

+

2021年度 第2回

女性・若手キャリアデザインプロジェクト

『研究テーマ：ライフプランと留学』

グループ3

明野薫¹⁾ 安藤康史¹⁾ 栗原茉杏¹⁾ (リーダー) 羽田幹子¹⁾ 長田康孝²⁾ 山根彩¹⁾

1) 日本医科大学 2) アンファー株式会社

+

はじめに

本グループでは、留学者の体験談や文献などを基に現状の留学状況を調査するとともに、国内留学や利用可能な制度など、様々な角度から留学の形を考察した



+

目次

1. 本学における留学事情と助成金利用に関して
2. コロナ禍の変化
3. 留学者へのインタビューからライフプランについて考える
4. 新しい形の留学

コロナ下で考える国内留学

サバティカル制度について (大学、企業)



+

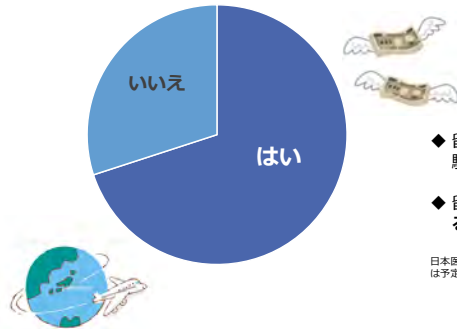
本学における留学者数

(国際交流センターより情報提供)

- 期間：2018年～2021年度 (2019年度帰国7名、2020年度帰国12名)
- 本学留学者数：24名 (男性15名、女性9名)
- 国名：米国13名、英国3名、ドイツ2名、フランス2名、オランダ1名、スイス1名、スウェーデン1名、ニュージーランド1名
- 現状：本学ではコロナ感染危険情報レベル3のため、職員・学生の海外渡航を禁止

+ 本学における留学事情と助成金利用に関して

留学において金銭面の苦勞はありましたか？



- ◆ 留学にあたって**金銭面の苦勞**があったと答えた経験者は当院では**70%以上**！！
- ◆ 留学にあたって**助成金の利用**をすることを**すすめる経験者が多い**。

日本医科大学、日本獣医生命科学大学の研究者で2014年度～2020年度に留学したまたは予定の66名のアンケートより；研究留学のすすめ、one healthより）

+ 本学における留学事情と助成金利用に関して 【2021年実施アンケートから見る当院の留学経験者の助成金利用の状況】

(2021年アンケート実施；回答者 11名)

- 助成金を利用した割合 **45.5%**

【具体的に利用した助成金】

- ・ 日本医科大学教員の海外研修助成事業4名
- ・ 科研費の国際共同研究加速基金
- ・ 学会の海外留学生支援 2名
- ・ 住友生命福祉分画財団 など

+ 本学における留学事情と助成金利用に関して

【具体的に利用した助成金；日本医科大学教員の海外研究助成事業】

今回のアンケートで**最も多くの先生が利用していたのが、日本医科大学教員の海外研修助成事業**であった。

この助成事業は本学の教員が本学の教育・研究の向上に資するために行う海外研修に対して助成するものである。

【応募資格（一部紹介）】

- ◆ 日本国籍を有する本学専任教員であること
- ◆ 海外の研究先期間から招聘状があること
- ◆ 当該年度の4月30日以前に教授、准教授、講師、助教として発令されていること
- ◆ 勤務関連：授業を担当しているもの、先端医学研究所に勤務しているもの
- ◆ 満55歳以下

【助成内容】 交通費、滞在費（目的地に到着した日から帰国のための最後の目的地を出発する日の前日までの日数に7000円を乗じた額）

【選考方法】 研究部委員会において選考し、医学部教授会の承認をもって学長が決定

+ 本学における留学事情と助成金利用に関して 【その他の助成金制度】

	助成金額	応募資格
日本学術振興会 海外特別研究員	450～620万円	博士の学位取得後5年未満
日本学術振興会 海外特別研究員RRA	年間約450～620万円	博士の学位取得後10年未満、 ライフイベントによる研究中断等の期間が通算90日以上ある者
公益財団法人 上原記念生命科学財団	1件450万円以内	医学部卒業者は1982年4月1日以降出生 博士号を有するか、それと同等以上の研究業績を有する者 助成期間中の年収が600万円以下
公益財団法人 アステラス病態代謝研究会	最大400万円	1年以上の海外留学の経験がないこと、博士号取得済み、 博士号取得見込みの研究者
一般財団法人 国際医学研究振興財団	1年あたり最大250万円	満40歳未満の者(女性研究者は45歳未満)、 あるいは学位取得後5年未満のもの
一般社団法人 日本循環器学会	300万円	5年以上の会員歴があり、満40歳未満
一般財団法人 日本糖尿病学会	最大500万円	博士号を有する研究者もしくは臨床医で学会会員

