

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*

現在、若手研究者は研究生生活・将来設計において非常に困難な状況にある。1990年代に開始された「大学院重点化」を含む科学技術基本計画により、大学院生が大幅に増加した。しかし、大学院修了後の常勤ポストの大幅な増加は現在においても見込めず、常勤職に就けないポストドク研究員が多々いることは皆さん周知の事実である。そんな中、日本気象学会（以下「気象学会」）と日本学術会議（以下「学術会議」）地球惑星科学委員会国際大気科学協会（IAMAS）小委員会が共同で、2008年3月に若手研究者に対するアンケート調査を行った（中村ほか 2009；以下N09と略記）。私自身も、まず気象学会として若手研究者の現状を把握することが重要だと感じ、回答に協力させていただいた。その後、このアンケートのまとめ役でもある、東京大学の中島映至教授と中村 尚准教授から、このアンケートの集計作業へのお誘いを受け、そのお手伝いをさせていただいている。

本稿では一若手研究者の視点からアンケート結果の分析を行い、それをまとめることで¹⁾、問題のど真ん中に置かれている多くの若手研究者の意見を多少なりとも代弁できれば幸いと考えている。なお、アンケートの集計結果は本号の記事（N09）に記載されており、以下ではその結果を随時引用しつつ、筆者個人の分析に基づく意見や提言を紹介する。

317名からの回答には、若手研究者が直面する問題の深刻さを窺わせる意見が確かに集約されている。また2つの自由回答項目（Q79・Q80²⁾）に寄せられた個々の意見には若手研究者だけでなく、大学院生を含む幅広い年齢層からの生の声が反映されている。これらの回答にはいくつかの重要な柱があると感じ、それ

に基づき、解決策のために特に重要だと思われる提言を一若手研究者の立場から以下のように考えた。重要事項には下線を引いておく。

① まず、Q75への回答では、「ポストドク研究員数の急増が非常に深刻である」（選択肢c）という意見が突出している（N09の第4図）。そこで、まず現状認知のために、ポストドク研究員や任期付研究員の気象学会会員（気象系分野研究者）のうち、近い将来任期が切れる人の数の確実な把握がこれら有期雇用研究者の今後を考える上で非常に大切であると考えられる。これは毎年行うべきで、該当者を優先的にサポートしていくことが必須と考えられる。このための活動として、2009年2月に気象学会とは別に私を含んだ気象系若手ポストドク研究者の有志数名で、「ポストドク救済システム SySPDmet (Supporting System for Postdoc Researchers in Meteorology)」を立ち上げた。この試みにおいては、メーリングリスト (ymnet) や気象学会掲示板等での呼びかけを通じて、上記に該当する若手研究員を調査し、その情報を数人の有志でまとめ、雇用主の研究者やプロジェクトリーダーへ提供が可能となる。現在、登録者・利用者共に少しずつ増えており、今後システムが有効に利用されることが期待できそうである。SySPDmetのようなシステムを有効活用し、契約が切れた（あるいは切れそうな）際、若手研究者が研究を継続できるポストを早急に確保できるようにすることが望まれる。生活の安定があつて、初めて研究に専念できるため、まずは研究生生活が

* Teppei J. YASUNARI, 米国防航空宇宙局ゴダード宇宙飛行センター (NASA/GSFC) 客員研究員: GEST/UMBC 所属。

© 2009 日本気象学会

¹⁾ 筆者の分析の全文は [http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/PDenq2008/kekka/Yasunari_Web.pdf] を参照のこと。

²⁾ 以下、Q に引き続き数字はアンケートの質問番号を表す。

継続できることが大前提となる（研究が継続的にできる環境の確保）。ここが一旦崩れてしまうと、気象分野及び日本の科学分野に将来大きな取り返しがつかない損失が出るのが懸念される。また、「任期制では女性が出産できない」という女性研究者の意見もあり、有期雇用であっても産休後に元の研究環境に復帰できる制度を確立することが女性研究者の増加を促すためにも大事である。

