

(提案) 同じ財源で任期付き からテニユアトラックへ

市川温子 (東北大学)

前提

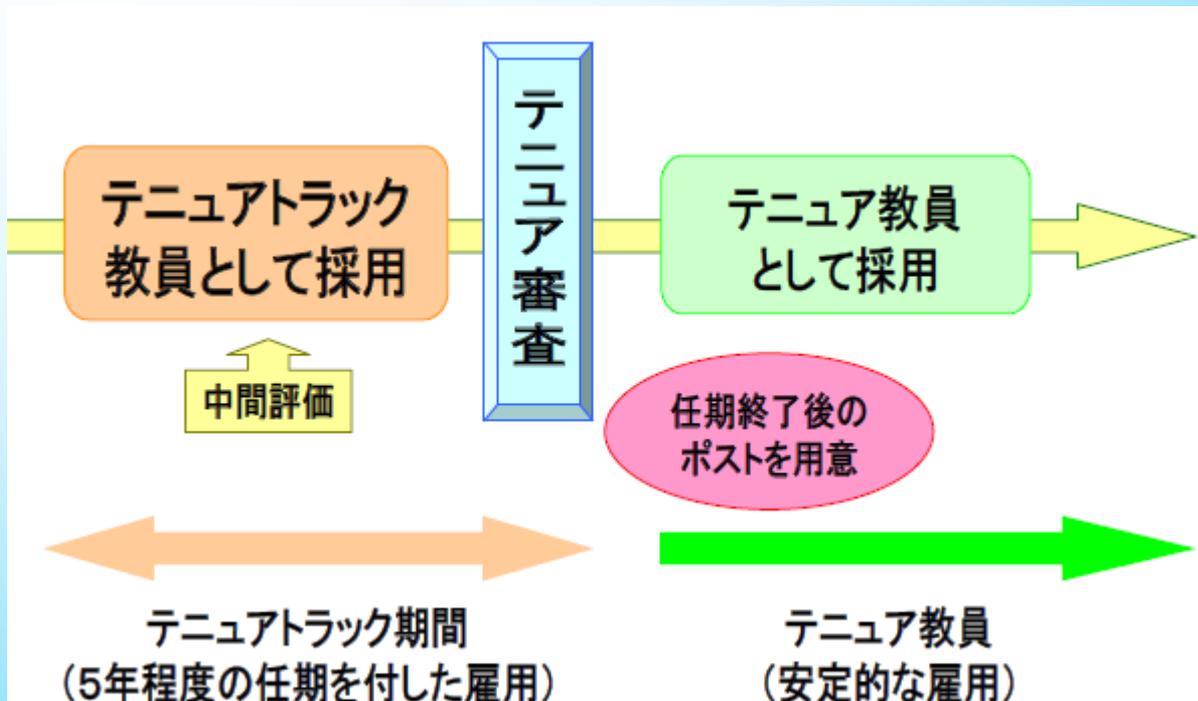
アカデミックな研究者を、より魅力的な**職業**にするために

- ▶ 博士号取得後、30歳前後までポスドクをして修行するのは悪くないと思う。
- ▶ が、**その後は、安定した身分に移行**できるようにすべき

任期付きポストが増えた原因（推測）

- ▶ 運営費交付金削減によるポストの減少を補うために、さまざまな資金でポストを作ったが、資金に年限があるため任期付きになってしまっている
- ▶ （同じことだが）政府は期限付きでしか、新しい人件費を出せない
- ▶ （考えたくないが）期限付きだと、あまり後先のことを考えず気軽に採用できるという側面も ← 30歳を超えた人を雇う時に、こういうことをしては、アカデミックは**ダメ**になると思う。

テニュアトラックとは



https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/_icsFiles/fieldfile/2015/06/16/1358704_05.pdf

- ▶ アメリカでは一般的で、ポジションは准教授
- ▶ テニュア(=パーマナント)への採択率は、大学によって異なる
名門校では狭き門。そうでなければ、かなり通る。
- ▶ 本来は、テニュアポジション枠を確保した上で、テニュア審査。
- ▶ パーマナント枠を(ほぼ)確保せずに雇うテニュアトラックは似非テニュアトラック。

個人的な推測と提案

- ▶ 年限付きの資金では、パーマネントは雇えない（と思っているが、本当か確かめたわけではない）
- ▶ テニュアトラックは、パーマネントで雇う保証をしているわけではないので、原理的には年限付き資金で雇えるのではないか？
- ▶ 契約としては任期付きだが、組織内の人事枠の運用を工夫することで数年後のパーマネント枠を確保した上で雇うことはできるのではないか？

