

イギリス・オーストラリア・シンガポールにおける 研究推進・支援に関わる調査

羽藤 規友 (研究部リサーチオフィ
ス(BKC) 課長 補佐)

筆者は、学校法人立命館が法人職員を対象にしている国内外マネジメント研修の一環で、2010年3月末より、2011年3月下旬までの1年間、イギリス・オーストラリア・シンガポールにおいて海外研修に取り組んだ。本稿では海外研修の内容と成果について報告する。

I. 研修の目的

1-1 研修目的

当研修を実施するに当たり、以下の3点を目的とした。

- ①語学力向上
- ②研究部職員として研究推進業務の力量向上につながる知識・経験の獲得
- ③国際ビジネススキルを習得

1-2 実施・獲得目標

これらの目的を達成するために、以下の3点を研修全体における具体的な実施・獲得目標とした。

- ①異文化の理解
 - ・ヨーロッパ、オセアニアの2箇所での生活
 - ・各国の歴史や多様な文化の理解
- ②他大学（イギリス、シンガポール、オーストラリア）における研究推進・支援に関わる調査
- ③インターシップ研修（オーストラリア・メルボルン大学）

II. 研修のスケジュール

2-1 概要

筆者は2010年3月末から渡英した。主なスケジュールは以下の通り。

- ①研修開始～2011年1月上旬
イギリス・ロンドン（語学研修、他大学・研究機関

調査)

- ②2011年1月中旬

シンガポール（他大学・研究機関調査）

- ③2011年1月下旬～3月下旬

オーストラリア・メルボルン（職員研修、他大学調査、語学研修）

2-2 スケジュール

研修の前半（2010年3月末から2010年9月末）はイギリス・ロンドンを拠点とした。研修開始直後の1ヶ月間は、イギリス人家庭でのホームステイを行い、語学学習に集中できる環境を整えた。研修の前半は、語学力向上に目的を絞り、基礎的な英語学力と言語スキルの習得を目指した。研修の中盤（2010年10月～2010年12月末）は語学研修と同時並行して、イギリス国内の大規模大学から中規模大学まで異なるタイプの大学および研究推進組織等の調査を行った。

イギリスでの研修を終え、シンガポールに1週間滞在し、2つの大規模大学と早稲田大学の研究所への訪問調査を行った。

研修の終盤（2011年1月～研修終了）は、オーストラリア・メルボルン大学にて、職場体験を行い、海外大学の職員実務を経験するとともに、メルボルン市内の大学への訪問調査を行った。

Ⅲ．研修の内容

3-1 語学研修

研修の前半期から中盤までイギリス・ロンドンに滞在した。本研修の目的のひとつである語学力向上のために語学学校に通学した。研修先の語学学校は「International House London」を選定した。本語学学校は、1953年に設立され世界110カ国から年間6,000人の学生を受け入れている。質の高い授業を提供しており、コンピューターや図書館などの設備も充実している。その古い歴史と質の高さからブリティッシュ・カウンシルの認可を受けている名門語学学校のひとつである。

最初の4ヶ月は一般語学コースを受講した。授業は午前中を中心に月曜日から金曜日まで必修の一般クラス、午後は文法、またはスピーキングの選択クラスを受講した。クラスでは作文、文法及びスピーキングを中心に学習した。特に、研修の中盤以降に予定していた大学訪問調査に役立つ作文の技術や会話スキルの習得を目標とした。語学学校はロンドンの中心にあり、大英図書館等も近く恵まれた環境で研修することができた。一般語学コース後、ILETSコースを受講し、テスト対策なども行った。語学学校の生徒数は8～15名程度であった。クラスでの発言の機会は少なからず制限されるので、語学学校での不足を補うため授業後にプライベートレッスンを受講した。プライベートの講師は、インターネットの掲示板や友人に紹介してもらったりして数人の講師から教わった。しかし、講師の質に依拠するところが大きく、最終的には語学学校「International House London」の講師と個人的に契約をした。

3-2 異文化理解

(1) 滞在先

①ロンドン

ロンドンは世界4大都市のひとつであり、世界金融危機以前、金融シティーとして発展し、ビジネスや金融において国際的に重要な役割を果たしている。高層ビルが立ち並ぶ大都会でありながら、ロンドンの40%近くが緑地となっており、緑豊かな公園が点在している住みやすい環境でもある。また、大英博物館に代表されるように多くの博物館やギャラリーを有しており、文化的レベルも非常に高い。外国人の訪問者数が世界で最も多い。これら多くの博物館・美術館の入

場料は無料のため、週末などによく訪問した。サッカーなど、多くのスポーツの発祥の地でもある。イギリス人は、海に囲まれている島国でもあるためか、控えめな性格や親切的な国民性など日本人と共通している点も感じられた。

②メルボルン

メルボルンは人口約400万人で、オーストラリアではシドニーに次いで第2位の都市である。現在も人口が増加しており、2030年前後にオーストラリア最大の都市になる。また、メルボルンはロンドン、ニューヨーク、パリに次いで留学生数が多く、世界有数の国際学術都市である。人口の4分の1が世界140ヶ国以上からの移民で構成されている。ホームステイ先の途中で大規模なベトナム人街があり、その道の両脇にベトナム料理屋、食材屋が建ち並んでいた。ベトナム戦争が終了後、大量の移民がやってきた。ロンドンでは、アフリカ・アジア系の人達が母国語を使って話しているのを多く見かけたが、メルボルンでは英語を使用していた。第二、第三世代の人達がオーストラリアの社会に溶け込んでいる。

