

ドイツにおける若手研究者のキャリアパス

ボン研究連絡センター

近藤 理沙子

1.はじめに

日本の学術の将来を担う若手研究者の雇用環境の拡充は国にとっても大学にとっても非常に重要な課題であるが、現実には、高い志をもって研究に専念できる環境が整っておらず、博士の称号を保持していても安定した職に就くのが難しく任期付きとして雇用される研究者が多く存在する。全国 86 の国立大学の 40 歳未満の若手教員のうち、5 年程度の「任期付き」の雇用が急増し、2016 年度は 63%に達したという報道もある。¹

今回筆者が派遣されたドイツは世界各国の中でも教育には注力している国として知られているが²、研究者の雇用環境においては日本と同様に不安定な雇用環境を課題として抱えている。博士号取得者 10 人当たり教授になることができるのは 2 人³とも述べられており、若手研究者の雇用環境の改善が急がれている。

そのような環境下、両国とも、有期雇用・無期雇用に拘らず研究者が安心して研究に打ち込める環境整備が求められている。

筆者が所属する東京大学においても、このような課題を強く認識しており、2016 年度より、若手研究者が自らの発想によって自立して研究に取り組む環境を整えるため、若手研究者の安定雇用の促進と研究教育活動の支援を目的として、「東京大学卓越研究員」制度を導入する等、若手研究者支援への取り組みを進めている。

ドイツにおいては、近年では、大学教授職に就くための必須条件とされていた「ハビリタチオン」の資格取得に時間を要することを改善するためにジュニア・プロフェッサー制度を導入したり、エクセレンス・イニシアティブという制度を設けて、大学における若手研究者の支援制度を援助したりする等、取り組みを進めている。（詳細は次頁以降、本文中に記載）

日本もドイツも、次世代の研究・学術分野を担う若手研究者のキャリアパスというものを重要視している点は同様である。

本稿では、日本の抱える研究者雇用に対する課題について、ドイツではどのように取り組んでいるか、何を課題としているかを調査することで、日本における取り組みの参考となれば幸いである。

¹ 朝日新聞国際版 2016 年 11 月 22 日 1 面

² 連邦政府による教育・科学・研究のための拠出額（高等教育のみではなく全教育を含む）は毎年増加しており、2012 年は 2,474 億ユーロ（GDP の 9.3%）、2013 年は 2,583 億ユーロ（GDP の 9.2%）、2014 年は 2,655 億ユーロ（GDP の 9.2%）が拠出されている。Federal Statistical Office Germany（ドイツ連邦統計庁）ホームページ

<https://www.destatis.de/EN/PressServices/Press/pr/PressReleases.html>（2017 年 2 月 10 日アクセス）から数値を引用。

³ 雑誌「DER SPIEGEL」 31 号（2016 年 7 月 30 日発行）48-49 面

2. ドイツにおける研究者雇用制度⁴

ドイツにおける研究者雇用制度⁵は日本の制度と異なる点が多々ある。まず、基本的にドイツの大学は州政府の責任で運営されており、各州による法律で規則が定められている。また、日本では教授・准教授・講師・助教と役職名が比較的はつきりと分かれており、給与体系も役職ごとに分かれているが、ドイツの場合には教員はひとくくりに「教授」とされている。

なお、有期雇用・無期雇用についても同様に、日本の場合は有期雇用の教員は特任教授・特任准教授等の役職名で雇用されていることが多いが、ドイツの場合は独立研究者でグループリーダー等、同じ肩書であったとしても無期雇用の場合もあれば有期雇用の場合もある。毎年 28,000 人程度が博士号を取得⁶しているが、最終的に学術界に残り教授職に就く研究者は 10 人に 2 人程度とも言われており³、研究者の雇用環境の改善を図っているところである。

また、ドイツでは 2006 年よりエクセレンス・イニシアティブ⁷という制度を設けており、同制度に選出された大学には相当の予算配分があり、その予算を利用して新たな教授制度の確立や、若手研究者の支援等を行っている。

2-1. ドイツにおける研究者雇用制度

ドイツにおける高等教育の制度は、ドイツ連邦法である高等教育大綱法 (Hochschulrahmengesetz) ⁸ (1975 年制定、1976 年施行) が定めており、同法に合わせて、各州が州高等教育法等の関連法令で詳細を定めている。2002 年 5 月に行われた第 5 次改正により、大学制度は大きく改正された。特筆すべき改正点は、今まで教授職に就くために必須とされていたハビリタチオン (Habilitation : 大学教授資格) ⁹以外に、ジュニア・プロフェッサー制度 ⁹ を設けた点と、給与基準制度が変更され、改正前は等級と号俸が細かく定められており、勤続年数に応じて自動的に昇給していったものが、改正後は号俸区分の区分けが少なくなり、また、基本給のみが定められ、最初の契約の時点から成果等を示し交渉で実際の給与や待遇が決定することとなった。その後も実績や成果等を示すことで、交渉の余地があるようになり、研究者

⁴ ドイツにおける大学のおよそ 60%は州立大学であるため、本稿では州立大学についてのみ記載している。なお、30%が私立大学、10%が教会が出資し州政府が認定した大学である。各数値は、DAAD ホームページ <https://www.daad.de/deutschland/nach-deutschland/angebote/en/6002-finding-a-university/> (2017 年 2 月 3 日アクセス) から引用。

⁵ 研究者は当然、研究所や大学等様々な機関で研究活動を行うが、本稿でいう「研究者雇用制度」は大学で教員として雇用されることを前提としている。

⁶ Federal Statistical Office Germany (ドイツ連邦統計庁) ホームページ (<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>) から数値を引用 (2017 年 1 月 26 日アクセス)、2013 年は 27,707 人、2014 年は 28,147 人、2015 年は 29,218 人。

⁷ 本稿 4「近年の連邦政府の動向」にて詳細を記載。

⁸ 1975 年制定、1976 年施行にされた連邦法であり、連邦憲法である基本法 (Grundgesetz) が改正され「大学制度の一般的原则」に関する大綱的立法権が選邦に与えられたことにより制定されたもの。同法が連邦全体に共通する枠組みを与えており、各州は同法に則ってそれぞれ高等教育法 (Hochschulgesetze) を制定している。その後、2006 年 9 月施行の連邦基本法改正により、連邦が大綱的立法権を喪失したため、連邦は高等教育機関への入学や授与する学位に関してなお責任を負うが、各州は、関連する連邦法と異なる独自の規定を制定する権限を付与されている。(金子勉 著 『大学理念と大学改革—ドイツと日本』 (2016 年)、文部科学省発行『諸外国の教育行財政-7 カ国と日本の比較』及び『諸外国の高等教育分野における質保証システムの概要 http://www.niad.ac.jp/english/overview_ger_j.pdf (2017 年 1 月 31 日アクセス) から抜粋。今なお同法が各州高等教育法の基礎となっているため、本稿では各州の細かい違いには言及せず同法を基本制度として取り扱っている。

⁹ 本稿 2-2「ドイツ独自の制度」にて詳細を記載。

のパフォーマンスが向上したとも言われている¹⁰。

また、今までは、博士号取得後（博士号取得の平均年齢は 30.5 歳程度¹¹）に、相当の時間を費やして新たにハビリタチオンを取得し、教授職に就くのが一般的であったが、改正後は、ハビリタチオンを取得するのではなく、ジュニア・プロフェッサーに就く道が開かれた。

現在のドイツでは、博士号取得後（途中ポストドク期間を挟むことが多いが）、ハビリタチオンを取得する、またはジュニア・プロフェッサーに就く、もしくは第三者機関等からの援助を受けて独立した研究グループを持つ若手研究グループリーダー（Junior Research Group Leader）⁹に就き、その後教授職を獲得するというのが一般的なキャリアステップである。

ドイツの高等教育機関は、ほとんどが州立であり、州立高等教育機関の教授は、通常州の公務員でもある。教授職は、給与区分（俸給）に基づき W1、W2、W3 と定められており、W3 が最高位、W2、W1 と続く。通常 W1 は有期雇用のジュニア・プロフェッサー、W2 及び W3 は雇用の期限がないことが多い。W1 や W2、W3 の中に日本の助教、准教授、教授という肩書の別はなく、すべて「教授」とされている。また、給与や待遇面については各州で異なり、ある州の W3 ポストよりも別の州の W2 ポストの方が雇用条件において優れるということも発生する。