例：5年後に定年退職する人がいて、その枠が空く。外部資金（科研費など）でテニュアトラックとして新しい人を採用。3年後に審査して、要求される能力を満たしていると判断されれば2年後に採用することを決定。5年後にパーマネントへ移行。

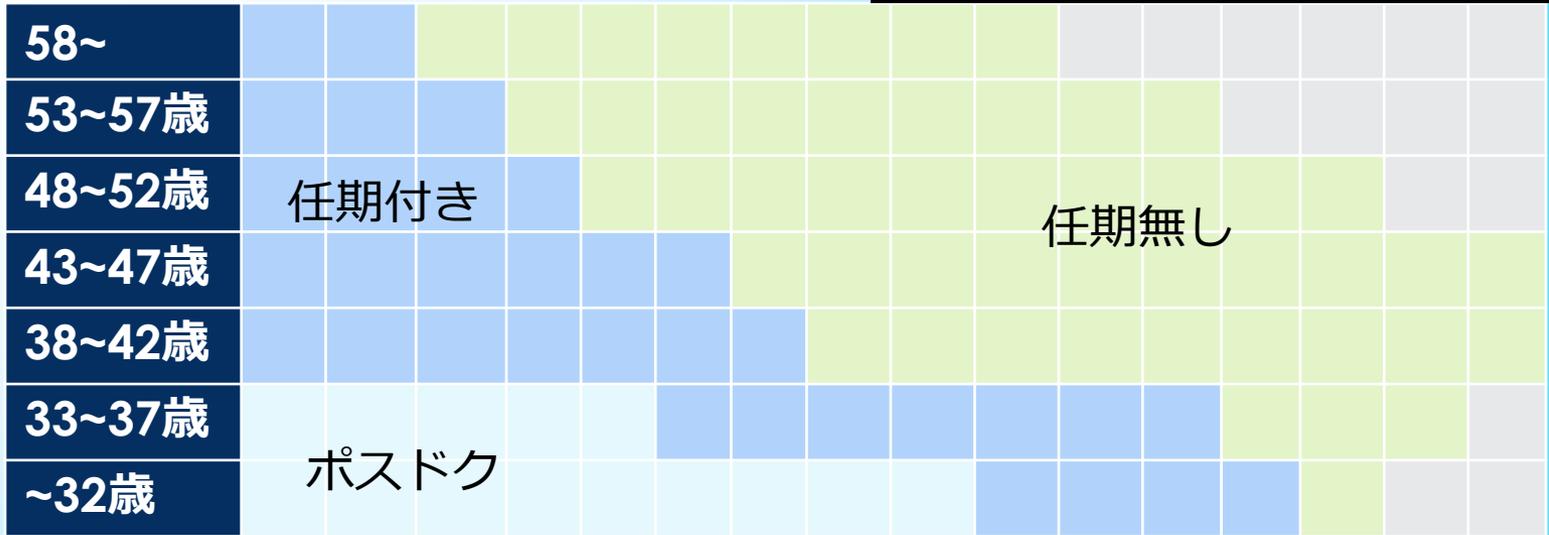
- ▶ パーマネントに使える財源で、任期付きを雇っている場合は、できる限り、パーマネントあるいはテニュアトラックとして運用すべき

