

## 「海外での長期研究活動についてのアンケート調査」結果報告

牲川 波都季

### Results of Questionnaires on Long-term Research Activities Abroad

SEGAWA Hazuki

#### 1. 「秋田大学研究者海外派遣事業」の概要と実施状況

秋田大学国際交流センターでは、2008年度から「秋田大学研究者海外派遣事業」を実施してきた。この事業の目的は、「本学若手教育系職員を海外の大学・研究機関に派遣し、研修並びに共同研究の機会拡大に資すること及び国際的な視野を持った人材の育成を目指す。さらに、当該職員は、今後の研究者交流の充実に向け、積極的な国際交流活動を図るものとする」というものであった（2012年度まで）。また応募資格者は派遣年度の4月1日時点で「45歳未満の本学教育系職員」であり、通常の本給とは別に派遣のための旅費および滞在費を大学が負担し、6～8か月間派遣するという内容である<sup>(1)</sup>。つまり、比較的若年の教員に対し十分な経済的支援を与えることで、海外の高等教育・研究機関での研修機会と研究者ネットワークの拡大機会とを提供し、国際的視野育成と国際交流活動の積極化を図ることをめざしている。

選考は、出発年度ごとに各部局から1人程度の推薦を受け、国際交流センター企画会議が行うことになっている。毎年4人程度の採択を見込んでおり、2012年度までは部局による推薦者全員が採択となった。過去5年間の応募＝採択者数は以下の通りである<sup>(2)</sup>。

表1 過去5年間の「秋田大学研究者海外派遣事業」の応募＝採択者数（人）

所属 年度	医学部/ 医学系研究科	工学資源学部/ 工学資源学研究科	教育文化学部	その他部局	計
2008	0	3	1	0	4
2009	0	1	2	0	3
2010	0	2	2	0	4
2011	0	2	0	0	2
2012	0	0	1	2	3
計	0	8	6	2	総計 16

応募＝採択者数が、4人程度という採択予定者数を上回った年はなく、満たした年も2008年度と2010年度の2か年度にとどまっている。本事業は、予算面の心配なく、海外で6～8か月の間、研究に没頭できる環境を提供するものであり、研究者にとっては魅力的な内容と言えるであろう。その内容に対して、選考に苦慮するほどの応募数はこれまでなかった。筆者は、2008年度の事業開始当時に実施要項の作成を支援し、それ以降も本事業実施・推進に関する教員としての主担当者であった。そのため、何が本事業への応募の妨げになっているのかに疑問をもってきた。

また2008年度からの3年間の事業概要を報告した際<sup>(3)</sup>、要項で6～8か月と定められてい

るにもかかわらず、3分の1以上の派遣者が6か月未満しか派遣されていないこと、派遣者の所属が教育文化学部と工学資源学部に偏っていることを指摘した。派遣期間は、その後やや長期化したがる、それでも2012年度までの全派遣者（予定含む）4分の1は6か月未満にとどまっている。先の報告では、こうした短期間の海外派遣で研究・教育成果が出せるのかは疑問であり、組織的・人的・経済的援助のよりよいあり方を検討し、全学に利用しやすい制度にすることが課題であると述べた。2011年度からは、本事業を主管する国際交流センターでも、事業の応募＝採択数の伸び悩みが議論されるようになり、課題の解決を図るべく、全学調査の必要性が共通認識となった。

## 2. 「海外での長期研究活動についてのアンケート調査」の作成および実施

以上の経緯を踏まえ、国際交流センターでは2012年度に、筆者を中心として「海外での長期研究活動についてのアンケート調査」を作成・実施することとなった。

アンケート調査を作成するにあたり注意した点は、何が本事業への応募を妨げているのかという問題のありかと、各教員が望んでいることとを、できるだけ具体的に把握できる質問項目とすることであった。本調査で問題や希望が明らかになったとしても即座に対応することはかなわないかもしれない。しかし、研究に従事する一人ひとりの教員が何を困難と思いついて何を理想としているのかを理解することで、問題解決の方向を探りたいと考えた。

国際交流センターに所属している筆者自身も、校務・教育・研究・社会貢献という業務内容を遂行しつつ、海外で長期間にわたり研究に従事することは容易ではないと感じている。海外との関わりをもつことの重要性を訴える立場の筆者がこうした印象をもっているとするれば、他部局の教員がさらに難しいととらえていても不思議ではない。教員の時間をできるだけとらない簡便な様式をとりつつ、問題発見型の調査となるよう心掛けたつもりである。

筆者の案を国際交流センター内で検討・修正した後、2012年6月に全学の教育系職員を対象にアンケートを送付した。送付時には、アンケート調査用紙のほか、「秋田大学研究者海外派遣事業」の実施状況を含んだ調査依頼文書、「平成24年度秋田大学研究者海外派遣事業実施要項」を同封し（資料1参照）、この調査そのものが本事業の全学への周知につながるようにした。

## 3. 「海外での長期研究活動についてのアンケート調査」の結果概要

### 3-1 回答者

全学の教育系職員589人に調査用紙を送付し、約46.7%の275人から回答を得た。

表2 部局別回答者内訳

部局名	回答者数 (人) a	調査対象者総数 (人) b	回答率 (%) c=a/b
医学系研究科	124	287	43.2
工学資源学研究科	55	152	36.2
教育文化学部	42	112	37.5
その他部局	20	38	52.6
未記入	34	0	—
計	275	589	46.7

表2の部局別の内訳をみると、その他部局と医学系研究科の回答率がやや高いが、部局によって際立って差があるわけではない。海外での長期研究活動という調査内容について関心をもつ教員は、部局に偏ることなく全学的に一定数存在すると言える。

表3 年齢別<sup>4)</sup>回答者内訳

年齢 <sup>5)</sup>	回答者数 (人) a	調査対象者総数 (人) b	回答率 (%) c=a/b
45歳未満	105	250	42
45～50歳未満	45	102	44.1
50歳以上	88	225	39.1
未選択	37	—	—
計	275	577	—

本調査では、平成24年度までの「秋田大学研究者海外派遣事業」が対象とした45歳未満と、対象外だが海外での長期研究活動に関心をもつ教員の存在が予想される45歳から50歳未満、すでに海外での研究活動ネットワークを構築していると想定される50歳以上の三つの選択肢から年代を選らんでもらった。表3の結果を見ると、事業の対象者である45歳未満の回答率と対象外の45歳以上の回答率との間に大きな違いは見られなかった。年齢の未選択者がどの年齢層に入るかで回答率が大きく変わる可能性もあるが、それを考慮しなければ、海外での長期研究に何らかの関心をもつ教員は年齢にかかわらず存在すると推測できる。

### 3-2 質問1：「秋田大学研究者海外派遣事業」の認知

以下では、質問項目別に調査結果の概要と考察を述べる。自由記述欄の回答を含めた全調査結果の詳細については、本稿最後に「資料2 海外での長期研究活動についてのアンケート調査結果」として付したので参照していただきたい。また、理解しやすさを考慮し、本稿での結果概要（表4～9）および資料2の調査結果は、調査用紙の選択肢順ではなく回答件数の多～少順で記載する。

表4 質問1：本学では「秋田大学研究者海外派遣事業」を実施しています。  
こうした事業があることをご存知ですか

選択肢	回答者数 (人)	部局別内訳				
		医	工	教	他	未
1 知っている。	116	29	37	27	8	15
2 全く知らない／聞いたことがない。	82	55	7	0	8	12
3 聞いたことがある。	75	40	11	15	4	5
4 未記入	2	0	0	0	0	2

質問1は、本学での事業の認知度を確認するための質問項目である。「知っている」と「聞いたことがある」を合わせると191人（総回答数の69.5%）であり、本事業はある程度認

知されているように見える。しかし「全く知らない／聞いたことがない」も82人おり、仮に今回の調査に回答しなかった教員314人が事業を全く知らないものと仮定すると、「知っている」または「聞いたことがある」教員は全体の約32.4%にとどまることになる。

ただし「全く知らない／聞いたことがない」と答えた82人には、今回の調査を通して事業の存在と内容を認知してもらうことができた。部局別の内訳をみると、特に医学系研究科の回答者のうち55人が「全く知らない／聞いたことがない」と答えており、この調査で新たに知ったと考えられる。他方で、「全く知らない／聞いたことがない」と答えた人数は、教育文化学部で0人、工学資源学研究科で7人であり、これらの部局教員で本調査によって事業を知ったという教員はごくわずかだったと予想できる。海外での長期研究実現を支援するためには、まずは本事業の存在を知ってもらう必要があり、今後も周知を図っていかなければならない。