雇用の期限について先に述べたが、ドイツ国内における W2 および W3 の教授は約 26,000 人程度であり、そのうち約 90 パーセントは無期雇用である。¹²

ドイツの一般的なキャリアステップは下図のようになる（図 1）。

（図 1）

W3 教授職		
W2 教授職		
大学教授資格（Habilitation） の取得	ジュニア・プロフェッサー （Junior Professor）：W1	若手研究グループリーダー （Junior Research Group Leader）
アカデミックの“アシスタント”/シニア・ リサーチフェロー ¹³ として雇用される	最大6年間 W1 が適用される有期雇用教授 として雇用される	州に雇用されるものではなく、各助 成金を得てポジションを獲得してい る。（通常 5 年間）
（ポストドク）		
フェローシップ等の助成を利用し、外国や国内でポストドクとして経験を積むことが多い。		
博士課程		
アカデミック職員/ジュニア・リサーチ・フェローとして国や州から助成を受けたり、企業から助成を受けることが多い。		

¹⁰ 号俸は、改正前は C で表記されていたものが、改正後は W で表記されることとなった。本改正後に雇用となった研究者は全員 W 区分の号俸が適用されるが、既に C 区分で雇用されていた研究者の中には現在も引き続いて C 区分で雇用されている研究者と、W 区分に変更した研究者が混在する（基本的には研究者側の希望で変更される）。本稿で給与区分を記載する際は変更後の W 区分を前提として記載している。

¹¹ Federal Statistical Office Germany（ドイツ連邦統計庁）ホームページ <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>（2017 年 1 月 26 日アクセス）から数値を引用。2013 年は 30.3 歳、2014 年は 30.4 歳、2015 年は 30.5 歳。

¹² 2016 年 12 月 8 日実施、ドイツ大学教員連盟（DHV：Deutscher Hochschulverband）Dr. Hubert Detmer へのインタビューから。

¹³ 「W」の教授号俸ではなく、他のアカデミックスタッフに適用される号俸「E」が適用される。

2-2. ドイツ独自の制度

ハビリタチオン (Habilitation : 大学教授資格)

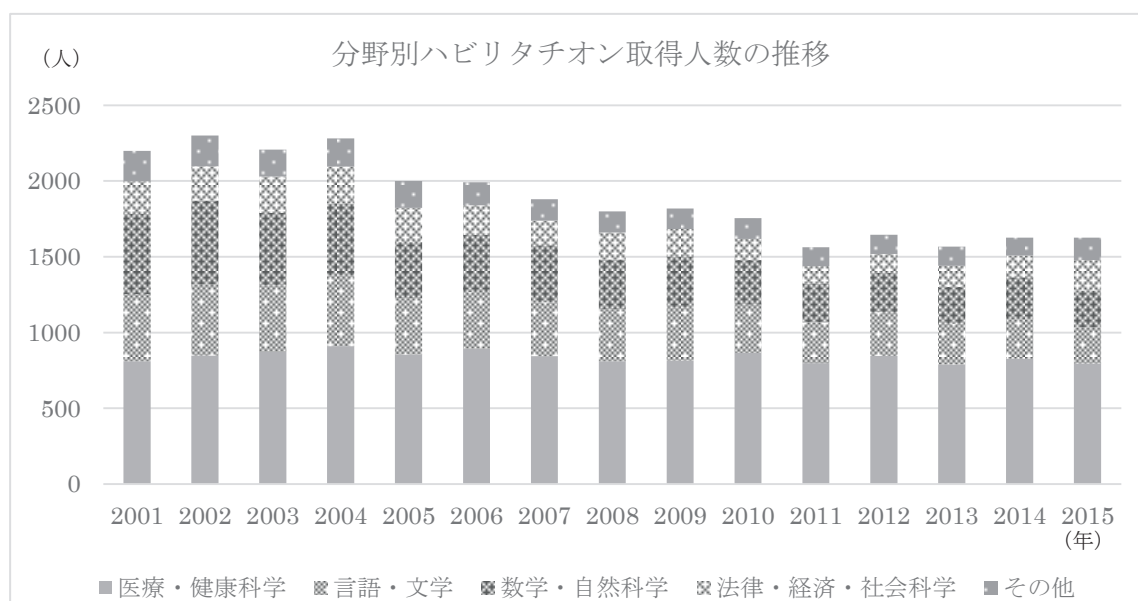
博士課程を修了した後に更に進む過程であり、“第2の博士課程(Second PhD)”とも呼ばれる。後述のジュニア・プロフェッサー制度が設けられるまでは、ドイツで教授職に就くために基本的には必須とされていた資格であり、通常は教授のアシスタントとして勤務しながらハビリタチオンの論文を書くこととなる。原則として、ハビリタチオンを取得した大学と同じ大学で教授職に就くことはできない。取得までに時間を要し、取得時の平均年齢は41歳前後である。¹⁴

また、大学でハビリタチオンの資格を取得する研究者は近年、年間約1,500人前後いるが、そのうち約1/3程度のみが教授職を獲得することができている。¹²

教授職に就いていないハビリタチオン取得者には、**Privatdozen**¹⁵という資格が与えられ、講義を行うことができると同時に、資格の維持の要件として継続して講義を行う必要がある。

取得してからも教授職を得ることは保証されておらず、教授職を得ることができなかった場合は、無期雇用のアシスタントのポストに就いたり、起業したりするが、年齢を重ねた後での企業への就職は難しくなる。取得まで長期の時間を要すること等の問題点を重視して、ジュニア・プロフェッサー制度が導入された。ただし、ジュニア・プロフェッサー制度導入後もハビリタチオンは教授職を獲得するにあたり重要視される資格であることには変わりなく、特に法学などの分野ではジュニア・プロフェッサーに就きながら並行してハビリタチオンを執筆するケースも多々ある。2015年には1,627人が同資格を取得している。(図2参照)

(図2) ハビリタチオン取得人数¹⁶



¹⁴ Federal Statistical Office Germany (ドイツ連邦統計庁) ホームページ (<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>) から数値を引用 (2017年1月26日アクセス)、2013年は41.1歳、2014年は40.9歳、2015年は41.2歳だった。

¹⁵ 女性の場合は Privatdozentin

¹⁶ Federal Statistical Office Germany (ドイツ連邦統計庁) ホームページ (<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>) (2017年1月26日アクセス) から数値を引用し、筆者が作成。

ジュニア・プロフェッサー (Junior Professor)

もともとは、ハビリタチオンに時間を要することが研究者のPI (Principal Investigator : 独立研究者) として独立する年齢を高くしていることの要因のひとつと考えられるため、その他の選択肢として設けられた制度である。ハビリタチオンのための論文執筆は必要ない代わりに、より広範な業務 (研究、教育、事務やマネジメント関係の業務を含む) をこなす必要がある。

