

イギリスの大学の博士課程におけるキャリア開発支援と研究者育成トレーニング

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-06-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: ライアン, 優子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009635

イギリスの大学の博士課程におけるキャリア開発支援と 研究者育成トレーニング

ライアン 優子

【要旨】

高度外国人材の卵である博士留学生は、学士・修士留学生よりも日本における就職率が低い。博士留学生のキャリア支援は複合的な理由により提供が困難で、取組が進んでいない状況である。本稿では、イギリスの大学の博士課程におけるキャリア開発支援と研究者育成トレーニングの実践事例について、支援プログラムの内容、及び運営方法等の調査を行い、各大学の取組の独自性と共通点や、研究者支援の全国組織の役割を明らかにしている。日本の博士キャリア支援を推進するための方策として示唆されるのは、博士人材のキャリア開発支援者の仕事の専門化と、支援者の育成プログラムの導入である。

【キーワード】 キャリア開発支援 博士課程 留学生 研究者 イギリス

1. 背景

1.1 日本における博士留学生のキャリア支援・キャリア開発

日本経済の競争力を高めるために、優秀な外国人材を積極的に呼び込み活用することが国家戦略の重要な一翼として位置付けられている。内閣府（2014）は、「日本再興戦略改訂2014」で、外国人材の活用を重要施策としてあげ、「高度外国人材受入環境の整備」において「年度中を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施する」項目に、「高度外国人材の「卵」たる留学生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大」をあげている。日本では、既に海外から直接、高度人材が渡日し、就業することが少なく、他の先進国に比べ、外国人高度人材の受け入れに関しては一度、日本国内の教育機関を経るケースが多く、外国人留学生への依存度が高い（岩崎2015）。よって、日本の教育機関へ優秀な留学生を呼び込み、彼らの日本での就職と定着を図ることが高度外国人材に関する取り組みの要である。中でも博士課程に在籍する外国人留学生（以下、博士留学生という）は、平成24年度に導入された「高度人材外国人に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置」が、学歴のポイントのウェイトを高くしているため、同優遇措置を利用して日本の社会への定着をするのに最も有利な位置にいる（石川2014）。しかし、現実には、博士留学生の日本での就職は芳しくない。日本学生支援機構の「平成25年度外国人留学生進路状況調査結果」（表1）によると、博士課程を卒業した留学生の日本での就職率は18.2%と、修士課程の28.5%、学士課程の29.7%よりかなり低い。また、博士課程の卒業生は、学士・修士の卒業生よりも出身国（地域）での就職率が高い。博士留学生の場合、若手大学教員が国費や出身国の政府派遣制度を利用して日本に来ているものもあり、帰国後の就職先が決まっている場合が多いと考えられる。一方で、「その他」の理由で日本国内にとどまるものの割合も他課程よりも高く、卒業までに就職先が決まらず、卒業後に日本

で就職活動をする学生もある程度いることが推測される。

表1 平成25年度外国人留学生進路状況調査結果

進路	日本国内				出身国（地域）				日本・出身国（地域）以外				小計
	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	
博士課程	512	43	669	1,224	843	10	578	1,431	45	5	110	160	2,815
	18.20%	1.50%	23.70%	43.50%	29.90%	0.40%	20.50%	50.80%	1.60%	0.20%	3.90%	5.70%	100.00%
修士課程	2,467	1,504	1,207	5,178	1,275	82	1,930	3,287	45	60	78	183	8,648
	28.50%	17.40%	14.00%	59.90%	14.70%	0.90%	22.30%	38.00%	0.50%	0.70%	0.90%	2.10%	100.00%
大学 (学部)	3,896	2,300	1,889	8,085	1,091	102	3,576	4,769	22	177	69	268	13,122
	29.70%	17.50%	14.40%	61.60%	8.30%	0.80%	27.30%	36.30%	0.20%	1.30%	0.50%	2.00%	100.00%

* 「その他」には、卒業（修了）後引き続き就職活動中の者等を含む

出典：日本学生支援機構の「平成25年度外国人留学生進路状況調査結果」を抜粋して筆者作成

1. 2 日本の博士留学生のキャリア支援の現状

博士留学生が、「留学生」として、また「博士人材」として、それぞれのキャリア支援が受けられれば、二重に支援を受けられることになる。しかし、キャリアに関して博士留学生の置かれている状況やニーズが、一般の「留学生」とも、日本人の「博士人材」とも異なるために、博士留学生は、「留学生」と「博士人材」のキャリア支援サービスの狭間で支援を受けにくい状況に置かれているというのが現状である。

