

平成30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（JSPS）では、大学等における国際化の推進と、国際交流業務の充実に資するため、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職員の養成を図る「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、JSPS 本部において1年間の国際学術交流の業務に関する実務研修を行った後、7ヶ国8ヶ所の海外研究連絡センターのいずれかにおいて1年間の海外実務研修を行うこととなっている。特に、海外実務研修においては、派遣先の海外研究連絡センターにおける業務に携わるとともに、センター長と相談の上、当該国における大学や学術の状況に関して、自ら課題を設定し、その課題に沿って調査、事例研究等を行うこととしており、本報告書は、その成果報告を取りまとめたものである。

各国際協力員の国際学術交流研修の集大成としての本報告書が、各国の学術動向等を理解する上での参考になれば幸いである。

平成31年3月

独立行政法人日本学術振興会  
理事長 里見 進

## 目次

### 研修報告書

#### ○ワシントン研究連絡センター

上田 眞広 (山口大学)

「ボルチモア市学区からみる米国の STEM 教育政策—ジョージ・ホプキンス大学 SABES プロジェクト—」

吉田 滯 (京都大学)

「「女性」研究者と多様性—米国の経験から学ぶ支援の在り方—」

川野 広貴 (慶應義塾大学)

「米国におけるアドバンスメントへの取り組みとその現状—ジョージタウン大学と CASE へのインタビューを通して—」

#### ○サンフランシスコ研究連絡センター

段野 真那 (立命館大学)

「米国大学におけるダイバーシティ政策—カリフォルニア大学バークレー校の事例から—」

濱嶋 智衣 (山形大学)

「米国大学の寄付金受入状況—カリフォルニア州立大学の事例から—」

#### ○ボン研究連絡センター

菊池 南 (筑波大学)

「大学への留学のしやすさを考える—学生の視点から—」

田畑 千恵子 (産業技術総合研究所)

「研究者ネットワークとアルムナイ活動—ドイツに着目して—」

#### ○ロンドン研究連絡センター

尾崎 愛 (東京大学)

「Brexit が英国大学の留学生獲得政策にもたらす影響」

里村 遼（奈良先端科学技術大学院大学）

「英国大学のブランディングとブレクジット」

○ストックホルム研究連絡センター

伊藝 亜樹恵（琉球大学）

「日本及び北欧諸国における博士号取得者の雇用状況の比較と考察」

石田 達也（広島大学）

「スウェーデンの大学における競争的資金獲得のための支援体制」

○ストラスブール研究連絡センター

塩井 洋介（名古屋大学）

「フランスにおける大学合併・統合」

○バンコク研究連絡センター

新原 卓（九州大学）

「タイの教育制度概観と新大学入試制度」

蓑輪 知佳（新潟大学）

「タイにおける国立六大学連携コンソーシアムの活動」

○北京研究連絡センター

井上 侑子（大阪大学）

「中国の大学における教員業績評価ー世界レベルの大学構築を目指してー」

夏本 華芳（東京大学）

「中国の大学の地域間格差ー日本語専攻を比較してー」

ボルチモア市学区からみる米国の STEM 教育政策  
— ジョンズ・ホプキンス大学 SABES プロジェクト —

ワシントン研究連絡センター

上田 眞広

## 1. はじめに

AI の発達により便利さが増すことは当然のことであるが、同時に人の仕事が奪われるのではないかと、このトピックをメディアでよく耳にすることがある。実際、野村総合研究所の調査研究によると、10 から 20 年後に日本の労働人口の約 49% が就いている職業について、人工知能やロボット等に代替することが可能との推計結果が発表されている。<sup>1</sup>これに関しては、私自身、子を持つ親として子供の将来が心配になり、AI を使う側の人間になるにはどのような教育をするべきか、よく考える必要があると感じている。また、大学職員として、将来活躍できる人材を社会に送り出すことはいつの時代も変わらない使命であるが、これからは AI 時代に活躍できるような人材育成を行わなければならない。

AI 時代に活躍するためには、人間が持っている能力を発揮することであり、その能力は、人間の五感に創造力を加えたものだと考えている。既存の事柄をルールに従って行うような定型的な作業は AI に代替されると考えると、五感+創造力を活用して、新しいモノを創ったり、問題を解決できたりする人材がこれからの時代に求められる。その能力を鍛える教育として、『STEM』というワードを日本でもよく耳にするようになった。

『STEM』とは「Science, Technology, Engineering, and Mathematics」の頭文字をとって作られた言葉で、科学・技術・工学・数学といったいわゆる「理工系」を意味する。この言葉は、1998 年から 2004 年にわたって米国国立科学財団 (National Science Foundation: NSF) 長官を務めたリタ・コルウェル博士が最初に使用したとされ、その後、教育政策や教育プログラムを言及する時に幅広く使われるようになった。<sup>2</sup>

米国では、経済的競争力の発展は有能な科学技術労働力の存在にあると考えられている。特に、1957 年のスプートニク・ショック以降、国の科学技術人材の育成が顕著となり、その中で『STEM』という言葉も生まれ、今日まで様々な政策がとられている。

米国での STEM 政策は理数系教育からマイノリティの活用まで多岐にわたっているが、その背景にあるのは、科学技術の発展による国家競争力の維持で、その科学技術の発展を支える有能な科学技術労働力の育成・確保を達成することである。

そこで、本調査では、米国の STEM 政策のその一つの側面である理数系教育への取り組みとして、メリーランド州ボルチモア市に焦点をあてる。まず、同市の学力における現状について触れ、その後、ジョンズ・ホプキンス大学が実施する、K-12 (Kindergarten から第 12 学年) の STEM 分野における教育の改善を目的としたアウトリーチ活動である「SABES」というプロジェクトに着目する。

---

<sup>1</sup> [https://www.nri.com/jp/news/2015/151202\\_1.aspx](https://www.nri.com/jp/news/2015/151202_1.aspx) (2018 年 8 月 9 日アクセス)

<sup>2</sup> 遠藤 悟・富田英美・林幸秀 (編) 『米国国立科学財団 NSF 基礎研究を支える連邦政府独立機関』(丸善プラネット、2018 年) 127 ページから抜粋

## 2. ボルチモア市 (Baltimore City) について



Penn Station 駅から見える看板

### 2-1 ボルチモア市 (Baltimore)

ボルチモア市はアメリカ東海岸にあり、ワシントン D.C. に隣接する、メリーランド州最大の都市である。ワシントン D.C.からは電車で 50 分前後の距離にある。現在はショッピングやレストランが集まり観光地となっているウォーターフロント地区は、かつてはイギリスとのタバコ貿易のハブ港として、貿易で巨大な収益を得ていた。また、1812 年に開戦した米英戦争中の 1814 年に、イギリス軍がボルチモア市を攻撃したことにより起こったボルチモアの戦いにおいて、米国国歌や、国旗である星条旗が発祥した地でもある。

人口は約 61 万人と中規模の都市であるが、実際に訪れた印象としては、観光地であるインナーハーバー周辺は観光客で賑わっている一方、そこを外れると閑散としている。同市は、犯罪発生率が全米平均よりかなり上回っていることから、米国でも治安の良くない都市の一つとして挙げられ、2015 年には、白人警察官が黒人の青年を取り押さえようとした際に、その扱いが荒かったため青年が重傷を負ってしまい、その後死亡してしまったことに反感を持った黒人住民が暴徒化し、非常事態宣言が発令されたことでも知られている。

### 2-2 ボルチモア市学区の現状

#### (1) 人種構成

ボルチモア市学区における K-12 の学生数は、合計 79,297 人 (2018 年 12 月 11 日現在) で、その人種構成は、図 1 のとおりアフリカ系アメリカ人が 78.6%、ヒスパニックが 11.3%、白人が 7.8%となっており、多くのアフリカ系アメリカ人の学生が在籍する地域である。<sup>3</sup>

#### (2) 学力調査から見る児童の習熟度

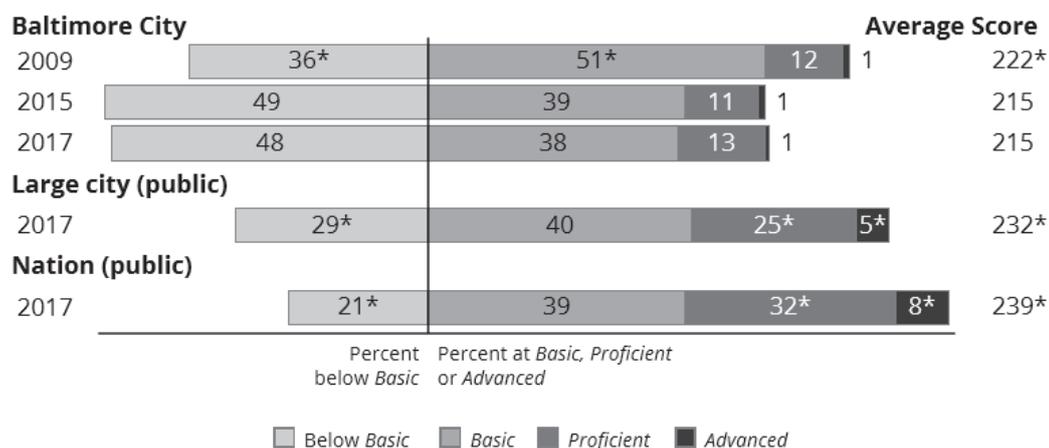
学力の指標はいくつかあるが、ここでは全米の児童生徒を対象としている①全米学力調査と、メリーランド州で実施される州の基準テストのスコア等を換算して総合的に学校の評価を行う②メリーランド学校通知表を用いて、全米における学区の立ち位置と州における立ち位置をみていく。

<sup>3</sup> Baltimore City Public Schools  
<https://www.baltimorecityschools.org/district-overview> (2019 年 1 月 12 日アクセス)

### ①全米学力調査 (National Assessment of Educational Progress)

幅広い科目で実施される、第4、8及び12学年を対象とした学力到達度を測定するテスト。米国教育省教育統計局 (National Center for Education Statistics, Department of Education) の責任で実施される。なお、テストのスコアは0-500点の尺度で、評価は獲得スコアにより上から上級 (Advanced)、習熟 (Proficient)、基礎 (Basic)、及び基礎未満 (Below Basic) の4段階で行われる。

まず、図1は第4学年対象の算数 (Mathematics) テストの到達度別の割合と平均スコアを表したものであるが、2017年の学力到達度をみると、ボルチモア市の児童生徒で基礎以上の到達度に達しているのは52%で、250,000人以上の都市 (Large city) では70%、全国 (National) では79%と、その割合は低いことがわかる。また、平均スコアは215点で、他の都市部平均、全国平均より低い。



\* Significantly different ( $p < .05$ ) from district's results in 2017. Significance tests were performed using unrounded numbers.  
NOTE: Detail may not sum to totals because of rounding.

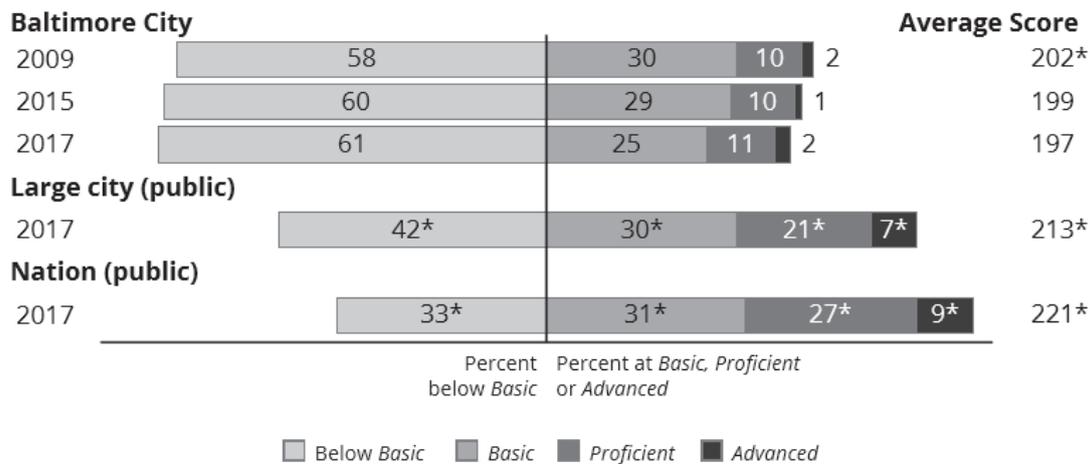
図1 第4学年算数テストにおける到達度別割合と平均スコア

出展: National Center for Education Statistics, The Nation's Report Card

<https://nces.ed.gov/nationsreportcard/subject/publications/dst2017/pdf/2018040xm4.pdf>

次に、図2は同じく第4学年対象の読解 (Reading) テストの到達度別の割合と平均スコアを表したものであるが、2017年の学力到達度をみると、ボルチモア市の児童生徒で基礎以上の到達度に達しているのは38%で、250,000人以上の都市 (Large city) では58%、全国 (National) では67%と、その割合は低いことがわかる。また、平均スコアは197点で、都市部平均、全国平均より低い。

本学力調査結果から、ボルチモア市学区における児童生徒の「算数」及び「読解」の習熟度は全国的にみて低いことがわかる。



\* Significantly different ( $p < .05$ ) from district's results in 2017. Significance tests were performed using unrounded numbers.

NOTE: Detail may not sum to totals because of rounding.

図 2 第 4 学年算数テストにおける到達度別割合と平均スコア

出展： National Center for Education Statistics, The Nation's Report Card

<https://nces.ed.gov/nationsreportcard/subject/publications/dst2017/pdf/2018041xm4.pdf>

## ②メリーランド学校通知表 (Maryland School Report Cards)

続いて、ここでは、メリーランド州教育局 (Maryland State Department of Education) が公表している学校通知表を基に、ボルチモア市学区の現状についてみていく。

2015年12月にオバマ大統領の署名により成立した「すべての生徒が成功する法 (Every Student Succeeds Act)」は、2002年のG.W.ブッシュ政権時に成立した「落ちこぼしのない教育法 (No Child Left Behind Act)」を改正したものであるが、州にアカウントビリティプランの作成を要求し、また、アカウントビリティシステムに、学力テストの到達度等の学力を測る指標以外の、学力以外で州が重要と考える指標を組み合わせる各学校のパフォーマンスを可視化することを義務付けた。

なお、この学校通知表はウェブ上で公開されている。学校通知表では、それぞれ以下のインジケータにより各学校の児童生徒と学校のパフォーマンスのスコア算定し、メリーランド州の全ての公立学校の評価を行っている。

### 学力到達度 (Academic achievement) :

州の基準テスト (state standardized testing) における算数 (Mathematics) と英語 (English Language Arts) で、習熟 (Proficiency) 以上 (5段階評価の4以上) の児童生徒の割合と、児童生徒の5段階評価 (Performance Level) の平均を基にして、学力の到達度を測る。

### 学力向上度 (Academic Progress) :

州の基準テストにおける算数と国語で、前年度に同程度のスコアを取った他校の児童生徒と比較して、高いスコアを獲得できた児童生徒の割合と、Transitional grade course requirement を満たした(社会(Social studies)、美術(fine arts)、体育(Physical Education)、及び保健(Health)の科目で単位を獲得している)第5学年の児童生徒の割合を基にして、学力の向上度を測る。

### 英語習熟度 (Progress in Achieving English Language Proficiency) :

英語を母国語としない児童生徒向けの英語テストにおいて、習熟(Proficient)レベル(1.0-6.0ポイント評価で4.5ポイント以上)を達した児童生徒の割合を基にして、英語学習者の英語の習熟度を測る。

### 学校の質と児童の成果 (School Quality and Student Success) :

年間授業日の10%以上学校を欠席(Chronically Absent)していない児童生徒の割合と、包括的カリキュラム(Well-Rounded Curriculum)(理科(Science)、社会(Social studies)、美術(Fine arts)、体育(Physical Education)、及び保健(Health))を受講している第5学年の児童生徒の割合を基にして、学力以外の観点で学校を評価する。<sup>4</sup>

以上のインジケータからポイントが算定され、その獲得ポイントによって各学校の評価が行われる。なお、学区全体としてのスコアもみることができるので、ここではボルチモア市学区全体のスコアをみることにするが、それは表1のとおりである。

ここで示されたスコアのうち、特に上段1番目の項目については、獲得点が高いほど、州の基準テストで高いスコアを獲得した児童生徒が多いことを示しているが、高いスコアを獲得した児童生徒は少ないと言える。また、総合的にみても同地区における教育の充実度はあまり高いとは言えない。

表1 ボルチモア市学区の全体スコア

評価項目	スコア (獲得点/満点)
学力到達度	6.2/20.0 点
学力向上度	14.8/30.0 点
英語習熟度	6.1/10.0 点
学校の質と児童の成果	12.2/25.0 点

出展：参考文献[10]をもとに筆者作成

<sup>4</sup>各評価項目の詳細なスコア算定方法は以下を参照。

2018 Maryland School Report Cards

[http://reportcard.msde.maryland.gov/HelpGuides/Maryland\\_ReportCard\\_User\\_Guide.pdf](http://reportcard.msde.maryland.gov/HelpGuides/Maryland_ReportCard_User_Guide.pdf) (2019年1月2日アクセス)

### 3. ジョーンズ・ホプキンス大学「SABES」プロジェクト

第2章では、2つの調査結果をもとにボルチモア市学区の現状をみたが、全国的にみても学力の到達度は低く、また、州の基準に基づく調査では、教育の充実度もあまり高いとは言えないことがわかった。そこで、同地区に焦点をあてた K-12 教育の改善を目的とするジョーンズ・ホプキンス大学のアウトリーチ活動「SABES」プロジェクトをみていきたい。

#### 3.1 ジョーンズ・ホプキンス大学について

ジョーンズ・ホプキンス大学は、1876年に設立した、米国で最初の研究大学である。名前の由来は、ボルチモア市の公衆衛生と教育の改善を想い、鉄道産業への投資や、病院、大学等の設立のための寄附を行った実業家で博愛主義者のジョーンズ・ホプキンス氏に基づく。メインキャンパスはボルチモア市北部のホームウッドキャンパスで、その他の場所のキャンパスを含めて9つの学術部門と1つの研究所を持つ。同大学は、Times Higher Education の2019年版世界大学ランキングで第12位に位置し、また、現在までに27人の同大学の研究者がノーベル賞を受賞するなど、世界的にもトップクラスの大学である。



ジョーンズ・ホプキンス大学正門

#### 3.2 ジョーンズ・ホプキンス大学の STEM アウトリーチ活動

ジョーンズ・ホプキンス大学の STEM 分野に対するアウトリーチ活動は、主にホワイトニングスクール教育アウトリーチセンター（Center for Educational Outreach, Whiting School of Engineering）が運営している。ホワイトニングスクールでは、これまで過小評価されてきたグループの STEM 学力向上を目指し 2003 年に同センターを設立。ボルチモア市公立学校の児童生徒を対象に、同大学の教職員及び学生が STEM 教育向上の地域貢献活動を行っている。後述する SABES 以外にも以下のプロジェクトが実施されている。

- Johns-Hopkins-Barclay School STEM Partnership：同市公立学校の一つであるバークレイエレメンタリー・ミドルスクールの強化に特化したプログラム
- Engineering Innovation：高校生向けの大学レベル工学系夏季集中コース
- Robotics Outreach Programs：大学生とミドルスクールの児童生徒がチームとなってロボット大会を開催
- Women in Science and Engineering：理数系分野で将来活躍する女性を育成するための女子学生向けプログラム

### 3.3 SABES プロジェクトの概要



#### (1) 「SABES」について

「SABES」とは、STEM Achievement in Baltimore Elementary Schools の略で、NSF のファンドにより 2012 年から始まった 5 年間のプロジェクトで（2018 年 8 月末をもって NSF からのファンドは終了）、Baltimore City Public Schools とジョンズ・ホプキンス大学が協働で実施する、ボルチモア市公立学校の

STEM 分野の授業カリキュラムを改善し、普及させることを目的とした取り組みである。同プロジェクトはその他にも、地域の NPO 法人、学童保育施設（After School Program Provider）、地元ハイテク企業及び博物館等とも連携することによって、アフタースクール（After school）、及び成果発表会（Showcase）を実施している。

その活動内容は以下の通りである。

- 「次世代科学スタンダード」(The Next Generation Science Standard: NGSS)<sup>5</sup>に沿った実践的、探求型学習のカリキュラム開発・提供
- 理数系教員の能力向上（Professional Development）のためのワークショップの開催
- ピアレビューなどの教員同士の学習コミュニティのサポート
- ジョンズ・ホプキンス大学の学生や STEM 分野の専門家等のメンターと協力して、課題解決に取り組むアフタースクールプログラム
- 授業や放課後活動の二つのプログラムを通して、自分たちが作成したものや学んだことを家族や地域住民に発表する「STEM Showcase」を年 2 回開催

上記の活動を通じて、ジョンズ・ホプキンス大学の教職員、ポスドク、学生、ボルチモア市公立学校の教員、及び STEM 分野の現職・退職後の専門家に加えて、地域の NPO 法人が参加している。つまり、SABES は教室授業、放課後活動、及び成果発表会の 3 つのアプローチを統合した STEM 教育の地域事業となっているところにその特徴がある。

#### (2) 目標

SABES の導入によって、地域の科学リテラシーを向上する。それは、児童生徒への取り組みに加え、教員の能力開発の機会を提供することによって、教員の STEM 分野における能力向上も目標としている。特に対応が必要とされる地域は、ボルチモア中央部のグレー

<sup>5</sup> 大学及び将来のキャリアに準備の整った生徒を送り出すために、科学技術分野の専門家やステークホルダーが共同して開発した、米国の科学教育および学力を改善することを目的とした基準。同基準では、K-12 の各学年段階における、4 つの科学分野（物理科学 (Physical Sciences)、生命科学 (Life Sciences)、地球宇宙科学 (Earth and Space Sciences)、工学・技術・応用科学 (Engineering, Technology, and Applications Science)）に対して、①「実践 (Practices)」: 調査・モデルや理論の構築、②「横断的思考」(Crosscutting): 全ての科学分野に応用できる着想、③「中心概念 (Core Ideas)」: 複雑な事柄を理解、解決するためのキー（原理）、の 3 次元の組み合わせを示している。その組み合わせは、生徒が知るべき、出来ようになるべき目標＝「期待されるパフォーマンス (Performance expectation)」として表される。

ターホームウッド (Greater Homewood) 地域、北西部のパークハイツ (Park Heights) 地域、及び南東部のグリークタウン・ハイラントウン (Greektown/Highlandtown) の三地域である。

### (3) SABES のきっかけ

きっかけは、同プロジェクトの PI であり、かつ同学部の副学部長である Michael Falk 教授が、Baltimore City Public Schools で勤務している Falk 教授の奥様を通じて、多くの学校で日常的に理科が教えられてない事を知ったことからきている。理科が教えられていなかった理由としては、児童生徒、教員、学校、及び地区に重要な決定をもたらすハイステークステスト (High Stakes testing) は算数と読み書きの到達度のみ焦点をあてられていること、加えて、理科を教える教員の中には理科のバックグラウンドを持っていない教員もおり、他の科目以上に理科を教えることを好まなかったからである。

## 3.4 SABES の3つのアプローチ

### ① 教室授業: In school

ボルチモア市の教員とジョンズ・ホプキンス大学や他大学の教員が共同開発した理科のカリキュラムに基づく第3学年から第5学年対象の授業。カリキュラムは専用のウェブページで公開しており、ボルチモア市の教員はそこにアクセスすることによって入手、利用することが可能。

また、プロフェッショナル・ディベロプメント (Professional Development) として、教員向け、校長先生等の管理者向けのワークショップをそれぞれ開催。講師は Falk 教授と同じくプロジェクトの PI である Dr. Katya Denisova 氏やジョンズ・ホプキンス大学やメリーランド大学ノートルダム校で STEM Certification Course を終了したフルタイム教員が担当し、SABES のカリキュラムを使用して教員自身も科学コンセプトを学ぶ。なお、ワークショップに参加し出席要件等を満たした教員は、Baltimore City Public Schools が定める昇進システムのステップアップに必要な単位 (Achievement Units) を取得できる。

### ② アフタースクール: After school

非営利法人の教育開発センター (Education Development Center) の開発したカリキュラム (National Partnerships for After School Science) や、ボストン科学博物館の開発したカリキュラム (Engineering Adventures) を使用して、地域貢献、探求型の STEM プロジェクトに取り組んだ後、カリキュラムから離れて、児童生徒考案の地域開発プロジェクトにも取り組む。インストラクターの他に、地域の STEM 専門家や、ジョンズ・ホプキンス大学の教職員や学生がメンターとして、児童生徒の活動をサポートする。

### ③ 成果発表会: STEM showcase

児童生徒が教室授業や放課後活動で取り組んできたプロジェクトをブース形式で発表する年2回開催のイベント。児童生徒の家族や地域住民など誰でも参加できる。

#### ➤ 共通の問題解決手法—The Engineering Design Process—

ボストン科学博物館によって開発された、問題解決のために使用する科学的手法。「問題提起 (Ask)」、「想像 (Imagine)」、「計画 (Plan)」、「構築 (Create)」、「改良 (Improve)」の5つのプロセスから成る。SABES では、この手法を取り入れている。

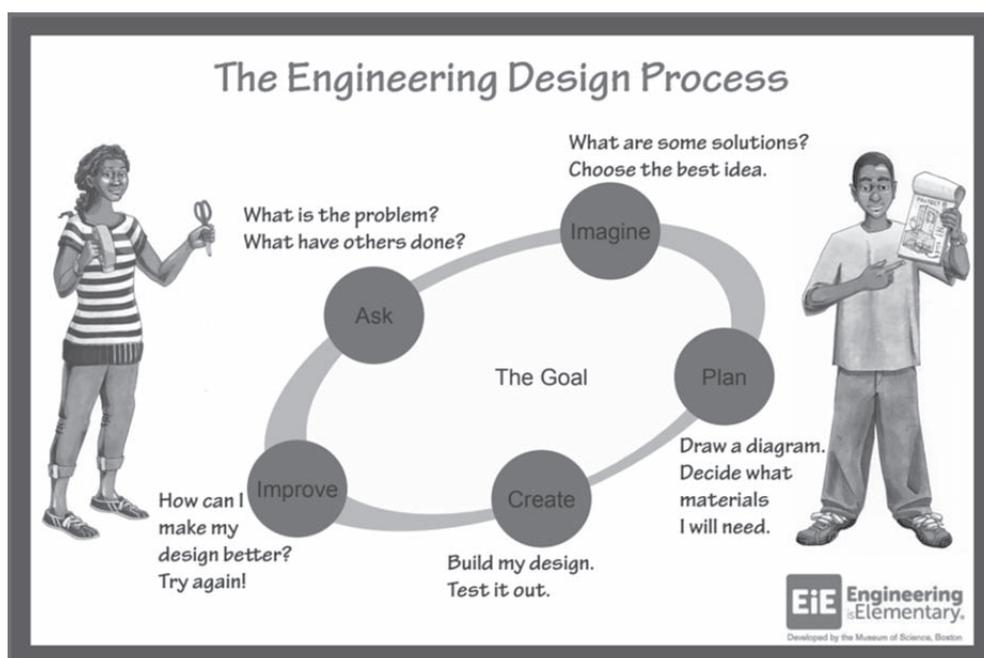


図 3 エンジニアリングデザイン・プロセス

出展 Engineering is Elementary, *The Engineering Design Process*

[https://www.eie.org/sites/default/files/resource/file/ea\\_edp\\_poster.pdf](https://www.eie.org/sites/default/files/resource/file/ea_edp_poster.pdf)

### 3.4 SABES 担当教員へのインタビュー

ここまで、SABES が「In school」、「After school」、および「STEM showcase」の3つのアプローチで構成されていることをみてきたが、今回、SABES のプログラムマネージャーを務める Alisha N. Sparks 氏のご厚意により、SABES のカリキュラムを使用した授業を見学、及び授業を担当している Mueller 先生との、Sparks 氏を交えて三者インタビューの機会を得ることができたので、以下のとおりまとめる。

#### (1) 授業見学実施日

2018年11月16日

## (2) 訪問校

Dr. Nathan A. Pitts-Ashburton Elementary-Middle School

## (3) インタビュー概要

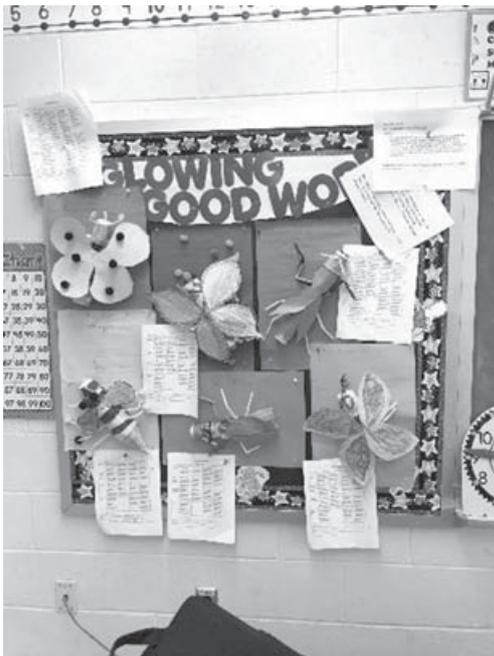
ボルチモア市の公立学校の一つである同校において、SABES のカリキュラムを使用した授業を見学した。訪問したクラスは第3学年で、5人1組の4グループに分かれて実験に取り組んでいた。訪問日の授業は、「フォースとともにあらんことを：磁気」(May the Force be with you: Magnetism) というユニット名の磁気について学ぶもので、この日のテーマは、釘に銅線を巻き付けてコイルを作成し、そこに電気を流して電磁石にし、巻き付け回数ごとにクリップが何個キャッチできるか、といったことに挑戦する回であった。児童は互いに話し合いながら協力して課題の解決に取り組んでおり、とても賑やかな授業風景だった。

## (4) インタビュー内容

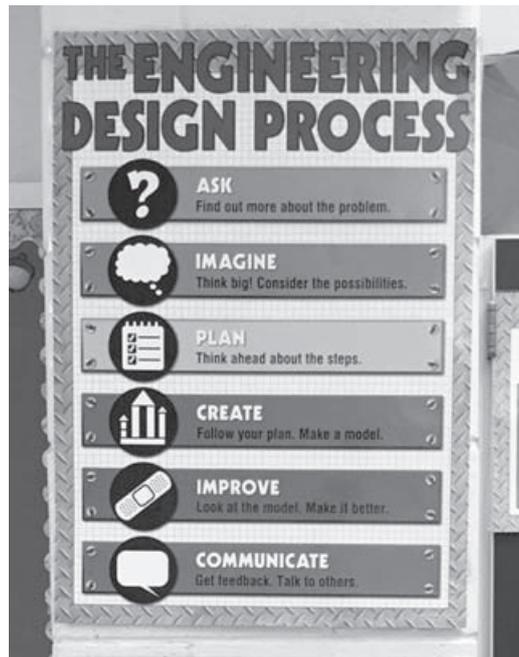
### —SABES の授業について

Mueller (以下 M) : SABES はとても良いですね。児童は理科が好きで、毎日理科を求めているので、私はそれを受け入れるために全力を尽くしています。私は算数も教えている一方で、理科も毎日教えています。両方とも好きです。SABES の好きなところは、普通の授業と違うところです。探求するようになります。また、私は答えを与えません。SABES は探求型学習 (inquiry-based learning) であるので、児童は自ら結論を考え出します。課題をどうやって解決するか、考えます。私は、単に促したり、手助けをしたりといっただけです。やってみると、うまくいったりいかなかったりします。でもそれが結論になります。つまり、今回の授業に関しては、クリップを多くキャッチできた方が好ましいのですが、使用済みの電池を使ったためにうまくいかなかったのだと思います。それでも良いのです。そういった事はとても実践的で、子供向けで、科学の概念を正に教えてくれます。また、私のお気に入りには、各ユニットの最後に「エンジニアデザイン・チャレンジ」をすることです。ここの教室の壁に飾ってある児童が作成した昆虫模型ですが、そのユニットでは、昆虫模型の作成に、「問題提起 (Ask)」、「想像 (Imagine)」、「計画 (Plan)」、「構築 (Create)」、「改良 (Improve)」、「コミュニケーション (Communicate)」といったエンジニアリングデザイン・プロセスを取り入れました。児童は計画を立て、作ろうとしている昆虫にはどんな素材が必要かを考え、選んだ昆虫模型を作成しました。素晴らしい企画でした。児童もとても楽しんでいました。同プロセスにおいて、作ったものを改良して、模型をいかに改良したかを発表します。どれもとてもよく出来ていました。

しかし、SABES は、教員によっては初めに恐怖心がかかるかもしれません。なぜならば、探求型学習はかつての学習方法とは異なるからです。児童が自らの方法で答えにたどり着くのは難しいです。でももし、SABES のカリキュラムや教材を使用すれば、児童に知ってほしい、考えてほしい内容の、良い授業コンセプトを手に入れることができます。



教室に飾られている昆虫模型



Mueller 先生のエンジニアリングデザイン・プロセスは「Communicate」も含む

### 一児童の考え方、ものの見方の変化をどのように見ているか

M: 手取り足取り教えられてきた児童にとっては、初めは難しいです。児童たちはいつも正しい答えを出すように教えられてきました。ここでは、たとえ間違っていようとも自分たちの考えや意見を共有することを居心地よく感じるような環境作りをしています。うまくいけば、調べることを通じて、児童は「これは間違っている、こっちが正解だ」ということを理解します。でも最初は難しく、時には静かになります。しかし、教員としては、児童に時間を与えなければなりません、なぜならば算数のようにすぐに解けない問題は、何度も解き直したりして時間を要します。そこから、思考時間をさらに要するオープンエンド型の問題へと繋がっていきます。また、学習した内容から児童同士が互いに話し合うことでも、児童は結論を出すことが出来ます。

Sparks (以下 S) : いつも正しい答えを出す必要はないとはいえ、間違いたくない児童には難しいように思いますが。

M: 初めは確かに間違えることを心配していました。しかし、環境づくりをすることで、たとえ正しくなくても、考えを発表するようになります。失敗から学ぶからです。今回の電磁石ユニットの最後の「エンジニアデザイン・チャレンジ」では、磁気電車を作ります。それはとても難しいので、児童たちは色々な失敗するでしょう。でも、うまく作れなくても、私は作り続けるように励まします。辞めるまで失敗ではありません。

S: 児童たちに地域における理科を理解できるようにすることは良いことです。今朝のニュースで、実際にボルチモアから DC まで 15 分（通常は電車で約 50 分の距離）で行くことが可能な磁気電車の話をしていました。第 3 学年の児童にとって、磁気電車を作り、地域の取り組み繋がることができることは、とても大きなことです。また同様に、児童にとって、身近な事柄に関連することに触れることは、とてもわくわくするでしょう。

#### 一次のステップはどう考えているか

M: 他の教員が理科を好きになること、理科を教えることの手助けをしたいですね。私は SABES のメンターになっており、3 人の教員のメンターとして、メンティーの理科の授業にフィードバックを与えます。多くの教員が理科の指導方法を知らず、また教えることに不安を感じています。それは、長年、理科は継続して教えられてこなかったからであると思うので、より継続して理科を教えることが出来るようにしたいですね。理科は毎日の生活に関わることであるので、算数や読解のように継続して教えられるものであってほしいです。理科は、私たちの生活を助ける技術を知ることが出来、そして児童に批判的思考力をつけさせることが出来ます。実際に時間をとって、ものを批判的に考えて、自分なりの結論を出す機会はありません。

## 4. 考察

SABES では、学力不足がみられるボルチモア市学区において、単純に教員が児童生徒に勉強を教えるのではなく、3つのアプローチを通じて理科への興味関心を重視しているところに特徴があることがわかった。米国では、19世紀末から20世紀初頭にかけて子どもの内面に目を向け、子どもの自主性、興味関心を重視する「進歩主義教育」と呼ばれる教育運動がおこったが、今回見学した授業のように、教員はテーマを与えるだけで、探求型学習により児童生徒が自ら問題を発見し解決する方法、また、地域に関連する身近なテーマを基に学習することは、その教育観に回帰するものであると考えられる。

次に、「In school」や「After school」で習得してきたものを「STEM showcase」で発表するという一貫性を有するものであること、さらには、児童生徒自らが学習成果を発表する機会があることは、児童生徒にとって日々の授業のモチベーションに繋がるし、アウトプットする力が身につくだろう。また、保護者や地域住民にオープンとすることで、自分の子どもがどのような教育を受けているか安心するし、大学側にとっても、地域への存在感を示すことが出来ると考えられる。

そして、同プロジェクトは2018年8月末をもってNSFからのファンド期間が終了して

いるが、5年間で実施してきたことが同地区に定着し、これからも継続できるかどうかは課題とみられる。

## 5. まとめ

本調査では、ボルチモア地区に焦点をあて、米国の STEM 政策における理数系教育への取り組みをみてきたが、それは教育の乏しい地域における学力の底上げの要素が強く、児童生徒の創造性を育むための探求型学習という共通点はあるものの、米国では探求型学習が手段であるのに対し、日本では目的となっており、日本で論じられる STEM 教育とは性格が異なるものであることがわかった。しかし、その取り組みは、STEM 教育という枠を越えて日本にも参考になる部分があり、したがって、同プロジェクトの調査を通じて得ることが出来た知見から以下の2点を提案することで、結論としたい。

### ①教育へのファンディング

SABES は NSF のファンディングによるプロジェクトであったが、日本学術振興会においても、教育に対して資金を支援するプログラムを実施してはどうか。日本でも実施されている全国的な学力調査から、生徒の学習到達度を分析して課題を特定し、その課題に対して効果的なアイデアや実践的な取り組みに資金を提供することは可能であると考え。

### ②一貫性を有した地域事業としての教育

大学、学校、地域が一体となり、コミュニティ事業として STEM 教育に取り組んでいることに関しては、実際、日本の大学でもサイエンスフェスティバルのような形式で産官学が連携して実施していることは多い。ただそのほとんどは、講義形式のものや、短期間でイベント開催である。そこで、SABES の「After school」のように、例えば週1回の夕方時間に、小中学生を対象として児童生徒主導で課題に取り組む教室を開講してはどうか。そして、「STEM showcase」のように成果を公に発表する機会を設けるなど、一貫性を有したものとする。そこにおけるインストラクターやメンターは、例えば定年退職後の再雇用大学教員や大学生等の、大学の豊富な人材を活用することで対応可能と考えるし、また、県内各地で実施するためには地元企業や自治体の協力が不可欠である。

## 謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューにご協力頂きました **SABES** プロジェクト関係者の皆様、また、助言を頂きました平田センター長をはじめとする **JSPS** ワシントン研究連絡センターの皆様に深く感謝申し上げます。

そして、2年間の研修の機会を与您ていただきました山口大学の関係者の皆様にも、この場を借りて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] 赤星晋作『アメリカの学校教育—教育思潮・制度・教師—』（学文社、2017年）
- [2] Congressional Research Service “Science, Engineering, and Mathematics Education: Status and Issues”, *CRS Report for Congress*, 2007.4.23  
Federation of American Scientists HP からダウンロード（2018年8月10日）  
<https://fas.org/>
- [3] Visit Baltimore（2018年12月1日アクセス）  
<https://baltimore.org/>
- [4] areavibes（2018年12月2日アクセス）  
<https://www.areavibes.com/>
- [5] Johns Hopkins University（2018年12月2日アクセス）  
<https://www.jhu.edu/>
- [6] THE World University Ranking（2018年12月2日アクセス）  
<https://www.timeshighereducation.com/>
- [7] The Glossary of Education Reform（2018年12月8日アクセス）  
<https://www.edglossary.org/high-stakes-testing/>
- [8] U.S. Department of Education（2018年12月19日アクセス）  
<https://www.ed.gov/>
- [9] National Center for Education Statistics, National Assessment of Education Progress  
（2019年1月2日アクセス）  
<https://nces.ed.gov/nationsreportcard/>
- [10] 2018 Maryland School Report Cards  
Enrollment Current Year Data (2018)（2019年1月2日アクセス）  
<http://reportcard.msde.maryland.gov/Graphs/#/ReportCards/ReportCardSchool/3/17/6/30/XXXX>

[11] Klein, A. (2016, March 31). The Every Student Succeeds Act: An ESSA Overview. *Education Week*. (2019年1月14日アクセス)

<http://www.edweek.org/ew/issues/every-student-succeeds-act/>

[12] Next Generation Science Standards (2019年1月19日アクセス)

<https://www.nextgenscience.org/>

[13] Engineering is Elementary. *Hop to it*. (2019年1月21日アクセス)

<https://www.eie.org/engineering-adventures/curriculum-units/hop-it>

「女性」研究者と多様性  
—米国の経験から学ぶ支援の在り方—

ワシントン研究連絡センター

吉田 滢

## 1. はじめに

米国は女性の「声」を無視できない状況にある。「#Me too」や「#Time's up」といったムーブメントを契機として今まで黙止されてきたセクシャル・ハラスメント問題が一気に表面化し、それらは日々メディアで報じられている。また、2018年11月に実施された中間選挙では下院における女性議員の躍進がみられ、女性下院議員数は米国歴史上過去最高を記録した。

そして、筆者が渡米して間もない5月、米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF)で開催された米国科学委員会(National Science Board: NSB)<sup>1</sup>の会議を傍聴した際、NSF長官とNSB議長が両名とも女性という事実に非常に驚いたことは今でも覚えている。その女性のごく自然に組織等のトップに立つ景色に対する「驚き」は、無念にも日本における性別役割分担が自己に内在化されていることを実感させた。

米国社会では日本に比べ女性の進出が自然に受け止められているような印象を受けた。女性の活動が周囲の女性にポジティブな影響を与え、社会に変化をもたらすようなエネルギーが感じられる。しかし世界各国のジェンダー・ギャップ指数を報告した「The Global Gender Gap Report 2017」によると米国は144カ国中49位<sup>2</sup>であり、順位や数値的には女性と男性の機会均衡が確立された国ではないということがうかがえる(World Economic Forum 2017:8)。だが日本が114位であるという事実を鑑みると米国と日本の差は歴然であり、冒頭の例が社会の僅か一部分を切り取ったものであるとしても、米国における女性参画は日本と比較した場合において可視化された状況になりつつあると考えられる。

では、女性研究者を取り巻く状況はどのようなものであろうか。科学におけるイノベーションには女性やマイノリティ・グループの参画が必要とされており、多様性の実現は科学の発展にも繋がるとされている。本稿では日本との比較を交えながら米国における女性研究者の置かれた現状および女性研究者の参画における課題、そして課題解消に向けた施策等について考察する。そして、その米国の取組を参考にしながら日本の女性研究者支援について検討する。なお高等教育の発展過程や制度、研究環境を含めて全く異なる日本と米国を全く同じ視点から比較することは適切ではないが、他国から学ぶことの意義は大いにありとされる。

第2章では統計データにより日本および米国における女性研究者等数の推移を考察し、各国の女性の高等教育進出の歴史についても概観する。第3章ではデータでは把握できない米国の女性および女性研究者を取り巻く現状や課題をインタビューによって明らかにし、続く第4章ではその課題解消のための法や制度的支援、そして米国において重要視されている多様性の概念について述べる。そして最後に米国の実情を踏まえて、日本における女性研究者支援の在り方について検討したい。

---

<sup>1</sup> NSF法によって設置が規定されているNSFの政策策定機関。大統領により指名された25人(うち1名はNSF長官)のメンバーにより構成され、任期は6年間である。NSF法には、NSBに女性やマイノリティ・グループの科学者や工学者を均衡に配置することが規定されている。

<sup>2</sup> アイスランド、ノルウェーおよびフィンランドの順で北欧諸国が3位までを占めており、米国の近隣国・カナダは16位である(World Economic Forum 2017:8)。

## 2. 数字でみる女性研究者の状況

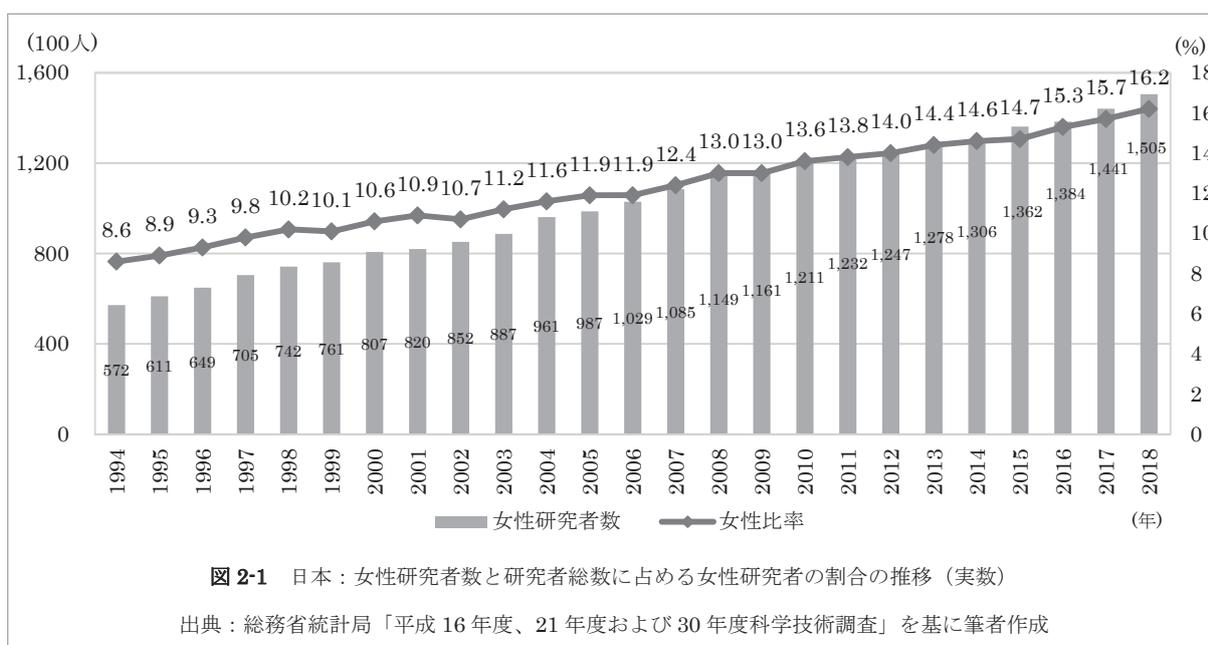
本章では、日米における女性研究者が置かれている現状を統計から読み解く。

### 2-1. 研究者、博士課程在籍者、博士号取得者

図 2-1 は日本の女性研究者数と研究者総数に占める女性研究者数<sup>3</sup>の割合の推移を示している。2018 年度時点で女性研究者は全体の 16.2%にしか満たず、女性研究者数が徐々に増加していることは事実であるが、急激な変化も見られない。なお、女性の博士課程在籍者は 2018 年度時点で全体の 33.6%を占めている（文科省 2018）。

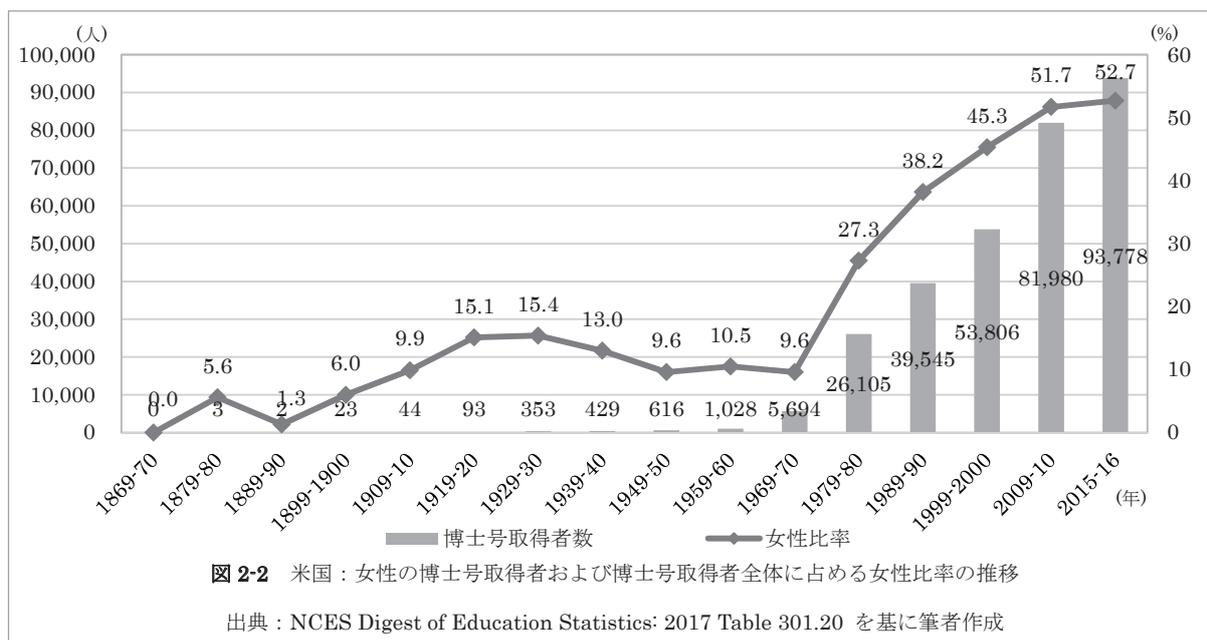
日本における女性の高等教育への進出は、歴史的に根付いている性別役割分担の意識により遅れが生じており、20 世紀初頭頃より徐々にみられるようになった。1913 年、日本で初めて東北帝国大学が 3 名の女子学生の入学を認めた。その後 1922 年度まで学部学生の受け入れは無く、1923 年に同志社大学および東北大学にて女性の学部入学が認められた（湯川 1994: 134-5）。そして 1949 年に新大学制度の開始とともに共学化が進み、本格的に女性の高等教育への進出が促進された（斉藤 2013: 146）。なお、1927 年に初めて女性に博士号が授与された（吉祥 2010: 1049）。

初の女性博士号取得者誕生から現代までおよそ 90 年経て、ようやく女性研究者は全体の 16.2%、女性の博士課程在籍者は全体の 33.6%を占めるようになった。そのような現状を鑑みると、「研究者」という選択肢は未だ女性にとって身近な選択肢ではなく、研究界における女性・男性の均衡への道程はまだまだ遠いと言えるであろう。



<sup>3</sup> 大学（短期大学を除く。）の課程を修了した者（又はこれと同等以上の専門的知識を有する者）で、特定の研究テーマをもって研究を行っている者をいう（総務省統計局 2018: 73）。

次に米国の現状について考察する。米国は「女性研究者」数を計測していないため<sup>4</sup>、図 2-2 では博士号取得者数を示している。米国における女性の高等教育進出は 1830 年代から推進され、女性初の博士号取得は 1879-80 年である（ホーン川嶋 2004:23）。1979-1980 年に女性の博士号取得者数が爆発的に増加した背景には、1960 年代後半における第二波フェミニズム<sup>5</sup>の影響がある可能性が考えられる。その後 10 年ごとに 10% 程度割合が上昇し、2009-2010 年には 51.7% に到達し、2015-2016 年は 52.7% を記録した。博士号取得者数をみる限り、米国では博士課程への進学や研究者を志すことは男性だけでなく女性にも開かれた選択肢であると考えられ、女性の参画が実現している。



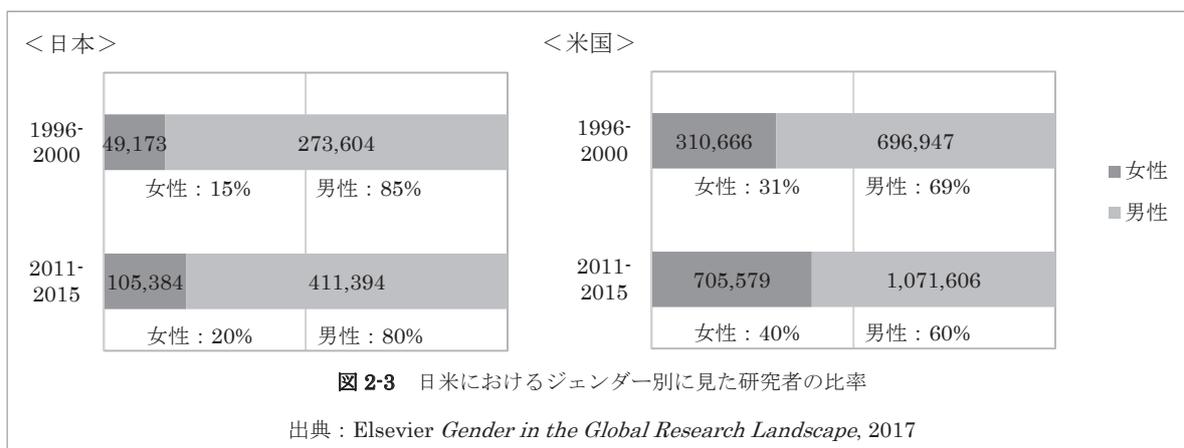
## 2-2. Gender in the Global Research Landscape

