

統合生物学	人材交流につぎる。HFSPのように若手を互いに派遣しあう制度がよい。国際共同研究がうまくいくのは、必ず、長期に渡って人材を派遣する場合である。派遣する場合は人件費を内閣府が直接雇用で出す条件が良い。こうすれば研究者の雇用が最長10年間という雇用問題を回避できる。（海外に半年以上赴任することで国内の同一機関にさらに10年間所属できる。） 米国とは共同研究契約の締結に恐ろしく時間がかかる。また特許等の按分には更に多くの時間と労力がかかる。相手方の研究者の問題ではなく、大学の知財部門のレベルが日米で違いすぎるのが問題。日本の知財部門がもっと国際化し、欧米と渡り合える実力をつけることが必要。
統合生物学	共同相手の人格や素地を見極めるための、事前の十分な接触と交流。そのような機会をたくさん作ること。とくに開発途上国には研究や国際交流そのものでなく、研究資金や「交流実績」が目的の国際交流オファーがたくさんある。
統合生物学	国際共同研究を行うためには、研究対象となる資源があるか、それを分析する装置があるか、研究者の組織が整っているか、が条件となり、資源や装置が巨大になればそこに人が集まることになる。しかし、資源は必ずしも先進国にあるとは限らないので、そこに人や物を集めるには資金が必要となる。今まで日本がやって来た国際共同研究は二国間、あるいは二組織間にほぼ限られており、複数の国や組織を巻き込んだもっと大規模な国際共同研究を先導する必要がある。アメリカ、中国、EUに負けているのはその点であり、国際的なNGOと連携してSDGsなどの目標を掲げ、新たな推進方策を国際的に企画しなければならない。それには日本学術会議がよいプラットフォームになると思う。
農学	予算が不足、手続きが煩雑、書類作成から来日後の生活までをサポートする事務体制が不十分などが、問題。研究室に来てくれさえすれば、研究は進めることができるので、呼ぶまでの手間を省きたい。
農学	・海外出版社での出版を組織的に支援・連携するプログラムを用意することが望ましい。 ・EUのFramework Programへの応募を日本から組織的に支援することが重要。
農学	我が国の研究費配分機関も国際共同研究のプログラムを持っているが、海外のそれに比べると予算規模が小さすぎて、実施には情報交換程度の活動しか出来ていない。配分された予算で研究面もカバーできるように予算規模の充実化が必要である。
農学	科研費の海外共同研究の枠を広げることが有効と思われる。
農学	知財を守りながら、海外の研究者と対等に研究を進めていく人材を増やすこと。
農学	・国際共同研究が一般論として研究の活性化にpositiveな影響を与えうことはたしかだが、論文数などで研究者が評価される現状下では労力も資源も一定のハードルのある国際共同研究への指向は高くなりにくいのではない。国際共同研究が目的化目標化するべきではない。論文数などより研究のアウトプットの社会的・学術的インパクトの大きさを問われる環境下では、よりその目的のための手段としての国際共同研究が自ずとより指向されるのではない。 ・研究者の国際共同研究指向のハードルを下げるために、若い研究者の海外留学や国際会議参加などの体験を多くさせることはbaseとしては当然ながら有効と考えられる

農学	研究に国境は無い。国際共同研究を活性化させるには、外国人研究者との交流を自由に行い得る「基礎的な英語能力を身につけていること」が必須条件である。 そのためのトレーニングを、学部・大学院教育に組み込むこと。なお、ヒアリング・スピーキングは重要であるが、文法、リーディング・ライティングは特に重要である。 研究資金について。毎年の研究費が保証される体制が無いと、国際共同研究につながらない。 研究者の裾野の広さが基礎研究・国際共同研究の土台であると考え。ごく一部の卓越した研究者に多くの研究費を投入しても、日本国全体としての科学の力は向上しない。 大型事業の資金を減らし、「科研費」の総額を増やすことで、教員がコンスタントに研究成果（論文）を出していれば、基本、全員が「科研費」で研究を行える体制を作るべきである。なお、業績の良し悪しにより配分額に差をつけるのは当然である。
食料科学	国際共同研究をするための第一歩は、人的交流であろう。いかに立派な研究をしている人だと知っていても、その人を招聘する、あるいは、その人のラボに行って研究をするのはハードルが高い。まずは知り合いになることによって、人柄も含めて、お互いを理解することから、共同研究に発展するのが自然な流れである。従って、国際学会参加に伴う費用等、日本人が海外に行くための助成、また、海外から日本に招くためのお助成を、より充実させるのが望ましい。
食料科学	国際共同研究ありきの風潮を強調すると、若手の有能人材が問題意識もなしに欧米渡航して労働力に使われてしまいかねない。通常、個人の研究プロセスは国内外の共同研究にまで発展するもので、研究者個人の裁量権と予算の裏付け及び所属組織の配慮があれば十分である。一方、政策的な組織レベルの共同研究は、国際動向にかみ合った長期ビジョンにもとづく研究拠点整備や研究者陣容の整備が必要である。 いずれのアプローチにしても、まず共有すべき課題の設定が対応する研究コミュニティで合意されていることが必要であり、先鋭的研究グループの組織や研究資金の用意、研究施設・支援体制強化や知財管理の枠組み（ルール）の設定が必要になる。知財や研究管理のルールでは、欧米に比べて日本は特に弱いような気がする。
食料科学	予算規模が大きく採択数が少ない競争的資金だけでなく、少額でもよいから採択数の多い競争的資金の枠組みを作ってほしい。現状では競争率が高すぎて、予算を得ることが困難過ぎる。国際共同研究を活性化するには、国際共同研究に参加する研究者数を増やすことが重要である。
食料科学	日本人の国際学会出席を奨励すること。 国際社会で雇用された経験がある人材を優先的に日本で採用すること。 日本国内での作業（大学内での入試業務や会議や、国内の学会活動など）を可能な限り軽減させ、そのエフォートを国際共同研究に振り分けること。 国際シンポジウムを開催しても人事評価や給与には反映されない。 国際学会で役員をしても人事評価や給与に反映されない。 国際共同研究をしても、人事評価や給与に反映されない。 外国人留学生を多く受け入れても、人事や給与に反映されない。 つまり、以上のような「プロセス」は評価されず、成果としての論文を出版したという「結果」だけが評価対象になっているのが現状であるが、今後は、プロセスを含めて評価がなされるのが良いと思います。
食料科学	国際共同研究のきっかけは、国際学会などで海外の研究者と知り合うことから始まる。大学院学生時代から国際学会に参加し発表することを支援する。
食料科学	世界には貧しい国が未だ多く、貧困にあえぐ国民も多い。食料問題、環境問題などに貢献する国際共同研究と、そのための人材養成のための予算が必要と思われる。 わが国の科学技術を国際的に展開するための外国からの若手研究者の受入予算が少ないのではないかと。また、大学における受け入れ体制に改善の余地があるように思う。

基礎医学	若手研究者を積極的に海外に派遣すること。留学離れが加速しており、将来的に国際共同研究力がさらに低下することが懸念される。
基礎医学	現在も行われているさまざまな国際共同研究推進のための研究費は非常に有効である。人の循環にも繋がるのでもっとアナウンスを広くしてほしい。 年度の問題は大きい。年度初めに採択されて、年度内に使い切るという単年度方式では、実験のスケジュールなどさまざまな理由でうまくいかないことが多い。今年は3月末まで研究者が来ていたが経理報告書を3月中旬までに出さないといけないため、かなり無理をした。海外派遣に関わる制度は、随時審査、随時採択という融通を利かせられないものか。
基礎医学	国境を越える研究費を支給すること。HFSPは唯一の例外かもしれないが、優れた国際的な共同研究のチームに対して、単に、旅費や会議費だけを支給するのではなく、真水としての研究費を支給することが大切。日本がこれを主導して、欧米が追従するようになれば素晴らしい。 わが国が、世界の中で、その役割を果たしていくのに、最大の目標は、学術研究で世界をリードすること。防衛費を若干節約すれば、将来、遥かに巨大なrewardが得られる。政治、政府にもっと高い見識を持っていただきたい。
基礎医学	共同公募、共同支援のより一層推進させることが必要と考える。 共同公募の場合、申請書を英語で書くことも大は困難の一つになっていると考える。
基礎医学	ボトムアップの国際共同研究への投資。
基礎医学	国際共同研究でなくても十分独創性のある研究、世界をリードできる研究は数多くあります。まずはそれら研究にも評価し支援する必要があります。国際共同研究の形式だけをとって何も進展しない研究は山のようにはたくさんあります。そのようなものに文部科学省から莫大な研究費が投入されるのはいかがなものか。まずは国産の研究を重視すべきです。その中で真に国際協力の上に成り立つ研究のみにサポートできる仕組みを構築すべきです。
基礎医学	研究費支出にあたり、所属研究機関（大学）の予算執行基準において、厳しくなっている点がある。国際共同研究では、研究計画の趣旨と相手方の海外の機関等の事情をふまえて、柔軟に予算を執行することが必要になることが多い。以前は、国際共同研究の特性をふまえてある程度柔軟な対応が可能であったが、昨今の、研究費の執行においては、国内での予算執行を前提とした杓子定規のルール適用を求められることがある。研究計画の本来の目的が達成できる程度に、柔軟な予算執行が可能となると良い。
基礎医学	我が国では国際共同研究を推進するための支援事業（SICORP、SATREPS、CREST、科研費、さきがけ等）が実施されているとありますが、それぞれトピックスも限られていること、申請に制限もあり、効率的に事業が推進できているとは言いがたいのではなからうか。
基礎医学	若手研究者の短期海外派遣計画にゆとりある「討論のチャンス」を認める。 現在の公的資金による派遣事業は、学会開始直前に現地に到着して開始直後に帰途につくことを前提としていますが、国際共同研究にはお互いの信頼が必要であり、先方の自宅に行き家族ぐるみのお付き合いをする、等のゆとりある出張計画を認めるべきです。 シニアのサバティカル制度を活性化する サバティカル制度を取り入れている大学もありますが、実際には往復の渡航費がかかるために折角のチャンスを活かせず、同じように勤務先に行っている方が多いようです。サバティカルにも派遣支援をすべきだと思います。
基礎医学	WPIなどの事業で国際化を推進できるトップクラスの大学と、それ以外の大学の差が大きくなりつつある。 我が国の国際化を活性化するには、中規模大学の国際化を促進するプログラムが必要である。 JSPSの「頭脳循環を加速する戦略的国際研究ネットワーク推進プログラム」は地方大学の国際化促進に良い事業であったが、募集が行われなくなり、現在これに代わる事業がない。現在のJSPSの国際交流事業は研究費の使い方の制限が厳しいため、もっと自由に執行できるものが望ましい。

基礎医学	セミナー交流レベルにとどまらず、長期若手交流の一層の促進。アジアでの日中、日韓などはじめとするアジア地区の研究をより活性化すべきでは。 継続性が重要である。
基礎医学	日本の研究現場が魅力的なものであること。
基礎医学	MTA等の書類手続きの煩雑さ。機関、部局の事務方が対応することはないので、研究者が自分で書類作成しなければならないことが多々ある。
基礎医学	私はパイを無限大に広げるより、二国間の活性化などの相手国を限定したプロジェクトを多数展開すべきと考えます。
基礎医学	あくまでも、学術的に組みたい人との共同が基本である。研究グループとして、日本にも、「このグループはここが強い」という認識を得られるような息の長い研究を支援する必要がある。そうすれば、対等な立場で発展的な共同研究を続けることが可能になる。
臨床医学	外国人用宿泊施設。在日外国人研究者へのサポート体制の強化。海外派遣日本人研究者へのサポート体制の強化。スカイプなどの活用。共同研究会議へのサポート。
臨床医学	積極的な公募、広報、大学院生の段階での国際発表
臨床医学	留学にたいする施設の紹介。 経済的な支援。 帰国後に活動をする人へのポストなどを含む経済的支援。
臨床医学	省庁や財団主導の基金を活用して、特に若手研究者の育成を含んだ国際共同プロジェクトが発展性が高いと思われます。 共同研究は研究の進展に有用であることは確実ですが、困難な問題とは言えないながら、originalityやpriorityをどのように担保するのかを慎重に検討する必要があると考えています。
歯学	単に留学や研究者の派遣ではなく、日本側の研究計画や研究基盤に軸足を置いた共同研究を推進する必要があります。そのためには、研究費だけでなく、研究者の海外活動中の生活費（家族分も含めた）の保証が必要です。また、退職しなければ海外で長期活動することができない現状を改め、研究休職や海外への長期派遣制度を復活させるべきです。制度はあると言われるかもしれませんが、大学や特殊法人は新規雇用さえ制限しなければならない状況がありますので、実際には無理になっています。そもそも、大学や研究機関にリストラをさせているのに、斬新な研究、国際的活動などを要求できるのでしょうか？日本の将来を本当に考えているとは思えないのですが。
薬学	我々の分野では充分活性化しているが、しいていえば、海外の在住の研究者へのグラントの供与など。
薬学	大学としての組織と組織との連携と人的、知的の循環。日常的な業務を含めて、継続的な対応が可能な現地での拠点あるいは組織の常置。
薬学	旅程など事務手続きが煩雑になってしまうため、それを行うコーディネーターが手助けしていただければ、もっと活性化するように思われる。その支援事業の拡大が望まれる。 また、テレビ会議システムなどが、支障なく相互に使用できれば、ある程度は共同研究にプラスになるため、そのようなシステムの支援も重要であろう。
環境学	研究費の年度ごと会計、使途の制限をなるべくなくし、プロジェクトの機関を長くすることが必要である。 PD終了後の研究者を国際機関や大学間の連携を継続するためのポストを増強することが望ましいのではないかな。
環境学	論文数だけでなく、国際共著論文数を評価の指標にすることで、国際共同研究が推進されると思う。これにより、国際共同研究費や国際会議開催費の申請数も高まる。
数理科学	研究分野にも依るが、外国でも研究が行われている分野では、若い研究者に外国の雑誌に投稿することを勧めるのが良いと思う。また、日本の雑誌の研究レベルを上げるためには、優秀な外国人研究者に寄稿を依頼するのが良いと思う。
数理科学	研究費の支援。

数理科学	大学は特にそうだが、海外研究者の短期、長期の宿泊施設が貧弱である。ゲストハウスを充実させないと国際共同研究は活性化しない。 CREST資金で海外研究者を招聘しようとして、大学のゲストハウスが貧弱（外国人向けでない、土日は宿泊できない、料理が多様なニーズに対応していないなど）なため、ホテルに止めざるを得ず滞在費が非常に高くつき、大学の規定を超えてしまい招聘が困難になった。大学内に海外研究者が研究できるスペースがほとんどないので、落ち着いて研究できない。これらは大学の問題だが、JSTは「大学のルールに従ってください」というばかりなので、共同研究の機運が高まらない。こういったことは国が国・公・私に限らず大学にプレッシャーをかけてもらわないとなかなかうまくいかない。
数理科学	国際に限らず、なぜ共同研究を推進するのか、数学の世界では疑問である。大問題と言われるポアンカレ予想もフランクフルト予想も一人の天才による異常とも言える集中力とエネルギーの注入で解決されている。数学分野で言えば、共同研究は大した成果を生まない。誰がやっても同じになるような研究は、秀でたものではない。従って活性化する必要もない。
数理科学	一週間、一カ月間毎日会って研究するような機会を増やすために日本以外の各国では訪問滞在型の研究施設が20世紀終盤、21世紀初頭に設置され非常に効果を上げています。日本でもこのような施設を設置すべきです。この遅れが日本の研究を飛躍させない方向に強く働いています。
物理学	大学院生を半年単位以上で相互に送り出し受け入れるようなシステムがもっとも効率的なのではないか。学部生のサマープログラムも悪くはないが、結局お客さん程度で終わっている。それよりは、半年以上かけて実際に共同研究を完成できる段階で相互に訪問するのが現実的ではないか。
物理学	私の研究分野では、欧米も含めて国際共同研究が当たり前である。「活性化」のための新たな方策は不要である。良い研究をしようとする、世界中の一流研究者との議論・共同研究は当然のごとく行われることになる。「活性化すべき研究分野」があるとすると、それに対する意見を敢えて書かなければ、「研究に対する高い志」に欠けている研究者が多いからではないか。
物理学	欧米から、トップクラスの若手研究者を招聘することが重要。そのためには、PIが、国際的にみて、評価の高い独創的な研究を進めていることが基本的に重要。国内だけで評価の高い研究者が、評価の高い大学にいてだけで、高額な研究費が採択されるような風潮は無くすべきである
物理学	組織に英語対応の部署を作る。(研究者のほとんどは英語を話すので) 庶務部門や学生課など事務部門にも英語を話すスタッフを用意し、共同研究の書類や、日本語を話さない外国人研究者が来日したときに、受け入れ研究室の負担にならないようにすることが必要である。 小さな大学や小さな組織の場合は、複数の大学、複数の組織で共同で英語対応部門を持っても良いと考える。
物理学	国際共同研究は、国際会議で活躍している研究者であれば、自然と増えてくるはずであり、予算的な支援さえあれば活発に行われるので問題ないと思います。ただし、日本が極東の島国であるという事実は紛れもなく、欧米の研究者間の密な関係にはなかなか及びません。招待講演を依頼されるような研究者でなければ、自分から積極的に国際会議で成果をアピールする努力は、日本の研究者の場合、特に必要だと思います。国際会議への参加費の支援制度などがあると、よいかと思います。(科研費に含まれていると考えてもいいですが、若手研究者には別途手当が必要ではないでしょうか。) 巨大な研究費を特定の研究グループに配分するやり方だけでは、日本全体で見た国際共同研究数は増えないと思います。
物理学	フラッグシップとなる研究施設が海外に対して十分に開かれており、そこに日本の研究者も長期に滞在できるというような環境が大事である。 また大学の研究者が一定機関外国で研究できるサバティカル制度は必須で海外の研究機関の例で言えば、CERN等では、多くの大学から常に色々なレベルの教員が長期に滞在しており、そこで新しい研究のスタートを切って、次の5年につなげて行くようなサイクルが普通である。
物理学	国際共同研究を進めるには、研究者に研究時間が必要だと思います。国際共同研究にはそれなりのエネルギーが必要で、外国に行って議論・研究をしたり、TV会議で(夜中に)議論・打ち合わせをしたりする必要がありますが、他の業務で身動きが取れないようでは国際共同研究を進めることはできないと思います。

物理学	国際共同研究をさらに活性化されるためには、予備費(Contingency)が必須であることを、国際共同プロジェクトあるアルマ計画を通じて痛感した。 国際プロジェクトでは、さまざまな責任を負う事で権利を得ることができる。現在、日本の国立大学や大学共同利用機関においては、予算内に予備費を組み込むことができない。このため、不測の事態（不慮の出来事や偶発事故など）が発生した際、日本は貢献することができず、最も重要な決断の場で存在感を示すことができない。その結果、他国からの信頼を失うことが有り得る。 研究開発法人（JAXA）においては、科学衛星・探査機の開発予算に予備費を組み込むことが可能となっているので、早急の改善が必要である。
物理学	国際的に複数の国がお金を出し合って行う研究については、特別に日本側の予算を優遇する。また、国内の施設を使って国際共同研究を行う場合に外国の研究者が研究費を出した場合にはそれに応じたマッチングファンドを日本側で日本の共同研究者にも出すようにする。
物理学	国際共同研究の推進に関して一番の障害は事務職員の英語能力の欠如や事務書類が英語になっていない点である。従って、日本側の教員の事務的な負担が増大する。最低でも文科省が発行する書類は全て英語化すべきであろう。
地球惑星科学	自身の研究から申し上げると、「はやぶさ2」などの宇宙探査などは、国際共同大型研究を活性化させることができる。 個人的には、世界平和につながる研究事業はみな国際共同研究の活性化に直結すると考えます。地球惑星科学分野でいえば、宇宙探査、宇宙開拓、フューチャーアース、SDGsに関わる研究の推進が重要だと思います。
地球惑星科学	理学的に「国際共同研究」が重視される理由は頭脳集積・資金集積にあるが、社会問題を扱う「国際協働」研究は、学術的視点から社会のパラダイム変換を求めるところに究極の目的がある。こうした分野における国際協働における学術の貢献は高くなく、例えば防災や開発の案件においては、自国の事例をそのまま技術移転される例が散見される。本来は当該国の社会構造や自然環境、国民性を十分に分析し、いかに新たな方法論を協働で作るかが求められる。こうした分野に学術が十分に貢献できていない現状は、教育指導が不十分であること、および研究業績の評価基準において考慮できていないことも一因である。活性化の方策は、国際協働を評価基準に加えることである。
地球惑星科学	予算の拡充が求められる。既存の枠組では、JSPSの国際交流は人材交流はカバーできるが、研究費が殆どないため、研究展開が困難である。一方、科研費も相手方の予算確保がなされなければ国際共同研究への展開は難しい。JSTを通じたBelmont Forumを予算的に拡張したような枠組があると良い。
地球惑星科学	まともな国際共同研究は、平等、対等であるべきである。国際共同研究の中身をチェックすべきです。
情報学	外国人教員をまず増やすべきです。それらの外国人教員が研究資金を持ち、周りに若手研究者が集まり、それらに関連する外国研究者や外国研究機関との共同研究が自然に広がります。 若手研究者の場合、将来のキャリアを含め十分にケアをしないと、精神的に不安定になるケースがあります。特に外国人の場合、そうなる就非常に面倒です。ですから、採用時には十分に面談を行い、双方で理解しておかないといけません。大学だと問題はあまりありませんが、企業にいたときは、米国の大学は特許の権利や、共同研究の資金の分配（大学本部の取り分の大きさ）などで、苦勞はしました。
情報学	国際共同研究に対する助成金などサポートシステムを充実させる
情報学	日本人の英語力を増強する。英語でのコミュニケーション力を増す。外国人の宿泊施設を充足させる。
情報学	研究者だけでなく、事務職員も含めた英語力の強化。
情報学	若手人材を雇用して派遣させる国際共同研究。研究所センターは比較的安定したテーマ設定、また、サービスを行っていることから、海外のセンターとの共同研究が比較的行いやすい。これを支援する施策があると良い。
化学	プロジェクト自体の予算を増やすこと、相手先の研究者が日本で研究実施をしやすくするしくみ（予算や制度）を充実させること。

化学	仕組みが大掛かりで応募しにくいプログラムが多い印象なので、手軽に応募できるグラントなどが増えるとありがたい。例えば若手同士とかの小さめのグラントや、球出しの研究を行うための学生の交換留学を促進するためのグラントとか。
総合工学	国際シンポジウム開催に際する助成金
総合工学	海外共同研究を牽引できる人材が活用されていない。もっと牽引できるリーダーを育成し、活用すべきである。リーダーとして、海外での研究内容と成果を重視することが有用である。 事務手続きが煩雑で書類が多すぎる。簡単な手続きで国際共同研究が実施できるような仕組みが必要である。
総合工学	英語での議論をリードできるような人材を育成できる教育システムの設計・実装が重要である。ただ、英語運用力を向上させるだけでは国際共同研究の活性化にはつながらない。日本人全般において、ますます、海外への関心が低くなってきているように感じる。これは研究力の低下と無関係ではないと思う。国際共同研究における議論では、対立はつきものであるが、これを避ける態度が普段の生活においても定着しているので、対立を乗り越えて形成する相互理解の経験を物心つく頃より体得することが大事である。ただ、奥ゆかしさといった日本人としての美德を保持しつつ、対立を避けない積極性を身につける教育システムを設計し、実装することが急務である。
総合工学	国際化や国際共同研究の推進に当たり、これまでの教員個人レベルでの協働に加えて、学長のリーダーシップのもとで大学間レベルで戦略的パートナーシップ協定を結び、共同研究を含めた国際化をパッケージで進める動きが世界的に顕著になっている。我が国においてこのような流れを促進するために、戦略的に国際協働を進めている大学に対して、共同研究の促進を支援する制度を設ける。 サバティカル取得教員の海外派遣制度：サバティカル制度は、国際的に定着した制度で国際共同研究の推進に寄与するものでありながら、わが国では取得する（取得できる）教員が極めて少ないのが現状である。しかし、研究の活性化と国際ネットワークの構築には極めて有効である。そこで、サバティカル制度を活用した国際共同研究の推進のため、サバティカルを取得した教員に対する海外派遣を支援する制度を設ける。 国際競争力のある給与支給やスタートアップ経費の提供による優秀な研究者の獲得：各大学の自助努力で進めるべきものであるが、財政難から十分な給与支給・スタートアップ支援ができていない。大学とのマッチングファンド形式で、推進のための経費を出す制度を期限付きで設ける。 クロスアポイントやジョイントラボによる国際連携の推進への経済支援 海外キャンパスの展開に対する経済支援（スタートアップ支援） 国際共同研究をする際、相手によっては法務を取り扱う弁護士が出てくるのに対し、こちらは教員中心の対応になる。教育、研究、社会との共創に加え、法務、英文契約書の検討など多岐にわたることを教員がこなさなければならない。職員やURAのスキルアップを待っていては間に合わず苦慮している。
総合工学	英語によるコミュニケーション力とディベート力を鍛えること。自らの強みとするところを自覚でき、それを伝えられ、異文化のもとで認めさせられる能力。
機械工学	外国人研究者と仲間になる事が先ずは大切です。そのためには、何らかの研究プロジェクトに参加してそこで議論する能力の鍛錬と仲間づくりができれば好いと思います。 その受け皿を国内にどう構築するか、外国の受け皿を探索していく必要があると思われます。 いずれにせよ、研究者の行き来に対する費用の大幅な拡大が必須です。
土木工学・建築学	1990年当初より積極的に国際共同観測研究を推進した。準備、集中観測実施中の4～5年間はほとんど論文が書けなかったが、それが許された時代であった。短くとも10年程度の研究成果で評価する体制がないと、国際共同研究をリードしようという気にはなれないのではないか。評価の時間軸を柔軟にセットできる体制づくりが必要。
2部	海外にいるPI（日本人・外国人問わず）をリクルートし、その人がもっているネットワークを活用して、国際共同研究を活性化する。

分野名	学術誌への投稿及び購読に関する課題対応	日本の学術誌の存在価値を高めるための方策
言語・文学	わたしの分野では、論文投稿料は深刻な問題ではない。	日本で開催された国際研究集会の成果を、特集として日本の学術誌に発表する。
言語・文学	研究成果を商業出版社が独占すべきではありません。機関リポジトリは商業出版に頼らない研究成果の発信の方法として、機関の責任で進めるべきだと思います。また、学術団体に投稿料についての説明を求めるようなシステムも必要かもしれません。学術誌だけでなく、国際学会の登録料も非常に高くなっています。	日本語や日本文学、日本史等、日本を対象とする研究分野では、日本の学術誌の方が海外のものよりもレベルが高い場合が多いのですが、日本の雑誌は国際的な認知度が低いという問題があります。認知度を上げるためには、これらを英語で発信することが必要になってきます。その際、日本の文化に関することが果たして英語に訳せるか、ということが常に問題となりますが、その努力は必要だと思います。また、この問題は英語を母語としない国では必ず起きる問題です。これらの国の研究者が情報を交換するシステムを作ることも必要かもしれません。
哲学	これは難しいところですが、今のところはワーキングペーパー（最終版の前）をシェアする他はないかと思っています。 ドイツの場合は、国会図書館が中心となってジャーナル一括契約を結んでいるので、ある程度安く抑えられているのですが、日本の場合はそれがまったくできておらず、個別に交渉するので、交渉力が弱いです。	これは学問の水準を高める以外にありません。日本の哲学系の多くの学会は、若手の登竜門になってしまっていて、中堅以上の先生方の最先端の研究をシェアする機会が減っています。そうではなく、学問の最先端が議論され、それが学術誌に掲載されれば存在価値は一挙に高まります。またピアレビューをさらに徹底して行う必要もあります。ところが、中堅以上の先生方は学会の運営や審査に忙殺されていて、以上のようなことをさらにお願いするのはほぼ不可能な状況です。学会への金銭的・人的なサポートがあれば、もう少し改善されるのではないのでしょうか。またヨーロッパの個人情報保護法への対策も必要なのですが、この学術誌に任されていて、これも後手になっています。
哲学	私の専門分野では論文投稿料という問題があるとは聞いていないが、学術誌の購読については、大学規模で大きな問題となっている。個別の大学ではEジャーナルの契約など、すでに極めて困難な状況になっており、国全体で共同して契約を行うなどの対策が急務と考える。	日本哲学会では3年前にウェブ上で欧文誌を開始し、特集論文については海外から広く投稿をつのっている。審査にはそれなりに労力がかかるが、日本のプレゼンスを高める上で成功しつつある例であると考えている。若手研究者には、日本ではなく海外の学術誌に優先して投稿する姿勢が目立つが、バランスをとった研究姿勢を呼びかけていくことも必要であろう。
哲学	オールジャパンとしての予算枠組みの展開、各大学や個別プロジェクトに依存すべきではない。	特に人文社会科学系において看取される不透明な評価体制の是正、学閥や徒弟制度を反映する身置、部族主義的閉塞性の是正、
心理学・教育学		人文社会系の研究においては、国や地域の流れが無視できない場合が多いと思います。それらはローカルな言語・文化を共有できこそ意味を理解でき、深い議論を展開できます。ですが、そうした議論を、異なる国や文化の人々どうして交流し合うことによって学問的な進歩もできます。そう考えると、日本国内の学術誌に日本語で執筆されている論文を英語等の言語に翻訳することが考えられてよいのではないかと思います。
心理学・教育学	伝統あるジャーナルでは、現在でも投稿料はかなり低額に抑えられているとおもう（無料の場合もある）。ハゲタカオープンジャーナルのリストはかなり出回っているので、研究者自身が注意する必要がある。このようなジャーナルはおそらく自然淘汰され、自滅していくものと希望している。 電子ジャーナルについては、エルゼビアなどはかなり独占的なので、複数の大学が結束して（あるいは文科省などが）、価格交渉にあたるべきと考える。	東北大学文学研究科心理学研究室にはTohoku Psychologica Folia誌（英文誌）が1932年より公開され、現在では、海外からの投稿者にも機会を提供している。投稿料は非常に低額である。日本心理学会の英文誌、Japanese Psychological Journalも同様に海外研究者へ低額で機会を提供しているはずである。 海外の研究者の投稿を多くするためには、査読から出版までの期間をできるだけ短くすることが重要である。1年もかかるのでは、まず敬遠される。海外向けの日本の英文誌について投稿料、turnaround timeなどをリストを作成・公開するのも有効と考える。
心理学・教育学		学会幹部時代、学術誌の出版を海外出版社に移した結果、IFが一気に上昇した。
心理学・教育学	文献へのアクセスにおける「貧富の差」「国力の差」は常日頃強く感じるところだが、よい方策についてはアイデアがない、。	邦文誌論文に対して、きちんと価値を認めることが第一ではないか、かつては、邦文紀要誌であっても十分に研究者のための質のよい論文により相互交流する場があったのだが、現状はそれが意図的に「隠められた」状況にあるように感じられる。 母語できちんとした論理を組立、議論をすることは特に研究者としてのエントリーの段階では重要な活動であることを、もう少し認識として広めたほうがよいと思われる。
社会学		世界に認知される必要がある。そのためには特集論文で世界の有力な研究者に執筆してもらうのが有効だろう。
社会学		日本の主要な学術雑誌（特に文系）を全文英訳して刊行するための研究費の創設。
社会学	学術誌の購読料が極めて高額になっていて、所属大学によって購読できる雑誌に大きな格差が生じているのはゆゆしき事態である。私の専門分野では、オープンアクセス・ジャーナルはまだあまり普及していないが、普及すれば一定の解決になる。ただし、その場合も若手研究者の論文投稿料負担への一定の支援は必要であろう。	
社会学		日本語のjournalでも英語で発信すると、海外から問い合わせがあったりして手ごたえを感じたことがある。
社会学	特にありません。	単純に考えて、人文社会系の場合、英語論文を増やしていく以外ないでしょう。
史学	この問題は目下のところ理系と一部文系の問題であるが、中国などの新興国からの投稿の激増により生じている問題。学術会議などを通じて大規模調査をおこなって対策を講じる必要がある。	日本の学術誌の問題は二点。1）さまざまな国際標準にかなうものではないので、日本の雑誌に掲載されても論文としてカウントされない、ということ。そのためには国際標準にかなうレベルに引き上げ、申請をおこなって、論文掲載のインセンティブを与えるべき。2）日本語だけの学術誌と、国際学術誌を併列し、国際学術誌には一定の公的支援をおこなっていくべきである。
地域研究	米国に本拠を置くLatin American Studies Associationは、その機関誌をオープンアクセスにした。論文著者にコストはなく、サービス・プロバイダーに支払う429ドルのArticle Processing Charges (APC) は学会が負担している（同学会のウェブサイトによる）。このように、商業出版社ではない学会や公的機関が権威ある学術誌をオープンアクセス化するところが望ましい。学術の成果は世界の共通財産であるべきだし、現在ばらばらにしている商業出版社に対して価格低下圧力ともなろう。	やはりe-journal化が有効であろう。また、やはり英語で書かないと読む人が限られるので、英語で発信することはよいことである（ただし英語での発信と研究力を混同すべきでないことは前述した）。
地域研究	とくにありません。	日本語で書くのは、文化人類学という知を国民に還元するためには不可欠だと考えています。それは、海外に発信するとは別の社会的責務だと位置づけています。文化人類学という学問の性質上、知識の集積よりも、その知識の存立基盤、自然化している発想を解きほぐす作用など、この学問が成立している社会との相互依存が大きいのが特徴です。ですから、日本語で書かれているから存在価値が低いということにはならないでしょう。
地域研究	パッケージで購読するより、個別に論文を購入した方が全体としては安いのではないかと思いますことが時々ある。	スコパスなど含めて関連するデータベースと国内誌との連携を支援する方策が必要。
地域研究	適正な価格（日本の大学予算でまかなえる額）での論文購読料の設定が必要です。	和文雑誌の翻訳が有効だと思います。安価で簡単に和文の英文翻訳を行い海外に公開する仕組みを作れないでしょうか。
地域研究	短期的には、既存有力学術誌に関しては、ナショナルライセンスを導入することで対処するのが現実的であろう。 長期的には、下記の日本発の学術論文プラットフォームを検討すべきである。	人文・社会科学においては、状況が異なる。国際的に見ても、主たる研究成果公開媒体としては、刊行される書籍が重視される分野が多い。また、各機関ないしその関連団体が学術誌を発行しているケースも多い。国内においては、大小多数の学会誌が発行され、当該分野では高く評価されている。そのほか、各機関が独自に刊行する紀要などが成果公開媒体である。国内発行の学会誌や紀要等は日本語のみの場合が多く、英語の目次あるいは概要を付したものもある。学会誌、機関刊行物とも、会員や教職員が、いわば手弁当で編集にあたることが多く、今後維持することに困難が予想される。国内に関しては、複数学会誌のアンブレラ化とウェブ化が必要となってくるであろうし、海外に向けては、少なくとも掲載論文を選び、外国語に翻訳することとし、そのための支援が必要である。

