

名古屋大学高等研究院フォーラム2007

若手研究者の育成とテニユアトラック制度 —これからの大学人事改革を考える—

日時 2007年11月30日(金)13:00~17:20

会場 名古屋大学IB電子情報館 講堂



要旨集

名古屋大学高等研究院フォーラム 2007
若手研究者の育成とテニユアトラック制度
－これからの大学人事改革を考える－

日 時：2007 年 11 月 30 日（金）13 時より

会 場：名古屋大学 IB 電子情報館 講堂

プログラム

開会の辞 山本進一 教授（名古屋大学理事・副総長）	13：00～13：10
1. 若手研究者の活躍促進のために 高比良幸蔵 人材政策企画官（文部科学省科学技術・学術政策局）	13：10～13：40
2. 名古屋大学のテニユアトラック制度について 近藤孝男 教授（名古屋大学高等研究院院長）	13：40～14：10
3. 東京農工大学のテニユアトラック制度について 柴田治呂 教授（東京農工大学若手研究支援室長）	14：10～14：40
4. 研究者キャリアパス 一日米比較を通してみる切磋琢磨型アカデミズムの重要性－ 菅 裕明 教授（東京大学先端科学技術研究センター）	14：40～15：20
5. パネル討論会 高比良幸蔵 人材政策企画官（文部科学省科学技術・学術政策局） 近藤孝男 教授（名古屋大学高等研究院院長） 柴田治呂 教授（東京農工大学若手研究支援室長） 菅 裕明 教授（東京大学先端科学技術研究センター） 落合幸徳 科学技術振興調整費 P O（科学技術振興機構） 高橋雅英 教授（名古屋大学医学系研究科） 司会 坂神洋次 教授（名古屋大学高等研究院副院長）	15：40～17：10
閉会の辞 奥村隆平 教授（名古屋大学高等研究院副院長）	17：10～17：20
懇親会	17：30～

若手研究者の活躍促進のために

高比良幸蔵

文部科学省 科学技術・学術政策局
基盤政策課 人材政策企画官

若手研究者の活躍促進のために

高比良幸蔵（文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課 人材政策企画官）

日本の科学技術の将来や国際競争力の維持・強化は、「人」の力如何にかかっており、将来の研究活動の中核を担う優れた若手研究者が研究に専念できる環境を整備することは、若手研究者の研究能力の涵養とともに、我が国の研究開発活動の活性化を図るために極めて重要である。

しかしながら、これまで大学における若手研究者は、学校教育法改正前の職階で言う「教授の下に助教授、助教授の下に助手」といったような序列のもと、必ずしも独立して研究に専念できるような環境にはなかったのではないかと指摘もなされている。

このような現状を踏まえ、昨年3月に閣議決定した第3期科学技術基本計画においては、若手研究者の自立を支援する観点から「公正で透明な人事評価に基づく競争性の下、若手研究者に自立性と活躍の機会を与えることを通じて、活力ある研究環境の形成を指向することとする」との目標が明確化された。

これを受け、文部科学省は平成18年度から、世界的研究拠点を目指す研究機関において、米国で一般的に採られているテニュアトラック制に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立性と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る「若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業」を開始し、昨年度は名古屋大学を含む9プログラム、今年度は12プログラムを採択したところである。

本日は、このような人材育成に関する政府の方針や施策の全体像と、テニュアトラック制度導入の議論の背景にあった若手研究人材のキャリアパスの問題についてお話しすると共に、他大学のテニュアトラック制度導入の取組事例も併せて紹介する。各大学において今後取組を進める際の一助となれば幸いである。

今回のフォーラムに限らず様々な場で、各大学・研究機関がそれぞれに連携して情報交換を行い、成果の普及と課題の共有が図られるよう、強く期待している。

<参考>

- ・ 科学技術基本計画 <http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/index3.html>
- ・ 大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査－平成18年度調査－
<http://www.nistep.go.jp/achiev/results01.html>（調査資料 No.137）
- ・ 民間企業の研究活動に関する調査 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/10/07102312.htm
- ・ ポストドクター進路動向8機関調査
<http://www.nistep.go.jp/achiev/results01.html>（調査資料 No.148）

MEMO

MEMO

名古屋大学のテニユアトラック制度について

近藤 孝男

高等研究院院長

名古屋大学高等研究院 研究者育成特別プログラム（テニュアトラック制度）について

近藤 孝男（高等研究院院長）

1. 高等研究院の概要

高等研究院は、名古屋大学における最高水準の研究活動を推進し、世界的に卓越した研究成果をあげるとともに、本学の目指す理想的な学術研究のあり方を実現するための研究拠点として、全学の意を受けて2002年4月に創立されました。高等研究院は、本学の学内アカデミーとして、本学が将来の知的資産としての価値を認めた独創性の高い学術研究を、文系・理系分野を問わず集中的に推進し、その成果を全学的な研究活動の活性化に生かすとともに、広く社会に還元することを目的としています。とりわけ、高等研究院は一貫して若手の萌芽的・独創的研究支援を重点的に取り込んできましたが、このような実績の上に、本プログラムの導入によって若手の支援体制を一層強化されと考えられます。

