

Title	研究者に求められるTransferable skills : 大阪大学の公募要領分析から得られた知見
Author(s)	伊藤, 京子; 長島, 京子; 高野, 誠; 池田, 雅夫
Citation	年次学術大会講演要旨集, 32: 140-145
Issue Date	2017-10-28
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/14905
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

研究者に求められる Transferable skills —大阪大学の公募要領分析から得られた知見—

○伊藤京子, 長島京子, 高野誠, 池田雅夫 (大阪大学経営企画オフィス)

概要

大阪大学は16研究科11学部に加え、多数の研究所を有する日本の大規模総合大学である。世界トップクラスの教育・研究環境の構築を目指しており、国際的な活躍をしている教員獲得の重要性は高まっている。教員の募集は、原則公募であるが、公募要領が英文になっている割合は100%ではない。本稿では、Web ページなどで公開されている大阪大学の公募要領424件(2016年4月～2017年8月)を分析し、どのような資質が大阪大学の教員に求められているかを考察した。文化・言語の側面から、日本の文化や日本語に精通している応募者を求めている公募がある一方で、日本文化への理解・日本語力を特に要しない公募がみられた。本稿では、「Transferable skills」の観点から、これらの結果を考察する。そして、大阪大学の教員に求められる資質を階層的に整理することを試みる。

1. はじめに

大阪大学では、研究力強化に向け、世界的な学術共創拠点の形成に向けた活動が行われている。具体的には、卓越した外部人材の招致に向け、近年、以下のプログラム、制度、事業等が実施されている。

- 外国人教員等採用促進プログラム
- グローバル化推進教授招へいプログラム
- 国際的に卓越した研究者に対する高額の高額年俸制導入
- クロスアポイントメント制度
- 外国人教員雇用支援事業

これらと並行して、世界から優秀な研究者を集めるために、2015年には、大阪大学における公募は原則国際公募とすることが理事名で通達されている。この場合の「国際公募」とは公募要領の英文化を示している。しかし、まだすべての公募が国際公募になっているわけではない。このような状況の中で、本稿では、大阪大学の公募要領を分析し、研究力強化に向けどのような能力を有する研究者を求めているのかを、Transferable skills の観点から検討する。

2. 大阪大学公募要領の分析

本章では、大阪大学の公募要領の分析に関して述べる。公募要領の分析方針として、国際化推進の観点から、公募要領の「記載言語」と公募要領に示されている「応募条件」に着目し、どのような言語を用いて、どのような人材が期待されているかという観点で、公募要領を分析していくこととする。

2.1 方法

大阪大学の公募要領の収集に関して述べる。収集する対象は、以下の2つのWeb ページに掲載されている大阪大学の公募要領とする。

- (1) 大阪大学 Web サイト「教員採用情報」¹
- (2) JREC-IN Portal²

(1) は、大阪大学公式 Web サイトの中で、大阪大学から提供される教員採用情報を掲載している。部局のリストが提示され、リンクをクリックすると、各部局の採用情報のページに移動する。

(2) は、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が運営するポータルサイトであり、研究者・研究支援者・技術者等の研究人材のキャリア形成・能力開発を情報面から支援することが目的とされている。

¹ 大阪大学 教員採用情報 http://www.osaka-u.ac.jp/ja/news/employ/academic_staff (2017.9.22 確認)

² JREC-IN Portal <https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop> (2017.9.22 確認)

表 1：公募要領の分類方法

	記載言語	応募条件
(i)	「日本語」	「日本人」
(ii)	「日本語」	「英語人・日本人」
(iii)	「英語・日本語」	「英語人・日本人」

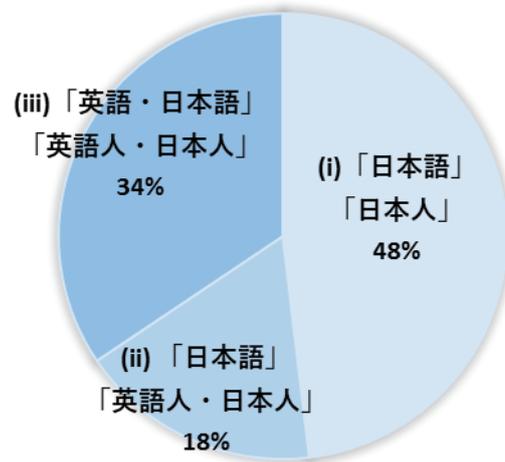


図 1：公募要領の分類結果（全体）

表 2：公募要領の分類結果（内訳）

	件数	(i) 「日本語」「日本人」	(ii) 「日本語」「英語人・日本人」	(iii) 「英語・日本語」「英語人・日本人」
専任教員	255	140	11	104
特任教員	111	59	16	36
特任研究員	58	5	47	6
全体	424	204	74	146