### 3-3 質問2：今後3年以内の海外での長期研究活動予定

表5 質問2：平成25年4月以降の3年以内に、海外に長期（1ヶ月以上）滞在し研究活動を行う予定はありますか（部局別）

選択肢	回答者数 (人)	部局別内訳				
		医	工	教	他	未
1 予定はない。	171	84	28	22	14	23
2 希望はあるが実現は難しい見込み。	62	24	15	13	1	9
3 わからない。	25	8	6	6	5	0
4 予定がある。	14	8	5	1	0	0
5 未記入	3	0	1	0	0	2

質問2は、「秋田大学研究者海外派遣事業」への申請予定者数を把握し予算確保や選考準備の見通しを得ると同時に、「希望はあるが実現は難しい見込み」という選択肢を設けることで、希望と実際の間で葛藤する教員がどのぐらいいるかを把握しようとしたものである。

3年以内に海外での長期研究活動を行う「予定がある」とした者は14人（5.1%）にとどまる一方、「希望はあるが実現は難しい」と答えた者は62人（22.5%）であった。長期での海外研究を希望しつつも実現が難しいと感じている教員が確実に存在している。この層の海外での長期研究活動を実現することが本学の研究活動の国際化につながると考えられるが、その方策と実現を阻む問題点については関連の3-5および4で検討する。

表6 質問2：平成25年4月以降の3年以内に、海外に長期（1ヶ月以上）滞在し  
研究活動を行う予定はありますか（年齢別）

選択肢	回答者数 (人)	年齢別内訳			
		45歳未満	45～50歳未満	50歳以上	不明
1 予定はない。	171	52	29	64	26
2 希望はあるが実現は難しい見込み。	62	28	15	12	7
3 わからない。	25	13	1	9	2
4 予定がある。	14	12	0	2	0
5 未記入	3	0	0	1	2

3年以内に海外長期研究活動の「予定がある」と答えた者のほとんどは45歳未満であり、2012年度までの本事業で若手としている年齢層であった。他方で45歳以上50歳未満の回答者の中で「予定がある」と答えた者は0人であり、かつこの年齢層の回答者数の3割以上にのぼる15人が「希望はあるが実現は難しい見込み」と答えている。本学においては、45歳以上50歳未満の教員の中に、海外での長期研究活動の希望がありながら困難という認識をもつ者が一定数存在している。

### 3-4 質問3：「秋田大学研究者海外派遣事業」への申請予定

表7 質問3：2で「予定がある」を選択された方にお尋ねします。  
海外で長期研究を行う際、「秋田大学研究者海外派遣事業」に申請しますか。

選 択 肢	回答者数 (人)
1 申請する。	11
2 申請しない。	7
(1) 本事業の派遣期間（6か月から10か月）より長く滞在したい。→約（ ）ヶ月を希望	3 (2 (24か月) +1 (12か月))
(2) 本事業の派遣期間（6か月から10か月）より短く滞在したい。→約（ ）ヶ月を希望	1 (2か月)
(2) 本事業の「出張」扱いではなく、「休職」「研修」といった別の制度を利用したい。	1
(2) 学外の助成に申請したい。→申請予定の助成金の名称（ ）	1
(2) その他（ ）	1 (海外で研究を行うメリットが皆無のため)
(6) 本事業の応募要件である派遣年度の「4月1日現在、45歳未満」にあてはまらない。	0
(6) 本事業の応募要件「帰国後、本学に1年以上在職すること」に縛られたくない。	0
(6) 本事業の応募締め切り（前年度3月上旬）までに、派遣先や滞在期間等を決められない。	0
(6) 所属部局に独自の支援制度がある。	0
3 わからない。	0

質問3は、質問2で3年以内に海外で長期（1ヶ月以上）の研究活動を行う予定があると答えた者に対し、「秋田大学研究者海外派遣事業」に申請する予定があるか、ない場合それ

はなぜかを尋ねたものである。結果は、11人が申請予定としており、本事業では毎年4人程度の採択者を見込んでいることから、申請者数として妥当な人数の見通しを得ることができた。また「申請しない」と答えた者は7人であり、うち4人が期間を理由に申請を行わないとしていた。本事業で定める派遣期間は、2012年度までは6～8か月であったが、本調査の実施時点で、2013年度からは最長で10か月までの派遣とするよう事業を改定予定であり、調査アンケートにもその旨、記載していた。しかし本調査結果は、それでもなお短すぎる、または6か月より短く行きたいという希望があることを示している。本事業の内容に関し改善を要する点については特に質問5の自由記述に多く現れたので、後述する。

### 3-5 質問4：海外での長期研究活動を実現するための方策

表8 質問4：2で「希望はあるが実現は難しい見込み」を選択された方にお尋ねします。  
どのような方策がとられれば実現できると考えますか。(複数回答可)

選択肢	回答数(件)
<b>1 周囲の理解</b>	<b>69</b>
(1) 学科長や専攻長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	20
(1) 同程度の職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	20 (研究室、講座、専攻、同分野、共同業務担当者、手術担当・病院担当者)
(3) (1)(4)以外の上位職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	19 (研究室、講座、専攻、同分野、センター長、手術担当・病院担当者)
(4) 所属学部長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	10
<b>2 担当授業</b>	<b>63</b>
(1) 担当授業を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	26
(2) 担当授業を、他の専任教員に代行してもらう。	25
(3) 担当授業を、海外渡航前後に集中講義で行う。	12
<b>3 授業以外の教育業務</b>	<b>52</b>
(1) 授業以外の教育業務(学生の論文・実験の支援など)を、他の専任教員に代行してもらう。	38
(2) 授業以外の教育業務(学生の論文・実験の支援など)を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	14
<b>4 学内の共同研究業務</b>	<b>38</b>
(1) 学内の共同研究業務(個人研究以外の全ての研究支援)を、他の専任教員に代行してもらう。	28
(2) 学内の共同研究業務(個人研究以外の全ての研究支援)を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	10
<b>5 その他(下記は、自由記述の内容を項目化した結果)</b>	<b>24</b>
(1) 人手不足・業務負担調整等	6
(2) 制度改革1(年齢)	5
(2) 制度改革2(サバティカル制度)	5
(4) 制度改革3(派遣期間)	2
(5) 周囲の理解等	1
(6) その他	5

質問4は、質問2で、海外での長期研究活動の「希望はあるが実現は難しい見込み」と答えた者に対し、実現するための方策を尋ねたものである。

もっとも多く選択されたのは「周囲の理解」で69件あり、内訳としては、所属学部長による理解が10件であったのに対し、学科長および専攻長の理解、自分と同程度の職階の教員の理解は各20件、また所属学部長・学科長・専攻長以外の、上位職階の教員の理解は19件であった。この結果は、所属部局の長よりも、身近で直接の上司にあたる者や、同程度の職階の同僚にあたる他の教員の理解が必要という認識があることを示す。

同程度に多かったのは「担当授業」が63件、次いで「授業以外の教育業務」が52件であり、授業とその他教育業務を代行してもらうことが難しい現状をうかがわせる。次節でも述べるが、この質問4の「担当授業」への対応としては、非常勤講師と専任教員による代行を希望する数が拮抗しているのに比べ、「授業以外の教育業務」は専任教員による代行希望が明らかに多い。卒業論文指導や実験指導など、授業以外に及ぶ教育活動は非常勤講師では代わりがたい内容をもっていることを示している。38件の回答があった「学内の共同研究業務」についても専任教員による代行の希望が多い。高度な専門的知識を要する内容を扱うことから、非常勤講師では代わりが務まらない業務があり、そのことが本学を長期に離れることを難しくしていると考えられる。

「その他」の回答内容は次の質問5の回答とほぼ重なるため、次節で検討する。

#### 4. 質問5：海外での長期研究活動を困難にする理由と促進のための提案

##### 4-1 結果概要

質問5は、海外での長期研究活動を困難にしている理由および促進のための提案を、自由記述で回答するよう求めたものである。資料2にあるように、この自由記述欄では、海外での長期研究活動に対する教員の希望やそれを阻む理由が具体的かつ率直に述べられている。また質問4の「その他」への回答と重なる記述もあり、この質問5については第4節を立て、詳細に考察していきたい。

まず記述の内容を項目化し、まとめた結果を表9で示す。

表9 質問5：海外での長期研究を困難にしている理由，  
海外での長期研究を促進するための提案など，ご自由にお書きください。

選 択 肢	回答者数 (件)
<b>1 制度改革</b>	<b>62</b>
(1) 制度改革1 (派遣期間)	12
(1) 制度改革2 (授業・カリキュラム)	9
(3) 制度改革3 (サバティカル制度)	8
(4) 制度改革4 (行き先・共同研究者の決定支援)	7
(5) 制度改革5 (年齢制限)	6
(5) 制度改革6 (学習・経済的支援)	6
(7) 制度改革7 (帰国後)	5
(8) 制度改革8 (周知)	2
(8) 制度改革9 (評価)	2
(10) 制度改革10 (他)	5
<b>2 人手不足・業務負担調整等</b>	<b>42</b>
<b>3 周囲の理解等</b>	<b>10</b>
<b>4 個人的理由</b>	<b>10</b>
<b>5 その他</b>	<b>10</b>

