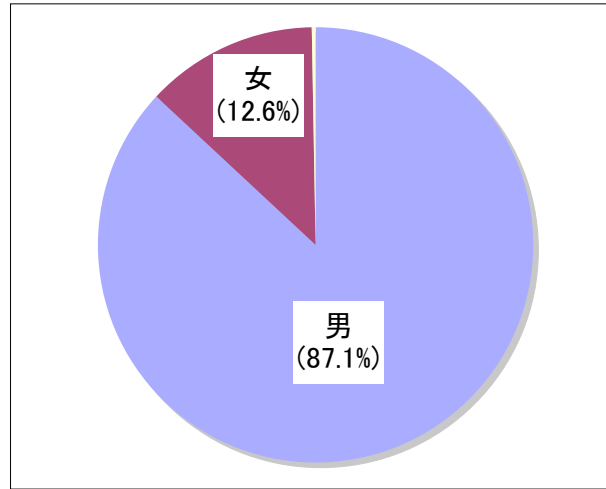


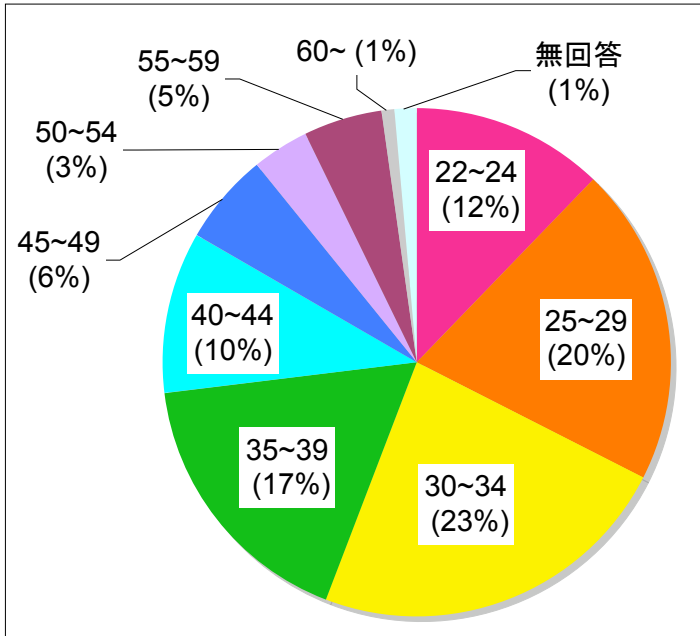
1. 男女比

有効回答数	317
男 (87.1%)	276
女 (12.6%)	40
無回答 (0.3%)	1



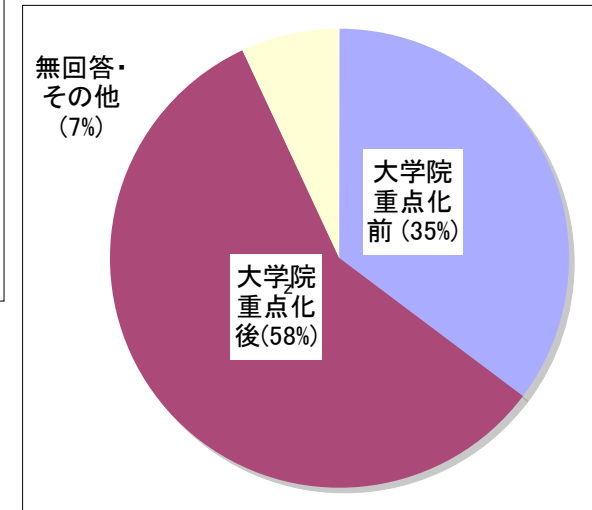
2. 年齢構成 (2008年4月1日時点)

有効回答数	317
22~24 (12%)	39
25~29 (20%)	64
30~34 (23%)	74
35~39 (17%)	55
40~44 (10%)	32
45~49 (6%)	19
50~54 (3%)	11
55~59 (5%)	16
60~ (1%) 63, 70, 72	3
無回答 (1%)	4



3. 学部卒業年

有効回答数	317
~ 1994 (35%)	112
1995 ~ (58%)	183
無回答・その他 (7%)	22

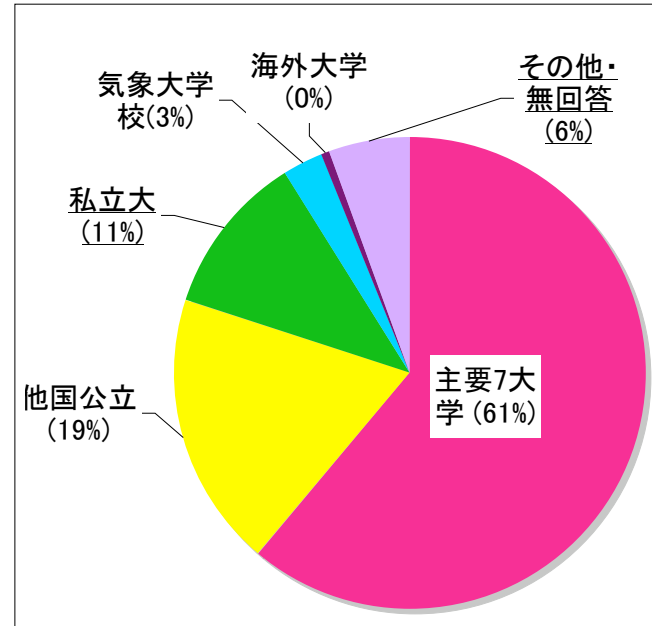


4. 学部卒業大学

	94年以前	95年以降
有効回答数	299	183
主要7大学* (65%)	194	114
その他国公立大# (20%)	60	44
私立大 (12%)	35	23
気象大学校 (3%)	9	2
海外大学 (0%)	1	0
その他・無回答	18	

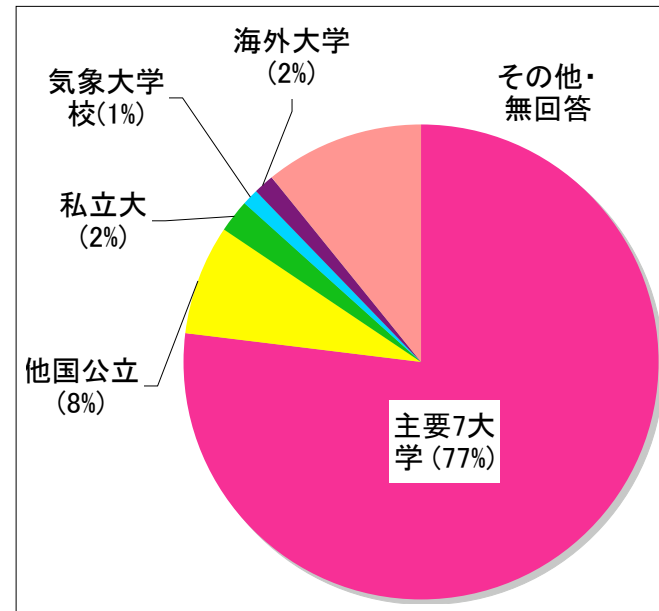
*北大・東北大・筑波大・東大・名大・京大・九大

#阪大・東工大を含む(大きな気象学グループなし)



5. 所属・修了大学院

	94年以前	95年以降
有効回答数	283	173
主要7大学* (87%)	244	150
その他国公立大# (8%)	24	11
私立大 (2%)	7	7
気象大学校 (1%)	3	2
海外大学 (2%)	5	3
その他・無回答	34	

