

# 若手研究者アンケートの第1次集 計結果の分析と提言 — 若手研究者の視点から —



---

安成哲平 (NASA/GSFC)、○市川裕樹 (名大)、  
黒崎泰典 (鳥取大)、早崎将光 (千葉大)

# 1次集計に対して若手側からの分析

- 中堅以上の研究者の分析（中村ら，天気投稿中）と比較材料
- 1次集計に対して安成が分析・提言を行った（安成，天気投稿中）
- 上記分析・提言に対して、市川、黒崎、早崎の3人の若手の意見を追加・反映させた
- **ポストク問題でまず最初に議論しなければいけないポイントについて、若手研究者の立場から指摘するのが目的**

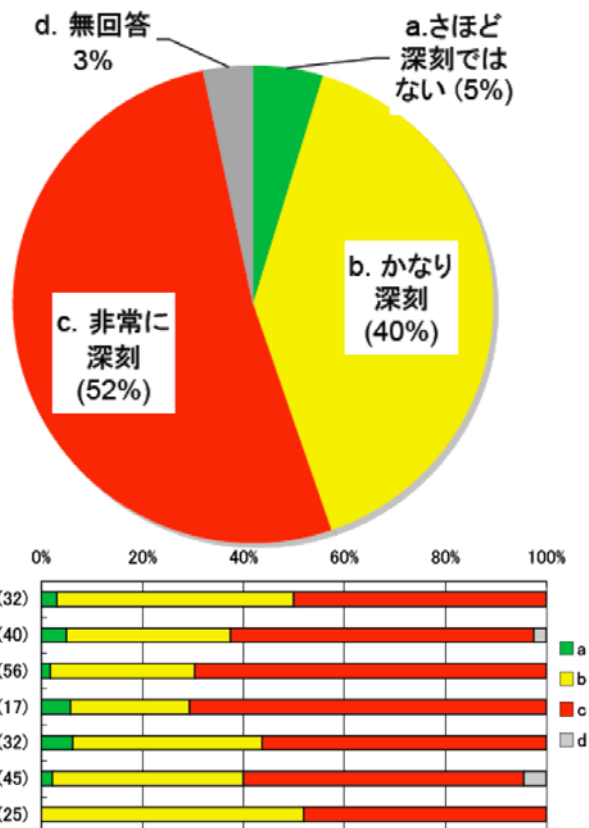
Q75について(現在のポスドク研究員の急増をどう捉えるか?)

# ポスドク研究員数の急増が非常に深刻

である。

## 提案される対策

- 近い将来任期が切れる人の数の確実な把握
- 将来的には、研究が継続的にできる環境の確保
- 一時的には、SySPDMet(ポスドク救済システム)などを活用
- 女性が産休後に復帰しやすい体制も構築必要



第4図 「現在のポスドク研究員の急増」をどう捉えるか(Q75)への(上)全回答(317)の集計, 及び(下)大学院生・研究教育職からの回答(247)に対する身分・職種別集計(各選択肢の回答率). 括弧内は身分・職種別総数. 回答選択肢を示す色と記号(図中 a~d)は上下で共通.

中村ら、  
天気(投稿中)

# 気象系若手研究者就職支援システム SySPDMet

(System for Supporting Postdoc Researchers in Meteorology)

詳細は学会HP掲示板で!!

現在、気象系PD有志会により運営

→将来的には学会などでのサポートを望む

- この先0~2年の間に任期が切れる人
- 既に任期が切れてしまっている人
- 1年程度のうちに学位取得見込みの人

情報入力 ↓  
・研究分野  
・使用可能技術  
・etc...