(2) 多文化社会

イギリス・ロンドンとオーストラリア・メルボルンはどちらも人口の1割程度が移民であり、様々な国のコミュニティが存在している。ロンドンでは300以上の言語が話されており、街中を歩いてもバスに乗っていても異なる言語が聞こえる。イギリスでは長年「多文化主義」を基調とする外国人・移民政策が採用され、人種的・文化的「多様性」が重要とされてきた。そのため、法律などで人種や文化による差別を禁止している。宗教や出身が同じ移民が集住する地域もあり、街によって雰囲気がまったく異なっていた。このような移民に寛容なイギリスでも、9.11事件（2002年）およびロンドン同時多発テロ（2005年）を契機に政策を転換している。留学生の中には、就労を目的としてイギリスに滞在している者もあり、学生ビザ制度厳格化による偽学生の取り締まりが厳しくなっている。

(3) 海外生活

英語発祥の国・イギリスは全世界から英語学習のために人が集まっている。ロンドンには外国人への英語教育に

関しても歴史の長い先進国であるため、百数校の語学学校が存在している。日本人やアジア人で偏っている学校もあるが、「International House London」は、様々な国籍の学生が集まる学校であったため、異文化に接する最適な場所であった。海外で暮らすことで初めて実感する国の多様性、そして日本の特徴などを再認識することができた。特に、文化・商慣習の違い、ギリシア問題等も発生し通貨変動による物価等様々な面で不便さ、治安や衛生面が行き届いている日本との違いなどを痛感した。また、普段の海外旅行とは違い、立命館大学からの研修であるため、調査先での設備・サービスなど様々なことに触れるたび、立命館との比較を意識する機会があり、語学・実務以上の経験が得られた。

IV. 調査

4-1 調査の背景・目的

筆者は大学行政研究研修センター 2008 年度「大学アドミニストレーター養成プログラム」の政策論文「自然科学系ポストドクトラル・フェローのキャリア支援策の構築」において、ポストドクトラル・フェロー（以下、ポスドクという。）の学外での研究活動の活性化、国内外でのネットワーク形成を提案した。

ポスドク問題に関して、イギリスではすでに 1996 年にポスドクのキャリア・マネジメントのための枠組みを提供する協定（A Concordat to Provide a Framework for the Career Management of Contract Research Staff in Universities and Colleges）を締結し、優れた研究者の確保やキャリアパスへの取り組みを進めている。このような先進的な活動を行っているイギリス、その影響を受けているオーストラリアの取り組みを調査し考察することは本学への政策立案において有益であると考え。調査は、本学研究部の研究推進および若手研究者の育成のシステム構築に向けて、イギリス・オーストラリア、加えてシンガポールの各先進的な研究機関において研究推進・支援に関わる以下の 5 点について調査を行った。合わせて、研究部職員として研究推進業務の力量向上につながる知識・経験を獲得することを目指した。

- ①イギリス・オーストラリアの研究環境
- ②メルボルン大学の研究推進・支援体制
- ③イギリス・オーストラリアの大学職員
- ④イギリス・オーストラリアのポスドクの研究環境

⑤シンガポールの研究環境

4-2 調査の方法と調査大学

4-2-1 調査の方法

上記 5 点を調査するために、次の 3 点の方法で調査を実施した。

- ①他大学（イギリス）研究推進・支援部門へのヒヤリング調査
- ②他大学（イギリス・オーストラリア）に在籍する日本人研究者へのヒヤリング調査
- ③オーストラリア・メルボルン大学でのインターシップ研修

4-2-2 調査対象

(1) イギリス

ウォーリック大学・大学院

(University of Warwick ウォーリック、イギリス)

エジンバラ大学

(University of Edinburgh エジンバラ、イギリス)

オックスフォード・ブルックス大学・大学院

(Oxford Brookes University オックスフォード、イギリス)

ケント大学・大学院

(University of Kent ケント、イギリス)

サリー大学・大学院

(University of Surrey ギルフォード、イギリス)

シェフィールド大学・大学院

(University of Sheffield シェフィールド、イギリス)

ロンドン大学

(University of London ロンドン、イギリス)

ロンドン大学クイーン・メアリー校

(Queen Mary University of London ロンドン、イギリス)

ロンドン大学ゴールドスミス

(Goldsmiths University of London ロンドン、イギリス)

ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス

(LSE ロンドン、イギリス)

JSPS ロンドン研究連絡センター

(JSPS London Office ロンドン、イギリス)

(2) オーストラリア

ビクトリア大学

(Victoria University メルボルン、オーストラリア)

メルボルン大学

(The University of Melbourne メルボルン、オーストラリア)

モナッシュ大学

(Monash University メルボルン、オーストラリア)

(3) シンガポール

シンガポール国立大学

(National University of Singapore シンガポール)

南洋理工大学

(Nanyang Technological University シンガポール)

早稲田大学バイオサイエンス研究所

(WASEDA Bioscience Research Institute シンガポール)

4-3 調査の報告

4-3-1 イギリス・オーストラリアの研究環境

各国の研究環境は、政府の教育研究に対する取り組みに影響を受けつつも、大学の規模や研究領域や立地等により異なっていた。両国に共通している研究環境と本学から見て特徴的な点を下記にまとめる。

