

テニュアトラックへの意見

生化若手・九州支部では、セミナー（2011年12月3日開催）講師の児島将康先生（久留米大学）の依頼により、テニュアトラック制度への意見を募集しました。

これは、元々公開を目的としたものではありませんでしたが、実に多様な意見を頂き、公開に値すると判断したため、児島先生ならびに意見をくださった方の許可のもと、ここに公開することになりました。

（なお、個人を特定できない範囲で、全て原文を掲載しております）

これらの意見が、制度改善の一助になればと願っております。（文責：九州支部長 加村啓一郎 2011年12月23日）

児島先生からの依頼内容

「文科省はテニュアトラック制の教員の割合を3割程度にする計画を持っていますが、現在、先行するテニュアトラック制度には研究期間が短いとか終了後のポストがどうなるのか不明など、いろいろと問題が多いのが実情です。そこでテニュアトラック制度に実際に応募する対象の若手研究者に、どんな制度にすればいいのか、そのアイデアを聞かせてください」

これは久留米大学においてもテニュアトラック制度の導入を検討しなければならず、よい制度にするためのアイデアをぜひ取り入れたい、とのことでした。

頂いた意見

(D3)

テニュアトラック採用の難易度を比較的高く設定し、ほとんどの採用者は、一定期間の審査後、アカデミックポストを得られるような制度にしたほうが良いと思います。確保できるポスト数を考慮し、その数に見合うように、テニュアトラックの応募数を設定するということです。

(D2)

現行のテニュアトラック制度は、様々な雑務があり研究だけやっていればよいというわけではないというのが最大の問題だと思います。これだと、どこかいいラボの准教授を狙うという方が効率的だという意見も聞いたことがあります。もっと事務仕事を減らせるようなサポート体制があるとよいのではないかと思います。

(D2)

・テニュアを得るための評価という点が議論になるかと思っています。

・どうしても研究者の分野は異なってきますので、
評価の基準が一定でかつ全員に昇格の可能性があれば良いと思います。
条件は数字等で明確にさせていただいた方が良いでしょう。
教員間の相対評価だと基準があいまいになりそうな気がします。

・テニユアトラックを経て教員になられた方をあまり知らないので、
研究者として、また教員としてどのような評価を得られれば良い
かあまりイメージが湧きません。やはり業績なのでしょうかね。
「テニユア獲得の方法とコツ」という本があれば良いのですが。

少し論点が違うのですが・・・

・例えばプロゴルフの選手は賞金をとるための「トーナメントプロ」と
教育を行う「レクショナルプロ」のすみわけができていますが、
個人的には大学は研究者というより教育者としての資質も
重視すべきではないか思います。
とはいえ評価することは非常に難しいのですが。

(D3)

テニユアトラック制度に賛成か反対かという議論は
ここではしないことにして、実際にテニユアトラック制度を導入するのであれば
どのような制度にするべきなのかということを考えてみたいと思います。

そもそもテニユアトラックは若手研究者の自立支援で、
早い段階から、自ら研究計画を立案し、ラボ運営を学び、
10数年後にとても大きな仕事をする研究者育てるための
いわばスーパースター養成のプログラムのはずです。

ポスドクの全員がテニユアトラックとして採用されたら、
それはそれで現行の研究が成り立たない訳で（現在の
研究成果の多くはポスドクから出ているはずです。）
テニユアトラックに採用される人は、ほんの一握りの
少数精鋭であるべきだと考えます。

