

Thinking While Acting to Flourish Your Research

研究人生あるある問題とその対処法



目次

概要「研究人生あるある問題とその対処法」

人間関係に関するお悩み		008
1	ネットワーキング	
2	表現力	
3	コミュニケーション	
4	チームワーク	
5	リーダーシップ	
6	ティーチング	
マネジメントに関するお悩み		022
7	チームマネジメント	
8	プロジェクトマネジメント	
9	セルフマネジメント	
技術・知識に関するお悩み		046
10	問題解決力	
11	創造力	
12	研究技術・専門知識	
13	汎用技術・知識	
研究人生全般にかかるお悩み		056
14	グローバル能力	
15	倫理	
16	キャリア開発	

「研究人生あるある問題とその対処法」について

世界に影響を与えるような研究を行うには、研究者が突出した専門知識や技術を極めるだけでなく、長い研究キャリアのなかで研究に付随するさまざまな能力についても高めていくことが重要です。プロジェクトの管理術やリーダー論、コミュニケーションの工夫、ネットワークキングの戦略、そしてキャリア向上に向けた自己管理などが、研究の発展性に大きく影響するためです。

しかしこれらの能力開発についての知識を体系的に学ぶ機会は少なく、所属する研究室や学術コミュニティによって学びに差がありました。そこで、JSTでは、2020年10月より「研究者のための+αシリーズ」を開講し、研究者の能力開発に向けたセミナーやワークショップを、全国のあらゆる分野、あらゆるキャリア層の研究者がご利用になれるよう、オンラインで提供しています。本シリーズは、世界で活躍するための行動様式や考え方に求められる16のコンピテンシー（Research Framework）を涵養する学びに重点を置き、飛躍の可能性をより高めたい研究者の皆さまにとって役に立つシリーズをお届けしています。

「研究者のための+αシリーズ」では、参加者の皆様から、セミナーのテーマに関連した悩みや疑問を寄せていただき、講師から直接アドバイスやご意見を聞くコーナーを、可能限り設けています。これまでに寄せられた悩みや疑問は、ラボ運営、テーマ選び、ワーク・ライフ・バランスと、誰もが研究人生のあらゆる局面で直面しうるお悩みばかりであり、研究者として、カー一杯自分の研究を発展させていくためには解決しなければならない問題です。また、講師の先生方からは、都度寄せられる多くの質問のほぼすべてに対して、ご経験やご専門を踏まえ、研究者の先輩として温かいアドバイスをいただきました。


本誌は、そのような悩みと疑問、講師からの回答をより多くの方に参考にさせていただくことを目的として制作いたしました。ただ質疑応答集として公開するのではなく、研究者としてより一層活躍するために必要な16のコンピテンシーを伸ばすための妨げになっている「あなたの問題」に気づき、その解決につなげていただくため、お寄せいただいた質問と講師の解答を、世界で活躍するための行動様式や考え方にに基づく16のコンピテンシー別に分類して掲載しています。

これからPIとしてより一層研究を発展させたい、雑用から解放されてもっと研究に専念したい、新たな研究の展開を検討したい等、それぞれの場面で参考になるでしょう。また、これから研究者としての人生を歩んでいこうと考えている大学院生も、研究人生に待ち受ける問題をより具体的に想像し、それらを乗り越えていくためにどのようなコンピテンシーを伸ばしていくべきか、考えるきっかけになればうれしいです。

Program Frameworkについて



本誌について



Q 医師免許を取得後、臨床に還元できる研究を実現したいという理想を持ちアカデミアに戻る選択をしましたが、収入は臨床医をしていたときの1/3となってしまう、家族に対して常に残りたがいがちがあります。

9 セルフマネジメント

16 モヤリタ開発

A 家族に対して後ろめたい気持ちがあるのなら、「脳内家族の気持ちの先取りという2重の間接的な付度」(*)が現実を反映しているのか確かめるために、まず家族に聞いてみることをおすすめします。そこで家族が「気になくていい」と言ってくれたならそのまま続けたらいいですし、「やめてほしい」と言われたならやめる。実際にすぐに結論を出す必要はありません。結論が出ないうちは自分のしたいことをしてください。

悩みに登場する「家族」はしばしば「脳内家族」ですので、結局は自分の中で自分で決める問題なのです。それでも自分で決められない場合は、他者に決めてもらうしかありませんから、誰かに相談してその人に決めてもらいたいと思います。

(*) クレグ・イーガン氏のSF小説短編集「祈りの海」に収録されている「誘拐」では、自分の脳内の妻の気持ちの先取りというモチーフが使われています。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

本誌の構成

本誌では、「研究者のための+αシリーズ」でお寄せいただいたお悩みや疑問、講師からの回答のエッセンスを16のコンピテンシーに分類しています。複数のコンピテンシーに関わっている場合は、関連する主なコンピテンシーすべてを、質問の下に並べて示しています。

右上に記載している質問者の所属、性別は、セミナーに質問をお寄せいただいた時の情報に基づいていますが、必ずしも正確ではありません。また、質問者の属性が不明な場合は記載していません。

本誌の読み方

Research Frameworkの16のコンピテンシーに目を通していただき、自分が苦手意識を持っているスキル、今後高めていきたいスキルはなにか、考えてみてください。16のコンピテンシーは、「人間関係スキル」「マネジメントスキル」「技術・知識」「その他」に章立てして掲載していますので、関心のあるスキルの章をご覧ください。他の研究者のお悩みや疑問から、なにかあなたの研究生活のヒントが見つかるかもしれません。また、それぞれの質問と回答に付されている関連するコンピテンシーも、あなたの悩みや課題を別の角度から眺めるヒントになるかもしれません。

講師の回答は、回答日に開催したイベントにおける講師のお考えを述べたもので、JSTとしての公式見解ではありません。質問と回答に関するJSTまたは講師へのお問い合わせにはお答えできかねますので、ご了承ください。

「研究者のための+αシリーズ」講師・セミナー概要



講師：島岡 要

（三重大学大学院医学研究科 教授）

1964年奈良県生まれ。大阪大学医学部卒業。医師・国家公務員としての安定した職を捨て1998年34歳でハーバード大学医学部のポスドクに。そこから叩き上げで2003年よりPIに昇進し研究室を運営。2008年にバイオベンチャーを起業するもリーマンショックの余波で頓挫する。しかし失敗しても命までは取られないことを学ぶ。専門は細胞接着、免疫疾患と血液腫瘍の治療に向けた革新的バイオテクノロジーの開発。座右の銘はチャーチルの「成功とは、失敗から失敗へと情熱を失わずに進む能力である（Success is the ability to go from one failure to another with no loss of enthusiasm）」。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「世界で活躍できる研究者育成プログラム総合支援事業」

ウェビナー・ライブ配信
研究者のための+αシリーズ
Seminar/Workshop Series
for Researcher Professional Development

Vol. 9 2021年9月10日(金)
16:00～18:00

Thinking while Acting to Flourish Your Research
～研究人生あるある問題とその対処法～

*行動しながら考えれば、あなたの研究生活を取り巻く「悩み」を解決できる。面白い悩みを足踏み取れた状態で
運動と実験をするのはもうやめよう。あなた自身を取り戻し、あなたが一番すべき仕事に集中しよう。*

本ウェビナーでは、そのメッセージを発信する「行動しながら考えよう/研究者の問題解決術（早土社）」の著者である島岡要先生を講師にお迎えし、研究者が抱える悩みや疑問にある「個人の生観」による解釈や動機づけを見つめることで、人生の問題に折り合いをつけてゆくヒントを参加者とともに考えていきます。

講師・トレーナー
島岡 要 先生
三重大学大学院医学研究科 教授
1964年奈良県生まれ。大阪大学医学部卒業。医師・国家公務員としての安定した職を経て1998年34歳でハーバード大学医学部のポスドクに。そこから叩き上げで2003年よりPIに昇進し研究室を運営。2008年にバイオベンチャーを起業するもリーマンショックの余波で頓挫する。しかし失敗しても命までは取られないことを学ぶ。専門は細胞接着、免疫疾患と血液腫瘍の治療に向けた革新的バイオテクノロジーの開発。座右の銘はチャーチルの「成功とは、失敗から失敗へと情熱を失わずに進む能力である（Success is the ability to go from one failure to another with no loss of enthusiasm）」。

トピックス	対象
・あなたが抱える「人生の問題」に折り合いをつけるために ・世界につながる「科学の問題」に生き生きと立ち向かうために ・Q&A	・学位取得後15年くらいまでの研究者 ・研究者を目指している大学院生 ※先着順で1,000名程度まで

お申し込み
左のQRコード、または、下記のURLからお申し込み下さい。
https://form.jst.go.jp/inquiries/2021_rsg09
締切 9月7日 (火) 正午
参加費 無料
※お申し込みサイトにて研究人生のお悩み事例大募集！
※当日のZoom情報等は、9月8日（水）にご案内いたします。

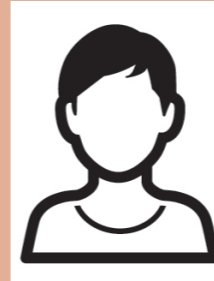
主催： JST 科学技術振興機構
お問合せ： JST 科学技術イノベーション人材育成部
sekai-info@jst.go.jp

あるある 一問一答

Q

人間関係スキル

A



Q ネットワークは重要だと思いますが、聞いてみる相手、ネットワークをつくる相手の選択もかなり重要だと思います。相手を見極めるポイントがありますか。

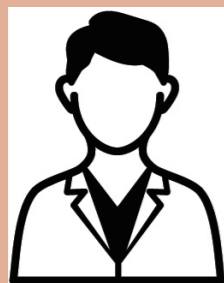
1 ネットワーキング

3 コミュニケーション

A まずは学会の懇親会やパーティー、大学の集まりなどで出会う、研究者、大学関係者、関連企業の人たちが候補でしょう。まったくの異分野の人たちとネットワークを作ってもいいのですが、時間の無駄になる可能性も考えると、中心になるのは同業者だと思います。その中でも、社交下手な人ばかりが集まったコミュニティは意味がないので、会話が上手な人の近くにいるようにします。そして、その人の友人知人に紹介してもらうというように、コミュニティの輪を広げていきます（ネットワークを広げるための社交力を高める一番の方法は、社交的な人と付き合うことです。共感的コミュニケーション力を高める一番の方法は、共感的コミュニケーションに長けた人と一緒に仕事をすることです）。

社交的でない人にとっては、国際的な立食パーティーで楽しそうに話している雰囲気の人たちのグループに飛び込んでいくことはかなりハードルが高いでしょうが、「May I interrupt you? 」という一言が出せるといいですね。そもそも研究者は口下手な人が多く、本質的に社交的な人はほとんどいません。ハーバード大学でもビジネススクールの人たちは社交的ですが、メディカルスクールの人たちは研究では優秀でも本当に口下手で「オタク的」が多いです。しかし、そういう人たちでも、研究について質問すれば何時間でも話してくれます。私はそういう人に研究に関する質問をして、相手が話すことを傾聴して学ぶという姿勢をとってきました。それならば社交下手な人でも話せますし、そうやって会話を重ねてから、何か取っ掛かりを見つけて次の話をすればいい。研究者コミュニティでは、自分の研究について話すというやり方が、ジェネラルに通用する方法です。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



ポスドク・研究員

Q 研究職以外の職種を経てアカデミアに戻ってきたため、同年代で研究経験が同等の知人がおらず、キャリアや人生の不安を共有できる人がいません。

1 ネットワーキング

A いらないなら、作るしかありません。ネットワーキングを行って、仲間を作ってください。（たとえば、研究室の枠を超えた横の人間関係を作るために、大学の様々な“雑用”を引き受けて、教育、研究機器整備、福利厚生、広報などあまり人がやりたがらない委員会活動に立候補して、その委員会の人や事務職員の方と話をしてみるのはいかがでしょうか。）

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 領域内でネットワークが広がっていることはいいことだと思うのですが、脅威となり得ることもあり、アイデアの交換などはどこまでやっていいものなのか迷うことがあります。

1 ネットワーキング

A アイデアを盗まれる可能性を危惧されているのですが、クリエイティブにつながるネットワークでは、その可能性があることを前提として進めます。何かを引きだそうと思うなら、自分からも与える。情報はgive & takeです。情報をTakeしたいという気持ちでネットワーキングをしているのに、自分の情報をgiveするのはいやだというのは、フリーライダーのやることでフェアではないでしょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 大学の公募要領を見ると推薦書、意見、紹介先の提出を求められることが多いのですが、推薦者に心当たりがなく困っています。大学院時代に指導教員とあまりよい関係を築けませんでしたし、指導教員との関係が近い先生方との関係もあまりよくありません。

