

若手研究者の課題に関するアンケート結果まとめ

1. はじめに

日本若者協議会は、若者の声を政府や社会に届ける「窓口」として、若者政策の立案、各政党との政策協議、政策提言を行っている若者団体です。

これまで日本若者協議会では、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、日本人留学生や大学院生、若手研究者への支援を政府に要望して参りましたが、今後若手研究者の待遇改善を図るため、若手研究者の課題に関してアンケートを実施し、博士後期課程の大学院生を中心に計233名に回答して頂きました。

現在、本アンケート結果や若手研究者の現状、専門的知見等を踏まえ、要望をまとめており、近日中に政府・政党に提出予定です。

2. アンケートの概要

このアンケートは、日本若者協議会のHPやSNS上で回答を募集したWebアンケートです。調査対象は、大学生・大学院生～ポスドク・常勤研究者で、調査期間は9月11日(金)～23日(水)です。

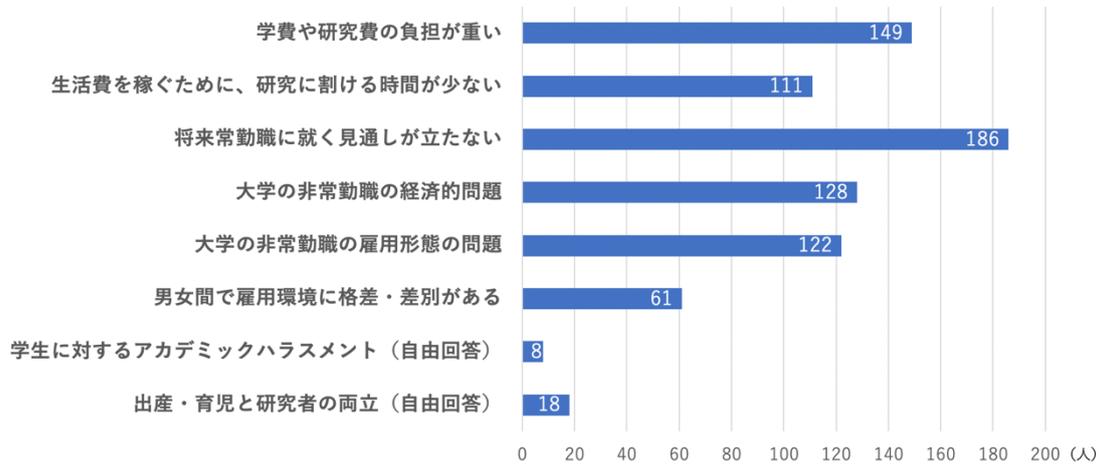
- ・調査方法 Web調査（日本若者協議会ホームページやSNS上で回答を募集）
- ・調査対象 国内外の大学生・大学院生～ポスドク・常勤研究者
- ・調査期間 9月11日(金)～9月23日(水)
- ・回収数 233回答
- ・アンケート結果についての注意点

※Web上の調査であり、属性が偏っている可能性があります。

3. アンケート結果

現在、大学院生および非一常勤研究者に対して、
迅速に対応すべき問題は何だと思えますか？

(複数回答可、一部自由回答)



Q. 上述の問題に対して、政府（および大学等の研究機関）は大学院生および非一常勤研究者に対して、どのような支援策を講じるべきだと思いますか？

(回答を一部抜粋)

○20代・男性・大学生以下

大学院生に大学同様の給付型奨学金を創設してほしい。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

諸外国に倣い、博士後期課程学生にはより広く(できれば全員に)経済的支援を行うべきと考えます。学振の金額が長らく不変であり学部卒の一般的な初任給にすら劣ること、その割に雇用関係が無く副業の一切を禁じていることも問題ですが、何より多くの研究者が無給にて日夜研究に勤まなければならないことへの金銭的、そして何より精神的負担に目を向けて欲しいと考えています。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

大学院生はある種日本の科学の発展のために研究している面があり、運営費交付金を増額することで院生の学費を半額ぐらいにするべき。でないとなすすま博士へは進学しなくなる。また、若手のポストを本気で増やす政策を採ることも重要。継承ができず、分野によってはすでに専門の現職の研究者が消えたところもある。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

第一に、コロナ禍で留年見込みの院生への授業料免除/減免/支援をしてほしい。コロナ禍で調査ができず、留年せざるを得ないが、留年者では所属の国立大学では授業料免除がなく経済的に厳しくなる。

第二に、任期なしポストの拡充をしてほしい。仮に非常勤で生計が立てられたとしても、5年ルールで雇い止めの可能性があり、非常に厳しい。

第三に、根本的に所属大学の運営交付金削減傾向のため、研究費が余計に厳しく、調査等がやりにくくなっている。全般に言えることだが、運営交付金の削減を止めむしろ拡充し、研究環境が改善されるように公金を投入してほしい。

○30代・男性・ポスドク

大学院生を研究員、TAとして雇用し学費をなくす。ポスドクが次のポジションを得られるまで任期を延長することを容易にする。女性にとって出産などが研究キャリアの妨げに一切ならないような支援システムを確立する。