公募要領の収集方法として、上記 2 つの Web ページに対象期間中に掲示され、募集期間内である公募要領を収集することとする。

収集期間は、2016 年 4 月 1 日～2017 年 8 月 31 日とする。

2. 2 結果

収集された公募要領は、424 件であった。公募要領の記載言語に関して、日本語のみの場合（以下、「日本語」と示す）と英語・日本語の両方（以下、「英語・日本語」と示す）の場合があった。また、応募条件に関して、内容を分類すると、日本で取得することが必要な資格（医師、薬剤師、看護師等）等を含め、日本語及び日本文化への習熟を必須とする場合（以下、この内容を「日本人」と示す）とその条件が示されていない場合（以下、この内容を「英語人・日本人」と示す）があった。以上より、「記載言語」と「応募条件」の観点から、表 1 に示す 3 つのカテゴリに公募要領を分類した。

全体に関して、3 つのカテゴリの割合を図 1 に示す。3 つのカテゴリの分類に関して、全体では、「(i) 「日本語」「日本人」が 48% (204 件)、「(ii) 「日本語」「英語人・日本人」が 18% (74 件)、「(iii) 「英語・日本語」「英語人・日本人」が 34% (146 件) となっている。

次に、公募対象のポストは、専任教員、特任教員、特任研究員がある。専任教員には、教授、准教授、講師、助教があり、特任教員には、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教がある。全体を専任教員、特任教員、特任研究員に分け、3 つのカテゴリに対応した内訳を表 2 に示す。全体の中で、専任教員が 60% (255 件)、特任教員が 26% (111 件)、特任研究員が 14% (58 件) であった。全体と比較して、専任教員では「(ii)」の割合が低くなった (4%)。特任教員は分布が全体と比較的近づいた。特

層	記載言語 応募条件	課題
1	「日本語」 「日本人」	(a)不明瞭な動機（応募条件の基準等）
2	「日本語」 「日本人・英語人」	(b) 公募要領の英文化の実務知の不足
3	「英語・日本語」 「英語人・日本人」	(c)日本の研究環境における言語的及び文化的障壁

図 2：公募要領の分析に基づく 3 層モデル

任研究員では、全体と比較して「(ii)」の割合が大きく（81%）、「(i)」の割合が小さくなった（9%）。

3. 3 層モデルの提案と Vitae RDF との対応

本章では、まず、前章で述べた公募要領の分析結果を踏まえ、表 2 に対応する 3 つのカテゴリの課題を検討する。研究力強化に向けた国際公募実施のために、「(i)「日本語」「日本人」、(ii)「日本語」「英語人・日本人」、(iii)「英語・日本語」「英語人・日本人」」に対応する層を考え、上位層に移るための課題を検討した結果を図 2 に示す[1]。「(i)「日本語」「日本人」」に関して、「日本語」「日本人」の公募要領において、言語や文化の観点から募集対象の設定が明確化されていない場合が考えられ、そのため、公募要領の記載言語が日本語となり、日本人に限定される条件となっていることが想定される。「(ii)「日本語」「英語人・日本人」」に関して、「日本語」「英語人・日本人」の公募要領において、時間的制約や英文化の作業の困難さが考えられ、公募要領の英文化が実施されていないことが想定される。「(iii)「英語・日本語」「英語人・日本人」」に関して、「英語・日本語」「英語人・日本人」の公募要領において、日本語・日本文化に精通していない教員が着任した場合に、研究環境での日本語力の不足、日本文化での暗黙のルールに対する理解不足など、日本の研究環境における言語的及び文化的障壁が生じることが考えられる。これらを各階層の課題と考え、(i)、(ii)、(iii)をそれぞれ第 1 層、第 2 層、第 3 層と考えた。