2. プログラム概要

(1) 国際公募

高等研究院は、対象の若手研究者を国際公募しました。公募は、博士号取得後10年以内の研究者であることを応募資格とし、『Nature』、『Science』誌等に公募広告を掲載し、応募専用ウェブサイトよりオンラインで応募を受け付けました。この公募に対する若手研究者の関心が高く、応募専用ウェブサイトのアクセス数は18,500件に上り、40以上の国・地域から386件の応募がありました。

(2) 公正な選考プロセス

応募した若手研究者は、テニュア希望部局で一次審査を受け、部局長の推薦を受けた優秀な人材は、高等研究院で組織した推薦委員会で審査され、採用候補者として選考委員会に推薦されました。選考委員会は、高等研究院会議の委員で構成され、最終選考を行いました。

(3) 推薦委員会による選考

推薦委員会は、部局長の推薦を受けた応募者毎に組織され、高等研究院院長ないしは副院長（1名）、推薦部局の委員、高等研究院教員や院友で構成され、推薦部局が示したテニュア審査基準、採用予定職階を検討したうえ、選考委員会に推薦するかどうかを判断しました。本プログラムでは、総数31の推薦委員会が組織されました。

(4) 選考委員会による採用者の決定

選考委員会は、外部評価員のピア・レビュー方式の書面審査の評価と推薦委員会からの意見を参考に、採用者を選考しました。2006年10月上旬に、公正かつ厳格な選考を経て、各自の分野をリードしている卓越した若手研究者15名を高等研究院特任助（准）教授、同特任講師として採用することを決定しました。

(5) 採用後の公正な評価過程

本プログラムでは、中間時（3年目）および終了時（5年目）に、推薦委員会が母体となった評価委員会により高等研究院で決めた基準に従って若手研究者の評価を行い、テニユア賦与の是非について判断し、可としたものについて部局に推薦します。

(6) 高等研究院と部局との密接な協力関係

選考過程において、学内各部局は自らの将来計画・構想とそれに伴う人事計画・構想をもとに、優れた応募者を高等研究院へ推薦しました。また、部局は推薦した若手研究者の選考に当たって推薦委員会に委員を派遣し、候補者の研究方向・内容、評価、テニユア審査基準、等について予め高等研究院会議とともに協議しました。採用された若手研究者は、任期中、高等研究院の支援で研究活動を行うとともに、推薦部局の協力教員として教育に携わり、研究者としての研究・教育能力を育成します。

3. 自立して研究できる環境

高等研究院は、採用された若手研究者に対してスタートアップ資金や研究費などを支給し、高等研究院が管理・運営する「高等総合研究館」に研究室および実験室を貸与し、独立した研究室運営を積極的に支援します。さらに、若手研究者の相互交流の場として、「高等総合研究館」には、本プログラム採用者専用のコモン・ルームを設置しました。

4. 自立した研究者としての教育

高等研究院は採用された研究者に対して倫理教育プログラムを実施しています。本プログラムでは、若手研究者が開かれた研究環境の中で実際に社会と向き合いながら研究活動を行える仕組みを整えることを重視し、倫理教育という名の講義中心の座学プログラムではなく、若手研究者に（1）名古屋大学を代表する最も優れた研究者である高等研究院教員による定例のレクチャー、フォーラム、セミナーなどに、自分の専門分野と関わりなく参加する、（2）年に約3回開催されるセミナーに、研究倫理問題を専門としている研究者の報告を聴講する、（3）年度末に、倫理教育に関連するテーマのレポートを提出する、（4）開かれた研究環境の整備を目指して高等研究院内に設置されるコモン・ルームで自由闊達な議論や交流をおこなうことを要請しています。さらに、高等研究院は、個別のヒアリングやテニユアトラック教員会議の招集により、採用された研究者の研究の進捗状況等を常時にフォローし、発生した問題を迅速に対応できる体制をとっています。

5. 達成目標

本プログラムは、自然科学系全分野にわたる若手研究者を対象とし、国際公募・選考を経て採用されたテニユアトラック教員が卓越した研究成果をあげることによってテニユアを取得し、推薦部局の教員となって活躍することを目指しています。また、本プログラムで育成した若手研究者が、学内の各部局に異動することにより、本学にテニユアトラック制度による研究者採用方式が学内に浸透し、テニユアトラック制度が名古屋大学における教員人事のモデルケースとなることを目指しています。

MEMO

東京農工大学のテニユアトラック制度について

柴田 治呂

東京農工大学
若手研究支援室長

東京農工大学のテニユアトラック制度について

柴田 治呂（東京農工大学若手研究支援室長）

1. 全体構想

本学が採択された「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」プログラムは、次を目標としています。

- (1) テニユアトラック制の導入に伴い、若手研究者が自立的研究に一定期間集中できる特区として、大学院共生科学技術研究院に若手人材育成拠点を新設し、若手研究者に優れた業績を期待する
- (2) 運営費交付金による教員採用へのテニユアトラック制の拡大、教員の再審査制度、サバティカル制度の導入についても検討し、全学的な人事制度改革を進める

