、日本にその後も残る人が少ない。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 37 博士課程へ進学する学生の確保に関して、大学院進学に対する補助は大変有り難いと感じる。一方で、学生は、出口として大学院修了後の将来に、学部・修士卒の学生と比較し、大きな差がなく、魅力を感じていないように思う。現在の学生の大半は何より近未来につながるコストパフォーマンスを重視する傾向があり(この傾向が良いとは思わないが。)、社会として、博士号取得後の魅力を拡充することで(就職時の差別化、雇用条件の差別化、産休後においても能力が保証されているので復帰しやすいことを示す など)、全体的な大学院への進学率の向上、強いては女子学生の進学数も増加するのではと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 38 社会人としての常識がない、法令等や組織の規程類も把握できない、高卒か新卒レベルの大御所が増えて、組織運営ががたついているようだ。大学でも課長クラス部長クラスの昇進試験、採用試験を取り入れたいのに、と思う。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 39 若手研究者の採用が積極的に行われるようになったと感じる一方で、若手研究者の研究環境や女性研究者が活躍するための環境改善の動きはあまりみられていないと感じています。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 40 博士後期課程への進学者を増やすための経済的支援をさらに進めないと、中規模大学以下の博士後期課程在学者数はさらに減少することが予想される。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 41 質問内容が多くて時間がかかります。来年度はもう回答できませんので、宜しく願います。もし有意義な意見が開けるとおもうならば、Zoomかなにかでインタビューするか、して下さい。10分20分ではおわりませんでした。(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)
- 42 研究業績や教育業績が昇給等の評価に反映されていると考えれば、実際に執行部に何が評価されるのかを質問しても回答が不透明であるため、モチベーションの維持が難しく感じます。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 43 外国人研究者の受け入れもあまり整備されていないが、希望者も少ない。女性研究者の活躍の機会のため、会議などに参加を求められることがあるが、多忙な時期だと困る。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 44 若手研究者の研究環境を向上させようとする取り組み(海外渡航助成等)や機会が少しずつ増えていると感じる。一方で、研究以外の業務が増える中で、そのような機会を活用したくてもできない場面がみられる。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 45 地方国立大にも優秀な修士の学生はおりますが、給与面、待遇、将来性を考え企業への就職を選びます。現在教授職ではありますが、大変な長時間労働の割に、同年代の企業研究者の方が給与や福利厚生が良い事を思い知らされます。そのような現状を学生は目の当たりにして、アカデミアに憧れを感じる若者が減少しているのかもしれない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 46 サバティカル制度があっても、使えない。工学研究科では使っている人がいない。他研究科や他大学ではサバティカルを取得されている事例を耳にするので、取得の実態調査などをおこない、適正に運用されるようになってほしい。(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)
- 47 女性研究者を増やすためには育児や介護など様々な支援が必要です。家族構成や家庭環境により求められるものも大きくことなり、また乳幼児のみに支援が広がっても小学生の方が大変な環境もあったり、夜や週末の学会参加など難しいものも多い。科研費など、子育てや介護がある世代の希望者には研究期間を想定より2倍まで延長可能とくに、子育て中の学会などは託児所なども限られており、また施設があっても子供の性格によっては預けることができないなど多くの問題があります。海外では子供連れの学会参加は良いのですが、日本国内は環境がありません。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 48 とにかく、人材も人員も足りていない。研究費は自分でどうにかするが、人件費をもう少し増やし、人材を充実させてほしい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 49 女性PI、外国人PIを積極的に採用する取り組みが過去5年間にわたり、それらの教員の割合は少し増加した。大学内の博士課程大学院生に対する奨学金制度は大きく改善され、充実している。その一方で、その奨学金を獲得した後の学生は、さらに上位の学振DCへ応募する意識が低いことも明らかになった。(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)
- 50 ゴール設定が難しいと感じました(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)
- 51 現在、様々な改革が動きつつあり、今後数年で良くなるかもしれません。(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)
- 52 大学院生を増やすための魅力ある課程づくりが必要。(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)

- 現状大学で実施されている業績評価が上から下までの格差が少ないように考慮されており、仕事量に見合った評価になっていない。
- 53 正直、仕事はやったもん負けと言わざるを得ない業績評価になってしまっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 博士課程進学を目指す学生の支援体制は余り整っていないと思うが、そもそも余りレベルの高くない地方大学では博士課程を目指すという学生が少ない。それは、支援体制が整っていないから目指さないわけではなく、能力を持った学生の数がそもそも少ないからだと思われる。したがって支援体制も整わないのだと思う。(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,男性)
- 54
- 若手だけでなく中堅研究者へのサポートも考えてほしい(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)
- 55
- 若手研究者の採用条件など、相変わらず改善していないと思う。また、女性教員数も比率が重視されてはいるが、結局、ロールモデルとなる女性研究者がいないので、女性研究者の数が増えないのと、学生の女性比率は高いのに、教員は男性ばかりの職場で偏った視点になっており、余計にマッチングしていないのだと思う。(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)
- 56
- 若手研究者への支援は充実してきていると感じる。一方で、優秀な学生ほど大学院に進学せず、就職する傾向がみられる。大学院進学に対して、もう少し良いイメージが持てるような社会になってほしいと思っている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 57
- 運営費交付金の削減により、十分な教員数が確保できない中、望ましい能力を持つ人材の新規採用は困難な状態である。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 58
- 若手の確保と育成が急務である。何かしらの手立てを講じる必要があるが、多くの教授は多忙であり、プロジェクトとして、担当者が張り付いて、企画、実施する必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 59
- 日本の大学の教員の中には、一旦、ポジションがテニユアになってしまうと、研究をしなくなったり、働く意欲を失ってしまう教員が非常に多い。このような状況で、若手の優秀な研究者に大学のポジションを確保するのは非常に難しい。このように、若手の優秀な研究者のポジションを確保するために重要なことは、むしろ雇用の不安定化であり、テニユアポジションを減らすことで、雇用の流動性を高めることが重要だと感じる。また、欧米に見習って大学で多様性を確保するために、女性の研究者を増やそうという政策を国は行っている。しかしながら、国ごとに文化が大きく異なっており、日本の女性の研究者と欧米の女性の研究者との間で考え方や価値観の違いがある。そのために、研究者の多様性を欧米と同様の状況にしたとしても、それが研究力強化に繋がるとは限らないことを認識するべきである。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 60
- 年齢や性別などの外形基準に囚われすぎると、本質を見誤る危険性があると思います。むしろ業績評価の仕方、その結果の活用の方をよく考えて、能力ある研究者の引き留め、採用に繋げることこそが大事なのではと感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 61
- 人材自体の数が少ないと思われ、今後の少子化に伴って益々少なくなると思われる。現状では、日本人学生の教育が主たるものであるため、外国人の教員を想定した場合、日本語を話せなければ、学生への教育が難しい様に思える。特に、学部教育の場合、大学院教育の場合、英語を使うことが重要になるため、英語と日本語を使いこなせる外国人は研究者教育に重要になると思われる。(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)
- 62