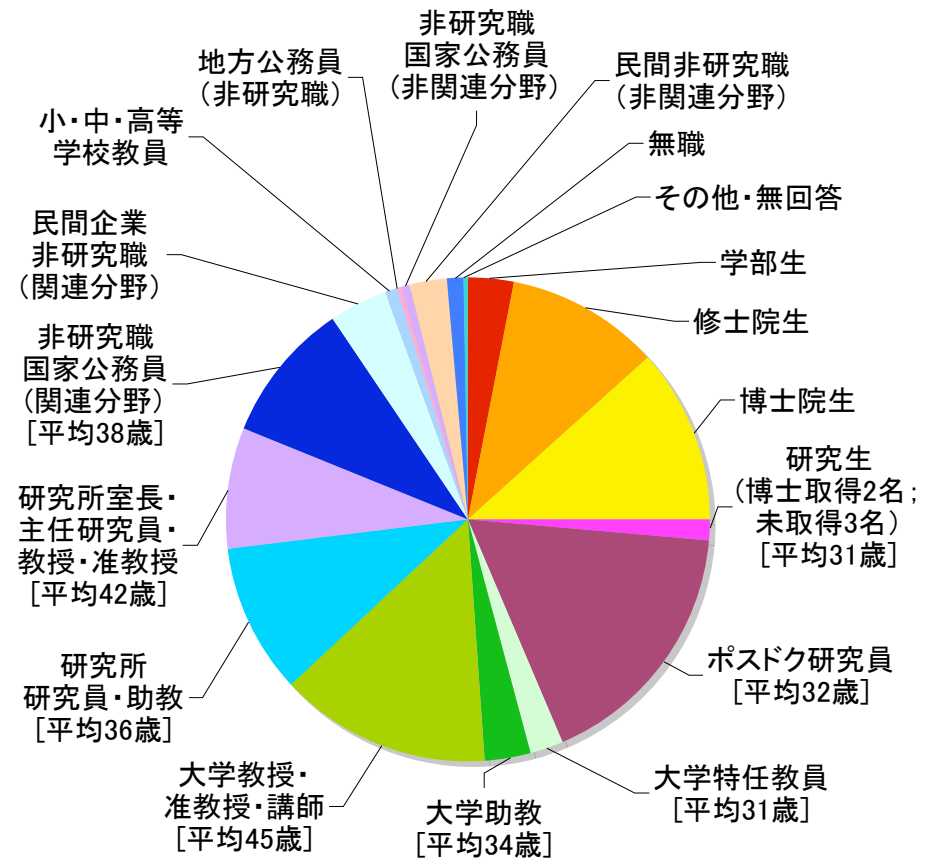


6.現在の身分・職種（その1）

有効回答数	317	100%	平均年齢
a. 学部生	10	3%	
b. 修士院生	32	10%	
c. 博士院生	37	12%	
d-e. 研究生*	5	2%	30.8
f. ポスドク研究員	54	17%	31.9
h. 大学特任教員	7	2%	31.1
i. 大学助教・助手	10	3%	34.3
j. 大学教授・准教授・講師	45	14%	44.9
k. 研究所研究員・助教	32	10%	35.6
l. 研究所室長・主任研究員・教授	25	8%	41.5
m. 非研究職国家公務員(関連分)	30	9%	38.0
r. 民間企業非研究職(関連分野)	12	4%	38.1
q. 小・中・高等学校教員	3	1%	
p. 地方公務員(非研究職)	1	0%	
n. 非研究職国家公務員(非関連)	2	1%	
s. 民間企業非研究職(非関連分野)	8	3%	
t. 無職	3	1%	
その他・無回答	1	0%	
g. 大学非常勤講師	0		
o. 独立行政法人非研究職	0		

*うち,博士取得者2名

229

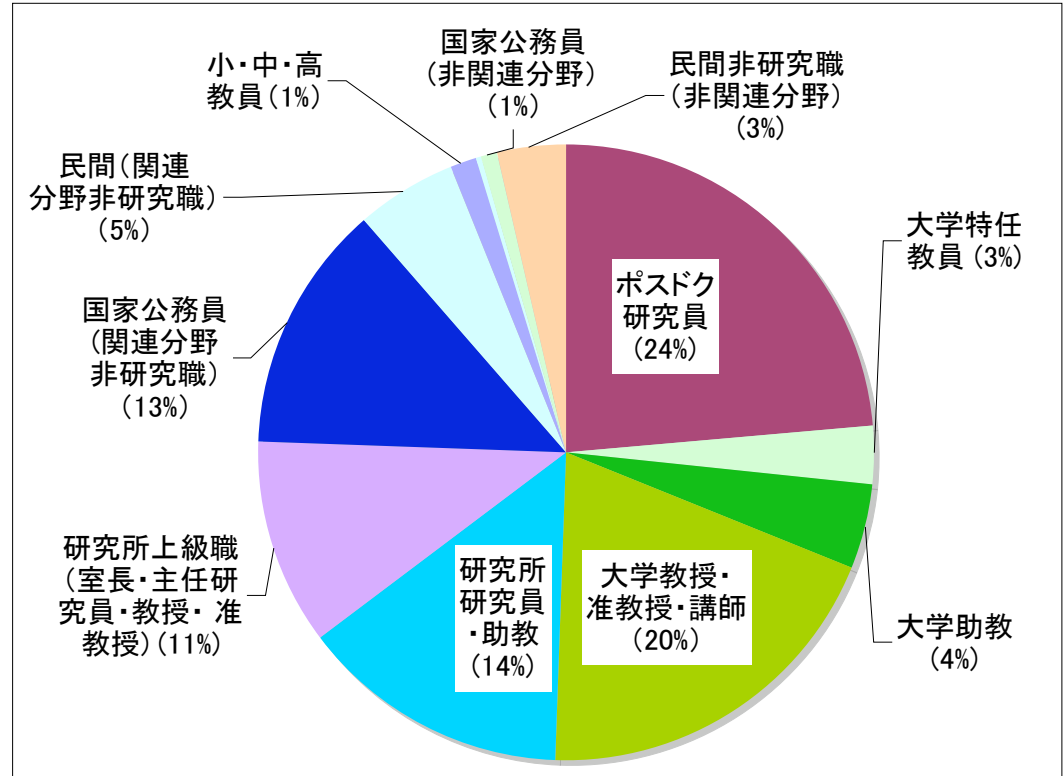


6.現在の職種（その1）

有効回答数	215	68%	平均年齢
f. ポスドク研究員	54	17%	31.9
k. 研究所研究員・助教	32	10%	35.6
h. 大学特任教員	7	2%	31.1
i. 大学助教・助手	10	3%	34.3
j. 大学教授・准教授・講師	45	14%	44.9
l. 研究所室長・主任研究員・教授	25	8%	41.5
m. 非研究職国家公務員(関連分)	30	9%	38.0
r. 民間企業非研究職(関連分野)	12	4%	38.1
q. 小・中・高等学校教員	3	1%	
p. 地方公務員(非研究職)	1	0%	
n. 非研究職国家公務員(非関連)	2	1%	
s. 民間企業非研究職(非関連分野)	8	3%	