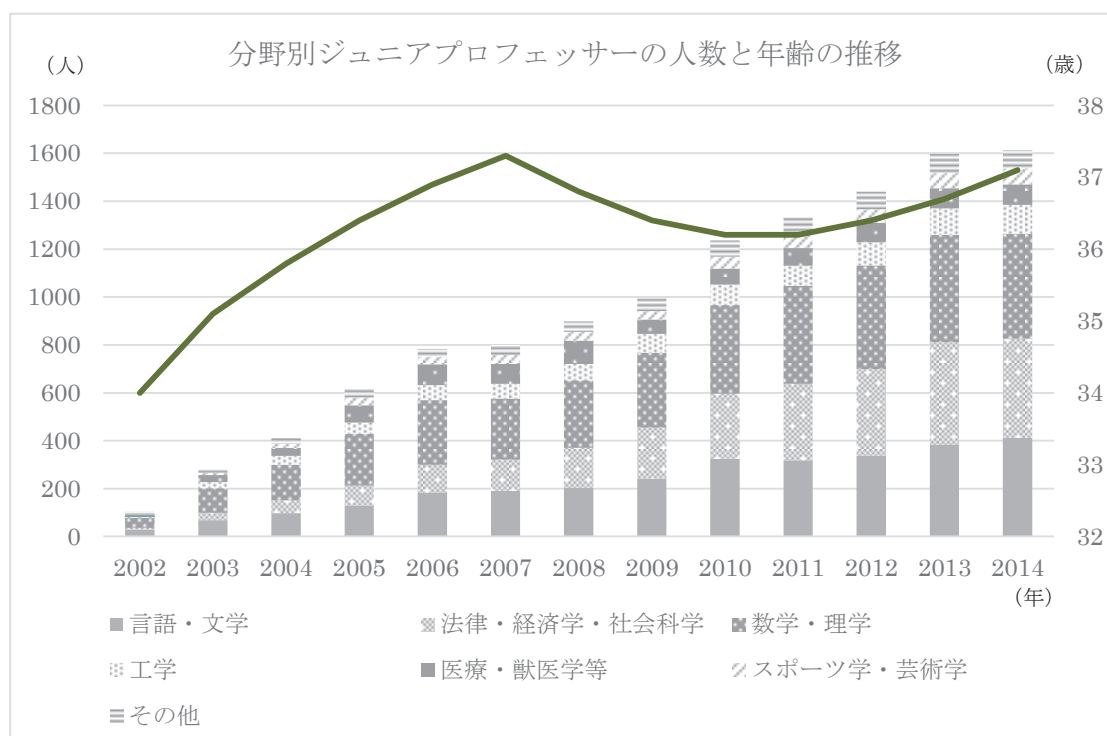
但し、現時点では、ジュニア・プロフェッサー制度は完全にハビリタチオン制度に代わる選択肢とはなりきれていない。例えば、法学等の分野においては、ジュニア・プロフェッサーとして採用されたとしても、ハビリタチオンを書くことを推奨されている。

ジュニア・プロフェッサーはW2やW3の教授と同じように州から雇用されており、W1の区分が適用されている。ただし、W2やW3とは異なり、最大6年間 (通常3年経過後、中間審査を受けて3年追加される) の任期が付されている。

現在1,613人のジュニア・プロフェッサーがいるが、そのうちテニュアトラックで雇用されているのは約20パーセント程度である。¹²

完全にハビリタチオン制度に代わる選択肢とはなりきれていないが、ジュニア・プロフェッサーの人数も年々増加してきており、2014年時点での人数は1,613人、また平均年齢は近年では36-37歳程度である。また、分野としてはどの年も、言語・文学、法律・経済学・社会科学や数学・理学を専門とする研究者が多い。(図3参照)

(図3) ジュニア・プロフェッサー数と平均年齢の推移¹⁷



¹⁷ ジュニア・プロフェッサーの人数や年齢等は、2016年9月16日 Federal Statistical Office Germany (ドイツ連邦統計庁) から受領したデータを基に筆者が作成。

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

資金援助組織である DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft : ドイツ研究振興協会)、DAAD (Deutscher Akademischer Austausch Dienst : ドイツ学術交流会)、AvH (Alexander von Humboldt-Stiftung/Foundation : アレクサンダー・フォン・フンボルト財団) や企業等、第三者機関からの助成を受けて自身のグループを持ち研究活動を行う研究者も多く存在する¹⁸。第三者機関の助成のため、当然ながら任期は各助成機関に応じて異なるが、多くの場合 5 年の任期で助成を受け雇用される。

利点としては自身の資金を持ち、独立したグループを率いて研究活動が行えるため自由が保障されている。

2-3. ドイツにおける若手研究者支援制度

ドイツでは、国が出資している助成機関による若手研究者支援プログラムが多く存在する。多くの優秀な若手研究者がこれらのプログラムを利用し若手研究グループリーダー等として自身のグループを率いて研究活動を行っている。代表的なものを以下に記載する。

エミー・ネーター・プログラム (Emmy Noether-Programm) ¹⁹

若手研究者に原則 5 年間 (3 年間の助成後、研究者からの申請をもとに評価を行い、2 年間で追加される) の助成を通じて早期自立の機会を提供する。同プログラムは研究面での自立を促すプログラムであるため、自身のグループを持ちグループ内で後進の指導も行うものであり、従来のハビリタチオンと同等に認められる資格である。また、現在外国で活躍している優秀な研究者をドイツに呼び戻す契機となる資格としても期待されている。このような理由から、既にハビリタチオンを保持している者、間もなく資格を得る者や、既に教授職に就いている者には応募資格はない。

原則として博士号取得後 4 年以内のポスドク経験者が対象で、博士課程もしくはポスドクの中に少なくとも 1 年間の国際的な研究キャリア、または国際共同研究経験を有していることが条件となる。²⁰

採択者は通常、エミー・ネーター・ジュニア・リサーチ・グループリーダー (Emmy Noether Junior Research Group Leader) として自身の研究グループを率い、大学等に所属して研究活動を行う。

本プログラム期間中に W2/W3 の教授職を獲得した場合は、自身の雇用経費以外の助成金については新たに教授として就任する大学で、引き続き研究費として使用することができる。毎年、330-350 件程度が採択されている。(図 4)

本プログラムにより 2007 年と 2008 年の間に採択された若手研究者のうち、63%の研究者が教授職についているおり、2001 年から 2003 年に採択された若手研究者まで遡れば、80%以上が

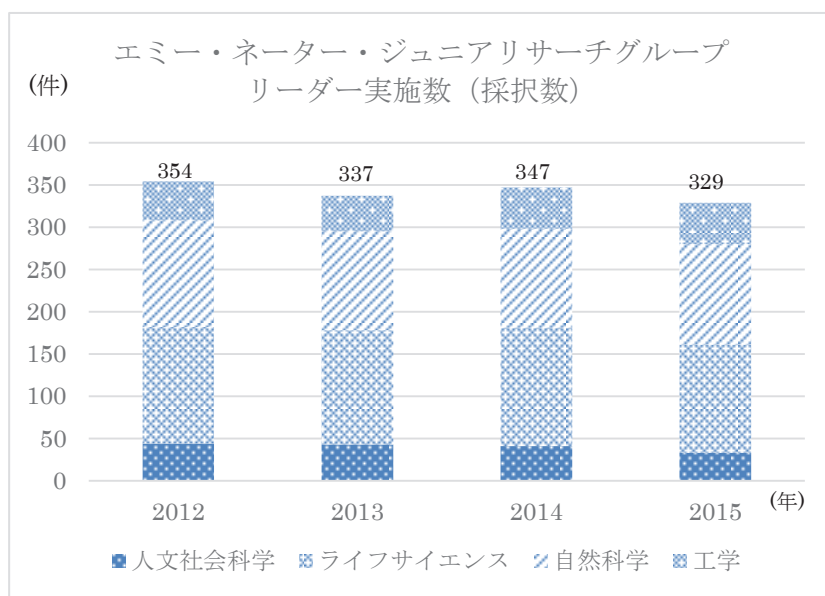
¹⁸ 代表的な助成制度について、2-3「ドイツにおける若手研究者支援制度」に記載。

¹⁹ DFG ホームページ http://www.dfg.de/formulare/50_02/50_02_en.pdf から引用。(2017 年 1 月 26 日アクセス)

²⁰ 外国人研究者は 2 か国以上の国際的な研究キャリアを有することが条件となる。

教授職に就いている。²¹

(図4) ²²



ハイゼンベルク・プログラム (Heisenberg-Programm) ²³

大学教授資格取得要件を備えた研究者への助成である。主に、エミー・ネーター・プログラムや DFG のプロジェクト、企業での研究活動または大学の中級ポストで経験を積んだ研究者、優秀なジュニア・プロフェッサー、ハビリタチオン課程修了者、ハビリタチオンと同等の資格取得者、また外国で研究に従事していたドイツの研究者やドイツでの研究を希望する外国の研究者で相応の資格を有する者が対象となる。

