

若手支援制度を受けた研究者への アンケート及びインタビュー調査 — IRによる学内制度への提言事例 —

劉沙紀（九州大学インスティテューショナル・リサーチ室）、戸川忠嗣（九州大学企画部企画課）

1 背景と目的

九州大学 IR 室では、「データによる執行部支援」を第一の業務として、事務職員と教員の教職協働により業務を行っている。また、IR 室の分析結果を執行部への定期的に報告する場として「IR による戦略支援会議」を設置し、年度初めに大学の重点的な施策に関するテーマを定め、分析結果を執行部へ報告している。

昨年度のテーマの 1 つは「若手研究者育成に関する今後の制度に向けた提言」とした。このテーマを設定した背景には、文部科学省が「研究力向上改革 2019」[1]において若手研究者の雇用安定や重点支援等の改革推進を掲げていることを始め、本学でも 2018 年に採択された国立大学経営改革促進事業において若手研究者の人材育成を掲げたことが挙げられる。若手研究者にとって真に有用な支援は何かを検討するために選択したテーマであった。

このテーマの下、これまで本学で実施されてきた若手支援制度を検証し今後の制度への提言を行うために、過去に本学の若手支援制度を受けた研究者へのアンケート及びインタビュー調査を実施した。また、本学で実施している「外国語論文校閲支援」の効果を検証した。本発表では、若手研究者支援の効果検証結果とそれに基づく執行部への制度改善策の提言内容を、IR による制度改善への提言の一事例として報告する。

2 過去に若手支援制度を受けた研究者へのアンケート調査

本学のこれまでの若手支援制度の有効性を検証するために、過去に本学の若手支援制度を受けた研究者へのアンケート調査を実施した。

2.1 方法

2.1.1 調査対象者

調査対象者は、2004 年以降に本学で全学的に実施された 8 つの若手支援制度を受けた研究者延べ 270 名とした。支援の内容から制度を「人材育成型制度」と「研究費支給型制度」の 2 種類に分類した。（以降、人材育成型制度は〈人材育成型〉、研究費支給型制度は〈研究費支給型〉と表記する。）〈人材育成型〉は、採用して数年間、研究費・スペース・時間・メンター等を与える制度と定義した。〈研究費支給型〉は、ある期間研究費を支給する制度と定義した。対象者のうち〈人材育成型〉を受けた者は延べ 78 名、〈研究費支給型〉を受けた者は延べ 192 名であった。

2.1.2 アンケート項目

アンケート項目は研究支援担当部署と相談して決定した。大項目として、①回答者の基

表 1 アンケート調査項目一覧

質問項目		対象とした制度型 (空欄は両方の制度を対象)	
1 教員の基本情報			
2 自身が受けた若手支援制度の有効性	2-1. 所属	人材育成型のみ	
	2-2. 任期の長さ	人材育成型のみ	
	2-3. 「支援」に関する個々の内容	2-3-1. 研究費の助成	
		2-3-2. 研究施設・設備の優先提供	人材育成型のみ
		2-1-3. 研究に係る人的資源の配分	人材育成型のみ
		2-3-3. 高めの研究エフォート設定	人材育成型のみ
		2-3-4. メンター (アドバイザー) の配置	人材育成型のみ
	2-3-5. その他		
2-4. 受けた制度の総合評価			
3 これからの若手支援制度に対する意見	3-1. 個々の支援内容に対する意見	3-1-1.採用形態	人材育成型のみ
		3-1-2.研究費支援への応募で重要視すること	研究費支給型のみ
		3-1-3.九大の研究環境	
		3-1-4.人的サポート	
		3-1-5.海外派遣支援	
		3-1-6.支援対象を若手に限定すること	研究費支給型のみ
	3-2. その他これからの若手支援制度・支援・条件全般に対する意見	3-2-1.他大学の制度	
		3-2-2.業績向上のための研究支援方策	
		3-2-3.その他意見	

本情報 ②自身が受けた若手支援制度の有効性 ③これからの若手支援制度に対する意見を設定した。＜人材育成型＞と＜研究費支給型＞では支援内容が異なるため、②③は、それぞれに向けた小項目作成した。表 1 にアンケート項目を示す。

② 「自身が受けた若手支援制度の有効性」について

アンケートでは、自身の研究教育活動における各支援（研究費・時間（研究エフォート）・メンター）の有効度を 4 段階（効果があった・どちらかといえば効果があった・どちらかといえば効果がなかった・効果がなかった）で評価するよう指示した。また、効果の内容/効果がなかった理由について、選択式の設問（最大 2 つまで選択可）で回答させた。選択肢は、研究支援担当部署と相談して決定した。また、＜人材育成型＞では「任期の長さ」の適切さを、＜研究費支給型＞では「支給金額」と「支給期間」の適切さを評価させた。最後に、受けた制度の総合評価を 4 段階（良い・どちらかといえばよい・どちらかといえば悪い・悪い）で評価するよう指示した。