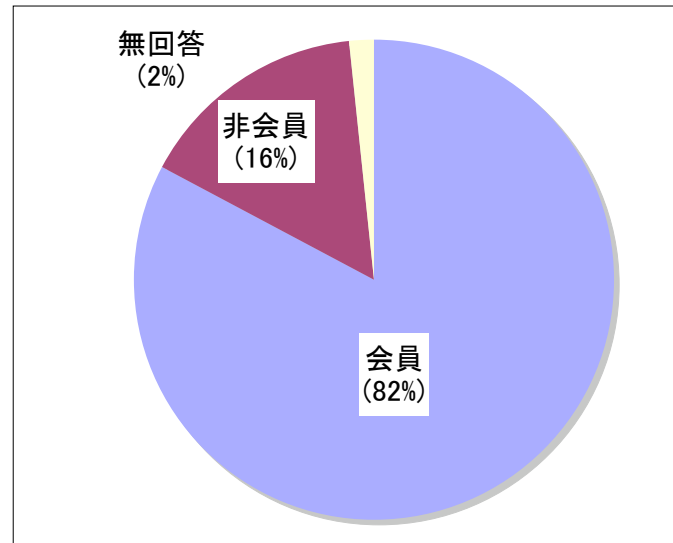
*うち,博士取得者2名

229



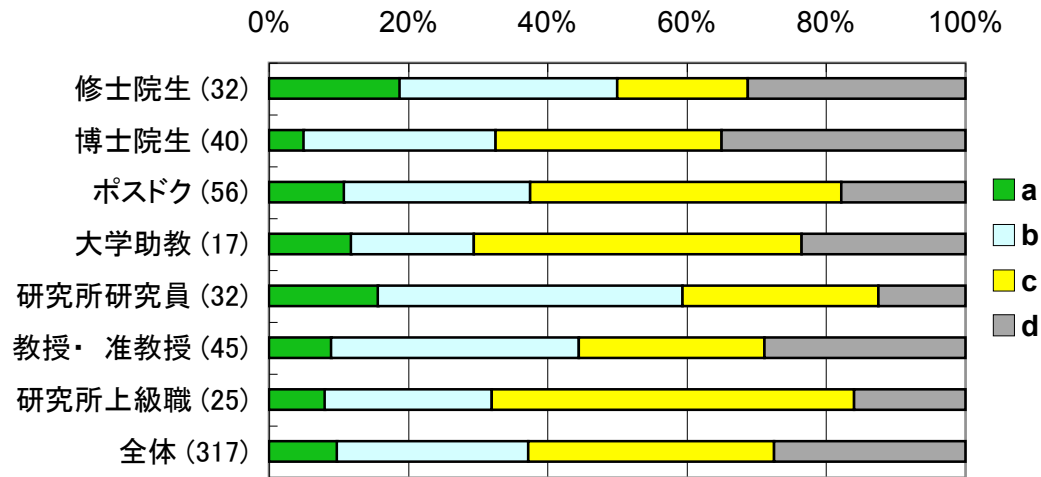
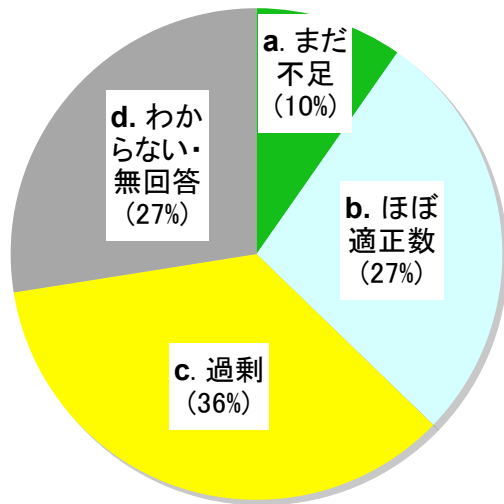
7. 気象学会員

有効回答数	317
会員	262
非会員	50
無回答	5



Q73. 気象学分野の博士課程 の現在の院生数	全体 (317)								
		修士院 生 (32)	博士院 生 (40)	ポスト ドク (56)	大学 助教 (17)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (45)	研究所 上級職 (25)	
まだ不足	31	a	6	2	6	2	5	4	2
ほぼ適正数	87	b	10	11	15	3	14	16	6
過剰	112	c	6	13	25	8	9	12	13
わからない・無回答	87	d	10	14	10	4	4	13	4
有効回答数	317	247	32	40	56	17	32	45	25

学位未 学位取 特任教 研究所 専任講 室長・主
取得研 得研究 員を含 助教を 師を含 任研究員
究生3名 生2名含 含む 含む 師を含む や教授・
含む 含む 含む 含む 含む 准教授等



Q74.「大学院重点化政策」の評価

	全体 (317)	修士院 生 (32)	博士 院生 (40)	ポスト ク (56)	大学 助教 (17)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (45)	研究所 上級職 (25)	
良い影響の方がはるかに勝る	a 3	a 0	1	1	0	0	1	0	
悪影響もあったが良い影響の方が勝る	b 27	b 5	3	0	3	5	5	4	
功罪相半ば	c 73	c 9	10	14	3	8	9	5	
良い影響もあったが悪影響が勝る	d 95	d 8	9	16	4	10	20	8	
悪影響の方がはるかに勝る	e 59	e 1	9	21	4	4	5	8	
わからない・無回答	f 60	f 9	8	4	3	5	5	0	
有効回答数	317	247	32	40	56	17	32	45	25

学位未
取得研
究生3
名含む

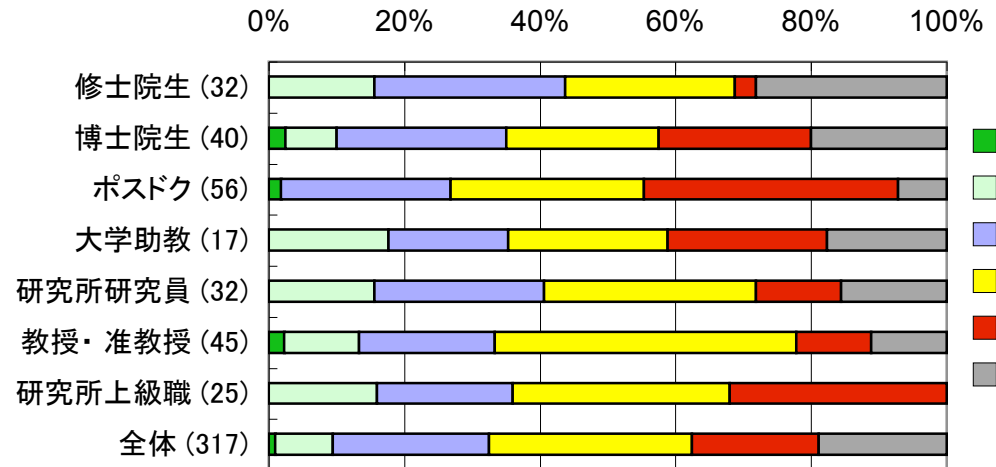
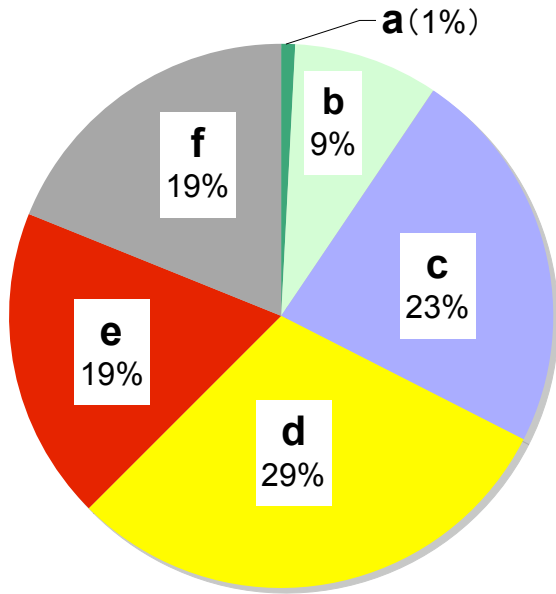
学位取
得研究
生2名
含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講師
を含む

