

大学における研究者の流動化に関する研究

小 林 信 一
塚 原 修 一
山 田 圭 一

目 次

1. 研究の目的
2. 調査の設計
3. 研究者移動の必要性
4. 研究者の流動化に対する支援策
5. 研究者の流動化を推進するための制度的対応
6. 研究者の流動化の弊害について
7. 結論

大学における研究者の流動化に関する研究

小林 信 一 *

塚原 修 一 **

山田 圭 一 ***

1. 研究の目的

学術研究活動を一層活発にしていく上で、研究者の担う役割は非常に大きいと考えられる。とくに、創造的な研究活動や先端的な研究活動のためには、高度な専門知識や研究能力が必要であり、研究者個人の能力や資質に負うところが大きい。したがって、優れた人材を養成し、研究者として確保しておくことが、学術研究活動を一層活発にしていく上で重要になる。しかし、大学における研究組織の硬直的な体質などから、現状の研究者の養成は、科学技術のフロンティアの急速な変化に対応しているとは必ずしもいえない状況にある。こうした状況を改善するためには、現に研究活動を担っている研究者が創造性を高め、研究能力の再活性化を図っていくことや、科学技術の変化に対応して研究者を再配置し、その研究能力を活用していくことなどが重要になる。とくに短期的な対応としては、科学技術の変化に対応して研究者を配置していくことが重要であり、そのためには、研究者の適正な流動化が必要になる。研究者の流動には、転職、配置転換など研究組織間、研究組織内での職場移動や専門分野移動などがある。

研究者の流動化が学術研究活動の活性化のための重要な手段となりうるという議論はこれまでも行われている。¹⁾ また、筆者らはこれまで、学術研究活動を活発化する上で問題点や研究者の流動化をめぐる問題について研究を進めてきており、転職をはじめ配置転換、大学間移動、専門分野移動などの研究者の移動の実態や、それが研究者の研究組織の研究活動に与える影響に関する分析を行った。その結果、移動の種類、研究者の専門分野やその他の条件によって差はあるものの、研究者の流動化は研究活動の活発化に寄与しうることが明らかになった。しかし、現状では我が国の研究者の移動は、一般の職業人や諸外国の研究者に比較して決して多くはなく、移動に際しての障害も多い。²⁾

障害を克服し、研究者の流動化を図るためには、研究者の流動を促進する制度を研究体制の中に組み込むことを通して、研究者の流動を全体として量的に増やすことや、研究者の流動を支援する制度を充実することを通して、個々の流動を充実することが必要となると考えられる。

本研究では、大学における研究者の流動化をめぐる問題点に焦点をあて、流動化をより効果的なものとするための方策について、現状と今後の可能性を検討する。分析は、自然科学系研究者を対象としたアンケート調査から得られたデータに基づいて、

- (1) 研究組織や研究者の流動化の必要性
- (2) 流動化を推進するための制度的対応と流動に伴う支援策
- (3) 研究者の流動化を進めることの問題点

* 筑波大学大学院生
 ** 国立教育研究所研究員
 *** 筑波大学社会工学系教授

を中心に行う。また、流動化をめぐる状況は、官学民のそれぞれで異なっており、三者間の比較も重要である。そこで、この点にも配慮して分析を進める。なお、分析の概念的な枠組は図1に示した。

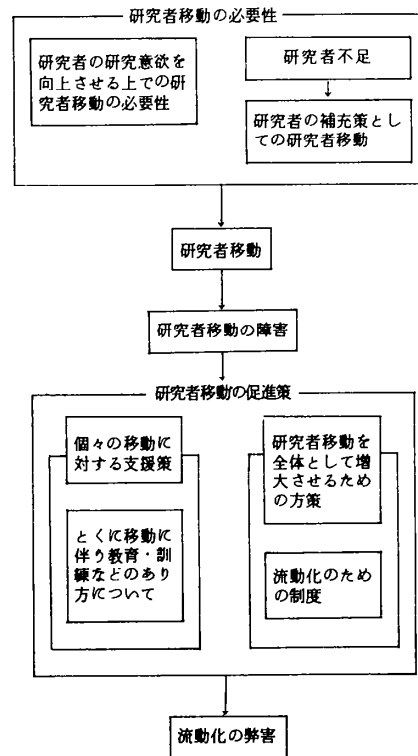


図1 分析の概念的枠組

2. 調査の設計

本論文で扱うデータは、科学技術庁資源調査所が「先端科学技術分野における研究人材の活性化に関する調査」の一環として実施したアンケート調査から得られた。³⁾ 筆者らは調査の設計段階から参加し、アンケート調査の集計、取りまとめ等についても協力した。本研究はこのアンケート調査の中から研究者の流動に関する部分を抽出し、改めて上述の目的に沿った分析をするものである。

調査対象

調査は、官学民の理・工・農・医学系研究機関を単位として行った。対象研究機関として、民間の製造業企業の研究所、研究開発部など、国立試験研究機関（特殊法人を含む）、大学の学部、付置研究所などを可能な範囲でほぼ全数抽出した。その上で各研究機関あたり3名（研究所長クラス、研究室長クラス、研究者クラス各1名、大学の場合は、学部長、研究所長クラス、教授・助教授クラス、講師・助手クラス各1名）を調査対象者とした。なお、研究室長（教授・助教授）クラス、研究者（講師・助手）クラスの各研究機関内での抽出は、各研究機関の手に委ねた。

関連する調査項目

1. 研究者の不足状況
2. 研究者の移動や補充の状況

3. 研究者の教育・訓練の状況と評価
4. 研究者の研究意欲向上策に対する評価
5. 大学における研究体制の改善策に対する評価
6. 属 性

調査の実施

調査は郵送法によって、昭和59年12月に実施した。(表1参照)。

表1 調査票発送・回収状況

	発送数	回収数	回収率
大 学	1770	601	34.0%
学部長・研究所長等	590	213	36.1
教授・助教授	590	205	34.7
講師・助手	590	183	31.0
民 間	2778	679	24.4
国公立試験研究機関	432	209	48.4
全 体	4980	1489	29.9

3. 研究者移動の必要性

3.1 研究意欲の向上策としての研究者移動の必要性

研究者の流動化は、研究者の個人的なレベルでも、専門的知識や情報の交換などを通じて研究活動に影響を与えると考えられる。しかし、研究者の研究活動を活発にするための方策は、研究者の流動化にとどまらない。そこで、研究者の研究意欲の向上を図る上で、研究者の流動化がどの程度の重要性を持つかを、他の方策と比較して調べてみた。

調査では、14の方策を提示し、回答者には、それらの方策の中から重要だと思われる方策を5つ以内を選んで、重要なものから順位を付けるように求めた。表2は官学民ごとに重要な順に方策を並べたものである。重要度は表の下に記した方法で得点化して求めた。⁴⁾