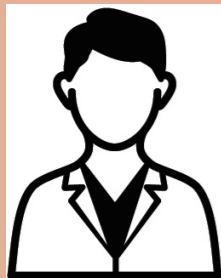
1 ネットワーキング

16 キャリア開発

A アメリカでも同様の問題はあり、推薦状を書いてもらえなければどこにも就職できません。上司によるハラスメントなどできちんと推薦状を書いてもらえなかったり、悪いことを書かれたりすれば就職は絶対にできないので致命傷です。そういった場合にオンブズマン制度に訴えたと、学部長が推薦状を書いてくれるという仕組みがアメリカの大学にはあります。日本の場合はそういったことが実態として明らかになっていませんが、私の周辺でも似たようなことはありました。その研究者はとても悩んでいて、私がある程度知っている人だったので、指導教員の代わりに推薦状を書きました。

日本にはアメリカにおけるオンブズマンのようなシステムが整備されていないので、自力救済しか道がありません。そういう時のためにも、ネットワーキングによるつながりを持っておき、自分のことを知っている人を一人でも見つけておく必要があります。これは助けがほしいときになってからでは遅いので、今から始めてください。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 業務経験が長いので、研究論文が業務報告書のようなスタイルになってしまいます。学術研究として仕上げるために、どのようなことを用意すればいいでしょうか。

2 表現力

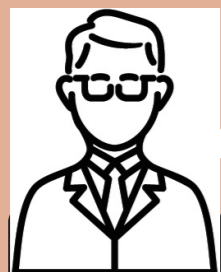
10 問題解決力

社会人経験を持つ大学院生

A 研究を重ねると、新たな発見よりもたくさんの質問が出てきます。「巨人の肩の上に乗る」という言葉にもあるように、偉業をあげた先人の肩に乗って地平の先まで見通せるようになったことで見た新たなフロンティアがありますが、今日の前にある質問は先人が見つけたものの先に出てきたものです。そのようにして謎に答えるというスタイルが学術的な研究論文の原型なので、まずは自分が研究をするまでは解けていなかった質問がなにか明らかにする。質問駆動型にすることで「研究論文らしく」なります。

何かをつくることを目的とした研究開発型研究を志向する社会人大学院生の方は、仮説検証型の研究のトレーニングをあまり受けていないかもしれないので、論文を読むときにそれぞれの論文の「リサーチクエストは何か」を意識するようにしてみてください。一流の論文がどのような形で論理構成をしているかがわかってきたら、それを真似するところからはじめましょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 実験やディスカッション、論文を読むといったことは好きなのですが、書くことに苦手意識が常にあり、論文をうまく書けません。そのせいでいつも教授や前職場の教授をいら立たせています。

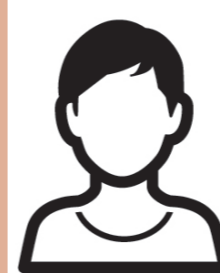
2 表現力

准教授

A アカデミックな世界で生きる以上、書くことはとても大切です。研究アウトプットとして書くことで考えがまとまることもありますから、書くことに関してはトレーニングをしなければいけません。話せるけれど書けないという人におすすめのトレーニング方法としては、音声認識技術を利用する方法があります。私もそういうときは、Siriなどの音声アシスタントに話しかけた内容をテキストにして、そのテキストをもとに文章を校正します。白紙にいきなり書くのは難しいですが、すでにあるテキストを添削するような形だと意外に驚くほど“筆が進む”ものです。

英文が必要なときは、Siriに日本語で話しかけて、そのテキストと添削して整えた上でDeepLというAI翻訳を使って英文にします。その英文もう一度添削すれば、投稿できるレベルの内容になります。また、ライティングに行き詰まったときには、千葉雅也の『ライティングの哲学』という本も参考になります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 学会などに行くと、メンター的な方から「話が長過ぎる」「的確に答えられるように」といったことを後から言われることが多いです。自分でも簡潔に答えられるようになりたいのですが、先日もまた同じように注意され、かなりショックを受けています。そのせいでほとんど話せなくなってしまいました。空気を読み、話し下手を克服するヒントをいただけたらと思います。

2 表現力

3 コミュニケーション

9 セルフマネジメント

A （私ごとで恐縮ですが）同窓会で何十年ぶりに会った友だちが学生時代と全然変わらないということも少なくないと感じています。自分の話し方や癖という個性を変えることはとても難しく、基本的にはできないことだと思っています。なので、無理して変えようするよりも、自分の個性のユーティリティを見つけてください。例えば、部屋にいる誰もが話さなくて沈黙が続いてしまうような場面では、よくしゃべる話の長い人のユーティリティが発揮され、その場のみんなが救われます。そのように自分の特技を活かせるところに行くという方法もひとつです。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 指導教員からの連絡がほとんどなく、今やっていることに意義があるかもわからないので、とてもストレスを感じています。

2 表現力

3 コミュニケーション

大学院生

A 「待つ」という完全受け身の姿勢は絶対に駄目です。待ってストレスを溜めても意味がないので、すぐに連絡をしましょう。連絡はできるだけ小出しに。頻回に細々と聞く行為は、指導者からとてもやる気があるように見えます。また、相談者の方からは指導教官が放任主義で指導不足のように感じられるとしても、指導教官が大学院生のことをどう思っているかは別物です。人間関係は相手の立場に立ってみなければわかりません。（一般に人には会う時間が長いほど、少しずつ馴染みができて、その人に好印象を持つ傾向がありますので、）小出しにコンタクトをとって、会話する機会を増やしていくと、相手のことが好きになるという良さもあります。リモートワークでの連絡手段としてはメールが一般的ですが、たまに来る長文メールが最悪ですので、短いメールをまめに送りましょう。忙しい指導教員に長文メールを送っても、全文を読んでもらえませんが、返事を書く時間も取りにくいのです。可能であれば、LINEなどビジネス・チャットを使い頻繁に短い質問を送るといいですね。私も研究室の大学院生とはLINE Worksでコミュニケーションしています。（LINEならばすぐにお返事しますし、きめ細かなコミュニケーションが可能になります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



URA

Q URAの仕事をする中で、自分がコミュニケーションしている研究者たちは言葉がとても拙いと感じています。若い研究者たちのコミュニケーション能力を高めて、世界に発信できるような力を持ってもらえるようにすればどうすればいいでしょうか。背景には漫画文化の悪影響もあるのではないかと思います。発言が吹き出しのような短い言葉ばかりで、論理的な文章構成がほとんど見られません。

2 表現力

3 コミュニケーション

A 私も同じような問題意識を持っています。世代によってインターネットを使ったコミュニケーションの様式が大きく変化しました。かつての情報発信の方法はブログなどの長い文章が主流でしたが、今はTwitterやLINEなど短い言葉によるやりとりが主流で、更に写真や動画を使った非言語的なコミュニケーションが得意です。そのような写真や動画を使ったコミュニケーションにも利点はありますから、アカデミアでの情報発信にも良いところは活用していけばいいと思います。今では漫画も単なるサブカルチャーから、メインカルチャーになりつつありますから、吹き出しを含めた漫画表現のノウハウや感性をサイエンスコミュニケーションに活用することを考えるのもクリエイティブです。

日本人特有の問題として、日本語と英語の違いもあると思っています。日本は行間や空気を読む文化がありますが、アメリカは徹底的に言葉で表現する文化です。海外のジャーナル向けに英語で論文を書くときは、拙い英語で意味を捉えるために、かなりしっかりしたロジックを構成しなければなりません。英語で文章を作るとロジックを重視した文章構成になるので、翻って波及効果として日本語のコミュニケーション能力を高めるトレーニングとしても有効だと思います。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



大学院生

Q 後輩や先輩が自分で論文や専門書、レビューを読むことをせず、研究仲間を増やすなど積極的に知見を得ようとしなくて、人に教えてもらうのを当然としていることに納得がいきません。そのため教える側の時間ばかり使われますし、たまに教えている側が質問しても答えてきません。

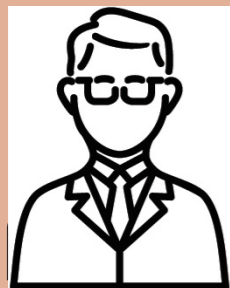
3 コミュニケーション

9 セルフマネジメント

A 自分と異なった価値観を持った他者を否定したい気持ちはわかります。自然な感情ですが、他人を変えることはできません。当該の“後輩や先輩”が本当はどのような価値観を持っているのか、あなたの見ていいところでどんな生産的や非生産的な活動をしているのかさえわかりません。つまり問題になっているのは生身の“後輩や先輩”でさえなくて、自分の脳の中にいるバーチャルな“後輩や先輩”ですから、自分の脳内をコントロールするためにもACTを実践することでかなり気持ちが楽になるはずです。（P34参照）ACTを実践することで、自分を苦しめているのは生身の他者ではなく、自分の脳内にある自分が作ったバーチャルな他者であると認識するトレーニングをしていくことです。それを文章に書くなどして、自分の考えが現実から離れて脳内の仮想世界で踊らされているだけなのだと認識するのです。

皆さん研究者は想像力/創造力が豊かなので、考える力が武器であり、自分が思う以上に脳内のバーチャル世界で生きています。現実と脳内仮想の区別が、ついているつもりでついでいなのです。脳内仮想を作り出す能力が創造性の源泉である一方で、創造性は不安と表裏一体です。世の中に存在しないものを動かせる力は新発見につながる力ですが、ありもしない問題を生み出して悩むことにもなります。誰もが創造性は良いものだと思っているかもしれませんが、同時に負の面もあるということです（創造性と狂気は表裏一体です）。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q 自分自身も実験して筆頭著者として論文を出さないといけない一方で、次々と博士課程の学生の指導が割り当てられています。そのため学生間でテーマの競合があり、指導時間の捻出も難しくなっています。また、日本語のできない留学生では対応できない業者対応や事務対応を日本人学生が肩代わりする事態が頻発し、日本人学生から不満が出て困っています。

6 ティーチング

7 チームマネジメント

15 倫理

A 自分の研究時間を削って学生指導をしているのであれば、貢献に見合ったオーサiershipが与えられるべきです。研究室における教授と助教という立場はあるでしょうが、「親しき中にも礼儀あり」です。教授は研究費を取ってきて大まかな方向性について指導をしただけで、実際には助教の方が研究指導をしたのであれば、セカンド兼・共同責任著者的なオーサiershipや、ファーストとのイコール・コントリビューションがもらえるよう交渉する。オーサiershipの定義が厳しく査定される昨今では、コントリビューションの種類も論文に書かなければいけないので、現実を反映するようにする必要があります。

留学生については、「情けは人のためならず」の気持ちで助けてあげてください。困っている人を助けるのは人間として当然のことであり、回り回って自分に返ってきます。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q ライフサイエンスの進歩が目覚ましく、論文にまとめるのが大変になり過ぎていると感じています。そのため多くの研究費と人的リソースが必要なのですが、最近の学生はモチベーションが低く、意欲のある学生がなかなか集まらないのも問題です。

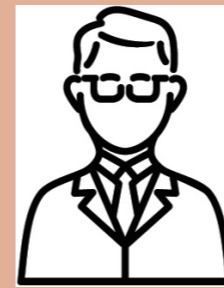
6 ティーチング

8 プロジェクトマネジメント

9 セルフマネジメント

A モチベーションの低い学生は現実に存在するのでしょうか。もし存在していたとしてもそれはあなたや、あなたの研究や、あなたの研究室に魅力がないことが原因ではないかと考えたことはありますか。問題を脳内の「モチベーションの低い学生」というバーチャルな存在のせいにははいけません。自分の研究に携わってくれる人にはその研究に興味を持ってもらわなければ困りますが、現実には興味は十人十色で、あなたの研究に興味を持ってくれる人はごく一部に過ぎません。一部の人は興味を持ってくれるけれど、それ以外の大部分の人には、まるで面白くもないものだと思われてもしかたないのだという現実を真摯に受け止めてください。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



准教授

Q 修士課程の学生がメンタルの不調から大学に来られないことが増えており、彼らに対する対応を続けているうちにこちらまで元気を失い、最先端の研究への情熱を維持するのが難しくなってきます。教員をカウンセラー的な役割から解放するための現実的な対策はないのでしょうか。

6 ティーチング

A 大学には保健センターや相談室などがあり、産業医や精神科医がいるはずですから、そういった機関に相談して対応してもらってください。産業医や精神科医ならメンタルのことはある程度対応できますが、実際には「環境を改善しましょう」というアドバイスと投薬くらいにできることは限られていて、症状はなかなか良くならないかもしれませんが、病気の回復には時間がかかるので理解してあげてください。

しかし、大学の先生は、教えるだけ、研究するだけの技術職的存在ではなく、産業医やスクールカウンセラーなどと一緒に学生のケアもするメンター的存在だと私は考えます。研究業績を上げるために学生ケアの仕事は手放したいと思うかもしれませんが、学生と一緒に研究するのであれば、技術的な研究指導とあわせてメンタル面もケアするべきだと思います。常勤のポストを得たからには、産業医やスクールカウンセラーなどと協調して、苦しんでいる学生さんたちをケアしてあげてほしいです。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



