

科学技術基本計画ヒアリングについて  
(若手・中堅の意見)

平成16年10月  
文部科学省  
科学技術・学術政策局

## 科学技術基本計画ヒアリングについて

### (若手・中堅の意見)

#### 1 「若手・中堅の意見」について

科学技術基本計画ヒアリング対象者のうち、年齢が20代後半～40代程度までの大学教員や若手研究者（ポストドクター経験者）等の意見の中から、若手・中堅に特徴的と思われる意見を抜き出して整理。

#### 2 対象者

・件数 32件（科学技術基本計画ヒアリング全体101件中）

（のべ54人 / 科学技術基本計画ヒアリングのべ140人強）

・対象者属性

##### 1) 性別

男性 のべ 45人 女性 のべ 9人

##### 2) 所属別

大学 のべ 22人

産業界 のべ 6人

公的研究機関その他 のべ 26人

## 人材の流動性の向上

### (主な意見の概要)

教授クラスを含め任期制を進めるべき。  
若い世代から任期制の導入が進み、不公平感がある。  
社会全体として流動性が確保されておらず、任期後に不安。  
任期制を導入するならば、全国的に導入すべき。

### <意見の例>

#### 任期制について

1. 大学の教授、助教授にも任期制を導入すべき。同じ組織・ポストに留まるのは、他者にチャンスを与えず、自分の視野も狭めている。研究者も、2つ3つ違う釜の飯を食べないと健全でないという発想が必要。(公的研究機関研究員 / 専門分野:経済産業政策)
2. 任期付き雇用を進めるべき。任期付きを教授クラスにも厳しく適用しなければならない。(新聞記者)
3. 人文社会についても、コアについてはテニユアで、基盤的経費を保証する一方で、若手については任期付任用を採用し、研究資金を競争的資金から獲得する方向も利用した方がよい。(大学助教授 / 専門分野:行政学)
4. 任期後、次の就職に不安がある。社会全体として流動性が十分に確保されていない。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ライフサイエンス)
5. 6、7年前に比べて流動化は進んでおり、ちょうど過渡期と考えられるが、若い世代から任期制の導入が進み、不公平感を持っているのではないかと心配。(大学助教授 / 専門分野:科学技術社会論)
6. 上の世代はポスト増の高度成長期に比較的容易に大学教官となったのに、任期付き雇用が若い世代だけが対象というのは世代的に不公平。
7. ただ任期を付けたからよいということではなく、任期付きの採用や昇進の審査時に、古い教授がギルドを作って従来どおり決めてしまうことがないようにしなければならない。(大学教授 / 専門分野:行政法、知的財産法)
8. 法人化に伴い任期制が導入される場合、学内で評価を誰がどのように行うのか気にかかる。分野によって論文一本の持つ重みが違う。適切に評価できるのか疑問。任期制は人材流動化によるアクティビティの向上を狙ったものなので、全国の機関に導入しないと正しく機能しない。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)
9. 任期制を導入するなら「任期付」は「任期なし」より給料を上げることが必要。(大学教授 / 専門分野:数理解析学)
10. 任期制の下で優秀な人材を組織に留めておきたい場合には、給料倍増などの優遇措置が必要。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:ライフサイエンス)