筆者が博士留学生を対象に行ったアンケート調査では、博士留学生の多くは、年齢が20台後半から30代前半で、既に出身国での就業経験がある学生が多い。また、博士課程から日本に留学をしている留学生の多くは、英語による学位取得が可能な大学院に入っているため、日本語のレベルは初中級である。彼らの多くが、卒業後は、アカデミックキャリアか、民間でも研究職を志望していた（ライオン2014）。彼らには、大学の学士課程の新卒での民間企業への就職を念頭においた、一般の留学生向けの就職支援セミナーの内容の多くは関連性が低い。何よりこうした支援やセミナーのほとんどが日本語で行われているため、日本語力が初中級である多くの博士留学生は、参加が難しい。文部科学省が実施している「ポストドクター・キャリア開発事業」に取り組む全国の30機関の取り組みを見ても、そのセミナーや情報の多くは、主に日本語で提供されている。博士課程は、日本の高等教育機関の中で、最も留学生率の高い教育課程である（ライオン2015）。特に大規模な博士課程を持つ国立大学の理工系分野を中心に相当数の留学生がいることから、現時点では、各大学の進路・就職支援においては、希望する博士留学生に個別に、もしくは情報の一部を英語化する等の対応をしていることが推測される。

博士留学生に高度外国人材として日本で活躍の場を広げることは重要だが、博士留学生の数は、平成26年度に13,461名と日本の全留学生数184,155名に対して7.3%にすぎない（日本学生支援機構 2015）。また、その半数は卒業後に帰国をしており、出身国以外の海外に進路を見出す割合も学士課程、修士課程の留学生よりも高い（表1参照）。博士留学生

のキャリア支援、キャリア開発にニーズがあっても、対象が日本の留学生の中で少数であること、また、博士留学生の多くが、日本語でのコミュニケーションが難しい、アカデミックポストへの就職を希望している等、往來の留学生のキャリア支援サービスでは対応することが難しい問題を抱えているため、実際に支援を実施することが難しいという状況になっている。

1. 3 日本におけるイギリスの博士人材のキャリア開発支援に関する研究

以上のような状況もあり、日本における博士留学生のキャリア支援の実践事例や、研究の先行事例は多くみられない。関連する分野としては、博士人材のキャリアの多様化、博士教育に関する研究がある。日本の同分野では、イギリスの取り組みが調査研究の題材にされたり、日本の実務者がイギリスの実務者に連携を求める事例がみられる。齋藤、小林（2007）は、イギリスのポストドク等のキャリアマネジメントを題材に、イギリスが研究者のキャリア支援に係るステークホルダーを巻き込み、支援の全国標準を示すという試みを進め、機能させていることを示した。山内、中川（2012）は、イギリスが一貫性のある教育政策を打ち出し、共通の基準の構築を通じて多様な場で活躍できる人材の育成を進める取組を示し、日本の科学技術人材育成においても、大学間の共通の基準の構築の検討や、各大学の良い実践例の共有が進むことの重要性を指摘している。

実務者間の連携例では、2010年10月にブリティッシュカウンシルと東京大学が協働で、英国のTransferable Skills Training事例について紹介するシンポジウムを実施している。広島大学では2015年の2月にイギリスのVitaeという研究者支援団体から講師を招き、研究者の能力・キャリア開発を成功に導く「トレーナー養成セミナー」を実施するなど、日英の実務者間の交流が見受けられる。また、科学技術振興機構（JST）が、研究者のキャリア情報サイトJ-Rec In Portalで、イギリスのVitaeのResearcher Development Framework（RDF）を紹介している。日本の博士人材のキャリアパスの多様化、科学技術人材育成を考える上で、イギリスの博士キャリア開発の政策や実践が評価を受け、制度や取組を検討する際に参照されている様子がうかがえる。

本研究は、イギリスの博士人材のキャリア開発支援、及び研究者育成プログラムに関する、個々の大学の実践事例の調査を通して、日本の大学における博士人材と博士留学生のキャリア支援に関して、示唆を得ることを試みる。

2. イギリスの大学院における博士学生のキャリア支援及び研究者育成プログラム

本節では、イギリスの博士課程におけるキャリア開発支援と研究者育成プログラムの取り組み事例を示す。調査対象は、大規模な博士大学院（学生数：約2,700名）を運営する歴史の長い大学であるキングスカレッジロンドン、中規模な博士大学院（学生数：約1,000名）を運営する1960年代に建てられた大学群の一角であるサセックス大学である。

調査概要：

■機関訪問インタビュー調査

- 実施時期：
2014年2月中旬
- 対象者：
大学院、キャリアセンターに所属する大学の教職員
 - サセックス大学：国際交流担当者、キャリアセンタースタッフ（2名）
 - キングスカレッジロンドン：大学院長、研究者育成アドバイザー、入試担当者
- 質問内容：
主に博士大学院生向けのキャリア支援・研究者育成プログラムの内容、運営体制、学生の支援ニーズについて。補完的に、留学生向けのキャリア支援、留学生受け入れ体制について。

■文献調査

- 参照文献・情報：
各大学の公式ウェブサイト、パンフレット、プログラム案内等
- 実施時期：2014年2月～2015年11月

* 以下、英語の名称、単語等を日本語へ訳している場合に、原語を並べることが理解を助けられるものは併記する。

2. 1 キングスカレッジロンドン (King's College, London) の博士学生のキャリア支援及び研究者育成プログラムの実践事例

2. 1. 1 大学・大学院の概要

●概要

キングスカレッジロンドンはイングランドで4番目に古い大学で、ロンドンの中心地にメインキャンパスを構える研究大学である。2015年のタイムズ・ハイヤーエデュケーション (THE) 世界大学ランキングでは、27位となっている。2014年12月時点で、在学生数は26,509名で、うち16,124名が学士課程、7,640名が修士課程、2,745名が博士課程に在籍している。大学院の学生数が全体の約4割を占める。博士課程在籍者の44.7% (1,229名) が外国人留学生である。(King's college Profile 2015)