簡単なシミュレーションを試してみる

- ▶ 原理を示すためのもの
- ▶ 運用は、いろいろな形があり得る。ここで示すのは**一例**
細かい所は突っ込まないでください。

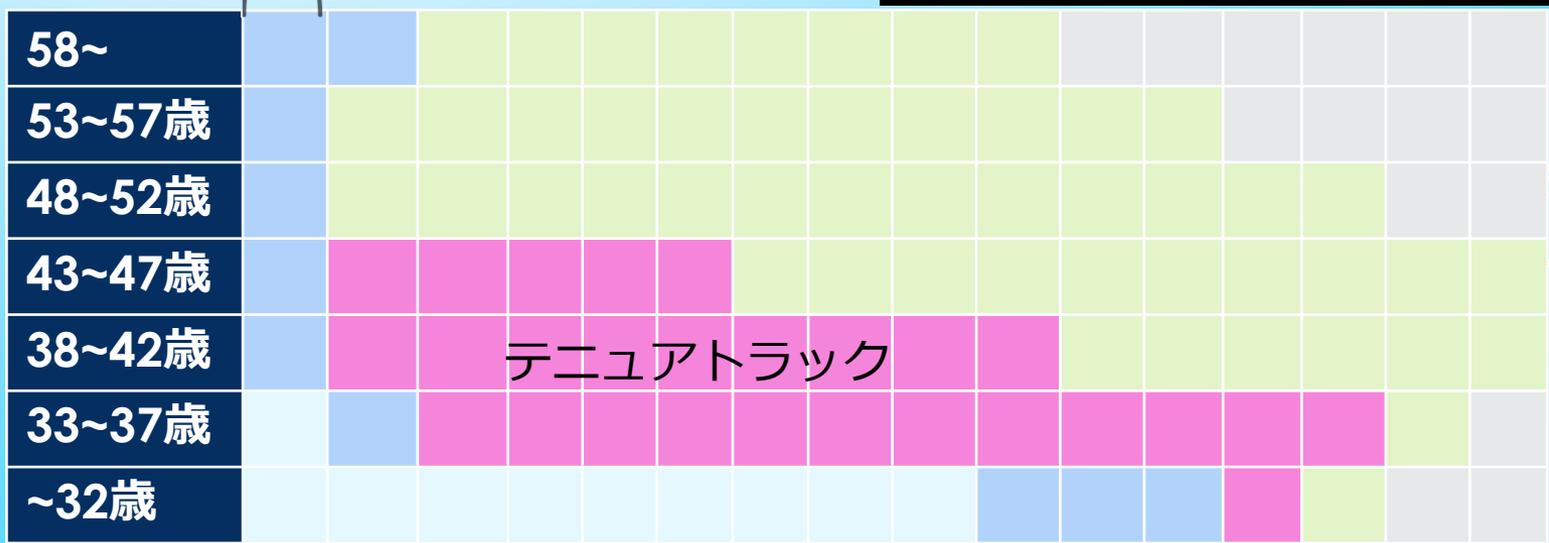
シミュレーション

現状をえいやっと再現した分布
(ポストクの数は、根拠のない推測)



