

平成29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29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30年3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

大山 文望（広島大学）

「米国の大学におけるキャリア支援への取り組み例」

武井 正人（群馬大学）

「米国における高等教育の現状」

登島 弘基（東京大学）

「米国大学における障害のある学生への修学支援」

○サンフランシスコ研究連絡センター

大山 貴大（鳥取大学）

「英語力及び TOEFL スコア向上を目指す英語授業の提案」

高橋 宏輔（島根大学）

「米国大学における Institutional Research(IR)」

○ボン研究連絡センター

切畑 友希（大阪大学）

「海外拠点の状況調査と今後の展望」

半田 史陽（東北大学）

「大学事務職員に求められる役割に関する考察－日独の大学事務職員の業務比較を通して－」

○ロンドン研究連絡センター

林田 志保（長崎大学）

「英国大学におけるパブリック・エンゲージメント－社会とつながる大学の仕組みづくり－」

松村 彩子（名古屋大学）

「大学事務職員大改造論－職員が日本の大学を底上げする：英国・ヨーロッパにおける職員研修を体験して－」

○ストックホルム研究連絡センター

岡本 香織（立命館大学）

「スウェーデンの Gender Equality －高等教育への展開－」

山下 史恵（北海道大学）

「日本とスウェーデンにおける高等教育の現状と課題－博士号を取り巻く環境－」

○ストラスブール研究連絡センター

金山 慶祐（東京大学）

「Eucor - ヨーロッパキャンパス－欧州における国際大学間連携の試み－」

○バンコク研究連絡センター

斉藤 康平（山口大学）

「日本の大学における海外オフィス設置の目的とその現状－東南アジアの拠点タイでの実例－」

土肥 亜紀子（神戸大学）

「大学の「国際化」を考える－タイにおける国際実務業務を通して－」

○北京研究連絡センター

内堀 大地（京都大学）

「就職と興味－中国の留学政策と留学生の志向－」

中津 純子（広島大学）

「中国の高度人材呼び戻し政策」

米国の大学におけるキャリア支援への取り組み例

ワシントン研究連絡センター

大山 文望

1. はじめに

戦後、日本の大学における学生の就業支援は、新卒一括採用と終身雇用の慣行による影響もあり、大学卒業前の就職活動を支援するための補完的な活動として位置付けられてきた。しかしながら、1990年代以降に続いた経済不況と雇用環境の不安定化、少子化による学生獲得競争の熾烈化等により、近年、日本の大学の就職支援部署では、単なる就職活動支援のみでなく、キャリアを形成していくために必要な能力や態度の育成を目標とした教育(以下「キャリア教育」という。)も包含した「キャリア支援」へと急速に役割を広げている。しかしながら、その内容については、未だ多くの大学で試行錯誤が続いている状況である。一方、米国の大学では、大学入学後の専攻決定(Decision making)のための支援をはじめとして、キャリア形成に関する支援が幅広く行われている。

本稿は、日米の大学におけるキャリア支援の状況を概観しつつ、米国の大学におけるキャリア支援への取り組み例を紹介し、日本の大学でのキャリア支援のあり方を考える際の参考とするものである。

2. 日米の大学におけるキャリア支援の現状

2.1. 日本の大学におけるキャリア支援

日本の大学においてはアメリカの大学と異なり、学部、あるいは学科に相当する単位で入学試験を行うことが一般的であり、受験生はあらかじめ希望する学部等を入学前に決定することが必要となる。また、入学後に在籍学部を変更することは容易ではない。

したがって、学生の多くは大学入学前には自身のキャリアについて考え始めていることが多いと推測されるが、大学入学後も引き続き学生のキャリア形成を支援していく取組は重要であることは論を俟たない。実際に学生がどのような目的でキャリアセンターを利用しているのかについて図表1にて上位3位までをみると、「エントリーシートや履歴書の添削」(92.9%)、「模擬面接時の選考の練習」(66.2%)、「就職活動の全体の流れや進め方に関する相談」(35.7%)となっている。就職活動が目前に迫った段階、あるいは就職活動中の高学年の学生が主に利用しており、長期的視点からのキャリア形成のために利用している例は少ない状況であることがうかがえる。

図表 1：学生のキャリアセンター¹利用目的

利用目的	割合
エントリーシートや履歴書の添削	92.9%
模擬面接等の選考の練習	66.2%
就職活動の全体の流れや進め方に関する相談	35.7%
企業選びに関する相談	21.4%
求人票の閲覧	19.5%
就職活動の悩みや愚痴	19.5%
自己分析に関する相談	14.3%
内定辞退やオワハラに関する相談	8.6%
業界研究や企業研究に関する相談	4.5%
OB・OG 訪問に関する情報収集や相談	4.5%
インターンシップの情報収集や相談	3.8%
グループワーク・ディスカッションの練習	2.6%
適性検査・筆記試験に関する相談	1.1%
その他	2.3%

（出典）株式会社アイデム人と仕事研究所「キャリア支援・就職支援に関する大学調査 2017 年」

一方、学生のキャリア形成に対して長期的視点からの支援が少ないのかと言えば、キャリア教育に関連した履修科目の設置は 84.5%に上っている²など、大学としても力を入れていることがわかる。また、実際にこれらの科目の受講経験の有無について学生に調査をした結果をみると、図表 2 のとおり、1 年次においては 52.1%、3 年次においては 56.7%と半数以上の学生が経験している。一方で、その経験が現在の自身へ影響を及ぼしていると回答した学生は、1 年次が 50.3%、3 年次が 48.4%と半数程度にとどまっている。特に就職を目前に控えた高学年の学生の方が、評価が低いことから、キャリア形成科目を提供するだけではなく、学生がキャリア形成を考える上でさらに有効なものとなるような授業内容等の改善が必要ながうかがえる。

図表 2：単位の出るキャリア形成科目³の受講状況（2013 年）

	受講したことがない	少し受講した	まあまあ受講した	かなり受講した
1 年生	47.9%	22.6%	20.6%	8.9%
3 年生	43.3%	25.9%	21.5%	9.3%

（出典）京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通育英会「大学生のキャリア意識調査 2007 - 2010 - 2013 年の経年変化」報告書

¹ 名称は大学によって異なるが、キャリア支援・就職支援を行っている部署等を指す

² 株式会社アイデム人と仕事研究所「キャリア支援・就職支援に関する大学調査 2017 年」図 18.1 より

³ 就職対策や人生設計などに関する授業科目

図表 3：キャリア形成科目の受講の現在の自身への影響度（2013 年）

※図表 2 のうち、「少し受講した」から「かなり受講した」と回答した学生に対する調査

	全く影響を及ぼしていない	あまり影響を及ぼしていない	どちらとも言えない	まあまあ影響を及ぼしている	かなり影響を及ぼしている
1 年生	5.7%	12.4%	31.5%	40.9%	9.4%
3 年生	6.0%	18.5%	27.2%	39.7%	8.7%

（出典）京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通育英会「大学生のキャリア意識調査 2007 - 2010 - 2013 年の経年変化」報告書

次に、大学において就職支援を行っている人員体制について見てみると、図表 4 のとおり学内の教職員が担っているケースがほとんどである。これら担当者のうち、「キャリアコンサルタント等の資格を取得した者」が 61.1%、及び「JASSO 等の就職・キャリア関係の研修会を受講した者」が 42.3%と担当者はキャリア支援に関連する知見の獲得に努めている⁴。図表 5 のとおり、学内関係者で担っているケースが 4 割強に上る一方、学外からキャリア形成に関する専門家を登用している割合は少なく、教職員の異動の都度、専門的知識を獲得し直す必要がある可能性が指摘できる。

図表 4：就職支援に関する担当者

内訳	割合
職員（常勤）	93.9%
職員（非常勤）	52.8%
教員（常勤本務）	42.4%
教員（常勤兼務）	38.3%
その他（外部委託のキャリアカウンセラー等）	13.5%
教員（非常勤）	9.9%
いない	1.2%
無回答	0.5%

（出典）独立行政法人日本学生支援機構

「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 27 年度）」

⁴ 独立行政法人日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 27 年度）」

図表 5：学外から採用・配置している担当者

内訳	割合
いない	44.8%
企業等の人事担当経験者	29.4%
就職支援関連企業等の経験者	24.8%
その他	19.2%
卒業生	13.4%
無回答	1.9%

（出典）独立行政法人日本学生支援機構

「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 27 年度）」

続いて、学生が現在所属する大学や学部等が、自身の就職や未来に対してどの程度希望をもっているかという学生に対する調査の結果を見てみると、図表 6 のとおり、1 年生では 15.2%、3 年生では 21.1%が悲観している。どちらとも言えないと回答した者を含めると、1 年生では 36%、3 年生では 46%が希望をもつことができていない状況である。さらに、図表 7 のとおり悲観する理由として、所属学部等が自身の希望職種や人生設計につながらないと挙げた学生が 1 年次では 17.6%であったのが、3 年次には 30.2%に上がっている。就職活動を目前に控えた段階において、自身のキャリア設計と所属大学・学部等とのミスマッチに気付くケースが多いことがここで指摘できる。

図表 6：現在所属する大学や学部等が自身の就職や未来に対して与える希望度（2013 年）

	全く希望を与えてくれない	あまり希望を与えてくれない	どちらとも言えない	まあまあ希望を与えてくれる	非常に希望を与えてくれる
1 年生	5.4%	9.8%	20.8%	46.6%	17.4%
3 年生	7.5%	13.6%	24.9%	42.7%	11.3%

（出典）京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通育英会

「大学生のキャリア意識調査 2007 - 2010 - 2013 年の経年変化」報告書

図表 7：希望度が低い理由（2013 年）

	所属する学部 や学科・コースが希望する 職種や人生設計につながる ないから	卒業生の就職 状況が悪いから	大学で勉強していても自分 が成長している気がしない から	まわりの学生 がやる気がないから	なぜだかわからないが希望 を感じない	その他
1 年生	17.6%	6.0%	29.9%	7.6%	32.9%	6.0%
3 年生	30.2%	8.6%	23.7%	5.8%	25.2%	6.5%

※図表 6 のうち、「あまり希望を与えてくれない」、「全く希望を与えてくれない」と回答した学生に対する調査

（出典）京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通育英会「大学生のキャリア意識調査 2007 - 2010 - 2013 年の経年変化」報告書

2.2. 米国の大学におけるキャリア支援

米国の大学においては、一部の専門分野を除いて、入学時には専攻分野を決めず、入学後に様々な科目を履修する中で自分の専攻を決めていくことが一般的である⁵。そして、大学のキャリア支援部署においては、入学した学生が早期から将来のキャリア形成を意識した科目選択や専攻の決定が行えるよう、様々なサービスを提供している。

National Association of Colleges and Employers (NACE)が全米の大学を対象に実施した調査によると、米国大学のキャリア支援部署が提供している主なサービスは、図表 8 のとおりである。

⁵ Education USA「米国留学を目指す人のために」https://americancenterjapan.com/wp/wp-content/uploads/2015/10/iywts_book1_ja.pdf（2018 年 3 月 4 日アクセス）

図表 8：米国大学キャリア支援部署で提供されたキャリアサービスの種類と割合（2016-2017）

提供したサービスの種類	提供した大学の割合
キャリアカウンセリング（予約あり）	98.3%
キャリアワークショップ	94.3%
インターンシップに関するサポート	92.5%
キャリアフェアの実施	91.8%
キャリアアセスメントツールの提供	90.3%
キャリアカウンセリング（予約なし）	82.5%
関連図書の閲覧・貸出等	82.5%
学内での採用面接試験の実施	65.1%
大学内での学生の雇用	62.7%
大学内でインターンシップをするためのサポート	62.7%
キャリアカウンセリング（オンライン）	59.3%
卒業生へのサポート	41.4%
キャリア関連講義（単位あり）の提供	35.5%

（出典）National Association of Colleges and Employers (NACE) “NACE 2016-17 Career Services Benchmark Report for Colleges and Universities” Figure 14 より上位のみ抜粋

図表 8 にて上位 3 位までをみると、「キャリアカウンセリング（予約あり）」（98.3%）、「キャリアワークショップ」（94.3%）、「インターンシップに関するサポート」（92.5%）となっている。キャリアカウンセリングについては利用目的によるが、キャリアワークショップやインターンシップに関するサポート等、長期的視点からキャリア形成を支援していくサービスが上位にきていることがうかがえる。上位のサービスの多くは、日本の大学のキャリアセンターでも行われているが、「大学内での学生の雇用」および「大学内でインターンシップをするためのサポート」が米国の 6 割以上の大学で行われている点は、日本の大学で一般的に行われている支援との大きな違いであると考えられる。この点については、第 3 章で考察する。

また、単位化されたキャリア関連講義も 35.5%の大学で開講されている。この割合は、先述した日本の状況と比較すると多いとは言えないが、多くの学生が専攻を決定するタイミング（1、2 年次）に合わせて開講することで、将来のキャリアゴールを見据えた意思決定を助けるうえで効果を上げていると考えられる。

次に、上記のようなサービスを提供するために米国の大学がどのような体制を整えているのかについてみてみたい。以下の表は全米の大学におけるキャリア支援部署のスタッフ数の平均値である。

図表 9：米国の大学における常勤キャリア支援スタッフの平均人数

カーネギー分類法による大学分類	博士号授与大学			修士号授与大学			学士号授与大学	
	R1	R2	R3	M1	M2	M3	Arts&Science	Diverse
常勤職員数合計	14	9	8	6	5	3	5	2
専門職スタッフ数	12	8	7	5	4	2	4	2
事務スタッフ数	2	1	1	1	1	0	1	0

※端数処理の関係で常勤専門職数と常勤事務職員数の合計が常勤スタッフ合計と一致しない場合がある。

(出典) National Association of Colleagues and Employers (NACE) “NACE 2016-17 Career Services Benchmark Report for Colleges and Universities” Figure 40

カーネギー分類法⁶は、授与する学位の種類と数により、大学を「博士号授与大学」、「修士号授与大学」、「学士号授与大学」等に格付けしたものであるが、いずれの分類でも事務職員の数に対する専門職スタッフの数の多さが際立っている。その傾向はいわゆる「研究大学」(カーネギー分類法における R1 及び R2) において最も顕著であり、事務職員の 6 から 8 倍の専門職スタッフが配置されている。

なお、職種の内訳は図表 10 のとおりであり、規模の大きな修士号授与大学 (M1) や博士号授与大学 (R1) になるにつれ、体制が充実してくることが分かる。

図表 10：米国のキャリア支援部署におけるスタッフ構成

カーネギー分類法による大学分類	全体	博士号授与大学			修士号授与大学			学士号授与大学	
		R1	R2	R3	M1	M2	M3	Arts&Science	Diverse
Career Counselor	52.30%	68.20%	69.80%	57.60%	59.10%	37.50%	34.60%	33.30%	23.80%
Career Information Coordinator	4.20%	5.90%	3.80%	0.00%	3.60%	4.70%	0.00%	1.40%	2.40%
Internship Coordinator	24.60%	30.60%	30.20%	27.30%	24.10%	17.20%	19.20%	26.10%	19.00%
Marketing Coordinator	17.60%	51.80%	34.00%	27.30%	6.60%	9.40%	3.80%	11.60%	0.00%
Recruiting Coordinator	39.30%	76.50%	67.90%	45.50%	31.40%	23.40%	15.40%	39.10%	7.10%
Technology Coordinator	13.40%	30.60%	30.20%	9.10%	11.70%	4.70%	0.00%	13.00%	0.00%
Administrative Assistant	64.80%	82.40%	83.00%	78.80%	63.50%	50.00%	61.50%	68.10%	42.90%
Graduate Assistant	39.60%	63.50%	67.90%	57.60%	52.60%	34.40%	42.30%	23.20%	7.10%
Student Worker	75.10%	88.20%	83.00%	87.90%	77.40%	73.40%	80.80%	79.70%	57.10%

※数字は、当外職種のスタッフを配置していると答えた大学の割合

(出典) National Association of Colleagues and Employers (NACE) “NACE 2016-17 Career Services Benchmark Report for Colleges and Universities” Figure 37

全体の割合が高い順に上位 5 位までをみると、「Student Worker」(75.10%)、「Administrative Assistant」(64.80%)、「Career Counselor」(52.30%)、「Graduate Assistant」(39.60%)、「Recruiting Coordinator」(39.30%)となっている。

特に「Student Worker」は、学士号授与大学から博士号授与大学までの、全ての分類において最も高い割合となっている。また、同じく学生スタッフに当たる「Graduate Assistant」の割合

⁶ カーネギー分類法についてはアキ・ロバーツ、竹内洋 (2017) 『アメリカの大学の裏側』(朝日新書) を参照

も、特に博士号授与大学で高くなっている。このことから、大学の規模にかかわらず、多くの大学で、学生をキャリア支援部署内で積極的に雇用していることがうかがえる。

では、このように専門別に分化した学生スタッフを含む職員がどのように機能し、専攻の選択をはじめとする意思決定をどのようにサポートしているのか、次章において具体的な事例を題材にみていきたい。

3. 現場で行われている支援内容

本章では、筆者がジェームス・マディソン大学（バージニア州ハリソンバーグ）にて行ったインタビュー調査の内容について述べる。

3.1. ジェームス・マディソン大学

インタビュー実施日：2017 年 12 月 8 日

インタビュー実施部署：Career and Academic Planning

対応者：

Mary Morsch, Director (写真：右)

Nina Stensby-Hurst, Associate Director (写真：左から 2 番目)

Quintrel Lenore, Career and Academic Advisor (写真：左)

Venus Miller, Career Readiness Coordinator (写真：右から 2 番目)



3.1.1. 大学概要⁷

バージニア州ハリソンバーグに位置する公立大学。U.S. News & World Report が実施した 2018 年のアメリカ南部公立大学ランキングで 2 位に選ばれている⁸。カーネギー分類法における分類は修士号授与大学（M1: Master's Colleges & Universities: Larger Programs）⁹。約 785 エーカーの広大なキャンパスの中に 138 の建物（研究・事務 68、学生支援施設 36、学生寮 34）があり、特に学生支援に関する設備や支援体制が充実している。

⁷ <http://www.jmu.edu/about/fact-and-figures.shtml> (2017 年秋季データ)

⁸ <https://www.usnews.com/best-colleges/rankings/regional-universities-south/top-public>

⁹ <http://carnegieclassifications.iu.edu/lookup/standard.php>

設立年：1908 年

学生数：21,227 名

職員数：約 1,500 名

専攻：文学部、経営学部、教育学部、総合科学技術学部、健康・行動学部、科学・数学部、芸術学部（大学院含む）が、77 の学士課程、46 の修士課程、8 の博士課程を提供する。

3.1.2. 担当部署の体制

Career and Academic Planning（以下：CAP という。）は、学生の就職支援をするために 40 年以上前に設立された部署である。現在は、入学前の学生へのアドバイジングから入学後の専攻決定やキャリア・就職支援、卒業生への就職支援まで、キャリア形成に関する支援を幅広く行っている。主な支援内容は以下の通り。

- ・入学後の専攻決定やキャリア形成に関するアドバイス
- ・キャリアカウンセリング
- ・インターンシップに関する情報提供や手続き
- ・就職活動や進学に関するサポート
- ・学内でのインターンシップ（アルバイト、ボランティア含む）に関する支援
- ・キャリア教育講座の開講
- ・関連図書やキャリアアセスメントの提供 等

3.1.3. インタビュー内容

以降は、2017 年 12 月 8 日に実施したインタビューの内容について、質問と回答を項目毎にまとめたものである。

○職員数と職員の役割

現在の職員数は 49 名¹⁰（学生スタッフ 17 名含む）。

各学部との連携および所属する学生へのアドバイスを担当する Career & Academic Advisors、主に企業との連携や企業側のニーズ調査を担当する Employer Relations Staff、事務を担当する Operations Staff、ウェブサイト更新や広報を担当する Media Team、学生へのアドバイジングを担当する大学院生のアルバイト、ワークショップ等の開催を中心に行う Career Educators（週に 4 から 6 時間働く学生ボランティア）で構成される。入学前の学生へのアドバイジングから卒業生への支援まで幅広く担当しているため、職員の数も多い。

¹⁰ <https://www.jmu.edu/cap/about/staff.shtml> で公表されている職員のみ集計

○主な支援内容

最も利用されている支援は個別のキャリアカウンセリング。カウンセリングの予約はオンラインシステムで受け付けている。相談内容について、「専攻等のキャリアに関する意思決定の支援の割合」と「インターンシップや就職支援」の割合は同程度。

○Freshman Advisor 制度について

ジェームス・マディソン大学には、新入生全員にアドバイザーがつく“Freshman Advising”という制度がある。Freshman Adviser は、高校から大学への生活に移行するための支援や、学生が専攻を決定するためのアドバイス等、新入生が必要とする全般的な支援を行う。

Freshman Advisor は、CAP のスタッフと各部局の教職員が分担して担当している。高校と大学の間には大きなギャップがあるので、アドバイジングはまず大学生活に関する不安等を聞くことから始まる。Freshman Advisor の全てを CAP でコーディネートしている。Freshman Advisor は全員で 75 人。トレーニングやリクルート、最新の情報提供等を CAP で行っている。1 人のアドバイザーが 65～70 人を担当することになっているが、実際の平均は 63 人程度。アドバイザーが合わないと感じたら、途中で担当アドバイザー変更することや、複数のアドバイザーから支援を受けることも可能。Freshman Advisor は学生の話の聞いたり、アドバイスをしたりすることで、学生自身が自ら意思決定をすることを手助けする。

○専攻の決定時期

ジェームス・マディソン大学では 3 セメスターの前までに専攻を必ず決めないといけない。3 セメスターより後に専攻を変更する学生もいるが、卒業が遅れる等のリスクがある。また、各専攻には定員があるため、先に専攻を決めた人が優先される。

○専攻を決めていない学生にどのようなアドバイスをするのか

学生によってモチベーションや環境の違いがあるので、一概にはいえない。両親の希望や意見のある学生もいる。まずはカウンセリングでしっかり学生の話の聞くことから始め、その後、アセスメントの紹介をしたり、選んだ専攻で例えばどのような仕事に就けるのかを一緒に調べたりする。

○意思決定のための講義について

CAP では学生の意思決定 (Decision making) のためのクラスも開講している。アセスメントやグループワークを通して自分が何を学びたいのか、将来何がしたいのか考える手助けをする。8 週間のコースの終了時に、専攻を決めきれていない学生には、その後も引き続きカウンセリング等の支援をしている。

クラスは週に 1 回開講される (1 回あたり 1 時間 45 分)。1 単位が付与されるが、単位を申請するかどうかは任意。毎年受講希望者が多く、学生からの授業の評価も高い人気の講義となっている。

授業の目的は意思決定をすることだけでなく、自分自身をより理解すること、自分の選択に自信をもつこと。受講した学生は、受講していない学生に比べて、自分の選択に自信をもっている。

傾向がある。

最も人気のアセスメントは「Major card sort」。カードにジェームス・マディソン大学のすべての専攻（簡単な説明あり）が書いてあり、好きか嫌いの2つに分ける。その結果をもとにディスカッションをして、自分のやりたいことを考える。

○卒業生への支援

卒業後1年までは、オンラインシステムを含め、ジェームス・マディソン大学で提供している全てのサービスを利用することができる。また、毎年2月に卒業生とのネットワーキングイベントも開催している。卒業生が現役生に就職活動等についてアドバイスをする。ジェームス・マディソン大学の同窓会担当部署とも連携したサービスを提供している。

○Student advisory board について

現役の学生から、CAPが開催するイベント等のフィードバックを受けることでよりよい支援につなげるため、2017年にStudent advisory board 制度を始めた。現在30~40名の学生で構成され、学生は各セメスターに3回集まる予定。報酬はなく、全員がボランティアとして活動している。CAPでは、学生対応の参考とするため、学生にどのような質問やフィードバックをしたらよいかなどについて学生の生の意見を聞きたいと考えている。メンバーについては、全ての学部から最低1人は入ってもらうようにしたいと考えている。Student advisory board として活動した経験は就職活動の際などのレジュメに書いてアピールできる。この制度が始まる前からボランティアとして同様の活動をしている学生もいる。

○イベントの開催について

ほぼ毎日何らかのキャリア支援イベントを開催している。主に学生ボランティア（Student Educators）が中心となって、レジュメ作成、LinkedIn¹¹、インタビュー練習、インターンシップに関するワークショップを開催している。その他に大きなイベントとして、キャリアネットワーキング、キャリアフェアなども開催しており、これらのイベント情報は全てウェブサイトに掲載している。また、ジェームス・マディソン大学で開催するイベントだけではなく、各企業が行うウェビナー等の情報も掲載している。

○メインのイベントについて

一番大きなイベントはキャリアフェアで2日間開催する。CAP内の各学部との連絡調整を担当するスタッフを通じて他部署とも連携することで、専攻ごとのニーズにあったブース等を用意している。その学部の先輩や卒業生を探して1対1で話す機会を提供することもある。

○就職活動の支援について

採用面接は、企業の担当者が大学に来て面接をするか、オンラインで行うことが主流になって

¹¹世界最大級のビジネス特化型ソーシャル・ネットワーキング・サービス

いる。CAP 内に企業との面談に使用可能なブースや着替えのスペースを用意している。2015 年度は、2,600 社以上の企業が、学内で学生と採用面接を行った。

○就職活動の開始時期

専攻や学生がいつ自分の進路を決めるかによって個人差がある。例えば College of business であれば、大きなコンサルティングファーム等は、1 年生をリクルートするための活動等をしている。

○学生ボランティアについて

現在、学生ボランティア (Career Educator) として CAP で働いている学生が 11 名いる。ボランティアは CAP 職員が探すこともあるが、インターンシップ等の経験を積みたいため、自らボランティアを志願する学生もいる。希望する学生はできるだけ受け入れたいと思っているが、マネジメントの問題等があり、全員を受け入れることは難しい状況。

○学生アルバイトについて

ジェームス・マディソン大学全体で学生のアルバイトを積極的に受け入れている。部局によって基準は違うが、学内でアルバイトをすることで、給与だけでなく、学費の一部免除等も受けることができる。CAP では、大学院生のアドバイザーを毎年採用している。大学院生のアドバイザーは主に、学部生意思決定に関するアドバイスを担当する。学部生も対象としたアルバイトとしては、イベントでのビデオ撮影、ウェブサイトの更新、広報用資料の作成、受付業務等がある。

○インターンシップについて

インターンシップに関する支援として、インターンシップ先を探すための手伝いや手続き、レジュメ作成、面接練習、ワークショップの開催等を行っている。各専攻に配置されているインターンシップコーディネーターを通して、インターンシップを単位認定することもできる。また、インターンシップに参加した学生に体験談を書いてもらい、ウェブサイトに掲載している。

少し前までは学生にインターンシップに参加する重要性等を伝える必要があったが、今の学生は既にその重要性を知った上で行動している。インターンシップへの参加がその企業に就職するための入り口となることも多い。

3.1.4. 支援内容の考察

インタビューを通して、ジェームス・マディソン大学では、学生がアルバイト等の就業経験やボランティア経験を積むための支援が充実していることがわかった。学生が自身のインターンシップ経験を積むために、自らキャリアセンターでのボランティアを志願する例は、日本ではあまりみられないと思われる。また、ジェームス・マディソン大学では、学生アルバイトおよびボランティアから、同部署のサービスに対するフィードバックを積極的に受けている。そうすること

で、よりよい学生支援に繋げることができるため、教職員と学生の双方にメリットのある仕組みができあがっている。

長期的視点からのキャリア形成に関しては、新入生全員にアドバイザーがつく制度や、卒業後のキャリアを見据えた専攻選びをサポートするためのクラスの開講等、就職活動のみに重点をおかない支援が行われている。特に、新入生全員にアドバイザーがつく「**Freshman Advisor 制度**」を学生数 2 万人以上の規模のジェームス・マディソン大学で維持できている点は、特筆すべき点だと思われる。

4. おわりに

アメリカの大学と日本の大学のキャリア選択支援を比較すると、大学入学後に専攻を選択するアメリカの大学の方が、幅広い支援を行っていると言えるだろう。

日本の大学では、入学時に専攻を決めるケースが大半を占めており、入学後に大きく専攻を変更することは難しい。アンケートでは、キャリア形成に関する授業が進路選択に影響を与えたという回答も少数にとどまっている¹²。一方、ジェームス・マディソン大学でのインタビューを通じて学んだアメリカの事例では、大学入学後に専攻を選択させ、その変更も柔軟に認める一方で、専攻決定にあたり卒業後のキャリアを見据えた専攻選びをサポートするためのクラスの開講や、新入生全員にアドバイザーがつく制度等、学生のキャリア構築支援のためのカリキュラムが充実している。さらに、カリキュラム外でも、学生が大学内でアルバイトやインターンシップ、ボランティア経験をするためのサポートが充実している。これらの支援は、学生が就職活動等をする際に、自身の経験をアピールできるように力を入れて取り組まれているものであることがわかった。2014 年に行われた **New America**¹³の調査では、大学進学理由の上位 3 位は、「職に就くチャンスを得るため」、「お金を稼ぐため」、「よい仕事に就くため」となっており、全てが就職に関連した理由である¹⁴。大学と就職は学生にとって切り離せない問題となっており、米国の多くの大学で優先して力を入れて取り組む課題となっている。

なお、今回インタビューを行ったジェームス・マディソン大学は、職員数や行われている支援内容を **National Association of Colleagues and Employers (NACE)**のデータ¹⁵と比較する限り、米国の中でもキャリア支援が充実している大学といえる。そのため、日本の現状と一概に比較できるものではないが、行われている支援等は、今後の学生支援を考える際の参考としたい。本レポートがそのための資料として役立つと幸いである。

¹² 第一章 図表 6 および図表 7 で引用した京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通有英会「大学生のキャリア意識調査 2007・2010・2013 年の経年変化」報告書より

¹³ 米国のシンクタンク。 <https://www.newamerica.org/>

¹⁴ **The Future of Work: How Colleges Can Prepare Students for the Jobs Ahead (The Chronicle of Higher Education)**の記事から引用

¹⁵ **National Association of Colleagues and Employers (NACE)** “NACE 2016-17 Career Services Benchmark Report for Colleges and Universities”

5. 謝辞

本稿の作成にあたり、インタビューにご協力頂きましたジェームス・マディソン大学の皆様、ご指導・ご助言をいただきました平田光司センター長、藤野隆弘副センター長をはじめとしたJSPS ワシントン研究連絡センターの皆様、長期間の研修の機会を与えてくださった日本学術振興会および広島大学の皆様に、心より御礼申し上げます。

参考文献

- [1] NACE 2016-17 Career Services Benchmark Report for Colleges and Universities

National Association of Colleagues and Employers (NACE)の HP より購入し、ダウンロード（2018 年 1 月 28 日アクセス）

<http://www.naceweb.org/store/2017/career-services-benchmark-report/>

- [2] The Future of Work: How Colleges Can Prepare Students for the Jobs Ahead

The Chronicle of Higher Education の HP より購入し、ダウンロード（2018 年 1 月 28 日アクセス）

<https://www.chronicle.com/interactives/store?cid=ADCHEEM17MAYWORKREPORTE3B#id=45>

- [3] 日本学生支援機構「学生支援の最新動向と今後の展望－大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成 25 年度)より－」（2018 年 1 月 28 日アクセス）

http://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afieldfile/2015/10/08/h25torikumi_houkoku_part1.pdf#search=%27%E6%9C%9B%E6%9C%88%E7%94%B1%E8%B5%B7+%E6%97%A5%E6%9C%AC%E5%AD%A6%E7%94%9F%E6%94%AF%E6%8F%B4%E6%A9%9F%E6%A7%8B%27

- [4] 株式会社アイデム人と仕事研究所「キャリア支援・就職支援に関する大学調査 2017 年」（2018 年 3 月 4 日アクセス）

https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa_data_pdf/346/2017_10daigakuchousa.pdf

- [5] 京都大学高等教育研究開発推進センター・東京大学大学総合教育研究センター・電通育英会

「大学生のキャリア意識調査 2007 - 2010 - 2013 年の経年変化」報告書（2018 年 3 月 4 日アクセス）

<https://www.dentsu-ikueikai.or.jp/common/pdf/research/2015/2007-10-13result.pdf>

- [6] 独立行政法人日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成 27 年度）」（2018 年 3 月 4 日アクセス）

www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/__icsFiles/afieldfile/2017/02/14/h27torikumi_chosa.pdf

- [7] アキ・ロバーツ、竹内洋（2017）『アメリカの大学の裏側』、朝日新書

米国における高等教育の現状

ワシントン研究連絡センター

武井 正人

1. はじめに

米国の大学は2018年版の英国高等教育専門誌 **Times Higher Education** の世界大学ランキングにおいて上位10の大学のうち7校ランクインするなど世界トップクラスの高等教育水準にあることは疑いようのないところである（表1）。しかしながら国内では2016年の大統領選挙でも論点の一つとなった高等教育の学費高騰に関する問題が教育、さらには社会問題にまで発展しそうな様相である。米国における4年制大学の学生の多くが学生ローンを抱えている状況にある。さらに卒業後に高額な学生ローンに見合うだけの収入が得られる職に就けるのはごく一部であり、それ以外の若年大卒者は返済に苦慮することになる。さらに高等教育の学費高騰で低所得者は入学機会を得られず、格差問題を拡大させる要因にもなっている。このような現状を踏まえ2016年の大統領選挙ではバーニー・サンダース氏が学生ローンの金利引き下げ、高等教育の一部無償化などを公約に若年層の支持を集め躍進した。その後、民主党の指名候補はヒラリー・クリントン氏となり改革の一部は引き継がれトランプ氏と選挙戦を争ったが敗北に終わった。トランプ政権では学生ローン救済の方針は具体的に示されておらず引き続き混乱が予想される。

日本においてはニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）に基づき、奨学金制度の拡充が図られ平成29年度から給付型奨学金が新たに先行実施され、平成30年度進学者から本格実施される。さらに今後も奨学金制度の拡充、さらに高等教育の無償化なども検討されており米国の状況とは少し違うようにも見える。

本報告書では、このような様々な問題を抱えながらも世界の教育・研究の最先端を行く米国の高等教育の現状を教育制度全般に触れつつ日本との違いを明確にし、米国ではどのようにこれらの問題を認識、解決しようとしているのかを全米の単科・総合大学の総意を束ねる組織であるアメリカ教育協議会（**American Council on Education**）の担当者のインタビューなどを通じて調査したい。

(表 1) THE 世界大学ランキング TOP10 【2018】

順位	大学名	国
1	オックスフォード大学	UK
2	カリフォルニア工科大学	USA
3	スタンフォード大学	USA
4	ケンブリッジ大学	UK
5	マサチューセッツ工科大学(MIT)	USA
6	ハーバード大学	USA
7	プリンストン大学	USA
8	インペリアル・カレッジ・ロンドン	UK
9	チューリッヒ工科大学	Switzerland
10	カリフォルニア大学バークレー校	USA
10	シカゴ大学	USA

出典 Times Higher Education ランキング (World University Rankings) ホームページより作成

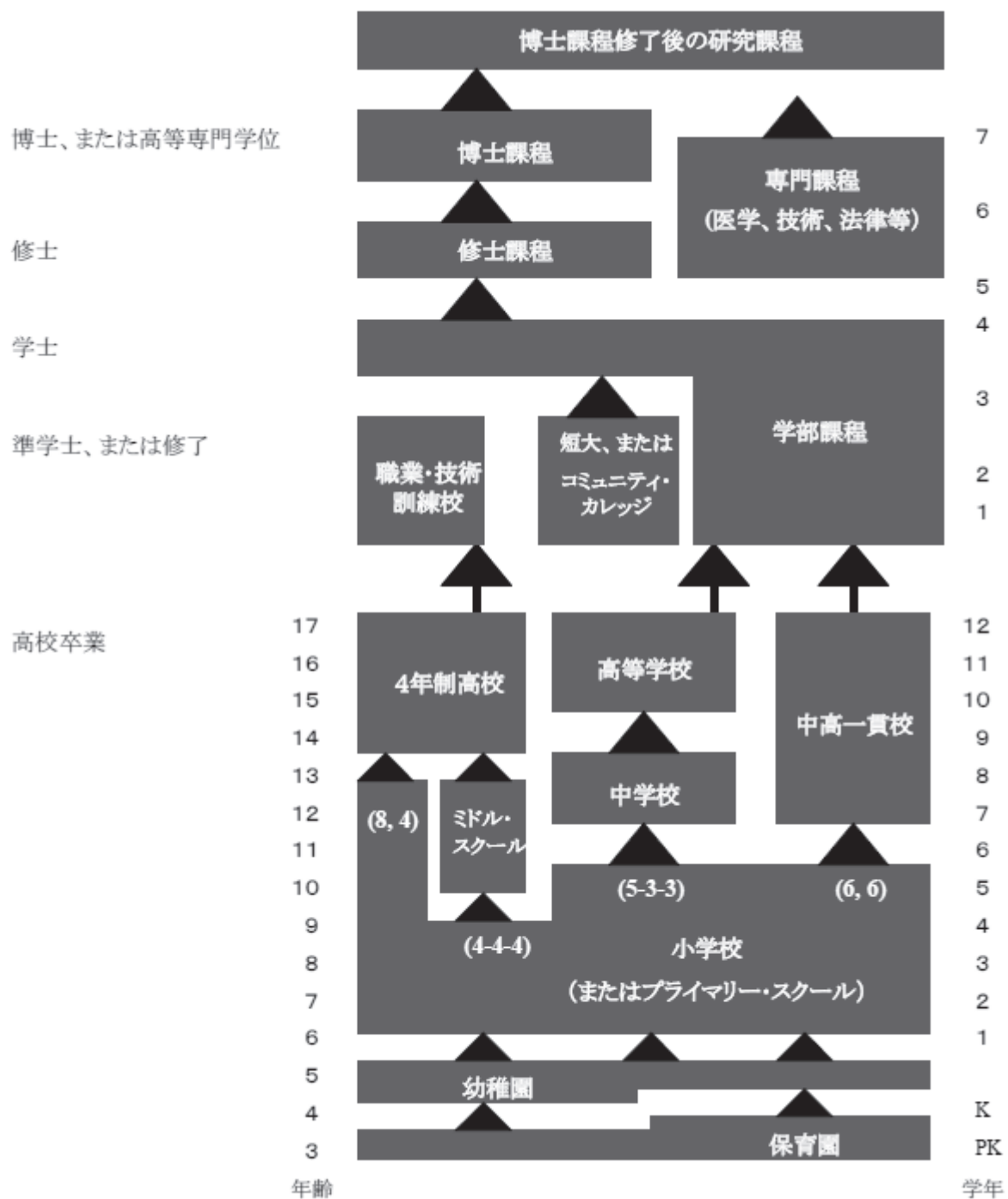
2. 米国における教育制度

本章ではまず高等教育を含めた米国の教育制度について概観したい。

米国の教育制度は高度に分権化されている。アメリカ合衆国憲法（1787）修正第 10 条（1791）は次のように述べている。「本憲法によって合衆国に委任されておらず、また州に対して禁止されていない権限は、それぞれの州または人民に留保される。」これに基づき、公立学校の設立、運営に関する総合的権限は州に委ねられている。全米一律の学校制度は存在しない。また、カリキュラム（教育課程）を定めたり、あるいはそれ以外の多くの側面で教育管理を行うための全米一律の法的枠組も存在しない。連邦政府は、教育面で重要な役割を果たしているが、いずれの教育段階においても、学校の設立や認可はもとより、教育機関の管理を行うことはない。

米国の教育制度では、高校、または高等教育機関を卒業するまでにさまざまなコースがある。（図 1）生徒が異なる種類の学校間を移動したり、制度から離れ人生の後の時期に戻ることもよくある。

図1 米国の教育制度



出典：2002 Digest of Education Statistics, Figure 1. (Washington, D.C.:U.S. Department of Education, NCES, 2003).

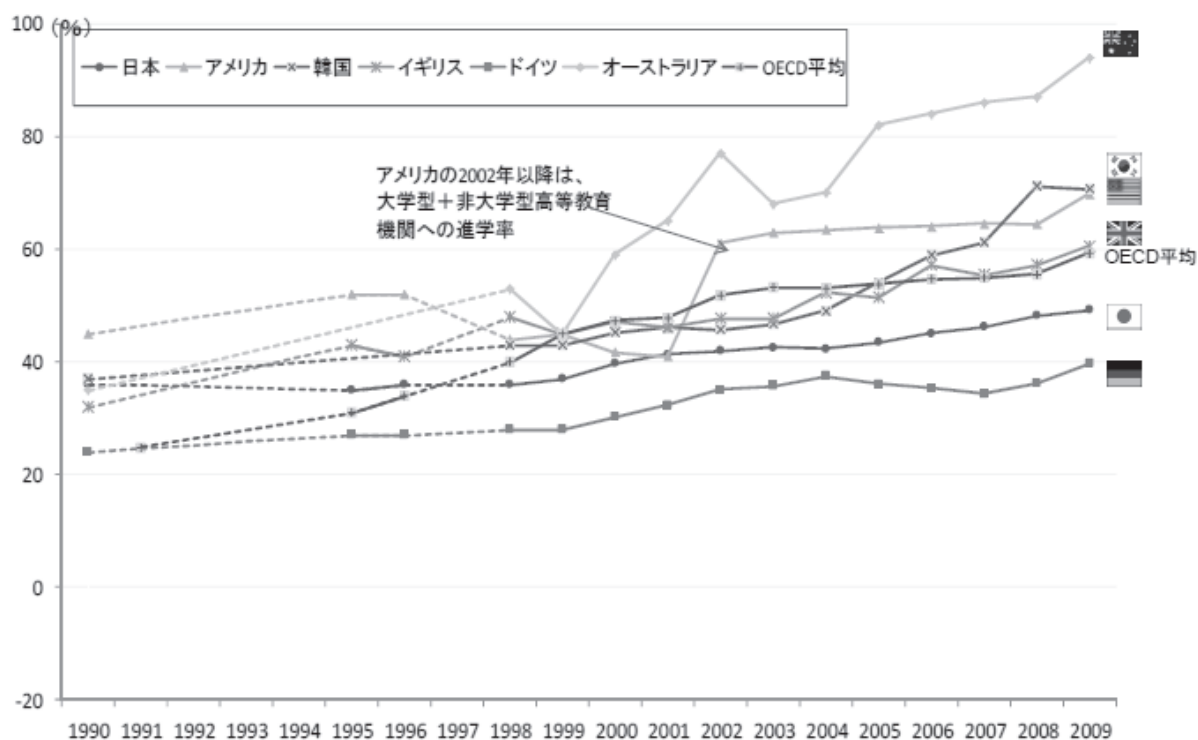
2.1 高等教育

米国では、最初の私立大学であるハーバード大学の設立が 1636 年と、国家の成立よりも早く、また公立大学の管理形態がすでに存在した私立大学を模して発展したため、大学と中央政府の関係が他国と異なっている。すなわち高等教育においても中央政府である連邦政府は大学運営に関して大きな権限を持っておらず、財政支援も研究資金配分や学生への奨学金を通じて間接的に行っているに過ぎない。

米国における高等教育、つまり高校卒業後の教育は広い範囲にわたっており、多種多様である。高等教育の機関としては、単科、総合大学、コミュニティ・カレッジなど、学位取得を目的とする機関のほか、特定の職業、技術、就職訓練を行う、学位取得を目的としない機関もある。

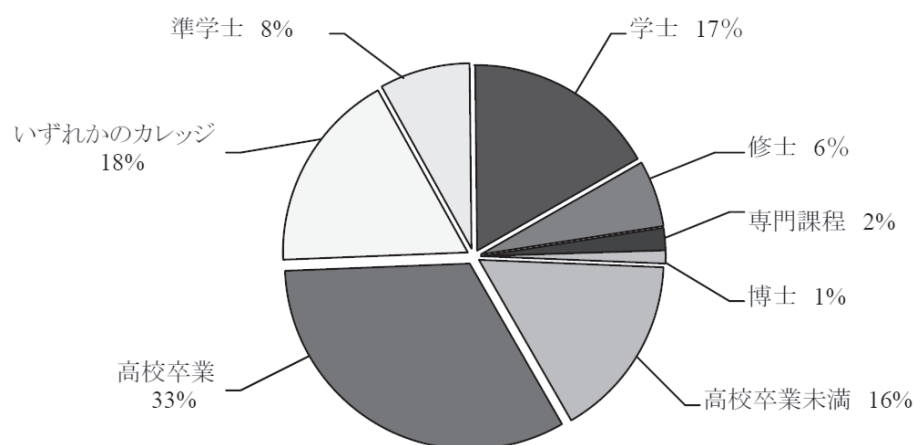
米国における高等教育機関への進学率は 62%と OECD 平均を上回る比率である（図 2）。また 25 歳以上の最終学歴は高校卒業以上の者が 50%以上となっている（図 3）。

図 2：世界の高等教育機関への進学率の推移



出典：OECD「Education at a Glance 2012」及び UNESCO「Global Education Digest」

図 3：25 歳以上の最終学歴（米国）



出典：2002 Digest of Education Statistics, Figure 5. (Washington, D.C.: U.S. Department of Education, NCES, 2002)

2.2 単科大学と総合大学

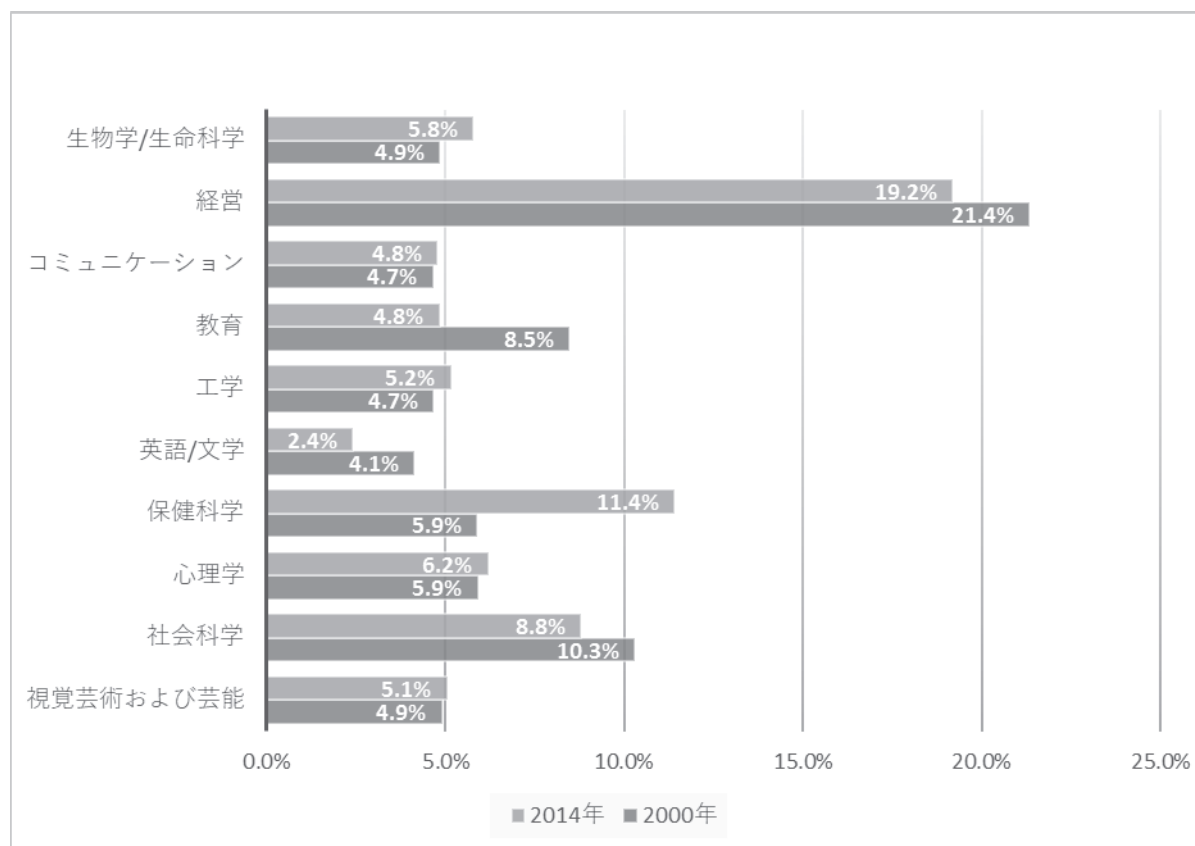
米国にある 4 年制の単科大学と総合大学は、公立があわせて 600 校以上、私立は 1800 校近くにのぼる。こうした大学で授与される学位は、学士などの学部学位、修士などの大学院学位、そして博士号がある。米国の学位は国の法律で管理されることはない。従って、単科大学も総合大学も学位に使用する名称や、卒業教科の名称などを自由につけることができる。

米国における基本的な学部学位は学士号である。一般的に、学士号を取得するには 4 年もしくはそれ以上、全日制で勉強する必要がある。準学士号は、コミュニティ・カレッジで授与されるもので、後で述べるが、通常は全日制で 2 年間勉強する必要がある。

図 4 は 2000 年における学士号取得者の上位 10 位について 2014 年と比較したものである。2014 年において特に顕著な伸びがあるのが保健科学、生物学/生命科学、工学の理系分野である。これらの原因は 2000 年以降米国において STEM 教育（Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）の頭文字をとったもの）の重要性が認識され、2013 年 5 月にはオバマ政権下において Committee on STEM Education National Science and Technology Council が「FEDERAL SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, AND MATHEMATICS (STEM) EDUCATION 5-YEAR STRATEGIC PLAN」¹を公表し STEM 教育が国家戦略として進められていることも一因であると考えられる。本計画では次世代を担う K-12 段階（幼稚園から初等・中等教育までの段階）における STEM 教育の推進も掲げられているため今後もこの傾向は継続することが予想される。

¹ Committee on STEM Education National Science and Technology Council, FEDERAL SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, AND MATHEMATICS (STEM) EDUCATION 5-YEAR STRATEGIC PLAN, 2013

図 4：学士号取得者の上位 10 位（2000 年と 2014 年の比較）



出典：2002 Digest of Education Statistics, Table 252.および 2016 Digest of Education Statistics, Table 322.10.を基に作成

2.3 大学院

大学院の基本的な学位は修士号で、通常、学士号取得後、1年から2年間、全日制で研究することが求められる。研究博士号（Ph. D. または同等）は、通常、学士号取得後、最低5年から7年間が必要である。ただし、必要な年数は、研究機関や学生本人および研究分野により大幅に異なる。専門的な職業のための教育および訓練は、学部または大学院レベルで行われる。例えば、一般に、看護、会計、工学、建築は学部学位が必要で、医師、歯科医師、弁護士になるには、大学院レベルの専門学位が必要である。

2.4 コミュニティ・カレッジ

米国で最初のコミュニティ・カレッジ（ジュニア・カレッジ[短大]と呼ばれることもある）は1901年にできたイリノイ州の Joliet Junior College である。その後、第二次世界大戦が終わる頃から、退役軍人の受入れ先として大きく発展し、1944年から1947年の3年間で在学生数が倍増するまでになった。この時期から、大学へ行くことはそれまでのような一部の人の特権ではなく、すべての人に等しく与えられる権利であるとの考えのもとコミュニティ・カレッジは「すべての人に門戸を開く」という役割を担うようになった。また同じ理由から、学費もできる限り安く設定されている。さらに1947年には、当時の政府が「コミュニティ・カレッジは、すべてのアメリ

カ国民が「通学できる」位置につくられるべきである」ことを提案し、都市部を中心として、通学が可能な人が住んでいるところに設けられるようになった。したがってその地元（＝コミュニティ）の人種や教育レベル、所得層などのローカルな特徴が、コミュニティ・カレッジの学生構成に大きく反映されている。

コミュニティ・カレッジでは通常、準学士号取得につながる2年間の学位取得課程を設けているほか、さまざまな学問・職業分野について、短期で取得できる資格や学位を認定するプログラムがあり、全米で、およそ1,700の2年制公立大学がある。

多くの人々がコミュニティ・カレッジに入学するのは、特定の職業技能を習得したり、最新のものを学び直したり、基礎技能を身につけたり、個人的関心事を追求したりするためである。一方、コミュニティ・カレッジで1、2年勉強してから4年制の単科大学や総合大学に転入し、残りの学士号取得課程を修了する者もいる。

ほとんどのコミュニティ・カレッジはGED(General Educational Development)プログラムや成人識字能力プログラムも開講している。コミュニティ・カレッジは、一般に、地元の市民や事業主の要望に応じた学習課程を提供し、学校を運営している地域に対する責任を果たそうとしている。

コミュニティ・カレッジは、すべての人に等しく大学教育を受けるチャンスを与えるという意味で、「入口」としての使命は十分に果たしているといえる。しかしながら、たとえばコミュニティ・カレッジを2年で卒業する者はわずか13%であるように課題もある。またコミュニティ・カレッジから4年制大学への編入率は、全米平均で25%に過ぎない。また、5年以内に何らかの学位を取得する者は全体の20%程度である。²

「望めばだれでも大学教育を受けられる」という理念をさらに推し進めていた当時のオバマ大統領は2015年1月に、「コミュニティ・カレッジの無償化」を提案した。³公立大学の授業料無償化を含む議論はいまだに大きな論点ではあるが、連邦政府を巻き込んだ全国的な動きにはなっておらず、一部地域のみでの動きとなっている。

米国では学費と教育の質は相関関係にあるというのが常識となっておりコミュニティ・カレッジは安いゆえに、教育の質はそれほど期待できないという一面もある。学費の安いコミュニティ・カレッジが、その理念のもと門戸をさらに広げながらどれだけ教育の質を高められるのかが、これからの課題となっている。

2.5 組織と運営

高等教育のレベルの私立教育機関のすべて、および公立教育機関のほとんどは、米国法の下で法人として免許・資格を与えられており、学務、運営、資金調達、財源配分、広報に関して、法的に独立し、自治性を持っている。こうした機関は、一般に、「理事会」あるいは「評議員会」と呼

² <http://ncee.org/2013/05/statistic-of-the-month-comparing-community-college-completion-rates/>(2017年12月7日アクセス)

³ https://www.chronicle.com/article/obama-Proposes-Free_community/151097?cid=at&utm_medium=en&utm_source=at(2017年12月7日アクセス)

ばれる市民運営委員会の管轄下にある。この委員会は、運営方針に関する最高権限を持つ。同時に教員や学生で構成される他の下部委員会も、程度の差はあるが、運営に参加する。理事会（または評議員会）は、一般に、その機関の最高経営責任者（理事長）を採用する責任を持つ。

公立、私立にかかわらず、こうした機関は主に 4 種類の財源に依存している。すなわち、政府資金、授業料等学生納付金、民間からの寄付、および機関投資を含む財産収入である（図 5）。研究機関の場合、政府および民間部門からの助成金や契約金を受け取ることもある。教育指導機関の場合は、事業者研修サービスを提供し、報酬を得ることもできる。

図 5：州立・私立大学年間収入内訳（2005 年度）

	州立		私立	
連邦政府	35,004,008	14.2%	19,683,291	12.9%
州政府	67,105,223	27.3%	1,558,741	1.0%
地方政府	15,958,263	6.5%	517,109	0.3%
授業料等学生納付金	41,770,600	17.0%	44,263,227	29.0%
民間寄付・契約等	7,544,304	3.1%	18,346,525	12.0%
基本財産収入	10,602,316	4.3%	35,634,520	23.3%
事業収入	41,522,967	16.9%	26,863,829	17.6%
（うち病院収入）	(22,100,555)	(9.0%)	11,536,658	(7.5%)
資本的支出に係る公財政収入 ⁴	5,421,660	2.2%	-	-
その他	21,235,495	8.6%	5,877,423	3.8%
合計	246,164,836	100.0%	152,744,665	100.0%

出典：Digest of Education Statistics 2008, Tabl.350, 353 を基に作成

公立も私立も、ほとんどすべての機関が授業料を徴収しているが、公立機関の方が私立に比べて低額である。以下（図 6）は平均値であるが、個別の有名私立および州立大学の授業料は、より高額である。私立大学のハーバード大学は、2007-08 年度、授業料だけで 34,998 ドル、寮費 10,622 ドルである。コロンビア大学は、授業料 37,223 ドル、寮費 9,937 ドル、教科書 1,000 ドル、その他 1,060 ドルである。有名州立大学のミシガン大学は、州内学生の授業料 10,447 ドル、州外学生 31,301 ドルと州外学生にとって私立大学の授業料と変わらなくなる。カリフォルニア大学ロサンゼルス校は、州内学生 7,038 ドル、州外学生 26,658 ドルである。⁵

⁴ Capital appropriations

⁵ College Board

図 6：学部学生の平均年間授業料

設置形態	機関種別	地区内在住者	州内在住者	州外在住者
州立	合計	\$4,169	\$4,460	\$10,426
	4年生	6,255	6,265	15,792
	2年生	2,671	3,164	6,786
	2年未満	6,530	6,530	7,038
私立（非営利）	合計	\$23,009	\$23,016	\$23,028
	4年生	23,983	23,985	23,989
	2年生	12,389	12,459	12,581
	2年未満	10,508	10,508	10,508
私立（営利）	合計	\$14,549	\$14,549	\$14,549
	4年生	15,001	15,001	15,001
	2年生	13,923	13,923	13,923
	2年未満	13,755	13,755	13,755

出典：National Center for Education Statistics(2015) IPEDS Data Center, Available を基に作成

2.6 高等教育の認定制度

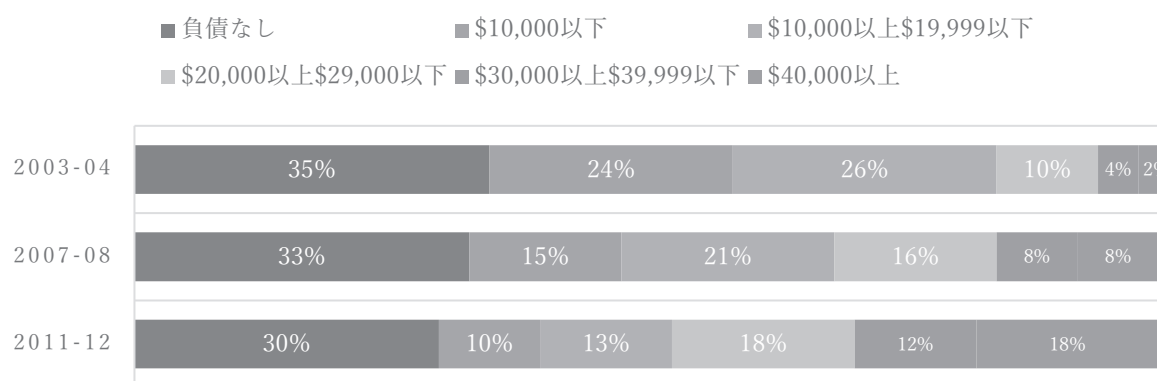
米国は、高等教育機関を全国的に管理するような中央集権的な行政機関を持っていない。州は、さまざまな度合いで教育を管理しているが、一般に、高等教育機関は、かなりの独立性と自治性を持って運営することが認められている。その結果、米国の教育機関には、その使命やプログラムの質の面で、大幅に違うこともあり得る。

米国では教育の基礎的な水準を確保するため、政府機関に頼らず、現場の教育関係者が教育機関やそのプログラムを相互に評価する手段として認定する慣例が生まれた。この認定を行う主体は、高等教育機関と教育専門家からなる協会である。これらの協会は、当該機関とその教育プログラムの質を評価するための手順を決め、基準を満たす機関を正式に承認する。また一方では、基準を満たさない教育機関の承認を保留したり、撤回することもある。認定された教育機関は、一般的に、生徒の募集や、連邦政府や州からの資金援助、世間一般が持つイメージなどの面で、認定されていない機関よりも有利になる。連邦政府教育長官が承認した認定協会は、すべて、高等教育認定審議会（Council for Higher Education Accreditation: CHEA）のメンバーであり、その会員リストは毎年発行されている。

2.7 学生経済支援制度

前項で述べたとおり米国の大学の授業料は上昇傾向にあるため、多くの4年制大学の学生が学資を補うため、アルバイトをしている。さらに、学資を賄うために、学生経済支援(student financial aid)を利用する者が多い。米国の高等教育のレベルの学生の半分以上が、学資を補うための資金援助を何らかの形で受けている(図7)。この学生経済支援は奨学金、教育減税制度、授業料・学費減免制度の3つの要素が含まれる。奨学金は連邦政府、州政府、大学、民間財団・企業による給付奨学金(grant, scholarship)、ローン(loan)、労働への報酬であるワークスタディ(work study)から構成される。教育減税制度は税額控除、所得控除、学費貯蓄優遇といった教育減税制度を指す。授業料・学費減免は政府による公立大学への機関補助を通じた授業料の抑制・無償化や私立大学に対する授業料減免助成などである。こうした学生経済支援の中でも最大の単一資金源は連邦政府であり、奨学金、ローン、ワークスタディ、教育減税として年間1640億ドル以上を提供している(図8)。

図7：学部学生の累積負債



出典：College Board trends in STUDENT AID 2014, Figure14 A を基に作成

図8：連邦政府の学生経済支援

	学年歴			
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
連邦交付金				
奨学金	\$52,605	\$47,803	\$47,307	\$48,926
ローン	\$113,833	\$110,983	\$105,060	\$95,914
ワークスタディー	\$1,044	\$1,005	\$984	\$975
教育減税	\$20,453	\$19,358	\$17,789	\$18,700
合計	\$187,935	\$179,149	\$171,140	\$164,515

出典：College Board trends in STUDENT AID 2014, Table1 を基に作成

3. アメリカ教育協議会（ACE）の活動

3.1 アメリカ教育協議会（ACE）とは

アメリカ教育協議会（American Council on Education）は全米の 1800 以上の大学を代表する総意体である。また、公立私立の 2 年制、4 年制の学位授与を認定された高等教育機関を代表する米国で唯一の機関でもある。設立は 1918 年であり 2018 年には設立 100 周年を迎える。組織は政策分析・戦略、教育改革、国際事業関係、政府担当と主に 4 つの事業に分けられおよそ 150 名の職員が勤務している。2017 年度の収入は 8,900 万ドルであり、そのうち 52%が会員からの会費及びそれらに付随する業務から発生したものである。なお、政府からの予算措置はおよそ 9%となっている。ACE の会員は 1802 団体（2016 年時点）であり、会員の構成は 4 年制大学が 56.9%とその多くを占めている。⁶

ACE では役員に会員である各大学から学長を招き、米国の高等教育分野で起きている様々な問題について議論し、それらを ACE 内部での分析、戦略を基に全体の総意として議会や連邦機関に直接働きかけ、政策決定の過程に影響を与えている。

3.2 ACE 担当者へのインタビュー（2018 年 1 月 9 日 ACE 本部（ワシントン DC）にて実施）

今回インタビューに協力いただいたのは、ACE の Veronica Onorevole 氏（Senior Program Specialist）、Heather H. Ward 氏（Associate Director）、Jonathan Fansmith 氏（Director of Government Relations）、Steven Bloom 氏（Director of Federal Relations）、Jonathan M. Turk 氏（Senior Policy Research Analyst）の 5 名である。なお、Onorevole 氏と Ward 氏は国際戦略担当、Fansmith 氏と Bloom 氏は政策分野担当、そして Turk 氏は戦略分析の担当である。以下、質問に対する回答である。

Q1：現在、ACE が最も重点を置いているものは何か？

A. Fansmith 氏：以下の 12 項目を掲げ、それらを達成すべく行動している。項目に優劣はないが、その時々状況に応じて各部署が対応している。

1. 公共政策における指導力
2. 学生ローン
3. 移民
4. 税政策・寄付
5. 医療保険
6. 研究助成金
7. 法律
8. 指導力の向上

⁶ <http://www.acenet.edu/news-room/Documents/ACE-2016-Annual-Report.pdf>(2018 年 2 月 8 日アクセス)

9. 非正規学生
10. 国際化
11. 多様性
12. 政策調査

Q2：政策提言のために議会や連邦当局への働きかけを行っているが、そこで大事な要素はどのようなものか？

A. Fansmith 氏：政策提言を行うためには担当者間の信頼関係が重要である。その点、ACE では長年に渡る活動により信頼関係を構築しており ACE の担当が変わったり、議員や政権が変わったとしても実際の業務に支障をきたすことは少ない。

Q3：昨年オバマ政権からトランプ政権に代わったが、何か高等教育分野における変化はあるか？

A. Bloom 氏：米国において、連邦政府の大学への関与は憲法で禁止されており個別の大学への影響は限定的であるが、連邦政府は奨学金制度の最大の資金源として高等教育制度全般にとって大きな影響力を持つ。確かに現政権は連邦予算であるペル奨学金の増額や学生ローンの利息減少に消極的であり、ACE としては議会や大統領の教育チームへの働きかけを通して改善を促すつもりである。

Q4：日本では中国や東南アジアからの留学生が多く、その数も増加傾向にある。逆に日本から海外の高等教育機関への留学（単位取得を伴う）は減少傾向にある。米国の現状についてお教えいただきたい。

A. Turk 氏：米国でもアジアからの留学生が多くなっている（上位は中国、インド、韓国の順）。また、確かに日本からの留学生は減少傾向にある（日本は1万8000人で9位）。米国学生の海外留学はヨーロッパが中心（上位はイギリス、イタリア、スペインの順）であるが、アジア（6位中国、10位日本）にも少なからず行っている。インバウンド・アウトバウンドともに数は緩やかな増加となっている。

米国の高等教育機関では多様性を重視しており、様々な国からより多くの留学生を受け入れる方針にある。しかしながら現政権の政策とは一部相容れない部分もあり今後の状況は不透明である（実際に学生ビザの取得の要件が厳しくなり他国への留学を余儀なくされる場合もある）。

Q5：最後に米国では大学の授業料が年々増加しており、それに伴い学生ローンの残高も増大し卒業後の就職にも影響を及ぼしている状況がみられるが、ACE としてこれらの問題をどのように考えているか？

A. Ward 氏：この問題は非常に重要なことであり ACE としても各方面から全力を挙げ取り組んでいるところである。また、授業料の高騰については今後もしばらく続くと予想しており問題解決には時間がかかると思われる。

4. おわりに

ここまで米国の高等教育制度を調べてきたが、米国の教育制度はその社会構成と同じく世界トップクラスの大学から、識字教育プログラムを開設するようなコミュニティ・カレッジまでその幅がとても広く(悪く言えば二極化している)、より多くの国民に高等教育を提供している努力を行っていることが分かった。さらに、学費高騰の問題も一部トップクラスの大学ではさらに高騰することも予想されており大きな問題となっているが、逆にコミュニティ・カレッジは無償化を進めるなどある一定のセーフティネットも準備されている。しかしながら、高等教育を受ける一般市民にとって学費の高騰は今後も憂慮すべき問題なのは間違いない。

また ACE は日本ではあまり馴染みのないロビー活動を行う団体であるが、連邦政府から独立した立場で独自の分析・戦略に基づき、全米のあらゆる高等教育機関の総意を束ねられるのは長年の活動実績と不断の努力によるところであると感じた。2016 年 11 月にトランプ大統領が就任し 2017 年はその政権運営の最初の年であった。ACE 職員の方々からも政権の交代により様々な問題が生じているとの声が聞かれたが、特に悲壮感はなく逆にやりがいを感じているようにさえ見えた。2018 年はトランプ政権にとっての最初の予算になるが、その予算からこれから米国の高等教育政策がどのようになっていくかが見えてくる。また、日本においても政府主導のもと新たな奨学金制度の導入が始まっているが、米国でも連邦政府が最大の資金提供者として学生経済支援制度を維持していることが分かった。今後、トランプ政権がこれらの制度をどのようにしていくのか(給付型を増やすのか、ローンの金利を下げるのかなど)は日本の高等教育政策にとっても注視していくことが必要になるだろう。

5. 謝辞

本報告書作成にあたりインタビューにご協力いただいた ACE の Veronica Onorevole 氏をはじめ ACE の職員の皆様、ACE の担当者を紹介いただいた国立大学協会の満尾泰昭様、平田光司 JSPS ワシントン研究連絡センター長、藤野隆弘副センター長、小野賢志アドバイザーをはじめ JSPS ワシントン研究連絡センターの皆様、JSPS 東京本部の皆様、また本研修に快く送り出してくださった群馬大学の関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

参考資料・URL:

〔1〕 EDUCATION IN THE UNITED STATES A BRIEF OVERVIEW , U.S. Department of Education September 2005

<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ous/international/edus/index.html> (2017 年 12 月 16 日アクセス)

〔2〕 Times Higher Education World University Rankings

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings> (2017 年 12 月 2 日アクセス)

〔3〕 ニッポン一億総活躍プラン

www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf (2018 年 1 月 13 日アクセス)

〔4〕 OECD Education at a Glance 2012 OECD INDICATORS

<http://www.oecd.org/education/highlights.pdf#search=%27OECD+Education+at+a+Glance+2012+OECD+INDICATORS%27> (2017 年 12 月 16 日アクセス)

〔5〕 UNESCO GLOBAL EDUCATION DIGEST 2012

Unesdoc.unesco.org/images/0021/002184/218449e.pdf (2017 年 12 月 16 日アクセス)

〔6〕 アメリカにおける STEM 教育―次世代を担う STEM 人材の育成― サンフランシスコ研究連絡センター 谷 麻里衣

www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_04sfo_tani.pdf (2018 年 1 月 8 日アクセス)

〔7〕 U.S. Department of Education

<https://www.ed.gov> (2017 年 12 月 16 日アクセス)

〔8〕 The College Board

<https://www.collegeboard.org> (2017 年 12 月 16 日アクセス)

〔9〕 The Chronicle of Higher Education

<https://www.chronicle.com> (2018 年 1 月 7 日アクセス)

〔10〕 American Council on Education

www.acenet.edu/Pages/default.aspx (2017 年 12 月 2 日アクセス)

米国大学における障害のある学生への修学支援

ワシントン研究連絡センター

登島 弘基

1. はじめに

日本学生支援機構が毎年行っている、「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」によると、平成 28 年度の大学、短期大学及び高等専門学校における障害学生数は 27,257 人であり、全学生数における障害学生数の割合は 0.86%に相当する。¹⁾近年、障害学生数は大幅に増加しており、各大学において障害学生支援体制の整備や取組が進み、障害学生の把握が進んでいることが考えられる。しかし、高等学校における発達障害等困難のある学生の割合が約 2.2%であるという報告や、特別支援学校高等部の卒業生における進学率が 2.1%に留まっているという報告より、大学、短期大学及び高等専門学校における障害学生の把握がまだ十分に進んでいない可能性や、障害学生が高等教育機関に進学するための支援体制が十分ではないという可能性が考えられる。²⁾³⁾

平成 28 年 4 月より「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、障害を理由とする不当な差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供が法的に義務ないし努力義務とされたが、多くの大学等の現場においては修学支援を行うための知識や経験、施設・設備、人員が不足していると言われている。

障害のある学生への支援は個別の対応が必要である。そのためには、学長等の経営トップを含む教職員が障害のある学生への支援についての現状を把握し、日本だけでなく海外での対応方法についても知ることが重要であると考えられる。

本報告書では、米国の大学における障害のある学生への修学支援状況について調査し、その取り組みを報告する。第 2 章で米国の障害者福祉について紹介し、第 3 章では米国の、第 4 章では日本の障害学生数について報告する。第 5 章では米国の大学における取組みについて 2 つの大学にインタビューを行い、その内容について報告する。最後の第 6 章では文献調査結果のまとめと大学へのインタビュー内容をふまえ、今後、日本において取り組みが必要であると思われる点について検討する。日米で障害の定義が必ずしも一致するわけではないため正確に比較をすることは困難であるが、今後、日本の大学等における障害のある学生への支援の検討に少しでも繋がれば幸いである。

2. 米国の障害者福祉について

1920年に戦傷者および障害者を対象に職業リハビリテーション・医学的リハビリテーションを実施する目的で「職業リハビリテーション法」が制定された。1973年の改正により現在の「リハビリテーション法(The Rehabilitation Act of 1973)」となり、それに伴い第 504 条が加えられた。リハビリテーション法第 504 条は、連邦の財政補助を受けている教育機関における障害者差別を禁止するアメリカ初の立法であると言われている。

しかし、その後リハビリテーション法 504 条施行の遅れや、適用対象が限定されていることを理由に全国的な障害者運動が起こった。障害者に対する差別禁止の適用を拡張することを障害者団体が求めたことを背景として、1990年には Americans with Disabilities Act(ADA 法)が制定された。これにより、リハビリテーション法の適用外であった地方自治体や公共施設、州及び地方公共団体の資金提供を受ける教育機関及び私立教育機関、民間企業なども障害者差別禁止の対象となった。

リハビリテーション法、ADA 法以外にも米国の障害者政策に関わる法律は以下のとおり多数制定されている。⁴⁾

表 1. 米国の障害者政策に関わる法律

Americans with Disabilities Act	アメリカにおける最も包括的な公民権法の 1 つであり、障害者の差別禁止、及び障害者が他者と同じくアメリカでの生活を営むことができる機会を保証している。
Telecommunications Act	容易に実現できる場合、電気通信設備及び顧客宅内機器をアクセス・利用可能にすることを義務付けている。
Fair Housing Act	障害を理由とした住宅の売買や賃貸における差別が禁止されている。
Air Carrier Access Act	飛行機への搭乗における障害者への差別を禁止している。
Voting Accessibility for the Elderly and Handicapped Act	連邦の選挙の全ての投票所を障害者がアクセスできるよう義務付けている。
National Voter Registration Act	“Motor Voter Act”として知られている。運転免許証登録センター、障害者センター、学校図書館での登録サービスを提供することで、有権者登録プロセスを容易にする。

Civil Rights of Institutionalized Persons Act	司法長官が精神障害者、知的障害者のために刑務所や拘置所、少年矯正施設、老人ホームなどを調査できる権利が定められている。
Individuals with Disabilities Education Act	0 歳児から 21 歳までの障害児に対する適切な教育を無料で提供することを規定している。
Rehabilitation Act	連邦の財政補助を受けている教育機関における障害者差別を禁止している。
Architectural Barriers Act	連邦政府の予算で設計、建築、改修される施設、また連邦機関より貸与された施設の身体的なアクセシビリティの確保を定めている。

(出典)U.S. Department of Justice HP

3. 米国の障害学生数について

National Center for Education Statics(NCES)の統計では、2011 年 - 2012 年に学士課程に在籍する学生のうち障害を有する学生の割合は 11.1%、大学院課程の場合は 5.3%と発表されている(表 2)。⁵⁾NCES の調査では学士課程、大学院課程の障害学生の障害の種類の内訳は公開されていないが、Individuals with Disabilities Education Act(IDEA)が、3 歳から 21 歳における連邦障害支援プログラム(IDEA)を提供した児童生徒数を公開しているため、参考のため表 3 に示す。⁶⁾また、IDEA は、6 歳から 21 歳の健常生徒を含む全児童生徒のうち IDEA プログラムを提供した自閉症(ASD: Autism Spectrum Disorder)学生の割合は 2005 年の 0.3%から上昇傾向にあり、2014 年には 0.8%まで上昇したことを報告している。⁷⁾また、Centers for Disease Control and Prevention(CDC)は 68 人に 1 人の子供が ASD と推定しており(2014 年時点)、同様の調査を行った 2012 年の報告から約 30%上昇している。⁸⁾

また、NCES が 2008-09 年に実施した米国の 2 年制と 4 年制の大学を対象とした調査では、86%の大学で特異的学習障害(SLD: Specific Learning Disability)の学生が在籍しており、79%の大学で注意欠如・多動性障害(ADHD: Attention Deficit Hyperactivity Disorder)、56%の大学で ASD の学生が在籍していることを報告している(表 4)。⁹⁾

これらの報告より、障害のなかでも特に発達障害 (SLD, ADHD, ASD) を持つ学生の割合が他の障害と比較して高いことが示唆される。

表 2. 米国高等教育機関における在学生数と障害の有無(2011 年・2012 年)

	学士課程	大学院課程
障害を持たない学生(人)	20,493,000	3,487,000
障害を持つ学生(人)	2,563,000	195,000
障害を持つ学生の割合(%)	11.1	5.3

(出典) Digest of Education Statics2015, National Center for Education Statics(NCES)

表 3. 連邦障害支援プログラム(IDEA)を提供した障害種別の児童生徒数(3 歳- 21 歳)

障害の種類	児童生徒数(人) (割合(%)*)					
	2010-2011 年		2011-2012 年		2012-2013 年	
自閉症(ASD)	417,000	(6.5)	455,000	(7.1)	498,000	(7.8)
盲聾	2,000	(0.03)	2,000	(0.03)	1,000	(0.02)
発達遅滞	382,000	(5.9)	393,000	(6.1)	402,000	(6.2)
情緒障害	390,000	(6.1)	373,000	(5.8)	362,000	(5.6)
聴覚障害	78,000	(1.2)	78,000	(1.2)	77,000	(1.2)
知的障害	448,000	(7.0)	435,000	(6.8)	430,000	(6.7)
重複障害	130,000	(2.0)	132,000	(2.1)	133,000	(2.1)
身体・運動障害	63,000	(1.0)	61,000	(1.0)	59,000	(0.9)
その他健康障害	716,000	(11.1)	743,000	(11.6)	779,000	(12.1)
特異的学習障害 (SLD)	2,361,000	(36.7)	2,303,000	(36.0)	2,227,000	(35.4)
スピーチ・言語障害	1,396,000	(21.7)	1,373,000	(21.1)	1,356,000	(21.1)
外傷性脳損傷	26,000	(0.4)	26,000	(0.4)	26,000	(0.4)
視覚障害	28,000	(0.4)	28,000	(0.4)	28,000	(0.4)
合計	6,436,000		6,401,000		6,429,000	

*IDEA 提供学生のうち、それぞれの障害が占める割合。

それぞれの障害の児童生徒数は四捨五入されているため、合計数と差異が生じる。

(出典) 38th Annual Report to Congress on the Implementation of the Individuals with Disabilities Education Act, 2016

表 4. 米国の 2 年制、4 年制大学における障害学生の在籍率

障害の種類	在籍率(%)
聴覚障害 (聾を含む)	73
視覚障害 (盲を含む)	67
スピーチ・言語障害	35
身体・運動障害	76
外傷性脳損傷	56
特異的学習障害(SLD)	86
注意欠陥障害(ADD)または注意欠陥多動性障害(ADHD)	79
自閉症(ASD)	56
認知的困難または知的障害	41
健康障害	73
精神・情緒障害	76
その他	17

(出典) Students with Disabilities at Degree-Granting Postsecondary Institutions

4. 日本の障害学生数について

冒頭でも紹介したとおり、日本学生支援機構が毎年実施している、「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」によると、平成 28 年度の大学、短期大学及び高等専門学校における障害学生数は 27,257 人であり、全学生数における障害学生数の割合は 0.86%に相当する。大学生の障害学生数の内訳は表 5 のとおりである。「病弱・虚弱」、「精神障害」の категорияが平成 27 年度から 28 年度にかけて大きく増加しているが、これは、28 年度の調査実施時にこの categoryの具体的な疾患名を例示したことや障害についての知見が広まり、大学等における障害のある学生の把握が進んだことが大きいと推察されている。しかし、高等教育機関で確認されている発達障害学生は健常者を含む全学生の 0.13%にすぎない。3 章で述べたとおり、米国では 2014 年時点で 6 歳から 21 歳の健常生徒を含む全児童生徒のうち IDEA プログラムを提供した学生の割合は発達障害のひとつである ASD のみで 0.8%である。国や人種、年齢などによって多少の差が生じることも考えられるが、日本の場合はまだ障害を自覚しない場合や開示しない場合が多く、実際にはもっと多くの障害を持つ学生が存在することが推測される。

表 5. 障害学生数（大学、短期大学及び高等専門学校）

年度		平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
大学、短期大学及び高等専門学校における全学生数(人)		3,189,744	3,185,767	3,184,169
障害の種類		障害学生数(人)（全障害学生に占める割合(%)）		
視覚障害	盲	137 (1.0)	145 (0.7)	160 (0.6)
	弱視	573 (4.1)	610 (2.8)	630 (2.3)
聴覚・言語障害	聾	604 (4.3)	577 (2.7)	575 (2.1)
	難聴	1,009 (7.1)	1,098 (5.1)	1,263 (4.6)
	言語障害のみ	41 (0.3)	62 (0.3)	79 (0.3)
肢体不自由		2,534 (17.9)	2,546 (11.7)	2,659 (9.8)
病弱・虚弱		3,037 (21.5)	6,462 (29.8)	9,387 (34.4)
重複障害		326 (2.3)	374 (1.7)	393 (1.4)
発達障害	SLD	114 (0.8)	175 (0.8)	169 (0.6)
	ADHD	363 (2.6)	560 (2.6)	809 (3.0)
	ASD	1,956 (13.8)	2,301 (10.6)	2,634 (9.7)
	発達障害の重複	289 (2.0)	406 (1.9)	538 (2.0)
精神障害			5,889 (27.1)	6,775 (24.9)
その他		3,144 (22.3)	516 (2.4)	1,186 (4.4)
合計		14,127	21,721	27,257

*平成 26 年度は「精神障害」が「その他」に分類されている。

(出典) 平成 28 年度障害のある学生の修学支援に関する実態調査

5. 米国大学実地調査事例報告

本章では、米国の大学における障害学生への修学支援状況を調査するため筆者がメアリーマウント大学(Marymount University)およびギャローデット大学(Gallaudet University)で行った実地調査（障害学生支援部署担当者へのインタビュー）の結果について述べる。今回は障害を持つ学生（ギャローデット大学の場合は聴覚障害）が通う事を前提とした大学とそうではない大学の取り組みについて調査した。

5.1 メアリーマウント大学(Marymount University) (2017 年 12 月 15

日訪問・インタビュー実施)

インタビュー対応者：Maureen Dour, Learning Specialist, Student Access Services

5.1.1 大学概要

1950 年にバージニア州では初となるカトリック系の私立女子大として創立。創立当初は、2 年制の女子大であったが、現在は共学の 4 年制大学となっている。2017 年 10 月時点の学生数は 3,375 名(うち学部生 2,305 名、大学院生 1,070 名)。看護学部、経営学部、芸術学部、生物学部などが設置されている。各授業の平均受講人数は 16 名であり、少人数でのインタラクティブな授業に力を入れている。

障害を持つ学生を支援する窓口として、Student Access Service(SAS)が設置されている。約 200 名の学生が SAS を利用しており、2 名の常勤スタッフが彼らの支援に携わっている。配慮や支援が必要な場合には、大学が指定するリクエストフォームに必要事項を記入の上、適切な資格を持った医師や専門家が作成した診断書や病歴に関する書類を添えて SAS に申請をする必要がある。その後、SAS のスタッフと学生が面談の上、申請内容の可否が決定される。決定した内容は SAS が発行するレターに記載され、学生は授業開始前に教員にそのレターを提出することで必要な配慮や支援を受けることができる。

5.1.2 実地調査

Q. SAS を利用する学生の障害の内訳を教えてください。可能でしょうか。

A. 発達障害(特に SLD、ADHD、ASD) や慢性疾患の割合が多い。SAS を利用する学生はここ数年で増加している。

Q. 日本では発達障害の学生が近年増加傾向にありますが、貴学はどうでしょうか。

A. 発達障害の学生は Marymount University でも近年増加傾向にある。どこの大学も同じ状況ではないかと思われる。近年、増加している原因には診断基準の変更などにより、自閉症の発覚が増加していることも考えられる。

Q. 欠席回数の特別措置などはあるのでしょうか。

A. 障害の程度や状況等によって対応は異なる。学生には障害またはその治療のために授業を欠席する場合には自分自身で担当教員に説明するよう指導している。

Q. 障害を理由とする試験時間の延長などは認めているのでしょうか。また、別室受験する場合の教室はどのくらいの大きさなのでしょうか。実際に試験教室を見せていただくことは可能でしょうか。

A. こちらも障害の程度等によって対応は異なるが、延長を認める場合は障害の状況に応じて通常の試験時間の 1.5 倍、または 2 倍の時間に対応している。別室受験室は学内に 1 か所で、最大 6 人が同時に受験可能である。同じフロアに学習相談窓口があり、職員や学生が教室の前を通ることがあるため、試験時には教室の前で消音装置を作動させている。他の大学に比べて規模は小さいかもしれないが、大学全体の規模も大きいわけではないので十分である。



別室受験用の試験教室



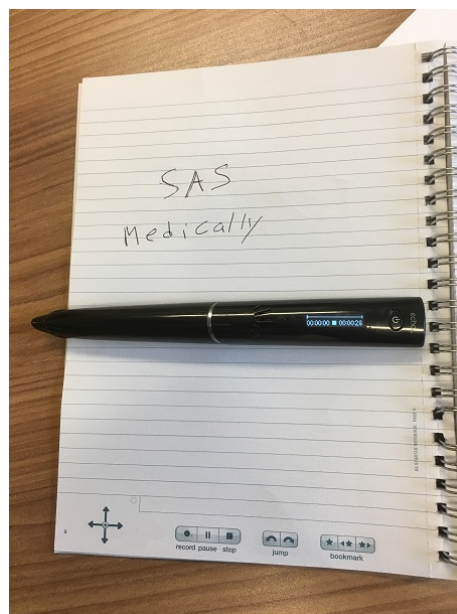
試験教室前に設置された消音装置

Q. 支援機器はどのようなものを準備しているのでしょうか（点字タイプライターなどの貸し出しを行っているのでしょうか）。

A. 基本的には、全て PC 利用で対応できている。PC には文字拡大機能や読み上げ機能がついているため、視覚に障害がある学生にも対応できている。全盲の学生はいないため、点字タイプライターなどの支援機器は準備していない。必要な場合には道具ではなく点字への翻訳の専門家を雇用する予定。車いすは 10 台ほど準備している。現時点では、特別な支援機器がなくても支障は生じていない。

Q. ノートテイクの支援などは提供しているのでしょうか。

A. 基本的には「スマートペン」で対応している。スマートペンは専用のペンとノートを用いて書いた文字、図形などをデジタル記録することができる。また、同時に書いたメモやイラストと同期して周囲の音も記録ができる。音声は専用ノートに書いた文字や図形をペン先でタップすると書いた時の周囲の音を再生することができる。セメスター開始時に協力してくれる学生に専用ペンとノートを渡して、ノートテイクが必要な授業の記録を残してもらっている。協力してくれた学生にはセメスター終了後に本屋等で使用できる 100 ドル程度のギフトカードを渡している。



ノートテイク支援の際に利用する
スマートペンと専用ノート

Q. 貴学では感情支援動物（Emotional Support Animals: ESA）ⁱの持ち込みを許可しているのでしょうか。

A. 診断書等を提出してもらい、必要であると判断した場合には許可している。持ち込みのルール等については HP にも掲載して学生に周知している。

Q. 最近、SAS が重点的に取り組んでいる事を教えてください。

A. 1 つ目は支援にかかるお金をどのように工面するか。過去に聴覚の障害を持つ学生がいたが、授業内容の手話通訳をするために専門家を依頼した際にとってもお金がかかった。特に専門の知識を持った人に依頼するとお金がかかってしまう。2 つ目は入学してくる障害学生への指導。大学での学生生活をおくる上で、どのように障害に対応していくべきか指導していくことに時間をかけている。入試の段階では、障害の状況が詳しくわからないため、入学後にコースを履修する上で必要となる合理的配慮についての確認に苦労することが多い。

Q. キャンパスは最寄り駅から徒歩で通学することが困難であるかと思われませんが（メインキャンパスから最寄り駅までの距離は 3.3km）、障害学生のキャンパスへのアクセスについて工夫されていることはありますか。

A. 大学は 3 つのキャンパスに分かれているが、3 つのキャンパスと最寄り駅を巡回するバスが 15 分に 1 本の頻度で運行されている。これは、学生はもちろん教職員も利用可能である。バスは全てバリアフリー対応しているため、障害学生でも移動に問題が生じることはない。キャンパス内の施設も、すべての建物の入り口にスロープ、自動ドア、エレベーターを完備している。

ⁱ 精神的なニーズを支える動物。ADA 法で定義された支援動物は、盲導犬や聴導犬のような特別なトレーニングを受けた動物であるが、感情支援動物は特別なトレーニングを受けていない動物も含まれる。

Q. 貴学では教職員向けの研修などは実施しているのでしょうか。

A. 1 セメスターの間に 2, 3 回実施している。SAS のスタッフのうちの 1 名が専門の知識を身につけており、研修会を実施することが可能であるので、特に外部から講師を呼んだりすることはない。また、学生の障害の程度やリクエストに応じて学生と教員、SAS スタッフの 3 者でのミーティングを実施することもある。外部の専門家を依頼するとお金がかかってしまうため、できるだけ自分達で研修の機会を設けるようにしている。

5.2 ギャローデット大学(Gallaudet University) (2017 年 12 月 18 日訪問・インタビュー実施)

インタビュー対応者： Patricia Tesar, Director, Office for Students With Disabilities
Jeffrey Shaumeyer, Communications, Research, & Technology
Coordinator, Office for Students With Disabilities

5.2.1 大学概要

1856 年に郵政省長官を務めた Amos Kendall がワシントン D.C. に学校と 12 名の聾学生と 6 名の盲学生の住居を寄付し、コロンビア聾啞教育施設が設立された。1864 年に連邦議会で大学に格上げする議案が通過し、初代校長は Edward Miner Gallaudet が務めた。1954 年に現在のギャローデット大学に改称された。1988 年には「Deaf President Now」運動により聾者の I. King Jordan 博士が学長となる。2017 年 10 月時点の学生数は 1,623 名(うち学部生 1,129 名、大学院生 437 名、英語学院 45 名)。教職員数は計 941 名(うち 486 名は難聴もしくは聾者)。学部、大学院の他に、英語学院があり、キャンパス内には小学校、中学校も設置されている。

障害を持つ学生を支援する窓口として、Office for Students With Disabilities (OSWD)が設置されている。リハビリテーション法が制定された翌年(1974 年)に Student Support Services(SSS)という名称で立ち上げられ、1988 年に現在の OSWD となる。常勤 4 名、非常勤 3 名が障害をもつ学生の支援に携わっている。ギャローデット大学に通う 92%の学生は聴覚に障害を持っており、公用語はアメリカ手話(American Sign Language)である。聴覚に障害を持たない学生で聾教育等を学ぶことを目的にギャローデット大学に通う学生も多くいる。

5.2.2 実地調査

Q. OSWD を利用する学生は何名ほどいるのでしょうか。

A. 昨年度は、学生 1,800 名うち 307 名が OSWD を利用した(全学生の 17%)。OSWD を利用する学生は年々増加している。2000-2001 年度の 1 年間の OSWD 利用学生は 147 名であったので、17 年間で倍以上に増えたことになる。

Q. OSWD を利用する学生の割合が 17%ということで、他の大学と比べると高い割合のように見えますが、何か理由はあるのでしょうか。

A. 2つの理由が考えられる。1点目は詳しいメカニズムはまだわかっていないが、聴覚に障害のある学生は他の障害を合併する率が聴覚が正常な学生に比べて高いと言われていること。2点目は入学の時点で障害を持つ学生は、障害を持たない学生に比べて自身の障害についての相談に来る可能性が高いということ。それまで障害を持ったことのない学生にとって相談に行くということは、まず自分自身がその障害を認めることになる。これは本人にとって困難な決断となる場合がある。ギャローデット大学の学生の多くは入学時点で聴覚障害を持っており、過去に自身の障害について相談した経験がある学生がほとんどである。

Q. OSWD を利用する学生の障害の内訳を教えてください。可能でしょうか。

A. ADHD (20.9%) と重複障害 (20.8%) の割合が多い。また、SLD (14.9%) も多いと言える。聴覚障害はギャローデット大学では当然のことであるためカウントしていない事に注意して欲しい。つまり、重複障害の学生は聴覚障害に加えて更に 2つの障害を持っていることになる (OSWD を利用する学生のほとんどが少なくとも 2つの障害を持っており、重複障害の学生については少なくとも 3つの障害をもっていることとなる)。視覚障害、全盲の学生も 30人ほどいる。重複障害においては、ADHD と SLD、ADHD と精神障害の組み合わせが多い (これらに加えて、ほとんどの学生は聴覚障害もある)。

Q. 火事などの緊急時にはどのように対応するのでしょうか。聴覚に障害がある場合、火事が起こったときのサイレンが聞こえない可能性があるのではないのでしょうか。

A. 火災が発生した際には、サイレンだけでなくフラッシュが発光されるようになっている。全ての部屋に設置しており、どこにいてもサイレンまたは光に気付かないという事が起きないようにしている。また、盲聾の学生の寮の部屋にはファンが設置しており、火災が発生した際にファンが稼働するようになっており、学生はファンの風により火事の発生を知ることができる。学生、教職員には、緊急時に全盲の学生の避難を補助するように指導している。これは緊急時マニュアルにも記載している。

Q. 最近、OSWD が重点的に取り組んでいる事を教えてください。

A. 支援にかかるお金をどのように賄うべきか検討しているところである。重複障害の学生は、複数の障害が重なることで特別な対応が必要となる場合がある。そのためには、高度なスキルを持ったスタッフが必要となる。例えば、指文字ⁱⁱや触手話ⁱⁱⁱの通訳者を雇用する場合には、1時間あたり 65~90ドルのお金がかかってしまう。またノートテイキング、試験延長などにもお金がかかるが、大学から OSWD に分配されるお金だけでは支援が困難になりつつある。十分な支援が学生に提供できないと、卒業生から寄付金を受けることも困難となり悪循環に陥ってしま

