JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	日本の大学研究室の継代方式に関する研究
Author(s)	森近，憲行；柴山，創太郎
Citation	年次学術大会講演要旨集，26：281-284
Issue Date	2011-10-15
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10120
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

２Ｂ２７

日本の大学研究室の継代方式に関する研究

○森近憲行（東京大学大学院工学系研究科）
柴山創太郎（東京大学 先端科学技術研究センター）

1. イントロダクション

日本の大学では研究室の継代に際して「インブリーディング」と称される研究室内部からの人材登用が頻繁に行われてきたが、昨今の科学人材政策はアメリカの事例に基づいて、テニュア・トラック方式への移行を志向している。本研究では、この政策転換の歴史的経緯を分析すると共に、従来の継代方式におけるメリット・デメリットをケース・スタディに基づく統計解析により考察する。

2. 日本におけるインブリーディングと、テニュア・トラック方式の議論

（日本におけるインブリーディングの状況）

日本の大学では、研究室の継代に際して「インブリーディング」と称される研究室内部からの人材登用が頻繁に行われてきた。2001 年に文部科学省に設置され、人材問題に関する提言を行ってきた人材委員会での議論に用いられた資料[1]によると、日本の博士課程入学者の 67%が自校出身者（平成 13 年度・学校基本調査）であり、日本学術振興会特別研究員（PD）採用者のうち 53%が、所属研究室と出身研究室が同じ（平成 8-13 年度）であった。一方で、1994 年から 1998 年におけるカリフォルニア大学 9 校の助教授採用者 995 名のうち、カリフォルニア大学9校の出身者は 215 名でその割合は 22%であった。このように、日本の大学におけるインブリーディングの割合は米国と比較すると高いという認識が一般になされている。また、広島大学高等教育研究開発センターの山野井は大学の設置形態別、学部別、主要研究大学別のインブリーディングの状況を調査している（山野井, 2005）。これによると、東京大学におけるインブリーディングの割合は特に高く、1954 年で 98.0%、2003 年時点でも 78.0%である。

（インブリーディングのメリット・デメリット）

インブリーディングは、大学の身内優先主義が増すために、学術的な生産性と効率性の両方に対して負の影響を持つというのが一般的である。例えばインブリーディングがもたらす身内優先主義は、狭い視点しかもたない研究コミュニティの形成を促し、コミュニティの生産性を悪化させる。また、インブリーディングが優先されるコミュニティでは、新規採用や昇進に際して実力主義がとられず、教員登用の効率性を悪化させる。一方でインブリーディングには、大学のアイデンティティを保つ、知識伝達の効率性を高める、事務処理や会議などへのコミットなど、大学統治の安定性を高める、というメリットがあるという主張も存在する。つまり、一つの組織でアカデミック・キャリアの長期間を過ごすことで、その組織の重視する価値観ややり方に関する知識を多く蓄積することができるので、そのような知識の蓄積を持つ内部の教員を採用することで、大学のアイデンティティの継承や統治の安定性につながる（Horta, Sato and Yonezawa, 2011）。しかし、益田隆司によると、戦後日本の資金も人材も限られていた状況では、大学の序列を形成することが資源の効率的で安定的な運用につながり、そのためにはインブリーディングも良い影響を持つ、と受け入れられていたが、先進国に仲間入りをし、大学間の競争が求められるようになった今、インブリーディングは教員の流動性が高まるのを阻むものである（益田, 2001）。このように、現代ではインブリーディングは是正すべきものとみなされている。

（日本のインブリーディング率が高い原因）

日本における高いインブリーディング率の背景には、大学の設立の経緯が挙げられる。つまり、日本の近代大学は東大から始まるが、当時の大学職員の出身母体はお雇い外国人であり、その後明治 20 年代になって自給し始めたものの、大学教員になり得る人材が東大出身かつ留学経験者しかいなかったという経緯がある。東大出身者しか大学教育を受けていない時代には、外国人を採用しない限り国内の東大出身者で賄うしかなかった。戦後になって学生の大衆化と共に教員の大衆化も進み、教員市場における東大出身者の占有も減少した（山

[1] http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/004/gijiroku/020501ga.pdf