次に、これらの 3 層に対応する Transferable skills を検討する。Transferable skills とは、学習や仕事の経験から得たスキルの中で他の分野で応用のきくスキルを意味し、人材育成や能力開発で用いられる概念である。研究者に対する Transferable skills を例示すると、欧州科学財団(European Science Foundation)の報告書では、「1 つの文脈で学んだスキル、例えば、研究を行う上で学んだスキルのなかで、他の状況、例えば、研究であれ、ビジネスであれ、今後の就職先において有効に活用できるようなスキル。Transferable Skills があれば、学問領域及び研究関連のスキルを効果的に応用したり、開発したりすることもできるようになる。このスキルは様々なトレーニングコースを通して学んだり、研究や業務に携わる日々の生活の中で得たりする」と示されている[2][3]。

研究者の Transferable skills の体系として、Vitae の Researcher Development Framework (RDF) がある(図 3) [4]。RDF は 4 つのドメインから構成されており、それぞれ 3 つの項目があげられている。Vitae は、英国の CRAC(the Careers Research & Advisory Centre)により運営される団体である。CRAC は、英国において 1964 年に設立されたキャリア開発を支援する団体である。その中で、Vitae は研究者のキャリア開発を支援する活動を推進しており、200 のメンバ機関を有する。その主要な理念と目的として、「英国において、高水準のスキルとイノベーションをめざし、世界的なレベルの研究者を育てること。研究者の専門的な育成を行い、キャリアを育てること。効果的な政策の開発と実行を提唱していくこと。高等教育の実践とリソースを向上させること。また発展の機会とリソースへのアクセスを提供すること。研究者育成支援が確実に機能しているのだというエビデンスを提供すること」が挙げられている[2][5]。

4 つのドメインのスキルに関して、役割の観点から「研究者」と「人間」の立場からのスキル、関与する人数の観点から「1 人」(自分)と「複数人」(まわりの人を含む)を含むスキルがみられる。ドメイン A は「研究者」として「1 人」(自分)に関係するスキル、ドメイン B は「人間」として「1 人」(自分)に関係するスキル、ドメイン C は「研究者」として周囲の人々と関与する「複数人」に関係するスキル、ドメイン D は「人間」として周囲の人々と関与する「複数人」に関係するスキルと考える。表 3 に、Vitae RDF の 4 つのドメインの概要と各ドメインに対応する「役割」、「人数」を示す。