(1) 研究施設・設備等

日本の大学の研究設備や装置は研究室ごとに所有しているケースが多い。これは個々の研究室が研究の必要性に応じて、政府系の競争的資金や企業からの受託研究費などの外部資金等を活用しながら、設備・装置の充実化に取り組んでいるためである。イギリス・オーストラリアでは、研究施設・設備・装置類の共同利用が推奨されている。各研究室は、必要でない限り自らの研究室には設備・装置類は設置せず、共同利用研究施設に設置している。共同利用研究施設には専門技術スタッフが常駐しており、試薬や試験管、日用品などの消耗品等は専門技術スタッフによって管理されている。設備・装置類も常時メンテナンスされ、故障にも対応している。そのため研究者や院生・学生は、これらの業務に時間を取られず、研究に専念できる環境が整っている。ただし、設備・装置類は故障頻度が高い。これは、共同利用研究施設に複数の研究者が出入りし使用頻度が高いことと日本に比べてデリケートに扱わないケースが多いためである。研究者はこれらに不満を感じているが、概ね研究施設・設備等には満足している。

(2) 研究室の運営

イギリス・オーストラリアとも、研究室間の交流が活発である。研究室が他の研究室と一緒に共同利用研究施設を利用しているため、他の研究室に所属している研究

者と接する機会が多い。各研究棟には休憩できるラウンジが設置されており、研究者の交流が活発に行われている。また、大学によって頻度は異なるが、週や月毎に研究発表会を開催しており、他の研究分野の発表を聞く機会も多い。

研究棟ごとにストアが設置されている。ストアは研究に使用する試薬・日用品などの物品を購入および管理している。物品等はここから必要に応じて、すぐに購入できる。ストアにない場合、研究棟内の研究室同士で消耗品の貸し借りが日常的に行われている。

(3) 研究倫理・安全管理

イギリスは遺伝子操作の技術が発展する1960～1970年代にかけて国の諮問機関が中心となって、研究倫理への対応を先駆けてきた。オーストラリアも、イギリスの影響を強く受け、イギリスと同様の国の諮問機関を設立して指針等を公表している。オーストラリアの研究倫理に関する活動は活発で、インターネットを通して多くの情報公開をしている。

イギリス、オーストラリアとも、歴史的に研究倫理・安全管理に対して非常にデリケートに扱ってきたため、研究者からは規制が多く、研究に悪影響が出るとの意見もある。特に、動物実験の規制が厳しい。世界で最初に動物虐待に対して法律を制定したのはイギリスである。個人的な経験では、ロンドン滞在中、市内で野良犬を見たことがなかった。これは、犬の保護団体が積極的に野良犬を保護し、里親を見つけているからであった。これらの動物愛護団体への配慮から、ひとつの実験の手続きに時間がかかる。また、イギリスでは研究施設への安全管理が徹底していた。教職員のカードキーによる施錠が行われ、研究施設ごとにセキュリティ室を入り口に設置し、入退室者の管理を行っている。

(4) 研究者

以下は、比較的規模が大きい大学の研究者の雇用制度の特徴である。教授・准教授職などの研究者の任用形態は無期雇用と有期雇用があり、それぞれ研究のスタイルの違いが見られた。研究者は大きく分けて、大学に所属するか、大学から独立した研究所に所属している。大学に所属している研究者は専任が多い。この研究者は大学から雇用が保障されているが、大学から研究を行うための研究資金は配分されない。採用時に日本円換算で1

千万円程度が大学から補助され、それを原資に研究室を整備する。それ以降は外部から研究資金を獲得しないと、研究を進める上で資金が不足する。この形態の研究者が研究に専念したい場合には政府の競争的資金に応募し、自分自身の給与が支払われる種類の外部資金を獲得する必要がある。

一方、大学から独立した研究所に所属している研究者は競争原理に基づいている。具体的にはこの研究者は、任期制で基本的に3から5年間の雇用契約を大学と締結し、任期の終盤に審査を経て、再契約を締結することになる。研究者は、研究に専念でき、かつ大学から毎年度ある程度の研究費が補助される。一方、大学からは大型の研究費獲得や有名ジャーナルへの投稿が厳しく要求される。大学によっては任期後の審査を経て専任として雇用されることもある。専任として採用されてからも、厳しく評価される。

(5) 研究費

上述のように、外部資金の獲得が研究者にとって死活問題となっている。イギリス、オーストラリアでも日本の科学研究費補助金に相当するリサーチカウンシルのグラントがある。リサーチカウンシルのグラント以外にチャリティー、企業からの受託研究、その他補助金が重要な外部からの研究費である。日本と異なり、イギリスでは政府系が支援する研究費以外にチャリティー団体からの助成が重要な割合を占めている。特に医学関連団体「がんチャリティー」は大きな研究資金の提供先となっている。このようなチャリティー文化が根付いている背景にはキリスト教の考え方があり、奉仕的な活動、慈善の精神が深くイギリスには根付いており、チャリティー資金が集まりやすい。日本ではチャリティーといった行為には関心が薄いため、意外に感じた。