## 人材の流動性の向上

### (主な意見の概要)

人材の流動性の確保は良い。教授も含め流動化すべき。民間を含め社会全体が流動化すべき。学生の段階から機関を移動し、流動性を持たせるべき。

### <意見の例>

#### 流動化について

1. 流動性の確保、評価制の導入が近年良く議論されているが、良いことだと思う。(ポスドク(海外特別研究員) / 専門分野:哺乳類の発生生物学)
2. 大学で、教授の流動率が低いところは駄目と評価してよい。(大学教授 / 専門分野:行政法、知的財産法)
3. 現状では、流動化しているのは助教授以下のみ。教授も含め流動化させるべき。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:発生学)
4. 日本の流動化が低いのは、学生の段階で、学部から大学院、または修士課程から博士課程に上がるときに、大学を変えないのが原因。米国では博士課程に上がるときに変えるのが当たり前。学生の段階から流動性をもたせることが重要。
5. 教授が若い人材の一生を決めてしまう閉鎖的な研究室主義がはびこっている理由の一つは、学生が大学院を変えない、同じ大学に就職するといった体質が問題。
6. 研究者には、大学を動くと思えるという意識がある。最近は変わりつつあるが、一流大学でも「内部」、「外様」という隠語があり、昇進や大学院生の評価にも影響を与えている。(大学助教授 / 専門分野:経営学)
7. 日本では自校出身で良い教員を確保するとの観点で若手を育成しているが、米国では自校のPh.D取得者が多く他の大学で活躍出来るようにとの観点で若手を教育している。(大学教授 / 専門分野:政治学)
8. 学部から修士、修士から博士への進学時に異なる大学、学部へ移れるようにすることはよいが、数値目標を設けて強制的にやらせるものではない。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)
9. 上のポストにいる人は他のポストを兼任している人が多い。それがポスト不足につながり、流動性を阻害しているのでは。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ライフサイエンス)
10. 研究機関、教授、助教授だけでなく、民間企業を含めた社会全体が一緒になって、中途採用を普通にするくらいの取組を実行しないと流動化は進まない。大学院の学生の2 / 3といった一定割合は他大学から取るようにするべき。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)

## 人材の流動性の向上

### (主な意見の概要)

テニユア制は賛成だが、公正な審査や評価がまず必要。

教員の選考は審査基準がオープンにされた公募をし、採用の理由を明確に説明できるようにすべき。

公募は年齢ではなく博士号取得後何年以内とすべき。

### <意見の例>

#### テニユア制について

1. 評価が適正にできるのであれば、テニユア制は望ましい。(公的研究機関グループディレクター / 専門分野: ライフサイエンス)
2. テニユア制の導入は良い。現状は、教授になることが目的化している。(ベンチャー経営者 / 専門分野: ライフサイエンス)
3. 今後、各機関はテニユア制を設計することになる。任期制をどうするか議論の前に、まずテニユアを公正に審査するなどのシステムを確立する必要がある。(大学助教授 / 専門分野: 科学技術政策)
4. 任期付きから、評価によりテニユアを獲得するシステムが望ましい。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野: 発生学)
5. テニユアを取るのに厳しい競争があるのは当然。研究者以外の生き方を選ばざると得ないというのも一つの人生であり、それも立派な人生となりうる。(ポスドク(海外特別研究員) / 専門分野: 哺乳類の発生生物学)
6. 教員採用やテニユア審査は、審査基準がオープンにされた公募をし、採用の理由を明確にして説明できるようにすることが重要。(大学助教授 / 専門分野: 科学技術社会論)
7. (テニユア制のような)能力主義はよいが、その能力を適正に評価するシステムがないと何も変わらない。(大学助教授 / 専門分野: ロボット工学)

#### 公募制による採用について

8. 教授ポストは全て全国公募とするべき。(大学教授 / 専門分野: 超伝導材料)
9. 業績はあっても希望のポストに就けない若手研究者が非常に多くいる。当大学では、教員公募を全て全国公募したところ、業績の高い若手研究者が(助)教授ポストに集まってきた。公募と審査の情報公開を推進すれば、流動性はかなり高まるのではないか。(大学教授 / 専門分野: 超伝導材料)
10. 公募の際の年齢制限を撤廃すべき。年齢ではなく、「大学卒業後X年以内」「博士号取得X年以内」とすべき。(公的チームリーダー 専門分野: 発生学)
11. 能力・実力だけで判断される、公平でクリアな評価を望む。もっとも知り合いからの紹介自体は適正に行われる分には問題ない。(大学の若手研究者 / 専門分野: 農学、工学、理学)

## 若手研究者の自立性の向上

### (主な意見の概要)

若手研究者は独立できていない。 / 科研費にも若手枠ができ自立性は高まっているのでは、若手研究者には資金とポジションが必要。研究組織をマネジメントでき、Principle Investigator となるよう育成すべき。

自立できない若手が増えている。博士課程学生等の学力低下が著しい。学生の意欲が不十分。

### <意見の例>

#### 若手研究者の自立の現状

1. 現状では、大学のヒエラルキーのため、若手は独立できていない。
2. (若手研究者を自立させるためには) 研究組織はフラットにして、研究者は実力主義で扱われるべき。(大学助教授 / 専門分野: ロボット工学)
3. 昔と比べ、JST のさきがけ研究など、若手の研究者にとっても選択肢が広がってきていて、若手にも自立的な研究活動ができるようになった。(大学教授 / 専門分野: 材料科学)
4. 研究所内でも、競争的なシステムに変わり、科研費にも若手枠が出来たため、自立性は高まってきたのではないか。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野: ナノテクノロジー・材料)
5. 若手の研究能力・研究活動のピークが雑用のピークにならないよう、きちんと成功モデルのある制度設計をしてほしい。(大学の若手研究者 / 専門分野: 農学、工学、理学)