表2 研究者の研究意欲の向上のために重要な方策

順位	民 間		大 学		国公立試験研究機関	
1	研究者の資質向上	43.7 21.1	直接研究費の増大	51.3 22.3	直接研究費の増大	42.0 13.9
2	研究所の具体的方針の明確化	42.5 28.0	研究者の資質向上	37.3 18.6	研究者の資質向上	40.0 23.9
3	研究現場へテーマ決定等の意思決定権限の委譲	31.4 12.6	研究者の流動化・他の研究機関との人事交流	33.4 12.0	研究人員の若返り	28.3 8.1
4	研究組織の柔軟化	26.6 4.9	研究人員の増大	30.4 11.0	研究組織の柔軟化	27.9 5.3
5	給与・賞与等の報酬の改善	22.3 6.2	ポスト等の処遇上の改善	26.8 9.5	研究人員の増大	25.8 11.0
6	ポスト等の処遇上の改善	19.1 4.1	研究人員の若返り	22.9 6.5	研究者の流動化・他の研究機関との人事交流	23.7 3.8
7	研究人員の若返り	18.5 3.8	出張経費等間接研究費の増大	17.4 1.2	研究所の具体的方針の明確化	23.1 13.4
8	研究者の流動化・他の研究機関との人事交流	18.5 4.4	給与・賞与等の報酬の改善	17.1 5.5	研究現場へテーマ決定等の意思決定権限の委譲	19.8 7.2
9	研究人員の増大	17.7 4.7	研究組織の柔軟化	16.9 2.4	出張経費等間接研究費の増大	16.0 1.0
10	直接研究費の増大	14.7 2.3	他の研究機関との連携の強化	13.2 0.5	ポスト等の処遇上の改善	15.1 4.3

注) 表中の数字は、上段が重要度、下段が第1位として選択した者の割合(%)を示す。

回答者には、全14項目のうちから重要な項目を5つ選んで、順位をつけてもらった。1位を5点、2位を4点、…、5位を1点として、合計点を求め、理論上の最高点(5×回答者数)に対する割合(パーセント)を重要度とした。

いずれの機関でも重要度が高い方策は、「研究者の資質向上」である。その他の方策は、機関によって異なった傾向を示している。「直接研究費の増大」は、大学と国公立試験研究機関では非常に重要な方策として支持を得ているが、民間ではようやく10位に顔を出す程度である。一方、民間では「研究所の具体的方針の明確化」、「研究現場へテーマ決定等の意思決定権限の委譲」が重要な項目となっている。これらの項目は大学の場合は10位以内に入っておらず、国公立試験研究機関でも7位と8位に位置付けられている程度である。民間と大学、国公立試験研究機関とのこうした違いは、それぞれが置かれている研究環境、条件の違いを如実に示すものである。

「研究者の流動化・他の研究機関との人事交流」は、とくに大学で重要な方策となっている。つまり、大学では「研究者の流動化・他の研究機関との人事交流」は3位と、かなり高順位に位置付けられている。しかし、民間では8位、国公立試験研究機関では6位であり、大学ほどには支持されていない。

大学における「研究者の流動化・他の研究機関との人事交流」の重要度をさらに詳しく、分野別、職位別にみたのが表3である。この表によると「直接研究費の増大」がいずれの場合も第1位の支持を得

表3 研究者の研究意欲の向上のために重要な方針－学系別、職位別

順位	理 学 系	工 学 系	農 学 系	医 学 系
1	直接研究費増大 47.6	直接研究費増大 48.0	直接研究費増大 52.5	直接研究費増大 56.5
2	研究者の流動化 40.9	研究者資質向上 43.6	研究者の流動化 43.9	研究人員の増大 32.4
3	研究人員の増大 35.1	研究者の流動化 32.8	研究者資質向上 36.4	研究者資質向上 32.2
4	研究者資質向上 32.9	研究人員の増大 26.8	処遇上の改善 27.8	処遇上の改善 29.0
5	処遇上の改善 30.0	研究人員若返り 26.3	研究人員の増大 23.9	研究者の流動化 28.8
6	研究人員若返り 28.9	処遇上の改善 24.5		報酬の改善 22.9

順位	学部長・研究所長	教授・助教授	講師・助手
1	直接研究費増大 53.8	直接研究費増大 50.9	直接研究費増大 49.0
2	研究者資質向上 42.4	研究者資質向上 38.1	研究者の流動化 37.3
3	研究者の流動化 33.9	研究者の流動化 32.3	研究人員の増大 31.2
4	研究人員の増大 30.2	研究人員の増大 30.0	研究者資質向上 30.4
5	処遇上の改善 24.3	処遇上の改善 27.3	処遇上の改善 29.3
6	研究人員若返り 24.2	研究人員若返り 25.8	報酬の改善 21.7

注) 数値は重要度、重要度が20以上の項目のみ掲載。

ており、その後に「研究者の資質向上」や「研究者の流動化・他の研究機関との人事交流」が続いている。分野別では、理学系と農学系で「研究者の流動化・他の研究機関との人事交流」に対する支持が高く、順位、重要度ともに他の分野を上回っている。これに対し医歯薬学系では支持が低く5位に位置付けられている。また、職位別では、学部長・研究所長や教授・助教授などに比べて、講師・助手の支持が高い。

以上のことから、研究者の流動化はとくに大学において、研究者の研究意欲の向上策としての重要性が高いことがわかる。また、大学の中でも、理学系、農学系で支持が高く、職位別では講師・助手の支

持が高い。

3.2 研究者の補充策としての研究者移動の必要性

単に研究者の移動という場合、個人レベルでの目的や意味を別にすれば、研究者があるところから別のところへ移動することを意味する中立的な行動に過ぎない。しかし、研究組織の立場からみると、研究者の移動は、研究者の交代、不足する研究者の補充や新規部門への研究者の登用などの、具体的かつ意味のある形をとることになる。ここで、不足する研究者の補充は研究活動の量的拡大に対応し、新規部門への研究者の登用は研究活動の質的变化に対応する。つまり、研究組織の立場からみた場合、研究者の移動は、組織の研究活動の変化と密接に関連するものである。

研究組織の活力を最大限に高めるためには、それらの目的にふさわしい研究者移動の種類やその他の対応策を、研究組織は選ぶべきであると考えられる。そこで以下では、研究者の移動が、研究組織における不足人員の補充策としてどの程度の重要性を持つかを、他の代替的な方策と比較しつつ検討する。⁵⁾

まず、研究者が不足する原因を明らかにしておく。表4は回答者の所属する研究組織において研究者が不足する最も重要な原因をまとめたものである。民間や国公立試験研究機関と比較して、大学では「不足状況にない」とする者が多い。また、民間や国公立試験研究機関では「新分野に取組むため」という理由が半数以上を占めて最も大きい原因となっているのに対して、大学では回答が分散しており、多くの大学に共通するような原因はない。また、大学について分野別に比較してみると、「不足状況にない」という回答はとくに理学、医歯薬学系で多い。また、「新分野に取組むため」という理由は理学系で多く、「退職・異動・昇進等で欠員が生じた」という理由は工学系で多くなっており、研究者が不足する原因は分野によって異なっていることがわかる。

表4 研究者不足の原因

(%)