原則 5 年間 (3 年間の助成後、研究者からの申請をもとに評価を行い、2 年間は追加される) の助成を通じて早期自立の機会を提供する。

2005 年からは、ハイゼンベルク・フェローシップに加えてハイゼンベルク・プロフェッサーシップも導入された。同制度には研究者と受入大学が共同で申請を行い、同教授制度に採択された場合は、受入大学に 5 年間のテニュアトラックとして採用される。申請は受入大学と共同で行われる。なお、ハイゼンベルク・プロフェッサーシップに採択されなかった場合はハイゼンベルク・フェローシップで改めて応募することができる。

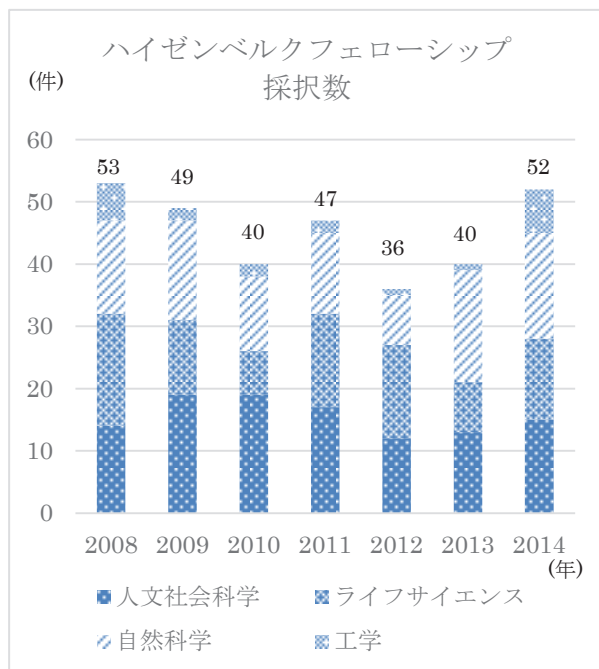
本プログラムにより 2007 年と 2008 年の間に採択された研究者のうち、現在 83% が教授職に就いている。²¹

²¹ エミー・ネーター・プログラムに採択されなかった研究者で教授職に就いた割合は、29%、ハイゼンベルク・プログラムに採択されなかった研究者で教授職に就いた割合は、54%であった。DFG ホームページ http://www.dfg.de/en/service/press/press_releases/2016/press_release_no_41/index.html から引用 (2017 年 1 月 29 日アクセス)

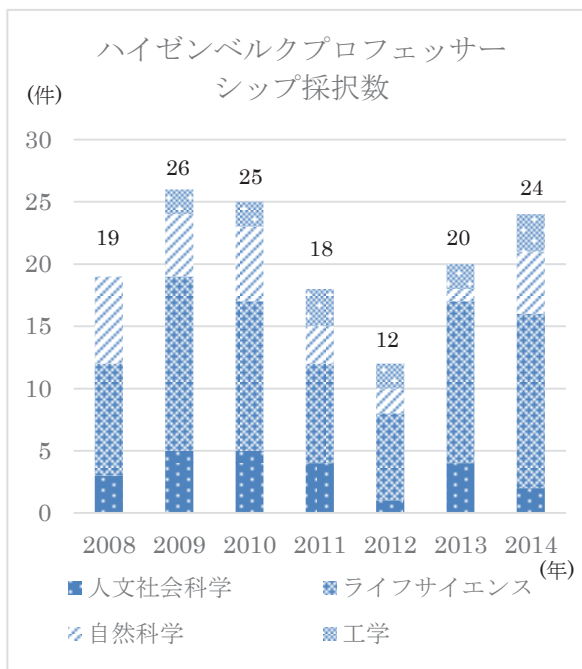
²² DFG2015 年年次報告 http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaefsstelle/publikationen/dfg_jb2015.pdf (2017 年 2 月 6 日アクセス) から数値を引用し筆者が作成。なお、採択率は公表されている数値が見当たらなかったが、DFG の個別プログラム全体の採択率は、2012 年が 23.6%、2013 年が 22.5%、2014 年が 25%、2015 年が 28.3%である。(DFG ホームページ http://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/processing_times_success_rates/ (2017 年 2 月 6 日アクセス) からデータを引用。

²³ DFG ホームページ http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/individual/heisenberg/ から引用。(2017 年 1 月 26 日アクセス)

(図5) 24



(図6) 24



ソフィア・コヴァレフスカヤ賞 (Sofja Kovalevskaja Preis)

同賞は国籍や分野を問わず、博士号取得後6年以内の優秀な若手研究者を対象とした賞で、受賞者には最高165万ユーロ²⁵というドイツ屈指の高額な研究費が助成され、5年間にわたりドイツ国内の大学や研究所で自身の研究チームを率い研究活動を行うことができる。受賞者の選定においては、「国際的学術雑誌等での論文発表」「候補者と異なる機関、また可能な限り異なる国の専門家による経歴や今後の可能性等に対する評価」「候補者の研究プロジェクトについての内容や実現可能性等についての評価」等により選考が為され、ごく少数²⁶の優秀な研究者が選ばれる。

2002年から隔年、2014年からは毎年表彰が行われており、2002年の創設以来、2016年までにドイツ人研究者25名、日本人研究者1名を含む外国人研究者91名、合計116名が表彰されている。²⁷

同賞により、海外で活躍する優秀なドイツ人研究者をドイツに呼び戻し、また世界中の優秀な研究者をドイツに呼び寄せることに成功している。

²⁴ DFG ホームページ

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaefsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2010en.pdf (2017年2月6日アクセス) から数値を引用し筆者が作成。なお、採択率は公表されている数値が見当たらなかったが、DFGの個別プログラム全体の採択率は、2012年が23.6%、2013年が22.5%、2014年が25%、2015年が28.3%である。DFG ホームページ http://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/processing_times_success_rates/ (2017年2月6日アクセス) からデータを引用。

²⁵ 2006年までは最高120万ユーロ

²⁶ 2017年の募集においては最大8名を表彰するとされている。2016年の採択率はおよそ10%。AvH ホームページ (<https://www.humboldt-foundation.de/web/kovalevskaja-award.html>) (2017年2月9日アクセス) から。

²⁷ AvH ホームページ <https://www.humboldt-foundation.de/web/kovalevskaja-award.html> (2017年2月9日アクセス) から、記載されている受賞者の出身地または出生地のデータを抽出したため、正式な国籍とは異なる可能性がある。また、出身に他国とドイツ両方が記載されている場合はドイツに含めている。

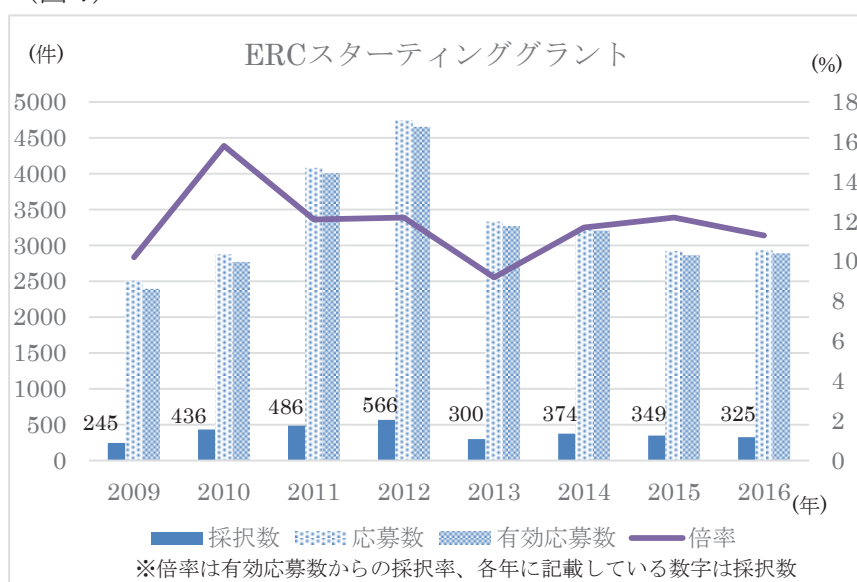
ERC スターティング・グラント (ERC Starting Grant)²⁸

同制度はドイツ独自の制度ではなく、ERC (The European Research Council: ヨーロッパ・リサーチ・カウンシル) による助成であるが、ドイツの大学に所属する優秀な研究者が獲得している助成制度でもあるのでここで記載する。

