

# ガラパゴス化した日本研究界の 良いところ、悪いところ

Kaori SUGIHARA 杉原加織 東京大学生産技術研究所



## はじめに

日本の研究力低下が心配されている。6年間のPIを含む12年間のヨーロッパでの研究経験を基に、今の日本の研究界のおかしいところを指摘し、どうすればもっと良くなるのか考えてほしいと、本稿執筆の依頼をいただいた。個人的には、日本は研究環境が整ったとても良い国だと思う。博士学生を無給労働力として搾取できる点では、PIの楽園である（スイスでは年間給与1000万円を博士学生1人に対して研究費から捻出していた）。授業から教授会まですべてを日本語にすることで優秀な外国人教員を寄せ付けず、自分たち日本人研究者の雇用を守るのもナイスアイデアである。このようなガラパゴス化したシステムは、研究者一人としてはメリットがあるが、ふとこのままでいいのか日本は、と思うことがある。しかし、改革には痛みが伴うのも事実。以下、思い付くままにおかしな点を挙げていくが、非常に個人的なバイアスが掛かっていることをお許しいただきたい。

## 会議、入試関連業務、その他雑用に忙殺され 研究時間が短い

日本に来てから、教授会などの会議がスイスでPIをしていたときと比べて4倍近くある。会議の頻度を高くすることで、透明性と意思決定のスピードが上がるメリットはある。前職のスイスの大学では、様々なことが会議を通さずトップダウンで決まっていたため、日本の大量の会議による民主主義スタイルは良い意味でも悪い意味でもびっくりした。両方の良い面を残すべきだとは思いますが、会議の頻度は多くても今の半分程度でよいと個人的には感じる。入学試験は出口管理のヨーロッパの大学には基本存在しない。日本人教員が入試関連業務に掛けているエフォートは膨大であるため、入試を廃止することで日本の研究力は20%上がると本気で思う。また、1年に1回の筆記試験で合否が決まる日本のシステムは、学生から見てもある意味

フェアで、ある意味残酷である。女子学生にとっては、入試の日に生理が当たったら終わる。人によっては体調が悪くて試験どころではないからである。女子高生が慣れない避妊用ピルを使って、副作用の吐き気に堪えながら生理周期を入試からずらす光景は完全に異常である。ぜひ誰か偉い方に入試改革を行っていただき、日本にとってどのような仕組みが正しいのかもう一度考えていただきたい。

## 一部を除き多くの日本人研究者は 海外でのビジビリティを気にしない

突然だが、インパクトの高いジャーナルの場合、authorとeditorおよびreviewerは可能な限り異なる国籍から選ぶという暗黙のルールが一部存在する。日本人の知り合いを何人suggested reviewerに書いても、ジャーナルのレベルが上がるほど、その人たちに査読がいく確率は低くなるということである。つまり、suggested reviewerに使える、国外研究者の知り合いがたくさんいるほど論文は通りやすくなる。この点で、地理的に明らかにヨーロッパは有利である。Editorが知り合いだとなおさら良い。このように論文出版はある種ゲーム化している側面があるため、ネットワーキングにエフォート（と研究費）の大半を割いている教員も海外では見てきた。筆者自身を含めて日本人は、このゲームが苦手な人が多いように思う。日本国内で知名度があれば研究費は取れるため、それで満足している研究者がいる側面もある。現状のシステムがこのように作られている以上、このゲームで良い点を取るためには、日本人研究者はもっと海外の「お友達作り」にエフォートを掛ける必要があるのだ。

## 人事が不透明

日本の大学の人事は謎が多い。筆者自身も一部しか見ていないため全体像は掴めていないが、多くの場合人事を決めるcommitteeに外部者がいない場合が多い。スイスでは、同じ大学の他学科、他学部、国内の他大