●主な分野 (学部名称)

人文学 歯学 ライフサイエンス・医学 精神医学、心理学、ニューロサイエンス学	法学 自然科学・数学 助産・看護学 社会科学・公共政策学
---	---------------------------------------

●大学院の体制

教育、研究は、主に学部 (Faculty/ School) か機関 (Institute) で行われ、学位を取得

する課程にいる学生はいずれかの学部・機関に所属している。

2006年に大学院（Graduate School）が開設され、学部・機関に所属する修士課程、博士課程の学生を対象に、学生支援、学生募集・入試業務、入学時のオリエンテーション、在學生、研究者、指導者向けのトレーニングやセミナー等を実施している。運営の中心となる大学院長直轄の部署には、14名の専属運営スタッフがいる（2014年2月時点、大学院の入試担当などは、他の独立した部署にスタッフが配置されている）。大学院は、研究活動が、英国高等教育質保証機構（Quality Assurance Agency for Higher Education（QAA））のB11 Research Degrees（June 2012）が示す基準を満たすように、キングスカレッジロンドンの大学院研究学位の実践におけるコア行動倫理（Core Code of Practice for Postgraduate Research Degrees）を毎年作成し、学内に周知し、大学の研究の倫理と質の保証機能を担っている。また、自ら行うサービスだけでなく、大学内の他の部局やセンターのサービス内容が大学院生のニーズに対応するように、情報の共有と連携に努めている。

●博士課程の国際連携、留学生リクルーティング

キングスカレッジロンドンの博士課程は、EU圏外ではシンガポール国立大学（National University of Singapore）、香港大学（University of Hong Kong）と戦略的パートナーシップ協定を結んでおり、理系、文系の博士課程で両校と複数のジョイントディグリープログラムを運営している。大学院では、博士課程の学生リクルーティングのため、海外では北京の留学フェア等に参加している。また、各学部に奨学金の予算が配分されており、優秀な学生の獲得と支援に使われている。

2. 1. 2 研究者育成プログラム（Researcher Development Programme）

2. 1. 2. a 概要

博士課程の学生、教員、研究者、研究指導教員、研究チームのマネージャーを対象に、研究者育成プログラム（Researcher Development Programme）を実施している。大学院は、キングスカレッジロンドンが世界クラスの研究高等教育機関としてのレベルを維持、発展させるために、幅広い分野のスキルを身に着ける機会を用意し、就業力、資質が高く、経験豊富な研究者を育成することを目指している。

研究者育成プログラムは、専門分野の異なる博士学生、もしくは研究者に対して、共通に必要なトランスファラブルスキル（Transferable Skills）と呼ばれる汎用性能力を養うもの、データ処理、研究手法、研究発表等の研究スキルに関するもの、履歴書、面接等の対策などのキャリア開発に関連するもの等、幅広い内容をカバーしている。研究者育成プログラムの目的の一つは就業力（Employability）を上げることで、同プログラムの対象者である博士学生とポスドクに特化したキャリアアドバイスも実施している。

年間300以上のコース（「コース」には、半日～1日で終わるものから、数日かけて行うものまで含む）を運営し、3,500以上の参加申し込み（2013年時点）がある。キングスカレッジロンドンは、博士学生、研究者に対して、年間に10日間相当のトレーニングを受けることを推奨している。研究者育成プログラムへの参加以外に、自ら計画して行う学会発表等の研究活動を、10日間のトレーニングの一部の代替とみなすこともできる。

(受講方針)

□ 博士課程の学生：

各自の研究計画と活動に合わせて、指導教員と相談の上で、研究者育成プログラムから必要性、興味のあるコースを受講する。受講申し込みは大学が運営するオンラインシステムを利用して行う。キングス横断型社会科学博士トレーニングセンター（King's Interdisciplinary Social Science Doctoral Training Centre：KISS-DTC）等の一部のセンターでは、例外的に規定のトレーニングプログラムが組まれている。

□ 博士課程の指導教員：

新しく着任する博士学生の指導教員は、新任研修として同プログラムを受講することが必修である。また、いかに経験のある教員でも、5年に一度、リフレッシュ研修（Refresher's training）を受けなくてはならない。同研修では、学部、大学院の方針について、英国高等教育質保証機構（QAA）のルール、指導方法の良い実践事例について等の講習を受ける。

2. 1. 2. b 運営体制

研究者育成部（Researcher Development Unit）に10名のコアスタッフがおり、運営を中心的に担っている。毎年、2月頃に次年度のイベントの計画を始め、年度が始まる前にプログラムのガイドブックを発行し、受講者が計画的に受講できるようにしている。2015年度のガイドブックは76ページのボリュームで、コース紹介以外に、各研究者に合わせたコースの履修方法等の案内があり、研究者とその指導者に、研究者に必要な能力の考え方を提示するツールとなっている。講師は学内の教職員、外部人材を取り混ぜている。例えばプレゼンテーションスキルのセミナーであれば、俳優によるセミナー、アカデミックスタッフによるセミナー等、複数の種類を開講している。