野井，2005)。しかし、東大をトップとした序列構造は残されているため、東大におけるインブリーディング率は依然高いままである。また Horta らは、日本においてさまざまなインブリーディング解消のための取り組みが行われているにもかかわらず、その割合が減少しない原因として、日本の大学システムの3つの特徴を挙げている(Horta, Sato and Yonezawa, 2011)。すなわち、閉鎖的な採用プロセス、一つの大学でしか高等教育を受けた経験がないということ、博士学生に対する上司が同じ大学出身に集中しているということ、の3つである。日本における今までの取り組みは主に一つ目の原因、閉鎖的な採用プロセスを改善するための取り組みであり、この点は近年改善されてきているが、残りの2つの原因については解消されていないため、インブリーディング解消が進んでいない、と分析している。

(テニュア・トラック方式への議論の経緯)

昨今の日本の科学人材政策は米国の事例に基づいて、テニュア・トラック方式への移行を志向している。日本におけるテニュア・トラック方式の導入については、文部科学省の科学技術・学術審議会の分科会・委員会である、人材委員会で議論がされてきた。人材委員会では 2001 年 12 月から、人材の養成・確保について、主にドクターについて、産業構造の多様化への対応、若手研究者について、外国人および女性研究者について、の4点について議論を行ってきた。2002 年 7 月に第一次提言、2003 年 6 月に第二次提言、2004 年 7 月に第三次提言、2009 年 1 月に中間取りまとめ、2009 年 8 月に最終的な答申が行われている。人材委員会の各提言および委員会の議事録[2]を用いて、テニュア・トラック方式導入へ至った議論の経緯を分析する。まず、第3回人材委員会で、「若い研究者の生活が不安定だと、指導者にすがる側面が出てくる。若い人が生活に困らないようにするのがインブリーディングを打ち破る一つの仕組みになる」、「研究者養成にもっとコストをかけていかなければ状況は改善しない。博士課程の学生の自立をサポートするための予算を増やすべきである。」などの発言がされており、インブリーディングを打開するために若い研究者の独立がなされるべきである、という議論の方向性が立てられた。その後も、第5回、第6回人材委員会でもインブリーディングの問題点について議論が行われ、第一次提言のとりまとめの最終検討である第8回人材委員会で「「おわりに」の部分で、米国のシステムの優れた点を取り入れていくことが述べられているが、今後米国の研究力の高さを支えることに大きく貢献していると言われるテニュア制等米国のシステム全体について十分留意して行く必要がある。」、「優秀な学生にこそ、博士課程に進んでほしい。そのためには、十分な経済的な支援を行い、安心して研究できるようにする必要がある。経済的な支援に対する指摘を強調する必要があるのではないか。」などの発言があり、若手研究者の独立のための方策としてテニュア・トラック方式を導入することについて、初めて言及がされた。第一次提言には「研究者の質の向上に関しては、流動化、任期制など米国型のシステムが積極的に取り入れられてきているが、米国の研究開発力の高さを支えている要素はこれだけではなく、整った教育・研究環境、博士課程学生への支援、ポスドク層の厚さ、研究者のテニュア制、テニュア以前のアシスタント・プロフェッサーなど若手研究者への基盤的な研究費の措置など、様々なものがトータルに機能しているという点について留意する必要がある。」と記述され、米国に倣ってテニュア・トラック方式を日本においても導入することが志向されている。第二次提言は、「若手研究者の能力発揮」の「研究者の多様なキャリア・パスの構築等に向けて」という項目で、「例えば，研究社会の常勤ポストに至るキャリア・パスについては，ポストドクターを経験した者が，任期付ポストにおいて独立した研究者としての経験を積んだ上で，厳格かつ公正な評価を経て，常勤のポストを獲得するといったコースの着実な定着に対する取組が行われることも重要であると考える(いわば日本型のテニュア制度)。このような取組は，競争的かつ創造的な研究環境を実現し，能力ある若手研究者の意欲を高め，優れた研究成果を創出すると考えられる。」と記述され、若手研究者の独立および能力発揮のためにテニュア・トラック方式を導入すべきである、と提言された。2009 年8月 31 日に人材委員会の発表した最終提言「知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて」の第3章では、「若手研究者が自立して研究できる体制の整備」という表題で、テニュア・トラック方式の普及・定着及び、若手研究者ポストの拡充の 2 点について提言を行っている。 研究において重要な業績をあげるのは比較的若い時期であり、その若い時期に独立してある程度自由に研究を行えるように環境を整備することが大事だが、日本では若手研究者の研究環境が劣悪である、ということがこれらの施策が推進される理由である。

(日本におけるテニュア・トラック方式)

これらの人材委員会の提言を受けて、文部科学省は科学技術人材育成費補助金による「テニュアトラック普及・定着事業」[3]を実施している。「若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、世界的研究拠点の形成を目指す研究機関において、テニュアトラック制(公正で透明性の高い選抜により採用された若手