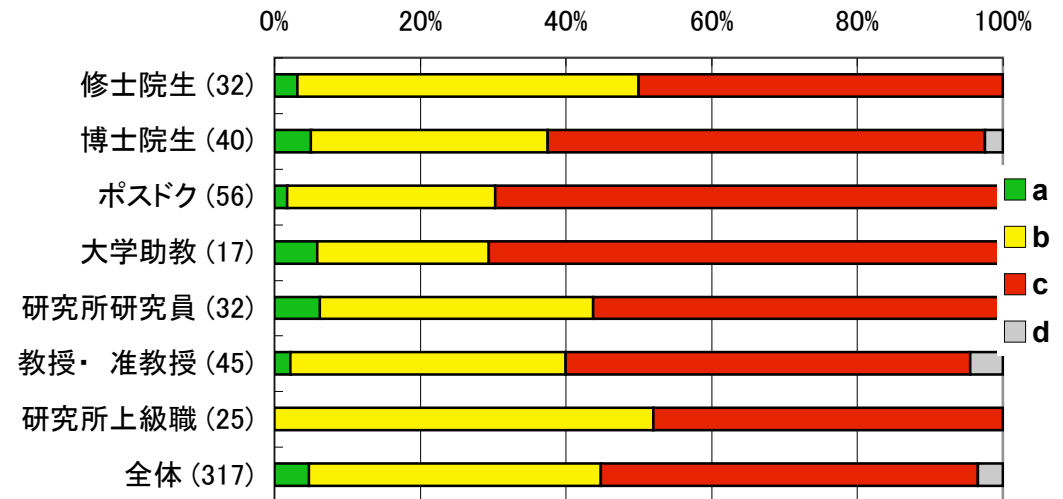
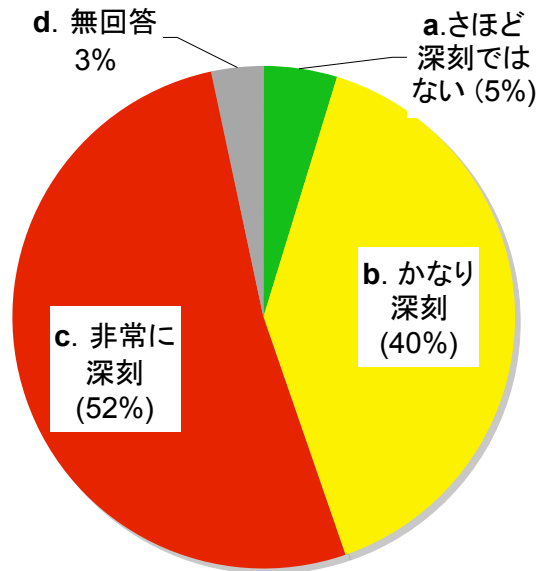
室長・主
任研究員
や教授・
准教授等



Q75. ポスドク研究員数の急増について

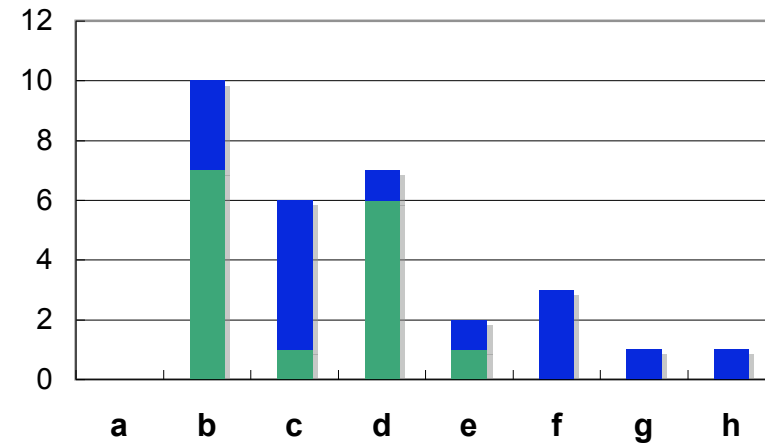
	全体 (317)	修士院 生 (32)	博士 院生 (40)	ポスド ク (56)	大学 助教 (17)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (45)	研究所 上級職 (25)	その他
さほど深刻に捉える必要はない	a 15	a 1	2	1	1	2	1	0	7
かなり深刻に捉える必要がある	b 127	b 15	13	16	4	12	17	13	37
非常に深刻. 早急に対策を!	c 164	c 16	24	39	12	18	25	12	18
無回答	d 11	d 0	1	0	0	0	2	0	8
有効回答数	317	32	40	56	17	32	45	25	70

学位未
取得研
究生3
名以上
学位取
得研究
生2名
以上
特任教
員を含
む
研究所
助教を
含む
専任講師
を含む
室長・主
任研究員
や教授・
准教授等



Q76. ポスドク急増をさほど深刻に捉える必要がない理由

	第1位	第2位	
常勤の研究・教育職への就職は昔も厳しかったが、今はポスドク研究者として給与がもらえるだけまだ待遇は良い	a	0	0
自分で選んだ道なのだから、ある程度厳しい状況は仕方がない	b	7	3
多少待遇が悪くても研究に専念できる期間を経ることは決して損にならない	c	1	5
若手に博士号取得後も研究を続けられる機会を与える点は評価すべき	d	6	1
今後は博士課程への進学者数が減り、ポスドク研究者もいずれ正常な数に戻る	e	1	1
ポスドク研究者の多さや競争の激しさは米国も同じで、国際的な流れ	f	0	3
研究予算が大型化し、かつ常勤職が減らされつつある現在のシステムにおいてポスドク研究者は必要な存在	g	0	1
その他	h	0	1



Q77. ポスドク研究員の急増が懸念される理由（その1）

	第1位	第2位
トップダウンのプロジェクトで若手が自主性を発揮する機会が奪われ、若手の才能が開花しない	a 12	19
目先の成果を求める研究が求められ、若手が将来に向けて力を蓄えることができない	b 61	60
常勤の研究・教育職に就ける見込みの薄いままポスドクを繰返す若手の士気が低下	c 59	61
ポスドク研究員の待遇が悪くて研究に専念できず、成果が挙げられない	d 11	20
常勤職に就けないため経済的・社会的に安定せず、家庭や子供が持てない	e 101	54
将来の研究者を夢見る学部生や修士課程の院生がこの分野に魅力を感じなくなる	f 44	63
その他・無回答	g 2	7

研究職が、定職がなくても心配の少ない高所得階級の専有物になる

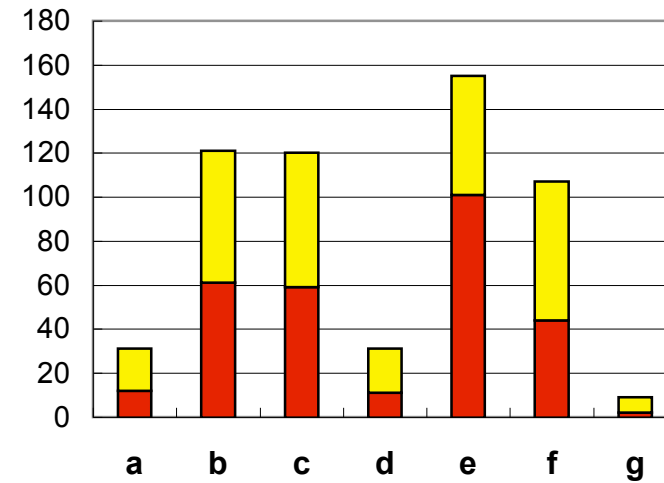
任期前の就職活動を有利にするためには論文数が必要となるため、大きな研究1つよりも、小さな研究を複数行ったほうが評価される

人海戦術だけに長けた作業者が研究者として幅をきかせることになる

無能な中堅研究者の若手研究者からの搾取

薄給ポスドク研究員に雑用(コンピュータ管理など)を課すが、常勤職の斡旋はしない教授がいる

(a-f)全て重要な理由だと思います



Q77. ポスドク研究員の急増が懸念される理由 (その2)	第1位	第2位		修士 院生 (30)	博士 院生 (38)	ポスド ク (55)	大学助 教 (16)	研究所 研究員 (30)	教授・准 教授 (41)	研究所 上級職 (24)
トップダウンのプロジェクトで若手が自主性を発揮する機会が奪われ、若手の才能が開花しない	a 12	19	a	7	2	9	0	11	3	4
目先の成果を求める研究が求められ、若手が将来に向けて力を蓄えることができない	b 61	60	b	17	21	47	8	20	26	17
常勤の研究・教育職に就ける見込みの薄いままポスドクを繰返す若手の士気が低下	c 59	61	c	15	25	28	12	20	28	9
ポスドク研究員の待遇が悪くて研究に専念できず、成果が挙げられない	d 11	20	d	3	9	8	3	4	2	3
常勤職に就けないため経済的・社会的に安定せず、家庭や子供が持てない	e 101	54	e	31	43	48	14	25	23	23
将来の研究者を夢見る学部生や修士課程の院生がこの分野に魅力を感じなくなる	f 44	63	f	17	14	15	7	10	41	14
その他・無回答	g 2	7	g	4	4	2	4	7	8	3
回答者総数	290	284	234	30	38	55	16	30	41	24