同制度は、原則として博士号取得後 2-7 年の若手研究者が PI として独立することを促す助成制度であり、研究者の国籍を問わず、EU の研究機関や大学で研究活動を行う研究者を支援し、毎年 5 年を上限に 150 万ユーロを上限として配分するものである。

図 7 にて示しているように、例年採択率が低く競争が激しいが、2017 年は 2013 年以来初めて予算額が引き上げられ、ERC スターティング・グラントにおいては、予算額 6 億 500 万ユーロが約 415 件のプロジェクトに提供されることとなっている。²⁹

(図 7) ³⁰



3. 近年の連邦政府の動向

エクセレンス・イニシアティブ (Excellence Initiative)

若手研究者の支援において忘れてはならないのが、2006 年に始まったエクセレンス・イニシアティブである。大学を機関全体として強化することで、学術的な国際競争力を高め、一流の研究機関として認知度を上げるための支援である「将来構想 (エリート大学)」、研究の潜在力をドイツの大学に集結して、国際的な認知度と競争力を強化するための支援である「エクセレンス・クラスター」、若い研究者の養成と研究の発展を支援する「大学院コース」という 3 つのカテゴリ

²⁸ ERC ホームページ <https://erc.europa.eu/funding-and-grants/funding-schemes/starting-grants> から引用。(2017 年 1 月 29 日アクセス)

²⁹ ERC ホームページ https://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/erc_work_programme_2017.pdf から引用。(2017 年 2 月 1 日アクセス)

³⁰ ERC ホームページ <https://erc.europa.eu/projects-and-results/statistics> (2017 年 2 月 6 日アクセス) から数値を引用し筆者が作成。

一があり、第一期（2006年から2011年まで）には総額約19億ユーロ、第二期（2012年から2017年まで）には総額約27億ユーロが拠出された³¹。

特に、「将来構想（エリート大学）」³²では若手研究者の支援も大きな要件に掲げているため、本支援金を利用して若手研究者の支援を行う大学も多い。第二期は11校が選出されている。

テニユアトラック制度³³

ドイツ連邦政府は、毎年約28,000人の博士号取得者が誕生しているがその多くが教授職につけていない、また期限のない教授職に就くのは40代になってからということが多いドイツ国内の雇用情勢を改善し、国内に優秀な研究者を確保することを目的とし、新たに1,000のテニユアトラックポストを設けるため、10億ユーロの資金を拠出することを2016年6月16日に発表した。本支援により、連邦政府は若手研究者がテニユアスタッフとして働く（大学に支払いの義務が発生する）までの間の費用を負担することとなる。

本制度は、2017年から2032年にかけて実施される。大学がテニユアトラックのポストを立ち上げるための申請を行い、認められた場合、最初の6年と、追加期間としてテニユアポストを獲得した後の2年間に対して資金の援助が為される。当該期間終了後は、各大学が給与等を負担することとなる。

なお、本制度の資金は主に研究者自身の給与をカバーするものであり、研究者は研究のための助成等を別途獲得する必要がある。また、本制度で支給される資金のうち、合計額の15パーセントはそれぞれの大学において、研究者のキャリアパス構築（例えば他の常勤ポストの設立等）のために利用される。

複数の大学でインタビューを行ったところ、本制度を利用して、ジュニア・プロフェッサーのポジションをテニユアトラックとしたいと回答する大学が多かった。³⁴

4. 個別大学における状況や取り組み例

ドイツ国内の大学に訪問し、各大学の取り組みなどについてインタビューを行った。

ドイツの大学においては各大学で取り組みや制度が大きく異なる。また、エクセレンス・イニシアティブを獲得した大学の多くはその資金を基に新たな取り組みを行っている。

4-1. ドレスデン工科大学(TUD: Technische Universität Dresden)

【インタビュー実施日：2016年11月22日】

³¹ 資金の75%を連邦政府が、25%を州政府が負担している。いずれの数値もボン研究連絡センター発行「ドイツの高等教育機関」（2016年3月）から引用。

³² 「将来構想（エリート大学）」の予算規模が最も大きく、前提条件として「エクセレンス・クラスター」及び「大学院コース」に少なくともひとつ採択されている必要がある。

³³ Nature.com <http://www.nature.com/naturejobs/science/articles/10.1038/nj7610-190a> から引用。（2017年1月20日アクセス）

³⁴ 詳細は4. 「個別大学における状況や取り組み例」に記載。

学生数：約 35,961 人、研究者数：約 4,876 人（医療従事者含む）³⁵

旧東ドイツに位置するドレスデン工科大学は、ザクセン州最大の大学で、かつ、ドイツでもきわめて古い工科大学であり、1961 年からドレスデン工科大学と称している。第二期エクセレンス・イニシアティブにおいて、「将来構想（エリート大学）」に選出された 11 大学のうちの一つでもある。

Graduate Academy

Graduate Academy は、第二期エクセレンス・イニシアティブに選出されたのを機に、その支援金を基に若手研究者をサポートするため 2013 年に設立された組織である。同組織の Dr. Barbara Könczöl に話を伺った。

同組織は、現在博士課程の学生 1,400–1,450 名程、博士課程修了後 6 年以内のポストドク³⁶250 名程、自身の研究室の博士課程の学生がメンバーである指導教員が 250–300 名程の合計 2,000 名程のメンバーを有している。メンバーの費用負担は特になく、主に下記サポートを受けることができる。

- 各種講習の受講（ライティング指導、リーダーシップマネジメント、グラントへの応募書類の書き方、面接指導等）
- キャリアプランニングのアドバイス
- 助成（グラント）プログラムの案内
- 就職情報の提供や海外での研究活動情報の提供
- 分野を超えた研究者間のネットワーク構築
- キャリア・デイ（アカデミック業界だけではなく、各方面で活躍している卒業生等によるキャリアについての講演会）における、様々なアドバイスを得る機会
- その他若手研究者サポートのため、短期助成、旅費の助成、会議開催のための助成等も独自に提供している。

なお、同組織は事務組織本部には属しておらず、科学ユニット（Central Scientific Unit）の一部で、研究担当の副学長が同組織の代表である。TUD では、このような組織を独立した組織として運営するほど、若手研究者のサポートには力を入れている。

キャリアプランニングの面では、他国に違わず現状ドイツにおいても教授職は極めて限られており、博士号取得後、産業界に活躍の場を求めるのか、学術業界に残るのかを決める重要な時期のサポートを行っているこのような組織はますます求められていくのではないかと感じている、と述べていた。

OTTP : Open Topic Tenure Track Professorships

同制度は、2013 年 4 月に国際的に募集をかけたテニユアトラック教授制度で、分野を問わず

³⁵ いずれも 2015 年 12 月 1 日時点の数値。TUD ホームページ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten> から引用。（2016 年 1 月 23 日アクセス）

³⁶ 現在は博士号取得後 6 年以内のポストドクをサポート対象としているが、企業等民間での勤務経験後アカデミック業界に戻ってくるケースも多く発生しているため、（インタビュー当時翌年となる）2017 年頃からは博士号取得後 12 年以内と変更する予定にしている。

(オープントピック)、優秀な若手研究者を求めたものである。全世界から 1,300 件の応募（うち海外からの応募は 500 件）があり、一次選考で選ばれた 26 人を同大に招き、講義や講演による最終審査後、評価委員会による評価が行われ、現在は 8 人の教授が同大に在籍している。

同制度で雇用されている **Dr. Prof. Klaus Reinhardt** に話を伺った。

もともとイギリスでのグループリーダーとしての経験等を有するが、過去には正式な所属先がなく身分が不安定な時期もあったとのこと。現在同教授の研究室には 4 人のポスドク、6 人の博士課程学生、2 人の技術職員が在籍している。テニュアトラック期間後は、同大に W3 教授として採用される予定。