[2] http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/index.htm
[3] http://www.jst.go.jp/shincho/program/wakate.html

研究者が厳正な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付の雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み）に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る」ことを目的に、原則 5 年間（3 年目に中間評価）、年間 2 億円（間接経費を含む）を上限に支援を行っている。平成 18 年度の実施以来、42 件（H9 件、H19：12 件、H20：9 件、H21：6 件、H22：6 件）のプログラムが採択され実施されている。

3. 外国における科学人材政策の状況

本節では、外国における科学人材政策の状況として、米国の事例を取り上げる。前節で述べたように、日本の科学人材政策は米国の政策に倣いテニュア・トラック方式に移行を始めているため、米国におけるテニュア・トラック方式に関する議論について確認する。

（米国のテニュア制）

横井は、Brown の研究を中心に多くの研究を用いて、米国におけるテニュア制の歴史と議論をまとめている（横井，2007）。米国におけるテニュア制の導入は、学問の自由を確保することが大きな理由だった。米国建国当初の大学は、地元のコミュニティや教会とのつながりが強く、これらが理事として大学を財政的に支えていたのに対し、南北戦争以降は大学の最終生産物にはあまり興味のない裕福な資産家が理事となることが多くなった。このようなビジネスマン理事と教員と衝突する事態が増え（立場・主張が対立する教員を懲戒免職処分するなど）、教員集団は対抗するために 1913 年に AAUP（American Association of University Professors）を設立、AAUP が学問の自由とテニュアに関する声明を発表したことで、米国の各大学においてテニュア制が導入されるようになった。しかし加澤によると、テニュア制に関する議論はテニュア制導入時から根強く続いている（加澤，2005）。米国の役人は、1960 年代半ばの激しい学生運動の責任を多くの特権と多くの保障が付与された教授たちに求め、テニュア制の改正を図った。これを受けて多くの州で法律改正が行われたが、大学内部では根本的な解決のための動きは見られず、多くはテニュア制を擁護した。学生運動が下火になるにつれて論争は沈静化し、他の緊急的な課題と比較して優先順位が低いテニュア制に関する論争は1970 年代後半、1980 年代とあまり活発ではなかった。しかし、1990 年代になると、雇用が不安定な一般大衆による、生涯雇用という概念に対する反発、教授団の間でのテニュア制に対する時代遅れだという認識の広がり（これは、伝統的にテニュアを導入してきた大学ではない、コミュニティー・カレッジや専門職大学院の増加の影響が大きい）などを受け、テニュア制に対する議論が再燃している。

（テニュア制のメリットとデメリット）

テニュア制に肯定的な意見としては、テニュア制は学問の自由を保護するための本質的な要素であり、その利益はあらゆる費用を超えるというもの、自分の将来の競争相手となり得る優秀な研究者を、大学教員が採用するためのインセンティブとしてテニュア制が有効・必要であるというもの、政治的情勢の不安定等から大学教員を保護し、長期的な真理の探究という大学の使命のためにテニュア制が必要であるというものなどがある。一方で否定的な意見としては、雇用の柔軟性を限定することで給料の低下を招き、結果的に雇用のレベルを低下させるというもの、ごく一部の名声のある大学においては意味をなすが、それ以外の大学においては意味をなさないというもの、競争的環境の中で勝ち抜く実力を有し、就職の見通しが良い教員は、テニュアによるいかなる保護も無視するというもの、割増賃金かテニュアか選択できるようにすべきだというもの、科学者の研究の生産性は年齢とともに減退するというものなどがある。（横井，2007）