平成 18 年 10 月 1 日に若手人材育成拠点の設置を行っており、若手研究者が順次着任しました。若手研究者の採用にあたっては、特任助教授（平成 19 年 4 月より特任准教授と改称）を 22 名採用することとし、国際公募を行いました。これは本学の全助教授（同じく平成 19 年 4 月より准教授と改称）の 13%、全教員の 5%にあたり、事業に採択された大学の中でも、大きな割合を占めています。

若手研究者は、特区である若手人材育成拠点において、研究費や研究スペースの優先配分、管理運営業務の負荷軽減等の優遇措置を受けて研究を遂行しており、3 年度目に中間評価、また 5 年度目には最終評価を予定しています。

最終評価においては、在籍している若手研究者分のテニユアポストを用意することができるため、本学が要請する研究能力の水準を満たしていれば、全員がテニユア教員になることも可能です。テニユア取得に至らなかった若手研究者には、自主財源により特任教員等に一定期間継続して採用するセーフティーネットの導入を検討しています。

2. 達成目標

【3 年目における具体的な目標】

- ・ 学外委員を含めての中間評価
- ・ 中間評価では、研究の方向性、方法、戦略を評価する基準を確立
- ・ 研究テーマの自立性を保証しながら、研究遂行や運営で協力・指導できるテニユアトラック教員の指導体制を確立
- ・ 特に優秀と認められた者にはテニユアを付与。また、研究方法や戦略で問題がある場合は、外部機関で活躍できるようにリクルート方法なども検討
- ・ 運営費交付金による教員採用にもテニユアトラック制度の導入を開始
- ・ 既存教員を含めて、サバティカル制度と再審査制度の導入を図る

【実施期間終了後における具体的な目標】

- ・ テニユアトラック教員の最終評価を行い、審査に合格した教員をテニユアとして採用。学外への転出も積極的に促し、これらを含めて十分に高いテニユア取得率を目指す。

- ・ テニユアトラック制度、指導体制、評価基準を確立して、全学的運用に拡大
- ・ 既存教員も含めて、サバティカル制度と再審査制度の定着を図る

3. テニユアトラック教員

若手研究者 22 名の採用にあたっては、書面審査を中心とする 1 次選考、個別面接とテーマ別発表からなる 2 次選考を行い、採用者を決定しました。その際、外部委員にもご参加頂いた事で、透明性の高い審査を実施しました。採用者の平均年齢は 32.4 歳でした。

【応募状況と選考結果】

	応募者数			1 次選考合格者			2 次選考合格者			採用		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
第 1 期公募	588 (143)	75 (19)	673 (162)	31 (6)	9 (1)	40 (7)	18 (4)	5 (0)	23 (4)	15 (3)	5 (0)	20 (3)
第 2 期公募	131 (26)	7 (1)	138 (27)	7 (0)	0 (0)	7 (0)	4 (0)	0 (0)	4 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (0)
合 計	719 (169)	82 (20)	811 (189)	38 (6)	9 (1)	47 (7)	22 (4)	5 (0)	27 (4)	17 (3)	5 (0)	22 (3)

4. 運営体制

各若手研究者には、優れた研究業績を挙げ得よう、研究室立ち上げのスタートアップ資金として 700 万円、次年度以降の研究費として年額 300 万円が配分されているほか、研究スペース 50m² の優先配分、学内委員会などの管理運営業務の負荷軽減、若手研究支援室による事務的支援の充実などの優遇措置を設けています。

若手人材育成拠点の運営のために、学術・研究担当副学長、総務担当副学長を含む 11 名で、運営委員会が組織されており、下記のように運営を行っています。

人事制度の改革

運営費交付金による教員採用へのテニユアトラック制度導入案を検討するなど、全学的な人事制度改革のうち、プログラムに関連するものについて議論しています。

若手研究者の評価

中間評価及び最終評価の実施に向けて、評価の手順や明確な基準を作成すべく検討を進めています。

指導体制の確立

若手研究者が、研究テーマの自立性を保ちつつ、高い見地からの指導・支援を受けることができるよう、テニユアトラック教員担当協力教員を配置しています。

外部専門家レビュー

各若手研究者に対して、2名ずつの外部専門家を招聘し、学内関係者を交えて、研究活動についてのレビューを行っています。これは、若手研究者の研究活動について、外部からの視点で評価して頂くとともに、若手研究者に対して有意義な助言を行って頂くことを目的としています。

各種交流会の実施

平成19年度には、学長との懇談会やインターディシプリナリーな交流会を開催しています。これらの交流会は、若手研究者が、研究の方向性やその姿勢に対して有益な示唆を受けること、他の研究分野の動向について知識を深めることを目的としています。

インターディシプリナリーな交流会では、若手研究者が自分の研究内容について発表し、質疑応答を行います。お茶の水女子大学非常勤理事であり、元東京大学理学部長でもある和田昭允先生をメンターにお迎えしたこともあって、活発な議論が行われました。

外国出張の支援

若手研究者が、海外における優れた研究者との新規ネットワーク構築、共同研究の可能性を開拓するために、外国出張費を支援しています。支援対象は、若手研究者が提出した出張計画書に基づき、若手人材育成拠点運営委員会で審査されます。