* 助成金の申請には年齢制限や、博士号が必要な場合もあり、事前に調べておくことが重要である

+ コロナ禍の影響 ①研究者対象の大規模調査

- 対象：ドイツ、スペイン、英国、イタリア、フランス、カナダ、トルコ、米国の研究者
- 期間：2020年3月15日～23日の調査
- 回答者：881名（若手研究者72%、指導者11%、教授17%）
- 施設利用：77%施設の閉鎖、19% 部分閉鎖（50%以下の施設稼働）、他継続

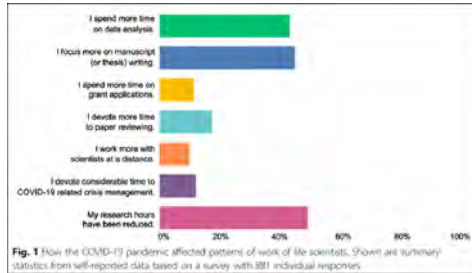


Fig. 1 How the COVID-19 pandemic affected patterns of work of life scientists. Shown are summary statistics from self-reported data based on a survey with 881 individual responses.

(Jan O. Korbel Effects of the COVID-19 pandemic on life scientists Genome Biology (2020) 21:113)

+ コロナ禍の影響 ②留学者の先生からのアンケート

- 生活面…都市ロックダウン、ピザ発給の厳格化
- 予定の変更…感染拡大による**留学期間の短縮**、2021年3月中旬の**緊急帰国**

留学先の変更。滞在施設の留学期間の延長

帰国時中東情勢のため飛行機の航路・航空会社を帰国前の変更

留学先から研究員や学生の受け入れ中止



- 仕事内容の変化…ラボの閉鎖、手術件数の低下

在宅勤務、ミーティングのオンライン化、学会や研究会の中止

緊急事態制限解除の後は人数制限をしておの出勤

+

留学者へのインタビュー

- 39歳 女性医師 他大学、放射線科医局在籍中
- 既婚 配偶者（職業：薬剤師） 子供二人（6歳、4歳）
- 留学先ポジション：ポストドクター
- 期間 2021年10月より 3年間
- 留学先 スウェーデン

+

留学までの経緯

- 在籍する医局は研究が盛んで、研究留学生を毎年輩出していた。大学院在籍中、国際学会参加後に留学に興味を持った。大学院在学中、二人の子供を出産。
産休・育休を経て大学院に復帰し、一年後の留学を決意し、夫の理解を得て留学の準備を開始。
- 留学準備は人脈やWebを駆使して情報収集を行い、現在の留学先を決定し応募。
留学先からは本人の研究滞在費に対するグラント取得が条件とされ、各種の助成金または奨学金制度などを設けている企業に研究計画書を提出、申請しグラントを獲得。
不足分は預金を充てるため、貯蓄を開始。
- 留学先では、本人は研究に携わり、夫は子育てなど家庭をサポートした
- 語学力は本人が帰国子女で日常生活に問題ないそうである。
- 現在、彼女は念願の夢をかなえ、多忙な生活から離れ、家族とゆったりとした研究生生活を始めていた。

+ インタビューを聞いて留学とライフプランの検討

留学先の生活を考えた場合、家族、金銭、語学の問題

家族面：女性の留学は「単身者の留学」「夫婦ともに留学」「家族同伴で留学」

「家族を置いての単身留学」というパターンがある。彼女の場合家族同伴留学で、夫や家族の理解や協力が必要。夫は一時的に無職となるが帰国後も勤務が可能。

日本では、夫が妻の仕事に合わせて仕事形態を変えること自体がまだ広く認められず、障壁になりうる。

金銭面：留学先の国によって滞在許可書の申請に留学中の滞在費や奨学金の有無を証明する必要。

また留学滞在費を予め検討することは重要となる。彼女の場合、滞在費のためにグラント取得を行い、同時に貯蓄のために仕事を増やしたとあり、このように『グラント獲得』と『貯蓄』がかなりの労力を費やすため問題となりやすいだろう。早めの準備開始が解決につながると思われる。