人気のあるコースは、年に10回など頻繁に開催している。少数の研究者に根強いニーズのあるコースも継続的に開催する。各コースは、インタラクティブで、ディスカッション等がしやすいように少人数制を基本としており、最大でも20名程度のクラス規模に設定している。

2. 1. 2. c 研修内容

200以上のワークショップ、25のオンラインコース、400時間に当たる個別のアポイントメントの枠が用意されている。オンラインコースは自分のペースで受講を進められる。Webinarsと呼ばれる、受講者が端末からネットにアクセスして参加するオンラインセミナーも開講している。博士学生向けのコースと研究者向けのコースがあるが、多くのコースが2者に共通で開講されている。

表2. はキングスカレッジロンドンの研究者育成プログラム2015-16（King's College, London, Researcher Development Programme 2015-16）リーフレットを元にした、2015年度のプログラムの主な内容である。同冊子はキングスカレッジロンドンのウェブサイトに掲載されており、各博士学生、研究スタッフがいつでも情報にアクセスできるようになっている。

表2. キングスカレッジロンドンの研究者育成プログラム2015-16 主なコース

分 類	主 な 内 容
1. キャリアと就業力 (Careers & Employability)	アカデミア外のキャリア（文系編、理系編） 履歴書、カバーレターの書き方、面接対策 講師（Lecturer）になる方法
2. コミュニケーションとインパクト (Communication & Impact)	プレゼンテーション（ポスター、ショートオーラル） コミュニケーション能力の向上 学会の活用方法 社会連携
3. 博士の必須スキル (Doctoral Essentials)	研究資金の集め方 論文の書き方 修士論文と口頭試問対策
4. IT必須スキル (IT Essentials)	Excel, Word, PowerPoint 図書館の使い方、文献検索
5. 効率・効果向上 (Personal Effectiveness)	創造性と問題解決方法 リーダーシップ タイムマネジメント 研究のための速読 リサーチプロジェクト／チームマネジメント
6. レジリエンスと福祉 (Resilience & Wellbeing)	自己主張の方法 モチベーション 対人スキル ストレスマネジメント 社会人博士課程のサバイバルスキル
7. 統計・データ管理 (Statistics & Data Management)	商標、数量調査、統計 研究データマネジメント SPSS／NVivo等のソフトウェアの使い方 研究倫理／ガバナンス
8. 執筆と出版 (Writing & Publishing)	論文インパクトと引用 論文の書き方／編集方法 良い論文に不可欠なこと 議論の組み立て方 システマティックレビューのための検索戦略 先行研究レビューの書き方 研究計画書の書き方
9. 学術界でのキャリア形成 (Academic Progression : Research staff) * 研究者対象	筆頭研究者（Principle Investigator）になる方法 ポストドクのためのリーダーシップスキル アカデミックとしての戦略 全てのポストドクが知るべきこと

2. 1. 2. d 特徴的な取り組み

- ブルームスベリー大学院スキルネットワーク (Bloomsbury Postgraduate Skills Network : BPSN)

ロンドンインスティテュートの8大学がメンバーとなり、各大学の研究者育成プログラムのコースを他大学の博士学生、研究者に開放している。各大学が開放しているコースリストが、Vitaeの研究者育成フレームワーク (Researcher Development Framework : RDF) の4領域に分かれてリスト化され、オンラインで公開されており、参加希望者はオンラインサイトから申し込みをすることができる。

- ポスドクの講師トレーニングプロジェクト : Train the trainer scheme

大学がポスドクにトレーニングの機会を提供して、研究者育成プログラムの講師として育成する。同プロジェクトは、教育・研究・支援の各分野で、良い実践をしている高等教育機関を選び、表彰するTimes Higher Education Awardの2013年の受賞候補になった。

- 起業家トレーニング : Lion's den

大学院生 (修士、博士)、ポスドクを対象に、起業に関連するマーケティング、経営計画、販売戦略、商品・サービス開発などに関する一連のセミナーと、ビジネスアイデアコンテストをしている。コンテストで選ばれたプロジェクトには、ビジネスアイデアを実現させるための資金が提供される。

2. 2 サセックス大学 (University of Sussex) の博士学生のキャリア支援及び研究者育成プログラムの実践事例

2. 2. 1 大学・大学院の概要

●概要

1961年創立。1960年代に生まれた新大学の中で、最初に創立された大学である。The Times Higher Education World University Rankings 2016によるとイギリスで24位、ヨーロッパで65位、世界で140位になっている。約14,000名の学生がおり、うち約1,000名が博士課程に在籍している。特に強い分野の一つが国際関係分野で、QS World Rankings 2015-16では、開発学で世界1位となっている。(University of Sussex Official website)

●主な分野 (学部名称)