採用 ↑

※実際のやり取りは  
メールになります

SySPDMet

閲覧 ←

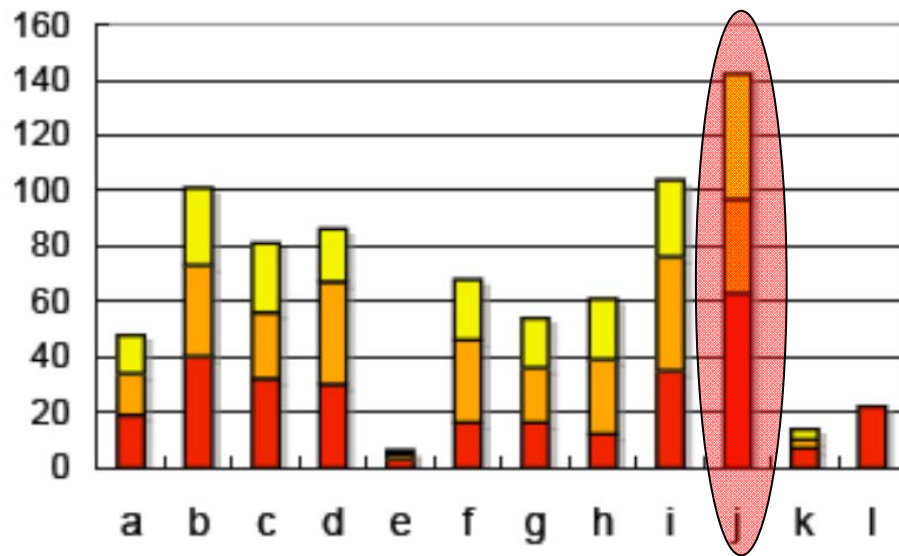
雇用主

## ポスト不足の対策（つづき）

- 気象系分野及び関連分野で研究を継続できるポストを国内外問わずポストクに常時各研究機関・大学等で情報提供する。
- 各研究機関がポストクを雇えない場合、一時的に国の他機関がポストクを雇うシステムの構築
- 政府に気象系分野の重要性を訴え、研究費の拡大を求める。

## Q83:「大学・研究所の人事」について

# 常勤のポストが少なすぎる。



中村ら、天気(投稿中)11図。

jは「常勤のポストが少なすぎる」という回答。ダントツで多い。

## 提案される対策

- 気象庁・環境省・気象系民間企業等でのポスト増加
- 海外の国際機関(WMO等)へ人材を日本から送るシステム
- ポスドクが研究職以外へ就職する際の学会としての厚いサポート

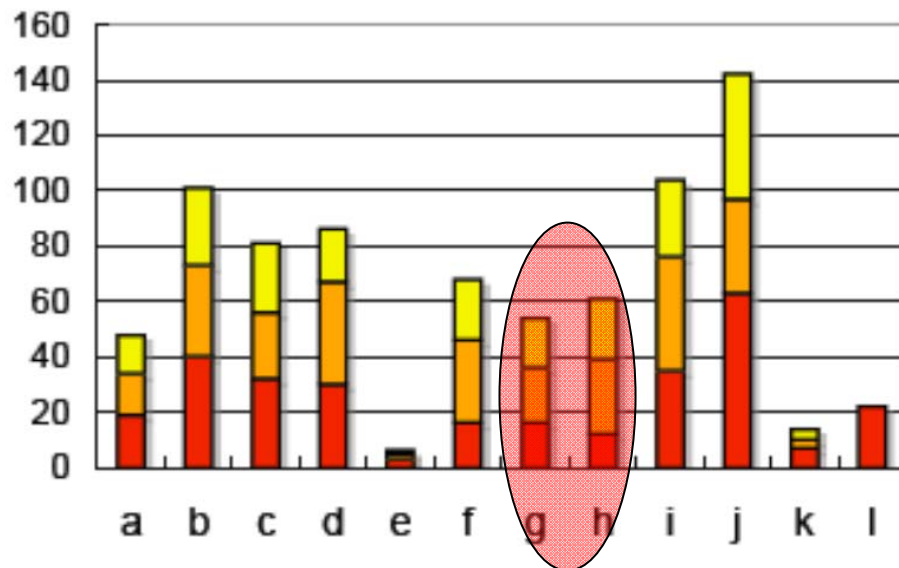
# 多様な研究キャリアパスへむけて

(一部Q79、80の個別意見より)

- 気象系ポスト数やその候補者数の認知
- 民間企業・社会団体とのコネクション強化
  - 若手研究者のこれらとの接触機会の増加、就職枠の拡大
- 気候・気象系の民間企業との人材交流
  - 学生の就職という一方通行ではなく、民間企業の経験者が大学・研究所に入ることも当然あり得る
  - 民間企業が受け入れやすい博士号取得者の育成を行うには、民間企業で働いた経験のない学者よりも、経験者の方が大学の問題点と企業ニーズを知っているはず
- 民間企業も含めたポスト流動化にむけた政府への働きかけ
  - 大学・研究所⇔民間企業の異動が容易な環境の構築

## Q83:「大学・研究所の人事」について

# 公募は不透明であってはならない



中村ら、天気(投稿中)11図。

g 「表面上は公募でも実質内部採用(昇格)のケースが目立つ」.

