

## 4 アンケート結果

### (1) アンケートの実施概要

アンケートは、国内の研究者の方々に対して、2007年2月19日から3月6日まで実施し、合計2,408名の回答を得ることができた。

- 調査期間 2007年02月19日22時～2007年03月06日00時
- 集計母数 2408件
- 回答所要時間 合計49296分（822時間）

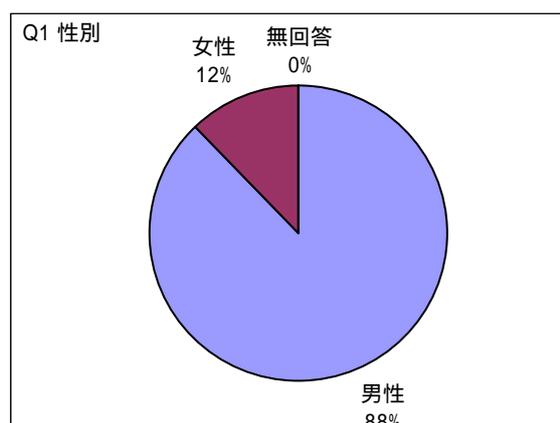
### (2) アンケート結果

#### アンケート結果

Q1 あなたの性別をお答えください。

回答者の約9割が「男性」となっており、「女性」は12%にとどまっている。

図表 31 性別

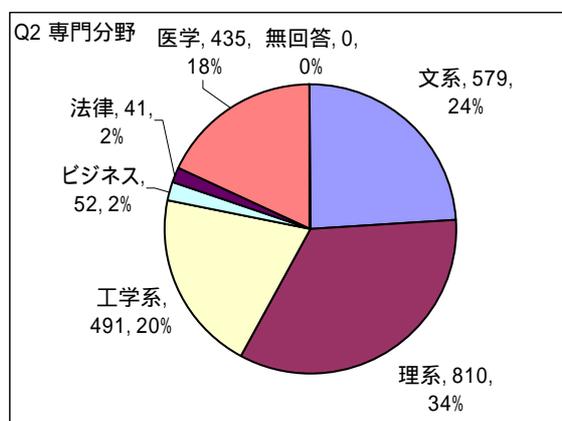


Q2 あなたの専門分野についてお答えください。

専門分野では、「理系」がもっとも多く、全体の34%となっている。次

いで「文系」24%、「工学系」20%となっている。「理系」及び「工学系」で全体の過半数を占めている。

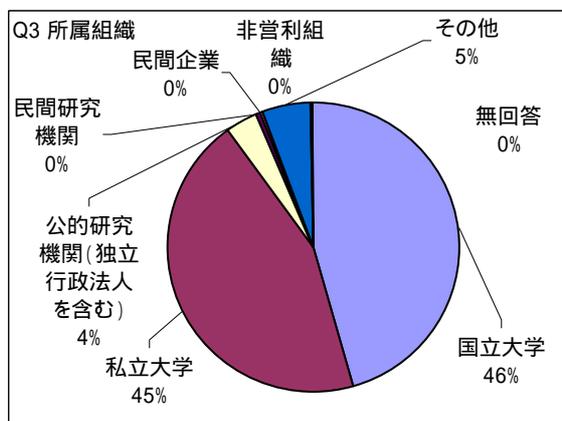
図表 32 専門分野



Q3 あなたの所属組織についてお答えください。

所属組織は、「国立大学」及び「私立大学」がそれぞれ 46%、45%となっており、全体の9割以上を占めている。その他の組織は非常に少ない。

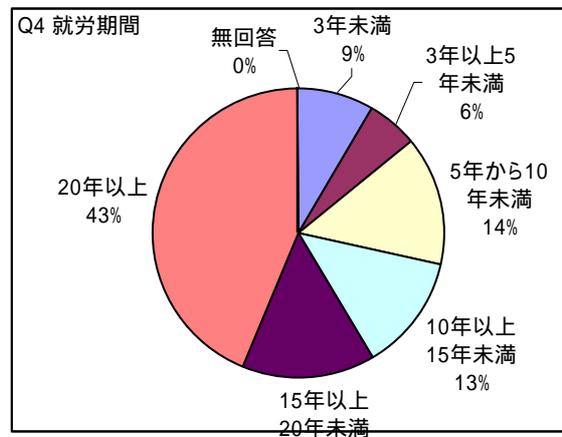
図表 33 所属組織



Q4 あなたが大学等を卒業後の就労期間（合計）をお答えください。

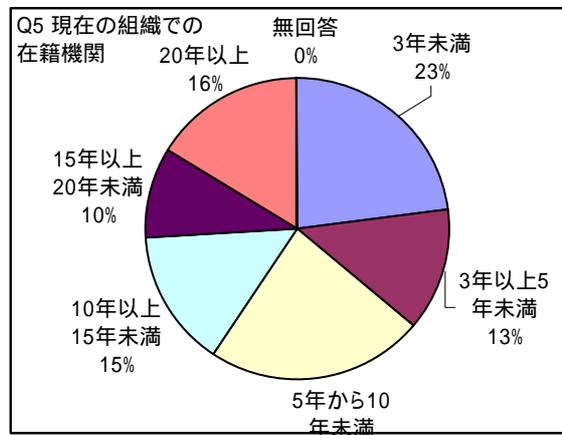
大学卒業後の就労期間では、「20年以上」が多く、すでに経験を積んだ研究者層が中心になっている。

図表 34 就労期間



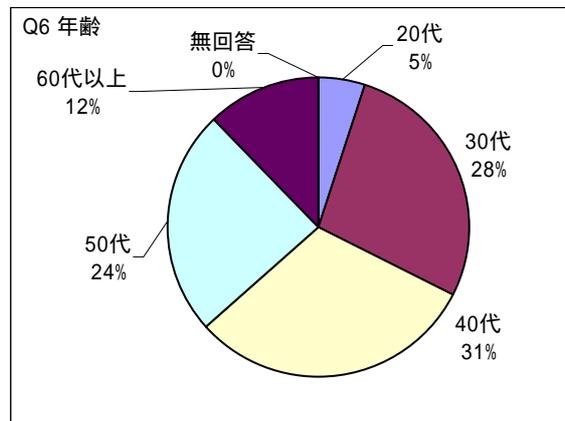
Q5 現在の組織でのあなたの在籍期間についてお答えください。  
 現在の組織にいる期間は、「3年未満」及び「5年から10年未満」が多くなっており、大学卒業後の就労期間に比べて現在の組織への在籍期間は短い。

図表 35 現在の組織での在籍期間



Q6 あなたの年齢をお答えください。  
 年齢層は「40代」がもっとも多く、次いで「30代」、「50代」となっている。全体で40代以上の回答者が全体の6割以上を占めている。

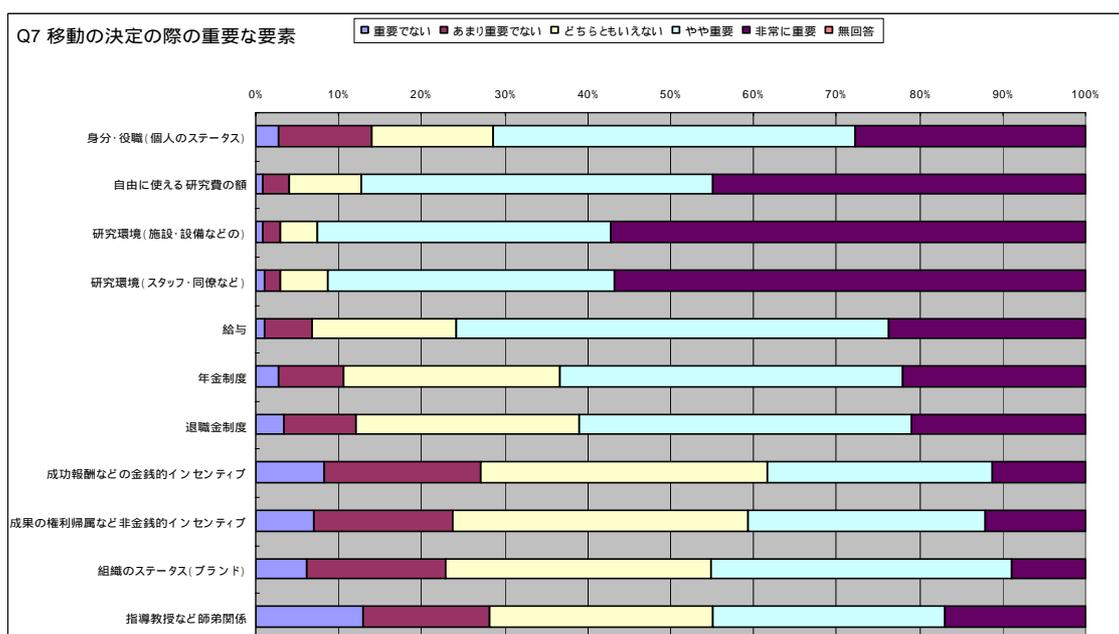
図表 36 年齢



Q7 あなたが就職・組織の移動の決定の際に重要だと考える要素についてお答えください。

就職や組織の移動において重要であると考えられる要素としては、「研究環境(設備・施設)」、「研究環境(スタッフ・同僚など)」との回答が多く、次いで「自由に使える研究費の額」があげられている。研究者の移動においては、研究環境に対して、物理的、人的、金銭的な環境を重視するという回答が多い。一方、個人に帰属する金銭的なインセンティブについては、どちらともいえないという回答が多い。

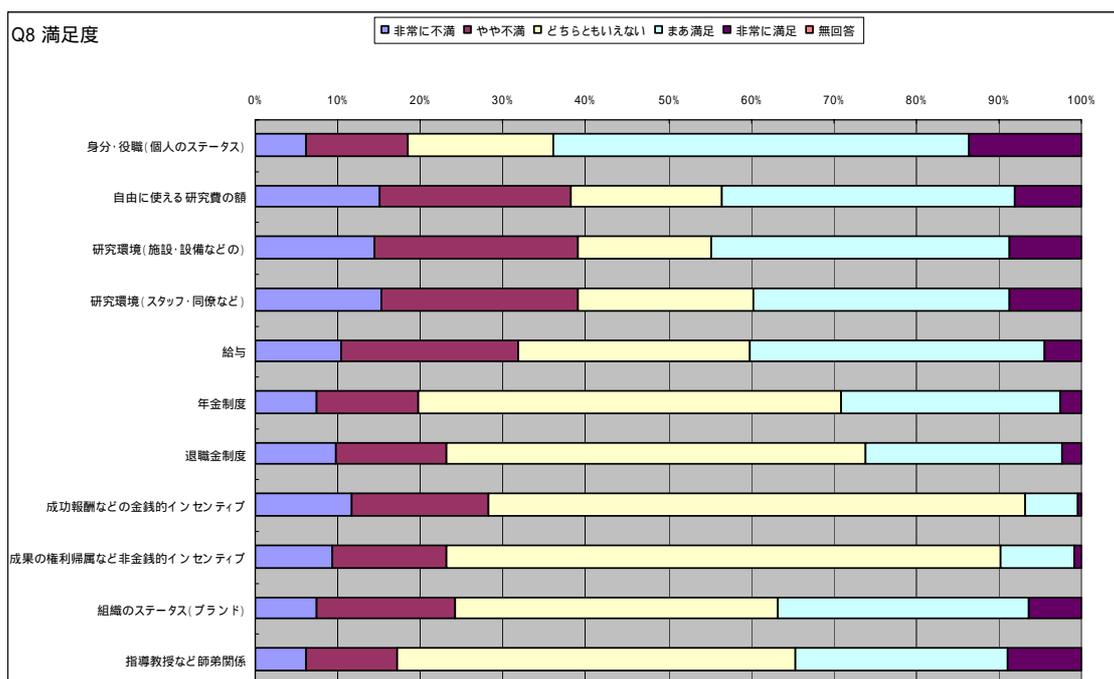
図表 37 移動の決定の際に重要な要素



Q8 Q7の各要素について、現在の職場ではどの程度満たされているかお答えください。

Q7の各要素に対する現状の満足度をみると、「自由に使える研究費の額」や「研究環境（施設・設備など）」「研究環境（スタッフ・同僚など）」への不満が大きくなっている。

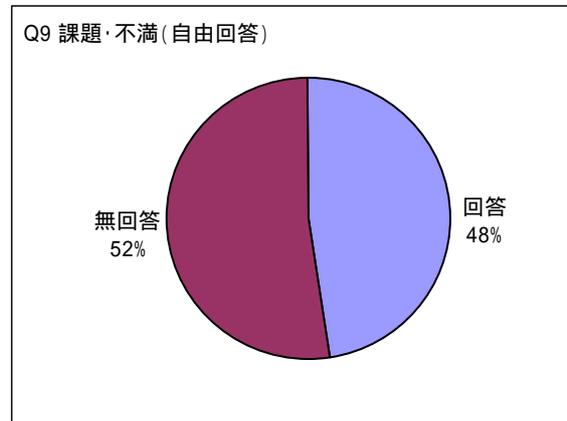
図表 38 満足度



Q9 現在のあなたの研究環境について、研究活動の課題・不満などがありましたらお答えください。(自由文回答)

全体の48%にあたる、1144名より回答があった。

図表 39 課題・不満



本質問については、回答結果の類型化をクラスタリング分析により行った。

クラスタリング分析により、類型化できない回答のクラスターを含め、9つのクラスターが形成された。類型化できない回答のクラスター以外のクラスターの主な特徴を示す。

なお各クラスターのなかで、特に回答者の専門分野、所属組織、年齢に偏りがある場合は特記してある。

図表 40 「課題・不満」の回答結果のクラスタリング分析結果

クラス 番号	回答 数	回答内容の傾向 主な回答例
1	79*	<p>傾向：“研究環境”についての課題が多い。</p> <p>回答例：</p> <p>研究活動や社会的貢献度についての評価システムの不在。研究活動、教育活動、社会的活動（国の政策や行政に対する支援活動）が体系的に評価されるしくみになっていない。外部資金の使い勝手の悪さ。新年度に即座に研究を開始できない点。外部組織と大学の組織の連携の悪さ。研究支援の柔軟性のなさ。</p>

		<p>研究時間が勤務時間内に取りにくい。専門分野の教員が学内にほかにいないので相談や共同研究などがしにくい。他の機関の研究者との協力体制がとりにくい</p> <p>「非常勤」の立場にあるために、研究費等については、各種組織の設ける助成制度や奨励金を獲得する以外、一切方法がありません。学位や業績があってもこのような立場にある研究者は、私自身を含めて少なくないことと思います。</p> <p>研究よりも教育重視の組織運営になっており、より詳細な研究を進めるには設備・要員等不十分な点が多い。</p> <p>ほとんどの任期付きの若手研究者がそうだと思うのだが、次の就職活動に追われ、研究活動に専念できる環境にいない。</p>
2	86	<p>傾向：“学生・スタッフの不足”“研究費の不足”についての課題が多い。</p> <p>回答例：</p> <p>学生がいらない・少ない。研究室の非常勤スタッフ・ポスドクを雇用する資金不足。</p> <p>研究施設が狭すぎる。研究室の大きさが大学で決められているので、機器の多い研究室は必然的に狭い研究環境を強いられている。研究設備が貧弱なのはもちろんのこと、小規模大学であるため、スケールデメリットで雑務が多く、実験などの十分な時間をかけて行うべき研究活動に避ける時間が少ない。</p> <p>文献（雑誌、書籍の両方）が不足している。また、研究に必要なデータベースも十分には整備されていない。研究にもっとも必要なものは時間であるが、研究支援体制が整っていないために、事務的な作業に時間をとられ、その分研究のための時間が減ってしまう。</p> <p>－昨年、現在の職に公募で着任したが、着任に伴う研究室の立ち上げ予算が全く措置されず、机もない状態からスタートした。着任した昨年度の予算は実質 35 万円程度しかなく、卒業研究の指導すら満足に行えない状況であった。</p>