○30代・女性・大学院生（博士後期課程）

まず、博士課程後期に在籍する学生の経済的な負担、特に学費の減免を充実させて頂きたいです。私の所属する大学では、学振などをとっていても給与を得ている配偶者がいると学費の負担を求められます。自宅生は基本的に親と世帯を分けることで学費が減免されるものの、夫婦は民法により配偶者と世帯をわけることは認められておらず、かつ年金や健康保険を支払い、生活費や家賃も負担しているため、学費を支払うと来年度以降の所得税分を残しておくことが出来ません。結果的に、学振を取っても、研究費を得ることは出来るものの、生活は厳しくなってしまう状況に直面しています。なので、学費の減免と、それに関連する各大学の基準の改定にご支援頂きたいです。また、修了後も、非常勤職ですら就くことが難しく、就けても経済的には厳しいことを理解しているので、将来に大きな不安を感じています。性別が女性であるということで、既に研究を行う上でハラスメントや不平等も感じており、非常に大きな精神的な苦痛を感じながらも、研究を続けたいと思う一心で邁進しております。どうか今後の大学教育や日本の学術界での躍進のためにもご支援をよろしく願いいたします。

○30代・女性・ポスドク

①日本学術振興会の特別研究員奨励費は、税金や保険料が上がっているにもかかわらず、支給額は長い間変わっていないので、支給額を見直すべきだと思う。

②欧米の大学のように、修士・博士課程大学院生が学部生向けの授業を担当することによって、生活費・研究費を稼ぐとともに教員としてのトレーニングを早い内から積むことができるように、大学のカリキュラムを見直すべきだと思う。

③出産・育児・介護・傷病により研究を中断せざるを得ない者に対する保障が乏しく（学振特別研究員の場合は無給になる）、研究職を諦めることを余儀なくされる者も少なくないの
で、手当を出すことを考えるべきである。

④現行の制度では、アカデミックハラスメントは、加害者・被害者が同じ所属機関である場
合にしか大学は対応しない規則になっているため、敢えて所属機関の異なる研究者にハラ
スメントをする加害者が多数おり、被害者はどこにも訴えることができず泣き寝入りして
いる。それにより研究者への道を諦めた人たちを何人も知っている。所属機関の垣根を超え
たアカハラ（セクハラ・マタハラ）対策委員会を政府が設置し、大学の懲戒委員会とも連携
して、迅速に事案が解決されるような制度を作るべきである。

○20代・女性・大学院生（博士後期課程）

コロナで修了が1ヶ月でも遅れた場合、業績が素晴らしいものであっても日本学生支援機
構の第1種奨学金返還免除の申請を行うことができないため、この遅れが将来的に負う借
金の額を数百万円単位で変動させる可能性もあります。奨学金の返還免除枠の拡大や申請
条件の緩和を望みます。

また、研究者、専門家の常勤ポストの拡大も必要であると考えています。大学や現在ある各
種研究所のみならず博物館、環境センター、保健センターなどに、専門知識を持ち学術論文
を読みこなして議論することのできる者を増員し、常勤として正しく配置することで、知的
財産の保護や自然環境の維持、復元、教育や医療・防疫への貢献が期待できます。たとえば
自然科学分野で言えば、希少生物のすみかとなっているエリアを、対象生物の知見をもつ専
門家の指導や研究・調査なく開発で破壊することは生物多様性の損失につながりますが、生
物多様性が損失することは無数に存在する生物どうしの相互作用の損失でもあり、それま
での宿主を失った細菌やウイルスによる新興感染症の発生可能性を高めることでもありま
す。新しい生活様式の実践を目指す上では、研究者や専門家を厚く配置し、継続して研究の
裾野を広げてゆくことがこの先数年、数十年先の日本に必須であると考えています。

また、どの知見も「蓄積」することで大きな意味が生まれる場合があるため、いずれの機関
の研究者も、論文や短報などの執筆につながる仕事がある（執筆できる環境にある）状態であ
ることが、確かな社会貢献のために大切です。学術的な執筆能力は世間の中でも明らかに博
士号取得者にアドバンテージがあり、これを使わないのは非常にもったいなく感じます。大
学教員など個人個人の仕事量が増えていることを考えても、アカデミック常勤研究者の枠
を増やして仕事を分担できないものだろうかと思えます。

あわせて、実験をサポートする技官（テクニシャン）の地位を向上させるための取り組みも必
要であると考えています。現状、国内における技官の地位は高いとはいえ、アルバイトや
派遣社員などが決して多くない賃金で雇われていることがあり、彼らが論文の著者に含ま

れない場合もあります。このような現状よりも技官の地位を向上させることができれば、博士号取得→技官というキャリアパスを増やすことにもつながるかもしれません。

○30代・女性・常勤研究者

まずは安定ポストの供給、フェローシップによる雇用も含めライフイベント（特に出産育児）への手当、男女比のアンバランスをすぐさま解決してほしい。

○30代・女性・ポスドク

1. 任期が切れた後も、元の所属機関で科研費を引き続き機関管理してもらえるように：常勤職でない研究者は、身分が細切れで、必ずしも継続的に確保できない。特に女性は、出産・育児により身分が途切れてしまうことがしばしば生じる。身分の切れ目＝科研費の機関管理が不能に→研究ができない→業績が増えない→研究職からどんどん遠ざかる、という負のループが発生している。任期が切れても、せめて科研費の継続課題がある間は、元の所属機関で引き続き管理してもらえることを標準化（できれば研究機関側の義務と）してほしい。一部大学ではすでに可能であると認識しているが、国立の研究機関では不可能なケースが多いと感じている。この件に関して困っているのは任期付き若手研究者であるが、研究機関側は、そのような立場の弱い研究者の言う事には「聞く耳持たず」であることが多いため、上から・横からの働きかけが必要である。

