

Title	イギリスの大学における契約研究員のキャリア・マネジメント(人材問題 (2))
Author(s)	齋藤, 芳子; 小林, 信一
Citation	年次学術大会講演要旨集, 21: 773-776
Issue Date	2006-10-21
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/6532
Rights	本著作物は研究・技術計画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 Science Policy and Research Management.
Description	一般論文

2G01 イギリスの大学における契約研究員のキャリア・マネジメント

○齋藤芳子（名古屋大高等教育研），小林信一（筑波大大学研）

1. はじめに

本研究は、雇用契約により大学で研究をするポスドクなどのスタッフ（契約研究員）のキャリア・マネジメントについて、イギリスの取り組みのなかから日本への示唆を得ることを目的としている。

近年の科学技術研究の大型プロジェクト化や国立研究所・国立大学の法人化により、ポスドクなど、年限を区切った契約による定員枠外の研究者雇用が増えている。このような契約研究員は、給与や労働時間などの処遇、研究やマネジメントのスキルを向上させる機会、キャリア開発の機会などにおいて恵まれない条件を抱えていることも多い。そもそものポスト不足もあって、将来の閉塞感が増すばかりである。大学院まで進んで長く勉強したところで不安定な身分で研究をするほかない、先が見えない、という状況は、研究の道、ひいては大学院進学を閉ざすことになっているという指摘もなされている。

このような日本の科学技術基盤を危うくする状況を打破するには、まず契約研究員が任期終了後にスムーズに次の就職先へ移れるような支援を行い、人材の流れを作り出すことである。このとき、大学や公的研究機関に限らず、民間の研究開発部門や、起業・経営、行政やNPO など、幅広いキャリアパスを視野に入れる必要がある。しかしアカデミックな研究だけを志し、そのように教育を受けてきた人材は、多様なキャリアパスがあることに気づかなかつたり、知識やスキルの不足によりアカデミック・ポスト以外の道が閉ざされてしまったりすることがある。よって、契約研究員がキャリアについての知識を得、次のポストへ移るための適切な知識・スキルを身につけられ

るよう、研究やマネジメントなどのトレーニングやキャリア教育を実施することも重要である。このようなトレーニングに加え、契約研究員の処遇を向上させて契約研究員を将来性のあるポストにしてゆくことが、次代の人材確保につながると考えられる。これらの変革はまた、大学院教育における研究トレーニングやキャリア教育などにも変容を要請するであろう。

対策を具体的に立案すべき時機にあつて、大学の個性や地域特性などの多様性に配慮した種々の対策メニュー作りが急務となっている。大学に限らず、研究機関、ファンディング機関、省庁などのステークホルダを巻き込み、個別機関のメニューのみならず、コンソーシアムや地域のレベル、全国レベルなど、いくつかのレベルにおけるメニューを作成する必要があると思われる。

イギリスにおいても10数年前に同様の議論が起こり、その後さまざまな取り組みが実施されてきている。契機は大学やファンディング機関などにまたがる協定の締結、および協定内容の履行状況をモニターする組織の設置という国の施策であった。これに伴って、大学におけるグッドプラクティスの収集や契約研究員の雇用・運用ポリシーの明文化と周知、データベースづくりなどが進められ、大学コンソーシアムや地域ハブも形成された。さらに博士課程教育の変革の波とあいまって、キャリア教育が重要な要素として位置づけられるにいたっている。もちろん日本とイギリスでは大学のパーマnent雇用教員の割合や位置づけが異なるし、ファンディングの仕組みにも違いがあるため、単純にイギリスを真似れば良いというわけにはいかない。しかし全般に日本と状況が似ているイギ

リスの取り組みは、契約研究員にまつわる問題の認識すらもおぼつかない日本にとって大いに参考になると思われるため、以下に大まかな経緯および2つの大学の取り組みを取り上げ、日本への示唆をまとめる。

