The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	ロールモデルの提示ではなく：「若手博士の多様な活躍の支援」その後の取り組み
Author(s)	鈴木, 径一郎
Citation	Co＊Design. 2017, 1, p. 45-51
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/60556
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【実践報告】

ロールモデルの提示ではなく
―「若手博士の多様な活躍の支援」その後の取り組み―

鈴木径一郎（大阪大学産学連携本部・COデザインセンター）

Otherwise than “Providing Role Models”

Keiichiro Suzuki,
(Office for University-Industry Collaboration / Center for the Study of Co* Design, Osaka University)

大阪大学では、2008年度から2012年度にかけて、企業等でのインターンシップを中心とする、「若手博士人材」を対象とするキャリア開発支援プログラムが実施された。このプログラムの「波及効果」を目的として2016年度に実施されたフォローアップの取り組みと、その実施過程で見えてきた課題について、大学の果たす役割の探求という文脈で報告する。

At Osaka University, from 2008 to 2012 academic year, a career development program for both young postdoctoral scholars and doctoral students, centered on internship experiences in private enterprises was implemented. This report describes the follow-up activities of the program implemented in the 2016 academic year, and presents the way to explore this role of career development programs at this university.

キーワード ―― キャリア開発、インターンシップ、博士人材養成

Keyword ―― Career Development, Internship in Higher Education, Doctoral and Postdoctoral Education

1 「波及効果」という問題から

一人ひとりの学生・研究者のキャリア形成のためにおこなう個別の支援を、いかにその他の多くの学生・研究者のキャリア形成に寄与する効果へとつなげていくか。また、そのようなキャリア開発支援の活動を大学がおこなうとき、大学がとくに果たすべき役割とはどのようなものだろうか。

筆者がスタッフとして携わった、「若手博士人材」のキャリア開発支援プログラム、とくにその「波及効果」を目的とするフォローアップの取り組みと、その実施過程で見えてきた課題について、大学の果たす役割の探求という文脈で報告する。

筆者は2008年度から2012年度にかけて大阪大学において実施された「協働育成型イノベーション創出リーダー養成プログラム」（CLICプログラム）[1)]に、運営スタッフとして参画した。

これは現在までつづく「博士人材の社会の多様な場での活躍の促進」という政策的文脈[2)]のもと、文部科学省の主導により各地の大学で実施された「若手博士人材」[3)]を対象とした「人材養成」プログラムのひとつであるが、ここでの博士人材の「社会の多様な場での活躍」とは、端的に言えば、博士人材が企業等の「ノンアカデミア」の職を得ることを意味する[4)]。そして、これらのプログラムの人材養成プロセスの中心とするよう設定されていたのは、博士人材の企業等での「長期インターンシップ（3ヶ月間）」であり、新たな「現場」でのon-the-job training（OJT）を通じた「実践的な」学びであった。そしてこれは、各実施大学が養成対象の博士人材を研究者として雇用した上で企業等に派遣するというかたちで行われた。

このような個人レベルでの「キャリア開発支援」を行うプログラムにおいて期待され、また、スタッフ間でもつねに議論されていたのが、上記の問い、つまり、一人ひとりの学生・若手研究者のために個別に行っている支援を、いかに多くの学生・研究者への効果へとつなげていくかということであった。とくに3ヶ月という短い期間ではあるものの雇用が発生し、毎年少なくない予算が養成対象者に投入される[5)]以上、個人の支援に留まらず、その「波及効果」を十分にもたらす方法が考えられなければならなかった。

このような、直接の養成対象が比較的少ない、また「高コスト」の人材養成プログラムにおける、その「波及効果」という課題の解決法として、しばしば言われるのが、「支援のシステム化」であり、「ロールモデルの形成と提示」である。

「ロールモデルの形成と提示」という方法にひとまず着目すれば、CLICプログラムにおいても、それはひとつのアプローチとして明確に意識されていたといえる。CLICプログラムでは、このプログラムを利用して興味深いキャリアパスを形成した事例を、積極的にシンポジウム等の機会を設けて発表してきた。

また、これは、博士人材の参考とすることだけが目的ではなかった。事例の発表は「波及効果」を考えればむしろ、博士人材のキャリア形成に関わる様々な属性の人々、つまり、博士課程に進学しうる学生・指導に関わる教員・企業担当者等、それぞれの意識を変えるのでなければならなかった。そして、

これらの活動は、少なくとも、大きく「博士課程からノンアカデミア」というキャリアパスを認知してもらうという意味では、一定の効果があったと言えるだろう。CLICの活動を通じて、学内からは「博士課程からノンアカデミア」というキャリアパスを進めやすくなったとの声もあった[6)]。

