



平成27年9月発行 No.16

国立大学法人宮崎大学
テニュアトラック推進機構

学長は語る ー宮崎大学のテニュアトラック制 この6年間を振り返ってー	p.1
宮崎大学のTT制度:制度の導入と運営に携わって 感じること(林 哲也)	p.3
平成27年度TT普及・定着事業に採択	p.4
平成27年度研究成果報告会(TT Week)	p.4
セミナーの開催、オフィスの移転	p.4

これまで本学のテニュアトラック制推進に尽力されてきた菅沼龍夫学長、原田宏理事（研究・企画担当副学長）が本年9月末に任期満了により退任されます。また、それに先だって、当初からTT制の導入、普及・定着に大きな役割を果たしてこられた林哲也教授が本年4月九州大学に異動となりました。このように本学TT制の最大の功労者3名が去られることは大変残念なことです。TT制による人材育成は本学の重要な事業であり、次の執行部の下でさらに発展することが期待されています。今号では、菅沼学長にインタビューを行い、また林前教授に本学のTT制の意義、今後のあり方についてご寄稿をお願いしましたので、それらの特集記事として掲載します。

学長は語る ー宮崎大学のテニュアトラック制 この6年間を振り返ってー

菅沼学長は、副学長のときは本学でのテニュアトラック制の立ち上げに奔走され、学長に就任以降の6年間はIR推進機構及びテニュアトラック推進機構の機構長として、本学におけるTT制のリーダーとしての役割を果たしてこれらしました。学長退任を間近にして、6年以上にわたってTT制を牽引されてきた学長にインタビューをお願いし、この6年余りを振り返って宮崎大学におけるTT制の成果は何だったのか、今後どう発展させるべきなのかを語って頂きました。

インタビュー：平成27年7月23日 場所：学長室（聞き手：伊藤勝昭）

——副学長の時代から着手され、学長としての6年間を通じて、本学のテニュアトラック（TT）制確立にリーダーシップを発揮してこられて、いろいろな成果があったわけですが、全体的な感想はいかがですか？

平成21年度に2度目のチャレンジで若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業に採択されたわけですが、当初から基本的な考えは変わらず、自立性を保ちながら、かつ、孤立させないというコンセプトを首尾一貫して実行できたと思っています。まず選考については、外部の先生にもお願いして、専門分野に偏ることなく、異分野を横断する評価システムを構築したことが有効に働いたと思っています。国際公募により10名の特任教員を採用、結果的に7名が本学のテニュア資格を得ることができ、それぞれの部局で活躍中です。また、残り3名も他大学の教員として採用されています。これは、当初の選考が確かなものであったことを示していると言えます。TT教員は高額の外部研究費を獲得してきた実績がありますし、IR Weekなどで学内に広報するなどして、学内の理解が得られ、新たな研究ネットワークの構築を推進することができ、良い方向に進むことができたと思います。

文部科学省の事後評価では「S」評価を得ることがで

きました。JSTで行われたヒアリングの席上で、なぜ宮崎大学はTT制度に一生懸命取り組むのですかと聞かれました。それに対して、大学のミッションとして、特色ある研究を伸ばすということは重要、かつ大学の存在意義を問われる大きな要素であり、優秀な研究者集団を確立するということは、地方大学であっても重要な任務であるとお答えしました。全学の教員に対し、TT制度に関するアンケートを2回取りましたが1回目は厳しい評価だったのが、2回目では前向きな評価が増えたことは、システムそのものよりも彼らの活躍が高く評価されたためではないかと思っています。それによって人事制度改革をスムーズに実行できたことはこの6年間の大きな成果です。任期制の全学への導入ができ、TT制も普及・定着事業にスムーズに移行することが出来ました。部局からポジションを出すという厳しい条件ながら、数は少ないが全学に普及したということは大きな成果であり、これからが楽しみです。教育文



化学部や医学部看護学科で TT 教員を採用できたということ、特に看護系で全国初ということは大きなインパクトとなっていると思います。

本学の TT 制度が評価されているのは、フェアな選び方をしていること、自分の弟子を押し込むというやり方でないこと、かつ採用した教員を一人前の研究者に育つように周りが有形無形のサポートをしたということ、トロイカサポーターやコーディネーターの尽力などが成功の鍵になったのではないのでしょうか。

——トロイカサポーターが 3 人ついて、さらにコーディネーター（IR 推進機構のときは研究リーダー）がつくことで TT 制に関わる教員が非常に多いという他の大学にない特徴があります。それは TT 制を普及させる要因の一つになったのではないのでしょうか？