地域研究		日本オセアニア学会では、学会成立時から、英文誌を発行しておりました。会員の手弁当で大変だった時期を超えて、学会誌助成事業で助成を受けることができるようになり、弱小学会としては大変うれしく受け止めていたし、相前後してNIIのプラットフォームを通じて海外発信もしておりました。しかるに、英文化、海外発信を行うことに学会誌助成が変更されたため、既に英文化、海外発信をしていた日本オセアニア学会の雑誌は全く助成が受けられない体制となってしまいました。学会の財政上かなりの負担を強いられつつ、頑張ってはありますが、一歩先を行っていたためにこうなるか、という結果です。雑誌そのものは助成枠から外れていますが、日本人のみならず、海外からの投稿もあり、存在価値は高まっています。
地域研究	人類学では、OARR（Open Anthropology Research Repository）という試みが始まったところである。これは、アメリカ人類学会が資源を提供して、オープンアクセスのレポジトリを開設し、私が共同議長をしている世界人類学連合（WAU）などの協力のもとに、全世界で生産されている人類学関係の研究を貯蔵し自由にアクセスできるシステムをサイバー上に構築しようとするものである。人類学においても商業出版社による寡占が進み、そうした出版社を頂点とする研究の垂直統合が進んでおり、これに対抗する意味がある。いずれにしても、ジャーナルや論文出版の問題は、日本だけでは決して解決できない。国際組織や国際学会に積極的に関り、日本のためだけでなく、全世界にとってより望ましい状況をもたらすためにイニシアティブを取ることが必要である。	上記のようなOpen Research Respositoryを、日本の資源と日本のイニシアティブで進めることが、可能性として考えられる。「日本の学術誌の存在価値を高める」という道筋をとる場合には、「日本を基盤とする国際学術誌を国際的人材と国際的研究資源により発展させる」という考え方が必須ではないか。
地域研究	分野による差もふくめて、状況の把握がまずされるべきではないでしょうか。	文化人類学では、学振の補助をえて、英文誌の割合増加（具体的にはこれまで1年に1冊であったものを2冊に）、英文誌の編集体制の国際化、投稿のオープン化を目指して動いている最中である。この方式で、海外からの投稿が増えていけば、文化人類学会の英文学術誌の存在価値は高まるでしょう。しかし、補助枠組みはなくなるという噂もあり、そうなれば今の段階では基の黙阿弥となりかねません。何らかの形で学会誌国際化の補助はもう少ししばらく維持されるべきです。
法学	・購読料等の高騰の学術出版社の寡占化に伴う問題は日本だけの問題ではなく、また、問題の本質が自分（自大学、自国）だけ不利になることはできないというところにあるので、日本（の大学）だけであることも限られている。政府レベルで、他国と協調した競争法の適用や、公的研究費を用いた研究成果の一定期間後の強制的なオープンアクセス化といったルールの形成を検討すべきではないか。 ・国内だけでみても、交渉力を高め、情報へのアクセスを平等にするために一元的に契約を行う、公的な助成（運営費交付金や私学助成）を受ける研究機関に対して、例えば契約金額順で上位5社の電子ジャーナル購読料と契約先を公表する義務を課す、購読料の変動を公表させるといった対応が考えられるのではないか。 ・コンソーシアム連合の活動は時折耳（目）にするが、交渉過程などが全く分からない。 ・為替リスクはある程度ヘッジする手段があるとも思えるが、何も対策をとっていないようにみえる。	
法学	個別の大学での対応は難しい。 独禁法の例外を設けて、政府、JSPS、JST等が、国内の研究者の全てが利用できるように、出版社と交渉して、全体の支出を各大学が負担するような枠組みを設ける。	法学の場合、著名な英文の学術誌は、ロー・スクールの学生たちが編集者として運営されており、このキャリアがその後の就職等を有利にするという状況にある。 日本では、同様の仕組みを構築しよう状況にないため（試みた大学もあったが、高い評価を得るには至らなかった）、現時点では、難しいのではないか。
法学		英文への翻訳が近道であると思う。
法学	定評ある専門家による査読が保障された、権威ある学術誌を確立することが重要だと考える。論文投稿料については、法学分野では、さほど大きな負担になっていないと思われる。むしろ、紙媒体での出版を担当してきた出版社への助成が必要なのではないか。	日本の学術誌の存在価値を高めるための方策として最も有効なものは、一方において英語での発信をすること、他方において日本が多くの留学生を集めている人文・社会科学分野での優れた研究を、留学生を通じてその国の言語に翻訳して紹介させることである。それにより、それを掲載している日本の学術誌の評価も高まる。
経済学	根本的には国際的な学術雑誌を出版している出版社の寡占・独占状態が問題であり、寡占・独占の弊害を国際的規模で解消する必要がある。経済学の産業組織論ではこのような問題について古くから検討しているので、参考にするべきである。国際的な公的規制が不可欠である。	国際的な出版社と連携して国際誌とする。さらに国際的に引用（サイテーション）される雑誌として存在意義を高める。
経済学	私は、現在Cambridge University Pressから出ているJournal of Global HistoryのEditorial Advisory Committeeのmemberであり、同じくCUPから新しく刊行されたGlobal Sustainabilityのsection editorとして編集に関わっています。JGHは創立当初からのmemberで、一時期歴史学では世界ランキング3位まで上がったこともあります。 ほかにもイギリスで出ているJapan Forumの副委員長や京大東南ア研のSoutheast Asian Studiesの編集メンバー、editorial advisory committee memberなどとしても活動してきました。したがって、雑誌の重要性は理解しているつもりです。 しかし、研究のインパクトを議論するときには、関心の焦点を雑誌に絞ることには根本的な問題があります。 細かいことはいくらでもあります。この質問への答えは、open accessや大手出版社の投稿料の問題の多くは市場の攪乱が絡まっていますので、このサーベイの他の質問とはかなり性格が違うものになると思います。端的に言えば、短期、中期的な問題で、「本ではなく論文で評価する」といった、基本政策の変更にはならないだろうと思います。 2005年にOUPから出した私の編著は、すぐにOUP Onlineの1冊になりましたが、そのときにもオンラインアクセスが増えれば、図書館の購入図書数も増えるということを指摘され、実際そのとおりになっています。出版社と図書館のバトルは、たしかに壮絶なところもありますが、長い目でみれば、市場が解決するでしょう。こういった感覚は、私が一緒に仕事をしている欧米やアジアの研究者にも共有されています。文系は、いわゆる「一流国際誌」への依存度が相対的に低いので、こういう判断になるのだと思います。	現在勤務している地球研で、独自の国際ジャーナルを出そうという動きがありましたが、討論の結果、Stockholm Resilience CenterなどがCUPとだしているGlobal Sustainabilityの編集に参加することになりました。この選択にあたり、友人のNUSのManaging editorや国内の英文誌編集者、欧米の研究者などから意見を聞き、対象分野の成熟度、アジアの図書館の購買力、われわれ自身の知名度などを考慮しました。 私は、現在地球研で国際出版室の室長として、引き続きこの問題に関与しています。 一般的に言えば、重要なことは、どこの国で出版されている雑誌であっても、判断、評価の鍵となる役割を果たせるところに食い込むことであって、「日本の学術誌」というよりも、「日本の研究者」の存在感を上げることを考えるy「ほうがよいと思います。外国で刊行されている一流国際誌を日本で編集することも可能な時代です。
経済学	実際、投稿料は自分の研究費（科研費）を充てている。研究費を得られなかった若手の時期は、自分で捻出していた。ある程度研究が軌道に乗り、研究費が得られる職につけば、研究費から投稿料を支払うことができるが、ポストドク等、若手で研究費が得られない研究者は、何度も投稿することが困難かもしれない。若手への支援があってもよい。	日本の学術誌に投稿する場合、どうしてもレフェリーが日本の研究者に偏る。レフェリーの質の問題もあるが、公平に審査をしてもらっているのか、疑問に思った経験もあった。完全にブラインドにして、チェックする体制があったほうがよい。 ただし、レフェリーの業務も、一部の研究者に集中する傾向があるように思う。たとえば、業績があり、キャリアが短すぎることもなく、また長すぎることもないような研究者に依頼が多くいつているように感じる。レフェリー業務の負担が増えることによって、研究に選ばれる時間が減る可能性も考慮するほうがよいと思う。
経済学	投稿料・購読料を研究費から支払えるようにすることが簡便な方法と考えます。	研究は本来、国際的な活動であり、「海外の学術誌に対抗し、日本の学術誌の存在価値を高める」ことの必要性はないと考えます。
経営学	学内に、国際学術誌への投稿や論文体裁のエディトリアルを専門に支援してくれる助手がいてほしいです。	海外の学術誌に対抗するためには、日本の学術誌が読まなければならない。存在価値を高めるには、知名度を上げていく前に露出度が必要となるだろう。インドネシアの学協会は、インドネシアで行った国際学会参加者を追いかけて、自分たちの雑誌を継続的に紹介しています。そして、徐々に品質が向上しています。順序としては、国際学会の開催件数を増やし、同時に日本の学術誌の紹介を継続的にしていく、というやり方があると思います。

経営学	私の分野では、学会の費用の面での問題はございません。むしろ、専門に特化しすぎて査読誌が多くなりすぎてしまい、査読論文が集まらないところに問題があります。また多くの院生や先生が、春休み・夏休みに論文を執筆し、新学期スタートと同時に投稿してくるため、審査員の先生方が学務で忙殺されて審査ができず、結局半年以上、審査に時間がかかってしまうという形になっています。マーケティング関連は日本で1冊、ぐらいにしてしまったほうがいいのではないかと考えています。	学会誌の編集長を3年やり、その他の学会誌の編集も何年もやっていますが、学会誌を何故英語にしないのかが不思議です。英語化を提案したら、学会員から猛烈な反対を喰らいました。全部とは言わなくても、半分ぐらいの掲載論文は英語にして、電子ジャーナルで発行するぐらいのことをしないと、存在価値は上がらないと思います。
経営学	各国と協力して、民間出版社の影響力を排除したアカデミック・ジャーナルの発刊システムを構築すべき。	海外の学術誌、日本の学術誌と言った発想自体が既に陳腐化している。
基礎生物学	研究能力の評価に論文数やIF重視の流れがある限り良い方向へ向かわないのではないだろうか。一流誌はそれに乗じている感がある。	IF偏重をやめ、日本の学術誌への発表を正しく評価するしくみさえあれば自ずと解決する。今の状況は国内誌よりもできるだけIFの高い外国誌に出したいという人がほとんど。
基礎生物学	O A誌の増加に伴い、図書購読費用は減少するはず。その減少分を投稿料（APC）援助予算として組めば良い。図書に関しては、研究者による図書委員会を設置し、購読する価値のあるジャーナルを厳選する。現在、科学ジャーナルが多すぎる。しかも、低レベルの雑誌が急増している。これを効率的に差別化し、減らす努力を、ユーザーたる研究者（科研費の選考委員なども含む）が組織的に行わなくてどうするのか（成果として数えないなど）。	日本のジャーナルに良い論文を投稿しない、日本人の論文を引用しないというのは、典型的な島国根性。海外のものに対し無根拠に崇拝するという日本人の本質的な性向が、この傾向を助長している。これは学術雑誌に限った話ではない。加えて、日本人には身内の足を引っ張る傾向が極めて強い。身近な人間の成功を素直に喜べないという卑屈さがある。それもこれも、健全なエリート主義を息づかせてきたツケだと私は認識している。
基礎生物学	雑誌名ではなく、内容を評価すればいい。そうすれば学会誌で問題ない。	インパクトファクターに対抗して、内容を評価する指数を導入すべき。そのための評価機構を作る。ブランドより、内容で勝負。そのためには雑誌側に研究を育てる姿勢が必要。ぜひ日本の学会誌をまとめて面倒を見えるような機構を作りましょう。
基礎生物学	一般に投稿料金と引用数には正の相関があると思うので、良い雑誌の投稿料の高騰は必然の結果だといえる。不当な契約でない場合、それは、仕方がないのでは。	海外の雑誌、日本の雑誌といっている時点で、日本の雑誌の価値が海外と同じになることはない。
基礎生物学	学術誌のオープンアクセス化は避けられないと考えられるが、今のままでは、研究者個人が支払う投稿料が増大するだけで、それに耐えられる研究者しか生き残れなくなるであろう。日本としては、出版社への支払い額を減らしたいならば、日本の学術誌あるいは、そのような高額な支払いを要求しない雑誌のみを業績と認めるようなシステムにする以外は、方法は無いように思われる。	私の所属している学会では、海外出版社と契約した雑誌を発行しており、国際的にも高い評価を得ているが、この場合はオープンアクセスにするには尚高額に掲載料を払う必要がある。また、同じ掲載料を要求されるなら海外の学術誌に投稿するという研究者も多く、日本の雑誌としての価値を高めることは出来ずにいる。 日本の学術誌に投稿することが、研究費や人事に関わる業績審査において重視されるようなシステムを作る必要がある。
基礎生物学	国際的にいくつかの巨大出版グループによる学術誌の寡占化が進み、関連情報もそれらが独占してしまっている状況が様々な難しい問題の根源となっていることは間違いない。しかしそれを打破する有効な手立てはすぐには思いつかない。これまでスモールサイエンスとされてきた生命科学の研究スタイルも徐々に変貌を遂げつつあり、ゆくゆくは既存の出版社に依存しない論文公表方式、論文評価方式へと移行する可能性も出てきているように思われる。論文発表のパラダイムシフトが可能かという検討を真剣に進めるべきではないか。	どうしても日本人のためのジャーナルという眼で見られ、一定水準以上に国際の評価を勝ち取ることが難しい状況にある。しかし学術先進国の一員として一定数の国際学術誌を発行することは責務であり、当面は研究者側の地道な努力と政府による発行支援は継続していく必要がある。
基礎生物学	研究費を獲得するための競争が増したことで、業績の評価が一流誌といわれるものに偏ってきたことが、現状を生んでいると思われる。良い質の国際ジャーナルを日本が安価で提供できるなら、良い国際貢献になるだろう。	日本の学術誌に投稿された論文の評価をあげること、一流誌といわれるものと評価が同じであれば、当然、日本人研究者の投稿数は増加する。質の高い学術誌に保つことが重要で、そうであれば当然、国際的な評価も上がり、海外からの投稿も増える。良いジャーナルを持つことは戦略的にも重要で、海外の有名ジャーナルの査読により、不利益を被った日本人研究は、過去も現在も多いのではないかと推測する。ただし、そのような学術誌を維持するための労力をどのくらい払う覚悟が、日本にあるかどうかにかかっている。
統合生物学	私はオープンアクセスが必ずしも良いとは思いません。読む人が執筆費用を支払うやり方から、執筆者が支払うようになっただけで、学生などお金がない人が執筆しにくくなっていると思います。でもこれはヨーロッパを含めた世界的傾向でオープンアクセスにすることが道徳的に正しいといった雰囲気やひろげられています。仕方がないですね。	私は国内学会が出版している英文ジャーナルの編集委員長もしましたし、国外のジャーナルの編集委員長もしています。ジャーナル同士の戦いは厳しいものがあります。国内で出版するジャーナルの編集委員は半分以上を外国人とすることは絶対に必要です。狙うべきはアジアやオセアニアの諸国の研究者を編集委員に加わってもらうことかもしれません。いずれにせよ、日本人だけで編集をしているジャーナルには、国際的に認めてもらう希望はないものとおもうべきです。編集の手段もすべて英語にして、また副編集者などに信頼できる海外研究者に入ってもらうことも望ましいです。ともかく厳しい戦いを勝ち抜かないといきのこれません。掲載論文の日本人比率は半数以下が望ましいです。
統合生物学	文科省、学振の援助に期待する。またE社の雑誌編集や査読を拒否する研究者集団がいるように聞いている。このようなベナルティ的な行動が商業雑誌の一方的・理不尽な要求を抑えることになるよう、期待する。	質のよい論文を集め、掲載することに尽きる。
統合生物学	文科省、学振等がヨーロッパ諸国と同じようにOAを義務付ければよい（Horizon2020）。論文だけでなくDOIを付与したデータも引用、評価の対象とすればよい。また欧米の雑誌を偏重せず、国内学術誌（和文含む）も評価の対象とするべき。	日本は学会が細分化されすぎ、不毛な消耗戦を国内で実施している。学会・研究会の数は1万とも言われ、研究者数に比してあまりにも多い。そして会員数が1000人を下回る学会は法人経営も難しく学術誌等を発行することもできない。査読付きの学術誌を発行する会員数1000人（人数は要検討）以上の団体を例えば学術法人と認定し、それ以外の団体は「学会」や「研究会」と名乗らせない等の措置をとるのはどうか。たとえばそうした集まりへの参加費や出張費を公費で出せなくするだけでよい。そうすれば必然的に研究者がまとまって大きな学会を形成し、学術誌を発行できる規模になる。そのうえで学術誌の採択率を低く抑える施策を取れば、レベルの低い研究は欧米のOA誌に流れることになる。
統合生物学	緊縮財政が諸悪の基調の国内問題とこの問題は少し次元が異なるように思える。大手出版社の雑誌購読料上昇（購読者に課金）にしてもオープンアクセス誌（発表者に課金）にしても、グローバル出版社のビジネス戦略の中で進むものだから、大学等の個別対応での対抗は難しい。このようなビジネスが成立する背景には、IFなどで競争させる（過度にありがたがる）アカデミア内の論理と力学があるから。省察すべきはこの事態と学問の自由の関係。さすがに有料オープンアクセス誌にはお金がないと投稿できないが、しかし研究予算がないからといって大手出版社のIF付きの非オープンアクセス誌への投稿権まで研究者は失ってはいない。また、購読契約していない雑誌の論文でも、リポートジなどで同様の内容を閲覧できる方法はある。情報入手に関しては、大なり小なりアクセス可能で、不便にはなっても研究の継続は可能である（わかしは手紙で別刷請求などをだしていた）。	上記のとおり。国内雑誌を高いIF海外メジャー誌とは別の基準で価値を高めていく方法はあるし、それは重要。自身の専門分野では、仮説検証的では必ずしもないが、価値のある記載的内容を拾うこと。自身が編集にかかわったたとえば、Ecological Research誌はData paperというカテゴリを作り、Journal of Ethology誌は動物行動を記載するvideo articleというカテゴリを作った。
統合生物学	課題はメジャー出版社の高難度投稿無料雑誌に投稿できるような内容でない研究成果発表の機会の方である。国内の各種学会誌を、国際メジャー誌とは違う哲学と基準で、たとえば高IFを目指すのではなく、「地味でも基礎的に重要で研究」「いつか誰かの役にたつかもしれない研究」「継承すべき基礎知識」を質を担保しながら積極的に掲載し、このような異なる編集戦略で社会的ニッチを開発していくことが重要とおもう。可能なら無料オープンアクセス化していただくことが重要。	
統合生物学	ヨーロッパの最近の動きに倣って、これから学術誌は掲載料だけを取って購読料を取らないオープンアクセスジャーナルに移行するだろう。その場合、掲載料をだれが負担するのか。3割程度の採択率しかない科研費にそれを求めるのは、資金を持たない研究者の発表の場を奪うことになる。やはり、国や組織がそれを保障するべきだと思う。論文掲載料を科研費とは別枠で儲け、掲載料の値下げ、あるいは上限設定を国が責任をもって出版社と交渉することが望ましい。	私は日本発の国際学術誌の編集長をやっていた。やはり、著名な研究者を編集者やレギュレーターとして揃えることが必要で、すべてはボランティアだから、彼らに引き受けてもらうためには少なくとも編集長がその分野の国際学会で名が知られている必要がある。実はそういう研究者は日本にたくさんいる。今は多言語翻訳が簡単にできる時代になりつつあるのだから、日本のジャーナルを英語だけではなく多言語化し、オープンアクセスジャーナルとして世界に広く発信することを政府主導でやると思う。

農学	質問とは少し違うが、レフリーを引き受けることすら忙しくてできない状態である。おそらく、質の高い研究をしている研究者は、もっと査読ができないと思われる。そうなりと、査読付き雑誌といっても、誰が査読をしているのか、不安となる。	
農学	・オープンアクセス化の費用に対する公的研究費での支援を行う。オープンサイエンスへの支援として。 ・海外の学術団体と連携して、科学者コミュニティとして、出版団体に働きかけを行う。ロビー活動。 ・国際的にボイコットや声明を発出することを検討する。	国内雑誌を各種Indexに掲載されるように支援するサービスをJSTなどが助成する。
農学	研究成果の公開を学術雑誌によらず、機関やコンソーシアムの独自のサーバーからオープンアクセス化する。既に、CSHなどの著名な研究機関では、このような取り組みが見受けられる。このような仕組みが増えてくると、雑誌の方のコストも下がってくると期待される。	オープンアクセス化の充実、editor, editorial boardの充実などが必要である。
農学	グリーンオープンアクセスの推進があると思われる。ゴールドオープンアクセスの費用を研究費申請に含めることも有効であろう。	海外からの投稿者を増やす、海外に投稿するとき国内雑誌を引用するなどが考えられる。
農学	質の低い学術誌（内輪での発表的なもの、売塵ジャーナル）は淘汰されるべきと思うし、それを購読することはやめるべき。	日本の査読制度は不透明だと思う。ただ、海外にもその傾向があるので一概には言えない。学術の質に貢献しない日本の学会（学会誌）はネット時代となってある程度淘汰される必要があると感じる。
農学	一部海外出版社のやりかたと、それに対抗する研究者側の対応からは、オープンアクセスへの流れは止まらないと思うが、金持ち研究者しか論文を出版できなくなることは避けなければならないと思う。	私自身も編集長をしたことがあるので、あまりきびしいことは言いにくいですが、国内誌の編集者の方が理不尽な査読者に対して投稿者を守ってくれない（無報酬の査読者に対して編集者が強く言えない）という印象がある。日本の学術誌の編集者には強い自負を持って対応していただきたい。
農学	apc自体にする補助費、公的機関が積極的に始めることがやはり必要であろう。「大学ランキング」（における日本の大学の凋落傾向）が盛んに議論されており、そのための国民的理解はそれほど難しくはない状況にあると思われる。	（特別なアイデア、なし）
農学	学術雑誌の出版社が高額な購読料を要求しているが、学術雑誌の出版において最も重要且つ不可欠のプロセスは論文の評価であり、論文の採択・不採択を決めているのは研究者による無報酬のピアレビューである。にも関わらず、高額な契約金を要求することの理由を知りたい。 今の様な状態が改善されないのであれば、研究者もピアレビューに対する見返りを出版社に要求すべきであろう。	日本の学会が自らの評価基準を持ち、国際学術誌を出版することは、研究のpriorityを守るとともに、日本人研究者の自立心を高め、日本の研究の独創性を高め質を上げるために極めて重要である。 このことを学会構成員全体で認識し、学会誌の存在を国際的に高めるための努力をすることは、必ずや日本の科学研究のレベルを高め国際性を高めることにつながると考える。 日本植物生理学会では、国際誌"Plant Cell Physiology"の国際的な評価を高めるために長年にわたり、不断の努力を重ねている。同様のことはどの研究分野でも可能であろう。 研究者個人も、Natureを始めとする海外雑誌のランキングに価値判断をゆだねるような考え方から脱却し、自らの優れた研究成果を先ず所属する学会誌に発表するような気概が必要である。 文科省も、研究者を評価する際に、インパクトファクター等の数値基準を前面に出し、ほとんどこれのみで研究の質を評価するようなことは、避けるべきであろう。
食料科学	学会誌への投稿料は大きな負担である。現状では、成果を出せば出すほど、負担が大きくなっていつている。論文を出すことに対する補助があると、それがインセンティブになって、より論文数が増えてくるのではないかと。 また、図書館での雑誌の購読数が減ってきており、読みたい論文が手に入りにくいという問題がある。和文誌の大半は、J-Stageで無料で読めるので有り難い。	Impact Factorが業績評価の一つとして用いられており、日本の学術誌はImpact Factorが低い場合が多いので、出づらい。日本の学術誌に出すと、レベルの低い研究とみなされるのではないかと懸念もある。学会賞等の受賞基準の中に、その学会が出している英文誌に論文が掲載されていることという条件が入っていると、ある一定数は出てくる。海外の学術誌よりも、日本の学術誌に出すメリットがないと、日本の学術誌への投稿数は減少してしまうと思う。
食料科学	学術的に意味のある論文とは、多くの人々が抱く疑問や生活向上などの期待に対して、人類共通の課題あるいは地域共通の課題として取り組み、示唆に富む解法などが記載されている論文であり、サイエンスコミュニティと（一般）市民が評価したものである。言語は読者にあわせて選択すればよいが、たいていは英語が共通語になっている。日本の学術誌が、人類共通の課題、あるいはアジアに共通の課題を真摯に取り上げ、国際的な協働のもとに解決に向けた示唆に富む情報を発信すれば、その存在は注目されることになる。JSTが出版管理する学術誌は国際的に注目されているが、アジア諸国の学術団体と協力して出版する場合、一部の国で「日本の出版」であることに不快感を示すことが障害になる。複数国と協働し、政府や社会的権威から自立した共同出版事業が構想できないだろうか。 しかし一方、一部の学術分野を対象にして登場した論文評価のIFなどの指標を「株価」のように学術分野全体に広げ、科学をビジネスの対象にする独占的出版企業の影響が無視できない。学術論文や学術誌の役割と評価がゆがめられ、同時に研究者の精神構造もゆがめられている。サイエンスビジネスに対する正当な評価と批判が期待されている。	日本の学術誌が、人類共通の課題、あるいはアジアに共通の課題を真摯に取り上げ、国際的な協働のもとに解決に向けた示唆に富む情報を発信すれば、その存在は注目されることになる。JSTが出版管理する学術誌は国際的に注目されているが、アジア諸国の学術団体と協力して出版する場合、一部の国で「日本の出版」であることに不快感を示すことが障害になる。複数国と協働し、政府や社会的権威から自立した共同出版事業が構想できないだろうか。
食料科学	向こうも商売で必死なので、こちらが対応策を考えても、更にそれを克服するような対応をしていくでしょう。本件は対応が困難な話と思います。	日本人の査読は、日本人特有の緻密さで、枝葉末節までコメントをしてくれるが、そのような態度は外国人投稿者相手にはむしろマイナスで、不要と思います。ロジックの展開がよいかどうかを主たる査読ポイントにして、細かい部分の瑕疵は著者に帰するので査読者や編集者はそこまで責任を負わない、という態度で臨むことが重要でしょう。
食料科学	論文投稿料について、これを支援する制度を作る。	海外の学術雑誌出版社に比較して、日本の学協会が出版する学術雑誌は、論文投稿後の閱讀などにかかる時間が長すぎる。これを短くすることが日本の学術誌の存在価値を高めることにつながる。
食料科学	国家規模の取組みが必要と思われる。	学会の機関誌としての役割もあるので海外の学術誌に対抗との意味合いだけでは評価できない。インパクトファクターだけでは評価できないところがある。
基礎医学	自由競争が原則なので、論文投稿料の負担増大は仕方がない。良いアイディアは浮かばない。	学術誌の存在価値を高めるためには良い研究を当該学術誌に掲載する以外に方法はない。当該分野の日本人研究者に査読を依頼することで当該学術誌の存在を認識してもらい、本人にも投稿を促すことを、某学会の学術誌で行っている。
基礎医学	近年、論文発表までにArchiveにデータを公開するのが一般化しつつあり、もはやPeer Reviewして審査されたものだけ論文として公開されるという時代ではない。したがって、論文等投稿料の高いジャーナルはいずれ淘汰されるだろう。それを促すのは、インパクトファクターで業績を計らないという研究者の矜持である。研究者をテニユアに採用するときにPeer reviewを行うようにしてはどうだろう。欧米の大学などでは採用の際に、外部のReviewerを聞く。現在のように大学や研究所の内部で審査するのではなく、もっとテニユアの審査をOpenにすればこの問題はいずれ解決されるように思う。	わたしは日本の細胞生物学会の国際誌によく投稿します。Reviewerの多くは日本人であるがゆえに、レベルの低い論文は出せないという感覚があります。揺るぎない結果を論文に発表するという姿勢があれば、雑誌のレベルはおのずと高くなりますし、レベルの高い雑誌になれば海外からの投稿も増えます。海外の雑誌においても一番の問題は良質なReviewerの確保です。国内の学術誌は、学会のコミュニティがちゃんとしていますから、それが可能です。いまが反撃のタイミングだと感じています。
基礎医学	出版ビジネスの問題は、出版ビジネスのプロに委ねるのが良い。	日本の学術誌の存在価値を高めるのは良いが、日本の学術誌に掲載された原著学術論文がノーベル賞に至る時が来ることを信じ、地道な出版活動を百年単位で継続していくしかない。

基礎医学	良い解決策はないかもしれませんが、商業誌でなく、学会主体で発行するJournalを積極的に支援するのが一案かと思います。commercialismに毒されることは避けたい。commercialismに毒されると、評価基準が学術中心でなくなることが懸念される。impact factorにばかり毒されるのも良くない。	これは、非常に困難な課題だと思います。 日本から出版している学術誌はそれほど成功しているわけではない。 難しいかもしれませんが、北米、欧州と張り合うには、アジアで一体となることが必要では、中国、韓国とはどうしても上手く発展できないので、東アジアに限定せず、東南アジア、オセアニアを巻き込んだcommunityを強化すると良いのでは、中国は、政治の影響が強すぎるので、むしろ、東南アジア、オセアニアを巻き込んだ、大きなコミュニティを形成すれば、中国、韓国もなびいてくるのでは？ ヨーロッパは、多くの国々の研究者が、friendlyに交流する成熟した研究者コミュニティが形成されているように見え、アジアとしては、ヨーロッパに学ぶことが必要では？
基礎医学	図書館の共同利用等が進められれば好ましい。	自ら論文を書く際には、できるだけ日本の学術誌を引用することを薦めることは、一つの方法ではあるが、根本的な解決策にはなっていない。学会自体、学会を構成する研究者たちが自らの研究レベルを高めるよう努力する必要があるが、同時に研究費によるサポートも必要と考える。
基礎医学	難しい。研究機関ごとに戦力を練る、あるいは国として対応いただくしかない。	良い研究はNatureやScienceに投稿する研究者がほとんどで、それよりも劣る研究成果については、国内ジャーナルでも仕方ないと考えるのが一般的だと思います。この考え方は当然変わらないと思います。海外の学術誌に対抗する必要はないように思います。
基礎医学	オープンアクセス・ジャーナルが増えることは望ましいとは思いますが、ジャーナルのビジネス的側面に振り回される必要はないと思う。しかしながら、ビジネスとしての側面を底上げすることが、ジャーナルの質の向上につながっていることも事実である。そのため、一概に無視できるものでもない。私の大学を含め、大学によっては、予算の関係でかなり限られたジャーナルだけ購読しているところもあり、十分な対応ができていないところの方が大方ではなかろうか。投稿料を払うことで、質の高く無い論文もジャーナルに載るようなところもあるので、オープンアクセス・ジャーナルに関しても格付けをする必要があるのではなかろうか。また、オープンアクセス・ジャーナルをeditする側としては、査読者（ボランティアなので）を探すのがかなり難しい。	自分自身 日本の学術誌のeditorをさせて頂いているが、質向上を狙って査読を厳しくすると投稿論文が減るし、投稿論文数を増やそうとすると質が低下してしまうのが現状である。特に最近 は論文の質に大きな格差がある中国からの投稿が増えており、これも問題の一つとなっている。底には適度な質を保つための査読システムが必要となる。より多くの人に読んでもらい、情報を共有してもらうという意味では、オープンアクセスと言うのも一手であるかとおもう。
基礎医学		私が所属している日本癌学会が発行する学術誌はインパクトファクターを高めることに成功しました。いきなり欧米のトップクラス研究者からの投稿を期待することはできないので、癌学会では毎年行う学術総会の言語について英語を強く推奨し（現在は全発表の半数以上が英語）、特に東南アジアの若手研究者に旅費支援を行って、海外からのリピーター参加者を増やし、地域からの投稿を急増させています。次のステップは、東南アジア以外の地域からの学会参加者の増加を図ることです。このような戦略的な対策が必要だと思います。
基礎医学	民間の出版社ではなく、JSPSや学士院などの公的な機関が高品質なオープンアクセス学術雑誌を発行し、低価格で論文を投稿できるようにする。	PNASのように、国内外のトップクラス研究者をメンバーとする組織を日本に作り、その機関誌に自らの重要な論文や、知人の論文を投稿できるようなくみを作る。
基礎医学	研究費を獲得していなければ論文投稿もままならぬ状態は確かであり、投稿料など基本経費は一定額までは研究機関が公費でサポートすべき。	率直に存在価値を世界的に高めるのは難しいと思う。学協会活動指標としての価値は認める。また、院生など研究成果論文作成のトレーニングになる。新奇性の高いものは外国では採択されにくい場合もあるので、存在意義はあるし、それが後年に研究価値を高める可能性を秘めている。理想論としてよく言われる、注目すべき論文を国内雑誌で発表してほしい、は現実的ではない。
基礎医学	国立大学が法人化したとはいえ、国がきちんと投資すべき。論文投稿料などは収支ははっきりしているので、その都度、国庫から支出されるべき品目だと思います。科学立国と謳うのであれば当然だと考えます。	半数以上は名だたる外国人査読者とする。現状は、海外の雑誌で何回もrejectされ、やむなく国内英文誌に投稿し、学位審査に間に合う、というところではないでしょうか。国内外を問わず、journalの審査には、投稿者のname valueが関与している点は否めないと 생각합니다。
基礎医学	現行では、掲載料を研究費から支出する体制となっている。公的資金が別途掲載費を負担できるようにすれば、ジャーナルのオープンアクセス化が進み、機関毎の図書館格差が解消される。	日本の基礎医学、生命科学系のジャーナルは、投稿数、インパクトファクター等の点で、厳しい状況にある。各学会のジャーナルであれば、会員が数年に1報良質の論文を投稿することを義務づけなければ、日本の学術誌の価値を高めることは困難に思う。
基礎医学	小さな大学でも、いろいろなジャーナルにアクセスできるように配慮することが重要だと思います。	審査員に、いろいろな国の外国人を多く起用することが良いのではないかと思います
基礎医学	海外巨大独占企業が抑えているので、わが国でのこの分野の民間企業へ、何らかの支援が国を挙げて求められているのでは と感じます。	上記に述べました。
基礎医学	この際、日本で安価で質のよい学術雑誌を発行し、質の高い論文を集めるお手本をしめせばいいと思う。査読などに研究者のボランティア活動を依頼するのは仕方がないと思う。	インパクトファクターのみで評価するようになったのは、良し悪しだと思う。日本で質のよい学術雑誌を発行すればいいと思う。Online化に伴う費用については、ある程度、公的資金を使って、出版に関して素人の研究者であっても投稿が容易になるような、platformを作る必要があるのではないかと。
臨床医学	オープンアクセス・ジャーナルの普及に賛成です。 論文発表前には、研究に不正や誤解がないか、元データがあるかなどはしっかり査読する必要がありますが、論文のインパクトを増すためにレフリーが著者へ追加実験などを要求するのは大きな問題だと思います。人類が得た知見が人類になかなか共有されないことになり、科学が停滞します。研究結果のインパクトの評価は事後により正確にできる時代です。商業誌への論文掲載は高く評価し過ぎないよう注意が必要です。商業誌ではなく、しっかり活動している学会の機関誌が学術雑誌の中心となると健全化すると考えられます。	官庁が、日本の学会機関誌をより評価すると良いと思います。グラントを通りやすくするなど。
臨床医学	オンライン化で良いかと思えます	英語版の作成と広報活動の充実
臨床医学	日本学術会議が、オープンアクセス・ジャーナルを創設し（厳格な査読、妥当な掲載料）、世界のトップジャーナルへ育てる。	
臨床医学	個々の研究者が獲得した研究費から多額に研究資金が投稿料に支払われており、研究そのものに使える資金を減少させ、研究費の費用対効果を下げの一因になっていることは、研究力強化に向けた課題の一つだ。 対策1. 国全体として包括的な提携を学術雑誌側と行い、「論文投稿料（論文処理費用）（APC）」の交渉を行い、各研究者の負担を減らす。 対策2. オープンアクセス料金（かなり高額）の負担を減らすために、米国のPubMed Centralのような制度を導入する。つまり、科研費でサポートされた研究成果は、すべてオープンアクセス用にデポジットするサイトへのアップロードを義務化する。	
臨床医学	オープンアクセスジャーナルが増える中、投稿料金が増えている。 良い論文に対して、一定の基準を設けた経済的な支援はできないか、考えてほしい。 学会雑誌では、若手研究者に対して投稿を奨励すると共に、投稿額などの経済的な支援も考慮してほしい。	海外からの投稿（特に総説を含めて）を奨励する。 海外からの著明な研究者に総説を依頼する。 原著や総説の投稿の際に、関連するその雑誌の2年以内の掲載論文の引用を（失礼のない程度で）依頼し、IF値の増加を図る。
臨床医学	論文投稿費用をサポートする基金の国家ベースでの整備が求められる時期に来ているのではないのでしょうか。	前述した科学的な問題を解決・克服するためにも、適切な評価・批判を行っていることが内外にわかるような、編集とピアレビューシステムの工夫が求められると考えます。
健康・生活科学	原著論文至上主義が変わらない限り、雑誌の質や仲介業者の存在、投稿料の問題はなくなるらない。	
歯学	国際的な相場に照らして、日本で要求されている金額は正当なものなのでしょうか？まず、その点を国として明らかにして欲しいと思います。その上で、議論すべきでしょう。	私も医学会の分科会を預かる理事長として、この問題には苦労しています。今後、学会員の減少（人口自体が減少するのです）も考慮に入ると、ある程度の広域分野に属する複数の学会が、それぞれの学会の国際誌を整理統合していくことが大切だと思います。そのことにより、IFも取得できますし、PubMedにも収載され、国際的な地位も確保できます。

