

# ドイツにおける進路選択肢としての テニュア・トラック

Dr. Iris Wiczorek

株式会社 IRIS 科学・技術経営研究所代表取締役社長

5日11月2012年, 千葉大学, テニュアトラック国際シンポジウム

## 序論 :ドイツの高等教育体制の変容

- 優秀な研究者獲得に向けた国際的な競争：  
「brain drain」 - 「brain circulation」 - 「brain gain」
- 世界のアカデミック・システムとキャリアトラックに対応する  
ベンチマーク  
⇒ドイツの大学の競争力・適応性向上
- ドイツ連邦政府／州政府によるの「エクセレンス・イニシアティブ」  
の重要な役割

## 序論 :ドイツの高等教育体制の変容

- より良い状況へ : 若手研究者にステータスと展望を
  - 研究者／学者にとっての労働市場 → 空席状況
  - 高等教育法／大学法 → テニユアトラック、権利と義務
  - 求人 → ヘッドハンティング、男女比率、着任プロセス

## ドイツの高等教育制度の概要: 3種類の教授職への昇進経路

39.000

Professorship (permanent)  
C2, C3, C4, W2, W3 (18% female)

<b>Junior Research Group Leaders</b>	<b>Junior Professorships</b>	<b>Habilitations</b>
~ 900	~ 1.200 (38% female)	~ 1.700 p.a. (23% female)
5 years	6 years	

24.000 p.a.

Postdoc phase: not regulated, diverse picture, differences between disciplines  
Research assistants at universities, non-university research institutions, fellowships

260.000

graduates p.a.

**New System: Ph.D. programs**  
(e.g. RTG), 3-4 years

**“Traditional” Ph.D.:** “one student, one thesis, one advisor”, 3+x years

1.94 mio.  
students

**New System: Bachelor (3years)/  
Master (2 years)**

**Old System: Diploma, Magister,  
State examination (4-6 years)**

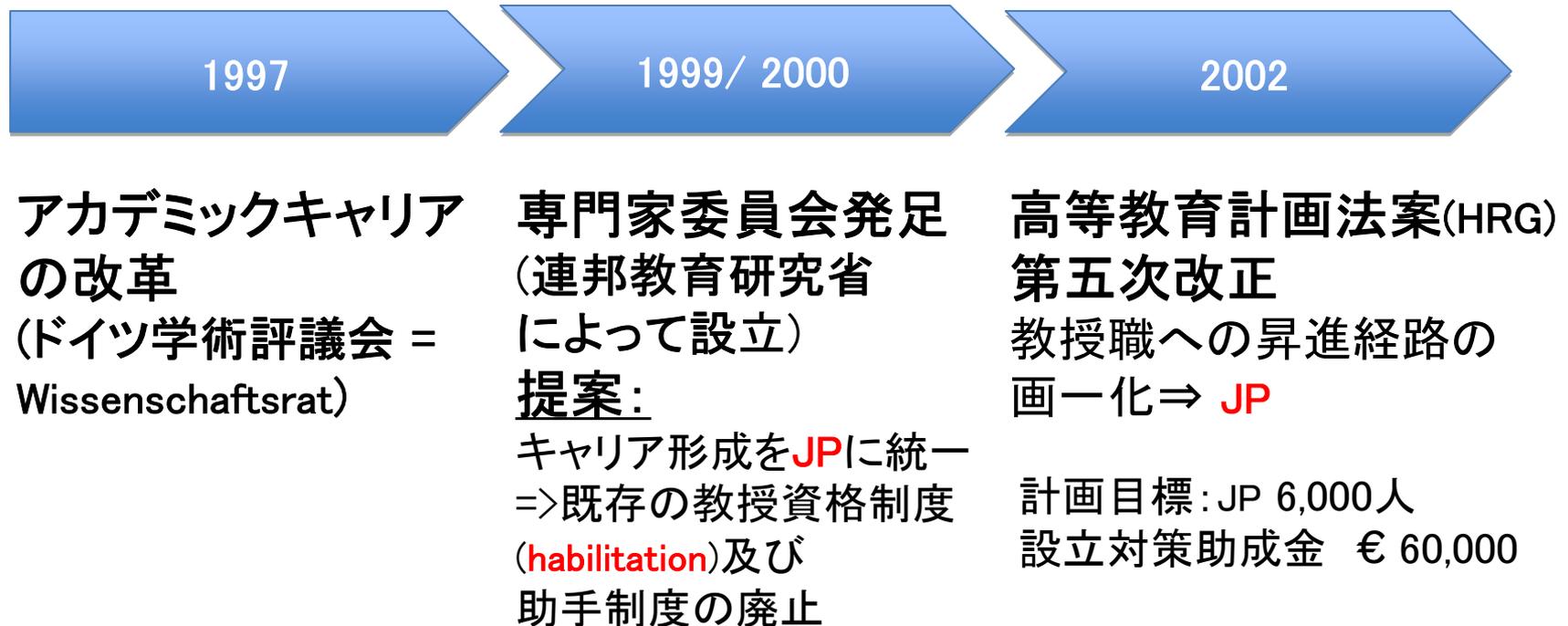
**German High School Diploma (Abitur)**  
= university entrance qualification Age 18/19