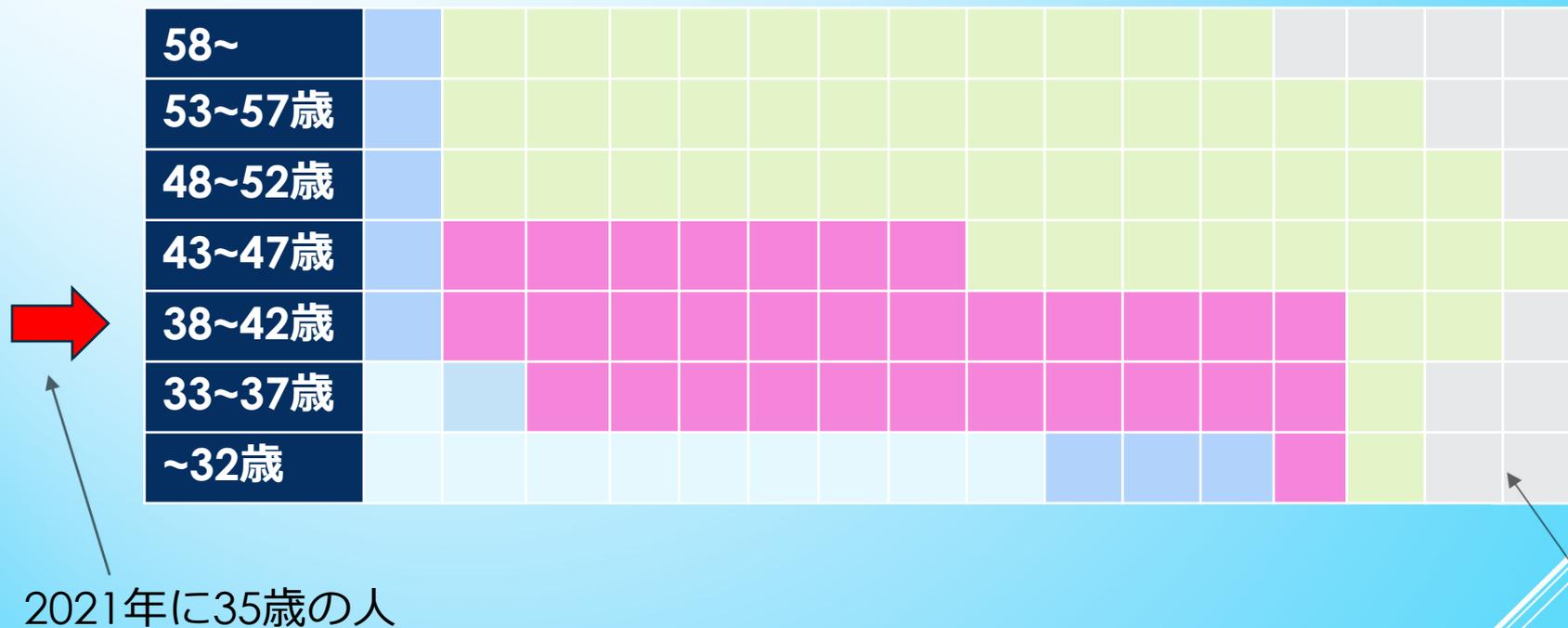
いろんな事情で残る任期付き枠

テニュアトラックを全面的に導入



2026年

- 任期無しの枠を保つように推移させる
- テニユアトラックのテニユアへの採択率は90%以上を仮定

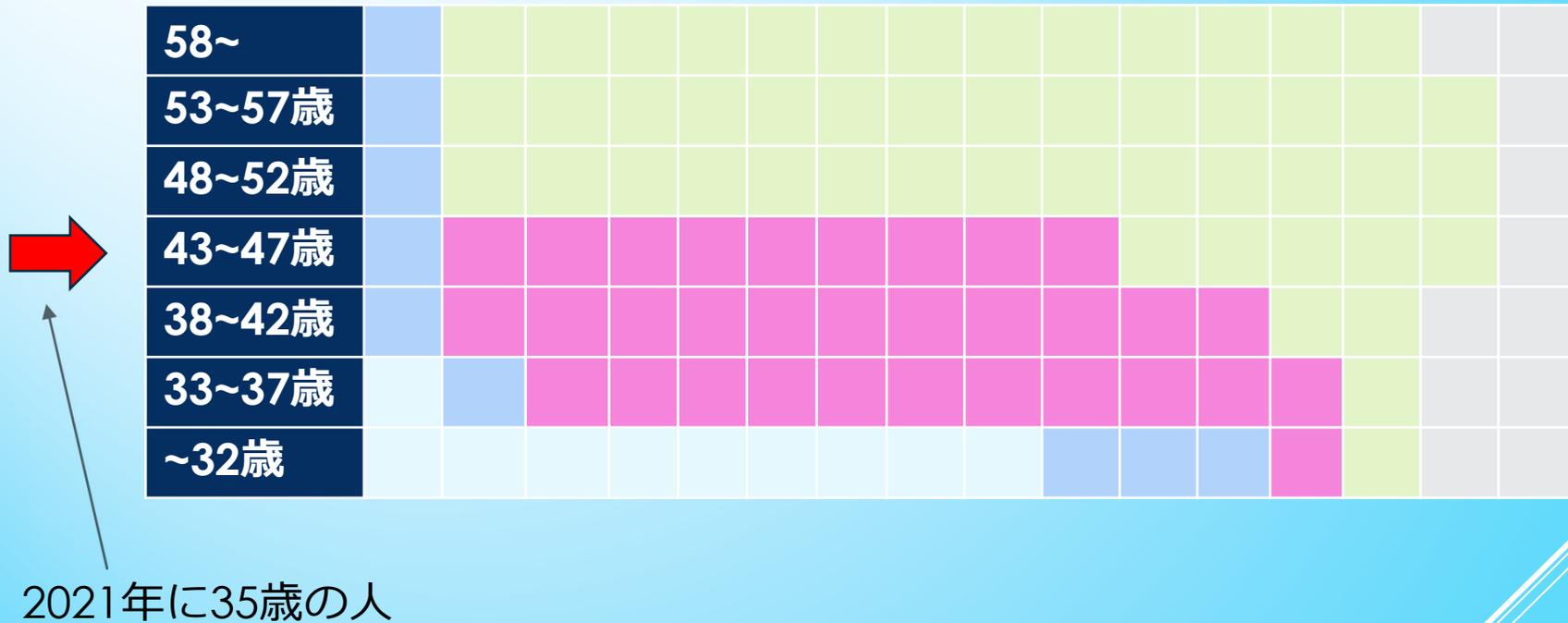


人口分布を反映して
減らしている

(単なるケーススタディのための仮定で
この議論では重要ではない)