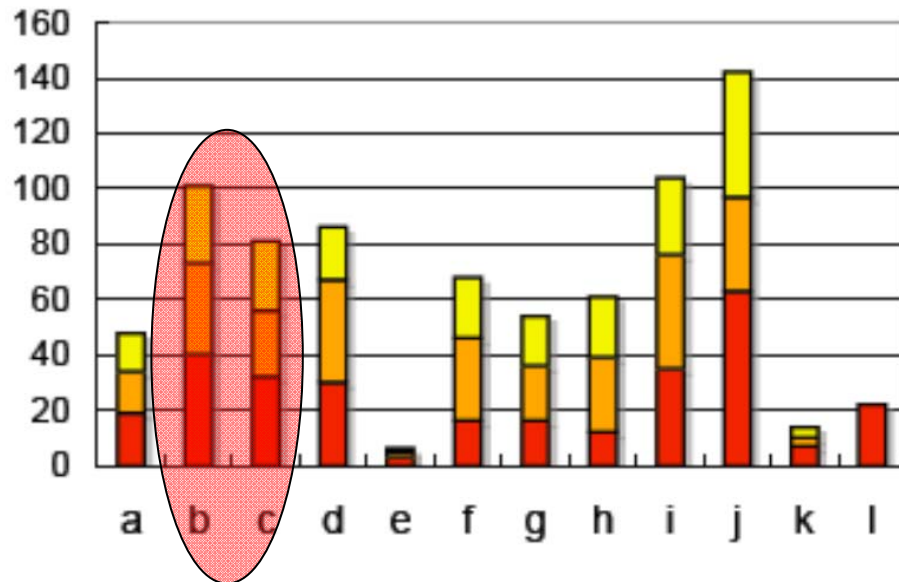
h 「公募人事で公平かつ客観的な人事選考が行なわれているか疑問に思うケースが少なくない」

- 仮に、既に決まった公募がある場合は、公募すべきではない。
- ポスドク書類にかかる時間と労力は本来研究に当てるべき時間である。



Q83:「大学・研究所の人事」について

# 常勤職の人への ある種の「ねたみ」が起こっている。



中村ら、天気(投稿中)11図。

b「常勤職と非常勤職との待遇格差が余りに大きい」。

c「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」。

- 常勤の雇用待遇の良さ  
(官舎の利用、昇給・賞与、赴任手当等)
- 常勤は論文を書かなくても基本的には職を失わない
- ポストドクは経済的にも常勤より厳しい状況であるのに待遇が常勤の方がいいのが原因

# 福利厚生などの待遇改善の要望： 『休暇』を例として

- PDと常勤との待遇格差を小さくするために ...
  - － 家族の病気による休暇での給与保証  
(日給制の雇用では、『休暇を取る＝給与が減る』となるため、  
経済的理由から事実上取得できないことがある)
  - － 有給休暇の日数の増加  
(例えば年10日だと、乳幼児を持つ共働き家庭にとっては少ないのでは?)
  - － 前職からの持ち越しを可能にする  
(異動のたびに「新規採用」扱いなので日数がリセットされる。  
繰り越しの結果、毎年40日(?)の有給が利用可能な常勤職  
との差は大きい)

## 他の学会や機関との連携は どう考えていくべきだろうか？

- 若手問題解決のために地球惑星科学連合などの他の関連学会と初期段階から連携するのか？
- それとも、あるレベルの進行段階までは各団体で行うべきだろうか？
- 最終的には、いずれにしても複数の学会からの意見を集約して政府へあげるべき

# 成果は論文数のみで 評価するべきではない。

- 分野や解析・分析・観測等によっても論文が出るスピードが違う。
- アウトリーチ、教育、マニュアル作り、モデルの開発等も研究者には大事な仕事であり、評価されるべきものである(論文数のように一律化は難しい)。
- レター誌ばかりしか若手が書かなくなり、フルペーパーを書く能力が衰えることの懸念。
- 長期間(5年、10年、それ以上)かかって芽が出たり、ブレイクスルー的な論文が出なくなり、科学の発展に支障をきたす可能性がある。
- 安定雇用の上で成果を問うシステムにし、成果と職を切り離す(Q81 自由回答より)