#### 4-2 制度改革

「秋田大学研究者海外派遣事業」およびその他の制度改革を望む声が62件ともっとも多かった。

「制度改革1 (派遣期間)」として分類された記述では、合計12件のうち11件が、設定されている派遣期間 (2012年度までは6～8か月、調査時点で2013年度は6～10か月を予定) が短すぎるというものであった。期間内で研究成果を出すとするれば、最短でも12ヶ月、最長で24か月の派遣を認めることが望まれている。仮に、研究成果を出すとは論文投稿までを指すとするなら、①生活・研究環境への適応・整備、②データ収集 (実験・資料収集)、③考察、④追加データ収集、⑤最終的考察、⑥論文執筆、⑦論文投稿といった一連の流れが必要である。研究分野にもよるだろうが、10か月でここまでの成果を達成するのは容易ではない。また派遣期間内では④までの終了をめざし、⑤以降は本学に戻ってから行うとしても、「制度改革2 (授業・カリキュラム)」の回答に「長期研究帰国後、授業の埋め合わせの為に週14コマ近くの授業を行っていた。海外研究期間の成果をまとめようにも、体力的にギリギリの状態であった」とあるように、帰国後、派遣者には派遣期間中のさまざまな遅れを取り戻すことが求められやすい。④までの結果を亡失しないうちに⑤以下をすみやかに実行することは困難な状況と言える。

国際交流センターでは本調査結果を受け、派遣期間の10か月以上の延長についても検討したが、実施要項に基づけば、本制度の趣旨は若手教育系職員の「研修並びに共同研究の機会拡大に資する」ことと、「今後の研究者交流の充実に向け、積極的な国際交流活動を図る」ことであり、将来のより本格的な国際的研究活動に向け、研究者ネットワークを広げる機会を提供することにある。つまり、本学としての事業実施の趣旨においては、この



海外長期派遣によって直接の研究成果を出す段階までは求めていないということになる。しかし研究者ネットワークの拡大、すなわち、ある課題をともに解決しようとする他の研究者が現れ、さらに大きな共同研究へとつながっていくという流れは、何らかの研究成果に向けて課題を追究する中でしか起こりえないだろう。最終的に国際交流センターでは、派遣期間を短くしてほしいという回答を踏まえ、2013年度より派遣期間を3～10か月にすることと決定した。論文等の形での研究成果公開までを求めないとすれば何を本事業の達成地点とするのか、想像力をもって派遣者の活動内容を予測し、事業の趣旨と派遣期間の整合性を検討し続ける必要がある。

「制度改革2（授業・カリキュラム）」という回答は9件あり、記述内容をみると一つひとつの授業を代行してほしいという要望より、そもそも代行が不可能な教員配置・カリキュラムであるという、教育システム全体への問題提起が多い。学内にも県内にも同分野の教員・研究者がごくわずかしやおらず誰も代行のできる人材がいない、担当授業数がもともと多く派遣終了後の補講が実質不可能、解決するためには海外からの研究者受け入れや、当該年度は休講するまたは次年度開講とするなど柔軟なカリキュラム変更が必要との意見がみられた。

この回答は、次の「制度改革3（サバティカル制度）」を求める回答が8件あったことにも関連する。サバティカル制度とは在外研究制度とも言い換えられる制度であり、通常は数年に一度、一定期間本属大学の業務を離れ、国内外で研究活動を行うものである<sup>6)</sup>。回答の中で「義務化」、「制度、権利にすべき」、「夢のようであるが「サバティカル制度」があるといい」という記述がみられたように、こうした要望の背景には、義務や権利として制度化されなければ、長期の海外研究活動は実現しえないという現状認識があると推測できる。

教員は一定在職期間ごとに1年間本学を不在にできる（またはしなければならない）ということが制度化されれば、全学的に、それを前提とした教員配置、カリキュラム構築、非常勤講師等予算などの準備をしておく必要が出てくる。授業や学内業務を代行するための具体的な方策としては、同じまたは近い研究分野の専任教員を常に二人以上雇用しておく、不在の期間のみ任期付専任教員を置く、非常勤講師や非常勤医師で授業・臨床業務を代行し他の学内業務は所属部局の専任教員で代行する、当該年度の授業や臨床業務は行わないこととする、などが考えられるが、少なくとも最後の授業や診療を全くしないという選択肢は実現できないだろう。授業に関しては、学生の卒業必要単位の取得段階は各学部で決まっており、専門科目の完全休講は学生の卒業を遅らせることになる。また、次項でも述べるが、臨床業務については一人欠けることさえ難しいという現状がある。

とすれば、サバティカルの制度化のためには、何らかの形で代行者を雇用する必要がある。現行の「秋田大学研究者海外派遣事業」では派遣を出張扱いとし、通常の本給と旅費にくわえ日当等を支払うこととなっている。現在の4人程度の派遣人数であれば、この日当等を非常勤講師の謝金に回し、充当することも可能である。ただし医師としての臨床業務をもつ教育系職員の場合、臨床業務の代行のために授業の代行とは別の追加予算が必要となる。また、授業・臨床業務は非常勤講師による代行が可能であるとしても、専任教員でなければ担当できない業務もあり、その代行はどうするのかという問題が残る。サバティ

カルを全学的な制度とするならば、その制度を利用して不在となる者の数は相当数に上り、現行の事業とは全く異なる規模での予算措置が必要となろう。

「制度改革4（行き先・共同研究者の決定支援）」は、派遣先の選択・決定に際し助言を求める回答である。自分の研究にあった研究機関が見つけれないのか、見つけられても先方に受け入れられるための交渉が難しいのかが、判別できない回答もあった。前者であれば、現時点では海外で研究活動を行う必要がないようにも思われるが、世界的に認知されている学術誌で自身の研究分野に近い研究者を調べるなどすれば、研究機関を探し出すことは可能である。後者の交渉の方法や語学力による困難については、国際交流センターで支援できる。

「制度改革5（年齢制限）」については、45歳未満という制限年齢を高める、またはなくしたほうがよいとする意見があった。「秋田大学研究者海外派遣事業」の趣旨は、研究者ネットワークの構築と拡大の機会提供であり、この点では若手教育系職員のみを対象とすることには合理性がある。確実な研究成果までを達成目標とするならば、研究業績の十分な、若手ではない教員も対象に含むべきであるが、その場合は別の趣旨の事業・制度へと改変するか、前述のサバティカル制度などを新設したほうがよい。ただし、「私は47歳で大学教員になり、現在3年目です」という回答も示すように、近年、高等教育機関で研究職を得るまでのライフコースは多様化している。今後の研究教育活動に向けネットワークを構築する機会が必要である者は、年齢の低い教員に限られない。また、先の3-3の調査結果は、45歳～50歳未満の教員の中に、海外での長期研究活動の希望はあるが実現は難しいという認識をもつ者が確実に存在することを示していた。国際交流センターでは今回の調査結果に基づき、事業の趣旨に合わせつつ教員の要望をできるだけかなえるために、2013年度の実施要項では年齢制限を50歳未満までに引き上げることとした。

「制度改革6（学習・経済的支援）」については経済的支援を求める回答が3件、語学または研究に関する支援を求める回答が3件あった。経済的支援について「金銭面を全て、講座や当事者ではなく大学が負担する」という記述がみられたが、本事業では国内旅費「空港までの往復運賃、日当、宿泊料（秋田大学旅費規程による）」のほか、外国旅費として「往復に要する旅客運賃（エコノミークラス）及び滞在費（日当・宿泊料相当分）として日額1万円」を支給することになっている。これは本給以外の出張旅費であり、仮に家族を国内に残し単身で現地の民間賃貸住宅に入居することとなっても、安心して研究等の活動に集中できる支援額であると考えられる。

語学または研究の支援では、「投稿するジャーナルに即した助言をくれるEditorの整備」、「自分の専門分野のスキルアップや語学のスキルアップなど積極的にできる職場環境」などの回答があった。海外長期研究活動の最終的な目標が国際的な水準で競争力をもつ研究成果であるとするならば、海外に滞在すること以上に、研究能力を上げるための本学内の支援体制が必要という指摘と読んだ。また、「制度改革4（行き先・共同研究者の決定支援）」で、海外での研究先が見つげにくいという回答があったことを踏まえると、国際的水準の研究成果を上げるための環境が十分ではないので、自身の研究領域の世界レベルでの現状が把握しきれず、海外での適切な研究先が見つかりにくいということも考えられる。

