

論文 / 著書情報
Article / Book Information

論題(和文)	6大学工学系助教意識調査
Title(English)	Survey of 6-University Engineering Assistant Professors
著者(和文)	西原 明法, 籠橋雄二, スチュワート・デービッド, 高橋篤司, 山田 明
Authors(English)	Akinori NISHIHARA, Yuji KAGOHASHI, David STEWART, Atsushi TAKAHASHI, Akira YAMADA
出典(和文)	日本教育工学会全国大会講演論文集, Vol. 34, , pp. 853-854
Citation(English)	Proceedings of the annual conference of JSET, Vol. 34, , pp. 853-854
発行日 / Pub. date	2018, 9

6 大学工学系助教意識調査

Survey of 6-University Engineering Assistant Professors

西原 明法 箆橋雄二 スチュワート・デービッド 高橋篤司 山田 明

Akinori NISHIHARA, Yuji KAGOHASHI, David STEWART, Atsushi TAKAHASHI, and Akira YAMADA

東京工業大学 工系人材養成機構

Human Assets Promotion Program for Innovative Education & Research (HAPPIER)

Tokyo Institute of Technology

〈あらまし〉6 大学工学系人材養成機構は、助教の皆様の現状のニーズを知り、今後のプログラムを開発するための資料とするためにアンケートを実施し、42%の回答率を得た。助教の多くが任期付きとなる中、将来の高い目標はあるものの、不安を抱えており、機会に対する不満も多く見える。大学の将来を担う若手に対して適切な施策の必要性が再確認された。

〈キーワード〉 大学連携, 教員研修, 人材育成, 人材交流, FD, 助教

1. はじめに

北大, 東北大, 東工大, 名大, 阪大, 九大の工学系研究科で構成する 6 大学工学系人材養成機構(次世代工学系人材育成コア, 6U-HAPPIER)は、2005 年に始まった人材交流プログラムから発展したもので、将来のリーダーを養成するために、准教授レベルの人材交流と、より広い範囲の教員研修活動(HAPPIER では ACE, Academic Career Enhancement と呼んでいる)などを共有している(6U-HAPPIER, 2018, 西原ほか, 2016)。

リーダー育成のためには、リーダー候補となる若手教員の研修等も重要である。助教は自ら教育研究を行うことを主たる職務とするという意味で、教授や准教授と違いは無いはずであるが、実際には上司の教授等の補助業務がかなりある場合も多く、職務上の自由度は小さいと考えられる。また国立大学の定年年齢が引き上げられ、昇進の機会が狭まる中で熾烈な戦いを強いられている。そこで助教の皆様の現状のニーズを知り、今後のプログラムを開発するための資料とするために、2018年6月4日から7月6日までアンケートを実施した。前回東工大のみで(27問で)実施した結果は2017年の本大会で報告した(西原ほか, 2017)が、今回は6大学に拡大し、9問に限定した。その結果315名より回答があり、その結果の一部をここで報告する。

2. 6 大学工学系助教

6大学の工学系は、基本は工学研究科であるが、阪大は工学と基礎工学に別れており、東工大は工学、物質工学、環境・社会工学に別れている。

北大と九大では電気電子系が情報科学研究院に属していて、工学系には含まれない。回答率は大学毎に異なるが、全体で42%である。各大学からの回答者数を図1に、助教の経験年数を図2に、年齢構成を図3に示す。すべての図で横軸は人数。