1位2点
2位1点

学位未
取得研
究生3
名含む

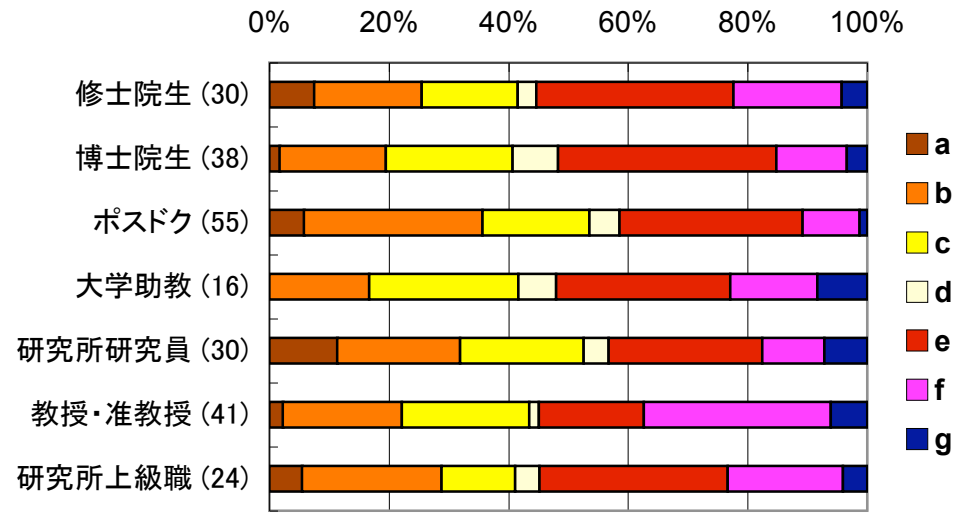
学位取
得研
究生2
名含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等



Q78. ポスドク問題を深刻化させた要因(その1)	第1位	第2位
政府の「ポスドク1万人計画」の見通しの甘さ	a 132	56
研究への競争的資金の過剰な導入や予算の大型化	b 19	26
民間企業が博士取得者を採用しない	c 15	69
大学・研究所の常勤ポストの少なさ	d 103	62
分野の拡大の急激さ	e 2	9
学界の指導的立場の人々の状況認識の甘さや対策の遅延	f 13	53
その他	g 6	7

博士取得者を使う社会になっていない

博士取得者が民間企業に興味を持たない

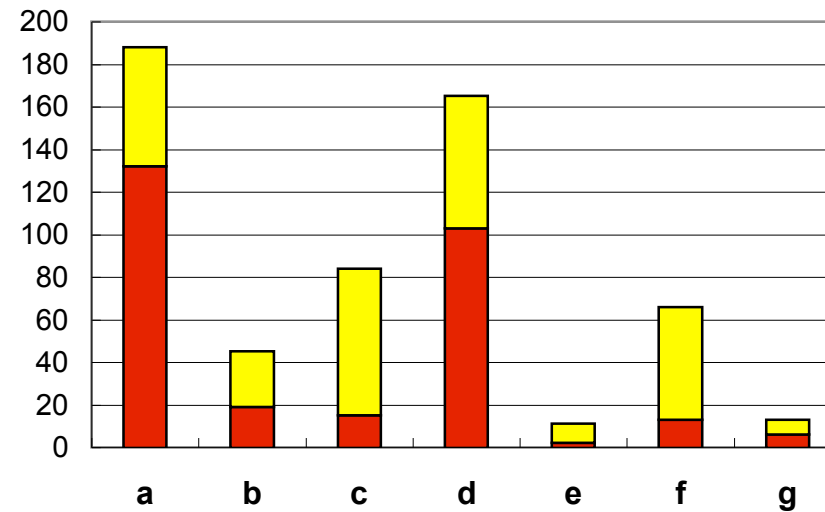
大学院重点化そのもの(院生を増やしすぎ)

研究職ポストの流動性の低さ＝高年齢者の既得権益へのしがみつき

職を不安定にするという個人の直接的犠牲で、研究の活性化をもたらそうとする発想の貧困さ

”学会の指導的立場”になりえないレベルの教授・助教授・中堅研究者の大量生産

一般社会の理解不足
学位取得後の多様なキャリアパスが確立されていない
大学院進学をした学生の見通しの甘さ
成果主義
そもそも気象学にこれだけの人数は必要ない。指導力不足。
現状認識ができていないこと、将来への見通の甘さ



Q78. ポスドク問題を深刻化させた要因(その2)

		第1位	第2位		修士 院生 (31)	博士 院生 (37)	ポスド ク(55)	大学助 教(16)	研究所 研究員 (30)	教授・准 教授 (42)	研究所 上級職 (25)	
政府の「ポスドク1万人計画」の見通しの甘さ	a	132	56	a	19	40	65	21	34	53	32	1位2点
研究への競争的資金の過剰な導入や予算の大型化	b	19	26	b	10	9	6	1	14	8	9	2位1点
民間企業が博士取得者を採用しない	c	15	69	c	16	12	11	6	6	19	7	
大学・研究所の常勤ポストの少なさ	d	103	62	d	38	30	51	16	24	36	10	
分野の拡大の急激さ	e	2	9	e	1	1	16	1	2	3	1	
学界の指導的立場の人々の状況認識の甘さや対策の遅延	f	13	53	f	7	15	18	0	11	7	8	
その他	g	6	7	g	3	8	6	4	7	6	5	
	回答者数	290	282	236	31	37	55	16	30	42	25	

学位未
取得研
究生3
名含む

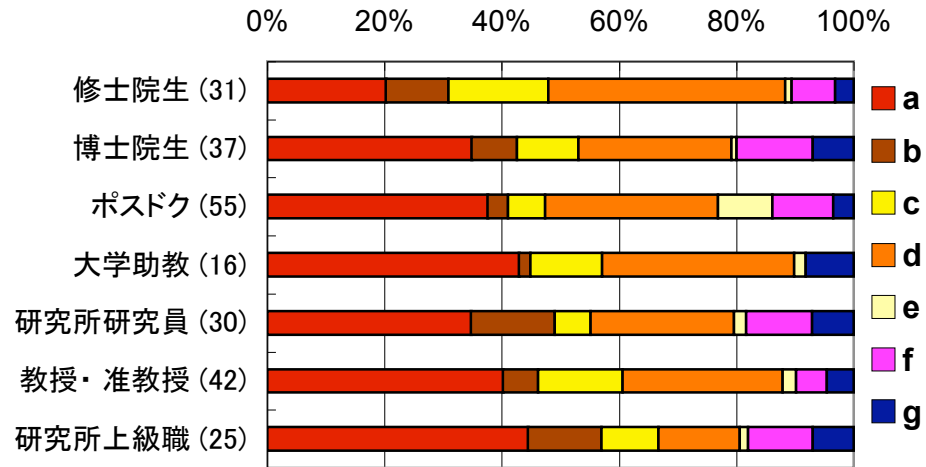
学位取
得研究
生2名
含む

特任教
員を含
む

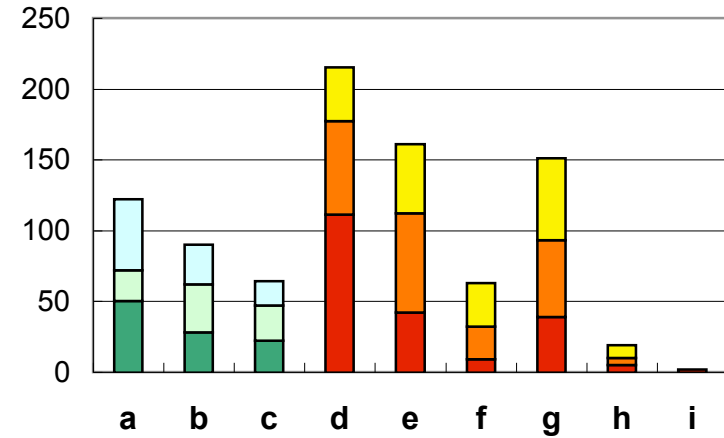
研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等