2. 大学の契約研究員にまつわるイギリスの経緯

日本に先立ち1990年代に法人化を済ませたイギリスでは、1996年に大学における契約研究員のキャリア・マネジメントのための協定(“A Concordat to Provide a Framework for the Career Management of Contract Research Staff in Universities and Colleges”)が締結され、署名した機関には契約研究員の処遇やキャリアパス改善に取り組むことが要求された。その背景には、1993年版科学技術白書(“Realising our Potential: A Strategy for Science, Technology and Innovation”)において、国の科学技術の発展には契約研究員の処遇を良くしキャリアパスを明確にすることが必要だと述べられたこと、また1995年に契約研究員の処遇に関する批判をふまえて下院の委員会が実態調査のために契約研究員からヒアリングを行った事実がある。

協定締結の翌1997年には、協定に述べられた事項の履行状況をモニターし、グッドプラクティスの普及を図る機関としてリサーチ・キャリア・イニシアチブ(RCI)¹が設立された。OST²とUUK³が共同で事務局をつとめたRCIは、3本の間接報告書と最終報告書を出して2002年に解散し、RCIの果たしてきたモニター機関の役割をファンダーズ・フォーラムが引き継ぐよう提言している。

RCIの活動期間中およびその後も、政府報告書等において契約研究員の処遇改善やキャリア開発の必要性については繰り返し言及がなされている。2002年には

RCIの議長をつとめたロバート卿が政府の要請にこたえ、“SET for Success: The supply of people with science, technology, engineering and mathematics skills”と題する報告書(通称『ロバーツ報告』)を提出した⁴。初等教育から研究開発人材問題まで幅広く扱うなかで契約研究員についても取り上げ、明快なキャリアパスの提示、アカデミック・フェローシップ創設、契約研究員を含むアカデミック・ポスト全般の給与改善などを提言している。なお、ロバート卿はRCIの後を受けてファンダーズ・フォーラムに設置された研究キャリア・サブグループの議長にも就任している。

同じ2002年、ブリストル大学ILRT⁵の開発したシステムを用いて、契約研究員に対する大規模な調査が実施された。CROS⁶と名づけられたこの調査はHEFCE⁷、SHEFC⁸、OSI⁹からのファンドにより運営され、17大学が参加、24%の回答率であった。これは不参加の大学もふくめた契約研究員総数の10%程度にあたるという。以降も調査は継続して実施されている¹⁰。

このほかにも協定や『ロバーツ報告』の提言によってOSIなどが創設したファンドをうけて、さまざまなプロジェクトが大学や民間会社、専門職団体などにより実施された。

2005年には英国研究カウンスルズ(RCUK)に研究キ

¹ <http://www.universitiesuk.ac.uk/activities/rci.asp>

² Office of Science and Technology。1992年の設立時はCabinet Officeにあったが、現在はDTI(Department of Trade and Industry)に移り、名称もOSI(Office of Science and Innovation)に変更となっている。

³ Universities UKの略称。URLは以下のとおり。

<http://www.universitiesuk.ac.uk/>

⁴ 報告書は以下のWEBサイトより入手可能。

http://www.hm-treasury.gov.uk/documents/enterprise_and_productivity/research_and_enterprise/ent_res_roberts.cfm

この報告書の内容とその後の展開については、以下の文献がある。

村田直樹、「英国における科学技術人材について—ロバーツ報告とその後—」、『IDE現代の高等教育』、No.481、pp.65-76、(2006年6月)。

⁵ Institute for Learning and Research Technology and the Personnel Departmentの略称。

⁶ Contract Research On-line Surveyの略称。その後の職名の変更に伴い、CROSの正式名称も2005年に変更、Careers in Research Online Surveyとなった。さらに2006年からはBOS(Bristol Online Survey)となっている。