- 若手を採用したくても常勤のポストはごくわずかしかなく、このような状況を見て若手が研究者の道を選ばなくなってしまう。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 63
- 国立大学であるが、教員定年退職後のポストの補充が行われず、教授ですら補充されない。若手のポストはない。このままでは大学教育は崩壊する。(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)
- 64
- 看護という特殊性もあるが、圧倒的に教員の数が少ない。実習についてなければならないため、若手はとても研究する時間や余裕がない。もともとの教員の配置数を増やし、補助金もそれに応じて配分しなければ、今後の医療人材は確保できないと思われる。さらに、魅力的な職業とは思えない。(医師に比較しても明らかである)(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)
- 65
- 若手を特任で雇って定着させようと助教にしようとしたが、「給料が少ない、勤務時間が長いのに超勤がでない(裁量制)、日本一のブラック企業だ」と言われ、民間企業に転職する予定と、突然辞めたいと言われた。大学は待遇面が全く改善してきていない。これでは研究者が先細りになると思う。私自身も、土日は必ず仕事をしており、夜間もメールのチェックは欠かせない。同じ年代の一般企業に勤めている人からは「有給で休みとか取れないの」と聞かれるが、休んでしまうとそのフォローを誰もできないしメールも容赦なく来るので休めない。小学校中学校の教員に次いで大学教員の「働かせ放題」裁量制労働も見直しをしてほしい。日本一のブラック企業だそう。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 66
- 医療系の場合、病院に勤めて稼ぎたいと考える人が多く、大学院もその手段の一つと考えられている。そのため、博士号をとっても数年残るだけであとはクリニックに勤めたり、実家をついだり、開業したりしてしまう。学生たちからは、大学教員が激務であることを知っているのに、大学に残って研究や教育に携わりたいとは思わないとの意見を多くもらう。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 67
- 当教室では修士課程の大学院生が多いのですが、修士課程から博士課程に進学する大学院生が殆どおらず、企業に就職します。企業に就職することと比較して博士課程進学のメリットが無いと考えられます。また、当教室ではポスドクの応募・採用が殆どいません。博士課程の大学院生とポスドクは研究を遂行する上で非常に重要な人材です。博士課程に進学する大学院生とポスドクが増えるような取り組みが増えてほしいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 68
- 研究という世界はもっと自由度の高いものであると思っていたが、最近は業績評価などの点にあまりにも重きが置かれすぎていて、本当に面白い考えをもつ若者やそういった研究内容の育成に支障が出てきている様に強く感じる。女性や外国人への優遇的処遇にも疑問がある。本当にグローバルかつ公平な人材の確保と育成をめざるのであれば、極端な話し、老若男女や国籍などの関係ははずして、長期にわたる支援を行なうことが意義深いと思う。何も欧米の制度にあわせる必要はなく、日本独自の終身雇用的な制度も併用することで、安定しておちついて、深い研究ができるのではないかな。(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)
- 69

- 男女問わず採用や昇進の基準が不透明で、実績や能力に無関係の人事となっていて、大学院指導ができない教授が増えている。若手研究者に教員に人事評価のフィードバックが行われていないのも問題だと感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- コンプライアンス,倫理観,責任感,知識に欠けた人材がいるが,職場の評価・指導機能が十分でないため若手が辞職している(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 世代交代が起きているのは良いのだが,若手人材も博士学生も少ないため,各研究者への負担が増加している様に思う。その結果,若手への十分な教育ができていないと考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 留学生よりも,日本人の若手を育成したい。私が今まで培ってきた経験や,知識を日本人の次世代に託したい。(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,女性)
- 大学全体の予算が減っているため,新しい人材を雇用するための人件費も減っている。定年によって教員が退職しても,補充人事が行われないケースが増えている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- アカデミアを目指す日本人研究者が激減している。18歳人口の減少に伴い,大学教員の定員は実質減らされているため,業務量が増加しており,研究に割く時間はますます減っている。待遇面でも物価高,民間給与増加の背景から相対的に悪化している。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 本学に限ったことではないが,やはり研究関係以外のdutyが重すぎ,論文執筆や研究指導,外部資金獲得の為の申請書作成などに費やせる時間が乏しい。月並みかもしれないが,切実な問題である。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 我が国の労働力人口が減少している中で,65歳を定年にするのは早すぎるのではないか。アクティビティが低い研究者は65歳で定年でも良いが,アクティビティの高い研究者は定年を延長しても良いかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 問1-07に関し,そもそも多様なキャリアパスがあることを若手が知る機会がないため,博士進学をためらう,周囲から反対されるなど,能力意欲があっても進学を断念するケースが散見されます。博士進学に対する社会の理解の無さが大きな壁になっている状況が,なかなか改善されないことが問題と感じます。(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)
- 女性研究者の"数"にこだわるのはやめた方が良い。研究を精力的に推進できる人が女性だった,という考え方の方が良い。(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,男性)
- 少子化のなか生き残りをかけた私立大学の状況は厳しい。また,教員が進める研究が本学レベルの学生募集に,そして学生教育にマッチしているという実感がなく,モチベーションを維持することが難しいと思われる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 他の項目でも書くことになるかもしれないが,基本的に少ない教員,事務員で回っているので,いろいろな制度があっても周囲の犠牲の上で成り立っている。欧米の大学とは全くことなる状況にあることを理解しなければ改善はしない。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 今年度,多少の改善が行われた。さらに多方面の取り組みを継続して行うことが肝要と考える。(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)
- 12については私の場合は臨床(診療)活動の評価を追加いたしますが,12と13は重要であると考えますが,全くその取り組みはなされておられません。(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)
- 女性研究者の採用枠の増加を目指している現状は理解できる一方で,ポストクや任期付き助教のようにパーマナント職にありつくまで職を転々とする実態は女性研究者を増やそうとするものとそぐわないもので,かつ出産や子育てなどのライフイベントが男性より多い女性にとって研究者としても人としても女性らしく働くのは不可能に近いと考える。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 外国人(英語話者)に対しての大学院入試に日本語訳を答えさせて不合格としている。研究能力のある外国人を積極的に受け入れる姿勢が感じられない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究者への環境整備については,欧米と比較し環境は明らかに整っていない。また,臨床系の講座は,臨床とのエフォートが困難である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 全国的に,アカデミアの助教ポストは多いが,その上(講師,准教授)のポストが少ないため,助教の高齢化が進んでいる。その状況を見ている大学院生はアカデミアに残ろうとは思わないので,多くの助教枠が余っている。そのため将来の日本のアカデミアの人材不足を懸念する。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究に対する評価がほぼなされない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 業績評価が報数のみなので,レベルの低い雑誌に(ハゲタカジャーナルにも)投稿する人が増える。元をただせば文科省の大学評価の〇合,ともかく20報なので,ここを変えないかぎり,フロンティアを切り拓く研究は減り,数だけの形ばかりの研究がはびこることになる。(一流ラボの学生も,PDも,〇合を知ったら,低くサラムにして論文を出したがるし,そもそも夢のない研究ではやる気が出ない。)(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 若手研究者が大学での研究職に価値を見出せなくなっている様に感じる。多くの研究職が任期制であることや,大学に十分な予算がないことで仕事に見合う待遇・給与を用意できないことなどが大きいと考える。研究費だけでなく,研究者の給与についても十分な予算を確保できなければ,優秀な若手研究者はどんどん減っていくのではないかとという危機感を持っている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 91 表面上多様性や女性登用など積極的に行っている様に宣伝されているが、研究を進めていく上で共同研究は欠かせない。そういった場合に、女性は元来の研究者ネットワークに入り込めず、共同研究展開が難しい状況にある。共同研究へと発展したとしても大きな規模へと進展させることはほとんどない。差別はない様だが性差による心理的距離はかなり影響している様に思う。(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)