#### 若手研究者の自立性の向上

6. 研究者が独立して研究をするには研究組織をマネージする必要がある。マネージメントができ Principle Investigator となるように、研究者を育成するという観点が重要。(大学助教授 / 専門分野: 科学技術政策)
7. 若手研究者には資金とポジションが必要。資金は、個人に配分する額を増やせばよい。ポジションは、競争的資金を取ってきたら、定員と別枠で用意して、独立させれば良い。(ベンチャー経営者 / 専門分野: ライフサイエンス)
8. 若手研究者に対して、あまり小粒な研究とならないよう、研究にはある程度のいわばキングダムを形成して、企業等との対応ができることが必要である。講座の伝統が強い影響を与えることもある。
9. 従来の硬直した講座組織から今は変わりつつある。今では、教授の一声で講座が動くのではなく、評価を受けているので、しっかりと研究しなければならないになっている。(大学教授 / 専門分野: 材料科学)

#### 若手研究者の養成

10. 大学は教育をしっかりやってほしい。若者の課題設定能力等の低下が著しい。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野: ナノテクノロジー・材料)
11. 自立できない若手が増えている。博士課程学生等の学力低下が著しい。誰でも大学院に進学できるようになったことが原因か。
12. 教えられるべきことが教えられておらず、大学で以前の高校レベルの内容が教えられている

ような状況。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)

13. ドクター学生へのファンディングを望む。COEの資金で若手だけの研究会を開いたがとても活発で有意義なものとなり、現在でもやり取りが続いている。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)
14. 若手研究を終了した時には既に海外特別研究員の対象外となっていることが多いため、海外特別研究員の年齢制限の引き上げを検討して欲しい。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)
15. 学生の側のモチベーションにも問題がある。最近では、年齢が上がるごとにやる気が出てくる。修士課程の学生でもまだ意欲が不十分。(大学教授 / 専門分野:材料科学)

## 若手研究者の自立性の向上

### (主な意見の概要)

**若いときはじっくり研究する機会が必要。  
研究以外の事務・雑務に若手が忙殺されている。  
研究支援の充実が必要。**

### <意見の例>

#### 研究への専念

1. 若いときは(人を雇ったり金を取ってきたりせずに)研究に専念したい。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ライフサイエンス)
2. プロジェクト研究や任期付任用も重要だが、研究者の養成には若いときにある程度時間をとってじっくり研究する機会が必要。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:ライフサイエンス)

#### 事務・雑務の負担

3. 若手は研究費獲得の面では確かに優遇されているが、しかし大きな予算を折角もらってもそれに伴う事務・雑費の負担も同時に負ってしまうことになる。知的生産のピークである30代に雑用もピークになる現状。人員削減の際まず事務員に手をつけたのが誤り。必要性の低い研究分野から削減すべきだった。事務の効率化が図られないまま事務量ばかり増え、これを助手などが担っているのが現実。事務員でなく助手の仕事になってしまっているのは遺憾。
4. ポスドクから助手になったとたん雑用に追われ自分の研究ができなくなる。平日の昼間は全て雑用で、自分の研究は夜と土日に進めている。本来事務部が行うべき業務(例えば学生の進路調査のアンケート収集)や経理処理等も含まれる。「若手の登用」という言葉が無節操に使われており、ますます研究以外の業務に忙殺される傾向が顕著になってきている。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)
5. 日本の大学の教官は研究以外の雑用も多いため非常に忙しく、特に助手にしわ寄せがいつている。助手の環境の改善を図ることが必要。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)
6. 数学の場合、従来より助手くらいで独立した研究を行うことができ、若手の自立は既に実現で

きていた。逆にここ 10 年で雑用が増え、事務量増加に伴い若手が使われる傾向。これは事務ポストの削減と関連した問題である。(大学教授 / 専門分野:数理解析学)

7. 若手を研究に専念させるためには事務を一元的に処理できる人が必要。事務処理員は正規職員でなくても、競争的資金等の外部資金で雇用できればよいのだが、外部資金による場合雇用形態に制限が多過ぎる。
8. 助手 助教授 教授と無条件に昇格することによるアクティビティの低下。雑用に忙殺されることにより助手の業績が不足し、昇格人事に対応できず、いつまでも助手のまま昇進できないという閉塞感。博士課程・ポスドク後に助手職を得ることに對して魅力が感じられない。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)