准教授

Q 最近、大学院生のモチベーションのばらつきが大きいようで、論文のめどが立った途端にラボに来る頻度が必要最小限となり、後輩を教育する意思の欠ける学生が増えている印象です。学位を取ることにしか興味がないのか、他人に対する関心が薄いのか、非常に憂慮する点だと思います。

6 ティーチング

7 チームマネジメント

9 セルフマネジメント

A 学生は多様化していますが、昔の学生より劣っているとは私は思いません。そもそも大学教員の仕事は未熟な学生を教え導くことで、それに対して報酬が支払われているのですから、優秀な学生ばかりでは仕事がなくなってしまいます。最近の学生を見下すような発言は意志の力で慎むようにしています。

事実として目の前の学生のモチベーションの低下はあるかもしれませんが、学生内面的な問題にするよりは、学生のモチベーションを引き出すことのできない指導者である自分の問題として捉えたい。学生のモチベーションが高まるように研究のプレゼンの仕方や、学生を巻き込むためのマーケティングを変えるしかありません。気分を害されたら申し訳ないですが、自分の研究にモチベーションを持ってくれる学生に出会えるようにもっと多くの学生を見るようにする、自分の研究のやり方を変えて学生にモチベーションを持たせるようにするなど、どちらも結局は自分の問題と捉えれば、解決法は浮かんできます（なぜなら自分の力で、変えられるのは自分だけですから）。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）

あるある —問—答

Q

マネジメントスキル

A



准教授

Q やってみたいと思いつく研究内容はたくさんあるものの、人手も時間も不足しています。優先順位の高いものから取り組んでいますが、後回しのアイデアが実現できない心残りがいつもどこかにあります。そのせいで目の前のことに没頭できていないとも思えるのですが、研究の向き合い方として良くないのではないのでしょうか。

7 チームマネジメント

8 プロジェクトマネジメント

9 セルフマネジメント

10 問題解決力

11 創造力

A 研究とは、まだ定まっていないことに切り込んでいくものなので、失敗して当然です。失敗したときにどのように復活するかということも、研究者にとって大切な力です。特にPIや准教授といった立場の研究者には、たくさんアイデアがことごとく失敗することを念頭に置いた、心配性なメンタリティーが必要です。

ビジネスサイエンスの知見（意識的戦略と創発的戦略の関係）の一つに、「最終的に成功した企業の93%が当初の戦略（＝意識的戦略）を断念していた」というものがあります。最初の計画はほぼ必ず頓挫するものなのだから、当初の戦略が失敗した後に残されていたリソース（資金、時間、人）を使って方向転換（＝創発的戦略）したから成功できたのです。ですから、成功したいのであれば、最初に全部のリソースを注ぎ込んではいけません。

最終的には、成功できるかどうかは運の影響も大きい。研究が失敗することは仕方ないとしても、その失敗により自分のチーム（学生やポスドク）の人生がダメになる場合もあるので、大きな失敗があっても論文が出せるようにするなど、何らかのバックアップは用意しておいたほうが良いと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

ラボの拡大を急ぎすぎない（メンターの言葉）

最終的に成功した企業の93%が当初の戦略を断念していた。---- つまり成功した企業は、最初から正しい戦略を持っていたから、成功したのではない ----

初志貫徹？

むしろ成功できたのは、当初の戦略が失敗した後もまだ資源（リソース）が残っていたために、方向転換して別の手法を試すことができたからだ。



教授

Q 慢性的な研究資金不足とマンパワー不足により研究が広がらないのが悩みです。自分の力不足と言えばそれまでですが、打開することはできないでしょうか。

7 チームマネジメント

9 セルフマネジメント

A 実は、お金がない悩みは、大きなやりたいことがあることの裏返しなので、いいことだとポジティブに捉えます。最悪なのは、お金はあるけれどやりたいことがないという状態です（だから大富豪は実存的な悩みにしばしば押しつぶされそうになるのです）。究極の選択かもしれませんが、「やりたいことはあるがお金がない状態」と「お金は豊富にあるがやりたいことがない状態」を比べたときに、健康的なのは前者です。お金集めのためにいろいろな人に理解してもらう活動が、創造性ややりがいのドライブになることもあります。一方、後者について、「あなたに10億円あげるから金額に見合うことをやりなさい」と言われたときを想像してみてください。そう言われて使い道に悩まない人もいるでしょうが、悩んだ挙げ句に、自分で主体的に創造するのではなく、アイデアを持ったクリエイティブな他者に投資してしまうことが多いかもしれません。それでも構いませんが、お金があるよりも、やりたいことがあるほうが、個人レベルでは重要でしょう。私自身、どちらかを選ぶなら「すごくやりたいことはあるがお金がない状態」で、底辺を這うように生きていくのも悪くないと思っています。

研究の世界では、資金が豊かだからといって、お金の額に比例して優れた研究成果やイノベーションが生まれるとはいえない面もあります。計画的に体系的にイノベーションを起こすことは難しいのです。想定外のイノベーションはredundancy（冗長性）のある無駄や余裕から生まれるものなので、長期的には「お金はあるがやりたいことがない状態」も必要でしょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 研究をサポートしてくれる技術補佐員を募集していますが、地方のため適切な人が見つかりません。そもそも研究以外の雑務が多過ぎるので、山のような書類作成を何とかしてほしいです。また、以前は自分が女性であるという性別を意識したことがありませんでしたが、ポスト以降は意識せざるを得ない場面が増えました。それ自体は受け入れています、なぜ日本ではこんなにも当たり前のことが当たり前ではないのか、理解に苦しみます。

7 チームマネジメント

9 セルフマネジメント

10 問題解決力

A まず人手不足については、最近のリモート・ワークの流れをうまく活用できればと思います。テクノロジーの進歩とともにパートタイムでオンラインで事務作業をしてくれる人もいますから、うまく利用して煩雑な作業を減らしていきます。

日本における女性の社会進出現状（女性管理職の少なさ）は先進国中で最悪ですが、最近では声をあげる人が増えてきています。社会変革にはかなりの時間がかかるものの、少しずつ良くなっていく可能性がと思っています。相談者さん自身も女性の地位向上のための活動に関わってみることをおすすめします。直接関わらないまでも、オンラインで参加してみたり、活動に協力することで、自分自身をエンパワーすることができます。

朝日新聞（デジタル版：2021年9月5日参照）＊に掲載された「アカハラ『理系のひどさは圧倒的』」と題する社会学者・上野千鶴子先生のインタビュー記事が参考になります。上野先生は「リケジョのサバイバル術」として、「1. チームプレーではなく個人プレーでできる研究テーマを選ぶ」「2. ポスのいない先端分野を選ぶ」「3. 研究費がかからない分野を選ぶ」という3つを提唱しています。1.は、周囲に信用できない男性がいると足を引っ張られるから一人でやる、2.もポストも男性であることが多いので自分でやれることを選んだ方がいい、3.は研究費の採択先を選ぶ審査員も男性が多いので、女性が周辺化されないように研究費がなくてもできることを選び、といったことをそれぞれ意味しています。これらの実践は女性の不利益を内面化してしまい、社会変化にはつながらないかもしれませんが、自分の中で内面化するサバイバル術は重要ですから、個人レベルでは参考にしてみてください。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

＊私の観察では理系女子のサバイバル術は、1. チームプレーではなく個人プレーでできる研究テーマを選ぶ、2. ポスのいない先端分野を選ぶ、3. 研究費がかからない分野を選ぶ____の三つでした。



助教

Q 共同研究の成否をわけるものはなんでしょうか。関係性をよい方向に構築しながら研究のイノベーションを起こす秘訣を教えてください。

4 チームワーク 7 チームマネジメント 8 プロジェクトマネジメント

A 共同研究を失敗させる最大の要因は人間関係で、そのなかでもPI同士のエゴのぶつかり合いが最大のリスクファクターです。これは本当によくあることです。「クレジットにこだわらなければ全ての共同研究は成功する」とは至言で、「自分は別にオーサーに入らなくていい」と言えるなら、その共同研究はきっと成功するでしょう。しかし、実際には自分がコレスポンディング・オーサーになりたいという気持ちがPIに強いとなかなかうまくいかない。最悪の場合は、「もう共同研究をやめて2つの小さい仕事を各自で発表しましょう」となります。

共同研究を成功させたいなら、長い視野で考えて、1回目の共同研究はその後の長い付き合いのために「give」に徹する。「give and take」ではなく「give」だけ。クレジットもコレスポンディングも、全部相手にあげてしまう。「その代わりに、この研究を成功させましょう」という態度をはじめにとれば、そこから長い付き合いに発展して、長期的には良い結果につながるのだと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



准教授

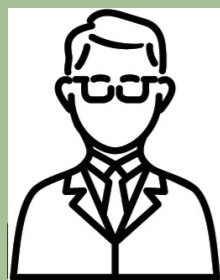
Q 昨今、時流に沿った研究課題でなければ研究費を獲得できず、他研究分野との交流も若手限定だったり、高名な教授を招いたシンポジウムだったりします。40代から50代前半ぐらいの中間層が研究者として発展するにはどうすればいいでしょうか。

1 ネットワーキング 8 プロジェクトマネジメント 9 セルフマネジメント

A 中間管理職や40代から50代に特有の悩みですが、結局は上司との太いつながりに依存し、現在の環境にとられすぎてているが故の問題です。だからといって、すぐに外の環境に出ることは難しいでしょうが、まずは自分自身の市場価値を知る必要があります。そうしない限り、上司の評価のみに依存して自分の評価が決まってしまう。40代から50代の中間層でしたら、外部の教授選や独立したポジションに応募してみる。そこでどんなコメントやフィードバックがあるか、そもそも最終選考に残れるかどうかで自分の市場価値を可視化することができます。

しかし、実際には外に出ることができず、今いる組織の中で生きていくことがほとんどですから、そのときは自分の立ち位置に関して見方を変えます。上司とうまくやるための「フォロワーシップ」と自分より下の人たちを導く「リーダーシップ」を積極的に使い分けて、その組織の中での自分の価値を高めます。質問者のように「自分はどうしよう」となってしまったときこそ、人のために動く。映画に例をもとめれば、『ミュンヘン（Munich）』というスティーブン・スピルバーグの映画の中で、情報提供者Louisのセリフに「Everyone works for someone」があります。この人物は、どれだけ上に行っても、結局、誰かのためにも働いていると言いたかった。また少し角度を変えて「情けは人の為ならず」という言葉を引いてきます。この言葉は「情けを他人にかけることは、その人のためにならない」という意味だと誤解されがちですが、情けは他人のためではなく、「回り回って自分のためになる」ということが真意です。自分のためにすることで行き詰まったら、人のために動くと、回り回って自分の道が開けるといことが古くからいられていますから、自分のキャリアの悩みが解決しないときには利己的になりがちですが、そんなときだからこそ利他に意識を向けてみたらいいのではないかと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q テニユアに結びつくような研究に集中したいと思いつつ、本務の仕事や授業、学会や研究会の準備などに追われて集中できません。ほかの仕事のことなど意識せず、重要な研究に集中することが重要だと思いますが、切替えがなかなかできずに困っています。

8 プロジェクトマネジメント

9 セルフマネジメント

10 問題解決力

A

雑用は、処理能力が高い（仕事のできる）優秀な人に集まってくるものです。そこで、（少々トリッキーですが）処理能力が低いように振る舞うという、「能ある鷹は爪隠す」的な対処法があります。またもう少し現実的な対処法としては、「protected time」と呼ばれる雑用に邪魔されない限られた時間を確保して、クリエイティブな仕事に当てる方法があります。たとえば、早朝や深夜に30分とか1時間ぐらいの「protected time」を確保します。ただし、その時間をどうやって捻出するかという問題がありますが、時間の使い方を見直してなんとかできるよう試みてください。

教科書的には（ピーター・ドラッカーが言うように、知識労働者など）クリエイティブな仕事をするには、腰を落ち着けてデスクで作業する（＝規範的）ためのprotected timeが必要だとされていますが、最近はスマートフォンなどのデバイスを利用して、腰を落ち着けることのできない細切れの時間でもクリエイティブな仕事ができる可能性に期待しています。そこで今興味を持っているのは、「作業時間の『非規範化』」という概念です。千葉雅也という哲学者が書いている『ライティングの哲学－書けない悩みのための執筆論』という本に「ライティングの『非規範化』」のことが書かれているので、間接的にさまざまなヒントが得られるはずです。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）

* 1. Protected timeを作る（早朝など） 2. 研究作業の非規範化（スキマ時間の活用など）



准教授

Q 大学の常勤職についており、生活の安定という点では恵まれていると思います。しかし、研究以外の教育や大学運営などそのほかの仕事が大変忙しく、なかなか研究に時間が割けません。