3	12	<p>傾向：“設備の老朽化”や“予算不足”の課題が多い。本項目は特に<u>所属機関が大学である回答者、および年齢が30代である回答者に多かった。</u></p> <p>回答例：</p> <p>研究機器の老朽化、スタッフの老朽化がひどい</p> <p>研究費が乏しいこととNMRのような基本的な大型機器が30年以上経ち老朽化しておりしょっちゅう故障している。</p> <p>建物の老朽化、駐車場不足による交通手段の不自由化</p>
4	111	<p>傾向：“研究成果の研究者への還元”や“研究者の身分”、“研究者の評価”など、主に人材マネジメントの課題が多い。本項目は特に<u>所属機関が私立大学である回答者が多かった。</u></p> <p>回答例：</p> <p>研究アシスタントという位置づけだが、実際は派遣会社に登録して大学に通勤している。一年の任期制。それ以外に非常勤講師として大学で教えているが、いずれにせよ身分は非常に不安定。</p> <p>自分自身の研究の推進のためには、大学院生を中心とした配下の学生の協力が必要であり、結果として彼らの学位申請上の研究テーマもそれに近いものとなるが、それを正當に評価できる他の教員スタッフがいない。</p> <p>昇格が年功序列、各部署で人数の割合が大きく違い、教授職がほとんど無いセクションは、昇格が大きく遅れる。また、能力など無視した、年功制には問題有り。</p> <p>大学の組織が講座制（教授・助教授・助手）であるため、若手研究者に自由がまったくない。雑務、教育関係の仕事はすべて助教授・教授が引き受け、研究が出来ない状況が生まれている。</p> <p>研究評価基準が曖昧で、公正に評価されていないとの思いが強い。このことが組織運営の全てに反映されており、私ばかりでなく、それでなくとも数少ない研究志向の強いスタッフが報われていないのが現状である。</p>

		<p>自分で研究テーマを決めて自由に研究できない。研究資金と学生の分属の点で、教授の力が絶大である。</p>
5	138	<p>傾向：“研究時間の不足”“雑用”など、主にタイムマネジメントに対する課題が大半を占める。</p> <p>主な回答：</p> <p>大学の教員であることから、研究活動以外に教育や種々の雑用に時間をとられ、研究をじっくり行える時間が取れない。特に、法人化され、外部研究予算の獲得・教育の充実・社会貢献などが義務として課せられ、書類作りや資料の整理が多く、学生や院生と研究について話せる時間や実験指導などが、法人化前よりかなり少なくなった。</p> <p>研究や学生の教育以外の雑務が多く、研究者、教育者としての能力を磨き、後代に伝える時間が足りない。学内共通機器が少なく、アイデアがあってもそれを試すための機会が少ない。</p> <p>教育・研究以外の業務の負担に不平等があり、結果として構成員の間で研究方面に費やせる時間が大きく違っている。(もっと研究に時間を充てたい)</p>
6	119	<p>傾向：“研究内容の裁量”や“研究費”“研究成果の評価”など、主に研究開発マネジメントの課題が多い。本クラスタに関しては、特に競争的資金による弊害(成果の出やすいテーマに研究が偏りがちである等)への意見が多かった。</p> <p>回答例：</p> <p>雑用が多く、研究にかける時間が少ない。研究費の自由裁量が非常に制限されている。共同で研究に従事できるスタッフがいらない。研究室の設備が古く、使い勝手が悪い。予算の関係で研究室の人員が削減されつつある。学生・院生の能力が落ちてきており、十分な教育・研究を指導できない。</p> <p>研究資金が競争的資金のみとなり、容易に成果の得られる研究テーマばかりとなっている。学生数に基づいた基本研究費は最低限度確</p>

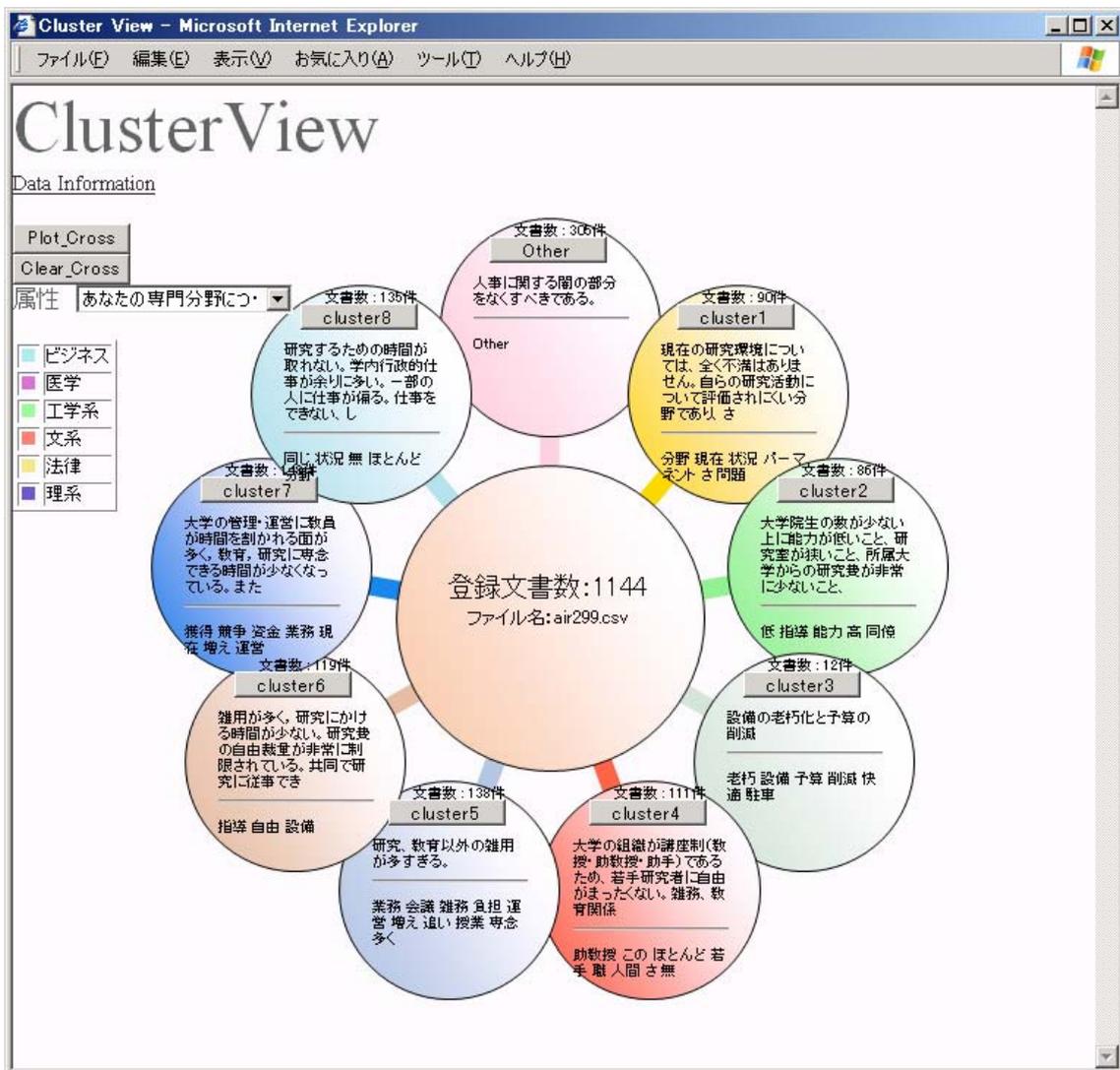
		<p>保するのが大学としての責務であるが、果たされていない。</p> <p>研究成果を正当に評価するシステムがなく大学全体の研究費が効率的に配分されていない。</p> <p>基盤研究費が全く不足している。実用化できる研究課題がない場合は、研究費の獲得手段が極めて制限される。科学研究費配分は新制大学へは少ない。</p> <p>1) 研究費の用途に関する規制が強すぎて、新規の研究テーマへのチャレンジにあてる研究費が捻出できない。2) 事務補佐員(秘書)に仕事の内容(忙しさ)に見合う給与が支払えない。3) 予算の単年度制度は理解できるが、より有効な研究費の使用を目指した、研究費の次年度繰り越しに関する規制の緩和が望まれる。4) 診療や大学院教育に対する貢献への評価が十分には給与に反映されていない。</p> <p>研究費の使用自由度がない。額自体も少ない。研究機器の買い換えが出来ない。</p>
7	148	<p>傾向：“運営・教育の負担”“雑用”など、クラスター5と類似するタイムマネジメントに対する課題が大半を占める。</p> <p>主な回答：</p> <p>法人化後に会議などの教育研究以外の仕事が増えたため、研究に割ける時間がより少なくなった。</p> <p>大学の管理・運営に教員が時間を割かれる面が多く、教育、研究に専念できる時間が少なくなっている。また、研究資金についても、競争的な資金獲得ということで、膨大な申請書、報告書の作成が必要とされ、これも結果として、教育・研究時間にしわ寄せが行くことになっている。</p> <p>配属学生数が多いにもかかわらず、助手や秘書もいない理科系研究室の場合、教育研究以外に、助教授が負担する研究室運営に関わる事務的な諸業務が多すぎる。</p> <p>日本は西欧とは異なり学生を研究のために雇えないので、無料の労</p>

		<p>働力である学生をいかに多く、いかに質の高い学生を自分の研究に就かせることができるかを研究室間、学科間、学部間、大学間で競っている。問題なのは自分たちで学生をしっかり教育して質を高める努力を大学教員がしない、できないことである。研究活動を熱心に行えば学部教育がおろそかになり、学部教育を熱心に行えば研究がおろそかになるというトレードオフの関係があり、研究志向の教員を増やさざるをえない状況があることが原因である。学部教育を充実させるためには、教員の評価や採用時において研究業績のウェイトを低くし、教育理念、教育活動実績等、学部教育業績のウェイトを高くする等の政策が必要である。</p> <p>聖域なき予算削減で、現在の国立大学には教育研究を支援するスタッフが皆無。法人化後教育研究以外の業務が激増している。従って、教員は自らの研究はもとより教育に向ける時間も激減。地方大学ではこの傾向が著しい。</p>
8	135	<p>傾向：特に強い傾向がないが、“ 予算 ” “ 人材 ” 等における課題が多い。また、研究補助者の課題も多かった。</p> <p>主な回答：</p> <p>助手や補助員など、研究活動を支えてくれるスタッフがいないこと。物に関する予算は当該分野としてはある程度満たされているが、人的支援環境の整備に関しては、設置者の理解がない。会議が多すぎる。時間の無駄である。</p> <p>日本の大学全体にいえる事だが、科学研究活動研究をサポートする職員（いわゆるテクニシャン、研究支援者）が少なすぎる。現行では技官と呼ばれるわけだが、現在、技官の定員数は減る一方である。同一組織、それも現在の人員（定員削減の影響でむしろ減少）で、研究・臨床・教育の3つのすべてを高いレベルで行なえという方針が実現可能だと思って言っているとは思えない。実際に研究は徐々に切り捨てられ始めている。</p> <p>大学の教員定員一元管理のため、後任補充もままならない。特に、</p>

		<p>文系、理系、医系を一律に定員削減を行っており、医系では設置基準ぎりぎりである。優秀な若手が大学に残ろうとしても大学に残れない環境にある。</p>
--	--	---

\* 本クラスターには“特になし”という回答が11件あったため分析対象および件数からは除外した。

図表 41 「課題・不満」の回答結果のクラスタリング分析画面

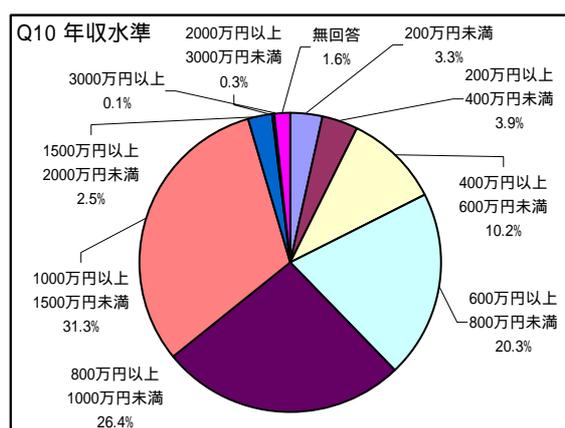


Q10 現状の年収水準についてお答えください。

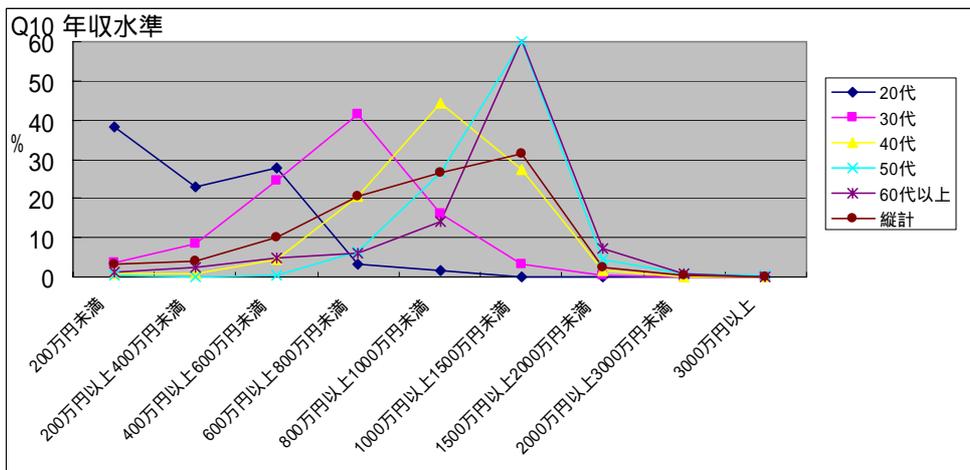
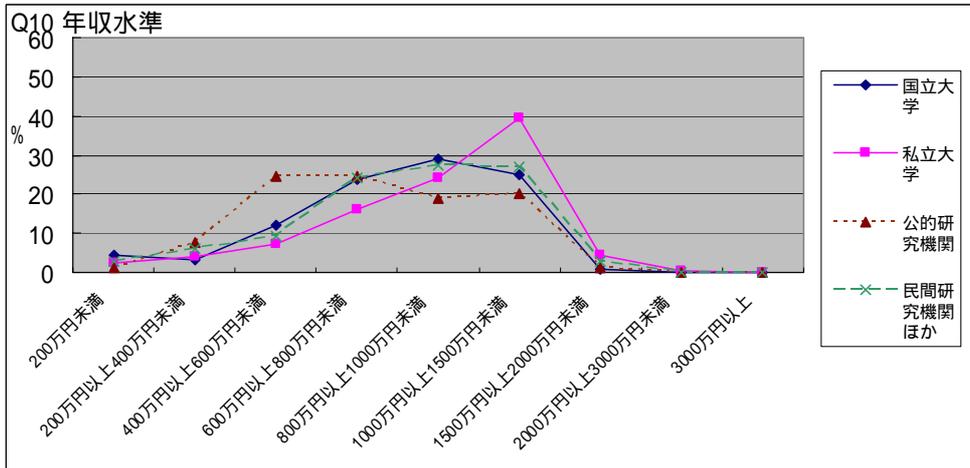
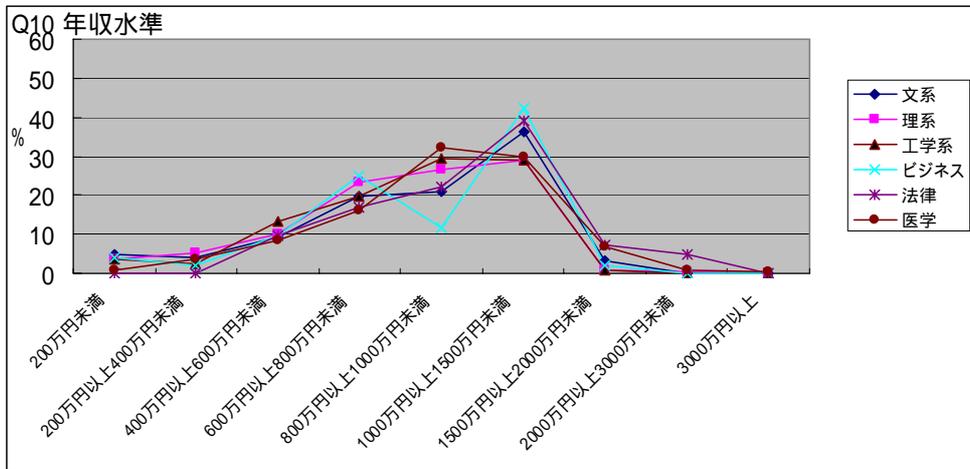
年収レベルでは、「1000万円から1500万円」という回答が多く、次いで「800万円から1000万円」となっている。全体として600万円以上の収入が大半となっている。