2.1.3 アンケート調査実施方法

アンケート調査は、Web アンケート（九州大学アンケートシステム）により実施した。実施期間は 2019 年 11 月下旬～12 月上旬（約 2 週間）であった。

2.2 結果

2.2.1 回答率

アンケートの回答率は、＜人材育成型＞が 57.7%、＜研究費支給型＞が 50.5%であり、全体では 52.6%であった。

2.2.2 ＜人材育成型＞のアンケート結果

2.2.2.1 各支援の有効度

「研究費」「高めの研究エフォート設定」「メンターの配置」の支援が有効であったかどうかを 4 段階で評価させた。結果を図 1 に示す。研究費の支援は、「効果的」「どちらかといえば効果的」と回答した人で 100%を占めていた。「どのような効果があったか（効果の内容）」を選択式で選ばせた設問では、「速やかに研究を開始することができた（86%）」の選択が最も多かった。

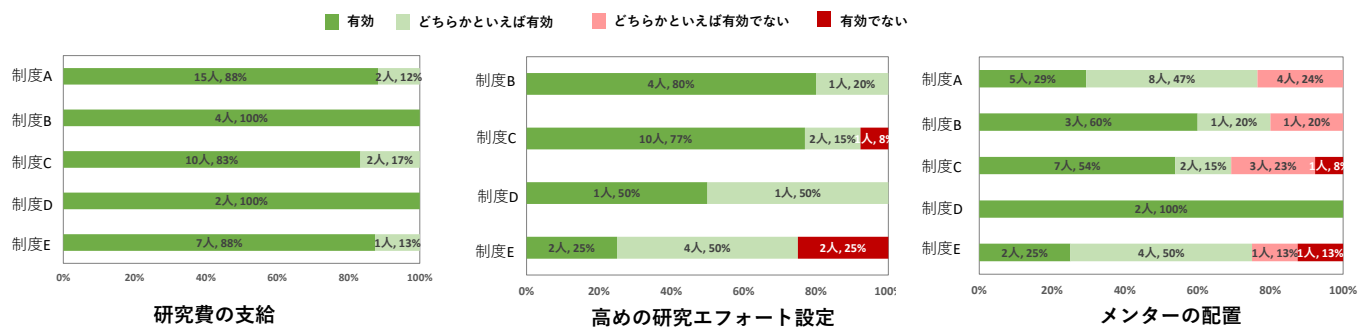


図1 人材育成型 各支援内容の有効度

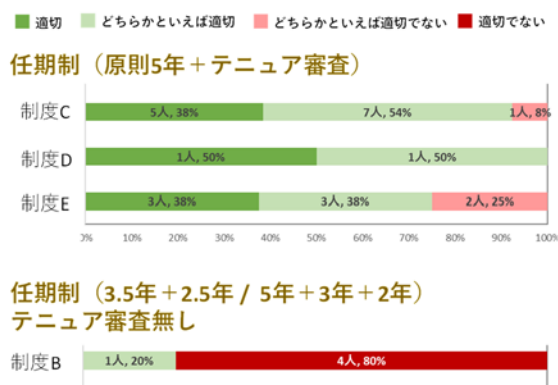


図2 人材育成型 任期の適切さ

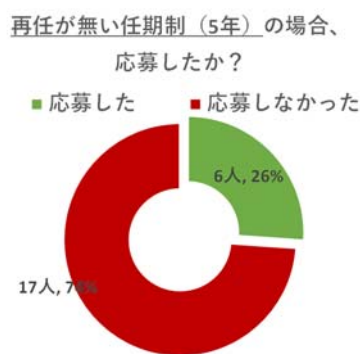


図3 「再任のない任期制(5年)」への応募について

「高めの研究エフォート設定」は、「効果的」「どちらかといえば効果的」と回答した人で90%を占めていた。「効果の内容」は、「部局等の雑務から解放され、研究等に集中できる環境がえられる(71%)」の選択が最も多かった。

最も有効度が低かったのが「メンターの配置」で76%であった。「効果が無かった理由」は、「メンターより事務スタッフの配置の方が研究の効率につながると感じた(16%)」「助言をしてくれなかった、又は助言の必要性を感じなかった(16%)」の選択が多かった。また自由記述の意見として「評価する立場の者とは別に相談相手として設定すべき」との意見があった。