別の視点から計測された女性研究者数についても確認しておく。Elsevier による「Gender in the Global Research Landscape」は Scopus に蓄積された論文等をジェンダーの視点<sup>6</sup>から 20 年間、12 か国、27 分野にわたって包括的に調査した報告書である。図 2-3 は 1996-2000 年および 2011-2015 年における日米における研究者（論文等執筆者）のジェンダー・バランスを示している。日本について、1996-2000 年および 2011-2015 年の数字を比較すると、5% 女性研究者の割合が上昇したが、全体に占める割合は 20% と表 2-1 が示す他 11 カ国（地域）の数値と比べると極めて低く、30% に到達していない国は唯一日本だけである。米国における女性研究者の割合は 1996-2000 年の 31% から 2011-2015 年の 40% と 9% 上昇している。40% という数字は他国より突出した数字ではないが、世界的な水準を満たしていることが分かる。

<sup>4</sup> 科学技術・学術政策研究所の「科学技術指標 2018」によると、米国では「女性研究者」というカテゴリーに基づいて人数を計測していない（科学技術・学術政策研究所 2018）。

<sup>5</sup> 第一波は女性が参政権獲得を求めた 1920 年代の運動を指し、第二波は女性が平等な政治的・経済的・社会的権利の獲得を求めた 1960 年代の運動を指す（有賀 1999:117）。

<sup>6</sup> 論文等執筆者の性別を名（First Name）に基づいて分類している。



### 2-3. 高等教育機関における常勤教員数

次に日本と米国における高等教育機関等において勤務している女性常勤教員に焦点を当て、その比率を確認する。

表 2-2 は日本で「スーパーグローバル大学創生支援事業」の「タイプ A」に採択されている 13 大学のうち 10 大学<sup>7</sup>における常勤教員に占める女性の割合を示している。同事業の指定大学を例に挙げた理由は、同事業の中間評価指標において「国際化関連」の“多様性”という項目に「教職員に占める女性の比率」が含まれているからである（スーパーグローバル大学創成支援プログラム委員会 2017）。評価指標に女性の比率が含まれている背景として、大学の国際化推進においてジェンダー・バランスが重要視されているということが挙げられるであろう。

全ての大学に共通して明瞭な点は、いずれの職位においても女性の占める割合が少ないことに加え、職位の上昇とともにさらにその割合が減少するという点である。特に教授職は 10%を下回る大学が半数を占めており、大学という場が男性中心であるということを示している。

次に、米国の学位授与高等教育機関における女性の常勤教員の割合は図 2-4 に示したとおりである。前節 2-1 で触れたように、米国では 1989-90 年代に女性の博士課程在籍者が全体の 40%弱を占めるようになっていた。当時の博士課程在籍者の一定数が研究職を継続し、経験を積んだと仮定すると、現代において上位常勤職に就くことが可能である女性の人材プールが充足していると考えられる。しかし、教授/准教授における女性の割合は少ない。この職階が上昇するごとに女性の割合が減少するという点は割合が異なるとも日本と共通しており、この現象は「ガラスの

表 2-1 各国の女性研究者の比率（単位：%）

国名/年代	1996-2000	2011-2015	増減
EU28 各国	32	41	+9
英国	31	40	+9
カナダ	32	42	+10
オーストラリア	33	44	+11
フランス	34	40	+6
ブラジル	38	49	+11
デンマーク	29	41	+12
ポルトガル	41	49	+8
メキシコ	34	38	+4
チリ	33	38	+5

出典：Elsevier *Gender in the Global Research Landscape*, 2017

<sup>7</sup> ウェブサイトで容易に職位別女性教員数および割合を確認することのできた大学を選択した。

天井」と呼ばれている。なお、S&E分野のみに限られるが、表2-3に基づき分野別の女性の比率をみると(表2-3)、物理科学、数学/統計学、情報学および工学は教授/准教授の比率が低い  
ため、同分野における女性研究者の進出が米国の大きな課題であるといえる。また本稿では詳細に  
触れることができないが、分野間におけるジェンダーの不均衡だけでなく、図2-4で明確になっ  
ているとおり白人中心のヒエラルキーからの脱却が米国における多様性の確保において必要と  
なってくるであろう。

表2-2 日本：スーパーグローバル大学・タイプA指定10大学における職位別の女性教員の比率<sup>1</sup>(単位：%)

大学名/職位	教授	准教授	講師	助教	助手	全体 (平均)
北海道大学	6.0	13.7	19.7	19.6	68.8	25.5
東北大学 <sup>2</sup>	5.6	9.1	20.5	17.3		10.5
筑波大学	10.4	18.1	22.6	25.9	0.0	15.4
東京大学	7.8	11.6	17.5	18.2	54.3	21.9
東京工業大学	4.6	10.9	20.0	8.8		8.9
名古屋大学	9.2	18.5	21.7	17.0	66.7	26.6
京都大学	7.2	10.5	14.9	13.7	50.0	19.3
大阪大学	11.3	16.4	24.4	20.4	20.4	18.6
慶応義塾大学	15.2	20.7	22.1	45.6 <sup>3</sup>		20.7
早稲田大学	12.0	22.9	12.5	22.0 <sup>3</sup>		13.9

出典：各大学のウェブサイトを基に筆者作成(詳細は参考文献一覧に明記)

注1 特に記載が無い場合は、2018年5月1日現在の数値

注2 2017年5月1日現在

注3 専任講師

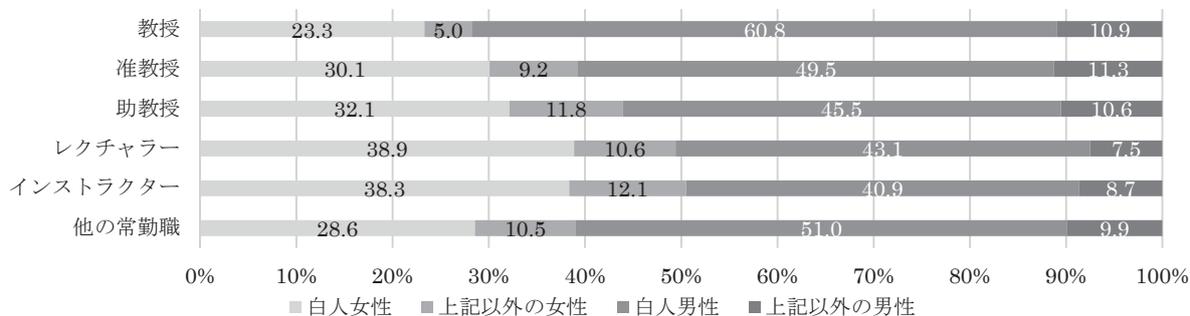


図2-4 米国：職名別、人種(Race)/エスニシティ別および性別で見た

学位授与高等教育機関における常勤教員の構成比(2016年)

出典：NCES Digest of Education Statistics: 2017 Table 315.20 を基に筆者作成

注 白人以外の女性・男性には、黒人、ヒスパニック、アジア/太平洋諸島、アメリカ・アラスカ先住民が含まれる。

表 2-3 米国：学術機関で雇用されている女性 S&E 分野博士号保持者の比率（2015 年）

（単位：％）

分野/職位	常勤			ポストドク	非常勤職
	教授/准教授	助教授	その他		
物理科学	19.83	29.11	23.21	30.3	35.71
数学/ 統計学	20.61	35.14	29.17	20	33.33
情報科学	18.87	26.32	15.38	33.33	33.33
生命科学	38.83	49.76	51.6	49.57	67.31
心理学	48.17	64.71	68.35	62.5	68.29
社会科学	33.98	44.86	50.6	50	45.45
工学	13.76	21.62	23.08	22.73	22.22

出典：NSB Science & Engineering Indicators 2018 Appendix Table 5-15 を基に筆者作成

注 その他常勤職には Research Associates, Adjunct Positions, Lecturers, and Administrative Positions および Instructors が含まれる。

### 3. インタビューから学ぶ米国の課題

数字で見ると女性研究者の参画が促進されている米国において、実情はどのようなものであるだろうか。米国社会、そして米国の研究環境は女性に対して居心地の良いものなのであろうか。そこで本章では日米で研究を経験され、現在米国議会図書館で勤務されているスティーン智子先生にインタビューを行い、ご自身の経験や日本および米国の女性研究者を取り巻く環境について話をうかがった。スティーン先生は日本の大学院で薬剤師の資格を取得後、渡米しコーネル大学で博士号を取得、その後ハーバード大学、ジョンズ・ホプキンス大学やジョージ・ワシントン大学等で教鞭をとり、現在は米国議会図書館で勤務しながら、ジョージタウン大学でも **Adjunct Associate Professor** をされている。

#### 3-1. 「無給」産前産後・育児休暇

スティーン先生は日米双方が女性や女性研究者を取り巻く状況について相互理解が不十分なまま米国側は「日本はアジアだから遅れている」、そして日本側は「当然米国より遅れている」と認識してしまっている状況を危惧されていた。そこで日本人が案外認知できていない米国の後進的な部分、とりわけ米国における産前産後・育児休暇制度（以下産休育休制度）を例に挙げ、この時代に有給の同制度が完備されていないことが米国に根付いている女性への差別意識を反映しているということを教えてくださった。オバマ前大統領は連邦職員に対して有給産休育休を取得す

る権利を付与したこともあり、積極的に同制度を国の政策として導入しようと試みたが実現はされなかったのである。

ステーション先生が米国議会図書館に勤務し始めた頃、ユニオンの職員に同制度が無いことを指摘した際「気づかなかった」という回答が返ってきたという。また他部門の女性所長に同様の話をした際も「でも休んでいると仕事が遅れてしまうからね…」と子育てを経験した女性からもそのような返答があったとのことである。

1993年に制定された育児介護休業法（Family Medical Leave Act : FMLA）では、被雇用者に対して生まれた子・養子の世話、親族の病気等に係る介護または自身の深刻な健康状態を理由とする12週間の「無給」休暇を取得する権利を与え、またこの休暇取得を理由とする解雇は禁じられている。なお、パート・タイム勤務の従業員や従業員数が50人未満の企業には適用されないといった様々な制約が課せられており、全ての被雇用者に適用される法ではない（小暮 2017）。そのため一部では、州<sup>8</sup>や企業が家族等を理由とする有給休暇を保障している例もある。

2017年3月の米国労働統計局の全米報酬調査によると米国の全被雇用者<sup>9</sup>のうち有給休暇を取得している割合は15%にしか満たない。高等教育機関等で勤務する教員を含めた「教師」に絞ると、24%が有給休暇を、93%は無給休暇を取得していることが示された（NCS 2017）。教師が有給休暇を取得できる割合は全国の平均よりも高いが、非常に限られた人がアクセス可能な制度であると言える。

女性研究者を含む女性にとって妊娠・出産はキャリア（仕事）を一時的に中断する出来事である。もし本人が妊娠・出産を望むならばキャリアからの離脱を不安視することなく、望む者全員が自由に選択できる社会であることが望ましい。だが、ステーション先生によると米国では妊娠・出産を理由として、研究費を一時停止する制度が浸透していないとのことである。女性研究者の方が男性に比べて個人的な要因、主に妊娠・出産によりアカデミック・トラックを離脱しやすい傾向にあることや非直線的なキャリアパスを辿りやすいことは研究によっても示されているところである（Elsevier 2018:11）。

### 3-2. ワーク・ライフ・バランスの実態

次に米国女性のワーク・ライフ・バランスについて考察する。ステーション先生が述べられた内容は以下の通りである。

- 近年育児をナニーに任せ、親が子育てに積極的に関与しない家庭も増加している。そのようにナニーに家事や子育てを委託出来るのは経済的に余裕のある家庭に限定されており、根本的な問題を解決するためには、産休育休制度の導入といった連邦政府の介入、国レベルの改善が不可欠である。
- 共働きの場合でも依然として女性が「セカンド・シフト」として家事をこなし、女性は睡眠時間を削って家庭でも「働いて」いる。

<sup>8</sup> 以下の州が（）内の年に有給の産休育休等の制度を導入した（する予定である）。カリフォルニア州（2004）、ニュージャージー州（2009）、ロードアイランド州（2014）、ニューヨーク州（2018）、コロンビア特別区（2020）（Desilver 2017）。

<sup>9</sup> Includes workers in private industry and state and local government.

- スティーン先生ご自身の経験：幼い頃から母親に「性別関係なく自分で何でも出来るようにすること」、そして「結婚したとしても相手に頼ることは考えず自立すること」と教えられ、そのような教育方針のもと自分自身と弟は同様の教育を受けた。学校もそのような方針であった。その幼少期の教育方法が現在の自分にも大きく影響を与えていると感じている。結婚後の生活について、前夫（米国人）は良くも悪くも完全な分担制で、自分が辛い時でも分担された業務は消化しなければならなかった。現夫（アイルランド人）とは担当制で家事を振り分けている。自分が研究費の申請や研究で多忙な時は夫が担当外の家事も行っている。

米国では日本に比べて、女性のワーク・ライフ・バランスが実現されており、男性が積極的に家事に参加しているイメージがあったが現実異なるようだ。スティーン先生は欧州、特に北欧では家事における女性と男性の平等性が構造的に確立されており、米国に比べてやはり先進的であると述べられていた。

Hochschild and Machung は米国における共働き家庭の女性が「外」で仕事を終えた後、帰宅後も「セカンド・シフト」、第二の仕事として家庭内で労働していることを指摘した。その状況は同書が出版された 1989 年に比べると改善されたと語るが、家事労働を厭わない男性は珍しく、そのような「新しい男性」の存在は未だ稀なケースであると述べている (Hochschild and Machung [1989]2012:261)。

2017 年の U.S. Bureau Labor Statistics (BLS) の調査によると、18 歳以下の子を持つ世帯のうち 61.9%が共働きであるという。また同調査では 18 歳以下の子を持ち働く女性は 1 日平均 5.00 時間仕事・3.52 時間家事<sup>10</sup>労働に、男性は 6.49 時間・2.29 時間家事労働に時間を費やしていることが示された。同調査結果を鑑みると、女性と男性が家事労働に費やす時間の差はさほど大きくないように捉えられる (BLS 2017)。

しかし Parker et al.はフルタイムの共働き世帯<sup>11</sup>では、妻がパート・タイム勤務もしくは無業の世帯よりは平等な家事分担が達成されているが、特に子どものスケジュールや活動の管理等の育児については妻に偏りがちであることを明らかにしている (Parker et al. 2015:9)。なお分担の「平等性」に対して、その捉え方にはジェンダー間で差があることも同研究は指摘しており、男性の方が女性に比べて「分担は均衡である」と回答する傾向が高いという (Parker et al. 2015:3)。その男性の家事労働に対する自己評価の高さには、本来家事労働は女性が行うものであるという潜在的な偏見が影響しているのかもしれない。

ここで日本の状況について簡単に触れると、2015 年度国勢調査では共働き世帯は一般世帯の 47.6%を占めているという結果が示された (総務省統計局 2015:18)。また 2016 年社会生活基本調査によると、共働き世帯あるいは妻が無業の世帯における生活時間について、夫は前者の場合 46 分、後者の場合 50 分家事関連に時間を費やしていることが分かった (総務省統計局 2017)。米国との日本の差は一目瞭然である。スティーン先生のお話では欧米諸国に限らず他のアジア諸国の人々にも日本人女性は当然のように家事を全て行うといった歪曲した「芸者的な」イメージ

<sup>10</sup> 1:家事、2:食事の準備・片付け、3:芝刈り・庭の手入れおよび 4:子どもを含めた家族の世話を指す。

<sup>11</sup> 18 歳以下の子どもがいる家庭が調査対象となっている。

を持たれているとのことである。先述した調査の結果を踏まえると、偏った幻想を抱かせてしまう原因は日本自体にもあるように感じられる。

なお、ホーン川嶋は米国では個人の生活はプライバシーであり各自の責任で対処するという考え方が強いため、北欧のような手厚い政策を望まない傾向にあると述べている（ホーン川嶋 2018:145）。また、スティーン先生が一度講演で京都大学における保育園等のデイ・ケア制度について話した際、米国の女性研究者に「米国ではキャリアと私生活は別にするのよ。そうしないと成功しない。」と言われたことがあるそうだ。前節で述べた産休育休制度の未熟さや、キャリアと私生活を分離し、子育てや家事労働を外注することの標準化には米国の文化が影響しているということが示唆される。ここで留意しておくべき点は、ナニー文化の浸透は家事を「別の女性」、すなわち移民やマイノリティ女性が担っているということである（南川 2016: 95）。本稿では女性の中でも限られたコミュニティに属する女性研究者のみに焦点を当てているが、「女性」という大きな括りでワーク・ライフ・バランスについて検討した場合、女性間でも経済的差異や力関係が生じていることを忘れてはならない。

### 3-3. 解消困難なステレオタイプ、ジェンダー・バイアス

別の課題として女性研究者が直面するステレオタイプやジェンダー・バイアスが挙げられる。スティーン先生ご自身、男性研究者に研究と私生活の両立は困難であると直接言われたこともある反面、理解のある男性研究者が女性研究者を後押ししてきた例も多く見てきたことを教えてください。また、スティーン先生は男性のみならず、女性研究者からも驚くような言葉をかけられたことがあるという。例えば、渡米した頃の頃、米国の先輩女性研究者に「スカートを履いたらだめ。「女」と思われたらキャリアはそこで終わり。」や、「子どもがいるの？子どもはテニユアを取得してから持つものでしょ。」と言われたそうだ。スティーン先生は日本では特にそのような経験はなく、米国では女性研究者は「肩を張って歩いていないと差別される」といった考えを持っている人も多いという。そして自分自身が辛い経験をしてきた女性研究者ほど若手の女性研究者に厳しくする傾向にあるといったことも見聞してきたとのことである。スティーン先生のように若手研究者に寄り添ってアドバイスをする先生は珍しいと学生によく言われるそうだ。女性研究者は男性のみならず女性からも標的にされてしまう。そして一部の女性研究者は過去の苦しい経験により、次世代の女性研究者に対して配慮のない態度を取ってしまうといった負のループを生み出してしまっているのだ。

また、スティーン先生によるとウェルズリー大学等の女子大学出身の研究者は「長続きして」研究を続けている方が多いという。日本では主にお茶の水女子大学や津田塾大学出身の研究者が当てはまるという。日本および米国では「女性のくせに何故科学をしているんだ」という批判や偏見がたいていあるのだが、女子大学ではそのような妨害が無くのびのびと自分の研究に没頭している方が多いようだ。

高等教育や研究の世界におけるジェンダー・バイアスについては、様々な研究および調査が行われている。Steinpreiset et al.は、米国心理学会に所属する女性および男性の教授・准教授・助教授が、ファカルティあるいはテニユア・トラックポジションに申請してきた女性・男性研究者の4種類の申請書（履歴書）を、どのように評価するかについて調査した。なお申請書に性別の

記載は無く、性別が判断しやすい名を使用するといった操作がなされている。結果は、女性・男性の評価者共に、女性申請者を否定的に評価するのではないが、男性申請者の方を高く評価する傾向にあるということであった。また、男性申請者の方が、女性申請者に比べて、適度な教育・研究経験があるといった高評価を受けやすいということも示された (Steinpreis et al. 1999)。

次に Moss- Moss-Racusin et al.は女性・男性ファカルティが学部生を評価する際のジェンダー・バイアスについて研究を行った。研究室のマネージャー・ポジションに応募してきた同等の能力を有する学部生を評価するという設定である。結果として、両ファカルティともに、女子学生は男子学生よりも同職に対して適性が低いと判断し、男子の方にキャリア指導の機会を多く提供するということが示された。また、提示される給与にも女子・男性の間で差異が生じており、男性が\$30,238.10 から開始するところ、女性は\$26,507.94 という結果であった。女子学生のキャリア指導を受けられる機会が男子よりも制限されているという結果は、女子学生の将来のキャリア形成にも影響することを示唆し、そのような差を是正する策が必要であると Moss- Moss-Racusin et al.は述べている (Moss- Moss-Racusin et al. 2012)。なお、賃金の差についてはスティーン先生も実際に耳にされるそうであり、本人が気付きにくい部分で女性と男性の区別が横行しているのである。

先述した 2 つの研究に共通している点は、男性だけでなく女性も男性申請者に対して高評価を与えるということである。これはインタビューから学んだ、女性もひどく女性に厳しいという点とも関連しているように考えられる。そしてそのような評価には女性と男性が「女性は科学に対する適性が低い」といった文化的に構築されたステレオタイプ、無意識の偏見が起因していると示唆される。

さらに、女性、そしてより「女性的な外見」をしている研究者は、「研究者・科学者」ではなく「先生・教師」として認識されやすく、その偏見は米国が到達しようとしている多様で平等な STEM ワークフォースの確立に負の影響を及ぼす可能性があることを Banchevsky et al.は明らかにした (Banchevsky et al. 2016)。男性中心の STEM 分野では、女性研究者は化粧など「女性的な所作や見た目を極力避けるだけではなく、「感情的になること」や「子どもを産むこと」といった「女性特有」と認知されている行動までも避けるようになる傾向も研究によって示されているという。これに対しては、女性的要素の排除が女性を STEM 分野から遠ざけていると結論づけるのではなく、ジェンダーによる外見の差が STEM 分野に対してどのような影響を与えているのかについて詳細な研究が必要であると述べている (Banchevsky et al. 2016)。

1 つのグループが数的に圧倒的な環境では、その多数派との同化を強要されるような「空気」が醸成され、少数派にとっての居心地の悪さをもたらす。研究室といった比較的小さなコミュニティにおけるジェンダーの不均衡は研究といった主目的以外にも悪影響をもたらすため、健全ではないと言える。

## 4. 課題の解消に対する取組

米国では数値的に女性研究者の進出が実現されているようにみえたが、インタビューにより産休育休制度が後進的であるという欠点、依然として女性に育児・家事労働が偏っているという真実、そして根深いジェンダー・バイアスによる女性参画の阻害という課題が明らかとなった。本章ではそのような課題解消に向けた施策や、今日特に重要視されている多様性の必要性について述べたい。

### 4-1. 法および制度的支援

まず、雇用における平等を担保する法として、1964年公民権法が存在する。同法は11編により構成されており、第7編において人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由とする雇用差別を禁止している。また1965年の大統領令では連邦政府や企業等に対して、雇用における平等保障の保障や、過去における差別の結果を是正のためのアファーマティブ・アクション(以下AA)の実施が要求された。当初は、人種、皮膚の色、宗教のみに配慮した命令であったが、1967年の大統領令にて性への配慮も含まれるようになった(ホーン川嶋 2004:72)。

大学等の研究および教育現場における平等を支える法が整備されるには少々時間を要し、同法第7編を改正した1972年雇用機会平等法によって教育機関の教職員に対する雇用差別が禁止された。また1972年教育改正法第9編は、連邦が財政支援する教育活動におけるセクシュアル・ハラスメント等性差別の禁止している(武田 2009:219)。

しかし、同法第9編には実施規則が欠落していたため、女性グループの要望により1975年に実施規則が制定され、その結果大学を含めた研究・教育の場における女性と男性の平等促進を加速させたとホーン川嶋は述べている(ホーン川嶋 2004:74)。現在のAAは教育における多様性の意義、そして現在の女性およびマイノリティ・グループの過少活用という観点から進められる方向へ転換した。大学の教員採用におけるAAの実施について、重要な点は以下の通りである。

1. 雇用についての詳細な統計資料の整備
2. 教員採用の手続きや判断基準についてのガイドラインの作成
3. 女性・マイノリティ人材プールの確保(広範な広報)
4. 選考プロセスの公正さ
5. テニユア・昇進の問題
6. 採用決定に関わる恣意性・評価者の主観 (ホーン川嶋 2004: 79-83)

1について詳細にみえてみると、第1の資料として教員数の年次推移を職位別、性別・人種別に分析し、第2の資料では「雇用可能な有資格者労働力プール」を性別・人種別に分析し、両資料を比較するという。そしてその比較によって「過少活用」が確認された場合は、AAが必要であると判断され、あるポジションに空きが出た場合を想定し、過少活用のグループの採用を推進する目標を設定する。なお、AAは数的目標ではないため、クォータ制とは異なる。この詳細なデ

一たは女性・マイノリティ教員が少ないことを示す正当な証拠となる。また、6について、2-3人の最終候補者から採用者を決定する際、当該学科や分野に女性・マイノリティが少ない場合、そのような人材を積極的に採用することは差別とは判断されず奨励される（ホーン川嶋 2004: 79-81）。あらかじめ数を割り当てる「クォータ制」は個人の実力を重視する米国では支持されず女性も求めないのである（ホーン川嶋 2018: 136）。

大学内の支援については、近年仕事と家庭の両立に向けた支援策を導入する大学が増加してきたとされ、家族・疾病休業制度の拡充、授業負担等軽減制度、テニユア・プロセスの停止あるいは延長、およびキャンパス保育所等の設置も行われている（ホーン川嶋 2004:78-108）。

#### 4-2. 必要とされる多様性とその価値

前章で述べたように女性研究者の進出にはジェンダー・バイアスが大きく影響している。人々は周囲、家族、メディア等との日々の対話の中で社会の規範やルールを吸収し、無意識のうちに自分自身や他者に対する判断基準を形成する（Choudhury 2015:81）。そのような「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアスあるいはインプリシット・バイアス）」は容易に克服することはできない。しかし、米国では「多様性」の必要性が様々な場面で唱えられており、これは研究界においても同様である。

筆者が参加した「Research Founders Summit<sup>12</sup>」において、米国立衛生研究所（National Institutes of Health : NIH）の Chief Officer for Scientific Workforce Diversity である Hannah Valentine 氏の「NIH's Scientific Approach to Inclusive Excellence」という講演では同機関における多様性およびインクルーシビティー促進に向けたアイデアが紹介された。同氏の講演の内容（一部）は以下の通りである。

異なる性別や文化的背景をもった研究者により構成されたチームがうまく機能することによって、ある課題に対して革新的な解決策が生まれる。さらに異なる視点はその課題に対するアプローチをより深みのあるものにし、研究によって創出される知を豊かなものにするのである。今日米国の人口構成は劇的な変化をみせており、特定の年齢層や州においては従来マイノリティであった人々がマジョリティを占めるようになった。2050年には国家全体でそのような逆転現象が起きることも予想されている。NIHが対象とする研究分野において優秀な人材をリクルートおよび確保するためには、世界中の研究者を対象としなければならない。そのためには、まず潜在的な偏見を克服しなければならない。NIHの定義で多様性とは、「ジェンダー」「人種・エスニシティ」「障がい」「社会経済的に不利な立場にある人」を主に指しているが、多様性が研究をより深いものにするのであれば、先の4項目だけでなく「物事に対する考え方」等も多様性の定義に包含されるべきであり、多様性に対してより広義の解釈が必要である。ジェンダー・ダイバーシティーがよりよいサイエンスへと導くことは研究でも証明されており、数値だけでなくインクルージョンの意識が重要である。

---

<sup>12</sup> 2018年10月16-17日にかけてメリーランド州ロックビルにて行われたエルゼビア社の主催のサミット。政府・民間の資金配分機関や研究者等様々な背景を持つ人々が一堂に会し、その代表者たちによってファンディングの在り方や研究インパクトの分析方法について講演が行われた。

同講演の中でも触れられた Nielsen et al.は、集団的知性が個人によるパフォーマンスを上回るとし、その能率向上の要素としてメンバー個人の社会的知覚能力や相互的な発話交換を挙げている。そして女性がより高い社会的知覚能力を持っているとされているため、ジェンダーが重要な役割を果たすと述べている。また、女性の参画は科学におけるチームワークによって創出される集合知を急速に発展させる潜在能力を持っていることを示唆している。さらにジェンダーの多様性は特定の課題に対して新たな着眼点をもたらすため、新発見を導く可能性があることも提示している。例として、女性が中心となって執筆された論文は男性のものとは異なった疑問やテーマを掲げ、男性の論文の多くが自らの題材に対して規範的で操作的である一方、女性の論文は題材を批判的および俯瞰的に捉える視点を採用しているものが多いという。別の例として女性と男性研究者では患者の健康上の生理学的行動に対する理解や認知に差異があるということが挙げられている。ただし、単一のチーム内における女性と男性の「適正な」比率を割り出すことは容易ではないため、ジェンダー・ダイバーシティーを推進するためには熟考して練られた指針が必要であると述べている (Nielsen et al. 2017)。

性別に基づく（と仮定される）特性・個性を活かしながら、特定の目標に向かって取り組むことの意義は確かに存在するのである。「多様性の実現」は理想論とも言えるが、実現が困難であるからこそ真摯に向き合わなければならない。ホーン川嶋は米国における「多様性の価値化」について以下のように述べている。

「同質性」が安定をもたらすのに対し、「多様性の価値化」はダイナミズムを生み出す。「人種・民族の多様性は、同質性よりも強い」という考え方は、理念として広く受け入れられてきている (ホーン川嶋 2018:112)。

今日の米国では「同じでないもの」に対する反発や敵対、そしてあまりにも直接的な否定が顕在化している。しかし、そのような風潮においても高等教育現場や研究界を含めたあらゆる場面では多様性の重要性が唱えられており、単にその重要性を強調するのではなく協働によって創出される効果や価値の検証も進んでいる。女性の参画と多様性の拡大は相互を補完するような形で推進され、その熱量が社会に変革をもたらそうとしている。

## 5. 日本における女性研究者支援

本章では米国の実情を理解したうえで、日本の女性研究者支援について検討する。

### 5-1. その「一般常識」に疑問を

日本では政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」によって「女性活躍加速のための重点方針 2018」が策定され、その中で「研究と出産・育児・介護等との両立や…女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等」の支援が掲げられている（すべての女性が輝く社会づくり本部 2018:23）。女性研究者支援の具体的な取組として、科学技術振興機構の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業」による大学等研究機関に対する財源的支援や日本学術振興会の研究費助成事業における妊娠・出産・介護等に伴う研究費の一時停止制度や妊娠・出産・介護等からの復帰を支援する制度が挙げられる。

女性への支援が推進されることは肯定的に捉えられるが、そもそもの前提として多くの女性は「輝き」、「活躍」することは求めていると考えられる（「すべての男性が“輝く”社会」と聞いて、男性は違和感を覚えるのではないであろうか）。今日、従来当然とされてきた性別役割分担に縛らず、自由な選択を望む人が存在していることは確かであろう。しかし、その反面いわゆる良妻賢母的な概念に疑問を抱いていない人や、逆に固定化された性別役割分担を遂行することに生きがいを感じる人は女性・男性ともに存在していることも事実として認識しておかなければならない。

そのため、まずは「無意識の偏見」、当然とされている偏見的な「一般常識」に対して個々人が疑問を持ち、各々の行動を省察する必要がある。極端に少ない女性研究者数（第2章）や、極端に長い女性の家事労働時間（第3章）は、日本において性別のみに固執して物事を分離する考え方が常態化していることを示している。そのように染み付いた習慣は多くの生活場面において時代錯誤であり、個人の選択の自由を阻害している。先述した重点方針では、少子化や労働力不足の打開策として女性の「潜在力」に注目されているようだが、女性が自分自身の能力を潜在させてきたのではなく、日本の社会構造がそう仕向けてきたという事実は今一度目を向ける必要がある。

### 5-2. 女性研究者の進出に必要な要素

国立大学協会の「国立大学における男女共同参画推進について-アクションプラン（2016-2020年度）-」では、女性研究者の進出を促進させるために大学に以下の4点について取り組むべきであると提言している。

1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
2. 女性教員・研究者・女子学生の拡大
3. 就業環境の整備・充実
4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消 （国立大学協会 2016:6-9）

2点目では「採用時に、業績や能力が同等と認められる場合には、積極的に女性を採用」および「特に女性比率が低い分野について、女性限定採用を実施」といった取組例が挙げられている。「女性限定採用」という考え方はあらかじめ女性枠を設定するという「クォータ制」に類似していると言える。米国では導入は向かないが、日本ではどうであろうか。

橘木は研究大学において、研究職を担う者は原則個人の業績によって評価されるものであり、それを無視してクォータ制を導入することは研究力の低下に繋がると唱えている。その上で極論として研究業績のみを記載した履歴書等で採否が決定されるべきであると述べている（橘木 2015: 245-6）。

クォータ制や女性限定枠を導入すれば、高等教育機関等における女性研究者が占める割合は当然増加する。しかし、女性研究者自身が研究業績でなく、特別な措置によって採用されたというレッテルをはられる恐れが大いにある。女性・男性ともに常勤研究職に就くことが困難な現代の日本において、男性からの批判が高まることは容易に想像できる。そのため、数値目標を達成するだけのクォータ制は短絡的とも考えられ、女性研究者本人にとって悪影響を与えうる。

公募において研究者は性別関係なく個人の研究業績によって正当に評価されるべきであるから、橘木の提案のように純粋な研究業績のみによって教員の採否を決定することは書面審査のみの場合において一定の効果が発揮される。しかし当然ながら採用には面接が必須である場合がほとんどであり、面接によって性別が判明する可能性は高い。3章で述べたように女性研究者と男性研究者がほぼ同等の能力を有していたとしても、女性・男性評価者ともに男性研究者をより採用しやすい傾向にある。日本の大学では、教員職の上層部は男性が占めており、評価者はおおよそ男性中心になることが予想できる。申請書を評価する際に性別や氏名欄を隠すことに意味はある。それに加えて、先述したデータによる後ろ盾が女性研究者の登用を促進する鍵となる。

女性研究者の増加は、女子学生にとってのロールモデルの増加につながり、博士課程進学者の増加といった相乗効果を発揮するかもしれない。しかしながら、そのような現象は自然には発生しないであろう。そして「特別枠」等の優遇支援は女性進出の起爆剤となるが、その弊害が生じることは明らかである。女性研究者が少ないことは明らかのため、それだけを理由に女性の採用を積極的に進めることは可能であるが、さらにデータ等の実証による補完、そして米国のように日本も社会を動かす「声」が必要なかもしれない。

4点目は前節で触れた内容と共通する。社会全体における意識的な改革が女性の参画を推し進め、ワーク・ライフ・バランスを実現することは明らかである。特に育児・介護等については、女性自身に対する支援はもちろん、育児・介護に取り組む（あるいは取り組むという意識すらなく自然に行っている）男性に向けた支援についても必要性が唱えられているところである。そのような男性が周囲に好影響を与えるロールモデルになることは間違いないであろう。

## 6. おわりに

第2章では、統計より日本および米国における女性研究者等の推移や常勤教員における女性の比率を考察した。日本において博士号取得者、常勤教員等いずれの категорияにおいても女性の割合は非常に低いことが理解でき、米国では女性の進出が比較的实现されているながらも常勤教員の上位職、分野間および人種・エスニシティ間の均衡が今後の課題であることが確認できた。第3章におけるスティーン先生へのインタビューでは、米国では産休育休制度が不十分であること、依然として女性に家事・育児が偏っていること、そしてジェンダー・バイアスに基づく不均衡が存在し、女性が求める真の平等や参画は実現されていないことが明らかになった。第4章ではそれら課題の解消に向けて制定された法や確立された支援策、そして大学の雇用におけるAAについて考察し、女性やマイノリティ・グループが単に優遇されるのではなく、実証に基づいて採用が行われていることを明らかにした。また研究における多様性の意義は声高に唱えられており、ジェンダー・バランスがより研究を深みのあるものにするということについて述べた。そして第5章では日本の女性研究者支援について検討し、未だ性別役割分担の意識が根強く残る日本において、その偏見に気づき、疑問を持ち、解消することの重要性について論じ、また女性研究者支援には実証が必要であるため、単なる数的目標ではなく、データに基づき熟考された施策が必要であることを提案した。

米国は独自の課題を抱えつつも、日本と比較すると女性研究者の参画が実現されていることは事実である。そして現状に満足するのではなく、真の女性および男性研究者の機会均衡を追求しようとする前向きな力学は多様性の促進と親和的であり、社会に変化をもたらそうとしている。

日本において女性研究者が少ないことは明確であり、女性の参画を含めた多様性の確保は独創的で革新的な知を創出するために、そして高等教育機関が国際社会で生き延びるために不可欠である。膨大な時間と労力を要するが「研究者」という言葉を聞いて女性・男性、様々な人物がイメージされるような社会、そして性別に依拠せず個人の能力を発揮出来るような研究・教育環境の構築を諦めてはならない。均質であることが美德とされがちである日本において、多様性の価値について思考を巡らせることは今後ますます重要性を帯びてくるであろう。

## 謝辞

最後にこの場を借りて2年間の国際学術交流研修にてお世話になった方々に心より感謝申し上げます。まず、ワシントン研究連絡センターにおいて、多忙な中いつもの確なアドバイスとともに業務および本稿の指導をしてくださり、温かく見守ってくださった平田光司センター長、貴船永津子副センター長および藤野隆弘前副センター長に深く御礼申し上げます。また、米国生活のサポートをくださったThe Win リエゾン・オフィサー、インタビューに快く応じてくださり興味深いお話によって新たな知見を与えてくださったスティーン智子先生に御礼申し上げます。また、東京本部での研修時に大変お世話になった国際事業部人物交流課の皆様、国際協力員の同期、本研修に送り出してくださった当時の京都大学北部構内管理課の皆様をはじめ、派遣中も変わらず支援してくださった京都大学の皆様にも御礼申し上げます。本研修は以上の方を含め関わってくださった皆様のおかげで実りのあるものとなりました。

## 参考文献

- Banchevsky, Sarah. (2016) But You Don't Look Like A Scientist!: Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists. *Springer*, Vol. 75, Issue 3-4, pp 95-109.
- Bureau of Labor Statistics (2017) Table 32. Leave benefits: Access, civilian workers, *National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States*, March. <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2017/ebbl0061.pdf> (2019年1月22日アクセス)
- Choudhury, Shakil. (2015) *Deep Diversity*, Toronto: Between the Lines.
- Desilver, Drew. (2017) Access to paid family leave varies widely across employers, industries, *Pew Research Center*, 23 Mar. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/03/23/access-to-paid-family-leave-varies-widely-across-employers-industries/> (2018年12月19日アクセス)
- Elsevier. (2018) Gender in the Global Research Landscape, 8 Mar. [https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0008/265661/ElsevierGenderReport\\_final\\_for-web.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf). (2018年11月28日アクセス)
- Hochschild, Arlie and Machung, Anne (2012[1989]) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, London: Penguin Books.
- Moss-Racusin, Corinne A. et al. (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students, *PNAS*, vol. 109, no. 41, 9 Oct. pp. 16474-16479.
- National Center for Education Statistics (NCES). (2017) Table 301.20. Historical summary of faculty, enrollment, degrees conferred, and finances in degree-granting postsecondary institutions: Selected years, 1869-70 through 2015-16, *Digest of Education Statistics*. [https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17\\_301.20.asp](https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17_301.20.asp) (2019年2月11日アクセス)
- National Science Board. (2018) Appendix Table 5-15 S&E doctorate holders employed in academia, by type of position, sex, and degree field: 1973-2015, *NSB Science & Engineering Indicators 2018*, <https://nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/data/appendix> (2019年1月31日アクセス)

- National Science Board (NSB) The Nomination and Appointment Process. *National Science Board*.  
<https://www.nsf.gov/nsb/index.jsp> (2018年12月19日アクセス)
- Nielsen, Mathias Wullum et al. (2017) Gender diversity leads to better science, *PNAS*, vol. 114, no. 8, 21 Feb, pp. 1740-1742.
- Parker, Kim et al. (2015) Raising Kids and Running a Household: How working Parents Share the Load, *Pew Research Center*, November,  
<http://www.pewsocialtrends.org/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/>  
(2019年1月31日アクセス)
- Steinpreis, Rhea E. et al. (1999) The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study, *Sex Role*, Vol. 41, Nos. 7/8, pp. 509-528.
- World Economic Forum (2017) *The Global Gender Gap Report 2017*, 2 Nov. 2017,  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf) (2018年8月6日アクセス)
- 有賀夏紀 (1995) 「多文化主義とフェミニズム」(油井大三郎・遠藤泰生編『多文化主義のアメリカ』東京大学出版会、115-138頁)
- 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会 (2016) 「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン(2016年度~2020年度)—」([https://www.janu.jp/gender/files/danjyo\\_actionplan2016-2020.pdf](https://www.janu.jp/gender/files/danjyo_actionplan2016-2020.pdf) 2018年12月4日アクセス)
- 大阪大学「大学案内 大学の概要 各種データ 教員に関する基礎データ」  
[https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/data/teacher\\_data](https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/data/teacher_data) (2018年12月7日アクセス)
- 科学技術振興機構「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業」  
[http://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/](http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/) (2019年1月15日アクセス)
- 吉祥瑞枝 (2010) 「日本初の女性理学博士は誰か? : 保井コノについて」『年次学術大会講演要旨集』25: 1047-1050 頁  
京都大学「京大について データで見る京都大学 職員数 2018年度」  
[http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku\\_profile/documents/2018/11.pdf](http://www.kyoto-u.ac.jp/ja/about/public/issue/ku_profile/documents/2018/11.pdf) (2018年12月7日アクセス)
- 小暮聡子 (2017) 「出産後3カ月無収入なぜ?」アン・ハサウェイが国連で訴え」『ニューズウィーク日本版』、2017年3月11日、<https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2017/03/3-51.php> (2018年12月19日アクセス)
- 慶応義塾大学「教職員に占める女性の割合 (2018年5月1日現在)」  
<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2018-faculty-staff.pdf> (2018年12月7日アクセス)
- 斉藤泰雄 (2014) 「教育における男女格差の解消-日本の経験」『国立教育政策研究所紀要』143・137-149 頁
- スーパーグローバル大学創成支援プログラム委員会 (2017) 「スーパーグローバル大学創成支援事業中間評価要項」  
<https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/chukan/sgu-chukan-youkou.pdf> (2018年12月7日アクセス)
- 総務省統計局 (2004) 「平成16年度科学技術調査 結果の概要」  
<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekagai/16gaiyo2/16gaiyo2.html#1-8> (2018年12月7日アクセス)
- (2009) 「平成21年度科学技術調査」[http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekagai/pdf/21ke\\_gai.pdf](http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekagai/pdf/21ke_gai.pdf) (2018年12月7日アクセス)
- (2017) 「平成28年社会基本調査-生活時間に関する結果- 結果の概要」  
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf> (2019年1月13日アクセス)

—— (2015) 「平成 27 年度平成 27 年国勢調査 就業状態等基本集計結果 結果の概要」

<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka/kihon2/pdf/gaiyou.pdf> (2019 年 1 月 13 日アクセス)

—— (2018) 「平成 30 年科学技術研究調査 結果の概要」

[https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/30ke\\_gai.pdf](https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/30ke_gai.pdf) (2018 年 12 月 7 日アクセス)

武田万里子 (2009) 「雇用分野および教育・研究分野における各国の特徴と日本への示唆」『諸外国における政策・方針決定過程への女性参画に関する調査』内閣府男女共同参画局、212-220 頁

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec6-2.pdf> (2019 年 1 月 11 日アクセス)

橋木俊詔 (2015) 「男女共同参画の実現に向けた女性の就労・生活支援策-エリート女性と恵まれない女性のどちらを優先するか-」(落合恵美子、橋木俊詔編『変革の鍵としてのジェンダー 歴史・政策・運動』ミネルヴァ書房、235-236 頁)

筑波大学「広報・情報公開 教育研究活動等の状況についての情報 教員数(男女別)」

<http://www.tsukuba.ac.jp/public/education/pdf/gen.pdf> (2018 年 12 月 7 日アクセス)

東京工業大学「東工大について 情報公開 統計データ 部局別職員数・非常勤職員数」

[https://www.titech.ac.jp/about/disclosure/pdf/facts\\_1\\_staff\\_181112.pdf](https://www.titech.ac.jp/about/disclosure/pdf/facts_1_staff_181112.pdf) (2018 年 12 月 7 日アクセス)

東京大学「大学案内 大学概要 職員数(平成 30 年 5 月 1 日現在)」[https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b02\\_03.html](https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/overview/b02_03.html)  
(2018 年 12 月 7 日アクセス)

東北大学男女共同参画推進センター「東北大学男女共同参画推進センター リーフレット」

<http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2018/05/TUMUGleaf.pdf> (2018 年 12 月 7 日アクセス)

内閣府男女共同参画局「すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍促進のための重点方針 2018」

[http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2018\\_honbun.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2018_honbun.pdf) (2018 年 10 月 10 日アクセス)

名古屋大学「名古屋大学プロフィール 2018 役員・教職員数」

[http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload\\_images/syokuinnsuu2018.pdf](http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/syokuinnsuu2018.pdf) (2018 年 12 月 7 日アクセス)

日本学術振興会「スーパーグローバル大学創成支援事業 採択事業一覧」[https://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26\\_kekka\\_saitaku.html](https://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26_kekka_saitaku.html)  
(2018 年 12 月 7 日アクセス)

ホーン川嶋瑤子 (2018) 『アメリカの社会変革 人種・移民・ジェンダー・LGBT』ちくま新書、筑摩書房

—— (2004) 『大学教育とジェンダー ジェンダーはアメリカの大学をどう変革したか』東信堂。

北海道大学「北海道大学概要 2018-2019」 [https://www.hokudai.ac.jp/introduction/30gaiyou\\_0705.pdf#page=11](https://www.hokudai.ac.jp/introduction/30gaiyou_0705.pdf#page=11) (2018 年 12 月 7 日アクセス)

湯川次義 (1994) 「大正期における女性への大学の門戸開放-大正 2 (1913) 年の東北帝国大学の事例とその後の展開-」『教育学研究』61・2: 129-138 頁

早稲田大学「303. 資格別 教員数の推移 [最近 10 年間]」

[https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2018/04/7\\_teachers.pdf](https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2018/04/7_teachers.pdf) (2018 年 12 月 7 日アクセス)

米国におけるアドバンスメントへの取り組みとその現状  
—ジョージタウン大学と CASE へのインタビューを通して—

ワシントン研究連絡センター

川野 広貴

## 1. はじめに

数年前より、大学業界の「2018年問題」という言葉を新聞や雑誌で何度か目にするのがあった。大学業界における「2018年問題」とは、2018年以降日本の18歳人口の減少が加速し、大学入学者が必然的に減ることを指す言葉である<sup>1</sup>。学生等納付金が教育活動収入の51%を占める私立大学<sup>2</sup>にとって、入学者の減少が財政状況に大きなダメージを与えるのは言うまでもない。さらに、私立大学経常費補助金は毎年減っていく傾向にあり<sup>3</sup>、今後増える可能性は低いだろう。その一方で、人件費や施設設備費などの支出を削ることは容易ではなく、私立大学の収支状況はこの先ますます不安定になっていくと思われる。このような状況下で、私立大学が継続的に経営の安定・強化を図っていくためには、自ら進んで資金を調達しようとする意志と行動が不可欠である。

そこで注目したいのが、収入源としての“寄付金”の可能性である。米国の私立大学と比べると、日本の私立大学は収入全体に占める寄付金の割合が低く<sup>4</sup>、まだ伸び代があるのではないかと考えられる。もちろん、米国の大学が巨額の寄付金を獲得できる背景には、税制、寄付文化、宗教など様々な要素が絡み合い、それらが結果的にプラスに働いている事情があるだろう。しかし、本報告書では、米国の大学の寄付募集活動に対する姿勢や組織体制そのものが日本のそれとは大きく異なることに注目したい。

米国では前線に立って寄付募集活動に従事する専門職員を“ファンドレイザー”と呼び、その他の関連する活動全体（同窓会との関係構築や広報等）を“アドバンスメント”と表現するが、それらは日本の大学業界では馴染みが薄い言葉で、なかなかイメージが掴みにくい。そこで、約250名で構成されるアドバンスメントオフィスという組織を持つジョージタウン大学、及び国際的にアドバンスメント活動を支援する非営利団体のThe Council for Advancement and Support of Education（以下、CASE）にインタビュー調査を行い、その活動内容を知ることで、“ファンドレイザー”や“アドバンスメント”に対する理解を深めたい。また、アドバンスメント活動を日本の大学が取り入れるメリットはあるのかどうか、さらにそれを所属大学に当てはめた場合にどうなるかについても検討したい。

---

<sup>1</sup> 「私大、地元密着で生き残れ 18歳人口減る「2018年問題」」、『朝日新聞』、2018年2月3日、朝刊、p23

<sup>2</sup> 『平成29年度 今日の私学財政 大学・短期大学編』2017年12月31日、著者名：日本私立学校振興・共済事業団 出版社：学校経理研究会

<sup>3</sup> 私立大学等の振興に関する検討会議（第11回） 配付資料「資料1-2 財政基盤の在り方の審議に関する参考資料（2）」（2017年1月25日）

文部科学省 HP よりダウンロード（2019年1月23日アクセス）  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/073/gijiroku/1381731.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/073/gijiroku/1381731.htm)

<sup>4</sup> 詳細は本報告書第2章を参照のこと。

## 2. 日米の私立大学間における収入構造の違い

まず、日米の私立大学間における収入構造の違いを確認したい。図1は平成28年度における日本の私立大学528法人の収入全体を100%として、各収入項目の割合を表したものである。図2は2015年～2016年における米国の私立大学の収入構造を同様に表したものである。両者を比較すると、米国では寄付金収入が収入全体の16%を占めている一方、日本ではわずか2%と、その差が大きいことがわかる。

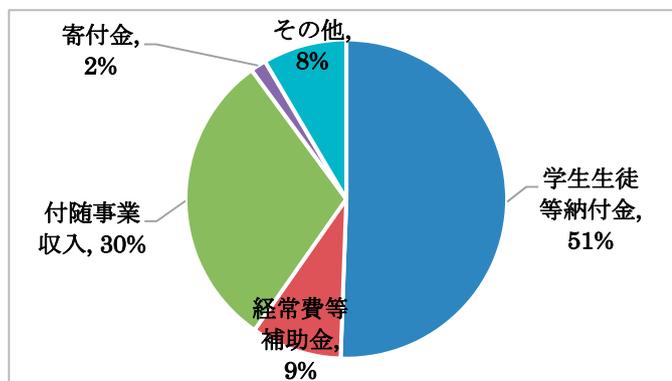


図1 日本の私立大学の収入構造  
(出典：参考文献[1] を基に筆者作成)

そこで、そもそも日本の私立大学は米国の私立大学のように寄付募集活動に積極的ではないのではないかという疑問が生じるが、実はそうではない。日本私立学校振興・共済事業団が大学法人554校を対象に行った「平成28年度 学校法人の寄付募集に関するアンケート」によると、69%の大学が“恒常的に寄付募集に取り組んでいる”と回答し、“周年事業など特定の目的により時限的に取り組んでいる”という回答と合わせると、

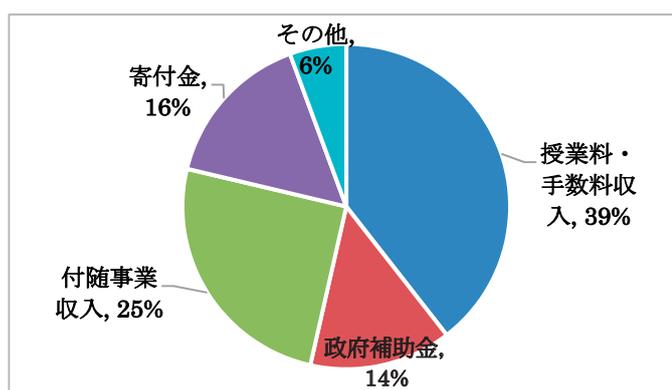


図2 米国の私立大学の収入構造  
(出典：参考文献[2] を基に筆者作成)

実に81%の大学が寄付募集に取り組んでいることがわかる<sup>5</sup>。また、平成25年に行われた「学校法人の経営改善方策に関するアンケート」の結果から、外部資金獲得を目的とした寄付募集活動について関心が高いことがうかがえる<sup>6</sup>。これら2つのアンケート結果から、日本の各私立大学でも寄付募集活動は多く行われており、寄付募集への意識も高いことがわかる。現に、各私立大学が積極的に寄付募集活動に取り組んでいる事例をいくつか挙げるができる。中部大学では寄付金の使い道を細分化することで100種類以上の用途選択肢を用意したり、法政大学では寄付者を大学総長との食事会に招待したりしている<sup>7</sup>。また、お茶の水女子大学では、現金での寄付に拘