採択大学との意見交換及び情報交換

各採択大学のご協力を得て、シンポジウムや意見交換会を開催し、事業を効率的に進めるための意見交換や情報の共有を行っています。

平成19年2月22日、JSTホールにおいて開催した「日本型テニュアトラックに関するシンポジウム」と題したシンポジウムでは、平成18年度採択9大学の取り組み状況の報告や副学長等によるパネルディスカッションが行われました。

また、平成19年7月31日には、本学に採択21大学の実施担当教員及び文科省、JSTの関係者をお招きして、採択大学の取り組み状況の報告や運営上抱えている課題等についての意見交換会を行いました。

総合評価委員会の開催

学長、役員及び部局長、学外有識者、採択大学の理事、部局長で総合評価委員会を組織し、年1回開催することで、本学のプロジェクトの構想や推進状況についてご意見を頂き、事業を推進するための参考としています。

5. 今後の展開

本学では3年目には運営交付金によるテニュアトラック制度の導入を予定しています。このためには本学にふさわしい構想をまとめる必要があり、アメリカ社会と異なる日本社会におけるテニュアトラックの意味を明確にすることが重要です。テニュアトラックの日本での意義については次のようなものであろうと考えています。

- (1) 研究者、教育者の適性を時間をかけて評価する。

- (2) 若手研究者のインセンティブを高め、任期中に優れた業績を上げる。
- (3) 優れた研究者、教育者となるよう育成する。

このような考え方にに基づき、現在、テニユアトラックを導入する場合には対象教員をどの範囲にするのか、若手研究者の独立性と講座制との関係、必要な資金などさまざまな問題について運営委員会におかれた人事システムワーキンググループにおいて検討を進めています。

MEMO

MEMO

研究者キャリアパス

—日米比較を通してみる切磋琢磨型アカデミズムの重要性—

菅 裕明

東京大学先端科学技術研究センター教授

研究者キャリアパス

—日米比較を通してみる切磋琢磨型アカデミズムの重要性—

菅 裕明（東京大学先端科学技術研究センター教授）

本特集では、「研究者キャリアパス」と題し、日米研究者の一般的なキャリアパスとそれを支える制度を比較することで、切磋琢磨型アカデミズムをつくりだす制度と研究者自身が切磋琢磨しようとする意志をもつことの重要性を浮き彫りにしたいと考えている。限られた紙面上、詳しくは既に出版された拙著「切磋琢磨するアメリカの科学者たち」（共立出版、http://www.kyoritsu-pub.co.jp/shinkan/shin0410_07.html）を参照して頂ければ幸いである。

研究者にインセンティブを与える米国アカデミアにおけるテニュア制度

米国でアカデミアに就いた全ての若手研究者は、テニュア（終身在職権）獲得に向け、職に就いた当日から動き出す。米国営利企業においてはいかなる職位の被雇用者も終身在職の権利をもっていないことを考慮すると、このアカデミア研究者が終身在職権を獲得できるテニュア制度というのは米国社会においても特別な制度であることが想像できよう。それだけに、テニュア制度は、高いレベルの研究を推進する意欲を若手研究者に与えるインセンティブになっている。一方で、アカデミアに就いた研究者は、一般的には僅か5年の間に、学内外の同業専門家（peer）が認める研究業績をあげなければならない。業績が認められない研究者に対し、雇用者である大学は被雇用者にクビを宣告できる制度でもある。この過酷な制度に勝ち残りテニュアを獲得してこそ、米国では一人前のアカデミア研究者として認められるのである。

テニュア制度そのものは、実に明快な制度である。公募によるポジション争いに勝ち抜いて Assistant Professor の職を得た若手研究者は、大学からスタートアップ資金を受け取り、その資金を基に研究体制を整え（スタートアップ資金については、本連載で改めて記述したい）、優れた独自の研究成果を生み出し、一流紙に論文を発表すると同時に外部資金を獲得する。それら全ての成果を総合評価とし、学内外専門家から同意を基に、その研究者にテニュアを与えるシステムである。大学からみると、終身雇用する価値を見いだした研究者だけに与える特権である。したがって、テニュア決定は慎重にならざるを得ない。

では、大学側にとって終身在職権を与えるだけの価値をもつ研究者とはどのような人物か。それは、第一に大学・学科の評判（reputation）を高めてくれる人物であることである。その研究者が従事する領域での第一人者の一人もしくは将来そうなる可能性のある研究者であることにより、その研究者を抱える大学・学科の評判は上がる。また、大学の運営側からみれば、そのような研究者であれば外部研究資金の調達力も高く、そこから捻出される間接経費を多額となり、大学にとってはエクストラの資金が生まれる。これらを終身に渡って継続してくれる人物こそ、終身雇用に値するのである。

限りなく公正なテニュア審査とは

一般にテニュアは、博士課程をもつ大学で一度獲得すれば、アメリカ国内の大学のどこでも通用することになる（ただし、他大学に移る場合再びテニュア審査を受けることになるが、実質的には形だ

けのテニユア審査で移動と同時にテニユア職員となるのが通常である)。したがって、大学により多少の審査基準の相違はあるものの、テニユア審査は基本的に全国レベルで通用する公正な審査であることが前提条件である。では、米国で行われている公正なテニユア審査とはどのようなものか。