各大学はこれら競争的な研究費の獲得に力を入れている。特にフェローシップ制度は、研究者が利用できる研究費にプラスして研究者自身の給与が支援される競争的資金である。大学に所属する研究者が研究に専任したい場合、この制度は教育の責務を免除されるために、魅力的なものとなっている。大学はこのフェローシップ制度を政府から獲得した研究者を積極的に雇用している。これは、外部資金等を獲得した研究者を大学の研究者として雇用することで、その研究者が獲得した研究費の間接経費が大学に入ってくるからである。この制度は研究者

の流動化に寄与している。大学に対して、事務経費として間接経費は政府系補助金では30～35%が措置されている。これらは研究推進・支援部門の専任職員の人件費として活用されている。日本の私立大学のように、大学の研究推進・支援部門が間接経費を予算化し、契約職員や派遣職員を雇用することはしていない。

政府系競争的研究費は、日本の科研費の基盤研究Cや若手研究Bのような研究費が小さいものは少なく、1件の研究資金の規模が大きいのが特徴である。また、すでに共同利用研究施設内に最低限必要な研究設備・装置がそろっているため、新しく研究設備や装置を購入する必要がない。そのため、研究費を獲得した研究者は、研究費を使って多くの研究ができる。さらに、研究費は研究期間内であれば年度の繰越も可能となっている。これらのことから外部資金を獲得することで研究環境が劇的に改善されるとの事であった。

4-3-2 メルボルン大学の研究推進・支援体制

(1) 職場体験

2011年1月末から3月末までオーストラリア・メルボルンに滞在し、その間メルボルン大学において職場研修を実施した。

メルボルン大学はTime誌での世界ランキングは36位(2010年度)、オーストラリアでは2位である。全学生数は約33,000人、うち約8,000人が大学院生となっている。海外からの留学生も多く、全体の約16%を占めている。メルボルン大学の創立は1853年と古い。研究分野では、臨床医学、薬学、ライフサイエンス、農業科学、エンジニアリング技術、コンピューター・サイエンスにおいてオーストラリアをリードしている。

筆者の受け入れ先は、メルボルン大学のアジア法センター(The Asian Law Centre)というアジア法を専門とする研究所の支援部門であった。本研究センターは1985年に設立し、アジアの法律理解を推進するオーストラリア最大の法律研究所である。日本以外に、中国、インドネシア、ベトナム、台湾、マレーシア、イスラム地域、東ティモールとフィリピンの法制度の研究をおこなっている。職場は課長1名、課員1名の小さい組織であった。アジア法センターでの業務は、各種イベント、オーストラリアにおけるアジア関連の情報収集、他大学からの学生受入れ、オーストラリア日本研究学会の総会準備のサポートなどであった。

(2) メルボルン大学の研究推進

職場体験期間中、メルボルン大学の各研究推進・支援部門を訪問し、研究推進について調査を行った。メルボルン大学の研究を推進する部門はメルボルン・リサーチオフィスであり、アジア法センターもその関連部門のひとつの部課であった。

①研究推進体制

メルボルン大学の研究における責任機関は研究委員会である。本委員長は学長が担当し、委員長以外に12名の研究委員から構成されている。研究委員会は年間11回開催される。研究に関する実質的な決定機関は研究会議となっている。研究会議も年間11回開催される。そのメンバーはメルボルン・リサーチオフィスの各課長から構成される。この研究会議は大学の研究方針と年度計画、各種課題の検討、研究委員会への上程事項などを審議する。

②メルボルン・リサーチオフィスの研究推進体制

メルボルン大学の研究推進はメルボルン・リサーチオフィスが担当している。所属する職員は総勢105名である。この組織は2つのチームに分かれ、12の担当業務に分かれている。表1の補助金・契約チームがメルボルン・リサーチオフィスの中心組織となっており、大学内の中心に立地した事務管理棟で業務を行っている。事務棟に所属する23名のうち、バイオ公衆衛生の担当者は7名おり、研究の倫理や動物実験に係わっている。事務棟では補助金申請と獲得したプロジェクトの管理が主要業務となり、一部企画機能を有している。一方、表の各学部・研究科チームは、それぞれの学部・研究科と同じ学部棟にオフィスを構えている。各学部・研究科に所属している職員は82名である。メルボルン大学には、11学部あるが、その約半数44名が医学・歯学・健康科学部に携わっている。これら職員の大多数は本学のいう専任職員で構成されている。専任職員は、一律週5日勤務ではなく、それぞれのライフスタイルに合わせた勤務形態を取っている。これら職種や働き方は後述(4-3-3)する。

各担当の課長は毎週ミーティングを行い、情報を共有している。この支援体制の特徴は、各学部・研究科の研究推進担当者がその研究分野に対して、知識と経験を重ねており、専門職に近い形で研究のサポート

が実施できることであった。若手研究者に対して、1～3年の短期、それ以上の長期にわたる研究のロードマップの描き方を助言している。

アルバイトやパートなどのスタッフは、グラントの申請時期など業務が多忙な時期のみ、一時的に雇用される。また学生・院生のインターンシップも活用している。

表1 メルボルン・リサーチオフィス

チーム	担当	人数
補助金・契約	研究企画	3
	バイオ公衆衛生	7
	科学、人文科学と社会科学	6
	エンジニアリング・応用科学	6
	補助金調査	1
各学部・研究科	Architecture, Building and Planning	1
	Arts	7
	Business and Economics	3
	Education	12
	Engineering	6
	Law	9
	Medicine, Dentistry and Health Sciences	44
合計		105名

