

## 概要

(裏白紙)

---

## 1. 背景・目的

---

科学技術・学術政策研究所が実施する研究室パネル調査<sup>1</sup>では、「我が国の研究力向上に向けた政策的インプリケーション、インセンティブ設計」をその目的の一つに掲げている。その目的のもと、直近の定常報告書では、研究力の定義を明確化するとともに、その構成要素と分析の枠組みを整理し、その枠組みに沿ってアンケート調査で得られた結果を分析することを開始している<sup>2</sup>。

研究室パネル調査自体は日本の大学の教員を対象としたものであり、そこから得られる情報は日本に閉じたものである。他方、日本の研究力の向上を考えるにあたっては、日本での調査から得られた情報を相対化し、その持つ意味を再検討することも有用である。

そこで、主に研究室パネル調査から得られた情報を相対化し、その後の考察に資する情報を得ることを目的とし、海外調査を行った。本報告書は、その海外調査についてまとめたものである。

---

## 2. 方法

---

上記の目的のもと、調査の手法としてはインタビュー調査を選択した。日本で行っているようなアンケート調査を海外で実施することは、リソースの制約があり不可能であったこと、及び実際に現場で研究等に取り組む者に話を聞くことで、より柔軟な情報収集が可能になると考えられたことがその理由である。また、インタビュー調査の準備やインタビュー調査から得られた情報を補足するために、特に、インタビュー調査結果の背景として重要な、各国の研究環境に影響を与えると考えられる政策動向等について文献調査も行った。

インタビュー調査は、分数カウントによる論文数規模が日本と近い、英国・ドイツの大学にて研究室を主宰している・主宰した経験をもつ日本人の教員、及び英国・ドイツの研究支援部門で働く者を対象とした。前者については、各国5名ずつを対象にし、後者については各国2大学ずつを対象とした。また、前者については、公益財団法人未来工学研究所に業務を委託しつつ、オンラインにてインタビューを行い、後者については、原則として現地調査を実施した。オンラインでのインタビューの実施期間は、2023年9月～2023年12月であった。現地調査の期間は、2023年11月上旬であったが、その後オンラインにて追加的なインタビュー調査を一部実施した。

インタビュー調査の対象の選定、インタビュー調査項目の検討等のインタビュー調査の内容面については、本編にて述べている。

---

## 3. 調査結果のポイント – 日英独の研究環境の特徴一覧

---

以下では日英独の研究環境の特徴についてまとめるとともに、そこから得られた示唆を述べる。なお、日本の研究環境の特徴については、主に研究室パネル調査及び NISTEP 定点調査<sup>3</sup>の結果に基づくとともに、一部インタビュー調査の結果にも基づいている。英国・ドイツの研究環境の特徴については各国5名の日本人

---

<sup>1</sup> 研究室・研究グループ単位での大学の研究活動の把握を目的として、自然科学系の大学教員や大学教員が所属する研究室・研究グループの基礎的な情報、大学教員が実施する研究プロジェクトのポートフォリオや具体的な研究プロジェクトの内容等の多岐にわたる項目について把握する調査。

<sup>2</sup> 伊神 正貴・山下 泉・村上 昭義(2023), 「研究室パネル調査定常報告 2022: 1) 研究室・研究グループの研究力にかかわる指標群の提案, 2) 研究室・研究グループの特性と注目度の高い論文の産出との関係」, NISTEP RESEARCH MATERIAL, No. 333, 文部科学省科学技術・学術政策研究所

<sup>3</sup> 第一線で研究開発に取り組む研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化を把握する調査。 <https://www.nistep.go.jp/research/science-and-technology-system/nistep-teiten-survey>

教員及び各国 2 大学ずつの研究支援部門へのインタビューの結果に基づいている。そのため、特に英国・ドイツについては、必ずしも各国の状況を代表するものではない。

調査から得られた日英独の研究環境の特徴を概要図表 1 に表形式でまとめた。なお、図表中において、研究室パネル調査又は一般的な事実に基づくものについては、「割合が高い」等の断定的な表現で記されており、意識調査である NISTEP 定点調査の結果やインタビュー調査の結果に基づくものについては、「割合が高いとの声が聞かれた」という形で伝聞形式にて記されている。以下に、それぞれの項目について、ポイントをまとめる。

