

Pros and Cons for introducing Tenure track system in Japan

Makio Iwashima, Ph.D.

Director, Van Kampen Cardiopulmonary Research
Laboratory, Department of Cardiovascular Surgery,
Director, Infectious Disease and Immunology Institute
Graduate Program,
Associate Professor, Department of Microbiology and
Immunology,
Loyola University Chicago

テニユアとは？

- 大学におけるテニユアとは、基本的には終身雇用(定年なし)を保障された教官の立場を意味する。すなわち一度テニユアを受けると、辞職もしくはなんらかの事情により大学から免職にならないかぎり、一生教官としての立場を維持できる。
- ただし、給与が保障されているわけではない(年度単位で変化する)。大学によるが、給与は外部資金である程度(あるいは全額)獲得すること、もしくは教育や大学運営に携わることで貢献することが必要。ただし健康保険や大学の施設の利用といった特典は継続することが多い。

テニュアトラックとは？

- テニュアトラックとはテニュアをとれる資格をもった教官のポジションのことを意味する。テニュアへの移行はテニュア審査によって決定される。審査は助教授レベルだと6～7年まで、それよりシニアの場合、1～3年で行われるケースが多い。
- テニュアの審査は学内、ならびに学外の審査員によって行われる。最終決定は審査報告をうけた学部長の判断にゆだねられるケースが多い。

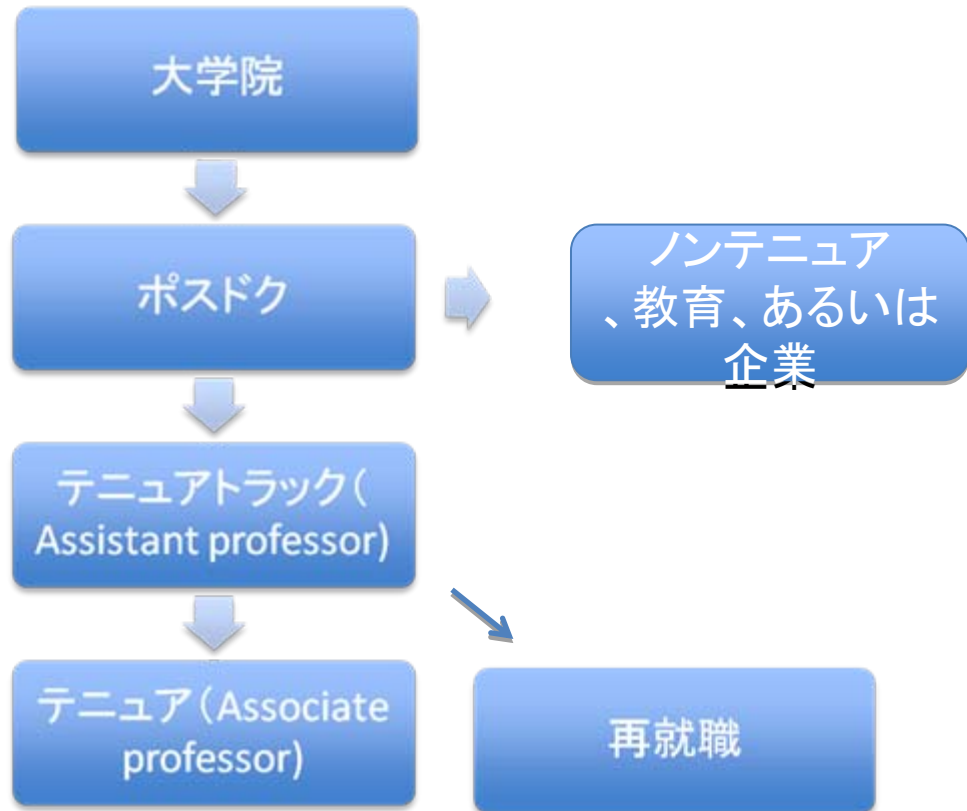
テニユア審査

- 審査の重点項目は
- 研究者としての資質
 - 学外資金の調達(リーダーとして)
 - 論文の発表(シニアオーサーとして)
- 教育者としての資質
 - 学生からの評価内容 (学生は審査委員会に直接インタビューされることが多い。コメントは匿名化される)
 - 卒業生の卒後の実績
- 社会人としての資質
 - 大学や学会、地域などへの貢献度。協調性。