Q81. 「成果主義」に基づく評価の拡大傾向について(その1)	第1位	第2位	第3位		
国民の税金を使って研究する以上、その成果を問われるのは当然	a	50	22	50	
適正レベルの競争原理の導入は分野全体の活性化を促す	b	28	34	28	
研究者の実績を客観的に量り、採用の際の公平性を保つためには導入は仕方がない	c	22	25	17	
目先の成果を追い求める研究が横行し、腰を据えて取り組むべき基礎研究が蔑ろにされている	d	111	66	38	
研究計画書・評価用資料の作成や成果の公表などに費やす時間が増え、本来の教育・研究に費やすべき時間が犠牲となっている	e	42	70	49	
院生や若手研究者がレター誌に短い論文を投稿するばかりで、full paperを書き上げる能力を養い難い	f	9	23	31	
研究者が実際に有する能力・実績を部分的しか捉えられず、偏った評価に繋がる恐れがある	g	39	54	58	
その他(次ページ)	h	5	5	9	計
わからない	i	2		308	



Q81. 「成果主義」に基づく評価の拡大傾向について(その2) 「その他」のコメント

第1位	第2位	第3位
成果主義は研究者の疲労を招く	会議の開催とお手前査読論文が成果になると誤解され、プロジェクトベースの国際会議と招聘作業が急増し、参加・主催しなくてはならない若手研究者の時間を減らしている	成果主義の是非というよりは、評価に無駄な資料作成が多すぎるのがである
成果主義は構わないが、外れた人の行き先がない	学生の成果か指導教官の成果なのか分りにくい	著者名だけで1ページも費やすような大人数の共著者の論文が多くなり、個人の業績をどの程度評価すべきか明瞭でなくなる。
単なる技術の組合せを科学と錯覚する風習をはびこらせ、罪悪である。	その人のキャリアに応じ、いろいろな段階(成果評価が厳しい場や教育に重点をおく期間等)を柔軟に経験できるようにすべき	いわゆる「地球温暖化」などの環境問題以外の研究テーマが評価されにくい
論文数で判断するのは間違い。専門家も面倒なのかやった内容ではなく数で評価する傾向に思える	論文の本質的な価値(内容の程度)が下がる	成果＝論文という構図以外の成果が落ちやすい
	安易に結果の得られる内容の研究に偏ってしまう	都合のよい言い訳に使われている
		採用する側に都合の良い「使い分け」が行われる危険性がある
		評価する側の能力も足りない
		無能な中堅研究者を守るために若手が搾取されている
		雇用を成果主義から切離し、安定雇用の上で成果を問うべき

Q81.「成果主義」に基づく評価の拡大傾向について(その1)	第1位	第2位	第3位		修士 院生 (30)	博士 院生 (40)	ポスド ク(56)	大学助 教(17)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (43)	研究所 上級職 (25)	
国民の税金を使って研究する以上、その成果を問われるのは当然	a	50	22	50	a	17	35	39	13	29	23	19
適正レベルの競争原理の導入は分野全体の活性化を促す	b	28	34	28	b	23	18	24	10	30	33	14
研究者の実績を客観的に量り、採用の際の公平性を保つためには導入は仕方がない	c	22	25	17	c	17	19	21	11	9	23	0
目先の成果を追い求める研究が横行し、腰を据えて取り組むべき基礎研究が蔑ろにされている	d	111	66	38	d	45	69	108	27	39	71	42
研究計画書・評価用資料の作成や成果の公表などに費やす時間が増え、本来の教育・研究に費やすべき時間	e	42	70	49	e	31	38	52	18	29	51	32
院生や若手研究者がレター誌に短い論文を投稿するばかりで、full paperを書き上げる能力を養い難い	f	7	23	31	f	7	12	22	8	13	10	8
研究者が実際に有する能力・実績を部分的しか捉えられず、偏った評価に繋がる恐れがある	g	39	54	58	g	30	47	59	10	35	39	25
その他	h	5	5	9	h	5	1	5	3	7	2	7
わからない	i	2			i	6	0	3	0	0	9	0
	回答数	306	299	280	243	30	40	56	17	32	43	25

学位未
取得研
究生3名
含む

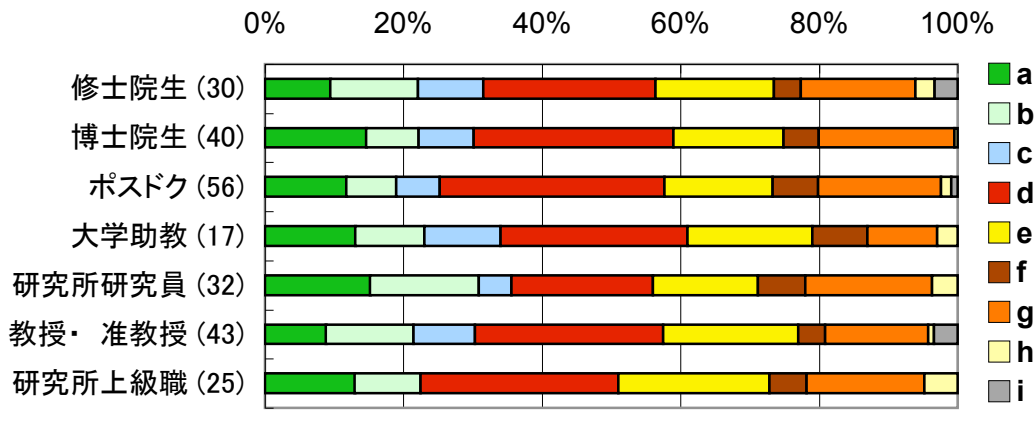
学位取得
研究生2
名含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等



1位3点

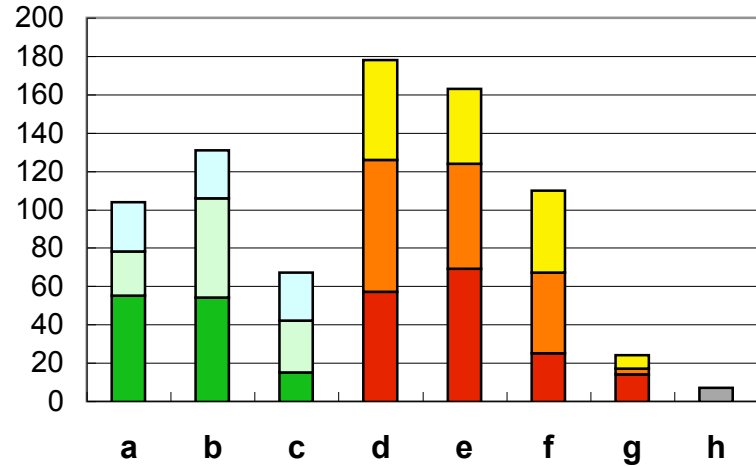
2位2点

3位1点

Q82. 大型プロジェクトの拡大傾向について(その1)