「制度改革7（帰国後）」には5件の回答を分類したが、全く正反対の内容が混じっている。

本制度では、帰国後本学に1年以上在職することが応募要件となっている。要件をなくしてほしいという回答が2件、そうした要件が必要という回答が1件あった。憲法第22条で「居住、移転、職業選択の自由」が定められ、民法第627条第1項では「期間の定めのない労働契約については、各当事者はいつでも解約の申し入れをすることができ、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了する」、また「大学の教員等の任期に関する法律」の第5条第5項では「第一項の規定により定められた任期は、教員が当該任期中（当該任期が始まる日から一年以内の期間を除く。）にその意思により退職することを妨げるものであってはならない」とされており、本事業終了後の本学退職を妨げることは法的には不可能である。

しかし、本学の実施事業であり相当の予算を投じる以上、その成果を還元してほしいというのが大学としての要望であり、2013年度の実施要項では、応募要件の一部を「帰国後、本学に1年以上在職することを誓約すること」とし、「帰国後1年以内に退職した場合は、当該事業にかかる費用を全額返還するものとする」と付記した。帰国後1年以上在職し本学への成果還元を行う意思のある者を募集するというのを、よりはっきりと応募の要件として打ち出したことになる。ただ前述したように、このように明確化したとしても憲法および法律上では退職の自由を妨げることはできないので、本学に在職し続け海外で得た成果をぜひ還元したいと思ってもらえるよう、教育研究環境をさらに整備していくことが重要であろう。他方で「帰国後の職の確保」という回答も1件あった。本事業では帰国後の1年以上の在職を要件としているわけだが、逆に帰国後に解雇されるまたは契約が更新されないといった不安をもつ者もいるとわかる。この状況は教員の雇用形態によって異なるものと考えられるが、本事業が全学の教育系職員を対象とするならば、あらゆる雇用形態の教員にとって利用しうる事業内容となるよう検討していく必要がある。

「制度改革8（周知）」は本事業の周知を図る必要性を述べたものであり、ポスターを製作するなど方法の工夫を図っていきたい。

「制度改革9（評価）」としては、大学・学科が海外での長期研究活動をより高く評価すべきという回答が2件あった。回答者の一人は、若手教員の海外派遣を「大学の将来への投資」と捉え派遣した学科の業績として評価すれば、「行きたくても行けない多くの若手教員」が応募するようになるであろうと述べている。目先の業務状況ではなく、長い目でみた展望に立ち、長期で不在となることへの支援やそうした支援を行うことをよしとする雰囲気が必要という意見である。しかし4-3でみるように、人手が不足していると捉えている教員が多数おり、長期的展望に立つことを難しくさせる現状がある。

「制度改革10（その他）」に分類された回答は、他の項目に分類された回答と類似するものも多いので詳述しないが、「出入国の自由度の拡大」を求める回答に関しては、現行の事業でも特に制限は設けていないので（ただしそれに係る旅費は本事業では負担しない）応募を積極的に検討してほしい。

#### 4-3 人手不足・業務負担調整等

「人手不足・業務負担調整等」に分類できる回答は42件あった。合計では4-2の「制度改革」のほうが62件と多数だが、「制度改革」はさらに下位分類しうる多様な回答内容であり、

この「人手不足・業務負担調整」が実質的にはもっとも多い回答と言える。

各部局の内訳をみると、医学系研究科が22件と半数以上を占める（資料2参照）。「この疾患群を扱えるのは県内で私一人」、「現実的に臨床、地域医療維持のため、困難な状況」という記述が示すように、本学附属病院は県内地域医療の中核を担っており、臨床業務を担う教員が一人でも不在となればその中核組織としての役割は果たせなくなる。解決策としては「8ヶ月とかで代替を取るのとは不可能なので給与保証をせず、1～2年にして給与は代替の雇用に充てる」、「非常勤で雇用できるようにしてほしい」と代行者の雇用を求める回答がみられた。一方で、「代行教員がいる所でも、過負担になり、これを解決しない限りは希望は実現しない」との回答もあった。過負担になるのが代行教員なのかそれ以外の教員なのかはこの記述内容では明らかでないが、「日常業務があまりにも多忙であるため、調整に疲労する」、「教育・研究の他、診療業務をぎりぎりの人数で行っている状況であり、海外での長期研究を行うゆとりは全く無い」という回答もあったことから、臨床・教育・研究で忙殺されている日常があり、臨床・教育が確実に担える代行教員を雇用しない限り、海外での長期研究に出かけられる状況にないことがうかがえる。

教育・研究に加え学内業務も多く担当しており、他の専任教員にそれらのすべての業務を代わってもらうことはできない、代行教員を別に雇用してほしいという要望は、他部局からの回答にも共通してみられた。「担当授業の代替が事実上不可能。さらに授業以外の業務（管理運営）が膨大にあるため困難」（教育文化学部）、「海外に限らず長期不在にする場合、授業、卒論などの指導、委員会業務などを、誰かが肩代わりしなければならないが、肩代わりした人はオーバーワークになってしまう」（工学資源学研究所）といった回答からは、所属部局内で人員のゆとりがなく、代わって教育・研究・校務をこなす人材がいいため、長期での不在は不可能という実状が伝わってくる。この解決策として、ある教育文化学部所属教員は非常勤講師雇用のための予算確保を提案しているが、別の教員は非常勤講師を「確保するのが難しい」と回答しており、非常勤という雇用形態での人材確保そのものの困難が示唆されている。他方で、工学資源学研究所からは非常勤講師雇用による解決という案を明示する回答はなく、「削減した教員定員を復活させる」、「スタッフの充実、予算の増加」といった記述内容からは、専任教員の人数を余裕のあるものとし、専任教員同士が代行する仕組みが要望されていると言える。

#### 4-4 周囲の理解等

この項目に分類された回答は10件あったが、内訳は、周囲の理解が得られているという回答が2件、上司等の理解・協力・雰囲気に関する回答が5件、周りに迷惑をかけてしまうので申し出ることがはばかれるという回答が3件であった。上司の理解については、3-5の質問4の考察で述べた。周囲にかける迷惑からの遠慮については、4-3でみたような人手不足・業務負担の問題があるとすれば、自らの不在によって周囲にもたらすであろうさらなる負担を考え、海外での長期研究活動を言い出せないというのは当然と思われる。

#### 4-5 個人的理由

「個人的理由」に関する回答は10件で、うち7件は家庭の事情であった。この7件の中で2

件は費用の問題を挙げていたが、4-2で述べたように、「秋田大学研究者海外派遣事業」に採択されれば、海外での長期研究活動を行うことで個人の支出が通常より極端に増えるということは起こらない。

家庭の事情の内実が読み取れる回答からは「高齢の親がいる」、「幼児2人の子育て」と、親や子どもと長期間離れられないので、海外での長期研究活動はできないという事例の存在がうかがえた。パートナーが職に就いており小さな子どもがいる場合、自分がいなくては子育てが立ち行かず、またパートナーに仕事を辞めてついてきてもらうということも現実的ではない。親の介護を行っている場合も、代替りの者がいなければ長期の不在は難しいだろう。こうした家庭の事情を私的な問題であり個人で解決すべきとする限りは、組織として長期の海外派遣を本当に促進しようとしているとは言えない。最後の結論に述べるように、こうした派遣の実現には、本学だけでなく政策としての支援体制整備が求められる。

#### 4-6 その他

「その他」としては、本事業を利用する、後輩に勧めたいといった感想や、研究ができない現状への訴え、若手に行かせるためまたは自分の研究分野では海外への長期派遣は不要などというコメントがあった。また本調査の実施理由を問う意見として「そもそもの派遣人数が少ないため、2011、2012年度に「減少した」と判断するのは難しいのではないのでしょうか」との回答もあった。たしかに、毎年4人程度の派遣見込みで、応募＝採択者数が2011年度は2人、2012年度は1人<sup>(7)</sup>というのは減少とまで言えない数値であろう。しかし、経済的支援事業としては非常に手厚い内容でありながら応募者数が伸びないことは、個々人に対する経済的支援では解決できない問題の存在を推測させた。そうした問題をまずはすべて明るみにだし、解決方法検討の契機としたいというのが、本調査の実施理由であった。

