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

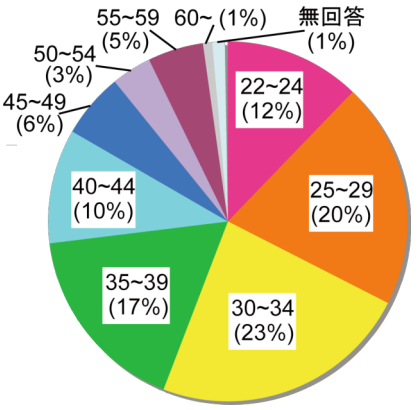
中村　尚[*]・遊馬芳雄[**]・寺尾　徹[+]・中島映至[++]

1. 実施概要

日本気象学会（新野　宏　理事長），並びに日本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[†1]（中島映至　委員長）は共同で，若手研究者の実態把握と意識調査を目的としたアンケートを 2008 年 3 月に実施した．このアンケートは，2007 年 3 月の気象学会第 34 期第 2 回評議員会において評議員から出された提言に基づき，気象学会電子情報委員会の協力も得て実施されたものである．本稿は，回答の集計結果とそれに基づく１次的な分析について，アンケートの取りまとめに主に関わった4名の著者が代表して報告するものである．

同様な目的を持って 2007 年に実施された地球惑星科学連合のアンケート調査では，ポスドク研究員など若手有期雇用研究員を主な調査対象にしたため回答者数が 150 余名に留まったのに対し，本調査では対象を全ての年齢層に拡大したため 317 名から有効回答を得た．これは，気象学会ホームページ上のアンケートページへのアクセス数 746 名の 42.5%に当たる．なお，2002 年 3 月に IAMAS 小委員会の前身に当たる気象学研究連絡会（気象研連）が行ったアンケート調査では（中島 2003），大学・研究所の在籍者のうち無作為に選ばれた 417 名に調査用紙が送付され，うち 32.7%に当たる 137 名から回答を得た．当時の調査内容は若手研究員に関するものに特化したものではなく，ポスドク研究員からの回答（8）は有効回答総数の僅か 6%であった．後述のように，今回はポスドク研究員からの回答数（56）はそれよりずっと多く（有効回答総数の 18%），全体の有効回答率も高い．

今回の調査に回答を寄せた 317 名のうち女性は 40 名で，男女比は約 7:1(Q2[†2])であった．現在の気象学会会員全体の男女比（約 9:1）との比較から，男女比約 7:1 は若手からの回答が多かったことの反映と考えられる．実際，20 歳代が 32%，30 歳代が 40%と，若手がほぼ 7 割を占めている（第 1 図；Q1）．また，1995 年以降に学部を卒業した者からの回答が全体の 59%を占めた．

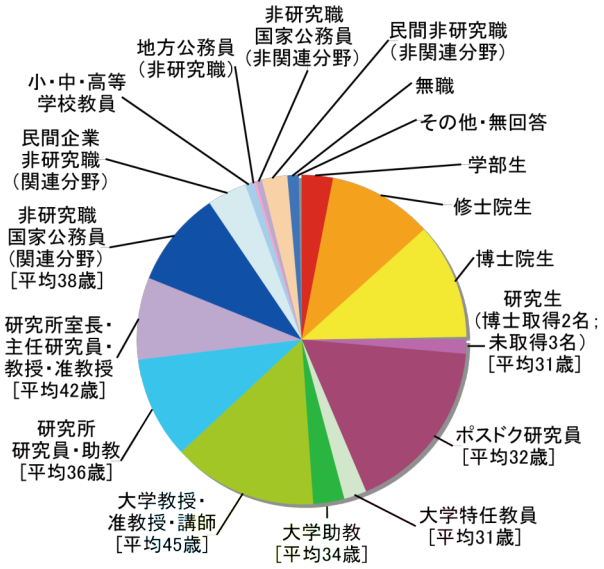


第１図　全回答者（計 317 名）の年齢別分類（2008 年 4 月 1 日現在）．Q1 への回答．

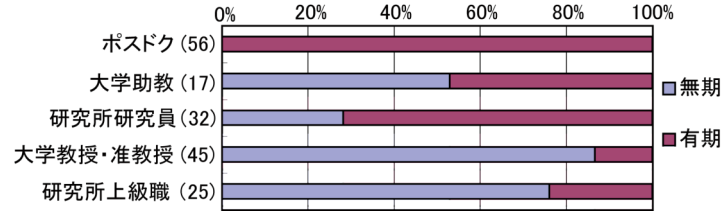
[*] 東京大学大学院理学系研究科・日本学術会議 IAMAS 小委員会幹事
[**] 琉球大学理学部・日本学術会議 IAMAS 小委員会委員
[+] 香川大学教育学部・日本気象学会電子情報委員会委員
[++] 東京大学気候システム研究センター・日本気象学会理事・日本学術会議会員

[†1] 日本学術会議と IAMAS 小委員会については中島・中村 (2007) を参照のこと．
[†2] Q2 は実際のアンケートでの第2番目の質問項目を示す．以下同様．

第 2 図に拠れば，有効回答のうち学生からのものは 27%で，その内訳は約 12%が博士課程の院生，10%が修士課程の院生，3%が学部 4 年生，2%が研究生からであった．また，回答総数の約 18%は非研究職に就いた者からで，回答総数の過半（55%）に当たる 173 の回答は，ポスドク研究員も含め研究職に就いた者からであった．これら 173 名の研究者のうち，任期制限のない（tenure な）常勤職に就いているのは 41%である（Q58）．残り 59%は有期雇用で，全てのポスドク研究員，研究所研究員の 7 割，さらには大学の助教・特任教員の 45%が含まれる（第 3 図）．大学の教授・准教授や研究所上級職の 2 割程度も有期雇用である．有期雇用研究者のうち任期 5 年以上は 23%で，大半はポスドクも含め任期 5 年未満である．なお，ポスドク経験者は現役も含め延べ 101 名にも上る（Q43）．そのうち 57 名は 3 年以内だが，5 年以上の経験者も 14 名に達する．



第 2 図　全回答者（計 317 名）の身分・職種別分類と平均年齢（2008 年 4 月 1 日現在）．Q6 への回答．



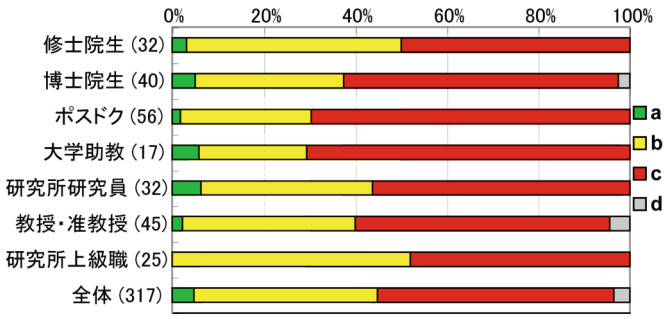
第 3 図　研究・教育職の職種別の有期雇用者・常勤研究者（無期雇用者）の割合．Q58 への回答．括弧内は職種別総数．ポスドクには，博士取得研究生 2 名，大学助教には特任教員 7 名を含む．