薬学	基本的には、すべてオープンアクセスにしていけばいいと思う。	日本の雑誌が、海外ものに出不せないものを出すとだとしたら、一段下に見られてしまうのは仕方がないだろう。
薬学	商用学術出版社による電子ジャーナルのパッケージ売りとその価格高騰が大きな問題であることから、そこで、国レベルでのコンソーシアム契約によって、個別機関の財政負担の緩和と、学術文献のより広く持続可能なアクセスへの改善を考えることも必要と思う。また、個別機関契約内容の開示許可も可能になれば有効であろう。	
薬学	オープンアクセス・ジャーナルの投稿料の問題は研究費を圧迫するため、それを支援することは必要であろう。ただし、ハゲタカジャーナルのように誠意のないレベルの低いジャーナルもあるので、査読のしっかりとしたレベルの高い、また、料金も妥当なジャーナルにのみ投稿料の支援を上げていただけるとありがたい。世界的に公的な機関として種々のオープンアクセス・ジャーナルを運営していくようになれば素晴らしい。	日本の雑誌は、一般的にはインパクトファクターが低いものも多いため、特に若い研究者は今後のプロモーションのためによい研究成果を投稿しにくい状況にある。したがって、日本の雑誌の存在価値を高めるために投稿した論文に何らかのインセンティブを与える必要があるように思われる。教員公募でも、そのために投稿し掲載された論文を、インパクトファクターとは別に評価する仕組みを作るべきであると思われる。
環境学		学会誌を統合し、採用、学会賞等において日本語の学術誌の論文の評価を高める必要がある。
環境学	ポストドクや学生には、IFのないオープンアクセス誌は投稿しないよう指導している。	日本の学術誌はIFが低い、または低下しているの、皆、投稿しない傾向があるようです。
数理科学	日本では法人化以降小さな大学の研究費が減っており、学術誌の購読価格の上昇は深刻な問題となっている。大学図書館コンソーシアムを作るなどして努力をしているが、小さな大学にも優秀な研究者がおり、文献が手に入らないと研究が困難となる数理科学の場合には、過度な資金の競争化が日本の研究力をそぐ主たる原因となっている。運営費交付金の様な基盤的な予算を、これ以上競争的資金とするのは止めて欲しい。	言うことは簡単だが、日本の学術誌の存在価値を高める野は容易ではない。数理科学では、15年位前に行き詰まっていた Japanese Journal of Mathematics の編集方針を変更して、大幅に価値を高めた経験があるが、優秀な外国人研究者の招待論文を中心に変えたために、若い日本人が投稿できる雑誌ではなくなったという副作用が生じている。
数理科学	オープンアクセス・ジャーナルが大きくなっていくであろうから、問題解決は容易ではない。オープンアクセス・ジャーナルのエディターなどになっている日本人がいれば、割引してもらおうなどの交渉は必要だと思われる。日本のジャーナルを大事にする傾向が出てくれば、ある程度の解決にはなると思う。	日本の学術誌の質を高める以外には方法はない。そのためには日本人研究者が、自分の論文でよい論文は日本のジャーナルに投稿するようにならないといけない。Science, Nature と順番に出してどこでアクセプトされるかなどをやっている研究者が生物・医学には多いが、このような傾向がなくなれば難しい。しかし、Natureも昔は岩波の「科学」程度の雑誌だった。物理出身のチーフ・エディターがPhys. Rev. Let.に載った興味深い論文の短いレビューをNatureの自分のコラムで紹介し始めてから、Natureに良い論文が多く投稿されるようになった。物理学者がNatureを見るようになり、Natureに論文を投稿するまでになったことがNatureが一誌になるきっかけだった。1980年代のことだ。類似のことが日本でできればよい。
数理科学	数学に関しては論文投稿料を支払うような雑誌は（一流雑誌には）存在しない、ただし、雑誌購入価格が寡占により、高騰していることは確かで、中小の大学を苦しめている。リポジトリやアーカイブに対抗するしかなく、個人で解決できる問題ではない。	簡単なことである。優秀な研究者が優秀な論文を国内雑誌に発表すれば良いだけである。しかし、プロモーション時に国内雑誌が低い評価を受ける傾向があり、若手には動められない、これはジレンマである。
数理科学	企業収益を優先している出版社に対してはより大規模に大学コンソーシアム等を組織して対処すべきです。	良い論文が集まり始めれば、学術雑誌の価値は上がっていきます。ビジビリティのためウェブの整備は必要です。良い論文を招待することは価値があると思われますが、論文の内容を見ないで価値判断をし、それを研究資金の配分に結び付けようとする風潮が強い現在では、研究者に多少の犠牲を強いることになる可能性があります。誠実にエディター・レフェリーの作業を進めていくしかないと思われます。
物理学	昨今のヨーロッパ諸国の動きと同じく、特定の商業出版社のパッケージ契約などは、そもそも禁止しても良いと考える。ここで述べているオープンアクセス・ジャーナルが、投稿料不要として購読料で稼いでいる雑誌を指すのであれば、それはすでに学術論文発表システムを歪めている。投稿者（あるいは研究機関）が論文発表に必要なコストを負担することで、その論文は誰でも読めるシステム（これが最近めざしているオープンアクセス・ジャーナルではないかとかんがえるが）にすべきである。	そもそも、文科省やマスコミからして、インパクトファクターの高い雑誌に出すことを奨励してはいないか？そのような風潮こそが元凶であり、投稿料やオープンアクセスもふくめ、国内雑誌のvisibilityを高める方策には積極的に取り組むべきである。
物理学	研究成果の審査と、研究成果の公表が、従前は「学術誌掲載」ということで行われてきたが、ネットワークの普及により、ひずみが大きくなっている。「論文査読」機関と「論文出版」機関を分けることで、ほぼ解決すると考える。	「日本の学術誌の存在価値を高める」というレベルの議論には賛成できない。これは目的になってはだめである。「日本の学術誌の存在価値を高める」ことが「日本の」研究を発展させることに最も良い方法かどうか（私はそうは思わない）を考えるべきである。研究成果の審査機関（学術誌でなくてよい）は、一つの分野で世界共通で2、3個あればよい。
物理学	近年、欧米で見られるように、国や学術機関が主体的にあるいは先導的に出版社との交渉を行い、出版が単なる利潤追求の名となっていることの是正を行うような取り組みを行うことが喫緊の課題。さらに、海外の学術団体などと共同して、利潤を前提としないようなオープンアクセスの学術雑誌の発行を進めるべきである	国内だけを視野に入れた日本の学術誌が世界に通用するわけがありません。海外の学術団体とも連携した取り組みが基本です
物理学	投稿について、所属組織が論文数で研究者を評価するのであれば、投稿料金を支払わないのは矛盾であるため、年間一定数の投稿料金は準備する必要があると考える。オープンアクセスの雑誌は投稿料が高く、投稿料金の安いジャーナルは購読料が高い。どちらを選ぶにしても、少なくとも、所属組織としての指標を研究者に提示して欲しい。 学術誌の購読価格が上昇したことで購読雑誌が減ると、別組織の知人にダウンロードして送ってもらうなど、（厳密に言えば）不正な行為をせざるを得ない。私立大学や小さな研究所など、複数の組織が協力して購読手続きをとるなどの対策を、国が率先して行うべきではないかと考える。 **昨年、日本物理学会の教育研究環境検討委員会で図書館アンケート、研究者アンケートなどを持っており、ある程度のデータが出てきているので、近日中に纏められたものが発表されるのではないかと思います。	日本の学術誌や学会誌は、査読等がきちんと行われており、研究内容としてのグレードは高いと思われる。しかしながら、日本語で書かれているため、日本国内にしか読者がいない。読者を多くするためには、海外で日本語を読む人を増やすか、日本の学術誌に英文で発表するかの二択しかないと思う。前者はありえないので、後者として、自動翻訳などで英語版を作ることは考えられないだろうか。海外の購読が増えれば翻訳費用は解決されるのではないかと考える。私の分野だと、英文の日本学術誌、「Journal of the Physical Society of Japan (JPSJ)」「Japanese Journal of Applied Physics (JJAP)」「Applied Physics Express (APEX)」「e-Journal of Surface Science and Nanotechnology(JSSN)」などがある。これらについても、時折海外の研究者から、pdfの送付依頼が来る。これは、英文で書かれていても、日本の学術誌が海外で購読されていないことが理由であると考ええる。海外の研究機関や大学では購読されていないものの、（主に日本の研究者に）文献として引用されているため、読みたいケースが出てくるのだと思う。
物理学	高額なオープンアクセスジャーナル（例えばNature Communication）に、投稿料を払うことを何とか止めてほしいと思います。国の税金の無駄遣いです。 学協会が出している学術誌は、多くのものが投稿料が無料です。質の高い学術誌はいくつもあるので、それらを選ぶよう国が指導すべきかと思います。（例えば国から支給される研究費で高額投稿料を払うことを許可しない、など。会計管理している所属機関で管理可能。）それによって、日本の研究者の被引用数が減っても構わない、というくらい思い切りが必要です。 一方、購読料については、なすすべがありませんが、これも良心的な学協会の出版する学術誌を選ぶしかないのではないかと思います。	査読者の質が保証されているという意味で、国内の学術誌(J. Phys. Soc. Jpn.)に投稿するときには、安心感があります。査読者のコメントがめちゃくちゃだったという経験は、国内誌では一度もありません。その一方、被引用数はどうしても少なくなりがちなので、ハインパクトを狙いたいときは、海外の有力誌を選択してしまいます。 国内学術誌の存在価値は、今でも十分高いと思いますが、インパクトファクターを上げるには、国内の有力研究者が年間出版論文の一定割合を国内誌に投稿するなどのムーブメントが必要だと思います。そのような働きかけは既にされていますが、大きな予算をとった研究者はNature, Science系に流れる傾向があります。
物理学	海外において、高額商業誌と対抗する様々な動きがあり、日本の学術の意見を集約してこの流れに貢献することが重要と考えます。特に 高額商業誌から学会誌などへの転換、あるいは、商業誌の法外な投稿料の抑制、一方でオープンアクセス自体は有意義なので国として支えて行く必要があると考えます。	日本物理学会ではIFがある程度高い英文雑誌を刊行しており、SCOAP 3 などオープンアクセスの国際的な取り組みにも参加している。このような取り組みが広がるようにインセンティブをつけることは有益と考える。
物理学	重要な問題ですが、解決策は持っていません。	日本の学術誌の存在価値を高めることは日本の学術にとって極めて重要と思います。一方、多くの日本の学術誌の現状は、ボランティアの編集者（研究者）が、本当に自身の研究時間などを削ってやっとの思いで続けているようなことも聞きます。これではとても海外の雑誌（特に商業誌）と競争など無理と思います。学会などが主体となって学術誌を発行している場合が多いとは思いますが、このような活動に何か公的なサポートができないのかと思います。

物理学	この問題の背景哲学としては、「学問の健全な発展のためには、研究論文の自由かつ無料閲覧権が確保されるべきである」というブダペストオープンアクセス宣言(BOAI)がある。その中では研究者・研究機関による自己アーカイブ(グリーンアクセス)とオープンアクセス雑誌への投稿(ゴールドアクセス)が例示されているが、前者は個々の研究者にとって手間がかさむため実現が難しく、一方、後者はその対価として購読料が高価になるというジレンマを抱えている。 実効性のある方策としては学術出版社との値下げ交渉しかないと思われるが、近年、商業ベースでの学術誌の寡占化が進み、ElsevierやSpringerなど大手出版社の言いなりに購読価格が吊り上げられているのが現状であり、個々の大学等では大手出版社との値下げ交渉力に乏しい。 この現状を打開するには、欧米の学協会・巨大大学等にならって、大きなコンソーシアム等による集団交渉戦術しかない。たとえば、ドイツのマックスプランク協会は上記出版社と値下げ交渉を行い、「決裂した場合は購読を停止する」という選択をちらつかせている。同様の動きはカリフォルニア州立大学(UC)でも始まっている。	日本国内で出版刊行する学術誌では、欧米の大手出版社に太刀打ちすることは難しい。現状のまま、一国主義に囚われると発展性に乏しいであろう。アジアに位置する利点を生かして、近隣諸国の同分野の学術誌と連合し、たとえば国際〇〇雑誌などと改名してスケールメリットを生かすのが得策と思われる。 実例として、天文学分野では欧州各国(独仏蘭など)が個々に出版していた天文関係学術誌が、1969年に統合されてAstronomy and Astrophysicsとなり、米英の権威ある学術誌に並ぶまでになった。同様の例は地球物理学分野でもあり、英独仏の学術誌が1989年に統合されてGeophysical Journal Internationalとなり、これも学術誌としてのステイタスが格段に向上した。
物理学	e-printのarXivのようなものを広めるべきだと思います。 我々の分野では、雑誌への投稿の際には、arXivにも投稿しています。論文をオープンアクセスにしくても、arXivは誰でも閲覧可能です。これを持続可能にするにはmarXivの運営を資金的にも、出版社との対応においてもサポートする必要があります。	
物理学	妙案はない。オープンアクセスは余り良い方策とは思えない。一方で学術誌のパッケージ化や価格の高騰、電子化によって契約解除によるアーカイブへのアクセス権がなくなる問題等が山積しており、システムそのものが崩壊しそうである。	日本発の学術誌の編集委員長を務めた経験もあり、現在も執行編集委員であるが、鎖国でもない限り海外の一流誌に対抗するのはほぼ不可能であろう、という悲観的意見を持たざるを得ない。
地球惑星科学	出版社側にも問題があると思われるので、オープンアクセス・ジャーナルの刊行数を制限し、これらの乱立を防ぐ。	科研費・新学術領域などから創成された新たな学術領域で学術誌を刊行する。 あるいは、日本が最先端をいく分野(地震学、自動車工学、伝統工芸芸術文化、日本史学、日本語・日本文化など)、ニッチな分野の学術誌の刊行の構想計画をたてる。
地球惑星科学		実験結果や効率評価結果を示す分野以外では、理念や方法論に関する学術的議論の充実こそが学問の本領である。この場合、母国語での高度な議論が必須になるため、異国語での研究成果発表に偏重すべきではない。海外発信は翻訳さえすれば良い問題である。日本の学術雑誌は母国語による高度かつ深遠な議論をさらに強化することが求められる。また最近な例ではあるが、現地調査結果を記載する際、海外の学術誌では事実確認のチェックが不十分になりがちで、これに起因する研究不正問題も実際に起きている。正確な知見の積み上げが近年になって妨げられている現状を改めるためにも、国内学術誌の充実が必要である。業績を上げるために海外の学術誌へばかり投稿するという風潮を改めないと、日本の学問の衰退を招く。
地球惑星科学	投稿費・編集費・購読費のすべてを公的機関から支出していながら、支出先の多くが海外資本であることが真の問題であると考ええる。つまり出費の負担が大きくとも、支出先が国内企業であれば、産業振興に他ならず、奨励されこそすれ問題視される必要はない。 論文業界ではすでにオンライン化が進んでおり、近い将来には「雑誌」は消失すると考えられる。そこまでのリーチで考えた国内出版システムを構築するべきである。 一方で、外国雑誌礼賛の現状は、人事・資金の審査において雑誌名で判断することが多く、この対策として個々人が外国雑誌に投稿するメカニズムであると考ええる。つまり審査において、雑誌名ではなく、個々の論文を評価する、本来的には当然の状況を取り戻すことが重要である。論文本位の審査がされるのであれば、掲載誌は問われず、単にウェブサーバーに上げてあれば良いのだ。	国内(英文)学術誌が乱立し、相互に価値を食い合っている。廃誌による整理が不可欠。実際ほとんどの雑誌が編集・査読・経営など多面的な意味で雑誌運営に四苦八苦している。それでも継続している理由は大きく言えば「始めたことを止められない」という心情以外にない。それゆえ、各誌の廃誌・統合の流れが自発的に起こるとは考えにくい。国から何らかの圧力をかける必要がある。
地球惑星科学	これには、政府、学術会議、学協会が丸一となって、法外な購読料を要求する出版社に抗議する必要がある。さらに、出版者に頼らずに自らオープンアクセスの学術誌を手掛ける学協会への財政補助を拡大すべきである。	日本の学術誌の存在価値を高めるには、国内外の著名な研究者にレビュー論文を執筆してもらう、国内プロジェクトや国際共同研究の成果を中心とした特集号を企画するなどの策が有効である。
地球惑星科学	日本全体が一体の組織を作って、大規模出版社と減額交渉をすべきである。地方の大学と大きな大学の格差がますます大きくなっている。ジャーナル購読料を個々の大学、図書館にまかせるべきでない。もはや多くの分野で最先端の中国の雑誌購読料が我が国よりも安いならば、それはあり得ない。現状は、無策である。基礎体力もおち、情報も限られてきている。科学立国にもどしてほしい。 我が国初の世界的学術誌は、各分野であってもよい。それらは、オープンアクセスであるべきである。	日本地球惑星科学連合において、苦勞して地球惑星科学の国際誌PEPSを立ち上げ、IPが高くなっている。このような国際誌への努力している雑誌を支援すべきです。理由も公開せずに、2018年度に多くの国際誌への支援が打ち切られた点は、残念である。 海外の学術誌に対抗するのは良いが、限られた数のトップレベル学術誌を支援すべきであるが、育成する国際誌の数は限ってよい。
情報学	オープンアクセスジャーナルの質がそろってくれば問題ないと思いますが、現状では質の悪いオープンアクセスジャーナルも多く、なかなか自然淘汰しません。ある程度のコストは、研究の質の担保には仕方ないと思います。	あまり日本というような国境を作ることは賛成しません。もちろん、学生の学位取得のために、日本のジャーナルを使う、特に日本人の英語力を考えると、これは必要だと思いますが、本当に良い成果は国際的に発表すべきです。
情報学	国立情報学研究所などが中心になって、オープンアクセス・ジャーナルの普及を促進する仕組み作りなどが重要と考えます。電子ジャーナルの維持管理費が高いので、国際的に電子ジャーナルの集中化(国内学会などに、海外の学会から当該学会の電子ジャーナルの仕組みを利用しないかなどの誘いが多い)が進んでいます。商業誌などの購読価格上昇に対抗する格安の電子ジャーナル収集基盤を日米欧、中国などと連携して構築することが重要です。 一方で、著名な国際学会が独自ジャーナルを創り、格安の電子ジャーナルの情報基盤を利用しようとする動きも出てきているので、国際的にそのような格安のオープンアクセス・ジャーナルなどを発刊する国際学会を国際的に連携して支援する仕組み作りが重要です。	情報学の中でも日本語に関係する領域や日本の社会システムの仕組みや環境などに依存する分野の研究では、日本の学術誌の存在は重要です。また、企業が関連する研究分野では、日本語で論文が書けることは、企業の研究力を高める上でも重要です。このため、格安の電子ジャーナル収集基盤構築を支援し、オープンアクセス・ジャーナルの発刊を支援することが重要だと思います。
情報学	学内の一定予算を、論文投稿計画をベースにAPC用に積極的に確保しておく方策はとっておられないだろうか?。企業では、組織の年間予算の中で投稿計画をベースに論文投稿料を事前確保しておくことが一般的である。	

情報学	我が国の大学や研究助成機関は、今後はオープンアクセス(OA)による論文公開が標準的になることを踏まえて、研究力強化のためのOA施策をさらに強化することが必要であり、その制度設計を早急に開始すべきである。 (1) 日本の研究助成機関は、すでに成果論文のOA出版を推奨しているが、さらに進めてこれを義務化する。これに伴い、研究助成機関は、成果発表のための論文投稿料 (Article Processing Charge, APC) を研究者の所属する大学等に補助し、個々の研究者が持つ科研費等からの支出を不要とする。 (2) 大学等は、従来の購読モデルによる電子ジャーナル契約を新しいOAを基軸とした契約に積極的に移行すべきである。この過程で従来の購読費を振り替えて、大学がAPCを負担するという制度を導入し、個々の研究者が個別にAPCを負担することなく投稿できるようにする。大学がこの移行期を円滑に乗り越えられるよう、国は適切な援助を行うべきである。 (3) 今後はOAジャーナルの普及により論文への開かれたアクセスが保証されると期待されるが、それ以前の論文(バックファイル)を利用するには引き続き出版社に購読料を支払わなければならない。これらの古い論文へのアクセスを保証するような契約を国全体で行い、電子ジャーナル・バックファイルの安定したアクセス基盤を整備する必要がある。	前項に述べた、(1) 研究助成機関が助成する研究の成果論文のAPCを大学等に助成する、および(2) 大学等が研究者のOA出版のAPCを負担する、という二つの取り組みは、日本の学協会が発行する英語論文誌でも等しく適用されるべきである。これは、日本で出版される学術誌のOA化を促す。さらに、学協会の出版活動を財政的に支援することにもつながる。日本の学協会に取って、従来の購読モデルでは国外への販売が難しかったが、OA化することにより国外読者からのビジビリティが高まり、国外からの投稿数の増加が期待される。以上のことから、前項に述べた取り組みは、日本の学術誌の存在価値を高めることに寄与すると期待される。 また大学におけるAPC助成は、論文投稿先を確認するというステップを含むことから、昨今話題になっている「ハゲタカジャーナル(predatory journal)」問題への対応策も組み込むことが可能であろう。不適切な雑誌への投稿と判断されれば、APC助成をしなければよいというものである。なお、投稿先を選ぶのは著者であるという考え方からは、雑誌が「ハゲタカジャーナル」かどうかの判定は学問の自由とも関係するデリケートな問題を含んでいる。そのため、本件については慎重な議論を要すると思われる。
情報学	論文誌に広告 (求人広告も含む) を載せて広告収入で投稿料を抑えてはどうでしょうか？	日本人の英語力を強化して、英語の論文誌を積極的に出すべきですが、さらに、アジアの研究者にアピールし、地の利も利用して、アジアに出向いたりして、日本の学術誌をPRする。
情報学	研究指標として論文数や被引用数などを用いる以上、クオリファイされたオープンアクセスジャーナルへの投稿が多くなるのは不可避であり、論文投稿料の負担増はある意味当然の帰結となっている。当面はそのための財政的な支援を望みたい。 電子ジャーナル等学術誌購読額高騰の問題に関しては、きちんとしたレポジトリを準備してプレプリントを公開するといった運動を世界レベルで進めていく必要がある。レポジトリの構築・拡充は電子ジャーナル購読料問題への解決策だけでなく、研究成果の共有へつながるというより重要な意味を持っている。	海外の学術誌に対抗することは、世界的に引用される雑誌にすることとほぼ同義であり、インパクトファクターの問題など高いハードルが存在する。研究評価等の観点で、優れた論文は高インパクトファクターの海外誌に投稿される傾向が強くなってきているので、「鶏と卵」の関係で一朝一夕には解決できない。正の循環が生じるようになるまでは、編集委員会等が海外との人脈を最大限に活用するなどして、良い論文を集める努力をせざるを得ない。 一方で、学術誌には研究の裾野を広げるという役割もあり、それぞれの学協会で、その学術誌はどのような役割を担うべきかという本質的な議論も不可欠と思われる。単に学術誌の問題だけでなく、学協会の再編といったことにも踏み込む必要があるかもしれない。
情報学	オープンアクセスは進めるべきだが、同時に研究データの公開も求められるようになってきており、これに関する基盤整備が全くなくされていないのは、大きな問題である。	学会も英文論文誌をオープンアクセスにすることで、海外に対抗することができそうだが、現在学会の財政基盤が弱くこれに取り組むことができない。学会が連合して、これに取り組んでいくなどの施策が必要。
化学	大学法人化以降、図書費が削られて検索できない雑誌が増えているのは由々しき問題である。論文作成時に情報が十分得られなくては、その時点から差がついてします。分野によっては国が一括契約することを考えるべきである。投稿は無料のものが多いので高額なオープンアクセスジャーナルはそれほど問題ではない。	化学分野では日本化学会の欧文誌は最近IFが上がっている。受賞者による投稿を積極的に進めた結果だと思われる。総説をもっと入れると工夫すれば向上の余地はある。
化学		意味のある有効な方策の具体的なアイデアに思いつかないのが現状。自分の関連分野では、このような試みが成功しているのはごくごく一部で、多くは失敗しているように見える。海外の例でもむしろ逆に存在感のある学術誌が一部の学会や出版社が関与するものに集中してきているように思われる。
化学	投稿にお金がかかった経験はないが、掲載料は高くなっている印象。また、研究機関格差が出るのは困る。国で一括で契約とかできないのか。その際、査読の貢献数や質に応じての割引を迫って欲しい。それがあれば査読も引き受ける気になる。	雑誌で国際間の競争をしても時間の無駄に思える。世界的に統合する方向で議論を進めたらどうか。すべて国連とかICSUが発行するとか。 ともかく、日本の学術雑誌の維持のために時間とエネルギーを使うのはやめるべき。これまでに世の中になくて、本当に必要だという雑誌ならがんばるべきだが。執筆や査読がなどのしわ寄せが結局若手に来て、将来的に自分の首を締めることになる。例えば、3年やってインパクトファクターが5を超えなかったら諦める、などをルール化する。まじめにやるなら日本の大手の出版者あるいは国際的出版社などと組み、真剣に成功させるモデルを考えてからやるべき。シニアに美学的なものを先に出させてもそれをサポートできる余裕は若手にはない。 また、日本学術会議の学協会の指定要件から機関誌の発行義務のようなものをなくすべき。 日本の学術のプレゼンスを高めるという意味では、学位の質を高めてすばらしい学位論文を増やし、それらを国会図書館でオープンアクセスにすれば勝手に存在感が上がるような気がするがそれは難しいのか。
総合工学		日本の学術誌の価値を高めるには、とにかく良質な論文の投稿数を上げることが必須です。小職がEditor in chiefを担当している国内の小さな論文誌では、なるべく査読を海外の方をお願いする、海外の研究者への投稿依頼 (費用は学会負担)、といったことで論文誌への注目を得られるような努力をしております。
総合工学		和文誌の場合、欧文誌との二重投稿を認めるべきと考えます。 企業研究者には英語論文を読むことが困難な人が多いので。 二重投稿であっても、読者にとっては意味があると思うので、日本の欧文誌を盛り立てたい場合、弊所でも行われていましたが、該当誌への投稿が認められた場合に何らかのインセンティブを与える方策が有効だと思います。
総合工学	各大学に対応を任せるのではなく、国として交渉できる仕組みが必要である。その交渉ができる人材は限定されているため、適任者を見出すことが重要である。交渉成功の経験を重視して見出すとともに、次の人材育成のために若手を副として位置づけ、交渉の過程を経験させる。	有能な人材を学術誌の編集にあて、迅速かつ質の高い査読と編集を実施する。
総合工学	「論文投稿料 (論文処理費用) (APC)」の負担増大の問題については、所属機関のサポート、例えば、機関レポジトリ掲載を条件にAPC支払いを研究者の所属機関側で負担できる制度の設計が急務である。 出版社の寡占による定常的な値上げなどから、学術誌の購読価格上昇が恒常化している問題については、海外出版社と互角で戦えるようインパクトのある国内出版社の育成を検討する。日本の研究機関が海外出版社の単なる顧客であり続ける限り、さらなる購読価格上昇が予想される。	
総合工学	まず税金で研究した結果は期間を定めてオープンアクセスで公開することを原則とする (特許取得のための猶予期間は配慮)。税金が関わる学術誌の購読額は原則公開とする。研究期間が終了したあとに出版できるようAPC費の支援体制を整える。学術情報が流通するためには充てられている国費を把握し、それをもとに文科省あるいは独立行政法人が交渉する仕組みを世界と共に構築する。	日本発の有力学術誌を選定し、地道に国費も使って育成していくことしか解はない。寡占化が進んでいること、一定の期間の後オープンアクセスで発表することがファンディング側から求められることから、例えば米国物理学会が発行するPhysical Review誌などは経営的に苦しいと聞く。学術情報の流通の仕方が変わりつつあるので、新しい形態の学術「誌」の発行を模索する時期に来ているのかもしれない。いずれにせよ、学会に頼ったコマーシャルベースでは、寡占化には対抗できず、国費を投入しないと厳しいと思われる。
総合工学	どちらかと言えば、投稿料は押さえて購読料で賄うべきものであろう。質の高い学術誌の購読料が必ずしも高いわけではなく、その逆もある。論文誌の質と購読料の相関はどのようなになっているのか。そこに市場原理は働いているのか疑問。	日本の学術誌の論文であっても、英文表題と英文抄録、引用文献の情報を開示することで、日本人が日本語による他者論文を引用することを奨励することから始めるべき。日本人が国際誌の中で日本人の論文を引用する文化がないことが課題。
機械工学		日本の学術誌の出版元個々が対応するには限界がある。出版元になっている多くの学会等がコンソーシアムを組み、海外に向けて発信していくのがよいのではないかとと思われる。

機械工学	国内研究者がメインとなっている国際ジャーナルの格を意図的に上げること。そのためには、一定の拘束力で投稿を義務付ける。	J-Stageの実力向上。 此处で面倒を見ている各分野のジャーナル審査体制の整備を行う。 学協会において、一定の拘束力で投稿を義務付ける。
電気電子工学	Impact factorが不正な方法で恣意的に高められていたり、fake net journalなどの横行で、現在の大学ランキングなどが操作されている傾向がますます高まっており、代わる方式を早期に導入すべきである。	会員以外には公開されていない日本の学術誌、論文誌を、政府負担を導入してOpen source化することで、サイテーションも向上する。
土木工学・建築学	学術論文出版社よりも、投稿料の小さい学会の出版する論文を高く評価する指標もあるとよい。	
土木工学・建築学	学術界による学術誌発行の責任体制（編集、査読）と出版社による出版業務の明確な区分が不可欠と考えます。近年、本来は学術界が責任を持つべき部分を出版社に依存しているがために、出版技術の発展が出版経費の削減につながっていない側面があり、その解決が望まれます。	非常に重要と考えます。国の補助によるJ-Stage機能と合わせて、オープンアクセスが可能となり、日本発の知の公開が広がります。英文校閲機能の支援やインパクトファクター等の世界標準の取得の支援などを強化して、我が国自ら学術誌改革に乗り出す一つの方策と考えます。
材料工学	オープンアクセスジャーナルをあまり利用していない。	日本の学術誌の英文化を進めている。そのための助成金立ち上げ、そういう学会の動きをエンカレッジする。
材料工学	論文投稿の際に、論文の基になるデータを指定されたりポジトリにデポすることが課せられるようになってきているが、このポジトリが国内のものでないと、データ科学の基になるビッグデータが国内に蓄積されなくなるので、分野毎にデータの国内ポジトリを設置し、そこにデータをデポできる雑誌を持つことが必須である。	
材料工学	我が国は学会が閉鎖的であったため、すでに学術誌の運営の世界では負けており、取り戻すのは不可能に近いと思います。学会誌の情報は必要ですが、それ以外の方法での情報交換の場をどのように作るのが重要です。それは分野で大きく異なるでしょうから、その分野にあった手法を検討すべきです。	工学の分野でしたら産業界と一緒に、実用部分で具体的なシステムや製品で勝つ以外にありません。分野によっては学術誌の形骸化を進めるべきです。
材料工学	国際的視点では大手の出版ネットワークに属さない雑誌はアクセス数や引用数が高くはならない（逆にどんな雑誌でもメジャーな出版ネットワークに属する雑誌は引用数が多くなる）。これはネット環境に依存してしまう状況のためであろうが、世界の大成がそうなのだからそこで勝負できれば仕方がない。確かに一部雑誌では高額の特載料を取る場合もあるが、重要な雑誌名は指定の上、その特載料を別途に補填する仕組みが必要であろう。	国内の学協会関連の雑誌は国際的視点では既に壊滅状態です。これは過去の歴史の評価に依存しているわけではなく、単に世界大手の出版ネットワークに含まれ、検索しやすいかどうかで決まってしまう。生き延びる方策は2つで、大手ネットワークに加入するか、日本独自の検索ネットワークを創出するか、でしょう。
2部	論文掲載料（APC）がジャーナルによっては高額となっているので、料金を均一化すべきでは。CERNが主導するSCORPやそれをモデルとしてドイツ Max Planck Instituteが主導するOA2020など、購読モデルからOAモデルへの変換の動きがあるので、それとタイアップして今動くべき。その際、一つの大学だけで動くのは非効率かつ難しいので、日本の公的資金を投入した研究の成果については国民が誰でも見られる形で公表すること、というOAポリシーを国が策定するなど、国レベルで対策をとるべき課題だと思う。寡占状態にある出版社（Elsevierなど）の価格交渉も一大学では難しい。	私の研究分野では国際ジャーナルがほとんどなので、前項の海外ジャーナルに対する方策が優先だと思う。
3部	何でも学術雑誌に発表するのではなく、まずは「アーカイブ」として論文を公開して、多くの人に意見を伺い、最終的に論文に投稿するという発表の仕方もあるかと存じます。	材料系ではいくつかの学協会が共同で欧文誌を出版している例があります。