なのでテニユアトラック制度を成功させるためには、
そういった天才的な人をいかに選べるか、

そしてその人の才能を開花させられるか、これにつきるのではないのでしょうか。

ポイントは

- 1.天才的な人を選ぶ
- 2.天才的な人を殺さないだけの十分な研究環境を作る。

ではどうやってそれを実現すれば良いのでしょうか。

まずは1に関してですが、天才的な人を選ぶためには選ぶ側もかなりの能力が要求されます。ただ単に業績

だけで判断するのではなく、科学的に本当に優れているのか

独立してやっていける程、研究計画が優れているかを見抜けるかどうかです。

そのためにも選考委員会を誰にするかの作業が運命を左右するのではないのでしょうか。

選考委員会を誰にするかの作業を遂行する人（つまりリーダー）に的確な人が居ないのであれば、

きっとその大学はテニュアトラック制度を成功させることはできないでしょう。

リーダーが情に流されずに厳格に選考委員会を選定し、時には外部委託も考える。

(分野が選考委員会のメンバーの専門分野とはなれている場合など)

選考委員会を充実させられたとしても、応募がなければ意味がありません。

良い人材を引き寄せるためにも（東京大学のような名前だけで人が集まる大学は別として）

下記のような研究環境を準備することが大切になってくるでしょう。

適切な選考委員会によって適切なテニュアトラックの方を採用できたとするならば次はその方をいかに殺さないかです。

まずは資金を潤沢に用意する。

研究以外の雑用を極力減らす。

この二つが最も重要となってくるでしょう。

テニュアトラックとして採用されても、

全ての実験を自分一人でやらなければならないのだとしたら、

テニュアトラックの意味はありません。

ポスドク2~3人、テクニシャン2~3人を雇えるくらいの資金を準備するくらいのスケールが必要なのではないのでしょうか。

研究費もよほど大きなグラントでない限り、出さなくても良いくらいの余裕があれば良いのではないのでしょうか。

え？常勤でもそんな待遇ないのだけど？

という印象を持たれる方も多いとは思いますが、

ここではテニュアトラック制度を『天才を育てる』制度と仮定しているからです。

常勤以上の待遇を用意するくらいの心意気が必要なのではないでしょうか。

(助教)

上が詰まっているこの時代、テニュアトラック制度は、非常に意義があると思います。これが良く動くか、悪い方に働くかは、導入する大学がどんな制度を作り、どういう人を集められるかによるとおもいます。

①きちんとポストを用意すること

最終的には研究能力の高い人を大学教員にという考えでテニュアトラックをやるのならば、きちんとポストを用意し、審査基準を明確にする必要があります。いくつかの大学では、制度が採択されてからテニュアトラック制度の基準をこねくり回し始め、結局ポストを捻出できず、能力のある先生をクビにする（もしくは見切りをつけられて出て行かれる）といったことが起きています。私が見聞きする範囲では、本人の能力というよりは制度設計がきちんとできていなかったためと思います。

②大学のランクに応じた人材募集

審査後に大学に残ってもらうことを前提とするならば、大学のランクに応じた人材集めをすることも重要な要素かと思えます。結局、研究だけをやりたい人は、テニュアトラック期間が終われば他所に行ってしまうか、ポストクを中心に据えたラボづくりをすることになります。旧帝大クラスの大学ならば、ある程度マトモな学生を集めることができるので、その大学の学生を伸ばす形のラボ運営が出来るかと思えます。一方、地方大学の場合は、内部の学生（すなわち旧帝大などの上位大学に進学するだけの学力を持たない学生）を伸ばすことは極めて困難なため、どうしてもスタッフやポストク中心のラボになってしまいます。そのため、将来に渡って大学に残ってもらい教育を担当してくれる人材を集めたいのならば、業績だけに偏って選別をするのではなく、当該大学のレベルに合わせた人材集めが重要だと思えます。

③大学の制度のあり方

うちの大学でも議論が続いていますが、大学の教員を研究重視教員と教育重視教員に分けるという制度設計があり得ます。地方の国立大学には、次のような問題があります。

- ・出来の良い学生は旧帝大の大学院に進学し、外部に出るだけの能力がない学生が大学院に上がってくる。
- ・教員数といった層の厚さが薄いこともあり、教育や委員会などの負担が比較的重い。
- ・（若い世代ほど言いにくいことですが）、何年も論文を出さずに、ほとんど研究をやっていないような教授がゴロゴロいる。

