

宮崎大学におけるテニュアトラック制に関するアンケート（第 2 回） 結果報告

宮崎大学テニュアトラック推進機構

平成 26 年 4～5 月に「宮崎大学におけるテニュアトラック制に関するアンケート（第 2 回）」を実施しました。アンケートには多くの先生方から回答がありました。ご協力に感謝申し上げます。その結果を以下に報告いたします。

本学のテニュアトラック制あるいはテニュアトラック教員に関して 200 を超えるご意見をいただきましたが、その中には貴重なご提言、厳しいご批判がございました。それらご意見は今後のテニュアトラック制を進める上で参考とさせていただきます。寄せられたご意見すべてを引用しますと膨大な報告書となりますので、テニュアトラック推進機構が特に参考とさせていただいたご意見を報告書内に引用するにとどめました。また、テニュアトラック制についての広報が十分でなかったため、誤解に基づくと思われるご意見も散見いたしました。機構としてこれまで説明が不足していたと思われる点につきましてはコメントを付しました。

調査期間：平成 26 年 4 月 22 日～5 月 30 日

回答数：330 人

現員：655 人（有期職員含む。育休・産休代替は除く） 596 人（有期職員除く）

回答率：在籍教員（有期職員除く）の 55%

1 所属部局（回答必須）

部局	回答者（人）	回答者全体での%	部局内回答率（%）
教育文化学部	48	14.5	57.8
医学部	100	30.3	36.2
工学教育研究部	55	16.7	61.1
農学部	97	29.4	87.4
その他（センター等）	30	9.1	69.8

2 職位（回答必須）

職位	人数	%
教授	124	37.6
准教授	108	32.7
講師	19	5.8
助教・助手	65	19.7
その他（PD 研究員、プロジェクト研究員など）	14	4.2

3 回答者の性別（回答必須）

男性：272人（82.4%） 女性：58人（17.6%）

4 回答者の年代（回答必須）

年代	人数	%
20歳代	2	0.6
30歳代	78	23.6
40歳代	119	36.1
50歳代	95	28.8
60歳代	36	10.9

5 本学に IR 推進機構あるいはテニュアトラック推進機構があることをご存じですか？

知っている	306人（94.7%）
知らない	17人（5.3%）

6 テニュアトラック制がどんなものかご存じですか？

よく知っている	91人（27.7%）
ある程度知っている	200人（61.0%）
ほとんど知らない	37人（11.2%）

7 若手教員育成のため本学にテニュアトラック制は必要と思いますか？

必要である	145人（44.5%）
必要ない	25人（7.7%）
どちらとも言えない	156人（47.9%）

8 IR 推進機構や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 IRO 特任助教や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？（複数回答可）

IR 推進機構・テニュアトラック推進機構のニュースレターを読んだ	156人
テニュアトラック教員が関係する講演会、セミナー等に参加した	121人
IR 推進機構・テニュアトラック推進機構のホームページを閲覧した	103人
テニュアトラック教員が発表した論文、総説、解説などを読んだ	88人
新聞・テレビなどでテニュアトラック教員の活動を知った	73人
IR/TT Week（研究成果発表会）でポスターを閲覧した	57人
本年2月28日のテニュアトラックシンポジウムに参加した	37人
テニュアトラック教員と研究について意見交流を行った	31人
テニュアトラック教員と共同研究を行った	19人

その他	19人
-----	-----

9 本学にて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	162人
全学的に研究レベルが上がる	155人
既存教員にいい刺激を与える	125人
共同研究の可能性が広がる	110人
外部資金導入が増える	80人
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	60人
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	43人
公正な人事を行うことができる	36人
その他	16人

（その他の意見から）

- ・若手のポストを少しでも増やす事ができる。
- ・活発に研究をしている優秀な若手研究者の活躍の場が増える。学内には研究者のいない新しい分野の研究が展開できるようになる。
- ・学部への配置後も「全学的に研究レベルが上がる」かどうか重要であり、これから判断されるべき。

10 本学のテニュアトラック制にデメリットがあると思いますか？

わからない	203人
ある	90人
ない	34人

11 10で「ある」と回答した方は具体的にお書きください。

（参考とした意見及び機構からのコメント）

【意見 a】 テニュアトラック教員は学部からポストを出していることから、教育にも関わることが求められていますが、実際には大部分が免除となっており、その実質的負担は学科教員に來ている感じがします。

【意見 b】 研究以外の duty を多く課せられ組織として働かねばならない教員の相対的な割合の高い規模が小さい大学では、duty が免除されているテニュアトラック制の教員は他の多くの教員の負担増を招くおそれがある。