- 92 昨年度に増して若手研究者の研究環境は悪化の一途を辿っている。教科書を執筆するレベルの優秀な若手研究者への学部長先導による専門分野外の教育(授業)の強制,講座主宰教授による研究費の制限やGift authorshipの強要,言動によるハラスメントなどにより,その倫理観に失望した若手研究者は大学を去ってしまった。また,欠員補填の際も,若手研究者よりも授業をたくさん担当させられる教授・准教授ばかりを採用するため,本学においては若手研究者がほぼいなくなってしまう。その結果,大学運営業務(広報活動や委員会業務,試験監督業務)など研究以外の雑務を少数の若手研究者で負担せざるを得ず,教授が研究している一方で,若手研究者は研究が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,そのような状況を目の当たりにして,学位取得を諦める学生が多い。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,教授や上層部によりのみ消されたり,声を上げた若手研究者が冷遇されたりする現実を目の当たりにしているため,声を上げられる若手研究者はほとんどいない。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,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)
- 93 産休からの復帰後の業績評価がそもそも行われない。義務の産休であっても,産前産後休暇をとった年度は,どれだけ早期に復帰し,業績を出そうが評価はされなかった。そのため業績がでていても給与に反映はされない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 94 若手や女性研究者への研究支援は制度として設けられていても,実際に利用できる環境や状況にないことも多いと感じる。実際,自身の出産を経て,任期があることや学生の研究指導の代わりの教員がいなかったため育休をとれる状況になかったが,支援を受けるには休んでいた期間が必要であるなど考慮されない場合もある。様々な業務に追われていることや任期付で将来の保証もないため,若手が外国で研鑽をつむことなど考えようもない。研究者としての評価は論文のみで行われており,その評価はその後何にも活かされていないと感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 95 女性研究者の登用に関しては,必要性を感じつつも,なかなか良い仕組みができないのに加えて,そもそも当該分野に女性学生,女性研究者が少ないので,そこから増やす制度がないと女性研究者の採用の増加は難しいと考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 理系の学生数が減少する中で,どうやって優秀な人材を自分の分野に引き込むかという問題は組織的な問題よりも中身の問題の方が大きい。故に,研究開発のビジョンの明確化とその意義,具体的な社会貢献を示していく事が重要になる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 研究人材の流出を抑えるためにまずは基本環境(建屋の老朽化対策,福利厚生など)の整備が必要である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 98 女性研究者の活躍に関しては必要・必須と考えているが,最近実験系にも関わらず育休後も継続したリモート勤務を希望し,ほとんど実験を行わない事例を目にした。女性の活躍に対するサポートは十分に行うべきではあるが,一方でこのような事例に対応できる法的な整備も必要だと思った。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 99 若手研究者の支援に関して,所属する機関はある程度支援する体制を整えています。業界全体を見渡して,若手研究者が任期なしのアカデミックポストに就くのは依然として非常に難しく,かといって一般企業への就職も限られており,今後更に国や政府レベルの支援が必要だと思います。一方女性の研究者の就職状況に関しては,そもそも人材が少ないという理由,各機関が女性の雇用比率を上げるといった目標を掲げていることもあり,同じ世代,業績の男性に比べてかなり優遇されている印象があります。業績評価については客観的な評価の導入がまだまだ難しい印象があります。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 100 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が十分かという問いがあった。研究の自由度が無くて困っている人を見たことが無い。少なくとも情報系の研究において若手の自由な発想での研究が上司によって潰されることは考えにくい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 101 ハゲタカジャーナルやそれに近いものでもインパクトファクター(IF)が非常に高いものもあるようですが,現状IFや論文数による評価が中心となっており,特に若手でこうしたものに論文を多く投稿して数を稼ごうとする人もいます。研究手法や対象物を少し変えただけでも論文数は稼げるため,真に社会に役立つことは何かを問い新たな物事へ挑戦する姿勢が見られないような場合もあります。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 102 私が所属する研究機関で,優秀な研究者を獲得するために破格の条件(3000万円のスタートアップ,研究スペースの優先配分など)による公募を始めているが,このような取り組みは既存の職員との不公平感を生むだけでなく,採用された研究者は永続的に特別待遇を求め,聞き入れられなければ他の研究機関に異動して,最終的には投資した資金が無駄になるのではないかと危惧している。このような極端な施策をするよりも,若手研究者に必要な最低限の研究資金(年200万を10年)を保証して自由に研究させた方が,確実に成果があがると思われる。最近ではむしろ女性であれば実力が足りなくても採用されるような状況で,採用後ほとんど成果をあげていない女性が増えている。日本の論文数の減少の一因ではないかと感じている。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 103 女性研究者の数について,評価するにあたっての基礎データを添付してほしい。例えば,現段階での博士号取得者の男女割合(できれば分野別),大学院博士後期課程進学の男女割合(こちらでもできれば分野別)などがあるとよいと思う。若手研究者,研究者業績評価の項については,所属する研究組織に5年目になるが評価できる情報が極めて少ないままであることから,少なくとも組織の部局単位ではオープンではないのだと感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 104 若手の採用増加が進まず,研究員の年齢構成が危機的状況になりつつある。また,研究員の男女比の改善もなかなか進んでいない。若手及び女性研究者の採用拡充に向けた予算措置を望む。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 105 ロールモデルとして(?),大学・国研含めてパーマナント職に就くのが難しかった氷河期世代(=博士一万人計画時代)を見てきたからか、明らかに上昇産業である情報科学系を除いた理工学系分野で(医学も事情が異なるので除く)、博士課程に進学する学生が国内で体感として減っている傾向があり、人材不足を加速させている。昔よりは企業における博士取得人材の活用が進んでいるとはいえ、まだ間口が大きいとは言えず、しかも少子化人口減少による大学等アカデミック教育研究ポストは減らされている中、また博士課程の学生を増やそうという政策が提案されている。博士課程に進学する学生が増えるのは歓迎だが、このままではまた博士一万人計画のように、マッチングがうまくいかず優秀なのに仕事が見つからない博士号取得者が増えるだけではないかと懸念している。研究という仕事に性差(や人種差なども)は無いが、適切な職場環境構築の観点で、女性や多様な背景を持つ人材を増やしていくべきである、というのは女性研究者である自身の目線からも賛成である。ただ、現在女性限定公募が多いことは、アフターマティブアクション的に必要とはいえ、短期間に集中しすぎではないか(その結果、現在の限定公募が充足したらまた数年後には男性ばかり採用という事態にならないか)という懸念はある。女性限定公募ではなく、「同程度の業績評価点の場合、女性やマイノリティーの評価が高くなる可能性があります」と公表し、女性限定公募に限らずどの公募でも女性やマイノリティーであることを考慮するのではないのか、というのは疑問である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 106 アカデミアを目指す若者が減っている影響を受けて、ポスト不足の問題は軽減しつつあるが、公募をかけても優秀な人が集まらないという問題が発生している。少子化に加え、アカデミアを目指すことのリスクが若者世代に共有された結果だと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 107 女性研究者やPIの登用について組織的な取り組みが進んでいるのは確かである。ただ女性PIが種々の会議や雑務に引っ張り出され、研究に専念するのが難しいという話も聞いている。