テニュアトラックを導入する意義はこれらの問題の一部を解決することになりますが、結局これは、問題への視線を一時的にそらさせているにすぎません。

そこで一つの議論として持ち上がったのが、大学の教員を研究用の教員と、教育用の教員に分けてしまえという議論です。テニュアトラックを通過した教員だけが、研究重視の教員になれるというアイデアです。

当然のことながら、既存の教員からは大反対の声が上がっていますが、教育力を落とさずに、大学全体としての研究成果を増やすには、確かに良いアイデアだと私は思っています。

賛否はあれど、テニュアトラックを導入する大学が、将来をどのように設計しているのか、という点が、テニュアトラック制度自体をどのように設計するのか、という点に繋がっているのかと思います。これまではトップクラスの大学がテニュアトラック制度を導入してきたため、それなりに華々しい制度のようでしたが、地方大学にまで広がりだした昨今では、そうではないのかも知れません。

結局のところ、テニュアトラックに応募するだけの独立心や競争心の強い人間たちを集めるわけなので、彼らが独立性や競争的優位性を自分の努力によって満たすことのできる環境を用意することが最も重要かと思います。研究費や任期も大切ですが、もっとも重要なのは心理的満足度ではないでしょうか。

PS. 科研費の書き方の本、とても役に立ち、素晴らしい本でした！

Facebook上で頂いた一連のコメント

(D2)

「科研費とセットでポスト改革を考えてほしい」ですかね...アメリカとかだとスタートアップ資金が5000万程度ついてくるという話を聞いたことがありますが、そういうお金とセットでないと、いきなりラボ立ち上げると言われても無理な気がします。今の日本の科研費制度のままだと、大きいお金を持つボスの下につく助教のポストも残し、少しずつスタートアップの準備できる環境を残すことが大事だと思います...と若輩者が失礼しましたm (_ _) m

(企業)

一番大事なのは、若手研究者としてやっていく「勇気をもらえる」制度だと思います。将来を保証しないのではただのポストクと同じなので、まずは将来のポジションにある程度の光明が見えるようにしないと。理想としては、テニュアで審査に通れば終身雇用にするとか。また、最近の若手にとっては結婚生活をどうするかも非常に重要なので、研究

の中断や夫婦で働けるラボ環境なども、ポスドクより一歩進んだ対策をして欲しいですね。ちなみに、夫婦だから優遇するのではなく、夫婦の場合は業績2倍必要です。

(テニュアトラック助教)

テニュアトラック制度の問題は、立場によって考え方がかなり分かれると思います。例えば、既存の大学のファカルティーで教員をしており、現行の人事制度に何の不満もなく、むしろテニュアの導入によって研究体制が脅かされる可能性のある人は、テニュアトラックなんてうまくいかない方がいいとネガティブに考えるし、若手で自立の機会をうかがっている人は、本格的なテニュアトラック制度の導入を望むでしょう。その立場間では、「テニュアトラック導入の是非」が争点になってくると思うけれども、私のように初期のテニュアトラック制度で教員している者にとっては、文科省のガバナンス上の問題点から大学固有の問題までの細かいことが論点になってきます。児島先生に託したいメッセージは多々ありますが、文科省がちょっとサボってるんじゃないかと思うのは、大学のいろんな立場にある人から意見を集約する作業だと思います。例えば、どのくらい潜在的なポジションの需要があるのかを試算するために、ポスドクで独立したいと思っている人に対して細かいアンケートを取ったのかとか、逆に大学で人事権を握ってる先生方や財務を担当している人に、仮にテニュアトラック教員をパーマネントで取った場合に、大学にとってどんな利益があるのか財政上可能なのか、大学の人事改革にほんとうに有効なのか？等の下調べをしてないだろう、という疑念を持っているからです。学生をファカルティーから融通してもらえないので、研究がなかなか進まないという問題を多くのテニュアトラック教員が持っているのですが、文科省はそれをどこまで認識しているのも疑問です。そもそも文科省は、初期のテニュアトラック教員に対してアンケートひとつ取ったことがないので。テニュアトラック教員は独立の喜びとは裏腹に、大学が我々をどうしたいのかが全くわからないという、将来像の見えない毎日です。PhDは毎年生まれるので、文科省は早くどうにかしたいでしょうが、現行のは、ポスドク問題をさらに先送りするものにしか見えないので、テニュアトラック制度がほんとうに実行可能なのか、何より、税金を投入するからには日本の将来にとって有効なことなのか、の裏付けをちゃんと取って欲しいと思います。それに納得できない限りは、大学の既存のファカルティーは、我々テニュアトラック教員には絶対に協力しないでしょう。今のテニュアトラック制度は、結局時限的になる可能性が高いその場しのぎのポジションを増やしているだけ、それが大学教員にはわかっているのですから、本気で取り組むはずかだと思います。