以後，集計の都合上，「大学以外の研究所の管理職・主任研究員・教授・准教授」を「研究所上級職」と呼ぶ．また，「大学助教」には「大学特任教員」，「ポスドク研究員」には「博士取得研究生（2 名）」，「博士課程の院生」には「学位未取得の研究生（3 名）」を夫々含めた集計結果を示す．なお，（専任）講師以上の大学教員は，図中「教授・准教授」と表記されている．

2. 全体向け質問項目への回答の傾向[†3]

2.1 ポスドク研究員の急増への危惧

第 4 図に示すように，アンケート調査では，「現在のポスドク研究員の急増を危惧する」声が圧倒的に多かった（第 4 図；Q75）．急増を「さほど深刻に捉える必要はない」（選



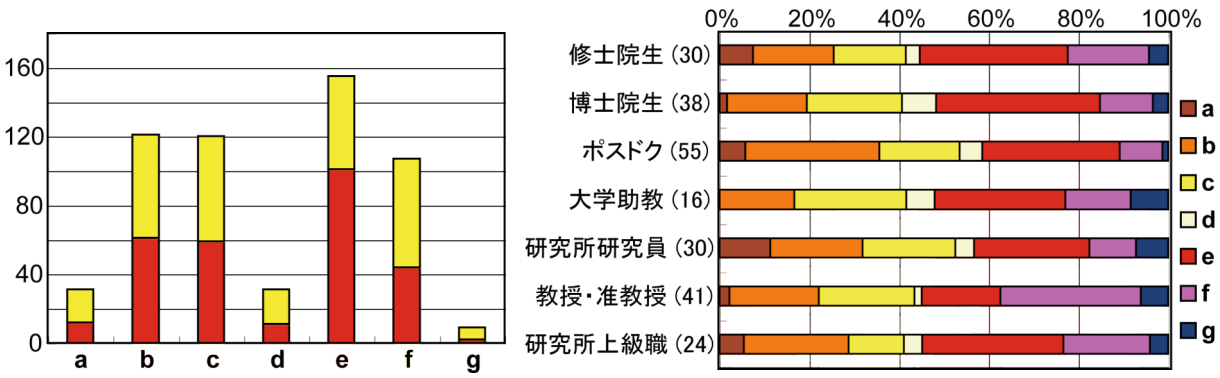
第 4 図　「現在のポスドク研究員の急増」をどう捉えるか（Q75）への全回答（317）の集計（各選択肢 **a**〜**d** の回答率），及び大学院生・研究教育職からの回答（247）に対する身分・職種別集計．括弧内は身分・職種別回答総数．

a「さほど深刻に捉える必要はない」，**b**「かなり深刻に捉える必要がある」，**c**「非常に深刻で 早急に対策が必要」，**d**「わからない・無回答」．

†3　アンケートの全質問項目は http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/PDenq2008/kekka/form_simple_20080312.pdf を参照のこと．また，各質問項目への回答集計，特に「その他」への自由回答については http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/PDenq2008/kekka/zentai.pdf も参照．

択肢 **a**)と考える者の割合は全体の僅か 5%に過ぎず，過半数の 52%が「非常に深刻」(選択肢 **c**)，さらに 40%が「かなり深刻」な状況(選択肢 **b**)と捉え，危機感が高まっている．Q75 への回答のうち大学院生や研究教育職からのもの(計 247)を各身分・職種別に集計した各選択肢へ回答率を見ると，ポスドク研究員の急増を憂う割合はどの世代・職種でも 90%を超えるが，「非常に深刻」と捉える割合はポスドク研究員や大学助教など若手研究者層で最も高く 70%にも達する．

ポスドク研究員の急増を深刻に捉えた回答者にその理由を尋ねた(Q77)．最大の理由として最も多く挙げられたのが「人生設計ができない生活の不安定さ」であった(第 5 図左;選択肢 **e**)．これはほぼ全ての研究者層や大学院生から最重要理由として挙げられている(第 5 図右)．特に，将来を見据える院生は「ポスドク生活の不安定さ」を最も深刻に受け止めている一方，この深刻さを重要視する大学教員(講師以上)の割合はさほど高くはない．寧ろ，大学教員(講師以上)が最も懸念するのは，「ポスドク問題を解決しないと修士課程の大学院生や学部生がこの分野に魅力を感じなくなるのではないか」という分野存続に関わる懸念(選択肢 **f**)である．さらに，刮目すべきは，「生活の不安定さ」と同程度に，ポスドク研究員が自らの取組む研究内容に関して深刻な不安を抱いているという事実である．それは「目先の成果を求められ，将来に向けて実力がつかないのではないか」という懸念(選択肢 **b**)である．だが，ポスドク以外の身分・職種では，その上司にあたる大学教員(講師以上)や研究所管理職も含め，この理由を重要視する割合は特に高くはない．また，「常勤職への見込みが薄いまま不安定なポスドクを繰返すことで若手研究者の士気が低下する」ことへの懸念(選択肢 **c**)がどの世代からも示された．



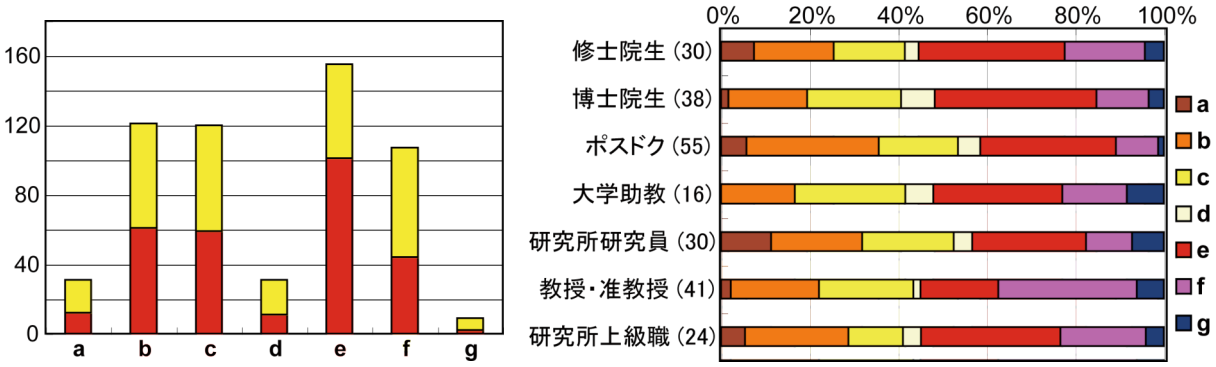
第 5 図 「ポスドク研究員の急増を深刻に捉える理由」(Q77)への回答．(左)Q75(第 4 図)で選択肢 **b**，**c** を選んだ全回答者(290 名)に対する集計．各回答選択肢(以下 **a**∽**g**)を最重要理由(赤)，あるいは次に重要な理由(黄)として挙げた回答者数．(右)大学院生・研究教育職からの回答(計 234)の身分・職種別集計．各回答選択肢(**a**∽**g**)が最重要理由に挙げられたら 2 点，次に重要な理由としてなら 1 点として加算．各身分・職種毎に全選択肢についての総点への各選択肢の寄与率(%)を図示，括弧内は身分・職種別回答者数．

a「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，若手の才能が開花せず」．**b**「目先の成果を求める研究が求められ，若手が将来への実力を蓄えられない」．**c**「常勤の研究・教育職に就く見込みの薄いままポスドクを繰返す若手の士気が低下」．**d**「ポスドクの待遇が悪くて研究に専念できず，成果が挙げられない」．**e**「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」．**f**「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」．**g**「その他」．

2.2 「ポスドク問題」深刻化の要因

この「ポスドク問題」を深刻化させた最大要因が 2 つ指摘された(第 6 図;Q78)．その 1 つとして，政府が推進した「ポスドク 1 万人計画の見通しの甘さ」(選択肢 **a**)に批判が集中した．当然のことなが

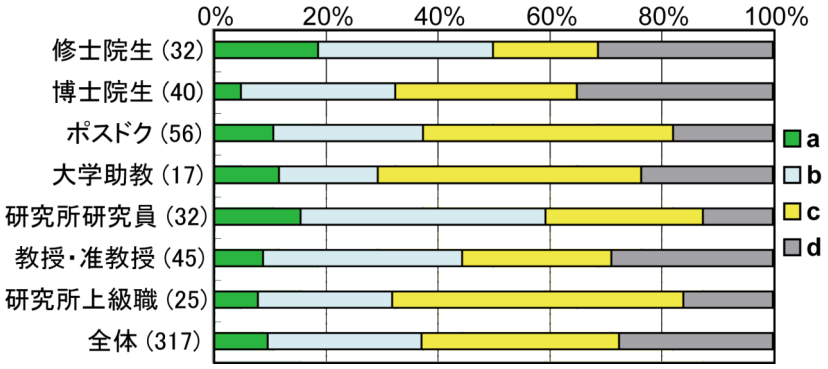
ら，過去の経緯を良く知る上の世代ほどこれを最大要因として挙げる割合が高い．もう1つの重大要因として挙げられたのが「大学・研究所の常勤ポストの少なさ」（選択肢 **d**）である．これを最大要因に挙げた比率が最も高いのが修士課程の院生であるが，その他殆どの世代・職種から「常勤ポストの少なさ」が「ポスドク 1 万人計画」に次ぐ重大要因として指摘された．しかし，研究所の上級職に限ってはこの問題の深刻さを認識する者の割合が低かった．逆に，研究所の上級職・研究員は共に「競争的資金の過剰投入や予算の大型化」（選択肢 **b**）をポスドク問題の要因に挙げた者の割合が，大学の教員や院生よりも高かった．その他，「民間企業が博士号取得者を採用しない」現状（選択肢 c）を要因に挙げた者も少なからずいたが，その割合はポスドク研究員ではかなり低かった．一方，こうした深刻な現状をもたらした要因として，「学界の指導者層の状況認識の甘さや対策の遅延」（選択肢 f）を指摘する声も少なからずあった．しかし，大学の教員（助教を含む）ではこれを指摘した割合が低かった．



第 6 図 「ポスドク問題を深刻化させた要因」（Q78）への回答．（左）Q75（第 4 図）で選択肢 **b**, **c** を選んだ全回答者（290 名）に対する集計．各回答選択肢（以下 **a**〜**g**）を最重要理由（赤），あるいは次に重要な理由（黄）として挙げた回答者数．（右）大学院生・研究教育職からの回答（計 236）の身分・職種別集計．各回答選択肢（**a**〜**g**）が最重要理由に挙げられたら 2 点，次に重要な理由としてなら 1 点として加算．各身分・職種毎に全選択肢についての総点への各選択肢の寄与率（%）を図示，括弧内は身分・職種別回答者数．

a「政府の「ポスドク1万人計画」の見通しの甘さ」．**b**「研究への競争的資金の過剰な導入や予算の大型化」．**c**「民間企業が博士取得者を採用しない」．**d**「大学・研究所の常勤ポストの少なさ」．**e**「分野の拡大の急激さ」．**f**「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」．**g**「その他」．

現在の若手研究者問題の重要な背景として，博士取得者数の増加を招いた「大学院重点化政策への批判」もかなり多かった（Q74）．大学学部卒業年を回答した 299 名のうち，大規模な気象学教室を擁する主要 7 大学[†4]の卒業者の割合は 65%なのに対し（Q4），



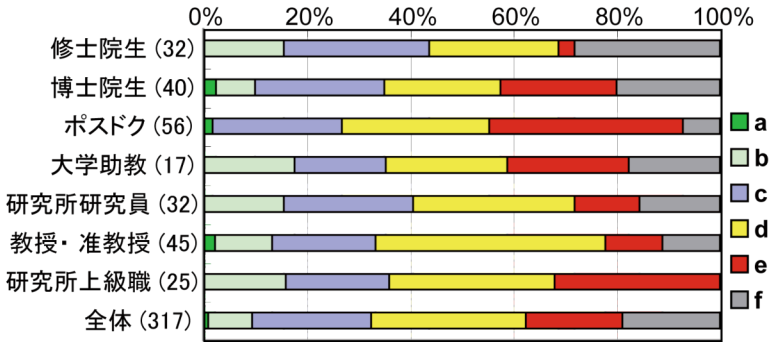
第 7 図 「現在の博士課程大学院生数」に関する質問（Q73）に対する全回答（317）の集計（各選択肢 **a**〜**d** の回答率），及び大学院生・研究教育職からの回答（247）の身分・職種別集計．括弧内は身分・職種別総数．

a「まだ不足」，**b**「ほぼ適正数」，**c**「過剰」，**d**「わからない・無回答」

[†4] 北海道大学，東北大学，筑波大学，東京大学，名古屋大学，京都大学，九州大学．

大学院修了者283名のうち主要7大学の大学院を修了した者の割合は87%にも達する(Q5). 但し, 学部卒業者や大学院修了者における主要7大学卒業者・修了者の割合は, 学部卒業年が1994年の前後で比較しても殆ど変化がなく, 気象学・大気科学の分野では拠点大学への集中化が従来から進んでいたことが分るが, それは大学院重点化に伴う院生の増加が拠点大学に集中していることを意味している. そうした状況下で, 気象学・大気科学の分野における現在の博士課程院生数が「過剰」(選択肢 **c**)と考える者の割合は 36%にも達する(第 7 図;Q73). これは, 院生数を「ほぼ適正」(選択肢 **b**;27%), または「まだ不足」(選択肢 **a**;10%)と肯定的に捉える者の割合(37%)に匹敵する. 現在の院生数を過剰と考える割合が特に高いのは, ポスドク研究員や大学助教の若手研究者層, 並びに研究所上級職である. 逆に, 大学教員(講師以上)や研究所研究員, それに現役の修士課程の院生達の間ではその割合はそれほど高くはなく, 大学教員の中でも中堅以上と若手との間の認識ギャップが目立っている). また, 同じ大学院生でも修士課程から博士課程に進学すると, 院生数を過剰と捉える割合が急増する. 進学後に現実の厳しさを実感するようになる傾向の現れなのか, あるいは修士課程修了後就職希望の学生は比較的楽観視する傾向を示したのかは不明である.

第 8 図に拠れば,「大学院重点化政策」の利点を評価する者(選択肢 **a**, **b**)の割合は全体の僅か10%と低く, 中立的評価を下す割合(選択肢 **c**)も 23%に留まっている(Q74). これに対し,「重点化政策」に否定的な評価を下した割合(選択肢 **d**, **e**)は全体の 48% にも達する. この割合は奇しくも前回(2002 年)の調査結果と同じだが(中島 2003), 前回に比べると肯定的意見が減った分だけ中立的意見が増えている. 今回, 殊に否定的意見が多いのは, ポスドク研究員や大学教員(講師以上)・研究所上級職である. 一方, 現役の大学院生や研究所研究員, 大学助教など若手層では否定的意見はやや少なく, 同じ若手でもポスドク研究員の否定的捉え方が際立っている.