専門分野別には、分布の偏りは少ない。所属組織別（“民間研究機関” “民間企業” “非営利組織” “その他” の所属が少なかったためこれらをまとめて“民間研究機関ほか”とした。以降も同様。）には、国立大・公的研究機関に比べ私立大学の年収水準のほうがやや高い傾向にあることがわかる。年齢別には、20代～30代の年収が低く、50代～60代にピークを迎える構造になっている。

図表 42 年収水準（その1）



図表 43 年収水準（その2）

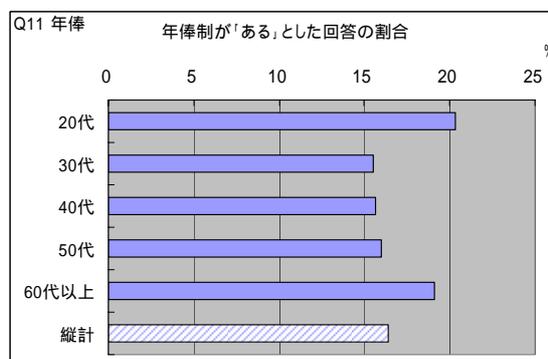
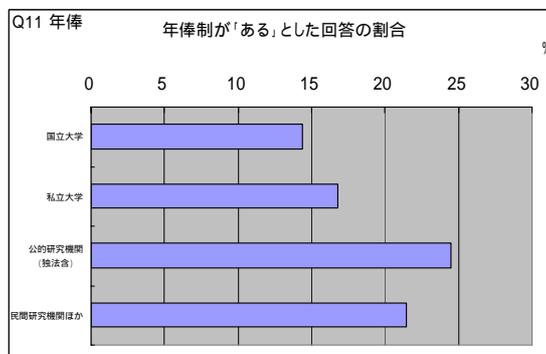
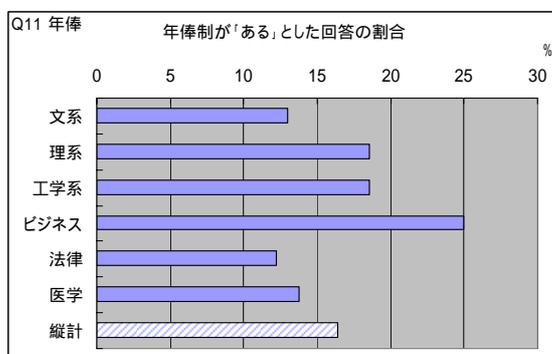
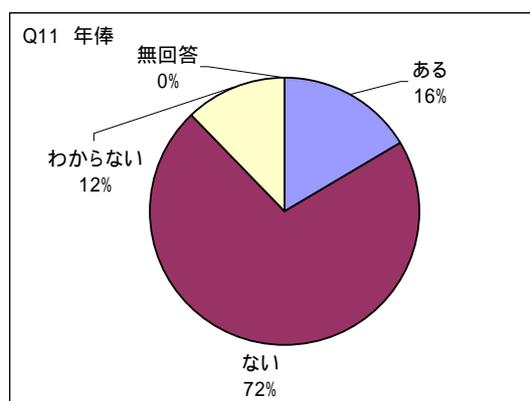


Q11 年俸制の有無についてお答えください。

年俸制については、「ない」との回答が約7割を占める。

専門分野別には、民間企業等においては制度の導入が進んでおり、研究職では文系・法律・医学系では制度の導入が少ないことがはっきり現れている。所属組織別には、大学等より、公的・民間研究機関のほうが年俸制を導入している割合が高い。年齢別にはあまり偏りはないが、20代と60代以上の割合がやや高い。

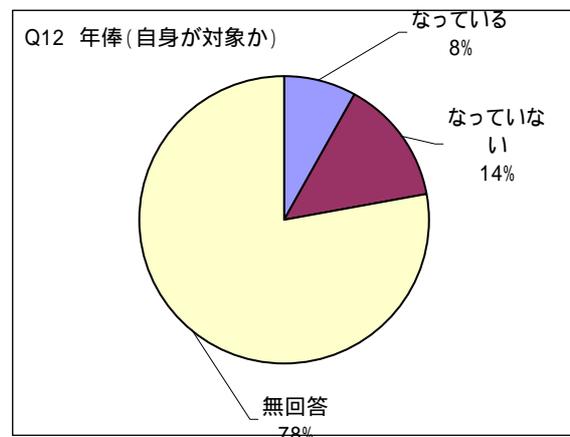
図表 44 年俸（その1）



Q12 Q11で「ある」と答えた方は、ご自身がその対象となっているかお答えください。

年俸制の対象と「なっている」という研究者は全体からみると8%にとどまっているが、年俸制が「ある」回答者のうち自身がその対象となっている割合は49.5%であり、約半数がその対象となっている

図表 45 年俸（その2）

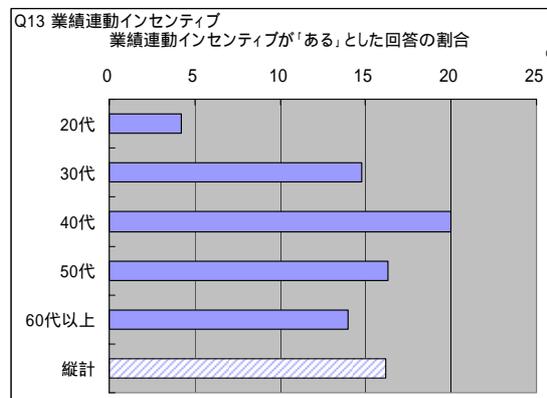
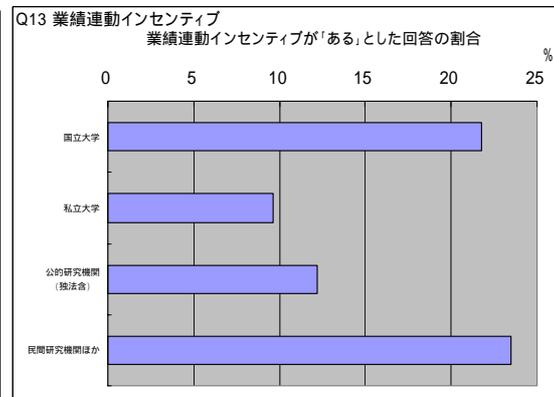
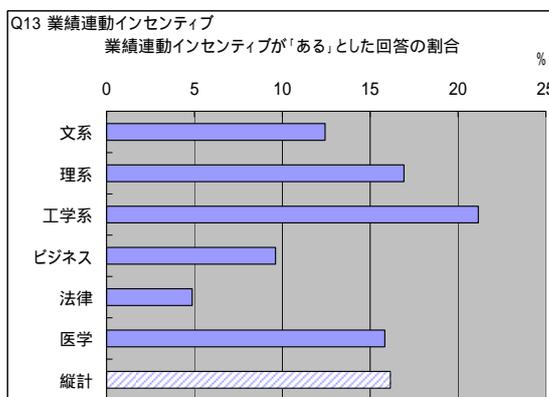
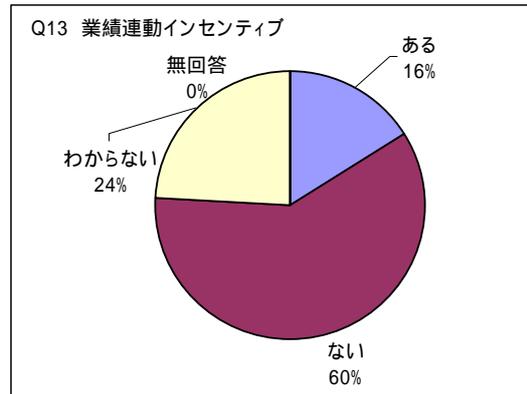


Q13 業績連動インセンティブの有無についてお答えください。

業績連動のインセンティブは「ない」という回答が6割で、「わからない」という回答も24%ある。

専門分野別には、工学系での導入割合が他の分野に比べ特に高い。また、所属組織別には、国立大学及び民間研究機関ほかの導入割合が高い。年齢別では、20代から40代になるに従い上昇し、50代、60代は低くなっている。

図表 46 業績連動インセンティブ

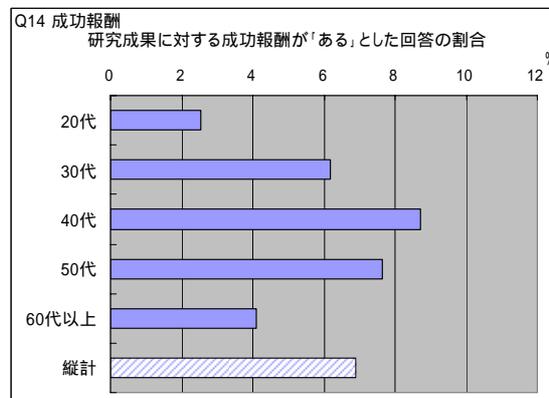
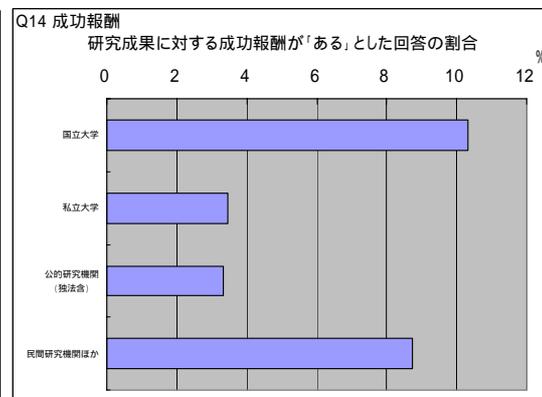
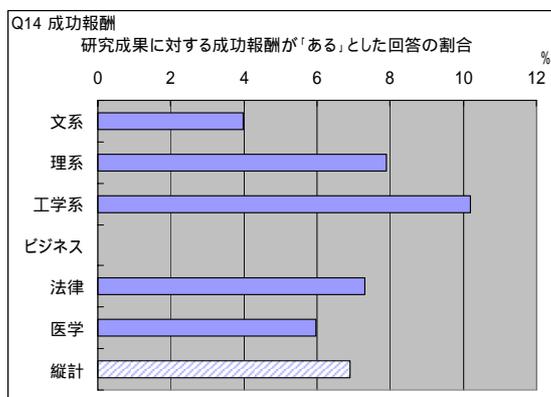
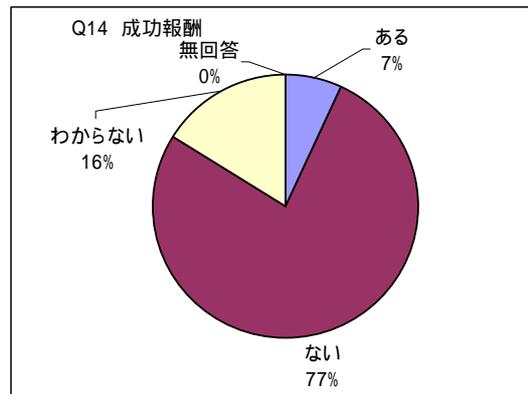


Q14 研究成果に対する成功報酬の有無についてお答えください。

研究結果に対する成功報酬は、「ない」という回答が8割近くであり、「わからない」という回答も16%ある。専門分野別にみると、業績連動インセンティブと同様、工学系での導入割合が他の分野に比べ特に高い。