⁷ Higher Education Funding Council for Englandの略称。

⁸ Scottish Higher Education Funding Councilの略称。

⁹ Office of Science and Innovationの略称。

¹⁰ 当初は無料であったものが、BOSとなった2006年調査より登録料500ポンドに変更されている。

キャリアと多様性部門¹¹が設置され、『ロバーツ報告』により導入されたファンディングの効果を政府に報告したり、博士号取得後アカデミック・ポストに最初に就くまでを支援する RCUK アカデミック・フェローシップ¹²や、博士課程教育にキャリア開発を有効に組み込むことを目指す UK GRAD プログラム¹³などを通じて、『ロバーツ報告』の提言をさらに推進したりしている。

3. シェフィールド大学における取り組み

HEFCE が 1996 年の協定をうけて創設したグッド・マネジメント・プラクティスのファンドを得て、「契約研究員のグッド・マネジメント・プロジェクト」¹⁴を実施したのがシェフィールド大学である。マンチェスター大学およびラフバラ大学との共同プロジェクトで、ほか 14 の大学¹⁵とも連携した。当該プロジェクトのグッド・マネジメント・プラクティスの定義は以下のとおりである。

- ① 良い人材の確保、採用
- ② 有効な導入(オリエンテーション)
- ③ 動機付け/目標の設定
- ④ 定期的モニタリングと評価
- ⑤ 継続的支援
- ⑥ 出口戦略の策定・使用

プロジェクトチームは契約研究員およびその研究マネージャー(上司)への質問紙調査やインタビューを実施してキャリア・マネジメントの実態把握を行い、その結果をもとにキャリア・マネジメント改善のためのツールを開発して公開している。"Research Career Builder"は、研究員が自らのレベルを知り、将来めざすポストに就くために

必要なスキルを見つけるためのものである。"Skills Guidebook"はその名のとおりスキルについて知るためのガイドブックで、研究員用と研究マネージャー用の 2 種類がある。"Staff Review/Appraisal Scheme"は、研究および転用可能なスキルの開発支援を大学が促進するためのものである。"Checklist"は研究員のキャリアに関するデータ収集のために開発された。

また、研究員のキャリア支援の過程を分析し(図参照)、導入期である最初の 3 ヶ月と、契約終了直前の 4-6 ヶ月は非常に大事であるとし、当該期のチェック・リストもそれぞれ開発しているほか、種々のトレーニング・マテリアルも制作している。

First 3 Months	Core Research Time	4-6 Months Before Contract End	Contract End
<p><u>Induction Process</u></p> <p>to include:</p> <p>Staff Review Meeting</p> <p>↓</p> <p>planning of development</p>	<p>Regular Staff Review Meetings (implementing / monitoring of project and personal development)</p> <p><u>Research and Employability skills development</u> and recording of skills and development</p> <p>using:</p> <p>Research Career Builder & Employment Skills Handbooks</p>	<p>Pre-end of Contract Review</p> <p>to act as a 'safety net' and flag up any major skills gaps, to concentrate on in last few months</p>	<p>EXIT MECHANISM</p> <p>to collect data on next destination, and reasons for leaving</p> <p>↓</p> <p>useful for tracking purposes and for universities to monitor effectiveness of policies and procedures</p>

図 GMPCRS プロジェクトによるキャリア支援の過程

プロジェクトの最終カンファレンスは 2002 年 7 月に開催され、2003 年 1 月の最終報告書¹⁶刊行をもって、プロジェクトは終了した。現在は、キャリア・インフォメーション・センターが学生や教職員を対象にキャリア・サービスを行っており、契約研究員向けのワークショップや CV チェック、各種資料などを引き続き提供している¹⁷。

4. オックスフォード大学における取り組み

約 2500 人の契約研究員を抱えるオックスフォード大学においては、キャリア・サービス がオックスフォード・学習研究所(OLI)と共同で各種情報やトレーニング、キャ