分野名	日常的に周囲にいる技術職員はどのような役割の人ですか？	技術職員の活躍を促進するキャリアパス構築のための方策等の在り方として考えられるものをお書きください（周囲に技術職員がいない方も可能な範囲でご回答をお願いします）。
言語・文学		技術職員がいなければ研究が遂行できないというような環境の場合、技術職員の仕事を研究の一環として位置づけるシステムの構築が必要だと思います。
心理学・教育学		特に情報環境構築・整備についてはぜひとも「いろんな領域の研究者が自由に仕事を依頼できる」技術職員をおいてほしい。（ちょっとしたプログラムや実験用のシステム構築をお願いするなど） こうした職こそ、Job中心の雇用形態をとり、「きちんと仕事をしてくれているのであれば、5年ごとに新たな契約を結んでいく」といった安定した職の提示をしていけば、一定数の応募者母集団ができるのではないかと。また、その中で、技能レベルのようなものにより、給与水準を変えられるなどして、長期にわたる勤務を可能にしてほしい。 各大学・研究機関が個別にそうした人材を雇用できなくなっていることから、国のセンターとしてそうした仕事を委託すして、一定期間、その仕事をするために訪問してくれるような制度ができるとよいと思う。
地域研究	かつての国立大学には電算機のための技官が存在したが、小規模機関では、事務職員に統合され、職員ないし教員との併務となっている。	特定の設備等について、技術職員の存在は必須であり、それぬきでは研究活動が停滞する。技術職員を要する設備等は、可能な範囲内で、共用、共同利用、共有化することが望ましく、それによって技術職員の大きな集団を作ることができるのではないかと考えられる。
地域研究	グローバル化対応の教員	技術職員という立場であるが、本当は自分の研究を進めたい、という人がほとんどである。研究職がないので、仕方がなくこの仕事を選んでいる、という状況で、決して本人たちは満足していない。 大学院卒の能力を持つ研究者をこうしたところに就職させて、研究基礎を蓄積すべき時間を奪っていると感じる。
法学	学内サーバー等のIT関係の管理者、農場の管理者、理工系の器具・実験準備等の担当・管理。	技術職員をきちんと技術職員として扱うことが第一歩。大学によっては、技術職員を通常の職員同じ給与体系で扱っており、彼らの仕事をきちんと評価していない。従って、実は彼らが技術職員なのかどうか自体が不明。
経済学	計算機環境のハード・システムのメンテナンス、PCトラブルの相談、セキュリティ問題、ソフトウェア開発、統計計算などで技術職員は必要としている。	技術職員は分野により重要な存在である。また多くの分野ではデータ分析や計算機技術は学問分野の専門家というより技術職員としての需要も大きくなっている。 したがって技術職員は通常のフルタイムの事務職員と研究職の中間的存在として、待遇を含め専門職として認めることが望ましい。
経営学	情報系、施設系	技術の進歩に伴い、研究支援に必要とされる技術の内容が急速に変化している。技術職員がその変化に対応できるリカレントな技術者教育が必要。
基礎生物学	研究室の実験動物や機器の維持・管理や基本的で定常的な実験を実施する。	非常勤においては長期的かつ安定的な雇用の確保、給与待遇の改善による地位の向上。他大学や企業との人事交流。

基礎生物学	技術的サポート。もっぱら分子生物学的テクニックの。	部局内での転属がこれまでは有効であった。が、労働法改革により、それが非常に難しくなってきた。10年前の状況に戻れば、遙かに現在より改善されると考える。
基礎生物学	実験の補佐。	プロモーションや移動が可能な規模の大きい組織の構築。
基礎生物学	研究者と同等の研究活動をしている人が多い。	現在の技術職員には、研究者と仕事の内容が大きく差がない（学位もある）にもかかわらず、不当な扱いを受けているケースが多い。例えば奨学金の返還猶予（または義務の免除）の対象にならない。内容次第で、そのような対象となりうる扱いにすべきである。一方、学位を持たずの人について、論文博士を取得して、より上位のキャリア（例えば、教員）への道を用意することも、必要である。
基礎生物学		1970年代後半までは、旧帝国大学には技術職員と呼べるパーマネント職員が多数いたが、その後私の所属する分野ではほとんど見られなくなった。 技術進化の激しい時代なので、一人の人間が技術職員として人生を全うすることは難しいかもしれないが、もし技術職員を置かならば、肩書きや給与を年功序列的に上げていく必要はあると思われる。 これは、業績審査が可能な研究者とは異なる体系で行えることである。
基礎生物学	動物センターの技術職員（マウスの操作、人工授精など広範囲にわたる支援）、バイオセンターの技術職員（電顕、sequencing、共通機器の管理業務）	積極的に博士号を持っている方を雇用すべき。 上位職に昇進できるようにすること、利用者を増やすことで、技術的な研修、
基礎生物学	技術支援を行う各種センターに所属する職員と、個別研究チーム内で研究支援業務に当たる職員がいる。	技術課において技術職員の組織化を図り、最高職位として技術課長（管理職）に就くことができるようにしている。ただし待遇面では技術課長といえども十分ではなく、更に待遇改善を図る必要がある。
基礎生物学	発生工学実験、プロテオーム解析、DNA解析、細胞実験の支援業務。	技術職員の仕事が正当に評価されることが重要で、高い解析能力のある人が、誇りを持って仕事ができる環境。また、そのような人が高給を取って当たり前という意識が生まれること。
統合生物学	実験補助員、広報展示に関する職員	彼らの主体的に行ったこと、関与した事業に関しては、彼らの名前が公表され、外に見える形にすることが重要。
統合生物学	研究所の技官、ネットワーク担当者	技術職員が同じ部署に留まってルーチンワーク要因になることが問題。技術職員を地域単位でローテーションさせる等、複数の技術を身につける制度を導入してはどうか。各研究所や大学において評価してもらえば、それらの総点がすなわちキャリアとして給料や職位のステップアップに使える。
統合生物学	大学フィールドセンター（農場）と博物館の職員	技術系の職員の格段に充実させることは大学の機能上昇のためだけでなく、博士取得者のキャリアパスの多様化のために極めて重要。過去、40年以上かけ大学の職員を削減し、その際、まず技術系事務系から削減していった流れを逆転させないといけない。本来技術系や事務系職員がやるべき業務の多くを教員が行っている。また日本では博士号取得者が欧米のように技術系職員として大学などの研究機関に残る道がほとんどなくなった。

統合生物学	研究支援、広報	これまで、技術職員はある特別な技術の必要な分野に配属され、かなり狭い技術分野でのみ仕事をしてきた。これからはいくつかの専門分野を渡り歩いて応用範囲を広げる必要がある。その上で、技術間に格差をつけるのではなく、管理職を設けて複数の組織で雇用可能なキャリアパスの仕組みを作る必要がある。
農学	研究施設・設備の保守・管理、教員・学生の研究支援（例えば、作物の栽培管理、調査など）。	専門職員として、組織内での昇任・昇格制度（賃金制度も合わせて）の明確化が必要である。
農学		技術職員も論文を発表し、研究者としての活動をする。
農学		研究者の雑務を減らすためにポストドクを使う悪しき習慣をやめるためには急がれるシステム。
農学		日本のアカデミアにおける技術職員の現状実態は全く把握していないが、海外留学先の米国大学研究室では実験手技に長けたテクニシャンの人たちが少なからず在籍して戦力となっていた。多くは若年層でテクニシャン経験後大学院に入って研究者の道に進む人や別の職に進む人などさまざまで、研究室によってはベテランのresearch associate となって研究室運営の雑用一切を取り仕切っている立場の人もいた。日本の大学研究室は昔は大教室で技術職員がいて秘書もいて複数の助手が雑用をこなしていたように思われるが、現在の大学の小研究室ではそういう人材構成もなく教授が雑用に追われているようにも外から見えて研究生産性の低下に懸念を覚える。 職業流動性の低い日本では、米国のような形の技術職員の仕組みは容易でないであろうが、特にactiveな研究室のより高い創造性発揮のためには必要に思われる
農学	研究を支援するエキスパート。 所属する研究グループの研究分担、研究器機のメンテナンス、薬品管理等。 所属する研究機関の共通業務として、共通器機の運転・メンテナンス、農場管理、公開等の行事の分担等。	技術職員は、日本の研究の質・量の向上のために、今後ますます必要になるポジションと思われる。 技術職員を、研究者（教員、研究員）の研究の下請けではなく、研究者と対等な技術者と位置づけ、研究者と技術者が両輪となって、研究を推進するような体制にすべきである。 そうなれば、修士号や博士号の取得者が将来めざす魅力あるポジションになり得る。技術職員による新技術の開発なども、評価し奨励すべきであろう。
食料科学	総合研究所で、教員や学生のサンプルの分析を行っている。 本学では、技術系の職員は必ず女性で、おまけに任期が5年となっている。従って、せっかく技術を身につけても、5年で退職してしまい、新たに採用された人が技術を身につけるまで時間がかかると、その間は、サンプルの分析ができなくなってしまう。	その技術に対する資格を与えるなど、ある一定の技術を修得したことを認めるような制度があると、転職する際も、その技術を生かせる職業に就けるのではないかと思う。

食料科学	農場管理の技術職員 かつては機械加工の技術職員がいた	技術職員の専門職組織を研究機関の独自機能組織として教員組織から自立させ、例えば副学長や理事が組織管理の決済をするなどし、職種と職階の経験値等にもとづくキャリアパスを整理することが重要である。また、学生数や教員数に対する技術職員やU R A の適正な組織規模の管理が重要となる。 教員も含めて、技術職員の職務と職種および職階の区別が曖昧であることがキャリアパスの不透明感や人権問題の温床になっている。例えば、ある教員に技術職員の仕事を無断で委任してしまうと、必要とされる技術職員の配置要請が曖昧になり、同時に教員の職務も曖昧になり、作業責任の曖昧化につながる。
食料科学	実験研究のための機器や装置の作成と実験を行う際の補助。	技術職員の研究支援スタッフとしての立場を明確にする。
基礎医学	研究室の基幹技術を伝承、改良するために必要不可欠な人材	技術系職員の多くは、大学では一時的研究費によって雇用されており、5年ルールのためさらに不安定な状況に追い込まれている。一方5年後無期雇用というのも、財政的困難は拭えない。現実にはすぐわない5年期限ルールは撤廃した方が良いのでは無いのか？
基礎医学	研究科の共通機器室に配属されている、共通機器の管理をする者や、依頼された実験（病理組織標本作製など）を支援する者	上述の共通機器室配置の技術職員は、「研究者」ではなく「技術職員」としてキャリアアップを望んでいる。したがって、技術職員としての業績評価法を考案し、「技術職員」という常勤職業を確立することが望まれる 機器の共同利用・共有化が促進されている中で、「技術職員」の存在意義が高まっている。その意味でも、「研究者」ではなく「技術職員」としてのキャリア評価は不可欠である。
基礎医学	顕微鏡の保守、使用時の講習、新規技術開発、をしています。	若い世代の方は、なぜ技術職員がいなくなったか認識していない人が多いので、過去の問題点をはっきりさせておくことが必要でしょう。私の認識では、昭和期の技術職員の多くは、年齢を重ねるごとにあまり働かなくなり、学生や助教のサポートに徹するという姿勢を失っていました。それが、技術職員不要論発生の原因だったと思います。自立採算性のサポート施設の職員としての技術職員であれば、サービス業に徹しつつ、高度な技術をマスターする意欲も維持できると思います。売り上げの高い施設であればインセンティブとして給与が上乗せできれば、やる気がでるでしょう。それを簡単にするのは、中央機器室の管理を民間に委託することだと思います。わたしの施設ではそのようにしています。ユーザーが減ることは職がなくなることをよく認識しています。
基礎医学	ラボマネージャー、研究テクニシャン。	日本の学術社会に横行する、研究職員や教育職員や事務職員から技術職員への日常的な「差別＝ハラスメント」の克服が最大の課題である。
基礎医学	研究室の実験申請作成、管理業務、技術補佐。 動物室飼育員。 顕微鏡室オペレーター	研究費は下がる一方、解析機器の先鋭化による価格高騰で、shared facilityの充実が必要になっているのは国も認識している通り。その割にこれらの管理を担当する専門職や技術職がテニユアでなく、数年のグラントに頼る現状は喫緊の問題である。専門職ポストを設けることは、上記ポスト後のキャリアパスの一つともなり得る。

基礎医学	研究補助員	日本の場合、自らの研究費から技術職員やポスドクを雇用するシステムになっていない場合が多く、安定して長く技術職員を務めることが難しい。本人の考え方にもよるが、現状ではキャリアを構築するには、より大型の研究費のある研究室で仕事できる様に、キャリアを積むことも一つの方策かもしれない。
基礎医学	研究センターあるいはチームをサポートするテクニカルスタッフ。	新しい技術獲得へのチャンスが豊富にあること。 研究員と密接に仕事を進められる環境であること。 安定した雇用が可能なこと。
基礎医学	常勤のテクニカルスタッフ（理研）、大学ではアルバイト的なテクニカルスタッフや派遣スタッフ	テクニカルスタッフのキャリアパスは、先のビジョンが非常に見えていないのが現状で、研究者よりも悪い状態にある。並以下のテクニカルスタッフでは、CROに委託すればことは済む。ただ、大学ではそうはいかないので、優秀なテクニカルスタッフの育成は、日本の科学を下支えする上で非常に重要な課題である。サイエンス専門学校を出たようなテクニカルスタッフは、即戦力とはいえないので、再教育が必要。キャリアパスが見やすければ、テクニカルスタッフもより安定した仕事として受け入れられ、質も向上するはずである。
基礎医学	部局共通機器の管理・オペレーション	技術系職員は理系修士以上の学歴を持っている人が多いので、彼らの知的好奇心を維持するために研究室セミナーなどに参加させて研究者との交流を促進し、研究者が何を求めているのかニーズの発掘に常に留意させるべきだと思います。
基礎医学	研究室や共同利用施設で、事務や技術的な管理業務をしている。	教員が助教から教授まで昇進するのと同様に、技術職員も係長、課長などの昇格が可能にこうなると良い。大学院修了者やポスドク等のキャリアパスの選択肢の一つとして技術職員を選べるようになると良い。
基礎医学		スーパーテクニシャンの技術を有する職員は正当に評価されるべきである。そのような評価制度を研究機関で構築すべきである。国立大学等で予算削減で最初に減員対象にされてしまったのは技術職であったことは残念であった。
基礎医学	主に実験準備	ほとんどが非正規雇用で、自動的に5年の雇止めが発生している。成果を評価し、正規雇用に転換することが当然といった「労働契約法」の抜本に立ち返って対応してほしい。この件も、研究機関への国の投資が滞っているためだと思います。「持続可能」というよりも、10年後、50年後、100年後にどのような研究環境、引いて言えば社会を目指して、どのようなマイルストーンが必要なのかを考えなければならぬと思います。「持続可能」という言葉に、どうしても「（すでに良い）今を持続するには？」という意味を添えてしまいそうなので、それは間違いだと思います。
基礎医学	共同研究センターの機器管理、整備、運用業務を行っている。きわめて重要な役割を担っている。	大学であれば、正規の職員として採用できるポストが必須である。非常勤の場合でも、雇用経費が確保できるのであれば、労基法にしばれない職位を作ることが望ましい。
基礎医学	研究の補佐をする。	有能な技術職員は、安定した雇用条件を求めるので、意外に得にくい場合があります。ここでも、最初の任期を終えた後、継続雇用に適性が合わない場合でも、就職をサポートする体制が必要だと思います。

基礎医学	かつては多数いましたが、非正規職員として事務業務を担当してもらいました。	民間企業（企業派遣者として）に費用の一部を取られますが、これが最もスムーズな関係になるのではと思われます。一個人で雇用するのは、あらゆる面で負担であり、技術職員本人にとってももどかしさがあるのではと感じます。
基礎医学	比較的ルーチンとなる実験手技を使って行う実験を遂行する人。遺伝子改変動物の維持と供給をする人。	更新可能な期限付き雇用が国立大学でも可能になれば望ましい。
臨床医学	実験補助。動物管理。機器管理。	多様な働き方を可能にする制度。技術力を磨く機会の提供。技術職の常勤ポストの増加。
臨床医学		現在は特任職員なので、技術職員はいない。 でも現職の際には、そばにいた技術系職員は本当によく活躍してくれた。
臨床医学		高校、大学レベルの教育から技術職への理解や意欲が進むようなカリキュラムの整備が重要と考えます。
薬学	主に大型共通機器の運営とメンテナンスのために雇用されている。	本人の希望にもよるが、技術者として活躍したい意向がある場合には、技術の専門性を生かしたキャリアパスが広がればよいと思われる。
数理科学		国全体で技術向上を推進する必要がある。大学や研究所だけでなく、新しい技術習得のための機関が国に必要なだと感じる。個々人の技術のレベルに合わせて、プロジェクトに派遣するようなことがあってもよい。成功した研究プロジェクトに貢献した技術者の給与を上げることが可能な給与体系の構築が望まれる。
数理科学		大学であれば給与を教員と同等以上にする。
物理学	「研究支援職員」として極めて高い資質と能力を持った職員（技術レベルが高いことは条件ではない）と、技術にのみ興味があって「研究支援」には向いていない職員に大別できる。	公務員時代の古い人事制度が最大の問題。民間の高技術レベルの職員との人事交流が活発に行えるようにすることが重要である。
物理学		支援員ではなく、専門家として技術職員を位置づけることがまずもって重要。また、技術職員のための人件費を確保できるようなシステムの構築が基本。

物理学	難易度の高い実験装置のオペレータ。所属組織では技術スタッフと研究スタッフの給与の差がないため、研究職員が技術職員になったり、その逆だったりと流動的である。	私の所属組織であるNIMSの技術職員の何名かは、研究者と同等の知識を有し、取得したデータのディスカッションも行うことができる。また、英文で依頼実験の報告を書いてくれるため、そのまま論文に転用できる。本人が執筆していない場合でも、データ解釈の是非を論じることができる。研究所や大学の技術職員であれば、外部(企業など)の依頼測定以上の内容があるべきであるという姿勢が根底にあるのだと考える。 短期滞在していたマックスプランクの技術職員は、20年前には英語は話さず、測定の途中であっても5時になれば帰宅してしまう人が多かった。しかし研究者との上下関係を作らず、対等にディスカッションを始めることで、組織の中でのポジションが変わり、数年前には研究論文を書く上で必須のスタッフとなっていた。また、高い専門性が必要であるため、ポスドク研究員は(数年の雇用で)流動的だが、技術スタッフはパーマナントであることも特徴的だった。 職種が違うだけで、研究スタッフと技術スタッフに上下関係はないという意識を徹底すること、長期雇用でポジションを安定化すること、また、(資格などは考慮する必要があると思うが)双方の異動が可能にすることなどが必要であると思う。
物理学	低温センターでヘリウムの液化業務をしている。或は、分析室で化学分析や構造解析の装置を管理している。	業務が固定しているので、ステップアップが難しいと思う。人数もどんどん減っているので、管理業務も必要度が下がっている。
物理学	観測所での業務、観測装置の建設補助、計算機やネットワークなど所内の技術的なサポート。	技術職員という専門職に対して、それなりの給与や、組織内で組織運営などの一部に発言権を与えることなどがあるかと思います。
物理学		大学共同利用機関の技術系職員は大学院卒も増え、数十年前比で高度化しているが、研究所内にプロジェクトマネジメントや高度の開発研究を担当する技術系職員を抱える外国の研究所に比べて、まだまだ見劣りがする。 技術職員のキャリアパス構築のためには、まず、エンジニア職とテクニシャン職を定義識別し、それぞれに対応したjob description、キャリアパス、教育訓練のメニュー等を用意することが肝要である。これにより、プロジェクトを横断する組織（ソフトウェア、計算機、機械・光学技術などのハードウェア）を作り、職種に応じた技術リーダー等による高度な技術トレーニングを受けつつ、様々な業務経験を積ませる事が容易になると思われる。 また、技術系職員は一生同一の職場に留まる傾向があったが、一定期間でプロジェクト間での異動を促進し、新しい業務経験を積ませることも有効であろう。当研究所では、異動先として国際プロジェクト等など高いレベルの技術を必要とするところを重視し、英語を主として用いる海外への異動を促進している。
物理学	教員からの具体的な依頼にもとづいて、機器を修理したり図面を引いたりしています。	海外の機関におけるエンジニアとテクニシャンに分けて、エンジニアの待遇を高くすることが望まれます。実績に応じてテクニシャンからエンジニアへの格上げも可能とするのが良いと思います。

物理学	実験装置の開発、製作の補助や、放射線関連の事務を行っている。	評価とそれに応じた職階のステップアップが必要。ただ、一番重要なのは、教員側が技術職員自身の自己研鑽や技術向上を応援し指導できるようにすることだと思う。
物理学	コンピュータを含めた情報ネットワークの管理	技術職員は重要であり、その雇用費用を予め確保して（教員文を削減しても）雇用を推進する他はない。
地球惑星科学	会計・秘書業務	大学の経理手続きは不正が起きるたびに再発防止を理由に煩雑を極めている。かつては研究者自らが手続きを行うことができたが、現状では研究活動が活発な教員においては全く不可能である。事務職員にもこうした業務のみに従事してもらうことは幸福をもたらすとは思えない。大学の教育研究の発展に対して事務職員が自らの考えを、教員と対等な立場で積極的に提示できる環境の確保が必要である。こうした自由闊達な活動を奨励するためのキャリア構築が求められる。
地球惑星科学	分析機器の保守管理。研究職の設計した実験の実施。	昇級・出世・管理職化が一体化した日本的雇用・評価の形態を解体する。
地球惑星科学		実績に応じた昇任が可能となるよう職階数を増やすことや実績として学術論文の執筆や共著者となることを促すことなどが挙げられる。
地球惑星科学	観測支援	技術職員なしでは動かない研究をしており、優秀な技術職員を確保するために待遇がよくなればと常に感じています。一方、専門性が高いために異動がほとんどないことで（そのこと自体は問題ではないのですが）、他の機関や他国で同様の仕事はどういうレベルでどういう体制で行われているかについて知らない、知ろうとしないのが問題です。研修等の形で、外へ出る機会をもっと設けるべきだと思います。
地球惑星科学	試料研磨、分析用資料作成、電子顕微鏡分析、学生調査用のバス、自動車の運転	教員・研究者の近くにいる、支援ができる環境がほしい。技術職員の組織が肥大化して、組織運営に優秀な技術者が時間を取られている現状を改善すべきです。組織の集中化や大規模化は研究・教育の支援にふさわしくない点に注意を要する。できるだけ現場と接した環境を作るべきです。
情報学		研究基盤の整備・共用に資する「技術職員」を採用できれば、助教などの若手研究者の負担が軽減される。海外のように、研究基盤の整備・共用に資する「技術職員」を採用できればよいと思う。情報学分野では技術的な進展が激しいので、企業からの出向や派遣などで対応するのも良いと思う。
情報学		病院における、検査技師のようなものですね。技術職員の技能は研究にも影響を与えるので、技術の等級など国家資格を与えて仕事のモチベーションを上げるのもよいかもしれません。
情報学	個人の研究室レベルでは技術職員はいないが、大学院レベルでは情報基盤の管理や運用を担う技術職員が複数名存在している。	技術職員の人材育成（継続的なスキル獲得の支援、能力に応じた評価など）が的確に行われるような仕組み作り（少なくとも部局レベルで）が不可欠。また、特に、長期的な視野にたつことが重要で、ある研究室専属の技術職員といった属人的なものにならないことが重要（教員が退職した後の対応が難しくなる）。
情報学	学内外のネットワーク、スーパーコンピュータ、学務情報システムなどの情報基盤の運用	海外のリサーチスタッフは現在の公務員の流れを汲む職種より、専門技術者であり、資質も能力も教員に近い。基本的には待遇を改善し、民間の技術者と遜色のない人材を確保する施策が必要である。

化学		元素分析などは技術職員の役割は大きい。技術職員の教育システムの確立と待遇の改善が必要である。
化学	研究機関内の共通施設・機器の運営や、装置を開発する際などの技術的な支援	技術職員のネットワークを有効なものにすることが必要ではないか。現状では、ほぼすべての研究機関で技術職員の大幅な減員が起こっており、ネットワークが成り立たなくなっている。技術職員の確保は研究力の強化に極めて有効であり、各研究機関に一定数を確保し、その横のつながりを形成することが必要。それによって、技術職員の人事流動も活性化が期待できる。
化学		あるべき姿を明文化すればよい。職種で方策は変わらないはず。”ご参考”に挙げられていることはすべて基本的な内容なので、これらが実施されていないとすれば、必要ないからではないか。何のためにやるのかを明確化、明文化すればよいと思う。不要ならやらなくてよい。手段を目的化してはだめ。
化学	学生実験のサポート、機器のメンテナンス、講習会実施など。	若手研究者の研究サポートをする業務も入ると良いのではないか。現状では学生は教授にしかつかないので、若手研究者は自前で稼いでいて雇うしかない、という仕組みは、立場が逆なのではないかとすら思う。それをサポートする上で技術職員が活用できれば、彼らも定常的に新規テーマにも触れられ、スキルアップが可能になるのでwin-winになると思う。
総合工学	ジェネラリストではなく、専門性を持って仕事を遂行する役割を担っている。	任期制技術職員が多すぎる。実際には任期を過ぎても同じ職場で仕事をすることが、採用している組織と本人にとっても必要であるケースがありながら、それが実現できない状況がある。
総合工学	国内でスパコンを所有する大学では、技術職員は、大学で導入したスパコンの稼働状況を可視化するための基礎データの収集・分析・報告書作成を定期的に行う。システムダウン時に納入業者とともに不具合の原因説明を行い、必要な対策を検討し、処置する。	職場内において、業務実績に応じた処遇（昇進・降格）がすでに実施されているが、海外を含む他大学のスパコンセンターとの人事交流のあり方を検討し、できるだけ早く実施する。

総合工学	装置、整備のメンテナンス、工作、情報機器対応。	大学組織全体における研究設備・機器の整備・運営・管理を担当する専門的な部署（総合技術部等）の設置を進め、技術支援業務における部局を超えた技術職員の連携協力体制を構築する。 技術的スキル向上などの能力に応じて評価される技術職員の人事評価制度を確立し、職階等の構築を進める。 本人の能力に応じて研究者やマネージャーになることも可能な多様なキャリアパス・モデルを提示する。 高度な技術支援を可能とする新たな技術・知見の獲得のための技術職員同士の人的交流の機会を拡充する。 上記に加えて、教育・研究支援者群としての技術職員、URA、事務職員の分類は見直す時期に来ている。URAや高度な技術職員に対しては、高度専門職としての呼称と高度技術手当のような割増手当をつけることで、教員と同じかそれに近い待遇を与える。こうすることで、博士課程院生やポスドクに教員・研究者以外のキャリアパスを作りながら、URAや高度技術職員から研究職への移動も容易になり、相互の流動性も確保できる。さらに、ここに企業からの出向やクロスアポイントメントも認めるなら、さほどの経費を掛けずに日本の研究力を大きく下支えできる。 国や独法（研究機関）等において全国規模の技術研究会その他の技術を研鑽するための組織を超えた研修等の機会を拡充する。全国的な規模で技術相談の窓口や、技術相談以外のことに関する相談窓口を設置する。 以上のことを含め、グッドプラクティスを全国で共有することで普及を図る。
総合工学	安全教育、教育・研究両面での実験の担当や支援・大型設備の保守管理、保有設備の学内周知や利用者管理、新しい技能習得のための自己研鑽、等のほか、学術論文執筆も行っている。	一昔前の技術職員は特定研究室の中で役割を担い、その中で閉じた活動が目立ったが、近年では定員削減の煽りもあり、学部・研究科として共通の用務を担う傾向が見られるのは妥当な方向性である。一方で、未だ部局を超えた技術職員の交流までには至っていないのは憂慮すべきことであり、さらには大学間での異動も念頭に流動性を上げていくことが肝要ではないか。事務組織のように、管理職としての職が定まらず、俸給との連動性も見えないという「級職不一致」の課題の是正が必要。技能評価項目（ノンテクニカルスキル、テクニカルスキル）を明らかにし、マネジメント研修を徹底すること。ヒト（技術職員）とモノ（設備）の管理の乖離が大きいであり連動させた管理体制を構築すべき。単一部局での囲い込みから、大学間異動も踏まえたキャリアアップのパスを見せれることが重要。
機械工学	研究支援、実験装置試作支援、プログラム製作支援、大学内の各種システムの維持管理、整備、点検	以前は研究教育活動に参加できていたが、現状では大学内の各種システムの維持管理、整備、点検を主要業務と位置付けられ、窒息状態にあると見受けられる。職階の数も少ない。 研究参加を希望する職員が多い。 ・研究グループに組み込む ・一定の責任を分担させる ・研究成果を発表させる ・論文投稿を勧める ・研究教育活動に一定の責任を持たせて参加させる ・持続的に活動遂行できるメンターリングを行う

電気電子工学	本来は、海外大学と同様、Technicianとして、教員、研究員の研究成果をプロトタイピング、試作を担当することが望まれるが、技術職員の待遇、評価が不十分である。	技術職員に、民間企業などの兼業を認めるなどにより、待遇を改善することや、民間企業との人事交流により、キャリアパスを広げる。
土木工学・建築学	実験指導の支援、装置や実験室の維持管理	学会発表などを行うことを評価に入れる。
土木工学・建築学		民間企業や公的機関との人事交流を広げ、大学で培った専門性を社会で活用する等、多様なキャリアパスが選択できる環境を整える。
材料工学		分野ごとの認定制度により資格を与える。
材料工学	工作室	残念ながら教員と技術職員は異なり、まったく異なるキャリアパスがありますので、後は給与で対応するしかないと思います。もちろん資質が高い議場職の方は頑張って高等教育を受けれるようにすべきです。
材料工学	研究補助あるいは機器メンテ・管理 すでに新規採用者は修士修了以上の学歴になっている。	上級職へのキャリアパスはよく言われることですが、研究・教育への直接的参画を進めて行くことが先決です。加えて、共同研究のメンバーに容易に加えられること、筆頭で申請できる科研費を大幅に増やすこと、国外研修の機会を増やすこと。
2 部	学生実験の支援や補助、実験・共用 機器の整備や管理、実験試料の作成、研究資料の収集・整理・管理	技術職員を、研究室単位での所属ではなく、研究科などの比較的大きな枠での所属として、その技術職員の持っているスキルを見える化し、そのスキルを認定する。技術職員は、その認定したスキルをアピールすることができ、他大学や他部署などへの流動性がおこる。

分野名	日常的に周囲にいるURAはどのような役割の人ですか？	URAの活躍を促進するキャリアパス構築のための方策等の在り方として考えられるものをお書きください（周囲にURAがいない方も可能な範囲でご回答をお願いします）。
言語・文学	多くは当初研究者の道を志したが、ふさわしい研究職を得ることが難しいために、サポートする立場に移った人のように思われる。研究面のノウハウはよく理解されている。	任期付きのポストではなく、永続的なポストをURAのために保証すべきである。
言語・文学		大学には研究推進課の中にURA室がある。定期的に科研情報、大型補助金の情報を提供し、申請書の書き方指導などを行っており、その活動は大いに評価できる。ただ、URA（大学執行部）にとっては補助金規模が第一のように思える。人文科学分野では科研の採択率が高いにもかかわらず、URAの関心を引かないように見える。この分野の専門家養成は今後URAのキャリアパス拡大に資すると考える。
哲学		東大でURAを推進しようとはしていますが、まだ文系では機能していません。職員と教員の間でそれをつなぐ役割が求められています。そこにURAが入ってくれば、職員と教員の負担が減るはずです。
哲学	大学ではURAを雇用しているが、身近で活動していないため、状況は把握していない。	URAも各自の専門研究分野をもっており、そこでの研究活動を並行して行うことを促すのが良いのではないかと。そのためには、環境整備も必要であろう。
心理学・教育学	文系URAで、文学研究科、教育学研究科、経済学研究科、法学研究科の4部局を一人で担当している。	現在のURAはポストク、あるいは特任あつかいで、採用期限が限られている場合がほとんどある。URAは本来、経験の積み重ねや人脈交流が重要なポイントなる仕事であり、URA自体にもテニユアトラックやテニユアを用意すべきである。現在のURA制度では、他大学に同様なURAのポジションをキャリアパスとして探さなければならず、困難であり、しかも培った経験や人的交流がリセットされてしまう。
社会学	研究プロジェクトやシンポジウムのサポート	URAという職種の中で昇進していくパスと研究職に移行するパスという複数のパスがあるといいたいだろう。
地域研究	人間文化研究機構に設置された「総合人間文化研究センター」と「総合情報発信センター」において、人間文化研究機構に属する6つの研究所（国立民族学博物館、国立歴史民俗博物館、国文学研究資料館、国立国語研究所、国際日本文化研究センター、総合地球環境学研究所）が、個別に、また連携して行う数多くの研究プロジェクトを支援している。	組織のトップが、URAを単なる任期付きの支援者として使うばかりでなく、URAの能力向上やキャリアパスの構築に真正面から取り組む必要がある。また、組織を越えてURAが集まり、URAの意義や活動やキャリアなどについて議論し、こうした問題についてURA自身が考え意見を表明することが重要である。また、URAは若手研究者であることが多いため、研究者としてのキャリアを継続していくことが可能となるよう、十分な配慮が必要である。
法学		自分にとっては、そもそも何に役立っているのか見えにくい。同様の見方の者が多ければキャリアパス構築にも理解は得られない（そんなことに使うポストがあれば研究する人間を増やせ、という意見になってしまう）。活動内容とアクセスを見えやすいようにしてほしい。現状で認定制度などを作ってもそれだけでは理解は進まない。

経済学	地球研では極めて重要な役割を果たされています。Future Earth ハブ、新規大型プロジェクトの立案、申請、さらに、IR室、広報室などでも。	少なくとも東京や京都には、人材は豊富にいると思いますが、国内にはしっかりしたマーケットがないのではないかと印象をもっています。職務をしっかり定義し、管理できる人材が十分育っておらず、浪費されている可能性があります。
経営学	研究評価や研究助成金獲得の書類作成、広報、男女共同参画などの業務。本来の研究戦略を練り、その推進を図る真のURAはほとんどいない。URAを単なる支援職員と勘違いした利用しかしていない。	URAを研究者にとって都合が良い(使いやすい)研究支援人材ではなく、研究者の視点だけでは理解できない社会的な価値創造に繋げる研究マネジメント人材として認識する必要がある。
基礎生物学	研究者が研究に使う時間を損なうことのないよう、機関の運営における事務的な補佐をする。	適正な評価システムの構築（これに研究者が時間を使うようであれば本末転倒であるが）、昇進制度の設計。
基礎生物学	所長の補佐。	プロモーションや移動が可能な規模の大きい組織の構築。
基礎生物学	研究費申請などのサポート	URAによって、研究費申請の書類などが洗練されていることなどは理解出来るが、URA自体が自分たちの組織を守るためのものになりつつあり、一部は却って研究に阻害的な場合があるように感じる。 現状のURAには、かなり懐疑的である。
基礎生物学	特許についての相談、大学とのつなぎ役、産学連携のつなぎ役、研究費の申請についての補助、学内の共同研究の推進役	大学と企業との間で人材が循環できると、多様なキャリアをつけることが出来る。
基礎生物学	広報、海外交流、共同研究支援などを職責として果たしている。また現在は研究職の人材が担当しているが、若手支援や年報作成などもURAの職務であると捉えている。	大学、大学共同利用機関を中心に進められているURAのキャリアパスについての議論から適切な制度化が進んでいくことを期待する。
統合生物学	研究所URA、リタイアした研究者	研究をリタイアした人がURAという認識が定着しすぎ。本来は研究もマネジメントもできる一番優秀な人材がURAを務めるべきで、研究者の下に来るポジションではない。論文や研究データも出しつつマネジメントやPOを務める研究者を優遇する制度が必要。これはプログラムマネージャーや研究オフィサーについても当てはまる。いずれにしても一流の研究を実施できない人材や、研究をリタイアした人材が就くべきではない。
統合生物学	広報、外部資金媒介、産官交流	URAも博士取得者のキャリアパスの多様化のためには重要。
統合生物学	IR,国際関係、研究支援、広報、産学連携、地域連携	URAの仕事の範囲は急速に広がっている。これは転職を重ねて一つの仕事にこだわらない現代の生き方を象徴しているので、むしろ大いに活用すべきだろうと思う。そのために、国はURA雇用を増やし、多様な分野を体験させ、それを俯瞰的に見られる役人を配置する。これが大学の研究力の上昇と国際化、社会への理解の向上につながることは間違いない。