[コメント] テニュアトラック（TT）教員がテニュア職を得た場合のポストは、学部から出すことになっていますが、テニュアトラック期間中の TT 教員のポストは学部からは出していない。すなわち、TT 教員を採用したことで学部教員の教育負担が増える仕組みにはなっていません。テニュアトラック推進機構は、TT 教員が学部教育に参加することで、学部の教育が充実するよう、60%の研究エフォートを確保した上で、できるだけ教育に参加するよう奨励しています。したがって、TT 教員を採用することで既存教員の教育負担は軽減し

ます。ただし、着任 1 年目は研究の立ち上げに専念できるよう、教育義務を免除しています。(本学の教員が TT 教員に採用された場合は、それまで担当していた授業科目が減るため、後任の教員が採用されるまでは一時的に既存教員の負担が増えることはあります。)

【意見 a】採用時のポストを用意するときに従来からあるポストを使う場合、そのポストがうまく空くのであればよいが、現職の教員の人事に関連することで難しい面がでてきそうに思う。

【意見 b】既存の学部学科との融合が十分でない印象を受ける。学部学科の中長期的採用計画や大学の研究目標の情報を繊細にくみ取った募集・採用を行えば、優秀な人材を確保するためのバッファとなるシステムとして利用できるはずだが、現状はほど遠い印象を受ける。

【意見 c】テニュアトラック教員が学科・学部の教育にどのように関わることができるか、また関わるべきなのか、位置づけが不透明であり、またケースバイケースのように思う。これは、今後、学科・学部として本当に必要な教育・研究分野をどのように構成していくかを考えるうえでも重要である。

【意見 d】どのようにして、公募する教員の研究テーマが決められているかわからない。本当に必要な分野なのかどうか、疑問的なところがある。

[コメント] テニュアトラック推進機構の教員採用は、機構長と学部長が相談して、近い将来に定年退職で空席が出る予定の基盤教育研究分野をさらに発展させるために、あらかじめ若い人材を採用して、育成するという計画の下で決定します。したがって、学部の人事計画に沿ったものです。この点に関しては、部局内での議論が十分でない可能性もありますので、中長期的な部局の教育研究戦略や教員採用計画に関して部局内での十分な議論が今後必要です。

【意見】教育、管理運営への貢献評価が不十分である可能性。単に研究業績でテニュアを与えるのであれば公募、選考時の基準を厳格化することで対応可能では。少なくとも、テニュアトラック制は対象教員にテニュアを付与してからの追跡調査が重要で、それを経てからメリットとデメリットを判断すべき。

[コメント] テニュアトラック推進機構は各学部の基盤的教育研究分野でのリーダーとなる人材育成を進めているので、テニュア審査において教育能力は重く評価します。自立性、リーダーシップも評価対象となっていますので、管理運営能力もある程度量ることが可能であると考えています。TT 制を導入したことが本学の教育研究の発展に寄与したかどうかは、2、3年で分かることでなく、もっと長いスパンで見なければなりません。その意味で、追跡調査は必要と考えており、実施する予定です。

【意見】最終評価時の基準の不透明さ。准教授としての採用の基準が公表されてない。(テニュア審査基準については同様の意見、他に 5 人)

[コメント] IR 推進機構のテニュア審査の基準は科学技術振興機構のホームページに公開されています。下記のホームページで H23 成果報告 70 ページをご覧ください。

http://www.jst.go.jp/shincho/program/kadai/wakate_h21_04.html

ただ、この情報は多くの教員の目には入り難いので、本学テニュアトラック推進機構のホームページにテニュアトラック推進機構のテニュア審査基準を公開しました。

【意見】採用した教員と受け入れ側(学科等)とのマッチングが悪い。採用担当者に研究内容に詳しい人物がいなため研究内容を精査せずに論文数や人物等のみで採用すると学科の教育にマッチングしない人物が学科教員として加わることになり、学科の教育に支障をきたす。

[コメント] テニュアトラック推進機構の教員採用には、学内教員に加え、募集分野に詳しい学外の複数の研究者が専門委員として加わっており、利害関係にとらわれない、公平で透明性の高いピアレビューができる体制となっています。その専門委員は TT 教員の間中評価及びテニュア審査にも関与し、TT 教員が当該分野にふさわしい人材に育っているかをチェックしています。

【意見 a】当初の制度設計には、受け皿確保やこれに伴う環境整備面で十分に準備できていたとは思えない。また、TT 教員と同等の能力を有しながら教育・管理運営を負担しつつ研究を行っている一般の若手教員の評価との関係が不明瞭であり、一般教員の方が不利になりかねないことが懸念される。