4. ケース・スタディによる統計分析

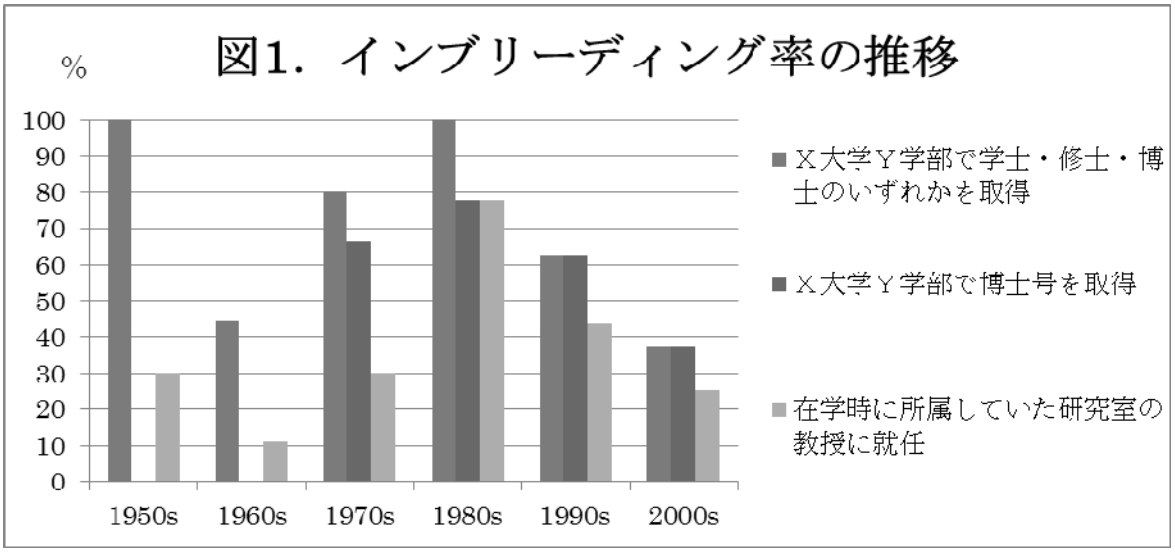
（データ）

筆者が入手したX大学Y学部のデータを用いて、インブリーディング率の推移、インブリーディングが研究者の生産性に与える影響についてケース・スタディを行った。用いたデータは、X大学Y学部の設立以降平成 20 年 4 月までの、各研究室に所属したメンバーの系譜データである。これを用いることにより、X大学Y学部の各研究室において、誰が、いつ、どの職階として所属していたのか、を判定することができる。各人の学歴については、インターネットでの検索および、X大学の学位論文データベースを用いて調査した。

（インブリーディング率の推移について）

図 1. に、2010 年までにX大学Y学部で教授職に就いた 62 名について、3つの定義で評価したインブリーディング率の推移を示す。3つの定義とは、「A：この年代に教授に就任した人のうち、X大学Y学部で学士・修士・博士のいずれかを取得した割合」、「B：この年代に教授に就任した人のうち、X大学Y学部で博士号を取得した割合」、「C：この年代に教授に就任した人のうち、在学時に所属していた研究室と同じ研究室の教授に就任した人の割合」である。定義Bにおいて、Y 学部に対応する大学院は 1960 年代後半に設置されたため、1950 年代、

1960 年代の値が 0 になっている。また、定義A, Cにおいて、1960 年代の割合が低いことが目に留まるが、この年代はY学部と分野の近いX大学V学部やX大学W学部を卒業してX大学Y学部の教授になっている者が多いことによる。1960 年代にはV学部やW学部にＹ学部に関連する研究室が複数設置されており、この新規の設置に対応するために、V学部やW学部の卒業生をY学部において採用したと考えられる。1970 年代に入るまでは研究室の増設や統廃合が多く、定義Cでのインブリーディング率は 1980 年代のものまではあまり信頼がおけるデータとは考えることができない。以上を踏まえ、1980 年代、1990 年代、2000 年代の3期間でインブリーディング率の推移をみると、A, B, Cいずれの定義においてもインブリーディング率は 1980 年代で最も高く、2000 年代で最も低い。



（インブリーディングが研究者の生産性に与える影響について）

1980 年代、1990 年代、2000 年代にX大学Y学部の教授になった人物に関する論文生産性について分析を行った。論文データは、Thomson Reuters ISI Web of Science[4]からダウンロードし、生産性を示す指標としてはh-index を用いた。

【参考文献】

加澤恒雄．2005．大学における教員「任期制」の背景に関する日米比較考　-テニュアー制再論-，大学論集，35，245-261.

益田隆司．2001．大学教官のインブリーディングを排除せよ　―定年制延長に合わせて―．民主教育協会誌，429，71-77.

山野井敦徳．2005．第 1 章　インブリーディングのゆくえ．COE 研究シリーズ 15，3-18．広島大学高等教育研究開発センター．

横井隆志．2007．大学のガバナンスとテニュアに関する議論　～Brown[1997]を中心に～．創価大学大学院紀要，29，1-17.

Hugo Horta, Machi Sato and Akiyoshi Yonezawa, 2011. ”Academic inbreeding: exploring its characteristics and rationale in Japanese universities using a qualitative perspective”, Asia Pacific Educ. Rev, 12(2011), 35-44.

[4] http://www.sciencedirect.com/