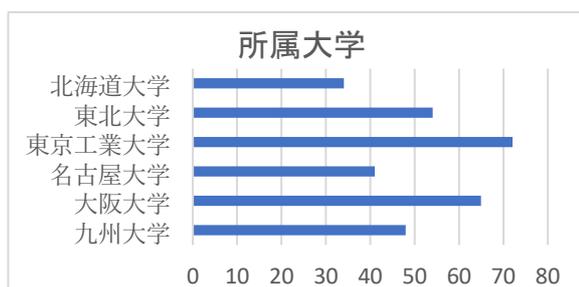


図1 大学毎の回答数

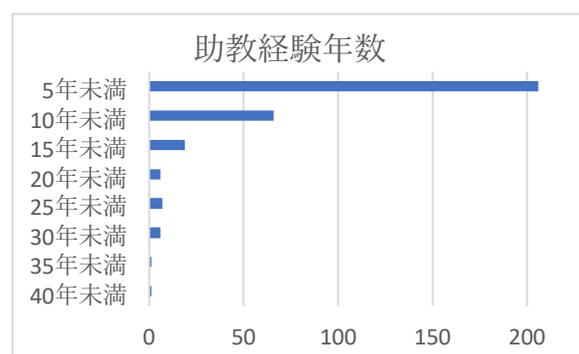


図2 助教経験年数



図3 年齢

なお男性 284 名，女性 28 名，答えたくない 3 名である。

3. 助教の意識

助教の皆さんの将来の目標を図 4 に示す。



図 4 将来の目標

その他の目標としては，世界トップクラスの研究者かつ優れた教育者が多く，社会に役立つことが目標で，立場は関係無い，等があった。

将来の目標に向けた自身の成長という観点での現状認識を図 5 に示す。56%が不安をもっている。不安と経験年数に相関は無い($r = 0.09$)。不安の内容としては，雑用が年々増える，研究時間が無い，博士学生を実質指導しているのにそれが評価されない，基盤的経費の不足を競争的資金で補うための応募に時間を取られる，成長のためのエフォートが取れない，キャリアパスが見えない，海外経験ができない，分かり易い成果が求められており挑戦的な研究ができない，ワークライフバランス，次のポストが獲得できるか，歳をとりすぎた，等があった。

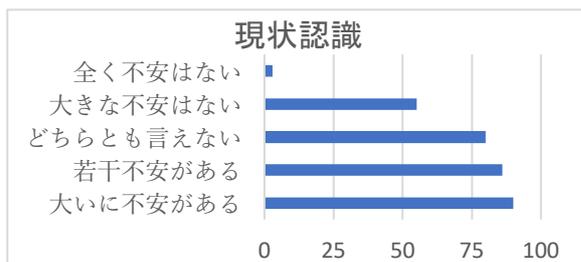


図 5 現状認識

自身の成長のために補強したい要素について，助教主導で研究教育できる環境，論文執筆の量と速度，英語発表能力，専門と広い関連分野の知識，海外経験，プロジェクト立案能力，共同研究のための人脈，予算獲得力，したたかさ，大学からのより良い支援，ビジネス能力，等があった。

将来の目標に向けて，どのような機会があればより良いかを重複回答で聞いた結果を図 6 に示す。

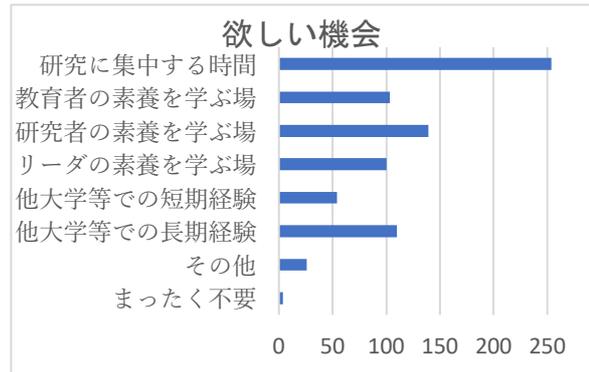


図 6 欲しい機会

85%が研究に集中する時間を欲している。

その他としては，産業界での生の情報を得る機会，年齢・ポストごとの次ポストの人的枠の拡大，独立した研究者として一定期間機会を与えられること(その後客観的な評価を受けることは前提)，若手研究者を馬鹿にしているとしか思えない理不尽な上意下達システムの撤廃，若手研究者の環境を変えれば変わるだろうという安易な新たなプログラムの撤廃，変えるべきは若手研究者自身ではなく自己実現が可能な環境，基盤的な研究費の増加や教職員の増加，助教クラスを PI(Principal Investigator)として認定する機会，他分野の研究者との共同研究や同分野の教授などの研究に関わる機会，企業へのインターン，機会よりデューティを減らしてもらいたい，等があった。

4. むすび

これら助教の皆さんの切実な要望を更により詳細に分析して，各大学で適切に対応せねばならない。その際，大学間の連携により解決できることもあると考えられる。

謝辞 本事業を共同で行っている 6 大学の工学研究科長と 6U-HAPPIER 企画・運営委員の先生方に感謝致します。

参考文献

- [1] 6U-HAPPIER, <http://www.eng3.e.titech.ac.jp/~happier/>
- [2] 西原，籠橋，高橋，山田，”6 大学人財交流による共同教員育成”，日本教育工学会第 32 回全国大会，1a-B107-01，2016 年 9 月
- [3] 西原，スチュワート，籠橋，高橋，山田，”6 大学人財交流による教員育成の推進”，日本教育工学会第 33 回全国大会，2a-503-03，2017 年 9 月