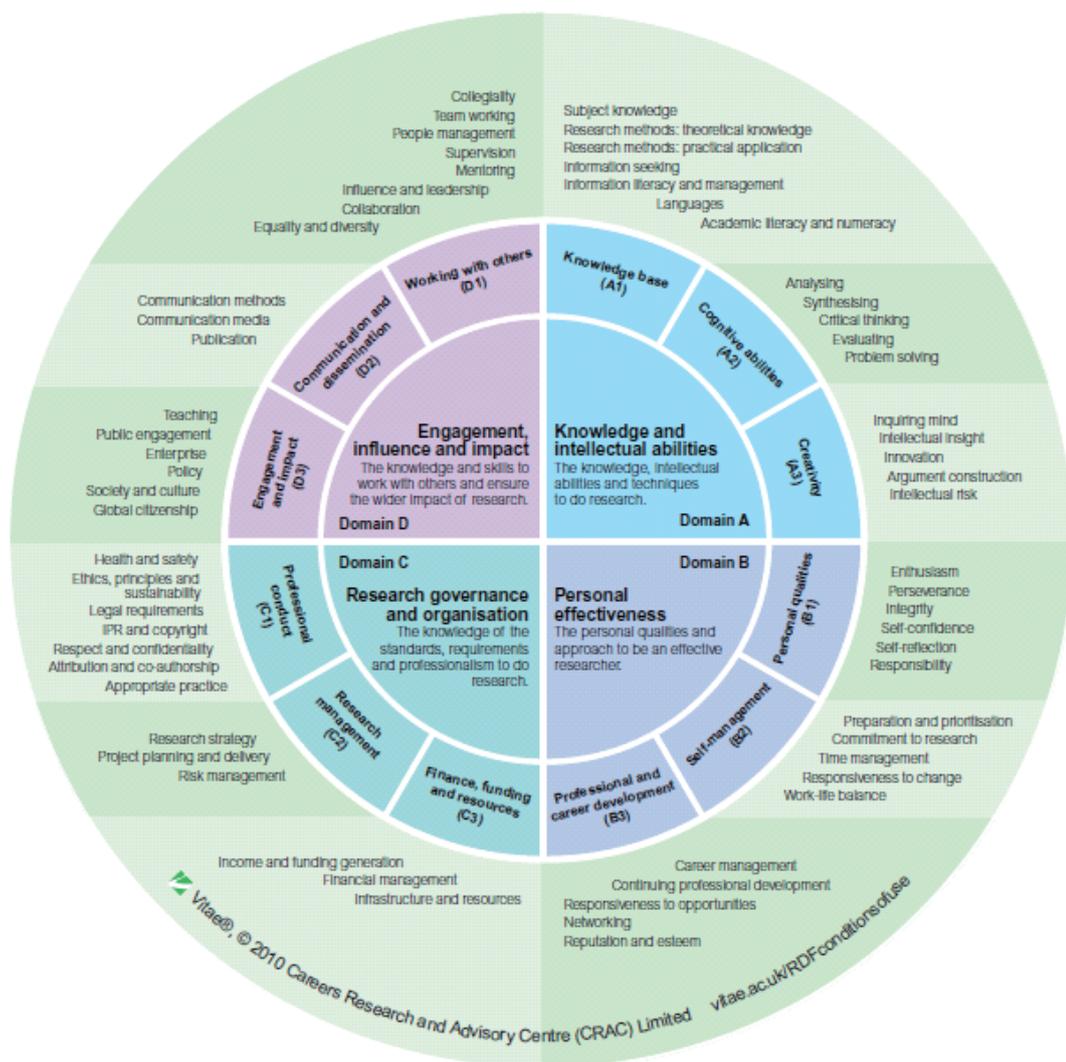


図 3 : Vitae Researcher Development Framework [4]

表 3 : Vitae RDF の 4 つのドメインの概要[4]とその分類

ドメイン	内容	項目	役割	人数
A	研究者としての知識とアカデミック能力	知識基盤、認知的能力、創造性	研究者	1人
B	個人の有効性	専門性とキャリアの開発、セルフマネジメント能力、個人的資質	人間	1人
C	研究の管理と組織化	専門家としての行為、研究のマネジメント、財政・資金調達・資金	研究者	複数人
D	関わり合い、影響、インパクト	他者との協働、コミュニケーションと広報、一般社会との関わり合いとインパクト	人間	複数人

各ドメインと公募要領の 3 層モデルとの対応を検討する。第 1 層では、「日本語」で「日本人」を対象とした公募要領であるため、「研究者」として「1人」のスキルが求められていると考えられる。これは、「ドメイン A」に対応する。第 2 層では、「日本語」で「英語人・日本人」を対象とした公募要領であるため、日本で研究を継続可能なスキルとして研究者として周りを巻き込むスキルが求められていると考え、「ドメイン A」に加えて「ドメイン C」が対応する。第 3 層では日本の研究環境に加え、日本での生活の中でキャリアを形成し、生活していくスキルが求められていると考え、「ドメイン A」、