同教授は本制度について、スタートアップの資金が提供され、より実践的な研究ができる。大変有意義な制度だと思う、と述べていた。

ジュニア・プロフェッサー (Junior Professor)

ジュニア・プロフェッサーとして活躍している **Dr. Prof. Peter Birkholz** に話を伺った。

同教授は、2 年のポスドク経験を経て民間企業で 2 年間働き、再びアカデミックの世界に戻ってきた。5 年間アーヘン大学にてポスドクとして勤務したのち、TUD にテニュアトラックのジュニア・プロフェッサーとして採用された。テニュアトラックの期間終了後は W2 の教授として TUD に採用される予定である。

キャリアとしては現在まで順調に進んでおり、アーヘン大学でのポスドク期間中も、その後常勤の研究者として採用されることが前提となっていたため不安は感じていなかった。TUD には W2 の教授職へのテニュアトラックを前提としたジュニア・プロフェッサーとして異動してきた。研究室には技術職員やポスドクの他、3 名の博士課程の学生が在籍している。

ジュニア・プロフェッサー制度は、テニュアトラックであれば、将来の心配をすることなく研究に没頭することができるが、テニュアトラック以外の場合は将来に不安を残すこととなり良い制度といえるかは分からない。現在受け持っている授業は週 4 時間だが、W2 の教授となったら週 6-8 時間授業を受け持つこととなる。10 時間を超えると研究に支障が出てくる可能性があるが、この程度の時間は妥当だと思うし、授業を受け持つのは楽しみでもある、と述べていた。

4-2. カールスルーエ工科大学 (KIT : Karlsruhe Institut für Technologie)

【インタビュー実施日 : 2017 年 1 月 13 日】

学生数 : 約 25,196 人、研究者数 : 約 5,859 人(うち、教授 355 人、外国人客員研究者 999 人)³⁷
カールスルーエ工科大学 (KIT) は、カールスルーエ研究センターが設立されて 50 年、カールスルーエ大学が設立されて 181 年後にあたる 2006 年に、両組織はエクセレンス・イニシアティブの将来構想 (エリート大学) の資金の獲得を視野に入れて、同選考が行われる直前に合併し、カ

³⁷ カールスルーエ工科大学ホームページ (<http://www.kit.edu/kit/english/data.php>) から引用 (2016 年 1 月 29 日アクセス)

ールスルーエ工科大学が誕生した。土木工学・地学部や電気工学部、数学科など以外にも、経済学部・人文科学・社会科学部等文系の学部も擁する。

第一期エクセレンス・イニシアティブの「将来構想（エリート大学）」には選出されたが、第二期では、要件となる「エクセレンス・クラスター」にひとつも採択されなかったことにより、選出されなかった。

YIN (Young Investigator Network)

YIN (Young Investigator Network) は、同大の若手研究グループリーダーのためのプラットフォームを構築することを目的に、2008年春にエクセレンス・イニシアティブのプログラムの一環として設立された組織である。同組織の事務を担当している Ms. Karina Scholpp に話を伺った。

同組織は、ポストドクと教授の間のポジションに位置する若手研究者をサポートする組織である。主要な目標としては、「メンバー間の分野を超えたネットワークの構築」「リーダーシップ等必要とされる能力の向上」の二点を掲げている。

同組織には、運営のための専任職員が Scholpp 氏を含め 2 名いるが、基本的にはメンバー自身が運営を行っている。メンバーには若手研究グループリーダーやジュニア・プロフェッサー等が在籍しているが、「自分が責任を持って指導している博士課程の学生等が必ず 1 人はいること」というのを条件としている。同組織は“優秀な”若手研究者が在籍する組織であるため、加入においてはメンバー委員会による審査が行われる。

同組織の運営内容としては、月に 1 度メンバーでのミーティングを開催し、分野を超えた優秀な若手研究者間での意見交換や、既に教授として活躍している研究者との意見交換の機会を設けている。

また、以下のようなワークショップを開催している。³⁸

- リーダーシップトレーニング
- プロジェクトマネジメント
- パーソナルコーチング等

同組織の運営資金は、第一期エクセレンス・イニシアティブを資源としていた。残念ながら第二期では落選してしまったが、その後も大学側としては同組織の必要性を強く認識しており、大学が費用を拠出することで組織を維持している。

2016 年末時点の YIN メンバー数は 45 名、同窓メンバーは 74 名である。同窓メンバーのうち、80 パーセントは学者（研究者）として活躍しており、20 パーセントは民間企業で活躍している。また、40 パーセントは教授職を獲得している。数値からもわかるように、同組織から多くの研究者が教授職を獲得しており、その存在価値は高いとのことであった。

また、ハイデルベルク大学は距離的にも近いので、今後共同でワークショップ等を実施したいと考えている、とのことであった。

³⁸ ワークショップは、同大の PEBA (Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung) という戦略的人材育成、トレーニングを行っている部署と協力して開催している。

若手研究グループリーダー

エミー・ネーター・ジュニア・リサーチ・グループリーダーとして同大学で活躍している Dr. Prof. Lars Pastewka に話を伺った。

同氏は、フライブルク大学で博士号を取得後、フラウンホーファー材料メカニズム研究所 (IWM: Fraunhofer Institute for Mechanics of Materials IWM, Freiburg) にてポスドクを経験し、その後EU (欧州連合) のマリー・キュリー・フェローシップ³⁹にて、アメリカのジョーンズ・ホプキンス大学においてポスドクとして研究活動を行い、2014年5月から同大の若手研究グループリーダーを務めている⁴⁰。2017年5月からはフライブルク大学において教授職 (W3) に就任することが決まっている。

自身の研究者としてのキャリアにおいて、エミー・ネーター・プログラムの助成を獲得できたのはキャリア的にも資金的にも大きかったと思う。ドイツで研究活動を行う上で課題となるのは、特に若手研究者には雇用の期限が設けられていることが多く、将来の人生設計を考えるのが難しい点である。一方、良い面としては様々な助成制度があり、チャンスは多いと思う。

同大のYINのメンバーであるが、同組織は大変有益な組織だと思う。アメリカの大学に勤務している際、アドバイザーの教授の紹介などで様々な人とのネットワークを構築できたが、そのことは大変役に立ったと思っている。エミー・ネーター・プログラムに応募する際も、アドバイスをしてくれた人がいたから獲得できたものだと思う。YINに加入したことで、ドイツ国内でも分野を超えてネットワークの構築ができたし、特に同じ立場の研究者と分野を超えて意見交換ができる、お互いに相談し合える仲間に出会うことができ、また多くの情報を交換できるという点が大きな利点だと思う、と述べていた。

ジュニア・プロフェッサー (Junior Professor)

ジュニア・プロフェッサー (テニュアトラックではない) として活躍している Dr. Prof. Henning Meyerhenke に話を伺った。

同氏は博士号を取得後、民間企業の研究所で勤務し、学術業界に戻ってきた⁴¹。その後、博士号を取得した大学での研究員やアメリカでのポスドク等を経て2011年10月に同大のジュニア・プロフェッサーに就任している。

同氏によると、テニュアトラックであれば改めて就職活動をする必要はないが、ジュニア・プロフェッサーのポストがテニュアトラックかどうかは、大学や分野によって大きく異なる。全体の10-20パーセント程度のみがテニュアトラックなのではないか。間もなく雇用期間が終了するので、現在大学や海外もオプションに応募している、とのことである。

ジュニア・プロフェッサーの利点は、独立した研究室を持つことができ、またハビリタチオン

³⁹ EU (欧州連合) が行っているマリー・キュリー・アクション (Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)) の一環で EU 加盟国や関係諸国での研究活動資金が助成される。同氏が獲得したのは、欧州域外国際フェローシップ (OIF) で、欧州域内の研究者の国際経験を広げることを目的としている。帰国後に自国の研究機関に戻って1年間の帰国フェーズを付けることが前提となっているため、同氏は帰国後再度 IWM にて研究活動を行っている。EU ホームページ <http://www.research-in-germany.org/en/research-funding/funding-organisations/european-union.html> (2017年2月3日アクセス) 及び、文部科学省ホームページ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu9/toushin/attach/1334564.htm (2017年2月3日アクセス) から引用。