#### (教員の裁量・職務活動)

日本の特徴は、助教の独立性が相対的に低く、またいずれの職位でも多くの職務を担い研究活動に取り組みにくいという点である。他方、英国・ドイツでは教員<sup>4</sup>の独立性が高いとともに、主に研究に取り組むべき教員がその通りの活動ができるという特徴が見られた。なお、英国では研究室外の上司であるラインマネージャーとの合意に基づき、研究と教育の活動の割合が変動する(例:競争的研究費を獲得しない教員は、教育活動の割合が高くなっていく)という特徴も見られた。

#### (研究資金)

日英独のいずれにおいても、研究活動を実施するには定常的な研究費のみでは不十分で競争的研究費の獲得が必要であるという意見が聞かれたが、その必要の度合い、獲得機会、額や用途等は異なっていた。スタートアップ資金については、日本のアンケート結果では無い場合が多く、あっても少額であるという結果が得られているが、ドイツでは交渉次第で数千万円～数億円程度の金額を得ることができる場合があるとの声が聞かれた。また、競争的研究費への応募の際にはコスト計算を行い、プロジェクトの実施可能性が認められなくては資金を得られないとの声も聞かれた。また、英国・ドイツにおいては自国の競争的研究費に加えて、欧州連合(EU)の競争的研究費についても主要な財源となっていること、EU の競争的研究費に応募する教員向けの支援体制が整備されている場合もあるとの声が聞かれた。

#### (研究室メンバー及びマネジメント)

日本の特徴は、博士課程学生が学生との位置づけであるとともに、修士学生も研究室の主要メンバーになることがある点と、それらのメンバー間で知の共有の機会に恵まれているとの声が聞かれた点であった。英国では博士課程学生は学生であるものの多くの場合は生活費相当額(stipend)を得ており、ドイツでは研究員との位置づけであった。英国やドイツについては修士課程学生が主要な研究室メンバーとなっていないとの声が聞かれた。研究室内での知の共有の機会は、日本のように恵まれていないとの声が聞かれた。

#### (研究機器・設備)

日本の特徴は、研究機器・設備の共用は進みつつあるものの、大型の競争的研究費を獲得した研究室では、自身で研究機器・設備を購入する傾向にあるとの声が聞かれた点であった。他方で、英国・ドイツでは、いずれも多くの場合は共用であり、テクニシャンが機器の運用・メンテナンスにおいて重要な役割を果たしているとの声が聞かれた。このような違いが研究機器・設備の活用・更新の効率性に影響を与えていることが示唆された。