③研究推進の内容

メルボルン・リサーチオフィスの本部では下記に重点を置いている。

1) 補助金・契約業務

各種政府系の補助金・競争研究資金を提案し、申請準備を行っている。現在、オーストラリアだけでなく、国際的な研究費獲得のサポートに力点を置きつつある。企業との特許・共同研究における契約では管理・交渉も担当する。担当職員は首都キャンベラの政府機関を定期的に訪問し、補助金・競争研究資金を最新情報を収集している。

2) 産学連携

現在、メルボルンの人口は約400万人で、シドニーに次いでオーストラリア第2の都市である。海外から進出している企業は主にシドニーに本社を設置しているが、メルボルンは自動車工業の中心地であり、機械、食品加工が主要な産業となっている。テルストラ、BHPビリトンなど、オーストラリア有数の企業の本社がある。これらメルボルンに拠点を置く企業との産学連携を推進し、またアジア企業との産学連携に力を入れている。

3) 研究倫理

オーストラリア政府とビクトリア州の法律に関する調査を常時行い、学内の規程を整備し、研究の方針と手順を管理している。定期的なオーストラリア政府への報告義務と研究施設の視察に対応している。HPや冊子等により、ガイドラインの周知、各研究者へのサポートを実施している。

4) IT システム

メルボルンはオーストラリアにおけるIT産業の集積地でもあるため、メルボルン大学でもIT化が常に進められている。メルボルン・リサーチオフィスでも、専門のITスタッフを擁し、ホームページを更新して情報の陳腐化を防いでいる。また、メルボルン大学の研究者や関連する他大学、大学院生等は、大学が用意した研究進捗管理システムを用いて、研究進捗を管理できるシステムを構築している。

④法学部・法学研究科の事務体制

筆者は、前述したようにアジア法センターで受け入れをいただいた。この研究センターの事務組織は法学部・法学研究科に所属している。表2の「研究」チームの「研究センター」担当であり、8名のスタッフがいる。メルボルン大学の法学部・法学研究科は最大のアジア法センターをはじめ、計11の研究センターを有している。このうち8研究センターに対して、事務組織を配置している。アジア法センターが課長と課員、他の研究センターは各課員1名である。表2の「研究」チームの「研究推進担当」はメルボルン・リサーチオフィスの表1の「law」担当スタッフの9名である。研究を担当するメルボルン・リサーチオフィスが各学部・研究科に研究支援スタッフを配置し、各学部・研究科が必要に応じて設置した研究組織・センターと共に研究支援を行っている。

法学部・法学研究科の事務体制は、表2にあるように大きく5つのチームに分かれている。学部事務室チームは秘書業務、経理や、マーケティングなどを行っている。情報システム・サービスチームがある。このなかの学生センター担当が、主に窓口で日常的な学生支援を行っている。またキャリアオフィスがあり、各学問領域に合わせた就職支援をおこなっている。法学部・法学研究科は、独自に図書館を持っており、図書を担当するチームがある。

表2 メルボルン大学・法学部・法学研究科事務体制

チーム	担当	人数
学部事務室	秘書	6
	改革	1
	卒業生	2
	経理	3
	広報	4
情報システム・サービス	IT	8
	サービス	5
	人事	3
	学生センター	18
	キャリアオフィス	6
	マーケティング	3
修士課程	修士課程	10
研究	研究推進（リサーチ・オフィス）	9
	研究センター	8
図書館	図書	4
	学生アドバイス	2
合計		92名

4-3-3 イギリス・オーストラリアの大学職員組織

各国の大学職員組織は、大学の規模や研究領域や立地等により異なっていた。しかしながら、比較的共通していることについて下記にまとめる。

(1) 職員組織

日本の大学の職員組織は、人事・会計・庶務・学務等に細分化され、企画立案して決定する事を実行する機能を担ってきた。イギリスやオーストラリアの職員組織は、日本ほど細分化されていないのが特徴といえる。中規模の大学では、アカデミック部門とオペレーション部門に分かれ、前者が学部・事務室や研究推進・支援などを、後者が留学生やその他事務を担当している。部門は部に分かれており、「デュプティー」や「レジストラー」による責任で運営されている。彼ら組織の上位者と経理部門の折衝により、ある程度の政策、例えば被災学生の奨学金などが実現される。

(2) 昇進制度および人事異動

イギリス、オーストラリアの大学職員は、原則専任職員でパーマネントである。しかし、昇進するためには、自分の意思で大学が公募する職種に応募する必要がある。また、大学本部から人事異動などの命令はなく、本人が希望しなければ同じ部署に留まることになる。そのため、大学職員はゼネラリストよりスペシャリストとしてのキャリアを積んでいくことになる。昇進のために各大学が公募する職種に応募するため、ひとつの大学に留まるケースは少ない。同じ大学の同じ部署での昇進応募のケースは、利害関係のない第三者が入り客観性を保つ

ていることが徹底されている。

(3) 給与体系

下記は筆者が入手したイギリスの大学職員のジョブレベル表の抜粋である（表3）。すべての職位にはレベルとランクがある。ジョブランクが「8」の職位は、レベル38から47に区分される。ジョブランク「8」の職員はレベルによって基本給が決まっている。それぞれのジョブランクの最高レベルに達すると、基本給の定昇がストップする。さらに上位のジョブランクのポジションを得るためには公募にチャンレンジしなければならない。