### 研究支援の充実

9. 大学の研究者は、学生の教育や地域・産業界との連携等、仕事が増える一方。これを支えるには研究支援の充実が必要。(大学教授 / 専門分野:憲法)
10. 特許などに必要な事務的な文書を作成する研究支援者が不足している。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ライフサイエンス)
11. (支援者について) 非常勤雇用の期限は 3 年だが、トレーニングして漸く仕事を覚えさせた頃に期限が終了してしまう。(大学教授 / 専門分野:数理解析学)
12. テクニシャンといった研究支援者の地位を確立させ、欧米並みに引き上げるべき。そうすればポスドクも研究職から堂々と移ることができるのではないか。研究というものは支援がうまくいってこそうまくいく。現在のところテクニシャンは外部資金等により雇用されることが多いが、外部資金が途絶えると終わってしまい、技術の流出も起きる。一時的な雇用で済ませるのではなく、テニユアとして採用すべきであり、また各機関に任せるのではなく国も支援者の雇用について支援していくべき。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)

## ポスドクター

### (主な意見の概要)

ポスドクは研究者の層を厚くし、日本の国力にはプラス。  
ポスドクの不安は、身分の不安定さと将来の就職の不安。  
研究に向いていない人をポスドクとして、残しておくのは問題。問題はポストが無いのではなく、探りたい優秀なポスドクがいないことではないが。

### <意見の例>

#### ポスドクトラル制度について

1. ポスドク個々人は大変だが、研究者の分厚い層があるのは国力にはプラス。(大学教授 / 専門分野:行政法、知的財産法)
2. ポスドク 1 万人計画により、研究はレベルアップしたが、助手や技官等のポストがなくなってきた。(大学助教授 / 専門分野:科学技術政策)

### ポスドクターの不安



3. ポスドクの不安は地位の安定性や将来の就職の不安。ポスドクは他の研究室に勉強しに行けるなど視野を広げる機会にも恵まれ、良い制度と思うが、地位の安定性があるとなお良い。あまり長いと競争的環境にならないので、3年から5年位がちょうど良いと思われる。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)
4. 銀行からの借入れも出来ないなどポスドクは依然身分が不安定であり、ポスドクの社会的身分の保障について検討の必要がある。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)
5. 日本は既にポスドクがいて当たり前の社会となっているが、ポスドクの身分が未だはっきりせず、ポスドクを一つの職業として位置付け、これらの不利益を解消することが必要。(大学助教授 / 専門分野:科学技術政策)
6. ポスドクを終えた後の行く先がはっきりしないことが問題である。3年程度はポスドクとして働く必要があると思うが、年ばかりとって正規のポストにつけないのは問題。(大学教授 / 専門分野:材料科学)
7. 30 半ばになると、次も先行きが不透明なポスドクでもいいのかと不安を感じる。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野:ライフサイエンス)

### ポスドクターの課題

8. 研究に向いていない人をポスドクとして残しておくのは問題。向いていない人もプラスがあれば、他の職にチャレンジすることができる。(大学助教授 / 専門分野:科学技術政策)
9. ポスドク問題にここで手を打たねばフリーター問題になりかねない。博士号を持った技術者(テクニシャン)の養成と世界に通用する研究者・科学者の育成が混同されている。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)
10. 大学院教官の増員が無いまま、ポスドク1万人計画が行われたため、教員の数に対し学生が多過ぎ。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:発生学)
11. 問題の原因はポストが無いのではなく、採りたい優秀なポスドクがないことではないか。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:ナノテクノロジー・材料)
12. 世界に通用する若手研究者は、プロジェクト対応型研究開発のポスドクからは育たない。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)

## その他

### <意見の例>

#### 女性研究者について

1. 現状では、院生、ポスドクの将来を男性に決められてしまうケースが多い。流動性を活発にし、自分を評価してくれる人を多様化させることが重要。**流動性を高めることによって女性研究者の環境を改善**できるかもしれない。(大学助教授 / 専門分野:経営学)
2. 研究業績評価が正当なものであることが女性研究者へ対する信頼や地位向上に繋がると思う。

(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)