そして、プログラム開始からしばらくの間は「ロールモデル」となりうる修了生も一部に限られていた―博士課程学生の場合はプログラム修了後も大学に在籍し、すぐには就職しない―が、開始から約10年経ち、5年間96名の修了者が実際に様々な分野で、それも多くが「新人」という立場を通り過ぎて、現場の中心的存在となって活躍しているいま、CLICプログラムはキャリア開発支援プログラムとして、「ロールモデル」を利用した「波及効果」のための収穫期にあるようにもおもわれる。政府からの資金的サポートは終了したとはいえ、大学として、この機会を活用しない手はない。CLICプログラムを中心的に運営してきた大阪大学産学連携本部では、2016年度に、修了者をゲストスピーカーとして、30名程度の参加者を想定した小規模なイベント『博士のすすめ』をプロトタイプ的なものも含めて2回実施し、筆者もその企画段階から参画した。

しかし、筆者がこの「波及効果」を目的とした小さなイベントの企画と実施において、とくに修了者のヒアリングや、スタッフとのディスカッションにおいて感じさせられたのは、われわれが大学のスタッフとして今からするべき仕事は「ロールモデルの提示」にいくらか似てはいるかもしれないが、異なる何かであり、そして、CLICプログラムの実施時に行っていた、あるいは行おうとしていたことも、実は「ロールモデルの形成」とは違ったことであったのではないかということであった。そして、そのいくらか共有された「感じ」は、イベント内容にも反映された。

以下、このイベントの企画と実施の過程について（と、CLICプログラム実施時の経験についてもいくらか）、ごく簡単にではあるが報告し、その過程においては必ずしも言語化されてはいなかったこの「波及効果」のための「ロールモデルの形成と提示」とは異なるアプローチについて、できるだけ明瞭になるよう書き出してみたい。

2　修了者はモデルではない

CLICプログラムの「波及効果」を狙った『博士のすすめ』の第一回は、「博士のすすめプレイベント：阪大CLIC発　6人のキャリアパス」と称して、2016年10月1日に、大阪大学吹田キャンパスのテクノアライアンスホールにて、第二回は生命機能研究科企画室との共催で、「博士のこれからを一緒に聞こう話そう」という副題のもと、2016年12月19日に、同生命機能研究科生命システム棟セミナー室にて行われた。

イベント形式としては、第一回は6名、第二回はCLICプログラム修了者ではない生命機能研究科博士課程の修了生1名も含む4名の「博士人材」をゲストとして招いて、どちらもパネルディスカッション

形式で行った。スタッフ内のディスカッションにおいて、1名のスピーカーのみを立てる形式は、そのスピーカーを目指すべき「モデル」として提示しているように感じられやすいという理由から避けようということが確認された。むしろ、複数の異なるキャリアパスの並列によってイベント参加者が新たな経路をイメージするきっかけ、助けとなるよう、あくまで「博士人材」というくくりの中でではあるが、できるだけ複数の・毛色の異なるスピーカーを並列するということが目指された。そこには「博士人材」のキャリアパスが、すでにいくらか多様であるということを学生や教員に実感してもらいたいという、啓発的、成果発表的、宣伝的目的もあった。

企画段階でヒアリングを行った際の修了者の発言でもあり、また第二回のイベント内の議論においても何度も発言され、確認されたことは、大企業に就職した修了者であっても、「将来は未だに不明瞭であり、サヴァイヴの方法は探索中であり、今まさに、自身の今後のキャリア形成のためにも議論している」という趣旨のことであった。

プログラム修了者は目指すべき「モデル」として提示されるのではないということは、企画段階から修了者にもスタッフにも共有されていた。むしろ、修了者は一種の「探求者」として招かれたのであり、また、共同の探求の「素材提供者」でもあった。つまり、修了者自身の問題であり、かつ、参加者と一緒に議論できる問題として、修了者から、それぞれの「キャリア問題」の事例や論点が投げかけられるべきとされたのであった。修了者、スタッフ、一般参加者（学生・教員）のいずれも、「キャリア問題」 ―そのフォーカスが自分自身のキャリア形成であるか、他者のキャリア形成の支援であるかは別として―に関しては、答えを求める熱心な「探求者」であろう、あるいは、少なくとも上手に「問題」が提示されればそうなりうるだろうし、そういう探求の場のニーズがあるだろう、という前提のもとにイベントは企画され、実施された。