		第1位	第2位	第3位
予算総額が抑制される中、社会的に特に重要な分野に予算を重点配分するのは当然	a	55	23	26
専門の異なる様々な研究者が協力することでより学際的な研究が創出可能	b	54	52	25
予算獲得における適正レベルの競争原理の導入は分野全体の活性化を促す	c	15	27	25
研究者個人が腰を据えて取組むべき基礎研究に予算が回らず蔑ろにされている	d	57	69	52
研究計画書・評価用資料の作成や、プロジェクトの運営、成果の公表などに費やす時間が増え、本来の教育・研究に費やすべき時間が犠牲となっている	e	69	55	39
トップダウンのプロジェクト研究の下、ポスドク研究員など若手が自主性を発揮する機会が奪われている	f	25	42	43
その他	g	14	3	7
わからない	h	7		

回答数
296



ポスドク1名を雇える規模の研究費を若手対象に拡充するほうが重要。大型プロジェクトへの集中投資は、萌芽的な研究の芽を育てるとい意味では殆ど無価値。

大型プロジェクトは必要だが、既存研究、中型プロジェクトに比べて重視されすぎている

大型プロジェクト自体が意味のあまりない研究であるときが多い

現役世代の元先生が指導しているので、40〜50歳代が指導力を発揮できない

成果ばかり追求して人が育たない

恩恵を受けたとは思わないのでわからない

最初から予算の配分先が決まっているようなプロジェクトがあり、適正な競争が行なわれていない。

特定の人脈のみが利権としてプロジェクトを取っているのではないか

環境省等の資金がモデル温暖化研究に偏りすぎている。また大型プロジェクトは、実質的に競争原理は働いていないと思われる

Q82. 大型プロジェクトの拡大傾向について(その2)

	第1位	第2位	第3位	修士 院生 (29)	博士 院生 (40)	ポスド ク(56)	大学助 教(14)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (41)	研究所 上級職 (25)		
予算総額が抑制される中、社会的に特に重要な分野に 予算を重点配分するのは当然	a 55	23	26	a 22	42	32	10	27	21	15		
専門の異なる様々な研究者が協力することでより学 際的な研究が創出可能	b 54	52	25	b 38	51	50	12	17	44	18		
予算獲得における適正レベルの競争原理の導入は分野 全体の活性化を促す	c 15	27	25	c 3	9	17	14	11	35	12		
研究者個人が腰を据えて取り組むべき基礎研究に予算が 回らず蔑ろにされている	d 57	69	52	d 41	47	77	19	28	47	30		
研究計画書・評価用資料の作成や、プロジェクトの運営、 成果の公表などに費やす時間が増え、本来の教育・研 究に費やすべき時間が犠牲となっている	e 69	55	39	e 28	52	72	16	35	46	34		
トップダウンのプロジェクト研究の下、ポスドク研究員など 若手が自主性を発揮する機会が奪われている	f 25	42	43	f 22	23	54	8	34	21	12		
その他	g 14	3	7	g 6	2	7	1	17	10	7		
わからない	h 7			h 9	0	9	9	0	18	6		
	回答数	296	271	217	237	29	40	56	14	32	41	25

学位未
取得研
究生3名
含む

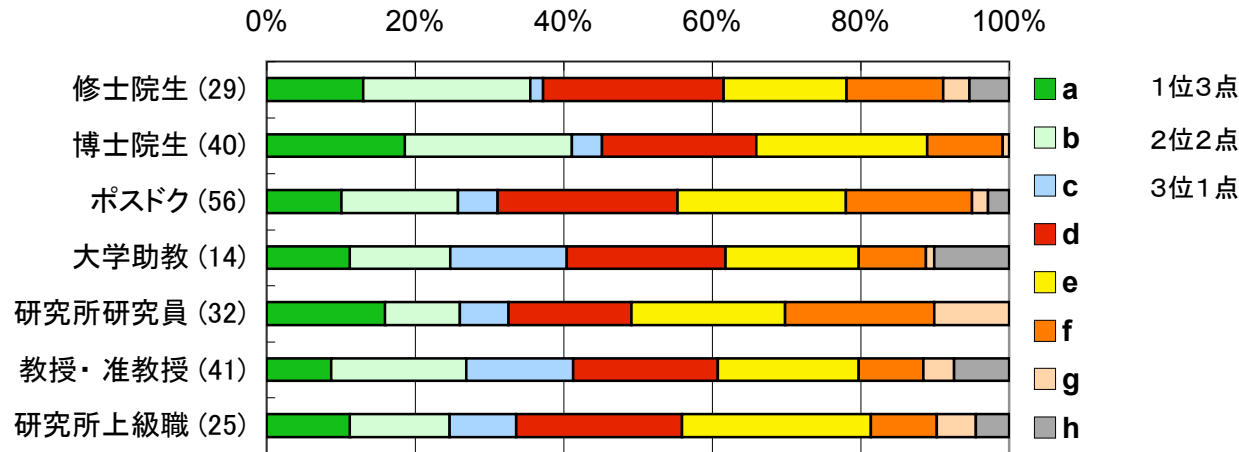
学位取得
研究生2
名含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等

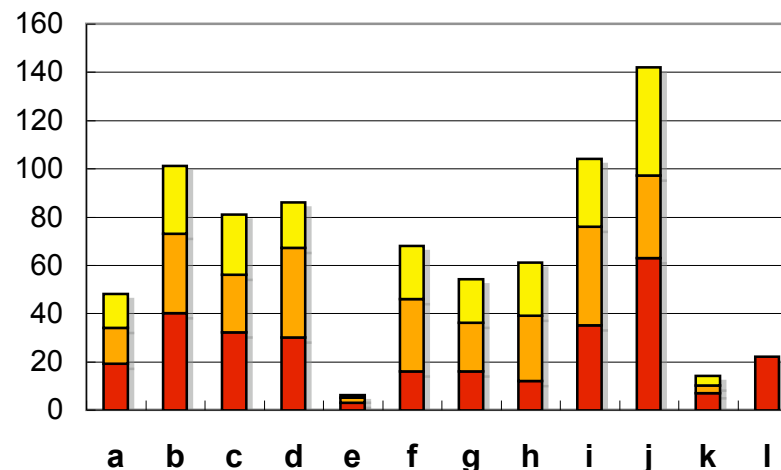


Q83. 大学や研究所の人事について(その1)

	全体	第1位	第2位	第3位
人事の流動性が低すぎる	a	19	15	14
常勤職と非常勤職との待遇格差が余りに大きい	b	40	33	28
地位に相応しい実績や待遇に見合うだけの成果を挙げ ていない常勤職が目立つ	c	32	24	25
任期が短か過ぎ、あるいは更新回数が少な過ぎ	d	30	37	19
採用の際の男女格差が余りに大きい	e	3	2	1
採用の年齢制限は撤廃すべき	f	16	30	22
表面上は公募でも実質内部採用(昇格)のケースが目立 つ	g	16	20	18
公募人事で公平かつ客観的な人事選考が行なわれてい るか疑問に思うケースが少なくない	h	12	27	22
助手・助教ポストの削減数が余りに大きい	i	35	41	28
分野の重要性からみて常勤ポスト数が少な過ぎる	j	63	34	45
その他	k	7	3	4
わからない	l	22		

回答数

295



論文以外の日常業務に関する評価が低すぎる	(重要性からではなく)ポストクに比べポストが少なすぎる。
無能な中堅研究者は昇進させずに辞めてもらうべき	学位を取得していない助教が存在する。
互いに互いの評価ができないのだから、硬直しても致し 方ない	任期性はダメ。やる気がなくなる。女性が出産でき ない
職の有無でなく、地位に任期をつけるべき	全体的にポストが少ない
上部組織との人事交流に伴って社会常識の欠落した人 種の溜まり場に墮している	選考基準が不明であったり、選考後の事後評価が なされていないのは問題
年齢制限は雇用対策法により撤廃されているはず。その 一方で教授職等はある程度の年齢(一応経験か?)が 必要とされているのかもしれない。そういう意味での年齢 制限もとって見たらどうか。教授職等で募集がうまらない という話もときおり聞く。	常勤の研究者につくか他の業種に就くかを早めに 決断できるよう、非常勤(PD含む)の採用・更新の 年齢制限をもっと厳しくすべき