テニユア審査は、その分野によって基準が多少異なるため一律の審査法がある訳ではないが、ここでは理系一般、特に生物・化学系研究者に対して行われるテニユア審査を簡単に述べたい。授業担当がある学科所属の研究者については、研究業績のみでテニユア審査をされるわけではないが、授業等の内部評価が著しいマイナス評価でない限り、研究成果がテニユア決定の最も大きな要因であることには相違ない。テニユア審査は、一般に学科内のテニユアファカルティーからなる委員会がまず構成され、その委員会メンバーが評価を委託する外部評価員を10人程度選抜するピアレビュー方式をとる。外部評価員はテニユア審査を受ける研究者と同じ領域で研究に従事する専門家で、研究業績を正當に評価できる研究者である。評価を外部者に委託することで、外部評価員が所属する研究機関でのテニユア評価基準も加味した、できる限り公正で全国レベルの評価を下すことが可能となる。外部評価員も5名以上選抜するため、たとえ公正性に欠ける評価が帰ってきても、その評価の信憑性を内部委員会メンバーは精査できる。最も大切なことは、外部評価員もまた、個人的な利益相反を排除した公正な評価を下すようピアレビューを意識している点にある。こういった評価する側の公正な態度も、米国のテニユア制度を支える根幹となっている。

評価の対象は、発表論文、国内外での口頭発表歴、そして外部研究費獲得歴の三つがその中核をなす。特に発表論文については、数もさることながら、一流紙へ発表したか、その質が問われる。また、国際会議等での招待講演や国内大学のセミナーでの講演など、国内外での活躍ぶりも評価対象である。さらに、外部研究費獲得歴は、研究業績・計画書が既に専門家により厳正なピアレビューされたという点からも、重要な評価対象である。特に NIH (National Institute of Health) や NSF (National Science Foundation) などのメジャーな競争的研究資金の獲得歴は、極めて高い評価を受ける。この競争的研究資金の評価基準と方法については、別途連載回を設けて議論したい。

外部評価を基にした推薦内容が学科内部委員会で作成され、それが学科内教授会、学部レベル、さらには大学レベルでの審査へと進み、最終的にテニユア決定される。この過程についての詳細は、前述の書籍を参考して頂きたいが、基本的には外部評価を基にした学科内部委員会の推薦が最も大きな決定権をもつと考えても相違ない。

テニユア獲得後の米国研究者のキャリアパス

テニユア職となったアカデミア研究者の行く末はどうか。実質的に定年制がない米国アカデミアでは、終身在職権獲得というインセンティブを失うと、研究意欲を失う研究者もいる。しかし、Assistant Professor から Associate Professor になってからも、論文を発表し、外部研究費を獲得し続け、一線で活躍し続けられない限り、Full Professor への道は険しい。場合によっては、Associate Professor で十数年以上据え置かれる場合もある。まして、運営費交付金が皆無に等しい米国では、研究費を失うことは研究継続不能を意味し、悪循環に一度陥るとなかなか脱出が困難になる現実がある。それ故、研究者は常に新しい研究を求め、一線を走り続けなければならない。

さらに、給与面でのプレッシャーはさらに高まる。優れた研究を維持し、最前線で活躍している研究者には、別大学からのハンティングがかかる。外部オファーを受け別大学への移動を決意した研究

者にしても、同大学に留任することにした研究者にしても、このハンティングは給与の著しい増加を生み出す。流動性を前提とした米国のアカデミア社会では、優れた研究を続け外部オファーをしばしば受ける研究者と、活躍が停滞した研究者では、同じ肩書きをもつ研究者であっても2倍を超える「給与格差」があることもしばしばである。このように米国では、テニユア制度と給与体系は切り離して制度設計がされており、活躍を続ける研究者には給与による差別化をすることでインセンティブを与えているのである。

日本に適したテニユア制度とは

ここで議論を日本に移したい。日本のアカデミアは、助手から教授になるまで、同大学の同研究室でずっと研究を継続するという、一種の世襲制のような停滞型システムであったのは周知の事実である。しかし近年は、アカデミックポジションを得ることが終身在職につながる従来の形態は大きく崩れ、助手、助教授、教授と昇格するごとに大学を移動するケースも増えてきている。しかし、これは流動性を生み出す制度として存在している訳でなく、むしろ独立した研究室をもつ手段として、また昇格する手段として動かざるを得ない状況に過ぎない。まして、移動により大幅な給与の増加が付随するのは極めて稀なケースであり、米国にみる人材流動とは全く異なる人材流動形態である。一方で、昨今、若手研究者をテニユアトラックとして採用し、将来審査を経てテニユアを与えるといった制度設計の議論がされるようになった。これは、若手研究者にインセンティブを与えること意味では、歓迎すべき議論である。しかし、制度設計のみの議論が一人歩きし、公正なテニユア審査がどのようになされるべきか、若手研究者以外の研究者のテニユア制度はどうなるのか、議論がされていないのは残念である。さらに、問題を複雑化させるのは、テニユア制度と人材流動性は相反する事柄であることである。これらは分離して取り扱われるべきではあるが、両者がうまく連動し機能しなければ、結局人材停滞型システムに陥ることは避けられず、アカデミアの切磋琢磨型活性化は促すことは難しい。