		不足状況に はない	研究規模拡 大のため	新分野に取 組むため	退職・異動 昇進等	そ の 他	合 計
機 関 別	民 間	2.9	31.7	59.1	4.0	2.4	679
	研究機関	1.9	25.4	50.2	10.0	12.4	209
	大 学	16.1	28.6	26.5	13.8	15.0	573
分 野 別	理 学	20.0	21.1	31.1	7.8	20.0	90
	工 学	10.1	31.2	27.5	20.6	10.6	189
	農 学	10.0	28.6	24.3	12.9	24.3	70
	医歯薬学	24.2	28.0	23.1	12.4	12.4	186

機関別 (***)，分野別 (***)

注) 機関別の「研究機関」は国公立試験研究機関を示す(以下の図表も同様)。また、「分野別」は大学の分野別内訳である。

有意水準は、*印で示した。***は有意水準0.1%以下、**は1%以下、*は5%以下をそれぞれ示し、n.sは5%水準で有意差がないことを示す(以下の表も同様)

つぎに、研究者が不足する場合にどのような方法で人材不足を補っているかを検討する。表5は「現

研究分野の規模拡大のため」、「新しい研究分野への挑戦のため」、「欠員の補充のため」などの人材補充の目的別に、現状の方策と今後望まれる方策をまとめたものである。なお、重要度が20.0以上の項目を示した。

表 5 目的別の補充策（機関別）

			第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位
現 研 究 分 野 の 規 模 の 拡 大 の た め	大 学	現状	外部からの採用 44.7(28.0)	研究機関内の人員移動 40.3(29.1)	共同研究・委託研究等 20.5(9.2)	
		将来	外部からの採用 44.6(29.2)	研究組織、体制の改編 26.6(16.2)	研究機関内の人員移動 24.8(17.0)	共同研究・委託研究等 22.2(8.5)
	民 間	現状	新卒者の採用 53.7(35.6)	他部門からの人員移動 41.2(18.3)	研究機関内の人員移動 39.0(23.9)	
		将来	新卒者の採用 57.4(42.0)	他部門からの人員移動 31.7(14.4)	研究組織、体制の改編 22.7(12.5)	研究機関内の人員移動 20.6(10.4)
	研 究 機 関	現状	新卒者の採用 47.0(32.5)	研究機関内の人員移動 44.8(27.7)	研究組織、体制の改編 23.8(12.0)	共同研究・委託研究等 21.5(8.9)
		将来	新卒者の採用 56.1(42.8)	研究組織、体制の改編 29.7(18.0)	外部からの採用 24.4(11.3)	共同研究・委託研究等 22.4(9.8)
新 研 究 分 野 へ の 挑 戦 の た め	大 学	現状	外部からの採用 51.6(39.6)	共同研究・委託研究等 23.0(10.0)	研究機関内の人員移動 22.0(12.3)	研究者の専門分野変更 20.4(9.5)
		将来	外部からの採用 46.8(33.9)	研究組織・体制の改編 28.4(19.2)	共同研究・委託研究等 22.6(7.3)	客員研究員等の登用 20.3(7.4)
	民 間	現状	新卒者の採用 35.5(18.2)	研究者の専門分野変更 29.9(16.0)	研究機関内の人員移動 29.0(18.4)	共同研究・委託研究等 28.2(9.8)
		将来	共同研究・委託研究等 36.6(14.3)	新卒者の採用 35.6(18.5)	外部からの採用 31.8(20.8)	
	研 究 機 関	現状	新卒者採用 36.8(19.7)	研究組織・体制の改編 27.7(14.5)	研究機関内の人員移動 25.3(13.5)	外部からの採用 24.6(18.7)
		将来	新卒者採用 41.8(24.9)	外部からの採用 37.7(27.4)	研究組織・体制の改編 31.0(20.3)	共同研究・委託研究等 21.0(6.1)
欠 員 の 補 充 の た め	大 学	現状	外部からの採用 61.9(33.9)	研究機関内の人員移動 51.3(36.5)	新卒者の採用 38.6(19.9)	
		将来	外部からの採用 63.2(40.8)	新卒者の採用 41.9(21.4)	研究機関内の人員移動 37.7(23.5)	
	民 間	現状	新卒者の採用 71.3(52.4)	他部門からの人員移動 49.7(22.3)	研究機関内の人員移動 34.7(16.4)	
		将来	新卒者の採用 74.1(57.2)	他部門からの人員移動 39.2(15.5)	外部からの採用 23.7(15.5)	研究機関内の人員移動 22.7(9.6)
	研 究 機 関	現状	新卒者の採用 83.4(73.3)	研究機関内の人員移動 29.1(9.7)	外部からの採用 28.7(7.7)	
		将来	新卒者の採用 83.4(73.7)	外部からの採用 39.1(12.4)	研究機関内の人員移動 21.4(8.2)	

注) 表中の数値は重要度、括弧内は第1位として選択された割合（パーセント）、重要度は1位3点、2位2点、3位1点として合計点数を求め、それを理論上の最高点数（3×回答者数）に対する割合（パーセント）で示した。

現状における人材補充策は、その目的によらず、大学では「外部からの採用」が、民間、国公立試験研究機関では「新卒者の採用」が最も重要な方法となっていることが、際立った特徴となっている。今後望まれる方法についても、最も重要な方法については現状とほとんど変わらないが、第2位以下では、現状との間に差異が認められる。

現状における「現研究分野の規模拡大のため」の人材補充策としては、大学では「外部からの採用」が最も重要であり、「研究機関内での人員の移動」が続いている。これに対して、民間では「新卒者の採用」、「他部門からの人員の移動」、「研究機関内での人員の移動」が、国公立試験研究機関では「新卒者の採用」、「研究機関内での人員の移動」が重要な方策となっている。今後望まれる方策の場合については、最も重要な方策は、いずれの研究機関でも現状と同じであるが、第2位以下に異同がみられる。とくに、官学民のいずれでも「研究組織、研究体制の改編」が第2位以下に現われるが、これは現状では現われなかったものである。このことは、今後は研究者の移動だけでなく、研究組織の改編などの根本的な対応も必要になると、多くの研究者が考えていることを意味する。

現状における「新しい研究分野への挑戦のため」の人材補充策としては、大学の「外部からの採用」、民間、国公立試験研究機関の「新卒者の採用」が、主な方策であるが、そのほかにも、「研究機関内での人員の移動」（官学民共通）、「共同研究・委託研究等」（大学、民間）、「研究者の専門分野の変更」（大学、民間）、「研究組織、研究体制の改編」（国公立試験研究機関）などが重要な方策となっている。現状に比べて今後は、大学で「研究組織、研究体制の改編」が、民間、国公立試験研究機関で「外部からの採用」が、民間で「共同研究・委託研究等」が重要になってくると考えられる。全体としては、研究者個人のレベルでの専門分野変更による対応から、中途採用や組織の改編などによる対応へと、対応方法を変えるべきであるとする傾向がみられる。⁶⁾

現状における「欠員の補充のため」の人材補充策は、「現研究分野の規模拡大のため」の人材補充策と似た傾向にあり、大学では「外部からの採用」と「研究機関内での人員の移動」が、民間では「新卒者の採用」、「他部門からの人員の移動」が、国公立試験研究機関では「新卒者の採用」などがとくに重要な方策となっている。また「現研究分野の規模拡大のため」、「新しい研究分野への挑戦のため」の人材補充策の場合に比較して、回答が集中する傾向にあり、「欠員の補充のため」の人材補充策の範囲はあまり広がらないことがわかる。このことは、今後望まれる方策として、民間で「外部からの採用」が加わる以外は、現状の方策と今後望まれる方策にあまり違いがないことから裏付けられる。