ⁱⁱ 盲聾者の指を 6 点入力の点字タイプライターに見立てて伝える方法

ⁱⁱⁱ 話し手が手話を表し、盲聾者がその手に触れて伝える方法

う。

Q. ノートテイキングは学生が支援しているのでしょうか。もしくは外部の専門スタッフを雇用しているのでしょうか。

A. 学生が支援している。約 40 名が登録していて、支援が必要な学生と同じ授業を受講している学生がサポートしている。一人あたり 3, 4 科目程度を 1 セメスターで担当している。SLD の学生の利用割合が多い。

Q. 障害を理由とする試験時間の延長などは認めているのでしょうか。また、別室受験する場合の教室はどのくらいの大きさなのでしょうか。実際に試験教室を見せていただくことは可能でしょうか。

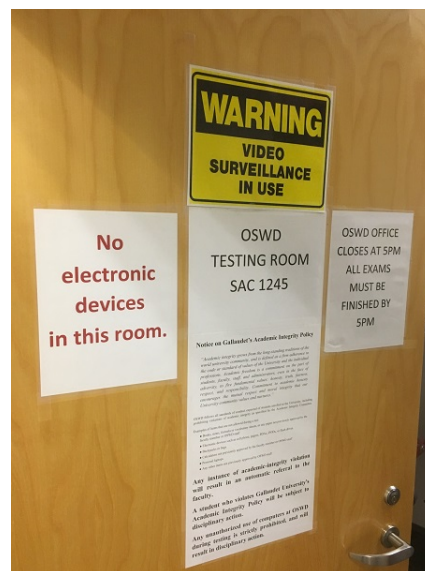
A. 別室受験用の部屋は 4 部屋ある。それぞれの教室にはパーテーションで仕切られた机が 8 台ある。試験時間や試験方法（PC を使うなど）状況に応じて使用している。各部屋には監視カメラが設置されており、不正行為の対策もされている。この部屋は試験時だけでなく、障害のために静かな環境での学習が必要となる学生のために貸し出すこともある。

Q. 貴学は留学生も在籍しているが、学内の公用語である ASL (American Sign Language) は海外からの学生にとって難しいものなのでしょうか。

A. ASL の習得は必ずしも学生にとって簡単とは言えないが、入学前に「Jump Start」という 4 週間のオリエンテーションを開催している。



別室受験用の試験教室



試験教室前の注意書き

Q. 日本では最近、情報アクセシビリティ改善も必要であると言われています。貴学では情報アクセシビリティの向上のために取り組んでいることはありますか。

A. HP については昨年度から重点的に取り組んでいるところである。W3C (World Wide Web Consortium) の基準¹⁰⁾に則り、誰でもアクセスしやすい HP のリニューアルを進めている。

授業については、Distance Learning Systems¹¹⁾というシステムを利用して遠隔で授業の受講も可能である。約 94%の授業でオンライン受講が可能であり、全ての学生が最低 1 科目はオンライン授業を受講している。テキストも電子化が進んでいるところである。

Q. 日本では障害者の就職支援が大きな課題の一つであります。貴学ではどのような就職支援を実施しているのでしょうか。

A. 米国においても障害者の就職支援は大きな課題の一つである。

学内にはキャリアセンターがあり、インターンシップ／ジョブフェアを開催している。しかし現実的には、卒業後すぐに就職することは困難であるため、各州の VR(Vocational Rehabilitation)でトレーニングを積んだ後に就職する学生もいる。

Q. 貴学では教職員向けの研修などは実施しているのでしょうか。

A. 数年前までは教職員向けの研修会を実施していたが、講師等を依頼すると数千ドルかかってしまうため、予算の都合上、近年は実施できずにいる。教職員向けの研修機会が減ってしまうと学生と教職員のコミュニケーションに影響が生じることが予想される。学生の不満が溜まると退学や、裁判にまで発展する可能性がある。また、学生が不満を持ったまま卒業した場合、卒業生からの寄付金にも影響してしまうため、更に予算が厳しくなるという悪循環に陥ることを懸念している。

6. まとめと結論

今回の文献調査とインタビュー調査により、米国においても日本においても、発達障害の学生が増加傾向にあり、その支援システムの改善が求められていることがわかった。

文献調査では、米国と日本での障害をもつ学生の割合を比較し、日本はまだ発達障害を持つ学生の把握が十分に進んでいない可能性が示唆された。インタビュー調査からは、米国の大学の障害学生支援部署での具体的な取り組みや、今後の課題についてお話を伺うことができた。

障害の状況は学生により異なるため、ケースバイケースの対応が求められるが、そのために専門の知識を持つ人を雇用するとお金がかかってしまう。今回インタビューを実施したメアリーマウント大学、ギャローデット大学でも支援にかかる費用の確保が課題であることを述べていた。ウィスコンシン大学は、聴覚障害をもつ学生のために手話通訳サービスを提供した場合、年間一人あたり 23,351 ドルの費用を大学が負担している。また、試験時間延長の対応をした場合、1 科目あたり 56 ドルの費用がかかることを報告している。¹²⁾Dr. Jeffrey Shaumeyer にギャローデット大学の状況を伺ったところ、ノートテイキングや試験時間延長にかかるお金の割合が多いとのことであった。ギャローデット大学の場合は、一人の学生が 3 単位の授業でノートテイカーを依頼したとすると、1 セメスターで 1 科目あたり 473 ドルを大学が負担している。また、試験時間延長の対応をした場合、1 科目あたり平均 46 ドルを大学が負担している。このことから、今後、日本の大学においても障害学生支援の財源確保について十分な検討が必要であることを感

じた。

今回のインタビュー調査は限られたものではあるが、それでも米国の大学においても障害特性や状況が学生によって異なるため、大学側が適切な変更や調整を行う合理的配慮の対応方法に課題を感じていることもわかった。例えば、支援動物の持ち込みについては ADA 法において定義された条件を満たした動物（障害者の視覚や聴覚等の支援のために訓練された動物）であれば、持ち込み許可の判断にそれほど困ることはない。しかし、感情支援動物は訓練を受けた動物であるとは限らないため、個々の大学で合理的配慮の判断が必要となる。メアリーマウント大学では、「ADA 法で定められた支援動物」と「感情支援動物」、「ペット」の違いについての定義を定めた上で、それぞれの支援動物の持ち込みの許可条件やルールについて HP で周知するなどの細かい配慮をしている。またメアリーマウント大学の Ms. Maureen Dour からは、最近は特に発達障害学生への合理的配慮については個々の複雑な状況に応じた判断が必要となるため、以前よりも時間をかけることが多くなったことを伺った。

障害をもつ学生への支援は、国内だけでなく世界中で情報を共有することでより良いものとなることが考えられる。今後、日本の大学は世界各国の取り組みについて注目する必要がある。

謝辞

本研修の参加にあたり、2 年間の研修の機会を与えてくださった東京大学のみなさま、日本学術振興会東京本部での研修時に御指導いただいたみなさまに感謝申し上げます。特に、ワシントン研究連絡センターにおいて、あたたかく、広範な業務について直接、御指導いただいた平田光司センター長、藤野隆弘副センター長に厚くお礼申し上げます。また、現地スタッフの Thet Win 氏、現地において本稿作成にあたり貴重なお時間をいただきインタビューにご協力いただきましたメアリーマウント大学、ギャローデッド大学のみなさまに深く感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 独立行政法人 日本学生支援機構 「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」(2018年1月22日アクセス)
http://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/index.html
- 2) 高等学校における通級による指導(2018年1月22日アクセス)
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1400148.htm
- 3) 特別支援教育資料(平成28年度)(2018年1月22日アクセス)
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1386910.htm
- 4) A Guide to Disability Rights Laws(2018年1月22日アクセス)
<https://www.ada.gov/cguide.htm>
- 5) National Center for Education Statics(NCES), Digest of Education Statics (2018年1月22日アクセス)
https://nces.ed.gov/programs/digest/current_tables.asp
- 6) Individuals with Disabilities Education Act(2018年1月22日アクセス)
<https://sites.ed.gov/idea/>
- 7) 38th Annual Report to Congress on the Implementation of the Individuals with Disabilities Education Act, 2016(2018年1月22日アクセス)
<https://www2.ed.gov/about/reports/annual/osep/2016/parts-b-c/38th-arc-for-idea.pdf>
- 8) Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years(2018年1月22日アクセス)
<https://www.cdc.gov/mmwr/pdf/ss/ss6302.pdf>
- 9) Students with Disabilities at Degree-Granting Postsecondary Institutions (2018年1月22日アクセス)
<https://nces.ed.gov/pubs2011/2011018.pdf>
- 10) World Wide Web Consortium(2018年1月22日アクセス)
<https://www.w3.org/standards/webdesign/accessibility#case>
- 11) Distance Learning Systems(2018年1月22日アクセス)
<http://dlsii.com/>
- 12) University of Wisconsin System, Summary Report of Data on Services for Students with Disabilities, FY2008-09(2018年1月22日アクセス)
<http://www.uww.edu/reports>
- 13) Marymount University(2018年1月22日アクセス)
<https://www.marymount.edu/>
- 14) Gallaudet University(2018年1月22日アクセス)
<http://www.gallaudet.edu/>
- 15) Association on Higher Education And Disability(2018年1月22日アクセス)
<https://www.ahead.org/>
- 16) U.S. Department of Education(2018年1月22日アクセス)
<https://www.ed.gov/>

英語力及び TOEFL スコア向上を目指す英語授業の提案

サンフランシスコ研究連絡センター

大山 貴大

1. はじめに

昨今、日本国内で英語教育の重要性が益々高まっており、政府は近い将来大学入学試験に TOEFL(Test of English as a Foreign Language)等の外部英語検定を活用することを検討している【1】。TOEFL は欧米の大学に留学する際に、入学条件として求められることが多い国際的な試験であり、4 技能 (Reading, Listening, Speaking, Writing) すべての能力が求められる。しかし、現在の大学入学までの英語教育では、主に Reading, Writing に重点を置いており、Speaking, Listening の能力が極端に低いまま、多くの学生が大学に入学をしている。今後は、益々国内の大学に留学生が増えることも予想され、学内で英語を話す機会も増えてくるものと思われる。また、研究のため、欧米の大学へ短期留学をする機会も増えてくるものと思われるが、その際も留学条件として TOEFL のスコアを求められることが多い【2】。大学教員についても、留学生が増えてくると、英語による授業を行う必要性が高まり、英語により専門分野等を説明することが求められる。

今後、日本の大学生及び大学教員が英語を話せるようになるためには、4 技能すべての能力を高めることができ、様々な専門分野の知識、キャンパス内で想定される会話力を養うことができる TOEFL の試験対策を行うことで、TOEFL スコア及び英語力の向上をあわせて行なうことが 1 つの最善策と考えられる。

そのため、本調査では、始めに TOEFL 試験の内容についてまとめ、試験内容の理解を深めたうえで、現状の日本人の TOEFL 平均スコアを 4 技能別に調べ、日本人の英語における弱点を見いだす。そして、米国大学の教員等へ英語教育法等についてのインタビューを行うことで、米国の大学に入学できる水準の英語力を身につけ、TOEFL のスコア向上ができる TOEFL 対策向け英語授業シラバスを提案する。本シラバスは、FD (Faculty Development) 研修で英語教育を扱う際にも参考になると思われる。

2. TOEFL 試験の内容について

本章では、TOEFL 試験の概要及び 4 技能別の試験内容について説明する。

2-1. TOEFL の試験概要について

日本で受験できる TOEFL には、TOEFLiTP と TOEFLiBT の 2 種類あるが、一般的に米国留学等で利用できるのは、TOEFLiBT のみとなるため、今後 TOEFL と記載した場合は、TOEFLiBT を意味する。

TOEFL は、米国、カナダなど英語圏の大学に留学を希望する外国人学生が大学での授業についていける英語力を有しているかを評価するためのテストであり、アカデミックテストとして、4 技能を高精度・公平性をもって総合的に測定する。さらに、各技能の組合せにより、課題を遂行する

能力を測ることで、どれだけ英語を「知っているか」ではなく、「使えるか」に焦点をあてている【3】。

4 技能すべてコンピューター上で受験し、所要時間は 4 時間～4 時間半、全技能テストでメモをとることが可能である。各技能 0～30 点で評価され、トータルスコアは 0～120 点で表示される。

2-2. Reading Section について

所要時間が 60 分～80 分であり、約 700 語で構成された長文が 3～4 題出題される。各長文には、設問がそれぞれ 12～14 問あり、設問の種類は 4 択問題、文章の挿入、グループ分けなどとなっており、全て選択問題である。

2-3. Listening Section について

所要時間が 60 分～90 分であり、3 分～5 分の長さの講義問題が 4～6 題、会話問題が 2～3 題出題される。

2-4. Speaking Section について

所要時間が 20 分であり、単独問題 (Independent Task) 2 題と総合問題 (Integrated Task) 4 題が出題される。単独問題では、日常的な質問や受験者の好みに関する質問に対して、15 秒で考え、45 秒で意見や理由を説明する。また、総合問題では、1～2 分の会話や講義を聴いたうえで、設問に答えるタイプが 2 題、英文の一節を読んでからディスカッションや講義を聴いて設問に答えるタイプが 2 題出題される。

2-5. Writing Section について

所要時間が 50 分であり、単独問題 (Independent Task) 1 題と総合問題 (Integrated Task) 1 題が出題される。単独問題では、日常的な質問や受験者の好みに関する質問に関して、30 分以内に 300 字以上で意見をまとめる必要がある。また、総合問題では、200～300 語で構成されるアカデミックトピックの文章を 3 分読んだ後、約 2 分の講義を聞き、文章、講義それぞれの内容を要約し比べ、約 200 語にまとめる必要あり。適切に比較ができているか、適切な語彙や表現を選択しているか、文章全体に一貫性があり十分な説明がされているか等が重要となる【4】。

2-6. TOEFL の試験の特徴

2-2～2-5 記載のとおり、Reading Section 以外はすべて、Listening の技能が必要となる。Speaking の 20 点分、Writing の 10 点分は、Listening が求められるため、Listening の 30 点とあわせると、約半分の問題が Listening の技能を必要としていることが分かる。

3. 日本の TOEFL スコアについて

3-1. 日本、米国、世界の TOEFL 平均スコアと日本の弱点について

表 3-1 TOEFL 平均スコアについて

	Reading	Listening	Speaking	Writing	TOTAL
世界平均	20.3	19.9	20.3	20.6	81
日本平均	18	17	17	18	71
米国平均	21	22	23	22	88

2015 年の調査【5】によると、世界全体、日本、米国の TOEFL 受験者の平均スコアは、表 3-1 のとおりとなっており、TOEFL のスコアからも、日本は Reading, Writing に比べ、Listening, Speaking のスコアが相対的に低いことが分かる。また、4 技能の世界平均との差について注目すると、Reading は 2.3、Writing は 2.6 なのに対し、Listening は 2.9、Speaking は 3.3 となっており、他国と比較しても、日本は Listening, Speaking を苦手としていることが分かる。さらに米国と比較すると、4 技能の差は、Reading は 3、Writing は 4 なのに対し、Listening は 5、Speaking は 6 となっており、大きな差が開いている。加えて、米国は日本とは逆に Listening, Speaking の合計スコアの方が、Reading, Writing の合計スコアより高くなっている。本調査によると、他の英語圏であるカナダ、イギリス、オーストラリアについても同じ傾向が見られ、ネイティブスピーカーは、Reading, Writing より Listening, Speaking を得意とすることが分かる。

これらのスコア比較から、日本は、Listening, Speaking が弱点であり、Speaking を特に苦手としていることが分かる。

3-2. 日本の主要大学の TOEFL スコア活用事例について

以下の大学では、推薦入試等の選考時に TOEFL を活用している【6】。

- 一橋大学 商学部／一般推薦入試 出願要件の一部

TOEFL iBT®Test93 点以上

- 千葉大学 法政経学部（法政経学科）／特別推薦入試 出願要件の一部

TOEFL iBT®Test79 点以上

- 国際教養大学 国際教養学部／一般入試 特例措置

TOEFL iBT®Test71 点以上はセンター試験の英語科目を満点と換算

- 上智大学 / 公募制推薦入試 出願要件の一部

（例）

国際教養学部 国際教養学科 TOEFL iBT®Test79 点

外国語学部 英語学科 72 点

経済学部 経営学科 72 点 など

- 早稲田大学 政治経済学部／グローバル入試 出願書類の一部

TOEFL iBT®Test のスコアカードを出願書類に同封

- 法政大学 GIS（グローバル教養学部）／自己推薦入試 出願資格の一部

TOEFL iBT®Test76 点以上

- 中央大学 / 英語運用能力特別入試 出願要件の一部

法学部 TOEFL iBT®Test68 点以上

経済学部 TOEFL iBT®Test68 点以上

商学部 TOEFL iBT®Test68 点以上

- 立命館大学 国際関係学部（国際関係学科 グローバル・スタディーズ専攻）／AO 入試「グローバル・スタディーズ専攻選抜方式」出願要件の一部

TOEFL iBT®Test71 点以上

- 立教大学 / 一般入試

2016 年春の入試より全学部の一部定員について、TOEFL®Test で基準を満たす成績を取れば入試の英語試験を免除

これらの大学が入学時に求めるスコアの多くは、日本の平均を上回っており、TOEFL の受験者の多くが大学生・大学院生であることを考慮すると大学が求める英語の水準に学生が追いついていないことが分かる。

次章では、日本人留学生の多い米国主要大学の英語授業のカリキュラム等について、インタビュー等を通じて、まとめることで、今後日本の大学が学生・研究者の TOEFL を上げるために活用できる英語授業について提案する。

4. 米国の TOEFL を含む英語教育に係るインタビュー結果について

米国の TOEFL を含む英語教育事情について理解を深めるために、以下 3 名にインタビューを実施した。

4-1. Donna Cameron 氏とのインタビュー結果について

2017 年 5 月 28 日（日）～6 月 2 日（金）に Los Angeles Convention Center で開催された NAFSA2017 に IELTS のブースが出展されていたので、ブースを担当されていた IELTS USA Assistant Recognition Manager の Donna Cameron 氏にインタビューを実施した。

- ・インタビュー実施日：2017 年 5 月 31 日（水）11:30～11:45
- ・インタビュー実施場所：Los Angeles Convention Center
- ・インタビュー結果

質問 1. IELTS と TOEFL の違いは何か。

最大の違いは、Speaking Section である。IELTS は 2 日間に分けて実施され、2 日目に面接形式で試験が行なわれるが、TOEFL は 1 日間で実施され、Speaking はコンピュータに向かって話す録音形式で行なわれる。難易度に大きな違いはない。

質問 2. 欧州の大学を希望する者は IELTS を受け、米国の大学を希望する者は TOEFL を受けるという理解で間違いないか。

大学によるが、米国の多くの大学は IELTS、TOEFL 共に入学試験に利用することを認めている。米国の大学を希望する場合も、両方勉強しておいた方が良い。

質問 3. TOEFL のスコアを上げれば、英語力は上がるか。

一般的には、スコアは英語力を示している所以、スコアの向上＝英語力の向上と理解できるが、TOEFL の試験は、内容や出題形式が複雑なため、試験内容を理解するのに時間がかかる。よって初めての受験時より、2 回目、3 回目の方がスコアが高くなる傾向がある。試験内容の理解によるスコアアップの場合、スコアアップは英語力向上を意味しない。

質問 4. TOEFL のスコアを上げるため、効率の良い勉強法はあるか。

TOEFL では、リスニングが重要となるため、英語によるニュースを可能な限り多く聞くのがよい。また、TOEFL の製作元である ESL が発行している公式問題集を利用するのが良い。

4-2. 藤田斉之氏とのインタビュー結果について

長年カリフォルニア大学デービス校 (UCD) で英語教育に携われ、日本の大学との大学間協定業務もご経験のある UCD New Academic Initiatives Center for International Education の Director である藤田斉之氏にインタビューを実施し、TOEFL のスコアアップを実現できるシラバスの作成方法及び日本・米国の英語教育全般について、お伺いをした。

- ・インタビュー実施日：2017 年 11 月 29 日 (水) 11:00～13:30
- ・インタビュー実施場所：UCD
- ・インタビュー結果

質問 1. 米国等の大学が、留学生を受け入れる条件として、TOEFL スコアの提出を義務付けている例が多いことから、TOEFL 対策に特化した英語カリキュラムを作成することが必要と思われるが、この点についてどう思うか。

英語教育を TOEFL の試験対策に矮小化することは、「木を見て、森を見ず」になる。TOEFL の試験対策は英語カリキュラムの一部という位置づけにすべき。英語能力が向上すれば、TOEFL スコアは必ず伸びるが、TOEFL の試験対策に特化すると、テクニックを学ぶことになり、スコアは上がるが、英語力が向上しないので、好ましくない。英語力が確実に上達するカリキュラムを作成し、その一部に TOEFL 対策の講座を設けるべきである。

また、なぜ TOEFL 対策が必要なのか学生が理解する必要がある。カリキュラム作成と合わせて、学生の動機付けも考える必要がある。

質問 2. 英語力全般が向上でき、TOEFL 対策にもなる授業のシラバスを作成するとすれば、4 技能の内、どの能力を高めることに重きを置くべきか。もしくは、日本人は、Reading, Writing は得意で、Listening, Speaking が苦手な傾向があるため、Listening, Speaking に重点を置くべきか。

4 技能の位置づけの考え方に修正が必要である。日本の英語教育過程では、Reading, Writing を先に学び、その後 Listening, Speaking を学ぶが、英語のネイティブスピーカーは、Listening → Speaking → Reading → Writing の順に学ぶため、英語による Listening, Speaking ができない者は、英語による Reading, Writing もできないことを意味する。しかし、日本人は、日本語を介して英語の読み書きを学ぶため、日本語を英語に翻訳しながら、日本語を用いて英語の読み書きをしているので、英語による読み書きはできないことを意味する。

Reading, Writing は、「study」で、Listening, Speaking は「learn」であり、習得の仕方が根本的に異なる。「study」は、意識的に何かを学ぼうとしなければならず、教育カリキュラム等が整っていないと、効率的に行なうことが難しいが、learn は無意識においても行なうことができる。learn においては、膨大な量の Listening を行い、それらを Speaking することが必要となる。Learn のプロセスをマスターして初めて、英語による Reading, Writing の study ができるようになる。よって Listening, Speaking に重点を置くべきである。

質問 3. どのように **Listening, Speaking** の能力を高めれば良いか。

聞いて理解できないことを話すことはできない。よって **Listening** 能力を高めることが必要である。方法は、ネイティブの乳児が行なっているように、英語を聞く機会を増やすことである。何か別の作業をしているとき等でも、無意識でも良いのでラジオやテレビ等で英語を長時間聞き流すことが重要である。絶対量が増えると、自然と話すことができる英語の量が増えてくる。

「study」(**Reading, Writing**) と異なり、「learn」(**Listening, Speaking**) は、才能に関係なく、万人が同様にこなすことができ、習得することが可能である。ネイティブが、英語を習得するまでに行なっていることと同じことを行なえば良い。

質問 4. 日本人の英語の弱点は何か。

日本語は聞くことに重点を置いた言語で、英語は話すことに重点を置いた言語である。このことを端的に顕しているのは、動詞の位置である。英語は主語の次に動詞が来るため、肯定的な意見なのか否定的な意見なのかすぐに相手は理解することができるが、日本語は、動詞が最後に来るため、最後まで話を聞かないと相手が肯定的なのか、否定的なのか判断ができない。よって、日本人は、相手の言うことを最後まで真剣に聞く能力が高く、逆に話すことが苦手な傾向がある。このことから日本人の話す英語、書く英語は、自身の述べたい内容を列挙している傾向があり、読み手にとって理解が難しいものが多い。主観的な意見を述べる場合は、万人が理解できる客観的な例を用いて理由を述べる等の工夫が必要となる。つまり日本人は、主観的な意見を述べ、その後客観的な事実や経験等を用いて説明をすることが苦手である。

質問 5. 日本人の英語の弱点を克服するためにはどのように英語を勉強すればよいか。

多くの日本人は日本語をベースに英語を考えているため、まず始めに英語的な発想に慣れる必要がある。日本の英語における教育課程表は、中学校から、日本語をベースにしているので、米国の教育現場で教えられている英語のカリキュラムを日本の教育課程に導入し、日本語を介さずに英語を学ぶ必要がある。つまり英語を用いて英語を理解する勉強が必要となる。

質問 6. 日本人への英語授業は、日本人教師もしくは英語のネイティブ教師のどちらが行なうほうが良いか。

英語圏の英語教育法を理解した日本人教師が日本語を介さずに英語授業を行なうのが良い。なぜならば、日本人教師ならば、日本語を用いて作成された英語と英語を用いて作成された英語の違いを理解することができ、学生がどの点が不自然な英語であり、どのように修正をすれば良いか容易に理解できるためである。英語のネイティブ教師の場合、不自然な英語であることは理解できても、日本語を理解していないと、具体的な修正を指示することが難しい。

質問 7. 英語力を上げれば、**TOEFL** の点数も上がると考えれば、**TOEFL** に特化した授業を大学等の英語教育の一環として行なうことは不要であるのか？

大学の英語教育を **TOEFL** に特化するのは望ましくない。あくまでも英語力を基礎から上げるためのカリキュラムを作成したうえで、一部の講座として、**TOEFL** の授業を設けると良い。英語力

が上がれば、TOEFL の点数も上がるが、時間がかかる。テクニックを習得し、短期で TOEFL のスコアを上げることが目的であれば、TOEFL 対策講座は必要となる。英語力は、階段のように向上する。勉強を継続的にしていても、一定期間は伸び悩む期間が続き、ある日、急に向上する。つまり、停滞と急激な向上を繰り返すこととなる。停滞期に TOEFL を複数回受けた場合、スコアが下がることもあるが、英語力が下がっている訳ではない。スコアに誤差があるので、同じ英語力で受けた場合、スコアが下がることもある。

4-3. Greg Wickline 氏とのインタビュー結果について

世界規模で英語授業を展開している English Studies International (LSI) School Director である Greg Wickline 氏に米国の教室で行なっている英語学習法に関する事柄について以下のとおりインタビューを行い、回答をいただいた。

- ・インタビュー実施日：2018 年 1 月 23 日（火）16:30～17:00
- ・インタビュー実施場所：LSI Berkeley 教室

質問 1. 英語を学ぶ際、Reading からではなく、Listening から始めるのが良いという理解で間違いないか。

間違いない。英語を英語で理解するためには、スクリプトなしで、音を聞き、音を音で理解するように意識すると良い。その過程で、英語のパターンを自然と身につけることができ、他の英語技能を向上させることに役立つ。ネイティブスピーカーも、英語を学ぶ際は、親の話しかけや身の回りで発生する音を覚えていくことで、英語力を身につけている。同様の方法で学ぶのが良い。

質問 2. 日本人が苦手とする Listening, Speaking 能力を高める良い方法はあるか。

Listening については、英語に触れる時間を増やすことが大切である。何か他のことをしている間も、ラジオやテレビ等を通じて英語を聞くと良い。このとき、英語を聞くことに集中する必要はない。無意識に聞いていても、英語のパターンを理解することが可能である。

Speaking については、間違いを恐れずに、話し続けることが大切である。話す量を増やしていくことで、日本人が苦手としている流暢さを身につけることができる。

質問 3. 自宅学習等において、1 人で Speaking 能力を高める良い方法はあるか。

Speaking 能力は、以下の 3 つの能力に大きく分類できる。

1. 文法等の誤りがない正しい文章を話す能力
2. 相手の質問等に対して自分の意見を即座にかつ正しく答える能力
3. 正しい発音で流暢に話す能力

1 を伸ばすためには、自身の発言を録音し、何度も聞きなおすことで、自身の文法・発音等の誤りを見つけ改善していくと良い。

2 を伸ばすためには、質疑応答を行なっている例文の質問部分に対して、即座に答える練習をし、答えた後、例文の答え部分と照らし合わせて、自身の回答が質問の主旨に沿った内

容になっているか確認すると良い。

3 を伸ばすためには、何度も同じ英文を聞き、真似をして話す練習をすると良い。

質問 4. TED のように、Listening 及び Speaking 能力を高める無料で利用できる効果的なリソースはあるか。

BBC iPlayer が良い。様々な分野の最新トピックをまとめており、無料でニュース等を聞くことができる。TED に比べ、1 回当たりの内容が短いため、短時間の学習に便利である。

質問 5. 英英辞書を使うのが良いか。英和辞書を使うのが良いか。英語のレベルに応じて使い分けるのが良いか。

初めて英語を学ぶ者を除けば、英語初心者から上級者、すべての層において、英英辞書を使うべきである。理由は、英語を英語で理解するため、また、辞書を読む過程で、英語のパターンを学ぶことができるためである。例え、解釈が難しい場合でも、英和辞書を利用せず、英英辞書のみで理解できるように心がけるべきである。

5. 調査結果及びインタビュー結果における考察

3-1 で述べた TOEFL に係る調査結果から、日本人は、他国（特に欧米）の人と比べ、Listening, Speaking を苦手としていることが分かった。また、インタビュー結果から日本の英語教育では、日本語を介して Reading, Writing の問題を解くため、英語的な発想で書かれた文章の理解や英語的な発想が英文を記載することを苦手としていることが分かった。Reading, Writing を上げていくためには、英語教育の方法を変え、Listening, Speaking から学び、両者を習得した後に、Reading, Writing の勉強を始めていく必要がある。つまり、日本語を介した英語の理解には、限界があり、TOEFL のような難解な試験の場合、英語による発想で 4 技能を活用しない限り、高得点を獲得することは難しいと思われる。

また、米国人は、Listening → Speaking → Reading → Writing の順で学んでいるため、Listening, Speaking の合計スコアが Reading, Writing の合計スコアより高いことは明白である【7】。一方、日本人は、日本語を介して Reading, Writing の問題を解くため、日本人の Reading, Writing の合計スコアは日本語能力に影響を受けており、米国人とは逆の傾向が出ていることが推測できる。

次章では、これらの考察をもとに、日本人の英語力を向上させ、TOEFL スコア向上することが期待できる英語授業シラバスを提案する。

6. TOEFL 対策向け英語授業シラバスの提案について

第 5 章の考察から、日本人の英語力を上げ、TOEFL スコア向上を達成するには、Listening 能力を上げることが最も重要であると分かった。またインタビュー結果から、Speaking は「learn」であり、使用することで向上する能力なので、英語で話す練習が必要となる。その他、Reading, Writing については、日本語を介して、日本人は多くを理解していると考えられるので、今回のシラバスでは、3 者のインタビュー結果も踏まえて、Listening, Speaking 能力向上を目的とした内容とし、以下のとおり作成した。

TOEFL 試験の特徴、日本人の弱点及びインタビュー結果等を参考にしたうえで、作成にあたり、以下の点を注意した。

- ・ 日本語を一切用いない。
- ・ 英語を英語で理解できるようにする。

「シラバス案」

講義名：英語力向上によりスコアアップを目指す TOEFL 対策講座

講義概要：米国大学への短期間研究インターンシップにおいても TOEFL スコア提出が求められる時代となったため、TOEFL スコア向上のための実践演習を行なう。

Listening, Speaking から学習を始める米国英語教育を参考にし【8】【9】、日本人に不足している Listening, Speaking に特化した英語授業を行なう。Listening, Speaking 技能が上達すれば、日本語を介さずに、直接英語で Reading, Writing ができることが期待されるため、4 技能の向上が期待できる。

学習到達目標：米国平均と比べスコアが低い Listening, Speaking セクションで 20 以上取得し、合計スコア 80 以上を目指す。アメリカの大学院入学では、80 以上が求められることが多い【10】。

使用教材：The Official Guide to the TOEFL(R) Test 4th Edition (TOEFL 公式問題集)

TED

BBC iPlayer

講義・テーマ：

1, 2 回目：英英辞書の使い方を学ぶ

日本人の多くが、英和辞書を用いることで、日本語を介して英語を理解しているため、英語を英語で理解するための練習として、既に意味を日本語で理解している単語を英語で説明する練習を行い、その後、それらの説明した単語の意味を英英辞書を用いて改めて、理解することで基礎単語の理解を英語により行なう。本授業を通じて、日常的に分からない単語に遭遇した時、英英辞書で調べる習慣をつけることが期待できる。

3, 4 回目：英語をシャワーのように聞き流すための基礎力を養成する

ネイティブスピーカーが幼少期に行なう Listening 能力を高める方法を実践することで、英語の音を聞き分ける基礎力が身につくと思われる。よって、米国等の保育園、幼

稚園で使用されている Phonics song や nursery rhymes を何度も聞き取り、繰り返し発音することで、英語の音に慣れるようにする【11】。英語の音を日本語を介して理解しないようにし、そのまま聞き取り、音やリズム及び文章のパターン等を耳と口で覚えるようにする。

5, 6 回目：英語をシャワーのように聞き流す練習をする

TED や BBC iPlayer のような無料のリソースを利用し、90 分ひたすら聞き流し、適度にリラックスしながら、英語を聞く練習を行なう。この際、スクリプトを見ないで、英語を聞き続けるため、英語を英語で理解し、文字からではなく、音から理解する練習を行なうことができる。

7, 8 回目：TOEFL 公式問題集の Listening 問題を解く

数分間の音声を集中して聞き取り、問題を解く練習を行なう。この際に日本語を介さず、英語としてそのまま理解するようにする。1 つの音声を繰り返し聞くことや、ディクテーション（聞いた音をそのまま書き取る練習）、シャドーイング（聞いた音を聞いた直後に発音する練習）を通じて、TOEFL 問題の音声 が 100% 聞き取れるようにする【12】。

9, 10 回目：長時間継続して話す練習を行なう

2 人 1 組に分かれ、長時間話す練習をする。文法の誤りや表現の誤り等を気にしていると、正しい英文を考えることに気を取られ、流暢に話すことができなくなるため、話す時は、思ったことを相手に伝えることに集中する。但し、聞き取る側は、相手が伝えようとしている内容を理解することに努めると共に、よりよい表現や、文法の誤り等を、記録し、会話終了時にまとめてフィードバックする。話す都度、フィードバックを行なうと、話している側の集中力が途切れることが懸念される。

11, 12 回目：文法等の誤りがない正しい文章を話す能力を養成する

何名かの受講者に事前に課題を与え、受講者全員の前で課題に対する自身の意見を述べてもらう。発表者は、自宅で自身の誤り等をセルフチェックしたうえで、準備を進める。また、その他の受講者は、発表者の意見を注意深く聞き、文法の誤り、より適切なボキャブラリーや表現等を提案する。

13 回目：TOEFL 公式問題集の Speaking part1 及び 2 の問題を解く

2 人 1 組に分かれ、各チーム交互に 15 秒準備をし、45 秒で話す練習を行なう。その後、各チーム、2 人で協力し、より良い解答案を作成し、発表する。

14 回目：TOEFL 公式問題集の Speaking part3 及び 4 の問題を解く。

各自が IC レコーダーを持参し、本番のように全員で問題を解き、各自の解答案を録音する。その後、2 人 1 組に分かれ、互いの解答案を聞き、文法の間違い、気付いた点等を共有し、互いに解答案の修正を行う。その際、互いに点数を付け合い、アクティブラーニングの形式で授業を進める。

15 回目：TOEFL 公式問題集の Speaking part5 及び 6 の問題を解く。

各自が IC レコーダーを持参し、本番のように全員で問題を解き、各自の解答案を録音する。その後、14 回目と同様にアクティブラーニングの形式で授業を進める。

7. おわりに

日本の英語教育では、多くの時間を **Reading** 及び **Writing** に割くことが一般的となっているが、TOEFL の試験の特徴及びインタビュー結果から、最も重要かつ、初めに習得すべき能力は **Listening** 能力であり、他の能力は、**Listening** 能力を土台としていることが分かった。英語ネイティブスピーカーが幼児期に、大量の **Listening** のシャワーを浴び、**Listening** 能力の習得後、**Speaking** 能力を養成していく課程を参考に、6 章で提案したシラバスを実施することで、日本人の **Listening** 及び **Speaking** の能力向上が見込まれ、これらの能力を土台とする **Reading** 及び **Writing** 能力の向上にも寄与することで、総合的な英語力が養成されることが期待できる。

謝辞

本レポートの作成にあたり、多くのご指導・ご助言をいただいたサンフランシスコ研究連絡センターの皆様及びインタビューを快く引き受けて下さった皆様に御礼申し上げます。

また、このような貴重な研修の機会を与えて下さった鳥取大学の関係者の皆様、日本学術振興会の関係者の皆様に、心から感謝申し上げます。

参考文献

- 【1】 https://www.nikkei.com/article/DGKDASDG24H1H_U4A021C1EA2000/(2018年2月7日アクセス)
- 【2】 <http://www.gradschool.jp/features/english/score.html>(2018年2月7日アクセス)
- 【3】 <https://www.cieej.or.jp/toefl/toefl/toefl-ibt.html>(2018年2月7日アクセス)
- 【4】 <https://www.nichibeieigo.jp/course/toefl/toefl.html>(2018年2月7日アクセス)
- 【5】 ETS TOEFL: https://www.ets.org/s/toefl/pdf/94227_unlweb.pdf(2018年2月7日アクセス)
- 【6】 Benesse: <http://www.benesse-glc.com/special/toefl/165>(2018年2月7日アクセス)
- 【7】 Tri-District English as a Second Language Curriculum (2018年2月7日アクセス)
http://www.riveredgeschools.org/pdf/curriculum/ESL_curriculum.pdf(2018年2月7日アクセス)
- 【8】 An English Language Arts Curriculum Framework for American Public Schools: A Model(2018年2月7日アクセス)
http://www.uaedreform.org/wp-content/uploads/2000/01/Stotsky-Optional_ELA_standards.pdf(2018年2月7日アクセス)
- 【9】 Middle School ESL Curriculum: Levels 1 & 2(2018年2月7日アクセス)
- 【10】 https://www.jawhm.or.jp/ryugaku/ryugaku_eng.html(2018年2月7日アクセス)
- 【11】 Beginning English Curriculum Grades 5-10(2018年2月7日アクセス)
<https://photos.state.gov/libraries/turkmenistan/868986/pdf/BeginningEnglishCurriculum.pdf>(2018年2月7日アクセス)
- 【12】 ディクテーションとシャドーイングによる指導法が聴解力に与える効果(2018年2月7日アクセス)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/let/43/0/43_KJ00007040053/_pdf/-char/ja

米国大学における Institutional Research(IR)

サンフランシスコ研究連絡センター

高橋 宏輔

1. はじめに

近年、日本では大学における Institutional Research (以下 IR)が注目されている。2012年に国公立大学 783 校を対象に実施された文部科学省先導的の大学改革推進委託事業『大学における IR の現状とあり方に関する調査研究』(東京大学)の調査結果を参照すると、IR 組織の設置状況について、「IR 名称の組織がある」(9.9%)と「IR 名称はないが、担当組織がある」(15.4%)は合わせて全体の約 25%となっている。「全学レベルの組織がない」割合は 69.1%を占めているが、IR 組織を設置していない大学のうち、設置に関して、「検討中」が 36.1%となっており、IR 組織の設置が計画の中に組み込まれつつあることがうかがえる[1]。その関心の高さは、『IDE 現代の高等教育 No.586・12月号』や『IDE 現代の高等教育 No.528・2-3月号』など、教育関係書籍で特集されていることにも見受けられる。

IR はもともとアメリカの大学で 1960 年代から発展したものであるが、日本の大学においても IR 活動の実践への取り組みも散見されるようになった。しかしながら、大学における IR とは何かについては、その最初の創設国であるアメリカ合衆国でも、様々な定義があり、実践活動も多様である。このことが、日本において、教育政策関係者や大学関係者間で IR について、共通の理解がなく、混乱が生じている原因になっている[2]。

2016 年 2 月に中央教育審議会・大学教育部会によってまとめられた『大学運営の一層の改善・充実のための方策について』では、「大学運営の高度化に伴い新たに必要となる専門的業務を担う体制の整備」の中で、社会の変化の中で大学運営の高度化を図っていくための具体例として、IR における教員、事務職員の垣根を越えた専門的な取り組みが必要であることが述べられている。しかし日本の大学には、このような専門性をもったスタッフはあまりいない[2]。教員は教育・研究を中心としており、実務的な IR 活動とりわけ自大学の IR 活動に参加している例は少ない。他方、職員は、司書や経理などを除けば、数年で異動する例が多く、専門性を持った専門職スタッフは、これまであまり重要と考えられてこなかったし、その育成もされてきていない。このため、IR 担当者(IRer)をどのように雇用し、育成するかは大きな課題となっている。また、多くの大学では、こうした専門性を持ったスタッフを外部資金によって雇用している。このため、身分が不安定で、IR 活動の安定性や継続性に問題がある。

本報告書では、米国と日本の大学における IR の現状の文献調査、米国の大学・関係機関、研究者へのインタビューを通して、日本の大学における IR 活動向上、特に IR 担当者(IRer)の人材確保・育成に関する考察を述べることを目的とする。

2. 米国における IR

2.1 IR の定義

定義は IR 発祥の地である米国においても多様であり、その実態も大学により著しい差異がある。IR の初期には、データ収集・分析という点が強調されたが、現在ではそれにとどまらず、戦略計画の策定や、大学の変化を促進する役割などと、定義も広がっているとされている[2]。IR の全国協会である Association for Institutional Research(以下 AIR)は、「(組織としての)大学の理解、戦略、運営の改善につながる研究」(researching leading to improved understanding, planning and operating of institutions of postsecondary education)と定義している[3]。

Volkwein(1999)は、表 2-1 のように、IR の目的を教育機関の内部改善と外部への説明責任の軸と管理的組織的対アカデミック専門的の軸により 4 タイプに分けている[4]。ただし、アメリカの大学は、必ずしもこのモデルで示された IR の機能と役割を果たすための組織を有しているわけではない[2]。

表 2-1 Volkwein による IR の四類型

	目的と対象者	
組織の役割と文化	改善のための形成的内部的	累積的外的—説明責任のため
管理的組織	機関の記述—情報の組織としての IR	最良のケースの提供—スピンドクターとしての IR
アカデミック専門的	他の選択肢を分析—政策アナリストとしての IR	効果の公正な証拠を提供—学者研究者としての IR

(出典)Volkwein 1999.p.17.

2.2 業務

本田(2011)[5]は米国の IR の一般的な業務として、大学の概要(Fact book)作成、学内外への報告業務、適格認定(Accreditation)対応、入学と在籍の分析、学習成果の測定、学生調査、戦略計画策定、学内コンサルティングを挙げている。また、浅野・本田・鳶田(2012)[6]においては、規模、設置形態等の属性の異なるアメリカの 5 つの大学におけるインタビュー調査に基づき、「通常—臨時」、「学内—外部」という分類軸を用いて、IR 部門における主要業務を表 2-2 のように整理している。

表 2-2 米国の IR の主要な業務

	通常業務	臨時業務
学内業務	・ 在学者管理の分析 ・ Cohort(入学年次別)分析 ・ Retention(継続在籍率)分析 ・ 卒業率に係る分析 ・ 履修コースの設定及び登録状況 ・ 学生の満足度調査 ・ 学内調査の設計・実施	・ 学習成果の測定・分析 ・ 財務分析及び収支予測 ・ 教員の配置及び給与に係る分析 ・ 戦略(事業)計画 ・ 教育プログラム(コース)の評価 ・ 外部評価 ・ 内部コンサルティング ・ ベンチマーク
外部への説明責任	・ 学生納付金に係る情報収集・分析 ・ 大学年鑑 ・ 主要業績評価指標 ・ クラスサイズ分析 ・ 機関報告書 ・ 認証評価報告書 ・ 連邦の高等教育機関情報 ・ NFS データ収集	・ 補助金団体への報告書 ・ 大学ランキング・データ ・ その他の機関情報

(出典)浅野・本田・寫田(2012)、日本高等教育学会第 15 回大会、報告資料。

柳浦(2009)[7]は IR の仕事のサイクルを以下のように集約している。

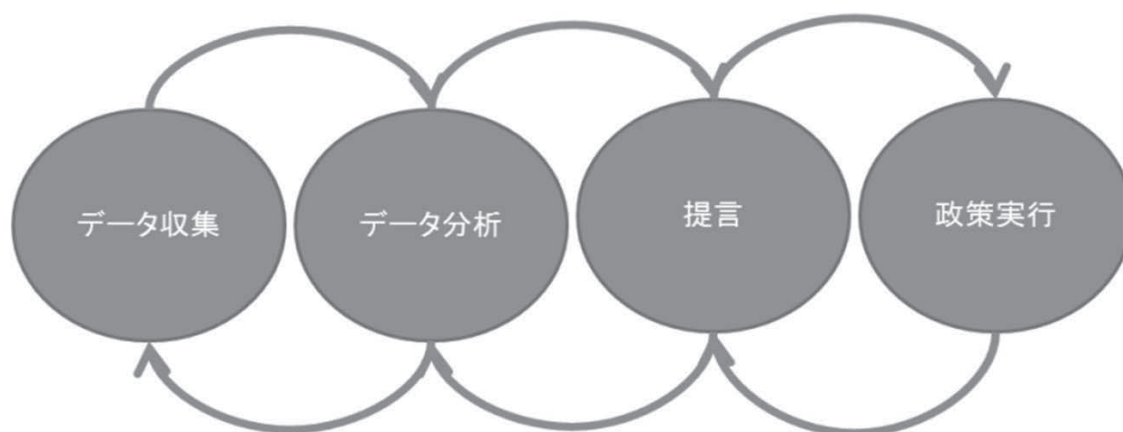


図 2-1 IR の仕事の流れ

(出展)[7]柳浦猛「アメリカの Institutional Research とはなにか？」『国立大学財務・経営センター研究.報告』2009 年

データ収集と言ってもその定義は一定ではない。またデータの種類によってもその収集方法は異なってくる。具体的には、データの種類は以下のものに分類される[7]。

- ・ 学生データ(性別、生年月日、住所、学部、履修科目、成績など)
- ・ 科目データ(教員名、科目名など)
- ・ 管理データ(大学の運営上集めなければならないデータであり、給料等といった従業員の個人情報、土地建造物に関する情報など)
- ・ 財務データ
- ・ その他(学生満足度調査や教授に対するアンケート、受講者アンケート、卒業生調査等)

また、柳浦(2009)[7]は、分析作業こそ IR の本領であり、一般的には報告・リポート(Report)と研究(Research)に分けられるとして、以下の通り整理している。

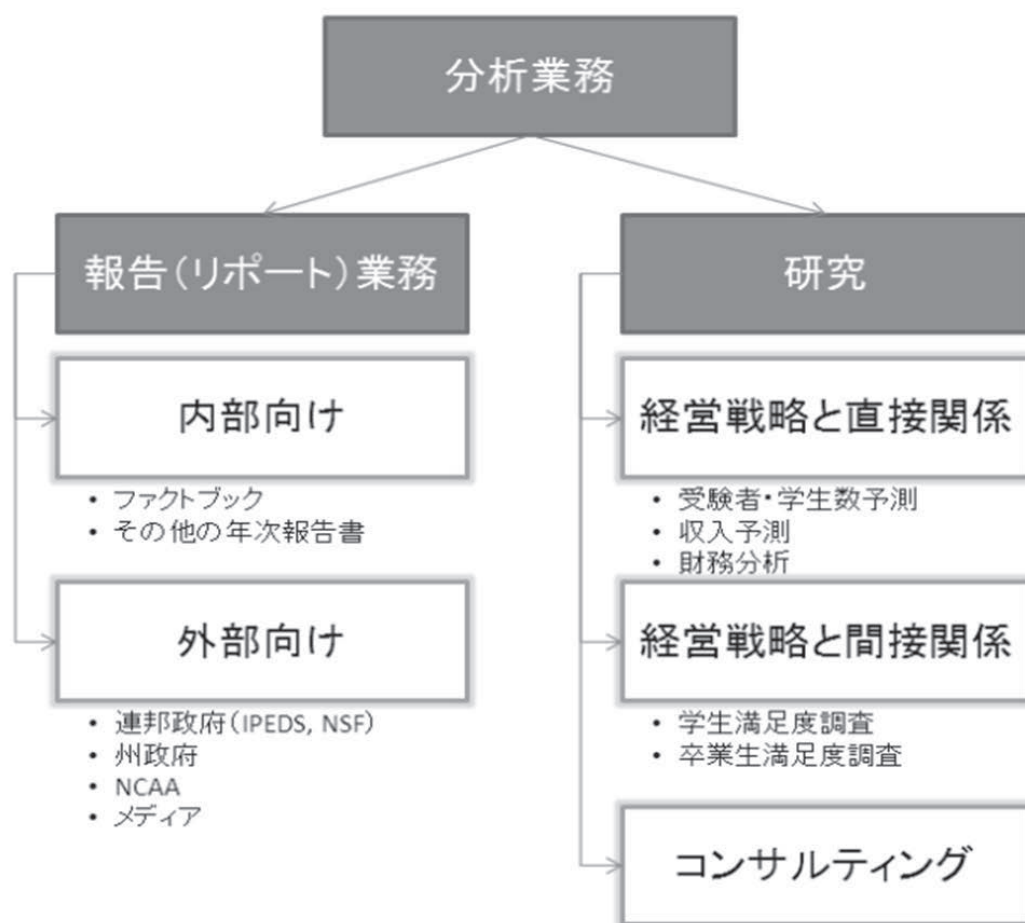


図 2-2 分析業務一覧

(出展)[7]柳浦猛「アメリカの Institutional Research とはなにか？」『国立大学財務・経営センター研究報告』2009 年

2.3 発展の経緯

アメリカにおける IR の発展を語るうえで欠かせないのが、米国 IR 協会(Association for Institutional Research, AIR)の存在である。当協会は 1965 年に設立され、米国のみならず、世界各国の高等教育機関に所属する 4000 人強の IR 担当者が加盟する組織である。主な活動としては、年次大会の開催、学術雑誌等の刊行物の発行、IR 担当者向けの研修事業等を展開しており、IR 業務に従事する際に要される学術的及び実践的知識の発信と普及に大きく貢献している。

その手段の一つとなっているのが、約 10 年周期で編纂している IR 担当者向けのハンドブックである。初版は 2001 年に発刊され、当時の年次大会の 7 つの分科会(エンrollment・マネジメント、アセスメント、教員という資源、計画・政策、資源管理、IR の理論と実務、IR のツールとテクニック)に合わせて章立てされている[8]。

第一章では IR の歴史の概観がまとめられている。IR の理論および実践面の発展において重要な役割を果たした研究者とその功績、及び IR の普及において重要な役割を担っている米国 IR 協会(AIR)創設の経緯が示されている。ごく初期の IR は現状の日本の大学同様、自己点検・評価の一環として実施されていたが、その後、連邦及び州政府からの厳しい要望への対処や予算削減に対応できる効率的な大学経営が求められ、執行部の意思決定を支援できる精度の高いデータの活用が不可欠となった。この過程で IR の重要性が徐々に認識されるとともに、実務者の間では変化する新たな要望に応じていくために、彼らが一堂に会して、それぞれの経験を共有しながら、新たな知見を創出していく機運が高まった。その先駆けとなったのが、1960 年にフロリダ州タラハシーで 1 週間にわたって開催された「IR に関する学会」である。ここを起点に、その後 5 回にわたる全米 IR フォーラムが開催され、1965 年の米国 IR 協会の創設につながった。そして、米国 IR 協会傘下の地域、州レベルの下部組織、さらには米国以外でも下部組織が編成され、現在に至っているとしている。

2.4 大学情報公開システム

米国のアメリカの大学情報収集公開システムについて、小林(2012)[2]は以下の通り紹介している。

IPEDS

連邦政府レベルで、大学に関する調査統計情報を提供しているのは、全米教育統計局(National Center for Education Statistics, NCES)で、NCES は様々な教育に関する統計や調査を実施する連邦教育省下の組織である。こうした NCES の様々なデータの中でも個別高等教育機関に関しては、「中等後教育統合データシステム」(Integrated Postsecondary Education Data System, IPEDS)が最も網羅的なものである。日本でいえば文部科学省の「学校基本調査」にあたるものである。しかし、約 6、700 の個別高等教育機関の学生数・教員数・学位取得・継続率・卒業率などの機関特性の他、授業料や学生支援や財政についても個別高等教育機関のデータがすべて公開されているという点が大きく異なる。

IPEDS は膨大なデータ量のため、一般の志願者や家庭では有効な情報を取り出すことが難しい。個々の高等教育機関は自己の IPEDS データをすべて公開しているわけではない。このため、IPEDS ホームページには、カレッジ・ナビゲーターというホームページがあり、ここで個別高等教育機関について、所在地・学生数・授業料・奨学金・卒業率・取得可能学位など基本的な情報を得ることができる。

コモン・データ・セット

コモン・データ・セット(Common Data Set, CDS)は、大学に関する基本的な情報を、統一したフォーマットで提供するもので、大学と出版業界とりわけランキングや大学情報提供雑誌などが協力して推進しているものである。大学情報を求める情報産業と公開データの作成に膨大な労力を費やしてきた大学が、統一フォーマットを作成することで、お互いの利益を図ろうとする試みである。大学以外では、カレッジボードと US ニュース・アンド・ワールド・レポートとピーターソンが出版側を代表している。

コモン・データ・セットに含まれる情報は、大学所在地・設置者・共学などの大学特性、学期制・授与学位・学位取得数、在学者数・卒業率・継続率、志願者数・合格者数・入学者数・アドミッションポリシー、望ましい高校での履修科目・選抜基準(GPA,SAT,面接など)・新入生の SAT 得点、学費・学生生活状況(クラブ参加率・通学生比率など)、学生支援(平均奨学金額・奨学生率など)、教員・クラスサイズなど、きわめて多岐にわたる。特に入試や奨学金に関しては、非常に詳細なデータが求められている。しかし、個々の大学はこのすべてのデータを公開しているわけではない。なお、上記のデータの中には、IPEDS などのデータがそのまま掲載されているものも多い。

説明責任のボランタリー・システムとカレッジ・ポートレート

カレッジ・ポートレート(College Portrait)は、公立大学の情報提供システムで、主として志願者を対象としている。説明責任のボランタリー・システム(voluntary system of accountability)の下位システムである。これからわかるように、大学の説明責任を果たすことを目的としている。アメリカ州立大学協会(the American Association of State Colleges and Universities, AASCU)とアメリカ公立ランドグラントカレッジ協会(the Association of Public and Land-grant Universities, APLU)がスポンサーで、約 300 の大学が加盟している。カレッジ・ポートレートで、主に提供される情報は、学費・卒業率など他の情報提供と同じものの他、学生生活の経験(満足度など)・学習成果(アウトカム)・付加価値など、独自のものを提供している。

2.5 データコンソーシアム

アメリカには大学情報の交換のための組織がきわめてよく発達している。その理由は、自己の大学のパフォーマンスと実践を理解するために、同じような大学と比較するためである。これらのデータの比較により、一般的な大きな状況の変化、経済状況、国内外の環境の変化のなかで、自己の大学のパフォーマンスを考慮することが可能になる。

米国のアメリカのデータコンソーシアムについて、小林(2012)[2]は以下の通り紹介している。

大学情報の交換組織のうち、会員制でクローズドな組織を大学情報交換コンソーシアムと呼ぶことにする。コンソーシアムは、会員のみで完全にデータ交換をするものであり、大学情報の公開を目的とするものではない点に注意する必要がある。また、こうしたコンソーシアムは、誰を会員にするかを会員間で決定するという点でもクローズドな組織である。

AAUDE

アメリカ大学協会(American Association of Universities, AAU)は、加盟校のデータを相互に交換する組織としてアメリカ大学協会データ交換(American Association of Universities Data Exchange, AAUDE)を 1973 年に創設している。主に交換される情報は、加盟校間で共通の関心事である、学生の特性・入学者の特性・奨学金と学費・学生生活経験・資源(教員給与・職員・施設など)・成果(学位取得・卒業後の進路など)など 30 あまりのセットで、すべてのデータは完全に公開されているのではなく、加盟校の間でのみ交換される。データの定義も加盟校間で決定し、定期的に収集交換される。それらの中には、一時的なものや特別な問題に関するものもある。

Consortium for Student Retention Data Exchange, CSRDE

Consortium for Student Retention Data Exchange, CSRDE は、1994 年にオクラホマ大学をベースに創設された。学生の修了を助けるために、必要な情報を交換するコンソーシアムである。会員数は約 660 校となっている。4 年制大学と 2 年制大学が加盟している。特に卒業率や継続率(retention rate)の交換に特徴がある。データを提出した大学は、継続率や卒業率に関するベンチマークを含むカスタマイズされた総合的なレポートをコンソーシアムのオフィスから受け取ることができる。こうしたデータは PEDS 等には含まれていない。

これら以外にも多くの地域の大学コンソーシアムや特定の領域の大学や高等教育機関のコンソーシアムがある。ほとんどのコンソーシアムはオフィスを持ち、活動の拠点としている。また、データは相互に交換されるのではなく、共有あるいはピア校とベンチマークされる。単なるデータ交換だけでなく、分析がなされている。また、ワークショップや総会などで、情報交換の機会が提供されている。

2.6 米国の IR に関係する中間組織

2.6.1 米国 IR 協会(AIR)

アメリカにおける IR の発展を語るうえで欠かせないのが、米国 IR 協会(Association for Institutional Research, AIR)の存在である。(概要は 2.3 参照)

Web サイトでは、IR 担当者となるための大学院レベルの教育を提供している大学のコースが紹介されているほか、IR 担当者の求人情報まで掲載されている。また、IR の学術論文の紹介や関連するインタビュー、意見文、グッドプラクティスが紹介されており、常に IR に関する最新の動向を発信し続けている[3]。

2.6.2 米国 IR 協会(AIR)の IR 担当者向け研修事業

AIR では IR 担当者向けの年次会合、オンライン講座や対面式のワークショップを多数提供している。以下にいくつか内容を紹介する。

ANNUAL CONFERENCE (AIR FORUM) (年次会合)

IR、評価、企画などの部署で働く、高等教育専門家の世界最大の集会とされている。4 日間の会議には、高等教育の全分野からの同業者による 300 以上のプレゼンテーションと、意思決定のためのデータ使用をサポートする最新のツールとリソースを紹介する展示会が含まれている。会議に出席するためには AIR 会員となる必要がある。開催前に、AIR 主催のワークショップも開催される。

A HOLISTIC APPROACH TO INSTITUTIONAL RESEARCH (オンライン講座)

現在の高等教育におけるデータと情報に対する、増大し続ける需要を満たすために必要な基盤知識を提供している。6 週間のオンライン講座の中に、2 日間のメンターによる対面指導が含まれている。

NSF PUBLIC USE DATA COURSE (オンライン講座)

科学者やエンジニアの教育に関する National Science Foundation (NSF) の調査をピックアップしてレビューする。特に、米国の科学技術の状況に関するデータの入手・使用に関心のある高等教育関係者をターゲットとしている。

NCES DATA INSTITUTE (ワークショップ)

National Center for Education Statistics (NCES) のサポートにより、大規模なデータを使用して NCES のデータ編成と研究方法論を集中的に紹介する。

IPEDS WORKSHOPS (ワークショップ)

Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS) へのデータ提供者及び使用者のための 1 日の対面式ワークショップである。

2.6.3 カリフォルニア IR 協会(CAIR)の概要

カリフォルニア IR 協会(CAIR)は、カリフォルニア州の中等後教育に関連する機関において IR や企画に興味がある、または実際に担当している人々の引き合わせと活動促進を目的としている[9]。そのための活動として、IR 分野における情報と、意見交換のための年次会合を提供している。また、IR 担当者になるために学位やプログラムを修了しようとする人向けの奨学金(CAIR Samuel Agronow Scholarship)も提供している。

2.6.4 カリフォルニア IR 協会(CAIR)2017 年次会合

カリフォルニア IR 協会(CAIR)2017 年次会合(第 42 回)の概要を以下に紹介する[9]。

日時：2017 年 11 月 8 日～10 日

場所：Hilton Concord Hotel

テーマ：Plotting the Course: Showing the Way to Institutional Success

セッション・ワークショップの内容(抜粋)：

Interactive and Animated Data Vis for Decision Support, Insights, and Storytelling (Manor 氏、Quigley 氏 @UC Berkeley)

UC Berkeley では、インタラクティブでアニメーション化されたデータ・ビジュアライゼーションが、基本的な手段となっている。入学生分析から財務分析、卒業率、履修パターン、専攻の変更に至るまで、D3(Data-Driven Documents, NY タイムズが使っているデータ・ビジュアライゼーション)やマシン・ラーニングなどの技術を駆使してキャンパスの経営陣や世間に情報を伝えている。このセッションでは、特定のデータ・ビジュアライゼーションについて、いかに意思決定支援にフォーカスを当てているか、従来の IR 活動を補完しているかが説明された。

Automated Daily Analytics (Livingston 氏@UC Davis)

日々のレポートを作成するだけでなく、データを処理したり、整理したりするには、時間を効率的に使う必要がある。IR 担当者や研究者はすでに開発されているツールを用いて、これらの膨大な作業を、就業時間外に自動で行うことができる。このセッションでは、統計的ソフトウェアとタスクスケジューラ、ODBC、Excel、Box Sync、および Visual Basic を組み合わせて、日々のレポートを作成するワークフローを、IR 部門がどのように作成したか説明された。具体的には、毎朝午前 4 時 30 分に、データベースからデータを整理し、更新されたデータに対して分析を行い、午前 6 時までにキャンパスパートナーと共有する多数のレポートを作成するという。ほとんどのコマンドが 1 行であり、作り出されたデータの多くが年次報告書にそのまま使用可能である。これらの恩恵を受けるためには、プログラムの専門家である必要はなく、毎日のレポートを人的作業によって作り出す必要もない。

補足情報：

- ・参加者の氏名、所属(肩書)、連絡先は配布資料に公開されており、会合中はもちろん、後日のフォローアップも可能となっている。
- ・過去の会合の配布資料は CAIR の Web サイトで全て入手可能である。
- ・カンファレンスアプリも利用可能である。スケジュールや地図などの基本情報、参加者やプレゼンターとその発表概要、周辺のホテルやレストランの情報等を提供している。2018 年 2 月現在でもダウンロード可能である。
- ・2018 年度会合(第 43 回)は 2018 年 11 月 14 日～16 日に Wyndham Anaheim Garden Grove Hotel で開催予定である。テーマは『Institutional Research for Public Good』の予定である。

3. 日本の大学における IR

3.1 日本の IR の現状

劉(2012)は国公立大学計 783 校を対象に、「大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究」(2013 年 12 月 WEB 調査)を行なっている[2]。本調査研究では、IR について、日本の大学ではまだ共通の定義や活動の認識は成立していないのが現状であるとの前提にたち、本調査では IR の仮の定義として、「大学のミッションとその実現のための手段とりわけ情報収集と分析」として、IR と意識されずに実施されている大学の活動もあると考えられ、これらをできるだけ広く捉えようとしている。他方で、IR 関連組織を既に有している大学や IR 関係の組織を作ろうという動きもあり、これらについても現状を把握することとしている。さらに、大学の全学的な意思決定の在り方と IR の関連が不明であることが日本における IR の問題点であるとの関連から、これらについても現状を調査している。また、IR 活動にとって重要なデータの管理のあり方についても現状を把握することとしている。

以下に、主な調査結果を抜粋する。

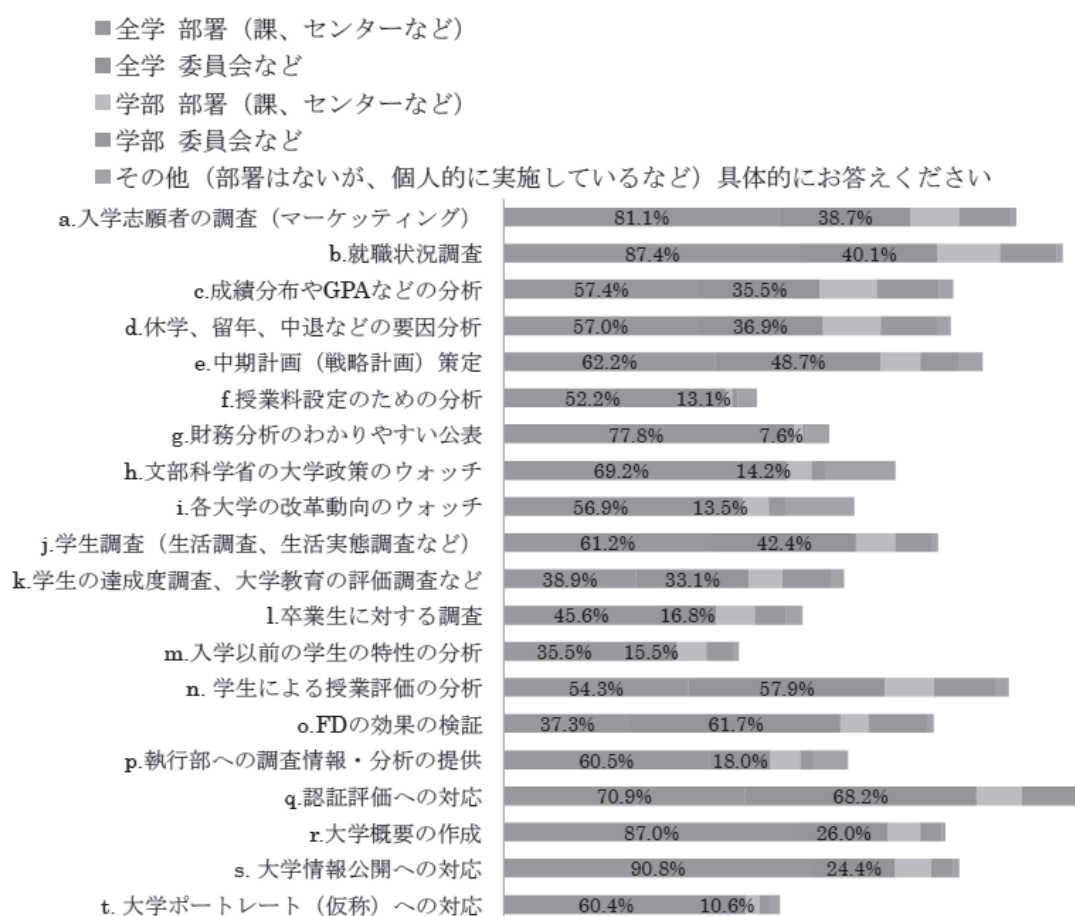


図 3-1 IR 活動及び IR 業務に対応する部署・委員会

(出典)劉(2012)『大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究』

図 3-1 からは、多くの項目で全学レベル・学部レベルでの部署あるいは委員会が IR 活動や分析に対応していることが分かる。一部の項目(「入学以前の学生の特性の分析」、「卒業生に対する調査」、「授業料設定のための分析」など)では全学レベル部署、全学委員会の対応の割合は比較的低いことが分かる。

IR 組織の有無については、「IR 名称はないが、担当組織がある」「IR 名称の組織がある」は 25.4%となっている一方で、「全学レベルの組織はない」69.1%と、まだまだ多い。

IR 組織を設置していない大学に聞いた質問項目であるが、「検討中」は 47.0%となっている。これに対して「検討していない」は 43.4%とほぼ同じ割合となっている。また、「その他」は、「研究教育開発センターが IR 組織の機能を持っている」、「未定」、「調査中」、「専属組織を置く人的余裕がない」、「設置が決定している」、「今後検討する予定」、「近々に設置の予定」、「H26 年度設置予定」、「H26 年度から IR 委員会の設置を決定済み」、「2014 年度にセンター組織を発足させる」などである。IR 組織の設置を検討していない理由としては、「予算的に困難である」ことが検討していない主な原因で 48.9%となっている。

IR 組織の専任職員数は最小 1 名、最大 13 名で、平均は 3.5 名である。兼任職員数は最小 1 名、最大 18 名で平均 3.9 名となっている。また、非常勤職員数は最小 1 名、最大 11 名で、平均 2.1 名となっている。専任教員数最小 1 名、最大 56 名、平均 4.6 名となっている。専任教員の最大数が 56 名と非常に多くなっているが、これはカウントの仕方によると思われる。兼任教員数は最小 1 名、最大 15 名で、平均 4.6 名となっている。非常勤教員は、最小 1 名、最大 69 名、平均 14.6 名となっている。最大の教員数が 69 名と非常に大きいのもカウントの仕方によると思われる。

IR 組織設置の目的としては、「教育改革の成果チェック」66%、大学評価への対応 62.2%、「大学経営上の必要性」57.1%、「学生への支援」48.1%、「大学の説明責任を果たすため」38.5%となっている。

IR 組織の活動内容が学内にどの程度周知されているかということに関しては、「よく知られている」、「どちらかと言えば知られている」が合わせて 60.8%に対し、「まったく知られていない」、「どちらかと言えば知られていない」が合わせて 39.3%となっている。

全学的意思決定プロセスへの関与程度については、「よく関与している」、「まあ関与している」は合わせて 64.2%に対し、「まったく関与していない」、「あまり関与していない」は合わせて 35.8%となっている。

さらに、劉(2012)[2]の調査結果をいくつか以下に抜粋する。

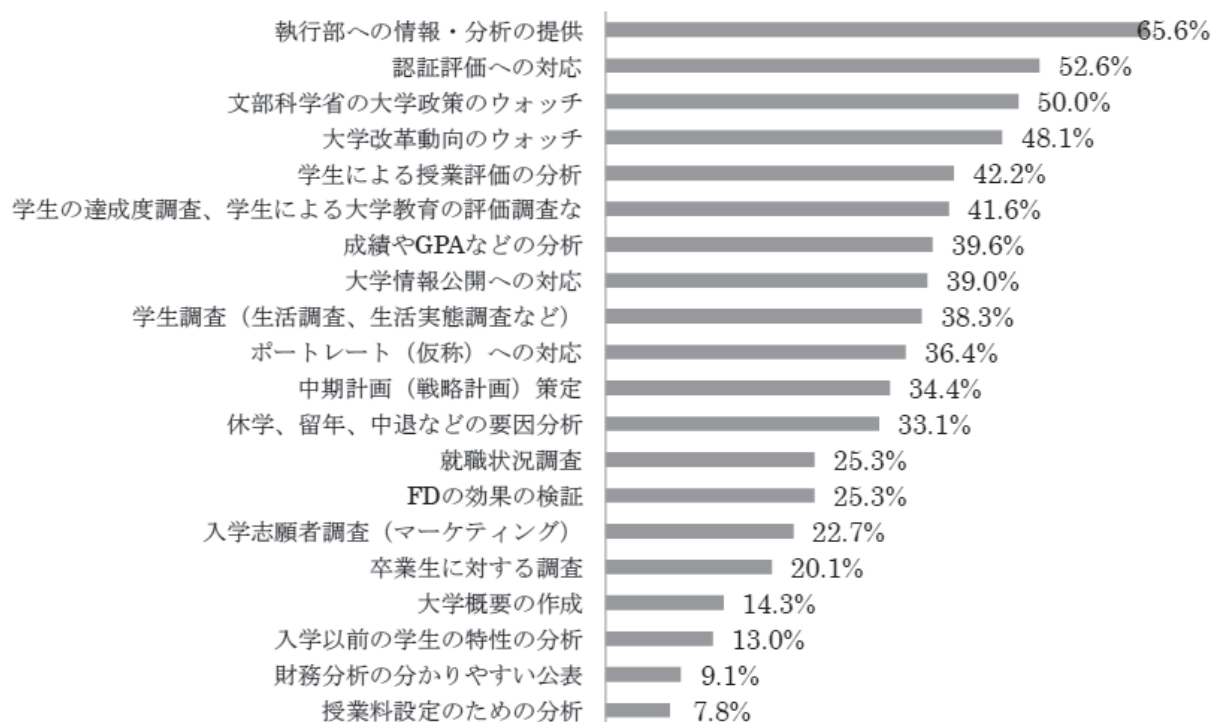


図 3-2 IR 組織の担当業務

(出典)劉(2012)『大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究』

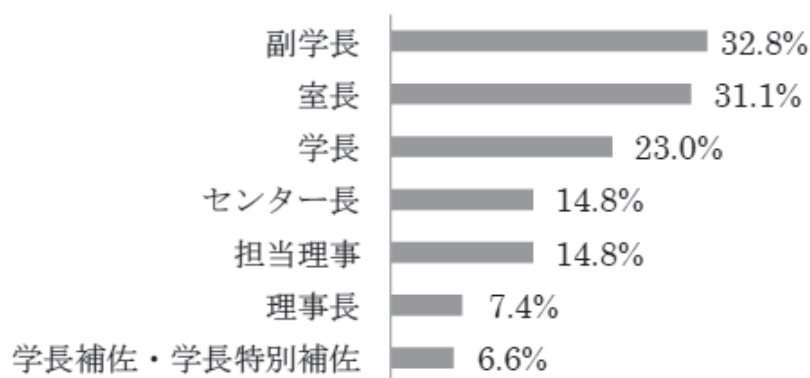


図 3-3 IR 組織の長

(出典)劉(2012)『大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究』

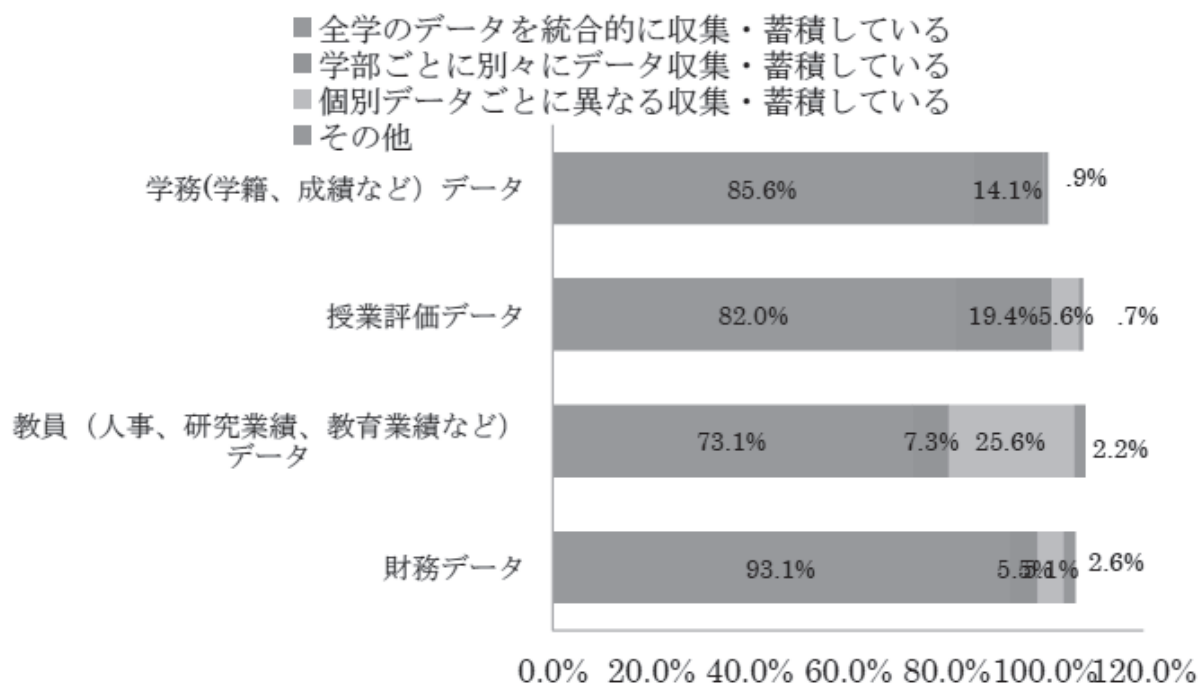


図 3-4 データの収集・蓄積状況

(出典)劉(2012)『大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究』

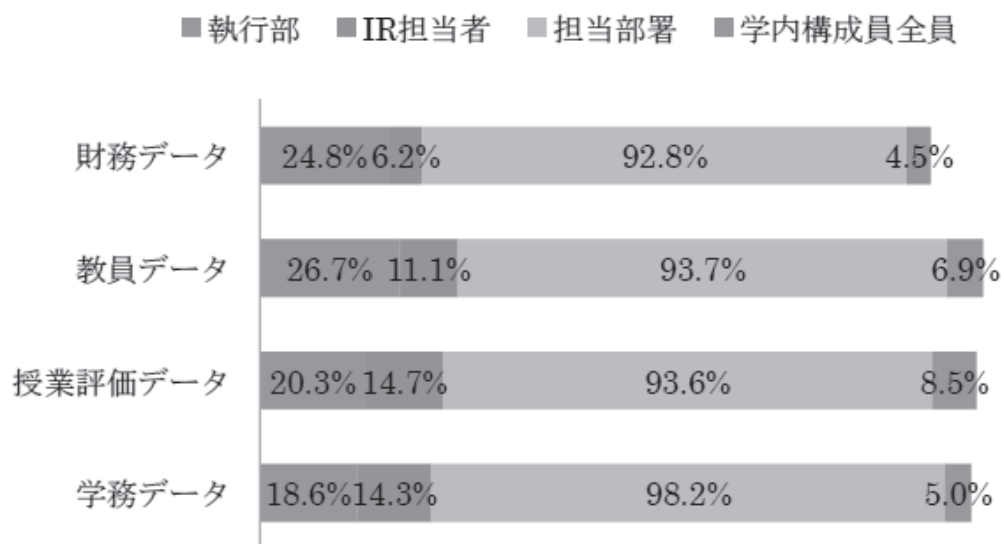


図 3-5 データへのアクセス権限

(出典)劉(2012)『大学のインスティテューショナル・リサーチ(IR)に関する調査研究』

3.2 課題

小林(2014)[2]は日本の大学の IR の課題として、以下の点を指摘している。

- ・大学情報の公開は米国や韓国に比べて大きく遅れをとっている。2011 年の大学情報公開の義務化で、ようやく 9 項目の大学情報の公開が義務化されたが、これらはほとんど教育に関する情報に限定されている。
- ・米国と比して、日本は評価や教学に重点を置いているものの、財務や戦略的計画(中期目標)との関連があまり見られない。
- ・データへのアクセス権限が担当部署に限定されている場合が多く、全学レベルのデータ分析が困難である。
- ・IR 担当者をどのように雇用し、育成するか。多くの大学では専門性を持ったスタッフを外部資金によって雇用しているため、身分が不安定であり、IR 活動の安定性や継続性に問題がある。
- ・IR に関する学会やデータコンソーシアムなどが充実していない。

小湊(2016)[7]は大学評価コンソーシアムの活動の中での議論や作成した報告書の内容を元に IR 担当者が抱える課題を以下の通り整理している。

1)組織の位置付けや活動目的に関する課題

活動目的が不明になるということ。理由は 2 つある。一つ目は、ある領域についてデータを集めてみたは良いものの、どのように分析を行い誰に何を報告すれば良いのかが明確になっていないこと。二つ目は IR 室自体が具体的にどのような活動をすれば良いのか漠然としているということ。

2)データ収集と管理に関する課題

日本の大学では業務システムが多くの部署で導入されており、さらに学部をはじめとした部局内部で管理されているデータもあり、現場の目的に合わせてデータが分散的に管理・運用されている実態がある。しかし分散しているデータを効率よく収集する仕組みがほとんど整っていない。そのため複数の部署からデータを収集しなければならない評価や IR の担当者は、まずデータの収集でつまづくことになる。

その課題へ対処するために多くの担当者が考えるのが、データベースの整理であった。今でもこの傾向は散見されるが、近年データベースの整備だけではデータ収集がままならないことが、現場でも認識され始めている。というのも、自身の業務に直接は関係しない評価や IR のためにデータを整理し提供することは、他部署の作業量を増加させる。また何にどういった形で提供されたデータが使われるのかフィードバックが無い、あるいはデータ定義が正確になされない中でデータ提供だけが要請されるといった状態になり、協力が得にくい状況があるためである。また活動目的が明確でなかったりすると、格納するデータそのものが頻繁に変更・追加されたりする。実際データベースやシステム設計ベンダーからは、「データ分析を行なうシステムを導入する際、具体的なイメ

ージが無いまま導入したいと言う場合が多く、余分なコストがかかる。また、導入後に大きな仕様変更が発生することがある」といった声が寄せられている。

3)個別の技術的課題

データカタログやファクトブックの作成方法、調査設計の方法や観点、分析手法などが挙げられている。

4. 米国大学担当者へのインタビュー調査

4.1 カリフォルニア大学バークレー校

回答者：Malcolm Quon 氏(Academic Program Review Analyst)

Andrew Eppig 氏(Equity, Inclusion, and Diversity Research Analyst)

部署名：Office of Planning and Analysis

組織位置づけ：Office of the Vice Chancellor of Finance(財務担当副学長)の直下

スタッフ数：11 名

大学概要：

1868 年に創立された州立大学であり、アメリカを代表する研究大学の 1 つである。10 大学からなるカリフォルニア大学システムの中で最も古い歴史を持つ。バークレー校には 14 の学部があり、学生数は 38,000 人を超える。ここ数年 U.S. News & World Report の The Top Public Schools で 1 位に輝いている。

インタビュー概要：

Q.Web からの情報からだ、データを集めるのみならず、分析して経営陣の意思決定のサポートをしているという理解でよいか。また、経営陣から意思決定のコンセンサスをとることに困難は感じないか。

A.分析されたデータに基づいた経営陣の意思決定のサポートまでが私たちの役割である。日本では最近政策も相まって IR が普及してきたのだと思うが、米国では 50 年以上の歴史があり、IR という考え方への信頼は既に構築されているので、経営陣への意思決定のサポートを行なうにあたり、特別に困難に感じることは少ない。また、これまでは内部外部への報告業務が主だったが、経営戦略やコンサルティングのような業務へと大きく言えば変わってきている。

Q.データ分析の依頼がくるのか、それとも自ら分析結果を売り込むのか。

A.両方ある。定期的に分析結果の周知活動を行なうことで、部署の信頼感を高める効果も狙っている。信頼感を高めるには、よく言われていることだと思うが、コミュニケーションの積み重ねが大切である。

Q.どのようにデータ分析スキルを磨いているか。

A.基本的には業務をやりながら。コンピュータ言語やデータ・ビジュアライゼーションに関しては、バークレー校の中でもクラスが開講されており、自分のスキルに合わせて積極的に参加している。

Q.スタッフにはどのようなバックグラウンド(学位、専門など)があるか。

A.スタッフのバックグラウンドは多様である。もちろん統計学・分析の専門家もいるし、高等教育が専門の人もある。(Quon 氏は言語学、Eppig 氏は物理学が専門。言語学はコンピュータ言語を理解するのに役立つし、物理学には統計学・分析の要素を含むとのこと。)日本では心理学や高等教育の修士号を持つものが IR 担当者となることが多いと言われているそうだが、IR 担当者の育成・確保に関して、バックグラウンドの面からは決して悲観することはない。

Q.人材不足に直面する事は無いか。

A.カリフォルニアや、サンフランシスコベイエリアという地域で言えば、データアナリストの人数という意味で人材はかなり豊富である。しかし、優秀な人材は、シリコンバレーに代表される一流企業と常に取り合いとなっているため、優秀な人材の確保は課題である。



(中央左：Quon 氏、中央右：Eppig 氏)

4.2 ノースカロライナ州立大学

回答者：Nancy Floyd 氏(Director of Institutional Analytics)

部署名：Office of Institutional Research and Planning

組織位置づけ：Senior Vice Provost が部署のトップ

スタッフ数：13

大学概要：

1887年に創立された州立大学である。10の学部があり、学生数は33,755人。政府の研究助成金の割り当て金額で常にトップ5にランクインするなど、全米の大学の中で最上位に位置する名門州立大学として知られる。

インタビュー概要：

Q.部署の役割は何か。(データを集めるに留まるか、分析して意思決定支援を行なっているか)

A.これまではデータ分析の依頼に基づいて業務を行っていたが、これからはデータ分析に基づいた提案をしていくことを検討している。ステークホルダーには、内部外部問わず、常にデータの提供をすることを心掛けている。

Q.スタッフにはどのようなバックグラウンド(学位、専門など)があるか。

A.統計学の博士号取得のためのコースを修了した弁護士、大学ファクトブックを作成した経験がある元人事マネージャー、林業の学位を持った、長年にわたって学部生入学を担当していたスタッフなど多岐に渡っている。特定の分野(統計学やコンピュータなど)の経験というよりは、高等教育分野での経験が求められると考える。

Q.どのようにデータ分析スキルを磨いているか。

A.基本的には業務をやりながら磨いている。関連の研修にスタッフを送ることもしている。

Q.人材不足に直面する事は無いか。

A.他の二つの大規模な大学、連邦政府の請負業者、その他の研究機関や Research Triangle と呼ばれるエリアが密集しているため、常に優秀な人材の奪い合いが起きている。

Q.データを集める時に、教職員からどのようにして理解・協力を得ているか。(日本では日常業務に加えてデータ入力 of 要請があると、反発されることもあるが。)

A.反発を感じるのは日本と同じであるが、特定のデータに関しては、不変のポリシーがある。例えばノースカロライナでは、コース終了時の満足度調査に対する学生の回答は教員の人事記録となっているため義務付けられている。そのデータがどのように扱われるかを規定するプライバシー規則の対象となっている。また、データ収集に対する反発の問題が発生した時に、教員が解決策を議論し、問題を解消するための委員会を数多く持っている。私たちの部署は教員に多くの情報を提供しようとするので、共生関係と言える。

Q.実際にはどのようにデータを集めているか。

A.2016年の春から、フラットファイルのデータを実際に構築していない。これは珍しいことではないかと思う。まず生のデータは外部のシステム(People Soft)に入る。次にIT技術によって自動的にレポートを作る機能を持つ学生情報システム(SIS: Student Information Systems)にデータが整理される。さらに夜間に UNC システム(University of North Carolina System: ノースカロライナ州の大学のデータを収集している)に送られる。これらのデータの流れの工程を編集する作業は、主に技術職員と連絡

を取りながら学生情報システムとコードを調整した後、出来上がってくるものをいくつかのチェック項目で調べる。(加えたはずのある手順がきちんと反映されているかなど)。イメージは配管業者ようで、多くのコードとデータ入力から最終的に出来上がってくるものを見る。システム内のどこに何が起きているのか把握しなければならない。

5. おわりに(日本での IR 活動の向上に向けての考察)

まず根本的な問題として、IR 担当者の獲得・育成が最も重要な課題だと考える。今回のインタビュー調査からは、担当者のバックグラウンドとしては、分析やコンピュータシステムの専門家というよりも、高等教育の経験の方が重視されているという結果だった。これは Terenzini(1999)[10]の IR の業務を遂行するためのスキルは、組織内部事情に対する理解度があつてこそ活かされるという主張に沿っている。初期の人材の獲得という点では、例えば民間企業から IR のスキルを持っている人材を雇用したり、米国から IR の専門家を IR 部署の立ち上げ期に雇用するというのも一つのアイディアとしてはあるかもしれないが、コストや給与体系、語学や文化の壁などからうまくいかないと予想する。またこの手法では、Terenzini の言う組織内部事情に対する理解度も不十分であるし、IR 担当者が外部資金によって任期付きで雇用され、不安定な身分であるがために IR 活動の継続性に問題があるという点をクリアできない。そこで考えるのが、IR 活動が初期段階にある大学では、認証評価に関わっている教職員が最も IR に近い役割を担っているということである。その担当者が発展的に IR 担当者の役割を担っていくようにするのが、最も効率が良いのではないかと考える。

IR 部署の役割については、今回のインタビュー調査からは、内部・外部への報告業務から経営戦略やコンサルティングのような業務へ変わりつつあるということだった。つまり柳浦(2009)の言う「報告業務」から「研究」へとシフトしてきているということである。日本ではこの「研究」への対応がまだまだ十分でない[2]。たとえ大学ポートレートなどにより大学の情報公開が進んでも、「報告業務」の充実は期待できるが、「研究」の充実は期待できないのではないか。「研究」の充実のためには IR 担当者の育成が不可欠である。

IR 担当者の育成のためには、米国における AIR のような中間組織の存在が極めて重要と考える。今回のインタビュー調査からは、個人のスキルの磨き方については、基本的には業務をやりながらということだった。これは、日本のいくつかの大学で実践のある OJT 形式の担当者育成の方向性[2]と合致している。しかし、業務以外にもキャンパス内で開講されている講義や、AIR 等の中間組織が実施する研修にも参加しているということを考えると、萌芽期と言われている日本の中間組織が研修やグラントの仕組みを作るなど、IR 担当者育成の役割を果たすことがやはり必要である。個人のスキルが高まり、業務の質が上がれば、結果的に IR そのものへの信頼感の獲得へとつながり、組織内での協力を得やすくなるなどの好循環が生まれると考える。

もちろん、IR 組織の活動目的自体が明確になっていることは前提であり、一般的な組織規程以上に、どのように分析を行い、誰に、何を報告すれば良いのかなど、具体的に活動内容を定めていく必要がある。

また、大学情報の公開がさらに進めば、自ずと大学情報の定義が固まることになる。これにより情報の質が統一されるので大学ベンチマークによる評価を容易にする。また、大学でシステムを導入する場合、集めるデータの定義が明確であれば、後にシステムの仕様を頻繁に行う必要もなくなり無駄を省くことができる。大学情報の公開の推進については、大学ポートレートの一層の充実が期待される。

謝辞

本報告書の作成にあたり、お忙しい中インタビューに快くご協力くださったカリフォルニア大学バークレー校の **Malcolm Quon** 氏、**Andrew Epig** 氏、ノースカロライナ州立大学の **Nancy Floyd** 氏に御礼申し上げます。また、田宮徹センター長をはじめとしてご指導・ご助言くださった、サンフランシスコ研究連絡センターの皆様にも御礼申し上げます。そして、この貴重な機会を与えてくださった日本学術振興会と島根大学の皆様に、心から感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

参考文献

- [1] 小湊卓夫、佐々木毅、山田礼子ほか(2016)『IDE 現代の高等教育 No.586・12月号』IDE 大学協会.
- [2] 小林雅之、山田(2012)『平成 24-25 年度文部科学省大学改革推進委託事業 大学における IR(インスティテューショナル・リサーチ)の現状と在り方に関する調査研究 報告書』東京大学.
- [3] “Association for Institutional Research (AIR)” <<https://www.airweb.org/pages/default.aspx>>2017 年 12 月 2 日アクセス.
- [4]. Volkwein, J. Fredrick "The Four Faces of Institutional Research." New Directions for Institutional Research 104: pp.9-19 1999.
- [5] 本田寛輔「アメリカの IR と日本への示唆」『IDE 現代の高等教育』No.528 pp.17-25 2011 年.
- [6] 浅野茂・本田寛輔・畠田敏行「IR 業務を意思決定支援につなげるための勘どころ—米国における 5 つの高等教育機関への訪問調査から—」『日本高等教育学会第 15 回大会 発表要旨集録』pp.79-80 2012 年.
- [7] 柳浦猛「アメリカの Institutional Research とはなにか？」『国立大学財務・経営センター研究報告』2009 年
- [8] Richard D. Howard ほか『THE HANDBOOK OF INSTITUTIONAL RESEARCH』Jossey-Bass A Wiley Imprint 2012.
- [9] “California Association for Institutional Research (CAIR)” <<https://cair.org/>>2017 年 12 月 2 日アクセス.
- [10] Terenzini, P.T. (1999). On the Nature of Institutional Research and the Knowledge and Skills It Requires. New Directions for Institutional Research. No. 104. Winter, 1999.