<sup>5</sup> 日本私立学校振興・共済事業団 私学振興事業本部（助成業務）HPよりダウンロード（2019年1月23日アクセス）  
[https://www.shigaku.go.jp/files/s\\_kifu\\_questionnaire28-20170802.pdf](https://www.shigaku.go.jp/files/s_kifu_questionnaire28-20170802.pdf)

<sup>6</sup> 第5回 科学技術イノベーションの基盤的な力に関するワーキンググループ 配付資料「資料3 大学経営における寄付戦略について」（2017年1月13日）

内閣府 HPよりダウンロード（2019年1月23日アクセス）  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/wg/5kai/siryos3-1.pdf>

<sup>7</sup> 「寄付金集め熱帯びる」、『日本経済新聞』、2018年2月7日、朝刊、p27

らず、古本やDVDなど物品の寄付募集を行っている<sup>8</sup>。集めた物品は業者に買い取ってもらい、その代金が寄付金として大学に入ってくる仕組みだ。このように、各大学ではそれぞれ工夫を凝らした寄付募集活動がなされている。しかし、前述の寄付金収入割合を見る限り、その成果は十分とは言えない。日本の私立大学の約80%が寄付募集活動を実施しているにもかかわらず、米国の私立大学に比べて寄付金収入割合が低いのはどうしてだろうか。

### 3. ジョージタウン大学の寄付募集活動

前章では、日本の私立大学の寄付金収入割合が米国の私立大学よりも低く、その効果が十分ではないことについて確認した。本章では実際に多額の寄付金を獲得しているジョージタウン大学に寄付募集活動の実態について話を伺った。

<インタビュー回答者>

Christian Conant 氏 (Chief of Staff for the Office of Advancement)

<大学概要>

ジョージタウン大学は1789年、カトリック教会及びイエズス会により創設された最古の私立大学で、200年以上にわたって政治家や外交官を輩出してきた名門校である。2017年10月時点での学生数は19,005名（うち学部生7,463名、大学院生11,542名）、教員数は2,166名、職員数は約3,700名<sup>9</sup>。毎年多額の寄付を集め、2017年度の基金運用額は約16億ドルに上る<sup>10</sup>。



Conant 氏のオフィスにて

<The Office of Advancement の概要>

The Office of Advancement は“Fundraising”と“Alumni engagement”が主な活動であり、オフィスには254名の職員が所属している。部署内にはファンドレイジングチーム、同窓会支援チームを中心に、経営企画チーム、データ分析チーム、資産運用チーム、広報チーム、ITチーム、ウェブデザインチームなど様々なチームが存在しており、チーム一丸となってより多くの寄付金獲得を目指している。例えば、データ分析チームでは寄付が期待できる人物や地域をアルゴリズムにより割り出し、効率的な寄付募集活動を支援している。また、資産運用チームではウォール街の金融機関に勤務していた経歴のある敏腕職員たちにより約16億ドルもの巨額な基金の運用がさ

<sup>8</sup> 「大学の寄付集め「稼ぐ」知恵絞る」、『日本経済新聞』、2017年4月5日、朝刊、p31

<sup>9</sup> ジョージタウン大学HPよりダウンロード（2019年1月23日アクセス）

<https://oads.georgetown.edu/commondataset>

<sup>10</sup> 『Almanac 2018-19』, The Chronicle of Higher Education, 2018年8月24日

れている。ただし、大学の基金を扱うため、ウォール街のようなアグレッシブな運用はしないが、彼らの職場環境・設備はさながら投資機関のようである。

ファンドレイジングチームでは、米国内を6つの地域(Northeast、Southeast、Midwest、Mideast、Southwest、Westcoast)に分け、それぞれの地域ごとに担当チーム(3~6名)がおかれている。米国内で大きなマーケットであるニューヨーク、ロサンゼルス、サンフランシスコ、シカゴはTier1 Market Areaと呼ばれており、その中でも一番大きいニューヨークには8名の職員が常駐している。ニューヨークにはウォール街の企業に勤務する同窓生で構成される「Georgetown Wall Street Alliance」という同窓会があり、定期的に大きなイベントを行うなど活動が活発である。

現在は新たなキャンペーンを企画している最中で、それに伴い今後5年間でオフィスの人数を50名ほど増員し、約300名体制とする予定である。



Wall Street Alliance ウェブサイト

(<https://advancement.georgetown.edu/a/wsa/>)

#### <米国以外の国・地域への対応>

ジョージタウン大学の同窓会はヨーロッパやアジアなど様々な地域に存在し、米国以外ではロンドンが最も大きなマーケットである。守備範囲はかなり広範だが、米国以外の同窓会はインターナショナルチーム4名が全て担当している。ちなみに、アジア地域は担当者が1名しかいないため、担当者は一年中アジア各国を飛び回っている状況である。アジア地域において規模が一番大きいのは中国同窓会で、一番活動が盛んなのは韓国同窓会である。香港同窓会も韓国同窓会に負けず劣らず盛んに活動をしている。なお、東京同窓会も存在するものの規模はまだ小さいため、今後の成長を見込んで、担当者が頻繁に現地に訪問して活動をサポートしている。こうした取り組みは、大学が同窓会を育てていくという観点からも非常に大切であると考えている。

なお、本部と米国内の各チームやインターナショナルチームは、必ず月に一回ミーティングを行い、活動状況の報告、大学情報の共有、戦略の確認をするようにしている。

#### <ファンドレイザーの役割>

私自身、11年の大学職員キャリアの中で8年間をファンドレイザーとして、ファンドレイジングの最前線に立って過ごした。自分が担当していたのはSouthwest地域だったため、テキサス、コロラド等の同窓会を何度も訪問し、寄付の目的や大学のビジョンを伝えながら、少しでも寄付者・寄付金額を増やすために日々奮闘していた。寄付見込み者にアプローチする際は、懇切丁寧に寄付のメリット(大学側と寄付者側の両方)を説明することに加え、寄せられた質問に対して相手の疑問点を残すことなく明確に回答する必要がある。説明の際はトーキングポイント(議論を裏づける論点)を抑え、論理的に話すよう心がけていた。提案した寄付募集の目的が寄付者の意向に沿わない場合は、どのような目的であれば寄付に興味をもってもらえるかを探り、次につながる糸口を見いだすことを欠かさなかった。ファンドレイザーの仕事は忍耐を必要とする仕事

であったが、8年の現場経験によりファンドレイザーとしての心がけ、話し合いの進め方、寄付募集活動で大切なことを学ぶことができ、現在の職位に就いた後もとても役に立っている。

#### <広報活動>

広報活動は対象者によって使い分けをしており、アプローチの仕方は主に2種類ある。1つ目はメジャーギフトチームによる1対1でのアプローチで、高額の寄付金が期待できる場合はこちらの方法をとる。2つ目はアニュアルギビングチームによるメールやSNSを通じたアプローチで、こちらは少額寄付を多くの人からもらうことを目的としている。実際には、卒業生一人一人に対してダイレクトメールをしたり、Facebookを使ったりしてコンタクトをとっている。

また、キャンペーンを行う際は大学側で目標（奨学金制度の新設、新校舎の建設など）と募集期間を明確に定め、それをアピールしていくことが重要である。前回2006年からの行ったキャンペーン“*For Generations to Come*”では、10年間で15億ドルの寄付金を獲得し、結果的に目標金額を上回ることができた。なお、キャンペーンの目標、募集期間、実施頻度はその時々大学の戦略によって変わり、決まったルールはない。

#### <卒業生へのサービス>

同窓会支援チームは卒業生に多くのベネフィットを提供することを目標に日々活動している。卒業生向けウェブサイトのトップページには当月の卒業生向けイベントカレンダーが掲載されており、いつどのようなイベントが行われるかを可視化することで、卒業生になるべく多くのイベントに参加してもらえるように工夫をしている。一回のイベント参加が後々の寄付につながる可能性もあるため、少しでもきっかけを作れるよう努力している。

また、他にも大学内コンサートの入場料割引、スポーツプログラムの参加料割引、図書館の無料利用、キャリア支援などといった様々な卒業生特典を用意している。卒業生は大学との関わりを持ち続けることで、多くのサービスを受けることが可能である。



Georgetown Alumni ウェブサイト

(<https://alumni.georgetown.edu/>)

#### <卒業生情報の管理・更新>

卒業生の情報を管理・更新していくのは容易ではないが、そのために色々な工夫をしている。ジョージタウン大学では専用の卒業生データ管理システムを全学的に導入し、他部署が更新した卒業生情報がアドバンスメントオフィスも含めた全部署に共有される仕組みになっている。また、データ管理システムは卒業生ポータルサイトとの連携機能を備えており、卒業生がポータルサイトを通じて卒業証明書発行、ネットワーキングイベント、学長と懇親会イベントの申し込みの際に入力した情報が自動的にデータ管理システムに反映される仕様になっている。さらにポータルサイトには卒業生交流ページも用意されており、それを通じて卒業生は同窓生と再び交流を図ることができる。

その他にも、ジョージタウン大学では卒業生全員にEメールアドレスを付与しており、卒業生がアドレスを自由に使えるようにしている。日常的に大学のメールアドレスを使用している卒業生は少ないとは思いますが、連絡手段の確保という点では役に立っている。

#### <卒業生・寄付者を対象としたイベント>

年に一度の“Homecoming Day”に加え、“John Carroll Weekend”という毎年恒例の大きなイベントを実施している。ちなみに John Carroll 氏はジョージタウン大学の創設者である。このイベントは、ロサンゼルス、テキサス、シアトル、ロンドンなど毎年場所を変えて開催しており、今回はボストンで開催予定になっている。イベントは3日間にわたって開催され、町歩きをしたり、コンサートがあったり、色々な講演会やプログラムが開かれたりと色々な催し物があり、卒業後や寄付者が楽しめる内容になっている。

また、寄付者が奨学生と交流する“Scholarship Day”では、寄付者は自分の寄付金が「どの学生に、どのように役に立っているのか」を直接知ることができる。このイベントは寄付者のモチベーション維持、継続的な支援のためのとても有意義な機会になっていると認識している。



John Carroll Weekend ウェブサイト

(<https://jcw.georgetown.edu/>)

#### <寄付者>

寄付者のメインは卒業生であり、卒業生は大学の寄付募集活動にとって大変重要である。その卒業生と同じくらい重要なのが学生の保護者であり、両者は特に大切にしている。

現在の課題は、大学と無関係の人たちからの寄付をどうすれば増やすことができるかである。例えば、米 Amazon. com, Inc. CEO の Jeff Bezos 氏（米 Amazon. com は 2018 年 11 月、第 2 本拠をニューヨーク市とワシントン D. C. 近郊のバージニア州アーリントンに決定したと発表）はジョージタウン大学とは縁のない人物だが、ジョージタウン大学の教育理念や目的に共感してもらえば多額の寄付が期待できるだろう。これはほんの一例であるが、対象者を卒業生や保護者に限定することなく、無関係の人たちに対しても何か良いアプローチ材料はないかを常に考えるようにしている。

#### <同窓会活動へのサポート>

同窓会活動へのサポートの程度は大小さまざまである。前述の“John Carroll Weekend”のような全学的に行うイベントでは約 100 万ドルの予算をかけて運営をしている。ただし、イベントへの登録料で 30 万~40 万ドル、さらにスポンサーシップで 20 万~25 万ドルの収入があるため、ある程度負担の軽減はできている。

それ以外の各地域同窓会が独自で開くイベントへのサポートは、その同窓会の規模・経済状況に依るところが大きい。なるべく同窓会によって差がつかないように気を付けているが、現状では既に基盤がしっかりしている大きな同窓会へのサポートは控えめに、これから大きくなっ

ていく可能性がある小さな同窓会に手厚い人的・金銭的・物的サポートをする傾向がある。

#### <情報収集方法>

より良い寄付募集活動を行うために情報収集は欠かせず、その手段の一つとして CASE を利用している。ジョージタウン大学も CASE の会員であり、職員たちは定期的に行われるセミナーやイベントに積極的に足を運んでいる。イベントでは、寄付募集や同窓会活動に関するガイドライン作成方法、会計情報、良いキャンペーンの作り方、寄付の成功事例など多くのことを学ぶことができるので役に立っている。毎回色々なトピックが用意され、他大学の職員との意見交換の中で新たな発見があることも多い。米国では各大学がそういった機会を利用し、寄付募集活動の促進を行っている。

## 4. CASE におけるアドバンスメント支援について

本章では、米国を中心に高等教育機関のアドバンスメントを支援している団体である CASE の職員らにインタビューを行い、CASE の活動内容に加え、アジア・パシフィック地域のアドバンスメントの現状、日本でのアドバンスメント発展の可能性について話を伺った。

#### <インタビュー回答者>

Chua Beng Hwee 氏 (Executive Director, Global Engagement Asia-Pacific)

Cindy Moon-Barna 氏 (Director, CASE Library)

#### <組織概要>

CASE (The Council for Advancement and Support of Education) は 1974 年に同窓会運営支援団体である The American Alumni Council と大学の広報活動支援団体である The American College Public Relations Association が合併して誕生した非営利組織である。世界中に 4 つの拠点があり、本部はワシントン DC に置かれている。米国以外にはロンドン (CASE Europe)、シンガポール (CASE Asia-Pacific)、メキシコ (CASE América Latina) と 3 つの拠点があり、約 120 名のスタッフで運営されている。現在、会員となっている大学・高等教育機関は 82 か国約 3,670 機関に上り<sup>11</sup>、各拠点の担当者が担当地域を飛び回り、その活動をサポートしている。



Hewer 氏 (右)、Moon-Barna 氏 (左)

<sup>11</sup> The Council for Advancement and Support of Education(CASE) HP より (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://www.case.org/About\\_CASE.html](https://www.case.org/About_CASE.html)

## <CASE の役割>

CASE は、“Advancing education to transform lives and society.” というビジョンを掲げ、①Member Engagement、②Talent Management、③Thought Leadership、④Global Impact の4本の柱で教育業界を支えている。“アドバンスメント”とはファンドレイジング、アラムナイリレーション、新入生募集、コミュニケーション&マーケティングなど全ての活動を包括した言葉であるが、ここ米国においてさえ、理解が十分でない関係者もいる。ましてや、米国以外の国・地域については、より理解がされていない場合が多い。そのため、米国本部ならびに海外拠点では、アドバンスメントへの理解促進のため、大学・高等教育機関向けにあらゆる活動をしている。



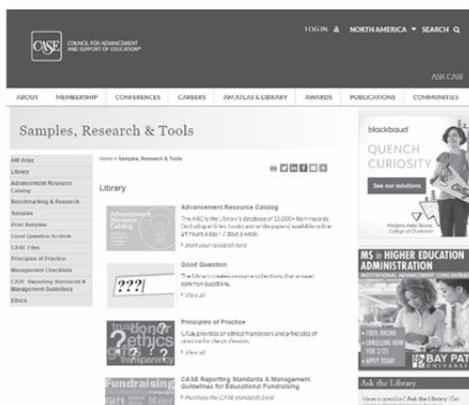
## CASE の4つの柱

([https://www.case.org/CASE\\_Strategic\\_Plan/Our\\_Guiding\\_Pillars.html](https://www.case.org/CASE_Strategic_Plan/Our_Guiding_Pillars.html))

## <CASE 会員のメリット>

CASE の会員になると、ネットワーキングイベントへの参加、各種プログラムの受講、CASE の持つ豊富なリソースへのアクセスが可能となる。ネットワーキングイベントは、イベント開催地に直接出向くことなくバーチャルで参加できるものもあるため、会員はなるべく負担を減らしながらネットワーク形成を図ることができる。なお、さらなるネットワーク形成を促進するため、CASE事務局が間に入って会員同士のネットワーク作りをサポートする仕組みも用意している。それにより、興味のある高等教育機関の担当者と直接連絡を取ることができるため、効率良く情報収集することができる。

また、各種プログラムには、寄付募集戦略、ソーシャルメディア活用法、アドバンスメントオフィス のマネジメント等、様々なものが用意されており、会員はライブ講義もしくはオンライン講義でプログラムを受講できる。さらに、CASE Libraryには15,000を超えるアドバンスメントに関する資料・データが保管されており、会員は24時間いつでもデータにアクセスすることができる。インターネット環境さえあれば、時間や場所の制約を受けずにいつでも情報収集が可能である。



## CASE Library

([https://www.case.org/Samples\\_Research\\_and\\_Tools.html](https://www.case.org/Samples_Research_and_Tools.html))

### <アジア・パシフィック地域、日本での活動>

アジア・パシフィック地域において一番大きいマーケットはオーストラリアで、同国では全ての大学がCASEの会員となっている。それに次いで大きいのはシンガポール、さらに中国・香港と続く。アジア・パシフィック支部ではイベントを開催するほか、会員機関での出張講義も実施している。

現在、日本ではインターナショナルスクール7校がCASEの会員となっているが、大学の会員はまだゼロである。インターナショナルスクール間では定期的に会合が開かれているのに加え、一昨年からは7校を対象にアドバンスメントの基礎を学ぶ3マスタークラス（①Annual Giving、②Social Media、③Advancement Office）を開講している。国公私立大学の中にはCASEの活動に興味をもち、インターナショナルスクールの定期会合を傍聴しに来る大学も存在し、その様子を見る限り、日本においてもアドバンスメントへの潜在的な需要はあるのではないかと考えている。アドバンスメントに興味は持っているが、ファンドレイジングやアラムナイリレーションのやり方を知らない、というのが現状だと思う。

### <日本の大学がCASEに加入するメリット>

先ほど述べたとおり、CASE会員となっている日本の大学はまだ1校もないが、きっかけ次第で状況は変わると考えている。なぜかという、一昨年ドバイで初めて開催した中東地域向けカンファレンスでの成功体験があるからである。2018年は第一回目ということもあり、CASEがプログラムの構成やスピーカーの手配などすべてをアレンジした。しかし第二回目となる今年は、会員同士が自主的にスピーカーやディスカッションのアレンジを行うなど、CASEのサポートをほとんど必要としないで自主的に準備が進められている。この例を見ても、その国・地域に潜在的な需要がある場合は一度のきっかけが状況を好転する可能性があり、日本も例外ではない。

また、メリットは国内での活動に対してだけでなく、国外での活動に対してもある。海外の現地同窓会の活動をサポートしている大学の場合、現地のCASE会員機関から文化的側面や制度的側面からアドバイスをもらうことができる。また、現地での優れた寄付募集活動や同窓会活動の事例を学ぶこともできる。逆に、海外の大学（例えば、アドバンスメントで先進的なオックスフォード大学）が日本同窓会活動を日本でどのように支援しているのかを学ぶというのも新たな発見があって面白いかもしれない。

なお、CASEは非営利組織であるので、自分たちから日本の大学へ積極的に営業することはないが、依頼があればいつでもサポートできる準備は整っている。

The CASE Advancement Conference in  
Middle East

(<https://www.case.org/MEAC19.html>)

## 5. まとめ

ここまで、日米の私立大学の寄付金収入状況について確認した後、ジョージタウン大学と CASE へのインタビュー調査結果を通して、それぞれの活動内容について見てきた。

まず、ジョージタウン大学については、アドバンスメントオフィスの構成人数・体制に驚かされるとともに、チーム一丸となって寄付募集活動に取り組む姿勢が見て取れた。同大学では寄付金運用益が大学収入の大事な一部を担っているため、寄付募集活動に大きな力を注ぐ体制が整っているのだと推測される。また、寄付者の対象として卒業生や保護者以外にも目を向けている点、アドバンスメントに関する情報収集や勉強を常に欠かさない気構えも素晴らしいと感じた。

次に、CASE のインタビューでは、日本の大学業界はアドバンスメントという分野で世界に遅れをとっていると感じた。もしかすると、漫然とした寄付募集活動が低い寄付金収入の要因の一つかもしれない。彼女たちが感じているとおり日本にもアドバンスメントの需要があるとすれば、それを発展させ、戦略的な寄付募集活動を行うことで、寄付金収入が増加する可能性は十分にある。そのため、日本の大学が積極的にアドバンスメント活動に取り組むメリットは多く、アドバンスメント導入の足掛かりとして CASE を利用するのは良い選択肢であるといえるだろう。

それでは実際にアドバンスメントを導入する際、どのような進め方になるか考えてみたい。例えば慶應義塾大学の場合、まずはアドバンスメントオフィスの立ち上げが必要となる。その際、人員配置、運営管理等の基礎部分を CASE の提供するプログラムから学ぶとともに、立ち上げ事例や注意点を事前に知ることができる。さらに、学内向けワークショップを開催することで、アドバンスメントの意義や新オフィスの役割について理解を深めてもらえるだろう。また、寄付募集戦略を立てる中で、CASE Library を利用した情報収集に加え、先進的事例を海外の大学に直接聞く機会を作ることができる。それにとどまらず、そのコンタクトをきっかけに新たなコネクションが生まれる可能性もある。ただし、前述のとおりアドバンスメントのカバー範囲は多岐にわたるため、現実にはこのように円滑に物事が進むとは考えにくい。そのため、一度にすべてを取り入れようとせず、可能なところから一步步つ前進していくのが現実的だ。日本の大学業界は寄付募集活動という分野でも国際化を目指し、現状の遅れを挽回していくべきではないだろうか。

最後に、2018 年 11 月に米ブルームバーグ創始者の Michael R. Bloomberg 氏が母校ジョンズ・ホプキンス大学へ 18 億ドルの超大型寄付をした際に語った言葉を紹介し、本報告書を締めくくりたい。“My Hopkins diploma opened up doors that otherwise would have been closed, and allowed me to live the American dream.”<sup>12</sup> 寄付募集活動にあたり、私たちはついキャンパス外に目を向けがちになるが、彼の言葉を聞いて、キャンパス内で在學生に充実した大学生活を送ってもらうことが何より大切だということを改めて考えさせられた。“卒業生が母校の教育にどれだけ満足しているか”、“大学が社会にどれだけ貢献できているか”が寄付行為の原動力となっていることを私たちは忘れてはならない。

---

<sup>12</sup> Bloomberg Philanthropies HP より (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
<https://www.bloomberg.org/press/releases/michael-bloomberg-makes-largest-ever-contribution-education-institution-united-states/>

## 謝辞

本報告書作成にあたり、快くインタビュー調査にご協力いただいたジョージタウン大学の Conant 氏、The Council for Advancement and Support of Education の Hwee 氏、Moon-Barna 氏、またご助言をいただいた平田センター長をはじめとする JSPS ワシントン研究連絡センターの皆様に深く感謝申し上げます。

また、2 年間にわたり貴重な研修の機会を与えてくださった慶應義塾大学の皆様、日本学術振興会の皆様に、この場をお借りして心からの御礼を申し上げます。どうもありがとうございました。

## 参考文献

- [1] 日本私立学校振興・共済事業団『平成 29 年度 今日の私学財政 大学・短期大学編』2017 年 12 月 31 日
- [2] The National Center for Education Statistics (NCES) HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17\\_333.40.asp](https://nces.ed.gov/programs/digest/d17/tables/dt17_333.40.asp)
- [3] IDE 大学協会『IDE 現代の高等教育 No.606 12月号』2018 年 12 月 1 日
- [4] 一般社団法人日本私立大学連盟経営委員会「学校法人における戦略的な寄付募集事業推進のために (中間まとめ)」(2013 年 3 月) (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
<http://www.shidairen.or.jp/data/20130716kifubosyu.pdf>
- [5] 科学技術イノベーションの最終的な力に関する WG (第 5 回) 配付資料「資料 3 大学経営における寄付戦略について」(2017 年 1 月 13 日) 文部科学省 HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/073/gijiroku/\\_icsFiles/afiedfile/2017/03/10/1382806\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/073/gijiroku/_icsFiles/afiedfile/2017/03/10/1382806_1.pdf)
- [6] 野村資本市場研究所「米国の大学における資産運用の実態について」(資本市場クォーターリー 2001 年春号) (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2001/2001spr10.html>
- [7] リクルート『カレッジマネジメント Vol.187 Jul.-Aug.2014』(2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[http://souken.shingakunet.com/college\\_m/2014/07/187-jul-aug2014-ac5f.html](http://souken.shingakunet.com/college_m/2014/07/187-jul-aug2014-ac5f.html)
- [8] ルーシー・ラポフスキー「アメリカの大学における基金の活用」(2007 年 11 月) 東京大学 大学総合教育研究センター HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
<http://www.he.u-tokyo.ac.jp/wp-content/uploads/2014/04/nomura-DP3.pdf>
- [9] 株式会社ディスコ 教育広報カンパニー 企画開発部「DISCO GLOBAL INSIGHT Vol.4」(2012 年) 株式会社 DISCO HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2012/04/dgi\\_2012apr.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2012/04/dgi_2012apr.pdf)
- [10] 江原昭博「アメリカにおける大学の同窓会 —その成立過程と日本への示唆—」(2009 年 3 月) 国立教育政策研究所 HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://www.nier.go.jp/kankou\\_kiyou/kiyou138-14.pdf](https://www.nier.go.jp/kankou_kiyou/kiyou138-14.pdf)
- [11] 鳥居朋子「同窓会活動における大学への戦略的支援—ミシガン大学同窓会の事例に注目して—」(2013 年 3 月) 広島大学 学術情報リポジトリよりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/3/36514/20150107145411737146/DaigakuRonshu\\_44\\_131.pdf](https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/3/36514/20150107145411737146/DaigakuRonshu_44_131.pdf)
- [12] 大川一毅・畠田敏行・山下泰弘・西出順郎「日本の大学における卒業生サービスの現況と課題。—全国大学アンケートとヒアリング調査の結果をふまえて—」(2015 年 3 月) 広島大学高等教育研究開発センター HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
[https://ci.nii.ac.jp/els/contentscinii\\_110009914091.pdf?id=ART0010450123](https://ci.nii.ac.jp/els/contentscinii_110009914091.pdf?id=ART0010450123)
- [13] 片山英治「米国における営利大学の実態について」(2004 年) 野村資本市場研究所 HP よりダウンロード (2019 年 1 月 23 日アクセス)  
<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2004/2004sum13.pdf>
- [14] The Chronicle of Higher Education『Almanac 2018-19』2018 年 8 月 24 日

米国大学におけるダイバーシティ政策  
—カリフォルニア大学バークレー校の事例から—

サンフランシスコ研究連絡センター

段野 真那

## 1. はじめに

皆さんは「ダイバーシティ」と聞いてどのようなイメージが浮かぶだろうか。ダイバーシティは日本語で「多様性」と訳されるが、具体的に「多様性」が何を指し示すのかという定義は文化、社会、個人間で異なっている。一般的に日本では、「ダイバーシティ＝多様性＝女性の社会活躍」が連想されることが多いが、ダイバーシティはもはや女性の社会活躍のみを指し示す言葉ではないだろう。では、未来の社会を担っていく学生たちが学ぶ、日本の大学での「ダイバーシティ」について私たちは今後どのように考えるべきだろうか。

国際協力員<sup>1</sup>として日本学術振興会サンフランシスコ研究連絡センターへ赴任した際に一番驚いたことは、オフィス所在地であるバークレーの人種の多様性であった。電車の中、駅構内、レストラン、学校、どこを見渡しても言語や文化の異なる多種多様な人々が共存し、外見のみにおいて誰が「外国人」であるかなどということ判断するのはもはや不可能である。また、バークレーでの生活において、そのように人々を区別する必要性を感じない。このような状況において、「私は本当にアメリカに住んでいるのだろうか？」という問いが度々浮かんだ。そして、その問いと同時に「そもそもアメリカという国に対する私のイメージとは何だったのか」、「いわゆる“アメリカ人”とはどのような人を指し示すのか」、と様々な問いが浮かび、いかに国や人種に対しての古いステレオタイプを抱いていたのかということを感じた。ここバークレーには人種のみならず人々の多様性を許容する文化があることを生活の端々から感じることができる。私はこの地で「ダイバーシティ」についての考え方や政策について学ぶことで、今後の日本の大学でのダイバーシティ政策へのヒントが得られるのではないだろうかと考えた。

筆者の所属する立命館学園では 2030 年に目指すビジョンとして、「学園ビジョン R2030-挑戦をもっと自由に」<sup>2</sup>を掲げている。この学園ビジョンは大きくかつ急激に変化する社会、先を見通すことが難しいこれからの社会動向を見据え、未来社会のあるべき姿を積極的に提案し、その実現に挑戦することを目指して提案された。このビジョンの中で提案される学園像の一つに、「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」が設定されている。ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園とは、「個人、組織、地域、国、宗教、風習、文化をはじめとする社会のあらゆる多様性を前提とし、個人の意見や考え方の違いを理解・尊重し、他者と協働しながら多様な「つながり」を育む学園」と定義されている。このように筆者の所属機関でも「ダイバーシティ」や「インクルージョン」が今後のビジョンとして一層重要視されるようになってきている。また、文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援」事業<sup>3</sup>や、経済産業省の「ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業」を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」事業<sup>4</sup>など、教育研究現場および産業界でもダイバーシティに着

<sup>1</sup> 日本学術振興会 国際学術研修 [https://www.jsps.go.jp/j-kaigai\\_center/kenshu.html](https://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/kenshu.html) (2018年12月11日アクセス)

<sup>2</sup> 学園ビジョン R2030 <http://www.ritsumeai.ac.jp/features/r2030/> (2018年12月11日アクセス)

<sup>3</sup> ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援 文部科学省 HP より [http://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/](http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/) (2019年1月28日アクセス)

<sup>4</sup> ダイバーシティ推進 経済産業省 HP より <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html> (2019年1月28日アクセス)

目した事業が行われている。

このような背景から、米国大学におけるダイバーシティ政策、具体的には多様な人々が互いを尊重し共存する環境がどのような政策によって維持されているのかを学びたいと考えるようになった。本稿では、カリフォルニア州バークレーに位置するカリフォルニア大学バークレー校（以下、UC バークレー）のダイバーシティ政策について調査し、日本の大学での「ダイバーシティ」を今後どのように考えていくのか、筆者なりの考えを述べたい。

## 2. 米国内でのカリフォルニア州のダイバーシティ

本稿で調査対象とする UC バークレーのダイバーシティ政策への理解を深めるために、米国内でのカリフォルニア州のダイバーシティについて人種構成比率と使用言語比率を用いて理解したい。人種・言語のみでダイバーシティを定義することはできないが、ひとつの指標として利用する。

カリフォルニア州は人口が約 3 億 3000 万人<sup>5</sup>の米国において、約 4000 万人の全米 1 位の人口<sup>6</sup>を誇る。また州の面積は約 42 万 km<sup>2</sup>で全米で 3 位<sup>6</sup>である。日本の面積が約 38 万 km<sup>2</sup>なので、カリフォルニア州のみで日本の国土を上回るほどの広さを持っている。米国全体と比較した、人種構成と使用言語比率については以下の図 1、2<sup>5, 6</sup>の通りであり、州全体で人種や文化の多様化が進んでいることが分かる。

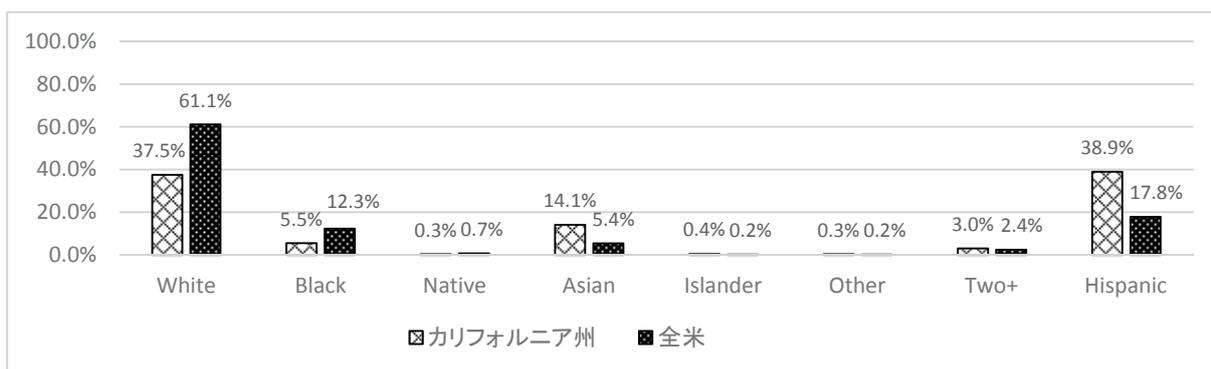


図 1 米国全体と比較したカリフォルニア州の人種構成比率

<sup>5</sup> アメリカ合衆国基礎データ 外務省 HP より

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/usa/data.html#section1> (2019年1月28日アクセス)

<sup>6</sup> Census Reporter <https://censusreporter.org/profiles/04000US06-california/> (2019年1月28日アクセス)

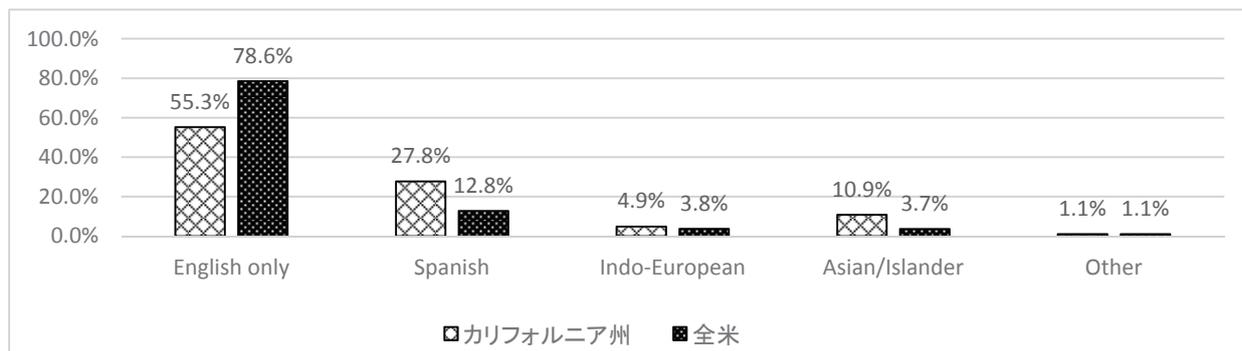


図 2 米国全体と比較したカリフォルニア州の使用言語（18 歳以上）比率

### 3. カリフォルニア州の大学におけるダイバーシティ

次に人種や文化の多様化が進んでいるカリフォルニア州の大学のダイバーシティについて述べる。

米国では日本と異なり各州が教育について独立した権限を保持している。カリフォルニア州では、「カリフォルニア高等教育マスタープラン，1960～1975 年」(A Master Plan for Higher Education in California, 1960-1975)<sup>7</sup>により、州立高等教育機関が①カリフォルニア大学(UC システム)：州の中心的研究機関、②カリフォルニア州立大学(CSU システム)：実践的分野及び教員養成、③カリフォルニア・コミュニティ・カレッジ(CCC システム)：職業教育を含めた学部前半の 2 年間の教育を提供、補習教育および英語教育の 3 つに分けられた。マスタープランは当初、1960 年から 1975 年の 15 年間の教育を対象として策定されたが、その後の複数回にわたる見直しでも大幅な変更はなく現在も有効である。

マスタープランにより分類された 3 つの大学システムにおいての人種構成比率の概要は以下の通りである (図 3)<sup>8</sup>。カリフォルニア大学では突出して Asian American の比率が高く、反対にカリフォルニア州立大学やコミュニティカレッジでは Latino の比率が高いことが分かる。しかし、いずれにしても 3 つの教育機関の全てにおいて多様な人種構成となっていることが分かる。

<sup>7</sup> 米国「カリフォルニア高等教育マスタープラン」の概要 文部科学省 HP より  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm) (2019 年 1 月 30 日アクセス)

<sup>8</sup> 以下、全て 2019 年 1 月 30 日アクセス

UC システム: THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA AT AALANCE(Sep 2018)

<https://www.universityofcalifornia.edu/sites/default/files/uc-at-a-glance-sept-2018.pdf>

CSU システム: The California State University FACT BOOK2018

<https://www2.calstate.edu/csu-system/about-the-csu/facts-about-the-csu/documents/facts2018.pdf>

CCC システム: Community College League of California FAST FACTS 2018

[https://www.ccleague.org/sites/default/files/images/ff2018\\_league\\_0.pdf](https://www.ccleague.org/sites/default/files/images/ff2018_league_0.pdf)

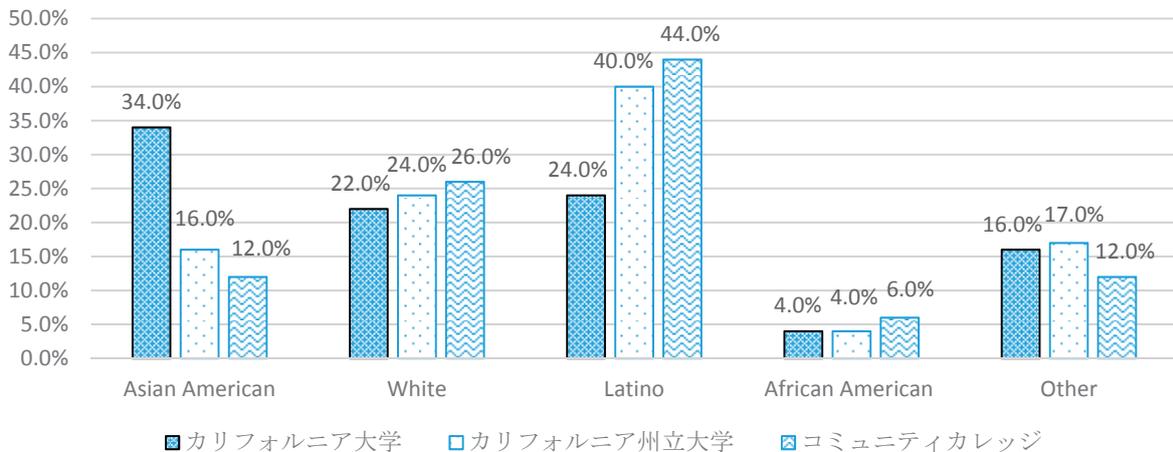


図3 マスタープランにより分類された3つの教育機関においての人種構成比率

#### 4. カリフォルニア大学 と UC バークレーにおけるダイバーシティ

州の中心的研究機関であるカリフォルニア大学(UC システム)は、カリフォルニア州オークランドに本部を置き、10校(キャンパス)、3国立研究所、5メディカルセンターから構成される米国最大規模の研究大学群である<sup>9</sup>。モリル・ランドグラント法(Morrill Land-Grant Colleges Act)の適用を受けたランドグラント大学<sup>10</sup>として、1868年にバークレーで開校され、2018年には創立150周年を迎えた。1868年は日本では明治維新に該当する。

カリフォルニア大学(UC システム)全体での学生数は27万3,179名(学部21万6,747名、大学院5万6,432名)で教職員数は22万3,300名(教員2万2,700名、教員以外のアカデミック4万5,700名、職員15万4,900名)である<sup>9</sup>。UC バークレー単独での学生数は、4万1,910人(学部3万574名、大学院1万1,336名)である<sup>11</sup>。また、2018年時点のノーベル賞受賞者輩出の総数は61名<sup>9</sup>にのぼり、日本の27名を大きく上回る。31名のノーベル賞受賞者<sup>11</sup>を輩出したUC バークレーのキャンパス内には、ノーベル賞受賞者専用の駐車場も設置され、その功績をうかがうことができる。

1870年に初めての女子学生を迎えて以降、UC バークレーでは率先してキャンパスのダイバーシティを推し進めてきた。また、UC バークレーは1960年代の米国での学生運動の象徴的なキャンパスでもある。人種差別に関する抗議、および個人の権利の保障を訴えた公民権運動の興りが、大学のキャンパス内での学生運動にまで拡大し、Free Speech Movementと呼ばれる学生組織がUC バークレーで結成された。1964年のバークレー闘争と呼ばれる抗議活動では、学生たちはUC 本部へ対して言論の自由・政治活動の権利を訴えた。このような背景が異なる価値観

<sup>9</sup> The UC System <https://www.universityofcalifornia.edu/uc-system> (2019年1月30日アクセス)

<sup>10</sup> The Morrill Land Grant Act of 1862

<http://memory.loc.gov/cgi-bin/ampage?collId=llsl&fileName=012/llsl012.db&recNum=534> (2019年1月30日アクセス)

<sup>11</sup> Berkeley By the numbers <https://www.berkeley.edu/about/bythenumbers> (2019年1月30日アクセス)

や文化を認め合う、キャンパスのダイバーシティを押し進めてきたことも納得できる。

しかしながら、キャンパスのダイバーシティ推進は容易ではなく、マイノリティグループ（Underrepresented groups）とされる、African American, Chicano/Latino, Native American/Alaska Native, Pacific islander の学生比率はカリフォルニア州の人口比率と比較しても低い（図 4）<sup>12</sup>。

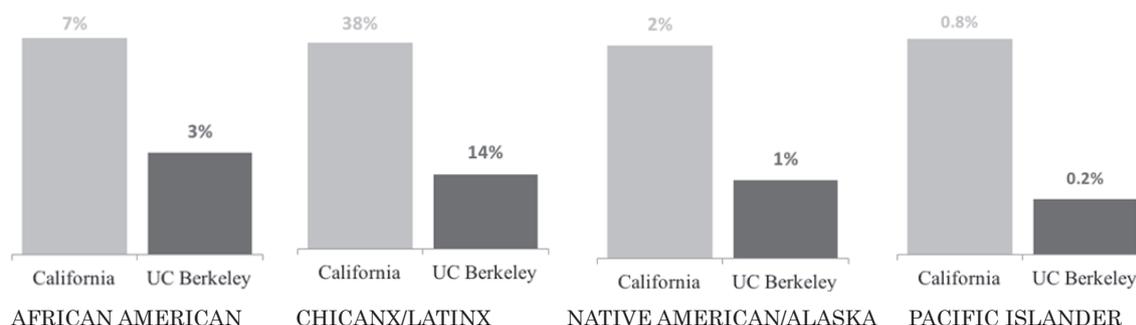


図 4 カリフォルニア州の人口比率と比較した UC バークレーにおける African American, Chicano/Latino, Native American/Alaska Native, Pacific islander の学生比率

## 5. UC バークレーにおけるダイバーシティ政策

前章にて述べたような状況において、キャンパスで多様な人々が互いを尊重し共存する環境をどのような政策や制度によって維持しているのか、UC バークレーの Division of Equity & Inclusion 内の、Campus Climate, Community Engagement & Transformation に所属する Amy Scharf 氏にインタビューを行った<sup>13</sup>。Amy Scharf 氏は、教育分野における公平性やダイバーシティの推進について 20 年以上の経験を持ち、UC バークレーでは主に教員に対する公平性やダイバーシティの理解促進に向けた取り組みのコーディネートを全て担っている。（以下、インタビューに基づき筆者編集）

### 5.1 UC バークレーにおける Diversity, Equity, Inclusion の定義について

インタビューの冒頭に、UC バークレーにおける Diversity, Equity, Inclusion それぞれの定義<sup>14</sup>について以下の通り共有いただいた。UC バークレーでは、以下の定義を基にダイバーシティ政

<sup>12</sup> Diversity Data Dashboard

<https://diversity.berkeley.edu/reports-data/diversity-data-dashboard> (2019 年 1 月 30 日アクセス)

<sup>13</sup> インタビュー実施日：2018 年 12 月 19 日

<sup>14</sup> UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion, and Diversity-PATHWAY TO EXCELLENCE-2009

[https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/speid\\_final\\_webversion.pdf](https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/speid_final_webversion.pdf) (2019 年 1 月 30 日アクセス)

策を押し進めている。

#### Diversity

文化・環境の違いから生じた、個人によって異なる経験、価値観、および世界観のことを指す。文化や環境の違いとは、「人種、民族、性別、性自認、年齢、宗教、言語、障害、性的指向、社会経済的地位、地理的地域」などが含まれる。

#### Equity

UC バークレーの教育およびキャリアの全段階において、全ての学生・教職員に対する公平な扱い（教育機会や昇進の均等性等）を保証すること。また、少数派であるために公平な扱いを受けてこなかったグループにおいて、何が障害となっているかを特定し排除すること。

#### Inclusion

UC バークレーを構成する全ての個人またはグループが、歓迎され、尊敬され、支持され、そして価値があると感じることができる環境を創り出すこと。また、全ての構成員が大学が提供する機会に参加できるように、違いを受け入れ、互いを尊重することを言葉と行動で示すこと。

## 5.2 Division of Equity & Inclusion の成り立ちと組織構成について

Division of Equity & Inclusion は現在から約 10 年前の 2009 年に設立された新しい部署である。2009 年以前にも、現在の Division of Equity & Inclusion が担っている学生支援の役割を果たす部署は存在していたが、各部署が学内に点在していたため、UC 本部へ意見を述べるだけの力を持ってはいなかった。そのような状況を打開し、学内への影響を高めることを目的に関連部署が統合され、Division of Equity & Inclusion ができた。部署ができることにより、Vice Chancellor も配置され、UC 本部へ影響力が高まった。

UC システムでの意思決定プロセスは共同統治 (Shared Governance) という形をとっており、複数の主体が大学の意思決定に関与し、重層的に議論を行い様々な決定を行っていくという特徴的かつ複雑なものである (図 5)<sup>15</sup>。以下の図 5 において明らかなことは、ひとつの部署 (Division) としてまとめ、Vice Chancellor を置くことで、意思決定プロセスにおいて UC 本部へ直接意見を述べられるようになったことだ。これによって学内において入学課や教務課等の他部署と同等の立場を確保することができるようになった。

<sup>15</sup> Summary from JUNBA2015 ~共同統治 (Shared Governance) とプロボスト (Provost) ~2015 年 1 月 9 日 JUNBA 理事会 <http://www.junba.org/docs/junba2015/summary.pdf> (2019 年 1 月 30 日アクセス)

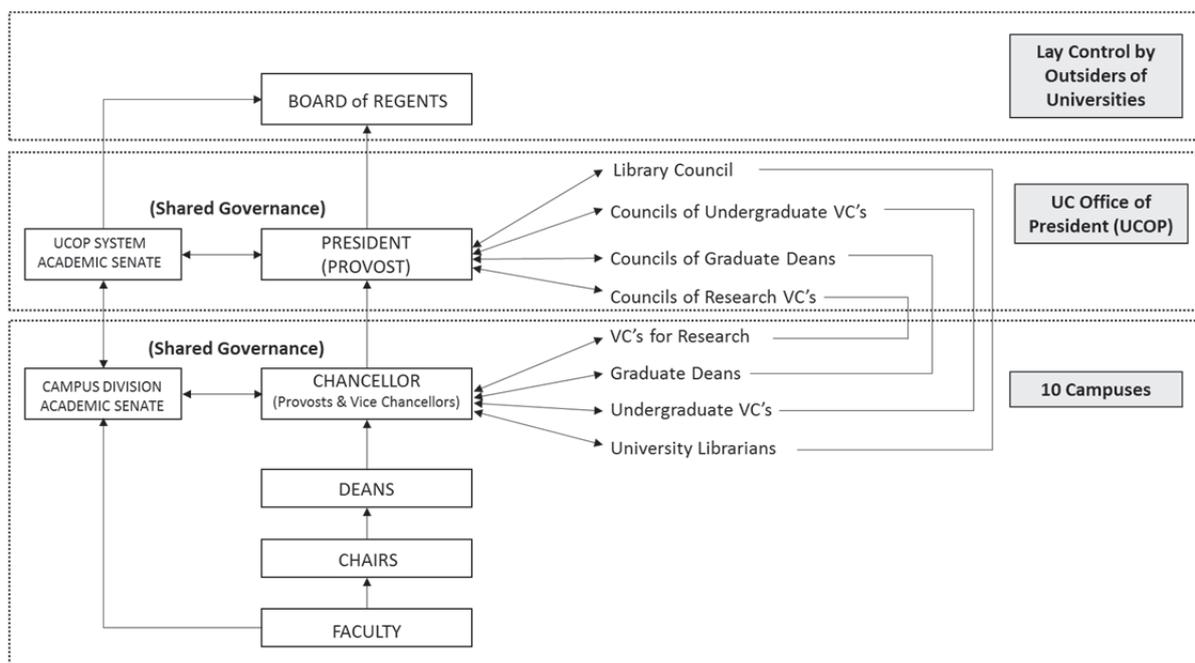


図 5 UC システムでの意思決定プロセス

Division of Equity & Inclusion の支援制度を Amy Scharf 氏のインタビューに基づき図 6<sup>16</sup>に示した。留学生に対する支援は別部署が担っているが、その他の多様な学生、教職員への支援は全てこの部署が担っている。ここでは各部門の支援制度や役割について述べる。

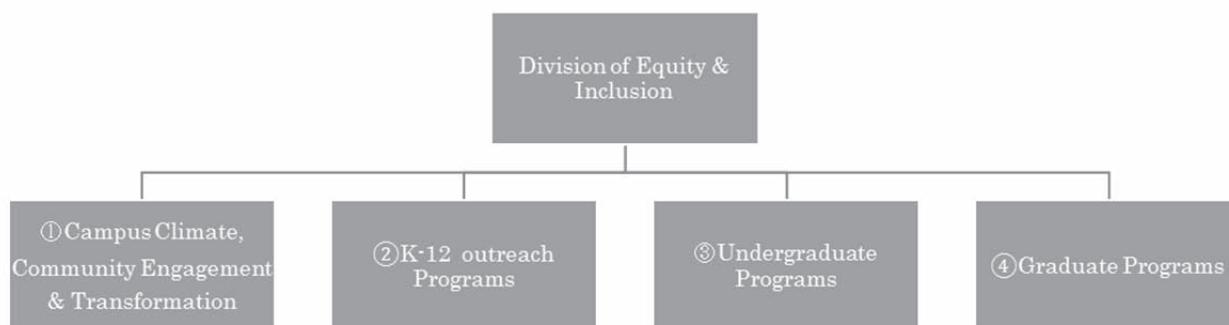


図 6 Division of Equity & Inclusion の支援制度

### ①Campus Climate, Community Engagement & Transformation

このプログラムは、UC バークレーの学生・教職員の全てが大学に歓迎されていると感じることができる環境の創出を目的に支援を行っている。学術的な支援というよりは、キャンパス内のコミュニティ作りなどの支援を主としている。特に、18～22 歳前後の学生には、自身のアイデンティティへの悩みを抱える者が多く、そのような学生がキャンパス内で孤独感を味わったり、

<sup>16</sup> 2018 年 12 月 19 日 Amy Scharf 氏インタビューより筆者作成

孤立することを防ぐためにコミュニティへの参加を呼びかけている。主なコミュニティ支援団体は以下の通りであり、それぞれの団体には各コミュニティ出身の教職員がアドバイザーの役割を担っているため、学生のみでの活動団体ではない。また、団体の成り立ちについても、学生の要望によって団体が生まれたわけではなく、学生のニーズを汲み取って UC バークレー側が団体を設立した。

#### 主な各コミュニティ支援団体<sup>17</sup>

- African American Student Development
- Asian Pacific American Student Development
- Chicana Latinx Student Development
- Gender Equity Resource Center
- Multicultural Community Center
- Native American Student Development

## ②K-12 outreach programs

このプログラムは、UC バークレーがカリフォルニア州の K-12<sup>18</sup>の教育機関（公立学校のみ）へ向けて提供するもので、Division of Equity & Inclusion の中でも Undergraduate Programs と並んで大きなプログラムである。米国において K-12 とは、高等教育を受ける前の初等・中等教育の合計 12 年間を指し、公立学校では無償教育が提供されている。UC バークレーでは少数派であるために公平な扱いを受けてこなかったグループに対して、初等・中等教育段階での教育機会の公平性を担保する支援を行っている。この支援の最終目標は、高等教育へのアクセスの機会を全てのグループにおいて平等にすることである。

また、UC バークレーではアファーマティブ・アクション（少数派であるために公平な扱いを受けてこなかったグループに対して、入学時に人種的配慮を行うこと）を導入していない。その理由は、1996 年に California Proposition 209（住民提案 209 号）において公教育、雇用、契約におけるアファーマティブ・アクションが廃止されたためである<sup>19</sup>。このような背景から、高等教育への進学前にマイノリティグループへの支援を行うことは、UC バークレーのダイバーシティ推進において重要な役割を果たしている。また、この取り組みは公立学校と UC バークレーの重要なパイプラインと位置づけられている。

<sup>17</sup> Campus Climate, Community Engagement & Transformation, Centers for Educational Justice & Community Engagement <https://campusclimate.berkeley.edu/students>（2019 年 1 月 30 日アクセス）

<sup>18</sup> UC Berkeley | Division of Equity & Inclusion, K-12 & Community College <https://diversity.berkeley.edu/programs-services/k-12-community-college>（2019 年 1 月 30 日アクセス）

<sup>19</sup> University of California Guidelines For Addressing Race and Gender Equity in Academic Programs in Compliance with Proposition 209 <https://www.ucop.edu/general-counsel/guidance/enhancing-diversity-at-uc.html>（2019 年 1 月 30 日アクセス）