以上の分析から、研究組織の研究活動の量的拡大、質的变化に伴う研究者の補充や欠員の補充のために、現状でも今後も、研究者の移動が重要であることがわかる。移動の種類別にみると、新卒者の採用、研究機関内での移動などが重要であるが、大学では中途採用による研究者の移動がとくに重要である。また今後は、大学に限らず中途採用による研究者移動が重要になると考える者が多い。そうした意味から、今後は研究機関を越えた広い範囲での研究者の流動化の重要性が高まると考えられる。

4. 研究者の流動化に対する支援策

4.1 研究者の流動化に対する支援策の実施状況

研究者の流動化を促進し、効果的なものとするためには、個々の移動を充実することと、移動を全体として増やすことの両面からの支援が必要になる。ここでは、現に行われている移動を充実させるため

の支援策について考える。

表6には、研究者の移動に伴う支援策の実施状況と、今後のあり方についてまとめた。移動の支援策としては、移動後の処遇を保証すること、移動に関する情報を提供すること、移動に際しての準備期間を与えること、移動後の再教育機会を設けることの4つの方策を取り上げ、移動の種類は特定せずに研究者の移動全般を想定して回答してもらった。

表6 研究者の移動に対する支援策の実施状況と今後の充実

(%)

支 援 策		実施度 (%)	現在実施している場合			実施していない場合			
			とくに 強 化	従 来 どおり	合 計	早急に 実 施	いずれ 実 施	必要が ない	合 計
移動後の処遇 (賃金水準・ ポスト・住宅 等)を保証す る	民 間	78.3	6.9	93.1	477	25.0	16.7	58.3	132
	研究機関	67.2	19.0	81.0	121	35.6	25.4	39.0	59
	大 学	53.6	35.7	64.3	252 ***	54.6	25.7	19.7	218 ***
	学部長等	53.8	20.8	79.2	77	28.8	30.3	40.9	66
	教授・助教授	55.1	34.8	65.2	92	62.7	24.0	13.3	75
	講師・助手	51.9	50.6	49.4	83 ***	68.8	23.4	7.8	77 ***
移動に関する 情報を積極的 に提供する	民 間	70.3	27.3	72.7	428	28.2	32.6	39.2	181
	研究機関	59.2	34.0	66.0	106	58.9	32.9	8.2	73
	大 学	50.4	40.2	59.8	234 **	53.9	33.0	13.0	230 ***
	学部長等	57.4	33.3	66.7	81	31.7	36.7	31.7	60
	教授・助教授	53.0	36.8	63.2	87	51.7	40.0	9.1	77
	講師・助手	41.5	53.0	47.0	66 *	69.9	25.8	4.3	93 ***
移動に際して 一定の準備期 間を与える	民 間	56.8	10.1	89.9	347	13.	22.7	63.6	264
	研究機関	47.8	17.6	82.4	85	40.9	35.5	23.7	93
	大 学	41.6	12.2	87.8	188 n.s	34.8	34.5	30.7	264 ***
	学部長等	44.4	5.0	95.0	60	13.3	38.7	48.0	75
	教授・助教授	47.9	12.8	87.2	78	40.0	32.9	27.1	85
	講師・助手	32.5	20.0	80.0	50 n.s	46.2	32.7	21.2	104 ***
移動後に、新 しい研究分野 に関する再教 育の機会を設 ける	民 間	76.8	44.1	55.9	490	45.9	38.5	15.5	148
	研究機関	51.8	50.5	49.5	101	64.9	23.4	11.7	94
	大 学	35.2	26.1	73.9	161 ***	39.2	35.1	25.7	296 ***
	学部長等	44.6	19.4	80.6	62	18.2	51.9	29.9	77
	教授・助教授	34.0	29.1	70.9	55	40.2	34.6	25.2	107
	講師・助手	28.0	31.8	68.2	44 n.s	52.7	24.1	23.2	112 ***

まず、移動に伴う支援策の実施度をみると、大学では「移動後の処遇の保証」、「移動に関する情報の提供」、「移動に際しての準備期間」、「移動後の再教育機会」の順に実施度が高い。しかし、民間や国公立試験研究機関に比べると、大学における実施度はきわめて低い。移動に対する支援策の実施が

最も多いのは民間であり、大学の1.4倍程度から2倍程度の実施度になっている。また、大学について、学部長等と教授・助教授クラス、講師・助手クラスの別に回答の状況をみると、移動に対する支援策の実施の有無に関して、認識のずれがみられる。いずれの支援策に関しても、講師・助手クラスで実施していると判断した者の割合が最も少なくなっている。表には示さなかったが、こうした傾向は民間や国公立試験研究機関でも同様にみられる。

これらの移動に対する支援策を、今後さらに強化すべきであるか、実施していない場合には実施すべきかを質問した結果についてみると。大学の研究者の回答の傾向は、官民とかなり異なっている。⁷⁾

「移動後の処遇の保証」、「移動に関する情報の提供」については、今後強化したり、未実施の場合実施すべきであるとする者は、官民ではそれほど多くはないのに対して、大学では多くなっている。逆に「移動後の再教育機会」については、官民では今後強化したり、早急に実施するべきであるとする者が多いのに対して、大学ではそれほど積極的ではない。「移動に際しての準備期間」の場合は、すでに実施中の場合には、官学民ともほとんどの研究者が現状通りでよいとしており、判断に差はみられないものの、未実施の場合、民間に比べ大学、国公立試験研究機関は早急に実施すべきであるとする者が多い。

また、大学における各支援策の実施度と、今後強化すべきであるとする者の割合および今後早急に実施すべきであるとする者の割合とを対照してみると、「移動に関する情報の提供」と「移動後の再教育機会」は、実施度のわりに今後の必要性が高いと判断されていることがわかる。また、学部長等と教授・助教授クラス、講師・助手クラスの別に回答の状況をみると、いずれの支援策についても、講師・助手クラスほど今後の強化や早急な実施を望む者が多くなっている。

このように、大学における研究者の移動に対する支援策の実施は、官民に比べて決して多くはないが、今後の必要性を訴える者は、官民より大学の方でむしろ多い。唯一、「移動後の再教育機会」については、官民に比べて今後の強化や実施を望む者の割合が小さいが、それでも現在の実施度の割には必要性は大きいといえる。また、若手ほど、これらの支援策の必要性を強く訴えている。

4.2 研究者の移動に伴う再教育の実施

つぎに、研究者の移動に伴う再教育について、それがどの程度評価されているのか、問題点は何かなどの点について検討する。図2は、研究者に対する教育・訓練の実施度とそれに対する評価をまとめたものである。研究者の専門教育、新人教育の2つの教育・訓練は、官学民を通じて実施度の高い教育・訓練となっている。一方高齢者に対する教育・訓練はいずれの機関でも実施度が小さい。また、民間では高齢者に対する教育・訓練を除く教育・訓練が、ほとんどの企業で実施されている。これに対して、大学における教育・訓練の実施度はいずれの教育・訓練についても、官民よりも実施度が小さくなっている。