### 5. 結論―「平成25年度秋田大学研究者海外派遣事業」とその後に向けて

本調査で「秋田大学研究者海外派遣事業」そのものもつ問題点として特に指摘されたのは、派遣期間と年齢制限だった。2013年度実施内容として予定していた6～10か月では、長すぎるまたは短すぎるという意見があった。特にもっと派遣期間を長くしてほしいという声が多数あったが、これについては、本格的な国際的研究活動のための研究者ネットワーク拡大機会の提供という趣旨から、国際交流センターでは、延長はしないことと決定した。他方でより短い期間の派遣は認めることとし、2013年度は3～10か月の派遣期間となった。また、45歳以上50歳未満の教員の中にも、海外での研究活動を望む者が確実におり、年齢制限をなくしてほしいという回答があったことも踏まえ、応募要件の年齢を従来の45歳未満から50歳未満へと引き上げることとした。

これらの制度改革は、長期に海外に行ける状況があるとして、誰がどのような形で行くかという派遣内容の改革である。しかし本調査からは、一定数の教員が、本学を長期に不在にすることが難しいという現状認識をもっていることも明らかになった。具体的には、現時点で人手不足のため、教育・研究・臨床・その他業務をこなすので精一杯であり、長

期不在の間に、他の専任教員にそれらの業務を代行してもらうことは不可能という記述が多数見られた。

この現状認識が教員の実際の労働環境そのものを示しているのかについては、別の検証が必要であろう。しかしながら、教員がこのような認識をもっていることは事実であり、そのため、サバティカル制度として権利・義務化しなければ海外で長期の研究活動は推進できないとも考えられている。4-2でも指摘したように、サバティカルを制度化するためには、業務を代行する者の存在が不可欠である。普段から余裕のある人員配置が行われるなら、専任教員でなくても担当できる業務については非常勤講師が、そのほかは他の専任教員が代行しうるであろう。そうした余裕をもった人員配置が難しい、すなわち一人の専任教員が多数の業務を限界まで担当しているとすれば、サバティカル期間の欠員を他の専任教員が埋めることは不可能なので、全業務を担いうる完全任期制専任教員の雇用が必要である。筆者は2006年8月から2008年5月まで北米の大学に勤務したが、主な役割は、その大学で唯一の日本語担当専任教員が1学期間のサバティカルを取得するにあたり、代行を務めることだった。最初の1学期間は専任教員の授業などを手伝いながら理解し、次学期間は代わって授業の担当や日本語プログラムのコーディネーターにあたった。専任教員の1学期間のサバティカルのために、任期付き客員教員を1年間雇う予算が準備されていたのである。

大学等高等教育機関および独立行政法人の研究機関を対象とした三菱総合研究所(2011)の調査<sup>8)</sup>によれば、海外への派遣研究者数は、調査結果記載開始年度の1993年以降、30日以内の短期派遣者数に関しては2005年度まで上昇し近年は横ばい傾向である。一方、31日以上の中長期派遣者数は2000年をピークに2006年まで下がり続けその後は下げどまりの傾向がみられる (p.24)。つまり短期であれば本属研究機関を不在にすることもできるが、長期であると難しいというのは、全国の高等教育機関・研究機関に共通して起こっていることだと言える。三菱総合研究所(2011)はこうした現状の理由を明らかにするものではないが、派遣促進に向け「財源とポストの両面から若手研究者<sup>9)</sup>の派遣促進策の強化が重要」(p.124)としている。短期は外部資金が財源だが中長期派遣は自機関の運営資金を財源としており、また任期付ポストではリスクの高い中長期派遣に出にくいことが指摘されている (p.125)。

海外での長期研究活動を推進するためには、その不在期間の業務を代行する人員の確保が必須である。また家族のケアなど業務外の生活においても、代わって役割を果たす人員または支援組織が必要となる。他の高等教育機関ではサバティカル制度をもっているところもあり、この制度をどのような仕組みで運用しているのかを今後は調査していくことが望ましい。しかしいずれにせよ相当の予算措置を要することは明らかであり、一大学の問題としてではなく政策として、国際競争力をもつ研究者育成制度を整備していくことを要望したい。

なお「海外での長期研究活動についてのアンケート調査」実施にあたり、対象者への送付等の事務作業については、国際課・国際企画担当の伊藤いづみ(主査)・宮崎舞が担当し、調査結果の集計については国際課・小熊麗子(主任)が担当した。また本稿における考察および問題解決策の提案は、あくまでも執筆者である牲川が行ったものである。本学およ

び国際交流センターとしての見解については、それとわかる形で述べたので注意されたい。

#### 注

- (1) 「平成24年度秋田大学研究者海外派遣事業」については、本稿に付した資料1を参照のこと。
- (2) 派遣実績は、派遣者による「帰国報告書」および「成果報告書」とともに、国際交流センターのウェブサイト ([http://www.pcix.akita-u.ac.jp/inter/in\\_teacher.html](http://www.pcix.akita-u.ac.jp/inter/in_teacher.html)) で公開している。
- (3) 「平成22年度秋田大学研究者海外派遣事業成果報告会」(2011年1月26日開催)において、「平成20年度秋田大学研究者海外派遣事業継続的成果」として、2008年度派遣者のその後の研究成果と、過去3年間の事業実施状況および課題を報告した。
- (4) 本アンケート調査では、来年度(2013年)の海外派遣事業の募集可能性を知るために、2013年4月1日時点での年齢を選択してもらった。
- (5) aは2013年4月1日現在の年齢、bは2012年5月1日現在の年齢に基づく数値であり、cの回答率は参考値である。
- (6) たとえば東京大学では「東京大学教員のサバティカル研修に関する規程」を定めている。これによれば、「自主的調査研究に専念できる期間は、原則として6月以上1年以内の継続した期間」であり、このサバティカル期間を「本学の大学教員として継続して勤務した期間が7年を経過した後ごとに「権利として取得する」と定めている ([http://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki\\_int/reiki\\_syuki/syuki08.pdf](http://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_syuki/syuki08.pdf))。
- (7) 2012年4月1日現在での応募=採択者数。その後、追加の応募=採択があり、本稿の表1で示した通り、2012年度の派遣者数は3人となった。
- (8) 三菱総合研究所(2011)『平成23年度文部科学省における基本的な政策の立案・評価に関する調査研究(研究者に対する東日本大震災の影響調査)報告書』文部科学省。
- (9) この調査での若手研究者とは37歳以下の者を指す。





## 資料1 アンケート調査等一式

事務連絡  
平成24年6月13日

各教員殿

## 海外での長期研究活動のアンケート調査実施について

国際交流センター長  
榎本克彦

秋田大学では、平成20年度より「秋田大学研究者海外派遣事業」を実施しています（裏面添付：平成24年度の募集要項）。本事業により派遣された教員数は、所属部局ごとに以下の通りです。

## 【各年度に「秋田大学研究者海外派遣事業」で出発した人数】

	医学部	教育文化学部	工学資源学部	その他部局	計（年度別）
H20	0	1	3	0	4
H21	0	2	1	0	3
H22	0	2	2	0	4
H23	0	0	2	0	2
H24（予定）※	0	0	0	1	1
計（部局別）	0	5	8	1	総計 14

※H24.4.1 現在

H23, 24 年度に派遣者数が減少したことから、本事業の立案と運営を担当する国際交流センターでは、本事業の改善および海外での長期研究を促進するための環境整備を目指し、全学の全教員を対象としたアンケートを実施することにいたしました。

大変お忙しいところと存じますが、**6月28日（木）までに**、このアンケートが入っていた封筒でご提出ください。差出人名の記入は不要です。本アンケートの集計結果は、完全に個人名が特定されない形で、後日公表の予定です。

ご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

アンケート提出先・問い合わせ先  
国際課 国際企画担当（伊藤・宮崎）  
内線 2856  
e-mail kokusai@jimu.akita-u.ac.jp

## 平成24年度秋田大学研究者海外派遣事業実施要項

## 1. 目的

本学若手教育系職員を海外の大学・研究機関に派遣し、研修並びに共同研究の機会拡大に資すること及び国際的な視野を持った人材の育成を目指す。さらに、当該職員は、今後の研究者交流の充実に向け、積極的な国際交流活動を図るものとする。

## 2. 概要

- (1) 応募要件 平成24年4月1日現在、45歳未満の本学教育系職員  
帰国後、本学に1年以上在職すること。
- (2) 派遣期間 6ヵ月～8ヵ月\*  
平成24年度に出発するものとする。  
派遣期間中は「出張」として取り扱う。
- (3) 派遣者数 4名程度
- (4) 支給経費 国内旅費：空港までの往復運賃、日当、宿泊料（秋田大学旅費規程による）を支給する。  
外国旅費：往復に要する旅客運賃（エコノミークラス）及び滞在費（日当・宿泊料相当分）として日額1万円を支給する。  
※但し、その他旅行に係る雑費については自己負担とする。
- (5) 事業開始 平成24年4月