8 プロジェクトマネジメント

A

時間は有限なものですから、その中でやりくりする工夫が必要です。「protected time」や「作業時間の『非規範化』」を取り入れるなど、自分の時間を確保する方法を考えてはどうでしょうか。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



研究員・ポスドク

Q 博士課程修了後、看護師として臨床で働きながら研究していましたが、来年度から大学教員となり、研究を継続しようと考えています。しかし、看護系の私立大学では、教育と大学の委員会業務などでほとんどの時間がとられ、研究時間を捻出すること難しくなります。さらに家事や子育てもある中で、どうやってやりくりしていこうかと悩んでいます。

8 プロジェクトマネジメント

9 セルフマネジメント

A

私が提唱して時間軸で考えた人生のプライオリティ決定方法は、自分がいないと回らないものを優先させるというやり方ですから、今は自分の家庭の問題を優先させることになります（P39参照）。となると、今はそれ以外の研究、教育、大学の委員会業務などは手をぬくしかありません。大学の委員会業務は、おそらくこの方がいなくても回るもので、今は委員長に任せればいいでしょう。

教育といっても色々ありますが、あまりに忙しいのなら、今は教育も手を抜いていいところかもしれません。教育では教師が全力でよく教えることが目的ではなく、学生が学び成長することが目的です。そして、教師が全力投球することが必ずしも学生の成長につながる現象がしばしば起こります。教育のインプット（教師の教え）と、アウトプット（学生の学びの成果や成長）のデカップリングです。教え過ぎは学生の成長を阻害します。ダメ教師のほうが学生が危機感を覚えて自主性が増えてより成長する、といったことも少なからずあります。

研究については、自分がいないと回らない場合はなるべく手を抜かずやります。例えばこのように、やるべきこと、手を抜くことを自分で選択してやりくりして、心と身体に不調を来さない範囲でトライしてください。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



教授

Q 研究とほかの業務との両立で悩んでいます。昇進は主に研究業績で決まるため、研究成果をあげると昇進することになります。大学教員としては教育と学内運営が最優先事項ですが、立場が上になるほど業務負担が増え、優秀な教員ほど研究ができなくなる状況に陥っています。また、学内運営における折衝が非常に苦手で精神的な負担になっているので、気持ちが楽になるような考え方のヒントがほしいです。

3 コミュニケーション 8 プロジェクトマネジメント 9 セルフマネジメント

A 結論から言うと、教授になったら研究以外のこともする責任（ノブレス・オブリージュ）があると自覚しなければいけません。わたしたちはシステムの中で研究活動をおこなっています。大学や研究機関で全員が研究だけをしていたら、その組織を維持するシステムが動かなくなり、結果として研究ができなくなってしまうからです。研究をするためにも、研究より長期的には大切なことはシステムを維持することですが、短期的な自己の利益を優先する多くの人はシステム維持の仕事を雑用として嫌がります。みんなが嫌がるシステムの維持に尽力することはとても尊いことだと思います。システムを維持する仕事をしようと教授職に就く人はいませんが、大学から「運営の仕事をしなさい」という「call」に対して「response」することが「responsibility（責任）」です。自画自賛になりますが、今回のウェビナーでも、JSTからのcallがあったから私はresponseしました。それが日本の研究システムを維持するうえで大切なことだと思うから、自分のresponsibilityとして果たしたのです。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



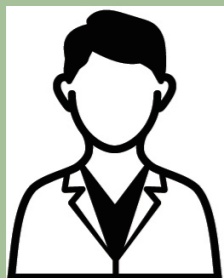
非常勤講師

Q 現在取り組んでいるテーマの結論は見えているのですが、なかなか改善に至らないので悩んでいます。

8 プロジェクトマネジメント 9 セルフマネジメント

A 完璧を目指しすぎているのではないのでしょうか。完璧にやりたくてもできないことは多いので、完璧主義者になってはダメです。研究では自分で決着をつけることが大事ですが、自分で決着をつけられなければ外からつけてもらうしかない。そのために、一度やっていることを止めて、不完全でもまとめることが必要です。研究とはある不完全から次の不完全への移動です。永遠に完全にはたどり着けないので、外部要因による手打ちが必須です。手打ちのタイミングは、誰か他人の介入や、任期やお金の切れ間、締め切りなど、外的要因によって一度区切りをつけることも一つの手段です。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



研究者・ポスドク

Q 博士課程進学前は、研究とは、仮説を証明して真実を探究することだと思っていました。しかし、実際に博士課程に進学して、生物学の実験を繰り返しても仮説を証明することはできないのだとわかりました。そう考えると、今自分が行っている研究が本当に知的好奇心を満たすものなのかどうか自信が持てなくなってしまいました。

9 セルフマネジメント

A （「生物学実験では仮説の証明が云々」という表面的な内容にとらわれずに）この質問の本質を私なりに考えると、問題は相談者の方が今やっていることに興味を持てなくなっていることであり、いかにして自分探しをするかが解決策になります。だれにでも人生では何度か訪れる、「何をしたいかわからない」という自我の危機（アイデンティティ・クライシス）状態です。その対処法としては主に2つのアプローチがあります。

まず1つ目は、何をしたいかを徹底的に悩む。いくら悩んでも答えに辿り着けるとは限りませんが、「インク（に決めてもらう）」アプローチという考え方があります。ある哲学者の言葉に「議論というのは絶対に終わらない。議論が終わるのはインク（墨）がなくなったときである」というものがありますが、たとえ結論にたどりつかなくても、考え抜いて疲れ切り、時間がなくなれば終わらざるをえないのです。ですから、時間や体力やお金（など悩むことを可能にするリソース）がなくなるまで徹底的に悩むということがひとつの方法です。

もう一つのアプローチは、そもそも「何をやるか」という考えを捨てる。いくら悩んだところで知らないということさえ知らないこと

（*unknown-unknown）という認知限界のため、ブレイクスルー的な答えは出ませんから、まず認知限界の外に出て、Unknown-unknownゾーンに踏み込む必要があります。

MITのダニエル・キムが提唱する「成功循環の法則」では、「誰とするか」「何をするか」「どうするか」「どんな結果を得るか」という4つのサイクルで成功のエンジンを回すのですが、（まず「誰とするか」から始めるのがポイントです）。「何をするか」がわからないときには、いったん自分がやりたいことは捨てて「誰とするか」にフォーカスする。具体的には、とてもクリエイティビティが高い人、自分と雰囲気合う人など、一緒に働いてみたいと思うような魅力的な人と働いてみます。そうすることで自分の認知限界（*）を超えてunknown unknownゾーンに少し踏み出すことができ、悩んでいた囚われた状態とは異なる新たな方向に歯車が回り出し、結果として「何をするか」も見えてくる。

自分のことは自分が一番わかっているのに、自分に囚われることでさまざまな問題が起こる。つまり、全ての問題は自分にあるのですから、ネットワーキングで積極的に人に頼ることが大切です。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

*認知限界=known-known（知っていることと知っていること）+ known-unknown（知らないことと知っていること）。ひとは知っていることの範囲でしか思考できないので、一人で考えていると自分の枠に閉じ込められてしまいます。



助教

Q これまで人一倍努力をして、ようやく任期のないPIポジションを得ました。学生指導、講義、執筆、招待講演、学内業務に忙しく、研究成果も出始めており、表面上は順調に進んでいます。一方、内面では向上心が見いだせなくなりました。「燃え尽き症候群」なのかもしれません。この先モチベーションを維持するためにはどうすればいいのでしょうか。少し休んだほうがいいでしょうか。

9 セルフマネジメント

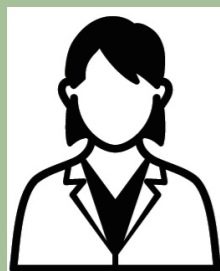
A 本人が望むなら「休んだほうがいい」でしょう。しかし、休むだけでは十分ではない場合もありますし、逆に休むことが必須でない場合や休んでも効果がない場合もありますから、状況を構造化して整理しましょう。burnout（燃え尽き）とは脳内環境の乱れが原因と単純化して考えます。外部環境は間接的に内部環境につながっているため、burnoutから立ち直るには、「外部環境（＝仕事、職場、人間関係）」と「内部環境（＝脳内環境、心のこと）」を整える必要があります。休むことが有効かもしれませんが、休んでいる間仕事のことばかり考えているのでは脳内の内部環境はまったく変わっていません。実際には、休んでみても仕事のことばかり考えるということがしばしば起こります。

悩みの根源である脳内環境を整える有効なアプローチとして、「mindfulness（マインドフルネス）」を取り入れます。マインドフルネスや瞑想というと、スピリチュアルな印象をもたれるかもしれませんが、米国Google社は社員のメンタルヘルス対策や仕事の生産性・創造性を高めるためにマインドフルネスを、すでに2000年代から導入しています。マインドフルネスは世の中にとっても貢献している方法です。殺伐とした荒野のような世の中をタフに生きていくためにも、ぜひマインドフルネスを実践してほしいと思います。さらにもう一歩進めると、「ACT（Accepted and Commitment Therapy）」という方法もあります*。認知行動療法などともいわれる心理療法のひとつで、精神疾患をはじめ、燃え尽き

症候群や心配性や不安症にも効果が見られます。マインドフルネスについては、私自身も毎日実践しています。マインドフルネスは本を読んでもなかなか実践できませんが、のやり方は、Netflixの『ヘッドスペースの瞑想ガイド』というアニメ映像でわかりやすくやり方解説しています。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

*ACTに関する参考図書：「悩みにふりまわされてしんどいあなたへ 幸せになるためのいちばんやさしいメンタルトレーニング」（志村祥瑚, 石井遼介、セブン&アイ出版）



助教

Q 極めてマイナーなアプローチの質的研究を採用しているせいか、業績評価につなげるのが難しいように感じます。もちろんそれでも続けていくつもりですが、モチベーションをキープするためにどうすべきか悩むことがあります。

9 セルフマネジメント 10 問題解決力 16 キャリア開発

A 研究に対するモチベーション（Drive：ドライブ）は、知的好奇心（サイエンティフィック・ドライブ）と、良い評価・ポジション・給与を得たいという出世欲（プロモーション・ドライブ）という2種類のドライブの総和です。これら2種類のドライブの双方または片方を強めることで、モチベーションはキープできるでしょう。

また別の角度から考えると、自己実現のための利己的なドライブだけでは、研究に対するモチベーションが維持できなくなれば、身近な誰かを助けたり、親切にする利他的な振る舞いを積極的にすることが、ドライブの維持に役立つこともよくあります。情けは人の為ならずです（P28参照）。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 研究者としての成果の発信が、論文、学会発表であることは承知していますが、数だけを求める風潮はいかがだろうかともややしています。

8 プロジェクトマネジメント 9 セルフマネジメント 10 問題解決力

A 世界には、数は少なくとも、インパクトが高く、質も高い研究成果を出せる研究者がいますが、それはごく一部にすぎません。研究の世界で認められて活躍しようと思うなら、数も必要ですし、質も高くないといけません。数も質も、両方が求められる戦場にいるのです。

アメリカで見た例では、トップジャーナルばかりを狙うPIがいました。そうすると少ない数でインパクトの高い研究が出ますが、その陰で業績が出せずに死んだようになっているポストドクがたくさんいる。それはPIのエゴです。人を雇うPIとしては、ラボにいるポストドクや学生が論文をタイムリーに仕事をさせないといけません。私のポリシーは、ポストドク研究員や大学院生には、それぞれに少なくとも1つのプロジェクトをファースト・オーサーとして期限内に論文発表できるように進めてもらうようにします。ある程度のプロジェクト間の独立性が必要なので、個々の研究のデータ量やインパクトは小さくなりますが、業績の数を増やしつつ、そのうちにいいものが出ることを期待できます。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 研究以外の業務や育児のために研究の時間が取りにくくなっている中で、どれくらいの頻度でアウトプットを出していくべきかわからずに不安です。自分の所属以外の仕事や必ずしも評価にならないことをどの程度やればいいのかといったことも、参考にできる先輩やフィードバックもないので不安ばかりが募ります。結果が出ないことを自分の努力や能力が不足しているせいだと考えがちです。

8 プロジェクトマネジメント 9 セルフマネジメント 16 キャリア開発

A 限られた環境の中で閉塞していることが問題です。自分以外の誰か、第三者からの評価を受けてみて、不足しているものがあればその部分を頑張ればいいのです。まず今の人間関係の外側からの評価を受けてみてください。その方法もいろいろとありますが、研究者としてはまず論文を書いて出してみることです。論文に関して査読者からレビューをもらい、現在の自分の研究レベルを測ります。まだ論文を書く段階ではないなら、科研費の申請書を書いて誰かに読んでもらってもいいでしょう。日本では科研費申請書に、具体的に生産的な査読コメントがほとんどつかないのでフィードバックになりにくいですが、査読コメントがつくような海外のグラントに出してみるという方法もあります。JSTの側でも、若い研究者の申請について、第三者的な外部評価をやってみる必要があるかもしれません。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 公募に応募して書類選考で落ち続けるときの研究に対するモチベーションやメンタルの保ち方があれば教えてください。