こうした中であって、研究者の移動に伴う教育・訓練は、研究者の専門教育、新人教育、管理者教育などよりは実施度が小さいが、高齢者教育よりは実施度が大きい。研究者の移動に伴う教育・訓練は、現在のところ、すべての研究機関に普及してはいないが、とくに珍しいというほどでもない。⁸⁾ また、その実施方法についてみると、大学では自己啓発などの研究者個人による対応が3分の2程度を占めるのに対して、民間ではOJTや社内集合教育などの研究組織内部での組織的対応が3分の2程度を占めている。大学、国立試験研究機関等への派遣や外部機関による研修などによる教育・訓練の実施は、い

ずれの機関でも少ない。こうしたことから、大学における研究者の移動に伴う教育・訓練は、実施度が小さい上に、実施している場合にも、そのほとんど研究者個人に任せている状態で、組織的な取組みが立ち遅れている状態にあることが明らかである。

教育・訓練に対する評価を調べたところでは、研究者の専門教育と新人教育の2つの教育・訓練に対する評価は、官学民ともに比較的うまくいっていると評価されている。逆に高齢者に対する教育・訓練は、官学民ともうまくいっていないと評価される傾向にある。その他の教育・訓練に関しては、評価がほぼ半々に分かれている状態である。全般に大学では官民よりも甘く評価している傾向がみられる。研究者の移動に伴う教育・訓練の評価は、全体としてはよいとも悪いともいえないが、対応の方法別にみると、大学では、研究組織の内外での組織的な対応を

している場合には、比較的うまくいっていると評価されていることがわかる。重要なことは、単に研究者の移動に伴う教育・訓練を実施しているか否かではなく、どのように実施しているかである。

研究者の移動に伴う教育・訓練を実施する上で障害となっている事柄を調べたところでは（表7）、民間では、「時間が足りない」という問題に回答の約半分が集中し、問題点が比較的明確である。これに対して、大学や国立試験研究機関では、障害となる事柄が分散している。そうした中で、「適切な方法がない」とする者が最も多くなっており、民間の2倍程度の割合になっている。こうしたことは、大学や国立試験研究機関の多くは、移動に伴う教育・訓練の方法を模索している段階であることを示唆している。こうした傾向は、現段階での教育・訓練の方法別にその障害を調べることで一層明確になる。大学の場合「適切な方法がない」とする者は、現在研究者の個人的な対応で移動に伴う教育・訓練に対応しているケースにとくに多い。これに対して、研究組織の内外で組織的に対応しているケースでは、民間の場合と同様に「時間が足りない」という問題点に回答が集中している。多くの大学では移動に伴う教育・訓練のための「適切な方法がない」という理由で、研究者個人任せの段階に甘んじていると考えられる。

また、職位別にみると、学部長等では「適切な方法がない」という問題点をあげる者が多いが、教授・助教授クラス、講師・助手クラスでは「担当できる人材が不足している」という問題点を指摘する者

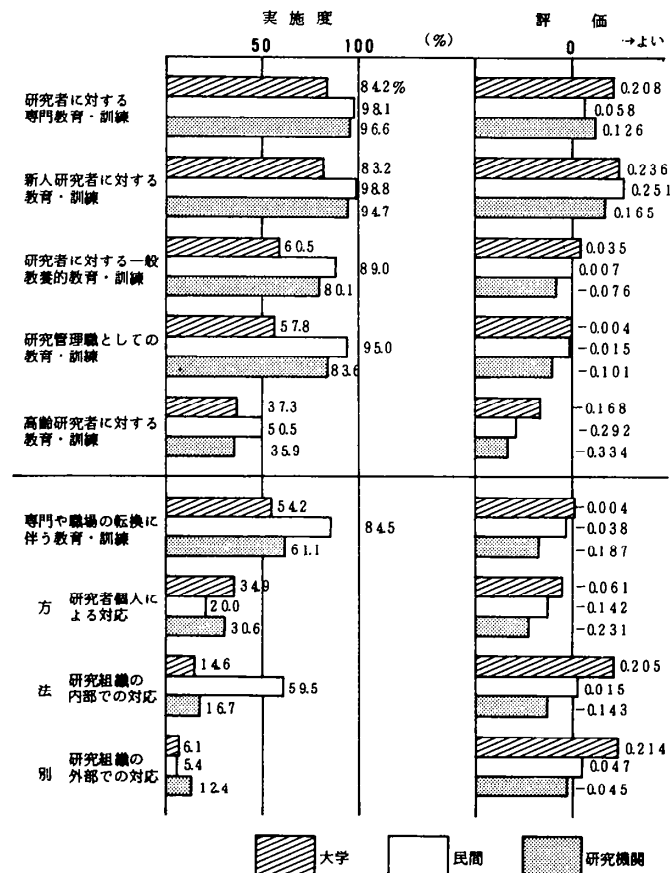


図2 研究者に対する教育・訓練の実施と評価

注) 評価は、「うまくいっている」を+1点、「どちらかといえばうまくいっている」を+0.5点、「どちらともいえない」0点、「どちらかといえばうまくいっていない」-0.5点、「うまくいっていない」を1点としたときの平均値

表7 移動に伴う教育・訓練を実施する上での障害

(%)

		適切な方法 がない	時間が足り ない	担当できる 人材が不足	そ の 他	合 計	
機 関 別	民間	15.7	45.3	25.7	13.4	479	(***)
	研究機関	30.0	27.5	22.5	20.1	120	
	大学	27.5	26.6	25.2	20.7	220	
方 法 別	何もしない	27.2	16.0	28.4	28.4	81	(*)
	個人的対応	32.1	23.1	24.4	20.5	78	
	内部対応	26.7	40.0	22.2	11.1	45	
	外部対応	11.1	55.6	22.2	11.1	18	
職 位 別	学部長等	35.9	28.2	15.4	20.5	78	(n.s)
	教授・助教授	24.7	29.9	29.9	15.6	77	
	講師・助手	20.9	20.9	31.3	26.9	67	

が学部長等に比較して多い。こうした傾向は、研究者の移動に伴う教育・訓練に限らず、新人教育や高齢者の教育・訓練においてもみられるものである。これらの教育・訓練に関して、「適切な方法がない」といってしまえば、せいぜいが個人的なレベルでの対応に止るしかないが、教育・訓練のための人材不足、時間不足などといった問題点が明確であれば、より組織化された教育・訓練を目指すことは可能である。そうした意味では、学部長などより、教授・助教授クラスや講師・助手クラスの方が、研究者の教育・訓練に積極的であるとも考えられる。

表8は、研究者の移動に伴う教育・訓練の今後のあり方についてとりまとめたものである。大学では今後とも「何もしない」とする者が、民間や国立試験研究機関よりは、はるかに多いが、それでも現状に比べれば、教育・訓練を実施し、かつ、組織的な対応を図るべきであるとする者が多くなっている。現状では、一部で「適切な方法がない」とあきらめているような状況にあるが、今後は研究者の移動に伴う教育・訓練が重要になっていくと考えられる。