- ② 国としての対策の見通しが無い（立たない）状況であれば、まずは気象学会の取組みとして、任期付き研究者が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ドクに常時各研究機関・大学等で情報提供してはどうか。これはSySPDMetのようなシステムと並行してもいい。同時に政府に対して、研究者雇用問題の深刻さと将来への懸念を訴えるとともに、我々の分野の重要性も訴え、研究費の拡大を求めることが重要である。そのためには、アンケートの分析に基づく提言を気象学会から迅速に公表しなければならない。実際、Q79では「気象学会の取組みが遅い」という意見も出ている。将来的には、各研究機関でポストドク研究員を予算的に雇えない状況ができた時に、日本学術振興会（学振）など国の他機関が一時的に雇用するなどして、各研究者が研究を中断することなく個々に研究生活が維持できるようなシステムがあってもいいと考える。その後、元の研究機関に予算ができたなら、また研究者の雇用主を元の研究機関に戻すようなことがあっても良いと思うがいかがだろうか。

- ③ 常勤職の大学教員（助教・専任講師・准教授・教授）の数は学生数と関連するため、今後とも増大は期待できない。よって、それ以外の常勤ポストを作っていかなければ、今行き先に困っている若手研究者を落ち着かせる解決策はないと思われる。実際Q83への回答（N09の第11図）では、「常勤のポストが少なすぎる」（選択肢j）が合計で最も多かった。気象庁・環境省・気象系民間企業等における大幅な常勤ポストの増加を希望する。また、海外でのポストの情報も、国際的な研究者ネットワーク等を通じて情報提供を拡大すべきである。例えば、海外の研究機関はもちろんのこと、世界気象機関など国際機関への人材を送るシステムが

気象学会もしくは政府にあっても良いのではないだろうか？ 現状では多様なキャリアパスへの展望が気象系分野の若手研究者には見えず、大学を中心とした教員常勤ポストに公募し続けてしがみつけないという傾向が見られる。気象系のポストドク研究者で現在残っている研究者は、なんとか研究を継続しようと必死である。気象系の多様な研究キャリアパスを考えるべきである。ポストドク研究者が自分を見つめ直した上で気象業界を去りたいと思った場合でも、就職のサポートを学会・教員レベルでもしっかり行える体制があるべきである。博士号取得者であれば新卒採用ということはおそらくほとんどなく、中途採用ということになるので、この辺りのサポートは非常に大事である。

- ④ 大学院進学者数の制限も今後のことを考えれば検討する必要があるが、それは「現在のポストドク研究員の行き場をある程度確保できる解決策（見通し）」が見出された段階でなされるべきものであり、先に進学者数の制限のみ行ったとしてもポストドク問題の根本的な解決にならないと考える。院生数を少しずつ減らすなど緩やかな改革は同時並行で実施しても良いかもしれないが、急激な変革はまずは避けるべきである。
- ⑤ Q83への回答g, hに見られるように（N09の第11図）、公募における不透明さをなくすべきである。常勤職への応募は公平に審査されるべきだが、もし既に採用内定者がいる場合が仮にあれば、公募にすべきではない。ポストドク研究員は、こうした「見かけの公募」にも研究時間を削って応募書類を作成しているのである。これは、研究の質の低下を招きかねず、非常に良くないことである。
- ⑥ 公募でもその他の人事評価でも、現状では「成果＝論文数」という見方が普及している。Q81に対して最も回答数が多かった「目先の成果」（選択肢d：N09の第9図）においても、評価において論文数がカウントされることが影響していると考えられる。論文の出るスピードが分野によって違えば、成果が出るのが遅い分野の研究者は損をすることになる。また、ブレイクスルーをもたらすような

内容の論文は賛否両論を呼び起こし、論文が受理されるまでに長い時間を要することも少なくない。よって、ブレイクスルーを目指す研究者は論文数が稼げず、公募で損をすることになりかねない。こういった状況が続けば、質を伴わない論文の大量生産やレター誌のみへの大量投稿などといった問題が当然起こる。これを防ぐためには、「成果」というものに論文数以外の因子も含んだ評価を積極的に取り入れていく必要がある。被引用回数などを考慮する場合もあると思うが、それ以外にも以下のようなことの考慮が必要である。例えば、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の研究教育活動の多様な側面も含めてきちんと評価すべきである。もちろん、研究成果を論文の形で精力的に公表することは研究者として当然求められることだが、その内容を問わず数のみを中心にして評価すべきではないということである。Q81へのその他の回答としての意見に「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」という意見があったが、より良い評価方法の確立に向けて大変参考になる意見ではないだろうか。