9 セルフマネジメント 16 キャリア開発

A 「失敗」とは最も非生産的な言葉です。「落ちた」「失敗した」と思うと辛いので、「失敗」という言葉を自分の辞書からなくして、別の言葉に置き換える。失敗とは、何らかの「アクションを起こしたけれどうまくいかないことがわかった」ということなのだから、アクションを起こしただけでも成功といえます。これはホリエモンのアイデアで、私も使うようにしていますが、全ての「失敗」という言葉を「部分的成功」という言葉に置き換ええます。そうすれば応募した時点で進歩なのだから、落ちてでもそれは「部分的成功」です。人は言葉に囚われますから、このマインドセットが大切です。

現実的なアドバイスとしては、応募書類を第三者に見てもらい、内容やマッチングなどを確認してみたほうがいいと思います。日本だけでなく、海外に出してみるのもいいでしょう。それで面接に呼ばれたら「部分的成功」がさらに大きくなる。そのように経験値を稼いでいくことができます。結果がどうであれ、経験値が稼げれば、次につながる部分的成功です。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 研究と仕事と家庭生活に追われる中、過去に自分が学んだはずのこと、自分が書いたこと、分析したこと、発表したことなどがあまりにも記憶に残っておらず驚くことがあります。せっかく時間を割いて積み上げていることのはずが、自分の中に蓄積されていないのか、不安になります。オンラインでのやりとりが増え、PCへの入力ばかりで手書きをしていないことも関係している気がします。自分の頭の中を体系的に整理する方法はないでしょうか。

9 セルフマネジメント

A そもそも忘れるようなことは、忘れてもいいようなことです。人が忘れる能力は著しく大切なものです。嫌なことや辛いことを忘れることができるから、いきいきと生きていける。忘れられない状態はトラウマにつながります。トラウマになるくらいならば、何もかも忘れたほうが安全です。重要なことの一部を忘れてしまうこともあります。大抵の場合、本当に重要なことは覚えています。少しくらいは忘れてもいいと思います。

（テストなどのために単純に記憶を定着させたいのなら、定期的に確認テストをすることが効果的だと、科学的に証明されています。

Jeffrey D. Karpicke and Henry L. Roediger III, "The Critical Importance of Retrieval for Learning" Science 15 Feb 2008:Vol. 319, Issue 5865, pp. 966-968)

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

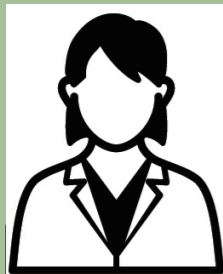
Q 実験中心・労働集約的な分野（化学）なので、在宅勤務や時差出勤が根付いておらず、長く研究室にいるほどえらい、といった価値観が根強い環境です。結婚や出産、コロナ禍で在宅勤務や時差出勤を希望していますが、周囲に全くそのような雰囲気がなく、困っています。

9 セルフマネジメント

A 近年、政府主導での働き方改革が進められていますが、残念ながら成功しているようには見えません。その理由のひとつに、仕事好きな男中心の社会では仕事と私生活の差などないほうが楽しくて、いつまでも仕事をしてしまうというのがあると思います。仕事と私生活の境目がなくなる価値観自体は現代的ですし、悪くありません。しかし、そこに同調圧力が働いていて、自分はそうしたいと思っていないのに、そういう社会に馴染まなければやっていけないという文化ができているのでしょう。その文化を打ち破るには、本質的には社会を変えるしかありませんが、社会を変えるには時間がかかりすぎるので、自分が職場が変わるのがもっとも良い方法となります。

まずは周囲に「在宅や時短勤務にしたい」と言ってみてください。例えば、今どきはどのの大学にも男女共同参画のための組織が設置されていて、労働時間短縮のためのワーキンググループなどもあるので、そのような組織活動に参加してみるといいかもしれません。そういった組織と協力して、「私は政府のスローガンに基づいて活動し、自分だけでも早く帰ります」と宣言するのです。そうやって早く帰ったところで、意外と何も言われないことが多いところが多いと思います。それで何か言ってくるようなら、職場を変えてもいいのではないのでしょうか。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



准教授

Q 研究と家事・育児とは、どのように両立していけばよいでしょうか。

2 表現力

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 時間軸で考えた人生のプライオリティ決定の原則は「今自分がいないと成立しない活動に自分の力を今注ぐ」となります。現時点では家事・育児は自分がいないと成り立たないものでしょう。研究は自分がいなくてもある程度は回るし、時間軸で長期的に考えれば一時期途切れても再開できるものなので、現時点では家事・育児に専念するほうが良いと思います。

ワーク・ライフ・バランスという言葉は「常にワークとライフのバランスをとること」と捉えると苦しくなりますが、ワークかライフどちらだけの時期もあり、両方をやる時期もあるというように、10年から15年くらいの長期的視野の中で、トータルにバランスがとれることもワーク・ライフ・バランスです。時間軸を意識して考えるのが大切です、必ずしも研究を0:1で取り組むことはなく、0.9:0.1になることがあってもいい。それで少し研究が遅れたり、分野変更を余儀なくされることもあるかもしれませんが、「塞翁が馬」でそれも人生ではないですか。研究が遅れたがゆえに生まれる創発的なチャンスや出会いに敏感になりましょう。

基本的には家事・育児に専念するとして、それらと同時に研究もするなら、千葉雅也さんが『ライティングの哲学』の中で書いていたことを応用した「研究業務の『非規範化』」という概念に基づき、デジタルテクノロジーなどを使ってできたスキマ時間を活用したり（P29参照）、上野千鶴子先生が「リケジョのサバイバル術」として紹介していた「戦略的テーマ変更」を実践するという方法（P26参照）もあります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 家族の幸せを取るべきか、自分自身の研究者人生の充実を取るべきか、悩んでいます。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 家族を取るべきか、自分の人生を取るべきか、という二択で悩んでいるのであれば、まずは家族の考えを聞いてみれば良いと思います。こういった悩みを抱いているときは現実の家族と話さず、脳内家族と話しているだけだったりするので、きちんと家族と話してみる（脳内から出ることが大切です）。それで家族が「研究者人生中心でいいよ」というのなら行動に移すし、「いやだ」というのならやめるということです。

「家族の幸せを取るべきか」と言っているけど、家族のことを気にしているのではないということも多いです。自分が決められないから「家族が」という言葉を出しているだけで、「家族」という家庭の事情を出すと、周り何何も言えないのを利用しているに過ぎないのかもしれない。私もジョブ・オファーに対して「家族がダメだと言っているのが無理です」と断ることがありますが、その家族がバーチャルな脳内存在であることもあります。そんな理由をつけても自分で決められないのなら、やはり誰かほかの人に決めてもらうしかないという結論に至ります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



准教授

Q 多重業務+子育て+介護で、研究だけに没頭してられない日々の中、Publish or Perishの事実心折れそうになる日々です。

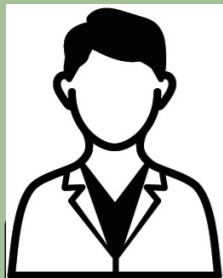
9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 子育てのように自分がいないと回らない業務については、一時的にせよ専念したほうが良いと思います。ワーク・ライフ・バランスといいますが、人生を長期的に見て時間軸上のワークとライフの配分でバランスをとれば良いと考えます（P39参照）。

ワークとライフの中・長期的バランスを取ろうと日々過ごす中で、ストレスで心のバランスが崩れそうになれば、マインドフルネスやACT（Acceptance and Commitment Therapy）（P34参照）をうまく活用しながら脳内環境を整えましょう。研究ができない時期があっても取り返しはつきますし、そのタイミングで研究のテーマややり方が変わることもあるかもしれません。それも研究のテーマを変えるいいきっかけ（＝創発的なチャンス）だと考えて、変化の波に乗ってやってみてもいいのではないのでしょうか。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q

医師免許を取得後、臨床に還元できる研究を実現したいという理想を持ちアカデミアに戻る選択をしましたが、収入は臨床医をしていたときの1/3となってしまう、家族に対して常に後ろめたい気持ちがあります。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A

家族に対して後ろめたい気持ちがあるのであれば、「脳内家族の気持ちの先取りという2重の間接的な付度」*が現実を反映しているのかを確かめるために、まず家族に聞いてみることをおすすめします。そこで家族が「気にしなくていい」と言ってくれたならそのまま続けたらいいですし、「やめてほしい」と言われたならやめる。実際にすぐに結論を出す必要はありません。結論が出ないうちは自分のしたいことをしてください。悩みに登場する「家族」はしばしば「脳内家族」ですので、結局は自分の中で自分で決める問題なのです。それでも自分で決められない場合は、他者に決めてもらうしかありませんから、誰かに相談してその人に決めてもらったらいと思います。回答：島岡 要先生（2021年9月10日）*クレグ・イーガンのSF小説短編集「祈りの海」に収録されている「誘拐」では、自分の脳内の妻の気持ちの先取りというモチーフが使われています。



助教

Q

私生活を確保するにはどうすればいいでしょうか。

9 セルフマネジメント

A

（あえて刺激的に語りますと）私生活と仕事の境界は曖昧になってきている今、わざわざ私生活を確保する必要があるのでしょうか。無理にワークとライフのバランスをとろうとするよりも、私生活と仕事が融合していく中で、うまくバランスを取りながらイキイキと生きるという方法にシフトしたほうがいいと思います。

強制的に仕事をさせられる状況であれば、私生活を守る必要があります。しかし、決められた時間内に工場などで働く仕事とは異なり、研究者は頭の中で考えることが大部分を占める頭脳労働者でもあります。家にいても、旅先でも、常に仕事のことを考えているという意味において、私生活などほとんどないに等しい仕事だと理解してはどうでしょう。ただし、家庭のパートナーなどに「きちんとメリハリをつけてほしい」と求められたのだとしたら、それは人間関係の問題として、きちんと対処しなければいけません。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



准教授

Q

研究をすることにおいて、家庭環境の充実度合いは重要な要素になると考えていますが、子育てをしながらの研究、共働きをする妻との関係性を考えると、研究に集中できなくなることが多々あります。これからの研究人生を歩んでいくために、家庭と研究との両立をどのようにバランスをとっていきべきか、日ごろから悩んでいます。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A

ライフとワークのすべてに対して同時にバランスを取ることはできないので、この時期はどちらかに専念するなど、瞬間、瞬間ではアンバランスになっても、時間軸で長期的に考えればバランスを取るのが一つの方策です。

「共働きをする妻との関係性」はもちろん大事ではありますが、この文章を深読みすると、その「妻との関係性」が脳内で自分が作り出したバーチャル妻との関係性である可能性もあります（今の生活についての奥様の考えを、奥様はまだ表明していないにもかかわらず、自分（夫）が先取りして脳内で想像し、実際には奥様にたいした不満はないのに、起こってもいない問題を先取りして過剰に心配してしまう状態のことです。それが現実の奥様との関係性の問題であるならば、2人で話し合ってください。会議ではないので結論を出す必要はありません。お互いに相手の話を傾聴する身体性の発露が大切です。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q

複数のプロジェクトを自分で管理していると、仕事と休みのメリハリをつけることが難しくなってきました。

9 セルフマネジメント

A

ワーク・ライフ・バランスという言葉が使われるようになって久しいですが、今の生き方はライフとワークの境界がどんどん曖昧になりつつあります。そのような中で、無理をしてメリハリをつける必要はないように思います。仕事が好きなら仕事に集中するし、趣味が仕事といえるくらい家に帰ってからも仕事をすればいいのです。仕事なのかプライベートなのか明確に分けられない時間もたくさんあります。ワークもライフもほぼ同じもので、「ワーク・ライフ・バランスをとらなければ」ということに囚われることはありません。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 最近はアカデミアのポストの数が限られている上に、家庭の事情で地方など遠方地での転任も難しく、任期制で安定しない職業であることに不安を感じています。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 切実な問題ではありますが、どんなポジションに付いても絶対的な安定は存在しないので、結局は不安はなくなるということを、まず理解してください。ですから、不安があっても生きていけるように脳内環境を鍛える必要があります。脳内環境整備とストレス耐性をつけるにはマインドフルネスやACTを活用してみるといいでしょう（P34参照）。そして脳内環境と同時に、外的環境も整備します。具体的には、仕事で成果をあげることでネットワーキングを作っていきます。そうやって内側と外側の両面から、不安に対応する力をつけて、イキイキと生きていってください。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