この項でコメントに適切か不明だが、先日米国の知り合いのPIと所属する機関においてライフワークバランスの取り組みが話題になった。米国でも勤務時間の管理が厳格なため、研究をすすめるにはヒトを増やすしかないが、その資金の獲得が大変であるということだった。その際に彼女と意見が一致したのは、研究活動の原点はパッションであり、没頭する時間が絶対的に必要であること、学生や研究員の研究時間の管理はかえってモチベーションの低下、アカデミアに人材が残らない原因になっているのではないか、ということだった。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 108 研究人材として、研究者だけでなく研究を支援する人材の処遇改善も必要であると考えています。研究者よりもさらに不安定な身分であり、また、支援者の高齢化も進んでいますので、安定して研究支援を進められる体制の確保を希望しています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 109 本年度、育休を取得しており、出産・育児に関する支援は厚いと実感した。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 110 DEIが強く前面に押し出されてはいますが、実態がまだついてきていないというのが現状だと思います。女性研究者のライフイベントへの支援は十分制度化されていると思いますが、数が増えてきたときに対応可能なのか、また、子育て・介護を担う男性への支援は十分なのか不明瞭です。自組織の男性へのフォローを手厚くすることが、その配偶者の女性の負担を減らすことになると考えているのですが、配偶者女性が他組織所属だと、自組織へのメリットが(短期・直接的には)ないため、実現へのハードルは高いと感じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 111 女性研究者の数は十分と思うが、日本社会において女性が活躍する素地ができていないことが問題の本質と思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、性別未回答)
- 112 問1-07に関連して、アカデミアにおける人材不足の現状を考えると、「女性研究者」に関する人事システムだけでなく、「女性技術者・パートタイマー」を支援・処遇するシステムの工夫も必要。有能な”スーパーパートタイマー”の女性人材を正当に評価し、処遇する制度設計が望まれる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 113 若手の育成は重要であるが、中堅の処遇とのバランスも重要に思う。海外からの優秀な人材の受け入れは活性化という点で理解できるが、盲目的な受け入れ強化にならないよう注意する必要があると思う。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 114 そもそも博士課程に進み、その後アカデミアで研究者としての職を求める方自体が少なくなっているように感じます。研究者の置かれる環境に魅力を感じない方が増えているのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 115 ○○○○は研究機関でありながら国家公務員体質が根強く残る組織であり、今なお無意味な全国転勤を研究職員に強いている。転勤や配置換えが昇給等の実績として評価される仕組みのため、頻繁な異動・配置換えにより安定した環境で研究できず研究業務が中途半端になるケースが多い。また、業務の無理な引継ぎにより他の職員への業務負担が増加するなど業務が極めて非効率的な状況が常態化している。また、論文以外の業績を評価すべき、とする意識が強すぎるあまり論文に対する評価を軽視する結果となり、職員の士気低下を招いている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 116 運営やマネジメントの成果・業績に対する評価がそもそもないのが問題である。企業マネージャーと議論しても会社組織ではない評価基準であるという意見が多い。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 117 所属する○○○○○○○○○○研究所では、PI助教を国際公募して採用し、他部局の助教と比較して手厚い研究費、海外渡航支援が実施されている。ジェンダーバランス、海外研究者の積極的採用も行われており、先進的な立場であると感じている。一方、ここで育った若手研究者を定着させるための取り組みは課題であり、現在、その解決のための制度改革が議論されている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 118 昨年度までの部局は研究を自由に実施できる環境でしたが、現在の部局はプロジェクトの獲得とその実施を重視しているため、若手研究者が自由な発想で研究を行うことは、比較的困難になったと感じています。ただし、これは所属部局の変化であって、大学の研究環境の変化ではないです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 119 キャリアパスの流動性に関する状況も知りたいと思いました。特に、博士学生の獲得とも関連しますが、大学における研究人材のキャリアパスの硬直性が課題と思いました。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 講座制が徐々に崩壊し、新任の教授には助教ポジションがなくなっている。講座制が無くなり、海外機関と同様にSmallな研究室が複数できることは良いことと思う一方、共用施設の充実化、任期付き教員の配置などが同時に行われないと、研究環境は悪化するものと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 助教の給料が上がると耳にした。優秀な若者がアカデミアに残ると、就職する場合よりも給料が低く労働時間は遥かに多くなるのが現状なので、早く変えた方が良いと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 122 大都市に比べて地方では研究人材の確保が非常に難しくなっています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 123 このアンケートがどのように政策に生かされているのかを教えてください。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 124 若手研究者がアカデミックポジションよりも企業への就職するケースが多い。給与の問題が大きな要因。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 125 留学生に関しては、博士課程人材、女性人材の育成は一定レベルでできていると思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 126 「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」を真に実施するには、「女性研究者」という言葉をアンケートで使用している時点で、海外、特にヨーロッパ諸国から周回遅れとなっている印象を持つ。男女・年齢問わず、子育てや介護等のライフステージに応じた支援を国・組織・部局・部署において有効に実施することで、結果的に女性の活躍を促進できる状態が、「女性研究者」にとって最も望ましい状況であると確信している。このようなアンケートや議論でよく見る「女性研究者の」という頭文字が早期になくなることを願っている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 127 最近、自身が教授になり、これまでより運営に関する会議に出席する機会が増えましたが、上記の取り組みをしようとする動きがあるのに、十分に活かせていないように思えてきました。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 128 私の研究分野では女性で活躍されている方は多くおられるので、例えば「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。」という質問の意図がわからない。現在でも女性のための公募があったりライフステージの休業期間に関することは採用・昇進時に十分勘案されているように思うので、こういうことを聞くことのものがナンセンスに思えます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 129 所属大学は私学ということもあり、研究よりも学生集客に力をそそいでいる。ゆえに、研究を頑張っても全く報われない。また、JST等が認めているパイアウト制度であるが、授業のパイアウトは、私の所属機関では許されていない。国立大学を含む、他の大学もそのようなローカルルールで禁止されているところも多いようである。そもそも学生もその親も、大学に研究力を求めておらず、また、教育力すらも求めているように思える場合もある。これは、日本の雇用制度(新卒者の一括ポテンシャル採用、年功序列の終身雇用など)や社会システムの問題であるので、大学が努力しても改善は難しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 130 私が所属する学部では、講座制ではなく、助教の先生も独立した研究室を運営できる立場になりました。しかし、助教の場合は研究スペースが狭いまま、若手の先生が活躍するチャンスが抑えられてしまっ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)