男	4
女	2

募集する大学出身者を採用する傾向が最近強い(自
分の出身大学はそうではない)

Q83. 大学や研究所の人事について(その2)

	全体	1位	2位	3位	修士院 生(28)	博士院 生(40)	ポスドク (56)	大学助 教(17)	研究所 研究員 (32)	教授・ 准教授 (40)	研究所 上級職 (25)	
人事の流動性が低すぎる	a	19	15	14	a	6	5	24	4	12	15	11
常勤職と非常勤職との待遇格差が余りに大きい	b	40	33	28	b	17	31	42	20	30	16	21
地位に相応しい実績や待遇に見合うだけの成果を挙げ ていない常勤職が目立つ	c	32	24	25	c	4	11	40	8	31	20	11
任期が短か過ぎ、あるいは更新回数が少な過ぎ	d	30	37	19	d	12	45	38	8	13	22	10
採用の際の男女格差が余りに大きい	e	3	2	1	e	0	4	6	0	0	0	2
採用の年齢制限は撤廃すべき	f	16	30	22	f	8	35	23	7	16	4	12
表面上は公募でも実質内部採用(昇格)のケースが目立 つ	g	16	20	18	g	10	8	25	2	16	5	12
公募人事で公平かつ客観的な人事選考が行なわれてい るか疑問に思うケースが少ない	h	12	27	22	h	9	10	15	5	22	17	15
助手・助教ポストの削減数が余りに大きい	i	35	41	28	i	28	25	52	12	11	58	11
分野の重要性からみて常勤ポスト数が少な過ぎる	j	63	34	45	j	32	52	51	21	25	63	20
その他	k	7	3	4	k	2	0	7	4	9	0	6
わからない	l	22			l	21	6	3	3	0	21	3
	回答数	295	266	226	238	28	40	56	17	32	40	25

学位未
取得研
究生3名
含む

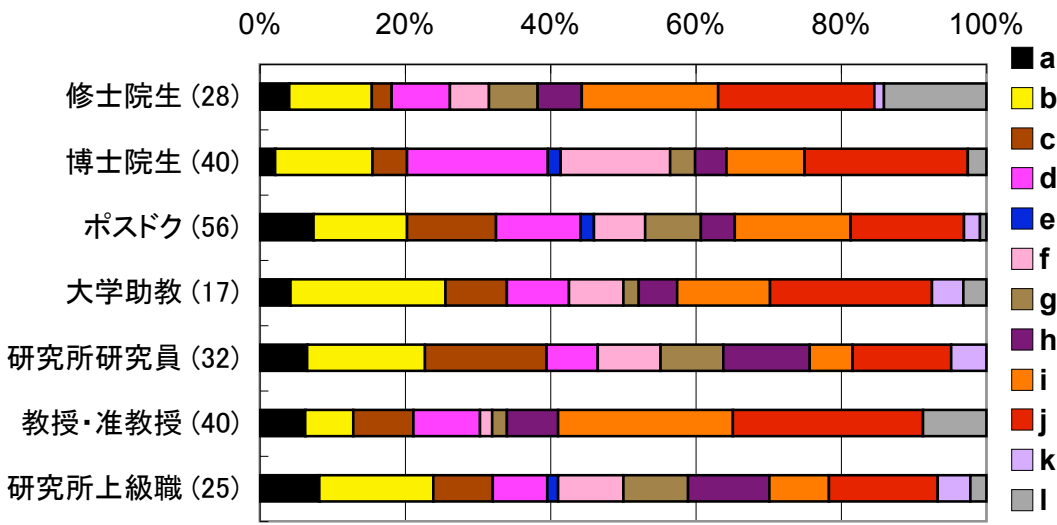
学位取得
研究生2
名含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等



1位3点
2位2点
3位1点

Q.84 他の世代と比べて自分の世代の状況

	全体 (317)	学部	修士院生 (32)	博士院生 (40)	ポスドク (56)	大学助教 (17)	研究所 研究員 (32)	教授・准教授 (45)	研究所 上級職 (25)	
他の世代よりかなり恵まれている	a 13	1	a 0	2	2	0	1	2	3	
どちらかと言えば、他の世代より恵まれている方だ	b 65	1	b 10	2	1	6	5	22	10	
他の世代と目立った差はない	c 39	1	c 5	5	6	3	1	4	2	
どちらかと言えば、他の世代よりは恵まれていない方だ	d 63	0	d 5	9	18	2	9	8	2	
他の世代よりは明らかに恵まれていない	e 54	0	e 4	9	21	2	11	1	2	
わからない・無回答	f 83	7	f 8	13	8	4	5	8	6	
回答者数	計 317	10	247	32	40	56	17	32	45	25

学位未
取得研
究生3
名含む

学位取
得研究
生2名
含む

特任教
員を含
む

研究所
助教を
含む

専任講
師を含
む

室長・主
任研究
員や教
授・准教
授等

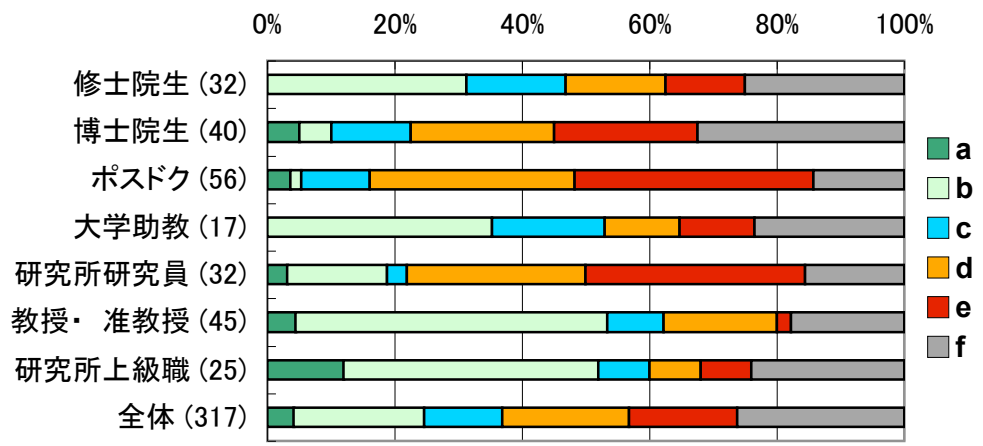
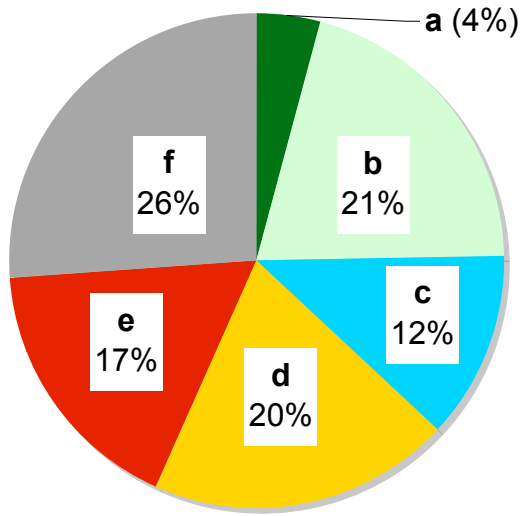
全員
任期付

うち、
任期付
8名

うち、
任期付
23名

うち、
任期付
6名

うち、
任期付
6名



Q.58 現在のポスト(有期・無期)	無期(常勤)	有期
ポスドク(56)	0	56
大学助教(17)	9	8
研究所研究員(32)	9	23
大学教授・准教授(45)	39	6
研究所上級職(25)	19	6