## 歴史: 1997年以前

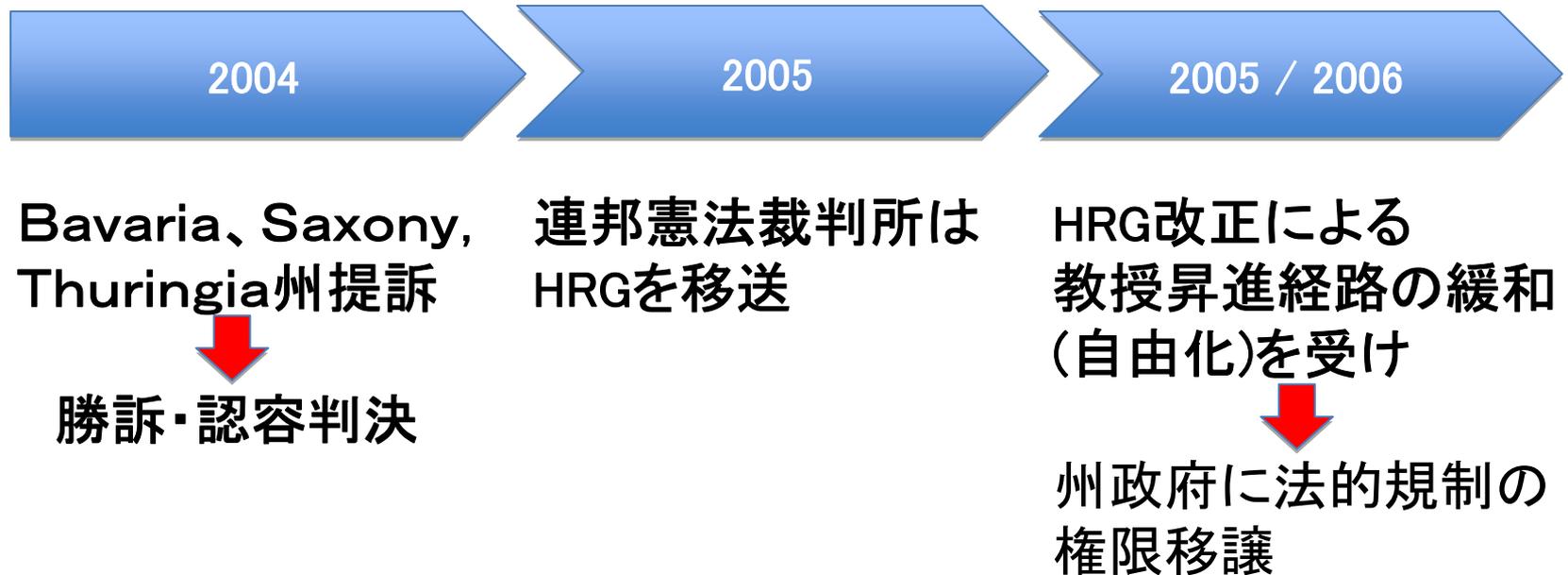
教授職に就くためには教授資格(ハビリタツィオン、**habilitation**)の取得が条件:

- 個人の集成的(cumulative)または単一分野における(monograph)研究成果に基づいたポストドク論文の執筆
- 研究アシスタントとして数年間働いた後に取得、その上で教授職に選任されなければならない(資金は自己負担)
- 講義を担当するためには大学からの正式な許可が必要

## 歴史: 1997年からの変革



## 序論－歴史: 1997年からの変革



## 現在のドイツの教授職の適格

- 教授昇進経路が多様化  
⇒ ポスドクの質は選定委員会が評価・保障
- **habilitation**は教授職に就くための必須条件ではなくなる  
⇒ 従来の研究アシスタントとしての期間を経ずに、科学・学術分野において同等の業績を得ることが可能となる

### 例として:

- ⇒ 特任教授(**JP**)制度(2002年から、個々の大学が行う)
- ⇒ 独立した若手研究グループリーダー職(**Junior Research Group Leader Position**)

## Facts: The “German Way” (2012)

**JP**: 1,200n人  
(計画目標: 6,000人)

**habilitation**利用者1,700  
人p.a.

テニュアトラック(終身雇用)  
は**JP**中の15%のみ

法的基盤のある**habilitation**への  
高い信用



就職機会向上の為、  
**JP**は**habilitation**を提出



**habilitation**論文様式の緩和拡大:  
monography、cumulative habilitation

## 若手研究グループリーダー職 (Junior Research Group Leader Position)

- 5年間の有期雇用
- アメリカにおける助教授 (Assistant Professor) と同等  
[TVÖD/TVL E 15 (4000 €)]