3 「派遣型」人材育成と知のコミュニティとしての大学の役割

このイベントは、修了者の積極的な協力のうちに、二回とも小さな予算規模で実施することができた。修了者の何名かからは、「大学とのつながりとの継続」による「社内でのプレゼンスの維持」や「最新の研究へのキャッチアップ」といったニーズの表明があった。それがこのようなイベントへの協力のモチベーションのひとつであるという。修了者からは持続的な修了者コミュニティの整備や、大学に貢献するミッションと立場の付与―それは大学に関わり続ける機会となるため無給のもので構わない―が、しばしば、ヒアリングの機会等に、今後検討して欲しい事項として大学側に求められた。

筆者としては、大学が、その博士課程において―あるいは、さらに、ポスドク教育という文脈で―アカデミア以外の場所での活躍を想定した教育プログラムを積極的に進めていこうとするならば、大学はこのような「大学外」に出た「修了者」の要求に、何らかの条件のもとでこたえていく方法を探して良いの

ではないかと考える。むしろ、大学は博士課程向けのキャリアプログラムの共同研究・開発者として、このような修了者を積極的にパートナーとして活用していくべきであろう。

そして、この文脈でCLICプログラム実施時の経験についても触れておきたい。CLICプログラムの実施時、ある意味ではすでに、プログラム参加者の共同研究・開発者としての活用の実験は始められていたからである。

CLICプログラムは、大学が実施する人材養成プログラムであったが、学びの中心はあくまで企業等でのインターンシップという「派遣型」のプログラムであり、大阪大学はプログラムのデザインにあたって養成する人材の数を重視したため、養成期間は基本的に「長期インターンシップ」に派遣される3ヶ月間だけであった。そして、プログラム参加者は特任研究員として大阪大学に雇用されるが、「大学とは異なるカルチャーにどっぷり浸かって学ぶ」ため、その基本の3ヶ月のプログラム期間の間は、毎月1回のスクーリング日以外は、毎日フルタイムで[7]インターンシップ先で業務に取り組むことになっていた。

この制限された枠組みを前提としつつ、スタッフが採用面接の際にプログラム参加者の業務として伝えたことのひとつが、他の「博士人材」のキャリア開発のための「波及効果」のための取り組みであった。それは具体的には、毎週の週報（メーリングリストで、他のプログラム参加者及びスタッフと共有される）と、月一回のスクーリングでの口頭発表とディスカッションへの参加であった。プログラム参加者は、各人のそれぞれの派遣先での学びや気づき、関心や要求を、他の「博士人材」（これは他のプログラム参加者はもちろん、CLICプログラムに参加していない全国の「博士人材」も含めて想定するべきである）と、さらに、プログラムを実施しつつ開発するスタッフのため―これは当時はあまり明確にできていなかったかもしれない―に報告するのである。

ところで、これらの報告が、管理や成績評価のためではなく、「波及効果」を目指したものであるということは、必ずしもすぐ理解されるものではなかった。このような目線を共有するためには、それを何度も強調する必要があったし、スクーリングにおける実際のディスカッションの中で納得してもらう必要があった。われわれスタッフはスクーリングの機会を通じて、養成者に何かを教え込もうとしているのではなく、むしろ、われわれもプログラム開発の当事者として、彼らの経験から学ぼうとしているのである、ということはなかなか伝わりにくいことであった（この原因のひとつは、やはりスタッフ（筆者）[8]がこのことを明確に自覚できていなかったからであろう）。

とはいえ、もちろん、このような業務の提示は、「波及効果」だけでなく、その参加者自身のより深い学びの効果を想定したものでもあった。

われわれスタッフは、「長期インターンシップ」の教育効果は、主に、新しい文化の中に飛び込むことによると考えていた。それはおそらく、ある程度は正しい。しかし、どこであれ「現場」にいけば、学びがあるということは暴論であろう。新たな場所にいけば、誰にでも新たな学びがあるというわけではない。現場での体験を学びにするためにもある種の能力や態度が必要であり、また、ある種の、学びのためのコミュニティこそが、現場での体験を学びにする重要な契機であろう。そして、順番としては、各人の現場での体験が並べられ、共同で吟味されるような知のコミュニティがあればこそ、現場の体験を学び

の機会とするような視線も身につくのではないだろうか。

そして、そのような視線は、ある種の批判性をもったものであるだろう。現場での学びのためには、没入だけでなく、没入と批判との行き来の活動が必要であるに違いない。しかし、そのような行き来の活動は、いくらかは汎用的な能力に支えられているものであろうが、その専門領域において批判的な思考に慣れている者だからといって、必ずしもあらゆる場所でできることではなく、いくらかは、新たな場所ごとに、やり方を学び直し、身につけ直す必要があるものであろう。