なお、給与は下記のジョブランクを基礎とした年俸制となっている。しかしながら、大学によっては、一時金の支給がある。上司が裁量権を持っており、非公開に一時金が支給されることがある。

表3 ジョブレベル表（抜粋）（単位：英ポンド）

LV	基本給	ジョブランク				
52	57,418					
51	55,758					9
50	54,133					
49	52,566					
48	51,025					
47	49,539			8		
46	48,096					
45	46,696					
44	45,336					
43	44,016					
42	42,733					
41	41,489					
40	40,280					
39	39,107	7				
38	37,990					
37	36,862					
36	35,788					
35	34,745					

(4) ワークライフバランス

アジア法センターの課長は平日9時から16時、週4日勤務であった。専任職員の中には週2日や3日勤務の専任職員もあり、個別に雇用契約を大学と締結して自らのワークライフバランスに合わせた勤務スタイルを取っている。また調査を開始した際、大学職員に女性が多いことが印象的であった。学内外で開催される大学教員や職員向けのセミナーに参加した際、女性参加者の方が男性より多かった。柔軟な働き方は女性が社会で積極的に活動できる大きな要因となっていると考える。

(5) その他

余談だが、筆者がイギリスを訪問した時期は13年間続いていた労働党による政権が交代し、キャメロン氏が率いる保守党と自民党の連立政権による改革が断行されている時であった。イギリス政府は、財政赤字削減のため、高等教育向けの補助金を大幅に削り、大学の授業料を値上げすること発表した。この余波は調査した大学にも及び、学長の専行により赤字の学部そのものを解散しようする動きも見られた。このような政治情勢が、学生デモなどにも波及し、街中でデモに遭遇することがあった。

4-3-4 ポスドクの研究環境

(1) イギリスの研究環境

イギリスに滞在する日本人ポスドクをインタビューし、日本とイギリスの研究環境の違いについてヒヤリングを行った。イギリスではポスドク問題に早くから取り組み、多くのポスドクを国外から受け入れる体制が構築されている。イギリスにおけるポスドクのメリットとして下記が挙げられた。

- ①英語力が向上する
- ②世界中から多様な研究者・学生が集まり、研究領域が広がる
- ③自己アピールする場が多く、コミュニケーション能力が上がる
- ④雑務が少なく、研究に集中できる
- ⑤研究チームのメインとして活躍できる

上記のメリットがあるため、多くのポスドクは渡英して良かったと考えている。イギリスでは、海外から渡英してくるポスドクが、研究を進める上で大きな役割を果たしていることが分かった。イギリス出身のポスドクは早期にPhDが取得できるため、院生時代に研究の進め方を訓練されていない。一般的に、イギリスでは学部3年、修士課程1年、博士課程3-4年で取得できると言われている。そのため、イギリス人ポスドクは修士課程・博士課程において訓練不足のため、研究室は外国人ポスドクが研究を牽引している。また、優秀なイギリス人の学生はアメリカをはじめとする英語圏の国々に行くケースも多い。

なお、オーストラリアはポスドクの地位が高く、また給料も高いので日本人ポスドクをメルボルンでは見つけることができなかった。恐らく一人も存在していないと考えられる。

(2) イギリスの取り組み

イギリスでは、日本よりもキャリアパス問題が早くから顕在化しており、1990年代からキャリアパス問題に取り組んできた。ポストドクに関する協定が、大学や政府の研究機関で締結され、マネジメントの基準を定めた。それらは、採用時のトレーニング、給与等の処遇、キャリアパスに関するサポートなどである。政府はこれらに対して、資金を拠出して、各大学にポストドクへのサポートを行った。大学はこれらの資金を利用して、ポストドクを対象にしたセミナーを開催したり、就職をサポートする職員を配置している。

(3) 待遇

各国のポストドクとしての待遇は以下の通りである。日本の常勤ポストドクの平均給与は、文部科学省の調査では女性 399 万円、男性 424 万円である（2008 年度）。なお、立命館大学の研究高度化推進制度の一環である「ポストドクトラル・フェロープログラム」によるポストドクの年棒は 396 万円である。

イギリスでは、ポストドクは大きく分けて 2 種類あり、ポストドク経験の浅い「ポストドクトラル・リサーチフェロー」と、3 年以上の経験のある「アドバンスド・リサーチフェロー」となる。前者は約 25,000 ポンド、2011 年 10 月現在はポンド安円高のため、約 330 万円である。後者になると 30,000 ポンド以上となる。

オーストラリアでは、ポストドクの待遇が良く、地位も高い。2011 年 10 月の為替換算によると、平均給与は 700 ～ 800 万円であった。そのため、研究者はポストドクを雇用するための研究費が不足し、ポストドクを容易に雇用することが困難になっている。

シンガポールでは、2011 年 10 月の為替換算では約 330 万円となる。物価を考慮すると、シンガポールの待遇は良いとの事であった。

(4) 就職

イギリスの場合、サブプライムローンに端を発した世界金融危機以前、ポストドクの就職状況は良好で、任期満了後は新しい就職先に苦慮するケースはまれであった。PhD 取得者を社会的に評価しており、企業は積極的にポストドクを採用していた。イギリスの PhD 取得者の給与は、大卒者より 1 割程度高い。大学職員も PhD 取得者が多く、ジョブランクは上位からスタートするとのこ