### ③Undergraduate Programs

このプログラムは学部学生を対象としており、**K-12 outreach programs** と並んで大きなプログラムである。支援対象学生には、障害のある学生、コミュニティカレッジから編入してきた学生、社会人学生、子どもを持つ学生、家族の中で初めて高等教育にアクセスした学生（**First Generation Student**）、ジェンダーマイノリティの学生などが含まれ、留学生を除く多様な学生への学業面、生活面の支援を行っている。この支援には、**undocumented immigrant**、直訳すると書類がない移民、すなわち米国内において滞在を合法とする移民法関連の書類がない者たちへの支援も行なっていることが特徴的である。「①**Campus Climate, Community Engagement & Transformation**」にて既に紹介した、各コミュニティ支援団体も学部生のためのプログラムに含まれる。

### ④Graduate Programs

このプログラムでは UC バークレーの学部から大学院へ進学する者のうち、少数派であるために公平な扱いを受けてこなかったグループに対しての支援を主として行っている。また、学生達への支援のみならず、大学院進学希望者の選抜を行うオフィスに対しても支援が行われている。オフィスへの支援は、志願書類をどのように公平に判断するかというアドバイスなどが該当する。このアドバイスは、少数派に属する学生を多く大学院に進学させるために学生の数をコントロールするようなものではなく、学生の選抜において常に公平な判断が行われることを目的としている。

## 5.3 Equity, Inclusion and Diversity の政策について

Equity, Inclusion and Diversity についての UC バークレーの方針「**UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion, and Diversity-PATHWAY TO EXCELLENCE-2009**」は、現在から約 10 年前の 2009 年に **Division of Equity & Inclusion** が設立した際に併せて制定された<sup>14</sup>。この方針は **Division of Equity & Inclusion** が部署となってから、初めて構成員が協力して行った協働業務でもある。方針は 2009 年から 2020 年までの **Equity, Inclusion and Diversity** についてのミッションが策定されており、現在 2020 年以降の計画を策定する時期が迫っている。

方針の中で述べられている **Equity, Inclusion and Diversity** の推進へ向けた重要な目標は大きく 3 点あり、それぞれ、①UC バークレーの構成員が **Equity, Inclusion and Diversity** への理解を深めることでキャンパスのみならず社会へも働きかけていくこと、②全ての学生の成功のために、教育とキャリアの機会を公平にすること、③UC バークレーを構成する全ての個人またはグループが、歓迎され、尊敬され、支持され、そして価値があると感じることができる環境を創り出すこと、が掲げられている。

方針を策定することは共通のミッションを共有するうえで重要であることはもちろんだが、**Division of Equity & Inclusion** 以外のオフィスの人々を巻き込むうえでも重要な役割を果たしている。なぜなら、UC バークレーが策定した方針に対しては、全ての構成員が貢献することが求められているため、他のオフィスへ方針に沿った改善を要請することができるからである。方

針の策定によって UC バークレー全体として、ダイバーシティを推進していくことが確認されたことは一つの成果である。

#### 5.4 UC バークレーのダイバーシティ政策に対する評価システムについて

「UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion, and Diversity-PATHWAY TO EXCELLENCE-2009」にて定められた UC バークレーのダイバーシティ政策に対する評価システムについては、各部署に配置された Data Analyst (データ分析者)がその役割を担っている。Data Analyst は各部署に 1 名ずつ配置され、部署が行った取り組みについての学生・教職員からの評価や影響について、質問票やインタビュー、UC 全体のデータの分析等を行い、得られたデータを部署へ還元する。

但し、この Data Analyst は各部署での分析や評価のみ担当をしているため、UC バークレーのダイバーシティ政策全体に対する大規模な調査や全学で統一された評価システムは存在しない。

現在、2020 年以降の計画を策定する時期が迫っている中で、この評価システムに対する在り方の議論が進んでおり、Vice Chancellor も政策に対する評価システムを今後強化したいと考えている。

#### 5.5 Amy Scharf 氏 (Division of Equity & Inclusion: Campus Climate, Community Engagement & Transformation) がダイバーシティ政策において重要だと考えること

インタビューの最後に、ダイバーシティ政策において重要なことを尋ねたところ、以下の通りの回答があった。

- ・「人類は皆平等であるべきだ」と主張するだけでは、本当のダイバーシティは実現できない。マイノリティグループに属していることで不当な差別を受けてきた人々についての正しい知識および歴史的背景を理解し、平等でない部分を改善する努力をすること。そして大学での政策を考える際には、そのような人々を含めた全構成員に対しての政策であることを常に意識することが必要である。
- ・ダイバーシティ政策は構成員に対する大学の考えを体現したものである。ダイバーシティに関する新しい法律が政府によって定められたので、大学でも新しい政策を策定するというように、ダイバーシティを推進する理由が“法律”のみによって縛られたものであったら、学生や教職員たちはどのように受け止めるだろうか。大学の全構成員が歓迎され、尊敬され、支持され、そして価値があると感じることができる環境を創り出すために、ダイバーシティを推進する大学こそが学生や教職員たちに魅力的に映るであろう。

政策立案において法律の施行や政府事業への参加などの大学側の事情を主体として考えるのではなく、学生や教職員などの構成員を主体として考えることは、一見当たり前のように思えるが現実は難しい。この考えを Amy Scharf 氏を含めた政策を考える大学側の人々が共通認識としていることが、UC バークレーでのダイバーシティ政策を推進する機動力となっていると感じた。

## 6. UC バークレーにおけるダイバーシティ推進に向けた職員研修

ダイバーシティ政策を全学で推し進めるためには教職員のダイバーシティへの理解と推進へ向けた努力が欠かせない。そこでダイバーシティ政策を推進するために、教職員へ向けてどのような研修プログラムを行っているかについて UC バークレーの Social Sciences Graduate Diversity Office<sup>20</sup>に所属する Ira Young 氏にインタビューを行った<sup>21</sup>。Ira Young 氏は、前章で述べた Division of Equity & Inclusion が担う役割のうち、大学院生へ向けた Graduate Programs を提供している。特に STEM 分野（科学 Science・技術 Technology・工学 Engineering・数学 Mathematics）においてのダイバーシティを確保しマイノリティーグループへの支援プログラムを行っている。インタビューは Ira Young 氏自身が講師を務める、職員向け研修プログラムの内容を中心に行った。（以下、インタビューに基づき筆者編集）

### 6-1.職員向け研修プログラム—Multicultural Education Program—

Division of Equity & Inclusion では Multicultural Education Program（多文化共生プログラム）と呼ばれる、職員向けの研修プログラムを実施している<sup>22</sup>。この研修は Division of Equity & Inclusion に所属する専門家によって構成されている UC バークレー独自の研修プログラムである。

研修内容は以下（表 1）<sup>23</sup>の 4 つに分類され、職員は業務時間内に受講することが可能である。また、受講については各部署の責任者が部下に対して受講を推奨するケースが多く、その他職員個人が希望しての受講や部署全体の研修として受講されることも多い。

<sup>20</sup> Berkeley College of Letters & Science Social Sciences Graduate Diversity Office  
<https://ls.berkeley.edu/academic-programs/social-sciences/social-sciences-graduate-diversity-office>（2019年1月30日アクセス）

<sup>21</sup> インタビュー実施日：2018年11月6日

<sup>22</sup> UC Berkeley Division of Equity & Inclusion Multicultural Education Program <https://mep.berkeley.edu/>（2019年1月30日アクセス）

<sup>23</sup> Curriculum Overview for Staff [https://mep.berkeley.edu/sites/default/files/mep\\_staff\\_curriculum\\_overview.pdf](https://mep.berkeley.edu/sites/default/files/mep_staff_curriculum_overview.pdf)（2019年1月30日アクセス）

表1 Multicultural Education Program (多文化共生プログラム) 研修内容

タイトル	到達目標	内容
Looking In& Looking Out: Exploring Workplace Diversity	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分について知る</li> <li>・身近な他者について学ぶ</li> <li>・アイデンティティの影響を探る</li> <li>・違いを受け入れ、コミュニケーションをとる方法を学ぶ</li> </ul>	<p>時間数：2時間</p> <p>対象者：一般職員</p> <p>個人を特徴づけるものは何か、またそれが各個人の物事の考え方にどのように影響を及ぼすのかを学ぶ。参加者同士の対話によって、参加者自身について、また参加者が属する組織について深く理解する。また違いを受け入れ、コミュニケーションをとる方法についても学ぶ。</p>
First Take, Second Look: Exploring Unconscious Bias	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無意識の偏見を特定する</li> <li>・無意識の偏見の影響を理解する</li> <li>・無意識の偏見がどのように起こるのかを説明できるようになる</li> <li>・無意識の偏見への対処を学ぶ</li> </ul>	<p>時間数：2時間</p> <p>対象者：一般職員</p> <p>少人数でのディスカッションを通して、無意識に行っている、「偏見」あるいは「他者を不快にさせる行動や言動」について理解する。</p>
Let's Talk: Engaging in Cross-Cultural Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人のコミュニケーションの方法に問題意識を持つ</li> <li>・多様で複雑なコミュニケーションの方法を理解する</li> <li>・「Intent 対 Impact」モデルの知識と応用からの解放</li> <li>・より効果的な異文化間コミュニケーションに貢献するスキルを学び、実践する</li> </ul>	<p>時間数：2時間 30分</p> <p>対象者：一般職員</p> <p>参加者同士の対話を通して、違いを認め合いコミュニケーションをとる際の障壁となるものについて学ぶ。米国内の情勢や理論についても学び、本研修が様々な場面に応用できるようになる。</p>
Creating Inclusive Work Environments	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インクルーシブな職場環境と良いチームを創るために必要なことを知る</li> <li>・異なる価値観や多様な考えについて問題意識を持つ</li> <li>・コミュニティと公平性・包括性の原則について理解する</li> <li>・職場環境の調査結果について共有する</li> <li>・ダイバーシティへの理解を職場の管理に応用する</li> <li>・多文化・多世代の違いに関する知識を職場の管理に応用する</li> </ul>	<p>時間数：8時間</p> <p>対象者：管理者</p> <p>講義と参加者のディスカッションを通して、公平性と包括性、感情的知性、そして多世代労働力の問題の原則を検証し、インクルーシブな職場環境と良いチームを造る重要性について学ぶ。</p>

この研修において特徴的なのは、その内容だけではなく運営体制だ。上記の研修プログラムの講師は外部講師ではなく、全て UC バークレーの教職員がボランティアで担っている。講師として選定された者は、1 週間程度の講師向け研修を **Division of Equity & Inclusion** から受ける。講師向け研修では、研修プログラムの統一シラバスに基づいて、講師が授業内容を構築するための支援を行う。このように学内の教職員にダイバーシティ政策推進に向けた研修プログラムの講師という役割を与えることで、学内のダイバーシティ政策への職員の理解を一層進める効果がある。また、**Division of Equity & Inclusion** に所属する教職員数を増やさずとも、研修プログラムを効果的に運営することができる。

## 7. 考察

UC バークレーのダイバーシティ政策に関する調査で明らかになったことのうち、日本の大学のダイバーシティを考える鍵は以下の 3 点にまとめられる。

- ①到達目標が同様の複数部署を統一してマネジメントし、全学への影響力を強めること
- ②教職員にダイバーシティ推進へ向けた役割を与えること
- ③社会課題の解決が学内課題の解決へ繋がる仕組みを生み出すこと

①については、全学への影響力を強めることを目的に、UC バークレーが複数部署を統合して **Division of Equity & Inclusion** を設立したことから、新しい政策を推し進める際には、小さな声を統合してひとつの大きな声として影響力を持つ組織にすることが大切だと学んだ。

②については、Ira Young 氏へのインタビューで紹介された職員向け研修プログラム—**Multicultural Education Program**—を指す。研修プログラムの内容に加え、プログラムの運営方法における教職員の活用事例に学ぶところが大きい。

③については、K-12（初等・中等教育段階）の生徒を対象とした支援に代表される、社会課題の解決へ向けた大学の貢献によって大学自体の課題も解決していくという仕組みを指す。UC バークレーでは、大学の抱える課題の原因を学内に求めるのではなく、広く一般社会に目を向けたことで、結果として大学が社会に貢献するという好循環が生み出されている。そしてこの好循環は学内課題の将来的な解決にも繋がっている。

また、本稿の第 5 章、第 6 章にて述べた UC バークレーのダイバーシティ政策では、表層的なダイバーシティである性別、人種、国籍、年齢、身体的な特徴など外見で識別可能な属性と、深層的なダイバーシティである価値、態度、嗜好、信条、職歴、スキル、パーソナリティ、考え方、価値観、仕事観、文化的背景といった内面上の属性のどちらに対しても支援を行う体制が整っていた<sup>24</sup>。日本の大学でのダイバーシティ政策としては、深層的なダイバーシティについての理解

<sup>24</sup> 谷口真美（2005）『ダイバシティ・マネジメント多様性を活かす組織』（白桃書房） p.44

や支援体制を今後進めていくべきだと考える。

本稿では米国においての人種・グループに基づいたダイバーシティ政策を調査してきたため、UC バークレーでの取り組みをそのまま日本の大学に応用できるわけではない。しかしながら、米国をはじめとする諸外国がダイバーシティをどのように理解しているかを知ることは、世界の多様な人々とのコミュニケーションを容易にするだろう。また、日本の大学において人種・グループ間での公平性や均等性というものが表立って議論されることは少ないが、米国のダイバーシティ政策を応用することで、全構成員が心地よく過ごすことができる学園創造が可能となるのではないだろうか。

日本の大学でのダイバーシティ政策の将来像は未だ見えていないが、現代の国際社会においてその重要性は今後より一層大きくなることが予想される。今回の調査を通して学んだ知識や経験を帰国後に還元できるように引き続き学びを深めていきたい。

## 8.謝辞

本稿の作成にあたり、お忙しい中インタビューにご協力くださったカリフォルニア大学バークレー校の Amy Scharf 氏、Ira Young 氏、海外研修期間中に大変お世話になった田宮センター長はじめサンフランシスコ研究連絡センターの皆様にご挨拶申し上げます。そして、このような貴重な機会を与えてくださった日本学術振興会と学校法人立命館の皆様にご挨拶申し上げます。本当にありがとうございました。

## 参考文献

- [1] 日本学術振興会 国際学術研修 [https://www.jsps.go.jp/j-kaigai\\_center/kenshu.html](https://www.jsps.go.jp/j-kaigai_center/kenshu.html) (2018年12月11日アクセス)
- [2] 学園ビジョン R2030 <http://www.ritsumei.ac.jp/features/r2030/> (2018年12月11日アクセス)
- [3] ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援 文部科学省 HP より  
[http://www.jst.go.jp/shincho/josei\\_shien/](http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/) (2019年1月28日アクセス)
- [4] ダイバーシティ推進 経済産業省 HP より  
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html> (2019年1月28日アクセス)
- [5] アメリカ合衆国基礎データ 外務省 HP より  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/usa/data.html#section1> (2019年1月28日アクセス)
- [6] Census Reporter <https://censusreporter.org/profiles/04000US06-california/> (2019年1月28日アクセス)
- [7] 米国「カリフォルニア高等教育マスタープラン」の概要 文部科学省 HP より  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm) (2019年1月30日アクセス)
- [8] THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA AT AALANCE (Sep 2018)  
<https://www.universityofcalifornia.edu/sites/default/files/uc-at-a-glance-sept-2018.pdf> (2019年1月30日アクセス)
- [9] The California State University FACT BOOK2018  
<https://www2.calstate.edu/csu-system/about-the-csu/facts-about-the-csu/documents/facts2018.pdf> (2019年1月30日アクセス)
- [10] Community College League of California FAST FACTS 2018  
[https://www.ccleague.org/sites/default/files/images/ff2018\\_league\\_0.pdf](https://www.ccleague.org/sites/default/files/images/ff2018_league_0.pdf) (2019年1月30日アクセス)
- [11] The UC System <https://www.universityofcalifornia.edu/uc-system> (2019年1月30日アクセス)
- [12] The Morrill Land Grant Act of 1862  
<http://memory.loc.gov/cgi-bin/ampage?collId=lsl&fileName=012/lsl012.db&recNum=534> (2019年1月30日アクセス)
- [13] Berkeley By the numbers <https://www.berkeley.edu/about/bythenumbers> (2019年1月30日アクセス)
- [14] Diversity Data Dashboard <https://diversity.berkeley.edu/reports-data/diversity-data-dashboard> (2019年1月30日アクセス)
- [15] Student Protest. (1969, Sep) . AAUP Bulletin, p.309-326.
- [16] 小杉 亮子. (2012). 「1960年代アメリカの学生運動の形成要因—バークレー闘争を例に—」.『社会学年報』.41 巻. p. 67-77.
- [17] UC Workforce Diversity  
<https://www.universityofcalifornia.edu/infocenter/uc-workforce-diversity> (2019年1月30日アクセス)
- [18] UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion, and Diversity-PATHWAY TO EXCELLENCE-2009  
[https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/speid\\_final\\_webversion.pdf](https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/speid_final_webversion.pdf) (2019年1月30日アクセス)
- [19] Summary from JUNBA2015 ～共同統治 (Shared Governance) とプロボスト (Provost) ～2015年1月9日 JUNBA 理事会 <http://www.junba.org/docs/junba2015/summary.pdf> (2019年1月30日アクセス)
- [20] Campus Climate, Community Engagement & Transformation, Centers for Educational Justice & Community Engagement <https://campusclimate.berkeley.edu/students> (2019年1月30日アクセス)
- [21] UC Berkeley | Division of Equity & Inclusion, K-12 & Community College

- <https://diversity.berkeley.edu/programs-services/k-12-community-college> (2019年1月30日アクセス)
- [22] University of California Guidelines For Addressing Race and Gender Equity in Academic Programs in Compliance with Proposition 209 <https://www.ucop.edu/general-counsel/guidance/enhancing-diversity-at-uc.html> (2019年1月30日アクセス)
- [23] 「諸外国の教育統計」平成30(2018)年版 文部科学省 HP より  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/data/syogaikoku/1404260.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1404260.htm) (2019年1月30日アクセス)
- [24] Berkeley College of Letters & Science Social Sciences Graduate Diversity Office  
<https://ls.berkeley.edu/academic-programs/social-sciences/social-sciences-graduate-diversity-office> (2019年1月30日アクセス)
- [25] UC Berkeley Division of Equity & Inclusion Multicultural Education Program  
<https://mep.berkeley.edu/> (2019年1月30日アクセス)
- [26] Curriculum Overview for Staff  
[https://mep.berkeley.edu/sites/default/files/mep\\_staff\\_curriculum\\_overview.pdf](https://mep.berkeley.edu/sites/default/files/mep_staff_curriculum_overview.pdf) (2019年1月30日アクセス)
- [27] 谷口真美. (2005) . 『ダイバシティ・マネジメント多様性を活かす組織』. 白桃書房, p.44.

米国大学の寄付金受入状況  
ーカリフォルニア州立大学の事例からー

サンフランシスコ研究連絡センター

濱嶋 智衣

## 1. はじめに

国立大学が2004年に法人化して以降、運営費交付金が年々減少し続けており、各大学は他財源の確保に乗り出している。中央教育審議会が2018年(平成30年)11月に取りまとめた答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」においても、「高等教育機関の財源を安定的に確保していくためには、国は寄附文化を醸成しつつ、大学も公的な支援だけに依存することなく、主体的な努力により、民間企業、地方公共団体や個人等からの寄附等の支援を積極的に得るとともに、委託費や付属病院収入・事業収入等の民間からの投資も意欲的に確保し、財源を多様化することが重要である。」と述べられている。近年各大学では、民間からの投資や社会からの寄附、また卒業生を含む個人からの寄付獲得の動きが活発化してきている。

本報告書では、米国、特にカリフォルニア州立大学における寄付金受入の現状について紹介する。カリフォルニアの州立大学においても1980年代頃から州政府等からの公的資金による大学への補助金が減額され続けている状況である。その中で、寄付金獲得のために大学がどのような努力をしているのか、また誰がどのような目的で寄付しているのか、カリフォルニアの状況を知ることによって、今後、日本の大学が本格的に寄付金獲得に乗り出す際に、その取り組みは参考になるとと思われる。

## 2. 米国大学における寄付受入の現状

米国 Council for Aid to Education (CAE)の調査によると、2017年の米国大学の寄付額合計は前年度から6.3パーセント増加の436億ドルとなり、調査を開始した1957年以来最高額を記録した。トップ20の大学は表1のとおりである。

表1 米国の大学寄付金ランキング 2017

1	ハーバード大学	私立	12.80 億ドル
2	スタンフォード大学	私立	11.30 億ドル
3	コーネル大学	私立	7.44 億ドル
4	マサチューセッツ工科大学	私立	6.73 億ドル
5	南カリフォルニア大学	私立	6.68 億ドル
6	ジョンズ・ホプキンス大学	私立	6.37 億ドル
7	ペンシルベニア大学	私立	6.26 億ドル
8	コロンビア大学	私立	6.03 億ドル
9	イェール大学	私立	5.96 億ドル
10	デューク大学	私立	5.81 億ドル

11	ニューヨーク大学	私立	5.67 億ドル
12	ワシントン大学	州立	5.54 億ドル
13	カリフォルニア大学ロサンゼルス校	州立	5.51 億ドル
14	シカゴ大学	私立	4.83 億ドル
15	ミシガン大学	州立	4.56 億ドル
16	ノートルダム大学	私立	4.51 億ドル
17	カリフォルニア大学サンフランシスコ校	州立	4.22 億ドル
18	カリフォルニア大学バークレー校	州立	4.05 億ドル
19	オハイオ州立大学	州立	4.02 億ドル
20	インディアナ大学	州立	3.98 億ドル

(出典) Council for Aid to Education (2018) Voluntary Support of Education

トップ 20 の大学だけで併せて 122 億ドルを受入れており、これは全米大学の受入合計の 28.1% を占める。特に 1、2 位のハーバード大学、スタンフォード大学の受入れ額が抜きん出て高く、また、トップ 11 までを私立大学が占めており、州立大学のトップは 12 位のワシントン大学である。全米の学部学生の約 30% を教育しているコミュニティカレッジの寄付受入額は相対的にわずかで、大学間で受入寄付額に大きな格差があるのが現状である。

一方、日本の大学の寄付受入額を見ていく。図 1 は、国立大学における 2004 年から 10 年間の寄付金収入の推移を表したものである。2004 年の国立大学法人化後、寄付額は少しずつ増加しているものの、この 10 年の運営費交付金の減少額に比べれば微々たるものであり、他の財源を確保するか、寄付金額をもっと増やさない限り、安定した大学運営が難しくなっていくだろう。



図 1 国立大学における寄付金収入の推移

(出典) 文部科学省科学技術・学術政策局産学連携・地域支援課大学技術移転推進室

「大学等における産学連携等実施状況について」(各年度) 及び文部科学省提供資料より

国立大学協会事務局作成

また、図2は寄付金収入額を米国と日本で比較したものであるが、その差は歴然としている。(但し、2015年時点での大学生数(大学院生も含む)は米国：1,349万人、日本：280万人である<sup>1)</sup>)

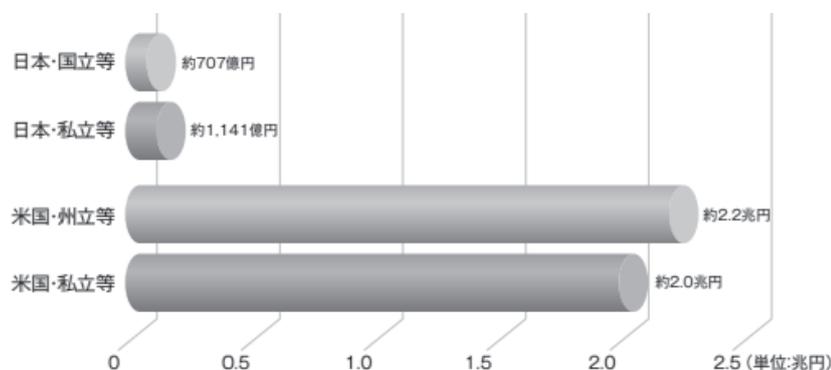


図2 寄付金収入における日本とアメリカの比較

(注) 1ドル=120円で換算。米国については、調査対象となった機関

(博士授与大学、修士授与大学、準学士授与大学等)に限り、「Public」と「Private」で分類し集計。

(出典) 日本・国立等：2014年実績 ※文部科学省「平成26年度大学等における産学連携等実施状況について」

日本・私立等：2012年度実績 ※日本ファンドレイジング協会編「寄付白書2015」

米国・州立/私立等：2014年度実績 ※1,042機関(州立：545、私立497)の計 Council for Aid to Education.

“Survey Respondents by State Voluntary Support of Education Report for FY2014” For immediate release.

January 28. 2015より国立大学協会事務局作成

次に米国では誰がどんな目的で寄付をしているのかを見ていきたい。同じくCAEの調査によると、表2のとおりとなっており、最も多いのが財団から、続いて、卒業生、卒業生以外の個人からの寄付である。

表2 高等教育への寄付者の内訳と目的

	2016年		2017年		2016年から2017年への増加割合	
	寄付額	割合(%)	寄付額	割合(%)	増加割合	増加割合 (物価上昇率を勘案した値)
合計	410億ドル	100.0	436億ドル	100.0	6.3%	3.7%
<b>寄付者</b>						
卒業生	99億ドル	24.2	114億ドル	26.1	14.5%	11.7%
卒業生以外の個人	75億ドル	18.3	79億ドル	18.0	4.5%	2.0%
企業	66億ドル	16.1	66億ドル	15.1	0.0%	-2.4%
財団	125億ドル	30.4	131億ドル	30.1	5.5%	2.9%
その他	45億ドル	11.0	46億ドル	10.6	3.1%	0.6%
<b>目的</b>						
経常的活動	252億ドル	61.3	258億ドル	59.2	2.6%	0.1%
大学基金	159億ドル	38.7	178億ドル	40.8	12.3%	9.6%

(出典) Council for Aid to Education (2018) Voluntary Support of Education

<sup>1</sup> 文部科学省「諸外国の教育統計」(2015)

ちなみに、2016年2017年を比較すると、卒業生からや卒業生以外の個人からの私的な寄付が増加している。これは、2016年度に個人からの寄付が減少したため全体的な流れとしては、大きな増加ではないようだ。個人からの寄付額はその年度の株価、企業等からの寄付額は前の年度の株価の影響を受ける。2016年は米国の景気が悪く、2017年は景気が上向きになったため、2017年度は企業からの寄付額は伸びず、個人からの寄付額が増加したのである。

米国における寄付金受入の特徴の1つとして、個人が寄付の中心的な役割を担っている点が挙げられる。それも、卒業生ばかりではなく、卒業生以外の個人からの寄付額がかなり多い。また、財団の中には、富裕層がファミリー財団を設立していることも多いことから、財団は個人寄付とみなされることも多い。寄付の使途については、大学経常的活動以外に大学基金への投資が多いのが特徴である。米国の大学では積極的に基金の運用を行い、その果実を教育研究活動や奨学金等による学生、若手研究者に対する支援に充てている。その際、大学内のインフラを整備し、運用に関して透明性を確保することや、寄付者に対して説明責任を果たし、信頼を得ることがより重要になってくる。そのため、米国で多額の寄付金獲得に成功している大学は、そこが上手くできていると言えよう。

### 3. カリフォルニアの州立大学概観

カリフォルニアの州立の高等教育機関は3層構造となっており、カリフォルニア大学(UC)とカリフォルニア州立大学(CSU)、そしてコミュニティカレッジ(CCC)に分かれている。

カリフォルニア大学が州の中心的研究機関であるのに対し、カリフォルニア州立大学は学部課程教育を中心とし、実践的分野及び教員養成が主たる使命となっている。また、コミュニティカレッジは高校卒業生及び成人一般を対象に職業教育、学部前半の教育を提供している。

ここでは、カリフォルニア大学とカリフォルニア州立大学についての概要を見ていくことにする。

表3 カリフォルニア大学とカリフォルニア州立大学の概要

	カリフォルニア大学 University of California (UC) 10校	カリフォルニア州立大学 California State University and Colleges (CSU) 23校
使命	州の中心的研究機関	実践的分野及び教員養成が主たる目的
学生数	27万3,179人 学部21万6,747人 大学院5万6,432人	48万4,297人 学部42万9,776人 大学院5万4,521人
教職員数	22万3,300人 教員2万2,700人	5万2,163人 教員2万6,858人

	教員以外のアカデミック 4 万 5,700 人 職員 15 万 4,900 人	職員等 2 万 5,305 人
予算	345 億ドル	81 億ドル
授業料 (学部)	13,900 ドル (居住者) 40,644 ドル (非居住者)	5,742 ドル (居住者) 6,534~6,798 ドル (非居住者)
収入構造	<p>非居住者授業料等収入 (UC General funds) 4.4% 寄付金等収入 (Private support) 6.8% 州政府補助金 (State general funds) 9.3% 授業料等収入 (Tuition &amp; fees) 10.6% 政府助成等収入 (Government contracts &amp; grants) 12.3% サービス収入 (Sales &amp; services) 22.6% 病院収入 (Medical centers) 32.9% その他 1.1%</p>	<p>サービス収入 (Sales and services) 7% 政府助成等収入 (Federal financial aid grants) 12% 授業料等収入 (Student tuition and fees) 27% 州政府等予算 (State appropriations) 49% その他 5%</p>
学生 1 人あたりの予算額	126,291 ドル	16,725 ドル

(出典) UC: 「THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA AT A GLANCE」 (Feb 2018)、

CSU: 「The California State University FACT BOOK2018」より JSPS サンフランシスコ研究連絡センター作成

カリフォルニア大学(UC)とカリフォルニア州立大学(CSU)の予算については、予算規模が異なるだけでなく、収入構造も大きく異なる。カリフォルニア大学(UC)は、キャンパスによっても異なるが、全体的には病院収入やサービス収入、政府助成等収入など、財源が多様である。サービス収入とは、各キャンパスで大きなスタジアムやホールを所有しており、主にそこでの収入のことを指す。特にアメリカンフットボールは人気があるため、試合となると在校生ばかりでなく地元の人々も大勢見に行くため、大学の大きな収入源となっている。一方、カリフォルニア州立大学(CSU)は収入の49%を州政府予算から、27%を授業料収入によって賄っている。

近年、カリフォルニア大学(UC)、カリフォルニア州立大学(CSU)への州政府予算の大幅な減額が問題となっている。1976-77年には州政府の全体予算のうち18%が高等教育のために支出されていたが、2016-17年には12%にまで減っている。この減額の影響は特にカリフォルニア大学(UC)において顕著であり、フルタイムの学生1人当たりに対する州予算がこの40年で、23,154ドルから13,650ドルにまで減額されている。カリフォルニア州立大学(CSU)では、11,192ドルから8,843ドルへの減額である(図3)。



図3 州政府からカリフォルニアの州立大学に支払われた金額の推移  
(フルタイムの学生一人当たりの金額)

(出典) Higher Education in California 2017, PPIC から引用

州からの補助金に大きく依存していたカリフォルニアの州立大学は、他の収入源の確保を迫られた。州政府予算に次いで大きな収入源となっていた授業料の値上げに踏み切らざるを得ない状況となり、この20年で授業料が凡そ3~5倍跳ね上がった。急激な授業料の高騰により、多くの学生がローン無しでは修学困難な状況に陥り、また近年の家賃や物価の高騰も相まって、現在カリフォルニアでは大きな問題となっている。大学側はこれ以上授業料を値上げできない状況であり、寄付金獲得の重要性がますます高まってきている。

#### 4. カリフォルニア州立大学における寄付受入の状況

本報告書では、収入のほとんどを州政府予算と授業料で賄っており、比較的日本の国立大学法人と似た収入構造であるカリフォルニア州立大学 (CSU) について詳しく見ていく。前章で述べたとおり州政府からの補助金は近年減額されており、その影響を受け、CSU では寄付金獲得には力を入れているところである。図4のとおり、この20年で予算規模が2倍以上に拡大しているが、2004年以降、州政府補助金額は増減を繰り返し、不安定な状況である。この20年の物価上昇を鑑みれば、州政府からの補助金は大幅に減っている状況で、授業料や州政府予算以外の補助金、寄付金など他の財源の伸びが顕著である。

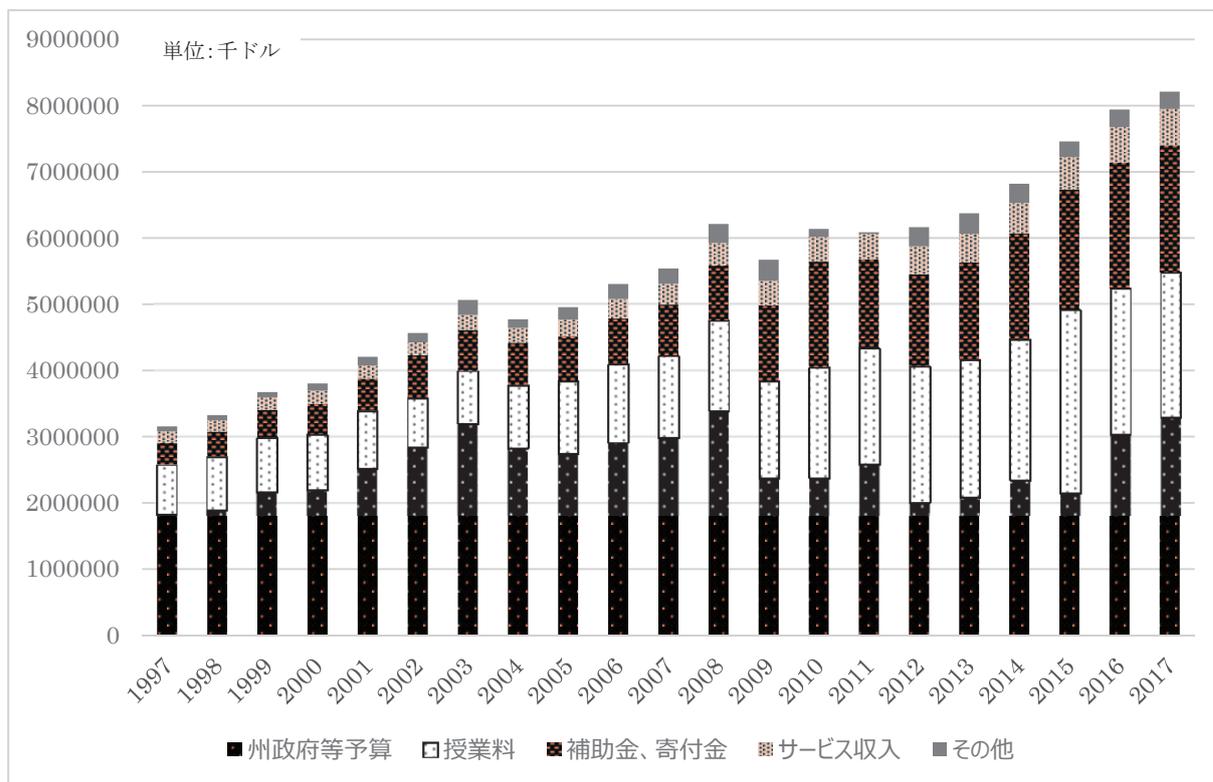


図4 CSU の収入構造の推移

(出典) CSU Audited Financial Statements を元に作成

2017-2018年、CSU 全体で3億ドルの寄付金収入があった。寄付の目的別の内訳は図5のとおりであり、寄付金のうち約98%は寄付者によって用途が制限されている。

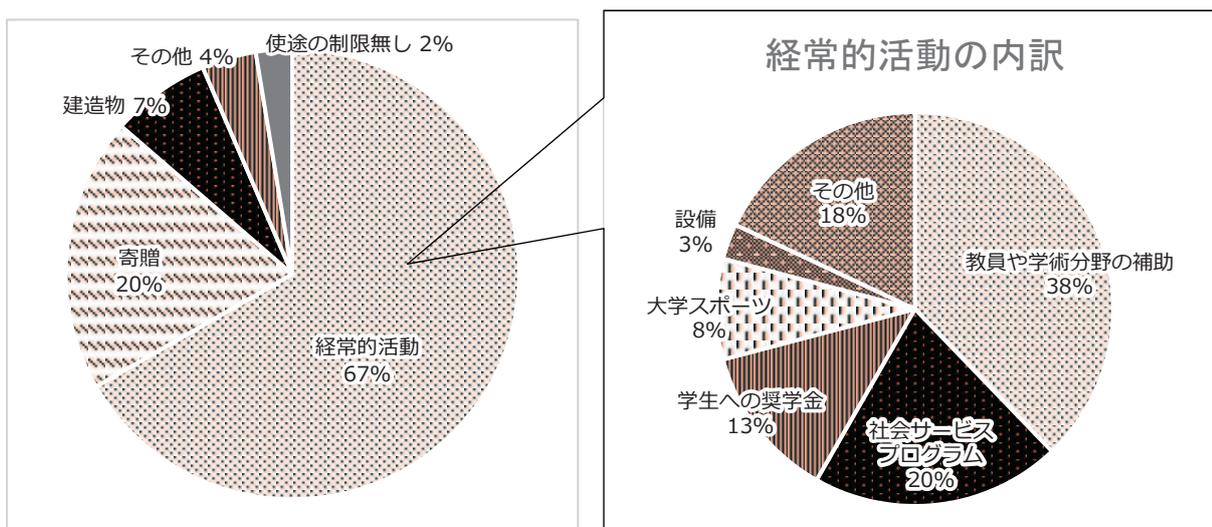


図5 CSU 寄付目的別内訳

(出典) CSU 2017-2018 Donor Support を元に作成

67%を占める2.06億ドルは経常的な大学の活動に使用され、その他にはキャンパスの建物の建築

やりノベーショに2,200万ドル(7%)、寄贈として6,100万ドル(20%)というように、寄付のほとんどが寄付者によって細かく使途が指定されている。なお、CSUにおける寄贈(Endowment)とは、主に遺贈などにより創設される個人基金のことである。半分以上が学生への奨学金として使用されている。

次に、寄付者別の内訳を見ていく。図6のとおり、約半数が財団や企業等からの寄付、半数が卒業生を含む個人からの寄付である。全ての寄付者のカテゴリーの中で、「卒業生や学生の両親以外の個人」からの寄付が一番多い。

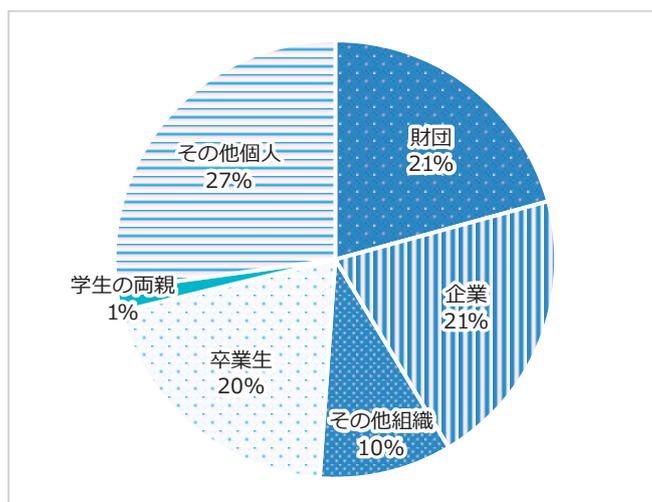


図6 CSU 寄付者の構成

(出典) CSU 2017-2018 Donor Support を元に作成

図7では米国全体(州立・私立)とCSUの寄付者構成を比較してみる。また、右の図ではCSU23校を寄付金獲得額等によって3つに分けたグループ毎に比較する。

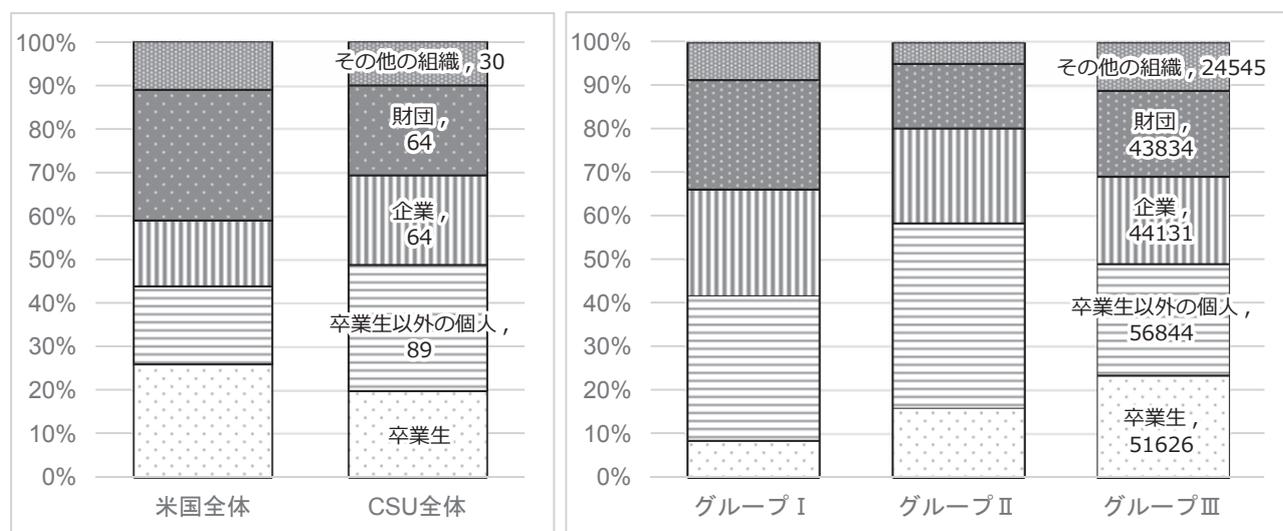


図7 寄付者の構成(米国全体、CSU 全体、CSU キャンパス規模別)

(出典) Council for Aid to Education (2018) 及び CSU 2017-2018 Donor Support を元に作成

※CSUのグループ分けについて（目安）

	寄付受入額(市場価値)	個人寄付者の数	常勤のファンドレイザーの数
グループⅠ	2,500 万ドル以下	5,000 人未満	10 人以下
グループⅡ	2,500～5,000 万ドル	5,000～10,000 人	10～20 人
グループⅢ	5,000 万ドル以上	10,000 人以上	20 人以上

米国全体と CSU を比較してみると、CSU は比較的卒業生や財団からの寄付の割合が少なく、卒業生以外の個人（学生の両親も含む）からの寄付受入が大きいことがわかる。福井（2018）の指摘によると、米国では私立大学においては寄付総額の 3 割から 4 割強を卒業生からの寄付が占めており、州立大学においては卒業生からの寄付は 2 割前後とのことで、CSU においても当てはまる。興味深いのが、CSU を 3 つのグループに分けた場合で、全体の寄付受入額が多い大規模校であるグループⅢの方が卒業生の割合が高い一方で、卒業生以外の個人からの寄付はグループⅠ、Ⅱの方が割合が高くなっている。

## 5. カリフォルニア州立大学担当者へのインタビュー調査

### 5-1. サンノゼ州立大学の概要

1857 年創立でありカリフォルニア州で最も長い歴史を持つ州立大学。シリコンバレーの中心地であるサンノゼ市（人口 945,942 人（2010 年））にキャンパスを構える。学生数は約 33,000 人（学部生 28,800 人、大学院生 5,200 人）。

2017-2018 年の寄付金受入額は、2,189 万ドル。これは CSU23 校中で 4 番目に多い額となっている。



表 4 サンノゼ州立大学の寄付の受入状況

・寄付の用途

経常的活動		基金			その他	合計
用途制限無	用途制限有	建物など	寄贈 用途制限無	寄贈 用途制限有		
198,610	16,022,439		14,683	595,626	4,614,888	443,740
1%	73%	0%	3%	21%	2%	100%

・寄付者の構成

個人			組織			合計
卒業生	両親	その他	財団	企業	その他	
3,405,718	71,974	5,702,826	6,525,880	3,079,227	3,104,361	21,889,986
16%	0%	26%	30%	14%	14%	100%

個人寄付者の数：7,051人（うち卒業生：3,791人）

卒業生の寄付率：1.50%（寄付した卒業生/連絡先のわかる卒業生）

（出典）CSU 2017-2018 Donor Support

5-2. 質問事項

質問1：CSUでは寄付金に関するチームは各キャンパス毎にあるのか。

ロングビーチにある大学本部には、各キャンパスの寄付金受入に関する情報を集め、年間報告書をまとめ、全体を統括する部署があるが、主に寄付金受入のための活動をしているのは、各キャンパス毎に設置されたチームである。サンノゼでは、卒業生、企業、その他などアプローチする人ごとに部署が分かれている。また、受入れた全ての寄付金はTower Foundationという財団に集約され、そこで寄付者の望むような使途に使用される。

質問2：寄付者にとって大学に寄付するモチベーションはどこにあると思うか。

寄付金のうち、凡そ70%を大学運営に、30%を奨学金として使用している。使途については、寄付者が何に使用して欲しいと具体的に指定することができる。寄付者の主なモチベーションは、社会の発展に寄与したいという気持ちからである。アメリカではコミュニティ活動が発達しており、その一環で寄付をする人もいる。中流階級の人であっても少額から寄付をしてくれたりする。また、税制控除がモチベーションになっていることもある。

質問3：寄付金を集めるために、大事なことは何だと思うか。

大学の宣伝だと思う。大学としての価値を高め、寄付する価値のあるものと多くの人に知ってもらうことが大事。例えば、サンノゼ空港にも大学の広告を出している。また、サンノゼ州立大学はシリコンバレーに位置し、企業からはテック系の人材育成の要望が強いため、情報系を強化するなど、地元企業のニーズに合った人材育成も大事。

サンノゼ州立大学は、他のキャンパスに比べて社会人学生の割合が比較的高く学びなおしの場になっている。彼らがここを卒業した事によって、よりよい人生を送れるようになれば、それは価値のあることだと思う。

## 6. おわりに

サンノゼ州立大学の寄付金担当者へのインタビューの中で、アメリカでのコミュニティ活動についての話があった。「諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究報告書」(2007)によると、アメリカには、地域コミュニティへの参加・貢献の方法として、コミュニティ・サービスがある。コミュニティ・サービスには、有償および無償のボランティア活動などの様々な活動が含まれた広範な概念とされている。

### 【コミュニティ・サービスとは】

- アメリカ社会全体が直面している社会福祉、教育、環境、治安等の緊急の課題に対して、すべての年齢の国民が協力して取り組むことである。コミュニティ・サービスを通じて、コミュニティを改善し、よりよい市民となることができる。
- また、コミュニティ・サービスへの参加は、市民としての責任感を涵養し、ひいてはコミュニティ全体の意識の向上を図ることができる。
- コミュニティ・サービスの担い手は、すべての国民であるが、法律では、低所得者層や青少年に焦点をあてている。特に、青少年は、コミュニティ・サービスの実践を通じて、自身の能力向上を図ることが期待され、かつ、将来的にはコミュニティのリーダーとなることが期待される。

(資料) National and Community Service Trust Act of 1993 Sec. 12501. Findings and purpose より。

「諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究報告書」から引用

大学自体が、コミュニティ・サービスを実践する担い手であり、その活動をサポートすることによって、個人がコミュニティ・サービスを実践することができるし、またアメリカでは大学をサポートするためのコミュニティも発達している。

日米の寄付の比較をした場合、アメリカは寄付の文化が根付いているが、日本では文化の違いにより米国のように寄付金を集めることはできないというような悲観的な意見が聞かれる場合がある。確かに、アメリカは日本よりもコミュニティ・サービス等を通じて、一人ひとりがアメリカ社会に貢献することが重要視されている。その中で寄付文化やボランティア精神が涵養されていることは事実である。

しかし、既に見たように、この20年間カリフォルニア州から大学への補助金が減る中で、カリフォルニア州立大学は寄付金獲得に向けて取り組み、(州政府以外からの)補助金・寄付金の額を6倍近くにした(図4参照)。カリフォルニア州立大学の各キャンパスでは、実に多くのファンドレイザーが在籍し、寄付金獲得のための専門チームを構成している。更に、CSU本部を中心に寄付金をどのくらい集め、どのように使用したか、詳細な報告書を毎年リリースしている。寄付者は自分の寄付したお金がどのように使用されたのかを知る権利があり、大学はそれを怠ってはならない。また、インタビューにもあったように、大学の価値を一般に広く知ってもらうことが大事である。カリフォルニア州立大学でも実に多くのデータ等をWebで公開し、大学が地域コミュニティのためにいかに貢献しているかというPRをしている。

これらを実践するためには、もちろん大変なコストがかかる。福井（2018）によると、米国の大学では、寄付募集活動のコストを把握している大学も見られ、1ドル集めるのに私立大学で平均15セント、州立大学で20セント程度のコストがかかっている。

日本の大学でどこまで寄付金に頼るのか、果たして寄付金が運営費交付金に替わる大学の財政基盤の1つになり得るのか、各大学での慎重な議論が必要であろう。

## 謝辞

本報告書の執筆にあたり、インタビューにご協力いただいたカリフォルニア州立大学の寄付金担当者様、またサポートいただきました田宮センター長をはじめとする JSPS サンフランシスコ研究連絡センターの皆様へ深く感謝します。

また、2年間の研修中にお世話になった JSPS 東京本部の皆様、快く研修に送り出しサポートくださった山形大学の皆様、支えてくださった全ての方々にこの場をお借りして心より感謝申し上げます。

## 参考文献

- Council for Aid to Education (2018) Voluntary Support of Education
- 福井文威 (2018) 「高等教育財政の寄付についての米国動向調査と日本へのインプリケーション」  
[https://iru.or.jp/pdf/report/201803\\_report.pdf](https://iru.or.jp/pdf/report/201803_report.pdf) (2019年2月1日アクセス)
- Investing in Public Higher Education  
Public Policy Institute of California (PPIC)のHPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
[https://www.ppic.org/wp-content/uploads/r\\_0917kcr.pdf](https://www.ppic.org/wp-content/uploads/r_0917kcr.pdf)
- CSU Donor-Support 2017-2018  
CSUのHPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
<https://www2.calstate.edu/impact-of-the-csu/student-success/philanthropic-support/Documents/Donor-Support-2017-2018.pdf>
- CSU Financial Services Resources  
CSUのHPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
<http://www.calstate.edu/financialservices/resources/resources.shtml>
- 国立大学協会 (2016) 国大協広報誌「国立大学」Vol43  
[http://www.janu.jp/report/files/janu\\_vol43.pdf](http://www.janu.jp/report/files/janu_vol43.pdf) (2019年2月1日アクセス)
- 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン (答申) (中教審第211号)  
文部科学省HPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360.htm)
- 「諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究報告書」(2007年3月)  
文部科学省HPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2016/04/05/1222463\\_004.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/04/05/1222463_004.pdf)
- 平成19-20年度 文部科学省先導的大学改革推進委託事業「大学の資金調達・運用に関わる学内ルール・学内体制等の在り方に関する調査研究」  
文部科学省HPよりダウンロード (2019年2月1日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1296714.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1296714.htm)

大学への留学のしやすさを考える

—学生の視点から—

ボン研究連絡センター

菊池 南

## 1. はじめに

日本政府は、「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（2013年6月14日閣議決定）の中で、グローバル人材の育成を強化するため、2020年までに日本人留学生を2010年の6万人から12万人へ、外国人留学生を2012年の14万人から30万人へ倍増させることを目標に掲げた。また、大学のグローバル化を推進し、今後10年間で世界大学ランキングトップ100に日本の大学が10校以上入ることを目指すとした。これを受けて、文部科学省は、国公私立大学を通じた大学教育再生の戦略的推進として、2018年度は「スーパーグローバル大学創成支援事業」、「大学の世界展開力強化事業」等のプログラムを実施している。

一方、ドイツは、国際的に人気の留学先である。ドイツの大学における留学生数は、2017年に35万9千人（前年比5%増）となり、学生の約10人に1人は留学生となっている。ドイツの大半の大学は州の資金で運営されており、授業料は無料とされている。一般に教育の質は高く、大学間の質の差が少ないと言われる。

ドイツでは、ボローニャ・プロセスの一環として、48カ国と欧州高等教育圏の創設のための取り組みが進められている。1999年に始まったこの改革により、学士・修士の共通した学位制度が導入され、学生の流動性が促進されてきた。また、国際的に認知度の高い中核的研究機関を構築するため、2006年からドイツ連邦政府が主導して特定の大学に集中的に資金を投じる「エクセレンス・イニシアティブ」を実施している。