#### (その他)

得られる研究支援、事務職員のパフォーマンス、専門性の活用、国際性について、いずれも日本と英独では大きな特徴の違いがあることが示唆された。

---

<sup>4</sup> 英国ではポストドクは大学に雇用されており、ドイツでは博士課程学生・ポストドクも大学に雇用されているが、本報告書では教員には含まない。

概要図表 1 日英独の研究環境の特徴一覧

		日本	英国	ドイツ
教員の研究上の裁量・職務活動	研究室内の上司の有無	理工農では助教の6~7割に研究室内の上司がいる。保健ではその割合が高くなる。	教員には研究室内の上司はおらず、別途職務の方向性を管理するラインマネージャーがいるとの声が聞かれた。ラインマネージャーとの合意に基づき研究と教育の比率が変動する(例: 競争的研究費を獲得しない教員は教育の割合が高くなっていく)との声も聞かれた。	ジュニアプロフェッサーやジュニアリーダー(ポストドクの後に就く職位)以上の教員はPIとして独立しているとの声が聞かれた。
	任期の有無	分野によって差はあるものの助教の5~6割が任期ありの雇用である。保健分野では、准教授・講師以上の3~4割が任期ありの雇用である。	採用当初の見習い期間を除き、任期無雇用が原則であるとの声が聞かれた。	ポストドクの後に就く職位では全て任期付雇用であり、教授相当は全て任期無雇用である。昇進条件は明確だとの声が聞かれた。
	職務内容・エフォート率	教育・委員会業務・入試業務・研究等、多様な職務を担い、それらへの負担を感じているとの声が聞かれた。	多くの教員が教育・研究に取り組み、着任後間もない若手以外は組織マネジメントにも取り組むとの声が聞かれた。また、ラインマネージャーとの合意に基づき、取り組むべき職務に十分なエフォートを割くことができるとの声が聞かれた。	州法により教員には教育義務のみが定められているが、教員は通常は研究にも取り組み、マネジメントに取り組む場合もあるとの声が聞かれた。エフォート率については、自分で決めることができるとの声が聞かれた。
	研究テーマの決定	研究室を主宰する場合の自由度は高いが、研究室内に上司がいる場合の自由度は高くないとの声が聞かれた。	原則として自由に決定できるが、トップダウン型の競争的研究費プログラムやREFによる影響を受ける場合があるとの声が聞かれた。	原則として自由に決めることができ、教員のその権利は憲法で保障されているとの声が聞かれた。
研究資金	定期的な研究費	定期的な研究費の額の中央値は、60~100万円程度であると推測された。また、定期的な研究費は削減(あるいは物価上昇等に伴い実質的に削減)される傾向にあるとの声が聞かれた。	定期的な研究費は配分されない場合が多いが、申請により支出が可能になる場合があり、競争的研究費を獲得せずとも小規模な研究を行うことができるとの声が聞かれた。	定期的な研究費が配分される場合が多いが、数十万円~数百万円程度であり、研究を行うには競争的研究費の獲得が必須となるとの声が聞かれた。
	競争的研究費へのアクセス	研究プロジェクトの財源種別の分析によると、ほぼ全てが日本国内の財源から得られている。また、日本国内の一部の競争的研究費では、採択率や充足率が低いとの声が聞かれた。	英国とEUの競争的研究費にアクセスすることができるが、特に英国の研究費は採択率が低いという声が聞かれた。また、英国の競争的研究費では、研究室構成員を含めて、研究室としてのフィージビリティも評価されるとの声も聞かれた。	州・ドイツ連邦・EUの競争的研究費という幅広い機会があるとの声が聞かれた。また、応募時にはプロジェクトの実施可能性も審査され、例えば必要水準の件費の計上がないと実施可能性なしとされ採択されないとの声も聞かれた。
	研究資金の使途・使い勝手	人件費に用いられる割合は高くなく、研究室レベルでの研究機器の購入に用いられることが多いとの声が聞かれた。また、支出対象や手続き上の制約が強く使い勝手がよくないとの声が聞かれた。	人件費や共用施設の運営費に多くが用いられるとの声が聞かれた。なお、UKRIの資金で博士課程学生を雇用することはできず、その人件費は含まれない。資金は柔軟に利用できるとの声が聞かれた。	多くが人件費(ポストドク・博士学生の雇用)に用いられ、共用施設の利用費にも用いられるとの声が聞かれた。資金は柔軟に利用できるとの声が聞かれた。