所属組織でみると、国立大学及び民間研究機関ほかの導入割合が高い。年齢別には、20代から40代になるに従い上昇し、50代、60代は低くなっている。

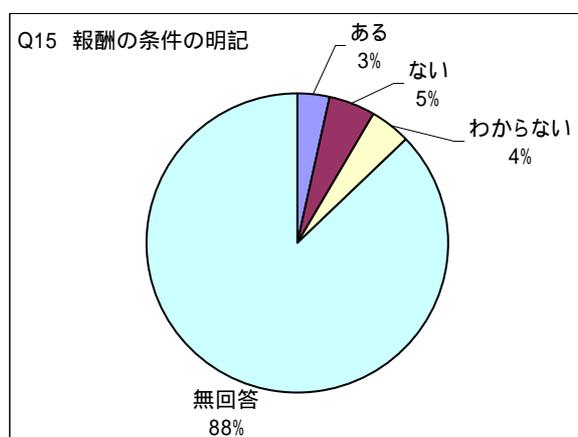
図表 47 成功報酬



Q15 成功報酬があると回答した方にうかがいます。金銭的な報酬について条件が明記されているかお答えください。

少ないながらも、Q14 で成功報酬が「ある」とした回答者のうち、条件が明記されている割合は 48.8%であり、約半数である。

図表 48 報酬の条件の明記

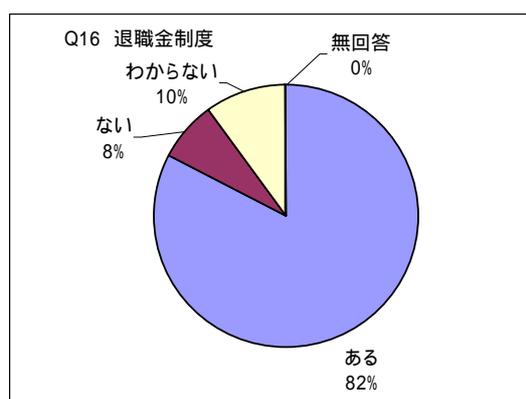


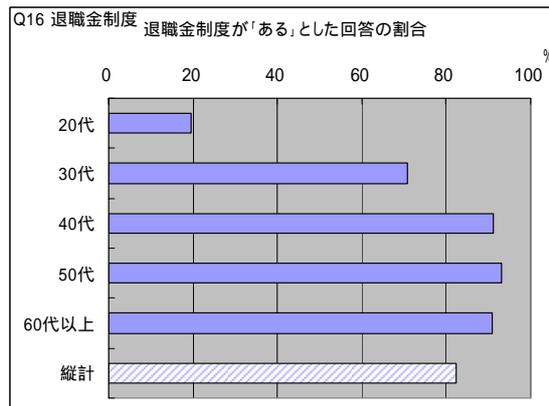
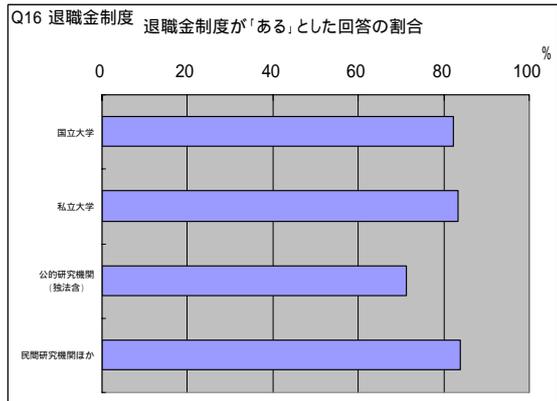
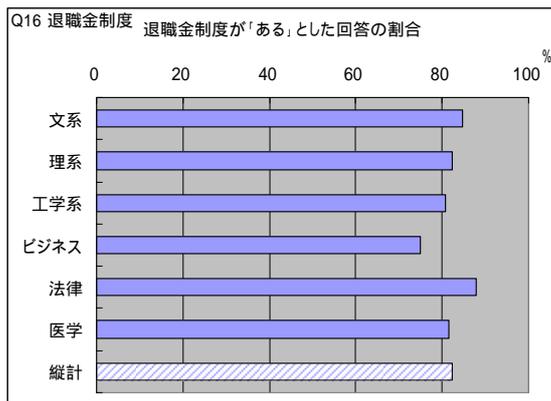
Q16 退職金制度の有無についてお答えください。

退職金制度は、8割以上が「ある」という回答になっている。

専門分野別には、大学・法律・医療分野では多くが導入しているが、ビジネス分野ではやや少ない。所属組織別では、国立大学及び民間研究機関ほかの導入割合が高い。年齢別には、20代のみ、導入の割合が極端に低い。これは20代の雇用形態の多くが任期制となっていることと関係するものと思われる。

図表 49 退職金制度



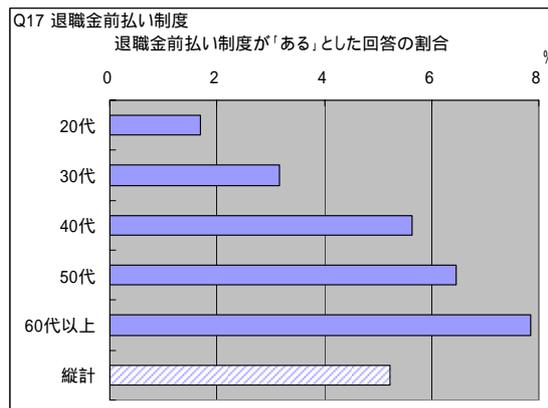
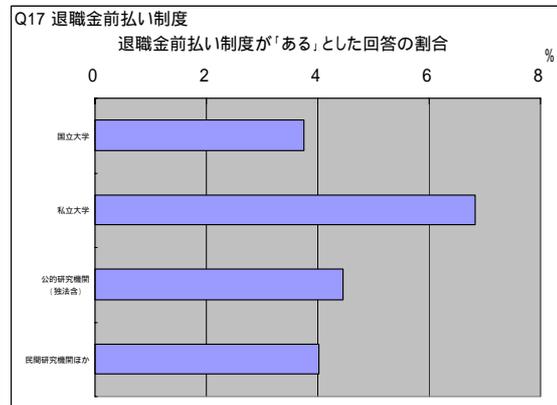
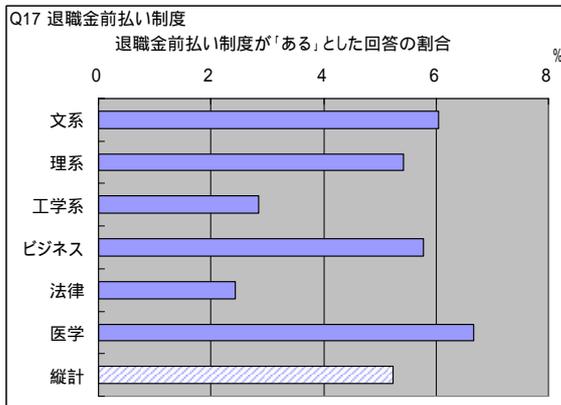
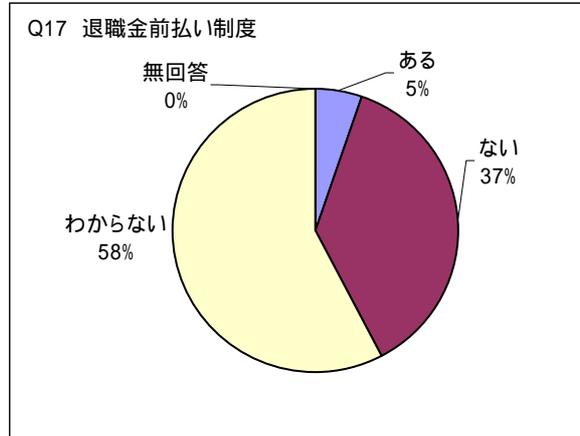


Q17 退職金前払い制度の有無についてお答えください。

退職金前払い制度については、「ない」という回答が 37%であり、「わからない」という回答が 58%と多くなっている。

専門分野別には、どの分野も導入は少ないが、特に工学系・法律は「ある」が 2%台と少ない。所属組織でみると、私立大学はやや多い。また、年齢が上がるに従って導入の割合が多くなっている。

図表 50 退職金前払い制度

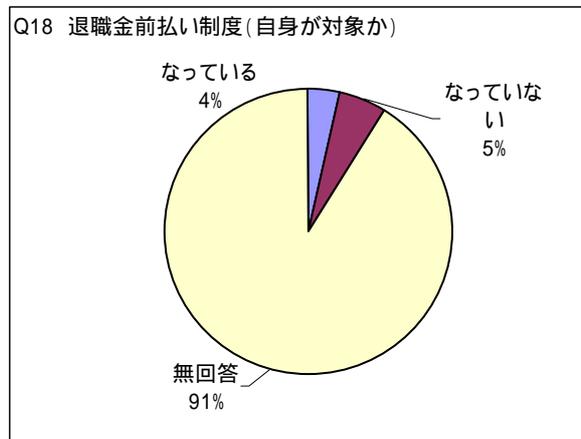


Q18 Q17で「ある」と答えた方は、ご自身がその対象となっているかお答えください。

前払い制度の対象となっている研究者は、全体の4%にとどまっているが、そのうち、自身がその対象となっている割合は71.4%であり、かなり高

い率で対象となっている。

図表 51 退職金前払い制度（自身が対象か）

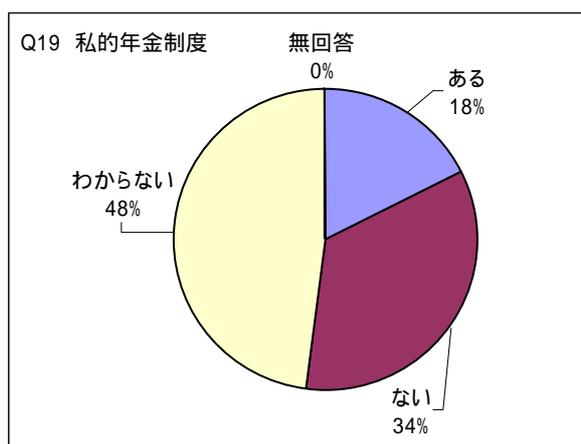


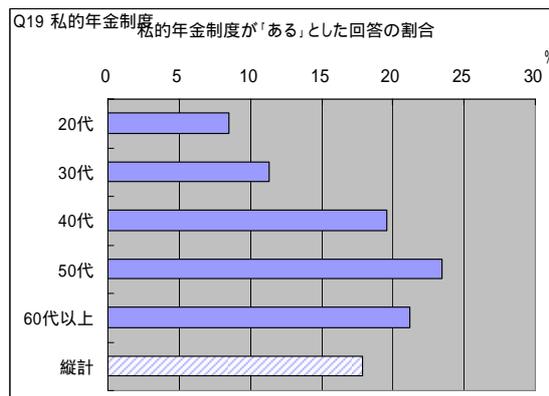
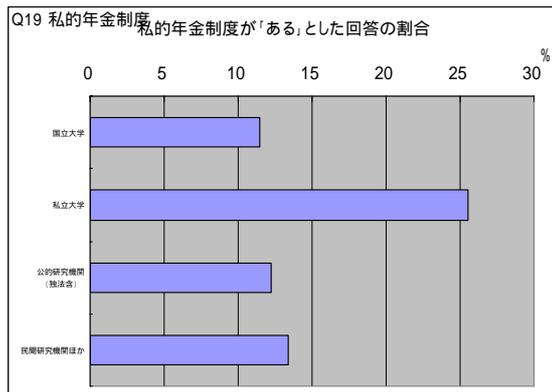
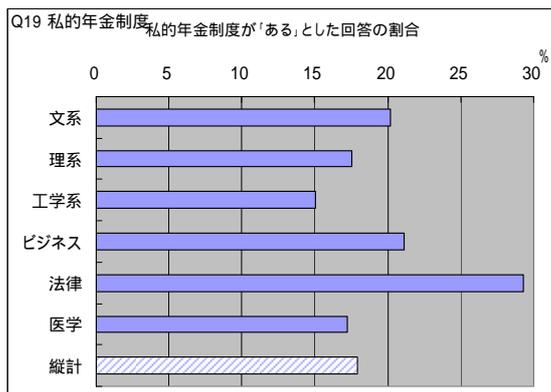
Q19 私的年金制度の有無についてお答えください。

私的年金制度が「ある」という回答は18%であり、「ない」または「わからない」という回答が多い。

専門分野別には、特に法律分野での導入が多い。所属組織では、特に私立大学での導入が多い。また、年齢が上がるに従って導入の割合が多い。

図表 52 私的年金制度





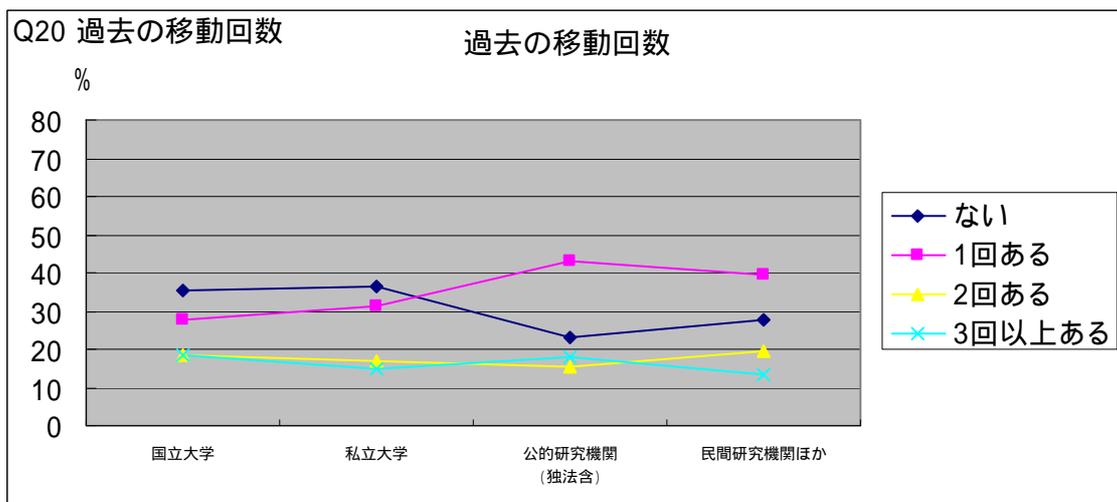
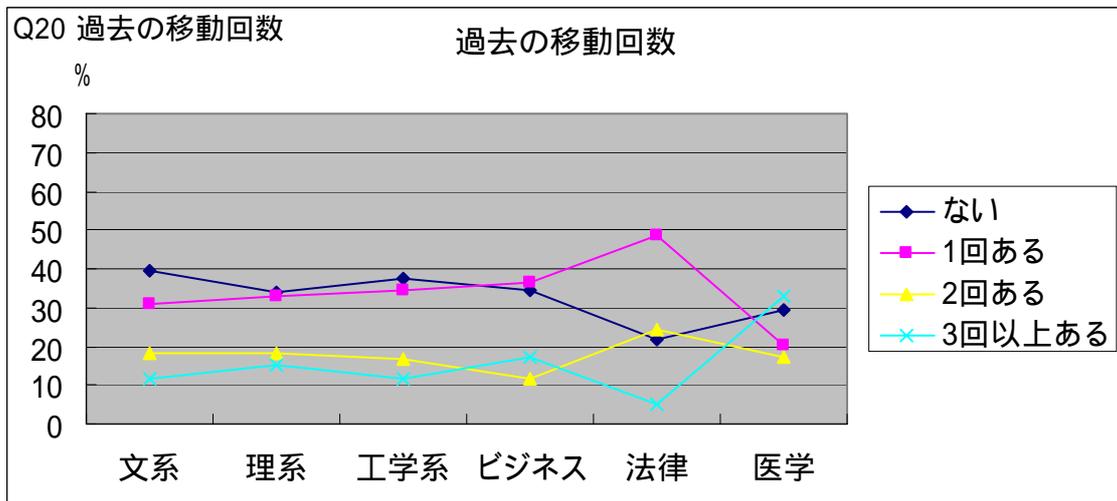
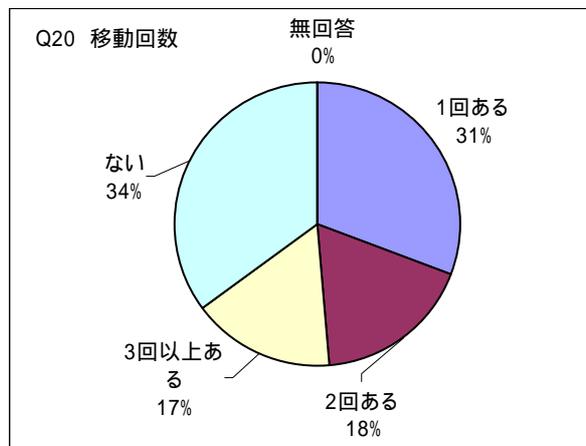
Q20 あなたの過去の移動回数をお答えください。