私の所属する筑波大学は、「国際性の日常化」を掲げ、国際化を推進する大学の1つである。2015～2018年で受入外国人留学生数は400人近く増加し2,457人に達するとともに、日本人学生の留学支援プログラムも拡充されてきた。これまでに締結された国際交流協定は合計375協定（2018年8月27日時点）に及び、12の国・地域に海外拠点設置されている。

私は2014～2016年、筑波大学で奨学金関連の窓口業務を担当し、外国人留学生の受入や日本人学生の海外留学に携わった。国際化に向けて学内の環境が変わっていく中で、大学全体として、英語での学内の情報共有や、学生の目線に立った対応ができているかという点に課題を感じた。

今回、国際協力員としてドイツに赴任することとなり、日本とドイツの大学における留学生の受入体制を学生の視点から比較したいと考えた。ドイツの大学は留学生に人気であることから、英語対応をはじめとする留学生の受入体制は進んでいることが予想される。ドイツは非英語圏であるという点で日本との共通点がある。実際にドイツで生活したところ、日常的にはドイツ語表記しか見られず、英語が通じないことも多かった。生活面で現地語の能力が必要とされる点では、日本と似た環境にあると言えるだろう。

そこで、本調査では、日本に留学した学生と、ドイツに留学した学生にそれぞれインタビューを行い、実際の経験に基づいた学生の声を聴くことで、大学への留学のしやすさを考察することを目的とする。

## 2. 調査方法

### 2-1. 目的

- 学生が留学を通じて、どのような大学の仕組みを活用し、大学生活を送っているのかを知るため、現地の学生にインタビューを行う。
- 留学中に予想される言語面での困難について知るため、現地語の学習状況や現地でのコミュニケーション方法について質問する。
- 大学の仕組みやサービス等についてどう感じたかを知るため、意見があれば話してもらう。
- 日本とドイツの大学を比較する観点から、留学先大学と所属大学との違いを感じた点があれば話してもらう。

### 2-2. 対象

ドイツの大学へ留学中の日本人学生	3人 (A、B、C)
日本の大学へ留学経験のあるドイツ人学生	2人 (D、E)

	A	B	C	D	E
所属大学	筑波大学	筑波大学	筑波大学	ボン大学	ボン大学
学年	学部3年	学部3年	-	学部5年	学部4年
留学時期	2017年9月 ～2018年8月	2017年8月 ～2018年8月	2017年10月 ～2018年8月	2015年9月 ～2016年8月	2015年10月 ～2016年8月
留学先大学	ボン大学	ケルン大学	ルール大学 ボーフム	筑波大学	慶應義塾大学
インタビュー実施日	2018年 7月24日	2018年 7月30日	2018年 6月15日	2018年 6月29日	2018年 7月24日

(インタビュー時点での情報。空欄は非公開希望)

### 2-3. 方法

- インタビューの事前準備は不要とした。
- 参考として、質問項目を対象学生へ事前に送付した。
- インタビューの言語は、日本語あるいは英語のうち学生が話しやすい方を使用した。
- 当日は、カフェで30分～1時間程度、リラックスした雰囲気では話を進めるよう努めた。
- インタビューは質問項目に沿って行い、関連する出来事についても、併せて話を聞いた。

### 2-4. 質問項目

- 1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。
  - なぜその国を留学先に選んだのですか。

- ▶ なぜその大学を選んだのですか。
- 2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
- 3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていますか。
- 4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていますか。
  - ▶ 先生、友人、大学スタッフなど、人によって使用する言語が異なりますか。
  - ▶ 授業、休み時間、サークル活動など、場面によって使用する言語が異なりますか。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありますか。
  - ▶ 掲示が現地語のみでわからない、生活で困ったことがある等。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありますか。
  - ▶ 例えば、大学のサービスで良かったことや助かったことがあれば教えてください。
- 7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありますか。
  - ▶ 例えば、大学のサービスで、困ったことや不便だと感じたことはありますか。
  - ▶ こういうサポートや仕組みがあると良いと思うことはありますか。
- 8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるところはありますか。また、どんなところからそう思いますか。
  - ▶ 最初、抵抗があったり、理解が難しかったりしたことはありましたか。
  - ▶ 大学システムやサービスの面で違いを感じることはありますか。

### 3. 調査結果

#### 3-1. A さん（筑波大学、学部3年、2017年9月～2018年8月にボン大学へ留学）

インタビュー実施日：2018年7月24日

- 1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。
  - 美術史の中でも、特に近現代のドイツ美術史を専攻。ドイツ語能力の習得、資料の収集、現地の文化を学ぶことを主な目的として留学を決めた。
  - 留学先のボン大学を知ったきっかけは、ボン大学から筑波大学に来ていた留学生。ボン大学への留学経験のある日本人の先輩にも話を聞くことができ、美術史の研究ができる場所があることや、留学生に対して親切な大学であることを聞いた。
  - ボン大学は筑波大学との協定校であり、安心感があった。
  - 留学中はJASSO奨学金を受給でき、またドイツは物価が安いことも良かった。
- 2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
  - 大学入学後、第二外国語として2年間勉強（週2回の授業）。
  - 日本では、読み書き、文法が中心であり、話すことはほとんどできなかった。
  - 留学前のドイツ語能力はA1～A2。
- 3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていますか。
  - 留学生用のドイツ語コースを受講（週2～3回の授業）。

- 冬学期は初級コース、Speaking コース、春学期は Speaking コース、Writing コース等を受講。
- 4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていますか。
- 留学開始の冬学期では、英語を使うことが多く、ドイツ語のコース以外はほとんど英語を使用。
  - 半年後の春学期では、日常生活のほとんどの場面でドイツ語を使用。
  - 公的手続の場面（銀行手続きなど）は、難しい用語が多いため、英語を使用。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありますか。
- 大学内では、留学生とわかると英語で話しかけられたため、会話は問題なかった。
  - 最初はドイツ語があまり話せなかったため、大学外で道に迷ったときなどに困ることがあった。特に、ドイツ人の年配の方には英語が通じないことが多かった。
  - 大学内では、重要な情報について英語も併記される場合もあるが、大抵はタイトルのみ英語で、本文はほぼドイツ語で記載されていた。
  - 授業の登録、家に届く重要な手紙（公共料金の通知等）等、ドイツ語でわからず困ったときもあったが、友人に聞いて手伝ってもらい、解決した。
  - ボン大学では、留学生 1 人につきバディ<sup>1</sup>の学生 1 人をアレンジしてくれるが、大学側の登録漏れで自分にはバディがいなかった（他にも何人か同様の留学生はいた）。しかし、仲良くなった友人のバディに助けってもらったため、特に問題はなかった。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありますか。
- 留学生に対する大学側のサポートが手厚く、留学生対象イベントも充実していた。留学生が困りそうなことをスタッフがよくわかってくれていると感じた。
  - ボン大学 International Office 主催のバディイベント（留学生とバディが参加）があり、そこで友人と知り合うことができた。アジアからの留学生のバディは大抵英語か日本語を話せるので、仲良くなるが多かった。
  - ボン大学の日本語学科は規模が大きく、日本人留学生に興味を持ってくれる熱心なドイツ人学生が多かった。ドイツに来て日本語を聞けることはとても安心だった。
  - 大学側で学生のビザの代理申請をしてくれたことが助かった（申請を忘れて、言語面で困ったりすることがなかった）。
  - 本人の希望により大学寮が割り当てられ、到着日に入居できた。寮には 2 タイプ（A タイプ：共用スペースありの部屋、B タイプ：個室のみの部屋）あり、比較的安価で入居できた。A タイプは B タイプより安価で、留学生だけでなくドイツ人を含む色々な入居学生の友人ができたことは良かった。
- 7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありますか。
- 目立った不便な点はなく、基本的には満足している。
  - BASIS という学籍情報登録システムがあったが、留学生は BASIS で履修登録がで

<sup>1</sup> ボン大学 International Office で行われている Study Buddy Program では、留学生のバディとなるドイツ人学生のマッチングを行っている。バディとなったドイツ人学生は、留学生の日常生活のサポートを行ったり、様々なバディイベントに留学生と一緒に参加したりする。留学生のサポートだけでなく、ドイツ人学生にとっても留学生との交流や文化の相互理解の良い機会となることを目的としている。バディを務めた学生には、証明書の発行や単位の認定も行うことができる。

きず、様式を記入してメールでオフィスに送付することにより履修登録していた。システムが使えるとより便利だった。

- BASIS の情報はドイツ語だったため、使い方、授業検索、履修のシステムや学生の区分による決まりを理解するのが最初は難しかった。
- 正規の学生と違って、留学生がどの学生の区分に当てはまるのかわからないことがあった。先生も把握しておらず授業で混乱することもあった。
- A タイプの大学寮では、共用スペース（キッチン、シャワー、トイレ等）は汚かった。

8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるころはありますか。また、どんなところからそう思いますか。

- 学生同士は対等で、日本のような年功序列が存在しなかった。年齢や学年が違っても気にすることなく、学生同士はみんな Du<sup>2</sup>の 2 人称を使って話していた。
- 授業では、学生が自分からたくさんの発言や質問をしていた。
- 多くの聴講生が授業を聞きに来ていた。年配の方も多く、授業によって聴講生の方が多いこともあった。
- 外国語学習では、Speaking が重視されていた。タンデムパートナー<sup>3</sup>との学習が主流で、人と話す機会を作って言語を学んでいる人がとても多かった。仲良くなった友人とタンデムパートナーになることが多いようだった。

9) その他

- 留学では、顔を知っていて色々相談できる友人を作ることが大事かもしれない。
- ドイツのことをよく知ることができて良かった。また機会があればドイツに留学したい。

### 3-2. B さん（筑波大学、学部 3 年、2017 年 8 月～2018 年 8 月にケルン大学へ留学）

インタビュー実施日：2018 年 7 月 30 日

1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。

- 家族が仕事でドイツへの滞在経験があったことや、サッカーが好きなことから、ドイツに興味があった。
- 筑波大学ではドイツ語学を専攻。
- インターユニ・ゼミナール（Interuni-Seminar）<sup>4</sup>への参加がきっかけで、留学に興味を持った。ドイツ語で議論したことで、学習意欲が高まった。また、日本の大学に留学中であったドイツ人学生と知り合ってタンデムパートナーができた。
- 留学は初めてで不安もあったが、タンデムパートナーがケルン大学の学生で、色々

<sup>2</sup> ドイツ語には、Sie（2 人称単数の敬称、あなた）と Du（2 人称単数の親称、きみ）が存在し、相手や場面により使い分けられている。

<sup>3</sup> タンデムとは、語学を学ぶ者同士がペアになり、お互いの母国語を教え合う学習方法。例えば、ドイツ語を学びたい日本人と日本語を学びたいドイツ人がタンデムパートナーになり、日本語とドイツ語の勉強を協力して行う。

<sup>4</sup> インターユニ・ゼミナール（Interuni-Seminar）とは、日本の様々な大学や大学院でドイツ語を学ぶ学生や卒業生のための、合宿形式のゼミ。様々な専門分野の学生が集まって、ドイツ語でディスカッション等を行う。

話を聞くことができたため、留学先をケルン大学に決めた。

- 2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
  - 大学入学後、約2年半勉強。第二外国語としてドイツ語の授業（週2回）、言語学としてドイツ語を扱う専攻の授業を受講。
  - **Speaking** の授業はなかったため、授業でドイツ語を話す機会はなかった。
- 3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていますか。
  - 留学生用のドイツ語コース（週2回）、集中のコース（週1回）を受講。授業中に意見を求められるため、話すことが必要。グループディスカッション等もあった。
  - タンデムパートナーがケルン大学に戻った後、引き続き一緒に学習した（週3回）。
- 4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていますか。
  - 留学開始時から、日常生活はほぼすべてドイツ語を使用（英語よりドイツ語の方が得意であるため）。
  - 留学生向けのドイツ語クラスでは、英語で話す学生も多かった。
  - 日本人の友人（留学当時、ケルン大学には20人ほどの日本人学生が在籍）、タンデムパートナーとは日本語で話すこともあった。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありますか。
  - 大学の入学手続き、寮の手続き、授業の履修等。留学開始時はドイツ語初級レベルだったため大変だった。大学スタッフは英語でも対応できたが、英語も難しかった。
  - 授業の履修は大学のシステムで可能だったが、使い方に慣れるまでは難しかった。
  - 家に届く重要な手紙（公共料金の通知など）が難しいドイツ語でわからなかった。
  - 住民登録等の手続きは、タンデムパートナーと一緒にしてもらった。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありますか。
  - 留学後すぐに開催された留学生向けのオリエンテーションは、学内手続きの情報や資料をもらえて助かった。参加できなかった学生は、大変そうだった。
  - 授業料が無料。また、**Semesterticket**<sup>5</sup>は、ノルトライン=ヴェストファーレン州の公共交通機関に乗り放題となるため、通学等の移動にとっても助かった。
  - ケルン大学には日本学部があり、そこで開催された日本人留学生対象の **Welcome Party** に参加できたことはとても良かった。ドイツ人の友人を作る機会はあまりない中で、ドイツ人学生や日本人学生と知り合う良いきっかけとなった。
- 7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありますか。
  - 最初の手続きの段階で、日本学部のイベントについての情報やサポートがあったら良かった。タンデムパートナーを通じてその情報を知ったが、慣れない段階で情報を集めるのは難しいため、学内にいるだけでは知ることができなかった。
  - 手続きごとに窓口の場所が異なり、わかりにくかった。**International Office** での手続きは入学当初のみで、その後は学部の窓口での手続きが必要なことが多かった。
  - システムに登録する際に問題があった時にどうしたらいいかわからなかった。留学

---

<sup>5</sup>毎学期、登録料等の諸費を支払うことによって、学生に提供されるカード。写真付き身分証明書の学生証としての役割もある。このカードにより、その大学の所属する州のすべての公共交通機関を無料で利用することができる。

生もシステムにより履修登録や学籍情報の登録を行うが、入学当初、学籍情報の登録がうまく反映されず困ったことがあった。どこに相談すればよいかわからなかったが、結局タンデムパートナーに代わりに電話してもらって解決した。

8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるころはありますか。また、どんなところからそう思いますか。

- 外国人に対して英語を使ってくれと感じた。大学や街では、英語で話しかけられることが多かった。
- 授業の雰囲気が全く異なっていた。意見を求められたり、グループで話し合ったり、発言することが主であった。日本では授業中に話す機会がなく、クラスメートと関わる機会もなかった。授業は面白く、留学を通じて話すことが楽しくなった。
- 正規学生は主専攻と副専攻があり、1人1つの専攻を持つ日本とは異なっていた。
- 大学のサークルや部活の仕組みが異なり、日本のようなサークル・部活はなかった。Unisport<sup>6</sup>という大学が提供するスポーツはあるが、テーマや回数ごとの希望登録制でクラブとは異なっていた。

9) その他

- ドイツ語を主に勉強してきたが、英語の重要性も感じた。
- 日本でドイツ人の友人ができて留学したので、わからないことは聞くことができた。日本語、ドイツ語が話せる友人がいたことは、とてもありがたかった。

### 3-3. Cさん（筑波大学、2017年10月～2018年8月にルール大学ボーフムへ留学）

インタビュー実施日：2018年6月15日

1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。

- ドイツの移民や外国人の子供の教育について、ドイツで調査研究をしたかった。
- 筑波大学とルール大学ボーフムが協定を結んでいたため、交換留学制度を利用。
- 過去にボン大学への留学経験があり、再度ドイツへ留学したいと考えた。

2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。

- 高校で第二外国語が必修だったため、ドイツ語を選択。
- 大学入学後、ドイツ語学科に所属。毎日授業3コマ。ドイツ人の先生のゼミでは、ドイツ語を使用。

3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていますか。

- 授業は受講しなかった。

4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていますか。

- 基本的にドイツ語を使用（英語よりドイツ語の方が得意であるため）。
- 研究室メンバーの半数以上が留学生（スペイン、メキシコ、トルコなど）のため、共通言語として英語を使用（多言語話せる学生が多い）。

<sup>6</sup> UnisportあるいはHochshulesportとよばれる大学が運営する、学生及びスタッフ向けのスポーツプログラム。授業時間外に余暇活動として提供されており、日本の部活・クラブというよりは会員制のスポーツジムに近い形態。例えば、ケルン大学では、スポーツジムでのフィットネスプログラムや、サッカー、バスケットボールなどの球技、ダンス、武道、登山やハイキングなど、多種多様なプログラムがある。

- ゼミでは、ドイツ人より留学生が多いため英語を使用。ドイツ人が多かったときはドイツ語を使用。
  - Unisport に参加するときは、ドイツ語を使用。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありますか。
- ドイツ語はある程度できるが、細かい部分で困ったことはあった。
  - 調査研究のインタビュー等を行うにあたり、ドイツ語表現が単純になってしまっていると感じた。もっとレベルアップしたかったが時間がなく注力できなかった。
  - 留学生の多い研究室にいと、ドイツ語を話す機会が少なく、逆に英語を話すこと（ゼミ、学会等）に課題を感じた。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありますか。
- 全体的にとっても良かった
  - International Office で質問や相談をすれば、大抵何でも解決できた。
  - 留学前に、入学手続き、住む場所のことなど生活について色々な情報をメールで提供してくれた。手続きのやりとりの際、メールの返信も早かった。
- 7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありますか。
- 特になし。International Office で聞けばすぐに解決でき、どこの部署に聞いたら良いかわからないということがなかった。
  - タンデムの制度を利用したが、自分に合ったパートナーではなかったため続かなかった。大学側では、入学のタイミングのみでマッチングを行っているようだったが、語学のレベル、性別、興味などによって相性が合わないこともあるため、継続するのは難しかった。
- 8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるところはありますか。また、どんなところからそう思いますか。
- 授業の単位の取り方が異なっていた。日本では、学部ごとに大まかに決まっている科目の中から選んで単位をとるが、ドイツはモジュールごとに順序や関連科目のグループが決まっており、それに従って授業を取らないと単位が出なかった。
  - ドイツは日本より学費が安かった。ドイツでは、学期ごとに Semesterticket の料金を支払い、払わないと学生証が無効になる仕組みだった。
  - 日曜日は、大学も研究室も閉まるため、建物に入れなかった。
  - 研究室の位置付けが異なっていた。大学院生（文系）の研究室が存在せず、また学生だけが集まる場所や部屋がなかった。博士課程の学生の一部（講師等を担当している学生）だけ、部屋が提供される場合もあった。

#### 3-4. D さん（ボン大学、学部 5 年、2015 年 9 月～2016 年 8 月に筑波大学へ留学）

インタビュー実施日：2018 年 6 月 29 日

- 1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。
- 専門はアジア研究、専攻は日本語で、日本語と日本の文化を学びたかった。
  - 筑波大学はボン大学と協定校であったため、留学先の候補とした。

- 筑波大学に留学経験のある友人がいて、話を聞くことができた。つくばは東京に比べると物価が安く、キャンパスの自然が豊かで良かった。
  - 社会学に強い大学であると聞いた早稲田大学、上智大学にも興味があった。
- 2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
- 大学入学後、2年間勉強（週3、4回の授業）
  - 独学でも勉強。
  - 読み書きは少しできて、授業の問題は解けたが、話すことはほとんどできなかった。
- 3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
- 留学生コースを受講（週5、6回の授業）
- 4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていましたか。
- 留学生同士では、英語を使用。ドイツ人留学生とはドイツ語を使用。
  - アジアからの留学生は、英語よりも日本語が得意である場合が多く、よく日本語で話していた。
  - 弓道のサークルに入っていたが、日本人しかいなかったため、日本語を使用。日本人学生と英語で話すことはほとんどなかった。
  - 留学生センターのスタッフとは、数回英語で話したことがあるが、大学スタッフとは主に日本語で話していた。大学寮の事務所では、日本語しか通じなかった。
  - ドイツ語を学んでいる日本人学生とは、タンデムとして互いにドイツ語、日本語を使って教え合うこともあった。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありましたか。
- 大学スタッフは日本語しか通じず、困ることがあった。日本語を上達させたかったこともあり、英語で話してもらおうよう頼むことはしなかった。
  - 市役所や学内での手続きは、すべてチューター<sup>7</sup>の日本人学生に手伝ってもらったため、問題なかった。書類、契約などすべて日本語だったため、1人では無理だった。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありましたか。
- 色々な学部の学生が1か所の大きなキャンパスに集まっていて、毎日他の学部の学生に会えるところが良かった。ボン大学は、建物が街に点在しており、他の学部の学生と会うこともなく、建物の場所もわかりにくい。
  - フィットネスジムが無料で使えたのはとても良かった。
  - 日本語のクラスの授業は、クラスの種類が豊富でとても良かった。文法だけでなく、日本語でのパソコンの使い方、方言の授業など様々な特別なクラスがあった。
- 7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありましたか。
- 入居する大学寮の部屋を替える希望を出したが、融通は利かなかった。1年間のみの留学であるため諦めた。しばらくすると慣れてきたものの、寮の部屋は狭く、共用のキッチンが汚かった。

<sup>7</sup> 筑波大学では、留学生支援のためのチューター制度が実施されている。入学当初の留学生が不便なく学習や生活ができるよう、日本人の学生がチューターとして、原則1対1で個別にサポートを行う。具体的には、留学生の日本語指導、学内外の案内、諸手続きのための市役所等への同行、買い物、宿舎探しの補助等のサポート。チューター学生は実施願および実施報告書を提出し、謝金が支払われる。

- 最初の学期は友人がいなかったため寂しかった。
  - 学内の手続きでわからないこともあったが、主にチューターの日本人学生に聞いて解決できた。
- 8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるころはありましたか。また、どんなところからそう思いましたか。
- 特になし。大学のシステムやサービスについては共通する部分が多く、あまり違いを感じなかった。

### 3-5. E さん (ボン大学、学部 5 年、2015 年 10 月～2016 年 8 月に慶應義塾大学へ留学)

インタビュー実施日：2018 年 7 月 24 日

- 1) 留学先の国を選んだ理由を教えてください。
- アジア研究、日本語学科に所属。日本を含む東アジアの文化や言語について学び、勉強し始めた時から日本への留学を考えていた。
  - 慶應義塾大学とボン大学との交換留学プログラムに参加。
  - 留学前は、アジア研究の他に、他の専攻分野として経済学に興味を持っていたため、大学のレベルや専攻分野の点で慶應義塾大学が良いと思った。
- 2) 留学前に現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
- 大学入学後、2 年間勉強 (週 4 回の授業)。
  - 独学でも勉強。
- 3) 留学中は現地語の勉強をどのくらいしていましたか。
- 留学生コースを受講 (週 5 回の授業)。
  - 独学でも勉強。
  - 日本人と話す機会をつくるようにした。
  - 簡単な読み、書き、話すことはできるようになった。話すことや漢字はまだ難しい。
- 4) 留学中の大学生活では、どの言語でコミュニケーションをとっていましたか。
- ほとんど日本語を使用。日本語を話すように心がけていた。
  - 大学寮で留学生と話すときや、授業では英語を使用。
  - 剣道、サッカーの部活に入っていたが、留学生は他にいなかったため、部活では日本語を使用。
- 5) 留学中、言語の面で困った経験はありましたか。
- 日常生活の中で、時々困ることがあった。
  - 日本人の友達と横浜にいたとき、電車で財布を無くしたことがあった。警察に行ったり、各種カードのホットラインなどに電話したりと、すべて日本語で苦労した。警察はとても親切で、最終的に財布が見つかって届けられたことには驚いた。
  - 交換留学プログラムは英語コースだったため、すべての情報が英語だった。授業やレポートも英語であったため、困ることはあまりなかった。
- 6) 留学先の大学について、良かったところはありましたか。
- 大学側のサポートはとても良かった。International Office では、スタッフがいつも

親切に英語で対応してくれた。

- 授業の履修方法は整理されていてわかりやすかった。履修する授業について紙媒体で International Office へ提出する方法は、システムで行うよりも簡単だった。
- 慶応義塾大学では、慶應ともだちプログラム<sup>8</sup>により留学生と日本人学生のグループをアレンジしてくれたが、自分はタンデムパートナーと一緒にいることが多かった。

7) 逆に、留学先の大学について、不満な点や不便な点はありましたか。

- 留学生用の大学寮は、個室と共同キッチンがあったが、共同スペースが汚かった。同じ階には約 25 人の留学生と日本人学生 2 人が入居していた。日本人学生は相談に乗ってくれたが、留学生が多すぎて忙しく、気軽に相談できなかった。
- あまり日本語を使うことに迫られる機会がなかった。英語プログラムのため、すべてがほぼ英語で解決できたため、留学生活が簡単すぎたようにも感じた。
- 単位取得の関係で、慶應義塾大学ではボン大学ほど自由に授業を履修できなかった。

8) 留学先の大学と所属大学を比べて、違いを感じるころはありましたか。また、どんなところからそう思いましたか。

- スポーツやクラブの文化は異なると感じた。ドイツには日本のような部活はない。
- 部活の文化はとても難しかった。年功序列の先輩・後輩文化になじむことは困難で、理由を聞いても、それを理解することはさらに難しかった。剣道部に所属していたときは、日本人と同じように振る舞うことは難しかったが、なじむように努めた。
- 日本の授業では、出席や宿題など、定期的な授業への貢献が重視されていた。ドイツでは、授業への出席は全く関係なかった。

9) その他

- 日本語を使わなければならない機会があまりなかったため、英語プログラムではない方法で留学した方が良かったかもしれない。

---

<sup>8</sup>慶應義塾大学国際センターでは、学内で参加できる国際交流のひとつとして「慶應ともだちプログラム」を実施している。交換留学生を中心とした留学生と塾生のグループをつくり（塾生 2 人、留学生 3 人程度）、グループ内の交流を通じて、「留学生ともだちになる」ことを目的としている。ボランティアのため、費用補助はなし。

## 4. 考察

ドイツへの日本人留学生、日本へのドイツ人留学生に、留学経験に関してインタビューを行った結果、自身の留学経験におおむね満足している様子であった。これは、過半数の学生が再度の留学を視野に入れていたことから分かる。全体として否定的な意見は少なかったが、「英語プログラムではない方法で留学した方が良かったかもしれない (E さん)」という意見もあった。

留学先の選択 (質問項目 1) においては、学問分野や大学のレベルが主な理由の 1 つとなっていた。5 人中 4 人の学生 (A、C、D、E) は、大学間の交換留学制度を利用しており、大学同士の繋がりがある大学を留学先の候補として選んでいた。そのうち E さんは、すべて英語による交換留学プログラムに参加し、「日本語を使わなければならない機会があまりなかったため、英語プログラムではない方法で留学した方が良かったかもしれない」と述べた。このことから、必ずしも英語プログラムが良いとは言えない面があることがわかった。また、4 人の学生 (A、B、C、D) は、留学経験のある先輩や友人の話を聞いて留学先の決定に至っており、留学経験のある学生が次に留学を考えている学生に影響を与えていることがわかった。例えば、A さんはボン大学からの留学生をきっかけとしてボン大学のことを知り、その後ボン大学への留学経験のある日本人学生に話を聞いた結果、留学先としてボン大学を選んでいた。このように、学生間での留学経験の共有が、協定校の認知度や留学先への関心の向上に繋がっていた。

質問項目 2、3 では、学生がどのくらい熱心に現地語を学んだかを聞いた。学生は現地語を学ぶことに積極的であり、学問分野として留学先の文化にも興味を持っていた。どの学生も留学前に大学で一定期間勉強し、初級レベルの語学力を身に付けていた。また、留学中も現地語を使うことを心がけており、滞在日数が増えるにつれて、現地語でコミュニケーションをとる回数が増えていた (「留学開始の冬学期では、英語を使うことが多く、ドイツ語のコース以外はほとんど英語を使用。半年後の春学期では、日常生活のほとんどの場面でドイツ語を使用 (A さん)」)。大学のスタッフに英語が通じにくい場合があっても、現地語を使う良い機会として好意的に受け止めている意見もあった (「日本語を上達させたかったこともあり、英語で話してもらうよう頼むことはしなかった (D さん)」)。

質問項目 5 で大学側の英語対応の面を尋ねた結果、ドイツと日本で違いがみられた。ドイツの大学に留学した学生からは、大学スタッフや教員を通じたコミュニケーションにおいて英語が通じなかったという意見はなく、むしろ大学内では皆、積極的に英語を使って話してくれたという意見があった (「大学内では、留学生とわかると英語で話しかけられたため、会話は問題なかった (A さん)」、「外国人に対して英語を使ってくれると感じた。大学や街では、英語で話しかけられることが多かった (B さん)」)。日本の大学では、International Office 以外の窓口や、学生同士では英語が通じなかったという意見があった (「留学生センターのスタッフとは、数回英語で話したことがあるが、大学スタッフとは主に日本語で話していた。大学寮の事務所では、日本語しか通じなかった。日本人学生と英語で話すことはほとんどなかった (D さん)」)。質問項目 6 の回答から分かるように、窓口におけるスタッフの英語対応は、学生の手続きの助けになっており、安心感を与えていた (「大学側のサポートはとても良かった。International Office では、スタッ

フがいつも親切に英語で対応してくれた (E さん)」。一方で、英語が比較的普及しているドイツの大学においても、大学内の情報はすべて英語併記ではなく、重要事項を除いて主に現地語で発信されていた (「大抵はタイトルのみ英語で、本文はほぼドイツ語で記載されていた (A さん)」)。

質問項目 6、7 で尋ねた大学の手続きの面では、手続き窓口や相談できる場所がはっきりしていること、手続き方法が簡単でわかりやすいことが、学生に良い印象を与えていた。留学生は、留学前から大学スタッフとメールでのやりとりを行う場合が多いが、大学スタッフの適切な問合せ対応やメール返信の早さは、信頼感を高めていた (「留学前に、入学手続き、住む場所のことなど生活について色々な情報をメールで提供してくれた。手続きのやりとりの際、メールの返信も早かった。International Office で質問や相談をすれば、大抵何でも解決できた (C さん)」)。

International Office で実施される留学生向けのオリエンテーションは好評であり、まとまった情報提供として効果的であることがわかった (「留学後すぐに開催された留学生向けのオリエンテーションは、学内手続きの情報や資料をもらえて助かった (B さん)」)。

留学生の履修登録や学籍登録等の方法においては、大学によって紙媒体とシステムによる方法とがあったが、どちらの方が簡単であるか、学生の間でも意見が分かれた。E さんは「履修する授業について紙媒体で International Office へ提出する方法は、システムで行うよりも簡単だった」と述べた。一方で、A さんは「(留学生はシステムを通じて履修登録ができなかったため) システムが使えるとより便利だった」と回答した。

他に日本とドイツの大学で違いを感じた点については、質問項目 8 で回答されているように、授業の雰囲気や学習方法、スポーツクラブの文化が主に挙げられた。授業について、B さんは「授業の雰囲気が全く異なっていた。(ドイツでは) 意見を求められたり、グループで話し合ったり、発言することが主であった。日本では授業中に話す機会がなく、クラスメートと関わる機会もなかった。(ドイツの) 授業は面白く、留学を通じて話すことが楽しくなった」と述べた。また、E さんは「日本の授業では、出席や宿題など、定期的な授業への貢献が重視されていた。ドイツでは、授業への出席は全く関係なかった」と述べた。学習方法について、A さんは「(ドイツの) 外国語学習では、Speaking が重視されていた。タンデムパートナーとの学習が主流で、人と話す機会を作って言語を学んでいる人がとても多かった」と回答した。スポーツクラブの文化について、E さんは「スポーツやクラブの文化は異なると感じた。ドイツには日本のような部活はない」と述べた。これらは、文化の違いによるところも大きく、大学のシステムやサービスについては、それほど違いを感じなかったようであった (「大学のシステムやサービスについては共通する部分が多く、あまり違いを感じなかった (D さん)」)。

留学生がわからないことや困ったことに直面したとき、大抵の場合、友人に相談して解決していることがわかった (「授業の登録、家に届く重要な手紙 (公共料金の通知等) 等、ドイツ語でわからず困ったときもあったが、友人に聞いて手伝ってもらい、解決した (A さん)」、「どこに相談すればよいかわからなかったが、結局タンデムパートナーに代わりに電話してもらって解決した (B さん)」)。

友人に比べると、大学スタッフや教員に相談することは少なかった。5人中4人(A、B、D、E)の学生は、留学先で友人をつくることの重要性を実感しており、留学直後は友人に色々なことを聞いて助けてもらったという意見があった。一方で、留学生は現地学生の友人をつくるのが難しいという意見も共通していた。留学生の授業は現地学生と別であることが多いため、

スポーツクラブやイベントへの参加、タンデムパートナーとの交流等、授業以外の機会をつくって交友関係を広げようと努めていた（「日本学部で開催された Welcome Party に参加できたことは、ドイツ人学生や日本人学生と知り合う良いきっかけとなった（Bさん）」、「剣道、サッカーの部活に入っていたが、留学生は他にいなかった（Eさん）」）。以上により、留学生が留学しやすいと考える最も重要なことの1つは、留学先で友人をつくることであることがわかった。

これに関連して、どの留学先大学でも、現地学生が留学生をサポートするプログラム（Study Buddy Program、チューター制度、慶應ともだちプログラム等）や留学生対象イベント等、留学生と現地学生との交流の機会を提供する取り組みを実施していた。特に、まだ友人も少ない留学直後は、各種手続き等で困難な場面が多く発生するため、このような取り組みが役立ったという意見もあった（「ボン大学 International Office 主催のバディイベントで友人と知り合うことができた（Aさん）」）。一方で、現地学生が留学生をサポートするプログラムでは、留学生と現地学生とのマッチングが難しい面もあり、他に友人ができた場合や相性が合わなかった場合には、あまり活用しなかったという意見もあった（「タンデムの制度を利用したが、自分に合ったパートナーではなかったため続かなかった。語学のレベル、性別、興味などによって相性が合わないこともあるため、継続するのは難しかった（Cさん）」）。また、イベントの周知が十分でなかったという意見があった（「最初の手続きの段階で、日本学部のイベントについての情報やサポートがあったら良かった。タンデムパートナーを通じてその情報を知ったが、慣れない段階で情報を集めるのは難しいため、学内にいるだけでは知ることができなかった（Bさん）」）。このように、今回インタビューを行った学生の留学先大学では、留学生が友人をつくるための取り組みが行われており、留学生にとってある程度役に立っていた点は評価できる。一方、マッチングや周知方法等に改善の余地が見られたため、現状の取り組みを効果的に運用していくための工夫が必要である。

## 5. まとめ

本調査では、日本とドイツの大学における留学生の受入体制を学生の視点から明らかにしたいという目的のもと、5人の学生にインタビューを行った。インタビューでは、言語面での困難、大学の仕組みやサービス、日本とドイツの大学間での違いという観点から質問を行った。

本調査を通じて、留学生にとって留学がしやすいと考える最も重要なことの1つは、留学先で友人をつくることであることがわかった。留学先の言語面での困難は主に友人を通じて解決されていた。また、友人同士での留学経験の共有が、留学先の選択にも大きな影響を与えていた。大学の仕組みやサービス面では、適切な情報提供と英語対応が、円滑な手続きの助けとなっていた。

今後、大学は国際関係部署での英語対応の確保、学生にとってわかりやすい手続きと情報提供を進めていくことが重要である。大学側で実施している留学生を対象とする取り組みにおいては、より効果的な方法を検証していく必要がある。さらに、学生間で留学経験を共有する機会を増やすことで、より多くの学生へ具体的な情報提供が可能となる。これらは、学生が留学しやすいと考える体制の整備に繋がる。

## 6. 謝辞

本報告書は、独立行政法人日本学術振興会（JSPS）による 2 年間の国際学術交流研修において、2 年目の海外実務研修期間中に行った調査研究をまとめたものです。

海外実務研修を遂行するにあたり、暖かく見守って下さった、ボン研究連絡センターの林正彦センター長、小平桂一前センター長、出口智子副センター長に心より感謝いたします。

研究協力第一課、国際企画課をはじめとする日本学術振興会の皆様には、特に 1 年目の東京本部での実務研修期間中、大変お世話になりました。ありがとうございました。

筑波大学総務部人事課の皆様には、本研修期間中、大変お世話になりました。このような研修に参加する機会を下さり、ありがとうございました。

筑波大学ボンオフィスの皆様には、インタビューに協力いただける学生を紹介していただき、大変お世話になりました。ありがとうございました。

国際協力員の同期生の皆様には、普段から良い刺激を受けるとともに、様々な助言をいただき、2 年間の研修を乗り切ることができました。ありがとうございました。

そして、本調査の趣旨を理解し、インタビューに快く応じていただいた学生の皆様に深く感謝いたします。本当にありがとうございました。

## 参考文献

- [1] 首相官邸, 日本経済再生本部, これまでの成長戦略について, 平成 25 年 6 月 14 日 日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kettei.html>
- [2] 文部科学省, 国公立大学を通じた大学教育再生の戦略的推進 (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/index.htm)
- [3] ドイツ学術交流会 (DAAD), Berlin, 17. Juli 2018 – Pressemitteilung gemeinsam mit dem BMBF und dem DZHW, Wissenschaftsstandort Deutschland international hochattraktiv (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
<https://www.daad.de/presse/pressemitteilungen/de/65451-wissenschaftsstandort-deutschland-international-hochattraktiv/>
- [4] ドイツ連邦教育研究省 (BMBF), 26.06.2018 Pressemitteilung: 057/2018, Ausländische Studierende bereichern Hightech-Land Deutschland (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
<https://www.bmbf.de/de/auslaendische-studierende-bereichern-hightech-land-deutschland-6451.html>
- [5] ドイツ学術交流会 (DAAD) 日本, ドイツ留学・研究, ドイツ留学への 8 つのステップ (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
<https://www.daad.jp/ja/study-in-germany/eight-steps-to-germany/finding-a-university/>
- [6] 文部科学省, 中央教育審議会, 質保証システム部会, 資料 3 欧州高等教育圏 (European Higher Education Area) について (2018 年 8 月 28 日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/attach/1296409.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/attach/1296409.htm)

- [7] ドイツ連邦教育研究省 (BMBF) , 28.03.2018 PRESSEMITTEILUNG: 025/2018, Bologna Prozess betont akademische Freiheit als Voraussetzung eines global attraktiven Europäischen Hochschulraums (2018年8月28日アクセス)  
<https://www.bmbf.de/de/bologna-prozess-betont-akademische-freiheit-als-voraussetzung-eines-global-attraktiven-5924.html>
- [8] 国立研究開発法人科学技術振興機構 (JST) , 研究開発戦略センター (CRDS) , 2015年3月海外調査報告書 科学技術・イノベーション動向報告～ドイツ～/CRDS-FY2014-OR-01 (2018年8月28日アクセス)  
<https://www.jst.go.jp/crds/report/report10/CRDS-FY2014-OR-01.html>
- [9] 筑波大学国際室 (2018年8月28日アクセス)  
<http://www.kokuren.tsukuba.ac.jp/GP/gplist.html>
- [10] 筑波大学, 広報刊行誌 地図とデータで見る筑波大学リーフレット (2019年1月25日アクセス)  
<http://www.tsukuba.ac.jp/public/booklets/leaflet.html>
- [11] ボン大学, International Students, Study Buddy Program (2018年8月20日アクセス)  
<https://www.uni-bonn.de/studying/international-students/counseling-and-service/study-buddies>
- [12] ボン大学, International, Welcome Center for International Researchers, Language Courses, Tandem Language Learning (2018年8月20日アクセス)  
<https://www.uni-bonn.de/international/advice-contact/welcome-center/life-in-bonn/language-courses/tandem-language-learning/tandem-language-learning>
- [13] インターユニ・ゼミナール Interuniversitäres Seminar für deutsche und japanische Kultur (ドイツ語・ドイツ文化ゼミナール) (2018年8月20日アクセス)  
<http://www.interuni.jp/>
- [14] ボン大学, Studium, Vor dem Studium, Wohnen und Leben in Bonn, Semesterticket / NRW-Ticket (2018年8月21日アクセス)  
[https://www.uni-bonn.de/studium/vor-dem-studium/wohnen-und-leben-in-bonn/semesterticket-nrw-ticket?set\\_language=en](https://www.uni-bonn.de/studium/vor-dem-studium/wohnen-und-leben-in-bonn/semesterticket-nrw-ticket?set_language=en)
- [15] Unisport<sup>2</sup> Cologne (2018年8月20日アクセス)  
[http://unisport.koeln/index\\_eng.html](http://unisport.koeln/index_eng.html)
- [16] 慶應義塾大学国際センター, 学内で参加できる国際交流, 慶應ともだちプログラム (2018年8月21日アクセス)  
[http://www.ic.keio.ac.jp/keio\\_student/campusex/buddyprogramfall2018.html](http://www.ic.keio.ac.jp/keio_student/campusex/buddyprogramfall2018.html)

研究者ネットワークとアルムナイ活動

ードイツに着目してー

ボン研究連絡センター

田畑 千恵子

## 1.はじめに

本稿の目的は、ドイツにおける研究者ネットワーク、アルムナイ活動の一端を明らかにすることである。筆者は日本学術振興会の国際学术交流研修により、2017年4月に研究者国際交流センター（当時）に着任、「日本学術振興会の事業経験者である外国人研究者」を対象とした「研究者コミュニティ形成支援」、すなわち Alumni Association（日本学術振興会においては「同窓会」と訳している）の支援を主に担当した。それまで筆者は、同窓会と言えば各種の学校・大学の卒業生で組織するものとのイメージを抱いていたが、「事業経験者」の括りで「研究者」をネットワーク化することが可能である、との新たな気づきを得た。その後、2018年4月からのボン研究連絡センターへの派遣が決定した。研究者コミュニティ「ドイツ語圏日本学術振興会研究者同窓会（Deutsche Gesellschaft der JSPS-Stipendiaten e.V.、略称：JSPS-Club）」を1995年に最初に組織したドイツにおいて、研究者のネットワーク化を企図する活動、各種の学校・大学の卒業生にとらわれない「アルムナイ（Alumni）」を対象とする、様々な活動が行われていることを知った。我が国においても、「事業経験者」であるアルムナイの活用、研究者のネットワークの構築が、大学・学術研究機関の国際化を推進し、教育・研究の国際競争力の強化に資することが考えられる。このような背景から、特にドイツにおける研究者ネットワーク、アルムナイ活動の一端を明らかにし、ひいては我が国の活動への示唆を得ることを目的に、本調査を実施することとした。

## 2. 日本における研究者ネットワーク、アルムナイ活動の状況

第一に、我が国における研究者ネットワーク、アルムナイ活動に関する先行研究の状況とその限界について述べたい。「同窓会」「同窓生」「校友会」「校友」「卒業生」等のキーワードで確認できる先行研究は、そのタイトルから類推するに、ほとんどが大学同窓会に関するものである。まず、天野（2000）は、日本の大学における同窓会の歴史的経緯を分析している。高田（2012）は、中期計画の記述を対象として、国立大学における同窓会の位置づけに関して調査を行っている。また、大川（2016）は、全学同窓会の会則に着目し、その目的と機能、責務と自覚について調査を行っている。これらに加えて、江原（2009）は米国の大学における卒業生研究の歴史的変遷を、江原（2010）は米国の大学の同窓会の成立過程を明らかにしている。さらに鳥居（2013）は、同窓会活動における大学への戦略的な支援について、米国ミシガン大学を具体例に紹介している。国際的ネットワークに着目したものとしては、原（2015）の私立大学同窓会海外支部に着目した研究がある。

このような状況において、平成23年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業報告書「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究－主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み－」（2012）では、各国における外国人留学生奨学金制度とそのフォローアップ施策、元奨学生ネットワークに関する調査を行い、我が国における留学生政策

のあり方を論じている。当該調査の対象は研究者ではないが、留学生が将来の研究者候補であると考え、今後の研究者ネットワーク、アルムナイ活動を考える上で、重要な示唆を与えている。同報告書において、谷口・堀江は、以下6点を元日本留学生に対するフォローアップ方策として提案している。

- 1) 文化外交政策としての国際教育交流施策のとらえ直し
- 2) 日本留学支援機関の海外拠点の量・質両面における拡充
- 3) 留学前から留学後まで連動した支援制度
- 4) 既存の元日本留学生同窓会組織に対する重点支援と関係機関との連携
- 5) オンライン・コミュニティの階層的な設定による元留学生の取り込み
- 6) 修了生の研究活動支援のための再招聘や共同研究促進制度の充実

次に、先行研究の状況を踏まえ、我が国における研究者ネットワーク、アルムナイ活動の状況について述べる。日本学術振興会は平成15年(2003年)度より、元外国人特別研究員等の事業経験者による研究者コミュニティ(Alumni Association、同窓会)形成のための支援を開始した。2019年2月現在、世界各地で18の組織が設立されている。各組織は日本学術振興会からは独立した存在であり、その所在国において法人格を有する場合もある。また日本学術振興会が、一部その活動の経費を支援している。日本学術振興会が提供するプログラムとしては、「外国人研究者再招へい事業」(BRIDGE Fellowship Program)が挙げられる。これは、各研究者コミュニティに所属する事業経験者に対し、再度来日して日本人研究者との研究協力関係を形成・維持・強化する機会を提供することを目的としたプログラムであり、2009年から実施している。

また、帰国留学生の観点からは、日本学生支援機構がメールマガジン「Japan Alumni eNews」を発行している(2019年1月現在、通算117号)。さらに、留学を終え、自国において教育、学術研究または行政の分野において活躍する帰国留学生に対し、①日本で再度短期研究を行う機会を提供する「帰国外国人留学生短期研究制度」、②日本における留学時の指導教員を現地に派遣し、研究指導等を実施する「帰国外国人留学生研究指導事業」を実施している。その他近年の新しい取り組みとして、科学技術振興機構が実施する「日本・アジア青少年サイエンス交流事業」(さくらサイエンスプラン)において、当該事業で日本に招へいされ交流計画を修了した者が、帰国後も我が国の科学技術や教育・研究機関に関する情報を継続的に共有することを目的として、「さくらサイエンスクラブ」の活動が行われている。

なお本稿では、「Alumni」は「アルムナイ」と表記した。事業経験者や大学・学術研究機関での滞在経験者は「卒業生」ではなく、また必ずしも全てが「同窓会組織に属する同窓生」や「校友会組織に属する校友」でもないことから、この表記を使用する。

### 3. ドイツにおける研究者ネットワーク、アルムナイ活動の事例調査

今回、日本学術振興会の対応機関の1つであるアレクサンダー・フォン・フンボルト財団、および筆者の所属機関である産業技術総合研究所の包括的な連携先であるフラウンホーファー研究機構における、研究者ネットワーク、アルムナイ活動について、ウェブサイト公開情報の調査、ならびに担当者への聞き取り調査を実施した。

なお、ドイツ学術交流会も日本学術振興会の対応機関であり、アルムナイを支援する包括的なプログラムを有しているが、これについては平成 23 年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業報告書「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究—主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み—」（2012）において詳細な検討がなされていることから、本調査の対象からは除外した。しかしながら本調査実施にあたり、ドイツ学術交流会担当者にも質問の機会をいただき、筆者の疑問点の整理に多大な示唆をいただいたことを申し添える。

#### 3-1. アレクサンダー・フォン・フンボルト財団

##### (Alexander von Humboldt-Stiftung)

###### (概観)

アレクサンダー・フォン・フンボルト財団は、諸外国とドイツの研究者の国際的な学術協力を支援し、学術文化交流を発展促進させることを目的とした財団 (Stiftung) である。その前身は、1860 年に設立されたアレクサンダー・フォン・フンボルト自然研究財団 (Alexander von Humboldt-Stiftung für Naturforschung und Reisen) に遡る。1923 年のインフレにより財団資産が枯渇するまで、特にドイツ人研究者の在外研究支援を行っていた。その後 1925 年に、ドイツ国 (Deutsches Reich) により新たにアレクサンダー・フォン・フンボルト財団が設立された。その目的はドイツに滞在する外国人研究者、博士課程学生、学生を支援することであったが、1945 年に活動を停止した。そして 1953 年、ドイツ連邦共和国 (西ドイツ) 政府により、現在の財団がボン・バードゴースベルクを本部として設立された。

財団から研究奨学金 (Research Fellowship) や研究賞 (Research Award) を受けた、ドイツの研究者は諸外国で、諸外国の研究者はドイツで、受け入れ先機関・研究者の協力のもと研究滞在し、自ら選んだ研究プロジェクトを遂行する機会が与えられる。その支援は研究プロジェクトではなく、研究者個人に対して行われる。出身国や学術分野による割当枠の設定はなく、応募者の研究業績に基づいて、あらゆる分野の研究者から成る選考委員会によって選考される。

2017 年の地域別、学術分野別の研究奨学金ならびに研究賞の授与実績は以下のとおり。

#### 地域別

• 北米	147 (17.0%)	• サハラ以南アフリカ	26 (3.0%)
• 中南米	66 (7.7%)	• アジア	184 (21.4%)
• 欧州	365 (42.4%)	• 豪、ニュージーランド、大洋州	25 (2.9%)
• 中東、北アフリカ	48 (5.6%)		

#### 学術分野別

• 自然科学	336 (39.0%)	• ライフサイエンス	150 (17.4%)
• 人文学	263 (30.6%)	• 工学	112 (13.0%)

2017年の財団の総支出1億2700万ユーロのうち、96%をドイツ連邦政府ならびに欧州連合からの拠出金が占める。ドイツ連邦政府の拠出元は、連邦教育研究省、外務省、連邦経済協力開発省、連邦環境・自然保護・原子炉安全省である。その他、特定の研究奨学金ならびに研究賞に対し、マックス・プランク協会やフラウンホーファー研究機構といった非営利団体や、民間企業が資金提供を行っている。

ドイツに研究滞在する奨学生・受賞者には、その期間中、相応の研究費・滞在費が支援されるのみならず、ドイツ語研修や2週間にわたるドイツ国内のスタディーツアー、渡航間もない奨学生・受賞者が一同に会するネットワーク・ミーティングや、大統領主催レセプションに参加する機会が提供される。ドイツの研究環境だけでなく文化に触れ、また世界の研究者とネットワークを醸成する機会が設けられている。

#### (アルムナイ活動の位置づけ、戦略、目的)

財団では、その現在ならびに過去における奨学生および受賞者を「Humboldtianer」（複数形、単数：Humboldtian）と呼ぶ。2017年1月時点において、その数は28,553名に上る。彼らの当初の支援期間が終了した後も、研究交流を支援、助成する点に、財団の活動の特徴がある。アルムナイ活動は、2013年に設定された財団の戦略的焦点（Strategic Focus）に、明確に位置付けられている。「Einmal Humboldtianer, immer Humboldtianer (Once a Humboldtian - always a Humboldtian)」のモットーを掲げ、60年以上にわたるその歴史において、世界中で「フンボルト・ネットワーク」を形成、拡大を続けている。奨学生および受賞者は、研究奨学金および研究賞の授与にあたり、生涯にわたり「フンボルト・ネットワーク」の一員となるのである。「フンボルト・ネットワーク」は、狭義には過去から現在にわたる全てのHumboldtianによるネットワークを指す。だが広義には、ドイツにおけるHumboldtianの受入研究者、財団の選考委員会の委員、ピアレビューアー、その他財団主催シンポジウムの参加者を含む「Network Germany」を指すとしている。

2014年に実施された「フンボルト・ネットワーク」に関する評価調査、その結果をまとめた2015年の報告書を受け、「アルムナイとネットワーキングに関する戦略」が策定された。当該戦略は2021年まで有効であり、次の目的およびアクションを定めている。

## 目的

- 1) ドイツの学術ならびに研究環境の国際化を支援する
- 2) 学術協力を超えて、ドイツの対外文化教育政策に寄与する

## アクション

- 1) 早期に **Humboldtian** とフンボルト・ネットワークとの絆を醸成する
- 2) 研究（公）・個人（私）両面においてフンボルト・ネットワークを強化する
- 3) フンボルト・ネットワークの新たなメンバーを獲得する

## （予算・支援体制）

アルムナイ活動は財団の **Department 3, Sponsorship and Network** が担当している。当該部署は地域別に担当が分かれており、現役の奨学生、受賞者と支援期間終了後のアルムナイは、基本的には同一の担当者によって支援されている。その他、後述するプログラムにより、担当者が個別に指名されている場合がある。

またアルムナイ活動の資金は、支援を受けるアルムナイの属性により決定される。すなわち、当初支援を受けたプログラムの資金提供元が、基本的にはそのままアルムナイ活動の資金提供元となる。各年度の資金提供額の総額に対し、一定の割合をアルムナイ活動に充てることが定められているとのことである（割合は非公表）。例外的に、当初支援を受けたプログラムが存続していない等の場合、別の資金を充てることが検討される。