成果は論文数のみで  
評価するべきではない。

論文数以外のものもしっかり

評価できる研究評価システムを！

精力的に学会発表を行ったり、自分の研究の内容や意義を一般の人々にわかりやすく説明するような機会（アウトリーチ含む）を多く設けたり、実験や観測のための装置の作成・整備、数値モデルの開発や利用しやすいマニュアル作りを行ったり、時間をかけて学生の指導や教育活動に当たる等もきちんと評価する。

## 若手研究者が研究から離れることでの 研究教育・研究発展に穴が空くことへの懸念

- 大学院の学生の研究指導のかなりの部分をポスドク研究者が担っていることが多い。
- 若手研究者のパワーが各研究分野を支えているのは間違いない
- 現状を知った、大学院生が博士課程に行くことをやめてしまい、研究者が減る可能性がある(大学院生を取る数を減らすという意図的な削減とは別。研究者になりたいという人が減るという意味。)

## 理科系研究分野の現状を研究者の立場から理解できる事務官を増員すべき

- 研究の現場が理解できない文科系の官僚だけでは、ポストク研究員確保のための資金改善等の理解は得られにくい
- 政府・国際機関に、博士号取得した研究者も事務官として積極的に採用していく
- 学界有識者を積極的に参加させたりする等、実際の研究社会の現状を理解できる官僚を育ててゆくべき
- このような事務官への道も開かれていくべき

## Q79、80からの声 (若手の声と思える生の声ピックアップ)

- 常勤職につけずに研究職を去った人達の意見の集約
- **ポストク任期のあまりの短さ**
- ポストクへの日常的負担増加, 及び「**ポストク使い捨て**」問題
- 若手研究者が精神的に病んでしまうことへの懸念
- **パーマネント世代が現状の問題点を理解していない**ことへの不満
- 「**ポストク労働組合**」のような組織の設立と社会へのアピール
- ポストクが抱える時間とお金の浪費問題(引越貧乏・次のポスト確保への頻繁な公募書類作成等)
- 日本の気象学の将来を担う若手研究者が辞めていくのも時間の問題
- **若手研究者に雑用を丸投げする実態**の改善(学生指導・計算機管理等)
- 任期が切れた若手研究員の支援策(使い捨て禁止!). 将来の人材育成をきちんと考えた条件で雇用希望.
- ポストク研究員の追跡調査
- とにかくポスト増加を!(常勤職増加への希望多数)
- 人材確保のためであれば, 大型プロジェクト・競争的資金の削減をしても良い.
- **ポストクと常勤職との間のポスト**の増加提案
- ポストク・博士課程学生への金融・財政相談窓口設置
- 研究に専念できる環境の整備: 任期・更新回数制限の改善(継続雇用として, 定年までの保障へ). **公募の年齢制限の廃止**.
- 若手が気象分野以外への就職にも有利になるシステムを
- キャリアサポート活発化・経済支援・就職斡旋・気象系研究者が自分を活かせる職の模索



## アンケート以外から得られた若手研究者の意見

- 厳しい状況にいるポストドクが、他のポストドクの有利になることを嫌い、互いに牽制し合うという弊害がある。

(例) あるポストドクに別のポストドクが投稿した論文の査読依頼が来た場合に、無用な難癖をつけて審査を引き延ばすなど、ポストドク同士の不毛な足の引っ張り合いが存在するとのこと。

- せっかく熱意を持った若手研究者いるのにその力を発揮できずに持て余している。

# 気象学会として、 是非政府へ集約意見を上げてほしい

- 本日及び資料で議論されている改善策
- 現状の集約結果について
- 若手研究者がScienceとして成果を出すために必要な環境整備について
- 若手研究者が安心して将来の人生設計ができる研究生活環境の整備について
- アンケートの自由回答からは、  
「これまでもアンケートを取るだけで終わって何も改善されていない」という意見もあった。

# 参考情報

- SySPDMet(気象系若手研究者就職支援システム)  
PD有志による、ポストク救済システム。

Web: <http://www.j-yasunari.com/Info001.html> or  
<http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/hiroba/board/b289.html>

- 若手研究者アンケートの回答集計結果

Web: <http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/PDenq2008/kekka/index.html>