J-SIP-B150

M13-8

# ストークスの４分類に基づく研究者のインセンティブ解析

○吉用 武史（高知大学），受田 浩之（高知大学），竹村 明洋（琉球大学），西川 一弘（和歌山大学），藤川 清史（愛知学院大学），松本 拓郎（防災科学技術研究所），中川 尚志（文部科学省），行武 晋一（構造計画研究所），石田 実（九州大学），鈴木 千賀*（九州大学）

## １．はじめに

大学は「教育」「研究」に加え「社会貢献」が第３の指命となり，産学連携や地域連携の促進策が導入されているが，その政策誘導効果は未だ十分とは言えない．その原因の一つとして，教員/研究者が「社会貢献」に取り組むためのインセンティブ構造の把握が十分ではないことが想定される．本研究は，文部科学省 SciREX 事業（代表 九州大学 鈴木千賀）「産学連携・地域連携活動に積極的に取り組む研究者のインセンティブ構造に関する研究」の成果の一部であり，海洋深層水の利用，観光や食等も含む農林水産分野の産学連携・地域連携活動を対象とし，それに積極的に取り組む研究者のインセンティブ構造を解明することを目的に実施した．

## ２．調査概要

本研究では，「社会貢献活動（産学連携・地域連携）の実施に対する教員/研究者のインセンティブ調査」の WEB アンケート（調査期間：2021 年 7 月 12 日～7 月 31 日）を実施し，全体で 410 回答（内訳：九州大学［148 回答］，高知大学［119 回答］，琉球大学［90 回答］，和歌山大学［53 回答］）を得た．これら結果をストークスの 4 象限 ※1 に基づき，研究者分類した．その結果，パスツール型 317 名（77.3%），ボーア型 46 名（11.2%），エジソン型 43 名（10.5%），無分類 4 名（1.0%）となった．各大学での分類比率に明確な差は見られなかった．典型的な大学教員像としてボーア型がイメージされがちであるが，既報告（文部科学省 科学技術・学術政策研究所. 2016.）では複数の象限の研究プロジェクトを研究者は遂行しており，イメージとは異なる実像が示唆されている．本結果からも，大多数の研究者は「基礎原理の追求」と「現実の具体的な問題解決」の両方に対して高い重要度を認識していることが確認された．そこで，「現実の具体的な問題解決」を重要度高く認識していながら，実際の社会貢献活動において研究者によって積極的あるいは消極的な姿勢が散見される理由について，研究者のインセンティブ項目を重要度―満足度分析 ※2 に供することで検討した．

・ストークスの 4 象限 ※1：ドナルド・ストークスによる研究の動機を内容面から分類する方法．基礎から応用という一次元的な研究の分類を克服するために導入した概念であり，研究の動機を「基礎原理の追求」と「現実の具体的な問題解決」の 2 軸を用いて 4 分類する．「基礎原理の追求」を行う研究はボーア型，「現実の具体的な問題解決」を行う研究はエジソン型，両方を行う研究はパスツール型と呼ばれる．

・重要度―満足度分析 ※2：製品やサービスの顧客満足度を調査する手法の一つ．重要度を横軸，満足度を縦軸にマトリクスを描き，4 象限に分類する．改善項目への優先度をポジショニングから視覚的に把握することが可能．重要度“高”満足度“高”は「重点維持項目」，重要度“高”満足度“低”は「重点改善項目」，重要度“低”満足度“高”は「維持項目」，重要度“低”満足度“低”は「改善項目」となる．

いずれの型においても，重点改善項目に「時間が与えられる」が共通している点は，現在の大学研究者の根源的問題を表しているかもしれない．「事務手続きの楽さ」や「支援人材のサポート」，「研究室の人員体制」が挙がっている点からも，多くの教員が多忙感を強く感じていると考えられる．