【意見 b】TT 制度に本学が何を期待しているかが採用された TT 教員や他の教員に正しく理解されていないと、本採用後に期待どおりの働きをして貰えない場合や、TT 以外での採用教員との間に無用な軋轢を生む危険性が残っている。また、本採用した部局においても活かし方を間違わないようにしないと、先行投資が無駄になる。このようなリスクは存在していると考ええる。

[コメント] 新しい制度を導入するとき、あらかじめ完璧に環境を整備して、少しの問題も生じないよう万全の準備を整えた後、スタートするのは困難です。特に、我が国でなじみの少ない TT 制は試行錯誤を繰り返しながら、我が国に合った、あるいは本学に合った形に仕上げていく必要があります。そのため本学の IR 推進機構とテニュアトラック推進機構は毎年度、学外有識者による外部評価を行い、外部評価で指摘された事項を改善するという PDCA サイクルを実行し、事業を改善してきました。それが文部科学省から高い評価を受け、平成 23 年度の間中評価では本学の事業だけが S 評価を受けました。

意見 a の後段の指摘については、本機構は昇進に関して TT 教員と一般教員を競合させる意図は持っていません。TT 教員のテニュアポストはあらかじめ各学部において確保されており、一般教員の昇進とは異なる審査過程を経て、テニュア職に就くことになっています。

IR 推進機構とテニュアトラック推進機構はこれまでもさまざまな手段を通じて、TT 制が目指すものを機構に所属する教員や学内の教員へ説明してきました。しかし、教職員の理解はまだ充分ではありません。今回のようなアンケートを実施して、学内教員の TT 制への理解度を把握し、理解が十分でないことについては、今後も繰り返し説明していきます。

【意見】 テニユア期間を試用期間的に位置づけられるが、一方で、期間後に採用しないと機関の評価に関わるという側面もあり、いささか難しい面があると聞きました。通常の採用の際に、業績や紹介で採用したが思ったような人材ではなくて失敗したが、解雇できないシステムのため、実質的に不良在庫になっているという話を聞くことがあります。その点で、試用期間を設けられるテニユアは良い方法だと思います。その考え方を、研究の側面だけでなく、教育や大学運営などそれぞれにウェイトを置いた形で、各学部等でも採用方法に導入すべきだと思います(たとえば、最初の3年間を仕様期間(特任等)として、3年度に審査して本採用を決めるなど)。

[コメント] 試用制と TT 制の最も大きな違いは、前者は試用期間中に教員としての適性を見極め、適性がないと判断すれば本採用しないという仕組みです。TT 制にも適性を見極めるとい側面がありますが、基本的に TT 制は、TT 期間中に計画的に人材育成を行い、大学が求めるレベルまで資質を向上させるという仕組みです。それも研究能力だけでなく、教育能力、リーダーシップ、自立性、国際性など大学が求める教員像に近づくよう指導しています。そのため TT 教員にはメンター(トロイカサポーター)をつけ、絶えず支援・助言を行い、育成を図っています。

12 IR 推進機構に所属していた、あるいはテニユアトラック推進機構に所属す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	157 人
研究能力が高い	151 人
外部資金獲得能力が高い	87 人
身近にそういう教員がいないので分からない	80 人
研究ネットワークの形成に積極的である	79 人
海外研究者との交流など国際性が高い	55 人
リーダーとしての能力が高い	22 人
特に評価できるものはない	17 人
教育能力が高い	12 人
その他	21 人

13 IR 推進機構は重点融合研究領域として設置されましたが、本学に融合研究領域があることについてどう思いますか？

必要である	182 人
どちらともいえない	109 人
必要ない	22 人
その他	11 人

(その他の意見から)

- ・必要であるが、人文社会科学と自然科学との融合領域などに挑戦する気風が不足している。
- ・漠然とした重点融合領域ではなく、宮大の看板となりそうな研究シーズを見極めて選び、

その研究を発展させるような取り組みが必要なのではないか。

14 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があればご記入ください。

(参考とすべき意見及び機構からのコメント)

【意見】 短期間で成果を上げることができる研究分野とそうでない分野があることを認識した上で、テニユアトラック制度の発展を期待する。また、研究倫理に関する認識をより一層強く求めるような、若手研究者の指導・支援体制の構築も並行して整えていく必要があるだろう。

[コメント] 例えば、理系と文系では成果の対象や公表の仕方が異なりますので、評価も画一的ではなく、異なる基準等を設けています。また、理系分野においても、成果の評価基準等は分野毎にある程度異なっています。

研究者倫理に関しては、テニユアトラック推進機構はTT教員が研究者倫理を身につけることが重要と考え、倫理教育のeラーニングであるCITI Japanプログラムの受講を義務づけています。