テニユア制度の利点

- 大学には新規採用者の資質を時間をかけて評価することができる。
- 候補者には自分の力を独立した研究者として発揮する十分な時間が与えられる。したがって若い研究者が自らのフィールドを築き上げる期間が保障される。

テニユアへの道



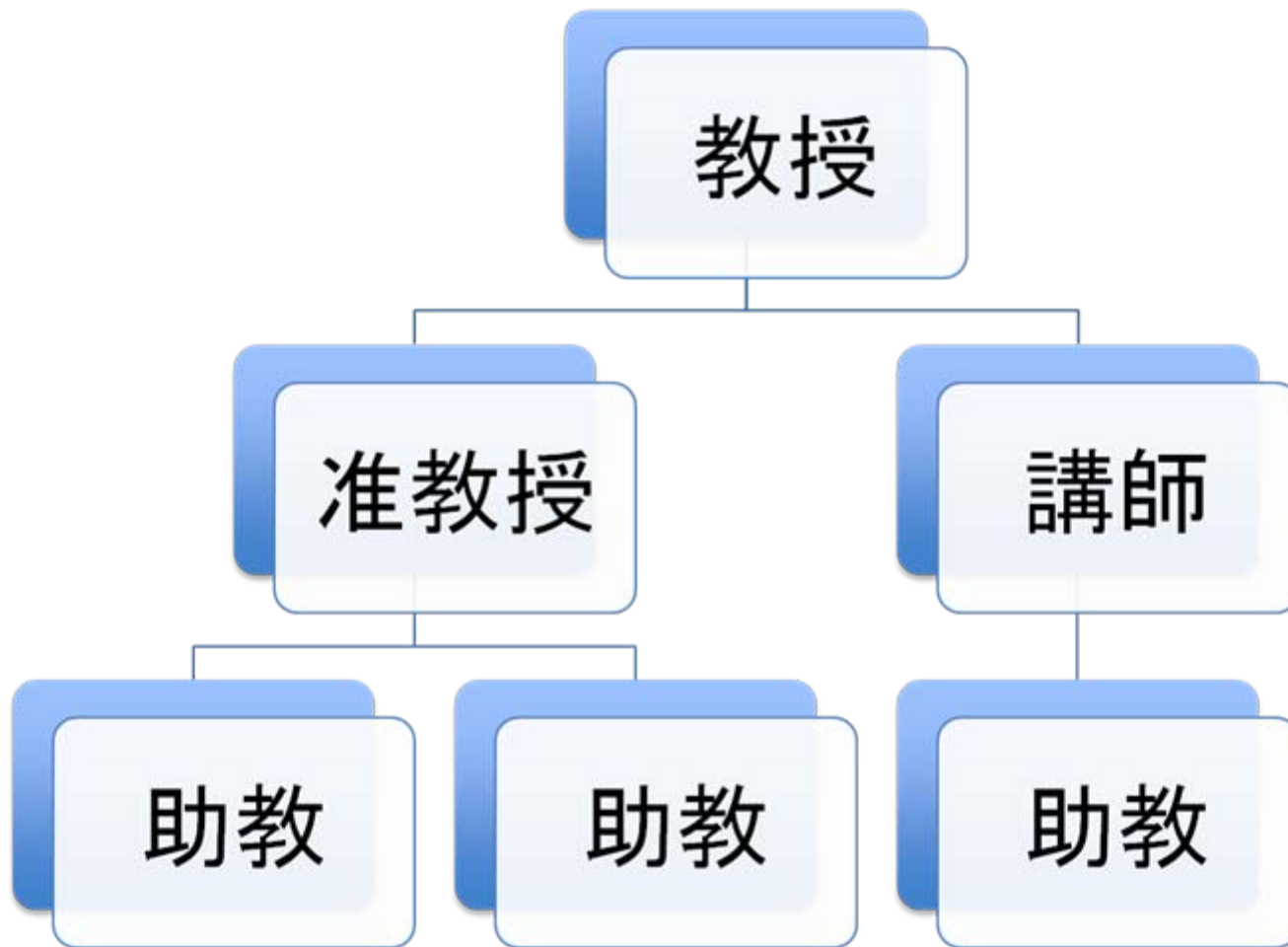
テニユア制度のマイナスイ点

- 候補者を全員採用するわけではなく、あくまでテスト採用であることから、最終審査に不合格する者もでる。この場合、アメリカでは別の大学、あるいは企業への再就職をすることになる。(通常転職のために1年が与えられる)。
- 審査の正当性を巡って、訴訟や刑事事件になるケースもまれだがおこる。
- テニユア採用を決定した途端、業績や大学への貢献、教育活動、が低下する者がいる。一生ポジションを維持できるので、大学への負担になることがある。(給与は年ごとの更新で、\$0にもできるので金銭的には大学の負担は低減可)。