⁴⁰ 2014年5月から同大にて若手研究グループリーダーを務めているが、エミー・ネーター・プログラムを獲得したのは2015年1月から。

⁴¹ 2008年のリーマンショックを契機に勤務していた企業の研究所の閉鎖が決まったのを機に学術業界に戻ってくることを決めたとのこと。

を取得するよりも自由に研究をする時間がある点であり、自身の分野であるコンピューターサイエンスの分野ではかなり有効だと思う。早い段階で自由な研究が行える機会が与えられることがメリットである一方、雇用の期限があるのがデメリットである。今後、ドイツの連邦政府、州政府や大学が早い段階で若手研究者が安定した雇用に就ける、公平な機会が与えられるような仕組みを作ってくれればよいと思う、と述べていた。

4-3. ボン大学(Universität Bonn)

【インタビュー実施日：2017年1月18日】

学生数：35,619人（うち外国人学生は4,000人）、研究者数：3,982人（含む医学部スタッフ、うち教授は555人）⁴²

ボン大学は、およそ200年前の1818年に設立された大学で、国内外で高い評価を受けている。神学部、法学・経済学部、医学部、哲学部、数学・自然科学部、農学部を擁する。なお、ボン大学はエクセレンス・イニシアティブには選出されていない。

若手研究者の支援

同大学院センター（BGZ: Bonner Graduiertenzentrum）の Dr. Kai Sicks 及び、国際部（International Office）の Ms. Tina Odenthal に話を伺った。

ボン大学には現在555人の教授（有期雇用・無期雇用含む）が在籍するがそのうちジュニア・プロフェッサーは約25人で、大学の規模からみた割合としては低い。また、そのうち20人ほどが経済学の研究者である。5年ほど前からテニュアトラックを導入し、25人のうち半分程度がテニュアトラックである。連邦政府の進めているテニュアトラック制度が導入されたらもちろん申請し、その制度を利用して全ジュニア・プロフェッサーをテニュアトラックとしたいと考えている。なお、W2、W3の教授は基本的には雇用の期限がない。ボン大学における無期雇用の平均年齢は42歳程度である。

若手研究グループリーダーに関しては、フォルクスワーゲンからの助成を受けて活躍している研究者等15-20名程が在籍している。

ハビリタチオンについては、通常8年以上かかることが多く、時間を要する。ハビリタチオンを取得したとしても教授職を得られなければその資格維持のために、外部講師などで毎年授業を行う必要があるし、道は厳しいと感じている。

Sicks氏が知る限りでは、ドイツの（専門大学を除く）大学では毎年650人ほどがリタイアし、新たな空きポストとなる。一方ハビリタチオン取得者は毎年1800人程度であり、明らかにポスト数は不足している。ただ、ドイツで教授職に就くためにはとても有効な資格であることには変わりない。教授職に就かなかった者は大学以外の研究所でリサーチ・アシスタントとして勤務したり、自分で起業したり、高校の教員になるケースも多い。工業系や情報系は民間企業に移るケースも多いが、年齢を重ねると学術業界から民間企業に移るのは難しくなる。

⁴² いずれも2016年7月時点の数値。ボン大学ホームページ <https://www.uni-bonn.de/the-university/the-university-of-bonn-at-a-glance> から引用（2017年1月29日アクセス）

ボン大学では若手研究者の支援として、ポストドプラス (Postdoc plus) という制度を設けており、ネットワーキング構築のイベントの開催や各種ワークショップ (リーダーシッププログラム、タイムマネジメント、各種助成制度についてのアドバイス等) を開催している。

ドイツの大学教授職を得るために必要なのは、2年などある程度の期間の国際経験、ドイツの制度について知っていること、第3者機関からのグラントの獲得、共同研究、主要雑誌等での論文発表件数等が重要となると思う、と述べていた。

4-4. ハイデルベルク大学 (Universität Heidelberg)

【インタビュー実施日：2017年1月20日】

学生数：30,787人、研究者 5,584人 (うち医療スタッフは 3,075人、W3の特任教授 452人 (うち医療スタッフは 155人))、W3の教授は 523人 (うち医療スタッフは 206人)⁴³

ハイデルベルク大学は、1386年創立のドイツ最古の大学であり、医学部を含む自然科学とともに、人文社会学、法学等幅広い分野を有する総合大学である。個々の分野を強化し、学際的な結びつきを強め、研究成果を社会に還元することを目指している。二期連続でエクセレンス・イニシアティブの「将来構想 (エリート大学)」に選出されている。

若手研究者の支援

キャリア形成・デュアルキャリア開発等を担当する *Abteilung Personalentwicklung und Dual Career Service* 部門の Ms. Katrin Peerenboom に話を伺った。

同大は 500-600人のポストドク、90名程の若手研究グループリーダー、15-20名程ジュニア・プロフェッサーを有しており、そのような若手研究者のサポートを行っている。

サポートの一環として、エクセレンス・イニシアティブの資金を利用して 2009年から若手研究者の支援である“Towards a Professorship”というプログラムを実施している。同プログラムは同大が有する全 12学部のポストドク、若手研究グループリーダーそしてジュニア・プロフェッサー等の若手研究者を対象としている。年に一度参加者を募集しているが、将来教授職に就く優秀な若手研究者を対象としているため、選抜制としている。選考を経て選ばれた 18名の研究者に対し、「リーダーシッププログラム等を通じたチームを率いるための能力等の講習会の開催」「個人のキャリアの構築」「異分野融合のネットワーク構築」の機会を提供している。同プログラムのメンバーは、それ以外にも、希望者には無料でコーチングを受ける機会も設けられている⁴⁴。

同プログラム経験者のうちどのくらいがその後教授職を獲得しているかは把握していないが、教授職を得たとの連絡を受けることも多く、かなりの割合で教授職に就いていると思う。近いうちに統計を取る予定である、とのことであった。

それ以外にも、全研究者に対しキャリア設計についての講演会の開催や、リーダーシップ講習会等の各種講習会を開催している。

⁴³ 学生数は 2016年-2017年冬学期の数値、研究者数は 2015年 12月 1日時点の数値。ハイデルベルク大学ホームページ <http://www.uni-heidelberg.de/university/statistics/> から引用。(2017年 2月 1日アクセス)

⁴⁴ 同プログラムのメンバー以外は有料で受けることができるとのこと。

4-5 . ミュンヘン大学 (LMU : Ludwig-Maximilians-Universität München)

【インタビュー実施日 : 2017 年 1 月 27 日】

学生数 : 51,025 人 (うち外国人学生は 7,812 人)、研究者数 : 6,017 人(医療スタッフ含む。うち W3/C4 教授 389 人、W2/C3 教授 331 人、W1 教授 18 人)⁴⁵

ミュンヘン大学は 1472 年創立、医学部を含む自然科学とともに、人文社会学、法学等幅広い分野を有する総合大学。英国高等教育専門誌 Times Higher Education による大学ランキングにおいてドイツ最高位の 30 位⁴⁶に位置するトップ大学である。二期連続でエクセレンス・イニシアティブの「将来構想 (エリート大学)」に選出されている。

若手研究者の雇用制度と環境

研究者の雇用等を担当している Academic Staff Recruitment & Retention 部門のトップである Dr. Markus Miorandi に話を伺った。

ミュンヘンが所在するバイエルン州では、W2 の教授はすべてテニュアトラックとされており、3 年間のテニュアトラック期間を経て初めてテニュアのポストに就くことができると州法で定められている。

ミュンヘン大学はドイツ国内でもトップレベルの大学であり、W3 の教授はいずれも特に優れた研究者を擁している。ミュンヘン大学の考えとしては、W2 は若手研究者のポジションであり、いずれ他の大学や教育機関で教授職 (W3) などのポジションを獲得することを前提としている⁴⁷。