経営・経済 教育・ソーシャルワーク 工学・情報学 英文学 グローバル学 歴史・美術史・哲学	法学・政治学・社会学 ライフサイエンス 数学・物理学 メディア・フィルム・音楽 心理学 医学
--	---

●大学院の体制

大学院（Doctoral School）は研究担当の副学長が長を務め、大学院教育委員会が運営の支援組織となっている。サセックスの大学院は、経済学、社会学、人文学、工学、物理学分野で、イギリス国内のリサーチカウンシルとの連携による、博士トレーニングセンターやトレーニングセミナーの運営を行っている。また、イギリスの各種のリサーチカウンシルから博士学生向けの奨学金を集める役割を担っている。

●博士課程の国際連携

サセックス大学には、120以上の国々から、研究者や学生が集まっている。博士課程の学生を対象とした大学独自の奨学金では、授業料に加えて生活費も4年間支給され、留学生も対象にしている。また大学院（Graduate school）は、ブラジル、メキシコ、中国の博士留学生、研究者の政府派遣制度と連携をし、各国からの博士留学生の受け入れ機関となっている。

2. 2. 2 キャリア・エンプロイヤビリティセンターにおける博士学生、留学生支援

●キャリア・エンプロイヤビリティセンターにおける留学生支援（博士学生を含む）

サセックス大学には、キャリア・エンプロイヤビリティセンター（Careers and Employability Centre）があり、キャリアチームに25名のスタッフ（パートタイムを含む、うち7名はキャリアカウンセリングを担当）が所属している。留学生支援担当と大学院支援担当があり、博士留学生は両担当者の支援対象となっている。大学院生支援はフルタイムスタッフ1名、パートタイムスタッフ1名の計2名があたっている。大学のウェブサイトに、研究者のためのキャリア・エンプロイヤビリティセンターガイド（Researchers' Guide to the Careers and Employability Centre）が掲載されており、博士学生、研究スタッフが支援を利用しやすいように情報提供を心掛けている。

キャリア支援の取り組みは、学部により取り組み内容や方針が異なる。学部の要望に応じて、キャリア・エンプロイヤビリティセンターのスタッフが、学部のキャリア支援のセミナーの講師を務めることがある。入学したての学生を対象に、博士課程の3年間で何ができるのか、どこでどのような情報や支援を受けられるかについて、ガイダンスをしている。

キャリア・エンプロイヤビリティセンターで開催している大学院学生向けの履歴書の書き方セミナーは、修士課程の留学生の参加者がとても多い。また、留学生は卒業後の進路に関連して、ビザ情報のニーズが高い。キャリアセンターでは、ビザの制度に変更等があった場合に、できるだけ早くセミナーやウェブサイト等で告知をしているが、実際のビザに関する具体的な情報提供は、間違いを避けるため、ビザ支援に特化した部署に任せている。

毎週、水曜日のランチタイムに留学生を対象に、就職に関してのセッションを開き、就職活動の進め方、情報収集方法などを伝えている。参加者は、学士学生から研究者まで幅広い。セッションでは、イギリスの労働市場や国際的な仕事の機会などについて紹介している。留学生は、卒業後3か月間国内にとどまることができる（2014年時点）。多くの留

学生が卒業後すぐに帰国したいとは考えていない。博士留学生の場合、博士課程修了のタイミングが不確定で、博士論文を提出してから実際に卒業するまでに時間があることがあり、その期間に就職活動をすることもできる。留学生のキャリア支援に特有の問題として、卒業後に国を離れなくてはいけないという不安がある。学内の心理カウンセリング部署と連携をし、必要に応じて照会をしている。

博士学生の中には、研究室にこもりがちで、キャリア・エンプロイアビリティセンターの利用を積極的に検討しない学生や、研究活動が忙しく、機会や時間がない学生がいる。キャリアセンターは学生にリーチアウトをするために、広報ツールとして、Twitter、Facebook、ブログ等を使っている。また、キャリアセンターのみならず、大学の各種の学生支援サービスが、学生との接点を作るために、クリスマスフェアというイベントを行い、大学の広場に各部局、センターがストールを出して、クリスマスのお菓子等を配り、学生と話をする機会を作っている。

●キャリア・エンプロイアビリティセンターにおける博士人材支援

博士人材にセミナーやカウンセリングを通じて、民間セクターと大学、研究機関の仕事の類似性や、民間セクターのキャリアの選択肢について紹介をしている。アカデミックキャリアだけでなく、民間も含む多くの職業のオプションを見る大事さを伝えている。また、キャリアセンターが博士人材の支援をする際に、Transferable skillの概念で、博士課程での訓練や経験をとらえて、履歴書や面接で表現することの重要性を伝えている。例えば、80,000字の論文執筆をする研究プロジェクトの経験を、プロジェクトマネージャーとしての経験と捉えるなど、アカデミックな実績を、一般的な仕事の表現に翻訳して就職活動に使うことをアドバイスしている。