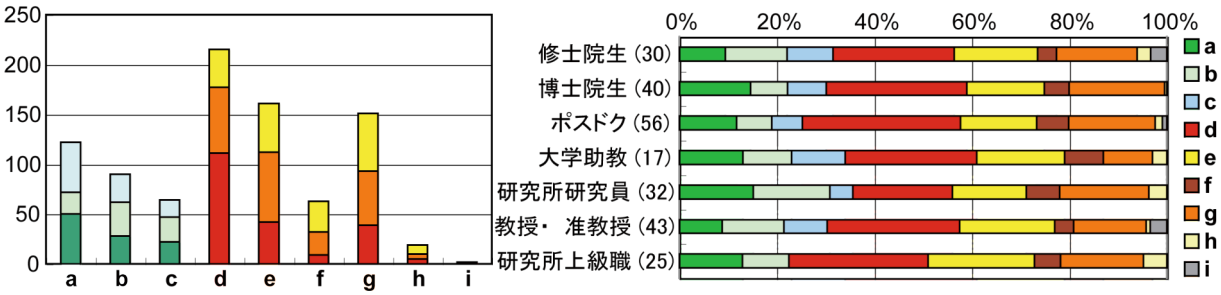
第 8 図 「大学院重点化政策」の評価(Q74). 全回答(317)の集計(各選択肢 **a**〜**f** の回答率), 及び(右)大学院生・研究教育職からの回答(247)の身分・職種別集計. 括弧内は身分・職種別総数.

a「良い影響が遥かに勝る」, **b**「悪影響もあったが良い影響が勝る」, **c**「功罪相半ば」, **d**「良い影響もあったが悪影響が勝る」, **e**「悪影響が遥かに勝る」, **f**「わからない」.

2.3 成果主義に基づく業績評価への批判

一方, 若手研究者にのしかかるプレッシャーの1大要因として「成果主義に基づく業績評価の拡大傾向」が考えられているが, これについても批判的な受け止めが過半を占めた(第 9 図;Q81). 批判的意見としてどの世代・職種からも最も多く挙げられたのが,「目先の結果を追う研究の横行で基礎研究が蔑ろにされている」という危機感(選択肢 **d**)である. この危機感を抱く割合が最も高いのがそ

うした研究を自ら遂行せざるを得ないポスドク研究員で，これを現在の「有期雇用研究者問題」の最大要因の 1 つとも位置づけている．注目すべきは，研究内容に関するこの危惧を多くの大学院生も共有していることで，もし院生の研究課題として目先の結果を求めるような課題が横行しているとすれば，それは深刻な問題である．研究内容に次いで批判的意見の多かったのが，「研究計画書や成果報告書の作成に追われ，教育・研究に費やす時間が取れない」ことへの危惧（選択肢 **e**）で，当事者である研究所の上級職や大学教員（助教も含む）からの声が多い．これと同程度に危惧の声が多かったのが，「研究者の偏った評価に繋がる恐れ」（選択肢 **g**）である．この危惧を比較的高い割合で抱いているのは，被評価者の立場にあるポスドク研究員や研究所の研究員，それに将来その立場になる可能性のある大学院生という若手層であるが，同じ若手層でもそうした評価に余り曝されない大学助教からはこの危惧を指摘する声は少ない．



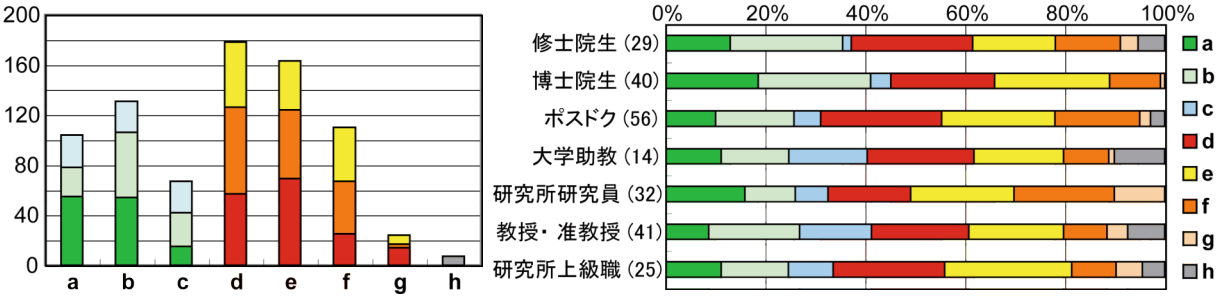
第 9 図 「成果主義に基づく業績評価の拡大傾向」に関する意見（Q81）．（左）全回答者（計 306）に対する集計．色の濃い順に，各回答選択肢（以下 **a**∽**i**）が重要理由の第 1 位，第 2 位，第 3 位として挙げられた回答数．（右）大学院生・研究教育職からの回答（243）に対する身分・職種別集計（各選択肢の回答率）．各回答選択肢（**a**∽**i**）が重要理由の第 1 位，第 2 位，第 3 位として挙げられたらそれぞれ 3 点，2 点，1 点として加算．各身分・職種毎に全選択肢についての総点への各選択肢の寄与率（%）を図示，括弧内は身分・職種別回答者数．回答選択肢の記号は両図で共通（**a**∽**c** は肯定的；**d**∽**g** は否定的）．

a「税金を使って研究する以上，成果を問われるのは当然」．**b**「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**「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」．**d**「目先の成果を追い求める研究が横行し，腰を据えて取組むべき基礎研究が蔑ろにされている」．**e**「計画書・評価用資料の作成や成果の公表に費やす時間が増え，本来の教育・研究に費やす時間が犠牲となっている」．**f**「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」．**g**「研究者の能力・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」．**h**「その他」．**i**「わからない」．

逆に，「客観的評価のためにはやむを得ない」（選択肢 **c**）と受け止める意見も大学教員（助教も含む）や院生に少なからずあったが（第 9 図），研究所の上級職や研究員には殆どなかった．これに対しては「評価者に都合良く使われる」という批判や「評価作業のために本来の研究・教育へ費やす時間が削られ，研究者が疲弊する」といった批判が複数寄せられた（選択肢 **h**）．一方，昨今の「成果主義の拡大傾向」を当然の成り行きと捉える向きも少なからずあった．「税金を使う以上，成果を問われるのは当然」という受け止め（選択肢 **a**）は，大学教員（講師以上）と修士課程の院生を除き，どの世代・職種からも比較的高い割合でなされている．また，「適正な競争原理の導入が分野の活性化に繋がる」という肯定的捉え方（選択肢 **b**）は，プロジェクトを推進する立場にある大学教員（講師以上）に比較的多かったが，逆に被評価者の立場に置かれるポスドクや博士課程の院生には少なかった．逆に，研究所においては，上級職よりも若手研究員に肯定的意見の割合が高かった．