## （提供するプログラム）

### 1) 出身国への帰還・再統合のための奨学金（Return Fellowship）

独立国家共同体（CIS）を含む中・東欧諸国、発展途上国の研究機関へ帰還するアルムナイが自身の研究を発展させることを支援し、将来、ドイツとの学術協力や研究者の受け皿となることを企図するプログラム。支援額は **6500 ユーロ**（月額 **500 ユーロ x12 ヶ月**、学術書籍購入支援 **500 ユーロ**）。

### 2) ドイツでのさらなる研究滞在のためのプログラム

以下 3 つのカテゴリーから構成される。

- ドイツにおける再度の研究滞在のための支援（**Sponsorship for Renewed Stay in Germany**）

当初支援を受けたプログラム終了から 3 年経過後から申請可能となる、ドイツで再度研究滞在を行うことを支援するプログラム。30 日以内、3 ヶ月以内の 2 つのカテゴリーがある。前者は日当、後者は月額の奨学金が支援される。なお後者については、ドイツ国内の受入研究者が必要である。

- ドイツで開催される学会参加のための支援

講演やポスター発表を行う場合、ドイツにおける学会参加のための手当が支援されるプログラム。

- 研究賞受賞者のドイツ再招へいプログラム (Inviting Research Award Winners for Renewed Research Stay in Germany)

当初支援を受けたプログラム終了の 3 年経過後から、ドイツにおける受入研究者が申請可能となる、研究賞受賞者がドイツで再度研究滞在を行うためのプログラム。3 ヶ月 (90 日) まで滞在可能で、支援内容は月額 3900 ユーロ、ならびにドイツ往復航空券代である。

### 3) ドイツからの研究者の受け入れ

以下の 2 つのカテゴリーから構成される。

- アルムナイ所属機関におけるドイツ人研究者の短期滞在 (Short Stays for German Specialist Colleagues at Humboldtian's Institutes Abroad)

ドイツ人研究者がアルムナイ所属機関で行う講義や、研究打合せのための渡航費の全額、あるいは一部を補助するプログラム。外貨準備が困難な国々への短期滞在が優先される。

- ドイツ人研究者への研究奨学金 (Research Fellowships for academics from Germany)

アルムナイが受入研究者となり、ドイツ人研究者が諸外国で研究滞在を行うプログラム。博士号取得 4 年以内の若手研究者を対象とする 6 ヶ月から 24 ヶ月のプログラムと、博士号取得 12 年以内の研究者を対象とする 6 ヶ月から 18 ヶ月のプログラムがある。後者の研究滞在は、3 年間にわたり 3 回に分割して行うことが可能である。研究奨学金の額は、滞在国内ならびに申請者の状況により異なる。当該プログラムに参加したドイツ人研究者も Humboldtian となり、生涯にわたりフンボルト・ネットワークの一員として、アルムナイに提供されるプログラムの申請資格を得る。また研究滞在終了後、ドイツへの帰還・再統合のための 12 ヶ月に渡る奨学金を申請可能である。

### 4) 物的支援

以下の 3 つのカテゴリーから構成される。

- 研究装置購入補助金

アルムナイが発展途上国で研究活動を続けるにあたり、必要な研究装置購入費用を補助するためのプログラム。上限 20,000 ユーロ、ただし複数人での申請や、複数の資金による購入の場合は上限を超過しても認められる場合がある。取得後直ちにアルムナイ所属機関の資産となり、最低 10 年間の使用が義務付けられる。

- 書籍の寄付

ドイツ人が著者、あるいはドイツの出版社による学術書籍を寄付するプログラム。上限 1,000 ユーロ。発展途上国のアルムナイからの申請が優先される。

- 出版補助金

ドイツでの研究滞在から続く研究成果の出版を支援するプログラム。ドイツ語の出版物、またはドイツの出版社からの出版であることが前提となる。なお、オープンアクセスな出版物に必要な経費も支援可能である。

5) ドイツ人研究者との長期的研究協力のためのプログラム (Research group linkage programme)

ドイツと諸外国の研究者の長期的研究協力を推進するため、最大 3 年間、上限 55,000 ユーロの支援を行うプログラム。相互の研究訪問、共同セミナーやワークショップ、研究機器、出版物等への支出が可能。申請者のうちの一人が外国人アルムナイ、かつ対象国（オーストラリア、日本、カナダ、ニュージーランド、西欧、米国を除く）の研究機関に所属している必要がある。協力体制には、財団の奨学生の候補者となり得る若手研究者を含むことが求められる。

6) ドイツ国外におけるイベント、ならびにネットワーキングのためのプログラム

以下の 2 つのカテゴリーから構成される。

- フンボルト・コレージュ (Humboldt Kollegs)

世界各地におけるアルムナイ間、ひいては現地の若手研究者とのネットワークを強化する目的で、会議開催を支援するプログラム。アルムナイ、あるいは世界各地のアルムナイ組織 (Alumni Association、後述) が申請することができる。テーマ設定が異なる学術分野のアルムナイが参加・発表可能なものであること、あるいは特定の学術分野であること、参加者のうち最低 3 分の 1 がアルムナイであること、が条件である。博士号取得 12 年以内の若手研究者やドイツの研究者、ドイツ学術交流会やゲーテ・インスティテュート、その他ドイツ学術関連機関の開催地における代表者およびアルムナイの参加が望ましい。支援額は上限 40,000 ユーロ、会議開催日数、参加者の属性および人数から計算される。宿泊料、飲食代、翻訳料、会場借料、印刷料等に充てることが可能である。そのほか、ドイツからの招へい者の旅費が支援されることもある。

- フンボルト・アルムナイ・アワード (Humboldt Alumni Award for Innovative Networking Initiatives)

既存のプログラムでカバーされないイニシアチブを支援するための賞。毎年最大 4 件が選ばれ、1 件あたりの賞金額は 25,000 ユーロ。4 件のうち 1 件は、女性研究者の活動を支援するイニシアチブとされている。なお 2019 年は、財団名の由来である研究者、アレクサンダー・フォン・フンボルト誕生から 250 年の記念の年であり、2 件追加され、計 6 件が支援を受ける予定である。申請はドイツ国外のアルムナイに限られる。受賞者の受賞式への渡航費用も財団が負担する。イニシチブの計画・実施にあたっては、アルムナイポータル・ドイチェラント (後述)、フンボルト・ライフ (後述) の積極的活用を呼びかけている。

(ツール)

1) フンボルト・ネットワーク・データベース (Humboldt Network database)

アルムナイならびにその受入研究者の情報を自由に検索可能なデータベース。アルムナイは制限情報へのアクセスが可能である。

## 2) アンバサダー・サイエンティスト (Ambassador Scientist)

諸外国において研究実施場所としてのドイツに関する情報を広め、財団とその他ドイツ学術関連機関に現地での広報やネットワーキングに関するアドバイスを行う目的で、42ヶ国 45名の研究者を「アンバサダー・サイエンティスト」に任命している(2019年2月現在)。財団は海外事務所を持たないため、後述のアルムナイ協会とともに、財団の海外広報において重要な役割を担っている。

## 3) アルムナイ協会 (Alumni Association)

財団とは別の組織として、111のアルムナイ協会が75ヶ国で設立されている(2019年2月現在)。所在地において国際的学術交流、学際交流、研究者の世代間交流を促進することを目的とし、財団と密接に関わりつつ、独自に活動を行っている。我が国においても、日本フンボルト協会が活発に活動を展開している。

## 4) フンボルト・ライフ (Humboldt Life)

アルムナイ同士をつなぎ、研究交流を深めることを目的に設けられた財団独自の招待制、クローズドのオンライン・プラットフォーム。

### (研究者アルムナイ)

ドイツ連邦教育研究省の資金提供による「International Research Marketing」プロジェクトにおいて、財団は長年のアルムナイ活動とネットワーキングの経験をもとに、ドイツの大学および学術研究機関における「研究者アルムナイ」(Research Alumni)に関する活動に焦点を当てた。同プロジェクトは、アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、ドイツ学術交流会、ドイツ研究振興協会、フラウンホーファー研究機構が共同で実施し、ドイツの国家戦略「Research in Germany」の一部である。

「研究者アルムナイ」は、博士課程学生、ポスドク、あるいは独立した研究者として、ドイツで一定期間研究活動に従事し、その後諸外国で研究キャリアを積む人々と定義されている。彼らはドイツでの研究滞在の可能性を若手研究者に伝えることができる理想的な立場にあり、さらに過去滞在したドイツの受入機関に対し、国際的なネットワークと協働関係の設立をもたらし、国際化の意思決定に際し助言することが可能な、重要な資源であるとされている。

ドイツの大学および学術研究機関において、研究者アルムナイに対するアプローチを活発なものにするために、2011年から2016年にかけて「Research Alumni Strategy Competition」が実施され、36の大学および学術研究機関が受賞した。その賞金は、国内外におけるイベントの開催から、アルムナイ・コーディネーターの雇用経費まで、幅広く使用可能であった。また2017年には、これら36機関のうちの10機関に、さらにアルムナイ活動を拡大し、国外で研究者アルムナイ会合を開催するための資金を提供した。2019年現在、財団からの資金提供は終了し、研究者アルムナイを対象とした活動は各大学および学術研究機関の手に委ねられている。

プロジェクト開始当初、ドイツにおいてアルムナイといえば大学の卒業生や同窓生が主なターゲットであり、研究者を対象とした活動はごく初期段階にあった。このため2014年から2018年にかけて財団は、各大学および学術研究機関における研究者アルムナイ活動の担当者の情報交換を目的とした、ワークショップを計4回開催した。また2015年および2018年に、2冊の報告

書を公表している。現在は、ドイツやドイツ語圏諸国の大学・学術研究機関のアルムナイ団体のネットワークである「[alumni-clubs.net e.V.](http://alumni-clubs.net)」の年次会合において、研究者アルムナイがプログラムの一部に取り上げられるなど、その活動は広がりを見せ始めている。

#### (アルムナイポータル・ドイチェラント (Alumniportal Deutschland))

アルムナイポータル・ドイチェラントは、ドイツ連邦経済協力開発省、および外務省が資金提供し、アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、ドイツ学術交流会、ドイツ国際協力公社、ゲーテ・インスティテュートの4団体の協力により、2008年から共同運営されている、「German Alumni」、企業、および大学のためのオンライン・プラットフォームである。ここで「German Alumni」は、「ドイツの機関において学んだ人、働いた人、研究を行った人、研修プログラムあるいはドイツ語学習コースを修了した人」と定義されており、非常に幅が広い。したがって、ゲーテ・インスティテュートでドイツ語コースを修了した筆者も当該ポータルサイトへの参加資格を有している。登録料や利用料は、個人のみならず企業および大学も一切不要である。

ポータルサイト設立の理由としては、ドイツに留学、あるいは種々の滞在経験があるアルムナイとのコンタクトを、国家としてのドイツが維持すること、アルムナイ間のネットワークや、アルムナイとアルムナイ組織とのネットワーク構築、ドイツ企業・団体がアルムナイに採用目的でアプローチするための場を提供すること、が挙げられている。

以下の4つのカテゴリーにおいて、プログラムが提供されている。

#### 1) デジタル・ラーニング

①修了証なしの自主学習、②修了証あり・チューター付、③①と②の組み合わせ、の3つのEラーニングのコース、ウェビナー、ドイツに関するクイズが提供されている。また継続的なドイツ語学習を可能とするため、ゲーテ・インスティテュートや報道機関ドイチェ・ヴェレのオンラインドイツ語学習教材が紹介されている。

#### 2) 仕事とキャリア

求人情報、アルムナイポータル・ドイチェラント登録企業の情報、キャリアアップに関する情報、専門的なウェビナー、フェローシップの公募情報等が提供されている。また、アルムナイポータル・ドイチェラントに登録したアルムナイは、ドイツ商工会議所会議と在外ドイツ商工会議所の協力のもと、世界各地やオンラインで開催されるキャリアフェア「Trained in GermanY」に無料で参加することができる。

#### 3) イベントと活動

世界各地で開催されるドイツ関連のイベント情報、アルムナイ組織の会合情報、キャリアフェアの情報を入手することができる。また随時、各種のプロジェクトやコンテスト、キャンペーンがポータル内で開催されている。

#### 4) コミュニティ

ソーシャルネットワーキングサービス、出身や専門により構成されるグループ、ブログを利用することができる。主要なアルムナイ組織一覧も紹介されている。また各種アルムナイ組織が、アルムナイポータル・ドイチェラント内で独自のウェブサイト構築することも可能である。

(今後の課題)

財団発足から 60 年以上が経過し、フンボルト・ネットワークが拡大を続ける中で、アルムナイの情報を収集し更新することの難しさ、またその情報の取り扱いが課題となっている。研究者の活動は国境を越え、時に移動を伴う。いま、どこで、誰が、何をしているのか、最新情報を絶えず入手し、どのように財団、ひいてはドイツとしてその情報を活用していくのかが、常に問われているとのことである。また、経済好調なドイツにおいても潤沢な予算が常に約束されているわけではなく、連邦政府からの予算確保は最重要課題である。フンボルト・ネットワークの重要性をアピールすること、そのためにはまず、ネットワークの活動が活発であることが非常に重要であるとのことであった。

## 3-2. フラウンホーファー研究機構 (Fraunhofer-Gesellschaft)

(概観)

フラウンホーファー研究機構は、実用化のための応用研究を担う研究機関である。1949 年にバイエルン州ミュンヘンで設立され、2019 年、創立 70 周年を迎えた。法的にはドイツの非営利団体 (eigeträgner Verein、略称 e.V.) である。ドイツ国内に 72 の研究所および研究ユニットを有し、年間予算総額は 23 億ユーロ、25,000 人超の研究者およびエンジニアが働いている (2018 年 1 月現在)。研究予算 20 億ユーロのうち 70%は、企業からの委託および公的財源の研究プロジェクトによるもので、残り 30%はドイツ連邦および州政府から拠出される研究資金である。また、世界各地に研究拠点ならびに代表部を有している。

機構における研究分野は以下に分類される。

- 健康・環境
- 安全・セキュリティ
- モビリティ・交通
- 生産・サービス
- コミュニケーション・知識
- エネルギー・資源

また 72 の各研究所は、以下の 8 つのグループのいずれかに属している。

- 防衛・安全保障
- 情報通信技術
- イノベーションリサーチ
- ライフサイエンス
- 光・表面技術
- 材料・部材
- マイクロエレクトロニクス
- 生産技術

(アルムナイ活動)

機構総体としてのアルムナイ活動は、2016 年に新たに設立された「Fraunhofer-Alumni e.V.」により、組織的に開始された。同組織は、機構とは別の法的地位を持つ非営利団体である。なお、2016 年以前も各研究所において独自にアルムナイ活動は行われており、それらは現在も存在し、

活動を継続している。この点において、機構におけるアルムナイ活動が現在置かれた状況は、我が国における大学の全学同窓会と似通っていると言えよう。

アルムナイ活動に従事する職員は3名おり、その拠点はミュンヘンに所在する機構本部内に置かれている。Fraunhofer-Alumni e.V.と機構本部の関係は、密接かつ良好に保たれているとのことである。

(会員)

Fraunhofer-Alumni e.V.の正会員資格は以下のとおり。

- フラウンホーファー研究機構に雇用されていた者（有給/無給を問わない）
- フラウンホーファー研究機構に過去 **Guest Scientist** として滞在した者
- フラウンホーファー研究機構に過去 **Scholar** として在籍した者
- フラウンホーファー研究機構に過去、博士課程学生として在籍した者
- フラウンホーファー研究機構と協力に関する契約を交わした大学の雇用者のうち、その協力期間にフラウンホーファー研究機構と関係があった者

なお、機構で活動する学部生、修士課程学生、ディプロマ課程学生は、「タレント会員」(talent member) となることができる。タレント会員は総会における議決権がなく、後述するアルムナイポータルへのアクセスも限定的であるが、後日、機構との間で雇用関係が生じ次第、正会員への昇格が可能である。

正会員は年会費を納める必要がある（初年度無料、次年度以降 50 ユーロ、ただし 30 歳未満の場合は 30 ユーロ）。なお、タレント会員の会費は免除される。

2018 年 4 月時点の会員数は 620 名超とされている。会員の新規獲得にあたっては、現在、個人が機構を離れる際の面談において、会員となる意思確認を行っているが、この手法の有効性については、検討が必要とのことである。上に記した会員資格を満たす者は、ドイツ国内のみならず世界各地に相当数おり、今後はアルムナイ活動をさらに積極的にアピールし、いかに会員の獲得・拡大を図るかが課題である。会員登録に必要な時間や年会費が、物理的かつ心理的なハードルとなっている可能性もあり、正会員となる前段階の「ソフトステップ」も検討していくとのことであった。

また、いかなる法人も賛助会員 (support member) となることが可能である。賛助会員は総会での議決権を持たず、その会費は非公開である。賛助会員には現在、ドイツ鉄道、ボッシュといった大企業が名を連ねている。賛助会員の新規獲得も今後の大きな課題である。後述するキャリアポータルの利用といった利点を、前面に宣伝していくとのことであった。

さらに、機構の役員、各研究所の所長、本部のディレクターは職権会員 (ex officio Member) となる。年会費は免除される。

## (提供するプログラム)

### 1) アルムナイポータルにおける情報提供

アルムナイの活躍や活動を伝えるニュース、2)で述べるイベントの告知や開催報告等の情報を、記事形式で提供している。アルムナイポータルには会員のみアクセス可能であるため、ログイン前の状態では、各記事の冒頭4行程度が確認できるのみである。

### 2) イベント

年に1回、アルムナイ・サミットを開催している。テーマに沿った第一線の研究者による講演、若手研究者による講演、研究所見学等がプログラムとして組み込まれているとともに、**Fraunhofer-Alumni e.V.**の総会を同日に行っている。また、過去3回のサミットにはいずれも、機構理事長が出席している。第4回サミットは、2019年が機構の創立70周年の記念の年であることに鑑み、機構本部のイベントと同時開催を予定しているとのことである。

- 第1回、2016年9月16日、ベルリン  
テーマ：Data is the raw material of the future
- 第2回、2017年11月24日、シュツットガルト  
テーマ：Materials in the future
- 第3回、2018年9月27-28日、アーヘン  
テーマ：Additive Manufacturing
- 第4回、2019年11月20-22日、ベルリン（予定）

その他、機構主催イベントや出展展示会等への優先参加が随時アナウンスされている。

### 3) キャリアポータル

2018年5月にローンチされたキャリアポータルでは、機構を離れて一定期間が経過した会員、ならびに6カ月以内に契約終了が予定されている機構被雇用者の求職情報を、賛助会員である法人が閲覧することが可能である。これは、2016年の第1回アルムナイ・サミットに参加登録した505名（会員：265名、非会員：240名）のうち150名（回答率30%、会員：32%、非会員：27%）が回答したアンケート結果において、会員ならびに非会員ともに、アルムナイの活動として「キャリア開発」「採用活動」を期待する声が一定数あったことを受けて開始されたサービスである。

### 4) フラウンホーファー・ベンチャー（Fraunhofer Venture）との協力

機構本部の一組織であるフラウンホーファー・ベンチャーと協力し、機構における研究成果からのスタートアップを支援するべく、会員がメンターや創業者として関わるプログラムが、2018年から開始された。

## (今後の課題)

設立から間もない組織であり、(会員)の項目で述べたとおり、新規正会員、賛助会員の獲得が第一の課題であるとのことであった。サービスをより充実させ、「フラウンホーファー・コミュニティ」の一員であることのメリットを積極的にアピールし、**Fraunhofer-Alumni e.V.**の知名度を組織内外で上げていくことを目指している。そのためには、発信する情報のクオリティを上げる

こと、例えばアルムナイへのインタビュー記事の作成や、ソーシャルネットワークサービスを通じて、会員候補に直接コンタクトを取る方策が検討に値するとのことであった。

また現在、ニュースやイベント等の詳細情報は、アクセスが会員に限定されるアルムナイポータルに掲載されている。限定情報へのアクセスは正会員となるメリットであるが、翻って、登録の手間や年会費を納めるといったハードルを会員候補がクリアしなければ、情報にはたどり着けない。アクセス可能な情報に段階を設ける、情報を抜粋したニュースレターを E メールで配信する等、正会員となる前の会費が生じないソフトステップも検討の可能性があり、ミュンヘン周辺の大学等のアルムナイ組織の活動や、会員獲得手法の把握に努めているとのことであった。

## 4. 考察

アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、フラウンホーファー研究機構の事例調査を通じ、ドイツにおける研究者ネットワーク、アルムナイ活動が長きにわたり実施されてきたことが明らかになった。アレクサンダー・フォン・フンボルト財団においては 60 年を超える活動の歴史があり、その経験がドイツ連邦教育研究省の資金提供による「International Research Marketing」プロジェクトに結実し、2011 年から 2016 年に渡って実施された「Research Alumni Strategy Competition」等により、ドイツ各地の大学・学術研究機関において、アルムナイを切り口とした研究者ネットワークを組織する活動の実施につながっていると考えられる。フラウンホーファー研究機構における活動は 2016 年に始まっていることから、少なからず当該影響を受けていると考えることも可能ではないだろうか。

ここで、本稿冒頭に紹介した日本学術振興会による研究者コミュニティ形成支援の取り組みと、アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、フラウンホーファー研究機構の研究者ネットワーク、アルムナイ活動を比較したい。その提供するプログラムの内容、総数の差は圧倒的であるが、最大の相違点は、日本学術振興会の支援、提供するプログラムの対象が、「研究者コミュニティそのもの」、あるいは「研究者コミュニティに所属するアルムナイ」であり、アルムナイ個人ではないことである。アレクサンダー・フォン・フンボルト財団においては、アルムナイ協会を対象とするプログラム（具体的には、3-1（提供するプログラム）6）ドイツ国外におけるイベント、ならびにネットワーキングのためのプログラム）、あるいは現所属機関への援助を前提とするプログラム（具体的には、3-1（提供するプログラム）4）物的支援のうち、研究装置購入補助金）もあるが、基本的には Humboldtian、つまりアルムナイ個人をアルムナイ活動の中心に置いている。アルムナイが財団の提供するプログラムを利用したい場合、財団とは別の組織であるアルムナイ協会の一員である必要はないのである。なおフラウンホーファー研究機構においては、アルムナイ活動による提供プログラムの対象は Fraunhofer-Alumni e.V.の会員に限定されるが、アルムナイは全世界、どこにいても当該組織の会員になることが可能であり、やはりアルムナイ個人を対象としていると考えられる。

翻って日本学術振興会においては、事業経験者であること、アルムナイであることのみをもっ

て、「外国人研究者再招へい事業」を利用することはできない。必ず 18 のいずれかの研究者コミュニティに所属しなければならないのである。既に研究者コミュニティが設立されている地域のアルムナイで、当該事業を利用したい者に対しては、コミュニティの一員となることを促せばよいが、研究者コミュニティがない地域の場合、まずは組織の立ち上げを促す必要がある。組織の立ち上げ、その後の維持運営には多大な労力を要し、一人のアルムナイの力で実現することは不可能に近いと言えよう。限られた予算のもと、ある一定の規模の研究者コミュニティ、つまりは研究者ネットワークをアルムナイ活動の対象とする日本学術振興会の方針は決して責められるものではない。しかしながら、日本学術振興会の事業経験者である全てのアルムナイを対象とせず、組織の有無によりアルムナイ間で提供されるプログラムに格差が生じていることを、常に念頭に置く必要がある。今後は、二国間交流事業「オープンパートナーシップ共同研究・セミナー」のスキームのような、全てのアルムナイが利用可能なプログラムも検討されるべきであろう。

続いて、研究者ネットワークやアルムナイ活動が、ドイツの学術ならびに研究環境の国際化の支援のみならず、学術協力を越えたドイツの対外文化政策としての側面を持っていること、それを実施団体が意識していることが明らかとなった点を強調したい。ドイツにおける対外文化政策とは、ドイツ連邦政府が国外に向けて行う文化政策であり、自国の文化を国外に向けて紹介し、異文化と関わり合う政策である。文化外交、パブリック・ディプロマシーとも言う。アレクサンダー・フォン・フンボルト財団においては、3-1（アルムナイ活動の位置づけ、戦略、目的）で述べたとおり、2021 年まで有効な「アルムナイとネットワーキングに関する戦略」の目的の第二に「対外文化教育政策に寄与すること」をはっきりと掲げている。また 3-1（研究者アルムナイ）で紹介した「International Research Marketing」プロジェクトにおいても、研究者アルムナイは「ドイツでの研究滞在の可能性を若手研究者に伝え」、「過去滞在したドイツの受入機関に対し、国際的なネットワークと協働関係の設立をもたらし、国際化の意思決定に際し助言する」存在、文化外交の担い手として捉えられている。なお 3-1（アルムナイポータル・ドイチェラント）の活動からも、資金提供をドイツ外務省が行っており、ドイツが国を挙げてアルムナイを対外文化政策の対象としていることは明らかであろう。

我が国では近年、地球環境問題をはじめとする国際社会の様々な課題を解決するため、科学技術を外交の資源として用いる「科学技術外交」の取り組みが注目を集めている。しかしながら、国際的な学術・研究協力や研究者間の国際的な交流を、科学技術外交を超えて文化外交として捉える視点は、まだまだ少ないのではないかと。少なくとも、筆者にとっては新たな視点であった。ドイツにおける研究者ネットワークとアルムナイを対象とする対外文化政策の成果は、大学・学術研究機関の国際化や教育研究力の強化を推進することにより、世界中の優秀な人材をドイツに集め「研究立地」としてのドイツの魅力を高めることであると考えられる。フラウンホーファー研究機構のアルムナイ活動も、ドイツ企業、スタートアップを巻き込んでいることから、結果的に当該成果に貢献しているとも言えよう。この点は、我が国が研究開発立国としての活動を推進するにあたっての重要な示唆を与えている。実際のところ、国際的な学術・研究協力や研究者間の国際的な交流は、現在既に我が国の文化を国外に向けて紹介するとともに、我が国の人々が異文化と関わり合う機会を与えている。ドイツの先行する取り組み、経験を踏まえ、我が国で行われている研究者ネットワークやアルムナイ活動を、今後外交面から再考することが望まれる。

最後に、持続的可能な研究者ネットワーク、アルムナイ活動の今後の展開を考える上での課題を述べたい。3-1、3-2の（今後の課題）で述べたとおり、新たなアルムナイの獲得、アルムナイの情報を常に最新なものに更新すること、その個人情報の取扱いが挙げられるが、これはドイツのみならず我が国、ひいては世界各国においても、避けて通ることはできない課題である。研究者は比較的容易に国境を移動し、その研究者人生において様々な国の様々な機関で研究を行う。今後は、アルムナイの獲得競争が各国において発生することも予想される。その競争を勝ち抜くためには、提供するプログラムをより魅力的なものにすること、ソーシャルネットワークサービス等のバーチャルなネットワークを利用し、タイムリーな情報提供を行うこと、参加のハードルを下げること、さらには研究（公）面のみならず個人（私）面でのつながりを重要視すること、が鍵となるだろう。

## 5. おわりに

本稿では、ドイツにおける研究者ネットワーク、アルムナイ活動について事例調査を行い、その現状および課題の一端を明らかにし、我が国の活動への示唆を得た。

なお本稿では、ドイツの大学における研究者ネットワークとアルムナイ活動を取り上げることができなかった。また予備調査において、マックス・プランク協会も組織横断的なアルムナイ活動を実施していることを確認しており、その状況把握も重要であると思われる。さらに、いわゆる「同窓会」「校友会」といった卒業生を含むネットワークやアルムナイと、各機関がどのように関係構築を行っているかの検討についても、今後の課題としたい。また、同様の検討が日本についても必要であろう。

本稿が研究者のネットワーク化、またアルムナイ活動のあり方を検討する参考となれば幸いである。

## 謝辞

本報告書の執筆にあたり、お忙しいにも関わらず快く質問にお答えくださった、ドイツ学術交流会、アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、フラウンホーファー研究機構の担当者の皆様に心より御礼申し上げたい。本稿中にお名前を明記することは、昨今の個人情報保護の観点から差し控えたものの、皆様と知り合い、率直に情報・意見交換させていただいたことこそ、筆者が国際学術交流研修に参加することにより得た何よりの成果であると考えている。

本研修中、ご指導くださった日本学術振興会東京本部の皆様、ボン研究連絡センターの皆様にも深く感謝申し上げたい。

そして本研修応募にあたり、快く送り出してくださった産業技術総合研究所計量標準総合センターの皆様、研修中随時サポートしてくださった担当者やその他関係の皆様、家族、友人、公私にわたり2年間の研修を支えてくださった全ての方々に、この場を借りて心から御礼を申し上げたい。ありがとうございました。今後は本研修で得た知識や経験を糧に、事務職員としてより一層、業務に取り組んでいきたい。

## 参考文献・ウェブサイト

- 天野郁夫（2000）「大学の同窓会－歴史と展望－」『IDE 現代の高等教育』419, 5-11
- 江原昭博（2009）「アメリカにおける大学の同窓会」『国立教育政策研究所紀要』138, 125-139
- 江原昭博（2010）「アメリカの大学における卒業生を対象とする研究－Alumni Studies の歴史的変遷－」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』第1分冊, 155-168
- 大川一毅（2016）「大学における全学同窓会組織の目的と機能－母校支援に関わる自覚的責務とその背景－」『アルテス リベラス（岩手大学人文社会学部紀要）』第99号, 145-164
- 川村陶子（2014）「ドイツ対外文化政策－ヨーロッパ統合進展の中で：新たな一歩か、原点回帰か」『EUアイデンティティの構築とその政治的意義』2013年度研究報告書, 3-9, 神戸大学大学院国際文化学研究科異文化研究交流センター
- 川村陶子（2015）「ドイツ対外文化政策の刷新と継続－歴史的考察－」『成蹊大学一般研究報告』第49巻第4分冊, 1-27
- 高田英一（2012）「国立大学の運営における同窓会の位置づけの現状について－中期計画の記述の分析を中心に－」『大学探求』4, 1-9, 琉球大学大学評価センター
- 谷口吉弘（2012）「各国政府外国人留学生奨学金等による修了生へのフォローアップ方策に関する調査研究－主要な各国政府、海外の主要大学の取り組み－」平成23年度文部科学省先導的・革新的大学改革推進委託事業
- 鳥居朋子（2013）「同窓会活動における大学への戦略的支援－ミンガン大学同窓会の事例に注目して－」『大学論集』44, 131-146, 広島大学高等教育研究開発センター
- 原裕美（2015）「私立大学同窓会海外支部の役割」『大学教育研究』第23号, 75-94, 神戸大学 大学教育推進機構
- Alexander von Humboldt Foundation, 2015, *The Discovery of Research Alumni: Forming lasting bonds between international researchers and Germany*; duz SPECIAL, RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation [Klett Group]

Alexander von Humboldt Foundation, 2018, *The Future of Research Alumni: Putting the potential offered by international visiting researchers to strategic use*, duz SPECIAL, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH

Alumniportal Deutschland (最終閲覧日：2019年1月18日)

<https://www.alumniportal-deutschland.org/en/>

フラウンホーファー研究機構ウェブサイト (最終閲覧日：2019年1月29日)

<https://www.fraunhofer.de/>

アレクサンダー・フォン・フンボルト財団ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月3日)

<http://www.humboldt-foundation.de/web/home.html>

日本フンボルト協会ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月3日)

<https://avh.jp.com>

Alumni-clubs.net ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月3日)

<https://www.alumni-clubs.net>

マックス・プランク研究協会ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月4日)

<https://www.mpg.de/en>

日本学術振興会ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月5日)

<https://www.jsps.go.jp/>

日本学生支援機構ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月5日)

<https://www.jasso.go.jp/>

科学技術振興機構日本・アジア青少年サイエンス交流事業ウェブサイト (最終閲覧日：2019年2月5日)

<https://ssp.jst.go.jp/>

Brexit が英国大学の留学生獲得政策にもたらす影響

ロンドン研究連絡センター

尾崎 愛

## 1. はじめに

2016年6月、英国にて欧州連合（EU）からの離脱の是非を問う国民投票が行われた。投票の結果、僅差でEUからの離脱派が残留派を上回り、英国の欧州連合からの脱退（ブレクジット：Brexit）が決定的になった。日本でも、このニュースは大きく報道されていたことが記憶に新しい。2019年3月29日に、いよいよ欧州連合からの離脱を迎えることになる英国であるが、筆者がロンドンに派遣された2018年度中、Brexitを目前に控えた英国では、連日Brexit関連の話題がニュースを賑わせていた。

英国は国を挙げて留学生獲得政策を実施してきた歴史があり、現在までにそれが功を奏していると言える。世界中からの留学生の獲得は、英国経済にも影響する重要な収益となっているが、今回のBrexitが英国大学の今後の留学生の獲得にマイナスの影響を及ぼすことは避けて通れない問題となっている。現在は人気の留学先としてその地位を確立させている英国であるが、今後Brexitにより、その状況が変わってしまうかもしれない。自国に多大な影響を与えうる重要な局面を迎えている英国大学に危機感はあるのか、また大きな変化の中でどのように生き残っていこうとしているのか。英国大学は留学生の獲得に関して、今後のBrexitを見据えた上での動きや戦略を持っているに違いないという予想の下、ウェブニュースや新聞記事では分からない大学担当者の生の声を聞いてみることにした。

なお、本稿での「英国大学」とは英国全体ではなく、イングランドにおける大学を指すものとしている。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 英国（United Kingdom）は、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドで構成されている連合王国であり、それぞれ異なった教育制度がある。

## 2. 英国の留学生受け入れ状況と獲得政策

### 2-1 英国の留学生受け入れ状況

現在英国の留学生の受け入れ総数は約 45 万人であり<sup>2</sup>、世界において米国の約 100 万人<sup>3</sup> に次いで留学生の受け入れが多い国となっている。<sup>4</sup> 図 1 は EU 加盟国（図 1-1）と、それ以外の国（図 1-2）について、それぞれ留学生受け入れ総数上位 10 カ国の 2013/2014-2017/2018 に置

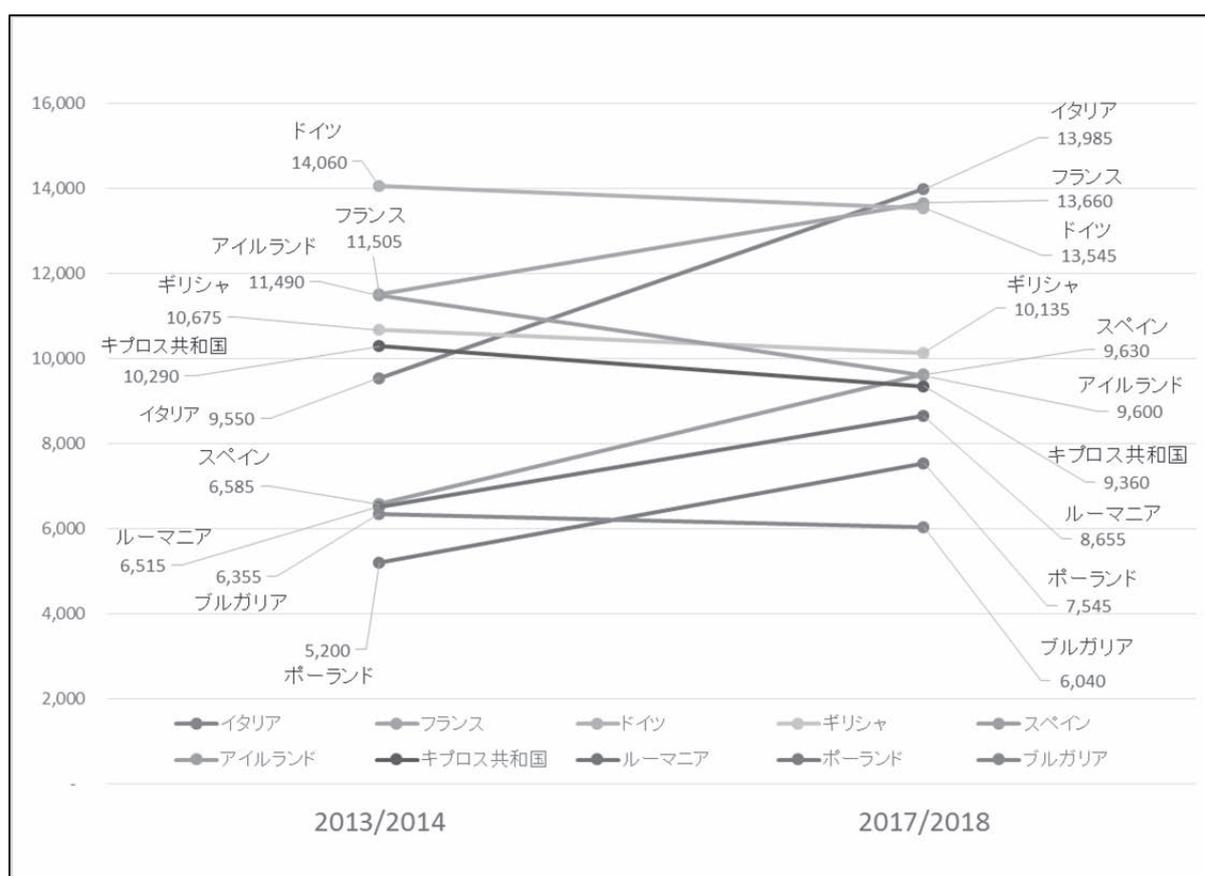


図 1-1 英国の留学生受け入れ総数 上位 10 ヶ国（EU 加盟国）

Top ten European-Union countries of domicile (excluding the UK) in 2017/18 for HE student enrolments Academic years 2013/14 and 2017/18 (HESA) <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from> より筆者が作成

<sup>2</sup> HE student enrolments by domicile 2013/2014 to 2017/18 / HESA (2019 年 1 月 30 日アクセス) <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from>

<sup>3</sup> Number of International Students in the United States Reaches New High of 1.09 Million / The Institute of International Education (IIE) (2019 年 2 月 7 日アクセス)

<https://www.iie.org/Why-IIE/Announcements/2018/11/2018-11-13-Number-of-International-Students-Reaches-New-High>

<sup>4</sup> Education at Glance 2018/ OECD (2019 年 1 月 27 日アクセス)

[https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eag-2018-en#page230](https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#page230)

ける変遷を表している。EU加盟国（図1-1）ではイタリア、フランス、ドイツが上位に位置している。2013/2014-2017/2018の間で、受け入れ数が上昇している国、下降している国と様々であるが、近年、イタリアからの留学生数の大幅な上昇が一際目立っている。次にEU以外の国（図1-2）を見てみると、中国からの留学生数は突出しており、次にインド、米国、香港と続いている。他国の増加率が横ばいまたはマイナスとなる中で中国の留学生数は近年、着実に増加しており、際立って上昇傾向にあることが分かる。中国という留学生の巨大な市場は英国にとって最も重要視すべき市場のうちのひとつである。<sup>5</sup>

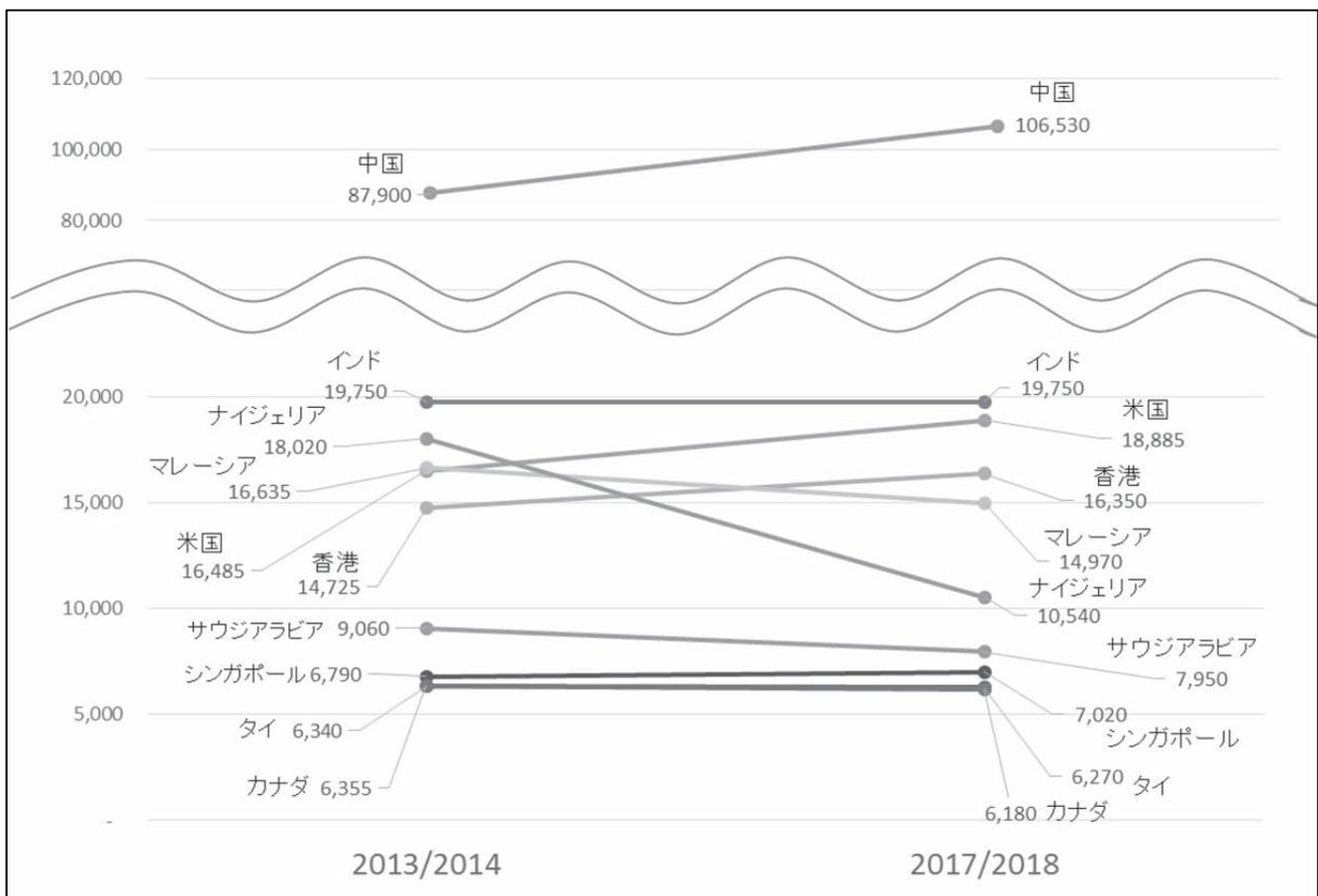


図 1-2 英国の留学生受け入れ総数 上位 10 ヶ国 (EU 加盟国以外)

Top ten non-European-Union countries of domicile (excluding the UK) in 2017/18 for HE student enrolments Academic years 2013/14 and 2017/18 (HESA) <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from> より筆者が作成

<sup>5</sup> Roundup: China most important market for British universities: APPG report/ Xinfua net(2018/11/7) (2019年2月7日アクセス) [http://www.xinhuanet.com/english/2018-11/07/c\\_137586973.htm](http://www.xinhuanet.com/english/2018-11/07/c_137586973.htm)

また、表 2 は、英国の各高等教育機関の出身地別 First year（初年度、つまり新入生）在籍留学生数である。ここでも中国からの留学生が多いことが見て取れる。その数は、EU 全体の国からの留学生数を上回っている。今や留学生の約 4 人にひとりには中国人留学生である。

EU 諸国からの留学生数は 2012/2013 から、中国に追い抜かされているものの、それでもその他の地域からの受け入れ数と比べると依然として非常に多く、英国における留学生総数の大部分を占めているということが分かる。

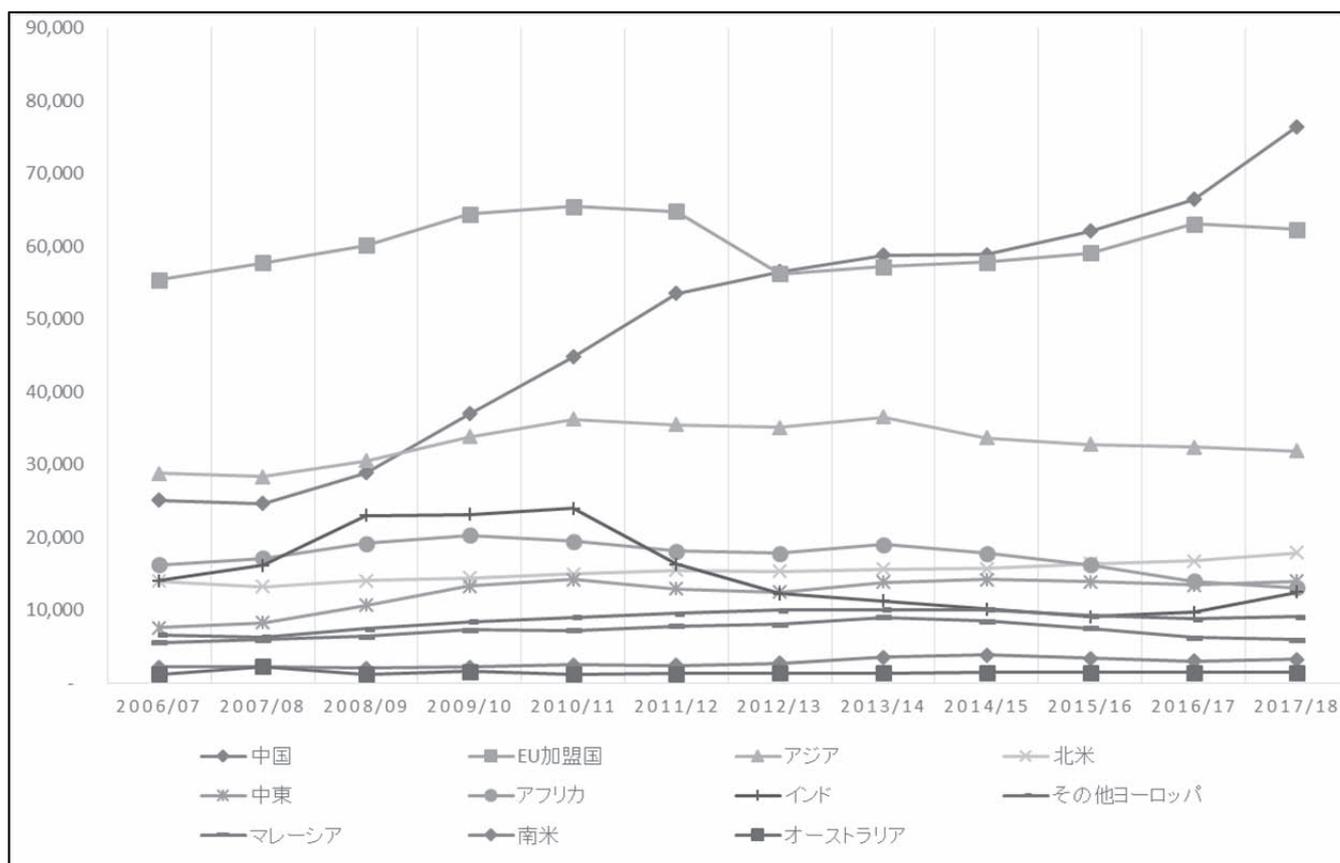


図 2 英国における国・地域別 新入留学整数

First year non-UK domicile students by domicile Academic years 2006/07 to 2017/18 (HESA)  
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from> より筆者が作成

## 2-2 英国の留学生獲得政策

英国は 1999 年、英国政府主導による留学生支援政策（PMI: Prime Minister's Initiative）を発表した。この政策は今後のグローバル化を見据えて、2000 年から 2005 年の 5 年間で留学生数を 5 万人増加させることを目標として掲げ、教育の質を高めること、「Education UK」という包括的なブランドを擁立することによるマーケティングコミュニケーション戦略、諸外国とのパ

ートナーシップ強化等に注力した取り組みを行った。<sup>6</sup> 結果的に 2005 年には目標数値を 7 万人も上回ることに成功し、2006 年には PMI 第二期（2006 年-2011 年）の実施もされている。国を挙げての留学生支援政策により、英国で教育を受けることが一種のブランドとして確立され、様々な国からの留学生の獲得に成功したのである。

### 3. 留学生が英国へもたらす経済的影響

留学生の獲得政策を実施し、世界中から多くの留学生を集めることに成功した英国であるが、その留学生が英国経済にもたらす影響は大きい。Universities UK が発行した「The economic impact of international students」（2017.3）の中でも、「英国が経済的に成功するためにも、EU からの学生、EU 圏外からの学生（つまり留学生）の重要性は、政府の戦略の中でも認識されている。」<sup>7</sup>と記述があるとおおり、英国は、留学生を自国経済の観点からも重要な存在して位置づけていることがわかる。

留学生が英国経済にもたらすものは大学の授業料収入のみではない。留学生がものを購入したり、サービスを利用したり、彼らの大学内外、両方で生じる消費活動、また、彼らの家族、知人が学生のもとを訪れること、そして訪れた際に生じる経済活動のすべてが英国経済に貢献し

ているのだ。2014 年から 2015 年にかけて、留学生と彼らの訪問者が生み出した総生産額は 258 億ポンド（日本円で約 3.7 兆円<sup>8</sup>）にも上り、彼らの経済活動によって、英国内で 206,600 人のフルタイムでの雇用が生み出されている。（図 3 参照）また、この経済活動と雇用の創出により、英国は 10 億ポンド（日本円で約 1,430 億円<sup>8</sup>）の税収を得ている。この額は 25,000 人の警察官

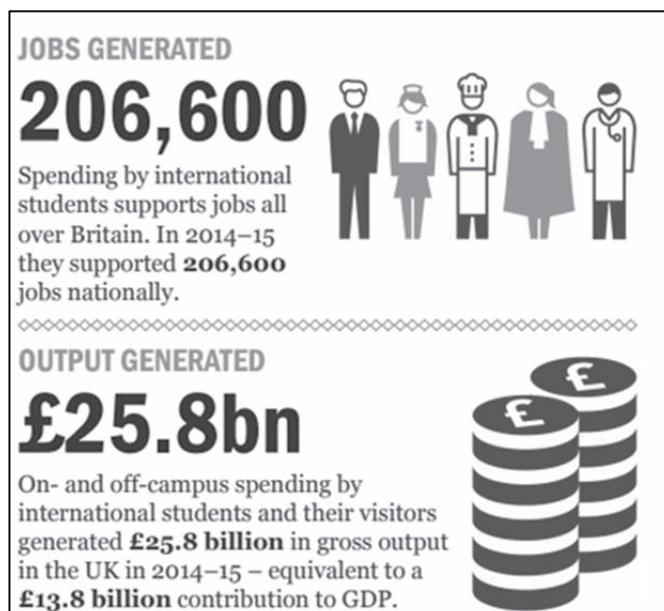


図 3 The economic impact of international students /Universities UK <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2017/economic-impact-international-students-final-WEB.pdf> より一部抜粋

<sup>6</sup> 英国政府主導による留学生支援政策（PMI）に関する情報/ British council（2019 年 1 月 27 日アクセス）  
<https://www.britishcouncil.jp/programmes/higher-education/trends/pmi>

<sup>7</sup> The economic impact of international students、Page1 / Universities UK（2019 年 1 月 27 日アクセス）  
<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2017/briefing-economic-impact-international-students.pdf>

<sup>8</sup> 1 ポンド=143 円（2019 年 1 月 29 日時点換算レート）として計算。

の給与に相当するほどのものだという。<sup>9</sup> ポーツマス大学副学長の Graham Galbraith 教授は『留学生がもたらす経済的恩恵は英国全土に広がっている。留学生の獲得を促進することは、産業的戦略の中核をなすものであり、ブレクジットを控える英国にとって重要なものとなる』と述べている。<sup>10</sup>

## 4. Brexit がもたらす影響

2019年2月現在も Brexit に関する今後の政策・方針について国内での議論や EU との交渉が引き続きなされているところであるが、Brexit がもたらす結末は、「ソフトブレクジット」、「ハードブレクジット」、「ノーディールブレクジット（合意なき離脱）」のいずれかになると言われている。ヒト・モノ・サービス・カネの移動を自由に行える EU 単一市場から英国が離脱するという事は、この単一市場にアクセスできなくなることであり、これまでの自由なヒト・モノ・サービス・カネの流れが制限されることを意味する。「ソフトブレクジット」とは、ヒトの移動（すなわち移民）は制限するが、関税同盟や、EU 単一市場に残留すること、「ハードブレクジット」はヒトの移動を制限し、かつ関税同盟や EU 単一市場から脱退することである。<sup>11</sup>ソフトブレクジットについては、移民の制限をしながら単一市場に残留することは成立しない、という声もあり、ハードブレクジットが現実視されてきた。しかし、Brexit までの期日が迫っているにも関わらず、EU との交渉がうまくまとまらない状況の中、ハードブレクジットでもなく、一切の取り決めもない状態の「合意なき離脱」という結末も考えられるようになってきた。合意なき離脱になった場合、これまでに行われていなかった関税手続きが発生することにより、スムーズな輸出入が妨げられ、モノの不足を引き起こし、英国経済に大きな混乱をもたらす可能性がある。また、経済的な影響だけでなく、英国大学の留学生・研究者にとっても「合意なき離脱」は影響を与えることになる。主に次のような影響が出るということが懸念されている。