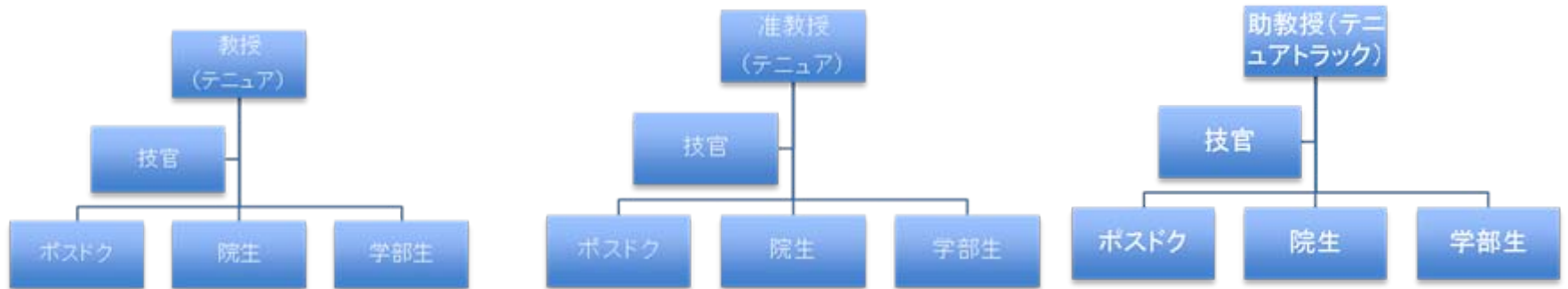
日本への導入の難点

- 大学の人事構造が日本とアメリカでは大きく異なる。そのため、採用の基準の設定を日本向けにする必要がある。
 - 独立した研究ポジションが教授だけの場合、数が限られる。テニユア採用者を教授にしない場合、独立をどう保障するシステムがない。
 - 研究者として独立しているかどうか、を審査するには、現在の研究環境は最適とは言えない。(外部研究費の獲得、論文のシニアオーサーの数、などに難しい点がある)。
 - 大学のスタッフ、大学院生の給与は各主任研究員の研究費で賄われるアメリカとことなり、大学が負担するため、人事構造の流動性が少ない(安定している)。そのため、テニユア不採用の場合、新しい職を得ることが難しい。

日本の大学の人事構成 (例)



アメリカの大学の人事構成



日本にテニユア制度は適するのか

- 新規採用者を独立した研究者として保護できるシステムは大学にメリットがあるのか。
- シニアの研究者が中間的ポジションの人材なしで研究室を運営できるためのサポートはあるのか。
- 実績が少ない研究者が研究室を運営できるだけの外部資金が十分に存在するか。
- 不採用になる人間の再就職先を確保する社会としての受け入れ機能があるのか。
- 定年のある大学職員にさらなる職業上のハードルを作ることが必要なのか。それでも優秀な人材が残るのか。

日本的テニユア制への5つの提言

- ノンテニユアトラックの確立。 現行の制度で存在する講師、助教レベルのいわゆる“中間研究職”は、テニユアにはつながらないノンテニユアとして確立する(期限付きということではなく、年単位契約)。その給与と人事権は主任研究員 (テニユア教官)に一任する。
- テニユアトラックにはすでに数年のノンテニユアトラックの経験を持つ他大 学者をできるだけ優先する (講師、助教レベルを最低2-3年経験した 者を優先的に採用する)。
- テニユアトラックは1個人の研究ユニットとして出発させ、講座の1員とし ての役割は負わせない。そのための場所とスタート資金、事務的サポート は、大学(あるいは学部)が用意する。
- テニユア不採用となった場合の研究者の再就職を斡旋する部門を、採用 部門とは別に擁立し、企業や研究所、他大学との関連を密接に行う。こ の部門はテニユアトラックの採用時から各個人と密接にコンタクトをとり、 研究全般のサポートも行う。
- テニユアトラック新規採用者をある程度優先する学外研究資金とNIHレベ ルのグラント審議システムを国レベルで確立する。