ここ数年、アカデミックポストの空きが少なく、大学での就職が難しい。また、アカデミックポストの契約期間が、1年、3年など短期間化している。アカデミックポストを希望するのであれば、場所を移動する心構えがないと難しい。長時間の移動をしいられたり、家族がいるため単身赴任になるケースもある。こうした大学や研究機関での就職の難しさが周知されつつあり、最近は大学院生の進路希望を聞いてもアカデミックポストを希望する者が少なくなっている。

博士人材に対する企業の反応は様々で、高等教育機関、研究機関以外では、例えば出版業界、会計、ファイナンス等の金融関係は博士人材の雇用実績が高い。博士人材を手ごわいと感じる雇用者や、博士人材は仕事が遅い、質問が多い等の偏見もあるため、博士の進路の幅を広げるために、各求職者がそれらを乗り越えるための支援、取り組みが必要である。その点、大学や研究機関は、博士人材だけでなく、外国籍の人材の雇用に関しても、民間よりも経験があるため、外国人博士人材の雇用に関する文化的な障壁は低い。

2. 2. 3 研究者育成プログラム (Researcher Development Programme)

2. 2. 3. a 概要

サセックス大学の大学院 (Graduate school) の研究者育成チーム (Researcher Development team) が、研究者育成プログラムを運営している。同プログラムは、主に博士学生

と新しい研究者を対象とし、年間を通して支援、ワークショップ等を実施している。このプログラムとは別に、研究・企業連携サービス（Research and Enterprise Services）部門の研究スタッフ室（Research Staff Office）が、サセックス大学の博士課程の指導教員も含む、全研究者向けの、年間を通したトレーニング、ネットワーキングセッション等を開催している。

（受講方針）

博士学生は、入学後の1, 2ヶ月の間に指導教員と研究者育成プログラムの受講計画を立てることを目的としたチュートリアルを持つことが推奨されている。研究者育成プログラムの各セッションは、博士課程の初期、中期、後期、いずれの学生に適したものが示されており、各博士学生が受講計画を立てる際の参考にすることができる。

2. 2. 3. b 研修内容

研究者育成プログラムは、博士学生の汎用的能力（パーソナルスキル、プロフェッショナルスキル、研究スキル）を養うことを目的にしており、各学部で行われている専門的な研究トレーニングを補完するものとされている。ワークショップ、Webinar（インターネットを通じて受講するセミナー）、通信トレーニングモジュールと様々な形式のセッションが用意されている。講師はサセックス大学内の教職員と外部講師が務めている。

表3はサセックス大学の研究者育成プログラム2015-16（University of Sussex, Researcher Development Programme 2015-16）リーフレットを元にした、2015年度のプログラムの主な内容である。同冊子はサセックス大学の大学院のウェブサイトに掲載されており、博士学生がいつでも情報にアクセスできるようになっている。申し込み、キャンセルは大学のオンラインサイトからすることができる。

表3. サセックス大学の研究者育成プログラム2015-16 主なコース

* 教室形式で行われるセッションのみ

分 類	主 な 内 容
1. 図書館の使い方アカデミックスキル (Library & academic skills)	文献・博士論文の検索 各分野の最新の研究成果を知る 動画音声資料の検索 論文インパクト 研究データマネジメント
2. 効率・効果向上 (Personal effectiveness)	効果的な研究者 自己主張と自信 パートタイム研究者 博士研究を前進させる方法

分 類	主 な 内 容
3. 博士課程のプロセス (Doctoral process)	博士課程における倫理問題 倫理的合意 口頭試問の準備 先行研究レビューの進め方
4. 研究におけるコミュニケーション (Communicating research)	論文の書き方／編集方法 大学院課程の費用、資金マネジメント アカデミックライティングの改善方法 プレゼンテーション・デザイン・話し方 ワードプレスを使った研究ブログの作り方 研究者のためのソーシャルメディア活用方法 論文の出版方法 論文ブートキャンプ メディアを使った研究の発信
5. 社会連携とインパクト (Engagement & impact)	社会連携の始め方 研究を通して社会に影響をもたらす方法 研究資金獲得のための研究計画書の書き方
6. 研究のためのテクノロジー (Technology for research)	テクノロジーを利用した研究マネジメント プレゼンテーションツールと画像の調べ方 デジタルなノートの取り方、ブックマークの付け方 研究に役立つテクノロジー 研究発表ポスターの計画と作成 研究者に役立つアプリ SPSS／NVivo等のソフトウェアの使い方
7. キャリアディベロップメント (Career development)	履歴書の書き方 アカデミックポストの調べ方、応募方法 アカデミック外の仕事の調べ方、応募方法

2. 2. 3. c 特徴的な取り組み

- 大学院生のオンラインジャーナルの発行と編集

サセックスの大学院生が中心となって、Excursions Journalという名の学際的で関係者間の査読を付けたオンラインジャーナルを発行している。大学院生と新しい研究者が投稿をすることができ、サセックス大学の大学院が運営の支援をしている。博士学生は編集チームに参加することが可能で、編集、査読、チームワークなどのスキルを身に着ける機会となっている。

- 研究者プロフィールのオンライン公開

博士学生は、サセックス大学の各学部のウェブページに研究者紹介ページを持つことができる。また、研究者育成プログラムに、このオンラインプロフィールを作成するための通信講習が用意されていて、そのガイダンスに沿って自分のページを作成をすることが可