- 131 世界的にみて研究の内容の高度化が起っており、一人の研究者が出来る内容は非常に限られている。また、このような複雑な研究環境では次代の研究者である博士課程に進学する学生が非常に育ちにくい状況になっている。これは、研究が一つのラボで完結しておらず、博士課程の時に周辺の技術を体系だてて習得する事が非常に困難になってきているように感じる。論文で使われている技術の進歩があまりにも早く、時間のかかる実験が出来なくなっている。一方で、トレンドに乗ってしまうと同じ技術を持った人ばかりになり、今度は就職先がなくなるジレンマに陥っているように感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 132 赴任後半年のみなので、十分な回答はできませんが、これまでの経験のみからの判断になります(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 133 研究以外の束縛が多くなっており、時間的リソースとモチベーションが減ることによる研究環境の悪化が感じられます。若手研究者はもちろんですが、50代での研究時間確保が深刻な課題であり、教育・研究に集中できる制度としてパイアウトがありますが、本学では制度化されておらず、必要性の認識がありません。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 134 博士後期の学生はもっと増えて良いと思う。ライフイベントの支援は学内保育園や、研究補助員雇用の補助など割と力が入れているが、支援の期間は増えて(例えば10年程度に)良いと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 135 学務や雑務に追われ、研究に割ける時間が減っている。また、30代の若手教員はライフステージとして子育てなど家庭に割く時間も相対的に増えるため、これ以上研究時間が減ることに絶望している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 136 講座制から独立性への流れが加速しているが、若手がPIとして研究室経営に必要な外部資金を一人で確保しないといけない現状では、日本全体で小粒の研究しか行われなくなる原因となる。研究者が独立しつつも、外部資金確保を含めて、ビッグネームと連携できるような仕組みが必要。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 137 女性研究者を増やすためには、雑務を減らして勤務時間外の活動を減らす必要があるが、十分でない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 138 トップが全員男性なので、女性をリクルートするときに「あなたは女性だから有利、女性が少ないと指摘されたから雇う」という視点になっている。トップに女性を入れるべき。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 139 芸術系大学では、作品発表がメインとなる実技系と、座学を中心とする理論系の教員を同一基準で評価することはできないとかがえている。また理論系の教員のなかでも、研究費をより必要とする実験系の教員はわずかであり、そのような研究者にたいしてのみ研究費を重点的に配分するのは、大学としても不公平感があり難しいのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、性別未回答)
- 140 ここ数年で、明らかに教育、大学業務の数が増えてきて限界に来ており、正直アカデミアをお勧めできない。周りの研究者も大学から転出、同年代の研究者で企業に流れる教員が多い。年上の共同研究者は一気に増えたが、友達の多くが疲弊しており、限界である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 141 「研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点」という質問の意図がわかりませんでした。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 142 特任研究員のエフォートの扱いが年々厳しくなり、今年は外部資金への応募が難しくなりました。しかし、次のポジションを得るためには外部資金の獲得が評価されるため、特任でいるのは将来性がないと感じています。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 143 内部の研究員の評価が平等になされているようには感じない。女性の上級職を増やすということを大学として明言しているが、それは外部から新たに雇うことばかり考えているようで、内部で昇進のチャンスすら与えられていないことに疑問を感じている。外部から新たに雇えば確かに数は増えるのだろうが、早急にやるべきことは、内部に目を向けて、正当に評価をして待遇を改善するということだと思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 144 女子学生や女性研究者は求められていないと感じる発言や行動を頻繁に所属機関の事務方や他教員からされる。女性研究者が何をやっても、今は女性に追い風だからと言われる。男性研究者や男子学生からのセクハラがもっと減少しない限り、女子学生にも男だらけの研究者を勧められない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 145 若手若手と若手に支援するが、氷河期世代の我々には、研究費の公募もポストもありません。アンケートをとって実態把握しているのか、なにか知らないですが、現状が変わらないので質問に答えたくもない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 146 博士課程進学者が減っているように感じられる。その先がないことに絶望して、修士で就職するか、聡い学部生は大学院へ進学しようとするらしい。学部の2-3年生の早い段階で企業インターンが始まるので、文系学部生全体が学部就職向けのスケジュールになっているのに対し、すくなくとも本学は大学院進学者向けの組織的な取り組みをしていない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 147 国立大学では、運営費交付金の削減により、若手研究者のサポートや、女性研究者の支援、外国人研究者の受入れに力を入れることが、困難になっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 148 前述のように、「若手研究者」の定義の見直しは検討課題とされる必要があると考える(特に、在外研究に係る研究助成応募の要件については、育休からの復帰直後に在外研究を実施することも現実的でないと考えられることから、育休期間を除いて算定するという形式的な対応でも不十分であると考え)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 149 所属する大学では、すべての研究科で英語での博士後期課程プログラムを実施しているわけではないため、研究科ごとに志願者に大きな偏りがある。その結果、博士後期課程の定員を大きく超えた志願者がくる研究科では、せっかくの優秀な人材でも不合格にせざるを得ない。優秀な志願者の獲得および志願者の研究内容とのミスマッチ解消のためにも、博士後期課程の定員に関しては、研究科ごとではなく大学ごとに設定するなど、柔軟な対応ができると良いと考える。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 150 博士課程を目指す学生の減少は深刻です。「普通の生活」をするために求められる収入があがってきているため、先行きの見えない博士課程進学をすること、さらにその間無給であることのリスクが高まっています。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 151 所属学部が外国語学部系学部なので、外国人教員や女性教員が圧倒的に多い状況です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 152 女性研究者が雑用をやりたくないがために、子育てや家族を理由に割り振られた仕事を断り、それが容認される環境のため周囲が迷惑をこうむっている。外国人研究者は本部局は多いが、外国人のほうに優遇されており、疑問に思うことがある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 153 研究科からの個人研究費の配分が凍結され、利用できる電子ジャーナルもさらに削られるなか、若手研究者の研究科環境がいつも困難なものとなっていると感じる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 154 業績があってもなくても、ある一定の勤続年数で昇進するような仕組みになっている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 155 博士課程後期学生の能力が徐々に低下してきているように思われる。優秀な学生は○大や○大に進学してしまう。業績の評価が多様化されても、資金が不足しているので昇進などにはつながりにくい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 156 サバティカルや在外研究の仕組みがあったとしても、限られた教員で入試業務等にあたる必要があり、現実的には仕組みを活用することが難しい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 157 文科省による大学への改革要請が、末端の研究者の雑事に響いているが、それを解消しようとして会議を減少させるときちんとした意見交換が行われず周知されないまま物事が進んでいる。さらにそれが末端の研究者にさまざまな用務として降りかかっている。研究をきちんとさせてほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 158 20年前と比較すると研究職員が半減してしまい、若手も女性も少なくなっている。採用枠を増やせない、若手も女性も外国人研究者も雇用できない厳しい現状がある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 159 ・若手研究者については、任期のないポストを確保が課題である。また、若手研究者の増加のためには、博士課程へ進学する学生を確保する必要があるが、学生の生活面での不安がネックとなっているので、さらにサポートを充実させる必要がある。・また、若手研究者の質と量の増加のためには、若手に限らず研究者全体の待遇の改善が、必須である。