2.4 大型研究プロジェクト拡大傾向への意見

「成果主義」と同様に拡大傾向にある「大型研究プロジェクト」についても批判的な意見が過半を占めた（Q82；第 10 図）．どの世代・職種から最も多く挙げられたのが「基礎研究が蔑ろにされ」（選択肢 **d**），「研究計画書や成果報告書の作成に追われて教育・研究に費やす時間がない」（選択肢 **e**）という 2 つの危惧である．共に「成果主義の拡大」に関しても挙げられた懸念であり，「参加したプロジェクトの成果を求められる」現状を危惧する声と考えられる．さらに，「トップダウンの下で若手の自主性が発揮できないのでは」という懸念（選択肢 **f**）は，研究所の研究員やポスドクなどが切実に抱いている傾向にあるが，その上司に当たる研究所の上級職や大学教員（講師以上）から挙げられた割合はかなり低い．なお，「大型プロジェクトの選定が特定のテーマやグループに偏り，競争原理が働いていないのではないか」と，プロジェクト予算の配分上の公平性・透明性に疑義を挟む批判が複数出されたこと（選択肢 **g**）は特記すべきである．



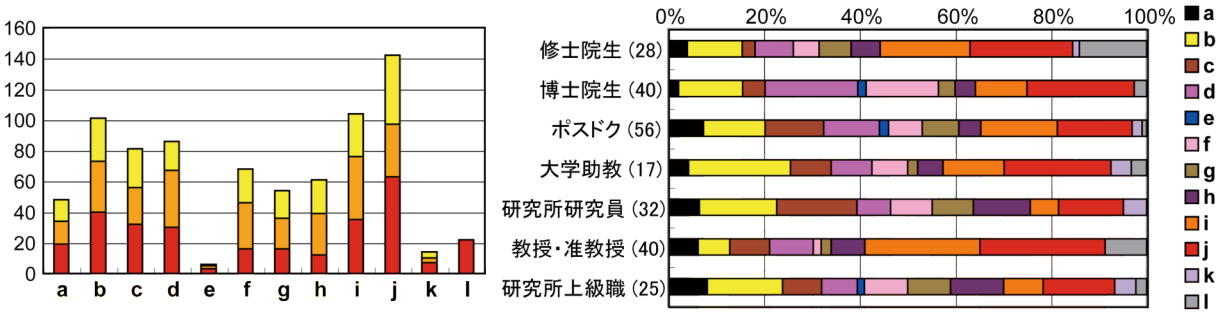
第 10 図 「大型プロジェクトの拡大傾向」に関する意見（Q82）．（左）全回答者（計 296）に対する集計．色の濃い順に，各回答選択肢（以下 **a**∽**h**）が重要理由の第 1 位，第 2 位，第 3 位として挙げられた回答数．（右）大学院生・研究教育職からの回答（237）に対する身分・職種別集計（各選択肢の回答率）．各回答選択肢（**a**∽**h**）が重要理由の第 1 位，第 2 位，第 3 位として挙げられたらそれぞれ 3 点，2 点，1 点として加算．各身分・職種毎に全選択肢についての総点への各選択肢の寄与率（%）を図示，括弧内は身分・職種別回答者数．回答選択肢の記号は両図で共通（**a**∽**c** は肯定的；**d**∽**f** は否定的）．

a「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」．**b**「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」．**c**「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」．**d**「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」．**e**「計画書・評価用資料の作成や成果の公表に費やす時間が増え，本来の教育・研究に費やす時間が犠牲となっている」．**f**「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」．**g**「その他」．**h**「わからない」．

但し，大型プロジェクトに関して寄せられたのは批判的意見ばかりでなく，3∽4 割は肯定的な意見であった（第 10 図）．「異なる専門の研究者による学際的研究の創出が可能」（選択肢 **b**）という大型プロジェクトの利点を評価する声は全ての世代・職種から比較的多く聞かれたが，特に院生や大学教員（講師以上）から評価されている．また，「適正レベルの競争原理は分野を活性化させる」という評価（選択肢 **c**）が大学教員（助教を含む）から多く挙げられた反面，院生や若手研究員（ポスドクを含む）からは殆ど評価されておらず，若手には「過当競争」と批判的に受け止められているようである．一方，「予算削減の状況下で重要分野への予算の重点配分は当然」と現状を受け容れる意見（選択肢 **a**）は，どの世代・職種からも比較的多く聞かれたが，特に博士課程の院生や研究所の研究員の割合が高かった．

2.5 研究職人事への意見

さらに,「大学や研究所の人事」についての意見を尋ねた（Q83）. 最も多く寄せられたのは「常勤ポストが少な過ぎる」（選択肢 **j**）という声だった（第 11 図）. この意見はどの世代・職種からも多かったが, 大学教員（助教も含む）や院生から最も高い割合でこの意見が寄せされた. これに関連して,「大学の助教(助手)の削減数が余りに大きい」こと（選択肢 **i**）を憂う意見が次いで多かった. これを最も深刻に捉えているのは大学教員（講師以上）であるが, 大学助教でこれを採り上げた割合は余り高くない. 研究所の管理職や研究員からも「大学助教の削減」を憂う声は少なかった.



第 11 図 「大学・研究所の人事」に関する意見（Q83）.（左）全回答者（計 295）に対する集計. 色の濃い順に, 各回答選択肢（以下 **a**〜**l**）が重要理由の第 1 位, 第 2 位, 第 3 位として挙げられた回答数.（右）大学院生・研究教育職からの回答（238）に対する身分・職種別集計（各選択肢の回答率）. 各回答選択肢（**a**〜**l**）が重要理由の第 1 位, 第 2 位, 第 3 位として挙げられたら各々3 点, 2 点, 1 点として加算. 各身分・職種毎に全選択肢についての総点への各選択肢の寄与率（%）を図示, 括弧内は身分・職種別回答者数. 回答選択肢の記号は左右で共通.

a「人事の流動性が低すぎる」. **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」. **d**「任期が短か過ぎ, あるいは更新回数が少な過ぎ」. **e**「採用の際の男女格差が余りに大きい」. **f**「採用の年齢制限は撤廃すべき」. **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」. **i**「助手・助教ポストの削減数が余りに大きい」. **j**「分野の重要性からみて常勤ポスト数が少な過ぎる」. **k**「その他」. **l**「わからない」.

これらに次いで多くの意見が寄せられたのは,「有期雇用職と常勤職との待遇差」である（選択肢 **b**）.「待遇差」を問題視する割合は大学助教で特に高かった. 逆にその上司に当たる講師以上の教員では極端に低く, 近年任期制が導入されつつある助教と常勤教員との間の意識差が浮彫りとなった.「待遇差」を問題視する声は他の全ての研究者層や院生からもかなり多く挙げられた.

一方,「任期の短さや更新回数の少なさ」（選択肢 **d**）や「採用・更新における年齢制限の撤廃」（選択肢 **f**）を訴える意見が, 博士過程の院生から特に多く挙げられた他, ポスドク研究員や大学助教からも多く挙げられた. これは, 常勤職ポストが限られた現状で, ポスドクなど有期雇用ポストを継続更新して研究活動を続けてゆくことを余儀なくされている若手研究者からの切実な訴えと受け止めるべきである. 関連して,「人事の流動性の低さ」を憂う声（選択肢 **a**）も少なからず寄せられた.

