

NISTEP 定点調査ワークショップ

「研究者が活躍できる環境をどう作りだすか？」 参加報告

【ワークショップ概要】

- 日時 : 2013 年 3 月 20 日 14:00 - 18:00
- 場所 : 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 会議室
- 内容 :
 - ・ NISTEP 定点調査<科学技術の状況に係る総合的意識調査>から見る研究現場の今
 - ・ 理研という研究環境
 - ・ 研究者が活躍できる環境構築のための取組み事例紹介
 - ・ ディスカッション
- 参加目的
: 研究者が活躍できる環境づくりのために他大学で取組まれている事例やその考え方を知り、筑波大学に必要な/有効な施策作りの参考とすること。

【報告】

■ 講演「理研という研究環境」より

- 理研の事務職員がどのような思想で業務を行っているかご紹介頂いた。その内容から、研究者が活躍できる環境を作りだす前提として、下記が重要なポイントとなると考えられた。
- ✓ 社会のなかで、その研究組織が果たすべき役割を明確にすること
 - 理研の役割は「科学技術の水準の向上及びイノベーションの創出を図ること」。イノベーションは産業界で起こることなので、理研の科学的知見が社会知に変換されること、そのためのバトンゾーンが重要になる。
- ✓ 研究組織のなかでの事務職員のミッションを共有し、それを実現できる人材を育成・確保すること
 - 理研の事務職員の役割は「研究者の時間を最大限確保すること」であり、そのためには何でもやるという教育が行われている。

■ 取組み事例の紹介とディスカッションより

- 研究者が活躍できる環境づくりに関し、「若手の活躍」「時間の確保」という視点から各大学で取り組まれている事例をご紹介頂き、ディスカッションを行った。紹介された事例には以下のようなものがあつた。
- ✓ 若手に共通研究スペースを優先的に貸し出し・水光熱費等の免除
- ✓ 優秀な若手を、教育業務を免除して雇用 [白眉プロジェクト]
- ✓ アウトリーチ活動を研究者に代わって URA が実施 [アカデミックデイ]
- ✓ 未踏分野に果敢に挑戦している研究者の表彰・研究費支援
- ✓ 女性研究者向けの研究費獲得セミナー・表彰 など

- どの事例も、アイデア自体は特に目新しいという訳ではなく複数の大学で取り組まれている内容だった。取り組みを確かな変化に繋げるポイントは下記にあるのではないかと考える。
 - ✓ 将来目指す姿と現状とのギャップを、関係者で共有している
 - 例：自分で研究費を獲得できるのが一人前の研究者だが、独自の研究費を持っている女性研究者が少ない
 - ✓ レビューしながら継続的に取り組んでいる
 - 例：女性研究者向けに科研費獲得を意識づけるセミナーを開催し、獲得率の変化を見ていく
 - ✓ 目指す姿に到達するまでのフェーズを意識し、取り組みの内容や位置づけを変化させる
 - 例：初期段階では「初心者への奨励」として女性研究者の表彰制度をスタートさせ、次第に「優秀な研究の推進」のための制度に変えていく
- 各大学でさかんにボトムアップ型の取り組みが行われているのは非常に重要なことである。一方で、ボトムアップ型の取り組みだけでは解決が難しい下記のような課題もあり、それについてはドラスティックな/制度そのものを変えるような対策が必要なのではないかという議論がなされた。
 - ✓ 教員数が減少するなかで教育の負担は変わらないどころかむしろ増加しており（教育の質保障・新入生の習熟度バラツキ・就職活動…）、全体として研究に費やせる時間が減るのは必然とも言える。
 - ✓ 研究環境の改善が叫ばれるなかで、事務職員の業務効率や体制に関する議論はあまり表に出てこない。
 - ✓ 企業は終身雇用をやめていないが、研究職のポジションは任期付が増えている。優秀な学生から見れば「40年間の仕事と3億円（サラリーマン）」と「1年間で400万円（ポスドク）」を天秤にかけることになる。
 - ✓ 「大学院でファンドの取り方の教育を」などと言うが、日本の初等・中等教育では文章の書き方を教えないし、競争の仕方も教えない。初等・中等・高等教育の方針が一貫していなければ機能しない。
 - ✓ 日本の科研費は、NSF 以上の案件を年に一回きりの審査で処理している。これは、申請側にも審査側にも負担だけが大きいやり方なのではないか。

■ その他、参考になる情報

- 本定点調査の結果は、自由記述も含めて下記サイトで検索が可能である。
<http://data.nistep.go.jp/teiten/selection.php>