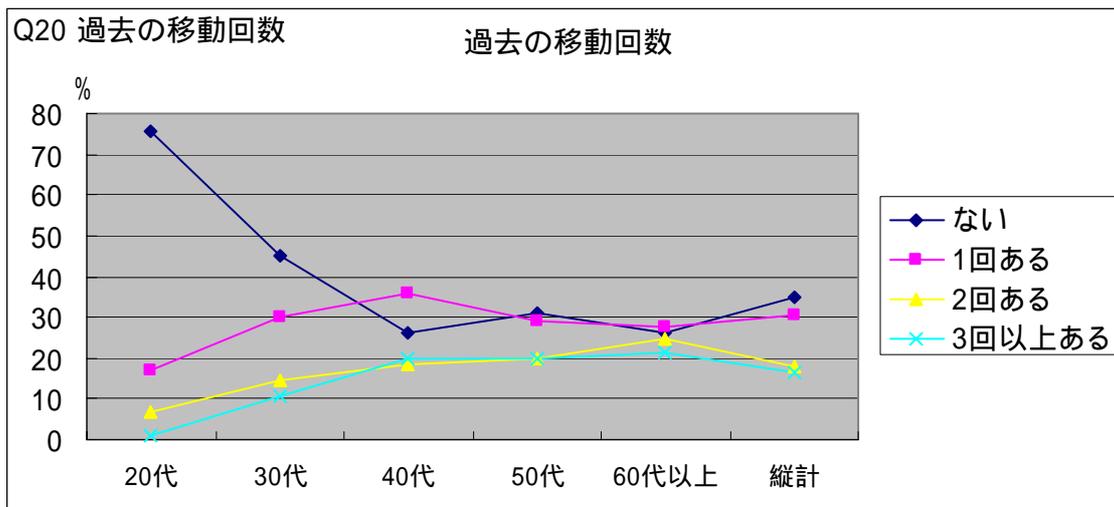
過去の移動については、移動したことが「ない」という回答が 34%でもっとも多いが、「1回」移動はほぼ同じ 31%みられ、「2回」、「3回」以上の移動もそれぞれ 17-18%ある。

専門分野によって、明らかに移動回数に違いが出ている。大学・研究機関等の文系・理工学系研究者は移動が1回以下である率が高いのに対し、法律系・医学系では移動が多い。特に法律系においては1回以上、医学系においては3回以上の移動がある回答者が多く、他の分野とははっきりと異なる傾向が示されている。

所属組織別には、大学に比べ研究機関のほうが移動回数が多い傾向にある。また、年齢が上がるに従い移動経験も多くなっている。20代では移動経験がないとする回答者が8割近くを占めるが、これが50代になると移動回数が1回以上ある回答者が7割を占めている。

図表 53 移動回数

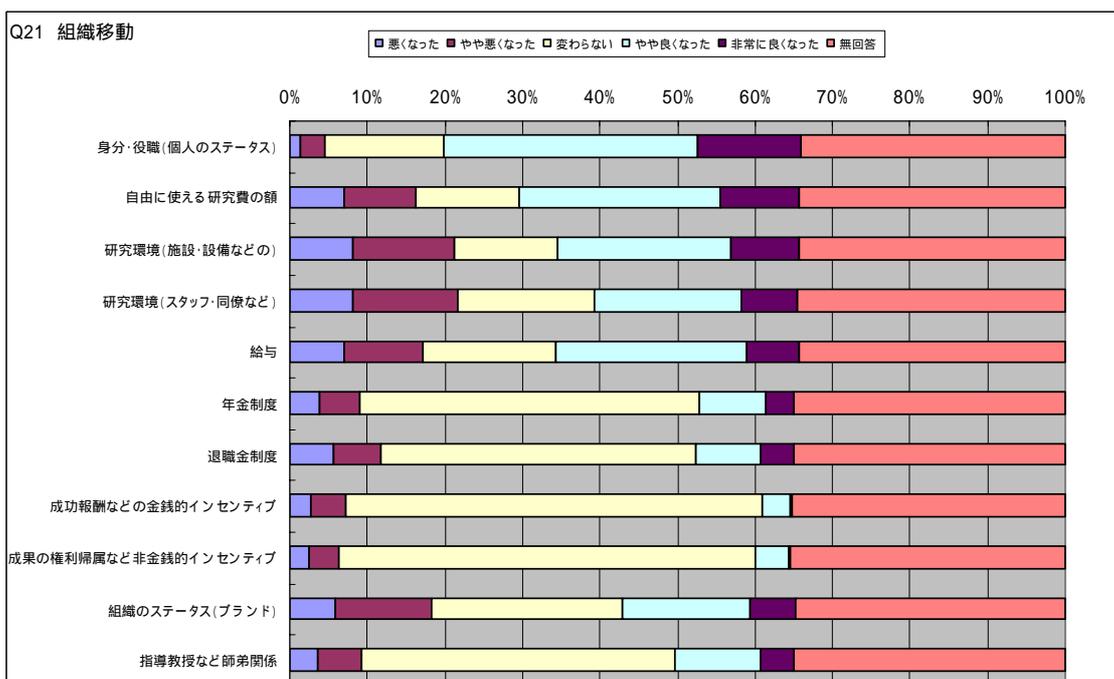




Q21 以下の要因について組織移動によってどのように変わったかお答えください。

移動によって、「身分・役職（個人のステータス）」や「自由に使える研究費の額」「給与」、「組織のステータス」などがややよくなったという回答が多い。個人に対する金銭的報酬は「ほとんど変わらない」という回答が多い。

図表 54 組織移動

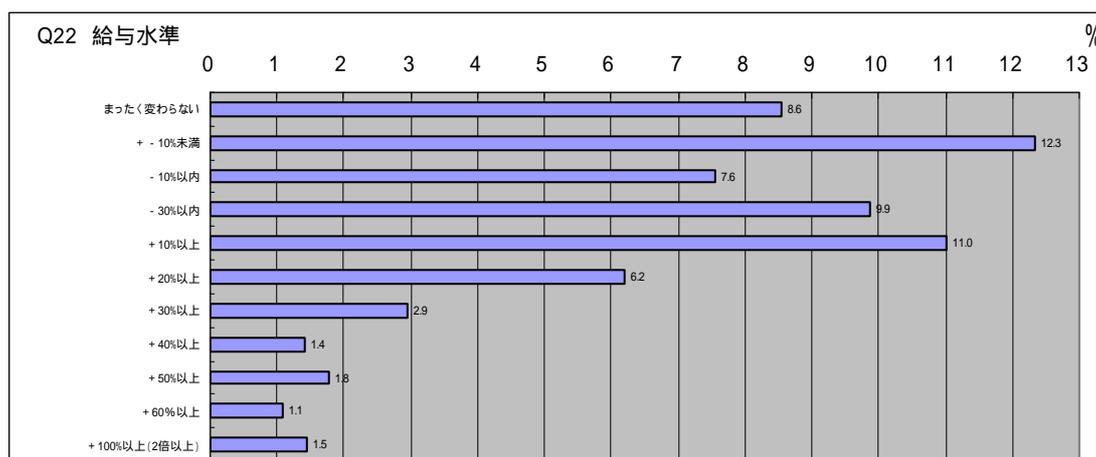


Q22 【給与について】その際の金銭面での給与水準は、もとの所属機関に比べてどの程度変わったかお答えください。

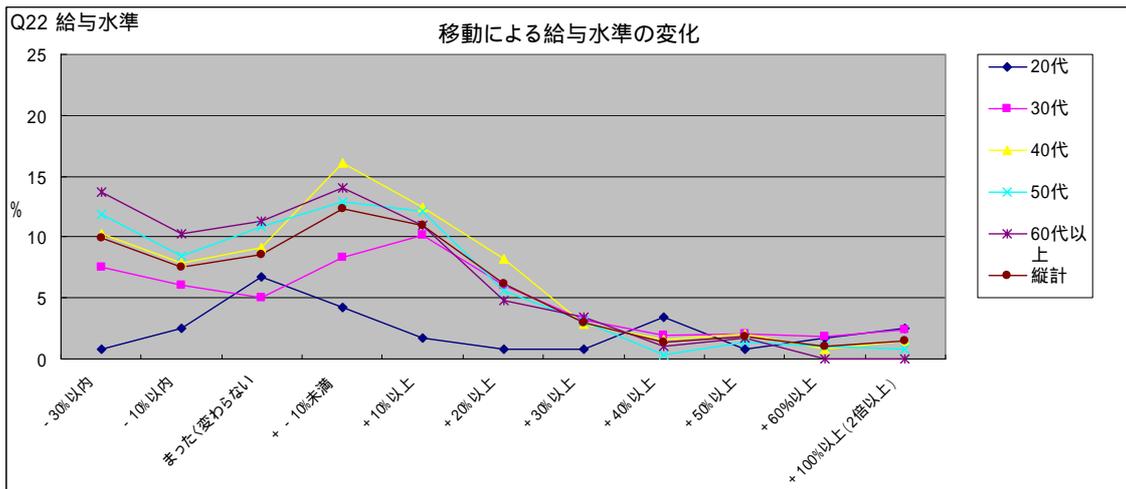
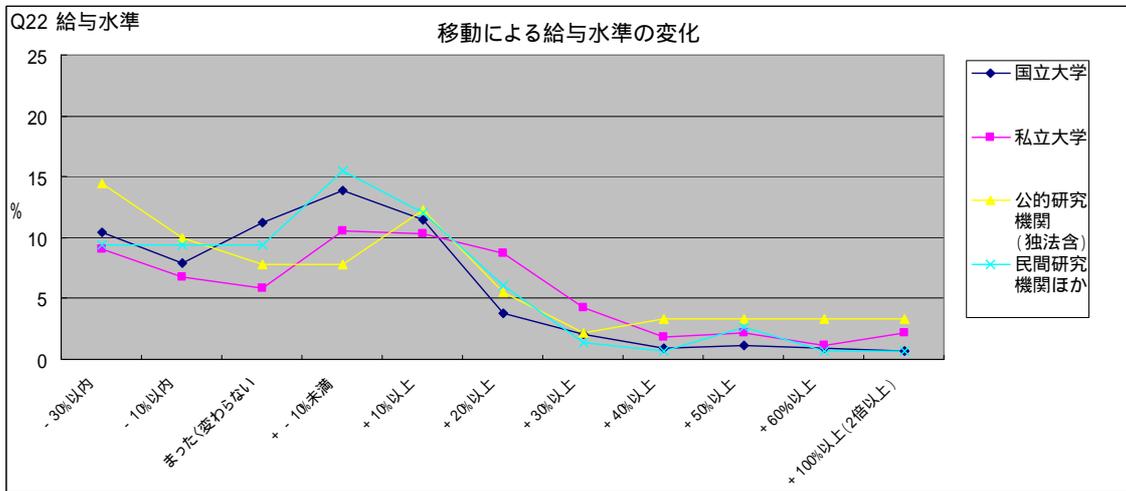
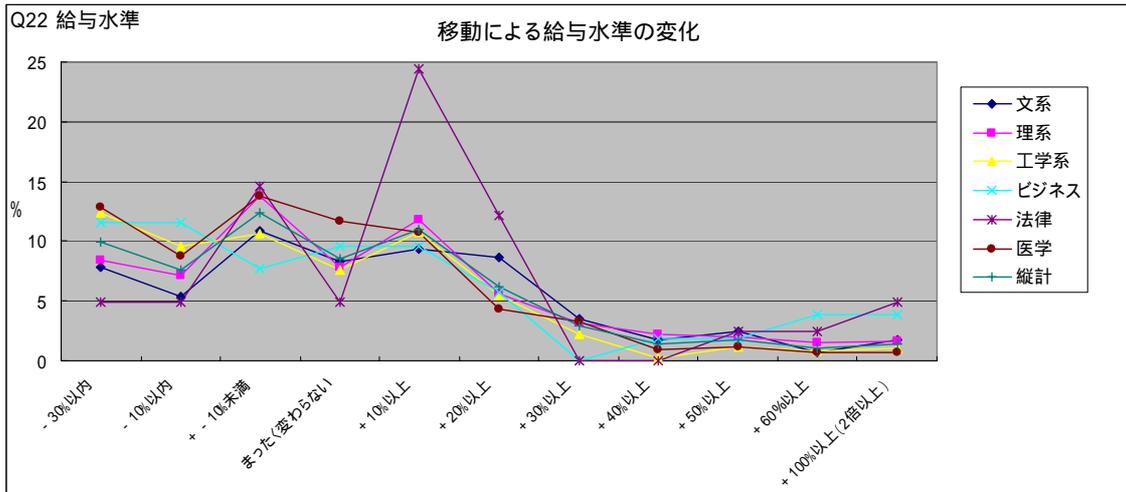
給与水準は、「+-10%未満」がもっとも多く、次いで「10%以上(20%未満)」、「まったく変わらない」が多くなっている。

特に分野による傾向の差異はないが、法律分野のみ、移動により給与が上昇する傾向が強いことが示された。一方、組織による傾向の差異は大きくなかった。年齢別には、10%以内の変化に留まるという回答が多かったが、60代以上はプラスに変化する割合が多く、特に+10%以上の回答が1/4を占めている。

図表 55 給与水準



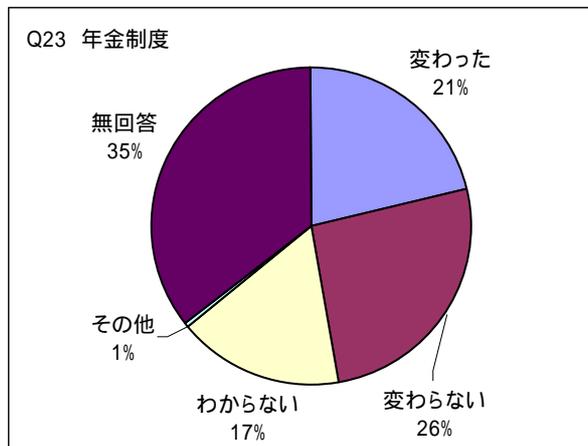
(注:「無回答」(35.8%)を除く)