ポスドク・研究員

Q パーマネントの道のりが厳しく、特に夫婦共に研究者の場合の職探しが大変です。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 道のりが厳しいという現実はそのとおりで、変えられませんが、現実の解釈は変えられます。現実の解釈を意味あるものに変えましょう。つまり、苦労して手に入れたものだからこそ価値がありますし、苦労して手に入れたものにしか価値がないとも言えます。何かを達成した人の人生を振り返って見てみると、最終目標の達成自体ではなく、達成に向かうプロセスによりたくさんの価値があります。そう考えると、苦労は決して悪いものではないでしょう。加えて、世の中というものは、良くも悪くも予定通りにいかないものです。創発的機会により予定していたものとは全く違う道を進むことも少なくありません。苦労があっても然るべきで道を歩き、その過程で起こることを受け入れる。そうやって「今を見て」生きていけば楽しめると思います。

（俯瞰的にみれば、目標達成後よりも、そのプロセス中の方が人はいきいきと生きられます。完成形よりも常に発展途上がいいのです。それでも不安や苦しみは続くかもしれませんが、そんなときはぜひ映画「ドライブ・マイ・カー」（濱口竜介監督 2021年）を見てください。クライマックスで手話で語られるチャーホフの戯曲のセリフを噛み締めて、発展途上を私は生きています。）

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）

あるある 一問一答

Q
A

技術・知識



大学院生

Q

「研究をするなら、誰も成し遂げていないことを」とはわれていますが、実際の研究は先行研究を参考にするとところからはじまります。そうやって先人たちの研究成果を目の当たりにしてしまうと、そこからさらに新しい研究内容を捻出することなど無理なように感じます。

10 問題解決力

11 創造力

A

「独創的でなければならない」「新規性がなければいけない」ということにとらわれていることを「オリジナリティーの罠」といいます。何百年も研究をしてきた近代人類の歴史の中で、大概のことは研究され尽くされているというのに、自分に新しいことなどできないと思ってしまって動けない。指導者など批判する人にとっても新規性や独創性は主観的に指摘しやすいポイントなので、そのような言い方をされて若い研究者が傷つくことも少なくありません。

解決策としては、「車輪の再発見(再発明)を恐れない」*というマインド・セットに尽きます。「車輪の再発見」は既に得られていることを焼き直す＝新規性がないという意味で、一般には悪い意味で使われます。しかし、それを恐れていたら全く動けませんから、「『車輪の再発明』になってもいいから行動する」が私からのアドバイスです。先行研究とまったく同じことをやるのも実はそれほど簡単ではありません。同じようにやったつもりでも、完全コピーは難しく、たいていは劣化コピーができあがるなど、オリジナルとは少し違うものになります。そのわずかな違いが創造性につながるかもしれず、そこから何らかのヒントが見つかるものです。

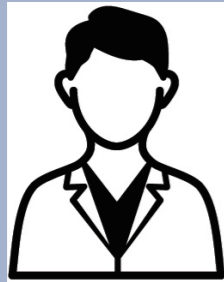
ただし、海外の研究機関や大学では大学院生の研究テーマは基本的にトップダウンで、研究の方法もグラントに明記された方法ですから、大学院生がこのように新規性や独創性で悩むことは本来ないはず（その悩みはPIの仕事です）。自分でやりたい研究テーマを独自に探求できるほど優秀ならばPIとして独立できるでしょう。学生が研究テーマの新規性や独創性で悩むなら、それはPIの怠惰といえるでしょう。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）

*「車輪の再発明」を恐れない

「発見・発明とは、天才の努力とひらめきでなされたということよりは、社会に蓄積された集団の叡智が、ある一定のレベルに達することにより必然的に起こった」

(C)Malcolm Gladwell,"In the Air"The New Yorker.May2008



ポスドク・研究員

Q 魚類の生理学に始まり、ヒト幹細胞、マイクロ流体デバイスなどさまざまな分野の研究をしてきましたが、この先どの分野で研究したいのかが自分でもわからなくて悩んでいます。

10 問題解決力

12 研究技術・専門知識

A 「何をやるか」はその人のアイデンティティに関わることで大切なのは理解できます。しかし、外から見るとトピックは重要ではなく、誰とやるか、どれだけインパクトがあるかといったことのほうが大切です。何をやるかが決められずに悩むのなら、自分で何をやるか決めず、「誰とやりたいか」にフォーカスして決めましょう（P33「成功循環の法則」参照）。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q 文系研究者ですが、研究対象があまりにも多芸多才で、どの分野で研究を展開したら良いのかを悩んでいます。日本史、中国哲学あるいは中国文学、なかなか決まらないのですが、どうしたらよろしいでしょうか。

9 セルフマネジメント

10 問題解決力

13 汎用技術・知識

A 自分で決められないものは他人に決めてもらうしかありません。それでも決まらなかったら場合は、「何をするか」ではなく「誰とするか」という軸で選んでみるという方法もあります。質問者の方のように能力のある人は何をやってもインパクトのあることをできるはずですから、「何を選ぶか」はそれほど関係ないと思います。逆に、駄目ならば、何をやっても駄目だといえます。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



准教授

Q 日本研究（Japanology）の研究者ですが、非母語話者であることに常に限界を感じています。そのため、研究テーマ選びについて悩みが多いです。

10 問題解決力

11 創造力

12 研究技術・専門知識

13 汎用技術・知識

A 困難であることは、時として新たな切り口につながる可能性があります。特に言語や認知に関する研究分野では、日本語を流ちょうに話せるネイティブ日本人には思いつくことのできないような新たな発見につながる可能性があります。日本語を母国語としない日本語ノン・ネイティブは、日本人であれば気につけないようなことに気づく可能性が高いでしょう。日本語ノン・ネイティブの困難さを、翻ってユニークな切り口に変えようと考えてみてはどうでしょうか。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



ポスドク・研究員

Q 任期付き研究員なのですが、任期が切れるまでの2年間でどのように過ごすべきか悩んでいます。どのようにすれば最低限論文としてまとめられるかといったことばかり考えてしまい、小さく、手早くできることを考える傾向にありますが、それでいいのでしょうか。

8 プロジェクトマネジメント

10 問題解決力

16 キャリア開発

A 残りの2年弱で最低限論文としてまとめることを考えて、自分の中で小さく手早くできることを考えてしまいがちであることを悩んでおられますが、そのやり方は正しいと思います。研究では「ここまでやれば少なくとも論文にできる」というデータ量の区切り（＝「ミニマム・パブリッシュャブル・ユニット（Minimum Publishable Unit）」）を常に意識することが大切です。その意識がなければ研究には終わりが来ません。研究プロジェクトや任期の長さに応じて、1個から数個のパブリッシュャブル・ユニットを1つの論文にまとめます。一つ一つは小さなパブリッシュャブルユニットだとしても、マルチプルにパブリッシュャブルユニットを組み合わせると大きく育てていくのが普通です。研究プロジェクトの期限は常に意識しつつ、任期がなければそのまま進めて、複数のパブリッシュャブルユニットがあれば、統合して大きな仕事に発展させることができます。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 長期的な研究のプランは、どのように作ればいいでしょうか。

10 問題解決力

12 研究技術・専門知識

A 長期的ということなので、3～5年で考えてみましょう。研究プランの作り方は数え切れないくらいありますが、多くの場合、直感的に興味を持った分野の研究を続けているのだと思います。中には、大学院に進学したときの指導教員に与えられた研究テーマがそのままライフワークになってしまったというケースも多く、必ずしも自分の意思で決めているものでもないようです。Unknown-unknownという人間の認知限界のために、ひとは絶対的最適解にはたどり着けず、いつでもせいぜい局所的最適解に至るのがやっとなです。自分の認知限界に囚われないように、研究指導者やメンターなど他者に決めてもらうのも悪くはありません。もし自分で決めるのなら、自分ができること（とくに得意なこと）、かつ世の中に関心が高そうなことの集合の重なりからトピックを選べばいいのではないのでしょうか。

研究を進めていくと、期間内で達成できることと達成できないことが自ずと決まります。新たな結果は新たな疑問や課題を生み出すので、それらの中から自分の研究業績のストーリー延長線上にあるニッチ分野を想定して、新たな問題点に挑んでいくような進め方になっていくでしょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



大学院生

Q 論文どおりに実験をやってもうまくいかないときなど、周囲にアドバイスをしてくれる人がいなくて困っています。

10 問題解決力

13 汎用技術・知識

A それでも人に聞くしかないでしょう。一番スタンダードな方法は、その論文を書いた人にメールで聞くことです。そのときは「あなたの論文のようにこのような実験をしたのですが、再現できなかったので、プロトコルか何かにポイントがあれば教えてください」というように、ポイントを押さえて質問するようにします。そうすれば必ず教えてくれます。コレスポンディング・オーサーのメールアドレスはのために記載されているのです。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



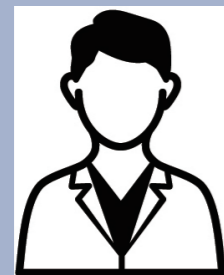
助教

Q 地道に研究を続けているものの自分で評価基準を設定できず、いつまで経っても充実感が得られません。未完成の論文を多く抱えているせいで、自己評価が低くなっているのかもしれません。

8 プロジェクトマネジメント 12 研究技術・専門知識 13 汎用技術・知識

A 自分の正確な評価は自分で決めるものではなく、他人が決めるものです。そもそも人間は、原理的に自分のことを自分で完全に理解することはできませんから、適正な評価は不可能で、いつも過大評価・過小評価してしまいます。研究論文とは本質的には永遠に未完成で、新たなデータは新たな疑問点を生み出すので、ある未完成から次の未完成へと移動するだけです。この永遠の未完成のサイクルを断ち切るには、外部からの“暴力”による手打ちが必要です。典型的な手打ち原稿の締め切りです。締め切りのある投稿先を決めて、不完全でも期限が来れば投稿して査読してもらい、自分の仕事の“マーケットバリュー（市場価値）”を、タイムリーに見ていく必要があります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



准教授

Q 長年にわたって市中病院に勤務しながら臨床研究を行い、大学教員となりました。医学関連学会における学術発表や論文投稿は現在でも継続していますが、研究者としての実績がないため、科研費等の申請に研究実績を書けません。科研費の採択には実績がないと難しいでしょうか。

8 プロジェクトマネジメント 12 研究技術・専門知識 13 汎用技術・知識

A 現実として難しいです。しかし、採択はバランスの問題でもありますから、実績はなくても提案内容がすばしかったらトータルでは取れる可能性はあります。今の段階でとれる可能性はあるとしても、科研費申請は毎年のことですし、平行して業績をつくる努力を進めていかれたほうがいいと思います。またテーマと関連する業績をもった共同研究者を分担研究者としてチームを組むことで、採択の可能性は上がると思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 最近、日本の科研費の用途に対する規制が細くなり、2件の分担予算の合算が認められるなど使いやすくなっているように感じていますが、日本の予算に対する制限は海外に比べて厳しいのでしょうか。研究室レベルで見ると、アメリカでは研究室ごとのクレジットカードで試料や備品の発注ができましたが、日本はそういったことができず予算管理における事務作業が煩雑だと感じます。

13 汎用技術・知識

A 海外といっても私はアメリカしか知らないのですが、アメリカに限られた話ではありますが、予算に対する制限の厳しさを一概に答えるのは簡単ではありません。アメリカの場合、ハーバード大学などのトップユニバーシティでは予算管理が著しく厳しく、間違った使い方をすれば問題になりますから、かなり厳密にチェックされています。研究費不正などあれば、最悪の場合、FBIが入ってくることがあるほどです。しかし、予算管理についてはプロフェッショナルがいて、研究室単位では秘書がやってくれているので、研究者は与えられた範囲で自由に使えるようになっています（日本でも有能な大学事務職員がいますので、研究者の方からコンタクトをとれば、かなり最近ではサポートしてくれます）。米国ではPI用のクレジットカードがありました。使い道については予算担当の人がチェックしてくれて、ダメなときは指摘が入るなど、その点はやりやすかったと思います。（日本の大学でもアマゾンの法人アカウントが使えるようになったので、随分と便利になりました）

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）

あるある —問—答

Q

研究人生全般

A



ポスドク・研究員

Q

研究留学をしてみたいのですが、受け入れ先が見つかりません。

1 ネットワーキング

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A

ポスドク応募のアプリケーションは一般的には100本送って1、2本通るかどうかなので、たくさん数を出すか、思い切って範囲を広げるしかありません。今の研究と直接関係ないところに出してみる、大学ランクを下げてみる、アメリカなら（便利なので人気の高い）西海岸や東海岸ではなく内陸部にしてみるなど、少しでも競争が激しくないところを狙ってみます。