### 目的:

- 科学・学術分野における**独立**したポジションの早期確立
- 研究グループの指導や研究の実施の経験を積むことにより、教授昇進経路の短縮化 (“**fast track**” to tenure)

## 若手研究グループリーダー職 (Junior Research Group Leader Position)

### 適任性の判断条件:

1. 博士課程における優秀な成績
2. 科学分野における秀でた業績、海外での研究経験

### 肯定的な結果

- 適性判断課程の早期修了
- グループリーダー職の独立性と自由な創造性を享受
- 十分に整った設備を享受(グループリーダーとしての職に加え、消耗品、スタッフ、実験器具など)
- **特任教授より高い選任率!**

## 若手研究グループリーダー職 (Junior Research Group Leader Position)

### 選任機関:

#### •ドイツ研究振興協会 (DFG)

- エミー・ネーター・プログラム (Emmy Noether Program) – 助教授職と同等 (24% が女性)
- ハイゼンベルグ・プログラム (Heisenberg Program) (准教授職に相当)
- エクセレンス・イニシアティブ

## 若手研究グループリーダー職 (Junior Research Group Leader Position)

### 選任機関:

#### •他の助成団体、財団、大学以外の研究機関:

- アレキサンダー・フォン・フンブルト財団  
(ソフィア・カヴァレフス カヤ賞)
- ヨーロッパ研究評議会(スターティング・グラント)
- ドイツ研究センターヘルムホルツ協会(若手研究者グループ)
- マックス・プランク協会(若手研究グループ)
- フォルクスワーゲン財団(リヒテンベルグ・プロフェッサーシップ)

## 法的枠組 - ステータス (連邦制度改革により)

16各州政府が州の大学の専門の(科学的な)方向性を決定

**JP 「特任教授」は**

- 全州にて法律的に確立
- 州の法律により定められた

JPのステータスは教授と同等

**若手研究グループリーダー** は

- 新しい採用カテゴリー
- 法律上では規定されていない
- 学術界的定義では「研究アシスタント」と同列

**可能性は**

- 権利と義務を大学と交渉すること
- 教授が持っている権利を享受すること(エクセレンス・イニシアティブによる改革の結果)

## 法的枠組 - テニュアオプション／トラック

ドイツにおける「テニュア」の二つの意味



### 大学内着任禁止の解禁 (= テニュアオプション)

候補がポストクで他の大学へ  
転出したことがあるか、着任す  
る大学以外の大学で2年間（最  
短）研究したことを条件 「テ  
ニュアオプション」  
(ドイツ連邦全16州)

### 教授着任公示の規則の例外 (= テニュアトラック)

JP制度においては全州で  
導入済。  
若手研究グループリーダー  
においては未適応。

## JP&テニュアトラックの詳細

- テニュアトラック(**概念**):
  - 出身校においての教授へ昇進の機会 (公募あり)  
→ 出身校着任禁止の規定適応外
- テニュアトラック(**現実**):
  - 公募なしでの出身校着任容認  
(=外部との競争なし)
- **テニュアトラック未導入: 時給制のまま雇用終了**

## JP&テニュアトラックの詳細

- テニュアトラック(全般): 有期雇用契約 / 保証無
- 法的規則の違い(各州により)
  - 2年移籍流動(規定)[標準]
  - 教授枠公募適応外[標準]
  - JP 業績第2次評価[随時]
  - 成果目標達成義務
  - TT指定JP公募 [バーデン=ヴュルテンベルク州]
  - 教授着任手続きの簡素化 [バーデン=ヴュルテンベルク州]

**=>交渉の重要性 (交渉次第では「暫定的保証」有)**

## 結論

- ドイツの伝統的な高等教育制度の変化により、若手研究者にとって長期的キャリア展望の余地が生まれた
- 高等教育法は実績に基づく昇進を推進
- ドイツのテニュアトラックは一般的に有期契約
- テニュアトラックには法的定義が存在しない
- 理想(昇進計画)と現実のギャップ

## 結論

- 若手研究グループリーダーは(特任)教授のステータスに近づきつつある
- 改革努力が継続中  
現在検討議論中の案：
  - 外部資金による研究プロジェクト枠組み内の短期ポストを定職に転換した大学に対する保険提供
- ドイツの研究体制へ追加資金投入(ドイツ連邦政府・州政府により)

Thank you for your attention!

Contact:

Dr. Iris Wieczorek

株式会社 IRIS 科学・技術経営研究所代表取締役社長

150-0031 東京都渋谷区桜ヶ丘町3番16号

Phone +81 (0)3 6892-1162 Fax +81 (0)3 6892-1157

Mobile +81 (0)80 3001-5567

[iw@science-iris.org](mailto:iw@science-iris.org)

[www.science-iris.org](http://www.science-iris.org) (準備中)