Q23 【年金制度について】組織の移動前と移動後で、年金制度は変わったかお答えください。

年金制度については、「変わった」という回答は 21%で、「変わらない」(26%)、「わからない」(17%) も多い。

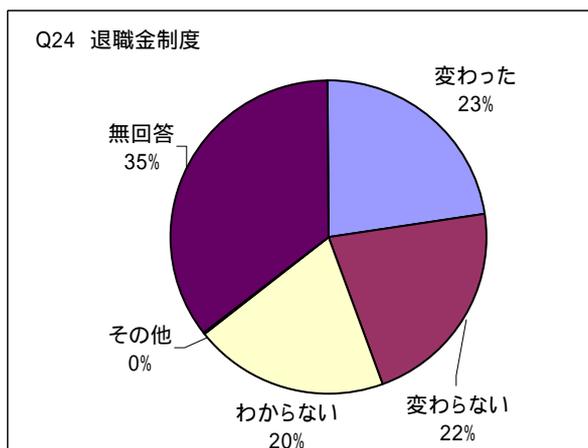
図表 56 年金制度



Q24 【退職金について】組織の移動前と移動後で、退職金制度は変わったかお答えください。

退職金制度についても「変わった」という回答は 23%で、「変わらない」(22%)、「わからない」(20%) も多い。

図表 57 退職金制度

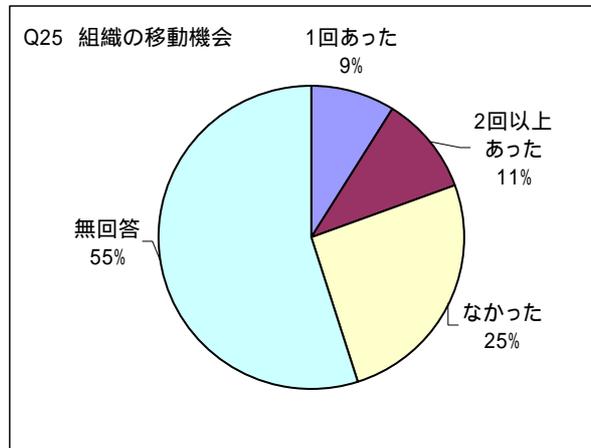


Q25 これまで、あなたにあった組織の移動機会についてお答えください。

組織の移動機会は、「なかった」が 25%と多く、「1 回以上あった」とい

う回答合計 20%を上回っているが、無回答が過半ある。

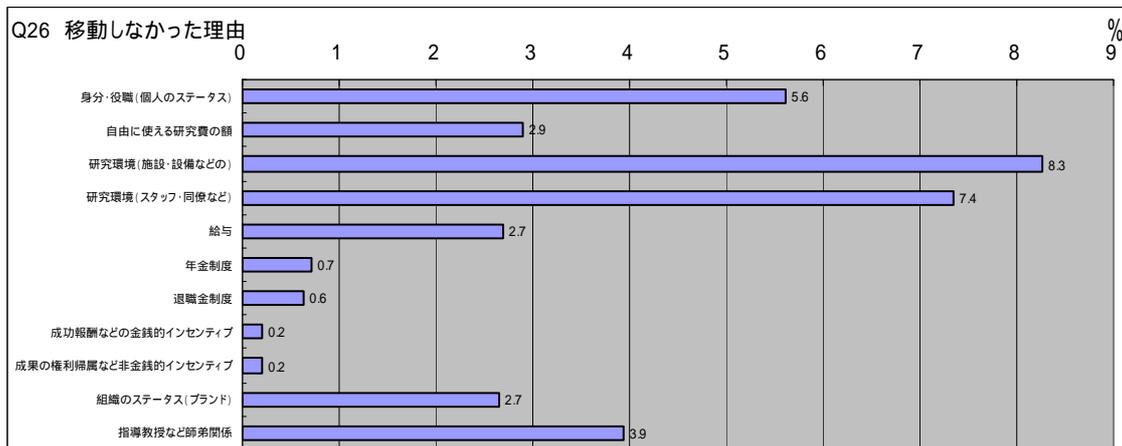
図表 58 組織の移動機会



Q26 組織の移動機会があったという方にうかがいます。結果として移動しなかった理由についてお答えください。(複数回答可)

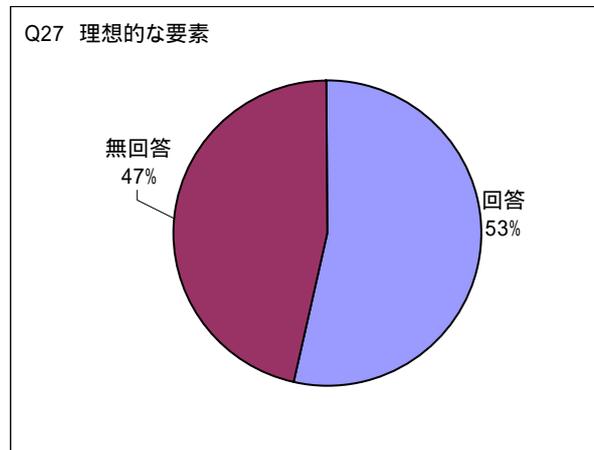
移動しなかった理由としては、「研究環境(施設・設備などの)」「研究環境(スタッフ・同僚などの)」及び「身分・役職(個人のステータス)」が多くなっている。「指導教授など師弟関係」も次いで多い。

図表 59 移動しなかった理由



Q27 あなたにとって理想的な研究環境や職場での要素について、ご意見をおもちでしたら自由にお答えください。(自由文回答)

図表 60 理想的な要素



本質問については、回答結果の類型化をクラスタリング分析により行った。

クラスタリング分析により、類型化できない回答のクラスターを含め、9つのクラスターが形成された。類型化できない回答のクラスター以外のクラスターの主な特徴を示す。

なお各クラスターのなかで、特に回答者の専門分野、所属組織、年齢に偏りがある場合は特記してある。

図表 61 「理想的な要素」の回答結果のクラスタリング分析結果

クラス 番号	回答 数	回答内容の傾向 主な回答例
1	139	<p>傾向：“教育”“指導”についての発言と、“自由な研究活動”についての発言が多く、後者のほうがやや多かった。<u>本クラスターは特に、専門分野が文系である回答者が多かった（36.7%、全体では25.8%）。</u></p> <p>回答例：</p> <p>授業、及び学生の世話の時間が少なく、研究を尊重する組織風土と制度が定着している所が望ましい。制度としてはサバティカル、期間限定でも研究を中心とした年度の設定等。さらに高等学術研究所</p>

		<p>の様な機関を作り、研究を促進する事。その為には教育義務を一定期間免除する等も必要である。</p> <p>研究・教育の役割分担があつてしかるべきで、大学院大学は学部教育から切り離し、教育中心の大学に学生教育をまかせることが必要である。一部の研究者に研究費が集中するのは効率的に見えて、実際はそれ以外の研究者の活力を削ぐことになる。現行の大部分の科学研究費でもスタッフが雇用できる程度の額に増額することが、活力を増やすことにつながる。研究に集中できる期間(サバティカル年)を持てるようにするため、制度的な後押しが必要である。</p> <p>集中して研究に取り組める時間的余裕と、より自由に使える研究施設、研究室同士の連携によるより効率的な研究、若手の研究者により多くの研究機会を与えること、など。</p> <p>自分の研究能力を最大限に活かすことができるプロジェクトを立ち上げられる自由度があり、かつ、その実現に必要な予算(特に研究スタッフの雇用など)が獲得できること。大学の組織が教育面から編成されているので、そこから距離を置いて、研究活動を推進するための組織が必要である。</p>
2	119	<p>傾向：“人間関係”“研究スタッフの充実”などの発言が多かった。</p> <p>主な回答：</p> <p>研究を継続できる基礎的な研究資金とスタッフ、同僚との良好な環境があれば、とくに問題ない。</p> <p>・異種，同種の研究の中で議論を交わす環境が必要である。・業績主義はかえって交流の妨げになる可能性を持ってはいるものの、業績にあまりにも関係ない昇進は問題である。・業績とその過程を大切にす環境になってほしい。</p> <p>人間関係の良いこと、組織の透明性の高いこと。研究の時間が保証されていること。</p> <p>まず第一に指導教官との師弟関係，次に給与，年金制度，退職金制度などの雇用環境，第3に組織の人的環境と物理的環境。</p>

		<p>第一に自由に研究できる雰囲気が必要ではないかと思う。それと同時に、組織内に公平な業績評価制度や人事評価制度が整っていることが望まれる。「自由」と言っても、ルーズな勤務態度がまかり通っていたり、「何も研究しない(仕事をしない)自由」が当たり前になっているような組織では困るからである。「自由」と「規律(倫理)」がともに重視される組織の中で研究できるとよい。</p>
3	120	<p>傾向：“業績評価”“任期制”に対する発言が多い。</p> <p>主な回答例：</p> <p>教育重視か研究重視かスタンスを明確にし、評価制度にも、それを矛盾無く反映することが望ましいと思います。私の所属組織では、教育重視であることを公言しつつも、昇進や任期更新などの時に、組織側が交渉を優位に進めるカードとして、恣意的に高水準の研究業績を要求されるケースが多く理不尽さを感じます。</p> <p>研究者が考える自由な研究テーマ、人材の高い流動性(研究に必要な人材を求める事が可能なこと)、一面的でない適切な評価(基礎研究も応用研究も等しく評価できること)。そのためには研究者に対して一定の教育システムも必要と考える。</p> <p>科学研究の過程においては、成果がなかなかでない”試行錯誤”的な段階がある。この間研究者は周囲や上司(指導教授)からの圧力と将来への不安をかかえたまま研究活動を行うことになる。任期制や業績評価の導入に伴って、研究者はさらに大きなプレッシャーを受けており、新聞報道にあるような捏造が行われる事態となっている。研究者には十分な経済的支援と精神的な支援が必要である。</p> <p>大学内では人員削減のため職員の任期制を取ろうとしています。論文発表を主に業績と考えるやり方は臨床家にとっては無理と思われる、インパクトファクターより、診療実績や教育実績を重んじてもらいたいと思います。</p> <p>完璧な業績評価システムなど、無いことはわかっているが、少なくとも、その組織に所属する大多数が納得できる業績評価システムが</p>

		<p>できることを願っている。</p> <p>実力主義を導入し始め、ある意味固定化しすぎた悪い意味での日本的旧体制を改めるためにはいいことだと思います。しかし、すべてがうまく動いていないと思います。たとえば、任期制などは米国のように巨額の給料がもらえるならば意味がありますが、今の日本のようにほんの少しの給料増加では魅力がありません。</p>
4	135	<p>傾向：“自由な研究環境”“研究設備”に対する発言が多い。</p> <p>主な回答例：</p> <p>雑務が少なく、自分の研究に使える時間が十分に確保できることが一番重要である。</p> <p>必要最低限の研究費と研究設備があり、自分の成果を発表する場、および評価される機会が十分にあること。</p> <p>教授が優れた研究指導者であること研究費が十分にあること研究設備が十分にあること研究に専念できる時間があること(臨床や教育との掛け持ちが多い)</p> <p>国立大学であれば、講師以上にはある程度自由に使える研究費が必要であるが、同時に給与面の改善が必要。また、助教授以下が教授と異なる研究分野であっても研究を実施でき、業績を認められる習慣や環境が必要。</p> <p>大型設備(施設)が完備されており、その維持費ではなくそれを利用して研究を行うための自由に使える研究費が支給(分配)されること。これらができた上で、競争的資金の確保に対する研究意欲などのモチベーションがあがる。</p> <p>研究を安心して、思う存分おこなうことができるようサポートする体制ができている組織が必要。安全に実験を行うことができる、スペースと環境が必要。安全面とスペースに関しては、現在はこれ以上はないほど劣悪(昔はこれでもよかったのですが)。学生に対する学費、生活費のサポート体制(奨学金という名の教育ローンではなく)。研究教育以外の仕事が多すぎる。研究に使うことがで</p>

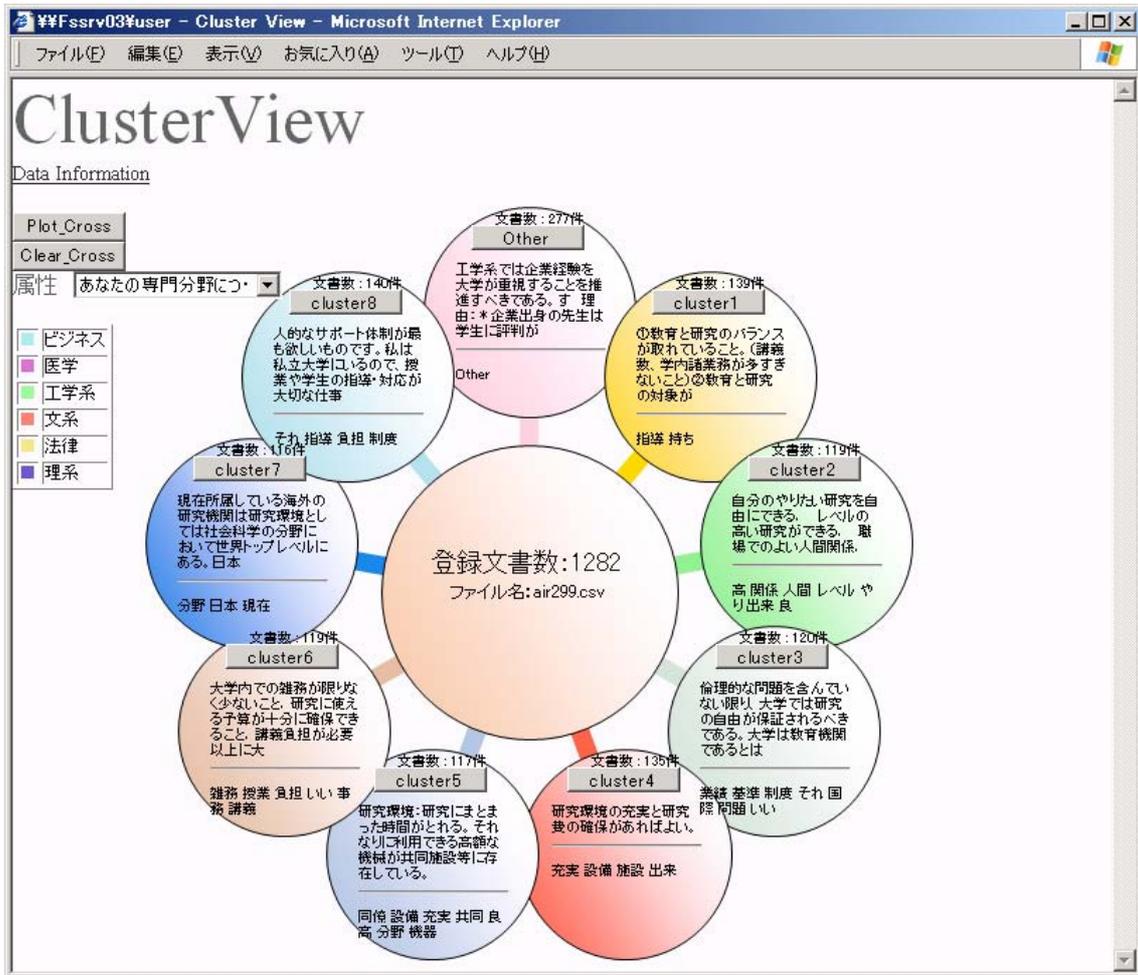
		きる時間は持っている時間の 10%以下？
5	117	<p>傾向：研究環境、特にスタッフ、研究支援者等人材面の環境改善を求める意見が多かった。</p> <p>主な回答例：</p> <p>研究は一人では出来ないので、優れたスタッフ、あるいは若いスタッフと一緒に出来る環境と、毎年新しい研究者が参画出来る環境がのぞまれる。人事交流の貧しい研究室では研究が進展しない。また自由に議論できる環境作りが大切であり、指導教官の一方的な意見のみで行われる研究には優れたものは少ない。</p> <p>研究設備が整っている、研究基盤をサポートしてくれる施設の経済状態、優秀な学生（共同研究者）が多い、など</p> <p>自由に使用可能な研究費が潤沢にある事、研究をサポートする設備等が、施設が供給してくれる事、優秀な大学院生や研究生が入る事、研究補助員の雇用が可能な事、研究に対する大学執行部の理解、研究以外の duty の少なさ、研究を進める上での、煩雑な事務手続や書類作成が極力少ない事、またそれをサポートしてくれる人がいる事、外国人の働く事が可能な環境である事</p> <p>上下関係に縛られずに自由な研究が行える環境。さらには、他の研究室、他の研究分野の研究者との自由な情報交換、共同研究が行える環境。研究員、技官などのスタッフが充実している環境。</p> <p>基本的汎用機器が揃っている。研究開発に意欲がある人材(研究員、学生等)が集まっている。関係論文の収集が容易である。研究と研究指導のための時間が十分にある。</p>
6	119	<p>傾向：“雑務”“運営負担”などの軽減を求める意見が多い。</p> <p>主な回答例：</p> <p>若手研究者に対して、研究活動に専念できるように、大学の運営に関する用務を軽減することが必要。</p> <p>大学内で雑務ではなく研究活動に専念できるような環境を整備する必要があります。そのため、附属図書館や事務職員など必</p>