そうですね。この制度の意義を多くの教員が共有したということですね。

——各学部・センターに配属された教員はその部局で評判がいいようです。

導入するとき平成 21 年度に学内で説明会をしましたが、いろいろな意見があり、せっかく採用しても、途中で他大学へ出て行かれたらどうするのだという意見もありました。それも有り得ることだが、宮崎大学でがんばってくれて、結果的に他大学等で花開くことになっても良いのではないかと答えた記憶があります。

——宮崎大学型若手研究リーダー育成モデルという言葉に表される宮崎大学型テニュアトラックとはどういうものと学長は考えておられますか？

自立性を担保しながら、かつ、孤立させないというシステムが我々の特徴ではないかと思っています。また、部局に所属させないで、TT 教員の期間は学長が責任を持つ推進機構に所属させるというシステムも特徴と考えています。

——トロイカサポーター制というのは全国のロールモデルようになってきて、たとえば今年度の文科省公募でも複数のメンターを置きなさいという要件などは本学から広まったという感があります。

そういう面で TT 制に関してのロールモデルを発信できたと思っています。それは文科省でも高く評価されています。他の大学では、自分の部下のように扱っていたところもあったやに聞いています。本学ではそういうことが極力ないように、当初関わって下さった先生方が知恵を出し合って基本プランを作ってくれました。

——特に、中規模地方総合大学における人の育て方のロールモデルを作ったのではないのでしょうか。

そうですね。最初は 3 学部だけでしたが、学長、研究担当理事の他に学部長が選考評価委員会に入っていました。選考評価委員会が選考から最終評価まで責任を持つというのは大変だけど、一貫性を担保して、当該専門分野の研究者の意見を伺いながら、分野が違っててもそれなりの見識で評価ができるという方が良いのかもしれない。

——いろいろな人が携わって、TT 教員中心にネットワークができているような気がします。本学のような規模の大学ではそういうことが大事ではないでしょうか。

とても大事ですね。TT 教員が中心となってその周辺の先生方を巻き込んだ形で、共同研究が進んでいるようで、良い方向だと思います。

——TT 普及・定着事業の募集は今年度が最後かもしれませんが、新しい形が出てくるかもしれませんが、基本的に TT 制は、大学が自主的に、大学に合った形でやっていかなければなりません。今後の TT 制について何かお考えはありますか？

お金の問題が大きいですね。できれば 1 年に 1 ～ 2 名を採用し、続けていきたいのですが。任期制と TT 制 2 つの人事制度が動いていて、さらに年俸制が加わってきています。将来的には年俸制をベースに任期制と TT 制が融合して一つになっていくのではないのでしょうか。そういう意味で、教員選考はタコツボ型ではなく、例えば教育研究部という広い網の中で異分野からの評価を含めながら、選考していくことができればもっと面白いことになるのではないかと思います。

——任期制と TT 制を有機的に結びつけるという点で、TT 教員は研究費のインセンティブを



付与する、メンターをつける、中間評価を行うというようなところが任期制教員と異なるわけですが、任期制にもそういうものがある程度取り入れることも考えられるのでしょうか？

そうですね。特に若手教員にはメンターをつけてサポートする必要があるのではないのでしょうか。研究不正の問題などもありますし、教員に PI としての自立性が求められていますから。キャリアパスとしても、一つの大学だけで終わるのでなく、流動性を高め、動いていけるような、それも給料がなくなるという切迫感でなく、より安定した形で、かつ挑戦的なステップアップにつながるようなシステムにしていかないと研究者は増えないですね。

——最大の問題は予算ですか？

予算の問題ですね。そこにかかってきますね。年俸制を拡大しないと、パイは決まっていますから、今までのような座布団方式では身動きがとれなくなりますね。

——アメリカの TT 制は、TT 教員にかなりの研究費を与えるのですが、その代わり TT 期間中に外部資金でどれだけ還元したかがテニュア基準の一つになっています。つまり、アメリカでは人に投資して、それを何年

かかけて回収するという考え方です。日本では、厳しい予算の中でそれをするのは大変です。しかし、大学は人で成り立っていますから。

その意味では、教員だけでなく、職員も同じですね。テリトリーを狭く決めないで、どんどん広めていき、次は何をすべきかを自ら考えていかないといけません。最近の世の中の動きは速いので、大学の意向などはあまり頓着されず、知らないうちに外で決まってしまうと、その枠の中でしか動けないことになりかねません。九経連の会長さんが、ある会合で、他大学との差別化ができて、うちの大学ではこういうことができるということが大事だと仰っていました。数年前になりますが、文部科学省の幹部も、我こそはかくかくしかじかと発信できるものを示せるようにしなければ後塵を拝することになりますと述べていました。そういうことですね。