農学	外部機関（官庁、企業、マスコミなど）との連絡調整、競争的資金の情報収集、競争的資金への応募支援、研究組織のパフォーマンス分析資料の作成、シンポジウムなどの開催支援を主な役割としている。	専門職員として、組織内での昇任・昇格制度（賃金制度も合わせて）の明確化が必要である。
農学		実態は全く把握していないが、非常に必要な機能に思われる。小職の所属した企業では研究所内の研究企画管理部門と、研究所を統括する立場の研究統括役員と本社の研究開発戦略部門があってそれぞれ必要なアドミニストレーションを担っていた。大学においても研究成果のインパクトをより大きくすることやより必要とされる研究課題に取り組むなどでも役割を担って欲しい。企業との人材交流があってもいい職種に見える。より見識の高いシニアな企業経験者なども役割を発揮できるのではないかな。
農学	様々な大型研究費の公募状況を把握し、部局に情報を提供。	現在は、試行錯誤の状況と思われる。 存在価値を高めるためには、URA自身の専門性を活かし、部局との連携を緊密に行い、問題を共有し、解決に向けて具体的な提案をし、実績を積む必要があろう。
食料科学	外部資金獲得のための支援業務	URAの専門職組織を研究機関の独自機能組織として教員組織から自立させ、職種と職階の経験値等にもとづくキャリアパスを整理することが重要である。また、学生数や教員数に対するURAの適正な組織規模の管理が重要となる。 URAの職務と職種および職階の区別が曖昧であることがキャリアパスの不透明感の温床になっている。同時に教員の職務も曖昧になり、連携や協働の作業責任の曖昧化につながる。
基礎医学	学内のバイオ系機器共同利用を促進するための者	元研究者が、それまでの経験を生かして新たな職種として活躍している。本学では、URAは個々のプロジェクトに専任している。したがって、当該プロジェクトの成果によってURAの評価がなされている。しかし、プロジェクト期間の任期制有期雇用であるため、キャリアアップに配慮した仕組みとはなっていない。キャリアアップ構築の前提として、URAを無期雇用職種として確立する必要がある。
基礎医学	研究費の案内や、研究費申請書作成のサポートをしている。	現在のURAはあまり役に立っているとは思いません。それよりも、組織換えDNAの申請書とか、動物実験計画書の申請とか、特許の申請とか、最近とみに増加している書類を書いてもらう人を雇用してほしい。欧米にはラボマネージャーという仕事があります。そういう使い方に制度を変えてほしい。
基礎医学	日常的に会っている訳ではありませんが、広報や知財や安全管理や職員教育の専門家が組織にいて日常的にメール等で種々サポートしてくれています。	日本の学術社会に横行する、研究職員や教育職員や事務職員から「その他の職員＝URAを含む」への日常的な「差別＝ハラスメント」の克服が最大の課題である。
基礎医学	広報活動	今身近なURAの多くは研究経験のない方で、大変良くしていただいているが意識に隔たりを感じることもある。上記ポストドクのキャリアパスの一つとして研究現場を知るURAのルートを作って欲しい。

基礎医学	ほとんどが産業界から転職したヒト	単に情報の橋渡しにとどまらず、アカデミアからの情報を正確に理解し有機的に産業界へと流せる人材が必要である。また、産業界からの要望にあう課題をアカデミアの知財から引き上げる能力があるヒトを育成する必要がある。現状のURAのヒトは、自分たちが何をすべきかというビジョンに乏しいヒトがほとんどではなかろうか？そのため、単なる情報の橋渡しだけが仕事になっているように思い、本来あるべき有機的な役割を果たせていないのではなかろうか？
基礎医学	研究費の申請の支援や、研究者間の共同研究の調整などを行っている。特任教授や特任助教として勤務している。	他大学のURAとの交流や、研修制度を確立する。能力の高い人には、プロモーションの機会や十分な待遇を与える。
基礎医学		倫理申請書や研究費報告書の作成に研究者がかなり時間をかけざるを得ない現状をサポートする体制は必要である。 URAの仕事の成果は、研究者の得た成果とは別に評価制度を構築すべきである。
基礎医学		専門的な養成機関と資格を作ることが必要かもしれません。
基礎医学	産学連携や知財関連の助けをする人たち。	研究を開発推進する人の人件費を削ってURAを作っているの、本末転倒だと思う。研究を掘り起こし、推進する能力のある人を育て、確保することがまず第一だと思う。 URAは、研究職にある程度まで従事したが、それ以上の能力がなかった人の救済の場となっているか、中央の大学からの天下りの受け皿となっている印象がある。
臨床医学		共同研究運営、機関運営、などへの関与。専門性の研修の機会。
臨床医学		大学教育の段階からのURAへの理解や意欲が進むような教育体制の整備が第一ではないでしょうか。
薬学	学内関連組織と協働して多様な研究支援ニーズに機動的かつ柔軟に取り組むとともに、執行部、教員・研究者、事務組織、関連組織、さらに国内外の学外組織を繋ぎ、大学の研究力強化と新たな価値創造に貢献するカタリストとしての役割を果たす。 具体的には、大学経営戦略の企画・立案の支援、Pre-Awardに係る研究推進支援、Post-Awardに係る研究支援、研究の国際化推進支援、産官学連携の推進支援、研究力強化に向けた支援策の推進、研究広報及びオープンサイエンスの推進などの業務を行っている	URAは業務内容的に現在の教員組織、事務組織の中間的な立場にあり、そのために両組織とは異なる独自のキャリアパスの体系が必要と考える。そのためには、その体制を構築するための組織への内在化（定員化）、職位・職階、評価、昇給などの制度の構築、URAの質保証と能力の向上（室報奨制度の確立も含めて）が必要と考える。それにより、URAの流動化も可能となり、有能なURA業務の専門能力を有する人材の適切な雇用にもつながると考える。
薬学	外部資金となる研究費の採択に向けた応募の支援	一箇所の研究機関だけに留まらず、他の機関も経験できたり移ったりするようなことがあれば、本人の経験値アップにもつながるのではないかな。
数理科学	現在大学でURAを育成しようとしている段階である。候補は一人いる。	教員と同じような審査が必要で、URA助教、URA准教授、URA教授、を設けて（給与は教員に準ずる）、業績に応じて昇進するようにすればよいと思う。

数理科学	事務・運営の態勢の整備を行っている。	大学であれば給与を教員と同等以上にする。
物理学		高いレベルの研究者を、U R Aとして雇用できるようにすることが大事。もちろんU R Aとしての資質があることが必要である。私の分野では、J A X A宇宙科学研究所や国立天文台に、多くのU R A（教員職だが）がいる。
物理学	科研費などの情報の啓蒙、そして、申請書の文面のチェック	専門職として、待遇も含めて位置づけることが必要。
物理学	所属組織から、近隣の大学のURAに出向していた人があるが、専門知識があり、なおかつ、関連分野に幅広い知見がある人。	広い知識が必要なので、物理系のほかに境界領域として、化学系、生物系の勉強もいとわない人が適していると考え。関連分野について、大学等での受講などが効果的ではないだろうか。また、その資格を明確化することも必要だと考える。
物理学	留学生対応や国際交流を担当。広報や評価を担当。	評価基準が数値化しにくい、業務の評価が難しい。 高く評価しても、昇進のルートがない。（大抵は任期付きポスト） 学内のU R A全員を集めたら、かなりの数になると思うので、その中で異動或は昇進を考えてもよいのではないかと思う。もちろん、大学間の異動もあってもよい。
物理学	研究サポート業務。研究所の報告書のとりまとめ、科研費申請の手助け、研究関連情報の収集伝達など。	現在、多くのU R Aは任期付きの雇用と思いますが、任期なしの雇用の道を開くべき。ただし、現在の教員や事務職員のポストを削ってU R Aを雇用するというのでは、現在でもギリギリの人数で行っている教育研究業務ができなくなるので良くないと思う。
物理学		大学・研究機関におけるURAのニーズは多様化しており、それに対応するため雇用されるURA（および類似する研究支援人材）のスキルやバックグラウンドも多様化している事を反映して、各職場の現状を把握した上でのURAの定義が必要でないか。 現状では多くが有期雇用であり、文部科学省「研究大学強化促進事業」（平成25年度から10年間）の終了後を見据え、長期に活躍できるキャリアパス構築のためには、標準job descriptionの構築とそれに基づく個々の職員のjob descriptionの作成と評価が重要である。
物理学	部局の事務の統括、研究会の事務、秘書のコントロール管理 科研費書類のチェック、広報等	厳密にはURAと違うが、勤務部局にはプログラムコーディネーターとリサーチアドミニストレーターが居て、大変役に立っている。これらのポストは元研究者のキャリアパスとしても有効活用されているように思う。 一方、大学本部のURAはピントがずれていて余り役に立っていない印象がある。無理にそっち方面の雇用を推進しないでも良いのではないか。
地球惑星科学	研究所長付で、産学官連携の企画や調整、さらには大型予算獲得のための教員への助言などを行う。	産学官連携の戦略・企画や調整、大型予算獲得のための教員への助言を行うタイプに加え、研究成果の発信、広報やアウトリーチの戦略・企画を行うタイプも求められる。実績に応じた待遇の向上が不可欠である。
地球惑星科学	科研費の申請支援など予算獲得の支援をしている。	URAがもっと身近に、研究者や学科レベルでの研究支援ができるものにしていただきたい。現状の事務官の一部はURAに代わってゆくと、現場の教育・研究者は助かります。
情報学	大学と企業の共同研究などのアレンジや実務を行う、また研究者の評価のためのデータ解析などを行います。	海外で言うプロポストなどをトップに考えたキャリアパスを構築するべきだと思います・

情報学	よくわからない	大学の正規の職員としてポジションを確保したらよい。 教員と同じようにポジションを階層化し、より高いポジションへのプロモートなど促進できるといい。
情報学		URAの質保証にむけては、期待する専門スキルの継続的な教育が必要と考える。人材を大学間で流動させる、等のキャリア形成にプラスな経験を積ませる枠組みも議論すべき。
情報学	大学レベルではURAがいる。研究プロジェクトプロポーザルの作成支援などを行っている。	キャリアパス構築には評価が不可欠であり、ステップアップに対応する評価の基準作りが重要。しかし、URAのスキルとは何かを考えると、基準作りは容易ではないと思われる。単に獲得に貢献したプロジェクトの数や金額といった表面的な数字だけに頼るのは適当ではないと思われる。
情報学	アウトリーチ、産学連携	URAも教員ポストで採用されるが、これも専門職として位置付け、キャリアパスを構築していく必要があろう。特に、大学や企業も含めた人材流動が必要であろう。
化学	企画・評価・概算要求、広報、国際化などの研究事務について事務部門と研究者の橋渡し	URAのポジションを研究機関の中で承継職員と同等に位置づけて、研究機関間でのネットワークを形成し、人事流動を活性化させる何らかの方策が必要ではないか。URAのシンポジウムのようなものがより組織的に行われることも必要か。
化学	研究費申請などの活動のサポートをしてくれる。いろいろとヒントをくれて助かるが、研究者の業務が劇的に減るような内容の仕事はしてくれない。優秀な人が限られている。	学内でも存在と活用の仕方がもっと可視化されると良い。（あまり目立つと人数が足りないのかもしれないが。）結果的にそういうキャリアを目指す人が増えるようにできるはず。また、かれらもスキルアップができる内容だとよい。
総合工学	大学等の研究推進支援を担う専門人材で、社会ニーズへの対応、教育・研究の高度化、国際競争の激化などにより、発生する、研究活動に付随する業務を担当する役割をもつ。競争的資金の増大に伴って、申請業務や適正管理などの研究マネジメント業務に割かれる時間が増大している状況を改善するため、大学は、高度専門人材としてURAを配置している。	URAは、研究者間をつなぐ高度専門人材であり、つなぐことをきちんと評価できる人事評価制度の設計・実装が必要である。また、URAならではの視点で研究プロジェクトの提案し、その提案が採択されるとそのプロジェクトのリーダーとして研究活動に貢献できるような制度の設計も検討に値する。
総合工学	IR, 各種研究プロジェクト形成および運営支援、研究評価	教育・研究支援者群としての技術職員、URA、事務職員の分類は見直す時期に来ている。URAや高度な技術職員に対しては、高度専門職としての呼称と高度技術手当のような割増手当をつけることで、教員と同じかそれに近い待遇を与える。こうすることで、博士課程院生やポスドクに教員・研究者以外のキャリアパスを作りながら、URAや高度技術職員から研究職への移動も容易になり、相互の流動性も確保できる。さらに、ここに企業からの出向やクロスアポイントメントも認めるなら、さほどの経費を掛けずに日本の研究力を大きく下支えできる。

総合工学	海外研究機関との連携支援、国際研究チームの組織化支援業務、国際集会の開催支援、公募事案の説明と申請支援、海外国際拠点での情報収集や学内にに向けた情報周知など。	正直のところ、未だその役割が確立されているとは言えないのではないか。高学歴を有する方が多いものの、大学研究者との役割分担、事務職員との差別化、などの点で試行錯誤なところが目立つ。
機械工学	教員の研究内容を知り、産学連携を推進しようとする役割。 あるいは、科研費の獲得率向上をケアする役割。	ほとんどが研究機関で研究した経験をもっていない人物が多いと見受けられる。 事務官の姿勢、企業での研究者などが多数であり、大学研究者の分化した専門分野に対応できていないと感じる。 研究者としても経験も積ませる。 外国の研究内容、研究機関等に関する情報に精通させる。これは全国的な組織体制としても必要。
土木工学・建築学		欧米では、国内外のプロジェクトマネジメントを行う職能を高く評価し、高い地位を与えています。我が国やアジアではその傾向が見られず、大学の教員が自らマネジメントを行っている例がほとんどです。プロジェクトマネジメントの職能を明確化し、高い地位を付与することによって、URAとして大学で培った研究者とともに研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行なう能力を効果的に活かすキャリアパスが描けると思います。
材料工学		組織的に獲得する大型研究費のコーディネートは重要な仕事であり、外部資金獲得歴の豊富な定年退職者も活用すべきではないかと思う。 60歳以下の論文を書かない教授というのは、大学にとっては損失ではないかと思う。
材料工学		具体的意見を述べることはできませんが、これもアカデミアのキャリアとして評価する方法を導入すべきでしょう。
2 部	東大・理学系研究科執行部の下にURA室があり、3名のURA（生物系、物理系、化学系）が研究科全体に関わる事業の運営資金獲得や事業運営の支援、研究力分析を行っている。本アンケートの回答にあたっては、URAと意見交換しながら作成している。	一つの大学内でのキャリアパスを構築すると同時に、URAが研究職に就くなど、URA以外の職とを行き来できる多様なキャリアパスを充実させる。また、他大学間での流動性も重要。
3 部		URAの評価には大変難しい課題があり、文科省などは認定制度を設置することを計画している。しかし、認定を受けてもそればキャリアパスになるかどうかは不透明です。簡単に出来る方法として、URAを採用している各大学で、教員による投票により、ベストURAとして表彰を毎年実施したら如何でしょうか。順番に表彰するのではなく、毎年同じ人でもよいから真に活躍したURAをベストURAとして表彰すれば、その方のキャリアとしての勲章にもなると考えられます。

分野名	研究者としてのキャリア構築とライフイベントを両立できる人生設計とはどのようなものが考えられますか	どのようなタイミングでどのような支援が必要とお考えでしょうか	その他支援の在り方
言語・文学		出産・育児期間については、十分な配慮が必要である。	
言語・文学	国および所属機関からのサポートが大切と考えられる。	特に出産・子育ての時期	
言語・文学	子育てを支援する制度の整備が必要です。最近、子育ては女性だけの問題ではなく男性の問題でもあるという考えが少しずつ定着してきましたが、現実にはやはり女性に多くの負担がかかっています。子育て中でも研究を中断することなく、継続することができるシステムの構築が必要です。 また、女性研究者の学会役員の少なさが問題になっていますが、それは子育て中に十分な研究活動の時間がとれないことと関係しているように思います。	20代、30代、40代のときの出産、育児支援が必要です。現在、産休、育休の制度はありますが、大学の業務が増加・複雑化する一方で、スタッフの数は減少するという現状では、制度があっても利用しにくいのが事実です。育児休暇制度を実質化するためには、それによって周囲の負担が増えないような支援（休暇中の代替者の確保等）を合わせて行う必要があります。研究者にとって最も重要な30代、40代のときに、子育てをしながらでも研究時間が十分に確保できれば、その後、学会役員として女性が活躍することにも繋がっていくと思います。	学会では育児中の研究者が大会に参加できるように、大会開催時に保育所等の支援をしています。しかし、学会予算の関係で、全額補助まではいきません。子育て中の研究者が学会に参加できるよう、学会に対する予算の支援が必要です。また、女性だけでなく、多様な研究者に対する支援が必要です。これについても、予算の関係で、学会では最小限の対応しかできません。手話通訳について、日本は欧米に比べて大きく遅れています。
哲学			男女を問わず小さな子供のいる研究者に時間的、経済的な配慮を行うことで、女性であることが不利であるという状況を是正する。
哲学	この二つは時に緊張関係に入ることがありますが、ライフイベントは極めて重要なものです。それを研究の中断ではなく、広い視野を獲得するサバティカルのようなものとして位置付ければよろしいかと考えます。	重要なのはポストドクのタイミングです。博士論文まではなんとか辿り着いたとしても、そのあとに結婚出産をするケースが当然出てきます。それをサポートするためには、やはり金銭だけでなく、場所と仲間そしてメンターが常にいることを繰り返し伝えて、時々でもそこに戻って研究を続けることです。	
哲学	キャリアには固定した年齢を設定するのではなく、よりフレキシブルに考えるのが良いのではないかと。例えば、育児が安定した時期に研究・教育に戻るなど。	女性の場合は、とりわけ出産と育児の段階で困難があるようである。そこをより重点的にサポートして、安心して研究できる環境を整える。	今後は、介護についての支援がより緊急となる。男女や年齢を問わないものの、より女性に負担がかかることも考えられる。総合的にサポートすべき。
哲学	公平、透明性のある評価のあり方の構築。	随時です。	
心理学・教育学	配偶者同士が、子育て期間中だけでも、できるだけ近い職場で仕事ができるよう、研究室貸与や代用教員制度を充実すべきと考える。	子育て期間中の支援が重要	保育所の充実はもとよりであるが、子育て期間中だけでも、できるだけ近い職場で仕事ができるよう、研究室貸与や代用教員制度を充実すべきと考える。
心理学・教育学			論文数で評価すると、研究を中断した女性は確実に不利になるので、重要論文を5篇程度に絞って、その質を評価すべき。 男性研究者も育休を取るのが普通になることが望ましい。
心理学・教育学	（質問の意味がよくわかりませんが）男女を問わず、個人が研究をできる環境を構築するということを目的として、さまざまあ制度設計をしていくことが重要ではないかと思います。		育児支援、介護支援など、どのような職にあっても「その人のライフイベントを尊重する」制度が必要であり、また、それを「人生のどのステージにいる人もちゃんと観て学べる」形にすることが重要かと思われます。（現状は、ごく限られた人がさまざまな支援の存在を知っているだけではないかと思われます）
社会学			大学内における保育園の必置化、子ども連れでの留学や国際学会参加など海外活動の支援、育児期における業務負担（担当授業数など）の軽減の奨励など、男女問わない支援が必要

社会学		任期制のポストについている子育て期の研究者（女性とは限らない）が、育児休業その他の支援制度を心置きなく利用でき、また、そのような制度を利用する研究者が多くなることで、所属機関の負担を大きく増やすことにならないよう、その点に着目した公的支援が必要と考える。	
社会学	女性だけがライフイベントと研究の調整をしなければならない現状の打破。	個々の研究者の人生上のタイミングというより、学問のあり方自体に女性の視点や経験を活かせるように変革することが重要。それは組織運営のあり方等にも影響し、男女研究者にとって魅力的なアカデミアになると思う。	制度を作って女性研究者個人を支援するだけでなく、学会や研究機関がもつ「無意識のバイアス」をなくしていくことが必要。
社会学	社会全体の問題として、女性参加を考えていくべきです。 大学のみで解決する問題ではありません。 今年度東大入学式での上野千鶴子先生の祝辞にすべての理念が語られています。あれを実行するだけです！	特にありません。	特にありません。
史学	人生に対して多様な選択肢がとれるように、特定の属性にある人だけを支援するのではなく、幅広く支援していくことが求められる。女性＋出産という面だけでない、さまざまな支援が求められる。介護、障害など、いろいろなことを考慮に入れるべき	第一子誕生前後が最難関と感じている。	特定の属性の研究者だけを支援すれば「逆差別」だととられるし、行き過ぎたアフターマティブアクションも多くの問題を生む。多様で、バランスのとれた支援体制を考えるべき。
地域研究		育児休暇は（女性に限らず）柔軟に認めてよいと思う。文系は個人研究が多いので、問題は少ない。	
地域研究			女性支援に限らないが、ライフステージで求職しても年金などが最低つづくような保障制度があってもよいと思う。
地域研究	研究者側からみれば、時間と勤務場所に融通の利く職場で働きたいという願望があると思います。（これは男性も同じですが）この希望と職場環境を近づけることで設計を行う上で、遠隔地での就業を可能にするICTの進歩に期待したいと考えます。	妊娠期間、出産直後、育児期間での支援が有効と思われます。	
地域研究	雇用形態の柔軟化が必要である。終身雇用を前提とせず、退職や退職、転職、短時間雇用が雇用継続に不利に働かないような給与制度が検討されるべきである。		雇用慣行や給与制度の抜本的な改革が必要である。
地域研究	現在は、専任教職員として就職している場合には比較的手厚い制度に囲まれて、両立が可能となっています。ただし、これは日本の雇用一般が正規と非正規の間に大きな格差があるのと同様で、非常勤講師などしか得られない研究者にとっては、厳しい現実があります。5年で大学を変わらなくてはならないし、給料も安い、産休・育休があるかどうかは知りませんが、多分あまり安定していないと思われます。また、非常勤講師の科研費応募は大学により応募できない場合も多く、また共同研究者としてしか応募できない場合も多いかと思います。ここを何とかしていただきたいです。		

地域研究			女性の研究者を「女性研究者」としてとくに取り上げて範疇化するのはある種の「差別」であり、問題があるのではないか。必要なのは優秀な研究者がその能力を十分に発揮できる状況を最大限につくことであり、その研究者が女性であるか男性であるかは本来関係がない。自然な結果として、人間の半数が女性であるように研究者の半数が女性である、という状況が生まれるべきである。そのために、女性が女性であるがために不利となる可能性のある条件を、すべて解消しなければならない。これには女性に対して配慮する施策ばかりなく、たとえば男性による子育てのための施策などを含めて、社会を変革するような発想が必要ではないか。
地域研究	出産、子育ての期間をサポートするような特別な研究費支援などが考えられる。既に学振に枠組みがあるが、研究職についている女性も対象とするものが考えらえる。	ポストク以降に妊娠、出産を迎える場合が多いと思うが、それがキャリアの妨げになることないような支援が必要。就職していない場合は、研究費を補助するなど。就職している場合は、休業しなくてはならなかった期間の研究ギャップをとりもどせるような補助が考えられる。	
法学			研究者は別居婚が多い。これは、本人たちの選択というよりは、構造的問題であることから単身赴任手当を教員にも出してほしい。 また、事実婚の割合が高い。研究者のライフスタイルに、現状の家族制度や結婚制度が全くもって適合していない。例えば、選択的夫婦別姓を一日も早く導入してほしい。それだけで、相当に負担が減るし、事実婚も減る。 そもそも、女性は、パートナーなく地方大学に赴任すると、その地方でパートナーを見つけるのが一苦労。地方では男性の「大学教員」は人気があるが、女性の大学教員はあつさりされる。周囲の意識が変わらないと、女性研究者の生きづらさは変わらないと思う。
法学	設計してどうにでもなるものではない。ライフイベントは比較的若いうちに大きなもの（結婚、出産とそれに続く子育て）がやってくるが、研究者としての就職は遅くなってきているのでどちらに合わせるかという問題が生じている。現状では職に就いてからそれに合わせて結婚するか、職など気にせずに（院生の内にでも）さっさと結婚してしまう方がうまくいくように感じる。	・もっとも重要なのは子育てや女性研究者をターゲットとした支援ではなく、人員に余裕を持たせることではないか。研究はともかく教育・行政はライフイベントに沿って交代で負担できるし、するようになっている（育休など）が、余裕がなければ交代しようがない。特に行政は非常勤職を雇用して代替するのが難しく、残った内部者（育休中ではないが育児中ではある者もいる）が全てかぶることになる。	支援のあり方について ・一部の外国でみられるような、（男女限らず）新たに採用する者の配偶者のポストもあてがうことができるような方策はとるべきではない。既に家族を持っている者のみに有利になる方策は望ましくない。 ・役員など組織の上の方で女性比率をすぐに高めようとするのは弊害が大きい。アフターマティブ・アクションを行うのであれば、入口や昇進の段階で行い、将来、自然と高い立場に就ける女性の層を厚くすべきではないか。 支援というよりも大学の業務改善がまずは必要ではないか。昔ながらのスタイルはおおむね子育てや私生活の両立と相性が悪い。 ・会議を減らす。特に早朝と夕方以降のもの。自分ではないが、子育てを行っている参加者にとって不利益が大きい。また、子育てをしていなくても減って悪いことはない。 ・会議の時間を短縮する。会議が長引くと子供を迎えにいく、その後の私生活などに悪影響しかない。 ・紙ベースの手続を撲滅する。

法学	男性が働き過ぎなのが評価されてしまっているので、そもそもこの意識を変える必要があると考える。 研究活動を制約することは望ましくないので、授業負担、委員会等の行政負担など、男性研究者の負担が減れば、女性研究者に同じことを求めなくなり、好循環が生まれる基礎が整うと思われる。		逆説的であるが、女性に特有なイベント（出産等）に相当する期間、男性にも研究以外の負担をなくす（or 減らす）という支援をすることも考えられる。
法学			男女を問わず、結婚・出産・育児・介護等の個人課題を緩和・円滑化する方策を構想し、そのうえで日本社会で特に実際問題として社会的・経済的に不合理に過負荷を負っている性である女性に特化した支援措置を検討するという基本アプローチが今後益々重要になると考えている。 女性フレンドリーな研究環境は、性差を問わずフレンドリーな環境であるはず・あるべきで、その漸進の実現は広く潜在的研究者志望者を育んでいくはずと考える。
法学	育児中に、勤め先に保育所や託児所があれば仕事と育児が両立できる	育児中	
法学	具体的な考えはない。	男性も含めて、結婚・出産・育児等の時間が確保でき、かつ、ポストの保障も含めて、研究キャリアに支障のない制度を構築するしかない。	
経済学	日本において女性研究者が国際的にみると非常に少ないことは事実である。逆に言えば、人口減少時代においては高齢者研究者とともに日本の科学技術を飛躍させるpowerとなりうる源泉である。女性研究者が少ない理由を分析し、原因を除去するための政策が必要である。	高校から大学への進路指導、大学の学部・大学院における研究への進路指導が必要。	
経済学	「仕事も恋も子育ても」という戦後のスローガンが今でも基本。ダブルケアも含め、男性が家事への関与を増やさないと実現しません。 GRIPSで博士課程のプログラムのディレクターをしていたとき、女性の院生から、保育園に行く時間をさせて会議を設定してくれという要求がでたことがありました。結果的に会議を午後9時からやるといったこともありました。このような細かいことをやるだけでも男性には学習効果があると思いました。	産休・育児休業による差別の徹底的な撤廃（研修、海外出張、サバティカルなど）。ただし、便益を受けたことによる成果（業績など）は要求する。他方、アドミは、若い女性にもしっかりやってもらう。将来管理職につけるようにするために、やってもらうアドミの内容を工夫する必要。	数値目標を含め、実質的なreservationは必要。ただ、制度化しないほうが結果が出る場合もあると思う。
経済学	出産だけでなく、育児の負担も、女性に偏る傾向は否定できないと思う。評価にマイナスに働くことをあまり心配せず、数年にわたるmaternity leaveが許されるようがよい。	求人の際に、年齢を問わないようにする。5時あるいは6時以降は、会議を行わない。	
経営学			帯同雇用。
経営学	女性の研究者は男性と同じテーマで戦うのは、どうしても時間的に不利だと思います。その反面、女性でしかできない研究テーマが、マーケティングには沢山あるのに、どうしてそこを研究しないのかが不思議です。男性と対等に戦えるのが大学の研究者だ、という考えで、この仕事を選んだからなのかな、とったりもしますが。		女性ならではの研究に支援をすべきではないでしょうか。
経営学	殊更、女性研究者だけを取り上げて支援を考えている現在の政策が時代遅れ。研究者に限らず、すべての女性が自己のキャリアとライフイベントを両立できる社会にする必要がある。また女性だけでなく、社会的弱者に対しても同様の施策が必要。		
基礎生物学	個人のライフスタイルに合わせた働き方改革によって、精神的・肉体的にも健全な職場環境を確保し、本人、家族ともに幸福感を得られる人生。	出産、子育て時。	保育所の充実。出産時の補助教員制度、出張時子供帯同支援、在宅勤務制度の確立。

基礎生物学	それを両立させている女性研究者はすでに世界中にいる。重要な問題は、日本だけがなぜ取り残されているのか、正確に把握することだと思う。	支援ではなく、意識改革ではなかろうか。どうも、女性が女性の足を（精神的に）引っ張るケースがあるのではなかろうかと最近考え始めてきたのだが、私と同じ考えの持ち主が意外に多いのに気が付いた（女性でも）。	へたに支援しても、それは「不幸の競争」にしかない。成功した女性を妬む気持ちを除去するには何ができるのかを考えないと、この国は良くならない。
基礎生物学	若手の10年任期（30～40歳）を確立する。その間、にライフイベントを優先できるように制度化する。	30～40歳はライフイベント優先。	人事の流動化を可能にする「大きな組織」作り。
基礎生物学	現在のライフイベントの期間より十分長い期間仕事から離れても復職できるシステムにサポートされて、しっかり子育てを落ち着いてできる。また長期にわたって、フルタイムでなく、時短で勤務ができる。在宅勤務も選択できる。	在宅で、短時間の勤務というのが可能な制度	パートナーにも時短の勤務などが容易に可能な制度
基礎生物学	少なくとも業績評価を、ライフイベントとリンクさせて行う必要がある。	出産・子育て時の、人的支援（雇用支援）など。	
基礎生物学	男性も女性も、家庭と研究を両立できるようにすべき。最近は育児をする男性も増えているし、女性だから、というよりは、男女両方とも育児に参加しやすいように、容認する社会になってほしい。	研究する時間を増やせるように、雑用を少なくするようなシステム。研究補助員をつける、あるいは補助員を雇用できるような資金の補助。育児支援（病児保育の利用クーポンなど）。	研究だけではなく、教育も評価できるようにしたほうがよい。
基礎生物学	必要に応じて在宅勤務などを可能とする制度の構築	出産、子育て、介護の時期には研究をサポートする代替要員を雇用できるシステムの導入	職場保育施設の充実等。
基礎生物学	日本では、家族（実家）の多大な協力がなければ、子育てをしながら女性が研究をすることは実質的にできないと思われる。この制限がなくなる社会になれば、女性研究者の人生設計は可能になるだろう。	出産、育児の時期の支援。親の介護の時の支援。	優秀な女性研究者が、2人、3人と子育てをしながら、普通に研究が続けられる状況にならなければ、日本のこの状況は変わらないと思う。社会的な支援をもっと充実させるべき。
統合生物学	これは人によってさまざまで、一定の定式化したものはないと考える。	女性だからといって特に支援するのではなく、女性をとりまく様々な障壁が何であるのかを把握し、それらを取り除いていくことが本質的に重要であるし、長い目で必要なことである。	
統合生物学	現状では、大学院生のうちに結婚、出産して、PIになる頃には子供に手がからない状態にならないと両立は難しい。 研究＝人生ではなく、プライベートを楽しむ文化が研究者に根付かないと駄目。	プロジェクト型の研究には研究者雇用に女性枠を設ければよい。子供のいる女性の勤務形態として週3日勤務とか、毎日午前だけの勤務とか、フレキシブルにする。	女性研究者でも子供が居ない場合は男性同様に働ける。「女性研究者支援」は本来「子育て研究者支援」とすべきではなかろうか。更に子供が小学校低学年以下の場合は、研究補助者（パートタイマー）費用が追加支給される制度も便利。
統合生物学	研究者育成のための頭脳循環が必要である一方で、研究者が年相応に定住して家庭を持ちふつうの生活が送れることも同様に重要。	とくに、結婚し家庭を作る頃。それから子育ての期間。	夫婦をセットで同一研究機関に採用できる機会を制度化すること。片方を公募の対象にし、他方はセットで当該研究機関の適切な場所に配置する。こうすれば女性研究者職員の比率は確実にあがる。研究者の家庭が分断されないためにも好ましい。
統合生物学	わが国では出産と子育ての負担が女性に大きく偏るので、その期間に女性がキャリアを構築にくいし、役職に就くことを避ける傾向がある。そこを公的に支援すれば、女性のライフバランスと社会進出はおおいに向上する。つまり、わが国の男性と同じような研究環境を与えるためには、女性の負担軽減を第一に減らすことが不可欠である。	女性研究者が結婚や出産を考えるのは博士課程である。そのとき、パートナーと同じ職場でポストが得られるかどうか。研究を続けるための支援が受けられるかどうかが鍵となる。これは20代から30代。その後、PIとして活躍し役職を得る際には家庭と仕事が両立できる環境が必要で、この支援は研究を補佐する人件費が大きい。40代から50代。	日本では、とりわけ夫婦がいっしょに住みながら研究できる環境の整備が遅れている。これは研究者が一つの組織に属し、現場から離れられないからである。複数の組織に属し、もっと自由に移動しながら研究ができる環境を作る仕組みが必要である。
農学	研究は没頭して行うものなので、子どもか研究かと天秤にかけている間は、なかなか実際には難しいと思っている。しかし、子育て期間を留学すると、可能な場合がある。出産後、小学校3年生くらいまでの間に、子連れで留学するのは一つの方法と考えている。ただ、それには、本人の意識改革が必要。		

農学	長期間にわたる在宅勤務を認める	育児期間、介護期間	テレワークや在宅勤務（どこでも勤務）を自由に選べるようにする。 配偶者と共に雇用される制度環境を整備する。
農学	2つのタイプの支援が必要と考えます。まず、既にテニユアポストについている研究者が子育てを行う期間（中学生入学頃までか？）における研究支援者の配置充実が必要と考えます。子育てから研究者に復帰するために、JSPSによるRPDの制度が作られ、一定の効果を得ていると思います。しかし、期間が3年であり、研究を再開するには、少し短いように思います。5年程度に伸ばす必要があると思います。さらに、このRPD期間は、子育て期間にもなっており、RPDへの研究支援者の配置など二重の支援が必要で考えます。		
農学		子育て関係の支援の充実が必要と考える。	
農学	個人によって異なるが、出産という女性独自のライフイベントを圧倒的に支援するシステムが必要。		女性と男性の体力は違うので配慮が必要。
農学	出産、育児、介護等に時間を取られる状況で、研究活動を維持できなくなる場合が多いが、まず、本人が、研究と両立させるという強い意志を持ち、創意工夫をすることが重要である。 次に、組織全体で出産、育児、介護を積極的に支援するという思いを共有し、できる限り協力をする必要がある。	本人は、休暇取得中に、本人が所属するグループの構成員が困らないよう、事前に充分話し合って、出来るだけの対策を講じておくと。 所属グループとしては、出勤時間等に自由度を持たせ、ネットの活用による在宅勤務も認める。 組織としては、授乳室や保育施設など、出来るだけ整える。 伴侶が出産、育児、介護等の支援のために休暇をとることも同様に認め支援する。	出産・育児の休暇が終わったとたん、退職や転職をする人がいるが、そのようなことは女性への評価を下げる行為であり、慎むべきである。
食料科学	高齢になると出産しづらくなるので、学位取得後、できるだけ早く出産ができるようにした方がよい。そのためには、任期制のポストではなく、パーマネントのポストを増やし、安心して出産できる環境を作るのが大切である。育児中は、時短勤務やフレックス勤務を認めること、また、男性も育児に関わりやすくする制度の構築が重要である。	産休・育休中は、代用の教員を雇用できるようにする。 男性の育休を取得しやすくする。 保育園への入園がしやすくする。（保育園に入れず、希望した時に復帰できない教員が多々いる。） 学童保育の支援を充実させる。 未就学児がいる教員は、入試業務等で、宿泊を伴う業務に当たらないようにする。	女性の採用には、未だにバイアスがかかっている場合が多いので、女性教員数が30%になるまでは、女性限定のポストを増やすべきである。 また、国からの支援はとても大切で、特に私学は、私学助成金に敏感なので、女性研究者支援を行っている大学に対する助成金の割合を高めるというのは、大変効果的である。
食料科学	女性のライフサイクルを尊重することは男性のライフサイクルや家庭を尊重することと相補関係にあり、制度遵守とともに人権感覚の涵養を組織的に推進する必要がある。男女の職員に対する託児所、育児時間の保証、老人等ケアの時間保証などの生活負荷の緩和、セクハラやパワハラなどの精神的抑圧からの解放、採用・昇級・昇任などの職務上の機会均等の保証を担保するため、透明性ある自己評価と第三者評価の仕組みが必要である。	博士課程における出産による研究中断と継続の支援。いままで4名の女子学生が博士途中で出産し研究中断、いずれも研究再開したが、一人しか学位がとれなかった。家族の支援や研究室の支援、研究費等の研究継続の条件などを指導教員が用意することはかなり難しい。 就職（採用）の際に、一定比率で女子を採用することを専攻内で合意すれば、女子の少ない工学系の分野であっても、必ず女子教員が誕生する。	
食料科学		1) 就職時に、その地域での相手方（夫）の就職を斡旋すること 2) 子供を持ったときの支援、たとえば、両親の呼び寄せ、産休（夫人の産休に続いて夫が続けてとるような産休がスウェーデンでは保障されていました） 3) 保育園や幼稚園の支援（何しろスウェーデンではすべて無償なので） 4) 最も重要なのは周囲の理解	

