

立命館大学における大学院・若手研究者キャリアパス支援

沖 裕貴*1、林 泰子*2

<概要> 立命館大学では、2013年度より衣笠総合研究機構が主催して、人文社会科学分野における若手研究者キャリアパス支援のための「若手研究者キャリアパス支援プログラム」を実施している。また、学内では大学院キャリアパス推進室が学内の大学院生向けに「大学院キャリアパス支援プログラム」を実施しており、すでに豊富な実績を有している。

立命館大学教育開発推進機構は、プレFDの観点からこれら両プログラムに講師や教材を提供してきた。それは、国内の国立の研究大学を中心に、FDの対象を急速に現職から大学院生やポストドクに広げてきていること、さらにそれらの大学で高等教育に関する知識や授業技術を身につけた人材が今後豊富に大学教員職に応募してくる可能性が生じてきたことが背景にある。

本稿では、立命館大学における大学院・若手研究者キャリアパス支援の現状と課題について論じる。

<キーワード> 高等教育、カリキュラム、プレFD、PFF、プロフェッショナル・デベロップメント、キャリア支援、大学院生、ポストドクター、若手研究者

1. はじめに

1991年以降、国内の研究大学では大学院重点化が行なわれ、博士課程修了者とポストドクター（有期限雇用の博士研究者、以降PD）の数は飛躍的に伸びてきた。博士後期課程入学者数は、1990年度の7,813名から2003年度はピークの18,232名となり、2012年度でも15,557名にのぼっている。またPDは、文部科学省が「ポストドクター等1万人支援計画」を打ち出した1996年以降飛躍的に伸び、1996年度の6,000名から2008年度には17,945名に達したり。

しかしながら近年、膨れ上がったPDのキャリアパスは社会的な問題となっている。自然科学分野では産学連携による企業等へのインターンシップ事業の実施により、企業への就職を後押しする枠組みが示されてきている一方で、人文社会科学分野においてはキャリアパスを支援するモデルが依然示されていない²⁾。

文部科学省・科学技術政策研究所が2012年に博士課程修了者を対象に実施した調査によると博士課程修了直後の進路として、人文科学分野は大学専任教員が15.5%、PDが14.9%、社会科学分野は大学専任教員が24.6%、PDが11.2%となっている。さらに人文・社会科学分野の博士課程修了直後にPDとなった者のうち5年以内に大学専任教員となったものは、人文科学、社会科学でそれぞれ56.6%、74.4%となり、大学専任教員への就職意欲の高さが伺える一方で、安定した職を得ることの困難さが示さ

れている³⁾。

このような状況を受けて多くの博士課程修了者やPDを輩出する研究大学では現職教員を対象とする研修プログラムのみならず大学院生やPDを対象とするプレFDやPFF（Preparing Future Faculty）プログラムにFD（Faculty Development）にも注力しつつある。国内においては北海道大学、東北大学、筑波大学、一橋大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、立命館大学、広島大学などでプレFDやPFFと呼ばれる大学院生対象、PD対象の研修や大学院授業が開講され、大学教員へのキャリアパスを支援する取り組みが進んでいるほか、大学教員以外の専門職への進路も見据えた支援（PFP: Preparing Future Professoriate）が模索されている⁴⁾。これらの取り組みは自然科学分野のみならず、人文・社会科学分野の大学院生、PDも対象として進められることが特徴で、本稿においてもおもに立命館大学における人文・社会科学分野の大学院・若手キャリアパス支援について報告する。

2. 立命館大学若手研究者の進路状況

立命館大学における専門研究員（PD等、学位取得後5年を越えた者も含む）は、学内外の研究資金獲得に伴い増加傾向にあり、2005年度には40名ほどであったものが2009年度以降100名前後で推移している。しかし、学内で重要施策として位置づけているものの、そのキャリアパスについては依然厳しい状況にある。

*1 OKI, Hirota : 立命館大学 e-mail=oki@fc.ritsumeai.ac.jp

*2 HATASHI, Yasuko : 立命館大学 e-mail=hayashi_yasuko@nike.eonet.ne.jp

研究部リサーチオフィスの調べによると、学内研究系人事情報システムにて、衣笠総合研究機構に2008年度以降に専門研究員として所属していた者のうち、2014年4月1日時点で専門研究員を退職予定の者もしくは既に退職している者（計77名）を対象に、退職後の職内容について調査を実施した（図1）。その結果、退職後に大学専任教員として職を得ることができた者は全体の20%であった。また全体の4分の1については非常勤講師などの職を得ることもできておらず、厳しい就職環境であることが分かった。さらに任期付の職位に関して、退職後に学外よりも学内の任期制講師や助教、研究拠点にて募集をする特別招聘研究教員などで職を得ている者が多かった⁵⁾。