このようなネガティブなことばかり批判しては、日本にテニユア制度は永遠に導入できない。前向きに考えて、どのような制度が適しているのか考えてみたい。テニユア制度は、米国のテニユア制度で説明したように、優れた研究者人材を確保する制度でなければならない。つまり、任期制度とは本質的に体質を異にするものである。従来の国公立大学の制度を引き継いだ人事制度では、いわゆる交付金教員には任期制度が適応されていない。適応されていたとしても、実質的には形だけで、適応されていないに等しい。したがって、日本のアカデミアの場合、新規採用教員のテニユア制と在任教員のテニユアを分けて制度設計せざるを得ないであろう。

まず、新規採用教員のテニユア制度について考えたい。現在の日本のアカデミアの体系では助教に対してテニユア制度を適応するのは現時点では困難であろう。まず、テニユア制度は新規採用准教授に適応すべきである。この場合の制度設計は、米国的な制度を取り入れやすい。ここで留意したいことは、テニユア審査では、研究者個人が創案し、達成した業績に対して公正な評価を行う必要がある。したがって、テニユアトラックの准教授には、独立した研究体制をもたせる一方で、助教の配属は研究体制に含めるべきではない。そうすることで、個人の業績を明確化し、評価を公正かつ厳正に行うことが可能となるはずだ。この体系は、助教制度をもたない米国 Assistant Professor と同じであることも強調しておきたい。評価は、米国と同様、5年の研究業績をピアレビュー形式で審査する。また、数名の外国研究者に評価を依頼し、研究業績の評価を国内外に問う必要があるだろう。テニユアを与

えるにふさわしいと判断された准教授には、テニユアを与えると同時に、研究体制を准教授・助教の構成へと変える。教授への昇任は、テニユア獲得後数年の継続的活躍を評価した後、行うのが好ましいであろう。

次に、在任教員のテニユアである。ひとつの方法は、教授・准教授に関しては問答無用で全てテニユアを与えてしまうことである。現在の日本のアカデミアでは、教授はテニユアをもっていると同然に取り扱われてきた歴史があるので、これで良いかもしれない。しかし、一方で新任採用准教授のみをテニユアトラックとしてテニユア審査を課しながら、在任教員には何の審査もしないというのはやや歪んだ制度設計といわざるを得ない。筆者個人の意見としては、在任准教授は、全て前述の新規採用教員と同様に助教配属のない独立した研究室をもたせ、4年もしくは5年の研究業績で評価する必要があると考えている。この在任准教授に関しては、テニユア獲得と同時に教授昇任を行うことで、上記の新任准教授との差別化を行うのがいいだろう。在任教授に関しては、数名の国内外の評価員によるピアレビューのみの簡略化したテニユア審査をし、テニユアを与える。ひとつ留意しておきたいのは、米国でもテニユア教員が大学を移動する際には、移る側の大学で簡略化したテニユア審査をするのが通例である。テニユアは全国レベルで通用するものであっても、あくまで大学が教員に対し付与した権利であり、改めて移る側の大学がテニユアを付与する必要があるため、テニユア審査は避けられない。したがって、たとえ結果として在任教授全員にテニユアが与えられたとしても（よっぽどのことがない限り、そうなると予想される）、在任教授に対しても審査を行ったかどうかで、その後のテニユア制度設計や審査の公正さに大きな影響を与えると筆者自身は思う。

上の提案を遂行した場合、アカデミアの研究体制は、教授・助教から構成される研究室、准教授のみから構成される研究室、テニユア准教授・助教から構成される研究室に収束する。現在の講座制よりも小規模の研究体制となるが、こういった研究体制の方が個人の業績に関してその寄与が明確になるばかりか、コストパフォーマンスや研究活性化がはかれると筆者は思っている。

おわりに

以上、筆者の考えた日本に適したテニユア制度をあえて具体的に書いた。もちろんこれよりもより良いアイデアもあるであろう。また、この制度に対する批判や問題点の指摘もあろうかと思う。しかし、具体案を提示することで、議論が進み、より良い提案が生まれると思うからである。

テニユア制度を導入するにあたっては、テニユア制度を作ればよいというものではない。公正かつ厳正なテニユア審査こそ、テニユア制度の根幹である。テニユア審査は当然のごとくピアレビューとなるが、研究成果の論文発表に加え、競争的研究資金の獲得歴も重要な評価基準である。日本の競争的研究資金は、特定領域研究、CREST、NEDO プロジェクトに代表されるようなグループで獲得する大型資金が多く存在する。こういったグループ型競争資金では、研究者個人の貢献度評価が難しく、評価対象になりにくい。さらに、前述したように、テニユア制度と人材流動性は相反する事柄である。給与体系等の見直しをしない限り、テニユア制度導入と同時に人材流動が停滞してしまう危険を伴う。したがって、テニユア制度の導入は、それと同時に多くのシステム改革を推進しなければならない。