それよりも高い割合で挙げられたのが,「公募とは名ばかりで実質は内部採用のケースが多い」という意見（選択肢 **g**）や「公募人事での客観的選考を疑問視」する声（選択肢 **h**）であった. これらの意見を多く挙げたのは研究所上級職・研究員, それにポスドク研究員だが, 反対に極端に少なかったのは助教を含む大学教員である. 大学教員の採用のみが原則公募であることを考えると, 大学

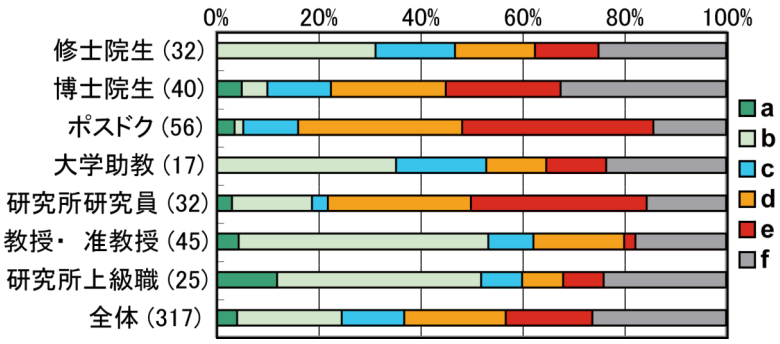
教員公募の公平性が外部からは疑問視されるケースが少なからずあることを示している.

それにも増して多かったのは,「地位や待遇に相応しい実績・成果を挙げていない常勤職が目立つ」(選択肢 **c**)という意見であった. この意見を掲げた者の割合が特に高いのは研究所の(若手)研究員であったが, 逆にその上司に当たる研究所上級職ではその割合が低かった. 昇任・採用に公募制が原則化されていない研究所において, 常勤職の評価が必ずしも厳格になされておらず, 任期職の若手研究員が常勤の上司を厳しい目で見ている傾向が窺える. 同様な傾向は, ポスドク研究員と大学教員(講師以上)の間にも見受けられる. 因みに, 実力を伴わない(常勤)中堅研究者への若手(有期雇用)研究者からの批判的意見(選択肢 **k**)も複数寄せられている. 前回の調査においても, 業績評価が若手に対してより厳しく, 上級職には甘いのではないかという批判的意見が少なからずあったが(中島 2003), 今回の調査でも常勤職人事や業績評価の公平性を若手が厳しい目で見ている傾向が浮彫りとなった.

なお, 採用の際の男女格差を問題視する意見(選択肢 **e**)は少数だったが, 有期雇用では出産ができないという女性からの声があった[†5](選択肢 **k**).

2.6 常勤職・有期職間, 及び世代間の意識ギャップ

上記各質問項目に対する回答集計結果から, 研究者・院生の各世代間に看過できない意識のギャップが存在することが窺える. これは, 多くの若手研究者や院生が現状に対して抱く不公平感の根底に存在する認識に伴うものであろう. そこで,「他の世代に比べた自分の世代の状況」について質問した(Q84). その回答は世代間に依って大きく異なった(第 12 図). 自らの世代が他の世代より「恵まれている」(選択肢 **a**),「比較的恵まれている」(選択肢 **b**)と考える者が過半を占めるのは, 大学教員(講師以上;回答者平均 45 歳)と研究所上級職(回答者平均 42 歳)で, その殆どが常勤職に就く上の世代である. 逆に, 自らの世代が他の世代より「明らかに恵まれていない」(選択肢 **e**),「どちらかと言えば恵まれていない方」(選択肢 **d**)と考える者が 6〜7 割を占めるのは, ポスドク研究員(回答者平均 32 歳)や研究所研究員(回答者平均 36 歳)の若手研究者層で, その殆どが有期雇用



第 12 図 「他の世代と比べた自分の世代の状況」(Q84). 全回答(317), の集計(各選択肢 **a**〜**f** の回答率). 及び大学院生・研究教育職からの回答(247)の身分・職種別集計. 括弧内は身分・職種別総数,

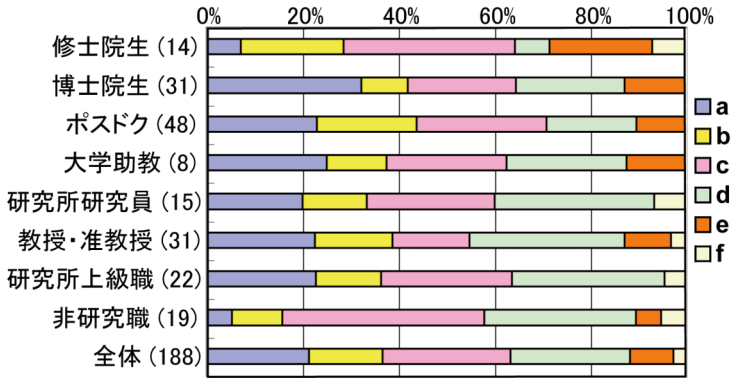
a「他よりかなり恵まれている」. **b**「どちらかと言えば恵まれている方」. **c**「他と目立った差は無い」. **d**「どちらかと言えば恵まれていない方」. **e**「明らかに恵まれていない」. **f**「不明」.

[†5] 女性研究者の直面する問題の解決へ向けて, 2008 年 10 月に国立7大学は男女共同参画に係る共同宣言を発表した. これを受けて, 例えば東京大学では2009 年3月に男女共同参画を加速させる宣言を発表し, その中で公的な会議は原則として 17 時以降行なわないこととした.

である(第 2 図). 一方, 同じ若手でも有期雇用者の割合の低い大学助教(特任教員も含む;回答者平均 33 歳)では, そうした悲観的意見を持つ者の割合は 25%にも満たない. このように, 安定した生活基盤を持てない多くの有期雇用若手研究者が自らの置かれた状況に不安・不満を抱いて常勤職に就いた者を眺めている実態が明白となった. また, 博士課程の院生の半数近い 45%が自らの世代を余り恵まれていないと考えており, 将来の研究者人生の厳しさを予見している(恵まれた方だと考える者は僅か 10%). 一方, 修士課程の院生は, 博士課程への進学希望者, 就職希望者とも, 自らの世代を恵まれた方と考える者と余り恵まれないと考える者の割合は拮抗している. 但し, これは経済・雇用情勢が悪化する前(2008 年 3 月)の意識調査の結果であり, 現在(2009 年)では異なった結果が得られる可能性がある.

3.「ポスドク問題」に関する自由回答の傾向

Q75 においてポスドク研究者の急増を問題視すると回答した者に対し, 関連した自由回答項目を 2 つ設けた. その 1 つ(Q79)は,「ポスドク問題」解決のために必要な情報を挙げてもらう項目で, 129 名からの回答に付された計 188 の意見を内容別に大別した(第 13 図).「就職や公募に関するより多くの情報を求める声」(項目 **d**)も 25%とかなり多いが, それと同程度に多かったのは(本アンケートのような)「有期雇用研究者の実態や現状分析を社会に公開」し(項目 **a**;21%), それに基づき「問題解決への方針や政策実現への提言」を行なって欲しい(項目 **c**;27%)という要望である. 但し, 質問の企図とは異なり,「現状の分析や批判, 悲観的意見」を書き綴った回答(項目 **b**;15%)や「常勤ポスト増の要求」(項目 **e**;9%)も出されたが, これは問題の深刻さの反映と言えよう. 身分・職種別に見ると,「現状の分析や批判, 悲観的意見」を書き綴ったのは, 身分や職種に依らずほぼ同じ割合だった. また,「就職・公募情報」を求める声も, 修士課程の院生以外のどの年齢層からも挙げられたが, 興味深いことに若手ほどその割合は低い. 一方,「実態や現状分析を公開」を要望する声は, 修士課程の院生や非研究職を除き, どのグループからも高い割合で挙った. 逆に,「問題解決への方針や政策提言」への要望は若手ほど高い割合で寄せられており, 現状の打開への道筋がつくことを切望する若手の声を反映している. 実際,「常勤ポスト増の要求」の声を挙げた割合は若手層ほど高かった.