	スタートアップ資金	ない場合が多く、あっても少額(250万円以下)である。	学内のグラントに応募して採択されれば配分されるという声、配分されるが交渉の余地はあまりないという声が聞かれた。	(明文化されていないが)交渉を通じて得られる可能性や、DFGのプログラムを通じて得る方法がある(金額は数千円~数億円相当)との声が聞かれた。
	博士課程学生の位置づけ	学生との位置づけであり、近年の経済的支援の充実や、逆に経済的に困窮する学生についての声が聞かれた。また、研究上の自由度が高い一方、研究室のルーティンワーク(雑用等を含む)に取り組むとの声も聞かれた。	学生との位置づけであるが、通常は生活費が支給されるプログラムに採択されたうえで博士課程に通うとの声が聞かれた。また、ある程度自由に研究ができるとの声が聞かれた。	若手研究員という位置づけであり、給与が支給されるとの声が聞かれた。また、教授の方針に従って研究をする必要があり、自由度は低いとの声が聞かれた。
研究室メンバー及びマネジメント	修士課程学生の位置づけ	研究室に所属し、学部学生とともに研究プロジェクトの主要メンバーになる場合もある。所属状況には分野差や大学間での差がある。	通常は博士課程に進むためのルートに含まれておらず、学士で優秀な成績を取った者が博士課程に進学するケースが多いとの声が聞かれた。	修士論文作成のために限られた期間研究室に所属するのみで、研究の戦力にはならないとの声が聞かれた。なお、ドイツでは通常は修士号取得が博士課程進学要件になっている。
	研究室内で知の共有の機会	研究室内で頻繁に勉強会を行っていることは、注目度の高い論文の産出と正の相関があった。また、研究室内で人的な繋がりが強く、知の共有の機会に恵まれるとの声が聞かれた。	部局内での知の共有の機会があるという話が聞かれた。	研究室内の関係が雇用関係に基づく部分が大きく、その関係はドライである傾向にあるとの声が聞かれた。
	研究機器・設備のあり方	研究機器・設備の共用は進みつつあるものの、大型の競争的研究費を獲得した研究室では自身で研究機器・設備を購入する傾向にあるとの声が聞かれた。	研究機器・設備は、多くの場合共用であり、それが組織レベルでの更新を可能にしており効率的だとの声が聞かれた。	研究機器・設備は、多くの場合共用であるが、場合によっては研究室単位で購入することもあるとの声が聞かれた。
研究機器・設備の活用	テクニシャンについて	あまりテクニシャンが充実しておらず、学生が研究機器のメンテナンスに取り組むとの声が聞かれた。	テクニシャンは多くの場合大学で雇用されており、競争的研究費がテクニシャンの人件費の原資であるとの声が聞かれた。	テクニシャンは多くの場合高い専門性を持つとともに大学で雇用されており、競争的研究費の応募時には、テクニシャンの人件費相当も申請するとの声が聞かれた。
	得られる研究支援	現時点では利用可能な調査結果はないが、競争的研究費の応募時に書類作成の支援を受けられることが多いと考えられる。他方、コスト計算の支援は行われない傾向にあることが推測される(リサーチ・アドミニストレータのスキルカードに、コスト計算に関するものは確認されなかった)。	競争的研究費の応募時に、書類作成やコスト計算、模擬面接の支援を受けられることが多いとの声が聞かれた。	競争的研究費の応募時に、書類作成やコスト計算の支援を受けられることが多いとの声が聞かれた。欧州・国内の別に支援チームが別にある場合についての声も聞かれた。
その他	事務職員のパフォーマンス	仕事の精度が高い傾向にあるが、英語が必要な業務への対応が難しい場合があるとの声が聞かれた。	英国は階級社会であり、仕事ができる人できない人の差が激しいとの声が聞かれた。	事務員のパフォーマンスは高く英語もできるが、パフォーマンスについては日本の方が優れているとの声が聞かれた。
	専門性の活用	専門性に基づいた分業が発達しておらず、教員が様々な業務を担当する傾向にあるとの声が聞かれた。	専門性に基づいた分業が行われているとの声が聞かれた。	専門性に基づいた分業が高度に進んでいる点はいよいが、教員が分析に関与できない等の不便な点もあるとの声が聞かれた。
	国際性	海外の優秀な人材を招くためには職務内容の違い等のハードルがあり、また多忙であることや手続き負担が大きいことなどから、国際連携を躊躇するとの声が聞かれた。	世界中から人が集まり国際性が高い状況が示唆されるが、Brexitの影響で欧州からの人材獲得の難易度が上がったとの声が聞かれた。	世界から優秀な人材を集めることの重要性や米国や中国に優秀な人材を取られることへの懸念を政策サイドが意識し、優秀な人材を惹きつけるためのプログラムがあるとの声が聞かれた。