2. 育休・研究中断中であっても科研費の執行を可能に：研究中断中であっても、中断前に投稿していた論文がアクセプトされ、高額な論文掲載料（～30万程度）が発生することがある。また中断中、自身の代わりとなる者や協力者を雇用できれば、研究活動をストップさせなくて済むこともある（特に、縦断研究を行っている研究者にとっては、研究を一時中断することは死活問題である）。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

博士課程院生には一律で生活費(月15万円を最低限とする)を保障すること。博士課程院生を学生として扱わず、大学と雇用契約を結ばせるために、TAやRAの制度を充実させる。院生には、TAやRAの労働のみで月15万円の固定給を保障すること。

○30代・男性・ポスドク

非常勤講師は年度の途中で契約外のことを様々に要求されているのでその分の賃金の割増を各大学の努力に限られない形で制度化してほしい。専業非常勤講師が科研費に応募できるようにしてほしい。

○30代・女性・常勤研究者

大学院生への給与支払、大学院生と非常勤講師（少なくとも後者）への研究番号発行、非常

勤講師への大学施設（特に図書館やオンラインアーカイブ）への利用権利拡充、非常勤講師の一コマ分の給与増額、常勤ポストの拡充

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

大学院の博士後期課程に所属しながら非常勤講師もしています。前々から金銭的な負担や将来への不安がありましたが、今年はそれらに加えて遠隔授業にも急遽対応しなければならなくなったため、心身の疲労がかなりのものになっています。もっとも強力な支援策としては、とにかくお金と安定した条件（常勤職）での雇用です。学振特別研究員の採用枠拡大なども有効でしょう。いずれにしても、「研究で食べていける」社会になることが望まれます。

○20代・男性・ポスドク

給付型奨学金の設立と若手向け任期なしPIポストの増設

○30代・男性・ポスドク

金銭的負担、また大学院生の研究生生活を守る法律などがいないため、休暇などが明確にされておらず、研究室ごとの雰囲気によって決まっていることは問題であると考えている。

○20代・男性・ポスドク

非常勤に対する社会保障を含めた一定のガイドラインを作成し大学側にルールを課すべき
またスペシフィックな例で言うと、学振PDなどについては雇用関係がなく、社会保障がないが、何故か課税対象であり、矛盾を感じるのは私だけではないはずである。（奨学金は非課税）その辺も含めて見直すべき。

○30代・男性・ポスドク

安定したポストが必要です。若手向けの多くのポストは、1年契約で3回まで更新可などの「いつでも首を切られるリスク」を抱えているポストです。また、任期が切れるたびに、膨大な量の、審査スピードの遅い公募に出すこととなりますが、これらの作業に圧迫されて研究成果が出せない悪循環に陥ってしまいます。

○30代・女性・ポスドク

大学院の学費を下げ、大学運営に必要な予算は国庫負担で補填すべき。非常勤講師にも科研費応募資格を付与することを義務化すべき。それによって事務の負担が確実に増えるので、運営交付金・私学助成を拡大し、恒常的な人件費を増やすべき。

○30代・男性・常勤研究者

学会費や出張費、専門書や文献など兎に角お金が掛かります。私の所属していた研究室ではこれら全てを自腹で賄い、食事は1日に1食程度まで抑えて研究に取り組みました。しかし修了後は不安定な身分が続き、将来に対して不安しかありません。また非常勤研究者にしても常勤研究者にしても、私費で機材や教材を買い、この度のオンライン授業ではネット環境の構築や配信機材の購入に何ら補助がありませんでした。医療や福祉に予算を割くべきなのは承知していますが、将来を担う若手研究者や教育機関への経済支援がなければ先細りになると考えます。そのため、返済義務のない奨学金を増やすことが必要と考えます。くわえて、一部の恵まれた研究者に予算を偏らせると研究の裾野が狭まりますので、低額でも広範囲に予算を分散させてほしいです。

○20代・男性・ポスドク

国外で研究を行なっている場合、日本のポストを探すのが難しい / 文部科学省 卓越研究員制度の普及（掲載ポストが少なすぎる） / 研究機関内でPI(Principal Investigator, 研究室主宰者)として若手研究者が活動できるような仕組みの普及 / 日本人若手研究者が海外の大学で研究室主宰者に応募するのを支援するような制度

○30代・女性・ポスドク

1. 若手の常勤職を早急に増やす。
2. 任期付きポジションであっても5-7年など長めの期間の雇用を増やす。
3. 研究者が必要な技術協力を専門家から得られ、高額な機器を他の研究室と共有することで無駄な支出を抑えるため、コアファシリーの普及、及びそれを管理する専門職員の安定した財源(給料)を確保できるよう予算配分する。
4. 決定権のある層(教授、学会の委員、予算や研究費の選考員)の女性やLGBTQなどの割合を増やす。
5. 各ポジション(学部生/院生/ポスドク/職員/教員)での男女比のバランスいい機関~悪い機関までを金/銀/銅/その他と分類し、金カテゴリーの研究機関には予算配分等でベネフィットを付加する
6. 申請書・面接の電子化/オンライン化を推進する。面接の為に
7. 申請書・報告書の書式を統一し、書類作成時間が短くなるようにし、研究に専念させる。