海外拠点の状況調査と今後の展望

ボン研究連絡センター

切畑 友希

1、はじめに

2000年代に入り、世界的な人材獲得競争が激化し、日本の国際競争力を高めるため、多くの日本の大学では、国際化への動きが活発になった。2009年には、国際的に活躍できる人材の養成を実現することを目的とする文部科学省による国際化拠点整備事業（グローバル30）が実施され、大学の国際化を支援する動きが加速していった。¹その後も、「スーパーグローバル大学」、「海外進出・ネットワーク形成支援事業」など、大学の国際化を後押しする支援策も増加している。大学も国際化という大きな波に乗る形で、大学個々の対策を打ち出してきた。そのような国際化への動きの中で、大学が海外拠点を持つという方法は、国際化を実現させていくうえで、役割は非常に大きいと考えられる。

ボン研究連絡センターでの一年間の業務研修を通して、JANET（Japan Academic Network in Europe）に関連する多くの業務に携わらせていただいた。JANETとは、欧州に海外拠点を持つ日本の大学や学術機関（拠点を持っていないとしても将来的に持つかもしれない機関であっても参加可能である）による集まりであり、ドイツをはじめとする欧州において、国際学術情報の共有を図り、日本の大学のプレゼンス向上のために組織された。JANETは、日本の学術機関拠点間の緩やかな連携ネットワークであり、2016年度より、日本の大学や学術機関の国際展開の促進を目的として、ドイツまたは周辺地域で合同行事を開催している。ボン研究連絡センターは、JANETの設立に関わり、2016年に開かれたベルリンでの第1回 JANET-FORUM、2017年11月下旬に開かれた第2回 JANET-FORUM開催に携わり、私自身もJANET事務局としての業務に、運営側の一員として2017年度の第2回 JANET-FORUMの開催に関わることができた。11月にドイツ・フライブルクで行われた第2回 JANET-FORUMの後に、フランス・アルザスにて、主に海外拠点で実務を担当している教職員を対象として、海外拠点についての活動をテーマとした初めてのワークショップが開催され、海外拠点の抱える問題点や今後の展開について議論された。

海外拠点の運営方法について考えるうえで、海外拠点の構成やその数の推移を調べ、ドイツの大学の海外拠点に対する考えと比較考察し、海外拠点が現在抱えている問題点と今後の展望を本稿で取り扱う。その際に、研修期間中に複数のドイツの大学に対して行ったインタビューや、実際に参加したJANETのワークショップや事前調査で話し合われた内容を個人的にまとめたものをもとに、海外拠点について考察していきたい。

¹ 日比谷潤子「Unlearningをめざして—大学の国際化の意義—」（佐々木毅『IDE 現代の高等教育』2017年12月号、4ページ）

2、海外拠点とは

海外拠点とは、日本の大学や学術機関が日本以外の国に持つオフィスのことであり、大学によって拠点がある国は様々である。拠点数の推移について、平成 29 年 12 月時点での文部科学省の「大学における教育内容等の改革状況調査」についての統計を調べると、平成 26 年度の拠点数が最新のものとなっているが、その統計を確認すると国立大学、公立大学、私立大学を含む海外拠点数の数は平成 26 年時点で 546 件である。また、国立大学、公立大学、私立大学のどのカテゴリーにおいても、海外拠点数は、平成 24 年度から年々増加しており、特に国立大学が持つ拠点数の伸び率は大きい。このことから各大学が、海外拠点を国際化のための手段の一つとみなしていると考えられ、個々の大学が持つ海外拠点の数は、今後も増加していくことが予想される。

	国立大学	公立大学	私立大学	合計
平成 24 年	277	1	161	439
平成 25 年	316	2	171	489
平成 26 年	352	8	186	546

表 2 海外拠点数の推移（単位：件）文部科学省のデータから一部抜粋²

2-1 海外拠点の活動目的

海外拠点をもつことが、大学が国際化を進めていくうえで日本の大学にとって、重要な手段であるが、そもそも海外拠点の活動目的は、国際化という動きの中でも特にどのような点を目標としているのか。文部科学省の平成 26 年度の海外における日本の大学のそれぞれの拠点を対象とした（表 1 の 546 件の海外拠点）「大学における教育内容等の改革状況調査（平成 26 年度実績）」による統計をまとめると次のようになる。

² http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm（2018 年 1 月 31 日アクセス）

	国立大学	公立大学	私立大学
現地における日本語教育の提供	15	0	22
学校教育の提供	27	0	11
留学生の受入を目指した募集活動	201	1	136
学生の留学・インターンシップに伴う現地での支援	200	7	85
帰国した留学生、外国人研究者とのネットワークの維持・構築	208	3	86
職員の海外研修	61	1	22
現地の研究者の招聘を目指した募集活動	95	1	13
我が国の研究者が現地で行う研究のサポート	250	4	59
現地の教育・研究事情に関する情報の収集	262	7	152
大学の海外における広報活動	249	7	115

表1 海外拠点の活動目的（単位：件）文部科学省のデータをもとに作成³

平成26年度に大学が持つそれぞれの海外拠点の活動内容に当てはまる項目について、複数回答を可能として調査を行った結果、拠点の持つ役割として大きいものは、①現地の教育・研究事情に関する情報の収集、②我が国の研究者が現地で行う研究のサポート、③大学の海外における広報活動が、国立大学の海外拠点では最も多く、私立大学の海外拠点では、①は国立大学と同じであるが、研究者のサポートよりもむしろ④留学生の受入を目指した募集活動を拠点の活動内容として重視されている。公立大学においても、私立大学の海外拠点と同様の状況である。実際に海外拠点がある国や地域によって活動目的は、それぞれ異なってくるとも思われるが、海外拠点にとって最も重視されている目的は、概ね情報収集であることがわかる。

2-2 海外拠点の構成

海外拠点の活動内容については、国立大学と公立、私立大学で違いが生じているが、それでは、その拠点を構成している人員はどのようになっているのか。日本の大学が持つ海外拠点すべての構成を示すデータではないが、前述したドイツをはじめとする欧州に拠点をもつ大学や学術機関の集まりである JANET に参加する機関数は、2017年12月時点で28機関（国立大学19機関、私立大学5機関、日本学術振興会を含むその他の学術機関4機関）⁴であり、その海外拠点の構成を分けると主に以下の場合となる。

- ① 日本から派遣された常勤職員のみ
- ② 日本から派遣された教員/研究者（URA 含む）のみ

³ http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm（2018年1月31日アクセス）

⁴ <http://www.jsps-bonn.de/ja/janet/>（2018年1月31日アクセス）

③ 非常勤職員のみ

④ 常勤職員、教員/研究者（URA 含む）、非常勤職員の複数

このうち、拠点構成としては③の場合が最も多く、人数も1名で運営を行っていることが確認できた。また、①や②に該当する拠点のほとんどが1名のみで構成されている。中には、オフィスを欧州の大学の中に持ち、その大学と共有するという形で、日本の大学からは職員を派遣しないという場合もある。拠点の組織構成についてばらつきはあるものの、海外拠点は、数少ない人員で、上述したような目的のために活動していることがわかる。

3、ドイツの大学との比較

前章において、日本の大学は、主に情報収集を目的として、比較的少ない人数で海外拠点の運営を行い、国際化を推し進めており、その拠点の数は年々増加しているということが確認できたが、それは外国の大学の場合も同じなのか。ドイツの大学の国際化への対応について、研修期間中にインタビューを行う機会に恵まれ、3つの大学に対して調査を行った。その結果として、日本とドイツの国際化への対応の違いについて本章で述べる。

3-1 ドレスデン工科大学（Technische Universität Dresden; TUD）



写真1 ドレスデン工科大学構内

3-1-1 大学概要

ドレスデン工科大学は、ドイツ東部のザクセン州にある最大規模の大学である。1828年に開校されたロイヤル・サクソン技術学校（the Royal Saxon Technical School）にルーツを持ち⁵、2017年9月の時点で、18の学部があり、11月時点での生徒数は、33,506人である。生徒数の規模でいえば、ドイツ全体でも10番目に大きく、ドイツ最大の工科大学である。全生徒のうち、13%が外国人留学生で構成されている。

⁵<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil>（2018年2月2日アクセス）

2016年の予算は2億5,700万ユーロである。⁶同大学の国際部で働く事務職員の方に、国際関係と海外拠点についてインタビューを行った。

3-1-2 国際関係

ドレスデン工科大学には、毎年平均して4,000人以上の留学生が在籍し、学部留学生や修士課程の留学生も平均して3年ほど在籍する傾向がある。留学生の出身国の中で最も多いのは中国であり、そのあとにロシア、ベトナムと続き、地理的な立地上、隣国であるポーランドやチェコからの留学生もそれに次いで多い。大学間協定にも力を入れており、全世界で200以上の大学と協定を結び、毎年多くの交換留学生を受け入れている。日本の大学とも協定を結んでおり、神戸大学、大阪大学、信州大学などが挙げられる。

3-1-3 海外拠点の有無

国際交流についてももちろん力を入れているが、ドイツ国外に海外拠点は持っておらず、今後も拠点を持つ予定はない。その理由として、ドレスデン工科大学は、留学生を受け入れてはいるものの、学生たちから授業料を徴収しているわけではないため、外国人留学生の獲得に力を入れたとしても利益を生むことはない。むしろ大学にとって重要なことは大学間協定を結び、相互の大学での交流を増やし、研究者交流を増やしていくことにある。活発な大学間協定を増やしていくためというだけで費用がかかる海外拠点を持つということは考えていない。ドレスデン工科大学の知名度を上げるという意味で、現在ベトナム、カンボジア、ラオス、インドネシア、タイといった東南アジアの国を対象としてドレスデン工科大学の情報を発信するためのセンターをベトナムに立ち上げようかと計画中であるが、留学生獲得のための拠点を持つことは今後もない。

3-2 シュツットガルト大学 (Universität Stuttgart)

3-2-1 大学概要

シュツットガルト大学は、バーデン・ヴュルテンベルク州にあるドイツ南西部に位置する州立大学である。1829年に創立されたドイツの中では比較的新しい大学であるが、大学があるシュツットガルトという都市自体が、ミュンヘン、ハンブルク、フランクフルトに続く、ドイツの中でも有数の工業都市であるため、機械工学や電気工学など工学系の分野を中心とした産学連携にも力を入れている規模の大きな大学である。卒業後も、その立地を活かして、工業系の仕事に就くチャンスが多いため、多くの学生に人気がある。2017年12月の時点での生徒数は、26,865人である。2015年度の予

⁶ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten> (2018年2月2日アクセス)

算は 4 億 9,100 万ユーロである。⁷ 同大学の研究協力部（Department of Research and Communication）事務職員と国際部で働く事務職員の 2 名に国際関係と海外拠点についてインタビューを行った。



写真 2：シュツットガルト大学構内

3-2-2 国際関係

2017 年 5 月にまとめられた 2016 年度の統計によると、外国人留学生は約 6,000 人である。中国からの留学生が最も多く（1,361 人）、それに続いてトルコ、インド、イランと続く。また、イタリアやギリシャ、ベルギーなどの EU 圏内からの留学生もこれらの国に次いで多い。⁸

日本の大学とも協定を結んでおり、工科系の分野が強いということもあり、東京工業大学との協定が最も盛んで、年間に 10 名程度の交換留学を行っている。その他にも、東北大学や金沢

大学とも大学間協定を結んでおり、毎年数名程度の交換留学を行っている。研究者交流も盛んであり、三菱からの研究者も定期的に研究滞在を行うなど（毎年 2 名程度）、産業界とのつながりも強い。外国人留学生（修士課程）を対象としたすべての授業を英語で行うコースも開講しており、全コースの 25%は英語による授業で行われている。交換留学生として、シュツットガルト大学に来る学生の平均在籍期間は半年から 1 年であるが、留学ではなく、正規の生徒として入学を希望する場合は、ドイツ語を教える講習も開講している。

3-2-3 海外拠点の有無

シュツットガルト大学は、主にアジア圏からの留学生の拡大をめざしており、その中でも中国、シンガポール、台湾との協定を今後強化していきたいと考えている。ドイツ以外の欧州からの留学生も増加傾向にあるが、ドイツ以外の欧州の中で、特にどの国や地域に特化して強化を図りたいということはない。海外拠点を現在、持っておらず、今後も持つ予定はない。その理由として、海外拠点を維持するためには、多額の費用が掛かるため、多くの費用をかけて拠点を持つメリットよりもデメリットの方が大きいと判断しているからである。シュツットガルトという、工業都市としての魅力を活かし、今後も留学生数の増加や外国の大学や研究機関との研究者交流を強化させていきたいと考えているが、その手段として海外拠点を持つことは考えていない。

⁷ <https://www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/figures/index.html>（2018 年 2 月 2 日アクセス）

⁸ <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/dokumente/zahlen-archiv/ZS2016.pdf>（2018 年 2 月 2 日アクセス）

3-3 ビーレフェルト大学 (Universität Bielefeld)



写真3：ビーレフェルト大学構内

3-3-1 大学概要

ビーレフェルトは、ノルトライン・ヴェストファーレン州にあり、ドイツの大都市リストでは18番目に位置するドイツ北部の都市である。ビーレフェルト大学は1969年に設立され、数多くの古い歴史を持つ大学が多いドイツにおいては比較的新しい大学である。2007年より、エクセレンス・クラスターとしてCITEC (the Cognitive Interaction Technology) が採択され、特に科学技術の分野に力を入れている。2017年11月時点での生徒数は24,875人であり、13の学部が設置されている。⁹同大学の国際部で事務職員にインタビューを行った。

3-3-2 国際関係

外国人留学生の数は、2017年は全生徒数の約8%にあたる1,969人であり、そのうちの59%以上がドイツ以外の欧州からの留学生である。国別に比較すると、トルコからの留学生が最も多く(19.4%)、そのあとに中国、ギリシャ、ポーランド、イタリアと続く。¹⁰欧州だけではなく、アジア、アフリカ、北米、南米の大学とも多くの協定を持っている。日本の大学とも協定を結んでおり、大阪大学や新潟大学、明治大学と毎年交換留学を行い、毎年平均して10名程度がビーレフェルト大学に留学している。

3-3-3 海外拠点の有無

ビーレフェルト大学は海外拠点を持っておらず、今後も持つ予定はない。海外拠点は維持費が高いことに加えて、エラスムスプラスプログラムの成功があるからだ。ビーレフェルト大学は、ドイツ以外の欧州からの留学生を多く受け入れており、これはエラスムスプラスプログラムが成功しているからである。エラスムスプラスプログラムとは、欧州内の学生の流動化を促進するためのプログラムであり、1987年ごろから計画された。アメリカや英国などの英語圏の大学に対抗するために始まり、毎年400万人の学生がこのプログラムを利用し、現在までに投じられた予算は約147億ユーロにのぼる。¹¹このように、巨額の予算でもって推進されているエラスムスプラスプログラムであるが、こ

⁹ [http://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/profil/daten-fakten/index.html](http://www.uni-bielefeld.de/(de)/profil/daten-fakten/index.html) (2018年2月2日アクセス)

¹⁰ http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_IV/Controlling/Statistisches-Jahrbuch-2017_Web.pdf

¹¹ http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en (2018年2月2日アクセス)

のプログラムは、学生や教員の交流を促進させることで、その後の大学の部局間協定や共同研究、大学間協定などへと発展する際の支援も行っている。ビーレフェルト大学だけではなくほとんどすべてのドイツの大学では、このエラスムスプラスプログラムにより、毎年一定数の欧州内からの留学生を受け入れることで、国際化を進めている。

また、ドイツの学術機関である DAAD (Deutsche Akademische Austauschdienst, ドイツ学術交流会) や AvH (Alexander von Humboldt-Stiftung, アレキサンダー・フォン・フンボルト財団) を通して留学生の申し込みが届くため、ビーレフェルト大学自体が、拠点を持つ必要はないと考えている。DAAD や AvH は、日本をはじめ多くの国に海外拠点をもち、ドイツへの留学促進を行っている。そのホームページの中で、自分の専攻分野や求める研究内容を入力してだけで、自分に合った留学プログラムを検索することができ、その中でドイツの大学についても詳しく紹介しているため、大学自体が外国に拠点をもち、留学を促進し、大学を宣伝する必要はそれほどないと考えている。

3-4 3 章まとめ

ドイツにある比較的規模の大きい 3 大学にインタビューを行ったが、海外拠点を持つ大学は一つもなかった。海外拠点を持つこと自体が、ドイツの中では珍しく、インタビューを行った大学の中で持つ予定の大学はない。その理由として、拠点を持つメリットよりもデメリットの方が大きい、DAAD や AvH などの学術機関を通しての国際交流が上手く機能しているため不要と感じているなど様々な理由が挙げられたが、どの担当者も真っ先に海外拠点の維持費が高いという点を挙げていたことから、ドイツの大学にとって海外拠点を持つことは難しく、日本の大学のように今後も増えていくとは考えにくいことが確認できた。

4、今後の拠点運営について

インタビューを行ったドイツの大学は、3 章で述べた理由から、海外拠点を持つことに対して消極的であるが、日本においては、2 章の資料で述べたように、平成 26 年度の段階で 546 の海外拠点が存在する。それでは、日本の大学にとって海外拠点を持つことによるメリットはどのようなものがあるのか。また、拠点を運営するうえでの問題点はどのようなものがあるのか。海外拠点を持つことのメリットを考察し、その上で、現在の海外拠点が抱える問題点とそれに対する解決策をこの章では取り上げる。

上述したように、2017 年 11 月 24 日から 25 日にかけて JANET によるワークショップがフランス・アルザスで行われ、JANET に参加する学術機関から合計で 34 人が出席した。海外拠点で実務

を担当している教職員に加えて、日本の大学で国際関係の業務を担当している教職員など、幅広く多くの関係者が参加した。集まった参加者を2グループにわけ、ワークショップを行ったが、どちらのグループにおいても、海外拠点がテーマとして取り上げられ、運営上の問題点等について話し合いが行われた。また、海外拠点としての活動内容について、12月中旬に、大阪大学がオランダ・グローニンゲンに持つ海外拠点である欧州拠点に対して、インタビューを行う機会を得た。したがって、この章では、JANETのワークショップで話し合われた内容及び大阪大学欧州拠点へのインタビュー内容をもとに、海外拠点が抱える問題点とその対策について考える。

4-1 大阪大学欧州拠点へのインタビュー



写真4：欧州拠点が入るグローニンゲン大学ハーモニービル



写真5：大阪大学欧州拠点外観

4-1-1 欧州拠点についての概要

大阪大学欧州拠点は、グローニンゲン大学に2005年に開かれ、欧州における拠点として大阪大学の教職員、学生に関わる専門的な活動を行っている。拠点が置かれているグローニンゲン大学は、歴史も古く、1614年に開校され、オランダの中では2番目に古い大学である。11の学部があり、2017年9月の時点で3万人の学生が在籍し、そのうち6,000人が外国からの留学生である。¹²日本の大学の海外拠点としての歴史も古く、平成29年5月時点でのオランダから大阪大学への留学生の数は13

¹² <https://www.rug.nl/about-us/where-do-we-stand/facts-and-figures/> (2018年2月2日アクセス)

人であり、¹³他のヨーロッパ圏からの留学生と比べても多いことから、グローニンゲン大学内やオランダ内での大阪大学の知名度向上に貢献していると言える。欧州拠点、大阪大学から派遣された研究者1名、現地職員（日本人）1名で構成されており、大学間連携推進や交換留学生対応、研究者交流を主な活動目的としている。研究者であり、欧州拠点長である大阪大学の長谷俊治先生に、本部との関わり、拠点のメリット、拠点が抱える問題点についてインタビューを行った。

4-1-2 大阪大学本部との関わり

収支報告など、金銭面では、何か購入する必要がある際など、その都度報告を行う必要がある。欧州拠点は、裁量権を持っていない。出張の際も稟議書を事前に本部で決裁を取ってから行う。欧州拠点は、大阪大学のグローバルイニシアティブ・センターに含まれるものであり、欧州拠点の上に、海外拠点部門長、副センター長、センター長（理事）という体系であり、それを事務的に支えるために国際部があり、何かのイベントごとに参加する際は、事務手続きに関することは国際部と、それ以外については拠点部門長と直接やり取りをすることもある。

グローバルイニシアティブ・センター組織図 （2017年4月改組）¹⁴

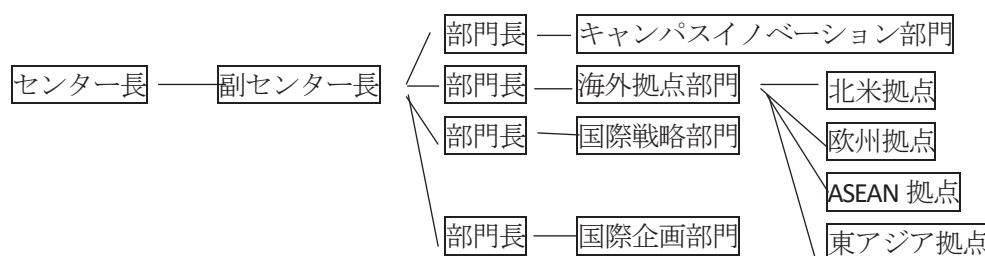


表3：大阪大学 HP をもとに作成(センター長はグローバル連携、学生支援担当理事・副学長が兼任)

4-1-3 海外拠点のメリット

まず、グローニンゲン大学内での知名度の向上がある。拠点の入るオフィスは、他の海外の大学（中国など）のオフィスも多々あるが、フロア全体の入り口付近にあるため、他の海外オフィスに訪れた人々にとっても目にとめてもらえる可能性が高い。また、大阪大学関係者が常駐しているという利点を生かして、研究者交流の橋渡しの役割を果たすことにも成功している。大阪大学とグローニンゲン大学間での研究者同士の交流を続けていくことをサポートし、共同研究へと発展した例もある。さらに、日本に留学をしてみたいと思っているグローニンゲン大学の学生にとって、欧州拠点があることで、大阪大学に関する情報を手に入れやすく、実際に質問に来る学生も多い。留学生数を見

¹³ <http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/data/international.html> (2018年2月2日アクセス)

¹⁴ <https://www.ccc.osaka-u.ac.jp/cgin/units/index.html> (2018年2月2日アクセス)

てみても、拠点を持ち始めてから、大阪大学への留学生の数は増加している。反対に、日本からグローニンゲン大学に來た日本人留学生にとっても、欧州拠点のおかげで、何か問題があった時の緊急対応や、現地での生活のバックアップを取れ、オランダと日本の相互の学生にとってもメリットがあると考えられる。

4-1-4 海外拠点が抱える問題点

海外にある拠点という利点を生かして、様々な生きた情報を手に入れることができるのだが、大阪大学として対応するうえで、本部にその都度伺っているため、対応が出遅れてしまい、他の機関等に先を越されてしまったこともある。欧州拠点としては、機動性を重視して、手に入れた情報をそのまま本部になるべく早く送るようにしているが、本部側としては、実際の状況や背景を理解できない場合が多く、ある程度情報をまとめて送った方が、対応を判断しやすく、拠点と本部の間で求めているものに差が生じてしまっている。

また、欧州拠点は裁量権がないため、拠点としてグローニンゲン大学とシンポジウムを開催しようとしてもお金を出すすべがなく、相手だよりとなってしまう。さらに、何かイベントを行う際に、日本側の担当者（大阪大学内）を決める際に、グローバルイニシアティブ・センターや国際部を通していたら、時間がかかり決まらない場合もあるため、拠点長個人の人脈を使ってお願いしている場合もある。その場合、自分の研究分野のことなら誰が適任かある程度想定できるため問題ないが、関係の薄い分野（例えば文系分野）の場合だと、誰に頼めばよいかわからず、関係性を上手く利用することができない場合が多い。拠点長個人の人脈や力量により左右される場合が多々あることは問題点の一つだと認識している。

欧州拠点の仕事が、個人の力量に左右される点に加えて、どこまでが欧州拠点の仕事となるのか明確なマニュアルがあるわけではないので、どこまで対応していいのか困るときがある。欧州拠点は、大阪大学の中では、部局ではなく本部管理のものとして扱われているため、グローニンゲン大学と部局間で行う交流に関してはあまり関わることはできないが、たとえば部局間のイベントが成功し、結果的に大阪大学の知名度が向上すれば、それは大阪大学全体としての利益となるため、本部として対応してもいいのでは思うこともあり、杓子定規に部局間のイベントには一切関わらないというスタンスもとることはできない。

4-2 JANET

JANETの活動目的や参加機関は前述のとおりであるが、2017年11月下旬に行われたワークショップの中で海外拠点に対して複数の意見が述べられたが、参加者の一人として個人的にまとめた拠点が抱える問題点と今後の解決策を以下にまとめる。

4-2-1 拠点が抱える問題点について

ドイツやフランスなど英語を母国語としない国においては、第3言語として現地語の習得が文化や習慣を理解するうえでも必要となってくるが、習得には時間と労力がかかる。

拠点がある国の大学とのネットワーク強化のための活動を行っているが、日本の大学の業務とは言い切れないものもあり、どこまでを海外拠点の業務とするのかが定まっていない。また、ネットワークを構築するうえで、個人的な信頼関係を築くことが重要であるが、海外拠点の常勤職員は基本的に2-3年程度で異動になってしまうため、信頼関係を築くことは難しい。個人が10年かけて信頼関係を築くのが欧州でのスタイルであり（ドイツの大学では事務員は基本的に異動しない）、専門家を育てていくのが通常であるが、日本の大学においてはジェネラリストを育てるという観点から、事務職員が定期的に異動となるため、欧州と同じスタイルをとることは難しい。

また、拠点を持ったという事実で満足してしまい、海外拠点が絡むイベントに上層部が来るものの、その成果を大学に還元できていない時がある。

他にも海外の大学での知名度向上も重要であるが、そもそも日本のそれぞれの大学内における知名度も高くない場合があり、拠点があるという利点を生かしきれていない場合がある。

日本の大学の予算を考えると、複数の大学で一つの海外拠点を持つという方法が最も適していると考えられるが、日本において各大学が競争している現状を考えると、共同のオフィスを持つということとはなかなか難しい。

4-2-2 今後の解決策

それぞれの日本の大学が個々に、国際交流を進めていこうとしても限界があるため、海外拠点に携わるひとりひとりが大学間の垣根を越えて、各拠点が行う取り組みについての情報共有の可能性を考慮する。

また、各日本の大学の本部を通しては実現しづらい拠点間の広範な交流や柔軟な対応を、ネットワークを利用して模索していく。

今後の連携を深めていくうえで、自分たちの拠点の周辺にどの大学のどのような拠点があるのか、活動目的はどのようなものなのかなど、草の根レベルでの交流もできるようにそれぞれの拠点の敷居を低くすることが重要である。

5、終わりに

海外拠点は主に情報収集を目的として活動しているものが多く、日本の大学においては今後もその数は増えていく可能性が高い。日本の大学と比較すると、ドイツの大学は海外拠点を持つことに対して消極的であり、拠点に対する考え方には大きな差が存在している。一つには、ドイツの大学は、海

外拠点置くのであれば、専門的な職員を長期間派遣するという方法をとることが考えられ、それによる費用は高くなると考えられているからである。また、欧州全体で、エラスムスプラスプログラムに積極的に取り組んでおり、日本の留学生獲得に対する意識とは差異があると考えられる。海外拠点が抱える問題点は複数あるが、日本の大学がそれぞれ拠点を持っていたとしても、一つの拠点にできる活動にも限りがあることは確かである。また、拠点で働く人員についてもドイツや欧州程の長期間を同じ拠点で働くということは、常勤職員にとっては不可能に近い。だからこそ、日本の大学の各拠点は今後、互いに協力関係を深めていくことで、ネットワークを強化し、それぞれの大学の国際化を押し進めていくことができる。そのためには、JANETのワークショップにおいても話されたような、各拠点間の小規模でも構わない交流が重要であり、互いに人事異動があったとしても交流を続けていき、ネットワークを強化していくことが必要となってくる。日本においては、大学は互いに競い合っているが、国際化を進めていくという点では、今後日本の大学の相互協力が必要不可欠であると思われる。海外のファンディング、研究動向、学術行政など、現地の教育・研究事情に関する情報収集といっても、日本の大学が具体的にどのような情報を求めているのか、また海外拠点がその情報を集めるのに果たして適しているのかについては、今後検討が必要であるが、本稿で報告した内容が今後の海外拠点の運営を考えるうえで少しでも参考になれば幸いである。

謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューを快く引き受けてくださった大阪大学欧州拠点長の長谷先生、ドレスデン工科大学、シュツットガルト大学、ビーレフェルト大学のご担当者様、JSPS ボン研究連絡センターの皆様、東京での研修でお世話になった JSPS の皆様、そして 2 年間大阪大学を離れて研修に参加することを受け入れ、サポートしてくださった大阪大学の関係する皆様に深く感謝申し上げます。

参考文献・URL

- [1] 日比谷潤子（2017）「Unlearning をめざして—大学の国際化の意義—」『IDE 現代の高等教育』2017 年 12 月号
- [2] 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果（平成 26 年度），文部科学省（2018 年 1 月 31 日アクセス）
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm
- [3] JANET, 日本学術振興会ボン研究連絡センター（2018 年 1 月 31 日アクセス）
<http://www.jps-bonn.de/ja/janet/>
- [4] Technische Universität Dresden, Facts and figures of TU Dresden（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten>
- [5] Universität Stuttgart, Zahlenspiegel 2016（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/dokumente/zahlen-archiv/ZS2016.pdf>
- [6] Universität Stuttgart, Numbers, data, facts, and rankings（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<https://www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/figures/index.html>
- [7] Universität Bielefeld, Statistisches Jahrbuch 2017（2018 年 2 月 2 日アクセス）
http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_I/Controlling/Statistisches-Jahrbuch-2017_Web.pdf
- [8] Universität Bielefeld, Profil（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<http://www.uni-bielefeld.de/profil/daten-fakten/archiv.html#anfaenger>
- [9] European Commission, What is Erasmus+?（2018 年 2 月 2 日アクセス）
http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en
- [10] University of Groningen, Key figures（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<https://www.rug.nl/about-us/where-do-we-stand/facts-and-figures/>
- [11] 大阪大学, 外国人留学生数（平成 29 年 5 月 1 日現在）（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/data/international.html>
- [12] 大阪大学 Center for Global Initiatives, Units and Faculty（2018 年 2 月 2 日アクセス）
<https://www.cci.osaka-u.ac.jp/cgin/units/index.html>

大学事務職員に求められる役割に関する考察
— 日独の大学事務職員の業務比較を通して —

ボン研究連絡センター

半田 史陽

1. はじめに

社会が大きく変化する現代において、日本の大学を取り巻く環境もまた大きく変化している。その一つの例として、大学の国際化が挙げられる。「大学改革」の名のもとに、各大学がさまざまな取り組みを実施している。このことが意味するのは、各大学において、これまでになかった種類の業務が発生しており、これに取り組む教職員が存在するということである。このような状況において、大学の事務職員が携わる業務の幅もまた変化している。これに伴い、事務職員に求められる能力や役割も変化しているといわれる。

ところで、日本の大学の教員と事務職員の関係は、しばしば「車の両輪」に例えられる。松下（1992:40）によれば、「車の両輪」とは、慶應義塾大学の小泉信三氏が1960年に刊行された同大学の「塾監局小史」の巻頭言にて「教授職員と行政職員とは車の両輪である」と述べたことが始まりである。今日においても、教員と事務職員とはいずれも欠くことのできない対等なパートナーであることを強調しつつ、それによって、事務職員を啓発することを試みる文脈で用いられることが多いように思われる。

筆者がこの表現に初めて触れたのは、平成21年10月3日に東北大学で開催された国立大学マネジメント研究会東北地域交流会においてであった。東北大学の事務職員として働き始めてまだ3日目だった筆者は、大学職員育成をテーマとしたこの交流会の議論が自分自身のこれからの仕事それ自体についての議論であるとはわからずに、それでもどうやら重要であるらしいと、一聴衆として、受け止めた。

しかしながら、大学での業務経験を重ねるにつれ、果たして教員と事務職員を「車の両輪」に例えることは本当に妥当だろうかと疑問に感じるようになった。例えば、筆者が所属大学で経験した派遣交換留学の業務についても、「募集要項を準備する」「募集の案内を出す」「応募書類を受け付ける」「面接選考の準備をする」等という部分は職員が担当し、「書面選考をする」「面接選考をする」という部分は教員が担当する（詳細については、第4章で述べる）。教員と事務職員の業務役割は、明らかに性質が異なるのである。つまり、「車の両輪」とすると、あまりにも左右の釣り合いのとれない車になってしまう。

果たして、大学の事務職員の役割とは何であるか。

本稿では、近年の日本の大学の事務職員に関する議論を踏まえつつ、その役割について、ドイツの大学の事務職員との比較において検討する。しかしながら、大学の事務職員の業務は多岐にわたり、一般化して論じることは難しい。そのため、筆者の、所属大学における経験を踏まえ、派遣交換留学関連業務における事務職員の役割に焦点を絞る。

次章では、まず、本稿で取り扱う日本の大学の事務職員について定義するとともに、大学の事務職員について、これまでどのような議論が展開されてきたか／いるかを確認する。続いて、第3章では、ドイツの大学の事務職員とはどのような立場の職員であるかを検討する。第4章では、日本の大学の具体的な事例として、筆者の所属大学である東北大学の事例を取り上げる。第5章では、ドイツの3つの大学における具体的な事例を取り上げる。最後に、日独の事務職員の役割を比較し、日本の大学の事務職員の役割について考察する。

2. 日本の大学の事務職員

本章では、本稿で扱う日本の大学の事務職員について、誰のことを取りあげるのかを明確にするとともに、大学の事務職員について、これまでのどのような議論がなされてきたかを確認する。

2. 1 「事務職員」とは

ここで、本稿で取り扱う日本の「事務職員」とは誰なのか、どのように位置付けられる存在であるかを確認したい。

まず、本稿で扱うのは、日本の「国立大学」の事務職員である。法令においては、大学の事務職員について、学校教育法第 92 条で「大学には、学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。」と定められている。しかしながら、学長以下、助教や講師に至るまで同条において個別に定義付けされているのに対して、事務職員に関する詳細は定められていない。

一方、採用方法をみると、国立大学の事務職員の多くは国立大学法人等が共同で実施する「国立大学法人等職員採用試験」又は各国立大学法人独自の採用試験によって採用された者である。大学の運営費を財源として雇用される職員で、しばしば「正規職員」等と言及される立場の者である。近年は、「スーパーグローバル大学創成支援事業」等の補助金を財源として有期で採用される事務職員が増えており、大学の事業遂行において極めて重要な存在となっている。しかしながら、これらの有期雇用の事務職員は、プロジェクト遂行のために雇われ、例えば国際的な経験が非常に豊富であるなど、採用時点においてある程度専門性を有しており、いわゆる「正規職員」とは性質を異にする。

そこで、本稿においては、「国立大学等職員採用試験」又は独自の採用試験を経た「事務」職員に焦点を絞る。また、これらの職員を「事務職員」又は「職員」を用いて言及する。

事務職員の役割について、学校教育法第 34 条第 14 項では、「事務職員は事務に従事する」と規定される。ただし、ここで「事務に従事する」とされる業務の範囲は曖昧である。各務らは、大学創成期において教員が授業・研究のために行っていた「雑務」（授業料の徴収・管理、授業会場の手配、授業準備のための資料収集など）を任せるべく、事務職員への分業が起こったと推測する（各務ら 2016:60-61）。井下（2015）は、「従来の教職分担」を、「教員は授業を担当する。教員は、授業者と同時に研究者でもある。職員は授業の支援と運営管理をする」と整理する。教員の役割が教育や研究を直接的に行うことであるのに対して、事務職員の役割は教育・研究の支援や組織の運営管理であり、大学の教育・研究にとって「お手伝い」や「黒子」のようなものとしてとらえられてきたようである。

こういった黒子の役割が、近年見直されているという。大学経営環境が変化し、大学の国際化促進に伴う新たな種類の業務など、より複雑化する業務が発生する現在の状況対応するため、また、職員数の減少に伴い増加する教員の負担を軽減するため等の観点から、大学の事業へのより主体的・積極的な関与が求められている。

ところで、日本の国立大学の事務職員の役割について考察するにあたり、その人事制度の特徴である「異動」について触れておきたい。国立大学の事務職員は、一般的に、2年から3年ごとに学内の他部署に異動する。人事交流制度により、学外に異動することもある。

この異動については、海外の大学の職員からも、日本の国立大学の職員は数年で交代してしまうため継続的な議論ができないとしばしば指摘されることがある。この点は、事務職員の専門職化を拒む要因の一つとしてもしばしば指摘される（金子 2008、秦 2016 など）。

組織的な異動が行われる理由として、「国公立大学や中規模以上の私立大学」では、「異動によるジェネラリストの育成が人材育成の基本となってきた」（秦 2016:6）ためと説明されることが多い。実態としては、教務系、会計系、研究協力系、国際交流系というような何らかの分野にキャリアの軸を持つ事務職員は少なくない。人事系や会計系のみを渡り歩く者も珍しくなく、その意味において、必ずしもジェネラリストの育成ばかりが目指されているわけではないように思われる。

また、日本の大学においては、原則として重要な意思決定は組織としての意思となるため、しかるべき手続きを経る必要がある。そのため、実務レベルの事務職員にはほとんど意思決定の権限がないと言える。これも、海外の大学との比較においてしばしば言及される特徴である。

2. 2 大学の事務職員への関心の高まり

「1. はじめに」で触れたとおり、近年、大学の事務職員の在り方についての関心が高まり、その役割・能力についての議論が活発化している。

例えば、文部科学省の中央教育審議会において、「大学運営の一層の改善・充実に向けて」事務職員及び事務組織の在り方が審議されてきた。2014年には、中央教育審議会大学分科会において、組織的な研修・研究（スタッフ・ディベロップメント（Staff Development））の重要性や、教職協働により、事務職員が教員と対等な立場で大学運営に参画することの重要性について指摘された。また、この指摘を踏まえ、2016年には大学分科会の大学教育部会において、「大学の事務組織及び事務職員が、当該大学の目標達成に向け、これまで以上に積極的な役割を担い、大学運営の一翼を担う機能をより一層発揮できるよう、（中略）、今後の在るべき姿について更に検討を深め、その結果を法令等に反映させることが適当ではないか」との方向性が示された（文部科学省 2017）。さらに、2017年には、大学分科会において、大学のガバナンス改革の推進の一環として大学事務職員の在り方に関する取り組みが検討された。ここでは、ジョイント・ディグリープログラムの推進、入試改革、大規模な産官学連携の推進、学問分野を超えた教育研究の展開などを始めとする「新たに生じた業務」があり、これらに対応するために、教職協働の重要性が改めて指摘され、事務職員に関する法令上の規定を見直すことが提案されている。

また、IDE 大学協会の発行する『IDE 現代の高等教育』では、2005年の469号以降、たびたび大学の事務職員をテーマとする特集が組まれている。具体的には、「SD/大学職員の能力開発」（2005年、469号）、「これからの大学職員」（2008年、499号）、「プロとしての大学職員」（2010年、523号）、「成長する大学職員」（2011年、535号）、「大学職員像を問う」（2015年、569号）、「職員の人事マネジメント」（2017年、591号）である。大場（2014:2）によれば、同誌が2

000 年以前に事務職員に関連する特集を組んだのは、「大学の管理と事務」（1979 年、202 号）と「大学運営と事務」（1990 年、311 号）の 2 度のみである。大学の事務職員に関する議論が活発化していることがうかがえる。

また、大学基準協会が 2013 年に『大学職員論叢』を創刊し、大学職員の役割、業務、能力開発等について具体的な議論を展開している。「大学職員論とはなにか」という特集が組まれた創刊号に続き、「諸外国における大学職員の動向」（2014 年）、「FD・SD（大学教職員能力開発）の推進」（2015 年）、「大学職員の専門性と求められる能力」（2016 年）、「大学の広報戦略を考える」（2017 年）という特集が組まれている¹。

加えて、2001 年には桜美林大学の大学院国際学研究科大学アドミニストレーション専攻修士学位プログラムが発足している（2008 年には大学アドミニストレーション研究科として独立している）。大学の事務職員のみを参加対象とするプログラムではないが、高等教育の基本理論の理解、大学経営のための基礎的な理論と知識等、大学運営を担う者のための学位プログラムとして設計されている（舘 2011）。大学経営に特化した独立研究科が設立された点は注目すべきであろう。その他、東京大学大学院教育学研究科の大学経営・政策コース（2005 年）、筑波大学大学研究センターの大学アドミニストレーター養成プログラム（2000 年）、名古屋大学大学院発達科学研究科高等教育マネジメント分野等、国立大学においても、大学経営に焦点を絞ったプログラムが発足している。

以上見てきたように、大学の事務職員の在り方をめぐる議論は、2000 年以降非常に活発化している。次に、どのようなテーマが議論されてきたか、その内容を確認する。

2. 3 事務職員に関する近年の議論

大学の事務職員に関する従来の議論のテーマは、事務職員の専門性、事務職員の能力開発、教職協働・役割分担等に大まかに分類できるだろう。ただし、能力開発とは専門性の向上の手段になり得るし、教職協働の実現には事務職員の専門性や能力の向上が前提とされるなど、これらのテーマは相互に関連し合うものである。

専門性については、特定の業務分野に関する深い理解（渡部・星野 2016、金子元久 2017 など）、大学院等における専門的教育（上西 2016）、多様な専門領域からなる全体としての「大学」の専門家になることなど、様々な観点から議論されている。そして、専門性を高めるために人事制度（採用、異動、研修、評価）に何らかの工夫が必要であると提案するものが多い。興味深いのは、専門性を高めることとジェネラリストの育成とが矛盾しないものとして語られることが多い点である。山本（2008）は、「専門的知識は必要だが、実はそれを応用しつつ、隣接の専門知識も駆使して」問題解決を図る能力こそが必要であるという。従来のような人事異動を通じたジェネラリスト的素養と、特定の業務に関するスペシャリスト的素養との双方が重要であるとされているのである。

¹ 「『大学職員論』の特集が何回組まれても、いまだに大学職員の定義や業務領域が規定できていないという意味において同じ主旨の堂々巡りの議論が多い」（各務ら 2016:60）という指摘もある。

事務職員の能力開発については、大学院教育を通じた能力開発、主に事務職員を対象とした能力開発研修である SD (Staff Development) の内容 (どのような能力を向上させるべきか) や方法 (どのように実施するか) などの点で議論が展開されている。例えば、大学行政管理学会が 2008 年度に SD プログラム検討委員会を発足させており、2010 年に最終報告書を発表している。同報告書では、大学の事務職員に求められる知識・能力を「教学分野で必要とされる知識・能力」と「経営分野で必要とされる知識・能力」に分けて整理し、特に実践を通じた知識・能力の涵養が重視されている (大場 2014:2)。また、岩崎 (2010) は、大学行政管理学会が 2004 年に全国 238 大学の人事担当者を対象として行った調査を引き、21 世紀の大学には「問題解決・政策提案能力を持った人材」や「マネジメント能力に優れた人材」が求められていることを、SD の必要性和関連付けて述べている。近年では、SD の議論はより進められており、従来教員向けの研修と位置付けられてきた FD (Faculty Development) と SD を統合する試みが始められている。

なお、2017 年 4 月施行の大学設置基準の一部改正により、大学は「その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする」と定められ、各大学が SD を実施することが義務化されている。

そして、専門性の向上や、能力開発を前提として、前節で触れた中央教育審議会における議論のとおりに、教職協働や役割分担が求められている。

以上が、大学の事務職員に関する議論の一部である。注目したいのは、これらの議論の参加者・書き手の多くが、大学の研究者や文部科学省職員という点である。大学の事務職員 (管理職) を経験した者も含まれるが、採用から一貫して大学の事務職員という者は決して多くない。これらの議論において、大学の事務職員とは、より複雑化・高度化する業務に対応するために、専門性、能力、役割について改善されるべき存在と位置付けられている。また、これら先行研究の著者がしばしば本人の主張とは無関係の「一般論」のように一言及するように、事務職員とは「日常の業務の中に埋没あるいは安住」 (上杉 2011:5) しかねない存在とも語られる。これらの先行研究の著者の多くが大学教員や文部科学省の人物であることを鑑みれば、大学の事務職員をめぐる議論は、書き手・語り手を含まない、改善されるべき他者にまつわるものであって、当の事務職員がまだ当事者として参加できていないように思われてしまう。

そこで、事務職員の側から起こった、事務職員の役割、能力を問い直す試みにも触れておきたい。例えば、2007 年に国立大学の若手職員が立ち上げた「国立大学一般職員会議」が挙げられる。「コクダイパン」と呼ばれるこの会議は、法人化にも変わらない大学職員の現状に「危機感」を持った若手職員の呼びかけにより、全国の国立大学の一般職員 (係長級以上を除く職員) を対象として開催された (国立大学一般職員会議実行委員会 2008:2-4)。年に 1 回開催されるコクダイパン会議は、例年、全国の大学から 100 人を超える参加者がある。毎年、国立大学職員の特性にまつわるテーマ (第 2 回「大学の使命との関係で私たちが果たすべき役割」、第 4 回「社会や地域とともに発展するために国立大学や私たちができること」等) のもとに、小グループに分かれて議論する時間が設けられる。これに加えて、一般職員レベルにおいて、これまでに関わったあるいは自ら企画した業務の具体的な事例報告がなされるとともに、全国の事務職員のネットワーキングの場としての機能も持つ。事務職員個人の能力の向上に直ちに効果を持つというより、事務職員同士の自己啓発あるいは意識改

革という効果があるように思われるが、若手職員からの自発的な働きかけとして注目に値すると思われる。

3. ドイツの大学の事務職員

本稿において大学の事務職員を論じるに当たり、ドイツの大学の事務職員とは誰であるかを特定する必要がある。本章では、本稿で取り扱う日本の国立大学事務職員に相当するドイツの大学事務職員とはどのように規定される存在であるかを検討する。

ドイツは州（Land）を中心とした連邦制が採られている。研究・高等教育に関する権限・責任を有するのは州であり、高等教育機関の設置認可や運営資金の交付も各州が行っている（吉川 2010）。州立大学の教職員は州の公務員であり、その雇用と給与支給も州の責任で行われる（日本学術振興会ボン研究連絡センター編 2016:5）。

金子（2015）は大学職員の定義を考察するに当たり、連邦統計局（Statistisches Bundesamt）の大学教職員統計及びドイツの連邦法である高等教育大綱法（Hochschulrahmengesetz）を参照している。

連邦統計局の大学教職員統計においては、事務職員は「非学術系職員（事務系、技術系、その他）nichtwissenschaftliches（Verwaltungs-, technisches und sonstiges）Personal」に含まれる。これによれば、2016年現在における事務職員の人数は全国で70,299人である。

また、高等教育大綱法においては、事務職員を明確に規定する条文はない。同法第37条に規定されている大学構成員のうち、事務職員は「その他の職員 sonstige Mitarbeiter」に該当する（金子 2015）²。

事務職員の任命権を有する各州の高等教育法においては、事務職員の表記は様々である。まず、連邦法と同様に「その他の職員 sonstige Mitarbeiter」と表記する州（バーデン＝ヴュルテンベルク州、バイエルン州、ベルリン、ブランデンブルク州、ブレーメン、ザクセン＝アンハルト州、テューリンゲン州）、「（教員等）以外の職員 weitere Mitarbeiter」と表記する州（メクレンブルク＝フォアポンメル州、ノルトライン＝ヴェストファーレン州）、「非学術系職員 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter」と表記する州（ラインラント＝プファルツ州、ザクセン州、ザールラント州）など、教員以外の職員として位置付ける表記がある。一方で、事務職員の職種を具体的に明示する州もある。ヘッセン州では「事務系及び技術系職員 Mitarbeiter aus den Bereichen Verwaltung und Technik (administrativ-technische Mitglieder)」、ハンブルクでは「技術系、図書系、事務系職員 Technisches, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal」、ニーダーザクセン州では「技術系、事務系職員 Mitarbeiter in Technik und Verwaltung」と表記している。

²他に、「Hochschullehrer 教員」「Studierende 学生」「akademische Mitarbeiter 学術系職員（助手及び副手等）」が規定されている（金子 2015）

しかしながら、各州立大学がホームページ等で公表する資料における表記は、属する州の高等教育法の表記に必ずしも従っていない。本稿で取り上げるアーヘン工科大学（ノ르트ライン＝ヴェストファーレン州）は「非学術系職員 *nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen*」、シュトゥットガルト大学（バーデン＝ヴュルテンベルク州）は「事務系及び図書系 *Verwaltung und Bibliothek*」、テュービンゲン大学（バーデン＝ヴュルテンベルク州）は「非学術系職員 *nichtwissenschaftliches Angestellte*」という表記を用いており、いずれもそれぞれの大学が属する州の高等教育法の表記と異なっている。

いずれの表記においても共通する点は、事務職員を「教員以外」又は「非学術系」として位置付けている点である。本稿において取り扱う「事務職員」、つまり日本の国立大学の事務職員に相当する職員は、その中でも「事務系 *Verwaltung*」に区分される職員である。

なお、ドイツの大学の事務職員には、日本の国立大学にみられるような組織的な人事異動はない。インタビューーたちは、事務職員が長期的なプロジェクトや業務計画に主体的に関与するにあたり、人事異動がないことはメリットであると言う。他方、人事異動がないということは、本人が部署を変える意思がない限り、同じ人物が一つの業務を担当し続けることを意味する。インタビューーの一人は、このことのデメリットとして、「問題のある人でも、ずっと同じ業務を続けることになる」と呟いていた。

4. 日本の事務職員の役割

ここでは、日本における事務職員の役割を再確認するため、また、次章で扱うドイツの事務系職員の役割と比較するため、東北大学の交換留学実施体制および事務職員が担当する業務について紹介する。

（概観）

東北大学そのものについて、ここで詳細に述べることはしないが、後述するドイツの大学との比較のため、大学の規模を示すデータのみ触れておきたい。東北大学は、学生数が 16,482 人（学部生:10,030 人、大学院生:6,452 人）³、教員数が 3,156 人、事務・技術職員等が 3,267 人である⁴。10 の学部・研究科の、5 の大学院研究科、6 の研究所のほか、大学病院、その他研究センター等を有する。

³平成 29 年 5 月 1 日現在（東北大学 2017a）

⁴平成 29 年 5 月 1 日現在（東北大学 2017b）

(教育国際交流)

東北大学は、2009年に「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」に、2012年に「グローバル人材育成推進事業」⁵に、2014年には「スーパーグローバル大学創成支援事業」に採択され、大学の研究・教育の国際化を進めてきた。

2017年現在において、学位取得目的の留学生が1,583人在籍している（東北大学 2017a）。また、英語のみで学位取得可能なコースを、学部レベルで3コース、大学院レベルで15コース開講している。これらに加え、フランスのエコール・セントラルグループ、国立応用科学院リヨン校、スウェーデンの王立工科大学、中国の清華大学とダブル・ディグリープログラムを実施している。また近年は、スピントロニクス、環境・地球科学を始め、海外の特定の連携機関への留学を必須とする「国際共同大学院」コースを設立している。

東北大学は、海外の211の機関と協定を締結している。多くの協定機関との間で、学生交流の覚書を結んでおり、これに基づく交換留学を実施している。また、夏季及び春季休業期間中に、1ヶ月前後の短期海外留学プログラムを実施し、毎年度300人以上の学生を送り出している。更に、2014年より、AO入試等による入学者を対象として「入学前渡航プログラム」を開始し、海外滞在経験の提供機会を広げている。

4. 1 派遣交換留学実施体制

東北大学では、外国人留学生の受け入れや東北大学生の海外留学に関する業務を、教員組織である東北大学グローバルラーニングセンター（以下、「GLC」という。）と本部事務機構に属する教育・学生支援部留学生課（以下、「留学生課」という。）が連携して担当している⁶。GLCと留学生課では、「学位取得コースへの外国人留学生受け入れ」、「交換留学プログラムによる留学生受け入れ」、「東北大学生の海外留学」等の業務ごとに、GLCの教員数名+留学生課職員数名からなる「ユニット」というチームで執り行っている。各ユニットは、月に1回程度「ユニット会議」を開催し、担当業務の進捗状況や課題を議論する。

派遣交換留学については、GLCの教員4人+留学生課職員5～6人が担当している。運営体制に課題がないわけではないが、いわゆる教職協働の体制が確立されていることは間違いない。以下、派遣交換留学の募集から派遣開始に至るまでの各業務について、どのように分業／協働しているかを見ていく。

東北大学では、協定校への交換留学生の募集を年2回行っている。毎年10月に、翌年秋から交換留学を開始する学生を募集し（一次募集）、6月に翌年1月～3月に交換留学を開始する学生を募集する（二次募集）。

⁵ 後に、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」に組み替えられた。

⁶ その他、各部署においても独自の留学プログラムを企画・実施する機能があるが、本稿では言及しない。

一次募集の開始に向けて、例年 8 月頃に、募集要項の準備を始めるとともに、必要に応じて選考要領の見直しを行う。多くの場合、留学生課の事務職員がたたき台となる案を作成し、先述のユニット会議において詳細に検討する形をとる。募集要項及び選考要領が確定すると、9 月下旬～10 月初旬に募集を開始する。募集開始の告知は、留学生課から各学部・研究科への「通知」の形で行われる。これは、交換留学候補者を各学部・研究科が留学生課に対して推薦する形式をとるためである。これと同時に、GLC のツイッターを通じて学生向けの告知も行う。募集が始まると、GLC の教員は、学生からの留学相談に対応し、学生の専門分野、希望する留学先に応じてアドバイジングを行う。また、留学生課と GLC の共同で、交換留学説明会を開催し、交換留学制度、応募手続き、留学向け奨学金等の情報提供を行う。

例年 10 月下旬から 11 月初旬に募集を締め切ると、まず、GLC の教員が、書類選考を行う。一人の学生の応募書類を、2 名の教員が評価する。応募件数は概ね 60 件前後であるので、4 人で選考を行う場合、一人当たり約 30 件を受け持つこととなる。各教員が付した評点を留学生課職員が一つの表にまとめた後、担当教員と留学生課職員による会議により、書類選考の結果を議論する。書類選考結果は、留学生課より各学部・研究科に通知されるとともに、各学生にも直接知らされる。例年 11 月中旬頃から、面接選考を実施する。面接の担当は、主に GLC の教員が担当するが、各学部・研究科の留学担当教員に協力を依頼することもある。留学生課職員が面接官を担当することはない。

面接選考を終えると、GLC 教員と留学生課職員による会議により、最終的な選考結果を案出する。選考結果は、学生派遣を所掌する全学レベル委員会の承認を以て確定し、留学生課から各学部・研究科及び応募学生に通知される。また、派遣先となる協定校への連絡は留学生課職員が担当する。

選考後、各学生の留学開始までに、3 度の「派遣前オリエンテーション」を実施する。これらのオリエンテーションにおいて、留学に向けた学習計画（専門分野、語学等）については GLC 教員が、事務手続きや奨学金情報については留学生課職員がスピーカーを務める。

以上が、一次募集に関する業務である。二次募集は、規模は小さい（応募件数は 20 件前後）が、ほぼ同様の作業を繰り返す形となる。

以上のとおり、東北大学の交換留学募集関連の業務においては、学生の学習内容、学生の評価等に関わる側面は GLC 教員が担当し、募集要項・各種通知等の文書の作成、各種奨学金等の制度のとりまとめ等は留学生課職員が担当する。

東北大学の交換留学関連業務における教職協働のあり方は、一見すると、井下（2015）が「従来の教職分担」と位置付けたような、教育・研究に関する業務は教員が担当し、これを「補佐し支援する」形で、事務管理運営業務を留学生課職員が担当しているように見える。しかしながら、交換留学という制度を恒常的に見直しつつ、調整・改善を行うために、留学生課職員が果たす役割は小さくない。また、ユニット会議は、教員のみが発言する場では決してなく、留学生課職員も事業の当事者として議論に加わっている。

5. ドイツの事務職員の役割

本章では、ドイツの3つの大学における日本への交換留学担当者へのインタビューに基づき、それぞれの大学における事務職員の役割について述べる。

5. 1 シュトゥットガルト大学 (Universität Stuttgart)

(概観)

シュトゥットガルト大学は、シュトゥットガルト市に1829年に創設された州立の総合大学である。同市はドイツ南西部のバーデン・ヴュルテン州の州都であり、人口約62万人を擁する、ドイツ有数の大都市である。また、シュトゥットガルトは、ボッシュ、ダイムラー、ポルシェ、IMBドイツが本社を構えるヨーロッパ有数の工業都市でもある。

シュトゥットガルト大学は、学生数約27,000人（学部生約15,000人、大学院生約12,000人）を有する（University of Stuttgart 2017:4）。教員3,438人、技術職員938人、事務系及び図書系職員819人が働いている。10の学部⁷が置かれており、特に工学及び建築学分野に強みを持ち、ドイツの優れた工科大学連合である「TU9 German Institutes of Technology e. V.（以下、「TU9」という。）」⁸に加盟している。これまでに「シミュレーションテクノロジークラスター」と「先進製造工学大学院」の2つのエクセレンス・イニシアティブ⁹が採択されていることから、工学分野に秀でていることがうかがえる。

(教育国際交流)

シュトゥットガルト大学には、約5,500人の留学生在籍している。世界中の500以上の機関と協定を結んでおり、ヨーロッパ地域を中心に交換留学も盛んにおこなわれている。外国人留学生向けの

⁷建築・都市計画学部、土木・環境工学部、化学部、エネルギー・プロセス・バイオ工学部、コンピューター科学・電気工学・情報技術学部、航空工学部、デザイン・生産・自動車工学部、数学・物理学部、人文学部、経営学部。

⁸シュトゥットガルト大学の他に、アーヘン工科大学、ベルリン工科大学、ブラウンシュヴァイク工科大学、ダルムシュタット工科大学、ドレスデン工科大学、ハノーファー大学、カールスルーエ大学、ミュンヘン工科大学が名を連ねる。ドイツの全大学への外部資金のうち、約4分の1をTU9の大学が獲得しているという。また、ドイツにおける工学分野の博士学位の半数以上をTU9が授与している（日本学術振興会ボン研究連絡センター編 2016:4）。

⁹エクセレンス・イニシアティブは、2005年に始まった研究機関助成制度である。ドイツにおける卓越した研究を強化することと、国際競争力を改善することが目的である（永野 2016:47）。公募や審査は、ドイツ学術振興協会が担っている（Deutsche Forschungsgemeinschaft 2017）。どの大学でも、大学紹介において、エクセレンス・イニシアティブの採択件数、採択分野が言及されることが、ドイツにおいては、エクセレンス・イニシアティブに採択されていることが、大学の研究力や強みとなる分野を示す指標と考えられていることがうかがえる。

プログラムとして、工学・建築学、自然科学・数学、言語・文化科学において英語のみによる学位（修士）取得プログラムを実施している。

シュトゥットガルト大学の国際交流関係業務を担うのは、同大学の国際センター（International Zentrum。以下「IZ」という。）である。IZには国際教育サービス課（Department of International Education Services）、留学課（Department of Study Abroad）、異文化間教育課（Department of Intercultural Training）の3つの部署がある。それぞれ、外国人学生の受入れ業務、シュトゥットガルト大学生の海外派遣業務、外国人学生向けドイツ語コースに関する業務を所掌している。職員数は合計35名で、全て事務職員である。

（交換留学における事務職員の業務）

日本への交換留学を担当するA氏は、IZの留学課に所属する事務職員である。民間の財団での勤務を経て3年前にシュトゥットガルト大学に採用された。現在は、シュトゥットガルト大学の学生をアジア地域とロシアの協定校に派遣する交換留学を担当している。アジア担当であることから、交換留学に加えて「TU9-インド工科大学マンディ校連携プログラム」も担当している。

A氏は、シュトゥットガルト大学における派遣交換留学の募集を、冬セメスターが始まる10月に開始する。応募締め切りは毎年12月1日に設定するという。締め切りまでの間に、A氏は「一般説明会」を開催し、担当地域であるアジアの各国について、学生たちに情報提供を行う。学生の専門分野に応じて特定の国の特定の大学を勧めることまではしておらず、あくまで各国の一般的な情報の提供のみを行う。この一般説明会の後に、個別相談会を開催する。この個別相談会において、交換留学を検討している各学生の関心や、シュトゥットガルト大学内での学習状況について把握する。

12月に募集を締め切ると、IZのウェブサイトを通じて提出された書類にもとづいて選考を行う。選考は、A氏だけではなく、IZの他の職員や同大学の教員も加えた会議の形で行われる。東北大学と異なり、面接選考は行わない。A氏によれば、先述の個別相談会において応募学生の人物については理解できているため、面接選考は必要ないのである。

派遣交換留学生の選考が終わると、選考を通過した同大学の学生が行き先となる協定校に申請を行う。東北大学のように、各協定校の事務担当者が申請手続きを行う必要がある場合には、A氏がこれを行っている。

学生たちが協定校への交換留学に出発すると、A氏が連絡を取り合うことはほとんどないという。交換留学中のトラブルなどの相談には応じないのかと聞いたところ、「うちの学生は自律しているから大丈夫。何かあったら、同じ国に留学している学生同士で助け合っているようだ。」とのことであった。学生たちが交換留学から戻ると、レポートの提出を受ける。説明会において、交換留学の体験談を紹介してもらうなど、協力を依頼することもあるという。

5. 2 アーヘン工科大学 (Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen)

(概観)

アーヘン工科大学は、アーヘン市に 1870 年に創設された州立の工科大学である。同市は中西部のノルトライン＝ヴェストファーレン州に位置し、人口約 25 万人を擁する。

アーヘン工科大学は、学生数約 45,000 人（学部生約 25,000 人、大学院生約 17,000 人、その他教職コース等約 3,000 人）を有する（RWTH Aachen University 2017a:3）。2016 年 12 月 31 日現在において、教授 540 人、教授以外の研究系職員（Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter）2,715 人、非学術系職員 1,976 人を数える（RWTH Aachen University 2017b:25）。工学系分野を中心とする 9 つの学部¹⁰が設置されている。ドイツ国内有数の工科大学であり、これまでに 4 つのエクセレンス・イニシアティブが採択されている。また、シュトゥットガルト大学と同様に、TU9 に加盟している。

(教育国際交流)

アーヘン工科大学には、約 9,600 人の留学生在籍している。世界中の 563 の機関と協定を結んでいる（そのうち、122 が大学間協定である。日本の機関との協定は 11 ある。）。外国人留学生向けのプログラムとして、生体医工学、通信工学、電力工学、メディア情報学、金属工学、ソフトウェアシステム工学の分野において英語のみによる学位（修士）取得プログラムを提供している。また、清華大学（中国）とのダブル・ディグリープログラム、スイス連邦工科大学チューリッヒ校（スイス）、デルフト大学（オランダ）、チャルマース大学（スウェーデン）とのジョイント・ディグリープログラムを実施している。その他、T.I.M.E.¹¹の枠組みを通じて、日本の慶応大学を含む 9 つの大学とダブル・ディグリープログラムを行っている。

アーヘン工科大学の国際交流関係業務を担うのは、同大学の国際部（Internationale Hochschulbeziehungen）である。国際部には、学位取得コースに所属する外国人学生に関する業務を所掌する 1 課（Abteilung 1）、協定校からの交換留学生受け入れに関する業務を所掌する 2 課（Abteilung 2）、そして、アーヘン工科大学の学生を海外に送り出す業務を所掌する 3 課（Abteilung 3）の 3 つの部署が設置されている。職員数は合計 40 名で、全て事務職員である。加えて、学生アシスタントを雇用している。学生アシスタントを経て、正職員となるケースもあるという。

¹⁰ 建築学部、数学・コンピューター科学・自然科学部、医学部、経営・経済学部、人文学部、土木工学部、機械工学部、地球資源・材料工学部、電気工学・IT 学部である。

¹¹ T.I.M.E. (Top Industrial Managers for Europe) は、ヨーロッパの主要な理工系大学における修士・博士課程におけるダブル・ディグリープログラムを通じ、優秀なエンジニアを養成することを目的とする地域型のコンソーシアムである。ヨーロッパ以外の地域からの加盟を認められており、日本からは、東北大学、慶應義塾大学及び同志社大学が加盟している。

(交換留学における事務職員の業務)

日本への交換留学を担当する B 氏は、国際部 3 課に所属する事務職員である。B 氏は、同業務を担当していた職員がサバティカル制度を利用するにあたり、2017 年に代替要員としてアーヘン工科大学に採用された。現在は、アジア地域及びアフリカ地域の協定校に派遣する交換留学を担当している。また、同課では、各国との連携を戦略的に進めるために、「カントリー・スペシャリスト」という役割を設けており、B 氏は中国、韓国、インド、日本の「カントリー・スペシャリスト」を担っている。B 氏の任期は 2018 年 5 月末までとのことだが、引き続きアーヘン工科大学にて仕事を続けることを希望している。

アーヘン工科大学では、派遣交換留学の募集は毎年秋に開始される。募集は、国際部の Facebook を通じて告知される¹²。募集を開始すると、B 氏のような交換留学担当の事務職員は、交換留学に関心を持つ学生に対する「留学アドバイジング」を引き受ける。加えて、グループ・アドバイジング・セッションという留学説明会を開催し、世界各地域への留学についての情報提供を行う。さらに、Go Abroad Speed-Dating というイベントにて、過去の交換留学経験者の体験談を紹介している。

交換留学への応募は 12 月に締め切る。応募書類には、志望する留学先、志望動機、現在の学習状況等が記入されており、これに基づいて書類選考を行う。書類選考は、B 氏が一人で担当する。日本への交換留学希望者は、例年 160 人ほどになるという。160 件の応募書類を一人で評価するのは大きな負担になるように思われ、東北大学では教員が数人がかりで審査している旨を伝え、審査担当者間で評価基準が一致しないことをむしろ懸念していた。書類選考の後に、1 月下旬に、選考会議により選考結果を確定する。この会議には、各国の状況に詳しい教員（日本への交換留学については、日本人の教授）も出席する。シュトゥットガルト大学と同様に、面接選考は行なわない。160 人ほどの応募者を、日本の各協定校との覚書にもとづき、30 人ほどに絞ることになる。

以上のように、アーヘン工科大学においても、交換留学関係業務のほぼ全てを事務職員が担っている。なお、上記国際部は、全学レベルの交換留学を所掌しているが、部局レベルの交換留学については、各部局の担当者が対応する。中小規模の部局については、担当者が事務職員ではなく教員の場合もあるという。また、部局レベルでは、留学の行き先について、学生の専門に合わせてどここの協定校を勧める、という対応が可能な事務職員もいるという。事務職員の専門性の高さがうかがえる。

5. 3 テュービンゲン大学 (Eberhard-Karls-Universität Tübingen)

(概観)

エバーハルト・カール大学テュービンゲン（以下、「テュービンゲン大学」という。）は、1447 年に当時のヴュルテンベルク伯領テュービンゲンに創設された。現在のテュービンゲン市は、バーデン・ヴュルテンベルク州に属する、人口約 9 万人の中規模都市である。テュービンゲン大学の学生数が約 28,000 人、教職員数が約 16,000 人（大学病院含む）であるので、市の人口の半分近くが同大学

¹²国際部では、各種案内に Facebook を駆使している。英語による投稿を基本としており、重要な案内についてはドイツ語も併記している。

の関係者である。テュービンゲンは、「政治的な中心でも、司教の居住地でも、商業的な要衝でもなかった」（Bode, Becker and Klofat (Eds.) 1996: 245）が、テュービンゲン大学を擁する大学都市として栄えてきた。

テュービンゲン大学は、学生数は先述のとおりであるが、そのうち学部生が約 21,000 人、大学院生が約 7,000 人である。教授 517 人、その他研究系職員（wissenschaftliche Angestellte）4,657 人、非学術系職員数（技術系職員を含む）2,238 人である。これに加えて、大学病院の職員が 9,270 人いる。7つの学部¹³を有し、特に神学、人文学、医学が強みである。これまでに、神経科学分野のエクセレンス・クラスターをはじめ、3つのエクセレンス・イニシアティブに採択されている（Eberhard-Karls-Universität Tübingen 2017a）。

（教育国際交流）

テュービンゲン大学は、ヨーロッパ内の 318 機関、ヨーロッパ外の 140 の機関と協定を締結しており、交換留学を実施している。また、日本学科が京都の同志社大学に、韓国学科がソウルの高麗大学に、中国学科が北京にそれぞれ事務所を有し、それぞれの学科における学部課程の一環として、それぞれの国への短期留学プログラムを実施している。

（交換留学における事務系職員の業務）

ここでは、シュトゥットガルト大学やアーヘン工科大学と全く異なる例として、テュービンゲン大学の日本への交換留学実施体制について取り上げる。

テュービンゲン大学は人文学部のアジア地域文化研究所に日本学科を持つ。日本学科は、京都の同志社大学キャンパス内に「テュービンゲン大学同志社日本語センター」を有し、日本学科の学部課程の一環として学生を短期留学に送り出している。このことから、学生の日本への送り出しと協定校との結びつきに強みのある日本学科が、日本学科以外の学生も含めて、日本への交換留学関連業務全般を引き受けている。業務を担当するのは、日本学科の教員である。

日本への交換留学生の募集業務、学内説明会、留学相談、応募書類の受付、学内選考の一切を日本学科の教員が担当しているという。書類選考の後、学科内の選考委員会で選考結果を確定する。人気のある協定校への応募が派遣枠数より多い場合には、同委員会において行き先の調整を行う。学内選考まで終わると、全学的な事務組織である留学課に選考結果を伝える。ここから先の業務―協定校への連絡等―は、留学課が請け負う。なお、日本以外では韓国への交換留学は韓国学科が担当しているが、その他の国への交換留学については、募集から選考までの過程の全てを留学課で所掌しているという。

このように、テュービンゲン大学では、日本への交換留学については、日本の協定校との結びつきの強い日本学科で担当し、関連業務は教員が同学科の教員が行なっているのである。

¹³ プロテスタント神学部、カトリック神学部、法学部、医学部、人文学部、経済・社会科学部、数学・自然科学部。

6. 結び

これまで、第2章においては、日本の大学の事務職員とは、従来は教育・研究を支援する黒子的な役割を担ってきたが、より主体的・積極的に大学の事業に参画することが求められており、そのために事務職員の専門性の向上や能力開発の必要性や方法が議論されてきていることを確認した。第3章では、ドイツの大学の事務職員の位置づけを検討するとともに、日本の大学の事務職員のように人事異動を頻繁に繰り返す制度がないことを確認した。第4章では、日本の大学の事務職員の役割の具体例として、東北大学留学生課における派遣交換留学体制について述べた。第5章では、ドイツの大学の例として、シュトゥットガルト大学、アーヘン工科大学、テュービンゲン大学の派遣交換留学実施体制をインタビューにより得られた情報に基づき記述した。

ドイツの大学の交換留学関連業務は、そのほとんどを事務職員が担っている。留学アドバイジングや交換留学応募者の選考など、学生への直接的な指導に該当する部分—東北大学においては教員が担当する部分—についても、ドイツでは事務職員が担当している例がみられた。また、テュービンゲン大学のように、特定の国と特に強いつながりを有する部署／個人がいる場合には、その部署／個人が当該国への交換留学業務を請け負うこともある。当該業務への深い理解（専門性）を持つ者が担当していることがうかがえる。事務職員が専門性を有するがゆえに、教員の関与は部分的なものに過ぎなくても業務が成り立つのである。換言すれば、シュトゥットガルト大学やアーヘン工科大学では、交換留学に関して、事務職員が教員から自律していると言える。また、事務職員の人事異動がないため、協定校等の継続的な議論を担うこともできる。

翻って、日本における状況はどうか。東北大学では、教員と事務職員が協働で業務にあたっている。学生の選考や留学アドバイジングは教員が担当し、事務職員は基本的には交換留学制度の管理、事務手続きを所掌している。

東北大学とドイツの3大学における事務職員の役割を比較して、どの在り方が一番優れているということとはできない。シュトゥットガルト大学やアーヘン工科大学の事務職員が担っている役割について、専門性という点では、東北大学でも、事務職員のみでも必ずしも担い得ないものではないと感じる。ただし、人事異動のある事務職員のみでは継続性を確保することが難しい。その点で、東北大学における教職協働は、教員の有する教育・研究に関する専門性のみならず、組織の事業や協定校との関係性に継続性をもたらしめていると言えるかもしれない。また、教育・研究に関する学生へのアドバイスや指導については、事務職員のみが担っているシュトゥットガルト大学やアーヘン工科大学と比べて、教職協働体制の方が充実していると思われる。

こういった点から、現在東北大学が採用している教職協働体制は、ある程度よく機能していると言えるだろう（もちろん、膨大な事務作業をより効率的にこなす必要があるなど、改善されるべき点は少なくない）。

ただし、東北大学が現在の教職協働体制を採ることができた背景として、今、大学が国際化に注力している時期だということは考慮すべきであろう。教職協働体制とは、大学の事業を進める一つの方法として選択肢に含まれるべきであろうが、教員は教育・研究以外の仕事を担うことになり、また、教員・事務職員で構成される組織の意思決定のプロセス（会議、委員会）の実施には、双方にある程

度の負荷を加えることともなる。将来的に、国際関連事業に、現状ほど教員も事務職員も動員できなくなったとしたら、シュトゥットガルト大学やアーヘン工科大学のように交換留学に関して深い理解を持つ事務職員の配置を検討することが有用になるかもしれない。

最後に、「大学職員論」について、及ばずながらコメントしたい。

「お手伝い」「黒子」としてとらえられてきた事務職員の役割について「見直されている」とされており、本稿でもその言葉を用いた。新たに生じた業務は確かにあり、前例にとらわれない対応が必要になっているのは疑いない事実であろう。そのために、事務職員の専門性を高めること、能力開発に取り組むこと、教職協働あるいは効果的な役割分担の体制を構築することが重要であるという点に異論はない。

ただ、本当に事務職員の役割は「見直されている」だろうか。「これからの事務職員」について様々な論じられているが、その時に、「これまでの事務職員」の役割が「見直されている」というより、単に「これからの事務職員」は「こうあるべき」という主張になっていないか。事務職員が、これまで実際にどのような業務を担ってきたのか、「お手伝い」「黒子」の役割が、大学を運営・維持するためにどのように機能してきたか（「お手伝い」の機能が過小評価されていないか）について今一度実証的に検討する作業が必要なのではないか。

謝辞

本稿の執筆にあたっては、インタビューを受けてくださった、シュトゥットガルト大学、アーヘン工科大学、テュービンゲン大学の担当者の方々に御礼を申し上げたい。ドイツの個人情報保護法に抵触し得るとのことから、本稿中においてお名前を明記することは避けたが、ドイツの大学の留学担当者と顔を合わせて知り合うことができたのは、筆者にとって、本稿の目的以上に実りあるものとなった。中でも、アーヘン工科大学では、留学関連業務担当者3名と一度にお話する機会をいただき、インタビューという形式に留まらない情報・意見交換（あるいは雑談）をすることができた。インタビューのアレンジ等、深く感謝している。

また、テーマ設定時から丁寧なアドバイスをいただいた日本学術振興会ボン研究連絡センターの小平桂一センター長、業務の合間にインタビューに出かけることをお許しくださった出口副センター長にも感謝申し上げたい。

そして、大学の超多忙な業務から離れ、このような有意義な研修に参加することができたのは、東北大学留学生課の我妻建史課長、小山完吾係長のご理解のおかげである。近況報告が無精だったことは、帰任してから改めてお詫びいたします。また、研修参加中にご指導・ご助言いただいた国際交流課の我妻靖課長、宮元係長、諸手続きを担当くださった平山係長、長田係長、事務補佐員の白江様、小林様にも感謝申し上げたい。

最後に、海外での生活を極めて前向きにとらえて同行してくれた家族にも感謝している。

引用文献

Bode, Christian, Werner Becker and Rainer Klofat (Eds.)

1996 *Universitäten in Deutschland*, München: Prestel.

Eberhard-Karls-Universität Tübingen

2017a "Zahlen und Fakten zur Universität Tübingen", <https://www.uni-tuebingen.de/universitaet/profil/zahlen-und-fakten.html>, Retrieved 26 January 2018.

Deutsche Forschungsgemeinschaft

2017 „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (2005-2017)“, <http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/>, Retrieved 25 January 2018.

秦敬治

2016 「大学職員の専門性と人材育成に関する視座」、『大学職員論叢』4: 5-12。

井下理

2015 「FD と SD の統合による組織的職能開発—教員の立場から見た学習・学生支援の態勢強化—」、『大学職員論叢』3: 7-18。

岩崎保道

2010 「大学職員の SD の必要性と課題」、『大学教育年報』6:43-51。

各務正、山本淳司、秦敬治、山崎その

2016 「組織文化に基づく大学職員試論」、『大学職員論叢』4:59-68。

金子元久

2008 「大学職員の展望」、『IDE 現代の高等教育』499: 4-10。

2017 「専門職化と高度化」、『IDE 現代の高等教育』591:9-14。

金子勉

2006 『大学理念と大学改革—ドイツと日本』、東京：東信堂。

国立大学一般職員会議実行委員会

2008 「コクダイパン会議報告書」、http://kokudaipan.info/files/1th_report.pdf、2018年2月1日取得。

松本智之

1992 「なぜ管理職に期待がかかるのか」、『大学時報』223: 40。

文部科学省

2017 「大学の事務職員等の在り方について」、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2017/01/26/1381362_02_1_1.pdf、2018年1月30日取得。

永野博

2016 『ドイツに学ぶ科学技術政策』、東京：近代科学社。

日本学術振興会ボン研究連絡センター編

2016 『ドイツの高等教育機関』。

大場淳

2014 「大学職員研究の動向—大学職員論を中心として—」、『大学論集』46:91-106。

RWTH Aachen University

2017a “Datenblatt Studierende Wintersemester 17/18 “, http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaapua mq&download=1, Retrieved 25 January 2018.

2017b „Foliensatz 2017 der RWTH Aachen “, http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaacqlmc&download=1, Retrieved 31 December 2017.

館昭

2011 「大学職員の「大学アドミニストレーター」への成長—桜美林大学大学院の取り組み—」、『IDE 現代の高等教育』535:20-24。

東北大学

2017a 「学生数」、<https://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/about/06/about0601/>、2018年1月28日取得。

2017b 「役員・職員数」、<https://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/about/05/about0504/>、2018年1月28日取得。

上西浩司

2016 「教務人材の育成の現状と課題」、『大学職員論叢』4:13-19。

上杉道世

2011 「大学職員は成長する」、『IDE 現代の高等教育』535:4-9。

University of Stuttgart

2017 „Übersicht über die Zahl der Studierenden im Wintersemester 2017/2018 “, https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/dokumente/studierenden-statistik/WS_17_18_alle.pdf, Retrieved 25 January 2018.

渡部留美、星野晶成

2016 「国際教育交流担当者の専門性と職能開発」、『大学職員論叢』4:21-30。

山本眞一

2008 「これからの大学職員」、『IDE 現代の高等教育』499:11-15。

吉川裕美子

2010 「ドイツの大学・学位制度」、『学位と大学』1: 161-232。

英国大学におけるパブリック・エンゲージメント
ー社会とつながる大学の仕組みづくりー

ロンドン研究連絡センター

林田 志保

1. はじめに

皆さんは「大学」にどのような印象をお持ちでしょうか。皆さんにとって「大学」とはどれほど身近なものであろうか。教育基本法第七条では、「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」と定められており、学生に授業を行う大学、高度な研究を行う大学、地域の医療の要となる大学、地域の産業とつながる大学等、大学はそのさまざまな顔を社会において見せている。そしてそのそれぞれの場面において、「知」の拠点として大きな役割を果たしており、活動は広報や市民向け講座、オープンキャンパス等で知られているとおりである。しかし依然として、「大学」がどこか遠い存在に感じられるということはないだろうか。それは、皆さんが「大学」とつながりを感じる場面が十分でないからかもしれない。もしかすると、どのようにつながればよいか分からないといったことがあるのかもしれない。

一方で、「大学」がこれまで以上に「社会」とつながる必要性を認識しているということをご存じだろうか。2004年に国立大学が法人化されて以降、大学は社会のニーズと向き合うことでその競争力を高め、経営力を強化することが求められており、各大学は特色を生かしながら必死に取り組みを進めている。

この「大学」と「社会」のつながりについて考えるにあたり一つ参考とされたいのが、英国大学の「パブリック・エンゲージメント」の取り組みである。パブリック・エンゲージメントとは、高等教育や研究がその活動や活動による恩恵をパブリックと共有するための方法・手段を示し、相互に恩恵を受けるものと定義づけられている¹。ここで言うパブリックとは一般市民を指しており、エンゲージメントは、地域のコミュニティをはじめ、NGO等の市民団体、学校・病院・役所等の公共団体、さらには産業界との繋がりにおいて行われると考えられている²。つまり、「大学」の教育・研究内容とその成果を「社会」と共有することで、お互いが恩恵を受けて発展していきましょうという取り組みなのである。

本稿では、英国のパブリック・エンゲージメントにかかる制度や取り組みについて着目し、「大学」と「社会」のつながりについて考えを深めたいと思う。

2. 背景

英国大学でパブリック・エンゲージメントの取り組みが始まったのは、1990年代に科学への信頼が揺るいだことがきっかけであった。1996年に英国政府が、それまで人に感染しないとされていた

¹ What is public engagement? (National Co-ordinating Centre for Public Engagement)

<https://www.publicengagement.ac.uk/about-engagement/what-public-engagement> (2018年1月25日アクセス)

² Who are the public? (National Co-ordinating Centre for Public Engagement)

<https://www.publicengagement.ac.uk/about-engagement/who-are-public> (2018年1月25日アクセス)

BSE（牛海綿状脳症（俗にいう狂牛病））が人にも感染する旨を発表し、その同時期に米国では、遺伝子組み換え食品に対する大規模な反対運動が起きた³。この影響により、科学への不信感が急激に高まっていったため、科学コミュニケーション（科学者と市民との間で行われるコミュニケーション）のあり方を見直さざるを得なくなった。パブリック・エンゲージメントは、英国大学が社会や市民からの信頼を回復するために始めた科学コミュニケーションの形だったのである。

さらに英国では、2010年から大学生の年間授業料を1,310ポンド（約196,500円※）から6,000ポンド（約900,000円）に上げることが決まった。（2018年1月現在上限9,250ポンド（約1,387,500円）まで上がっている⁴。）それ以降、授業料収入が増加するのに対し、政府から配分される予算額は大幅に減少し、各大学は財源の多元化を迫られた。（英国大学の収益状況については3章でふれる。）財源の多元化を進めるにあたり、各大学は社会とのコミュニケーションのあり方を見直し、新たな研究の糸口や資金獲得につなげる動きを強めていった。このことがパブリック・エンゲージメントの取り組みを更に加速することになったのである。

※本稿を通じて、1ポンド＝150円で計算する。

3. 英国大学の予算と研究助成機関

英国大学のパブリック・エンゲージメントについて考えるにあたり、英国の研究助成機関の仕組みについて理解することが欠かせない。2017年4月27日に高等教育研究法が成立したため、2018年4月より再編されるが、本稿では現行体制（2018年1月時点）をもとに考えを進めたいと思う。（再編後の体制については、下図※3を参照されたい。）

英国大学は、教育省（DfE: Department for Education）とビジネス・エネルギー・産業戦略省（BEIS: Department for Business, Energy and Industrial Strategy）と密接にかかわっており、教育省から主なサポートを受ける高等教育財政会議（HEFCE: Higher Education Funding Council for England）と、ビジネス・エネルギー・産業戦略省から主なサポートを受ける英国研究会議（RCUK: Research Councils UK）やイノベートUK（Innovate UK）を通じて活動を支援されている。高等教育財政会議は、教育費、研究費、設備投資資金などの運営費交付金を大学へ配分しており、その額は研究の評価や学生数、授業の経費などをもとに決定され、用途は各学長に一任される。英国研究会議は、公募により採択されたプロジェクトに対して競争的補助金を支給しており、補助金は研究者が所属する大学を通じて配分される。イノベートUKは、イノベーションを目的として設置され、主に企業研究を助成しているが、補助金の2割程度は大学へも配分されている。こちらも採択されたプロジェク

³ 未来の共創に向けた社会との対話・協働の深化（国立研究開発法人科学技術振興機構）

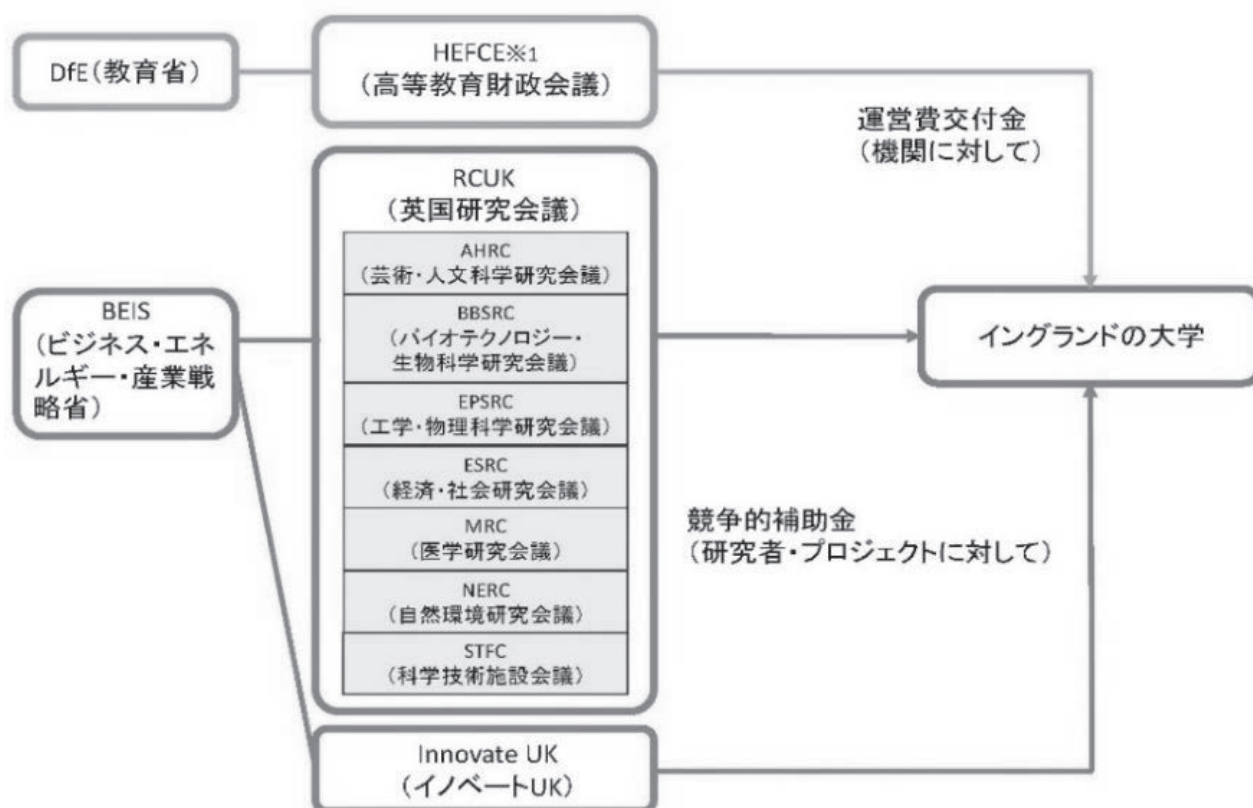
<https://www.jst.go.jp/csc/knowledge/background/index.html>（2018年1月31日アクセス）

⁴ 「高等教育研究法が成立」（Newsletter from JSPS London No.52）

http://www.jpsps.org/newsletter/JSPSNL_52.pdf#page=16（2018年1月25日アクセス）

トを助成する。このように英国大学は、機関に対する運営費交付金と研究者・プロジェクトに対する競争的補助金の2つの流れによるデュアル・サポートシステムにより研究活動を支えられている⁵。

[英国の研究助成機関の仕組み]



※1 本稿では、イングランドにおける仕組みのみ示しているが、英国にはスコットランド財政会議（SFC）、ウェールズ高等教育

※2 「高等教育研究法が成立」（Newsletter from JSPS London No.52）を基に作成。

※3 2018年4月以降、HEFCE（高等教育財政会議）はOffice for Students（学生局）とResearch England（リサーチ・イングランド）に分かれ、HEFCEがおこなっていた教育にかかる交付金配分はOffice for Studentsが、研究にかかる交付金配分はResearch

では実際、英国大学の収益がどれほど多元化されているかについて、日本の国立大学と比較して見ていくこととする。図1で示すように、日本の国立大学法人は政府からの運営費交付金が全体の35%を占めており、病院収益と学生の授業料収益が44%、受託研究費や補助金、寄付金等が残りの21%を占めている⁶。一方の英国大学は、図2のとおり運営費交付金が全体の26%、学生の授業料収益が44%、研究資金、寄付金等が30%を占める。各国の制度や収益項目に異なる点があるため一概には言

⁵ 「高等教育研究法が成立」（Newsletter from JSPS London No.52）

http://www.jsps.org/newsletter/JSPSNL_52.pdf#page=16（2018年1月25日アクセス）

⁶ 国立大学法人等の平成27事業年度決算について（文部科学省高等教育局国立大学法人支援課）

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/1384038.htm（2018年1月25日アクセス）

うことはできないが、運営費交付金の比率を見ると英国大学は日本の国立大学法人より独立して運営されていることがうかがえる⁷。また、英国大学収益の政府以外からの部分に目を向けると、チャリティ（※）や EU 加盟国をはじめとする英国外からの収益が現れるのも特徴的だ。当該数値は英国が EU 離脱を決める前のものであるが、EU 離脱決定後、財源の更なる多元化が急務の課題として捉えられているため、次回の調査ではこの割合に大きな変化をもたらすかもしれない。

※チャリティ：もともと英国の教会における貧困救済を指す言葉であったが、現在はその意味合いが薄れ、医療、保健、福祉、教育、国際交流、芸術等の幅広い社会問題に取り組む団体を指す⁸。英国大学の取り組みがチャリティによって支えられていることは多い。

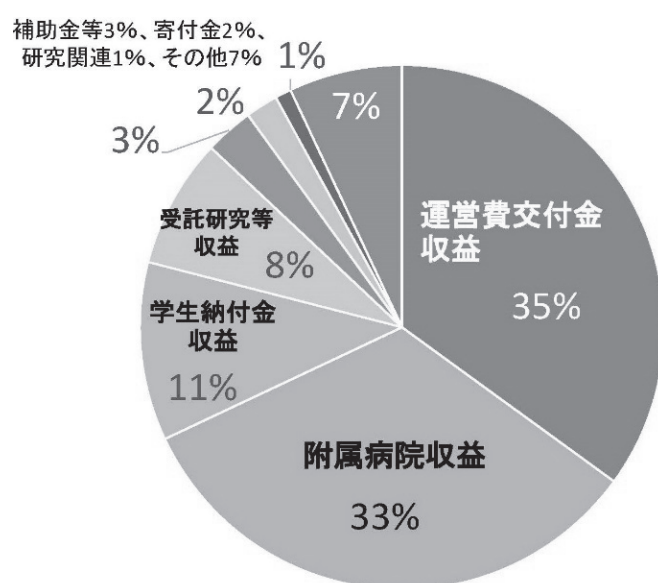


図 1：日本の国立大学法人経常収益（2015 年度）

※国立大学法人等の平成 27 事業年度決算について（文部科学省高等局国立大学法人支援課）2017 年 4 月をもとに作成。

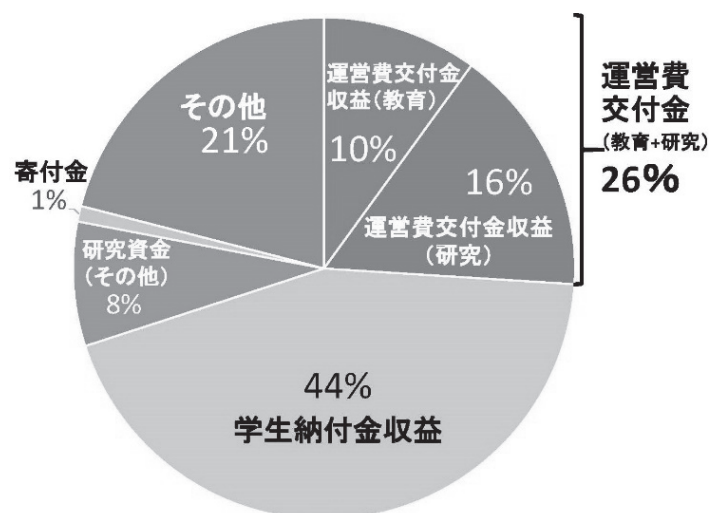


図 2：英国大学収益（Total Income 2014-2015）

※図 2、3、4 はいずれも University Funding Explained (Universities UK) 2016 年 7 月をもとに作成。

⁷ University Funding Explained (University UK)

<http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/university-funding-explained.pdf>

（2018 年 1 月 24 日アクセス）

⁸ 英国のチャリティについて（NLI International LTD（ロンドン）酒本知子）[http://www.nli-](http://www.nli-research.co.jp/files/topics/34802_ext_18_0.pdf?site=nli)

[research.co.jp/files/topics/34802_ext_18_0.pdf?site=nli](http://www.nli-research.co.jp/files/topics/34802_ext_18_0.pdf?site=nli)（2018 年 1 月 31 日アクセス）

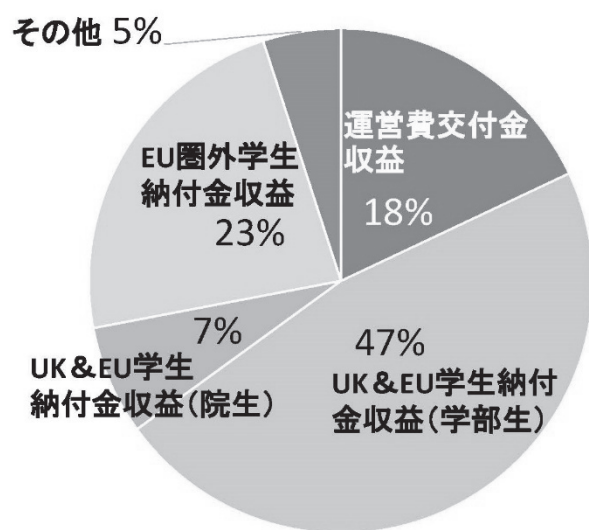


図 3：英国大学収益（教育）

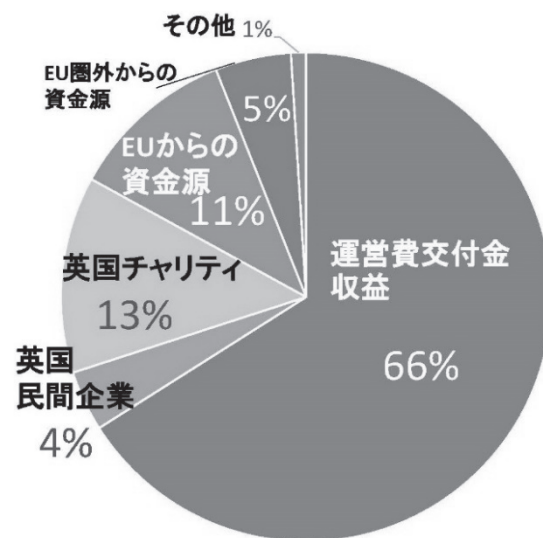


図 4：英国大学収益（研究）

4. 英国研究助成機関とパブリック・エンゲージメント

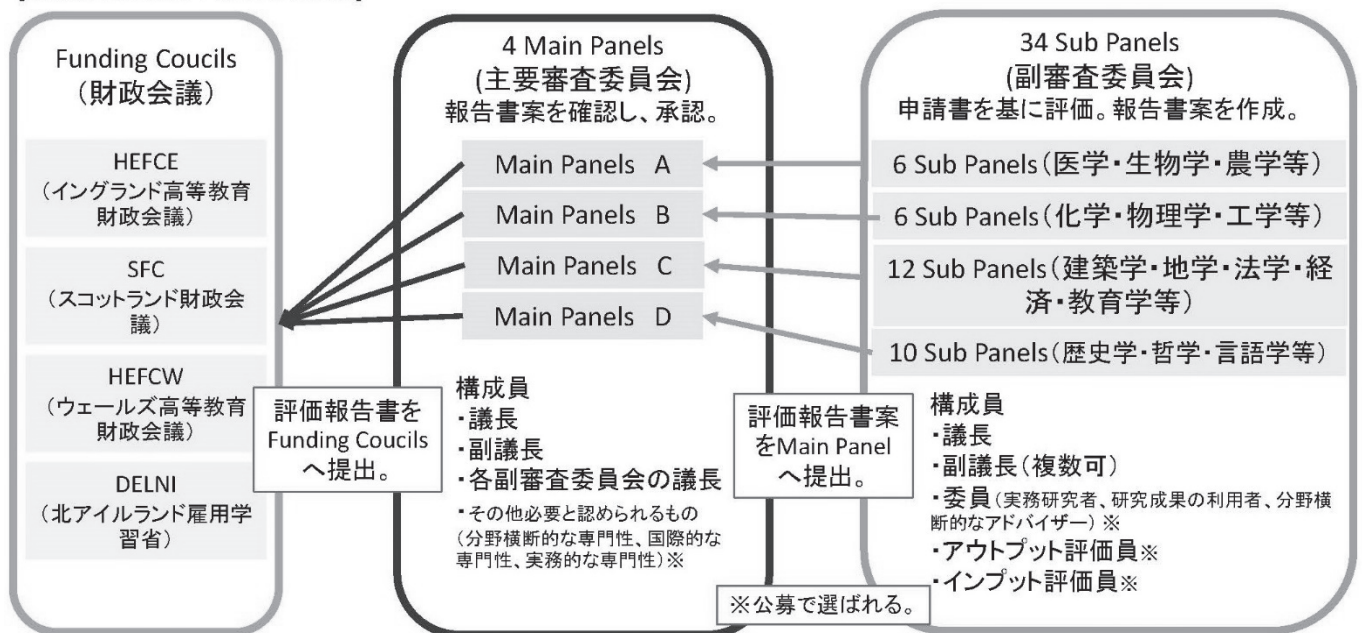
(1) ①高等教育財政会議（HEFCE）とパブリック・エンゲージメント

高等教育財政会議（HEFCE: Higher Education Funding Council for England）は前述のとおり、英国イングランドの大学に運営費交付金の配分を行っているが、配分される交付金は大きく教育にかかるものと研究にかかるものに分かれる。教育にかかる交付金は、各大学の学生数や授業経費等によって算出され、研究にかかる交付金は研究評価（REF: Research Excellence Framework）の結果によって決定される。教育評価（TEF: Teaching Excellence Framework）も実施されているが、こちらの評価結果は交付金には反映されず、各大学の授業料に影響する。教育評価（TEF）で良い結果が得られた大学のみ、授業料の値上げを認めるという仕組みだ。その中で、各大学がパブリック・エンゲージメントを無視できない理由は研究評価（REF）にある。研究評価（REF）の評価項目は、「研究アウトプットの質（outputs）」「インパクト（impact）」「研究環境（environment）」の3つに分かれているが、この「インパクト（impact）」においてパブリック・エンゲージメントが大きな役割を果たすことになるからだ。