能となっている。同プロフィールは、博士課程における研究の進捗に合わせて、随時更新することができる。

2. 3 キングスカレッジロンドンとサセックス大学に共通の取組

2. 3. 1 Vitaeとの連携とResearcher Development Framework (RDF)の活用

イギリスのVitaeという研究者支援団体は、Research Councils UK (RCUK) 等、イギリスの各種のリサーチカウンシルや高等教育に関する政府機関等の支援を受け、国内の研究者支援の中心的な役割を担っている。イギリス国内に8の地域ハブがあり、キングスカレッジロンドンは、ロンドンハブの拠点となっている。サセックス大学は南東地区のハブに属している。両大学内にはVitaeのスタッフが常駐している。また各大学はVitaeに関する活動をする担当者を任命し、Vitaeの会合やイベントの運営をVitaeのスタッフや他大学と協働で行っている。Vitaeは大学において、研究者の支援者の支援を担当しており、研究者育成プログラムの講師に対するトレーニングや、各大学、部署間のコーディネートや実践に関する情報共有の推進を図っている。

キングスカレッジロンドン、サセックス大学共に、指導教員及び博士学生、研究者が、受講するコース、組み合わせ等を考える際に、Researcher Development Framework (RDF)を参考にすることを推奨しており、研究者育成プログラムのリーフレットにRDFの図を掲載している。また、キングスカレッジロンドンの研究者育成プログラムは、開講しているトレーニングの各コースが、VitaeのRDFにおいてどの領域にあたるかを示すことで、受講者が自分に必要なコースを見つけ、受講するコース間の関連性や補完性を理解しやすいように情報提供をしている。また、両大学は、共にRDFの概念に基づきプログラムを構成しているため、両大学の提供するコース、ワークショップ、セミナーの内容は類似性が高い。

2. 3. 2 社会連携の姿勢

キングスカレッジロンドン、サセックス大学共にパブリックエンゲージメントと呼ばれる、社会連携に関する研修、セッションを行っている。両大学とも、Brilliant Clubという、博士学生やポスドクを比較的環境に恵まれない公立高校へ講師として派遣し、少人数制のチュートリアル授業をすることで、高校生の進学を支援するという非営利団体が運営するプロジェクトへの参加を、積極的に奨励している。特に人文・社会科学系の学部が多いサセックス大学では、社会連携をプログラムの大分類の一つとしており、研究者が実社会でどのような役割を果たすことができるかについて、考え実践する機会を重要視している。

3. 考察

3. 1 イギリスにおける研究者育成プログラムの標準化と日本における支援者の育成

イギリスのキングスカレッジロンドンとサセックス大学の博士学生、ポスドクを対象とした研究者育成プログラムは、取り組み内容、プログラムの構成において類似性が高い。イギリスでは2008年に研究者のキャリア開発支援に関する協定 (Concordat to Support the Career Development of Researchers, UK 2008) が締結され、イギリスの研究スタッフに求

められる責任と、研究機関が行うべきキャリア開発支援が明確に示され、Vitaeが、同協定のマネジメントと実践の導入を担っている。キングスカレッジロンドン、サセックス大学の両大学において、Vitaeのスタッフが大学内にスタッフを常駐し、大学はVitaeに関わる担当者を配置するなど、大学とVitaeの組織的に連携している。また、Vitaeの提示するResearcher Development Framework (RDF) は、各大学が、研修プログラムの実践内容、構成を決める上での枠組みとして機能している。両大学の取組の類似性は、Vitaeの活動等を通してイギリスの大学の研究者のキャリア開発支援の取組の、標準化が進んでいることを示している。

また、両大学ともに、大学院内の専門の部署が研究者育成プログラムを運営しており、研究者が汎用性スキルを磨く機会を、大学がプロフェッショナルなサービスとして提供するというスタンスをとっている。研究者育成プログラムの運営スタッフには、博士人材が少なからず含まれ、「博士による博士人材の育成」という仕組が組み込まれており、「研究者の支援者」という職域が専門職として確立されている。Vitaeのスタッフが各大学に常駐し、「研究者の支援者の支援」をしていること、Vitaeが支援者を対象とした研修、ネットワークングを行っていることが、「研究者の支援者」の専門職化と同分野の専門人材の育成を促進していると考えられる。

山内、中川（2012）は、日本の大学においてTransferable Skills Training等を導入し根付かせるためには、それを専門に扱う組織、及び部署の設立が重要であると指摘している。専門部署を確立するためには、専門人材の育成が必要である。日本におけるキャリア支援関連の専門人材を育成する試みの例では、日本学生支援機構が、「インターンシップ等を通じた教育強化」の全国推進組織として、平成27年度に「インターンシップ等実務者研修会」を各地で行い、インターンシップに関わる専門人材育成の推進を図っている。博士人材のキャリア支援者の育成に関しては、1.3節で前述した広島大学の研究者の能力・キャリア開発の「トレーナー養成セミナー」の取組がそれに該当する。こうした数は少ないが先駆的な事例を参照しながら、継続的な支援者育成体制の構築が望まれる。