○30代・男性・ポスドク

(問題点の詳述) 世代上昇に伴いポストの数が減少していく傾向が存在するように思う(助教のポスト数に対し准教授のポストが少ないなど)。つまり、助教として40前後まで研究職を続けた人間のうちの一定数はアカデミアでのキャリアアップを諦めざるを得ない構造になっている。一般に35歳を超えての未経験分野への転職の困難さは知られており、基礎研究分野の研究者が上記問題に直面した際は民間企業への転換も図りにくい。そのため現

状の業界構造は極めて危険と言わざるを得ない。実際、大学院生が「40歳前後の業界スタ
ー級の研究者が研究の手を止め就職活動に時間を費やし、それでも任期なしの職になかな
か就けずにいる」という現状を目の当たりにし博士後期課程進学・アカデミアでの求職を断
念するケースが散見される。

(考える解決策) ①若手のうちから任期なしとする②シニア職についても任期付きの職
を拡充することで業界の流動性を後押しし、キャリア途中で道が閉ざされるリスクの低減
を図る

Q. 現在、研究を行うに当たって、障害になっている点を教えてください。

Q. 現在、生活・就業面で障害になっている点を教えてください。

Q. 上述の問題に対して、政府（および大学等の研究機関）はどのような支援策を講じ
るべきだと思いますか？

○30代・女性・大学院生（博士後期課程）

生活費が十分でないがどうしたら良いかわからない。奨励金や学振を受け取ったこと
による所得税や国民健康保険の負担が重い。

→奨励金や学振の拡充とともに、それを非課税にする(そもそもなぜ雇用されていない
のに給与として支払われるのでしょうか)。

○20代・女性・大学院生（博士後期課程）

博士課程になっても授業料減額の書類に親の判子や書類が必要なため親の協力が得ら
れるかによって環境に差が出ること

→博士課程は全員独立生計として授業料免除の審査を行うとし、そのために大学に配分
する金額を増やし授業料免除枠を増やすこと

○30代・女性・ポスドク

非常勤の給与。今の倍か三倍でもよい。三倍でようやく専業非常勤が研究と仕事を両立でき
る。どう考えても車代程度の金額で専門家に講義させるのは異様。

→非常勤講師の給与の下限を提示。各大学への支援金の増加。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

研究室の清掃、消耗品の発注・管理、装置の修理等を学生が行っており、研究時間を逼迫し
ている。学生の長時間労働が常態化している。

→研究機関として清掃員や技術者を雇えるような予算を確保すべきである。各研究室の予
算では優先度が下がり、実現しないと考えられる。欧米諸国(ドイツ、スイス、イギリス)の
研究室では清掃員やテクニシャンがそのような作業を担当していた。

現在、雇用関係を修士/博士課程学生と結ぶべき。明文化された研究時間や休日の取得可能日数等があればやや改善される可能性がある。また、長時間労働をした際のデメリットが多くあれば、効率化が図れると考えられる。

○20代・男性・大学院生（修士課程）

研究以外に割く時間が多すぎる(書類の作成等)

○30代・男性・常勤研究者

膨大な大学運営に関わる事務作業

→事務補佐員を研究費で雇いやすくしてほしい。例えば、複数予算を合算して事務補佐員を雇用することを許可してほしい。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

研究の実働部分を研究室の任期付職教員に教わることが多いが、任期付職教員は自身の次期雇用に向けての仕事や事務仕事で忙しく、指導や教育、議論の機会を十分に受けられているとは思わない。パーマネント職教員についても、大型予算に向けての仕事や新規分野開拓の仕事で、学生や若手研究者の育成への対応に時間がとれてないように見える。競争が過酷すぎることや、事務仕事などの専門性不要の余計な仕事が、研究者全体の生産性と成長性を著しく損なっていると考えられる。

→競争的資金ではなく、長期的に安定して研究を進められる環境構築。例えば、研究者の基礎を確保するための幅広い助成を行う。その一方で、世界的に新規となる領域を開拓する礎を作るために、10年レベルでの投機的予算を競争的資金として設置する。

事務仕事については、研究者からの改善案を受け入れる仕組みを作る。例えば、予算の年度繰り越しは融通しやすくする方がよい。なぜならば、年度内の予算使用と、効率的な研究とは乖離しているため。年度内に予算を使いきることは、研究がうまく進むことを意味しない。

また、業者を通さなければ、購入できないシステムも改善を検討した方がよい。昨今のネットショッピングの拡大などで、業者を通すより、品質も確かで安く手に入るはずのものが、業者の手数料分高く、かつ、納期が遅くなる場合が多々ある。効率的な研究を求める上で、不要な出費、時間をかけることになる現状の制限は見直す価値はあると考えている。

○30代・男性・ポスドク

日本およびアメリカの歴史を中心に研究しているが、国内外かかわらず、現地に行けないため、資料を収集することができない。それを一部補完するため、国会図書館なども利用したいが、遠方であること、および、今は抽選制になっているため、国会図書館の利用が非常に不便になってしまっている。

→国会図書館のデジタル送信可能資料を、自分の家からも閲覧できるようになること。あるいは、提携図書館（大学や自治体の図書館）に送信可能な国会図書館電子化資料の範囲を広げること（現在は、国会図書館にまで行かないと閲覧できない、電子化資料が多くある）。