## 3. 応募方法

- (1) 申請書類 平成24年度秋田大学研究者海外派遣事業申請書（様式1）  
受入研究機関での研究計画及び研究の特色について  
教育研究業績  
部局長の推薦書（様式2）  
受入機関の同意書  
航空賃の見積書
- (2) 提出期限 平成24年3月9日（金）

## 4. 選考

- (1) 国際交流センター企画会議において、目的に照らし、書類審査の上決定する。
- (2) 派遣教員の決定は、推薦のあった部局長に3月末日までに通知する。

## 5. その他

- (1) 推薦者数は各学部等1名程度。複数の場合は推薦順位を付すこと。
- (2) 採択された教員は、  
①帰国後、別紙「帰国報告書」（様式3）を提出するものとする。  
②帰国後、国際交流センターで企画する事業に協力するものとする。

\*平成25年度本事業実施要項において、派遣の最長期間は10ヵ月に変更となる予定です。  
また今回のアンケート結果を反映して、要項について見直すことを検討しております。

## 海外での長期研究活動についてのアンケート調査

### 国際交流センター

ご所属 医学系研究科 ・ 教育文化学部 ・ 工学資源学研究科 ・ その他部局

年齢 平成 25 年 4 月 1 日現在 45 歳未満 ・ 45 歳～50 歳未満 ・ 50 歳以上

1 本学では「秋田大学研究者海外派遣事業」を実施しています（「海外での長期研究活動についてのアンケート調査実施について」裏面添付）。こうした事業があることをご存知ですか。

- (1) 知っている。
- (2) 聞いたことがある。
- (3) 全く知らない／聞いたことがない。

2 平成 25 年 4 月以降の 3 年以内に、海外に長期（1 か月以上）滞在し研究活動を行う予定はありますか。

- (1) 予定がある。→（                  年度・年度は未定）
- (2) 希望はあるが実現は難しい見込み。
- (3) 予定はない。
- (4) わからない。

3 2 で「(1) 予定がある」を選択された方にお尋ねします。海外で長期研究を行う際、「秋田大学研究者海外派遣事業」に申請しますか。

- (1) 申請する。
- (2) 申請しない。

下から理由を選択してください。（複数回答可）

- ① 本事業の応募要件である派遣年度の「4 月 1 日現在、45 歳未満」にあてはまらない。
- ② 本事業の応募要件「帰国後、本学に 1 年以上在職すること」に縛られたくない。
- ③ 本事業の派遣期間（6 か月から 10 か月）より長く滞在したい。→約（          ）ヶ月を希望
- ④ 本事業の派遣期間（6 か月から 10 か月）より短く滞在したい。→約（          ）ヶ月を希望
- ⑤ 本事業の応募締め切り（前年度 3 月上旬）までに、派遣先や滞在期間等を決められない。
- ⑥ 本事業の「出張」扱いではなく、「休職」「研修」といった別の制度を利用したい。
- ⑦ 所属部局に独自の支援制度がある。
- ⑧ 学外の助成に申請したい。→申請予定の助成金の名称（                                  ）
- ⑨ その他（                                  ）

- (3) わからない。

4 2で「(2) 希望はあるが実現は難しい見込み」を選択された方にお尋ねします。どのような方策がとられれば実現できると考えますか。(複数回答可)

**【担当授業】**

- (1) 担当授業を、他の専任教員に代行してもらう。
- (2) 担当授業を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。
- (3) 担当授業を、海外渡航前後に集中講義で行う。

**【授業以外の教育業務】**

- (4) 授業以外の教育業務（学生の論文・実験の支援など）を、他の専任教員に代行してもらう。
- (5) 授業以外の教育業務（学生の論文・実験の支援など）を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。

**【学内の共同研究業務】**

- (6) 学内の共同研究業務（個人研究以外の全ての研究支援）を、他の専任教員に代行してもらう。
- (7) 学内の共同研究業務（個人研究以外の全ての研究支援）を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。

**【周囲の理解】**

- (8) 所属学部長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。
- (9) 学科長や専攻長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。
- (10) (8) (9) 以外の上位職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。  
→可能であれば、理解を得る必要がある範囲について、差支えない程度でお書きください。  
( ) 例) 研究室, 分野を同じくする授業担当者
- (11) 同程度の職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。  
→可能であれば、理解を得る必要がある範囲について、差支えない程度でお書きください。  
( ) 例) 研究室, 分野を同じくする授業担当者

**【その他】**

(12) その他、長期に海外で研究を行う希望を実現するための方策を、ご自由にお書きください。

5 海外での長期研究を困難にしている理由、海外での長期研究を促進するための提案など、ご自由にお書きください（1～4ですすでにお答えいただいている場合は不要です）。

ご協力どうもありがとうございました。

## 海外での長期研究活動についてのアンケート調査結果

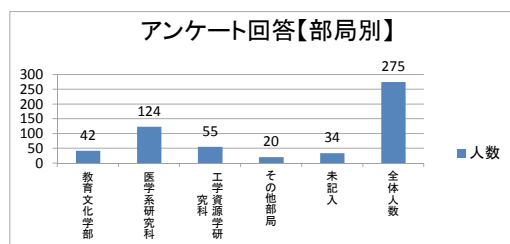
2012年9月4日

国際交流センター

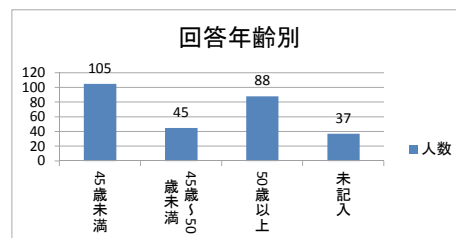
## 回答者概要

全学教育系職員対象  
総回答者数 275名（589名送付中）

部局別



年齢別\*



(\*平成25年4月1日現在)

## アンケート結果

質問1 本学では「秋田大学研究者海外派遣事業」を実施しています。こうした事業があることをご存知ですか。

1	知っている。	116
2	全く知らない／聞いたことがない。	82
3	聞いたことがある。	75
4	未記入	2

質問2 平成25年4月以降の3年以内に、海外に長期（1か月以上）滞在し研究活動を行う予定はありますか。

1	予定はない。	171
2	希望はあるが実現は難しい見込み。	62
3	わからない。	25
4	予定がある。→（年度・年度は未定）	14
5	未記入	3

4（25年度）+1（26年度）+9（未定）

質問3 2で「予定がある」を選択された方にお尋ねします。海外で長期研究を行う際、「秋田大学研究者海外派遣事業」に申請しますか。

1	申請する。	11
2	申請しない。下から理由を選択してください。（複数回答可）	7
(1)	本事業の派遣期間（6か月から10か月）より長く滞在したい。→約（ ）ヶ月を希望	3
(2)	本事業の派遣期間（6か月から10か月）より短く滞在したい。→約（ ）ヶ月を希望	1
(2)	本事業の「出張」扱いではなく、「休職」「研修」といった別の制度を利用したい。	1
(2)	学外の助成に申請したい。→申請予定の助成金の名称（ ）	1
(2)	その他（ ）	1
(6)	本事業の応募要件である派遣年度の「4月1日現在、45歳未満」にあてはまらない。	0
(6)	本事業の応募要件「帰国後、本学に1年以上在職すること」に縛られたくない。	0
(6)	本事業の応募締め切り（前年度3月上旬）までに、派遣先や滞在期間等を決められなし	0
(6)	所属部局に独自の支援制度がある。	0
3	わからない。	0