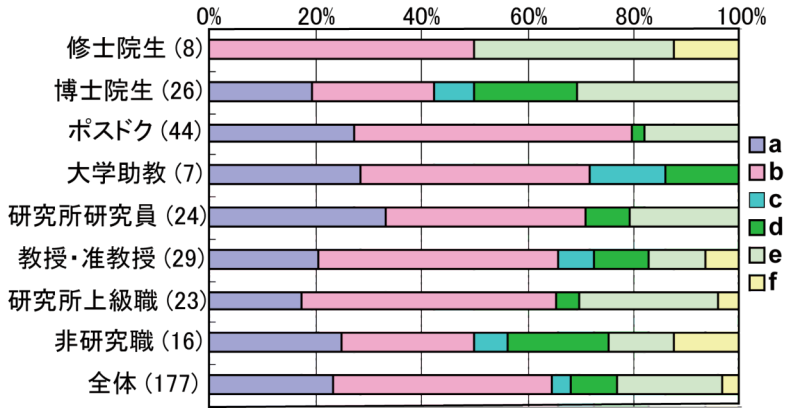


第 13 図 Q79 への全回答意見(計 188)の内容大別(以下の分類項目 **a**～**f** への回答率)とその身分・職種別集計. 括弧内は回答総数.「非研究職」は学部生も含む.

a「実態・現状の公開」. **b**「現状の分析・批判・悲観」. **c**「方針・政策」. **d**「進路情報・企業情報・採用情報・公募情報」. **e**「ポスト増要求」. **f**「その他」.

もう 1 つの自由回答項目(Q80)では,「ポスドク問題」解決のために気象学会や学術会議が果たすべき役割について意見を求めた(第 14 図). どの年齢層からも最も多く(42%)期待される役割は,

「今後の研究の方針・方策の提案や科学技術政策への提言」(項目 **b**)についてである. ポスドクを含む研究職や修士課程の院生からの期待が特に大きい. 一方で, これに対する博士課程の院生や非研究職の期待はさほど高くはなく, 逆に両グループとも「気象学の重要性を社会に訴える」役割(項目 **d**)を期待する声が高い. ポスドク研究員からは殆ど挙らなかったものの, この期待の声は「常勤研究者ポスト増」の実現へと繋げたい(大学助教も含む)若手の希望の現れと考えられる.



第 14 図　Q80 への全回答意見(計 177)の内容大別(以下の分類項目 **a**∽**f** への回答率)とその身分・職種別集計. 括弧内は回答総数.「非研究職」は学部生も含む.

a「研究環境・実態の交流・発信」. **b**「研究方針・政策の交流・発信」. **c**「研究成果・学術成果の交流・発信」. **d**「国民や社会・他分野へ気象学の重要性の発信・啓蒙」. **e**「就職情報・進路情報・企業情報・海外研究情報」. **f**「その他」.

次に多く(23%)期待されるのは,「研究環境や研究者の実態に関する情報の交換・発信」についての役割(項目 **a**)である. この期待は, 修士課程の院生以外の全てのグループからかなり多く寄せられたが, 中でも若手研究者層の期待が高い. これと同程度に多く寄せられたのは「就職や研究者公募情報や企業への情報発信」への期待(項目 **e**)である. この期待は大学院生の間で特に高まっているが, 大学の教員(助教を含む)からは余り寄せられていない. なお, 少数ながら「学界内外との研究成果の交流」へ果たす役割への期待も示された.

これら 2 つの質問への意見・要望の具体的内容は以下の様に大別できる〔括弧内の最初の数字は Q79, 次の数字は Q80, それぞれの質問に対する各項目の全体の意見数への割合(%); **A**∽**L** は第 15・16 図の項目記号に対応〕[†6].

A:「ポスドク 1 万人計画」・「大学院重点化」両政策へ批判 (2%, 3%; 研究所上級職や講師以上の大学教員から).

B: 学界の指導者層の状況認識の甘さへの批判(7%, 7%; 全年齢層, 特に若手研究者・院生から).

C: 有期雇用者に比べた常勤ポストの少なさが問題の根源. 常勤ポスト増の要求(11%, 10%; 全年齢層, 特に院生・若手研究者層から).

D:「有期雇用では人生設計出来ない」との若手の不安とそれに気付かぬ指導者層(8%, 6%; 全年齢層, 特に修士課程の院生や研究所上級職から).

E: 任期付ポストの応募年齢制限の撤廃を願う声(4%, 3%; 若手研究者層から)

F: 成果主義への意見・批判: 肯定的な若手常勤研究者が比較的多いのに対し, ポスドク研究者の多くは「目先の成果を求めるばかりで実力がつかない」と批判的(4%, 3%; 若手研究者層から).

---

†6 より詳しい自由回答の内容は安成哲平氏の集計を参照のこと [http://wwwsoc.nii.ac.jp/msj/PDenq2008/kekka/Yasunari_Web.pdf].

G: 人事の公平性への疑義：若手は中堅の実力・実績を厳しい目で見ている．特に，研究所における常勤職の評価や公募制導入の必要性（7%, 6%；若手研究者層から）．

H: 基礎研究と重点研究の重要性は相半ばする．大型研究の長所と短所を弁え，基礎研究とのバランスをとる必要（1%, 4%；研究所研究員や講師以上の大学教員から）．

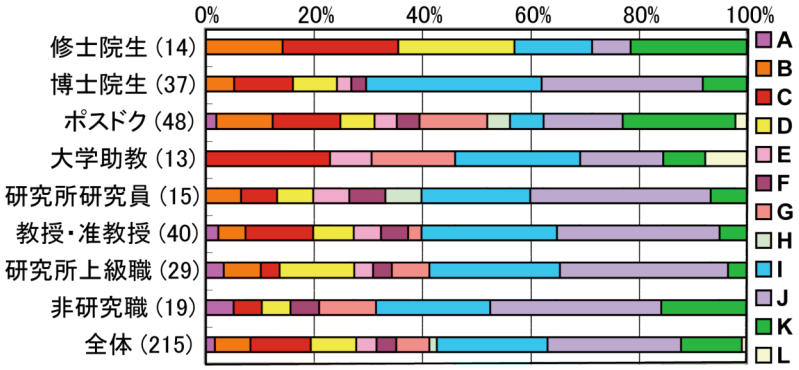
I: 大学・気象庁・環境省・企業に対する要望・働きかけ（20%, 13%；全年齢層，特に院生から）．