表8 今後の移動に伴う教育・訓練の方法（機関別）

(%)

	何もしない	個人的対応	内部対応	外部対応	合 計	
大 学	12.8	22.7	38.1	26.4	493	(***)
民間	1.1	12.3	72.3	14.2	625	
研究機関	3.8	15.6	39.8	40.9	186	
合 計	5.9	16.7	54.8	22.6	1304	

5. 研究者の流動化を推進するための制度的対応

5.1 研究者の流動化を推進するための制度

研究者の流動化を推進するためには、実質的に任期のあるポストを設けたり、各大学の教官層に占める特定大学出身者の割合に限度を設けるなどの方法により、現行の研究体制の中に、研究者の移動を全

体として増加させる制度を組込んでいくことも必要になる。図3は、研究者の流動化のための方策をはじめ、大学における研究体制の改善のためのさまざまな方策について、大学研究者の判断を整理したものである。

広義の流動化策は、「外国人教官の登用」から「助教授の任期制」までの7つの方策で、いずれも推進すべきであると考える者の割合が大きい。その中でも「外国人教官の登用」、「産学の協力体制の整備」、「教官層の出身大学の多様化」、「若手研究者の教授への積極的登用」の4つの方策に関しては、ほぼ半数以上の研究者の支持を得ており、「むしろ弊害が大きい」と考えている者の割合は極めて小さい。また、「実質的に任期のあるポスト」に関しては、4割前後の研究者が推進すべきであるとしている。「実質的に任期のあるポスト」については「むしろ弊害が大きい」と考える者も2割弱いるが、それでも支持する者の半分程度に過ぎない。これら

の方策の実施状況は必ずしも正確に把握されていないが、このうち「教官層の出身大学の多様化」と「実質的に任期のあるポスト」に関しては、本調査では多くの研究者が支持しているにもかかわらず、現状ではあまり実施されていないことが推定される。⁹⁾ 本調査の結果をみる限りでは、これらの流動化策には、より広い範囲で実現できる可能性があると考えられる。

なお、「科学研究費における年齢枠の設定」、「研究テーマの公募制」、「教官層での研究と教育との分担」などの方策は、「むしろ弊害が大きい」と考える者の割合が大きく、推進すべきであると考える者の割合と同程度か、それを上回っている。

表9は、研究者の流動化を推進するための方策を取り出し、職位別、国公立別、分野別にまとめたものである。職位別では、講師・助手クラスの研究者のあいだで、「実質的に任期のあるポスト」に対する支持が比較的少なく、「むしろ弊害が大きい」とする者の割合もやや大きい。国公立別では、国公立大学よりも私立大学の研究者の方が、積極的に支持している。とくに「実質的に任期のあるポスト」や「産学の協力体制の整備」に関しては、国公立大学よりも支持する者の割合がかなり大きい。また分野別では、農学の研究者のあいだで「教官層の出身大学の多様化」に対する支持が他の分野より多いが、その他の方策に関しては支持が比較的少ない。逆に医歯薬学の研究者のあいだでは「実質的に任期のあるポスト」に対する支持が非常に多い。医歯薬学系のように実質的に任期制が機能しているところで支持が多いことから、我が国においても今後任期制ポストを導入していくことが可能であるように思われる。

研究者の流動化の推進策のうち、実質的に任期のあるポストを設けたり、各大学の教官層に占める特定大学出身者の割合に限度を設けることは、制度化を通じて大きな効果が期待できる。これまでの分析

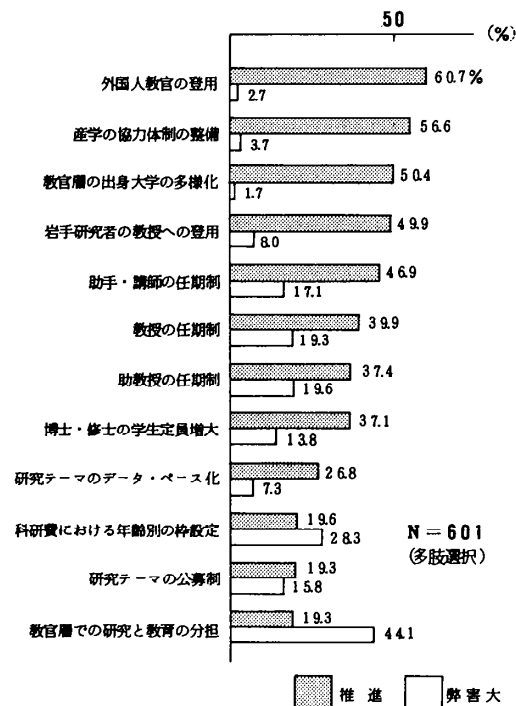


図3 大学において今後推進すべき方策

表9 大学における研宥体制の改善策－流動化に関する方策について

(多肢選択・パーセント)

			出身大学の多様化	教授任期制	助教授の任期制	助手講師の任期制	若手を教授へ登用	外国人教官の登用	産学交流体制整備	N
職位別	学部長等	推進	53.5	41.3	39.9	51.6	45.5	59.2	59.6	213
		弊害	0.9	15.5	14.1	12.7	7.5	1.9	1.9	
	教授・助教授	推進	48.8	41.0	38.5	52.2	48.3	62.4	54.1	205
弊害	1.0	18.0	20.0	13.2	9.3	3.4	2.9			
国公立別	国公立	推進	48.0	35.7	33.7	43.9	47.4	61.7	53.1	392
		弊害	1.8	22.7	21.2	18.6	7.7	2.6	4.6	
国公立別	私立	推進	55.0	47.8	44.5	52.6	54.5	58.9	63.2	209
		弊害	1.4	12.9	16.7	14.4	8.6	2.9	1.9	
分野別	理学	推進	48.9	32.6	32.6	44.6	52.2	63.0	32.6	92
		弊害	2.2	22.8	19.6	16.3	3.3	0.0	12.0	
	工学	推進	53.3	38.7	33.2	49.2	53.8	66.8	72.4	199
		弊害	1.0	20.6	23.1	18.1	8.0	2.0	2.0	
分野別	農学	推進	59.5	33.8	32.4	39.2	41.9	58.1	54.1	74
		弊害	2.7	29.7	31.1	28.4	12.2	2.7	2.7	
分野別	医学	推進	47.9	50.0	47.4	50.5	50.0	56.2	52.1	194
		弊害	2.1	12.9	13.9	14.4	8.8	5.2	2.6	

から、各大学の教官層に占める特定大学出身者の割合に限度を設けることに関しては、広く支持が得られていることがわかる。しかし、現段階では実質的に任期のあるポストの問題に関しては、国公立大学であるか私立大学であるかによって、また専門分野によって状況が異なる可能性があり、留意する必要がある。