2(24か月)+1(12か月)  
2か月

研究を海外で行うメリットが皆無のため

質問4 2で「希望はあるが実現は難しい見込み」を選択された方にお尋ねします。どのような方策がとられれば実現できると考えますか。（複数回答可）

<b>1 周囲の理解</b>	<b>69</b>
(1) 学科長や専攻長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	20
(1) 同程度の職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。 →理解を得る必要がある範囲（研究室、講座、専攻、同分野、共同業務担当者、手術担当・病院担当者）	20
(3) (1), (4)以外の上位職階の教員から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。 →理解を得る必要がある範囲（研究室、講座、専攻、同分野、センター長、手術担当・病院担当者）	19
(4) 所属学部長から、長期に海外で研究を行う意義について理解を得る。	10
<b>2 担当授業</b>	<b>63</b>
(1) 担当授業を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	26
(2) 担当授業を、他の専任教員に代行してもらう。	25
(3) 担当授業を、海外渡航前後に集中講義で行う。	12
<b>3 授業以外の教育業務</b>	<b>52</b>
(1) 授業以外の教育業務（学生の論文・実験の支援など）を、他の専任教員に代行してもらう。	38
(2) 授業以外の教育業務（学生の論文・実験の支援など）を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	14
<b>4 学内の共同研究業務</b>	<b>38</b>
(1) 学内の共同研究業務（個人研究以外の全ての研究支援）を、他の専任教員に代行してもらう。	28
(2) 学内の共同研究業務（個人研究以外の全ての研究支援）を、非常勤講師を雇用し代行してもらう。	10
<b>5 その他</b> その他、長期に海外で研究を行う希望を実現するための方策を、ご自由にお書きください。	<b>24</b>
(1) 人手不足・業務負担調整 等	6
医師としての仕事が多忙すぎ実現は難しいです。	
専任教員として雇用されているので、代替えが困難な立場。専任教員ではなくどこか専攻の教員となる必要がある。	
現状、専門分野の研究室の体制が2人（教授1+助教1）である。研究室の体制が、教授1+准教授1+助教1の3名となれば、授業（講義、実験実習）、研究指導について、1人が長期不在となっても充分に対応できる。	
教員数とカリキュラムのアンバランスによる過重な教育業務負担が解消されなければ海外研究は不可能。	
技官がない講座は教員の負担が大きい。	
医学部からの利用者が少ない（全くいない）事業であり、その一点をとっても制度に問題があると思う。長期に所属部署を離れられないような学内の勤務体制と十分な人員確保をむしる整備が必要がある。	
(2) 制度改革1（年齢）	5
年齢の制限を上げてほしい	
応募要件の年齢制限を無くしてほしい。	
海外派遣事業の拡充（年齢制限の撤廃もしくは引き上げ）	
年齢制限の撤廃	
年齢制限の無い制度を創設して欲しい。	
(2) 制度改革2（サバティカル制度）	5
サバティカル制度の導入（年単位でなくともセメスター、3ヶ月、1ヶ月単位などの研究休暇を認めてほしい）	
（実質的な）サバティカル制度を制定・実施する必要あり。	
私立大（一部）のようにサバティカル的なものがあれば利用しやすい。	
サバティカル制度の導入	
大学の制度としてサバティカルのようなものが定められていれば、研究室学生や共同研究などを計画的に整理して、長期に海外で研究を行いやすいと思う。	
(4) 制度改革3（派遣期間）	2
派遣期間10ヶ月は短すぎです。	
より短期（2ヶ月以内程度）の制度を創設して欲しい。	
(5) 周囲の理解等	1
学科などの所属組織における若手の海外派遣への意識の低さが原因と思われる。あくまでも組織としての将来への投資と考えて、組織全体でバックアップする意識が必要。個人が勝手に長期不在にしたような雰囲気が見られる。組織のレベルの低さ、意識の低さが問題。	
(6) その他	5
経済的支援	
公平性を獲得する。（例えば学部・学科・組織内でローテーション）	
学内の広報活動を積極的に実施する。	
派遣者数の上限を増す。	
個人的事情のため。28年以降に申請したいと考えています。	

質問5 海外での長期研究を困難にしている理由、海外での長期研究を促進するための提案など、ご自由にお書きください（1～4ですすでにお答えいただいている場合は不要です）。

1 制度改革		62
(1) 制度改革1（派遣期間）		12
医学	短すぎる	生命科学分野では、24ヶ月程度の期間が欲しいと思います。（経費の支給額は減っても構いませんので）
		派遣期間10ヶ月は短いと思います。最大24ヶ月とかどうかでしょうか？
		10ヶ月では何の研究も出来ないと思います。
		「長期」をどれぐらいの期間とするかは、研究分野によって違ってくると思いますが、生物系の分野ですと10ヶ月だと短く感じます。中途半端な時間を費やすのを恐れて申請を避けている人が居るでしょう。しかし制度自体は素晴らしいと思います。
		派遣期間の延長（最低12ヶ月）
		1年以内の腰掛け留学では本当の研究をしている機会になる事は珍しく、見学程度と実質は同じになってしまうため、2年程度を標準にしないと秋田大学の真の国際化は難しい。
		やはり期間が短いのが問題です
工学資源	長すぎる	いつ行けるか不明なので、お願いしにくい。1～3ヶ月もありにするとよいと思います。
	短すぎる	期間が6ヶ月は短すぎる。1～2年ぐらいが必要。
不明	短すぎる	国際経験のある人材の育成は大学にとって重要であるはずなのに、利用者が少ないのはもったいないことだと思います。また、期間の制限が厳しいと思います。期間延長に関して柔軟な対応（日当は出さないが2年まで延長可能など）ができるといいと思います。
		派遣期間が短いのではないのでしょうか。
(2) 制度改革2（授業・カリキュラム）		9
医学	カリキュラム	カリキュラム（実習など）が困難の要因の1つと思う。
教育文化	カリキュラム	休講科目の単位の取り方を柔軟にするなどの工夫が必要。
		長期研究帰国後、授業の埋め合わせのために週14コマ近くの授業を行っていた。海外研究期間の成果をまとめようにも、体力的にギリギリの状態であった。期間中の授業は休講という形では問題なのだろうか？他の大学から来ていた研究者は、派遣期間は休講で、特に埋め合わせの必要は要求されないと考えていた。10ヶ月に派遣期間が伸びれば、ほぼ1年分の補講をすることになる。現実的に、全てを埋め合わせするのは難しいと思う。年に各学部から1～2名なのであるから、派遣期間の授業免除システムはあっていいのではないか？
		授業の代行を頼みやすい環境（講座単位での教員定数の充足、特定の教員に依存しないカリキュラムの組立て等）が必要だと思います。このところ、その余裕が無くなりつつあるのではないのでしょうか。
		担当授業や各業務の代行がスムーズに行える体制づくり
工学資源	授業代行	担当授業及び授業以外の教育業務を他の専任教員に代行してもらう 国外から、研究者を受け入れ、授業を担当してもらうといった交流を強めることも必要と思われる。
	カリキュラム	教員一人が担当する授業が多過ぎるため、補講が困難。 担当授業の年度開講を繰り下げて実施するという選択肢もある。
未記入	カリキュラム	同分野の教員が多くいる分野（特に英語、言語、文学も）ほど、この制度を利用しやすい現状は、どうかと思う。委員会などの校務については、何かと協力をお願いできるが、授業については学内、県内に分野を同じくする研究者がいなければどうにもならない。私の場合であれば、半年間海外に滞在するとすると、残りの半年間で1年分の授業をこなす必要があり、申請のタイミングに悩んでいる。分野とそれを専門とする人材の観点から、出張年度における授業開講数を柔軟に考えるべきではないか。
(3) 制度改革3（サバティカル制度）		8
医学		夢のようであるが「サバティカル制度」があるといいと思う。 「サバティカル」は魅力です。 若い人があまり海外に出たがらないので、サバティカルとして義務化する方向も検討したらどうかと思う。
	教育文化	サバティカルを設ける（但し、費用は自己負担で国内外を問わない）
	工学資源	
(4) 制度改革4（行き先・共同研究者の決定支援）		7
医学		次年度より6ヶ月の予定で行く予定ですが、留学先はまだ決まっていません。 研究先がわからない
	工学資源	研究分野にもよりますが、海外に共同研究者（共同で研究のできる知人）がいるかどうかが重要ではないでしょうか。 行先を探すのは難しい。 受入れ先の選定。 申請の際、派遣先が決まっていなくても良いようにすれば受入れ側にも迷惑が掛からないし、こちらもしっかりと行く先を選ぶことができる。
その他		海外の方々とのコンタクトを取りやすくする。（若手だと情報が得られにくい。上司にもよる。）