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、研究の阻害につながっている。・女性研究者に関しては、任期のない雇用での女性研究者が依然として少ない。とりわけ理系において男女比の偏りが顕著であり、女性研究者増にさらに取り組む必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 160 大学院博士課程における博士人材の育成は極めて重要だが、法規制等を含めて柔軟な博士課程の大学院改革が必要と感じる。従来の大学院設置、学位授与では、現在のニーズに合っておらず、また世界にも勝てないと感じている。大学院、特に博士課程の設置・運営について、大胆な改革を国でも実施してもらいたい。若手研究者はすぐにミドルになってしまう。特に政策が運用し出してくる時には、すでに若手はミドルになっている。国の政策も力を入れて頂いて嬉しいが、優秀なミドルの支援パッケージを早めに作らないと優秀なミドル、特に研究力を支える層が海外に逃げると危機感を感じている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 161 研究環境の改善には十分な研究費が必要です。研究費獲得に努力していますが、応募できる研究費の額が少ないと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 162 制度も重要だが、本人たち(若手,女性)のマインドセットが重要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 163 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)
- 164 研究人材確保に対する対応は、毎年厳しさが増している。わが国の研究力低下に歯止めがかかっておらず、数年前の対応では今日では不十分となってきている。スピード感をもった対応が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 165 若手支援,女性研究者,外国人研究者の確保・活躍に向けては、費用,ポスト,事務職員の充実など解決すべき問題が多く、問題意識はあるものの、状況を改善するには設置者からの理解を含めまだ時間がかかると思われる。ただ海外のハイレベルの大学に伍していくためには現状を改善することが必須であり、大学としていろいろと要求は続けるべきである(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 166 基盤経費が不十分であることが不十分の主な原因(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 167 若手研究者のスタートアップを支援する財源が十分ではない。当学独自の海外研鑽支援制度を作ったが、円安等の影響が大きく響いている。SPRINGの支援等は大きい。文系学部からの進学状況の向上が検討すべき伸びしろとしてある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 168 総体的に、前回から改善されているとはいえない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 169 任期付きという採用をやめた方がよい。優秀な研究者はそのようなポジションには見向きもしないのではないかと、研究者の流動性は、追い出されて仕方なく動くのではなく、本人が動きたいときに動けるような状況を作る必要があると考えます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 170 働き方改革の余波で臨床系若手教員の研究時間が減っています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 171 数を問う質問では分母が何であるか、明確にすると良いように思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 172 大学院博士課程・博士後期課程への国及び大学独自の支援が特に強化された。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 173 研究人材のダイバーシティの確保,評価軸の多様性に対する取り組みを進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 174 私立大学では、研究だけを使命とする人材を専任で雇用する仕組みとなっていない。研究を主な使命とする教員の導入も必要と考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 175 職員に対する人事評価制度とその処遇への反映は行われているものの、教員の研究者業績評価は未実施である。大学への補助金の要件の一部とするなど機関全体への外からの働きかけがあると進めやすいと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 176 若手研究者の世界における競争力を高めていくためにも、更なる処遇の改善が必要。テニユアのポストの確保が難しい場合、有期雇用の職種であっても高額給与で処遇する仕組みを各大学にて整えていく必要がある。また、雇用原資は競争的資金によるプロジェクト経費となる場合も多いが、その場合、プロジェクトの管理者が給与を高額に設定しにくい状況にあるのではないかと、資金配分機関側で、若手研究者の処遇改善に対するインセンティブが働くようなルールなどを設定できないものか。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 177 人文社会系研究者の業績評価として「社会的インパクト」に係る指標の導入を検討中であるが、特に「委員会委員」に関してどの範囲までを対象とするか(例。国・省庁レベルの委員会～地域自治体の委員会)といった具体的議論において、様々な意見・考えがあり、現時点では方針が確定できていない状況である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 178 財政的に厳しい日本の大学の現状では、魅力あるポスト,魅力ある報酬,研究環境の充実が難しく、今後、研究者を志望する若者は更に減少し、優秀な研究者の海外流出(流入減少)が加速するのではないかと懸念する。若者が憧れるキャリアパスとしての研究者像の提示が必要。また、優秀な外国人研究者の受け入れを増やすためには、大学だけでなく、インターナショナルスクールの整備など外国人が生活しやすい社会インフラ整備も重要と考える。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 179 現状は研究人材＝大学教員というキャリアパスが社会において独立しており、結果として博士号を取得してもポストが足りない、なので学生はそもそも博士課程に進まない、社会も博士人材を取らない、といった課題を惹起していると認識しています。海外では、自身に社会を変える力があると信じる者が、その力を発揮しやすい場所としてアカデミアを活用、その後もスタートアップや会社役員、行政のアドバイザーなど社会の各層で活躍している姿を見かけます。大学教員がよりよい未来を提示し、実際にそれを体現する存在として社会の一線で活躍することが、大学教員の地位を高めるとともに、高度人材育成としての博士人材のキャリアパスを確立させ、結果として社会全体の向上とともにアカデミアの研究力向上にもつながると考えています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 180 若手研究者の問題はその前の学位(博士)取得者の激減に起因すると思われる。所属大学ではJST事業の次世代研究者支援などへの応募も検討にとどまっており、大学院生への経済的支援が乏しすぎると感じている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 181 優秀な若手研究者が、活躍できるスペースの確保を継続的に検討したい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 182 地域貢献に関する実績が昇任に十分に反映されていない。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 183 本学も採択されている、JST次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)の成果が、徐々に出てきているように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 184 日本の科学力の向上のためには、国全体で博士課程に進学する学生の学費を無料化し生活費を支援する仕組みが必要だと思います。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 185 年々、人手不足が顕著となってくる中、環境の整備は絶えず行われていると感じている。一方、研究者とくに若手の人材確保は難しくなってきたと感じている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 186 本学では、本年度より、研究支援体制の再整備に取り組んでいます。それに伴い、本学に不足している部分が、これまでよりも明確になってきました。そのため、昨年度評価からの回答が変更(不十分寄り)になっている箇所が多数あります。変更理由欄に記載が難しいため、本欄に記載しています。以降のパートについても同様になります。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 187 定期的な教員審査の必要性和その結果を反映した処遇(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 188 研究者のキャリア形成において、育児と仕事の両立をどうはかるのか、という点については、特に若手の任期付き教員にとっては、実績が求められることもあり、出産の選択をとるのがとても難しいというのが現状ではないか。各大学の取組では限界があると思う。