---

<sup>9</sup> The economic impact of international students/ Universities UK (2019年1月27日アクセス)

<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/briefing-economic-impact-of-international-students.aspx>

<sup>10</sup> New study shows the benefits of international students are ten times greater than the costs - and are worth £310 per UK resident / Higher Education Policy Institute (2019年1月27日アクセス)

<https://www.hepi.ac.uk/2018/01/11/new-figures-show-international-students-worth-22-7-billion-uk-cost-2-3-billion-net-gain-31-million-per-constituency-310-per-uk-resident/>

<sup>11</sup> What is the difference between hard and soft Brexit? Everything you need to know (2016.10) /INDEPENDENT (2019年2月7日アクセス)

<https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/brexit-hard-soft-what-is-the-difference-uk-eu-single-market-freedom-movement-theresa-may-a7342591.html>

<合意なき離脱となった場合<sup>12)</sup>>

- ・ EU からの学生の授業料が値上げに伴う学生数の減少
- ・ EU からの資金へのアクセスが不便になることによる人材の流出
- ・ EU 内での教育・研究に関するコラボレーションの減少

### EU からの留学生の授業料が値上げに伴う学生数の減少

英国大学の授業料は、「英国または EU からの学生」と「それ以外の学生」の 2 つに区分されており、「それ以外の学生」は、「英国または EU からの学生」より高額な授業料を支払うことになっている。英国出身の学生とその他の国・地域出身の留学生、という区分にはなっていないため、EU からの学生は、英国出身学生と同額の授業料を支払っている。それが Brexit 後、英国は EU 加盟国でなくなるために、授業料の区分が英国出身の学生と、それ以外の国・地域出身の学生となる。これまで英国出身者と同等の授業料でよかった EU からの学生にとっては、今まで以上に費用がかかることとなり、その学生数が減少することは避けられないだろう。留学生の大部分を EU 出身学生が占めていることから、英国大学にとっては今後の懸念事項となる可能性がある。

### EU からの資金へのアクセスが不便になることによる人材の流出

現在英国は EU へ多くの拠出金を支出し、同時に EU から多大な研究資金を受領している。具体的には、2007 年から 2013 年の間に EU 加盟国からの総収入のうち 10.5%に当たる 777 億ユーロを拠出し、EU 加盟国への総支出の 6%に当たる 475 億ユーロを受領している。<sup>13)</sup>

合意なき離脱となれば、これら EU からの資金へのアクセスもできなくなるために、EU からのファンドを得ている英国大学の研究者にとって、非常に大きな問題となる。EU から英国への今後の資金配分が保証できないために、英国のパートナーは、コンソーシアムから除いておくことが推奨されていたり、英国の研究者が EU の資金を受けたプロジェクトの辞任を求められているケースもあるようだ。<sup>14)</sup> 十分な研究環境が整っていない、と研究者が判断すれば、研究者の英国外への流出がおき、優秀な人材を集めることは難しくなる。優秀な研究者

---

<sup>12)</sup> 'No deal' Brexit: implications for universities and minimising risk/ Universities UK(2019 年 1 月 27 日アクセス)  
<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/brexit/Pages/no-deal-brexit-implications-for-universities.aspx#summary>

<sup>13)</sup> The UK and EU research funding/ The Royal Society (2019 年 1 月 27 日アクセス)  
<https://royalsociety.org/topics-policy/projects/uk-research-and-european-union/role-of-EU-in-funding-UK-research/uk-and-eu-research-funding/>

<sup>14)</sup> UK scientists dropped from EU projects because of post-Brexit funding fears/ The Guardian (2019 年 2 月 1 日アクセス)  
<https://www.theguardian.com/education/2016/jul/12/uk-scientists-dropped-from-eu-projects-because-of-post-brexit-funding-fears>

の流出には、その研究者の下で学びたいと考える学生の流出も伴うと考えられるため、研究者・学生、両者の流出を引き起こすことにつながるだろう。

## EU 内での教育・研究に関するコラボレーションの減少

英国と EU 間では学術交流も盛んに行われているが、現在実施されている EU の教育・研究に関するプロジェクト、Horizon2020<sup>15</sup> や Erasmus+<sup>16</sup> への参加についても、EU を離脱した英国の、今後の関わり方について再考しなければならない。最悪の場合はプログラムや英国への資金が打ち切りになる可能性も出てくるだろう。このように、資金面での問題からも、合意なき離脱になれば EU 諸国が英国とのパートナーシップに消極的になることが予想される。

以上のように合意なき離脱により懸念される点をいくつか述べたが、英国の Brexit 後すぐにこのような状況に至ってしまうわけではない。現状を直ちに变化させることによる多大な混乱を防ぐため、当面の配慮がされているものもある。例えば学生の授業料についてだが、在學生と、2019 年度新規入学者の EU からの学生についてはこれまで通りの授業料が適用される。<sup>12</sup> その他の様々な懸念事項についても、英国大学はできるだけ混乱を回避すべく、政府に働きかけを行っている。Russell Group<sup>17</sup> は、2019 年 1 月 4 日、合意なき離脱が行われた場合の学術界へ及ぼす多大な影響について、政府に対する警告書面を送付した。書面の中で、Brexit については、現時点で不確定な要素が多く、EU からの多くの学生、スタッフ、研究者を巻き込んだ様々な問題が発生しうる可能性、また知の交流、流動という観点からも英国の学術界は計り知れない深刻なダメージを受け不利益を被ることを挙げ、合意なき離脱は避けなければならないこと、今後の適切な措置と保証を整えることを要求している。<sup>18</sup>

合意なき離脱を回避できたとしても、Brexit が実行される以上、EU 諸国からの学生がこれまで通りの恩恵を受けることができなくなるということは避けられない。将来の展望が見えないことの不安も相まって、EU 諸国からの留学生数は全体的に見ると減少するだろうと考えられている。

---

<sup>15</sup> EU の研究やイノベーションにおける協力関係を目的とする最大の研究開発プログラム。2014 年から 2020 年の 7 年間にかけて約 800 億ユーロの資金提供が行われている。

What is Horizon2020? / European Commission (2019 年 1 月 27 日アクセス)

<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/what-horizon-2020>

<sup>16</sup> 2014 年から 2020 年の 7 年間にかけて人的流動性を高めることを目的とした EU の教育助成プログラム。学生には学業、ボランティア、職業経験における様々な経験を積んでもらうことが主な目的。個人支援だけでなく、民間、公的機関の支援まで幅広い助成制度を含む。

Erasmus + (2019 年 1 月 27 日アクセス)

<https://www.erasmusplus.org.uk/about-erasmus>

<sup>17</sup> Russell Group: 1994 年に設立された、英国の 24 の有力大学により構成されている団体。詳細については JSPS London Newsletter No.57, P20 (2018) にまとめている。

[http://www.jsps.org/newsletter/JSPSNL\\_57.pdf#page=21](http://www.jsps.org/newsletter/JSPSNL_57.pdf#page=21)

<sup>18</sup> Warning against no deal Brexit 04 January 2019/ RUSSELL GROUP (2019 年 2 月 1 日アクセス)

<https://russellgroup.ac.uk/news/warning-against-no-deal-brexit/>

## 5. 大学関係者へのインタビュー

各大学は Brexit をどのように受け止めているのかを調査したく、インタビューを行った。また、それぞれの大学の留学生獲得に関する取り組みについて伺ったものも紹介する。

インタビュー先

○University College London(UCL) 、 Ms. Hannah Legg

○Coventry University、 Ms. Carolyn Wynne

○London School of Economics and Political Science(LSE) 、 Mr. Will Breare-Hall

○University of Oxford、 荻谷剛彦教授

※インタビュー番外編：日本の大学のあり方について

### ●University College London(UCL)

訪問日：2018年11月29日

対応者：Ms. Hannah Legg,

Senior Liaison & Recruitment Officer,  
Student Recruitment Marketing office



大学概要：

1826年、イギリスで3番目に古い大学として設立。在籍者数（学部・大学院合計）は約41,000名の大型総合研究大学。これまでに29名のノーベル賞受賞者を輩出している、ラッセルグループ加盟大学。

ロンドン中心部に位置し、江戸時代末期には伊藤博文、井上馨、井上勝、山尾庸三、遠藤謹助の長州五傑（長州ファイブ）をはじめ、歴史的に影響を与えた日本人が多く留学していた大学でもある。Times Higher Education、世界大学ランキング2019年度、14位。

Q 留学生を獲得するための方法は？独自の戦略はあるか。

A それぞれの国や地域ごとに担当者が分かれており、各国の教育関連の政府の動き、大学情報について細かなところまで情報収集し、データや情報に基づいたリクルーティングを行っている。その国の学校、大学はもちろんのこと、時には資金援助団体ともネットワークを作るようにして

いる。このネットワーキングは非常に重要だと捉えている。各方面との関係構築はすぐにできるものではないので、担当者が時間をかけてより深いコミュニケーションができるようにしている。

学生とのコミュニケーションにも同じことが言える。学生から多くの質問がメールで届くが、ひとつひとつ丁寧に答えることも学生のリクルーティングに繋がると考えている。

また、学生と接触した場合は、連絡先や面談内容をデータ化している。学生とも密なコミュニケーションを心がけており、常にどのようなコースに学生たちの興味があるかを把握できるよう心がけている。

各国担当者がそれぞれ年に数回担当国を訪問し、アルムナイに会ったり、学生向けに説明会を行っているが、すべての学校・大学を訪問することは難しいため、例えば入学資格保持者へ説明会をオンライン上で行ったりもしている。

#### Q 学生のリクルートに最も効果的なコンテンツは何か。

A どれが効果的かどうか目立って感じることはないが、やはり多くの学生が情報を手に入れるのは web サイトだと思う。しかし、素晴らしい web サイトがあっても、学生からの質問に対する回答に時間がかかってしまえば意味がないので、そうならないように心がけている。また、web コンテンツの充実だけでなく、これに加えて日頃からの大学の宣伝や出張の機会等、すべての活動をリンクさせて考えていくことが担当者として大切なことだと考えている。

#### Q Brexit の影響を感じるか？

A 今の所、特に実感がない。政府が EU の学生のビザステータスや授業料の据え置きを保証していることを発表しているため、すぐに何か大きな変化があるわけではない。留学生数が今後減っていくかどうか、今の所、はっきりとは分からない。今後は様子を見ることになるだろう。確かなことが決まっているわけではないのですべてが憶測でしかない状況である。

Brexit に関しては、影響がある可能性のある学生から多くの質問を受けるが明確な回答が難しい。UCL としての方針や現在の状況をできるだけクリアにして学生の質問に回答したり、学生やスタッフで影響を受ける可能性のある人向けの web ページに情報を載せ、正しい情報が伝えるようにしたりということを心がけている。今後の政府の決定や動向次第で EU の学生に対するリクルートメントに影響する可能性もある。英国の大学は皆、今後の状況を把握することに努め、どのような動きになるかを注意深く窺っている状態であると思う。

## ●Coventry University

訪問日：2018年12月10日

対応者：Ms. Carolyn Wynne

Doctoral College Manager,

Doctoral College and Centre for Research

Capability and Development



大学概要：

1843年、コベントリー・カレッジ・デザインとして設立され、ポリテクニク（職業教育を中心に教育課程が編成されている高等教育機関。）を経て1992年、総合大学のコベントリー大学となる。在籍者数（学部・大学院合計）は約31,000名。

様々な産業界との連携が特徴であり、学生が大学外で学び、経験できる機会を多く提供している。

Times Higher Education、世界大学ランキング2019年度、601-800位。

※Brexitに関して回答可能な方にお会いすることができなかったため、戦略や取り組みについての話を伺った。

Q 留学生を獲得するための方法は？独自の戦略はあるか。

A 力を入れていることは、ローカル、国、インターナショナルレベルでの大学のブランド力を高めること。私たちは、大規模な研究型大学ではないため、専門的でニッチな特定の分野での研究ができるということが留学生にとって魅力になると考えている。

大規模でないことの利点は例えばコミュニティ内で密なコミュニケーションをとったり、研究について情報交換をしたりできることだ。コベントリー大学は、ローカルビジネスなどの産業界との関係構築に力を入れている。学生が最先端の産業や、学外との連携によって学ぶ機会を得られることは、コベントリー大学独自のもので、大学のルーツに関係していると言える。その他については大学のロケーションやマルチカルチャーな街の様子を宣伝することもしている。

また、教員にも研究と、その発信によって大学のブランディングを高めるために協力してもらっている。それぞれの教員が持っている他機関との独自のネットワークも、大学のブランド力を高める上で重要な役割をしていると考えており、彼らの活動を外へ発信することを意識してもらっている。それが後の共同研究や関係構築につながっていくきっかけとなっている。

留学生のリクルーティングについても教員が持っているネットワークを活用している。例えば、留学生が大学で学ぶ前からビジティングや共同研究で出会う学生と交流を持ってもらい、教員と学生のつながりを作っておくことだ。もう一つは、インターナショナルオフィスの働きだ。ター

ゲットエリアや国があり、それぞれに担当チームが存在している。それぞれの国でリクルーティングのためのフェアに参加している。また、Facebook や Twitter、web ページなどのソーシャルメディアも活用するようにしている。

Q 留学生を獲得するために最も効果的だと思えるツールは？

A これは、私個人の経験に基づく憶測になってしまうが、それは課程によって異なるのではないだろうか。学部生には、ソーシャルメディアでの宣伝は有効である。博士課程の学生には、細やかに行き届いた宣伝やコミュニケーションが図れるという点から、研究者自身のブランディングや、その研究者との個人的なつながりが最も効果的であると思う。研究者の業績は最も大きなマーケティングツールである。研究者が、彼らの経験や知恵、そして良いスーパーバーザーとなりうるかを示すことができれば、それが大学の魅力となるだろう。

## ●London School of Economics and Political Science(LSE)

訪問日：2019年1月9日

対応者：Mr. Will Breare-Hall

Student Recruitment and Study Abroad Manager

Student Marketing and Recruitment

大学概要：

1895年設立。ロンドン中心部に位置しており、在籍者数（学部・大学院合計）は約12,000名。社会科学に特化した大学であり、在籍学生の約7割が世界150カ国からの留学生であることが特徴。これまでに18名のノーベル賞受賞者を輩出している。ラッセルグループ加盟大学。Times Higher Education、世界大学ランキング2019年度、26位。



Q 留学生を獲得するための方法は？独自の戦略はあるか。

A 私たちは一つの大きな戦略を持っているのではなく、それぞれのマーケットによって異なった戦略をもってアプローチしている。有難いことに、LSEは知名度があるため、LSEとは何か、から説明を始める必要はない。それゆえに、私たちの求める学生に来てもらえるように努力している。大きなフェア等にはそれほど参加しておらず、そこに力を入れていない。英国を出て大学の宣伝をする際は、ターゲットを絞って訪問するようにしている。実際に会ってみて話すことが重要だと考えている。ターゲットは、現在のLSEの在籍生、入学希望者がどこから来ているか

を把握し、そのエビデンスに基づいて決めるようにしている。すでに日本のいくつかの大学とも連携を行なっている。

学生は web サイト、ブログ、ビデオ、そして Twitter から情報を得ている。最も効果的なものは web サイトだ。そこにスチューデントビデオブログがあるが、様々な国からの学生に出演してもらい、キャンパスライフや授業の一コマを紹介している。これは学生たちの生の声を伝えるのが目的であり、将来的には多言語化されたコンテンツを提供したいと思っている。

#### Q Brexit の影響について、どう考えているか？

A これは個人的な意見だが、国は最悪の決断をしてしまったと感じている。Brexit で英国大学は影響を受け、今後余計に複雑なコストがかかることだろう。英国大学にとって、それは愚かな決断であると思う一方で、LSE にとってはチャンスであると捉えることができる。ひとつは為替の影響で、現在の学費が留学生にとってより安くなる可能性が見込まれ、これによってより多くの留学生を呼び込むことができることだ。また、LSE を含む英国トップの大学群は、EU からの学生は、教育の質を求めてより下位のランクに位置する大学よりも上位大学を選択すると考えている。したがって、EU からの学生のアプリケーションは Brexit 後には増えるだろう。それでも EU からの職員のビザや、EU との共同研究費用、Erasmus 交換留学プログラム等、考えなくてはならないが先行き不明の問題がたくさんある。

Brexit によって、留学生は歓迎されていないような印象を持たれてしまうと思うが、英国の大学はそうではなく、留学生をこれまで以上に歓迎している、という姿勢を示していくことが必要だと思う。

#### Q Brexit により予想される困難な状況を打開する策はあるか？

A 正直なところ、答えは「No」だ。

2016 年に Brexit が決まってから、我々は様々な会議やセミナーで議論を重ねて来た。しかし、今後どのような状況が待ち受けているのか、何ができるのか、誰にもわからない状況だ。したがって、現時点で対策を講じることはできていない。しかし、そうは言っても、内部で今後の様々なシナリオについて、現在できる限りのことを準備するようにしている。可能な限り迅速かつ効果的な方法で対処ができるよう意識している。

#### Q 英国大学は Brexit に対する明確な戦略を持っていると思っていた。

A 不確定要素が多いことから、対策を取りたくても取ることができず、フラストレーションが溜まっている。私たちは今後の状況について何もわからないのだ。ただ言えることは、Brexit によって、英国大学が世界に向けて、留学生を歓迎している、というメッセージを伝えるために多大な努力をしているということだ。

## ●University of Oxford

訪問日：2019年1月24日

対応者：荻谷剛彦教授

Nissan Institute of Japanese Studies

School of Interdisciplinary Area Studies

大学概要：

11世紀に設立され、現存する大学として世界で3番目に古く、英語圏では最古の大学と言われている。38の独立したカレッジと6つのホールを総称して「オックスフォード大学」という。在籍者数（学部・大学院合計）は約24,000名。これまでに50名以上のノーベル賞受賞者を輩出している。ラッセルグループ加盟大学。Times Higher Education、世界大学ランキング2019年度、1位。

### Q Brexitの影響について

A 日本研究はEUとの関わりが他に比べて少ないため、正直なところ、日本人教員としては影響を感じていない。学生についてはビザや授業料の関係で影響が出ることは必須で、教員については、EU諸国との共同研究やEUからの資金を持っていれば影響が出るだろう。Brexitに関して、今大学ができることと言えば国、議会への交渉や働きかけになると思われるが、それが、効果があるかどうかはわからない。

学术界はBrexitには大反対であって、今回のような状況になるとは誰も予期していなかった。ただ、教員個人レベルでは大学としての目立った動きを感じることはない。学内の会議で、話題に上ることはあるが、危機意識を感じて議題にする、ということも行われていない。大学にとって切実な問題という認識であるならば、何らかの対策や動きがあるのではないだろうか。結局、すべては不確定要素が多すぎて、現時点では憶測に基づく議論しかできない、ということになってしまう。今後はBrexitの影響がある中で優秀な人材を獲得し続けることができるかが大学の課題だと思う。

荻谷教授は、日本の大学のあり方や国際化について多くの著書を出版されている。

今回は貴重な機会をいただくことができたため、英国の大学事情を熟知した荻谷教授に、日本の大学のあり方についてもお話を伺った。その様子を番外編として以下、お届けしたい。

## インタビュー番外編：日本の大学のあり方について

Q オックスフォード大学は Times Higher Education 世界大学ランキング 1 位になっているが、学内での状況をお伺いしたい。

A これまで、2、3 位に位置している時は不思議なことに「1 位を目指そう」という雰囲気は何もなかったが、1 位になった際には、大学本部より祝福のメールがきた。オックスフォード大学は常に米国の大学を意識しており、大学ランキング自体を気にしているわけではない。日本の大学の場合はまず、アジアの中での位置付けを確立することが優秀な外国人研究者や学生を日本へ呼び込むために重要になる。

Q 日本の大学の国際化、今後について。何が重要で何をすべきなのか。

A 日本は近代化して約 150 年になる。非西洋圏でありキリスト教国でもない。唯一の被爆国であり、敗戦を経験している。多くの犠牲を乗り越えて国を再建してきた様々な経験、歴史がある。近代化する上で、西洋諸国に憧れを持ち、それを取り入れつつ独自性を持ちながら発展してきた。このような特殊性がある文化の中でどんな社会、大学を作ってきたか、他国に参考となる経験があるはずである。非西洋語で、かつローカルな言語、(つまり日本語)で積み上げた学問的蓄積、文化や教養を蓄えてきたという点では日本は世界のトップにいる。これが日本の強みであり、これを人類の知の発展に繋いでいくこと、活かすことが重要だ。日本でしかできない研究を、興味関心を持ってもらえるようにしなければならない。

Q その中でも私たち職員にできることは何か。

A 大学への様々な情報は必ず事務職員を通して。職員の方々には、教員と学外を繋ぐブリッジの役目を担ってもらうことが重要であると考えている。

研究や教育以外で、教員の過度な負担を増やさないように、重要だと思われる事柄の取捨選択を行い、外部とつなぐ対外的な窓口としての役割である。また、教員と職員で、どこを誰がどう担当するのか、効率的に分業の舵を取ることができるのは職員の能力に拠るところだ。教員には難しいかもしれない外部との交渉力や説得力、そして柔軟さがあると良いと思う。

オックスフォード大学や米国の大学では、職員に大きな権限がある。PhD を持っている職員も多く、研究の世界にも精通しており、それゆえに教員と同じレベルで議論ができる、という構造になっている。国立大学法人化後、職員の採用方法も変わってきているということで、この辺りのことは今後ますます期待できるのではないだろうか。

## 6. まとめ

日々ニュースを賑わす Brexit が英国大学に与える影響について、実態を知るべく、本課題を設定しインタビュー調査を行なったところであるが、Brexit が決定してから 2 年以上経った今も、Brexit 後の先行きは不透明であるという結論に至った。ニュースで得られる表面的な情報とは別に、各大学では何か方針、対策が立てられているだろう、という当初の予想と異なる結果となった。2019 年 2 月 1 日現在、Brexit を目前に控えているこの時期でさえ、最終的な政府の動き、措置が決定するまで何も手が打てないというのが現状であるようだ。大学上層部ではもしかすると何か対策が講じられているのかもしれないが、今回のインタビューからはそれを窺い知ることはできなかった。しかし、不確定要素が多い中で、状況に応じて迅速に、効率的に対応が行えるように各大学が準備をしていることは明白であった。実際の現場にいる方々の生の声を直接伺えたことは大変良い機会だったと感じる。

LSE とオックスフォード大学では、大学が現状に振り回されることなく、堂々としている印象を受けたことは大変興味深かった。やはり、世界的な知名度、ブランド力が関係しているのだろうか。インタビュー以外にも様々な英国大学を訪問し、話を聞く機会があったが、大学によって Brexit への危機感は異なっていた。世界的に知名度の高い大学ほど、余裕のある印象を受けることが多かったように思う。

また、ラッセルグループの政府に対する警告書面を紹介したように、英国学術界は、学生、教員、職員、研究活動ができる限り不利益を被らないよう、また、英国学術界の未来のためにも、政府への働きかけ、交渉を全力で行っている。間違いなく言えるのは英国大学が、今、大きな変化の局面を迎えているということだ。Brexit は英国大学が留学生を歓迎していないという印象をもたらすかもしれない。そのような印象を払拭し、今後も留学生にとって魅力ある国、大学という位置づけを保つために、英国大学は今後も留学生を歓迎している、というメッセージを発信していくことが重要になるだろう。引き続き、Brexit 後の英国、英国大学の動きに注視していきたい。

## 7. 謝辞

本稿の執筆にあたり、お忙しい中、貴重なお時間を割いていただき、大学の状況についてお話ししてくださった UCL の Ms. Hannah Legg、Coventry University の Ms. Carolyn Wynne、LSE の Mr. Will Breare-Hall、オックスフォード大学の荻谷剛彦教授には心より御礼申し上げます。また、2年間という長期の研修に快く送り出してくださった東京大学の皆様、日本学術振興会の皆様、そして特にロンドン研究連絡センターで日々ご指導くださった上野センター長、糸井副センター長、濱谷アドバイザー、Polly 現地職員、山田現地職員、里村国際協力員の皆様に、深く感謝しております。

英国での1年間、日本を離れ、外から「日本」という国を見て、日本と英国の違いやそれぞれの優れた点、改善すべき点等、考える機会を多く得られ、様々な経験や知識を吸収することができました。皆様、本当にありがとうございました。

### 参考文献

- [1] 荻谷剛彦 (2017) 「オックスフォードからの警鐘 - グローバル化時代の大学論」 中央公論新社
- [2] The economic impact of international students /Universities UK  
(2019年1月27日アクセス)  
<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2017/briefing-economic-impact-international-students.pdf>
- [3] The costs and benefits of international students by parliamentary constituency/  
Report for the Higher Education Policy Institute and Kaplan International Pathways  
(2019年1月27日アクセス)  
<https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2018/01/Economic-benefits-of-international-students-by-constituency-Final-11-01-2018.pdf>
- [4] Warning against no deal Brexit/ Russell Group (2019年1月27日アクセス)  
<https://russellgroup.ac.uk/news/warning-against-no-deal-brexite/>
- [5] UK universities to target Chinese students post-Brexit/ CHINA DAILY  
(2019年1月27日アクセス)  
<http://www.chinadaily.com.cn/a/201901/08/WS5c33eb57a31068606745f601.html>

[6] The UK in the global student market: second place for how much longer? / The Centre for Global Higher Education (2019年1月27日アクセス)

<https://www.researchcghe.org/publications/research-findings/the-uk-in-the-global-student-market-second-place-for-how-much-longer/>

[7] The Complete University Guide (2019年2月3日アクセス)

<https://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/university-tuition-fees/>

[8] UK scientists dropped from EU projects because of post-Brexit funding fears / The Guardian (2019年2月3日アクセス)

<https://www.theguardian.com/education/2016/jul/12/uk-scientists-dropped-from-eu-projects-because-of-post-brexit-funding-fears>

[9] Hard Brexit 'could cripple UK science' / The Francis Crick Institute (2019年2月3日アクセス)

[https://www.crick.ac.uk/news/2018-10-22\\_hard-brexit-could-cripple-uk-science](https://www.crick.ac.uk/news/2018-10-22_hard-brexit-could-cripple-uk-science)

[10] Would researcher mobility be affected if the UK left the EU? / The Royal Society (2019年2月3日アクセス)

<https://royalsociety.org/topics-policy/projects/uk-research-and-european-union/role-of-eu-researcher-collaboration-and-mobility/would-researcher-mobility-be-affected-if-the-UK-left-the-EU/>

[11] 日本とUCLの関係/ UCL-Japan Youth Challenge (2019年2月3日アクセス)

<http://www.young-challenge.science/ucl/1269.html>

[12] World University Rankings/ Times Higher Education (2019年2月3日アクセス)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>

[13] Studying in the European Union after Brexit/ Gov.UK (2019年2月7日アクセス)

<https://www.gov.uk/guidance/studying-in-the-european-union-after-brexit>

[14] What does Brexit mean for international students in the UK? / Study.EU (2019年2月7日アクセス)

<https://www.study.eu/article/what-does-brexit-mean-for-international-students-in-the-uk>

# 英国大学のブランディングとブレイクジット

ロンドン研究連絡センター

里村 遼

## 1. はじめに

英国は、過去 20 年以上にわたって受入留学生数が世界で上位<sup>1</sup>の「留学生大国」である。

本稿は、多くの留学生を引き付けてきた英国の大学の魅力の一つあるブランドの強さに着目し、それがいかにして構築されてきたのか（ブランディング<sup>2</sup>）について考察することを目的とする。同時に、英国の EU 離脱（ブレクジット）が英国の大学とブランドに及ぼす影響についても検討する。

なお、執筆にあたり、英国大学等 4 機関の職員にインタビューを実施し、それぞれのブランディング及びブレクジットに関する取組みや見解等について伺った。対象とした大学等の概要及びインタビュー対応者は以下のとおり。

### (1) University College London (UCL)

University College London (UCL) はロンドン大学群を構成するカレッジの一つで、学生約 4 万人を擁する英国屈指の大規模総合大学である。英国のトップ研究大学で構成されるラッセルグループの一員で、これまで 29 名のノーベル賞受賞者を輩出するなど業績と知名度において英国を代表する大学の一つである。かつて伊藤博文が学ぶなど日本との関わりが深い大学としても知られる。

インタビュー対応者：

Ms. Hannah Legg

Senior Liaison & Recruitment Officer

Student Recruitment Marketing

### (2) Coventry University

イングランド中部 Coventry にキャンパスを構え、学部ごとにキャリアセンターを置き高い就職率を維持するなど充実した学生支援と教育の質の高さに特徴がある。大学に対する学生の評価は高く、2018 年には University of the Year for Student Experience (The Times and Sunday Times Good University Guide 2019) を獲得している。ポリテクニクという前身もあって産業界と深い結び付きがあり、これを活かした起業支援やインターンシップなど実践的なコースが豊富に提供されている。

インタビュー対応者：

Ms. Carolyn Wynne

Doctoral College Manager

Doctoral College and Centre for Research Capability and Development

---

<sup>1</sup> UNESCO UIS Statistics より。グラフ 1 参照。 <http://data.uis.unesco.org/> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>2</sup> ブランドとは一般に、「ある商品またはサービスを他の商品と識別するための名前、用語、デザイン、シンボル、またはその他の機能」と定義され、消費者にブランドの価値を認知してもらうためのプロセスが「ブランディング」である。

ブランドの定義については、下記を参照した。

American Marketing Association “Dictionary” <https://www.ama.org/resources/Pages/Dictionary.aspx?dLetter=B> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

### (3) London School of Economics and Political Science (LSE)

ロンドン大学群のカレッジの一つでラッセルグループの一員。卒業生からは、経済学、文学、平和分野のノーベル賞受賞者 18 名、世界各国の首相・大統領及び国家元首 34 名を輩出するなど、その影響力は世界に及ぶ。各種ランキングでも社会科学分野で世界トップの評価を受けている。留学生比率（約 70%）が世界で最も高い大学の一つである<sup>3</sup>。

インタビュー対応者：

Mr. Will Breare-Hall

Student Recruitment and Study Abroad Manager

Student Marketing and Recruitment

### (4) Universities UK International (英国大学協会国際部)

英国大学協会は、英国 136 大学が加盟する英国大学の代表機関であり、教育、研究、奨学金を通じて国内外の学生・一般市民への英国大学のインパクトを最大化することを目的として活動している。日本における国立大学協会の対応機関である。

インタビュー対応者：

Dr. Nicholas Mithen

Policy Officer -Asia

## 2. 国策としての留学生獲得

### (1) 英国政府主導による留学生支援政策 Prime Minister's Initiative (PMI)

1999 年 6 月、英ブレア首相（当時）は、減少傾向にあった英国の受入外国人留学生数を大きく増やす方針を表明した。Prime Minister's Initiative (PMI) と呼ばれる一連の政策は、第一期 (PMI1 : 2000~2005 年) 及び第二期 (PMI2 : 2006~2011 年) にわたって実施され、PMI1 では、留学生数を 5 万人増やし英語圏における英国の留学生シェアを 17% から 25% に拡大させることが<sup>4</sup>、そして PMI2 では留学生をさらに 10 万人増やすことなどが<sup>5</sup>、それぞれ数値目標として掲げられた。政府主導の取組みの結果、PMI1、PMI2 はともに目標を達成し、留学生数は約 20 万人から約 40 万人へと飛躍的な増加を遂げ<sup>6</sup>、米国に次ぐ世界第二位の留学生受入国としての地位をより強固なものとした。

英国が留学生数を大きく増やした背景には、世界規模で留学生の流動性が急速に高まったこと、すなわち留学マーケットの成長も大きく関係している。PMI と同時期の 10 年間に世界全体の留

---

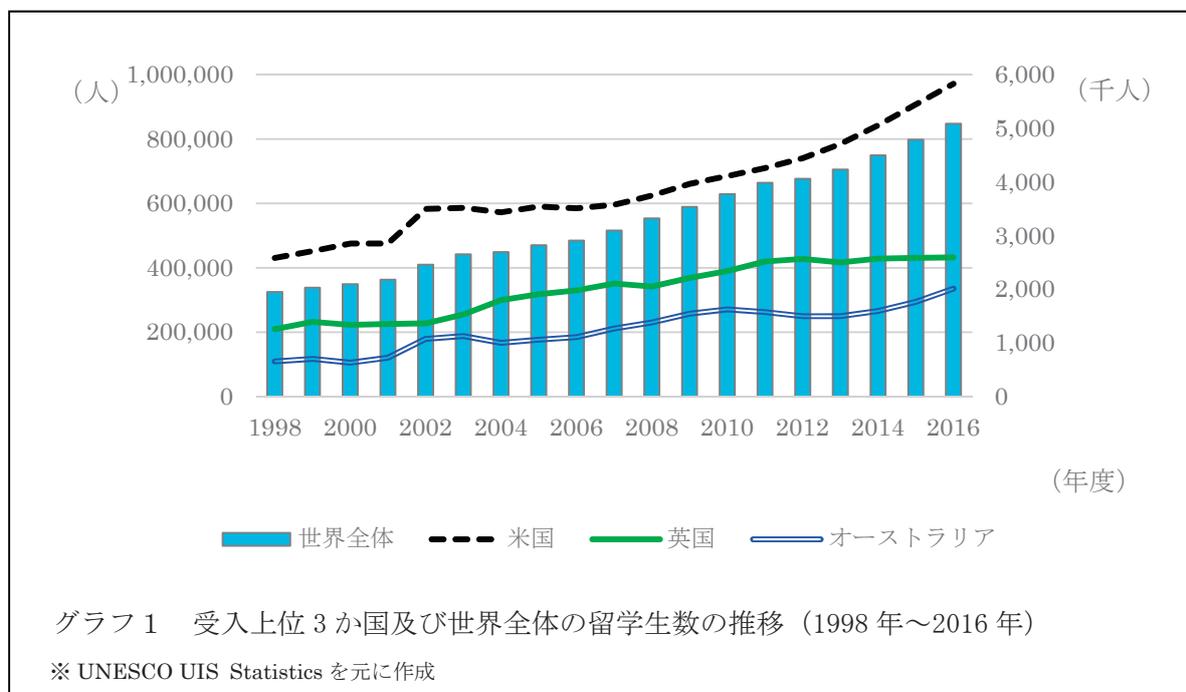
<sup>3</sup> インタビュー対応者談

<sup>4</sup> BBC News "Education Blair calls for more overseas students" (1999.6.18)  
<http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/372273.stm> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>5</sup> BBC News "Overseas students plans unveiled" (2006.4.18) <http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/4917642.stm> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>6</sup> OECD Library "Education at a Glance2018" <http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

学生数は約2倍となり、年平均の成長率は英国とほぼ同じ約9%を記録した。相対的には、とりたてて英国の増加が際立っているわけではないものの、トップを走る米国の同時期の成長率が年平均約5%にとどまっている<sup>7</sup>ことと比較すると、市場拡大の時流に乗り、英国はPMIによってよくこの流れを牽引したと評価できるだろう（グラフ1参照）。



## (2)PMIにおけるブランディング

それでは、英国に多くの留学生をもたらしたPMIではどのような政策が採られたのか。その内容は、ビザ手続きの簡素化、就学中のアルバイト実施条件の緩和及び奨学金の拡充など主に留学生の受入環境の改善であった。しかし、最大の特徴としては、英国大学のブランドを広く正確に認知してもらうための活動、いわゆるブランディングが行われた<sup>8</sup>ことがあげられる。

すなわち、雇用可能性、イノベーション、言語、価値という4つのテーマを柱とする「Education UK」という包括的なブランドコンセプトを設定し、その下で世界的な教育のリーダーとして英国を位置づけるという方向性を打ち出した。そして、すべてのコミュニケーション活動はそのブランドイメージを浸透させるためのものと位置づけた。留学生の獲得をはじめとする国際競争が激化するなか、英国の大学を選んでももらうためには、他国と差別化を図り英国の教育ブランドのクオリティの高さを正確に知ってもらうことが最も効果的かつ不可欠であると考えたのである<sup>9</sup>。PMI1だけで約1,100万ポンドという巨費が投じられ<sup>10</sup>国をあげて戦略的に展開された。

こうした活動は、世界中にネットワークを持ち、政府と連携して留学生の受入推進を担う

<sup>7</sup> OECD Library 前掲註6 (2018年12月1日アクセス)

<sup>8</sup> BBC News 前掲註4 (2018年12月1日アクセス)

<sup>9</sup> British Council 「英国政府主導による留学生支援政策 (PMI) に関する情報」

<https://www.britishcouncil.jp/programmes/higher-education/trends/pmi> (2018年12月1日アクセス)

<sup>10</sup> 横山恵子「英国の外国人留学生獲得の戦略―首相主導事業 (The Prime Minister's Initiative) ー」(『外国人留学生確保戦略と国境を越える高等教育機関の動向に関する研究―英国・香港の事例―』高等教育研究叢書 89:5-18 広島大学高等教育研究開発センター)

British Council<sup>11</sup>が主に担当した。表1はその実施例を示したもので、いずれも「Education UK」ブランドを構成する4つの基軸に基づくキャンペーンとして実施されたことがわかる<sup>12</sup>。こうした多様かつ一貫性ある活動によって、世界に冠たる英国の教育というブランドの獲得を目指した。下の写真は2006年に日本で開催されたBritish Council主催の留学フェアの様相であるが、サイネージには「Education UK」ブランディング共通のロゴ・デザインが用いられており、ブランドコンセプトに基づく視覚的なマーケティングが行われたことが確認できる。

表 PMI における British Council のキャンペーン実施例

テーマ	キャンペーン内容
言語	マルチマーケット向けキャンペーン 「英語力向上キャンペーン」
雇用可能性 イノベーション	世界規模の課題中心型コンテスト「ザ・チャレンジ」
価値	国際学生賞「シャイン！」

※British Council「英国政府主導による留学生支援政策（PMI）に関する情報」を元に作成

留学フェアの様相 ([http://epc.ac.uk/wp-content/uploads/2012/10/Pat\\_Killingley.pdf](http://epc.ac.uk/wp-content/uploads/2012/10/Pat_Killingley.pdf) より転載)



### (3)英国にとっての留学生の重要性

英国が多くの留学生を求める理由としては、第一にその莫大な経済効果があげられるだろう。2018年1月に発表された調査結果によると、留学生が英国で1年間に支出する金額（授業料、生活費など）は200億ポンドにのぼり、これは、受入れに要するコストの10倍に相当する。経済効果は留学生が最も多いロンドンよりもむしろ地方の町の方が大きく、そのため留学生は地方経済にとっても極めて重要であるという<sup>13</sup>。

産業規模としては、教育は英国のサービス輸出のなかで5番目に大きい主要部門であり、教育省が2018年2月にまとめた報告によると、その7割近くは留学生によってもたらされている<sup>14</sup>。

<sup>11</sup> British Council は、英語の普及や諸外国との間の教育・文化交流を目的として英国政府により設立された公的な国際文化交流機関。世界100以上の国・地域に拠点をもち、実質的に英国への留学生受入れを推進する役割を担っている。

<sup>12</sup> British Council 前掲註9（2018年12月1日アクセス）

<sup>13</sup> BBC News “Overseas students 'add £20bn' to UK economy” (2018/1/11) <https://www.bbc.co.uk/news/education-42637971> (2018年12月1日アクセス)

<sup>14</sup> Department for Education “UK revenue from education related exports and TNE activity 2015” <https://www.gov.uk/government/statistics/uk-revenue-from-education-related-exports-and-tne-activity-2015> (2018年12月1日アクセス)

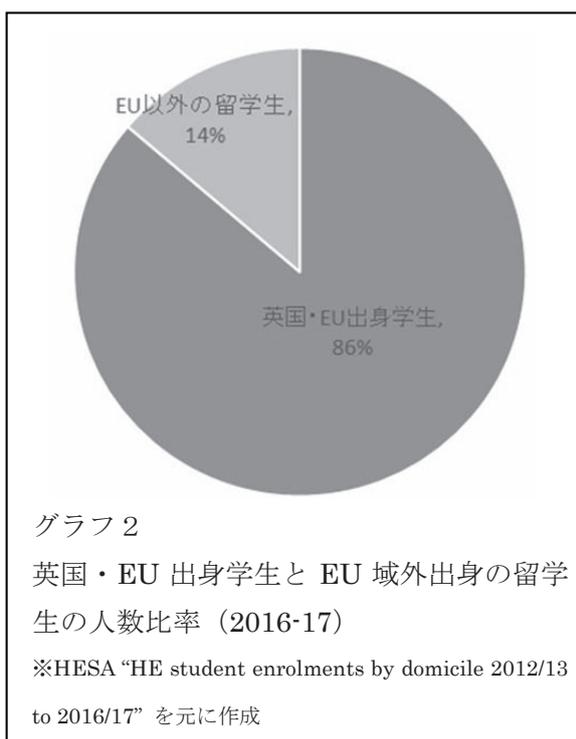
留学生がもたらす経済効果は PMI でも主眼とされていたが、British Council によれば、英国が自国の経済的利益の追求のみを目的として留学生を集め、留学生の出身国には何ら還元しないのではないかという「ネガティブなイメージ」を払しょくするためにブランディングが必要とされた<sup>15</sup>。

他面、学生にとってみれば、多様なバックグラウンドを持つ人との触れ合いは、視野を広げ、文化的感受性を涵養し、グローバルなネットワークをつくることにもつながる。大学に多数の留学生がいることに伴うこうした利点は、国際的な大学であることを標榜する英国の大学の多くが喧伝するところである。しかし、英国大学の英国人学生 12,000 名以上を対象に 2018 年に実施された調査によれば、上記のようなメリットは認識されつつも、回答した学生の 24%が、留学生は「講義に消極的」、22%は「授業の進行を遅らせている」、16%は「議論の質の低下を招いている」と評価するなど、必ずしも好意的に受けとめられていない。その原因として、カリキュラムなどが十分に国際的といえないこと、つまり大学の受入環境の不備があるという指摘があり<sup>16</sup>、留学生数の拡大は、大学の現状の受入許容限度を超えて進行している様子もうかがえる。

#### (4) 留学生からの授業料収入

イングランドの大学授業料は 1998 年に有償化されて以降、数度の値上げを経て 2018 年には 9,250 ポンド（上限額<sup>17</sup>）に達し、世界で最も高額といわれる<sup>18</sup>。経済的理由で進学を断念する、あるいは卒業後も授業料の返済に苦しむ人が増えつつあり、社会問題となっている。

2018 年 2 月にメイ首相はイングランドの大学の授業料を「世界で最も高額」でありながら必ずしもそのコストに見合った教育がなされていないとして見直しの意向を示した<sup>19</sup>。しかしながら、ここで高額といわれる 9,250 ポンドの上限設定は英国と EU 出身の学生にのみ適用され、EU 域外出身の留学生にはさらに高額の授業料（最高 18,000 ポンド前後）が課されている<sup>20</sup>。これにより、EU 域外出身



<sup>15</sup> British Council 前掲註 9（2018 年 12 月 1 日アクセス）

<sup>16</sup> Times Higher Education “Are students fans of peers from abroad?” (2018.8.9)

<sup>17</sup> 大学は法定上限内で自由に授業料を設定できるが、ほとんどの大学は上限額に設定しているのが実態である。

<sup>18</sup> Independent “University tuition fees in England now the highest in the world, new analysis suggests” (2017.3.28)  
<https://www.independent.co.uk/news/education/university-tuition-fees-england-highest-world-compare-students-student-loan-calculator-a7654276.html>（2018 年 12 月 1 日アクセス）

<sup>19</sup> BBC News “Theresa May’s university review will not scrap fees” (2018.2.19)

<https://www.bbc.co.uk/news/education-43106736>（2018 年 12 月 1 日アクセス）

<sup>20</sup> 留学生の授業料が自国の学生より高額に設定されていることについては、OECD 加盟国では約半数の国が同様の制度を採用している。英国のほか、米国、オーストラリア、カナダ、ニュージーランドといった英語を母語とする国においては、とりわけ留学生の授業料が高額に設定されているという特徴がある（Education at Glance 2018）。

の留学生が納める授業料は英国の大学にとって欠かせない収入源となっていて、人数構成比は英国・EU 出身学生の 6 分の 1 以下であるにもかかわらず、大学の教育向け収入に占める割合は、英国・EU 出身学生による授業料収入の 2 分の 1 近くを占める（2014-15 学事年度（グラフ 2 及び 3 参照））。

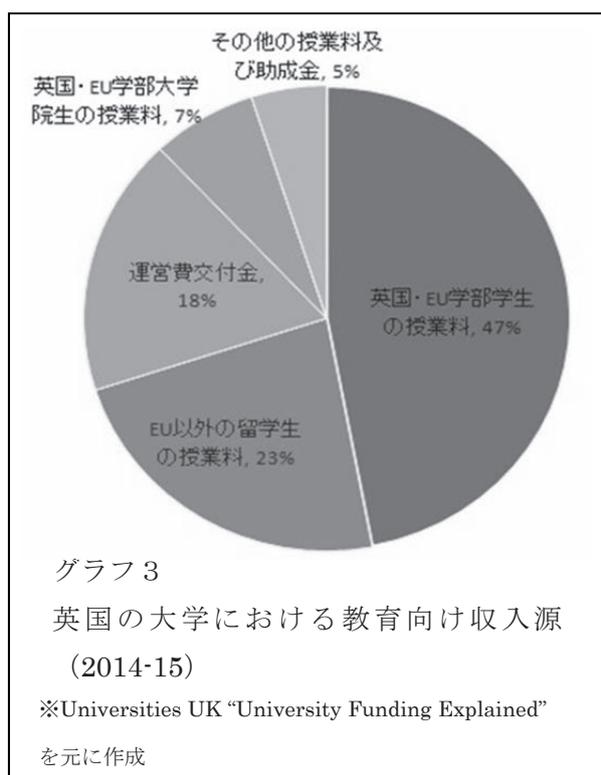
この傾向は留学生比率が高い大学ほど顕著である。例えば、全学生の約 7 割が留学生で、世界で最も留学生比率の高い大学の一つである The London School of Economics and Political Science (LSE) では、大学の総収入の 53%が授業料収入（英国平均は 42%）、そのうち実に 9 割近くが EU 域外出身の留学生による授業料収入となっていて（グラフ 4 参照）、まさに EU 域外出身の留学生が大学の経営を支える構造となっている。

グラフ 5 は、授業料の上昇とともに英国大学の総収入に占める EU 域外出身の留学生による授業料収入の割合が増加してきたことを示す。

留学生に依存する傾向に拍車をかけているのが、大学の厳しい財政状況だ。米国やオーストラリア、カナダ等との留学生獲得競争が激化するなか、英国の大学は留学生を引き付けるために、新たな設備投資を積極的に行ってきた。そのため、複数の大学が資金繰りの悪化による倒産の危機に瀕していて、ある大学は、2018 年に 90 万ポンドの公的資金の融資を受けるなどしてもちこたえている<sup>21</sup>。これは決して一部の大学に限った問題ではなく、米国の格付け会社ムーディーズの見通しによると、授業料の不確実性や人口動態、ブレクジットのリスクなどの圧力のため、今後数年間の英国大学界を取り巻く状況は、引き続き厳しいものになるという<sup>22</sup>。

大学の財政悪化の影響は研究面にも及びつつある。英国の大学では研究費不足の拡大が年々深刻化しており、留学生の授業料収入により補填することでやりくりしている<sup>23</sup>。

いわば留学生の獲得を目指して悪化した財政を立て直すために、留学生（特に EU 域外出身の留学生）の獲得にいっそう力を入れているのが現状であり、矛盾しているようだが、留学生の授業料収入に大きく依拠する英国大学の財務構造からすると道理である。



<sup>21</sup> FT Alphaville “Bailing out the universities”

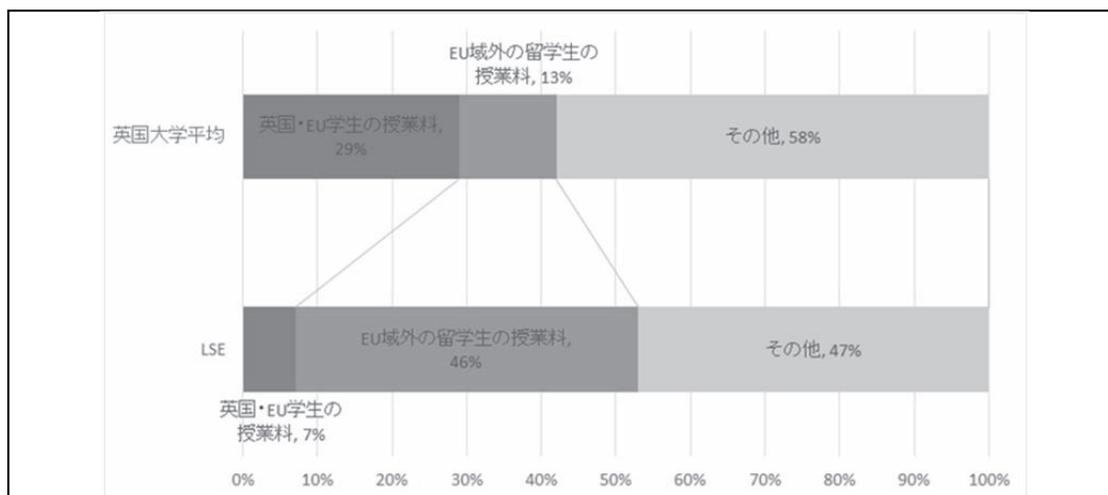
<https://ftalphaville.ft.com/2018/11/23/1542984472000/Bailing-out-the-universities/> (2018.11.23)

<sup>22</sup> The Guardian “Government ‘could bail out top universities if in financial danger’” (2018.11.23)

<https://www.theguardian.com/education/2018/nov/23/government-universities-oxford-cambridge-moodys> (2018年12月1日アクセス)

<sup>23</sup> Times Higher Education “UK Universities’ research funding deficit soars to £3.9 billion” (2018.7.19)

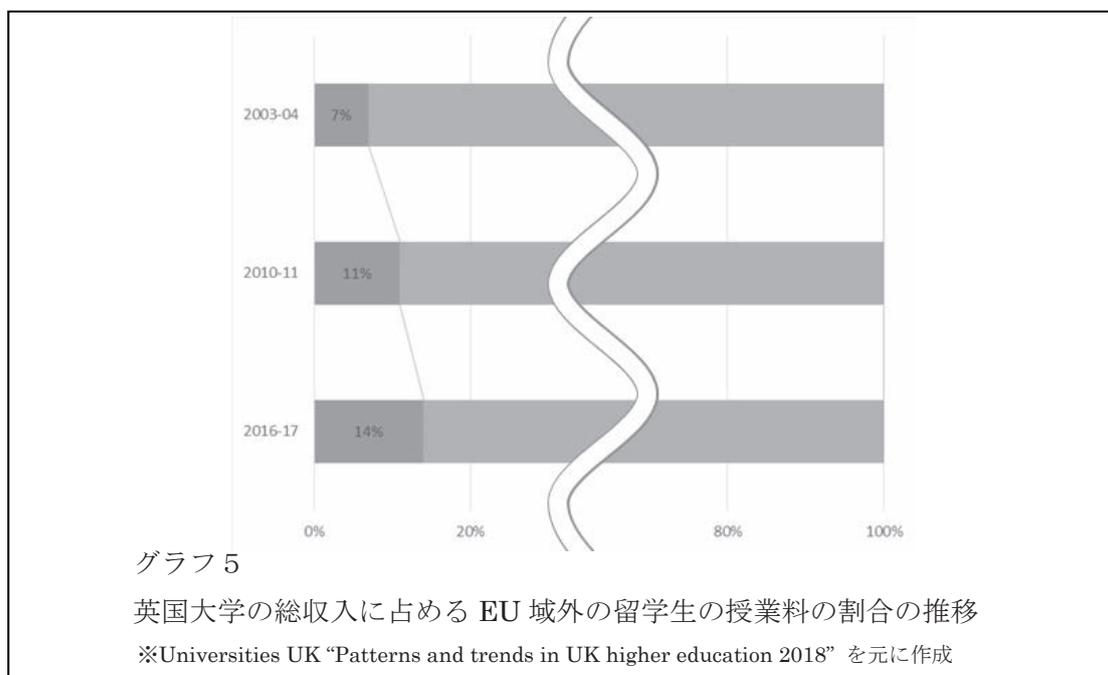
一方で、留学生の獲得を偏重することの弊害も表れており、例えば近年、多数の大学の入学者選抜試験で EU 域外出身の留学生を優遇し英国出身の学生が差別されるといったことが頻発するようになった。そのため、これを是正するべく入学者数や在籍率の公表を大学に義務付ける法律が 2018 年 4 月に施行されている<sup>24</sup>。また、ラッセルグループの大学を含む複数の大学において、世界大学ランキングや大学の業績などについて事実と異なる表示したり、誇張して表現したりする事例が問題となっている<sup>25</sup>。