2.2.2.2 任期の適切さ

任期の適切さは、制度によって分かれた。図2に結果を示す。「原則5年任期制+テニユア審査」の制度C,D,Eは、87%が「適切」「どちらかといえば適切」との回答であった。一方、制度Bでは、「どちらかといえば適切」が20%にすぎなかった。制度Bは、他の3制度と制度の目的等が若干異なる。任期に関しては、任期の長さやテニユア審査が無いことが他の3制度と異なる点である。制度Bを受けた人数が少ないため、単純に比較してよいかという懸念はあるが、適切でない理由として、「どんなに成果をだしてもテニユア職に採用されないことが残念、当初の予定から途中で任期に変更があった、組織の将来が定まっていないことで常に不安」等、支援終了後のキャリアパスが見通せないことに起因すると考えられる理由が複数挙げられていた。

また、「原則5年任期制+テニユア審査」の制度C,D,Eを対象に「再任無しの任期制(5年)の場合、応募したか?」という質問をした。図3に結果を示す。「応募した」が26%に

表2 研究費支給型 支給金額と支給期間の適切さ 人数と割合

金額および期間の適切さ	人数	割合
金額も期間も 十分/適切	55人	59%
金額は十分/適切、期間が不十分	26人	28%
金額も期間も 不十分	8人	9%
金額が不十分、期間は十分/適切	5人	5%

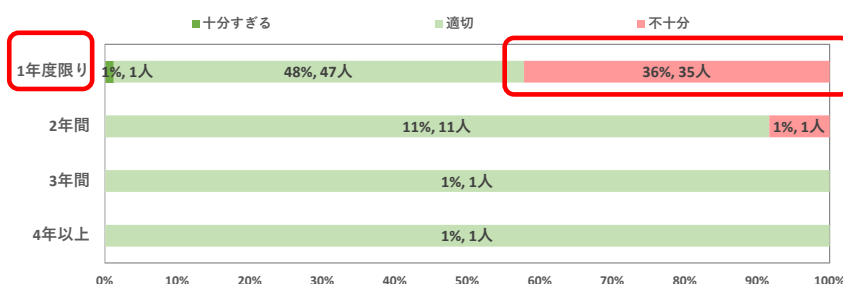


図4 研究費支給型 支給期間の適切さ

対し「応募しなかった」の回答が74%であった。これらの結果から、「キャリアパスの見通しがあり、研究に専念できる環境づくり」「人材の獲得」のために、テニユア審査があることが有効であると考察した。

2.2.3 <研究費支給型>のアンケート結果

2.2.3.1 研究費支給の有効度

「研究費支給」支援の有効度について、「効果的」「どちらかといえば効果的」と回答した人で100%を占めていた。「どのような効果があったか」を選択式で選ばせた設問（最大2つまで選択可）では、「論文の執筆・投稿につながった（54%）」「新しい研究テーマに取り組むことができた（49%）」の選択が上位であった。

2.2.3.2 支援金額と支援期間の適切さ

「支援金額」と「支援期間」のそれぞれの適切さについて、「適切」「どちらかといえば適切」「どちらかといえば適切でない」「適切でない」の4段階で評価させた。集計の結果を表2に示す。最も回答が多いのは、「金額も期間も十分/適切」で59%であったが、次に多いの「金額は十分/適切、期間が不十分」と回答した人で28%であった。

支援期間の適切さを期間別にみると（図4）、「1年度限り」の人は、「不十分」の回答者が36%であった。以上から、現行の制度内容だと支援期間は単年度ではなく複数年度あった方が有効であり、また、支援の目的に応じた期間の設定が有効であると考察した。

3 過去に若手支援制度を受けた研究者へのインタビュー調査

これまでの若手支援制度の有効性とこれからの支援について、研究者の声を直接聞き、さらに深く検証するために、若手支援制度を受けた研究者3名にインタビューを実施した。

3.1 方法

3.1.1 対象者

アンケート調査の回答が得られた研究者の内、<研究費支給型><人材育成型>の両制度を受けた2名及び<人材育成型>制度のみを受けた1名の合計3名に調査を行った。

3.1.2 質問事項

「若手支援制度に必要だと考えること」について、アンケートの自由記述欄に研究者が記述していた内容を中心に意見を聞いた。

3.2 結果

「若手支援制度に必要なことは何か？」という質問に対して、3名共に共通して得られた意見があった。それは、若手支援には「自由に集中して研究できる環境」の提供が有効である、というものであった。そのために、「研究時間の確保」「研究スペース」「スタートアップ研究費」が有効との回答が得られた。また、その他の意見として「育成期間終了後の厳格な審査に通れば（本人が希望すれば）大学に残ることができる等のキャリアパスが採用時から設定されていることによって、集中して研究に取り組むことができる。」という意見が得られた。また、支援終了後のテニユアになってからの研究時間の少なさについて「若手支援自体も大事だが、支援終了後のテニユア教員として部局に所属してからのことを見据えた、全体の環境を考えるべきである。」という意見も得られた。