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 189 日本の人口減少のなか、優秀な研究人材を確保するためには、グローバルに展開する以外にない。優秀人材の確保のためには大学院レベルからのキャリアパスを形成する必要がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 190 病院では臨床業務の負荷が強まっていること、研究所では運営費交付金等の削減が厳しい(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 191 定員内研究者の数と同じくらいの任期付き研究者(契約研究員)を雇用している。その財源は研究プロジェクト経費等であるが、任期付きだと何かと不利になる(将来不安、結婚ができない、など)ので、財源を問わず定員内扱いにしたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 192 優秀な若手人材(特に日本人)の獲得(採用)は困難度を増している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 193 博士号を有することを条件として採用してきているが、近年は社会人ドクターを除くと日本人の博士学生数が減少気味であると感じる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 194 給与およびセットアップ支援が海外と大きく劣っているため、海外から優れた研究者を国内機関に定着させることはますます困難になっている。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 195 女性研究者の採用や安定的な雇用については、その予備軍たる博士後期課程在学者数が絶対的に少ないという現状の打開以外に本質的な解決は難しい。一方、外国人研究者の採用では、昨今の円安による年俸額の相対的な低さがネックとなっている。一生涯日本に滞在する外国人研究者であれば問題ないが、一定のスパンで海外の研究機関に移動する場合には、欧米の給与水準をオファーする必要があるが、現在の財務環境では現実的ではない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 196 当研究所も含め多くの大学・研究機関で女性研究員の受け入れを積極的に進めている。さらに女性研究者を増やすためには、各大学・研究機関での取り組みに加えて、大学院の段階から女性研究者の絶対数を増やすことが必要。外国人研究者については、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いるが、円安の影響もあり待遇面での競争力が弱くなってい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)
- 197 研究者数が20名程度の小規模研究機関の場合、1名の退職や採用によって女性比率や職階構成などの値が表面上大きく変動することになる。データの分析や活用にあたってはこの問題に留意していただきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 198 運営費交付金の減少等により人件費の制限から若手の任期なしポストが不足している。女性限定のポストも積極的にだすにも、新規ポスト全体が少ないため、効果が限定的である。研究所の大学と異なる任務については、業績の評価の仕方を改善する方向で努力が行われつつある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 199 特に女性の比率について、優秀な女性ほど大学に引き抜かれる傾向があり、女性管理職の比率を高めることができない状況がある。大学は女性比率を上げるのに成功しているのだから、そのような実態がある以上、単純に職員や管理職の女性比率を法人の目標とするのが適当か疑問に感じる。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 200 研究者のみならず、研究支援人材の確保、育成にもっと費用を充実させるべき。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 201 若手の募集をしても、円安のため、相対的に給与が低く見え外国、特に欧米からの応募が減少した。また、外国出張や滞在も以前と比べると難しく若手が国際的なつながりを持ちにくくなっている。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 202 (女性研究者の比率について)女性研究者が退職した際の後任の公募において、「女性限定」とすることも考えられるが、そもそも、最初から性別によって区別することは、優れた研究者を採用するという点においては、マイナスになると考えられる。そのため、結果として、男性が採用された場合に、女性研究者比率が低下してしまう。よって、女性研究者比率を指標とすることは、必ずしも相応しくないのではないかと思うようになった。(国研等マネジメント層、その他、男性)
- 203 研究機関だけの問題ではないが、若手研究者は内弁慶で外に出たがらない傾向があると聞く。大学・研究機関がやることではないとも思うが、マインドセットを変える機会も検討してはいかか。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 204 ・自立と活躍は、すべて独立になることではなく、研究においては自分のアイデアを試せる裁量権の拡大と、そのほかの各種仕事の分担や双方向支援の工夫が必要と考える。これはあまり実現されているとは思えない。・人口が減少しても教育業務は減少せず(要支援対象の拡大など画一的な対応では難しくなっている)、また教員数が増えることは簡単ではなく、さらに職位を保持したまま海外へ出ることは簡単でない中、海外経験は困難になっていると考えられる。・人数的にももう少しジェンダーバランスが変化しないと、「当たり前」が変化しない印象。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)

- 205 科学技術振興のための予算が先進各国のと比較して少なく、この点の根本的な増額が必要であろう。基盤的経費として安定的なポストを増やすなどの措置を行うとともに、研究費については産学連携、財団など多様な財源からの確保できる部分についてはその拡充を図る。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 206 博士課程進学者は最近数年ではその減少が下げ止まっているが、増えてきているとは言い難い。外部資金によるポストは増えていて、その先のポストが厳しいのが現状。博士取得者が民間企業にも積極的にいけるよう誘導施策が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 207 大学学部生、大学院生ともに博士課程へ進学した後のキャリアプランについてほとんど支援を受けておらず、依然として研究職で在籍するしかないと考えている。研究室のスタッフ、教員からそのような相談や支援の機会是与えられておらず、大学カリキュラムにもそのような企画はないことが博士課程へ進学希望者が少ない背景にある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 208 授業負担に加えて大学運営業務の多さなど、若手研究者にとって時間的余裕がない。状況はほとんど改善されていない。悲観的にならざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 209 社会全体での学位取得者の給与水準(年収)をアップする取組が重要と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 210 人手不足と情報入手手段の多様化により、若手研究人材の流動可能性が高まっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 211 博士取得者の企業への就職の道をもっと開くべきである。日本の企業は優秀な博士課程卒業者を有効に戦力にできない限り日本の企業の先行きは暗い。イノベーションを牽引する人材を確保すべきである。反対に企業と大学院の交流が活発になれば、博士課程へ進学する学生も必ず増える。博士課程への進学が少ないのはその先の展望が見えないところにある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 212 博士課程にすすもうとする学生の意識は以前よりも徐々にではあるが高まってきていると思う。また女性研究者も徐々に増加してきており、イノベーションを創出する原動になることを期待している。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 213 日本の若手研究者の自立性の低さは、上下社会による押さえつけが原因ではなく、むしろ若手に対して適切な指導がなされなかったことにある。現状、指導なく若手に競争資金を丸投げる分野も多く、メンター制度の整備などの支援体制の拡充(メンターとなれる人材の育成も含めて) 急ぐ必要あり。女性に関しては重視する施策が全く取られていないのが現状。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 214 研究職とは何かという職業が可視化できていない。大学や企業でも何をする人なのか、中学生、高校生にアンケートを取ってみるとわかるが、実際の「モデル像」が見えていないのではないのか。社会の中で役に立ち、必要な職業であるをもっと可視化することが重要である。同時に多様なアプローチが可能であり、キャリアパスも見せる必要がある。同時に博士号取得後の待遇や給与体系も企業が向上させる必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 215 博士号取得者のキャリアパスは、とりわけ文系についてさほど改善が見られず、変化がないように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 216 若手の研究者がいきいきと研究できる場として、何が提供できているのか？ あるいは、若手研究者が自分の方向性として、研究者以外の道の選択肢もあるのか？ については、さらに検討すべき課題が多く残っているかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 217 若手研究者が安定志向からか在外研究への意欲が低下しているように思われる。したがって、海外での研究経験を積んだ我が国の若手研究者を増やすことは重要であると考えられます。様々なルートで在外研究を推進するためには、帰国後の研究活動のキャリアパスや研究ポスト、企業との交流など、様々な支援とのセットで考えることが重要であると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 218 大学での研究職(教員を含む)に関し、海外と比べて日本での経済的環境が悪化している。円安の進行がこの悪化を加速させている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 219 若手支援策は手厚くなっているが、若手人口が減少しているため社会全体が若手優遇に傾いている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 220 依然として、若手研究者・女性研究者の研究・就労環境は十分でないと思われる。授業を含む大学業務の負担が若手研究者にも重く課せられており、海外留学や産休・育休を含め、短期間であっても業務を外れる教員が出る場合に他のスタッフがカバーする体制がとれなくなっている。その結果、留学や産休・育休の取得ができない、それに不満ならその研究機関を(場合によっては研究そのものを)やめなければならない、という状況が生まれている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 221 大学の実態に対する正確な理解が浸透してきており、小手先の対策から、根本的な制度見直しにつながるような施策がとられるようになってきているのは良い傾向だと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 222 人材の研究への熱意低下が気がかり。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 223 博士課程入学者の殆どのものに必ず、給付型(返済不要)の奨学金を与えることができる制度が実現されるための継続的努力が、関係各省庁でなされているか検証し、そのような制度の実現に向けて総合的対応策を実施すべきである。また、博士課程修了者がその後、教職・研究者等のポジションを容易に得られるための制度を構築すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 224 一定の努力により博士課程への進学者は増えないに減少気味にしてもある程度はある(全く足りないが)。そこには、博士課程でもアカデミック以外の企業の研究者などへの進路もあることを示したり皆で努力してきているからである。しかし、就職活動の超早期化とアカデミアの環境変化、アカデミックポジションの任期制(不安定に見える)などの要因により、本当に研究が好きな学生を除いて、アカデミックを目指す博士後期課程の学生の減少が顕著であり、問題であると考えている。また、助教から産業界に転向する研究者が増えている。これは良い兆候だけでなく、アカデミアでの自分の将来に希望を感じない若手研究者が多くなっているとも感じられ何とかしたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 225 日本人人材に限らず、留学生人材の受け入れを増やしてもらいたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 226 社会の情勢、未来社会像を語ることができる若手研究者を育成する仕組みが必要だと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 227 日本における博士号取得者の待遇の悪さは大変問題である。企業での待遇に改善も必要であるが、大学でも、研究開発マネジメントの教育も不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 228 長年の国立大学法人運営費交付金減、さらに物価と研究経費、人件費増の現状を考えると、本項目について変化を期待することはできない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 229 とくに理系の博士課程への優秀な学生のリクルートと、その後の活躍の道の開拓こそが、日本の長期的な経済発展の最大の課題です。それを考えると、現状は悪循環に陥っており、様々な点で問題が多く、不十分と答えざるを得ません。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 230 博士課程における中国人比率の拡大が、日本人の進学を阻害していないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 231 若手研究者育成の環境は、ポストが少ない、多くの場合任期がある、給料が安い、雑務が多く多忙、プロジェクト以外の研究を行う自由度が少ない、などの問題があり、十分とは言えない状況である。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)
- 232 博士課程修了者が産業界に進む点に関して、課題は産業界側の資質の評価と大学側の研究能力以外の点での人材育成の必要性の理解にある。経営層と大学執行部ではなく、採用レベルの人間あるいは新事業開拓部門と大学の教員間の意見交換が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 233 大学で整備が整いつつあるが、いまだ不十分である。任期制が多く正規雇用の機会が少ないことが原因と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 234 若手や女性の活躍の場を拡大するには、研究者の若手や女性の絶対数も増えてほしい。ということでは、博士課程やその後の進路や教授クラスへの門戸を広げるため、若手枠や女性枠も設定されてよいと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 235 大学院生を含め若手研究者への、特に経済的支援が充実してきていると感じる。ただし、若手の外国での活躍する機会については、その機会を与えた時に必ず日本に戻るという条件は、本当の意味での外国での活躍ではないと感じる。また、当事者の意識がまだ内向きであるとは感じる。博士号取得者が全員アカデミアに残ることはないので、博士号取得が多様なキャリアパスにつながるような仕組みを充実させなければならない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 236 ライフステージの変化が遅かった人(40代、教授クラス)にも支援が欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 237 日本人学生の人口減にともなって、質の高い留学生の確保は急務の課題である。最近、以前よりも留学生の質が顕著に下がってきている印象があり、危機を感じる。即戦力として質が重要、というものもあるが、質の高い留学生は、母国やそれ以外の国で出世する可能性も高く、将来的に日本のためになることも忘れてはならない。留学生リクルートのための支援策の拡充が必須と思う。それが難しいのであれば(つまり質が下がっていくことを指を咥えて見ているだけであれば)、留学生支援を全部やめてしまって、日本人の教育に集中投入した方がマシかもしれない。結局、日本人学生にせよ、留学生の支援にせよ、中途半端なのである。また修士相当から支援をしないと、(母国で困っていて優秀な外国人学生が)日本に来てくれない可能性がある点も指摘しておく。また、これはほとんど愚痴ですが、博士支援の奨学金や学振などの応募書類に推薦書や評価書、所見などを、指導教員がつける意味はあるのでしょうか。応募者や応募機会が増えるほど、時間が取られ、地味に研究時間が削られています。「非推薦書」だけにして、よほどどのことがある場合だけ提出する仕組みにしてはどうでしょうか。指導教員の熱意に採択が左右されるような不公平もなくなるのでは、と想像します(熱意があるからだめ、というわけではなく、そこに時間が使えない状況の先生方もたくさんいるのではないかと想像します。教員のメンタルヘルスのためにも良くないと思います)。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 238 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年時代でリスクリングの重要性が増す中、充実させるべきである。18歳人口が減少する中で大学にとっても学生獲得の機会になる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 239 若手研究者育成のための様々な取り組みが進められているが、個々の取り組みが独立しており、連携して進めることでより効果が大きくなることが期待されるにも関わらず、連携の努力がわずかなされていらない。また、個別の施策が、政府や行政の都合で、短期間(5年程度)で変更されることによる弊害も大きい。10年、20年を見据えた構造改革も含む大きな施策を共有し、社会全体へももっと宣伝する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 240 博士号取得者に研究員や助教のポストを付与する機会は増えたが、大学全体の研究室や給与の総額に限度があるために、ポストに伴う研究スペースや給与が追いついていない状況にあると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 241 見聞する限りにおいて全般に、若手中堅研究者の処遇・サポートは不十分である。女性研究者についても状況はよろしくない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 242 環境の整備状況や新たな施策が、現場に十分浸透できていない実態があり、満足度向上に繋がらないのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)