(5) 制度改革5 (年齢制限)		6
医学	年齢制限をゆるめて下さい。 年齢制限があるため不可能	
教育文化	年齢制限をしない	
工学資源	年齢制限を取る。	
不明	私は47歳で大学教員になり、現在3年目です。研究者としてはまだかけ出しですが、本事業には年齢制限があり、応募できず残念でした。 年齢制限があることが、事業に応募することを難しくしていると思います。(年齢制限の有効性については理解しています)	
(5) 制度改革6 (学習・経済的支援)		6
医学	経済的支援	金銭面 費用の支援、社会保障に関わる支援 金銭面を全て、講座や当事者ではなく、大学が負担する。要はお金の問題、それに尽きる。
	研究支援	研究業績を上げるためのサポート体制 ①学内研究助成 ②統計解析の相談、アドバイス、協力の専門セクション ③投稿するジャーナルに則した助言をくれるEditorの整備 (例 Tronto University)
教育文化	語学支援	コミュニケーションツール(言語)の習得のためのサポート
その他	研究・語学支援	自分の専門分野のスキルアップや語学のスキルアップなど積極的にできる職場環境が必要です。
(7) 制度改革7 (帰国後)		5
医学	身分保障要	帰国後の職の確保
	身分保障不要	帰ってきた時の身分保証以外不要。帰国後、代替要員と留学生のどちらかを選ぶ制度と半年～1年の猶予を設ける。
教育文化	在職期間要件不要	「帰国後は1年以上在職すること」という要件をなくせば、応募者は増えるのでは？ 帰国後の在職を義務づけられると応募がしづらいです。帰国後に何かがあるかわかりませんので。帰国後の在職よりも、応募するまでの教育、学務等の実績によって資格を得られるようにしてもらえるとありがたいです。
	在職期間要件要	大学の資金で海外に留学した場合などは、戻ってきてからある一定期間の大学への貢献を義務付けるべきではないか。留学中に就職活動をして戻ってすぐに他大学等へ移るケースがある。
(8) 制度改革8 (周知)		2
医学	制度の周知が必要。	
その他	大学として、もっと派遣人数を増やす方針でしたら学内での様々な形での周知が必要に思います。	
(8) 制度改革9 (評価)		2
医学	海外での長期研究を行っても、そうでない場合と比較して大学側が評価しないため、Research Mindがよほど強い研究者以外は海外での長期研究に魅力を感じないためと思う。	
工学資源	学科として若手研究者を海外に長期派遣し、その間のバックアップを行うことは、大学の将来への投資であるため、学科の業績として高く評価する体制が必要と思われる。そのような雰囲気であれば、行きたくても行けない多くの若手教員が海外派遣事業に応募すると思う。	
(10) 制度改革10 (他)		5
医学	他制度	休職制度を利用したい
	義務化	金銭面を保証した上で、ある程度義務化する。強引だが、それぐらいやらないと無理。
教育文化	出入国	学内学会大会参加や休暇による一時帰国など、出入国の自由度の拡大
工学資源	選考	海外渡航歴のない教員を積極的に派遣する。
	応募要件	希望があるが、応募要件に当てはまらない。派遣者数が減少しているのであれば、応募要件を変更することが最善の策だと思われる。
2 人手不足・業務負担調整等		42
医学	臨床代行	附属病院部局で、この疾患群を扱えるのは県内で私一人という状況ですので、やっぱり無理ですね。
		医局員が少なく、臨床業務に支障が出る。とにかく、秋田大学医学部に卒業研修を含めて、人が残るような方策を検討して欲しい
		若手を行かせたいのだが、臨床面で手が足りない。
		臨床業務の代行者がいない
		医学部講座での医師不足、ポスト不足が主因です。若手には以前のように海外での研究が必要と考えますが、現実的に臨床、地域医療維持のため、困難な状況です。
		臨床業務困難・人員不足の改善。
		臨床をやる人が居なくなるのが最大全ての問題です。
		医学部附属病院業務を行うスタッフが足りない。
	残った医局員の仕事量の増大	
	医師不足	
	人員不足全般	8ヶ月とかで代替を取るのとは不可能なので給与保証をせず、1～2年にして給与は代替要員の雇用に充てる。
		海外での長期研究を困難にしている理由としては、スタッフ(常勤)不足がその1つかと思われます。
		日常業務があまりにも多忙であるため、調整に疲労する。
		教育・研究の他、診療業務をぎりぎりの人数で行っている状況であり、海外での長期研究を行うゆとりは全く無い。
		不在の間は、非常勤で雇用できるようにして欲しい。
授業代行	ここまで教員数を削減してからでは手遅れだが、やはり数か月間不在となれば、代任教員の確保が不可欠で、特に医学部では、代任教員がいる所でも、過負担になり、これを解決しない限りは希望は実現しないと思われる。	
	代替人員が全くいない状況では不可能。人員削減、給与削減の中、海外長期研修に行ける学部・講座はどのように運営しているのか逆に知りたい。	
	担当授業の代行者が難しい。	
	担当授業を代行する人がいない	
	担当授業等の調整がスムーズにいくよう、非常勤講師を雇用してもらいたい。	
授業の代行要員がいない。学生定員が増えても教員が増えない。		
代替としての教員確保が困難である。実習指導非常勤講師などを採用できる枠がない。		



教育文化	授業代行	一分野にひとりの教員しかおらず、代わりの人材がない、ということが最も大きいと考えます。
		担当授業の代替が事実上不可能。さらに授業以外の業務（管理運営）が膨大にあるため困難。
		教員数が減少し、また予算が削減されている現状において、他の専任教員や非常勤講師に代行してもらうという選択肢は非現実的。一方、集中講義は学生の負担が大きい（特に実験・実習科目）。非常勤講師雇用の予算の確保が必要。
		非常勤を頼むことが難しいなどの問題が困難にしている理由である。
	人員不足全般	代わりの人を雇おうにも非常勤講師ですら確保するのが難しいという実情があります。
		周囲の先生方に大きな負担がないようなシステムを作っていたいただければ難しいです。
		人員不足。講座の定年退職教員の後任もずっと不補充のままで、授業等（委員会）の学内業務は増すばかり。
		もう少し余裕ある人員配置があればと思います。
工学資源	人員不足全般	教育・研究の活動以外にこなさなくてはならない業務が多すぎる。しかも公平に分担・負担してはならないような体制となっている。
		教員の定員削減が海外長期派遣を不可能としている。もし、文科省が海外長期派遣させるつもりがあれば、これまでに削減した教員定員を復活させるべきである。それをしないで、海外長期派遣しろというのは笑止千万。（かつて旧帝大では、小講座の体制は、教授1、助教授1、助手2であった。）
		長期出張中の業務代行者の確保が大変だと思われる。
	人員不足全般	スタッフの充実、予算の増加が期待できない以上、海外での長期研究は難しいように思う。
		担当講義の代替要員がない。所属セクションでの実務負担が大きく、代替要員が見つからない。
		・授業以外の教育業務の代行不可 ・学内外の共同研究業務の代行不可
不明	人員不足全般	海外に限らず長期不在にする場合、授業、卒論などの指導、委員会業務などを、誰かが肩代わりしなければならないが、肩代わりした人はオーバーワークになってしまう。
		・授業以外の教育業務は自分でやるしかない状況。 ・県内には私が専門とする分野の研究者なし。 教員が減っている中、長期間大学を離れると他の教員の業務量を増やすことになり、海外に出にくいのではないのでしょうか。 人がいない

### 3 周囲の理解等

10

医学	上司・同僚	上司や同僚の理解。有給休暇も使用しにくい環境なのに、海外へ数ヶ月も行くことは、到底無理と感じている。 上司の理解と協力
	雰囲気	身近にそのような風土がないのが残念なところ。 学科内にそのような雰囲気がないため。
	遠慮	既に長期の在外研究に行った経験から、また申請するのは周囲に申し訳ない気もする。（自分の気持ちの問題かもしれない）
	理解あり	当科では教授以下職員の理解があり、比較的海外での長期研究はしやすいと思う。
教育文化	遠慮	教員が減少し、皆忙しくしている中で、長期に不在になるのは負担を負わせることになるので申し出にくいです。
工学資源	上司・同僚・職員	専攻教職員から理解を得る必要がある。
	遠慮	「周囲に迷惑をかけてしまうのではないか」というのが阻害要因の1つであると思われる。1~2年前から行けることが分かっていたら、それなりの準備・対策が取れるのではないか。
	理解あり	少なくとも私の所属する学科は海外での研究活動に対して十分なサポートを得られる状態にあると理解しています。

### 4 個人的理由

10

医学	家族	年収が極端に減る、家族が大事
		高齢の親がいるため、長期に渡り家を空けることが難しい。
		家庭の問題 家族の生活の不安
	言語	英語力不足 言語の問題（能力が足りない）
教育文化	家族	家族の問題、費用の問題がある
工学資源	家族	親戚が近くに居ない状況で幼児2人の子育てが車の運転のできない母親ひとりでは難しい。 家庭の状況
	動機	個人のモチベーションを如何に高めるか？

### 5 その他

10

医学	利用する	いずれ利用したいと考えている制度なので、今後も継続していただきたいです。 私はH20～H22まで海外留学したが、この制度を知りませんでした。今後は後輩へ勧めたいです。 （本事業に）申請する場合、（海外での長期研究活動）を考えています。
		利用しない
	不要	国内の医療政策を研究・ウォッチしているだけなので不要です。
	他	人を集めること。当大学自体小所帯なので丸ごと研究に絞ること。医学部で「ハエ」の研究をされても臨床系はヒトにかぶせ様がありません。
教育文化	多忙	教育、学内業務、社会貢献を問われ、研究に没頭できない。
工学資源	考慮中	希望はあるが、秋田大学に赴任したばかりのため時期を考慮中
その他	還元	その結果を大学や社会に活用したいという使命感も求められるのではないのでしょうか。（自分の立場に使うだけではなく）
	他	そもそもの派遣人数が少ないため、H23、H24に「減少した」と判断するのは難しいのではないのでしょうか。