3.3 アンケート調査とインタビュー調査のまとめ

インタビューの結果から、若手研究者にとって、研究を進めるためには集中して研究できる環境が重要であり、そのための支援として時間やスペース、初動資金等の提供による「研究環境の確保」と「キャリアパスの保証」が有効と考えられていることがわかった。「キャリアパスの保証」については、アンケートの結果からも、任期があってもテニユア審査がある制度では任期は適切との回答が多いことから、テニユア審査はキャリアパスの保証の1つとして、若手研究者にとって有効であると考えられる。

4 外国語論文校閲支援の効果検証

本学で実施している研究者支援の1つ「外国語論文校閲支援」の効果を検証するために、支援を受けて投稿した論文に雑誌掲載率を調べた。結果を図5に示す。支援した論文の初回投稿雑誌掲載率は約50%であった。また、再投稿を含めると雑誌掲載率は約92%であった。このうち、Top10%ジャーナル（Scopus掲載論文の内、掲載論文の引用のされやすさを示す指標（CiteScore）のスコアが上位10%のジャーナル）への掲載は再投稿を含めると40%であった。本学の2019年に出版された論文の内、Top10%ジャーナルへ掲載された論文は全体の33%であることから、外国語論文校閲支援は、Topジャーナルへの掲載論文の増加に有効であると考察した。

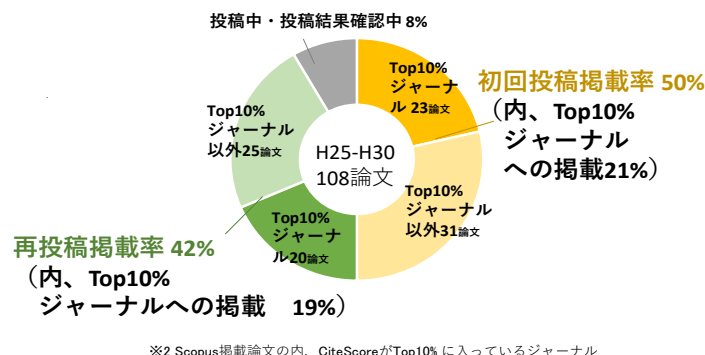


図5 外国語論文校閲支援を受けた論文の雑誌掲載状況

5 執行部への提言と効果

「IRによる戦略支援会議」の中でアンケート・インタビューの結果と外国語論文校閲支援の検証結果を示し、それに基づいた提言を行った。提言では、現在実施されている制度で、できている点とできていない点を挙げ、できていない点は改善点を提示した。

5.1 提言内容（一部）

- ・支援期間終了後にテニユア審査があることは、安定して研究ができ業績の向上につながる効果があり有効である。
- ・テニユア審査時の研究業績評価は、明確な基準と厳格・客観的な審査（外部の審査委員等）をすべきである。
- ・メンターは希望に応じた配置することが有効である。
- ・支援終了後、テニユア教員になった後の研究時間の確保（会議の見直し等による研究以外の時間の削減、テクニカルスタッフ・事務補助員等専門人材の充実）も重要である。
- ・既存の研究費支給型制度は、目的に応じた支援期間の設定がより有効である。
- ・外国語論文校閲支援・論文投稿料支援の拡大が有効である。

5.2 提言の効果

提言後の学内の動きとして、次年度から外国語論文校閲支援の予算が増加し制度の新設が予定されるなど一部制度の新設に繋がる効果が見られた。

6 まとめと今後の課題

過去の若手支援の効果を検証するために、過去に若手支援制度を受けた研究者へのアンケート・インタビューを実施し、その結果をもとに今後の若手支援制度への提言を行った。その結果、外国語論文校閲支援の予算が増加し、制度の新設が予定されるなど一部制度の新設に繋がる効果が見られた。

今後の課題としては、単なる分析・結果報告・提言だけでなく、その提言がどのように大学改革に繋がっていくのか、すなわちアウトカムを生み出すのかまで見据えた分析・結果報告・提言が必要であると考え。さらには、アウトカムの評価指標まで準備しておくことが重要と考える。

また、最適なテーマ設定、最大限のアウトカムを生み出すためには、関連部署の問題とすることを把握することが重要であると考えている。今年度はテーマ設定時より担当部署へのヒアリングを強化し、分析の過程を含めて担当部署との意見交換を密にしてFit&Gapを行い、より効果のある分析を行うことを目指している。

【参考文献】

- [1] 文部科学省、研究力向上改革2019、2019年