食料科学			男性職員の終身雇用を禁止して、10年任期などにして、社会全体で雇用の流動性を高めることが1つの選択肢になると思います。
食料科学	男性研究者の人生設計と女性研究者の人生設計は異なることを認識することが大事である。	ライフイベント（出産や育児）の支援をさらに充実させる。	
食料科学	保育園など、子供の養育施設の充実が大切と思う。	女性の積極的な登用が必要であるが、極端な採用条件の設定はむしろ女性研究者の活躍を阻害しかねないのではないか。	
基礎医学	日本で女性のPIは少ないのは、独立するまでに時間がかかりすぎることと、独立しても雑用が多すぎて労働時間を短縮できないことが原因だと考えます。	日本の大学教授は、海外では事務方がすべき事務仕事の多くを行っており、また行政面でも、大学の合議制意思決定のため、会議に忙殺されています。教授職の負担軽減のために、いわゆる雑用の軽減に取り組む必要があると思います。	
基礎医学	研究者に限らず、日本国の全ての女性がライフイベントと仕事を両立できる社会を構築することが先決である。	出産後早期から、子育てしながら仕事（研究）に専念できるための支援	保育所あるいはベビーシッター制度の充実とそれにとまなう経済支援
基礎医学	博士課程終了後すぐ、あるいは1回のポストドク（3年）を経てテニユアの職に就けること。配偶者の都合で転勤する場合は、優先的にその地での職が得られるシステムがあること。	博士課程終了後すぐ。	配偶者が転勤するときに、その先の大学に移動するばあいは、最初の3年は補助する制度があるといい（半分はJSPSがだす）。
基礎医学	研究は競争社会であり、長く現場で働くことが求められる。職場の近くに充実した保育園、学童保育があり、夫と負担を分け合って研究に心身向けられる時間を確保すること。	女性のみをサポートする仕組みには限界がある。ベビーシッター補助や病児保育補助などがあるが、子供を預けたままにはできず、結局負担が母親に来る。子育てそのものを夫婦で分担することを受け入れる社会となること、研究者や常勤労働する妻をもつ夫に同等のサポートが必要であるし、何か他人事で支援する側と思っている男性の意識改革が喫緊である。	保育園、病児保育探しなど、周囲に聞き回り探し回った時間と労力が大きかったし、不安な時間が長い。大学にコンセルジュのような相談役がいたらいいようにも思う。
基礎医学	病児保育を充実すること、またベビーシッター等のシステムが充実することが必要と考える。日本では、育児は圧倒的に女性に負荷がかかっているのので、子育て中の男性のサポートも重要と考える。	妊娠中からサポートが必要である。	
基礎医学	男性研究者・管理職の意識改革が必須。 博士課程、ポストドクレベルで女性をサポートする奨学金、研究費の充実化。 女性研究者tenure-trackポジションの設置。		
基礎医学		休職期間中にも研究が進むような仕組み（常の実験補助員とペアで仕事を進める等）	
基礎医学	キャリア構築とライフイベントを考えなければいけないのは、男女共通のこと。女性に限ったことではない。	支援が必要とするなら、子育てに関わるデイクエアなどのシステムの充実くらいが、当面考えることではなかろうか。これも、女性だけの問題では無い。	女性を特別視する必要があるのでしょうか？
基礎医学	女性研究者がライフイベントのために研究のアクティビティーが低下する時期に、競争の激しい分野のポジションではなく、休みをとりやすい比較的競争が少ない研究ポジションを選択できることができれば、両立が可能になる。	研究者の産休・育休取得を奨励し、復帰後に研究費が取得しやすくする。	
基礎医学	男女共同参画が唄われて久しく昨今男性の貢献度も高いと感じるので、男性にも考慮すべきである。人文社会系と自然科学系、特に実験系への女性研究者に対して、保育などの配慮をすべきである。	ご主人の異動にとまなう単身赴任など避ける制度があれば安心するのでは（奥様研究者に似たようなポジション設計が可能になるような）。	

基礎医学	出産、育児、介護がすべての性の研究者にとってネガティブにならない意識で社会があふれている環境下であれば、個々が考えることだと思います。	十人十色だと思います。	
基礎医学	実績を上げた女性研究者や有望な女性研究者に対しては、研究だけでなく、育児関係のサバティカルを与えるべきだと思います。	出産や育児など、その女性の必要に応じて言うことになると思います。	家庭を持つことが不利にならないようにする配慮が必要ですが、一方では、独身でがんばっている女性も、何らかのアドバンテージが与えられるべきではないかとも思います。
基礎医学	本人はよくても、両親、配偶者の両親など、社会的拘束が大きいので、やはり社会全体の押し上げが必要でしょう。	政策として、単発的なものではなく、長期展望にたった巨視的な流れの中で、声を発し続けていくべきでしょう。女性大臣（文部科学省など）に外国籍からの人材を登用すべき時期かと思われます。	
基礎医学	子育てで大変な時には研究への負担が軽減され、その時期を過ぎると全開で研究に向かえるようになればいいと思う。	子どもが小学校に上がるまでの段階。	先の書いたように、研究者としての義務が軽減される技能の高いテクニシャンのpositionを作り、一時的に子育て中の若手研究者をそこで雇用することが可能である。能力、勤務時間に応じて給料の増減も可能にすればよい。研究者として復帰する時期が来たら、助教以上の研究職に公募すればよい。
臨床医学	産休、育休からの復帰者向けのグラントの充実。職場の託児所。学会等での託児所の設置。	育児中の様々な支援。対象グラントの採択率の上昇。	育児中の研究者がいる研究室へのサポート。育児中研究者の周りの研究者の負担も大きいため。
臨床医学	大学院在学中など、若いうちに出産を済ませ、20代後半からは研究者としての活動に集中する。	大学院在学中（ある年齢以下、例えば26歳以下など）に出産した女性研究者に対して、金銭的な支援を行う（継続して研究に従事することを担保に200万円の一時金、等）。	
臨床医学	研究職のポストの増加 また競争的研究資金の充実 住居の近くに保育所などの充実が不可欠。	子供が生まれた後の保育所の充実	
臨床医学	常勤職の拡充のほか研究者の待遇改善は言うまでも無く、育児・家事の効率的・合理的な支援システムの構築が必須と思われます。	病児を含む保育システムが出産後速やかに利用できる必要があります。	育児・家事について、男女で分担するといっても、研究生活を考慮すると限界があり、また、現状では実家の支援が得られる環境が鍵になっている現状は明らかなので、保育システムのほかに家事支援についても国レベルで方策を考える必要があると思われます。
健康・生活科学	大学執行部（学長、理事等）に女性（だけではなく外国人、障害者等）を登用する動きを加速させる。日本のニュース映像ではどの業界、大学でも執行部は60前後の男性ばかりで、海外の人には異様に映るのではない。	最初是人材難かもしれないが、1人ずつからでも大学理事、研究所幹部に女性の登用を義務づける。個人レベルでの戦いだと言った組織の中で勝ち抜くことが容易ではない。	

歯学	男女を問わず、社会の基本単位である家族（一人だけであっても良い）が幸福になる社会設計が必要である。例えば、夫婦でどのような役割を互いに果たすかは夫婦の問題であり、それを尊重できる社会制度が必要である。3時間を一労働単位として、男や女ということではなく、各家族の判断で、構成員が一日何単位の労働を行うかを定めることができ、しかも、それを一生継続することができるような制度が望ましい（北欧などにはあります）。また、大家族制度を参考に、世代を超えた家族が子育てや家事を助けることができる社会制度が望ましい。家族制度を壊し、地域コミュニティーを壊して労働力を確保してきた日本だが、お金で全てを解決しようとするのは不可能であることを再確認すべきである。世代間の相互扶助、地域での相互扶助がやはり大切である。これを社会制度化するべきである。	特に、子育て！	男性も支援していただけると、女性を男性が支援することができます。
薬学	職場でのフレキシブルな勤務体制	子どもが小学生ぐらいまでの時。	
薬学	研究分野によって、特に実験科学ではハードワークが必要だったり、実験室に長時間いる必要がある場合も多い。一部の時間でも支援できる研究者がいれば両立につながると思われる。あるいは、計算科学など自宅にいても研究可能な分野もあるので、そのような分野を選ぶ選択肢もある。	子育て中などは、支援研究者がいると助かると思われる。研究ではストレスも多い場合があり、女性にストレス耐性が低い例を見ている。精神的なサポートも必要であろう。	
環境学	ライフイベントが女性研究者支援の一部としてのみ考えられているご質問自体がこの問題の根深さを表しているように思います。男性研究者も同様にライフイベントの負担部分を共有する必要があります。	まず、女性は大学に行くべきではない、上位につくべきではないといった固定観念の払拭からはじまり、特に出産後は保育園の整備、男性とともに時間短縮、在宅勤務がしやすい環境づくりが大切だと思います。	
環境学	困難ではあるが、出産、育児、介護と、研究者キャリアを両立できること。自分は現在、子育てが終わり、両親の介護をしながら勤めている。	子供が急な発熱などで病気になった際の対応に支援が必要	
数理科学	女性研究者は、研究者としての地位を確立する時期と、出産・育児の時期が重なるため、困難に直面することが多い。私の妻の場合には、大学院の休学期間が切れたため、研究者としての道をあきらめ、育児を優先せざるを得なかった。	男性の場合に比べ、女性の出産・育児による休学や研究歴の空白などは、寛大に処理されるべきである。また女性の場合は、年齢と業績の関係を男性とは別の基準で評価すべきである。より根本的に、夫婦が近くで働ける環境を作り、妊娠・出産・保育などをサポートする環境を作るべきである。しかし、出産や育児に関係しない女性を男性より優遇するのは、適切では無いと思う。	出産や育児を、業績として評価する仕組みを作るのが良いのではないかな？
数理科学	昇格に際し論文数など活動量で同等な基準を設けられると、出産などの期間があるので不利。その分、男性や出産しない同性の同年代の研究者と比べて昇格が遅れることは納得がいかない。	採用や昇格に対する優遇。	
数理科学	女性研究者の場合はパートナーも研究者である場合が多いと思われるが、双方への育児休暇の充実は必須だろう。また、その間の研究費の確保などが難しくなる可能性を低くするための周囲の研究者との共同申請の促進も必須だと思われる。		
数理科学	出産や子育ては自由に行えば良い、キャリアアップに支障があるなどと考える時点で、敗北である。ライフイベントは自信を持って優先すべきである。	今は産休も3年、会社でも子育てで一旦やめても再雇用があるなど、社会情勢も整いつつある。状況に応じて能力を活かせば良いので、どのタイミングということではなく、必要に応じて答えるのが正解であろう	実験系などであれば、支援者が必要であろう。支援者雇用には予算が必要であろう。
数理科学		妊娠・出産の時期	女性が出席すべき、参画すべきとされるような組織や会議を女性の出席参加を求めない形で運営できるようにする。

物理学	大学でも5時以降の会議などが多過ぎる。少なくとも業務に関しては5時までに終えるように徹底すべきである。		
物理学	研究者として実績を積み期間に、結婚、出産、子育てなどがあり、これが、研究者間の競争社会のなかで大きなハンディを生んでいる。結婚や子育てをしながら、研究に打ち込むことが可能になるような仕組みを作り出すことが必要	1) 結婚している夫婦にとって、お互いの勤務地が近くなることが可能になるような仕組みを取り入れる 2) 妊娠、出産、育児にともなって、研究が中断することに対して、それが研究者のキャリアー上のハンディキャップにならないような工夫を行う	30歳を過ぎてからでも、博士課程に進学したり、研究活動を始めることが可能となるような仕組みを、経済的な援助も含めて検討すること
物理学	実験系の研究者の場合、在宅勤務のみでの研究は難しいので、準在宅勤務のような形で、週のうちの半分だけ出勤する、午前中だけ出勤する、などの勤務形態を可能にすること。在宅時にもリモートアクセスなどで、所属機関の文献検索や、書類仕事ができるようにすること、など。 ベビーシッター代金の支援も有効であると考えているが、不正利用が生じやすいので、厳格な運用が必要。	子供が小学校に入るまでの時期について、在宅勤務やベビーシッター代金補助など。 以下、就学してからの子供の親に関する支援として。国全体の支援(?)として考慮して欲しいのは、公立の小中学校の懇談会や授業参観、PTA活動やで父兄を呼び出す時間帯である。これら学校の参観などは、午後の1～3時など、母親が家にいることを前提として予定されることが多い。 たとえばドイツでは、妊婦の母親学級ですら夕方の5時過ぎから始められ、父親(配偶者)が同行するのが一般的である。小中学校での懇談会も夕方に設定されている場合が多い。 国全体として、夫婦で対応できる時間帯を考慮する方向に変わって欲しい。	女性のみでなく、ライフイベントに直面した男性にも同じ支援をするようにしないと、ライフイベントは支援を受けられる女性がやるべきもの、と、なりかねない。男女双方への支援が必要であるのではないか。 もちろん、不正に支援を受けたものに対する、罰則は必須であると考えている。(罰則がないと、不正利用が横行するのも、この手の支援でありがちなことだと思う)
物理学	比較的若いときに結婚・出産・育児を終え、その後研究者として全力で仕事に取り組むか、常勤職を得てから出産・育児をするかのどちらか。前者は、学生時代に出産するというケースであり、育児をしながらポスドク時代を過ごすことになる。後者は、年齢が高くなってからの出産となり、健康面でのリスクはあるが、ポストが安定しているため育児休暇などの制度を十分利用できるというメリットがある。	研究者の卵の時代に出産をする女性には、時間の猶予を与えてあげてほしい。例えば、大学の博士課程であれば、学位をとるまでの期間を長く設定してあげる。(長期履修制度などの形で制度が整備されている大学もある。)ポスドクの場合は、出産があった年は、雇用期間の時計を止めるだけでなく、雇用者にプラスの研究費を支給する(代替要員雇用のため)などの支援をする。	現状のようにアカデミックポストの定職を得るのが、極端に競争的で難しい場合、女性はそのような道を選ばない傾向が強くなる。博士進学率が女子学生のほうが圧倒的に低い理由はそこにある。企業に就職すれば、育児休業などの支援制度が整備されているから、そのほうがよいと考えるのは自然である。結局、男性も含めて、ポスドク問題を解決することが、女性研究者を支援すること、ひいては女性研究者を増やすことにつながると思う。
物理学	日本の大学では職場の滞在時間が長いことが常態化しており、勤務時間が長いことが熱心な研究者の代名詞のようにになっている。大企業の方がはるかに時間管理が適切に行われており、この部分を改善することが急務。また、ライフイベントに関しては、育休よりも少しでも職場にきて研究を続ける、つまり中断しないことが重要であり、育休取得の義務付けよりは、研究補助員をつける等の施策が大事。最近では共働きも増えているので、女性研究者だけでなく、子育て世代全体に支援を広げる必要がある。	自身も前職ではパワハラ等を受けており、男性研究者のバイアスがなくなるように、教育を充実すること、パワハラを目撃したらすぐに通報、指導が行われる体制が重要だと考える。 また、子育て期間中も国際的なリーダーシップが取れる支援が必要で、子供を帯同しての参加などへの支援も必要と考える。 業績を国際的に認知させるには、大きな研究会での講演等を行うことが必須であり、(自分は夫と同居した時期がほとんどないが、)夫婦帯同が可能となる人事制度は有効と思われる。 また裁量労働以外に在宅勤務等の導入も有効と考える。	子供のいる研究者の研究交流の促進は海外でも難しい問題である。アメリカのASPENという有名な滞在型の研究会シリーズでは、以前は長期の参加者のみに門戸を開いてきたが、子育て中の研究者に対して配慮がないという批判を受け、最近方針を転換した。子育て世代の実態に合わせた研究活動の設計が重要である。
物理学			国全体として、できるだけ早く任期のない職につけるようなシステムにしていくべきだと思います。そうでないと、結局ライフイベントと任期のある職への応募の時期が重なっており、女性が不利になってしまいます。

物理学	ライフイベントのうちで出産がかなり大きなポイントである。ある程度、研究から離れざるを得ない。博士号取得直後から一定のポスドク期間を経た後に、任期なしの安定したポストを得て、出産育児にパートナーが大きく関わられるような環境があることが理想である。しかし、現状では下記のように実現は難しい。 ・男性の家庭進出が遅れており、家事・育児負担が女性に偏りがちで、同時に出産・育児と共に過酷なアカデミックポスト獲得競争に身を投じることで身体的・精神的な負担が大きい。 ・任期のない安定したポストを得ても、育児中は勤務時間に限りがあり、ポスト獲得後も研究に専念できる環境を整っていない事が多い。 ・もともと博士号取得直後に任期なしポストにつくことはほぼ不可能で、任期なしポストの獲得時期と出産適齢期の関係は理想的にはいかない例がほとんどである。たとえポストを得ても、研究成果を出すだけでなく、教育や組織運営などの業務もこなす必要があり、職場環境の整備が必要である。	出産や育児によって研究を中断したとしても復帰が可能なシステム（学術振興会のRPDがそれに当たるが、まだ数は少ない）の充実や、在宅勤務制度など柔軟な働き方の推進が重要である。 また、育児による機会の損失を最低限にするため、大学や研究所単位での保育施設などの整備、出張に子どもを帯同する際の交通費や託児料を補助する帯同支援などが必要である。 さらに、特に常勤ポストについての研究者について、研究以外の業務が集中しないよう、アカデミック・アシスタント制度や、専門的な業務を分担できるURAなどの活用も大きな一助となるであろう。育児は、いわゆる「小1の壁」という言葉があるように、小学校入学後も楽にはならないので、比較的長期の支援が必要と考える。	最近は、大学や研究所ごとに様々な育児支援に取り組んでおり、かなり充実して来ていると言える。支援の効果や今後必要な支援を明確にするためにも、女性研究者の置かれている現状を俯瞰的に把握する大規模な調査が必要ではないだろうか。 また、研究の中心となる現場の研究者のみならず、指導的立場に立つ女性を政策的に育成するためのポジティブアクション（女性のみの公募、昇格における女性への配慮など）は依然として必要だが、女性の絶対数を増やす努力、つまり、女子学生の理系進学を増やすといった努力も長期的には必要であろう。 一方、女性のフルタイム勤務が一般的になっており、育児に奮闘する男性研究者も増えて来ている。こうしたロールモデルを可視化することも大事である。 様々な支援は女性だけに限らず、若い男性研究者も利用できるものであるべきで、そういる実例が増えることで、「研究者」をより魅力的な職業にすることができる。ライフイベントを諦めさせない充実した福利厚生は、優秀な人材獲得に繋がり、最終的には研究力強化に繋がると考える。
物理学			子育てと研究を両立させる上で、一番の問題は、勤め先の関係で夫婦が別居せざるを得ないことが、研究職において非常に多いということです。大学、研究機関は全国にあるので、夫婦が（少なくともある時期には）同居できるような柔軟な人材交換制度などを実現するべきだと思います。
物理学	難しい。ダイバーシティを優先して他の面での不利を受容するのかどうか。	妊娠・出産・育児（特に幼少期）では支援が必要。	その時期の雇用を定員から外す等の措置が必要。
地球惑星科学	自宅での勤務（例：論文執筆、データ解析等の研究活動）が許される環境。現在、若手女性研究者の育児支援は発展しつつあるが、研究者として独立する年齢になると今度は親の介護や、自身の高齢化に伴う健康上の問題も浮上してくる。	個人が支援を必要とするタイミングにいつでも、個人が必要とする支援（研究補助、有給休暇など）。	支援のあり方に関するコメントではないかもしれないが、「女性研究者支援」と呼ぶときに、子どもを生んでいない（または生めない）女性研究者にとっては出産・育児支援は関係が薄いため、結婚・出産しなければならないのかという固定観念に悩まされることもある。シングルファーザーの存在も忘れてはならない。また、「女性研究者支援」と呼ぶときに、男性とも女性とも自認しない人達には苦痛を強いられるかもしれない。"女性"よりも"ダイバーシティ"を強調した呼称に変えていくことが望ましいと思う。
地球惑星科学			プライベートの重視は男女ともに必須である。タイミングや事由を問わず、職場における一身上の都合には配慮するという意識改革が必要がある。
地球惑星科学	ワークライフバランスが取れないのはワークの過剰が原因。研究業界における「ワーク」を見直し削減することなしに、金銭的・制度的な女性支援を拡充しても、どこかにシワ寄せが起こるだけで本質的には何も解決しない。	人権意識の改善	人権意識の改善
地球惑星科学		出産・育児，子育ての支援や介護の支援など、配偶者も含めた支援や協力体制の拡充が必要。	

地球惑星科学		ポスドク期間がもっともcriticalだと思います。多くの人にとって、安定した職位を取ること、ライフイベントが重なります。博士課程の女性比率はそれほど低くない（それも15年以上前から）にもかかわらず、安定した職となると比率が激減します。多くがポスドク期間に脱落していて、有効な手が打てていない。	女性研究者の支援するだけでなく、男性が変わらない限り何も変化はしません。
地球惑星科学	結婚と出産・育児に研究者として、対応できる環境がほしい。研究人材が確保できるポストがほしい。夫婦で近くの大学、機関に職が見つかるチャンスを増やすのがよい。そのためには、あらゆる種類の研究教育現場に、そのためのポストを確保する必要がある。		
情報学	研究者は、自分で時間をコントロールできます。大学や企業での諸業務がそれを妨げるところがありますが、それでもキャリア構築は計画的に行えると思いますし、それを組織では認めるべきです。また、出産や育児、更に介護というところでは、夫婦での協力はもちろん、職場での十分なケアは当然必要です。	上記のように、出産、育児、介護などでは、保育所などの施設はもちろん、休業でのフルサポートや、復職時の研究費のサポートなどが重要です。	
情報学	ライフイベントに応じて研究活動量を調整でき、それが、社会にも許容されストレスにならない環境。研究者個人のキャリアだけでなく、日本の研究力の増強にも大事である。	ライフイベントに時間を要する期間は、研究活動の時間が少ない、または休止しても許容する社会があり、研究活動の時間が確保できたら常勤研究者として活躍できる社会になるべき。一時的なキャリアの休止があっても第一線の研究者に復帰できる仕組みが必要。	
情報学	保育所の充実、保育時間の延長 時短の研究の容認	子育てを支援する仕組みが重要	
情報学	家庭（パートナ、子供）を有しながら、研究者としても実績を残す人生。日本では男性は当たり前に実施できるが、女性は困難を伴う現実がある。	女性固有の出産とその後の育児負担がキャリアに影響しないよう、大学の研究であれば研究補助員の配置し事務的作業の負担軽減を図る、等の支援が必要。	無意識のバイアス(Unconscious Bias)がなくなることは考えにくい。そのため、トップダウンで数値目標を提示する施策は今後も有効であり、マイノリティの状況の発信の継続が必要
情報学	出産や育児、介護等、家族を持つことにより生じる束縛と仕事を両立させるための仕組みが必要。	出産や育児、介護等で、どうしても職場に行けないときは、代わりに授業など行ってくれる助教などがいるとよい。	職場の体制も大事だが、家族や地域の支援も大事で、保育園が足りないと言われているので、その整備を早急に行うべきである。夜も食事を出して預かってくれる保育園や病児保育も充溢すべきである。
情報学	出産、育児などと並行してキャリア構築ができるような制度設計が必要だが、女性だけでなく男性も育児などに積極的に関わる必要があるという全体的な意識改革とそのための仕組み作りが必要。	育児、特に学童保育のタイミングでの支援が必要（小学校入学前までは保育所などが整備されつつあるので）、個人によって必要な支援や必要な時期が異なってくると思われるので、画一的な仕組みは望ましくない。柔軟な仕組み（運用）が不可欠。	男性も育児に関わる（義務を課すぐらいの、負担が平等になるような）仕組み作りが必要だが、これは、研究機関単独の問題ではなく、社会として認識される必要がある。
情報学	現状の閉鎖的な人事制度では、女性を組織的に支えることが難しい。		
化学	出産の際に休んだ場合に代わりの人が確保できるようにすべきである。	出産の際の支援が必要である。	
化学	特別なことは何もないと思います。質の高い子供の預け先が、近所でいつでも確保できることは必須です。	現行制度で十分すぎるくらいでしょう。	2次保育、小学生の預け先にかかる費用補助があると、もっと働くことができます。
化学	男女共同参画業務に特定の女性教員を活用しすぎない。 男親でも様々な支援が受けられると良い。 片方が勤め人でないと受けられないサービスをなくす。家庭も多様なので、そういうしびりは迷惑。	出張のときとかで、出張先でベビーシッターが手配できるサービス。飛行機や鉄道などの遠距離移動に子供に付き添ってくれるサービス。	小中高の頃から、ジェンダーを気にせずキャリア教育が受けられるとよい。体験型が良いと思う。

総合工学	常に全力疾走ではなく、ライフイベントの際には無理のない働き方をすることを自分自身が心がける	次の質問項目も合わせて記載します。 出産よりも育児、子供自身の社会形成を妨げない支援が必要。つまり、職場に育児室を設けることよりも、居住地域での育児に対する支援が適切だと考えます。	
総合工学	出産・育児以外は、人生設計的にノーブランでも特に問題ないと思います。現状では、安定的雇用が確保された後に、出産するのが望ましいです。ポスドク中に出産を経験した研究者の多くは、研究アクティビティの低下から、次のポジションが取れない人が多いと感じるので。	ポスドク中に出産した女性研究者に、育児がひと段落したタイミングで再度、適当なポジションの募集があればよいと考えます。また、定年制の女性研究者には、育児中の評価の底上げ。	女性研究者問題の、原因の一つは、育児の制約のない研究者が、長時間労働して成果を出すことを良しとすることだと思っています。 平日7時間働いて年1報の論文を出す研究者よりも、土日休まず倍の時間働いて、年2報の論文を書く研究者を素晴らしいと評価する風潮が、問題。研究者は自ら進んで無給残業、自宅仕事（論文を読むなど）をする傾向があるので、そのような長時間労働には、裁量労働制などという制度でごまかさず、相応の残業手当などの賃金を発生させることなどで、歯止めをかける必要があると思います。 または、無給長時間労働を肯定する場合、職場内か徒歩圏内程度に育児により研究時間の制約が生じる研究者のため、ナニー付で、家族ごと住める格安の寮を作り、職住接近環境を用意するなど考えられます。
総合工学	社会全体が女性の活躍や自立を歓迎することが必要である。女性だからではなく、社会人として研究ができるキャリア構築が必要である。男性でも女性でも、家庭と研究の両方を大事にできることが必要である。	支援だけをしているうちは、女性の活躍は望めない。現在、女性研究者への研究費投資は男性に比べて低く、まずは女性研究者に研究費を十分投資すべきである。ライフイベントを考えれば、年齢を限定しないことが重要である。女性研究者の活躍が遅れているので、女性限定雇用や研究費などが必要である。	これまで、競争的資金による研究の追跡調査がなされているため、このデータを用いて男女の投資と研究成果を調査すべきである。データに基づいて今後の施策を考えるべきである。
総合工学	優秀な女性研究者には、その優秀な遺伝子を引き継ぐ子供を育て、世の中に貢献できる人材を輩出してほしい。このためには、女性研究者がより活躍するための、結婚・出産に積極的に向き合えるシステムの設計・実施が急務と考えられる。	出産の前後、子育て期間中に研究活動ができる限り継続できるような支援策が必要である。具体的には、出産・育児に関する相談を24時間受け付け、回答するような支援システム（自動応答ロボットなど）の構築が必要である。	
総合工学			「女性研究者を支援する」という発想からの脱却：女性の自己実現や、少子高齢化が著しい我が国全体において女性の参画が必須であることから、社会の在り方を変えていく必要がある。研究者だけでなく、職員や学生に関してもジェンダーバランスがあるように仕組みを構築していく。 「男女」から「ダイバーシティ」、さらには「インクルージョン」への意識改革。
総合工学	大学は近年の企業の女性活用の取り組みを見習うべきところが大きいと考える。テレワークや勤務時間管理などの面での働き方改革を推進できれば、能力的にはジェンダー間の差異はないのでより女性研究者がより増えることが期待できる。	出産の前後と出産後の育児休暇として、一学期（半年）間大学を離れる際の支援、そして復帰後の育児に要する働きながらの一定期間について明確な支援の体制を見せることが女性研究者の確保には必須。	保育所などの福利厚生設備を学内もしくは大学近隣地に整備することも必要。
電気電子工学	世界を見渡すと、現在に日本が行っている女性優先の支援や人事は、男性研究員に対する逆差別の側面が際立つ。結婚や出産育児など関しては、企業と同程度で大学でもサポートすべきである。しかし、未婚の場合などを例にとると、女性であることを特別視することは、世界的に異例である。	結婚や出産育児などの女性特有な事象が生じるタイミングで、当事者の希望を反映して個別に解決する支援体制が望ましい。	企業などの育Menモデルのように、結婚や育児に適齢の女性研究者に対してその伴侶に対する支援と同時に考えるべきである。
土木工学・建築学	両立の実現は多様と考えます。国内外の成功事例を収集し、パターン化して、自身の考えや環境に合わせて選択できる制度設計が必要。	出産、育児期における在宅研究活動の支援。	本人に加えて、パートナーの支援の制度設計も重要。

材料工学	人生は計画的に進めなくてもよいと思っているので答えられない。	出産や子育て期での教育の仕事をサポートする支援。	
材料工学	女性は子供を産むという根源的なことができます。その場合どうしても教育・研究での物理的な中断が起きますが、それを無視できるキャリアのあり方を構築すべきです。	もちろん子供を産むときと幼児教育をする場合、この時は夫にも配慮すべきです。	
材料工学	大学に進学する前からの女性専門職への考え方の改良が重要です。出産・育児・教育についての女性負担を考え直す具体的方策が重要です。	出産・育児・教育についての女性・男性の負担の均一化、他の家族の支援や育児施設の充実が急務。なお、私が半分属している中国の大学では職務に基本的な男女差はなく、また育児と教育はひとつ前の世代（祖父・祖母）がになっている。それぐらいしないと女性研究者は変わらない。	
2 部	結婚・出産・育児・親の介護などがあっても、研究を続ける環境を得られることが重要。ライフイベントによるキャリアの中断がデメリットにならない環境であれば、様々なキャリアを持つ人が研究者へと参入することを可能にし、ダイバーシティと流動性を高めることにつながる。	まずは結婚・出産の大きなライフイベントがおこる時期が多いと思う。例えば、結婚して配偶者と同じ勤務先で研究が続けられることや、出産後すぐに研究活動ができるよう保育施設などの安心できる預け先がすぐに見つかること、夕方以降の会議の削減やオンラインでの業務実施、メンターや女性研究者ネットワークなど気軽に相談できる環境など、一つだけでなく、多様な支援があるべき。 また支援が必要なタイミング・期間・支援のあり方は人により異なるが、重要なのは、必要な期間の支援を保証することである。制度や組織の都合で途中で途切れてしまうような支援は「支援」とは言わない。	経費の問題ですぐに支援ができないとしても、進んでいる議論をメッセージとして男性・女性研究者に発信してほしい。女性研究者が活躍するためには男性の理解・協力も不可欠なはず。直接的な女性研究者への支援でなくても、女性研究者が出産や親の介護等のために安心して職場から離れるためには、女性研究者周辺への支援が必要ではないか。

分野名	ポスドクのキャリアパスの在り方
言語・文学	人文系の場合、専門性によっては10年程度の期間を経て、はじめて成果が現れることもある。10年のポスドク、成果が挙げればテニュア、というのもあり得る。
言語・文学	ポスドク5年。テニュアトラック5年。
言語・文学	海外経験を積むために、ポスドク期間を5年くらい設定して、自由に研究できる期間を保証する必要があります。そのあと5年くらいテニュアトラック期間を設定して、研究だけでなく教育や大学の業務の経験を積み、そのあとテニュアというプロセスがいいと考えます。
言語・文学	「多くの博士取得者の年齢（20歳末～30歳ころ）では、10年を遠望しつつも研究計画や生活計画などのリアルな見通しは5年程度であろう。その間の雇用が安定すれば研究の成果も期待でき、かつ人材も流動化する」という見解は理解できるが、回答者の専門分野（理論言語学）関連の研究職が減少している。企業等における職の開拓が必要であろう。
言語・文学	ポスドクとして、2～3年間、学位論文の完成度を高め、本格的な学術出版物として仕上げるための時間とその生活を支えるための予算があるとよい。また、学位論文のつぎの研究のスタートアップの意識を持つことができる余裕が欲しい。学位取得後直後の教育職着任は、いい面もあるが、研究をすすめるにはかなり忙しい。
言語・文学	人文学系では将来の見通しが立たないため、優秀でありながら博士課程に進まない学生が極めて多い。ポスドクのキャリアパスを考えることは、人文系では、同時に、優れた学生を育てる可能性を考えることである。 教養部のような定員措置を伴う組織が、視野の広い学生、専門家を養成するためには必要であることもまた事実である。そのことがひいては、人文科学分野における博士課程進学者の増加とポスドクのキャリアパスの拡大につながるであろう。
哲学	ポスドク後、できるだけ早くテニュアの職に就くことのできる体制を作るべき。雇用形態の不安定化を「流動化」とはき違えた現状は、優秀な研究者を育てるうえではマイナスにしかかかっていない。必要なのは、テニュア取得後の、業績の評価方法を厳しくすることではないか。
哲学	ポスドクのキャリアについて、わたしの一貫した意見は、かつての助手のようなポストと、一緒に研究を行う場所をどう構築するかにかかっていると思います。ポスドクにとって必要なのは、場所であり、研究仲間、そしてシニアのメンター教員の存在です。かつては研究室が担っていたのですが、研究室が衰退してしまった今、別の取り組みが必要だと思います。
哲学	ドクター獲得の直後は任期付きの研究職・教育職で経験をつむことも良いが、任期付き職を1～2度経験した後はより安定した任期なしの常勤職につくことが必要である。長く不安定な環境にあることは研究上も教育経験上も望ましくない。その点で、テニュアトラックに似た制度を整えることも考慮すべきであろう。
哲学	アメリカ型の「渡り鳥」を余儀なくされる制度ではなく、恒常的なポスト確保を保障すること、 官公庁、企業も含め、人文社会科学領域の専門知を活用する慣習を定着させること、例えば英国では、最も実利に程遠いと思われる哲学・西洋古典学を学んだ学生ほど「本質的問題解決能力を持つ」という観点で重用されている。
心理学・教育学	教育経験も積むことのできる助教クラスのポストを数年間経験できることが、教育学分野では重要だと考えます。
心理学・教育学	私の専門分野は実験心理学であるが、ポスドクのかかなりの割合は科研費などの大型プロジェクトでの期間雇用である。3年から5年で任期切れとなり、次のポスドクの道を探すのに精力がさかれ、本務の研究に落ち着いて時間を費やすことは特に任用期間が短いときには難しくなる。次のポジションとの隙間の期間などを例えば、日本学術振興会で数年は保証するようは制度があると、落ち着いて成果をあげられると思う。また大きな大学や研究機関でのポスドクにはかなりの強制力をもって、テニュアトラック制をポスドク採用時から明確化すれば、じっくりと本格的な人材が育ちやすいと考える。
心理学・教育学	ポスドク制度ができてから数十年も経っていて、安定しない状況で研究を続けていることで、研究の質が低下していることが明らかなので、ポスドク制度自体の見直しをしてもらいたいと考えています。 研究にも教育にも大学運営にも責任を持って仕事に取り組まなければ、研究の発展はないと考えます。
心理学・教育学	「10年を遠望しつつも研究計画や生活計画などのリアルな見通しは5年程度」に強く賛成。
心理学・教育学	博士論文を提出後、次のテーマについて「もう少しシニア研究者からのアドバイスも受けながら」3-5年の研究をして、自立した研究者になる＝研究室を持つことができる、というのが理想と考える。 そのためには、多様な選択肢の中から自分の研究領域を広げていける可能性を持つポストを選択できること、少なくとも2年以上は「落ち着いて研究ができる環境」整備があること（将来の不安を感じさせない、という意味も含めて）、さらにそこからアカデミックなポスト以外（民間研究職など）も含めて「次は期限のつかない職を得ることができる」ことが保障されていることが理想的と考える。
社会学	自分の専門分野は社会学です。この分野から言えば、ポスドクを5、6年やった後にテニュア付きのポジションを得ることが時間をかけて大きな研究をするために大切です。