以下，各型の特徴を記載する．

［パスツール型］

基礎研究も社会貢献も両方大事とする考え方で，大多数の研究者の共通する考え方と思わ

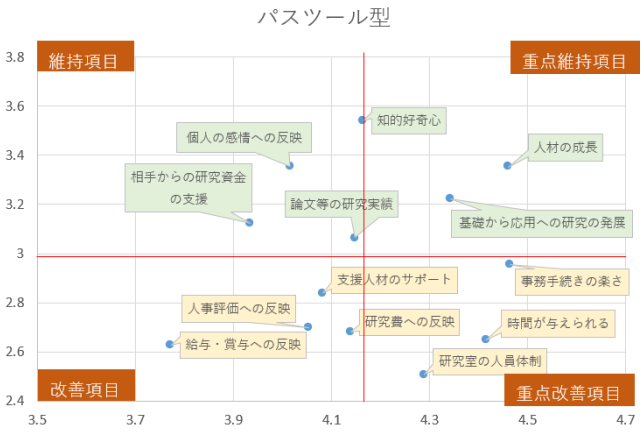
れる．研究に関わる人材が成長することに高い重要度と満足度を感じ，基礎から応用への研究の発展も強く望んでいる．一方で時間は無く，特に研究室の人員体制に不満を感じている．

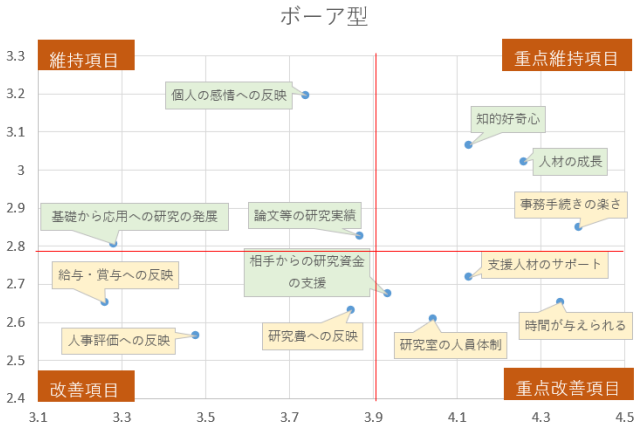
［ボーア型］

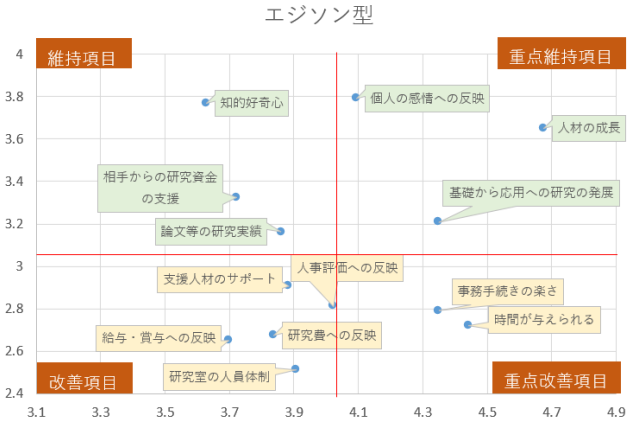
「基礎原理の追求」を重視した思考のため，「基礎から応用への研究の発展」の重要度は低い．他型より「相手組織からの研究資金の支援」の満足度が低いことも「基礎原理の追求」により企業等との共同研究費等が得にくいことに起因している可能性がある．「研究費への反映」の満足度も低いこととも併せて考えると，研究費に対する困難を特に抱えている層と考えられる．また，「支援人材のサポート」の重要度は他型に比べて高い．

［エジソン型］

他型より「個人の感情への反映」の重要度が高く，「知的好奇心」の重要度が低い．「現実の具体的な問題解決」を重視した志向であることから，産学連携・地域連携活動が結果的に多くなり，自らの知的好奇心の充足より，誰かの役に立つ研究に重きを置く意識となっていると考えられる．また，「研究室の人員体制」は，満足度は他型と同じく低いが，重要度は他型より低い．考えられる可能性としては，共同研究等において企業研究者との協業により人員不足を補完する考え方を持っているためかもしれない．




本調査では，産学連携・地域連携を促進するうえで大学の組織マネジメントの一助になり得る結果が得られた．また，産学連携コーディネーターによるコーディネート活動においても同様に有用な結果であるが，いずれの型の研究者においても「支援人材のサポート」の満足度が低めである結果は重視する必要がある．

【謝辞】
本研究は，文部科学省 SciREX 事業　産学連携・地域連携活動に積極的に取り組む研究者のインセンティブ構造に関する研究（代表 九州大学 鈴木千賀）の支援を受けました．