### 外国人研究者について

3. 外国から意欲ある留学生を連れてきて競争させてはどうか。(大学教授 / 専門分野:数理解析学)
4. 日本は大学・研究機関も企業ももっと**ポストを留学生に開放すべき**。このままでは優秀な人材を日本に惹きつけられず、科学技術の水準の維持・向上に大きなハンデを負うことになる。(公的研究機関研究員 / 専門分野:経済産業政策)
5. 日本でも研究所では英語を日常語とするなど**外国人の参入を容易にする環境整備**が必要。(大学教授 / 専門分野:遺伝子多型研究)

### シニア研究者について

6. 定年退職した、一定の実績のあった研究者には、**退職後も研究ができる個人スペース(居室等)を提供してはどうだろうか**。仏では一般的であり、特にセミナー等での意見が鋭く勉強になる。(ポスドク(海外特別研究員) / 専門分野:哺乳類の発生生物学)
7. 他大学では定年の引上げが進められており、若手研究者のポストをさらに減らしている。**ある年齢になったら、権力は無いが研究は継続できるような特認教授ポストに移行する**ようなシステムとしたらどうか。(大学教授 / 専門分野:超伝導材料)

### その他

8. 大学教員は間違いなくぬるま湯状態。**教授になってしまえば年功による定額昇給のみで、頑張っても給料が変わらないのであれば、大学の競争的環境の導入について、うまく行く訳がない**。(大学教授 / 専門分野:経済政策)
9. 文部科学省がイニシアティブを取らないと、大学改革は動かない。現在教授の人々だけでなく、**若手の人々が居心地が良いように改革すべき**。(ベンチャー経営者 / 専門分野:ライフサイエンス)
10. **重点化しても審査が従来通りだと、従来通りの有力な先生に配分される。若くても、科研費の基盤研究Sのように有望な人を選んで任せることも必要**。(大学教授 / 専門分野:行政法、知的財産法)
11. **資金の選択と集中は、研究の活性化につながるため、非常に良い**。
12. 基礎研究については、外国から教員を呼ぶことや英語での講義といった取り組みが不十分である。(大学教授 / 専門分野:材料科学)
13. 日本では、**研究者コミュニティで盛り上がりを見せている新しい分野に対して、機動的に研究費が投入される仕組みがない**。欧米では、民間からの潤沢な寄附金も新しい研究のスタートアップに重要な役割を果たしている。
14. 新しい分野の研究は、独創的な個人研究や多くの研究者が批判的であるような研究の結果として出現することが多い。ピアレビューのみでは、**新たなパラダイムを築く研究や世界を震撼させるような研究をサポートすることには限界がある**。(工学博士 / 専門分野:コンピュータサイエンス)

## 創造的で質の高い研究開発システムの構築

### 競争的資金の改革と拡充

#### (主な意見の概要)

競争的資金の拡充は必要。  
競争的資金と基盤的資金については、様々な意見。

#### <意見の例>

##### 競争的資金の拡充と基盤的経費について

1. 日本の競争的資金はもっと増やした方がよい。(大学教授 / 専門分野:遺伝子多型研究)
2. 基盤的資金を減らして競争的資金を増やすのは良いが、それによって、研究者の事務仕事が増えてしまうのは問題。(大学助教授 / 専門分野:ロボット工学)
3. 基盤的経費を減らし、競争的資金を増額するという方向性は良い。(大学教授 / 専門分野:超伝導材料)
4. 大学は余りにぬるま湯の中で何十年も来ているので現状維持の人が多。基盤的経費が減らされるぐらいで、ようやく緊張感が出てくる。優秀な人が報われるべき。(大学教授 / 専門分野:行政法、知的財産法)
5. 中規模の研究費が継続的に措置され安心して研究ができるのが一番ありがたいという声が優秀な研究者も含め多い。
6. 基盤的経費で研究の場が確保された上で競争的資金の増額を検討することが順当。(新聞記者)
7. 基盤的資金はあまり削らないほうが良い。競争的資金は、資金を倍にしたからといって、成果が倍になるわけではない。(公的研究機関チームリーダー / 専門分野:発生学)
8. 基盤的資金は組織の資金であり、競争的資金は個人や個人の集合体の資金であるので、この二つをパートナーとして考えるべきではない。(公的研究機関グループリーダー / 専門分野:ライフサイエンス)

##### 間接経費について

9. (間接経費の)趣旨は資金を獲得した本人の環境整備と考えるので、間接経費は大型資金をとってきたところの事務体制の整備に充てることを望む。(大学の若手研究者 / 専門分野:農学、工学、理学)