社会学	5～10年間、雑務や教育ではなく研究に専念することができる研究助教や研究員というポストに就き、その間に業績や学問的基盤を固めた上で、昇任の可能性のある講師や准教授などに進むことが望ましい。
社会学	ポスドク本人の多くは、テニユア付きポストにできるだけ早く就けるのが望ましいと考えているのではないか。その上で、より条件の良い大学・研究機関に移動するか、同じ大学・研究機関に長くとどまるかを選択しようとするのではないか。 しかし大学・研究機関の側から見ると、例えば30歳前後で、将来性を見極めるのは困難であり、水準の高い大学では、テニユアを与えるのは、もう少し年齢が高くなってからということになるのではないか。 このように考えると、一方では、助教・講師レベルからテニユアを付与する大学があってもおかしくない。他方、テニユアトラック型教員の採用年齢が例えば40歳代というように高くなる場合があったもおかしくない。このようなことから、任期制のポストをどのくらいおくか、教員の採用年齢がどのくらいになるかは、それぞれの大学が戦略的に定めるべきものであり、国立大学法人であっても、一律にルール化するようなことは賢明な策とはいえない。
社会学	人生の中で30才台前半には落ち着いたポストを得られる、そういう仕組みを考える必要があります。高齢化社会になり寿命が延びたとはいえ、若手研究者をうまく育てようとしないうちに、「任期付き」ポストの制度は、背に腹かえられない、40才以上の人たちの節度のない対応に思えます。
史学	1) テニユアポストに直接就けるのが理想。現在は、不安定な任期付ポストの比率が多すぎる。 2) 任期付ポストであっても、最低3－5年の任期を与えるべきだろう。 3) 任期付の若手ポストは、事実上校内行政業務をおこなう雑用ポストになっている。事務スタッフを拡充し、若手が研究に集中できるようにすべき。 4) 科研費のスタートアップの金額、採用件数を増やし、いっそう充実させるべき。
地域研究	私が関係しているのは地域研究委員会と政治学委員会だが、両分野では、博士号を取得すればわざわざポスドクという期間をおく必要はなく、すぐにテニユア、またはテニユアトラックが望ましい。人材の流動化はテニユアに乗ってからやればよい。その目的のためにわざわざポスドクという不安定な身分を設ける必要は感じられない。
地域研究	文化人類学ではフィールド調査が不可欠です。フィールド調査では、現地語の習得も求められ、この調査にかかる期間（平均2年）を入れれば、博士号取得まで10年は必要です。ですから、前後期博士課程5年という想定が合致しません。それを前提とし、ポスト博士課程2年～3年で博士論文を単著にし、その後、就職へと向かうのがよろしいのではないのでしょうか。Tenure-trackからTenureへと順次移行する制度は雇用流動化を生む反面、その制度は研究の質よりも、査読付き論文数、単著の数を競うことになり、その制度のもと、競争を強いられるポスト博士号取得者には、現在よりも厳しい試練かもしれません。その制度の導入には、慎重な姿勢と熟慮が求められると考えます。
地域研究	学内に存在するような時間雇用的（例えば週30時間）のようなポスドクを2-3年過ごし、学位取得後に様々な研究事業に参加し、その後に助教に雇用。多くの場合助教は任期付きだが、最低でも5年は確保すべき。またテニユアトラックを着けて、3／5年ぐらいで審査し、講師・准教授に昇進させる仕組みがよいと思う。講師・准教授になって数年後に1年程度の海外大学での研修をいれると、国際的ネットワークが構築され、それが年齢とともに発展する。文化人類学・地域研究の場合、若い内の長期（一年以上）の現地調査が必須だが、最近の博士課程ではそれが難しい場合がある。ポスドク時に中長期現地調査できることが必要。
地域研究	大学など研究教育機関での助教や技官などに着くことが望ましいと思います。そのためのポストが大学で減らされつつあるが、もっと多くても良いのではないのでしょうか。特に、教育の経験を積む機会を増やすことが必要と考えます。
地域研究	長期的な視点に立つと、人間として、社会人としての成熟ということを考えると、ポスドクからテニユアへ一気に駆け上がるより、ある程度経験を積む期間がある方が好ましい。上記のように、海外での調査、そして海外での研究を経た後であれば、5年程度のテニユアトラックが適当ではないか。 まず、「ポスドク」という概念であるが、大学院修了から就業までのタイムラグが生じた状況から生まれたものである。バッファとして、関心の多様性と人数を確保しつつ、新たな需要を開拓し、かつ自ずから競争の機能も果たしている、と考えるのが妥当ではないだろうか。 第二に、雇用・就業形態が、きわめて硬直的であるという問題がある。テニユアが即フルタイムである必要はなく、クロスアポイントメントも含め、労働時間はより柔軟に設定されるべきであり、ハーフタイムのテニユアもあってしかるべきである。就業形態の柔軟化により、研究・教育等における若手研究者の参画の機会も増加することが期待される。 非常勤講師問題も、これと合わせて考えることができる。特に人文・社会系においては、非常勤講師はポスドクと深く関係する。些少な収入ではあるが、貴重な教育実績に機会であり、「経験を積む期間」としての意味も有する。反面、人件費の削減、低賃金での搾取といった負の面も有することから、国際的に見て低い大学教員給与の全体的な底上げを図った上で、若手研究者の生活を支える有効な手段になりうる。ティーチングアシスタント、リサーチアシスタント等と合わせて考えることができる問題である。

地域研究	現在の日本学術振興会のPDは、現状では自分の研究に専念できる体制で、その間の収入、身分など保障されていますが、これに参入できる人とできない人との間に大きな格差があります。それを補っているのが、大学院、研究所等の任期付き雇用だと思われます。こちらは自分の研究だけではなく、さまざまな業務を引き受ける一種インターンシップのような活動と思われますが、理系と違って文系ではこの機会はかなり限られております。むしろ、無給研究員で研究機会は得られ、科研費などに応募しつつ、生活費は何とかアルバイトしながら（あるいは非常勤教員をしながら）、という生活になってしまうのが現状かと思います。なにか、業務やおおきなプロジェクト、学際的な共同研究の補助的役割などをこなしながら、収入を確保し、研究もより広い視野を獲得する理系のポスドクのような機会が得られればと思います。
地域研究	参考までに、アメリカの場合、私の周辺分野（人類学および人文社会科学）での博士号取得後のキャリアパスは、およそ以下の通り： 1. 博士号取得 → 2. ポスドク期間（2～3年など比較的短期間） → 3. いずれかの大学でassistant professorに就職 → 4. 5年ほど後のtenure審査 → 5. tenureを取得しassociate professorに昇進（その大学でtenureが取れなかった場合は、別の大学でassociate professorになることが多い） → 6. professorに昇任（または最後までassociate professorのまま） → 7. 自分で決める退職時期（強制的停年は普通はない。50歳代で退く場合も、70歳以上のこともある。） テニユア制度は、国際的にもおよそ標準となっている。日本の場合、まずテニユア期間の後に准教授ということでも、テニユアの期間を経ずに直接常勤職に就くのも、制度としてそれほど違わない。昇任の際の審査が厳格で公正で、他分野からも審査に加わることがあればよい。根本問題は若い研究者のための常勤ポストが圧倒的に足りないことである。 若い人が常勤職に就く明確な可能性についての展望を得られることが、何より重要である。現状では、最も優秀な学部生が大学院へ進まない、研究教育職を目指すことがない、という傾向が顕著になっている。"Best and brightest"が大学院に進み、その中の最も優れた者が教授となっていくというプロセスが、将来の暗さ、あるいは不安や不安定さのために、出だしにおいて崩れかけている。これは人文社会科学だけでなく、理工系医歯薬系も含めて広くみられる現象であり、日本全体の将来にとって深刻な問題である。 大学は多様で、教育研究職も多様であり、すべての大学のすべての職において同様の措置が必要であるとは思われない。すべてについてではないにしても、若く優秀で意欲的で、学問・研究に強い関心を持つ人材が、安定し充実した明るい未来を描くことができるようにする、ということを根本に据えて、具体的な施策を検討し実行することが必要であるように思われる。
地域研究	30代の初めまでに安定した研究できる環境に着くことが望ましい。現在は、任期ありのポストを渡り歩くポスドクの研究者が多い。これでは、将来の不安が大きく、自由に研究ができない。テニユアまたはテニユアトラックの職が少なすぎる。人文の分野、特に私の専攻する文化人類学では、博士号を取得したのちの調査研究がその後の研究者としての在り方を決める。現在は、大学などでの研究以外の仕事（グローバル対応、実習対応など）が過重なのが問題である。ポスドクとして5年間の研究を保証し、かつ、そののちにテニユアトラックの道が見えていればと思う。
法学	実はポスドクの定義がよくわからない。法学の場合、在籍可能期間ぎりぎりまで院生として在籍するのが、一般的だと思われる。 法学の場合、30歳前後まで院生を続け（人によっては、博士後期課程の途中から助手（任期付き）として採用される場合もある）、その間、研究論文を書きながら非常勤講師等により経験を積み、いくつかの大学の公募（任期付きではないことが一般的である）に応募し、採用されて赴任するというのが一般的だと考えられる。 30前後で常勤職に就くことができれば、精神的かつ金銭的にはどうにか持つ。また、就職後、人生計画（家族を持つかなど）についても各自の希望に応じて選択することがまだ可能な年齢だろう。 また、通常30歳近くにならないと、その後も継続的に優れた研究成果を生み出せるだけの能力（知識・語学力）や、研究の幅が身につかない（就職すると突然劇的に忙しくなる）。従って、無職の期間が長く大変つらいが、30歳前後でようやく常勤職に就けるというのもそれなりに合理性があると感じている。 従って、現状のように、博士課程の院生の間も、奨学金（返還免除されるタイプ）の他に何らかの継続的な収入（よくあるのは研究プロジェクトの事務担当など）があること、30歳前後で常勤職に就けるという状況があれば、どうにかなると思われる。

法学	法学（実定法）の分野では、従来、（１）学部卒（ごく一部は修士修了）→助手・助教→テニユア、（２）博士課程満期退学（近時は博士号取得）→テニユアというキャリアパスが多かった。（２）の場合に、博士課程入学後３年より多く時間がかかる（博士号取得後にブランクが生じる、または、博士号の取得を遅らせる）こともあるものの、長期間にわたって非常勤職または任期付のいわゆるポスドクに相当する職に就くことは多くはなかった（（１）の場合に助手・助教とテニユア職の間に同様のブランクが生じるのはさらに稀）。法科大学院制度が発足してから、（３）法科大学院修了→助教→テニユア、（４）法科大学院修了→博士課程→テニユアというルートもできたが、やはり前記の点は変わらなかった。 このように、他分野と比較すると恵まれているにもかかわらず、研究者志望の者は少ない（大学、専門にもよるが大きく減っているところもある）。博士課程の後に長期間にわたって将来のテニユアとつながりのない職を経なければならない制度になれば、研究者志望の者を集めるのは一層難しくなる。他方、すぐにテニユアをとることによる問題もないわけではない。そのため、博士号取得後に数年間のテニユアトラックを経てテニユアに至るというのが１つの望ましいルートと考えられるが、実務家の市場と競争しながら人材を確保しなければならないことを考えると、優秀な者はいきなりテニユアになるルートを塞ぐべきではないと考えられる。
法学	助教、特任助教、研究員等で、研究中心の活動を、３年間（可能であれば、５年間）は支援して、研究職のポストを得る準備期間とする。研究職はテニユア付きが望ましい。現状では、テニユア・トラックの公募よりもテニユア付きが多いと思われるので、これが維持されることが望まれる。
法学	法科大学院修了後の司法試験受験・合格の後、大学院法学研究科博士後期課程修了。その後、博士論文作成してアカデミックポストに就職し、30代中盤あたりまでに研究対象国等に海外留学、40代までに教授に就任。 法科大学院創設以前と以後では、ポスドク及びキャリアパスの位置づけも構築のあり方も激変しており、当方世代の理想像はもはや存在もしないし現実的でもなく、その意味で後継する研究職及び研究者のあり方における指導像についても模索的・探求的な状態が続いているように思う。
法学	人文・社会科学系に関する限り、ポスドクのキャリアはほぼ大学および一部の公的研究機関に限られており、民間企業への就職はきわめて少ない（官庁や民間企業出身者が、比較的若い時期に大学に移る例はある）。したがって、ポスドク問題は基本的には大学問題である。 かつては、研究者養成機能をもつ大学の出身者が、学位を得たあと、地方国立大学や私立大学に就職し、教育に従事しながら研究をさらに進化させ、その後、一部は出身大学を含め他の大学に移動していくという、ある種の循環（学問の継承の保障）が成立していた。しかし、現在では、分野による差異があるとはいえ、大学の常勤教員ポストが減少し、ポスドクはいくつもの非常勤ポストをかけもちしながら就職の機会を探り、一部は30代の前半か後半、場合によっては40代以降に大学に職を得ることに成功するが、一部は研究の道を断念している。最近では、自死の例すら続いている（とはいえ、研究職以外に有力な選択肢があるわけでは必ずしもない）。また、常勤の職を得た場合でも、教員の多忙化により、教育と研究とを両立させる条件は悪化している。このような状況は、ポスドクのキャリア以前に、研究職をめざそうとすること自体を躊躇させている。 したがって、基盤的経費を安定させることをつうじて、非常勤講師に大幅に依存している現在の教員人事のあり方を改め、常勤の（任期のつかない）教員ポストを増やすことが最大の解決策である。特に、分野・大学による差異はあるとはいえ、ST比がかなり高いという現状では、助教を含む教員ポストの増加は教育の質を高めるためにも不可欠である。 研究職以外についていえば、例えば、博士号取得者に適合的な職務が潜在的にはあるはずである。しかし、高度で幅広い知識を重視しない官僚機構の文化（例えば、公文書の保存・管理の軽視）を改めることと軌を一にしなければ、道は開けない。
法学	社会科学の法学分野では５年程度の任期付き助教が最も利用しやすい制度である。その間には、国外での留学研究が可能ないし海外での基金による留学が可能で、国内での助教等の身分も保証されるものが望ましい。
経済学	ポスドクの5年任期は短すぎる。 博士号を取得できたとしても国際的に定評のある雑誌に研究報告を行うには、英語・無名というハンデがあり、比較的順調に審査される場合でも公表までは数年の期間を要する。またかなり独創的な内容の場合にはレフェリーに利害関係者がいると、様々なトラブル、手間がさらにかかることになる。5年任期の場合には審査は3年目・4年目までの業績になりがちであり、実質的任期は3年～4年である。 したがって、ポスドクの期間は分野にもよると思われるが7年～10年程度が良いと思われる。この間、大学などでは軽微な講義経験などを行うことが、その後の経験につながると思われる。
経済学	博士課程修了後に大学の教育職、企業・団体・政府の専門職に就くことを標準的なキャリアパスとし、ポスドクは、優れた研究拠点での研究環境を与えるような限定的な役割が望ましい。

経済学	専門のアジア経済史は成長分野なので、若い人を育てると比較的楽にテニュアトラックにのせることができます。しかし、経済史全体のポストの数は減ってきているので、学会全体としては数は不変の状態です。これから少しずつ減っていくでしょう。このような状態では、当分は、ポスドク（助教）からテニュアトラックへというこれまでのパスで十分です。重要なことは、テニュアを得た研究者が自分のイニシアティブで新しいテーマに取り組める環境をつくれることだと思います。 経済史・経営史の分野全体としては、テニュアトラックの数がこれ以上増えないなら、新しい分野に参入するか、research administraterにもなれるような訓練をするかして、生き残ることになるでしょう。 より一般的なコメントをすると、文理融合の大きなプロジェクトのリーダーとして10数名のポスドクを雇用したことがあるが、まったくバラバラの分野ながら、ほぼ全員、テニュアが取れた。プロジェクトの売りが（文系リーダー主導の）文理融合だったことは、全体としては、プラスだったと思う。これは、京大東南ア研が大量のポスドク研究員を、さまざまな方法で（有給、無給）抱えることができたから。このような能力のある組織の存在も重要。
経済学	3年から5年くらいの間、ポスドク、あるいは任期付きの職につき、その間研究に集中できる環境が与えられ、その後、任期なしの研究職に就く
経済学	ポスドクは経済的条件を与えられたうえで研究時間を十分に採ることができる貴重なポストです。その間に研究業績を挙げてテニュアトラックのポストにつくのが理想的と思います。
経営学	ポスドクの期間は少なくとも3年は必要と考えます。博士課程は3年間ありますが博士論文（甲）を完成するには短いため、通常はオーバードクター（OD）を1、2年します。したがって、ODをしている期間の経済的な援助がまず必要です。博士号取得後、ポスドクの期間中に、分野横断的な研究交流があった方が良く、国内外の人材交流があれば将来の成長が期待できるので、少なくとも3年から5年安定して研究をつづける時間を与えるのがよいと考えます。
経営学	ポスドクを一括りで捉えるのは難しいと思います。上記1)のようなポスドクは、たぶん、今の文部科学省の政策で、1・2年、浪人すれば、我々の分野では何とか仕事は得られるでしょう。その間に、まさに大学受験の浪人生と同じく、勉学・研究に励み、業績を積むことができます。しかし、上記2)、3)のようなポスドクは、何をやっても無理です。ですので、ポスドクを5年やってテニュアになる、というような戯言は言わないで欲しい。 2)や3)の人を雇う研究所のようなものを、文部科学省は作ってはどうか。ちゃんと仕事をとって、お金を生み出す研究所です。ずっと同じ研究機関にポスドクになってもい続けることは、その人たちにとっても精神的に辛いし、思考が止まりがちです。新しいところで、お金を稼ぐ研究をして、別の能力に目覚めて起業する人が出てもいいし、別の分野の人と交わることで、自分の人間性を考え直すかもしれません。また、自分でお金を稼ぐには、相手のことも考えないといけない、ということをも身をもって学ぶことも大事です。現在のようにお金をばらまくのは、休耕田にお金を出し、多くの農家の人をダメにしてしまった農業政策のようなものです。お金を出すのではなく、働かせないとダメ。その中で、自分の適性を探しだせてもらいたいと思います。 また企業にも、ポスドクを雇うような仕組みを、文部科学省は大学院構想を出しているのですからやるべきです。出口のことを考えない政策はおかしい。ポスドクは、研究者としての適性を持っていて運が悪い人は少数で、それが以外が凄く多い、のですから、何年やっても少なくとも大学の研究職にはその人たちはつけません。それを知ってほしいと思います。
経営学	理想的なキャリアパス 第1ステップ(～35歳)：国内の大学での助教又は助手として、教育研究に従事 第2ステップ(～40歳)：国内外の民間企業等での実務に従事、今後すべての大学教員は少なくとも2～3年の民間企業等の経験(インターンシップを含む)が不可欠 第3ステップ(～45歳)：海外の大学又は研究機関における教育研究ないし研究専従に従事 第4ステップ：国内外の大学・研究機関で准教授あるいは教授相当の業務に従事すると共に、民間企業等と共同研究のリーダー
基礎生物学	ポスドクの3-5年間に著しい研究成果を上げるか、研究者としての潜在能力を発揮できれば助教として採用される可能性があるが、多くは2回目、3回目のポスドク生活を余儀なくされているのではないだろうか。途中でアカデミアを諦め、企業に就職する者も少なくない。
基礎生物学	数年間研究したのち、ある一定の業績を上げ、准教授レベルの大学のPIになること
基礎生物学	外国を含む1～2カ所で計3～5年程度のポスドクを経験した後、10年任期の助教となり、その後終身雇用のポジションにつく。
基礎生物学	ポスドクを数回やってその間にTenure Trackingの職につくというのは、制度的には問題はないが、全体的な時間的余裕はもう少しあるほうがよい。普通プロジェクト単位での雇用となるので、5年くらいが多いが、中には7年物のプロジェクトもあり、10年上限の労働基準法との関係を整理する必要がある。

基礎生物学	博士後期課程の修了後に、アカデミアに残ることを目指すにせよ、最終的に民間企業等で働くにせよ、プロの研究者となるための助走期間として自己の研究スタイルを確立するためにポスドクという時間（５年ぐらい）は有効だとは思う。 この期間は給与がもらえる分、正規の職種として社会的に認められることが重要であり、それに見合う名称を（例えば大学の職種として）統一的に与えることが重要と考えている。また、ポスドクはテニュアトラックに乗ることが可能なルートとして制度設計されていることが重要と考える。今のように大半が不安定な将来となる状況では、研究者を目指す若手の数は減る一方であろう。 私の所属する分野としては、５年程度のポスドクまたはテニュアトラックの職種の後、テニュアの職が理想的と感じている。
基礎生物学	ある程度の流動性はよいですが、どうしても業績が出しにくい。研究には時間がかかるので、一定な業績を出すためには、ある程度の期間が必要（ポスドクとして、３年は厳しい。最低５年はほしい）です。ある程度ポスドクした後、留学してキャリアを積む。その後テニュア(もしくはテニュアトラック)が取れることが理想的です。
基礎生物学	ポスドクの期間は３年からせいぜい５年、研究場所も１、２箇所を超えないことを原則とし、その間に得た研究成果や将来への期待に応じて、独立性や研究サポート体制の異なる常勤職（研究補助職、研究周辺職を含む）やテニュアトラック職に就けるようなキャリアパスを確立することが望ましい。
基礎生物学	将来のライフワークとなるテーマを決めるために、異なる分野の経験を積むためにこの期間はあるのだと考えます。少なくとも３つの分野を体験できるように、自らのキャリアパスを考えることが重要だと思います。しかし、現在の評価システムの中では、研究分野を変えたり、テーマを変えたりすることが、とても難しくなっています。最終的にテニュアになるまでの期間の雇用の安定は非常に大事な問題ですが、そもそも、この期間の意味（実質的に何をすべき時期なのか）を考えると、現在の短期間で業績を評価するシステムは全く機能していない、または逆に機能していると思います。
統合生物学	公的な研究機関に限らず、民間の研究機関も含めて若手研究者が就職、行き来できるような形が進むとよいだろう。そのためには特に民間企業の意識変革を求めたい。
統合生物学	ポスドクを５年程度続けた段階で助教または講師クラスとなり、学位取得後１０年程度で研究大学の准教授、さらに１５年程度で教授となること。つまり４０代で教授になることが望ましい。 情報系の分野ではポスドクと呼ばれるポジションが従来は無く、学位取得後からすぐに助手、講師等の独立研究者として活躍するのが慣例であった。しかし近年はプロジェクト研究が多く、情報系のポスドクも多く見かける。これは計算機科学や情報学の観点では独創性を失わせる、不適切なキャリアパスに思う。
統合生物学	ポスドクは指導教員の影響から自立して自分の研究分野を確立する時代であるから、なるべく出身大学や出身研究室以外の組織に入って、できるならば海外留学の機会も設けたい。その数年の間に助教、講師の身分でテニュアトラック付きの職に就くことが重要である。単独の組織で囲い込むのではなく、複数の組織間で雇用を保障するようなシステムを作ることが望ましい。それから業績に応じて、各組織の性格やミッションに応じてキャリアアップが図れるような体制が理想的だろう。
統合生物学	リーダーの育成： 博士取得後３－５年程度の海外ポスドク 30台で国内ないし海外でDepartmentポストにつく。 職業人としての博士取得者の育成： 博士取得後２－３年スパンのポスドクを転戦。 40までに国内のパーマナントポストにつく。 研究機関を渡り歩くことは専門スキルを上げ識見を広げるのに一定の効果はあるが、定住し家族を地域社会に溶け込めないことには人並みの生活が送れない。４０とは定年まで２０年のタイミング。
農学	ドクター終了後、空白期間なくポスドクに移れること。任期制あるいは非専任の期間は３年程度、長くても５年程度となること。３年を過ぎた場合、大学の教員ポストや研究職に固執することは、本人にもよくないので、ドクターの就職先について多様な道を社会が提供し、受け入れること。
農学	社会科学系として共通する意見としては、学位取得後は学振のPDなどの経験は貴重と考えられるものの、速やかに（１～３年後）には常勤職（任期付きも含む）としての雇用が必要と考えます。
農学	学術分野で活動した人にとっては、学位取得後に、研究力の高い研究グループ（内外は問いません。）でポスドクを１０年以内経験し、テニュア・ポストに就けることが理想形であろう。学術分野以外の多様な分野に活動の場を求める人にとっては、受け入れ側の受け皿作り（意識改革）が必要であろう。
農学	研究職（大学教員を含む）を目指す若い年代には数年～10年の安定した研究期間を持てることが望ましい。しかし、その後はどの程度論文が書き続けられるかどうかの現実的な判断も求められるかも知れない。

農学	博士号取得後、日本学術振興会特別研究員PDなどの博士研究員を2回程度、うち1回は海外での研究履歴を積んだのちに、大学院のある大学の助教で教育も経験して40歳までにテニユア准教授となるのが現在の理想的なキャリアパスと考える。私の時代はポスドク少なく、助手のポストは多かったのも少し違ったと思う。
農学	国として企業への博士課程人材の採用を促進する余地は十分あると思われるが、博士課程での優秀な人材の育成をより活性化するのが前提である。 アカデミアの先端研究グループでの「ポスドク」の有期雇用にも関わっている。実際に「ポスドク」で不安定な立場ながら頑張っている研究者たちを見ると心が痛む思いである。「安易な労働力」として使われるということではないとは思われるが、一般論としては博士課程学生やポスドクを独立した研究者としてもっと独り立ちできるような育成により重きが置かれることを望む。
農学	農学部分野でも社会科学系であるため、一般的に研究成果がまとまるまでにはある程度の時間がかかる。そのため、時限的雇用は生活の不安に加えて、研究成果の一層の「小粒化」に拍車をかけているように思われる。そうしたことを考えると、ポスドク期間は遅くとも30歳代半ばまでであり、できるだけ早期にテニユアに移行する仕組みに変えることが望ましい。
農学	ポスドクは3年程度で終わらせる。この期間は、博士課程の研究経験を土台にして、新しい分野・手法に自由にチャレンジする期間であり、この間に自分の将来の方向性を（研究者としての研究の方向性のみならず、研究職かそれ以外の職を選択するかも含む）定める。 なお、長期間、ポスドクとして雇用することは、雇用主にとっては有益であっても若いポスドクの将来を考えると有害であり、避けるべきである。雇用主は、早い時期に、研究以外を含めできるだけ自立した職を得るよう指導すべきである。 続いて、テニユアトラック5年程度を経験し、テニユアポジションを取得する。この期間は、自分自身の研究課題に全力で取り組み成果を上げ、テニユアを取得する。 テニユアトラックを提供する機関は、研究に専念できる安定した研究環境（設備、給与等）を提供しなければならない。テニユアを取得できなかった場合は、自立した研究者としての道は難しくなる。
食料科学	アカデミアのポストが博士取得者数に比べて少ない現状においては、企業の研究所にもっと入れるようにした方が良い。学位取得後、ポスドクを続けると、そこから抜け出せなくなり、生涯賃金下がってしまい、老後に生活を維持するのに必要な年金を得ることもできなくなる。学位取得後に、正規のポストに就けるようにするのが望ましいと考える。
食料科学	博士課程の途中で他大学助手のポストが空席になり、指導教授のすすめで教員となった。教授の補助、研究室や学界等の事務、学生の教育、などに追われ、自らの研究時間は勤務終了後や休日にとった。現在のようなポスドクは経験したことがないので、その実感はわからないが、博士課程を修了し、さらに研究に専念できるポスドク研究員のポストが有り、おそらく博士論文を展開して自らの世界を準備できる時間が保証されているので、大変うらやましいと感じる。博士課程3年間、ポスドク2年間の5年～6年の基礎研究が保証されれば十分で有り、次は様々な職種に進み、社会を支える活動をすればよい。研究者や学者としての将来や自己の欲求しか考えられないようでは困る。研究競争社会で勝ち抜くのも一つの生き方であり、すべての若者に強要する価値はない。
食料科学	ポスドクを3年から5年程度やると仮定して（ポスドク期間5年以内、年齢として30代半ばまでに安定した雇用につくことが重要と考える。それ以上は長すぎる）、その後 1) 直接大学の助教もしくは公的（国立、地方行政団体）の試験研究期間に職を得る 2) ポスドクから民間会社の研究職 がよいと考える。 また、職はなるべく安定している（＝期限付きのないテニユアな職）がよい。 加えて、流動性が高いことが絶対的な善であるとは思わない。流動性が高ければ生産性が高いというのは根拠のない「都市伝説」であると考え。アメリカがそうであっても、日本人がそうであるとは思わない。日本人は基本的に勤勉であり、研究職をめざす若者は皆、真面目で研究に没頭したいと考えている。競争がなければ研究しないような若手研究者は見たことがない。むしろ、流動性を生み出すための期限付き雇用のような過度な競争環境がストレスを生み、研究効率を落としているとさえ感じる。競争がよい研究を生むというのは、日本の文化や日本人の国民性を無視した、欧米分化盲信である。ゆえに、長期的視野に立ってみれば、研究力を上げる要点は 1) 安定した職 2) 恵まれた研究環境・研究資金 の保障である。優秀な若手研究者が資金が豊かな中国に流れている現状を見てもそのことは理解できる。

食料科学	1. ポスドクのキャリアパスは、専門を活かして国際社会や日本社会に貢献することがその在り方と考えます。 たとえば、国連機関への就職、国内の行政機関や研究機関への就職、更には大学への就職などが理想的と思われます。 2. しかし一方で、日本社会の雇用形態が、学部や修士の新卒者に対する一括採用を基本としており、博士取得者がここに乘れないという問題があります。これは大学側の問題というよりも、企業の問題でしょう。今後、終身雇用が崩れるにつれてこのような一括採用はなくなっていくとは思いますが、日本社会の雇用形態自体の問題点（有用な人材の無駄遣いになっているなど）を、もっと国民に対して問題提起をし、アピールする必要があると思われます。
食料科学	大学にポスドクのためのポジションを置く。これは教員とは異なり、研究に専念できるポジションで給与（生活費）も保証する。
食料科学	5年位が適当と思われるが、その間の給料の保証、また、将来的に研究業績に見合った常勤の職の見通しも大切と思われる。
基礎医学	博士号を取得した後で、さらに視野を広げるためにポスドクを経験することは必要だと思います。現在、ハイレベルの論文を仕上げるのに5年以上かかることもざらですので、33～35才程度まで、ポスドクであることになります。 その後どのようにして独立するかですが、いきなり独立する人には、欧米並みの十分なスタートアップ費用を用意しなければなりません。こういうファーストトラックと併用して、従来の講座制の助手のように、研究講座に所属して、学生の指導に当たりながら独立への道を探ると言う、スロートラックもあってよい気がしてきました。
基礎医学	ポスドクとして研究業績をあげた者は、大学・研究機関の常勤研究者（テニュアを含む）に採用されるのが理想であると考えている。
基礎医学	家庭問題等を考えれば、30歳前後にはテニュアのポジションにつけるようにすべきです。するとポスドクがいなくなってしまうが、これはやむを得ません。アメリカやヨーロッパのポスドク制度は留学生が多く、彼らのすくなくとも半数以上は自国に帰るか、あるいは就職することを前提としています。現時点の日本の雇用体系ではこれらのポスドクを収容する場所はありません。長年、産業界に博士課程卒業生の採用をお願いしてきていますが変わらない。これからもお願いは続けてほしいですが、もう、変わらないという前提で制度を旧に復するしかありません。幸い日本の博士課程の学生は勤勉です。かれらで十分欧米のポスドクに対抗できると思います。
基礎医学	基礎医学分野では、学位取得から10年まで（例えば1期5年で最長2期まで）のあいだに、複数の環境で研究させるシステムがよい。このとき、海外を含め単一の研究環境に留まらない選択にインセンティブを与えるのがよい。10年間の研究成果をみると、学術を牽引していくことが期待できる人物かどうか判断できる。成果の優れた人物の求職に見合う、大学教授や研究部長など独立したテニュア研究職求人への整備を並行させておくことも必要である。
基礎医学	ポスドク5年程度でテニュアトラックを含む任期付助教7年程度、その後テニュア教授職。 この間にテニュアが取れない場合のキャリアパスは教育職、企業研究職などに求めることのできるルートが必要と思う。教授以外のjunior faculty職はテニュアとすべきでない。現実には研究が停滞した後も定年まで残る非教授職の方が多く、人材の流動化と若手研究者の機会を奪っている。
基礎医学	ポスドクを1度経験した後、多様なキャリアパスがあるとよい。アカデミアでPIとして活躍できるチャンスはそれほど多くなくても良い（competitionがあってもよい）。むしろ、企業など幅広可能性があると良い。 私は、臨床医学系の人間ですが、他の学部の出身者をポスドクで雇用することはハードルが高い。多くの優れた人は、それまでの学部などで発展しているように見える。最近の研究費は3年というものが多く、PDのためには、本来は5年程度の期間があると良い。また、異分野の交流は望ましいと思うが、臨床医学の分野に限ってみれば、非医師の方々にとって、魅力的なキャリアパスがあまり存在せず、展望が開けない。 解決策としては、臨床医学系においても、ステップアップが可能なキャリアパスを実現できると良い。 特に、海外留学の機会が少なくなり、国内においても、異分野交流が広がらないと、硬直化してしまい、流動化、発展の余地がなくなる。かつての日本は、留学が、流動性を高める大きな基盤だったと思うが、その機会が少なくなっていることから、国内で流動性を高める努力を積極的に行う必要がある。
基礎医学	私が専門とする解剖学の分野では研究内容と教育のdutyは関係していない場合が多いが、正規のポジションを得て研究を続けていきたい場合、少し解剖学教育にも携わり、キャリアを積むことによって、ポジションを得やすくなる。研究とは関係ない解剖学の勉強等に時間を費やすのは一見無駄かもしれないが、安定したポジションを得るためには教育も重要ではないかと考える。
基礎医学	ポスドク5年の後tenure-trackのポジションを得ることが望ましいが、現状では（日本に限らず）第二のポスドクへ横流れするケースが多い。
基礎医学	博士取得後5年ぐらいいは、能力を測る期間として設定し、その間配属ポストで十分な研究成果を収めた研究者には正規ポスト（パーマナントポスト）を提供すべき。能力面や性格等から研究者に向かない研究者をどうするかが大きな問題。例えば、ポスドク経験5年以内で方向転換の機会を与えられるシステム（企業採用、キャリアを活かした職への登用など）があれば良い。