MEMO

パネルディスカッション

パネリスト：高比良幸蔵 文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課 人材政策企画官
近藤 孝男 高等研究院院長
柴田 治呂 東京農工大学 若手研究支援室長
菅 裕明 東京大学先端科学技術研究センター教授
落合 幸徳 科学技術振興機構 科学技術振興調整費 PO
高橋 雅英 名古屋大学医学系研究科 教授
司 会：坂神 洋次 高等研究院副院長

参考資料

本年10月中旬から11月初めにかけて、テニュアトラック教員に、匿名を条件にしてアンケートを行った。その結果は、下記のようにあり、多くの貴重な意見が寄せられている。そこで、テニュアトラック教員の同意を得て、本講演要旨に掲載することにしました。パネルディスカッションなどの材料として利用していただければ幸いです。

テニュアトラック制度に関するアンケート結果

1. このテニュアトラック制度に応募した動機について

- 1-1) 独立した研究者として、研究を推進できると考えたため。
- 1-2) 指導教官（教授）からの勧め
- 1-3) 研究の幅を広げるため
- 1-4) 名古屋大学の先生の薦め
- 1-5) 研究資金のサポート
- 1-6) 研究に専念できる環境が得られる。
- 1-7) 分野上、この制度による職がほとんど唯一のそういった公募職。
- 1-8) 任期が比較的長く、テニュアへの道が開かれているため。
- 1-9) 一定の期間中にあるレベル以上の結果を求められるという環境に身をおくことを経験する良い機会になると思った。
- 1-10) ポストもしくは留学先を探していたから。

2. この制度の長所・短所

長所

- 2-1) 実際に研究室を運営する事に関して、ある程度の経験を積める点。
- 2-2) 公募。
- 2-3) 独立職。
- 2-4) 研究に専念できる。
- 2-5) 数年で採用者の研究、人柄を判断してから終身雇用を与えるのはリーズナブルと思われる。
- 2-6) CREST、さきがけなどの制度よりも、より若手の研究者にチャンスが与えられている。
- 2-7) 若手研究者を育てることができる。
- 2-8) 研究費のサポートが得られること。
- 2-9) 研究を続けるモチベーションが維持される
- 2-10) 他分野の研究者との交流

短所

資金面について

- 2-11) 研究費が十分ではない。
- 2-12) 予算に関する制限が多く不自由に感じる。予算積み上げ時に多くの理由書を記述しなければならないのは不便。
- 2-13) ポスドクの雇用が困難

独立性について

- 2-14) 採用前と同じ職場にいるので、研究の独立性が確保されにくい
(採用前から行っている研究や大学院生の指導をそのまま継続しつつ、独自の研究もしなくてはならない)
- 2-15) 学部との関係があいまいである。金銭的・環境的に独立した研究を行える状況ではないので、学部の教授から研究方針に合わさざるを得ない。

テニュアトラック教員。高等研究院教員としての立場について

- 2-16) 新しい制度なので、いろいろな面で周囲の理解を得られにくい
- 2-17) 肩書きが「名古屋大学高等研究院」であり、所属学部を明示しにくい
- 2-18) 既存部局であれば、所属する教員の研究のニーズに対応した事務体制（講座での秘書の雇用を含む）や委員会の体制が、ある程度整っているかと思う。一方、高等研究院では、これらの体制が十分に整備されておらず、配属されているメリットを十分に感じるができない。このあたり、独立性と雑務の量のトレードオフの関係にも繋がるが、もっと重視すべき点でないかと思う。
- 2-19) 推薦部局の関係者の顔色を伺わなければならないこと（頼まれたら断れない）
- 2-20) 指導教員としての教育経歴を持つことが出来るのか、不透明

この制度の個別の問題

- 2-21) テニユアをとれる評価がはっきりしないこと
- 2-22) 4年で判断するのは、採用する側、される側ともに少し短すぎないかということ。とくに採用する側は、あと20年以上大学に居座ることのできる権利を簡単に与えることを躊躇するのではないか。
- 2-23) 任期の定めがあること
- 2-24) エフォートに関する制約：教育活動や外部資金による出張がテニユアトラックでの活動として認められない点
- 2-25) 所属部局の備品を使用しているにもかかわらず、テニユアで購入した備品は他の研究者は使用不可となると、肩身が狭い

3. この制度に対する要望

資金面について

- 3-1) 運営費交付金並みの自由な予算執行ができることを希望します。
- 3-2) スタートアップ資金の充実。仮に5年で3000万円の資金を用意してくれる約束なら、これを全額赴任時に支給し、5年間で自由に扱えるようにしてほしい。自前の研究室の立ち上げにはふつう最低3000万円は必要である。スタートアップが微々たるものである上に「2-3年で成果を出さないとクビ」ではあまりにきつすぎる。
- 3-3) 備品の申請を前年度に行うのは、実際研究を行う上でかなり無理がある。年度にまたがって自由に備品を購入できるようにしてほしい。（そもそも税金を使い切るのが良いという国政は誤りである。）
- 3-4) 若手研究者の独立性を高めるため、研究費を増やしてほしい。（特に人件費など）
- 3-5) 企業や営利団体との共同研究はともかく、国からの受託研究はエフォートの範囲内に認めても良いのでは。文科省（科研費）だけ特別というのはどうかと思う。