語学面：彼女の場合語学的には問題は少ない。一般的に留学においては語学面が障壁となることは多い。

語学面も同時に勉強することで不安は少し解消される可能性がある。

あとはコミュニケーション力と少しの勇気が必要であると思われる。

+ 留学生の先生方のアンケートから

ライフプランの検討

(2021年アンケート結果より)

- できるだけ若い時に留学すべき
- 周りを考慮しすぎると留学時期合せてタイミングを逃すので、ある程度希望はしっかりと伝える
- 最適な時期というものはない。早期から準備し、家族でよく相談しておくことが重要
- 留学や人生の目標に対してかなり協力的で、かつ外国暮らしに耐えられそうな配偶者を選ぶ。仕事やライフイベントを含めた人生設計について、自分の考えをしっかりと持つ。
- 円満な家庭生活を留学先で維持するため、お金が必要。
- 家族に海外での生活を送ることが、将来の生活にどう役立つかわかってもらい、家族を含め、自ら楽しむことができる環境で研究生生活ができることが大事。
- 医局の先生方にも理解を得る必要があり、留学のタイミングは本当に大事。家庭と仕事と両方のバランスを考えだすと、留学を躊躇する方も多いが、全く異なる環境を体験できる貴重な機会と思って、思い切って試してみる勇気が必要。

+ ライフプランとして考えられること

- 留学を希望した場合、まずは**家族でよく話し合うことが重要**
- 留学開始時期を決め、**多方面から情報収集**し、同時に**貯蓄**を行う。
グラントを獲得する（日本の奨学金は年齢制限があるものがある）ことを視野に入れる
- **語学力**は同時に強化してもいいと思われる
- それ以外のライフイベント、結婚あるいは出産・子育て・介護などは、自分だけでコントロールすることは難しいが、**優先順位をつけタイミングに合わせて進めていくことが重要**

+ 国内留学

- 留学の障壁として、金銭的問題やライフイベント、子供の生活環境、配偶者の仕事が挙げられる
- 医師の留学は専門医取得後が一般的で、早くても30代中盤になり、結婚や出産、育児などライフイベントと重なり、女性では特に留学を躊躇してしまうことが多い
- コロナ禍での家族同伴の留学は従来に比べてハードルが高い
- 海外留学を躊躇している人やハードルが高いとあきらめている人にとって、国内留学は一つの選択肢になると考えられメリット、デメリットを挙げる

+

メリット

- 語学力が不要
- 留学先が確保しやすい
- 給与が得られることが多く、金銭的問題が回避できる
- 医師の場合は診療を継続することが可能で臨床能力が keep できる
(海外では免許の関係で診療が制限されうる)
- 留学先によるが、配偶者や子供への負担が少ない
- 留学後も共同研究を継続しやすい、科研費の分担者になることが可能、
施設・教室ごとでの交換留学の継続の可能性

+

デメリット

- 施設によって論文が通りにくい可能性がある
- 海外留学に比べて箔がつかない
- 海外留学に比べて全く異なる視点や生活観に触れる機会が弱い

+ サバティカル制度について

留学をサポートするシステムのひとつとして、**サバティカル制度**

サバティカル制度とは
(研究休暇、在外研究などの呼称もあり)

大学におけるサバティカルに関する規程の概要(例)	
サバティカル研修の定義	大学教員が行う授業、各種委員会委員等の大学運営等の通常業務を一定期間免除し、当該大学教員が自主的調査研究に専念すること。
取得資格	・在職期間が7年以上 ・2回目以降は、前回の研修期間終了後7年経過していること
期間	・6ヶ月以上1年以内の継続した期間
給与等	・諸手当を除く(給与の全額を支給)
選考	・教授会等で取得者の選考を実施 (される場合がある)
その他	・終了後に報告書を提出する必要 ・当該部局に対する代替措置(非常勤講師手当相当)あり