---

## 4. 示唆

---

上記で示した日英独の研究環境の特徴を踏まえ、日本の研究環境や日本の研究力についての調査を行う研究室パネル調査に対して、以下のような示唆が得られた。

### 4.1 日本の研究環境に関する特長

---

英国・ドイツの日本人教員からは、日本の研究環境に関する特長として、①日本人の学生は勤勉であるとともに高いスキルを有している(しかも修士の段階から研究のトレーニングを積んでいる)、②日本では研究室・研究グループのメンバー間(特に先輩から後輩という形で)様々な情報が伝えられる文化がある、③日本では事務職員の能力が総じて高い、という点が特に挙げられた。これらは英国・ドイツにはあまり見られない特長であり、日本の研究力を高めるうえで活用可能なリソースになると考えられる。

ただし、現状では、①修士の段階から研究のトレーニングを積んでいる優秀な学生が博士号保持者の置かれた状況を見て博士後期課程への進学を躊躇する状況や、②メンバー間のつながりに基づいた情報伝達の文化がある一方、学生が研究室・研究グループの雑用を行っている状況も示唆され、③高い能力を持つ事務職員が必ずしも英語での業務に対応できていない状況も示唆された。これらの状況は、日本の特長を生かすためのボトルネックになっている可能性がある。その状況の解消に向けた取組を進めるためのヒントは、以下に示す事項の中にも含まれているのではないと思われる。

### 4.2 組織としての優先順位の設定と、それに基づいた資源配分の重要性

---

今回のインタビュー調査を通じ、組織としての優先順位を設定し、それに基づいた資源配分を行うことで、よりよい研究環境の構築を実現できる可能性が示唆された。これは、NISTEP 定点調査における研究時間に関する分析を通じて得られた問題の構造と解決策案<sup>5</sup>にも通じる。具体的には以下のような 3 つのケースが得られた。

#### (1) 主に研究に取り組む教員の選定と、選ばれた教員への資源(資金・研究時間等)配分

英国・ドイツともに、仕組みは異なるものの、結果的に「主に研究に取り組む教員」がキャリアパスを通じて選定される組織的な仕組みの存在が示唆された。そして、選定された教員は大規模な研究資金を持つとともに(大規模な研究資金を獲得した結果選択されたという関係にある)、研究に十分な時間を費やすことが可能になる。具体的には、英国では、ラインマネージャーによる教員の毎年の評価を通じ、研究を中心とする教員とそれ以外の活動を中心とする教員に徐々に分化していく仕組みが示された。ドイツでは、ジュニアプロフェッサーになる段階やプロフェッサーになる段階でかなり厳しい選定が行われている状況が示された。また、主に教育に取り組む教員、テクニシャン、研究支援部門等の専門的なスキルを持った者との分業を通じ、主に研究に取り組む教員は、研究者としてのスキルが特に必要な活動にフォーカスすることが可能になっている。

このような選定を行い、それに基づいた資源配分を行うことで、様々な業務に忙殺されがちな日本の教員が、自身の取り組むべき活動に取り組むことができるようになる可能性がある。日本の現状は、ドイツのように極めて限られた者のみが教員になる仕組みではない点を加味すると、英国のように緩やかに役割を分化させていく方法が参考になると思われる。

---

<sup>5</sup> 「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2023) 報告書」, NISTEP REPORT, No. 201, 文部科学省科学技術・学術政策研究所。

「研究の重要性」に対し「組織の優先順位」が確立できず、例えば「研究費を獲得した教員が研究に集中可能にする取組」を推進できないといった状況が示唆された。これに対しては、「研究の重要性への合意形成」をすることで、具体的な対策の実施をしやすくすることの重要性が示唆された。

なお、「選定」を行うということは、その対象とならない人が生じることも意味する。英国・ドイツのいずれにも、選定の対象とならなかった(しかし優秀な)人材を活用する仕組みが示唆された。英国においては、緩やかに役割を分化させていくことで、例えば、主に教育に取り組む教員、主にマネジメントに取り組む教員という形で人材を活用していた。ドイツでは、多くの博士号保持者がアカデミア以外のフィールドで活躍する仕組みがあった。また、そのようなことを可能にするために博士課程において多様なキャリアに向けたトレーニングプログラムを提供しているという声や、博士号の審査が厳格であるため社会的な価値も高く、それが多方面での活躍を可能にしている、といった声も聞かれた。

