

インターネット掲載用

平成26年度日本学術振興会
国際学術交流研修
海外実務研修報告集

独立行政法人

日本学術振興会

ま え が き

独立行政法人日本学術振興会は、国立大学等の事務系職員を対象として、国際交流に関する幅広い見識と高度な実務能力を有する専門的な職員の養成を図り、もって大学等における国際化の推進を図り、国際交流業務の充実に資することを目的として、国際学術交流研修を実施している。本研修の受講者（以下「国際協力員」という。）は、本会において1年間の国際学術交流の業務に関する実務研修を受講した後、さらに本会海外研究連絡センターにおいて1年間の海外実務研修を受講することとなっている。

本報告集は、平成26年度に本会海外研究連絡センターにおいて海外実務研修を行った国際協力員の研修報告を取りまとめたものである。

報告内容は、各国際協力員が年度初めに海外実務研修先の海外研究連絡センター長と相談の上、当該国における大学または、研究機関において学術振興に関わる課題を設定し、その課題に沿って調査、事例研究等を行ったものである。

本会は本報告集を本会事業の企画立案等に活用することとするが、関係各位におかれても、各国の学術関係動向等を理解する上で本報告集が少しでもご参考になれば幸いである。

平成27年4月

独立行政法人日本学術振興会

理事長 安西 祐一郎

目 次

研修報告書

○ワシントン研究連絡センター

奥野 篤志（大阪大学）	1
「米国におけるリサーチ・アドミニストレーション」	

豊木 麻紀子（東京大学）	2 1
「米国におけるライティングセンターの役割」	

田中 旭（東京医科大学）	3 5
「米国の大学における女性研究者支援事業－ADVANCE プログラムの実践例－」	

○サンフランシスコ研究連絡センター

豊田 真規子（一橋大学）	5 8
「米国研究大学における研究不正への対応」	

倉橋 孝幸（高知工科大学）	7 3
「米国カリフォルニア州における高大接続システム」	

○ボン研究連絡センター

前小屋 治（東北大学）	8 4
「日独の高等教育と大学の研究環境の比較－特に若手研究者の研究環境に着目して－」	

中沢 有美（東京工業大学）	1 0 9
「高等教育改革の動向－ドイツ及び欧州における教育・研究と国際流動性－」	

○ロンドン研究連絡センター

藤田 明子（東京大学）	1 3 2
「大学支援型ギャップイヤー等の学外学修の実施及び学修を生み出す仕組みの構築に向けて－英国大学の取り組みに関する調査－」	

香月 壮之介（熊本大学）	1 6 0
「英国大学における留学生獲得への取り組み事例紹介」	

○ストックホルム研究連絡センター

大江 佐乙美（金沢医科大学） 170
「スウェーデンの大学における医学部の国際化—組織と国際業務に携わる人材—」

工藤 奈津美（北海道大学） 185
「ダブル・ディグリー・プログラム活発化に向けたスウェーデンの高等教育機関の活動状況」

○ストラスブール研究連絡センター

櫻井 瑠衣（横浜国立大学） 201
「欧州高等教育改革とフランスの大学」

○バンコク研究連絡センター

轟 裕美（九州大学） 217
「タイの大学のインターナショナルプログラム—非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題と展望—」

○北京研究連絡センター

瀧瀬 由香理（筑波大学） 250
「大学の海外同窓会における組織運営及び同窓生と大学との協働に関する考察—各大学・機関の中国同窓会の活動を参考に—」

中山 尚子（神戸大学） 270
「中国における研究交流促進に向けて—理系分野の日中研究者の視点から—」

米国におけるリサーチ・アドミニストレーション

ワシントン研究連絡センター

奥野 篤志

1. はじめに

リサーチ・アドミニストレーションという言葉は昨今、日本でもよく聞かれるようになってきた。研究費獲得から研究の適切な管理・運営に至るプロセスは複雑で、研究者が研究そのものに費やせる時間が減少している。そのことは下の調査結果¹が示すとおりである。

	2002	2008
年間平均総職務時間	2,834	2,884
年間平均研究時間	1,346	1,041

ご覧のとおり、2002 年から 2008 年にかけて総職務時間が増加したのに対して、年間の研究時間は 300 時間以上減少していることが分かる。競争的資金獲得には申請書作成から、資金の適正な管理・運営等、研究そのもの以外にすべき仕事が増え、研究者に負担が生じる。そのため、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等をマネジメントする人材を確保する必要性が生じている。

米国では、このような研究以外の事務作業や適切な運営をサポートする職種が以前から存在していた。これがリサーチ・アドミニストレーターである。この職種は第二次世界大戦前後の米国で生まれ、その誕生から半世紀以上経過し業務は複雑化したとはいえ、当たり前の様に大学に根付き一組織として機能している。

日本においても、文部科学省が平成 23 年度から「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」（リサーチ・アドミニストレーションの整備）²事業を開始し、日本のリサーチ・アドミニストレーター育成に力を入れ始めている。筆者が所属する大阪大学においても平成 24 年度の同事業の採択を受け、大阪大学大型教育研究プロジェクト支援室にURA チーム³が発足した。

本報告書では、日本におけるリサーチ・アドミニストレーションの紹介後、米国大学等でのインタビューに基づいて、米国におけるリサーチ・アドミニストレーション組織の概要、教育制度やリサーチ・アドミニストレーターのキャリアパス、そして米国におけるリサーチ・アドミニストレーターの職能団体の活動を紹介する。

なお、本報告書では日米両国のリサーチ・アドミニストレーターを RA、RA が所属しているオフィスは RA オフィスという名称で統一する。

¹ 文部科学省 科学政策研究所 神田 由美子 桑原 輝隆 減少する大学教員の研究時間－「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による 2002 年と 2008 年の比較－ <http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/dis080j/pdf/dis080j.pdf>

² リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備（リサーチ・アドミニストレーションの整備）

http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1315871.htm

³ 大阪大学大型教育研究プロジェクト支援室 URA チーム <http://www.ura.osaka-u.ac.jp/>

2. 日本のリサーチ・アドミニストレーション

先述したとおり、日本においてもリサーチ・アドミニストレーションの必要性が高まり、文科省の支援のもと、日本の大学にも RA オフィスが増えつつある。本報告書作成に先立って日本の RA オフィスの協力のもと、アンケート調査を行った。アンケートおよび各大学の RA オフィスの概要を見ると、日本の RA オフィスによく見られる機能としては次の様なものが挙げられる。

プレアワード	ポストアワード	その他
・ 報告書作成支援 ・ 外部資金等の情報収集 ・ 学内の研究内容及び研究能力の調査分析 ・ 学内の研究支援における英語対応 ・ 大学の研究戦略の立案 ・ 分野横断研究の立ち上げ支援	・ 研究成果等の広報 ・ 研究の進捗状況管理 ・ 報告書作成支援 ・ プロジェクトの予算・設備管理	・ 海外や他大学 RA の事例調査 ・ 学内の RA システム構築 ・ オフィスの活動に関する学内外への広報活動 ・ 国際共同研究のコーディネート

日本のRAは前述した「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」（リサーチ・アドミニストレーションの整備）や「研究大学強化促進事業」⁴の支援を受けて雇用されている者が多い。そして文部科学省の定義（一部抜粋）によると「URAは、大学等において、研究者とともに（専ら研究を行う職とは別の位置づけとして）研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う（単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。）ことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務等に従事する人材を指します。」とされ、日本のRAが、単なる研究に係る事務をする職種でないことが明確に謳われている。

日本の RA オフィスを見ると大学毎に特色があり、産学官連携に重きを置いている大学も多く存在する。そして大型プロジェクト創成支援や分野横断研究の立ち上げ支援も行っているところが多いとされている。

先に述べてしまうと、日米の RA オフィスにはかなり違いがある。しかし、リサーチ・アドミニストレーションに関して先進国である米国に学ぶべきところはあると思う。次章から米国大学でのインタビューを基に、RA オフィスの概要、教育制度、キャリアパス等を紹介する。

⁴ 文部科学省 研究大学強化促進事業 http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/sokushinhi/

3. 米国の大学等へのインタビュー

3-1. University of Pennsylvania (ペンシルベニア大学)

米国東部ペンシルベニア州フィラデルフィア市に位置し、アイビーリーグに所属する名門私立大学。1740 年創立。北米最古の医学部、ウォートン・スクール (Wharton School) と呼ばれるビジネススクールは特に有名である。フルタイムの学生は 21,441 人、うち 10,406 人が学部生、11,305 人が大学院生等である⁵。

インタビュー先：Elizabeth D. Peloso, Associate Vice President/ Associate Vice Provost, Office of Research Services

(1) The Office of Research Services

Peloso 氏によれば、The office of Research Services (以下、ORS という) は担当業務によって以下の 5 つのセクションに分けることができるとのこと。なお、以下の 5 つの分類は HP 上の同オフィスのセクションの数とは一致しない。

- ① プレアワード：主に連邦機関や非営利団体への研究費の申請書について、ページ数は必要枚数足りているか、予算情報は正しいか、スポンサーが求める条件や大学の規程を遵守しているかどうか等を確認する。研究費の配分を受けた際に、研究者や大学の規程によって変更が必要な場合は交渉を担当する。研究費期間中に問題が生じた場合等、スポンサーの窓口となる (例：研究費を受けた研究者がサバティカルを申請した場合、その間の資金の取り扱いについて等)。学術的なアドバイスは行っておらず、そういったことに関しては専ら研究者側の担当となる。巨額の研究費を獲得しサブコントラクト⁶を委託する場合は委託先のRAと共に予算等、研究に必要なリソースが揃っているかどうかを確認する。RAが申請書のチェックに掛ける時間は1件あたり平均1時間～1時間半である (Peloso氏推測)。
- ② ポストアワード：OMB⁷ 条項等、財政的なコンプライアンス事項を扱う。最終的な会計報告書の提出を担当し、期間中の全活動がスポンサーの契約条項やOMBの条項等に沿ったものであるか確認を行い、必要に応じて調整を行う。
- ③ オペレーション(ビリング)：臨床試験を含めて大学の研究に関する支払等は全て、このセクシ

⁵ University of Pennsylvania "Penn Facts" <http://www.upenn.edu/about/facts.php>

⁶ サブコントラクト：競争的資金が配分された研究について、その一部を別機関に委託すること。

⁷ OMB: Office of Management and Budget(アメリカ合衆国行政管理予算局)。リサーチ・アドミニストレーションに関する通達 (Circular) を出しており、代表的なものに A-21、A-133 などがある。

ョンを通して行われる。

- ④ コストアナリシス：F&Aレート⁸算出の為のデータ収集及びコグニザントエージェンシー⁹との交渉等を行う。OMB¹⁰ A133 で定められている監査にも対応する。
- ⑤ マテリアルトランスファー：Material Transfer Agreement(MTA)¹¹の締結を行う。ペンシルベニア大学では年に 1,500 件～1,800 件のMTAを締結している。
- ⑥ エクスポートコントロール：研究に使用する物品もしくは技術に係る輸出に関する法令及び規程等のコンプライアンスを専門に扱う。

また、ORS 内の組織ではないが、知的財産オフィスについても説明があった。当該オフィスでは企業からの研究費のマネジメント、特許、情報公開及び特許ライセンス契約を扱う。

(2) RA の経歴、キャリアパス、評価及び昇給について

ORS 所属の URA はディレクター等除けば大きく 2 つの階級（Grant and Contract Administrator, Associate Director）に分けることができる。現在 ORS 所属の URA は全員が学部卒以上、ディレクターは全員、マスターや JD（法学士）等何らかの上級学位取得者であり、エクスポートコントロールの Associate Director は博士号取得者である。

ORSのスタッフの中には、数年勤務した後、部局のBusiness Administrator（以下BAという）¹²になる者がおり、ORSで培った知識を活かして活躍している。労働環境を変えたいという者から、昇進やより良い賃金を求めて異動する者等様々である。

RA に対する評価は、勤務全般に対する評価に加え、来年の目標等を総合して行われ、昇給にも影響する。

⁸ F&A レート：Facilities & Administrative rate、施設費及び管理費の比率

⁹ コグニザントエージェンシー：複数のファンディングエージェンシーから研究費を受けている場合、最も多くの研究費を受けているファンディングエージェンシーを、コグニザントエージェンシーという。大学は F&A レートの交渉をコグニザントエージェンシーのみで行い、他の機関はコグニザントエージェンシーと大学間で合意した F&A レートに倣わなければならない。

¹⁰ OMB Circular A-133: 政府資金を受けている各大学は、A-133 に基づいて自ら監査を行わなければならない。

¹¹ Material Transfer Agreement(MTA): 物質移動合意書と訳される、研究機関間での研究材料等の移転に関する契約。

¹² ペンシルベニア大学の BA は研究費関連の業務の他にも部局にまつわる様々な業務を行う。

(3) RA に対する教育

ORS所属のRAの殆どがCRA : Certified Research Administrator¹³を取得している。配属された時点で既に取得しているものもいれば、配属後に取得する者もいる。取得希望者は1回だけ受験料のサポートを受けることができる。部局レベルにおいても研究費のマネジメントに関する知識の習得が重要であることから、部局所属のBAにもCRA取得を勧めている。学内には試験のためのスタディグループも存在し、RAだけでなく受験を希望する者がキャンパス中から集まっている。

大学独自のプログラムとしては、SPCCP : Sponsored Projects Compliance Certification Program¹⁴があり、RAは受講が義務付けられている。プログラムはFinancial Training Departmentと連携した会計のコースやオンラインテスト等で構成されている。

また、他部署の業務を知ることの重要性から部署同士でクロストレーニングを行うこともある。例えばプレアワード部署のディレクターがポストアワード部署のRAに対して、所属部署の業務内容や業務プロセスを講義し、参加者はケーススタディ等を行う。

参加者が昼食時にランチを持ち寄って集まり、毎回、違ったトピックについて講義を受ける勉強会もある。

(4) 大学に対する貢献

昨年度、大学全体でNIHからのグラントは前年度比で約10%増加した。これは熟練したRAの努力の成果であり、大学の研究はRAの機能に大きく依存していると考ええる。研究者の負担を軽減することがRAの役割である。



インタビューに応じて頂いた Peloso 氏と

¹³ Certified Research Administrator: Research Administrators Certification Council が実施する RA の資格試験。
<http://www.cra-cert.org/index.html>

¹⁴ University of Pennsylvania “SPCCP: Sponsored Projects Compliance Certification Program”
<http://www.upenn.edu/researchservices/SPCCP/>

3-2. Tufts University (タフツ大学)



Office of Research Administration 外観

米国東部マサチューセッツ州メドフォードのメインキャンパスを中心に 3 つのキャンパスを持つ私立大学。1852 年創立。フルタイムの学生は学部生及び大学院生等合わせて、10,010 人¹⁵。ボストンのキャンパスにはヘルスサイエンス関連の学部が集まり、グラフトンのキャンパスには獣医学部がある。

インタビュー先：Paul Murphy, Director, Office of Research Administration

今回インタビューを行った Office of Research Administration（以下 ORA という）では、メドフォードキャンパスとボストンキャンパスで計 10 人の RA が勤務している。大学内の研究費についてプリアワードに関する事務と、予算に関連しないポストアワード事務（予算再編成、研究者の変更、研究対象の変更等）を扱う。なお、支出報告等の予算に関するポストアワード関連事務については他部署が担当する。申請書提出、研究費受給やサブコントラクトに関わる全てのプロセスは ORA を通して行われ、予算情報が正しいかどうか、申請書がスポンサー及び大学の規程に則っているかどうか全て当該オフィスでチェックされる。

また、タフツ大学には申請書作成支援を行う部署が存在する。ここでは、研究者が提出する申請書の作成支援、とりわけ PI が複数いる様な大型の研究費の申請書に関する支援を行っている。

今回のインタビューではそれぞれのオフィス、RA のキャリアパスや教育、そしてオフィスの今後等様々なお話を伺った。

(1) ORA: Office of Research Administration

ORAでは技術的な面に関するアドバイスを重点的に行ってはならず、そういったことは部

¹⁵ Tufts University "Fact Book 2013-2014", Full-Time Student Enrollment, P82
<http://provost.tufts.edu/institutionalresearch/files/Fact-Book-2013-14.pdf>

局内で非公式に行われていると考えられる。PI¹⁶に代わってグラントやコントラクトの諸条件について交渉を行う。契約の際はJuniorの職員がチェック、基本的な交渉や修正をしたものをアソシエイトディレクター等シニアの職員が再度チェック、場合によっては更なる交渉をし、署名をする。

タフツ大学では、研究費申請機会や研究費に関するトレーニングに関する情報を、メーリングリストで流しているが、当該メーリングリストの購入等も ORA を通して行われる。

ORA はとても良いチームであり、オフィス内はとても良い雰囲気である。ジュニアの職員も含めて全員知識豊富で、部局や PI との間に摩擦が発生した際も平和的な解決に向けて全力を尽くしている。

(2) OPD: Office of Proposal Development

先述した申請書作成支援を行う専門部署。OPD のスタッフはライティング技術を専門に学んだプロ集団であり、且つ、スポンサーのミッション、それぞれのファンディングオポチュニティーの必要事項や、評価者が求めていることを踏まえたうえでの研究内容の書き方に関して、専門知識を持っている。研究者と会い、必要事項を踏まえた申請書のアウトライン及び申請までのタイムラインの作成、専門的な個所以外の執筆や校正等を行う。ここでもやはりアカデミックな部分のチェックは行われておらず、申請書でアピールポイントを明確に伝えられているか、必要事項に対処しているかどうかのチェックを行っているとのこと。また、要望があれば教員、ポスドクや大学院生に対して申請書の書き方に関するワークショップを開催している。

(3) 採用にあたっての基準

RA 採用にあたって、採用者の職務経験はポジション及び業務に見合ったものでなければならない。ジュニアの職員の場合、学士もしくは CRA 等それに代わる学位取得者が好ましい。シニアの職員の場合、修士号等の上位学位及び 10 年以上の職務経験を要することが多い。プレアワードの RA は、交渉能力に加えて、締め切りを守り、詳細にまで気を配る姿勢が大事である。

(4) RA の評価、昇進及び昇給

評価は毎年行っており、昨年度に設定した目標と比較した達成度等を職員一人一人と話している。昇進は、経験年数と、より重い責任を自分自身で担える能力が備わっているか等を勘案し行っている。昇給は大学の昇給レートによる。これは、ORA に限ったことではなく大学全体で同じシステムが採用されている。

¹⁶ PI: Principal Investigator (研究代表者)

(5) 新システムの導入

ORA 所属の RA を部局に異動させることで、部局レベルの研究・アドミニストレーションに変革をもたらそうとしている。現在、RA が所属しているのは数部局であり、熟練した RA を部局勤務させることで、特に多くのコンプライアンスが絡むポストアワードの事務を円滑に進めようという狙いがある。これにより、事務作業は RA が行い研究者は研究に没頭するという構造が強化される。

また、研究費申請システムについても新しい電子システムを今年から導入予定である。このシステム上で研究者は研究に関する情報を、RA は予算情報等をそれぞれインプットすると、まとまった情報がスポンサーに送信されるようになる。全ての情報が PDF でアップロードされていた従来のシステムに比べて手続きがより簡素化されることが期待される。

(6) RA に対する教育

大学独自のプログラムとして、RA 及び研究者を対象として AAPLS: Applicants and Administrators Pre-Award Luncheon Series¹⁷ というものがある。申請書の書き方から、申請の際、いかに諸規程に則った予算を作成するかといったことまでプレアワード関連の講義が開催される。プレアワードに関して包括的な知識を提供すること、研究者と RA のコミュニケーションを促す狙いがある。開催時間は午後 12 時から午後 1 時のお昼時に設定されており、受講者はランチを持ち寄って参加する。

大学の外に目を向けても、ボストン近郊には数々の有名大学、研究施設及び病院施設があり、RA に対する教育体制も充実している。近郊の Emanuel College¹⁸ には研究・アドミニストレーションのためのコースが存在し、ORA から参加する者もいる。大学職員は自身の教育のため、年間 \$4,500 を上限として給付を受けることができる。

(7) RA 職能団体

米国には NCURA や SRA International といった URA の職能団体が存在する。それらの団体の年次総会等に参加することは、目まぐるしく変わっている業界で今何が起きているか、また他組織の RA は何をしているかを知る良い機会である。また、多くの RA が一同に会しているためネットワーキングの場としても最適である。他機関の研究・アドミニストレーションにおいて、どういう問題があり、どの様に対処したか尋ねることができる。

団体の刊行物を購読することができ、中には物事をどう進めていくかで迷った時など、ダブルチェックできるソースなどが存在し、大変有益である。予算作成から組織の在り方まで全て

¹⁷ Tufts University “AAPLS: Applicants and Administrators Pre-Award Luncheon Series”
<http://viceprovost.tufts.edu/researchadmin/training-and-seminars/aapls/>

¹⁸ Emmanuel College / Graduate Certificate in Research Administration
<http://www.emmanuel.edu/graduate-studies-nursing/academics/management/research-administration/graduate-certificate-in-research-administration.html>

のリサーチ・アドミニストレーションの全ての観点が網羅されている。

(8) 大学に対する貢献

RA 業務の進捗状況やどれだけ優れたサービスを提供しているかについて、客観的に測るためのデータはまだ持っていない。ORA がどれだけ早く契約を結ぶことができたか、研究費交付決定からどれだけ早くアカウントを開くことができたかを基準に RA の貢献度合いを測ることができると思う。そういったことを測るために、従来のシステムでは手で記録しなければならなかったところだが、新しいシステム（上記（5）参照。）では、手続きの所要時間を記録できるメカニズムがある。今現在、平均所要時間に関して明確な基準は持っていないが、新システム施行後そういったデータを集め RA の貢献度合いについても検証するつもりである。

3-3. Harvard University（ハーバード大学）

米国東部マサチューセッツ州ケンブリッジ市にキャンパスを置く、アメリカ最古の高等教育機関であり、世界を幅広い分野でリードする名門校。1636 年創立。学生数は、学部生及び大学院生合わせて、約 21,000 人¹⁹。

インタビュー先：Sarah Axelrod, Director, Cost Analysis & Compliance

今回、インタビューを行った Axelrod 氏が所属するコストアナリシスという部署は、主に間接経費の算出等を行っており、間接経費比率が一定でない米国の大学には標準的に設置されている部署である。同氏はハーバード大学の RA として 15 年以上の経験がある。

(1) コストアナリシス部署の概要

間接経費、大学規程更新や OMB A-133 で義務付けられている年 1 回の監査、備品に関する監査及びそれらに関する各部局からの質問等に対応する。

この中から間接経費に掛かる業務を簡単に説明する。大学全体の支出を全てデータに落とし込み、それらの中から研究に係る経費、教育・指導に係る経費、その他の活動に係る経費を分類し、研究に係る経費をさらに直接経費と F&A レートに分ける²⁰。一連のプロセスではスペースサーベイを行い、建物や所属スタッフがどのくらい研究に従事しているのかを割り出す。一般的にスペースサーベイを行うことで監査時の対応準備にもなる。それから全ての経費が正しく分類されているか確認し、配分の統計を取る。これらのプロセスには約半年を要し、とても

¹⁹ Harvard at a glance <http://www.harvard.edu/harvard-glance>

²⁰ こうして分類された F&A レートを分子、直接経費を分母とし間接経費率を算出。これを消耗品や給与、RA にかかる経費を除いて再度修正計上された直接経費（MTDC: Modified Total Direct Cost）に乗じて間接経費を算出する。この様にして確定された間接経費を含めた経費を研究費として交付申請する。

複雑である。交渉中、大学は間接経費を最大化させるために努力し、コグニザントエージェンシーはできるだけF&Aレートを下げようとする。間接経費の交渉は4年に一度行われ、毎年少しずつ変わっていく。ハーバード大学はHarvard Medical School、School of Public HealthとUniversity Area(前述の2部局以外の全部局)とで別の間接経費率が存在する。OSPのコストアナリシス部署はUniversity Areaの間接経費を担当しており、Harvard Medical School及びSchool of Public Healthはそれぞれの部局で勤務しているRAが別々に間接経費の交渉にあたっている。このような大学は珍しい。実際にあった交渉の例を挙げると、School of Public Healthでは、間接経費が不安定だったため、向こう3年~4年間安定したレートをもらえるのであれば自分達で計算したものより少し低いレートで合意しても良いという交渉を持ちかけ成立した。

(2) プレアワード

プレアワードでは、クオリティアシュアランスと呼ばれるグループが存在し、研究者から提出のあった申請書への予算等のデータ入力およびデータ管理等を担当する。さらにグラントを受給すれば、報告書や支払い期限などを管理する。

グラント申請時はGrant and Contract specialistによる第一チェック、そしてアソシエイトディレクターによる最終チェックが行われる。受給が決まれば、契約諸条件の交渉、サブコントラクト契約の締結等法律に関わることもGrant and Contract specialistが担当する。

(3) RAのキャリアパス

スタッフの経歴はバラエティーに富んでいて実におもしろい。複雑な契約や交渉を担当するプレアワードのスタッフの何人かは弁護士資格取得者であり、彼らは研究の契約については弁護士よりもはるかに知識豊富である。弁護士資格を持たなくとも20年以上の業務経験を持ち複雑な交渉に熟練している者もいる。ある女性はボストンに移住してきた元ミュージシャンで、取得した学位も音楽関係のものだったが懸命に働き今では管理職についている。採用の基準で一定のものは特にないが、ビジネスや財政関係の学位取得者が多い。シニアポジションのRAは殆どが修士号取得者である。シニアポジション募集の際は多くの場合、「修士号が好ましい。もしくはそれに代わる職務経験」等としており、学位はそれほど重視していない。重要なことはやはり、賢明でやる気があるかどうかであり、未経験者の為にオンジョブトレーニングも存在する。博士号もRAに関連しているビジネスや財政関連のものであれば仕事にとって利点であると考えられる。

本部で採用され、何年か勤務した後、部局に異動し昇進するものもいる。またEmanuel CollegeでRAのサーティフィケートを取得し、それをもって昇進するものもいる。しかし実際のところ多くの者は仕事を通して知識を得ている。

また、派遣会社などから試用という形で3ヶ月程雇用し、高評価であれば本採用、そうでなければ不採用とすることもある。実際に現在オフィスで働く6人は元々試用で雇っていた。

(4) RA に対する教育

彼らは財政について精通していなければならない、ハーバードにはそのためのオンライントレーニング等が充実している。ハーバード大学にはREACH²¹プログラムと呼ばれる独自のプログラムがあり、OSPからも数人が参加している。またOSP内でプレアワードとポストアワードでのクロストレーニングを行い、お互いの理解を深めるとともに、良い形で情報共有や仕事の分担がなされているか確認している。他にも、新しい規程等が施行された時にはOSP主催でトレーニングを開催し受講者を集める。なお、学内の教育カリキュラムは、URAT: University Research Administration Trainingと呼ばれるチームが決定している。また大学のトレーニング全体を取り仕切る組織としてCWD: Center for Work Developmentが存在しており、URATもCWDの一部である。

学外の教育として、NCURA 等の年次会合や地域会合が実に役に立っていて、他の大学の違った考えや情報を得るための良い機会になっている。スタッフには視野を広げるため自身の所属とは違った部署に関わるセッションを聞くように進めている。また、各大学から本部の RA、部局の RA 両方が参加しており双方にとって良い情報交換の場でもある。誰を参加させるかを OSP 内で話し合い、参加費を支援している。

(5) 学内における RA コミュニティー

学内にも RA 同志のコミュニティがある。例えばリサーチファイナンスに興味がある者同志が集まる勉強会、間接経費に関連する業務をしている者や、クオリティーアシュアランスグループが定期的に集まって業務についての話し合いを行っている。

(6) 学外の RA との連携

スタンフォード大学やペンシルベニア大学等有名大学 9 校のコストアナリシスの RA が年 1 回 2 日間、会議を開き間接経費について議論を交わす。こういった交流から他大学の RA と顔見知りになることで、何か疑問が生じた時 e-mail で質問を出せば半数以上がその日の内に回答が得られる。

また、詳細は知らないがプレアワードも Little11 という 11 大学が集まって議論を交わす場がある。

²¹ Harvard University “Reach Program” <http://osp.fad.harvard.edu/content/reach-program>

(7) RA の評価及び昇給

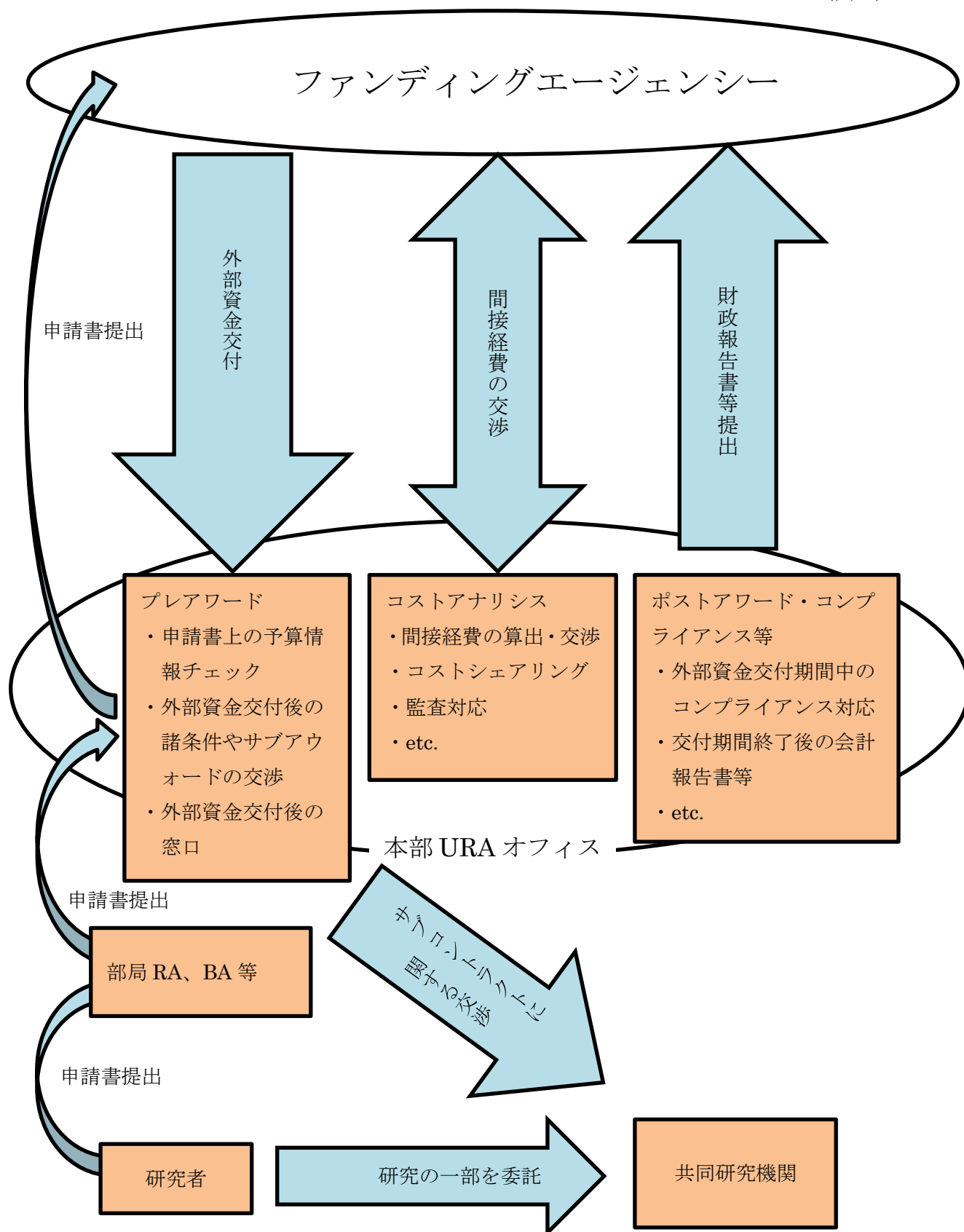
一年の初めに目標を設定し、達成状況を年度途中及び年度末に評価する。昇給は組合加入の RA と非加入の RA とで違い、加入している者は毎年組合が交渉した昇給レートで昇給するが、非加入の者は「期待以下」「期待どおり」「期待以上」「スーパースター」の 4 段階で評価され「期待どおり」「期待以下」であれば 2～3%の昇給、「期待以上」「スーパースター」で 4%程の昇給がある。昇給レートについては大学で例えば、3.5%と定められれば平均して 3.5%となるように均等に振り分けていく。



インタビューに応じて頂いた Axelrod 氏と

以上のインタビューから米国の RA オフィス、研究者及びファンディングエージェンシーとの関係を簡単な図にすると図 1（次ページ）のようになる。なお、図 1 は米国の標準的な RA オフィスの機能を図式化したものであって、ある特定のオフィスについて図式化したものではない。

(図1)



4. RA 職能団体

前章のインタビューでもあったとおり、米国には RA の職能団体が存在し、キャリアデベロップメントやネットワーキングの場として多いに役立っている。実際、インタビューを行った 3 大学の RA 全てが、これら職能団体のミーティングに参加することは有意義であると語っている。

4-1. NCURA

NCURA: National Council of University Research Administration は 1959 年設立された RA の職能団体。米国の首都ワシントン D.C.に本部を構え、全世界に約 7,200 人の会員がいる。同団体主催のミーティングでは世界中から RA が集まる。

インタビュー先 : Jesse J. Szeto, Senior Manager, NCURA Global

今回、組織の概要やリサーチ・アドミニストレーションに関するサービス、また元大学所属の RA であるという Szeto 氏の経験に基づいた話を伺った。

(1) NCURA の概要

今から約 60 年前の米国では、連邦政府の研究費を獲得する大学は少なく、規制等に関しても、現在と比較すれば簡素的ではあるが、複雑であった。そうした問題に対処するため、NCURA は設立され、現在では全世界に約 7,200 人の会員数を持つ。米国内 7 つのリージョンと 8 つ目のインターナショナルリージョン（米国以外の地域）で構成される。現在、米国以外の会員数が増加しており、米国以外では日本が最大の会員数である。

ミッションは RA に対する教育やネットワーキングの場を提供し、リサーチ・アドミニストレーションのプロとしてのキャリアデベロップメントに貢献することである。

(2) アニュアルミーティング等の企画・開催

NCURAでは年に数回カンファレンスを開催している²²。総会から各リージョンにおけるリージョナルミーティング、プレアワード等の特定の分野に特化したものまで様々であり、総会になると約 2,000 人の参加者が集まる。またこれらのミーティング参加のための補助金²³を受けられる制度もある。

²² NCURA “Meetings and Conferences” <http://www.ncura.edu/Education/MeetingsConferences.aspx>

²³ NCURA “Education Scholarship Fund” <http://www.ncura.edu/Education/EducationScholarshipFund.aspx>

アニュアルミーティング開催にあたっては、バイスプレジデントを中心としたプログラムコミッティーが設置され、大学所属の会員や NCURA 職員がオーガナイザーとして任命される。各委員はそれぞれ一つずつトピックを担当し、講演者の選定等を行う。(Jesse 氏) 自身もオーガナイザーの経験があり、ミーティング当日は一つのトピックにつき、約 10 のセッションと約 10 のディスカッショングループがあり、セッションはプレゼンテーションと Q&A で構成され、ディスカッショングループでは参加者がテーブルを囲みトピックについてお互いの意見を述べ合う。

また、特定のトピックに特化したカンファレンスとして PRA: Pre-Award Research Administration Conference と FRA: Financial Research Administration Conference がある。その名のとおり、プレアワードとリサーチファイナンスに関するカンファレンスである。トピックとしては、各大学研究費を獲得する必要がある、プレアワードの人気の高いが、教育に対するニーズはリサーチファイナンスの方が高く参加者も多い。

(3) ワークショップの開催

(2) で述べたカンファレンスとは別に、各大学の要望に応じ、大学や大学近郊でワークショップを開催することがある²⁴。トピックはリサーチ・アドミニストレーションの基本やリサーチファイナンス等である。外国でも開催実績があり、カタールで開催したこともある。ワークショップ招聘にあたって NCURA の会員である必要はない。

(4) インスティテューショナルプログラム

NCURA のインスティテューショナルプログラム²⁵には、ピアレビュープログラム²⁶、ピアアドバイザープログラム²⁷等があり、ピアアドバイザープログラムには (3) で述べたワークショップよりも、各大学専用に整えられた教育プログラム等も含まれる。

(Szeto 氏) 自身が以前大学の RA オフィスでディレクターをしていた時に利用した経験を語れば、当時リサーチ・アドミニストレーションは比較的新しい分野でオフィスも小さく、研究に関する規程も整備されていなかった。そこで、規程、手続きや組織の構造等に関して改善点を探るため NCURA のピアレビュープログラムを利用した。審査をするのは国内でも有数の RA である。ピアレビュー終了後追加すべき規程や改善すべき事項について、約 60 ページに渡る報告書の提出を受けた。

研究費の大幅な増加を目指す時や、RA オフィスの機能を拡大する時もこれらのプログラムが非常に役立ち、組織として新たに追加すべき業務や必要な人数に至るまでアドバイスを受けることができる。新しいことを始める場合、反対意見が出るのは避けられない。そういった時に第三者の意見があれば、強力な後ろ盾となり非常に有効である。

²⁴ NCURA Traveling Workshops” <http://www.ncura.edu/Education/TravelingWorkshops.aspx>

²⁵ NCURA “Institutional Program” <http://www.ncura.edu/InstitutionalPrograms.aspx>

²⁶ NCURA “The NCURA Peer Review Program” <http://www.ncura.edu/InstitutionalPrograms/PeerReviewProgram.aspx>

²⁷ NCURA “Peer Advisory Services” <http://www.ncura.edu/InstitutionalPrograms/PeerAdvisoryServices.aspx>

ピアレビュープログラムは米国以外でもサービスの提供を行っているが、国外でいかに良いサービスを提供できるか模索中である。現在レビュアーは全て米国のリサーチ・アドミニストレーションに精通している米国の RA であるが、国が変われば当然ルールも変わり、その国の RA がレビュアーになる必要がある。近い将来、米国以外でもレビュアーを探し、サービスを提供できる様にしたい。

(5) オンライン教育プログラム

NCURAは様々なオンライン教育プログラム²⁸を提供しており、いつでも好きな時に受講することができる。各コースは特定のトピックに対する教育ニーズによって、NCURA会員であるRAがデベロッパーとなり設計される。受講者数はトピックによって、増減が見られるが、新しい規制に関するプログラムの場合、800人以上が受講する。その他の標準的なプログラムの場合、各プログラム1年あたり約50~60人が受講する。

(6) 海外の大学へのインターンシッププログラム

海外の大学でインターンシップが出来るプログラムも存在し、スタンフォード大学や北京大学での実績もある。基本的には2週間から1ヶ月のプログラムであり、NCURAは参加者に\$2,000の援助を行う。参加するためにはNCURAの会員となってから5年以上経過している必要があるが、もし所属機関が他の参加者の受入れ機関となることを承諾すればこの要件は免除される。因みに、ここでいう「受入れ機関になる」ということは、直ちに外国のRAを受け入れなければならないということではなく、将来的に受け入れを行うことができるということを承諾するということである。

(7) スタッフの経歴

NCURAを運営するにあたり、RA経験者である必要はなく、数人の元RAを除いてその経歴はホテルマン、イベントプランニング会社勤務、オンライン教育を扱う会社に勤務していた者など様々である。

(8) RAに対する貢献

(4)で述べたようなピアレビュープログラム等は非常に役立っている。また、NCURAのカンファレンス等を通して得た人脈も仕事をするうえで非常に役立っている。何かトラブルがあった時など、e-mailを送るか、オンラインコミュニティに質問を投げかければ回答を得ることができる。

²⁸ NCURA “Online Education” <http://www.ncura.edu/Education/OnlineEducation.aspx>

例えば、クラウドファンディング²⁹で資金調達をしようとした場合、比較的新しい分野であるが既に実施している大学もあり、アニュアルミーティングでの交流を利用して、良い点と悪い点、取扱いにおける注意事項等を聞くことができる。この人脈を重んじる考え方はNCURA発足当時と変わっていない。

(9) NCURA の今後

NCURA は今後も会員のニーズに併せて発展していくだろう。そして米国内にとどまらず、国外での活動も活発にするつもりであり、インターナショナルリージョンを起ち上げた理由もそこにある。今後国外へのアウトリーチにも精を出していくつもりである。

ピアレビュープログラムも従来は、既存の RA オフィスにおける改善点を求めるものが多かったが、今ではゼロからのオフィス起ち上げについてアドバイスを求めるものも増えてきている。



インタビューに応じて頂いた Szeto 氏と

まとめ

本報告書を「日米 RA オフィスの違い」「RA のキャリアパス」「RA に対する教育制度」の 3 点を中心に簡単にまとめたいと思う。

米国の RA オフィスの目的はあくまでも研究者の事務的負担を減らすことであるのに対し、日本の RA オフィスはそれに加え研究力の強化、研究戦略の立案までを職務内容に含んでいるところが殆どである。第 2 章で述べた様に、日米の RA オフィスはそもそも成り立ちが違い、単純に米国大学のやり方に倣うということはできないのかもしれない。日本の大学がそれぞれ自身の方針を打ち出しオフィスづくりをすることは素晴らしいと思う。しかし、日米で共通の事項は存在する。例えば、申請書の書き方等を指導するタフツ大学の OPD: Office of Proposal Development

²⁹ ウェブ上で他の人々や組織に財源の提供や協力などを求めること。例を挙げれば、NIH からグラントを獲得できなかったプロジェクトで継続に\$2,000,000 を要するものがあつたとする。それをクラウドファンディングのウェブサイトに載せ有志から資金を募ることができる。

の様な申請書作成支援の専門組織があれば非常に役立つと思う。現に日本の RA オフィスでもそういったサービスを行っているところは存在するし、申請書の書き方に関するワークショップも開催されているなどニーズは高いと思われる。

RA のキャリアパスについて、先ず学歴を見ると、日本の RA には博士号取得者が多いのに対して、米国の大学で勤務する RA は学部卒の者が多い。これは米国大学の RA は日本の RA と比べ事務職的な色合いが強いことを考えれば納得できる。米国の RA はほぼ全員がフルタイムで勤務しており、他部署の職員と同じ労働条件で働いており、何ら特別なことはない。そして、これは RA に限ったことではないが、米国の大学では部署間の異動は殆どなく、同じ部署に 15 年～20 年在籍する者も珍しくない。タフツ大学の様に部局レベルでのリサーチ・アドミニストレーションを活発にするため本部と部局の RA オフィス間の異動を行うこともあるが、RA システムを学内に行き届かせるためには有効な手段であると思う。RA を定着させ、発展的に継続させるためには、文部科学省の事業終了後の安定的雇用が重要になると思う。日本の大学においても自主経費での RA 雇用や職階性の導入等を、RA 定着に向けた取り組みとして打ち出している大学が多い。

そして、そのためには RA に対する教育が欠かせない。今回インタビューした米国の 3 大学全てが RA に対する独自の教育制度を持っており、未経験者や研究費の知識のない者も時間をかけて育成することができると語っていた。RA 育成の環境が整い、RA という職がより身近になれば日本のリサーチ・アドミニストレーションは格段に進歩するのではないだろうか。そして教育の場は同時にネットワーキングの場ともなる。タフツ大学の AAPLS: Applicants and Administrators Pre-Award Luncheon Series の様な、教育とネットワーキングを同時に行うことのできる環境も有効であると思う。NCURA や SRA International 等のミーティングで世界の RA と触れ合い、リサーチ・アドミニストレーションの現状を聞くのも良い。本報告書にまとめることはできなかったが、SRA International の CEO である Elliott Kulakowski 氏とお話しする機会があった。同氏は、日本の RA はまだ始まったばかりであり大きな可能性を秘めている、今後更なる飛躍をするためには、RA 育成のためのシステムを構築していくことが重要であると語られた。

日本の RA は始まったばかりであるが、それを魅力あるものにしていくためには、それぞれの大学の特色を生かしたオフィスづくりをし、RA 育成の環境を整えることが必要である。RA の成長に伴って、研究者に係る負担の軽減、ひいては日本の大学の研究力強化に繋がっていくことを願う。

謝辞

本報告執筆にあたり、快くインタビューに応じて頂いた皆様に深くお礼申し上げます。またインタビューの機会を与え、ご協力頂いたワシントン研究連絡センターの下村理センター長、阿部成剛副センター長、清水和子前副センター長、RA に関する文献をご提供頂いた科学技術振興機構ワシントン事務所の大濱隆司前所長、さらに日本の RA に関するアンケートにご協力頂きまし

た京都大学学術研究支援室の皆様、沖縄科学技術大学院大学外部研究資金セクションの皆様、神戸大学学術研究戦略企画室の皆様、そして大阪大学大型教育研究プロジェクト支援室 URA チームの皆様に厚くお礼申し上げます。

そして二年間の研修を支えて頂いた日本学術振興会及び大阪大学の皆様に感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

参考文献及び URL

(脚注を含め URL のアクセス日は全て平成 27 年 2 月 23 日)

- [1] リサーチアドミニストレーションの役割 (NCURA 発行 “THE ROLE OF RESEARCH ADMINISTRATION” (SECOND EDITION) 翻訳)
科学技術振興機構 高橋 宏、金沢大学フロンティアサイエンス機構 鳥谷 真佐子、寺本 時靖、金沢大学イノベーション創成センター 畔原 宏明
- [2] 文部科学省 リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備
http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/index.htm
- [3] 文部科学省 研究大学強化促進事業
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/sokushinhi/
- [4] ペンシルベニア大学 Office of Research Services
<http://www.upenn.edu/researchservices/>
- [5] タフツ大学 Office of Research Administration
<http://viceprovost.tufts.edu/researchadmin/>
- [6] ハーバード大学 Office for Sponsored Programs
<http://osp.fad.harvard.edu/>
- [7] NCURA
<http://www.ncura.edu/Home.aspx>
- [8] SRA International
SRA International HP <http://srainternational.org/>

米国におけるライティングセンターの役割

ワシントン研究連絡センター

豊木 麻紀子

1. ライティングセンターとは

ライティングセンターとはより良い書き手の育成を目的¹とし、教育機関、研究機関等に設置されている部署である。現在、アメリカでは多くの高等教育機関が学生を対象としたライティングセンターを学内で展開しており、研究機関においても研究者向けにライティングセンターの展開が行われている。ライティングセンター関係者の職能団体である **International Writing Centers Association**（以下IWCA）によると、以下の六点がライティングセンターの共通概念としてハリスにより定義されている²。

1. チュートリアルが1対1の環境下で行われること
2. チューターが教育者としてではなく、コーチ、コラボレーターであること
3. 指導を必要とする学生のニーズがチュートリアル時に中心となること
4. 実験 (experimentation) と練習 (practice) がエンカレッジされること
5. 指導を受ける学生が様々な形の執筆活動において指導を受けられること
6. いかなるライティング能力を持った学生でも受け入れること

なお、設置機関によって設置形態、予算、対象者等が大きく異なっていることから、実際の活動内容は各ライティングセンターによって大きく異なっているのが現状である。

2. 日本におけるライティングセンターの展開

日本においてもライティングセンターを設置している大学は少数存在する。日本のライティングセンター関係者の職能団体として機能している **The Writing Centers Association of Japan** のウェブサイトによると、ライティングセンターを設置している大学は上智大学、津田塾大学、東京大学、名古屋大学、早稲田大学等計 11 機関³あり、具体の活動内容は英文ライティングのみを指導、特定の学部にも所属する学生のみを対象とした指導、全学学生を対象とした指導、またはチューター制の導入等、各大学によって異なる。筆者の所属する東京大学では 2008 年に駒場キャンパスの学部生に対して個人指導形式での英文ライティングの指導を行う「駒場ライターズスタジオ」が設立⁴されており、2012 年夏学期からはチュートリアル以外のプログラム展開も行われている。駒場ライターズスタジオでは、2008 年より開講された必修授業である理科生向けの英文ライティングプログラム ALESS (Active Learning of English for Science Students) および文科生向けの ALESA (Active Learning of English for Students of Arts) を履修中の学生やその他学生の相談等に対応している。

¹ North, S. M. (1984) pp. 438

² Harris, M. (1988)

³ Writing center resources - The Writing Centers Association of Japan (2015 年 2 月 25 日アクセス)
<https://sites.google.com/site/wcajapan/writing-center-resources>

⁴ Active Learning of English at Komaba (KWS) (2015 年 2 月 25 日アクセス)
<http://ale.c.u-tokyo.ac.jp/joomla/index.php/kws-public>

3. アメリカにおけるライティングセンターの事例報告

アメリカにおけるライティングセンターの展開例として、メリーランド大学カレッジパーク校、テキサス A&M 大学カレッジステーション校、アメリカ国立衛生研究所（NIH）のライティングセンター担当者にそれぞれインタビューを行った。

3-1. メリーランド大学カレッジパーク校

チューター養成教材の一つとして全米に普及している The Bedford Guide for Writing Tutors の著者の一人であるリー・ライアン氏がディレクターを務めるメリーランド大学カレッジパーク校ライティングセンターを訪問した。なお、メリーランド大学カレッジパーク校では、学部生を対象とするライティングセンターと大学院生を対象とするライティングセンターが別に設置されており、本報告書では学部生向けのライティングセンターについてインタビューを行った。

<大学概要>

設置形態：州立大学

学生数：37,248 名（学部生 26,538 名、大学院生 10,710 名）⁵

THE World University Rankings⁶ World Rank 2014-15：132 位⁷

<インタビュー対応者>

ディレクター リー・ライアン氏

アシスタントディレクター ダグ・カーン氏

アシスタントディレクター ナビラ・ヒジャジ氏

ライティングセンター設置の背景および組織

1974 年に学部 1 年生向けのライティングプログラムの附属施設として、学生が自分のライティングについて対話する場所を設けるために English Department に設置された。当初は学部生 6 人と大学院生一人の対話形式であくまで対話の場所として提供されるにすぎなかった。

数年後、上級生かつ弁護士や会計職等専門職を希望する者向けに対し専門職で必要とするためのライティングスキルを養うためのプログラムが作られ、第二のライティングセンターが設置された。第二のライティングセンターは専門職に就いていたリタイア後の人々をチューターとして雇用し、学生が希望する専門職の内容に即した指導を行っていた。これら二つのライティングセンターは後に合併されたが、ライティングプログラムを受講中の学生のみ利用可能な状況は継続

⁵ 2013 UNIVERSITY OF MARYLAND HIGHLIGHTS (2015 年 2 月 25 日アクセス)

http://umdrightnow.umd.edu/sites/umdrightnow.umd.edu/files/2013_fact_card_final.pdf

⁶ Times Higher Education World University Rankings

⁷ University of Maryland, College Park(2015 年 2 月 25 日アクセス)

<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking/institution/university-of-maryland-college-park>

していた。

現在においても **English Department** に設置されているが、全学予算が措置されており、全学の学部学生がライティングセンターを利用可能となっている。

現在、ディレクター、アシスタントディレクターのほか、後述するインターンの学生も含めるとチューターの数 は 62 名にのぼる。アドミニストレーションスタッフとして、オフィスマネージャー1 名、学部生が 5-6 名、シニアボランティアが 5-6 名勤務している。ディレクターは担当している授業があり、アシスタントディレクターにおいては週 10 時間程度の勤務となっており、フルタイムで勤務しているのはオフィスマネージャーのみである。チューターにおいては学生によって時間数に差はあるものの、週数時間程度の勤務が多い。

スタッフリクルーティング及びトレーニング

リクルーティングについては学部生全員の必修授業である **Upper Writing Course** の受講生にフライヤーを配布するとともに、教員と独自のネットワークを築き、ライティングが得意かつ人々と働くことが好きな学生を紹介してもらうように依頼している。また、ディレクター、アシスタントディレクターにおいては授業を持っているため、授業を受講する学生から直接リクルートすることもある。また、前述の管理側で勤務している学生から毎年数名リクルートを行っている。

チューターになることを希望する学生は“**Writing Center Internship**”という授業を履修することが求められており、全員 1 学期間、週に 1 回 2.5 時間開講される授業に出席する必要があり、学生は受講 4 週目からライティングセンターでインターンとして勤務を開始する。また、修了時に学生には 3 単位が与えられる。

なお、本授業を受講するためには推薦状、ライティングサンプル等を提出し、選考を通る必要がある。受講が許可された学生については受講の時点で雇用が確約されるわけではないが、ほぼ全ての学生が修了後チューターとして雇用される。

学生の専攻については、国語 (**English**) 専攻が一定数を占めるが、教育学、コミュニケーション専攻も多い。特に制限を設けているわけではないが、すべての学問にライティングスキルは重要であるという考えの下、チューターの専攻には一定の多様性を持たせるようにしている。

英語を第一言語としない学生への対応

学生がライティングセンターにチュートリアル予約を入れる際は、オンラインでの予約が必須となっている。予約に必要なアカウント登録時に第一言語および家庭で使用している言語を記入するようになっており、アカウント登録データを通してライティングセンターの利用学生の言語使用状況を把握している。メリーランド大学カレッジパーク校は DC 近郊にキャンパスがあるため、家庭における言語使用状況は非常に多様性に富んでおり、英語が第一言語でない学生がライティングセンターを利用することが多いため、特に **ESL** 等を受講中の学生に対して専門のチューターは設けていない。

また、学生からのニーズを把握する方法として、各学期の開始時にチュートリアルで使用する希望言語はあるかアンケートを行っており、希望の多かった言語について対応可能なチューターがいた場合はライティングセンター内に張り紙をし、新しい言語でのチュートリアルが可能と

なったことを知らせている。現在は中国語でのチュートリアルが可能となっているが、英語以外のチュートリアルに対応できるチューターの数に限られているためウェブサイトで告知せず、ライティングセンター内にフライヤーを貼り告知する形をとっている。

学生へのアウトリーチ活動

ライティングセンターについては事前予約をする学生が多数を占めており、学生の間でライティングセンターが普及していると考えられるため、アウトリーチ活動にそこまで注力はない。

現状のアウトリーチ活動としてはウェブサイトでの PR に加え、新入生オリエンテーション、留学生オリエンテーションに出席しライティングセンターの説明を行っている。また、教員がチューターを授業に呼び、チューターが 10 分ライティングセンターについてプレゼンテーションを行う授業訪問という制度も活用している。学生にとって情報が多くかつ楽しめるビデオの作成についても近年取り組んでおり、近日中に公開を予定している。

上記の取り組みに比べてややインフォーマルなアウトリーチ活動としては、キャンパス内の他団体とのイベントの共催がある。人文学系専攻とのワークショップ開催や、将来弁護士になることを希望する学生の団体とのイベントを共催することにより、学生の日常生活にライティングセンターを溶け込ませることを目的としている。

なお、過去においてはライティングセンターについて説明したフライヤー、スケジュールを印刷した名刺カードを配布したこともあったが、現在はペーパーレスに移行しているため配布を行っていない。

ライティングセンターの利用条件

メリーランド大学カレッジパーク校の学部学生である限り、どのようなライティングでもチュートリアル対象となる。多言語話者の学生においては課題の意味をうまく理解できないことも多く、ブレインストームの場としてチュートリアルを利用する学生もいる。また、課題ではないが、就職活動時に用いるパーソナルステートメント、CV、履歴書、カバーレターについてもチュートリアル対象となる。

ライティングセンターにおける独自のプログラム

グラマーホットラインという取り組みをおこなっており、文法等に関する問い合わせに対応している。ホットラインという名前のおり電話での対応となるため、学内では学生のみならず、教職員からの問い合わせに対応しており、学外においても様々な場所から問い合わせがある。ホットラインの対応時間はライティングセンターのスケジュールと連動しているが、ライティングセンターが閉まっている場合にも留守番電話で対応し、ライティングセンターが開いた際に電話を折り返し、問い合わせに回答している。

オンラインチュータリング

現在、シンクロナス形式でオンラインチュートリアルを行っている。2 年前にオンラインチュートリアルを開始した当初、学生はビデオ形式のチュータリングを望むと考えていたがチャット

形式でのチュートリアルを希望する学生が非常に多い。当初はアシンクロナス形式に移行させ、すべての学生がオンラインでチュートリアルを希望するライティングを提出し、それに対しチューターが対応することを考えていたが、アシンクロナス形式に移行するには多額の予算が必要となること、また、人的リソースについても提出された課題を振り分ける人員等が必要になる点から移行を見送った。オンラインチュートリアルについては米国内では提供する場所が減っており、オンラインの大学等でないと継続した運営が難しいと考えている。

3-2. テキサス A&M 大学カレッジステーション校

次に、全学的なライティングセンターの展開を行う事例として、テキサスA&M大学カレッジステーション校の事例を紹介したい。テキサスA&M大学のキャンパスはカレッジステーション校、ガルベストン校と二つあるが、本インタビューではテキサスA&M大学に所属する学生のうち93.2%⁸が在籍するカレッジステーション校のライティングセンターを訪問した。

<大学概要>

設置形態：州立大学（ランドグラント大学）

学生数：49,221 名⁹

THE World University Rankings World Rank 2014-15：141 位¹⁰

<インタビュー対応者>

アソシエイトディレクター キャンディス・シェーファー氏

ライティングセンター設置の背景、及び組織

学部生のみを支援するライティングセンターとして設立された。組織としては学務系の部署であり、プロボストを筆頭に全てのチュートリングを監督するアソシエイトディレクター等のスタッフによって構成されている、現在 55 人のチューターがおり、内訳としては学部生の方が多い。なお、組織上学部課程所属の一機関として機能しているが、学部学生だけではなく、大学院生もライティングセンターを利用可能。

スタッフリクルーティング及びトレーニング

秋学期にトレーニングを開始する場合は春学期に、春学期にトレーニングを開始する場合は秋学期に選考を開始する。ライティングセンター側でアプリケーションを準備しており、専攻、GPA、志望理由等様々な項目について希望者が記入する仕組み。アプリケーションの中で特に重視して

⁸ Texas A&M University Enrollment Profile Spring 2014 (2015 年 2 月 25 日アクセス)
<http://dars.tamu.edu/dars/files/c6/c65e244e-8575-44f3-9ba3-c9b49aeb81.pdf>

⁹ 同上

¹⁰ Texas A&M University, <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking/institution/texas-aampm-university> (2015 年 2 月 25 日アクセス)

いるのはチュータリング・シナリオという項目である。教員が学生に与えた課題に対し、あるフィードバックを与え、学生がライティングセンターに相談しに来た場合、教員が与えたフィードバックに沿うようにいかに指導を行うか、を記述してもらう。

また、良いライターでないとライティングセンターのチューターになれない、と学生は考えがちであるが、決してそうではない。チューターはライター、編集者というよりも学生のライティングを導く立場にある。文法や APA、MLA 等の引用方法を教えるのは比較的容易なのに対し、正解のないライティング課題について人々と対話しながら一つの完成品とするのは対人スキルを必要とするため、それらのスキルについても注意して見るようにしている。

トレーニング等としては、スタッフの育成プログラムとして、College Reading and Learning Association (CRLA) のプログラムを採用している。プログラムは三学期間受講が必要であり、受講した場合学部生には単位が付与される。CRLA のカリキュラムを使うことにより、ある程度カリキュラムの標準化が可能になると考え、本カリキュラムを採用した。また、スタッフ全員が集うミーティングを週 1 回開催するほか、研修として秋学期の初めに 1 日研修、春学期の初めに半日間研修を行っており、研修中も給与の支払いを行っている。

利用者数

2014 年秋学期には 2579 人の学生がライティングセンターを利用しており、そのうち 1946 人が学部生、612 人が院生となっている。

人数だけをみると学部生の利用が多いように感じられるが、学部生の多くが一回のセッションで課題を完成させ、1946 人中 2 回目の指導を必要とするのは 478 人のみである。一方、院生は学位論文などの指導を必要としているケースが多く、一つの課題に対し必要なセッションの数が多く、612 人中半数を超える 318 人が 2 回目以降のセッションを受けている。

ライティングセンターの利用条件

Texas A&M の学生であれば、必ずしもチュートリアルを必要とするライティングが授業で与えられた課題である必要はない。例えば、就職活動時に企業に対して提出する履歴書、カバーレター等もライティングセンターのチュートリアル対象となる。また、プレゼンテーションで使用するスライドファイル、発表原稿についてもチュートリアルを受けることが可能。プレゼンテーションのチュートリアルについては特に専門のスタッフはおらず、チューターがライティング課題と同じように指導を行う。

ESL を受講する学生へのプログラム展開

ESL を受講しつつライティングセンターを利用する学生は 2014 年秋学期で 724 人に上った。しかし、本項目については自己申告制であるため、更に多くの学生がライティングセンターを利用している可能性もある。なお、ESL の対象となりうる留学生の多くが大学院生¹¹である。

¹¹ 留学生全体のうち 77% が修士、博士、もしくは専門職課程に所属している。

Texas A&M University Enrollment Profile Spring 2014

<http://dars.tamu.edu/dars/files/c6/c65e244e-8575-44f3-9ba3-c9b49aeb81.pdf> (2015 年 2 月 25 日 アクセス)

また、ESL の学生向けに二つのプログラムを準備しており、一つが学期中毎週月曜夜に開催される留学生向けワークショップである。本ワークショップはアメリカの文化的な側面についても扱うこととしており、仕事にどう応募するか、教員とのコミュニケーション、何かを書くときに簡潔に書く練習等をコンサルタントが指導している。もう一つのプログラムは PLACE と呼ばれており、留学生が登録すると英語を母語とする学生の間で会話の練習等ができるものである。留学生が日ごろ疑問に思っているイディオムやスラングの使い方等についてはライティングセンターでは質問しにくい性質の物もあるため、留学生にとっては非常にいい機会を提供できていると考える。いくつかのイディオム表現については Youtube 上でビデオを作成した。

ライティングセンターにおける独自のプログラム

学位論文を執筆中の学生については、来る度に違うチューターに論文の詳細な説明をすることを好まない者もいるため、チュートリアル 10 回の間は同じコンサルタントを担当とするプログラムを実施している。また、学院論文のチュートリアルを担当するチューターについては新人ではなく、最低でも上記 CRLA のカリキュラムでトレーニングの最終学期である 3 学期目に入っている必要がある。

また、試験期間中にライティングセンターが設置されている図書館の一部を借りて、ライティングリトリートを行っている。これは中間もしくは学期末の課題の締切前に学生が静かに課題に取り組む環境を提供する試み。センター側で飲み物とスナックを準備し、ライティングコンサルタントと司書が学生からの問い合わせに午後 5 時から深夜 0 時まで対応する。ライティングリトリートについては予約が不要となっている。

学生へのアウトリーチ活動

Texas A&M 大学全ての学生にライティングセンターを知ってもらいたいと考えており、アウトリーチ活動の担当をおき、フレッシュマンオリエンテーション、オフキャンパスオリエンテーション、留学生オリエンテーション等で学生にライティングセンターを知ってもらう機会を設けている。2014 年の夏にウェブサイト（図 1）を刷新したほか学生の多くが利用しているソーシャルメディアも積極的に活用し、Facebook、Twitter、Instagram¹²、Pinterest¹³、Youtubeを通じて毎日情報の発信を行っている。また、情報を発信する際は、同じ情報を各ソーシャルメディアにアップすることとしている。

¹² 写真を撮り、加工したものをアップに対し、他のユーザーがコメントをつけたりする仕組み。ピューリサーチセンターによると 18 歳以上のインターネットユーザー全体のうち 26% が Instagram を利用しており、Instagram のユーザーの 53% を 18 歳 - 29 歳の若者層が占める。(Duggan, et al. 2015)

¹³ 気に入った画像やウェブページを保存し、保存された情報をピンボードのように表示するウェブサイト。気に入った保存データにコメントの送付、または保存データを自分のページに再保存することが可能。ピューリサーチセンターの調査によると 18 歳以上のインターネットユーザー全体のうち 28% が Pinterest を利用し、Pinterest 全体ユーザーの 34% が 18 - 29 歳の若者層である。(Duggan, et al. 2015)



図 1 14

3-3. アメリカ国立衛生研究所

前述のメリーランド大学カレッジパーク校、テキサス A&M 大学では学生を対象に授業の課題を中心としたチュートリアルを展開を行っているが、研究者を対象としたライティングセンターの展開の例として医学、生物学領域に特化した研究所であるアメリカ国立衛生研究所のライティングセンターにおいてもインタビュー調査を実施した。

< 研究所概要 >

設置形態：国立

研究者数：5,200 人程度（うち主任研究員 1,200 人、ポスドク 4,000 人）¹⁵

< インタビュー対応者 >

シンディ・クラーク氏

ライティングセンター設置の歴史、組織構成等

2008 年にライティングセンターの設置を検討するチームが設置され、同年内に実験的に NIH 内に設置されている一つの研究所でライティングセンターの展開を行った。2009 年に全 27 研究

¹⁴ University Writing Center – Home – Texas A&M University (2015 年 2 月 25 日アクセス)
<http://writingcenter.tamu.edu/>

¹⁵ NIH はファンディングエージェンシーとしても機能しているが、これらの数字は NIH の研究施設において研究活動に従事する者の人数を指す。Organization and Leadership – NIH Intramural Research Group
<http://irp.nih.gov/about-us/organization-and-leadership> (2015 年 2 月 25 日アクセス)

所に所属する研究者の作成する論文等の編集を担当する部署として設立された。組織としては図書館の一部署として機能しており、予算も図書館の予算から措置されている。

現在は図書館全体で 48 名の常勤職員および 15 名の契約職員が雇用されており、そのうちライティングセンター業務を専門的に担当しているのは編集担当のエディター 8 名、医学、生物学の特定分野に特化したインフォメーションист 5 名である。

ライティングセンターの利用条件

利用対象者は NIH に所属している研究者である。利用が可能かどうかは別部署から発行される NIH の ID を持っているかどうかで判断する。NIH を退職後非常勤で研究を続ける研究者、国内外の他研究所からの客員研究員等、様々な勤務および雇用形態があることからライティングセンターでは職名等による利用資格有無の判断を行っていない。

また、エディティングサービスの対象となるライティングについては、依頼者本人の職務と関連のある論文、著作等が対象となっている。

利用件数、利用状況

2009 年からのエディティングサービス依頼数はのべ 300 件を超えており、毎年の依頼は 60 件程度。ただし、特定分野の論文エディティングを行うインフォメーションистが担当するエディティング、及びエディターが個人的に研究者とやりとりを行っている件数については前述の数字に含まれていない。

依頼の内容としては論文等に加え、パワーポイントおよびその原稿、式典等における挨拶、論文アブストラクト、ポスターのエディティング依頼が多い。特にポスターにおいては若手の客員研究員が学会や NIH で開催している NIH Research Festival のポスターセッションで発表する際に編集を依頼することが多い。

トレーニング、雇用プロセス

現在編集を担当するエディターが 8 名、医学、生物学の特定分野に特化したインフォメーションист 5 名が雇用されている。スタッフは全員修士号を持っており、その多くがライブラリーサイエンスの分野での修士号であるため、修士号を取る課程においてサイエンスライティングを実際に経験している。また、雇用されたスタッフの多くが学部課程において国語、ジャーナリズム、コミュニケーション等を専攻している。

新規採用された職員については外部の機関が開講しているサイエンスライティング研修プログラムを活用しており、同じ研修プログラムを受けることにより、全員がサイエンスライティングについて共通の認識を持つことが可能になっている。また、ブレーンランゲージ¹⁶に関するオンライン講習も受講することとなっている。

既に雇用されている職員については、年に 1 度夏に全員が集う研修の機会を設けている。研修

¹⁶ 米国政府文書等をより公衆にとってよりわかりやすいものとするために考えられた概念。1970 年代のニクソン大統領時代から本格的にブレーンランゲージを普及させる施策が実施されており、NIH をはじめアメリカ食品医薬局、連邦官報等様々な政府機関において推進活動が進められている。

の運営自体は業者に委託しており、毎年入札を行い、業者を決定している。過去の研修テーマは”Working with researchers whose primary language is not English”、”Researchers, publishing, and good editing”等。

エディティングサービスの流れ

研究者から論文等編集の依頼があった場合、全ての依頼はライティングセンターの管理職 2 名に送られ、そのうちの 1 名が依頼者と依頼内容に関する詳細なやりとりを行った後、エディティング業務をエディターに割り振る仕組みとなっている。エディターに案件を割り振る際には、一人のエディターに仕事が集中しないように各エディターに順番に仕事を割り振ること、また、依頼案件がジャーナルに投稿が予定されている論文である場合、投稿前に英語を母語とする者の編集を必須としているジャーナルか、もしくは投稿予定のジャーナルが英系の英語を使うのか、アメリカ系の英語を使うのか等投稿要件を詳細に確認した上で適当な担当を割り振る。

なお、エディティングといっても編集済みの論文を依頼者に送付するのではなく、論文をより良くするための改善点を提案するため、最終的に提案を受け入れるかどうかは依頼者に決定権があるということを全ての依頼者に説明している。

エディティング終了後、改善点のコメント等を付した原稿を依頼者に返送し、メールの最後には満足度を調査するウェブアンケートへのリンクを付している。ウェブアンケートの最後にはエディティングサービスに満足した場合、論文の謝辞部分に含めてほしい旨が記載されており、貼り付けるだけで謝辞が完成する文例が表示されている。謝辞に含めてもらうことはエディター、インフォメーションист本人にとって大きなインセンティブであると同時に、自分の仕事が公になるという点で良いプレッシャーになっている。なお、インフォメーションистのうち一人は特定の研究グループのエディティングを 1 年以上担当し、最終的には共同著者として論文に名前が掲載されたこともある。

研究者へのアウトリーチ活動

NIH 全体のニュースレターにライティングセンターの記事を掲載し、プレゼンスを高める努力を行っている。また、NIH ウェブサイトにはライティングセンターを含めた学内の一部部署へのリンクが Quick Link という形でトップページに貼ってあり、研究者の目に届きやすいようにしている。

ライティングセンターにおける独自のプログラム

NIH および米国保健福祉省(US Department of Health and Human Services)職員を対象に論文執筆を行う際に使うソフトウェアの使用手法や原稿の編集方法、データの可視化方法等について授業を開講している。著作権、剽窃行為に関係する授業も行っており、こちらは年に 1 回対象者向けにオープン登録形式で開講するほか、各研究所からの講師派遣の依頼等に合わせて開講している。

また、iThenticate という剽窃行為を探知するシステムを購入し、論文に剽窃行為と疑われる箇所等がないかチェックを受けることが可能。本サービスを利用するには、エディティングサー

ビス利用時の条件に加え、依頼者が未発表の論文においてファーストオーサー、セカンドオーサー、コレスポンディングオーサーであることが必須となっている。依頼があった場合はオンライン上に論文をアップし、チェック結果を編集等せずに依頼者に送付する。しかし、チェック結果は他の論文と酷似している可能性が高い箇所があった場合はそれぞれの箇所を精査し、一般的な言い回しが酷似していると判断されたのか、それとも引用が必要と思われる箇所が検知されたのか判断を行い、依頼者へのアドバイスを行っている。

依頼者の希望によってはメールのやりとりのみでなく、対面形式でのフィードバック、アドバイスをを行うこともある。対面形式を希望する依頼者の多くが初めてファーストオーサーとして論文執筆、もしくは今まで執筆経験のある論文とは違った形式の論文を始めて執筆することが多く、依頼者が実際にこれらのケースに該当する場合は論文のエディティング業務のみならず、論文の執筆方法、NIH で使用できるリソースの案内等も合わせて行っている。

4. おわりに

今回インタビューを行うことができた機関は3機関と非常に限られており、今回のインタビュー結果から筆者が理解したライティングセンター像は極めて限られたものであるが、ライティングセンターにおける様々なプログラムの展開、またライティングセンターにおけるスタッフ育成の試み等について情報収集を行えたことは非常に有意義であった。

アメリカの高等教育機関、研究機関においては多様性の確保が常に求められており、特に大学においては全て同じ中等教育を受けた学生が入学してくるわけではないため、全ての学生がアカデミックライティングに同じレベルの知識およびスキルを持っている可能性は低い。アカデミックライティングを不得手とする学生にとって、1対1でチュートリアルを受けることができるライティングセンターは非常に理想的な環境となるのではないだろうか。また、留学生や英語を母語としない研究者にとってライティングセンターにおいて英文ライティングのチュートリアルを受けることは非常に大きなプラスになるだろう。

また、日本でのライティングセンター展開を考えた際にはアメリカのライティングセンターをベースに、日本独自のライティングセンターを発展させていく必要があるように感じた。これから留学生、外国人研究者の増加に伴い更に多様性に富むことが予想される大学、研究機関においては米国の大学と違い、日本語を全く解さない学生や研究者が増加していく可能性がある。また、世界的競争力を高めるためには研究成果の発信力強化も必要であり、英語での論文執筆にあたり編集サービスを必要とする研究者の数も増えていくのではないだろうか。これらの点を踏まえると一言語のみでのプログラム展開を行うのではなく、二言語、もしくは多言語環境におけるプログラム展開が必要になる可能性が高い。厳しい予算状況が続いているが、学生と研究者双方に役立つサービスとしてライティングセンターの展開は非常に重要であると考ええる。

参考文献（ウェブサイトのアクセス日は全て 2015 年 2 月 25 日）

2013 UNIVERSITY OF MARYLAND HIGHLIGHTS

http://umdrighnow.umd.edu/sites/umdrighnow.umd.edu/files/2013_fact_card_final.pdf

Active Learning of English at Komaba (KWS)

<http://ale.c.u-tokyo.ac.jp/joomla/index.php/kws-public>

Duggan, M., Ellison, N., Lampe, C., Lenhart, A., & Madden, M. (2015). Demographics of Key Social Networking Platforms.

<http://www.pewinternet.org/2015/01/09/demographics-of-key-social-networking-platforms-2/>

Locke, J. (2004) A History of Plain Language in the United States Government

<http://www.plainlanguage.gov/whatisPL/history/locke.cfm>

Harris, M. (1988) Slate (Support for the Learning And Teaching of English) Statement: the Concept of a Writing Center

<http://writingcenters.org/resources/starting-a-writing-cente/writing-center-concept/>

NIH Library Writing Center

<http://nihlibrary.campusguides.com/WritingCenter>

North, S. M. (1984) The Idea of a Writing Center, *College English*, Vol. 46, No. 5(Sep., 1984), 433-446

<http://www.jstor.org/stable/377047>

Olson, G. (Ed.). (1984). Writing Centers: Theory and Administration. National Council of Teachers of English.

<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED246483.pdf>

Organization and Leadership-NIH Intramural Research Program

<http://irp.nih.gov/about-us/organization-and-leadership>

Ryan, L., & Zimmerelli, L. (2010). The Bedford guide for writing tutors (5th ed.). Bedford/St. Martins.

Threadgill, E. (2010) Writing Center Work Bridging Boundaries: An Interview with Muriel Harris. *Journal of*

Developmental Education (2nd issue, Vol. 34, pp. 20-22, 24-25). National Center for Developmental Education.

Texas A&M University. – Times Higher Education World University Ranking

<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking/institution/texas-aampm-university>

Texas A&M University Enrollment Profile Spring 2014

<http://dars.tamu.edu/dars/files/c6/c65e244e-8575-44f3-9ba3-c9b49aeb81.pdf>

The Writing Centers Associations of Japan. Writing center resources - The Writing Centers Association of Japan

<https://sites.google.com/site/wcajapan/writing-center-resources>

University Writing Center - Home - Texas A&M University

<http://writingcenter.tamu.edu/>

University of Maryland Department of English Writing Center

<http://www.english.umd.edu/academics/writingcenter>

『The University Times Vol. 27』2013年4月29日刊 「東京大学 グローバルコミュニケーション研究センターの挑戦（前篇）」

http://info.japantimes.co.jp/u_times/pdf/vol_27/ut_vol_27_04.pdf

駒場で学ぶ新時代の英語——「教養英語」と「ALESA」

<http://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/about/booklet-gazette/bulletin/555/open/B-2-1.html>

中尾まさみ（2013）「駒場で学ぶ新時代の英語——「教養英語」と「ALESA」」『教養学部報第555報』

<http://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/about/booklet-gazette/bulletin/555/open/B-2-1.html>

米国の大学における女性研究者支援事業
－ADVANCE プログラムの実践例－

ワシントン研究連絡センター

田中 旭

1. はじめに

日本では、安倍内閣の定める成長戦略の柱のひとつとして「女性の活躍」が掲げられている。国が率先する形で国家公務員で女性の採用・登用の機会を広げ、ワーク・ライフ・バランスを支援するための指針を策定し、一方で企業に対しても、インセンティブを付与して女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組むよう働きかけている。

大学も研究者等の職場として例外ではない。むしろ、大学を含む研究機関に勤める女性研究者の就業継続を支援する施策はこの成長戦略が定められるよりも以前に開始されており、支援のあり方について経験が蓄積されていると言えるかもしれない。

筆者が籍を置く東京医科大学では主に医師の養成を担っており、ここ最近の卒業生では女性が約2割を占めている。医師になる女性の数は増加しており、大学単体としてだけでなく、日本全体としても女性医師がワークフォースの一翼として活躍することを期待され、女性医師を対象としたワーク・ライフ・バランス、離職後の現場への復帰等の就業継続のための支援が行われている。日本学術振興会での研修を始める前、本所属の大学で、主に女性医師を対象とした就業継続を支援する部署の仕事に関わる機会を得ていたこともあって、米国の高等教育に関する報告書を作成するにあたり、女性研究者の就業支援はどのように行われているのか関心を抱いていた。

本報告書では、導入のための参考として、日米各国における女性研究者の現状を主に統計データにより把握し、国としてどのような課題が認識され支援策が講じられているのかについて簡単に触れたのちに、米国の大学で支援策が実際にどのように取り組まれているのかについて、ホームページで公開されている情報と担当者へのインタビューをまとめたものを事例として紹介し、最後に自分なりの考察を加えている。

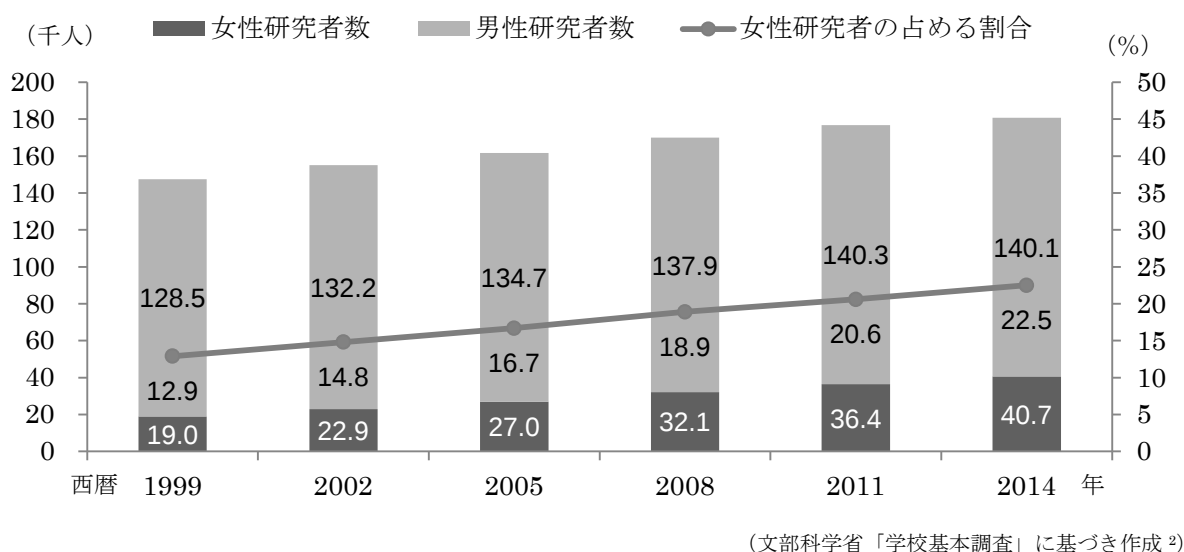
2. 日本における女性研究者の現状

2.1. 女性研究者の割合¹

日本の大学において、研究職のうち女性が占める割合はどうなっているか確認してみると、2014年度では22.5%となっている。便宜的に3年で区切ってみると1999年度からおよそ2%ずつ割合が上昇しており、増加傾向にあることが分かる。研究者総数も増加していることから新しく大学の研究職に就いているのは女性の方が多いと推測できる。

¹ 本報告では大学を中心にしているが、他方で企業や非営利団体・公的機関等も含めた統計で国際比較をしてみると、女性研究者の占める割合は諸外国に比べて低いことが指摘されている。ちなみに同統計では日本での機関種別で見た場合に、企業における女性研究者の割合が7.6%と極端に低く、大学等での割合が最も高く24.7%となっている。「企業での割合<大学等での割合」という図式は諸外国でも同じ状況にある。（「男女共同参画白書 平成25年版 第1-7-8図 研究者に占める女性割合の国際比較」による）

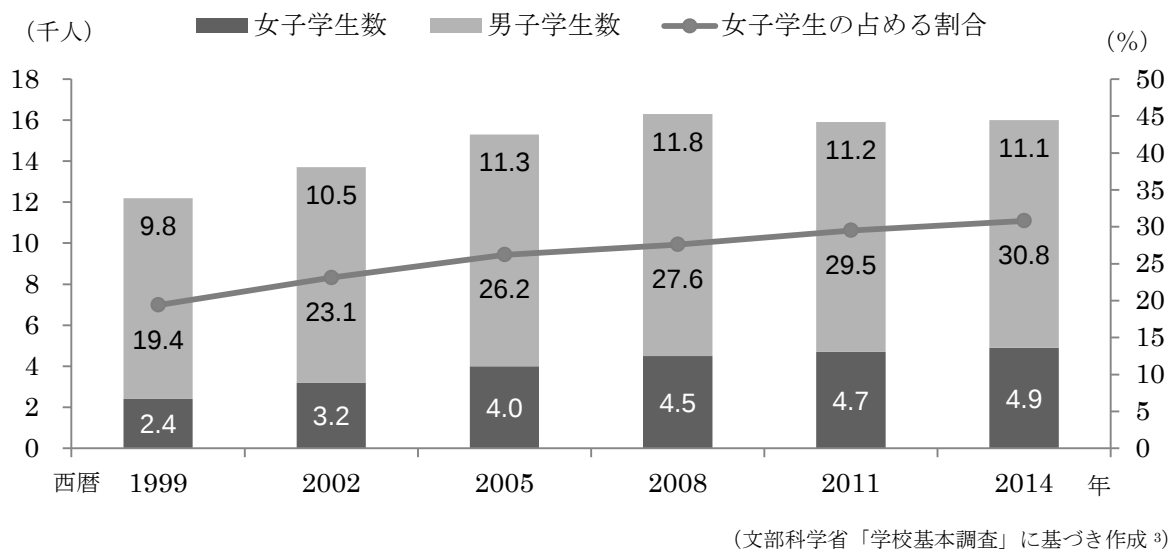
図 2-1



2.2. 博士号取得者に占める女性の割合

研究者養成の登竜門となる博士課程を修了した学生のうち女性が占める割合を見てみると、緩やかな増加傾向にある。

図 2-2



2つのグラフを比較してみると、博士号取得者での女性の割合と、研究職における女性の割合とでは乖離があり、その差は一時期広がったもののこの数年でまた少し差が縮まってきている。増加の傾向で比較すると、博士号取得者の方では近年において増加の割合が鈍化している。

² 「年次統計：大学の学校数、在籍者数、教職員数（昭和23年～）」における本務教員数を計上している。

³ 博士後期課程、一貫性博士課程（医学・歯学・獣医学・その他）、一貫性博士課程（医学・歯学・獣医学・その他以外）を合算した数を計上。

2.3. 女性研究者数を増やすにあたっての課題

女性研究者の数を増やすべく文部科学省を主として支援策が取られているが、具体的にはどのような課題が認識されていて、解決されるべきなのか。

男女共同参画学協会連絡会が実施した「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(2008 年)や文部科学省実施の「我が国の研究活動の実態に関する調査報告」(2005 年度)によると、女性研究者が少ない理由として大きく挙げたのは、出産・育児や家庭の事情といったワーク・ライフ・バランスに関することだった。

2.4. 取り組まれている支援策

女性研究者を支援する施策としては、科学技術振興機構(JST)が実施している「女性研究者活動支援事業」、日本学術振興会(JSPS)の実施する「特別研究員・RPD」がある。どのような支援なのか中身について簡単にふれておきたい。

(1) 女性研究者活動支援事業

大学や公的研究機関を対象に、女性研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備と研究力向上のための取組を支援したり、大学が他の研究機関や企業等と連携して女性の研究力を向上させる取組や上位職への積極的な登用に向けた取組を支援する事業で、前身である「女性研究者支援モデル育成支援」を含めると 2006 年度から実施されている。具体的な取組としては、ワーク・ライフ・バランスに関する相談室の整備や、家庭との両立を助けるために研究支援に必要な人材を配置したり、研究力向上のための競争的資金獲得セミナー等の開催などが挙げられている。

(2) 特別研究員・RPD

日本の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保するため特別研究員制度の一環として実施されており、出産・育児により研究活動を中断した、または職を辞めざるを得なかった等の事情を抱える優秀な若手研究者が研究活動を再開するための復帰のための環境整備を支援する事業で、一定期間するため研究奨励金が支給される。この事業も 2006 年度から開始されている。

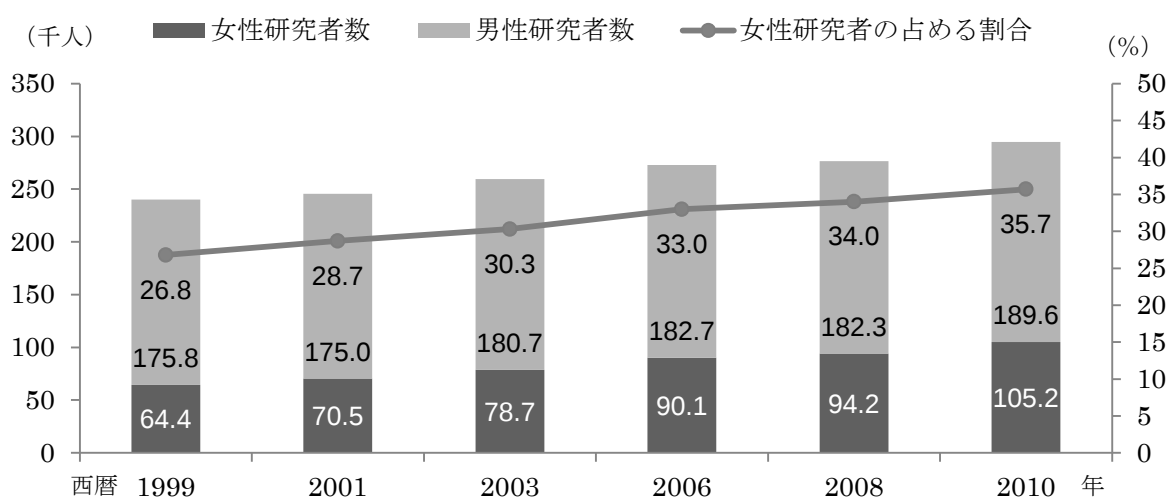
上記 2 つの事業によって、機関の環境整備の支援と直接的なニーズに応える個人への支援といったトップダウンとボトムアップの双方から支援を受ける機会があることになる。

3. 米国における女性研究者の現状

3.1. 女性研究者の割合

一方で、米国の大学における研究職のうち女性が占める割合については以下のとおりで、公表されている最新のデータでは 2010 年までとなっている。米国でも同様に女性研究者の割合は増加傾向にある。

図 3-1



(米国国立科学財団 (National Science Foundation: NSF) 「Science and Engineering Indicators 2014」に基づき作成⁴⁾)

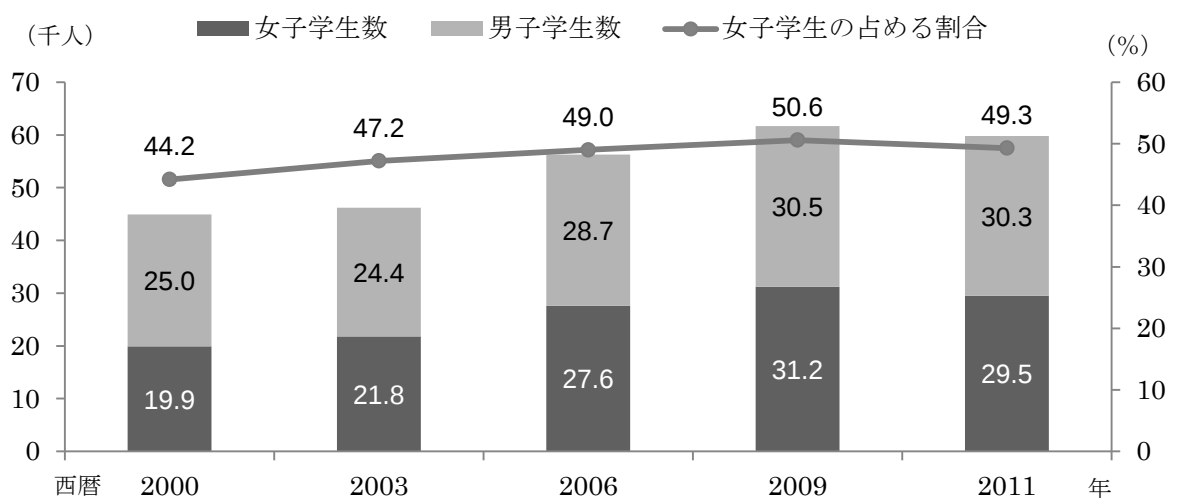
3.2. 博士号取得者に占める女性の割合

米国では博士号取得者の中で女性の占める割合とはどれくらいなのかについても確認しておく。こちらでは最新の公表データでは 2011 年までとなっている。2011 年には女子学生の博士号取得者数、割合ともに若干減少しているが、それまでは増加傾向にあり取得者の半数以上が女性だった年もある⁵⁾。2006 年からの傾向を追っていくと、ほぼ男女同数となるのが定着しているといえる。

⁴⁾ Appendix table5-15 より。

⁵⁾ グラフには記載はないが 2007 年と 2008 年も女性の博士号取得者数が男性を上回っている。

図 3-2



(NSF「Science and Engineering Indicators 2014」に基づき作成⁶⁾)

日本に比べて、米国での研究職、博士号取得者それぞれの女性の割合をみたときの乖離は大きい。博士号取得者では男女間で差がないのは性差による教育に機会に偏りが無いという点で成功していると言えるであろうが、その反面、研究職での割合に偏りがあるというのが際立っている。

3.3. 女性研究者支援へ向けての課題

1999年にマサチューセッツ工科大学(MIT)の女性研究者によって、学内で女性研究者の割合が少ないことに焦点をあてた調査⁷⁾が行われた。同調査はデータの収集・分析とインタビューにより行われ、結果として次の内容が報告⁸⁾されている。

(1) データの検証を通じて判明したこと

研究室の面積、研究費から拠出される給料、授業の受け持ちの数、授与された表彰、部局内での主要な委員会への参加や役職への割り当てといった点で不公平な状態にあることがわかった。

また、学部での女子学生数はかなりの数がいるにも関わらず、大学院生、ポスドク、研究職と進むにつれて各ステージで人数が少なくなっていること、少なくとも過去10年間で女性研究者の占める割合というのは変化していないことが指摘されている。

(2) インタビューを通じて判明したこと

シニアの女性研究者が共通して持っている認識として、自分たちの声が部局内で反映されない「見えない存在」となってしまうことが挙げられている。

⁶⁾ Appendix table 2-31 より。

⁷⁾ 「A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT」という名称で報告されている。

⁸⁾ 部局によって傾向に差異があることが指摘されているが、本報告書では総括的に記載している。

一方で若手の女性研究者は、部局の運営に参加している、部局から支援を受けられているという意識を持っていて、ただし家庭と仕事の両立が難しいと感じていることが共通した認識となっている。

同調査では、女性研究者の数が男性研究者に比べて少ない状況を是正するための具体的な提言・対策案も提示されており、下記に記載する米国での女性研究者支援施策につながったとも言われている。

3.4. 取り組まれている支援策

米国ではSTEM⁹分野における女性研究者の数・割合を増やすために、大学や研究機関等を対象とした「Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (ADVANCE)」プログラムがNSFにより実施されている。

ADVANCE プログラムの狙いは (1) STEM 分野で活躍するシニアな女性研究者の数を増やすための組織的な取り組みのあり方を開発すること、(2) STEM 分野の研究者の間で、男女共同参画に対する意識を促すための革新的で持続可能な方法を開発すること、(3) 科学と工学分野での研究者の分布がより多様なものとなるように貢献すること、とされている。

上記の目的を達成するために ADVANCE プログラムでは、現在主に 3 つのカテゴリ (1) Institutional Transformation (IT)、(2) Institutional Transformation Catalyst (IT-Catalyst)、(3) Partnerships for Learning and Adaptation Networks (PLAN) に分けて募集されており、2001 年のプログラム開始からこれまでに 100 を超える機関が支援されてきている。

カテゴリ別の目的をみると、IT では機関内での組織構造、組織文化などを体系的に変化させていくための取り組みを支援するのに対し、IT-Catalyst では別の機関が IT で実施したプロジェクトを自身の機関に適合するように応用して実施することを支援している。また PLAN では STEM 分野での女性進出を支えるネットワーク形成の支援をするなど一機関内にとどまらずに波及的な効果を促すための支援も期待されている。

4. ADVANCE プログラムの実践例

ここからは ADVANCE プログラムが実際にどのようにして実行されているのかについて、IT で採択実績のある大学で、担当者に直接話を聞くことができた 2 つの大学を事例として紹介する。

なお、特に言及がない場合を除いて研究者とファカルティは STEM 分野のものを指す。

⁹ Science, Technology, Engineering & Mathematics の頭字語。

4.1. ブラウン大学 (Brown University)

(1) 大学の概要

1764 年創立。ロードアイランド州プロビデンス市にあり、アイビー・リーグの一角をなす研究型大学として知られている。全米での大学ランキングでは 16 位¹⁰。教員 718 名。学部生 6,264、大学院生（メディカルスクールを含む）2,584 名。

(2) ADVANCE プログラムの採択期間

ブラウン大学は第 3 次募集で採択された。採択期間は 2006 年から 2011 年で ADVANCE プログラムによる支援期間は既に終了している。

(3) ADVANCE プログラムの実施目的

メンターの活用、研究費獲得の支援、アカデミアや科学関連の団体でリーダーとなるためのノウハウの提供によって、女性研究者の退職率を減らし、キャリアを進めていく女性研究者の数を増やしていくことを目的としている。

それと同時に社会科学分野における男女共同参画に関する文献資料を各部局や本部の意思決定権者に示すことによって組織としての変革を実現できるよう目指している。

(4) 具体的な取り組み

アカデミアでのリーダーとなるために研鑽を積む機会を提供したり、外部での研修に参加するための費用を支援する「Leadership Program」、職場で求められる公平性や透明性を確保するための啓発的な活動を行う「Faculty Development」、部局の責任者が指導力を発揮して、女性を含むマイノリティの研究者の採用活動・就業継続やジェンダーバイアスの排除に取り組む組織文化の環境整備が行えるよう優れた実践方法を紹介する「Transforming Departments」に大きく分けて、それぞれの目的を達成するための各種取り組みを行っている。

(a) Leadership Program における取り組み

Administrator Shadowing Program

女性研究者を大学の上級役員の傍につけ、学内全体に亘るプロジェクトを 1 セメスター担う機会を提供することでリーダーシップの経験を積ませる OJT のようなプログラム。

Career Development Awards

学外において共同研究者やメンターとなってくれる人を探し、交流を持つ機会を増やすための支援。研究を立ち上げたばかりの若手や、研究分野を転換した中堅の研究者を対象としている。

¹⁰ U.S. News College Rankings の National Universities Ranking 2015 による。

Leadership Support Fund

外部で行われている役員向けの研修やリーダーシッププログラムに参加するための資金を女性研究者に支給する支援。

Scientific Leadership Awards

学術誌の編集者や学会の会長・副会長といった専門分野でのリーダーシップを引き受ける能力を持つ女性研究者に対して、授業時間の割り当ての減免等を行うことによって、機会が訪れた際にその役職を引き受けやすい環境を整えるための支援。

Travel Grant

女性研究者が他の大学や外部の会議、シンポジウムなどで招待講演者として招かれた際の同伴者の旅費を支援するもの。

(b) Faculty Development における取り組み

Faculty Outreach and Networking Events

月に 1 回開催する会合で研究者間のネットワークや共同研究の促進を目的としている。各会合では研究費の獲得やリーダーシップ開発、コミュニケーション論などについてプレゼンテーションを行った後、レセプションを開催する。

Faculty Mentoring Program

以下の 2 種類のメンタープログラムがある。

One-to-One Faculty Mentoring Program

新しくテニユア・トラックの職に就いた研究者にテニユアの研究者を 1 対 1 でつけるメンター制度で、ブラウン大学でキャリアパスを構築していくための相談ができる相手を持たせる制度。利益相反を避けるためにメンターとなるテニユアの研究者は別の部局から選ばれることになっている。

Peer-Mentoring Groups

女性研究者が仕事・研究において求められる専門能力を身につけるために、助けとなるような協働関係・ネットワークを形成する機会を提供するプログラム。

Sponsored Project Support

学内でだけでなく専門領域においても実績・評価につながることを期待される外部資金の獲得を支援する仕組み。申請書類作成の支援に特化したオフィスがある。

Work-Life Balance

Office of the Dean of the Faculty、人事部門と協働して、家庭を持つ研究者に配慮した指針の作成を促したり、大学周辺地域での就職情報を提供する仕組み。

(c) Transforming Departments における取り組み

Department Chair Workshops

FD や部局の組織文化にいい変化を及ぼすようなスキルや情報を部局長に提供したり、部局長間でのコミュニケーションを活発化させてお互いの経験や優れた実践例を共有してもらうもので、ワークショップを通じて多様性の確保と男女共同参画に関して情報を共有したり議論を交わすことによって、採用活動、就業継続そして昇進審査のあり方を改善するためのワークショップ。

(5) インタビュー

回答者：Tayhas Palmore, Director of ADVANCE & Professor of Engineering, Chemistry, & Medical Science

訪問日：2014 年 12 月 4 日

Q1. ADVANCE プログラムに応募したきっかけは何か。

応募したのは NSF が ADVANCE プログラムを始めてから数年経過していたところで、大学院に在籍している女性・マイノリティの学生数とファカルティに就いている女性・マイノリティの数との間で乖離があった。

テニュア制度の下ではテニュアの研究者が退職するまでの期間はとても長いため、この乖離が解消されるためには長い時間が必要で、学内で起こる変化はとてもゆっくりとしたものになると想定されていた。ブラウン大学のファカルティでは女性が 5%、マイノリティは 1-2%程に過ぎず、ファカルティが多様なものとなるために組織の構造としてどのような障害が存在しているのか、その障害を克服するためにどのような対応策を講じることができるのかを模索するために ADVANCE プログラムを始めた。

当初のPI¹¹はDr. Pamela O'Neilで、以前NSFでプログラム・マネジャーを務めていたことがあり、ADVANCEプログラムをよく知っている人物であった。ブラウン大学に移ってきた際にADVANCEプログラムを学内で知らせて回り、Dr. Pamelaが先導して私を含むファカルティ数名で申請書類を作成して採択に至った。当時はDr. Ruth Simmonsが学長を務めており、多様性を確保するための役員を新たに任命したということもあって、新しいプログラムに挑戦するための環境が整っていたといえる。

Q2. 何か具体的なニーズは存在していたのか。

Dr. Ruth が Boldly Brown: Campaign for Academic Enrichment というキャンペーンを始め、100 人の新しいファカルティを採用するということがあり、そのうち 25 人を多様性を確保するための枠としていた。我々が持っていたニーズは他の大学とはおそらく違って、新しく若手のファカルティを多く採用すると同時に准教授などの中堅の研究者を教授まで昇進させるというニーズもあったので、それに取り組むことも ADVANCE プログラムの目的としていた。

¹¹ Principal Investigator の頭字語。自身で研究室を運営する独立した研究者のこと。

一般的には STEM 分野のファカルティは多様なものではない。一番の例としては私で、ひと昔前は工学分野に女性研究者は私を含めて 3 人いたが、200 年以上に及ぶブラウン大学の歴史の中で女性で教授まで進んだのは私が初めての事例だった。

私の受け持つ授業の受講生で女性の占める割合は 40%である。それはまだいい方で 20%ほどの授業もある。一方でファカルティの女性研究者は 5-7%に留まっていた。今は少し様子は変わってきているもののまだまだ実行しなければならないことがたくさんある。

Q3. ADVANCE プログラムの担当部署はどのように運営されていたか。

申請時の PI であった Dr. Pamela が責任者として運営しており、その他に 3 名のスタッフが居た。日々の運営を管理するマネジング・ディレクターが 1 人。2 人のプログラム・コーディネーターがおり、データ収集やミーティング開催時の会場予約やケータリング手配といった庶務を担当していた。

NSF に対して毎年年次報告書を提出しているが、年間でファカルティを何人採用し、そのうち女性やマイノリティは何人だったかといったデータを収集している。例として Peer Mentoring があるが、ブラウン大学に新しく来た若手の研究者にはそれぞれメンターが付けられることになっていて、マッチングのためにメンターを務めてくれる人を探さなければならぬし、メンターに対して若手の研究者をどのように指導していくのか、自然とうまく指導できる人もいれば、支援が必要な人にはガイドブックを支給していた。

さらに Peer Mentoring Groups を通して、主に若手の女性研究者がどのようなニーズを持っているのかについて知ることができた。ブラウン大学で特に必要だったのは育児支援であった。今では保育のための補助金を受け取ることができる。また他に大きなニーズとしてあったのはテニユア・クロックを止められる¹²ようにすること、育児休暇についても男女ともに取得できるようにすることが挙げられた。

結果として数年かかったものの組織内の制度として確立することができ、今現在も継続して実施され、運営・管理は Office of the Dean of Faculty が行っている。ADVANCE プログラムで試験的に実施しその効果・影響を検証して、大学として継続させていくというプログラムの趣旨に沿ったものとなっている。

Q4. Administrative Shadowing Program はユニークなプログラムと思うが、どのように実施されてきたか。

確かに Administrative Shadowing Program はとてもユニークである。ブラウン大学では特に准教授に支援の焦点を当てていたが、結果としてこのプログラムは時期尚早であったという認識となっている。

我々のプログラムがモデルとしていろいろな大学で実施されてはいるが、ブラウン大学ではわずかひとりがこのプログラムに参加した。考えられる理由としては、准教授にとってテニユアを取った後というのは少し落ち着きを持つ時間になっていて、間をおいてから教授になるための準

¹² テニユア・トラックで業績（論文の執筆数など）を評価する際に、例えば出産・育児等で職を離れていた期間を考慮して、不当に低く評価されないようにすることをテニユア・クロックを止めると表現している。

備を進めていくため、准教授の段階で上級管理職としての経験を積むことは有益とはみなされず、関心を持たれなかったし、若手のファカルティも関心を持っていなかった。テニユアのファカルティについては既にリーダーシップを取る地位にあって、このプログラムに関心を示さなかった。結果としてこのプログラムは成功しなかった。

Q5. 他に成功した・影響力のあったプログラムはあるか。

シード・グラント (seed grant) は成功したプログラムといえる。シード・グラントは新しい研究プロジェクトを始めるための資金で、研究の初期段階のデータを集めることで競争力のあるプロポーザルを書くことができる。シード・グラントを使用しているプロジェクトを追跡調査して、1、2年後には NSF や NIH から研究費を獲得するという流れになっている。シード・グラントで 1 ドル当たり 1,000 ドルほど外部資金を獲得しているので投資効果はとても高い。

女性研究者に特化したシード・グラントを作ろうと力を注いできたが、今のところ実現されていない。Vice Provost of Research によって配分されているシード・グラントがあり、追加の研究費獲得を促進するととても効果的な施策であることが分かっている。制度化するためには原資が必要で、ブラウン大学では Vice Provost of Research が受給者に対して資金を提供している。

この他には、外部から講師をブラウン大学に呼んでくるプログラムを実施していて、今も続行されている。初期の段階では社会科学の学者を招聘してワークショップや講演を開催し、研究者を評価するときに自分では気づかないうちに持ってしまう「見えないバイアス

(implicit bias)」について、推薦状を書くときや採用者を決める選考委員会や昇進を決める審査委員会を運営していくときに、誰が委員として任命されているか、委員の構成が評価・価値判断をどのように歪めてしまっているのか、どのようにしてそのような事態を避けるかについて、話をしてもらっていた。

部局長も同様のワークショップに参加させるようにして、女性やマイノリティに対して「見えないバイアス」があることに注意を向けさせ、是正を促すように努力している。

ADVANCE プログラムが終わってからこの数年は、私の関心に沿って優れた女性研究者を呼んで講演していただいている。若手のファカルティに同じ研究分野で活躍するシニアの研究者について知ってもらえるだけでなく、若手のファカルティにとっては例えばテニユア・レターを書いてもらえる人が見つかったり、講演者側にとっては若手のファカルティとの交流で研究内容を知ること、学会やシンポジウムの開催者や講演者として参加をお願いすることもできる。

加えて、著名な研究者が講演するため関連する部局の多くの大学院生やファカルティが出席して、女性研究者によって素晴らしい研究がなされていることを認識してもらえる。特にシニアのファカルティにとっては、講演者は大学として採用したい人材ともなり得るのでブラウン大学に合うかどうか、転職が可能かどうかなどを知る機会になっており、講演に参加する強い動機にもなっている。

Q6. ADVANCE プログラムを実施するにあたって困難だったことはあるか。

困難は常についてまわったが、特に難しかったのはカルチャーを変化させる点だ。性差に対する偏見や差別が存在する根本的な原因は何か、女性やマイノリティが自然科学分野の学位をとら

ない、または自然科学分野でのキャリアを歩まないという選択をさせている要因について知る必要がある。取り払うべき障壁はたくさんあるがその多くは職場でのカルチャーの変化として起こるものであり、ファカルティがリタイアするとともに多様性と相容れないカルチャーも無くなっていく。いま工学分野には多くの若手のファカルティがおり、まったく違うカルチャーとなっている。その多くは配偶者も学者であることが多く、女性が研究者であることに以前より受容的になっている。このカルチャーを共有する人間が指導的立場にいないければ、ADVANCE プログラムを実施するのは難しい。開始当初は特に困難だったと思う。育児支援やテニユア・クロックの停止、育児休暇や受け持つ授業の減免などは制度化されなかっただろう。5年前までにはブラウン大学にはそのような支援策はなかった。

配偶者に関する配慮も重要となってきた。女性研究者が結婚する相手は研究者であることが多く、一般的なものとなっている。男性研究者は研究者と結婚もできるだろうが、弁護士であったり、医者であったり、会社員であったりもしくは専業主婦であったりすることが多い。そのため男性研究者にとっては住居を移して職場を変えるということが比較的容易だが、女性研究者にとってはとても難しい。夫が経済学者であったり社会学者であったり工学研究者であったりすると、女性研究者を大学で採用するときにはその配偶者の雇用が重要な判断要素となっている。

Q7. ADVANCE プログラムはどのように評価されてきたか。

外部評価者がいて、学内でのインタビューを行い、事業の進捗について報告書を作成する。アンケートやインタビューを実施して社会科学的なデータを収集するため、女性研究者のグループまたは男女混成のグループを対象として ADVANCE 実施前と実施後との対照実験を行った。これは ADVANCE プログラム全体で共通したやり方で、適切な外部評価を行う機関の情報を NSF が保有しているのでそこから採用している。

それに加えてブラウン大学にいる社会学者にもデータ収集を行ってもらった。男女共同参画につながった MIT による調査で、研究室の部屋割りに関する調査が行われていたため、それに倣ってブラウン大学でも同様の調査を行った。ちょうど新しく建設された研究棟があったので、そこで新しくスペースを割り当てられた状態が、男女間で差があるかについて調査した。面白かったのは、調査を始めた時には不平等になっていることが予想されていたのだが、部局長が研究での必要性に応じて慎重に割り振りを行った結果、女性研究者は男性研究者と同じくらい質の良いスペースを割り当てられていた。この結果は我々にとって良いものだった。

ブラウン大学では Office of the Dean of the Faculty で様々なデータ収集・分析を行っており、その中で ADVANCE プログラムでも使用できるものが多くあった。NSF に提出する年次報告書の中でデータを書くための様式があったため、それらを埋めるためのデータを貰うために Office of the Dean of the Faculty を尋ねたところ、そのようなデータはないという回答があった。実際には彼らはそのデータは持っていて、しかし使えるような形で整理されていなかった。女性やマイノリティの研究者が何人いて、平均給与・最高額・最低額はいくらで、誰がどんな理由で退職したのか、大学に引き留められなかった要因は何か、何かしらの問題が大学で起こっているのか。こういった情報がきちんとした形で収集されるようになったのも ADVANCE プログラムの産物であると考えている。

Q8. ADVANCE プログラムを実施していて不満に感じたことはあるか。

1 つには NSF が求めている外部評価の仕組みにある。外部評価者は商業者だったが、どのように請求され、どのような成果物が提供されるのか理解することができず、恣意的なもののように思われた。我々にとって評価者・成果物を評価・判断することはとても難しく、契約締結時には成果物が提供される前に支払う金額を決めなければならないが、成果物に満足がいかなかったとしても払い戻しを請求できるものではない。

別のやり方としては、あくまでも個人の意見だが、例えば男女共同参画に関心を持つ社会学者に対して、社会・職場での共同参画に関する研究に対して研究費を支援して評価させるということも考えられる。社会学者にとって論文を書くためのデータを収集することができると同時に ADVANCE プログラムに対するサービスにもなる。プログラム開始時に、調査に入って 3 年後にプログラム実施の結果を再調査してフィードバックをもらうなどすれば相互にとって有益な関係となる。

この点を除けば ADVANCE プログラムというのはとても良い考えだと思うし、年々より良いものとなっていると思う。他の採択機関も含めて全体として経験から学ぶようなシステムになっていて、ADVANCE プログラムのホームページは情報提供のため永続的に残すよう求められているし、ポータルサイトも開設されていて全ての採択機関が経験したことなどの情報を集約しており、他の機関がどのようなプログラムを実施しているのか参考にして自身の機関で実行することもできる。

Q9. 女性研究者の展望について意見があれば。

鍵となるのは育児支援、産休、テニユア・クロックの停止と配偶者の雇用で、働く女性にとって重要な要素だと思うが、産業界ではよりその支援がなされている。大企業では育児施設が備わっていたりするが、大学にはない。この差が要因となって、多くの女性科学者が産業界に進んでいると考えている。産業界にはテニユア・クロックは存在せず、柔軟であるのを見ると、アカデミアの中でテニユア・クロックを止められるようにすることはとても重要なことだ。

女性が STEM とは別の研究分野を選択する動機にもなっている。例えば医学分野を選んで大企業に就職している。というのもそういった大企業は女性に特有の問題を解消している、もしくは解消しようと取り組んでいるからだ。

ブラウン大学では、女性に対して大学での研究職が魅力的に映るようになってきたと考えている。家族を育てるとき、9 時-5 時で予定を組んで、家に帰って子供の面倒をみたり夕食を一緒にとることは企業に勤めていればより簡単に行える。朝早めに出勤して 4 時に帰宅して子供を迎えに行ったりすることもできる。一方でアカデミア、特にテニユアになる前の段階ではそれはとても難しい。実験しなければならないし、時には深夜遅くまで居なければならないこともある。私が若手だったときに夫の助けがなければ子供を持つことが無理だったことを覚えている。育児支援だったり、ベビーシッターを雇うことを進めたりと何らかの支援策がないとうまくいかない。

指導していた大学院生が卒業して働き出す時に、企業で職を得て家族を持って良い給料をもらうことができるのだから、長時間働くような大学の研究職には就かないという話をよくしていた。彼らは知的な生活 (life of the mind) は最良の仕事であるということに気づいていない。学び続

けて思索を続けるこの仕事はとても素晴らしいもので、他の職業では得られない。彼らはこの生活の豊かさという重要な要素を見逃していて、長時間労働とテニユア獲得に要する負担しか見ていない。

ADVANCE プログラムを実施したことによって、アカデミックでの職を考える隙間を与えることができている。シニアのファカルティが持つ仕事のひとつに研究者の採用がある。女性に研究職に興味を持ってもらうことが私の役割であって、ブラウン大学で仕事と家庭を両立することは難しいことではないと言えるようになってきた。

4.2. カリフォルニア大学デービス校 (University of California, Davis)

(1) 大学の概要

University of California システム 10 校のうちの 1 校で 1905 年に設置された。全米の大学ランキングでは 38 位¹³。2011 年の研究費支出総額は 713,292 千ドルにのぼり、その支出額の大きさでは全米の大学で 21 位¹⁴に位置する。教員 2,317 名¹⁵。学部生 27,728 名、大学院生（専門職大学院を含む）7,687 名。本報告では以降 UC デービスとする。

(2) ADVANCE プログラムの採択期間

UC デービスの採択期間は 2011 年からの 5 年間で、現在も NSF による支援を受けている。

(3) ADVANCE プログラムの実施目的

UC デービスでは、以下の目的をもって ADVANCE プログラムを実施するとしている。

- ・研究コミュニティを活気に満ちあふれた、誰もが歓迎される多様なものとする。
- ・学内全体に亘って多様性に価値を見出す文化を確立すること。
- ・女性研究者とマイノリティの研究者のキャリア形成・開発が公平に行われるよう促進すること。
- ・ラティーナ¹⁶がアカデミアでのキャリアを形成するうえで障害となっていること、成功を収めるために必要なことについて理解を進めること。

(4) 具体的な実施プログラム

(a) Inclusive Campus Climate Initiative

このプログラムの目的は、(1) 女性研究者やマイノリティの研究者を公平に評価する仕組みを考案し、実行すること、(2) カルチャーや人種・民族、性別に対する無意識なバイアスや組織構造に潜むバイアスに対する意識の啓蒙と、多様性が研究者コミュニティに資することへの理解を進めるためのエビデンスに基づいた活動を開発・実行すること、の 2 点となっている。

¹³ U.S. News College Rankings の National Universities Ranking 2015 による。

¹⁴ NSF による Rankings by total R&D expenditures
(<https://ncesdata.nsf.gov/profiles/site?method=rankingBySource&ds=herd#a2477>)

¹⁵ “UC Davis Budget Overview”で Ladder-Rank Faculty と Other Faculty and Other Academic を合わせた数。

¹⁶ アメリカに住むラテン・アメリカ系女性のこと。

Strength Through Equity and Diversity (STEAD) ワークショップ 2014 年の秋に持ち上げている。研究者の採用選考委員会に關与する研究者を対象に行うもので、選考時の評価プロセスにおいて、どのようなバイアスが存在しているかについて理解するとともに、その影響を最小限にするための実践的トレーニングを提供するワークショップとなっている。

(b) Mentorship & Networking Initiative

研究活動や仕事に関する情報やガイダンス、ネットワーキングの機会を提供することによって女性研究者の成功につなげようとするプログラムを実施している。

(i) 若手研究者を対象とした取り組み

LAUNCH Committees

新しく赴任した研究者を対象としたもので、赴任の 2-3 ヶ月前から赴任後 1 年が経過するまで四半期毎に 2 回、面談や電話会議を行って、就労開始を支援する取り組み。この委員会は同じ部局のシニア研究者、部局長、別の部局からのシニア研究者、ADVANCE プログラム関係者で構成されている。

New Faculty Network

月に 1 回の頻度でインフォーマルな形式で実施するイベントで、ファカルティの主催により行われ、ネットワーキングや情報交換を目的としている。

(ii) 中堅の研究者を対象とした取り組み

ADVANCE Scholar Awards

女性研究者が研究で指導的な地位に就いたり、女子学生やマイノリティの学生に対する支援活動を応援するためのアワードで、貢献度の高い女性研究者に授与される。賞金だけでなく、自信の研究やメンターとしての取り組みについて全学を対象とした講演会を持つ機会も与えられる。

(c) Policy & Practices Review Initiative

採用活動や離職の防止、昇進に関するポリシーや諸手続きを、組織的にレビューするもので、必要な場合にはポリシー等の改正を提案して、「見えないバイアス」の撲滅や多様性の促進につなげる取り組み。

(d) CAMPOS (Center for the Advancement of Multicultural Perspectives on Science) Initiative

UC デービス総長 (chancellor) のヴィジョンに基づいて設立されたセンター。ADVANCE プログラムの実行委員会と協力して、女性研究者 (特にラティーナの研究者) を増やすために学内の各部局を変革するための青写真を作成したり、全米または世界の人口動態に応じて学内の研究者コミュニティの多様性を担保したりする。

(5) インタビュー

回答者：Linda Bisson, Professor of Viticulture and Enology & ADVANCE Associate Director

訪問日：2015 年 1 月 7 日

Q1. ADVANCE プログラムに応募したきっかけは何か。

主な目的はファカルティの中でラティーナが不当に少ない問題に対処するためだった。どういった人たちが修士号、博士号を取得してどういう道に進んだのか、統計データを収集してラティーナに注目すると、彼女らは PhD を取得しているが、PhD を必要としない職に付いているということがわかった。アカデミアでの職や産業界で上位の職に就くのではなく、産業界の低いポジションに就く傾向があったのだ。

ADVANCE プログラムでは、どのような影響力が作用しているのか理解するとともにラティーナのファカルティを増やすためのポリシーやシステムについて議論することを根底にしている。PhD を取得するために本人は努力し、国も支援しており、PhD が必要な職に就くことが期待されている。PhD を取得した人材と、アカデミアや産業界で採用される PhD 取得者とは同位であることが望ましい。つまり PhD を取得する人の半数が女性なら、ファカルティの職に応募する人たちの半分は女性であるべきだし、そこで職を得るのも半分は女性であるべきだ。それによって組織構造としてバイアスがないことを示すことになる。

Q2. ラティーナが PhD を取得しているのは西海岸特有のことなのか？ラティーナに焦点を当てた理由はなにか。

割合として西部の州のほうが高いということはあるが、全米で普遍的なことと言える。

ラティーナに焦点をおいた理由は一番状況が悪かったからだ。PhD を取得してもそれが活かされていないという状況が常態化していた。対処が求められていたのは明白で、この問題が起きている要因は、他のグループにも共通するのではないかと考えている。

ラティーナがより深刻となっている理由を明らかにすることは大事で、おそらく負担の大きい仕事と家庭や子育てを大事にしたいという考えとの対立だと考えられる。負担を軽減するための方策を考える必要があるが、ひとつの策としては、身近に低コストもしくは無料の育児支援を提供することが挙げられる。職場から歩いて 5 分でいけるような近さ、または同じ建物内に施設を設けて一緒に昼食を取ることができつつ仕事を継続できればいいが、そのような支援を皆に提供するとコストが膨大になる。しかし、こういった何らかの支援策が求められている。

Q3. ファカルティに対して多様性への啓蒙は行われているが、学生に対しては行っているのか。

学生に関して言えば、人種に対する先入観は「見えないバイアス」と呼ばれるものほど問題になっていないようだ。

「見えないバイアス」というのは、人々がどのような行為・行動を取るのかという「思い込み (expectations)」のようなもので、メキシコ系の人たちは、一般的に、ものごとを深刻に捉えず、気を配らないというように思われている。生徒の話によれば、授業で見られる光景として、ファカルティ（白人系もメキシコ系も）が前述のような「思い込み」を抱いているので、授業で当て

られることもあまりないそうだ。研究室に学生を呼んで試験やレポートを返却する際にも、ファカルティがこの生徒はもっとできるはずということを知っていても、抱いている「思い込み」が「メキシコ系だからそれほどでもないか」ということであつたら、その学生はファカルティから指導や支援を受ける機会を逸してしまう。このことも専門職を選択しない要因の1つとなっている。「やれる」という励ましが得られる機会がないためだ。

人種に対する偏見というのは、一方のグループが他方のグループに持つものであるが、「見えないバイアス」というのは双方のグループが共に同じものの見方を持つもので、それを克服しようと努力することはあまりなく、関心も持たれていない。

子供を持つことと男性研究者と同じくらい職場に貢献するということが相反するため、女性研究者は期待を持たれていないことが一般的になっている。男性よりも子育てに時間を割く必要が出てくるだろうということで、女性研究者を採用しないし、上級職にも就かせないということがある。

いま社会は変化していて、両親が共に同じ程度に子育てを担うようになってきており、もはや女性だけの問題ではない。しかし我々が取り組んでいるのはそういった「見えないバイアス」であつて、家庭と仕事がトレードオフになってはならないし、子供を持つことが即ち仕事に熱心に取り組まなくなるということにならないように、カルチャーを変えようとしている。子供を持つことと仕事の両立ができるべきだ。

Q4. ADVANCE プログラムの進捗はどうか。

想定していたよりも進んでいない。ひとつ大きな問題として報奨の仕組みがある。UC Davis Faculty Honors というものがあつて、理想的なファカルティが選ばれているが、まさに男性的な像となっている。疾病を治したり、問題を解決したりと仕事に打ち込んで、家では寝るだけのような生活を送るようなあり方が評価されてしまっている。家庭との両立はできるはずもなく、キャリアを追求している間は子育てなどできない。研究活動に週 60 時間、授業等の指導で週 20 時間の計 80 時間働ける人間が理想とされていては、子供を持つ人のやる気は損なわれてしまう。短い期間でどれだけの論文を出したかという時間を軸にした評価であれば、例えば週 60 時間働ける人は週 50 時間働く人より週 10 時間、年間では 500 時間多く仕事することになり、より早く出世することになる。だが社会的なコストを考えなければならない。

私の担当するグループでは能力主義任用制度、人を評価するためのマトリックスを検討している。家庭での用事が誰かに発生したときに、職場としてどのようにバランスを取っているか、その人に家庭を優先することを躊躇させていないかといったことを評価しようとしている。ファカルティになったり、テニユアを獲得したり、教授になるための障害になると言われてしまつては、学生がその道に進む意欲を削ぐことになる。学生は実際にそれを見て、仕事して週末を過ごしたくないし、子供を持って、そばに居て成長を見守っていたいと思っている。この点がひとつ大きな阻害要因となっている。

PhD を取得している優秀な人が見合つたキャリアに進んでいないことが大きな問題だと考えている。

Q5. 「見えないバイアス」に対してはどのように取り組んでいるか。

STEAD ワークショップにより男女共同参画と多様性について関して研修を実施している。

推薦状 (letter) の審査を最も良い例として、研究者の採用や大学院での入試といった場面で影響を与える因子として、人が男性と女性を描写する際にどのような違いが出るのか、修飾語はどのようなものが使われるのかについて注目している。具体的には、男性はよく「独立している (independent)」、「リーダー (leader) である」と表現される一方で、女性は「協同的 (collaborative)」、「チームにとって重要である」と表現されることが多い。独立した研究者を採用したいとき、男性的な表現が使われている人を採用したくなる。たとえ共同研究が多いために協同的なチームプレイヤーのほうがより多くのグラントを獲得していたり、成果を公表していたとしても。

前述したように、男性的な表現が用いられていると理想的な研究者として評価されてしまうが、それはカルチャーによるものであって、具体的な業績に基づくものではない。例えば執筆論文が 20 本だった場合に、「協同的」と描写されていると実際の働きが過小評価される一方で、共同研究であっても功績があるように表現されているほうが評価されるようになってしまっている。

人を評価するときに、推薦状に書かれている表現を見るのではなく、その人の全容を見なければならぬし、単に人を表現する描写の違いであって、推薦状を批判的に読む方法を学ばなければならぬと理解する必要がある。書き手がなんのバイアスもなく同じ視点で書いていると予断しないことも必要だ。

Q6. ADVANCE プログラムはどのように評価されているか。

NSF による評価を受けている。1 年目に現地視察があったし、3 年目にも現地視察があつて、この 1 月に行われる予定だ。訪問者は NSF による選定で、ADVANCE プログラムで成功している機関から来る方がほとんどだ。プログラムの進捗状況はどうか、対峙している問題はどんなものがあるかを確認し、計画通りに進んでいるか批判的に検討し、アドバイスをいただいている。

それとは別に外部評価も行われている。日常的にメールや電話会議などでコミュニケーションをとりつつ協働する人が学外の評価者としており、年に 3 回ほどキャンパスを訪れて、学内の人とミーティングを行ってプログラムの進捗状況を確認している。この評価者から提案を受けたり、NSF への報告がなされている。

その他に内部評価も実施している。2 名のファカルティで ADVANCE プログラムに直接関わっていない人たちで、かつ評価を行うための専門的な知識を持っている人が務めている。例えば「見えないバイアス」のトレーニングプログラムでは受講者全員を対象にしてウェブ上で評価フォーム (質問票) を送付して、回答を回収・分析し、うまくいっていないプログラムや高い評価が得られているプログラムなどを教えてもらっている。

いくつかの層で ADVANCE プログラムの実施者からは独立した立場からそれぞれ評価してもらい、アドバイスを得ている。

Q7. 「見えないバイアス」に対処する上でいちばん難しいことは何か。

最も困難なのは皆がその存在を認めていないことだ。例えば先に挙げた推薦状の審査でいえば、協同的と描かれていて、リーダーという言葉は使われていないため、その人はリーダーではない、他の人ほど仕事に熱心でない、というように解釈してしまう。そこにバイアスは無く、リーダーでないと描かれており、言葉の通り判断しているという人が多い。

また PhD 取得者が研究職に進んでいないというデータを見たときに、それは彼らに才能がなかったからだ、とたとえ根拠がなかったとしてもそう理由付ける人がいる。もしくは、女性であれば、ファカルティとして成功するためには子供を諦めなければならない、という選択を迫られている状況にあるにもかかわらず、彼ら自身による選択の結果であって、好きに決めさせてよいとする人もいる。性別の違いによって選択肢が異なることは仕方のないことだとするバイアスの存在が認識されないことが大きな問題だ。管理職、特に ADVANCE プログラムに関わる人たちはそのような考えは持っていない。

その他に、研究機関としてはファカルティの外部資金獲得の能力に依存している状況があるが、そこで問題となるのが、研究費獲得者の高齢化だ。研究費獲得者の統計で年齢の分布をみると、55 歳以上では増加している一方で 35 歳以下では減少、40 歳は概ね横ばいとなっている。生産性の観点から、子育てを終えたシニアのファカルティが多く研究費を獲得できている、という年齢によるバイアスもある。若手の研究者は研究費が獲得できないことによって、研究職でのキャリアを諦めるという流れになってしまっている。

Q8. ADVANCE での成果は何か出ているか。

影響が出るには時間がまだ短すぎるが、ラティーナのファカルティの数は 2 倍になった。今後とも取り組み続けていくことでさらに増えると考えている。女性研究者の採用という点では、今年はじめて新規採用者のうち半分を女性が占めるようになった。PhD 取得者はいま女性の方が多いので、その状況に合致しているといえる。トレーニングの効果によって、推薦状の読み方を皆が学んで、描かれている内容をただ表面的に読み取るのではなく、執筆論文を実際に読んで、候補者がどんな働きをしているのかを知るようになってきている。今まで気づいていなかったけれど多くの人が、「見えないバイアス」は確かにあって問題である、という認識を持ち、対処するようになってきている。そういった意味では成功していると考えている。STEAD ワークショップは ADVANCE プログラムの支援期間が終了しても継続していく予定である。

学内のポリシーの変更はまだできていない。というのも UC デービスではこうする、と決めるとしても、ポリシーは University of California システム全体に適用されるため、他の 9 つのキャンパスも含めた意思決定を行わなければならないためだ。各キャンパスで検討されるため時間はかかるものの、一旦採用されれば他のキャンパスでも実践されることになる。

Q9. ADVANCE が終わった後に何か計画はあるか。

CAMPOS を設置しており、多様なファカルティを集めてメンタリング (mentoring) とネットワーキングを行っていて、仕事での成功や共同研究を進めるのに重要なものとなっている。また、研究費の申請プロセスにおいてリーダーシップは重要な要素となっているため、リーダーシ

ップ開発のプログラムも提供している。

根底にはラティーナが大学に残れるような支援の仕組みを構築するという考えはあるものの、多くのプログラムでは対象をラティーナに限っておらず、希望する人全員が受けられるようにしている。

大学のポリシーとして一度採用されれば、今後誰かがそれを変えない限り将来に渡って続いていくことになる。

5. 考察

本報告では米国での支援の実態を知ること主眼を置いており、日本との比較は行っていない。従って、以下では米国での支援において特徴的な点、印象に残った点に触れながら、考察をまとめる。

5.1. エビデンスに基づく取り組み

米国での女性研究者支援策は、取り組みのきっかけにエビデンスが用いられている。ADVANCE プログラムの発端ともなった MIT の研究者等による調査では、女性研究者の割合等を調べるのにとどまらず、大学の学部生に占める女性の数まで調べることによって、本来あって然るべき女性研究者の割合との差異を示すことで、支援・対策の必要性を訴えている。UCデービスでも、ラティーナのファカルティが極端に少ないことを人口動態や、PhD を取得したラティーナの多くが専門的なキャリアを進んでいないことをエビデンスとして支援が必要としていることも同様だ。

女性研究者の支援が必要だと訴える人たちのみにより取り組みでなく、学内の経営層・管理層などの他者も巻き込んで状況を改善していくために、エビデンスを明示的にすることは重要だ。

5.2. 指導的立場への導入

ADVANCE プログラムではワーク・ライフ・バランスを推進して働く研究者を増やすだけでなく、名称に女性研究者の Advancement を増やすとあるように、STEM の各分野でリーダーシップを務める女性を増やすことも目的としている。ブラウン大学での取り組みで紹介したように、学内でのリーダーシップはもちろんジャーナルの編集など学術分野でのリーダーシップを担うことも期待されている。ジェンダーによらず男女で同じように研究等の第一線で活躍する人が増えることは、男女共同参画の一番の目標といえる。女性研究者のリーダーシップを経験する機会を直接支援する方法だけでなく、そのようなポジションに選ばれる際の評価プロセスが公平・公正に行われることが担保されている必要もあって、UCデービスにおいてワークショップで研修している推薦状の批判的読み方は、これを実践できるようにするための取り組みとなっている。

5.3. 多層な評価の仕組み

インタビューによって知ることができたのは、ADVANCE プログラムでは実施要件として、NSF が指定する団体・人物により第三者評価を受けなければならない、とされていることだ。今回の報告では具体的にどういう性格のひとたちがこの第三者評価を担っているのか詳しくは調べていないが、商業者であるとのことだったので、社会科学の調査・分析を行えるコンサルティングのようなものと仮定して、この第三者の評価に加え、NSF 主体による視察・評価、実施主体による報告書の作成も求められているので、そこで自己評価を行うことになり、少なくとも 3 つの視点から ADVANCE プログラムの実施状況が評価されることになっている。

評価を行うためのプログラム等の批判的検討によって、アドバイスなどのフィードバックを得ることができ、より充実した ADVANCE プログラムの実施につながっていると考えられる。

5.4. 実施プログラムの共有

本報告では ADVANCE プログラムの IT を見てきたが、前述したとおり IT-Catalyst や PLAN といった、他の大学の経験を情報として共有するだけでなく、実際に自分たちも行ってみることを支援している点、NSF がポータルサイトを起ち上げて各機関の実施状況などの情報を集約している点とはとても有意義な支援のあり方だと考える。

各機関が個別に支援のあり方を模索するよりも、より効率的でかつ知見に基づいた効果的な取り組みの方法を考えることができるし、情報を共有する中で機関同士での協力関係が構築されることも考えられる。

今回、女性研究者支援の実態を知ることがを目的として情報を収集してきたが、上記でまとめた内容は女性研究者支援特有のものではなく、国が大学等機関の取り組みを支援する際に共通して組み込むべき要素だといえる。エビデンスによって客観的な状況の判断とターゲット・課題の絞り込みを行い、公正性・公平性が確保されたアプローチを確立して、複数の視点から実施状況の評価・フィードバックを受け、それらを他の大学等とで共有しあう。PDCA サイクルと情報共有により、ADVANCE プログラムが着実に実施され、米国における女性研究者支援は成果に結びついているというように思う。

6. 謝辞

第一線で活躍される研究者でありながら ADVANCE プログラムに関与されていたブラウン大学の Tayhas Palmore 教授、現在も関与されている UC デービスの Linda Bisson 教授には、ご多忙の中、快くインタビューをお引き受けいただきまして誠にありがとうございました。ホームページ等では見えてこない実態についてインタビューを通して知ることができ、本報告を充実したものとすることができました。

また、2年に亘る素晴らしい研修の機会を与えていただきました日本学術振興会、東京医科大学の関係者の皆様にも厚く感謝いたします。特に海外赴任中に本報告を作成にするにあたり、ご協力・ご配慮いただきました、ワシントン研究連絡センターの下村理センター長、阿部成剛副センター長、清水和子前副センター長ほかセンターの皆様には大変お世話になりました。ありがとうございます。

本報告の内容に直接は関わりませんが、研修で与えられた各種業務をとおして、大学の職員では得られなかったであろう経験を積み、見聞を広めることができたことはとても貴重だと感じています。

参考文献・資料

- ・ Nature 2012 年 6 月 28 日号「科学に挑む女性研究者たち キャリアパスの現状と課題にせまるブックマーク」
- ・ A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT, Massachusetts Institute of Technology, 1999
- ・ ADVANCE Program Brochure published by NSF

参照 URL

- ・ 女性研究者研究活動支援事業（2015 年 2 月 9 日アクセス）
http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/index.html
- ・ 特別研究員・RPD（2015 年 2 月 9 日アクセス）
http://www.jsps.go.jp/jpd/rpd_gaiyo.html
- ・ ADVANCE Portal Website（2015 年 2 月 23 日アクセス）
<http://www.portal.advance.vt.edu/index.php>
- ・ ADVANCE at Brown（2015 年 1 月 27 日アクセス）
<http://www.brown.edu/research/projects/advance/>
- ・ UC Davis ADVANCE（2015 年 2 月 20 日アクセス）
<http://ucd-advance.ucdavis.edu/>

米国研究大学における研究不正への対応

サンフランシスコ研究連絡センター

豊田 真規子

1. はじめに

研究活動における不正行為（以下、研究不正）は科学の発展を阻害するのみでなく、社会の科学研究へ対する信頼を揺るがすものである。また、科学研究に対する社会の信頼が損なわれることは、公的機関による研究助成の継続・拡大を困難にする。しかしながら研究不正の事案は後を絶たず、それが報道などで大きく取り上げられるほど、研究不正に対する社会の関心も強い。

文部科学省の『研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン』によると、研究不正とは「得られたデータや結果の捏造、改ざん、及び他者の研究成果等の盗用」であると定義されている。また、論文の二重投稿や「論文著作者が適正に公表されない不適切なオーサーシップ」なども、「不正行為として認識されるようになってきている」とのことである¹。

米国の公衆衛生庁研究不正規律（Public Health Service Policies on Research Misconduct）も、研究不正（research misconduct）を研究活動における捏造（fabrication）、改竄（falsification）、剽窃（plagiarism）であると定義している。なお、悪意のない間違い（honest error）や見解の相違（differences of opinion）は研究不正に当たらないとも明記されている²。

本報告書では、日本と米国における研究不正に関する制度などの概説と、米国の研究大学において実施したインタビュー結果をもとに、研究不正への対応について考察したい。

2. 研究不正に関する制度など

2.1 日本

日本においては『研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて：研究活動の不正行為に関する特別委員会報告書』が2006年に策定され、文部科学省では関係機関に対しこの報告書を踏まえた対応を要請してきたところである³。しかしながら小林がまとめているとおり、2012年以降、重大な研究不正が頻発していることを受け、このガイドラインの見直しが行われることとなった⁴。2014年に文部科学大臣決定として新たに策定された『研究活動における不正行為への対応などに関するガイドライン』は、これまで研究不正への対応が「個々の研究者の自己責任のみに委ねられている側面が強かったことを踏まえ、今後は、研究者自身の規律や科学コミュニ

* URL はすべて 2015 年 2 月 26 日アクセス。

¹ 文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). 研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン, p. 4.
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afldfile/2014/08/26/1351568_02_1.pdf

² Public Health Service Policies on Research Misconduct, 42 C.F.R. § 93 (2005).

³ 科学技術・学術審議会 研究活動の不正行為に関する特別委員会. (2006 年 8 月 8 日). 研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて：研究活動の不正行為に関する特別委員会報告書.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu12/houkoku/_icsFiles/afldfile/2013/05/07/1213547_001.pdf

⁴ 小林信一. (2014). 我々は研究不正を適切に扱っているのだろうか：研究不正規律の反省的検証（上）. レファレンス, 平成 26 年 9 月号, pp. 31-35.

ティの自律を基本としながらも、研究機関が責任を持って不正行為の防止に関わることにより、対応の強化を図ることを基本的な方針」としており、2015 年 4 月から適用される⁵。このガイドラインにより新たに大学などの研究機関に求められることは、組織としての管理責任の明確化、研究倫理教育の実施、研究データの保存・開示、研究不正の調査手続きや方法などに関する規程などの整備・公表などである⁶。また、管理責任体制の整備などに不備があると認められた場合には、文部科学省は機関に対し管理条件を付与し、管理条件の履行が認められない場合には、その機関に対し競争的資金の配分機関が間接経費を削減するなどの措置を取ることとなる。正当な理由なしに研究不正の調査が遅れた場合にも、競争的資金にかかる間接経費の削減が行われる⁷。

日本の人文・社会科学、自然科学全分野の科学者を内外に代表する機関である日本学術会議においては、2006 年に声明『科学者の行動規範について』を公表しているが、「その後データの捏造や論文盗用といった研究活動における不正行為の事案が発生した」ことなどにより、2013 年にその改定を行っており、改訂版では公正な研究などに関する記述が加筆されている⁸。さらに 2014 年には、国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合会とともに『科学研究の健全性向上のための共同声明』を発表し、「各団体が協力して研究の健全性向上のために活動することを宣言」している¹⁰。

また、競争的資金に関しては、研究不正に関与した研究者に対して当該競争的資金の全部または一部の返還を請求できることや、競争的資金への応募を一定期間制限することが『競争的資金の適正な執行に関する指針（競争的資金に関する関係府省連絡会申し合わせ）』に示されている。なお同指針は、不正行為への関与は認められないが、一定の責任があるとされる研究者に対しても、競争的資金への応募制限が適用されるとしている¹¹。

研究倫理教育に関しては、文部科学省の独立行政法人であり、競争的資金の配分機関である科学技術振興機構が、新規採択課題の研究者に対し研究不正防止のための研究倫理教材の履修を義務付けており、これにはCITI Japanプロジェクトが開発するオンライン教材が活用されている¹²。また、同じく競争的資金の配分機関である日本学術振興会は、前述の『研究活動における不正行為への対応などに関するガイドライン』を踏まえ、日本学術会議の協力を仰ぎながら研究倫理教育教材の作成を行っており、現在はその暫定版が公開されている¹³。

⁵ 文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). 研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン, p. 2.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afiedfile/2014/08/26/1351568_02_1.pdf

⁶ 文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). 研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン概要, pp. 1-2.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afiedfile/2014/08/26/1351568_01_2.pdf

⁷ 文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). 研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン, pp. 21-22.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afiedfile/2014/08/26/1351568_02_1.pdf

⁸ 日本学術会議. (2006 年 10 月 3 日). 科学者の行動規範について. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-s3.pdf>

⁹ 日本学術会議. (2013 年 1 月 25 日). 科学者の行動規範. (改訂版), p. 4.

<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-s168-1.pdf>

¹⁰ 国立大学協会, 公立大学協会, 日本私立大学団体連合会, 日本学術会議. (2014 年 12 月 11 日). 科学研究の健全性向上のための共同声明, p. 2. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-261211.pdf>

¹¹ 競争的資金に関する関係府省連絡会. (2012 年 10 月 17 日). 競争的資金の適正な執行に関する指針, pp. 4-5.

<http://www8.cao.go.jp/cstp/compefund/shishin1.pdf>

¹² 科学技術振興機構. (2006). 新規採択課題の研究者に対する研究倫理教材（オンライン教材）の履修の義務化について.

<http://www.jst.go.jp/researchintegrity/shiryoe-learning.pdf>

¹³ 日本学術振興会. (2014). 科学の健全な発展のために：誠実な科学者の心得. (暫定版).

http://www.jsps.go.jp/publications/data/rinri_j.pdf

2.2 米国

米国においては保健福祉省（Department of Health and Human Services: HHS）の一部局として、Office of the Assistant Secretary for Health (OASH) 内に研究公正局（Office of Research Integrity: ORI）が設置されている。ORIは公衆衛生局（Public Health Service: PHS）の支援する研究活動に関わる研究の公正性（research integrity）や研究不正について取り扱う権限を、保健福祉長官より委譲されている¹⁴。ORIの前身は、PHS が1989年に設立したアメリカ国立衛生研究所（National Institute of Health: NIH）内のOffice of Scientific Integrity (OSI) とOASH内のOffice of Scientific Integrity Review (OSIR) であるが、米国で1970年代後半から1980年にかけて研究機関における数々の研究不正が明るみとなり、社会問題に発展したことがその設立の契機となっている¹⁵。ORIは研究不正の認定、調査、予防に関する規程や手続き、規制の策定などを行うとともに、研究機関などが行う研究不正の調査や責任ある研究活動（responsible conduct of research: RCR）の教育の支援なども行っている¹⁶。ORIの役割やPHSの研究支援を受ける研究機関における研究不正への対応については、公衆衛生庁研究不正規律に詳細に規定されている。

NIHはORI同様HHSに属しており、医学研究機関であると同時に、研究助成機関でもある¹⁷。NIHは責任ある研究活動の教育に関する規程を2009年に改定し、指定のプログラムの助成を受ける研究者に対し、責任ある研究活動について8時間以上の対面授業を受講するよう求めている（オンラインのみの講義では不十分であると明記されている）¹⁸。この規程は、2010年10月25日以降に提出された申請が対象である。講義では利益相反（conflict of interests）や人・動物を対象とする研究、指導者と指導を受ける者（mentor/mentee）の責任と関係、共同研究、ピアレビュー、データ管理、研究不正、オーサーシップ、責任ある社会の構成員としての科学者などについて取り扱うことが推奨されている。各キャリアステージ（学部、大学院、博士取得前、博士取得後、教員）で1度は受講すること、また少なくとも4年に1度は受講することが求められている。

アメリカ国立科学財団（National Science Foundation: NSF）は、1950年に設立された科学振興のための連邦機関であり、医学を除く科学と工学分野の研究を支援している¹⁹。NSFは同財団の研究プロジェクト助成に申請する機関が、当該研究プロジェクトに参加する学部学生、大学院生、ポスドクに対し、責任ある倫理的な研究活動（responsible and ethical conduct of research）に関する適切な研修と監督を行うことを義務付ける、America Creating Opportunities to Meaningfully Promote Excellence in Technology, Education, and Science (COMPETES) Act の7009条を施行することを2009年8月に発表している²⁰。この申請要件は2010年1月4日以降に提出される申請書、および同日以降が申請期限のプログラムに適用されている。

¹⁴ Public Health Service Policies on Research Misconduct, 42 C.F.R. § 93 (2005).

¹⁵ Office of Research Integrity. (2011, November 9). Historical Background. <http://ori.hhs.gov/historical-background>

¹⁶ Office of Research Integrity. (2012, July 11). About ORI. <http://ori.hhs.gov/about-ori>

¹⁷ National Institute of Health. (2015, February 2). About NIH. <http://www.nih.gov/about/>

¹⁸ National Institutes of Health. (2009). Update on the Requirement for Instruction in the Responsible Conduct of Research. <http://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/NOT-OD-10-019.html>

¹⁹ National Science Foundation. (n.d.). About the National Science Foundation. <http://www.nsf.gov/about/>

²⁰ 74 Fed. Reg. 42126-28 (August 20, 2009).

3. インタビュー

南カリフォルニア大学とカリフォルニア州立大学バークレー校を訪問し、研究不正への対応に関するインタビュー調査を行った。いずれの大学もカーネギー分類においてRU/VH (Research Universities (very high research activity))に分類されており、研究活動が盛んな大学である²¹。本調査は事例報告を目的としており、それぞれの大学における研究不正への対応が米国のすべての大学に共通するものではない。また、回答の中にはインタビュー協力者の個人的な考えも含まれている。以下はインタビュー協力者の回答を要約し、項目ごとに再構成したものである。

3.1 南カリフォルニア大学

インタビュー実施日：2014年11月3日

インタビュー協力者：Daniel K. Shapiro 氏 (Director, Research Compliance, Office of Compliance)

南カリフォルニア大学 (University of Southern California: USC) はカリフォルニア州ロサンゼルスにキャンパスを置く私立大学である。学生数は学部生が約 19,000 人、大学院生が約 23,000 人、常勤教員は約 4,000 人である²²。インタビュー協力者であるShapiro氏は、USCの法科大学院を修了後、弁護士として法律事務所で8年間、ビジネスに関する訴訟を扱っていた。その後企業向けオンラインコンプライアンスプログラムを開発するスタートアップ企業に2年間在籍し、2003年よりUSCにてコンプライアンスの業務に携わっている。

職務内容

このオフィスにおける我々の職務は、研究不正に関するコンプライアンス体制を整備することである。具体的には、研究不正への取り組みのための内部規程や手続きの整備、規制の影響を受ける研究者に対する教育や研修、研究不正の告発を受けた際の調査の実施、そして研究者が規則を遵守しているかの監督である。研究不正が行われたことが認められた際には、必要に応じて政府機関への報告を行っている。教育については、責任ある研究活動に関するプログラムを用意しており、外部からの助成を受けるプロジェクトに関わる研究者全員に受講を求めている。研究者はプログラムをとおして遵守しなければならない規則や適切な科学的手法とは何かを学ぶことになる。

研究不正の告発を受けた場合には、研究支援室 (Office of Research) と協力して、予備調査を開始する必要があるかを判断するための初期評価を行う。告発が行われた事案について定められ

²¹ Carnegie Classification of Institutions of Higher Education ウェブサイトの Institution Lookup よりそれぞれ確認。
http://carnegieclassifications.iu.edu/lookup_listings/institution.php

²² University of Southern California. (n.d.). About USC, facts and figures. <http://about.usc.edu/facts/>

た手続きを踏んで調査を行い、不正が行われたと判断された場合には、不正を行った研究者と問題に対処するとともに、必要に応じて政府機関への報告を行っている。

また、研究者に対し公正で倫理的な研究を行うよう推進することは、我々のオフィスが学内で中心的に対処したり監督したりできるものではなく、大学全体で取り組むことであると考えている。例えば若手研究者にとっては、研究を公正に行わなければならないことを示してくれる指導者（mentor）がいることがとても重要である。本学の倫理規定（Code of Ethics）は2004年に評議員会（Board of Trustees）により採択されており、大学経営の高いレベルから倫理に対する要求が示されているといえる²³。我々は研究不正への対応のためのコンプライアンス体制の確立をととして、学内のすべての活動に適用される倫理規定を支えているのである。

研究倫理教育プログラム

我々のオフィスでは研究助成金管理教育プログラム（Grants Management Education Program）を本学の教職員に対して提供している。プログラムは二部構成であり、ひとつは公的研究費の責任ある財務・会計管理について中心的に教育をするプログラムである。もうひとつは研究不正や利益相反、適切なオーサiership、ピアレビュー、学生や若手研究者の指導（mentoring）、データの保存などを取り扱う、研究倫理教育のためのオンラインプログラムである。我々は研究者にとって価値のあるプログラムを開発するため、内部、外部の様々な資源を利用している。例えば本学には研究倫理や研究費の会計管理に長年携わり、専門知識を有する人材が多くいる。それに加え、ORIは大学などに対し研究の公正性や倫理に関する教材作成の支援を行っている。また、他大学や研究機関との連携も行っている。米国の大学の中には研修プログラムのすべてをORIに提供し、それを他大学が研修に利用することを認めているところもある。さらに本学における研究の公正性を支援する長年の取り組みの中で、研究倫理教育のケーススタディに利用できる事例を多く蓄積してきている。

学生の教育

本学の大学院生に対しては、責任ある研究活動の教育プログラムを提供している。NSFの助成を受ける大学院生は、責任ある研究活動に関する研修を受講すること求められているからである。本学ではこの研修にCITIのプログラムを利用している²⁴。他大学でも多く利用されている、総合的なツールである。本学ではオンラインの研修が利用者の関心を引く有益なものにすることに力を注いでいるが、それは私が前職でオンライン研修プログラム開発に関わっていた時に感じた課題の一つである。オンラインの研修では多くの詳細な情報を盛り込むことが可能だが、対面の講義と比べ、学習者の関心を引くことがとても難しい。そのため我々は必ずしもオンラインのみで研修を提供しているわけではない。私自身はオンラインと対面の講義を組み合わせることが、効果的な研修に必要であると思っている。現在はNSFの規程を満たすためにCITIのオンラインコースを大学院生に提供しているところであるが、学生の関心を引くためのより良い方法を我々は常

²³ University of Southern California. (2004). Code of Ethics of the University of Southern California. https://about.usc.edu/files/2011/07/USC_Code_of_Ethics_2004.pdf

²⁴ Collaborative Institutional Training Initiative (CITI Program) at the University of Miami. <https://www.citiprogram.org> 研究の質向上のための研修教材をオンラインで提供している。

に模索している。ただ、学生は入れ替わりが激しく、また時には研究者よりも多忙である。彼らは厳しく規制された環境の中で研究を行っており、研究時間の半分を事務的な手続きに費やしていることもある。彼らの時間を奪わなければならないときには、戦略的なプランを持って、彼らにとって価値があるものを提供するように努めている。

研究不正に対する基準

異なる文化的背景を持つ研究者に米国における研究不正の基準を共有してもらうことは、我々が直面している課題のひとつである。私が研究不正の仕事に携わる中で学んだことは、何が研究活動において公正さを欠く行動かという感覚が、文化によって異なるということである。たとえば剽窃に関する基準が、米国と他の文化では全く異なることがある。研究者に対しては、一緒に研究を行う研究者や学生の背景を考慮する必要があることを研修において強調するようにしている。米国出身の学生であっても、これまでに受けてきた教育によって研究活動に対して持っている基準が異なることもある。一緒に研究を行う研究者や学生の背景を理解することは、指導者として研究活動において期待される行動を効果的に指導するために必要なのである。

剽窃に関していえば、一部の善意ある外国人研究者の中に、何が剽窃に相当するのかについて米国の基準とは異なる理解を持っている研究者がいることがある。たとえばある文化においては、他の研究者の論文をコピーすることが尊敬のしるしであり、素晴らしいことであるとされている。いかなる文化においても他人の論文を自分の論文だと主張するのが良いことだとはされていないであろうが、その基準が文化によって異なることもあり、それが少なからず課題を生んでいると思われる。

法律に関する知識

コンプライアンスの仕事をするにあたり、法律のバックグラウンドを持っているほうが良いか、もしくは持っていることが望ましいかについては、意見が分かれるところである。我々の仕事は法律の解釈に基づく規制の分析と、その規制の影響を受ける研究者への指導をすることである。我々は大学の弁護士ではないが、個人の見解としては法律のバックグラウンドを持っていることが大変望ましいし、少なくとも自分が仕事をするにあたってはとても役に立っていると思う。我々のオフィスには元弁護士などのシニアスタッフが 4、5 人在籍しているので、法律のバックグラウンドを持っていることは珍しいことではない。ただ、ロースクールではなくビジネススクール出身の私の同僚がとてよく仕事をこなしているので、法律のバックグラウンドが必ずしも必要であるとは考えていない。

規則などの改変

過去 20-25 年、特に最近 15 年程度の間に、人を対象とする研究や利益相反、研究不正、輸出管理、またその他の領域でも多くの規則改変が行われた。とても恵まれたことに、本学には研究の監督に携わる研究者が多く、彼らはそれぞれの研究領域をよく理解し、遵守しなければならない規則も熟知しているため、彼らの集合知に頼って最新の動向を把握している。

また、いろいろな団体の会議などにも出席して、規則の改変や新しい規則についての情報を収

集している。我々がよく出席しているのは Council On Government Relations (COGR) の会議である。会議は年 4 回開催されており、研究支援から倫理問題まで、幅広い議題を扱っている。それに加え、National Association of College and University Attorneys (NACUA) の会議にも時々出席している。この会議が扱う議題の中には研究関連のものも含まれている。National Council of University Research Administrators (NCURA) の会議に出席することもあるが、こちらでは研究プロジェクトや研究費の管理が主に扱われている。Association of American Medical Colleges (AAMC) には、我々のオフィスの重要な関心事項である利益相反に関するワーキンググループがあり、会議に出席するだけでなく発表も行っている。

さらに本学に対し指導や助言を行う学外の実務家とも連携をしているが、彼らは本学の研究活動に影響を与える規則の改正などについてよく知らせてくれている。

規則などの改変への対応については、他の研究大学に頼ることも多い。私はこの数か月間、規制物質の研究使用に関する新しいコンプライアンスプログラムの開発に取り組んでいるが、初期段階で行ったことのひとつが、全国の大学がこの問題をどのように扱っているかを調査することであった。カリフォルニア大学サンフランシスコ校、同アーバイン校、スタンフォード大学などの同僚と意見交換を行うとともに、その他の大学の規程もいくつか参照した。米国の高等教育システムの大きな強みは、それぞれの機関がお互いに対してとても開かれており、透明性があることだと考えている。

教員との関係

我々は教員を対象に調査をよく行っているが、彼らは 45-50%の時間を研究とは関係のない仕事に割いていると感じている。米国の研究者は自由に研究だけをしていると思われることもあるが、決してそうではない。大学の規程や手続き、助成機関への報告、研究内容によっては委員会の承認などにかかる事務的な仕事をこなさなければならない。それらの手続きにはすべて正当な理由が存在しているが、事務的な仕事に多くの時間を割いていると感じている研究者には同情している。彼らに不必要な時間を使わせないために、我々のオフィスでは常に戦略的、効率的であるよう努めている。

特に軍事や人に関わる研究、危険な薬品を使用する研究など、規制が多い分野で研究を行っている研究者にとっては、研究の承認を得るにも時間がかかり、研究開始後も大学からの監督、大学や委員会への報告も多い。多くの研究者はそのような規制の存在理由を理解しているが、一部には不満を抱く研究者も存在する。我々はそういった研究者との対話を大事にしており、規制や手続きの存在理由を説明したり、どのように状況を改善できるのかを提案したりしている。私は我々の仕事はカスタマーサービスだと考えており、コンプライアンスに関する問題を抱える研究者に対して、その問題をできる限り早く解決できるよう力を尽くしている。また、米国の教員は授業や研究、学生の指導、学外における技術の実用化や活動などで多忙であり、個人的に面会する機会を作ることは難しいが、教員と個人的なつながりを持つことは双方にとって利益になるため、機会があれば彼らが集まる前でよく話しをするようにしている。

3.2 カリフォルニア大学バークレー校

インタビュー実施日：2015 年 1 月 28 日

インタビュー協力者：Robert Price 氏 (Associate Vice Chancellor for Research / Professor of Political Science)

カリフォルニア大学バークレー校 (University of California, Berkeley) はカリフォルニア州バークレーにキャンパスを置く州立大学である。学生数は学部生が約 27,000 人、大学院生が約 10,000 人、常勤教員が約 1,600 人である²⁵。

職務内容

本学では私と研究担当副総長 (Vice Chancellor for Research) の二人が研究倫理担当者 (Research Integrity Officer) を務めており、研究不正の告発への対応の手続きを管理している。本学は ORI の定める連邦規則に則り研究不正に関する規程を定めている。これは頻繁にあることではないが、私が現在の職に着任した当時、ORI が本学の規程の審査を行っており、その際に ORI と調整をしながら規程の書き直し作業を行ったことがある。

研究不正の告発を受けて最初にすることは、その告発が研究不正の定義に当てはまるか、そして告発者が信頼できる証拠を持ち合わせているかを評価することである。告発者はどこで不正が起こったのか、そしてなぜそれが不正に当たると考えるのかを示す必要がある。告発者の提示する不正の証拠が信頼できると判断された場合には、調査委員会を設置する必要がある。この委員会による調査の目的は、その時点で入手できる証拠を素早く確認し、さらに詳細な調査が必要かどうかを判断することである。調査委員会はさらなる調査の要否と、なぜその結論に至ったかを報告書にして私に提出する。もし詳細な調査が必要であるという報告があった場合には、そのための委員会を改めて設置することになる。委員会は研究室の物品やデータなどの調査、非告発者や告発者を含めた関係者へのインタビューを必要に応じて行い、勧告書をまとめる。私と研究担当副総長はその勧告書を確認し、研究不正が行われたと委員会が判断している場合には、教員懲戒手順を踏むことになる。不正を行った研究者には、降格、減給、そして最悪の場合は解雇といった処分が下される可能性がある。

その手続きを進める一方、不正が行われた研究が政府機関の助成を受けているものであった場合には、その助成機関に報告を行い、調査委員会の報告書と調査結果を提出する必要がある。助成機関はそれぞれの規程に従って手続きをとり、場合によっては不正に関わった研究者に制裁処置を下すこともある。

民間のロックフェラー財団など、連邦政府以外の機関が助成をする研究において不正が行われた場合には、その機関に研究不正に関する規程や手続きがあるか、我々の報告書を参照したいかなどを問い合わせている。機関によって対応は様々であるが、多くは手続きを定めておらず、本

²⁵ University of California, Berkeley. (n.d.) About, by the numbers. <http://www.berkeley.edu/about/bythenumbers>

学の規程に従って対応するよう指示されることが多い。

研究倫理教育プログラム

本学では責任ある研究活動に関するコースをエクステンションで開講している²⁶。NIHの助成を受けている研究者は、このコースの受講がNIHにより義務付けられている。助成機関により受講が義務付けられていない研究者には、受講を求めている。

研究不正に対する基準

研究不正に対する基準や考え方が文化によって異なるということはよく耳にするが、私自身はその考え方にはとても懐疑的である。科学はグローバルなものであり、科学的手法はどこでも同じであると考えている。先端科学の研究者は誰もが剽窃とは何か、研究結果の改竄とは何か、データの捏造とは何かを知っており、文化による違いは存在しないと思う。

しかし研究者は環境によって異なるプレッシャーの下にいるということはいえるだろう。米国でいえば特に強いプレッシャーの元にいるのがポスドクである。彼らは重要な発見を論文にし、それがピアレビュー誌に掲載されなければ、大学院生の頃から研究に費やしてきた数年間が無駄となり、大学などの研究機関で職を得ることができなくなってしまう。結果を出さなければならぬという彼らへのプレッシャーは絶大である。

指導者の教育

教員を良い指導者（mentor）にするための教育は行っていない。本学の教員は我々に干渉されることを良く思っていない。我々は大部分の教員が良い授業を提供する責任があると理解しているのと同様に、研究室のポスドク、大学院生、学部学生に対する指導者としての役割を自覚していると考えている。しかしながら指導者としての役割にどれほど責任を持って臨んでいるかは、教員によって異なるということも述べておかなければならないだろう。また、現在政府機関は研究代表者に対し、研究室で雇用する学生や研究者に対する指導計画を研究費の申請書に記載するよう求めているため、教員には良い指導者であるべきだというプレッシャーが、学内からではなく学外からかかっているだろう。

さらに、教員にとって研究室のメンバーが行った実験のすべてを再度実施することは時間的に不可能であり、彼らは必然的に研究室のポスドクや大学院生が提示するデータや分析に頼らざるを得ない。研究室の運営は信頼関係がなければ不可能であるといえる。そのため何が適切な研究方法であるか、何が研究不正に当たるのか、また不正に対してはどのような厳しい処分があるかを研究室のメンバーに説明しなければならないことは、教員にとって自明である。研究室のメンバーを適正に指導しなければ教員自身の研究者としての立場が危険にさらされるということを、機会があるときにはいつも彼らに説明するようにしている。

²⁶ UC Berkeley Extension. <http://extension.berkeley.edu/> 地域住民向け生涯教育を目的とした、カリフォルニア大学バークレー校の付属機関。

研究不正の告発件数

研究不正に関する告発件数は、根拠のないようなものから重大なものまで全て含めて、1 年間に 10 件を超えない程度である。数か月間事案が全くないこともある。調査段階まで進む事案があった場合には、調査委員会の設置やその監督などに多くの時間が割かれることになるが、そのようなことは稀であり、1 年間に 2 件あれば多い方である。

研究不正への対応における課題

指導教員と不仲になったポスドクが、その教員を研究不正で告発することがある。彼らは不正行為やその証拠を捏造したり、時には何の根拠もなくいやがらせで告発を行ったりする。たとえ不正を行っていないくとも、調査を受けることは誰にとっても快いものではないからである。違反者に対して制裁を課すことのできる規程や体制が、研究不正の現場においては利己的に利用されることがあるといえるだろう。

実際にポスドクが指導教員を陥れようとした事案を、私自身も一度だけではあるが扱ったことがある。そのポスドクは捏造した研究結果を指導教員に渡しており、その教員が捏造された研究結果を研究費の申請書に使用したところで、「指導教員が捏造した研究結果を NIH への申請書の中で使用している」という告発を行ってきた。私は彼が捏造を行ったのではないかと疑ったが、その捏造がどこで起こったのかを断定することはできなかった。調査は行われたものの、最終的には告発を立証する十分な証拠がないという結論となった。私にとってはこういったケースに対して慎重に対応しなければならないということを学ぶ機会となった。

研究の公正性に関する考え

研究の公正性については大学院教育の一部として扱うことが最も有効であると思う。我々が提供する責任ある研究活動に関するコースは連邦政府機関の要求を満たすだけのものでしかない。研究者は大学院教育をとらして研究倫理を身につけるものである。

4. 考察

南カリフォルニア大学とカリフォルニア州立大学バークレー校にて実施したインタビューでは、立場の異なるお二人から研究不正への対応を中心に幅広く話を伺うことができた。インタビューの内容は多岐にわたったが、ここでは特に、教員の指導者としての役割、研究不正の基準、研究不正が起こる環境的要因について考察したい。

Shapiro氏、Price氏ともに、大学院生や若手研究者の研究倫理教育における、教員の指導者（mentor）としての役割に言及している。研究倫理の研修や研究倫理などに関する指導（mentoring）を受けた経験の有無と、研究活動における不正行為との関連について調査を行ったAndersonらは、教員による指導は不正行為の抑止にも助長にも影響力があると結論づけてい

る²⁷。Titus、Wells、Rhoadesは、研究の公正性の推進には、より良い指導者の育成のための組織的な投資が重要であると提案している²⁸。また、研究室のメンバーに対する不信感の表れであると受け取られるのではないかという懸念からか、教員は研究室で科学不正（scientific misconduct）について議論することを避ける傾向にあるが、不正行為がキャリアや名声に与える結果は重大であるので、居心地の悪さを理由に議論を避けるべきではないと、Neavesは主張している²⁹。教員には指導者として、研究の公正性を尊重する研究室の環境をつくり、学生やポストクのロールモデルとなることが求められているといえる。

また、研究不正の基準について、Price氏は文化による違いに対し否定であったが、Shapiro氏が指摘するように、文化やバックグラウンドの違いは研究不正への対応や研究倫理教育において考慮されなければならないと考えられる。Macilwainは、ドイツの裁判所においてはナチズムの歴史の影響で、研究機関などが研究者に制裁措置を取る権利よりも言論の自由を重視する傾向にあり、大学や政府機関が個々の研究者に対し何をすべきか命令する行動を認めることに消極的であることを、研究不正への対応における文化の違いの例としてあげている³⁰。日本の研究不正の特徴について分析を行った松澤も、外国人の研究不正の典型的なパターンのひとつとして、アジアからの留学生や若手研究者の事例が近年顕著であるとしており、外国人（特に留学生）による研究不正の要因として、「(1) 研究家活動における言語（日本語）の障壁、(2) 著作権等に対する意識など教育・文化の違い、(3) 将来のキャリアパスに対する意識の違い」を挙げ、各大学がこうした実態を踏まえた実効性のある対策を講じることを提案している³¹。国際共同研究の中で発生する研究不正への対策としては、共同研究開始の際に署名される覚書の中に、研究の公正性の価値に関する概論と、研究不正の告発が行われた場合の推奨される対応について盛り込むことが、2007年に開催された経済開発協力機構のCoordinating Committee for Facilitating International Research Misconduct Investigationsの会合で提案されている³²。

最後に、研究不正が起こる環境的要因について、Price氏は研究者にかかるプレッシャーに言及している。『研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて』では、研究不正が起こる背景として研究費やポストの獲得競争と性急な成果主義に触れている³³。Fang、Steen、Casadevallも、撤回論文や研究倫理違反の増加は、研究資金が不足する中で、研究助成金やポストが勝者のみに不均衡に分配されている構造に部分的な原因があると指摘している³⁴。研究不正の防止には、研究者へ極度のストレスを与え研究不正を誘因する、現在の研究助成や業績評価などのシステムの改善も必要であろう。

²⁷ Anderson, M.S., Horn, A.S., Risbey, K.R., Ronning, E.A., De Vries, R., & Martinson, B.C. (2007). What do mentoring and training in the response conduct of research have to do with scientists' misbehavior?: Findings from a national survey of NIH-funded scientists. *Academic Medicine*, 82(9), p. 860.

²⁸ Titus, S.L., Wells, J.A., & Rhoades, L.J. (2008). Repairing research integrity. *Nature*, 453(7198), p. 982.

²⁹ Neaves, W. (2012). The roots of research misconduct. *Nature*, 488(7409), p. 122.

³⁰ Macilwain, C. (2012). Scientific misconduct: More cops, more robbers? *Cell*, 149(7), p. 1419.

³¹ 松澤孝明. (2013). わが国における研究不正：公開情報に基づくマクロ分析（2）. *情報管理*, 56(4), p. 232.

³² Boesz, C. & Lloyd, N. (2008). Collaborations: Investigating international misconduct. *Nature*, 452(7188), p. 687.

³³ 科学技術・学術審議会 研究活動の不正行為に関する特別委員会. (2006年8月8日). 研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて：研究活動の不正行為に関する特別委員会報告書, p. 7.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu12/houkoku/_icsFiles/afieldfile/2013/05/07/1213547_001.pdf

³⁴ Fang, F.C., Steen, R.G., & Casadevall, A. (2012). Misconduct accounts for the majority of retracted scientific publications. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(42), p. 17033.

5. おわりに

研究不正は科学の健全な発展を阻害し、社会の科学研究に対する信頼を損ねるとともに、不正を行った研究者のキャリアや、その研究者の所属機関の名声に大きな影響を与えることもある。また、不正行為の調査や認定のためには少くない資源や時間が費やされることになる。研究不正の防止のためには、研究者個人に対する倫理教育だけでなく、政府や研究助成機関、大学などの研究機関、研究者コミュニティが、研究における公正性が尊重される環境をつくり、研究者が不正に駆り立てられるような過度の競争を強いる制度や環境の改善に努める必要がある。本報告書は米国における研究不正への対応の全体像を示すには至っておらず、また、研究不正の告発者の保護など触れていない問題も多いが、インタビュー協力者に提供いただいた情報が、日本で研究不正に取り組む方々の参考になれば幸いである。

謝辞

本報告書の作成にあたり、お忙しい中快くインタビューに応じてくださった南カリフォルニア大学の Shapiro 氏、カリフォルニア大学バークレー校の Price 氏に深く感謝申し上げます。また、このような貴重な研修の機会を与えてくださった日本学術振興会、同サンフランシスコ研究連絡センター、一橋大学の皆様に心より感謝申し上げます。

参考文献 (URL はすべて 2015 年 2 月 26 日アクセス)

科学技術・学術審議会 研究活動の不正行為に関する特別委員会. (2006 年 8 月 8 日). *研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて：研究活動の不正行為に関する特別委員会報告書*.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu12/houkoku/_icsFiles/afiedfile/2013/05/07/1213547_001.pdf

科学技術振興機構. (2006). *新規採択課題の研究者に対する研究倫理教材（オンライン教材）の履修の義務化について*.

<http://www.jst.go.jp/researchintegrity/shiryo/e-learning.pdf>

競争的資金に関する関係府省連絡会. (2012 年 10 月 17 日). *競争的資金の適正な執行に関する指針*.

<http://www8.cao.go.jp/cstp/compefund/shishin1.pdf>

国立大学協会, 公立大学協会, 日本私立大学団体連合会, 日本学術会議. (2014 年 12 月 11 日). *科学研究の健全性向上のための共同声明*. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-261211.pdf>

小林信一. (2014). 我々は研究不正を適切に扱っているのだろうか：研究不正規律の反省的検証（上）. *レファレンス*, 平成 26 年 9 月号, 25-45.

日本学術会議. (2006 年 10 月 3 日). *科学者の行動規範について*. <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-s3.pdf>

日本学術会議. (2013 年 1 月 25 日). *科学者の行動規範*. (改訂版). <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-s168-1.pdf>

日本学術振興会. (2014). *科学の健全な発展のために：誠実な科学者の心得*. (暫定版).

http://www.jsps.go.jp/publications/data/rinri_j.pdf

松澤孝明. (2013). わが国における研究不正：公開情報に基づくマクロ分析（2）. *情報管理*, 56(4), 222-235.

文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). *研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン*.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afiedfile/2014/08/26/1351568_02_1.pdf

文部科学省. (2014 年 8 月 26 日). *研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン概要*.

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/08/_icsFiles/afiedfile/2014/08/26/1351568_01_2.pdf

74 Fed. Reg. 42126-28 (August 20, 2009).

Anderson, M.S., Horn, A.S., Risbey, K.R., Ronning, E.A., De Vries, R., & Martinson, B.C. (2007). What do mentoring and training in the response conduct of research have to do with scientists' misbehavior?: Findings from a national survey of NIH-funded scientists. *Academic Medicine*, 82(9), 853-860.

Boesz, C. & Lloyd, N. (2008). Collaborations: Investigating international misconduct. *Nature*, 452(7188), 686-687.

Fang, F.C., Steen, R.G., & Casadevall, A. (2012). Misconduct accounts for the majority of retracted scientific publications. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(42), 17028-17033.

Macilwain, C. (2012). Scientific misconduct: More cops, more robbers? *Cell*, 149(7), 1417-1419.

National Institutes of Health. (2009). *Update on the Requirement for Instruction in the Responsible Conduct of Research*. <http://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/NOT-OD-10-019.html>

National Institute of Health. (2015, February 2). *About NIH*. <http://www.nih.gov/about/>

National Science Foundation. (n.d.). *About the National Science Foundation*. <http://www.nsf.gov/about/>

Neaves, W. (2012). The roots of research misconduct. *Nature*, 488(7409), 121-122.

Office of Research Integrity. (2011, November 9). *Historical Background*. <http://ori.hhs.gov/historical-background>

Office of Research Integrity. (2012, July 11). *About ORI*. <http://ori.hhs.gov/about-ori>

Public Health Service Policies on Research Misconduct, 42 C.F.R. § 93 (2005).

Titus, S.L., Wells, J.A., & Rhoades, L.J. (2008). Repairing research integrity. *Nature*, 453(7198), 980-982.

University of California, Berkeley. (n.d.) *About, by the numbers*. <http://www.berkeley.edu/about/bythenumbers>

University of Southern California. (n.d.). *About USC, facts and figures*. <http://about.usc.edu/facts/>

University of Southern California. (2004). *Code of Ethics of the University of Southern California*.
https://about.usc.edu/files/2011/07/USC_Code_of_Ethics_2004.pdf

米国カリフォルニア州における高大接続システム

サンフランシスコ研究連絡センター

倉橋 孝幸

1. 日本とカリフォルニアにおける高大接続にかかる背景

我が国では 18 歳人口の減少と大学進学ユニバーサル化を背景として、高大接続が教育界を広く巻き込む課題となっている。政府では平成 25 年 10 月に教育再生実行会議の第 4 次提言¹がまとめられ、これを受けて平成 26 年 12 月には、中央教育審議会答申「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」がまとめられている。この答申では、初等教育から高等教育の間に育むべき「確かな学力」²を明確化し、高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜を通じてその真の学力の育成、評価に取り組むといった内容が示されている。さらに、従来の大学入試センター試験よりも適切な評価法として「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」が導入されることになり、各大学のアドミッションポリシーに基づき、学生の多様性を踏まえた入試を行うこととしている。さらに平成 27 年 1 月、文部科学省は、「高大接続改革実行プラン」を策定し、具体的な取組施策とその工程について明示している。大学人としてこの高大接続改革に取り組むために、学生の入学者選抜において「技能・知識」のみの評価に偏らず志願者のあらゆる面の評価を行っている米国の高大接続について調査することに意義があると考え、特に特徴的なシステムを持っているカリフォルニア州の高大接続について調査をすることとした。

米国カリフォルニア州でも教育の質保証が問題となっている。カリフォルニア州では高校を卒業した州民であれば誰でも公立大学に入学する資格が与えられている。人口減少が問題になっている日本とは対照的に、カリフォルニア州では 1960 年に約 1600 万人であった人口が、1990 年には約 3000 万人、2010 年には約 3700 万人と増加しており、今後も増加し続け 2050 年には約 6000 万人になる事が予想されている³。州の人口が増加すればそれに伴い学生数も増加する。さらにカリフォルニア州は、2007 年ごろからのサブプライムローンやリーマンショックの影響を受け、大学への予算削減を余儀なくされて、大学側は、教員や職員にかかるコストを削減することになり、提供できる授業数が減少した結果、学生が受講したい授業を受講できないといった問題が発生している。このように、いかに学生に対し安定的に教育サービスを提供をするかという課題を抱えているカリフォルニア州であるが、エンロールマネジメントや大学の機能別分化という観点で評価されている。このシステムの根拠となっているのはいわゆるカリフォルニア高等教育マスタープラン（以下、「マスタープラン」という。）という高等教育計画である。本報告ではカリフォルニア州の高大接続のシステムを概観することで、現在の我が国における改革論議の一部としたい。

¹ 「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について（第四次提言）」教育再生実行会議（2013 年 10 月 31 日）

² 社会で自立して活動していくために必要な力。「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・多様性・協働性」の三要素に分けられる。

³ 米国国勢調査（U.S. Census Bureau）より

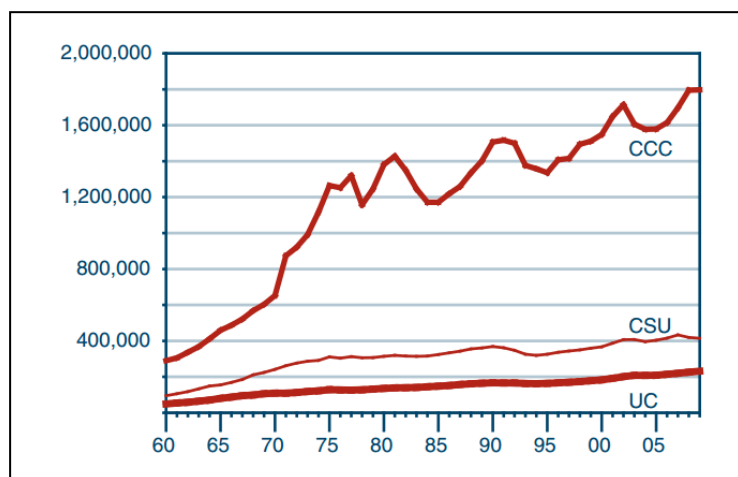
2. 米国カリフォルニア州における公立大学の体制

(1) 大学の分類と学生数の推移

カリフォルニア州には大きく分けて4つの大学システムがある。①研究活動を重点とするカリフォルニア大学 (University of California: UC)、②実践的教育と教員養成を重点とするカリフォルニア州立大学 (California State University: CSU)、③地域住民への高等教育及び生涯教育の場としての機能を持つ2年制のコミュニティカレッジ (California Community College: CCC)、④スタンフォード大学やカリフォルニア工科大学等といった私立大学、以上の4つのシステムから構成される。公立大学の UC、CSU、CCC はシステム内に複数のキャンパスをもっており、キャンパスごとに大学として自治を行っている。

米国では、大学数は私立大学の方が多いものの、学生数は逆に公立大学に所属する学生が非常に多い。これはカリフォルニア州では特に顕著に見られ、州内の大学生の約8割は公立大学に所属している。CCC は学生数が1970年以降の30年で2倍以上に増加するなど UC や CSU に比べて非常に多くの学生を抱えており、公立大学全体の学生数を押し上げている形である (図1 参照)。

(図1) カリフォルニア州の公立大学の学生数推移 (1960-2009)



出典：LAO, “CAL Facts 2011”より抜粋

(2) マスタープランによる大学の機能分化

カリフォルニア州では、1920年代から公立大学の三層構造ができてはいたものの、当初からそれぞれの機能が明確に定まっていたわけではなく、さらに高等教育人口の増加が予想されていたという状況のもと、限られた州予算の範囲内でこのシステムを維持するため、当時のカリフォルニア大学総長クラーク・カーのリーダーシップによって、1960年にカリフォルニア高等教育マスタープランが策定された。このマスタープランによって、それぞれの大学群の使命や役割が明文化され、キャンパスの配置、大学間の機能や教育プログラムの重複を防ぎ、効率化が図られた (表1 参照)。

これにより各大学はそれぞれの設置目的に応じた教育を提供する事に専念できるようになり、大学間の協力と競争が生まれた。こうしたシステムは全米に広がり、現在では他の州でもみられるようになった。

(表 1) カリフォルニア高等教育マスタープランによる州立高等教育機関の類型⁴

大学分類	カリフォルニア大学 University of California(UC)	カリフォルニア州立大学 California State University(CSU)	カリフォルニアコミュニティカレッジ California Community College(CCC)
機能	エリート型	マス形	ユニバーサル型
大学数	10	23	112
使命・役割	州の中心的研究機関	実践的分野及び教員養成が主たる目的	高校卒業生及び成人一般を対象に職業教育、学部前半の教育を提供
	学部教育 大学院（博士課程）	学部教育 大学院（修士課程）	4年制大学進学課程 職業技術課程 教養・生涯学習課程
教育・研究	原則として博士号取得課程は UC に。医学・歯学・獣医学・法学等の職業専門教育も UC で提供。	修士号取得課程までの大学院教育。博士号は CSU の使命に沿う一定の分野のみ（看護、教育等）その他の分野は UC との共同プログラムで博士号取得可。研究活動は教育と両立する限り可能。基本的には教育活動関連。	職業及び学部前半の 2 年間の教育。移民等を対象とする第二言語としての英語教育等も提供。
入学資格	高校成績上位 12.5%	高校成績上位 33.3%	高校卒、無選抜入学

3. UC（カリフォルニア大学）の高大接続の例

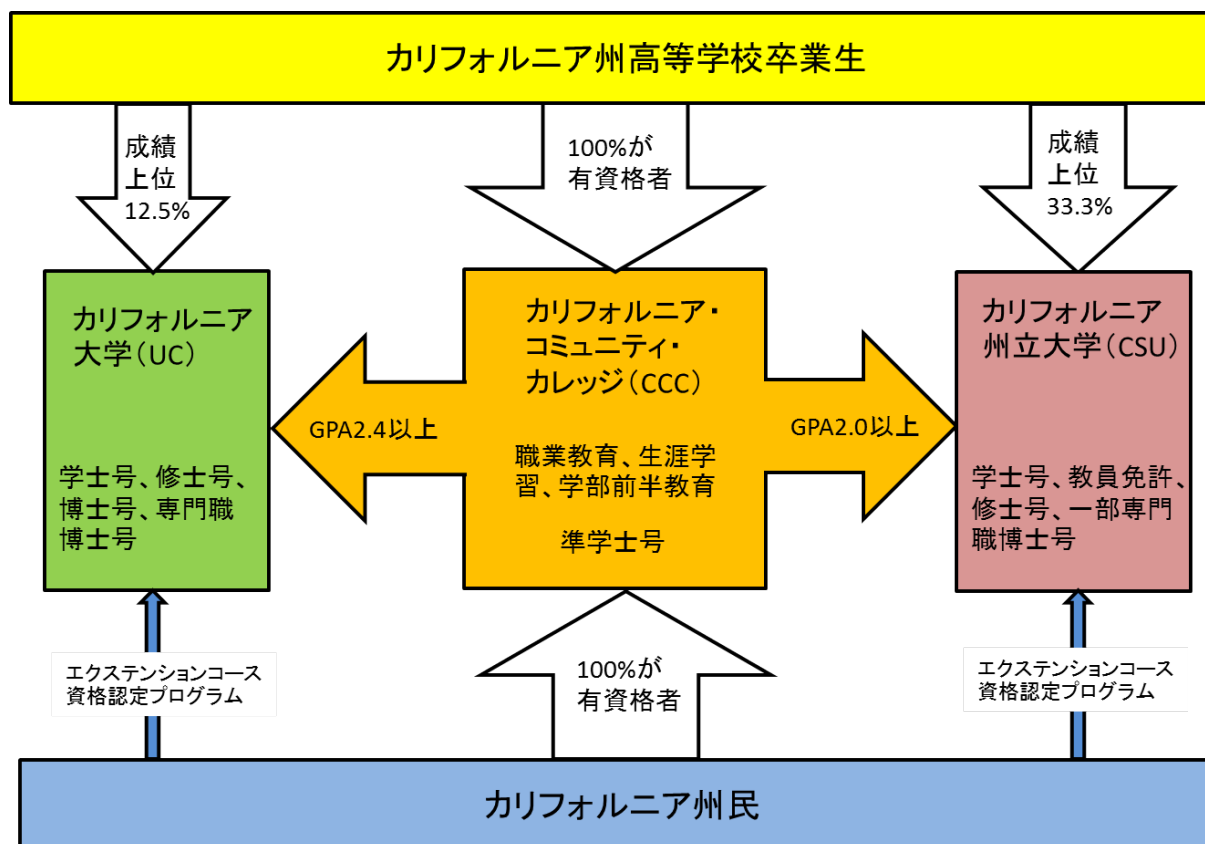
3 - 1 カリフォルニア高等教育に基づく高大接続

マスタープランは、同州の公立大学への入学に資格も定めている。UC は州内の高校卒業生のうち高校時代の成績の上位 12.5% の者には UC 内のいずれかのキャンパスへの入学資格を与えることを定めている。UC 志願者は通常志望するキャンパスを複数選び出願するが、仮に選考に漏れた場合でも、定員に余裕のある他のキャンパスへ入学する事ができる。同様に、CSU は同じく上位 33.3% の者に CSU 内のいずれかのキャンパスへの入学の資格を認めている。

一方、CCC はカリフォルニア州の住民で高校を卒業していれば無条件で入学できる制度になっている。CCC は 2 年制の大学で、UC や CSU より安価な学費で教養や語学を学ぶ事ができ、4 年制大学への編入学するコースもあり UC や CSU 側も一定の割合で編入生を取る事が定められている。このようにカリフォルニア州では、非凡な能力を発揮するエリート層へハイレベルな教育の機会を提供しつつ、学ぶ意欲のある全ての者に対して高等教育を受けるの機会を保証し、そこで実力をつけることでハイレベルな教育を受ける事もできるというシステムを実現しているといえる。

⁴ 文部科学省 中央教育審議会 大学分科会（平成 15 年 3 月 6 日開催）配布資料 3『高等教育制作に関する各種資料（諸外国編）』をもとに筆者が編集

(図2) カリフォルニア高等教育マスタープランの示す大学入学資格⁵



3 - 2 UC における入学者決定基準

(1) 州内高校卒業生の成績優秀者に対する入学保証制度

UCは州内に10のキャンパスを有する研究大学である。2014年秋にUCに入学した一年次生に占める州内出身者の割合は約80%⁶であり、残りの約20%を州外出身者と留学生で分け合っている。UCでは前述のマスタープランに従い州内高校卒業生の成績上位12.5%の者に対して入学を保証しているが、2012年の制度変更により現在は以下のような方法で運営されている。

現在、UCが入学保証をする学生を認定する方法には、Statewide PathとLocal Path (ELC: Eligibility in the Local Context)の2種類がある。Statewide Pathは、高校のGPAの数値に加え、SATやACTなどのテストの成績を計算式に当てはめ、州内高校の上位9%の学生を認定する。一方Local Pathは、ELCに加盟している州内の高校のGPAの数値から各高校の上位9%の学生を認定する⁷。こうして認定された学生は、他の志願者と同様、各キャンパスにおいて以下の(2)

⁵ J.A. Douglass, The California Idea and American Higher Education, 2000 をもとに筆者が編集

⁶ University of California Office of the President, Student Affairs, Student/Workforce Data, Freshman intent to register outcomes for fall 2014, Table 2.1 (2015年2月18日アクセス)
<http://www.ucop.edu/news/factsheets/2014/fall2014sir.html>

⁷ UCOP Admissions, Freshman, California residents, Local path (2015年1月20日アクセス)

<http://admission.universityofcalifornia.edu/freshman/california-residents/local-path/index.html>

で示される方法で判定を受けるが、仮に出願校で不合格になった場合でもその他のキャンパスに入学する事ができる。実際にStatewide PathとLocal PathによりUCに進学しているのは州内高校卒業生の7%程度⁸である。UCを受験するためには必ずしもStatewide PathかLocal Pathの上位9%に入っている必要はなく、UCが指定する必修科目、GPAの値、SATやACTの統一テストといった基準を満たしていれば出願することができる。

(2) 入学者決定基準

次に、個々のキャンパスでの選考について述べる。受験生は志願する大学に対し、入学願書のほか高校の成績証明書、SATやACTの成績証明書、小論文、推薦書、といった様々な書類を提出し、その提出書類の内容で選考が行われるケースが一般的である。そしてその学生が大学にどのようなことをもたらし、どのような貢献ができるのかを評価している。そのために、GPAやテストの結果だけでなく、学生のやる気、リーダーシップ、知的好奇心、コミュニティサービスなど学生全体に着目している。この評価プロセスは長い年月をかけて各大学で作上げられているが、UCではこれをComprehensive Review (包括的レビュー) と呼び14の基準をホームページ上に掲載している(表2参照)。ただし、UC内でもキャンパスによって具体的な評価プロセスやそれぞれの基準への配分は異なっている。

(表2) UCの1年次入学者選抜において着目する項目⁹

1. GPA (grade point average)
2. ACT 及び/もしくは SAT の成績
3. 必修科目でない学業科目の単位数、内容、成績
4. Honors、AP、国際バカロレア及び単位互換可能な大学の科目の単位数と成績
5. 所属高校の上位9%の成績であるか
6. 高校最終学年で受講しているプログラムの内容
7. 高校の教育機会に対する学業実績の内容
8. 特定のテーマの領域における優れた成績
9. 特別な学術プロジェクトにおける優れた業績
10. GPA で示される学業成績の向上度
11. スポーツ活動やリーダーシップを示す活動、他言語習得といった特殊な才能や業績、受賞等
12. 高校のカリキュラムを超えるプロジェクトの実績
13. 貧困など社会的に不利とされる環境を加味した学業成績
14. 所属高校と住居の所在地

⁸ 大学入試センター 入学者選抜研究機構 2012 国際シンポジウム「グローバル化時代に大学入学者選抜の未来を考える」(2015 年 1 月 20 日アクセス)

<http://www.dnc.ac.jp/research/nyugakusha/houkoku.html>

⁹ UCOP Admissions, Freshman, How applications are reviewed (2015 年 1 月 20 日アクセス) をもとに筆者が編集
<http://admission.universityofcalifornia.edu/freshman/how-applications-reviewed/index.html>

3 - 3 CCC から UC への編入学の入学決定基準

先述したようにコミュニティカレッジは、高校卒業あるいは 18 歳以上であれば無選抜で入学する事ができる。コミュニティカレッジには 4 年制大学への編入を目指す学生や職業訓練生、生涯教育を受講する社会人学生など様々な層の学生が存在している。もともと 4 年制大学への編入を意図された短期大学として設立したコミュニティカレッジは、設立当初より多くの編入学生を送り出しており、現在 UC と CSU は、1,2 年次生と 3,4 年次生の学生数の割合を 40:60 にすることがマスタープランにより定められている。これは UC と CSU の卒業生の 3 人に 1 人は 3 年次編入学生であり、CCC と UC、CSU 間の単位互換制度が整備され編入できる仕組みになっているといえる。ここでは CCC から UC への 3 年次編入学について述べる。

UC において、3 年次編入学生のうち CCC からの入学生は 90%を超えている。UC へ編入するためには UC の指定する科目を履修し GPA2.4 以上で 60 単位以上の取得が条件である。新入生の入学と同様、UC には多数の志願が集まるため、入学のためには最低限の必須科目以上の実績が求められる。そのために、CCC 入学時からすでに UC 編入へ向けたカリキュラムの選択をすることが必要となる。編入学の志願者についても新入生と同様、**Comprehensive Review**（包括的レビュー）により、学生の学力のみならず様々な活動等について総合的に判断している。表 3 は UC 全体で定めている 9 基準である。

なお、新入生の入学に関しては州内高校の成績上位者への入学保証制度があることは先述のとおりであるが、CCC からの編入学に関しても、CCC の成績上位者には入学が優先されることがカリフォルニアマスタープランで明記されており、6 キャンパスでは **Transfer Admission Guarantee (TAG)**と呼ばれる制度があり、一定の基準を満たした者には入学を保証している。

（表 3）UC の 1 年次入学者選抜において着目する項目¹⁰

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 必修の一般教養科目の修了2. 3 年次の専攻に必要な科目の修了3. 大学編入コースにおける GPA4. Honors コースへの参加実績5. スポーツ活動やリーダーシップを示す活動、他言語習得といった特殊な才能や業績、受賞等6. コミュニティカレッジのカリキュラムを超えるプロジェクトの実績7. 貧困など社会的に不利とされる環境を加味した学業成績8. コミュニティカレッジと住居の所在地9. カリフォルニアコミュニティカレッジ（CCC）の短期大学士の学位取得 |
|--|

¹⁰ UCOP Admissions, Transfer, How applications are reviewed (2015 年 1 月 20 日アクセス) をもとに筆者が編集
<http://admission.universityofcalifornia.edu/transfer/reviewed/index.html>

4. 考察

ここまでのカリフォルニア州の高大接続についての調査の中で、次の2点に着目したい。

1つ目は、エリート層とマス層の双方への戦略的アプローチである。カリフォルニア州では、UC という世界有数の研究大学を持ちトップクラスの研究者を輩出する一方で、公教育として州民に対し広く大学で学ぶ機会を提供している。日本の制度に見られないものとして、選抜を行わず、かつ安価で高等教育を受ける事のできる CCC の存在と役割は非常に大きい。UC、CSU の学部後期では3人に一人が編入生であるということから、4年制大学での教育に劣らない良質の教育を CCC でも行っており、高校時代に学力を伸ばせなかった学生にとっても、安価で地元にある CCC でしっかりと学力をつけて再度チャレンジすることができるという制度は、学生にとって非常にありがたいシステムであると感じた。また、州にとっても世界有数の研究大学への予算配分は大きく、学部前半教育を一部 CCC が担う形にしたことで、UC の負担を軽減させる事に成功したといえる。ただ、現在はカリフォルニア州の予算削減に伴い、学費を上げざるを得ないなど問題を抱えている現状である。

2つ目は、高校内GPAの活用についてである。3・2 で述べた州内高校卒業者への入学保証制度である Local Path において、高校のGPAのみで決定されるという点は、米国でも珍しい特徴といえる。UCの指定する科目を履修し一定のGPAを持っていることを前提とし、そこで最低限の学力を担保をしているという考え方である¹¹。全体の学力上位層 12.5%を取るのではなく、州内各高校における Local Path で入学保証することにより多様な学生を受け入れることのメリットを重視している。これが実現しているのは、高校のGPAに非常に信頼性があるということであり、日本でも導入される新しい統一テストがその役割を担えるのかどうか、今後着目すべき点であろう。

謝辞

この国際学術交流研修の機会をいただいた日本学術振興会、高知工科大学の皆様、とりわけこの一年間、日々の業務に加え本報告書の作成にあたっては様々なご指導をいただいた井筒雅之センター長、渡邊千尋副センター長、高橋洋平アドバイザーをはじめサンフランシスコ研修連絡センターの皆様は心より厚く御礼申し上げます。また、慣れない米国での滞在を支えていただいた全ての方にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

¹¹ ただし、キャンパスごとに入学審査は行われる。

コラム UC バークレーの入学説明会に参加して

参加日 2月12日（木）9:00～9:40

会場 カリフォルニア大学バークレー校 Sproul Hall

UC バークレーでは平日毎日志願者及び志願者の保護者を対象とした入学説明会を行っている。内容はいずれも同大学のホームページ上で閲覧できるもので、その中の特に重要なポイントに絞ってプレゼンテーションが行われた。その概要を以下にまとめる。

・ UC バークレーのカレッジとスクール（学部）に相当

UC バークレーには 6 つのカレッジとスクールが存在し、そのうちの一つに出願することになる。

・ アプリケーションプロセス

提出された出願書類は訓練を受けた査定者が最低 1 回は全項目を熟読し、学力面およびそれ以外の面について評価を行う。出願は UC すべてのキャンパス共通のオンライン出願システムから出願する。

・ 入学に関するデータ

1 年次入学、編入学共に志願者数はこの 10 年間で約倍増しており、それに伴い合格率は減少している。

・ パーソナルステートメント

出願書類の中で、志願者一人一人の長所や短所を評価する。志願者の育った環境や、そこで立てた目標、さらにその目標をどのようにして達成してきたかを記述する。

・ 奨学金制度の紹介

カリフォルニア州の住民向けのものや家族の年収に応じて受けるものができるものなど。

参考文献

- [1] 「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について（第四次提言）」教育再生実行会議（2013年10月31日）（2015年2月8日アクセス）
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/teigen.html>
- [2] 「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」中央教育審議会（2014年12月22日）（2015年1月20日アクセス）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm
- [3] 「高大接続改革実行プラン」中央教育審議会（2015年1月16日）（2015年2月8日アクセス）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo12/sonota/1354545.htm
- [4] U.S. Census Bureau, County Population Census Counts 1900-90（2015年2月8日アクセス）
<https://www.census.gov/population/www/censusdata/cencounts/index.html>
- [5] LAO, 2011 Cal Facts（2015年2月18日アクセス）
http://www.lao.ca.gov/reports/2011/calfacts/calfacts_010511.aspx#Introduction
- [6] LAO, 2014 Cal Facts（2015年2月18日アクセス）
<http://www.lao.ca.gov/reports/2014/calfacts/calfacts-2014.aspx>
- [7] UCOP, THE FACTS: ELIGIBILITY REFORM IN FRESHMAN ADMISSION（2015年2月18日アクセス）
<http://www.ucop.edu/newsroom/newswire/img/16/16869702464b9007a6b8c7d.pdf>
- [8] 文部科学省 中央教育審議会 大学分科会（平成15年3月6日開催）配布資料3「高等教育制作に関する各種資料（諸外国編）」（2015年1月20日アクセス）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/1265264.htm
- [9] UCOP, MASTER PLAN FOR HIGHER EDUCATION IN CALIFORNIA（2015年1月20日アクセス）
<http://www.ucop.edu/acadinit/mastplan/mp.htm>
- [10] 入学者選抜研究機構報告書9『グローバル化時代に大学入学者選抜の未来を考える』大学入試センター（2015年1月20日アクセス）
<http://www.dnc.ac.jp/research/nyugakusha/houkoku.html>
- [11] J.A. Douglass, The California Idea and American Higher Education, 2000

[12] UCOP Admissions (2015 年 1 月 20 日アクセス)

<http://admission.universityofcalifornia.edu/>

[13] 山田 礼子「アメリカの高等教育における単位互換と単位の認定—カリフォルニア州のアーティキュレーション・システム—」大学評価・学位授与機構研究紀要 (2015 年 2 月 18 日アクセス)

http://www.niad.ac.jp/ICSFiles/afildfile/2008/08/29/no9_10_no14_1.pdf

[14] JUNBA2012「国際化に向けた大学経営」報告書 (2015 年 2 月 18 日アクセス)

<http://www.junba.org/docs/JUNBA2012-final.pdf>

[15] UCOP Student/Workforce Data (2015 年 2 月 18 日アクセス)

<http://www.ucop.edu/news/studstaff.html>

[16] 船守美穂「学生の人種構成の多様化が促す大学の国際化」カレッジマネジメント【152】 Sep.-Oct.2008,pp.56-59 (2015 年 2 月 18 日アクセス)

http://souken.shingakunet.com/college_m/2008_RCM152_56.pdf

[17] 教育再生実行会議 (平成 25 年 6 月 26 日開催) 資料 1-1「諸外国の大学入学制度」(2015 年 2 月 18 日アクセス)

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/dai10/siryou.html>

日独の高等教育と大学の研究環境の比較
ー特に若手研究者の研究環境に着目してー

ボン研究連絡センター

前小屋 治

1.はじめに

ドイツの高等教育制度と聞いて、何を連想するであろうか？

日本は、明治時代に大学制度を導入するにあたって、ドイツのモデルを採択し、1886年に帝国大学と各種高等専門学校を設置した。一方、私立大学については、禁止策を取らず大きな発展を遂げた。

そして戦後は一転して、主にアメリカの高等教育制度を取り入れることとなった¹。こういった歴史的な経緯からか、現在の日本とドイツの高等教育制度にはかなりの相違があるのにも関わらず、根幹となる価値観、エートスを共有している部分が多々あり、また、共通の課題を抱えているように思われる。

本報告書では、日本とドイツの高等教育制度の相違点及び類似点に着目して、大学の研究環境、特に若手研究者の研究環境及び処遇について調べていきたい。

私が若手研究者に着目するのは、昨今、ポストドクなどの若手研究者の処遇、就職難が社会問題化しているからである。一方、大学の研究環境の整備の問題は、若手特有のものと若手に限らないものが複雑に入り組んでいるため、若手研究者の問題を常に念頭に置きながら、もう少し広い視点で話を進めたい。

本報告書では、まず、第2章でドイツの高等教育制度の概観について説明し、第3章で日独の若手研究者を取り巻く環境について説明することとしたい。第4章では、私がドイツの機関で行ったインタビュー結果を取り上げ、前章までの内容について、実地を通した厚みを加えることができらばと思う。

第2章に話を進める前に、私の問題意識についてもう少し述べておきたい。

(1) グローバル化

日本もドイツも大学はグローバル化の波にさらされている。日本では昨年、文部科学省がスーパーグローバル大学等事業の公募を行い、「世界大学ランキングトップ100を目指す力のある、世界レベルの教育研究を行うトップ大学」と「これまでの実績を基に更に先導的試行に挑戦し、我が国の社会のグローバル化を牽引する大学」の選定を行ったことは記憶に新しい²。

背景にあるのは、グローバル化に伴い世界中の大学が同じ土俵で「評価」と「競争」を行うという世界的な潮流である。

ヨーロッパにおいては、諸国間でそれぞれ大きく異なる高等教育制度を統合し、「ヨーロッパ高等教育圏 (European Higher Education Area)」を構築するというボローニャプロセス³が進展したことにより、伝統的な大学像は様変わりした。

このような流れの背景としては、グローバル化や新たな知識経済 (Knowledge-driven economy) の急激な浸透に一丸となって対応し、国際競争力を強化していかなければならないという強い危

¹ 天野郁夫著、「大学改革の社会学」、玉川大学出版、2006年、P36-39

² 「平成26年度スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」公募要領」

http://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/download/01_sgu_kouboyouryou.pdf

³ 次のウェブサイトも参考にした。<http://www.bmbf.de/en/15553.php>

機感をヨーロッパ各国が共有していることがあげられる⁴。

高等教育制度の統合によって人材の流動性が高まったことに呼応して、そもそも大学間に格差がないという前提であったドイツの伝統的な大学像も徐々に変容し、これまでは希薄であった「評価」や「競争」という概念にドイツの大学も向き合う必要性が生じてきた⁵。

評価に基づいて大学に重点的に研究費を配分する試みとして、2005年に連邦政府と各州政府が合意してスタートしたエクセレンス・イニシアティブ事業がある。本イニシアティブについては、折に触れて紹介することとしたい。ここでは、本報告書全体を見渡すトーンとして筆者がグローバル化を常に念頭に入れているということを述べるに留めたい。

(2) 日本の大学の研究環境の劣化、特に若手研究者へのしわ寄せ

財務省主計局が平成26年10月27日に公表した「文教・科学技術関係資料」⁶は多くの国立大学関係者にとってショックな資料であったと思われる。曰く、「グローバル化や少子高齢化による18歳人口の減少など、社会が急激に変化している現代において、国立大学法人には様々な社会的役割を担うことが期待されている。一方で、大学はその役割を十分に担うことができおらず、一層の機能強化が求められているのではないか。」「科学技術関係予算の伸びに伴い、我が国の総論文数は伸びたものの、被引用度で世界トップ10%に入る質の高い論文数は低水準にとどまる」と手厳しい。

少子高齢化に伴う社会保障費や、それを支えるための国債発行額の増大という経済的・構造的な問題から、国立大学の運営費交付金は図1のとおり削減の一途をたどっている。

【図1】 国立大学法人運営費交付金予算額の推移



(平成26年11月5日第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会(第1回) 配付資料⁷をもとに作成)

⁴ 一例として、2000年3月の欧州理事会で策定された「リスボン戦略」では、EUは、「次の10年間でよりよい職にあふれ、社会的一体性を保持した中で、持続可能な経済成長を可能とする世界でもっとも競争力のある、ダイナミックな知識経済空間を構築」と宣言している。http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm

⁵ ヨーロッパにおける高等教育制度の統合のみが、ドイツの大学が「評価」や「競争」という考え方を導入した理由ではない。原因の一例としては木戸裕著、「ドイツ統一・EU統合とグローバリズム」、東信堂、2012年、P207-208が参考となる。

⁶ https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia261027/03.pdf

⁷ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gijiroku/icsFiles/afidfile/2014/11/10/1353375_3_2.pdf

一方、我が国の科学技術関係予算は、1990年代から増加しており、苦しい財政状態の中にある近年においても増加、ないし横ばい傾向であり⁸、恵まれているとの指摘がある。

そのことについて、大学関係者からは、運営費交付金の減少を競争的資金等の獲得により補っているが、時限的なプロジェクト経費の増大は、大学のインフラ整備にはあまり寄与しないこと、研究以外の膨大な事務作業が発生すること、長期的な展望にたった若手研究者の育成にはつながらないことなどの反論が出ている。

特に研究環境劣化のしわ寄せは、雇用が不安定な若手研究者に來ているとの指摘が多い。最近では、ポスドクの就職難は、世間でも認知され始め、大学院博士課程への進学者の急激な減少を招いている。これらの問題については各章で具体的に触れることとして、話を先に進める。

2. ドイツの高等教育制度について

これからドイツの高等教育制度について俯瞰することとしたい。

(1) 大学の所管

日本と異なり、大学を含むドイツの教育制度は、16あるそれぞれの州の管轄となっている。それぞれの州に文部省に相当する省が置かれ、各州がそれぞれ特色のある制度を有している。

そういった事情で、ドイツの大学事情をひと括り語るのは困難である。インタビューをしても「それは州によって異なる」という答えを度々聞く。本報告書において、ドイツの高等教育制度を説明する際、各州の細かな制度の違いを無視して単純化せざるを得ない点があることをご了承ください。

連邦政府と州政府の関係ということを念頭に置いて考えると、ドイツの高等教育制度というのがよく分かる。

ドイツ基本法（憲法に相当）の重要な原則の一つに「文化高権（Kulturhoheit）」というものがある。これを要約すると、教育・文化の領域に関しては基本法が特段の定めを設けない限り州が権限を有するという原則である。

連邦政府が教育に関して行うことができることはかなり限定されており、特に2006年には教育分野を含む広範な連邦制度改革（Föderalismusreform）が行われ、結果、基本法の改正がなされ、州の文化高権はさらに強化され、連邦政府の権限に属するのは「大学の認可と閉鎖」、「職業教育への助成」、「学術研究の振興」などを残すのみとなった⁹。

ドイツは歴史的な経緯から権力が連邦政府に集中することに対する警戒心がかかなり強く、そのことで各州がそれぞれ特色のある教育制度を保持している。各州の教育制度の違いは、ボローニャプロセスの進展の阻害要因ともなりうる。州の文化高権を重要視する立場からは、ボローニャプロセスによる教育制度の統合は、各州の持っている教育に関する権限を侵すことになりかねな

⁸ 前掲「文教・科学技術関係資料」P38

⁹ 前掲「ドイツ統一・EU統合とグローバリズム」P29

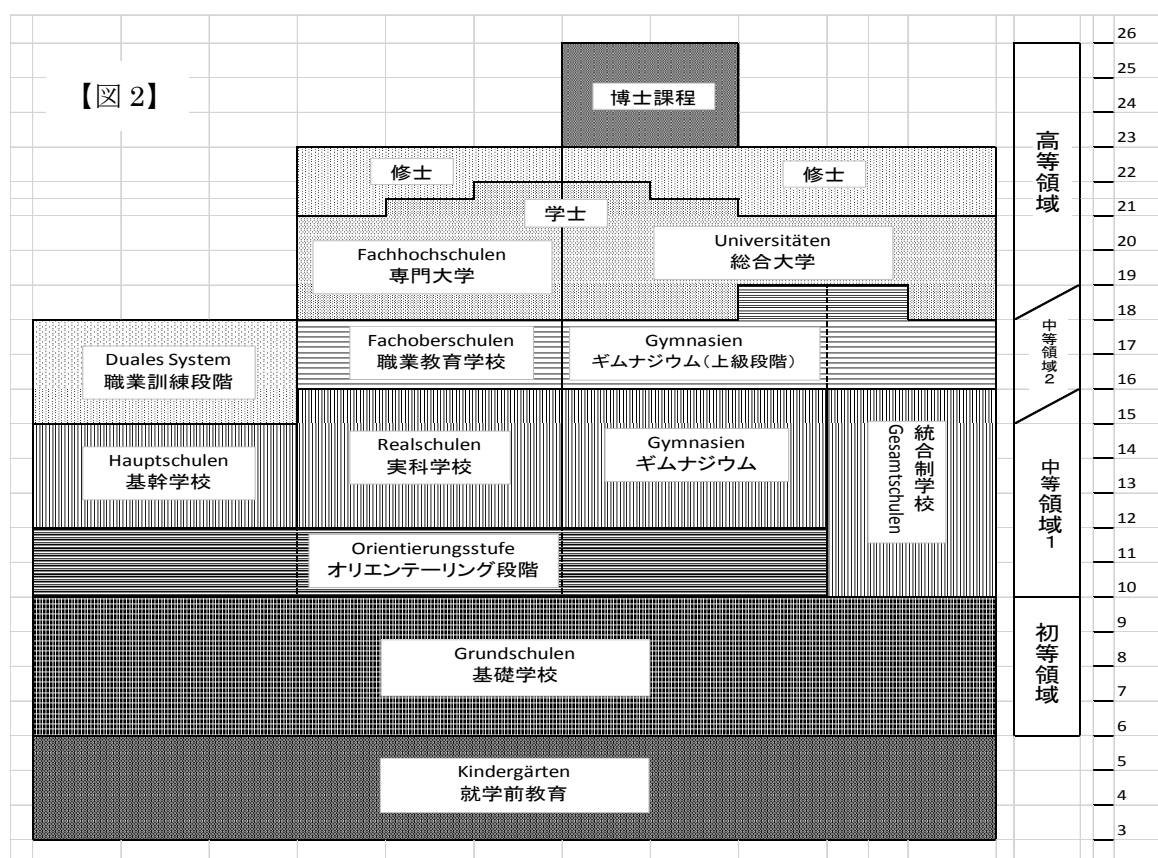
いと懸念が示されている。

このことに関連して、最近、基本法 91b 条の改正法案が連邦参議院 (Bundesrat) で合意に至ったことが報じられた。基本法 91b は連邦政府と州政府の協力関係について規定しており、現行では、連邦政府は大学に対して時限的なプロジェクトという形式でしか支援できなかったのが、今回の改定で長期的に支援できるようになる。例えば、エクセレンス・イニシアティブ事業も時限的なプロジェクトであり、連邦政府が 75%、州政府が 25% の予算を負担して共同で行っている。

この法案についても賛否両論であるが、賛成派の意見としては、①州財政の違いによる教育予算の格差の是正、②連邦政府が長期的に大学にコミットすることで、大学の環境整備や長期的な視点に立った若手研究者支援が可能となる、などというものである¹⁰。

ドイツにおいては、このように連邦政府と州政府の権限の問題は常に緊張関係に立っている。

(2) 教育制度



(Bode Christian 著、「Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem」、DAAD 発行、2014 年、2 図を単純化して作成)

ドイツの教育制度は、複線型と呼ばれている。初等、中等教育は本報告書の対象ではないので、図 2 を掲載することに留める。高等教育段階については、大きく総合大学 (Universitäten) と専門大学 (Fachhochschulen) に分かれる。

¹⁰ 例えばドイツ大学長会議 (HRK) は、今回の基本法改正について以下のとおり支持している。
<http://www.hrk.de/press/press-releases/press-release/meldung/hrk-president-comments-on-the-relaxation-of-the-ban-on-co-operation-a-triumph-of-sensible-thinking-3/>

総合大学と専門大学の最も大きな違いは、博士号授与資格が総合大学にしかないことである。ただ、最近では、専門大学と総合大学が協力して、専門大学で修士号を取得した学生が総合大学の博士課程に進む資格を得るというキャリアパスを用意しているケースも増えてきている。

その他の総合大学と専門大学の主要な違いは図3にまとめた。

【図3】 総合大学と専門大学の違い

	総合大学	専門大学
組織の理念・教育の特徴	研究と教育は同等。 理論重視。	教育に重点。応用研究に軸足。 実践重視。
分野	全ての研究分野 (全ての大学で全ての分野が提供されているわけではない)	主に、工学、経済学、社会学、デザイン
入学資格	Abitur(大学入学資格試験)	Abitur又は他の特別な専門大学入学資格
教授昇進資格	博士号取得かつHabilitation(大学教授資格)を有するか、同等の研究業績を有すること。	博士号取得かつ企業等にて最低5年以上の実務経験を有し、卓越した研究業績を有すること。
教授の授業時間	8～9時間/週	16～18時間/週

(前掲「(Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem」5図を基に作成)

日本と異なりドイツでは、私立大学数は少なく、多くが州立大学である。また、大学の授業料は原則無料である¹¹⁾。

かつては日本の大学の授業料も現在ほど高くはなかった。図4と図5を見て頂ければ明白であるが、授業料は消費者物価指数よりはるかに高い伸びをみせている。

図4 授業料の推移

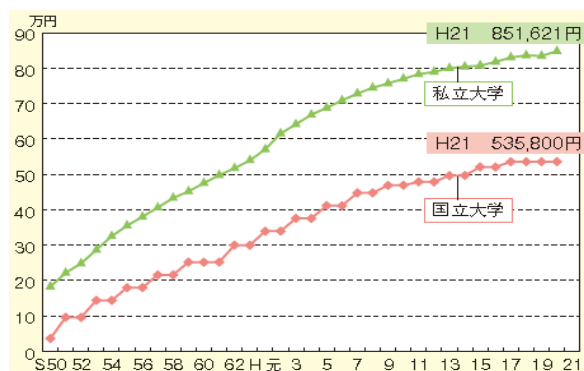
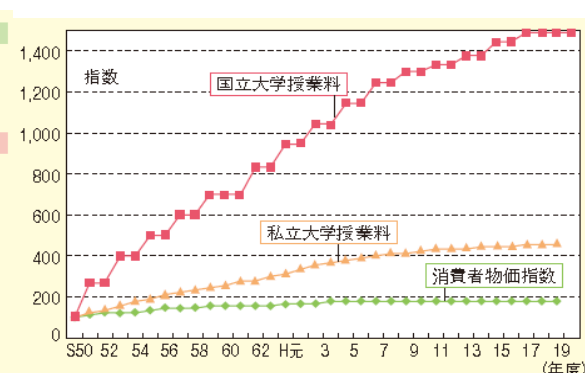


図5 大学授業料と消費者物価指数の推移



(平成21年度文部科学白書 第1章 家計負担の現状と教育投資の水準¹²⁾)

図6に示すとおり、日本はOECD諸国の中でも高等教育における家計負担がかなり重い国で

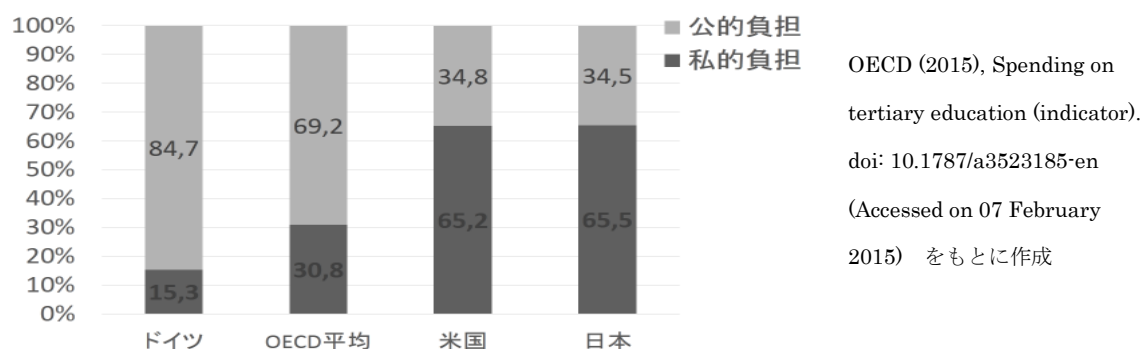
¹¹⁾ 1990年代後半より国の財政面から無償制の見直しが行われた州もあるが、反発は大きく現在は授業料を徴収するといっても長期在学者に限っている州がほとんどである。前掲「ドイツ統一・EU統合とグローバリズム」P383が参考となる。

¹²⁾ http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200901/detail/1296707.htm

あり、ドイツとは対照的である。

税や財政構造が大きく異なっており、また、日本の大学教育は、私立大学が大きな比重を占めているので、ドイツの仕組みは単純には導入できない。論点が本旨とずれてしまうので、この辺に留めておくが、筆者は、「大きな政府」にもならず、私立大学と国立大学に国が公平に財政支援する仕組みとして、教育バウチャー制度を利用するのがいいのではないかと考えている¹³。

【図 6】 高等教育への支出割合の比較



話をドイツの大学に戻す。伝統的には、ドイツの大学には、そもそも学士、修士、博士という教育課程の区分すら存在しなかった。近年になって、ボローニャプロセスの進展もあり、ようやく多くの州で課程の区分が設けられた¹⁴。

また、ドイツの学生は、通常の課程年数を超えて長く大学に留まる。よく指摘される原因は、①授業料が無料、もしくは長期在学者であっても非常に低廉であること、②ドイツは資格社会であり、資格の受験資格が2回までと限られているため¹⁵、一度しか失敗が許されず、自分が間違いなく合格できる自信がつくまでは試験に臨まないこと、などが挙げられる。

ただ、在学年数が長期化するのはどうやら上記のような実利的な理由だけではないらしい。あるドイツの研究振興機関の担当者と話をした際、「それはフンボルト以来のドイツの伝統だよ」という言葉が漏れた。ここで言うフンボルト以来の伝統というのは、ベルリン大学の創設者ヴィルヘルム・フォン・フンボルトの思想を指し、要約すると、大学においては「研究と教授」が統合してなされ、大学における真理の探究は「孤独と自由」な空間においてのみ体现される、という理想主義的大学像を言う。前述の機関の担当者の言によると、ドイツの学生は、「そもそも早く卒業するインセンティブがなく」、「自分が納得するまで学問に打ち込む」のだという。

この辺の日独の意識の違いはなかなか面白い。日本では、若者のモラトリアムという批判が強いであろう。一方、ドイツ国内においても、長期在学者は財政的な見地からも社会問題として捉える向きもある。筆者の感想をいうと、常に理想と現実には大きな落差があり、真理の探究のために学問に打ち込んでいる学生もいれば、それを口実に学生生活を満喫している学生がいるとい

¹³ 文部科学省においても「教育バウチャーに関する研究会」において検討がなされたことがあったが、ひとことで教育バウチャーといっても各国での導入方法は多岐にわたっていることには留意しなければならない。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/010/houkoku/07031331.htm

¹⁴ 「Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland – Wintersemester 2014/2015」によると2014/2015 冬学期で約 88%の大学が学士と修士の別を設けている。

http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_Studienangebote_WiSe_2014_2015_01.pdf

¹⁵ このことへの批判も大きく、現在では、一定の期間内であれば2回以上受験することもできるようになった。前掲「ドイツ統一・EU 統合とグローバリズム」P398

うのが現状ではないか、というあたりに落ち着く。

長くなったが、このようにボローニャプロセスにより徐々に変容してきているとはいえ、ドイツの伝統的な高等教育制度は、良く言えば鷹揚、悪く言えば、放任とも言える。あえて「放任」という言葉を使用したのが、裏返していうと、個人主義的、自律的なドイツ人の「自由」の一面と言えるかもしれない。日本では、新卒一括採用の企業慣行が人と異なったキャリアパスの選択を難しくしている面があると思われるので、卒業時の年齢や学びの過程での「寄り道」に寛容なドイツ人のメンタリティは示唆的である。

(3) 分散型で層の厚いドイツの大学

上述のとおり、ドイツは、州が大学を管轄しているため、世界的に評価の高い大学が一極に集中するということではなく、各地に分散している。例えば図7の世界的な大学ランキングは、ドイツの大学が分散型であることをよく示している。

Times Higher Education World University Rankings 2014-2015

日本	ドイツ	
東京大学（23位）	ミュンヘン大学（29位）	③
京都大学（59位）	ゲッティンゲン大学（67位）	①+②
東京工業大学（141位）	ハイデルベルク大学（70位）	③
大阪大学（157位）	フンボルト大学ベルリン（80位）	③
東北大学（165位）	ベルリン自由大学（81位）	③
	ミュンヘン工科大学（98位）	③
	チュービンゲン大学（113位）	③
	ドレスデン工科大学（135位）	③
	アーヘン工科大学（156位）	③
	フライブルク大学（163位）	①+②
	カールスルーエ工科大学（165位）	①
	ボン大学（195位）	①+②

QS Top Universities in the World 2014/15

日本	ドイツ	
東京大学（31位）	ハイデルベルク大学（49位）	③
京都大学（36位）	ミュンヘン大学（52位）	③
大阪大学（55位）	ミュンヘン工科大学（54位）	③
東京工業大学（68位）	フライブルク大学（121位）	①+②
東北大学（71位）	カールスルーエ工科大学（127位）	①
名古屋大学（103位）	フンボルト大学ベルリン（134位）	③
九州大学（126位）	チュービンゲン大学（141位）	③
北海道大学（135位）	ゲッティンゲン大学（146位）	①+②
慶應義塾大学（197位）	アーヘン工科大学（147位）	③
筑波大学（198位）	ベルリン自由大学（150位）	③
	ボン大学（177位）	①+②
	ベルリン工科大学（192位）	①+②
	ハンブルク大学（192位）	②

上海交通大学世界大学学術ランキング

日本	ドイツ	
東京大学（21位）	ハイデルベルク大学（49位）	③
京都大学（26位）	ミュンヘン大学（49位）	③
大阪大学（78位）	ミュンヘン工科大学（53位）	③
北海道大学（101～150位）	ボン大学（94位）	①+②
名古屋大学（101～150位）	フランクフルト大学（101～150位）	②
東北大学（101～150位）	フライブルク大学（101～150位）	①+②
九州大学（151～200位）	ゲッティンゲン大学（101～150位）	①+②
東京工業大学（151～200位）	ハンブルク大学（151～200位）	②
	キール大学（151～200位）	①+②
	ケルン大学（151～200位）	③
	ミュンスター大学（151～200位）	②
	チュービンゲン大学（151～200位）	③
	ヴュルツブルク大学（151～200位）	①

【図 7】

エクセレンス・イニシアティブ
の3つのプログラム

- ①優れた研究大学院に対する支援
- ②優れたクラスターに対する支援
- ③優れた将来構想に対する支援

なお、③に採択されている大学については、①と②の採択状況について省略。

(各ランキング及びエクセレンス・イニシアティブ採択結果を元に作成¹⁶⁾)

¹⁶ Times Higher Education World University Rankings 2014-2015

<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking>

QS Top Universities in the World 2014/15

<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014#sorting=rank+region=+country=+faculty=+stars=false+search=>

上海交通大学世界大学学術ランキング <http://www.shanghairanking.com/ja/ARWU2014.html>

エクセレンス・イニシアティブについては、下記ドイツ研究振興協会 (DFG) の第2期採択課題のプレスリリースをもとに作成 http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/funding_decisions_exin_en_120615.pdf

ドイツでは、ハイデルベルク大学、ミュンヘン大学、ミュンヘン工科大学の3校を除いて、比較的ランキングが分散している。また、上位にランクインしている大学が必ずしもエクセレンス・イニシアティブ事業で言われるところのいわゆる「エリート大学」(図7の③優れた将来構想に対する支援大学)によって独占されていない点も特徴といえるだろう。

エクセレンス・イニシアティブ事業は、ドイツの大学を世界トップレベルの研究環境にするために、連邦政府と州政府が共同して財政支援をするプログラムで、第1期(2006年～2011年)と第2期(2012年～2017年)合わせて46億ユーロの予算が投入される予定である。

本イニシアティブは、①優れた研究大学院に対する支援、②優れたクラスターに対する支援、③優れた将来構想に対する支援の3事業からなる¹⁷。特に③は特定の部署や大学院ではなく、大学全体に対して財政支援が行われることが「エリート大学」と呼ばれる由縁である。

なお、本イニシアティブについては、特に③について、大学の教育の質ではなく、研究業績のみで評価しているという批判が一部で出ている¹⁸。

繰り返しになるが、ドイツの大学には伝統的には格差という考えがない。図7はそのようなドイツの大学の傾向をよく示しているといえるだろう。

一方、日本の大学の世界ランキングはある程度順位がはっきりしており、東京大学と京都大学の上位2大学が群を抜いている。ドイツは、上位200位までで見ると日本より層が厚い。

最近、上記傾向を詳細に裏付ける論文「研究論文に着目した日本とドイツの大学システムの定量的比較分析—組織レベルおよび研究者レベルからのアプローチ—」¹⁹が発表された。

当論文は、日独で発表された研究論文の量的、質的な調査を行ったものであり、大学レベルの比較では、①論文数の分布をみると、日本は、上位層の大学でドイツを上回っているが、中間層においてドイツの大学の論文数の方が日本より多く、さらにトップ10%補正論文数でみると、ドイツの大学の中間層の厚さはより顕著になる、②日本の代表的な外部資金である科学研究費助成事業と、ドイツ研究振興協会(DFG)の研究開発費について、それぞれ日本とドイツの大学で獲得した資金額順に並べると、両国ともに、論文数やトップ10%補正論文数の分布と非常に似通った分布になる、③研究分野毎の大学の顔ぶれを比較したところ、日本の場合は大学の全分野の順位と各分野の順位がほぼ同じであるのに対して、ドイツの大学では全分野の順位が低くても、ある分野においては上位に入るなど大学間で順位変動がみられる、などの傾向がある点を明示している。

日本の国レベルの論文数は伸び悩む一方、ドイツでは、増加傾向にある²⁰。外部資金の配分は、競争的な環境を醸成し、日本全体の競争力を高めるものでなければならない。日本の場合、もとの大学の規模によるものなのか、「選択と集中」の結果なのか、大学間の競争が叫ばれている割には、結果をみると大学の順位が固定化する傾向が顕著である。

ドイツの大学の中間層の厚さが大学間の競争環境を醸成し、論文数の増加など競争力の原動力になっている点は、見習うべきところがあるのではないかと思われる。

¹⁷ http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/excellence_initiative/index.html

¹⁸ 前掲「Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem」24.参照。

¹⁹ 科学技術・学術政策研究所、2014年12月、阪彩香、桑原輝隆、イリス ヴィーツォレック著、
<http://hdl.handle.net/11035/2995>

²⁰ 「科学研究のベンチマーキング2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況—」、科学技術・学術政策研究所、

最後に別の角度からドイツの大学を眺める。アレクサンダー・フォン・フンボルト財団 (AvH) は、過去 5 年間にドイツに滞在した外国人研究者数及受け入れ機関を「フンボルトランキング」として公表している²¹。これはどの大学が外国人から見て魅力的かを示すよい指標といえそうだが、このランキングも世界ランキングとはそれほど順位が一致しておらず、ドイツの大学が分散型であることをよく示しているといえるだろう。

3. 若手研究者をとりまく環境

これまで、ドイツの高等教育制度について俯瞰してきたが、これより、本題の若手研究者の研究環境について論じたいと思う。

(1) 若手研究者のキャリアパス

ドイツの若手研究者のアカデミックなキャリアパスは日本人には非常に複雑である。例えば、アカデミックキャリアのスタート地点である学士や修士の別は最近になって多くの州で導入されたものであり、従来からあるディプロム (Diplom)、マギスターアーチウム (Magister Artium) と並存している。また、医者や弁護士は、国家試験への合格が重要なキャリアパスとなるので、制度を異にする。

博士号を取得するためには、特定の指導教授 (Doktorvater) のもとで、研究指導を受け、博士論文を執筆するのが通常のルートである。図 8 をご覧頂きたい。博士号取得後は、従来は図の左側のルート、すなわち、「第 2 の博士号」ともいうべき、大学教授資格 (Habilitation) を得て最終的には常勤の教授になるというのがオーソドックスなキャリアパスであった。しかしながら近年、図の右側のルート、すなわち、博士号取得後、ポスドクを経たりした後に最長 6 年のジュニアプロフェッサーという任期付の職を経て、教授の職を得るというルートが確立した。

従来型の大学教授資格については、取得にあまりに時間がかかりすぎることで、教授の影響力が強すぎるなどから、若手の自立を阻むとの意見や、女性が教授職を得ることの障害になっているとの指摘が多くあった。

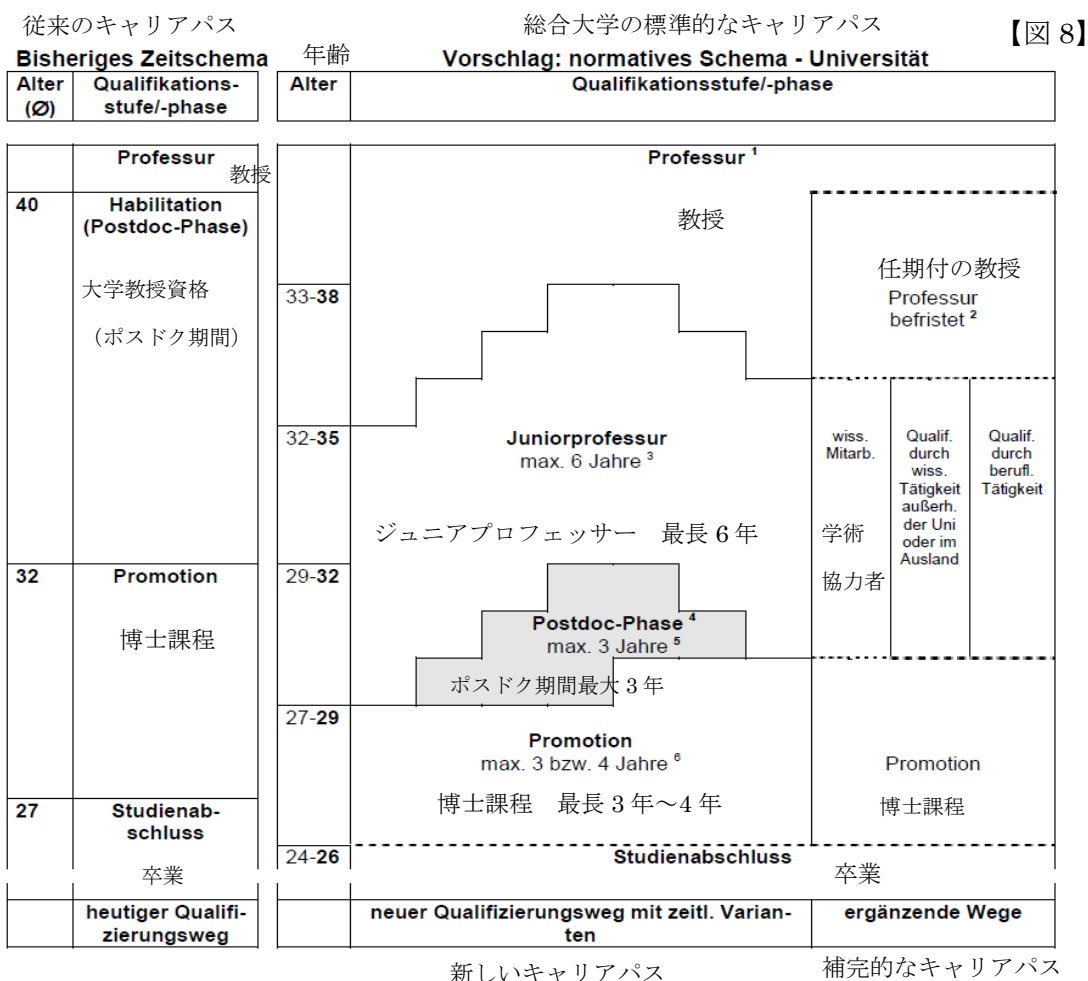
私がドイツのいろいろな研究者の方に聞いたところでは、従来型の指導教授の元で大学教授資格を獲得するというルートというのは、日本のかつての講座制をさらに強めたものという印象であった²²。良い部分というのもあるのだろうが、30 代後半まで不安定な雇用のもと続く徒弟制の負の部分が大きいという意見が大勢であった。

一方、ジュニアプロフェッサー制度については、まだ、ポジションが少なく、もっと多くすべきだとの批判も寄せられている。この点については、次章のインタビューにおいても大きく取り扱っているので参照頂きたい。

2013 年 3 月、阪彩香、桑原輝隆著 <http://hdl.handle.net/11035/1196>

²¹ <http://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-rankings-2014.html>

²² 日本の講座制の廃止については、中央教育審議会「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」参照 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1342431.htm

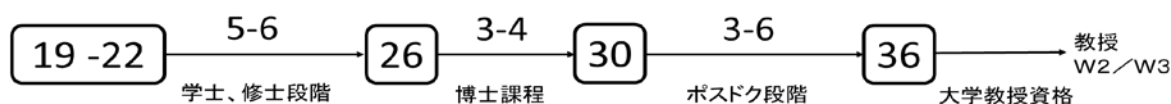


(Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“²³ P21 日本語は筆者が記載)

ドイツの学生の修学年数の長さや任期付きの研究期間の長さについては、何度か紹介したが、図 9 はそれを端的に示すものである。

各キャリアパスの平均年齢

【図 9】



(前掲「Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem」)

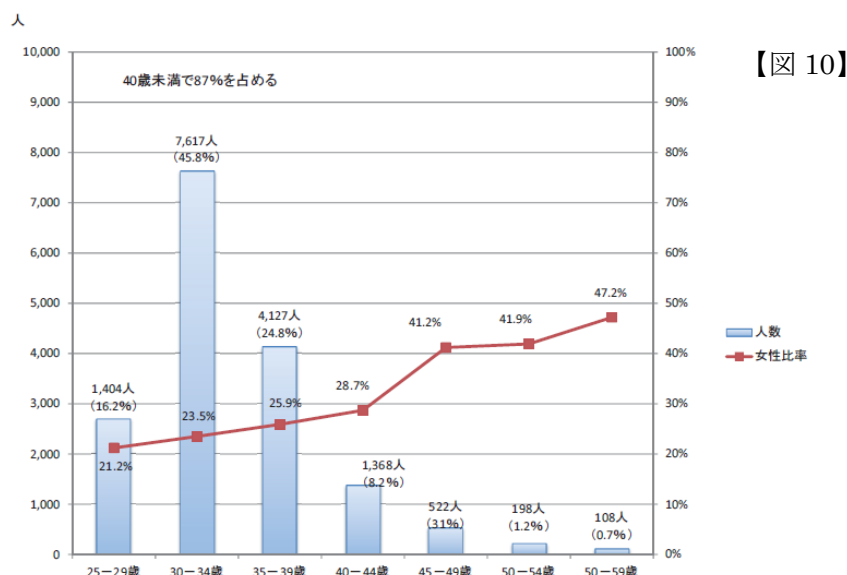
この図は、かなり単純化されているが、学士、修士段階と博士号取得までの年齢はかなり遅いことが見て取れるだろう²⁴。大学教授資格は、あくまで資格であって、教授のポストを約束するものではない。教授にもW2、W3 といった俸給表に応じたランクがある。ちなみにジュニアプロ

²³ http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf

²⁴ ドイツでは、2011 年に兵役が廃止されたが、それまでは兵役の影響も平均年齢を押し上げる要因になった。

フェッサーはW1に該当する。W2、W3は教授であるが、W2には、大学講師（Hochschuldozent）とも呼ばれる教授を含む。

日本においてはどうか。図10はポスドクの年齢階構成、及び女性比率（5歳階級別）を示したものである。



（「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」²⁵、文部科学省 科学技術・学術政策研究所、2014年5月、第1調査研究グループ 小林 淑恵、渡辺 その子著）

制度が大きく異なるため、比較は難しいが、日本では、ポスドクは30-34歳が最も多い。その後本務教員（平成26年版科学技術白書²⁶の定義に従えば、「当該学校に籍のある教員（教授、准教授、講師、助教、助手）であり、任期の有無を問わない」）へ移行するというのがモデルケースと言えるだろう。正規職の定義は難しい。職名だけを見ても雇用条件は分からないし、今では助教からポスドクへ戻るというケースもそれほど珍しいことではない。国立大学の法人化の頃は、「特任教授」という職名をよく見聞きしたが、今ではそれに加えて「特任准教授」や「特任助教」という肩書きもよく目にするようになった。これらは、大学によって意味合いや雇用条件も異なる。ただ、「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」によると、博士課程修了後、正規職へ移行した者のみのデータではあるが、平均4.80年で正規職へ移行しており（P17）、正規職への平均就職年齢は、日本の方が早いのではないかというのは有力な仮定であると思われる。

（2）若手研究者のアカデミック以外へのキャリアパス

若手研究者のアカデミック以外へのキャリアパス、主に企業への就職状況はどうなっているだろうか。

平成26年版科学技術白書によれば、日本の博士課程修了者はアカデミック志向が強く、民間企業も人材育成の自前主義意識が強く、結果として、博士号取得者の企業への就職率が低いこと

²⁵ <http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-DP106Fullj.pdf> P14

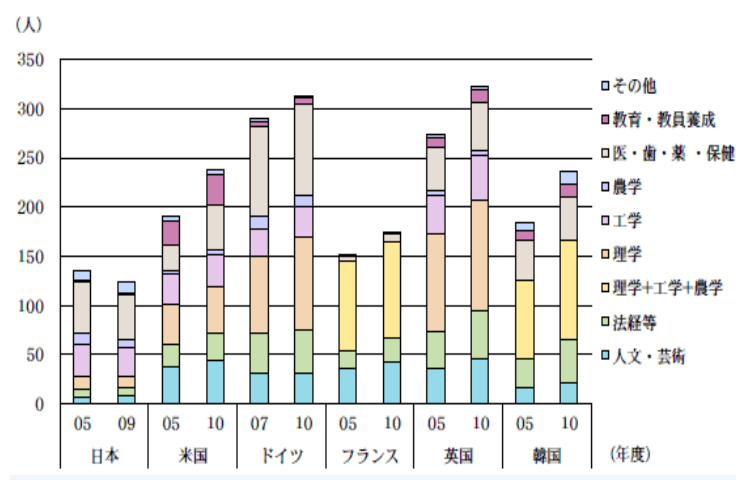
²⁶ http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201401/detail/1349009.htm

が示されている。

ドイツの状況については、平成 25 年度日本学術振興会国際学術交流研修海外実務研修報告書「ドイツ語圏における博士号取得者の社会的受容」²⁷（高橋祐子著）で詳細に論じられている。

結論を述べれば、「日本の博士課程修了後の就職者のうち、4 分の 3 弱が研究者、教員、各種医師・薬剤師。一方ドイツの博士号取得者の職種はより多岐にわたり、医師の約 34%を筆頭に、企業の管理職、研究者、教員が各 10%程度でその他各種技術職が数%ずつ。加えて研究開発職ではない職への就職率が研究開発職よりも高い。」（同著 P88）という傾向を持つ。

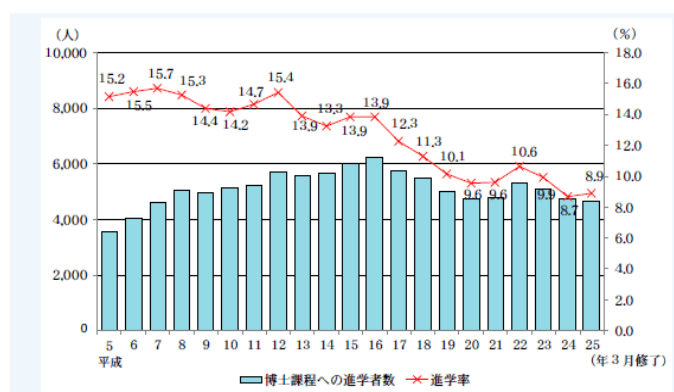
ドイツは、資格の国であり、博士号についても重要な資格として認識されている。図 11 は人口 100 万人当たりの博士号取得者数であるが、日本を大きく引き離している。



【図 11】

（平成 26 年版科学技術白書）

このように、他国と比較すると日本の博士号取得者の人数は多くはない。しかしながら、図 12 のとおり、自然科学系における修士課程修了者の博士課程進学者数は、平成 16 年をピークに減少して平成 25 年 3 月修了者では 4,669 人と、ピーク時の 75%程度まで落ち込んでいる。



【図 12】

修士課程修了者（自然科学系）の博士課程への進学者数及び進学率の推移

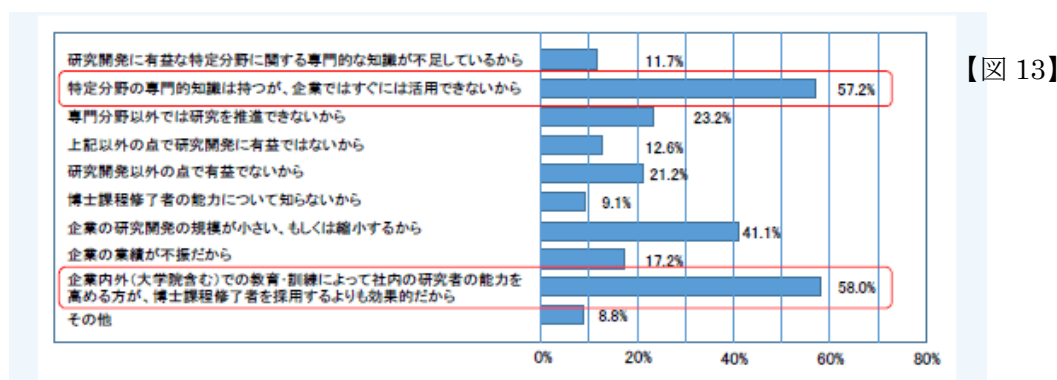
（平成 26 年版科学技術白書）

また、同白書によれば、博士課程に進学しなかった理由について、博士課程への進学を考えた

²⁷ https://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/data/kenshu/h25_report.pdf

が進学しなかった者の中では、「将来への不安」を挙げる者が一番多かった。

同白書によれば、民間企業が博士課程修了者を研究開発者として採用しない理由は図 13 のとおりであり、企業の自前主義が色濃くでている。



(平成 26 年版科学技術白書)

筆者は、産学連携部門で業務をしていたことがあるが、そのころ企業側から講演などの資料で度々登場する博士人材への不満は、もっと直接的なもので、専門性以外の知識不足、コミュニケーション能力の不足などを挙げるものが多かった²⁸。

これは、幾分、ステレオタイプ化した学者像が投影しているように思われるが、企業が求める人材像との間にミスマッチがあるのは明らかで、文部科学省も 2006 年度に「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」の公募を行うなど、大学が博士人材の企業等への就職をサポートできる体制整備の取り組みがなされている。東北大学の例を挙げると、博士人材支援組織である「高度イノベーション博士人財育成ユニット」²⁹では、①大学院教育で培った高度専門知識・技術に加えて、それらを実務に展開する「実務応用力」と「人間力」を養成する「高度技術経営塾」の実施、②中長期の企業等へのインターンシップの実施、③専門スタッフによる個別面談等による、個を重視したキャリアパス支援の実施、など取り組みは多岐にわたる。

ドイツにおける取組については、網羅的・統計的なデータを得ることができなかったが、もともとドイツは専門大学を中心として、大学と産業界の交流は非常に密であり、企業へのインターンシップも盛んである。そもそも専門大学で教授になるためには、企業等における実務経験が 5 年以上なければならないため、教員も企業出身者であり、専門大学と企業の敷居は高くない。次章のインタビューにおいても専門大学と企業の交流について話題に挙がっているので、併せて参照頂きたい。

(3) 若手研究者を支援する外部資金

ここでは、若手研究者を支援するフェローシップ、外部資金制度のうち、筆者が日本にもあればいいなと思えるものを紹介したい。

²⁸ 一例として、日本経団連「大学院博士課程の現状と課題（中間報告） 一次代を担う博士の育成と活用に向けて」
<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/020/chukan-hokoku.pdf>

²⁹ https://www.ilp.tohoku.ac.jp/center/content_2/

現実的には、日本の財政構造上の制約から簡単には導入できないものが多いであろう。政策的インプリケーションとしては、追加の予算がほとんど必要ないものが導入しやすいであろうが、ここではその点を無視して、論点の抽出に専念することにしたい。

本項目を書くに当たっては、総合科学技術・イノベーション会議「科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合」（平成 26 年 8 月 7 日）にて日本学術会議若手アカデミー委員会（有志）の提案資料³⁰の影響を強く受けた。日々、ボン研究連絡センターを訪問する大学関係者との意見交換においても、似たような意見を述べる方が多いので、上記資料のいくつかは大学関係者の共有認識になっていると考えている。

1. 研究者個人への支援の拡充（研究プロジェクトではなく）

AvHは、ドイツと海外の優れた研究者にフェローシップを通じた支援を行っている。AvHについてご存知の方は、「プロジェクトではなく、人を支援する。(We support people, not projects. ³¹)」というフレーズを一度は聞いたことがあるであろう。

AvHのプログラムの特徴の一つは、フェローシップ採択者の家族への配慮が行き届いているところである。具体的には、①ドイツへ同伴する配偶者や 18 歳以下の子供への手当があること、②申請時において子供の養育について考慮がなされること、③フェローシップ期間中に子供が生まれた場合には期間の延長または一時中断が認められることなどである³²。

日本には民間にも多くのフェローシップがあり、残念ながら家族手当の状況については把握できなかったが、AvH の家族に優しく (Family-friendly) 研究者個人に焦点を当てた支援は参考にするべき点も多いと思われる。

表題につけた、「研究者個人への支援の拡充（研究プロジェクトではなく）」についてであるが、これは大学関係者からよく聞かれる話である。

第 1 章でも述べたが、あまりにプロジェクトベース、トップダウンの外部資金が増えてしまったため、自由な着想に基づいた研究が減少していると言われている。特に若手研究者は、大型のプロジェクト研究の外部資金で雇用されている場合、それぞれのプロジェクトのルールによって自由な研究が制約されることは多々あるし、外部資金への申請対象者から外れてしまう場合もある。研究者個人への支援の拡充と、プロジェクトベースの外部資金においても若手の研究者の自由な研究をなるべく制約しないルール作りが急務と思われる。

2. 帰国後のポストを確保するプログラム

ドイツ学術交流会 (DAAD) は、ポスドク研究者向けの国際流動プログラム (P.R.I.M.E.)³³という試みを開始した。本プログラムは、研究者にまず、ドイツの大学のポストが与えられ、1 年間海外に研究滞在した後、ドイツへ戻り研究を続行することを可能とするものである。

³⁰ 「若手研究者支援・研究支援人材活用を通じた日本の科学技術を高めていく方法論の提案」

<http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20140807/siryo2-3.pdf>

³¹ <http://www.humboldt-foundation.de/web/about-us.html>

³² <http://www.humboldt-foundation.de/web/equal-opportunities.html>

³³

<https://www.daad.de/deutschland/stipendium/datenbank/en/22962-postdoctoral-researchers-international-mobility-experience/>

このプログラムも非常に魅力的である。海外の大学で研究する場合、多く聞かれる不安は、日本の大学との関係が切れてしまい、戻れなくなってしまうというものである。片道切符を往復切符に変える制度があれば、日本の若手研究者の国際的な流動化に寄与するであろう。

3. 研究開始時の初期費用を確保するプログラム

欧州研究会議（ERC）は、2007年に欧州連合（EU）が設立したフロンティア研究の助成を実施するために設立された機関であり、欧州の国々が正規メンバー又は準正規メンバーとして参加しており、ドイツでは、DFGが窓口となっている。個人に与えられる研究費としてはかなり大型のグラントであり、最優秀の研究者が採択されるものと思われる。

プログラムは、若手向けの「Starting Grants」、中堅研究者向けの「Consolidator Grants」、シニア研究者向けの「Advanced Grants」、その他、一度グラントを獲得したことがある研究者のフォローアッププログラムとして、「Proof of Concept」がある。

このプログラムの魅力は、前3プログラムにおいて、研究開始時の初期費用が通常の研究費に上乗せされる形で用意されているところである³⁴。

若手研究者、特に実験系の分野においては、独立・異動時の研究環境整備に多額の資金がかかると言われており、このような手厚い措置は、若手研究者の独立、流動化に寄与するであろう³⁵。

4. インタビュー

ここからは、ドイツの学術関係機関と行ったインタビューについて紹介したい。

なお、インタビュー時の意見交換の内容については、これまで述べてきた文章の中にほとんど反映されており、また、インタビュー時に頂いた資料やどこを調べればよいかといった情報も十分に活用させて頂いた。

(1)

訪問機関：

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

訪問日時：2015年1月29日

対応者：Dr. Patrick A. Neuhaus (Grundsatzangelegenheiten, Neue Steuerung)

Ms. Margarete Beye (Deputy Head of Strategy Unit European and International Co-operation, International Profile of Universities)

Ms. Eva Lück (Director European and International Cooperation)

³⁴ <http://erc.europa.eu/funding-and-grants/funding-schemes>

³⁵ 2014年のStarting Grantsにおいて物理・工学分野で日本人研究者も受賞している。

<http://www.dwih-tokyo.jp/de/start/nachrichten/artikel/article/2015/01/29/der-japanische-chemiker-shigeyoshi-inoue-erhaelt-erc-grant-ueber-15-millionen-euro/>

訪問先の **Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes**

Nordrhein-Westfalen は日本語に訳すとノルトライン-ヴェストファーレン州イノベーション、学術、研究省といったところであろうか。これまでも何度か述べてきたように、大学は州の管轄事項である。ノルトライン-ヴェストファーレン州の州都デュッセルドルフにある事務室でお話を伺った。



(左から、Dr.Patrick A.Neuhaus, Ms.Margarete Beye,筆者,Ms.Eva Lück)

○インタビュー概要

【日本とドイツの大学の最も大きな違い】

まず、**Ms.Lück** から議論を始めるにあたってドイツの大学の概略について説明があった。

特に、ドイツでは、州政府が日本の県よりずっと大きな権限を有しており、日本は、国立大学の管轄は、中央政府（文部科学省）であるが、ドイツでは州政府にあること、ドイツでは、大学といっても総合大学と専門大学で大きく異なることについて強調して述べられた。

【大学内で、研究者を支援する仕組みについて】

筆者から、日本では、知識経済社会の浸透や、国際競争力の向上、コンプライアンス意識の高まりなどの要因により、従来型のジェネralistとしての事務部門だけでは解決が難しい問題が増えており、専門人材と共同して研究者を支援する動きが進んでいること、その中で、研究マネジメント、知財、広報、コンプライアンス、国際交流などの分野で、リサーチ・アドミニストレーター（URA）と言われる人材とどのように教員を支援するかについて、大学でいろいろな試みがなされていることを説明し、ドイツの大学では、どのような支援体制になっているのかということを質問した。

●ドイツでも研究支援は大学の事務部門として重要な職務になりつつある。**Dr.Neuhaus** は、専門大学に勤めていた経験があるが、最近では、事務部門も昔ながらの部門名ではなく、部門名に「サ

ービス」という表現をつける部門が増えてきており、意識の変化が伺える。

- 事務部門の中でも、リーガル部門、知財部門、国際交流部門は、専門家の比率が高いと思われる。

- 事務部門と研究者の人材の交流や、業務上の垣根については、研究科、大学、業務の性質によって大きく異なると思われるので一般化することは難しい。しかしながら部門別に見ると、例えば、知財や技術移転の部門では、フェアの開催など、事務部門と研究者の連携が強いであろうし、国際交流やマーケティング部門においては、業務の特殊性からも研究者と事務部門が密接に協力する必要があり、人材の交流も多いと思われる。

- ドイツでは、昔は大学の教職員は、州によって雇用されていたが、現在は各大学が直接雇用するシステムになっており、人材の雇用方法や所掌業務について、以前より柔軟になってきていると思われる。

【博士号取得者のアカデミック以外への就職状況について】

筆者から、日本では、博士号取得者が大学外で就職する比率はあまり高くないこと、日本の新卒一括採用慣行なども博士号取得者が企業へ就職することの妨げになっているのではないかということを述べ、ドイツにおいては、博士号取得者の大学外への就職状況はどうなっているかという質問をした。

- ドイツでは、博士号取得者が大学以外に職を見るけることは、ごくごく一般的なことである。

- 分野にもよるが、極端な例としては、化学関連の会社であれば、ほとんどの職員が博士号を取得しているし、医療関連の会社であっても博士号取得者の割合は非常に高い。他の分野においても、博士号取得は、就職にあたって利点が大きいと思われる。

【特定の外部資金で雇用されている若手研究者の研究の自由】

筆者から、日本では、特定の外部資金で雇用されている若手研究者が、そのプログラムによっては研究専念義務やエフォート管理の厳格な運用のため、若手研究者自身の自由な研究を制約する場合があるが、ドイツではそのような問題は生じているかという質問をした。

- このエフォート管理という考え方は、なかなか理解できない。申請書上の業務割り振りのパーセンテージというのは単に書類上の話なのではないか？

- 別の話だが、ドイツでは、教授の若手研究者への監督権限が強すぎるのが問題となっている。そのことでトラブルにつながることもよくある。若手研究者は、教授から与えられた研究資金に依存しなくて済むように自分で外部資金を獲得するなど、自分の自由な研究を進めるための方策を確保する必要がある。

- 大学ではなくマックス・プランク研究所の話であるが、マックス・プランク研究所では、Harnack Principle という原則に従い、卓越した教授のもと、大型の研究プロジェクトが行われている。大学と異なり教育も行う必要がなく、教授が研究に打ち込むには理想的な環境であるが、花形の教授が引退する際に研究室ごと閉鎖となる場合があり、若手研究者の処遇が問題になることもある。

【研究者のモビリティの確保】

筆者から、AvH や DAAD のフェローシップは、家族手当がついているなど手当が充実している点について話題にし、意見交換を行った。

- これは、ドイツの哲学（Philosophy）である。ドイツは、外国からのフェローシップについて、歓迎する文化（Welcome Culture）を強く持っている。フェローシップは、研究業績（Scientific Excellence）のみによって採択され、採択した研究者には是非ドイツの大学に来てほしいため、そのための労は惜しまない。大学も、優秀な若手研究者を招く際に配偶者がいることが分かれば、例えば、学内や外部で働き先がないかなどの世話をを行う場合もある。

【総合大学と専門大学】

筆者から、総合大学と専門大学の違いをいろいろと調べていることを述べ、意見交換を行った。

- 一番の大きな違いは、専門大学が博士号を授与できないことである。現在では、ほとんどの総合大学、専門大学で学士、修士の別が設けられ、総合大学と専門大学で同等の扱いとなっているので、博士課程を目指す専門大学の学生が、総合大学の博士課程に進みやすくする制度を現在、充実させているところである。
- 専門大学は、実践教育に力を入れている。企業へのインターンシップ等も充実しており、専門大学の学生は労働市場において強みを持っている。
- 専門大学の教授は、企業等における 5 年以上の実務経験が必要な点でも総合大学の教授と大きく異なる。

【大学の国際評価について】

筆者から、ドイツの大学も日本の大学と同様に国際的な評価にさらされていると思われるが、どのように考えているかと質問した。

- ドイツでも国際的な評価を得るための努力を推進しており、エクセレンス・イニシアティブ事業がその代表的なものである。
- ただ、米国、英国ほど、国際ランキングの影響力は強くない。国際ランキングに批判的な人は、問題点として、国際ランキングは、論文の被引用率に指標が偏っているが、ドイツではドイツ語で公表される論文が多いことをあげる。
- ドイツでは、大学間には基本的に格差はない。もちろん全く同じというわけではなく、大学同士はそれぞれ異なる強みを持っている。エクセレンス・イニシアティブ事業では、「優れた将来構想に対する支援大学」に採択された大学のことを「エリート大学」と呼ぶことがあるが、ドイツでは、フランスや英国と異なり、エリートという言葉にネガティブに受け取る人も多い。
- 我々は、どこに住んでいても大学においてよい教育を受けられるようにしなければならないと考えている。研究において非常に有名な大学であっても、大型化されすぎて、学生と教員の距離が遠く、教育に力が入っていないところもあることがしばしば批判の対象となっている。

【連邦政府と州政府の関係、その他】

- 基本法 91b 条の改正（第 2 章（1）を参照。）については大変期待している。これまで連邦政府

は、非常に限定された形でしか大学を直接支援できなかったが、今後は、長期的かつ柔軟に支援することが可能となる。現在のところ、連邦政府の支援が時限的なものであるため、若手研究者の雇用期間が短く、立場も不安定である。

- ドイツの大学はこれまでに述べてきたように、中央集権化していないところが大きな利点である。ただしモビリティに欠けるという点がある。各州の大学の制度が異なるため、特に学生が州を越えて移動する際にいろいろと問題が生じる。外国とのモビリティは高いのに、ドイツ国内のモビリティが低いのは皮肉なところであり、制度設計の改善が必要なところもある。

(2)

訪問機関：ドイツ大学長会議（Hochschulrektorenkonferenz、略して HRK）

訪問日時：2014 年 12 月 18 日、2015 年 2 月 2 日

対応者：Ms. Marijke Wahlers (Head of International Department)

HRKは、ドイツの州立及び州の承認を得た大学の自主的な連合組織である。現在 268 の大学が加盟しており、これらの大学にドイツの学生の 94%以上が在籍している³⁶。

HRK は、大学に関係するあらゆる課題について情報を発信し、政策提言を行っている。日本で言えば、一般社団法人国立大学協会などに当たる組織であろうか。ボン研究連絡センターとは目と鼻の先にある。

Ms. Marijke Wahlers には、一度目のインタビューの際、時間が足りず議論が煮詰まらなかったため、ご多忙のところ 2 度もインタビューを受けて頂いた。

○インタビュー概要

【研究環境の整備】

筆者から、日本では従来型の事務部門だけではなく、URA の活動に対して期待が強まっているが、ドイツではどうかと質問した。

- ドイツにおいては、以前から、連邦政府の予算獲得のための職種はあったが、近年、ヨーロッパ全体で行っている研究費申請の重要性が高まるにつれ、従事しているスタッフの数も増えてきていると思われる。外部資金の獲得、運営には、行政的な知識の他、各種報告や研究のモニタリングなどのために様々な専門スタッフが必要とされる。

- もちろん通常の事務部門も関わっているが、日本の大学の事務部門との比較はしたことがないので分からない。大学によっても違うので、各大学の組織図を研究されるといいと思う。

- プロジェクトベースのものは時限的な雇用が多いと思う。外部資金獲得の際の間接経費を使用して様々な活動を展開している。例えばドレスデン工科大学は、間接経費を有効に活用して、産業界への技術移転活動を行っており、インキュベーション施設やそのためのスタッフも確保している。

³⁶ <http://www.hrk.de/hrk-at-a-glance/>

【若手研究者のキャリアパス】

筆者から、若手研究者のアカデミック内外のキャリアパスについて意見を伺った。

- ドイツでは、博士号の数に比してアカデミックポストがかなり少なく、教授ポストの競争率も非常に激しい。かといって、教授職の高い質を保持するためには、平等に博士号を獲得した研究者を教授へ昇任できるようにするわけにはいかない。若手研究者支援のため、大学内の教授への昇進以外のキャリアパスについても紹介している。また、産業界や大学外の研究機関、例えばブラウンホーファー協会やマックス・プランク研究所へ就職するためにはどうやって自己の付加価値やポテンシャルを高めるかといったことについて、大学内でコンサルティングなどが行われている。

- ポストの少なさから、米国や他の国にテニユアポスト（終身ポスト）を求めて移動する研究者も多い。

- エクセレンス・イニシアティブ事業によってポストクの時限的な採用枠は増加したが、今後どのようにすべきか大きな課題である。

- ジュニアプロフェッサー制度の普及度は、かなり分野によってまちまちである。熱心にジュニアプロフェッサーの公募をしている分野もあれば、従来型の大学教授資格ばかりの分野もある。

ジュニアプロフェッサー制度は、従来の教授への昇進方法の代替案として普及してきた。従来型の大学教授資格は、第 2 の博士号ともいわれているが、期間が長すぎ、基準が不明確なため、若手研究者が不安定な立場に陥る。ジュニアプロフェッサー制度は、影響力の強すぎる教授の指導から若手研究者を解放して、若手研究者がチームを作って自立して自由に研究を進めることを柔軟に支援する制度である。

- 産業界への就職については、分野にも大きくよると思われるが、ドイツにおいても労働市場がそれほどオープンではない部分は多々ある。また、産業界では、日本でいうところの終身雇用に近いポジションというのは非常に少ないと思われる。専門大学と産業界は、非常に強く結びついており、専門大学の教授になるためには、産業界における 5 年以上の実務経験が必要であるから、産業界から専門大学に移る人材も多い。給料面では大学教員の待遇は落ちるだろうが、テニユアポストの安定性に魅力を感じる人も多い。

【連邦政府と州政府の関係、基本法の改正と若手研究者の支援への影響】

筆者より、基本法 91b の改正と、連邦政府と州政府の関係の背景について、若手研究者支援への影響について質問した。

- 現行の基本法は、先の大戦後に制定されたが、連邦政府に過度に権力が集中しないようにという考えが色濃く反映されている。

- 2006 年に高等教育大綱法の改正など、大規模な連邦改革が行われた。改革は、高等教育に限らず様々な分野で行われた。連邦と州の取り決めが複雑になりすぎており、明確化する必要が生じていたという背景がある。連邦政府、州政府双方とも、自分が現時点で保有している権限を失うことを恐れ、様々な利害関係者が、高等教育とそれ以外を含めて「取引」を行うこととなった。州政府は、連邦政府が大学に口を出さないようにということに強く固執した。HRK は、連邦政府が大学へ直接支援することは必要だと考え、連邦政府の関与を認めるように望んだが、結局州

政府の強い主張のため、かえって連邦政府が大学に関与できる部分は以前より少なくなった。

州という地域を越えた（Superregional）時限的なプログラムであるエクセレンス・イニシアティブ事業などを通じて大学へは支援しているが、マックス・プランク研究所やヘルムホルツ協会などの予算が2006年以降コンスタントに増加している一方、大学予算はあまり増えていない。この時点でよい解決策ではないと思っていたが、当時は仕方のないことであった。

- 連邦制度の弱点は、16の州と交渉することにより、コンセンサスを得るのに時間がかかることだが、良い面もある。州政府は、州内にある大学に非常に誇りを持っており、大学の環境を良くしようという動機付けが強い。ドイツの大学間の格差が非常に少ないのはそのためである。16ある州がよりよい大学を作ろうということで、良い競争環境が醸成されている。誇張して言うが、もし中央集権化し過ぎると、政府は、トップ10の大学だけを応援し、その他の大学への支援をあまり熱心に行わないのではないだろうか。

- エクセレンス・イニシアティブ事業については、第3の事業（優れた将来構想に対する支援）にだけ注目するのではなく、第1、第2の事業（優れた研究大学院に対する支援、優れたクラスターに対する支援）についても等しく着目すべきである。

- 基本法の改正で、長期的な若手研究者への支援が可能になるとの期待が強いが、まだ、若手研究者への具体的支援方策は決定していない。

【専門大学に博士号の授与権がないことについて】

筆者より、専門大学には、博士号の授与権がないがそのことについてどのように考えているかという質問を行った。

- これは、大きな議論を呼ぶ問題である。専門大学の修士課程にいる学生が、博士課程への進学を希望する場合には、その学生にチャンスを与えるべきだというのが、HRKのスタンスである。しかしながら、それは専門大学に博士号授与権を与えることによって達成すべきではなく、専門大学と総合大学が協力して達成すべきことである。

専門大学の研究設備は、総合大学と比べて十分なわけではなく、専門大学は、実践的な教育と研究で成功しているが、博士号を獲得するための研究に予算が投じられているわけではない。よって、専門大学自体が博士号授与資格をもつべきだということには賛成できない。大学制度は総合的に見るべきであり、総合大学と専門大学という多様な特色を考慮するべきである。

- 問題なのは、一部の総合大学、学部で専門大学の修士課程学生の博士課程への受け入れについて熱心ではないことである。彼らは、拒否はしないがあまり歓迎もしていない。HRKは、総合大学と専門大学の協力をより密にするオープンな制度の構築を促している。

- ただ、専門大学と総合大学では、学生のプロフィールが大きく異なり、専門大学の学生の多くは、博士課程への進学について興味を持っておらず、産業界への就職に強い関心を持っている。これはどちらが上とかそういうことなく、学生のプロフィールが大きく異なり、単に違う制度であるということを理解する必要がある。

【その他、日本の国際交流部門について】

- 日本のジェネラリスト的な働き方には良い面もある。一人の人材がいろいろな部署を経験でき

るのはよいことである。問題は、ジェネラリストとスペシャリストのバランスだと思う。国際交流部門について言うと、日本と交流する際、頻繁に担当者が変わるのは、大学のグローバル化を進めるうえでよくないと思う。国際交流は人同士のつながりによるところが大きく、長い時間をかけて、ネットワークを構築するのが重要である。

5.終わりに

これまで、ドイツの高等教育全般から大学の研究環境、特に若手研究者に焦点を当てて検討を行ってきた。基本的な制度や背景の説明に多くのページを費やしたこと、多くの話題を網羅的に扱ったことによりやや総花的な内容になってしまったことが反省点である。

大きな課題を扱っているため、ここでは結論めいたことを言うのは差し控えたいが、筆者が本報告書の冒頭で述べた問題意識に照らし合わせて考えると、ドイツの大学は、グローバル化の文脈のなかで、国際競争力を維持するために徐々に変容してきているが、一方、ドイツ固有の価値観は広く社会に根を下ろしており、政策決定において、それらの価値観が大きな指標として機能していることが大きな特徴だと考えられる。

若手研究者の環境についていうと、ドイツでは、アカデミック内の昇進に大きな制度的課題を抱えている一方、産業界への就職については、キャリアパスが多様であることは、同じようにアカデミック内のポストが限られている日本においても示唆的である。

また、第2章(3)や第4章のインタビューでも紹介したとおり、ドイツの大学は中間層が厚く、各州が誇りをもって自州内の大学を魅力的な環境にしようとしていることが国全体の競争力の強化に寄与していると点も、どのような競争が日本全体の大学の競争力の向上に寄与するのかを考えるうえで、参考になるのではないかと思われる。

6.謝辞

本報告書の着想のほとんどは、昼食時のなにげない世間話から生まれたものである。ドイツの高等教育はおろか、これまでヨーロッパに来たこともなかった私にドイツの生活から高等教育まで幅広くお話ししてくださり、また、遅れがちな私の報告書作成を気にしてインタビュー先の紹介をしてくださりました小平桂一ボン研究連絡センター長に厚くお礼申し上げます。西崎由里子副センター長には、本報告書作成にあたって、業務上の配慮とご助言を頂きましたのでこの場を借りて厚くお礼申し上げます。

また、ご多忙のところインタビューに応じて頂きました方々、ご協力いただきましたすべての方々、日本学術振興会国際事業部の方々に心から感謝致します。

最後に、経験の無い私を国際協力員に暖かく送り出して頂きました東北大学の関係者の方々、特に、櫛引加代子様、倉成了様、ありがとうございました。

○参考文献

天野郁夫著、「大学改革の社会学」、玉川大学出版、2006年、

木戸裕著、「ドイツ統一・EU統合とグローバリズム」、東信堂、2012年、

Bode Christian 著、「Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem」、DAAD 発行、2014年、

○参考 URL（主要なもの。詳細は、文中脚注を参考のこと。）

・文部科学省

平成 26 年 11 月 5 日第 3 期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会（第 1 回） 配付資料

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2014/11/10/1353375_3_2.pdf

平成 17 年 1 月 24 日中央教育審議会「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1342431.htm

平成 26 年版科学技術白書 http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201401/detail/1349009.htm

・財務省

主計局「文教・科学技術関係資料」（平成 26 年 10 月 27 日）

https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia261027/03.pdf

・科学技術・学術政策研究所

阪彩香、桑原輝隆、イリス ヴィーツォレック著、「研究論文に着目した日本とドイツの大学システムの定量的比較分析 -組織レベルおよび研究者レベルからのアプローチ-」2014 年 12 月、<http://hdl.handle.net/11035/2995>

阪彩香、桑原輝隆著、「科学研究のベンチマーキング 2012 -論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況-」、

2013 年 3 月、<http://hdl.handle.net/11035/1196>

小林 淑恵、渡辺 その子著、「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」、2014 年 5 月、

<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-DP106Fullj.pdf>

・日本学術振興会

高橋祐子著「ドイツ語圏における博士号取得者の社会的受容」（平成 25 年度日本学術振興会国際学術交流研修海外実務研修報告書）https://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/data/kenshu/h25_report.pdf

・日本経団連

2007 年 1 月 9 日「大学院博士課程の現状と課題（中間報告）一次代を担う博士の育成と活用に向けて」

<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/020/chukan-hokoku.pdf>

・総合科学技術・イノベーション会議

平成 26 年 8 月 7 日「若手研究者支援・研究支援人材活用を通じた日本の科学技術を高めていく方法論の提案」

<http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20140807/siryo2-3.pdf>

- ・ドイツ連邦教育研究省（BMBF）

ボローニャプロセス <http://www.bmbf.de/en/15553.php>

Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts

http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf

- ・ドイツ大学長会議（HRK）

基本法改正

<http://www.hrk.de/press/press-releases/press-release/meldung/hrk-president-comments-on-the-relaxation-of-the-ban-on-co-operation-a-triumph-of-sensible-thinking-3/>

- ・ドイツ研究振興協会（DFG）

エクセレンス・イニシアティブ第2期採択課題

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/funding_decisions_exin_en_120615.pdf

エクセレンス・イニシアティブ概要 http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/excellence_initiative/index.html

- ・ドイツ学術交流会（DAAD）

P.R.I.M.E.事業

<https://www.daad.de/deutschland/stipendium/datenbank/en/22962-postdoctoral-researchers-international-mobility-experience/>

- ・アレクサンダー・フォン・フンボルト財団（AvH）

フンボルトランキング 2014 <http://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-rankings-2014.html>

財団について <http://www.humboldt-foundation.de/web/about-us.html>

- ・欧州研究会議（ERC）

研究費の仕組み <http://erc.europa.eu/funding-and-grants/funding-schemes>

- ・欧州理事会（European Council）

リスボン戦略 http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm

※本報告書に掲載されているウェブサイトへのアクセス日は、ことわりがない場合は、すべて2015年2月20日である。

高等教育改革の動向
—ドイツ及び欧州における教育・研究と国際流動性—

ボン研究連絡センター

中沢 有美

1. はじめに

1-1 背景と目的

欧州の高等教育制度改革が推進される中で、各国においてエラスムス（Erasmus）プログラム等の実施により、外国経験を通じて国際感覚を持つ優秀な人材を育成することが、欧州政策の重要課題の1つとされている。ドイツ国内ではそれを受け、高等教育システムの大規模な改革が行われ、政府や民間レベルで、学生への外国経験の推奨と、優秀な外国人研究者の獲得を重要視した、様々な施策及び助成プログラムが設けられている。ではいかに、国際的な経験が個人や地域にとって優位性を得ることにつながるのだろうか。

本調査の動機は、著者がドイツにおいて、国内及び EU 圏内における教育研究の動向を日常的に追うようになり、多くの課題を抱えながらも政策として教育改革を重点的に進めている状況を知り、それらの効果をより詳しく調べてみたいと考えたことによる。大学時のイギリス留学と今回のドイツ滞在の経験を通して、EU の包括的な主導と、各国の方策やねらいは必ずしも一致するものではないと感じられた。特にドイツは欧州連合の牽引的立場であると見做される場合が多いが、今回はドイツと EU を個別に考察することにより、ドイツという1地域として、また EU 圏全体として、国境を超えた競争および協力関係が、どのように進められているかという点に着目したい。また著者が日本の大学の国際交流に携わってきたことから、本報告書が日本の今後の国際戦略を考える上で、僅かながらでも一助になることを期待するものである。

本報告書では、1999 年のボローニャ宣言以降の欧州高等教育改革の動向をテーマに、特にドイツ国内及び EU 政策の両視点から、人材移動を通じての優秀な学生・研究者の獲得・育成に焦点を当て、国際流動性と教育・研究の質保証の関連性について考察する。

1.2 調査内容

まず、ドイツにおける高等教育及び研究機関の概要を把握し、政府関連機関による近年の学術政策の動向を考察する。さらに 2014 年現在まさに議論が進められている、今後の学術政策の方向性についても、課題とともに注目したい。国際流動性については、教育およびその後のキャリアパスの視点から、特に大学学部及び大学院学生と若手研究者への外国経験が推奨されている傾向があるため、彼らの国際移動の状況について検証を行う。

次に視点を欧州地域へ移し、EU 全体で推進されている学生、若手研究者のための国際流動性促進の取り組みについて、社会に対する影響を検証しつつ、今後の方針を調査する。複数の政策のうち、学生交流については特に大規模となっているエラスムス計画（Erasmus）に焦点を当てる。これまで実施されたエラスムス計画の成果と、その後継となり 2014 年より開始されたエラスムス・プラス（Erasmus+）の目的と可能性を探る。また、研究協力の促進についての近年における EU 政策と、今後の展望をみながら、EU の国際的プレゼンスの向上に向けての取り組みを考察する。

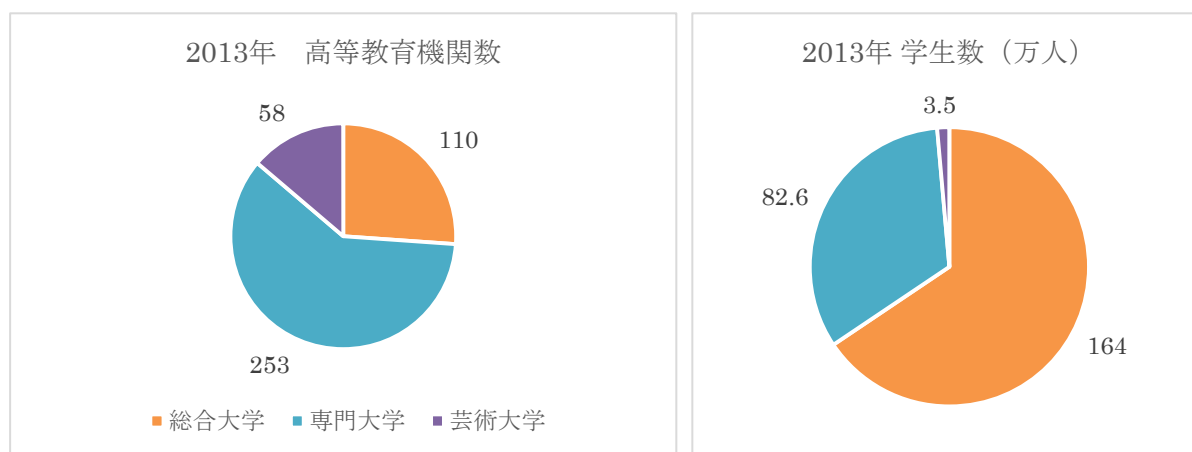
2. ドイツの学術状況

2-1 高等教育および研究機関の概要

2-1-1 高等教育機関

ドイツ連邦共和国は 16 州からなる連邦共和制をとっており、連邦政府とそれぞれに州政府を置く。連邦政府の教育・研究に関する立案および実施に関する役割は連邦教育研究省（BMBF）が担っている。一方、初等教育から高等教育までの各教育機関は各州政府の管轄となる。

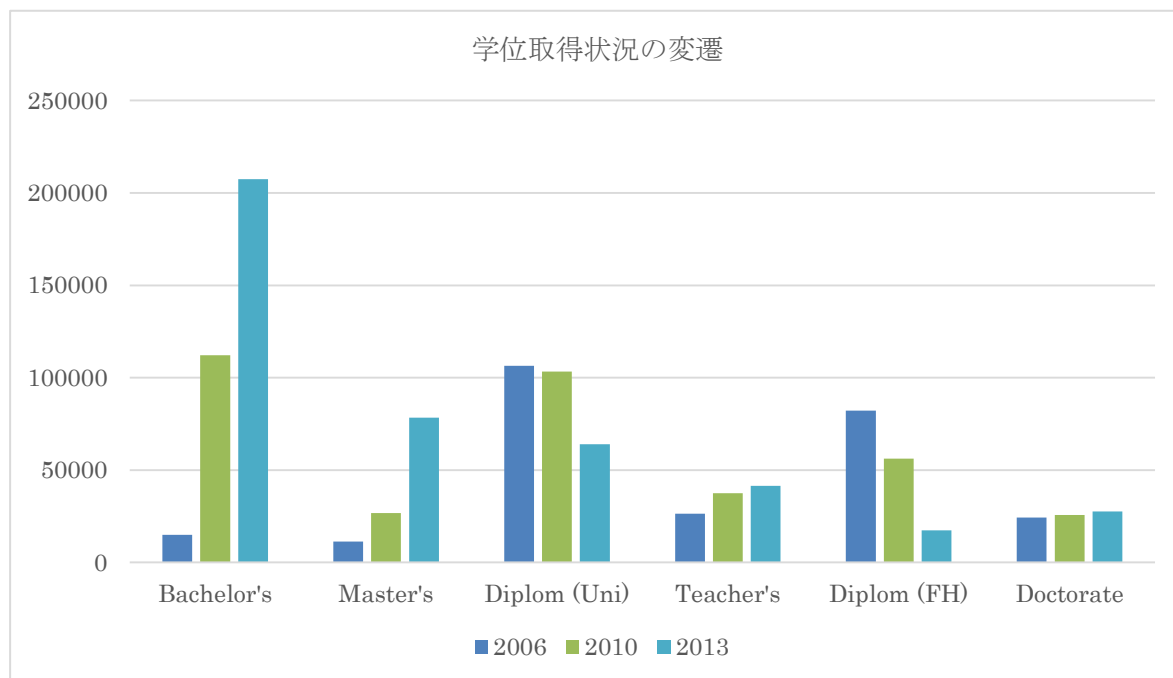
政府によるドイツ教育研究関連予算額は 2010 年に 1,524 億ユーロとなっており、そのうち約 62%が州政府による負担、約 21%が連邦政府の負担、約 17%が地方自治体による負担である。高等教育は大きく分けるとするならば 2 種類考えられ、教育研究双方に重点を置き、博士号(PhD)の取得が可能な総合大学（Universität）が 110 校あり、約 164 万人の学生が在籍している。一方、主に専門技術の取得と研究に重点を置く専門大学：University of applied sciences（Fachhochschulen）は 253 校、82 万 6 千人の学生が学んでいる状況となっている。さらに芸術大学：Colleges of Art and Music（Kunst-und-Musikhochschulen）も 58 校存在する（2013 年現在）。¹ ドイツの歴史的な背景からこのように役割の異なる教育機関が存在し、ドイツ国内において高等教育機関は上記全てを指す場合が多いことを念頭に置く必要がある。



またボローニャプロセスによる改革以前には総合大学にて取得できる学位もドイツ独自の仕組みを持っていた。しかし、後述する国内全域における高等教育改革により、欧州域内外への流動性を高めるため、大学のカリキュラム、学位の整備は、次の表に見られるようにEUの基準への統一が進められている。²

¹ Bode (2013), pp.2-5

² BMBF (2012), p.59



※Diplom (Uni): 総合大学、芸術大学学位等 (Bachelor, Master 除く)、Diplom (FH): 専門大学学位

2-1-2 研究機関

ドイツの研究機関は、目的や分野に応じて多様な組織が存在している。産業、大学、研究組織を含んだ、ドイツの研究開発費にかかるドイツ国内の支出総額は2010年に約700億ユーロ、GDPの約2.8%となっている。1995年のGDP比2.2%と比較しても、近年その予算額を増やしている。³ また、そのうちの6割以上は民間企業からの支出である。

主な非大学系研究機関は以下の通りである。いずれも国際的に評価が高い。ドイツ各地に複数の研究所、拠点を置いている。⁴

1. フ라운ホーファー研究機構 (Fraunhofer-Gesellschaft, FhG、以下ドイツ語、英語(または略称))

応用研究を行い、特に企業からの委託研究を主としている。予算19.3億ユーロ、66研究所、職員数22,000人(2012年)

2. ヘルムホルツ協会 (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Helmholtz Association of German Research Centers)

大型研究を行う組織。カールスルーエ工学研究所、ドイツ航空宇宙センター等を傘下に置く。エネルギー、主要技術開発等6分野に注力する。予算38億円、18研究所、職員数34,000人(2012年)

3. ライプニッツ協会 (Leibniz-Gemeinschaft, Leibniz Association)

社会に役立つ研究をミッションとしている。予算約14億ユーロ、86研究所、職員数

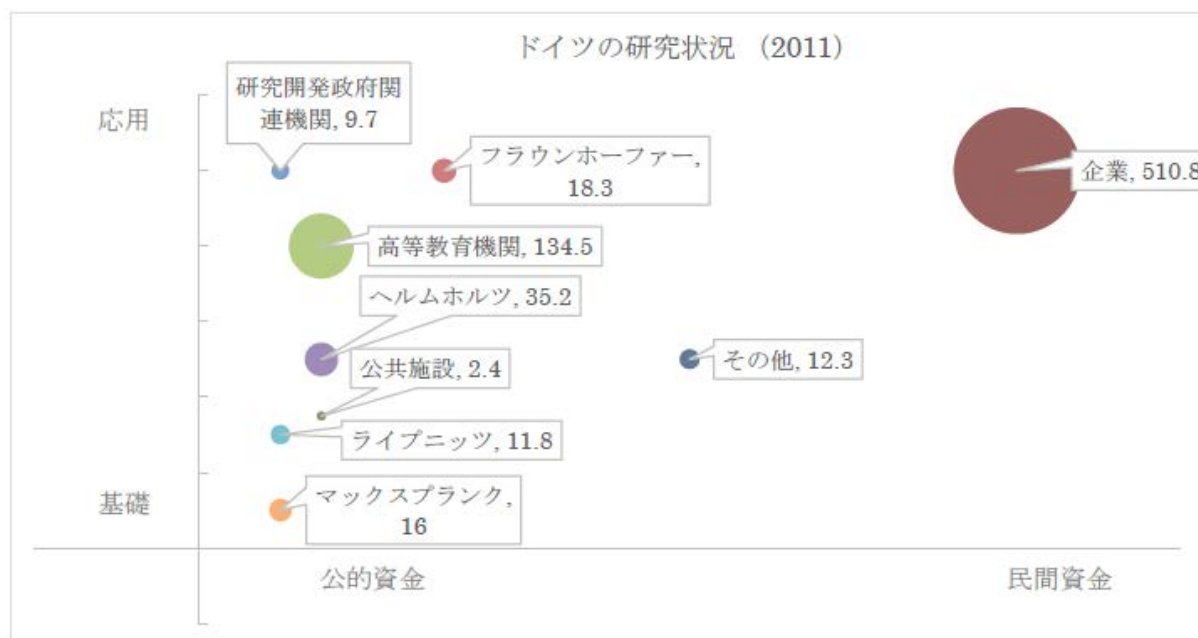
³ BMBF (2012), p.6

⁴ Bode (2013), pp.30-33

17,000 人(2012 年)

4. マックスプランク協会 (Max-Planck- Gesellschaft, Max Planck Society)

基礎研究を行う。予算約 18 億ユーロ、82 研究所、職員数 17,000 人(2012 年)



※機関名、研究開発費 単位：億ユーロ。2011 年のデータ。⁵

2-2 近年の高等教育改革の動向

2-2-1 高等教育政策の概要

ここでは連邦または州政府による高等教育改革へ視点を移し、近年推進されている政策の目的と効果、課題を考察する。ドイツ国内で連邦及び州政府により主導されている政策は主に以下が挙げられる。

1. 高等教育協定 2020 (Hochschulpakt 2020, Higher Education Pact 2020)

人材育成と高等教育機関の国際研究競争力の向上を目的として、連邦及び州政府が協力し、大学新入生の増加と、研究資金の増強を計画するものである。大学生数は 7 年連続で増加し続けており 2014 年は約 270 万人となっている。さらに 2020 年まで大学新入生の定員枠を拡大する予定である。研究資金助成はドイツ研究振興協会 (以下 DFG) (Deutsche Forschungsgemeinschaft, German Research Foundation) が担っており、間接経費が助成の最高 20% まで追加で支給されることで効果的な研究活動を期待することができる。

高等教育機関の管轄は州政府であるが、各州政府の予算の格差や、連邦政府による研究助

⁵ BMBF (2014), p.50

成機関の役割等から、連邦と州政府が協力しつつ、研究予算および大学生増加による施設や人件費の支援を行うものとしている。⁶

2. エクセレンス・イニシアティブ (Exzellenzinitiative, Excellence Initiative)

大学のトップレベルの研究とクオリティ向上を目指し、国際競争力を高めるため、2005年に創設された事業。連邦及び州政府双方が合意し、DFG が実施している。以下主に 3つのプログラムを推進している。

1. 大学院設立構想 (Graduiertenschulen, Graduate schools) 2012 年 45 件選定
2. 研究拠点設立構想 (Exzellenzcluster, Clusters of excellence) 2012 年 43 件選定
3. 大学の将来構想 (Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, Institutional strategies to promote top-level university research) 2012 年 11 校選定

現フェーズは 2017 年まで計画されているが、それ以降のイニシアティブについては、2014 年 12 月現在、何らかの方法で継続を視野に議論されている最中である。⁷

3. 研究・イノベーション協定 (Pakt für Forschung und Innovation, The Pact for Research and Innovation)

DFGと四大非大学研究機関（フラウンホーファー協会、ヘルムホルツ協会、ライプニッツ協会、マックス・プランク協会）への研究費の保証を連邦と州政府が合意し、国際競争力を強化するための研究政策目標を設定している。⁸

4. ボローニャプロセス (Bologna Process)

1999 年のボローニャ宣言により、EU 地域における高等教育改革が始まった。ドイツでは連邦・州政府、高等教育機関がそれぞれ改革を推し進め、学位制度の統一、カリキュラム改革、単位互換の容易による人材移動の推進等を目指している。2014 年現在、ドイツ国内の大学の大部分において学位取得システム等が統一されてきており、多くの外国人留学生にとって望ましい学術環境が整えられているとみることができる。⁹この成果は関連機関及びドイツ人学生当事者たちからも一定の評価が得られている状況である。¹⁰

高等教育の財政負担は 2・1・1 で述べているとおり、連邦政府及び州政府が担っている。高等教育機関を直接的に管轄している各州の財政状況は様々であることから、機関への予算配分が公平に行われない可能性がある。

一方、連邦政府は効率的に学術政策の成果をあげるため、各種政策によって直接的な財政支援

⁶ Higher Education Pact for more university entrants <http://www.bmbf.de/en/6142.php> (2014 年 12 月 18 日アクセス)

⁷ Excellence Initiative http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/excellence_initiative/index.html (2014 年 12 月 18 日アクセス)

⁸ Joint Initiative for Research and Innovation <http://www.bmbf.de/en/3215.php> (2014 年 12 月 18 日アクセス)

⁹ The Bologna Process <http://www.bmbf.de/en/3336.php> (2014 年 12 月 18 日アクセス)

¹⁰ Der Studierendensurvey <http://www.bmbf.de/de/25012.php> (2014 年 12 月 18 日アクセス)

の道を創設し、世界トップレベルの大学へと推進したい意向である。これまでは、連邦政府から大学へは特定のプログラムまたは限定されたプロジェクトに対してのみ助成が可能であったが、2014年の基本法改正により、今後連邦政府が大学に直接、助成金を配分することが可能となる。¹¹ その他にも、高等教育協定 2020 において生じる追加予算は連邦政府が負担することになっている。また、返済と給付の組み合わせとなる連邦奨学金（BAföG）の改正が 2014 年に行われ、連邦政府が長期的に財政負担することになるとともに、受給者の拡大等、現状に沿った構造的改革が行われた。¹² 今後、限られた予算の中で、連邦政府及び各州政府による協力関係の在り方が問われることになるであろう。

2-2-2 高等教育改革の実情について：インタビュー報告

各関係機関による様々な教育改革が進んでいる現状において、ドイツ国内での捉えられ方、今後の改革の方向性等について、ドイツ大学長会議（ドイツ語 Hochschulrektorenkonferenz, HRK）（英語 German Rector's Conference）の国際部長へインタビューを行った。

※ドイツ大学長会議は、国内 90%以上の高等教育機関が参加する自主的な連合組織であり、大学に関するあらゆるテーマに取り組み、大学の意見をまとめ、政府や社会に対して提言を行っている。

質問主旨 1. ドイツ国内の高等教育改革（エクセレンス・イニシアティブ、政府の財政支援等）の効果をどのように捉えているか。

質問主旨 2. EU レベルで行われているエラスムス等の教育推進プログラムへのドイツとしての関わり方、その影響はどのようなものか。

対応者：Dr. Marijke Wahlers, Head of International Department, HRK

時期： 2015 年 1 月

質問 1：優秀な学生や研究者を受け入れるため、大学、関係機関は特にどのような部分を重要視しているか。

Wahlers（以下W）：大学は短期・長期・学位取得目的等、様々な交流プログラムを設置している。各大学の国際化方針は多様であるが、ドイツでは特に 90 年代から大きく改革が進められてきた。受入に関しては、ほとんどの大学で国際センターが整備され、受入研究者の家族まで包括的に支援する方針が主流である。このような手厚い支援は、アメリカ等の外国へ渡った研究者をドイツに呼び戻すことも視野に入れている。2001 年にはHRKとDAADは“GATE-Germany”¹³ を立ち上げ、国際的な高等教育フェア等を通じて教育マーケティング戦略プロバイダとして高等教育機関を支援している。

¹¹ Extending potential for cooperation between the Federal Government and the Länder <http://www.bmbf.de/en/17975.php> (2014 年 12 月 18 日アクセス)

¹² Modernes BAföG für eine noch bessere Ausbildung <http://www.bmbf.de/de/24198.php> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

¹³ Gate Germany <http://www.gate-germany.de/> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

質問 2：エクセレンス・イニシアティブのこれまでの評価及び、今後の見通しについてどのように考えるか。

W：本プログラムやの他の改革プログラムによって、教育と産学連携、社会的貢献の重要度が複合的に高まってきており、教育システムへのプラスの影響を与えてきた。40 大学以上が本イニシアティブの各プログラムに参加している。採択されなかった計画については、州などの他の助成方法で進められているケースも多い。

一方で、比較的小さな規模の大学にとっては採択の難しさがあり、また人文社会学系よりも自然科学分野が選ばれやすい傾向もある。この点は今後も議論が必要であろう。本イニシアティブは現在評価が行われており、2015 年には結果が公表される予定である。

また、これらの教育政策の影響により現在、ポスドク数が増加している。ドイツの研究職は任期付が大変多いという現状もあり、常勤のポストを得ることが難しい。彼らのキャリア形成について、今後の課題となる。

本イニシアティブは継続される見通しではあるが、新たな枠組みについては現フェーズの評価結果を待つことになるであろう。

質問 3. ドイツ内の各大学にとって、競争と協力の実情はどのようなものか。

W：各改革プログラムにより協力関係の図式はある程度の変化があると思われる。プログラムの種類によっては前述のような大学部局間での競争は生じているだろう。大学単体としては、例えばエクセレンス・イニシアティブから漏れたからといって大学の質が落ちたとみなされることは、国内では少ないだろう。競争率や申請内容の質も高いものであるため、採択されることと大学全体の評価は別と考えてしかるべきである。ただし国際的に見て、視覚的に分かりやすい指標であるため、採択校であるかどうかは、国際的プレゼンスに影響はあると考えられる。

大学間コンソーシアム設立の動きもみられる。例えば Consortium of German Institutes of Technology (TU9)では共同大学院修士コースを設け、学生の流動性を高めている。

また研究者の共同研究支援として、HRKでは“Research Map”¹⁴という研究プロジェクトデータベースを提供し、研究推進やネットワーキングを支援している。

質問 4. 大学での言語について、英語、ドイツ語等の使用方針は。

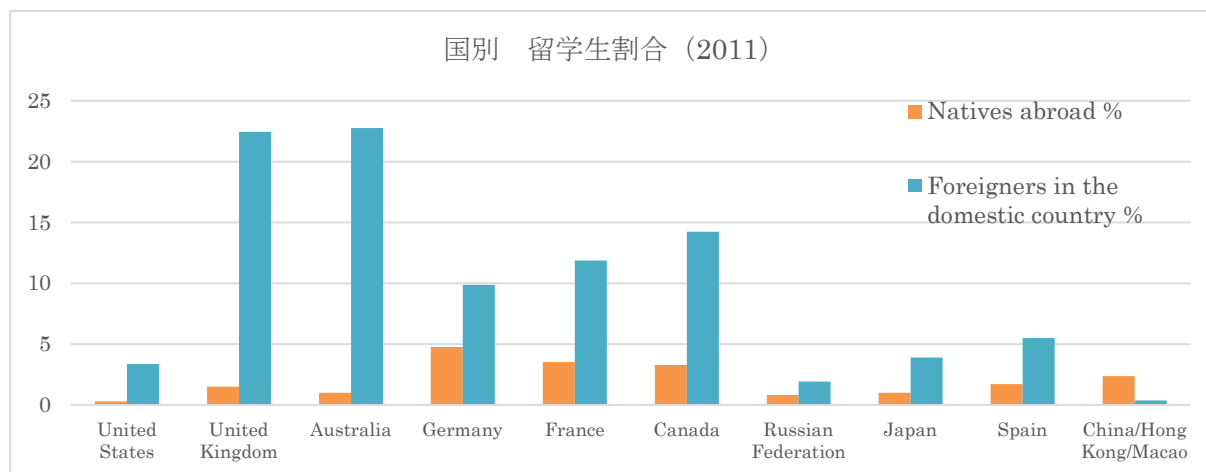
W：現在、大学院だけでなく学部でも英語の使用が進められている。しかしドイツ語の重要性も認識している。HRKは 2011 年にLanguage Policy¹⁵を作成し、多言語使用の方針を各機関へ推奨している。本ポリシーでは、学生がドイツ語、英語、第 3 言語としてその他の外国語を習得することを提唱している。

¹⁴ Research Map <http://www.forschungslandkarte.de/en/> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

¹⁵ Language Policy <http://www.hrk.de/themen/internationales/arbeitsfelder/sprachenpolitik/> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

2-3 国際流動性

ドイツの最近 20 年にわたる教育改革により、学生・研究者の流動性は確実に高まっていると考えられる。ここでは実際のデータを元に、国際流動の動向を検証したい。



2-3-1 主な国際交流のための財政支援

ドイツ国内では各学術機関が様々な国際交流の財政的支援を行っている。主な機関の概要は以下のとおりである。

1. フンボルト財団 (Alexander von Humboldt Stiftung / Foundation, AvH)

ドイツと国外の優秀な研究者の国際的な研究協力を目的として、奨学金や賞を提供することによって、ドイツ研究者の国際研究活動の支援及び外国人研究者の受入れを行っている。研究者は自ら選んだテーマの研究を行う機会を与えられ、終了後もフンボルト同窓生として財団からさまざまなサポートを得、国際的なネットワークの恩恵を受けることとなる。

主な助成プログラム；

- **Alexander von Humboldt Professorship** 最も栄誉ある国際研究賞の一つ。受賞額は、最大 500 万ユーロで、ドイツにおける 5 年間の研究費として使用される。
- **Sofja Kovalevskaja Award** 博士号取得後 6 年以下の優秀なポスドク研究者が自分の研究グループを作り、ドイツの研究機関で 5 年間研究を行うための助成。
- **Humboldt Research Fellowship for Postdoctoral Researchers** (博士号取得後 4 年以下) / **for Experienced Researchers** (博士号取得後 12 年以下)
若手研究者がドイツに滞在し (6-24 か月、**Experienced** は 18 か月まで)、研究活動を行うプログラム。両プログラム合わせて年間 500 名を支援する。
- **Feodor Lynen Research Fellowship for Postdoctoral Researchers** (博士号取得後 4 年以下) / **for Experienced Researchers** (博士号取得後 12 年以下)
ドイツの若手研究者を対象とした 6 か月から 24 か月間 (**Experienced** は 18 か月まで) の国際研究活動を行うための助成。両プログラム合わせて年間 100 名を助成している。

2. ドイツ学術交流会（Deutscher Akademischer Austausch Dienst, German Academic Exchange, DAAD）

学生および研究者の交流支援組織の中で、世界最大の組織となっており、国内外の研究者に対する奨学金の授与、大学の国際化の支援、国外のドイツ語教育・使用の強化等さまざまな文化、教育活動を行っている。また、後述する EU 主導のプログラムの実施も行っている。

ドイツへの留学希望者に対しては、前述の GATE-Germany の一環として “Study in Germany”¹⁶ のサイトで情報提供を行っている。

主な助成プログラム；

- ・ 「学部卒業生（または見込み）・大学院生および若手研究者のための研究・留学奨学金」日本人を対象としたプログラム。1 か月から 36 か月の留学、研究滞在を助成する。¹⁷

3. ドイツ研究振興協会（Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG）

研究に重点を置くドイツ国内の大学、研究機関、その他学術機関から構成され、申請された研究プロジェクトの中から優れた計画を採択し助成することを主たる役割としている。また、若手研究者の育成、国際共同研究、更には前述のとおり（2-2-1 参照）ドイツの大学の国際化を推進している。

主な助成プログラム；

- ・ International Research Training Groups（Internationale Graduiertenkollegs）
若手研究者育成のため、ドイツと外国の大学によって設立される大学院博士課程特別コース。博士課程学生は、協定校へ 6 か月間の研究滞在を行う。コースを設置した大学は最長 9 年間支援を受ける。日本では JSPS との協定を元に、日独共同大学院プログラムがその一環として運営されている。¹⁸

いずれの機関でも、数多くの助成プログラムを行っており、HP で要件や希望にあったプログラムを検索することができる。特に DAAD の HP では他の機関のプログラムも一覧で見ることができるため、利用しやすい情報源となっている。

2-3-2 教育・研究の国際化政策と学生交流の実績

2013 年に連邦政府及び州政府は、共同学術会議（Gemeinsame Wissenschaftskonferenz）において、大学の国際化を推進する戦略 “Strategie der Wissenschaftsminister/-innen für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland” を議決した。その中では留学経験につ

¹⁶ Study in Germany <https://www.study-in.de/en/>（2014 年 12 月 18 日アクセス）

¹⁷ DAAD Tokyo http://tokyo.daad.de/wp/scholarship_graduated_7-36/（2014 年 12 月 18 日アクセス）

¹⁸ International Research Training Groups
http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/coordinated_programmes/research_training_groups/international_rtg/index.html（2014 年 12 月 18 日アクセス）

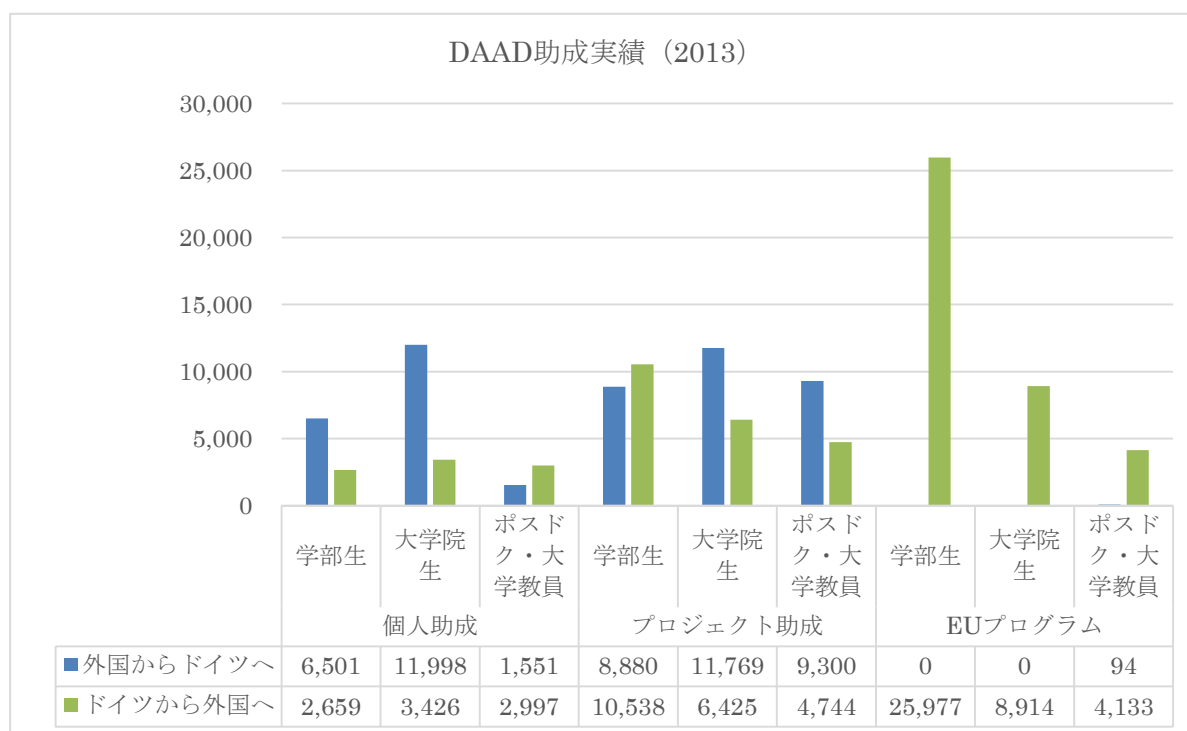
いて、2020 年までの目標が以下のように記載されている。¹⁹

- 大学卒業をした学生の半分が外国経験を有する。
- 3 分の 1 の学生が 3 か月以上の外国経験を有する。
- 外国人学生数を 35 万人へ増加させる。

すでにドイツでは 30% の学生が大学在学時に外国での留学等を経験している。また欧州単位互換制度（European Credit Transfer System, ECTS）の利用も伸びており、短期及び長期の留学を実行し易い環境が整ってきていると考えられる。²⁰

ECTS 利用状況	2007 年	2013 年
単位認定（全部）	41%	69%
単位認定（一部）	36%	21%
単位認定ならず	23%	10%

助成機関として最大となる DAAD では 2013 年、約 12 万人の学生・研究者への助成を行っている。²¹



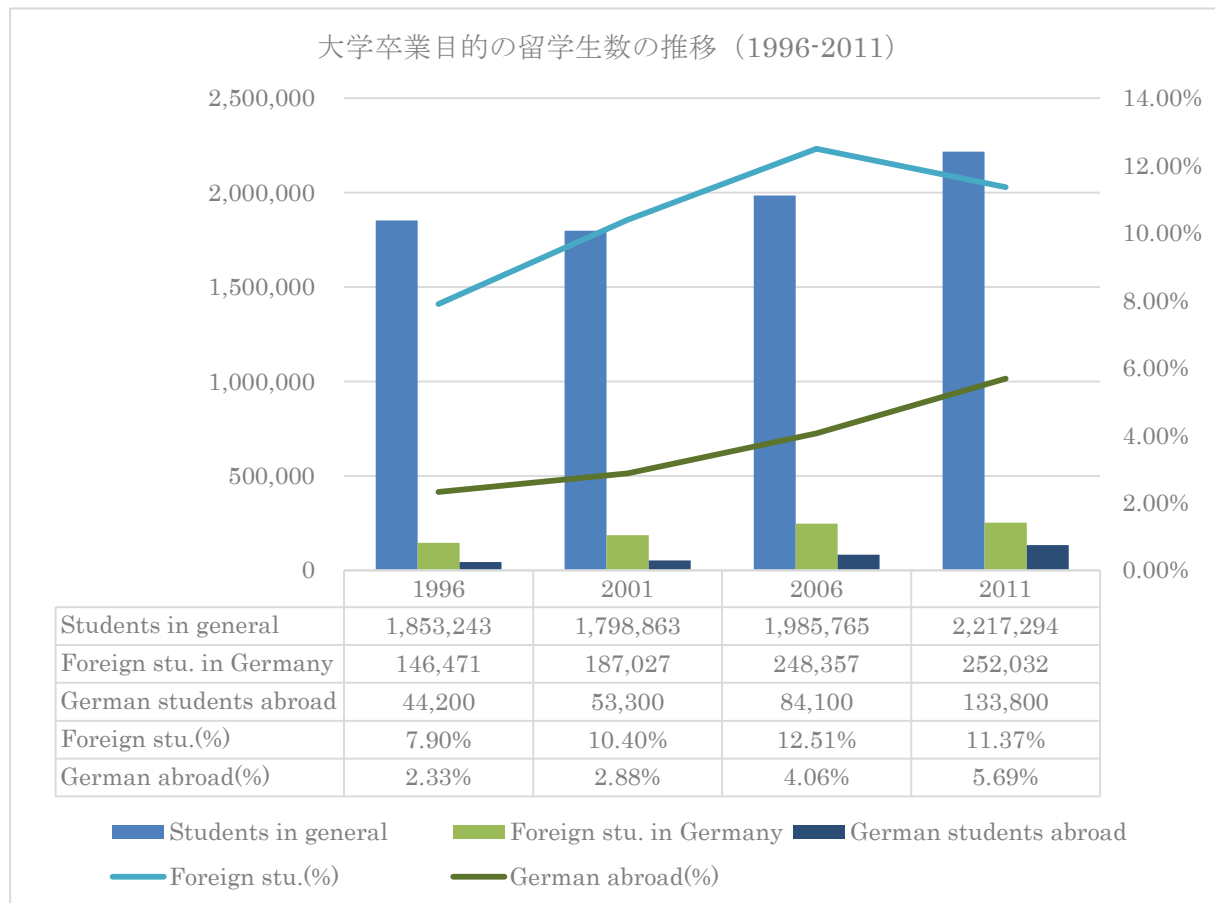
プロジェクト助成が全体の約半数を占めている。主なプロジェクトとしては、ドイツ人学生の短期（最長 6 ヶ月）外国滞在支援を目的とした“PROMOS”、外国人学生用の“STIBET”がある。また EU プログラムを利用する学生も DAAD 助成の 30% を占めている。

¹⁹ “Strategie” http://www.bmbf.de/pubRD/Internationalisierungsstrategie_GWK-Beschluss_12_04_13.pdf（2014 年 12 月 18 日アクセス）

²⁰ Ausländische Studierende - ein Gewinn für Deutschland <http://www.bmbf.de/de/15945.php>（2014 年 12 月 18 日アクセス）

²¹ DAAD (2014), p.96

外国からドイツへ、またドイツから外国へ、大学卒業を目的として留学をする学生数も年々増加している。²²



※外国人学生の割合：Foreign students / Students in general

ドイツ留学生数の割合：German students abroad / (Students in general + German students abroad)

前述のように（2-2-1 参照）、ドイツ全体の大学生数が増加しているため、2004 年頃から割合は横ばいであるが、人数は増加している。

外国人の大学学部入学についてはドイツ語の一定レベルの習得が求められることが多い。研究では英語の使用にある程度の重点が置かれるが、教育の場では、特に学部生は積極的にドイツ語の習得が求められている。英語も使用しつつ、ドイツで学ぶ上でドイツ語が必要であるという、方針がみてとれる（2-2-2 インタビュー参照）。連邦政府の文化機関であるゲーテ・インスティトゥートは、ドイツ各都市、また世界各国での質の高い語学教育、語学検定試験を運営している。

政府からの財政支援となる、返済と給付の組み合わせ型の連邦奨学金（BAföG）は 2008 年より EU 加盟国とスイスからの学生にも適用されている。また、EU 以外からの学生についても最高 1 年の受給が可能となっている。

²² Wissenschaft weltoffen 2014 http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/index_html?lang=en（2014 年 12 月 18 日アクセス）

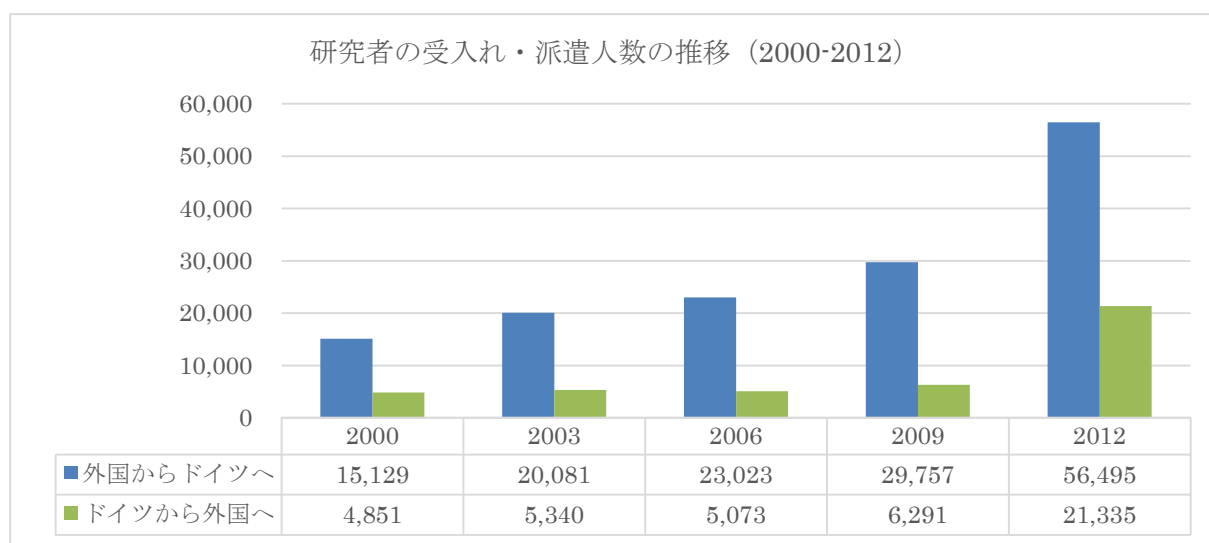
2-3-3 研究者の受入れ・派遣実績

ドイツ国内での外国人研究者数は、各国と比較して多いものではないと考えられる。教授職について、米国では約半数、英国等の他の英語圏が 10%前後の割合で外国人を雇用しているが、ドイツでは 5%に満たない一方、世界の外国人教授のうち、15%がドイツ人であり、英国、米国が後に続くという調査結果もある。ドイツ国内の大学では教授職を目指すにあたり、そのための資格（Habilitation）の取得が必要であるが、博士号取得後最低でも 6 年は必要となる。さらに教授職のポストが少なく、非常に競争率が高い。また外国の研究環境の方が良い場合もあり、多くのドイツ人研究者が外国へ出ていると考えられる。

従って近年では、外国の優秀な研究者をドイツ国内に迎え入れる、またはドイツ人を外国から呼び戻す方策が、重点的に設けられている。また、ドイツに滞在する若手研究者の育成にも力を入れ、将来のドイツの研究力強化を目指している。

2014 年発表のドイツ連邦統計局によると、近年ドイツの学術研究機関で働く外国人研究者数は増加傾向にあり、2014 年は約 10%を占めている。²³

研究者については、近年特に受入れ数の増加が顕著となっている。2012 年の大幅な増加は、特に DAAD による助成数が増えたことが影響している。



DAAD では助成対象の約 70%が、大学学部生、修士課程学生であることに對し、それ以外の機関は研究者（研究者を目指す学生を含む）を主な対象として財政支援を行っている。それを考慮した上で、比較対象を研究者に絞った際の各機関による派遣・受入れ状況を一覧にしたものが次の表となる。

²³ DAAD Pressemitteilungen

<https://www.daad.de/presse/pressemitteilungen/de/31305-auslaendische-wissenschaftler-und-wissenschaftlerinnen-sind-ein-gewinn-fuer-deutschland/> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

2012 年ドイツ研究者人材移動概要 （主な財政支援組織・研究機関による派遣・受入れ状況）²⁴

ドイツから外国へ	Post- Graduates	Post-Docs, Researchers/ Academics	Others	Total
ドイツ学術交流会 DAAD	8,770	7229	0	15,999
ドイツ研究振興協会 DFG	0	795	1,293	2,088
ヘルムホルツ協会	10	59	59	128
マックスプランク協会	42	11	0	53
フンボルト財団 AvH	0	237	0	237
EU マリー・キュリー・アクション	408	528	0	936
他の財政支援組織・研究所	852	1020	22	1,894
合計	10,082	9,879	1,374	21,335

外国からドイツへ	Post-Graduates	Post-Docs, Researchers / Academics	Others	Total
ドイツ学術交流会 DAAD	20,116	9,083	0	29,199
ドイツ研究振興協会 DFG	3,292	1,089	4,503	8,884
ヘルムホルツ協会	1,705	5,855	205	7,765
マックスプランク協会	2,539	3,089	0	5,628
フンボルト財団 AvH	0	2,120	0	2,120
EU マリー・キュリー・アクション	566	844	0	1,410
他の財政支援組織・研究所	997	256	236	1,489
合計	29,215	22,336	4,944	56,495

※Others: no classification possible/ no data

組織により支援対象は多様であるが、若年層を重点とする DAAD による研究者派遣及び受入れ数は、それぞれ全体の半数以上を占めている。またヘルムホルツ協会、マックスプランク協会といった主要研究機関においては、外国人研究者受け入れ数が非常に多い。

政府の方針や各機関によるプログラムでも、特に優秀な研究者をドイツ国内に呼ぶことが重視

²⁴ Wissenschaft weltoffen 2014 http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/index_html?lang=en (2014 年 12 月 18 日アクセス)

されているといえる。AvHでは招へい研究者との継続的交流を保ち、発展させるためのフンボルト同窓会の運営や、優れた戦略を持つ大学を選定し（2014 年 16 大学）、連邦政府による助成金を支給している。²⁵

ドイツ人研究者に関しても、例えばDAADのポストドク研究者向け国際流動プログラム（P.R.I.M.E.）²⁶といった、若手研究者が外国での研究滞在した後、ドイツへの帰国を容易にする、新しいプログラムが開始されている。

このように様々なプログラムを設置している中で、実際の受給者はどのように感じているだろうか。フンボルト財団が行った受給者への調査によると、多くの研究者が本研究費に満足しており、応用研究へのプレッシャーが少ないため、基礎研究を行いやすく創造的な研究を行う裁量が大きいと回答している。その一方で、事務手続きの煩雑さや、文化的な面でドイツでの生活の難しさ、女性のキャリアへの見通しがよくないイメージがあるという回答が多数あった。²⁷ しかし他の研究者からは、申請時には研究計画の記載など非常に労力が必要であるが、採用後の事務書類等は多くなく、事務処理の対応が早いという意見もある。

このように研究の国際化方策は、ドイツ国内で質の高い研究活動を行えるよう、若手研究者の育成と、外国からの優秀な研究者の招へいが重視された仕組みとなっている。また、研究所独自の外国人研究者受入れ数も、大きな割合を占めている。世界中から研究者が集まることにより、主要研究所での高い研究成果へ繋がっていると考えられる。

3. 欧州の教育・研究流動性促進

3-1 欧州の高等教育モビリティ推進

欧州連合(EU)では、10 年のスパンで総括的な経済・社会戦略が定められてきた。現在は「欧州 2020 戦略」(Europe 2020 strategy)として、雇用、革新、教育、社会参加、気候・エネルギーに焦点を当てている。²⁸ このフラッグシップの下、教育、研究開発の領域についてもそれぞれ長期計画が策定され、EU加盟国は各計画に対応した政策を行っている。

教育の領域では、「欧州教育・訓練戦略的枠組 2020」(The Strategic framework for European cooperation in education and training, ET2020) が策定され、生涯教育、社会流動性の充実、高等教育については、大学の早期中退率の低下、高等教育修了者割合の増加が目標とされている。この枠組みの下、EU 全体、また各加盟国が、欧州域の流動性を高めることによって、欧州全体としての教育の質・効率性の向上を目指している。

²⁵ Promoting research alumni activities in Germany

<http://www.humboldt-foundation.de/web/research-alumni-activities-in-Germany.html> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

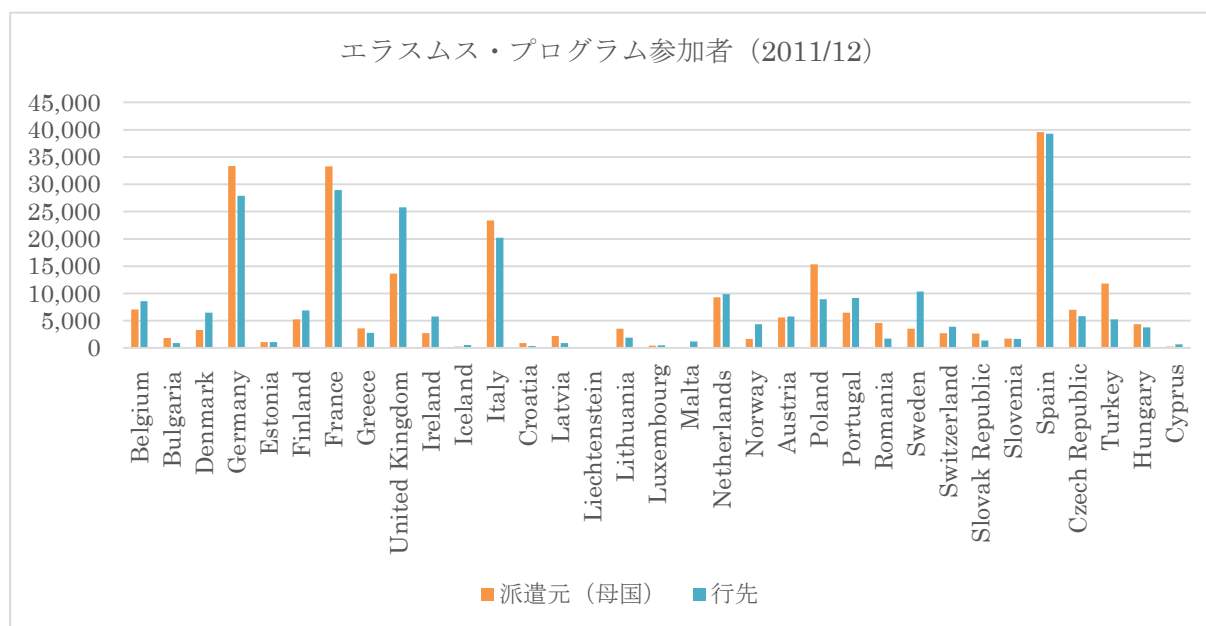
²⁶ P.R.I.M.E <https://www.daad.de/deutschland/stipendium/datenbank/de/25727-p-r-i-m-e-research-fellowships/> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

²⁷ AvH Press office <http://www.humboldt-foundation.de/web/1763574.html> (2015 年 1 月 19 日アクセス)

²⁸ Europe 2020 http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (2015 年 1 月 19 日アクセス)

3-1-1 エラスムス計画

エラスムス計画は 1987 年に始まり、EU 生涯学習計画（Lifelong Learning Programme, 2007-2013 年²⁹⁾）における主要事業として、EU域内における学生および教職員の流動性と大学間協力の促進を目指してきた。具体的には欧州単位認定制度（ETCS）³⁰⁾に基づいて、外国で取得した単位を認定することと、外国留学の財政的支援を行うものである。



このエラスムスの枠組みの中で、各大学による、修士課程のジョイントディグリー、短期留学、インターンシップ等のプログラムが数多く実施され、人材移動が推進されてきた。では実際に参加した学生にとって、どのような効果がみられたのであろうか。2014 年 9 月に発行された、調査報告書 “The ERASMUS Impact Study” では参加学生のキャリア形成を重点に、次のようなデータを得ている。

- ・ エラスムス参加学生の 85%が、国際経験を通じてエンプロイアビリティ³¹⁾を向上させることを目的としている。
- ・ 約 50%の参加学生が、参加前と終了後に比較した際、個人特性³²⁾や技術が向上したと感じている。また、国際経験を行わなかった学生よりも個人特性の質の高さが示されている。
- ・ 企業の 64%が雇用する上で国際経験の重要性を認めており、2006 年の 34%から約 2 倍となっている。

²⁹⁾ Lifelong learning programme http://eacea.ec.europa.eu/llp/index_en.php (2015 年 1 月 19 日アクセス)

³⁰⁾ ETCS：1 単位（クレジットポイントまたは ECTS ポイントとも呼ばれる）は勉強時間 30 時間に相当し、一般的に、1 学期間に 30 クレジットを取得する場合、標準在籍年数内で学修課程を修了できるように構成されている。

³¹⁾ エンプロイアビリティ：雇用機会を確保し、かつ雇用を継続できる能力。自立的な展望を持つことができ、明確な労働意欲を持った労働者を想定している。

³²⁾ “The ERASMUS Impact Study” では、6 つの個人特性を設定し、エンプロイアビリティの効果を測っている。Tolerance of Ambiguity (acceptance of other people’s culture and attitudes and adaptability), Curiosity (openness to new experiences), Confidence (trust in own competence), Serenity (awareness of own strengths and weaknesses), Decisiveness (ability to make decisions) and Vigour (ability to solve problems)

- ・ 参加学生の 3 分の 1 について、インターンシップ先から雇用の申し出があった。
- ・ 卒業 10 年後に、エラスムス同窓生の 77% がリーダーシップを必要とする職を得ている。また国際経験のない者と比較して 44% 多くマネージャー職に就いている。

当結果について、エラスムスに参加する学生は、参加以前から動機や能力は潜在的に高いことと、参加後の期待値が高い状態で外国へ行く可能性を考慮する必要がある。その上で半数が、国際経験が自分の人間性や知識・技術の向上につながったと認識している。また実際の就職状況においても、一定の効果を示した結果となっている。

3-1-2 インタビュー 学生の意識

では実際、ヨーロッパの学生は国際経験の意義をどのように捉えているのであろうか。フランスのパリ第 6 大学 (UPMC) の学生に対し、外国で得られた経験、困難さ、国際経験を将来どのように利用したいか、という質問を行い、以下のとおり回答を得た。

学生 A：修士課程 2 か月間、日本の大学研究室に滞在

○異文化理解が一番印象的であった。言語の問題もあり、専門的な議論でのコミュニケーションが特に難しかった。考え方の異なる人との関わりは、新たな発見をもたらしてくれる。

学生 B：修士課程 5 か月間、チェコの大学研究室に滞在

○外国での研究、また研究室自体も国際的であるため、彼らとの関わりが興味深い。ホスト研究者とのコミュニケーションがうまくいき、自分が何を求められているかが理解できた。インターンシップ先を見つけることに、苦労はなかった。英語力が自分のキャリアで重要であることが分かった。

学生 C：修士課程 5 か月間、アイルランドの大学研究室に滞在

○様々な国の研究者との交流できる環境が魅力的である。文化も言葉も異なるため、最初に生活に慣れる時期が大変。将来は外国で働きたい。

また学生交流に力を入れている大学教員から、人材交流の状況についてインタビューを行った。

対応者：Prof. Farzaneh Arefi-Khonsari, LISE laboratory, UPMC

時期： 2014 年 9 月

- ・ UPMC ではエラスムスコースに英語を使用している。エラスムスについては大学本部が主導となり、学生交流や共同研究推進に取り組んでいる。
- ・ 修士レベルではインターンシップを重視しており、特にフランス国内の場合は企業へ、外国の場合は研究目的のインターンシップが多くなる。コースによっては必須としているものもある。学期の挟間となる 3 月から 6 月頃に希望者が多い。
- ・ タイミングや希望場所によってはインターンシップ先を見つけることに苦労する学生もあり、

その場合は何らかのアドバイスを行うこともある。また共同研究などの交流のある研究室同士で、学生交流を持つこともある。

- 博士課程学生は、高い問題解決能力を期待されるため、国際経験・企業経験を求められる場合が多い。

インターンシップが自分のキャリア、雇用の可能性につながっているとして、早期に様々な経験を積むことを希望している学生が多い。また研究者を目指す者にとっても、国際的な視野での専門分野、または他分野の知見が、職を得る際に重視される。従って外国経験の需要が高まる中、エラスムス、国、大学・部局プログラム等、交流ルートも数多く用意されているとはいえ、学生一人一人が、所属大学以外での受入れ先を探すことに、多くの労力が払われている現状となっている。早期段階での、学生自身の高いキャリア意識が求められていると言えよう。

3-1-3 エラスムス・プラスの目的

エラスムスの後継プログラムであるエラスムス・プラス(Erasmus+)は2014年に開始され、7年間(2014年～2020年)で、200万人の学生と30万人の高等教育機関職員を含む400万人に外国経験の機会を提供する。さらに、EU域外のパートナー国と合計13万5,000人に及ぶ学生・教職員の交流を支援する。また、職業訓練やボランティアなどに対する支援も含み、充実した語学サポート、より柔軟なルールが設けられている。具体目標は下記のとおりである。³³

- 2020年までに早期学校中退率を10%以下、高等教育履修率40%以上を含む「欧州2020戦略」(Europe 2020 strategy)の達成、
- 生涯教育や、教育・訓練の質向上を目的とした、欧州教育・訓練協力戦略枠組み(Strategic framework for European cooperation in education and training, ET2020)の達成
- パートナー国との高等教育における持続的発展
- EU 青少年政策 2010- 2018 (The renewed framework for EU cooperation in the youth field)の達成
- スポーツの振興
- 欧州連合条約第2項(Article 2, Treaty on European Union)に基づいた、欧州の価値促進

これを受け、引き続きETCSの利用や修士課程のジョイントディグリー・プログラム等の実施によりEUにおける学生および教職員の流動性と大学間協力が促進される。また教育のオープンアクセスやエラスムス・プラスの成果の伝搬といった点にも重点が置かれている。

社会の要求、自立的なキャリア設定等、様々な要因がある中で、国際経験の重要性は広く認識されてきている。エラスムス・プラスの運用も始まった現在、ヨーロッパにおける今後の学生交流の進み方は多くの注目を集めることになるであろう。

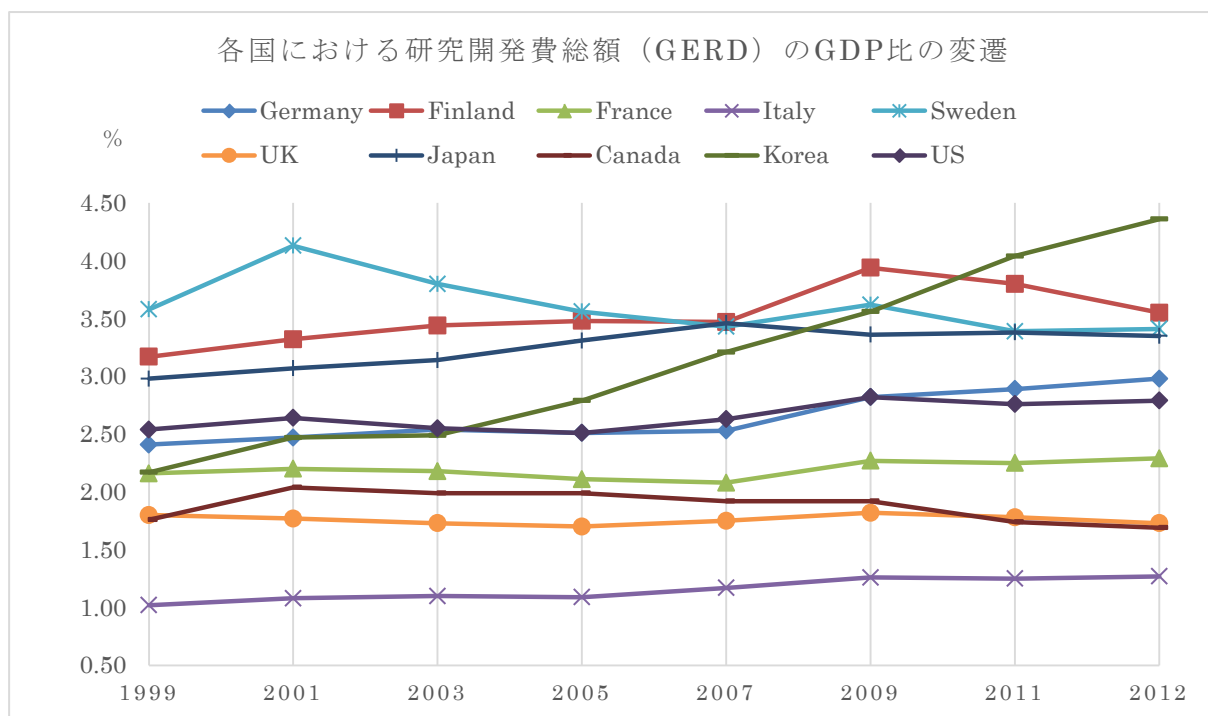
³³ Europe 2020 http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (2015年1月19日アクセス)

3-2 欧州の研究革新

2010 年、「イノベーションユニオン」(Innovation Union) が採択された。これは同時期に欧州理事会にて採択された、「欧州 2020 戦略」(Europe 2020 strategy) の中核となる取組みとして、具体的な内容がまとめられたものである。気候変動、エネルギー供給、資源不足、人口構造の変化等の問題に対応すべく、対GDP比の 3%を研究開発費に費やすことによって、2020 年までに 370 万人の雇用を創出し、2025 年までに 8,000 億ユーロのGDP増加を見込んでいる。³⁴

この取組みへの評価手法として、毎年各国のスコアが、イノベーション実現のための要因、企業活動、イノベーションによる成果の 3 つのカテゴリーに分類され算出されている。2014 年 EU 加盟国の中では、1 位：スウェーデン、2 位：デンマーク、3 位：ドイツ、4 位：フィンランドの順となっており、北欧諸国及びドイツが上位となっている。

OECDによると、各国の研究開発費総額のGDP比は、EU各国で大きな差がある。また米国、日本、韓国と比較しても低い値をとるEU加盟国も多い。³⁵



このような現状からも、EU 地域における研究開発の潜在的な発展性が十分あるとして、長期的かつ段階的に、資金助成を行う研究・技術開発枠組み計画が実施されている。同計画は多国間研究協力ネットワークの促進も奨励し、共同研究、人材移動への助成を行なっている。2013 年まで、および 2014 年以降の枠組み計画の概要は次のとおりである。

³⁴ Innovation Union http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm (2015 年 1 月 19 日アクセス)

³⁵ BMBF(2012), p.74 GERD (Gross domestic expenditure on R&D)

第7次研究枠組み計画（FP7）

欧州委員会は、欧州研究領域の構築を目的として、4項目（協力、構想、人材、能力）に基づいたプログラムから構成される7年計画（2007年～2013年まで）、いわゆるFP7を策定した。³⁶

「協力」：共同研究活動等。対象分野は健康、食料・農業・バイオテクノロジー、情報通信技術、ナノサイエンス・ナノテクノロジー・材料・新生産技術、エネルギー、環境、運輸、社会経済・人文科学、安全、宇宙。

「構想」：欧州研究評議会（ERC）を通して実施する基礎研究。

「人材」：マリー・キュリー・アクション等による人材移動の促進。

「能力」：研究インフラ、地域、中小企業の支援を対象。

ホライズン 2020—研究とイノベーションのための枠組み計画（Horizon 2020）

FP7の後を受けた、7年(2014-2020)にわたる、総額約800億ユーロの、研究・技術開発枠組み計画である。2014年のEU研究予算は、助成資金と行政支出を含めて約93億ユーロ、2015年には約99億円を予定している。計画の主要3本柱と主な助成制度は下記のとおりとなる。³⁷

- **Excellent Science**：優れた研究者を対象とした、欧州研究会議：**European Research Council**（ERC）と、若手研究者向けのマリー・スクウォドフスカ・キュリー・アクション：**Marie Skłodowska-Curie actions**（MSCA）を含む。MSCAは前述のマリー・キュリー・アクションの後継プログラムである。
 - ・ 欧州研究会議（ERC）の助成金制度
指導的な立場の上級研究者向けの助成プログラム（ERC Advanced Grants）では最大350万ユーロ、若手研究者向け（ERC Starting Grants）では最大200万ユーロの助成を受けることができる。国籍や年齢に関係なく研究者主導による研究テーマ設定が可能となっている。
- **Industrial Leadership**：情報通信技術、ナノテクノロジー、高度製造技術、ロボット工学、バイオテクノロジー、宇宙などの分野において欧州の産業リーダーシップを支援する。
- **Societal Challenges**：健康、エネルギー、運輸、農業・海洋といった社会的課題に取り組む革新的なプロジェクトを支援する。

最大規模の助成・投資計画となるHorizon 2020は、これまでの研究枠組み計画と比較しても、明確にEU政策の方向性を示しており、多くの研究機関、企業の参加を期待した内容となっている。また、電子申請、計画と助成の仕組みの簡素化、単一ルールを導入、財務管理、監査の負担軽減といった面からも、改善努力が行われている。

³⁶ FP7 http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm（2015年1月19日アクセス）

³⁷ Horizon 2020 <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/>（2015年1月19日アクセス）

まとめ

ドイツは独自の高等教育システムを持っていたため、欧州の基準に合わせるために、長期間に渡って非常に多く、教育改革への労力が払われてきた。それは言い換えれば、長い歴史の中でドイツの教育・研究における、高い実績が積み重なってきたことも示している。その土壌があるからこそ、ある程度の制度統一が整った現在は、改革政策の内容が、高等教育協定 2020 やエクセレンス・イニシアティブに代表されるように、ドイツ独自のリーディングプログラムへと移行しており、教育・研究力の高い地域として国際的なプレゼンスの向上を図っている。主な助成プログラムや研究機関の受け入れ体制を見ても、ドイツ人、外国人に関わらず、優秀な学生、研究者がドイツで成長し、活躍することを期待している内容となっている。

数多くの助成プログラムにより設置された、数年の任期付きの研究ポストでは、短期間での研究成果が求められる。ドイツでは今後、学生の増加や各種プロジェクトによって博士号取得者の増加が見込まれるため、研究者のキャリアについては深刻な懸念事項となるといわれている。国内受け皿の不十分さと、さらに外国人受入れ促進の方針も伴い、国内でありながら国際的な競争の激化も予想される。これはドイツの研究の質を、加速的に押し上げることが可能である一方で、研究分野の偏重や研究者の疲弊を招くことにも繋がりがかねない。ドイツにおける継続的な研究活動の環境整備は、今後の課題となろう。

また、資金獲得のための大学間および大学部局内での競争が、将来的な大学の教育研究の変容をもたらす可能性も指摘される。そのためドイツでは、高等教育機関を管轄する各州政府と、国の包括的な政策を推し進める連邦政府との連携は必要不可欠である。さらに第 3 章で述べたような、欧州連合による方針への対応も引き続き求められる。よって、連邦・州政府の合同組織となる共同学会会議等での対話、また欧州連合の一員としてのリーダーシップや参加の在り方という、幾段ものレイヤーを有効に連携させながら、ドイツの地域としての発展を目指していくことが重要となる。

欧州連合では、包括的な方針策定から、各領域における具体的なプロジェクト計画まで、明確な指針を示している。10 年、7 年といった計画期間内において定期的な中間評価と修正が行われ、また期間終了後も見直しに基づく後継プログラムが設定され、継続的な取り組みを容易とする体制となっている。エラスムス・プログラムはすでに 25 年以上の実績があり、経験者のキャリア等を追うことで、効果を検証できる段階となっている。この成果を元に、現在はエラスムス・プラスへ、現状に合わせて統合や修正を行いつつ、柔軟に進めているように思われる。特に人材育成は、直接的かつ短期間の効果を得ることは大変困難である。EU の中長期かつ段階的な前進を目指す体制に対しては、一定の評価ができると考えられる。

EU 加盟各国の失業率、教育履修率、研究開発費といった教育・研究の現状はそれぞれ異なるため、各国の対応や、学生・研究者の分布は一律ではない。その中で、ET2020 では社会参加から生涯教育、高等教育履修の拡充というように、幅広く、人生の各ステージを網羅した教育方針が示されており、各国の体力差がある中でも一定の達成度が見込まれる、現実的な内容となっている。研究開発分野では、現在の課題への取り組みとして、最先端または革新的研究が国境を超

えて推進されている。地域差はありながらも、EU 全体として今後いかに、社会的なボトムアップを行いながら、同時に国際的な主導力を発揮していくかが焦点となるであろう。

本稿ではドイツと EU、異なった主体からの教育・研究方針を調査してきた。対象とする地域の範囲は異なるが、双方とも国境を超えた優秀な人材育成と獲得を重視しているという点では方向性が合う。また、学生、研究者本人や社会全体としても国際経験が人間形成やの研究キャリアに重要であるという認識も浸透している。ドイツ国内では EU を日常的に意識することは少ないとしても、EU の一員として研究教育を推進できる立場となるよう努めているように伺える。それは EU 教育基準への統一という、多大な努力からも窺い知ることができる。その一方で、ドイツのこれまでの研究教育力をさらに伸ばし、トップランナーであり続けようという意識も見とれる。EU の立場では、研究教育での大きな比重を占めるドイツから、大きな影響を受けると考えられる。また EU 域全体の発展のために、ドイツを主導的な役割を担う国として期待する部分も大きい。両者の方針は今後も互いに関連し、時には有効利用しながら教育・研究の質向上を目指していくこととなるであろう。

謝辞

本報告書執筆にあたり、インタビューにご協力いただきました皆様、機会を与えてくださった東京工業大学理工人育成コース担当の皆様、ご協力いただきましたゲッティンゲン大学 Froese 教授、そしてご指導及びご助言頂きました、小平ボン研究連絡センター長へ深く御礼申し上げます。また、国際学術交流研修の機会を与えてくださった、日本学術振興会、東京工業大学、そして日常業務から生活に関して様々なご協力をいただきました、ボン研究連絡センターの皆様へ心からの感謝を申し上げます。

参考文献

- Bode, C. (2013) *Annotated charts on Germany's higher education and research system*. Germany: DAAD.
- DAAD (2011) *The German research landscape*. Germany: DAAD.
- DAAD (2014) *2013 Jahresbericht*. Germany: DAAD.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2013) *Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU Member States. Eurydice Report*. Brussels: Eurydice.
- European Commission/Education and Culture (2014) *The ERASMUS Impact Study*. Luxembourg: European Union.
- Federal ministry of education and Research (BMBF) (2012) *Education and research in figures 2012*. Germany: BMBF.
- Federal ministry of education and Research (BMBF) (2014) *Bundesbericht Forschung und Innovation 2014*. Germany: BMBF.
- German Rector's Conference (HRK) (2014) *Committed universities – Strong in research, skills-focussed and active in society*. Germany: HRK.

主なウェブサイト（各項目については脚注を参照のこと）

- AvH <http://www.humboldt-foundation.de/>（2014年12月18日アクセス）
- BMBF <http://www.bmbf.de/en/>（2014年12月18日アクセス）
- DAAD <https://www.daad.de/deutschland/en/>（2014年12月18日アクセス）
- DFG <http://www.dfg.de/en/>（2014年12月18日アクセス）
- ERC <http://erc.europa.eu/>（2015年1月19日アクセス）
- European Commission http://ec.europa.eu/index_en.htm（2015年1月19日アクセス）
- Wissenschaft weltoffen 2014 <http://www.wissenschaftweltoffen.de/?lang=en>（2014年12月18日アクセス）

大学支援型ギャップイヤー等の学外学修の実施及び
学修を生み出す仕組みの構築に向けて
—英国大学の取り組みに関する調査—

ロンドン研究連絡センター

藤田 明子

1. 序

今日、日本そして世界の将来のためグローバルに活躍し貢献できる人材の育成が急務となっており、それが大学の果たすべき重要な使命の一つとなっている。

しかし、(1)「豊かで安定した日本社会で育った今の学生たちは、『何のために学ぶのか』という動機付けが不足し、学修態度が受け身であるとの指摘や、主体的に考えて表現していく力、グローバルな視点や国際的なコミュニケーション力、自立心や競争意欲が不十分で弱いとの指摘」¹がある。また一方では、(2)学生「の学修²時間が短いとの指摘もあり、「海外の大学のように、学生に勉強させる仕組みが必要」³であるとも叫ばれている。

前者(1)に対しては、東京大学が「総合的な教育改革の一環」⁴としての秋季入学構想や、それに伴う「ギャップターム」(秋季入学を実施した場合に生じる、高校卒業から大学入学までの約半年間)の活用を提案し、その後、文部科学省に設けられた「学事歴の多様化と日本のギャップタームに関する検討会議」において、「大学支援型ギャップイヤーの自主的導入」⁵が提言されるに至っている。日本の大学は、今後いかに大学支援型ギャップイヤー等の学外学修プログラム⁶を実施していくべきか。また、場合によっては、一部の大学へ入学した学生には、結果的に全員に学外学修プログラムへの参加が義務づけられるというケースも生じうるが、その是非はいかに考えるべきか。さらに、学外学修プログラムを導入し、かつ、それを学生全員に体験させる場合、その期間がある一定以上の長期間であれば、その分アカデミック・カレンダーの延長が必要になるとも考えられるが⁷、それは許されるだろうか。また、後者(2)の「学生に勉強させる仕組み」は、いかにすれば作り出せるだろうか。

以上の問題を考えるためには調査が必要であり、日本学術振興会国際学術交流研修の一環としてそれを行った。本稿では、調査結果に基づいて、我が国における問題点を明らかにする。

¹ 文部科学省(2014)。「学事歴の多様化とギャップイヤーを活用した学外学修プログラムの推進に向けて(意見のまとめ)」(p.1). http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/57/toushin/1348334.htm (2014年6月1日アクセス)

² 本稿では、大学生の「学習」について、大学設置基準における表記と合わせ、全て「学修」と統一的に表現する。

³ 日本経済新聞 2014年7月3日朝刊において東京大学江川雅子理事は次のように述べている。「海外の大学のように、学生に勉強させる仕組み作りが必要だ。東大は卒業のために必要な取得単位数が海外の大学に比べて多いが、一つ一つの負担は少ないようだ。科目数を減らし、一つの科目の密度を高め、レポートを書いたり、ディスカッションに参加したりしないと単位を取れない方向に改革を進めている。」日本経済新聞(2014). 東大、学部教育を改革 勉強させる仕組み必要. 7月3日朝刊

⁴ 清水孝雄(2012)。「総合的な教育改革の一環としての秋入学—挑戦と課題」『IDE 現代の高等教育』民主教育協会. pp.20-25

⁵ 週刊文教ニュース(2014). 大学支援型ギャップイヤーの自主的導入を提言—検討会議が意見のまとめ、社会の意識改革と国、産業界の支援方策—. 2288, p.4.

⁶ 本稿において「学外学修」とは、前掲注1検討会議の意見のまとめ p.1(「学外学修プログラム」の意義と課題)に則り、「留学、インターンシップやボランティア等の社会体験活動」のことを指す。

⁷ 本田は、ギャップタームについて、「大学側が一定のプログラムを提供すれば大学教育との区別が曖昧になって実質的な修学期間延長になってしまう」と述べている。本田由紀(2012)。「第1回 ギャップタームのパラドクス」, 大学新聞 Web 版 (連載大学改革の行方). <http://daigakushinbun.com/post/views/657> (2014年6月8日アクセス)

2. 調査の方法

学外学修と学生のアカデミックな面での学修の双方の背景として英国の高等教育において重視されている概念、学修に関する英国の現状（具体的には英国の単位制と概念学修時間、学生の学修時間・学修態様について）、学生の批判的思考や自分で考える力を養う⁸と共に独学の時間を生み出すオックスフォード大学のチュートリアルシステムについて、書籍、英国政府発行の文書、論文、ウェブサイト等の文献を利用して調査した。

また、ロンドンセンターのシンポジウムスキームで開催されるシンポジウムのため大学を訪問する機会を利用し、オックスフォード大学、リーズ大学、シェフィールド大学のスタッフにインタビューを行った。オックスフォード大学のスタッフには、学外学修に関する考え方とチュートリアルシステムに関してインタビューを行った。リーズ大学⁹のスタッフには、主に英国における単位制、概念学修時間、大学が参照している枠組み等に関する基本的な知識について伺った。シェフィールド大学のスタッフには、学外学修に関する取り組みや考え方に関してインタビューを行った。

なお、本稿は学士課程教育のみを念頭に置いている。また、英国¹⁰全体ではなく、イングランドなど一部の地域のみに関する記述であることが明らかである部分については、その旨明示する。

⁸ University of Oxford (2014). *Strategy 2013-18* (p. 7). (available from) <http://www.ox.ac.uk/about/organisation/strategic-plan> (accessed 2014-11-06)

⁹ リーズ大学でのインタビューは以下の方々にご協力をいただいて行った。その他の大学でのインタビューの日程・対応者の詳細は3-3に記載。

日程：2014年8月11日

対応者：Mr. Greg Miller (student education services)

Ms. Jenny Lyon (Head of Quality Assurance)

Mr. Chris Warrington (Student Opportunity Manager-Academic)

¹⁰ 英国は、イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドから成る連合王国であり、教育制度等も地域により差異がある。

3. 結果

3-1. 英国の高等教育において重視されている概念

3-1-1. エンプロイヤビリティ

英国では、大学進学率は、1940年に1.8%、1950年に3.4%、1970年に8.4%、1990年に19.3%であったが、1992年以降、准大学高等教育機関であったポリテクニクが大学に昇格したことにより1995年には32.0%に至った¹¹。一方、実質的に無料であった授業料については、「高等教育人口の量的拡大による公費負担の増加に対する方策の一つとして」¹²、1998年秋学期より、学生が一定額を負担することとなった。なお、授業料はその後も段階的に値上げされ、2012年秋学期からは授業料設定の上限は9,000ポンドとなった。

高等教育人口の拡大に伴い、学生が高等教育の期間に修得するスキル（学問分野に固有の知識やスキルに限らず、よりソフトでより一般的なエンプロイヤビリティスキルを含むもの）がより重要視されるようになり、また、授業料の引き上げにより、学生に対し、就職市場における競争で優位に立てるようなスキルを提供することが、高等教育機関の役割として、より求められるようになったという¹³。

また、英国では、少なくとも1960年代頃より国家経済における高等教育の重要性は認識されていたが、近年、政府と雇用者らによって、高等教育と経済との連結がより顕著に形作られたという¹⁴。そして、1997年に出された、その後20年間の英国の高等教育を方向づける勧告『デアリング報告書』¹⁵（Higher Education in the Learning Society – Report of the National Committee）は、「高等教育と経済の関係をあらためて強調」¹⁶し、国際的な経済競争の中で成功するためには英国は学習社会（Learning Society）とならねばならず（前掲注15 p.7 1.3）、自らの職業人生のコントロールのためにも、新たに必要となる知識やスキルをその都度身に付けていく

¹¹ 進学率数値については The National Committee of Inquiry into Higher Education (1997). *Report6 Widening participation in higher education for students from lower socio-economic groups and students with disabilities*, Table 1.1-Age Participation Index by socio-economic group 1940-1995.

なお、秦は、「イギリス高等教育の拡大は、エリートからマスへの発展的移行というものではなく、高等教育機関の間に穏然と存在していた二元構造に現されるヒエラルヒーが形を変え、一元構造の中に移し替えられたともいえる。つまり、一元化は大学が新たな学生層に解放されたことによる上流階級と新興階級との共存の結果、高等教育が拡大したかのような外観を持ちながら、拡大した高等教育の中では新たな二元化が生み出されたと考えられるのである。このイギリスの高等教育における変移は、一方では『エリート教育段階から大衆化教育への移行』と捉えながらも、他方においては『エリート教育温存のための大衆化教育への移行』にすぎなかったともいえる」と考察している。

秦由美子(2014).『イギリスの大学 対位線の転位による質的転換』. 東信堂. p.81, p.153

¹² 秦由美子 前掲注 11 p.226

¹³ Behle, H., & Atfield, G. (2013). Employability, Key Skills and Graduate Attributes. In Kandiko, Camile B. & Weyers, M (Eds.), *The Global Student Experience* (p.78). Routledge.

¹⁴ Yorke, M., & Knight, P. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. York: HEA. P.3

¹⁵ The National Committee of Inquiry into Higher Education (1997). *The Dearing Report (1997) Higher Education in the learning society*. <http://www.educationengland.org.uk/documents/dearing1997/dearing1997.html#01> (accessed 2014-11-08)

¹⁶ 川嶋太津夫.「学生の雇用可能性を開発—英国大学のキャリア教育」, 私学高等教育研究所（アルカディア学報 No.242）. <https://www.shidaikyo.or.jp/rrihe/research/arcadia/0242.html> (2014年6月3日アクセス)

必要があると訴えた（同上p.9 1.12）。また、「学修は、雇用者のニーズにより敏感に反応し、雇用において広く評価されるジェネラルスキルの育成を含むべきである」（同上p.3）、「雇用者の約半数が、卒業生の身に付けているスキルに満足していない」（同上p.35 3.53）、「学生を学修プログラムの一部としてより広い世界に触れさせることに価値があり、それは就労体験や、学生ユニオンの活動、コミュニティでの活動やボランティアで達成されるであろう」（同上p.135 9.26）、「就労体験をしていることは雇用者から高く評価される」（同上p.135 9.27）、「就労体験は多くの雇用者と卒業生にとって重要である」（同上p.136 9.28）など、大学が雇用者のニーズに応じ、雇用者から求められるスキルを育成する必要性を重ねて述べた。こうして、デアリング報告書により、高等教育におけるエンプロイアビリティという概念の認知度が高まり、エンプロイアビリティの向上に向けた大学改革が進められることとなった¹⁷。

エンプロイアビリティの向上のための取り組みの様相については、3－2にて紹介する。

3－1－2．「学生の経験¹⁸」（Student Experience）

1998年の授業料導入とその後（2006年、2012年）の授業料上限額設定及びその金額の引上げに伴い、「学生の経験」という概念が重視されるようになった¹⁹。学生やその両親・サポーターが、授業料すなわち財政的投資に見合う価値を求め始めたのである²⁰。様々な学生調査（満足度に関する調査の場合もある）が行われるようになったのも2006年前後からであるという²¹。

また、2012年秋学期からの授業料上限額の9000ポンドへの引上げを前にした2011年に出されたイングランドに関する高等教育白書『学生を中心に置いた高等教育』（Student at the Heart of the System）は、その改革において三つの課題に取り組むとしているが、その一つとして高等教育機関に対し、「学生の経験」の改善が求められた²²。その狙いは、「質の良い学習経験（learning experience）が得られるような環境を大学が提供し、学生のコンピテンシー（能力）を高めることで、高等教育の価値を社会にアピールしようとする」²³ことにあり、「学生のニーズを踏まえ、学生の経験値を高める環境を提供する」²⁴ことが求められるようになった。

「学生の経験」とは何を指しているのか、一律の定義は存在していないようであるが、イングランド高等教育財政カウンスル（HEFCE）発行のレポート'Review of the National Student Survey Summary Report'では、「複数の意味をもち、また、個々の学生に固有のものである。そ

¹⁷ Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity* (pp.4-5). London: Universities UK.

多田順子(2006)。「イギリスの大学におけるエンプロイアビリティ向上への取り組み—ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通して—」『国立教育政策研究所紀要』, 135, p.165

¹⁸ 「体験」とする訳もある。山田直 (2011)。「高等教育白書<学生を中心に置いたシステムの構築>」, 英国大学事情 2011 年 8 月号, 独立行政法人科学技術振興機構. <http://scienceportal2.jst.go.jp/reports/england/1108.html> (2011 年 10 月 7 日アクセス)

¹⁹ Temple, P., Callender, C., Grove, L., & Kers, N. (2014). *Managing the student experience in a shifting higher education landscape* (p.10). York: HEA.

²⁰ QAA (2011). *Explaining contact hours* (p.9). Gloucester: QAA.

²¹ P Temple, C Callender, L Grove and N Kers 前掲注 19 p.10

²² その他の2つは、財政的なサステナビリティとソーシャルモビリティである。

Department for Business Innovation and Skills (BIS) (2011). *Student at the Heart of the System* (p.4). London: BIS.

²³ 秦絵里。「英国における学生中心の高等教育学生の経験の質向上の取組」, 私学高等教育研究所 (アルカディア学報 No.478) . <https://www.shidaikyo.or.jp/rrihe/research/arcadia/0478.html> (2014 年 9 月 25 日アクセス)

²⁴ 秦絵里 前掲注 23

して、学生の経験に関し異なる側面を挙げることはできるが、そのリストは無限になり得る」²⁵とされている。2014 年 11 月に発行された高等教育アカデミー (HEA) ²⁶発行のレポート'Managing the student experience in a shifting higher education landscape'では、「我々は学生の経験を、学生の大学とのインタラクションの総計であると定義する」²⁷としたうえ、「出願段階における経験」、「学修における経験」、「キャンパスにおける経験」、「卒業し社会に出る段階における経験」の四つの側面で分類を行っている。英国の高等教育専門週刊誌Times Higher Educationは、100 以上の英国の大学の学生に対して学生の経験に関する調査 (Student Experience Survey) を行っているが²⁸、その評価項目は、教員の質、コースの内容から、課外活動、ソーシャルライフ、学内の設備、スポーツ施設まで学生生活を取り巻く幅広い要素となっている。

授業料上限額の 9000 ポンドへの引上げ後の 2013 年から 2014 年にかけて、政府がイングランドの高等教育機関に対して行った学生の学修経験の改善状況に関する調査結果によると、多くの大学において、スタディーサポート（コースが学生に期待するものに関する情報、雇用者に評価されるスキルを身につけるためのサポートの拡充、就労体験、インターンシップ等の機会の拡充など）、ラーニングリソース（図書館等）、学生の関与（学生の意見の取り入れなど）の分野の取り組みについて、大きな変化が見られたとのことである²⁹。

なお、学生の学修経験の改善状況に関する上述の調査において、エンプロイヤビリティ向上に関連する取り組みが学生の学修経験を改善するための取り組みの一部として挙げられていることから、エンプロイヤビリティの向上は、学生の経験の向上にも資するものと捉えられていることが分かる。従って、「エンプロイヤビリティ」と「学生の経験」とは、独立・平行した概念ではなく、前者の向上は後者の改善のための一要素ともなるという関係にあるといえる。

3-2. 英国におけるエンプロイヤビリティ向上に対する取り組み

3-2-1. 「全国的、組織的」な取り組み

英国におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組みは「全国的・組織的」³⁰なものであるという。

例えば、HEAは、高等教育機関が全ての学生のエンプロイヤビリティと企業家精神を向上させることへの支援に尽力しており、多くのパートナーと共に、これらの分野における様々なツール

²⁵ Callender, C., Ramsden, P., & Griggs, J. (2014). *Review of the National Student Survey Summary Report (p.26)*. Bristol: HEFCE.

²⁶ 「学生の学習経験の向上に向けて英国高等教育部門との協働を図る団体」
大学評価・学位授与機構(2010). 『諸外国の高等教育分野における質保証システムの概要』. 東京: 独立行政法人大学評価・学位授与機構. p.8

²⁷ Temple, P., Callender, C., Grove, L., & Kers, N. 前掲注 19 p.3

²⁸ Student Experience Survey 2014 は 9 年目に当たる。Times Higher Education (2014). Student Experience Survey 2014. 5 月 15 日号 p.3

²⁹ Department for Business Innovation and Skills (BIS) (2014). *Improving the Student Learning Experience-a national assessment (BIS Research Paper No. 169) (p.5)* London: BIS.

³⁰ 大森不二雄 (2009). 「英国におけるエンプロイヤビリティと大学教育」 吉本圭一編『企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』(平成 17 年度～平成 20 年度科学研究費補助金 (基盤研究 A)・研究成果報告書, p.209

やリソースを提供してきている³¹。HEFCEは、ESECT（Enhancing Student Employability Co-ordination Team）に対し、エンプロイヤビリティ育成に携わる高等教育機関を支援するよう資金を提供し、ESECTは2002年9月から2005年2月までの活動の間、エンプロイヤビリティに関する数々のレポートを発行した³²。英国産業連盟（CBI）と英国大学協会（Universities UK）は、2009年に発行した‘Future Fit : Preparing graduates for the world of work’³³と題するレポートにおいて、「全ての大学は、学生に、労働市場で成功するために必要なスキルを身につけさせる明確な責任がある」と述べ、エンプロイヤビリティ向上のために優れた取り組みを行っている大学の事例を紹介している³⁴。ビジネス・イノベーション・技能省は、2011年に発行した‘Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries’³⁵と題するリサーチペーパーにおいて、英国大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取組状況や、英国が参考とすべき他国における優れた取組に関する調査結果を発表している³⁶。このリサーチペーパーは125ページに上り、他国の事例についてはそれぞれに「英国がそこから何を学べるのか」が考察されており、英国がエンプロイヤビリティの向上をいかに重視しているかをうかがい知ることができる。

3－2－2．大学における取り組みの状況とその課題

英国大学における取り組みの状況と今後の課題に関しては、前述のビジネス・イノベーション・技能省による2011年のリサーチレポート‘Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries’³⁷で調査が行われている。主な調査結果と今後の改善に向けた勧告の一部を抄訳し掲載する。

- ・エンプロイヤビリティ戦略は教授・学修の中心に置かれるべきである。調査対象となった英国の高等教育機関のうち、69%が学生のエンプロイヤビリティ向上のための戦略をもっている。（p.7）
- ・エンプロイヤビリティスキルの開発に対する第一義的な責任はキャリアサービスにあると回答した学生は52%。学生のモチベーションを高めるため、エンプロイヤビリティスキルに対する責任を学生自身に、より持たせるべきである。（pp.7-8）
- ・カリキュラム内におけるエンプロイヤビリティスキルの開発等に強く携わるよう、アカデミックスタッフの関与の拡大の確保が重要である。（p.8）
- ・海外では、アラムナイが学生に対し、雇用者とネットワークを築いたり関係を高めたりするためのアドバイスを行うなど、活発に手助けしている事例がある。英国もそれらに学び、アラムナイネットワークを最大限に活用すべきである。（p.8）
- ・カリキュラム内・外両方におけるエンプロイヤビリティ向上のための活動に対して、単位を得られる機会を増やすべきである。（p.8）

³¹ Yorke, M., & Knight, P. 前掲注14 裏表紙

³² 同上

³³ Confederation of British Industry (CBI) (2009). *Future Fit Preparing graduates for the world of work*. London: CBI.

³⁴ Department for Business Innovation & Skills (BIS) (2011). *Supporting Graduate Employability : HEI Practice in Other Countries (BIS Research Paper No. 40)*. London: BIS.

- ・調査対象となった国の全てが、エンプロイヤビリティスキルの開発手段としてのワークプレイスメントとインターンシップの重要性を強調している。米国やオーストラリアにみられる、就労経験、ワークプレイスメント、インターンシップを中心要素として学位プログラムに組み込む **Co-operative Education** という概念が再検討されるべきである。(p.8)
- ・学問分野によって、エンプロイヤビリティの向上への取組みが進んでいるところとそうでないところがある。最低レベルのエンプロイヤビリティスキルは、全ての学問分野に取り入れられるべきである。(p.8)
- ・95%のキャリアスタッフが、ボランティア等の課外活動に関し、エンプロイヤビリティ向上の中心としての価値を認識している。さらに奨励し、最大限にその価値を高めるべきである。(p.7)
- ・米国はエンプロイヤビリティに関し、学ぶべき優れた事例を提供している。オーストラリアもエンプロイヤビリティ活動において、先進的である。高等教育に関しては、英国とその他の国々（特にオーストラリア、アメリカ、カナダ、ヨーロッパ各国）との間でそれぞれの国における優れた取り組みをシェアする強い歴史がある。この調査においても、多くのキャリアプロフェッショナルが、経験をシェアすることを切望していることが分かった。このレポートが、エンプロイヤビリティにおける新しいアプローチや取り組みを共有するためのプラットフォームを提供することが望まれる。(p.97)

また、レポートは、「調査によって、何よりも、学生自身が自分のエンプロイヤビリティスキルの発達に対する責任をもつべきであるということ、また、そのプロセスの中心に置かれるべきであることが明らかになった」(p.9) という。そして、「これらを最も効果的に達成し、また、エンプロイヤビリティスキルに対する学生の見方をよりよく理解するために、学生の意見をより活発に調査、追跡すべきである」(p.9) としている。

3-3. 学外学修に関するインタビュー調査

3-3-1. オックスフォード大学へのインタビュー調査（学外学修に関して）

実施日：2014年7月11日

対応者：事務系スタッフ2名（対応者両名の希望により匿名）

（大学概要）

英語圏で最初に設立された大学はオックスフォード大学であり、1096年には何らかの形で教授が行われていたという³⁵。その後、1209年にケンブリッジ大学が「オックスフォード大学から分かれて」³⁶設立されたが、両大学は、「設置認可や設置基準が存在しなかった時代に形作られた教師や学生が自発的に作った知的集団・ギルド」³⁷であった。イングランドにおいては、19世紀初めまでの間、オックスフォード・ケンブリッジ以外に大学は存在しなかった。

カレッジ制をとっていることが特徴であり、学部教育においてはチュートリアルという独自の教授法が中心に置かれている。

学生数は22,116人（うち約53%が学部学生）、3分の1以上が英国以外の国の出身である³⁸。

英国の大規模な研究型大学から構成されているラッセルグループの一員である。

QS World University Rankings 2014-15において5位（英国内3位）、THE World University Rankings 2013-2014において2位（英国内1位）、THE Student Experience Survey 2014（英国内の大学のみを対象）において4位にランキングされている。

（1）オックスフォード大学の入学者（学部生）は明確な学びの目的をもっているか？

回答： 学生の全員が非常に明確な考えを持って大学生活をスタートするわけではないと思います。しかし、学生は、オックスフォード大学が学生に提供するものについて、他の大学よりも優れている点や独特な点がどこにあるか、何らかの考えを持っているはずです。そして、まさにそれが、彼らがオックスフォード大学に志願した理由であると確信しています。

（2）オックスフォード学生の学外学修への参加状況

回答： 学外学修に参加する学生は、休学するのではなく、学期と学期の間の休暇を利用しています。25%の学生は学外学修への参加に非常に意欲的です。

³⁵ University of Oxford (2014), *Introduction and history*, <http://www.ox.ac.uk/about/organisation/history> (accessed 2014-11-06)

³⁶ 奏由美子 前掲注 11 p.51

³⁷ 同上 はしがき

³⁸ University of Oxford (2014). *Student numbers*, <http://www.ox.ac.uk/about/facts-and-figures/student-numbers> (accessed 2014-11-06)

(回答続き) いくつかのコースは、その一部として、学外学修を含んでいますが、現存の制度のもとでは、その他のコースに学外学修を含ませることは難しくなっています。

なお、15～16%の学部学生が、コースの一部として海外体験をしています。

(3) 学外学修のためのアカデミック・カレンダーの延長についてどのように考えるか？また、全ての学生を学外学修に参加させるべきか？

回答： オックスフォード大学は、全ての学生を学外学修に参加させるという目的のために、アカデミック・カレンダーの延長をすることはないでしょう。いかなるアカデミック・カレンダーの延長も、アカデミックな理由に基づくべきです。なぜなら、アカデミック・カレンダーの延長は、延長分の学費の支払い、負債の増加、就職市場への参加の遅れなどの影響を及ぼすからです。

また、大学は学生に学外学修への参加を強いるべきではなく、その決定は学生自身の意思に任せるべきです。学外学修への参加は、学生自身が責任をもって行うべきであり、また、明確な目的をもって行わなければ意味がないからです。

加えて、仮に学生全員を海外に送り出す場合には、そのための資金を獲得しなければならなくなります。

もっとも、オックスフォード大学においても、学生にノンアカデミックなスキルを身につけさせるための機会の提供に非常に注力しています。海外体験は、国際的な視野やエンプロイアビリティ、そして考え方の多様性を養うために大変重要です。また、キャリアサービス部門は、多くの生徒にインターンシップのあっせんをできるよう熱心に取り組んでおり、トランスファーラブル・スキルの重要性を強調しています。オックスフォード大学は、海外に多くの卒業生がおり、その多くがビジネスで成功を収めていますが、彼らはオックスフォードの学生の海外体験を後援することに熱心なので、インターンシップの場をしばしば提供してくれます。さらに、我々は語学センターを設けており、そこでは多くの学生が外国語を学んでいます。加えて、学生の運営する、非常に成功を収めているボランティアリング・ハブももっています。しかし、それらは依然として「選択的な」ものとして認識されていると思います。これらの機会は、学生自身が活用しなければならないもので、大学側が卒業要件として要求するものではありません。ある企業による、政府に対し、全ての学部学生が学外学修に参加する義務的なモジュールを導入するよう勧めたレポートがありましたが、時期尚早であり、多くの反対に遭いました。なぜなら、それはアカデミック・カレンダーを延長することになるからです。

3-3-2. シェフィールド大学へのインタビュー調査

実施日：2014年9月15日

対応者：Ms. Helen Thorpe (Student Placement Co-ordinator)

(大学概要)

シェフィールド大学は、19世紀に設立された三つの地元の教育機関（シェフィールド医学校、Firth College、シェフィールド技術専門学校）が1897年に統合されて設立されたシェフィールド・ユニヴァーシティ・カレッジに対し、1905年に学位授与権が与えられ、創設された。Firth Collegeは、大学教育をイングランドの大都市へも広める動きの中、ケンブリッジ大学の大学拡張講座として始まったが、地元の鉄鋼業者であったMark Firth氏による寄付金により設立されたものであった。また、シェフィールド技術専門学校は、シェフィールドの大工業に貢献する者へのより良い技術教育に対する地元住民の要請から設立されたものであった。³⁹

オックスフォード、ケンブリッジの両大学では、人文科学や純粋科学が重視されると共に英国国教徒でなければ入学できなかったことから、この時期に同様の背景でイングランドの大都市に設立された大学は、それ以外の学問分野を教授し、人種、信条、階級にかかわらず学生を受け入れる役割も担っていたという⁴⁰。

学生数は26,309人（うち約70%が学部学生）、留学生数は7,064人（学部3,291人、大学院3,773人）である⁴¹。

英国の大規模な研究型大学から構成されているラッセルグループの一員である。なお、「工業の街として発展したシェフィールドの土地柄もあり、伝統的に工学分野で高い研究実績を誇っている」⁴²という。

QS World University Rankings 2014-15において69位（英国内12位）、THE World University Rankings 2013-2014において112位（英国内13位）、THE Student Experience Survey 2014（英国大学のみを対象）において1位にランキングされている。

- (1) 学生が学外学修に参加する必要性は高まっていると感じるか。
また、それに応じるために大学はどのような努力を行っているか。

回答： はい、感じています。私はシェフィールド大学のキャリアサービスにおいて Student

³⁹ 山崎智子(2009)。「イングランドにおける大学設置認可—University of Sheffield への勅許状交付（1905年）に注目して—」『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 49, pp.405-411.

University of Sheffield (2014). *About us*. <http://www.sheffield.ac.uk/about/history> (accessed 2014-11-06)

シェフィールド大学. <https://www.shef.ac.uk/international/countries/asia/east-asia/japan/language/index> (2014年11月16日アクセス ※現在参照不可)

⁴⁰ 泰由美子 前掲注11 p56, 58

⁴¹ University of Sheffield (2014). *Student Population*. <https://www.shef.ac.uk/departments/profiles/institute/student-population/2014> (accessed 2014-12-17)

University of Sheffield (2014). *Overseas and International Students*. <https://www.shef.ac.uk/departments/profiles/institute/international/2014> (accessed 2014-12-17)

⁴² シェフィールド大学(2008)。「大学の歴史とその特徴」.

<http://www.sheffield.jp/about/about1.html> (2014年11月4日アクセス)

(回答続き) Placement Coordinator をしており、学生が在学中にもてる機会を最大限に活用し、何らかの形の就労体験をするよう奨励するのが私の役目です。

雇用者は、単に技術的な知識をもっているだけでなく、コミュニケーション力、チームワーク力などの、よりソフトな行動的能力をもつ卒業生を採用しようとしており、エンプロイアビリティをめぐる状況はここ数年だけでも様変わりしています。

シェフィールド大学では、Year out placement の取得から、Student Society での活躍、Taste of Work プログラムへの参加（就労環境に触れる機会を与えるもの）、学業のかたわらのアルバイトまで多様な就労体験の機会を提供しています。

これらの体験により、学生のスキルセットに付加価値が加わり、学生は就職市場で際立つことができます。

そこで、大学が学生に対してそれらの枠組みを提供すると共に、就職市場の急速に変化する需要に応じられるようにすることが重要です。

(2) 学生が学外学修に参加することの最も重要な目的は何だと考えるか？

回答： 大学としての我々の目的は、学生をそれぞれの専攻分野における学問の面で教育することだけでなく、よくバランスのとれた人物に育つよう全体的な方法で導くことです。この理念を支える“Experience Sheffield”プログラムを通して基盤を設立することにより、学生に対して、それらの能力を育むための枠組みを提供することができます。

アカデミックな学修の一環として、ほとんどの学生は、チームでプロジェクトを実施したり、締切までに課題を提出したり、考えをプレゼンテーションで発表したりすることにより、チームワークの実体験を得るでしょう。また、大学の学部でパートタイムで働く学生や、サマーインターンシップに参加する学生は、エンプロイアビリティの面にかかわる能力を高めています。得られるこれらのスキルの全ては、就労環境で発揮することが期待されるものなので、そういったスキルをもつ学生は将来就職できる可能性が高まるでしょう。

エンプロイアビリティの向上に関連する学外学修の他に、シェフィールド大学では、学生が幅広い一流の経験をできるようにするための多くの設備を有しています。例えば、受賞歴のある Students' Union には、学生が 250 を超えるクラブやソサイエティ（英国の中で最も大きく、最も優れたボランティアスキームの一つを含む）に参加できるゾーンがあります。学生の経験全体に対する我々の深い関与は、シェフィールド大学を The Times Higher Education Student Experience Survey 2014-15 において第一位に導きました。これを我々は大変誇りに思っています。

学生は、様々な大学ソサイエティ（政治、ディベート、ダンスから演劇まで）に参加することもできます。

また、ジム、プール、フットボール、ホッケーコートなどを提供する‘U Sport’を通し、優れたスポーツ施設を有しています。スポーツを行うことは、学生の肉体的な健康の面の

(回答続き)みならず、チームの一員となることから得られる経験という面でも価値があります。それらは全て、就職する際に役立ちます。

(3) 「学生の経験」は大学にとってどのように重要なのか？

回答： 学生が大学で過ごす時間はほんの短いものです。そのため、我々が彼らの才能を開花させるような環境を提供することが重要です。我々と学生との関係は、学生が卒業しても終わることなく育まれていき、学生は引き続き大学と関わっていきます。我々は卒業生全員に対し、大学との連絡を保つよう奨励しており、卒業生の多くが在学生のメンターとなり、時にはキャリアに関するアドバイスも行ってくれます。もし学生が大学で過ごした時間について、ポジティブな記憶を抱けば、彼らは何かを還元し、また、その良い経験を共有しようとしてくれる傾向が非常に強くなります。

(4) ソフトスキルの必要性の高まりの背景は何だと思うか？

回答： 雇用者は、学生が、単に専攻分野において技術的に能力を備えている以上のことを必要としています。それらの個人的資質や属性は、トランスファーラブルで、多くの異なる職種において役立つものです。そういったスキルや属性は、その人が会社でよく働き、会社プラスの貢献をできるよう手助けしてくれます。ビジネスの環境や仕事の流れは、主に「チーム」を元に構成されています。チームで最も重要なのは、コミュニケーション、交渉、協力です。それゆえ、大学で得た技術的、学問的知識を実用的な産業の場面で発揮し明確に打ち出せるようになることが必須です。しかしながら、技術的な知識がもはや重要ではないと言っているわけではなく、技術的な知識は、時に、(長い年月をかけて育まれる個人的な性格や行動様式となる傾向がある) ソフトスキルよりも容易に教授することができるということです。

(5) 大学は産業界からの要求に応えるべきか？

回答： 英国では、全ての大学が、そのパフォーマンスの評価のための様々な指標に関する統計データを提供しており、受験生はどの大学に出願するかを検討するための情報を得ることができます。このデータは、学生の就職成功率の数値 (**graduate prospects**) を含んでいます。我々は学生に対し、雇用者から必要とされるエンプロイアビリティスキルを身につけるためのサポートをし、卒業する頃にエンプロイヤブルになることを保障すべきであるといえるでしょう。もし学生が就職に成功すると、'graduate prospects'の割合が高まり、結果的に我々はより良い学生を惹きつけられるからです。

一方、雇用者もこの統計データにアクセスすることができ、どの大学のどのコースをターゲットにするかについて、詳細な情報を得た上での決断をすることができます。シェフィールド大学はラッセルグループの一員であり、雇用者からは、本学の学生を訪問したいとの希望が定期的に非常に多く寄せられます。そのため、キャリアサービス内にあるエン

(回答続き) プロイヤー・リレーション・チームが運営する、包括的な「エンプロイヤープログラム」を提供しています。

(6) Year out placement とは何か？

回答： 第2学年の終わりからの1年間を産業界で過ごすことができるというものです。学生は、コミュニケーションスキル、チームワーク力、問題解決力等のエンプロイヤビリティスキルを育むと共に、実際の就労経験を得ることができます。また、Year out placement に参加した学生は、よい働きぶりであった場合、卒業後に、Year out placement で働いた会社で正社員の職を得られる可能性が高まります。一方、雇用者側にとっても、Year out placement に参加していた学生を卒業後に社員として雇う場合、その分の採用活動を行う必要がないため、採用活動コストの削減につながります。

Year out placement の斡旋は、競争的な選考プロセスにより担保されています。大学は、雇用者が募集を出すことのできる専用のウェブサイトを用意しています。ただし、選考プロセスを管理し、最終候補者を選ぶのは雇用者側です。キャリアサービスでは、願書のチェックやインタビューのコツの教授など、選考プロセスの全ての側面について、学生に対するガイダンスを行っています。選考に受かった学生に対しては、Year out placement の開始から終了までの全期間において引き続きサポートを行います。例えば、チューターが学生を訪問し、学生の状況を確認するなど、Year out placement の期間中も、学生との間には継続的な対話があります。

(7) ギャップイヤーと Year out placement の違いは何か？

回答： ギャップイヤーは、通常、大学入学前か卒業後（休学して行うケースもある）に行われ、旅行や、専攻分野とは関係のない役割の仕事など、ディグリーとは関係のない活動も含まれます。つまり、ギャップイヤーは、個人の選択によってどのようなものにもなり得ます。ギャップイヤーと Year out placement の違いは、「課外」かどうかです。Year out placement では、職業的なスキルと共に専攻分野におけるスキルと知識も得ることができます。全ての必要な評価要求を満たした学生に対しては、学位に'with Employment Experience'と付されるというのが大学側の認識です。

(8) 大学はどのように学外学修のための時間を確保しているのか？

回答： 全てのコースはコンタクトアワーの面で異なり、これにより学生が学業以外の時間に学外学修を行うことができます。水曜日の午後は、学生がスポーツからボランティア、パートタイムでの就労まで様々な活動に参加できるよう、授業は行われないフリータイムとなっています。

- (9) 大学は全ての学生を課外活動に参加させるべきだと考えるか？
それとも、参加するかどうかの判断は学生に委ねられるべきだと考えるか？

回答： 大学生活において、義務的な学外学修の要素を強制することは難しいと思います。ただ、2012 年より授業料負担が増加したため、学生の間には、大学が提供する機会を最大限に活用したいという思いがあります。雇用者が、単に良い成績を修めただけでなく、エンプロイアビリティを高めるような一連のスキルをも備えた個人を求めていることを、学生は認識しています。学外学修に参加した学生は、それらのトランスファーラブルなスキルを、就職活動を始めた際に活用することができます。

3－4．英国の大学生の学修の現状

3－4－1．単位制と概念学修時間

英国の高等教育においては、教育の質、水準の維持、向上のため、‘UK Quality Code for Higher Education’を初めとする様々な枠組みが設けられている⁴³が、イングランドの単位制に関しては、‘Higher education credit framework for England: guidance on academic credit arrangements in higher education in England’という枠組みが存在している。

レスター大学の Vice-Chancellor である Bob Burgess 教授を議長とする Measuring and Recording Student Achievement Group による 2004 年の勧告に基づき、2008 年 8 月に QAA により発行されたもので、単位に関する初めての国家的な枠組みである。単位制の導入を検討もしくはより強化したいと考えている機関に対して、依拠できる基準点を提供することと高等教育機関全体における単位の利用の首尾一貫性を高めることを目的としている。⁴⁴

この枠組みは、単位制の利点や重要性を説きつつも、単位制を取り入れるか否かについての判断は、依然として個々の大学の裁量に基づくものとしている⁴⁵。そのため、イングランドでは全ての高等教育機関が単位制を利用しているわけではないが、そのほとんどは 20 年以上にわたって単位制を利用してきており⁴⁶、単位制を利用することを選択した機関は、この枠組みを参照することが奨励されている⁴⁷。

単位によって意味される学修の量は、「概念学修時間」(notional hours of learning)を用いて見積もられている。概念学修時間数は、典型的な学生が、期待される学修効果を得るために平均でどのくらいの学修時間を要するののかのおおよその基準を提供する。英国では、1 単位は 10 概念学修時間に該当するとされており、高等教育機関は、モジュールやプログラムに単位数を設け

⁴³ リーズ大学でのインタビューより

⁴⁴ HEFCE (2011). *Credit in higher education*. <http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/lt/flex/credit> (accessed 2014-09-02)

⁴⁵ QAA (2008). *Higher education credit framework for England: guidance on academic credit arrangements in higher education in England*. Gloucester: QAA.

⁴⁶ QAA. *Academic credit*. <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Academic-credit-in-higher-education-in-England---an-introduction.pdf> (accessed 2014-08-18)

る際にこれを基本として利用している。例えば、150 時間の学修を必要とすると見積もられるモジュールの場合、15 単位が割り当てられる。⁴⁸

1 年間では通常 120 単位、すなわち 1200 時間の学修が必要とされるところ、これを仮に 30 週間（典型的な週数）のティーチング・ウィークで行うと計算した場合、1 週間に 40 時間の学修が求められていることになるという⁴⁹。

なお、単位の価値は、期待する学修の量（単位の数）だけでなく、学修の深さ、複雑さと知的要求度（単位のレベル）をも示すとされている。イングランド、ウェールズ及び北アイルランドにおいては、八つのレベル（8: a doctorate, 7: a master's degree, 6: the last part of a bachelor's degree, 5: the last part of a Foundation Degree; the middle part of a bachelor's degree, 4: the first part of higher education study, 3: an entry qualification for higher education）が利用されている。一般的に、学士の学位を得るまでの 3 年間で取得すべき 360 単位のうち少なくとも 90 単位がレベル 6 であることが求められる。⁵⁰

1 週間に学生が費やす勉強時間の合計は、しばしば「学生の学修量」（Student Workload）と表現され、それらは構造化された教授・学修のセッションに費やされる時間と、私的または個人的な学修に費やされる時間との合計である⁵¹。2011 年高等教育白書は、「必要な学修の量を測る方法には、唯一の『正しい』方法は存在しない一方、大学受験者・雇用者はコースを選択する前に、どれだけの時間がどのような種類の授業方法・学修方法に費やされるかを知るべきである。これが、我々が高等教育機関に対してそれらの情報の提供を期待する理由である。」⁵²と述べている。

単位制を取り入れているリーズ大学では、ウェブサイト上の「モジュールカタログ」（Module and Programme Catalogue）において、各授業の単位数、目的、シラバス、成績評価の方法等の情報に加え、「教授方法」として、授業形態・時間、独学時間等を明示している⁵³。

<例>2014/15 Undergraduate Module Catalogue より Criminal Law の「教授方法」部分抜粋

Teaching methods

Delivery type	Number	Length hours	Student hours
Group learning	1	2.00	2.00
Lecture	45	1.00	45.00
Seminar	9	1.50	13.50
Private study hours			239.50
Total Contact hours			60.50
Total hours (100hr per 10 credits)			300.00

出典： <http://webprod3.leeds.ac.uk/catalogue/dynmodules.asp?Y=201415&M=LAW-1260>

⁴⁷ 同上

⁴⁸ QAA (2009). *Academic credit in higher education in England - an introduction*. Gloucester: QAA. p.6

⁴⁹ Soilemetzidis, I., Bennett, P., Buckley, A., Hillman, N., & Stoaks, G. (2014). *The HEPI-HEA Student Academic Experience Survey 2014*. York: HEA. p.29

⁵⁰ QAA 前掲注 48 p.5, p.7, p.10

⁵¹ QAA 前掲注 20 p.11

⁵² BIS 前掲注 22 p.26

3－4－2．学修時間、学修態様

（１）HEPI-HEA Student Academic Experience Survey 2014 結果

英国の大学生の学修時間、学修態様について、最新の状況を把握するため、学生のコンタクトアワー（教員と接する時間）や学修量に関する調査結果で最もよく知られているという⁵⁴HEPI-HEA Student Academic Experience Survey 2014 の調査結果のうち該当部分を抄訳する。

（元データの性質）

調査期間：2014 年 2 月 24 日～2014 年 3 月 26 日

対象者数：英国の高等教育機関の全学年のフルタイムの学部学生 61,116 名

回答者数：15,046 名（回答率 24.6%）

（主な調査結果及び学修時間の捉え方）

- ・コンタクトアワー／週は以下のように費やされている。
 - 0－5 人の学生数で行われる授業：約 10%
 - 6－15 人の学生数で行われる授業：約 30%
 - 16－50 人の学生数で行われる授業：約 40%
 - 51－100 人の学生数で行われる授業：約 19%
 - 100 人以上の学生数で行われる授業：約 20%
- ・コンタクトアワーの長さは学生の「コースの経験」において重要であるが、独学の時間等を含めた合計の学修量は、学修の成果を予測するため、多くの面において、より重要である。また、当然ながら、学生が、より自信をもち効果的な独立した学修者となることが、高等教育の重要な成果である。それゆえ、コンタクトアワーだけでなく、私的その他の形態の独学の時間にも注目することが重要である。
- ・2014 年の学期期間中（すなわち休業期間を含まない）における第 1 学年・第 2 学年のみの学生の私的学修時間：14.27 時間／週、その他の独学時間：5.40 時間／週、予定されたコンタクトアワー14.15 時間／週、合計学修量：33.82 時間／週。
- ・合計学修量、コンタクトアワーいずれも学問分野によって約 30 時間前後（言語学など）から約 50 時間前後（医学など）まで異なる。
- ・合計学修量は、同じ学問分野でも、機関によって異なる（例えば生命科学では最も少ない機関では約 22 時間、最も多い機関では約 48 時間）。ただし、ある特定の機関の特定の分野に関する回答者数が非常に少ない場合もあるので、数値の解釈には注意を要する。

⁵³ リーズ大学でのインタビューより

⁵⁴ Temple, P., Callender, C., Grove, L., & Kers, N. 前掲注 19 p.10

(2) ヨーロッパ他国との比較

2007年にHEPI (Higher Education Policy Institute) が発行したレポート‘The academic experience of students in English university’は、イングランドの大学生の合計学修量は、学問分野や機関によっても差があるが、平均 26 時間／週であり、他のいくつかのヨーロッパの国々よりもコンタクトアワーが少ない傾向にあるという調査結果を示した⁵⁵。これを受け、HEFCE はCentre for Higher Education Research and Information, The Open University (CHERI)に対し、学生の経験に関する国際的（特にヨーロッパの高等教育機関との）相違に関する調査を委託した⁵⁶。その調査結果がまとめられたレポートが、‘The Diversity in the student learning experience and time devoted to study: a comparative analysis of the UK and European evidence’である。

今から約5年前の調査であり、最新の数値を示すものではないが、英国の学生の学修時間・学修態様等を調べる際、他国との比較の視点から眺めることには意義がある。そこで、本調査の結果のうち、ヨーロッパの学生の経験が調査されている部分を抄訳する。

(元データの性質)

European Commission Framework VI project on graduates により集められたデータが使用されている。具体的には、16の国の、2000年に卒業してから5年が経過した卒業生を対象に行われ、合計で70,000人の学生が参加した。European Commission Framework の調査の主な目的は、学生の卒業以降の雇用に関する経験の調査であったが、学修時間やその内訳等、高等教育の経験に関する特定の点についても尋ねるものであった。卒業後5年が経過してから当時のことを振り返って回答されたデータではあるが、ヨーロッパという枠の中での英国の学生の経験に関する像を提供するものと考えられ、このデータが使用された。

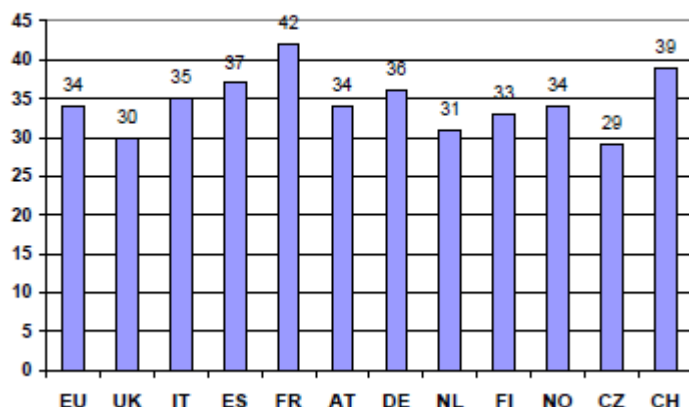
(調査結果及び学修時間の捉え方)

- ・学修時間は、学生の経験にとってかなり基本的なものであるとみなされるだろう。より多くの時間が費やされるほど経験は大きくなり、そこから生じる学びの量と質も増えるという考えである。しかし、後者は必ずしも前者により導かれるものではない。例えば、それらの時間がどのように費やされ、どのような学修効果が目標とされ、その効果が実際に得られたのかを知ることが重要である。それでも、学修時間は、学生の経験を調査する際の非常に自然なスタートポイントを提供する。
- ・学期期間中の学修時間の平均値としては、英国の学生は11か国のうち、チェコに次いで2番目に少ない30時間である。

⁵⁵ Brennan, J., Patel, K., & Tang, W. (2009). *Diversity in the student learning experience and time devoted to study: a comparative analysis of the UK and European evidence* (p.8). Bristol: Higher Education Funding Council for England (HEFCE)

⁵⁶ Brennan, J., Patel, K., & Tang, W. 前掲注 55 P.3

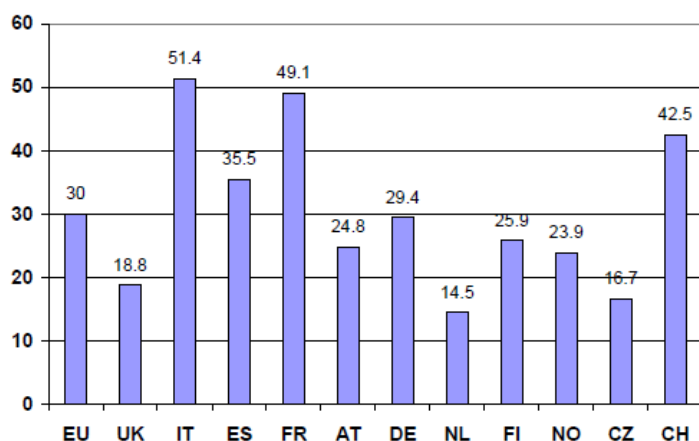
Figure 2: Average (mean) of study hours by country



出典 <http://www.open.ac.uk/cheri/documents/student-experience-report.pdf> p.15

- ・ 40 時間以上学修した学生の割合でみると次のような結果になる。40 時間以上学修した学生の割合はたった 18%であり、英国は、11 か国のうち最も 40 時間以上学修した学生の割合が少ない国の一つである。

Figure 3: Students who spent over 40 hours on study in a typical week (%)



出典 <http://www.open.ac.uk/cheri/documents/student-experience-report.pdf> p.16

- ・ 実質的に全ての国の卒業生が、大学の学修プログラムではレクチャーとライティング・アサインメントが最も重視されていたと回答した。英国では特にその傾向が高く、80%の学生がそのように回答した。また、ライティング・アサインメントは英国で特に重視されていることがわかった。知識の主な源を教員と捉える程度は、他の国よりわずかに少なかった。もっとも、このデータは、必ずしも実際にどれだけの学修時間がかけられたかを示すものではない。
- ・ 英国の学生は、ヨーロッパの学生の中でも、学修意欲が高い学生の中に分類される。合格するために必要とされる以上の学修を行ったという学生は 52%、良い成績をとるために努力したという学生は 63%であった。

3-5. オックスフォード大学のチュートリアルシステム

3-5-1. 文献調査より得られる知見

(1) カレッジ制の概要

オックスフォード大学は、中央の「大学」(The University)と 38 の「カレッジ」(The Colleges)から構成されている。全ての学生はいずれかのカレッジに所属する。大学は主に、コースの内容、講義・セミナー等の運営、試験の実施、学位授与に関して責任を負っており、カレッジは主に、入学者の選抜、カレッジの教員・学生への寝食の場、社交用コモンルーム、図書館、スポーツ施設の提供、学生へのパストラルケアの提供、学部学生へのチュートリアル（詳細後述）に関して責任を負っている。各カレッジには、学問分野、学年、文化、国籍を超えて、一流の教員と学生が寄せ集められ、学際的なアカデミックコミュニティとなっている。⁵⁷

(2) チュートリアルの意義

オックスフォード大学では、このカレッジで行われる「チュートリアル」という教授法が学部学生の学修の中心に置かれており⁵⁸、チュートリアルシステムは「王冠の中の宝石」('The Jewel in the Crown')と称されることがある⁵⁹。具体的には、一～数人の学生とそのカレッジの教員一人との間で行われ、学生は毎週課題文献を読んだ上でエッセイを作成し、チュートリアル当日、それに関するディスカッション等を行うというものである⁶⁰。講義形式の授業等も行われているが、オックスフォード大学では単位制はとられておらず⁶¹、講義に出て最終的にそれぞれの単位を取得して卒業するという仕組みではない。卒業試験の結果により学位を得られるかどうかが決まる。卒業試験に向けて学部学生が一生懸命励むのは、毎週行われるチュートリアルである⁶²。

チュートリアルの目的は、分野（人文・社会系/理系）を問わず、学生に特定のテーマについて深い探求を行わせ、自身の考えを発表させ、特定の問題に関する批評的な分析を行わせることである。そこで、チューターが「正しい答え」を教えたり、文献や講義、テクノロジーベースの学修からも容易に得られるような事実情報を教えたりする場になってはいけなさとされている。⁶³

チュートリアルの主な意義の一つは、少人数制により、個々の学生の知識や理解のレベルに応じた課題を設定し、各学生へ高い配慮を払うことが可能となる点である⁶⁴。

⁵⁷ University of Oxford (2014). *Organisation*. <http://www.ox.ac.uk/about/organisation> (accessed 2014-11-06)

⁵⁸ University of Oxford (2014). *Tutorials*. <http://www.ox.ac.uk/admissions/undergraduate/why-oxford/studying-at-oxford/tutorials> (accessed 2014-11-12)

⁵⁹ Kenny, A., & Kenny, R. (2007). *Can Oxford be Improved?*, Imprint Academic. P.7

⁶⁰ 荻谷剛彦(2012).『グローバル化時代の大学論②イギリスの大学・ニッポンの大学 カレッジ、チュートリアル、エリート教育』、中央公論新社. pp.46-47

なお、人文・社会系分野においては、示された文献リストの文献を読み、長いエッセイを書いた上でそれに関するディスカッションを行うことに重点が置かれるが、理系分野においては、求められるエッセイは少なく、ワークシートその他の方法も採られている。

Commission of Inquiry, University of Oxford (1997). *Chapter 9 – Teaching and learning: undergraduate education*. <http://www.admin.ox.ac.uk/coi/commissionofinquiryreport/chapter9/> (accessed 2014-11-12)

⁶¹ University of Oxford (2007). *MEMORANDUM ON BEHALF OF THE UNIVERSITY OF OXFORD The Bologna Process and its impact on UK higher education*.

⁶² Kenny, A., & Kenny, R. 前掲注 59 p.6

⁶³ Commission of Inquiry, University of Oxford 前掲注 60 9.29

⁶⁴ 同上 9.23

二つ目は、学生はチュートリアルにより相当の量の学修（文献講読後のエッセイ作成や問題シートへの解答作成）が課されるため、チュートリアルは学生に対し、学びにおいて受身ではなく能動的な役割を担うことを奨励すると共に、分析的・批判的スキルに加えて自発的な学修や独立して働くことにおけるスキルを育成する点である⁶⁵。

三つ目は、チュートリアルは学生に対し、特定のトピックについて、チューター（その学問分野のリーダー的な専門家もしくはその学問分野の先端で活躍する若く積極的な研究者であろう）と非常に詳細な議論をする機会を与え、また、ディスカッションの過程で、討論や自分の意見を主張する経験、効果的なコミュニケーションスキルを身につける機会も与える点である。⁶⁶

なお、現在は政府からの研究の生産性向上の圧力により、チューターは、教育自体にかけられる時間さえも減ってしまっているが、かつては、学生とチューターとの関係は単なる学業的なものを超えていると理解されており、チューターが学生に加わってスポーツをしたり、学生を家に招いてもてなしたり、長期休暇の間に学生を読書パーティーに連れて行ったりしていたという⁶⁷。

（３）チュートリアルにおいて留意すべきとされている課題

① チュートリアルの適正頻度

チュートリアルが多すぎる場合、教員、学生双方に対し過重な負担となり、チュートリアルの質を損ね得るという⁶⁸。

1996年のThe Franks Commissionによって、当時のチュートリアルの頻度について多すぎるという指摘がなされたが、大学側はそれに応じなかった。1997年のCommission of Inquiryは、適切な頻度については学問分野によっても大きく異なるので、Commission of Inquiryが大学にそれを勧告するのは適切ではないと述べている。⁶⁹

なお、1997年のCommission of Inquiryの分析によると、チュートリアルの頻度が多くなる背景は次のようなものである。一つは、学部生の試験での成績が重要視されることである。学生にとっては、よい就職をするために試験で良い成績を修める必要から、より頻度の多いチュートリアルが魅力的となる。チューターにとっては、頻度の多いチュートリアルによって学生の試験でのパフォーマンスをより高めることによって、自身の大学での評判が高まる。しかし、そのような、試験で良い成績を出させることを目的とした教育は、チュートリアルの目的を誤って捉えていることを表しているという。もう一つは、中等教育の質の変化である。大学での第二学年以降において十分な学問を行える程度の知識やスキルを備えさせるように、第一学年でチュートリアルが多用されるようになってきている。しかし、例えば、特に中等教育において教育が不十分な分野を特定し、それを教えるチュートリアル以外の適切な授業方法を検討することで、特に第一学年で行われるチュートリアルを減らすことができる。⁷⁰

⁶⁵ 同上 9.24

⁶⁶ 同上 9.25

⁶⁷ Kenny, A., & Kenny, R. 前掲注 59 p.48

⁶⁸ Tapper, T., & Palfreyman, D. (2011). *Oxford, the Collegiate University: Conflict, Consensus and Continuity* (p.103). Springer

⁶⁹ Commission of Inquiry, University of Oxford 前掲注 60 9.30

⁷⁰ Commission of Inquiry, University of Oxford 前掲注 60 9.31-9.32

② 学生へのフィードバック

1997年のCommission of Inquiryによると、学生からは、エッセイに対してチューターから十分なフィードバックをしてもらえず、どの部分を書き直せばよいか、ライティングテクニックについてどの部分に弱みがあるかが分からないという共通の不満があるという。これに対し、1997年のCommission of Inquiryは次のように考えている。まず、そのような学生の不満は、主に、チュートリアルの目的を取り違えているところからきている。チュートリアルで重要なのは、エッセイに関する、学生とチューターの間の双方向のディスカッションである。チュートリアルの前にエッセイへコメントを付すような圧力がかかると、ディスカッションにおいて、学生が自分の考えを主張するのではなく、チューターが「正しい答え」を教えることになり、すなわち、受動的な学びを招くことになる。そのようなことは防がなければならない。もっとも、学生の、自分がどのように進歩しているのか、十分な水準に達しているのかなどを知りたいという合理的な要望に対しては、チューターに対し、学生は効果的で有益なコメントを書いてもらう権利があるということを明言することで、応じる必要がある。ただし、コースの段階によっても期待される水準が異なるので、成績で評価することは適切でない。また、これらの取り組みの背景にある考え方についても、学生とチューターに対して説明されるべきである。⁷¹

（４）チュートリアルと試験

試験問題の作成や採点には、チュートリアルや授業の担当教員以外の教員の目が入り、採点には学外の教員も外部試験官として加わる仕組みとなっている⁷²。これにより、「評価に客観性を持たせる」⁷³ことが可能になる。また、学生は試験において単にチューターの考えを吐き出すこともなくなると共に、学生とチューターは協力して試験に立ち向かうことになる⁷⁴。

（５）チュートリアルシステムを可能とするカレッジの財源

カレッジは財政的に大学から独立しており、また、個々のカレッジはそれぞれ独自に基金を有している⁷⁵。「授業料や政府からの補助金に加えて、それぞれのカレッジが持つ豊かな基金からの収益によって」、「個別指導が可能になるよう教員一人あたりの学生比率を低くおさえるだけの教員を雇う財源」が保障されているために、チュートリアルが可能になっているという⁷⁶。

なお、オックスフォード大学は、Strategy2013-18において、学生数は、大学が全ての学生に対して質の高い教育を提供できるかどうかという観点から決定されるべきであると述べている⁷⁷。

⁷¹ Commission of Inquiry, Oxford University 前掲注 60 9.35-9.37

⁷² 荻谷 前掲注 60 pp.56-57, pp.60-64

⁷³ 同上 p.56

⁷⁴ Kenny, A., & Kenny, R. 前掲注 59 p.8

⁷⁵ University of Oxford (2014). *Finance and funding*. <http://www.ox.ac.uk/about/organisation/finance-and-funding> (accessed 2014-11-06)

⁷⁶ 荻谷 前掲注 60 p.48

3-5-2. オックスフォード大学へのインタビュー調査（学修、チュートリアルに関して）

実施日：2014年7月11日

対応者：事務系スタッフ2名（匿名希望）（※3-3-1と同一）

（1）オックスフォード大学の教育目的

回答： オックスフォード大学が、全ての学部生に与えたいと熱望している総合的な教育目的は、基本的には、分析、問題解決、批判的思考のために「自分で考える力」で、それが鍵です。

（2）オックスフォード学生の勉強時間とその構成

回答： オックスフォード学生の勉強時間は、週約40時間で、英国の大学の中では長い方です。もちろん、週40時間より遥かに長く勉強している学生もいれば、その時間に満たない学生もいます。この勉強時間は、対面授業、チュートリアル、セミナー、講義、研究室での作業、その他全ての実習・実技、フィールドワーク等、及び独学の時間に分類されます。そして、独学の時間こそ、チュートリアルシステムの要です。

（3）チュートリアルシステムの機能、教員の負担、他大学への提案

① 内容と機能

回答： 通常、二～四人の学生と一人の教員との間で、週1回かそれ以上の頻度で行われます。何年前に始まったのかは知りませんが⁷⁸、オックスフォード大学において、かなり昔から行われてきたものです。

少人数のグループで行われるため、学生は非常に「さらされて」いて、他の多数の学生の陰に隠れることはできません。学生は、よく準備をしてチュートリアルに臨むことが求められていて、前の週に行った学修について発表します。具体的には、エッセイを書いてきて、それを他の学生と教員の前で読み上げます。その後、そのエッセイについてディスカッションを行います。非常にフレキシブルです。

他の形態の教授法と大きく異なる点は、学生の能力を押し上げたり、引っ張り上げたりする程度の大きさです。学生が参加を望む限り、対話は伸びていき、学生はある意味、その能力の限界を押し上げられます。また逆に、チュートリアルでは、学生が理解できていない部分や知識の欠けている部分があるかどうか、きちんと学修をしているかどうか非常に明らかになるため、学修が遅れている学生がいた場合は、その学生を引っ張り上げることもできます。この意味で、チュートリアルは、学生が一定の学修レベルを保っている

⁷⁷ University of Oxford 前掲注8 p.8

⁷⁸ Tapper, T., & Palfreyman, D. 前掲注68 p.97によれば、現在の形のチュートリアルは19世紀より行われるようになったという。

(回答続き) かどうかのチェック機能を果たすとも言えるでしょう。

② 教員の負担

回答： 教員は、週に 6 時間のチュートリアルティーチングを行うよう任命されます。ただし、この 6 時間という時間がどのように計られるのかは分かりません。

私が先日、新しくチューターに任命された心理学分野のある教員にインタビューをしたところ、非常に面白いことが分かりました。彼は、非常に経験豊かな中堅の教員で、以前はロンドンの別の大学で教鞭をとっていました。彼によると、オックスフォード大学では、他の大学よりも多くの教育を行わなければなりません。彼自身がそこから得るものの方がそれ以上に大きいとのこと。そして、彼は、大教室での講義形式の授業等と比べて、オックスフォード大学での教育を非常に楽しんでいるそうです。私は、彼の感想は、珍しいものではないと思います。

オックスフォード大学には、教えられたことに対して批判的になることが奨励される文化があるので、受身の学びではありません。教員がそれまで考えつかなかったような非常にエキサイティングなアイデアが、学生の側からしばしば出されます。そして、時としてそれは教員の研究に寄与することもあります。真に優れたチュートリアルにおいては、アイデアの流れは一方方向ではなく、双方向なのです。

しかしながら、研究成果を上げることへのプレッシャーが増加する中、「教育対研究」という問題は依然として存在します。これは非常に難しい問題です。ただ、オックスフォード大学は、他の大学に比べて一学期の期間が短く、8 週間です⁷⁹。そこで、学期外の時間が他の大学よりも長くなっています。何人かの教員に聞いた話によれば、学期中には授業や事務的な仕事に集中でき、学期外には研究に集中できるとのことです。

なお、オックスフォード大学は、大学院学生にも教育に関わる機会を与えようとしています。私自身が本学の学生であった頃も、最良のチューターの一人は大学院学生でした。

③ 他の大学への提案

回答： チュートリアルシステムは、非常に費用がかかるため、他の大学が取り入れるのはおそらく難しいでしょう。

オックスフォード大学でさえ、最近は伝統的な教授法と並んでオンライン形式の授業など新しい教授法を取り入れ始めています。

⁷⁹ 例えば、2014 授業年度のアカデミック・カレンダーは以下のとおり。

Michaelmas 2014: 12 October–6 December

Hilary 2015 : 18 January–14 March

Trinity 2015 : 26 April–20 June

University of Oxford (2014). *Dates of Terms*, <http://www.ox.ac.uk/about/facts-and-figures/dates-of-term> (accessed 2014-11-06)

4. 考察

(1) 学外学修プログラムについて

英国の大学においても、留学を含む海外体験、インターンシップやボランティア等の学外学修の機会の提供に力が入れているが、その主たる目的は、日本と異なり、「エンプロイヤビリティ」の向上と「学生の経験」の向上にあるため、日本において、大学での学びの動機付け、受身な学修態度の改善、主体的な思考力・グローバルな視点・コミュニケーション力・自立心・競争意欲の養成といった目的を達成するための手段としての学外学修プログラムを検討する際には、英国における学外学修プログラムの実施態様は単にそのまま参考とできるものではなく、日本は独自に効果的な実施方法を検討する必要があるだろう。

ただし、海外体験や就労体験の機会を増やす方策としては、英国のようにアラムナイを活用する取り組みが検討されるとよいだろう。その際、シェフィールド大学のように、学生を大切にし、学生に良い経験をさせ、良い思い出をもってもらうことが有効であると考えられる。学生が入学してから、大学への協力が可能なアラムナイとなるまでには長期間を要するが、長期間を要するからこそ、学生へのより良い経験の機会の提供を早期に実行に移すことが望まれる。また、日本において就労体験の機会を増やすためには、シェフィールド大学の取り組みのように、学生側には様々なスキルを身につけられると共に将来その企業に雇用される可能性が高まるというメリット、企業側には雇用活動経費の削減というメリットがあるというウィンウィンの状態が作り出されなければ、参加したい学生も、機会を提供したい企業も増えないだろう。

なお、英国がエンプロイヤビリティや学生の経験の向上という概念を重視するようになった背景は、必ずしも英国固有のものではなく、日本にも共通する部分がある。今後、日本において、高等教育を国家経済の成功と強く結びつける考え方をとる場合や、学生に対して授業料に見合う価値を提供するという考え方がより求められるようになった場合、英国におけるエンプロイヤビリティ向上、学生の経験の向上に対する取り組みを参考とすることができるだろう。

学生全員への学外学修プログラムへの義務付けの是非に関しては、オックスフォード大学スタッフは「学外学修への参加は、学生自身が責任をもって行うべきであり、明確な目的をもって行わなければ意味がない」という考えをもっており、オックスフォード大学、シェフィールド大学のスタッフは両者とも、学外学修は大学が学生側に義務づけるべきでなく、学生の自主的な意思に任せるという考えをもっていた。また、英国のエンプロイヤビリティ向上のための取り組みの今後の主な方向性は、学生自身に自分のエンプロイヤビリティスキルの発達に対する責任をもたせ、また、学生自身をそのプロセスの中心に置くというものであった。日本においても、学生自身に責任と目的意識を持たせるという考え方がとられるべきではないだろうか。そのためには、学生自身が学外学修への参加の必要性や目的を認識する機会を、できれば大学入学前の段階に設ける必要がある。学外学修プログラムの実施に際して、学生の意見の調査や取り入れなどをどの程度行うべきかは別途検討が必要となるだろう。

学外学修実施のためのアカデミック・カレンダーの延長の是非に関しては、オックスフォード

大学のスタッフは、それにより波及的に生じるマイナスの影響から、いかなるアカデミック・カレンダーの延長もアカデミックな目的に基づくべきであるとの考えをもっていた。一方で、シェフィールド大学での Year out placement のように、1 年間の間に様々なスキルを得られ、卒業後の就職がより確実になるなどのメリットがある場合は、1 年卒業が遅れたとしても学生側も学外学修への参加を厭わない。日本において、アカデミック・カレンダーの延長が必要となる場合には、そのマイナスの影響と学外学修のプラスの効果の両方を勘案した上での慎重な検討が求められる。

（２）学生に勉強させる仕組みについて

概念上、英国の単位制では 1 週間に 40 時間の学修が必要とされているが、日本の単位制では 1 週間に 48 時間の学修が必要とされている。学生に求める学修時間は、当然のことながら、国によって異なるのである。日本の学生の学修時間が、必要とされている学修時間に満たないことを問題視する以前に、必要とする学修時間自体が日本にとって真に理想的な設定であるのかを今一度確認する必要があるだろう。

学生の実際の学修量に関しては、英国では HEPI-HEA Student Academic Experience Survey 2014 の結果によれば 1 週間に 33.82 時間であるが、日本では 1 週間に 27.6 時間⁸⁰であり、英国も日本と同様、学生の実際の学修量は概念上必要とする学修時間に比べ不足している。不足している学修時間は日本の方が長い、学修時間だけを比べれば⁸¹、1 日平均では約 1 時間であり、英国と日本は学修時間の面では大きな差がないようである⁸²。また、英国でも日本と同様、他国と比較した学修時間の少なさが過去に問題視されていたことが確認できた。しかし、今回調査を行った限りでは、英国が学生の学修量を増やすために特段の取り組みを行っているのかどうかは分からなかった。少なくとも、学修時間という尺度の捉え方に関しては、英国では、学修時間を一つの基準とすることの意義を認めつつも、必要な学修の量を測る唯一の正しい方法はないと考えられており、私的その他の形態の独学の時間の重要性や、どのような学修効果を目指して設定し、それが実際に達成されたのかを知ることの重要性も認識されているようである。また、英国における調査結果では、学修時間は学問分野によっても大きく異なり、同じ学問分野であっても機関によって異なっていた。これらのことから、日本において学修を生み出す仕組みを検討する際、学修時間のみを唯一絶対の尺度として捉えるのではなく、必要な学修効果等へも目を向けることを提案したい。また、理想的な学修量を一律に設定するのではなく、少なくとも学問分野の差異を考慮した上で設定することが必要ではないだろうか。

⁸⁰ 1 日 4.6 時間の学修時間に 6（日）を掛けた場合。

金子元久（2011）、「日本の大学教育—三つの問題点」，文部科学省中教審大学教育部会（第 4 回）資料 2-4，http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2011/09/01/1310371_3.pdf（2015 年 1 月 20 日アクセス）

⁸¹ 正確には、統計の対象、時期等をそろえて行った調査による結果を元に比較する必要がある。

⁸² 日英の大学生の学修時間に大きな差がないことから、日本の大学生の学修時間は、アメリカのそれと比べるだけでなく、「詳細な国際比較に基づいて検討する必要がある」と本田は主張している。

本田由紀(2012).「第 2 回 学修時間は真の焦点か」，大學新聞 Web 版（連載大学改革の行方）．<http://daigakushinbun.com/post/views/666>（2014 年 6 月 8 日アクセス）

大学の授業形態に関しては、英国では HEPI-HEA Student Academic Experience Survey 2014 の結果によれば 16 人以上の学生数で行われる授業が約 8 割であり、また、CHERI によるレポートによれば、ヨーロッパのその他の国々と同様、レクチャーとライティング・アサインメントが重視されていることが分かった。このことから、ライティング・アサインメントが重視されていることを除いては、授業形態は日本の大学と大きな差異はないようである。もっとも、オックスフォード大学などの一部の大学では、チュートリアルという特殊な授業形態がとられている。学生の独学を生み出し、自分で考える力や分析的・批判的思考力を養うことに加え、学生の能力の限界を押し上げたり、遅れをとっている学生の学力を向上させたりするという機能を持ち、さらに、良いチュートリアルでは教員自身が得られるものもあるなど、様々な効果のあるチュートリアルは、日本において、学生に勉強させる仕組みを検討する際、参考とする意義が大いにあると考える。

しかし、現在の日本の大学においては、たとえ資金面の問題がクリアされたとしても、チュートリアルの実現は不可能である。

まず、単位制の問題がある。オックスフォード大学でのチュートリアルを可能とする最大の要因は、英国では単位制を採用するかどうかの判断が各大学に任されていることであると考ええる。チュートリアルのような特色ある授業形態を実施するためには、単位制のあり方を見直すことが必須である。

次に、教員の負担の問題がある。教員は、授業に加え、研究費獲得のための膨大な書類作成、事務的作業・雑務等に追われ、研究のための時間が著しく不足しているのが現状である。オックスフォード大学のような、教員が教育や事務作業に携わる期間を短く濃密なものにし、研究だけに集中できる期間をつくるというアカデミック・カレンダーの工夫に加え、教員の教育・研究以外の負担をできるだけ軽減するための策がとられない限り、チュートリアルは可能とならないだろう。

さらに、学生数の問題がある。オックスフォード大学では、学生数は、大学が全ての学生に対して質の高い教育を提供できるかどうかという観点から決定されるべきであるという理念をもっているが、現在の日本の大学では、学生一～数人对教員一人という教授スタイルを可能にするために学生数を減らそうとすれば、教員数まで減らさなければならない。

なお、本稿では、学生に勉強させる仕組みを作り出す必要があるという前提に立って調査を行ってきたが、そもそも、この前提は正しいのだろうか。日本の高校生は、米国の高校生よりはるかによく勉強し、大学入学時までにより多くのことを学んでいると指摘する人もある。大学入学前までの学びの内容・態様にまで視野を広げた上で、大学での学びのあり方を検討していくべきとも考えられる。今後、この観点からの検討が行われることを期待する。

5. 謝辞

本稿の作成にあたり、多忙な中インタビューにご協力くださったオックスフォード大学、リーズ大学、シェフィールド大学の皆様、インタビューの実施にあたり多大なサポートをしてくださったポリー・ワトソン現地職員、多くの助言をいただいた竹安邦夫センター長、松本秀幸副センター長に改めて感謝申し上げます。また、ロンドンセンターでの1年間の海外研修を温かくサポートくださり、様々なことを学ばせていただいた竹安邦夫センター長、平松幸三前センター長、松本秀幸副センター長、ポリー・ワトソン現地職員、香月壮之介国際協力員、西澤直子現地職員、熊谷果奈子アドバイザー、鈴木祥功慶應義塾大学ロンドンオフィス職員、1年目の東京本部での国内研修時より大変お世話になった日本学術振興会東京本部の皆様（所属していた研究協力第一課若手交流第一係では、阿部幸子課長、宅間裕子前課長、多田智子係長、須川真衣職員に多大なご指導をいただきました。海外センター係の皆様はもちろんのこと、その他の部署の多くの方々にもお世話になりましたがこちらではお名前を挙げることができずお詫びいたします。）、熊谷純一熊本大学職員を初めとする先輩協力員の方々、研修に送り出してくださった東京大学、研修応募前から研修中まで様々な形でサポートしてくださった東京大学職員の方々に、この場をお借りして深くお礼申し上げます。

英国大学における留学生獲得への取り組み事例紹介

ロンドン研究連絡センター

香月 壮之介

1.はじめに

急速なグローバル化が進んでいる現在において、社会に高度な人材を輩出し、研究成果を還元する役割を求められる大学においても、国際化の必要性は迫られている。

大学の国際化推進のために、海外から優秀な研究者や学生の受け入れ増を目的に 2008 年には「留学生 30 万人計画」策定¹し、2020 年を目途に日本国内で 30 万人の留学生を受け入れる目標が打ち立てられている。

また、2012 年から発足した第 2 次安倍内閣においては「グローバル人材」育成を大きな目標の一つとして掲げ、「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」や「スーパーグローバル大学等事業」等の事業によって、大学の国際化とグローバル人材の育成を推進している。

私の派遣元である熊本大学も昨年 9 月に文部科学省「スーパーグローバル大学等事業」へ採択され、構想調書において海外で通用する日本人学生育成のための海外留学推進と併せて、キャンパス内においても日常的に外国人との交流を図るべく、国際的な環境を提供するため、外国人流学生数を 2013 年度の 764 人（通年）から 2023 年度までの 10 年間で 1600 人（通年）まで増加させることを目標として掲げている。²

本報告では世界の留学生市場においても主要な受入国となっている英国の高等教育機関が海外から優秀な留学生を獲得するにあたってどのような取り組みを行っているのか、大学のリクルートメント担当者からのインタビューを通じて具体的に紹介し、今後の日本の大学における留学生獲得推進のヒントを見つきたい。

¹ 文部科学省「留学生 30 万人計画」骨子の策定について（2008 年 7 月 29 日）
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm（アクセス日：2015 年 2 月 24 日）

² スーパーグローバル大学創成支援 熊本大学 構想調書
http://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/shinsa/h26/sgu_chousho_b10.pdf（アクセス日：2015 年 2 月 24 日）

2. 英国大学の海外からの収入

英国における高等教育産業は経済界で大きな位置を占めている。2011-2012 年度での高等教育産業の総収入は 279 億ポンドに達する。この金額は広告・マーケットリサーチ産業、法曹産業と同程度であり、出版業界、コンピューター製造業界、基礎製薬業界よりも大きい金額である。³

Type of income	UK public sources	UK private sources	International sources	Totals
Funding council grants	8,271	0	0	8,271
Tuition fees and education grants	1,287	4,756	3,634	9,676
Research grants and contracts	2,239	1,348	923	4,510
Other income	1,843	2,232	1,105	5,180
Endowment and interest	0	285	0	285
Totals	13,640	8,621	5,662	27,922

表 1 : Estimated Sources of University Income, by value 2011-12

(単位 : 100 万ポンド)

表 1 のとおり、2011-2012 年度の高等教育産業における総収入の約 30%のみがHEFCE⁴などのファンディングカウンシルからの助成金⁵であり、その他の収入を併せても、英国内からの公的機関からの収入は、総収入の約 49% (136 億ポンド) にしか及んでいない。

海外からの収入は総収入の約 20% (56.6 億ポンド) に及ぶ。これには留学生からの授業料収入、海外の企業や公的分野からの委託研究やコンサルタント収入および宿泊施設やケータリングの提供による営業収入などが含まれている。その内、EU外の留学生からの授業料収入は 32.4 億ポンドであり、海外からの収入の 57% (総収入の 10%強) となっており、英国大学において留学生からの授業料収入が非常に大きな割合を占めている。

³ THE IMPACT OF UNIVERSITIES ON THE UK ECONOMY p8-9

<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Documents/2014/TheImpactOfUniversitiesOnTheUkEconomy.pdf>
(アクセス日 : 2015 年 2 月 23 日)

⁴ The Higher Education Funding Council for England (イングランド高等教育助成会議) Funding institutions
<http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/invest/institns/> (アクセス日 : 2015 年 2 月 23 日)

3. 英国における留学生の受け入れ状況

表 2：留学生市場における各国のシェア (%)

	2000	2012
United States	22.76	16.35
United Kingdom	10.68	12.56
Germany	8.96	6.35
France	6.57	5.99
Australia	5.07	5.51
Canada	4.52	4.89
Russian Federation	1.97	3.86
Japan	3.19	3.33
Spain	1.95	2.16
China	1.74	1.97
Italy	1.19	1.72
Austria	1.46	1.69
Other OECD	12.69	16.44
Other G20 and non-OECD	17.25	17.18

表 2 は、OECDが発行する[Education at a Glance 2014] ⁶では、Trends in international education market shares (2000, 2012)⁷として、2000 年度から 2012 年度の 12 年間における世界の留学マーケットにおける受入国のシェアを追ったものである。2000 年度から 2012 年度に至るまで英国は世界第二の留学生受入国を維持している。

さらに、英国が占める留学生市場のシェアは 2000 年度の 10.68%に対して 12.56%であり、シェアを拡大している。対して、シェア 1 位の米国は 2000 年度に 22.76%あったシェアが、2012 年度には 16.35%となっており、英国との差が徐々に縮まっている。世界の留学生の総数は 2000 年度に約 210 万人だったのに対し、2012 年度は約 450 万人と倍増している。2020

年には世界の留学生総数は 700 万人に達するとの調査報告 ⁸もあり、今後も留学生獲得競争が激化されることが予想される。

表 3：英国内の留学生数 (人)

Region	2012-13	2013-14
China	83790	87895
India	22385	19750
Nigeria	17395	18020
Malaysia	15015	16635
United States	16235	16485
Hong Kong	13065	14725
All other	132095	136685
European Union	125290	125300
Total	425265	435495

英国内での留学生受け入れの動向については、2008-2009 年度に約 37 万人であった留学生の受入数は 2012-2013 年度においては約 42.5 万人と 2008-2009 年度約 15%の伸びを見せている ⁹。受け入れ上位国 (EU圏外) は 1 位から中国・インド・ナイジェリア・マレーシアと続いている。

⁵ その他、BBSRC, EPSRC などのリサーチカウンシル、地方自治体、NHS なども含まれる。

⁶ OECD Education at a Glance 2014 <http://www.oecd.org/edu/eag.htm> (アクセス日：2015 年 2 月 23 日)

⁷ OECD Trends in international education market shares (2000, 2012) <http://dx.doi.org/10.1787/888933118827> (アクセス日：2015 年 2 月 23 日)

⁸ UNESCO Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution p6 <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001831/183168e.pdf> (アクセス日：2015 年 2 月 23 日)

⁹ HESA Students and Qualifiers Data Tables <https://www.hesa.ac.uk/component/datatables/?view=category&catdex=3> (アクセス日：2015 年 2 月 23 日)

4. 大学におけるインタビュー

前章までで英国における高等教育産業が経済界にいかに関与しているのか、また、世界の留学生市場における英国が占めるシェアの大きさ、英国内における留学生のトレンドを紹介してきた。本章では大学の担当者からのインタビューをもとに、具体的に各大学においてどのように留学生のリクルートメント活動を行っているのかを紹介したい。

4-1 University of Reading

訪問日：2014年7月3日

面談者：Mr. Craig J. Lennox

International Office F- Regional Manager- East
Asia



大学概要：

1926年創立。ロンドン西部のレディングに位置する研究型総合大学。2014年現在、学部生 9,320 人、大学院生 4,725 人、合計 13,595 人（うち留学生 2,575 人）の学生数を持ち、地球・環境科学、農学、建築学、マネジメント等の分野に強い。

2013/14 Times Higher Education 世界大学ランキングにて、194 位（英国内 29 位）。

International Office の構成：

International Office に留学生のリクルートメントを担当するチームとして、各地域（アメリカ、中央・南アジア、東アジア、ヨーロッパ、中東・アフリカ、東南アジア）を担当する 6 名の Regional Manager を置いている。

留学生獲得への取り組み：

- ・留学生獲得の対象国については、留学生市場の動向、トレンド等から大学の執行部が策定した International Strategic Plan¹⁰により決定される。各地域を担当する Regional Manager は担当地域において設定されたターゲットを中心にリクルートメントを行う。

- ・British Council が各国で開催する UK Education Exhibition 等、担当国で開催される留学説明会に参加する。

- ・担当地域各国の留学エージェントと契約し、留学生獲得を委託するとともに、留学希望者に対する情報提供、入学手続きの補助を行っている。また、上記の留学説明会にも大学の担当者として参加することがある。

¹⁰ University of Reading – International Strategy

<http://www.reading.ac.uk/web/FILES/strategies-policies-documents/University-of-Reading-International-Strategy.pdf>

（アクセス日：2015年2月24日）

- ・エージェン特契約は定期的に見直しが行われる。紹介された留学生の数・レベル等のパフォーマンスが評価され、契約の更新や報酬額が査定される。
- ・大学のウェブページを通じて学生からの直接応募を受付。大学の留学生募集用ホームページには 60 カ国以上留学希望者へ向けた情報に対応¹¹しており、入学へ向けた申請手順、ビザ取得手続き、各国のエージェン트의連絡先、現地での留学説明会の予定等を掲載している。



Mr. Craig J. Lennox

4-2 Newcastle University

訪問日：2014 年 10 月 2 日

面談者：Ms. Alison Tate

International Office - International Partnership Manager

大学概要：

1871 年創立。イングランド北部のニューカッスルに位置する研究型総合大学。ラッセルグループ¹²に所属。2014 年現在、学部生 16,290 人、大学院生 6,120 人、合計 22,410 人（うち留学生 5,265 人）の学生数を持ち、医学・生命科学、地学、工学、物理学の分野に強い。

2013/14 Times Higher Education 世界大学ランキングにて、198 位（英国内 31 位）。

International Office の構成：

International Office は International Partnership, Support and Logistics, International Recruitment の 3 つのチームに分かれており、International Recruitment Team に 8 名の地域担当 International Officer（中東・北アフリカ、東アジア・アメリカ、サハラ周辺、東南アジア 2 名、インド、中国）を置いている。

¹¹ University of Reading - Country specific information

<http://www.reading.ac.uk/Study/international/prospective-students/study-int-prospective-5-landing-course-finder.aspx>
（アクセス日：2015 年 2 月 24 日）

¹² 英国内大規模研究型大学 24 校で構成されたグループ

<http://www.russellgroup.ac.uk/>（アクセス日：2015 年 2 月 24 日）

留学生獲得への取り組み：

- 大学執行部によって策定された**University Internationalization Strategy** ¹³により、EU圏外の25カ国を重点国として定めている。**International Officer**は担当地域内の重点国を中心にリクルートメント活動を行う。
- **Web**による広報も充実しており、大学のホームページにおける各国留学希望者向けの入学案内のほか、**You Tube**内に大学のチャンネルを立ち上げ、在学生による大学紹介や入学方法の紹介ビデオを公開している。¹⁴
- **INTO**プログラム ¹⁵の進学準備コースを大学内に設置しており、工学部を中心に準備コース修了生を多く受け入れている。
- 海外拠点として医学部マレーシアキャンパス（**NU Med**）を設置している¹⁶。**Newcastle University**は歴史的に多くのマレーシア人留学生を医学部へ受け入れており、マレーシアに大きな同窓会組織を持つ、政府関係者にも同窓生が在籍しており、マレーシア政府の協力を得て2009年に拠点を建設した。現地では5年間の医学部プログラムと3年間のバイオメディカルサイエンス学部の学位を提供している。マレーシアでの学位取得後に本校の大学院に進学する学生が増加している。
- シンガポール工科大学、南洋工科大学との共同で工学系を中心とした学部・大学院の共同学位プログラムをシンガポールにて提供している。¹⁷



Ms. Alison Tate

¹³ Newcastle University - Internationalization Strategy
<http://www.ncl.ac.uk/international/about/strategy.htm> （アクセス日：2015年2月24日）

¹⁴ YouTube - Newcastle University
<https://www.youtube.com/user/NewcastleUniOfficial> （アクセス日：2015年2月24日）

¹⁵ 英米の大学と協定し、学部・大学院入学前準備コース提供するプログラム。英国内11校の大学と協定がある。
<http://www.intohigher.com/uk/en-gb/home.aspx> （アクセス日：2015年2月24日）

¹⁶ Newcastle University Medicine Malaysia
<http://www.ncl.ac.uk/numed/> （アクセス日：2015年2月24日）

¹⁷ Newcastle University Singapore
<http://www.ncl.ac.uk/singapore/> （アクセス日：2015年2月24日）

4-3 The University of Edinburgh

訪問日:2014 年 11 月 10 日

面談者: Ms. Ester Sum

International Office - International Officer
– East Asia



大学概要:

1583 年創立。スコットランド・エジンバラに位置し、英国内で 6 番目に長い歴史を持つ研究型総合大学。ラッセルグループに所属。2014 年現在、学部生 19,015 人、大学院生 8,605 人、合計 27,625 人（うち留学生 6,315 人）の学生数を持つ。

2013/14 Times Higher Education 世界大学ランキングにて、39 位（英国内 6 位）。

International Office の構成:

International Office は Recruitment & Development, Go Abroad & Summer School, Student Advisory Service, Strategy & Partnerships の各チームに分かれる。Recruitment & Development には 6 名の International Recruitment Officer（中央・南アジア、中東・アフリカ、北米・ブラジル、ラテンアメリカ、東アジア、東南アジア）が置かれる。また、北京、ムンバイ、サンパウロに海外オフィスを設置している。主な業務は現地の協定校とのプログラムの運営や、同窓会の運営である。

留学生獲得への取り組み:

- ・留学生獲得の対象国については、大学の執行部が策定した International Strategic Plan により決定される。
- ・特に東アジアについては中国・香港を重点地域としてみなしており、International Officer が現地の留学フェアやエキシビション等に出向き、直接リクルートメント活動を行っている。
- ・香港については同窓会組織の影響力が強く、同窓生の子弟や関係者が入学するケースが多いため、同窓会との連絡を密に行い、関係の維持に努めている。
- ・各国の留学エージェントと契約し、リクルートメント活動・入学手続き等を委託している。不正なエージェントを防ぐために、大学のホームページにエージェントのリストを掲載し、リストに載っていないエージェントを利用しないよう注意喚起を行っている。また、リストに掲載されているエージェントであっても、留学希望者との間に問題を起こす可能性があるため、同ページ上に、問題があった場合に大学へ直接相談できる窓口を設けている。¹⁸
- ・2014 年にサマースクールの規模を拡大し、より多くの学生の受け入れを目指している。サマースクール参加者から多くの学生がフルタイムの学生として入学することを期待している。

¹⁸ The University of Edinburgh - Representatives - Roles & responsibilities
<http://www.ed.ac.uk/studying/international/representatives/representative-roles> （アクセス日: 2015 年 2 月 24 日）

4-4 Aberystwyth University

訪問日:2014 年 11 月 18 日

面談者: Ms. Catrin Griffiths International Office -
International Partnership Officer



大学概要: 1872 年ウェールズ大学のカレッジの一つとして創立。ウェールズ西部のアベリストゥウィスに位置する研究型総合大学。2014 年現在、学部生 9,560 人、大学院生 1,610 人、合計 11,170 人（うち留学生 770 人）の学生数を持ち、生物学、コンピューターサイエンス等に強い。

2013/14 Times Higher Education 世界大学ランキングにて、301-350 位（英国内 40 位）。

International Office の構成:

International Office には 16 名が在籍。Director の下に Partnership, Student Support, Compliance, Study Abroad, Regional Sales Team に分かれる。Regional Sales Team は 5 名の International Officer が在籍し、アメリカ、中東、アフリカ、インド、中国（東アジア）を担当する。

留学生獲得への取り組み:

- ・各地域を担当する International Officer 現地の留学フェアやエキシビション等に赴き、直接リクルートメント活動を行っている。
- ・東アジアにおいては、特に中国をメインのターゲットとしている。大学のホームページには中国人留学希望者へ向けた中国語のページ及びパンフレットを準備している。
- ・中国・ナイジェリアなど受け入れの多い特定の国のみエージェントと契約をしており、留学生獲得を委託するとともに、留学希望者に対する情報提供、入学手続きの補助を委託している。
- ・マレーシア等では同窓生にエージェント業務を委託しており、入学希望者への情報提供等を行っている。
- ・海外拠点として 2015 年秋にモーリシャスに新しいキャンパスを立ち上げる予定である。モーリシャスキャンパスでは、会計、ビジネス、法学、コンピューターサイエンスの学部課程とビジネス、コンピューターサイエンスの修士課程を提供する予定である。希望する学生は英国の本校への転学が可能である。¹⁹

¹⁹ Aberystwyth University, Mauritius Branch Campus
<http://www.aber.ac.mu/> （アクセス日: 2015 年 2 月 24 日）

5. まとめ

今回インタビューを行った大学は、**Times Higher Education** 世界大学ランキング上位 50 校に位置するトップレベルの大学から地方の中規模程度の大学までさまざまな規模の大学であった。インタビューしたすべての大学において国際部にリクルートメント専門の部署が設置され、各地域担当の専門性を持ったスタッフが配置されている。大学担当者とのインタビューの際にキャリアパスの話についても伺ったところ、ほとんどの職員は学内人事異動がなく、留学生獲得業務を長年続けており、高い専門性を身につける環境にあり、ポジションを移る際にもよりよい報酬を求めて他大学のリクルートメント部門に移ることが多いとのことであった。

大学執行部は大学のおかれた状況や特定の国との関係、留学生市場のトレンド等を分析し、ターゲットを設定し、上記のような高い専門性を持つスタッフにより、各大学の持つ資源に応じて、現地における説明会の実施、ウェブページの設置、エージェントへの委託、海外拠点の設置、同窓会への委託などさまざまな方法を使い積極的に留学生の獲得を目指している。

今回の調査において分かった各大学の具体的な取り組みをそのまま日本の大学に適用することは難しいであろうが、大学において戦略的にターゲットを設定し、限られた資源の中で積極的に留学生を獲得の向けた取り組みを行っていくことが重要であると感じた。

6. 謝辞

本調査にあたり、インタビューを受け入れてくださった大学関係者の方に心から感謝いたします。また、研修の機会を与えてくださり、ご支援いただいた日本学術振興会の皆様及び熊本大学の皆様、海外研修中大変お世話になった日本学術振興会ロンドン研究連絡センターの皆様に深く感謝申し上げます。

スウェーデンの大学における医学部の国際化
ー組織と国際業務に携わる人材ー

ストックホルム研究連絡センター
大江 佐乙美

1. はじめに

近年、高等教育機関における国際競争力の強化や優秀な人材の獲得は、各国・地域で政策的に進められ、わが国も双方向の留学生交流の推進や、教育・研究環境の国際化に積極的に取り組んでいる¹。人材の国際的な流動性が非常に高い欧州においては、欧州 47 か国が参加する²ボローニャ・プロセス³による高等教育改革が進み、また欧州連合（EU）の 2020 年までの中期成長戦略“Europe 2020”でも、若者の雇用状況改善の観点から、国際的な人的モビリティを促す高等教育機関の国際的な教育・研修の質の向上が目標に掲げられる⁴など、EU 全体や国家単位での取り組みが進められている。EU の中でも、スウェーデンは国民の英語運用能力が非常に高く⁵、経済的に豊かであり、また高等教育機関における教育・研究予算の合計が世界で 4 位⁶であるなど、国際化の基盤が比較的築きやすい環境が整っている。わが国とスウェーデンは、同じ英語を母国語としない国家ではあるが、その背景や資質に違いがあると言える。

不可逆的な国際化の進展は、医学部においても例外ではなく、わが国でも、優秀な医療系人材の育成や研究者獲得のため、国際的な動向を踏まえた教育・研究・診療の改善・充実化が必要とされている⁷。では、こうした世界的な動向において、スウェーデンの医学部ではどのような体制のもと取り組みを進めているのだろうか。

そこで本稿では、スウェーデンの医学部における国際化に向けた体制づくりと、国際業務に関わる人材、特に管理業務に携わる職員⁸に焦点を当てた調査を行い、医学部における国際化のあり方について考察を行うこととした。

¹ 文部科学省編『平成 25 年度文部科学白書』（2014 年）pp.228-229

² European Higher Education Area（EHEA）HP、History of EHEA <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=3>

³ ボローニャ・プロセスとは、「ヨーロッパ域内の高等教育に、学士・修士・博士から成る学位システムと単位制度（欧州単位互換制度：ECTS）を中心とした共通の枠組みを構築し、学生や教員の交流を高め、域内の高等教育の国際競争力の向上を狙いとする」山本眞一『質保証時代の高等教育（下）【教育・研究編】』（2013 年）p.235 より引用

⁴ 欧州委員会“Europe 2020”（2010 年）p.13 欧州連合 HP に掲載

⁵ Education First の“EF English Proficiency Index”によると、スウェーデンの英語運用能力は欧州内で 3 位である。なお、1 位はデンマーク、2 位はオランダ、4 位はフィンランド、5 位はノルウェーと、北欧諸国が上位を占める。Education First HP、EF EPI 2014 Rankings <http://www.ef.se/epi/>

⁶ スウェーデン高等教育省“2013 status report”（高等教育白書）（2013 年）p.9 スウェーデン高等教育省 HP に掲載 <http://www.uk-ambetet.se/download/18.1c251de913e9bc40e780003403/1403093616295/annual-report-2013-ny.pdf>

⁷ 文部科学省の大学教育改革支援では「高度医療人材の養成と大学病院の機能強化」を目指す取り組みが行われており、国内外の医学・医療の発展や、国際標準の医学教育の充実化を目指す助成事業が実施されている。

文部科学省 HP、国公立大学を通じた大学教育改革の支援 http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/index.htm

⁸ 本稿では、教育職を「教員」、事務職を「職員」として表記し区別する。また両方を指す場合は「教職員」とする。

※ウェブサイトのアクセスは全て 2015 年 1 月 30 日

2. 調査対象大学の概要および全学的な国際化動向

2.1 調査対象大学の概要

本稿作成にあたり、医学部を持つスウェーデンの大学⁹のうち、ウプサラ大学、ヨーテボリ大学、ルンド大学、カロリンスカ研究所の4校の国際業務に携わる職員を訪問する機会を得た。スウェーデン国内には、その他リンショーピン大学（Linköping University）、ウメオ大学（Umeå University）、エレブロ大学（Örebro University）にも医学部があるが、本稿では訪問した4校に関する調査内容に基づき比較検討を行う。なお、調査を行った大学はいずれも国立大学である。表1に、各大学の概要をまとめる。

表1：各大学概要¹⁰

大学名	概 要
ウプサラ大学 Uppsala universitet (瑞) Uppsala University (英)	スウェーデン最古の大学。2013年にゴッドランド大学を合併し規模が拡大した。 【設立年】1477年 【学部数】9 (神学、法学、人文科学、言語学、社会科学、教育科学、薬学、医学、理工学) 【本部所在地】ウプサラ県ウプサラ市 (スウェーデン中部) 【学生数】学士・修士 45,354 名 博士 2,522 名 【教職員数】6,840 名
ヨーテボリ大学 Göteborgs universitet (瑞) University of Gothenburg (英)	スウェーデン第2の都市ヨーテボリにある総合大学。 【設立年】1907年 【学部数】8 (医学、自然科学、人文科学、美術、社会科学、経営・経済・法学、教育、情報技術) 【本部所在地】ヴェストラ・イエータランド県ヨーテボリ市 (スウェーデン南西部) 【学生数】学士・修士 37,296 名 博士 1,854 名 【教職員数】5,762 名
ルンド大学 Lunds universitet (瑞) Lund University (英)	ウプサラ大学に次ぐ、北欧でも古い歴史を持つ総合大学。 【設立年】1666年 【学部数】8 (工学、理学、法学、社会科学、医学、人文・神学、経済・経営学、芸術) 【本部所在地】スコーネ県ルンド市 (スウェーデン南部) 【学生数】学士・修士約 47,700 名、博士約 3,200 名 【教職員数】7,546 名
カロリンスカ研究所 Karolinska Institutet ※英文でも同じ名称を使用	スウェーデン唯一の医科大学。ノーベル賞生理学・医学賞の選考委員会が置かれる。 【設立年】1810年 【学部数】1 (医学) 【本部所在地】ストックホルム県ソルナ市 (スウェーデン中部) 【学生数】学士・修士 6,014 名、博士 2,090 名 【教職員数】4,283 名

⁹ スウェーデンの大学は、学士～博士課程まで取得できる university と学士、修士課程のみが提供される university college の2種類があり、本稿では前者を対象とする。また、学士課程を第一サイクル (First Cycle)、修士課程を第二サイクル (Second Cycle)、そして博士課程を第三サイクル (Third Cycle) と呼ぶ。本稿では、スウェーデンの大学の各サイクルを学士課程、修士課程、博士課程と表記する。日本学生支援機構 HP、スウェーデン留学情報 参照

http://www.jasso.go.jp/study_a/oversea_info_swe_a.html#h3_2

¹⁰ 表の作成にあたり、以下を参考とした。

ウプサラ大学 HP、Uppsala University in figures <http://www.uu.se/om-uu/i-korthet/siffror/> (データは2014年現在)

ヨーテボリ大学 HP、Facts & Figures http://www.gu.se/english/about_the_university/Introduction (データは2013年現在)

カロリンスカ研究所 HP、KI in brief <http://ki.se/en/about/ki-in-brief> (データは2013年現在)

ルンド大学 HP、Facts and figures <http://www.lunduniversity.lu.se/about/about-lund-university/facts-and-figures> (データは2013年現在)

※ウェブサイトへのアクセスは全て2015年1月30日

2.2 各大学の全学的な国際化動向

今回調査した4校は、いずれも国際的に高い評価を受けており、それぞれ全学的に国際化に関する戦略が明確に策定されている。医学部について考察を行う前に、全学的な取り組みおよび組織について述べておきたい。

2.2.1 国際的流動性への取り組み

人材の国際的流動性が高いスウェーデンの大学において、国内外の質の高い研究者や学生の獲得は最重要課題の一つとして捉えられ、今回調査を行った4校でも、研究・教育において国際的に魅力ある環境づくりを全学的な目標に置き、積極的な推進が図られている。

教育においては、2011年にこれまで無料だった学士・修士課程におけるEU圏外からの私費学生への授業料の徴収が開始されると、2011/12年の外国人留学生数が前年比約30%の減少を見せたが、政府主導の私費学生を対象とした奨学金が創設されるなど、引き続き優秀な学生の獲得に向けた取り組みが進められている¹¹。調査対象4校とも充実した英語によるプログラムを設けており、海外からの学生を含む全ての学生に平等な教育を提供する体制づくりを目指している。外国人学生受入数がスウェーデンの大学で最も多いルンド大学では、100以上の修士課程プログラムのほか、学士課程においても5つのプログラムを設置している¹²。それに続くウプサラ大学では、41の修士課程プログラムのほか、大学間協定に基づいた交換留学生を対象とするコースが700以上開講¹³されている。また、スウェーデンではカロリンスカ研究所のみが医学部における学士課程プログラム（Biomedicine）を提供している¹⁴。

研究においては、各校とも世界をリードする研究を行う大学として、海外からの博士課程学生や研究者獲得のための研究インフラや雇用制度の充実化、世界トップレベルの研究拠点形成を進めている。例を挙げると、スウェーデンの研究助成機関であるSweden Research Councilが、海外の著名な研究者を長期雇用するための助成事業¹⁵を2013年から実施しているが、ルンド大学を除く3校が過去に助成金を獲得している。特に医学分野においては、カロリンスカ研究所が全体で突出した件数を獲得している。

¹¹ 前掲注6、pp.38-40

¹² ルンド大学 HP、Subject areas

<http://www.lunduniversity.lu.se/international-admissions/bachelors-masters-studies/subject-areas>

¹³ ウプサラ大学 HP、Admissions <http://www.uu.se/en/admissions/>

¹⁴ カロリンスカ研究所 HP、Bachelor's Programme in Biomedicine

<http://ki.se/en/utbildning/1bi14-bachelors-programme-in-biomedicine>

¹⁵ 助成事業“Grants for international recruitment of leading researchers” 助成期間：7～10年 助成額：年間5-15 million SEK スウェーデンリサーチカウンシル HP 参照

<http://www.vr.se/inenglish/newspress/newsarchive/news2013/grantsforinternationalrecruitmentofleadingresearchers.5.4b1cd22413cb479b8051241b.html>

※ウェブサイトへのアクセスは全て2015年1月30日

2.2.2 海外の大学等との提携・国際ネットワークへの加盟

総合大学であるウプサラ大学、ヨーテボリ大学、ルンド大学は、数多くの海外の大学と提携し、また大学間の国際ネットワークへの参加も積極的に行っている。ウプサラ大学は 50 か国以上にある約 400 の機関¹⁶、ヨーテボリ大学は約 900 件¹⁷、ルンド大学は約 680 の機関¹⁸の提携を行っている。提携数は、国際化の数値的な成果として、海外の研究者や学生にとって分かりやすいプロモーション要素となる。一方、カロリンスカ研究所は、数より質の維持・向上に重点をおいた戦略的な提携を行っており、その結果、限定された数の提携先との強い関係を構築している¹⁹。

2.2.3 国際担当組織

わが国でも同様だが、大学における国際関連案件は組織のあらゆる部門で発生する。国際的な人的交流や基盤づくりが進み、殆どの職員が高度な英語運用能力を有するスウェーデンの大学では、各職員が日常的にある程度の国際関連業務に携わっている。しかし近年、「国際化」は多くの大学にとって、その経営戦略の中心的なキーワードとなり、体系化が急速に進んでいる。今回調査した 3 つの総合大学では、いずれも大学本部に総括する組織を置き、各学部と連携を取りながら国際化を推し進めている（カロリンスカ研究所は医科大学であるため後述とする）。近年は、委員会や事務組織のほか、経営組織に国際担当者を設置する傾向にあり、ルンド大学およびヨーテボリ大学は副学長（Pro-Vice Chancellor）、ウプサラ大学は、国際担当学長顧問（Adviser to the Vice-Chancellor）を置いている。

各学部における国際担当組織の設置については、各大学・学部により差が見受けられる。ルンド大学、ヨーテボリ大学は比較的学部への分権が進んでいるが、学部によって国際関連業務の重要度は異なるため、全ての学部組織に設置されている訳ではない。ルンド大学では、8 学部のうち工学部、医学部、経済・経営学部²⁰に、ヨーテボリ大学では医学部、経営・経済・法学部に独立した委員会や International Center 等の管理組織を置く²¹。ウプサラ大学は大学本部による管理の割合が高い。

¹⁶ ウプサラ大学 HP、前掲注 10

¹⁷ ヨーテボリ大学 HP、International cooperation http://www.gu.se/english/cooperation/international_cooperation

¹⁸ ルンド大学 HP、前掲注 10

¹⁹ カロリンスカ研究所 “Strategy 2018” (2014 年) p.26 カロリンスカ研究所 HP に掲載

http://ki.se/sites/default/files/fullangd_strategy2018_eng.pdf

²⁰ ルンド大学 HP、International office

<http://www.lunduniversity.lu.se/about/international-cooperation/international-office>

²¹ ヨーテボリ大学医学部 HP、International Cooperation <http://sahlgrenska.gu.se/english/about-us/int-coop>、経営・経済・法学部 HP、Organization http://handels.gu.se/digitalAssets/1489/1489789_organisationsskiss-english.pdf

※ウェブサイトへのアクセスは全て 2015 年 1 月 30 日

3. 各大学医学部の概要と国際化動向

3.1 各大学医学部の概要

本稿で調査したスウェーデンの大学の医学部には、いずれも様々な医学・医療系学科全般が設置され、学生数や教職員数も多い。中でも特に大規模なのは、スウェーデンの医学研究の約 40% を占める²²カロリンスカ研究所である。本稿の調査対象 4 校の医学部について、表 2 に概要をまとめた。

表 2：各大学の医学部の概要²³

	学生数	教職員数	部門数	英語による 学位課程数	大学病院 ²⁴
ウプサラ大学医薬研究領域 ²⁵ Vetenskapsområdet för medicin och farmaci (瑞) Disciplinary Domain of Medicine and Pharmacy (英)	学士・修士 約 6,600 名 博士 約 800 名	1,515 名	12	修士 5	ウプサラ大学病院 Akademiska sjukhuset
ヨーテボリ大学医学部 (サーलगレンスカアカデミー) Sahlgrenska akademin (瑞) The Sahlgrenska Academy (英)	学士・修士 3,800 名 博士 800 名	約 1,600 名	6	修士 2	サーलगレンスカ大学 病院 Sahlgrenska Universitetssjukhuset
ルンド大学医学部 Medicinska fakulteten (瑞) Faculty of Medicine (英)	学士・修士 約 2,800 名 博士 約 1,100 名	1,848 名	6	修士 5	スコーネ大学病院 Skånes universitetssjukhus
カロリンスカ研究所 Karolinska Institutet (瑞) ※英文でも同じ名称を使用	学士・修士 6,014 名 博士 2,090 名	4,283 名	22	学士 1 修士 8	カロリンスカ大学病院 Karolinska Universitetssjukhuset

²² カロリンスカ研究所 HP、前掲注 10

²³ 表の作成にあたり、以下を参考とした。

ウプサラ大学医薬研究領域 HP、Our disciplinary domain in brief

<http://www.medfarm.uu.se/en/disciplinary-domain/about-us/> (データは 2011/12 年現在)

ウプサラ大学病院 HP、About us <http://www.akademiska.se/en/About-us1/>

ヨーテボリ大学医学部 HP、Vår historia <http://sahlgrenska.gu.se/om-fakulteten/historik> (スウェーデン語のみ) (データ集計年次不明、アクセス時の最終ページ更新は 2014 年 12 月 12 日)

ルンド大学医学部 HP、Facts and Figures http://www.med.lu.se/english/about_the_faculty (データ集計年次不明、アクセス時の最終ページ更新は 2014 年 7 月 23 日)

スコーネ大学病院 HP、トップページ <http://www.skane.se/sv/Webbplatser/Skanes-universitetssjukhus/>

カロリンスカ研究所 HP、前掲注 10

カロリンスカ大学病院 HP、About Karolinska <http://www.karolinska.se/om-karolinska/>

²⁴ スウェーデンでは殆どの病院が県により管理されている。大学病院も同様であり、大学組織とは経営主体が異なるため「附属病院」ではないが、教育・研究の場であり、高度医療を提供する。なお、スウェーデンには、わが国で言う「県」単位の地方自治体として、国の出先機関である“Län”と、Län で扱わない医療分野を所管する“Landsting” (もしくは“regionen”) が存在する。病院を管理するのは後者である。カロリンスカ大学病院 HP、前掲注 23 およびスウェーデン社会福祉庁 HP、How Sweden is governed <http://www.socialstyrelsen.se/english/howswedenisgoverned> 参照

²⁵ ウプサラ大学は、学部組織 (Faculty) の上に、意思決定組織であり医学部と薬学部を含む研究領域 (Disciplinary Domain) を置く。表のデータはいずれも研究領域の数値である。本稿では、研究領域を調査対象とした。

※ウェブサイトへのアクセスは全て 2015 年 1 月 30 日

前述（項 2.2.1）のとおり、学士レベルの英語による正規課程を置くのはカロリンスカ研究所のみである。しかし、各校とも提携校の交換留学生を対象とする学士・修士レベルの英語コースが充実しており、期間は数週間から半年近くのものまであり、単位付与がなされる。

3.2 各大学医学部の国際化動向

調査対象 4 校とも、世界トップレベルの大学という自負のもと、全学的な国際化が急速に推進されているが、医学部ではどのような取り組みが行われているのだろうか。本項では、調査対象各校における国際戦略や体制について紹介する。

3.2.1 医学部における国際戦略・目標および取り組み

ここでは、医学部における国際戦略や目標、それらに基づいた取り組みについて、カロリンスカ研究所、ヨーテボリ大学、ルンド大学での具体例を紹介する。まず、カロリンスカ研究所では、2008 年に国際戦略委員会（International strategy Committee）を立ち上げ、2011 年に国際戦略を策定している。医学部として国際戦略を策定しているのは今回調査した 4 校のうちカロリンスカ研究所のみである（ただし医科大学としての全学的な戦略でもあるため、厳密には学部レベルとは言いがたい）。戦略では、一つの目標が次の目標を達成する要素となり、それらが循環することで更に先の目標を達成する、というサイクルモデルの構築を目指すとした（図 1）。目標達成に向けて優先的に取り組むべき事項として、1) 全学的な国際的視野の統一、2) 戦略的な協力関係の構築、3) 国際的なブランド力の強化、の 3 つの柱を掲げ、事項ごとに具体的な行動計画を設定している²⁶。

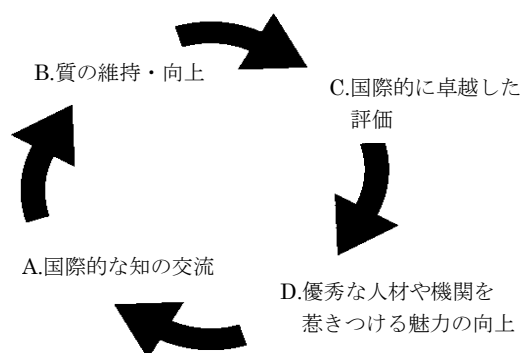


図 1：カロリンスカ研究所国際戦略における目標を達成するためのサイクルモデル²⁷

また、2013 年には、2011 年に策定された国際戦略に基づき、2014 年～2017 年の学士・修士課程教育における国際化行動計画が策定され、4 つの目標のもと行動計画とその評価方法を具体

²⁶ カロリンスカ研究所 “International Strategy”（2011 年）pp.12-13 カロリンスカ研究所 HP に掲載 http://ki.se/sites/default/files/strategi_eng.pdf（2015 年 1 月 30 日アクセス）

的に示した²⁸。

次に、ヨーテボリ大学医学部では、2020年までの全学的な中期目標に合わせ、2014～2016年の行動計画を策定している。7項目の達成目標を置き（表3）、項目ごとに具体的な行動計画を設定している。これらの項目からは、これまで体系的に運営されていなかった事項について、明確な方向性や管理体制を築く必要性が強まったことが伺える。

表3：ヨーテボリ大学医学部の国際化に関する行動計画における達成目標²⁹

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 学生や教員のモビリティの促進2. 学術交流の質保証のための基本方針の構築3. 学士レベルの英語によるコースの充実4. 院生レベルのダブルディグリーの体系化5. 進行中の国際共同研究の把握6. 国際担当組織に求められる支援内容の把握7. 学部、病院、行政機関の組織間の壁を取り除く |
|--|

ルンド大学医学部でも、医学部の中期目標に基づいた国際化に関する方針や行動計画が策定されており、学生や研究者の海外との双方向交流が推進されている。ここで同医学部が実施する興味深い学生向けプログラムを紹介したい。今回調査を行ったいずれの医学部でも、学生が一定の期間以上、海外研修に参加することを推奨しているが、同医学部では、2014年に“Certificate of International Merits”（CIM）³⁰という長期間の海外研修制度を開始した。これは、学生のスウェーデン国内外における国際的な活動を評価し、課程修了時に学位とともに修了証明書を与えるという仕組みである。学生は、制度に登録後、3回以上の活動を国内と海外で実施し、その成果を報告書として提出する。国際的な活動が証明書として可視化されることで、学生のモチベーションを高めようという狙いだ。

3.2.2 医学部における国際担当組織

急速に国際化が進展する中、各大学の医学部でもここ数年で新規の国際担当組織が設置された。総合大学であるウプサラ大学、ヨーテボリ大学、ルンド大学については、全学的な国際化を総括し、大学間交流を管理する中央組織との円滑な連携が重要となる。この点においては、医科大学であるカロリンスカ研究所は、医学部の需要や実情に合う方針や体制作りが比較的容易である。

²⁷ 前掲注26、p.10掲載の図をもとに作成

²⁸ 詳細はカロリンスカ研究所 “Action plan for the internationalisation of first and second-cycle education, 2014-2017” カロリンスカ研究所 HP に掲載

https://internwebben.ki.se/sites/default/files/action_plan_for_internationalisation_2014-2017.pdf

²⁹ ヨーテボリ大学医学部 “Handlingsplan för internationalisering Sahlgremska akademien 2014 - 2016”（2014年）p.1から抜粋、和訳（原文はスウェーデン語のみ）ヨーテボリ大学医学部 HP に掲載

http://sahlgrenska.gu.se/digitalAssets/1497/1497133_handlingsplan-f-r-internationalisering-2014-2016--sahlgrenska-akademien.pdf

³⁰ ルンド大学医学部 HP、Certificate of International Merits (CIM)

<http://www.med.lu.se/utbildning/internationalisering/moeiligheter/certificate-of-international-merits-cim>

※ウェブサイトへのアクセスは全て2015年1月30日

ここでは、各大学のウェブサイトおよび職員への聞き取り調査の内容に基づき、各大学の医学部における国際担当組織について紹介したい。

まず、総合大学である 3 校について紹介する。はじめに、ウプサラ大学では、大学全体の国際化を統括する国際担当学長顧問を 2013 年に設置、また本部の学務部門に大学間交流を担当する International Office、人事部門には海外からの研究者等の生活を支援する International Faculty and Staff Services を置き、本部主導による積極的な国際化が進められている。しかし、現時点では医薬研究領域に国際に特化した組織や担当職員は設置されていない。医学部で比較的国际業務を担当することが多い職員によると、本人は約 50% が国際業務、他の職員も 10% 程度は国際業務に関わっているとのことである。

次に、ヨーテボリ大学医学部では、ここ 1～2 年の間に国際化を担当する組織の設置が進められた。2013 年には国際関連案件のワンストップ・サービスの提供を目的とした、Sahlgrenska Academy International Office (SAIO) が開設され、続いて、学部国際化に関する諮問組織として、教員、SAIO 職員、学生代表で構成される国際化委員会 (Council for Internationalization) が設置された。委員会と SAIO の長は同じ教員が務める。SAIO には、Director のほか 5 名の職員が在籍し、海外の大学等との学部間提携、学生・教職員の海外派遣・受入プログラム等の支援、セミナーの実施等、学生・教職員の国際的な活動を幅広く支援する³¹。SAIO 職員によると、SAIO の設立により、これまで各職員が個々に対応してきた案件が体系的に管理できるようになったことで、利用者にとって可視化され、より効率的にサービスの提供が可能になったとのことである。

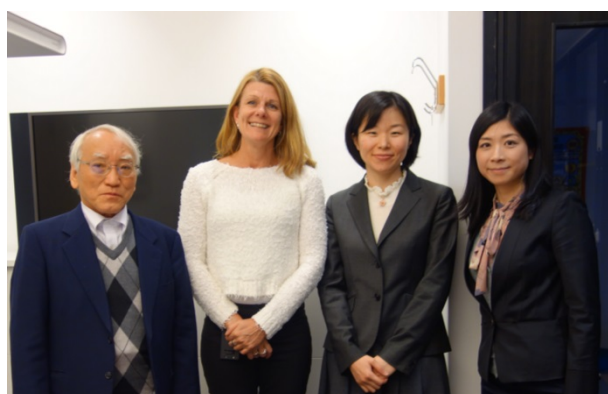
ヨーテボリ大学同様、ルンド大学医学部でも諮問組織として国際委員会 (Faculty management international committee) を置き、また 5 年前に事務組織として



左からウプサラ大学本部 International Office の Director である Ms. Dabhikar 医学部職員の Ms. Bäckström、筆者



ヨーテボリ大学 SAIO の Director の Prof. Tobin (右) と職員の Ms. Hyllner (左)



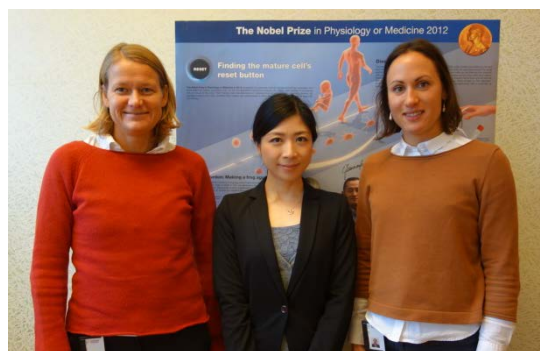
左から JSPS スtockホルム研究連絡センターの阿久津センター長、ルンド大学医学部 International Office の Head を務める Ms. Frydenlund、JSPS スtockホルム研究連絡センターの川窪副センター長、筆者

³¹ ヨーテボリ大学医学部 HP、International Office <http://sahlgrenska.gu.se/english/about-us/int-coop/saio> (2015 年 1 月 30 日アクセス)

International Office が設置された。5 名の職員が勤務する International Office の長は事務職員が務めており、中立的な立場で教員の支援を行う。

以上 3 校のうち、ウプサラ大学のみが学部レベルの国際担当組織を持たないが、聞き取り調査においてウプサラ大学職員から「本学よりヨーテボリ大学やルンド大学の医学部がより国際化が進展している」とコメントがあったことから、学部レベルでの組織の設置がより効果的な運営を可能とする点について、考えは共通していると言える。学部レベルに組織を置くことで、学生、研究者、病院と近い位置でコミュニケーションを取りやすく、医学部の需要に特化した効率的な運営が可能となるためである。臨床研修等の国際的な交流プログラムの実施には柔軟性が求められるため、本部の国際部門が求める実施要件との調整は難しいケースが多く、医学部の国際部門が調整役として重要な役割を担っている。

ここからは、スウェーデン唯一の医科大学であるカロリンスカ研究所の国際担当組織について紹介する。前述（項 3.2.1）のとおり、2008 年に体系的な国際戦略の構築を行うため国際戦略委員会が設置され、委員には研究、博士課程教育、学士・修士課程教育に関する各審議会の長が名を連ねる。また、2014～2018 年の中期目標“Strategy 2018”において、経営組織における国際担当副学長 (Deputy Vice-Chancellor for International Matters) の将来的な設置を掲げている³²。その他、カロリンスカ研究所の海外での教育・研究活動の調整役として Academic Coordinator が設置され、地域ごとに担当教員が充てられている。管理組織としては、大学本部に International Relations Unit を置き、事務職員ほか、学術的な見地から業務を行う Scientific Secretary が在籍し、現在 11 名が勤務している。大学間協定や各種留学プログラムの調整から海外からの訪問団の対応まで、大学に関する国際関連業務を幅広く取り扱う。医学部に特化した経営方針のもと全学的な方向性を定められるカロリンスカ研究所では、より効率的に国際化にむけた取り組みを推進することが可能である。



カロリンスカ研究所 Faculty Office & International Relations 職員 (左から Ms. Olsson、筆者、Ms. Deogan)

4. 医学部の国際業務に携わる一国際担当職員への聞き取り調査一

先にも述べたが、国際関連案件は大学のあらゆる部門に発生し、組織と個々の教職員が力を合わせ体系的に取り組む必要がある。本章では聞き取り調査の回答をもとに、医学部の国際化を管理部門から支える担当職員に求められる資質、スキルアップ、業務における課題についてまとめ、国際化が進む組織における彼らの役割について考察したい。

³² 前掲注 19、p.25 (2015 年 1 月 30 日アクセス)

4.1 国際業務に携わる職員に求められる資質とスキルアップ

大学で国際業務に携わる職員には、幅広い分野における国際関連の知識や語学力が求められることから、国際関連部門は大学でも特殊性の高い部門である。では、体系化が進むスウェーデンの大学で国際業務に携わる職員には、どのような資質が求められるのだろうか。語学力については本稿の冒頭で触れたとおり、スウェーデンでは全く問題が無い。国民の英語運用能力が非常に高く、さらに急速な多民族化により英語が生活やビジネスでの共通語として浸透していることもあり、大学職員が高い英語運用能力を有することは必須条件の一つとされている。そこで本項では、そのような環境において、スウェーデンの大学、特に医学部の国際業務に携わる職員に求められる資質とスキルアップについて、聞き取り調査の回答に基づき具体例をまとめる。

4.1.1 職員の能力を効率的に活かした配置

まず先に、わが国とスウェーデンの大学における人事システムについて根本的な違いを述べておく。わが国では、国立大学を中心に多くの大学では数年単位で職員の異動が発生し、一人の職員が様々な部門での勤務を経験する。この点については、わが国の大学のガバナンス改革における課題として、中教審大学分科会組織運営部会の審議でも、専門性の高い事務職員養成の促進の必要性について挙げられている³³。一方、スウェーデンの大学では、一つのポストに対し適切な人物を採用し、本人の希望や特別な事情が無い限り、基本的に関連の無い業務への異動は発生しない。高度な知識を扱う大学という組織の運営に携わる職員には、高度な能力と経験が求められるが、スウェーデンの大学は、個々の職員がその持ち前の能力を活かし、専門知識と経験を積み上げていく合理的な仕組みになっている。

4.1.2 国際感覚やコミュニケーション能力が重要

スウェーデンでは国民が大学教育を無料で受けられることもあり、修士課程修了者の割合が多い。近年は大学職員の殆どが修士課程修了者であるらしく、今回調査を行った各大学の国際部門においても、その殆どが修士もしくは博士課程修了者であった。調査において、国際担当職員を採用する際に学歴がどの程度重要視されるのか尋ねたところ、全員から、学歴は選考時の要素にはなるが、それ以上に国際業務に携わる適性や国際的な経験など、人物そのものが重要であるとの回答を得た。

これまでも述べたとおり、国際関連業務は他の部門との連携が必須であり、担当職員はリエゾンとしての役割を果たすことも多いため、様々な事象に柔軟に対応できる能力と知識が必要である。調査では、国際業務に携わる職員に求められる適性として、1) 国際感覚を持ち視野が広く、

³³ 中央教育審議会大学分科会組織運営部会（第7回）（2014年12月5日開催）資料2-2「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）（案）」p.19 文部科学省 HP に掲載
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/035/siryo/attach/1342237.htm（2015年1月30日アクセス）

2) 世界的な動向に敏感で、3) コミュニケーション能力が高いという点が挙げられた。調査先の例では、海外滞在経験や国際業務経験者、スウェーデン語や英語以外の言語運用能力がある人材が積極的に採用されることが多いとのことだ。学位の種類については、医学部で修士課程修了後に大学管理業務を希望し職員として入職するケースもあるそうだが、医学系の知識は必須では無く、社会科学や人文科学系が比較的多いとのことである。各職員の担当業務は、ヨーテボリ大学医学部、ルンド大学医学部では部局や課程、カロリンスカ研究所ではさらに海外交流協定の地域やプログラムごとに割り振られる。

4.1.3 スキルアップー研修プログラムやセミナーへの参加ー

前述（項 4.1.1）のとおり、業務に関する知識や能力をある程度備えた人材が各ポストに配置されるスウェーデンの大学では、職員はどのように職務能力の向上を図っているのだろうか。各校の聴き取り調査から得た情報をもとに、事例をまとめる。

まず、調査で共通していた点は、スキルアップは個々のモチベーションにより行われるべきという考え方であった。各大学は、戦略的に教職員の国際的な活動を促進するため、多くの留学制度や国内外での研修の機会を設け、大学本部の国際部門から積極的に情報提供を行っている。しかし、その機会を得るためには、個々の職員が明確な目的のもと、自主的に参加可能なプログラムを探し申請する熱意が必要になる。

次に、調査を行った大学における職員向け研修の具体例を紹介する。4校とも、EUの欧州域外諸国との交流を促進する教育助成事業であるエラスムス・ムンドゥス第2期(EMA2、2009～2013年)もしくはエラスムス・プラス(Erasmus+、2014～2020年)、に参加³⁴している。このプログラムは、学生、教員のほか、事務職員も対象としており、大学は海外研修への積極的な参加を奨励している。また、ヨーテボリ大学では、大学本部のInternational Centreが予算を確保し、海外研修助成事業“International staff mobility”³⁵を実施している。本事業は大学の中期目標に基づいた事業であり、教職員を対象とし、欧州圏外での研修への旅費を助成する。その他、各大学では、比較的参加しやすい海外交流プログラムとして、エラスムスや各種ネットワークによる1週間程度の教職員を対象とした研修(Staff training week)を教職員に案内しており、国際担当者向けのプログラムも多い³⁶。

³⁴ EMA2 および Erasmus+については 大学評価・学位授与機構 HP、国際的な共同教育プログラムの質保証 http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/block2/1191501_1952.html に詳細が記載されている。

ウプサラ大学 HP、What is Erasmus Mundus?

<http://www.uu.se/en/admissions/erasmus-mundus/what-is-erasmus-mundus/>

ルンド大学 HP、Cooperation programmes

<http://www.lunduniversity.lu.se/about/international-cooperation/cooperation-programmes>

カロリンスカ研究所 HP、International exchange for employees

<https://internwebben.ki.se/en/international-exchange-employees>

³⁵ ヨーテボリ大学 HP、International staff training programme

http://www.gu.se/english/cooperation/international_cooperation/international-initiatives/international-staff-training-programme

³⁶ ウプサラ大学 HP、Welcome to the International Office <http://www.inter.uadm.uu.se/>

※ウェブサイトへのアクセスは全て 2015 年 1 月 30 日

なお、医学部の国際担当職員への今回の聞き取りでは、医学部の国際担当者に特化した研修やセミナーは特に無いとの回答を得た。ただし、他大学の医学部職員とのネットワーク作りを促進するため、組織として積極的に職員のセミナーやワークショップ等への参加を促しているとのことである。

4.2 業務における課題

今回の聞き取り調査の協力者は、いずれも大学本部もしくは医学部での国際業務に長年携わっている職員であった。その経験から、業務において日々感じる課題について意見を聞いた。

共通していたのは、項 3.2.2 でも触れたが、医学部は他の学部とは異なり、学生の臨床研修や研究実施のため病院との連携が必要であり、国際的なプログラムを実施する際に本部が求める要件との擦り合わせが容易ではないという点である。特にスウェーデンでは、大学と病院は異なる経営組織のもと運営されるため³⁷、大学、病院、海外提携先の状況や規程を把握し調整する能力が求められる。ルンド大学医学部では、協定によりプログラムの柔軟性が失われないよう、学部レベルの協定締結には慎重な姿勢を取っているとのことであった。一方、医学部に国際担当組織を持たないウプサラ大学医学部の職員によると、国際的なプログラム実施には本部の国際部門から協力を得ることが重要だが、本部では大規模案件により重点が置かれ、また学生や研究者との距離が遠いため、もどかしさを感じることが多い、という。

ヨーテボリ大学医学部での聞き取りでは、医学部では他の学部に比べ、よりダイナミックで迅速な対応が国際業務に限らず要求されることが多く、学生、教員、病院、海外の機関の間に立ち調整を行うためには、常に“Service-minded”（サービス精神）のもと、柔軟性を持ち業務に取り組む必要がある、とコメントがあった。

³⁷ 脚注 24 参照

5. まとめ

今回調査を行った大学は、いずれも世界をリードする最先端の大学として戦略的に国際化に取り組んでいる。医学部においても、これまで個々に発展してきた教育・研究における取り組みを、国際に特化した組織によって体系的に管理することで、組織内の責任者の明確化とサービスの可視化が行われている。大学により状況は異なるが、全体的に医学部は国際化の重要度が高く柔軟性が求められることから、学部レベルの体制構築の必要性が高いと感じた。

医学部で国際業務に携わる職員からは、これらの動向は近年強まったものであり、今後もさらなる発展に向けて改善されるべき点が多いとの声が聞かれた。しかし、欧州における高等教育改革が進む中、スウェーデンの医学部が教育・研究における語学の障壁を低くし、専門知識を持つ教職員による戦略的な運営を行い、海外機関との協力関係の強化に積極的に取り組んで、着実に成果を上げていることを本調査を通し実感した。

国によってその背景や置かれている環境は異なり、また、大学の規模や学科によっても状況は様々であるが、大学の国際化は世界的動向であり、避けては通れない課題である。今回の調査を通し、1) 世界的動向における自らの役割と課題を明確に把握し、2) その特徴や強みを活かした取り組みを行い、3) 国内外に向けて発信し交流促進を図ることが、国際化における大切な要素であることを学び取ることができた。そして、大学という高度な知識を扱う組織において国際化の発展的な循環を作り出すため、個々の職員が国際基準での問題意識を持ち、積極的に能力向上に努めることが大切であり、本研修の意義を改めて強く感じた。

謝辞

本報告書作成にあたっては、多くの方の協力を得ることができた。聞き取り調査を通し、各大学医学部で国際業務に携わる方々と交流を持てたことは、医科大学の事務職員である私にとって非常に価値のある経験となった。快く調査に応じてくださった各大学の皆様、報告書作成に関してご指導・ご協力くださった日本学術振興会ストックホルム研究連絡センターの皆様、この素晴らしい研修の機会を与えてくださった日本学術振興会および金沢医科大学の皆様に、心より感謝申し上げます。

聞き取り調査協力者（実施順）

ウプサラ大学（Uppsala University） 2014 年 8 月 21 日訪問

Ms. Erika Dabhilkar, Head of International Office

Ms. Kajsa Bäckström, Medical Faculty, Disciplinary Domain of Medicine and Pharmacy

ヨーテボリ大学（University of Gothenburg） 2014 年 8 月 25 日訪問

Prof. Gunnar Tobin, International Director / Dr. Annelie Hyllner, International Coordinator,
Sahlgrenska Academy International Office （SAIO）

Ms. Karolina Catoni, Head of Staff Mobility, International Centre

カロリンスカ研究所（Karolinska Institutet） 2014 年 11 月 18 日訪問

Ms. Maria Olsson, Coordinator / Ms. Marlene Deogan, Administrative Officer

Faculty Office & International Relations, University Administration （UF）, UF

ルンド大学（Lund University） 2015 年 1 月 13 日訪問

Ms. Karin Frydenlund, Head International Office, Faculty of Medicine

本文中では取り上げていないが、以下の方にも聞き取り調査にご協力いただいた。

チャルマーシュ工科大学（Chalmers University of Technology） 2014 年 8 月 25 日訪問

Dr. Gustavo Perrusquía, Director of International Affairs, Administration and Services
International Office

Dr. Åsa Valadi, Coordinator, Strategic Research Support Administration and Service

ダブル・ディグリー・プログラム活発化に向けた
スウェーデンの高等教育機関の活動状況

ストックホルム研究連絡センター

工藤 奈津美

1. はじめに

ダブル・ディグリーやジョイント・ディグリー¹等、学生が同時期に二つの大学の学位プログラムを履修し、修了時に複数の学位を得るプログラムが現在世界で注目されている。これらのプログラムは、それぞれの大学の学位プログラムを履修するよりも短い期間に、両方の学位を取得することが期待できるという学生にとってのメリットだけでなく、各大学の知名度の上昇、提携校との研究協力体制の強化等、大学の国際競争力の強化につながるメリットを併せ持っており、日本においても、現在、学士、修士、博士、専門職学位の各課程において、人文社会系（法学、公共政策等）と理工系（工学、理学等）の分野に関し、ダブル・ディグリー・プログラムが実施されている²。平成 22 年には、文部科学省の中央教育審議会大学分科会大学教育の検討に関する作業部会大学グローバル化検討ワーキンググループにより、「我が国の大学と外国の大学間におけるダブル・ディグリー等、組織的・継続的な教育連携関係の構築に関するガイドライン」が公表されている。また、文部科学省による、大学における教育内容等の改革状況（平成 24 年度）によると、国外大学等との交流協定に基づくダブル・ディグリーを行う大学数は、平成 21 年は 93 大学（全体の 12.4%）だったのに対し、平成 24 年には 140 大学（全体の 18.3%）に増加している³とのである。このことから、日本の大学において、ダブル・ディグリー・プログラムに対する取組が始まりつつあることがわかる。

筆者が研修を受けたスウェーデンにおいても、48 の高等教育機関（Higher education institutions (HEIs)⁴）のうち、10 以上の機関が海外の大学とダブル・ディグリーやジョイント・ディグリーに関する協定を締結しており、その中にはコンソーシアムやコミュニティーに所属しながら同プログラムの活発化を図っている機関も存在する。（当センターの活動中に会った現地の高等教育機関の関係者との間で何度か話題になったことをきっかけに、各機関のウェブサイトを開覧し、この情報に結びついた。）

このように、日本と同様にダブル・ディグリー・プログラムに向けた取組を始動しているスウェーデンの高等教育機関の活動内容を調査することは、日本における同プログラムの促進方法を考察するにあたり有益であると考えられる。

本報告書においては、ダブル・ディグリー（以下 DD）プログラムの活発化にむけたスウェーデンの高等教育機関の活動内容を調査し、日本国内の大学と海外の大学との DD プログラムを促進するためには何が必要か考察する。

¹ 「ダブル・ディグリー」「ジョイント・ディグリー」の定義については次項参照。

² ダブル・ディグリー等に関する論点メモ

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/attach/1299750.htm

³ 大学における教育内容等の改革状況について（概要）

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2014/11/18/1353488_1.pdf

⁴ Higher education institutions (HEIs)

<http://english.uka.se/highereducation/highereducationinstitutions.4.4149f55713bbd917563800011041.html>

（上記全て平成 27 年 1 月 30 日にアクセス）

2. 定義

「ダブル・ディグリー」「ジョイント・ディグリー」とは何か。その定義については、海外においても一様ではなく、国内外において多様な用い方がなされている。本章においてはそれを明確化させるため、文部科学省中央教育審議会大学分科会のワーキンググループにより、公表された定義を以下のとおり紹介する。

- (1) 「我が国の大学と外国の大学間におけるダブル・ディグリー等、組織的・継続的な教育連携関係の構築に関するガイドライン」における定義⁵

(大学教育の検討に関する作業部会大学グローバル化検討ワーキンググループにより平成22年5月10日に公表)

①ダブル・ディグリー・プログラム

我が国と外国の大学が、教育課程の実施や単位互換等について協議し、双方の大学がそれぞれ学位を授与するプログラム。

②ジョイント・ディグリー・プログラム

我が国と外国の大学が、教育課程を共同で編成・実施し、単位互換を活用することにより、双方の大学がそれぞれ学位を授与するプログラム（我が国と外国の大学が、共同で教育課程を編成・実施する場合に、単一の学位記を授与することは、我が国の法令上認められていない）。その際、学位記は各関係大学が授与するが、そのほかに、共同で編成された教育課程を修了したことを示すサティフィケート（証明書）を発行することが想定される。なお、これには、国内大学の共同実施制度（国公私を通じ、複数の大学が相互に教育研究資源を有効に活用しつつ、共同で教育課程を編成し、共同で1つの学位を授与するもの）は含まない。

- (2) 「我が国の大学と外国の大学間におけるジョイント・ディグリー及びダブル・ディグリー等国際共同学位プログラム構築に関するガイドライン」における定義⁶

(大学のグローバル化に関するワーキング・グループにより平成26年11月14日に公表)

①ダブル・ディグリー (DD)

複数の連携する大学間において、各大学が開設した同じ学位レベルの教育プログラムを、学生が修了し、各大学の卒業要件を満たした際に、各大学がそれぞれ当該学生に対し学位を授与するもの。

②ジョイント・ディグリー (JD)

連携する大学間で開設された単一の共同の教育プログラムを学生が修了した際に、当該連携する複数の大学が共同で単一の学位を授与するもの。今般の大学設置基準等の改正により可

⁵我が国の大学と外国の大学間におけるダブル・ディグリー等、組織的・継続的な教育連携関係の構築に関するガイドライン

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1294338.htm

⁶我が国の大学と外国の大学間におけるジョイント・ディグリー及びダブル・ディグリー等国際共同学位プログラム構築に関するガイドライン

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/_icsFiles/afieldfile/2014/12/08/1353907.pdf

能となるJDは、所定のプログラムの修了者に対し、連携する外国の大学との連名による学位の授与を認めることとするもの。

(3) 「海外におけるダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの定義の例」

文部科学省中央教育審議会大学分科会により以下の定義が公表されている。⁷

欧州高等教育圏内におけるダブル・ディグリー

(ユーリッヒ・シューレ、「国際ビジネス教育に関する国際ダブル・ディグリーコンソーシアム(CIDD) 論文集」、2006年)

①ダブル・ディグリー

統合された学修プログラムにかかわる大学によりそれぞれ発行される、2枚の各国において認定される学位記。

②ジョイント・ディグリー

統合された学修プログラムを提供する2又はそれ以上の機関により発行される単一の学位記。学士課程、修士課程、博士課程の単一の学位記は全ての参加大学の学長により署名され、各国の学位記を代替するものと認定される。

3. スウェーデンのダブル・ディグリー実施状況

スウェーデン高等教育局 (Universitetskanslersämbetet: the Swedish Higher Education Authority) によるスウェーデンの高等教育に関する2014年現状報告書 (Higher education in Sweden, 2014 status report) によると、2012年8月から2013年6月の間にスウェーデンの高等教育機関を修了した者の数は約62,900人であるのに対し、約74,400のQualifications (学位や修了証明書・認定証明書等) が授与されているという統計を発表しており、授与されたQualificationsの数と修了者数との差は、10年程前に比べて約2倍となっているという。また、複数のQualificationsが授与されている者の内訳としては、2つのQualificationsを授与されている者が約9,400人、3つ以上のQualificationsを授与されている者は約1,000人であり⁸、全体の修了者の約15%が高等教育機関を修了する際に複数のQualifications授与されていることがわかる。(なお、上記Qualifications授与数には、国外大学等との交流協定に基づくDDだけでなく、薬学分野のように薬剤師の資格と修了認定の2つが同時に授与されるような特殊なケースや、同一国内において2つ以上の学位が授与されているケースも含まれている。)

この背景としては、2007年に、ボローニャ・プロセスに基づき学士、修士、博士の課程が導入されたことや、それまで授与がなかった芸術系分野での学位 (qualification in the fine, applied

(上記全て平成27年1月30日にアクセス)

⁷海外におけるダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの定義の例

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1294388.htm

⁸ Higher education in Sweden, 2014 status report

<http://english.uka.se/download/18.7ff11ece146297d1aa65b4/1407759224422/higher-education-in-Sweden-2014-status-report.pdf>

and performing arts) 等、新たなシステムが設けられたことが影響していると同報告書で述べられている。

また、スウェーデンの学術機関であるThe Swedish Foundation for International Cooperation in Research and Higher Education (STINT)⁹は、DDを高等教育の発展に重要と位置付けており、2014年11月には、“Grants for Double Degree Programmes”という補助金への公募を開始した。同補助金は、学部レベル・大学院レベルを含むスウェーデンの高等教育機関での教育の国際化と改善を図る事を目的として、スウェーデン国外の高等教育機関との新たな教育的協力だけではなく、DDプログラム導入を含む教育プロジェクトが対象となっている。支援期間は最長で3年間、最高で750,000 スウェーデンクローナ（約1千万円）を支給する¹⁰。

なお、同年の5月に当センター職員がSTINTを訪問した際には、「世界でのDDへの注目度が上がっているにも関わらず、そのきっかけづくりが困難な状況があり、それらを改善したい」との発言が担当者からあった。

以上により、国外大学等との交流協定に基づくDD数の増加や普及率について正式に報告される段階には至っていないものの、スウェーデンにおいてもDDの導入に向けた活動が行われていることがわかる。

4. コンソーシアム等を利用したDD協定の構築

北欧地域の大学のDD状況について、インターネット上での調査やインタビューを行ううちに、ヨーロッパにおいてはDDや交換留学を促進するコンソーシアムやコミュニティがいくつか存在し、これらを利用したDDが実施されていることがわかった。本章では、北欧地域の大学が所属するコンソーシアム等を紹介する。

4-1. ICI-ECP (Industrialized Countries Instrument Education Cooperation Programme)

(1) 概要・目的等

ICI-ECP (Industrialized Countries Instrument Education Cooperation Programme)とは、EU諸国と、オーストラリア、ニュージーランド、日本、韓国の複数の大学からなるコンソーシアムが、EUの執行機関である欧州委員会や他参加国の政府系の機関とによる支援の下で実施する学

(上記全て平成27年1月30日にアクセス)

⁹ STINTは、1994年にスウェーデン政府によって設立された機関で、スウェーデンの高等教育や研究の国際化を目的としたグラントの設立や資金援助等様々な活動を行っている。

STINT, About STINT <http://www.stint.se/en/stintforumen>

¹⁰ STINT, Grants for Double Degree Programmes
http://www.stint.se/en/scholarships_and_grants/grants_for_double_degree_programs

(上記全て平成27年1月30日にアクセス)

生交流プロジェクトである¹¹⁾。

本プロジェクトは、2002年にEUと日本、EUとオーストラリアでそれぞれ行われていた共同プログラムが起源となっており、EUと他参加国との間での短期的な交換留学や、ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーを含む長期的な学生派遣に対する資金援助を行っている。

(2) 活動内容

コンソーシアム内の大学（EU側参加大学と、その他の参加大学との間）で学生派遣に関するプロジェクトを企画してICI-ECPに申請し、採択されると、そのプロジェクトの土台作りや継続に必要な経費が支給される仕組みとなっている。従って、DDに関するプロジェクトが採用された場合については、DDのカリキュラム構築のための事前調査や打ち合わせのための教員や職員（コーディネーター）の派遣費用が支給され、より効果的なプログラムの構築に役立てることができる。

なお、平成25年には、日本側大学（神戸大学、九州大学、大阪大学、奈良女子大学）とEU6大学（ルーヴェン大学、エセックス大学、フローニンゲン大学、ヤゲウォ大学、ルンド大学、ティルブルグ大学）のコンソーシアムが企画した「日・EU間学際的先端教育プログラム(EU-JAMM)」が採択されており、2013年より4年間、両地域から43人の学生（EUから20人、日本から23人）が派遣され、DDの取得を目指すこととなっている¹²⁾。なお、本プロジェクトには、スウェーデンのルンド大学工学研究科と九州大学大学院工学府間の大学間交流協定に基づいたDDが含まれている。

4-2. T.I.M.E. (Top Industrial Managers for Europe)

(1) 概要・目的等

T.I.M.E. (Top Industrial Managers for Europe) は、ヨーロッパの主要な工科大学からなるコンソーシアムで、国際的なトップレベルのエンジニアを養成することを目的として1989年に発足し、4000人以上が同コンソーシアムを利用してDDを取得している。コンソーシアム内の大学間による質の高いDDの実施や情報交換を促進することを主な役割としている。同コンソーシアムに加入するためには、質の高い工学教育と適切な学位授与が行われていることや国際的に著名な研究が行われており、大学・機関自体の知名度も国内外で高く、教育・研究と産業分野との強固な連携が保たれていること等の条件を満たす必要があり、同コンソーシアムの審査委員会が厳格な調査を行い、上記条件を満たすと判断した大学・機関のみに加入資格が与えられることとなっている¹³⁾。

¹¹⁾ About the EU-ICI ECP Programme

http://eacea.ec.europa.eu/bilateral_cooperation/eu_ici_eep/programme/about_eu_ici_eep_en.php

¹²⁾ 日・EU間学際的先端教育プログラム (EU-JAMM)

ICI-ECP とは <http://www.ejce.kobe-u.ac.jp/ici-ecp/about-ici/>

EU-JAMM とは <http://www.ejce.kobe-u.ac.jp/ici-ecp/eu-jamm/outline.html>

(上記全て平成27年1月30日にアクセス)

¹³⁾ The T.I.M.E. Association

<https://www.time-association.org/home>

現在（2015 年 1 月時点）では、53 の大学・機関が同コンソーシアムのメンバーとして加入しており、ヨーロッパ外からは、日本・中国・ブラジルが参加している。（日本からの参加大学は、東北大学と慶応大学）また、北欧地域の参加大学としては、スウェーデンよりルンド大学（Lund University）、スウェーデン王立工科大学（KTH Royal Institute of Technology）、デンマークよりデンマーク工科大学（Technical University of Denmark）、ノルウェーよりノルウェー科学技術大学（Norwegian University of Science and Technology）がメンバーとして挙げられる。

（２）活動内容

①メンバー大学・研究機関の基本情報、コンタクト先、DD実績をウェブサイト上に集約し、データベース化している。これにより、新たなDD協定を構築する際のメンバー間の情報交換を容易かつ効率的に行うことができる。また、新たなプロジェクトを展開する際に協定校募集等のアナウンスをすることができる。ウェブサイト内にはメンバーのみに公開される情報も含まれ、メンバーは与えられたIDとログインパスワードを利用して、質の保障されたメンバー間での情報交換や新たなDDプログラム構築のためのコミュニケーションをとることができる¹⁴。

②コンソーシアムを利用して DD を取得した同窓生を対象に“T.I.M.E. Label Certificate”という修了証明書を授与する（授与されるための条件として、DD 取得済みであることのほか、受け入れ先機関での研究期間や取得単位等も必要とされている。）。

③年に一度、総会（General Assembly）を開催し、今後の活動内容等に関する意見交換のほか、工学教育の今後の国際協力に関するセミナーやワークショップ等を開催する（2013 年と 2014 年総会においては、同窓生を対象としたJoint Alumni Eventを開催している¹⁵。）。

4-3. KICs（Knowledge and Innovation Communities）

（１）概要・目的等

EUの科学技術イノベーション政策の一つであり、高等教育・研究・ビジネスの知の三角形（Knowledge Triangle）の統合をめざす¹⁶EIT（European Institute of Innovation and Technology、欧州イノベーション・技術機構¹⁷）により形成された、課題解決に資する研究・人

<https://www.time-association.org/aboutTIME/>

<https://www.time-association.org/members/>

<https://www.time-association.org/members/listMembers>

東北大学・国際交流課

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kokusai/exchangej/consortia/>

¹⁴ The T.I.M.E. Website https://www.time-association.org/aboutTIME/website/document_view

¹⁵ T.I.M.E. General Assembly 2014 https://www.time-association.org/news_item.2014-06-30.1857627459/newsitem_view

¹⁶ EIT at a Glance, Mission <http://eit.europa.eu/eit-community/eit-glance/mission>

¹⁷ 平成 26 年度 総合政策特別委員会（第 9 回）（平成 27 年 1 月 20 日開催）配布資料

「資料 2 関連データ集 2.諸外国の政策動向」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu22/siryo/_icsFiles/afieldfile/2015/01/21/1354019_4.pdf

（上記全て平成 27 年 1 月 30 日にアクセス）

材育成を推進することを目的とした連携コミュニティである。気候変動、ICT、持続可能なエネルギー等の経済・社会的テーマ別に各コミュニティ¹⁸のテーマ、主要参加機関、北欧地域からの参加大学を下表にまとめた¹⁹。

名称 (テーマ)	主要参加機関 (計)	北欧地域からの参加大学
Climate-KIC (気候変動の緩和と適応)	30	【スウェーデン】 シャルマーシュ工科大学 (Chalmers University of Technology) 【デンマーク】 コペンハーゲン大学 (University of Copenhagen) デンマーク工科大学 (Technical University of Denmark)
EIT ICT Labs (ICT (情報通信技術))	33	【スウェーデン】 スウェーデン王立工科大学 (KTH Royal Institute of Technology) 【フィンランド】 アアルト大学 (Aalto University)
KIC InnoEnergy (持続可能なエネルギー)	47	【スウェーデン】 ウプサラ大学 (Uppsala University) スウェーデン王立工科大学 (KTH Royal Institute of Technology)
EIT Health (医療) ※2014年12月に発足が決定	未定	スウェーデンより3大学、デンマークから1大学が参加予定
EIT Raw Materials (材料科学) ※2014年12月に発足が決定	未定	スウェーデンから5大学、フィンランドから3大学、エストニアから1大学が参加予定

(2) 活動内容

上記目的達成のため、各コミュニティは各自のテーマに関して、高等教育・研究・ビジネスの分野において様々な活動を行っているが、本章では高等教育に関する活動を以下のとおり紹介する。前述の ICI-ECP や T.I.M.E との違いは、国際社会で活躍する人材の育成や就職支

¹⁸ 注釈 14 に同じ

¹⁹ Climate-KIC, Partners <http://www.climate-kic.org/partners/#Nordic-countries>
EIT ICT Labs, Core Partners <http://www.eitictlabs.eu/about-us/partners/core-partners/>
KIC InnoEnergy, Partners <http://www.kic-innoenergy.com/kic-innoenergy-partners/>
EIT Health, EIT's 2014 Call for KICs Proposals
<http://eit.europa.eu/sites/default/files/EIT%20Health%20-%20Factsheet%202014.pdf>
EIT Raw Materials, EIT's 2014 Call for KICs Proposals
http://eit.europa.eu/sites/default/files/EIT%20Raw%20Materials%20-%20Factsheet%202014_0.pdf
(上記全て平成 27 年 1 月 30 日にアクセス)

援を最終目的とした活動が行われており、その手段のひとつとして DD プログラム制度が設けられている点である。

①サマースクールの実施

各コミュニティの機関の協力のもと、各分野における国際社会で活躍するための講義やワークショップ等が組み込まれたサマースクールを開催している。どのコミュニティによるものも、ビジネススクールのようなカリキュラムとなっており、社会が必要とする人材を養成することを目的とした講義やグループワークで構成されている。2014 年に開催された、Climate-KIC によるサマープログラムには、40 か国から約 300 人の学生が 5 週間にかけて、このプログラムに参加した。内容は以下のとおりである²⁰。

1～2 週目：ヨーロッパの優れた研究者による講義

(気候変動について、科学・政治の両面からアプローチした内容となっている。)

3～4 週目：ビジネスモデルに関するグループワーク

(グループごとに異なる場所へ行き、ビジネスモデルや起業について、企画や討論等を行う。)

5 週目：グループワークの成果発表と総括

(コンペティションを行い、3～4 週目のグループワークの成果を発表する。)

②各コミュニティによる特別な認定書の授与（修士、博士レベル）

各コミュニティには関連分野のマスタープログラム・PhD プログラムが整備されており、その中に、DD プログラムが含まれている。各コミュニティにおける DD 関連の制度の概要は以下のとおりである。

(i) Climate-KIC – Climate-KIC certificate や Climate-KIC Ph.D. certificate の授与

コミュニティ参加大学のうち、特定のコースに所属する学生は、所属大学で授与される学位の他に、“Climate-KIC certificate” “Climate-KIC Ph.D. certificate” という特別な認定書を得られるプログラムに参加することができる。

プログラムの内容としては、上記サマースクールやコミュニティが主催する講義の参加の他、所属大学以外の大学での研究活動等が含まれる²¹。これらのプログラムは、コミュニケーション能力等のビジネススキルを身に付けることを目的としており、教育・研究活動による通常の学位にビジネススキルという価値を加えるものとして位置づけられている。

²⁰ Climate-KIC, For Students, Summer School
http://www.climate-kic.org/for-students/summer-school/#tab_0_0

²¹ Climate-KIC, Master Programme <http://www.climate-kic.org/for-students/masters-education/>
Climate-KIC, Ph.D. Education <http://www.climate-kic.org/for-students/phd-education/candidates/>

(ii) EIT ICT Labs－Master School、Doctoral School の開設

修士レベル、博士レベルの教育現場において、産業界と連携しながら充実したイノベーション活動の実体験と企業家精神を養うためのプログラムを提供している²²。

Master Schoolには、Digital Media TechnologyやCloud Computing and Servicesをはじめとする8つのプログラムが存在し、参加者は2年間で2つの異なる大学（コミュニティ参加大学）に所属し、各大学によって提供される科目を履修する。修了者には、2つの学位と、EIT ICT Labs Certificateが授与されることとなっている²³。

Doctoral Schoolはコミュニティ参加大学のPhDコースに所属している学生が所属大学での研究活動に加えて、イノベーションと起業に関する実践的な能力の取得を目的としたプログラムに参加する構成となっている。特別な要件を満たした学生には、所属大学での学位とは別に、EIT ICT Labs certificationが授与されることとなる²⁴。

(iii) KIC InnoEnergy－Master School、PhD School の開設

コミュニティに参加する11の大学と2つのビジネススクールによるコンソーシアムとして、KIC InnoEnergy Master Schoolが存在し、Clean Fossil and Alternative Fuels EnergyやEuropean Master in Nuclear Energy等7つのエネルギーに関する分野を対象としたプログラムが存在する。前述したEIT ICT LabsのMaster Schoolと同様に、参加者は2年間で2つの異なる大学に所属し、修了時には各大学からの学位と、KIC-EIT certificateが授与される。また、ヨーロッパの企業への就職も支援しており、参加者や修了後6か月以内の者は人材派遣会社のサポートにより、自分にあった就職先を見つけることができる²⁵。

また、博士レベルの教育を補完するかたちでの利用が可能なKIC InnoEnergy PhD Schoolも開設されており、アイデアから商品開発へ、研究室から市場へと展開させ、PhD学生を起業家に導くことを重視したプログラムを実施している²⁶。技術やビジネス、起業、経済等をテーマとした6つのモジュールが存在し、全てのモジュールにおいて必要な要件（単位数（ECTS）や異なる機関での研究期間）を満たすことで参加者は自らの所属する大学の学位の他にKIC InnoEnergy PhD School Certificate on Energy Innovationを取得することができる²⁷。

²² EIT ICT Labs, Our Entrepreneurial Education Strategy <http://www.eitictlabs.eu/entrepreneurial-education/overview/> (平成27年2月13日にアクセス)

²³ EIT ICT Labs Master School, Structure <http://www.masterschool.eitictlabs.eu/education/structure/>

²⁴ EIT ICT Labs Doctoral School, About Doctoral School <http://doctoralschool.eitictlabs.eu/about/about-doctoral-school/>

²⁵ KIC InnoEnergy Master School, Why join the KIC InnoEnergy Master School? <http://www.kic-innoenergy.com/education/master-school/about-the-kic-innoenergy-master-school/>

²⁶ KIC InnoEnergy, PhD School <http://www.kic-innoenergy.com/education/phd-school/>

²⁷ KIC InnoEnergy PhD School Handbook http://www.kic-innoenergy.com/wp-content/uploads/2014/04/KIC_InnoEnergy_PhDSchool_Handbook.pdf (上記全て平成27年1月30日にアクセス)

5. DD 実施大学国際担当者へのインタビュー

前述のコンソーシアムやコミュニティーに幅広く参加し、スウェーデン国内で DD を活発に実施している大学の担当者に以下のとおりインタビューを行った。

(1) ルンド大学工学部(Lund University Faculty of Engineering LTH)

協力者：

Prof. Per Warfvinge

(Assistant Dean for Education and International Relations) (写真左)

Ms. Christina Grossmann

(Head, International Office) (写真右)

インタビュー日：2014 年 9 月 5 日



①日本との DD について

例えば、ナノサイエンス、医学、建築、心理学、水文学等、日本の大学には興味深い研究が多く、学生や研究者の注目度も高い。本学は、日本との間では慶応大学、九州大学との間で DD を行っているが、年間で 2~4 名の学生が日本との大学の DD に参加している。広報等は特に必要なく、交換留学等においても日本への留学希望者は多い。また、本学側で受け入れる日本からの DD 生との関係も良好でスウェーデンを気に入る学生も多く、今後の共同研究等につながる可能性も高いと言え、両方の大学にとって大きなメリットがあると考えられる。

②DD 協定について

(前述の) ICI-ECP や、T.I.M.E.を利用し、DD 協定を結んでいる。量より質を重要視しており、相手大学との協力により質の高い DD を実現できるか慎重に調査しながら、包括的な協定を結んでいる。過去に日本の大学との協定を締結した際には、約 2 年の準備期間があった。

(2) スウェーデン王立工科大学 (KTH Royal Institute of Technology)

協力者：

Mr. Torkel Werge

(Advisor, International Relations) (写真右)

Mr. Magnus Lindqvist

(Project Manager, International Relations) (写真左)

インタビュー日：2015 年 1 月 27 日



①DD プログラム等について

KTH 所属学生は、学部・修士・博士レベルの DD プログラムに挑戦することができる。（ただし、学部レベルの DD については、修士・博士レベル程浸透してはいない。）（前述の）コンソーシアムやコミュニティーを利用した DD 協定や、パートナー校との個別の DD 協定等、様々な種類の協定を結んでおり、それらに基づいた DD プログラムのコーディネートを行っている。

（前章で既出の）EIT ICT Labs と KIC InnoEnergy の PhD School の参加大学となっているため、KTH の PhD コースに所属する学生は各コミュニティーが提供するプログラムに参加し、それぞれの特殊な認定（EIT ICT Labs certification や KIC InnoEnergy PhD School Certificate on Energy Innovation）を得ることができる。日本とは、慶応義塾大学、東北大学と DD に関する協定を締結しており、毎年日本から DD 学生を受け入れている。近年は、DD だけでなく、ジョイント・ディグリーの協定も締結し、実行している。他にも、交換留学制度等、パートナー校との協定に基づく様々な制度が存在しており、年間で約 650 人の学生が交換留学等の制度を利用している。

②（前章で既出の）コンソーシアム・コミュニティーの利用について

T.I.M.E.のデータベースを活用し、DD 協定校の情報収集や協定校の募集を行っている。また、KICs には積極的に参加しており、EIT ICT Labs と KIC InnoEnergy の主要機関に位置づけられており、EIT ICT Labs の Master School では、全 8 プログラム中 6 プログラムにコースを提供しており、また、サマープログラムのコーディネート担当としても重要な役割を担っている。サマープログラムには今までは EIT ICT Labs の参加校のみが参加可能であったが、今後はヨーロッパ外の大学の学生も参加できるよう調整を行っている。

③現状と今後の対策について

DD の利用者数は、交換留学制度利用者や KICKs 参加者の数と比較するとそれほど多くはなく、特にスウェーデン国内での知名度はあまり高くはないと思われる。自らのキャリアアップと海外経験の取得を目的として交換留学制度を活用する学生は多いものの、そのなかでも、2 つ目の学位を求める学生はあまり多くはないのが現状である。しかし、ヨーロッパの中でも DD 所持者が多く存在するフランスでは、希望の企業に就職するためには 2 つ以上の学位が必要となる傾向があり、ヨーロッパ全体でも DD に関する需要が高くなりつつある。国際社会で活躍するために DD が鍵となることを学生達が理解できるように、大学側が働きかけるべきである。

④今後の DD 協定締結について

DD 協定を締結する上で重要なポイントは、バランスである。受入が多くても、派遣を希望する学生が存在しなければ、DD 協定を締結するメリットはあまり感じられない。互いに多くの学生を送り込めるようなパートナーと協定を締結していきたいと思っている。

6. プログラム参加希望学生へのインタビュー

プログラムに参加する側である学生は、ダブル・ディグリー等の制度についてどういった印象を持っているのか。JSPS スtockホルム研究連絡センター主催のセミナーやシンポジウム等で現地の学生（修士課程/博士課程）と話す機会があった際に、筆者はできる限り同プログラムについて質問をしていた。交換留学制度やエラスムス・ムンドゥスほど、知名度は高くないものの、通常より短い時間で二つの学位が取得できる点はやはり魅力的であり、所属大学での制度ができている状態であればぜひ参加したいとの意見が多かった。

学生たちへの聞き込み調査を行う中で、所属大学の DD 制度の利用を希望する学生に出会うことができたため、インタビューを行った。

協力者：Hiroyuki Vincent Yamazaki さん

(KTH Royal Institute of Technology (スウェーデン王立工科大学)、

Master's programme in Computer Science、1 年目)

インタビュー日：2015 年 1 月 19 日

①同プログラムを知った経緯について

元々日本への留学を希望しており、交換留学制度について調べていたところ、DD 制度を利用して日本の大学から KTH に派遣された学生と出会い、同制度を知った。(KTH が DD に関する協定を締結している日本の慶応義塾大学や東北大学からは年に数人、同大学のプログラムを利用して学生が派遣されている。)

②経済面について

現在も利用している CSN の制度を継続して利用し、同時に KTH の奨学金にも申請する予定である。

※CSN (Centrala studiestödsnämnden) とは、学生への教育資金援助と住宅ローンを取り扱うスウェーデンの政府系の機関である。学生の教育資金援助としては、16 歳から 20 歳までの中高生レベルの学生に対する援助金や、20 歳以上の高等教育機関に所属する者への学費援助金の支給を行っている。後者には支給型の援助金 (Grant) と、貸与型の奨学金 (Loan) が含まれる²⁸。受給される金額や期間は申請者によって異なるが、例えば、スウェーデンの大学にフルタイムで通う学生だと、1 週間で援助金 707SEK (約 1 万円) と奨学金 1 549SEK (約 2 万 2 千円) を受給できる²⁹。

²⁸ CSN Centrala studiestödsnämnden

A few facts about CSN

<http://www.csn.se/en/2.1076/2.1078>

What qualifies you to receive financial aid for studies?

<http://www.csn.se/en/2.1034/2.1036/2.1037/2.1040>

²⁹ CSN Centrala studiestödsnämnden, What is student aid?

<http://www.csn.se/en/2.1034/2.1036/2.1037/2.1038/1.9267>

日本円換算時のレートは、OANDA による 2015 年 1 月 30 日のレート (1SEK=14.25 円) を利用

<http://www.oanda.com/currency/converter/>

(上記全て平成 27 年 1 月 30 日にアクセス)

③同制度の利点について

研究活動をする期間が増えることがとても良い点と思われる。スウェーデンのマスターコースは授業の履修がメインで、日本等のマスターコース学生のように研究室に所属して研究活動を行う機会が少ない。(スウェーデンのマスターコースは、2年間のうち1年半は授業を履修し、最後の半年間は企業や研究機関にインターンシップしながら論文を作成する構成がほとんどである。)同プログラムの利用により、通常より短い期間で2つの学位が得られ、また、スウェーデンの大学のマスターコースに所属するよりも多く、研究活動に従事することができる点がとても魅力的である。

7. おわりに

前章までの調査により、今後、より多くの日本人学生がDDを取得する環境を構築するために必要と思われることについて、著者が考察した内容を以下にまとめる。

(1) DD 制度に関する学生への広報活動

KTH へのインタビューからもわかる通り、DD 協定を締結したとしても、DD の取得を希望する学生が存在しなければ意味がない。ただ、日本国内においては就職のために2つの学位が必要という状況には至っておらず、DD を魅力的と感じる学生や交換留学を希望する学生はスウェーデンと同様に多くいても、2つ目の学位を取得しようとする学生は多くは存在しないのが現状である。

しかし、ヨーロッパ全体でDDに関する需要が高くなりつつあり、上記コンソーシアムを通じて2枚の学位を取得した学生は例えば、T.I.M.E.だけでも4000人以上存在することを鑑みると、今後日本の人材が国際社会で活躍するために、2枚の学位記が必要となる可能性が高いと考えられる。

そこで、通常の学位に加えて、国際的により深い研究活動を行った証としての2つ目のDegreeや、自身の研究内容を社会に応用させるためのビジネススキルを身に付けた証としてのCertificate等を持つ研究者や企業家が国際社会で必要とされ活躍しているということを、より多くの日本人学生が意識する状態を作る必要がある。

また、より多くの外国の学生が日本の大学での2つ目の学位の取得を希望する状態を作り上げるには、諸外国の機関によるDD制度の広報や研究成果等で日本の大学の知名度を上げる等、根本的な改革が必要と考えられるが、インタビューに協力してくださったYamazakiさんがDDを知るきっかけとなったことが、日本から派遣されたDD学生との交流であったことから、より多くの日本人DD学生を派遣することも、海外からのDDの需要を増やす手がかりになるのではないかと。

よって、各大学が持つDD制度について、そのメリットと国際社会での必要性とともに、学生に広く周知することが、必要であると考察する。

(2) コンソーシアムやコミュニティへの参加

4章において紹介したコンソーシアムやコミュニティへの参加により、同グループ内の大学とDD協定を締結する機会が格段に増えることは明白である。現時点では、ICI-ECPとT.I.M.E.には日本の大学が参加している状況であり、メンバーを選定するなかでは日本もその選択肢に含まれていることは間違いない。

また、KTHへのインタビュー時にサマープログラムの担当者が語ったように、現時点ではコミュニティ参加校が対象となっているイベントが、今後、日本を含む諸外国の学生にオープンになる可能性がある。KICsが開催するサマースクールやワークショップ等に、日本の大学に所属する学生が積極的に参加することは、学生にとって利益があるほか、イベントを主催するコミュニティが日本の大学を意識するきっかけとなり、今後のコミュニティへの協力や参加につながるのではないかと考えられる。

従って、ヨーロッパのコンソーシアムやコミュニティによって開催されるワークショップやセミナーに学生を派遣するための旅費の支援や、海外で開催されるサマースクールに参加するための日程調整や日本からの参加が可能になるようにコミュニティへの要請を行う等、各大学が日本からのより多くの参加学生を派遣するための対策を行うことが必要と思われる。

8. 謝辞

このたびの研修の機会を提供してくださった日本学術振興会（JSPS）、JSPS スtockホルム研究連絡センター、また、快くインタビューに応じてくださったルンド大学、スウェーデン王立工科大学の皆様、スウェーデンの機関のDD・JDに関する情報提供をしてくださったSTINT、The Swedish Council for Higher Educationの皆様に、深く感謝申し上げます。

参考文献・Web サイト（全て平成 27 年 1 月 30 日アクセス）

- [1] 我が国の大学と外国の大学間におけるダブル・ディグリー等、組織的・継続的な教育連携関係の構築に関するガイドライン
（平成 22 年 5 月 10 日）
文部科学省 HP より
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1294338.htm
- [2] 大学における教育内容等の改革状況について（概要）（平成 26 年 11 月 14 日）
文部科学省 HP よりダウンロード
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2014/11/18/1353488_1.pdf
- [3] 我が国の大学と外国の大学間におけるジョイント・ディグリー及びダブル・ディグリー等国際共同学位プログラム構築に関するガイドライン（平成 26 年 11 月 14 日）
文部科学省 HP よりダウンロード
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/_icsFiles/afieldfile/2014/12/08/1353907.pdf
- [4] 海外におけるダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの定義の例
文部科学省 HP より
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1294388.htm
- [5] Higher education in Sweden, 2014 status report
スウェーデン高等教育局（Universitetskanslersämbetet: the Swedish Higher Education Authority）HP より
<http://english.uka.se/download/18.7ff11ece146297d1aa65b4/1407759224422/higher-education-in-Sweden-2014-status-report.pdf>
- [6] スウェーデンの大学における就学費保障：. 中央就学支援委員会（略称：CSN）による. 就学支援金支給事業の概要
橋本義郎 インターネット上でダウンロード
https://oiu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=228&item_no=1&page_id=13&block_id=21
- [7] STINT The Swedish Foundation for International Cooperation in Research and Higher Education
<http://www.stint.se/en/>
- [8] ICI-ECP (Industrialized Countries Instrument Education Cooperation Programme)
http://eacea.ec.europa.eu/bilateral_cooperation/eu_ici_ecp/programme/about_eu_ici_ecp_en.php
- [9] 日・EU 間学際的先端教育プログラム（EU-JAMM）
<http://www.ejce.kobe-u.ac.jp/ici-ecp/>
- [10] T.I.M.E. - Top Industrial Managers for Europe
<https://www.time-association.org/>
- [11] KICs (Knowledge and Innovation Communities)
<http://eit.europa.eu/activities/innovation-communities>
- [12] 平成 26 年度 総合政策特別委員会（第 9 回）（平成 27 年 1 月 20 日開催）配布資料
「資料 2 関連データ集 2.諸外国の政策動向」
文部科学省 HP よりダウンロード
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu22/siryo/_icsFiles/afieldfile/2015/01/21/1354019_4.pdf

欧州高等教育改革とフランスの大学

ストラスブール研究連絡センター

櫻井 瑠衣

はじめに

2004 年の国立大学法人化に象徴されるように、日本の大学を取り巻く環境は大きく変化し、各大学は生き残りをかけた厳しい自己変革が求められている。18 歳人口減少による大学全入時代の到来、規制緩和による大学の新設ラッシュ、そしてグローバル化による国際競争は、「教育の質の保証」という新たな問題を提起しながら大学の自律性と個性化を促している。

高等教育を取り巻くこのような状況は世界的な傾向でありフランスも例外ではない。1998 年のソルボンヌ宣言、1999 年のボローニャ宣言に始まるボローニャ・プロセスに呼応して、フランスでは数々の大学改革が推進された。ヨーロッパの高等教育における基礎構造の標準化として、半期（セメスター）制度、欧州単位互換制度（ECTS）が導入され、学生の流動性向上のためのカリキュラムが整備された。2002 年には学部課程と大学院課程に分ける 2 サイクル制として LMD 制（Licence（学士）、Master（修士）、Doctorat（博士）で構成）を採用、2006 年までに全大学で導入された。サルコジ政権下の 2007 年には「大学の自由と責任に関する法律（LRU）」が制定され、大学競争力の強化、学長権限の強化、自由裁量の拡大が推進された。国際化に関していえば、日本と同様の非英語圏であり伝統的にフランス語の保護に力を入れてきたフランスであるが、現在フランスの高等教育機関では留学生獲得のために 700 もの英語プログラムが用意されている。

2010 年までの欧州高等教育圏の創設という壮大な目標を掲げたボローニャ・プロセスは、わずか 10 年では完遂されず、その目標達成期限は 2020 年に延長された。2012 年にブカレストで行われた欧州高等教育大臣会合では、とりわけ欧州高等教育圏における流動性の向上を優先すべき課題のひとつに据え、2020 年までに欧州の学生の 20% のモビリティを達成するという目標が掲げられている。ボローニャ・プロセスは国境を越えた高等教育圏創設の世界に先駆けたモデルとして注目され、日本においてもその内容を紹介する論文は数多く存在するが、実際に高等教育機関で働く教員・研究者がボローニャ・プロセスとそれに呼応する一連の高等教育改革をどのように受け止めて評価しているのか、その視点から論じた研究は多くない。本論文では、フランスの大学や研究機関で働く教員、研究者へのインタビューおよびアンケート調査を通じて直接の声を聞くことで、日本における高等教育改革への示唆を導き出したい。

1. インタビュー調査

インタビュー調査では、ボローニャ・プロセスの掲げる目標のうち、高等教育の基本構造の標準化を図った「LMD 制と ECTS の導入について（質問①）」、今後優先して取り組むべき課題である「学生の流動性の向上について（質問②）」、「教育の質保証、社会へのアピールについて（質問③）」、その現状・取り組みについて質問した。

(1) リヨン第3大学 (2014年9月12日訪問)

【対応者】

Mme Françoise Guelle 日本語学科講師

【基本情報】

全学生数：約 26,700 人

留学生数：約 4,000 人 (115 カ国)

国際交流：250 以上のヨーロッパ外機関との協定

200 以上のエラスムス・パートナーシップ



①LMD 制および ECTS の導入について

リヨン第3大学における両制度の導入はスムーズで、ヨーロッパにおける明確な共通のシステムとしてよく機能している。導入から10年以上たっており特に課題はない。おそらくフランスの他の大学に同様の質問をしてみれば、これらのシステムがよく機能していることがわかるだろう。ECTS の範囲外である非ヨーロッパ圏の大学へ留学する学生の単位互換についても、交流協定にもとづいて問題なく行われている。海外へ留学する学生は事前に国際部 (Service des Relations Internationales) へ留学先での履修計画を提出し、指導教授の承認を経てから留学する。留学先で取得した単位は帰国後に認定される。日本への留学の場合、日本語の習得が壁となり当初の履修計画のとおり取得できない学生もいるが、リヨン第3大学の卒業要件である年間 ECTS60 単位、3年間で ECTS180 単位は問題なくクリアできている。

②学生の流動性について

留学生の受入れを増やす取り組みとして、SELF (Study in English in Lyon, France) プログラムという英語コースを設けている。このコースでは英語のみで法律や政治科学、ビジネスを学ぶことができる。このプログラムは1セメスターのみ登録可能で、次のセメスターで DEUF (Diplôme d'études universitaires françaises) というフランス語コースを履修できる。そのほか、ダブルディグリー、トリリンガル教育など海外からの学生を呼び込むためのプログラムを提供している。一方、学生の海外留学を促進するものとしては、ローヌ＝アルプ地域圏による奨学金制度 Explo'ra sup が挙げられる。これは Licence (学士) 2年から Master (修士) 2年の学生で留学を希望する全学生が受けられる奨学金であり、対象はスタージュ (インターンシップ) であれば4～17週間、留学であれば8～36週間の期間で、金額は週 95€である。

海外の高等教育機関とのネットワーク形成について、海外オフィスの設置はなく、他の大学と比べて特別なことは行っていない。フランス第2の都市であるリヨンでは、国際的な人の移動も多く、グローバル人材の需要が強いため、自然とそうした環境が整っている。ひとつ挙げるとするならば、ヨーロッパやアメリカで行われる国際会議への積極的な参加がある。こうした会議では互いに交流協定を結びたいという大学が集まっており、こうした場を通じてダブル・ディグリー・プログラムなどの話が進む。また、非ヨーロッパ圏の大学との関係構築については、メキシコやブラジルなどに学長が直接訪問するなどして、ネットワークの形成につとめている。

③教育の質保証、社会へのアピール

コミュニケーション部（Service de Communication）が広報を担当しており、ホームページ、学生案内の作成や新聞への広告掲載などを行っている。社会へのアピールについてはリヨン第3大学ではビジネススクールの存在が大きく、また法学部において公証人や弁護士などの専門職を輩出することから、十分なアピールがなされている。

（2）グルノーブル第3大学（2014年9月11日訪問）

【対応者】

Mme Caroline Skudder 国際交流担当職員、生涯教育課程英語講師

【基本情報】

学生数：11,245人

留学生数：約1,000人（110カ国）

国際交流：毎年約200名の外国人留学生を交換プログラムで受け入れている。

34か国とパートナー関係にあり、エラスムスでは93の協定がある。

①LMD制およびECTSの導入について

LMD制については高い評価をしている。ヨーロッパ全体で誰が見てもわかりやすい制度であり、大学間の移動を容易にしている。自身はこのプロセスへの移行に携わってはいないが、すべての課程において、いつでも1セメスターから履修できるようにするために教育内容を再考したりカットしたりする必要がある、移行は容易ではなかったのではないかと推測される。LMD制の今後の課題は、移行前のシステムと同じレベルで教育の質の保証がなされなければならないこと、それが明確に示されることが求められていると思う。ECTSについてもポジティブな評価をしている。理解しやすいシステムであることは明白であり、まったく課題は感じていない。問題なのはECTSを採用していない大学とのあいだにある。こうした大学とのあいだでは、単位数の変換方法がしばしば明確ではなく、グルノーブル第3大学の基準と異なるために学生の単位互換について困難なことがある。

②学生の流動性について

学生の流動性向上のためにダブルディグリー、二国間大学協定、エラスムスなどの奨学金などを整備している。とりわけエラスムスによる流動性は高く、2014年に発表された Agences Campus France et Europe-Éducation-Formation-France (A2E2F) のエラスムスによる学生のモビリティ（2011-2012年）はフランスで第2位である。リヨン第3大学と同じくローヌ＝アルプ圏の奨学金 Explo'ra Sup や政府による学生支援機関である CROUS の奨学金を受けることができる。グルノーブル第3大学では英語による授業・コースは開講していない。留学生の獲得については海外で行われる留学フェアといったイベントへの参加、特に NAFSA や EAIE を積極的に活用している。

(3) コンピエーニュ工科大学 (2014 年 9 月 23 日訪問)

【対応者】

Prof. Pierre Morizet-Mahoudeaux 教授、科学技術修士課程教育担当

【基本情報】

学生数：4,450 人／エンジニアスクール、250 人／Master（修士）、300 人／Doctorat（博士）

国際交流：海外 150 の大学とパートナーシップを締結、14 のダブル・ディグリー・プログラム、70%の学生が海外留学、20%の留学生の受入れ。

①LMD 制および ECTS の導入について

LMD 制については積極的な評価をしている。LMD 制度はあらゆるヨーロッパの国々に均質性をもたらし、非ヨーロッパ諸国にとっても理解しやすいものである。ただし、コンピエーニュ工科大学はエンジニアスクールであるため、LMD 制は適用されていない。以前の DEA（専門研究課程、5 年次）から Master（修士）への移行については、Master（修士）の第 1 学年、第 2 学年を新たに設置しなければならなかったため困難であっただろうが、特に今後の課題は見受けられない。ECTS はセメスター単位の交換プログラムを可能にし、海外留学するうえで有意義なシステムであり、非常によく機能している。非ヨーロッパ圏の大学との単位互換については、ヨーロッパ諸国と非ヨーロッパ諸国とのあいだでバランスが取れるような単位互換制度を個々に結んでいる。

②学生の流動性について

学生の流動性を高めるために英語コースの設置、ダブル・ディグリー・プログラム、サマー・スクールなどを実施している。留学生の獲得については、中国および南米に海外拠点を建設している¹。国際的なネットワーク形成のためには留学フェアやヨーロッパ大学国際コンソーシアムへの参加、エラスムス・プログラム、交流協定の締結、研究協力などが挙げられる。非ヨーロッパ諸国とのあいだでは、研究者同士、機関対機関での直接的な対話を通じて関係構築に努めている。

③育の質保証、社会へのアピール

コンピエーニュ工科大学は学外メンバー（何人かは海外から）を含むコミッティを有している。コンピエーニュ工科大学の教員は国際基準に合った研究者が大半である。どのように社会への教育プログラムの適合性をアピールしているかという質問については、学生への投資がもっともよい指標となるだろう。コンピエーニュ工科大学はフランスのエンジニアスクールでトップ 10 にランクインしている。

¹ コンピエーニュ工科大学、ベルフォール・モンベリヤール工科大学（UTBM）、トロイ工科大学（UTT）のネットワークにより、2005 年 2 月 14 日、中国・上海に上海大学中欧工程技术学院（Utseus）を創設した。学生は上海大学中欧工程技术学院で 3 年間専門教育とフランス語を学んだ後に、上記 3 つのフランスの大学のうち 1 校で 2 年間の教育とスタージュ（インターンシップ）を受け、フランスにおけるエンジニアのディプロムと上海大学における工学学士のふたつを取得することができる。南米では 2014 年にチリのジャン・ダランベール・ビニャ・デル・マール高校（Lycée Jean d'Alembert de Viña del Mar）に、2 年間のエンジニア養成コースを設置している。この 2 年間の課程後にコンピエーニュ工科大学に進学することも、チリ内の提携大学へ進学することも可能である。

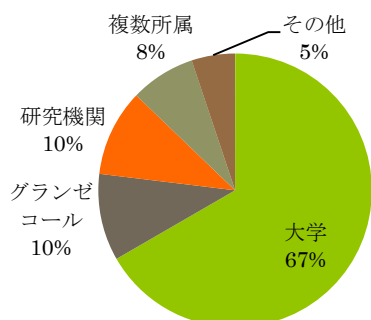
(4) 考察

リヨン第3大学、グルノーブル第3大学、コンピエーニュ工科大学と規模や特色の異なる大学での調査であったが、LMD制とECTSの評価は高く、非常によく機能していることがわかった。各大学において、ECTSを共有しない国とのあいだでは個別の協定によって対応しているが、単位認定の基準の違いから難しさを感じている様子も窺えた。

学生の流動性向上のための取り組みとして、英語コースの設置、ダブル・ディグリー・プログラム、サマー・スクールの実施が具体的な取り組みとして挙げられた。印象的だったのは学生が海外留学するための地方自治体による奨学金が充実しているということであった。今回インタビュー調査をしたローヌ＝アルプ圏だけでなく、フランスの各地方において同様の奨学金が提供されていることがわかり、学生の海外経験促進に大きな役割を果たしているようだ。海外ネットワークの形成については、コンピエーニュ工科大学を除いては海外拠点を持っておらず、個々の教員の国際的な共同研究や教職員の国際会議への出席など直接的な対話を通じて形成されている。

2. アンケート調査

より統計的な調査として、日本学術振興会フランス語圏同窓会員の協力を得て、アンケート調査を行った。フランス国内の大学・研究に所属する同窓会員412名のうち、39名から回答を得ることができた。アンケート回答者の所属について、67%は大学、10%は研究機関、10%がグランゼコール、8%が複数機関の所属（たとえばCNRSと大学の両方に所属する研究者など）、5%はその他の所属である。



アンケートでは、(1) ボローニャ・プロセスの評価について、(2) フランスにおける高等教育機関の国際化について、(3) フランスの高等教育を取り巻く状況について、(4) 日本の大学における国際化について、質問した。なお、このアンケートは大学・研究機関の国際担当者ではなく、教員・研究者にたずねていることから、実際に各大学・研究機関の正確な数値情報ではなく、教員・研究者の認識であることをあらかじめ断っておきたい。

(1) ボローニャ・プロセスの評価について

【質問 1-1】 ボローニャ・プロセスによってフランスにおける高等教育改革は促進されたと考えますか？ (グラフ 1-1)

「はい」を選択した人のコメント

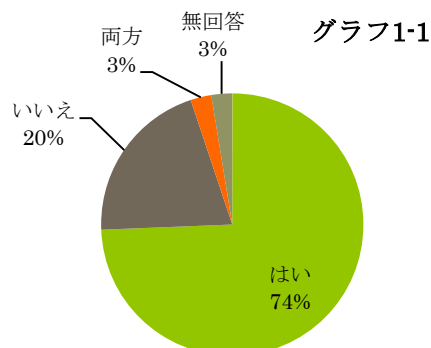
- ・このプロセスが改革の起源であったと認識している。
- ・ヨーロッパにおけるシステムの調和がなされ、交流を容易にした。
- ・ヨーロッパのレベルで理解しやすく比較可能な学位制度、単位互換制度は信頼できるシステムである。

「いいえ」を選択した人のコメント

- ・何も変わっていない。
- ・フランスにおける高等教育改革は国家の大学にかかるコストを削減する目的のような、予算上の改革によって本質的に進められたと考えている。

「両方」を選択した人のコメント

- ・国内の法整備（たとえば LRU）によっても促進された。ボローニャ・プロセスはその一部にすぎない。

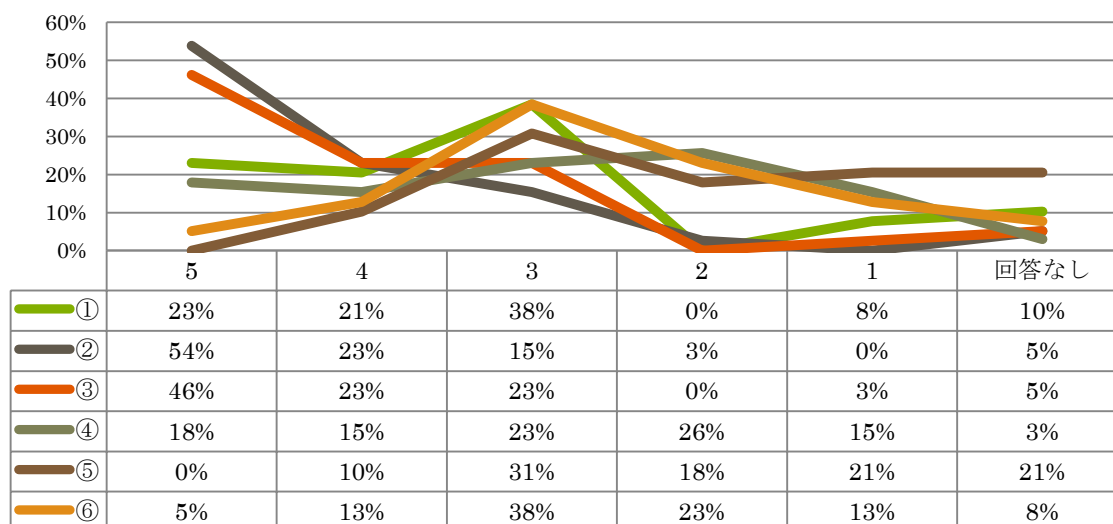


【質問 1-2】 今日にいたるまで、下記の各システムはフランスにおいて達成されたと考えますか？

(①～⑤の綱目について達成度を 5 段階で評価) (グラフ 1-2)

- ①ディプロマ・サプリメントの導入を含む、理解しやすく比較可能な学位制度の確立。
- ②学部課程と大学院課程に分ける 2 サイクル制の確立
- ③ヨーロッパにおける単位互換制度の確立
- ④自由な移動を阻むあらゆる障害を取り除き、学生、教員、研究者の流動性を促進
- ⑤高等教育の質的保証に向けての協力
- ⑥高等教育における欧州規模の拡大

グラフ 1-2



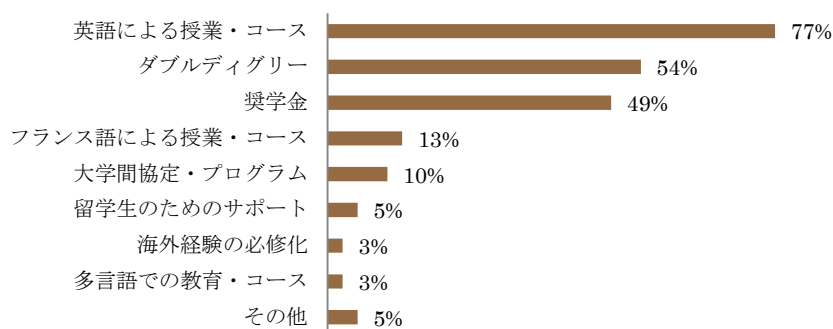
【考察】

質問 1-1 の結果、74%がボローニャ・プロセスによってフランスの高等教育改革が促進されたと考えており、大きな影響を与えたことは明白である。質問 1-2 ではボローニャ・プロセスが 2010 年までの達成を目標に掲げた項目についてその達成度を 5 段階で評価を依頼したものであるが、高等教育の基本構造である学位制度①、課程②、単位互換制度③については、LMD 制や ECTS などが導入され、かつ非常によく機能しているという実感があることがわかった。一方、学生の流動性④や欧州規模の拡大⑥については十分であるとはいえないと感じているようだ。高等教育の質の保証⑤については回答なしが目立ち、教員・研究者のあいだでもそれをどのように評価すべきか測りかねている印象を受けた。

(2) フランスにおける高等教育機関の国際化について

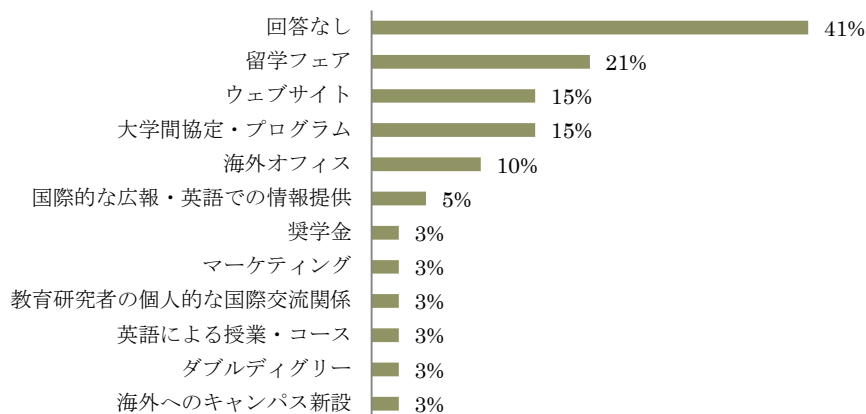
【質問 2-1】あなたが所属する機関では、学生の流動性（受入）の向上のためにどのようなシステムがありますか？（複数回答可）（グラフ 2-1）

グラフ 2-1



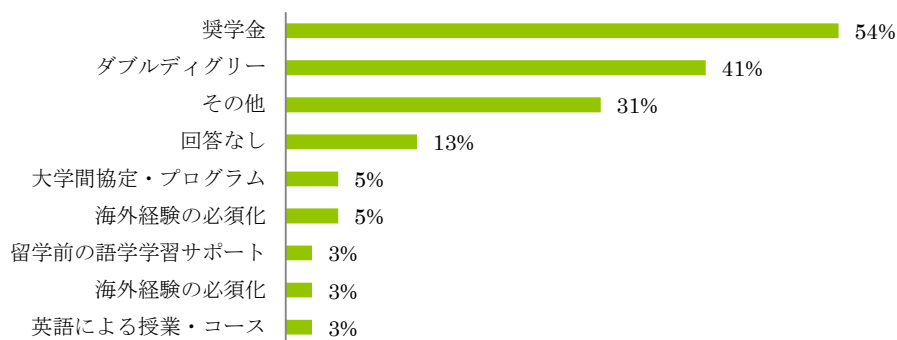
【質問 2-2】あなたが所属する機関では、留学生を獲得するためにどのような広報を行っていますか？（複数回答可）（グラフ 2-2）

グラフ 2-2



【質問 2-3】あなたが所属する機関では、学生の流動性（派遣）の向上のためにどのようなシステムがありますか？（複数回答可）（グラフ 2-3）

グラフ 2-3



【質問 2-4】あなたが所属する機関では、教員・研究者の流動性（受入）の向上のためにどのようなシステムがありますか？（自由記述）

教員・研究者招へい制度、エラスムスやヨーロッパにおける各種プログラム、大学間の二国間国際交流協定、国際的な公募による教員・研究者の採用

【質問 2-5】あなたが所属する機関では、教員・研究者の流動性（派遣）の向上のためにどのようなシステムがありますか？（自由記述）

サバティカル制度、エラスムスやヨーロッパにおける各種プログラム、大学間の二国間国際交流協定

【考察】

質問 2-1 では学生の流動性（受入）向上のための取り組みについて質問した。回答者の 77% から所属する機関において英語による授業・コースが設けられているとの回答があった。ダブルディグリーの導入、奨学金も半数を占めた。奨学金については、主にエラスムス、地方自治体による奨学金などが例に挙げられた。その他、多言語での教育および海外経験必須化や留学生のためのサポートの充実が挙げられた。また興味深い回答として、「英語ではなくフランス語の授業こそが海外からの留学生を惹きつける魅力である」という回答が複数あった。質問 2-2 では留学生獲得のための広報について質問したが「知らない、わからない」という回答が 41% あった。留学フェアや大学間協定・プログラム、ウェブサイトによる情報提供が具体例として挙げられた。質問 2-3 では学生の流動性（派遣）向上のための取り組みについて質問した。奨学金が筆頭であり、具体的な奨学金としてエラスムスと地方自治体による奨学金が大半を占めた。いずれの大学においても 10～20% の割合で留学生を受け入れている。国民教育・高等教育・研究省の報告書によると、フランスの高等教育機関における留学生数は 2002 年から 2012 年のあいだに 31% の増加がみられ、約 290,000 人の留学生が学んでいる（2013 年）。このうち 4 分の 1 の留学生がボローニャ・プロセス加盟国から留学しており、フランスにおける学生のモビリティ向上にボローニャ・プロ

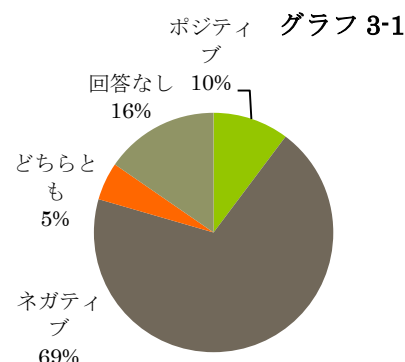
セスとそれに付随する一連の高等教育改革が果たした役割は大きいと言えよう。一方、教員・研究者の流動性について聞いた質問 2-4 と質問 2-5 では教員・研究者の招へい制度や大学間の二国間国際交流協定などが挙げられたものの「回答なし」が約半数を占めており、その流動性を高めるためのシステムはまだ不十分であり、多様性を欠いているようだ。

(3) フランスの高等教育を取り巻く状況について

【質問 3-1】 高等教育の市場化についてどのように考えますか？ (グラフ 3-1)

ポジティブと回答した人のコメント

- ・高等教育の価値判断の基準とその無償性を学生に信じ込ませてきた専売を制限することを可能にした。教員に学生への関心を意識させた。
- ・市場化はミッション遂行のための資金導入をもたらした。
- ・フランスの現在のシステムでは国家としての持続した教育を維持できない。



ネガティブと回答した人のコメント

- ・クライアント（学生の保護者）は知の将来を定義する最良の存在ではない。
- ・教育は商品ではない！知識は商品ではないし、商品になりえない。
- ・学生を消費者、教員を販売者と見做すならば、知識は買うことはできない。
- ・金銭と科学は常に相容れないものである。
- ・大学の価値はこのような市場化とは相反する。われわれが行ってきたことすべてを犠牲にして、ミッションの一部をも形成しないマーケティングや商業の学位の価値を引き上げるようなプロセスはまったくの無駄である。
- ・学位の認識とその授与におけるレベルの低下。
- ・(フランスで) 教育を受けるために必然的に言語知識のない学生を受け入れなければならない。学位を「売る」ことによって修了させている。
- ・フランス政府は資金の分配と大学の卓越性を一致させていない。
- ・フランスやヨーロッパでは学費は無料である。それは若い人材を確保する機会である。

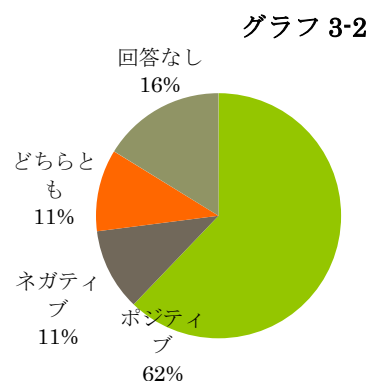
どちらともいえないと回答した人のコメント

- ・必要とは思いますが、大学の精神を守り、それに見合ったものでなければならない

【質問 3-2】 高等教育へのアクセスの民主化についてどのように考えますか？ (グラフ 3-2)

ポジティブと回答した人のコメント

- ・より多くの学生の教育は発展につながる。



- ・知はあらゆる社会階層から生まれる。それは貴重であり、うまく活用されなければならない。
- ・高等教育へのアクセスはそのレベルを満たしたすべての人に開かれなければならない。私自身は大学入学試験を尊重する。

・ネガティブと回答した人のコメント

- ・大衆クラスへ学習アクセスを与えることの目的が逆向きになっている。歴史ある教育機関、エリート課程に比べて、それが価値を引き上げることは少ない。
- ・大学入学選抜のシステムを置き換えなければならない。

両方と回答した人のコメント

- ・真の社会的向上をもたらすという意味においてはポジティブだが、グローバルなレベルでは学生が減少傾向にあり、結果的にうまく機能していない。

回答なし

- ・真の民主化ではないから。
- ・いかなる民主化も目にはしていない。

【考察】

フランスの高等教育改革を考察するにあたり、世界的な動向である「市場化」「大衆化（ユニバーサル化）」は重要なキーワードとなる。ボローニャ・プロセス自体が市場化を促すものであり、フランスの高等教育改革は市場化に対応して推進されてきたものである²。また、フランスにおいても高等教育の「大衆化（ユニバーサル化）」が進み、2013年には589,400名のバカロレア合格者を出し、割合にして86,9%の合格率である³。高等教育へのアクセスの拡大とともに、フランスでは教育の機会の均等、公正さ、そして民主化のための議論がなされ、継続的な取り組みが行われている。とりわけ、経済的な問題により高等教育の機会が奪われないよう配慮している。フランスでは経済的に恵まれない優先教育地区ZEP（Zones d'Education Prioritaires）を設け、この地区にあるリセの生徒をグランゼコールに優先的に入学させる積極的差別を実施している。

質問 3-1 では、高等教育の市場化について積極的評価をするか消極的評価をするかを質問したうえで、自由にコメントを記述してもらった。69%が消極的評価を選択しており、積極的評価は10%にとどまった。ボローニャ・プロセス自体が高等教育の市場化と強く結びついたものであるが、質問 1-1 で74%がボローニャ・プロセスをプラスに評価していたのに対し、「市場化」という言葉を用いた直接的な質問に対しては否定的な反応を示す教員・研究者が多かった。質問 3-2 では、高等教育へのアクセスの民主化について62%が積極的評価を選択しており、より多くの人に教育の機会の拡大は好ましいとの回答であった。一方で、11%が消極的評価をしており、アクセスの拡大によって教育の質が低下することへの懸念がみられた。

² 大場淳「フランスの大学改革—サルコジ＝フィヨン政権下での改革を中心に」『大学論集』第41集、54-76頁、2010年

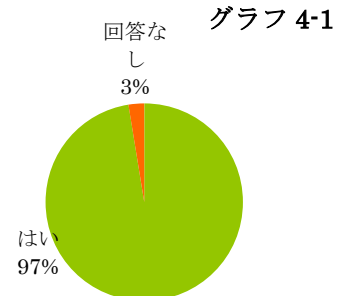
³ Les résultats définitifs de la session 2013 du baccalauréat : les effets de la réforme de la voie professionnelle Note d'information - N° 06 - mars 2014 <http://www.education.gouv.fr/>

(4) 日本の大学における国際化について

【質問 4-1】日本への滞在を学生や教員・研究者に薦めたいと思いますか？また、その理由を挙げてください。[グラフ 4-1]

・はいと回答した人のコメント

- ・優れた研究教育、テクノロジーの強さ、研究のダイナミックス、研究協力のしやすさ
- ・文化交流、とりわけ考え方についての交流
- ・異なる文化と対峙することは、固有の文化と研究へのアプローチを比較するのを豊かにする。
- ・海外でのあらゆる経験は興味深い。特に日本では資金とチームワークがおもしろいプロジェクトを行うことを可能にする。
- ・20年前のことだが、独自の文化があり、発展を確信できる国である。
- ・海外でのあらゆる経験はプラスになる。日本は魅力的な国である。
- ・温かい受け入れ、日本人のホスピタリティ。大学の受け入れ体制がすばらしかった。
- ・開かれた精神、個人的に良い経験であった。
- ・遠く離れた国での素晴らしい大学システムにおける経験
- ・日本の大学はすばらしく、異なる文化に出会うのは常に興味深い。
- ・勤務条件のすばらしさ、価値を高めるプロフェッショナルなチームのモチベーション。

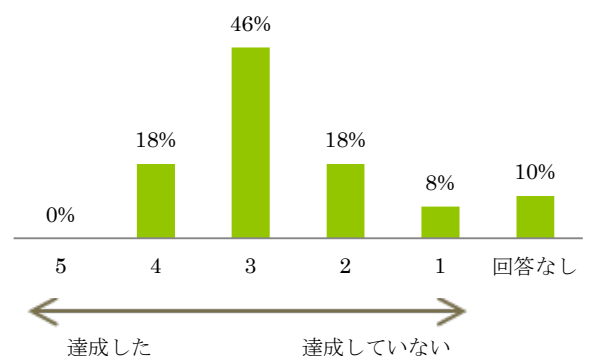


【質問 4-2】日本における高等教育の国際化の達成度を5段階で評価してください。(グラフ 4-2)

グラフ 4-2

消極的評価

- ・言葉の壁が国際化にブレーキをかけている。
- ・英語での授業、コースを増やす必要がある。
- ・ある研究機関で修士課程の授業を英語で行うことになったが、日本人学生から内容が理解できないと不満があがった。留学生がいるにも関わらず結果的に授業は日本語で行われた。
- ・すでに多くの努力はなされているが、コミュニケーションの難しさが、相対的にみて孤立している。
- ・日本の大学が海外と多くのコンタクトをもっていたとしても、フランスに比べたら明確に教員や研究者の国際化は慎ましいものである。地理的な問題や日本語の難しさが要因としてある。
- ・日本語での授業、クラスには日本人しかいない、外国人教員の少なさ。
- ・自分の経験は昔のことであるが、多くの日本人が海外へ出ていたとは思わない。日本におけるヨーロッパからの留学生は文学や言語学をのぞいて少ない状況であると思う。
- ・15年間日本との国際関係の発展に従事してきたが非常に難しさを感じる。日本の大学規則は融



通が利かない。

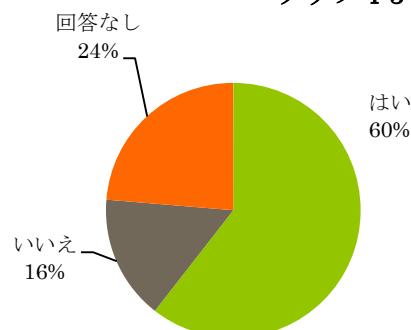
- ・学生のレベルでは国際化は実現されているが、教員・研究者にとって日本でポストを獲得することは未だに困難なように思われる。
- ・日本人はよく国際化という言葉の口にするが、その概念があまり具体化していない。一般的に日本人にとっては国際化というのは外国語を話すことになりがちである。

積極的評価

- ・自分が勤務していた大学では十分に外国人の受入が進んでいた。
- ・日本滞在中に韓国、中国、ヨーロッパの学生と一緒に授業をとり、同じ研究室で働く様子を見ることができた。
- ・国際化は日本の大きな大学においてはすでに達成されているが、国家的なレベルではまだ不十分である。
- ・ますます外国人留学生の受け入れは増えており、特にアジアからの留学生は増えていると思う。
- ・多くの協定が結ばれており、学生の受入・派遣に関する協定も存在する。たくさんの学生が博士号取得やポスドクのために来日している。

【質問 4-3】日本とヨーロッパのあいだで欧州高等教育圏のような共通した教育圏を構築することは可能だと思いますか？（グラフ 4-3）

グラフ 4-3



「はい」と回答した人のコメント

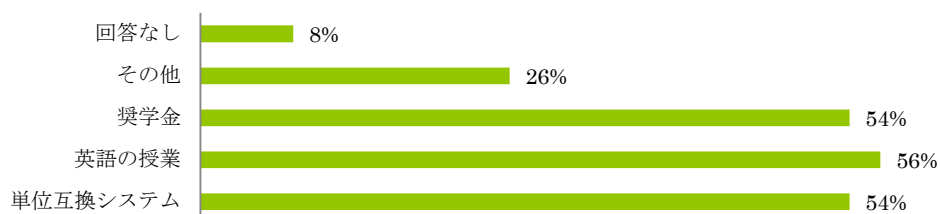
- ・日本は十分にヨーロッパと比肩しうる。
- ・日本のシステムはヨーロッパと同様であり、大差ない。学生と個々人の流動性を促進するにあたり、ふたつの文化は確かに異なるが、一緒に機能している。
- ・日本はヨーロッパの若者を引き付けている

「いいえ」と回答した人のコメント

- ・それは複雑すぎるように思う。システムは大きくことになっており調和させるには困難であるように思われる。一方で、具体的なアクション、国際的な修士の学位や論文のコチュテル（共同指導）などを実行していくことは可能だろう。
- ・日本とヨーロッパは科学技術が勢いを失い、学生を失うという同じタイプの高等教育の問題を抱えている。

【質問 4-4】日本の国際化のためには何がもっとも必要だと思いますか？（複数回答可）（グラフ 4-4）

グラフ 4-4



その他「学年暦の統一」、「外国人教員・研究者の採用を進めなければならない」「英語の授業の拡大は大きな誤りである。日本語の授業を提供すべきだ」。

【考察】

質問 4-1 では 1 名の未回答者を除いて、ほぼ全員が日本への留学・研究滞在を勧めたいとの回答であった。研究水準の高さ、日本独自の文化が評価されている。質問 4-2 では日本の大学の国際化が達成されているかとの 5 段階評価を聞いたが、達成されているの「5」を選択した回答者はゼロであった。大きな大学では国際化は進んでいるが、中小規模の大学では不十分であるというコメント、日本における高い研究水準を評価しつつも、言語の壁や日本語習得の難しさがマイナス要素として挙げられた。質問 4-3 では 60%がヨーロッパと日本のあいだにおいて欧州高等教育圏のような共通の高等教育圏を構築することは可能であると回答している一方、学年暦などシステムの違いが大きく現実的ではないとの意見もあった。質問 4-4 では日本の国際化にもっとも必要なものを聞いたが、学位制度や単位制度の標準化、英語コースの導入は当然の水準として求められている。また日本は物価が高いと認識されており、奨学金の充実も同様に求められている。その他、外国人教員・研究者の採用促進、また興味深い回答として英語での授業ではなく日本語での授業をすべき、という回答があった。

おわりに

フランスの大学・研究機関に勤める教員・研究者のボローニャ・プロセスへの評価、直接の声を聞くために、インタビュー調査とアンケート調査というふたつの手法を採用した。いずれにおいてもボローニャ・プロセスにおける高等教育の基礎構造の標準化は積極的評価がされている一方、教育の質の保証については十分な認識がされていないことがわかった。また、学生の流動性については、ボローニャ・プロセス開始後まもない 2002 年から 30%以上の上昇を果たしているが、教員・研究者の認識としてはまだ目標達成には十分ではないと認識されているようである。国際化への取り組みについて、非英語圏でありながらフランスの多くの大学、グランゼコールで英語プログラムが提供されており、留学生を呼び込むための積極的に展開されていることがわかった。研究者や大学職員の国際的な流動性向上はいまだ不十分であり、今後の課題として取り

組まれることだろう。

アンケート調査から、日本の大学の国際化のためには、ボローニャ・プロセスが実現したような学位制度や単位制度における互換性のあるわかりやすいシステム、そして英語プログラムの充実は必須であるように思われる。一方で、興味深い指摘として「留学生を呼び込むためには英語ではなくフランス語（日本語）でのプログラム提供こそが重要である」という声が複数あったことを記しておきたい。英語プログラムの充実は各大学が取り組んでいるところであるが、どの国でも英語という同じ言語で授業が受けられるようになったとき、国際間の競争は増し、日本で研究すること、学ぶことの意義がより一層求められる。グローバル化が高等教育の世界的な標準化を求めるとするならば、各国の伝統的な高等教育の体系や理念が失われるのではないかという懸念や反発がみられるのは当然のことである。しかしながら高等教育の在り方は時代にあわせて変化するものであり、もはや後戻りはできない。日本の大学の国際化という問題を考えるときに、ただただ欧米並みの水準を目指しがちであるが、グローバル化の波に埋没することなく、世界における日本の高等教育研究のプレゼンスを高めるためには、教育・研究の独自性を意識し、日本で研究すること、日本へ留学することの魅力を強く発信していくことが必要だろう。

謝辞

本報告書の作成にあたりご指導・ご助言をいただいた日本学術振興会ストラスブール研究連絡センター長宮本博幸先生、久田淳子副センター長、日頃のセンター業務を支えてくださったストラスブール大学日本委員会委員長中谷陽一先生、日仏大学会館長マリー＝クレール・レット館長、カロリンヌ・ブラッツ秘書、そして、この研修の機会を与えてくださった日本学術振興会及び横浜国立大学の皆さまに、この場を借りて御礼申し上げます。

【参考文献】

- ・大場淳、「ボローニャ・プロセスとフランスにおける高等教育質保証－高等教育の市場化と大学の自律性拡大の中で－」、『大学論集』第 39 集、33-54 頁、2008 年
- ・大場淳、「ボローニャ・プロセスとフランスにおける修士教育」、『日仏教育学会年報』第 15 号、103-113 頁、2009 年
- ・大場淳「フランスの大学改革－サルコジ＝フィヨン政権下での改革を中心に」『大学論集』第 41 集、54-76 頁、2010 年
- ・館 昭「ボローニャ・プロセスの意義に関する考察－ヨーロッパ高等教育圏形成プロセスの提起するもの－」『名古屋高等教育研究』第 10 号、161 -180 頁、2010 年

【参考ホームページ】 インターネット・アクセスはすべて 2015 年 2 月 14 日である。

- ・キャンパス・フランス

英語プログラム について

【URL: <http://www.campusfrance.org/fr/page/les-formations-enseignees-en-anglais>】

- ・グルノーブル第 3 大学

【URL: <http://www.u-grenoble3.fr/>】

- ・コンピエーニュ工科大学

【URL: <http://www.utc.fr/>】

- ・フランス国民教育・高等教育・研究省

ヨーロッパと国際化

【URL: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24662/europe-et-international.html>】

高等教育について

【URL: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24573/enseignement-superieur.html>】

- ・ヨーロッパ高等教育圏ウェブサイト 2010-2020

ボローニャ・プロセスの歴史

【URL: <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=3>】

主な報告書

【URL: <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=73>】

- ・リヨン第 3 大学

【URL: <http://www.univ-lyon3.fr/>】

- ・独立行政法人 大学評価・学位授与機構

国際的な共同教育プログラムの質保証－欧州のガイドライン、共同評価等の取組み

【URL: http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/block2/index.html】

タイの大学のインターナショナルプログラム
ー非英語圏におけるインターナショナルプログラムの
課題と展望ー

バンコク研究連絡センター

轟 裕美

1. はじめに

我が国では 2009 年から 2013 年の間に文部科学省の補助事業として実施されたグローバル 30 を契機に同事業に採択された 13 大学を中心に英語による授業のみで学位が取得可能なインターナショナルプログラム¹が急増した。

グローバル 30 事業の総括として 2014 年 2 月 14 日に行われたシンポジウム「国際化で大学は変わったか」において文部科学省高等教育局高等教育企画課、有賀理国際企画室長はグローバル 30 実施により明らかとなった日本の大学の教育の国際化における課題を、「外的環境の変化に応じ継続的に変革できる体制」、「学内全体・学外への一層の波及」、「国際標準への適合と差別化」、および「日本人学生・留学生に提供する価値の向上」と指摘した²。

このような課題を踏まえ、また 2014 年度から始まった採択件数も実施期間もグローバル 30 よりも拡大した「スーパーグローバル大学創世支援」も後押しし、日本の大学におけるインターナショナルプログラムは内容及び制度の見直し・改善と設置数の拡大が加速していくことが予想される。

一方タイにおいては、マヒドン大学が 1986 年に国公立大学で初めてインターナショナルカレッジを設置し、インターナショナルプログラムはすでに 30 年近く実施されてきた。現在では多くの大学が学部・大学院両方で文系理系ともに幅広い分野のプログラムを提供している。

2015 年に ASEAN 経済共同体が発足し、域内の関税撤廃、サービス分野の自由化が進み、人やモノの移動が活発になるが、高等教育もこの影響を受け大学の研究者や学生の流動が活発となり、域内で快適な研究環境を提供し、また質の高い教育を提供する大学により優秀な研究者や学生が集まるようになると予測されている。これを機にタイ教育省はタイの大学が ASEAN の教育ハブとなることを目指すと宣言しており、その基盤整備として国際標準に合わせた教育制度の改変が進んでいる。

タイ教育省は 2012 年にタイの大学に対してアカデミックカレンダーを国際標準に合わせて 1 学期を 8 月から 12 月、2 学期を 1 月から 5 月とするよう求め³、2014 年より多くの大学で導入された。さらにタイ教育省は、教育の質保証、学位認定、学習成果、単位互換、学生及び教員の交流プログラムにおいて ASEAN 域内で高等教育の統一が重要だと唱えている⁴。

こうした ASEAN 域内の高等教育連携が進むにつれ、今後タイのインターナショナルプログラムは、域内の学生交流のプラットフォームとしてプログラムが発展することも推測できる。しかし、非英語圏であるタイにおいてインターナショナルプログラムを幅広く展開する上で大学は

¹ タイでは英語による授業のみで学位取得可能なコースを「インターナショナルプログラム」と呼んでおり、本稿においても日本及びタイの大学で提供される同コースは「インターナショナルプログラム」と呼ぶこととする。

² 九州大学教育国際化推進室 (2014) 「「グローバル 30 総括シンポジウム『国際化で大学は変わったか』報告書」 <http://www.jsps.go.jp/j-kokusaika/follow-up/data/h26/global30_report.pdf> (2015 年 1 月 10 日アクセス) 191 ページ

³ Office of the Higher Education Commission, Thailand, Study in Thailand 2013, p.8, <<http://www.inter.mua.go.th/main2/list.php?id=pu02>> (2015 年 2 月 4 日アクセス)

⁴ Office of Higher Education Commission, Thailand, Overview of Current Thai Higher Education Development, <http://www.inter.mua.go.th/main2/page_detail.php?id=9> (2015 年 2 月 12 日アクセス)

様々な課題を抱えているのではないか。

本稿では英語による授業がより難しいと考えられる学士課程に主眼をおき、タイの大学におけるインターナショナルプログラムの取り組み状況について調査を行った。第2章では調査方法と調査対象を説明する。第3章ではこの調査に基づき「組織」、「教育」、「学生」、「教職員」、「大学の国際化への影響」の5つの観点からプログラムの現状を整理し課題を考察する。第4章ではこれをふまえ、タイの事例から非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題と展望をまとめる。

2. 調査方法

タイのインターナショナルプログラムの実施状況を把握するために5つの大学を対象とした調査と、同プログラムで交換留学生として学ぶ日本人留学生への聞き取り調査を行った。以下に具体的な調査方法を説明する。

2.1 タイの5大学のインターナショナルプログラム調査

タイの研究9大学⁵から理工系の大学としてキングモンクット工科大学トンブリ、地方の総合大学としてコンケン大学、政治学及び法学分野を強みとするタマサート大学、タイで最初に設立された大学であるチュラロンコン大学、大学の4つの戦略の一つに国際化を掲げるマヒドン大学の5大学を選出した。それぞれの大学の概要は付録1にまとめた。

各大学の実施するインターナショナルプログラムの中から以下のプログラムを調査対象とし、大学ウェブサイトや各大学の発行する冊子などで情報収集を行いプログラムの実施概要を付録2の通りまとめた。また、プログラムの担当教職員に対して以下5項目を中心にインタビューを行い、プログラム運営の実情を調査した。インタビューの記録は付録3に添付した。

調査対象プログラム

キングモンクット工科大学トンブリ：全学の学士課程のインターナショナルプログラム

コンケン大学：インターナショナルカレッジ

タマサート大学：政治学部国際政治学科

チュラロンコン大学：コミュニケーションアーツ学部コミュニケーションマネジメント学科⁶

⁵ 2009年10月、タイ教育省はタイ高等教育局により選出された9つの大学を研究大学（National research universities）として定め、研究を促進するために重点的に予算を配分することとした。9つの研究大学は、国の研究を牽引すること、社会や経済の発展を後押しする国の知識基盤となること、またタイがASEAN地域の教育のハブとなることを推進する役目を負っている。9つの研究大学は、チュラロンコン大学、タマサート大学、マヒドン大学、カセサート大学、キングモンクット工科大学トンブリ、チェンマイ大学、コンケン大学、スラナリー工科大学、プリンスオブソンクラ大学。（参考：Office of Higher Education Commission, Thailand, Thai Higher Education: Policy & Issue, < http://www.inter.mua.go.th/main2/page_detail.php?id=9> p.10, (2015年2月12日アクセス)

⁶ チュラロンコン大学コミュニケーションアーツ学部コミュニケーションマネジメント学科の取り組み事例については、望月太

マヒドン大学：インターナショナルカレッジ

インタビュー項目

- 1) 組織（プログラム設立の目的、運営組織概要）
- 2) 教育（教育の目的、教育の質）
- 3) 学生・教職員（学生のリクルート及び選抜、教職員の採用）
- 4) 大学の国際化への影響
- 5) 課題

2.2 タイのインターナショナルプログラムで学ぶ日本人学生への聞き取り調査

外国人留学生にとってタイの大学のインターナショナルプログラムで学ぶ魅力を明らかにするために同プログラムで交換留学生として学ぶ3名の日本人学生に4つの観点（授業、教員・学生、タイのインターナショナルプログラムで学ぶ魅力、学習効果）について座談会形式で聞き取り調査を行った。聞き取り調査の記録は付録4として添付した。

3. インターナショナルプログラムの実施状況

第3章では、5大学の調査に基づき、「組織」、「教育」、「学生」、「教職員」、「大学の国際化への影響」の5つの観点からプログラムの実施状況を整理し各項目における課題を考察する。

3.1 組織

3.1.1 全国的な展開規模とその推移

インターナショナルプログラムはどのくらいの規模で展開されているのだろうか。表1、表2で日本とタイにおけるインターナショナルプログラムを設置する大学数とそのコース数の過去数年間の推移を示した。

郎（2011）「大学教育の国際化とインターナショナルプログラムの展望—チュラロンコン大学コミュニケーションアーツ学部
の事例から」『KEIO SFC JOURNAL』第11巻第2号に詳しい。

日本のインターナショナルプログラム設置大学数および学部・研究科数（表 1）

	大学数		学部及び研究科数	
年度	国公立 (学部/研究科)	私立 (学部/研究科)	国公立 (学部/研究科)	私立 (学部/研究科)
2008	1 / 48	6 / 25	1 / 100	7 / 39
2009	1 / 52	7 / 29	1 / 113	8 / 42
2011	3 / 50	13 / 26	5 / 117	12 / 57
2012	8 / 52	12 / 36	16 / 127	20 / 73

出所) 文部科学省 (2014)「大学における教育内容等の改革状況について (平成 24 年度)」<
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1353488.htm> (2015 年 1 月 10 日アクセス) 46 ページを参考に筆者が作成。

タイのインターナショナルプログラム設置大学数およびコース数（表 2）

	大学数		コース数	
年	国公立	私立	国公立 (学士 / 修士 / 博士)	私立 (学士 / 修士 / 博士)
2006	30	23	136 / 258 / 199	141 / 68 / 21
2010	33	26	179 / 304 / 198	163 / 85 / 27
2012	36	24	191 / 308 / 217	153 / 86 / 32
2013	37	28	167 / 334 / 217	168 / 102 / 30

出所) 以下の資料を参考に筆者が作成。

Commission on Higher Education, Thailand, *Study in Thailand 2006-2007*, p.13, pp.209-210,
 (タイ高等教育局より入手)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2010*, p.12,
 pp.225-226, (タイ高等教育局より入手)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2012*, p.13,
 pp.230-232, <<http://www.inter.mua.go.th/main2/list.php?id=pu02>> (2015 年 2 月 4 日アクセス)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*, p.12,
 pp.277-279, <<http://www.inter.mua.go.th/main2/list.php?id=pu02>> (2015 年 2 月 4 日アクセス)

日本の大学はグローバル 30 事業の進展とともに学部レベルのインターナショナルプログラムを提供する大学が 2008 年度の 7 大学から 2012 年度には 20 大学へ急増した。学部数も 2012 年には 2008 年度の 4 倍以上の 36 コースが提供されている。同期間中に大学院では設置大学数に大きな変化はないものの、設置コース数は 60 コース近く増加しており、インターナショナルプログラムを持つ大学が提供する分野を拡大している。

タイの大学では 2006 年から 2013 年の間に設置大学数に大きな変化は見られない一方で、コース数は学部で 58、大学院で 137 コース増え、インターナショナルプログラムで学ぶことのできる分野が増加した。

2013 年のタイの大学数は国公立大学数 80、私立大学数 71 (コミュニティカレッジ除く)⁷、2012 年度の日本の大学数は国公立大学数 162、私立大学数 598 (大学院大学、短期大学、放送大学、通信制大学を除く)⁸である。すなわち、タイでは国公立大学の 46%、私立大学の 39%がインタ

⁷ Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*, op .cit.,p.5

⁸ 文部科学省 (2014)「大学における教育内容等の改革状況について (平成 24 年度)」前掲、8 ページ

ーナショナルプログラムを提供している。一方、日本の大学は学部レベルにおいて国公立大学で5%、私立大学の2%がインターナショナルプログラムを提供している。

3.1.2 タイにおけるインターナショナルプログラムの設立背景

このように数多くのインターナショナルプログラムがタイで設立されたのはなぜだろうか。一つの要因として、1997年の経済危機以降に子供を海外留学させる経済的余裕がなくなった家庭が増え、タイ国内で海外留学の代替となる教育を行ってほしいという社会的な需要が高まったことがある⁹。またタイには147校¹⁰のインターナショナルスクールがありここを卒業したタイ人学生の進学先にもなっている¹¹。

こうした社会背景のもと、「海外に留学し知識や技術を得て国内にそれを持ち帰るという知識の輸入型」¹²から、「海外から人材を受け入れてそこでタイ人が学ぶ仕組み」¹³が整備されてきた。このようにタイのインターナショナルプログラムは、タイ人学生が海外留学で得られる知識や英語力、国際感覚等を国内で習得するために設立されてきた。

3.1.3 インターナショナルプログラムの3種類の運営方式

インターナショナルプログラムの運営方式は大きく分類すると3種類あり、1) 大学で開講する全ての授業を英語で行う方式、2) インターナショナルカレッジという大学から独立した学部横断的な組織の中で運営する方式、3) 各学部が独自に運営する方式である。

1) の方式は私立大学であるアサンプション大学で行われている¹⁴。

調査を行った5大学のうち、キングモンクット工科大学トンブリとチュラロンコン大学は3)の方式で、これらの大学は各学部の自治が強い傾向にあるため学部が学生の入試から教員の採用、教育カリキュラムや教育の質の管理を独自に行っている¹⁵。

タマサート大学も3)の方式だが、各学部のインターナショナルプログラムに所属する学生は低年次の一般教養科目をインターナショナルカレッジで履修する¹⁶。

コンケン大学とマヒドン大学は2)と3)両方を採用し、インターナショナルカレッジと学部がそれぞれインターナショナルプログラムを運営している。コンケン大学では学部のインターナショナルプログラムに所属する学生も低年次の一般教養科目はカレッジで開講される授業を履修する¹⁷。大学から独立したカレッジの利点は、大学本体の規則に縛られずに外国人およびタイ人教

⁹ 付録 3.3.1 参照。

¹⁰ Pichitarn, Parisa (2015, February 25). A World of Educational Opportunity. *Bangkok Post*, p.12.

同記事によると、タイのインターナショナルスクールは1992年に国際化の高まりから当時のAnand Panyarachun 首相がインターナショナルスクールをタイ人学生に対しても門戸を開くべきだと提言したことによりその数が急増した。

¹¹ 付録 3.2.3、3.4.1 参照。

¹² 付録 3.4.1 参照。

¹³ 付録 3.4.1 参照。

¹⁴ Assumption University, President's Welcome, <<http://www.au.edu/index.php/president-s-welcome>> (2015年2月20日アクセス)

¹⁵ キングモンクット工科大学トンブリについては付録 3.1.1、チュラロンコン大学については付録 3.4.1 参照。

¹⁶ 付録 1 参照。

¹⁷ 付録 1 参照。

員の給与設定や雇用を行うことができ、現状に合わせた柔軟な組織運営ができることである¹⁸。また、各学部でインターナショナルプログラムを運営する3大学の外国人教員の割合は5%から33%¹⁹であるのに対して、コンケン大学とマヒドン大学のインターナショナルカレッジでは50%以上²⁰であることを考慮すると、カレッジでは外国人教員が集約されより多様な文化的背景を持つ教員による授業を学生に提供しているようである。

一方、学部による運営ではタイ語コースの学生とインターナショナルプログラムに所属する学生や教員が相互に交流できることが利点である²¹。また、専門科目の教育の質管理についても「各学部には所属する教員が教授内容やコースの連続性、ティーチングスケジュールを把握しているため、運営効率がよく、教育の質も保証できる」²²という利点がある。

3.1.4 国際的な共同教育プログラムとの連動

タイのインターナショナルプログラムは第3章1節2項で述べたとおり、タイ人学生の教育を目的として設立されてきたが、近年同プログラムは国際的な共同教育プログラムと連動し海外からの学生の受け入れ・派遣のプラットフォームとして機能している。

タイ高等教育局も、タイの大学の学位が国際的に認められ、プログラムと教員の質の向上のために海外の多くの一流大学と緊密に連携することを強く推奨している²³。

AIMSプログラムとの連動もその一つである。マヒドン大学はAIMSプログラムにおいて「国際ビジネス」を交流分野としており、同プログラムのもと受け入れる学生はインターナショナルカレッジ国際ビジネス学科で受け入れている²⁴。また、キングモンクット工科大学トンブリ工学部は、工学分野で長年、多くのインターナショナルプログラムを実施してきた実績により、タイ高等教育局よりAIMSプログラムの「工学」分野の受け入れ先として選ばれている²⁵。

さらに海外の大学とのダブルディグリーやジョイントディグリープログラムの一部としても活用されており、キングモンクット工科大学トンブリ工学部においては、土木工学科がオーストラリアのタスマニア大学と、情報工学科がアメリカのミズーリ大学コロンビア校とツイニングプログラムを行っている。1、2年時をタイ、3、4年時を提携校で学び、最終的に両方の大学から学位を取得するダブルディグリープログラムである²⁶。

このように既存のプログラムを活用して国際的な共同教育プログラムに参加することで、組織に大きな負担をかけずに大学の教育を効率的に国際化することができているのではないだろうか。

¹⁸ 付録 3.2.1、3.5.1 参照。

¹⁹ 付録 2.1、2.3、2.4 参照。

²⁰ 付録 2.2、2.5 参照。

²¹ 付録 3.1.1、3.4.1 参照。

²² 付録 3.3.2 参照。

²³ Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*, op .cit.,p.6

²⁴ 日本学術振興会 (2013)「AIMS リスト掲載大学 (2013 年 6 月 13 日現在)」<http://www.jsps.go.jp/j-tenkairyoku/data/download/11_tenkaih25_aimslist_130613ver.pdf> (2015 年 2 月 7 日アクセス) および Mahidol University International College, Worada Aprirat 短期交流プログラム担当職員より聴取 (2015 年 1 月 15 日)。

²⁵ 付録 3.1.1 参照。

²⁶ 付録 3.1.1 参照。

3.2 教育

3.2.1 教育の目的

インターナショナルプログラムとタイ語コースの教育目的は、一般的に前者は一般教養および就職後に役立つ実務教育、後者は学術的な専門知識の習得に重きが置かれているようである。チュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科へのインタビューによると、一般的なタイ語コースでは卒業論文が課されているが、同プログラムでは企業へのインターンシップや海外留学などが推奨されている²⁷。

第3章1節2項で述べたように、海外留学の代替として海外の大学に近い教育を提供するプログラムもある。タマサート大学国際政治学科のインターナショナルプログラムでは「人権や国際開発、紛争解決、トランスナショナリズムなどの世界の抱える課題や議論点」がテーマとして設定されているのに対して、タイ語コースでは「タイの外交政策、主要国及び近隣諸国の外交政策とその背景」に焦点を当てている²⁸。前者の卒業生は国際機関や海外の大学院への進学、後者はタイの外務省への就職を目指す傾向があり、教育目的の違いはキャリアにも反映されている²⁹。また、マヒドン大学インターナショナルカレッジではアメリカの大学のリベラルアーツ教育をタイで行うことを目的にカレッジが設立された経緯がある³⁰。

3.2.2 教育の質保証

教育の質保証については、多くの大学で内部あるいは外部によるプログラムの評価が行われている。キングモンクット工科大学トンプリでは、タイ語コースもインターナショナルプログラムも全てのプログラムでAUN-QAプログラムアセスメント (AUN Actual Quality Assessment)³¹を受審し認可を得ることを目指しており、国際基準での教育の質保証も試み始められている³²。評価制度だけでなく、タマサート大学の学士課程では最低5名の常勤のタイ人教員がプログラムの運営や教育内容を管轄することが義務付けられ、これにより教育の質保証を行っている³³。

²⁷ 付録 3.4.2 参照。

²⁸ 付録 3.3.2 参照。

²⁹ 付録 3.3.2 参照。

³⁰ 付録 3.5.1 参照。

³¹ AUN-QA プログラムアセスメント (AUN Actual Quality Assessment) : AUN 加盟大学及び非加盟大学の教育をプログラムレベルまたは機関レベルで評価する ASEAN 域内の高等教育機関の質保証の取り組み。アセスメントを受審し、AUN の定める教育の質の基準を満たしていると評価されると、AUN から質保証のサーティフィケートが付与される。

参考：大学評価・学位授与機構評価事業部国際課 (2014) 「AUN 加盟大学に対するプログラムアセスメントについて」 <http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/qa/no17_aun_programassess.pdf> (2015 年 2 月 3 日アクセス) および ASEAN University Network, AUN-QA Actual Quality Assessment at Program Level, <<http://www.aunsec.org/programmelevel.php>> (2 月 3 日アクセス)

³² 付録 3.1.2 参照。

³³ 付録 3.3.2、3.3.3 参照。

3.3 学生

3.3.1 タイ人学生

タイ人学生にとってインターナショナルプログラムがタイ語コースと大きく異なるのは、選抜制度と学費である。

タイ語コースではアドミッションとクリアリングハウスと呼ばれる 2 種類の入試制度³⁴があり、入学するためにはどちらかを受験し合格しなければならない。アドミッション方式ではGAT-PAT（一般適正テストと専門学術適正テスト（数学、科学、工学、建築、教育、芸術、言語の中で受験を希望する学部によって 1 から 2 科目選択して受験する））、O-Net（一般教養テスト、タイ語、社会、英語、数学、科学、芸術、テクノロジーの基礎学力を問う）、GPAX（高校 3 年間の成績）がそれぞれ点数配分され合否が決まる。クリアリングハウス方式は、日本のセンター試験のように 7 科目（タイ語、社会、英語、数学、科学、生物、物理）の統一試験の点数と大学によっては GAT-PAT の点数を加味して合否が決まる。どちらの選抜制度でも、幅広い試験科目の勉強と高校 3 年間の継続的な学習が求められる。

一方インターナショナルプログラムでは、一般的に TOEFL や IELTS などの英語能力テストの点数とプログラムで実施される筆記試験及び面接で選抜試験が構成されている。

例えばマヒドン大学インターナショナルカレッジの場合は、カレッジ独自の英語と数学、また学科によっては専門科目に関する試験が行われる。筆記試験合格後に面接試験が行われ、最終的な合否が決定する³⁵。英語力については多くの大学が TOEFL iBT60 以上を設定しているが、マヒドン大学インターナショナルカレッジでは iBT79 以上が求められる。

学費については、同じ学科でもインターナショナルプログラムはタイ語コースよりも高く設定されている。例えばキングモンクット工科大学トンブリ工学部土木工学科では、1 学期の登録料がタイ語コース 12,000 バーツに対してインターナショナルプログラムは 25,000 バーツ、受講料は 1 単位当たりそれぞれ 500 バーツ、1,500 バーツ、入学料はそれぞれ 12,000 バーツ、25,000 バーツと大きな開きがある³⁶。

学費にこれほど大きな差があるにもかかわらず、調査からは多くの大学で学生のリクルートに苦勞していないという回答が得られた。入学条件として高い英語力は求められるが、タイ語コースのように幅広い科目を受験せずとも有名大学に入学でき、さらに実社会で役立つ知識と技能を教育目的としているため、よい就職が望めることも学生をひきつける要因ではないかと推察する。

しかしキングモンクット工科大学トンブリ、タマサート大学国際政治学科、チュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科へのインタビューでは、大学側はインターナショナルプログラムの質の向上のためにより優秀な学生を確保することが課題だと認識していた³⁷。

³⁴ タイの大学の入試制度は毎年変更されており、本稿に記載したのは 2015 年 2 月現在の制度。日本学生支援機構タイ事務所、Monthira Jungpanit エデュケーションアルアドバイザー、Nuntaporn Chuenkrathok エデュケーションアルアドバイザーより聴取（2015 年 2 月 10 日）。

³⁵ Mahidol University International College, ADMISSIONS REQUIREMENTS, <http://www.muic.mahidol.ac.th/eng/?page_id=2138>（2015 年 2 月 7 日アクセス）

³⁶ King Mongkut's University of Technology Thonburi, Faculty of Engineering, Tuition fee, <<http://www.eng.kmutt.ac.th/en/node/74>>（2015 年 2 月 7 日アクセス）

³⁷ 付録 3.1.5、3.3.5、3.4.3 参照。

3.3.2 外国人留学生

調査を行った 5 大学のインターナショナルプログラムでは、外国人留学生の割合は全体の 1 割以下であった³⁸。インタビュー調査によると外国人留学生獲得については、近隣諸国でプロモーション活動を行っている大学もある³⁹ものの、海外提携大学や AIMS プログラムで短期留学生を受け入れる以上には積極的に獲得を目指していないようである。

多くの留学生を獲得することよりもむしろ、少数ではあるが外国人留学生の存在がタイ人学生に対して異文化交流や英語でのコミュニケーションの必要性をもたらす重要な教育資源と認識されているようである。キングモンクット工科大学トンプリはインタビューで「留学生がいることは大学にとって大きなメリットだ」と述べている⁴⁰。

このようにタイのインターナショナルプログラムは、タイ人学生に対する教育効果を強く意識して設計されているが、外国人留学生にとってはどのような魅力があるのだろうか。タイのインターナショナルプログラムで学ぶ日本人留学生への聞き取り調査から、同プログラムで外国人留学生が学ぶ魅力を以下の通り 3 点にまとめた⁴¹。

第 1 に、インターナショナルプログラムに所属する学生の 9 割がタイ人学生であるため、授業や学生生活の中でタイ人学生とコミュニケーションをとる機会が多く、タイ語の習得やタイ文化・社会の理解に繋がるほか、タイ語という言葉の壁により、学生がコミュニケーション力や人間関係構築を学ぶよい機会となっている。

第 2 に、タイ人学生の英語力向上を教育目的の一つとしているため、英語の授業以外でもエッセイやプレゼンテーションなどを通して英語力を伸長するための工夫がされており、非英語圏から来た留学生にとっては英語力向上につながる。欧米の大学への留学と比較して授業料も生活費も安いタイで、英語を学ぶことができることも大きな魅力のようである。

第 3 に東南アジアという地理的特徴や社会的背景を生かした授業が、日本の大学とは異なる知識の習得や、分析する視点の違いに反映されており留学生にとって興味深い内容となっている。

一方で教育の質について課題も指摘されている。「論文にできるような新しい専門的な知識を得ることはできなかった」⁴²というコメントもあり、新たな知識の獲得や研究課題の発見につながる内容が授業で十分に提供されていない場合もあるようだ。これはインターナショナルプログラムがタイ人学生の幅広い一般教養や実社会で役立つ知識の習得を教育目的としており、日本の大学のように学生の研究を目的として設計されていないことも一因であるだろう。

タイの大学のインターナショナルプログラムは、現在は所属学生のほとんどがタイ人であるため、タイ人学生やタイ社会の需要に応える教育の提供に重きが置かれ、1 年以内の短期留学生への教育をどのように行うかという点についてはあまり考慮されていない可能性がある。しかし、タイの社会的需要に後押しされて設立されたインターナショナルプログラムは、現在では第 3 章 1 節 4 項で述べた通り、海外大学の教育プログラムと連動し学生の受け入れと派遣の基盤として機能するようになった。今後は留学生の学習需要も満たす教育カリキュラムと質を考慮していく

³⁸ 付録 2

³⁹ 付録 3.1.3、付録 3.2.3 参照。

⁴⁰ 付録 3.1.4 参照。

⁴¹ 聞き取り調査の記録全文は付録 4 参照。

必要があるのではないだろうか。

3.4 教職員

3.4.1 教職員の採用

タイ人教員については、英語で授業を行うことのできる人材のリクルートにどの大学も苦勞しておらず、タイでは海外の大学で学位を取得した教員が多いためだろう。

外国人教員については多くの大学がリクルートに難しさを感じているようである。外国人教員の割合はキングモンクット工科大学トンプリが最も低く 5%⁴³で、研究も行うことのできる科学技術分野の外国人教員の採用がより難しいようである⁴⁴。チュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科およびタマサート大学国際政治学科ではおよそ 30%前後の外国人教員がいるが⁴⁵、適切なアカデミックバックグラウンドをもった人材のリクルートが難しく、母国と同程度の給与を支払うことができないことが大きな要因である。

しかしチュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科では、毎年 8 名ほどの外国人教員を招聘しサマーセメスター等に集中講義を行っており⁴⁶、これにより適切な外国人教員の不足を補うことができているのではないだろうか。

マヒドン大学インターナショナルカレッジおよびコンケン大学インターナショナルカレッジでは外国人教員の割合は 50%以上で⁴⁷、カレッジでは柔軟な規則に基づき外国人教員を採用できること、一般教養科目を担当する教員は専門科目よりも比較的探しやすいことが要因ではないだろうか。しかしコンケン大学インターナショナルカレッジにおいても、外国人教員の質が課題として指摘された⁴⁸。

事務職員については、インターナショナルカレッジにおいて特に英語が流暢で優秀な人材を採用しようとする傾向がみられる。コンケン大学インターナショナルカレッジでは給与を学部所属の職員の 1.8 倍に設定し、英語が流暢な人材を採用している⁴⁹。マヒドン大学インターナショナルカレッジでは事務職員のうち 6%が外国人職員で構成されている⁵⁰。これらのカレッジではインタビューで訪れた際にも、事務職員もカレッジの理念や教育方針を説明することができプログラムの運営に積極的に参加しているという印象を受けた。カレッジでは国際的な環境をつくる重要な構成員として事務職員も位置づけているのではないだろうか。

⁴² 付録 4.1

⁴³ 付録 2.1 参照。

⁴⁴ 付録 3.1.3 参照。

⁴⁵ 付録 2 参照。

⁴⁶ 付録 2.4 参照。

⁴⁷ 付録 2.1 参照。

⁴⁸ 付録 3.2.5 参照。

⁴⁹ 付録 3.2.3 参照。

⁵⁰ 付録 2.5 参照。事務職員数には準備課程の教員も含まれる。

3.4.2 教員の研究への従事

近年、タイ教育省は国の国際競争力を上げるために大学に研究に力を入れるよう求めており、「第2次長期高等教育計画（2008-2022）」の中で挙げられた9つの課題の一つに、研究を基礎として大学が国の競争力を牽引する役割を果たすことが含まれている⁵¹。

これを受けて特に研究9大学では、これまで教育を中心に行ってきたインターナショナルプログラムにも研究実績を求めるようになった。この対策としてマヒドン大学インターナショナルカレッジやチュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科では、研究と教育担当に教員を分けて採用し⁵²教員個人レベルではなく、組織レベルで研究実績を上げる制度をつくっている。授業担当として採用した教員が急に研究を行うことは難しいため、このような措置をとっているとのことである⁵³。しかしこの制度では、組織として研究は行っているが、教員の研究成果が学生の教育に反映されにくいことが懸念される。

タイの大学は当初、研究ではなく知識を教授し優秀な官僚を育成するための機関として設立された⁵⁴。その後1960年代に地方に総合大学が設立され、すでに設立されていたチュラロンコン大学、マヒドン大学、タマサート大学等も総合大学へと拡大し、総合大学の役割として研究を行うことが求められるようになった⁵⁵。しかし現在でも、タイの大学では研究は高等教育の中に根付いておらず、教員は知識を西欧諸国から取り入れることに頼っていると指摘されている⁵⁶。タイの大学に研究が根付くためには、研究と教育の結びつきが確立されなければならない、研究を基礎とした教育を行うことで、学生に対して新たな知識をどのように生み出していくかを教えることができるだろうとSinlaratは述べている⁵⁷。

この指摘のように、教員一人一人が積極的に研究を行うことで教育の質の向上を図ろうとする大学もあり、コンケン大学インターナショナルカレッジでは研究費や学会参加経費の補助などのインセンティブを設け、教員に研究を行うことを推奨している⁵⁸。チュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科も、プログラムの教育の質向上のために教員が研究に力を入れるべきだと指摘した⁵⁹。

プログラムの求める資質を備えた外国人教員の獲得と、教員が研究に従事しその内容が教育に反映されるようになることが、インターナショナルプログラムにおける教員面での課題であり、これはプログラムの教育の質の向上にも深く関わっている。

⁵¹ Office of Higher Education Commission, Thailand, Thai Higher Education: Policy & Issue, op. cit., p.4.

⁵² 付録 3.4.5、3.5.5 参照。

⁵³ 付録 3.5.5 参照。

⁵⁴ Sinlarat, Paitoon (2004), "Thai Universities – Past, Present, and Future," in Philip G. Altbach and Toru Umakoshi, eds., *Asian Universities: historical perspectives and contemporary challenges*, The Johns Hopkins University Press, p.205.

⁵⁵ Ibid., p.208.

⁵⁶ Ibid., p. 212.

⁵⁷ Ibid., pp. 216-217.

⁵⁸ 付録 3.2.2 参照。

⁵⁹ 付録 3.4.5 参照。

3.5 大学の国際化への影響

インターナショナルプログラムの学内における規模を把握するために、付録 1 で全学生数に対するインターナショナルプログラムに所属する学生数の割合を示した。マヒドン大学では全学生の 24%、他の 4 大学では 10%前後の割合であった⁶⁰。

各大学がインタビューで指摘した大学の国際化への影響は、間接的な効果にとどまるものが多かった。コンケン大学インターナショナルカレッジは、カレッジの教職員が他学部の国際業務を支援していること⁶¹、タマサート大学国際政治学科はプログラムの独自性による価値⁶²、チュラロンコン大学コミュニケーションマネジメント学科は、高い学費が学部の重要な収入源となっていること⁶³、マヒドン大学インターナショナルカレッジは、外国人教員や留学生の受け入れにより世界大学ランキングにおける国際化指数を高め、ランキング上昇につながることもおよび、カレッジが学内の組織の国際化のモデルとなっていることを挙げた⁶⁴。

インターナショナルカレッジの場合は、カレッジに留学生や外国人教員を集めて国際的な環境をつくっているため、カレッジ外への国際化の波及効果は限定的かもしれない。

しかし、キングモンクット工科大学トンブリは大学全体への教育効果を挙げ、留学生により文化的多様性や英語でのコミュニケーションの必要性が学内にもたらされ、タイ人学生や教員にとって国際感覚や英語力を身に着けるための環境が整うことが指摘された⁶⁵。同大学は学生数も教員数も他の 4 大学と比較して小規模であり、プログラムの取り組みが学内全体に波及しやすいことも要因だろう。また、外国人教員は所属学部のタイ語コースとインターナショナルプログラムコースの両方で授業を行っており⁶⁶、教育内容に大きな区別をつけていないことから、両コースを隔てる壁が低いことも影響しているのではないだろうか。

同大学はプログラムの課題を「大学関係者全てにインターナショナルプログラムが大学全体にとって価値があることを共通認識させること」⁶⁷と指摘し、大学全体への国際化の波及がプログラムの存続と発展に欠かせないと認識している。

タイでは日本よりも長い間インターナショナルプログラムが実施されてきたが、プログラムのもたらす国際的な要素を学内全体へ波及させることは多くの大学であまり認識されていない。しかしキングモンクット工科大学トンブリの指摘の通り、留学生はタイ人学生や教員にとって重要な教育資源であり、今後同プログラムが大学の教育の国際化へ果たす役割が見直されていく可能性がある。

⁶⁰ 付録 1 参照。

⁶¹ 付録 3.2.4 参照。

⁶² 付録 3.3.4 参照。

⁶³ 付録 3.4.4 参照。

⁶⁴ 付録 3.5.4 参照。

⁶⁵ 付録 3.1.4 参照。

⁶⁶ 付録 3.1.2 参照。

⁶⁷ 付録 3.1.5 参照。

4. 非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題と展望

非英語圏の大学におけるインターナショナルプログラムはどのような課題を抱え、教育や学術の国際化が進む中で今後どのような展望が望めるだろうか。本稿ではその一例としてタイの大学の取り組みを調査し課題を考察した。

タイの大学におけるインターナショナルプログラムの課題は大きく 2 つあり、1 つ目は教育の質の向上である。そのために優秀な学生の獲得、プログラムに適切なアカデミックバックグラウンドを持つ外国人教員の獲得、また教員が研究に従事しそれを教育に反映させることが必要である。2 つ目は大学全体への国際化の波及効果であり、ランキングの国際化指数の上昇だけにとどまらず、プログラムで受け入れる国際色豊かな教員や学生がもたらす研究や教育への効果を全学の教員や学生が享受できることが重要ではないだろうか。

今後タイの大学は、インターナショナルプログラムを基盤として国際的な共同教育プログラムへの参加や海外提携校との学生や教員の交流をさらに進めていくだろう。タイのインターナショナルプログラムは、所属する学生の 9 割がタイ人学生であるため、外国人留学生にとってはタイ語やタイ文化・社会に触れることができ、タイ人学生にとっては外国人留学生の存在により国際交流や英語でのコミュニケーションの機会があり、相互に学習機会が生み出されている。これはタイのインターナショナルプログラムが両方の学生を惹きつける一つの魅力である。

留学生受け入れや海外大学との共同教育プログラムが増えると、そこで提供される教育の質は留学生やパートナー大学からも評価されるようになるだろう。このため、タイ国内の需要だけでなく留学生や海外の提携大学からの需要にも応える教育内容と質の向上がより一層求められるようになるだろう。タイの大学におけるインターナショナルプログラムは、このような国際的な共同教育プログラムとの関わりの中で教育の質が向上していくことが期待される。

タイの大学の事例を非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題として一般化することは非常に難しいが、上述した課題と展望から日本の大学のインターナショナルプログラムにも共通する課題を 2 点引き出すことができるだろう。

インターナショナルプログラムによって学内にもたらされる国際的な学生や教員が、日本人学生の学びに大きな役割を果たすことが、同プログラムが日本に根付き持続発展していく鍵となるだろう。またプログラムが日本国内だけで実施されるのではなく、様々な国際的な共同教育プログラムと接続することで、海外の留学生やパートナー大学からの意見や評価を取り入れながら教育の質を継続的に向上させていくことができるのではないだろうか。

謝辞

快くインタビュー及び調査に応じて頂いたキングモンクット工科大学トンブリ、コンケン大学インターナショナルカレッジ、タマサート大学政治学部国際政治学科、チュラロンコン大学コミュニケーションアーツ学部コミュニケーションマネジメント学科、マヒドン大学インターナショナルカレッジの皆様にご心よりお礼を申し上げます。

また、鹿児島大学・小森健太さん、九州大学・張田あずささん、京都大学・楊木萌さんには座談会でタイでの留学経験について学生の視点からお話を伺うことができ、大学職員としてとても勉強になりました。本当にありがとうございました。

本稿作成にあたり多くの助言をいただきました、大阪大学 ASEAN センター・望月太郎センター長、キングモンクット工科大学トンブリ・関達治研究顧問、在タイ日本国大使館・俵幸嗣一等書記官、チュラロンコン大学教育学部 ESD 教育開発センター・Athapol Anunthavorasakul ディレクター、東京農工大学・河井栄一教授、日本学生支援機構バンコク事務所・Monthira Jungpanit エデュケーショナルアドバイザー、Nuntaporn Chuenkrathok エデュケーショナルアドバイザー、日本学生支援機構留学生事業部・山本剛専門職員、日本学術振興会バンコク研究連絡センター・山下邦明センター長、山田大輔副センター長、Natthida Veeramongkornkun リエゾンオフィサーに感謝いたします。

1 年間のバンコクでの国際協力員としての研修は学びに満ち、大学職員としての幅を広げられました。関係者の皆様に重ねてお礼申し上げます。

付録 1：調査を行った 5 大学の概要

大学		キングモンクット工科大学 トンプリ	コンケン大学	タマサート大学	チュラロンコン大学	マヒドン大学
設立年		1986 年 (注 1)	1966 年	1934 年	1917 年	1943 年 (注 2)
区分		独立法人	国立	国立	独立法人	独立法人
学生数	学部	11,686	30,197	26,073	25,135	18,907
	大学院	5,961	9,961	4,375	13,655	6,456
QS アジア大学 ランキング 2014		181～190 位	171～180 位	134 位	48 位	40 位
インターナショナルプログラム 運営組織		各学部	インターナショナルカレッジと各学部	各学部 (1 年次の一般教養の授業はインターナショナルカレッジで全学的に行う。)	各学部	インターナショナルカレッジと各学部
インターナショナルプログラム 設置数	学士	11	9	24	13	26
	修士	12	12	17	38	79
	博士	7	11	6	22	56
	ディプロマ等	-	1	1	2	5
インターナショナルプログラム所属 学生数 (全学生数に占める割合)		2,312 (13%)	6,779 (16%)	2,378 (8%)	4,650 (12%)	6,101 (24%)

(注 1) 独立法人化し大学として認可された年。前身のトンプリ技術学校は 1960 年に設立。

(注 2) 医科大学としての創立年。のちに総合大学となった。

出所) 以下の資料を参考に筆者が作成

設立年、学生数、インターナショナルプログラム所属学生数：パーソネルコンサルタントマンパワー（タイランド）株式会社（2014）「タイの大学事情」

キングモンクット工科大学トンプリのインターナショナルプログラム所属学生数：同大学より聴取。

コンケン大学のインターナショナルプログラム所属学生数：Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*, op .cit.p.54

区分、インターナショナルプログラム設置数：Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*, op .cit.

QS アジア大学ランキング 2014：QS Quacquarelli Symonds Limited, QS University Rankings: Asia 2014, (2015)< <http://www.topuniversities.com/university-rankings/asian-university-rankings/2014> >(2015 年 2 月 4 日アクセス)

インターナショナルプログラム運営組織：各大学へのインタビューの際に聴取。

付録 2：5 大学の調査対象プログラムとその概要

2.1 キングモンクット工科大学トンブリ

調査対象	大学全体の学士課程のインターナショナルプログラム		
設置コース	学士（建築学）2 コース、学士（美術）2 コース、学士（工学）6 コース、学士（理学）1 コース		
所属学生数	タイ人	1,905	外国人学生の割合
	外国人	110	5%
教員数	タイ人	570	外国人教員の割合
	外国人	31	5%

出所) King Mongkut's University of Technology Thonburi, *Strive for Practical Excellence* を参照し筆者が作成。
学生数、教員数は同大学より聴取。

2.2 コンケン大学

調査対象	インターナショナルカレッジ		
設置コース	学士（文学）2 コース、学士（理学）1 コース、学士（経営学）2 コース		
所属学生数	タイ人	488	外国人学生の割合
	外国人	53	10%
教員数	タイ人	11	外国人教員の割合
	外国人	16	59%

出所) Khon Kaen University International College, *KKUIC Annual Report 2013* を参照し筆者が作成。

2.3 タマサート大学

調査対象	政治学部国際政治学科（学士・修士一貫コース）		
設置コース	学士（政治学）コースと修士（政治学）コース		
所属学生数（※）	タイ人	359	外国人学生の割合
	外国人	27	7%
教員数	タイ人	15	外国人教員の割合
	外国人	7	32%

※学士課程のみ

出所) タマサート大学政治学部国際政治学科より聴取（2015 年 2 月 13 日）し筆者が作成。

2.4 チュラロンコン大学

調査対象	コミュニケーションアート学部コミュニケーションマネジメント学科		
設置コース	学士（コミュニケーションマネジメント）（Bachelor of Arts in Communication Management）		
所属学生数	タイ人	374	外国人学生の割合
	外国人	11	3%
教員数 （※）	タイ人	12	外国人教員の割合
	外国人	6	33%

※このほかサマーセメスター等に集中講義のために毎年 8 名ほどの外国人教員が招聘されている。

出所) Chulalongcorn University, Communication Management, <<http://www.inter.commarts.chula.ac.th/page/>> (2015 年 1 月 11 日アクセス) および同学科より聴取 (2015 年 1 月 21 日) し筆者が作成。

2.5 マヒドン大学

調査対象	インターナショナルカレッジ		
設置コース	学士（文学）6 コース、学士（理学）7 コース、学士（工学）1 コース、学士（経営学）6 コース、修士（経営学）1 コース、修士（観光学）1 コース		
所属学生数	タイ人	3,384	外国人学生の割合
	外国人	231	6%
教員数	タイ人	65	外国人教員の割合
	外国人	66	50%
職員数 （準備課程の教員含む）	タイ人	262	外国人職員の割合
	外国人	17	6%

出所) 設置コース：Office of Higher Education, Thailand, *Study in Thailand 2013*, op .cit., pp. 92-103 (2015 年 1 月 16 日アクセス)、学生数及び教職員数はマヒドン大学インターナショナルカレッジより聴取 (2014 年 12 月 11 日)。

付録 3：5 大学のインターナショナルプログラムについてインタビュー

3.1 キングモンクット工科大学トンプリ

教育担当副学長 Bundit Thipakorn 准教授、学務担当副学長 Chaowalit Limmaneevichitr 准教授、入試部門ディレクター Dr. Ariya Brahmasubha、関連治学術顧問にインタビューを行った (2015 年 1 月 28 日)。

3.1.1 組織

(設立の目的)

建築デザイン学科が 1994 年に設置されたとき、これまでとは違う新たな魅力あるコースにするために学科の授業を全て英語により授業を行うインターナショナルプログラムとして開講する

ことにした。

このほか特徴的なインターナショナルプログラムは、土木工学科がオーストラリアのタスマニア大学と、情報工学科がアメリカのミズーリ大学コロンビア校とツイニングプログラムを行っている。1、2 年時をキングモンクット工科大学トンブリで学び、3、4 年時を提携校で学び両方の大学から学位を取得するダブルディグリープログラムである⁶⁸。

もともとインターナショナルプログラムはタイ人学生のために設立されたものだが、AIMS プログラムが始まり高等教育局より AIMS プログラムの工学分野の受け入れ先として、すでに同分野で多くのインターナショナルプログラムを開講していた本学が選ばれた。外国人留学生の受け入れは、本学のタイ人学生にとって、英語力向上につながるというメリットがある。

(運営組織概要)

インターナショナルカレッジを持たないため、完全に英語だけの環境を作ることができないことがデメリットではあるが、外国人留学生にとってはタイ語やタイ文化に触れる機会が多く、これはメリットといえるだろう。

建築デザイン学科では全ての授業が英語で行われているため、インターナショナルカレッジに近い環境といえるかもしれない。学部横断的なインターナショナルカレッジに統合することは、各学部の自治の観点から難しいだろう。

外国人留学生へのサポートやタイ人学生の留学支援は中央の事務局で一元的に行っており、インターナショナルカレッジのような機能は学内に存在している。現在、「インターナショナル commons」という、全てを英語化した生活環境スペースを作ることにも検討している。外国人留学生はタイに慣れるまでの間、英語ですべて生活でき、タイ人学生もその空間で英語だけの環境に身を置くことができるスペースの構想である。

また、現在は短期留学生や交換留学生のためにカスタマイズされたプログラムはないが、将来的には作りたいと考えている。欧米からの留学生のほとんどは、科学技術を学ぶためではなく、タイの文化や伝統の経験とタイ語を学ぶために来ている。そのため、文化体験プログラムの中にタイ特有の科学技術の要素を盛り込んだプログラムを作りたい。留学生にとっては、将来タイで働く場合に、タイ語やタイ文化を理解していることは役に立つだろう。

3.1.2 教育

(教育の目的)

インターナショナルプログラムでは、学生が卒業後に世界のどこでも働けるように仕事で役に立つ実用的な技能を取得し、国際競争力と英語力を習得することを目的としている。卒業後はタイに支社を置く国際的な企業に就職することが多い。

タイ語コースとインターナショナルプログラムの授業の中身はほぼ同じで、使用言語が英語かタイ語かという違いのみである。タイ語コースでも英語のテキストを使うことを推奨しているほ

⁶⁸ King Mongkut's University of Technology Thonburi, *Strive for Practical Excellence*, p.25、および副学長から聴取（2015 年 1 月 28 日）

か、3、4 年次の試験の 80%は英語で行われている。外国人教員もタイ人教員も基本的に、所属学部でインターナショナルプログラムとタイ語プログラムの両方で授業を行う。

（教育の質）

教育の質向上のためにタイ語コースもインターナショナルプログラムも全てのプログラムで AUN-QA プログラムアセスメント（AUN Actual Quality Assessment）を受審し認可を取得することを目指している。

3.1.3 学生・教職員

（教職員の採用）

教員の採用はそれぞれの学部によだねられているが、なるべく海外の大学で学位を取得した教員を採用している。タイ人教員に関しては授業を英語で行うことができ、適切なアカデミックバックグラウンドを持った教員をリクルートすることは難しくない。本学は研究にも力を入れているため、これに魅力を感じる教員は多い。

外国人教員のリクルートは非常に難しい。科学技術分野の外国人教員の求める給与を支払うことが難しい。また、大学全体の研究力向上のために、授業のみを担当する教員ではなく研究を行える人材を採用したい。

（学生のリクルート及び選抜）

本学は科学技術分野の教育に秀でており、インターナショナルプログラムでは英語力も向上できるためタイ人学生に人気だ。

外国人留学生については、科学技術を学ぶためにタイの大学を選ぶ者は少ないだろう。しかし最近では、東南アジアの国で学生獲得のためのプロモーションを行っており、今年はミャンマーを訪問した。また、国内外の中等教育課程の学生のためのサマーキャンプを開催しており、1 か月間本学で研究を体験できる。これに参加した学生のうち、成績優秀な高校生には本学の入学資格が与えられる。

3.1.4 大学の国際化への影響

教室に外国人留学生が一人いれば、教員も学生もそこでは英語を使わなければならないが、学生は留学生から言語だけでなく彼らの文化も学ぶことができる。留学生がいることは大学にとって大きなメリットだ。

3.1.5 課題

優秀な学生を獲得することが課題だ。少子化のため学生数が減っていることに加え、最近の学生は科学技術専攻を敬遠する傾向にある。総合大学で幅広い友人を作りたいと思う学生も多い。また、タイにはレベルの高いインターナショナルスクールが数多くあるが、これらの学校は、学生を海外の大学やタイの中でも有名なチュラロンコン大学やマヒドン大学へ進学させたいと思っている。

優秀な学生の獲得のためには、国際的にも本学の知名度を高める必要がある。質の高い研究を行うことは国際的知名度を高める要因の一つである。また、インターナショナルプログラムの学生には海外の大学院へ進学し本学の知名度を上げてほしい。学生の多くは中流家庭出身者が多く、学部卒業後に大学院に進学したいと希望する学生はそれほど多くない。本学の教育内容は民間企業の求める資質にフィットしているため本学の学生を雇いたいと思う企業が多いことも一因だろう。大学の知名度を高めるためには強い同窓会の力も必要だ。

もう一つの課題は、大学関係者全てにインターナショナルプログラムが大学全体にとって価値があることを共通認識させることである。教員の中にもなぜ英語で授業を行わなければならないのかとインターナショナルプログラムに反対するものがいるが、グローバル化する世界の中で、多かれ早かれ、大学は国際化せざるを得ない。

インターナショナルプログラムは、多くの大学で大学の資金獲得の手段として活用されているが、本学は真に国際化のために活用したいと考えている。

3.2 コンケン大学インターナショナルカレッジ

コンケン大学はタイ東北部を代表する総合大学で、同カレッジはタイ東北部、メコン圏、ASEAN 諸国の国際的な教育ハブとなり、学生に国際社会で通用する知識を身につけるための教育を行うことを使命とし 2007 年に設立された⁶⁹。

インターナショナルカレッジ学部長の Prof. Dr. La-orsri Sanoamuang にインタビューを行った（2014 年 11 月 13 日）。

3.2.1 組織

（インターナショナルプログラム設立の目的）

外国人教員数・外国人学生数を増やし大学ランキングを上げるため。そのために、大学本体よりも外国人教員や学生採用制度において柔軟な規則をもつ組織が必要だったため。

（運営組織概要）

コンケン大学は国立大学なので様々な規程に従わなければならないが、インターナショナルカレッジは独立法人のため、国立大学よりも自由裁量の部分が大きく、内部の規程に基づき教職員

⁶⁹ Khon Kaen University International College, *KKUIC Annual Report 2013*

の採用などを含むすべての運営を行うことができる。予算は大学本体から配分される 6,000 万バーツとカレッジの授業料で運営されている。授業料は大学本体の 4 倍。

3.2.2 教育

(教育の質)

教育の質を高めるために優秀なタイ人・外国人教員の採用に努めているほか、教員に対して研究に力を入れるよう求めている。本カレッジは教員に対して研究や国際会議への参加を奨励するために様々なインセンティブを設けており、年間 5 万バーツの研究費を支給しているほか、大学本体の提供する博士号取得プログラム（1 年間に 50 万バーツ×2 年間支給）があり、カレッジの教員もこれに応募することができる。

3.2.3 学生・教職員

(学生のリクルート及び選抜)

カレッジの知名度が高いため宣伝せずとも学生が集まってくる。タイ国内のインターナショナルスクールから進学する学生も多い。ASEAN 諸国を訪問し留学生獲得のための広報活動を行っている。申請時に英語力が十分でない学生に対しては、アカデミックイングリッシュ準備課程に参加させ、必要な基準を満たしてから入学させる⁷⁰。

(教職員の採用)

優秀な人材を集めるために本カレッジの教員の給与は他学部よりも高く設定している。教員 27 名のうちの 3 分の 2 が外国人教員。博士号取得者が望ましいが、現在は修士号取得者のほうが多い。外国人教員の国籍は欧米、中国、インド等。外国人教員の多くは、海外の大学教員退職者か、若い人の中にはタイでビジネスをし、その傍ら教員をしている人も多い。

タイ人教員の多くは外国の大学院で学位を取得しているため、英語での授業に問題ない。事務職員については、給与を他学部の 1.8 倍に設定し英語の流暢な人材を採用している。

3.2.4 大学の国際化への影響

カレッジのスタッフは大学で国際会議などが行われる際に通訳として支援しており、他学部から国際業務や英語業務を支援するよう依頼されることもある。

⁷⁰ 同カレッジの入学に必要な英語力は TOFELibt 61。参考：Khon Kaen University International College, Thai Student Admission, <<http://www.ic.kku.ac.th/?option=List&type=9&id=69&to=Thai%20Student%20Admission>> (2015 年 2 月 4 日アクセス)

3.2.5 課題

外国人教員の中には自国で教員ポストを得られないためにタイの大学に来る者もあり、教員としてのやる気やスキルに欠ける者、研究に力を入れない者もあり問題だと考えている。

3.3 タマサート大学政治学部国際政治学科

政治学部国際政治学科は 2009 年に学士課程、その 4 年後に修士課程が設置され、現在は学士（政治学）と修士（政治学）の一環コースとなっている。

国際政治学科のファカルティメンバーの一人である Dr. Siriporn Wajjwalku にメールにてインタビューを行った（2015 年 1 月 29 日）。

3.3.1 組織

（設立の目的）

タイにおけるインターナショナルプログラム設立は、1990 年代に社会からの需要が大きくなったことが背景にある。特に 1997 年の経済危機以降子供を海外留学させることが経済的に難しくなった家庭が増え、その需要がますます増えた。

国際政治学科は、タイにおいて学部レベルで国際関係学を学ぶことのできる初のプログラムとして設置された。

3.3.2 教育

（教育の内容と目的）

国際政治学科ではシンガポールや日本、イギリス、オーストラリアの大学で行われている政治学の授業と似た教育を行っている。主に、人権や国際開発、紛争解決、トランスナショナリズムなどの世界の抱える課題や議論点を授業のテーマとしている。

タイ語コースでは、「政治学」、「国際関係学」、「公共政策」の専攻分野があり、タイの伝統的な国際関係論の授業が行われている。具体的には、タイの外交政策、主要国及び近隣諸国の外交政策とその背景がテーマとして設定されている。タイ語プログラムは、卒業生をタイの外務省に送ることを目的としている。

政治学部では、国際機関や海外のタイ大使館でのインターンシップの機会が設けられており、両コースの学生が応募できるが、タイ語コースの学生は英語力が十分でないため、国際機関でインターンシップができないことが多い。交換留学制度も両コースの学生に門戸が開かれているが、インターナショナルプログラムの学生のほうがより多くの機会がある。

国際政治学科の学生の多くは、卒業後に海外留学するものが多い。キャリアとしては、国際機関や国際的な NGO で働く学生もいる。また、タイの外務省の試験合格者も多い。

学士課程と修士課程の一貫コースであり、学生は大学院へ進学することが想定されている。し

かし進学のためには審査があり、自動的に進学できるわけではない。修士課程進学を望まなければ3年半で学士課程を卒業でき、通常の学士課程よりも短い期間で学位を取得できるため、これも国際政治学科の魅力の一つだ。

（教育の質）

教育の質を保ち向上させるためには、学部の執行部や役員が明確な教育理念を設定することがとても重要だ。これに加えて、各教員が、教育の内容を高いスタンダードに設定することと、学生の質もプログラムの成功とクラスの質の向上において重要だ。

各学部にも所属する教員が授業の内容や連続性、ティーチングスケジュールを把握しているため、運営効率がよく、教育の質も保証できる。常勤の教員がいなければプログラムの運営も教育の質保証も難しくなるだろう。

教育の質保証の実際的な取り組みとしては、カリキュラムの見直しが5年ごとに実施されているほか、それぞれのコースの評価が毎学期ごとに行われ、授業を担当する教員はその評価内容がフィードバックされ、授業の改善に役立てられている。

3.3.3 学生・教職員

（教職員の構成）

タマサート大学の規則で、インターナショナルプログラムを設置する学部は、学部教員の10%が外国人教員でなければならないと定められている。政治学部の場合は、38から40の教員ポストがあるため、最低4名の外国人教員がいなければならない。また、学士課程では、タイ語コースもインターナショナルプログラムも、5名のフルタイムのタイ人教員がプログラムの運営や教育内容を管轄しなければならないと定められている。

英語で教育を行うことができ、適切なアカデミックバックグラウンドをもったタイ人および外国人教員をリクルートすることは難しいが、質を高く保つためには必須である。

（学生の構成）

学部でも大学院でもおおむね、少なくとも5%の外国人留学生を確保したいと考えている。学部については、毎年5%以上の外国人留学生がいるが、彼らの90%は交換留学生であり、最高でも1年間だけ所属する。大学院では3から5%の外国人留学生がおり、彼らの90%はフルタイムの学生で、国際政治学科で学位を取得する。

3.3.4 大学の国際化への影響

国際政治学科は大学にとってタイで最初に学部と大学院を統合し国際関係学に特化した教育を行う唯一のプログラムとして価値がある。

3.3.5 課題

プログラムの質の維持と学生の質の維持が最も大きな課題である。

3.4 チュラロンコン大学コミュニケーションアーツ学部コミュニケーションマネジメント学科

調査はコミュニケーションアーツ学部が 2004 年にインターナショナルプログラムの学科として設立したコミュニケーションマネジメント学科を対象に行った。同学部は広告やマスコミ、ジャーナリズムなどの様々な形態のコミュニケーションについて学ぶ学部であり、2014 年分野別 QS 世界大学ランキングで 151 から 200 位の間に位置づけられ、タイの大学の社会科学分野で最も高い国際的評価を得ている⁷¹。

同学科で講義を担当する副科長の Shawhong SER 助教、Jessada Salathong 講師、中井仙丈講師にインタビューを行った（2015 年 1 月 30 日）。

3.4.1 組織

（設立の目的）

タイにはバイリンガルな子供を育てるために幼稚園から高校までインターナショナルスクールがある。ここで教育を受けたタイ人や両親がタイで働いている外国籍の子供たちの進学先としてインターナショナルプログラムが盛んに実施されている一面もある。

また、タイはこれまで、海外に留学し知識や技術を得て国内にそれをもち帰るという知識の輸入型だったが、海外から人材を受け入れてそこでタイ人が学ぶ仕組みを作ろうという狙いもあるのではないかと。

（運営組織概要）

チュラロンコン大学は各学部が予算、規則などのガバナンスにおいて非常に強い独立性を保っているため、それぞれの学部が独自の基準に基づいて学生の入学基準や教育の質保証を行いたいと考えている。そのため、学部横断的なインターナショナルカレッジではなく、各学部がプログラムを運営する制度を採用している。また、チュラロンコン大学が規模の大きい大学であるため、各学部が独自にプログラムを運営できる資金や人員などのリソースが十分にあったことも大きな要因である。

この制度の利点は、インターナショナルプログラム所属の学生とタイ語コース所属の学生が一つの学部に混在し相互交流が進むことだ。

⁷¹ QS Quacquarelli Symonds Limited, “QS World University Rankings by Subject 2014 - Communication & Media Studies” (2015)<<http://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2014/communication-media-studies>>

3.4.2 教育

(教育の目的)

タイ語で提供されるプログラムは学生に卒業論文を課し研究志向が強いのに対して、インターナショナルプログラムは実社会で役立つ実用的な知識や技能を身に着けるための教育を行っている。学生に卒業論文は課されておらず、プログラムの一環として企業へのインターンシップ参加を課しているほか、海外留学も推奨している。

(教育の質)

5 年ごとにプログラムの開講コースが適切であるか、時代に合っているか等の見直しが学科内部の委員会により行われる。各講義も毎年学生により評価が行われている。

3.4.3 学生・教職員

(学生のリクルート)

特に海外でプロモーション活動などは行っていない。タイ国内ではインターナショナルスクールに出向いて説明会を行ったり、インターナショナルプログラムが集まるフェアでブース出展したりして広報を行っている。

(学生の選抜)

インターナショナルプログラムに入学を希望する学生は、学科の実施する英語、筆記試験及び面接のみで合否が決まる。このため、多くの科目を受験して選抜されたタイ語コースの学生と比較すると学業面でのパフォーマンスが低い面がある。より優秀な学生を選抜するために、英語の成績、筆記試験、面接の3項目をそれぞれどのくらいの比率で考慮するかという率を毎年見直している。

(教職員の採用)

教員の採用条件は博士号保持者あるいは10年以上の職業経験を条件としている。タイ人も外国人教員も英語で講義を行うことのできる教員のキャンディデイトは数多くいるが、プログラムに必要なアカデミックバックグラウンドを満たす人材を探すことが非常に難しい。

3.4.4 大学の国際化への影響

インターナショナルプログラムは通常のコースよりも学費が高いため、大学にとって重要な収入源となっている。また、学生や教員が多国籍化するため、大学が国際化しているというプレゼンスを示すことができる。

3.4.5 課題

教育の質を向上させるためには、教員が研究にもっと力を入れなければならない。これまで、タイの大学教員は研究よりも教育に力を入れるものが多かった。しかし、タイ教育省は国際化の中で他国の大学と競合していくためには研究に力を入れなければならないと考えるようになった。こうした背景のもと、インターナショナルプログラムも研究にも力を入れることが求められている。そのため当学科の教員は研究担当と教育担当に採用時から役割が定められている。

また、今後 ASEAN 経済統合が進み、ASEAN 域内の大学間で単位互換や学生交流が進むが、タイの大学のインターナショナルプログラムがマレーシアやシンガポールなどと競合し、他国の留学生を呼び込むプラットフォームとなりえるためには、教育の質をさらに向上させなければならない。タイの大学が強みを持つ研究分野でのプログラムに力を入れるなど工夫が必要だ。

3.5 マヒドン大学インターナショナルカレッジ

インターナショナルカレッジ国際担当副学部長 Chanuantong Tanasugarn 助教授、Anchisa Kanjanarujivut 国際担当職員、Worada Aprirat 短期交流プログラム担当職員にインタビューを行った（2014年12月11日）。

3.5.1 組織

（設立の目的）

インターナショナルカレッジ設立当時（1986年）のマヒドン大学学長がアメリカの有力大学がリベラルアーツ教育に非常に力を入れていることに影響を受け、タイの大学においてもクリティカルシンキングや幅広い教養を身に着けた国際社会で通用する人材育成を行うために同カレッジを設立した。

（運営組織概要）

カレッジという組織の利点は、大学本体から独立した組織として、大学の規程とのコンプライアンスを守りながらも独自の基準、規程に則り教職員の採用、給与設定、学生の受け入れを行うことができ、社会変化に応じて柔軟に規程の改定が可能なことである。

インターナショナルカレッジでは学生のみならず教員も職員も多国籍な環境のため、考え方や文化の違いから衝突が起きないように努力をしている。カレッジの運営面で難しいのはこの点であるが、学生だけでなく教職員も含むカレッジ全体で国際的な環境を作ることが本当の国際化だと考えている。

3.5.2 教育

(教育の目的)

リベラルアーツとして文理両方の幅広い教養を身に付け、卒業後に自身の学んだことを社会に還元できる人材を育成している。マヒドン大学では医学部、情報工学部、理学部がそれぞれのインターナショナルプログラムを提供しているが、インターナショナルカレッジでも理系分野も含む 20 のプログラム（学士課程）を提供している。両コースの違いは、前者が専門教育を目的としているのに対して、後者はリベラルアーツの習得を目的としていることである。

学生の中には学んだことを活かして在学中に起業する学生もいる。また、教員は学生のインターンシップもサポートしている。卒業後は、多くの学生が家族の経営する会社を継いだり起業している。海外の大学院へ進学するものも多い。

3.5.3 学生・教職員

(学生のリクルート及び選抜)

学力、英語力ともに高い入学条件を学生に求めている。これを満たせなかった学生のために集中して英語と数学の教育を行う準備課程⁷²を設置している。

(教員の採用)

外国人教員に対して母国と同水準の給与を提供できないが、リクルートは特に苦勞していない。マヒドン大学の海外提携大学のネットワークや、タイの文化や風土にひかれて応募する者もいる。基本的に外国人教員は 1 年契約だが、研究や教育面でのパフォーマンスを評価し契約を更新する。更新限度はない。

タイ人教員の多くは海外で教育を受けたり学位を取得した者がほとんどのため、英語で授業を行うことに問題はない。カレッジの高い評価を聞き、海外経験を持つ人材が自然と集まってくる。

(事務職員)

教員だけでなく事務職員も国籍を問わず採用し国際的な環境を作っている。さらに、インターナショナルカレッジに限らずマヒドン大学の事務職員は毎年 TOEIC を受け、一定の点数を取得できなかったものは業務時間中に行われる英語研修に出席しなければならない。業務の一環として事務職員も業務改善や運営に関する調査研究を行うことも課されている。これは、マヒドン大学が研究大学として事務職員も研究に貢献することが大切であり、また、大学の国際化に応じて事務の仕組みを絶えず開発していく必要があると考えているためである。

⁷²英語、数学準備コース (The Preparation Center for Languages and Mathematics)、MUIC へ入学を希望する学生が必要な語学力と数学の力を身につけるために設置された入学準備コース。このコースで学んだ後に MUIC の入学試験を受け合格すれば入学することができる。同コースには、タイ、中国、ベトナム、日本、バングラデシュ、ミャンマー、韓国等様々な国籍の学生が在籍している。(参考: Mahidol University International College, (2013) 'THE PREPARATION CENTER FOR LANGUAGES AND MATHEMATICS', <http://www.muic.mahidol.ac.th/eng/?page_id=346> (2015 年 1 月 11 日アクセス))

3.5.4 大学の国際化への影響

本カレッジには外国人教員や留学生が数多く所属しているため、結果として大学の国際化指数を上げ大学ランキングで高い評価を得ることに貢献している。また、カレッジは大学にとって組織の国際化の良いモデルとなっている。

3.5.5 課題

これまでリベラルアーツ教育担当として教員を採用してきたが、彼らにも研究を行うことが求められるようになってきた。背景には、マヒドン大学が研究大学という自覚のもと、インターナショナルカレッジの教員にも研究へ貢献することを求めるようになったことがある。教育担当として採用された教員にとって、急に研究を行うことは難しいため、当カレッジでは教員が教育または研究のどちらかのキャリアトラックを選択できる制度を採用している。

付録 4: タイのインターナショナルプログラムで学ぶ日本人留学生へのインタビュー

回答者

小森健太さん（カセサート大学農学部熱帯農学科留学、鹿児島大学 4 年）

張田あずささん（マヒドン大学インターナショナルカレッジ経営学科留学、九州大学修士 1 年）

楊木萌さん（カセサート大学農学部熱帯農学科留学、京都大学 3 年）

4.1 質問：どのような授業を履修したか。

小森：留学生は全てのインターナショナルプログラムの授業を受講できるため、所属先の熱帯農学科以外の学科の授業も積極的に受講した。具体的には、「熱帯農学入門」、「園芸学」、「国際経済学」、「農業経済」、「タイ語」を履修した。日本の大学で受講した授業に比べてフィールドワークが多く、実際に熱帯系の植物や果物を目の前で見ながら説明を受けることができた。

タイ人学生のほうが日本人学生よりも積極的に質問をする。他の国から来た留学生と一緒に授業を受け、彼らの意見を聞けることも面白かった。授業の内容は簡単だが、英語で学ぶため日本の授業よりも少し難しく感じた。

プレゼンテーションの機会も日本の大学よりも多く、英語で考えをまとめて準備し、人前で発表するとてもいい練習になった。発表後に学生から質問も多くでるため、質疑応答も鍛えられた。

楊木：私も所属学科の熱帯農学に関する授業に加えて、「昆虫学」や「バイオテクノロジー」を受講している。

張田：マヒドン大学でも所属学科以外の授業も受講できる。1 学期に 4 コマ授業を取れるが、「タイ語」と「英語」を通年で受講しているほか、前学期は「タイ料理」と「世界史」、今学期は「教育心理学」と「東南アジアの経済問題」を受講している。

東南アジアの視点で学ぶことができる点が面白い。例えば世界史も東南アジアに位置する国なので、植民地の歴史に重点をおいていたり、東南アジアの女性、という観点でのジェンダー論の授業などが開講されている。

しかし、授業の内容は日本の高校の資料集で十分理解できるほどの内容で、論文にできるような新しい専門的な知識を得ることはできなかった。一般教養のための授業なのだと思う。

毎週末、授業で学んだテーマについて英語でエッセイを書き提出し、先生からフィードバックを受ける。タイ人学生も英語ネイティブではないので、英語以外の科目でも英語力を強化することが意識されているようだ。

4.2 質問：教員・学生について

小森：カセサート大学は、クラスのほとんどがタイ人学生。正規の留学生は、インド、ドイツ、フランス、中国、日本から各学年に 1 人ずつくらい。AIMS プログラムなどで 1 年以下の短期プログラムの学生が団体で参加する時期もあり、その時は教室の中のタイ人と日本人の比率が 2 対 1 くらいになった。

楊木：タイ人の先生の英語力にはばらつきがあった。

張田：マヒドン大学インターナショナルカレッジもクラスの中でタイ人 30 名に対して留学生が 2、3 名くらいの比率。留学生のほとんどがアメリカ人。彼らは交換留学などのプログラムではなく、個人でカレッジに直接申し込み、1 セメスター在籍し、単位を取得して自分の大学に帰っている。

教員は、タイ人よりも他の国籍の教員のほうが多いが、タイ人の先生も含めて英語力が高いため、講義を受けることが英語力の向上につながる。

4.3 質問：タイのインターナショナルプログラムで学ぶ魅力は何か？

小森：英語力を上げるために海外留学したが、タイは欧米への留学と比較して安い授業料や生活費で英語を学ぶことができる。また、タイ人はフレンドリーで英語ネイティブではないため、彼らとはおじけずに英語でコミュニケーションをとることができた。英語以外にもタイ語を学べることもよい。

張田：欧米へ留学するよりもずっと安価に英語を学べるのが大きな利点だと思う。カレッジの方針も、学部時代に海外留学よりも安い授業料で国内で英語を鍛え、欧米の大学院に進学する、というステップをタイ人学生に対して魅力として売り出しているようだ。

4.4 質問：インターナショナルプログラムでどのような学習成果があったか。

楊木：熱帯についての知識を得ることができた。どの授業でも「熱帯」が大きなテーマとなっている。

また、周りの言葉が何もわからない、読めない、話せない、英語も通じない中で過ごしたことは新しい経験だった。日本に一時帰国したときに、目を見て話すようになったね、それから人の話を聞くようになったねと家族に言われたが、言葉の壁がある中で過ごすうちに、相手の目を見て自分が聞いていることをアピールし、態度でも聞いていることを示すことができるようになったようだ。

小森：留学したばかりのころは、食堂でタイ語で注文するのにもジェスチャーを駆使しなければならなかった。言葉の壁がある中で、タイ人やほかの国から来た留学生とコミュニケーションをとるために、音楽やダンスなどいろいろな手段を試みた。そうした交流を通して、友人ができ深い絆を築くことができた。また、英語力が向上してタイで出会った様々な国籍の友人たちと深い話をすることができ、自分の将来の方向性を考えるきっかけとなった。

張田：東南アジアは宗教や歴史的背景、経済力の面で多様な国々が集まっているため、これらをテーマとする授業が多く、知識だけでなく東南アジアの視点で学ぶことができた。インターナショナルプログラムの授業を日本の大学と比較すると、得られる知識は日本の大学のほうが多くて深いだろう。しかし、東南アジアの視点での学びや、留学生としての生活、また出会える人の幅は、ここに来ないと得られなかったもの。留学の目標が学問の知識習得だけでないならば、タイの大学に留学することに意味があると思う。

参考文献

ASEAN University Network, AUN-QA Actual Quality Assessment at Program Level, <<http://www.aunsec.org/programmelevel.php>> (2月3日アクセス)

Commission on Higher Education, Thailand, *Study in Thailand 2006-2007* (タイ高等教育局より入手)

Chulalongcorn University, Communication Management, <<http://www.inter.commarts.chula.ac.th/page/>> (2015年1月11日アクセス)

Khon Kaen University International College, *KKUIC Annual Report 2013*

Khon Kaen University International College, Thai Student Admission, <<http://www.ic.kku.ac.th/?option=List&type=9&id=69&to=Thai%20Student%20Admission&>> (2015年2月4日アクセス)

King Mongkut's University of Technology Thonburi, Faculty of Engineering, Tuition fee, <<http://www.eng.kmutt.ac.th/en/node/74>> (2015年2月7日アクセス)

King Mongkut's University of Technology Thonburi, *Strive for Practical Excellence*

Mahidol University International College, Admissions Requirements<http://www.muic.mahidol.ac.th/eng/?page_id=2138> (2015年2月7日アクセス)

Mahidol University International College, (2013) ,The Preparation Center for Languages and Mathematics, <http://www.muic.mahidol.ac.th/eng/?page_id=346> (2015年1月11日アクセス)

Office of Higher Education Commission, Thailand, Overview of Current Thai Higher Education Development, <http://www.inter.mua.go.th/main2/page_detail.php?id=9> (2015年2月12日アクセス)

Office of Higher Education Commission, Thailand, Thai Higher Education: Policy & Issue, <http://www.inter.mua.go.th/main2/page_detail.php?id=9> (2015年2月12日アクセス)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2010* (タイ高等教育局より入手)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2012*<<http://www.inter.mua.go.th/main2/list.php?id=pu02>> (2015年2月4日アクセス)

Office of the Higher Education Commission, Thailand, *Study in Thailand 2013*<<http://www.inter.mua.go.th/main2/list.php?id=pu02>> (2015年2月4日アクセス)

Pichitmarn, Parisa (2015, February 25). A World of Educational Opportunity. *Bangkok Post*, p.12.

QS Quacquarelli Symonds Limited, QS University Rankings: Asia 2014, (2015)<<http://www.topuniversities.com/university-rankings/asian-university-rankings/2014>>(2015年2月4日アクセス)

QS Quacquarelli Symonds Limited, “QS World University Rankings by Subject 2014, Communication & Media Studies” (2015)<<http://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2014/communication-media-studies>>

Sinlarat, Paitoon (2004), “Thai Universities – Past, Present, and Future,” in PhilipG. Altbach and Toru Umakoshi, eds., *Asian Universities: historical perspectives and contemporary challenges*, The Johns Hopkins University Press, pp. 201-219.

九州大学教育国際化推進室 (2014) 「「グローバル 30 総括シンポジウム『国際化で大学は変わったか』報告書」 <http://www.jsps.go.jp/j-kokusaika/follow-up/data/h26/global30_report.pdf > (2015年1月10日アクセス)

大学評価・学位授与機構評価事業部国際課（2014）「AUN 加盟大学に対するプログラムアセスメントについて」＜http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/qa/no17_aun_programassess.pdf＞（2015 年 2 月 3 日アクセス）

日本学術振興会（2013）「AIMS リスト掲載大学（2013 年 6 月 13 日現在）」＜http://www.jsps.go.jp/j-tenkairyoku/data/download/11_tenkai25_aimslist_130613ver.pdf＞（2015 年 2 月 7 日アクセス）

パーソネルコンサルタントマンパワー（タイランド）株式会社（2014）「タイの大学事情」

望月太郎（2011）「大学教育の国際化とインターナショナルプログラムの展望—チュラロンコン大学コミュニケーションアーツ学部事例から」『KEIO SFC JOURNAL』第 11 巻第 2 号

文部科学省（2014）「大学における教育内容等の改革状況について（平成 24 年度）」＜http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1353488.htm＞（2015 年 1 月 10 日アクセス）

大学の海外同窓会における組織運営及び同窓生と大学との協働
に関する考察 ―各大学・機関の中国同窓会の活動を参考に―

北京研究連絡センター

瀧瀬 由香理

1. はじめに

筆者は日本学術振興会の国際学術交流研修により、2014年4月に同北京研究連絡センターに着任した。北京に来て早々に気付いたことの一つに、様々な大学の同窓生コミュニティの存在が挙げられるが、北京だけでも実に23の日本の大学¹の同窓会が存在している。

大学において同窓生は重要な位置づけにある。日本の場合、少子化が進み、国立大学では毎年国からの予算配分額が削減されている状況の中で、大学運営にとって同窓生からの寄付は非常に重要な意味をもつ。また、在学生の学生生活や就職活動に対する同窓生からの支援は学生に大いに助けとなり、各界での同窓生の活躍は大学のイメージ向上にもつながっている。特に大学のイメージは進路選択に大きな影響を与えといわれ、ポジティブなイメージの大学に志望者が集まる傾向にある²。このように同窓生は、大学にとって非常に重要なステークホルダーなのである。

さらに、近年は国際間の大学間競争が激しくなり、大学を取り巻く国際化の様相も著しい動きをみせている。文科省でも、「国際化拠点整備事業（グローバル30）」、「グローバル人材育成推進事業」、「スーパーグローバル大学創成支援事業」等の施策により、各大学の国際化を推進している。特に、最も新しいスーパーグローバル大学創成支援事業においては、「外国人留学生OBの積極的活用」を促進している。これも、大学が国際化を推進し、海外から優秀な留学生を獲得するために、また、教育・研究の国際競争力を上げていくために、海外同窓生と大学とのネットワーク強化が欠かせなくなっていることを示すものである。文科省が2013年にまとめた外国人留学生の受入れ戦略報告書³の中でも、帰国した外国人留学生のフォローアップを行い、彼らとのネットワーク形成を行うことが、戦略を実現するための方策の一つとして述べられている。

このような海外同窓生を重視する動きは、欧米の先進諸国においてはかなり以前から認識されており、そのためのフォローアップも盛んに行われてきた。その一環として海外同窓生のネットワークも世界各地に広範に組織されている⁴。一方、日本の大学同窓会の活動に関しては調査や報告も極めて限られており、状況は十分に把握できていないのが現状である。

このような背景から、日本の大学の海外同窓生ネットワーク、特に中国における同窓会組織の運営及び同窓生のフォローアップ活動に関する現状を把握し、将来方向を考察することを目的に本調査を実施することとした。

2. 日本留学経験者ネットワークの現状と本報告書のねらい

現在、日本への留学経験者の同窓生ネットワークはどのようなになっているであろうか。外務省が2012年に在外公館を通して実施した調査の統計によると、全世界で120か国、359の日本留

¹ 北京日本人会登録数

² 本間『大学マネジメント』（2014年11月号）

³ 文部科学省「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）」

⁴ 文部科学省「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究－主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み－」報告書

学経験者の帰国留学生会⁵が組織されているとのことである。組織数を地域別に分けてみると、下の図1のようになる。特にアジア地域において帰国留学生会の組織が多いことがわかる。

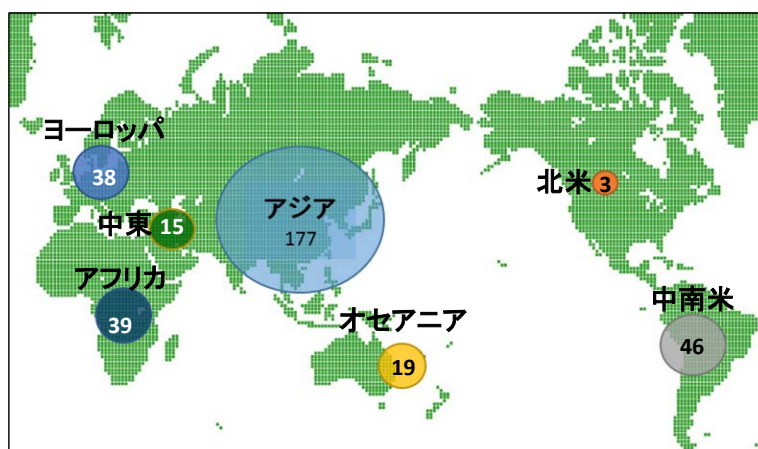


図1. 全世界地域別帰国留学生会組織数⁶

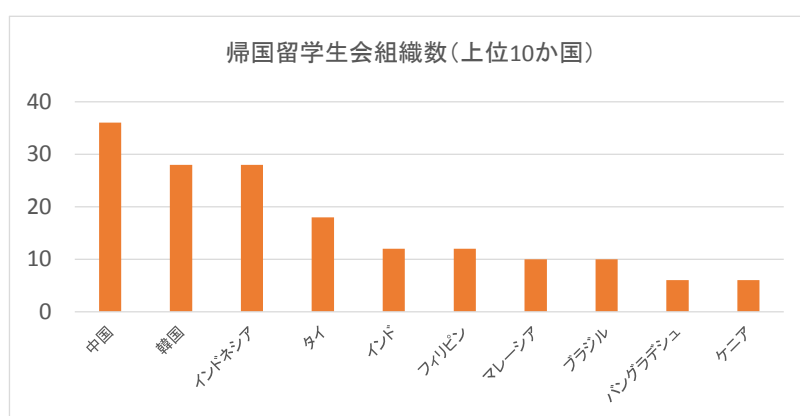


図2. 帰国留学生会組織数（上位10か国）⁶

また、図2は帰国留学生会組織数を国別で見たときに、上位10か国を順に並べたものである。図からもわかるように中国が最も多く、次いで韓国とインドネシアが同数で続いている。中国が最も組織数が多いことは、中国からの留学者数が日本の留学者数の出身国別割合で6割以上を占めていることを考えれば当然とも思えるが、一方で、留学者数が圧倒的に多い割には、組織数はそこまで多いとはいえない。この点からみても、日本の中国における同窓生ネットワークの展開はまだまだ発展段階であり、開拓していく余地があるといえよう。

これを大学の同窓生ネットワークに視点を絞った場合、ネットワークの展開には2つの段階が考えられる。まず、現在はまだ海外での同窓生ネットワークが組織化も含めて整備されていない大学が、新たに海外に同窓会組織を立ち上げるという段階が考えられる。また、次に、既に同窓会組織をいくつかの国にもっている大学が、新たに別の地域において同窓会組織を立ち上げると

⁵ 「帰国留学生会」の種類には、大学の元留学生の同窓会組織から、元文科省国費留学者による同窓会組織、JICA事業経験者による組織等多岐にわたる。特に、図1で中南米やアフリカの帰国留学生会総数が多くみられるが、多くは国別の留日経験者の会もしくはJICA事業等により支援を受けた新興国の留日経験者組織であり、大学個別の同窓会組織は非常に少ない。

⁶ HP非公開希望の団体を除いた数値（出典：外務省HP「帰国留学生会リスト」）

いう段階が考えられる。前者のような大学においては、おそらく留学生数の最も多い中国におけるネットワークづくりから始めていく場合が多いのではないかと考える。後者のような大学においては、さらなる世界各地の海外同窓生とのネットワーク強化を推進していくために、既存の同窓生ネットワークである海外同窓会の運営方法や活動内容を検証しながら、新たな海外同窓生のネットワークづくりの方策を検討していくものとする。

このように、段階別に同窓会ネットワークを展開する大学があることを想定し、今回、留学生同窓生数及び帰国留学生会組織数の最も多い中国における各大学・機関の同窓会組織に焦点を当て、各組織の状況について調査をすることとした。調査は、各同窓会組織の運営体制、活動内容、課題点及び大学との協働事例を具体的に把握する必要があることから、各組織の関係者への聞き取りによる方法で実施した。調査で得られた各組織の事例から、中国での同窓会運営及び大学との協働における課題を探りながら、一方で良好事例を抽出し、これを共有することで、各大学におけるより効果的な同窓生ネットワークづくりに寄与することが本報告書のねらいである。

そのため、本報告書では、まず 3 章、4 章で日本の各大学の同窓会組織及び大学以外の中国人留日経験者による同窓会組織について、関係者への聞き取りやホームページ等で公開されている情報に基づき、各組織の概要や活動内容を紹介し、5 章で、大学との協働の観点から、同窓生個人からみた大学や同窓会への意見を収集した結果を述べる。6 章では、調査を行った各同窓会組織の運営体制及び活動の課題を整理した上で、課題を解決するための方策及び同窓生のフォローアップに有効と思われる方策をまとめ、今後の大学と同窓生との協働に関する考察結果を述べる。

3. 各大学の中国同窓会の事例調査

今回、希平会⁷参加大学のうち、大学公認の中国同窓会をもつ 5 校（筑波大学、東京大学、一橋大学、名古屋大学、早稲田大学）の中国拠点事務所の担当者から協力を得て、聞き取り調査を実施した。なお、同窓会母体（例えば後述の「如水会」や「稲門会」本部）の運営や活動については、関連する内容を一部取り上げることはあるが、本稿での言及はできるだけ避けることとする。

3-1. 筑波大学の同窓会組織⁸

筑波大学の中国同窓会組織としては、筑波大学の中国人元同窓生により構成される「筑波大学中国校友会」、中国在住の日本人同窓生で多数を構成する「北京茗溪会」及び「華東茗溪会」がある。ここでは、主に「筑波大学中国校友会」について取り上げる。

⁷ 希平会（日中高等教育交流連絡会）とは、中国に事務所、拠点、同窓会組織等を持つ日本の大学、研究所、政府系機関等を中心に組織された団体のことで、隔月で集まり、日中間の教育・研究に関する情報交換や講師を招いての講演会等を行っている。

JSPS 北京研究連絡センターが事務局を担当している。

⁸ 筑波大学上海教育研究センター王太芳職員への聞き取り調査に基づく。（2014 年 11 月 4 日、2015 年 1 月 24 日）

筑波大学中国校友会概要

【設立年月】 2009 年 10 月 【会員数】 300 名（2014 年 12 月現在）

【役員構成】 地区別校友会代表 1 名（計 3 名）

筑波大学中国校友会は、2009 年の筑波大学中国事務所の開設と同時に大学主導で立ち上がった。大学から各地区に校友会代表として 1 名ずつ委任している。現在は校友会員を増やしていく段階にあるため、校友会員から会費は徴収していない。また、大学からの経費補助もない。

活動内容

現在定期的な活動は行っていないが、これまでに 3 回大型行事を開催している。2009 年 10 月に筑波大学北京事務所の設立記念式典とあわせて校友会の設立大会を開催した。同式典には学長をはじめ、大学からの関係者が多数出席したほか、北京茗溪会の会員も参加し、参加者は総勢 150 名を超えた。2011 年 10 月には、北京市の中国地質大学において「筑波大学中国同窓会フォーラム」を開催した。同フォーラムにも北京茗溪会員がパネリストとして参加をしている。また、2012 年 12 月に上海教育研究センターを設立した時にも、設立記念式典に校友会員が出席している。このほか、大学の主催イベントを中国で開催する際には中国事務所の職員が校友会員に向けてメールで情報を知らせている。活動の特徴としては、前述のように北京茗溪会と共に活動を行っていることであるが、一方で、校友会独自の組織的な活動は少ないことが課題として認識されている。

同窓生との個別のネットワーク

校友会としての活動ではないものの、同窓生から個別に大学の活動に協力を得ている事例を以下に紹介する。

・ SEND プログラム⁹⁾により中国留学中の在学生への協力

筑波大学を修了した後、現在蘇州で道場を経営している中国人同窓生の協力を得て、同プログラムにより華東師範大学に留学をした体育研究科の学生が、同道場の生徒に剣道指導を行っている。（→5 章にて詳細を紹介）

・ 留学説明会の周知

留学説明会を大学等において開催する際に、開催の大学等に所属する校友会員がいる場合は、校友会員から学生への広報に協力を得ている。

◎同窓生へのフォローアップ

筑波大学では 2012 年度に、海外で同窓会ネットワークに関連し尽力した人に対し、「アソシエイト」の称号を付与し、「アソシエイトカード」を送付した。同カードには、来日時の附属図書館の利用（入館のみ）や学内駐車場の無料利用が可能といった特典がある。この時、中国校友会員 34 名に同カードが送付されている¹⁰⁾。

⁹⁾ 「グローバル人材育成推進事業」の一環として行う取組のことで、日本人学生が留学先の現地の言語や文化を学習するとともに、現地の学校等での日本語指導支援や日本文化の紹介活動を通じて、学生自身の異文化理解を促すことを海外留学の目的の一つとして位置づけ、将来日本と留学先の国との架け橋となるエキスパート人材の育成を目指すプログラム。SEND は「Student Exchange Nippon Discovery」の略。

¹⁰⁾ 筑波大学連携・渉外室福居専門職員への聞き取り調査に基づく。（2014 年 9 月 25 日）

3-2. 東京大学の同窓会組織¹¹

東京大学の同窓会組織として、東京大学北京校友会と上海日中銀杏会が、2004年の東京大学北京代表所の立ち上げとともに設立されている。本節では前者の東京大学北京校友会について取り上げる。

東京大学北京校友会概要

【設立年】2004年 【会員数】707名（2015年1月現在のメーリングリスト登録者数、日本人同窓生・中国人同窓生混合（中国人同窓生がやや多い））

【役員構成】会長、副会長、事務局長、事務局員7名

事務局長を含む事務局会議が年3～4回あり、校友会の企画を検討、実施している。東京大学北京代表所職員は、北京校友会の事務局員として校友会と協力して、新規会員の募集、会の開催連絡、会員名簿の整理を行っている。大学からの経費補助はなく、校友会行事は当日徴収する参加費により運営されている。同窓生のみならず、北京に留学中の在學生も参加をしている。

活動内容

東京大学北京校友会の定期的な活動として、毎月懇親会を開催している。また、近年は通常の懇親会のほか、東京大学の教授による講演会や、校友会員による年に2～3回のミニ講演を開催している。例えば、過去に開催された講演会、ミニ講演では、教授による日中関係をテーマにした講演、日本人同窓生による「日本企業の求める人材」をテーマにした講演、留学中の学生による自身の研究をテーマにした講演が行われた。

このような定期的な会合のほか、大学の総長や副学長が訪中した際には、同会で総長、副学長による講演会を開催している。また、「体験活動プログラム」やキャンパスツアー等で学生が中国に來た時にも、学生を交えた会を開催するなどしている。

また、東日本大震災で被災した東大生のための基金として、同会から数十万円の寄付があった。

◎校友会員による東大「体験活動プログラム」への協力

東京大学では、2012年から「体験活動プログラム」という、次世代を担う学生を育成するという教育目標を達成していく方策の一つとして、希望する学部学生に対し、国内外を問わず実社会での多様な体験を得るための短期プログラムを実施している¹²。過去に北京で実施された同プログラムの運営は、東大北京代表所と東大北京校友会とが連携して行われている。例えば、同プログラムにより2014年には14名の学生が北京に來訪したが、その体験活動の一つとして、学生が中国企業や日系企業を訪問し、各企業の同窓生との交流を行うという取組が行われた。この取組は、校友会員の全面的な協力によるものである。

¹¹ 東京大学北京代表所宮内所長への聞き取り調査に基づく。（2015年1月27日）

¹² 東京大学 HP、特徴的な教育活動（http://www.u-tokyo.ac.jp/stu01/h19_j.html）（2015年1月27日アクセス）

3-3. 一橋大学の同窓会組織¹³

一橋大学の同窓会組織としては、現在中国に4つの組織（如水会北京支部、北京如水会留学生会、如水会上海支部、如水会広州支部）がある。北京の如水会組織としては日本人同窓生による如水会北京支部及び中国人同窓生による北京如水会留学生会があり、定期会合を合同で開催するなど、合同で活動しているため、本節では両組織について取り上げることとする。

如水会北京支部概要

【設立年】1980年 【会員数】50～60名（日本人同窓生のみ）

【幹事構成】支部長1名、幹事2名

北京如水会留学生会概要

【設立年】2006年 【会員数】200名（中国人同窓生のみ）

【幹事構成】会長1名、副会長1名、秘書長1名



『如水会会報』

活動内容

両組織が合同で行う定期的な活動として、2か月に1度の頻度で、学習会及び懇親会を開催している。会の企画は支部長と幹事が行い、一橋大学中国交流センターが会員へメールで連絡をしている。一橋大学中国交流センターは同窓会の事務局を務めており、会の開催時には必ず参加するほか、会員名簿を管理している。また、商東戦（東京大学校友会との対抗戦）、三商大戦（大阪大学、神戸大学との対抗戦）という、他大学の同窓会とのゴルフコンペを春・秋2回ずつ開催している。

このほか、如水会員には毎月如水会本部から『如水会会報』が送付されており、頻繁に大学の最新情報や在学生の活動情報、地区別、ゼミ別、サークル別等、世界中の様々な如水会支部会の活動情報を得ることができる。支部長と幹事には本部からのメールマガジンも毎週届く。

毎回、学習会を実施することは如水会北京支部の特徴であるが、如水会内の国内外の支部では常に様々な形で講座、勉強会が開かれているようである¹⁴。これは、一橋大学の同窓生に同業種が多い（北京の場合、金融、商社、海運が多いとのこと）ため、最新動向を情報共有する意味でも大いに会が活かされているものと考ええる。

また、上記の定期的な活動のほかに、学生の海外研修時や、またシンポジウム等で教員が訪中した時などに会員が集まる会を年に5、6回開催している。特に、海外研修で中国に来る学生にとっては、中国市場の一線で働く同窓生の講演が良い刺激になっているという。

このように如水会全体で各支部の活動が活発であり、学生にとって如水会の同窓生がロールモデルを示すことで喜ばれているなどにより一橋大学は卒業生の満足度調査で全国3位の満足度を得ている¹⁵。

¹² 東京大学 HP、特徴的な教育活動（http://www.u-tokyo.ac.jp/stu01/h19_j.html）（2015年1月27日アクセス）

¹³ 一橋大学中国交流センター志波代表への聞き取り調査に基づく。（2015年1月29日）

¹⁴ 酒井『大学マネジメント』（2014年11月号）

¹⁵ 日経キャリア NET「ビジネスパーソンが卒業した大学満足度調査」（日経 HR・日本経済新聞社実施）

3-4. 名古屋大学の同窓会組織¹⁶

名古屋大学の同窓会組織としては、中国内に名古屋大学上海同窓会及び名古屋大学北京同窓会がある。ここでは、名古屋大学中国交流センターが事務局を務める上海同窓会を取り上げる。

名古屋大学上海同窓会概要

【設立年】2005年 【会員数】121名（2014年12月現在、日本人同窓生・中国人同窓生混合）

【役員構成】会長、幹事長、幹事5名

上海同窓会の同窓会旗



名古屋大学上海事務所（当時）開設の同年に大学公認の同窓会組織として立ち上がった。名大の事務所が事務局として会員名簿を管理、会員への連絡を行っている。同窓会の専用HPがあり、入会希望者は登録票をHPからダウンロードし、事務局に提出することで会員として登録され、希望者には「会員認定証」が送付されている。また、了承を得た会員については、同HP上に氏名・所属を公開している。大学の経費補助はなく、同窓会の行事は参加費により運営されている。

活動内容

名古屋大学上海同窓会の定期的な活動として、毎年1月に新年会を開催し、夏に親睦旅行を実施している。その他不定期な活動としては、これまでに、上海名古屋大学同窓会5周年記念行事や、総長等の役員が訪中した際に同窓会総会を開催している。また、過去には上海同窓会から名古屋大学の基金に百数十万円の寄付が行われている。

◎同窓会員による学生支援の取り組み

名古屋大学上海同窓会では、中国に留学中あるいは短期語学研修で訪中した在学生の活動を積極的に支援している。これまでに実施した同窓会員からの支援は以下の通り。

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| ・インターンシップ支援（キャンパスアジアにより留学中の学生） | 2013年から実施 |
| ・会社見学の受け入れ（中国語研修の学生、研修期間中に半日） | 2011年から実施 |
| ・家庭訪問の受け入れ（中国語研修の学生、研修期間中に半日） | 2011年から実施 |
| ・ホームステイの受け入れ（キャンパスアジアにより留学中の学生） | 2015年実施予定 |

言及すべきは、上記支援に協力をした会員はほぼ中国人の同窓会員であるという点である。特に上海同窓会会長は自身で会社を営んでいることもあり、開始以降インターンシップや会社見学の受入に毎年協力するなど非常に積極的である。これらインターンシップはじめ会社訪問や家庭訪問の受け入れは、まず事務局から会員に対し、受入協力の依頼と可否の問い合わせを行っている。その後、承諾を得られた同窓生と事務局とで調整し、最終的に受入先を決定している。

◎同窓生へのフォローアップ

名古屋大学では、上海同窓会も含め海外の同窓会及び同窓会員に対し、次のような特色あるフォローアップを行っている。

¹⁶ 名古屋大学中国交流センター劉蕾副センター長への聞き取り調査に基づく。（2015年1月19日）

- ・同窓会会長を毎年名古屋大学で開催するホームカミングデーに招待し、その旅費は大学側で負担している。(会長が出席辞退の場合は、他の会員が代理で出席)
- ・同窓会活動に積極的に関与した、あるいは学生支援に貢献した同窓会員に対し、各同窓会から毎年 1 名推薦をし、選ばれた者は大学から「国際交流貢献顕彰」で表彰される。上海同窓会からは過去に 2 名表彰されている。

3-5. 早稲田大学の同窓会組織¹⁷

早稲田大学の同窓会組織としては、現在中国に 5 地区（北京、上海、大連、華南、香港）の「稲門会」がある。国立大学では大学主導で同窓会を設立する動きが多い中で、これらの稲門会は同窓生自ら集まり組織され、大学から「稲門会」としての認可を得て現在までに至る。会の自律性を尊重しているため、他の大学では拠点事務所がしばしば同窓会の事務局を務めることもあるが、早稲田大学の拠点事務所が稲門会の事務局を務めるということを行っていない。稲門会の活動はそれぞれの幹事団が企画、通知、運営を行っている。本節では、早稲田大学北京教育研究センターの向所長が一会員として参加している「北京稲門会」を主に取り上げる。

北京稲門会概要

【設立年】1980 年代

【会員数】約 600 名（メーリングリスト登録者数）（日本人同窓生・中国人同窓生混合）

【役員構成】会長、副会長（2 名以上）、幹事長、副幹事長

活動内容

会員同士の交流・親睦を深める機会として、懇親会とゴルフコンペを毎月定例で実施している。また、慶應大学の同窓会組織である「三田会」と合同でのイベントも定期的で開催している。（合同新年会、ゴルフコンペ早慶戦、合同暑気払い等）なお、これらの行事は当日の参加費により運営されている。このように年間の開催する交流行事の数が多く、また慶應大学との一定の関係性が、卒業後に海外でも続いている点は稲門会の特徴といえよう。600 人ほどいる会員の中で日本人会員が約 400 人で、北京から帰国後に、北京稲門会東京総部でも交流を続けている。

なお、早稲田大学浙江省出身の中国人校友を中心に、浙江稲門会の立ち上げを準備しており、そして、北京・上海の中国人校友を中心に、2015 年度中には「全中国校友会」を組織することが検討されている。これは中国に既にある稲門会組織と並行して、在学生支援やボランティア活動や地域間交流などを展開していき、今後さらに早稲田大学と中国人同窓生とのネットワークの更なる強化が図られることが期待される。

¹⁷ 早稲田大学北京教育研究センター向虎所長への聞き取り調査に基づく。（2015 年 1 月 27 日）

4. その他各中国同窓会の事例

本章では、大学個別のものでない同窓会として、筆者が現在所属する独立行政法人日本学術振興会（以下、JSPS）中国同窓会のほか、卒業・修了した大学の枠を超えて活動をしている中国人留日経験者の同窓会組織について紹介する。

4-1. 日本学術振興会（JSPS）の同窓会組織

JSPS 中国同窓会概要

【設立年】2010年【会員数】1,259名（2015年1月現在）

【役員構成】会長1名、副会長3名、支部長（35支部）（任期：2年）



同会は会員間の相互交流と友好、日中の相互理解と友好関係の促進を目的として、JSPS同窓会¹⁸の中では13番目に設立され、また、最も会員数の多い組織である。JSPS北京研究連絡センターが同窓会事務局を務めている。会員情報はデータベース化し、事務局で管理をしている（HP上にも掲載しており、会員は閲覧可能）。JSPSの事業を終了し帰国すると自動的にJSPS中国同窓会会員として登録される。また、会員登録票が事務局に提出された際にも随時会員名簿を更新している。2015年1月現在、中国同窓会会員からの会費の徴収は実施しておらず、同窓会の運営経費（イベント時の会場使用料、役員旅費、懇親会費等）の経費の多くをJSPSで負担している。

活動内容

定期的に行っている主な同窓会活動は以下の通りである。

- ・理事会の開催（年1回） ・総会の開催（年1回）
- ・支部会の開催（年2~3支部）・会長会議の開催（年1回）
- ・JSPS 外国人研究者再招へい事業の募集及び選考委員会の開催
- ・シンポジウム・学術セミナーの開催
- ・ニューズレター「学思」への会員インタビュー記事の掲載、
会員への冊子の送付
- ・毎月 JSPS の活動情報等を会員へメールで配信 ・同窓会 HP の随時更新



2014年同窓会総会

また、不定期に実施する活動としては、JSPS タイ同窓会との交流（2012年、2013年）や JSPS 事業説明会開催時における支部会の協力がある。

◎JSPS 外国人研究者再招へい事業（Bridge Fellowship Program）による研究交流

上記活動内容で紹介したもののうち、中国同窓会会員間の交流のほか、中国同窓会として日中間の研究交流を促進している活動事例を紹介する。

JSPSの外国人研究者再招へい事業は、以前にJSPSの外国人特別研究員事業や招へい研究者事

¹⁸ JSPS の事業に採択され、日本での研究活動を終了した外国人研究者により構成される。2015年1月現在、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、スウェーデン、インド、エジプト、ケニア、韓国、バングラデシュ、フィンランド、タイ、中国、フィリピンの14か国で組織されている。

業、論博事業等に採択され、日本において研究活動を行ったことのあるJSPS同窓会員¹⁹に対し、短期間（14 日～45 日間）再度日本に滞在して共同研究や講演会の開催等の研究活動を行ってもらい、従前の学術ネットワークをさらに強めるとともに、新たな学術ネットワークを築いてもらい、両国間の懸け橋（Bridge）として学術・研究交流をさらに促進することを目的とした事業である。JSPS中国同窓会では本事業を利用して毎年 5 名前後の同窓会員が日本で研究活動を行っている。渡航費や滞在期間中の旅費はJSPSで負担しており、帰国後も再度日本での研究活動を希望する会員にとって本事業は役立っている。

◎同窓会主催シンポジウム、学術セミナーの開催による研究交流

JSPS 中国同窓会では表 1 のように、総会にあわせてシンポジウムを開催してきたほか、JSPS と対応機関との共催で行う大型シンポジウムにおいても同窓会員からの提案を受け付け、実際これまでも同窓会長や支部長が中心となり企画をしている。また、支部会活動にも力を入れており、2014 年度からは支部会でも日本から講演者を 1 名招へいし（講演者旅費を JSPS が負担）、学術セミナーを支部会とあわせて開催できるようにしており、日中の学術交流に寄与している。

開催時期	開催地	シンポジウム／セミナー（内容）	日本からの講演者	参加者数
2011 年 12 月	湖北省	学術シンポジウム（区域発展と先端技術）	2 名	80 名
2013 年 12 月	広州市	学術シンポジウム（環境分野）	1 名	40 名
2014 年 8 月	安徽省	学術セミナー（情報科学分野）	1 名	40 名
2014 年 10 月	重慶市	学術セミナー（生命科学分野）	1 名	60 名
2014 年 11 月	天津市	学術シンポジウム（薬学分野）	2 名	70 名
2014 年 12 月	浙江省	大型学術シンポジウム（生命科学分野）	7 名	80 名
2015 年 3 月予定	上海市	学術セミナー（医学分野）	1 名	—

表 1. JSPS 中国同窓会員が企画し開催した（予定を含む）学術シンポジウム及び学術セミナー

その他、JSPS 中国同窓会員が、JSPS 北京研究連絡センターが開催する JSPS 事業説明会に無償で協力し、日本における研究活動・研究環境の紹介や事業申請における助言等、説明会参加者に向けて自身の日本滞在の経験談を話してもらうなどの協力を得ている。

4-2. 欧美同学会・中国留学人員聯誼会留日分会²⁰

「欧美同学会・中国留学人員聯誼会」（以下、欧美同学会）は、中国政府公認（中国共産党が管轄）の全国的な元留学生組織である。もともとはヨーロッパとアメリカで学んだ留学帰国者の同窓会組織として 1913 年に創立し、留日分会は 1999 年に支部として設立された。2015 年 1 月現在、傘下に 15 の地区別支部がある。

¹⁹ JSPS 同窓会に所属する JSPS 事業経験者

²⁰ 「帰国留学生要覧」（平成 25 年度 8 月時点）より

欧美同学会留日分会概要

【設立年】1999年 【会員数】約700名

【役員構成】会長1名、副会長8名、秘書長、副秘書長6名

活動内容

- ・中国留学生日本留学110周年記念会の開催、記念文集の発行
- ・テレビ局と共同で、日本留学の特集番組を制作
- ・中国留日同学会代表団が日本を訪問し、関係団体等と交流
- ・北京日本人会と地方都市への視察や植林活動を実施
- ・秋の遠足会の開催
- ・『留日分会工作簡訊』（ニューズレター）の定期発行
- ・欧美同学会主催行事への参加、各分会との交流



2014年総会の様子

上記の他、次節で紹介する留日学人活動ステーションと合同で年次総会を開催するなどしている。

4-3. 留日学人活動ステーション²¹

同組織は日本に留学または研修経験のある中国人自ら創立した中国初の在日留学帰国学者による親睦団体である。全国青年連合会・中日青年交流センターに所属し、中日青年交流センターの行政的な指導を受けている。

留日学人活動ステーション概要

【設立年】1992年 【会員数】約1,800名

【役員構成】主任、常務副主任2名、副主任3名、常務理事12名

中国の全国的な元日本留学生会としては最大の規模である。主任（会長にあたる）は現海南大学学長（東京大学同窓生）が務め、年に4～5回行う役員会で会の企画を行い、役員が主要な事業を分担して業務を行っている。活動費用の一部を日本大使館が負担している。大学や研究所に所属する者が多いことがその特徴であり、会員の高い専門性を活かした中日科技文化交流会をはじめとする学術交流活動を多数実施している。

活動内容

- ・日本留学帰国者の名簿の編集・出版
- ・総会、学術シンポジウム、懇談会、春の遠足等を開催
- ・日本留学希望者への支援
- ・日中学術交流促進センター(北京)の運営、科学技術専門図書等による日本情報の提供
- ・日中両国の重大な友好交流会議又は式典等への参加
- ・日中両国の民間の科学技術、教育、経済情報及び友好交流の促進



中日科技文化交流会の様子

²¹ 2010年JSPS中国同窓会設立大会における講演資料及び「帰国留学生要覧」（平成25年度8月時点）より

5. 留日経験者（同窓生）の声

本章では、大学修了後に帰国した現在も日中の文化・学術交流を活発に行っており、大学や日本大使館等と連携して活動を行っている 2 名の中国人留日経験者にインタビューをし、同窓生個人の立場からみる同窓会活動及び大学のフォローアップについてお話を伺った。

5-1. 楊敢峰先生（筑波大学同窓生）

筑波大学の同窓生として大学の活動にも協力している楊氏から、大学とのこれまでの関係と同窓生として大学に期待することなどの意見を伺った。

【楊 敢峰 氏プロフィール】

- ・ 2005 年 筑波大学体育研究科コーチ学専攻（修士）修了
 - ・ 2006 年 江蘇省蘇州市において、楊派武館を創立
- 筑波大学留学前は、蘇州大学で講師として中国武術を指導していた経験を持つ。剣道を学ぶために筑波大学に留学し、計 5 年間在籍した。現在は道場（楊派武館）を経営しながら、剣道をはじめ太極拳、中国武術の指導をしているほか、剣道世界大会の中国代表選手としても活躍している。



楊先生の道場（楊派武館）にて

大学修了後の筑波大学との関係

大学を修了し帰国した後は、在学時の指導教官であった香田教授（体育系）を年に 1 度中国に招へいし、自身の道場で剣道講習会を開催したり、蘇州で開催している剣道大会に出席したりしている。そのような継続した関係もあり、筑波大学で剣道による SEND プログラムの計画が上がった際に、大学側から楊先生に協力の依頼があった。同プログラムにより、開始から 3 年間毎年剣道が専門の学生が上海に留学しており、その学生は毎週末、楊先生の運営する道場で剣道の指導をしている。同プログラムへの協力により大学から「アソシエイト」の称号が付与されている。

同窓生として今後筑波大学に期待すること

- ・ 筑波大学中国校友会の存在は知らなかったが、友人を除く校友の集まりはないので、筑波大学としての同窓会が頻繁に開催されるようになるとうい。
- ・ 大学の HP には特に同窓会の情報が少ないと思う。HP でなくても、メールや SNS（微信 (WeChat) 等）で卒業生の活動情報を提供、交換することができればよいと思う。
- ・ 過去に在学学生や帰国留学者の就職支援を行ったことはないが、協力の依頼があれば同窓生として喜んで協力したい。大学側で就職支援の枠組みをつくってもらえると、協力しやすい。

5-2. 李賛東先生（岐阜大学同窓生、九州大学同窓生、JSPS 同窓会員、留日学人活動ステーション常務副主任）

【李賛東教授プロフィール】

- ・ 1985 年 岐阜大学農学部修士課程修了
- ・ 1988 年 九州大学農学部博士課程修了
- ・ 2001 年～ 中国農業大学生物学院 教授
- ・ 2000 年 JSPS 外国人招へい研究者（長期）に採択
- ・ 2002 年 JSPS 外国人招へい研究者（短期）に採択
- ・ 2014 年 JSPS 外国人研究者再招へい事業に採択



李賛東教授

JSPS 事業に度々採択され、研究者として活躍するのみならず、社会活動も非常に活発に行っている。その一つとして、「日本留学アドバイザー」を 22 年間務めており、大使館で留学相談を行うほか、希平会主催留学説明会等でも日本留学全般の講演を行っている。また、留日学人活動ステーションの常務副主任を長年務めており、組織の中心者として多々の学術交流行事の企画・準備から、当日の司会や通訳まで行っている。訪日の際には度々教育・研究関係機関や日中交流協会をはじめとする中国にゆかりのある機関、県庁等の自治体等、日本全国各地をまわるなど、精力的に日本とのネットワークを構築し、日中交流の最前線で活躍をされている。

帰国後の日本の大学との関係

指導教官が定年退職したため、母校との研究交流や母校への訪問は以前に比べて減ったものの、帰国後九州大学の同窓会組織では役員を務め、総会等の行事に出席をしている他、年に数回届くメールマガジンにより九州大学の中国における活動の情報を得ている。なお、岐阜大学は中国人同窓生の数が少なく北京に同窓会組織はないものの、個別に大学関係者や同窓生とは連絡をとりあっているとのことである。また、李教授は自身が修了した大学のみならず、全国的に研究ネットワークを広げ、昨年は JSPS 事業により東京農業大学での研究活動の一環として学生に向けて研究講演会を行っている。

同窓生として今後大学に期待すること

- ・ 年に数回でもよいので、メールで大学の最新情報（新たに建物やプロジェクトができた等）が届くようになるとよい。自分でもたまには母校の情報を見に行くことはあるが、メールが届けば、クリックするのみで容易に最新情報が得られるようになるため。
- ・ 留日経験のある中国人研究者が、継続して日本の大学や研究機関と研究交流をしやすくなるとよい。

6. 同窓会運営の課題と有効な方策案の検討

6-1. 本調査のまとめと課題の整理

本節では、日本の各大学等の中国における同窓生組織について、本報告書で事例調査を行った6機関の同窓生組織の運営体制を次の表2にまとめる。

同窓会組織	会員 構成	人数	役員体制	経費 補助	大学事務所 の名簿管理	連絡 手段	定期 会合	主な活動
筑波大学中国校友会	中	300	地区代表 各1名	無	有	メール	無	大学との大型行事開催
東京大学北京校友会	中・日	707	10名	無	有	メール	有	懇親会、講演会、ゴルフコンペ
①如水会北京支部 ②北京如水会留学生会	①日 ②中	①50～60 ②200	①3名 ②3名	①無 ②無	有	メール	①有 ②有	学習会・懇親会、ゴルフコンペ
名古屋大学上海同窓会	中・日	121	7名	無	有	メール ・SNS	有	新年会、夏季旅行
北京稲門会	中・日	約600	10～20名	無	無	メール	有	懇親会、ゴルフコンペ、三田会 合同懇親会
JSPS 中国同窓会	中	1259	4名+支部長 各1名	有	有	メール ・HP	有	総会、支部会、セミナー/シン ポジウムのプログラム募集

表2. 調査を実施した各大学・機関の同窓会組織の体制及び活動

今回調査をした組織でいえば、中国人同窓生のみの組織もしくは中国人同窓生の割合が大きい組織は、比較的新しく、かつ、機関の主導で立ち上がったものが多かった。これは今回聞き取り調査を行った対象として国立大学の同窓会組織が多く、法人化後の海外拠点事務所の設立と関連しているためと考える。体制は組織によって人数等に差異はあるものの、大多数で複数の役員により会の企画・運営が行われている。また、ほとんどの組織に大学からの経費補助はなく、活動は都度の参加費により賄われていることもわかった。組織内の連絡手段はいずれもメールが主であり、中には専用HPやSNSを併用する組織もあった。また、調査対象がすべて中国内に拠点を置く大学の同窓会であったため、大学事務所が会の事務局として会員名簿を管理し、会員への連絡を行っている場合が多かった。

本調査を通して、同窓会組織運営における課題として二つの意見が挙げられた。まず一つ目は、同窓会が組織されたものの組織的な活動が少なく、また、中国人同窓生に会の存在が知られていないという課題である。二つ目は、会の活動は頻繁に開催しているものの、参加者、特に日中混合の同窓会における中国人同窓生の参加が少ないという課題である。これらの課題について、次節において分析および対策案の検討を行う。

6-2. 同窓会組織の運営に関する課題に対する分析及び対策の考察

(1) 役員体制

会の活動が少ない点について、調査前は会の活動回数は大学からの経費補助と関係があるのではないかと考えていたが、前節にまとめたように活動の頻度に経費補助の有無は大して関係していないことがわかっている。それでは、その理由として考えられることは何か。一つには、役員の機能が不十分ということが考えられる。同窓会で会の活動を企画するのは役員であるから、例えば筑波大学のように役員が地区別代表 1 名のみとなると、当該代表者も多忙な立場にあるので、よほど個人の活動能力がない限り 1 人で活動を企画し行うことは難しいと考える。また、事務局である大学事務所の職員も人的資源が限られていることから、大学の業務に加えて同窓会業務を行うには負担も大きい。今後、会の活動を増やしていく上では、こうした点を考慮し、役員を複数名に増やし、役員同士が会の活動を検討する機会を持てるよう、また業務を分担し、一人一人の負担を減らすような体制に発展させていく必要があると考える。

(2) 同窓会関連情報の広報

次に同窓生に同窓会の存在を認識してもらうための方策としては、やはり広報に力を入れて取り組む必要があると考える。手段としては、まずは将来的な同窓生となる在学中の留学生への広報である。大学は留学生会と連携するなどして、海外拠点の存在・役割と合わせて、同窓会の存在を認識してもらうことが第一の方策である。もう一つは、既に卒業・修了した同窓生に対する広報である。連絡先が分かっている同窓生に対しては了解を得た上で、5 章で同窓生から大学に対する希望として挙げられたように、メールで大学から情報を流すだけでも効果はあると考える。また、卒業後の連絡先が分からない場合は、大学との繋がりを保つことはより難しい。このような場合は、大学の HP 等に同窓生自らアクセスしてくるのを待つほかないが、アクセスを促すツールとして、利用者数の多い SNS を活用することも一つの方策として考えられる。

なお、SNS に関していえば、海外の奨学金受給者における同窓会において、若手同窓生の会への参加率の低さが課題として挙げられており、そこで SNS が若手同窓生にも気軽に繋がれるツールとして、帰国後に継続した関係をつくるための有効な手段として用いられている²²。

(3) 中国人同窓会員の参加率の向上

次に、中国人同窓生の参加が少ないという点については、日本人同窓生と中国人同窓生とで、会に参加する際のニーズが異なることがその理由ではないかと考える。例えば、北京在住の日本人同窓生の場合、任期 3～5 年の駐在員が多いため、慣れない土地で新しい繋がりをつくり懇親を深め、情報交換をすることなど、気軽な交流の場をもつこと自体にニーズがあると考えられる。しかしながら、中国を熟知しており、人間関係も出来上がっている中国人同窓生の場合、交流の場としての懇親会だけでは参加する動機にはならないのではないだろうか。この点において、今回調査を行った如水会北京支部・北京如水会留学生会が合同で開催している定例の勉強会においては、

²² 文部科学省「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究－主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み－」報告書

参加者の4割程度が中国人同窓生とのことであった。このことから、懇親会を中心とした交流に加えて、一つの方策としては、具体的な専門知識の共有、自身のキャリアに繋がるような関連のある内容を加えることで、中国人同窓生の参加率が高まるのではないかと考える。

(4) バーチャルな同窓生ネットワークの運用

上記(2)に関連することでもあるが、同窓生のネットワーク化は、同窓会を組織することだけにとどまらない。既に一部の大学ではSNS等を利用したバーチャルなネットワーキングも生まれるなど、その形態は多様化している。例えば、筑波大学では2011年から「筑波大学校友会」という、クラウド上のバーチャルなネットワークがつくられている²³。「筑波大学校友会サイト」及び会員限定の「筑波大学校友会サイトSNS」があり、サイトの登録者に大学から最新情報を配信しているほか、校友会会員間同士の情報交換や交流が図られている。専用SNSは既存のSNSと競合するため登録者数の伸びが決して大きくない点が課題とのことであるが、ユーザーに対し生涯メールアドレスを交付したり、メールマガジンを配信したり、学類や専攻の協力を得て利用してもらうなどして、在学中からの活用を促す仕組みをつくることで、卒業後継続して利用してもらえるようなネットワークの構築を目指している。(2)でも述べたように、若手同窓生をネットワークに取り込む策としても、バーチャルなネットワークは参加が容易という点で有効と考えられる。

6-3. 海外同窓生と大学との協働に関する課題と有効なフォローアップの考察

前節までは海外同窓生とのネットワークづくりに視点を置いて述べてきたが、大学にとって重要なことは、ネットワークづくりの先に、海外同窓生に対して期待するものがあるということである。冒頭でも述べたように、経済的な支援（寄付）や学生のキャリア支援をはじめとした学生支援、また、大学のイメージを形成する存在として、優秀な入学（留学）希望者を獲得するという点において、同窓生からの協力は大学にとって必要不可欠となる。

(1) 大学と海外同窓生との協働の形態

上述のような協力を大学から同窓会組織に対し会の活動として依頼することは、会の自律性を妨げるという意味で難しい点も多い。そのため、大学からの依頼は組織というよりも同窓生個人に対して行う必要があると考えるが、ここで大学と個人とが結びつくためにネットワークの存在は重要な意味をもつ。ただし、ほとんどの同窓生が自身の本来の仕事で多忙な中で、彼らから無償で協力を得るということは容易なことではない。しかし、そのような状況でも今回の調査で、いくつかの大学では既に同窓生個人から在学生のインターンシップや会社訪問、家庭訪問等、学生支援に対する協力を得られていることがわかった。また、あわせて大学の活動に協力を得られた同窓生に対するインセンティブとして、表彰やホームカミングデーへの招待のようなメニューの提供が行われていることもわかった。このような同窓生に対して感謝の意を形に表すような取り組みは、同窓生に大学に対するアイデンティティを高め、より大学の活動に協力したいという意識をもってもらうためにも、今後力を入れて取り組んでいく必要があると考える。大学の予算

²³ 筑波大学連携・渉外室福居専門職員への聞き取り調査に基づく。(2014年9月25日)

にもよるが、例えば 4 章で紹介した JSPS の外国人研究者再招へい事業のように、同窓生を再度大学に招き、現在大学で学ぶ後輩の学生（留学生を含む）に研究に関する講演やキャリアに関する講演を行ってもらうなどの取組みを独自に行うこともできればおもしろいであろう。

また、イギリスのブリティッシュ・カウンシルでは、中国における元留学生へのフォローアップとして、特にキャリア形成支援に力を入れ、ビジネスの分野で活躍している元留学生を招いた講演会やキャリア支援のセミナーを元留学生向けに開催し、非常に好評を得ているとの報告がある²⁴。高い社会的地位と高収入を求める傾向の強い中国に関していえば、キャリア支援には同窓生のニーズがあると考えられ、このようなメニューも提供できるとなおいである。

(2) 同窓生との協働のために大学に期待されること

アイデンティティの高さは同窓生と大学の協働を促進するうえで極めて重要なファクターである。この関連で興味ある事例として、海外のアメリカのフルブライト奨学金の同窓生（元受給者）は、同奨学金制度に対するアイデンティティが非常に高いことが報告されている²⁵。これは、同奨学金の受給が決定した時点から受給者に対するサポート体制が構築されており、留学前相談、大型行事への招待、留学中の現地での生活・学習支援、帰国後のフォローアップに至るまで、一貫して充実したサポートメニューが提供され続けているためと考えられる。

一方、大学へのアイデンティティを測る一つの尺度として同窓会組織率がある。組織率が高ければ高いほどその大学に対する卒業生のアイデンティティは高いとされている²⁶。また、同窓会組織率に関連して、2012 年に日経HRと日本経済新聞社が共同で実施した「ビジネスパーソンが卒業した大学満足度調査」を紹介したい。以下の図 3 の通り、同調査による自身の卒業した大学に対する「不満足の原因」の第 1 位は「卒業生のネットワークが弱い」こと（59.7%）であった。

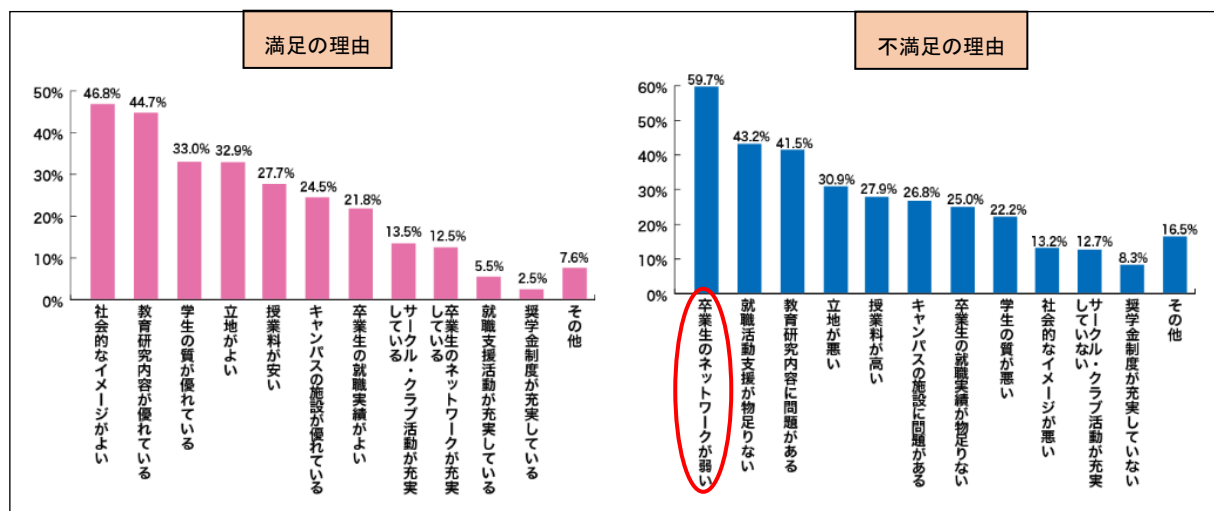


図 3. ビジネスパーソンが卒業した大学満足度調査²⁷

²⁴ 文部科学省「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究—主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み—」報告書

²⁵ 文部科学省「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究—主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み—」報告書

²⁶ 本間『大学マネジメント』（2014 年 11 月号）

²⁷ 出典：日経キャリア NET「ビジネスパーソンが卒業した大学満足度調査」（日経 HR・日本経済新聞社実施）

同窓生のアイデンティティの高さと大学に対する満足度とが、同窓生のネットワークを強めるという視点から同様効果を持つ要因である（アイデンティティが高い＝満足度が高い）と考えれば、大学としては、同窓生のアイデンティティを高めるために、図 3 で挙げられたような不満足要素を取り除くことがまず必要である。図 3 では前述の卒業生のネットワークの弱さに続き、教育研究内容や就職活動支援が物足りないことが不満足の原因の上位に挙げられている。このことから、留学生に対して、①在学中に質の高い教育・研究を提供すること、②手厚い学生支援を行うこと、③卒業後も継続的に関係性を保ちつつ、(1) で述べたような魅力的なフォローアップメニューを提供すること、これらを揃えることが、多くの同窓生を大学に惹きつけ協働へと繋いでいくことになるものと考ええる。

7. まとめ

本報告書では、中国における日本の各大学・組織の同窓会組織を調査し、組織運営・活動の現状及び課題を明らかにした。さらに、中国人留日経験者へのインタビュー結果もあわせて、組織運営の課題に対する方策及び将来的な大学と同窓生との協働に関する方策を検討した。

大学で海外に同窓会をつくる際に、ゆくゆくは組織を大きくし、会の活動が活発に行われることを期待する場合、能動的な役員体制をつくること、役員により自主的に、また、会員のニーズを汲んだ活動が企画されること、さらにそれらの活動内容を HP や SNS 等アクセスしやすい手段で大学とも協力して広報をすることにより、会の認知度が広がり、多くの同窓生を結びつけることができるであろう。また、そうして形成された同窓生とのネットワークの上に、大学がより多くの同窓生との協働を目指すためには、同窓生に謝意を伝える方法として、同窓生のニーズに沿った魅力的なインセンティブメニューを用意するなど、フォローアップの充実を図ることが必要である。そして、長期的な視点で留学生に対する留学前から在学中までの支援も充実させることで、同窓生の大学に対するアイデンティティが高まり、大学との協働に発展するものと考ええる。

8. 謝辞

本調査を行うにあたり、インタビューを快くお引き受けくださった大学事務所の皆様、先生方にこの場を借りて心より御礼申し上げます。また、日々の業務や本報告書の作成において多大なるご指導とご助言をいただいた和田センター長はじめ JSPS 北京研究連絡センターの皆様、本研修の 1 年目からご指導いただいた JSPS 本部の皆様、素晴らしい研修機会を与えて下さった筑波大学の皆様にも深く感謝申し上げます。本研修の 2 年間で、JSPS 同窓会の活動には中国だけでなくフィリピン及び韓国の同窓会会合の運営に携わる機会を得た。また、中国滞在中に北京茗溪会と出身大学の同窓会に参加し、同窓生からの大学に対する誇りと期待を感じさせられた。今後は大学の現場でこの期待に添えられるよう、本研修での経験を活かして努力する所存である。

【参考文献】

- ・ 北京日本人会ホームページ
<http://www.nihonjinkai.org.cn/html/club/dousoukai/200811/14-528.html> (2015/2/6 アクセス)
- ・ 本間 政雄「同窓会の組織化に向けて～大学にとっての意味と意義」(大学マネジメント研究会『大学マネジメント』2014 年 11 月号 P.2-7)
- ・ 酒井 雅子「一橋大学同窓会如水会について」(大学マネジメント研究会『大学マネジメント』2014 年 11 月号 P.14-20)
- ・ 「世界の成長を取り込むため外国人留学生の受入れ戦略 (報告書)」(文部科学省 HP よりダウンロード)
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1342726.htm
- ・ 外務省ホームページ「帰国留学生リスト」
<http://www.studyjapan.go.jp/jp/ath/ath0201j.html> (2015/1/21 アクセス)
- ・ 「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究－主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み－」報告書 (文部科学省 HP よりダウンロード)
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1330395.htm (2015/1/27 アクセス)
- ・ 筑波大学校友会ホームページ
<https://alumni.tsukuba.ac.jp/> (2015/1/20 アクセス)
- ・ 東京大学校友会ホームページ
<http://www.alumni.u-tokyo.ac.jp/community/> (2015/1/26 アクセス)
- ・ 一橋大学如水会ホームページ
<https://www.josuikai.net/> (2015/1/27 アクセス)
- ・ 名古屋大学中国同窓会ホームページ
http://www.nushanghai.net/nu_membership/show.php?lang=ja&id=60 (2015/1/13 アクセス)
- ・ 早稲田大学校友会ホームページ
<http://www.wasedaalumni.jp/> (2015/1/26 アクセス)
- ・ 欧米同学会ホームページ
<http://www.wrsa.net/index.htm> (2015/2/2 アクセス)
- ・ 「帰国留学生要覧」(平成 25 年度 8 月時点)
- ・ 『留日学人通信』2014.12 総第三十三期 留日学人活動ステーション発行
- ・ スーパーグローバル大学等事業スーパーグローバル大学創成支援 (日本学術振興会 HP よりダウンロード)
http://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26_kekka_saitaku.html (2015/1/6 アクセス)
- ・ 筑波大学構想書
- ・ 東京大学構想書
- ・ 名古屋大学構想書
- ・ 早稲田大学構想書
- ・ 日経キャリア NET ホームページ「ビジネスパーソンが卒業した大学満足度調査」(日経 HR・日本経済新聞社共同実施, 2012)
<http://career.nikkei.co.jp/contents/ranking/20121105/> (2015/2/11 アクセス)

中国における研究交流促進に向けて
—理系分野の日中研究者の視点から—

北京研究連絡センター

中山 尚子

はじめに

中国は 1978 年の鄧小平による改革開放以降、大学の国際化に積極的に取り組むようになった。また、中国における大学の国際化は、経済発展にともない日々その重要性が高まっている。そして、経済発展を促進する一案としても、大学の国際化は重要な役割を担っているといえる。中国政府は、世界一流の大学構築のため、1993 年に「211 プロジェクト」、1998 年に「985 プロジェクト」を始動した。これらのプロジェクトに認定された大学の国際化を集中的に支援するとともに、その大学に所属する教員及び学生の国際的研究活動も推進している。優秀な人材を海外に送り出すのみにとどまらず、同時に海外の研究者及び学生を中国へ積極的に受け入れ、高度な人材を中国国内にとどまらせる政策も次々と打ち出している。このように、中国政府は自国の高等教育レベルを高める政策を増やし、トムソン・ロイター (Thomson Reuters) が提供する世界の大学ランキング 2014-2015 年に 2 大学；48 位北京大学、49 位清華大学をランクインさせた。日本の東京大学はこれら 2 大学よりも上位である 23 位を 2 年連続で保ってはいるものの、50 位以内にその他日本の大学はランクインしていない。実際に中国で暮らし、中国の大学国際化の話を聞くにつけ、研究者は世界の大学ランキングを上げることがこそ目標としている様にも見え、また、中国人研究者の論文生産数の推移をみていると日本に追いつく日もそう遠くないように感じられる。

これらの現象について、日本の政府機関及び大学関係者は、ある一定の危機感を持っているものの、勢いのある中国と積極的に連携して研究交流を行い、世界へ研究成果を発信していこうと考えている研究者は少ないように感じる。その理由として、中国と研究交流を行うことの具体的なメリットを見出せていないからではないかと考える。日本のマスメディアからは、毎日のように反日運動、情報統制、密輸、PM2.5 等中国に関するネガティブ報道が行われ、中には中国の本質を知るにはほど遠い内容さえある。このような研究に関すること以外の要素も、研究交流に対してもネガティブなイメージを植え付ける一因になっているのではないかと考える。

本研修では、大学の国際化に大きく寄与できる活動としての日中研究交流の促進に焦点を当て、現状の分析と今後の方向について検討を行うことを目的とした。以下では、まず近年の中国人研究者の国際化に関する中国の政策をみる。次に、SCI 論文数や国際共著論文数から中国人研究者の研究力について考える。その上で、実際に長きにわたり日中研究交流を行っている 4 名の日中大学研究者のインタビューから中国と日本が研究交流を行うことで得られる成果について検討を行い、今後の日中研究交流の促進について考察する。

第1章. 中国人研究者の国際化に関する政策

中国政府は大学が国際化を進める中で、重要な政策の一つとして大学教員の国際化を重視してきた¹。そのため、海外にいる優秀な中国人研究者と博士学位取得者の中国呼び戻し政策として、教育部と科学技術部は「千人計画」「長江学者」「国家特別招聘教授」「長江学者首席教授」「万人計画」「国家傑出青年基金」など多数のプログラムを設立した²。これらの動きを知るため、ここでは若手～中堅研究者が特に獲得を目指すという「千人計画」「長江学者」「国家傑出青年基金」について注目し以下に述べる。「千人計画」及び「長江学者」は、海外からの人材獲得、「国家傑出青年基金」は国内での海外人材育成のための政策として区別できる。

1-1. 千人計画

「千人計画」は、国家発展戦略目標をめぐって2008年から始まったもので、5年から10年にわたり国家重点イノベーションプロジェクト、重点学科、重点実験室、中央企業、国有商業金融機構、ハイテク産業開発区を主とする各種パークなどにおいて人材を招聘することを目的としてきた。また、突破口となるキーテクノロジー、ハイテク産業の発展、新興学科をリードする戦略科学者やリーダー人材の帰国（訪中）を重点的にサポートしている。所管は、中国共産党中央組織部、中国人力資源・社会保障部他である。採用の基本条件として、海外で博士学位を取得し、55歳以下で、招聘後に毎年少なくとも6カ月は北京で業務を行うことなどが義務づけられている。国籍は問わない。2014年5月末までに千人計画はすでに10回に分けて実施され、4,180名あまりのハイレベルイノベーション型創業人材を招聘している。千人計画は専門家が国家と地方の重大科学研究プロジェクト2,886件を担うもので、総経費は152.9億元にのぼる。招聘した人材の中にはノーベル賞受賞者が3名含まれるほか、先進国に居住する科学院または工程院の院士が46名含まれている³。

1-2. 長江学者

「長江学者」は、『国家中長期教育改革・発展計画綱要（2010～2020年）』と『国家中長期人材発展計画綱要（2010～2020年）』の実施を徹底するため、世界的に影響力を持った学術を率いる人材を大いに招聘・育成し、人材強化をさらに推し進め、全面的に高等教育の質を向上させることを目的としている。所管は、中国教育部及び李嘉誠基金会である。特別招聘教授の年齢要求については、2013年1月1日時点で、自然科学、工程技術は45歳以下の者（1967年1月1日以降の生まれ）、人文社会科学は55歳以下（1957年1月1日以降の生まれ）の者と定めており、若手から中堅の研究者が招聘されている。国籍は、中国籍に限定されている。助成状況は、毎年150

¹ 独立行政法人科学技術振興機構イノベーション推進本部中国総合研究センター、中国の大学国際化の発展と変革、2014, p. 122

² 同上, p. 119

³ 海外ハイレベル人材招聘計画（千人計画）HP（2015年1月15日アクセス）, <http://www.1000plan.org/>

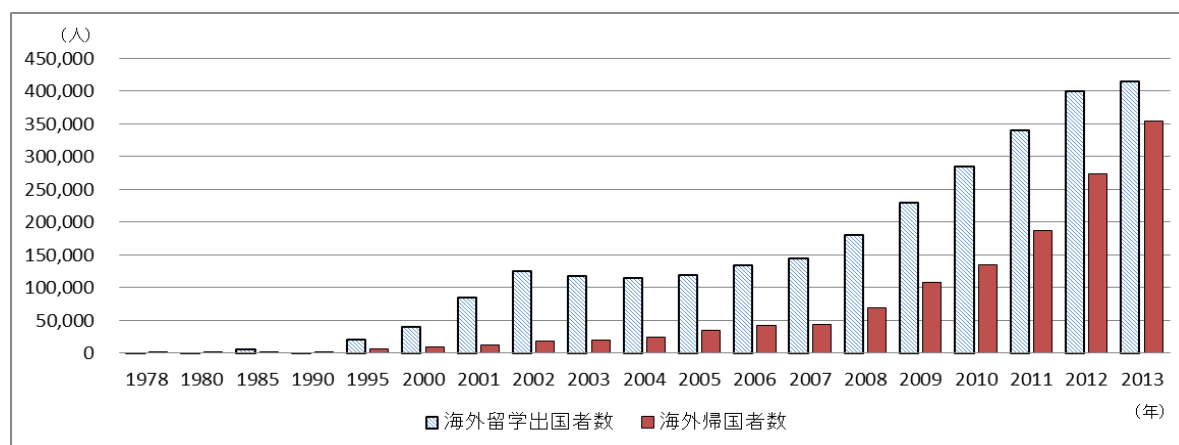
名を特別招聘教授として任命し、招聘期間は5年間となっている。講座を担当する教授は毎年50名で、招聘期間は3年間である⁴。特別招聘教授は、長江学者特別招聘教授や講座教授のポストが与えられ、給与や保険などが支給されると同時に、年間20万元と月間3万元の手当てが支給される⁵。

1-3. 国家傑出青年基金

「国家傑出青年基金」は、基礎研究において既に優れた業績をあげている青年学者が自主的に研究方向を選択し、新たな研究を行うことをサポートするものである。青年科学技術人材の成長、外国人材の引き込みを促進し、世界科学技術の最先端に数えられる優秀な学術をリードする人材を育成することを目的としている。所管は、国家自然科学基金委員会（NSFC）である。申請年の1月1日に45歳未満の者で、中国国籍または中華人民共和国の国籍を持たない華人青年学者も申請対象とされている。2012年度の申請受理件数は1,942件であった。そのうち助成された件数は200件、助成経費総額は38,980万元であった。2013年度も助成件数は200件となっている。助成期間は4年間と定められ、助成経費は1件あたり200万元（数学と管理科学分野は1件あたり140万元）である⁶。

「千人計画」や「長江学者」の政策の下で、今まで海外で研究活動を行ってきた中国人研究者が中国へ帰国する動きが加速している。

図1. 海外留学出国者及び海外帰国者数の推移(人)



出典：中国統計年鑑 2014⁷ のHPデータから筆者作成

⁴ 中華人民共和国教育部（MOE）HP（2015年1月15日アクセス）

http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6305/201406/xxgk_169948.html

<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s8132/201405/169137.html>

<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s5972/201411/177981.html>

⁵ 林幸秀『北京大学と清華大学 歴史、現況、学生生活、優れた点と課題』（丸善プラネット、2014）p. 125

⁶ 国家傑出青年科学基金（2015年1月15日アクセス），<http://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab220/info24207.htm>

<http://www.nsf.gov.cn/nsfc/cen/xmzn/2013xmzn/08/index.html>

⁷ 中国統計年鑑 2014（2015年1月15日アクセス），<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2014/zk/indexch.htm>

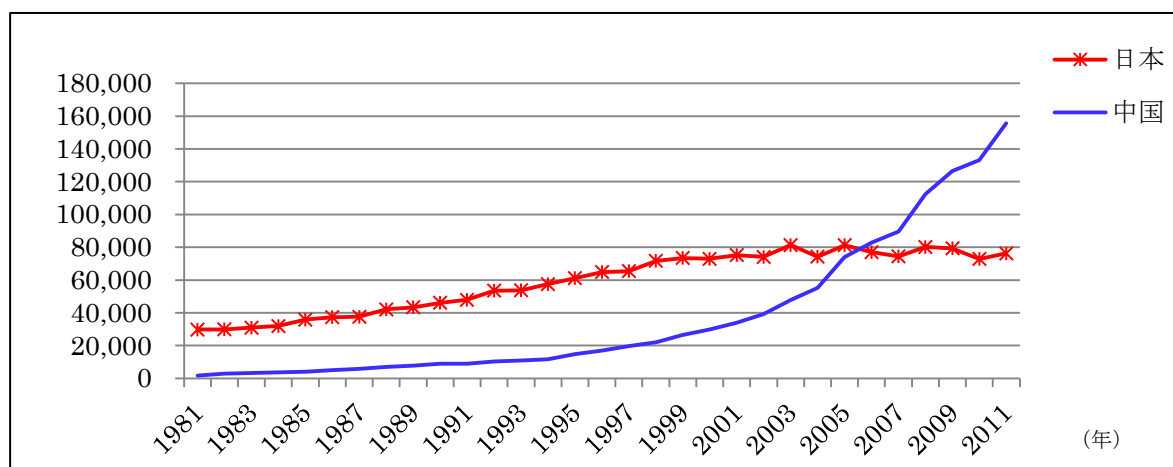
2007 年から急激に海外帰国者数が増加し、2013 年には、約 35 万人が海外から帰国している。1978 年からの統計によると、海外留学帰国者総数は 144 万 4,800 人に上った。教育部のデータによると、留学者のうち 72.8%が学業終了後に帰国する道を選んでいる⁸。

中国政府は、積極的に政策を掲げ国際人材の獲得を推し進めており、優秀な人材獲得の競争が世界的にますます激しくなっているといえる。日本政府も、グローバル社会の中で人材が国境を越えて自由に往来し、世界規模の頭脳循環が起こり、優れた人材の獲得競争が激化する中で、国内の人材をグローバル人材として育成するとともに、優秀な外国人研究者を我が国に引きつけることが、科学技術イノベーションの創出にとって不可欠であると述べている⁹。また、新たに重点的に取り組むべき事項として、諸外国との研究交流や共同研究をより重層的で戦略的に推進するとともに、日本として重視する国や地域と重点的な協力を進めることができるような仕組みの導入¹⁰を急いでいる。「顔がみえる」日本として、外国人研究者の戦略的な受入れ・国際研究ネットワークの戦略的な形成を実施していくことを今後の方向性として掲げている¹¹。中国の勢いに負けない政策実行力が求められている。

第 2 章．中国の研究力

第 1 章では、主に中国人研究者の国際化にかかる中国の政策をみた。中国人研究者の国際化が進み研究レベルも向上した成果として、近年の論文生産量の増加が挙げられる。

図 2. 日中論文数の推移 (件)



出典：文部科学省 科学技術政策研究所，科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況—¹² から筆者グラフ作成

⁸ 「中国から海外への留学者数 2013 年は 41 万人」『人民日報』，2014 年 2 月 23 日

<http://j.people.com.cn/94475/8544059.html> (2015 年 1 月 15 日アクセス)

⁹ 文部科学省，科学技術・学術審議会 第七期国際戦略委員会，今後新たに重点的に取り組むべき事項について～激動する世界情勢下での科学技術イノベーションの国際戦略～，2014 年 7 月，p. 1

¹⁰ 同上，p. 10

¹¹ 同上，p. 16-18

¹² 文部科学省 科学技術政策研究所，科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況—，2013 年 3 月，p. 93

一方、日本における国際共著論文数は、緩やかに上昇しているものの、大きな変化は見られない。今回取り上げた主要国の中で2番目に国際共著論文数が少ない結果となっている。

Year	米国	英国	日本	ドイツ	中国	フランス	韓国
1982	12,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1983	13,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1984	14,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1985	15,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1986	16,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1987	17,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1988	18,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1989	19,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1990	20,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1991	21,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1992	22,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1993	23,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1994	24,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1995	25,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1996	26,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1997	27,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1998	28,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
1999	29,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2000	30,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2001	31,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2002	32,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2003	33,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2004	34,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2005	35,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2006	36,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2007	37,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2008	38,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2009	39,000	5,000	1,000	4,000	0	2,000	0
2010	103,037	44,162	20,127	44,537	33,084	32,833	10,806

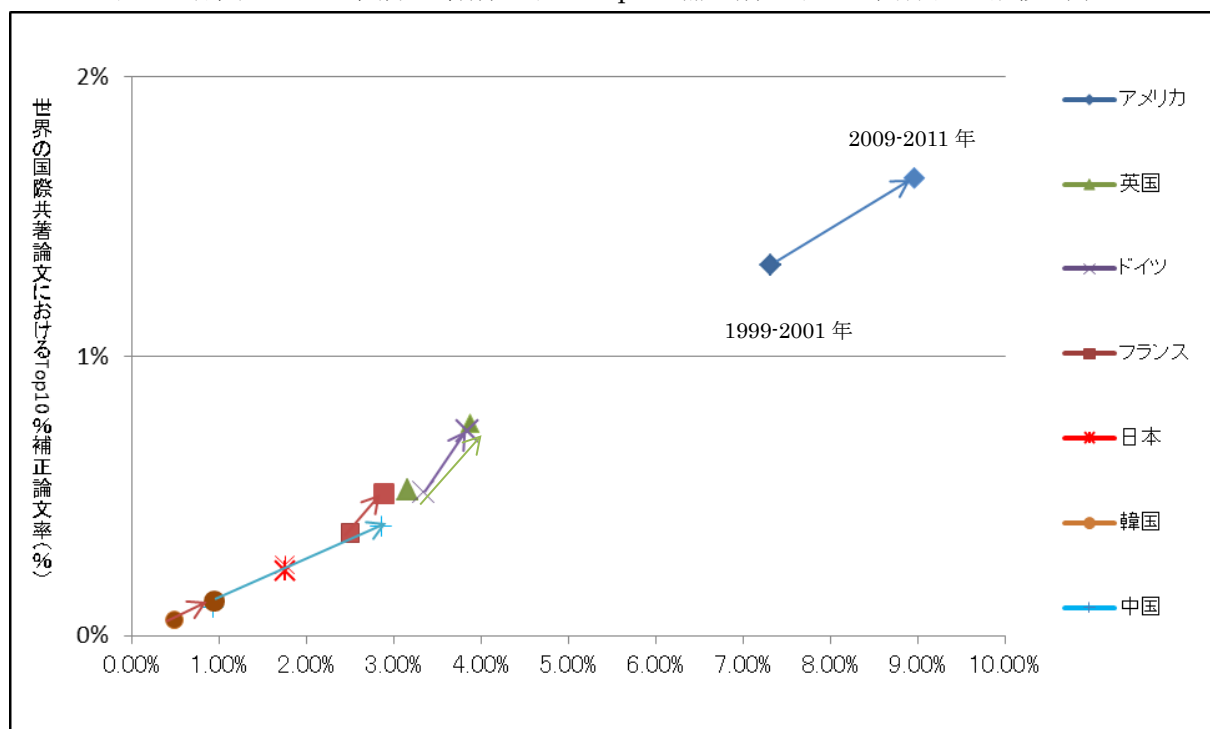
国際共著論文は国内論文に比べて被引用数が高くなっていることが報告されており、また国際共著論文には、被引用数が高い論文が多く、一般的には、質の高い論文である可能性が大きいと言われている¹⁴。このため、次に全世界の論文数に占める各国の国際共著論文数の割合(%)と全世界の国際共著論文に占める各国のTop10%補正論文数の割合(%)を比較し、以下図4に示した。横軸の全世界の論文数に占める各国の国際共著論文数の割合(%)については、各国の共著論文数を世界全体の論文数で割ることによって世界の中で各国が占める国際共著論文の割合(%)を求めた。縦軸の全世界の国際共著論文に占める各国のTop10%補正論文数の割合(%)については、全世界の国際共著論文数における、各国のTop10%補正論文数の占める割合を求めた。また、値については1999～2001年と2009～2011年の平均値(%)を線でつなぎ、時系列を比較した。なお、ここで使用したTop10%補正論文とは、被引用回数が各年各分野で上位10%に入る論文を抽出後その論文数が、実数で対象となる全論文数の1/10となるように補正を加えた論文数のことである¹⁵。

15 文部科学省「科学技術政策研究所，科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況一，2013年3月，p.14

この指標は論文の質の高さを見る指標として使用する。以下図 4 は、横軸は各国の国際共著論文率 (%) を示し、縦軸は其中にどのぐらい優秀な論文が含まれているのかを示すものと考えることが出来る。

このグラフから国や期間の違いを超えた大きな傾向として、国際共著論文率と国際共著論文に占める Top10%補正論文率との間には右肩上がりの関係が見て取れる。国際共著論文には優秀な論文が多く含まれているという事実と呼応していることが表れているものと考えられる。中国は、アメリカに続き国際共著率の割合を伸ばすとともに、Top10%補正論文率も伸ばしていることから、この 10 年間に国際共著論文によって質の高い論文を大幅に増加させたことがうかがえる。一方、日本は国際共著論文率の割合及び Top10%補正論文率ともに増加の傾向が見られない。その他英国、ドイツ、フランスでは、この 10 年間の変化で傾きが急になっている、すなわち国際共著論文率の伸び率はさほど大きくないが、Top10%補正論文率は大きく上昇している。これは、この 10 年で論文の質の向上が著しく進んでいることを示しており、質量ともに停滞しているのは日本だけである。今後、質の高い論文をより多く生産していくためには国際研究交流を活性化させ、国際共著論文を多く生産していくことが重要であると言える。国際的に論文生産率及び国際共著論文率の伸びが著しい中国と日本も研究交流を活発にすることは、自国の研究活動を促進させるだけでなく、世界の中で日本の研究力を示すために大きな意味があると考ええる。

図 4. 各国における国際共著論文率と Top10%補正論文率との関係及び推移 (%)



出典：文部科学省 科学技術政策研究所，科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況—¹⁶ データから筆者作成

次章では、これまで長く日中研究交流を行ってこられた日中研究者にインタビューを行い日中研究交流の現状を考察する。また、現状から日本が中国と研究交流を促進する意義等を探る。

¹⁶ 文部科学省 科学技術政策研究所，科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況—，2013 年 3 月，p. 14，p. 93-96

第3章. 日中における研究交流の現状

第1章及び第2章では、中国人研究者の研究力が向上している理由として中国の研究者にかかる政策及び世界の論文生産数/国際共著論文数を見てきた。本章では、実際に長く日中研究者交流の現場に携わってこられた4名の日中研究者を訪問し、現在の研究交流状況についてインタビューを行った。研究者自身が感じる近年の中国の研究力や研究交流の成果等について率直に述べていただいた。また、インタビューの中で、東京工業大学・清華大学大学院合同プログラムについても合わせて調査した。

3-1. 日中研究交流の経験豊富な日本人研究者へのインタビュー

(1) 西敏夫特任教授：東京工業大学

王亜民チーフリエゾンオフィサー：東京工業大学中国オフィス

【訪問概要】

訪問日：11月24日（月）

場所：東京工業大学北京事務所

【インタビュー結果】

●現在の日中共同研究について

- ・内容：北京化工大学の先進弾性体材料研究センター（CAEM）：ゴム、エラストマーの研究センターとの共同研究
- ・期間：2013年～現在
- ・きっかけ：1985年～日中を頻繁に往来するようになり、国際会議で張立群教授とたびたび出会い共同研究へと発展。張教授は、米国の大学で博士課程を修了し、28歳で教授になった優秀な教授である。また、米国での研究経験があるため、契約関係の話もスムーズであった。
- ・交流形態：CAEMにて年6回各1週間程度の高分子材料やゴム材料物性の基礎についての授業を担当。

●日中共同研究文化の違い

- ・中国の大方針は良いが、詳細を決めることは不得意に感じる。その場その場で随時修正しながら、研究を進めていくのが得意だと感じる。
- ・シンポジウムを行う場合、プログラムは直前まで決まらず、当日までプログラムが来ないこともある。彼らの文化に対応できるような柔軟な姿勢が必要。日本人側が慣れ、適応することが必要である。
- ・契約書ベースで共同研究を行わない。中国ではほとんど日付の入った契約書がなく、続けようと思えば続けられるような柔軟な枠組みがある。

●日中関係の研究交流が長く続いている要因

- ・欧米は契約ベースで共同研究が実施されるが、中国では契約よりももっと緩やかな形での交流が続けやすい。
- ・誘われたプログラムには、なるべく参加し、彼らの研究において良くないことがあれば指摘している。このような日々のやり取りが相互の信頼関係を築くことに繋がり長期間に及んでいると考える。

●日本人研究者が中国で研究することの意義・メリット

- ・新領域に飛び込みやすい。新しい視点を取り入れたいなら、中国と共同研究を行うのは良い。
- ・思い切った研究ができる。日本では、慎重にならざるを得ないことが、今の中国ではできる環境がある。

●中国の研究力

- ・工学分野の研究レベル：日本＞中国（基礎研究分野）、中国＞日本（流行している研究分野）
- ・基礎研究の部分では、日本が優れているように感じる。しかし、流行している研究分野については、中国はあっという間に進めてしまう力を秘めている。清華大が東工大と大学院合同プログラムを始めたころ、世界大学ランキングは清華大が東工大よりも下位だった。今は、悔しいけれど清華大の方が上位になっている。また、東大に迫る勢いで清華大がランキングを上げてきていることは、日本として重く受け止めるべきであると考えます。

(2) 岩本光正教授：東京工業大学

倉林篤子事務職員：東京工業大学

【訪問概要】

日時：12月22日（月）

場所：東京工業大学岩本研究室

【インタビュー結果】

●現在の日中共同研究について

- ・代表的な内容：中国科学院物理研究所理論物理分野のA教授と共同研究（20年以上継続中）
- ・期間：1993年開始～現在
- ・きっかけ：岩本教授の論文がNature（1991）に掲載されたことをきっかけに、中国人研究者A教授から連絡があった。
- ・交流形態：当初はメールでのやり取りのみ。現在は、日中の教授が互いの研究費を用いて訪問・滞在したり、招聘したりしている。中国からは研究者が毎年2名来日しており、受け入れを行っている。1回の渡航につき、約1か月滞在することが多い。主な研究者は、北京の中関村地区の大学や中国科学技術大学などからである。また、東京工業大学-清華大学大学院合同プログラムでの北京滞在の期間など、別用務での訪問の機会も活用し、連携をとっている。
- ・研究成果：この20年間の間には、日中2国間JSPS-NSFCプログラムと、JSPS招聘プログラムに各1回採択された。また、物理系の一流雑誌に年一度は投稿することを決めており、これま

で 20 篇以上の共著論文がある。Physical Review Letters、Physical Review E、Euro-Physics E、Chemical Physics Letters などに掲載されている。

・その他共同研究：A 教授を窓口として受け入れた研究者、中国政府派遣プログラムや JSPS 外国人特別研究員プログラムで受け入れた人物、東工大博士号を取得後帰国した人物などが、現在、中国で教授となっていて、継続している共同研究がいくつかある（中国科学技術大学、中国科学院、北京航空航天大学、天津理工大学など）。

●日中関係の研究交流が長く続いている要因

・共通の価値と目的をもって、研究を行えているため。また、最初から研究で対等の関係を築いたことが大きいと考えられる。

・国の距離が近いという地理的要因も一つである。今までにアメリカ人が研究に興味をもってくれたこともあったが、移動に多くの経費がかかる等の理由から、長期間は続かなかった。

・現在は、中国についても、渡航費や滞在費用等で、必ずしも日本側が資金面で全部援助する必要がなくなっている。そのため来日もしてもらいやすい。

●日中共同研究を行う意義・メリット

・清華大をはじめとする中関村地区の大学で研究している研究者は、「中国の頭脳」を凝縮している存在である。その場所の教授陣は、今後、中国で重要なポジションを得る人たちである。このようなトップレベルの研究者達と関係を築いておくことは、中国の立場から世界の動きを眺めることであり、グローバルな視点から研究を継続する上で重要である。また、広く見れば、彼らとの共同研究を通じて関係を密にしているということは、そこに、信頼のおける多くの友人を獲得しているということであり、日中関係が悪くなったとしても、その防御策があるという意味も含んでいる。

・共同研究は長きにわたっているのも、自分の研究の中身のどこが優れているのか、特徴はどのような部分にあるのかを指摘してもらい機会となり、次の研究の枠が大きくなり大変役に立った。また、互いに相手の研究の進め方や長所を指摘し合うことで、新しい信頼関係が芽生え、アジアから世界に新たな研究成果を発信していこうということにまで話が及ぶことができた。

・1993 年に最初の中国人研究者の受け入れを境に、優秀な研究者がどんどん送られてくるようになった。質の高い教授からは、必ず質の高い研究者・学生が送られてきた。現在は、厦門大学物理学系長になっている教え子もいる。日本では最近、優秀な中国人学生はみんな欧米に留学してしまうと言われているが、強固な信頼関係が先方の教授と結べていれば、必ず優秀な学生を推薦してくれる。

・研究者ネットワークが北京を中心にぐっと広がった。中国人研究者や教え子がどんどん出世していくのを見てきた。また、彼らが中国でポジションを得て、良い機会を自分にももたらしてくれるようになり、彼らの行う共同研究に誘われるようになった。

●中国の研究力について

・研究力というより、「学習力」「吸収力」が強いと感じる。新しい分野については、今ある知識

を吸収する能力が高い。オリジナルの研究については、まだ全般的には弱いと感じる。個人的には、中国の評価システムに問題があると考えている。雑誌の IF（インパクト・ファクター）が高いことが絶対とされているため、そこに照準を合わせている。新しいものを出すところとしては、IF の基準では測れない。これから技術は急速に上がるとみているが、新しいものを生み出すには、まだ、時間がかかる。その理由は、評価の構造にあると考えている。

2 名の日本人研究者は、日中研究交流において、中国は新領域を得意とし、研究スピードが速いことについて言及された。一方、基礎研究においては、日本の方が得意としていると述べられた。また、教員の研究を評価するシステムは、IF の高い雑誌に掲載されることが評価のすべてになっており、中国の教員が日本人研究者と研究するメリットを感じにくくなっている点が指摘された。このような評価ばかりにとらわれず、学問の内容自体をもっと重視するべきではないかという意見も述べられた。

さらに、西教授及び岩本教授が授業を行う東京工業大学・清華大学大学院合同プログラムにおいては、次世代の日中研究交流を担う若手研究者の育成に重点が置かれていることがわかった。次に、この合同プログラムについて聞いた内容を以下に記述する。

(3) 東京工業大学・清華大学大学院合同プログラム

2014 年現在、東京工業大学・清華大学大学院合同プログラムは、10 周年を迎えている。

目的：

- ・日本語、中国語及び英語の素養を持ち、日中双方の文化・習慣に通暁した優れた理工系の人材育成。
- ・両国の科学技術及び産業経済の発展に資することを目的。

特色：

- ・大学院レベルにおいては、日本初となるダブル・ディグリー(双方学位) プログラム。2004 年 9 月にスタートした修士課程においては、日本と海外の 2 つの学位を取得可能である。また、2007 年 10 月から開始された博士課程においては、共同指導の下、どちらか一方の博士号を取得。
- ・参加学生は、東工大及び清華大の双方に修士課程学生として在籍し、日中両大学の指導教員の指導の下、両大学からそれぞれ修士号を取得。

カリキュラム：

- ・ナノテクノロジー、バイオテクノロジー、社会理工学の 3 つのコースが設けられている。
- ・講義や研究は、日本語及び中国語を主とし、必要に応じて英語も交えて行われるため、専門領域での知識のみならず、日本語、中国語、英語の 3 カ国語もあわせて取得することが可能。

2004 年～2014 年 交流実績：

コース	ナノテクノロジー	バイオ	社会理工学	合計（名）
清華大学学生	46	34	21	101
東京工業大学学生	18	16	20	56

プログラム開始当初は、日本からの留学生が少なかったが、現在は徐々に日本人学生の数も増加している。毎年双方 6-12 名の学生が本プログラムに参加している。また、年 1 回シンポジウ

ムを開催している。

この合同プログラムについて、岩本教授は、日本の学生たちがダブル・ディグリーの称号を取る過程で、中国で1年間研究を行うことにより、日中の両方にベースがあるということが将来の財産になると述べている。両国から支持されて社会に出ていくのと、そのベースがないのではグローバルな社会では大きな違いとなり、学生時代からグローバルな人間としての信用を獲得することにダブル・ディグリーの大きな意味があると指摘している。また、言語の問題として、岩本教授の世代は英語で共同研究を行っているが、現地の言葉を知っていたらもっと厚い信頼関係が作れ、中国に行っても大変便利になるとの視点から、現地の言葉も学ばせるようなプログラムにしたと述べられた。

本プログラムは、現在の若手研究者のネットワーク作りに大変貢献しており、将来的に日中の研究交流の担い手を育てるプログラムと言える。西教授および岩本教授の世代を日中研究交流の初期段階と示すならば、次世代は発展期となるはずである。日本政府は新しいプロジェクトのみならず、これまで日中研究交流の土台を築いてきたプログラムにも一層の支援を行うことが必要であると考えている。

3-2. 日本留学を経験した中国人研究者へのインタビュー

次に、日本で博士課程を修了し、2013年度 BRIDGE Fellowship Program 採用者である2名の研究者の方に日本との現在の研究交流状況、日中研究交流の成果、日本人研究者を中国へ呼び込むための方策等についてインタビューを行った。

(1) 孔徳新教授：天津医科大学 薬学院（創薬分野）

【訪問概要】

日時：12月1日（月）

場所：天津医科大学孔徳新教授研究室

【インタビュー結果】

●日本での研究交流が孔教授に与えた影響

- ・日本の研究室文化の承継

以下3点について、日本で研究後、自らの研究室で実施している取組。

①学生に学会参加や発表させる機会を多く与える

日本薬学会や癌学会年会の規模（参加人数）に驚いた。日本では両学会の年会とも毎年約1万人参加するが、人口が約10倍の中国において同じ学会年会の参加人数は約2千名程度しかない。

②研究者同士が親近感を持てる雰囲気作り

③試薬等の管理の徹底

●日本での研究交流成果

①抗がん剤関係の学会（日本開催）へ参加し、共同研究へ発展

②RIKEN 長田先生との共同研究

2013 年の BRIDGE Fellowship Program 参加時に共同研究開始の話があった。

③2014 年度 JSPS 中国同窓会シンポジウム開催時に恩師である医薬品医療機器総合機構・矢守先生を招聘

④日本企業との共同研究を実施（現在は行っていない。）

●日本人研究者を中国へ呼び込むための方策

①中国の研究レベルを積極的にアピールすることが必要

「中国の研究レベルは低い」等のイメージを強く持っている研究者が多いので、そのイメージを中国人研究者は変えていく努力をする必要がある。中国へ来て、実際に研究室を見てもらう機会が重要。

②日本よりも詳しく研究ができる分野があることを伝える

（例）漢方薬の文献資料については、中国は日本より豊富。

③省や市の国際交流プログラムで日本人研究者を呼びこむ

現在、天津医科大学から天津市に対し国際交流センターの建設について申請中。天津市として、国際交流を盛んにしたいという動きがある。主に、共同研究が行える施設になる予定。この施設では、世界各国からの研究者を呼ぶことが可能になる。

④新しいことに挑戦したい医学系研究者にはとても良い環境

漢方薬を利用して新たな薬を作りたい研究者には、中国は適している。

●中国の研究力について

・創薬分野の研究力：日本＞中国（やや日本が高い程度）

日本の方がやや優れていると感じるが、差はあまり大きくない。

(2) 李春梅教授：南京農業大学 動物科技学院（農学分野）

【訪問概要】

日時：11 月 21 日（土）

場所：南京農業大学李春梅教授研究室

【インタビュー結果】

●日本での研究交流が李先生に与えた影響

・日本の研究室文化の承継

以下 2 点について、日本で研究後、自らの研究室で実施している取組。

①日本人教授と学生の距離間の近さ

経験した日本の研究室は、指導に熱心で先生に相談しやすい環境であった。威圧的な雰囲気がなく自由に研究することができた。そのため、学生とのコミュニケーションを大切にしている。

②ゼミの開催頻度・雰囲気

中国の一般的な研究室では、2週間に一度、1ヶ月に一度の指導だが、自分の研究室では日本の1週間に一度の頻度にして実施。現在は、日本の研究室のゼミ開催頻度及び雰囲気を踏襲している。

●日本での研究交流成果

①東京農工大学との学生交流プログラム

実績：

- ・日本側からは過去に1名来中（1週間）
- ・中国側からは2010年から年間2名派遣（期間：3か月間）

日本から帰国後は、日本での研究成果発表及び日本の研究室と李教授の研究室を比較した結果を報告させる。

費用：1ヶ月8万円の奨学金が日本から支給。

※ただし、支給されない年もある。しかし、それでも行きたい学生がいるので2010年～2014年まで毎年送り出している。

単位認定について：

・希望すれば東京農工大学で単位を取得することもできる。しかし、南京農業大学の学生はすでに必要な単位は取得してから日本へ行くため、基本的には不要。日本へは新しいアイデアをもらいに行くスタンスを取っている。

苦勞している点：

- ・毎年の派遣時期は、先方の寮次第のところがあるので、頻繁に日本側の秘書と連絡を取り合う必要がある。
- ・人気があるのでどの学生を送り出すか迷う。

派遣の基準として (i) M2 または PhD 学生、(ii) 英語能力（受け入れ先のゼミは、英語で行われているため）、(iii) 明るい性格（受け入れ先のゼミで積極的に活動できる人材を送るため）の3つを挙げている。学生にも基準を伝え、公平な審査を心がけている。

②豚を利用した共同研究（東京農工大学）

南京農業大学の所有する複数個所で飼育されている豚を使った共同研究。日本では、複数個所同時に豚の実験をするのは困難であることから、実験を中国で実施している。

③日本企業との共同研究（M 製糖会社）

M 製糖会社からさとうきび糖抽出時に出た物質を提供してもらい、豚の飼育に使用する実験を行うことになった（BRIDGE Fellowship Program にて日本滞在中に会社関係者と会合の機会があった）。子豚の成長時のストレスをどのように減らすことができるかどうかの実験を実施することになった。企業からは最初一年目に150万円しか提供されないが、残りは科研費で賄うことにした。輸入手続きについては、李教授個人で手配した。日本側のメリットについては、150万円という少額で実験を行ってもらえることが挙げられる。

●日本人研究者を中国へ呼び込むための方策

①中国の国費プログラムを広報することが必要

多くの中国人研究者が科研費をたくさん持っているので、プログラムを宣伝することが必要。
(プログラム例)

・外国専門家局（中国語：外专局）プログラムでの招聘：レベル別（教授・研究員等）の招聘制度。期間は、1-2週間から3ヶ月程度。申請については、中国内の大学に申請することが必要（年1回募集）。費用については、旅費・生活費が支給される。招聘した外国人教員が、何らかの都合で来中できなかった場合は、理由書を書かなければ、二度と招聘することができないので注意しているとのことであった。

・大学教員の科研費を使用した招聘

・中国国家自然科学基金委員会（NSFC）プログラムでの招聘

②研究環境の良さをアピール

研究室の広さ、給料の高さ、寮の提供、助手の手配、研究機械もすべて最新の物を提供。

③日本でできない研究ができることを伝える

(例) 豚の飼育場での実験等

●中国の研究力について

畜産分野の研究力：日本>中国

日本の方が優れていると感じる。しかし、施設の方は中国の方が優れている現状がある。ただし機械を買っても、使える人が少ないことを考えると、研究のレベル、研究者のアイデア力がまだ日本に追いついていない。また、研究に至るまでのプロセスが劣っている。基礎的な研究プロセスが身についていないので、中国人学生に一から教えなければならない等の問題がある。

2名の中国人研究者からは、日本で研究した際の研究室文化を自分自身の研究室に積極的に取り入れていることがわかった。このような研究者の存在は、これから中国と共同研究等を始めた日本人研究者にとって、貴重な窓口になるとともに、スムーズに共同研究を始められる相手になりうるのではないかと考える。また、日本人研究者が日本国内で行いにくい実験等が何かを把握しており、それを中国側で担う準備があることが述べられた。しかし、一方では中国の研究レベルの高さや国費プログラムについての情報が日本人研究者に行き渡っていないことが指摘された。日中の研究交流促進に向けて、このような日本の研究環境を理解した中国人研究者の存在は、研究交流促進のために大きな役割を担っているといえよう。日中研究者間の情報交換の機会を増やし、これを通じて上述のような中国の若手研究者の存在を日本の研究者が把握することから、世界に向けた共同研究成果の発信を強めていくことができると考える。

終章. まとめ

日本人研究者のインタビューからは、日中研究交流の内容と規模が拡大していることが分かった。

図 5. 研究交流内容と規模の変化

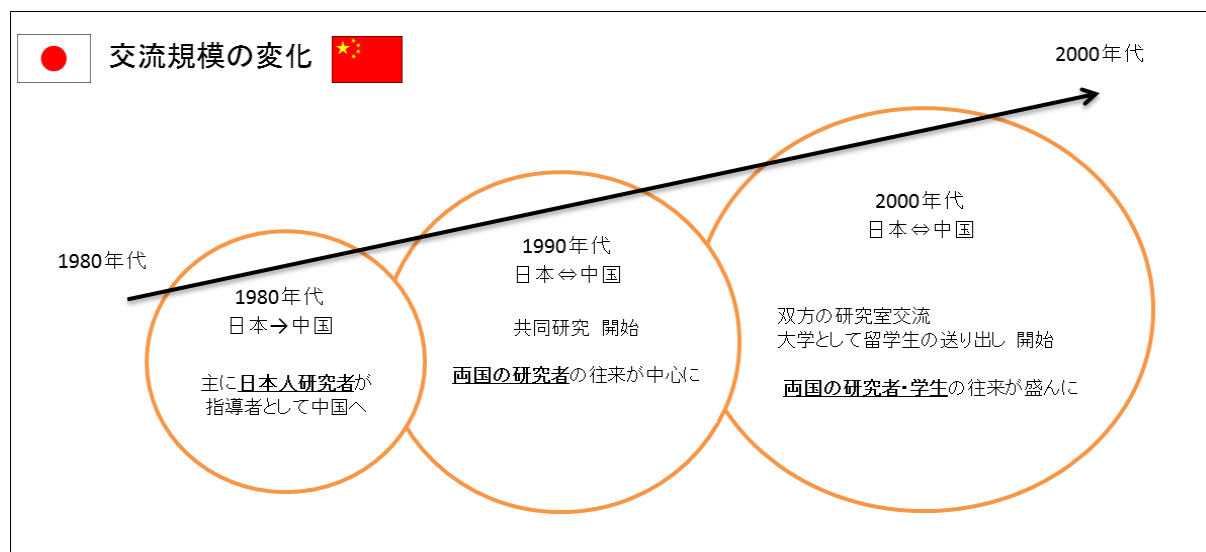
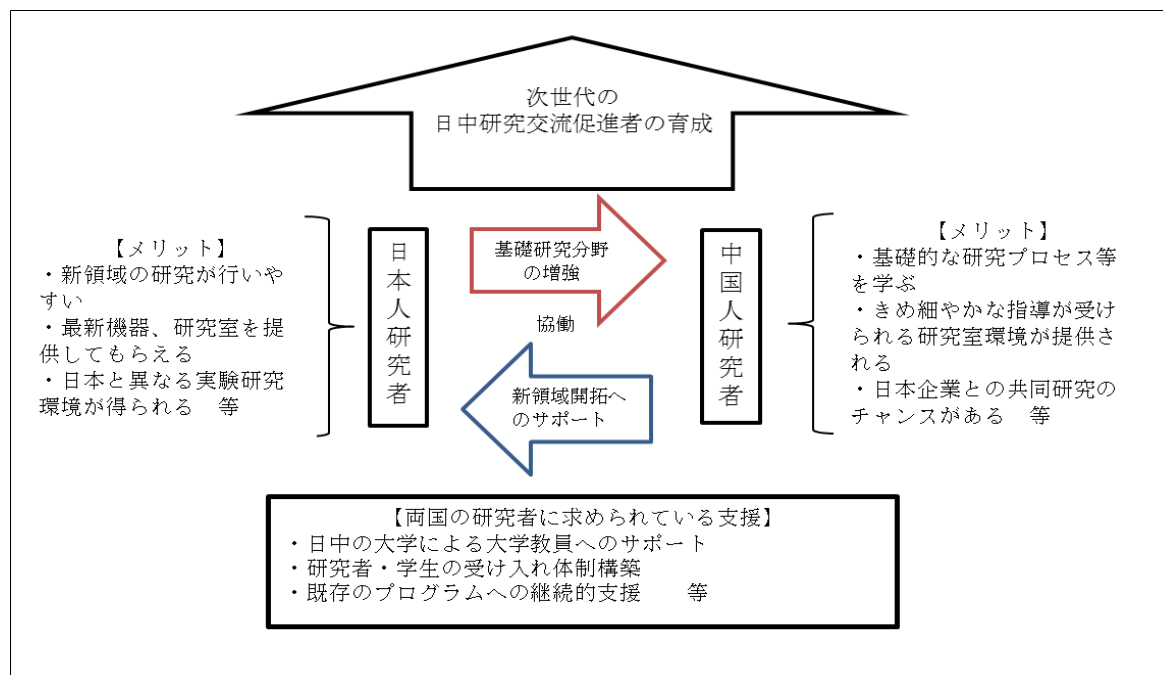


図 5 に示した通り研究交流開始当初は、交流の規模は研究者間のみの小さな輪であったが、研究室等グループ単位となり教育の相互交流カリキュラムが発足し、さらに留学制度等大学単位の交流となった。約 20 年間の研究交流の中で、大学間交流や研究者交流ネットワークが拡大し強固なものになったことは大きな成果と言える。

しかしながら、現在の日本では論文数及び国際共著論文数については変化が見られず、中国の論文数及び国際共著論文数の伸びの方が大きい。今後、より国際共著論文及び高水準な論文を増やしていくためには、東工大の様なダブル・ディグリー等既存のプログラムがより活発化するための学内外からの支援や若手研究者が共同研究を促進するための大学研究機関等からのサポートが必要不可欠である。

中国人研究者のインタビューからは、日本人研究者が中国で研究する際のメリットが挙げられた。また、中国人研究者も、中国人学生の研究力向上や日本の大学研究機関等との共同研究は必要不可欠であり、日本人研究者に中国へ来てほしいという要望があることが述べられた。これらの観点を含めて、日中研究交流の促進に向けた方策を考えるために、日中双方から見た研究交流のメリット及び今後求められる支援の例を図 6 に示した。

図 6. 日中研究者の相互の役割及び支援体制



今後、日中の研究交流を促進させるには、研究者を両国の大学がどうサポートしていくべきなのかをより深く検討する必要がある。近年、各国の研究者特に大学教員は研究業務以外の分野でも多忙を極めている。中国の大学教員も同様あるいは日本の大学教員よりも多忙である。大学組織として、教員自身の国際共同研究のみならず研究者教育として学生の留学プログラムへの貢献や若手研究者の海外送り出しに協力した成果を高く評価するシステムが、今後研究者の国際研究交流のモチベーション向上にもつながるのではないかと考える。これからの時代は、研究者個人が積極的に海外へ出て研究交流を行えばよいということではなく、組織として国際的な研究と教育の両面での交流をサポートしていく方策を打ち出していく必要がある。その様な研究交流に向けて、長く研究交流を行い、日本の研究状況を理解する研究者も多く国際的にも勢いのある中国を有力なパートナーとして、強固な関係を築き持続していくための方策が求められている。

謝辞.

本報告書を執筆するにあたりインタビューを快く引き受けてくださった東京工業大学・西敏夫特任教授、岩本光正教授、倉林篤子事務職員、東京工業大学中国オフィス・王亜民チーフリエゾンオフィサー、人民大学・嚴平教授、天津医科大学・孔徳新教授、南京農業大学・李春梅教授に深く感謝したい。また、日本学術振興会北京研究連絡センター・和田修所長、加藤茂行前副所長、渡辺幹博副所長、江岸事務補佐員、余彬事務補佐員には多くのアドバイス及びデータ提供にご協力いただいた。最後に、本研修の機会を与えてくださった神戸大学の皆様に感謝いたします。

参考文献一覧.

- [1] 林幸秀『北京大学と精華大学 歴史、現況、学生生活、優れた点と課題』, 丸善プラネット, 2014
- [2] 独立行政法人科学技術振興機構 イノベーション推進本部 研究開発戦略センター 中国総合研究センター, 『平成 22 年版 中国の高等教育の現状と動向 本文編』, 2011
- [3] 独立行政法人科学技術振興機構 イノベーション推進本部 中国総合研究センター, 『中国の大学国際化の発展と変革』, 2014
- [4] 独立行政法人科学技術振興機構 研究開発戦略センター 海外動向ユニット, 『海外動向報告書 中国の科学技術力について ～世界のトップレベル研究開発施設～』, 2012
- [5] 文部科学省, 『平成 25 年版科学技術白書』, 2013
- [6] 海外ハイレベル人材招聘計画 (千人計画)
千人計画網 HP (2015 年 1 月 15 日アクセス), 『千人計画紹介』 <http://www.1000plan.org/>
- [7] 中華人民共和国教育部 (MOE) HP (2015 年 1 月 15 日アクセス)
http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6305/201406/xxgk_169948.html
<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s8132/201405/169137.html>
<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s5972/201411/177981.html>
- [8] 中華人民共和国国家傑出青年科学基金 HP (2015 年 1 月 15 日アクセス)
<http://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab220/info24207.htm>
<http://www.nsf.gov.cn/nsfc/cen/xmzn/2013xmzn/08/index.html>
- [9] 中国統計年鑑 2014
中華人民共和国国家統計局 HP よりダウンロード (2015 年 1 月 15 日アクセス), 『21-10 研究生和留学人員情況』
<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2013/indexch.htm>
- [10] 文部科学省 科学技術政策研究所 科学技術基盤調査研究室, 科学研究のベンチマーキング 2012—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況一, 2013 年 3 月
文部科学省 HP よりダウンロード (2015 年 2 月 17 日アクセス)
<http://hdl.handle.net/11035/1196>