もう一つ大切なことは、自分の市場価値を再評価すること。まず、自分が書いたアプリケーションフォーム（申請書類＝CVとカバーレター）を、よく知っている人に見てもらってください。そもそも自分の属性と目指すところがマッチしていない可能性もあります。現時点でポスドク研究員であるということですが、アメリカ西海岸、東海岸のトップラボでは2回目のポスドクを受け入れることはあまりありません。博士号を取得してすぐの1回目のポスドクがメインで、2回目ポスドクは1回目に成功しなかったんだろうという偏見を持って見られてしまいますから、工夫*しないと受け入れてもらうのは難しいかもしれません（ポスドクを一回して、アカデミアのPIになるか、製薬会社やバイオテックに行くという“クリーン”なキャリアパスではない非典型例では、PIやHR（人事部）は非典型例である“訳あり”の理由を知りたがります）。そういうところを含めてよく知っている人に相談するといいでしょう。

相談相手としておすすめしたいのは、アメリカでPIをやったことがある人です。自分で人を雇った経験のある人なら、アプリケーションを見てその人の強みがわかります。ポスドクを雇用する立場としては、一番よく見ているのは、推薦者と発表論文リストです。どういう推薦者がついていて、ファーストオーサーの論文が幾つあるかをまず見ます。年齢については必ずしも関係ありませんが、博士号を取得してからの期間があまりに長いのはネガティブな印象なので、その期間の苦労をポジティブに表現する必要があります。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）

*2回目3回目のポスドクなど、非典型的なキャリアパスになるのは、多くは本人の能力の問題ではなく、環境や運の問題であることは多くのPIは理解しています。したがって申請者が問題人物ではなく、能力と柔軟性があるチームプレーヤーであることをカバーレターや、推薦状の中で説明する工夫が必要です。



大学院生

Q 基礎研究を行っているMDです。今後リサーチフィジシャンとして、特に基礎研究メインでやっていきたいと思いますが、やはり留学は必須でしょうか。

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A 100%ではないですが、80%同意度で留学は必要だと思います。不同意度20%は、さまざまな理由で必ずしも留学できない人もいるからです。留学の効果の大部分は「研究のフィールドを変えて、新しい人と仕事をする」というところにありますから（「何をするか」より「誰とするか」が大切。）、国内でフィールドを変えても研究を達成することはできます。

この人生100年時代に、日本国外で暮らした経験がないというのはすこし寂しい。100年もあるのですから、2〜3年海外で暮らしてもいいと思います。留学するなら、いい先生のもとに行きたいと思いますよね。せっかく留学したのにあまり良くないPIのところに来てしまったという不幸も実際にあります。しかし、いいPIに巡り会いたいならば、自分がいいポスドクであろうとすることが重要です。いいPIのラボに入れてもらって自分だけが得しようというようなメンタリティではなくて、自分がどうすればラボメンバーに貢献できるかを考えないといい関係は結べません。いいPIとは一方的な指導者ではなく、共同作業ができる相手です。自分が単なる労働力として雇われたなら仕方ないことです、何らかの知的コントリビューションを期待して雇ってくれたはずなので、そこはきちんと意識したほうがいいでしょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



大学院生

Q ラボ選びのときは、どのようなラボを選ぶといいでしょうか。

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A 初志は高いほうがいいので、最初はできるだけチャレンジングなところから考えましょう。向こうが受け入れてくれるかどうか分からないのですから、まず高いところからアプライしてみてください。相手に選んでもらうことが大切で、そこに受け入れてもらったところで頑張り、ダメだったらもう少し下げていく、というように自分を引き上げてくれる環境に行ければいいのではないのでしょうか。

PIはみんな忙しく、ポスドクの採用は業績と推薦者でたいてい決まります。応募書類は誠意を持って書けばいいと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 海外で活躍することに関して、どういうタイミングで出た人のほうが活躍しやすいといったことはありますか。

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A やはり若い人ですね。原則として（年齢差別はしないというポリティカル・コレクトネスが重要視される欧米社会では）年齢は気にしないことになっているものの、PIでも多く的人是に若いほど生物学的・社会的に可塑性（＝知的柔軟性）が高いと思っています。ストレートで大学院を出てあまり間を置かず1回目のポスドクをやっている人、もしくは日本で博士号を取ってすぐにポスドクで海外に行くのがいいと思います。大学院で行くという選択肢もありますが、主要な研究大学の大学院教育はコンペティションが激しく、レベルもかなり高くなります。

またポスドクや大学院生ではなく、キャリア中期に日本である程度のポストを得てから、共同研究等の名目で半分サバティカルのような形で海外に行く方法もあります。上の立場になるほど、共同研究など相手にとってメリットがなければ受け入れてもらえません。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 世界に出ていくことは確かにすごく大事だと思います、ほとんど情報がなく、日本語も全然話せない中で日本にきました。世界に出る第一歩では勇気が大事だと思いますが、これから世界に出る日本の若手研究者のためにもアドバイスをいただけますか。先生はハーバード大学とスタンフォード大学の先生に会いにいかれたそうですが、インタビューを通したコツなどお伺いしたいです。

2 表現力

3 コミュニケーション

12 研究技術・専門知識

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A インタビューでは英語でプレゼンテーションしないといけないので、まず徹底的にプレゼンテーションの練習をします。結果的に上手なプレゼンテーションではなかったとしても、しっかり準備をしていれば自分の研究内容や情熱を伝えることができるでしょう。ですから、とにかく下準備をしっかりすることが一つ目の大切なことです。海外の研究室のインタビューは（PIだけでなく、ラボメンバーによる）360度評価なので、プレゼンテーション後は食事に行きますし、一日中付き合って徹底的にいろいろな質問をされます。PIだけでなく、ラボメンバーによる質問に対しても、ある程度下準備をしておくことが大切です。インタビュー終了後ラボメンバーがそれぞれ貴方を評価して、PIに印象を伝えるのが一般的です。お決まりの質問もありますから、それらも徹底的に準備します。恐らく多くの日本人は準備が得意だと思いますから、準備することによって情熱を示すことも非常に有効な戦略だと思います。

逆に考えてみてください。海外から来た候補者が、当該ラボの最近の論文成果など、本気でアプライしているなら当然知っているようなことも知らないと言うとがっかりします。しかし、トータルで準備していて、自分のことも周囲のこともよく知っていて、質問にも答えられるとなれば、業績が多少悪くても情熱だけは買ってやりたいと思うのではないのでしょうか。結局、できること、やるべきことは、徹底して準備することに尽きます。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q 国際共同研究をしたい海外の研究者に対して積極的にアプローチしたものの、英語のリスニングがついていかずにコミュニケーションに困難を感じています。メールのやり取りのマナーにも不安があり、連絡しにくいときがあります。

3 コミュニケーション

14 グローバル能力

A 文化の違いもいろいろとありますから、要点を短く正確に書いて伝えれば大丈夫です。ほとんどの研究者は細かいマナーなど気にしません。日本人同士のメールで書くような時候の挨拶といったものは不要、スモールトークもメールでは必要ありません。そんなことを書くと、かえって混乱させてしまうかもしれません。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q 古参の中間管理職からのパワハラやいじめなど、4月の異動シーズンに生じやすい人間関係に悩んでいます。

3 コミュニケーション 9 セルフマネジメント 15 倫理

A 大学の事務職員が定期的な異動でいろいろな職場を回っているのを見て、それでは事務職員の専門性が育たなくて大変だろうと思っていたのです。しかし、その仕組みは流動性を担保するもので、事務職員の場合はある時期になると完全に入れ替わってしまうから、以前からいるお局のような人が生まれないシステムになっていたのです。だから人間関係の悪いことが起こったとしても、持続しない（人事異動とともに一旦は帳消しになる）。本当は、いい人は残って、問題のある人だけが出ていくような仕組みがいいのですが、日本では平等が建前なのでどちらかだけ外に出すことは難しので、両方が残るか、両方が出て行くということになります。そこを踏まえて考えると、問題のある人がいても、その人が辞めるまで辛抱するか、自分が移動するしかないというのが現実です。

もちろん、問題が明らかなパワハラに該当するというのであれば、組織のしかるべき部署に訴えて、正当な対処を求めるべきだと思います。パワハラではなく「人間関係が悪い」という場合は、相手のことを「ひどい人だ」と感じていますが、相手がこちらをどうしているかという視点は意外とないのではないのでしょうか。自分の脳内環境でバーチャルなあの人が私を苦しめているという“仮想現実”に囚われることを防ぐ意味でも、相手への苦手意識などを和らげる方法を知っておいたほうがいいでしょう。マインドフルネスから発展した「ACT（Acceptance and Commitment Therapy）」が有効です。誰かにいじめられていると感じるとき、行為としてのいじめとともに、脳内でもその人にいやなことを言われているような感覚に苛まれています。そのようなバーチャルな次元での負のスパイラルを解消する心理療法がACTで、関連する書籍がいくつも出ていますから参考にしてみてください。私もいやな人と付き合うのは苦痛でしたが、マインドフルネスに加えてACTを実践するようになって、今はイキイキと仕事をしています。

私たち研究者はこの厳しい荒野のような世界を生き抜くために、脳や心を商売道具にする知的労働者アスリートなのですから、常に脳内環境を最適化するトレーニングを欠かさないようにしなければなりません。マインドフルネスは日常的なトレーニングで、ACTは人間関係に悩んだときなどのスペシャルなトレーニングだと思って取り組んでいます。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 上司が不適切な行動をしている際、どのような行動を取るべきでしょうか。

15 倫理

A 不適切の度合いにもよりますが、大学にはオンブズマンのような制度がありますから、問題行為を訴えることはできます。しかし、どれだけ匿名性を担保できるかは組織によって大きく異なり、最悪のケースでは問題ある上司に全てが筒抜けとなり、訴えた人が不利益を被ることもありえますので、慎重に行動することが必要です。そういった組織が信用に値しないと判断したときは、大学本部の投書箱などに匿名で投書してはどうでしょうか。
回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 任期付きの研究者や非常勤講師の社会保障が整備されておらず、PIなどの言動を監視する仕組みがありません。労働組合のような、上司に問題があったときに相談する場也没有ありません。

15 倫理

16 キャリア開発

A ハラスメント等を防止するような仕組みは必要ですから、社会問題として問題提起することに意義はあると思います。指摘を受けた大学は真摯に受け止め、組織として体系的に対応するでしょう。

実際に自分に起きた問題であるならば、組織全体の問題を解決しようとするよりも、まず自分自身が幸せにイキイキと過ごせる道をまず目指したほうがいいと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 現在アメリカでM.D.-Ph.D.としてポスドクをしています。来年、4年間の留学を終えて日本の出身医局に帰る予定です。帰国後は先輩たちのように教授を目指すというキャリアでいいのでしょうか。将来は病院経営者になる可能性もあるので、MBAを受講することも考えています。これからの日本で、どのようなスタイルで医師を続けて行くべきだと思いますか。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 私もMBA取得やコンサルタントの道に進むことを考え、マッキンゼーの説明会に行きましたし、MBAのエグゼクティブコースの単位も一つ取得しました。その経験を踏まえて、米国で起業するのでなければMBAはおすすめしません。この質問も自分探しの問題としてとらえます。自分探しについては「成功循環の法則」を参考に、「何をやるか」を考えるをやめて「誰と仕事をしたいか」にシフトすることがポイントです。

人生100年時代には誰でも自分探しをするということを前提に考えるべき重要なことは、自分探しを「こじらせない」練習です。（自分探しをこじらせた例として映画を引用します）2015年日本公開の『わたしに会うまでの1600キロ』という映画は、主人公の女性が離婚を契機に始めた自分探しをこじらせてしまい、アメリカのアパラチアン・トレイルを1600kmも歩いたというストーリーです。日本で1600kmというと本州の端から端までの距離。そんな大変な思いをしないで済むように、自分探しを少し構造化してみます。

自分探しをするときは、「自分」＝「目的」×「手段」であると大胆に単純化して理解して、「目的」と「手段」をそれぞれ書き出していく。「目的」がわかっていない場合も多いので、そういうときは生き方や研究スタイル、仕事のスタイルなど、自分がやってきた「手段」を書く。

そこから手段を変えてみると新たな自分が見つかる場合もありますし、それでも納得できない場合は目的を書いて少し変化させてみる、というように少しずつ「自分」の最適化をはかります。「目的」と「手段」を一気に変えるとリスクが大きすぎるので、このように少しずつやるのがポイント。最適化の作業に時間をかけているうちに“インクを使い果たして（P33参照）”、結果的に自分探しなど無駄だと気づいて、気持ちがおさまることもあります。