基礎医学	ポスドクとして5年程度、ホームとなる研究機関に所属し、その間に新たな研究手法を身に着けたり、共同研究を行うような、多様な活動を容認する。学際的な研究を行えるトレーニングが必要。
基礎医学	理想的なキャリアパスとしては、早い時期から独立するよりは、ポスドクとして経験とを積み重ねた後、はっきりとした将来的ビジョンを持った上で、PIのポジションを獲得していく事が望ましいと考えている。ポジションや研究資金が限られている昨今では、必ずしも早い時期から独立することが良いとは思えない。何をすべきか、どの方向に進むべきかなど、将来的ビジョンを持っていないのであれば、PIだけがゴール設定ではないのかもしれない。
基礎医学	ポスドク任期を5年に延長しても、大学・国立研究所等のアカデミアの職の数が近未来に増えることは期待できないので、ポスドク後、研究者がその経験をいかしてアカデミアのみならず企業等民間等に就職するチャンスを増やすべきです。
基礎医学	基礎医学の分野におけるポスドクは、医師免許を持つ研究者と持たない研究者が含まれる。医師免許を持つ者が基礎医学系の研究室でポスドクをする場合は、臨床医が一時期海外でポスドクとして基礎研究をして、帰国した後は病院勤務に戻るケースが多く、必ずしもポスドクの経験が活かされていない。基礎研究を続けたくても職場の事情などで続けられないケースがあり、経験を活かすことができるようにすることが必要と考えられる。医師免許を持たない大学院生は、将来への不安から研究環境よりも安定したポジションを好む者も多く、我が国に研究力の低下の原因の一つになっているように思われる。ポスドクの人数に対して大学のアカデミックポジションが少ないので、ポスドク後のキャリアとして、例えば技術職員、URA、企業の研究者、雑誌のエディターや高校教員など多様な選択肢があり、これらのポジションが増えてポスドクの経験を評価してくれるようになれば、ポスドクに挑戦する人が増えるように思われる。
基礎医学	ポスドク4～5年経験した後、この間に研究者が向いていると自己評価した後でポスのテーマでなく自分で考えたテーマを実践するテニュアトラックに乗ってテニュアへ挑戦。
基礎医学	自身の時代は、「医局」制度の中で、幸いにも臨床と両立させながら基礎研究を行ってきました。この分野では、今や「ポスドク」は絶滅危惧種です。すでに地方では絶滅しているかもしれません。このことは、「研究」という現場を経験することで得られる論理的思考や問題解決の手法を身につける機会のない医師を多数輩出していることになります。医学分野にとっては、「ドクターをどうつくるか」が喫緊の課題だと思います。いま一度、同分野の人財育成を真剣に考えなければならないときに来ていると思います。
基礎医学	ポスドクのキャリアパスとして、大学アカデミア以外への進路を考えるべきである。製薬会社等の生命科学系の企業はもちろんであるが、高校教員やマスコミ、行政への進路の道を開くことが望ましい。特に高校生物教員として博士取得者を積極的に採用できる制度を整備したい。
基礎医学	医学の分野は、医師のアルバイトというかたちで、収入を確保できる面があり、ポスドク後、正式な助教のポジションを得るまで、研究を続けることができます。問題は、医学の分野で研究を進めたい、医師以外の研究者が、困難な局面にあることです。ポスドクを何年できるかということもさることながら、ポスドク後ポジションが得られなかった場合にも、就職で不利にならないような配慮が必要かと思います。
基礎医学	医学、生命科学系の場合、とくに医学系では、ポスドク後の正規教員枠のポジションが増えない現状では、空いているポストを見つけてはアプライし、年限がくればまた探し、常勤でテニュアがあるポジションを手に入れるのは、まさに幸運としか言いようがないでしょう。ただ、医学部出身者は、この点でも恵まれた環境にあり、非医学部出身者にとっては、相当の狭き門となっています。 学部や大学院時代に、恩師に助言や友人のアドバイスによって、早く将来像を決定することが、一番の近道かも知れません。
基礎医学	ポスドクの段階で、将来研究者として独り立ちできる人と、指導者について研究を遂行すれば能力を発揮できる、「技能を持つテクニシャン」の2つのどちらに近いかが、はっきりしてくる。 大学にも、技能の高いテクニシャンを助教より安い給料で雇用できるpositionが作れるといいのではないか。しかも、それらのヒトは40歳を超えるとモチベーションが下がってきたり、介護や子育てで研究に集中できる時間が少なくなる傾向があるため、能力給や、更新可能な期限付き雇用の形態が可能になれば理想的である。同じ待遇で大学間の異動が可能であると思ふ。 そうすれば、助教以上の研究職のpositionは、真に研究者としての資質にすぐれた人を雇用できるようになり、優秀な若手のモチベーションを満たすことも可能になると思ふ。 今はポスドクは年齢も経歴も非常にヘテロな集団であるので、テニュアかテニュアトラックかを自動的に決めるのではなく、キャリアアップを図るのであれば、本人が選んだ時期に本人が選んだ場所に応募する公募制をひけばいいのではないだろうか。能力に関わらず自動的にテニュアトラックに入っていくようなパスは避けるべきだと思う。それでは、能力のない人を研究職で雇用し続ける今までの悪循環の繰り返しとなる。 雇用条件が助教より悪くても、その分研究や教育、研究費の獲得に関する義務も軽減されるわけなので、そういう技能をもつテクニシャンのpositionを選ぶ人もあるのではないだろうか。

臨床医学	医学部で研究者を目指す場合、常勤の教員となるには、上下関係や臨床経験が優先されることが多く、非常勤の医員として大学に残るか、一般病院で勤務するかして、ポストの空くのを待つことになる。しかし、医学部で6年間、初期臨床研修で2年間、そして直ちに大学院（4年間）に進学したとしても、博士取得時にはすでに30歳に達している。その時点において、指導者からみれば、殆どの場合、研究者としての資質と能力を見極めることは容易である。従って、将来有望と判断される大学院修了者を、直ちに助教として採用する方策が研究力の強化に直結すると考える。
臨床医学	ポスドクの期間の後に速やかに常勤の研究職に就職できることが理想であると考えます。しかし、現状では常勤職が限られ、本人の能力を活かすことが難しく、motivationの低下はもちろん、生活を脅かす状況が多く見られることが非常に危惧されます。これは、個人の問題ではなく、我が国の研究力の凋落に繋がる深刻な問題です。
健康・生活科学	現在のところ看護学研究の主たる担い手は大学教員である。大学教員になるためには最低数年間の臨床経験と大学院（博士）を必要とするため、教員としてのキャリアは30代後半～40代で開始となることが多い。ポスドクのキャリアパス＝大学教員としてのキャリアパスとなり、選択肢がきわめて少ない。看護学研究所のポスト増、あるいは学位を持つ臨床での看護職の処遇改善（研究職としての認知）を望む。
歯学	広義の医学分野に関しては、卒後研修制度や専門医制度が足かせになり、恐らく、研究者として活躍できる医学部・歯学部の卒業生は殆どいなくなってしまうものと考えられる。大学院進学者が激減し、大学院卒業後学位を取得し、折角研究者としての基本的教育を修得した人材が研究者として研究機関や大学に残ることすらできないのが現状である。そもそもポスドクのポジションさえ不足している。また、ポスドクであれ、若手研究者としての常勤的な雇用を確保できても、5年程度の任期制雇用であり、不安定な将来像しか見込めないのが現状である。長期雇用で安定した雇用が必要である。
薬学	将来のキャリアパスを考えますと、学位を取得したのとは異なる研究室にいったまったく別の研究室を選択することがよいように思います。海外のように、義務化してもいいのではと思います。そのあと、テニユアトラックでテニユアというのがいいのではないのでしょうか？期間も最低五年の身分保障は、必要でしょう。
薬学	博士課程修了時には、考える研究に対する展望に沿って研究を展開していき、2、3年後にテニユアのポストが得られることが望ましい。ポスドクの期間での研究費、生活費のサポートがあり、かつその後の雇用の安定が研究成果への期待に繋がると考える。
薬学	自分自身にはポスドクの経験はないが、大学院博士課程在学中に助手になってからの経験に基づいて以下に記述する。 自分自身は、助手になってから大学院生の時と、化学の中で分野を変えたため、新しい分野把握に時間がかかった。ただし、教授から大掴みなテーマは与えられたものの、比較的自由に研究を行わせてもらえたことで、5年ほどでその分野で比較的大きな成功を収めることができた。もっとも、学生がのべ3名ほどと一緒に研究を行えたためにできたところもある。したがって、どのぐらいの安定した期間が必要かは状況によって異なると思われる。ほぼ同じ分野で継続的に研究するなら4年程度でよいし、分野を変えていれば5～6年必要に思われる。その間に一定レベル以上の成功を収めればテニユアを得られるようになっていくであろう。
環境学	博士課程で学んだ分野を拡充し、かつ深化できるポスドク経験が望ましく、期間は5年程度がよいと思う。
数理科学	ポスドクを5年くらいやり、うまく行けばテニユアトラックに乗り、うまく行かなければ民間企業に就職する。問題点は、うまく行かなかった場合、就職口を探すことが難しいことにある。終身雇用と年功序列が原則である日本型雇用が、人材の流動化の障害となっている。
数理科学	ポスドク（5年と想定）自身の経験は悪くなく、例えな所属が変わることで新しい視点燃えるであろうから2期以内くらいまでは良いが、その後はテニユアにのれど理想であろう。テニユアが必ずしも研究に専念できる環境ではないので。
数理科学	5年程度の期間研究に集中できれば若い時はかなりのことができるし、できなければ研究者をあきらめるべきだ。2年程度の短期では、器用な人は生き残れるが、それでは長期的な研究はできない。私の場合は、ERATOの5年間（＋残務処理の半年）で考えたことがその後の研究の基礎になっているので、5年あれば、長期スパンの研究計画を練ることはできると確信している。
数理科学	純粋数学に限って述べさせていただくと、手短にできる研究やその成果は大したものではないことが多い。重要な研究になればなるほど、5年、10年かけてやっと論文が一つというような状況もありえる。ポスドクの不安定な状況から勝ち抜ければそれ自体は評価できることであるが、生活との両立は困難であろう。理想は任期なしのポジションを少しでも作り、厳選された若手を育てる姿勢である。大学院も含め在学年数が10年近い上に、その後の不安定な状況を強いられるような社会体制で、10年後、20年後のノーベル賞級の研究者が生まれるか甚だ疑問である。
数理科学	専門とする数理科学分野では、研究が成果に結びつくまでの時間は、年単位が必要であり、さらにそれが評価されるには10年単位が必要です。このような時間を確保して質の高い研究を行なうには、パーマネントのポジションを付与することが必要と考えます。生活を保障する金額を用意し、研究が重点プロジェクトとして認められる場合にはそのための研究奨励費を、融合研究に発展させる場合にはそのための支援経費を、教育に従事する場合にはその手当を、年度を超えて付加していくようにすれば、研究意欲を旺盛に保たせることもできます。失敗しても生活の保障があることは、新しい研究を始める環境を保証し、研究に没頭できる環境を与えることになります。研究を志向する者へのキャリアの設計としては（生活保護費用とも考えれば）それほど困難なものではないと考えます。

物理学	ポスドクは1回3年間として、せいぜい2回まで。ただし、少なくとも一度は経験したほうが研究の視野が広がって良い。一方で、遅くとも2回目の終了時（35歳未満）には、テニュアあるいはテニュアトラックに移行できることが健全なキャリアパスであると考える。 テニュアトラックは過度に厳しいものは避け、希望すれば9割以上がこれはテニュアにつけるように設計すべきである。
物理学	基本的には海外でのポスドク経験を、1-2年でも良いので、持つようにできると良いと思われる また、博士課程の在籍大学とは別の大学や研究機関でポスドクをするように推奨することが望ましい。 以上のような条件の下、ポスドクの雇用期間が5年程度になることは望ましいと思われる
物理学	一箇所か二箇所、各3年程度のポスドクを経験した後、パーマナント、あるいはテニュアトラックのポジションに移るのが理想だと考える。 その間、短期(1年程度)でも良いので、海外の大学や研究機関で働いておくとも良いと考える。
物理学	ポスドクの期間は、研究者の「個」を確立する貴重な時間であり、必要だと思います。ただし、3-5年程度それを経験した後は、パーマナントのポストを得られることがある程度約束されていなければ、精神的に不安定になったり、研究のテーマ設定が不純になったりしがちです。 理想的には、博士号取得後3-5年間ポスドクをやり、その後国内外のどこかのアカデミックポストに定職を得られる仕組みが必要だと思います。そのためには、日本の国内のアカデミックポストの数とポスドクの人数が、ほぼ同じでなければいけません。それだと競争原理が働かないと言われる人がいるかもしれませんが、競争は「有力大学のポスト」への応募倍率が高くなるという形で十分行われます。また、助教から准教授、准教授から教授と、昇進するたびに「公募」という形で競争にさらされます。その意味で、大学教員は常に競争しているわけですから、30台前半の研究者にパーマナントポストを与えたからといって、決して切磋琢磨がなくなることはないと思います。 もし、国内のアカデミックポストが国内のポスドクの数だけ用意できないのであれば、学位取得後5年経過後に常勤職を得られなかった研究者が企業に就職できるようなパスを作るべきです。
物理学	物理学の分野は基礎的な教育を重視するとともに、現象を数理模型として考える訓練をするため、IT、金融などの分野でも有用な人材として、博士取得者が循環している。海外においても、同様である。日本企業でもこれらの業種は博士を積極的に採用するようになっており、キャリアパスの問題は、博士卒業5年時点で企業に行くのであっても問題はない。むしろ、現在、研究者を目指すものと、企業を目指すもののバランスは企業よりに傾いており、大学の若手ポストが極端に少なくなっていることから、大学での研究力を維持するためには、かなり長期を睨んで、若手の積極採用（特に30代後半の特任助教等）のテニア転換が必要と考えている。またテニアトラック制度を機能させるためにはさらにより広い分野で、PDを10年やった人材が企業に行くことができるような、企業側の採用姿勢も重要。
物理学	博士号取得の後に、自身の視野を広げるなどの目的でポスドクとして出身研究室とは違う研究室で一定期間（私の考えではおおむね5年以内）、ポスドクとして研究に専念するのはよいことだと思う。その後は、安定な研究職について、若いうちに自分の考えに基づき研究ができる環境を得ることができるべきと思う。
物理学	研究者にとってポスドクのフェーズは、「教育される」身分を脱却し、独立した研究者への道を本格的に歩み出す第一歩である。その意味では、大学院生という身分から来る制約が外れたことを利用し、大いに見聞を広め、さまざまな経験を積むことが何よりも重要である。 このため、学位取得後に3年から5年程度の期間、1つないしは2つ程度の海外の研究機関でポスドクとして研究に携わるのが理想的である。この際、海外学振は一つの入り口であるが、日本の制度を利用するだけでなく、海外で雇用される道を探ることが望ましい。渡航先の研究機関が、自前の財源を持って来たお客さんとして遇するのではなく、身銭を切って雇った研究者として遇する場合の方が、要求されるレベルが高くなるからである。 このためには海外学振よりも海外で雇用される道を選択させるインセンティブが必要であろう。また、日本のシステムから外れることによる様々な不利益が、生じない様な対策も講じられるべきである。
物理学	ポスドクを3年、その後テニュアトラックに乗ってテニュアというのが理想的だと思います。（ポスドクや任期付きポストの長期化は避けるべき。）
物理学	初めから5年程度のテニュアトラックポストにつける人数を大幅に拡充するとともに、それ以外のポスドクポストについては、5年程度研究してテニュアまたはテニュアトラックにつけなかった人は、民間企業や、研究所・大学の技術系やマネジメント系の職員に移れるようあっせんするような仕組みがほしい。

物理学	先ず、回答者の専門分野は物理学であり、中でも非平衡統計力学やソフトマター等の分野での理論的研究であることを予めお断りする。 回答者が属する理論物理学では学位取得後ポスドクで研究に専念して、キャリアハイになる研究成果を挙げるケースが多い。逆に言えば、アカデミアに就職後校務等に忙殺されて研究成果が出ないケースもまま見られる。従ってポスドク制度自体が一概に否定される訳ではない。また、学位取得後にキャリア変更をするためには必要な期間とも言える。 しかしながら近年ポスドクの期間が長期化してポスドク3回を行って実績十分な35歳の研究者でもアカデミアの就職がままならない現状は望ましくない。またポスドクが長いと研究の立案や後進の指導面でのトレーニングが不足するきらいがあり、若手教員の払底による高齢化や定員の漸減という面で研究グループの維持や校務の支障なき運用にも問題がある。 理想的キャリアとしてはポスドク1回～2回（含海外）で助教に就職する成り、パーマネントの研究職或いは民間就職する事が判断できる状況が望ましいと思う。
地球惑星科学	自身の経験では、博士学位取得後、6年間のポスドク生活を送った。その間、5つの研究従事機関を渡り歩き、海外での研究従事期間は4年間である。助教（パーマネント）に着任したのは34歳。 これが必ずしも”一般的な”理想形だとは思わないけれども、自身にとっては大変有意義な6年間だったと思うし、”安定な”職位につくまでに悲壮感はそれほど感じなかった。むしろ、さまざまな研究環境でさまざまな研究手法を学び、異分野・異文化における多数の研究者や同じような立場の仲間達と交流できたことが、自分の武器となり現在の自分を形成していると思う。その意味では、私個人にとっては理想的なキャリアパスであったと思う。 *** 今日の若手研究者には「特任」「特命」「卓越」といった昔にはなかった呼称のポジションが多種提供されており（違いがよくわからないが）、社会やコミュニティが一丸となって次世代を支援しようとする意識や行動が高まっているため、「安定した研究環境を得る」という意味では理想的なのかもしれない。しかし、昔の研究者よりも簡単に賞がもらえるし、お金を払えば一流のオープンアクセス誌にも論文が掲載されるし、海外に飛び出さなくても新学術領域の研究資金でポスドクとして雇ってもらえるので、「必死に汗をかいているのは大人」であって、若い本人達は血汗涙を流さなくても比較的チャンスが転がり込んでくる（現代の音楽界や芸能界と通じるところがある）。そしてみな穏やかで協調性が高い反面、飛び抜けて独自性の高い研究者も少ない。研究上の議論で喧嘩もしない。それが本当に、彼ら彼女らが質の高い研究者として育つための真のサポートなのか。理想的な支援なのか。少し釈然としないところである。
地球惑星科学	学問体系の継承と発展にとって、画一的なキャリアパスは妨げになる。社会のあり方や、環境と人類の共生の道筋を議論する分野は、求められる資質が実験系や工学系とは異なる。指導教員からの独立は実験系や工学系においては必要となるが、人文社会系はもともと独立性が高いため、研究環境の移動を義務づけることはかえって落ちついた研究環境の確保の妨げになりかねない。いかに落ち着いた研究環境を確保するかに主眼を置くことも重要な観点であり、キャリアパスの画一化は避けた方が良い。
地球惑星科学	この問題は、ポスドクの処遇について逆側から見る視点が重要である。つまり「（ポスドク世代の若手研究者が）どの段階で研究職を離れる決意をするか」である。 ポスドク職の公募について、相応に機会均等であり、また公平な審査が実施されているならば、数年間にわたってポスドク職に就けないことは、今後研究職を続けていく能力がないことを意味するはずである。この「フィルタ」が適切に機能しているならば、ポスドク職に就き続けられる若手研究者には、テニュア就職が待っているであろうし、結果的に研究者人口ピラミッドの適正規模が保たれるだろう（もちろんポスドク職の数が適正規模であることが重要である）。 JSPS-PDについて「採択率30%」「任期5年」「2度まで採択可能」とすることでポスドクキャリアパスの主軸となると確信する。またこの実現のため、JSPS-PDの予算を大幅拡充し、その必要に応じて各種大型研究計画予算の幾分かをJSPS-PDに配分することを、ここに提案する。
地球惑星科学	ポスドク5～7年程度でテニュアトラックに乗ることが理想と思います(30代半ば)、通算のポスドク年限以上に、ポスドク期間内の安定性が問題だと感じます。ポスドクが1～2年の乗り継ぎというのは非常によくない、ある程度まとまった時限でないと、観測系の研究者は仕事にならないし、生活面の不安も大きい。
地球惑星科学	基礎研究では、長期的に安定したポストが必要である。その意味で、助教や准教授への任期は、あまりのぞましくない。しっかりと、テニュアトラックを確立すべきである。 テニュアトラックのはっきりしない現状の助教の任期付きシステムは、人材の切り捨てである。博士の人材はあつまらない。これでは優秀な博士人材は減り、大学の研究は疲弊する。現状の負の連鎖から抜け出すべき。
情報学	私は数学で博士号を取ってから、情報系の企業の研究職に就きました。12年間の企業での研究職は非常に有意義で、その後大学に戻りましたが、非常に恵まれた研究者としてのキャリアであったと思います。 理想的なのは、ポスドクの最初の2年間に、将来のキャリアを各自が明確化し、教育職に就くか、企業での研究職に就くかははっきり決めることができ、企業での就職に向けた積極的な活動や支援が組織的にできる仕組みを作ることだと思います。

情報学	理想的にはポスドクではなく、博士学位取得後に任期のない助教ポストが得られるのがよい。雇用の安定による安心感から研究に専念でき研究成果が期待できることに加えて、結婚育児などの人生設計も立てることができ少子化問題の解決にも繋がる。しかし、十分なポストが確保できないとなるとポスドクも仕方がないが、それでも、ポスドクが雇える十分な研究資金をアカデミアが確保できることが重要。また、ポスドクは3年程度で次のキャリアに繋がるのが望ましい。
情報学	大学や公的研究機関の職を希望するポスドクは、日本のテニュアトラック制に乗れるのが望ましい。情報学の場合はテニュアポスト数は今後もある程度確保され则认为る。 一方、民間組織はポスドクを採用時には目的を絞った高い研究実績を求める。そのため、博士過程修了後すぐに就職するほうが採用目的の広さの点で採用されやすい事実があり、キャリアパスの一翼になりにくいと考える。
情報学	3年くらい大学でポスドクとして研究をした後、大学などで専任の教員あるいは、研究者になる。でも今はそれでは、ポストが足りないので、民間企業や行政の研究者・専門職員となる。しかも、博士号を持っているので、持っていない人より、給与などの待遇を良くすべきである。
情報学	ポスドクからテニュアトラックそしてテニュアというパターンが妥当と思われる（直接テニュアでもかまわない）。大事な点は、ポスドクに限らず、任期付きのポジションの場合、最低5年間の雇用は保障すべきであろう。雇用する側も、任期付きであることを十分留意して、その期間に研究が進むような配慮が必要と思われる。すなわち制度だけでなく、その運用についての十分な配慮が不可欠である。一方で、研究者から外れることになるポスドクが存在するのも事実なので、彼らに対するセーフティネット（社会での人材の流動化が進めばセーフティネットも自然とできてくることになると思うが）についても十分配慮が必要である。
情報学	情報学分野では、特に企業において、若手人材の不足が著しく、そのため、大学での人材確保に苦慮している。博士人材及びポスドクの人材が不足している。外国人や社会人からのポスドクへの流入、その後の流動性も含めて考える必要があるのではないか。 また、AIの応用に見られるように他分野のポスドクが情報スキルを獲得することにより、より高度な人材として活躍できることが大いに考えられることから、情報と他分野を融合したプロジェクトをさらに立ち上げるべきである。
化学	ポスドクは外国で最低2年間は経験を積むことが望ましい。できれば外国でテニュアトラックに応募する選択肢もあることが望ましい。日本学術振興会の特別研究員の枠をもっと増やすべきである。給与も増やすべきである。現状の特別研究員の給与ではアメリカの最低給与に満たないことを理由に在籍を断られる場合がある。また、これまでは特別研究員の枠は応募者数に比例して決められていたので分野によってはワーキングブアが生まれて全体に非常に悪い影響が出ている。就職の実績により特別研究員の枠を決めるべきである。ポスドクの後のキャリアとしてのアカデミックポジションの審査は外部審査員も入れて公平公正にすべきである。アカデミックだけでなく企業への就職も積極的に勧めるべきである。逆に企業への就職ができる分野を優先して支援すべきである。近年の中国の科学技術分野の発展のスピードを考えると、今科学技術立国としての対策を取らないと差がもっと広がってしまう。日本はこれまで分野の平等主義に捕らわれてワーキングブアを生み出すような失敗をしてきた。科学技術基本法の原点に戻って振興策を打ち出すべきである。
化学	個人の能力次第だが、PDは1～2箇所（博士課程を修了した研究室以外）5年程度のスパンで経験を積んだ上で、助教等の職につくのが妥当ではないか。
化学	ポスドクは減らし、正規雇用ポストを増やし、転職しやすくすること、助教→准教授→教授は学内昇進ではなく、すべて転職、公募のみとすることが良いと思います。 日本は産業界含めて雇用の流動性がありませんし、今後増える気配もありません。優秀な学生は皆正規雇用を求めます。正規ポジションについたからといって、成果に無頓着になることはなく、志ある研究者は上を目指すと思います。若い人だけに厳しい職環境を課すことは、システムとして機能しません。
化学	海外にポスドクで留学（2～3年）するのを支援してくれ、日本にまずはポスドクで戻ってきてからでも次を探しやすいと良い（1～2年）。合わせて最大5年程度でプランが考えられ、次のステージに移行できることが望ましいが、うまくいかなかった場合にどう方向性をかえて就職してもらうかが大事。企業の中途採用も増えているがやはり、新卒一括採用をなんとかすべき。このためには、ドクター取得者の価値を認識してもらうのが急務の課題であり、その前に科学者がどういう人材かを市民とのコミュニケーションを通じてきちんと伝えていく努力が不可欠と思う。
総合工学	ポスドク後、テニュアになれるのが理想だと思います。 現状の日本の制度では、米国とは状況が異なりますので、ポスドクに限らず、任期付きポストが5年程度が適当だと思います。
総合工学	学位取得後、任期が2～3年程度、ポスドクとして国内外の研究機関で研究に従事し、学位取得後5年以内には、アカデミックポジションのテニュアトラックに乗るか、民間企業に定年制社員（正社員）として就職先を見つけるのが理想。 言い換えると、雇用期間が5年以下のポジションに5年以上就くべきではないと思います。
総合工学	ポスドクのその後の多様なキャリアを念頭におき、ポスドクに長期的視点の研究を遂行できるように研究を進める。短期的成果を求めすぎないことが重要である。そのためには、ポスドク採用時あるいはポスドク期間中に産業界でのインターシップや海外経験が必要である仕組みを作ることが重要である。

総合工学	総合工学分野におけるポスドクのキャリアパスの在り方としては、社会の声に耳を傾けることのできる環境に一定期間身をおけるような仕組みづくりが重要と考える。社会の声を聞き、今後の自身のキャリア設計に役立てると思うからである。研究者としては、新たな研究テーマと出会うこともあるし、研究職以外のキャリアの可能性にも気づくこともあろう。日本ではポスドク研究者としてのキャリアが長くなればなるほど、評価がマイナスに響くことが多いと思われるので、「社会の声に耳を傾けること」自身をひとつの成果として、ポスドクキャリアの強みにできるようなキャリア支援策の充実を望む。
総合工学	階層別の安定したポストを準備する。ポスドクのあとは、助教、准教授、教授と段階的にその階層を上がっていく構造とする。それぞれの階層には、テニュアトラック助教、終身雇用権をもった助教、テニュアトラック准教授、終身雇用権をもった准教授、終身雇用権をもった教授の5階層を設定し、加えてプロジェクト雇用の特任をそれぞれに設ける。一旦助教になったらある年限のあと終身雇用権の選考がなされるよう制度を設計する。年限（任期）は組織や分野で適切な者を設定する。上の階層に昇進ないしはある階層に採用されるためには選考があり、選考結果は業績と共に公開し、どのレベルの業績の者が採用されたかをコミュニティに明示する。選考に際しては、国際的な意見書（公開せず）を徴する。そもそも一生助教でいたい者はいないので、終身雇用権をもった助教までは行けることを期待できる制度とする。「学者は一般には給料は高くないが安定している」という職であることを制度の基本とする。個人評価に関しては、される方、する方の時間的コストを念頭に、節目の評価とし、チェックする程度の評価であっても隔年あるいはそれ以上の間隔をあけるものとする。現在は「不安定で給料も低い毎年評価がある」というおよそ魅力のない職となっていることに留意すべきである。なお助教には、URAや科学コミュニケーター、起業など多様なキャリアパスも用意する。 関連して、教授昇任・採用にあたっては国際経験を求め、必要に応じて1年間の海外研修を支援する制度を設ける。
総合工学	総合工学、特にシステム制御工学の分野に関しては、ポスドクはそれなりに機能しており、大きな問題はない（常勤職として、大学に限定されず企業の研究所等などの選択肢もある）。 社会全体の問題としては、以下の点を改善しないと、問題の解決にはならないと思われる。ある特定の分野（例えば生命科学など）に対してのみ大きな研究費を手当てすることを行うと、多くの優秀な若手研究者がその分野に集中し、ポスドク後のポジションに支障をきたす。研究の多様性を認めて幅広い分野への研究費の投資は、科学技術の発展に不可欠であるので、この両面での改革が必要である。
総合工学	私の周囲ではポスドクはさほど多くはなく、多くの者は博士後期課程履修中に就職活動を行って企業に就職しているケースが多い。博士の求人は増える傾向にあり、とくにリーディング大学院デザイン学大学院連携プログラムを実施しているが、どうプログラムの博士修了生のキャリアパスは多様性が増している。アカデミアに残り続けるポスドクは厳しい状況ではないか。有期雇用のポジションがあるだけにそれを活用しようとしているケースはあるが、それ以上のキャリアパスが見えず年齢を重ねるだけというのは周囲から見ても不安が残る。
機械工学	ポスドクを5年から10年やった後には、速やかに常勤職に就くのが望ましい。 ポスドクを小刻みに継続するのは、全体から見れば効率的ではない。 そもそも常勤職のポストが少なすぎるのが、解決すべき根本的な問題である。
機械工学	ポスドクのキャリアパスについては分野ごとに違ったものとなるでしょうし、様々なパスがあっても問題はないでしょう。しかしながら、そのパスを通過しながら研究力の向上が求められるところです。研究力の向上には、独立して研究を推進することも重要ですが、メンターと言うか伯楽と言うか、そういう立場の方と一緒にあって議論する環境を作ってあげることが重要だと思います。そのためには、何等かのプロジェクト（国立センター等の構想が練られています）の下でも活動するという経験を与えることも重要と考えられます。
電気電子工学	自身の「電気電子ネットワーク分野」だけではなく、共通な「ポスドクのキャリアパスのあり方」として、国内よりも先進国を中心とする国際標準に、待遇も時期も共通にすべきで有ります。理由は、日本で学位取得した日本人・外国人が国内、海外で活躍できること、およびその逆の海外から日本でのポスドクの機会を広げることにあります。日本ではポスドクの待遇や生活保障が先進国と比べると一般的に悪いので、ポスドクに対する政府や大学の待遇を改善する上で、例えば、ポスドクの国内外での副業を条件付きで認めることが望ましい。また、ポスドクを引き受ける教授、准教授に対する追加支援を制度化し、積極的に国内外からポスドクを受け入れることが望ましい。
土木工学・建築学	大学のテニュアのポジション数が限られていることを認識し、若手研究者が大学のテニュア以外で活躍できる場を準備し、ポスドクからテニュアトラック、テニュアへ進むか、大学以外の研究機関、研究力を活かした職能へ進むかを、選択できる環境づくりが必要。
材料工学	5年くらいでつぎの見通しをたて、大学または企業の研究者、教育者、ジェネラリストのいずれかの道に進むのがよいと思う。ポスドクは長くても2回くらいで終えてテニュアに移らないと、その先のキャリアが難しくなってくると思う。ポスドクの間に数よりも質の良い研究業績を蓄積しておくことが望まれる。

材料工学	博士取得後の将来のキャリアパスが太く開けていて、魅力的でなければならない。 アカデミアのみでなく企業でも博士を積極的に雇用するように、更には博士を厚遇して雇用するようにならないといけないが、そのためには企業での研究開発センスをもった、高学歴を生かせる魅力的な博士を生み出す必要がある。欧米では、以下の取り組みがなされており、我が国も参考にすべきである。 ・ドイツでは博士課程教育に企業での半年のインターンシップをカリキュラムに組み入れている（材料工学）。 ・米国では博士研究として、企業、省庁からの委託研究を実施させて、企業での研究を遂行できるセンスを養っている。 一方、アカデミアに出た場合には、研究者として能力を伸ばして行ける環境が提供されている必要がある。 ・能力を認められた者には、不安定な任期付き雇用でなく、早期にテニユアを与え、落ち着いて研究に向かえる場を与えることが必須である。これを賄うには、企業、省庁からの委託研究費から間接経費として差し引いてプールした資金で十分にならない限りは、大学運営交付金で確保すべきである。 ・若手研究者のスタートアップとして、少額で良いので、ほぼ誰にでも与えられる研究資金が用意され、何回か応募でき、何回かのスタートアップ研究で芽が出れば、今度は少し多額の研究資金を得てステップアップしていける環境を作るべきである。スタートアップの研究は、テーマも含めて募集するのではなくても、重要テーマを設定して解決策を募集して複数の研究を並走させて、成果を討議させる方法も、若手研究者の育成法として効果的であると考ええる。
材料工学	工学材料系で、企業との連携もかなりできていますので、アカデミアの席が空いていれば、もちろん希望者は進めばいいですが、企業へ進み、経験を積んでアカデミアに再度挑戦するのがいいと思っています。
材料工学	国内の博士課程を終えた後にポスドクを2年から5年程度を経て各大学や研究所のテニユアあるいは民間を経てパーマネント職を得る。このうち国外の経験を3年以上を必須とする。このポイントはテニユアあるいはパーマネント職を得た後は要求される業務が多忙で、長期的国外の体験が難しくなること、また、国際的ネットワークを構築できることである。また、国際体験なしにその場の都合で職を得てしまうと、いわゆる国際的競争を体験することが無いまま先に進むので、将来困った事態が生じるため、これは防止しないといけない。
2 部	ポスドクの任期が短いことが問題（例えば学振PDは3年）。任期は、少なくとも5年以上が望ましい。若い研究者は、早い段階でポスドクからテニユアトラックへ移行し、優秀ならばはじめからテニユアトラックで採用することもあり。昇進する際にきちんと審査をすれば良いのでは。
3 部	現在は3年任期や5年任期でポスドクや助教を採用しているが、ほとんどの若手の方々が、採用直後から次の採用に向けての就職活動を開始するのが通例となっております。そこで、いかに安心して研究に専念できる環境を整えるかが重要になってきております。一つの案として、大学間でポスドクの大学ネットワークを構成し、それぞれの大学から人件費分を供出し合い、最初の3年間はA大学で、残りの2年間はB大学で研究を行うことを採用時に確約することが考えられます。ポスドクは安心して研究に専念できる環境が整うと考えられます。