## (2) 博士後期課程学生として育成すべき者の選定と、選ばれた者への資源(資金・研究時間等)配分

英国では、博士課程に進学する学生の多くが生活費相当額を支給されるスチューデントシップを獲得したうえで進学をする状況が示された。また、ドイツでは博士課程に進学する学生は、原則として研究員として教員に雇用される必要がある状況が示された。また、いずれの国でも、(1)で述べたような分業を通じ、博士課程の学生は研究室・研究グループの雑用を行わず、研究に専念する状況にあった。

このように、博士課程進学の前段階で学生を選定し、選定された学生に生活費相当額又は給与を支給し、また研究に集中可能な環境を提供することで、優秀な学生が生活費や時間上の不安を抱えずに博士課程での研究に取り組むことが可能になっている。日本で進められている博士後期課程学生の支援において、例えば、一定の枠組みで博士後期課程学生として選定された場合は資金的な支援を自動的に受けられる形とし、またテクニシャンとの分業を通じて研究時間を確保しやすくすることで、優秀な学生をより博士後期課程に惹きつける一助となる可能性がある。それは、上記で述べた「修士の段階から研究のトレーニングを積んでいる優秀な学生がいる」という日本の特長を生かすためのヒントでもある。

## (3) 組織として優先すべき研究機器・設備の選定と、その運用・更新のための人員・資金の配分

英国・ドイツでは、いずれも研究機器・設備は共用のものが多く、その運用のために専任のテクニシャンが配置されるとともに、更新のために組織レベルで連携して資金を獲得する取組が見られた。また、競争的研究費の申請時には通常共用機器の使用料や申請対象の研究プロジェクト分のテクニシャンの人件費相当額も申請する形となり、その点でもテクニシャンの雇用の維持や研究機器・設備自身の維持のために資金を集中させる形となっている。

このような仕組みを導入することで、教員や博士後期課程学生は研究機器・設備のメンテナンスから解放されるとともに(上記(1)と(2)への貢献)、組織の方針に基づいて競争的研究費を獲得しつつ、効率的に研究機器・設備を更新できるようになる可能性がある。

## 4.3 研究資金の配分プロセスに「交渉」が含まれていることの意味

英国・ドイツにおいて競争的研究費に応募する際には、通常事務部門の担当者が必要な人件費等のコスト計算を行い申請書に反映させる。そして、例えば「必要水準の人件費の計上がないと実施可能性なしとされ採択されない」との声が聞かれたことから、競争的研究費に採択された場合は、必要と認められた予算が配分される仕組みになっていることが示唆される。また、特にドイツでは定常的な研究費やスタートアップ資金の配分においても自身が必要な額を論理的に示し、交渉を行うことにより配分額が決定される仕組みについての声が聞かれた。そこには、研究資金の配分において必要額を説明し、交渉を経た上で額を決定し、額が決定されればそれが配分されるという一連の仕組みが存在する。

このように、研究資金の配分に「交渉」のプロセスを組み込むことで、例えば「競争的研究費を獲得しても充足率が低いために、改めて研究計画を練り直さなければいけない」というやり直しを防ぐことができることが可能

になると考えられる。そのような取組を通じ、日本では研究資金の配分の効率を高められる可能性がある<sup>6</sup>。

#### 4.4 日本の国際性を高めるために

---

英国・ドイツでは、競争的研究費の配分プログラムに EU レベルの国際連携を前提としたものが存在するとともに、教員や事務職員が英語に堪能であることが、国際性を高めるうえでプラスに寄与していることが示唆された。また、日本では、上記のような国際プログラムは一般的に存在せず、英語のレベルも相対的に低いことが国際共同研究を妨げる要因になるとともに、教員の業務が海外とは異なり過ぎる(多くの校務がある、入試業務がある、等)ことにより、海外からの教員を組織の中心メンバーとして受け入れることが難しい状況が示された。また、教員が様々な業務に忙殺されること自体が、国際共同研究に対し尻込みさせる状況があることも示唆された。