とであった。

世界金融危機以降、ポストドクの就職状況が一変した。イギリスの金融危機は、アイスランド、東中欧の新興国への投資が原因であり、銀行など金融機関は、不良債権に苦しんでいる。これによって、民間企業ではユーロ圏やアメリカ同様、リストラが続けられている。2010 年度の失業率は 7.7 ～ 8% となっている。就職環境は厳しい。

4-3-5 シンガポールの研究環境

本研修の帰路、シンガポールに 1 週間滞在した。その際、シンガポール国立大学、南洋理工大学、バイオポリスを訪問し、情報収集を行った。

(1) 概要

シンガポールは、東京 23 区程度の面積であり、その小さい都市国家には 480 万人が暮らしている。2007 年にはシンガポールの 1 人当たり国内総生産（GDP）は 3 万 5000 ドルを超え、日本を抜きアジアで最も豊かな国となった。天然資源に乏しいシンガポールは、積極的な外資・外国人の誘致策で経済の活性化に取り組んでいる。シンガポールはいわゆる受験戦争が世界で最も厳しい国であることでも有名である。シンガポールの教育制度は、小学校（6 年間）、中学校（4 年間）、ジュニア・カレッジ（2 年間）から大学（3 ～ 4 年間）というコースと、中学校から技術・職業専門学校（3 年間）というコースがある。国立大学は 3 校あるが、Time 誌での世界ランキングでは、シンガポール国立大学 36 位、南洋理工大学 174 位となっており、アジア有数の大学として評価されている。

近年、テレビなどでもシンガポールの成長戦略について紹介され、最新の研究施設バイオポリスや世界の研究者が、破格の研究費と待遇で続々と集められていることで知られる。

(2) 調査内容

① 重点分野

日本の文部科学省に相当するシンガポール科学技術研究庁が主導となり、国家主導の研究の重点投資が行われている。1990 年代は IT 分野、2000 年代はバイオ、そして現在は環境分野に対して国家資金が投じられている。このような政策は、一部の官僚によって決定が行われ、速やかに実行に移される。これらのスピード

が早いと、現場の研究者は重点投資の目標・評価基準に戸惑いを感じている。

②大学での研究

教授、准教授、助教は学部・研究科に所属する。研究のために招聘された研究者も授業の負担が割り当てられており、研究のみに集中できる環境ではない。研究は、学部・研究科から独立した研究所・センターでも取り組んでいる。外国からの研究者は、最初の3年間は任期制教員として雇用され、1度目の研究実績に対し審査が行われる。その後、3～5年後に再度審査が行われる。その結果によりテニユアとして採用される。研究所・センターによっては、莫大な研究予算が大学から振り分けられ、世界の著名な研究者が集まっているところもある。研究者によっては、そのような研究環境に魅力を感じて、シンガポールにやってくる研究者も多い。

③バイオポリス

バイオポリスは、シンガポール政府が主導で2003年に開設された生物医学研究開発拠点である。政府系研究機関や世界の医療・バイオ関連企業が入居している。政府系研究機関にも世界のトップクラスの研究者がチームごと招聘され、政府の全面的なサポートを得て、最先端の研究に取り組んでいる。異なる様々な分野の研究者が集積しているため、研究者同士のネットワークの形成が活発である。訪問当時、バイオポリスは7棟の研究棟があり、拡張工事が続いていた。バイオポリス内のレストランやカフェでは多様な国籍の研究者が交流している。バイオポリスの食堂は様々な国籍の研究者が利用できるように、各国料理が味わえるようにレストランが設置されている。約2,000人の研究者が入居している。日本の大学では、早稲田大学バイオサイエンスシンガポール研究所がバイオポリス内に研究室を構えている。バイオポリスでは、研究に必要な設備・施設や会議ルームが共用で利用でき、コストを抑えた運営ができるよう配慮されている。また、世界的に有名な企業も入居しており、将来的に国際産学連携の拠点となる可能性がある。

④教育事情

シンガポール滞在時、短期間ではあるが、ホームス

テイを行った。受け入れ先は、小学生・中学生の子供がいる家庭であったので、シンガポールの教育事情をヒヤリングできた。過酷な受験戦争が存在し、小学4年生の段階である程度の将来が決まってしまうとのことであった。シンガポールは人材は資源との考えから、早い段階から能力主義教育が導入されている。

シンガポールの教育システムは、上述のように小学校（6年間）・中学校（4年間）が初等中等教育に相当する。そこから、2年制のジュニアカレッジに進み、大学に進学するか、技術・職業専門学校に進む。小学校の4年生時の成績で、小学校5・6年のクラス分けが決まる。その結果、進学する中学校、教育の内容が決定される。そのため、必然的にどの家庭も小学校の早い段階から、英語、数学をはじめとする受験対策に取り組むことになる。この教育システムによって、シンガポールは理数系の学力が著しく向上した。

⑤課題

1) 研究活動に対する考え

シンガポールが抱える最大の課題は、研究活動に対する考えが拝金主義的で科学技術が根付くような環境ではないとの意見が聞かれた。シンガポール政府にとって「研究＝金」であり、学術として見られてない。このような研究環境では、資金の切れ目とともに研究者が流出していく要因になる。実績を挙げた科学者がいなくなれば、何も残らないと危惧される。