(ポスドクA)

テニュアはいいと思います。今は、研究費も人材もわりと中央集権的になってるのがもったいないと思ってます。テニュア制度は、人材を確保することができるので、地方からどんどん採用していけばいいと思います。ただ、テニュアトラック用意したから、あとは自

分の力で頑張っただけ、では人材が育たないとも 思います。今の日本のPIは指導者、経営者として力不足な人、多い気がします。しっかりと、PIとして育てていくテニュアトラックを用意して欲しいと思います。

(企業：上記と同一人物)

USの場合だと、テニュアトラックを通して指導者として鍛えられることが多いと思うんですね。指導力が無ければ、学生もポスドクにもそっぽをむかれますから。でも、無料の労働力として無尽蔵に供給される日本の大学では、そういう鍛えられ方はないでしょうね。

(ポスドクA：上記と同一人物)

アメリカの大学では、テニュアに乗せたら、PIになるための、とか研究費とるためとかのレクチャーやらを受けることを義務付けてたり、相談制度とか もちゃんとあると聞きますね。企業でも、少しずつステップアップするごとに、課長研修とかそういうのあると思うけど、アカデミックでは、そういうケアなく、いきなりラボ運営に入っていくわけで、そういうのうまい人もいるやろうけど、そうでない人もいるわけで。なおかつ、PIとして採る時の判断基準に、運営能力の善し悪しは入ってないんじゃないかと（最後は想像やけど）。

(企業：上記と同一人物)

まー、PIの教育制度以前に、小中高大のリーダーシップ教育の欠如も問題かと。アメリカなら小学生でも経験するようなプロジェクトリーダーを、日本では教授になってからやるわけで。あと、アメリカの企業は研修とかは、あまりやらないですよ。その代わり会社辞めて大学に戻ってMBAとったりとかはよく ありますけど。日本じゃ会社を途中で辞めるという選択支がそもそもないし。

(テニュアトラック助教：上記と同一人物)

不安定なテクニシャンの雇用条件は、博士の独立機会増加策と同じくらい重要なアカデミアにおける雇用問題のような気がしています。テニュアトラック 制度にどれだけ予算を措置できるかと、そもそも、テニュアトラック制度は持続可能なのかが分からない状態で論じても、絵に描いた餅かもしれませんが、テクニシャンをテニュアトラック教員が安定的に雇用できるしくみを導入することができたら、より多くの人がハッピーになるのかもしれない。テクニシャンの雇用に関しては、既存のファカルティメンバーからは、「何を贅沢なことを言ってるんだ」とすでに言われていますが（そう言われる理由も十分理解できますが、どこも今、キビシイので）、テニュアトラック制度に日本の地方大学が持つ古き良き清貧の思想を持ち込むと、全てが中途半端になりそうです。ちゃんとし

た人選をしたPIならば（そこが揺らいでいたとしたら、もっと違う次元の問題）、思い切ったサポートが必要ではと思いました。

（ポスドクB）

学生やテクニシャンの融通の問題が個人的には非常に気になりました。労働力としての意味もあるでしょうけど、精神的な支えという意味でも同じ研究室 内で働く仲間の存在は大きいです。前ラボでの研究も基本的に全て自分でデータを取っていたので個人プレイに近いですが、先輩・後輩がいなかったら頑張れな かったです。