非常勤の授業がオンライン化されたことに伴い、準備にかかる負担（時間、労力）が2～3倍に増大した。にもかかわらず、大学からの給与は低額のまま変わらず、経済的に不安定さが増し、同時に、割くことの出来る研究時間まで減ってしまっている。

→非常勤講師の待遇改善をおこなう。具体的には、最低給与の設定（1コマ2万円など）や、オンライン授業手当など。

○30代・男性・ポスドク

海外でポスドクをしているため、郵送で送付しなければならない日本の公募に応募しにくい。

→ウェブ、メールでの公募受付の実施。

○20代・男性・ポスドク

誰も損しない謎のルールがある。例えば海外学振の日本に滞在中は返納ルールや、DCやPDが海外に在籍できる年数の制限があるのもだれも損しないのに不利益を被っている。すぐに撤廃すべき。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

回答者は人文社会科学を専門とし、博士後期課程に在籍している大学院生だが、生活、研究のために必要な資金を自らアルバイト等で獲得する必要があり、研究に十分な時間を割くことができない。

→少なくとも、博士後期課程の学生に対する授業料免除を拡大する。そのうえで、現在学部生のみに行っている、困窮学生に対する給付奨学金を行い、研究を正常に行えるだけの生活費を支給する。

生活費、研究費すべてを自費で負担しており、研究に時間を割くことができない。

社会的キャリアや年齢といった点で、多大な機会損失を被っているにもかかわらず、日本社会では、官民双方において、博士課程修了後の研究者を受け入れる就職先が少なく、博士課程に進学することは、大抵の場合貧困層に陥ることを意味する。

→公務員における博士課程学生に対する採用枠の拡大。博士課程後期学生に対する、国民健康保険の免除申請を可能とすることなど。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

学振 DC の通学費用がかさむ。研究遂行経費にしてほしいです。

○30代・男性・ポスドク

非常勤の場合には研究費取得がしにくい

→非常勤含め、博士取得者全員に対して予算申請権限を与えること

○20代・女性・ポスドク

来年度にこどもを保育園に預けられるか不安

→学振の制度を市の子育て課に説明するのが難しいので、なんとかしてほしい。

学振特別研究員であっても、何割かは産休、育休中に給与が補償されてほしい。無給になってしまうと貯金を切り崩すしかない。

○20代・男性・大学院生（修士課程）

・日々の生活費を稼ぐため、アルバイトに時間を割いている。研究しながら生活をするために生活を削った結果、精神的に参ってしまい、現在精神科に通院中。医療費さえ負担が大きくなってしまっているので通院すら躊躇ってしまう。

・将来研究職につくためには業績が必要だが、上記の理由で研究が進まない上、新型コロナウイルス感染症で学会発表の機会が激減している。

・親も定年を迎えるため、頼りにするのも限度がある。

・結婚を考えている相手がいるが、経済的安定や職の安定が保証できないので将来設計ができない。現状では研究か結婚生活かどちらかを諦めざるを得ない。悩みで現在の研究にすら集中できない。

・指導教員がひとりで研究室全体の仕事をこなす状況にあるため、雑務を含めて仕事に忙殺されており、指導していただく時間がとれない。指導教員自身も研究する時間がないようなので、研究室全体に時間の余裕がない。指導教員がこなしきれない仕事は学生がやることもあり、さらに研究時間が削られている。給料が発生してもおかしくないような内容の仕事を学生が無料でやるのはおかしい話である。

→・大学院生向けの保険制度の設計、給付型奨学金の拡充(親の家庭から独立しながらでも生活できるようにする。現在の奨学金は名ばかりで実質学生ローンでしかない)

・大学教員や技術職員の拡充。

○30代・男性・ポスドク

海外調査等は勿論であるが資料の収集やインタビュー調査を研究倫理上行っていいかどうか等多くの問題がある。フィールドワーク・資料収集ともに完全に戻るのは数年かかることも考えた支援をしてほしい。また論博等の手続きを受け入れ側においてほしい(博士課程先では博士論文提出に際してアカハラに近いことがあったため別の研究機関においてほしい)

いる)。

→基本的には博士論文を今年かけない際の被害を最小限にしてほしい(学振 PD の学位必須要件も今年度・次年度に限り緩めてほしい)。

○40代・女性・常勤研究者

非常勤講師には大学の貴重書籍を見せない、あるいは複写させない、という大学がある。

→大学図書館が地域や研究者に開かれたものであるという理念の徹底と、専門図書館員の充実。

○30代・男性・修士課程修了後、学内アルバイトをしながら研究を継続

校友身分のため図書館の利用ができず、資料の入手ができない

→研究に必要な情報へのアクセスを、大学所属者外にも拡大する

○20代・男性・ポスドク

競争的研究資金の申請作成の負担が重い

→運営費による基盤的な研究資金の拡充と、申請書のフォーマット統一

○30代・男性・ポスドク

各種事務作業・申請書等作成に必要な時間の負担

→①各大学に事務作業専任者を増員する：現状、優秀な研究者が大学教員になるわけであるが、教員になると途端に膨大な量の学務が割り振られ、研究時間が激減する。つまり一定の優秀さが保証された研究者の研究時間が優先的に削減されるという皮肉な構造になっており、業界全体にとって好ましくないのは明らかである。一部の業務はもちろん教員にしか担当できないものであるが、それ以外の業務については事務作業専任者の増員・権限付与により教員負担を大きく削減できるはずである。日中に細かな作業が繰り返し教員のもとに届く現状のシステムでは大学全体としての事務処理速度も遅くなる上、教員がまとまった時間集中して研究課題に意識を向けることもできない。