ちなみに、医学部では研究、教育、臨床という3つのミッションがあるのだと教え込まれるので、私も留学から帰国した際に10何年ぶりに臨床をしたことがありました。実際にはその3つを全部やるのは大変ですが、大変な分満足度も高いので、「迷うなら全部やれ」と思っています。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 学位を取得して18年、ずっと任期付研究員として研究を続けています。これまでに勤務した大学、研究機関、民間企業でさまざまな要求されてきて、研究内容も変化してきました。そうして得られた幅広い知識、人脈、適応能力は自分の長所かもしれませんが、何かのエキスパートではなく、研究職が合っていないのではないかと思いはじめました。40代後半になり、これからどうするべきか、私に何ができるのかを考える日々です。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 人生100年時代においては、40代後半はまだまだ若い。だからこそ、ちょうどいいターニングポイントだと思います。そのタイミングで研究者に向いていないと思うならほかの道に進む選択もいいと思います。18年間も研究者としての自分自身と向き合っていると、客観的に自分のことを見ることは難しくなります。自分でわからないなら、周りの人たちからいろいろな意見を聞いてみてください。自分中心のいい意味でも悪い意味でも利己的な研究者が多い中で、他人のために働ける、利他的なフォロワーシップを発揮できる研究者はとても価値が高いので、この方の場合はその価値を活かしたほうがいいと思います。

一般論として40代後半はまだまだ若いので、どんどん新しいことにチャレンジしてほしいと思いますが、キャリアチェンジにおいてそれまでの経験が足かせになることもあり、市場では40歳以上はToo old/Too seniorとしばしばみなされます。多くの人は今までの経験にプライドやアイデンティティを感じて、今までの経験を活かして次のステップに進もうとします。しかし、テクノロジーがどんどん進歩する環境では、過去の経験とプライドが活かせないばかりか、足かせになることのほうが多いのです。そこで私が最近着目しているのが「アンラーニング（unlearning）」という概念です。これは「今まで学んできたことを捨てる」ということです。今まで学んだことから形成された考え方の癖や、自分なりの仕事の進め方が、新しい考え方を学ぶことの大きな障害になってしまいます。過去の経験や業績を元に考え、行動する癖を、一旦捨てれば新しいことを学べるのですが、実践は簡単ではありません。過去とはプライドでありアイデンティティですから、過去を捨てることは自己否定に似たりアクションを引き起こしますので、これを乗り越えるのがキャリアチェンジにおけるひとつの試練ともいえます。そこで、そもそも自分の過去が通用しないような領域に行くのが強制的なunlearningです。どうしても自分の過去を否定したくない人は、待遇や給与が以前より低くなったとしても、自分の過去が少しでも役に立つ職場を見つければいいでしょう。職場が変わることで新しい人間関係ができて、新たなことに踏み出せる可能性もあります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



Q 今年6月に博論を提出しましたが、研究はまだ道半ばです。研究職に就くのがなかなか難しく、民間企業に就職するのか、それともアルバイトをして研究を続けるのかで悩んでいます。

16 キャリア開発

A この二択であれば、民間企業に就職することをおすすめします。研究に戻ることはできませんから、まずは生活を安定させることが優先です。生活が安定すれば、いろいろなことにチャレンジできるようになります。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q 大学や研究所で働く研究者はやりがいがある一方で、企業研究者に比べて給料も低く、続けるのが難しい傾向にあるように感じています。

16 キャリア開発

URA

A 「やりがい」と「給料」という2つのパラメーターがあるとして、さまざまな人生のステージにおいてどちらが重要かということは個人によって違いますから、それぞれが重要だと思えるほうを選択すれば良いと思います。（今後は、副業の規制がより緩和されると予想されますので、やりがいある職場を主にしつつ、経済的な不足分を副業で補う働き方もオプションになります。）

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q もしもアカデミックポストから脱落したら、もう道がありません。そのことに対する不安を常に感じています。

1 ネットワーキング

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

大学院生

A 私も常に（大学院を卒業してから今でもずっと20年以上）漠然と不安な気持ちを抱えていますから、相談者の方の気持ちはよくわかります。私自身の長年の経験から言えることは、何をしても不安はなくなるということ。不安をなくそうとしても無駄だと悟って、**不安があっても生きる術を身につけましょう。**“With不安時代のニューノーマル”をいきいきと生きるための不安との共生を可能にするものがマインドフルネスです。マインドフルネスという言葉をあえて使わずに表現するならば、「**最善を尽くして今を生きる**」ということになります。将来のことは常に心配であるという前提の上で、自分にできることは最善を尽くして今を生きることではないのです。（過去も未来も人には変えることはできません。もし変えることができるとすれば現在しかありません）。「今を生きる」メンタリティを独学で構築することはすぐにはできないかもしれませんが、マインドフルネスのはその助けになります。

不安な気持ちを抱えて生きていくには、マインドフルネスで自分の脳内環境を変えることに加えて、外部環境も変える必要があります。外部環境といえは人的ネットワークですが、特定の誰かと強くつながりすぎると弊害もありますから、**いくつものネットワークと緩くつながっていくことが重要です。**緩く広いネットワークが構築できると、そのうちに驚くほどたくさんの機会に恵まれます。そのために今すぐ、着実にネットワーク構築を進めていきましょう。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q 研究者として長くやっていくにはポストを獲得する必要がありますが、業績を出し続けられるか不安です。

1 ネットワーキング

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

助教

A 誰でも不安です。私も不安です。しかし、どんなに不安でも生きていかなければいけません。そのために今できることを論理的に考えると、外部環境と内部環境の整備となります。外部環境はこのまま仕事を続けることでもありますが、この先の変化を見据えてネットワーキングしていくことも大切です。内部環境については、マインドフルネスを活用して不安に対処していきましょう（P34参照）。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q 研究者として生き残れる自信がないです。何か研究者として生き残れるような戦い方などがありますか。

16 キャリア開発

A 最終的に、ポジションがない、論文が出ない、研究費が取れない、となったときに引導を渡されて一般的な意味での研究者を辞めることになります。生き残れるかどうかは自分で決められることではないので、生き残れるなくなるまでやってみるしかありません。とはいえ、研究者としてのキャリアパスはアカデミアに限りません。アカデミアの道を外れたら失敗で、研究者は終わりだなどと考えないほうがいいでしょう。どこにも属さない在野の研究者も、インターネットを使えば世界に発信することは一生可能です。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



助教

Q 特任助教という不安定なポストで、将来の収入プランが立てられません。

16 キャリア開発

A 今、将来の確実な収入プランを立てられる研究者などほとんどいません。定年まで勤められたとしても定年退職後の年金も当てにできないのですから、過度に心配しても仕方がないことです。現実には何ができるかといえば、その不安とともに、心配材料があっても、いきいきといきる方法を身に着けましょう。今にフォーカスして、内部環境と外部環境を整備すること。内部環境については不安に押しつぶされないように、マインドフルネスを活用します。外部環境についてはネットワーキングで弱いつながりを多く持つ。この2つをやりながら「今を生きる」を続けていけば、大概のことは大丈夫です。

もちろん業績をあげるなど、やることはたくさんあります。やることをやっているうちに自然に道が開けることもあるし、不安を一時でも忘れることができるなど、ポジティブな効果があります。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q 業績・年齢的に研究者人生は厳しいなと感じたとき、皆さんはどのように対処されているのでしょうか。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A 一般的に、日本では、ある年齢を超えるとチャンスが極端に少なくなります。自分はもうPIになれそうにないと思うときも来るかもしれませんが、それでもイキイキと生きていく方法があります。そのために「自分のユーティリティを高めること」を考えましょう。どのようにすれば自分が社会の役立つかを考えて、身近な他人を助ける、チームとして高い業績をあげる、といったことに注力するのです。リーダーシップではなくフォロワーシップを発揮することで随分気持ちが悪くなりますし、道も開けるようになります。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



Q 研究者としての先が見えず、研究者以外の道も模索しているものの、何から手をつけたらいいのかも分からない状況です。次へのステップに進むための心構えやコツなどアドバイスいただける幸いです。

9 セルフマネジメント

16 キャリア開発

A （逆説的に思えるかもしれませんが）自分のことを自分が一番分かっていないので、自分のことを決めるのは難しいのです。できればご自分と同じようなキャリアを経験している、少し年齢や立場が上の人に決めてもらうといいと思います（アドバイスを貰うのではなく、文字通り決めてもらうのがコツです）。進路については全部自分で決めなければいけないと考えているかもしれませんが、人には「知っていることしか知らない」というunknown unknownの認知限界がある以上、自分で決められることにも限界があるのです。ですから、よく知っている人に決めてもらうということも悪くない選択です。

回答：島岡 要先生（2021 年 9 月 10 日）



ポスドク・研究員

Q 政府機関職員を辞めて博士に進学し、省庁にも出向した経験のある環境分野のポスドク研究員です。研究と政策をつなぐ能力を生かしたいのですが、ポスドクという立場では評価されず公募も通りません。環境政策渉外ポストに声をかけられましたが、そうなると専門能力を磨き続けることができませんし、中立的な立場で国際社会に持論を言えなくなります。アカデミアにこだわらず、自分の強みを評価してくれるというところに居場所を持つべきなのだろうかという思いと、独立研究者でないとできないこととのほざまで揺れています。

16 キャリア開発

A 自分でいろいろ考えたところで進路が思い通りになるとは限らないのですから、評価してくれるところに行けばいいと思います。自分が思う自分像と、他人が見た自分とではかなりズレがあるものです。「何をやるか」でなく「誰とやるか」にまずフォーカスして、キャリアの方向性を考えてはどうでしょうか（P33の「成功循環の法則」を参照）。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q 異分野融合、グローバル、ジェンダー、社会貢献などの重要性が唱えられて久しいですが、公募や採用においては多様な経験や視点が特に評価されず、むなしさを感じています。

16 キャリア開発

A 現実として万人に評価されないニッチな分野だとしても、どこかで誰かが評価してくれると信じて自分のすべきことをやりましょう。自分を評価してくれるところを探して、そこで頑張ってください。

（「異分野融合、グローバル、ジェンダー、社会貢献などが重要である」という建前は、採用や採択などの入り口では徐々に実質化されつつあります。少なくとも加点要素として確立して来ました。ただあくまでも加点評価項目ですので、採用や採択においてコアになる評価項目での実力をつけることにエネルギーを注ぐのがいいでしょう。）

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 任期付き教員のため業績を増やす必要がありますが、就労形態にそのことが考慮されておらず、キャリア形成上の不安を感じています。これまでに経験した任期付きのポスト(フルタイム)は、いずれも業務時間内での研究が認められていませんでした。

3 コミュニケーション

10 問題解決能力

16 キャリア開発

A 教員だから原則として時間内の研究ができないとはひどいことだとは思いますが、日本では確かにあることです。しかし、上司の考え次第で可能になることもありますから、上司と話す機会を持って、ある程度融通してもらえるよう相談してみてもはどうでしょうか。時間内の研究が難しければ、時間外にできるような研究テーマを探してみるという方法もあります。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



ポスドク・研究員

Q キャリアの初期に上司と揉めると、その後のキャリアアップが難しくなります。

1 ネットワーキング

16 キャリア開発

A 日本的な職場では、太い1本の人的ネットワーク（つながり）しかなく、その1本にすがりつくような構造になっていますから、上司に嫌われる＝唯一のつながりが切れると終わりというバックアップやセーフティネットのない悪夢のような形になっています。この状態から抜け出すために日本社会システムや慣習を根本から変えるのは遠回り過ぎるので、まずは自分のネットワーキングに弱いつながりをいくつも結ぶのが一番の近道です。今すぐ始めるべきことだと思います。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）



助教

Q 論文と科研費獲得数は同僚の日本人より多いですが、国籍の理由で評価されないのが今の悩みです。

10 問題解決力

14 グローバル能力

16 キャリア開発

A 日本で教官のポジションにつくには、さまざまな委員会などの選考を経る必要があり、そのような組織の中には「『あうんの呼吸』がないといけない」と信じている人もいます。そのため、外部からの人は受け入れられにくく、日本人でも海外にいる人や国籍が異なる人はさらにハードルが高くなる現実があります。私自身も海外から日本に応募した際には、いろいろな理由により警戒されたようです。そのような異質なところ応募するには、業績が他の国内候補者の2倍あってやっと同じスタートラインに立てる印象ですから、そのつもりで自己研鑽に励みチャレンジしてください。とにかく論文数を稼いで、2番目の候補よりも倍の業績があればさすがに文句を言われません。それでも文句を言うようなところなら行く価値ありません。

また別のアプローチもあります。多様性が大切だと知っていても、選考委員も普通の人ですから、結局は自分と同質の人といるときが心地が良いので、同じ国、同じ県、同じ大学、同じ研究室出身の“身内の人”を最終的には選びがちです。不本意でもポジションは少し低めでもいいので、まずなんとか“身内の人”になってから、そのコミュニティー内でレベルアップしてPIを目指すローカル戦略も、今の日本では有効でしょう。

回答：島岡 要先生（2021年9月10日）