3.2 博士留学生へのキャリア開発支援

イギリスの大学においても、日本と同様に、博士課程の留学生に特化した支援サービスや支援体制は見られなかった。しかし、留学生を対象としたキャリア支援サービスと、博士人材を対象としたキャリア開発支援が、それぞれに毎週定例のセミナーや、Webで受講できる研修等、様々な形式で、幅広いトピックを網羅した支援を提供している。サセックス大学には約5,000人の留学生がおり、在学生の約3分の1は海外から来ている。同大学では、キャリア・エンプロイアビリティセンターに留学生担当、大学院担当のスタッフがいるため、支援者間の連携がしやすい体制にある。また、イギリスの大学の博士留学生は、日本の博士留学生のように、日本語力が低いため、大学で受けられる支援や得られる情報が限られることはない。日本の大学の場合、博士留学生のキャリアパスの多様化を進めるためには、キャリア開発支援サービスの充実に加えて、そのサービスの英語化や、博士留学生の日本語支援等を総合的に検討する必要がある。

4. まとめ

高度外国人材の優良な卵ともいえる博士留学生のキャリアパスの多様化は、日本の高度人材活用施策において重要な課題だが、博士留学生の多くがアカデミックキャリアを希望すること、日本語力が低く受けられる支援サービスが限られていること等の複合的な理由により、支援が困難で、支援の取組が進んでいない状況である。今回の調査対象であるイギリスの大学においては、博士課程におけるキャリア開発支援と研究者育成トレーニングの両分野において、幅広い種類のプログラムが提供され、博士学生と研究者が同サービスを活用している。また、キャリアセンターには、留学生のキャリア支援の担当者が配置されていて、博士学生も含む留学生向けのセミナー等が開催されている。

今回の調査対象となったイギリスの2つの大学の博士学生に対する支援、トレーニングの内容には類似性が高い。両大学とも Vitae という全国的な研究者支援の団体との組織的な連携をしており、支援、トレーニングの内容が標準化している様子がわかる。また、研究者を支援する部署に、博士人材が多くおり、支援業務が専門職化している。日本の博士キャリア開発支援においても、支援者の専門職化や、支援者の育成プログラムの実施は検討に値する。

参考文献

- ・ 石川義孝 (2014) 「日本の国際人口移動」『人口問題研究』70-3 (2014.9) pp.244-263
- ・ 齋藤芳子、小林信一 (2007) 「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメント—日本のポスドク等のキャリア支援への示唆—」『名古屋高等教育研究』第7号 (2007) pp210-228
- ・ 日本学生支援機構：JASSO (2015) 『平成25年度外国人留学生進路状況調査結果』
- ・ 日本総合研究所 (2010) 「博士課程修了者の進路実態に関する調査研究報告書」文部科学省高等教育局、平成22年度先導的の大学改革推進委託事業
- ・ 秦由美子 (2010) 「イギリスの大学院教育—知識基盤社会への対応—」『大学院教育の将来：世界の動向と日本の課題』広島大学高等教育研究開発センター pp33-46
- ・ 山内保典・中川智絵 (2012) 「イギリスの大学における Transferable Skills Training の取り組み—日本の科学技術関係人材育成への示唆—」『科学技術コミュニケーション』12, pp92-107
- ・ ライアン優子 (2014) 「博士課程における外国人留学生の受け入れに関する調査」『静岡大学国際交流センター紀要』8巻 pp81-102
- ・ ライアン優子、袴田麻里 (2015) 「博士課程における外国人留学生の受け入れと支援—国立大学の理工系を中心に—」『留学交流』2015年12月号、日本学生支援機構
- ・ King's College London, Official Website: <http://www.kcl.ac.uk/>
- ・ King's College, London (2015) *Researcher Development Programme 2015-16* <<http://www.kcl.ac.uk/study/graduate-school/researcher-development/training-and-development/training-brochure.aspx>> (参照 2015-12-5)
- ・ King's College, London (2013) *Researcher Development Programme 2013-14*
- ・ Saitoh Yoshiko (2012) 「Career Development Skills Training for PhD Students and Grad-

- uates in Japan」『名古屋高等教育研究』第12号（2012）
- University of Sussex, Official Website: <http://www.sussex.ac.uk>
 - University of Sussex, (2015) *Researcher Development Programme 2015-16*
〈<http://www.sussex.ac.uk/doctorschool/internal/documents/rdp-2015-16-final-web.pdf>〉
(参照 2015-12-5)

A case study research of Career Support & Researcher Development Training for Doctoral degree students in Universities in UK

Ryan, Yuko

Abstract

This study investigates the Career Development support and Researcher Development Training for Doctoral degree students of two Universities in the UK. The result shows more similarities than the differences in the practices of the two Universities. It suggests that a degree of standardization of Researcher Development Training is occurring at the two Universities through their organizational collaboration with the National researcher development organization, 'Vitae'. The implication for the Japanese context is the need for greater professionalization of the Researcher Development Trainers and more training for the practitioners of Researcher Development Training.