		<p>要な場所に適切な人員配置を行うことが肝要だと考えます。現在の状況では、事務の仕事まで教員が代替しているので、大学での研究の時間がありません。</p> <p>人員、とくに事務スタッフが充実している環境が理想的。大学が教育と研究の2本柱を重視していることは理解できるし、私も同一意見だが、事務スタッフの削減が相次ぎ、事務的な作業を教員が行なっている。そのため、研究に割く時間を削らざるを得ない。また、様々な手続き(学内外)も煩雑化しており、それらに費やされる時間も馬鹿にならない。</p> <p>所属によって、業務負担が異なる。また、雇用されている研究費によって、研究活動の束縛が異なることはおかしいと思う。職場の要素として上記の質問項目も重要であるが、各分野における閉鎖性や出る杭を打つ環境が、研究者の発展を妨げていると考えられる。</p> <p>研究業績に応じて学内業務を軽減するなど、研究遂行にプラスとなるような取り組みが必要。現段階では、研究や教育ができる教員に、なんでもかんでも押し付ける風潮が蔓延しているので、できない教員には業務を増やし、できる教員には減らすような環境が必要。</p>
7	116	<p>傾向：“安定した研究費”“雇用環境”など、安定した雇用・業務環境を望む声が多い。</p> <p>主な回答例：</p> <p>十分な研究時間と研究費、安定した雇用、自由な研究活動(長期的な課題に取り組む余裕、短期的な成果を求めないなど)</p> <p>安定した研究環境で、研究資金の不足がなく研究でき、その成果が報酬に反映されるような環境。</p> <p>理想的な研究環境・職場での要素は以下の通りである。(1)最低限の安定した毎年保証される研究費があること(2)研究活動の権限(学生を指導する権限、研究室を開き運営する権限、自由に研究活動をする権限)が明確に確保されていること(3)研究業績が低く、他人の研究活動にクレームをつけ、なんとかして足を引っ張ろうと</p>

		<p>する教員を排除するシステムがあること。(4)定期的に組織内で所属の改編が行われること(5)研究施設・設備・スタッフが充実していること</p> <p>1)5年間程度、自由に使える研究費がある。2)研究場所に関して、研究の進展に伴い、拡大、縮小できる、共有スペースがある。3)自分の専門と重ならず、しかし、相乗効果が期待できる分野の研究者が職場にいる。4)自分の研究に興味を持ち、熱心に研究してくれる院生、ポスドクなどが多数いる。5)最近特に頻繁になってきた制度改革(教育、研究)のために、多くの研究時間を使わなくてもよいこと。</p>
8	140	<p>傾向：“教育”“指導”“実績評価”といった人材マネジメントへの意見が多かった。</p> <p>主な回答例：</p> <p>研究活動の成果について適切な評価を行う必要がある。そして研究遂行の際に研究者が全体の中でどのような位置付けになっているかを明確にしていくことが必要だ。それが現状は余りに曖昧になっている。</p> <p>職場における管理者や指導者としての人間的な質。研究者を育成するに値する知識、技術力の他に、人を育てようとする高邁な精神と実行力を有する方が、管理者、指導者として選考され配置されているか否かが、質のよい(人格的にも)研究者が育つ環境を左右するのではないか。このことが、気概ある組織全体の発展に結びつくものとする。研究器材の設備充実や研究費、待遇も重要な理想環境の一つではあるが。</p> <p>頑張った人が評価され、見合った研究費や研究室面積が割り当てられることが必要であり、また報酬も得られるようにすることが重要だと思っています。そのための各大学の教員の業績評価システムの評価やマニュアル化をしていただけることをお願いしたい。また、その中で、不要な業務削減&amp;効率化することを念頭に置いていただ</p>

	いて、本来の業務である研究・教育の時間を適正にとれるようになる改革をお願いしたい。
--	---

図表 62 「理想的な要素」の回答結果のクラスタリング分析画面

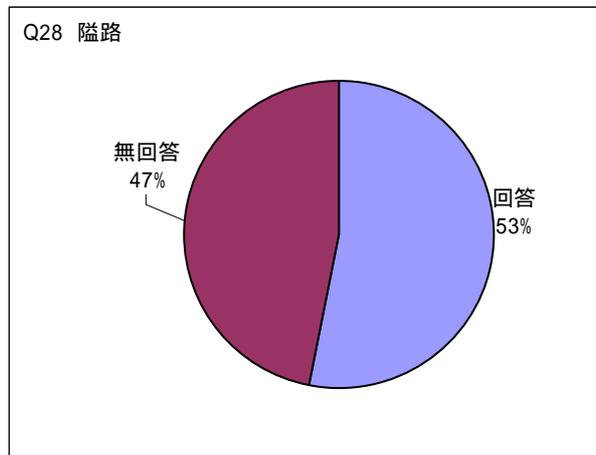


Q28 以下の例を含めて、科学技術を振興する上で、また、その成果を社会に還元する上で顕在化していると思われる隘路(障害や諸問題)が考えられれば、できるだけ具体的にお答え下さい(自由文回答)。

第3期科学技術基本計画に記載されている「円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路」の例：『外国人研究者の出入国管理』、『出産・育児における女性研究者の勤務環境』、『異動に伴う年金・退職金の扱い』、『研究費の繰越明許の活用促進』、『治験薬の臨床研究環

境』、『研究支援者等の雇用環境』、『研究機関の資金調達環境』

図表 63 顕在化していると思われる隘路



本質問については、回答の分析のため、回答結果の類型化をクラスタリング分析により行った。

クラスタリング分析により、類型化できない回答のクラスターを含め、9つのクラスターが形成された。類型化できない回答のクラスター以外のクラスターの主な特徴を示す。

なお各クラスターの中で、特に回答者の専門分野、所属組織、年齢に偏りがある場合は特記する。

図表 64 「隘路」の回答結果のクラスタリング分析結果

クラス 番号	回答 数	回答内容の傾向 主な回答例
1	198	<p>傾向：「研究資金」「研究費用」についての意見が多い。研究資金の特定の研究者への集中など配分方法の問題、単年度決算の弊害、配布時期の問題、などがあげられる。</p> <p>回答例：</p> <p>研究費の繰り越しについてはもっと自由度、期間の延長を認めてほしい。厚生省の科学研究費は、実際に大学にお金に来るのが年度末</p>

		<p>であったりするが、これは何とかならないものであろうか。</p> <p>いまだに外国で流行った研究分野に研究資金が行き、日本独自の発想の研究に資金が来ない。ある特定の研究者に資金が集まりすぎる。</p> <p>ある地方国立大学では、研究室割当の額が 20-30 万円になってしまったと伺いました。理系でこれだけの額というのは、最低限の研究活動、最低限の研究を通じた学生の教育、立地する地域での教育、産業への貢献というのができる額なのでしょうか。一度競争的資金が獲得できなくてお金が途切れてしまうと、二度と「再チャレンジ」する為の基礎的データさえ集める事ができなくなる金額では無いでしょうか。</p> <p>私の個人的感覚では、注入資金と成果は線形ではなく、ある程度の金額で飽和する。飽和前で止め、他にまわすほうが国全体としての資金効率は向上する。</p> <p>科学技術を振興するには資金の配分方法も重要と考えます。すなわち、文部科学省、農水省、経済産業省関連の科学技術振興資金を全国の研究機関（大学、公立研究機関など）に等しく配分していただきたいと思います。各機関の研究員の経常の研究資金は大変少なく、これを Base Up すれば諸人が研究力を発揮でき、総じて我が国の技術力が向上すると思います。</p> <p>大学という教育・研究機関であるのにも関わらず、研究業績のみが評価されることには大きな矛盾を感じる。教育活動を軽視する人たちが人事を行うので、今後解決する兆しすら見えない。社会連携活動を熱心に行うと最も低く評価される。</p> <p>もっとも大きな問題は、高等教育に対する政府予算が少ないことが挙げられます。科学立国として日本が自律的な営みをするには、諸外国とくらべてあまりにも少ない予算です。教育は即効性はありませんが、これからのソフト化時代、人や組織への投資はもっとも効果の高い投資であるはずで</p>
--	--	--

2	175	<p>傾向：「成果の社会還元」「短期の成果主義の弊害」など、研究成果とその還元をめぐる仕組みなどについての意見が多い。また、これに関連して研究者の雇用等の問題の意見も多い。</p> <p>回答例：</p> <p>社会への成果の還元のうち、短期に成果の出ないものについて、社会への成果還元にかかわる活動やもとの科学技術活動も、継続が困難な点に大きな問題があるように思われます。</p> <p>現在の成果還元志向は米国の制度を真似しているようだが、米国では失敗しても再チャレンジを認める社会風土があるが、日本にはない。このような日本の風土の中で形だけ外国の制度を真似ると、返っておかしな結果をもたらすだろう。</p> <p>科学技術の成果を公表しなさいという国の方針は、非常によいことだと思われる。ただし、研究分野によっては、数年で成果が上がらないのが当たり前の分野もある。目先の評価ばかり言われ、短期間勝負の研究ばかりしていることは、良くないことだと思う。</p> <p>基本的に日本では研究者（大学）の世界でも終身雇用制が主流。こうした中で流動性を促進する任期制が一部で導入されているのが現状。徹底した終身雇用制の排除が望まれる。また、もう一つの弊害は給与体系の計算が時間性（週何時間というような）を採用しており、報酬が基本的に時間で計算され成果性でない。この点も、勤務体制の硬直化を、また結果的に職場に「張り付かざるをえない」傾向を生んでいる。</p> <p>過剰な成果至上主義や、競争原理ばかり重視した科学技術政策は、研究者を申請作業などの事務処理や、次々変わる制度への対応で疲弊させ、結果的に大きな損害となっている。また若手研究者の流動化に対する圧力の高まりは、必ずしも積極的に科学技術の振興を後押ししておらず、短期的に成果を挙げることばかりに目がいき（それ自体は無理からぬことである）、長期的な視野で思考する研究者が減っているように思える。</p> <p>多くの私立大学では、未だに成果を社会還元するための組織が作ら</p>
---	-----	--

		<p>れておらず、成果を学外に持ち出すためには個人的な出費や大変な労力を強いられることが多い。私立大学では、このような人員を配置することは、経営的な側面から嫌がられることが多い。</p> <p>科学技術の基礎研究と社会還元（実用化）研究の手法は、全く異なっている。大学で主に大学院学生と行う基礎研究では、進行速度や研究効率を犠牲にしても人材育成などが重視されるべきと考えられる。一方、実用化研究は、すでに研究教育を終えた人材によって効率と速度を重視して行うべきである。</p> <p>米国でも研究経験がありますが、社会の構造自体が日本と米国では相当違うので、米国のシステムを日本に適用するのは危険な側面もあると思います。また、研究者のみならず、社会全体の流動性が米国では非常に大きいので、この側面を無視してこの問題は語るのは少し難しいのではないかと思います。</p> <p>まず「科学技術活動と成果還元の促進」を考えるのであれば、大学教員の産学連携を強く推進することが必要でしょう。分野によっては、「現在の形での産学連携は必要ない」と考えている研究者も多いのではないのでしょうか。</p>
3	165	<p>傾向：研究を行ううえで負担となる「雑用」「事務」「煩雑な各種手続き」、またそれを行う事務スタッフ等の不足などの意見が多い。</p> <p>回答例：</p> <p>多くの大学教員は研究に割ける時間は全体の時間の3割あれば良い方であり、研究に専念できる研究者とはいえない。また、国立あるいは法人化された研究所でも、基礎研究を主に行なっている研究者は少数である。その中で、成果をあげるためには、家庭生活を犠牲にしなければならないなど、欧米とは圧倒的な待遇の違いがあり、腰を落着けた研究を行なうことは難しいということが一番の問題である。</p> <p>大学における日常業務及び人事評価は、大学教員の研究活動を著し</p>

		<p>く阻害していると思えない。学内行政・事務に関しては専門スタッフを充実させ、学生への教育指導に関する負担を少しでも軽減し、より多くの時間とエネルギーを研究活動にあてるようにしなければ、わが国の科学技術の発展は望めない。</p> <p>研究支援者等の雇用環境が十分に整備される必要があると考える。大学における教育の時間、研究の時間、カリキュラムなど教務事務的な時間、入試業務など、教授である自分に要求される仕事が多すぎて、最も大事な自身の研究を支えるスタッフがどうしても必要である。</p> <p>成果の社会還元が声高に喧伝されているが、各研究組織に知的財産を運営管理、研究者の支援をする部門が弱い。私の組織には無いと行って過言ではない。各位自治体の財政難から新たな組織を要求することは困難で、このような組織を国の研究費から補助する制度をつくるのが重要と考える。</p> <p>大学では、「教育」の負担がますます増えている。その中で、研究費の管理まで個人がしなければならなくかつ厳しくなっていく状況では、雑用が多くて、研究に集中できない。金よりも、雑用を減らし、研究に没頭できる時間を与えて欲しい。</p> <p>研究支援スタッフの不足：研究の内容が理解できて、なおかつ直接研究をせず、事務や予算処理をするような職（海外でラボマネージャーと言われるような職）は必要であると思う。</p> <p>教員の仕事は、研究・教育に加えて、大学行政（事務）の占める部分がとても大きい。今日のように、大学の経営難が取りざたされる社会状況下では、高校への挨拶まわりを始め、受験生獲得のために教員がやらなければならない仕事も山ほどある。</p>
4	114	<p>傾向：大きく「研究支援者」の問題と「女性研究者」の2つの問題が取り扱われている。また、「外国人研究者」の問題も入っており、研究現場において弱者的な立場の研究者・支援者に対する意見が多かった。</p>

		<p>回答例：</p> <p>研究者についてだけでなく、研究支援者の仕事の評価方法、雇用環境の改善が必要である。専門性の高い研究支援者育成が、研究環境を向上させる。</p> <p>研究者の育児環境は、「悪い」としか言いようがない。私の所属している大学は、女性研究者が多いが、独身の方が多く、出産・育児のことを理解してもらえない。むしろ研究時間を削られる為、仕事をやめてくれないかとも言われた。</p> <p>「出産・育児における『若手』研究者の勤務環境」という意識で対応しないと、いつまでたっても運動が広がらない。</p> <p>高等教育機関に女性が少ないという問題は以前から指摘されているとおりである。特に結婚した女性が働きやすい環境の整備をこれまで以上に進めるべきであろう。</p> <p>優秀な外国人研究者が集まらないのは、出入国管理に問題があるのではない。彼らにチャンス(日本人と同等の就職の機会)を与えないから、来ないのである。もし、チャンスがあるとなれば、出入国管理に少々の問題があろうとも、研究者はやってくるから隘路とはならない。</p> <p>とくに研究支援者(ポスドク、もしくは若手研究者)の雇用環境は最悪で、博士課程まで修了した人の給料とは、とても思えません。優秀な学生が修士課程で終えて、会社に就職するのも納得です。</p> <p>出産休暇・育児休暇の取得を奨励する動きがあるようだが、いくら制度的に保障されようと若い研究者は休暇をとれば白眼視されるのを恐れてとりづらい。</p> <p>研究者が、研究以外の仕事をできるだけしなくてすむように、また研究を進める上で必要なサポートを得られるようにして、できるかぎり研究に専念できるような環境を整えるため、研究支援者等のスタッフを充実させ、且つ彼らを給与面などでサポートすること。</p>
5	149	傾向：特に「若手研究者」や「女性研究者」の任期制など短期雇