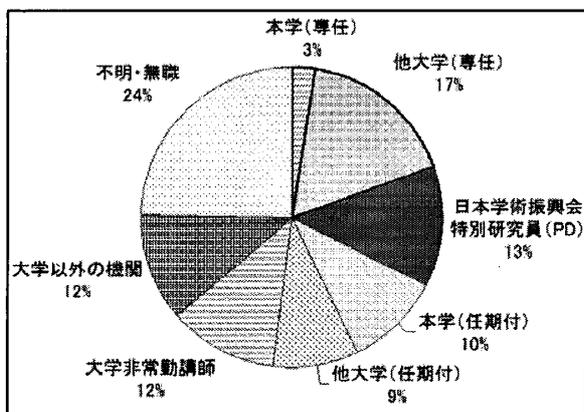


図1 衣笠総合研究機構・専門研究員の就職状況(2008-2013)
※研究部リサーチオフィス調べ

3. 立命館大学における大学院・若手研究者に対するキャリア・パス支援

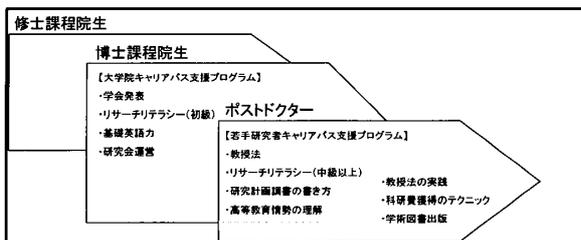


図2 人文社会科学分野・キャリアパス支援プログラムのイメージ

立命館大学では、人文社会科学分野の若手研究者に対するキャリアパス形成支援の取り組みは大学の責務であるとの認識のもと、2013年度より「若手研究者キャリアパス支援プログラム（主催：衣笠総合研究機構）」を実施している。また、学内では大学院キャリアパス推進室が「大学院キャリアパス支援プログラム（主

催：大学院キャリアパス推進室）」を学内の大学院生向けに実施しており、豊富な実績を有している。2013年度には両機関が連携しながらキャリアパス支援環境整備を行った（図2）。

また、学内でFDや接続教育を担っている教育開発推進機構も豊富なプロフェッショナル・ディベロップメント（Professional Development）の実績を有している。とくに大学教員の教授・学習支援能力の開発のために整備された「実践的FDプログラム」⁶⁾は、オンデマンド講義が41本、ワークショップが12本利用可能で、新任教員のみならず大学院生やPDに対しても活用が期待できる⁷⁾。

2013年度は、シラバスの書き方から授業設計の方法、模擬授業まで行う一日半のPFFプログラムを含め、若手研究者キャリアパス支援プログラムとして合計24回の講座と3回のオンデマンド講義を実施し、延べ342名の参加者を得た。また、事後に採った参加者の満足度も極めて高く、内容・レベルの適切性については78%が肯定的な評価を行っている。

2014年度は各講座の到達目標と若手研究者キャリアパス支援プログラムの教育目標との間にカリキュラム・マップを整備し、より整合性のある取り組みを推進していく予定である。

<引用・参考文献>

- 1) 文部科学省、「学校基本調査報告書」。
- 2) 斎藤寛一・近森節子・出口昌良・栗山俊之、2011年、「人文・社会科学分野のポストドクターを対象とした研究支援策の構築—立命館大学における若手研究者育成の観点から—」『大学行政研究』第6号、pp.35-48。
- 3) 朴堯星・裴岩晶・茶山秀一、2012年、『我が国における人文・社会科学系博士課程修了者等の進路状況』、調査資料-215、文部科学省科学技術政策研究所 第一調査研究グループ。
- 4) 林素子・沖裕貴・松村初「立命館大学におけるPFFの取り組み—国内外の大学のPFF調査をもとに—」『立命館高等教育研究』第13号、2013年、pp.169-185。
- 5) 立命館大学研究部リサーチオフィス(衣笠)企画文書「2014年度・若手研究者キャリアパス支援プログラムについて」、2014年3月。
- 6) 沖裕貴・井上史子・林徳治・安岡高志・江原武一・金剛理恵・浅野昭人「『全国私立大学FD連携フォーラム』を通じた実践的FDプログラムの開発」『立命館高等教育研究』第9号、2009年、pp.159-174。
- 7) 井上史子・沖裕貴・金剛理恵「実践的FDプログラムにおける大学教員の教授・学習支援能力の検討—オランダにおける『基礎教授資格』(BTQ)を参考として—」『立命館高等教育研究』第10号、2010年、pp.126-139。
- 8) 井上史子・沖裕貴・林徳治「実践的FDプログラムの開発—大学教員の教授・支援能力の提案—」『教育情報研究』第26巻第1号、2010年、pp.17-28。