この状況を解消するための道筋は一筋縄ではないが、一つの重要なヒントは組織の国際性を高めるという優先事項に基づき分業を行うことである。主に研究に取り組むべき教員が主に研究に取り組むようになれば、そこには日本語話者ではない教員が組織の中心メンバーとして活躍する素地ができるものと思われる。また、分業を通じて教員が研究時間を十分に確保できるようになれば、国際連携に取り組みやすくなるものと思われる。

#### 4.5 不完全な仕組みとしての英国・ドイツの研究環境

---

ここまで、英国・ドイツにおける状況を踏まえ、日本の研究環境の改善に資すると思われる点について述べてきた。しかし、英国・ドイツの仕組みが完璧であるというわけでは決してない。例えば、英国では REF (Research Excellence Framework)の導入により、REF による評価のタイミングの直前に、産学連携に活発に取り組んでいる教員(社会的なインパクトの数字を稼ぐことのできる教員)を引き抜くという、REF が意図している「研究の社会的なインパクトの向上」に資することのない活動が多く見られたとの話が聞かれた。また、ドイツでは、あまりにも教授に至るまでの選定過程が狭き門であるため、40 歳を過ぎてもテニユアのポジションを得ることができずその後のキャリア展望が見通せない博士号保持者が多く産出されたという問題が過去に起こった。

前者の英国の REF の問題については、新たな REF2029 に向けて、政府からは独立したシンクタンクが調査を行うとともに、今後のあるべき姿について提言を示し、それも踏まえた検討が進められている。後者のドイツのキャリア展望が見通せない博士号保持者が多く産出されたという問題に対しては、任期付の職に就くことができる期間を法律で制限するとともに、ジュニアプロフェッサーの制度を導入したうえでテニユアの獲得要件を明確化したとの声が聞かれた。また、博士課程において、アカデミアのポジションは極めて限られていることを学生に伝えるとともに、アカデミア外でも活躍するためのポータブルなスキル開発を行うことのできるプログラムが提供されるようになったとの声も聞かれた。

このような問題をどのように乗り越えたかの情報は、本調査で得られた範囲では不十分だが、日本における問題を克服する上でも参考になる可能性がある。

---

<sup>6</sup> ただし、1 次選考を通過した場合に詳細なコスト計算を求めると、応募者の負担を過大にしないための何らかの工夫は必要だと考えられる。

---

## 5. 最後に

---

上記が、本調査の結果に基づいた示唆である。しかし、調査全体を通じ、研究環境についての外形的な情報や仕組みについての情報から得られた示唆が、本当に最も中心的な示唆なのか、という違和感のようなものが残っている。こちらは論理的に導かれる示唆として示すことのできるものではないため、最後に所感として述べたい。

上記で得られた示唆を改めて見返すと、それらは、「教員が高いモチベーションをもって自身の取り組むべき職務に取り組めるような環境を整えることが重要だ」というごく当たり前のことを再確認したに過ぎないようにも思える。常にそのような思想に基づいた支援やマネジメントを行うことが実は本質的に重要であり、本報告書において示した個々の外形的な特徴は、その結果を一側面から見ているに過ぎないのかもしれない。英国・ドイツの研究環境に内在する仕組みには、教員のモチベーションを高めることが前提となっているものが多いような印象を受ける。

この点については、2023年11月14日に開催された第12期研究費部会(第4回)の参加者の発言が想起される<sup>7</sup>。その方は、英国での競争的研究費の獲得にあたり、自身が申請した額では計画した計画の実現には不十分ではないかと審査側が自ら判断し、100%を超える充足率で資金が配分された際に抱いた「忠誠心」と呼べるような感情について、「この研究をやり遂げる以外の選択肢が、私の手から全て奪われた」と感じたことと述懐している。その後の高い士気での取組を通じ、自身の人生の代表作だったと振り返ることになるであろう研究に取り組めたとのことだった。優れた教員が、形はどうあれ研究実施に向けた強い感情を抱き研究に邁進できるような研究環境にしていくことが、本質的に重要なのではないだろうか。

---

<sup>7</sup> 第12期研究費部会(第4回)議事録: [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/051/gijiroku/mext\\_00003.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/051/gijiroku/mext_00003.html) (2024年5月27日にアクセス)