②競争的資金から運営交付金への移行、もしくは獲得資金の流動的譲渡の容認等：これはさんざん議論され尽くしているが、競争的資金獲得のための申請書作成時間も大きな負担となっている。特に問題なのは、競争的資金の獲得が業績の一部として勘案されるようになって以降、本当に必要か否かに関わらずほぼすべての研究者が応募するようになった点である(一部研究機関では応募が半強制という話も耳にする)。これにより申請者側・審査側ともに不必要な労働を強いられるようになったほか、不要な研究費の使い切りに気を揉む研究者・必要な研究費が得られず研究遂行ができない研究者が現れている。以前のように運営交付金中心の施策に戻すか、獲得後の競争的資金を類似分野の研究者と流動的に共有可能

な仕組みを作る必要があるのではないかと考える（後者の場合は不要な申請書作成による不要労働量増加の問題は解決できない）。

○30代・男性・ポスドク

研究倫理審査の書式や運用方針が機関によって異なるため、異動するたびにその機関の方針に再適応しなければならない。さらに、認識の違いにより研究の開始が遅れたり、せっかく取得したデータをお蔵入りにせざるを得なくなったりすることもある。また企業などでは倫理審査の仕組みがない場合もあり、それが足かせとなり論文の投稿先が限られることがある。

→国または大学・研究機関のネットワーク主導の中央倫理委員会的な組織を立ち上げるか、せめて共通の書式やガイドラインを策定してほしい。

○30代・女性・在野研究者

無所属のため研究助成金に応募できない、コロナ禍により実証実験ができない

→研究助成金に応募する資格の緩和（無所属でも OK、博士課程の学生でも OK）

○20代・男性・ポスドク

海外のラボに比べて、技官やラボマネージャーのような職業でキャリアを積む人が圧倒的に少ないように感じる。

→博士号取得者（または修士であっても）がアカデミアに残る中で、常勤研究者や教授以外に、技官やラボマネージャーのような高度な技術で研究をサポートする（ただし論文業績はあまり求められない）ような職業を安定した常勤雇用で増やしてほしい。大学であればそういった人材が一部の授業を受け持っても良いと思う。教授の下に技官があるのではなく、教授と対等くらいの位置づけで研究を支えるイメージであっても良いと思う。

○30代・女性・常勤研究者

出産適齢期に育児休業の取得資格がない

→育児休業規程の改善を評価項目に加えるべき

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

子どもが病気になった際に実験などを強制的に中断しなければならないことが多々ある。大学内で病児保育が無いわけではないが、ほとんど毎日埋まっていて利用できない。自分自身は問題なかったが、東京やその近辺では入れた保育園が遠いため、送迎に時間がかかり、研究時間を削減しなければならなかったり、研究者を辞めなければならなければならない場合が多い。

→大学内の保育施設を拡充できるように予算配分してほしい。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

彼女は学会でセクハラに悩んでいるそうです。

私自身は過去にアカハラを受けていました（挨拶をしたら「お前の顔を見ていると腹が立ってくるな」など）。

→年配の研究者は若い女性研究者に対しての扱いがまだわかっていないようです。学会後の懇親会などでキャバクラに行ったり（バイオ系学会）、セクシー系のコンパニオンを読んだり（電気系学会）ということがあったそうなので、その点はコストを使わずに勧告だけで解決しやすいところかと思います。

○30代・男性・ポスドク

教員・研究員の公募において給与が「本学規定による」の一言だけの場合がきわめて多い。

そのため応募先に知り合いがいなければ、給与が大幅に下がるリスクにおびえながら応募することになる。ほとんどの場合「本学規定」を外部から探すのは不可能に近い。さらに「どこかの大学で給与を問い合わせたために内定を取り消された人がいる」などの噂もあり、問い合わせることも出来ない。

→そもそも賃金を含めた労働条件を明示しないのは職業安定法第五条の三ならびに第四十二條に反しており、違法である。JREC-IN などでも、せめてモデル給与だけでも明示しない限り掲載を不許可とすべきである。

Q. その他、何か政府に要望して欲しい内容があれば、ご自由にお書きください。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

大学における常勤職、ポストが増えなければ、それ以下の博士後期課程の学生やポスドクが増えたとしても、ほとんどの若手研究者は安定した研究環境のもとで研究することができず、研究成果も出せない。現在の若手研究者は、研究を継続する事が困難だけでなく、研究を断念して民間企業等に就職することも、年齢やキャリアといった点で非常に困難であり、極度の貧困状態に陥らざるをえない。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

学振の採用人数を倍増、月20万円の奨励金も時代にあったものに増額してほしい。せめて現行のPDぐらゐの額はないと魅力的な制度とはいえない。「借金せずギリギリの生活しかできない人を20%しか生み出せない政策」で、どうして研究者を志す人間が増えるか疑問。学振は生活保護のようなセーフティーネットではなく、優秀な若手研究者に対するインセンティブなはず。夢がない金額だ。学振DCの給料が安いせいで、卓越大学院の奨励金も低く押しえられてしまい、広く被害が広がっている。文科省は科学を衰退させたいとしか思え