¹¹ 英語名称は Research Careers and Diversity Unit.
<http://www.rcuk.ac.uk/rcd/>

¹² <http://www.rcuk.ac.uk/acfellow/>

¹³ <http://www.grad.ac.uk/>

¹⁴ <http://gmprcs.group.shef.ac.uk/>

¹⁵ Aston, Birmingham, Coventry, Central England, De Montfort, Leicester, Leeds, Nottingham, Nottingham Trent, Manchester Metropolitan, UMIST, Salford, Warwick, York の 14 の大学が、Sheffield, Manchester, Loughborough のいずれかの大学と連携した。

¹⁶ <http://gmprcs.group.shef.ac.uk/report.html>

¹⁷ <http://www.shef.ac.uk/careers/staff/crs>

リア開発の機会を提供している¹⁸。

提供しているトレーニングコースにはコース番号も割り振られ、オンラインで予約できるようになっている。新人契約研究員のためのコース”Induction seminar for new contract research staff”は、秋と春に1回ずつ開催されている。”Job search and interview skills for contract research staff”と”Career review and planning for contract research staff”は年に6回開催されている1日コースである。いっぽう、”Career 'kick-start' briefings for contract research staff”はランチタイムに行う30分程度の軽いコースで、予約も不要である。契約研究員に限らず、ひろく大学のスタッフに開かれているコースもあり、大学の歴史や図書館利用法から、メディア戦略、プレゼンテーション・スキルなどを扱っている。退職を5年以内に控えたスタッフのための”Planning for your retirement”という1日コースもある。

キャリア・サービスは主に学生や卒業生を対象としているが、契約研究員のためのキャリア・アドバイザーも1名配置されており、1対1のキャリア・ガイダンスを受けられるようになっている。ほかにも、卒業生の就職データベース”Oxford Careers Network”や、研究機関などの人事担当が話をする”Employers' Presentations”，さまざまな業界のキャリアについて話す”Careers Talks”などが契約研究員のために提供されている。

なお OLI ではアカデミック・ポストの教員を対象にしたコースやアドミニストレーター、マネージャー向けのコースを豊富に提供しており、たとえばアカデミック・ポストの新人のための研修は5日間かけて行われている。また、大学におけるティーチングのパートタイム・ディプロマ”Postgraduate Diploma in Learning and Teaching in Higher Education”は8日間と半日のセミナー、3回のティ

ーチングという形式となっている。

このほかに研究スタッフ協会およびオックスフォード・ポッド・ネットワークという団体も組織されている。

5. おわりに(日本への示唆)

1996年の協定締結および翌1997年のRCI設立以降、金銭的サポートを伴ってグッドプラクティスの収集・普及やパイロットケース作りが行われてきた。現在、契約研究員向けの情報やトレーニング、キャリア開発の機会は、上述以外の大学においても広く提供されている。また、雇用する側の教育コースや、契約研究員雇用のガイドラインなどの整備もすすめられている。

こういった各大学の取り組みを横断的にとりまとめて公開されており、そのなかには全英を対象とするものもあれば、特定の地域を対象にするものもあるし、コンソーシアムのような形式にしている例もある。

なおトレーニングやキャリア開発の機会は契約研究員になってようやく提供されているものではない。大学院博士課程におけるキャリア教育やスキル開発もすすめられている。

本稿では詳述しなかったが、契約研究員の多くが研究ファンドを通じて雇用されている現状を考えれば、ファンディングする側にも契約研究員のキャリア開発に対する責任の一端があることは明白である。契約研究員のキャリアパスの把握や、キャリア・マネジメントのための経費付与など、ファンディング機関の果たすべき役割にも目を向ける必要がある。

先にも述べたように、イギリスの取り組みをそのまま輸入できるものではないし、実際それらが契約研究員の環境改善にどの程度の成果を上げているのかも計りかねるところはある。いずれにせよ、日本の大学や関係機関がこういった海外の取り組みを参照しながら、それぞれに想像力で補い、変革することが必要であろう。

¹⁸ <http://www.careers.ox.ac.uk/homepage/crs>
<http://www.learning.ox.ac.uk/crs/crs.php?page=75>