【意見 a】 学部に配置された後は、当該組織の教育理念に沿った教育に積極的に参画して欲しい。また、他の教員と同等の教育・管理運営負担を負いながらも、高い研究活性を維持して欲しい。そうでなければ、大学として投資をした意味はあまりない。

【意見 b】 研究の国際化(研究者の交流、海外研究者招聘)なども積極的に進めて頂ければ有難いと思います。交流の幅が広がれば、大学の国際化につながると思います。

【意見 c】 公的な支援をもらえるのだから、選ばれる人は研究だけではなく、教員として人としてバランスのとれた人材が選ばれると良いと思う。

【意見 d】 学内教員・学生と学外研究との橋渡し役になってほしいとも思います。

【意見 e】 学部および大学院の教育・研究者に対し、新しい視点での情報発信と研究費取得を含め研究のノウハウを教授していただきたい。また、学生に対しても、「私も頑張れば、あんな風に評価され世界に羽ばたく研究ができる」という刺激になってほしい。

[コメント] 11でも述べたように、テニユアトラック推進機構は本学の将来を担うのに必要な研究能力、教育能力、リーダーシップ、自立性、国際性など総合的能力の高い人材育成を目指しています。こういう能力が身につけば、管理運営面でも高い能力を発揮し、将来の本学を牽引する役割を果たしてくれると考えています。

【意見】 研究に専念できる時に大いに研究し、失敗も成功も重ねながら一流の研究者を目指してほしい。それが自身の宝にも大学の宝にもなります。

【意見】 (近い)将来は異分野融合型の世界的研究拠点となるように、研究を発展し続けることを期待します。

【意見】 それぞれ将来配属された組織で、自分の研究の興味からだけではなく、教育として必

要な情報や内容を考えてほしい。

15 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、ご提案があればご記入ください。(特に参考とすべき意見)

【意見】テニユアトラック教員と一般の教員では、短期間とはいえ、待遇がかなり異なるので、両者が融合できるような場なり、将来に向けて協力が築けるような研究体制なりを整備してほしい。

【意見】すべてのポストをテニユアトラックにする必要があるかどうかはわからないが、着任後明らかに不適切な人材であることがわかることが度重なることが無いように、ある程度の期間を設けるのは必要だとは思う。それは若手というより管理運営に携わることの多い教授レベルで最も重要だと感じている。業績があっても人格的に問題がある場合が最悪な結果となる。また、期間中若い女性が出産もできないようなプレッシャーは与えてほしくないと強く思っている。そうでないと優秀な女性研究者が応募しにくい。テニユアの審査の際に考慮に入れるべき。

【意見】公募領域決定・人材選出については、部局としての基本的業務の遂行に支障が生じない、本当に必要な人員確保を、部局全体を俯瞰したうえで戦略的になされていることを希望します。

【意見】学長や副学長の負担が増えているため、テニユアトラック制事業から執行部を外し、新たな組織(各部局の研究担当副学部長などによる組織)を構築してもよいのではないかと

【意見】教員採用のうち特に若手の教員については、5割程度はテニユアトラック制度による採用で良いと思う。但し、テニユアトラック教員の公募と選出は注意深く行い、時間と労力を割くべき。

【意見】研究に真にすぐれた人であれば、本採用後も研究にできるだけ専念する(教育・管理運営に関する比重を極力減らす)システムがあってもいいと思います。ただし研究に真にすぐれたとは、単に論文数やインパクトファクターによる評価ではなく、iPS細胞の開発などに匹敵するような仕事をイメージしています。

【意見】「融合」「総合」「境界」「学際」といい方はいろいろですが、全学教員が自分の範囲だけでなく学術的境界、分野、学科、学部を跨いで研究と教育に当たるべきと考えます(社会課題は一分野だけでは解決できない)。融合研究領域は必要と考えますが、もう少し前に進めて、研究分野を定めず、学際なり融合なりのPJ提案を学内で募集し、これを戦略的に進める中で、このPJをホストとしてテニユアを募集し、テニユア教員に自由にさせるのでは

なく、本学の戦略的研究・教育の中で具体的な貢献をしていただく(この過程で組織人となってもらう)ことが、今後の教員人材育成にとって有効な方法の一つと思います。(全体の中で、残念ながら特に中堅の方で、組織を大事にしない、後進を育てない人が少なからず居ます。今後は、そういう人を採用しないということが、少人数で地方大学が立ち行くための方向性の一つと思います)

これらのご意見については、テニュアトラック推進機構としても、宮崎大学におけるテニュアトラック制をさらに改善・発展させるためにも重要と考えており、指摘された各事項に関して、引き続き検討を進める予定です。ここには引用しませんでした。他にも貴重なご意見が数多くありました。それらのご意見も、今後のテニュアトラック制の改善に生かしていきます。