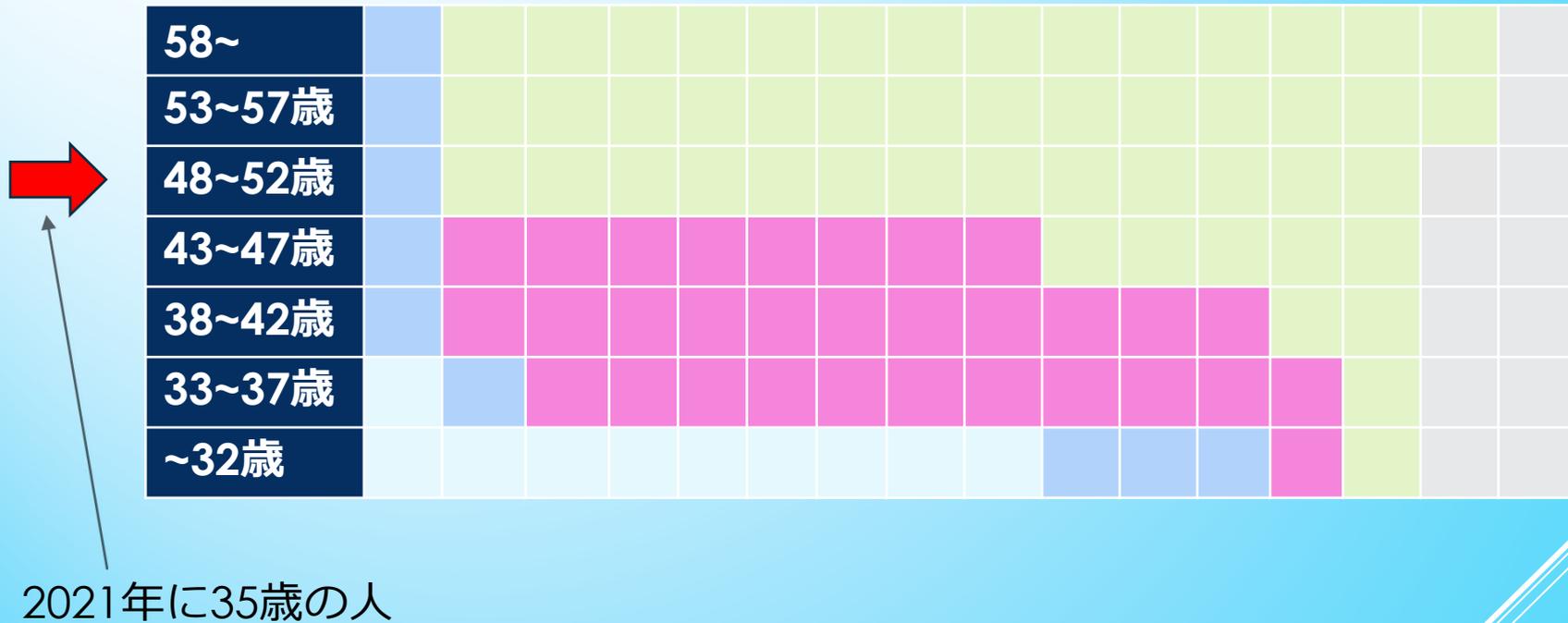
2031年

- 任期無しの枠を保つように推移させる
- テニユアトラックのテニユアへの採択率は90%以上を仮定



2036年

- 任期無しの枠を保つように推移させる
- テニユアトラックのテニユアへの採択率は90%以上を仮定



このシステムで、アカデミックの研究職を魅力的な職業にするには

残念だが、テニュアへの移行が平均5年だと回らない。

（5年で回らないので、機関間の人事の流動性も考えると）テニュアトラック助教からテニュアトラック准教授というキャリアパスも必要

ある人はテニュアトラック助教→テニュア助教

ある人は、テニュアトラック助教→テニュアトラック准教授→准教授

▶ テニュアの**採択率は~90%以上**必要

少なくとも30代後半に入った人に対しては。

▶ **枠の確保、審査の透明性**が重要

予想される障壁

- ▶ 数年先の任期無しの枠を確保するのは、研究室単位では無理。少なくとも部局単位、大学単位でやらないと難しい。大きな単位でやろうとすればするほど、意見の一致が難しく、先に進まない（のが大学のシステム）

研究室の主催者は、ポストの既得権益に対して、非常に敏感

- ▶ システムが根付くまで
 - ✓ 教員側：テニユアトラックでは良い人材は取れない
 - ✓ 被採用人材側：安定な職ではない
と思われてしまうとうまくいかない
- ▶ 年金とかいろいろ難しい問題はあるかもしれない