5.2 講座制について

講座制に代表される現在の研究体制のあり方も、研究者の流動を制度面から決定する重要な要因の一つであり、研究者の流動化と密接に関連する問題である。

表10は、研究者の所属する研究組織が、講座制、研究室制¹⁰⁾あるいはそれらの中間的な形態であるか、今後はどのような形態に変えていくべきであるかを、まとめたものである。現在は6割程度が講座制になっており、研究室制は2割強である。しかし、今後は中間的な形態へと変えるべきであるとする者が多い。現在研究室制である場合にも、今後は中間的な形態にするべきであるとする者が多く、研究室制が必ずしも好ましい体制ではないことを示唆する。このことは、工学系の分野の場合には一層明瞭である。工学系の分野では現在でも、研究室制の割合が4割に達し、他の分野をしのいでいる。それにもかかわらず、現在研究室制の組織に所属する研究者の半数近くが、研究室制を避け、中間的な形態を望んでいる。これらのことは、講座制だけでなく、研究室制にも問題があることを示唆している。しかし、

中間的な形態といっても、ただ1つの形態を指しているわけではないので、調査結果は、中間的な形態を積極的に支持する研究者が多いというよりは、現在の講座制や研究室制が問題を抱え、それらとは異なる新しい形態を模索している研究者が多いことを示していると考えた方がよいと思われる。

なお、表11に示したように、講座制をめぐる状況は、専門分野や国公立の別に異なっている。このことは、専門分野や国公立の別に教育・研究の進め方や環境に違いがあることから、当然のことといえる。講座制や研究室制が必ずしも不都合なものだに限ったわけではなく、個

表10 講座制の改革について (％)

	現在の研究体制	今後望まれる研究体制			合計
		講座制	中間形態	研究室制	
全分野	講座制	37.7	50.3	12.0	59.4
	中間形態	12.6	61.1	26.3	16.9
	研究室制	6.8	40.6	52.6	23.7
	合計	26.2	49.8	24.0	562
工学系	講座制	40.3	48.6	11.1	38.9
	中間形態	21.1	60.5	18.4	20.5
	研究室制	5.3	45.3	49.3	40.5
	合計	22.2	49.7	28.1	185

全分野、工学系ともに (***)

個の研究組織の教育や研究にふさわしい形態を選択することが大切であり、画一的な判断は好ましくないといえよう。

表11 講座制の改革－分野別、国公立別

(％)

		現 在			将 来			合 計
		講 座 制	中間形態	研究室制	講 座 制	中間形態	研究室制	
分 野 別	理学系	47.1	22.4	30.6	23.5	43.4	32.9	85
	工学系	38.9	20.6	40.5	22.2	49.7	28.1	185
	農学系	84.5	8.5	7.0	33.8	46.5	19.7	71
	医学系	82.0	11.4	6.6	29.0	54.1	16.9	183
国 公 私 別	国公立	73.8	12.4	13.8	31.7	49.3	19.0	363
	私立	33.3	25.3	41.4	16.2	51.0	32.8	198

分野別の現在 (***)，将来 (*)，国公立別の現在 (***)，将来 (***)

6. 研究者の流動化の弊害について

研究者の流動化が、研究組織や研究者個人の研究活動の活発化に効果を持つとしても、同時に、何らかの逆効果や学術研究活動上の弊害などの副次的な影響も存在する可能性がある。そこで、研究者の流動化を研究活動の活発化に役立てようとするならば、研究者の流動化のマイナスの影響についても把握しておく必要がある。図4は大学における研究者の流動化を推進する過程で、弊害として現われる可能性のある問題点について、大学研究者に質問した結果である。問題点としては、図に示したような6つの項目を取上げた。

最も問題であると判定された項目は、「流行を追った研究が増える」である。「多少問題となる」と

した者を含め、問題であると考える者の割合は8割近い。「小粒な研究が増え、大型の研究成果が生まれにくくなる」という問題点がこれに続いている。これらの2つの問題点を、「研究者の流動化を推進すると、腰を落着けた独創的な研究を進めるような研究環境が失われる」と言い直すことも可能であろう。こうしたことは学術研究活動そのものを自己否定することにもなりかねない。本調査では、これらの弊害を克服した上で、さ

らに研究者の流動化を有効なものとするための条件や工夫については扱っていないが、そうした克服方法を模索することは必要である。これら2つの問題点以外については「たいした問題でない」、「問題とならない」とする意見が多く、あまり重要な問題点とはならないと考えられる。しかし、問題であるとする研究者が皆無というわけではなく、研究者の流動化を推進する上で無視することなく、克服する方法を模索する必要がある。

なお、これらの問題点に対する判断は、職位別や分野別に調べてもあまり差はなく、さまざまな立場を越えて共通する判断となっている。

7. 結 論

これまでの分析を通じて、以下の事柄が明らかになった。

- 1) 研究者の流動化は、とくに大学において、研究者の研究意欲の向上策としての重要性が高い。大学の中でも理学・農学系で支持が高く、職位別では講師・助手の支持が高い。
- 2) 研究組織の研究活動の量的拡大、職的变化に伴う研究者の補充や欠員の補充のために、研究者の移動が重要である。現状では、新卒者の採用、研究機関内での移動などが重要であるが、大学では中途採用による研究者移動が重要になると考える者が多い。
- 3) 大学においては、研究者の移動に対する種々の支援策が官民ほどには実施されていないが、このことが支援策の必要性を否定するものではなく、むしろ官民より大学の研究者の方で今後の必要性を訴える者が多い。また若手ほど支援策の必要性を強く訴えている。
- 4) 大学における研究者の移動に伴う教育・訓練は、実施度が約50%と小さい上に、実施している場合でも、その約3分の2は研究者個人に任せている状態で、組織的な取組みが立ち遅れている状態にある。こうした中で、研究組織の内外での組織的な対応をしている場合には、教育・訓練が比較的うまくいっていると評価されている。
- 5) 現状では、多くの大学で移動に伴う教育・訓練のための「適切な方法がない」という理由で、研究

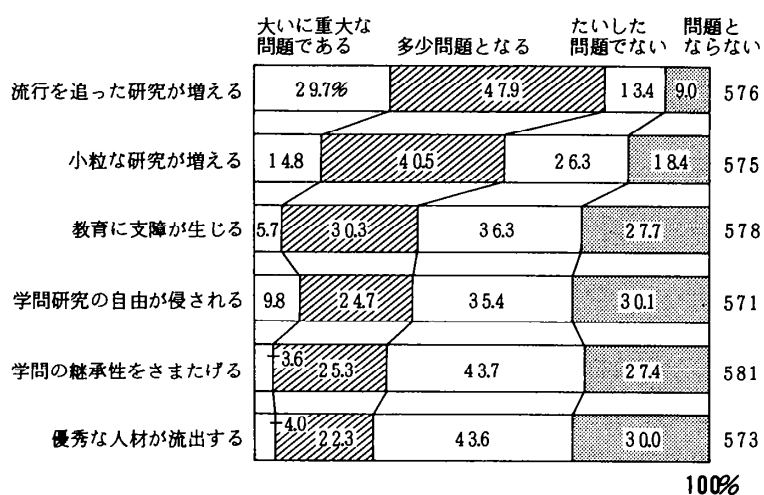


図4 研究者の流動化の弊害

者個人任せの段階に甘んじているが、今後は教育・訓練を実施し、かつ、組織的な対応を図るべきであるとする者が多い。

6) 各大学の教官層に占める特定大学出身者の割合に限度を設けることに対しては広く支持が得られている。実質的に任期のあるポストの導入に関しては支持は多いものの、国公私立の別や、分野によって状況が異なる可能性があり、留意する必要がある。