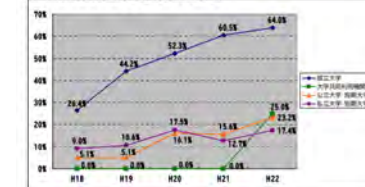
対象は主にある程度の研究経験を積んだ教員を対象とすることから、『サバティカル制度』=『シニアのキャリアデザイン』とも言える。実際に、本邦でも教授・准教授のサバティカル制度の利用事例が多い。しかし、取得資格として在職期間が7年以上である大学が多く、また東京大学などでは継続勤務3年でも取得可能であることから、**本学における留学開始前の在職年数との大きな隔たりはなく、広いキャリアステージで適応可能なシステムであると言える。**

参照: H22年度 大学共同利用機関法人及び大学共同利用機関の今後の在り方について【参考資料】

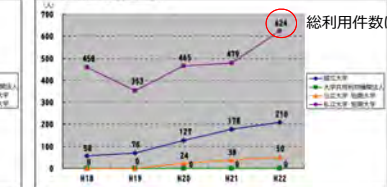
+ サバティカル制度の導入状況

- ◆ 平成18年度以降からサバティカル制度を導入する大学は増加
- ◆ 国立大学では64%に上る一方で、利用件数は多いものの、私立大学では25.8%に留まる
- ◆ 本学でも未導入だが、日本医科大学教員の海外研修助成事業があるように、独自の制度が利用できる場合がある

○ サバティカルに関する規程の整備状況



○ サバティカルの利用件数



参照: H22年度 大学共同利用機関法人及び大学共同利用機関の今後の在り方について【参考資料】

産学官の流動性向上が言われているように、古くから国内外の流動性が求められているものの、決して留学という人的流動性は高いとは言えない。これまでの個人の努力に加え、このような新たなシステムの構築により社会として留学を障壁ではなく容易な階段の一つにしていくことで、科学・医療・教育の発展に繋がることを期待する。

企業から見たサバティカル制度

日本ではまだあまり浸透していないが、企業にとってのメリットも多い制度。

一定期間の勤務を条件に与えられる長期休暇だが、有給休暇とは異なり使用制限がないことが特徴。

1か月以上から長くて1年以上もの休暇が認められることもある。

「勤続年数が3年以上」「勤続年数の通算が6年以上」「当該企業で、過去6年間長期休暇を取得していない」といった条件を満たすことで取得できる。

サバティカル休暇中は無給となるが、サバティカル休暇を終えたら取得前と同じように働くことが可能である。

サバティカル休暇のメリット

● 従業員にとってのメリット

- 1) 専門知識やスキルの向上
- 2) リフレッシュ効果 など

● 会社にとってのメリット

- 1) 長時間労働の是正が可能
- 2) 業務生産性の向上
- 3) 介護・育児による離脱の防止
- 4) 企業イメージの向上 など

まだまだ国内では実現性が低い状況ではあるが、
双方にとってサバティカル休暇の実装はメリットが大きい取り組みである。

サバティカル制度の事例

● YAHOO! JAPAN：「サバティカル制度」

YAHOO! JAPANは週休3日制度や課題解決休暇など、休暇制度が充実。
サバティカル休暇は勤続10年以上の正社員が対象で2～3か月間の長期休暇を取得できる。
「休暇支援金」が設定されているのも特徴的、休暇中も一定の収入を確保できる。

● SONY：「フレキシブルキャリア休暇」

SONYは「フレキシブルキャリア休暇」を導入、サバティカル休暇と類似した制度。
キャリアの継続を図るための休暇は最長5年、
自身の専門性を深めるための私費就学時などは最長2年の休暇を取得できる。

● ぐるなび：「プチ・サバティカル休暇」

勤続年数5年以上で3日間の休暇を取得できる。
休暇中の勉強やキャリアの振り返りを目的としており、活動支援金として2万円が支給される。

+

まとめ

- 留学は職務従事における個人の能力の向上のみならず、
人生経験を豊かにする機会の一つである。
- 今回のグループワークから、金銭面の問題に加え、コロナ禍における留学の
困難な状況が明らかになったが、事前の調査や国内留学を含めた様々な制度
を利用することで、留学はそれほど高い障壁ではないことが明らかになっ
た。
- 今後も留学を促進するような制度の充実が求められる。

+

謝辞

ご協力を頂きました先生方、
国際交流センター、しあわせキャリア支援センターの皆様、
本当にありがとうございました