PIとして育っていくにも、一人でやっているのは、研修を受けたとしたって、頭でかっちになるだけで、組織としてのラボ運営がうまくできるようになれるとは思えません。

児島先生からのコメント

文科省の平成24年度概算要求の「科学技術を担う人材の育成」には「テニュアトラック普及・定着事業」の予算が計上されており、テニュアトラック制度はもはや必須の制度になりつつある。その基本計画には「テニュアトラック制の教員の割合を、全大学の自然科学系の若手新規採用教員総数の3割程度とすることを目指す」とある。つまり今後、多くのテニュアトラック教員が増えるということだ。

しかし、これまでわたしのまわりのテニュアトラック教員自身から話を聞いた限りでは、本当にこの制度が研究者にとって良い制度なのかどうか疑問に思う。

一番の問題点は、任期終了後のポストである。テニュアトラック教員が最も心配するのは、審査に合格してテニュア教員として安定したポジションを得て研究を継続できるかである。審査に合格しなければ新しいポストを探さなければならないが、日本においてはすぐに別のポジションを得ることは難しい。さらにテニュア審査に不合格になればどうしてもネガティブなイメージを持ってしまうので、次のポストを得るのにマイナスになる。

二番目には一緒に研究を行ってくれるマンパワーの確保がある。1人ではまず研究はできない。機関によっては研究補助員の経費を出してくれるところもあるが、できればポスドククラスの研究者が参加してくれるのが望ましいが、難しいことが多い。

三番目にはテニュアトラック期間が短すぎることである。一般にテニュアトラックの期間は5年のものが多いが、応募期間や選考過程があって、実質の研究期間が4年程度になることがほとんどである。特に最近ではいい雑誌に論文を発売しようとする、とんでもない量のデータを要求されたり、レビューが厳しく、投稿からアクセプトまでの期間がすごく長くなっている。

このような状況で、現在のテニュアトラック制度が本当にこれからの日本の科学研究を支えていく人材を育てるのに適した制度なのかどうかは非常に疑問である。

今回、九州生化学若手の会のみんに「テニュアトラック制度」についてのアンケートを頂いたのは、どのようなテニュアトラック制度が望ましいか、実際に今後テニュアトラッ

ク教員となりうる世代のみんなの意見が聞きたかったからだ。いろんな意見を頂いて、少なくとも現時点でわたしが考える新しい「テニュアトラック制度」は、次のものだ。

- 1, テニュアトラックの任期は最低でも7年、できれば10年。
- 2, スタートとともに、ポストクレベルの研究者とテクニシャンを付ける。
- 3, できれば学生や院生も研究チームに加えるようにする。
- 4, テニュア審査終了後には希望者はすべてテニュア教員として安定に採用する。

特に4についてはテニュアトラック制度そのものに反することだが、このテニュア審査がテニュアトラック教員にとって最もプレッシャーでストレスの原因になっていることは確かだ。だれもがみんなプレッシャーに立ち向かえるような、タフな精神を持っているわけでもない。すくなくともテニュアトラック教員に採用されたものは、それまでの業績が評価されて多くの候補者のなかから選ばれた若手研究者である。そのような人材をたった4年ほどの研究期間ののちに審査して、「はい、さようなら」ではあんまりではないかと思う。

単に制度だけをアメリカから導入して、本当に日本の実情に適しているのか？テニュアトラック制度の流れは止めることはできそうにないが、せめてよりよい制度に改革して欲しい。

以上です。アンケート、本当に貴重な意見満載で、勉強になりました。久留米大学でもいづれテニュア制度を取り入れざるを得なくなるでしょう。そのときの良い制度のために、参考にします。

久留米大学 分子生命研科学研究所
遺伝情報研究部門 教授 児島将康先生