ない。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

海外の研究期間に実験試料等を送る際の手続きが昨年から非常に煩雑になり、国際共同研究を行う上での最も大きなボトルネックになっている。指先に乗るくらいの鉄の破片を送るだけでも1週間は手続きに要していて、室温大気中で経時変化する試料の送付は実質的に諦めざるを得ない状況になってしまっている。これまでに国際共同研究を多数行っていた研究室では、その手続きのために、研究時間が大幅に削減されてしまっている。これでは日本は国際共同研究が行われない国になってしまう。研究開発に関する試料の送付については例外的に手続きを簡素化するなどして欲しい。

メンタルを病む研究者が非常に多いのでメンタルヘルスをサポートするシステムが充実させられると良い。

○40代・女性・常勤研究者

予算を充実させ常勤職のポストを増やすこと。ポストが足りない現状で、女性優遇ポスト（しかも往々にして研究職ではなく世話役などをさせられる任期付き更新なし）で数だけ増やそうとしても無意味です。全体の就職状況を充実させてください。

40歳未満の大学教員を増やすのには大賛成ですが、ロスジェネ世代の救済策は一切ないですね。決して他の世代に比べて実力が劣るわけではない世代ですが、不況もあり、あまりに多い人数が路頭に迷っているため、そこを救う策は予算がかかりすぎるのでしょうか。それよりは未来がある40歳未満の（人数的にも減ってきている）若手を救おうというのは、合理的でもあり賛成ですが、どこからも救済策が出ないまま消えていく世代がいたということだけは覚えておいていただきたいですね。若手というのが年齢的に若いという意味であればそれでいいのですが、任期付き助教、特任といった不安定な職に多くの優秀な40代がいて、職種的には彼らは若手研究者です。一部優秀なものをピックアップして准教授以上にコマを進めたものだけを選択的に優遇する制度をとってれば、国全体としての衰退は避けられません。すそ野を広げ、全体を底上げする戦略を取らなければ、このまま日本だけが1人負けしている状況を止められないでしょう。

○30代・女性・常勤研究者

若手研究者が官公庁への常勤職を得られる方法がないのか？海外では博士取得した後に官僚になる者もいるが、日本ではほぼ聞かない。

○20代・男性・ポスドク

各分野の博士号取得者を政府で雇用し、研究支援政策の意思決定に携わらせて欲しい。大規模な新しい研究支援政策を打ち出す前に、それが効果的かどうか現場の研究者に相談して欲しい。

○30代・男性・ポスドク

(現在政府が検討している「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」案に関して)
「①自由な発想で挑戦的研究に取り組める環境を整備」と「②優秀な若手研究者の研究環境の充実、ポストの確保、表彰」が矛盾するように感じる。①の施策の方向性は非常に魅力的であるが、そのための打ち手の一つが②であるならば、おそらくうまくいかないと感じる。「優秀さ」の指標は論文数や掲載雑誌で計られることが主であるが、挑戦的課題で有名雑誌に複数の論文を掲載することは現実的に難しく(あるいは事前の見通しが立たない)、②のポスト獲得を目指すには現在の流行りの分野に取り組むのが有利と若手は判断するためである。一部の「優秀な」研究者への研究環境の充実・表彰などより長期任期で(最低10年以上)かつ独自の評価基準を設けた挑戦的課題への取り組みに特化した(完全新規な概念は既存の有名雑誌には嫌われる傾向も存在するし、分野自体があたらしい場合は引用数も原理的に獲得できないため)ポジションを広く設けることが重要ではないかと考える。

○30代・男性・ポスドク

教授を中心とするピラミッドから、欧米のように多くのPIを横並びで雇用する仕組みに、そして研究拠点をセンター化し、重点的に研究費を配置し、最先端の研究機器の積極的な導入をするような方向性に改革していただきたい。また、大学の常勤職の給与も北米と比較し少なく、雑務も多く、国際的に優秀な人材を確保できない現状を改革していただきたい。

○40代・男性・常勤研究者

支援された「若手」が数年後に「非若手」になったときのプランがない

○30代・男性・ポスドク

若手教員の比率を上げるということには大きな疑問を感じる。ポスト全体が増えない中で比率を改善させることは雇用の不安定化と特定世代への不利益を増長させるだけである。起業や官庁で20代の比率を3割にしようという主張をしたら結果としてどうなるかを少し考えてほしい。

○20代・男性・ポスドク

若手研究者比率を増加させるという目標は、短期的には有効ですが、当時若手研究者であった人材は10年後には若手ではなくなることを考えると必然的に破綻します。持続可能な研究力の発展のためには、とにもかくにも人材の維持と確保を両立させる施策を取るべきだ

と考えます。

例えば物理学のようなわかりやすい基礎科学分野においても、メジャーな分野、マイナーな分野が存在します。私の専門とする流体力学は、いまやマイナーな分野の一つです。現状、東京大学に於いてさえマイナーな分野の研究室が実質的に解体され、全国的にも失われつつある傾向にあります。こうした傾向は物理学会のセッション数などにも現れていると感じます。しかしながら競争を煽る現在の科学技術政策では、マイナー分野は淘汰されやすくなっており、したがって政策が科学の多様性損失を加速させる寄与をしていると言わざるを得ません。学際的な科学の発展のためには基礎分野、さらにはマイナー分野と呼ばれるものが持続的に発展を続けることが欠かせません。科学技術の加速度的発展が見られる現在だからこそ、科学技術政策は10年後の未来だけではなく、100年後の未来まで見通すものであるべきだと考えております。100年以上続く流体科学の歴史の延長線上にいる者の私的意見ではありますが、流体境界の共通の懸念として度々取り沙汰されるため、この機会に付記させていただきました。

○20代・男性・大学院生（修士課程）

アカデミア全般に低賃金なのは改善すべき点。特に博士課程では、学振を取得したとしても、結婚などのいわゆる“普通の生活”を送るのが金銭的に難しい現状です。また、学振の副業禁止ルールは、低賃金に伴う精神的な苦痛に加え、学位取得後のアカデミア以外への転職に役立つようなスキルアップを妨げていると思います。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

私は修士→企業→博士の出戻りですが、出戻りへのインセンティブがあると今いる学生だけでなく、卒業した学生も取り込めるのではと思います。少なくとも身の回りではPh.D取得機会があれば取得したいという企業研究員は多いという印象です。（民間企業の年功序列感に辟易して、という側面もありますが、）

また、繰り返しになりますが進学に関しては、研究者としてのキャリアパス以前に学生は1年後の生活費のために就職を選んでいきます。貧しい学生から順に学問を諦めなくてはならず、貧困の再生産が拡大する可能性があります。

生活保護の支給についても、博士課程の学生への支給であれば将来的には十分ペイされる金額のはずです。ぜひご検討頂ければ幸いです。

○20代・男性・大学院生（博士後期課程）

事務手続きの改善点をはじめ、研究者を取り巻く環境に対する懸念や改善策について、多くの研究者が思うところがあると思っている。そういう意見を効果的に集める仕組みを作ってもらいたい。

もしくは、パーマネント職、任期付職、学生それぞれについて、そういう意見をまとめる組

織を作り、国と協議してお互いにとってよりよい状態を目指すような仕組みを作れたらとても良いと考えている。国は国の思惑があると思うので、相互理解を深めながら落としどころを探っていくことが必要だと思う。

○30代・男性・常勤研究者

学振 DC や国立大学教員の兼業の制約を大幅に緩和してほしい。予算を増やすことは困難だが、兼業ならば新たな予算を必要とせず個人の努力で給与を改善できるのでよいのではないだろうか。

また、学生をただ働きさせて1件100万円などの超低額で受託研究・共同研究を企業から引き受ける教員が多いことも問題である。通常の企業間での業務委託の金額を考えると完全にダンピングと言って良い行為であり、多くの教員がこれをやるせいで企業からの共同研究費が全国的に非常に低く抑えられてしまっている。技術を安売りする大学教員が後をたたないため、博士号をとったあとに技術コンサルティング企業を立ち上げるなどのキャリアパスを取ることも絶望的になっているので、研究費だけの問題でなく博士取得後の進路にも響いている。

「共同研究費の金額の引き上げを企業にお願いしたら共同研究を打ち切られそう」というのが大学教員側の思考であり、これをやめるには全員が同時に金額を引き上げる(正常な値付けにする)しかない。すなわち政府主導でダンピングをやめさせなければならない。税金の投入がほぼ不要で大学の予算を大幅に増加できる施策なので一刻も早く実現する必要がある。

大学の運営予算さえ増えれば若手研究者の待遇の悪さ、事務作業の多さ、基盤研究費の少なさ、等の今の日本の研究環境で問題とされていることはほぼすべて解決できるのでご対応をお願いしたい。

○30代・N/A・ポスドク

科研費は申請資格のある機関に所属している必要がありますが、任期付の場合、研究期間中に任期切れとなることがままあります。優秀であれば正規雇用に繰り上げられるという前提かもしれませんが、予算がないとポストや雇用も生まれません。大抵は研究費を返上せずすむよう就職活動に時間をとられ研究の時間がよりなくなり、公募が出なければ、新たなポストを得られなければ返上となります。これは研究自体にも大きなマイナスです。

支給確定後、任期により雇用が終了した者に関しては返上しないで研究を続けられる仕組みを作っていただけないでしょうか。

○20代・女性・大学院生(博士後期課程)

女性研究者は安定したポストを得られるまで出産は難しいです。出産よりキャリアを優先し、高齢出産のリスクを冒すしかないのでしょうか。また、博士号を取った後でもやり直し

ができる社会になって欲しいです。

○30代・男性・任期付助教

いまだに選択と集中が失敗であったということを認めていない。多様かつ多数の研究者に広く浅く予算を行き渡らせるという発想がない。全体として科学振興に対する予算投資が不十分。

○30代・女性・常勤研究者

競争を煽るのはかえって研究者の気力を削ぐことを理解してほしい。
学内事務の削減はぜひ早急に進めてほしい。

○30代・男性・常勤研究者

若手研究者が減っているのは、大学院や研究機関への魅力がなくなっているからだと思います。流動性向上や選択と集中は、その傾向に拍車を掛けます。学部生や高校生に対し、安定して研究に注力している姿や、生き生きとした姿を見せることができれば、それだけで印象は変わります。任期切れに怯え、雑用に追われ、疲弊した姿に憧れる物などいません。今一度、なぜ若手研究者が減ったのか御賢察ください。