用に対する反対、あるいは促進の意見が多かった。また本調査の趣旨である研究者の「移動」の問題について、任期制の効果を含め多くの意見が出されている。本件は、特に国立大学の回答者が多い。

回答例：

近年多く見られる大学・企業における若手研究者ポストへの任期制導入は、若手研究者への叱咤激励と雇用側の切迫度の反映（或いは極めて都合の良い労働力）であろうが、日本では30代、40代での再就職が困難である為、米国と同様な任期制をそのまま社会制度が伴わない日本に導入したことにより、実際には研究者の日常生活に対する不安と、研究者という職業への疑問をおおる悪影響の方が大きくなっている。この悪影響は、現在の若手研究者だけでなく、次の日本の科学技術振興を担うべき大学生及び大学院生にも及んでいることは重大に捉えるべきである

現在、博士課程後期に進学する学生が非常に少なくなっている。もっとも大きな理由は大学教員に対する任期制の導入だと思う。30代後半までパーマネントな職に就くこともできず、また、私の知り合いでも学位をもっていて、ポスドクを続けている人もたくさんいる。社会の受け皿もない。もうすこし、この現状をふまえて、研究環境を整えていってほしい。

ヨーロッパではむしろ、身分の安定を確保しつつ流動性を促進する方策を模索している。日本はもともとヨーロッパ型の社会に近いのだから、こちらを参考にすべきである。日本では大学が組織として分断されているので、移動するためには身分の不安定化のリスクを個人として背負わなければならない。研究者の統一的な身分保障を確保し、複数の研究機関への所属ができるなど、流動性と安定を同時に高める方策を考えるべきである。

研究者の不安定な雇用環境が、基礎研究の弊害になっている。特に若手研究者（PD）の雇用機会を増やして欲しい。例えば、日本学術振興会特別研究員の、一人あたりの給与は、一般的な大学助手の給

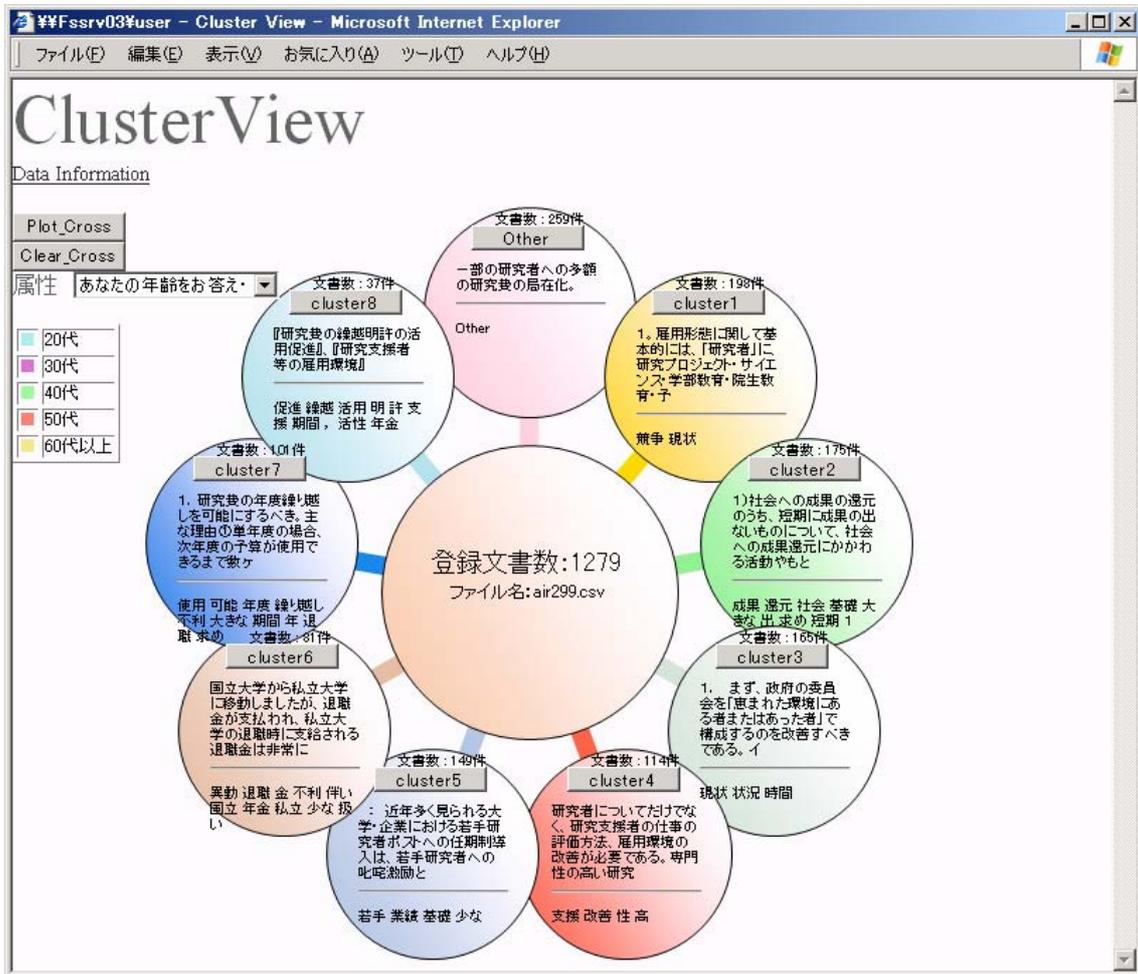
	<p>与よりも高く、若手研究者の一時的な生活保障という目的を反映しているとは言えない。</p> <p>学生、ポスドクなどでどれほど努力し沢山論文を書いても、いずれこの教員にみそめられないと教員になれない現状がある。これはよく研究者の運と言われる。努力しても報われないことがあるのが過去から今に続く学問の世界だと私は考える。科学振興と研究に励む若者の意欲向上のためにも、大学教員の登用の一部については、特定の教官が選考するのではなく、候補者が一定の論文数とインパクトファクター値を超えていれば就職が保障されるようなシステムを作るべきだと考える。</p> <p>現在子どものいる若い女性研究者のおかれている研究環境としては非常に問題が多い。特に任期制が導入されて来る中で、研究をしつづる条件は劣悪になると思われる。「次世代育成支援」が言われるなかで、研究者はどう育成されるのか、もっと積極的な案が出されるべきだと思う。</p> <p>採用を厳しくしたり、短い任期制を導入しても若い世代が苦勞するだけで、改革しなければならないはずの人たちはのんびりと定年を待ちながら好きなことをしているだけである。このような人たちは今の安定な職に就くために、若い世代のような苦勞をしたわけでもない。それなのに、自分が経験した訳でもない厳しいシステムを制定するのは許しがたい。</p> <p>研究者の移動の活性化の趣旨は理解するが、特に若手研究者のポストは期限付きのものが多く、将来が保障されていないことに不安を感じる研究者が多い。研究者の流動化を推進する余り、研究者という職業の不安定さに不安を感じて研究者を志望する人材が少なくなる方がよほど問題であるように感じる。</p> <p>理系の場合、大学院修了後の就職の問題が大きいと思う。ポストの公募をした場合、多いと4、50人の応募があると聞く。これでは、理系離れをおこし、優秀な人材が大学院に進学しなくなる。</p> <p>序列化・格差の是正と半強制的な移動（任期制など）が全国でセッ</p>
--	--

		<p>トにして導入されないと、現状は変わらないと思う。10年から15年の任期制が導入されて、生涯1度か2度の移動が確実にできれば、逆に3度、4度の移動をする人が増えるのではないかとと思われる。</p>
6	81	<p>傾向：本調査の本題であった「移動」の問題について、特に移動に伴う年金・退職金の不利益についての意見が大半である。特に国立大・私立大学間、大学・企業間の移動に伴う年金・退職金の不利益については多くの意見が寄せられた。</p> <p>回答例：</p> <p>国立大学から私立大学に移動しましたが、退職金が支払われ、私立大学の退職時に支給される退職金は非常に減りました。移動すればするほど不利になる退職金制度は、研究者の移動を阻害しています。</p> <p>国立大学法人から国立大学法人に異動しただけで、特に退職金で大きな損をするのは、異動を妨げる1つの要因になると思う。退職金が継続されなくて、少な目の額で先に支給されてしまったのは、老後のことを考えると大きなマイナスである。</p> <p>異動した場合に、退職金算定などで一方的に不利になる場合が多い。これでは、異動に二の足を踏む。また、留学（研修）や学内出版助成などでも、その大学でのキャリアがものをいうので、異動をくりかえすとむしろ不利になる。また、留学した後、何年か在籍しないと留学費用を返還させる制度があり、これも異動を制限する原因となる。</p> <p>これまで、国家公務員、民間、私学などで、40年間働きつづけた。しかし、転職のため、年金・退職金は、ほとんどない。今の日本では、転職は、総合金額的には、マイナスになる。現状では、ニーズと人材のミスマッチを解消できない。国としては、大きなマイナスである。</p> <p>多くの国立大学では以前より移動が困難になっています。最大の理由は退職、転出等の際の人事凍結です。これは3年勤めた助手が転</p>

		<p>出すると、例えば 1 年間後任の助手を取れないというシステムです。これが始まったのは独法化されてからで、学長裁量ポストの捻出等のためですが、本質的には法人化前には多くの空きポストがあったものを、法人化の際に埋めたことが原因です。</p> <p>「割愛」について。旧国立大学間の異動であれば、同一組織内の異動ということで割愛制度があるのは致し方なかったのだろうが、大学業界全体で今なお行われている割愛のやりとりが、自由競争に基づく組織間の異動の足かせになっている問題を考え直すべきである。そもそも、「労働の移動の自由」は憲法で保障されている以上、選挙や民主主義によって退職や他大学への異動を「認めてあげる」という制度自体が、非合法なのではないか。</p> <p>退職金は勤続年数が多くなるほど高くなるが、私立大学間または国立と私立の間で異動すると途切れてしまう。若い層やいったん定年を迎える層はよいが、中間層は退職金の減少量が激しい。</p>
7	101	<p>傾向：繰越明許に関する意見がほとんどであった。高額装置等の購入時の不具合、予算配布時期の遅さなど、具体的な意見も多数寄せられた。<u>本件は、特に国立大学の回答者が多い。</u></p> <p>回答例：</p> <p>単年度の場合、次年度の予算が使用できるまで数ヶ月のブランクが発生するため、非常勤のポストや研究員の複数年契約ができない。よって、優秀な人材を確保できない。</p> <p>現在は研究計画に基づき各年度で原則使い切るという事、また繰越の条件がなかなか厳しく、現実では無いと考えられる。最終年度までに使い切れれば良いとか、最終年度でも予算が余るようであれば、予算の増額は認めないで、最長 1 年間の研究期間の延長を認める等の無駄のない予算執行を行えるような環境を整えるべきではないか。</p> <p>6 月から契約だったが、実際に金に来て使えるようになったのは 10 月、それまでに雇った人件費は他の費用から当てていたら、人件費</p>

		<p>不使用で返却になった。別の事例では、会計は2月初めまでに使えるというし、監査は3月使用分を見込みで支払うのはまかりならぬという。これでは一番忙しい2、3月に使えない。</p> <p>制度上では、科学研究費の繰越が認められているが、実質上不可能である(きわめて限定された場合にのみ認められる)。研究費を年度締めとし、年度末に残った研究費を無理やり使うというのは根本的に間違っているのではないか?むしろ「出来るだけ研究費を節約しなさい、そうすれば繰り越しできる。但し、繰越金の残額は毎年正確に報告せよ。」ということにすれば、年度末に研究費を無理やり使用したり、業者にプールするという不正は防ぐことができると思う。</p> <p>研究費不正支出事件にともない、研究費使用が厳密に管理を受けるようになった。しかし、年度繰り越しや人件費などへの使用についてのフレキシビリティはほとんど改善が見られないために、研究推進が制限を受ける状態になっている。</p>
8	37	<p>傾向：研究費の繰越明許の活用促進、研究支援者の雇用環境などについての、短い意見が中心であった。内容は、クラスター1~7に含まれるものであるので、回答例は省略する。</p>

図表 65 「隘路」の回答結果のクラスタリング分析画面



## 5 調査統括

日本の研究者において移動を阻害する大きな要因として考えられる年金・退職金制度について、諸外国の状況を調査するとともに、比較のために日米における年金・退職金のシミュレーションを行い把握した。また国内研究者向けにアンケートを実施し、実態を把握した。

### ・ 諸外国の年金制度及び退職金制度

年金制度は各国とも整備されている一方、退職金制度については日本と同様の制度は少なく、米国の OASDI 以外の年金に適用される 401k プランがそれに相当する程度であった。また米国・ドイツにおいてはセクターをまたぐ年金の継続が保証されていることが示された。特に米国の老齢・遺族・障害保険（OASDI）は転職時にトランスファーが認められており、日本への転職に対しても国際協定によりそれが可能である。

### ・ 研究者の給与・報酬等に関するシミュレーション

移動と退職金との関係について、一定の条件を置いてシミュレーションし、問題を整理した。

試算結果によると、35年間同じ組織に勤務した場合、退職金は2,632万円になる一方、1回の移動でその額は2,387万円に減り、2回になると1,340万円から1,579万円へと大きく減少することが判明した。

先進諸国では、この退職一時金制度は一般的ではない。大学等によっては、雇用期間5年以上または10年以上の研究者等に対し、退職報酬の制度を提供している場合があるが、日本国内にあるような金銭的な不利益とは異なっており、上記のような移動による退職金の不利益は生じないものと思われる。

### ・ アンケート

研究者の移動の実態についての WEB アンケートを、国内の研究者

30,000 人を対象に行い、2,408 名からの回答を得ることができた。

給与制度については、年俸制、業績連動インセンティブ、成功報酬とも“ない”との回答が 6~7 割を占めているが、特に民間企業や若い研究者を対象にその率は多くなっている。退職金制度については 8 割以上が“ある”と回答しているが、年齢層が 20 代の回答のみ、2 割程度となっており、若い世代の任期制など流動的な雇用が進んでいることがわかった。

研究者の移動に関しては、分野別でみた理工学系、所属組織別でみた大学のほうが、移動回数が少ない傾向にある。ただし年齢があがるに従い移動経験も多くなり、50 代になると移動回数が 1 回以上ある回答者が 7 割を占めている。

移動による給与水準の変化については、 $\pm 10\%$ 未満である場合が多く、また、移動のインセンティブとしては、研究環境をあげる回答が多かったことから、移動のメリットとして多くの研究者は報酬面より研究環境面に多く比重を置いていることが示された。

以上より、日本の研究者は研究環境面のメリットによって移動するケースが多いようであるが、今後、海外のように研究者の移動の機会が多くなれば、退職金等の不利の課題はクローズアップされてくる可能性がある。本調査においても、金銭的な不利は海外の状況からみても非常に大きいことがシミュレーションによって数値的に示されており、課題解決のための実効的な施策が望まれるところである。