7) 講座制の改善に関しては、講座制や研究室制などよりも、それらの中間的な形態を支持する者が多い。しかし、積極的に支持している研究者が多いというよりは、現在の講座制や研究室制が問題を抱え、それらとは異なる新しい形態を模索している研究者が多いと考えられる。また、講座制をめぐる状況は、専門分野や国公私立の別に異なっており、個々の研究組織の教育や研究にふさわしい形態を選択することが大切である。

8) 研究者の流動化は、研究活動の活性化のための有効な対応策であるといわれてきたが、流動化の効果に関する面だけでなく、研究者の流動化の逆効果や弊害などの副次的な影響にも目をむける必要がある。本研究を通じて明らかになったところでは、大学における研究者の流動化を推進する過程で、弊害として現われる可能性のある問題としては、「流行を追った研究が増える」、「小粒な研究が増え、大型の研究成果が生まれにくくなる」などがあげられる。これらの問題点も含めて、研究者の流動化を推進する上で弊害となりうる事柄に対しては、それらを克服する方法を模索する必要がある。

【謝 辞】

調査データの利用を快くお許しいただいた科学技術庁資源調査所と、分析作業等でお世話になった社団法人科学技術と経済の会に、厚く御礼申し上げます。

注

1) Wolfle, D., *The Uses of Talent*, 1971 (等井章弘訳『専門家づくり論』, 日本経済新聞社)。林雄一郎, 山田圭一編, 『科学のライフサイクル』, 中央公論社, 1975年など。

2) 小林信一, 塚原修一, 山田圭一, 「研究者の養成と研究能力の活用に関する研究」, 『計画行政』, 14号, 1985年8月。小林信一, 塚原修一, 山田圭一, 「研究者の流動性と研究能力の向上に関する研究」, 大学研究ノート(予定)。

3) 科学技術庁資源調査所, 『先端科学技術分野における研究人材の活性化に関する調査』, 1985年3月。本調査研究には、塚原と小林が参加した。調査は、1)研究人材の採用、流動化に関する実態の把握、2)研究人材の評価と処遇の実態の把握と今後の展望、3)研究人材の教育・訓練の実態と今後のあり方を明らかにすることを目的とし、とくに大学については研究体制の改善策に対する評価等についても調査を行った。

4) 14の項目中、「勤務時間・就業規則等の労務管理面での改善」、「サバティカルリースや信賞必罰の明確化による動機付け」の2項目は表2, 表3の中に現われない。

5) このためには、研究管理者やプロジェクト・リーダーなどを対象とした調査が好ましいと考えられるが、研究者個人であっても研究の全体的な遂行に対する判断は可能であると考えられる。また、大学では講師や助手でも自律的に研究を進める場合が少なくない。そこで、本調査では、機関長、教授・助教

授などのリーダー層のほかに講師・助手などを含む研究者個人を対象として判断を求めている。

6) 官民の研究機関の研究管理者を対象とし、現状における目的別の補充策を扱った類似の調査結果が、「研究者数の将来予測に関する調査」(三井情報開発㈱, 『2000年における研究者の需給予測調査』, 1984)にある。調査対象や質問形式に違いがあるので、単純に比較することは難しいが、本調査と類似の結果が得られている。

7) 現在実施中のケースについては、縮小もしくは廃止という選択肢も用意したが、選択した者が極めて少ないので、表中では「従来通り」に含めた。

8) 官学民ともに図2における研究者の移動に伴う教育・訓練の実施度の方が、表6よりも大きくなっているが、これは質問の意図が異なるためである。つまり、1)本設問では、研究者個人による自己啓発などの教育・訓練の方法を示した上で質問しているの、主として制度的な対応を質問した表6の場合よりも、回答者は再教育の範囲を広く理解したと予想される。2)表6では研究者の移動全般について質問したのに対し、図2の場合には「専門分野や職場の転換」と特定し、主に研究組織内部での移動について質問した。

研究者の移動については、移動の種類や要因によって、そのあり方に違いがあると考えられる。しかし、技術的な限界があるため、今回の調査では、支援策や再教育、移動の障害等の問題について、移動の種類別、要因別に調査することはしなかった。次ぎの機会には、この点に関しても明らかにしていきたい。

9) 1983年に筆者らが大学研究者を対象に調査したところでは、所属機関において、実質的に任期制になっているケースが3.4%、特定大学の出身者が実質的には一定の割合を越えないようになっているケースが22.6%であった。この点に関しては触れていないが、この調査の結果の一部はつぎの論文にまとめた。小林信一、塚原修一、角田洋一、山田圭一、「研究者養成制度の効果に関する研究」、『大学論集』, 第13集, 1984年。

10) ここでいう研究室制とは、制度的に研究室制である場合に限らず、実質的に研究室制である場合を含む。

A Study on The Mobility of Researchers in Universities

Shinichi Kobayashi*

Shuichi Tsukahara**

Keiichi Yamada***

The increase of researchers' mobility plays an important role to activate research manpower and research activities in the universities.

The object of this study is to investigate;

- i) significance of researchers' mobilization,
- ii) actual and desirable countermeasures to promote mobilization of researchers,
- iii) problems caused by researchers' mobilization.

The analysis is based on a social survey of 2 groups, one group of researchers in the universities, and another group of researchers belonging to private or public research organizations.

The main findings are as follows;

- (1) The mobilization of researchers plays an important role in enhancing researcher incentive.
- (2) The mobilization of researchers is necessary to cover the shortages of researchers in some specific fields, caused by expansion and change in research fronts.
- (3) In the universities, the various organizations (e.g. department, colleges, research institutes and the universities themselves) are not sufficiently supportive of mobilization. However, many researchers acknowledge the necessity of institutional support for mobilization, some of those necessities are as follows:
guaranteeing academic positions after transfer,
giving information on available positions, giving a preparation period for changes in their academic positions,
preparing re-education programs after such changes.
- (4) About 50% of the research units in the universities surveyed are preparing re-education programs for researchers who try to change their specialities or their jobs. However, at present, because of lack of appropriate re-education for researchers, more than 60% of the research organizations which actually have re-education programs, are dependent on the individual efforts of each researcher (e.g. self-development program). From now on, it will be necessary to systematically re-educate researchers who try to change their academic careers.

*Graduate Student, University of Tsukuba

**Researcher, National Institute for Education Research

***Professor, Institute of Socio-Economic Planning, University of Tsukuba

- (5) 37~47% of researchers agree with the introduction of academic positions with a term. And, 50% of researchers also agree with avoiding excessive 'inbreeding'.
- (6) Necessity of improving the present chairship-system (so called KOZA-SEI is acknowledged.
- (7) Our findings in this study support the argument that the mobilization of researchers is one of the important countermeasures to activate research activities. However, it is also necessary to consider its negative aspects. Some problems caused by researchers' mobilization were found in this study, for instance, the problems of increase in "fad" studies, and increase in the number of lower level achievements.

