

鳥学会若手研究者向けアンケート結果速報（2011/10/15 作成）

1. 年齢構成

年齢	人数
30 歳以下	2
31・32 歳	5
33・34 歳	7
35・36 歳	7
37・38 歳	4
39 歳以上	1

2. 性別

男性 15 名

女性 11 名

3. 学位を取った年

年	人数
2002 年以前	2
2003・2004 年	5
2005・2006 年	2
2007・2008 年	6
2009 年以後	11

4. 現在の主たる所属先（職場）

大学など教育機関（国立、公立、私立を含む） 17 名

法人（財団法人、大学法人を除く独立行政法人など） 9 名

5. 現在の職の勤務形態

フルタイム 21 名

パート（目安：一週間に 35 時間未満） 5 名

6. 現職の契約時の任期

現職の任期	人数
1 年	2
2 年	5
2.5 年	2
3 年	5
5 年	3
任期なし	9

7. 現職の残り任期

残りの任期	人数
1年以内	7
2年以内	5
3年以内	2
4年以内	1
5年以内	2
任期なし	9

8. 現職と年齢

現職	人数	年齢（中央値）
大学かつ任期なし	5	35
大学かつ任期あり	12	34
法人かつ任期なし	4	36.5
法人かつ任期あり	5	33

9. 就職する際に重要視する項目（26名×3項目分）

選択項目	頻度
研究ができること	24
任期のないこと	16
所属先の場所	13
家庭との両立	8
収入	7
教育（院生を持つ）ができること	4
社会貢献	2
その他（自由にできる時間があること）	1
その他（自分が納得できること）	1
教育（講義）ができること	0
未回答	2

10. 委員会への参加意思

	任期あり	任期なし
現在、参加している	4	6
参加したい	5	2
参加したくない	1	0
就職できたら参加したい	7	0
就職できても参加したくない	0	0
未回答	0	1

11. 現職と論文業績

	任期あり		
	第1四分位	中央値	第3四分位
第一著者の英文	1	2	4
第一著者の和文	1	1	2
それ以外の英文	1	3	5
それ以外の和文	0	1	2
合計数	4	8	13

	任期なし（大学+法人）		
	第1四分位	中央値	第3四分位
第一著者の英文	5	8	11
第一著者の和文	1	5	7
それ以外の英文	2	3	8
それ以外の和文	2	2	3
合計数	14	17	27

	任期なし（大学）		
	第1四分位	中央値	第3四分位
第一著者の英文	8	9	11
第一著者の和文	1	7	7
それ以外の英文	3	3	8
それ以外の和文	2	2	3
合計数	17	21	27

	任期なし（法人）		
	第1四分位	中央値	第3四分位
第一著者の英文	3	4.5	8.5
第一著者の和文	1.75	3.5	6.5
それ以外の英文	1.75	3	6.5
それ以外の和文	2	2.5	3.25
合計数	12.75	15.5	22.5

12. 若手研究者のために学会に期待したいことなど

- 若手が実績を積めるための充実（例、賞の拡充や、若手への委員会への参加（ただし、非パーマネント職の委員は、パーマネント職の委員よりも負担を減らし、研究実績を積めるようにすべき））。
- 教授・助教授等、予算がとれる立場にいる偉い先生達は、若手研究者と連携し、予算を獲得し、ポストクとして雇用するなど、生活面を含めて研究者が育つ環境を確立する。
- 志の高い若手が集まって刺激し合えるような場所・機会の提供があるといいと思います。
- わりあい最近に就職された若手研究者から、就職にまつわる話を聞く会を開くのはどうでしょうか。採用されたポイントは何か（想像）とか、論文数は最低このくらいは必要である、とか、また、大学以外に就職された方の話を聞くのも興味深そうです（NGO、博物館、企業など）。
- ポスドク量産政策の失敗、人口減少による雇用枠の縮小とそれに伴う業績至上主義思想の強化、すなわち競争の激化は仕方の無いことと思う。長期間業績を出せない人間は淘汰されても仕方が無いと思う。しかし、業績が出せる能力を持ちあわせていながら不条理な雇用条件・形態あるいは過度の精神的重圧によりそれが達成できない人間も少なからず存在するはず。ポストクの身分・地位の改善に向けて、雇用者には現代のポストクが置かれた状況を正確に理解してもらいたい。たとえば、多くのケースを耳にするボランティアとしての TA 業務、学生指導（卒論添削等を含む）、学会大会運営、あるいは実験機器管理など、業務以外のところでポストクを“過度に”小間使いしないで欲しい。
- 若手演者によるシンポや出版物発行等を行い、学会主体で、若手に実績を積める仕組みを作る。
- 鳥を材料としながらも、従来の「鳥学」の枠組みに入らない研究についても、いくらかの評価（奨励）をしてほしい。
- 研究を活性化させるために出版、シンポ、委員、会議等について、若手にも活躍の場を持たせてほしい。
- 鳥学に関する HP づくり、最新研究の紹介、自分たちの研究紹介等の情報をネット上で若手中心にアピールしていく。
- 今回の盛り上がり次第では、若手の会を組織してもいい気がします。
- 学会の主導で長期モニタリングプロジェクトや、特に社会性の高い問題に関して、調査プロジェクトを立ち上げるなどして、若手をプロジェクトに参加するような仕組みができるとよいな、と思います。
- このような実態把握の試みは大変意義のあることだと思います。今後も時期を見て実施していただけたらと思います。
- 俗的なお話かもしれませんが、就職した方の、就職時点に保持していた業績内容には非常に興味があります。

- 鳥学会は若手、女性の多い学会で、学会の雰囲気も明るく仲の良い印象を持っています。なので、この特長を把握して、今後も若手を育てる活発な活動を期待します。
- 学生など研究者を目指す若手と中堅以上の研究者が、一緒に将来を考える機会があったらいいのでは。お互いの実情がわかると、若手にとっても、現在研究者を育成したり予算を決める立場の研究者にとっても参考になると思う。
- 鳥学会を拠点にしている若手研究者が、この先研究者としてやっていけるような、バックアップ(ポストの創出や組織的な研究プロジェクトへの若手の参画など)体制を強化してほしい。
- 賞の充実。
- 他学会(たとえば家禽学会, 鳥類内分泌研究会, 動物学会)などとの連携によるシンポ・学会開催
- 学会単位での就職支援はなかなか難しいと思うが、せめて大会でのポスター賞のような奨励は毎年やってほしい。ポスター賞程度だと、テニユア職審査には考慮されないかもしれないが、ポスドク公募だと何か有利に働く可能性も捨てきれないのではないかな。
- 若手向けの賞制度の設定。
- 各種委員会への登用。
- 若手が、海外調査に行くことができたりするような「鳥学をやっていると楽しい!」と思えるような経験が積めるように、大型予算を学会全体で戦略的に獲得し、ばしばし若手の活躍の場を増やす。そして、若手を大学・研究機関に就職させ、学会としての発言力を強めていく。
- 鳥学会として、政府・民間を問わず、多くのテーマの研究・活動助成に応募し、学会のフェロー研究員という有給ポストの二桁確保を毎年目指すという体制作りについて、多くの方の賛同を願いたい。例えば、毎年開かれる公開シンポジウムの講演者が核となり、その年の申請を行うのはどうだろうか。

以上