### 競争的資金の改革と拡充

#### (主な意見の概要)

競争的資金の審査では、明確な不採択理由が示されず、公正さに疑問。若手を評価委員にすべき。  
競争的資金の申請に手間を取られている。

#### <意見の例>

## **競争的資金の審査**

1. 科研費は近年実力によるシビアな評価が働いていてよい。
2. 評価者の増加を望む。PD の給与を2%下げても人数を増やす方がよい。(大学教授 / 専門分野: 数理解析学)
3. 日本の審査は明確な不採択理由が通知されず、公正な評価が行われているかが疑問。不採択理由も、数行程度では全く不十分。(工学博士 / 専門分野: コンピュータサイエンス)
4. (競争的資金について) 第一線で活躍中の研究者が評価しているとは限らないために、先駆的な課題が見捨てられたり、結局仲間内の研究だけを高く評価し合ったりしているのでは。拡充に併せて評価体制の改善が必要。(大学教授 / 専門分野: 超伝導材料)
5. 評価委員のレベルが低い。もっと若手を評価委員にした方がよい。若手は評価委員になりたがらない傾向があるが、競争的資金をもらっている人は Duty として考えなくてはならない。(ベンチャー経営者 / 専門分野: ライフサイエンス)
6. 審査・評価において誰が評価者となるのか、こういった観点で評価をするのが重要。若手の研究者や民間人を評価者に登用すべきである。(大学教授 / 専門分野: 大脳生理学)
7. 評価者が学協会からの推薦で決まることが問題。別建ての評価機関を作るとなると、高度な専門性を有する人材が要求され、ポストクの受け皿となる。(大学の若手研究者 / 専門分野: 農学、工学、理学)
8. 競争的資金による評価疲れもあるところ。(大学教授 / 専門分野: 憲法)

## **申請時の課題**

9. 外部資金の申請の際、事務局、教員とも、しっかりした書類を提出しなくてはならないとの意識が強すぎて、米国に比べ必要以上に煩雑になってしまっているのではないか。このため以前に比べて大学教員が研究が出来ないほど忙しくなり、学生に対し学問のおもしろさを教授するという大学本来の意義が損なわれ始めている。(大学教授 / 専門分野: 政治学)
10. 競争的資金の申請書の作成に非常に時間を取られている。申請フォーマットをもっと簡易化すべき。(公的研究機関の若手研究員 / 専門分野: ナノテクノロジー・材料)

## **評価システムの改革**

### **<意見の例>**

#### **研究評価のあり方**

1. 良い研究者は、常に新しいアイデアを出すので提案当初の計画通りに研究が進むことはない。計画通り進んでいるということはアイデアが出ていない証拠。実施されているかを評価するような方式はやめ、課題を一度採択したら、計画期間中は研究者に任せ、成果で評価すべき。(大学教授 / 専門分野: 超伝導材料)
2. 日本では研究の達成目標が曖昧でその結果、研究効率が低くなっているため契約の概念を定着させることが重要。(大学教授 / 専門分野: 遺伝子多型研究)

### **機関評価について**

3. 機関評価により、研究機関に自己意識が高まるのは確か。評価資料の作成に非常に時間がかかるのが難点。大学の事務局にも 評価の支援スタッフが必要。(大学教授 / 専門分野:科学技術社会論)
4. 直近の 10 年間論文実績がない人が組織に何人いるかを割り出し、組織を評価し、その上で個人には自由にやらせるという方法も良いのではないか。(大学教授 / 専門分野:数理解析学)

### **評価者の選定について**

5. 国内だけで評価をすると、仲間内での評価となりやすいので、わが国も英語にして、他国も含めた評価を導入すべきではないか。(大学教授 / 専門分野:超伝導材料)
6. 審査・評価において誰が評価者となるのか、どういった観点で評価をするのが重要。若手の研究者や民間人を評価者に登用すべきである。(大学教授 / 専門分野:大脳生理学)
7. 大家の研究者が評価すべきとの意見と気鋭の若手研究者が評価すべきとの意見があるが、両方に参加してもらえばよい。互いに学ぶことが必要。(新聞記者)

### **評価疲れ**

8. 評価についての懸念。競争的環境には評価が不可欠だが、これにより研究に割くエネルギーが低下しては本末転倒。手間で評価疲れする危惧がある。(大学教授 / 専門分野:憲法)