2) シンガポール人

上述の教育システムにより、育成された秀才の多くはより高いランクの大学を求めて、欧米の大学に進学する。そのため、シンガポールの大学に進学する層は、その次のランクである。シンガポールでは秀才とされる人材でも、詰め込み式の教育システムの結果、研究の創造性に欠けるとの意見もあった。シンガポール国立大学、南洋理工大学の両校とも広大な敷地を有しているが、いろいろな国籍の学生・院生を見かける。シンガポールの研究室の学生・院生の中心は、中国、インド、ASEAN諸国の留学生・ポストクとなっている。

3) 投資効果

バイオポリスをはじめとするバイオ関連に莫大な予算を投じているが、それに見合った経済的な成果は挙がっていないという意見もある。実際、バイオポリスでは、欧米の企業もシンガポール政府からの支援や優遇期間が終了した後、撤退する企業もある。

V. 今後の課題

今回、3カ国の研究環境、研究推進・支援体制、大学職員のあり方を調査し、日本や本学との違い、色々な研究の支援体制や方法を把握することができた。特に日本人ポストドクが言葉の面において、デメリットがあるにもかかわらず、評価を得て研究の最前線で活躍できる場があることが確認できた。渡英したポストドクが成長を実感している。本学が抱えることになるポストドクのキャリアパス問題の解決策のひとつとして、ポストドクの海外渡航を促す政策を考えなければならない。また、女性研究者の増加も本学の研究課題のひとつである。柔軟な任用形態を進めることにより、女性研究者の活動を推進していることが理解できた。現在、本学における研究支援・推進は、研究部が担っている。各学部・学科に担当スタッフを配置して、日常の支援を行っているが、学部・研究科との連携強化が課題となっている。将来、メルボルン大学のように本部機能と各学部・研究科に分かれて、学部・研究科と一緒に研究を推進する組織に変えていくことを検討する必要性を感じた。

今回の調査により、研究環境とその支援方法は多様であり、国際情勢に合わせた政策が求められることが理解できた。今後、研修で得た知識・経験をこのような研究推進業務の力量向上に生かしていかなければならない。

語学力向上については、本研修により、ある程度の英語力に向上は見られたものの実務的に使えるレベルになるには、今後とも相当努力が必要である。自ら継続して努力することの重要性を改めて痛感した。

ビジネススキルの習得については、どんな事も自ら行動しなければ円滑なコミュニケーションできないということを実感し、ポジティブに行動できるようになった。

この研修で得た知識や経験を忘れずに、今後の自分の職務に生かしていければと考えている。

VI. 終わりに

まず、約1年の海外研修の素晴らしい好機を与えて下さった、立命館大学研究部、大学行政研究・研修センター、および学園関係者の方々に心から感謝したい。

国内外マネジメント研修を振り返って見て、達成できなかった目的も多々あるが、自分自身にとって大きな成果を得ることができた。約1年間日常の業務から離れて研修に取り組んだ。普段、業務が発生する日々と違い、海外ではすべてを自ら計画し、実行することが求められた。国内の日常生活では苦勞しない事にも国外では戸惑いながら過ごす日々は貴重な体験であった。それだけに、学んだことも多くあった。今後、本学の研究高度化に向けて、微力ながらも自らが実践することが、私の責務であると思っている。

また、私の研修を快く受け入れて下さったメルボルン大学の Ms. Kathryn Taylor、Ms. Tessa Shaw、研修をアレンジして下さいましたモナッシュ大学の Mr. Jeremy Breaden、またイギリスの大学訪問時、多大なるお力添えをいただいたオックスフォード・ブルックス大学の Mr. Matthew Andrews の方々には誌面を借りて御礼を申し上げます。

【参考文献】

- 1) Dianne Berry 『Gaining Funding for Research: A Guide for Academics and Institutions』 Open University Press, 2010
- 2) Kristen Harrison and Chris Addison 『The Guardian University Guide 2010』, 2009
- 3) 『Directory of Research Grants 2008: Volume 1』 Schoolhouse Partners LLC, 2008
- 4) 齋藤芳子, 小林信一「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメントー日本のポストドク等のキャリア支援への示唆ー」『名古屋高等教育研究 第7号』2007年
- 5) 岡本和久「英国の研究環境等に関するインタビュー調査報告書」『JSPS London 学術調査報告』2005年
- 6) 大場淳「諸外国の大学職員」『広島大学高等教育研究開発センター高等教育研究叢書 79号』2004年
- 7) 澤昭裕「国立大学法人法と国立大学改革」『RIETI Policy Discussion Paper Series 03 P-002』2003年
- 8) Allison Brian 『Research Skills for Students』 Transferable & Learning Skills, 1996
- 9) Willo Pequegnat and Ellen Stover 『How to Write a Successful Research Grant Application: A Guide for Social and Behavioral Scientists』 1995

- 10) 文部科学省 科学技術政策研究所「ポストドクター等の研究活動及び生活実態に関する分析」
(<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat159j/pdf/mat159j.pdf> 2011年11月29日)
- 11) Quacquarelli Symonds Ltd「QS World University Rankings 2010」(<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2010> 2011年11月29日)
- 12) Times Higher Education「THE World University Rankings 2010-2011」(<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2010-2011/top-200.html> 2011年11月29日)
- 13) NHK「沸騰都市第7回シンガポール世界の頭脳を呼び寄せろ」
(<http://matodoga.blog24.fc2.com/blog-entry-995.html> 2011年11月29日)