②研究評価（REF）の仕組み

研究評価（REF）は、前身の Research Assessment Exercise（RAE）に替わって 2014 年に開始された。イングランド高等教育財政会議（HEFCE）、スコットランド財政会議（SFC）、ウェールズ高等教育財政会議（HEFCW）、北アイルランド雇用学習省（DELNI）によって実施されており、大学の研究が公的資金に対し十分に説明責任を果たしているかについて、その評価基準を示し、研究経費の選択的配分を適切に行うことを目的としており、それらを通じて英国の研究活動の国際競争力を高めることを目指している。評価項目は「研究アウトプットの質（outputs）」「インパクト（impact）」「研究環境（environment）」の 3 つに分かれ、その評価委員会（パネルと呼ばれる）のメンバーは一部公募となっている⁹。

[研究評価(REF)の評価体制]



3 つの評価項目について見ていくと、全体評価の 65%を「研究アウトプットの質（outputs）」、20%を「インパクト（impact）」、15%を「研究環境（environment）」が占める。

「研究アウトプットの質（outputs）」は定められた期間における研究成果物を指し、出版物や研究論文をはじめ、デザイン、展示等により広めた成果についても同様に扱われる。各大学は、研究者 1 人あたり 4 つまでのアウトプットを提出することができ、その評価は独創性、重要性、そしてその精度において行われる。

⁹ Roles and recruitment of the expert panels (REF 2021/2017 年 10 月)

「インパクト (impact)」は、学術分野を超えて及ぼした影響、変化、利益を指しており、その対象は経済、社会、文化、公共政策やサービス、医療、環境とされている。各大学は、インパクト・ケーススタディとインパクト・テンプレートと呼ばれる文書を提出する必要があり、インパクト・ケーススタディでは定められた期間におけるインパクトの中身について説明する。その説明においては、インパクトをもたらした研究が規定の年以降に当該大学で取り組まれていたことも併せて説明されなければならない。(REF2014 においては、1993 年以降に各大学が取り組んでいる研究を対象とした。) インパクト・テンプレートでは、どのようにして当該研究をインパクトに繋げたか、今後どのようにインパクトを強めていくかについて説明を行う。インパクト・ケーススタディの評価は、インパクトの波及効果や重要性によって、インパクト・テンプレートの評価は、これまでのプロセスや今後の戦略が適切かによって行われる。

「研究環境(environment)」は、研究を支える戦略、資源、基盤を指している。各大学は、研究支援体制、研究費、施設設備や各研究分野への貢献度について資料を提出する必要があり、それぞれの多様性や継続性によって評価を受ける。

2014 年に公表された結果¹⁰によると、154 の機関が REF2014 の評価を受け、30%が 4* (世界を牽引する研究)、46%が 3* (国際的に優れている研究)、20%が 2* (国際的に認知されている研究)、3%が 1* (国内でのみ認知されている研究)、1%が未分類とされた。この評価結果を受けて、現在英国大学は研究にかかる交付金を支給されている。特に「インパクト(impact)」は、前身の RAE で評価項目として用いられておらず、REF2014 で初めて打ち出された考え方であった。早くからパブリック・エンゲージメントの必要性が認められていた英国において、交付金支給の評価項目に「インパクト(impact)」が加えられたことから、大学が学術分野を超えて社会に影響を与えることをより期待されていると分かる。現在各大学は、次の REF2021 に向けて準備を進めているところであるが、研究をインパクトに繋げる仕組みを強化することが求められており、パブリック・エンゲージメントチームを設けている大学も増えている。研究評価のあり方を見直すことで、大学のあり方も見直されている良い例と考えてよいのではないだろうか。

(2) ①英国研究会議 (RCUK) とパブリック・エンゲージメント

英国研究会議 (RCUK: Research Councils UK) は、前述のとおり公募によって採択されたプロジェクトに競争的補助金を支給しており、補助金は研究者が所属する高等教育機関を通じて配分されている。英国研究会議も高等教育財政会議 (HEFCE) と同様にパブリック・エンゲージメントの重要性を認めており、「研究によるパブリック・エンゲージメントは、人々に力を与え、その視野を広げ、大学や研究機関が社会と繋がり、より広い社会の関心を得られることに繋がる」と述べている¹¹。そ

¹⁰ Research Excellence Framework(REF) 2014 (REF2014) <http://www.ref.ac.uk/2014/> (2017 年 11 月 29 日アクセス)

¹¹ RCUK Public Engagement (Research Councils UK) <http://www.rcuk.ac.uk/pe/> (2017 年 11 月 28 日アクセス)

の上で、パブリック・エンゲージメントの普及のために、他の研究資金提供団体と協力して以下のことに取り組んでいる。

1. 新 RCUK SEE-PER 研究費の公募開始
2. 「研究によるパブリック・エンゲージメント戦略」の策定
3. 市民対話の実施
4. 研究へのパブリック・エンゲージメント普及のための制度制定
5. 学校、学生向けパブリック・エンゲージメントの機会設置
6. 研究者向けパブリック・エンゲージメントの機会設置
7. パブリック・エンゲージメントに関するガイド、出版物の発行

本稿では、1. 新 RCUK SEE-PER 研究費の公募開始、4. 研究へのパブリック・エンゲージメント普及のための制度制定、6. 研究者向けパブリック・エンゲージメントの機会設置について触れたいと思う。

②新 RCUK SEE-PER 研究費の公募開始

SEE-PER とは、Strategic Support to Expedite Embedding Public Engagement with Research の略で、英国研究会議は、研究によるパブリック・エンゲージメントの普及促進を戦略的にサポートするために新たな研究費を設けた¹²。研究費は大きく 2 つに分かれており、

- 1) 既に研究によるパブリック・エンゲージメントが評価・支援されている機関を対象にするもの
- 2) 研究によるパブリック・エンゲージメントがその方針、体制等にうまく組み込まれている機関を対象にするもの

と定められている。1) の研究費は、既存の研究費制度（Catalyst Seed Fund、Catalyst funding、Beacons for Public Engagement の 3 つ）により既に支援を受け、その結果成功をおさめている機関を対象としており、60,000 ポンド（約 900 万円）を上限として 7 機関へ支給されている。既存の研究費制度はいずれもパブリック・エンゲージメントの促進を目的として研究費を配分するもので、Catalyst Seed Fund については次の 4 章（2）③で後述する。2) の研究費は、2 つの報告書（Factors Affecting Public Engagement by Researchers と The State of Play: Public Engagement with Research in UK Universities）にて示された特定課題分野を対象とするもので、パブリック・エンゲージメントの成功事例研究を推し進めるものとなる。採択された課題のタイトルには、「研究によるパブリック・

¹² Strategic Support to Expedite Embedding Public Engagement with Research (SEE-PER) (Research Councils UK)

<http://www.rcuk.ac.uk/pe/strategic-support-to-expedite-embedding-per/> (2018 年 1 月 27 日アクセス)

エンゲージメントの質」や「ガバナンス・アレンジメント」等が並んでいることから、その意図が汲み取れる。こちらも1)と同様に60,000ポンド（約900万円）を上限としており、5機関へ支給されている。

③研究へのパブリック・エンゲージメント普及のための制度制定

英国研究会議は、研究によるパブリック・エンゲージメントに関する協定を締結したり、研究費の申請様式によって研究者にインパクトについて考えさせたりと様々な取り組みを行っているが、本稿においては、国立パブリック・エンゲージメント・コーディネートセンター（NCCPE: The National Co-ordinating Centre for Public Engagement）と Catalyst Seed Fund の2つに触れる。

国立パブリック・エンゲージメント・コーディネートセンター（NCCPE）は、英国研究会議、財政会議（Funding Councils）、ウェルカム・トラスト（Wellcome Trust: 生物医学分野を中心として支援している英国最大規模のチャリティ機関）の支援により、2008年に英国・ブリストルへ設置された。設置の目的は、高等教育界におけるパブリック・エンゲージメントの認識を徐々に高めることとされており、事務局は現在ブリストル大学とウェストオブイングランド大学（※）がつつめている。REF2014の実施にあたっては、2012年から「インパクト（impact）」評価について意見を求められており、ディスカッション・ペーパーの提出を行った。さらには、大学を対象としてワークショップを行い、インパクト・ケーススタディやインパクト・テンプレートの作成方法等について助言を行った。REF2014実施後には、その考察も発表しており、インパクト・ケーススタディの半数はパブリック・エンゲージメントにかかるものであったと述べている。現在は、REF2021にむけた協議にも参画しており、英国のパブリック・エンゲージメントの機運を高める要になっているといっている。

Catalyst Seed Fund は、Catalyst（触媒、反応を促すもの）が示すように、大学においてパブリック・エンゲージメントを普及・促進させるための資金とされており、年間65,000ポンド（約975万円）が10機関に対して支給されている。各大学は支給された資金をもとに、パブリック・エンゲージメント戦略を決定し、運営委員会の設置や評価制度の確立、パブリック・エンゲージメント・アワードの開始などによって、学内のパブリック・エンゲージメントに対する理解を高めていく。英国大学のホームページなどで、各大学のパブリック・エンゲージメントにかかる姿勢や取り組みが丁寧に扱われているのは、研究評価（REF）への対応もあるが、このような資金獲得の機会が設けられているからだと考えられる。

※ブリストル大学およびウェストオブイングランド大学は、いずれも英国南西部のブリストルという地域に位置し、ブリストル大学は The Complete University Guide (2018)で英国内19位、ウェストオブイングランド大学は60位に位置している¹³。

¹³ The Complete University Guide (2018) <https://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/league-tables/rankings> (2018年1月31日アクセス)

④研究者向けパブリック・エンゲージメントの機会の設置

英国研究会議は、研究者が学校や若者と関わる機会を設けることにより、研究者が社会とつながるように促すと同時に、若者のやる気を鼓舞しようと考えている。以下、Teacher CPD（教員の継続的自己研鑽）と研究者キャリア相談の2つを紹介する。

Teacher CPD（教員の継続的自己研鑽）制度は、セカンダリー・スクール（日本における中等教育。11～16歳が対象。）の教員が研究者から先端科学について学ぶ機会を提供されるもので、教員は専門知識を高めるとともに、生徒たちの関心を引くような授業を準備できるようになると期待されている。

研究者キャリア相談は、若者やその保護者、教員を対象として行うオンラインのキャリア相談室で、研究者としてどのような道を歩んできたかなど、身近で聞くことができない話を聞くことができる。英国研究会議は、各分野の研究会議から研究者の協力を募っており、相談者は関心にあわせて話を聞くことができるようになっている。

5. 英国大学のパブリック・エンゲージメント

このように英国大学は、高等教育財政会議（HEFCE）や英国研究会議（RCUK）をはじめとする研究助成機関の姿勢や取り組みにより、社会における大学、研究者、研究の位置づけを意識せずにはいられない状況となっている。そして、この状況を好転させるキーワードは、間違いなくパブリック・エンゲージメントであろう。英国大学はパブリック・エンゲージメントを通じて、社会との結びつきを強め、その影響を与え、存在感を増していくことにより、より多くの研究費や優秀な研究者・学生の獲得につながると考えられているからだ。

本稿では、英国高等教育界でパブリック・エンゲージメントの機運を高めている機関の1つ、国立パブリック・エンゲージメント・コーディネートセンター（NCCPE）の事務局をつとめるブリストル大学を通じて、英国大学におけるパブリック・エンゲージメントの仕組みについてまとめる。

(1) ブリストル大学の概要

ブリストル大学は、英国南西部に位置しており、1909年に設立された。学部は、人文学、社会科学・法学、工学、理学、保健学、生物医学の6つから構成され、学部生15,620人、院生4,265人を抱えている。The Complete University Guide 2018では英国内19位に位置しており、英国研究型大学グループであるラッセルグループに所属している¹⁴。

¹⁴ About the University (The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/university/> (2018年1月29日アクセス)

(2) ブリストル大学におけるパブリック・エンゲージメントの体制

ブリストル大学には、EUSG (The Engaged University Steering Group) と呼ばれるエンゲージメントの舵取りとなるグループが存在する。EUSG は副学長 (研究担当) を筆頭とする 21 名で構成され、研究者 9 名のほか学生代表、産学連携担当、人事担当、キャリア支援担当等の事務が含まれている。EUSG の目的は、学内のエンゲージメントについてリーダーシップを発揮すること、エンゲージメントにかかる大学の戦略に沿った活動計画を支援すること、同戦略の優先事項に取り組むにあたり発生した課題を解決すること等¹⁵とされており、その目的のためにこれまで以下のことに取り組んできた¹⁶。

1. パブリック・エンゲージメントにかかる大学戦略の策定
2. 大学教員任務情報 (Academic Role Profile) と昇任・昇級 (Promotion and Progression) の資格要件の見直し
3. 昇任・昇級 (Promotion and Progression) におけるパブリック・エンゲージメントやインパクトの評価指標の設置
4. 共同研究 (共同業務) にかかるガイド冊子の発行
5. エンゲージメント・アワードの実施 など

1. パブリック・エンゲージメントにかかる大学戦略¹⁷の策定については、以下の「ブリストル大学パブリック・エンゲージメントの体制」でその活動を参照されたい。2. 大学教員任務情報 (Academic Role Profile) と昇任・昇級 (Promotion and Progression) の資格要件の見直し及び、3. 昇任・昇級 (Promotion and Progression) におけるパブリック・エンゲージメントやインパクトの評価指標の設置については、次の 5 章 (3) で後述する。

前述のとおり、EUSG の役割は、学内でパブリック・エンゲージメントの方針を打ち立て、それに沿った仕組みを作ることに重点が置かれているが、その方針や仕組みに従って実際の作業を行うのは産学連携課のパブリック・エンゲージメントチームである。パブリック・エンゲージメントチームは、エンゲージメント活動促進のための助言、如何に研究をインパクトに結びつけるかを含めた研究費申請の補助、学内外ネットワークやエンゲージメント・アワードによる成功事例の共有、研究費支援を受けているプログラムのコーディネート等に主に取り組んでいる。チームは現在 16 名で、研究分野

¹⁵ UNIVERSITY OF BRISTOL ENGAGED UNIVERSITY STEERING GROUP (EUSG) TERMS OF REFERENCE

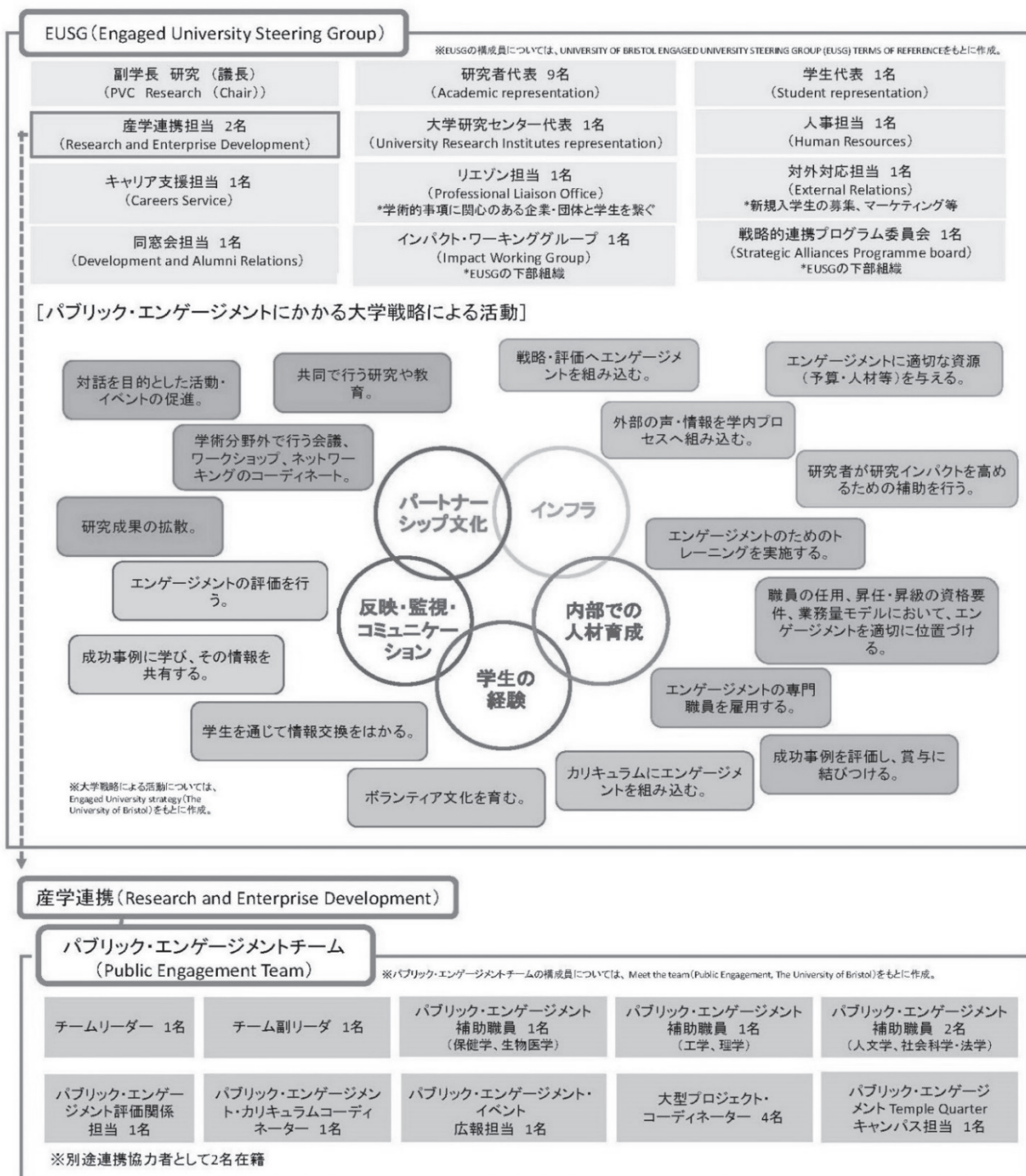
<http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/public-engagement/documents/EUSG%20ToR%20and%20membership.pdf> (2018 年 1 月 30 日アクセス)

¹⁶ Our engagement strategy (Public Engagement, The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/public-engagement/about/strategy/> (2018 年 1 月 30 日アクセス)

¹⁷ Engaged University strategy (The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/public-engagement/documents/Engaged%20University%20Strategy.pdf> (2018 年 1 月 30 日アクセス)

ごとに置かれたパブリック・エンゲージメント補助職員や、プロジェクトコーディネーター、エンゲージメントやインパクトの評価関係担当職員等で構成されている¹⁸。学内で研究者や学生がパブリック・エンゲージメントやインパクトで迷ったとき、真っ先に駆けこみたい場所が彼らのチームなのである。

[ブリストル大学パブリック・エンゲージメントの体制]



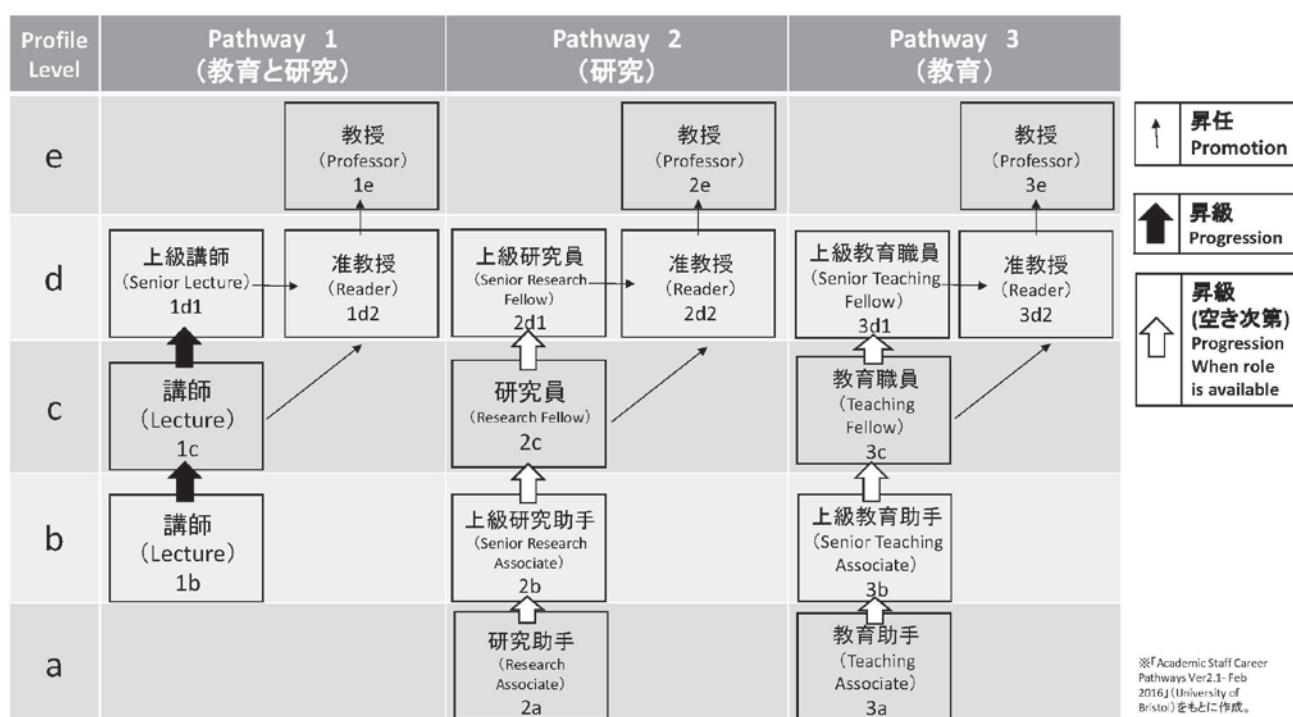
¹⁸ Meet the team (Public Engagement, The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/public-engagement/about/team/> (2018年1月30日アクセス)

(3) 大学教員任務情報と昇任・昇級 (Promotion and Progression)

EUSG の取り組みの中でも、学内にパブリック・エンゲージメントの文化を根付かせる大きな役割を果たしているのが、2015 年に行った昇任・昇級の資格要件の見直しであろう。見直しにあたり、EUSG が行ったことは大きく 2 つあり、1) 大学教員任務情報 (Academic Role Profile) にパブリック・エンゲージメントの資格要件を組み込むこと、2) 昇任・昇級におけるパブリック・エンゲージメントやインパクトの評価指標を設けることであった。

1) の大学教員任務情報とは、大学が国際的に活躍するために各教員に求める適性或活動内容を定めたもののことで、肩書きのレベルに応じてその内容は決まっている。ブリストル大学では、学内で従事している業務内容に応じて Pathway1 (教育と研究)、Pathway2 (研究)、Pathway3 (教育) と大きく 3 つに分類され、それぞれの中で昇任・昇級が行われていく¹⁹。本稿では、Pathway1 (教育と研究) の大学教員任務情報に着目することとする²⁰。

[ブリストル大学の教員キャリアパス]



¹⁹ Academic Staff Career Pathways Ver2.1- Feb 2016 (University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/documents/academic-progression/diagram.pdf> (2018 年 1 月 30 日アクセス)

²⁰ Academic staff Role Profiles (Human Resources, The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/hr/grading/academic/role-profiles/> (2018 年 1 月 30 日アクセス)

[Pathway1 (教育と研究) の大学教員任務情報] ※パブリック・エンゲージメント関係のみ抜粋

- 講師： (教育にかかる責任) エンゲージメントと知識習得を組み合わせた効果的な教授、学習活動の実施に 資すること。
- (研究にかかる責任) 研究によるエンゲージメント及び (又は) 学術分野を超えたインパクトのための活動に有効的に 参加すること。
- 上級講師・准教授： (教育にかかる責任) エンゲージメントと知識習得を組み合わせた効果的な教授、学習活動を 牽引すること。
- (研究にかかる責任) 研究によるエンゲージメント及び (又は) 学術分野を超えたインパクトのための活動を 促進すること。
- 教授： (教育にかかる責任) エンゲージメントと知識習得を教授、学習活動に組み込む 文化を普及、促進すること。
- (研究にかかる責任) 研究によるエンゲージメント及び (又は) 学術分野を超えたインパクトを目指して イニシアティブを発揮すること。
- (その他期待されること) 大学、学部、研究科内で、学術分野を超えたエンゲージメントの 文化を積極的に普及、促進すること。

このように、人事課の出す文書にて、パブリック・エンゲージメントが大学教員の役割として明記されており、パブリック・エンゲージメントに取り組んだ教員を評価する仕組みが作られている。しかしここで問題となるのは、研究によるパブリック・エンゲージメントや学術分野を超えたインパクトをいかに評価するかということではないだろうか。そこでブリストル大学は、2) の評価指標を設けることとしたのであった。

評価指標は主に、エンゲージメントとインパクトにかかる取り組みとその根拠について、事例紹介を行う形で構成されている。具体的には、民間利用できるソフトウェアを開発すること、政府の方針決定に影響を与えること、生存率・治癒率向上につながる医療技術を開発すること、学芸員と共同で美術館の展示に取り組むこと、研究内容や政治的議論をオンラインフォーラム形式で行うことなどが例示されており、彼らの「**Our Research Impact**²¹⁾」のウェブページに移動すると、さらに研究分野ごとの事例がまとめられている。彼らは、この指標が全てを網羅できていないことを認めつつも、成功事例を手がかりに新たなエンゲージメントが生まれることを期待しており、評価する側においても専門分野以外でどのような成功事例があるかについて理解されるよう促している。掲載されている事例は、REF2014 において 3* (国際的に優れている研究) または 4* (世界を牽引する研究) と評価されたものが集められており、学内で研究評価 (REF) を意識したパブリック・エンゲージメントを推進する足がかりにもなるだろう。評価指標の文末では、今後引き続きその内容が更新される旨が述べ

²¹ Our research impact (University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/research/impact/> (2018年1月30日アクセス)

られており、ブリストル大学内でも試行錯誤を繰り返しながらその仕組みを作り上げようとしていることがうかがえる²²。

(4) Dr Kate Miller へのインタビュー

日時：2018年2月2日（金）

場所：ブリストル大学

対応者：Dr Kate Miller

（パブリック・エンゲージメントチーム・リーダー）



（写真左：Dr Kate Miller、右：筆者）

<Dr Kate Miller のプロフィール>

◇本日はお時間いただきありがとうございます。早速インタビューに入りますが、最初に Miller さん ご自身について教えてください。

「わかりました。私は、2011年からブリストル大学のパブリック・エンゲージメントチームで勤務しはじめ、現在7年目です。最初はチームの一員として働いていましたが、4年前からチームリーダーを務めています。こちらで勤務する前は、英国研究会議（RCUK）の工学・物理科学研究会議（EPSRC）で4年間勤務し、そちらでパブリック・エンゲージメントの仕事をしていました。でも、もともとは研究者だったんですよ。」

◇Miller さんのように、研究助成機関から大学職員へ転身する人は多いのですか。

「多いです。英国研究会議やウェルカム・トラスト（Wellcome Trust）のようなチャリティから大学へ行く人、逆に大学から研究助成機関やチャリティへ行く人と様々です。」

◇そうなのですね。Miller さんは、何故研究者から現在のお仕事に変わられたのでしょうか。

「昔は今ほどパブリック・エンゲージメントが普及していませんでしたが、研究者だった頃、自分の研究の面白さをみんなに知ってほしいと強く思っていました。また、私の研究分野はナノテクノロジーだったのですが、当時ナノテクノロジーは社会の議論の的だったのです。ナノテクノロジーが悪でない、危なくないということを理解してもらうには、伝えるだけでなく、相手が何に関心を示すか考える必要がありました。如何にみんな、つまりパブリックとの相互理解を深めるかについて考えるうちに、パブリック・エンゲージメントの畑に入っていました。」

²² Guidance and exemplars of engagement and impact (Human Resources, The University of Bristol) <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/documents/academic-promotion/Guidance%20for%20engagement%20and%20impact.pdf> (2018年1月30日アクセス)

<パブリック・エンゲージメントチームについて>

◇次に、パブリック・エンゲージメントチームについて教えてください。

「ブリストル大学がパブリック・エンゲージメントチームを作ったのは 2007 年です。設置は外部資金ではなく、学内経費で行われました。これは、英国大学で最も早かったと思います。2008 年に、英国研究会議や財政会議（Funding Councils）、ウェルカム・トラストが国立パブリック・エンゲージメント・コーディネートセンター（NCCPE）を設置しましたが、それと同時に設けたパブリック・エンゲージメント指針（Beacons for Public Engagement）というプログラムの拠点大学（6 大学）は、これらの研究助成機関の支援によりパブリック・エンゲージメントチームを設置しました。この頃から、英国大学でパブリック・エンゲージメントチームが少しずつ増え始めましたね。チームの規模については、私が本学へ着任した 2011 年は 6 名ほどで構成されていましたが、現在は 16 名います。調べたわけではありませんが、英国で一番大きなパブリック・エンゲージメントチームだと思いますよ。」

◇現在のメンバーは全員が常勤職員ですか。

「いいえ、常勤職員は大学の予算で雇用している 5 名のみです。それ以外のメンバーは外部資金で雇用しており、彼らは常勤ではありません。非常勤のメンバーは、ここ以外の場所でもパブリック・エンゲージメントにかかわる仕事をしています。」

◇Miller さんはもともと研究者だったと仰っていましたが、他の方々も 研究者や博士号取得者だったのでしょうか。

「いいえ。我々のチームで博士号取得者は 3 名だけですし、その 3 名もパブリック・エンゲージメントを専門にしていたわけではありません。研究者の経験や博士号取得者であることは時折役に立ちますが、必ずしも博士号や何かの資格が必要だということはありませんね。むしろ、どこかの機関においてパブリックと関わる仕事をしていた経験の方が重要です。様々な分野につながるのある人を集めることで、チームとしての機能が高まると考えています。」

◇大学の先生方とパブリック・エンゲージメントについてお話しする際、研究についての知識がないと難しさを感じたりしないのでしょうか。

「必ずしもそうではありません。先生方はパブリック・エンゲージメントをやりたいという熱意を持たれていますし、教えることには慣れておられます。ですから、我々と話す際は我々にも分かるように話してくださいますよ。パブリック・エンゲージメント自体、パブリックとの対話を通じて進めるものですので、専門ではない我々に研究の説明をすることは、先生方にとってパブリック・エンゲージメントのスタートラインとなっています。」

◇先ほどお話くださった NCCPE と貴学のパブリック・エンゲージメントチームの関係 を教えてください。パブリック・エンゲージメントチームの方が NCCPE のお仕事もされているのでしょうか。

「この点は、外部からは少し分かりづらいですね。NCCPE は国立で、その設立の目的は国内のパブリック・エンゲージメントを推し進めることにあります。一方我々は、大学内のパブリック・エンゲ

ージメントを推し進めることが目的ですので、組織も仕事も全く別となります。NCCPE の設置時、研究助成機関は大学に事務局をつとめてほしいと考えていましたので、ブリストル大学とウェストオブイングランド大学が事務局を引き受け、現在もそれが続いているのです。現在 NCCPE は研究評価（REF）の準備を進めていますが、彼らは我々から大学の状況の聞き取りを行っています。来週も NCCPE が主催するワークショップが開催されますが、我々はそこでパブリック・エンゲージメントにかかる本学の考えを示す予定です。」

<パブリック・エンゲージメントチームの取り組みについて>

◇ブリストル大学が早い段階からパブリック・エンゲージメントチームを設置し、その 文化を学内に根付かせようとしている理由は何故でしょうか。

「これには多くの理由があるので一言で言うことが難しいですが、パブリック・エンゲージメントが大学にもパブリックにも利益があると信じているからだと思います。パブリックの中にも、研究者ではない専門家が多く含まれていますし、パブリックとつながることは新たな研究を生み出します。また、大学には社会貢献の義務があり、パブリック・エンゲージメントは社会における大学の存在意義を高めてくれます。大学が社会とつながりながら教育・研究を行うことは、未来をつくることだと思っています。」

◇パブリックとつながることが新たな研究を生み出すとおっしゃいましたが、先生方へのメリットについて、もう少しおうかがいしてもよろしいでしょうか。

「先ほども少し触れましたが、学術分野の外にも研究につながるような専門家（学校の先生、美術館の学芸員、政策決定者等）が多くいらっしゃいます。また、そのような専門家に限らずパブリック（社会）とつながることにより、彼らを研究に巻き込むことができますし、研究の実践をはかることができます。このことは、研究のインパクトを強めることにつながっていきます。さらに、パブリックを通じて、社会における研究の位置づけをより意識することにもなりますので、それを踏まえた研究が行えるようになると思います。これは教育も同じことが言えますね。」

◇パブリック・エンゲージメントは、大学とパブリック（社会）の双方に恩恵があるのですね。それでは、そのために パブリック・エンゲージメントチームが行っている活動を具体的に教えてください。

「我々は、パブリック・エンゲージメントが一部のやる気のある人の取り組みではなく、大学の仕事として位置づけられるようにしています。また、パブリック・エンゲージメントが、教育や研究に上乘せされるのではなく、その中に上手く取り込まれるような仕組みを作っています。パブリック・エンゲージメントに必要な技術・能力の向上のため、講習やトレーニング等を設けることも重要な仕事ですね。パブリック・エンゲージメントが大学の文化として根付くように日々つとめていますが、課題も多く出てきます。その課題を1つずつ地道に解消することが大切ですね。」

◇多くの役割がありますね。更に具体的におうかがいしてもよいでしょうか。先生方が、皆さんにパブリック・エンゲージメントの助言を求める場面があるかと思います。先生方は一番何に難しさを感じておられ、皆さんはどのようなアドバイスをされているのでしょうか。

「先生方が抱える難しさは多岐にわたっていますが、一番よく相談されるのは時間の問題だと思います。先生方は忙しく、パブリック・エンゲージメントにまで時間を割けないという悩みです。そこで我々は、パブリック・エンゲージメントが研究に如何に役立つかを丁寧に説明し、具体的に誰とどのように進めていけばよいかというイメージを持ってもらうよう努力しています。先生方も、その有効性を理解すれば取り組みたいと思い、業務の中での優先順位を上げられるからです。」

◇先生方の「パブリック・エンゲージメントに取り組みたい」という気持ちを後押しされているのですね。皆さんのチームでは、先生方の研究費申請の補助もされているようですが、どなたが担当されているのでしょうか。

「我々が属する産学連携課には研究支援チームがあり、研究費の申請はそちらが主に支援しています。研究支援チームが申請書を読み、パブリック・エンゲージメントの項目を強化する必要があると判断した場合は、我々のところへ先生方が来られます。我々のチーム内には、パブリック・エンゲージメント補助職員と呼ばれるスタッフが4名おり、1名又は2名で2学部を担当する体制をとっていますので、先生方のご相談には彼らが対応しています。（※）。さらに驚かれるかもしれませんが、我々の課には他にもビジネス・エンゲージメントチームとポリシー・エンゲージメントチームがあり、それぞれのチームに各学部の担当がいます。ですので、研究支援チームが申請書を確認し、強化したい項目があれば各チームの協力を仰ぐようになっているのです。このような体制を設けている大学は珍しく、我々がこの体制となったのも2年前のことですが、現在はこれが上手く機能していると思います。」

※ブリストル大学は、5章（1）で前述したように6学部で構成されており、パブリック・エンゲージメントチームでは保健学、生物医学担当1名、工学、理学担当1名、人文学、社会科学・法学2名で対応している。

◇パブリック・エンゲージメント以外にもエンゲージメントチームがあるのですね。申請書の相談先が多いことは、先生方にとっても心強いですね。先ほど、パブリック・エンゲージメントに必要な技術・能力向上のために、講習やトレーニング等を設けられているとおっしゃっていました。具体的にご説明願えますか。

「我々が行っている講習やトレーニングは、パブリック・エンゲージメントに必要な技術や自信を身につけることを目的に実施しており、学部生向けと院生・教員向けがあります。本日は、特に力を入れている院生・教員向けについてお話しします。院生向けのプログラムは「Bristol Doctoral College」、教員向けのプログラムは「CREATE」と呼ばれており、それぞれ全ての院生と教員を対象としています。プログラムへの参加は必須ではなく選択制ですが、多くの人が参加を希望しています。内容は、ファシリテーションについて、インパクト評価について、スクール・エンゲージメントについて、サイエンス・フェスティバルについて等を設けており、参加者の声を反映して常に内容の見直しを行っています。講師は我々パブリック・エンゲージメントチームのスタッフがつとめています。」

◇皆さんが講師をつとめられているとは驚きました。ブリストル大学では他にも、エンゲージメント・アワードを設けられていますね。こちらは、毎年どれほど申請があるのでしょうか。受賞した先生は、何か受け取ることがありますか。

「申請件数は、年によって様々です。多い年は 25 件ほどの申請があります。受賞した先生は賞金を受け取ることができますが、賞金額はそれほど大きくありません。エンゲージメント・アワードの目的は、先生方が取り組んでいるパブリック・エンゲージメントのすばらしさを評価、認定することにあります。先生方は時折、パブリック・エンゲージメントのすばらしさを如何に裏付けるか悩まれますが、エンゲージメント・アワードはその評価根拠となるのです。ですので、先生方は賞金のためでなく、むしろ第三者的な評価、認定を目的に応募されます。また、賞金は僅かですが、先生方はパブリック・エンゲージメントの拡大に利用しています。今年の例ですと、賞金によって学生インターンを雇用し、ミュージアムで行うパブリック・エンゲージメントに共に取り組むというケースがありました。」

◇先生方の取り組むパブリック・エンゲージメントがいかにすばらしいか、それを示す根拠作りに役立っているのですね。では実際に、ブリストル大学でどのようなパブリック・エンゲージメントの取り組みが行われているか、Miller さんが選ぶベスト・プラクティスを教えてくださいませんか。

「この質問は本当に悩ましいですね。「自分の子どもの中で一番誰がかわいいか」を聞かれるくらい難しいです。しかし、あえてここで選ぶとすれば、頭に浮かぶのは 3 つの事例ですね。1 つ目は、**Know Your Bristol** というプログラムです。このプログラムは、ブリストルの市議会といくつかのコミュニティグループとともに進めており、皆でブリストルの文化や歴史を紐解いていくという取り組みです。市議会が用意した **Know Your Place** という対話的なデジタル地図の上に、研究者やコミュニティグループが調べた歴史的事実を配置していき、街の変化を共有していきます。歴史的事実の収集は、街の様々なところでひらくイベントを通じて行います。地域の方に、家族写真やビデオ、歴史的な工芸品などを持ち寄っていただき、それにまつわるお話をうかがうことで、地域の歴史や風景が浮かび上がってくるのです。これは、我々の研究もですが、市議会の特に資料室や企画室といった部門も恩恵を受けています。地域と協同で進めた研究のすばらしい例ではないでしょうか。2 つ目は、本学の **Centre for Ethics in Medicine** が取り組んでいるシアターパフォーマンスです。これは、地元の映画会社と協力してつくる市民参加型のパフォーマンスで、本学の研究者も出演しています。医学にかかる研究、社会の関心や不安、倫理などについて理解を深め、その将来図を描いていきます。シナリオは、実際の研究内容に基づいて構成されており、研究者と映画会社は 18 ヶ月にも渡って準備を進めてきました。研究者は、パフォーマンスだけでなく、その制作過程においても、自身の社会的責任について見つめなおす機会を得ていました。3 つ目は、ウェストオブイングランド大学とともに行っている **European Green Capital** の取り組みです。**European Green Capital** とは、EU の欧州委員会環境局が行っている自治体賞で、持続可能な開発や環境に配慮した取り組みを評価し、毎年 EU の 1 都市が選ばれています。ブリストルは 2015 年に選ばれ、EU から資金提供を受けています。ブリストル大学とウェストオブイングランド大学では、環境に関するエンゲージメントに学生が 100,000 時間従事するよう取り組みを進めており、スチューデント・ユニオン（学生自治体）と協力しながら、カリキュ

ラム内外の両方で進められるよう工夫しています。学生は、エンゲージメントを通じて、日々の学びを実践する機会を得ているようです。」



左図：Know Your Bristol で作成された Know Your Place の地図。左右で新旧地図を比較できるようになっており、地図上の◇をクリックするとその場所の写真や説明を閲覧することができます。（Bristol City Council: <http://maps.bristol.gov.uk/kyp/?edition> =>）

◇貴学の取り組みの中でも、特にパブリック・エンゲージメントを 文化として根付かせる役割を果たしているように思われたのが、大学教員任務情報と昇任・昇級の見直しでした。何故見直しを進められたのか、見直しに対する学内の正直な反応をお聞かせ願えますか。

「この点は、先ほどお話した先生方の時間や忙しさの問題とつながります。伝統的な大学教員のモデルは、授業の質や量、研究論文の執筆、研究費の獲得状況等で評価されるよう位置づけられていました。我々はパブリック・エンゲージメントの重要性や有効性を理解し、先生方にパブリック・エンゲージメントに取り組んで欲しいと願っていましたが、伝統的なモデルを維持したままではパブリック・エンゲージメントが追加的な業務となってしまうと気がついたのです。そこでブリストル大学では、「大学教員であること」にパブリック・エンゲージメントの要素を取り込もうと考えました。先生方の役割や責務にパブリック・エンゲージメントを組み込むことで、大学からは「パブリック・エンゲージメントの取り組みも大学への貢献として認める」というメッセージになり、昇任・昇級を希望する先生方は「パブリック・エンゲージメントにこれだけ取り組んだので認めてほしい」と主張できるようになったのです。見直しに対する学内の反応は、大きく 2 つに分かれました。既にパブリック・エンゲージメントに取り組んでいる先生方からは、パブリック・エンゲージメントに時間を使うことが認められ、評価されるようになったので非常に喜ばれ、応援を受けました。一方、パブリック・エンゲージメントにかかわったことのなかった先生方からは、取り組まないことで評価が下がったり、不利益を被ったりするのではないかという不安の声が上がりました。ここできちんとお伝えしなければならないのは、我々の見直しによりパブリック・エンゲージメントが先生方の仕事として認められはしましたが、これはあくまで先生方の仕事の一部という扱いだということです。先生方が取り組むべき必須項目ではありません。ですので、不安を抱える先生方に対しては、パブリック・エンゲージメントが必須項目ではないこと、どのような取り組みが評価されるかということ、どのように取り組みが評価されるかということについて丁寧に説明を行いました。」

<研究評価（REF）とパブリック・エンゲージメントについて>

◇現在英国の大学は REF2021 にむけて準備を進められているところですが、パブリック・エンゲージメントチームはREF2021の準備にどのようにかかわっていますか。

「本学では、REF2021 にむけて REF コーディネートチームが設置されており、そちらが主に準備を進めております。我々パブリック・エンゲージメントチームは、ビジネス・エンゲージメントチームとポリシー・エンゲージメントチームと協力し、REF の評価項目の 1 つであるインパクトについて取り組んでいます。インパクトの評価やその根拠、有効なケース・スタディの提示について意見を出し合っています。」

◇REF の評価委員会（パネル）のメンバーは、一部公募で選ばれていますね。各大学は、評価委員会に多くの教員をノミネートすることに必死なのでしょうか。

「そうですね。REF コーディネートチームがその選考を担当していますが、評価委員会へのノミネートは各大学にとって間違いなく重要事項です。REF は「研究アウトプットの質（outputs）」「インパクト（impact）」「研究環境（environment）」で構成されているので、その 3 つを網羅的に理解している人物が適任だと思われます。また、評価委員会の副審査員会（Sub Panels）には、研究成果の利用者も委員として加わります。ですので、大学からだけでなく、我々のパートナーとなってくださっている団体からノミネートすることも併せて重要になってきます。」

<今後の取り組みについて>

◇既に貴学のパブリック・エンゲージメントチームは多くのことに取り組んでおられますが、今後の課題はなんでしょうか。

「まだまだ取り組むべき課題は多くありますが、パブリック・エンゲージメントの文化を根付かせるという点から言うと、各部署・チームの管理者・リーダーである人々にパブリック・エンゲージメントをより理解してもらう必要があると感じています。例えば、博士課程の学生がパブリック・エンゲージメントに取り組みたいと考えていても、彼の指導教官が「パブリック・エンゲージメントは時間の無駄だ」と言ってしまうと、彼は取り組むことが難しくなります。逆に、管理者やリーダーがその重要性を認めれば、そこに属する全員がパブリック・エンゲージメントへの参加を促されます。学内には成功例が多くありますので、その情報共有をはかりながら理解を深めてもらうよう働きかけたいですね。」

5. 調査を終えて

このように英国では、研究助成機関の戦略的な研究評価（REF）や競争的資金配分により、多くの大学にそれぞれの存在意義や役割について見つめ直すよう促しており、大学においては、社会における大学への期待を適切に汲み取ることで、それに呼応した教育・研究の実施を目指している。ブリストル大学で行ったインタビューでは、大学の存在感を高めるため、社会の期待（時には不安）に応えるため、研究者の研究成果を高めるため、学術分野内外でのコラボレーションにつなげるため、学生に学びを体感してもらうため等、彼らがパブリック・エンゲージメントの有効性を高く認めていることがよく伝わると同時に、その文化を育てるための学内の仕組みづくりを丁寧に進めていることがうかがえた。

最後に、英国大学にかかる調査を終えた今、日本の大学のパブリック・エンゲージメントについて少し目を向けてみたい。現在日本には、大学にパブリック・エンゲージメントを促す指針として、

①「「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）（2010年6月19日）」

②「第5期科学技術基本計画（2016年1月22日）」

の2つが大きく存在する。

①「「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）」では、「研究活動の内容やその成果を社会・国民に対して分かりやすく説明する、未来への希望を抱かせる心の通った**双方向コミュニケーション活動**を「国民との科学・技術対話」と位置づける」²³としており、関係府省や研究助成機関へは、1件当たり年間3千万円以上の公的研究費（競争的資金またはプロジェクト研究資金）の配分を受ける研究者に対して、「国民との科学・技術対話」に積極的に取り組むよう公募要領に記載することを求めている。加えて、大学・研究機関へは、双方向コミュニケーションに関する専門的知識を持つ専任教員、専任研究員、科学コミュニケーターや事務職員の配置、あるいは部署の設置などによって支援体制を整えるとともに、研究者が「国民との科学・技術対話」を行うための機会やトレーニングの提供を求めている。

②「第5期科学技術基本計画」では、「科学技術イノベーションと社会の問題について、**研究者自身が社会に向き合うとともに、多様なステークホルダーが双方向で対話・協働**し、それらを政策形成や知識創造へと結び付ける「共創」を推進することが重要である」²⁴とし、国は、大学、公的研究機関及び科学館等と共に、より効果的な対話を生み出す機能の充実をはかり、多様なステークホルダーを巻き込む対話・協働の場を設けるとしている。また、大学における人事評価や研究助成機関のプロジェクト評価においては、論文数等による一面的な評価だけでなく、多様なステークホルダーとの対話・協働の取組や研究成果による社会的インパクト等により多面的に評価する仕組みの導入が求められている。

²³ 「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）（内閣府、2010年6月19日）

http://www8.cao.go.jp/cstp/stsonota/taiwa/taiwa_honbun.pdf（2018年2月6日アクセス）

²⁴ 科学技術基本計画（内閣府、2016年1月22日）<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf>（2018年2月6日アクセス）

①「「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）」と②「第5期科学技術基本計画」のいずれにおいても、大学、研究者、研究が社会と双方向のコミュニケーションをはかることを促しており、これはまさにパブリック・エンゲージメントの考えと重なる。

これらを踏まえ、一部の大学では、2011年度、2012年度に文部科学省が実施した「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」事業を足がかりに、学内のリサーチ・アドミニストレーター（URA）の活用・育成を進め、パブリック・エンゲージメントを含めた研究者支援体制の構築を大きく進めている。特に、当該事業評価において最高評価を受けた京都大学²⁵では、2017年4月時点で40人ものURAを雇用しており²⁶、雇用されているURAの前職は、民間企業の研究者、科学雑誌の編集者、科学コミュニケーター、研究助成機関職員、テレビ局の番組制作ディレクター、一級建築士、研究支援業務に従事していた大学職員等と大変な多様性に富んでいる。この点は、ブリュッセル大学のインタビューでDr Kate Millerが述べた「様々な分野につながりのある人を集めることで、チームとしての機能が高まる」と同じ考え方であろう。

また、パブリック・エンゲージメントの例として、京都大学の「京都大学アカデミックデイ」という取組みが非常に興味深い。京都大学では、当該イベントを前述の「国民との科学・技術対話」事業の一環と位置づけており、研究者と社会の対話の場として設けている。以下、2017年度報告書²⁷をもとに、その概要を示したい。

開催日時： 2017年9月30日（土）10時00分から16時00分

※16時00分から17時00分は学内限定タイムとし、同会場で参加研究者同士の交流会が実施される。

会場： 京都大学百周年時計台記念館2階

プログラム：－研究者と立ち話

－ちゃぶ台囲んで膝詰め対話

－お茶を片手に座談会

－研究者の本棚

－対話マラソンのための給水ポイント

－京都アカデミックデイ賞

参加者： 来場者408名（小学生から70代まで）

発表者212名（58組 ※高校からの出展1組含む）

²⁵ 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 事後評価（文部科学省科学技術・学術政策局産業連携・地域支援課大学技術移転推進室）http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/detail/1363812.htm（2018年2月6日アクセス）

²⁶ 京都大学におけるURA人材の雇用（京都大学、2017年5月1日）<https://www.kura.kyoto-u.ac.jp/results/list/25#&gid=1&pid=1>（2018年2月6日アクセス）

²⁷ 京都大学アカデミックデイ2017報告書（京都大学学術研究支援室）

<http://research.kyoto-u.ac.jp/files/8715/1434/7336/AcademicDay2017report.pdf>（2018年2月1日アクセス）

【研究者と立ち話】

会場には 50 のポスターが並び、大学の研究者や高校生（※）がポスターの前で来場者にそれぞれの研究を紹介する。「数が多すぎてどの話を聞けばよいのか迷ってしまう」「なんとなく話しかけづらい」といった声に応じて、学生サポーターによるツアーガイドも導入しており、参加者は目的や関心に沿ったポスターまで案内してもらうことができる。

出展例：「ゲノム編集で肉厚な真鯛、食べる？」「人工遺伝子スイッチでがんを治す」等

※ここで記載する「高校生」は出展者である。出展タイトルを「イガイは意外といい！目指せ生産量向上」とし、トラフグにイガイエキスを染み込ませた餌を与えて行う成長比較実験の成果を紹介した。

【ちゃぶ台囲んで膝詰め対話】

会場には、3 帖の畳からなる 4 つのちゃぶ台ブースが設置され、来場者はお茶の間気分で研究者との会話を楽しむ。午前の部 4 組、午後の部 4 組、計 8 組が出展し、「どのような研究をしているか」「なぜその研究を始めたか」など、来場者からの質問に多く答えた。

出展例：「フロンティア軌道理論：役に立つの？」「これは効く」ってなんだろう？」

【お茶を片手に座談会】

1 つのテーマに沿って皆で語り合う座談会。2017 年度はテーマを「研究者の本音、メディアの事情、市民の視線～科学記事をめぐる 3 者協議～」とし、研究による知が市民に届く過程について、研究者、市民、メディア関係者の 3 者で議論を行った。事前に、実際の研究について 3 人のメディア関係者（高エネルギー加速器研究機構 広報室長、科学ライター、京都新聞社）が記事を用意し、アカデミックデイ当日は、3 つの記事を読んだ感想を座談会の開始前に来場者から回収した。座談会は、来場者からの感想をもとに進められ、知が社会に浸透するまでのハードルや、研究者、市民、メディア関係者という 3 者の立場の違いなどについて意見が交わされた。

【研究者の本棚】

アカデミックデイに出展している研究者の推薦図書を展示した「研究者の本棚」と、映像企画の「Cubic Earth もしも地球が立方体だったら」の 2 つで構成された。「研究者の本棚」では、研究者が「今の仕事（研究、進路）を選ぶきっかけになった本」「今ハマっている本」「若者にお勧めしたい本」「自分の研究に関連して紹介したい本」の紹介を行い、「Cubic Earth もしも地球が立方体だったら」では、立方体の地球で生命体は存在するか、大気や重力はどうなるかなどについて、研究者の解説を交えながら映像を上映した。

【対話マラソンのための給水ポイント】

研究者と来場者向けに、コーヒー、ジュース、お茶を提供するドリンクコーナーを設置。アカデミックデイに関するアンケートに回答すると、何度でも使えるドリンクチケットを手に入れることができるようになっており、イベントの分析・評価につながるアンケートの回収率向上（2017 年度：73.3%）にも一役買った。

[京都大学アカデミックデイ賞]

より良い対話を目指す研究者が評価される（価値をつけられる）仕組みづくりを目的としており、「国民との科学・技術対話」活動の普及・定着や、研究者の取組みの励みとなることを目指して開始された。来場者アンケートにおいて、「本日の「研究者と立ち話」と「ちゃぶ台囲んで膝詰め対話」の中で、あなたがよかったと思うのはどの出展ですか？もしその出展になにか「賞」をプレゼントするなら、どんな名前の賞にしますか？」という質問を設け、この質問で一番多くのコメントを集めた出展を「京都大学アカデミックデイ大賞」、二番目に多くのコメントを集めた出展を「京都大学アカデミックデイ賞」とした。一番、二番にならなかった研究者においても、何かしらの賞を獲得することができる点も研究者のやる気につながるように思われる。

2017年度「京都大学アカデミックデイ大賞」：

「ナメクジとあなたで始める新しい科学」（大学院理学研究科 宇高寛子助教）

2017年度「京都大学アカデミックデイ賞」：

「めっちゃ折れてん！2017」（ウイルス・再生医科学研究所 井上康博准教授）

その他贈られた賞の例：

頼りにしてますで賞、印象に残ったで賞、ビジネスになりそうで賞、着眼点がおもしろいで賞、地味でも頑張れ賞、へえ一知らなかったで賞、予想を超えたで賞 等

来場者から回収したアンケート結果を見ると、「科学・技術が日常生活とリンクしていることに気がついた」「科学について考えている人が多いことを知った」「研究者がとてもいきいきとして楽しそう」「大学を身近に感じた」など、満足度が高いことがうかがえる。さらに、研究者側からは「中学生からプロの製薬会社の研究員の方も来ていて、来場者のレベルに合わせる必要性を感じた」「参加者がメディアの情報に懐疑的になりつつ、何を頼ったらいいのか分からないという状況でいることが印象的であった」「研究から利益を受ける人や、研究をビジネスにつなげたい人の声を知ることができた」などといった声があがっており、「**大学**」の**教育・研究内容とその成果を「社会」と共有することで、お互いが恩恵を受けて発展する**という、パブリック・エンゲージメントの本質を捉えた活動となっていることが分かる。

また、運営においては、出展者の負担感の軽減や事前準備のサポートを目的として、事前説明会を2回に分けて実施し、開催の目的や背景をはじめ、当日どのような場所でどのような人と話をするかなどについて説明を行った。それと併せて、一般の来場者との対話のこつやポスター作りのポイント等についても解説し、ブリストル大学が実施しているトレーニングに通じる取り組みだと思われた。

このように日本においても、①「「国民との科学・技術対話」の推進について（基本的取組方針）」や②「第5期科学技術基本計画」といった政府の方針に従って、京都大学をはじめとする一部の大学でアカデミックデイ等のパブリック・エンゲージメントの成功例が生まれはじめていると認められる。しかし、全国の大学がパブリック・エンゲージメントの有効性を認識し、文化として広げることによって大学の経営強化につなげていくという段階にはまだ程遠く、英国のパブリック・エンゲージメントチームの設置状況に見るブリストル大学と他大学の差に比べ、日本の京都大学をはじめとする先進的な大学と他大学の差は大きいように感じられる。そのため、この先進的な大学と他大学の差を少しでも解消するために、英国研究協議会（RCUK）のCatalyst Seed FundやSEE-PERに倣った、パブ

リック・エンゲージメントを含む研究支援体制強化のための経費プログラムを日本においても設置する必要があると考える。日本の研究助成機関から配分される助成金を、研究支援体制強化を目指す機関へ広く配分することにより、より多くの研究活動が効果的に進められ、インパクトを強めることに結びつくのではないだろうか。現状の日本においては、URAの雇用状況や研究支援体制を見てみても、英国のようにパブリック・エンゲージメントだけを目的とした経費補助は難しいかもしれない。しかし、プレアワード業務だけでなく、パブリック・エンゲージメントを含む経営戦略推進においてもURAがその力を発揮できるような、そのような研究支援体制構築を目指して経費的な補助が進められてもよいのではないかと考える。

一方大学においては、その場所や規模にかかわらず、社会の期待を受け、市民とつながりながら教育・研究を進めなければならないという点において差は無く、それぞれにおいて、京都大学など先進的な大学との差を縮める努力が行われなければならない。その試みとして、URAの積極的な雇用とキャリアパスの構築及び、既存の職種（教員、事務職員）で始められるパブリック・エンゲージメントの検討があげられるのではないだろうか。URAの積極的な雇用とキャリアパスの構築については、まだURAを多く確保できていない大学においても、URAが学内で効果的に発言力を持って業務を進めるために必要であり、URAの雇用期間延長やキャリアアップの道筋を示すことは、優秀なURAを更に確保することにもつながると思われる。既に京都大学では、URAの雇用延長により10年任期を可能にしている他、職階と評価についても制度が設けられている。職階については4階級「専門業務職員」「主任専門業務職員」「上席専門業務職員（准教授・課長級）」「主席専門業務職員（教授、部長級）」を設置し、2016年に制定された勤務評定により、URAの昇給、昇格への反映をはかっている。併せて、URAのスキルアップを目指した省庁との人事交流や国内外での研修派遣も行われており、URAがどのようにキャリアを積んでいけばよいかについて考えられている²⁸。このような先進的な大学を参考に、他大学でも検討が進められれば、少ない人数での研究支援活動においてもその効果が高まるのではないかとと思われる。勿論、前述の経費的な補助が得られれば、更にその効果が高まることは言うまでもない。また、既存の職種（教員、事務職員）で始められるパブリック・エンゲージメントの検討については、大阪大学免疫学フロンティア研究センターの坂野上敦氏がとなえる事務職員によるアウトリーチ活動²⁹が興味深い。坂野上氏は、サイエンスカフェを例にとり、サイエンスカフェにおけるファシリテーターを事務職員がつとめることで生まれる効果に着目している。サイエンスカフェでは、前述の京都大学アカデミックデイのように、研究者が市民と直接対話するものが多く見られるが、坂野上氏は「専門外の一般市民代表」として事務職員が介入することにより、聞き手には「自分にも難しい研究が分かるかもしれない」という期待感を抱かせ、話し手（研究者）には専門外の市民が理解の過程で何に躓いてしまうのか気づかせる効果が得られると考えている。このような取組みは、各大学が既に行っている市民講座やイベント等にそのまま用いることができる手法となっており、

²⁸ 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 事後評価（文部科学省科学技術・学術政策局産業連携・地域支援課大学技術移転推進室）http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzhai/ura/detail/1363812.htm （2018年2月6日アクセス）

²⁹ 研究所の事務部門における科学コミュニケーション：「世界トップレベル研究拠点」における事務改革と科学リテラシー向上の試み（科学技術コミュニケーション＝Japanese Journal of Science Communication, 9: 65-72）

https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/45781/1/JJSC9_008.pdf （2018年1月30日アクセス）

URAの雇用が進んでいない大学でも取り組むことが出来る。しかしここで注意されたいのは、市民講座やイベント等は一般的に休日や平日の夕方から開催されることが多く、既に多忙を極めている事務職員の業務過多となる可能性が高いということである。そのため、この手法の導入にあたっては、ブリストル大学がパブリック・エンゲージメントを大学教員の業務として位置づけたのと同様に、運営にあたる教員、事務職員の業務としてきちんと位置づけられ、代休等をきちんと取得できるような体制が不可欠と言えるだろう。

このように、大学内外両方の努力と支援により、日本の大学においてもパブリック・エンゲージメントを含む研究支援体制の整備を進め、社会と真摯に向き合いながら、「大学」と「社会」の両方が恩恵を受ける教育・研究活動が行われればと考えている。

6. 謝辞

本稿の執筆にあたり、お忙しい中インタビューにご協力くださったブリストル大学の **Dr Kate Miller**、オックスフォードシャー・サイエンス・フェスティバル事務局の **Dr Dane Comerford** 並びに、2 年間もの長期に渡って貴重な研修機会をくださった日本学術振興会および長崎大学の皆様へは、心より御礼申し上げます。また特に、一年目の東京本部での研修におきましては、研究協力第一課の笹川前課長、川上係長はじめ皆様、二年目のロンドン研究連絡センターでの研修におきましては、上野センター長、大萱前副センター長、糸井副センター長、生田目アドバイザー、Polly 現地職員、山田現地職員、松村国際協力員皆様には大変お世話になりました。この場を借りて深く御礼申し上げます。

参考文献：

- [1] What is public engagement? (National Co-ordinating Centre for Public Engagement)
<https://www.publicengagement.ac.uk/about-engagement/what-public-engagement> (2018年1月25日アクセス)
- [2] Who are the public? (National Co-ordinating Centre for Public Engagement)
<https://www.publicengagement.ac.uk/about-engagement/who-are-public> (2018年1月25日アクセス)
- [3] 未来の共創に向けた社会との対話・協働の深化 (国立研究開発法人科学技術振興機構)
<https://www.jst.go.jp/csc/knowledge/background/index.html> (2018年1月31日アクセス)
- [4] 「高等教育研究法が成立」 (Newsletter from JSPS London No.52)
http://www.jsps.org/newsletter/JSPSNL_52.pdf#page=16 (2018年1月25日アクセス)
- [5] 国立大学法人等の平成27事業年度決算について (文部科学省高等教育局国立大学法人支援課)
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/1384038.htm (2018年1月25日アクセス)
- [6] University Funding Explained (University UK)
<http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/university-funding-explained.pdf>
(2018年1月24日アクセス)
- [7] 英国のチャリティについて (NLI International LTD (ロンドン) 酒本知子)
http://www.nli-research.co.jp/files/topics/34802_ext_18_0.pdf?site=nli (2018年1月31日アクセス)
- [8] Roles and recruitment of the expert panels (REF 2021/2017年10月)
http://www.ref.ac.uk/media/ref,2021/downloads/REF_2017_03_Roles.pdf (2018年1月27日アクセス)
- [9] Research Excellence Framework (REF) 2014 (REF2014)
<http://www.ref.ac.uk/2014/> (2017年11月29日アクセス)
- [10] RCUK Public Engagement (Research Councils UK)
<http://www.rcuk.ac.uk/pe/> (2017年11月28日アクセス)
- [11] Strategic Support to Expedite Embedding Public Engagement with Research (SEE-PER) (Research Councils UK)
<http://www.rcuk.ac.uk/pe/strategic-support-to-expedite-embedding-per/> (2018年1月27日アクセス)
- [12] The Complete University Guide (2018)
<https://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/league-tables/rankings> (2018年1月31日アクセス)
- [13] About the University (The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/university/> (2018年1月29日アクセス)
- [14] UNIVERSITY OF BRISTOL ENGAGED UNIVERSITY STEERING GROUP (EUSG) TERMS OF REFERENCE
<http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/public-engagement/documents/EUSG%20ToR%20and%20membership.pdf> (2018年1月30日アクセス)
- [15] Our engagement strategy (Public Engagement, The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/public-engagement/about/strategy/> (2018年1月30日アクセス)
- [16] Engaged University strategy (The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/public-engagement/documents/Engaged%20University%20Strategy.pdf> (2018年1月30日アクセス)
- [17] Meet the team (Public Engagement, The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/public-engagement/about/team/> (2018年1月30日アクセス)

- [18] Academic Staff Career Pathways Ver2.1- Feb 2016 (University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/documents/academic-progression/diagram.pdf> (2018年1月30日アクセス)
- [19] Academic staff Role Profiles (Human Resources, The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/hr/grading/academic/role-profiles/> (2018年1月30日アクセス)
- [20] Our research impact (University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/research/impact/> (2018年1月30日アクセス)
- [21] Guidance and exemplars of engagement and impact (Human Resources, The University of Bristol)
<http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/hr/documents/academic-promotion/Guidance%20for%20engagement%20and%20impact.pdf>
(2018年1月30日アクセス)
- [22] 「国民との科学・技術対話」の推進について(基本的取組方針) (内閣府、2010年6月19日)
http://www8.cao.go.jp/cstp/stsonota/taiwa/taiwa_honbun.pdf (2018年2月6日アクセス)
- [23] 科学技術基本計画 (内閣府、2016年1月22日)
<http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf> (2018年2月6日アクセス)
- [24] 京都大学における URA 人材の雇用 (京都大学、2017年5月1日)
<https://www.kura.kyoto-u.ac.jp/results/list/25#&gid=1&pid=1> (2018年2月6日アクセス)
- [25] 京都大学アカデミックディ 2017 報告書 (京都大学学術研究支援室)
<http://research.kyoto-u.ac.jp/files/8715/1434/7336/AcademicDay2017report.pdf> (2018年2月1日アクセス)
- [26] 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 事後評価 (文部科学省科学技術・学術政策局産業連携・地域支援課大学技術移転推進室) http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzei/ura/detail/1363812.htm (2018年2月6日アクセス)
- [27] 研究所の事務部門における科学コミュニケーション: 「世界トップレベル研究拠点」における事務改革と科学リテラシー向上の試み
(科学技術コミュニケーション=Japanese Journal of Science Communication, 9: 65-72)
https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/bitstream/2115/45781/1/JJSC9_008.pdf (2018年1月30日アクセス)
- [28] British Council セミナー「大学と社会のこれからの関係性: 日英の大学におけるパブリック・エンゲージメント」
<https://www.britishcouncil.jp/programmes/higher-education/reports/public-engagement-seminar> (2017年11月28日アクセス)
- [29] Research Excellence Framework (REF) 2021
<http://www.ref.ac.uk/> (2017年11月29日アクセス)
- [30] 「英国で影響力増す『イノベート UK』」Nature ダイジェスト Vol.14 No.10
<http://www.natureasia.com/ja-jp/ndigest/v14/n10/%E8%8B%B1%E5%9B%BD%E3%81%A7%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E5%8A%9B%E5%A2%97%E3%81%99%E3%80%8C%E3%82%A4%E3%83%8E%E3%83%99%E3%83%BC%E3%83%88UK%E3%80%8D/89187> (2018年1月25日アクセス)
- [31] 論説: 英国における大学評価の新たな枠組み: Research Excellence Framework
(国立研究開発法人産業技術研究所 Synthesiology (シンセシオロジー) Vol.6 No.2 2013)
https://www.aist.go.jp/pdf/aist_j/synthesiology/vol06_02/vol06_02_p118_p125.pdf (2018年1月27日アクセス)
- [32] よりよいガバナンスによる科学技術イノベーションの有効活用 (東京大学科学技術イノベーション政策の科学 (STIG) 教育・研究ユニット)
<http://stig.pp.u-tokyo.ac.jp/pdf/1411STIGsympo.pdf> (2018年1月31日アクセス)

大学事務職員大改造論

ー職員が日本の大学を底上げする：

英国・ヨーロッパにおける職員研修を体験してー

ロンドン研究連絡センター

松村 彩子

1. はじめに

職業は何かと尋ねられて「大学職員です」と答えると、「えっ、先生なんですか？」と返されることがよくある。また、事務職員だと少し説明をすると、「学生が夏休みのときは休みなんですよ。大学は夏休みが長くていいですね」と言われ閉口してしまうことが多々ある。大学をはじめとする高等教育研究機関（以下大学）は複雑で非常に規模の大きい社会組織である。大学を構成するのは学生と教員だけではない。それ以外の職員が必ず存在し、大学運営を担っている。イメージしやすいのは、教務のカウンターで履修登録等の対応をする職員だろう。その他、人事、会計、施設、研究支援、病院運営と幅広い分野で多くの事務職員が活躍している。意外な例を加えるならば、例えばセンター試験の運営は大学のいわゆる「事務職員」がメインで運営を行っていることをご存知だろうか。センター試験だけではない、大学の推薦入試を含め、ありとあらゆる試験運営を行っている。日本の大学院入試などは夏に実施されることが多いため、職員は休みではないのである。と、冒頭の問いに返したくなる気持ちを理解してほしいとは言わないまでも、「大学職員」がこれまで、大学運営の一翼を担いながらも表立ってこなかった現状、そして、それをよしとする職員自らの意識に警鐘を鳴らしたい。昨今の国際市場の熾烈化する競争に日本の大学の国際化や体質改善が叫ばれる中、日本の大学はこぞって研究重点政策や国際戦略を打ち出しているが、一向に国際的な大学ランキングは上がらない。何が問題であろうか。

本稿では、日本の大学の力を底上げするのは、実は大学職員の成長にあるということを主張したい。とりわけ、英国・欧州の高等教育研究機関や一機関内に留まらない多機関ネットワークにおける大学事務職員の能力開発（スタッフ・ディベロップメント **Staff Development: SD**）の事例研究を通して、日本の大学の質の向上に新たな光を当てる大学職員の支援・育成策、その具体的な研修モデルの創出を図ってみたい。

2. 背景

日本人留学生の減少¹、博士課程修了者の就職難²、運営費交付金削除と長期的な計画に基づく大学運営を困難にする短期的なプロジェクト乱発³。雑務や大学運営業務に追われ、忙しすぎる教員⁴。日本の大学全体が疲弊状態に置かれる中、その打開を求めて、それまでほとんど注目されて

¹ 文部科学省『『外国人留学生在籍状況調査』及び『日本人の海外留学者数』等について』

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1345878.htm（2018年2月8日アクセス、以下特に記さない限りアクセス日はすべて2018年2月8日とする。）。

² 小林武彦「ポストドク問題の何が問題か」『学術の動向』2017年3月号、62-63頁。

³ 英語での学位取得プログラム Global 30 やリーディング大学院プログラム、Top Global University、卓越研究大学院など新しいプログラムが走るごとに資金が配分されるため、すぐに大学側は飛びつく傾向が強いが、資金配分がいつまでも続くわけではないので、最終的には自己の大学で運営ができるようになることを期待されている。しかしながら年々増え続けるプロジェクトに全ての教職員が理解してついてきているかは甚だ不明である。

⁴ 上野信雄「センター長の英国日記⑤：『日本の大学の研究インフラ-III』」JSPS London Newsletter Vol. 53. 2017年、5-8頁。

こなかった大学事務職員の役割や職員そのものを深く考え、大学をより良くしていこうとする要素の一部と捉えられるようになった。

数年前、「事務職員」の名称を変更する動きが筆者の所属する大学内で起こった。この背景には、いつも「事務」としてその存在が表立たない事務一般職に就いている職員を大学運営の一翼を担う重要なプレイヤーとして鼓舞する趣旨があった。各部局で意見収集や討論の場が設けられ、「アドミニストレーター」、「大学運営職員」などの案が挙げたが、結局のところ「事務職員」のままでよいという意見が大半を占め、この呼称問題は立ち消えになってしまった。

ここから示唆されることは何か。大半が今のままでよいという考えにとどまっているということではないだろうか。というよりも目の前の業務に手いっぱいであり、それ以上のことを考える余裕がなく「創造的な思考の停止状態」に陥っているのである。実際、大学のために何かをしたいと思っている職員は多く、有志のメンバーにより勉強会や意見交換の場を設ける活動はされている。しかし、大学側はどうであろうか。学内での職員を見渡すと感じられるのが全体を覆う閉塞感と疲れである。これは事務職員を育てる教育の視点、生きがいを持って働ける環境の整備について余りにもないがしろにしているからではないだろうか。

さらに、以下のような動きも昨今の大学職員を取り巻く状況を雄弁に語っている。平成 28 年 12 月に開催された文部科学省中央教育審議会大学教育部会では事務職員がもっと全面に出て、大学経営や教育企画にも携わっていくべきであるという、事務職員の「高度化」や「教職協働」論が討議され、昭和 22 年より続いてきた学校教育法に定める「事務職員は、事務に従事する」、昭和 31 年制定の大学設置基準にある「その事務を処理するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする」という規程を改正する動きが盛り上がってきた⁵。そして実際に平成 29 年 3 月 31 日付の「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について（通知）」（28 文科高第 1248 号）では以下のように「教職協働」という文言が初めて明記されることになった⁶。

（第 2 条の 3 関係）教員と事務職員等の連携及び協働

大学は、当該大学の教育研究活動等の組織的かつ効果的な運営を図るため、当該大学の教員と事務職員等との適切な役割分担の下で、これらの者の間の連携体制を確保し、これらの者の**協働**⁷によりその職務が行われるよう留意するものとする。

日本の大学の根本的な改革には、大学事務職員等（図書館職員や技術職員も含む）の積極的な大学運営関与が求められることは、政府も大学側も職員個人も理解はする段階には来ている。しかし、一方で、職員にはその余裕がなく、向上を目指す準備が出来ていないのが現状とも言える。大学側も事務職員等の人材育成については、具体的な方針と方策、予算の欠如に頭を悩ませているという現実がある。筆者はこの 2 年間の研修で所属大学を離れ、日本学術振興会（東京本部・ロンドン研究連絡センター）に身を置きながら、**Brexit** を前に不透明さを抱える英国と加速する

⁵ 「もっと前面に：変わる事務職員の役割：中教審大学教育部会が法改正を提案」 『文教速報』 第 8380 号、平成 29 年 1 月 20 日 2 頁。

⁶ 文部科学省高等教育局長 「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について（通知）」 28 文科高第 1248 号、平成 29 年 3 月 31 日。 http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1385804.htm

⁷ 筆者による太字強調。

ヨーロッパ圏の高等教育・研究現場を見てきた。そこから見えてきたことは、英国・ヨーロッパの大学職員の自主性と仕事に対するプロフェッショナル性の高さである。その視点から日本の大学での職員人材育成の提言をとするならば、如何に事務職員等の自主性と仕事に対するプロフェッショナルな価値観を日本の大学の状況にあった育て方をするかということである。日本の大学の底上げのためには、事務職員の人材育成こそ今取り組むべき課題であると考え。

よって、本報告では、英国、ヨーロッパでの高等教育研究機関での事務職員の人材育成の状況を紹介しながら、実際に事務職員向けの研修に参加をして感じたことを率直に述べるとともに、日本の機関で活かせる事務職員等の人材育成に関するアイデアの提示を行ってみたい。

3. 調査・議論方法

本稿では、以下の段階に沿って議論を進めていきたい。(次頁図1参照)

<Step 1> 定義、調査の対象抽出、先行研究検証

議論の焦点を定めるため、本稿で中心的に取り扱う「大学事務職員」の範囲を明確にしたい。その上で従来進められてきた日本での事務職員に関する先行研究に触れ、学術的な視点からの本トピックの重要性のあぶり出しと従来の研究では現役事務職員自らの現場レベルでの考察が十分に行われてこなかったことの指摘をしたい。そして、本稿で用いる考察アプローチの意義をここで述べることにする。

<Step 2> SD 実地体験、インタビュー等と考察

英国・ヨーロッパ内で開催されている SD プログラムに実際に参加し、その特徴やコンセプトを考察する。また、プログラムを通して出会った大学関係者にインタビューやアンケートを行う。これらの手法を用いて、これまでほとんど先行研究でも触れられてこなかった英国・ヨーロッパで実施されている事務職員の能力開発を目的とした「研修・シンポジウム・ワークショップ」の内容を一大学職員の視点から明らかにし、結果得られた示唆などをまとめることを目指す。この実体験に基づいた考察が本稿のユニークな試みであり、次のステップで行う提案を裏打ちする肝の要素となることを期待している。

<Step 3> これからの事務職員研修の提案

以上のステップを踏まえて、日本の大学事務職員にとってこれから必要な取り組みは何かを考える。大学側ではどのような制度を準備すればいいのか、事務職員側として何をすべきか、提案を行うことを目的とする。

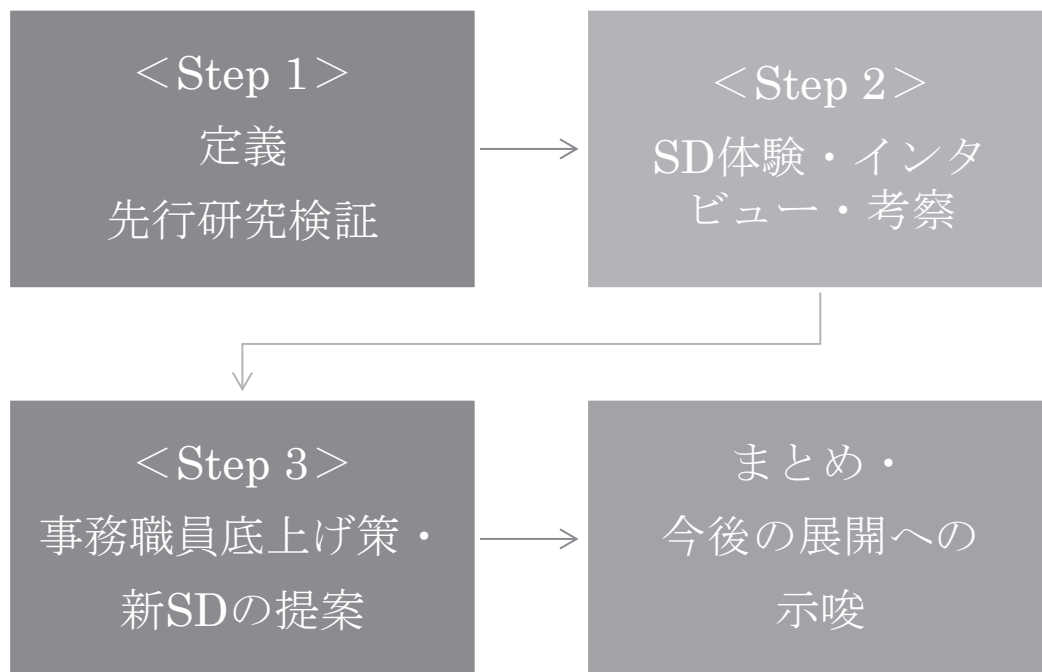


図 1 本稿の議論の流れ

4. 定義・調査研究対象・先行研究の検証

4-1. 定義・調査対象

本稿では、大学職員の人材育成について英国・ヨーロッパとの比較検討をしながら検証を進めていくが、その前に「大学職員」の定義を行いたい。大学職員とは一口に言っても、大学に勤める者という意味では、教員を含む場合もあるであろうし、教員以外の職員を示す場合でも、技術系職員、図書系職員、最近その活躍を期待されるリサーチ・アドミニストレーター（University Research Administrator: URA）まで、多種多様な役割と業務範囲を担う者が含まれる。そこで、本稿では議論が散漫にならないよう、技術系職員、図書系職員、URA 等を含まない狭義の「事務職員」について調査対象を絞り考察を行うこととする。以降において本稿で大学職員もしくは職員と表記する際には、狭義の「事務職員」を指すこととし、教員等との対照が問題となっているときには大学事務職員、事務職員と称することとする。また、事務職員の所属する機関として、大学、研究機関等が考えられるが、本稿では大学、研究機関を含めて単に大学、大学等と称し、狭義の大学を指す場合は、特に断りのない場合は、国立大学法人（国立）の大学を議論の対象とする。

4-2. 先行研究検証

大学職員研究が盛んに行われるようになって久しい。その中で大学職員の「専門化」、「教職協働」、「SD の活性化」が求められてきた。国立大学の法人化による変化にさらされる 2000 年代以

降、その動きはますます激しくなっている。山本（2005）が当時から大学事務職員の働きと能力開発が橋梁力のある大学経営に重要である⁸と説いたことを口火とするかのように、金子（2008）は事務職員の展望⁹や上杉（2011）が成長する大学職員¹⁰を採り上げて論じている。最近では篠田（2016）がこれからの職員をゼネラリストとスペシャリストの視点から考察している¹¹。さらに、金子（2017）は大学職員には「専門化」ではなく「高度化」が必要であり、教職協働とは「職員と教員が同じ仕事を行うというのではなく、職員としての知識・能力を高めることによって、教員との有機的な協力を行うことが本来の意味である」としている¹²。

本稿では、英国の大学事務職員との比較により日本の大学職員の今後の展望を探る意図があるため、英国の大学職員について先行研究をもとにその歴史的成り立ちや、変化、そして現状について少しまとめてみることにする。

英国の大学職員の成り立ちについては、隅田（2003）が **Staff Development** をキーワードに英国の大学形成から照らし合わせて丁寧な考察を行っている¹³。英国の大学の伝統的なエリート主義的構造に取り囲まれ、事務職員も教員のお世話をする秘書的役割から誕生している。しかし最近では、秘書業務を超え、事務職員が専門知識、ノウハウを身につけ、また、高等教育を自ら受けなおしたりしながら、大学院レベルの学位を取得して、専門化するスタッフが目立ってきているという。

さらに、大場（2003）は英国の大学改革の歴史を紐解きながら、それに伴う大学職員の変化について考察を加えている¹⁴。大きな転機となったのは、まず 1985 年に公表された *Report of the Steering Committee for Efficiency Studies in Universities*（通称 Jarratt Report）であろう。英国大学協会（Universities UK: UUK）¹⁵の前身でもある、英国大学の長が集まって組織された委員会が取りまとめて発表したもので、英国大学の将来の発展には、学長をトップとする中央集権的なガバナンスとビジネスとしての大学経営により注力が必要だとする考え方を打ち出した。これを契機に大学ではトップダウンのガバナンスや強い経営を支える職員の存在が必要となり、専門的知識や経験を兼ね備えた職員が生まれ、育っていく。さらに、大きな変化をもたらしたのは、1992 年のポリテクニク¹⁶の大学昇格である。これは、広く大衆に高等教育の機会を広げるため、ポリテクニクを大学に昇格させることで大学の数の増加を意図するものであった。この大学の増加により、従来エリート育成のための少数存在していた「大学」が幅広い高等教育提供機関へと様変わりを見せる結果となった。そのため、求められる運営側の職員も変化してきたというので

⁸ 山本眞一 「大学職員の高度化の必要性」 『IDE 現代の高等教育』 No.469 2005 年 4 月号、18-26 頁。

⁹ 金子元久 「大学職員の展望」 『IDE 現代の高等教育』 No.499 2008 年 4 月号、5-10 頁。

¹⁰ 上杉道世 「大学職員は成長する」 『IDE 現代の高等教育』 No.535 2011 年 11 月号、4-9 頁。

¹¹ 篠田道夫 「大学設置基準改正：これからの大学改革の核、SD・職員力の飛躍」 『リクルート カレッジマネジメント』 Vol.199/ Jul. - Aug. 2016 リクルート進学総研、44-48 頁。

¹² 金子元久 「専門職化と高度化」 『IDE 現代の高等教育』 No.591 2017 年 6 月号、9-14 頁。

¹³ 隅田英子 「第 1 章 英国の大学職員—Staff Development という視点からの一考察」 『諸外国の大学職員（米国・英国編）』 高等教育研究叢書 79、大場淳編 広島大学高等教育研究開発センター 2003 年、71-86 頁。

¹⁴ 大場淳 「第 2 章 英国における職員開発活動の発達と展開」 『諸外国の大学職員（米国・英国編）』 高等教育研究叢書 79、大場淳編 広島大学高等教育研究開発センター 2003 年、87-113 頁。

¹⁵ 英国大学協会（Universities UK: UUK）英国高等教育研究機関が組織する団体。日本の国立大学協会に近い。

¹⁶ ポリテクニク（Polytechnic）英国（イングランド、ウェールズ、北部アイルランド）の高等教育機関。大学（University）が学術教育研究を行うのに対し、ポリテクニクは実学教育の場所とされ、科学技術系の分野に特化した教育機関である。1992 年の継続・高等教育法（Further and Higher Education Act 1992）の施行により大学に再編され、英国の大学数が増えることとなった。詳細は、秦由美子 「第 6 章 英国における高等教育制度と大学の設置形態」『国立大学財務・経営センター研究報告：第 13 号（平成 22 年 9 月）「大学の設置形態に関する調査研究」』を参照のこと。

ある。それを裏付けるかのように、1997 年に発表された *The National Committee of Inquiry into Higher Education* (通称 Dearing Report) では、職員の拡大・要求される職能とそれを支える職能開発の充実が大きく謳われることになった¹⁷。少し長くなるがその箇所を引いてみよう。

Chapter 14 Staff in higher education 第 14 章 高等教育における教職員より以下抜粋

“14.10 The recent changes in higher education suggest that career opportunities for non-academic staff working in areas such as libraries, computer support, technical support, and administration are widening, as universities restructure and identify new types of services and activities to offer students and other customers. The growing emphasis on learning rather than teaching in higher education means that students can be expected to place increasing demands upon support staff to provide them with advice and guidance.”

上記のように第 14 章の冒頭部分では、大学職員の業務の多様化や学生に対するサービスの深化が求められ、よってそれに対応するため職員もより深い知識と仕事に対するプロフェッショナル性が重視されつつあることが指摘されている。

“14.22 Our survey of administrative and support staff showed that they shared the perception of the personnel professionals that traditional definitions of roles are breaking down, and they are being involved in a wider range of functions than in the past.”

少し下って、第 14 章 22 節では、従来の大学職員の業務や役割が崩壊し、より様々な役割と業務を担うようになってきたと、職員自身も感じていることが報告されている。

“14.23 All this points to the need for action to improve individual and institutional effectiveness through staff development. The opportunity for development should be welcomed by staff as demonstrating the institution's commitment to them and as a means of preparing them for career advancement.”

そして、第 23 節で、SD が登場する。職員個人も大学組織も SD の重要性を意識し、個人では自己研鑽に努め、組織としては SD の環境づくりや機会提供を通して、大学職員のキャリアの向上に注力すべきだと述べられている。

さらに、上記のポイントをまとめるように、以下の提案がなされている¹⁸。

“Recommendation 47

We recommend that, over the next year, all institutions should: review and update their staff development policies to ensure they address the changing roles of staff; publish their policies and make them readily available for all staff...”

この「提案 47」からもわかるように、全ての高等教育機関において、変化しつつある職員の役割を見据え、職員の能力開発に取り組むことが期待されている。

ここまで見てきて、20 年前までの英国の職員開発に対する動きと姿勢は明らかになった。では、

¹⁷ Sir Ronald Dearing et al. (Dearing Committee). *The National Committee of Inquiry into Higher Education: Main Report (Dearing Report)*. London: Her Majesty's Stationery Office 1997, pp.216-220.