テニユアトラック制度について

- 3-6) "特任"という呼称は疎外感を感じます。アメリカのテニユアトラック制度で"designated"という呼称を付けるのは一般的ではないように思います。
- 3-7) 日本においてテニユアトラック制度は、各大学がそのあり方を模索している段階であり、待遇や評価の方法、資金面等の研究支援体制は大学により様々だと思う。そのため、自分にどのような立場が与えられるのか、公募に申し込む人には推測することが難しい状況にある。その際重要なのは、「オファーを出す採用候補者に対して、大学側がそれらの条件を開示して、候補者が着任の是非を判断する機会を与える」というフェアな手続きが守られることだと思う。例えば今回の採用の場合で言えば、エフォート管理の問題について把握していたのであれば、事前に候補者に伝えるのが適切だったと思う。今後の人事公募では、この点により配慮をして欲しい。
- 3-8) 大学にとっての趣旨とJSTにとっての趣旨が一致しているのか疑問である。大学の若手教職員に必要な経験を積ませ、将来大学において必要とされる研究および教育などの能力を身につけさせることが本制度の趣旨であるなら、趣旨に添った活動についてはJST側で柔軟に対

処して認めてもらえるようにして欲しい

- 3-9) 研究だけが出来る人を育てるのがこの事業の目的なのか？ 建前も大切だが、本質はもっと大事だと思う。
- 3-10) 若手研究者の「育成」という概念に違和感がある。ポスドクが「育成」期間で、ポスドク後の研究者は基本的に一人前であるとの認識であるべき。「育成」というと、対外的には独立を保障されていないような感じ。10年後にはこのような言葉が自然となくなるようなくらい、この制度がスムーズに動いていることを期待する。
- 3-11) はじめたからにはこの制度をしばらくは続けてほしい。10－20年以上たたないといろいろな意味で定常状態には落ち着かないのではないかと。この制度に反対している大物教授たちが多くいると聞いているが、それは、これまで30代のばりばりの研究者をこき使って成功を収めて来た人が既得権益を守りたいだけではないか。

テニュアトラック教員の環境について

- 3-12) もっと事務的な手続きを簡略化して、研究者が研究に没頭できる時間を確保することが必要である。
- 3-13) 教育活動や外部資金での活動に対してのエフォートの制約の緩和。
- 3-14) 研究協力者との協力体制に対する理解が望まれます。例えば、機器などの共同使用の制限を緩和する等の対応をお願いしたいです。
- 3-15) 大学側には、高等研究院の共同設備を充足し、スタートアップの研究者が働ける環境を提供して頂ければと思います。高等研究院において、研究をセットアップできないのであれば、結局は、supervisorの研究の延長を行うのみとなり、独立した研究者としての経験を積む事が出来ない様に思います。

テニュアトラック教員の評価について

- 3-16) 難度の高い、ハイレベルな研究を阻害することにつながるので、論文の数や成果発表の件数だけで、研究者の良し悪しを評価することは、あってはならない。
- 3-17) 30-35歳の若手研究者に5年という期間で、独立的な環境の立ち上げから結果までを求めると、近視眼的な業績を求めることになると思う。
- 3-18) 本プログラムを完遂できた際に得られるポジションに関する情報が、ほとんど提供されていない点は改善が望まれます。所属部局の准教授と理解しておりますが、着任先の講座に関して、我々の希望を出す機会が得られるのでしょうか？他の部局にも、適切なポジションがある可能性も考えられるのではないのでしょうか？

4. その他

- 4-1) 予算配分に関して、希望を述べる機会が頂ければと考えます。
- 4-2) ポスドクを雇用できると期待していたのですが失望しました。
- 4-3) 研究に専念でき、それなりのサポートがある、と一見おいしそうに思えるが、中途半端な立場とも思える。エフォートの件はともかく、首を切られやすい雇用形態であることで、研究の進め方を考えさせられる。短期間で成果の出るテーマを優先させるべきかとか。また、推薦部局の評価に関わると思われる方々との関係が微妙。ある方の「残りたいならこうすべきだ」という発言は恫喝に聞こえた。
- 4-4) 今回の名大のテニュアトラック事業に関わるものとして、今後の方針に大変興味があります。私を含め多くの人にとって、名大の事業の特色とを感じる部分は、(a) 分野不問で募集をかけたこと、(b) 助手ではなく、講師、助教授レベルを募集したこと、の2点だと思います。ですが、部局推薦をして全学で選抜するシステムは、何度も行うには労力がかかると思いますし、今後、名大では本当に准教授レベルまでテニュアトラックポジションにする気なのか（一部の欧米の大学にはあるようですが）、と疑問に思う部分があります。今回の事業は、テニュアトラック制度を定着させるためのパイロット事業としての位置付けのはずですので、どのように今後の制度設計に繋げていくのか、展望をうかがえればと思います。

MEMO

問い合わせ

名古屋大学高等研究院

〒464-8601 名古屋市千種区不老町

TEL : 052(788)6051 FAX : 052(788)6151

E-mail : iar@post.jimu.nagoya-u.ac.jp



<http://www.iar.nagoya-u.ac.jp/>