J: 民間企業が博士を採用しない．就職へのマネージメントレベルでの努力が必要（大学では取組みを開始）．気象学会を通じた斡旋・情報発信も必要（25%, 26%；全年齢層，特に院生から）．

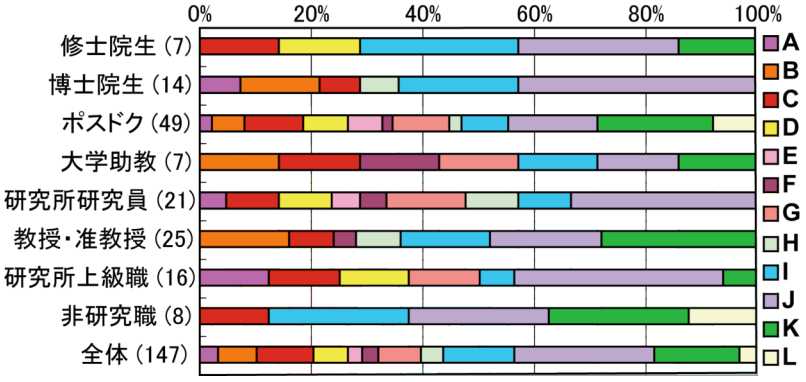
K: 既存の概念に囚われず研究職のコンセプトの再構築を（11%, 15%；全年齢層から）．

L: 年輩研究者の流動化も必要（1%, 3%；若手研究者層から）．

回答内容をより詳細に見ると（第 15・16 図），問題解決に必要な情報，気象学会や学術会議に期待する役割として，共に最も多く挙げられたのが「民間企業への就職の働きかけ」（項目 **J**）で，全グループから挙げられた．特に多いのは大学教員（講師以上）や研究所上級職といった学界の指導者層で，学位取得者の企業での活躍を期待しており，博士課程の院生もその意識は高いようである．しかし，既に研究職に就いている若手研究者（ポスドク・研究所研究員）においては，その意識は特に高くはない．次いで多かったのが「大学・気象庁・環境省・企業への要望」（項目 **I**）で，ほぼ全ての年齢層から挙げられた．特に割合が高いのは大学院生で，将来の状況改善への切望の現れと考えられる．学会や学術会議への期待も大きい．逆に，この要望を挙げた割合はポスドク研究員や大学助教が最も低く，周囲への期待が持てない意識の現れかも知れない．



第 15 図　Q79 への全回答意見（計 215）の内容別詳細分類（本文中の分類項目 **A∽L** への回答率）とその身分・職種別集計．括弧内は回答総数．「非研究職」は学部生も含む．



第 16 図　Q80 への全回答意見（計 147）の内容別詳細分類（本文中の分類項目 **A∽L** への回答率）とその身分・職種別集計．括弧内は回答総数．「非研究職」は学部生も含む．

全年齢層から比較的多く寄せられたのが，「従来の考えに囚われず研究職のコンセプトを再構築する」提案・要望（項目 **K**），及び「有期ポストに比べた少なさを踏まえた常勤ポスト増の要望」（項目 **C**）であるが，後者は大学院生や若手研究者層からの声が特に大きい．その他，「任期付ポストで

は人生設計が出来ない」不安を訴える声（項目 **D**）が幅広い年齢層から寄せられたが，これは将来を見据える修士課程の院生で割合が特に高く，また，研究所上級職からの声も大きい．

一方，「指導層の現状認識の甘さ」を指摘する声（項目 **B**）も全年齢層から挙ったが，特に若手から多く寄せられている．更に，常勤ポストを得ている世代との待遇差など，世代間や職種間の「公平性」に疑義を示す声（項目 **G**）が，ポスドク研究員や大学助教などの若手からかなり多く寄せられた．関連して，若手研究者層から「任期付ポストの採用年齢制限の撤廃」（項目 **E**）や「年輩研究者の流動化」を望む声（項目 **L**）も少なからず挙がった．後者については非研究者層からも学会の取組みが求められた．

拡大傾向にある「成果主義に基づく業績評価」（項目 **F**）には，主に若手研究者層から批判的意見が寄せられたが，一部には肯定的意見もあった．関連して，「プロジェクト研究と基礎研究のバランス」に関する方策や提言を求める声（項目 **H**）が，大学教員や研究所研究員から寄せられている．

4. まとめ

本アンケート調査により，ポスドク研究員に代表される若手有期雇用研究者が直面する問題の深刻さが改めて浮彫りとなった．研究職の回答者のうちほぼ 6 割は有期雇用であり，彼らが今日の気象学・大気科学分野の研究活動に極めて大きな役割を果たしていることが判る．にも拘らず，有期雇用であるが故に生活が安定せず，人生設計もままならない．加えて，「成果主義」の拡大に伴い，常勤職への採用や任期の更新に際して目に見える研究業績が求められるというプレッシャーに常に晒されている．しかしながら，大型プロジェクト予算で雇用されるケースが多いため，目先の成果を追い求めざるを得ず，日々の研究活動が自らの実力と実績の向上に繋がるのかと疑問と不安を抱えつつ，恵まれた境遇の常勤職の姿をある種の羨望も交えた厳しい目で見つめている．これが，本アンケートから浮かび上がってきた若手有期雇用研究者の典型的な描像である．こうした厳しい現実を研究者志望の大学院生が目の当たりにしているのであるが，若手研究者を取り巻く厳しい現実や彼らが抱く強い不安を，常勤研究者，特にその上司に当たる大学の教授・准教授や研究所の上級職が十分認識・共有できているか改めて問われる結果となった．

上記の分析に基づき，若手有期雇用研究者が抱える諸問題の解決を目指して，大学や研究所（海洋研究開発機構，気象研究所，国立環境研究所など），気象学会，学術会議が果たすべき役割について，気象学会やIAMAS 小委員会が中心となって提言あるいは要望など，何らかのメッセージを出せるようを準備中である．会員諸氏もこの問題について議論を深め，解決へ向けたご意見・ご提案を積極的にお寄せ頂きたい．

最後に，貴重なお時間を割いて本アンケートに参加して下さり，貴重なご意見を頂いた 317 名の方々に心から感謝申し上げたい．また，アンケートの準備と実施に当たり数々の有益な助言を頂いた日本学術会議 IAMAS 小委員会のメンバー（青木周司・河村公隆・佐藤　薫・里村雄彦・津田敏隆・中根英昭・村上正隆の各氏）に厚く御礼申し上げたい．藤部文昭氏（「天気」編集委員長）には本稿の内容に関して有益なコメントを頂いた．また，web アンケートの実施に当たり，日本気象学会

電子情報委員会の菊地時夫氏にもご配慮頂いた. アンケート集計と分析については安成哲平氏から貴重なコメントを頂いた. なお, 本稿に掲げたアンケート集計結果の分析は, あくまで大学教員という立場からの筆者ら個人の見方に基づくものである. 同じ集計結果に対する若手研究者の立場からの分析は安成(2009)をご覧頂きたい.

参考文献

中島映至, 2003: 2002 年気象研連アンケートに関する報告. 天気, **50**, 861-869.

中島映至, 中村　尚, 2007: 日本学術会議の改組とIAMAS 小委員会の設立. 天気, **54**, 817-818.

安成哲平, 2009:「若手研究者アンケート」第1次集計結果の分析 ―若手研究者の立場から―, 天気, **56**, 投稿中.