そして、一般に、新たな場所に赴き、そこを学びの場とすることができるような能力を持った人材を育てること、そういった能力を持つ人材が報告に集まり、知が結びつき、またそこで人材が育てられる学びのコミュニティを整備することは、大学にふさわしい仕事であるようにおもわれる。「派遣型」のプログラムの実施にあたっては、派遣先での活動を十分な学びの機会とできるような環境の整備と、そのような能力と関心を持った人材の育成が必要である。そして、そのような能力と関心を持った人材が育ち、かつ、そのコミュニティが存続していれば、プログラム修了後、彼らが大学から離れても、そのような人材は各人の「現場」で学び、また、問いや論点を得て、それによってコミュニティに貢献することができるだろう。彼らは、共同研究者・共同プログラム開発者となりうるだろうし、それを想定して育てられるべきである。大学の適切な投資によって、一種の拡大された「派遣型」プログラムが存続するのである。

そして、今後も大学において様々な形で続けられるであろう、ノンアカデミアのキャリア形成支援の取り組みにあたってはとりわけ、「大学外」で「キャリア問題」について学び続ける「修了者」を輩出しながら、同時に、彼らをロールモデルとしてではなく、むしろ、プログラムの研究・開発、そして、新たなプログラム参加者の探求のパートナーとする環境を整備することが重要であろう。それを具体的にどのような形で実現していくかを、これまでの取り組みの修了者を交えて、また、大学において、現在・今後そのようなプログラムの実施に関連している・するであろうセクションを交えて、取り組みの成果の収穫であり、プロトタイプの形成であるようなかたちで検討していくことが、今後の作業ではないだろうか。

註

1) CLICプログラムの事後評価時の報告については、以下のアドレスで「『科学技術振興調整費等』データベース」にアップロードされている（http://scfdb.tokyo.jst.go.jp/pdf/20081740/2012/200817402012rr.pdf）（最終アクセス2017年2月2日）。

2) 文部科学省『人材委員会（第77回）配布資料』「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて（これまでの検討の整理）（案）（その3）」（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/1381555.htm）スライド14（最終アクセス2017年2月2日）. このスライドの「イノベーション創出若手研究人材養成」事業にあたる。

3) 原則、博士後期課程学生、及び、博士号取得後5年程度までの研究者。科学技術振興調整費による事業であり、当初は理系人材だけが対象とのことであったが、文系人材による理系テーマの実

施も追って認められた。また、文系人材については、博士課程単位習得退学の研究者も博士人材として認められた。

4) 当時は、いわゆる「ポスドク問題」対策の施策として語られることが多かった。現在もその位置づけは基本的に変わっていない（「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて（これまでの検討の整理）（案）（その3）」スライド15（最終アクセス2017年2月2日）. このスライドでは、全国のインターンシップ参加ポスドク755名中、455名が民間企業に就職をしたことが強調されている）。

5) CLICプログラムのプロジェクト経費は5年間で4億1千6百万円。なお、雇用され、長期インターンシップに派遣された博士人材は96名であった。

6) 前掲（註1.）のCLICプログラムの事後評価時の報告の28ページから、「理学研究科A教授」のコメントを引用する。「『博士課程の学生にインターンシップ?』というカルチャーショックが実は効果的だったと振り返っています。教員側には『そこまでやるべきなんだ』という積極性がでてきて、就職担当の私は企業から訪問者があるたびに博士人材の採用を働きかけ、博士院生との面談の場を何度かセットしました。今までは考えられないことです。／また、博士院生が学位取得後企業に行く例が増えました。これまでの博士院生はアカデミアに以外に行くと言い出しにくい雰囲気を感じていたと思うのですが、学位を持ってアカデミア以外に行く意味について自信を持って語れるようになったのは、CLICという活動が学内で目立っていたおかげと思います。／研究科を代表する意見ではないと思いますが、博士課程の定員充足率が気にはなるものの、ずば抜けた能力が見えない学生に対しては、進学を何としても勧めることをして来なかったと思うのですが、学位取得後企業に行く道もあるのだから、まずは進学を考えてみてはどうかと勧めるように変化したと思います」（／は改行）。

7) ただし、博士後期課程学生は週29時間までの制限があった。

8) 月一回のスクーリングのイントロダクションと進行は基本的に筆者の担当であった。