——TT でいい教員を育てて、今度はその教員がいい学生を育て、その学生が社会に出ていくということが大事でしょうね。

大学教員であれば、研究を通して次の世代を育てるという思いは必ずあるはずで、そういう流れが本来の大学教育であると思います。教育だけをやっていればいいということではなく、研究をバックグラウンド

にして教育・研究の成果をさらに教育に生かしていくということで、学生はそれが見えるのですね。やる気があるかないかは分かるのです。

——先生の背中を見ているのですね。

あまり勉強しない学生でもそういうところは良く見えています。個々の知識の伝達だけでなく、生きざまを示されるか否かですね。それが、大学ができることですね。

——任期制で採った人をどう育てるかがこれからの課題ですか？

課題ですね。ややもすると形式的に陥りがちですが、本来の主旨を遂行できるような運用ができるといいのですが。医学部や昔の小講座制のようにインストラクターが必要です。今の任期制は、まだ発達段階にあると思います。

——学長の大きな功績の一つがテニュアトラックで、誰もがこれをやってよかったと思うようになるまでには何年もかかると思います。それまでテニュアトラックを大事にしてほしいものです。本日はありがとうございました。



宮崎大学のTT制度：制度の導入と運営に携わって感じること

林 哲也（九州大学 大学院医学研究院 細菌学分野・教授）

私は本年4月に九州大学に異動しましたが、立ち上げの段階から宮崎大学でのテニュアトラック（TT）制導入に係わってきたということで、本稿を依頼されました。そこで、半分は当事者として、また半分は第三者的立場から、宮崎大学のTT制についての所感を述べさせていただきます。

【制度導入の成功とその要因】本制度導入の試みが成功したことは、JSTの中間及び事後評価で「S」評価を受けたこと、さらに本制度によって何人もの活力ある若手研究者を獲得でき、第一期のTT教員が既に各部局の中核的若手教員として活躍していることから明らかです。この成功をもたらした要因を考えておく事は、本制度の継続的な発展を考える上でも大切であると思います。

まず、大きな要因の1つとして制度導入の戦略が挙げられます。宮崎大学のTT制度は、（第一期）JSTからの資金に全面的に依存した融合型重点領域を担う若手リーダーの育成事業、（第二期）自主財源の一部導入、（第三期）自主財源を主体とした運営体制と各部局の基盤分野を担う若手の育成、へと発展的に移行してきました。こういった形で、段階的に体制を整備することができたことは成功の大きな要因といえます。

もう一つの要因は運営体制にあると考えます。宮崎大学のTT制は、学長の強いリーダーシップのもとで運営

委員会を中心に運営されてきました。これにより、全学的な視点からの制度設計と運営が可能となり、必要に応じて制度修正を行いつつ、「学外からの優秀な若手の獲得、TT教員の自立性の担保、透明性の高い評価体制」という本制度の基本理念を守り通すことができたと思います。この点は宮崎大学TT制の大きな特徴と強みであるといえます。

実際の運営面では、TTオフィスと外部評価委員会の充実が重要な要素であったと思います。TTオフィスは全体の運営だけでなく、個々のTT教員の支援という面でも大きな役割を果たしてきました。特に、事務系職員に加えて、シニア教員（特任教授）として伊藤先生をオフィスに迎えることができたことは、大きな強みとなったと考えます。外部評価委員会についても、非常に見識の高い先生方に委員となって頂くことができ、様々なコメントを頂きましたが、これに対して真摯に対応したことが様々な制度改善に結びつきました。

【宮崎大学におけるTT制の重要性・必要性】九州大学に来て強く感じるの、外部からの教員獲得に対する貪欲な姿勢です。九州大学（医学部）の場合は教授クラスが対象ですが、地方中規模大学では優れた若手の獲得が鍵になると思います。そのためには、他大学に無い宮崎大学（に来ること）のメリットをはっきりと

見せることが必要であり、充実した TT 制度の存在は大きなアピールとなると考えます。JST からの財政支援終了は大きな痛手であり、金の決め目が緑の切れ目とばかり TT 制から実質的に撤退する大学が増えてくとも予想されます。しかし、だからこそ、優れた TT 制を実施していくことが、優秀な若手人材獲得のための大きな武器となるに違いありません。

【TT 制の維持とさらなる発展に必要なこと】あらゆる制度には制度疲労が生じます。従って、TT 制を維持・発展させていくには弛まぬ制度改革が必要となります。そのためには、「学長の強いリーダーシップのもとでの運営体制」が機能することが重要であり、「宮崎大学における本制度の意義と実際の実施状況を学長をはじめ

とする執行部が正確に理解していくこと」が必要であると考えます。全学に拡大した現在では、各部局のトップの役割も重要な要素であると思います。実際の運用面では TT オフィスの存在も重要です。TT オフィスの維持にはコストが掛かります。しかし、有能な TT オフィスの存在こそが、魂の入った（形骸化していない）TT 制維持の基盤であり、ひいては優秀な若手人材の獲得と宮崎大学の発展に繋がるものと信じます。

以上、3つの観点から所感を述べさせていただきました。繰り返しになりますが、TT 制の活用は宮崎大学の今後の発展の鍵の一つになると考えます。宮崎大学における本制度のさらなる発展を期待します。

★★ NEWS 前号からの主なイベント★★

★平成 27 年度テニュアトラック普及・定着事業に採択されました

宮崎大学テニュアトラック推進機構は平成 27 年度テニュアトラック普及・定着事業に採択されました。TT 教員 5 名に 2 年間にわたって研究費の補助があります。

★研究成果報告会（TT Week 2015）が開催されました

TT 推進機構に所属する TT 教員の平成 27 年度研究成果報告会（TT Week 2015）が開催されました。今年度の TT Week は、6 月 25 日から 7 月 2 日まで図書館でポスター展示を行い、7 月 2 日に図書館視聴覚室で英語によるプレゼンテーションを行いました。各セッション終了後、ポスター前でディスカッションを行いました。

★TT 教員と TT 推進機構主催によるセミナーが下記のとおり実施されました

- ・ 3 月 14 日 国際経済研究シンポジウム「日米中 3 カ国間貿易の変貌とアジア経済の新局面」（企画：小山 TT 准教授、立命館大学国際地域研究所日米中政治経済研究会との共催）
- ・ 3 月 23 日 セミナー「蛋白質立体構造解析の最前線」（企画：和田 啓 TT 助教）
※和田 TT 助教は平成 26 年度中間評価において、優れた研究業績が評価され、平成 27 年 4 月 1 日より TT 准教授に昇格しました。
- ・ 3 月 23 日 セミナー「The Double Life of ATP: extracellular nucleotide signaling in plants」（企画：稲葉靖子 TT 助教）
- ・ 4 月 10 日 セミナー「集団遺伝学と Coalescent 理論の応用」（企画：安田仁奈 TT 准教授）
- ・ 6 月 5 日 FD 研修会講演「精神療法を科学する：認知行動療法の実践・研究の最前線」（講演：吉永尚紀 TT 講師）
- ・ 6 月 5 日 第 2 回イオニクス設計セミナー（企画：奥山勇治 TT 准教授）
- ・ 6 月 26 日 産業動物防疫セミナー（企画：佐々木羊介 TT 准教授）
- ・ 6 月 30 日 第 3 回イオニクス設計セミナー（企画：奥山勇治 TT 准教授）

★TT 推進オフィスが移転しました

テニュアトラック推進オフィスは、平成 27 年 7 月、大学会館 3 階に移転しました。研究国際部研究推進課と同じスペースを共有しています。今までどおり、お気軽にお立ち寄り下さい。

★編集後記★

この 4 年半、宮崎大学 TT 制のお手伝いをして参りましたが、菅沼学長、原田副学長の退任に合わせて、私も 9 月末で退職します。本学の TT 制は、学長がトップリーダーとなり、強力なチームワークで、創意・工夫を凝らしながら、事業を改善し、発展させてきました。私は、いろいろミスはありましたが、オフィスの女性職員にも助けられ、大過なく終えることができました。次の特任教授は、私より能力の高い方ですので、本事業はますます発展するものと確信しております。長い間、ありがとうございました。（特任教授・伊藤勝昭）

TT 推進機構 NewsLetter No.16

平成 27 年 9 月発行

編集・発行 国立大学法人宮崎大学
テニュアトラック推進機構
(事務支援組織:テニュアトラック推進オフィス)
〒889-2192 宮崎市学園木花台西 1 丁目 1 番地
(大学会館 3 階)
電話・FAX:0985-58-7675
E-mail: ttooffice@of.miyazaki-u.ac.jp
URL: http://www.miyazaki-u.ac.jp/ttkikou/