- ⑦ アンケートへの回答には、常勤職ポスト数が少ないことに由来すると思いき精神的悪影響がポストク及び任期付研究員の意識に現れてきているように感じられる。それは、Q83の選択肢 b, c (N09の第11図)にあるような常勤職への不満・再評価希望などの意見の裏に潜む、常勤職研究者に対するある種のねたみのようなものとして伝わってくるが、Q79・Q80への自由回答にはより具体的で直裁的な意見が挙っている。穿った見方かもしれないが、「どうせ常勤職の人は論文を短期間出さなくても来年も研究者として生きていけるのだろう」というような一種のねたみだろうと一若手研究者の視点から予想できる。これは本来であれば起こらなくてすむ問題であるが、常勤職ポストのあまりの少なさがもたらした弊害であると考えられる。さらに、常勤職と任期付きの非常勤職との間に実際にかなりの待遇の差 (Q83回答選択肢 b: N09の

第11図)があることも一因と考えられる。例えば、非常勤職であれば昇給・賞与がない、官舎の利用ができない、赴任費用が出ない等の待遇差である。つまり、経済的にも厳しい任期付き研究員へのサポートが十分でないためより多くの出費を強いられることが一因であると考えられる。任期付き研究員の地位・待遇の改善を行なわなければ、この部分の改善は難しい。

- ⑧ 研究予算の取り決めを行うような政府・国際機関に、博士号を取得した研究者も事務官として積極的に採用したり、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である。研究の現場が理解できない文科系の官僚だけで予算を決めていては、ポストク研究員確保のための資金改善等がスムーズにいくとは到底思えない。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である。
- ⑨ 若手研究者問題の解決へ向けて、気象学会と他の学会や機関との連携も重要視されている。問題解決のために、地球惑星科学連合や他の関連学会と初期段階から連携して取り組んでゆくべきだろうか？ それとも、学会に依って状況が異なることも考慮して、ある段階までは各学会で別個に進めた上で、最終的に複数の学会からの意見を集約して政府レベルに上げるべきだろうか？ この辺りの議論を深めることも必要だと思う。
- ⑩ 近い将来への懸念としては、研究コミュニティの規模が比較的小さい日本では、「ある研究分野」の研究者が続々と辞めていったならば、最悪の場合その分野の研究者が殆どゼロになる可能性があることである。これは気象系だけでなく、理系・文系問わず、日本の研究社会全体の将来を考えるととても深刻な問題である。20歳代後半から30歳代のポストク研究者が大量に分野を離れた場合、日本の研究教育にぽっかり穴が空いてしまい、その先の研究者を育てることが困難になる。なぜなら、大学院の学生の研究指導のかなりの部分をポストク研究者が担っていることが多いからである。こんな現状を知って博士課程まで行く学生が減ってしまえば、最悪の場合将来を担う研究者が殆ど

いなくなり、研究分野としての存続が危うくなる可能性すらある。

言うまでもなく、アンケートへ寄せられた回答は気象学会の317名もの方々から寄せられた生の声として大変貴重なものである。気象学会員は集計結果に大変興味を持っているはずである。公表された集計結果とその分析に基づき、気象学会としての改善策をできるだけ迅速にまとめて、政府等に上げていただき、若手研究者が安心して将来の人生が設計でき、研究に没頭しその資質を高められるような環境作りのサポートをしていただけることを切望したい。上記の私的提案が

問題解決へ向けた議論のきっかけとなれば幸いである。Q79・Q80への自由回答には、「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。このアンケートを最大限に活かす時期はまさに今だと感じている。

参 考 文 献

中村 尚, 遊馬芳雄, 寺尾 徹, 中島映至, 2009: 日本気象学会・日本学術会議 IAMAS 小委員会共同実施「若手研究者アンケート」第1次集計結果の分析. 天気, 56, 575-585.