まず、同大の W1 のジュニア・プロフェッサーに関しては、ほぼテニュアトラックではない。テニュアトラックの場合は、当然公募の段階でその旨の記載がある⁴⁸。

W2 の教授に関しては、先に述べたとおり、基本的にはすべてが 6 年間のテニュアトラックである。テニュアトラックの期間中に、研究者の申請を基に評価を行い、テニュアのポストとする (通常 2.5 年から 3 年後に 1 回目の申請を行う)。評価の内容は、研究発表、教育 (授業)、外部資金獲得率等を考慮し審査を行う。評価は、研究面と大学の運営面との両面から行い、また外部評価もされるため、通常 6-8 か月程度の時間を要する。なお、申請はテニュアトラックの期間中何度でも可能である。ドイツのテニュアトラック制度が本来のテニュアトラックになりきれていないといわれる理由は、多くの大学で、テニュアトラックとして採用された研究者の全員がテニュアの教授とはなれていないからである。例えば、10 人のテニュアトラック教授がいたとしても、財政面の理由などからテニュアの教授として雇用できるポジションの数は 2 席、よって 2 人

⁴⁵ 学生数は 2015-2016 冬学期の数値、研究者数は 2015 年 12 月 1 日時点数値。ミュンヘン大学ホームページ http://www.en.uni-muenchen.de/about_lmufactsfigs_new/index.html から引用 (2017 年 1 月 29 日アクセス)

⁴⁶ Times Higher Education 2016-2017 年大学ランキング https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/1/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats から。(2017 年 1 月 31 日アクセス)

⁴⁷ 優秀な若手研究者を W2 で雇用し、また育てることは大学側としても彼らの新しいアイデアを取り込むことができメリットである。現在は W1、W2 ポジションの教授は全体の 40-45% であるが、本来はピラミッド型に割合が大きいのが理想であり、もう少し割合が多い方がよいとのこと。

⁴⁸ Miorandi 氏が知る限り (2011 年からの 6 年間で) 3 ケースのみ。

のみがテニュアの教授として採用され、残りの8名は不採用となる、ということが多々起っている。その点、同大においては、すべてのテニュアトラックのポストが、テニュアのポストになり得るため、純粋な研究者の評価のみが考慮される。この意味で、同大のテニュアトラック制度は真のテニュアトラックといえるだろう。ただし、米国等のテニュアトラック制度と異なるのは、基本的にはW2のテニュアトラックの教授が次に獲得できるのは、同じくW2のテニュアポストであり、W3への昇格はない。採用の時点で素晴らしい研究者を雇用しているため、W2のテニュアトラックからテニュアのポストへの審査にはほぼ全員通過するが、そのうちの多くは他大学、他機関でW3の教授職等を獲得し異動していきことが多い。感覚としては、半分程度は大学を去るのではないかと、思っている、とのことだった。

先に記載したW1についていえば、W1のテニュアトラック制度はW2のポジションへの昇格であるから、米国などの昇格を含めたテニュアトラック制度と同様であるといえる⁴⁹。

基本的には先に述べたように、W2のテニュアトラックで次に就くポジションは同じW2のテニュアポストとなるが、同大では、“academic career program”というW2からW3へ昇格する制度も有している。当該プログラムに属しているW2ポジション⁵⁰の教授がW3への昇格を希望する場合、採用から⁵¹9年間の間に申請をすることで、研究面と大学の運営面からの評価が行われ、審査に通ればW3へ昇格するというものである。このような制度を有するものの、実際には審査がかなり厳しく、例年70件ほどの申請があるが、2011年から同大で勤務しているMiorandi氏が知る限りこの6年間の間に審査に通ったのは450-600件の申請のうち、1ケースしかなかったと記憶しているとのことだが、このような制度も制度としては存在する。

その他、若手研究者のサポート体制としては、キャリアセンター等他の部署でのエクセレンス・イニシアティブの資金を利用したワークショップの開催等も行っている、とのことだった。

5.おわりに

若手研究者の雇用環境については、ドイツにおいても有期雇用の問題、無期雇用の教授職に就くのが年齢を重ねてからになってしまうことやポストが不足している問題等、日本と同じような課題を抱えている。

そのような課題に対し、連邦政府や州政府単位でも大学単位でも対応を急いでおり、まだ問題の解決には至っていないが、ジュニア・プロフェッサー制度の導入や国単位で巨額の投資を行いある程度まとまった数のテニュアトラックポストを設ける等、実際に動きを進めている。また、大学を見ても、各大学それぞれが若手研究者の支援を行っているが、エクセレンス・イニシアティブを獲得している大学には巨額の予算が措置されるため、より手厚い支援が行えているようである。大学間での差が出てはしまいが、最初の取りかかりとしては有効であるように思う。いずれにしても、どの大学も若手研究者のサポートに力を入れているのが感じられた。

⁴⁹ 但し、極めて少なくMiorandi氏が把握している限りでは近年6年間で3ケースのみ。

⁵⁰ 現時点では同大で募集されているすべてのW2のポジションが“academic career program”に属しているが、予算の関係等で今後はすべてではなくなる可能性もある。

⁵¹ W2の教授はテニュアトラックからスタートするが、ここでいう「採用」とは、テニュアのポストに就いた時点ではなく、テニュアトラックで採用された時点を指す。但し、申請資格はテニュアの教授となっていることが条件となっている。

また、ドイツにおいても、当然、無期雇用で研究に励む環境が整えられているのが理想ではあるが、予算の都合等もあり難しいのが現実である。初期のキャリアとして、任期がある身分で研究活動を行うことが多いが、ジュニア・プロフェッサーや若手研究グループリーダー等、「自身の」研究チームを率い、早い段階で PI として研究活動を行う機会が設けられているようである。PI として活躍することで、研究面においても指導面においてもより成果を残す結果へと繋がっているように感じた。その中で結果を残すことで、教授への道も開けているため、優秀な研究者がドイツに残り研究活動を行う環境が作られている。

現在導入されている、または導入が進められている制度や取り組みが今後のドイツにおける研究者の雇用環境にどのような影響を与えるか注視していきたい。

謝辞

本稿の作成にあたり、快くインタビューに対応くださった関係各機関（本稿に記載できなかった大学や機関の方々にもインタビューに対応していただき多くの貴重な意見や情報をいただきました）の先生方やスタッフの皆様、ご助言いただいた日本学術振興会ドイツ語圏同窓会の会員の皆様、ご指導、ご助言いただきました小平センター長、西崎前副センター長、出口副センター長をはじめとしたボン研究連絡センターの皆様、また、日本学術振興会東京本部の皆様、東京大学の皆様に深くお礼申し上げます。

参考文献

- [1] 「ドイツに学ぶ科学技術政策」 永野博著 (2016年1月31日発行)
- [2] 「大学理念と大学改革ードイツと日本」 金子勉 著 (2015年5月20日発行)
- [3] 『諸外国の教育行財政-7カ国と日本の比較』 文部科学省 (2013年12月27日発行)
- [4] 『諸外国の教育動向 2014』 文部科学省 (2015年4月27日発行)
- [5] 『諸外国の教育動向 2015』 文部科学省 (2016年5月26日発行)

参照した主なウェブサイト(アクセス日は注脚を参照)

- [1] Federal Statistical Office Germany (ドイツ連邦統計庁) (<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>)
- [2] ドイツ研究振興協会 (DFG) (<http://www.dfg.de/en/index.jsp>)
- [3] ドイツ学術交流会 (DAAD) (<https://www.daad.de/en/>)
- [4] アレクサンダー・フォン・フンボルト財団 (AvH) (<https://www.humboldt-foundation.de/web/home.html>)
- [5] European Research Council (ERC) (<https://erc.europa.eu/>)
- [6] JSPS ボン研究連絡センター (<http://www.jsps-bonn.de/ja/home/jsps-bonn-office/>)
- [7] ドレスデン工科大学 (https://tu-dresden.de/?set_language=en)
- [8] カールスルーエ工科大学 (<http://www.kit.edu/english/index.php>)
- [9] ボン大学 (https://www.uni-bonn.de/startpage?set_language=en)
- [10] ハイデルベルク大学 (http://www.uni-heidelberg.de/index_e.html)
- [11] ミュンヘン大学 (<http://www.en.jura.uni-muenchen.de/index.html>)
- [12] 文部科学省 (<http://www.mext.go.jp/>)