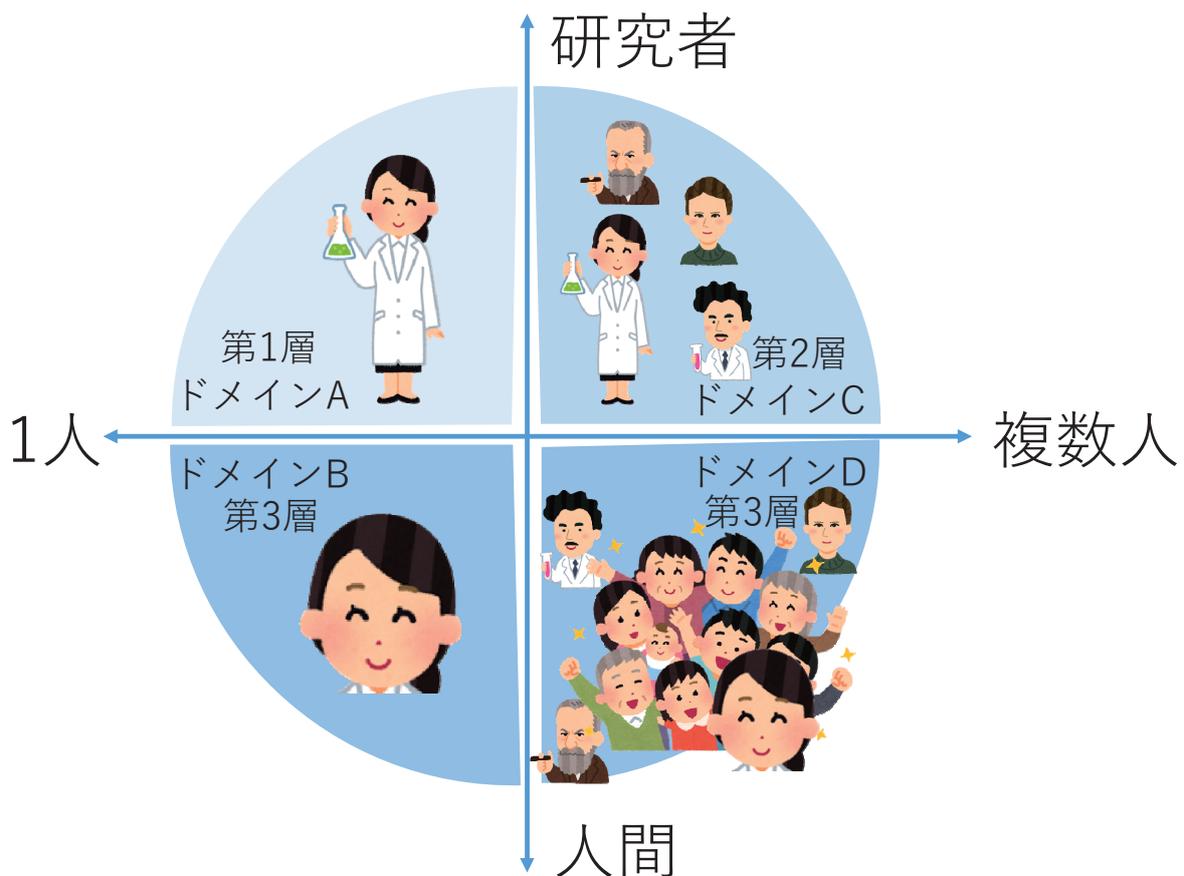


図4：3層モデルと Vitae RDF の対応

「ドメイン C」に加えて、「ドメイン D」と「ドメイン B」が対応すると考えられる。Vitae RDF に対応してこれらを円状にまとめた概念図を図4に示す。

現状の大阪大学の分析結果を鑑みると、大阪大学の公募要領ではどの部分に偏りがあるかを示すことが可能となり、研究力強化に向けた方向性とそれらが合致しているかどうかをみることにより、今後の方向性の提案につながることを期待される。

4. おわりに

本稿では、大阪大学の研究力強化に向けて推進されている国際公募に着目し、大阪大学で研究者に求められている Transferable skills に着目し、分析を行った。具体的には、公募要領 424 件（2016 年 4 月 1 日～2017 年 8 月 31 日）を分析し、公募要領の記載言語と応募条件の 2 つの観点から、「(i) 「日本語」「日本人」」、「(ii) 「日本語」「英語人・日本人」」、「(iii) 「英語・日本語」「英語人・日本人」」の 3 つに分類した。結果として、「(i) 「日本語」「日本人」」が 48% (204 件)、「(ii) 「日本語」「英語人・日本人」」が 18% (74 件)、「(iii) 「英語・日本語」「英語人・日本人」」が 34% (146 件) となった。これらの 3 分類の課題を踏まえ、3 層のモデルとして提案し、それぞれの層に対応する Transferable skills を、英国の Vitae の Researcher Development Framework (RDF) に基づき検討した。結果として、それぞれの層に RDF の 4 つのドメインを対応させた。

今後の課題として、各層に対応した Transferable skills を踏まえた公募要領の作成、及び応募者への対応が挙げられる。また、日本国内の他の大学や英語を母語としない国の大学における公募要領の分析結果と比較することにより、その特徴をあぶりだすことが考えられる。

参考文献

- [1] Ito, K.: “Recruiting International Faculty in Osaka University, Japan :the Issue of Required Knowledge,” Vitae Researcher Development International Conference 2017, 2017.
- [2] 山内保典, 中川智絵: “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, Vol.12, 92-107, 2012.
- [3] Scholz, B., Vuorio, E., Matuschek, S. and Cameron, I.: “Research Careers in Europe Landscape and Horizons,” European Science Foundation, http://www.esf.org/fileadmin/links/CEO/ResearchCareers_60p%20A4_13Jan.pdf, 2009. (2017.9.22 確認)
- [4] Vitae: “Researcher Development Framework,” <http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-Researcher-Development-Framework.pdf>, 2011. (2017年9月22日確認)
- [5] ブリティッシュ・カウンシル: 『Transferable Skills Training に関する 日英高等教育連携プログラム報告書』, 2010.