¹⁸ Dearing Report では、現状分析を行いながら、英国高等教育に関する資金獲得、質保証、発展に向けた全 93 の提案がなされている。

現在の英国の事務職員の状況はどのようなものであろうか。検証してみることにした。まず、全体像から見てみよう。英国内の高等教育機関に従事する者を Academic Staff（教育・研究に携わる者）とそうではない職員（Non-academic Staff）に分けてその総数の変遷を示したデータを以下の図 2 に示す¹⁹。同時に比較対象となるよう、グラフに日本の教員（Academic Staff）と職員（Non-academic Staff）も同様に掲載した。

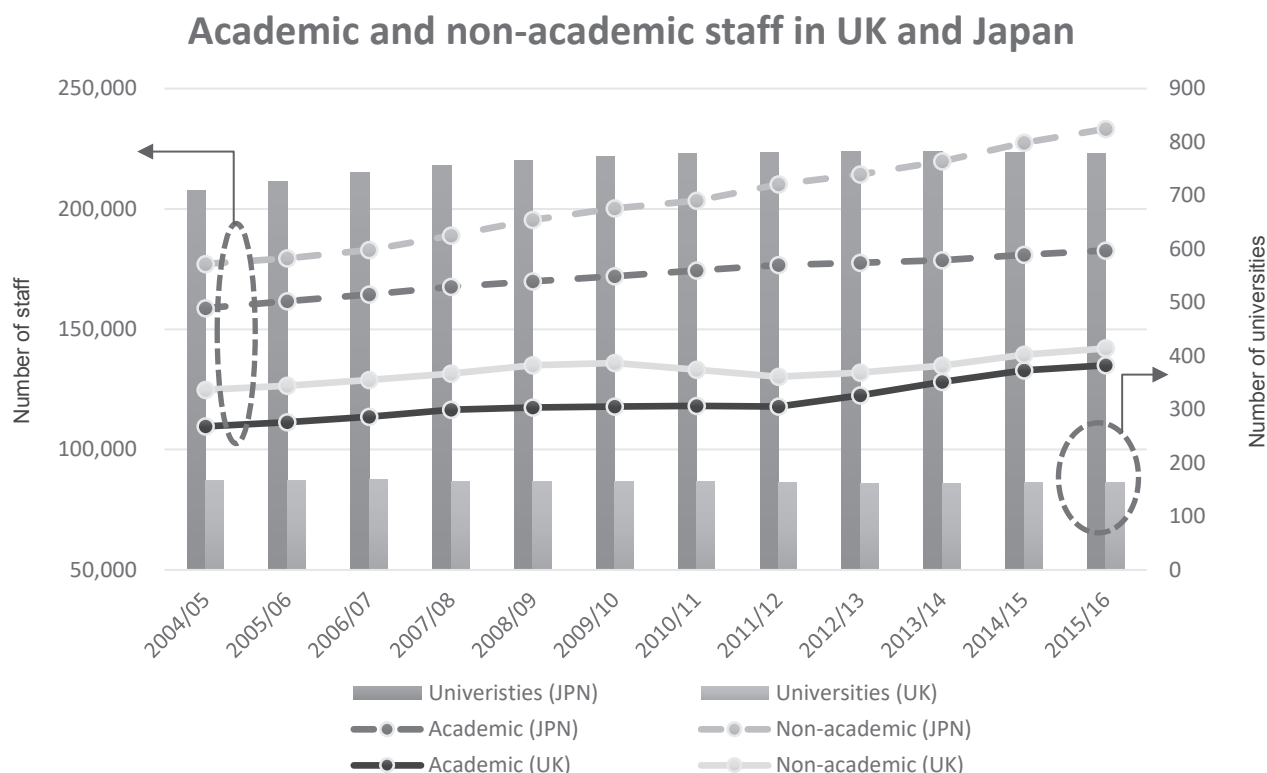


図 2 英国と日本における教員（Academic Staff）とそれ以外の職員（Non-academic Staff）の数

図 2 の実線が英国の Academic Staff および Non-academic Staff の人数を示している。ここで注意が必要なのは、Non-academic に含まれる職員の内訳である。このカテゴリーに属するのは、学生への指導、研究を行わない全ての大学高等教育研究機関の仕事に従事する者である。具体的には事務職員、技術職員、その他施設の管理や業務用の車の運転手まで全て含んでいる。看護師等の病院勤務者も含まれることも断っておく必要がある。それを踏まえた上で、まずは Non-academic Staff の数の動きを見てみよう。年々増加傾向にあり、直近の 2015/16 年では 14 万人を超えている。

¹⁹ Higher Education Statistics Agency “Publications: Staff in Higher Education” <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/publications>

Higher Education Statistics Agency (HESA) とは、英国内の高等教育機関のデータを収集、分析、公表をしている公的組織である。学生数から、就職先の傾向まで高等教育に関するデータが集まり英国大学の経営・戦略を支えるツールを提供している。

図 2 は文部科学省 「25 職務別 教員数」及び「31 職務別 職員数」 『学校基本調査』 平成 29 年度 高等教育機関：大学・大学院より筆者作成。

では、Non-academic Staff の内訳はどうであろうか。以下の表 1 を見てもらいたい。

表 1 英国大学における職務別教職員数（2015/16）²⁰

	Full-time（本務者）	
	Total	Percentage
Academic contract		
Managers, directors and senior officials	465	0.2%
Professional occupations	133560	48.2%
Associate professional and technical occupations	980	0.4%
Clerical and manual occupations	5	0.0%
Total academic staff	135015	48.7%
Non-academic contract		
Managers, directors and senior officials	9685	3.5%
Professional occupations	31730	11.5%
Associate professional and technical occupations	35540	12.8%
Administrative and secretarial occupations	44600	16.1%
Skilled trades occupations	5755	2.1%
Caring, leisure and other service occupations	3850	1.4%
Sales and customer service occupations	1260	0.5%
Process, plant and machine operatives	1395	0.5%
Elementary occupations	8230	3.0%
Total non-academic staff	142045	51.3%
Total staff	277055	100.0%

上記を見ると英国では「事務職員」などとする曖昧な括りではなく、Laboratory, engineering, building, IT & medical technicians や Artistic, media, public relations, marketing & sports occupations などと専門的な役職を持って分類されていることがわかる。日本の事務職員に一番近そうな項目を探せば Library assistants, clerks & general administrative assistants になるのであろうが、一般的に様々な部署を回りながらこれといった専門が職種として確立していない日本の状況と比較すると、広報は広報、IT 戦略はその専門ノウハウを持ったものが担当するものとして英国では職員を分類していることが透けて見える。

²⁰ 前掲 HESA の大学職員調査“Staff in Higher Education”における 2015/16 年の “Table A”から抜粋して作成。
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/publications/staff-2015-16/introduction>

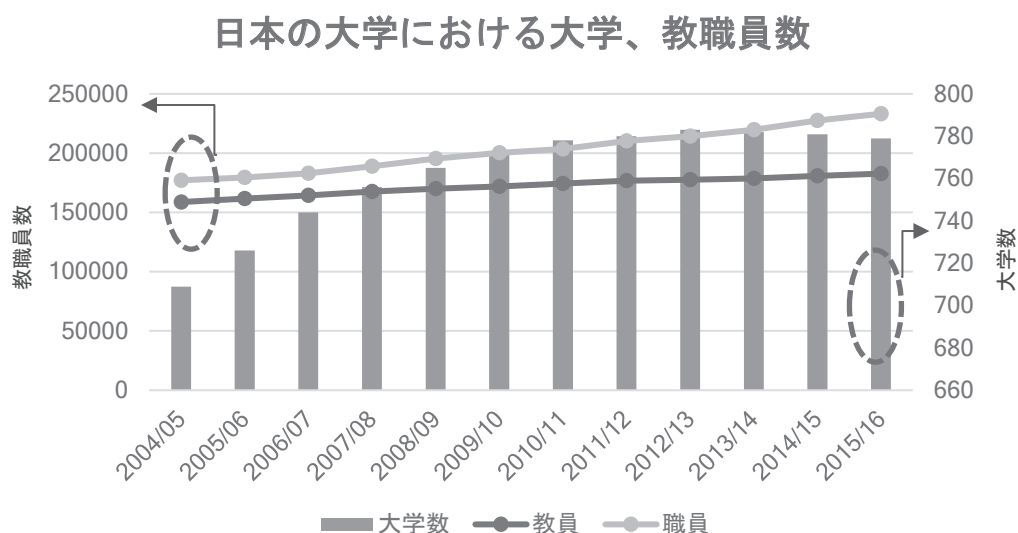


図3 日本の大学における教職員数、大学数（図2より日本のデータを抜粋）

では、日本の大学職員の数や分類の方法はどうであろうか。職員の総数については、学校基本調査に当たるのが一番妥当であろう。すでに触れた図2から日本のデータのみを抜粋した図3で示すように職員の数も教員の数とともに年々上昇傾向にある。先の研究報告でも、山岸（2008）が学校基本調査をベースにしたデータによる大学職員の全体像把握を試みている²¹。山岸は全体の職員数が増加傾向にあることは指摘しつつも、その内実を精査すると国立大学の職員数は人数削減のため年々現象の途をたどっていること、調査自体が大学人事を通して雇用された職員数のみしか計上していないこと（プロジェクトベースで雇用された者やアウトソーシングによる保安業務者・病院管理者は含まれていない。）が大学職員の実態を忠実に反映していないと問題視されている。さらに最も問題なのは、学校基本調査による職員の分類が非常に不十分であるということだ。大学事務職員は、ほぼ全て「事務系」として区分されており、それ以外の分類として、機器の運転操作及びこれらに準ずる業務に従事している「技術技能系」、付属病院等の看護師・医療スタッフを内包する「医療系」、そして「教務系」とされる教員以外で学生の実験や演習を指導にあたる職員に分けられている。この2008年の時点ですでに山岸により、事務職員の実態に即さない大まかすぎる分類や本調査からはカウンセラーや図書館職員等の専門職なのかなのかも全く実態が浮かび上がってこないことが指摘されている。

その調査報告から約10年。本稿執筆中の2017年12月22日に公表された最新の学校基本調査（2017年度）を見てみよう。高等教育機関の「職務別 職員数」は驚いたことに、全く同じ分類のまま大学事務職員の調査報告として報告されている（表2）。職員の高度化を叫ぶ一方で職員の実態をつぶさに把握しようとしなのが現状として読み取れる。

²¹ 山岸直司 「データに見る大学職員」 『IDE 現代の高等教育』 No.499、2008年4月号、66-69頁。

表2 日本の大学における職務別教職員数（2017年度）²²

	Full-time（本務者）	
	Total	Percentage
教員		
学 長	752	0.2%
副学長	1382	0.3%
教 授	69541	16.3%
准教授	43722	10.3%
講 師	21952	5.2%
助 教	42199	9.9%
助 手	5795	1.4%
教員合計	185343	43.5%
職員		
事務系	88381	20.7%
技術技能系	9296	2.2%
医療系	134507	31.6%
教務系	4559	1.1%
その他	4069	1.0%
職員合計	240812	56.5%
教職員合計	426155	100.0%

以上、ここまで見てきたデータや先行研究では、日本の大学職員の実態把握や現場職員の視

²² 文部科学省 「25 職務別 教員数」及び「31 職務別 職員数」 『学校基本調査』平成29年度 高等教育機関 大学。大学院より筆者作成。
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001110643&tclass2=000001110730&tclass3=000001110731&tclass4=000001110733&second2=1>
日本の大学職員の内訳に関して以下補足する。

事務系

庶務、会計、人事等の事務に従事している者をいい、例えば、学部、研究科、研究室に勤務していても事務に従事している者は、この欄に計上。図書職員で司書の職務に従事している者も含める。

技術技能系

技術、技能に関する職務に従事している者（機器の運転操作及びこれらに準ずる業務に従事している者で建築技術者、電気技術者、自動車運転手、工員、電話交換手等）が該当する。

医療系

看護師、准看護師、助産師、薬剤師、栄養士並びに附属病院、学生診療所及び保健管理センターに勤務する前記の職務に従事する者及びマッサージ、はり、あん摩、診療放射線技師、歯科衛生士、歯科技工士等が含まれる。

教務系

学生の実験、実習、実技若しくは演習の指導をしている者で、教員でない者。したがって、実際の職務内容は、助手又はこれに準ずる者で助手として発令されていない者を計上。なお、教務課などで事務に従事している者は、「事務系」欄に計上。

その他

前記以外の者で、守衛、巡視、用務員、労務作業員、調理師等の業務に従事している者の数。

点で SD について議論されてきた例がほとんどないことが明らかになった。ここで一つ考えてほしい。日英ともに大学等を構成する教職員全体の内、半数以上は教員ではない職員が占めている。大学の半分は職員によって支えられていると言っても過言ではないだろう²³。よって、大学力の底上げを考えると、職員の成長や能力向上なしにしては、どうして大学全体の発展が達成できるのか。それに英国は気づき、すでに 20 年前の **Dearing Report** にも見られるように職員の能力開発に向けた動きが始まっていた。英国のように職員に専門性をつけて今すぐ業務にあたらせることは、必ずしも現状の日本の大学に馴染むものではないかもしれないが、複雑化・高度化する大学業務に対して、適材適所、個々の特性に応じてより能力が発揮できる、モチベーションを高められる環境が必要であることは、日本の大学に有益な示唆を与えていると考えて間違いはないであろう。

それでは、英国もしくはヨーロッパではどのような職員の能力開発、自己研鑽プログラムが行われているのであろうか。次章より、具体的例を挙げながら日本の大学職員改造に新しい考え方やアプローチをもたらす職員能力開発プログラムのヒントを探ってみることとする。

5. 英国・ヨーロッパにおける SD プログラムへの参加、インタビュー等からの考察

英国・欧州では様々な大学が大学事務職員向けの研修制度に着手している。2017 年度に筆者が実際に体験した、4 件の研修制度を通して、そこから垣間見える英国・欧州の大学職員の観念、能力開発の考え方を検証してみたい。

5-1. 職員の能力の底上げは「余裕」から

～8th UNICA PhD Master Class in Dubrovnik～

【開催概要】

- ・ 開催イベント名：8th UNICA PhD Master Class “Going beyond knowledge & skills in doctoral education: How to integrate values and professional attitudes in PhD training?”
- ・ 日程：2017 年 8 月 27 日（日）～30 日（水）
- ・ 場所：Centre for Advanced Academic Studies, University of Zagreb in Dubrovnik
- ・ 主催者：Networks of Universities from the Capitals of Europe

²³ 大学の構成要素としては、「学生」ももちろん忘れてはならないが、ここでは議論を単純化するために、教員と職員を比較している。

表 3 研修スケジュール：8th UNICA PhD Master Class

8th UNICA PhD Master Class	
Day 1	- Registration of participants - Welcome Remarks - Welcome on behalf of CAAS and practical information for participants - Icebreaking activity - Talking to a couple of the participants and speakers and introducing them to the others. - Welcome drink - Dinner at a local restaurant
Day 2	- Morning swim - Introductory session: the goals and objects of the programme - Activity 1: Discussion about values - Coffee break and networking - Activity 2: Discussion on values in your context: scientific research - Lunch and networking - Activity 3: Group work on how to teach values: stakes holders and values - Coffee break and networking - Wrapping up of the day
Day 3	- Morning swim - Activity 1: Group work on how to address to an ethical issue - Master Class Retreat on the Island Lokrum - Lunch and networking - Activity 2: Intersession exercise on difficult cases - Speaker's Corner and Project's Roundtable - Dinner at a restaurant at the port
Day 4	- Morning swim - Activity 1: The levers of personal development: what actions can various stakes holders can take to provide personal development chances with PhD candidates? - Coffee break and networking - Activity 2: Persuasive communication: how to persuade people to change their behaviour in the context of realising research integrity - Lunch and networking - Final activity: Working on individual projects: pick up some key values and how do you do to embed those values in your institution? - Feedback on individual projects - General discussion and evaluation

- Concluding remarks
- Farewell drink
- Optional social programme: Pizza dinner and drinks at Buža Café

英国を含め、ヨーロッパでは大学職員を対象とした実に多種多様な研修が行われている。The European Commission（欧州委員会）が70億ユーロの巨額を投じて2007年～2013年に実施した教育政策プログラム The Lifelong Learning Programme (LLP)のサブプログラムとして、大学職員の Mobility や研修の機会を積極的に支援する Erasmus: Staff Training が始動した²⁴。これにより多くの大学で職員の相互受け入れ研修やジョブ・シャドウイングを通した実地研修が盛んに行われるようになった。現在はその多くの活動が後継プログラムである Erasmus+（2014年～2020年）に引き継がれ、EU以外の国や地域の参加も促しながら更なる職員 Mobility の活性化を進めている。その原動力として大きな役割を果たしてきた中心的機関に、Network of Universities from the Capitals of Europe (UNICA)という、ヨーロッパ中の大学をつなげるネットワークがある²⁵。

この UNICA が高等教育機関の教職員向けに提供している研修が“UNICA PhD Master Class”というプログラムである。Erasmus+加盟国でなくとも、高等教育機関に従事する者であれば誰でも参加できる合宿型のワークショップである。毎年少しずつテーマを変えながら、PhD 研究者もしくは若手研究者の支援を行う教職員育成・交流のために、インテンシブな議論を通して学びと実践を深めるというのがこの研修の目的だ。

²⁴ European Commission, “Lifelong Learning Programme” http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en

²⁵ Network of Universities from the Capitals of Europe (UNICA): ヨーロッパ圏内の49カ国、37都市に所在する大学を束ねるネットワーク。160,000人の大学教職員、1,900,000人の学生を抱え、大学間の連携や交流を通して、ヨーロッパの高等教育の発展につなごうという組織である。学生フォーラムの実施、PhD学生の研究者としてのキャリア支援、大学役員レベルでの交流の場の提供など様々なレベルで大学間の連携・グッドプラクティスの共有を図ろうとしている。その活動には大学事務職員のための職能開発を促す研修を多々提供している。UNICAはThe European Commissionによる資金提供により、The Integration and Promotion of Staff Training Courses at Universities across Europe (IMOTION)という大学事務職員、技術職員向けの研修制度を紹介・検索できるウェブ上のプラットフォームを構築している。本プラットフォーム上では、Erasmus+加盟国各地で実施されている教職員の人材育成交流活動が紹介されており、その中から個人的に参加したいプログラムの検索ができるようになっている他、今後人材育成プログラムを共同で構築するための相手機関のマッチング支援も行っている。詳細は、以下を参照されたい。<http://staffmobility.eu/>



写真 1 8th UNICA PhD Master Class の参加者
(筆者は左から 3 番目)

本プラットフォームのコーディネータ機関である Network of Universities from the Capitals of Europe (UNICA)が毎年実施している研修に“UNICA PhD Master Class”というものがあり、これはその典型と言っていいたいだろう。PhD 研究者もしくは若手研究者の支援を行う職員育成のために、毎年少しずつテーマを変えながら 1 週間程度の合宿型研修を行っている、本研修は UNICA に加盟しているヨーロッパ 46 カ国内の高等教育研究機関の職員に限らず、全世界から参加者を募っている。2017 年度の研修テーマは“Ethics”であり、若手研究者の公正研究の観念や Professional としての価値観について頭で理解させるだけでなく、如何に体現していくか、その具体的な方策について議論し合い、参加者それぞれの背景で自分に必要な解決策を導きだそうとするのが大きな目的である。筆者は今回の研修に参加しており（写真 1）、その様子を以下のポイントにまとめて少し紹介してみたい。

5-1-1. 圧倒的な議論、議論、議論

本研修では、参加者の背景に関わらず、積極的な議論が期待されている。今回は、公正研究の概念やプロフェッショナルな研究者として持つべき価値観（Values）について、若手研究者に頭で理解させるだけでなく、如何に身につけさせるか、その具体的な方策について徹底的に議論し合うというものである。その上で、参加者それぞれの背景で自分に必要な解決策を導きだそうとするのが本研修の大きな目的である。筆者の実体験に基づく議論の内容や進め方を中心に以下で考察を行うこととする。

最初の議論では、研究者が持つ Values の洗い出しが行われた。具体的には、ある企業の顧客サービスチームに入った新しい職員と既存のチームメンバー間に起こった仕事に対する考え方の衝

突に関するトラブルを如何に解決するかという事例解決ディスカッションをグループで行うというものである。

いかにも、上司が部下に対してどう振る舞えばよいか・効果的なリーダーシップの発揮の仕方を考えるビジネス研修の典型的なお題である。しかしこのディスカッションを、大学を取り巻く状況に置き換えて考えてみると、以下の重要事項が導き出された。

- 1) プロフェッショナルとして業務を行うには、様々な Values を持っているということ。
- 2) 個人によって異なるということ。
- 3) 様々な立場の者がプロジェクトには関わっており、その者たちがそれぞれの Values に突き動かされて行動を起こしている。時に相反する Values が衝突を起こすことがある。

この問題は、参加者自身への仕事の取り組みについてどう振舞うべきなのか疑問を呈しているようにも考えられる。大学における様々なステークホルダー（教員、学生、保護者、地域住民、納税者など）とどのような Values を持って関わっていくか、時に衝突するときにはどのように解決すればよいか、プロフェッショナルとしてどうあれば良いのかということを深く考えさせられた。例えば、大学職員は「規程にないのでできません」、「前例がないのでできません」と言って考えることをしないと揶揄されることがある。それは、この Values の衝突を理解していないことが一つの原因であり、様々な

Values を把握することにより建設的な解決を見いだせるのである。（写真 2 は上記の議論をもとにさらに、PhD 学生を取り巻く環境において、どのようなステークホルダーがどのような Values を持って行動しているかのマッピングを試みた際の一場面である。）

このように考察してみると議論の方向性やポイントがわかってきたのであるが、研修参加当時は、議論に議論を重ねる本研修の形態に自分の能力の無さと必死に向かい合う状況であった。議論のテーマをその場で発表され、「ハイ、それでは皆さんで話し合って解決策を見つけてください」と言われて、面食らってしまったのである。加えて、大学理事級の先生方を含めた研究・研究支援のエキスパートを相手に、対等に意見を述べるのが何より非常に難しかった。さらに、言葉の壁が立ちちはだかる。基本的には英語で議論を行うが、実は参加者にほとんどネイティブの方はいらっしやらない。しかし、どの参加者も自分の意見をしっかりと伝えている。自分でも議論のテーマについてはずいぶん勉強してきたつもりであったが、この差は何なのだろうかと非常に落ち込んだものである。毎回議論のセッションの後には自分の意見の無さと表現の拙さに自己嫌悪に陥ってしまった。しかし、これも経験である。そうそう落ち込んではいられないと自分を奮い



写真 2 グループワークで作成した PhD 学生を取り巻くステークホルダーと関係事例のまとめ

立たせるようにした。参加メンバーは、どの方も大変協力的で、協調を大事にしてくださり、議論についていけない私に助け舟を出してくれることも多々あった。自由時間には、「ドゥブロブニクの展望台からの景色を見にいこう」と誘ってくれたことも大変ありがたかった。

こうして、本研修より得た経験は、議論へ立ち向かうバイタリティーと確固たる自分の意見を持つように日頃から考える習慣を身に付けるということであった。

5-1-2. 開放的なリラックス感・懐の深さ

本研修でもう一点特筆すべきことは、研修者を取り巻く環境であると言える。研修場所である Centre for Advanced Academic Studies, University of Zagreb in Dubrovnik はまさに、ドゥブロブニクの旧市街至近に位置するリゾート地である。もちろん研修時間中は会議室での議論がメインであるが、その間に挟まれるネットワーキング²⁶のための休憩時間や食事は非常に開放的であり、ゆっ

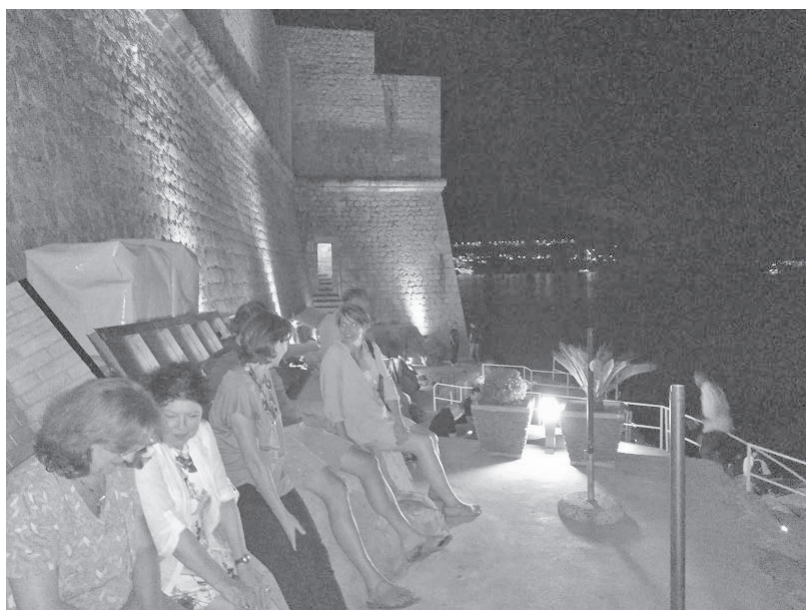


写真3 最終日のネットワーキングの様子

たりと落ち着いている。地中海の日差しを浴びながら飲み物を片手に語らい、また、日暮れゆく波打ち際のレストランでその日の議論を続けるのである。(写真3)そして翌朝には Morning Swim といって、研修場所のすぐ近くの海に泳ぎに行く時間まで組み込まれていた。こうした集中した議論とゆったりとした語らいの時間を上手く融合させることで、参加者同士お互いのオン・オフの時間を共有することができるので、打ち解ける時間も早い。そうすると、建設的な議論や新しいアイデアが生まれやすい環境ができるのである。今回、ヨーロッパ圏外からの参加は筆者のみであったが、その開放的なリラックス感と誰でも受け入れる懐の深さに、我々が学ぶところは多いと思ったものだ。

極めつけは、3日目午後からのプログラム Master Class Retreat on the Island Lokrum であろう。ドゥブロブニク港から船で10分ほどの沖合にある離れ小島に研修の場所を移し、中世の香り漂う修道院後をくぐり抜けた先で番外編のプログラムを行ったのである。ドゥブロブニクへ来た時点で十分に非日常の研修を行っているわけだが、さらに日常とはかけ離れた Intervision という問題解決方法を取り入れたグループワークを実施した。Intervision とは Supervision に対する用語で、後者が目上の教員や上司による指導を受けながら解決・完成を目指すのに対し、前者の考

²⁶ ネットワーキング (networking) 人と交流し、人脈を広げることである。英国・ヨーロッパでは、シンポジウムやワークショップを行う際には、参加者同士の交流を促すために必ずと言ってよいほど休憩時間 (Refreshments) や昼食 (Lunch time) を利用したネットワーキングの機会が組み込まれている。

え方では、同僚や学生同士で同じ目線に立って問題解決を図る方法である。それをグループワークに取り入れたのが今回の **Retreat Exercise** である。

具体的な進め方は以下のようなものである。

- 1) 数人に分かれたグループのメンバーで実際に直面している業務上の問題（今回の研修テーマ RD に関わるものに限る）を出し合い、その中から 1 つの問題を選択する。
- 2) 問題を提起したメンバー以外の者がその問題について質問を行い、問題の整理を行う。
- 3) 問題の背景情報が整理出来たところで、問題提起者以外のメンバーが解決に向けての議論を行う。問題提起者はここでは、議論を聴くにとどめておく。
- 4) ひとしきり議論が落ち着いたところで、問題提起者は各メンバー一人ずつから、問題解決策の提案を受ける。
- 5) 問題提起者はメンバーから受けたアドバイスをもとに、それらを参考にしながら自らの解決策を見出す。

このような問題解決のアプローチについては、報告者はほとんど経験したことがなくきちんと自分に意見が言えるのが不安であった。しかしながら、メンバーによる様々な視点での問題提起（筆者のグループでは性転換を行った学生への対応が問題に挙がった）と、同じ目線に立ったメンバーの間での意見の交換により、肩肘を張ることなく議論に参加できたように思う。またこうした経験の積み重ねが、以降の自分の考えを作り上げ、表現していく糧として非常に有効な役割を果たすことが期待できる。

以上本節の考察から明らかになったことをまとめると以下の通りである。①ゆったりと落ち着いた環境で、集中した議論と非日常の体験を共有することは、日本の大学職員研修開発にも有意義な視点をもたらしてくれることと、②上記で述べたような集中的な議論に参加することは、世界を知り、自らの課題を認識する格好の機会が得られるということだ。

5-2. 研究支援者の祭典 ～Vitae Annual Conference 2017～

【開催概要】

- ・ 開催イベント名：Vitae Researcher Development International Conference 2017
- ・ 日程：2017 年 9 月 11 日（月）～12 日（火）
- ・ 場所：Hilton Birmingham Metropole, Birmingham, the U.K.
- ・ 主催者：Vitae, The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited

表 4 研修スケジュール：Vitae Researcher Development International Conference 2017

Vitae Researcher Development International Conference 2017	
Day 1	- Registration of participants - Welcome Remarks - Opening plenary: “Strategic and global context for developing researchers” and others - Lunch, networking and exhibition

	- Half plenary session 1: Doctoral education – diversity in programmes, provision and researchers - Half plenary session 2: Research staff – experiences and talent management - Coffee, networking and exhibition - Workshop session A - Break - Workshop session B - Special interest session A - Special interest session B - The final of the 3 Minute Thesis Competition - Dinner
Day 2	- Plenary: “Creating and inclusive researcher environment” and others - Coffee, networking and exhibition - Workshop session C - Lunch, networking and exhibition - Workshop session D - Closing Plenary: “What next for researcher development?” and others - End of the conference with refreshments



写真 4 世界中から集結した
400 名以上の参加者

高等教育研究機関の研究支援者全てに関わる年に一度の祭典とも言えるべき、世界中から「研究者の能力開発 Researcher Development (RD)」に与る様々な人々が集まる参加型重視のワークショップ・カンファレンスである(写真 4)。Vitae とは The Careers Research and Advisory Centre²⁷が運営する Researcher Development を推進するネットワークプログラムの一つであり、英国内だけでなく全世界の高等教育研究機関関係者に向けたセミナーやワークショップ、ネットワークの機会を提供している²⁸。また、有名な

のが Researcher Development Framework というこれからを生き抜く研究者が備えるべき特質をチャート化して表示した RD 支援のためのツールの開発と実践利用のサポートを行っていることである。

今回筆者が参加したのはこの Vitae が主催する年次の会合であり、参加の意義としては以下の

²⁷ CRAC (the Careers Research & Advisory Centre) 英国で 1964 年に設立された独立団体で、あらゆる年代の人材キャリア支援を行っている。目下注力しているのは研究者の能力開発によるキャリア支援である。英国内外での研究者支援の一大ネットワークプログラムである Vitae の運営を行っている。 <http://www.crac.org.uk/272/About-us.html>

²⁸ Vitae. “About Us”. <https://www.vitae.ac.uk/about-us>

ことが挙げられる。

- 1) 全世界から研究支援に関するありとあらゆるステークホルダーが結集すること。
- 2) 職員、教員、学生の壁を超えて一つの土俵で議論ができるということ。
- 3) 英国内外の研究者支援の最先端が垣間見えるということ。(事務職員がどのように関わればよいか、その Good Practice が検証できるということ。)

事務職員の能力の底上げと言っても、事務職員だけで集まって勉強会を行うことだけでは大きな発展は見込めない。複雑化する大学を理解し動かしていくためには、相互作用を及ぼす様々な大学関係者(ステークホルダー)の状況を学び、一緒に議論を進めていくことが肝要だと考える。その点、この Vitae のカンファレンスには、そうしたポジションを越えたレベルでの議論・意見交換の場がふんだんに散りばめられていた。例えばカンファレンスの基本構造を見てみよう。二日間に渡るプログラムはオープニングでの基調講演の後、2 件の準基調講演が続く。ここまですべて今回のカンファレンスのテーマや Researcher Development の最新動向が掴めるようになっている。その後、細かいテーマ設定に合わせて、2~3 人のファシリテータによる参加型のワークショップが開催された。参加者は同時並行で行われる 7~9 つのワークショップの中から自分の興味のあるものに参加し、他の参加者とテーマに沿った課題解決や議論を行うことになっている。そのワークショップの合間にもセッションごとに 1 名の発表者による、ショーケース・プレゼン“Special Interest Session: SIS”やポスター発表のセッションも組み込まれており、様々なレベルでの議論が可能となっている。それら全体を通して研究者・教員、学生(PhD)、研究活動を支援するスタッフ(事務職員や URA を含む)、それぞれの視点で Researcher Development について考えることができたのである。

以下では、①研究者・教員、②学生(PhD)の視点を象徴する本カンファレンスのワークショップやセッションを挙げて、事務職員の能力開発に資する、それぞれの視点からの考え方に焦点をあててみよう。

5-2-1. 研究者・教員の視点から～ワークショップ“What do researchers do? Understanding the aspirations and careers of researchers”より～

本セッションでは英国内で実施している高等教育研究機関に所属する研究者・教員に対してその雇用状況やキャリアパスに関する意識調査である The Careers in Research Online Survey (CROS: 主に研究・教育に関わる研究者のキャリアに関する調査)と The Principal Investigators and Research Leaders Survey (PIRLS: 特に PI²⁹や研究グループリーダーに特化した意識調査)による最新の調査結果に基づいて研究者の心理理解や幅広いキャリア選択への誘導にどのようなアプローチが可能か探ることがテーマに掲げられた³⁰。最新の CROS (2017) (図

²⁹ PI (Principal Investigator 研究グループを統括する研究者。欧米では、「研究資金を獲得し、自らの給料、研究費を賄うと同時に、博士学生を雇い、研究グループの運営ができる研究者を主に示す。博士学生を雇うというシステムとは異なるため、完全に同じレベルでは比較が難しいが、各研究グループの教授や代表者と考えて支障はないだろう。

³⁰ PIRLS 及び CROS の最新調査結果については、以下参照のこと。Vitae, *Five Step Forward: Progress in implementing the Concordat to Support the Career Development of Researchers 2008-2017*. Career Research & Advisory Centre (CRAC) Limited, 2017, pp.28, 61, 69. 図 4、表 5 は本書から一部抜粋、加工して筆者作成。

4) によると、英国内の研究者・教員のうち約 77%が長期的なキャリア選択として高等教育研究機関での研究・教育（もしくは教育のみ）に従事したいという希望を持っていることが明らかになっている。

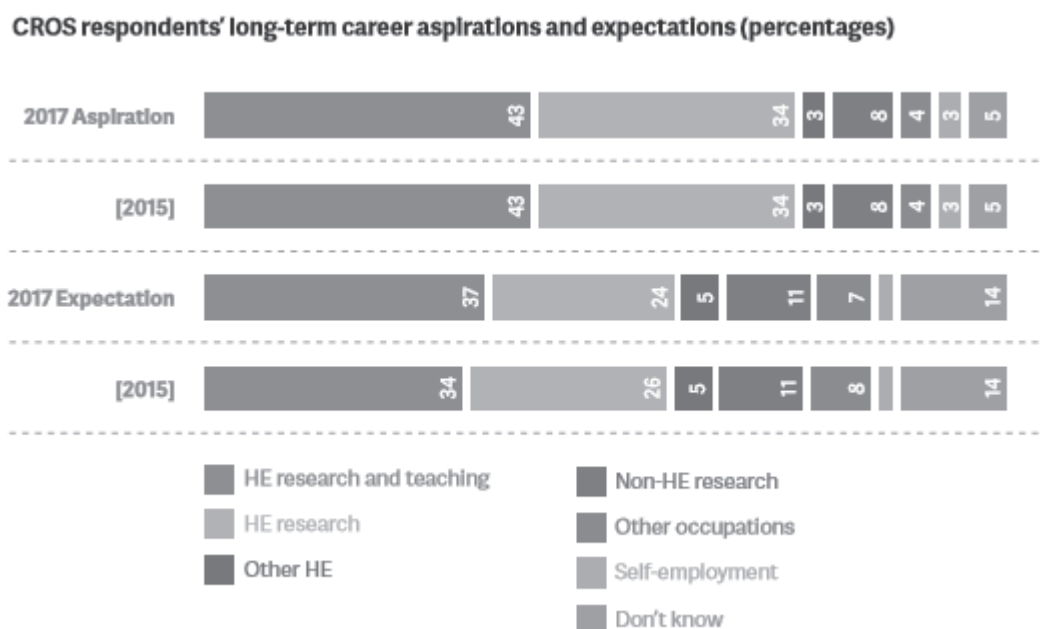


図 4 英国の研究者の長期的なキャリア展望と実現の可能性について（CROS 調査から）

また、それが実現できる見込みがあるかどうかで調査したところ、全体のおよそ 61%が実現に期待を寄せていることがわかる。前回の調査年度である 2015 年度でも同じく 77%がアカデミアでの職を望んでおり、60%が実現に期待感を持っていることも図から読み取れるであろう。昨今アカデミア意外での研究者路線にも能力発揮の道が開けていることやそれに対する準備が必要であることが浸透し、幅広い分野での博士人材育成に注目が集まっている。しかしながら、こうして研究者の全体像を改めて眺めると依然として、アカデミアでのキャリア形成志向が強いことがはっきりと読み取れる。しかも、2015 年と比べてみてもその傾向が年を経て弱まることはなく、逆に研究者の期待感については強まりを見せている。

さらにその傾向は PI・研究グループリーダーを対象とした PIRLS によって裏付けされている。こちらも同じく最新の調査結果（次頁の表 5）を見てみると、「大学・研究機関が組織全体への貢献と判断する PI・研究グループリーダーの業績とは何か」というアンケート項目で、「アカデミアでのキャリア開発を学生や若手の研究者へ提供する」ことが高く評価されたとしたのは、半数を超える 54.5%なのに対し、「アカデミア外での産業界等で通用する専門人材開発に力を入れること」が評価されることに同意とした回答者は、全体の 35.7%と低い。また、「PI・研究グループリーダーとして成功するには、何が大切か」という問いに対しは、そのギャップがさらに広がる。実に 92.1%もの回答者が「アカデミアでのキャリア開発に力を入れる」ことが研究者として成功する上で非常に大事だとしている一方、「アカデミア外でのキャリア開発」の重要性に同意する回答者はというと、全体の 70%程度にとどまっているのだ。特に「アカデミアでのキャリア開発に力を入れる」ことが重要であるとした回答者の割合は、前回の PIRLS 2015 の結果よりも増加し

ている³¹ことも注目に値するであろう。

ここから暗に示されるのは、組織的にそれ以外でのキャリア形成にも目を向ける努力はしているものの、やはり研究者としてはアカデミアでの活動が目指すべきキャリアの到達地点であるという考え方が根強いということである。ここではその考え方がよいのか悪いのかということには議論を進めることはしないが、英国の研究者としてはそのような意見を持つものが多いということが明らかである。重要なのは研究者自身の本音の一部であると考えられる。そうした複雑な研究者の心理を他のステークホルダーである、事務職員側も理解する必要があるということだ。それによって、研究者や教員が日々何を目標に活動を行っているかずっと近くに感じ取れるはずである。

表5 英国のPI・研究グループリーダーの研究環境について（PIRLS 調査から）

Principal Investigators and Research

Leaders Survey (PIRLS) 2017

My Institution recognises and values

the contribution I make to:

All results shown as percentages except N (number of responses)

	Agree strongly	Agree	Disagree	Disagree strongly	n/a	N
1. Research activity						
Academic collaborations (including interdisciplinary and international)	23.8	50.9	17.9	5.6	1.7	3953
Advancing your research area	22.3	50.8	19.7	6.5	0.8	3946
Collaborations outside higher education (HE) (with other sectors, research users)	23.9	49.3	14.5	4.3	7.9	3913
Good research conduct (ethics, intellectual property, etc)	27.6	52.1	12.7	3.1	4.4	3941
Research outputs, including publications	45.4	40.1	10.5	3.5	0.6	3952
Securing research funding	50.0	34.8	9.5	3.6	2.2	3943
2. Inspiring/leading other researchers						
Building a research group	17.3	46.6	24.1	6.0	6.0	3921
Leading a research group	16.9	46.5	22.2	5.6	8.7	3896
Motivating individuals	13.6	45.6	29.5	7.8	3.5	3779

³¹ 該当の質問箇所（ ）内に示された数字が前回の調査結果である。

Providing career development advice to others on careers in HE	10.1	44.4	30.8	6.9	7.8	3912
Providing career development advice to others on careers outside HE	5.1	30.6	35.4	7.9	20.9	3912

**I think this activity is very important in
being a successful PI/research leader:**

All results shown as percentages except N (number of responses)

Agree strongly	Agree	Disagree	Disagree strongly	n/a	N

1. Research activity

Academic collaborations (including interdisciplinary and international)	79.1	19.2	0.9	0.1	0.3	3950
Advancing your research area	80.5	18.7	0.3	0.1	0.4	3931
Collaborations outside higher education (HE) (with other sectors, research users)	47.0	42.6	6.6	0.6	3.2	3931
Good research conduct (ethics, intellectual property, etc)	63.9	33.6	0.9	0.1	1.5	3942
Research outputs, including publications	77.5	21.9	0.4	0.1	0.2	3945
Securing research funding	61.7	32.8	4.3	0.7	0.5	3934

2. Inspiring/leading other researchers

Building a research group	66.6	29.7	2.3	0.1	1.3	3909
Leading a research group	62.5	32.4	3.1	0.2	1.9	3877
Motivating individuals	67.7	30.6	0.8	0.0	0.9	3806
Providing career development advice to others on careers in HE	41.6 (33.7)	50.5 (52.2)	4.6 (6.3)	0.4	2.9	3904
Providing career development advice to others on careers outside HE	22.4	47.5	17.2	1.3	11.5	3899

5-2-2. 学生 (PhD) の視点から ～Three Minute Thesis セッションより～

この Vitae Conference のもう一つ面白い点は PhD 学生も参加しており、同じ土俵で議論がで 3 Minute Thesis Competition (3MT) という PhD 学生による研究の国際大会があるのはご存知だろうか。3MT とは PhD 学生³²が自分の研究内容について、一枚のスライドのみで専門外の人々に 3 分間でプレゼンし、最も説得力のある且つ生き生きとしたプレゼンを行った候補者を選ぶ大会である。自分の研究をわかりやすく説明するというスキルが鍵になるため、研究者が社会一般への説明責任を果たしていくためのスキル・トレーニングとして昨今、様々な大学で RD の一環として採り入れられている。3MT は元々 2008 年にオーストラリアの University of Queensland が始めたもので、その後オーストラリア、ニュージーランド全体に広がりを見せ、現在では全世界の学生で競われているのだが、実はこの Vitae Conference にて毎年、英国代表最終選考が行われているのである。その情報を得て、筆者はどうしても候補者にインタビューしてみたいと思った。英国でトップを争う PhD 学生のプレゼンはどういうものなのか、彼らはどうして 3MT に参加しているのか。学生側から見た RD とはどのようなものであるのか、大学側は果たして、学生の要望に答えているのだろうか。そのような疑問が沸いてきたのである。

幸いなことに、ファイナリストの一人である、エディンバラ大学 (University of Edinburgh)³³の Mr. Euan Doidge (写真 5、6) に事前にコンタクトを取ることができた。インタビューの申し出をしてみると、本番翌日にインタビューに応じてくれるという。幸運だった。さらに嬉しいことに、彼は本番で堂々としたプレゼンを行い、聴衆の心を最も掴んだ候補者に贈られる People's Choice Award を受賞したのだ。彼の研究テーマは、現代の都市鉱山とも言われる廃棄された IT 機器等から金を効率的且つ環境に配慮した方法で取り出す化学的技術開発である。その“WEEE are Golden: metal recovery by solvent extraction”と題されたプレゼンは聴く者の多くに響くものであった³⁴。

その彼に 3MT に参加しようと思ったきっかけや、彼にとってどのような意味をもたらしたのか、訪ねてみた。

◆インタビュー内容◆

1) Q : 3MT に参加しようと思ったきっかけは何ですか。

A : 面白そうだったし、3MT を通して研究以外のいろいろな経験ができると思ったから。

2) Q : 3MT に参加するにあたってどんな対策をしましたか。

³² ここでいう博士課程学生とは英国にて PhD 学位の取得を目指す、研究中心の課程に在籍する大学院学生のことである。

³³ エディンバラ大学 (University of Edinburgh) 創立 1583 年。スコットランドの首都エディンバラに立つ名門大学。英国の研究重点大学が集まって組織されている Russell Group 大学の一員である。チャールズ・ダーウィンやデイヴィッド・ヒュームなど有名科学者、哲学者等を輩出していることでも有名。寄付金額はオックスフォード、ケンブリッジの両大学を除いて英国内で最も多い。Times Higher Education World University Ranking 2018 では 27 位。

³⁴ その後彼は、各国の代表が集まった世界大会で Highly Commended Award (最優秀賞の次点) を受賞している。詳細は Universitas 21. “2017 Winners”. <http://www.universitas21.com/article/research/details/324/2017-winners>. を参照いただきたい。

A：限られた時間内で如何にわかりやすく聴衆に伝えられるかということで、実は RADA³⁵のプロの講師から演技の指導も受けたんだよ。

3) Q：3MT はあなたにとって何をもたらしましたか。

A：まず、研究とは違うことができたということ。研究者って、研究ばかりしては不健全だと思う。教育も研究もバランスが大事だよ。その延長で、3MT は各レベルの選考段階を通してたくさんの PhD 学生との出会いをくれたし、それぞれみんながやってる研究の最先端をちょっとずつかじるようなそんな経験もできた。僕にとってそれはとても貴重なものだったね。

4) Q：将来は何をしたいですか。

A：第一に博士論文を書き上げて PhD を取ることかな。僕は教えることも好きだから、将来は教育にも大きく関わる博士人材になりたいな。

彼の話聴いて気づいたのは、研究者を突き動かす原動力は「知りたい、やってみたらおもしろそう」という好奇心である。RD がもてはやされる中、学位取得後のキャリア形成やアカデミア外での活躍を担保するスキル習得に是が非でも躍起になっているわけではないのだ。そこに何かおもしろいものを見出すからこそ、研究者は育っていくのである。そのことを改めて気づかされた思いがした。研究を支援する我々研究資金配分機関や教育研究機関は、そのことを頭に入れて、目先の技術革新や流行の研究分野のみにとらわれず、研究者の好奇心をくすぐる研究支援プログラムの運営が真に必要なのだと感じた。



写真 5、6 Mr. Euan Doidge による 3MT プレゼンテーション © Vitae Website Admin
<https://www.flickr.com/photos/137055068@N07/albums/72157688991411195/page1> より

³⁵ The Royal Academy of Dramatic Art (RADA) ロンドンの名門演劇学校。アンソニー・ホプキンスやケネス・ブラナー、アラン・リックマンといった有名俳優を数多く輩出している。

5-3. 英国の大学事務職員とのネットワーク形成

～ブリティッシュ・カウンシル英国大学視察訪問～

【開催概要】

- ・ 開催イベント名：第9回英国大学視察訪問
- ・ 日程：2017年11月13日（月）～16日（木）
- ・ 場所：University of Leeds, University of Liverpool, University of Oxford,
University of Winchester and University of Reading
- ・ 主催者：ブリティッシュ・カウンシル（British Council: BC）（日本）

表6 研修スケジュール：第9回ブリティッシュ・カウンシル英国大学視察訪問

第9回ブリティッシュ・カウンシル英国大学視察訪問	
DAY 1	University of Leeds - International Recruitment strategy at the University of Leeds - Marketing and PR at the University of Leeds - Networking lunch with University of Leeds colleagues - Campus Highlights Tour - Study Abroad, Student Mobility and the Language Centre - Interdisciplinary Research and Innovation
DAY 2	University of Liverpool - International Research Partnerships strategy - Delegates' university introductions - Study Abroad Programmes - Lunch & networking - Campus Tour - English Language Centre: supporting internationalization for Japanese universities - Panel Discussions & Questions
DAY 3	Department for Continuing Education, University of Oxford - University of Oxford Walking Tour - Visit to Worcester College - Introduction of Department for Continuing Education University of Winchester - University branding, reputation management and PR - Development and implementation of corporate international

	recruitment strategy, recruitment and support for international students: recruitment strategy, accommodation, learning support - Development and management of overseas partners: student exchange, credit transfer, double degrees/joint degrees - The Centre for the History of Women's Education at the University of Winchester - History at the University of Winchester with particular reference to Japanese collaborative opportunities - Campus Tour
DAY 4	University of Reading - Recruitment and support of international students - Development and Implementation of International Strategy - Presentations from Japanese HEIs – about their Institutions - Networking lunch, Blandford's Restaurant - University branding, reputation and PR - Campus Tour

今回は、少し視点を変えて日本で企画されているブリティッシュ・カウンシル（日本）主催の大学訪問型研修への参加報告を採り上げてみよう。本研修は、日本の高等教育研究機関等に所属する教職員を対象に、所属機関を通して希望者を募り、英国の高等教育機関を訪問しながら、その多様性や各機関の国際戦略、独自の取り組みなどを学ぶ視察プログラムである。訪問視察の活用一例として、「大学教職員の英語研修の次のステップ、もしくは国際部職員の専門能力開発」も想定されている³⁶。本研修は、直接現地の大学の事務職員との交流ができることと参加者の所属機関の情報発信ができるという点に特徴がある。以下では、筆者が訪問中に行った所属機関の情報発信の機会と現地大学の事務職員との出会いから大学職員の能力向上に生かせるヒントを考察する。

5-3-1. 所属機関のアピールの場

本研修では、訪問先の大学で参加者が所属機関の紹介プレゼンをする機会がある。今回はスケジュールに明記の通り、リバプール大学（University of Liverpool）³⁷とレディング大学（University of Reading）³⁸にて特別なセッションが設けられ、参加者が次々に自分の機関につ

³⁶ ブリティッシュ・カウンシル、「第9回英国大学視察訪問」案内冊子より

³⁷ リバプール大学（University of Liverpool）イングランド北西部に位置する臨海都市 Liverpool に本部を置く研究重点大学。Russell Group 大学のメンバーである。19 世紀後半から 20 世紀初頭にかけて産業革命で発達する地方都市に英国政府が注力して設置したいわゆる「赤レンガ（Redbrick）大学」の一つでもある。大学としての創立は 1903 年。Times Higher Education World University Ranking 2018 では 177 位。

³⁸ レディング大学（University of Reading）ロンドンより西に電車で 1 時間ほど離れた場所に位置する研究重点大学。分野横断研究に強みを持ち、大学内には 50 を超える研究センターを抱える。1926 年創立。Times Higher Education World University Ranking 2018 では 201-250 位。

いての2分間のフラッシュ・トークを行った(写真7参照)。このセッションには先方大学の視察を受け入れてくださった担当の方をはじめ、多くの方が集まってくださった。2分間、1スライドという限られた時間と説明材料の中で如何に先方の大学の教職員・研究者の印象に残るトークができるかという課題は非常にやりがいがあった。自分の大学の肝となる特徴は何だろうか、どのような切り口で説明すれば興味を持ってもらえるだろうかなど、考える機会となったからだ。プレゼン作成にあたり、自分の大学の他とは違う点、長所は何であろうかと考えるうちに、果たして日本の大学はそれほど差別化ができているのかということをもふと感じた。その上、その違いを魅力的に伝えられる訓練を職員側ができているのかという大きな疑問にもぶつかったのである。どこの大学も留学生へのプログラムが充実しているとか、研究が優れているなどの言及で終わっては、世界の興味をひくことはできない。もう一步踏み込んで、大学を代表する研究や学生へのユニークなサービスを「熱く」語るができるようになることも我々大学職員の使命であると考えさせられた。



写真7 所属大学の紹介プレゼンを行う筆者

5-3-2. 英国高等教育機関の関係者とのネットワーク形成

スケジュールを見てみるとどの大学も「ネットワーキング」の時間を設けている。中でも昼食をとりながら行うケースが多い。リーズ大学(University of Leeds)³⁹やレディング大学では昼食の時間に大学内の様々な関係者を招待しており、参加者はそこで訪問先の機関の学生、教員、事務職員など幅広い方との交流が可能であった。多くの場合、立食式で出入りが自由というスタイルである。来たいときに来て、ひとしきり交流ができれば、帰っていくという気軽な会のため、多くの人が集まる仕組みになっている。このネットワーキングの方法は、日本でも是非取り入れたい英国の習慣であると感じた。

³⁹ リーズ大学(University of Leeds) イングランド北部の商業都市リーズに位置する研究重点大学。Russell Groupのメンバーの一つ。リバプール大学同様、産業革命を牽引した工業都市に立つRedbrick Universityとしても有名である。Times Higher Education World University Ranking 2018では139位。

もちろん、訪問を受け入れてくださった担当者とも深い話ができる機会がたくさんちりばめられている。しかも、日本の大学等で事務職員にあたる方々が私たち参加者をアテンドして下さる場合も多く、英国大学職員の今を映し出す鏡として話を伺うことができた。そこで、本研修で出会った、University of Leeds の国際戦略室留学生リクルート（日本）担当者の Ms Claire Freeston への聞き取り調査を詳しく採り上げてみたい。

◆インタビュー内容◆

5) Q: Leeds の大学事務職員になるにはどのように応募すればいいですか。Claire さんはどのようなルートで大学職員のなったのですか。

A: Leeds では下記のサイトを通じて各ポジションに応募できるようになっています。以下のサイトを見てください。 <https://jobs.leeds.ac.uk/vacancies.aspx>

私自身は、Leeds の学士課程で歴史を修め、2009 年に卒業しました。その後 1 年間は Leeds 大学の宿泊施設管理アシスタント（宿泊施設の事務担当者）を勤め、2010 年に国際戦略室留学生リクルートアシスタントになりました。2014 年に今のポジションである留学生リクルート職員に昇進し、現在日本、韓国、台湾からの留学生リクルートを担当しています。さらにちょうど今、国際戦略室のマーケティング・マネージャーとして昇進のための申請をしており、審査を受けている ところです。

リーズ大学に限らず英国大学職員の募集はポジション指定で行われるのが基本である。実際に募集サイト（図 5）⁴⁰を見てみよう。

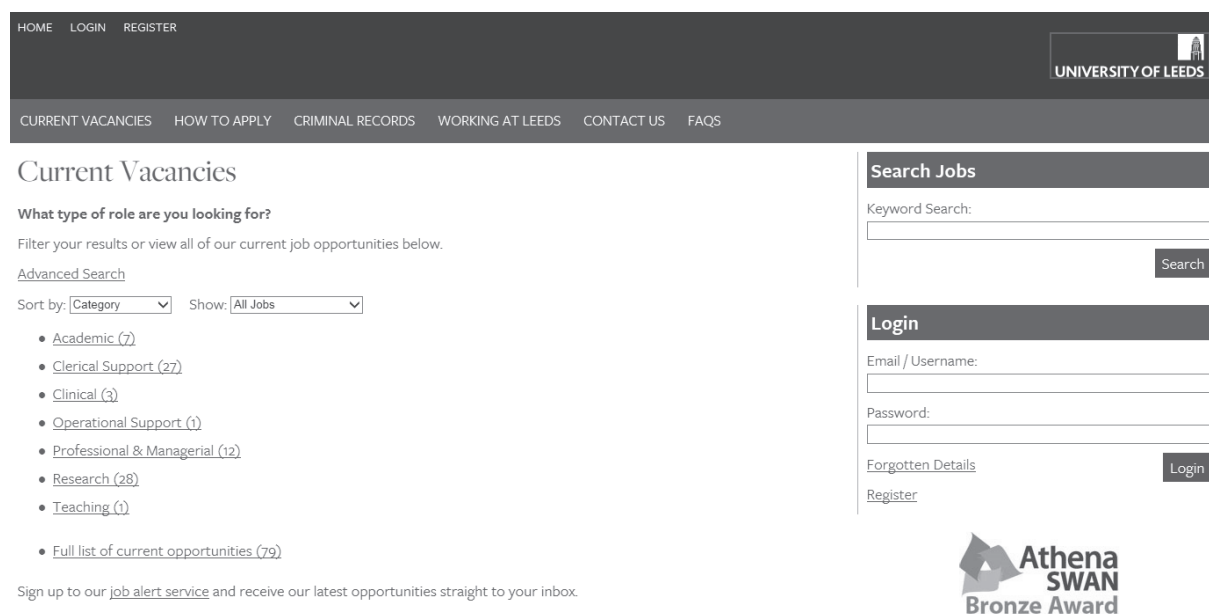


図 5 University of Leeds の教職員募集ウェブページ

⁴⁰ University of Leeds. “Current Vacancies.” <https://jobs.leeds.ac.uk/vacancies.aspx>. (as of 28 Jan 2018)

“Academics”という項目はいわゆる教員ポジションである、その下に連なる、

- Clerical Support
- Professional & Managerial

が事務職員として募集されているポジションである。(2018年1月28日現在)⁴¹それぞれの項目で一例ずつポジションを挙げてみると、

Clerical Support : Widening Participation Employability Officer, Careers Centre (キャリアセンター・マイノリティのための教育雇用機会拡大⁴²支援担当)

Professional & Managerial : Head of Business Intelligence and Data Analytics, Strategy and Planning, Corporate Services (大学運営企画戦略部・データ分析戦略室長)

どちら場合も単に事務職員というわけではなく、特定のポジションに限定して、業務内容もかなり明確に設定されている。より一般事務職に近い Clerical Support の項目でも日本語に訳すと日本の大学で一般的に使用されている役職名ではほとんど該当する言葉が見つからないほどポジションが特定化されている。一方、より役職レベルの高いポジションである Professional & Managerial の項目ではさらに専門化された能力とスキルが求められている。遂行すべき業務内容には以下のような記載がある。

“In the context of the HE [higher education] data landscape and associated datasets and analytical tools, and in partnership with domain experts across the University, [your will] provide institutional-level leadership to deliver an integrated and coherent approach to data analytics and reporting through the University’s governance structures.”

つまり、高等教育事情を深く把握した上で、学内外の様々なデータ分析を行い、それを各関係部署と共有しながら強いリーダーシップを持って大学戦略企画運営に携わっていくのがこのポジションの主たる業務である。この業務義務内容からも分かるように最初から専門分野が特定され、その業務をこなせる者であれば、民間企業からの転職や異業種からの応募は当然のように歓迎されている。

さて、先ほどのインタビューの内容に戻ろう。Claire さんの回答でもう一点、興味深いことを挙げるならば、リーズ大学には明確な昇進制度があり、職員自身が自らそれを望み、訴えていくことで、専門性をさらに高めていけるようになっていることだ。さらに、最初に従事した宿泊施設の事務担当者というポジションも面白い。この経験が実は、現在でも非常に有用に作用しているのだと彼女は言う。実は彼女は、学内にもう一つポジションを有しており、それが留学生用の宿舎のパートタイム管理人である。この業務において、留学生とのつながりができ、リクルートしてから入学したのちの生活のケアまで一連の流れを追うことができ、宿舎の管理人として得た留学生の生の声（要望や悩み事など）をリクルート戦略にフィードバックできるのだ。日本では、現状上層部の決定した人事異動にほぼ楯突くことなく受け入れてしまっているが、Claire さ

⁴¹ University of Leeds. “Current Vacancies.” <https://jobs.leeds.ac.uk/vacancies.aspx>. (as of 28 Jan 2018)

⁴² 英国社会の高等教育マイノリティー（低所得者、大学進学経験のない家系出身者）とされる人々に対して、高等教育やその後の就職機会の拡大に各大学が取り組んでいる。このポジションは特にそういった層へ大学の情報提供や入学後のサポート・データ分析を行うことを中心的な業務としている。

んの例に代表されるように、自分からポジションや昇進を求めていくことは、こうした業務の有機的なつながりや相乗効果を生み出すことに資すると考えて良い。よって、このようなポジションシステムやキャリアパスは日本の大学でも大いに参考になるところと考える。

さらに以下のような質問を Claire さんに伺ってみた。

- 6) Q: Leeds 大学では事務職員に大学院の学位を求めていますか？もしくは学位取得が望ましいとされていますか。

A: いいえ、そうは思いません。もし、業務上必要であれば、募集時の業務内容説明に記載がされます。

- 7) Q: 業務上、あなたに求められていることは何ですか。

A: 私は、大学のリクルート戦略を台湾、韓国、日本担当として実施しています。(日本オフィスの管轄もしています。) この業務には留学生リクルート活動、現地大学や関係者との連携協力を含みます。また、大学の国際本部から下りてくる学部留学生受け入れルートが2種類あって、それらの担当もしています。

- 8) Q: あなたの職名は何でしょうか。(例えば、University Administrator、Higher Education Specialist、Professional Services Staff、Supporting Staff など)

A: あえて言うなら、*'admin'* もしくは *'professional and managerial' Staff* でしょうか。

- 9) Q: 自分の職務能力向上のために何かしていますか。(SD の機会を利用していますか。)

A: はい、リーズ大学ではたくさんの SD の機会を提供しています。

<https://www.sddu.leeds.ac.uk/>

- 10) Q: 仕事は好きですか。仕事上で、やりがいや充実感を得る瞬間とはどんなときですか。

A: はい、今の仕事をとても気に入っています。学生たちがリーズ大学に愛着を感じてくれているのをみると非常にうれしいですし、これが私の仕事なんだと思うことがあります。そして、今の仕事は、そうした学生の様子を最初の段階からずっと追っていけるということも非常に気に入っています。それこそ、留学フェアで質問ブースに立ち寄ってくれた最初の瞬間から、めでたくリーズ大学への合格を勝ち取って、正式な学生として入学してくるまでのプロセスを学生とともに歩むことができるんですよ。私にとってそれは、本当にかげがえのないやりがいを感じる部分です。

上記のインタビューを通して、Claire さんとは同じ事務職員の立場からいろいろな話を相談することができ、彼女を通して英国の事務職員が実に生き生きとプロフェッショナルとして仕事をされていることを実感したものである。訪問中、常に筆者の知りたい情報を丁寧に拾ってくれるよう努めてくださった。筆者が卒業生との友好な関係作りについて質問すれば、その担当部門の方を紹介してくれたり、英国の研究資金配分機関との関わり方に対する筆者の問いには、直接研究者に質問をする機会を作ってくださるなど、多々ご親切をいただいた。訪問が終わったその後も、彼女とはやり取りを続けており、大学職員としての意識や事務職員のキャリア形成環境などを共有している。



英国大学視察ツアー参加者とオックスフォード大学にて
(筆者は前列右から4番目) © British Council

5-3-3. 職員研修を専門的に提供するプロ集団から学ぶ

英国の一部の大学には、学生や教職員、外部の組織に向けて提供されている商品化された研修プランが存在する。今回視察訪問した大学にも、そのようなプログラムが提供されていた。大学の強みを生かして、様々な要望に対応して人材育成コースが運営されており、ここからも今後の日本の大学職員の能力開発に参考となるヒントがある。以下紹介したい。

①リバプール大学のケース

リバプール大学には、英語教育研修に40年以上の歴史を持つ English Language Centre (ELC) というセンターがある。元々は正規の学部・大学院課程に入学する前に英語に不安のある留学生の語学研修の提供から始まった部署である。今では、学内外を問わず、一般向けの英語コース（フルタイム・パートタイムあり）から、IELTS 準備コース、教員向けの英語を用いた授業運営サポートコースなど幅広く行っている。

その中に“Tailor-Made Solutions”というコースがある。大学という利点を生かし、世界各国か

ら様々な業界の「国際化」を目指す職員・技術者のためのグループ向け研修コースである。このコースのユニークさは、研修者側の目的や属性に合わせて、内容を自由に組み立てることができる点にある。本稿でこの研修コースを採り上げる意味は、日本の大学職員の研修にもそのエッセンスを活用できるのではないかと考えたからである。

本コースの大まかな構造は、「基礎モジュール：英語の語学研修」と「応用モジュール：目的に合わせた体験・トレーニング研修」に分かれている（図 6）。

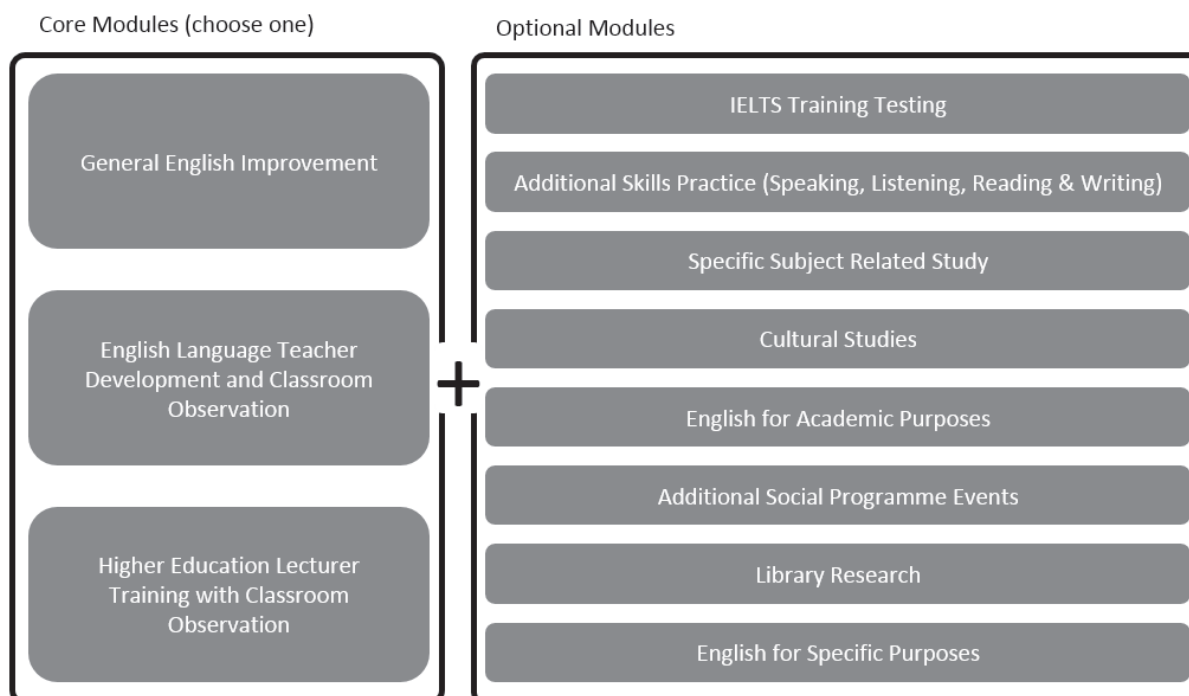


図 6 “Tailored-made Solutions”研修コースの基本構造

まずは過去に実施された研修例をいくつか挙げてみてみよう。

1) Focused experiences for Government Agencies：政府・公的機関向けの職員研修

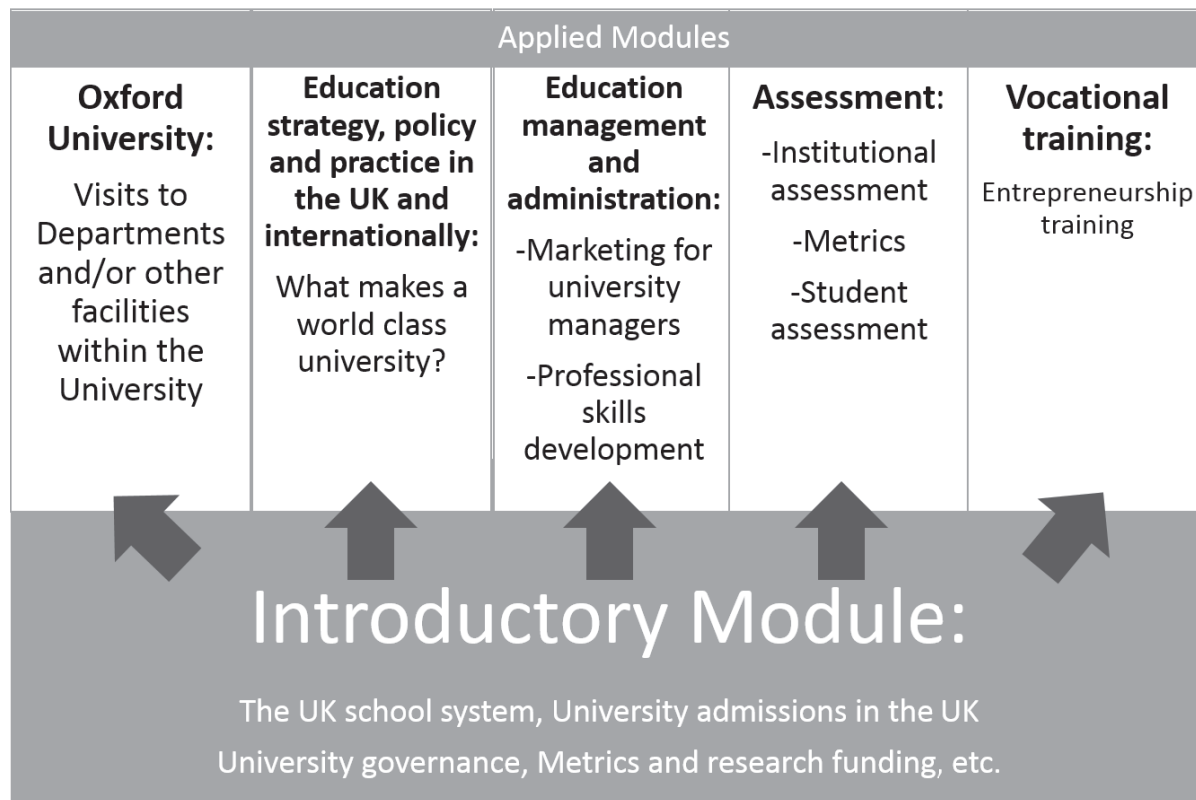
トルコの国家安全保障委員会の職員向けに英語の語学集中研修と専門分野での知識と理解を深める講座、視察訪問などを組み合わせたプログラムが提供された。研修期間は9ヶ月。研修前半に英語研修が集中的に行われた後、7週間の安全保障関連に特化した英語語学プログラムと特別応用コースが設けられた。応用コースでは、英国の司法関連手続き、警察、対テロ対策など研修者の所属に特化したテーマについて講義や地元の関連機関の訪問が含まれている。

2) Shanghai Health Authority：産業界向けの職員研修

上海市嘉定区内にある病院、救急センターなど医療関係機関から14名の研修生を受け入れた。研修前半の2週間は英語の語学研修を行い、後半の5週間は大学内外で医学・医療関連に特化したトレーニングや実地職場体験を実施した。リバプール大学内の研究機関 The Institute of Psychology, Health and Society とともにコース提供が行われた。

②オックスフォード大学（University of Oxford）⁴³のケース

オックスフォード大学の生涯教育部（Department for Continuing Education）が提供する専門職用の短期集中研修プログラムの中に“Higher Education Programmes”というコースがある⁴⁴。



Other options: Specialised sessions, Language Teaching, Publishing in English, etc.

図 7 Higher Education Programmes コース概要

大学の役員級の教職員から一般の事務職員まで、研修受講者側のニーズに広く合わせた高等教育研究機関に従事する者の大学運営能力やリーダーシップの取り方、その他英国内の機関の実際について学ぶ研修が受けられる。研修の基本的な構造は図 7 のようになっている。英国の学制や大学組織について基礎的な内容を導入コース（Introductory Module）で学んだ後、研修者の要望に従って応用コース（Applied Modules）では、大学評価や大学の国際戦略などのテーマが選べる仕組みだ。

ここで、上記の 2 大学の研修コースから、日本の大学職員研修プログラムを開発するにあたって有益な要素は何か考えてみよう。まず、研修の場が海外の大学で行われることである。さらに、研修プログラムの中にジョブ・シャドウイングや職場体験を組み込むことで、実際に他国の大学でどのような事務担当職員の業務が行われているか体験できるようにすることである。現場では

⁴³ オックスフォード大学（University of Oxford）英語圏最古の大学で、最初に授業が行われた記録は 1096 年にも遡ると言われる。ロンドンの西に位置し、44 のカレッジ（Colleges、学寮）や 100 を超える図書館を抱え、世界有数の学園都市を築いている。学生総数の 40% は留学生であり、140 を越える世界の国々から学生を受け入れている。Times Higher Education World University Ranking 2018 では 1 位。

⁴⁴ University of Oxford. “Higher Education Programmes”. <https://www.conted.ox.ac.uk/about/higher-education-programmes>

どのような人がどのような業務を行って、更にはどのような専門用語が使われているのか、それは、その場にいなればわからない。例えば留学生の受け入れ業務を日本で行っている職員が日本の側でしかその業務の意味を理解できないことが多く、送り出し側がどのような手続きを経て日本へやってきているのか、このような研修を行うことで新しく見えてくることもあるだろう。「顔が見える安心」とは他のサービス分野でもよく言われるが、教育業界も全く同じである。今後は、大学間で事務職員の業務体験交換制度が研究者のように盛んに行われるようになるべきだと考える。

5-4. 英国大学事務職員のリアルな姿・お互いを知る

～AUA Professional Effectiveness～

【開催概要】

- ・ 開催イベント名：Professional Effectiveness
- ・ 日程：2018年1月18日（木）
- ・ 場所：Holiday Inn, Manchester, Manchester, the U.K.
- ・ 主催者：The Association of University Administrators (AUA)
- ・ 参加者：12名（英国各地の高等教育機関に事務職員として従事する者、AUA職員）

表7 研修スケジュール：AUA Professional Effectiveness

AUA Professional Effectiveness	
Morning Session	- Arrival and registration - Welcome and objectives - What does professionalism mean?
Refreshments	- Personal leadership Refreshments
Lunch	- Communicating effectively - Creating a 'Thinking environment'
Afternoon Session	Lunch & Networking
Refreshments	- Raising self-awareness - Reflections as a CPD tool Refreshments
Closing	- Life balance - Action Planning - Feedback and closing comments

ここまでは、対象が全世界に向けられ、教職員問わず様々な立場の者が参加する研修（UNICA PhD Master Class 及び、Vitae Conference）、もしくは、日本からの参加者向けに行われている研修（英国大学視察研修）を紹介してきたが、実際のところ、英国の大学職員がどのような自己研鑽や能力開発を行っているかについても触れておく必要があるだろう。そこで、本節では、通

常は英国の大学の大学職員向けに開催されているプロフェッショナル性を開発するためのプログラムに筆者自ら参加した体験をもとに考察を図ってみる。一大学職員として同じ目線に立ち、同じテーマに向き合うことで、等身大の英国大学職員のリアルなマインドを探ることを目的とした。

筆者が参加したのは英国内の高等教育機関に従事する事務職員の職能団体である The Association of University Administrators (AUA)⁴⁵が提供するワークショップである。タイトルは“Professional Effectiveness”で「プロフェッショナルな大学職員としてどのような行動を取るべきか、どのようなマインドを持つべきか」などの課題に対して、参加者同士のディスカッションを通して、答えを探っていく自己発見型のワークショップである。

本研修の目的と内容は以下のプログラム紹介文に詳しく述べられている。

“This interactive workshop integrates theory and practical exercises to enable you to stand back and consider what professional identity and effectiveness means to you in your professional services role. Concepts that underpin the AUA’s values and professional behaviours such as personal leadership, self-awareness, being a reflective practitioner, emotional intelligence, resilience and adding value will be explored through discussion, sharing experiences and considering the relevance of practical models and underpinning theories. The workshop will enable you to identify aspects of your professional practice you wish to develop further, celebrate, consolidate, or replace.”

そこで、本ワークショップで採り上げられた様々なテーマをいくつか取り出して、日本の大学職員の能力開発の示唆に役立つ要素を考察してみたい。

5-4-1. Self-awareness 自己認識

大学職員のプロフェッショナル性を高めるには、個人の能力開発が不可欠だとして、本ワークショップの大きなテーマに採り上げられた。ではどのように自己開発を行えばよいのか。具体的な方法として“Johari Window”⁴⁶という自己認識分析のフォーマットを利用して、どう個人の能力開発に繋げるかという議論が行われた。

⁴⁵ The Association of University Administrators (AUA) 1961年に創立された大学事務職員の継続的な自己研鑽(Continuous Personal Development: CPD)、専門職としての職能開発を促進する職能団体。マンチェスターに本部を置く。

⁴⁶ Johari Window (ジョハリの窓) 心理学者 Joseph Luft と Harrington Ingham によって提唱された自己認識の方法論。他人との関係性の中で自分をどう捉えるかを4つに区切られたエリアで表現し、肯定的な自己開示や自己発見に繋げるツールとして使用される。

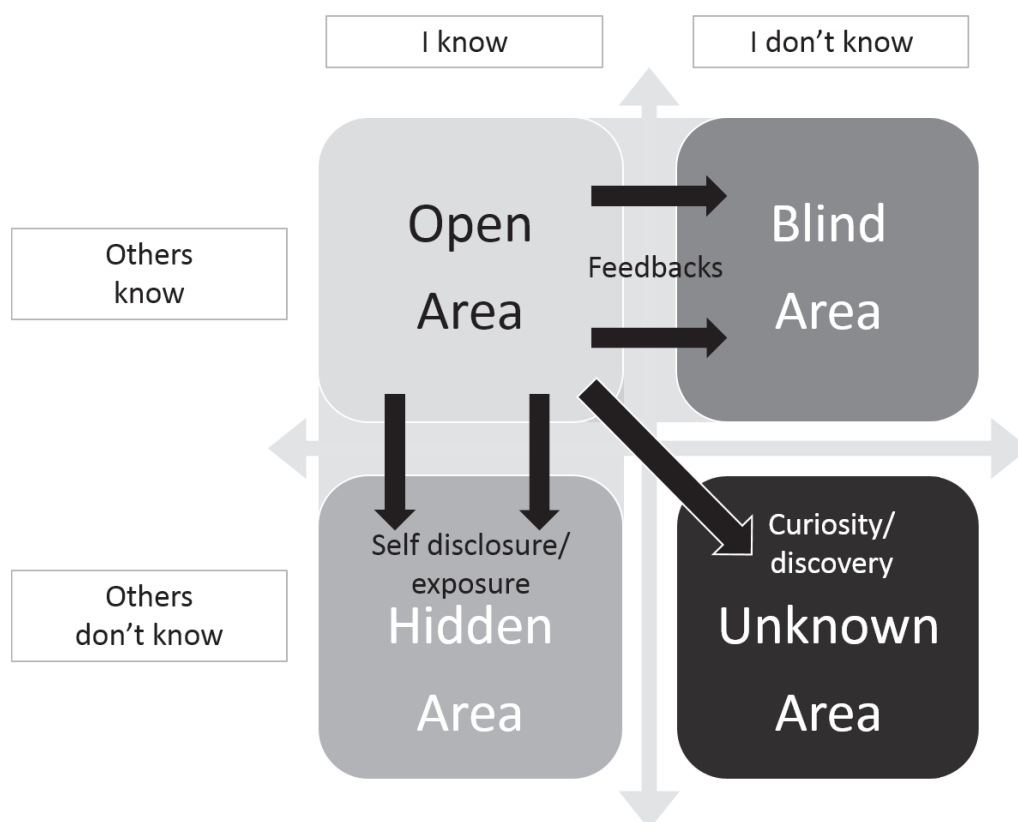


図 8 Johari Window を使った自己認識・自己開発のアプローチ

Johari Window（図 8⁴⁷参照）によると、自分も他人も知っている自分 Open Area を突き破って隣の領域へ広げていくことで自己の能力開発が進むと考えられている。また、Hidden Area へは自己開示をすることにより、自分だけが知っていたことを他人にも認識させることになり、自分という人間を広げることができる。さらに Blind Area には、他人からアドバイスやフィードバックをもらうことで、自分が気づいていなかった自分の可能性や改善の余地を発見できる。そして、Unknown Area とは自分も他人も気づいていない自己であり、この領域に広げるには、経験したことの無い未知のことも試しにやってみる、何気ない他人との関わりの中で新しい自分の能力を発見することがきっかけになるという。ここで印象的な発言があった。

A:「自分をさらけ出すことで Hidden Area を広げるというのは、業務の中で例を挙げれば、『実は、〇〇の資格（特技）があるので、私がやりましょう』と仕事の中で提案するようなことですよ。それまで周囲が気づいていなかった自分のスキルや能力を知らせるという意味で Open Area を広げることになるから。」

B:「でも、仕事現場の現実としては、自分の新たな能力を示すことにより、新しい仕事が降ってきて、結局自分の首を絞めるだけだから言い出しにくいな。」

この点については、筆者も日ごろから業務を通して感じていることであった。日本も英国も同じような状況を抱えているとことに驚いたと同時に、同じ環境や状況を共有できたことに一体感を覚えた。こうした自己開発の研修を通して体験を共有しあうことで、国を超えて事務職員間の

⁴⁷ 本 AUA 研修で配布されたスライド資料 Jan Shine. *Professional Effectiveness*, p27.を参考に筆者作成。

コミュニケーションが取りやすくなることは想像に難くない。そうした積み重ねが、何かしらの国際共同教育研究プロジェクトを行うことになった場合、お互いの事務職員同士が連携し合いながら、率先してプロジェクトを推進していく基盤を作るのではないかと考える。

5-4-2. Life Balance ワーク・ライフ・バランス

AUA Connecting and developing HE professionals

Creating balance in your life

Consider the main areas of your life and place them in the appropriate box
One week = 168 hours – 56 hours' sleep = 112 hours

Work 50	Leisure (~~15~~) 15	Family 5
Friends 2	Chores 5	Eating 20
Reading 3	Watching TV 10	free time learning 2

Some of your areas may include:
Friends, partner, family, 'me' time, health/fitness, work, religion/spirituality, travel, leisure, creativity, community

写真 8 ワーク・ライフ・バランスの
チェックシート（筆者の例）

一方で、英国と日本では働き方が非常に異なることも認識しておく必要がある。自分が一週間のうち何時間仕事に時間を費やしているだろうということを振り返ってワーク・ライフ・バランスを考えてみようというセッションが行われた（写真 8 のようなシートに思いつく項目と時間数を書き込んでいく）。筆者と同じグループにいた 2 名の参加者は週 37 時間だと話していた。平均で一日 7 時間強である。つまり、残業はしていないということだ。もちろん彼女たちのケースが全体を表しているわけではない。しかし、他のグループのメンバーでも残業はしない主義という参加者が数名いたことは事実である。日本のケースと比較すると圧倒的に仕事以外の事柄に時間を費やしていることが浮き彫りとなった。

このように、AUA の研修では、英国の大学職員の等身大の姿が見えてきた。国や文化が違おうが、職位が違おうが教育研究を進めるのは人である。一緒に働こうとする

相手を知らなければ何も始まらない。自己を開示し、相手を理解しようとする姿勢がここでもやはり大切なのだということが明示された。

6. 事務職員底上げ策と新 SD プログラム提案

すでに述べてきたように筆者が体当たりで経験したいいくつかの SD プログラムだけでも英国・ヨーロッパ各国の職員がこぞって集まり、日々その専門性を磨き、互いに切磋琢磨し合っていることが分かる。共通して言えるのは、皆それぞれが自分の仕事に誇りとやりがいを持ち、自主性に基づいて自らを向上させようとしていることだ。もちろん課題や悩みも含めてであるが、自分の仕事について皆が楽しそうに話すのである。特に UNICA PhD Master Class では、非日常な場

所の雰囲気も手伝ってか、その一瞬一瞬を楽しみながら議論をしている。疲れたら冷えた飲み物を片手に、夜は眺めのよいレストランで議論を深めていく。そのような満ち足りてゆったりとした研修は、日本のどこを探してもないと思われる。筆者はこの余裕が専門性の深化と新しいアイデアの創造に役かっているのではと考えた。

それでは、これらの経験から参考にすべきエッセンスを取り出し、将来の日本の大学職員底上げ策として「大学職員大改造案」を掲げることが許されるならば、以下を提案したい。

Plan A: 自主応募制の専門職ポジションを設置 (図 9) : 大学側の人事制度改変により個人の能力発揮を促す。

英国・ヨーロッパの例を見てきて事務職員の高度化・専門化が進んでいることがわかったが、だからと言って、日本に同じような制度が馴染むかどうかはまた別問題である。実際、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センターが行った調査では、職員はキャリアパスの形成に関して、最初から特定分野の専門家として仕事を行うことをあまり望ましいと思っていない者が大半を占める(67.2%)という結果が出ている⁴⁸。同調査の別の質問項目で「専門にしたい分野は何か」という問いに何と 22.2%の職員が「特にない」と答えている。同質問で「教務・学生支援を専門にしたい」と答えたものが最も多く、23.5%であったが、「特にない」と答えた者がそれについて多かったことを勘案すると、かなりの割合の職員が特定の分野を専門分野としたいということは考えていないことがわかる。このような状況を踏まえると、専門職ポジションの設置を提案するのは、現状とそぐわないのではという意見が聞かれるかもしれないが、職員が専門化・高度化を考えてこなかった背景には、従来大学側にそのようなポジションやキャリアパスが存在しなかったことが影響していると筆者は考えている。また、その裏には「頑張って専門化したところで、特段報酬が得られるわけでもない」という考えが職員誰しもにあるのではないだろうか⁴⁹。そこで、ある一定の職種に関して専門職として位置づけ、相応の知識や経験を積んだ職員が自らの意思を持って従事し、職員の努力と成果が報われる制度構築を提案したい。例えば、学生のデータ管理を行う教務(学務)システム担当者には、学務知識と IT スキルを駆使するという特徴から双方に長けた専門職員ポジションとするのが妥当であると考え。その他、ジョイント・ディグリー制度やリーディング大学院プログラム、卓越大学院プログラムなど、目まぐるしく変化するプログラムの運用担当にも専門職ポジションを配置しても良いだろう。その他、広報を行う、ウェブサイト・印刷物の作成部署にも大学のブランディング政策に精通したデザインのプロやウェブサイト運用専門チームがあっても良いと考える。こうした専門ポジションで力を発揮した職員には、さらに研鑽を積む支援(国内外の大学院進学資金補助など)や大学運営の中枢に関わるポジション、専門職への昇進のキャリアパスが開けるようになると、この制度は上手く回り始めるはずである。

また、もう一点重要なことは、専門職ポジションには職員自らが志願し、志望動機やそのポジションで実現したいことをプレゼン等でアピールすることにより登用が決定されるべきであるということである。それにより、自己のモチベーションに裏打ちされた質の高い業務遂行ができるのではないかと主張したい。

⁴⁸ 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター 『全国大学事務職員調査』 2010 年。

⁴⁹ JSPS ロンドン副センター長との話し合いの中で出てきた見解である。

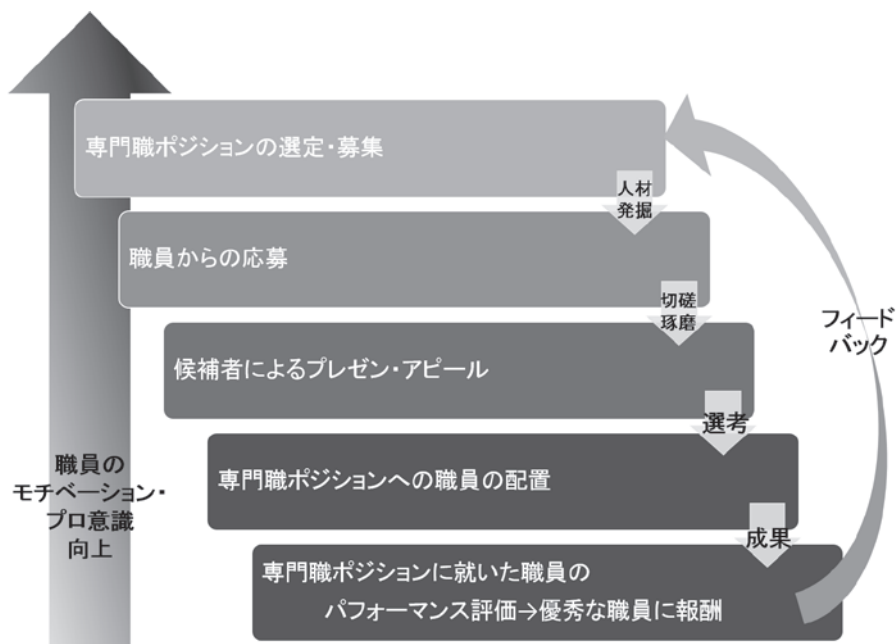


図 9 自主応募制の専門職ポジション人事システムの流れ

Plan B: 大学院進学のカリヤパスの提示と環境整備：大学職員にも様々なカリヤパスがあるべきである。

大学職員を続けながら、高度化職員を育成する大学院課程入学や必ずしも業務に関係がなくともその他の分野で修士・博士学位を目指すカリヤパスがもっと広がるべきだと考える。「自分は職員だから・・・」、「日常業務が忙しいから」と言って、あきらめていることはないだろうか。例えば、高等教育や大学運営について、体系的に学びたい、大学院に入って専門的なノウハウを得たいと考えている職員は少なくない⁵⁰。ただ、残念なことにそれを妨げる要因として、「勤務時間が長くて十分な時間がない」、「費用が高すぎる」ことを挙げている職員が多く見られる。また、「職場の理解を得られない」といった、周囲の考え方の面でも大学院進学が困難なカリヤパスになっている。前章の研修体験でも紹介した AUA では事務職員のための能力開発セミナーや研修を頻繁に行っている他、“AUA Postgraduate Certificate in Higher Education Administration, Management and Leadership”という大学で高等教育について学ぶ特別課程の提供を行っている。ノッティンガム・トレント大学⁵¹ (Nottingham Trent University : NTU) との共同運営により提供される 1 年間の本大学院課程を修了すると Certificate が授与される。さらに高等教育について専門的に学びたい場合は、NTU にて、“Postgraduate Diploma in Higher Education

⁵⁰ 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター 『全国大学事務職員調査』 2010 年。

これからのキャリアのために知識を学ぶとしたら、「通学制の大学院の修士課程」を「ぜひ利用したい」とした回答者は 8.3%、「機会があれば利用したい」は 30.8%という結果が出た。

⁵¹ ノッティンガム・トレント大学 (Nottingham Trent University) イングランド中部に位置する大学。教育機関としての起源は 1843 年に開校した Nottingham Government School of Design に遡る。1970 年にポリテクニクとなり、その後の継続・高等教育法の施行で 1992 年に大学として昇格した。

Administration, Management & Leadership”、最終的には、修士学位に当たる MSc in Higher Education Administration, Management & Leadership の学位が取得できるよう、コースが整備されている。これらは全てパートタイムで履修できるコース設計となっている。つまり、大学職員としての仕事をしつつ、学位の取得も目指せるというプログラムである。日本では東京大学や名古屋大学が高等教育研究のための全日制でしかも博士課程レベルの大学院課程を持っていることで有名であるが、現役職員の場合、休職して入学することが必要であるため、多くの職員にとってこうした課程へ進むことは困難が伴う。そこで、この NTU でのカリキュラムのようなより短い履修期間から選択でき、且つ現職と両立できる学位プログラムの開発が必要であると考えている。さらに、分野を高等教育や大学運営に限ることなく、他の研究分野の学業を修めたいという意思があるのであれば、大学院課程への入学を大学側もバックアップすべきである。教員や研究者のマインドをより理解しやすくなるという点で、どの立場に立っても物事が考えられる優れた職員を輩出できるのではないかと思うのだ。同時に、学びたい職員の背中を押すために、現職の職場環境も課程履修者に配慮した雰囲気を作り出すことが必須である。

Plan C: 世界各地の大学・研究機関もしくは職能団体等の研修等に自主的に参加：職員自身が積極的に自己研鑽を行う。

グローバル人材の育成とはあちらこちらで多用されている魔法のような言葉であるが、一体「グローバル人材」とは何であるのか一度立ち止まって考えてみる必要がある。単に語学を身に付けた者のことなのか、様々な国の人と接し、議論を交わせる者のことなのか、はっきりとした人材育成のゴールを掲げて研修を提供している日本の大学はほばないと言って良いのではない。事務職員の語学研修のコースを設けている大学は非常に多いが、そこから一步進んで、海外の大学への視察訪問や短期・長期での事務職員交換受け入れ制度まで発展している例は、実施例が非常に少ない。もちろん大学側がそうした研修プログラムをもっと積極的に開発・提供することも重要であるが、職員側にも能力向上のための研修や研鑽の機会を自主的に探して参加することが何より重要である。時にはコミュニケーションの難しさに挫折しても、未知の世界に飛び込んでいき、お互いの違いを認識ながら対等に意見を交わせることができる職員がこれからの大学を引っ張っていくことであろう。

今年度筆者が参加した研修プログラムだけでも 4、5 個あり、The Integration and Promotion of Staff Training Courses at Universities across Europe (IMOTION)⁵²等のサイトから大学職員向けの研修を探してみれば、英国内、ヨーロッパでは年間を通して常にどこかで開催されていることがわかる。そこで、職員に自ら参加したいプログラムを選択させ、申し込みから航空券等の手配など全て行わせる自主企画研修プログラムを実施してはどうであろうか。大学側では、一定の研修プログラムの例示と費用のバックアップのみを行うこととし、より面白い研修案を提示した個人やグループへの研修を支援するのである。世間の大学に向けられた厳しい目は、大学に強く「体質改善」を求めている。では、私たちに何ができるのか。自ら学ぼうとする意識を保ち続け、自己研鑽、能力向上に自分からチャンスを取りに行こうとすることである。そうすれば、図

⁵² 詳細は 5-1 で採り上げた 8th UNICA PhD Master Class を参照のこと。

10のように、職員の意識と行動が変わり始め、日本の大学全体の底上げにつながるのではないかと思います。

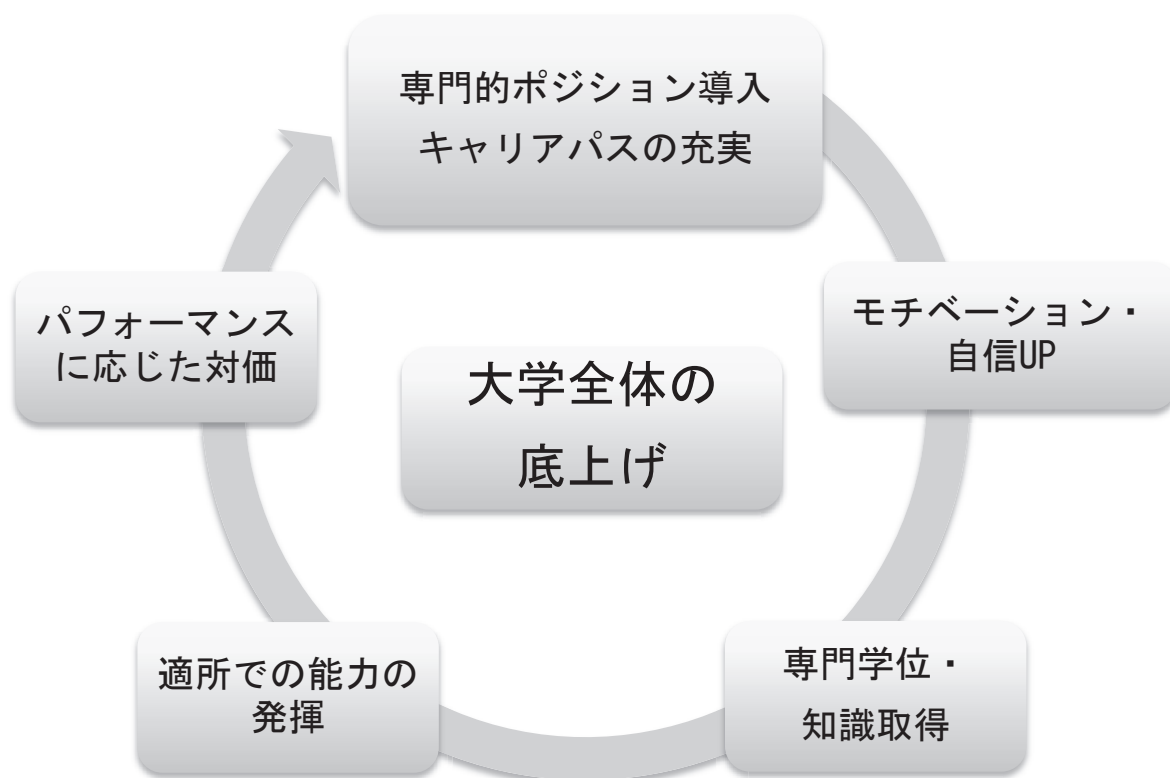


図 10 大学職員底上げのための好循環モデル

7. まとめと今後の展開

本稿では、議論の第一段階（Step 1）として、先行研究に触れながら、現在までの大学事務職員の扱いについて見てきた。そこでは、日本の「大学事務職員」の取り扱いがいかに大まかであるかということを明らかにした。一方で堰を切ったかのように叫ばれ続ける大学職員の体質改善、高度化の声はあるが、職員の役割に関する現場レベルでの議論が進んでいない状況が浮き彫りになってきた。そこで、本稿の第二段階（Step 2）では、筆者自らが体当たりで経験した英国・ヨーロッパにおける職員研修に参加し、その概念や背景にあるSDへの考え方について比較検討を行った。ここでは、英国・ヨーロッパの大学職員が、自分の業務にプロ意識と自主性を持って取り組んでいる様、また、自分の職務に専門性と役割を明確に見出している様子が明確になった。そして次の段階（Step 3）では、筆者の研修体験に基づいて、具体的且つ現実的な提案を以下の通り行った。

Plan A: 自主応募制の専門職ポジションを設置：大学側の人事制度改変により個人の能力発揮を促す。

Plan B: 大学院進学のカリヤパスの提示と環境整備：大学職員にも様々なカリヤパスがあるべきである。

Plan C: 世界各地の大学・研究機関もしくは職能団体等の研修等に自主的に参加：職員自身が積極的に自己研鑽を行う。

今後は、日本の大学職員に対する実態把握を行うと共に、その適正に根差した業務配置が必要であるとする。そのためには、実際に職員が現在の業務に対してどのような意識を持っているかの調査が定期的に行われるだけでなく、職員の学歴、職歴など細かなデータ分析も必要である。

大学の現場でも改革の動きが必要であろう。完全に人事トップ主導の人事異動システムも必要などには残すとしても、自分がやりたい仕事に志願する人事制度を一部のポジションで導入してみるの、試す価値があるとする。自分の能力やそれまでの経験、将来こうしたいというビジョンをプレゼンし自分を売り込むのである。そうすれば、より適性のある者が、高いモチベーションを持って集まってくることは必至であり、内容の濃い仕事が積み上げられていくであろう。

英国の大学事務職員の職能団体 AUA のメンバーとして 20 年以上活動が続けている Fowler (2015) は以下のようなコメントを *The Times Higher Education* に寄せている⁵³。

“Universities are complex organisations, with a wide range of stakeholders to satisfy. They provide a range of services well beyond teaching and research, including accommodation, catering, events, hospitality, cultural performances. Income from such activity feeds into support core activity.

...Professional staff ensure that the IT networks run smoothly, that rooms are timetabled, cleaned and appropriately stocked, that systems record data securely and accurately, and that finance is available to fund agreed activity.

...I met an academic colleague to discuss her approach to a project which I coordinate. I offered advice as to how we could achieve this within the framework of the funding requirements. Her comment, as we agreed this would work well, was: “I do the academic thing, you do yours: a perfect partnership.”

まさに大学、様々なバックグラウンドと個性を持った人々の集まりである。ノーベル賞を目指す研究からケータリングサービスまでそれぞれがプロとしての誇りを持って働ける場所である。そのようなプロの集団がお互いの立場を理解・尊重しながら自己の能力を発揮していく“Perfect Partnership”、これこそ日本の高等教育研究の現在に必要なアイデアではないだろうか。これを目指して日々向上し続けることに意味があることを記して本稿を結びたいと思う。

⁵³ Mrs. Kathryn Fowler: University of Aberdeen にある 3 つの学部 (College) のうち College of Physical Sciences の学部事務長 (College Registrar) を経て現在、Aberdeen Institute of Energy の Business Development/Operations Manager の職についている。投稿記事の全文は以下を参照のこと。 <https://www.timeshighereducation.com/blog/there-no-contest-between-academic-and-administrative-staff>

8. 謝辞

この1年間の英国での研修を通して、(日本学術振興会東京本部時代の1年を合わせれば合計2年間) それまで筆者が毎日身を置いていた大学、大学職員というポジションを少し離れて客観的に見つめることができたように思う。例えば、筆者のそれまで主に担当してきた教務・学生支援システムの業務では、学生支援や教育の視点から大学を精査することはあっても、研究の側面から見つめることは欠けていた。教員がいかにして日々の研究資金を獲得しているのか、国際共同研究はどうしているのか、外国人研究者の受け入れはどうしているのかなど、別の側面からも大学を見渡せるようになった。一方で、大学には様々な職があるにも関わらず、あまり職員個人の特徴を生かさず、「誰にでもできるよう仕事を行うこと」をよしとする環境に対する疑問が大きくなっていった。

大学職員は実にして複雑な職務を担っている。今後その様相をますます強める傾向に、諸外国は職員の専門化と業務のプロフェッショナル化により対応しようとしている。誰でもできる仕事ではない。やりがい求められる仕事だから伸ばそうとするという好循環を生み出し、それが大学全体として有益に働いているのである。

それに気づいたとき、学びを止めてはいけないことを痛感した。職員であれ、常に向上する意識を忘れてはいけないことを固く誓ったのである。こうした意識の裏打ちをさせてくれた本研修とその過程で出会った英国・ヨーロッパ各地の大学職員の皆さんありがとうございました。特に調査にご協力いただいた Dr. Jon Turner and Dr. Fiona Philippi, University of Edinburgh, Ms Claire Freeston, University of Leeds, Mr. Edd Barley, Marketing and International Relations Coordinator, English Language Centre, University of Liverpool and Mr. Euan Doidge, University of Edinburgh には深く感謝したい。また、研修期間を通してお世話になったロンドン研究連絡センターの皆様(上野センター長、糸井副センター長、大萱前副センター長、生田目アドバイザー、Polly さん、山田さん、それから、研修中苦楽を共にした林田国際協力員)、日本学術振興会の皆様、そして地元を離れて2年間の研修に快く背中を押してくれた家族に感謝したいと思う。ありがとうございました。

参考文献

- [1] 小林武彦 「ポストドク問題の何が問題か」 『学術の動向』 2017 年 3 月号、62-63 頁。
- [2] 上野信雄 「センター長の英国日記⑤：『日本の大学の研究インフラ-III』」 JSPS London Newsletter Vol. 53. 2017 年、5-8 頁。
- [3] 「もっと前面に：変わる事務職員の役割：中教審大学教育部会が法改正を提案」 『文教速報』 第 8380 号 平成 29 年 1 月 20 日、2 頁。
- [4] 山本眞一 「大学職員の高度化の必要性」 『IDE 現代の高等教育』 No.469 2005 年 4 月号、18-26 頁。
- [5] 金子元久 「大学職員の展望」 『IDE 現代の高等教育』 No.499 2008 年 4 月号、5-10 頁。
- [6] ー 「専門職化と高度化」 『IDE 現代の高等教育』 No.591 2017 年 6 月号、9-14 頁。
- [7] 上杉道世 「大学職員は成長する」 『IDE 現代の高等教育』 No.535 2011 年 11 月号、4-9 頁。
- [8] 篠田道夫 「大学設置基準改正：これからの大学改革の核、SD・職員力の飛躍」 『リクルート カレッジマネジメント』 Vol.199 / Jul. - Aug. 2016 リクルート進学総研、44-48 頁。
- [9] 隅田英子 「第 1 章 英国の大学職員—Staff Development という視点からの一考察」 『諸外国の大学職員（米国・英国編）』 高等教育研究叢書 79、大場淳編 広島大学高等教育研究開発センター 2003 年、71-86 頁。
- [10] 大場淳 「第 2 章 英国における職員開発活動の発達と展開」 『諸外国の大学職員（米国・英国編）』 高等教育研究叢書 79、大場淳編 広島大学高等教育研究開発センター 2003 年、87-113 頁。
- [11] 秦由美子 「第 6 章 英国における高等教育制度と大学の設置形態」『国立大学財務・経営センター研究報告：第 13 号（平成 22 年 9 月）「大学の設置形態に関する調査研究」』 2010 年、131 頁。
- [12] Sir Ronald Dearing et al. (Dearing Committee). *The National Committee of Inquiry into Higher Education: Main Report (Dearing Report)*. London: Her Majesty's Stationery Office 1997, pp.216-220.
- [13] 山岸直司 「データに見る大学職員」 『IDE 現代の高等教育』 No.499、2008 年 4 月号、66-69 頁。
- [14] Vitae. *Five Step Forward: Progress in implementing the Concordat to Support the Career Development of Researchers 2008-2017*. Career Research & Advisory Centre (CRAC) Limited, 2017, pp.28, 61, 69.
- [15] English Language Centre, University of Leeds. *Tailor-made Solutions*. Handed out at University of Liverpool in 2017, pp.3, 6.
- [16] The Association of University Administrators. *Using the AUA CPD Framework: A practical guide to success*. Third ed., 2017.
- [17] Jan Shine. *Professional Effectiveness*. Handed out at AUA Professional Effectiveness workshop in 2018, p27.

参考ウェブサイト（アクセス日は特筆のない限りすべて 2018 年 2 月 8 日）

- [1] 文部科学省『『外国人留学生在籍状況調査』及び『日本人の海外留学者数』等について』
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1345878.htm
- [2] 文部科学省高等教育局長 「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について（通知）」 28 文科高第 1248 号、平成 29 年 3 月 31 日。http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1385804.htm
- [3] Higher Education Statistics Agency “Publications: Staff in Higher Education” <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/publications>
- [4] 文部科学省 「25 職務別 教員数」及び「31 職務別 職員数」 『学校基本調査』 平成 29 年度 高等教育機関：大学・大学院。2017 年。

<https://www.e-stat.go.jp/stat->

<search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001110643&tclass2=000001110730&tclass3=000001110731&tclass4=000001110733&second2=1>

[5] *European Commission*, “Lifelong Learning Programme” http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en

[6] *The Integration and Promotion of Staff Training Courses at Universities across Europe (IMOTION)*

<http://staffmobility.eu/page/about-imotion>.

[7] *The Careers Research & Advisory Centre (CRAC)*, “About us”. <http://www.crac.org.uk/272/About-us.html>.

[8] *Vitae*, “About Us”. <https://www.vitae.ac.uk/about-us>.

[9] *The Times Higher Education*, “World University Rankings 2018”. https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/scores.

[10] *Universitas 21*, “2017 Winners”. <http://www.universitas21.com/article/research/details/324/2017-winners>.

[11] *University of Leeds*, “Current Vacancies.” <https://jobs.leeds.ac.uk/vacancies.aspx>. (as of 28 Jan 2018)

[12] *University of Oxford*, “Department of Continuing Education: Higher Education Programmes”.

<https://www.conted.ox.ac.uk/about/higher-education-programmes>.

[13] *The Association of University Administrators*. <https://aua.ac.uk/>.

[14] -, “PgCert programme prospectus for April 2018”. <https://aua.ac.uk/wp-content/uploads/sites/37/2017/11/Prospectus-April-2018.pdf>.

[15] 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター 「大学事務組織の現状と将来：全国大学事務職員調査：報告書」 2010 年。 <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/resource/shokuin-chosa.pdf>.

[16] Fowler, Kathryn, “There is no contest between academic and administrative staff”. *Times Higher Education*, 3 Sep 2015. <https://www.timeshighereducation.com/blog/there-no-contest-between-academic-and-administrative-staff>.

スウェーデンの Gender Equality

－高等教育への展開－

ストックホルム研究連絡センター

岡本 香織

1. はじめに

スウェーデンのイメージと聞いて思い浮かべるのは、ノーベル賞、多国籍企業 (IKEA、H&M、VOLVO 等)、そして環境先進国、医療や介護、教育制度などの社会保障が充実した福祉国家としての一面だろう。加えて、男女平等を追求する国としても認識されており、実際に街中ではベビーカーを押す父親の姿を頻繁に見かけ、衛兵や警備員、警察や消防士、大学の学長や企業の CEO にも女性が活躍していることが多い。

スウェーデンの王室も例外ではなく、男女平等を実現していることで知られている。現在のビクトリア皇太子殿下は、カール 16 世グスタフ国王陛下の長女であるが、第一子であったビクトリア王女が「王太子」となるために、スウェーデンでは彼女が 2 歳となる 1979 年の王位継承法改正によって、女子の王位継承資格が認められ男女を問わず第一子優先で継承権を有することを可能とした。この結果、第 2 子の弟カール＝フィリップ殿下から、王位継承権が移行することとなった。完全に男女平等な第一子継承はスウェーデン王室が初めてであり、オランダ、ノルウェー、ベルギーがこれに続く形となった。¹

このように、“Gender Equality”つまり男女・ジェンダー平等主義を国全体で押し進めるスウェーデンが、どのように現在の女性地位向上を成し遂げてきたのか。日本のジェンダー環境との比較を通して、政治や経済、社会制度について調査すると共に、スウェーデンの高等教育機関におけるジェンダー平等に向けての取組や労働者の意識について調査した。

2. スウェーデンにおけるジェンダー平等の現状

1) 国際データ比較

世界経済フォーラムによる“世界男女格差指数 (Global Gender Gap Report)”では、世界 144 カ国を対象として男女格差を定量化し、4 つの分野、経済、教育、保健、政治における女性と男性の相対的な格差に焦点を当て、世界ランキングとして発表している。2017 年の順位²では、144 カ国中スウェーデンは第 5 位に位置しており、導入当初の 2006 年から 6 位以下に順位が下回ったことがない。一方、比較対象として日本の順位を見てみると、114 位という結果となっており、G7 中最下位、先進国間でも下位層に位置づけられている。

両国の各分野における分析値を詳しく見てみると、教育 (識字率・基礎・中等教育・高等教育) と健康 (出産時の性比・健康寿命) の指標において大きな差異は無く、両国共に高いスコアを獲得している。一方で、経済と政治の分野の指標では、両国間に大きな差が現れている。特に、政治分野では、①「議会における女性の割合」、経済分野では②「労働力参加」、③「推定所得額」、

¹ 高岡望、2011 年「日本はスウェーデンになるべきか」PHP 新書

² 2017 年 : <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

④「立法者・上級職員・マネージャークラスに就く女性の割合」、⑤「専門性・技術職に就く女性の割合」の指標において、定量比較した場合に男女間の格差が大きいのが日本で、男女間の格差が小さいのがスウェーデンである。次より①、②、④の指標に焦点を当てて詳しくデータを見てみたい。

【スウェーデン】

SCORE AT GLANCE



KEY INDICATORS

GDP (US\$ billions)	511.00
GDP per capita (constant '11, intl. \$, PPP)	46,441.21
Total population (1,000s)	9,837.53
Population growth rate (%)	0.75
Population sex ratio (female/male)	1.00
Human Capital Index score	73.95

Global Gender Gap score

Economic participation and opportunity	rank 9
Educational attainment	rank 23
Health and survival	rank 70
Political empowerment	rank 1
rank out of	115

2006		2017	
rank	score	rank	score
1	0.813	5	0.816
9	0.731	12	0.809
23	0.999	37	0.999
70	0.973	112	0.969
1	0.550	8	0.486
115		144	

COUNTRY SCORE CARD

Economic participation and opportunity

Labour force participation ②	12	0.949	0.667	79.8	84.1	0.95
Wage equality for similar work (survey)	25	0.738	0.634			0.74
Estimated earned income (PPP, US\$) ③	13	0.785	0.509	43,249	55,098	0.78
Legislators, senior officials and managers ④	27	0.647	0.320	39.3	60.7	0.65
Professional and technical workers ⑤	1	1.000	0.758	52.4	47.6	1.10

Educational attainment

Literacy rate	37	0.999	0.953			
Enrolment in primary education	1	1.000	0.883	99.0	99.0	1.00
Enrolment in secondary education	65	1.000	0.979	99.4	99.4	1.00
Enrolment in tertiary education	97	0.996	0.971	99.5	99.8	1.00
	1	1.000	0.938	75.7	49.6	1.53

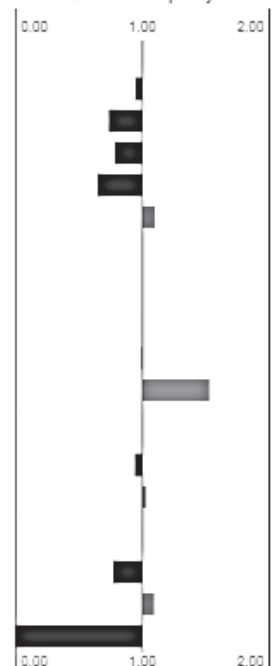
Health and survival

Sex ratio at birth	112	0.969	0.956			
Healthy life expectancy	110	0.943	0.920			0.94
	121	1.027	1.037	73.0	71.1	1.03

Political empowerment

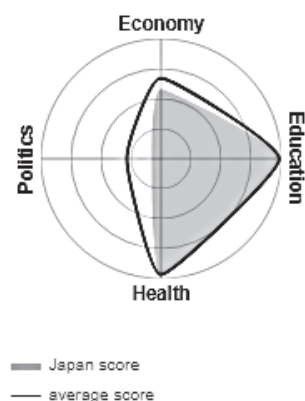
Women in parliament ①	8	0.486	0.227			
Women in ministerial positions	6	0.772	0.279	43.6	56.4	0.77
Years with female head of state (last 50)	1	1.000	0.209	52.2	47.8	1.09
	69	0.000	0.200	0.0	50.0	0.00

distance to parity



【日本】

SCORE AT GLANCE



KEY INDICATORS

GDP (US\$ billions)	4,939.38
GDP per capita (constant '11, intl. \$, PPP)	38,239.77
Total population (1,000s)	127,748.51
Population growth rate (%)	-0.19
Population sex ratio (female/male)	0.95
Human Capital Index score	72.05

Global Gender Gap score

Economic participation and opportunity	83
Educational attainment	60
Health and survival	1
Political empowerment	83
rank out of	115

2006		2017	
rank	score	rank	score
80	0.645	114	0.657
83	0.545	114	0.580
60	0.986	74	0.991
1	0.980	1	0.980
83	0.067	123	0.078
115		144	

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	114	0.580	0.585				
Labour force participation ②	79	0.781	0.667	66.4	85.0	0.78	
Wage equality for similar work (survey)	52	0.672	0.634			0.67	
Estimated earned income (PPP, US\$) ③	100	0.524	0.509	28,724	54,818	0.52	
Legislators, senior officials and managers ④	116	0.142	0.320	12.4	87.6	0.14	
Professional and technical workers ⑤	101	0.654	0.758	39.5	60.5	0.65	
Educational attainment	74	0.991	0.953				
Literacy rate	1	1.000	0.883	99.0	99.0	1.00	
Enrolment in primary education	1	1.000	0.979	100.0	100.0	1.00	
Enrolment in secondary education	1	1.000	0.971	99.4	98.7	1.01	
Enrolment in tertiary education	101	0.926	0.938	60.9	65.7	0.93	
Health and survival	1	0.980	0.956				
Sex ratio at birth	1	0.944	0.920			0.95	
Healthy life expectancy	1	1.060	1.037	77.2	72.5	1.06	
Political empowerment	123	0.078	0.227				
Women in parliament ①	129	0.102	0.279	9.3	90.7	0.10	
Women in ministerial positions	88	0.188	0.209	15.8	84.2	0.19	
Years with female head of state (last 50)	69	0.000	0.200	0.0	50.0	0.00	

2) 政治と女性

実際に、現在のスウェーデンの政治における女性活躍状況を表す数字として、国及び地方自治体を問わず議会の43.6%の議席が女性、首相を含む大臣23人中12人は女性が任命されている³。一方、日本の国会の女性議員割合は11.6%⁴に留まっている。これが上記の①「議会における女性の割合」指標で、スウェーデンと日本の大きな格差となって表れている要因である。

スウェーデンでは、世界で初となった”フェミニスト政府 (Feminist Government)”⁵を掲げて

³ <http://www.government.se/government-of-sweden/>

⁴ 2015 年列国議会同盟(IPU)データ

⁵ <http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>

おり、「社会と生活において男女が平等の力を有する」ことを政策目標とし、以下 6 つの下位目標を設定している。この目標は、国のジェンダー政策として、あらゆるジェンダー平等に向けての取組の基礎として浸透している。そして、ジェンダー平等担当大臣は、保健・社会政策省の子供・高齢者・ジェンダー平等大臣（Minister for Children, the Elderly and Gender Equality）Åsa Regnér 氏（Ms）が担当している。

【ジェンダー平等政策下位目標（2014.11.27）⁶】

- 1) 権力と影響力の等しい分配
：女性と男性は、意思決定において同じ権利と機会を持つ
- 2) 経済的平等
：女性と男性は、賃金労働において同じ機会と条件を持ち、人生を通じて経済的自立をもたらす
- 3) 平等教育
：女性、男性、少年、少女は、教育、学習の選択肢、個人の発達に関して同じ機会と条件を持つ
- 4) 無給の家事と介護の均等分配
：女性と男性は家事に同じ責任を負わなければならない、平等な条件で世話をし、受ける機会がある
- 5) 等しい健康
：女性・男性・少年・少女は健康的な生活に対し、同じ条件を持ち同じ条件でケアを受けることができる
- 6) 女性に対する男性の暴力禁止
：女性と男性、少年と少女は、身体的完全性と同じ権利と機会を持つ

3) 制度改正の歩み

ジェンダー平等を望む活動の始まりは、1968 年にスウェーデンストックホルムの 8 名の女性で構成された「グローブ 8」の存在が大きいとされている。国内労働力の不足から、女性が労働力として社会に進出することになるが、労働条件改善のため、保育所の設置、6 時間の勤務、同一労働同一賃金、中絶許可を主張し、この活動がスウェーデン全土に広がっていった。

そして、スウェーデン政府はジェンダー平等に向け、歴史的に大きな制度改正を行ってきた。主に以下の制度改正が、女性の社会進出に大きな影響を与えてきたと考えられている。

- **1971 年** これまで夫婦合算式にされていた所得税が、個人単位で課税されることになった。これが、女性の就労を後押しすることとなり、1970 年代から急速に働く女性の割合が増加した。
- **1974 年** 加えて、公共の保育施設が開設されたことにより、多くのスウェーデン女性が労働力として社会に進出した。また同時期に、公共の高齢者介護施設の開設も相まって、更に女性の社会進出が促進された。
- **1974 年** 共働き家族を支援する目的で、スウェーデンが世界初となる男女均等の有給育児休業制度を導入する。育児休業制度はその後何度となく改定され、現在では子供一人につき計

⁶ <http://www.government.se/government-policy/gender-equality/goals-and-visions/>

480 日（16 か月）の有給育児休業が与えられている。そのうちの 90 日間は夫婦間で移行不可能な期間に指定され、例えば母親のみ育児休業を取得する場合は、480 日分の 90 日は有給育児休業の権利を失ってしまうことになる。この制度設定により、現在ではスウェーデンの父親は平均 120 日間の育児休業を取得しているというデータがある。有給額としては、942SEK（日本円約 12,700 円）を上限として、給与の 80%が保証されている。加えて、移行可能な期間の育児休業を男女均等に取得すると、一日 50SEK（日本円約 450 円相当）のボーナスを最大 270 日受け取ることができる。

4) 経済と女性

世界男女格差指数で日本とスウェーデン間で格差の大きかった経済分野での②「労働力参加」状況はどうだろうか。上述した社会制度の整備によって、結果としてスウェーデンでは、仕事と育児の両立が比較的容易となっていることが、データとしても確認することができる。【表 1】では、女性一人が生涯で産む子供の数である「合計特殊出生数」と「3 歳未満の子供を持つ母親の就業率（休業中含む）」には相関性が見られ、スウェーデンでは双方に高い数値である。一方、結婚や出産で退職する女性が多く、M 字カーブが特徴的な日本では、女性就業率は全体的には世界平均と同等であるが、3 歳未満の子供を持つ母親に限定すると就業率は極端に低くなる。また、前述した父親の育児休業取得率がスウェーデンでは高いことから、育児の分業が一般的で、スウェーデンの母親は仕事復帰しやすい環境となっている。これらの要因全てが関連し、スウェーデンの女性の合計特殊出生数も高く、ワークライフバランスを保っているのだろう。

【表 1】

	世界平均	EU 平均	スウェーデン	日本
合計特殊出生数（人）	2.83	1.60	1.91	1.41
女性の就業率（%） ⁷	65.3	61.5	74.0	64.6
3 歳未満の子供を持つ母親の就業率（休業中含む） ⁸			72.0	33.0
父親の育児休業取得率（%） ⁹			88.3	2.03

次の指標、④「立法者・上級職員・マネージャークラス」について、詳しく比較していきたい。まず【表 2】では、日本とスウェーデンの管理的職業従事者、つまり会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等のマネージャークラスにおける女性比率を比較している。日本の役員・管理職の女性比率は、先進国の中で最低水準であり、アラブ諸国と同水準である点が指摘されている。一方、スウェーデンでは、マネージャークラスは約 4 割、取締役役員の約 3 割は女性が担っている。他ヨーロッパ諸国では、フランス、ノルウェー、オランダ、アイスランド、スペイン等

⁷ 2017 Data book of International Labor Statistics
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/documents/Databook2017.pdf>

⁸ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186_01.pdf

⁹ 同上

が、上場企業に対して取締役会の女性比率を 30～40%に上げる「クォータ制」を導入するなどの取組事例が目を見くが、スウェーデンでは、クォータ制を法律で定めず、「企業のガバナンス規定¹⁰」として、男女の比率を同一にするよう努力義務として呼びかけている。

【表 2】¹¹

	スウェーデン	日本
管理的職業従事者に占める女性比率 (%)	39.5	12.5
役員に占める女性比率 (%)	26.0	3.4

以上のように、スウェーデンはフェミニスト政府宣言や社会制度改革といった政治的取組を、1970 年代から現在に至るまで継続的に進めており、女性の社会進出を確実に促進させてきた。世界男女格差指数で例年上位という結果を得ているのは、長年の成果の蓄積であることは明らかである。

5) 日本の現状

日本国内に目を向けると、安倍政権は「女性の活躍」を成長戦略の柱に据え、安倍首相は「すべての女性が輝く社会」を打ち出すことで、日本の女性活躍社会を目指すと呼びかけてきた。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が 2015 年 8 月国会で成立し、内閣府男女共同参画局では「女性活躍加速のための重点方針」を毎年更新・発表するなど、様々な取組を進めている。少子高齢化と労働人口が減少する中で、潜在的労働力(女性、高齢者、外国人労働者)の掘り起こしといった側面から、女性の労働供給で補う目的だという意見もあるが、そもそも人口減少社会に突入しているのも、女性の仕事と家庭の両立が極めて難しい現在の日本社会では、出生率が向上しない現状が拍車をかけていることは間違いない。

やはり、働く女性の仕事と家庭の両立を可能とし、継続して働くことを支援することが、女性の経済活動参画度を上昇させ、勤続年数を延ばし、キャリアを構築し、ひいては女性の管理職及び役員の割合上昇に寄与するのではないだろうか。支援方法は、待機児童の解消や保育所の無償化、男性の育児休暇取得率の向上、長時間勤務の解消やワークライフバランスの実現等、方策は政府レベルから各組織レベルまで課題の数だけ無数にあり、それだけ着手し改善できる課題も多いはずだ。

3. 高等教育機関における取組

これまで政治と経済の分野で日本とスウェーデンの女性活躍の度合いを比較するとともに、スウェーデンの社会制度について見てきた。国全体でジェンダー平等を進めるスウェーデンでは、

¹⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

¹¹ 経済産業省「ダイバーシティ 2.0 一歩先の競争戦略へ」H29.6

高等教育機関においても同様に様々な取組を実施している。以下では、教育省が高等教育機関に対して行った政策や、それを受けた個々の大学がどのような工夫や改革をしているのかヒアリングした。

1) Gender Mainstreaming

「Gender Mainstreaming」とは、前述したスウェーデンのフェミニスト政府がジェンダー平等に向けた目標¹²達成のために1994年に設定した政策戦略である。「政策を進める上での組織、改善、開発ならびに評価であり、政策形成に関わる主体によってジェンダー平等の視点があらゆる段階で、あらゆるレベルの政策に組み込まれること」を定義としている。スウェーデンの全ての公的機関は、この「Gender Mainstreaming」の考え方を日常の組織運営に取り入れるよう要求されている。

さらに、高等教育機関に対しては、2016年にGender Mainstreaming in Academia (GMA)と呼ばれる課題が与えられた。スウェーデン教育省から、国の支援を受ける全ての高等教育機関に対して、ジェンダー平等に向けた課題を実行するよう委託された、2016年から2019年までの4年間のプログラムである。策定されたガイドライン¹³に基づき、大学は2017年5月15日までに独自の計画を発表し、当該期間中に実施された各種取組とその結果を政府に継続的に報告する義務がある。一方、その課題を支援する機関として、1998年にヨーテボリ大学に設置されたジェンダー研究事務局(Swedish Secretariat for Gender Research)がある。ジェンダーとジェンダー平等に関連する研究や知識を強化及び拡大させることを目的とし、専門知識とベストプラクティスの普及、高等教育機関や関係者が参加するネットワーク会議の開催、各機関の知識と経験の共有を図るなどして高等教育機関を支援してきた。

そして、2018年1月にスウェーデン政府は、新たに政府機関として“Swedish Gender Equality Agency¹⁴”を創設し、ジェンダー研究事務局の機能や役割を移管するとともに、4年間で9億スウェーデンクローナ（約121.5億円）の予算が措置することを発表した¹⁵。

2) カロリンスカ医科大学 (Karolinska Institutet)

【組織概要】¹⁶

世界最大の医学系単科教育研究機関であり、スウェーデン国内で最も幅広い医学コースと授業を提供している。1901年からノーベル医学・生理学賞の受賞者選考を行う。

- ・設立：1810年 ・学校種：医科大学 ・学長名：Ole Petter Ottersen
- ・学生数：5,973名／うち留学生の数：受入319名、派遣148名
- ・大学間交流協定数：約227、41ヶ国
- ・職員数：5,193名（うち常勤は4,694名）／教授数：853名（うち女性の割合は48%）

¹² フェミニスト政府「ジェンダー平等政策下位目標」と同一

¹³

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/wp-content/uploads/2017/12/Guidelines-for-Gender-Mainstreaming-in-Academia.pdf>

¹⁴ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/>

¹⁵ <https://www.thelocal.se/20161215/sweden-to-present-new-national-gender-equality-authority>

¹⁶ JSPS Stockholm News Letter vol.56

- ・収益：6.7 億スウェーデンクローナ（約 90 億円）うち、政府資金 43%、研究評議会 15%、その他政府機関 5%、市町村 6%、財団・団体 23%、民間企業 7%、その他 1 %
- ・世界大学ランキング：Times Higher Education World University Rankings（以下、THE）2017-18 第 38 位、QS World University Rankings（以下、QS）2017-18（医学・生命科学分野）：第 6 位

【インタビュー概要】

実施日：2017 年 12 月 20 日

氏名：Ms. Ulrika Helldén,

役職：Coordinator Equal Treatment

所属：Faculty Office and International Relations

（写真左：Ms. Ulrika、同僚と組織の新しいコンセプト“A university for diversity”が印字された T シャツ）



【ヒアリング内容】

➤ 組織体制

ジェンダー平等に取り組むスタッフは全員で 5 名在籍し、Faculty Office and International Relations に 2 名、人事部門 1 名、博士課程学生支援 1 名。各部署の代表担当者として計約 20 名が任命されている。

加えて、2017 年 11 月から欠員だったジェンダー平等戦略官 (Gender Equality Strategist) が着任する。広く採用募集をした結果、ジェンダー研究事務局で勤務した経歴のある人材を採用した。

➤ 職務内容

「多様性」をコンセプトに掲げる大学として、ジェンダー分野に加えて、性同一性障害、民族、宗教、障害、性的指向等、広く人権に関わる環境整備を職務としている。

➤ 現在取り組んでいること

ジェンダーバイアスを介さない採用プロセスの実現を目標に、カロリンスカ医学大学の教職員向けの教育及びトレーニングビデオの作成に取り組んでいる。採用過程に無意識に存在するジェンダーバイアスを意識し、それをどう排除し採用を進めるかといった内容とのこと。ビデオ作成に 60 万スウェーデンクローナ（約 810 万円）の予算が組まれている。

その他、若手女性研究者を対象としたキャリアプランニングをキャリアサービス部門と共同で提供している。

➤ Gender Mainstreaming in Academia (GMA)への対応

カロリンスカ医科大学では 2016 年 9 月から 2017 年 12 月までに実行するガイドライン

及びアクションプラン¹⁷を策定し提出した。その中で、過年度実績として2012年から2015年までに、取り組んだ18の活動の現状とその自己評価がまとめられている。

例えば、“Mentor4Equality”プロジェクトでは、政府からの委託で160万スウェーデンクローナ（約2千万円）の補助金を受け、研究職キャリアにおける男女の機会不均等や高等教育の上級職の男女比率等について調査し、その結果を会議や研修プログラムで議論するといった内容で、2013年に最終報告書として提出されている。

その他、年次レポート¹⁸の提出、オンブズマン¹⁹からの大学上層部への聞き取り調査等がある。

➤ 他大学とのネットワーク

年2回、オンブズマンが主催する情報交換会が開催され、高等教育機関のジェンダー平等担当の関係者がネットワークを広げる場が設定されている。また、スウェーデン国内大学間のジェンダー年次総会があり、開催場所は持ち回りである。

規模の比較的小さな大学では、全てのEqualityを一人で担当する場合も少なくない。情報交換会や担当者MLなどを利用して、大学間の連絡が頻繁に行われている。

➤ 個人的見解

・ジェンダー平等の必要性

ジェンダーは、教育、研究、資金、職場環境等、全ての質に関連する影響力の強い課題である。良い教育、研究を行うためには、有能な人材資源を女性からも同様に確保するべきである。

・仕事で難しいと感じる点

現在行っているアンケートや書類のやり取りだけでは、教育及び研究現場の声が拾いにくい。例えば、研究資金を多く獲得し、権力のある研究室は、現状では男性のリーダーが多く、ハラスメントが行われていても女性のドクター生は声を上げにくいなどの課題・障害がある。その点で、今話題となっている“Me Too” Movementは意見を言いやすい環境及び風潮が整ってきた具体例だと思う。

3) スtockホルム大学 (Stockholm University)

【組織概要】²⁰

1878年に前身であるストックホルムユニバーシティ・カレッジが創立され、1960年に国立大学として現在のストックホルム大学となる。ノーベル賞受賞者、政治家、実業家などを数多く輩出する。

- ・設立年/学校種：1878年/国立 ・学長名：Astrid Söderbergh Widding
- ・設置学部：人文科学、自然科学の2分野のもと、3学部、58の学科・関係機関から構成
- ・学生数：約70,000名（うち留学生数：受入1,495名、派遣777名）

¹⁷ http://ki.se/sites/default/files/equal_treatment_guidelines_action_2016_2018_0.pdf

¹⁸ http://ki.se/sites/default/files/annual_report_2016.pdf

¹⁹ スウェーデン議会や政府を代表して平等な権利と機会を促進、差別撤廃を目的とする政府機関（政府の代理人として機能）
<https://www.jamstalldhet Smyndigheten.se/en/support-coordination/gender-mainstreaming/government-agencies-higher-education-institutions/government-agencies-in-the-gmga-programme/>

²⁰ JSPS Stockholm News Letter vol.55

- ・大学間交流協定数：約 990、57 ヶ国
- ・職員数：5,440 名（うち常勤は 4,691 名）／教授数：464 名（うち女性の割合は 31%）
- ・収益：4.93 億スウェーデンクローナ(約 66 億円)うち、政府資金 65%、助成金 27%、授業料・寄付 8%
- ・世界大学ランキング：THE 2017-18 第 134 位、QS 2017-18 第 195 位

【インタビュー概要】

実施日：2018 年 1 月 17 日

氏名：Ms. Karin Steffensen

役職：Personal Specialist

所属：Human Resources Office

(写真：Ms. Kairn、彼女のオフィスにて)



【ヒアリング内容】

➤ 学歴・職歴

ストックホルム大学で教育学を学ぶ。

教育省で 3 年 10 ヶ月、現職で 7 年間在籍中。

➤ 組織体制

職員系列の担当者は、2 名配置されている。

➤ 職務内容

教職員を対象とした人権に関連する労働環境の改善を担当している。自身の業務の 75% をジェンダーに関わる仕事が占める。

➤ 現在力を入れて取り組んでいること

- ・女性のキャリアパスのチュータリング

現在の管理職における男女比率は、【表 3】で示すとおり教員系で女性が 3 割を占める。間近な目標数値として、女性管理職割合を 40-60%まで引き上げることと設定している。女性教授数を増やすことが、将来的には理事会や教員系の管理職の女性比率を上げることと直結すると考えている。一方で、職員系では全職員の 8 割が女性であり、管理職も 6 割が女性である。よって採用プロセスでは、男性を積極的に雇用しようとする動きがある。

【表 3】ストックホルム大学管理職女性比率（2018 年 1 月データ）

性別	教員系管理職		その他職員系管理職		管理職合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
Women	23	31,5 %	111	61%	134	52,5 %
Men	50	68,5 %	71	39%	121	47,5 %
Total	73	—	182	—	255	—

- ・管理職対象のトレーニングプログラム

年間 150 万スウェーデンクローナ（約 2,000 万円以上）の予算措置を取って実施。教職員の管理職を対象として、ジェンダー平等の考えを踏まえた日常業務や管理業務についてトレーニングを行っている。

- ・“Me too” セミナー

ジェンダーを取り上げたセミナーを開催し、ゲストスピーカーを招へいするなどの調整を行なっている。今後、同様のセミナー等、組織レベルでの取組をアーカイブ化することを検討している。

セミナー具体例① 2018 年 2 月 1 日 12:00 - 13:00

「ジェンダー偏見、低い職位、パフォーマンス低下の悪循環：学術的性差 生産性と影響」

セミナー具体例② 2018 年 4 月下旬

『『Inferior：科学がどのように女性を誤解し、新しい研究がどのように書き換えているのか』の著者 Angela Saini²¹を迎えて』

➤ 個人的見解

- ・ジェンダー平等の必要性

（男女から等しく納税された税金による）国からの支援を受けている大学で学ぶ学生は、卒業後、労働によってその恩恵を社会に還元する義務がある。スウェーデンの高等教育で学ぶ学生の男女比率は同一もしくは女子学生の方が多く、労働市場においても男女比率は同等であることが望ましい。特に、ストックホルム大学の学生の 6 割以上は女性であることも考慮すべき点である。

- ・効果的な取組

ジェンダー平等の取組の最高責任者は学長である。上位の役職者が重要性について強いメッセージとして打ち出すことが非常に重要である。セミナー等の冒頭で学長に挨拶をしてもらうことで、大学が一体となって着手しているというメッセージにもなっている。

- ・仕事で難しいと感じる点

ジェンダーに対する取組は意識的な部分が多い。組織と人の考え方に変化をもたらすのは難しいが、一歩ずつ進めるしかない分野である。

学術・研究分野における採用プロセスでは、リーダーの意見や業績等が重視され、男女バランスの優先順位は後回しにされる傾向がある。しかし、教育研究の分野にどこまで踏み込めるのか、難しい部分である。また、学術界では、卒業後も関係性が続くといった不安があり、ハラスメントに対する声が上げにくい現状が指摘されている。

²¹ <http://angelasaini.co.uk/books>

4) スウェーデン王立工科大学 (KTH : Royal Institute of Technology)

1827年に国立技術員として設立され、1877年に現在の大学名に変更した。

【組織概要】²²

- ・ 設立年/学校種 : 1827 年/工科 ・ 学長名 : Sigbritt Karlsson
- ・ 設置学部 : 建築・都市環境、バイオテクノロジー、化学・工学、コンピュータサイエンス工学、テクノロジー・健康、理工学分野における教育とコミュニケーションの各学部
- ・ 学生数 : 約 12,815 名 (うち留学生数 : 受入 1,500 名)
- ・ 大学間交流協定数 : 約 200
- ・ 職員数 : 5,233 名 (うち常勤は 3,656 名) / 教授数 : 588 名 (うち女性の割合は 18%)
- ・ 収益 : 47 億 8600 万スウェーデンクローナ(約 646 億円)
- ・ 世界大学ランキング : THE 2017-18 第 173 位、QS 2017-18 : 第 98 位

【アンケート概要】

氏名 : Ms. Alice Marshall

役職 : Equality Officer、Administrator

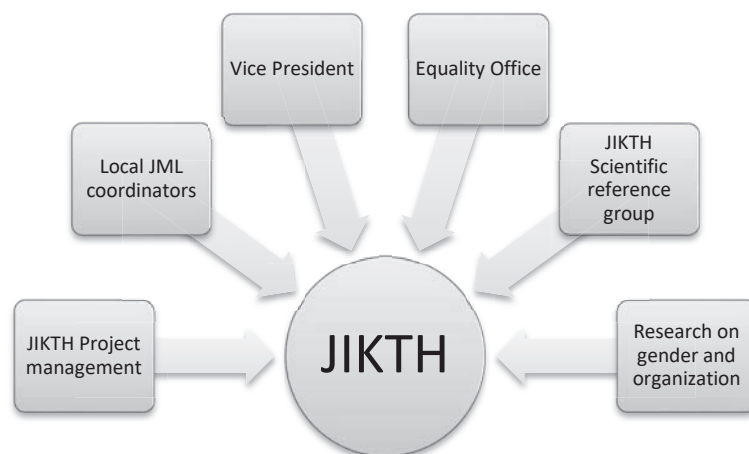
※インタビューの日程調整が困難だったため、アンケート回答及びEメール返答をまとめた。

【アンケート内容】

➤ Gender Mainstreaming in Academia (GMA)への対応

KTH では 35 ページにわたる「Plan for Gender Mainstreaming of KTH (JIKTH)」²³と題したレポートを 2017 年 5 月 12 日付で提出した。その中で、過年度までの取組の実績、職種別(教授、マネージャークラス、研究者等)の男女所得データや人数割合の統計を分析し、問題の所在、目標の設定、目標達成に向けての手段、対応組織と活動の提案が今後のスケジュールとともに示されている。

➤ 組織体制



²² <https://www.kth.se/en>

²³ <https://intra.kth.se/en/anstallning/pa-likavillkor/jikth-jamstalldintegrering-pa-kth-1.771963>

- ・Equality オフィス：常勤のスタッフで構成され、管理職も配置する。実質的に教育的な取組やワークショップを実施する。

- ・副学長：課題の責任者として、予算裁量を持っている。少なくとも半年毎に、上位委員会等で課題の進捗状況等を共有及び議論する。

- ・研究グループ：KTH のジェンダー研究者で構成される。副学長や Equality オフィスへの助言を行う。

➤ 現在力を入れて取り組んでいること

将来管理職となる教員（FFA: Future Faculty Managers）を対象とした取組を、2017 年から強化している。具体的には、次世代の副学部長候補となる教員に対して、女性の雇用とキャリアパスについて焦点を当てて多様なプロジェクトを進めている。

また現管理職を対象としては、ジェンダー研究事務局と共同で、半日ワークショップを開催し、問題の棚卸しと解決方法の提案について議論を行った。

➤ 業務を進める上で重要視していること

- ・組織のジェンダー構成と文化的側面からの分析

ジェンダー不平等の現状を個人的な問題として終わらせず、組織構造の問題として取り扱うことが重要である。そのため、学生も含め全ての学部・部署において、全ての階級での男女比率を分析することが必要である。また、統一的なアンケートに加えて、個別インタビューを通じて、文化的側面から問題にアプローチすることも効果的である。

- ・専門家の配置

いかなる課題アプローチをするにせよ、専門知識を持った人材を少なくとも 1 名は配置し、業務を専門的視点から支援することが重要である。

5) まとめ

3 つの大学に対するヒアリング内容から、各大学は独自に多彩な取組を行っていることが分かったが、中でも 3 つの共通点を挙げるができる。高等教育機関で、特に重要視されている対応及び取組と考えてよい。

① 組織整備

ジェンダー平等を主の業務とする担当部署が設置され、そこでは複数の担当者及び専門家が常勤するなど組織的に整備されている。

② 管理職層への働きかけ

現管理職もしくは将来の管理職層に対する研修やワークショップを積極的に行い、ジェンダーに対する理解を深めている。

③ 女性研究者に対するキャリア教育

若手女性研究者が教授職に就くことができるよう、キャリアプランニングの支援や研修を実施している。

4. ジェンダー平等の必要性

以上のように、スウェーデンでは国を挙げて、政府主導で、長期間、ジェンダー平等に向けて取組を進めてきた。高等教育機関も同様に、政府からの課題を与えられ、各機関で議論を重ねた上で、組織が一体となって取り組んでいる。

しかし、なぜこのようにスウェーデンではジェンダー平等に向けての取組が活発に行われているのだろうか。そして、なぜそもそも女性が活躍する社会の実現が望まれているのだろうか。その必要性について、スウェーデンではどのように認識されているのか考查してみた。

1) 政府の主張

フェミニスト政府の政策文書²⁴では、以下のような考え方からジェンダー平等政策が優先順位を上げて進められてきた。「ジェンダー平等はそれ自体がゴールではなく、持続的発展の前提条件であり、人類が直面する多くの課題の解決に必要不可欠な要素である。」また、「ジェンダー平等は人権、民主主義、そして公平性そのものである。社会発展を促す機動力であり、人々の生活と社会に変革をもたらすものである。」

2) 実質的なメリット

女性が経済社会に積極的に関わることによって得られる効果は、世界中で研究結果が発表されている。以下は、経済産業省の「成長戦略としての女性活躍の推進²⁵」資料において、まとめられた一例である。

- 日本の女性労働力率が他の G7 並になれば一人当たりの GDP が 4 % 上昇し、北欧並みになれば 8% 上昇する。
- 経済社会における女性の参画が進んでいる国ほど、競争力、所得（一人当たりの GNI 国民総所得）が上昇する傾向がある。
- 役員会の女性比率が高い企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。
- 女性取締役が一人以上有する企業は、いない企業と比較し、6 年間の株式パフォーマンスで 26% 上回っている。
- 育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、他の企業と比較して生産性が 2 倍以上高い。
- 勤続年数の男女格差が小さい企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる。

そして、スウェーデン国内でも、女性が活躍することによって得られる経済的効果について注目されている。スウェーデンの行政機関であるイノベーション・システム開発庁 (VINNOVA)²⁶では、イノベーションとジェンダーの研究を行う担当者を紹介いただいた。

²⁴ Gender Equality policy in Sweden

<http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>

²⁵ 経済産業省経済産業政策局「成長戦略としての女性活躍の推進」平成 28 年 2 月

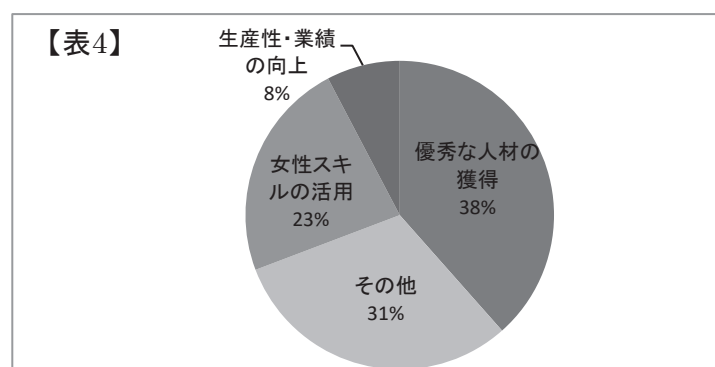
²⁶ 研究開発を通じてイノベーション創出を目指し、ストックホルムに 2001 年に創立された行政機関。監督は産業・技術革新省。

大学関係者とのインタビューの中でも、VINNOVA が高等教育機関に資金援助し、共同でジェンダーと研究の関連性を調査するプロジェクトも進められていることが分かった。

3) 意識的理由

一方で、スウェーデン人のジェンダーに対する個人的意見を掴むため、「女性の活躍が社会・組織・企業にとってなぜ必要なのか」といったアンケート²⁷を行った。選択肢として、①優秀な人材の獲得、②イノベーション創出の促進、③モチベーションの向上、④生産性・業績の向上、⑤ブランド力・評判の強化、⑥顧客満足度の向上、⑦女性特有のスキルを活用、⑧その他、を設定した。事前の予想としては、上記の実質的なメリットと関連した②や④の回答が多いだろうと考えていたが、結果として【表4】のとおり①が4割と最多で、特徴的だったのが⑧その他の回答であった。

- 人類の半数が女性である
- 男女共に有能なので、職業及びプライベートの領域で平等に貢献すべき
- 女性も社会の一員であり、社会で活躍する義務がある
- 人口の半分のみ(男性)に限定し雇用することで、真に優れた研究が促進できるのか。



その他の意見から、スウェーデン人の個人的考えとして、ジェンダー平等への必要性とは、経済社会や組織のパフォーマンスへの効果というより、むしろ女性の権利・人権への意識に向く傾向が強いようである。そして、その意識が社会全体の支援もあって、熱心な活動に繋がっているのではないだろうか。”Me too”活動もスウェーデンではかなり活発で、取り上げるニュースも多く、3名の大学関係者のインタビューでも話題に上っていた。

5. おわりに

今回の調査やスウェーデンでの実生活を通じて強く感じたのは、「ダイバーシティ」つまりは多様性への理解が、社会全般的にかなり進んでいるということである。そして、ジェンダー平等に

²⁷ Google Form を利用したアンケートを 2017 年 12 月 1 日にメールで依頼。男女を限定せず、業務で名刺交換を行ったスウェーデンの高等教育及び研究機関に所属する 21 名に E メールで送付し、13 名より返答があった。

向けての取組は、そのなかでも極めて精力的な活動である。他にも外国籍、移民、LGBTQ、障害者、高齢者等が、社会で広く受容され、共存している。これは全ての人間に対する権利、つまりは人権への尊重という観点で共通する概念であり、スウェーデンの素晴らしさである。日本ではダイバーシティの議論はまだ始まったところで、女性だけでなく外国籍の雇用も世界的に見れば、かなり低い状況である。例えば、企業 CEO の国籍データ²⁸では、世界平均 18% に対して、日本は 2% となっており、依然日本人男性が優位を占める社会であることを示している。

しかし、日本の高等教育は、周知のとおり、少子高齢化とグローバル化による競争激化時代に突入している。定員割れや運営費減少の中でいかに差別化を図り、教育研究力を向上させるのか、全ての大学がこれまで以上に思索している。そして、教育研究市場のグローバル化は、今後の高等教育政策の柱の一つであることは間違いない。教育研究市場のグローバル化を目指すためにも、組織内人材の多様化は必須である。多様性が組織に与えるプラスの効果は、イノベーションの活性化や業績の向上など既に複数の調査データで明らかとなっている。教育業界は、日本の歴史的に見ても女性が活躍できる場が比較的多い分野とされてきた。今後の競争激化社会を生き抜かなければならない高等教育は、まず人口の半分以上を占める女性をもっと活用してはどうだろうか。女性のさらなる活躍によって多様化が促進され、組織が変わり、ガバナンスが変わり、イノベーションが生まれるきっかけとなるだろう。

さて、日本の高等教育に持ち帰って、一体何から着手すべきなのか。インタビューではアドバイスがあった。「まず、教育・研究環境におけるジェンダー構成の把握・分析から取り掛かるべきである。学生も含め全ての学部・部署において、全ての階級での男女比率を分析することで得られるデータから課題が洗い出され見えてくる。」そして、その課題にどのように対応するのか。一歩先行くスウェーデンの事例から学ぶことは多く、今回ヒアリングで得た具体例や情報、特に上述した 3 つの大学に共通する 3 つの取組等が参考となる。しかし、最も重要なのは、日本の高等教育がジェンダー平等の重要性と必要性を認識することである。

今回、世界ランキングを一つの指標として、ジェンダー平等に向けたスウェーデン政府の取組や制度改革について調べるとともに、高等教育への展開と大学の具体的取組について調査した。政府主導の課題という点で強制力が働いているとはいえ、各大学が真剣にジェンダー問題に向かい合う姿勢、そして世界水準から見てもジェンダー平等を実現しているという現状に甘んじることなく、さらなる改善を目指して社会全体で活動が続ける姿勢に非常に感心した。また、スウェーデンの女性からは、自身の権利を強く主張する逞しさから強い意思を感じた。

6. 謝辞

本報告書作成にあたり、アンケート及びインタビューに御協力くださった皆様に、この場を借りて御礼申し上げます。そして、研修の機会を与えていただき、支えて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、学校法人立命館の皆様に心より感謝申し上げます。

²⁸ 経済産業省経済産業政策局「ダイバーシティ 2.0 一歩先の競争戦略へ」平成 29 年 6 月

【参考文献】

- Government of Sweden: <http://www.government.se/>
- International Monetary Fund: <http://www.imf.org/external/index.htm>
- Karolinska Institutet: <http://ki.se/start>
- KTH Royal Institute of Technology in Stockholm: <https://www.kth.se/en>
- Statistics Sweden: <http://www.scb.se/en/>
- Stockholm University: <http://www.su.se/english/>
- Sweden SE: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>
- Swedish Gender Equality Agency: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/>
- Swedish Secretariat for Gender Research: <https://www.genus.se/en/>
- VINNOVA: <https://www.vinnova.se/>
- World Economic Forum: <http://reports.weforum.org/>

- 岡澤憲英・奥島孝康、2000 年『スウェーデンの社会』早稲田大学出版部
- 岡澤憲英・斉藤弥生、2016 年『スウェーデン・モデル』彩流社
- 経済産業省: <http://www.meti.go.jp/>
- 高岡望、2011 年『日本はスウェーデンになるべきか』PHP 新書
- 内閣府男女共同参画局:<http://www.gender.go.jp/about/danjo/basic/plans/4th/index.html>
- 村井誠人、2014 年『スウェーデンを知るための 60 章』明石書店

※URL のアクセス日は全て 2 月 6 日

日本とスウェーデンにおける高等教育の現状と課題
ー博士号を取り巻く環境ー

ストックホルム研究連絡センター

山下 史恵

1. はじめに

日本では近年、大学院、特に博士課程への進学者数が減少している。それに伴い博士号取得者が減り、日本の科学技術を支える研究人材が減り始めている。しかし欧米諸国では依然として博士号取得者が増加している。特にスウェーデンをはじめとする北欧諸国では、安定して高い取得率を維持している。それを裏付けるかのように、筆者がストックホルム研究連絡センターに着任して以来、現地の大学の国際部門担当者や学術助成機関担当者等、研究者以外のスタッフにも博士号取得者が多いことに、非常に驚いた。科学技術・学術政策研究所の発表によると、日本の研究開発費は主要国（日米独仏英中韓の7カ国）中第3位の規模であるが、人口100万人当たりの博士号取得者は主要国中6位まで下がる。なぜ日本の博士号取得者は少ないのか。なぜ日本人学生は大学院、とりわけ博士課程へ進学しなくなっているのか。なぜ欧米諸国における博士号取得者は高い水準を維持しているのか。この疑問を解決するべく、各国における博士号を取り巻く環境に違いがあるのではないかと仮説を立てた。国の高等教育プロセス、背景となる社会制度、博士号取得者の雇用状況の違い等が、博士号取得を目指すモチベーションに影響を与えているところが大きいのではないだろうか。これらを正しく把握するため、日本とスウェーデン双方の高等教育及び博士号について調査・分析し、考察を行うこととする。執筆にあたり、日本及びスウェーデンの統計データに加え、筆者がスウェーデンでの1年間の研修を通して、各対応機関の担当者から提供いただいた情報及びJSPSフェローシップ事業経験者等との対話を通して得た情報を盛り込んでいる。

第二章以降では、日本とスウェーデンにおける高等教育の仕組み、博士号取得者数及び高等教育進学者の構成比、高等教育卒業生の雇用状況、国の支援体制、の4項目を調査分析し、日本の高等教育の課題を考察する。

2. 高等教育プロセスの比較

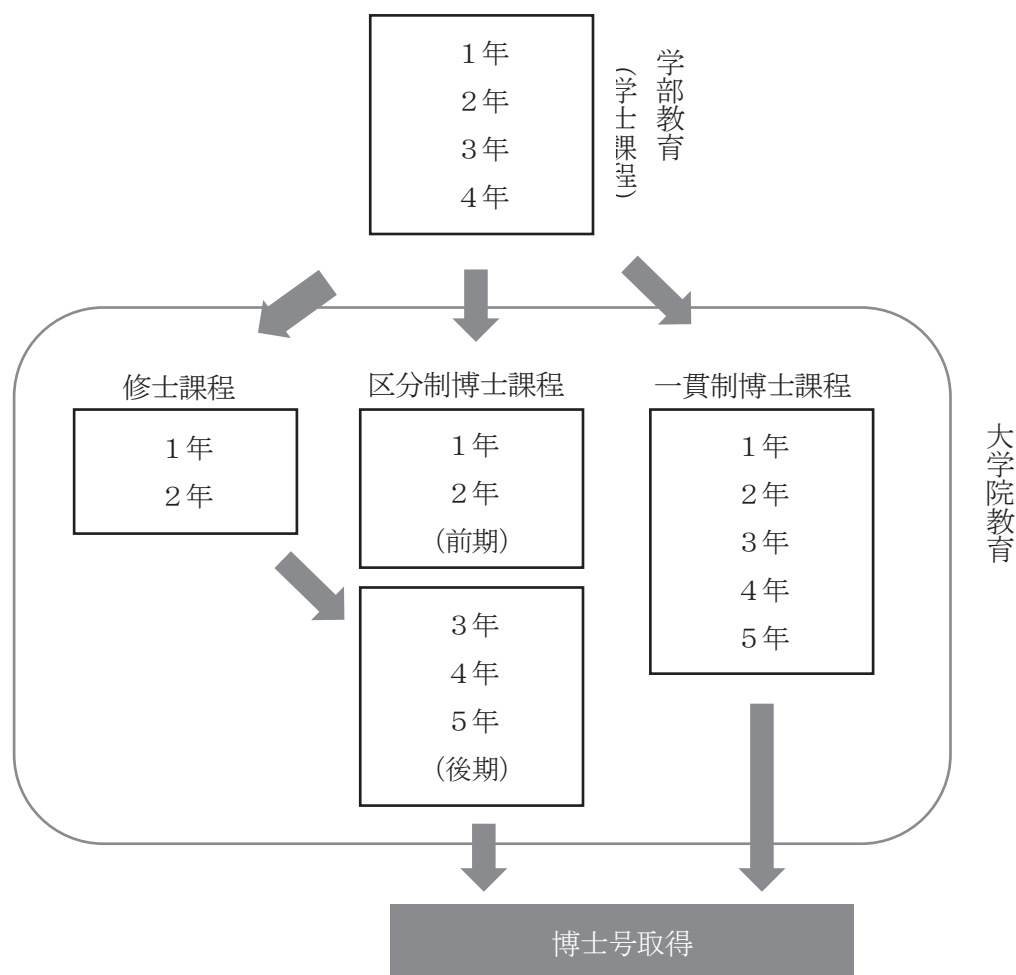
2-1. 日本の高等教育の仕組み

日本における義務教育修了者の後期中等教育（高等学校など）への進学率は、全日制・定時制・通信制を含め約98%と非常に高い水準を保っている。高等学校等卒業後は進学又は就職を選ぶことになるが、文科省の平成29年度学校基本調査によると、日本の高等学校卒業生の進学率は80%となっており、多くの学生が進学を選択していることがわかる。進学先には高等教育機関とそれ以外の教育機関があり、ここでいう高等教育機関とは、学位や学術称号等が授与される課程を指し、短期大学、大学、大学院がこれにあたる。専修学校の専門課程は高等教育に含まれるが、専門学校、予備校、職業訓練学校等は高等教育には含まれない。なお、大学学部の年齢別入学状況は、約80%が18歳、約16%が19歳となっており、日本の大学進学者の大半が、高等学校卒業後すぐに進学していることがわかる。

日本の高等教育の標準修業年限は、学士課程が4年（医学・歯学・薬学・獣医学については6年）、修士課程が2年、博士課程は3年（医学・歯学・薬学・獣医学については4年）となっている。通常、博士課程修了及び博士論文の審査及び試験の合格をもって、博士号を取得することができる。この他に、日本特有の制度として課程によらず論文の提出のみで博士号を取得する「論文博士」制度があるが、文部科学省が公表している「博士・修士・専門職学位の学位授与状況」をみると、近年その数は減少傾向にある。博士課程に入学するためには、原則として修士の学位や専門職学位、またはそれらに相当する学位を授与されている必要があるため、博士号を取得するためには学士課程、修士課程、博士課程を順に修了することがスタンダードなプロセスといえる。¹

なお、博士課程については、5年間の一貫制、前期2年・後期3年の区分制、後期3年のみの3パターンがある。

【図1】日本の高等教育プロセス：筆者作成



¹ 博士課程（後期）に入学するための要件として、修士の学位を持たなくても、大学等を卒業し、大学、研究所等において2年以上研究に従事した者で、大学院において修士の学位を有する者と同等の学力があると認められた者にも入学資格が与えられる。

2-2. スウェーデンの高等教育の仕組み

スウェーデンにおける義務教育は7歳からの9年間であり、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、義務教育を終えた後の後期中等教育課程（高校など）への進学率は、日本と同様に98%近い高水準となっている。後期中等教育では、その後の高等教育への進学を目指す高等教育準備プログラム、就職を目指す職業プログラムが用意されており、義務教育修了者の半数以上が高等教育準備プログラムに進学している。後期中等教育修了後は、高等教育又は高等職業教育が主な進学先となるが、Statistics Sweden の統計によると、スウェーデンでは高校卒業後すぐに進学する者の割合は少なく、全体の半数ほどは一度労働市場に参入する。卒業後1年以内に高等教育へ進学する者の割合は20%、3年以内が40%、5年以内で50%超となっている。

ボローニャ・プロセスにより提唱された枠組みでは、欧州の高等教育で取得できる資格は3サイクル制となっており、通常、第一サイクルでは学士号を授与され、第二サイクルでは修士号、第三サイクルでは博士号又は上級修士が授与される。一方、専門資格・職業課程においては、学士・修士の別がなく、専門職学位が授与される。公式には、スウェーデンの最短学位取得年限は、第一サイクルが3年、第二サイクルが1年、第三サイクルが3年となっているが、実際は4年間の博士課程へ入学するために2年間の修士を修了していることが必要条件とされていることが多く、標準修業年限は3年、2年、4年である。スウェーデンの大学は universitet (university) と hogskola (university college) の2つに分類され、universitet (university) では、学士課程、修士課程、博士課程を学ぶことができる。hogskola (university college) では学士課程と修士課程のみの提供となっており、一部の例外を除き博士号を取得することはできない。

ー主な学位の種類

< Doctoral Degree (博士号) >

いわゆる博士号といわれる Ph.D. (Doctor of Philosophy) に相当する学位である。2年間のフルタイムの学習で研究方法や応用可能なスキルを身に付け、その後2年間論文研究を行う。学位取得には、最低4年間で240ECTS²単位を取得する必要がある。

< Licentiate Degree (上級修士) >

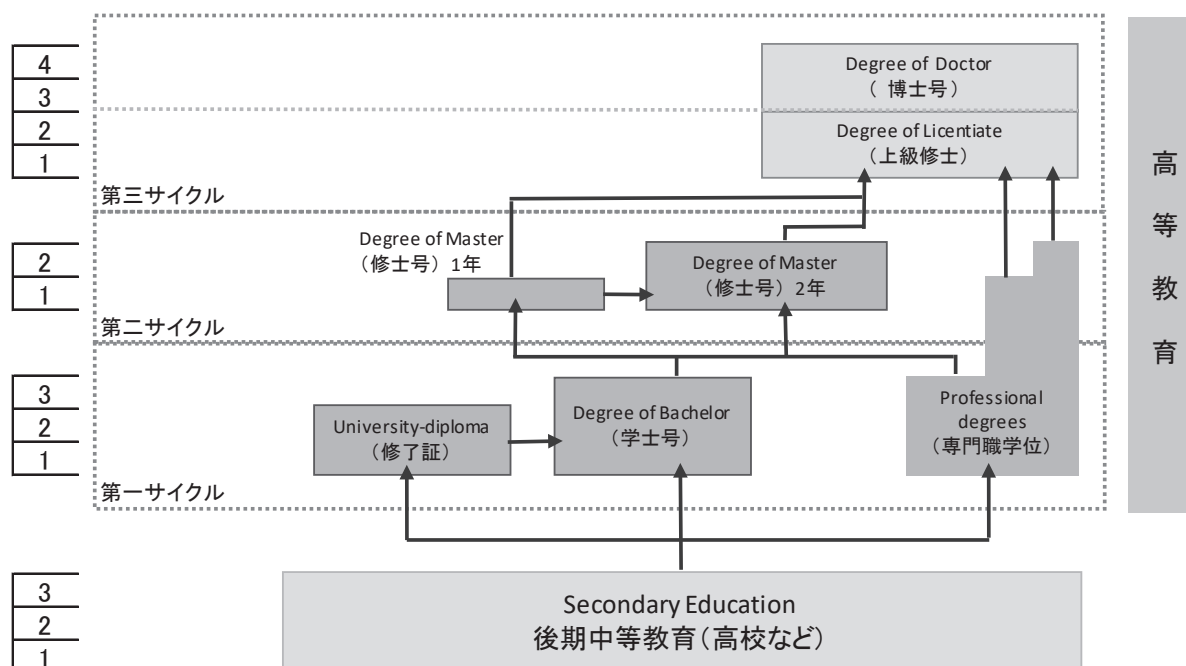
日本にはない学位で、修士号と博士号の中間学位である。世界ではヨーロッパ及び南米を中心に約30の国で導入されている。スウェーデンで Licentiate Degree を取得するには、修士号を取得後に2年間フルタイムで研究を行い、120ECTS単位を取得する必要がある。

< Professional Degrees (専門職学位) >

高度の専門性が求められる職業に直結する学位である。スウェーデンには日本のような国家試験を通じた資格取得制度がないため、特定の専門職に就きたい者は、基本的に、後期中等教育、高等職業教育等にて所定の課程を終えることが必要とされる。

² ECTS (European Credit Transfer System) : 欧州単位互換制度

【図2】スウェーデンの高等教育プロセス：筆者作成



3. 博士号取得者数及び高等教育進学者の構成比

3-1. 博士号取得者数の比較

前述2のプロセスを経て、博士号を取得した者はどれくらいの数になるのだろうか。日本とスウェーデンの博士号取得者数を比較するにあたり、人口差を考慮し、ここでは人口100万人当たりの博士号取得者数を用いて比較する。

直近の人口100万人当たりの博士号取得者数を比較すると、スウェーデンは298人（2016年度）、日本は121人（2013年度）である。³ アメリカ266人（2013年度）、ドイツ344人（2013年度）、イギリス331人（2013年度）を見ても、日本の博士号取得者数が少ないことがわかる。

スウェーデンにおける2016年度博士号取得者の男女比率は男性54%、女性46%となっており男女間で大きな差はないが、日本における2016年度の博士号保持者数⁴は、科学技術・学術政策研究所が公表している科学技術指標2017によると、男性約14万6千人、女性約2万8千人となっており、男性84%、女性16%と男女間で非常に大きな差があることがわかる。

なお、スウェーデンの博士課程で取得できる上級修士に関しては、半数以上が工学分野と科学技術分野にあたるためか、男性63%、女性37%と男性の比率が高くなっている。

³ スウェーデンの数値は2016年度スウェーデン PhD degree 授与数(2,985)を2016年末スウェーデン人口(9,995,153)で割って算出した。日本、アメリカ、ドイツ、イギリスの数値は科学技術指標2017より入手した。

⁴ 大学・企業・研究所等に属し、研究に従事する研究者の内、博士号を保持している者の数。

3-2. 高等教育進学者の構成比の比較

スウェーデンにおける高等教育進学率は男女間の差が大きく、女性の進学率の方が高い傾向にある。40年以上前は男性の進学率が女性の進学率を上回っていたが、1977年の高等教育改革を機に、女性の高等教育進学者が男性を上回り、以降継続して増加し続けている。大学学部及び修士課程入学者に占める割合は、2000年以降は平均して男性38～40%、女性60～62%となっている。

日本の高等教育進学者における男女比については、スウェーデン同様、以前は男性の比率が圧倒的に高かった。しかし1980年代以降女性の社会進出が増えたことに伴い、女性の高等教育への進学率も上昇した。2000年以降は、学士課程・修士課程・博士課程いずれも男性の入学者が減少している中で、女性の入学者は年々増加を続けており、2011年度時点で全体の入学者の内女性比率は39%、2017年度には43%となっている。現在は男性の進学率が女性の進学率を上回っているが、近い将来スウェーデンのように男女比が逆転する可能性は高い。

なお、大学院博士課程全体の入学者数は、2003年度をピークに減少傾向にある一方で、社会人博士課程入学者数は継続して増加している。社会人博士課程入学者数が全体に占める割合は、2003年度で22%であったが、2016年度では41%と約2倍となった。大学院博士課程を目指す社会人の割合が増えていることがわかる。

4. 高等教育卒業者の就職状況

4-1. 日本の高等教育卒業者の就職状況

日本における2017年の高等教育卒業者の状況を下記のとおりまとめた。

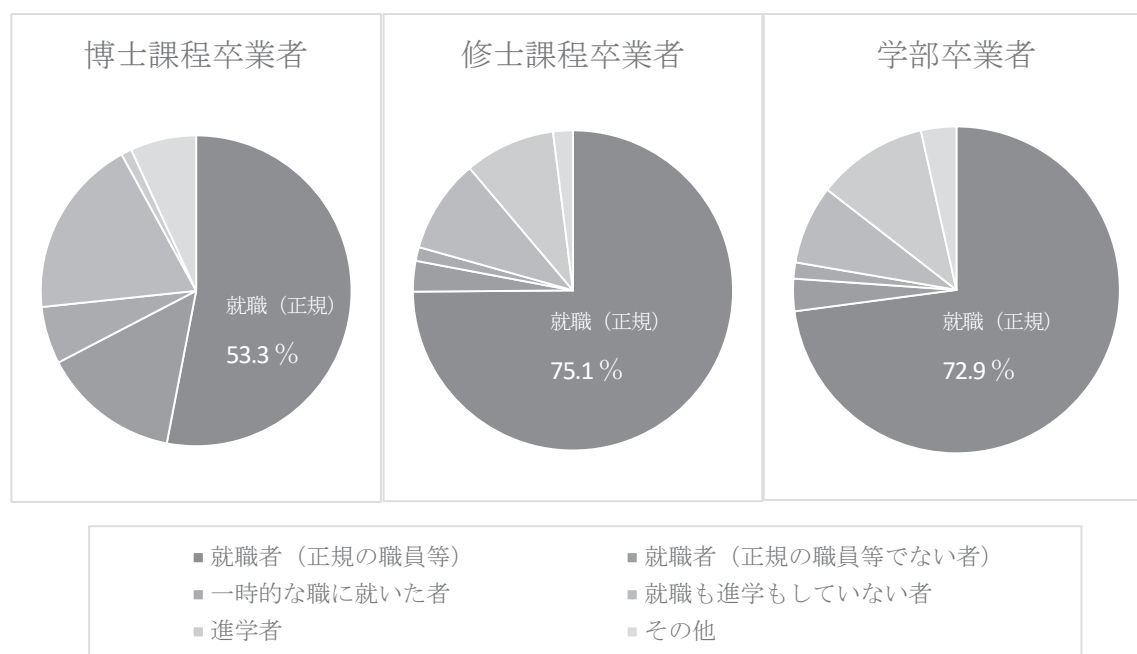
【表1】文部科学省「学校基本調査29年度」を基に筆者作成

	就職者（正規 の職員等）	就職者（正規 の職員等でな い者）	一時的な職に 就いた者	就職も進学も していない者	進学者	その他
大学学部 卒業者	72.9 %	3.2 %	1.6 %	7.8 %	11.0 %	3.5 %
修士課程 卒業者	75.1 %	3.1 %	1.4 %	9.5 %	9.2 %	2.0 %
博士課程 卒業者	53.3 %	14.4 %	6.0 %	18.8 %	1.1 %	6.9 %

大学学部卒業者、修士課程卒業者においては正規・非正規を含めた就職者が8割近くに昇る。また10%前後が進学を選択しており、就職も進学もしていない者は10%未満となっている。しかし、博士課程卒業者の進路をみると、就職者は正規・非正規を含めて約68%、一時的な仕事に就いた者は

6%、就職も進学もしていない者は約 19%に昇る。博士課程を修了し、高度な専門的知識を身に着けたものの、活かす場の無い者が 2 割近いという現実がみえる。博士課程修了者の知識・能力を活かせる就職先として大学や研究所等の研究職に希望が集中しており、大学教員や研究者として大学等に残りキャリアを積んでいくことを望む者は多い。しかし現実には、大学や研究機関に全ての希望者を受け入れられる数のポストは存在しない。近年は、大学による人件費削減を目的とした教員ポストの削減等もみられ、今後大学・研究機関のポストが増える見込みはほとんどないだろう。民間企業の研究職に目を向けてみても、企業側が求める人材として、高い専門性のみならず幅広い視野とコミュニケーション能力を備えた即戦力を求められることが多い。社会経験を積まないまま 30 歳前後となる博士と企業の間には需要と供給のミスマッチが生じており、博士課程卒業者の就職難は深刻である。

【図 3】 文部科学省「学校基本調査 29 年度」を基に筆者作成



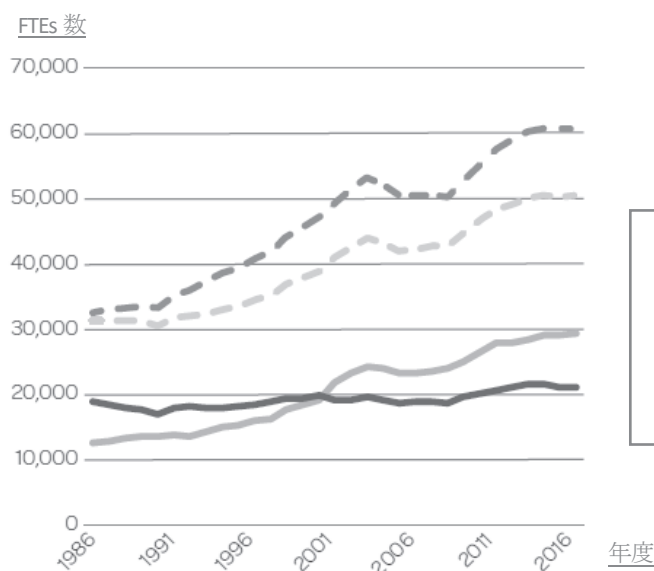
4-2. スウェーデンの高等教育機関への就職状況

Arbetsförmedlingen（The Swedish Employment Agency）によると、近年スウェーデンの労働市場は堅調な成長を続けており、今後もこの好調は続くと言われている。2015 年のスウェーデンにおける高等教育を受けた労働年齢（25 歳～64 歳）の雇用率は 89%と高い水準である。

高等教育卒業者、特に第三サイクル（博士課程相当）卒業者の主な受入先となる高等教育機関の雇用数をみると、1986 年から 2016 年の直近 30 年間で、主に研究・指導を行う教職員ポスト（教授、准教授、講師等）の数が 13,200FTE から 29,400FTE へと 2 倍以上の伸びを見せている。教職員ポストの内訳は、教授 17%、上級講師（准教授相当）30%、キャリア形成ポスト（ポスドク研究員、助教等）11%、講師 17%、その他の研究・指導スタッフ（博士号保有者）14%、その他の研究・指導スタッフ（博士号非保有者）11%となっている。

なお、講師ポストは主に第一サイクル（大学学部相当）及び第二サイクル（修士課程相当）で指導を行うため、博士号取得は必須要件とされていないが、2016年の調査において、講師のうち16%が博士号あるいは上級修士等の第三サイクルで取得する学位を保有していた。これは、高等教育機関が研究ノウハウを第一サイクル、第二サイクルにも拡充させるために、博士号を持つ教員の積極的な雇用を進めた結果であるとみられる。

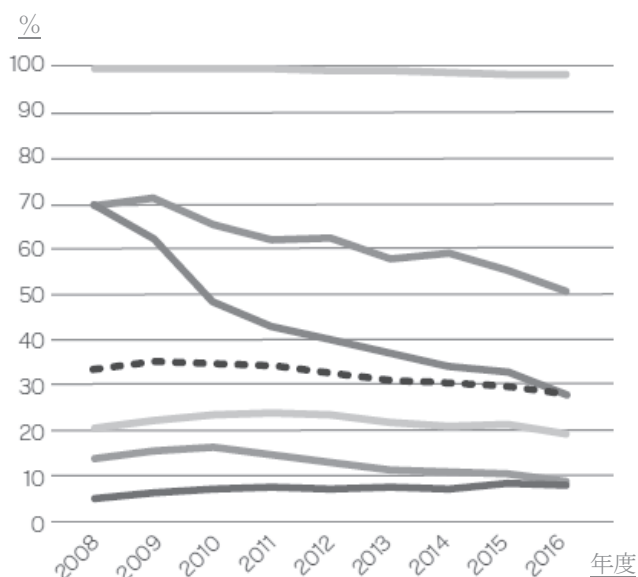
またスウェーデンでは、有期雇用ポストの規制により、2008年から2016年の間で、博士号保持者の有期雇用率は70%から28%まで減少し、任期の定めのないポストでの雇用数が増加した。一方、博士号を持たない研究・指導スタッフの有期雇用率に関しては、減少してはいるが依然として50%近くを占めている。博士号の保有により、雇用条件が良くなるまたは有利に働くことがわかる。



【図4】高等教育機関の教職員数

Higher Education in Sweden – 2017 Status report より抜粋

- 教職員数 (FTE 値)
- 教職員数 (FTE 値) 博士課程学生除外
- 研究・指導に従事するスタッフ
- 研究・指導以外の業務に従事するスタッフ



【図5】有期雇用率の推移

Higher Education in Sweden – 2017 Status report より抜粋

- キャリア形成ポジション
- 研究・指導に従事するスタッフ (PhD 有)
- 研究・指導に従事するスタッフ (PhD 無)
- 総計
- 講師
- 上級講師 (准教授相当)
- 教授

5. 国の支援体制

5-1. 学費・奨学金・給与

スウェーデンにおける「学費無償」は、教育に対する国の支援として最たるものではないだろうか。スウェーデンでは小学校・中学校・高校・大学の学費が全て無料であり、ヨーロッパでは珍しく、長い間、留学生も含めたすべての学生に対して学費を無償としてきた。しかし 2011 年に、EU/EEA およびスイス以外からの留学生に対し、第一サイクル（大学学部相当）および第二サイクル（修士課程相当）の授業料徴収が導入され、2011 年以降の EU 外からの留学生数は激減している。なお第三サイクル（博士課程相当）では引き続き全ての学生に対し学費無償となっている。また、スウェーデンにおいて博士課程学生は「学生」というより「労働者」として扱われるため、研究者から雇用される形で給与を支給されるのが一般的である。

日本の義務教育は学費無償となっており、2010 年度から実施されている高校授業料無償化制度により公立高校の授業料も無料である。大学の学費については、数年前から大学授業料無償化が検討されているが、現状学費は自己負担となっている。大学では、経済的理由及び学業成績を鑑みて授業料の免除・減免措置等を行っているほか、財団等が公募する助成金や奨励金の積極的な活用を推奨している。また多くの学生は奨学金を利用しており、日本学生支援機構の貸与型奨学金が中心となっている。この他、優秀な博士課程学生はティーチングアシスタント及びリサーチアシスタントとして雇用され、教育補助業務や研究補助業務を行って給与を得ることもある。

5-2. 高等教育の質の向上への取り組み

スウェーデンでは、高等教育の質の向上を目的とした取り組みの一つとして、博士課程学生の受け入れ体制の整備及び高い能力を持つ指導者の育成に力を入れている。例えば、カロリンスカ研究所では、2008 年に博士課程指導訓練プログラムを導入した。これは博士課程学生の採用を希望する全ての者に受講を義務付けているもので、指導者が博士課程教育を管理する上での規則やルールについて深く理解していることを保証するために導入された。2018 年度には、高等教育の質の保証をより強化するために、また新たな制度（グリーンライト）が導入された。質の高い博士課程教育を行うための前提条件である、指導するための十分な時間と専門知識そして十分な資金があるかどうかを査定し、指導者側の受け入れ体制が整っていることを事前に確認する制度である。グリーンライトを導入することで、前提条件の欠如等があった場合、問題を早期に発見・対処し、より良い博士課程教育の提供を可能にすることを目的としている。

日本においても、国の指導の下、各大学がそれぞれ高等教育の充実に向けた取り組みを積極的に進めている。文科省が調査した「大学における教育内容等の改革状況について（平成 27 年度）」によると、学部段階においてシラバスで準備学修に関する具体的な指示を記載している大学数が 24 年度の 410 大学から 27 年度の 585 大学、学部段階において GPA 制度を導入している大学数が 23 年度の 453 大学から 27 年度の 634 大学にそれぞれ増加している。また公的な質保証として、大学の設置基

準、設置認可審査、認証評価の3つが存在する。まず国が定めた設置基準を満たすことにより一定水準以上の大学であることが保証される。設置認可審査においては、大学の基本的な枠組みや条件整備等に関して設置基準に適合しているか審査するだけでなく、設置計画が設置基準に定める内容を実現し得る内容のものとなっているかという確認を行っている。これらの審査を経て大学の運営が開始した後も、教育・研究・組織・運営・施設・設備の総合的な状況について、大学は定期的に認証評価を受けることになっており、これら公的な質保証を通して大学の質を保証している。

6. まとめ

本書の執筆を始めるまでは、日本の博士号取得者が国際的にかなり少ないという事実から、その数をいかに増やすかが課題だと思っていた。しかし調査を進め両国の実情が見えてくるにつれ、単純に博士号取得者を増やすだけが解決策ではないと気付いた。これまでの調査・分析を通して、高等教育を取り巻く日本とスウェーデンの一番大きな違いは、高等教育卒業後の社会環境にあると結論付けた。スウェーデンでは、高等教育卒業者、とりわけ博士号取得者は雇用状況が比較的良く、博士号を保有していることは就職時プラスに働く傾向がある。スウェーデンの高等教育機関の教職員数は増加を続けており、高等教育卒業後のキャリア展望は明るいといえる。一方、日本では博士課程卒業者の就職難は今も深刻な状況である。高等教育機関の教職員ポストが減少していること、博士号を保有していることが就職時に必ずしもプラスに働かないことが、博士の道を志す者の減少要因の一つだろう。そこで、近年増加している社会人博士課程に目を向けたい。社会人としての経験を積み、経済基盤ができた上で博士課程に進学する場合、課程修了後の就職不安が無くなるだけでなく、より社会に順応しやすく、企業にとっても即戦力になり得るのではないだろうか。社会人博士課程のコースの充実や財政支援等を強化することで、研究人材増加の一助になるのではないかと考える。また、博士課程卒業者の就職難の原因は、国や企業だけでなく、研究職にこだわる博士課程卒業者の側にもあるのかもしれない。研究経験を生かす道は研究職だけと進路を狭めず、幅広い職業に目を向けて自身のキャリアを考える事も今後必要になってくるだろう。最後に、スウェーデンでは一般的である、進学前の労働市場参入という選択肢が、日本でももっと増えてもいいのではないかと思う。進路が明確な場合を除き、卒業後すぐに進学する必要はないと感じる。進学前に一度労働市場に参入し、自身には何が必要で、何を学びたいか目的が明確になった時点で進学するという流れが主流になれば、学生にとっても大学にとっても高等教育がより有意義なものとなるだろう。

7. 謝辞

本報告書作成にあたり、御協力くださった皆様、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、研修の機会を与えてくださった日本学術振興会、北海道大学の皆様に心より感謝申し上げます。

参考文献及びURL

- ・ Swedish Higher Education Authority (UKÄ) ホームページ (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://english.uka.se/about-us/publications/reports-guidelines/reports-guidelines/2017-06-21-higher-education-in-sweden---2017-status-report.html>

- ・ 文科省学校基本調査 29 年度

文部科学省 HP よりダウンロード (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm

- ・ 「科学技術指標 2017」, NISTEP RESEARCH MATERIAL, No.261, 文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術・学術政策研究所 HP よりダウンロード (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://www.nistep.go.jp/research/science-and-technology-indicators-and-scientometrics/indicators>

- ・ 「平成 29 年科学技術研究調査報告」 (総務省統計局) (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/index.htm>

- ・ 「北欧の公共職業訓練制度と実態」 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/176.html>

- ・ Statistics Sweden ウェブサイト (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://www.scb.se/en/>

- ・ Karolinska Institutet ウェブサイト (最終アクセス 2018 年 2 月 2 日)

<http://ki.se/start>

Eucor - ヨーロッパキャンパス
ー欧州における国際大学間連携の試みー

ストラスブール研究連絡センター

金山 慶祐

1.はじめに

本稿はフランス・ドイツ・スイスにまたがるライン川上流域にある 5 大学によって構成されている **Eucor** - ヨーロッパキャンパスという国際大学間連携プログラムについて紹介・考察するものである。国際的かつ地域に根ざしたこの大学間プログラムについては、創設が 1989 年とかなり古い、日本ではまだほぼ知られていないだろう。事実筆者もストラスブールに赴任する前までは全く知らなかったが、近年そのプログラム内容は大きく変貌し、歴史上初の「ヨーロッパキャンパス」を名乗るまでになった。

ストラスブールはドイツと国境を接しており、欧州議会・欧州評議会が存在している。またストラスブール広域圏を「ユーロメトロポール」と称しており、この街にいれば否が応でもフランスという国家を超えたヨーロッパという集合体について意識することは多い。欧州は政治的・経済的な面だけではなく、教育・学術・科学という側面でどのような協力関係を築こうとしているのか。すでにボローニャ・プロセス¹やエラスムス計画²など、欧州全体で学生の流動性を高めたり、研究活動の国際化を推進する取り組みがなされてきているが、さらに国境を越えた大学間連携の一例としてこのプログラムを取り上げてみたい。

また、現在日本の大学を取り巻く環境は厳しいものであり、昨今においては国際競争力の低下について指摘されることも多いが、大学間連携はこの困難な状況を乗り越えていくにあたり、有効な手段の一つとなりうるだろう。

本稿ではまず **Eucor** - ヨーロッパキャンパスの概要・沿革・取り組みを示した上で、大学の実務担当者へのインタビューを通じこのプログラムの特性、および現在抱えている問題や将来へ向けた方針などについて提示するものである。そのことが日本の大学における国際大学間連携について考える一助となれば幸いである。

¹ 1999 年のボローニャ宣言から始まった欧州の高等教育システム改革に関する一連の流れを指す。欧州高等教育における学位制度を比較可能にすること、教育の質保障、単位交換制度の導入による欧州内学生の流動化の促進などを目的としている。

² 1987 年に開始された学生・教員の流動化促進のための計画。2014 年からはエラスムス・プラスとして学生の留学支援や知識交換のための支援などを行い、2020 年まで 7 年間の予算は 147 億ユーロ、400 万人以上に教育や職業訓練等の支援をするとしている。欧州委員会の web サイト: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en (2018 年 2 月 5 日アクセス)

2. Eucor - ヨーロッパキャンパスの概要と沿革

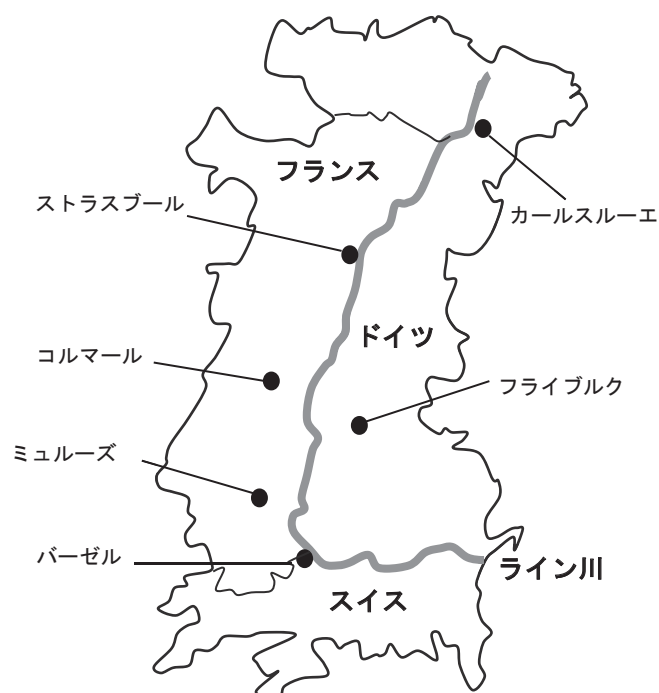
2. 1 構成大学の位置関係と概要

本章では、Eucor - ヨーロッパキャンパス構成校の概要と、このプログラムの歴史的な経緯について紹介したい。まず、プログラム名の Eucor とはフランス語で Confédération Européenne des Universités du Rhin Supérieur、英語で European Confederation of Upper Rhine Universities の頭文字を取ったものである。日本語に訳すと「ライン川上流ヨーロッパ大学連合」であり、その名の通りこの連合はライン川上流に位置するフランスのストラスブール大学及びオート・アルザス大学(ストラスブール近郊のコルマル及びミュルーズにキャンパスを持っている)、ドイツのフライブルク大学及びカールスルーエ工科大学、スイスのバーゼル大学の 5 大学から構成されている。

ライン川は最終的にオランダを経由して北海まで注ぐ国際河川で、古くから沿岸地域の交通の大動脈であった。また、特に上流地域は政治的・経済的に重要な地域であると同時に、50 の研究施設、60 を超える高等教育機関の本拠地があり、科学・学術の分野においても欧州の中での重要な拠点地域の一つとして考えられている。

ライン川上流域においては、川がそのままフランス・ドイツ・スイス間の国境を兼ねており、各大学所在地間の位置関係は図の通りとなる。一番離れているカールスルーエとバーゼルの間ですら距離にして 190 キロ程、電車で移動しても 100 分程しかかからない。その他の大学間であれば様々な交通機関を使ってなおさら容易にアクセスすることができる。Eucor - ヨーロッパキャンパスはこの地理的に優位な条件を活かしながら、5 つの大学が教育・研究面で国際的に連携していくことを目指したプログラムとなっている。

<<ライン川上流地域の位置関係>>



Eucor - ヨーロッパキャンパスを構成している各大学の現在の基本データと概要は下記の通りとなる³。

	創立	学生数	学部数
ストラスブール大学	1538 年	約 51,000 人	19
オート・アルザス大学	1975 年	約 8,500 人	4
フライブルク大学	1457 年	約 25,000 人	11
カールスルーエ工科大学	2009 年	約 26,000 人	11
バーゼル大学	1460 年	約 13,000 人	7

○ストラスブール大学

フランスの大学の中でも規模が大きく、国内で最も国際的な大学の一つで、20%の学生は国外からの留学生である。ストラスブール第一（ルイ・パストゥール）大学、ストラスブール第二（マルク・ブロック）大学、ストラスブール第三（ロベール・シューマン）大学と3大学に分かれていたが、2009年に統合された。IDEX（エクセレンス・イニシアティブ）という国家投資計画に採択され、多くのノーベル賞受賞者を輩出している。

○オート・アルザス大学

1975年の創立と比較的新しくできた大学だが、フランスで最も古い歴史を持つ化学学校等がその前身にあたる。ミュルーズとコルマルの数箇所にキャンパスを持ち、20種類以上の教育プログラムが2ヶ国語あるいは3ヶ国語で開講されている。

○フライブルク大学

正式名称はアルベルト・ルートヴィヒ大学フライブルクであり、ドイツで5番目に古い大学である。広い学問領域をカバーするドイツ屈指の名門大学で、ヨーロッパで最も大きな附属の医療センターを持つ。23名のノーベル賞受賞者がこの大学で学んでいたか研究・教育活動を行っていた。

○カールスルーエ工科大学

2009年の創立だが1825年創立のカールスルーエ大学と1956年創立のカールスルーエ研究センターが統合したものである。教職員数は約9300人、年間予算は8億5000万ユーロにのぼり、自然科学および工学の高等教育研究機関としてはヨーロッパで最も大きなものの一つとなっている。

○バーゼル大学

スイス最古の大学であり、生命科学、視覚文化論、ナノ科学、サステイナビリティとエネルギー研究、ヨーロッパ・グローバルスタディの5つの分野に特に強みを持っている。学生の約24%は100カ国以上の国外からの留学生である。

³ データおよび概要は各大学 web サイト（文末参照）と Eucor 学生用ブローシャー “Étudier au cœur de l'Europe” http://www.eucor-uni.org/sites/eucor-uni.org/files/brochure_pour_des_etudiant-e-s.pdf（いずれも2018年2月5日アクセス）を参照して作成。

2. 2 Eucor - ヨーロッパキャンパスの沿革

ストラスブール大学、フライブルク大学、バーゼル大学に関しては創設が 16 世紀以前であり、当時は特に学問の共通言語としてラテン語が用いられていたため、これらの大学間でも学生・教員達の交流があったようだ。しかし時が経つにつれ使用言語が各国語へと変遷していき、またアルザス・ロレーヌ地方が政治的な係争地となったため、大学間の交流は後退してしまう。

1980 年代に入ると、欧州諸共同体(EC)の発足など欧州の経済面での統合へ向けた動きに呼応するように、ライン川上流域でも大学間交流の機運が高まる。1984 年、現在の Eucor を構成する 7 大学（当時ストラスブール大学は 3 校に分かれていたため）の学長達により、ライン川上流大学長会議（Conférence des Recteurs et Présidents des Universités du Rhin supérieur）が結成され、大学間の協力を推進していくことが確認される。

そして 1989 年 10 月、この学長会議が大学連合を構成する協定⁴を結び、ついに Eucor が誕生することとなった。この協定において、教育・研究すべての分野での大学間交流をより容易にしていく旨が宣言される。具体的には、各大学で得られた知識と経験の共有、大学構成員同士の交流、共通課程や共同プロジェクトの実現等が挙げられている。実際それ以降、学生に関しては Eucor 内の他大学の授業を履修し、自らが在籍している大学の単位として取得することが可能となり、研究面に関しても大学間共同プロジェクトが実施された。また、ストラスブール第一（レイ・パストゥール）大学によって創設されたストラスブールバイオテクノロジー大学校⁵を 1989 年からフライブルク大学・カールスルーエ工科大学・バーゼル大学との共同教育機関として再構成し、現在も学生数 180 名と小規模ながら各大学間のパートナーシップに基づき運営されている。

その後 20 年以上、Eucor は大学間連携プログラムとして存続するが、2013 年からさらにこの連携を加速しようとする動きが高まる。2013 年 10 月には 5 大学の総長がフライブルクに集まり、ただの大学間ネットワークではなく、初めて一つの「ヨーロッパキャンパス」を作るという方針を打ち出した。その翌年には当時のフランス大統領フランソワ・オランドがストラスブールを訪れ、ヨーロッパキャンパスの創設を支持することを表明している。

そして 2015 年には名前を「Eucor - ヨーロッパキャンパス」として、Le groupement européen de coopération territoriale⁶（以降 GECT・領土間協力ヨーロッパグループ）の一つとして活動を行うことになった。この GECT とは 2006 年に欧州議会及び欧州評議会によって創設されたもので、そのグループメンバーに法人格を与え、欧州内で国境を越えた活動をより容易にし、推進していくことを目的としている。2017 年 11 月時点で認可された数は 69⁷あり、通常国境を越えた近接した地域間で構成されることが多いが、Eucor - ヨーロッパキャンパスは大学間で構成されるものとしては初めてのもので、以降この大学間連合が一つの高等教育機関と同等の権限を持

⁴ Convention Fondatrice（創立協約）：

http://www.eucor-uni.org/sites/eucor-uni.org/files/convention_fondatrice_eucor.pdf（2018 年 2 月 5 日アクセス）

⁵ L'École Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg（ストラスブールバイオテクノロジー大学校）の web サイト：
<http://esbs.unistra.fr/>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

⁶ GECT の web サイト：<https://portal.cor.europa.eu/egtc/Pages/welcome.aspx>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

⁷ Register of European Groupings of Territorial Cooperation：

<https://portal.cor.europa.eu/egtc/CoRAactivities/Pages/welcome.aspx>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

つようになった。GECT となる以前以後でどのような変化が生じたのか、また現在のガバナンス体制については、後述のインタビューも参考にされたい。その後、EU によって創設された基金であるライン川上流領域間財政支援プログラム⁸ (Interreg Rhin Supérieur) より 2016 年から 2018 年の 3 年間資金援助を受けることが決定し、予算面でも大きな変化を遂げている。

現在、5 大学を合わせた規模としては、学生数約 12 万 3500 人、教員・研究者数約 1 万 5000 人、博士課程学生約 1 万 1000 人、予算額合計は約 23 億ユーロとなっている。

3. Eucor - ヨーロッパキャンパスの取り組み

3.1 学生交流・モビリティの促進

(1) 授業の履修と単位の認定

では現在 Eucor - ヨーロッパキャンパスでは教育面・研究面においてどのような取り組みがなされているのか、本章で提示してみたい。

教育面でまず掲げられているのは学生のモビリティの促進であり、学部レベルの学生に関しては他大学の授業を履修し、それを学士課程修了に必要な単位として認定することにある。Eucor の学生向けブローシャー “Étudier au cœur de l'Europe”⁹ (ヨーロッパの中心で学ぶ) においては一学期、あるいは一年間連続して他大学の授業を履修する以外に、この 5 大学が提供する授業の中から「一時的に」あるいは「アラカルトで」自分が履修したい授業を、一つの授業から、自由に組み合わせて履修することができ、その際にかかった交通費の援助を受けられると記されている。そのために具体的にどのような手続きが必要になるのか、フライブルク大学の要綱¹⁰では以下のようなプロセスを取るよう指示されている。

- ・ Eucor student ID card 、つまり Eucor の共通学生証を作成すること。
- ・ 他大学のホームページにアクセスし、提供されている授業についての情報を得ること。
- ・ 授業が始まるまでに、自分の所属学部か大学の事務室で、その授業が学位取得の際に単位として認められるかを確認すること。
- ・ 様式をダウンロードし、受け入れ先大学の教授に授業を受けることを認める旨記入してもらい、また授業終了後には授業に出席した証明、また成績について記入してもらうこと。最後に受け入れ先の大学の公印を押印してもらうこと。
- ・ 他大学に行った際の交通費の申請をすること。

⁸ Interreg Rhin Supérieur の web サイト:

<http://www.interreg-rhin-sup.eu/projet/eucor-le-campus-europeen-structures-transfrontalieres/?cat=256-207> (2018 年 2 月 5 日アクセス)

⁹ http://www.eucor-uni.org/sites/eucor-uni.org/files/brochure_pour_des_etudiant-e-s.pdf (2018 年 2 月 5 日アクセス)

¹⁰ フライブルク大学の web サイト:

http://www.studium.uni-freiburg.de/studienbewerbung-en/austausch-en/eucor-en/eucor.html-en?set_language=en (2018 年 2 月 5 日アクセス)

その他大学ごとの注意（履修登録の時期・相談窓口・申請締め切り時期等）についても言及されている。以上のプロセスを経ることにより、学士取得の際の単位の獲得、および交通費の補助を受けることが可能になる。また共通学生証により、他大学の図書館および学食も利用することができる。

（2）ダブル／トリプル・ディグリープログラムとコチュテル

Eucor - ヨーロッパキャンパスでは 10 の共通課程を設け、その内の 7 つの課程で修了者に対しダブル／トリプル・ディグリープログラムを授与している。例えば現在学部生へ唯一提供されているプログラムは **Regio-Chimica**¹¹という化学分野に関するもので、一年目はミュルーズのオート・アルザス大学、二年目はフライブルク大学、三年目はそのいずれかの大学で学び、その両大学からダブル・ディグリーを得るというプログラムになっている。修士・マスターのレベルでは現在 6 つのプログラムがあり、国際経営学、政治学・ジャーナリズム、ヨーロッパ比較法、化学、ナノサイエンスなどに幅広い分野から提供されている。

また、博士課程学生に対してはコチュテルという博士論文の 2 カ国の大学による共同指導プログラムを提供されており、最終的に **Eucor** - ヨーロッパキャンパスの 2 つの異なった（2 カ国の）大学から学位が授与されるというものである。指導教官、口頭試問、審査員もすべて 2 カ国の大学のメンバーによって構成され、このプログラムの博士課程学生は基本的にフランス語またはドイツ語のどちらかの言語で論文を執筆し、その要約をもう一方の言語で執筆することになっている。

3.2 共同研究の促進

（1）共同研究プロジェクト

一方、研究面に関しては、構成校の間でいくつもの共同研究プロジェクトが立ち上げられている。**Eucor** - ヨーロッパキャンパスは、研究面で優先度の高いものとして、4 つの分野（量子技術、プレシジョン・メディシン、持続可能な開発、古典研究）を挙げており、例えば、持続可能な開発に関しては **Upper Rhine Cluster for Sustainability Research (URCforSR)**¹²というライン川上流地域のサステナビリティを研究する集合体（クラスター）が創設されている。ガバナンス・エネルギー・資源マネジメント・異文化共存などテーマごとに **Eucor** 構成校所属の研究者ネットワークが構成され、共同研究を行ったり、国際学会を開催したりしている。その他にも神経科学に関する 100 以上の研究室の共同プロジェクトである **Neurex**¹³（**Neuroscience Upper Rhine network**）や自己免疫や口腔の稀少疾患を扱う **RARENET**¹⁴など、数多くのプログラムがありそれぞれが **Eucor** とは別にライン川上流領域間財政支援プログラム（**Interreg Rhin Supérieur**）の資金援助を受けている。

¹¹ **Regio-Chimica** の web サイト：<http://www.regiochimica.uha.fr/>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

¹² **URCforSR** の web サイト：<https://www.sustainability-upperrhine.info/de/home/>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

¹³ **Neurex** の web サイト：<https://www.neurex.org/>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

¹⁴ **RARENET** の web サイト：<http://www.rarenet.eu/>（2018 年 2 月 5 日アクセス）

(2) 資金援助プログラム “Seed Money”

“Seed Money” は Eucor - ヨーロッパキャンパス自身が提供する最初の資金援助プログラムで、2018 年 1 月から開始された。教育分野及び研究・イノベーション分野から 5～10 の Eucor 構成校による共同プロジェクトを選び、それぞれのプロジェクトに対し最高 6 万ユーロを援助するものとなっている。2018 年から 2020 年までの合計で 100 万ユーロの予算が投入される予定で、教育・研究分野での流動性をさらに高めていくことを目的としている。

2018 年の募集に対しては、38 件の応募があり、各大学の専門家達で構成されるチームによる選考の結果、その中から教育分野の 3 件、研究・イノベーション分野の 5 件の計 8 件の共同研究プロジェクトが採択された¹⁵。採択されたものの例としては下記のようなものがある。

(教育分野)

○植物科学分野での優れた研究者養成のためのキャンパス間共通課程の設立

○キャンパス間 e ラーニング開発プロジェクト

(研究・イノベーション分野)

○コンピューター計算と研究改良のためのデータ分析プロジェクト

○北欧におけるプロテスタンティズムの美学研究

4. 担当者へのインタビュー

本章では Eucor - ヨーロッパキャンパスの実務担当者への聞き取り調査を抜粋して紹介したい。資料や web サイトを調べるだけでは分からなかった各担当者の役割・実務レベルで生じる問題・将来的な見通しなどを中心にインタビューを行った。

○インタビュー 1

実施日：2017 年 12 月 14 日

対応者：Ms. Aurelle Garnier (Eucor - ヨーロッパキャンパス
ストラスブール大学 コーディネーター)



Ms. Aurelle Garnier

Q. Eucor - ヨーロッパキャンパスの組織と、その中でのあなたの具体的なミッションについて教えてください。

A. このプログラムの組織には 3 つのレベルがあります。一つ目は学長達のグループ。彼らは年に 2 回会合を開き、課題を決定したり今後の戦略について話し合います。二つ目のグループは Eucor の副学長達のグループ。各大学から 1 名ずつ選ばれた副学長が、それぞれの担当する教育、研究、文化交流等の分野の今後の戦略などについて月に 2～3 回話し合っています。実質的には彼らがプログラムを提案して、

¹⁵<http://www.eucor-uni.org/fr/2018/01/08/le-campus-europeen-accorde-un-financement-initial-de-300-000-euros-huit-projets> (2018 年 2 月 5 日アクセス)

学長達が承認するという流れになっています。そして各大学のコーディネーターのグループがあり、定められた戦略・プログラムを各大学で実行していくことになります。私はストラスブール大学のコーディネーターですので、決定されたプログラムを学内関係部署に説明したり調整したりしています。

またこの大学内でのプログラムの窓口でもあります。例えば他の **Eucor** メンバー校と共同研究しようと考えている研究者に対し、その大学のコーディネーターに連絡したり、また考えられる資金援助について提案したり、共同研究できそうな研究室があるかなど、情報提供しています。その逆に他の **Eucor** メンバー校からの照会に応じることもあり、つまり他の大学にとっての窓口でもあるわけです。

Q. 組織内には学生の評議会もあるようですが、私には興味深く感じます。

A. フランスの大学組織ではよくあることですよ。各大学の学生から成り、学生達を代表して要望を伝えたり、イベントを計画したりしています。例えば去年は **Eucor** フェスティバルを開催しました。各大学のメンバーでバンドを組んだりしていましたよ。

Q. いつからこのポストで働いているのですか？

A. 2015年1月からで、3年になります。その時に初めてこのポストが作られたのです。それまでは国際部署の一人が担当していただけでした。私は **Eucor** のためだけに勤務していますが、他大学のコーディネーターでは50%を **Eucor**、50%を大学の事務という人もいます。

Q. あなたが業務をする上でどのような困難な事がありますか。

A. このプログラムは1989年からありとても古いのですが、あまりうまくは行っていませんでした。約3年前から再構築しようという機運が高まったのです。現在副学長以上の戦略的・政治的レベルではうまくいっていますが、それを下支えし、実行する部門ではすべきことが飛躍的に増えました。各大学間でどうコミュニケーションをとっていくのかというのも問題です。

また、プログラムの手続きの面でも問題があります。例えばストラスブール大学の学生がフライブルク大学の授業を週に一回受講しようとした場合でさえ、たくさんの書類が必要になります。私たちは今手続きを簡略化しようとしているのですが、これが大変な仕事なのです。学生を支えるシステムについても大学間で差があり、例えばドイツの大学では授業のシラバスをすべてwebで閲覧できますが、フランスではそうではありません。フライブルクの学生がストラスブール大学で受けたい授業を探すのはとても困難なわけです。その解決策を見つけ出すことは簡単なことではないのですが、各大学の国際部や人事部など、関係部署の責任者と交渉をしています。

Q. そのようなに他国の担当者とやり取りをする場合言語は障壁になりませんか。話し合いはどの言語でしているのでしょうか？やはり英語でしょうか。

A. 基本的に **Eucor** の担当者はみなドイツ語とフランス語両方を喋れます。ただ研究者や大学の事務担当者はそうではないので英語で話したり、通訳をお願いしたりすることもありますね。

Q. このプログラムの資金・財源について教えてください。

A. まず各大学が資金を拠出しています。総額は年間 50 万ユーロくらいで、人件費や広報、旅費、事務所の賃料などプログラム運営のために当てられています。各大学それぞれ Eucor のための予算を持っており、学生数に応じて各大学の拠出額が決められています。ストラスブール大学は学生数が多いので、額も多いです。さらに各大学このプログラムのための財源を持っていますが、それは大学によって大きく異なります。ストラスブール大学は IDEX (エクセレンス・イニシアティブ)、あるいは国、地域、市からも援助を受けていますが、ドイツの 2 大学は国からは援助を受けていませんし、スイスのバーゼル大学は外部からの援助をまったく受けていません。また EU からの資金援助もあります。ライン川上流領域間財政支援プログラム (Interreg Rhin Supérieur) は EU による資金援助の基金ですが、Eucor はそこから支援を受けています。GECT となり、状況はこの数年で大きく変わりました。しかし同時に私たちは多くのプロジェクトに取り組み始めたので、他の資金の可能性についても探っている最中です。

Q. このプログラムの特異性はどこにあるとお考えでしょうか。他にもエラスムスなど、ヨーロッパには流動性・国際性を高めるプログラムは存在していますが。

A. まず挙げられるのは各大学間の近接性です。端から端まで 200 キロしか離れていませんし、唯一障害となりうるのは国境だけです。これだけ近い大学と連携するのは、日本の大学と連携するのと容易さが全く異なります。例えばある研究者が研究を進めるにあたり、特別な実験装置を探していたとしましょう。それがアメリカにあるのか、このヨーロッパキャンパスの中にあるのかで、その研究者の労力が全く違えることが想像できると思います。

国際性については、この 5 大学を一つのキャンパスと見れば、すでにフランス・ドイツ・スイスの国境をまたがったものになっています。私たちはこの国際性をさらに高めようとしています。今すぐは難しいのですが、理想的には、例えばバーゼル大学へ国外から学生が留学してきたら、その学生がこの 5 大学すべての授業を履修できるようにしたいのです。それは各大学の国際性を高めるだけでなく、その留学生にとっても大きな利点になるはずです。この 5 大学すべてのインフラにアクセスできるのであります。

Q. 具体的に年間何人の学生がこのプログラムを利用していますか。

A. 例えば他大学の授業履修については約 1000 名が登録しています。博士課程レベルでは約 100 名がコチュテルを受けています。その他にもセミナーに参加したり、共同研究をしたり、様々なプログラムがあるのですが厳密な数字は把握していません。いずれにせよこれらの数字を伸ばしていきたいと思っています。

Q. このプログラムと各大学の自律性との関係についてはどうお考えでしょうか。自律性を尊重しなければいけない場面もあるかと思いますが。

A. 各大学とも自律性を保っています。このプログラムは補完的なものなのです。ただ将来的には、5 大学の共通項をもっと増やしていきたいですね。例えば各大学所属ではなく、この「ヨーロッパキャンパス所属」の研究者をリクルートできるようになればいいなと思っています。た

だ、各大学、各国の規則は違いますし、給与のことなども問題になってくるでしょう。いずれにせよ各大学が自律性を保ちつつ、競争をするのではなく、助け合える関係を作ることが重要だと思っています。

○インタビュー2

実施日：2018年1月22日

対応者：Dr. Joern Pütz（Eucor - ヨーロッパキャンパス 副学長
（研究分野担当）・ストラスブール大学 副学長代理）



Dr. Joern Pütz

Q. Eucor - ヨーロッパキャンパスの副学長と同時にストラスブール大学の副学長代理を兼務されています。具体的な業務内容について教えてください。

A. ストラスブール大学には研究担当の副学長がいますので、その決定に従い、学内外との調整を行っています。またそれと同時に Eucor の副学長として、5 大学の研究担当副学長と今後の戦略等を話し合っています。つまり、ストラスブール大学を代表すると同時に Eucor の研究分野で 5 大学の取りまとめを行っているということですね。例えば研究分野に関して私たちは何を優先していくべきか、どうすればコチュテルが容易にできるようになるか、学術セミナーをどう開催するか等々、扱うことは多岐に渡っていますが、彼らとの会議で詳細をつめていきます。最後に私は研究者でもあるので、研究活動も続けています。大学行政と半分半分位でしょうか。

Q. GECT となったことは歴史的な一歩、とのことですが以前から何が変わりましたか。

A. 1989 年から Eucor のプログラムはありましたが、それまでは各大学長が年に 1、2 回会って話し合うくらいのネットワーク、つまり法的には何も意味を持たない集合体だったのです。2010 年、前ストラスブール大学総長 Alain Beretz が Eucor についてさらに交流を進めるべきだ、いわば Eucor 2.0 を開始するべきだと言い出し、最終的に GECT となりました。

GECT になったということは、法人格を得たということで、ヨーロッパ委員会が国境を越えた活動を容易にする資格を与えてくれたわけです。人事面でも、今までは Eucor の担当者は各大学に張り付いていたのですが、そこから引き剥がすことが可能になったので、Eucor のためのポストが用意され、Eucor のためのチームを組織することができました。その他にも自分たちが従うべき規則を決めることができるようになりました。

Q. このプログラムの特異性・特徴は何でしょう。

A. 研究面ではボトムアップ型の国際共同研究を推進している、ということが出来ます。地理的に非常に限られた範囲の中で、研究者同士が最初は簡単なブレインストーミングをして始まったものを、大きな結晶にしていく作業を推進しているのです。日本とフランスでもできると思うかもしれませんが、同じヨーロッパキャンパス内でできるというのは重要なファクターです。近いということはよりシンプルに物事が進むということを意味します。このシンプルさは共同研究

においては重要なのです。そして近ければ信頼関係を構築しやすいですし、スピードを生み出します。会いたいと思ったらすぐに会えるというのは大きなメリットで、何かしようとした時の障壁が圧倒的に少ないのです。

Q. しかしプログラムを実行するにあたっては、各大学、国が違えば手続き上の違いも存在するのではないのでしょうか。何が障壁・問題となりますか？

A. それほどで違いがあるわけではありませんし、すべてを統合してしまうわけではないのです。各大学は自律的な存在のままです。もし誰かが何かしようとした際、それが実行可能かすぐ分かるようにしたいのです。事務手続き上もそうです。ですから Eucor の担当部署ができたというのは大きなメリットです。以前はそうではなく、組織化されていませんでした。教員・研究者・学生とも、Eucor のプログラムを使うにあたっては完全に個人ごとに動いていました。

問題があるとすれば各大学間の情報共有でしょうか。これも今はだいぶ良くなりました。そして財源の問題。これに関してはもっと増やさないとはいけません。今はやりたい計画をすべては実行できておらず、いくつかプロジェクトを選択して財源を充てているという状態です。

Q. 何を優先課題としてお考えでしょうか。

A. まずはこのプログラムを持続可能なものにすることです。つまり、安定した財源と人材です。その都度、財源を探すようなことは避けなければなりません。そして各大学間の交流をより高めることです。学生の交流、研究者の交流、そして事務職員の交流も。

ヨーロッパキャンパスを可視化する作業も必要です。例えばインターネット上で、英語で履修可能な授業やダブル・ディグリーを検索したりできるフォーマットを作ることなど。また研究者・学生共にまだまだこのプログラムは知られていけませんので、さらなる広報活動が必要です。

Q. EU の存在はこのプログラムに必要不可欠なものでしょうか。例えばもしフランスが EU を離脱した場合でも、このプログラムは存続していくのでしょうか。

A. GECT としてはヨーロッパ委員会から評価を受けていますし、EU は大きな存在です。資金面でも EU から支援も受けています。今、人々は EU 内を自由に行き来していますが、未だに国境というものは存在し、各国ごとに法律が存在してそれがこのプログラムを進めていく障壁になることもあります。EU を離脱すればより困難になるには間違いありません。しかし、例えば Brexit があっても、依然としてフランスとイギリスとの学術交流は継続しています。

Q. このプログラムの成否についてはどのように判断されていますか。何か判断基準をお持ちでしょうか。

A. 今すぐに判断をするというのは時期尚早だと思います。本格的に始動してからまだ 3 年で、ヨーロッパキャンパスを構造化している最中なので。しかし今後、大学間交流をする学生やダブル・ディグリー、共同研究プロジェクトの増加を期待しています。今後は、もしかしたら日本に向けて開かれたプログラムになるかもしれないのです。

Q. 地理的にも歴史的にもフランスとはまったく条件が違いますが、日本ではまだまだこのような国際連携のプログラムは少ないと思います。あなたの日本の高等教育研究機関の印象、また何かアドバイスなどはありますか。

A. これはどの国にも言えることですが、異なる文化と交流するとなると言語の問題が生じます。研究者は科学的な関心に基づいて海外へ行きますが、学生たちはどうでしょう。ヨーロッパ人の学生でも、やはり海外での経験は必要だと思います。私の研究室へ来た日本人学生は素晴らしく、私の研究の仲間や友人を見ている、海外へ出て行くという情熱を持っているというのはとても重要なことだと感じます。

5. おわりに

以上が、現時点での **Eucor** - ヨーロッパキャンパスの概要と、聞き取り調査の内容である。3カ国が接するライン川上流という地域に、それぞれ知的資源を持った大学が点在しているという地理的特殊性と、ヨーロッパという国家を超えた存在がこのプログラムを生み出した要因となっていることが分かった。

また、このプログラムは歴史的には古いものの、この3年間で大きく状況が変化しまだまだ発展途上にある。過渡期であるがゆえに、内外で認知度を上げたり、安定した財源・人材を確保し、異なる大学間で連携を高めていく作業に困難さが伴うということも、特にインタビューを通じて分かったことでもある。しかしそれでも歴史上初の「ヨーロッパキャンパス」を作るという試みは国際的な面でも、学術の面でも魅力的に感じられる。

地理的にも歴史的にも、アジアに属する日本では全く状況は違うが、個々の大学内にこだわらず、互いに協力できることがあれば積極的に連携し、そのための仕組みを整えていくという点においては学ぶべきところが大きいだろう。大学の究極の存在理由は教育・研究であり、それがより高いレベルで達成されるのであれば一つの大学内にこだわる必要はない。各大学が個々としての力をつけていくことが大事なことに違いないが、その手段が限られつつある今、いかに他の大学と手を携え連帯していくべきか、その方法論を考えていくことが重要なのではないかと感じた。

謝辞

快くインタビューにご協力いただいた **Ms. Aurelle Garnier** と **Dr. Joern Pütz**、また本報告書作成にご理解いただいた上ご指導くださったストラスブール研究連絡センターの宮本博幸センター長と齋喜千尋副センター長をはじめ、ストラスブール大学日仏学会館の **Marie-Claire Lett** 先生、同大学協約教授中谷陽一先生、日本学術振興会国際事業部の皆様と東京大学の皆様に心から感謝申し上げます。

参考文献

学位研究（大学評価・学位授与機構研究紀要）第15号 2001年11月発行

「ライン川上流域ヨーロッパ大学連合（EUCOR）―沿革・教育成果の相互認定・学位―」 大嶋 誠 著

http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/gakui/gaku15/_icsFiles/afieldfile/2008/08/29/no9_10_no15_1.pdf

L'université franco-allemande : un réseau méconnu, *Le Monde*, 26 mai 2016

参照 web サイト（アクセスはすべて 2018 年 2 月 5 日）

Eucor - ヨーロッパキャンパス : <http://www.eucor-uni.org/fr/home>

ストラスブール大学 : <http://www.unistra.fr/>

オート・アルザス大学 : <http://www.uha.fr/fr>

フライブルク大学 : <http://www.uni-freiburg.de/>

カールスルーエ工科大学 : <http://www.kit.edu/>

バーゼル大学 : <https://www.unibas.ch>

GECT : <https://portal.cor.europa.eu/egtc/Pages/welcome.aspx>

Interreg Rhin Supérieur : <http://www.interreg-rhin-sup.eu/>

日本の大学における海外オフィス設置の目的とその現状

ー東南アジアの拠点タイでの実例ー

バンコク研究連絡センター

斉藤 康平

1. はじめに

大学の国際化が叫ばれている昨今、日本の各大学は海外センターオフィスを設置している。その目的は、長期・短期の留学生リクルート等の教育活動、研究プロジェクト推進のための連携研究拠点としての活用等、様々であると思う。ASEAN 諸国の中で地勢的にも中心に位置するタイは、東南アジアの拠点として、首都バンコクを中心に多くの日本の大学が海外オフィスを構えている。実際に、タイに拠点を置く日本の大学間ネットワークである在タイ大学連絡会 (Japanese University Network in Thailand : JUNThai) には、2017 年 9 月現在で 49 の日本の大学が加盟しており、その数は、2014 年の発足当時は 15 大学程度であった。JUNThai に加盟していない大学もあるため、実際にはさらに多くの日本の大学がタイに進出しているのだが、JUNThai 加盟大学の数だけを見ても、タイに拠点を置く日本の大学の数は、この 3 年間で 3 倍以上になったということである。なぜ、これほどまでに急速に数が増えたのであろうか。その目的は何なのだろうか。そして、その海外拠点はどのような規模でどのような活動をしているのだろうか。

筆者の所属する山口大学も 2016 年 11 月にタイ・バンコクのカセサート大学バンケンキャンパス内に海外オフィス (山口大学バンコク国際連携オフィス) を設置して、留学生リクルートのための広報活動、山口大学同窓会タイ支部の活動支援、研究者交流の支援等の活動を行っている。このため、タイに拠点を構える日本の大学にアンケートを実施し、各大学のタイ海外拠点設置の目的、現状、運営体制等を把握し、今後の大学の国際化の取り組みの参考とする。

2. 大学の国際化とは

そもそも大学の国際化とは何なのだろうか。また国際化することによりどのようなメリットがあるのだろうか。日本における大学の国際化、グローバル化、つまり学術の世界における国際交流は、古くから進められてきている話だと思う。タイにおいても、50 年以上前の 1963 年には、「京都大学東南アジア研究センター」が地域研究の研究拠点として、日本の大学で初めてタイに海外拠点であるバンコク連絡事務所を設置している。この京都大学東南アジア研究センターは現在も「京都大学東南アジア地域研究研究所」と改名、バンコク連絡事務所を設置し、複雑化する地球規模の課題解決を克服するため、学際共同研究を推進している。しかし、ここ最近の活発な大学の国際化の動きは、文部科学省が、教育、科学技術・学術、スポーツ、文化芸術にわたる文部科学省全体の施策を広く国民に紹介することを目的とし毎年発行している 2008 年度「文部科学白書」の第 1 部第 2 章に「大学の国際化」という言葉が大々的にとりあげられてからではないだろうか。この年から卓越した研究・教育の遂行と高度人材育成及び国際化を目的とする「グローバル CEO プログラム」が始まり、2009 年度からは、大学の国際化のための「国際化拠点整備事業 (グローバル 30)」、その後も、2014 年度から、世界トップレベルの大学との交流・連携を実現、加速するための人事・教育システムの改革など国際化を徹底して進める大学や学生のグロー

バル対応力育成のための体制強化を進める大学を支援する「スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）」等、大学の国際化事業が矢継ぎ早に始まっている。このように、現在の大学の国際化の大きな波は、この 10 年間のものと考えても良いのではないだろうか。実際に、文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」のデータは 8 年前の平成 21 年からのデータが掲載されており、大学間交流協定数、海外拠点数ともに増加の一途をたどっている。

【海外における拠点】

（文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」より）

※平成 22 年度調査については、東日本大震災の影響を考慮し、実施していません。

協定数の推移（単位：件）

	国立	公立	私立	計
平成 21 年度	7,465	751	8,961	17,177
平成 23 年度	7,847	1,000	10,255	19,102
平成 24 年度	8,549	1,097	10,336	19,982
平成 25 年度	9,515	1,273	11,582	22,370
平成 26 年度	10,474	1,461	12,814	24,749

協定締結相手の上位 5 か国・地域と協定数（平成 26 年度）

順位	国・地域名	件数
1	中国	4,490
2	米国	3,184
3	韓国	2,534
4	台湾	1,435
5	タイ	1,103

拠点数の推移（単位：件）

	国立	公立	私立	計
平成 21 年度	230	10	116	356
平成 23 年度	288	1	141	430
平成 24 年度	277	1	161	439
平成 25 年度	316	2	171	489
平成 26 年度	352	8	186	546

拠点設置上位 5 か国・地域と件数（平成 26 年度）

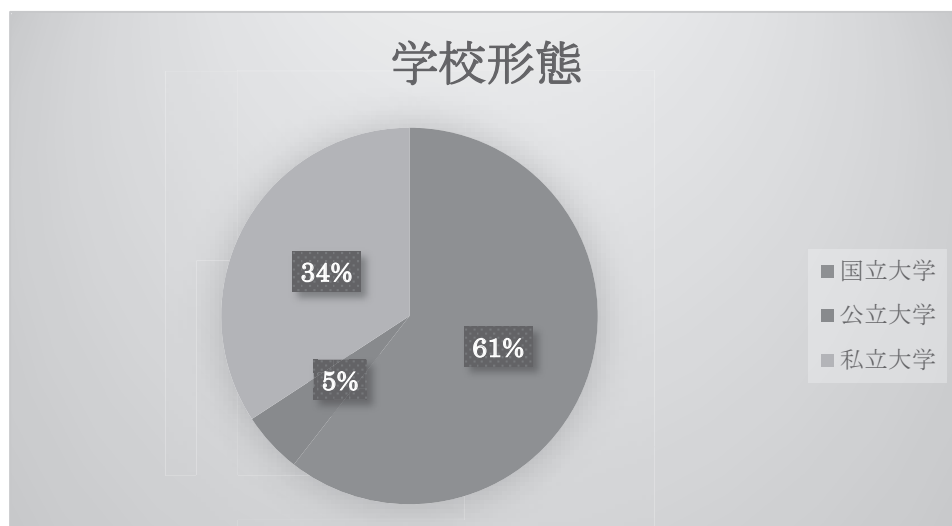
順位	国・地域名	件数
1	中国	130
2	タイ	52
3	米国	42
4	ベトナム	41
5	韓国	27

3. タイにおける日本の大学の海外拠点

タイに拠点を置く日本の大学が、いつから、どのように活動しているのかを知るために、メール及び対面でのアンケートを行い、以下のとおり集計結果をまとめた。（タイに拠点を置く日本の大学 48 校にアンケートを送付し、39 校から回答を得た）

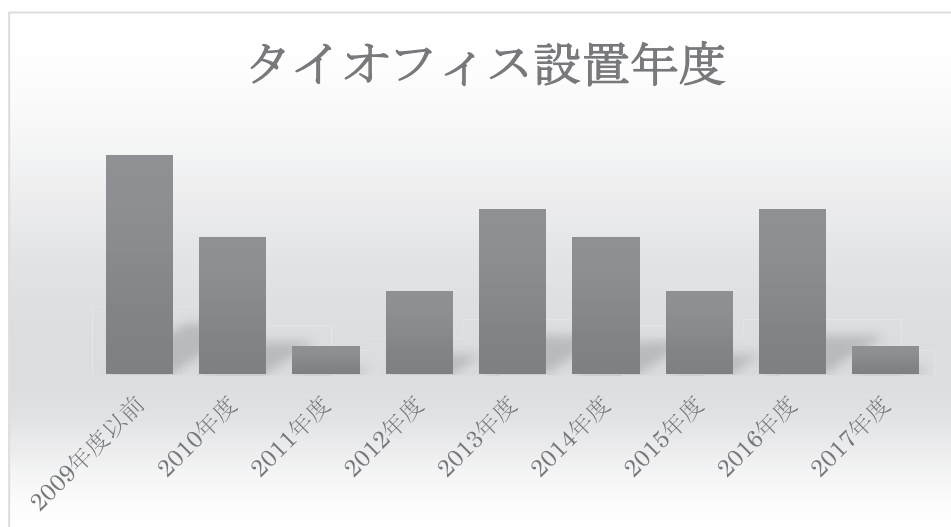
【学校形態】

タイに拠点を置く日本の大学の国立大学、公立大学、私立大学の割合は、前頁の文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」の「拠点数の推移」で示されている全世界の割合と概ね一致している。



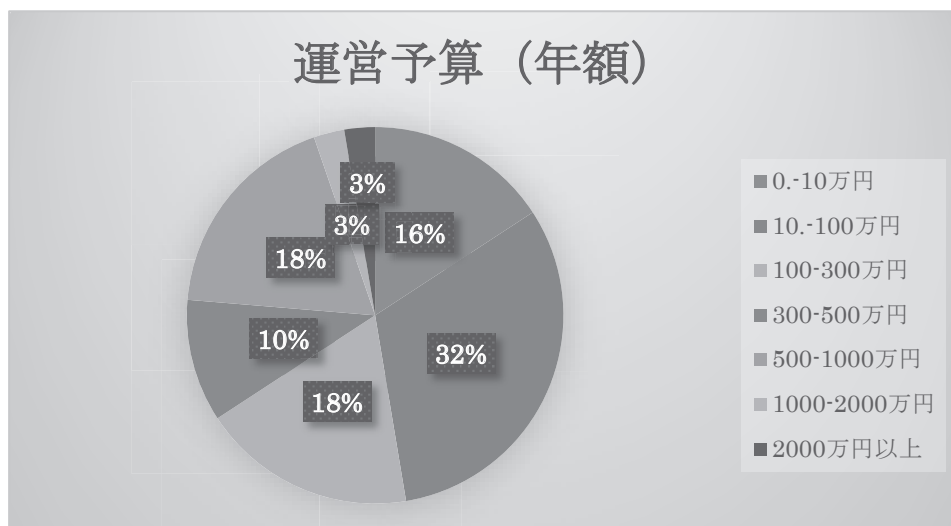
【タイオフィス設置年度】

タイに拠点を置く日本の大学数は、前頁の文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」の「拠点数の推移」に比例して拠点数を増やしている。また、2012 年度以降の増加数は著しく多く、前項で述べた矢継ぎ早に始まった大学の国際化事業との関係性がうかがえる。



【タイオフィス運営予算(2017 年度)】

各大学によりタイオフィスの目的やその活動が異なっているため、一概に予算規模で比べることはできないが、全体の約半分に当たる大学が年額 100 万円以下でタイオフィスを運営していることが分かった。これは、多くの大学が協定校の一室を借用し、駐在教職員無しで運営しているためと分析できる。それらの大学もタイの協定校と良好な関係を築き、低予算でタイオフィスの目標を継続的に達成しているようだ。



以下「タイオフィス設置の目的及び業務」、「これまでの具体的な成果」及び「目的に対する現状及び課題」のアンケート項目については、各大学に自由に回答してもらい、その内容を筆者なりにまとめたものである。

【タイオフィス設置の目的及び業務】

日本の大学のタイオフィス設置の目的は、大きく「研究拠点（タイ及び東南アジア諸国の大学及び研究機関との共同研究拠点）」、「教育拠点（長・短期交換留学のサポート等）」、「タイ及び東南アジア諸国からの留学生募集・リクルート」、「情報収集」、「同窓会支援」及び「産学連携（企業

とのインターンシップ等)」の категорияに分類される。この中でも、グローバル化そして、少子高齢化が進む中、大学が直面している定員確保のための「留学生募集・リクルート」は、多くの大学がタイオフィスの目的として掲げていた。日本では2018年度から18歳人口が減少し、大学受験人口の減少が始まる「2018年問題」の始まりが迫っているため、また、さらなる国際化の推進のため、今後、留学生リクルートは、より活発になることが考えられる。

【これまでの具体的な成果】

タイにオフィスを設置して、留学生リクルート等の各大学の目的に沿った活動を実施することにより、タイにおける認知度が向上し、結果、派遣・受入学生の増加（継続した学生交流実績）、共同研究の増加等の成果が上がっているようだ。また、「同窓会等、ネットワークの活発化及び強化」、「新規提携校の開拓、協定締結等、タイの大学との交流の活発化」「在タイ日系企業とのインターンシップの実現」等の設置当初の目標を達成し、その後、継続・発展させている大学もあった。さらには、現地で活動することにより現地の教育機関の情報収集が容易になったとの回答もあった。

【目的に対する現状及び課題】

各大学は様々な課題を抱えているようだが、その中でもいくつかの大学が感じている「日本留学に対する関心の逡減」については、私自身も感じている。タイ人にとって日本は観光先として非常に人気であり、また、日本のアニメや文化についても高い関心があるようだ。その一方で、タイ人の留学先としては欧米志向が強いと聞くことが多い。日本文化及び日本語に興味のあるタイ人は日本の大学を留学先として選ぶことが多いと思うが、日本に興味はあるが日本語ではなく英語で学びたい学生にとって、日本の大学は留学先としてまだまだハードルが高いようである。大学の国際化の流れの中、英語で講義を実施し学位も取得できるコースを設けている日本の大学もあるが、その数は全体で見ればまだ少ない。留学生に日本の大学を留学先として選んでもらうために、約50までに増えた日本の大学のタイオフィスで日本の各大学が一つになり、タイの学生に対してより魅力的な提案ができるよう考えていかなければならないと思う。以下、各大学が抱えるタイオフィスにおける課題のいくつかである。

- ・留学生数の増加等、より一層目に見える成果が求められる
- ・現地における日本留学に対する関心が頭打ちもしくは逡減傾向にあると感じる
- ・オフィスの人材不足
- ・常駐スタッフの配置の有無
- ・卒業生との連携
- ・安定的な留学生獲得制度の確立
- ・法人取得等、オフィスの在り方
- ・オフィス運営に係る安定的な資金の確保
- ・常駐スタッフ不在に伴う日々の継続した活動の難しさ

4. インタビュー

【関西大学】9月1日インタビュー

関西大学では、現在、「関西大学日本・EU 研究センター」、「関西大学上海オフィス」、「関西大学バンコクオフィス」、「関西大学台湾オフィス」及び「関西大学北京オフィス」の5つの海外拠点を設置しています。

関西大学バンコクオフィスは、タイ王国における拠点として2011年10月に協定大学のひとつであるチュラロンコン大学内に設置した海外オフィスで、関西大学3か所目の海外拠点です。バンコクオフィスでは、留学生別科をはじめとする外国人留学生の募集活動、タイの協定大学などとの学術交流、国際シンポジウムやワークショップといった各種イベントの開催のほか、タイ在住の本学校友との連携を行っています。



インタビュー者：関西大学国際部国際連携グループ 武市 学 課長補佐

Q：チュラロンコン大学にある関西大学のタイ拠点はどのような目的で設置されたのですか。

A：まず、設置のきっかけは、関西大学とチュラロンコン大学間共同研究、つまりは教員の繋がりによるものです。6年前の2011年にチュラロンコン大学に研究科の新ビルが建ち、そこの一室が使用可能とのことで、拠点を設置する運びとなりました。そして、昨年度、同大学国際部の新棟に移転しました。目的については、「留学生別科をはじめとする外国人留学生の募集活動」及び「日本人学生受入時のアテンド等」です。

Q：タイ拠点はどのような体制で運営されていらっしゃいますか。

A：オフィスのあるチュラロンコン大学の学生2名により運営しています。雇用形態としては、直接雇用ではなく、人材紹介会社への業務委託によるものです。

Q：外国人留学生の募集活動において、現地の学生が関西大学について説明するのでしょうか。関西大学と関わりのある学生を採用しているのでしょうか。

A：必ずしも関わりのある学生を採用できている訳ではありませんが、採用した学生は、関西大学について理解してもらうために、一度、日本（関西大学）に招待し、勉強会を実施しています。また、定期的に国際部の担当者が SKYPE で打合せを行っているほか、日本から出張する教職員が、タイで開催される留学フェアで OJT（On the Job Training）を行うなど、本学についてより理解を深めていただいています。

Q：タイ拠点での活動は、具体的にはどのようなものがありますか。

A：タイで開催される留学フェアへの参加のほか、協定大学や協定候補大学訪問のスケジュール調整や、日本の学生をタイに派遣する際の現地での引率などを行ってもらっています。また、国際シンポジウム等をバンコクで開催する際に、その準備や当日の運営補助をお願いしています。

Q：今後の課題などがありますでしょうか。

A：関西大学には「関西大学校友会」という同窓会組織があり、日本はもちろんのこと、世界各国に支部を持ち、タイの支部も活発に活動をしています。今後は関西大学で学んだ外国人留学生の同窓会のようなネットワークを構築して、関西大学校友会との連携を深め、世界中に関西大学のネットワークを張り巡らせたいですね。



【京都大学 ASEAN 拠点】9 月 6 日インタビュー

京都大学では今日の社会における急速なグローバル化の流れを受け、世界に卓越した知の創造を行う大学としての発展と、世界トップレベル大学としての地位確立を目指し、アジア、ヨーロッパにおける海外拠点の設置を進め、大学の研究理念として掲げる「研究」「教育」「社会貢献」を軸に国際化を推進しています。京都大学では長年に渡り ASEAN 地域で積極的に研究教育活動を展開しており、ASEAN 地域における研究、教育、国際貢献の深化を支援するため、平成 26 年 6 月「京都大学 ASEAN 拠点」を設置し、これまで蓄積されてきた研究教育活動を有機的に繋ぎ、ASEAN 各大学・研究機関等との協力し、この地域の潜在力の発揮と発展に資する活動を目指しています。



インタビュー者：京都大学 ASEAN 拠点 柴山 守 所長

Q：京都大学はタイに、「京都大学 ASEAN 拠点」と「京都大学東南アジア地域研究研究所（バンコク連絡事務所）」の 2 つの拠点がありますが、それぞれのタイでの活動について教えてください。

A：まず、京都大学におけるタイでの歴史について簡単に説明すると、「東南アジア地域研究研究所」の前身である東南アジア研究センターが 1963 年に学内措置で設置され、1965 年に東南アジア地域を総合的に研究する全国初の研究センターとして官制化されました。

Q：つまり、東南アジア地域研究研究所は、タイにおける日本の大学の歴史の中で最も歴史があるということですか。

A：そうです。一方で、「京都大学 ASEAN 拠点」は、ASEAN 地域における研究、教育、国際貢献の深化を支援するため、平成 26 年 6 月に設置しました。

Q：目的が違うと思いますが、大きく何が違うのでしょうか。

A：「東南アジア地域研究研究所」は研究拠点です。教育に関することはしていません。一方で、「京都大学 ASEAN 拠点」は4つのミッションがあります。

1. ASEAN 地域における研究活動の支援

ASEAN 地域の科学技術情報の収集および発信、同地域の研究プロジェクトの創発支援及び国際共同プロジェクトの運営支援、同地域における部局の研究活動支援。

2. ASEAN 地域における教育活動

ASEAN 諸国の大学との交流の推進、留学希望者への情報提供、留学相談の実施、日本留学説明会への参加、本学への出願手続き及び現地入試の支援。

3. 教職員・学生の国際化の推進

本学教職員・学生の ASEAN 地域におけるインターンシップ、能力開発プログラムの企画。

4. 広報・社会連携・ネットワーク形成

国際貢献プログラムの推進、ASEAN 地域に位置する本学の海外拠点（京都大学ーベトナム国家大学ハノイ共同事務所、部局所有の 28 拠点等）、学術交流協定の締結先、政府機関、同窓会等との連携推進。

「東南アジア地域研究研究所」は研究に特化している一方で、「京都大学 ASEAN 拠点」はこの4つのミッションに基づき、様々な活動を実施しています。

Q：「京都大学 ASEAN 拠点」には多くのミッションがありますが、どのような体制で業務を行っているのでしょうか。

A：まず、人員構成としては、所長、URA（University Research Administrator）、事務職員、現地職員の4名です。URA 及び事務職員は数カ月毎に交代しています。これはミッション3の教職員・学生の国際化の推進の一環でもあります。予算としては家賃が大半を占めています。また、京都 ASEAN フォーラムや東南アジアネットワークフォーラムの開催等の大きなイベントには別途予算措置を講じています。

Q：本部とはどのように連携していらっしゃいますか。

A：京都大学 ASEAN 拠点における活動は、国際担当理事の下に、ASEAN 拠点ネットワーク会議を設置し、2カ月に1回、学内の20部局代表者が京都に集まり、京都大学のASEAN展開の提言を行っています。

Q：国際部署以外に20部局を交えてというのは、珍しいですね。

A：この定例会議によって本部や学内との連携が取ることができています。京都大学 ASEAN 拠点が上手く機能している理由の一つだと考えています。

Q：貴学タイ拠点における今後の課題等がもし、あれば教えてください。

A：細かいところまであげればきりがありませんが、大学の国際化に伴い、タイを含めて、近年、急速に大学の海外拠点が設置されています。今が一つのターニングポイントだと考えており、今ま

でそれぞれ大学毎に取り組んでいたが、タイにはこれだけ多くの拠点があるので、大学毎に目的は違うかもしれませんが、1 つにまとまりオールジャパンで取り組んでいければ良いのではと考えています。また、京都大学 ASEAN 拠点としては、法人格を取得し、より持続的な拠点にしていかなければならないとも思っています。



5. 考察

タイにおける日本の大学の海外オフィス設置の目的とその現状を調査するにあたり、アンケート及びインタビューを中心に様々な形で情報収集を行った。その中で見えてきたことは、全ての大学で試行錯誤しながら海外拠点を活性化させようとしているということである。タイにおける日本の大学の海外オフィスは一部を除いて、設置して数年と新しいものが多く、それぞれの大学が、「研究拠点（タイ及び東南アジア諸国の大学及び研究機関との共同研究拠点）」、「教育拠点（長・短期交換留学のサポート等）」、「タイ及び東南アジア諸国からの留学生募集・リクルート」、「情報収集」、「同窓会支援」及び「産学連携（企業とのインターンシップ等）」等の目的を持ち、その目的を達成するために日々、試行錯誤しているという現状にある。学术交流は海外拠点を設置したからといって、突然大幅に受入留学生が増加する等、2・3 年で目に見える成果がでるものではないと思う。最近では、大学を始めとする学術の世界においても費用対効果が叫ばれており、増加の一端を辿っている海外オフィス設置の流れが今後、目に見える成果が無いのであればと、撤退等の動きもでてくるかもしれない。しかし、多くの労力・費用を費やして設置した海外拠点と日本を、相互交流によって線で結ぶことができるよう維持・継続していくことにより、長期的に発展させていければ良いと思う。そのための方法は、各大学の目指すものや置かれた状況によって違い、正解というものが無く、各大学により異なると思うが、いつくかの大学で実施しているように、

予算をかけずに強固で良好な大学間の関係で上手く機能させることなど、今後、試行錯誤しながら日本の大学が世界中と交流を持ち、多種多様な人材を育成できる高等教育機関であり、持続的な交流を持つことができるようになれば良いと思う。私もこのような国際研修を受講し、日本で働くだけでは決してできなかった経験をすることができ、今後も高等教育に関わる一員として、大学の国際化に貢献できるよう、日々アンテナを張り、日本の大学、国際化について考えていきたい。

謝辞

本報告書を作成するにあたり、まず、アンケート調査やインタビュー等にご協力いただいた大学関係者の皆様に心より御礼申し上げます。また、初めての海外勤務の私を、優しく大きな心でご指導いただいた山下センター長及び古屋副センター長、業務のことから日常生活のことまで優しくアドバイスをくれた土肥国際協力員、業務サポートやタイ語のレクチャーまでいつも明るくサポートしてくれた Nattihida Veeramongkornkul 現地職員（Bom さん）に心より感謝申し上げます。そして、海外赴任前の 1 年間、JSPS 東京本部で無知な私をご指導いただきました国際事業部をはじめとする JSPS 本部の皆さま、同じ国際協力員として支えあった皆さま、本当にありがとうございました。最後に、この研修の機会を与えてくださり、2 年間、遠くから温かく見守っていただいた山口大学に、この研修で得たこと還元できるよう努めていく所存です。

参考文献

[1]文部科学白書 2008 年 第 1 部 教育政策の総合的推進／大学の国際化と地域貢献 第 2 章 大学の国際化と地域貢献

http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200901/1283098_004_01.pdf (2017 年 10 月 11 日アクセス)

[2]文部科学省 HP 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm (2017 年 10 月 11 日アクセス)

[3]関西大学の国際交流・留学

<http://www.kansai-u.ac.jp/global/international/index.html> (2017 年 11 月 27 日アクセス)

[4]京都大学 ASEAN 拠点

<http://www.oc.kyoto-u.ac.jp/overseas-centers/asean/> (2017 年 11 月 27 日アクセス)

[5]【所報】2017.7 (盤谷日本人商工会議所) P20-31

大学の「国際化」を考える
ータイにおける国際実務業務を通してー

バンコク研究連絡センター

土肥 亜紀子

1. はじめに

「大学のグローバル化は、事務職員のグローバル化から」

独立行政法人日本学術振興会（JSPS）では、大学等の職員を対象として、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目的とした「国際学術交流研修」を行っている¹。受講者は「国際協力員」として、JSPS 東京本部における国際学術交流の実務研修（1年間）及びJSPS 海外研究連絡センターにおける海外実務研修（1年間）を受講する。

本研修は、大学のグローバル化に貢献する事務職員を育てると謳っている。私が本研修に応募したきっかけは、神戸大学において国際部に配属され、大学の「国際化／グローバル化」の渦中にありながら、自分の中で国際化の明確なビジョンも、貢献できるだけの知識も経験もなく、大きな壁にぶつかって、この現状を打破したいと考えたからだ。大学の国際化の実態と神戸大学に最適な「国際化」の方法を学びたい、一度外から神戸大学を客観的に見てみたいと強く思っていた。

2016年度の国際学術交流研修には全国の14大学から総勢16名の事務職員が参加した。それぞれ大学ごとに異なるミッションを背負い、JSPS 東京本部の国際事業部で1年間、国際事業の実務を学んだ後、世界8カ所に展開する海外研究連絡センターへ配属された。私は東京本部において国際事業部人物交流課に配属され、主に外国人招へい事業を担当させてもらい、2017年4月からは、山下邦明センター長が率いるバンコク研究連絡センターに配属されることとなった。本報告書では、2年間の国際学術交流研修を通して、最も考えさせられた「大学の国際化」について、実務経験から見てきた国際化の実態と、タイでの国際業務及び今後取り組んで行きたいこと等について紹介をしたい。

2. 大学の国際化・グローバル化とは

大学の国際化は今や必須である。しかし、なぜ大学は国際化・グローバル化をしないといけないのか。背景には日本の少子化による大学入学者数の減少があり、大学の国際化により世界各国からの留学生を増やし、国際競争力を高めなければ日本の大学は生き残っていけない、と言われている。一方で、日本政府からの運営交付金は毎年削減される傾向にあり、スーパーグローバルのような競争資金を獲得するか、留学生の納める授業料をあてにしなければ、今後は運営もままなくなる。つまり、大学の存続のために国際化が必須であるということである。

文部科学省によると、大学の国際化の意義は、以下のようなものである²。

¹ 国際学術交流研修の概要

² 大学の国際化と地域貢献,文部科学省白書 2008

国際社会が直面する課題の解決に大学の創造する知を役立て、世界に貢献することにつながるものであり、このような大学の在り方が21世紀の我が国大学の目指すべき方向性の一つである
国の内外を問わず優秀な学生と教員が集まり、国際的なレベルの教育研究を行うことにより、大学の国際競争力を高めるとともに、国内外の社会に貢献することが求められている
グローバル化の急速な進展は、大学において、国際的に活躍できる能力を身に付けた日本人を育成する必要性を以前にも増して高めている
環境問題を始めとする地球規模の課題に対し、「知の拠点」として、大学を挙げて国際的に協働して取り組むため、国際的な大学ネットワークを作って対応する

また、日本政府が平成20年に制定した「留学生30万人計画」等の外国人留学生の誘致政策や、平成26年に公募を開始した「スーパーグローバル大学創生支援事業」等のグローバル人材育成の考え方が普及するにつれ、大学はいかに「国際化」が進んでいるか、数値によって評価されるようになり、そのスピードをますます加速しなければいけない事態に陥っている。

スーパーグローバル大学創生支援事業では、主な成果指標として、①留学生派遣数 ②外国人留学生受け入れ数 ③外国人教員数 ④英語による授業数 ⑤海外提携校数 ⑥TOEFL 目標スコア等を用いているが、これらの指標を用いて数値化したところで、大学によって規模や状況等の条件が全く異なっているため、大学の「国際化」を正確に評価できているかは疑問である。

JSPS は平成27年3月に大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業として、学生アンケートを実施し、調査結果を集計している³。詳細は割愛するが、アンケートの問いの中に「英語による授業のみで学位が取得できるコース」について、不十分な点・改善点等を回答させているが、その回答の中に現在の英語コースの問題点が多く記載されている。

- ・ 日本人の教授の何人かは上手く英語で会話することができるが英語が上手くない人が多い。
- ・ 教授は非常に優れているが、カリキュラムがあまりに古く感じられ、教授の能力がフルに活用されていない。
- ・ 実行されている教授法と大学環境は、まだ非常に「伝統的な日本の大学」スタイルで、受講した授業のほとんどは教科書由来だ。
- ・ 日本独自のもの、文化、考え方や国際的な考え方を学ぶことができるが、スキル、ディベート力、思考能力など、実際に役に立つものを身に着けることがあまりできない。
- ・ 学生のレベルは非常に低い。学生をプログラムに入れるために必死に受け入れる。
- ・ 英語が母国語でない教授の授業の質が疑わしい場合がある。
- ・ 単位数は同じだが、英語による授業の内容は日本語の授業の内容ほど良くない。
- ・ 英語授業のみを受講した場合、日本で仕事を見つけるのは難しい
- ・ 日本国内での就職はやはり日本語力が必要で、英語だけでは難しいが、普段の英語での学習も大変で、日本語を学習する余裕があまりない。
- ・ 国際的なプログラムではあるが、国際的には非常に狭く、アジア人ではない学生が少ない。

³ 大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業 学生アンケート調査集計結果

また、これらの不十分な点・改善点等を踏まえてどうすべきか、という問いについても学生から以下のような意見が寄せられている。

- ・ 英語の話せる国際的な教員を雇うか、教授を英語で授業ができるように再訓練すべきだ。
- ・ 授業内容が完全に英語であっても、研究室の主要な教育言語は日本語であり、研究室の会議や議論はすべて日本語だ。交流の主な言語として英語の使用を開始すれば、留学生を向上させると思う。
- ・ 日本の大学生が英語スキルを習得することだ。留学生と日本人学生のさらなる交流を促進し、英語に触れさせるような対策を取って欲しい。
- ・ 日本で就職するなら、やはり英語より日本語の方が重要視されるため、自分の学習したものと就職にずれが出る。

学生アンケートの意見から、言語（英語）・カリキュラム・日本での就職等について、改善が必要であるということがわかる。特に英語に関する問題は大きな壁として、国際化に取り組む大学に立ち塞がっている現実が浮かび上がってきている。

また、現状において、英語コースに在籍する留学生のほとんどがアジア人学生で占められており、英語ネイティブの欧米人の数を増やそうとしても、授業内容が欧米と同等のレベルでなければ、日本の大学を選択することはないだろう。カリキュラムではなく、教育言語を変更しただけでは国際化しているとは言えない。また、英語での高いレベルの授業が担当できる教員を揃え、カリキュラムと教職員が本当の意味で国際化していなければ、これらの留学生の関心を引くことができないだろう。

3. 大学の国際教育交流部門の現状と課題

次に大学の国際化に大きく関与している大学の国際教育交流部門の現状と課題を見ていく。

通常、大学の国際教育交流部門は、主に留学生の受け入れや日本人学生の派遣、海外大学との協定締結、国際プログラム開発、日本語教育等の業務を主に担う。中でも留学生の受け入れはどの大学も最も力を入れており、留学生誘致の政策としては主に3つのモデルに分類される⁴。このモデルは、①外交・国際理解モデル ②顧客・留学立国モデル ③高度人材獲得モデルの3つに分類される。

①の外交・国際理解モデルは、国家規模での外交戦略の一環として、奨学金などを導入して、世界各国のエリートたちを呼び寄せ、自国の親派を形成しようとするモデルである。従来の留学生受入れ政策はこれにあたる。

⁴芦沢真五「国際化への政策課題とその趨勢 ―大学国際化の30年を振り返る―」

②の顧客・留学立国モデルは、留学生の授業料を自国の学生よりも高く設定し、留学生という「顧客」に「高等教育」を販売しているモデルであり、「商業アプローチ」と呼ぶこともある。

③の高度人材獲得モデルは、高度人材を獲得するため留学生を招致しようとするモデルであり、「経済主導型」モデルと定義され、国家間の人材獲得競争を前提とし、留学生受入れ政策が展開されている。このモデルは留学生30万人計画の構想として準備されてきたモデルである。

神戸大学における留学生受け入れ業務においては、留学生とは主に日本語・英語でのコミュニケーションを図っていたが、留学生は圧倒的にアジア出身者が多い。留学生の合計は1,201名であり、その上位10か国の内訳は表1のとおりであった（2017年5月1日現在）⁵。

	エリア	国	留学生数
1	アジア	中国	662
2	アジア	韓国	101
3	アジア	インドネシア	60
4	アジア	ベトナム	29
5	アジア	台湾	28
6	アジア	マレーシア	24
6	ヨーロッパ	ドイツ	24
8	北米	アメリカ	17
9	ヨーロッパ	フランス	15
10	ヨーロッパ	イギリス	14
10	ヨーロッパ	イタリア	14

表1. 神戸大学留学生受け入れ実績（2017年5月1日現在）

2017年5月時点でのアジアからの留学生は、999名であり、留学生全体の83.2%を占めていた。

このように所属大学における留学生の8割がアジアからの学生であり、3つのモデルで言うと、やはり①の外交・国際理解モデルによる受け入れが大半を占めている。

今後、②顧客・留学立国モデル、③高度人材獲得モデルを積極的に展開していくことが、より国際化につながると考えられるが、日本の大学の現状として、海外の優秀な留学生に留学先として選択してもらい、日本人よりも高い授業料を払ってもらえるだけの、満足

の行く教育カリキュラム・受け入れ体勢を十分に整えていると言えるのだろうか。これら①～③のモデルを真に理解し、留学生獲得のため戦略的に企画を立案し、組織的な人員配置を敷いている大学が一体どれだけあるだろうか。

人員配置について言うと、国際教育交流部門に配属される一般職員は、TOEIC等の英語の試験の点数が高い、海外留学の経験がある等の理由で、本人の希望や適正に関係なく異動を命じられることが多い。また、英語が堪能な非常勤の職員が内部で採用されて常勤職員となり、その後は専門職として異動することなく国際教育交流部門に留まるケースがみられる。

他部署と業務内容がオーバーラップすることの多い留学生支援業務においては、お互いの業務に対する理解不足や業務範囲を巡っての責任の押し付け合い等の衝突も多く、国際化の煽りを受け、国際教育交流業務の負担が増える一方であるが、予算には制限があり人材は増やせず、どの部署も疲弊しているのが現状である。

また、新しい国際プログラム等を立ち上げる際には、プログラムを運営するコーディネータとして、外部から新規に人材を登用することが多いため、大学の組織風土や内部事情に精通してお

⁵ 神戸大学概欄 2017

らず、大学内で協力を求めにくい。そのため、横の連携が取りにくく、協力体制を得られにくいことが多いように思う。

なお管理職にある幹部職員についても、大学の国際化に対する明確なビジョンを持ち、それを部内・課内だけでなく、各学部・大学院の教務担当者等の関係部署に国際教育交流業務の必要性について十分に説明ができているのだろうか。急速な国際化に対応するためには、業務のスピード化は必須であるにも関わらず、決定するのに非常に時間を要し、以前からの慣習や体質、前例を変えようとしていないのではないだろうか。また、外部、特に諸外国に対する広報や情報発信力を重要視せず、大学や国際プログラムの魅力について十分に情報発信できていないことに対して、危機感を持っていると言えるのだろうか。

国際教育交流業務には、高度な外国語運用能力、国際プロトコル、海外の大学・教育制度、出入国管理実務、異文化コミュニケーション、カウンセリング等の専門知識・能力が要求されている⁶。しかし、我々一般の大学職員が、これらの高度な専門能力・知識を十分に有しているとは言い難く、国際化のための課題は山積みであり、対応しきれていないのが現状である。

実際に私も国際部で2年ほど国際教育交流業務に携わっていたが、留学生受け入れのモデルも意識したことがなく、留学生の出身国の情報にも精通しているとは言い難く、ただ目の前の業務に忙殺され、国際化が本当に大学にとって必要なのか、と日々自問自答を繰り返していた。

そんな時に、JSPSの「国際学術交流研修」に応募する機会を得た。実際国際業務に携わり、うまくマネジメントができず、今すぐにでも解決方法が知りたかった私にとっては、救いの手に思えた。本研修での経験や人的交流が、今後所属大学に帰任した際に非常に役に立つと考えており、微力ではあるが本当の意味での大学の「国際化」に少しでも貢献したいとの思いで、本研修への参加を希望した。

4. 日本の大学・研究者にとって「タイ」とは

JSPS 東京本部で1年間、国際業務に携わった後、2017年4月から、JSPS 海外研究連絡センターの1つである、「バンコク研究連絡センター」に赴任した。

タイは日本から5時間足らずで来ることが出来、また東南アジア各国に3時間以内で行くことができる。今や日系企業のタイ進出は5,000社を超え、日本人は7万人以上が滞在しており、タイは日本の企業・大学・研究機関等の東南アジア進出のための一大拠点となっている。

現在、タイには日本の大学の現地事務所が約50設置されており、大学の国際化のためにタイだけでなく、東南アジア各地へとその活動を展開している。これらの事務所管の情報交換、活動の相互連携、現地に勤務する教職員の親睦を図るために、2015年に在タイ大学連絡会（Japanese Universities' Network in Thailand (JUNThai)）が立ち上がった。その目的は以下のとおりである。

⁶ 孫福弘,「経験的 SD 論」

- (1) タイと日本の大学の学術交流などの相互協力における諸課題や喫緊の課題に対する情報交換・共有
- (2) タイの大学等学術機関の動向や活動について学ぶ機会を得ること
- (3) 現地における教職員の親睦と豊かで充実した生活を送るための交流
- (4) 大学間における相互の連携や協力
- (5) 学生交流や留学生の募集に関する情報交換
- (6) タイ国内の大学等に対する日本の大学の連絡先案内

JSPS バンコク研究連絡センターも、JUNThai にはオブザーバーとして名を連ねており、また大学の国際化の支援が業務の1つとして位置づけられているため、これら現地に事務所を持つ大学の紹介を以下のとおり行った。



写真1. タイ科学技術博覧会 2017

2017年8月18日、タイ科学技術省（MOST）及びタイ国立博物館が毎年主催しているタイ科学技術博覧会 2017

（National Science and Technology Fair 2017）に参加し、当センターも毎年日本パビリオン内において、JSPS 国際交流事業の紹介とともに、タイに事務所を設置する日本の大学等教育関係機関のポスターを掲示した。（写真1）

また、2017年8月23日・

24日にわたり、タイ学術会議

（NRCT）が2009年より毎年開催している科学博「Thailand Research Expo」期間中の特別シンポジウムとして JSPS、NRCT に加え JAAT（JSPS タイ同窓会）の3機関合同で日タイ修好130周年を記念して「日本とタイの学術並びに科学技術交流・連携のあるべき姿を求めて」をテーマに「JAPAN Days」を開催した。



写真 2. Thailand Research Expo

Expo 会場では、タイに事務所を設置する日本の大学等教育関係機関のポスターを掲示した（写真 2）。

またこれらの日本の大学は、タイの高校生・大学生に対して、タイの各地において、積極的に大学説明会や留学フェアを開催している。留学フェアについては、在タイ日本国大使館と日本学生支援機構（JASSO）が協力して、バンコク市内だけでなく、チェンマイ等の地方において

も、大規模な留学フェアを開催している。このことからいかに日本の大学が、タイの学生を日本に呼び込もうとしているかがよくわかる。

留学先の日本の強みとしては、以下の 4 点がある⁷。

- ① 高等教育のレベルが発展途上国と比較して総じて高いこと。
- ② 金銭的負担がほかの先進国への留学に比べて軽いこと。
- ③ 卒業後に日本で就職できること。
- ④ 日常生活を送るうえでの環境が整っていること。

しかしながら、一方で日本の留学先の弱みとして、まっさきに挙げられるのが「言語」の問題である。また、日本の大学の国際的な評価が総じて低いことも弱みとして指摘している。そのほか、金銭面・住居面等の問題もある。

日本の大学としては、上記の①～④をアピールしつつ、弱みである言語や国際的评价の問題をどうカバーして、留学生を呼び込んでいくのか、ということがより国際化を進めるにあたっての鍵となるだろう。

また、タイ政府も海外の高等教育機関のタイ進出を歓迎する動きを見せている。タイの経済政策モデルである「タイランド 4. 0」においては、教育支援はもっとも力を入れている分野の 1 つであり、タイ教育省によると、タイの特別経済地域（SEZ）やタイ東部経済回廊（EEC）において、海外の高等教育機関が、サテライトキャンパスを設置し、活動することを奨励しており、アメリカのアイビーリーグやイギリスの有力大学、そして日本の大学が候補として挙げられている⁸。すでに台湾の国立台湾大学、米国のカーネギーメロン大学等の海外トップ校がタイにキャンパスを設置すべく、申請を開始している⁹。

⁷ 岩崎薫里 日本に置ける外国人留学生誘致策・高度外国人材受け入れの観点から

⁸ Govt wants to fast-track satellite campus at SEZs, Bangkok Post 紙

⁹ Two Foreign universities apply to set up campuses, Bangkok Post 紙,

このようにタイは日本の大学の進出を歓迎しており、また日本の大学もタイの優秀な学生を日本に呼び込みたいと考えており、両者の目論見は一致しているように思える。

しかし、実際のところ、タイの学生・研究者は日本に留学することを一体どのように考えているのだろうか。

5. タイ人学生の日本留学とその支援

前述したとおり、日本の大学はアジアからの留学生が上位を占めており、タイと日本においては学生・研究交流が活発に行われている。

外国の大学等との学術交流協定の締結状況



参考までに、神戸大学での学術交流協定の締結状況¹⁰（2017年5月1日現在）であるが、アジアにおいては、大学間協定76機関、部局間協定111機関と、他の地域よりも多い。タイにおいては、大学間協定は、タマサート大学、マヒドン大学、ラジャモンコン工科大学タンヤブリ校の3校と、部局間協定は、カセサート大学、チュラロンコン大学、チェンマイ大学等の8大学・機関と締結している。タイから日本へ留学している学生は、学部生2名、大学院生2名、研究留学生等8名の計12名であった。同じ東南アジアからの留学生（インドネシア60名、ベトナム29名、マレーシア24名）と比較すると、その数は意外と少ないのが見て取れる。

また留学後のネットワークとしては、神戸大学の卒業生による同窓会「タイ神戸大学同窓会」は2009年8月に発足しており、日本人・タイ人卒業生の交流の場となっており、国際交流プログラムやインターン・シップ等の受け入れの際には、元留学生のネットワークにより支援していただいている。

¹⁰ 神戸大学概欄 2017

タイの大学においても、国際競争力を高めることが課題と言われている。それは2015年のASEAN 経済共同体（AEC）の発足により、ASEAN 域内の学生の流動性が高まり、より質の高い教育を提供する大学に学生が集まるようになっていわれているからだ¹¹。

タイ人学生が日本に留学する際の支援の1つとして、日本政府奨学金留学生制度があり、毎年たくさんの学生がこの奨学金の申請を希望している。在タイ国日本大使館の発表によると、創設された1954年から約3,000名のタイ人学生が国費留学生として日本で学んでいる。

希望をする学部・研究科としては、大学院レベルではビジネス・工学系への応募が多く、学部レベルでは医学・自然科学系への応募が多い。2017年度の応募は、約1,400名であり、学部留学生が約730名と半数以上を占めていた。

2017年9月2日、3日には、それぞれチェンマイ、バンコクにおいて「JASSO 日本留学フェア（タイ）」が開催されたが、来場者数はチェンマイが874名、バンコクが2,724名と多くの来場があり、日本留学に対する関心の高さが伺え、来年度も8月末に同フェアの開催を予定しているそうである。

しかし、タイの学生全体でみると、留学先として日本を希望している学生の割合はどのくらいになるのだろうか。確かにタイで開催される Japan Expo や留学フェアなどの盛り上がりを見る限り、タイ人の日本への興味・関心の高さは非常に高いものであると言って良い。しかし、実際に留学という形で日本で勉強・研究をしたいと思っている人がどれほどいるのだろうか。

ここで、JASSO タイ事務所でアドバイザーとして、日々タイ人学生とその家族から日本留学について相談を受けておられるナンタポーン・チューンクラトークボー(Nuntaporn Chuenkrathok)さんに、タイ人の日本留学の特徴についてインタビューさせて頂いたので、ご紹介したい。

ー日本留学フェアは、今年もチェンマイで874名、バンコクで2,724名と大変盛況だったようですが、現場の担当者として、日本に留学したいというタイ人学生数は増えていると実感していますか？



日本語・英語が堪能なナンタポーンさん

2017年度のJASSO主催の日本留学フェアはバンコクでは26回目の開催でした。日本留学希望者数の伸びについては、あまり変わっていないように思います。留学フェア参加者数は前年度から若干減少しましたが、それは事前のPR不足もあつてのことだと思います。ただ、2017年は日タイ修好130周年記念の年ということもあり、Japan Expo 等他機関主催イベントも多く、その流れで本当に日本に興味を持っている学生が、留学フェアにも来てくれた印象です。

¹¹ 俵幸嗣「微笑みの国「タイ」における日本留学事情と日本語教育」

ータイ人学生は、どうして日本に留学したいと考えているのだと思いますか？日本の工学・農学・医療系を専攻して学びを深めたいという「勉強」したい学生と、日本のアニメやカルチャー等の日本文化が好きで、その延長線上で日本語を学び、日本に興味を持った学生がいると思いますが、フェアに来るのはどちらのタイプの学生が多いのでしょうか。

日本で真剣に勉強したいと思っている学生も、もともと日本に興味があって、日本を選んでいると思います。工学と医療系を選ぶ学生の傾向としては、卒業・修了するとタイでの評価が良いから、というステータスを重視していることが多いです。また農学については、どちらかというとバンコク出身ではなく、地方の学生が志望しているように思います。

ー日本に留学する前に学生が不安に思うことは何でしょうか。

学生さん自身について言えば、それは「日本語」だと思います。留学相談には、親御さんが付いてくることも多いのですが、親御さんの心配としては、学費・生活についてが多いと思います。また日本は安心・安全な国という認識があるので、そのことについては、あまり心配していないようです。

ー実際にタイ人学生が日本で留学生生活を始めて、困難に思うことは何でしょうか。

日本での大学生活がスタートすると、日本からタイ事務所まで連絡をしてくる学生は少なく、こちらでは直接のサポートはしていません。（一時帰国時に事務所に遊びに来てくれる学生から状況を聞いたりしています。）留学前に、大学の担当部署やサポート体制について事前に紹介しており、タイ人学生は留学生生活のサポートを主に所属大学等から得ていると思います。

日本にあるタイ人学生協会（TSAJ）も紹介することが多いです。ここで同じ国からの先輩からのアドバイスやサポートを得たり、イベントに参加する等活動に携わる学生も多いようです。

ー留学後、これらの学生の進路について、教えてください。

特に国費留学生では、公務員や教員、研究者になる人が多いと思います。また日系企業への就職も多いです。留学前に必ず聞くようにしているのが、日本での就職を希望するかどうかです。日本で就職したい場合、多くの企業では日本語能力試験 N2 レベルの日本語の習得が必須です。日本では英語コースも増えていますが、本人の進路の希望も聞いて、英語コースが良いのか日本語コースが良いのか考えてもらいます。

ー学生からもっとも聞かれる質問は何でしょうか。またそれに対してはどのように答えていますか？

一番多い質問はなんと言っても奨学金のことです。それは留学資金が足りてないというよりも、「日本」の奨学金を得た、という評価を得たいためだと思います。日本の奨学金はある種のステータスなので。二番目に多い質問は、とにかく日本に留学したいので、情報が欲しいという質問ですね。

ーナンタポーンさんご自身も日本に留学経験がありますが、日本とタイの違いで一番驚いたことは何でしょうか。

留学ではなく、ジェネシスプログラム（「21世紀東アジア青少年大交流計画」、日本の外務省による交流事業。）による日本研究プロジェクトで、大阪と東京に行きました。滞在期間は1か月半でした。日本語ができたので、大阪では特に驚くことは少なかったのですが、東京では1人で生活している人が多く、人間関係が希薄なのを感じました。道に迷って困っていても、声をかけて助けてくれたのは、東京で生活する地方出身の方でした。

ー留学後の元留学生たちのネットワークが色々あると思いますが、代表的なネットワークを教えてください。

代表的なネットワークはタイ国元日本留学生協会（OJSAT）でしょうか。ただ、SNSなどで、日本留学後はそれぞれが新たな繋がりを得ているようです。

ー一度留学された学生は、もう一度日本に留学したいと考えているのでしょうか？

1回目の留学は交換留学生としての留学が多く、日本が初めてで楽しみで、新鮮な気持ちで留学している学生が多いと思います。2回目は大学院・専門学校等に進む人が多いです。

ーその他何か日本の大学に伝えたいことはありますか？

とにかく日本の大学のホームページ等から、情報が探しにくいです！大学のサイトが複雑過ぎて欲しい情報がすぐには出てきません。また英語のプログラムについても、Webサイトが別になっていたりして、見つけることができません。

タイの学生は欧米志向が強いです。それは留学しやすいということもあります。一旦欧米の大学へ入学が許可されれば、入学前に半年間の英語準備コースがあったりして、語学面でのサポー



ナンタポーンさんと筆者（右）

トがあるからです。またバンコクのような大都市の学校や大きな大学では、英語ができる学生が多いことも留学を希望する人が多い理由かと思います。

最近の傾向としては、バンコク以外の地方（チェンマイ、コンケン、ハジャイなど）でも留学希望者が増えてきています。

チェンマイの場合、タイに移住した日本人や日本文化の影響で、ここ最近では日本についての理解度が増してきているよう

です。ただ、ハジャイは中華系の人が多いので、中国・マレーシア・シンガポールへの留学を希望する人が日本より多いのも特徴です。

タイ事務所に来ていただければ、このようなタイの学生の最新事情などもお話しできますので、タイの学生の受入れ促進を積極的に考えている日本の大学の皆様のお役に立てると思います。タイにお越しの際は、ぜひバンコクの JASSO/JSPS 事務所にお立ち寄りください！

JASSO のナンタポーンさんのインタビューの中でも話題に上がったが、タイ人の「欧米志向」は顕著である。タイ教育省によると、毎年イギリスに 6,000 人、アメリカに 8,500 人が留学していると言われている。また幼少期から、インターナショナルスクールに通っている生徒も多く、高校卒業と同時に欧米諸国へ進学するケースも増えてきている¹²。

ユネスコ統計 2012 によると、タイからは 26,233 人が海外に留学しており、上位国の 5 か国は、1 位 アメリカ (8,455 人) 2 位 イギリス (5,348 人) 3 位 オーストラリア (4,229 人) 4 位 日本 (2,419 人) 5 位 マレーシア (1,301 人) となっている。

なお、ユネスコ統計には中国への留学者数が示されていないが、2011 年度のタイから中国への留学生数は、14,145 人とされている¹³ため、現在もその数を伸ばしていると思われる。タイには中華系の人が多く居住しているため、中国とのビジネスを見据えて中国への留学を志望する学生も増えている。今後日本の大学は欧米諸国の大学に加え、中国の大学とも熾烈な競争を繰り広げることになるだろう。

これまでタイの学生の日本の留学について見てきたが、JSPS バンコク研究連絡センターにおいては、タイだけでなく、ASEAN の 10 か国及びバングラデシュとネパールの大学・研究者を支援している。2017 年 5 月 1 日現在において、日本に留学した学生の数を比較すると、留学生総数 267,042 人のうち、アジアが 249,242 人と全体の 93.3% を占めており、バンコク研究連絡センターの管轄国からの留学生数は以下のとおりであった¹⁴。

国名	留学生数 (前年度)	構成比 (前年度)
ベトナム	61,671 人 (53,807 人)	23.1% (22.5%)
ネパール	21,500 人 (19,471 人)	8.1% (8.1%)
インドネシア	5,495 人 (4,630 人)	2.1% (1.9%)
ミャンマー	4,816 人 (3,851 人)	1.8% (1.6%)
タイ	3,985 人 (3,842 人)	1.5% (1.6%)
マレーシア	2,945 人 (2,734 人)	1.1% (1.1%)
バングラデシュ	2,748 人 (1,979 人)	1.0% (1.0%)
フィリピン	1,806 人 (1,332 人)	0.7% (0.6%)

¹² Thai students still lag behind, The Nation 紙,

¹³ 依、前掲論文

¹⁴ 日本学生支援機構 平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査

タイからの留学生数が前年度から微増なのに対して、ここ数年の傾向としては、ネパールとミャンマーからの留学生の伸び率が著しい。今後はこれらの国々への留学支援を強化する大学が増えて行くと思われる。

ネパールとミャンマーは、JSPS 事業説明会で実際に足を運び、現地の研究者・学生とも交流したが、日本に行きたいという強い思いを持った人が多かった。また両国に共通しているのが、言語が日本人にも聞き取りやすく、文法も日本語に近く、比較的日本語の習得がしやすいのではないか、という印象を受けたことだ。日本語を学びたいという強い意欲を感じ、日本語を学び、日本で研究をし、将来は日本で働きたいという学生も多かった。

表から、日本に留学した留学生のうち、約40%がバンコク研究連絡センターの管轄国からの留学生であったことがわかる。バンコク研究連絡センターでは、これらの国々の支援及び5つのJSPS 同窓会の支援を行っており、現地アドバイザーもいない状況で、センター長、副センター長、国際協力員2名と現地スタッフ1名のわずか5名で対応している状況である。

6. 留学生の日本就職とその支援

これまでいかにして留学生に日本の大学を留学先として選んでもらうか。そのために日本の大学がどのような対策を取っているか等について紹介してきたが、日本政府としては留学後も日本のために役立って欲しい、貴重な労働力として、日本で学んだことを日本のために生かして欲しいという意図がある。2016年6月2日には、「日本再興戦略改訂2016」として、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割へ向上させることが閣議決定された。

また日本企業は、日本の大学に対して高度な人材育成をするよう期待を寄せている。国際的なビジネスの現場で活躍できるグローバル人材の育成を大学に求め、国際教育交流を実施して欲しいと考えている。また留学生に対しては、グローバル化のあおりを受け、工場の海外進出、新しい市場、安価な労働力を求めて期待を高めている。

2016年1月に実施した日本学生支援機構の調査によると、日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約64%を占めていた¹⁵。またその年度に大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生（23,799人）のうち、日本国内に就職した者は、8,367人（約35%）であった¹⁶。

日本企業は国内での働き手不足や企業のグローバル化から、一見留学生に対しても就職の門戸を開いているように見える。大学での留学生向けの就職フェアに参加する企業も年々増えてきている。しかし実際に留学生を雇用しているのは、一部の大企業に限られ、企業側の整備の遅れもあり、海外事業展開のスピードに追いついておらず、経営幹部層にグローバルに活躍できる人材が不足しているように思える。そのため、留学生の採用数は伸びていない。日本企業で働くためには、高度な日本語能力を有する留学生に限られているのが現実である。

¹⁵ 日本学生支援機構 平成27年度私費外国人留学生生活実態調査

¹⁶ 日本学生支援機構 平成27年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査

また留学生にとって、日本で働くということは容易ではないように思う。もちろん、日本語という言葉の問題もあるが、日本企業特有の組織風土、価値観、職業観、職業倫理があり、これらは決して世界基準ではない。柔軟に日本の文化や価値観を受け入れ、日本マインドを持っていないと、日系企業に適応して働いていくのは非常に厳しいだろう。希望する職種と実際に採用される職種にもズレが生じていることが指摘されている¹⁷。

日本の大学は、国際化の煽りを受け、英語コースを増やしているが、そのことが逆に日本語の習得を遠ざけていることになり、結局日本での就職には結びつかないのが現状である。

外国人留学生の就職に関する課題として、外国人留学生向けの求人が少ない、日本の就職活動の仕組みがわからない、日本語による適正試験や能力試験が難しい等がある¹⁸。

加えて留学生の就職を支援する大学のキャリアセンターも、国際化に十分に対応できているとは言い難く、日本企業への就職に当たって十分な支援ができていないと思われる。キャリアセンターは、今後日本式の就職方法指導や日本語習得のための支援、留学生向けの就職情報の充実等、国際化に向けてより強化しなければならない部署の1つと言えるだろう。

一方、タイ政府が近年打ち出している政策等を見ると、政府は将来タイの企業で活躍できる「技術者」の養成を強化したいと考えているようだ¹⁹。多くの日系企業がタイに存在することは、タイの労働者に対して、その機会を提供することにもつながっており、日系企業への期待も大きい。

2017年9月25日には、経済産業省の世耕弘成経済産業大臣が、企業トップ・投資家・閣僚からなる570人を引き連れてタイを訪問し、タイの東部経済回答（EEC）を視察したことがタイでも話題となっていた。日本は依然としてタイの最大の外国投資国であり、今後も様々な形で支援し続けるだろう。

またタイ教育省によると、タイは「タイランド4.0」を成功させるために、国として必要な技術を持った労働力を育てていく必要があり、海外の大学がそのギャップを埋める手助けとなる、としている。タイは日本企業、特に自動車産業の重要な生産拠点であることから、タイ政府は日本の大学への進出と人材育成に大いに期待しているようだ²⁰。

ここでタイの日系企業で働くタイ人従業員について、現地の日系企業でセールスサポートを担当されている現地日本人職員の方にインタビューをさせて頂いたので紹介する。

（日系企業日本人職員の方へのインタビュー）

—貴社の現地法人で働くタイ人従業員についてお伺いします。貴社では日本語が必須でしょうか。

いえ、必要ではありません。1,000名の従業員中、日本人は15名のみでわずか1.5%なので、我々日本人スタッフがタイ語を話さないといけません。駐在職員と研修員、それと現地採用者の日本人がタイ語を学んで指示を出している状況です。

¹⁷ 経済産業省「外国人留学生の就職及び定着に関する調査」

¹⁸ 「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」

¹⁹ 俵 前掲論文、12 ページ

²⁰ Govt wants to fast-track satellite campus at SEZs, Bangkok Post 紙,

ー採用の基準を教えてください。

営業で言えば、大卒は必須です。タイでは離職率が高く、タイ人はよく転職をする印象があります。面接は日本人マネージャーとタイ人の人事採用者がそれぞれの視点で採用面接を実施しています。

ー彼らはなぜ日系企業を志望したのでしょうか？

給与面と福利厚生面からが多いです。国民健康保険、オーシャンライフや AIA などのタイの医療保険に加入でき、私立の病院にかかっても、ある一定額まではカバーされます。また健康診断や予防接種も会社が負担しているので福利厚生面は他の企業に比べてかなり恵まれていると思います。

ータイ人従業員と一緒に働く上で、何が一番の問題となっているのでしょうか。

やはり仕事に対する考え方の違いが大きいです。タイ人は総じて時間にルーズであり、責任感の欠如や損得勘定の強さを感じます。我々の顧客は日本人・日系企業が多いので、日本人の「感覚」を教育しているのですが、これが非常に時間がかかります。本当に細かく指示をしないと仕事ができない人が多いですし、自分の責任を認めようとせず、他責の傾向が見られます。

ータイ人従業員のキャリアパスはどうなっていますか。

タイ人の特徴としては、役職や要職には興味がないことが挙げられます。昇進すると責任が重くなり、（営業で）自由に外出できないことを特に嫌います。これはタイ人の「サバイサバーイ」（気持ちいい、心地いい）を大事にしているところから来ています。また、退職後は自分で自営をしていることが多いです。

タイ人は、仕事のやりがいより自由にできること、快適に暮らせることを重視していると思います。タイの大企業のトップは華僑が多いので、よく働くと聞いていますが・・・。

日本の企業はグローバル企業と言われていますが、実際社内のメールや会議は日本語で行われることが多く、英語能力も高いとは言えない人が多いと感じています。

7. 大学職員の国際化とは

最後に、大学の国際化を支える我々大学職員の国際化について、タイで国際教育交流の実務を担当して実感したことを紹介したい。

タイでは、バンコクだけでなく北部や東部の大学にまで、JSPS の事業説明会で訪問したが、そこで出会う国際教育交流の担当職員は、Ph.D.を取得していることが多く、教育や大学管理の専門知識を有していた。そして大学職員としての専門知識を持ち、大学教員とも対等に意見を交換し、協働して大学を運営しているという高い意識が見て取れた。

参考までに紹介すると、イギリスの大学職員（Support Staff）は Ph.D. 取得者が中心であり、教員と対等の関係であり、ともに大学を運営しているプロフェッショナルとしての大学職員として認識されていると聞く。また職員と教員の中間的な仕事を行う専門職員を置くことで、両者の負担を軽減し、橋渡しを行っている。

また、アメリカの大学職員（Administrative Staff）は修士・博士号取得者が中心である。雇用形態は短期契約が多く、普段は外部団体職員として勤務していることも多いと聞く。

日本の大学においては、国際交流教育部門の職員だけを「国際化」するだけでなく、すべての部署で国際・国内関係なく、全員で対応する時代がやってきている。また、留学生をそのまま大学の職員として雇用する道をもっと広げなければならないと感じている。留学生は日本語だけでなく、母国語に加え英語も堪能な場合が多く、日本社会に馴染み、非常に柔軟でグローバルな人材である。

また職員の語学教育（英語・中国語）にも力を入れるべきである。現在でも海外視察や学内での語学研修も実施している大学は多いだろうが、仕事に直接結びつくような実践的なものではないように思う。仕事で使える英語を習得する一番の方法は、職場に外国人がいて、日常的に英語に触れることである。また中堅職員・管理職についても、国際業務のマネジメントやカリキュラムについて学ぶ機会を増やしていくべきだと考える。

最後に大学職員育成のために力を入れている2大学を紹介する。

1) 東京大学大学院大学経営・政策コースについて

本コースは、大学・高等教育の管理者や政策担当者を対象に、大学の管理運営および高等教育政策について理論的・実践的な教育を行うとともに、この新しい分野の研究者と将来のリーダーを育成するために、2005年に開設された新しい大学院である。

他のコースとの違いとしては、大学・高等教育機関の教職員の入学を想定しているため、夜間および土曜日の履修だけで修士号が取得できるよう配慮している。実際に学生の過半数が社会人であり、その立場・年齢なども多岐に渡っている。

修士課程では、基本的な理論とともに、実際の大学の事例をとりあげたケーススタディに参加する。そして、修士論文を書くことを通じて、広い視野と実践的な判断力をもつ幹部事務職員や行政職員を養成するとともに、この分野での研究者を目指す人に基礎的な教育をおこなう。

博士課程では、すでに修士課程を修了し、また幹部事務職員、行政職員として経験をもつ方を対象に、国際的な規模で指導的な役割を果たしえる幹部事務職員、行政官を養成するとともに、この新しい分野での研究者、また教育訓練のリーダーになるような人材を養成する。

日本の大学経営の実態や改革の経験を蓄積して分析し、実践との対話にもとづいた新しい研究スタイルをもとに、国内の大学経営者のネットワークをつくり、また欧米、アジアの同様の教育研究プログラムと国際的な交流拠点ともなる。

また東京大学においては、東京大学の大学職員が本コースに進学し、学位を取得すれば、後日大学が一部授業料を負担する等の優遇措置が取られており、研究を希望する大学職員への支援として、良い循環をもたらしていると考えられる。

2) 関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科について

関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科では、2017年から社会人教育の一環として、また将来本研究科への入学を希望する方を対象に、科目等履修制度を設けている。その中で、特に大学職員を対象に、SDの機会として活用できるように「大学運営」科目を開講した。

その授業内容は、高等教育の第一線で活躍する多彩な講師を毎回ゲストスピーカーに迎え、大学教育の現場で職員・教員が日々直面する重要なトピックを取り上げる。授業で得られる新しい知見と、毎回出される課題を通じて、テーマを深く掘下げていくことが可能。これからの大学の経営に中心的に携わる若手から中堅大学職員の受講を歓迎している。

高等教育の第一線で活躍するゲストスピーカーの講演を通して新たな知見を得るとともに、高等教育論を専門とする江原昭博教育学部准教授による講義・授業外学習の指導や、ディスカッション等により、それらの知見を体系化して体得することが可能。

SDの一環として多くの大学職員の方に受講していただきたいとの趣旨から、特に大学職員に限り、職場の所属の推薦を得て本科目の科目等履修制度に申し込む場合、小論文・面接等の選考とその検定料が免除される。また、通常 80,000 円の受講料が、半額の 40,000 円になる。

関西学院大学においては、科目等履修生で取得した科目は、修士課程に入学時に単位として認定され、進学しやすい工夫をしている。

8. まとめ

大学の「国際化」は、単なる「英語化」ではない。ただし、英語を駆使することができ、国際的な教育の現場で活躍できる人材を、学生・職員・教員問わず、大学内で育てていくことは、大学の国際化をより一層促進するだろう。

また、現行の制度ではかなり制限があるが、アジアを中心とした外国人留学生の人材登用については、もっと採用枠を広げるべきであると考え。これらの留学生は、日本の大学に留学して多様な文化・社会的背景を持つ人々と協力をしてきた経験も積んでおり、母国語に加え日本語もある程度でき、さらに英語も堪能であることが多く、国際教育交流部門向きの人材であると考え。またこれらの専門能力・知識を有した大学職員を、教員もしくは職員と教員をつなぐコーディネータとして採用するのも、人材登用の1つとしては有効ではないだろうか。

大学職員でありながら JSPS の科学研究費に申請し、自ら資金を獲得していた人もおり、教員の身分に転じるケースも増えてきている。

日本の大学職員において、大学運営のプロフェッショナルはまだ少ないと思われ、実務経験に裏打ちされた大学運営・管理研究も大学改革の大きな有効手段であると思われる。私自身も2年間の国際研修を終え、日本に帰国した後は大学院に籍を置き、大学運営に関する学位取得を目指したいと考えている。本研修に参加して国際実務業務を体験したからこそ、大学職員として大学や学生・教員、地域社会のために何をすべきか、という方向性がようやく見えてきたところである。

9. 謝辞

本報告書をまとめるにあたり、ご多忙の中、快くインタビューに協力して下さった日本学生支援機構バンコク事務所・Nuntaporn Chuenkrathok さん、インタビュー記事について確認とアドバイスを下さった日本学生支援機構留学生事業部・山本剛課長補佐に感謝いたします。

特に海外赴任中に多大なるサポートとご支援を頂いたバンコク研究連絡センターの山下邦明センター長、古屋寛子副センター長、斉藤康平国際協力員、Natthida Veeramongkornkun リエゾンオフィサー、そして研修報告書のテーマについて、たくさんの助言とインスピレーションを与えて下さったロンドン研究連絡センターの糸井智香副センター長に心から感謝いたします。

また、研修中も変わらずサポートして下さった神戸大学の関係者の皆様、東京での1年間でご指導下さった日本学術振興会の国際事業部の皆様、一緒に本研修に参加し苦楽を共にした15名の国際協力員の皆様に、この場をお借りして心よりお礼申し上げます。

参考資料・文献一覧

- ・ 芦沢真五「国際化への政策課題とその趨勢 ―大学国際化の 30 年を振り返る―」『2017 年 IDE 現代の高等教育』No.596 大学国際化のいま 2017 年 12 月号、IDE 大学協会、2017 年、11 ページ。
- ・ 岩崎薫里 調査部上席主任研究員 日本における外国人留学生誘致策 ―高度外国人在受け入れの観点から― 環太平洋ビジネス情報 RIM Vol.15 No.58 1
- ・ 孫福弘「経験的 SD 論」『IDE・現代の高等教育』 Vol.439, 2002 年,24-29 ページ
- ・ 俵幸嗣「微笑みの国「タイ」における日本留学事情と日本語教育」『ウェブマガジン「留学交流」2013 年 10 月号』 Vol. 31、2013 年、6 ページ ～ 12 ページ。
- ・ 文部科学省白書 2008、第一部教育政策の総合的推進／大学の国際化と地域貢献、2008 年、20 ページ。
- ・ 独立行政法人日本学術振興会 大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業プログラム委員会 2015 年 大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業 学生アンケート調査集計結果 平成 27 年 3 月
- ・ 日本学術振興会 海外研究連絡センター 国際学術交流研修の概要 (2018 年 2 月 5 日アクセス)
https://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/data/kenshu/kokusaikensyu.pdf
- ・ 日本学生支援機構 平成 29 年度外国人留学生在籍状況調査
- ・ 日本学生支援機構 平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査
- ・ 日本学生支援機構 平成 27 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査
- ・ 経済産業省「外国人留学生の就職及び定着に関する調査」2015 年 5 月
- ・ 外国人留学生・海外学生の就職支援 平成 29 年 12 月 13 日 外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/dai2/siryou6.pdf>
(2018 年 2 月 5 日アクセス)
- ・ 「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」2015 年 3 月 (経済産業省委託事業)
- ・ Govt wants to fast-track satellite campus at SEZs, Bangkok Post 紙, 2017 年 5 月 23 日
- ・ Thai students still lag behind, The Nation 紙, 2017 年 4 月 7 日
- ・ Two Foreign universities apply to set up campuses, Bangkok Post 紙, 2017 年 10 月 4 日
- ・ 神戸大学概欄 2017 http://www.kobe-u.ac.jp/documents/info/outline/outline/2017/2017_all.pdf
(2018 年 2 月 5 日アクセス)
- ・ 東京大学大学院大学経営・政策コース <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/> (2018 年 2 月 5 日アクセス)
- ・ 関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科 <https://kwansei-ac.jp/bs/course/> (2018 年 2 月 5 日アクセス)

就職と興味

－中国の留学政策と留学生の志向－

北京研究連絡センター

内堀 大地

1.はじめに

中国は基礎科学の分野にも予算を出して実験室の充実も図っている。(松岡 2014)

However, only 5% of China's R&D spending goes to basic research — a much lower proportion than that of other leading nations. Most of China's R&D funding is aimed at commercially-related technology development. (しかし、中国の研究開発費のうちわずか 5%しか基礎研究に投入されていない—他の主要国より比率は低い。中国の研究開発費の多くは商業関連の技術開発に向けられている。)(Van Noorden 2016)

両者はどちらも事実である。一見すると相反する意見のように聞こえるが、中国の研究開発費のうち基礎研究に向けられる比率は低いものの、研究開発費自体が大幅な伸びを示しているからだ。こうした表現が出てくる背景には、中国の科学技術政策は応用面を重視する傾向があるという印象が強いことを物語っている。筆者もそのような印象を持っており、世界最大の電波望遠鏡「天眼」の建設など、基礎科学にも予算が投入されているとはいえ、一部の限られた分野だと感じていた。

国外への留学生派遣に関する政策も同様で、高等教育の高度化と高度人材の養成のため、国家として優先度の高い専攻分野を中心として優秀な人材が海外に派遣されているという(王 2010)。たとえば「海亀政策」は海外に出て行った優秀な研究者を呼び戻すことが目的であり、実際に論文生産の拡大に寄与したとされるなど(上野ほか 2006)、国外への留学が高度人材育成の一手段になっている(黒田 2011、辻野 2008、趙 n.d.)。中国の学術政策においては、実利的な方面を支援している印象が強いことは否めない。

本レポートでは特に中国の留学生派遣政策と中国人留学生の志向に焦点を当て、それらが本当に実利的なものを求める傾向があるのか、動向を探っていきたい。近年、中国から国外に行く留学生の数は増加傾向にある。日本に来る中国人学生も増えているとはいえ、中国から国外に行く留学生全体の日本への留学生が占める割合は年々低下している。中国側の動向を知ることで中国人留学生のうち日本に来る割合が低下している理由を探ることができると思う。

本レポートの構成としては第1章で本レポートの目的と全体の構成を述べ、第2章で中国の留学政策を概観する。第3章では日本と中国および留学先での専攻ごとの分布から学生の傾向の分析を行う。続く第4章では大学側および大学生側の対応として中国科学院大学の例を取り上げる。第5章では中国における就職状況について概観する。第6章では中国と日本の研究者の聞き語りから、日本の研究者が現在のキャリアに至った経緯に迫る。最後に第7章で全体のまとめを行う。

2.中国の留学政策概観

中国の現在に連なる留学生派遣政策は、1978年の改革開放以降に始まる(黒田 2011、白土`

2010、WANG 2007)。改革開放が始まった時期には多くの政策が実施された。中でも高等教育の再建と高度人材の育成、すなわち科学研究の振興が喫緊の課題となった。一つの解決策として先進国への留学が推進されることになり、1978年6月23日、鄧小平が海外の先進的な自然科学の成果を大量に導入するため、留学を拡大すべきとする指示を出した（「鄧小平同志談清華問題時关于派遣留学生问题的指示」）。こうして中国政府は公派（国費）留学生の数を増やすと同時に、単位公派（中央官庁や地方政府等、国以外の組織による派遣）制度を発足させ、また私費留学も奨励する政策を打ち出した。1982年からはより高度な人材育成のため、国外の大学の博士課程で学ばせる方式の試行を始めた。1986年には学部生の公費派遣を中止し、修士課程学生の派遣を減少させ、博士課程学生の派遣を増加させる方針へと舵を切った（白土`2010）。当時から現在まで、中国政府の留学政策は、基本的には国家建設のための人材育成に重きが置かれてきた（白土`2011）。2016年現在では、留学生54.45万人のうち国費3万人、単位公派1.63万人、私費49.82万人（忠 ed. 2017a）となり、全体の9割以上を私費留学生在が占めるようになった。

一方で先進国に留学した学生が増えるにつれて、彼らの不帰国問題が浮上してきた。頭脳流出である。中国政府は留学した学生に帰国の奨励と再出国の自由、さらに帰国に際して給料の上乗せなどのインセンティブを与える政策を取り、頭脳循環を図った。1986年からは公費、私費留学関係なくすべての留学生に帰国後、職業斡旋サービスを提供し始め、留学生の帰国を促した（白土`2010、2011）。1994年には中国科学院の海外人材呼び戻しプロジェクトである百人計画および海外にいる人材の帰国と起業を奨励する留学人員創業園が、1996年には海外にいる留学経験者の中国国内での学術交流等の短期帰国を支援する春暉計画が、1998年には国内外の優秀な学者を中国の高等教育機関に招致する長江学者奨励計画が立ち上げられるなど、帰国奨励政策が充実していった（Japan Science and Technology Agency n.d.、寺倉 2011）。2013年10月には習近平総書記が欧米同学会（欧州アメリカ同窓会）創立100周年記念式典で「支持留学、鼓励回国、来去自由、发挥作用」（留学を支持し、帰国を奨励し、行き来は自由にさせ、実力を発揮させる）という新時代の留学政策の方針を発表した。2014年12月に開かれた全国留学工作会议では留学経験者の起業を促進することが決定された（耿 ed. 2016）。その結果、ここ10年の帰国者は数ではまだ逆転していないものの、伸び率では出国者を凌駕する勢いで増えている。

2.1.国費留学生の派遣

中国で国費留学生の派遣を中心的に担っているのは教育部直属の非営利法人、中国国家留学基金管理委员会である。多くの国費留学生は「国家建設高水平大学公派留学生項目」をはじめとする同委員会のプログラムを通じて世界各地に送られている（黒田 2011、白土`2011）

中国国家留学基金管理委员会は1996年に設立された組織で、中国人の国外への留学、外国人の中国への留学を担当している。具体的には中国の社会主義現代化建設と世界平和、発展を促進させることを目的とし、経済的な支援などを行っている。2009年の年報では1996年から2009年にかけて公派留学生数は2,044人から12,957人へと6倍以上に増えている（国家留学基金管理委员会 ed. n.d.）。中国教育部の発表によると2009年度の留学生数は22.93万人、うち国家公

派留学生が 1.20 万人、単位公派 0.72 万人、私費留学 21.01 万人(中华人民共和国国際司 ed. n.d.) となっていることから、同委員会が国家公派留学生の送り出しに大きな役割を担っていることがうかがえる。2017 年度の国家公派留学生数の募集人員は 3.2 万人(国家留学基金管理委员会 ed. 2016d) となり、ここ 8 年で 2.5 倍以上の伸びとなっている。中国から出国する留学生の数も 2009 年の 22.93 万人から 2015 年の 52.37 万人(中华人民共和国国家统计局 ed. n.d.) へと同様に倍以上の伸びを示している。

同委員会が留学生を募集する際は「国家中長期人材発展計画要綱(2010-2020 年)」で決められた経済と社会の発展にかかる重点領域、「国家中長期科学および技術発展計画要綱(2006-2020 年)」で決められた重点領域、重大テーマ、先端技術、基礎研究、人文社会科学領域または国家戦略と重要事業で必要とされている領域が優先される(国家留学基金管理委员会 ed. 2016a)。

国家中長期人材発展計画要綱(2010-2020 年)(国家留学基金管理委员会 ed. (2016b) より抜粋)

1. 経済重点領域：装備製造、情報、バイオテクノロジー、新材料、宇宙航空、海洋、金融、国際ビジネス、生態環境保護、エネルギー資源、交通運輸、農業化学など
2. 社会発展重点領域：教育、政治法律、思想文化宣伝、医薬衛生、防災減災など

「国家中長期科学および技術発展計画要綱(2006-2020 年)」(国家留学基金管理委员会 ed. (2016c) より抜粋)

1. 重点領域：
エネルギー、水と鉱物資源、環境、農業、イノベーション、交通運輸、情報産業及びサービス業、人口と健康、都市化と都市発展、公共安全、国防
2. 重大テーマ：
電子部品、大規模集積回路製造技術、旋盤、大型油田及び天然ガス開発、原子力発電所、水質汚染制御、遺伝子組み換え種育成、新薬創製、エイズやウイルス性肝炎等の予防、大型飛行機、高解像度観測システム、有人宇宙飛行と月面探査プロジェクト
3. 先端技術：
生物技術、情報技術、新材料技術、先端的製造技術、先端的エネルギー技術、海洋技術、レーザー技術、宇宙技術
4. 基礎研究：
人の健康と疾病に関する生物学の基礎、農作物の遺伝子改良と農業の持続可能発展、人類活動が地球システムに与える影響、地球規模の変化と地域に与える影響、複雑系、エネルギー問題、材料設計と制備、極端環境下での科学、航空宇宙力学、情報技術発展の基礎

以上のことから中国が国家公派留学生として送り出す際は特に工学、農学、医学、生物学といった学問分野に重点が置かれていることが読み取れる。

3. 中国の学生、日本の学生

2016 年現在、中国の大学進学率は 42.7%（忠 ed. 2017b）、日本は 52.0%（文部科学省生涯学習政策局政策課編 2016）であり、年々その差は縮まってきている。大学生の実数でみると中国は 191.1 万人（中华人民共和国国家统计局 ed. n.d.）、日本は 24.9 万人（文部科学省生涯学習政策局政策課編 n.d.）となっている。専攻ごとに学ぶ大学院生の割合は表 1 のとおりである。中国のほうが社会科学を学ぶ学生の比率が多いものの、それ以外に目立った違いはない。少なくとも大学院生に限っては、日中とも学生の志向に大きな違いが見えてこない。

	日本	中国
人文科学	7%	7%
社会科学	14%	24%
理学	8%	10%
工学	32%	36%
農学	5%	4%
保健	16%	11%
教育	6%	5%
芸術	2%	3%

表 1. 日本、中国および専攻別大学院生数割合¹（中华人民共和国国家统计局 ed. (n.d.）、文部科学省生涯学習政策局政策課編 (n.d.) より）

3.1. 留学志向－英語圏に向かう中国人－

出発国	中国			日本		
順位	行先	留学生数	全体に対する割合	行先	留学生数	全体に対する割合
1	アメリカ合衆国	291,063	36.3%	アメリカ合衆国	15,075	50.0%
2	オーストラリア	97,387	12.2%	連合王国	3,089	10.2%
3	連合王国	86,204	10.8%	ドイツ	1,756	5.8%
4	日本	85,226	10.6%	オーストラリア	1,672	5.5%
5	カナダ	42,011	5.2%	フランス	1,540	5.1%
6	韓国	34,513	4.3%	カナダ	1,419	4.7%
7	香港	25,801	3.2%	韓国	1,286	4.3%
8	フランス	25,388	3.2%	ブラジル	759	2.5%
9	ドイツ	23,616	2.9%	ニュージーランド	895	2.3%
全体		801,187	100.0%		30,179	100.0%

表 2. 日中の留学生の主な渡航先（UNESCO Institute of Statistics ed. (2017) より）

¹ 日本側は修士、専門職博士および博士のそれぞれの課程の学生の、中国側は研究生の合計数。中国側の哲学、文学、歴史学を日本側の人文科学に、経済学、法学、管理学を社会科学に、工学、軍事学を工学に算入した。また日本側の保健には医学・歯学とその他が入るが、中国側は医学と区分されたものを保健に計上してある。

2016 年の時点で日本および中国から留学に行く先として多いのは表 2 に示した国および地域である。中国人の場合、欧米諸国のうちアメリカが群を抜いて人気があり、英語圏の国々がそれに続く。距離が近く学術レベルの高い日本、韓国、香港への留学生も多い。中でも日本への留学は全体の 10%を占めるなど、非西洋圏において存在感が高いことは特筆に値する。一方、日本人の場合、英語圏への志向が高いのは同様だが、中でもアメリカへの人気は圧倒的に高く、韓国を除くアジア諸国への留学者数は少ない。

表 3 は 2006 年から 10 年間の中国全体の留学目的での出国者数と、国別の中国人学生の入国者数であり、表 3 をグラフで表したものが図 1 である。ここからもアメリカは他国と比べて著しく人気のある渡航先であることが見て取れる。

同じく表 3 から起こした線グラフで 2006 年を 100 として、その後 10 年間の伸び率を示したのが図 2 である。ここからはアメリカよりもイギリスへ留学する学生の伸び率が高いこと、続いてオーストラリア、カナダと英語圏の国々が続いていることが見て取れる。前述のとおり、中国国家留学基金管理委員会を通じた公費派遣留学生は 2009 年段階で 1.2 万人、2015 年段階で 2.5 万人（国家留学基金管理委員会 ed. 2014）と留学生全体の 10 分の 1 以下であることから、単位公派の学生もいるとはいえ、留学生数の伸びに占める大半が私費留学生であると想定される。

日本は中国人留学生受け入れの実数としてはアメリカやイギリス、オーストラリアに続く第 4 位に位置している。英語圏でないことや大学ランキングの上位常連大学が英米に集中していることを勘案すると日本への留学生は比較的多い方だと言える。図 2 を見ると、伸び率では英語圏を下回ってはいるものの、ドイツや距離的には比較的似たような条件である韓国を上回っている。総じて日本は実数、伸び率ともに劣勢に立ちながらも欧米諸国との間で健闘しているといえる。

年	出国	日本	米国	英国	ドイツ	豪州	カナダ	韓国
2006	134,000	74,292	62,582	-	26,061	93,533	49,544	-
'07	144,000	71,277	67,223	10,530	25,651	110,846	50,905	-
'08	179,800	72,766	81,127	15,010	23,983	131,210	55,017	-
'09	229,300	79,082	98,235	14,785	23,140	154,777	61,043	-
'10	284,700	86,173	157,558	35,825	22,779	159,691	68,360	61,206
'11	339,700	87,533	194,029	38,275	22,828	149,758	79,857	62,882
'12	399,600	86,324	235,597	42,475	23,883	150,116	93,777	59,219
'13	413,900	81,884	274,439	49,680	25,564	152,898	110,285	54,359
'14	459,800	94,399	304,040	56,340	28,381	170,212	126,053	52,752
'15	523,700	94,111	328,547	64,560	30,269	196,315	139,872	56,899

表 3. 中国からの留学目的での出国者数および中国人留学生数の推移²（Department of Education and Training, Australian Government ed. (n.d.)、Government of Canada ed. (n.d.)、Institute of International Education, Inc. ed. (2017a)、HESA ed. (n.d.)、DAAD and DZHW eds. (n.d.a)、DAAD and DZHW eds. (n.d.b)、DAAD and DZHW eds. (n.d.b)、경인지방통계청 ed.

² 英国と韓国の空欄はデータが見つからなかったもの

(2016)、中华人民共和国国家统计局 ed.(n.d.)より)

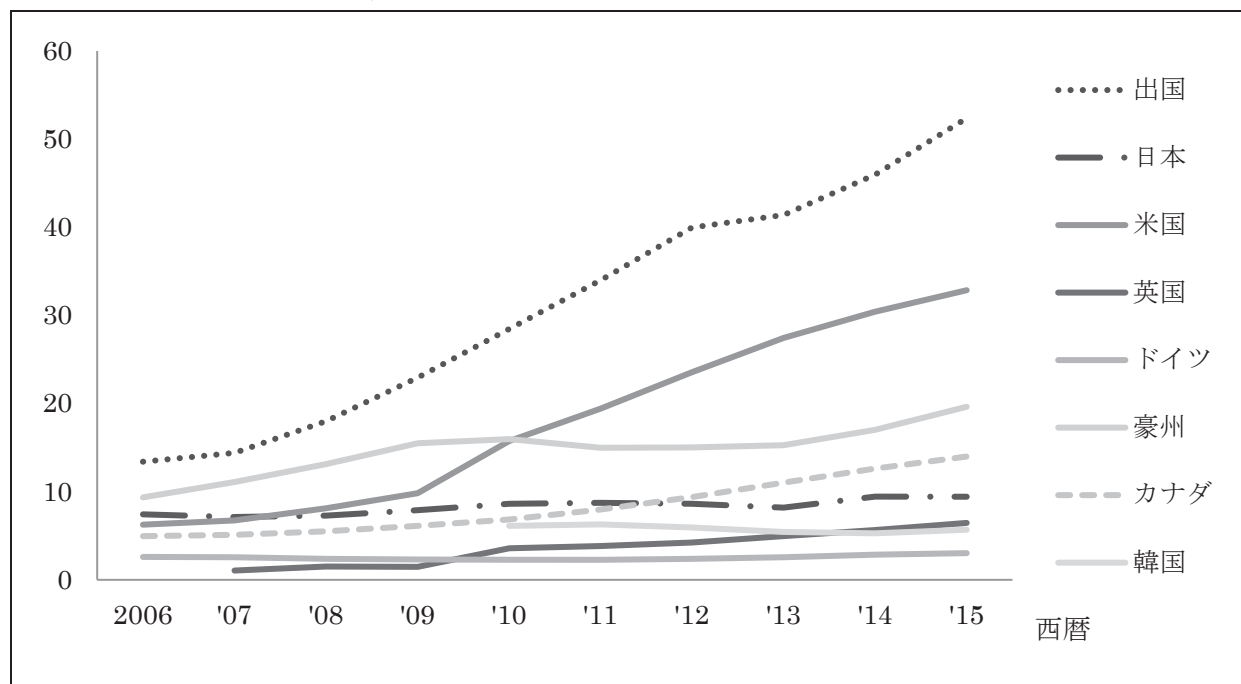


図 1. 中国からの留学目的での出国者数および中国人留学生数の推移 (万人)

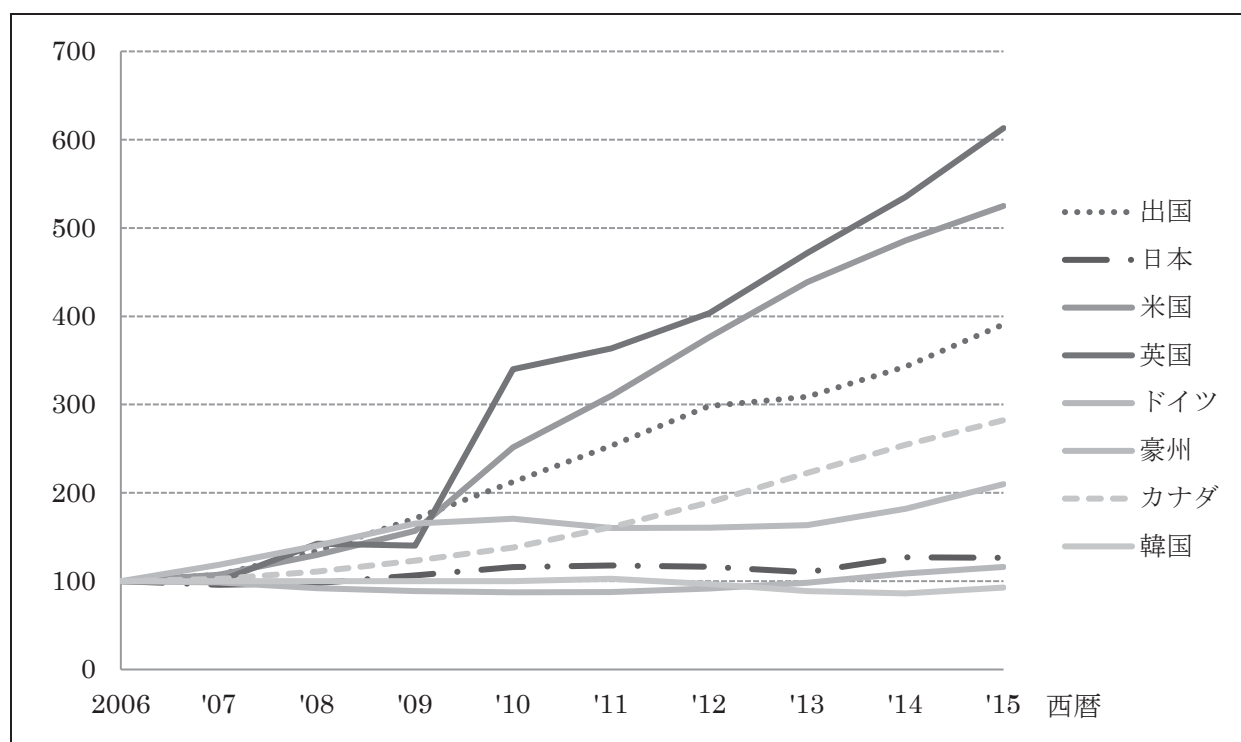


図 2. 中国からの留学目的での出国者数および中国人留学生受入数の推移 (2006 年を 100 とし、パーセントで表示) ³

³ データの都合上、英国は 2007 年を、韓国は 2010 年を 100 としたときの数値であり、それぞれその年以前は 100 と仮の数字を入れた。

3.2.留学先で何を学ぶかー日本人の英語、中国人のコンピューターー

留学先で何を学んでいるのか。中国からの留学先として一番の人気国であるアメリカのデータに基づくと、中国人留学生と日本人留学生の学んでいる専攻は表4のとおりである。文部科学省の発表による平成27年度の大学が把握しているアメリカへの留学生数は18,676人（文部科学省学生・留学生課編2016）であり、本データの在米日本人留学生の総数とほぼ差がないことから、本データは学部生から大学院生までを含めた数であると考えられる。表4を見ると、表1では中国の学生に社会科学を学ぶ者が多い以外は日中でほとんど変わらなかった専攻別の割合に違う特徴が出ている。日本側は英語を、中国側は工学、数学およびコンピューター科学を学ぶ学生の多いことが見て取れる。日本人留学生の英語を学ぶ割合が高いのは学部生も入れた数値であることから、多くは学部生の語学留学であろう。一方、同じ学部生を入れた数値であっても、榎並（2016）が指摘する通り中国人留学生の間では工学や数学への志向がかなり高い。

	日本人留学生	中国人留学生
総数	18,780	350,755
経営	18.2%	23.1%
教育	2.2%	1.8%
工学	4.9%	18.7%
芸術	6.6%	6.0%
保健	2.4%	1.3%
人文科学	3.7%	1.1%
英語	15.9%	2.4%
数学およびコンピューター科学	3.2%	15.5%
物理、生命科学	5.0%	8.2%
社会科学	10.3%	8.9%
その他	5.0%	2.4%
不明	22.7%	10.5%

表4. アメリカで学ぶ日本人学生と中国人学生の専攻別割合（2016-2017年）（Institute of International Education, Inc. ed. (2017b)）

4.大学の取り組みー教養ある科学者を育てる中国科学院大学ー

ここでもう一つの留学形態、単位公派の派遣元である大学側の動きを見ておきたい。具体的には中国科学院大学の取り組みを以下に紹介する。中国科学院大学は中国科学院の有する三つの教育機関のうちの一つ（残り二つは中国科学技術大学と上海科技大学）である。施設としては国家実験室の58%、国家重点実験室の33%を有しており、研究者も中国科学院院士（日本の学士院会員に相当）のうち38%、国家最高科学技術賞受賞者のうち41%が所属している。習近平国家主席が2017年の新年の祝辞で言及した電波望遠鏡や人工衛星など、多くの国家プロジェクトにも参画している中国のトップ大学の一つである。

中国科学院大学の歴史を繙くことで中国の高等教育の一端を振り返ることができるので、遠回

りになるが以下に紹介したい。4.2 で紹介する内容は 2017 年 7 月 13 日に同大学を訪問したときの説明および資料を基にしている。

4.1.中国科学院大学の沿革

中国科学院大学の前身は中国科学院の教育部門である。1949 年の新中国成立後、1951 年 6 月 11 日、中国科学院と教育部（日本の文部省に相当）が連名で「1951 暑期招收研究实习员、研究生办法」（1951 研究実習員、研究生夏期募集方法）を公布し、初めて研究実習員および研究生の募集が行われた。500 名の研究生を募る計画であったが、実際に研究生になったのは 276 名、その中で中国科学院は 95 名を占めていた。

1955 年からは国家の基礎を築く科学者を育成するため、正規の研究生制度を設けた。「具有一定马列主义水平，本门学科方面的坚实的基础，有关国家建设的实际知识，能独立地进行专业的创造性的科学研究工作」（一定のマルクスレーニン主義のレベル、学問の堅実な基礎、国家建設にかかわる実際の知識、独立独歩で専門的かつ創造的な科学研究を行える能力を備えること）を目標に科学者の育成を始め、1965 年までの 10 年間に 1518 名の学生が入学した。

1977 年には 12 年間停止していた研究生教育制度をいち早く回復させ、1978 年に 新中国成立後初の大学院である中国科学技術大学研究生院を開設、1529 名の学生が入学した。

1980 年に「中華人民共和国学位条例」が施行され、国務院の認定した機関が碩士（修士）、博士の学位を授与できるようになった。1982 年には中国初の博士が誕生し、12 名中 7 名が中国科学院の出身者であった。

2000 年 12 月 29 日に中国科学院研究生院と改名し、学生募集、教育管理、学位授与の統一と指導体制、研究者、管理制度、院と研究所における教育体制の結合という「三統一、四結合」の方針を打ち出した。

2012 年 6 月、中国科学院研究生院は中国科学院大学（国科大）と改名し、「科教融合、育人为本、协同创新、服务国家」（科学とリベラルアーツの融合、人材育成、共同でのイノベーション創出、国家への奉仕）を方針とした。2014 年以降は学部生も受け入れ始めている。これにより学部、修士、博士の高等教育課程が揃った（中国科学院大学 ed. n.d.）。

4.2.充実した教育体制と多様な選択肢

中国科学院大学の特徴の一つとして、充実した指導体制があげられる。院士 295 人、国家傑出青年科学基金獲得者 686 人など、トップクラスの研究者から少人数クラスで直接指導を受けられる体制が整っている。

また、専攻決定も学生の自主性に任せており、入学後に二度の転専攻の機会が与えられている。表 5 は入学後の転専攻者の推移を表したものである。採用者数と最終確定者数を比較すると数学やコンピューターの人気が高いことがわかる。

入学した学部生の教育は三段階に分けて行われ、第一段階として1年半かけてコンピューターや語学、科学、人文系の基礎科目を学ぶ。第二段階として多くの学生にはほかの学科の科目を学ばせる。第三段階で一学期を海外留学に、一学期を論文執筆に充てる。国際的な大学間協定はハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、シカゴ大学、カリフォルニア州立大学バークレー校、オックスフォード

専攻	採用者数	第1次確定数	最終確定数
数学	40	57	55
物理	75	81	83
化学	56	37	35
生物	59	32	30
材料	34	35	34
コンピューター	62	84	89

表5. 中国科学院大学入学後の専攻決定者数の推移⁴

大学、ケンブリッジ大学をはじめとする12の大学と結んでいる。アジアでは唯一、シンガポール国立大学と提携を結んでいるが、専攻によってはそれらの大学以外でも留学が可能である。

学部学生たちの留学先は以下の通り専門によって行ける大学に違いがあり、また成績などの条件はあるものの、どこに行くかは学生本人が自由に選択できるようになっている。

数学：ハーバード大学、プリンストン大学、ケンブリッジ大学、モスクワ大学、パリ高等師範学校

物理：ハーバード大学、プリンストン大学、マサチューセッツ工科大学、ケンブリッジ大学、スタンフォード大学、カリフォルニア州立大学バークレー校、東京大学

化学：ハーバード大学、スタンフォード大学、カリフォルニア州立大学バークレー校、パリ高等師範学校、東京大学

生物：ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、ケンブリッジ大学、オックスフォード大学、イエール大学

材料：スタンフォード大学、マサチューセッツ工科大学、カリフォルニア州立大学サンタバーバラ校、東京大学、カリフォルニア州立大学バークレー校

コンピューター：スタンフォード大学、マサチューセッツ工科大学、カーネギーメロン大学、インド理工科大学、オックスフォード大学

5.何のために学ぶかー学びの動機としての就職ー

日本と中国では大学選びの動機が大きく違う。日本の高校生や大学生を対象とした調査では大学選びで最重要視されるのは自身が志望する専攻の有無である（Benesse 教育研究開発センター 2013、早稲田大学学生部 2016）。一方、中国の学生は多くが進路を考慮したうえで大学および専

⁴ これらの表および記述は中国科学院大学から提供いただいたデータに基づく。

攻を志望しており（高 2014）、国際交流基金の調査でも、中国で日本語を学ぶ学生の実利志向の高さが指摘されている（国際交流基金 2016）。

中国教育部の発表では中国に帰国した中国人留学生全体（学士が約 10%、修士が約 81%、博士が約 9%）ではマネジメント、理学、経済学が人気のある学問であり、次に工学、文学、法学が続く。博士学位取得者だけでみると化学、材料、経済学、電子および電気工学、機械工学およびコンピューター科学が人気の学問となっている（耿 ed. 2016）。

帰国した学生のうち 30%以上が金融業に、6%以上がソフトウェアおよび情報技術サービス業に就職している（耿 ed. 2016）。いずれも中国では収入が高いとされる業種である。そうした人気の業種が留学先で人気のある専攻であるコンピューターや数学の知識が必要とされていることを見ても、専攻と就職に密接な関係のあることがわかる。

一方、教育分野に就職する学生は 10%ほどである。母数の 90%が大学院生であることを考えると決して高くはない数値である。近年は中国国内の博士学位取得者が政府部門、企業などの非学術部門を選んでおり、博士教育と学術職業間のリンクが次第に解体しつつあることが指摘されている（鮑 2017）。また、海外の大学での博士学位取得者からも就職に苦労する「海待族」と呼ばれる者も出てきている（趙 n.d.）とされており、就職の困難さから教育分野にこだわらない就職をしている者も多くいるようだ。

6. 日中研究者インタビュー

前章まででみたとおり、データ上、中国の学生は就職を意識して大学および大学院の専攻を選ぶ傾向があることが分かった。一方、実態を知るため中国人留学経験者の話を伺った。以下では冯朝辉 日本学術振興会（JSPS）外国人特別研究員にインタビューを行った。

また日本の研究者はどうなのか。以下では佐藤勝彦 日本学術振興会学術システム研究センター長と河内良弘 京都大学名誉教授にインタビューを行った。

お三方のインタビューを通じて日本および中国の研究者が現在のキャリアに至った経緯を見ていきたい。

6.1. 中国人研究者インタビュー

6.1.1. 冯朝辉 外国人特別研究員インタビュー

冯朝辉（FENG Chao-hui）。1986 年 10 月生。University College Dublin にて博士号を取得。現在、東京大学に JSPS 外国人特別研究員として在籍。研究テーマは食肉および食品技術、目標は新食材の開発技術の発展や食品品質、非侵襲性かつ迅速な食品安全検査。様々な学会誌で 17 の SCI 論文を公表、うち 14 本の第一著者、3 本の共著者。（インタビューは平成 30 年 1 月に書面にて行いました。）

ーなぜ研究者を目指そうと思われましたか？

子供のころの家庭での教育か、小さい時に見た映画から影響を受けていると思います。私が子供のころ、いつもキュリー夫人やトーマス・エジソンの映画を見ていました。彼らの科学に対する力強い意志と情熱に深く心を動かされました。それらが私の心を突き動かし、真理の探究や科学での新発見を追い求める道に進むことになりました。私は科学や社会に貢献することによって彼らのようなすばらしい研究者になることを夢見ています。

ー多くの中国人学生は将来の仕事を考慮して大学や専攻を選ぶといわれています。あなたの場合はどうでしたか？

私が今の専攻を選んだ時、何よりも興味に重点を置いて選びました。もしもう一度専攻を選ぶ機会があったとしても、私は今と同じ専攻を選ぶでしょう。興味のないことを学ぶのはつらいと思うからです。前述のとおり私はキュリー夫人やエジソンのような科学者を尊敬しています。私は彼らのような偉大な研究者になることを夢見ていますから、科学の道を選びました。将来の仕事については、ほかの方がどう思っているかはわかりません。私自身、当時は将来の仕事について考えませんでした。

ーなぜアイルランドで博士号を取得されたのですか？

当時、私は University College Dublin で研究する誘いを受けました。私は Da-Wen Sun 教授の学生になれることにとても驚くとともに、うれしく感じました。彼はとても著名な教授で Royal Irish Academy、Academia Europaea の会員、International Academy of Food Science and Technology のフェローでもありますから。彼は農学のもっともよく引用される 50 人に常に入っています。私は彼から学べ、自らのキャリアを開拓できることが幸せでした。ほかにも、アイルランドの公用語は英語ですから、私の研究の役に立ちましたし、英語のレベルアップにもつながりました。

ーいつ海外留学を決意されましたか？

中学生のころ、私は語学が好きでした。英語は好きな科目でした。私は先生や友人に留学をよく勧められました。その中でも最も感謝しているのが大学院の時の指導教官です。彼は私の留学を全面的に支援してくれましたし、私の夢を理解してくれました。彼なしでは私は今の段階にいないでしょう。彼の支援によって大学院 1 年生の時に私は留学を決意しました。

ー日本での研究を決意された理由は何ですか？

日本の教授の研究テーマと私の研究が一致したからです。だから私は日本を選びました。一方で新たなアイデアや技術は継続的な研究の促進や私の研究分野の開拓に役立つと思います。

ー日本の生活の良い点はどこですか？

中国と文化が似ている点です。また、人々は中国人のようにとっても礼儀正しく、親切です。日

本の生活は平和で、きれいで、とても静かです。中国からも遠くないですし、交通も便利です。

ー日本で生活していて困難を感じる時はいつですか？

言葉が通じなくて困るときがあります。

ー日本での研究環境はいかがですか？

東京大学のホストとなつていただいた教授の支援のおかげで、私は日本で満足できる結果を出すことができました。過去1年間で5つのSCI (Science Citation Index) 論文を出しましたし、1冊の本の1章を書くことができました。ホストは設備の購入から学会の参加まで、全面的に私の研究を支援してくれました。研究環境もいいです。私たちは毎週セミナーを開き、研究の状況を報告しあってディスカッションをしています。この方法でそれぞれの研究の進捗状況を知ることができますし、コメントをしあって、実験で起きた問題を解決するなど、より効果的な研究ができています。

ー中国人留学生をもっと多く日本に呼び寄せるためにはどうすればよいでしょう？

授業料と生活費をまかなう十分な奨学金があればおそらく多くの学生たちが日本に来たがると思います。中国の大学と日本の大学との間の共同研究もまた、学生たちを日本留学に行かせるいい方法だと思います。

6.2.日本人研究者インタビュー

6.2.1.佐藤勝彦先生インタビュー



佐藤 勝彦 (さとう かつひこ)

日本学術振興会学術システム研究センター長

昭和20年8月生。昭和43年京都大学理学部卒業、同49年京都大学大学院理学研究科博士課程修了、理学博士。同51年京都大学理学部助手、同54年デンマークNORDITA (北欧理論物理学研究所) 客員教授、同57年東京大学理学部助教授を経て平成2年東京大学理学部教授、同22年自然科学研究機構機構長、同28年から現職。同14年に紫綬褒章を受章、同22年に「加速的宇宙膨張理論の研究」の功績により日本学士院賞を受賞、同25年には日本学士院会員に、同26年には文化功労者に選ばれる。

(インタビューは平成29年2月10日に行いました。)

ー研究者を目指された経緯はどのようなものでしょうか？

私は香川県坂出市出身です。新月の夜は満天の星空、天の川がきれいに見えました。当時は電

波に興味があり、離れていてもリアルタイムに聞けたので、ラジオが不思議でした。私の父はラジオづくりにお金を出してくれました。それで真空管を5本使うスーパーヘテロラインというラジオを作りました。また、私の家のテレビは自作したものが1台目でした。そんな中、自然を知りたくて『不思議の国のトムキンス』という本を読みました。それから興味がわき、当時、物理は湯川先生のいる京大がいいだろうと考えて京大へ進学しました。(理学部から)大学院に行くのは自然な選択でした。私の世代は半数ぐらいが進学しました。京大に行けなくても、名大の院などに進学しました。

ー当時の大学院の雰囲気はいかがでしたか？

当時は林忠四郎先生(京大教授)が進めていた学問の時代です。林先生は優れた研究者でもあり、厳しい指導者でもありました。毎週土曜日の昼は部屋に集まって研究打ち合わせをした後、13~15・16時まで研究発表をして議論を深めました。自ら面白い分野を切り開いていけたのは大きいと思います。林先生からこれしろ、といわれることはありませんでした。助手、院生から色々と話を聴いて自分で考えていました。テーマをもらう感じではありませんでした。

当時の京大は素晴らしいシステムをとっていて、教室運営、当時の第二教室の予算はDコース以上の投票で決まったんです。益川(敏英)先生は論客で、研究計画委員をしていました。教室の教授人事すら投票でした。また、雑用もやる雰囲気がありました。雑用は自覚を持たせることになるので、いい面もありました。そうしたことを通じてみんなが平等なんだという意識を持たせていました。

当時の京大の特色としてあげられるのは、研究室を越えた協力ができたことです。教室も枠を超えて交流していました。コミュニケーションがよかった。ヒエラルキーを越えての議論がありました。若いくせに一人前の顔ができました。共同研究はそこまで盛んではありませんでしたが、私はできました。

また、私の修士論文はハンス・ベーテ(物理学者、1967年ノーベル物理学賞受賞)と共著です。これは当時としてはほとんどありえないようなラッキーチャンスでした。

ー当時の研究環境はどのようなものでしたか？

もちろん、インターネットのない時代ですから、論文はタイプ打ちして学術誌に送っていました。送ってから掲載されたことを知るまで半年かかりました。また、プレプリントという研究者が勝手に配るものもありました。指導教官の林忠四郎先生のところには世界中からプレプリントが来ていました。今はプレプリントがネットで見られます。当時はのんびりした時代でした。

また、当時は多様な方向を目指した論文が出ていました。今は流行の方にみんな行きます。学問だけでなく、今の社会全体がそうなっているように感じます。

ー人材育成というのは、どのような方針をもたれていましたか？

(助手時代は)育成なんていう気分ではありませんでした。議論して優れた人が育っていったのです。仲間という感じで議論ができました。

現在のポスドクは問題だと思っています。私も3年間ポスドクをしていて不安定な身分でした。

当時、日本学術振興会の奨励研究員として 2 年間過ごしました。JSPS には大変お世話になり、感謝しています。

ポスドクは理論物理では当然でした。今は 30 代なかばまで職を得られない分野です。今、生物系はポスドクが多くて若い人がパーマネントポジションを得づらいので悲しい時代だと思っています。JSPS の特別研究員は行き先、テーマも決められますし、先生の下働きが仕事ではありません。しかしその点の理解をしていない指導者もいます。いま必要なのは就職難解決と若手が力を伸ばすシステムです。パーマネントポジションを増やすのは確かに難しいですが、JSPS の運営費、科研費も増えたので未来への投資を考えて欲しいと思っています。自由な研究ができる環境を作って欲しいと思っていますし、また特別研究員にも興味に基づいた研究をしてもらいたい。若手も熱意を持って欲しいと思っています。

制度として日本は研究しにくくはないと思います。ただ、海外に行って職がなくなるかも、と内向きになっているのは悲しいことです。私の学生でも日本や海外で職を得た人がいます。チャレンジ精神の問題です。今の日本のサポートシステムはよくできている方だと思います。

6.2.2.河内良弘先生インタビュー



河内 良弘（かわち よしひろ）

京都大学名誉教授

昭和 3 年 8 月生。昭和 29 年京都大学文学部史学科卒業、同 34 年同大学院博士後期課程を単位取得退学。同 31 年天理大学助手、同 35 年同大学講師、同 43 年同大学助教授、同 53 年同大学教授、同 59 年京都大学文学博士、同 60 年京都大学文学部教授を経て、平成 4 年に天理大学教授。同 9 年以降、京都大学名誉教授、天理大学名誉教授、黒龍江大学満族語言文化研究中心荣誉教授の称号を授与される。同 28 年、『満洲語辞典』の功績により日本学士院賞を受賞。同 29 年、瑞宝中綬章を受章。

（インタビューは平成 29 年 7 月 6 日に行いました。）

ー研究者を目指されたきっかけは何だったのでしょうか？

私は昭和 20（1945）年、佐賀高等学校の勤労働員学徒として長崎県川棚の海軍魚雷工場にいました。たまたま 8 月 9 日午前川棚の海岸で魚雷を船に積み替える作業をしていたところ、11 時過ぎに太陽が 5・6 個も輝いたような光が海の彼方に見え、きのこ雲が上がり、その雲塊が頭上に飛んで来て、同時に灰が降ってきました。キノコ雲は外側が白く、中には紅蓮の炎が渦巻いていました。後になって、それは長崎の原爆投下だと知りました。

戦争が終わってから、まずこの無謀な戦争にいたる過程を知りたいと思い、やがて歴史に全般に興味を持つようになり、京都大学文学部に入学しました。

入学時、新入生に文学部の哲学、文学、史学の各学科の紹介が各担当教授からありました。私

は史学科の新入生でしたが、日本史、西洋史への希望者が多く、彼等とは競争したくないなと思いました。教務の人に「今年は東洋史は誰もいなさそうだ」と聞いたので、東洋史専攻に入りました。当時から、大学の教員になって研究をしたいと思っていました。

東洋史研究室に入ったものの、私には予備知識は何もなく、漢、唐、宋、明などを専攻する先輩が多かったですが、清朝や満洲族史には研究者はいなかったので、そちらを選びました。周りからは「満洲族史や女真史を研究しているのは世界中でお前ひとりだぞ」と言われました。

ー当時の雰囲気はいかがでしたか？

京大は当時から好きなことをさせてくれました。それが伝統です。だけど、漢文は訓練を受けないと読めないものもあります。先生に頼んで勉強会で半年間、読む訓練をしてもらったことがあります。すると読めるようになりました。そういう機会のない学生は、読めないままです。私も現役当時は学生の自由にさせていましたが、今から思えばもっと指導をしておけばよかったなと思う学生もいます。

6.3. 中国人研究者と日本人研究者の専攻選びーそれぞれの進学動機から

ー

先行研究やデータからは中国人学生は就職に重きを置く傾向があったが、少なくともインタビューを行った冯朝辉 外国人特別研究員については、自身の興味に基づいて大学や専攻を選び、現在も研究者としてキャリアを続けていることから、統計からは見えない実態を見ることができた。

また、佐藤先生、河内先生お二人のどちらも学生のころから興味のあることを一筋に研究され、現在のキャリアに至ったことがわかる。大学（お二人とも学部は京都大学）入学時には自らの興味あること、それぞれ物理学や歴史学を学びたいと思って入学された。大学卒業後の就職に有利かどうかよりも、自分自身の興味を重点に置いて学部を選び、大学院から研究者の道に入ったことがうかがえる。

7. まとめ

中国の留学政策は確かに実利的な側面、すなわち国家に役立つ人材の育成に力を入れている側面が大きいのは事実である。一方で優先順位は下がるものの、基礎研究もおろそかにはしていない。また中央官庁や地方政府等、国以外の組織による派遣である単位公派留学生も留学先は選択肢の中から自由意思で決められるなど、必ずしも政策に大きな影響を受けているとは言えない。国費留学生および単位公派留学生は合わせて全体の1割ほどにすぎず、9割以上は私費留学生が

占めている。

一部に例外はあるものの、多くの中国人留学生が意識するのは就職である。彼らの多くは留学先で学んだことを生かした就職をしている。それは中国では収入が高いとされる金融やコンピューター関係の業界への就職につながりやすい数学やコンピューター科学が専攻として人気を博しているところによく表れている。一方で冯朝辉 外国人特別研究員のように自身の興味を追究する学生もいることから、そうした傾向があるとはいえ、全員に当てはまるとは言い切れない。

日本では教育職、研究職でない限り最終学歴での専攻と卒業・修了後の職業が関わりない場合が多い。一方、中国では学部入学段階から将来の就職を見据えている。就職への意識が専攻選びの段階で大きな影響を与えるか否かが日中の大きな違いといえる。インタビューに応じてくださった日本人研究者のお二人のお話でも、まずは自分自身の興味に重点を置いて大学（専攻）を選ばれ、結果的に研究者になり、業績を上げていることがわかる。筆者の周りを見ても似たような理由で大学または大学院に進学した者が多く、実感に近い。

與那覇(2014)は科挙を例に挙げて中国は地位一貫性の高い社会（成績のいい者ほどいい就職をし、社会的に成功をする）であり、日本は地位一貫性の低い社会である（成績がいいからと言って社会的に成功をするとは限らない）と指摘しており、その構図は現代でもあまり変わっていない。中国で大学生、大学院生になるときから就職のことを考えるのは、より良い成績を得るほどより良い就職先が得られるという中国社会の現状に起因するといえるかもしれない。

日本の大学はこれまで、日本に留学して学べる内容を伝える努力をしてきた。しかしこれでは自身の研究の関心と日本人研究者の研究内容が一致する学生しかひきつけることができない。一方、これまで見てきたことから、中国に限れば留学後の進路を提示するのも一つの効果的な方策であると考えられる。彼らの先輩たちであるこれまでの中国人留学生の就職先または進学先を提示すると、これから留学を考える若い学生たちも自身の今後のキャリアを描きやすい。

中国人留学生は年々増えている。彼らの渡航先のうち、日本は非英語圏としては健闘している。しかし、現状は安穩とはしてられない。これまで数を伸ばしてきた中国での日本語学習者数はここ数年停滞し始めている（王 2017、国際交流基金 2017）。英語やフランス語などの他言語を学んだ場合と比べて、待遇のいい就職先が減ったのが理由の一つと考えられる。この流れは日本語から英語、フランス語へという学習する外国語のシフトのみならず、日本から欧米へという留学先のシフトにも広がってくる可能性がある。

英語圏の大学は日本に先んじて中国人留学生の取り込みを図った（荻谷 2017）。優秀な大学もいい就職先も多く、すでに中国人留学生の獲得に動いている英語圏との差は近づけ難い。一方で日本の大学としては中国人学生にキャリアプランを示すこと、可能ならば進学や就職、起業をサポートすることによって少しでも多くの優秀な若者に来てもらいやすい環境を整備することが、現在なしうる最も効果的な方策の一つだと考えられる。

謝辞

本レポート執筆にあたっては、快くインタビューを引き受けてくださったお三方の研究者および中国科学院大学の皆様に感謝申し上げたい。本研修期間中には、加藤久 国際事業部参与および廣田薫 北京研究連絡センター長をはじめとする JSPS の多くの方々にお世話になった。同時に快く送り出してくれ、随時サポートをしてくれた京都大学の皆様にも改めて感謝申し上げたい。中国滞在中は公私にわたって在中国日本国大使館、科学技術振興機構、理化学研究所の皆様にもお世話になった。お名前を挙げていないが本研修においては東京勤務時に知り合った方々をはじめとする多くの皆さんにご支援やアドバイスをいただいた。おかげで助かったことは数知れない。改めて御礼申し上げます。

参考文献

鮑威 (2017)「中国の大学教員－新たな人事改革の幕開け－」,『IDE 現代の高等教育 十月号』No.594, IDE 大学協会,pp.63-68.
Department of Education and Training, Australian Government ed. (n.d.)“International Student Data” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<https://internationaleducation.gov.au/research/International-Student-Data/Pages/default.aspx>

Benesse 教育研究開発センター (2013)「高校データブック 2013」(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://berd.benesse.jp/shotouchutou/research/detail1.php?id=3180>

曹昆 ed. (2018)《李克□ 考察科技部为什么专门看这个处?》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://politics.people.com.cn/n1/2017/0822/c1024-29487650.html>

DAAD and DZHW eds. (n.d.a) «wissenschaft-weltoffen: Herkunft ausländischer, Bildungsausländer, Bildungsinländer-Studierender 2015 nach Erdteilen, Regionen, Herkunftsstaaten | » (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/2016/1/2/1>

DAAD and DZHW eds. (n.d.b) «wissenschaft-weltoffen: Mittelfristige Entwicklung - 1999 - 2014 - der Zahl von Bildungsausländer-Studierenden der 2014 20 wichtigsten Herkunftsstaaten von Bildungsausländer-Studierenden | » (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/2015/1/2/3>

榎並岳史 (2016)「米国の大学における留学生受入の現状と課題」, 日本学術振興会. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015kenshu_01was_enami.pdf

高静 (2014)「中国における大学生の就職意識に関する教育社会学的研究」, 広島大学博士学位請求論文. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/3/35759/20141016210132773513/k6351_3.pdf

歌道来 ed. (2016)《《人民日报》: 八成留学生回国发展 - 中华人民共和国教育部政府门户网站》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2016n/xwfb_160325/160325_mtbd01/201603/t20160329_235747.html

Government of Canada ed. (n.d.) “Facts & Figures 2015: Immigration Overview - Temporary Residents – Annual IRCC Updates - Open Government Portal” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://open.canada.ca/data/en/dataset/052642bb-3fd9-4828-b608-c81dff7e539c?_ga=2.168806561.1246066878.1508986800-206722879.1508986800

国家留学基金管理委员会 ed. (2016a) 《2016 年国家留学基金资助出国留学人员选派简章》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/article/280>

国家留学基金管理委员会 ed. (2016b) 《《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》确定的经济和社会发展重点领域》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/article/272>

国家留学基金管理委员会 ed. (2016c) 《《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020 年)》确定的重点领域、重大专项、前沿技术、基础》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/article/273>

国家留学基金管理委员会 ed. (2016d) 《2017 年国家留学基金资助出国留学人员选派简章》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/article/709>

国家留学基金管理委员会 ed. (2014) 《2015 年国家留学基金资助出国留学人员选拔简章》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/Chuguo/fc8d228ee3ec4374ae66c004ccb16e1f.shtml>

国家留学基金管理委员会 ed. (n.d.) “CHINA SCHOLARSHIP COUNCIL Annual Report 2009” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.csc.edu.cn/uploads/20101008140653820.pdf>

경인지방통계청 ed. (2016) “수도권 외국인 유학생 현황 - 통계청” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://kostat.go.kr/office/giro/rogi_nw/2/1/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=358402&ord=1

HESA ed. (n.d.) “Publications | HESA” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/publications>

Institute of International Education, Inc. ed. (2017a) “Open Doors - INSTITUTE OF INTERNATIONAL EDUCATION” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Leading-Places-of-Origin>

Institute of International Education, Inc. ed. (2017b) “Fields of Study by Place of Origin INTERNATIONAL STUDENT DATA FROM THE 2017 OPEN DOORS® REPORT” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Fields-of-Study>

Japan Science and Technology Agency (n.d.) 「海外人材呼び戻し政策 | SciencePortal China」(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/callingback/outline.html

苅谷剛彦 (2017) 「和製グローバル化の悲哀 - イギリスから見た日本の大学の「国際化」 - », 『IDE 現代の高等教育 十二月号』 No.596, IDE 大学協会, pp.58-63.

北中朝子 (2015) 「中国の教育制度と留学事情」, 『Clair Report』, 2015, No.427. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/427.pdf>

国際交流基金編 (2016) 「国際交流基金 日本語教育 国・地域別情報 中国(2016 年度)」(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<https://www.jpff.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2016/china.html>

国際交流基金 (2017) 『海外の日本語教育の現状 2015 年度日本語教育機関調査より』(2018 年 2 月 1 日アクセス)

https://www.jpff.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey_2015/text.pdf

黒田千晴 (2011) 「中国の留学政策 - 人材資源強国を目指して - », ウェブマガジン『留学交流』2011 年 4 月号 Vol.1 (2018 年 2

月 1 日アクセス)

http://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2011/_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/chiharukuroda.pdf

松岡 勝 (2014)「中国の宇宙科学研究から見た基礎科学の進展 (その 2)」(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.spc.jst.go.jp/hottopics/1408/r1408_matsuoka2.html

文部科学省生涯学習政策局政策課調査統計企画室編 (2016)『平成 28 年度学校基本調査 (確定値) の公表について』(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/12/22/1375035_1.pdf

文部科学省学生・留学生課留学生交流室編 (2016)「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」等について : 文部科学省 (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1345878.htm

文部科学省生涯学習政策局政策課編 (n.d.)『文部科学統計要覧 (平成 28 年版)』(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1368900.htm

白土 悟 (2010)「中国の改革開放前期における公費派遣政策の展開について」,『九州大学留学生センター紀要』, 2010, 第 18 号, 1-44. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.isc.kyushu-u.ac.jp/center/f/kiyou/bulletin_18.pdf

白土 悟 (2011)「中国の市場経済期における公費派遣政策の考察」,『九州大学留学生センター紀要』, 2011, 第 19 号, 1-44. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.isc.kyushu-u.ac.jp/center/f/kiyou/bulletin_19.pdf

寺倉憲一 (2011)「我が国における中国人留学生受入れと中国の留学生政策」『世界の中の中国 総合調査報告書 2011 年 3 月』 (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/document/2011/201002_14.pdf

辻野照久 (2008)「中国の宇宙開発動向と日中宇宙協力の可能性」,『中国科学技術月報』第 24 号 (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.spc.jst.go.jp/report/200809/toku_tsuji.html

UNESCO Institute of Statistics ed. (2017) “Global Flow of Tertiary-Level Students | UNESCO UIS” (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

上野泉、山下泰弘、富澤宏之、近藤正幸 (2006)「中国における科学技術活動と日中共著関係」科学技術政策研究所 第 2 研究グループ. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://data.nistep.go.jp/dspace/bitstream/11035/862/1/NISTEP-RM123-FullJ.pdf>

Van Noorden, R. (2016) China by the numbers. *Nature*, 534(7608), 452–453. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

王宝平 (2017)「「失われた 20 年」における中国の日本語教育と日本研究」,瀧井一博編 (2017)『失われた 20 年と日本研究のこれから』,人間文化研究機構国際日本文化研究センター

王輝耀 (2010)《国家战略 - 人才改变世界》, 人民出版社。

Wang, Zhenmin (2007) "Key factors that influence recruiting young Chinese students", *International Education Journal*, 2007, 8(2), 37-48. Shannon Research Press. (2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ834144.pdf>

早稲田大学学生部 (2016)「第 35 回 学生生活調査報告書」(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.waseda.jp/student/koho/studentlifereport.html>

與那覇潤 (2014) 『中国化する日本増補版|日中「文明の衝突」一千年史』文春文庫

趙晋平 (n.d.) 【06-01】中国の海外留学に変化の兆し～躍動する「海帰族」・苦闘する「海待族」～ (2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.spc.jst.go.jp/experiences/education/education_0601.html

忠建丰 ed. (2017a) 《2016 年度我国出国留学人员情况统计》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2017n/xwfb_170301/170301_sjtj/201703/t20170301_297676.html

忠建丰 ed. (2017b) 《2016 年全国教育事业发展统计公报》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/201707/t20170710_309042.html

中国科学院大学 ed. (n.d.) 《历史沿革·学校概況》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://wwwucas.ac.cn/site/96>

中华人民共和国国际司 ed. (n.d.) 《教育部公布 2009 年度各类留学人员情况统计结果》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

http://www.moe.edu.cn/s78/A20/gjs_left/moe_851/201006/t20100628_90108.html

中华人民共和国国家统计局 ed. (n.d.) 《中国统计年鉴 2016》(2018 年 2 月 1 日アクセス)

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2016/indexch.htm>

中国の高度人材呼び戻し政策

北京研究連絡センター

中津 純子

1. はじめに

20 世紀後半、日本が高度経済成長期（1955～73 年）を迎えていた頃、中国では文化大革命（1966～76 年）が起こり、学術活動が一時期停止状態に陥っていた。当時、思想改造・純潔化の名の下に多くの知識人や研究者が迫害され、暴徒化した大学生らは地方農村へ下放された。その後、1978 年の改革開放以降の急速な発展は周知のとおりであるが、文化大革命による人材育成の断絶は次世代に「国内の人材不足」という深刻な課題を残した。

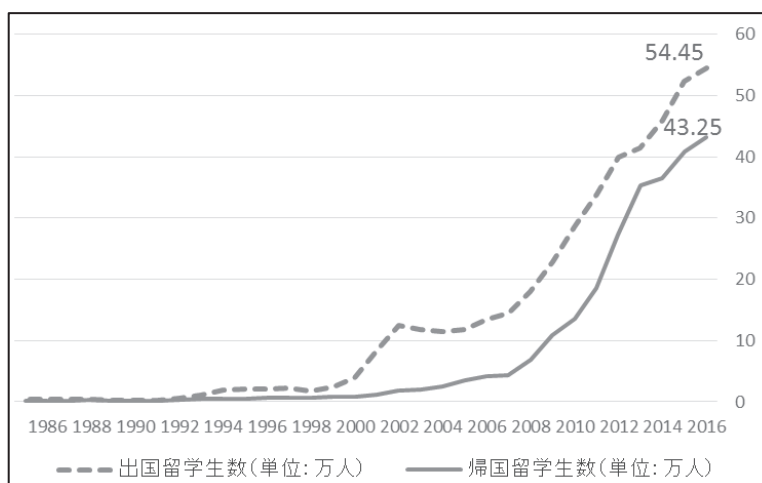
こういった背景から、中国政府は 1990 年代以降大規模な高度人材呼び戻し・招へい政策を打ち出してきた。本報告書では、中国の高度人材呼び戻し政策、中でも 2008 年から実施されている「千人計画」に注目し、中国の科学技術の現状について考察する。

2. 高度人材の呼び戻し

中国では海外で留学や就業を経験し、帰国して活躍する人材を「海帰（Hai Gui）」と呼ぶ。（大海から故郷の海岸へ再び戻ってくる「海亀（Hai Gui）」と発音をかけている。）文脈によっては、中国へ移住する華人もこの海帰に含まれることがある。

図 1 のとおり、中国では 90 年代から徐々に学生の海外留学が増加しているが、同時に海外で経験を積んだ人材を呼び戻すための、いわゆる「海亀政策」と呼ばれる政策が国家・地方レベルで実施され、学業を修めて帰国する学生の割合も年々上昇している¹。

図 1：中国人留学生の出国者数と帰国者数



（出典：中国国家统计局[1]のデータを基に筆者作成）

¹ 人民日報によると、海外で学業を修めてから帰国する留学生の割合が 2016 年には 82.23%に達し、「新中国成立以来最大規模の海外留学帰国者ブーム」が到来していると報じられた。

「新中国成立以来最大規模の海外留学帰国者ブームに」人民網日本語版、2017 年 4 月 12 日
<http://j.people.com.cn/n3/2017/0412/c94475-9201957.html>（2018 年 1 月 23 日アクセス）

1994 年、中国科学院は全国に先駆けて「百人計画」という海亀政策を打ち出し、20 世紀末までに国内外の優秀な若手リーダー人材を 100 人招致することを目標として掲げた²。(本計画は、国務院直属の中国科学院による計画であるという意味で国家レベルのプロジェクトであるが、支援対象は中国科学院傘下の研究機関及び大学の研究者に限定されており、この点で全国の大学・研究機関・企業の高度人材を対象としている「千人計画」とは異なる。)

募集区分は国内の人材招致計画も含め複数あるが、中国人研究者を海外から呼び戻す目的で計画初期から実施された「海外傑出人材」(任期 3 年)の区分では、博士学位取得後、海外で 2 年以上の研究経験を持ち、助教又はそれに相当するポストに就いた者が対象となり、採用者には 200 万元(約 3,400 万円³)の研究費と所属先からの給与・手当・福利厚生が与えられた。[2]

2014 年に百人計画実施 20 周年を記念して光明日報に掲載された中国科学院の白春礼院長の寄稿文では、1990 年代、歴史的要因により生じた「人材断層」が深刻で、中国科学院の研究者の平均年齢は 55 歳まで上昇し(当時の研究者の定年は男性 60 歳、女性 55 歳)、また同時に 80 年代の「出国潮」で多くの優秀な人材が海外に流出しており、彼らを呼び戻すことが継続的な発展への鍵であったと当時の切迫した状況が述べられた上で、2013 年末までに主に欧米等の科学技術先進国から合計 2,145 人の優秀な人材(採用時の平均年齢 37 歳)を百人計画により招致することができたと成果が報告されている⁴。

1990 年代には百人計画の他にも「国家傑出青年科学基金」(1994 年から国家自然科学基金委員会が実施)や「長江学者奨励計画」(1998 年から教育部、香港李嘉誠基金会が実施)等様々な海亀政策が開始された。

3. 千人計画

2000 年代中盤から年率 10%を超える経済成長を続けていた中国は、90 年代の海亀政策よりもさらに包括的で、海外からの人材招致に特化した全国レベルの計画を発表した。北京オリンピックが開催された 2008 年から中国共産党中央組織部が実施する「海外ハイレベル人材招致計画」(通称「千人計画」)である。本計画は、当初、5~10 年間で 2 千人のイノベーション人材を招致するという目標を掲げて開始された。(百人計画と同様に、本報告書を執筆している段階ではすでに目標の期間及び人数を超えているが、継続して新規募集をしている。)

² 本報告書を執筆している段階ではすでに目標の期間及び人数を超えているが、計画の見直しと拡大を重ね、現在も継続して実施している。2015 年からは新百人計画として「率先行動『百人計画』」を実施。「學術帥才(リーダー人材、世界トップレベルの研究者)」、「技術英才(中堅 R&D 人材)」、「青年俊才(特に優秀な若手人材)」の 3 つの募集区分を設けている。

中国科学院人事局「中国科学院率先行動“百人计划”全球招聘启事(中国科学院率先行動“百人計画”世界公募通知)」2017 年 5 月 17 日

http://www.cas.cn/tz/201705/t20170517_4601773.shtml (2018 年 2 月 4 日アクセス)

³ 本報告書では 1 元=17 円で中国元を日本円に換算する。

⁴ 「白春礼：“百人计划”二十年回顾与思考(白春礼：“百人計画”二十年の回顧と考察)」光明日報、2014 年 11 月 20 日 16 版 http://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2014-11/20/nw.D110000gmrh_20141120_1-16.htm?div=-1 (2018 年 1 月 23 日アクセス)

千人計画は主に以下 4 つのカテゴリーの人材を募集している。

1. 創新人材 Innovative Talents
2. 創業人材 Entrepreneurs
3. 青年 Young Professionals (2011 年～)
4. 外専 Foreign Experts (2011 年～)

中国政府の 2015 年度報告によると、第 1～11 回千人計画の公募により合計 5,208 人の高度人材を呼び戻し・招へいしており、内訳は、創新人材 2,358 人（長期 2,036 人、短期 322 人）、創業人材 751 人、青年 1,778 人、外専 244 人、及びその他 77 人（文化芸術人材 16 人、新疆ウイグル・チベット自治区プログラム 49 人、特に優れた人材（ノーベル賞受賞者等）10 団体 12 人）となっている⁵。

次章以降では、高度人材の呼び戻し政策（華人等、一部招へいもあり）である創新人材、創業人材及び青年の概要を紹介する。（外国人専門家の招へい政策である外専については、本報告書では言及しない。）特に、創業人材と青年については、各回の公募の採用者情報がウェブで一般に公開されており、本報告書では詳細な分析結果を紹介したい。

3-1. 千人計画－創新人材 Innovative Talents－

創新人材のカテゴリーは優れた研究実績を持つ大学教授等のイノベーション人材を対象としており、中国でのフルタイム勤務が必須とされる長期プログラムに加え、第 6 回千人計画（2011 年）からは短期プログラムの募集も開始された。応募資格、待遇及び採用状況は以下のとおりである。

○主な応募資格（2017 年募集通知[3]より一部抜粋）

（長期）

- ・海外で博士学位を取得した者。
- ・55 歳以下の者。
- ・国際的に有名な企業の管理職・役員、又は海外の有名な高等教育機関・科学研究機構で教授と同等の職にある者。中国国内で常勤職に就いていない者。すでに国内で勤務している場合は、帰国（来華）後 1 年以内の者。
- ・採用後、国内で 3 年以上フルタイムで勤務する者。
- ・特に突出した人材又は国家が性急に必要とする人材については、年齢、学歴、専門分野及び

⁵ 「打造最具影响力的国家引才品牌—2015 年国家“千人计划”亮点纷呈（最も影響力のある国家人材招致政策のブランド作り—2015 年国家“千人計画”のハイライト）」中国人材網、2016 年 1 月 7 日
<http://rencai.people.com.cn/n1/2016/0107/c244853-28024321.html>（2018 年 1 月 23 日アクセス）

職業の条件を緩和する。

(短期)

- ・採用時に中国国内で常勤職に就いていない、且つ創新人材（長期）のその他の資格を満たす者。
- ・採用後、国内で3年以上連続して、毎年2ヶ月以上勤務する者。

○待遇（参考文献[4] [5]より一部抜粋）

長期については、中央政府から全採用者に奨励金 100 万元（約 1,700 万円）が与えられる他、戸籍選択の自由、配偶者・子女への就業・就学支援、社会保険への加入、免税等の優遇サービスが提供される。短期については、奨励金 50 万元（約 850 万円）の他、ビザ・医療・保険等、必要な待遇が提供される。

○採用状況

創新人材については、残念ながら採用人数や採用者についてまとまった情報が公開されていない。（前述の中国政府の 2015 年度報告によると、2008～2015 年の 8 年間で創新人材（長期）が 2,036 人、2011～2015 年の 5 年間で創新人材（短期）が 322 人採用されていることから、毎年平均して長期 260 人、短期 60 人程度が採用されている計算となる。）

3-2. 千人計画－創業人材 Entrepreneurs－

創新人材と共に第 1 回千人計画から募集が始まったカテゴリーで、主に博士学位を持つ起業家を対象としている。応募資格、待遇及び採用状況は以下のとおりである。

○主な応募資格（2017 年募集通知[3]より一部抜粋）

- ・海外で博士学位を取得した者。
- ・55 歳以下の者。但し、特に優秀な者については年齢条件を緩和する。
- ・海外で起業経験がある者、又は国際的に有名な企業の管理職や役員を経験したことがあり、優れた経営管理能力を有する者。帰国後 6 年を超えない者。
- ・起業から 2 年以上、5 年以下の者。製品はコアテクノロジーを備えており、且つ試作中又は商品化の段階であること。企業の主要な創業人であり、筆頭株主である者（原則として 30% 以上の株を保有していること。但し、巨大資本企業については持株比率の条件を適当に緩和する）。各企業 1 名のみ申請可能。

○待遇

創新人材（長期）に準ずる。

○採用状況

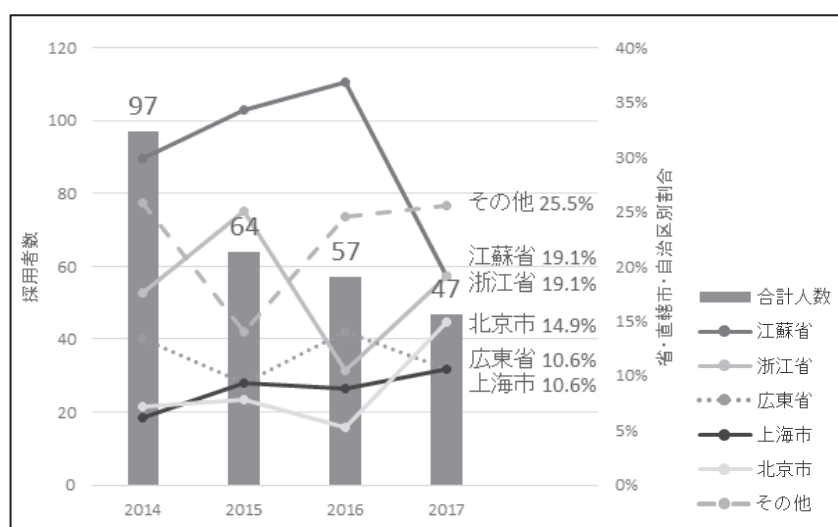
採用者情報を入手することができた直近 4 回（2014～17 年）の募集の採用予定者・採用者一覧をもとに、以下のとおりデータをまとめた。[6]

採用者数は図 2 棒グラフのとおり。中国政府の 2015 年度報告の人数と合算すると、第 1 回千人計画（創業人材）（2008 年）から第 13 回（2017 年）までで、合計 855 人の起業家等が採用されていることになる。

採用者数は減少傾向にあり、直近の第 13 回千人計画（創業人材）（2017 年）では、全国からの申請者 479 人のうち書類審査・面接を経て 47 人が採用された（採用率 9.8%）。

なお、2017 年 12 月には第 14 回千人計画（創業人材）の申請者 443 人のうち書類審査・面接に合格した採用予定者 41 人（採用率 9.3%）の一覧が公開されており、所定の公示期間内に異議申し立て等がなければ、2018 年に採用される予定である。[7]

図 2：千人計画（創業人材）採用者数と企業所在地の省・直轄市・自治区別割合



（出典：参考文献[6] を基に筆者作成）

企業所在地の行政区分の割合を見ると、第 13 回千人計画（創業人材）（2017 年）では江蘇省（主要な都市に南京市、蘇州市等がある）と浙江省（主要な都市に杭州市、寧波市等がある）の採用者の比率がそれぞれ全体の 19.1%を占め、次ぐ北京市、広東省、上海市の上位 5 行政区で全国の採用者の約 3/4 を受入れている。

その他の採用者の傾向は以下のとおり。

- ・採用前の前職勤務地は米国が圧倒的に多く、全体の約 6 割強を占める⁶。
- ・採用時の年齢は平均 45 歳。最年少の採用者は 30 歳、最年長は 60 歳（いずれも当時）。
- ・男女比は 14 : 1。

⁶ 前職の勤務地が明示されていない場合は、本社の所在国・地域とした。所在地不明のデータは除いて割合を算出した。

3-3. 千人計画－青年 Young Professionals－

青年のカテゴリーは、2011 年から 2015 年まで毎年 400 人程度、合計 2,000 人の優秀な若手研究者を海外から呼び戻し・招へいすることを目標として設立された。応募資格、待遇及び採用状況は以下のとおりである。

○主な応募資格（2017 年募集通知[8]より一部抜粋）

- ・博士学位を取得している者。自然科学・工学分野を専門とする者。
- ・40 歳以下の者。
- ・申請時に連続 36 ヶ月間以上の海外での研究職務経験を持つ者。海外の有名大学、科学研究機構、又は著名な企業・研究開発機構で教育又は研究職に就いている者。すでに国内で勤務している場合は、その就業期間が 1 年を超えない者。
- ・採用後、国内で 3 年以上フルタイムで勤務する者。

○待遇[5]

中央政府から全採用者に（生活）補助一時金 50 万元（約 850 万円）と研究費 100～300 万元（約 1,700～5,100 万円）が与えられる他、各受入れ先が好条件の給与・福利厚生を提供している。

	北京航空航天大学の例[9]	武漢大学の例[10]
年俸	40～60 万元（約 680～1,020 万円） （税引き前）	40 万元以上。研究成果に応じ別途報奨有。特に優秀な候補者については、さらに高い水準の給与・研究経費を与える。
研究スタートアップ助成金	100～300 万元を申請することができる。	100～300 万元を提供。（政府からの研究費と 1：1 の割合で支給。）重要な研究計画があれば、別途経費を申請することができる。
職位	特別研究員（博士課程学生指導の資格有り。）	教授（常勤職、博士課程学生指導の資格有り。）

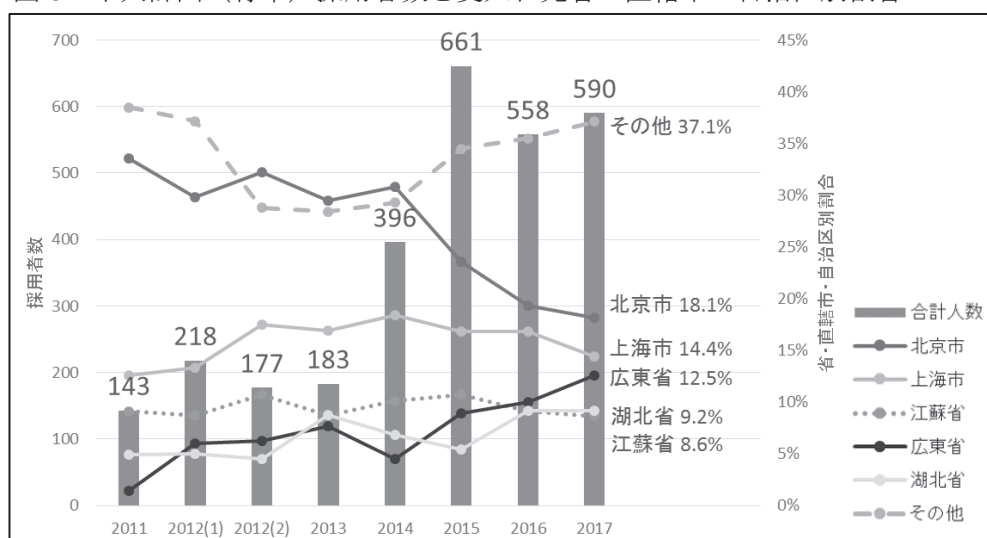
住宅	雇用期間中、教員宿舎（約 90 平米） を無料で提供。 教授に昇任した場合、大学が①年間 20 万元（約 340 万円）の住宅補助 （最高 100 万元まで。借家の税金・ 賃料は全て自己負担。）又は②100 万元の住宅購入補助金（税引き前） を提供。	120～150 平米の住居又は 100 万元 の住宅購入補助金を提供。
その他	博士課程学生と卓越百人ポスドク の配置を保証する。オフィスや実験 室の配分等その他の事項は個別に 交渉する。配偶者・子女への就業・ 就学支援有り。	毎年、博士課程学生 2 人と重点助成 ポスドク 1～2 人の配置を保証する。 良好な研究環境とオフィス、実験室 を提供する。配偶者・子女への就 業・就学支援有り。大学附属病院及 び校内医院の医療を提供する。

○採用状況

過去合計 8 回（2011～17 年）の募集の採用予定者・採用者一覧をもとに、以下のとおりデータをまとめた。[11]

採用者数は図 3 棒グラフのとおり。第 1 回青年千人計画（2011 年）から第 13 回千人計画（青年）（2017 年）までの合計 8 回の公募で、合計 2,926 人の若手研究者が採用されている。

図 3：千人計画（青年）採用者数と受入れ先省・直轄市・自治区別割合



（出典：参考文献[11] を基に筆者作成）

採用者数は増加傾向にあり、直近の第 13 回千人計画（青年）（2017 年）では、全国からの申請者 3,048 人のうち書類審査・面接を経て 590 人が採用された（採用率 19.4%）。

なお、2017 年 12 月には第 14 回千人計画（青年）の申請者 3,556 人のうち書類審査・面接に合格した採用予定者 630 人（採用率 17.7%）の一覧が公開されており、所定の公示期間内に異議申し立て等がなければ、2018 年に採用される予定である。[12]

採用者の受入れ先（推薦機関）の行政区分の割合を見ると、第 13 回千人計画（青年）（2017 年）では北京市の採用者の比率が全体の 18.1%を占め、次ぐ上海市、広東省、湖北省、江蘇省の上位 5 行政区で全国の採用者の 6 割以上を受入れている。近年は北京市の一極集中が緩和され、地方都市の割合が増加しており、中でも広東省（主要な都市に広州市、深圳市、中山市等がある）の伸びが顕著である。

受入れ先の分布は図 4 のとおり。受入れ人数上位 1～20 位の大学で全体の 6 割弱、中国科学院が約 15%（全国に 100 箇所余りある研究所の合計）、その他が約 27%となっている。表 5 には過去合計 8 回の募集で受入れ人数が最も多かった大学を 20 位まで順に挙げている。日本での認知度には差があるが、いずれも中国を代表する名門校である。

図 4：千人計画（青年）採用者の受入れ先

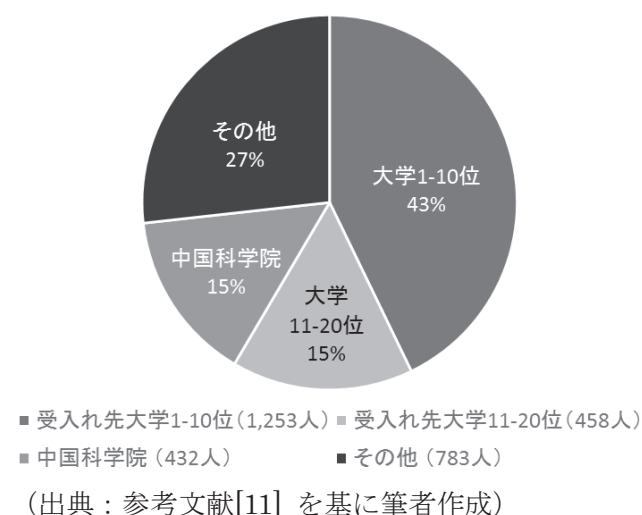


表 5：千人計画（青年）の主な受入れ先大学

大学名	行政区分	2011-2017年 受入れ人数	（参考） QS 2018年 世界ランキング
清華大学	北京市	173	25位
北京大学	北京市	171	38位
浙江大学	浙江省	161	87位
中国科学技術大学	安徽省	160	97位
上海交通大学	上海市	132	62位
南京大学	江蘇省	109	114位
復旦大学	上海市	103	40位
華中科技大学	湖北省	94	471-480位
中山大学	広東省	87	319位
武漢大学	湖北省	63	282位
同濟大学	上海市	59	316位
四川大学	四川省	53	551-600位
南方科技大学	広東省	52	-
電子科技大学	四川省	50	-
西安交通大学	陝西省	47	344位
廈門大学	福建省	47	431-440位
北京航空航天大学	北京市	41	551-600位
蘇州大学	江蘇省	39	-
天津大学	天津市	39	471-480位
南開大学	天津市	31	344位

（出典：参考文献[11] [13] を基に筆者作成）

また、採用者の帰国前（申請時）の所属国・地域及び博士学位を取得した国・地域は表 6 のとおりである。いずれも米国が最も多く、それぞれ全体の 65.0%、39.7%を占めている。

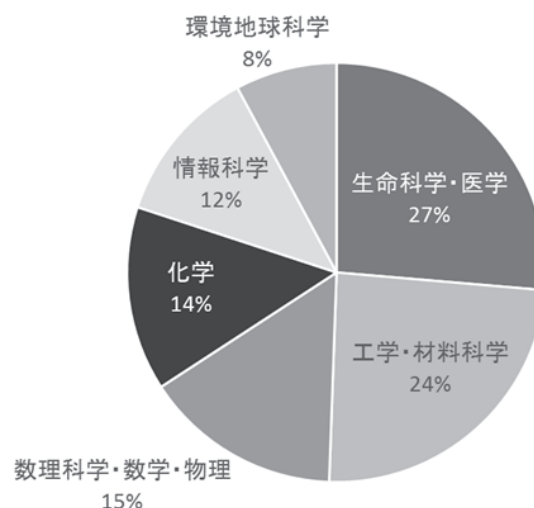
表 6：

①帰国前（申請時）の所属国・地域	②博士学位を取得した国・地域
北米 1,987 (68.0%)	アジア 836 (47.0%)
米国 1,900 (65.0%)	中国 674 (37.9%)
カナダ 87 (3.0%)	シンガポール 61 (3.4%)
ヨーロッパ 527 (18.0%)	台湾・香港 61 (3.4%)
ドイツ 177 (6.1%)	日本 35 (2.0%)
英国 166 (5.7%)	その他 5 (0.3%)
フランス 39 (1.3%)	北米 740 (41.6%)
その他 145 (5.0%)	米国 706 (39.7%)
アジア 303 (10.4%)	カナダ 34 (1.9%)
シンガポール 120 (4.1%)	ヨーロッパ 186 (10.5%)
日本 94 (3.2%)	英国 67 (3.8%)
台湾・香港・マカオ 79 (2.7%)	ドイツ 44 (2.5%)
韓国 10 (0.3%)	フランス 23 (1.3%)
オセアニア 91 (3.1%)	その他 52 (2.9%)
オーストラリア 87 (3.0%)	オセアニア 15 (0.8%)
ニュージーランド 4 (0.1%)	オーストラリア 14 (0.8%)
中東 14 (0.5%)	ニュージーランド 1 (0.1%)
イスラエル 9 (0.3%)	(不明) 1,149
サウジアラビア 5 (0.2%)	合計 2,926 人
アフリカ 2 (0.1%)	
南アフリカ共和国 2 (0.1%)	
(不明) 2	
合計 2,926 人	

（出典：参考文献[11] を基に筆者作成）

- その他の採用者の傾向は以下のとおり。
- ・専門分野は「生命科学・医学 (27%)」、「工学・材料科学 (24%)」が最も多い（図 7 参照）。
 - ・採用時の年齢は平均 34 歳。最年少の採用者は 25 歳（当時）⁷。
 - ・男女比は 8：1。

図 7：千人計画（青年）採用者の専門分野



（出典：参考文献[11] を基に筆者作成）

⁷ 海外の有名大学のポスドクや助教が中国の大学に准教授や教授のポストで戻ってくる、というケースはあくまで千人計画（青年）採用者の典型的なキャリアパスであるが、中には 20 代で教授に就任する者も現れ、時折ニュースに取り上げられている。『90 後』のオックスフォード大の美人ポスドク、帰国して教授に就任」人民網日本語版、2016 年 1 月 6 日 <http://j.people.com.cn/n3/2016/0106/c94475-8999767.html>（2018 年 1 月 23 日アクセス）

4. 地方行政の取り組み

高度人材の招致には、中央政府のみならず地方行政の努力も欠かせない。2008 年以降、各地方政府は競うようにして様々な地方版「千人計画」を打ち出してきた。

北京市は千人計画による人材招致をさらに加速させるため、2009 年に「北京海外人才聚集プロジェクト」を開始した。2017 年までに 901 人を採用しており、そのうち 233 人が国家千人計画の採用者でもある。同プロジェクトの採用者には 100 万元（約 1,700 万円）の奨励金（一時金）、企業経営に関する支援（運営資金の借入、株式上場等への補助）、優遇された行政サービス（マルチビザ、北京市戸籍（配偶者・子女も含む）、医療、社会保険、教育等）等が市政府から提供される。[14]

また、浙江省も 2009 年から「浙江千人計画」を実施しており、2014 年までに 939 人を採用、そのうち 333 人が国家千人計画にも採用されている。大まかに分けて、長期の採用者には 100 万元の奨励金、短期（別称「カモメ計画」）の採用者には 50 万元（約 850 万円）が省から支給される（いずれも一時金）。さらに、2011 年からは外国籍採用者（華人等）の生活面での不便さ（住宅、銀行融資、出入国、子女の就学等に関するもの）を解消するため、「浙江省海外ハイレベル人材居住証」を発行する制度も開始され、行政サービスの優遇化が進められている。[15]

このように、千人計画は共産党中央組織部が中心となって、国務院、科学技術部、教育部、人力資源社会保障部、在外公館等、多岐にわたる中央政府部門を巻き込んだ政策であると同時に、各地方行政にも改革と競争を促し、積極的に参画させたという点で高く評価できる。今後もこれらの取り組みが継続され、中国全土で国際通用性の高いイノベーション環境が整うことが期待される。

5. 研究者へのインタビュー

2017 年 12 月から 2018 年 1 月にかけて、筆者は千人計画に採用された 5 人（創新人材（長期）1 人、創新人材（短期）1 人、青年 3 人）の中国人研究者を訪ね、彼らの海外での経験と帰国した理由・経緯等についてインタビューを行った。質問と回答は以下のとおりである。（回答はすべて匿名扱い⁸。）

⁸ 今回は匿名インタビューのため各人の経歴を紹介することができないが、実際に千人計画にどのような人物が採用されているかということに関心がある場合は、千人計画網の「人物庫」（<http://www.1000plan.org/wiki/>）を参照されたい。

質問 (1) なぜ中国に戻ってきたか。

回答： 教授のポストを求めて。千人計画に採用されたことで注目度が上がり、現在では多方面からオファーがある。／中国には安定した将来の約束はないが、大きなチャンスがある。当時はまだ若手だったので、挑戦してみようと思った。／以前から中国に戻る機会を探していた訳ではないが、現在の所属先から仕事のオファーがあり、千人計画に応募した。／現在所属している研究所の立ち上げ準備中に、知人から公募の情報を得たため。／①家族（両親）のため。我々一人っ子世代では両親の世話をするために帰国する人も多いと思う。②中国では基礎研究への投資が大きい。諸外国では科学技術予算が減少し、テニユアのポジションも不足している。③千人計画に採用されたため。

質問 (2) 今日、海外を拠点に活動する中国人研究者が中国に戻ってくることを妨げている要因はあるか。

回答： 研究環境は悪くない。少なくとも清華大学と北京大学では全く問題ない。中国の生活環境が欧米の先進国と比べて悪いと感じる。／安定感がない。／完全に自由な研究環境がない。どの研究機関でも必ず組織目標に従わなければならない。成果主義のプレッシャーが強すぎる。今年成果が出なければ、翌年にはすぐにプロジェクトから外される。／あまりないと思うが、強いて言えば、環境汚染・不動産価格の高騰（家やマンションを買わなければならないという強いプレッシャー）・自由度の低い研究環境が挙げられる。／競争の過熱化。また、次に何が起こるか予測できないという不安感がある。

質問 (3) 中国又は諸外国の科学技術イノベーション政策（分野不問）について、個人的な意見や提案はあるか。

回答： 千人計画採用後、政府からの研究助成金が振込まれるまでに約 1 年かかった。着任後すぐにポスドクと博士課程学生を雇うことができず（現在は各 1 名、3 名を雇用中）、知人から借金をした。研究を始めるのに支障があったため、改善してほしい。／ヨーロッパと比較して、中国では研究資金を使うのが難しく、事務作業が非常に煩雑。中国政府も現状の課題を認識しており、対策が講じられるはずである。／日本にはもう少し自由に使える研究資金があるとよい。／中国には持続可能で、より安定した発展を期待する。現状では取り残される研究者が大勢出てくると思う。

（以下は「強くそう思う（5 点）」、「そう思う（4 点）」、「どちらとも言えない（3 点）」、「そう思わない（2 点）」、「全くそう思わない（1 点）」の 5 択で回答。）

質問 (4) 千人計画に採用されたことで得た報奨やその他の待遇は全体的に満足できるものであったか。

回答： 強くそう思う～そう思う（平均 4.4 点）

質問 (5) 今回帰国したことは自身にとって良い選択だったか。

回答： そう思う (平均 4.0 点)

質問 (6) 千人計画がなかったとしても、(いずれは) 中国に帰ってきたと思うか。

回答： どちらとも言えない～そう思わない (平均 2.4 点)

学位取得後、帰国することなく海外で研究活動を行っていたため、千人計画なしでは中国でキャリアを築く足がかりがなかった。／中国には千人計画以外にも様々なチャンスがある。

質問 (7) 自由に選択できるとしたら、海外よりも中国国内で次のテニユア職に就きたいと思うか。

回答： そう思う～どちらとも言えない (平均 3.2 点)

現在の所属先であれば、総じて可もなく不可もない。但し、マネージメントの手間や無駄等、研究と関係の無い部分で改善されるべき点がある。

質問 (8) 中国の研究ファンド (政府及びその他企業等からのファンドも含む) は十分であるか。

回答： そう思う～どちらとも言えない (平均 3.4 点)

旅費、消耗品等の支出は全く問題ない。しかし、大型の実験設備等を調達することができない。／国家総支出のうち、科学技術への投資の比率が依然として低いと感じる。／国家全体の科学技術予算は増えているが、必ずしも自身に直接関係する予算が増えている訳ではない。

質問 (9) 中国の科学技術イノベーションの未来は明るいと思うか。

回答： そう思う (平均 4.0 点)

経済が良好なためそう思う。／中国の科学技術は「急速に発展している」が、先進国に「追いついている」という実感はない。諸外国も着実に前進している。／千人計画は中国のアカデミアに新しい風を吹き込み、人間関係を変えた。／潤沢な研究費があるので、もっと高い成果が出せるはず。

その他

- ・ (筆者からの「千人計画 (青年) の採用者の受入れ先が年々多様化しており、従来の名門校以外の大学も優秀な人材の招致に努めているように見受けられる。若手研究者はどういった受入れ先を選ぶべきか。」という質問に対し、) 清華大学と北京大学では、新採用の若手研究者は千人計画に採用されているか、同等の能力を有していることが当然の要求となっている。他所の方が給与や職位等の待遇は良いかもしれないが、研究環境の面では全国から最も優秀な学生が集まる清華、北大には及ばない。
- ・ (筆者からの「毎年、膨大な件数の申請を審査するのは大変だと思うが、審査にはどれほど時間がかかったか。」という質問に対し、) 青年の場合、申請から結果通知まで半年程度。書類審査

で研究業績を見れば、大方採用者は決まると思う。

- ・(筆者からの「千人計画(青年)に採用されたことで、現所属先からのオファーは上がったか。」という質問に対し、)千人計画に採用されても、所属先から提示される給与・待遇は変わらなかった。但し、現所属先でのテニユア昇格審査の際に考慮される(有利になる)と聞いている。

6. おわりに

本報告書で紹介した高度人材の呼び戻し政策について、日本ではほとんど注目されていないが、中国にとっての人材獲得＝諸外国にとっての頭脳流出であるということを忘れてはならない。

すでに中国政府は、百人、千人に続き、「万人計画」(正式名称「国家ハイレベル人材特別支援計画」)を2012年から実施している。但し、万人計画は中国国内の人材を支援する政策であり、もう海亀政策ではない。文革以降、長らく中国科学技術界の喫緊の課題であった国内の人材不足問題は解消され、今後は千人計画と万人計画の両輪で、より攻めの姿勢の人材招致が展開されていくだろう。

一方で、当然中には頭脳の流入を上回る流出への懸念や、呼び戻し・招へいされた人材の質を問う声もある。本報告書で現状の課題等を含めた深い分析ができなかったことは残念であるが、世界の頭脳循環の中でのこれらの政策の影響に今後も注目していきたい。

謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューにご協力頂いた皆様、ご助言を頂きました在中国日本国大使館、科学技術振興機構(JST)北京事務所、理化学研究所北京事務所、(元)中国政府関係者の皆様、廣田センター長をはじめとするJSPS北京研究連絡センターの皆様に深く感謝申し上げます。

また、本研修期間中、東京で科学技術振興機構中国総合研究交流センター(CRCC)の研究会に参加させて頂いたほか、同センターが運営されるウェブサイト「Science Portal China」やメールマガジンからも中国をより良く理解するために役立つ情報を多く得ることができました。このようなプラットフォームのご提供に感謝するとともに、今後は自らも本研修で得た知識や経験を発信していきたいと思います。

最後に、2年間にわたり貴重な研修の機会を与えてくださった広島大学の皆様、日本学術振興会の皆様、故郷から離れた東京・北京での筆者の生活を支え、充実したものにしてくださった全ての方々へ、この場をお借りして心からの御礼を申し上げます。ありがとうございました。

参考文献

- [1] 中華人民共和国国家統計局 <http://www.stats.gov.cn/> (2018 年 1 月 23 日アクセス)
- [2] 科学技術振興機構「百人計画」Science Portal China
http://www.spc.jst.go.jp/education/higher_edct/hi_ed_2/2_2_2_1.html (2018 年 2 月 3 日アクセス)
- [3] 中華人民共和国科学技術部「科技部办公厅关于做好 2017 年国家“千人计划”相关平台项目申报推荐工作的通知」2017 年 6 月 29 日国科办政〔2017〕54 号
http://www.most.gov.cn/mostinfo/xinxifenlei/fgzc/gfxwj/gfxwj2017/201706/t20170630_133857.htm
(2018 年 1 月 25 日アクセス)
- [4] 科学技術振興機構「千人計画」Science Portal China
http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/callingback/callingback_05.html (2018 年 2 月 3 日アクセス)
- [5] 千人計画網 <http://www.1000plan.org/en/> (2018 年 2 月 3 日アクセス)
- [6] 公式発表は「千人計画網 (<http://www.1000plan.org/>)」等の政府機関ウェブサイトに掲示されるが、記事がすでに削除されており、元データが入手できなかったため科学網等を参照した。
「第十批“千人计划”创业人才公示」科学網、2013 年 10 月 28 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2013/10/284395.shtm> (2018 年 1 月 25 日アクセス)
「第十批千人计划创业人才、青年人才名单公布」科学網、2014 年 3 月 14 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2014/3/289988.shtm> (同上)
「第十一批“千人计划”创业人才名单公示」科学網、2015 年 2 月 11 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2015/2/313416.shtm> (同上)
「第十一批“千人计划”入选资格名单公布」留学人材網、2015 年 7 月 10 日
<http://www.liuxuehr.com/zhengcedongtai/qrih/2015/0710/20381.html> (同上)
「第十二批国家“千人计划”名单公示」科学網、2015 年 12 月 31 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2015/12/335201.shtm> (同上)
済南市科学技術局「关于公布第十二批国家“千人计划”青年人才、创业人才入选人员名单的公告」2016 年 3 月 15 日
<http://www.jnsti.gov.cn/jnsti/science/view-tzgg-709550951961395200.html> (同上)
「第十三批国家“千人计划”创业人才项目拟入选人员公示」科学網、2016 年 12 月 29 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2016/12/364635.shtm> (同上)
「关于公布第 13 批国家“千人计划”青年项目、创业人才项目入选人员名单的公告」科学網、2017 年 5 月 11 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2017/5/376036.shtm> (同上)
[7] 「第十四批国家“千人计划”创业人才项目拟入选人员公示」科学網、2017 年 12 月 4 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2017/12/396091.shtm> (2018 年 1 月 25 日アクセス)
- [8] 「2017 年“千人计划”青年项目将开始申报」科学網、2017 年 6 月 20 日
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2017/6/379948.shtm> (2018 年 1 月 22 日アクセス)
- [9] 「北京航空航天大学诚邀海外优秀人才申报国家“青年千人计划”」千人計画網、2017 年 4 月 21 日
<http://www.1000plan.org/zhaopin/detail?id=768> (2018 年 1 月 23 日アクセス)
- [10] 「武汉大学诚邀海外优秀人才申报国家“青年千人计划”」千人計画網、2017 年 5 月 16 日
<http://www.1000plan.org/zhaopin/detail?id=510> (2018 年 1 月 23 日アクセス)
- [11] 公式発表は「千人計画網 (<http://www.1000plan.org/>)」等の政府機関ウェブサイトに掲示されるが、多くの記事がすでに

削除されており、元データが入手できない場合は科学網等を参照した。

「第一批“青年千人计划”公示入选名单」南京橋網、2012年7月22日

http://www.njqb.gov.cn/qjfc/qjry2/gjqr/201207/t20120722_265573.html (2018年1月11日アクセス)

「关于公布第一批“青年千人计划”引进人才名单的公告」千人計画網、2011年11月11日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/18053> (同上)

「关于公示第二批“青年千人计划”人选的公告」千人計画網、2012年1月4日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/18460> (同上)

「关于公布第二批“青年千人计划”引进人才名单的公告」千人計画網、2012年2月20日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/18911> (同上)

「关于公示第三批“青年千人计划”人选的公告」千人計画網、2012年6月26日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/20522> (同上)

「关于公布第三批“青年千人计划”引进人才名单的公告」千人計画網、2012年9月7日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/22483> (同上)

「关于公布第四批“青年千人计划”引进人才名单的公告」千人計画網、2013年3月6日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/26268> (同上)

「关于公示第五批“青年千人计划”人选的公告」新浪博客、2013年11月7日

http://blog.sina.com.cn/s/blog_711c5e990101e68i.html (同上)

http://blog.sina.com.cn/s/blog_711c5e990101e68h.html (同上)

「第十批千人计划创业人才、青年人才名单公布」科学網、2014年3月14日

<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2014/3/289988.shtm> (同上)

「第十一批“千人计划”青年人才名单公示」科学網、2015年2月11日

<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2015/2/313417.shtm> (同上)

「关于公布第十一批“千人计划”青年人才、创业人才入选资格名单的公告」厦門留学人材網、2015年5月11日

http://www.xmlx.gov.cn/xmdt/201505/t20150511_1090898.htm (同上)

「第十二批国家“千人计划”名单公示」中国教育和科研計算机網、2015年12月31日

http://www.edu.cn/rd/gai_kuang/xin_wen_gong_gao/201512/t20151231_1353444.shtml (同上)

「关于公布第十二批国家“千人计划”青年人才入选人员名单的公告」中国教育和科研計算机網、2016年3月15日

http://www.edu.cn/jiao_shi_pin_dao/jiao_yu_ren_cai_zi_xun/201603/t20160315_1376064.shtml (同上)

「第十三批国家千人计划青年项目拟入选人员公示」科学網、2016年12月29日

<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2016/12/364636.shtm> (同上)

「关于公布第13批国家“千人计划”青年项目、创业人才项目入选人员名单的公告」千人計画網、2017年5月11日

<http://www.1000plan.org/qrih/article/69239> (同上)

[12] 「第十四批国家“千人计划”青年项目拟入选人员公示」科学網、2017年12月4日

<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2017/12/396090.shtm> (2018年1月14日アクセス)

[13] QS World University Rankings 2018

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2018> (2018年2月2日アクセス)

[14] 「北京“海聚工程”已吸引“千人计划”入选者233人」新華網、2017年6月17日

http://www.xinhuanet.com/2017-06/17/c_1121161726.htm (2018年2月5日アクセス)

「北京海外人才聚集工程」中国教育和科研计算机网、2013 年 9 月 9 日

http://www.edu.cn/gongchengdongtai_10757/20100907/t20100907_519252.shtml (同上)

[15] 「"千人计划"我省引进和培养 556 人 浙江靠啥吸引"最强大脑"」浙江在线、2016 年 6 月 28 日

http://zjnews.zjol.com.cn/zjnews/zjxw/201606/t20160628_1660500.shtml (2018 年 2 月 5 日アクセス)

「浙江要以才引才招贤纳士 481 位海归已获“红卡”」浙江在线、2014 年 9 月 3 日

<http://zjnews.zjol.com.cn/system/2014/09/03/020237722.shtml> (同上)