学、国外の大学から、Professor, Associate Professor, Assistant Professor, ポスドクから学生まで committee に入るケースが多い（学生が入る点に関しては、期末試験を落とした教員に逆恨みしているケースがあり、やめた方がよいという意見も多かったが）。もちろん、対象となっている学科に所属する教授の意見が一番強く反映されるが、あまりに酷いコネ人事には外部からストップが掛かる。講演は公開で、学生を含め大学関係者が誰でも聴講することができる点も、変な人事の抑制力となる。逆に、学科が素晴らしいと本気で信じて選んだ候補者が、外部の意見で通らないリスクもある。このように多角的人事にもメリット・デメリットがあるが、少なくとも周囲の納得感が高いような気がする。大学の研究の質を上げるためには、優秀な研究者を雇うのが最も手っ取り早く、それを決定する人事は最重要事項と言っても過言ではない。日本でもっと透明性を上げることで、人事の質が上がる大学や学科があるかもしれない。大学を英語化し待遇を上げることで、優秀な外国人研究者を惹き付けるというのも1つの案である。しかし、近年謳われる教員の国際化は、民主主義(多数決)で物事が決まる大学では point of no return が存在し、一定数を超えとなし崩しに起こる。つまり、研究の質向上と引き換えに、日本人研究者が大量に失業するリスクについてはあまり話題にならない。

#### 修士課程の学生を研究人材の主力とすることで 小さい論文が量産

日本の研究には一部、短期的な視点でインパクトの低い論文を量産する傾向があるように見える。これは研究力の問題ではなく、修士課程人材を主力とするシステムからの要請による。研究室配属が始まる学部4年と修士合わせて3年間から、就活の1年を差し引いた2年弱をベースに研究計画を立てると、どうしても小さいテーマを振らざるを得ないからである。欧米では修士学生はそもそも戦力としてカウントしておらず、分野によって3~6年かけて修了する博士学生を有給で雇用し研究を進める。メインで活躍している研究者の質、待遇、研究期間がすべて異なるのである。タダの博士学生に喜んでいる場合ではない（ちなみに筆者の研究室では最低限の給与を保証している）。日本

は博士を有給にし、できればPIに解雇権限を付け、3年で修了が優秀という価値観を変える必要がある。

#### 研究者(大学教授)という職業のブランドが落ちている

最後になるが、そもそも優秀な人材が博士に残らない、研究者にならない、という問題がある。これは先進国共通の悩みだが、人口が減少する日本ではさらに痛い課題である。学研教育総合研究所の調査によると、2024年小学生のなりたい職業男子8位が研究者(!)、中学生では全体の2位がエンジニア・プログラマーと、我々の仕事は結構人気があるように見える。なりたいのになぜならないのか。それは大学時代に周りの教員から植え付けられる、研究職は超狭き門の割に最終到着地点の待遇が大したことない報われないセクター、という印象が一因だと思われる。日本には、学者が儲けるのは卑しいという価値観が存在し、「貧乏だけど頑張ってすごい発見をした人」が偉大な研究者の定義になっている。研究室では、教員が激務とそれに見合わない低給の不幸自慢で爆笑しており、それを見ながら学生はドン引きしている。実際筆者の周りでは兼業などで稼いでいる教員が少なくないが、そんな話は学生には一切しない。卑しいと思われるからだ。筆者は、むしろ学生はそのような夢のある話を聞きたいのだと思う。よく若者は安定を求めているという話を聞くが、本当にそうだろうか。本当に優秀な20代の学生は、安定より成果報酬を望んでいるのではないだろうか。それを証拠に、学生たちは首切りのリスクがある外資系企業にどんどん就職していくし、その一方で安定の象徴である無期雇用の助教の公募にはなかなか人が集まらない。才能のある人が一生懸命働いたら、実は結構稼げるというイメージが学生には大切だと感じる。ブランド力の向上には映画やドラマも効果的である。医者、弁護士、刑事ドラマばかりではなく、研究者のドラマをもっと作ってほしい。

© 2025 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員会が依頼した執筆者によるもので、文責は基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。  
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp