

## テニュアトラック推進機構へのアンケート調査結果報告書

テニュアトラック推進機構運営委員会委員長  
水光 正仁

本学のテニュアトラック制は、2009 年の旧 IR 推進機構の設置に端を発し、それを継承しているテニュトラック(TT)推進機構が発展的に進めています。TT 推進機構も、既に 2017 年には 3 名、2018 年には 1 名、2019 年には更に 2 名の教員を学部配置しています。さらにこれからも継続して毎年複数名の教員を公募採用することになっています。そこで今回、このテニュアトラック制が本学にどのように定着し、学部等の皆様にご理解・ご活用頂いているのかなど本学全教職員に対して調査を実施し、これからのテニュアトラック制の運用の改善に結びつける事になりました。アンケートは 2018 年 12 月 17 日から 2019 年 1 月 31 日までの期間で実施し皆様のご協力で回答を得る事ができましたので、ここにその結果を報告します。なお、アンケート実施に関しては、運営委員会委員の皆様、情報基盤センターを始め、学内の多数の方々のご協力を頂きました。ここにお礼申し上げます。

回答を分析した結果、テニュアトラック制度や TT 推進機構についても肯定的な回答を得る事ができたものと考えられます。特に、テニュアトラック教員が期間中に顕著な研究業績を残し、テニュア職についたあとも学部や大学を活性化するという大きな期待を受けていることが分かり、この制度をこれからも続けていくことに自信を持つ事ができました。

ただ、アンケートに回答頂いた方はあまり多くなく 270 名(件)となっています。今回は教員だけでなく事務の方々にもお願いし、その回答数は 70 件と全回答数の 25%となっています。ただ、先回 2014 年の教員のみを実施したアンケート時の 330 件と比較して少ない結果となっており、機構の状況を全学の皆様にもっと知って頂くよう努める必要性が強く感じられる結果となっています。

以下に、アンケート結果の分析と、お出し頂いたコメントや御意見への回答などを、設問の順番に従って記載しています。内容を是非ご覧頂き、これからの一層のご協力とご支援をお願いするところです。よろしくお願いいたします。

本報告書をお読み頂く上での参考資料

資料 1 全学へのアンケート依頼分書

資料 2 集計結果

ホームページ <http://www.miyazaki-u.ac.jp/ttkikou/>



### (1) 回答者の所属等

回答者の所属、職位等については、集計結果をご覧ください(設問番号 1~4)。所属のうち医学部からの回答数が少なかった点については関心の低さもあるかも知れませんが、医学部へアンケート依頼を行う際に医学部ポータルサイトのみでお願いしたことで、目にとまった先生方が少なかったためと考えられます。テニュアトラック推進機構の存在を知っていますかという設問(設問番号 5~6)には、多くの方から知っているとの回答を得ています。またテニュアトラック制度そのものについても、約 8 割の方がご存じであると言う結果でした。更に、本学にこの制度が必要であるかという設問

(設問番号 7~8)には半数以上の方から肯定的な回答を頂ける様な結果になっています。ただ、機構主催のセミナー等へは、時々参加している方も含めると約 3 割となっています。これはあまり高いものとは言えませんが、多様な研修会、講演会が実施されている現状から考えると、決して低いものではないと考えられます。

## (2) テニユアトラック制のメリットやデメリット

本学におけるテニユアトラック制があることについてのメリットやデメリットを尋ねた設問(設問番号 9~11)からは、メリットとして「多様な人材、優秀な人材を採用できる」、「全学的に研究レベルが上がる」がそれぞれ、6割、4割あり、研究力を重視したテニユアトラック制度の趣旨と合っているものと考えられる。また、具体的にご指摘頂いたデメリットに関する意見(設問 11)は集計結果である資料 1 に掲載されていますが、大きく分けて以下の 8 つの内容に分類できます。それらに対するコメントとオフィスとしての考え方は以下の様なものです。

### 分類 1 教員ポストと学部との関連性について

全体を通じて、テニユアトラック推進機構(TT 機構)の状況説明などを全学の皆様へより一層行わなければならないことは、今回のアンケートから得られた貴重な結果です。これについては、全学の将来構想や人事にも関わることでありますので更に重点的に実施して行きたいと考えています。

教員ポストについては、学部において 5 年先に空席となることが見込まれる教員ポストを提供して頂き、TT 教員在職中の 5 年間(中間評価で極めて優秀であると判断された場合は 3 年間)は学長管理定員を使います。従って、この間は学部の教員定員が減じることはなく、むしろ、講義や学生指導などを TT 教員がお手伝いさせて頂くことによって、学部および学科にとっては負担が減じられると考えられます。授業などで他教員の負担が増えるというような御意見を頂きましたが、機構からの説明不足であると考えます。また、同じ理由から学部学科の管理運営をテニユアトラック教員(TT 教員)がしないことについても、これにより学科等の負担が大きくなることはないと考えられます。ただ、研究スペースについては学部にお問い合わせする事になりますが、拠出が難しい場合は全学施設の総合研究棟などを優先的に活用頂いています。

5 年先の分野で人事を考えるという観点を持てば、現時点での分野ではなく、将来の学科の新しい分野を想定することも可能です。この分野が、全学の重点研究分野であれば一層効果が期待されます。大学としても重点研究分野の強化に繋がれば極めて有意義であると考えられます。学部がこの TT ポストについて、将来構想を策定する中でご活用頂ければ、まさに大きな学部改革に繋げることができると考えられます。

### 分類 2 TT 教員の講義などの分担について

現在の TT 機構では、TT 教員にも講義を担当させて頂いています。これは、旧 IR 推進機構時の教員が 5 年間全く講義を担当しなかったことによるテニユア着任時の学部との調整が難しかったことも考慮された結果です。ただ、60%の研究エフォートを確保するために科目数は調整頂いています。また、原則として 1 年目は講義を担当させず研究室のセットアップに十分な時間が取れる様にしています。更に、3 年目以降については卒研指導や修士学生指導をさせて頂き、テニユア着任時の教育研究活動の滑らかな接続を測っています。学生指導は TT 教員にとって研究の進捗を促

す重要な因子でもあり、また修士学生の指導は、テニュア時の審査項目の一つにもなっています。どの程度講義を担当するか、どれくらいの学生を指導するかについては、学部や学科の事情に応じて、学部におられるコーディネーターも含め関係者で検討頂き、その結果は運営委員会の所掌事項にもしています。学部と機構で可能な限り調整し、TT 教員の将来を見据えた検討を頂いています。

TT 教員は研究だけで教育はできないというご意見もありましたが、現在までにそのような教員がいたとは考えていません。これは TT 教員に限ったことではなく言えると思われませんが、研究に秀でているから、研究に注力しているから教育に向かない、あるいはできないということはないものと考えます。

### 分類 3 TT 教員のポストが不安定であると考えられること

確かに 5 年間の研究業績が、採用時に掲げた目標に到達することがテニュア審査時には求められます。このため、短期間で成果が出るような研究に目が向くことになるかもしれません。しかしこのことは学部の新任教員にとっても同じで、5 年後の再審査までにある程度の業績を積みねばなりません。TT 教員である期間は長期的な研究を遂行するための準備期間という考え方も可能です。

### 分類 4 研究テーマと経費

長期的な研究テーマについては、上に述べた通りです。基盤研究費については、理系は 5 年間で 610 万円、文系では 305 万円が準備されており、活用されています。このなかには、着任時には研究室を立ち上げるために理系 150 万円、文系 15 万円のスタートアップ資金も含まれています。ただ、多くの TT 教員は外部資金もほぼ十分に獲得しており、学部から提供頂いた研究室面積も含め研究環境は整っているものと考えています。

### 分類 5 テニュア審査などにおける評価基準

テニュア審査時の評価基準は、研究業績だけでなく、学生指導の実績や独立して研究が実施できることなどが含まれています。テニュア着任時に学部の一委員として問題なく接続できるように考えられています。また、TT 教員である期間には自立した研究を実施できるように考えられており、トロイカサポーターやコーディネーター、そして他の学部の先生方のご指導、ご協力の下に、研究者として一人前になることが求められています。

### 分類 6 セーフティーネット（不合格教員への対応）

テニュア審査で不合格になった方には、最大 1 年間のセーフティーネット期間を設けています。身分は研究員で大学からの研究費は出ませんが、新しいポストを見つけるまでの期間と考えています。これまで TT 推進機構で 1 名の方がその対象となりましたが、半年もしないうちに次のポストを見つけられ、活躍されています。学部の一般教員よりもはるかに多くの研究費を獲得されましたが、テニュア審査までに基準に達しなかったために不合格になりました。TT 教員である 5 年間という短期間に大きな業績を狙っておられた様子が伺われ、やむを得ない結果に終わったとも考えられます。なお、前身の旧 IR 推進機構の時は 2 名の方がセーフティーネット活用されました。

## 分類 7 宮崎大学へ居つかないこと

大学の経費を使って研究実績を積み、テニユア時には他大学や研究機関へ出て行く可能性はあると思われます。宮崎大学 TT 機構は TT 教員をテニユア着任後に該当する学部の教育研究を牽引するような人材として育てたいということでこれまで取り組んで来ています。従って、他機関へ移ると言うことは、これを大学の損失と考える事もできますが、逆に、人事の流動性の観点から宮崎大学では優秀な研究者を他機関に輩出していると考えれば、むしろ好ましいことかもしれません。ただ、現在までに他大学へ出た TT 教員はおりません。しかしながら、昇格の問題も含めてテニユア後も引きつづき宮崎大学で活躍できるような、TT 教員にとって魅力的な環境作りが必要となり、学部の積極的なご協力が不可欠になると考えられます。

## 分類 8 その他、大学の人事制度などについて

TT 教員は学部に着任したあと、学部の皆様と協力して学部、ひいては宮崎大学をさらに良くするように頑張っていくという考えでいます。研究業績が求められることで、本学に成果主義が蔓延しているとは考えていません。ただ、大学の財源の問題は避けて通れませんので、全学的な観点から TT 制度をどのように運用していくかについては、学長や研究担当理事、各学部コーディネーターも構成員である TT 運営委員会で検討しているところです。これらの考え方、方針については、TT 機構としても全学の皆様に今以上にお知らせしていくことが必要であるものと考えています。

### **(3) テニユアトラックを経験した教員への評価**

テニユアトラックを経験して現在学部でテニユア職についている教員、あるいはテニユアトラック推進機構に所属している教員をどう評価しますかという設問（設問 13）には、「研究への情熱をもっている」、「研究能力が高い」との回答が共に半数に達しており、TT 制度を経験した教員が、学部においても研究能力の高い教員として活躍している様子を伺い知る事ができます。

### **(4) テニユアトラック教員への期待**

テニユアトラック教員に期待することあるいは要望することについての設問（設問 14）では、宮崎大学の TT 制度が継続し、TT 教員が、顕著な研究業績を残すことの他にも、教育や社会活動を通じて、宮崎大学を活性化して行かろうとの大きな期待を抱いて頂いていることが分かり、機構としても心強く感じています。ここにあるご意見に対する回答としては、既に(2)で述べたことでほぼ説明ができていますが、それ以外のご意見に対して幾つかコメントさせていただきます。

TT 教員の採用の際には、研究業績だけに頼る事なく、人物を見るように心がけています。採用面接には学長、研究担当理事、教育担当理事をはじめとし、5 学部長が参画しています。将来の宮崎大学を牽引する人材をと言う観点から選考をして頂いています。

TT 教員と学部の教員の比較についてご意見がありますが、その一部は先日発行しました TT 機構の Newsletter（下記 URL）をお読み頂ければと思います。ただ、学部教員のどのデータと比較するのが未だ掘っていません。今後検討させて頂く予定です。研究専門職として、学部とは別のセンター等の所属として活躍頂くというご提案もありますが、宮崎大学の規模および TT 教員が学部の将来を牽引していく様と言う目的からすれば、やはり学部に所属する方が良いかと考えられます。

#### (5) テニユアトラック制の継続

また、テニユアトラック制を本学で継続維持することに関してご意見、ご提案があればご記入下さいとの設問（設問 15）にも、多くのご意見を頂きました。これについての回答は、大旨、前項に述べたデメリットに関する分類の中で記述したことで重複していると思われます。なかでも、若手教員の育成に関わる TT 制度について、積極的に進めるのが良いなどの有意義なご提案を多く頂いています。ここでも、TT 機構に関して皆様方への説明が足りないことが改めて認識されました。頂いたアイデアに対して TT 機構運営委員会を軸に検討し、できる部分から改善して行きたいと考えます。なお、学部テニユア職になった教員の昇格など人事面での対応については学部の検討事項であり、機構としては全学的観点からの意見を述べるにとどまりますが、ぜひ学部と協力して教員が希望を持って教育研究に邁進できるような体制を作って行ければ良いと考えられます。

全学の人事を TT 制度でと言うご意見もありますが、宮崎大学の規模から考えれば無理があると思われます。しかし、部分的にしても、できる部分には拡大して適用していく方が良いと思われます。今後、学部の再編など大きな改革に迫られる場合は、この TT 制度を何らかの形で活用頂ければ、機構としても嬉しいところです。

#### (6) テニユアトラック制や人事制度へのご意見

最後に、テニユアトラック制あるいは本学の人事制度についてご意見やご提案をお聞きしたところ、多くの有意義なご提案を頂きました。運営委員会の議題として検討を行い、必要に応じて全学の人事制度等検討委員会、役員会などへ提言できるところはそうのようにしたいと考えています。なお、女性教員の採用については努力しているところではありますが、現時点ではゼロになっています。TT 教員公募に際し特別女性枠を設けるところまでは行っていません。勿論、同程度の能力であれば女性を採用するという方針は学部における教員採用とも同じです。また、外国人もおりません。このあたりも検討すべき事だと考えています。

#### まとめ：

今回の調査を通じて、本学のテニユアトラック制度や推進機構に対する肯定的な回答を得る事ができました。特に、テニユアトラック教員が期間中に顕著な研究業績を残し、テニユア職についたあとも学部や大学を活性化するという大きな期待を受けていることが分かり、この制度をこれからも続けていくことに自信を持つ事ができました。有り難うございます。ただ、回答数が少なかったことについては、機構の状況を全学の皆様にもっと知って頂くよう努める必要性が強く感じられました。

これからのあり方としては、学部教員定員や学長管理定員という概念をなくし、人事は全学で管理することにも考えられます。学部新設、改組、大学間統合など大きな改革が今後出てくるものと思われれますが、その度に学部と協議のうえ教員ポストを出して頂くという概念をなくす事も期待でき、デメリットは確かにあるかも知れませんが、状況が厳しくなる中で大学が存続していくためには大きな改革も必要であるように考えられます。

資料 1

アンケートを依頼したメール分（2018年12月17日）

----- Forwarded Message -----

Subject: TT 推進機構／アンケートのお願い  
Date: Mon, 17 Dec 2018 14:12:59 +0900  
From: TToffice\_ik <ttooffice@of.miyazaki-u.ac.jp>  
To: all-kibana4844@of.miyazaki-u.ac.jp

教職員の皆様、宮崎大学テニュアトラック推進機構オフィスです。

本学のテニュアトラック制は、2009年の旧 IR 推進機構の設置に端を発し、それを発展的に継承しているテニュトラック(TT)推進機構が発展的に進めているところです。TT 推進機構も、既に 2016 年には 2 名、2017 年には更に 2 名の教員を学部配置し、さらに継続して毎年複数名の教員を公募採用しております。

そこでこのたび、このテニュアトラック制が本学にどのように定着し、学部等の皆様にご理解・ご活用頂いているのかなど本学全教職員に対して調査を実施し、これからのテニュアトラック制の運用の改善に結びつけたいと考えております。ご多忙とは存じますが、下記の URL から、皆様の本アンケートへのご協力をお願いいたします。

<http://133.54.240.116/~enquete/limesurvey/index.php/898218/lang-ja>

なお、事業概要等については本機構のホームページ（下記 URL）をご覧ください、現時点でのテニュアトラック教員、テニュアトラック推進機構および旧 IR 機構から学部採用された教員のリストは以下に掲載しております。

TT 機構ホームページ <http://www.miyazaki-u.ac.jp/ttkikou/>  
概要（TT 教員氏名が 2 ページ目に掲載されています：上記 URL の事業概要のページ参照）

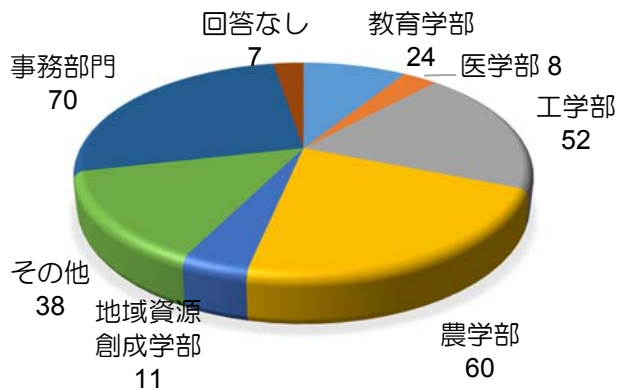
ご協力の程、どうぞよろしくお願いいたします。

資料 2

2019年1月 テニユアトラック推進機構アンケート集計結果

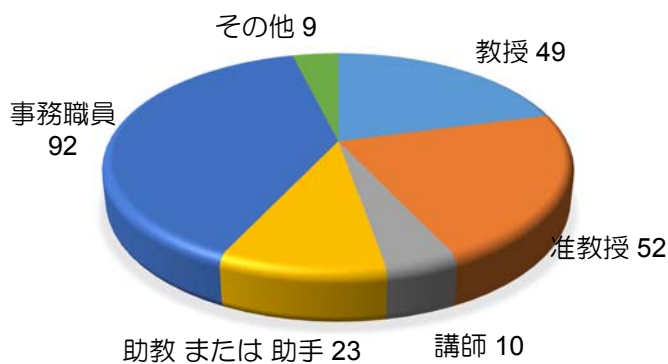
回答者数 270名（図中の数値は人数）

1. 所属をお聞かせ下さい。



その他は、センター、プロジェクト研究員など

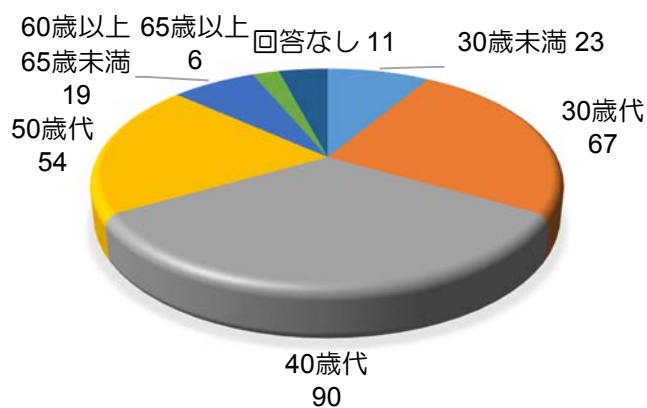
2. 職位についてお聞かせ下さい。



3. 性別をお聞かせ下さい。



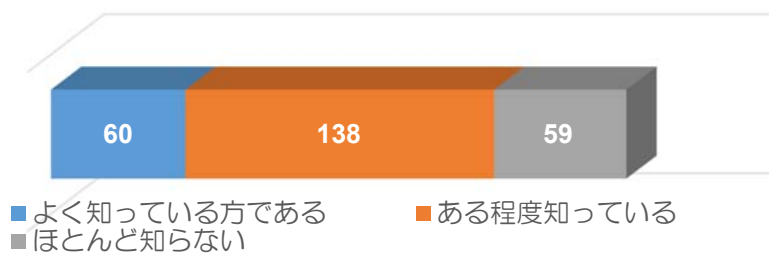
4. ご自身の年齢をお聞かせ下さい。



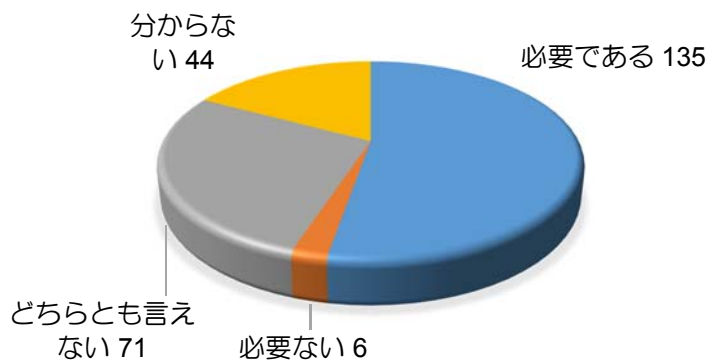
5. 本学にテニユアトラック推進機構があることをご存じですか？



6. テニユアトラック制がどんなものかご存じですか？

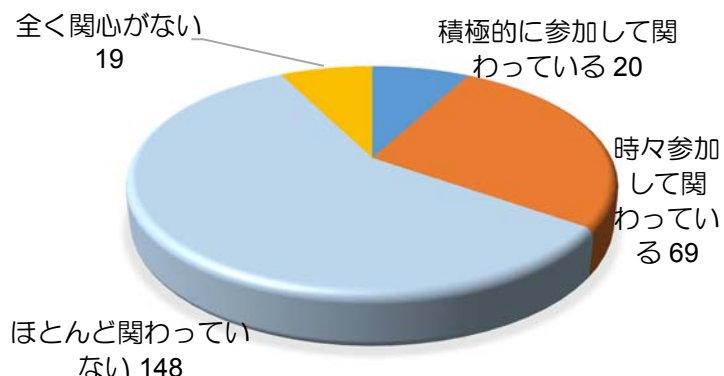


7. 若手教員育成のため本学にテニユアトラック制は必要と思いますか？

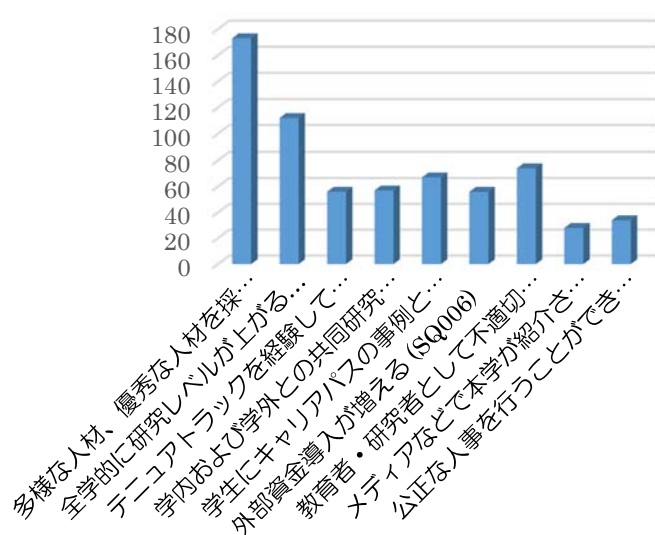




8. テニュアトラック推進機構が主催したセミナー、講演会、シンポジウムなどに参加、あるいはテニュアトラック教員の研究活動に触れた機会がありますか？



9. 本学にテニュアトラック制があることのメリットは何だと思いますか（複数回答可）



多様な人材、優秀な人材を採用できる	173
全学的に研究レベルが上がる	112
テニュアトラックを経験していない教員に良い刺激を与える	56
学内および学外との共同研究の可能性が広がる	57
学生にキャリアパスの事例として知らせることができる	67
外部資金導入が増える	56
教育者・研究者として不適切な人材の採用を防ぐことができる	74
メディアなどで本学が紹介される機会が増え、大学の評価が高まる	28
公正な人事を行うことができる	34

寄せられたコメント

- テニュアトラック制がどのようなものかわかっていないのでメリットの判断ができません。
- テニュアトラックがよくわからない
- テニュアトラックの内容が分からないので、メリットもわからない。
- 具体的なメリットを実感していません
- 特にメリットを感じない
- 業績数が求められる分野向き

10. 本学のテニュアトラック制についてデメリットがあると思いますか？



11. デメリットがあると答えた方は、それを具体的にお書き下さい。

御意見	分類
学部（研究）とのマッチングを採用前に十分確認してほしい。学部に配属されてから、研究・教育、さらに管理運営等をバランス良くできる能力がある方を採用してほしい。	1
学部の教員席が減少する中、テニュアトラック教員席を確保することの妥当性が分からない。宮崎大学は、学部があるために成り立っている大学である。学部教育に重要な学部の教員席が減少しても、テニュアトラック教員席を確保する必要があるのだろうか？	1
テニュア終了後の学科所属の際に学科の人事枠を利用することによる、学科人事への影響が大きいことは熟慮する必要がある。 若手教員枠において、非常に競争が激しい現状がある。そうした中で、若手教員におけるTTとそうではない助教での人材的差は内の現状である。しかし、基礎研究は重要であるがその研究費の確保は、また厳しいのが現状であり、研究費等のサポートの有無がTTとそうではない助教との大きな差となり、研究の活性化に大きく影響する現状がある。こうした現状を鑑みて、これらの現状を改善する一手として以下のことを考える。 <ul style="list-style-type: none"> <li>本学では、若手の助教等の採用を全てTT制度にし、研究費の確保がより難しい現状にある若手に対し、現状のTT同様に基盤となる経費を増額し、これからの本学を担う若手の育成と研究の活性化を図るべきと考える。</li> <li>TT助教の人事は将来的に所属となる可能性が高い学科が主体として採用を行うことにより、学科の人事構成を円滑に進めるようにすることが最良と考える。</li> </ul>	1
学部の大学運営の負担がやや大きくなり、不公平感を感じる教員が出てくる可能性がある。	1
教員ポストの当該学部負担の問題	1
まるで所与のように、転属先の学部が決まっているような印象を受けている。経緯等が全く分からない。もしくは、我々の意思決定の外にある。	1
テニュア教員が研究に重点を置いている分、授業など教育面で他の教員に負担がかかる。	1
テニュアトラック終了後でも、管理運営等に寄与していない方がいるように聞いているから	1
研究スペースを確保する必要がある。独立しているためサポートを充実する必要があるが、周囲の理解がないと困難	1
TT終了後の配置に関して、学部の意向が反映されない	1
テニュアトラック制度そのものにはデメリットはあまり思いつかないが、テニュアトラック教員が増えると学部教員の教育の負担が重くなるため、定員が潤沢にあってこそ成り立つ制度だと思います。	1
テニュアでは、研究の面を特に評価しての学内教員採用されており、テニュア出身教員のなかには学生指導、法人運営に向かない激しい気性（過激な考え、言動）の教員が在籍しているため、人物評価も含めた総合的判断を行っていただきたい。	1
学科等の教育研究上、本当に必要な分野の教員を採用できない場合があること。	1
研究組織との接続について、関係学部学科との調整を入念に行う必要があること。関係学部学科の人事スケジュールとテニュア教員の採用のスケジュールとの調整する必要があること。	1

応募者の中に適切な人がいなかった時に取らないという選択をすることが難しい。	1
人事凍結など、近年の大学経営の厳しい状況の中で、整備の整っていない人事のまま進めると、既存の形式との齟齬が生じる。	1
受け入れる予定の学部が比較的非協力的であり、余分な仕事が増える点（例えば居室や実験室の手配）。	1
学生指導、教育（講義）などの負担を少なくということも分からないことはありませんが、学生とろくに話もできないような、学生のモチベーションを上げられない、ひきこもり教員を作りますよ。大学は教育の場でもあります。研究機関ではないので。	2
若手教員には研究だけでなく、教育経験も重要だが、研究とのバランスが取りにくい	2
本来の定員からポストが出ており、各学部、学科の教員の負担は増えている。また、研究に専念した後に学科の准教授として受け入れるが、学科の状況や学生の雰囲気を知らないで、授業や運営に携わる事になり、本人への負担が大きくなっているように感じる。学科で助教として少し経験した方が良いように感じる。	2
一部の業務にしか携わらないこと。	2
テニシアの過程で少しずつ講義や指導経験を積んでもらい、採用学科の実態に合っているかなどの点も本採用時の評価に加えた方が良いと思われます。今までに当大学で採用された方には当てはまらないかもしれませんが、他大学の例をみると、これらの面での問題がしばしば起こっているようです。	2
テニシアトラック教員は研究適性についての評価がメインとなるため、教育についてどれだけ適性があるか疑問である。	2
決められた期間内に成果を出さなくてはいけないのでライフワークバランスに影響する。	3
腰を据えた研究に及び腰になってしまう可能性がある。また研究にエフォートを割り振るため、教育、管理の面で同学科の他教員に負担がかかる。	3
若手教員の安定的な雇用には必ずしも繋がらない	3
教員雇用の不安定性を生むこと、安定した身分ではないため、研究者自身に不安がつきまとうこと。	3
任用が確約されていないため、将来への不安を持ちつつ研究を続けることになり、精神的な「安定」を得られないのではないかと。またテニシアを得るの研究成果が欲しいあまり、長期的な展望のない、無理な研究をする可能性があるのではないかと。	3
テニシアの研究者の精神的負担が大きいことと、一方で学部にも実質的に採用前提のプレッシャーがあり、テニシア3年後の採用と学部の必要領域補強人事とが噛み合わないことも有る。)が否めない。理系(研究そのものに施設等の環境が必要)と文系とでは状況が異なるが、理系はメリット>上記デメリット、文系はメリット≦デメリットだと感じる部分もあり、「どちらともいえない」と回答した箇所もある。	3
テニシアトラック終了後は研究のモチベーションが下がる	4
時限的に結果を出さず研究分野でないと入りづらいという認識。(よく知らないため誤った認識かもしれません)	4
短期的な研究成果に目が向きがちで、本質的な課題に取り組みにくくなる	4
多くのTT教員は、仕事に対するモチベーションが高く、研究費獲得能力も十分な方が多いが、獲得した研究費に対して、科学的に適切な成果(ハゲタカ論文ではないこと等)を出されているかがわからないことが多いため。	4
大学側からの短期間の結果に対する要求が、一般の教員よりも厳しく、研究のブラッシュアップが困難ではないか	4
研究成果のみの共有で、本当に宮崎大学のステータスが上がるのだろうか	4
研究の実態を加味せず過剰に研究費が配分されること	4
試験期間が短い場合、長期間を必要とする研究が避けられ、研究の質が薄くなる可能性があります。	4

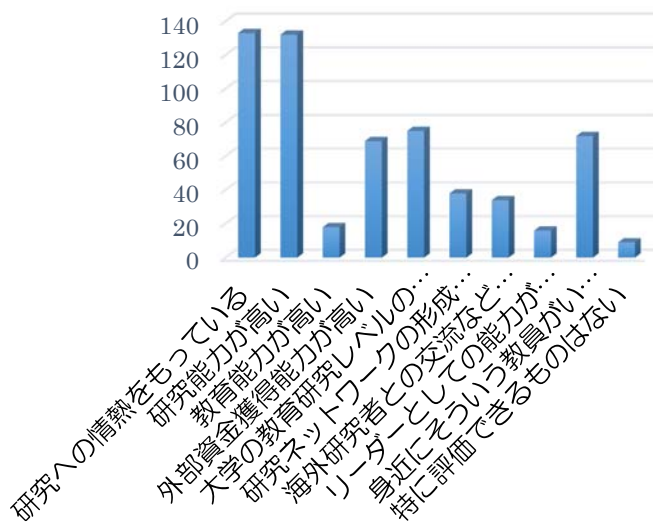
評価基準があいまいです。	5
教員評価の審査や、評価基準の設定に苦慮する	5
具体的にあるかどうかはわからない。ただ、これが最善の人材採用方法とはおもわない。研究主体の人員採用の一例としては良いと思う。しかし、教育、社会貢献、事業運営に向けた人材なのかどうか、はTTの中に評価指標があるのだろうか？これが教員採用の標準になると、教育や組織運営に関して評価のない、研究能力に特化した教員ばかりになるのではないかという一抹の懸念はある。	5
テニユアが取れなかった場合のキャリアパスに不安がある	6
不採用になった場合のフォローが十分でない	6
テニユア審査から外れた場合の救済措置がない。終了後のポストの問題がある	6
制度全般に言えることだが、メリットがあれば必ずデメリットがある。テニユア審査で不採用となった研究者のフォローをいかに行うのか。予算措置などがデメリットとなる。だが、社会全般から言えば、貢献度の方が高いと思われる。	6
よい人材も定着しないのではという懸念があります。	7
<p>本学では、職位に関わらず、新任教員に任期制を課している。テニユアトラック教員と異なり、新任時から授業をフルで担当し、委員会等の大学運営業務もこなす。基盤経費も特段変わらず、着任時のスタートアップ経費も付かない。すなわち、本学には待遇に明らかな優劣が付いた2つのポジションが存在しているという矛盾があり、劣っているポジションの教員はそれを不満に思っている。</p> <p>本学のような小規模地方国立大学に必要なのは、全国的または世界的に優れた研究者ではなく、理解が決して良いとは言えない学生の勉強を熱心に見て、地域貢献をし、多くの大学運営業務を文句も言わず献身的にこなしながら、地道に研究を続け、定期的に科研費(すなわち、間接経費)を穫ってこれる教員である。現状のテニユアトラック教員のように、研究へのエフォートが保証され、十分な研究費を大学から用意されている環境では、本学に必要な人材かどうかは判断できない。すなわち、現行のテニユアトラック制に寄与している教職員の時間と労力およびそのために用意されている予算は無駄である。</p> <p>本学のテニユアトラック制は「若手」研究者の育成を主張しているが、実際に採用されている教員は若くも何ともない。どちらかと言えばシニア寄りである。テニユア審査終了時に40歳未満であることを要件にすべきである。テニユアトラック教員の公募に35歳を過ぎてから応募してくるような研究者は、それまでテニユア職と縁がなかった訳であり、その業界のトップ層から少し遅れていると言える。そのような中途半端な研究者をわざわざ本学のような小規模地方国立大学が面倒を見る理由はない。仮に、本学在籍時に研究が進み、大出世したとしたら、テニユア審査後にわざわざ本学に残る意味はなく、より雇用条件の良い研究機関へ移ることは明らかである。</p>	7
教員、事務職員のテニユアへの理解が低く、せっかく育てても外に出て行くだけではないか？(本学では教授になれる可能性が低い。ずっと1人で研究をしなければいけない、無駄な講義や雑用を押しつけられる、等。)	7
高額な研究費を支給したのに、採用につながらない場合は、大学の経済的損失が大きい。	7
他大学への転出	7
優秀な人材ほど、本学に長く根付かない。	7
怠けている教員にとっては、必死で研究する人が増えると居心地が悪くなるかもしれないが、一般的なデメリットは全くないと思う。	8
テニユア外教員の待遇との不公平感。成果主義の蔓延による、基礎研究や新規性のない継続的調査への低評価	8
メリットが多いがデメリットもある。優秀な人材ではあるが、全てが優秀ではない。	8
既存教員は雑用が多いことから、研究に専念できる環境で多少の結果がでて、当たり前だと思われる。大学を代表するような大きな成果を期待してしまう。	8

私はアメリカのテニュアトラック制度が好きですが、これは全教員に対するテニュアトラック制度で、採用学科が強い発言権を持っていると思います。宮崎大学は全教員を対象とするものではなく特定の教員に対してのみのテニュアトラック制度で、本当に学科が採用したい人材が採用できない可能性がある面はデメリットだと思います。	8
研究に緊張感が生まれる。	8
制度そのものは素晴らしいと考えていますが、近年の財源不足の観点から、人件費や研究費の確保に関して、大学全体への説明が必要では無いかと考えます。	8
研究者としての下積み時代がなく、自分勝手気ままな研究者になりがち。	8
任期制が、ハラスメントの温床となる可能性がある。	8
公平な人事と言えるのか 相当な経費がかかっているが、それに対する成果が不明	8
審査と TT 教員を成長させるための労力が必要となる	8

12. 重点研究領域の教員を採用することは必要ですか？



13. テニュアトラックを経験して現在学部でテニュア職についている教員、あるいはテニュアトラック推進機構に所属している教員をどう評価しますか（複数回答可）



研究への情熱をもっている	133
研究能力が高い	132
教育能力が高い	18
外部資金獲得能力が高い	69
大学の教育研究レベルの向上や活性化に貢献している	75
研究ネットワークの形成に積極的である	38
海外研究者との交流など国際性が高い	34
リーダーとしての能力が高い	16
身近にそういう教員がいないので分からない	72
特に評価できるものはない	9

追加コメント

- テニュアトラック制がどのようなものかわかっていないので評価できない。
- 教員と接する機会がほとんどないので判断できない

14. テニュアトラック教員に期待することあるいは要望することがあればご記入ください。

御意見
今後のリーダーとして位置づけるとするならば「組織と社会に対する（研究以外も含めた）幅広いビジョンと手段」を提示することが期待されると思います。
大学予算の許す限り、続けて頂ければと思います。近年、若手のキャリアパスが問題となるかなで、重要な制度であると感じています。
怠けている教員の居心地が悪くなるくらい全力で研究に取り組んでほしいし、それが最終的には宮崎大学全体を良くすると思います。
研究能力が高いことは必須ではあるが、学部に配属された後のことを考えると、やはり人物的に優れている方を採用すべきと考える。
高い研究力
研究成果をあげられるように講座費や、共同研究、機器利用の面で協力したい。スタートアップはだれもが大変なので、遠慮なく機器等をシェアできるシステムを構築できるように IT オフィスも協力してもらえるとありがたい。
ご本人のライフバランスに貢献できることと、組織の発展がかみ合うように
宮崎大学の一員として、研究業績を積み上げていただくことを期待致します。
今まで本学にない視点で付加価値をつける提案をし、大学の魅力を高めてほしい。
活発に活動を進めて欲しい。
宮崎大学に愛着を持っていただきたい。学生指導にも積極的に従事する気持ちを持っていただきたい。（既にそうして下さっているかもしれませんが）
学内外に、研究成果等の情報を積極的に発信してほしい。
大学の発展のために大いに期待したい。
研究ネットワークを広げ、学部の教員では忙しくて出来ないような研究面での仕事を達成する。
研究面での活躍だけでなく、大学人としてバランスの取れた成長をして欲しい
5年近くの期間、研究に専念できますので、既存教員と一線を画する研究成果を出して頂きたい。また、付随して、競争的資金も既存教員より多くを獲得して頂きたい。
高い研究能力を有した人材をさらに入れて宮崎大学の教員の質を確固たるものにして欲しい
業界で最も優れた研究者の1人として著名であること。科研費を切らさず、かつ通常採用の教員より多く穫ってくる。テニユア審査後10年は本学にいること。
若手の研究をリードしてもらいたい。
教員の方というよりも大学側に希望。短期間で成果を出すことにとらわれず、思い切った研究ができる環境を整えて欲しい。
結果を出された場合は、テニユアのあとも積極的に宮崎に残ってほしい。そのためには大学も継続性のあるポストを準備してほしい。
研究に集中して欲しい。
すべての業務に関わりながら負担軽減を図る方が良いと思う。
地に足を付けて大学の研究教育そして運営に貢献してもらいたい。
国際舞台でも十分に活躍できる質の高い研究に取り組んでいただきたい
研究に対し高い意欲を持つ教員の存在は大変刺激的であり、また、学部の運営について有益な考えも言って下さり、大変良いと思う。一方、学部の教員となった場合、学部に置ける様々な雑用に耐えられるかどうかは未知数である。
更なるテニユア制度の飛躍を期待しています。
大型研究プロジェクトの提案をして欲しい。
やはり、第1義的には研究の推進です。質の高い研究を進めて頂きたい。次に、研究ネットワークを活用した国内外の研究者との繋がりを強化して頂きたい。最後に、外部資金をできるだけ多く確保して頂きたい。
研究成果の出ている教員には、テニユアトラックに教員に関わらず管理運営などの業務を免除すべき。また、採用においても研究業績をもっと重視すべき。研究実態のない方のチェックを厳しくすべき。

承継枠（学部へ所属）になった後は、通常の教員と同様の業務となるため、論文数や外部資金の獲得が逡減している印象がある。例えば、優秀な教員についてはセンター等に所属させて研究職とする事を検討してはどうかと考える。
研究能力の高い人材に来てもらえることは基本的にとても良いことだと思います。ただ、地方の国立大学として地域の知の拠点を目指すには、一人の教員がカバーできる領域が広い方が生き残りやすいと思います。特定の領域やアプローチに特化するより、多様性のある採用を望みます。
学生教育面への協力もお願いしたい
テニュアトラック全般に関してだが、評価に関して数字的な業績だけに偏重しないことが必要である。図抜けた研究能力を有してほしい。
切磋琢磨するということを基準に、TT でない教員との比較など、客観的な情報の開示も必要と思われる。
燃え尽きないように心のケアに心がけて下さい。
研究に軸足を置くことについては全く異論ありませんが、テニュア教員以降は教育面（研究指導以外の学生支援）や管理運営面にも携わっていただくことが期待されていることを理解しておいていただけるとありがたい。
研究指導だけでなく、全学的な研究広報や教育にも少し関与してほしい。
審査過程で外部資金導入に関するハードルを貸すことがこれからは、必要かもしれません。米国州立大ではテニュアを獲得するために、NIH/NSF の研究費を取得することを必須としているケースが多いようです。
テニュアトラック教員だからどうこうということはない。職階にかかわらず活躍を期待する。
ご自身の研究活動に邁進していただければ十分だと思います。
もっと教育に貢献すべきです。
年々、運営費交付金が減額されている厳しい時代でも優秀な人材の確保は重要である。また、テニュア後の人材流出にも留意すべきである。

15. テニュアトラック制を本学で継続維持することに関してご意見、ご提案があればご記入下さい。

御意見
時代の変化とともに新しい研究分野が出現しますが、既存の学部の人事ではそのような分野の教員を採用することが難しいと感じます。また、研究をほぼしていないにも関わらず、研究分野・スペースだけは個人商店のごとく死守しようとする教員もあり、非常に問題です。大学教員は大学にスペースを借りて研究を行っているだけで、個人商店ではありません。アクティビティーの高い人をどんどん入れなければ大学が生き残れないのは明白であり、人の入れ替え・研究分野の入れ替えを行うシステムとしてテニュアトラック制度に大いに期待しています。
各部局教員の多様性や将来像を見据えて、女性限定の TT も有効だと思います。
全体のバランスを考えて、大学として何が重要であるかを検討した上で、維持するかどうかを判断する必要があります。海外でのテニュアトラック制度では、組織が大学を牽引するための人材育成を行い、教授にするまで責任を持って育成することに大きな意味がある。切磋琢磨することと、客観的な情報の開示が TT 教員のみでなく、教員全体への刺激になると思います。
これからも維持していくべきだと思う。医学部所属の TT 教員は学生獲得に苦労しているようなので、年に一回程度、農学部や工学部の教員が世話人となってセミナー等を行わせて、希望する学生には積極的に共同研究というかたちで、出向させても良いと思う。全ての学生に均一に研究指導を行える意味でも有意義だと考える。
地方大学に優秀な人材を集めてくる手段としては必須であり、大学の存続に関わるシステムである。なるべく幅広い分野の公募を行うことで競争率を高め、優秀な人材を採る必要がある。
テニュアトラック制を全てに導入して教員の質を向上させるべきである
引き続き実施してもらいたい。
大学の財政が厳しいのはわかりますが、若手の研究者にはこういった制度は重要だと思いますので、これからも維持してほしいと思います。

踏み台にされてもいいくらいの覚悟で、レベルアップを図るくらいの思い切りの良さを期待する。
現状のように、関係学部学科との調整に十分配慮されながら運営される分には意義があると思われる。無理なスケジュールでの人事進行にならないようには配慮されたい。
若手のキャリアパスとして大変魅力的な制度ですので今後も是非、続けてもらいたい。
既存制度との整合性を高め、融合的に発展させて欲しい
継続してほしいと思います。
宮崎大学の特徴（若手教員人材育成）として継続をして欲しい。 若く優秀な人材を採用できる制度の一つであると評価しています。しかし、若手研究者の採用・育成の方法は他にもあるようにも思います。本学で継続すべき制度であるか否かについては、大学の将来展望や各部局の将来構想も勘案し、十分な議論をしていただきたいと思います。
ポストクとの連動する評価項目を設けて、宮崎大学で学位を取った優秀な人材の確保やモデルケースをつくる。そのことで、博士課程への進学し、その後のキャリアをイメージしやすくする。
教員の採用形態としては、必要な手段でもあると思われる。
前項で記述したとおり、 ①全ての助教採用は TT 制で行う。 ②TT 助教の採用は所属する可能性が高い（研究領域が合致する）学科が主体として行う。 ③全ての助教（TT 助教）に対し、基盤となる研究費を増額する。 ④全ての助教（TT 助教）に対し、学科運営が円滑が進む程度の必要最小限の授業・教育負担を課す。 以上のことを是非検討して頂きたい。
テニュアトラック専用のスペースを今後増やしていく仕組みが必要である。スペースについて各学部の教員は専有意識が高いため、テニュアトラックの方のスペースが取りづらい。スペースチャージなども検討することで、テニュアの方のスペースを確保することも大切である。
本学の核となる人材を目指すべく、今後も制度およびテニュア教員のサポートしてあげて欲しい。
研究のPRとともに、クラウドファンディング等を立ち上げて研究支援者の裾野を広げる事で、長期的な研究資金、研究施設等の維持管理経費の確保に努めていく必要がある。一方で、新たな学長管理定員の確保、教教分離、業績評価の徹底などにより若手枠の確保と、外部資金の確保が必要。
テニュアトラック制は継続維持し、本学で学んでいる学生、博士課程のものにもテニュアトラック制を示すべき。
若手教員の比率を高めるための近道ならば意味を感じます。適切な教員評価制度のもと、全学が納めできる人件費の範囲内で実施できるならばよい制度だと思います。
良いことだと思います。
全国的な流れのようなので、維持してほしい。
常に感謝と謙虚な気持ちを持ち続けていただきたい。
従来の保守的な人事採用スタイル（世襲制）ではなく、他大学卒の優秀な人材を確保できるとても良い制度だと考えています。今後も継続することを望みます。ただし、テニュアトラック制で学部の准教授になっても、結局は内部の先生方よりも後ろ盾（講座継承の感覚）が薄いため「教授」への昇進は難しいと思われます。今後は、優秀な人材ほど、時間とともに他大学への流出が増えるように思いますので、対策を講じる必要があるのかもしれませんが。
応募者が比較的多くいるのであれば継続することに異論はないが、安定的に雇用することが原則だと思う。
運営交付金等に影響があるのであれば、継続維持した方がいいと思う。講義資料のコピー代もままならないので。
周囲の理解を深めながら継続するべきである
テニュアトラックのことを正確に理解できていない教員もいるように思いますので、今後ももっと浸透するよう、アナウンスを続けていって欲しいと願います。
今後の資金獲得策を検討する
各学部の特徴にあわせた制度運営が必要だと思います。
維持するのであれば、その方針・必要性を明確に示し、教職員へ理解を図る必要があると思います。
制度そのものの広報や成果の広報を大学を挙げてPRしてほしい。



交付金に関係するのであれば致し方ない
予算次第ではないでしょうか。現在のように、TT 終了後に学部に取り残されてはならない義務がある場合には、配属先の教育組織との分野ミスマッチの可能性もあると思います。(現在の TT 経験者の大部分は頑張ってマッチされていると感じますが)
テニュアトラック制の導入は、研究の活性化等に寄与していると思うが、部局の特性やテニュアトラック教員期間の人員費予算確保の問題もあるので、無理に毎年採用人事を実施するのではなく、必要に応じて実施する方が、長く継続していいのではないかと。
テニュアトラック教員獲得時およびテニュア審査時の情報公開をもっと行ってもらえたらと思います。現状だと未だ人事が公正かどうか、外部の人間は判断できない状況だと思います。
良くないという考えは今のところない。
受け入れ学部の協力体制の整備
費用対効果、ではないでしょうか？
制度の必要性は感じるが、予算の厳しい折、なるべく予算を掛ない制度の維持を検討してほしい。
出口戦略をもっと明確にして欲しい。
IF などに基づく論文業績至上主義で採用された教員がいろんなところで破綻をきたしている、人間的に問題があることを考えると、この制度の継続に関しては複雑な気持ちです。
制度で雇用される教員は、比較的短期間で成果が現れる研究しか対象にならないのではないかと危惧があります。
研究一辺倒の人材は地方大学では重要性は低いと思う。
国際的に戦っていくためには必要だろうが、一方で他教員の負担や文科省から割り当てられた本学の存在意義である「地域貢献」を考えると全面導入は無理と考える。
それよりも、さらに若手の助教クラスの層を充実させた方がいいのではないかと。
断固反対

**16. テニュアトラック制あるいは本学の人事制度についてご意見、ご提案があればご記入ください。**

御意見
テニュアトラックにかかわらず、最近本学に新規採用されている先生の多くは科研費の獲得状況など非常に良好だと感じますが、法人化する前に公募ではない人事制度で採用された教員は不良在庫が非常に多いと感じます。これらの人を一掃するような人事改革を期待しています。
幅広い分野の教員を集めることは良いが、集まった人材のコネクションを増やし、強めていくべきだと感じる。優秀な教員が多くいる中で、個の力では他の大学より劣る。他大学のようにプロジェクトに取り組むチームを作り、話題と成果のでる仕事を増やしていくべき。その視点で人を増やしていくべきと思う。
各学会等で、宮崎大学のテニュアトラック制度をきちっと PR して外部からの参入を増やすべきだ。
他大学卒の優秀な人材を確保するために、非常に良いシステムだと思います。また、本学では実質的なテニュアトラックのシステムが軌道にのっているように思えますので、今後の継続を強く望みます。
本学は幅広い分野でのテニュアトラック公募を行い、優秀な人材の確保ができていると思う。これからの大学は如何に優秀な教員を確保していくかにかかっていると思うのでテニュアトラック制度のような人事制度は積極的に取り入れて欲しい。
女性教員の割合が全国的に見ても少ないので、女性枠での応募を積極的に推進してほしい。
若手研究者にとって教育者としてのベース作りになれば
若手定着率が低い学部も見られますので、若手定着率が高くなることが期待されます。
感想レベルですみませんが、業績の基準が明確に求められておりますので、優秀でやる気のある方が、切磋琢磨されているような感じが伝わってきます。
組織戦略をかなえるには、適切な人材登用。しかし、既存人員をうまく使うことも重要。そのためには、人事評価制度の、学部・分野だけでなく、職階、実働区分などにおける実務的な評価指標を作る必要があると思います。でなければ、TT などで入れた人材も、流出するリスクがあります。

既に実施しているかも知れませんが、これまでのテニュアトラック制度について、本学へのメリット、一方でデメリットを分析し公表してほしい。
学部教員の必要性を判断した上で、センター教員などの学長管理教員の運用を考える必要がある
大学内における教員の得て不得手が考慮されずに仕事が配分され全体の指揮が下がっているように感じる。授業が得意な教員には授業をたくさん持つ代わりに手当を、マネージメントを得意とする教員には相応の手当てを。
任期付きでの採用や年俸制が文科省方面の意向ではあるが、安定的な雇用が重要だと思う。
本学のような、地理的にも不利な大学では、任期制を推し進めると優秀な人材が逆に集まらなくなると思う。特に教授。助教は流動性を高めるためにいろいろな制度で人を取ってよいと思う。
異動も必要でしょうが、専任的な職員も必要だと感じます。
内部昇任に関して業績等の評価を厳密にするべきである。
教授の業績も評価されるべきである
テレビで、一つの蟻の集団の中には必ず数十パーセントの怠けている蟻がいると言っていたと記憶しています。このことから考えますと、包容する気持ちも大切かなと思います。
制度については、現状に特に問題を感じていません。
まあまあです。
採用審査や選考委員・選考内容の透明性を高めること。
任期のある教員が増え、ものいぬ雰囲気ができつつあると感じる。任期の延長を望む教員は自ずと執行部の意向に沿う傾向をもつ。会議の端々にそれを感じる。業績も自分の点数稼ぎばかり。できるだけ風通しの良い大学を作ってほしい。
採用5年後には部局所属となるため、その後の昇格人事の評価は部局主導になり、大学の方針（ビジョン、戦略）に基づく採用、評価軸が設定が出来ていない。採用枠の課題が大きいので、センター再編と同時に制度のあり方等を議論する必要があるように思う。
地理的物理的な本学の条件に照らし、また長期的戦略としてもTT制は適していないと思います
まずは既存の本学職員の待遇改善が必要。
事務局の人材育成
即中止