グラフ 4

#### 英国大学（平均）と LSE の収入源比較

※英国大学平均（上）：2014・15 事業年度。Universities UK “University Funding Explained” を元に作成  
 ※LSE（下）：2017・18 事業年度。LSE “Financial Statements” を元に作成



グラフ 5

#### 英国大学の総収入に占める EU 域外の留学生の授業料の割合の推移

※Universities UK “Patterns and trends in UK higher education 2018” を元に作成

<sup>24</sup> The Telegraph “Universities to be stopped from sidelining British students for foreign teens who can pay more” <https://www.telegraph.co.uk/education/2017/08/06/universities-stopped-sidelining-british-students-foreign-teens/> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>25</sup> The Guardian “UK universities 'still inflate their statuses despite crackdown” (2018.9.21) <https://www.theguardian.com/education/2018/sep/21/uk-universities-still-inflate-their-statuses-despite-crackdown> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

## (5) 英国の大学が選ばれる理由

高額な授業料にもかかわらず、留学生はなぜ英国の大学を選ぶのか、英国の大学の何が彼らを引き付けるのか。ここでは主にブランディングの果たした役割について考えてみたい。

国をあげてブランディングを推進したPMIについてBritish Councilは、オーストラリアのIDP Education社が学生を対象に実施した大学のブランドに関する調査結果を引き合いに出し、PMIによって英国の教育は「もっとも成功を収めているブランドの一つ」に成長したと、その成果を強調している<sup>26</sup>。

英国の教育のブランド力の高さを示す調査結果は他にもある。米国のUS News & World Report社が世界80か国の市民21,000人を対象に実施した意識調査で、英国は「The 2018 Best Countries for Education」部門の第一位に選ばれており<sup>27</sup>、英国の教育のクオリティは今や世界から認知されているとあってよい。

なかでも大学のブランドの重要性について、信用格付け会社ムーディーズは、「留学生と才能ある研究者をめぐる競争はますます激化し、(中略)大学はライバルと差別化を図るために強いブランドを必要としつつある」と強調している<sup>28</sup>。

英国の大学のブランド強化に大きく貢献してきたのが、いわゆる世界大学ランキングである。Times Higher Education紙がクアクアレリ・シモンズ(QS)社と共同で世界大学ランキングの発表を始めたのはPMI政策下の2004年である。英国政府の留学生受入政策と協調する形で始動し、ランキング結果が留学先の有力な選定基準となる動きが広がって、英国の大学のブランド力は著しく向上したといわれる<sup>29</sup>。

さらに、London School of Economics and Political Science (LSE)で学生のリクルートを統括するWill Breare-Hall氏は、加えて、「英語という言語」、「英国の大学教育が誇る長い歴史」、そして「世界において英国が重要な役割を果たしてきたこと」の3点も、英国大学の世界的な知名度向上のための原動力となったと指摘する。

もちろんブランディング(というコミュニケーション活動)が効果を上げるのは、中身が魅力的であるからにほかならない。前述のとおり、ブランドとは一般に、「ある商品またはサービスを他の商品と識別するための名前、用語、デザイン、シンボル、またはその他の機能」と定義され<sup>30</sup>、消費者にブランドの価値を認知してもらうためのプロセスがブランディングである。したがって、商品やサービスが他より優れていること、ユニークであることが要求される。本稿では扱わないが、高い教育サービスの提供が英国の大学のブランディングの成功に不可欠であったことはいうまでもない。

もう一つ強調しておきたいのは、世界の市場動向を的確に予測し、需要に適合した教育サービスの提供及び情報発信を国ぐるみで戦略的に行ってきたと考えられる点である。OECDが毎年公表している国際的な教育データ「Education at a glance」の2018年版では、近年の世界におけ

<sup>26</sup> British Council 前掲註9 (2018年12月1日アクセス)

<sup>27</sup> US News “Best Countries for Education” <https://www.usnews.com/news/best-countries/best-education?onepage> (2018年12月1日アクセス)

<sup>28</sup> Times Higher Education “A register of global resonance” (2018.5.31)

<sup>29</sup> 荻谷剛彦 「和製グローバル化の悲哀ー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』No.596 2017年12月号」

<sup>30</sup> 前掲註2 (2018年12月1日アクセス)

る留学市場の傾向を概説するなかで、「英語圏の国が留学先として最も学生を引きつけている」、さらに「アジア地域出身の留学生が最も多数を占め、彼らは他地域からの留学生に比べ短期高等教育と修士課程を選ぶ傾向が強い」などと分析している<sup>31</sup> <sup>32</sup>。

これに対し、主に英国大学への留学のプロモーションのために **British Council** が運営するウェブサイト「**Study in UK**」には、英国の大学で学ぶメリットとして、「教育研究の質の高さ」や「テーラーメイドのコース編成」などと並んで、「**Home of the English language** で高いコミュニケーションスキルを身につけられること」や、「大学院課程では、米国やオーストラリアよりも短期間で学位が取得できる」ことをあげており<sup>33</sup>、**Education at a glance 2018** の市場分析と一致している。こうした市場動向の的確な予測が、ブランディングの基礎になったことは間違いない。

同様のことが世界大学ランキングにもいえる。おそらくは世界的な留学市場の拡大とともに大学選定の指針となるべきものの需要が高まることを予測し、英国の大学が優位になるランキングを作り出すことによって市場をリードする戦略がとられたものと推測される。この戦略は見事にあって日本や中国など多くがランクアップ（あるいはランクイン）に躍起となり、上位に名を連ねる英国大学のブランド力は大きく向上した。

## (6) 大学によるブランディング

これまで英国及び英国大学全体のブランディングについて見てきた。次に、個別の大学におけるブランディングの考え方や取組みについて、大学の学生リクルート担当者へのインタビュー結果を元に考察してみたい。

**UCL** で東アジア地域の留学生リクルートを担当する **Hannah Legg** 氏によると、ブランディングで最も重要なことは、一貫したブランドメッセージが大学全体で共有されていることだという。これは「**UCL** のような大きな大学では困難なことだが、メッセージやこれをビジュアル化したビジュアルアイデンティティを定めたガイドラインをウェブサイトに掲載して広く周知を図っている」ほか、専門チームが構成員の日常のコミュニケーション活動を支援している。「世界的に学生獲得競争が激化するなか、強いブランドを持つことは他の大学との差別化に必要不可欠であり、大学の印刷物、プレゼン、ウェブサイトがクロスオーバーしつつ一貫したメッセージが伝わるように気をつけている」と話す。

一方、**Coventry University** で博士課程のリクルートを統括する **Carolyn Wynne** 氏は、「ブランディングにおいては、大学の得意分野を活かすことがカギだ」と強調する。「**Coventry** 大学は研究志向の大学ではないが、教育の質と学生満足度の高さはどこにも負けない。これは間違いなく我々のブランドの一部になっている。学生満足度が高いという評判をきっかけに、なぜ高いのかを調べ、大学の優れた設備や企業・産業界との連携について、さらに多様なプログラムやコースの機会について理解する。ブランディングは、さまざまな特徴を持った積み木、つまり我々の取組みによってブランドを組み立てていくことであり、そのためには全学で一貫したメッセージを共有する必要がある。それを徹底するため、メッセージを学部内に伝える役割を担うシニアリ

<sup>31</sup> 短期高等教育とは、UNESCO の国際標準教育分類（ISCED）において「レベル 5B」に分類されるものを指す。

<sup>32</sup> OECD Library 前掲註 4 （2018 年 12 月 1 日アクセス）

<sup>33</sup> British Council “Study in UK” <https://study-uk.britishcouncil.org/discover/why-study-uk> （2018 年 12 月 1 日アクセス）

ーダーを各学部に配置している」と話す。

最後に、London School of Economics and Political Science (LSE)の担当者のコメントを紹介する。学生のリクルートを統括する Will Breare-Hall 氏は、「留学生のリクルートやマーケティングにおいては、常にブランディングを基礎に考えている」と話す。「幸いなことに LSE の知名度は世界的に高いが、しばしば London School of Economics と誤って呼称されたり、ビジネススクールと誤解されることもあるため、正しく一貫したメッセージ；ロンドンを拠点にし、社会科学に関する非常に高い質とレベルの教育を行っている国際的でグローバルな大学であること、が伝わるようにしている」という。

3 大学に共通していることは、留学生リクルートの担当者が、常にブランディングの意識をもって業務を遂行しているという点にある。UCL と LSE では、ブランディングを専門とする部署がリクルート担当部署とは別にあるが、二者ともその連携の重要性を強調していた。ブランドの力が学生の獲得にいかに関与するかを認識し、実践しているという印象を強く持った。

PMI の草案段階の論点について、当時の教育雇用相は、個々の大学の取組みと国全体の戦略のあり方において「英国高等教育全体で推進するにはどのようにしたらよいか」と考えて「Education UK」ブランドの発想が生まれたと述懐している<sup>34</sup>が、国と大学いずれか一方ではなく、双方がそれぞれにブランディングを実行し、それが両輪のように機能することで、今日の英国大学のブランドが築かれたことが、インタビューを通じて確認できた。

### 3. ブレクジットの影響

2016年6月、EU 離脱（ブレクジット）の是非を問う国民投票が行われ離脱賛成が多数票を占めた。これにより、1973年の EC 加盟以降 46 年間に及ぶヨーロッパとの関係は、2019年3月をもって新たな時代に移行することとなった。

英国の大学は、多数の EU 出身者（研究者の 2 割近く<sup>35</sup>と学生の 1 割以上（留学生のおよそ 3 割<sup>36</sup>）を擁し、EU の研究資金が研究費の多く（約 15%）を占めるという点において<sup>37</sup>、ブレクジットの直接の利害関係者である。

英国の学术界は国民投票前からブレクジットに一貫して反対の立場を表明していた<sup>38</sup>。そして、

---

<sup>34</sup> 横山恵子 前掲註 8 （2018年12月1日アクセス）

<sup>35</sup> HESA “Staff by geographic region of nationality 2016/17” <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff> （2018年11月1日アクセス）

<sup>36</sup> Universities UK “Patterns and trends in UK higher education 2018” <https://issuu.com/universitiesuk/docs/patterns-and-trends-in-uk-higher-ed/2?ff&e=15132110/64192318> （2018年11月1日アクセス）

<sup>37</sup> HESA “Income of UK HE providers by source of income and location of HE provider 2016/17” <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/publications/higher-education-2016-17#finance> より算出。（2018年11月1日アクセス）

<sup>38</sup> 多くの科学者たちがブレクジットを避けるために活動し、例えば 150 名以上の英国王立協会のフェローは連名で、「ブレクジットは研究を壊滅させる」とする書簡を Times 紙に宛てて送っている。

BBC News “Hawking – Brexit ‘disaster’ for Science” (2016.3.10)

<https://www.bbc.co.uk/news/science-environment-35772714> （2018年11月1日アクセス）

また、国民投票前の段階で英国大学総長の約 8 割が残留を支持する立場を表明していた。

国民投票によってブレクジットが不可避となってからは、ブレクジットに対する政府方針がはっきりせず、EU との交渉が進まないことに焦りやいら立ちを募らせている<sup>39</sup>。

では、なぜ研究者や大学はブレクジットに反対したのか、本章では、ブレクジットが英国大学に及ぼす影響について、留学生市場における英国大学の競争力の変化にも着目しつつまとめてみたい。

(※本章で扱う内容は、政治情勢によって大きく変動しうるものであり、執筆時点(2019年1月)の情報に基づくことをおことわりしておく。)

### (1)英国大学協会によるまとめ

英国 136 大学が加盟する英国大学協会は、ブレクジットによる影響（又は影響が懸念されている点）について次の 6 項目を挙げ、それぞれにブレクジット後の見通しを示している<sup>40</sup>。以下にその要点を抜粋する（下線は筆者による）。

- ① EU 出身学生のステータス
- ② EU 出身学生の授業料
- ③ EU 出身学生の奨学金等の受給条件
- ④ エラスムス・プラスプログラムの利用
- ⑤ EU のファンディングへのアクセス
- ⑥ EU 出身スタッフのステータス

#### ① EU 出身学生のステータス

現英国在住者又は移行期限の 2020 年 12 月 31 日までに渡英する EU 出身学生の在留資格には変更はなく、申請をもって **Settled Status** の資格を得、英国で生活し、就労し、教育を受けることができる。ただし、2020 年 12 月 31 日以降に入国する EU 市民のステータスは、英国と EU の交渉及び離脱後の移住制度次第である。

#### ② EU 出身学生の授業料

英国大学に現在在籍する EU 出身学生及び 2018-19、2019-20 学事年度に課程をスタートする学生の授業料に変更はない。ブレクジット後に課程を終了する場合も課程期間中は英国の学生と同額である。ただし、移行期間後に英国大学で課程をスタートする EU 出身学生の授業料は、ブレクジットの交渉事項の一部であり合意内容次第である。

---

Reuters “Not on the same page”: Brexit poses threat to British universities” (2016.7.4)

<https://uk.reuters.com/article/us-britain-eu-universities/not-on-the-same-page-brexit-poses-threat-to-british-universities-idUKKCN0ZK10S> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

なお、英国大学協会の立場については下記参照。

Independent “Brexit result: What does it mean for the UK’s higher education sector and students?” (2016.6.24)

<https://www.independent.co.uk/student/news/eu-referendum-result-brexit-leave-remain-higher-education-sector-students-a7100106.html> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>39</sup> 2018 年 10 月 5 日付 Nature の電子版では、ブレクジットまで残り半年となったにもかかわらず、研究や生活がどうなるかいまだにわからず、不安と怒りを募らせている 7 名の英国研究者たちの声を紹介している。

Nature “Six months to Brexit: how scientists are preparing for the split” (2018.10.5) (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>40</sup> Universities UK “Brexit FAQs” <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/brexit/Pages/brexit-faqs.aspx> (2016 年 10 月 16 日アクセス)

なお、スコットランドでは、EU 国籍保持者の授業料は無償で、2019-20 事業年度の志願者を含めてこれに変更はない。

### ③ EU 出身学生の奨学金等の受給条件

現在英国にいる EU 出身学生の奨学金等の受給条件は変わらない。これは 2019-20 学事年度に課程をスタートする学生も同じである。

### ④ エラスムス・プラスプログラムの利用

現在英国大学でエラスムス・プラスに参加している学生及び 2018-19 学事年度にこれに参加する学生は、引き続き本プログラムを利用できる。2020 年に関して及び後継プログラム (2021～) への参加の可否は交渉次第。

### ⑤ EU のファンディングへのアクセス

Horizon 2020 や他の EU のファンディングプログラムに 2020 年末までは参加可。合意なき離脱の場合でも、ブレクジット後に申請された Horizon 2020 の資金は英国財務省によって保証される。Horizon Europe (Horizon 2020 の後継プログラム、2021 年 1 月～) には、関係国 (associated country) として参加の道が残されている。

### ⑥ EU 出身スタッフのステータス

現英国在住者又は移行期限の 2020 年 12 月 31 日までに渡英する EU 出身スタッフの在留資格に変更はなく、申請をもって Settled Status の資格を得、英国で生活し、就労し、教育を受けることができる。ただし、2020 年 12 月 31 日以降に渡英する EU 市民のステータスは、EU との交渉及び離脱後につくられる移住制度次第である。

以上からわかるとおり、ブレクジット後の EU 出身の研究者及び学生のステータス並びに EU のファンディングへのアクセスの可否については現時点でほとんど何の保障もされていない。これが EU 出身の研究者と学生にとってどのような意味を持つのか、次にそれぞれが置かれた状況を個別に見てみる。

## (2) 研究者への影響

すでに英国に在住している EU 国籍保持者について、政府は、その在留資格に変更はなく申請によって希望する期間英国で就労し居住できるとしている<sup>41</sup>。

ブレクジット後に渡英する研究者については、EU 国籍保持者も EU 域外の国と同じ入国ルールが適用される公算が高い<sup>42</sup>ことから、これまで不要であったビザの取得が義務付けられ、手続きには費用と労力が要求されることとなる。さらに就労ビザの発給にはスポンサーシップの証明や最低給与額等の条件が課されるほか<sup>43</sup>、年間受入数に上限が設定されている<sup>44</sup> <sup>45</sup>ため、英国勤

<sup>41</sup> GOV.UK “Settled and pre-settled status for EU citizens and their families”  
<https://www.gov.uk/settled-status-eu-citizens-families/what-settled-and-presettled-status-means> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>42</sup> BBC News “UK immigration: No preference for EU workers after Brexit, cabinet agrees” (2018.9.25)  
<https://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-45634901> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>43</sup> GOV.UK “General work visa (Tier 2)” <https://www.gov.uk/tier-2-general/eligibility> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>44</sup> GOV.UK “Allocations of restricted certificates of sponsorship”  
<https://www.gov.uk/government/publications/employer-sponsorship-restricted-certificate-allocations/allocations-of-restricted-certificates-of-sponsorship> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>45</sup> ヨーロッパ最大のバイオメディカル研究機関 Francis Crick Institute の Paul Nurse 所長は、このスポンサーシップ発行手続きに極めて多くの時間・労力・費用を要すると見込まれることから、経営への悪影響を懸念している。

務を希望する研究者にとってハードルとなることは容易に予想できる。

もう一つ気がかりなのは、**Horizon Europe**をはじめとする EU のファンディングへのアクセスの可否がいまだに見通せないことだ。前述のように英国大学の研究資金は赤字が拡大しており<sup>46</sup>、研究資金の約 15%を占める EU の研究資金が得られないとなれば資金難に拍車がかかり、研究活動への影響が懸念される。**Times Higher Education** の分析によると、英国が EU から得る研究資金は、EU 離脱を問う国民投票直後と比較してすでに大きく減少していて、**Horizon 2020** を資金とする研究成果の質の低下も同時に指摘されている<sup>47</sup>。

影響は資金面にとどまらない。英国と EU との間では様々な形でパートナーシップが築かれ、質の高い共同研究が行われてきた。EU からの資金供給が絶たれることで、これらが維持できなくなったり、新たなコラボレーションが生まれにくくなってしまい、長期的には英国の研究力にマイナスとなる可能性がある。

では、EU のファンディングへの参加が最善かというところ、そうとも言い切れないのが、参加と引き換えに英国が負担する多額の拠出金の存在である。例えば、少し古いデータになるが、英国は 2007 年から 2013 年の間に 777 億ユーロ、加盟国の総拠出額の 10.5%を EU に対して負担した一方で、EU の資金を通じて英国に戻ってきたのは 475 億ユーロ、全加盟国の受給額のわずか 6%であった<sup>48</sup>。また、ブレクジットに伴う英国の影響力の低下により、英国の意向が反映されない形で資金配分がなされる可能性も懸念されている<sup>49</sup>。英国にとって投資に見合う経済的利益が見込めない、「うまみ」がないとなれば、その額を英国の科学予算に回し自らの研究資金配分スキームで運用した方が英国の国益に適うと判断され、EU のファンディングへの参加が見送られることもありうる。

こうした状況にあって、先行きを悲観する EU 出身研究者の流出が現実のものとなりつつある<sup>50 51</sup>。優秀な研究者の獲得競争が世界的に激化するなか、ブレクジットによる混迷で人材流出を招くことになれば、英国の国際競争力の低下が懸念される。

### (3) 学生への影響

次に EU 出身の学生への影響について考えてみる。

政府によると、ブレクジット前の EU 出身学生のステータスは変わらず、授業料、奨学金その他の経済的支援の受給要件に関しても変更はないとされている<sup>52</sup>が、ブレクジット後については

---

Times Higher Education “Crick Chief voices fears over post Brexit visa regime” (2018.8.30)

<sup>46</sup> Times Higher Education 前掲註 23 (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>47</sup> Times Higher Education 前掲註 23 (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>48</sup> 科学技術・イノベーション分野以外の資金を含む。

The Royal Society “UK research and the European Union The role of the EU in funding UK research” <https://royalsociety.org/~media/policy/projects/eu-uk-funding/uk-membership-of-eu.pdf> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>49</sup> Times Higher Education “British researchers’ ‘free money’ will come at a price after Brexit” (2018.8.30)

<sup>50</sup> 例えば、前出の Francis Crick Institute で実施された内部調査によると、全体の約 4 割を占める EU 出身研究者の約 8 割は Brexit に伴い英国を去る可能性が高いと回答している。

BBC News “Brexit must not end free movement, Nobel scientists say” (2018.10.22)

<https://www.bbc.co.uk/news/science-environment-45944817> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>51</sup> この英国のいわば敵失ともいえる事態を好機として、オーストラリアの大学はすでに英国からの人材の引き抜きを始めているといわれる。

BBC News “Should I stay or should I go?” (2018.6.2) <https://www.bbc.co.uk/news/education-44456240> (2018 年 11 月 1 日アクセス)

<sup>52</sup> GOV.UK “Statement on higher education and research following the EU referendum” (2018.6.28)

未定である。また、EU を代表する最大規模の留学支援制度であり、英国大学に留学する EU 出身学生の 2 割以上が利用する<sup>53</sup>エラスムス・プラスについても、2020 年の参加のメドは立っておらず、後継プログラムへの参加の可否も不明だ。

英国大学への総志願者数は、2017 年に前年から 5%減少し、特に EU 出身学生は 7%と 5 年ぶりに減少した<sup>54</sup>。これについて、英国大学協会はブレクジットがその原因だとしている<sup>55</sup>。なお、2018 年には EU 出身学生は前年比 3%増といくぶん回復したが、英国内の志願者数の減少が響き全体ではマイナス 1%となった<sup>56</sup>。

もちろん英国への留学生数の今後の動向は志願者数に表れる数字だけの問題ではない。2016 年の国民投票では、EU 離脱に票を投じた英国国民の大半が移民の増加を否定的に捉えていたとされる<sup>57</sup>。投票結果を受けメイ首相も「国民は移民の削減を望んでいる」と発言し<sup>58</sup>、ブレクジット白書にも「人々の自由な行き来の終焉」が明記されるなど<sup>59</sup>、英国として移民を制限する方針が明確になっている。

留学生についても例外ではなく、9 月には、移民の取扱いについて検討していた第三者委員会が内務省に対し、「留学生も移民対象から除外すべきでない」と勧告し、移民と留学生を区別するよう求めていた英国大学協会を失望させた<sup>60</sup>。今のところ英国として留学生の受け入れを前向きに捉えるメッセージが出されているとは言い難く、このことはブレクジットの影響を憂慮する EU 出身の学生にも悲観的に受け止められる可能性がある。

#### (4) 留学生市場における英国の競争力への影響

以上、主に EU 出身の研究者と学生へのブレクジットの影響について概観した。

ここでは、留学生市場における英国の競争力への影響について考えてみたい。現在、英国は受入留学生数においてアメリカに次ぐ世界第 2 位の地位にある（2017 年）が、近くオーストラリア

---

[https://www.gov.uk/government/news/statement-on-higher-education-and-research-following-the-eu-referendum?\\_ga=2.71921427.1485276607.1541790220-1345001183.1534526394](https://www.gov.uk/government/news/statement-on-higher-education-and-research-following-the-eu-referendum?_ga=2.71921427.1485276607.1541790220-1345001183.1534526394)（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>53</sup> 2015 年のデータ。同年にエラスムス・プラスを利用して英国に留学した EU 出身学生数は下記の記事に基づく概数。

Reuters “Brexit may hurt popular Erasmus student exchange scheme, officials say” (2018.1.30)

<https://www.reuters.com/article/us-britain-eu-education/brexit-may-hurt-popular-erasmus-student-exchange-scheme-officials-say-idUSKBN1FJ2N1>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

EU 出身留学生数は下記による。

HESA “HE student enrolments by domicile and region of HE provider 2016/17”

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from#>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>54</sup> UCAS “D.3 Applicants for all courses by domicile group” <https://www.ucas.com/file/147896/download?token=lyduy0YA>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>55</sup> The Telegraph “Universities blame Brexit for fall in foreign students” (2017.11.27)

<https://www.telegraph.co.uk/news/2017/11/27/universities-blame-brexit-fall-foreign-students/>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>56</sup> UCAS “D.3 Applicants for all courses by domicile group” <https://www.ucas.com/file/147896/download?token=lyduy0YA>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>57</sup> Independent “Brexit: People voted to leave EU because they feared immigration, major survey finds” (2017.6.28)

<https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/brexit-latest-news-leave-eu-immigration-main-reason-european-union-survey-a7811651.html>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>58</sup> BBC News “All you need to know about the UK leaving the EU” <https://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-32810887>（2018 年 10 月 16 日アクセス）

<sup>59</sup> GOV.UK “THE FUTURE RELATIONSHIP BETWEEN THE UNITED KINGDOM AND THE EUROPEAN UNION”

<https://www.gov.uk/government/publications/the-future-relationship-between-the-united-kingdom-and-the-european-union>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

<sup>60</sup> BBC News “Overseas students should 'stay in migration target” (2018.9.22)

<https://www.bbc.co.uk/news/education-45483366>（2018 年 11 月 1 日アクセス）

に抜かれ 3 位になると予測される<sup>61</sup>。オーストラリアは、ヨーロッパ以外からの留学生数ではすでに英国を上回っており、ブレクジットで EU 出身の英国の留学生数が減少すれば、全体数でも上回ると考えられる。

世界的に見ても、留学生数はここ数年高い伸び率を示すなど留学生市場は活況を呈しており、例えば 2014 年には 9%、2015 年には 7%、2016 年には 6% 前年から増加している<sup>62</sup>。これに対し、英国の受入留学生数は 2010 年から伸び悩んでいて<sup>63</sup>、そこにブレクジットが重くのしかかりつつある。

影響は EU 出身の留学生だけにとどまらず、さらに広がるおそれがある。2018 年 11 月 6 日付けの *The Guardian* は、ブレクジットによる悪影響を次のように表現している。

「ブレクジットのおかげで、英国（中略）は今や意地の悪い国（a nasty country）というレッテルを貼られている。世界では我々はトランプやオルバン、プーチンなどと結び付けられ右派のポピュリズムの一例のように見られている。この有害な評判は英国大学が持つ強み：すばらしい大学、活力のある文化、オープンで、民主的で多元主義的な社会、を徐々に損なうことになるだろう。どれだけの留学生がブレクジット後にやってきたいと思うだろうか？どれだけの海外の研究者たちがここを自身のキャリア形成の場として選択するだろうか？ブレクジットによって減るだろう。

この自傷行為によって競争は激化し、高等教育における英国の世界的な優勢は脅威にさらされ苦境に陥る。」<sup>64</sup>

大学も同じ懸念を持っている。LSE の Breare-Hall 氏は、「ブレクジットとビザ規制強化は、留学生を求めていないという誤ったメッセージを送ることになり、多くの大学がそのせいで留学生を減らしている」と話す。また、英国大学全体を代表する英国大学協会で、学生の流動性促進政策を担当する Nicholas Mithen 氏も、「私は（ブレクジットの）大きな問題は評判（に与える影響）だと考えている。英国の大学は、「英国はオープンだ」と見られたいと願っているにもかかわらず、（ブレクジットによって）「英国は閉ざしている」と見られてしまう」と危機感を募らせる。実は、本稿執筆のためのインタビュー依頼に対して、一部の大学の留学生リクルート担当者から「ブレクジットについては回答できない」として拒絶されることがあったが、これも大学がブレクジットの留学生市場に及ぼす影響をいかに深刻に受け止めているか、を示す反応であったように思う。

このように、大学は、ブレクジットの影響を決して EU 出身の留学生のみへの限定的なものではなく、全世界の留学生市場における英国大学の競争力の低下につながるおそれがあると捉えていること、そしてその本質をブランドの低下と考えていることがわかる。

これまで述べてきたように、英国及び英国大学が持つ今日のブランド力は、世界共通語を母語

<sup>61</sup> Times Higher Education “Australia on track to overtake UK in global student race” (2018.7.19)

<sup>62</sup> OECD Library 前掲註 6 (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>63</sup> Universities UK 前掲註 56 (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>64</sup> The Guardian “This toxic Brexit hurts universities, linking us to Trump and the rest” (2018.11.6)

<https://www.theguardian.com/education/2018/nov/06/toxic-brexit-hurts-universities-link-trump> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

に持つ優位性と大学が誇る歴史を基礎としつつ、政府・関係機関・大学など英国全体をあげた取組みによって培われてきた。それが成し得たのは、一言でいえば英国そして大学が留学生に対してオープンな姿勢、「ぜひ来てほしい」というメッセージを着実に届けられていたからにほかならない。しかし、ブレクジットによって真逆のメッセージを発信してしまった結果、英国の大学は今、留学生を受け入れない「閉じた大学」というイメージに取って代われようとしている。ブランドが大きく損なわれる危機に立たされているのだ。

他方、影響は大学によってやや様相を異にすることには留意すべきである。例えば LSE ではブレクジット投票後、留学生の志願者数はむしろ増加していると Breare-Hall 氏は話す。特にヨーロッパからの留学生はトップクラスの大学にシフトしつつあるという。また UCL も留学生の減少について今のところは心配していない (Legg 氏)。いわば LSE や UCL のようなトップクラスの大学とそれ以外の大学に二極化している印象もあり、英国のすべての大学を一概に論じることはできない。とはいえ、大学全体としてみれば留学生数の伸びは鈍化しており、ブランド力の低下とともにその影響が表れつつあることは否定できないだろう。

#### (5)英国大学の「グローバル化」とリブランディング

英国の大学は、ブレクジットの訪れを座視しているわけではもちろんなく、ブレクジット後（ポストブレクジット）を見据えた動きは広がっている。例えば、EU のファンディングへの影響を軽減するため、The University of Glasgow、Imperial College London、University of Warwick などはヨーロッパのカウンターパートとのパートナーシップ構築を進めている<sup>65</sup>。

しかし、ポストブレクジットでは、こうしたヨーロッパとのパートナーシップが持つ意義は相対的に低下し、長期的にはヨーロッパ以外の国との関係構築に重点が移っていく可能性がある。英国大学協会の Mithen 氏は、ヨーロッパとの関係強化は今後も必要と説きつつ、「現在、ヨーロッパは貿易、研究費、学生の移動などほとんどの分野において英国の最大のパートナーであることは確かだが、英国は国際的でなくなっているという見方を覆すために、英国がもっとグローバルになるチャンスともいえる」として、ブレクジットをヨーロッパから世界への出発を促す「モーニングコール」と表現する。その上で、英国大学はヨーロッパ以外の国との関係を築く経験が浅いため、英国大学協会が積極的に支援していく必要があると強調する。

加えて、留学生市場における競争力を回復させるためには、傷ついた英国大学のブランドへの処方も急務の課題である。

Westminster Business School of the University of Westminster の Manto Gotsi 准教授は、ブレクジットへの歩みは、「真にグローバルな英国」たりうるための、かつて経験したことのない最大の「リブランディングプロセス」だと指摘しているが<sup>66</sup>、同様のことが英国大学にも言えるのではないだろうか。

「リブランディング」とは、ブランドの再構築を意味し、何らかの理由でブランドイメージを変える必要があるときに実施される。その主要な目的の一つにネガティブな評判からの脱却があ

<sup>65</sup> Time Higher Education “Elite ‘club’ set to dominate UK-EU research post-Brexit” (2018.10.4)

<sup>66</sup> The Drum “Brexit and the challenge of rebranding the UK as ‘a truly global Britain’” (2017.4.4)

<https://www.thedrum.com/opinion/2017/04/04/brexit-and-the-challenge-rebranding-the-uk-truly-global-britain> (2018年12月1日アクセス)

るとされる<sup>67</sup>。最近では、米ウーバー・テクノロジーズ社が運営する配車サービス Uber が、機密情報の漏洩など相次ぐ不祥事によって悪化した企業イメージの刷新のために 2018 年にリブランディングを実施したのが記憶に新しい。

かつて PMI で「Education UK」というコンセプトの下、英国の教育クオリティの高さをブランドとして定着させるために英国政府、関係機関、大学が一致協力して取り組んだように、そのブランドに危機が迫る今、再び国をあげてブランド再構築のために結束するときではないだろうか。ただし、当時と異なり、現代の英国及び英国の大学はブレクジットやビザ規制の強化という難題を抱えており、こうした難題を乗り越えるような新たな価値を創出し世界に向けて提示する必要がある。それは、英国の大学がヨーロッパから世界へと視野を広げる動き、例えば、メイ首相がブレクジット後の英国のあるべき姿として繰り返し使う「Truly Global UK」（真にグローバルな英国）<sup>68 69</sup>のような、英国と大学が本気でグローバル化に取り組んでいることを示すメッセージが望ましい。

#### 4. おわりに

英国の大学はどこに向かうのか—この問いの答えは英国の方向性と機を一にしている。なぜなら、英国が移民を制限する方針を貫いたとき、海外の研究者や学生がその影響から無縁でいられない以上、大学がどれだけ声高に「ウェルカム」と叫んでも本気のメッセージとは受け取られないからだ。

英国は 2011 年から「The GREAT campaign」を展開し、英国の魅力を世界に発信することで観光・ビジネス・教育分野などに人や投資を呼び込もうとしている。もちろん留学生の受入れもその重要な柱の一つだ。しかし、このような活動も肝心の中身（政策）が伴わなければ効果が上がらないばかりか、有言不実行とみられてかえってイメージダウンにつながりかねない。

その一方で、EU を越えて新たなつながりを模索するような動きも見えつつある。例えば、EU 圏外からの研究者等の英国への最長 2 年間の受け入れを可能にする新たなスキームが 2018 年 7 月に開始され、ラッセルグループは、英国と世界のコラボレーションを促進するものだと歓迎している<sup>70</sup>。日本との関係だけをみても、同月に日本学術振興会と UK Research and Innovation (UKRI) が共同で新規に公募した日英研究機関を対象とする国際共同研究プログラムには多数の応募が集まり、その需要の大きさを示した。2019 年 1 月には、医学・ロボティクスなどの分野における両国の共同研究を促進するための初期資金として、3,000 万ポンドが投入さ

---

<sup>67</sup> The Economic Times "Definition of 'Rebranding'" <https://economictimes.indiatimes.com/definition/rebranding> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>68</sup> BBC News "Theresa May calls for 'truly global Britain'" (2016.10.2) <https://www.bbc.co.uk/news/av/uk-politics-37535867/theresa-may-calls-for-truly-global-britain> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>69</sup> The Spectator "Theresa May's Brexit speech: A Global Britain" (2017.1.17) <https://blogs.spectator.co.uk/2017/01/theresa-mays-brexit-speech-global-britain/> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

<sup>70</sup> GOV.UK "New scheme for overseas researchers to come to the UK" (2018.7.6) <https://www.gov.uk/government/news/new-scheme-for-overseas-researchers-to-come-to-the-uk> (2018 年 12 月 1 日アクセス)  
Russell Group "Tier 5 visa" (2018.7.6) <https://russellgroup.ac.uk/news/tier-5-visa/> (2018 年 12 月 1 日アクセス)

れることが、首脳会談で合意予定であると報じられた<sup>71</sup>。卑近な例では、筆者が所属する JSPS ロンドンでも、要請を受けて大学等で JSPS 事業の紹介を行う事業説明会の件数は、2017 年度に過去最高を記録した<sup>72</sup>。こうした動きは、英国各大学が新たな関係構築を求めて日本をはじめ EU の外に目を向け始めた兆候とも受け取れる。

これまで英国と EU の関係が強固であったがゆえに外に目が向かなかったという弊害があったとすれば、ブレクジットによって EU 圏外の国の大学と新たな関係が築かれることは、Mithen 氏が言うように、英国の大学にとって新たな可能性が広がるチャンスである。

英国及び英国の大学が実施すべきブランディングは、こうした「Truly Global UK」－「真にグローバルな英国」に歩みを進める政策に裏付けられてはじめて実効的なものとなる。

LSE の Breare-Hall 氏は、「ブレクジットについて今はまだわからないことが多い。だが個々の大学はあらゆる結果に対して準備できることはすべてやっている」と話す。

「究極の希望は、究極の苦難から生まれる。」英国の哲学者で論理学者バートランド・ラッセルの言葉のとおり、英国大学はこの苦難を希望に変えるために確実に歩みを進めている。

最後に、本調査報告を踏まえ、日本の大学が目指すべきブランディングについて考えてみたい。

ブランド力のある大学とは、その大学にしかない「ユニークな価値」が広く知られている大学である。しかし、多くの大学は、しばしば「ミニ東大」といわれるように、どちらかというユニークというより均質的な価値を訴求する傾向が強いように思われる。例えば、「教育・研究のレベルが高く留学生が多いグローバルな大学」というコンセプトでは、数多ある大学のなかでユニークな価値を伝えることは難しい。なぜなら、ブランディングの観点では、大学が一般に高等教育機関として求められる機能や役割を高い水準で満たすことは当然に期待されるため、メッセージとして新鮮味はないし、「グローバル」のような使い古されたキーワードを強調しても、他の多くの大学が同様の主張をしている状況では違いが際立たないからである。他にはない自ら(のみ)が発揮できる強みをアピールしてこそユニークな価値につながる。

日本の大学のもう一つの特徴として、多くが英国や米国のいわゆるトップ大学を盲目的にお手本としていることが挙げられる。だが、我々はオックスフォード大学やケンブリッジ大学を目指すべきではない。英国の大学のブランドを形作る言語（英語）と歴史（伝統）は、日本の大学が獲得できない種類の価値であり、同じ「土俵」での勝負が不利なことは目に見えている。

取り組むべきは、英米大学を目指すことではなく、日本の大学独自の価値・魅力を見つけ、それを世界に認知してもらうためのブランディングであろう。それは、長期的な視点に立ち、国と大学がビジョンを共有し、一体となって実行されるものでなければならない。

英国は約 20 年前に、政府、関係機関、大学が国をあげてブランディングに取り組み、世界大学ランキングによって大学を選ぶ（彼らのための）価値基準を作り出した。我々が英国から学ぶべきは、英国が作り出した価値基準のなかで名声や評判を得るための方法ではなく、その結束力や戦略的視点であり、日本の大学のための新たな価値基準を作り出すことではないだろうか。

---

<sup>71</sup> GOV.UK “UK and Japan forge new alliance to shape 21st Century”  
<https://www.gov.uk/government/news/uk-and-japan-forge-new-alliance-to-shape-21st-century> (2019 年 1 月 11 日アクセス)

<sup>72</sup> 糸井智香「巻頭特集 JSPS ロンドン事業説明会の歴史と意義」(『JSPS London News Letter』No.54 2017 年)

## 謝辞

本稿の作成にあたり、インタビューに応じてくださった UCL、Coventry University、LSE 及び英国大学協会の皆様に感謝の意を表す。また、本研修の機会を与えてくださった日本学術振興会及び奈良先端科学技術大学院大学に感謝の意を表す。特に、日本学術振興会東京本部では中塚課長、佐藤係員はじめ国際企画課の皆さま、そして、英国で貴重な助言と経験を数多く与えてくださった上野センター長、糸井副センター長、濱谷アドバイザー、Watson 現地職員、山田現地職員、尾崎国際協力員をはじめロンドンセンターの皆さまにこの場を借りて深謝の意を表す。

日本及び北欧諸国における博士号取得者の  
雇用状況の比較と考察

ストックホルム研究連絡センター

伊藝 亜樹恵

## 1. はじめに

「博士号取得者」と聞いてどのようなイメージをもつだろうか。2018年2月12日の日本経済新聞に掲載された新聞の見出しである「博士採用増で生産性低下<sup>1</sup>」が、筆者にとって大きな衝撃となり、今回の研究報告書を作成するに至った。この記事の元となった、日本経済研究センターの資料を読むと、博士の採用増が必ずしも生産性の向上につながっていないという現状が示されていた<sup>2</sup>。日本の企業では、高度な専門知識を持った人材である、博士号取得者を使いこなせていない可能性、及び企業の現場で役に立つ人材が大学の中で育てていない可能性が指摘されている。

一方で、筆者がストックホルム研究連絡センターへ着任してから、様々な研究機関や資金配分機関を訪問する機会をいただいたが、会う担当者の方たちの中で、博士号を肩書きとしている方が少なくないことに気づいた。スウェーデン高等教育局に掲載された記事「*Doctoral degree leads to good position in the labour market*」から伺いとることができるように、スウェーデンでの博士学位取得者のイメージは、日本のそれより少なくとも悪いものではないだろう<sup>3</sup>。海外の企業では、博士号取得者は即戦力として扱われ、期待も高いというイメージを私自身が抱いていただけに、日本でのこの結果は意外で、また、この記事の見出しが、日本人にとっての博士号取得者のイメージを物語っているのではないかと感じた。

博士号取得者の進路として、一般的には、大学教員が予想されるが、近年では、国立大学が人件費削減を目的とした教員ポストの削減もみられ、今後、大学教員としてのポストが増える見込みはないことが懸念されている。今後、博士号取得者はどのような道を歩んでいくのだろうか。本報告書では、日本と北欧諸国の博士号取得者の進路の状況、及び博士課程の教育上の相違点に着目する。そして、博士号取得者及び取得見込者へ行った、彼らを取り巻く環境についてのインタビューを通して、日本の博士号取得者の雇用状況について比較と考察を行い、今後、大学職員として、彼らのキャリア形成に関してサポートできる可能性について探りたい。

## 2. 博士号取得者の進路状況

---

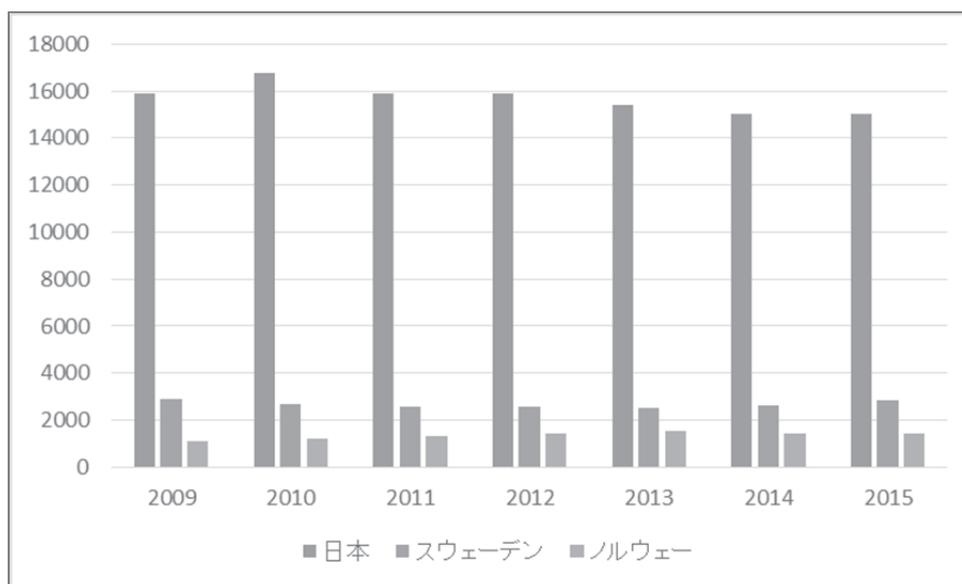
<sup>1</sup> 日本経済新聞「博士採用増で生産性低下」、2018年2月12日掲載

<sup>2</sup> 日本経済研究センター「(総論) 博士増、生産性向上に結びつかず」

<sup>3</sup> Swedish Higher Education Authority (UKÄ)「*Doctoral degree leads to good position in the labour market*」

始めに、毎年授与されている博士号の数について、図 1 により、日本と北欧諸国の数値を比較する。日本の博士学位取得者数の状況については、2010 年の 16,760 人をピークに、減少傾向となっていることがわかる。一方のスウェーデンでは、2011 年以降、年によって多少の増減はあるものの、一定した数の取得者数をあげていることがわかる。また、ノルウェーでは、年々その数が増加し、2015 年には、2001 年の数のおよそ 2 倍の学位取得者をあげている。

(図 1) 日本、スウェーデン、ノルウェーの博士学位取得者数<sup>4</sup>

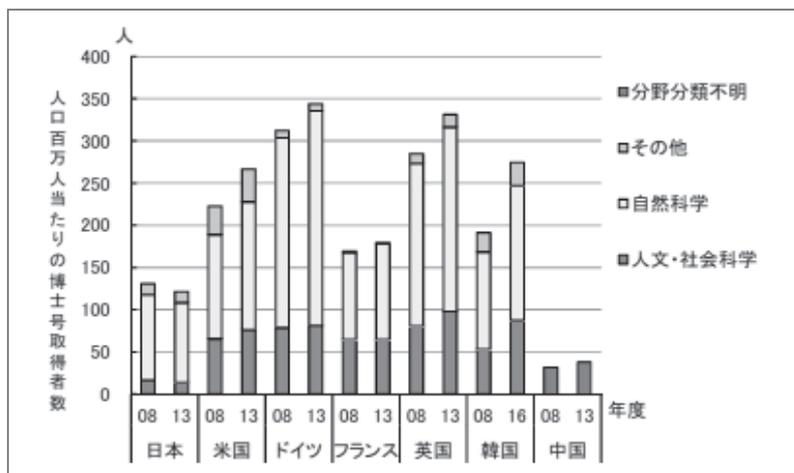


続いて、人口差を考慮し、また、人口に対して博士号取得者がどれほどの割合になるかを示すために、人口 100 万人あたりの博士号取得者数を図 2 に示す。ここでは、スウェーデンの及びノルウェー数値が含まれた指標を見つけることができなかつたため、その他の主要国との比較表を利用する。人口 100 万人あたりの博士号取得者数によると、最も多い国はドイツの 344 人、次に英国の 331 人となっている。日本では 2013 年度に 121 人となっており、主要国と比較すると、その差が明らかになることがわかる。2008 年度と 2013 年度を比較すると、主要国ではその数が増えているのに対し、日本だけが減少傾向にある。分野については本報告書では特に考慮しないが、人文・社会科学分野における数値が最も低いことが見て取れる。では、スウェーデン及びノルウェーがどのあたりに位置しているのだろうか。図 1 の 2015 年のデータによると、スウェーデンでは人口 100 万人あたり 288

<sup>4</sup> 各国の学位取得者数はそれぞれ次を参照にし、筆者が作成。日本：文部科学省「博士・修士・専門職学位の学位授与状況」の各年度。スウェーデン：Statistics Sweden「Higher education in Sweden・2018 status report」。ノルウェー：Statistics Norway「6 out of 10 graduates are women」。

人、ノルウェーでは270人となり、図2の2013年度の数値において、ドイツ、英国、米国に次ぐ数値となっている。日本では、いかに学位取得者数が少なく、博士の人材が不足していることがわかる。

(図2) 人口100万人当たりの博士号取得者数の国際比較<sup>5</sup>



## 2.1. 日本

次に、両国の博士号取得者は、その後どのような進路を歩んでいくのか。それぞれの違いについて比較考察する。

まず、日本の博士課程修了生について、「平成30年度学校基本調査」によると、平成30年3月時点の博士課程修了者数は15,658人<sup>6</sup>となっており、修了者の状況別内訳は、「就職者」が10,603人で、修了者全体の67.7%、「一時的な仕事に就いた者」が全体の6%、「就職も進学もしていない者」が全体の18.8%となっている(図3)。参考までに、就職者の割合は、平成29年度(平成29年3月時点)は同じく67.7%<sup>7</sup>、また平成28年度(平成28年3月時点)は67.3%<sup>8</sup>と、例年同様な傾向にあることがわかる。

(図3) 平成29年度大学院博士課程の状況別卒業者の比率<sup>9</sup>

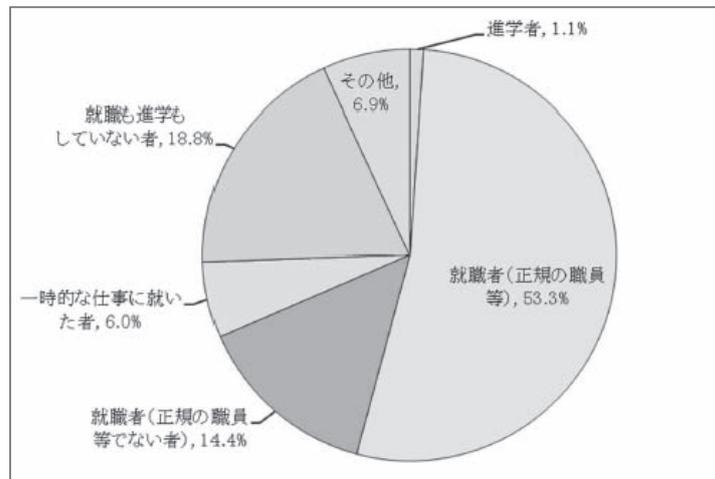
<sup>5</sup> 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標2017」、P.123。ただし、中国の専攻分野別の数値については不明。

<sup>6</sup> 文部科学省「平成30年度学校基本調査、e-Start政府統計の総合窓口」

<sup>7</sup> 文部科学省「平成29年度学校基本調査、e-Start政府統計の総合窓口」

<sup>8</sup> 文部科学省「平成28年度学校基本調査、e-Start政府統計の総合窓口」

<sup>9</sup> 文部科学省「学校基本調査—平成30年度結果の概要—」



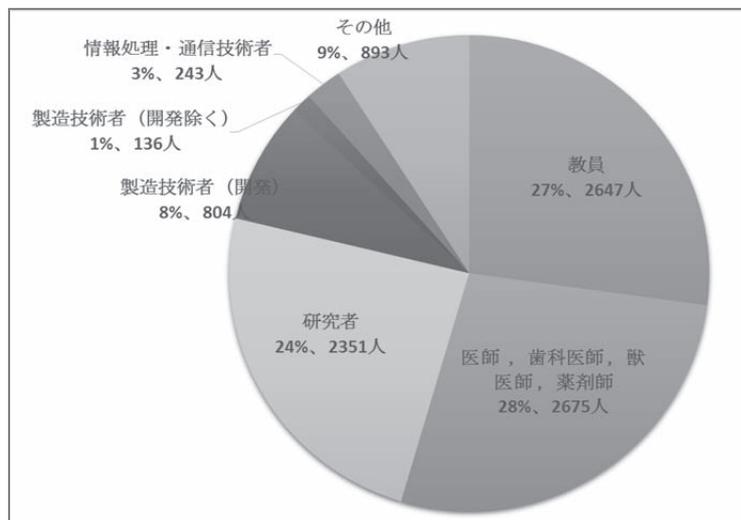
就職者の職業別割合については、同調査によると、就職者 10,603 人のうち、「専門的・技術的職業従事者」が 9,749 人、およそ 92%の割合を占めており、次に「事務従事者」が 274 人で 2.6%、「管理的職業従事者」が 146 人で 1.4%と続く<sup>10</sup>。図 4 は、就職者の中で圧倒的な割合を占めている「専門的・技術的職業従事者」について内訳を表したものであるが、「教員」が 2,647 人で、次に「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」が 2,675 人で 25.2%、「研究者」が 2,351 人で 24.1%となっており、これら職種で「専門的・技術的職業従事者」の 78.7%を占めていることになる。ここで着目したいのが、「教員」の割合である。同調査手引きによると、大学教員もこれに含まれるが<sup>11</sup>、この「教員」職に就いた 2,647 人のうち 2,365 人が大学教員であり、調査年度により若干の増減はあるものの、ほぼ同数の人数が大学教員職に就いており、博士学位取得者にとって最も希望とされる職種であることを確認しておきたい。

図 5 は就職者総数を産業別に示したものであるが、「教育、学習支援業」が 3,473 人で 33%と最も高く、次いで「医療・福祉」 2,998 人で 28%、「製造業」が 1,535 人で 14%等の順である。民間部門の割合に着目してみると、「教育、学習支援業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」への就職者数が 4,772 人で全体の 45%、医師、看護師等が含まれる「医療、福祉」への就職者数が 2,998 人で全体の 28.3%となっており、民間部門への就職者は 26.7%程度であると考えられる。参考までに、博士課程修了者の就職先の変化を産業分類別に示したものを図 6 に記載する。理工系では「製造業」及び「教育」への就職者数がおおよそ 30%程度で、また「研究」への割合は 20%前後で推移していること、また、人文・社会科学系では、「製造業」への割合がかなり少なく、「教育」がいずれの年度も過半数を占めており、また「研究」の割合も理工系と比べるとその割合が比較的少ないことがわかる。

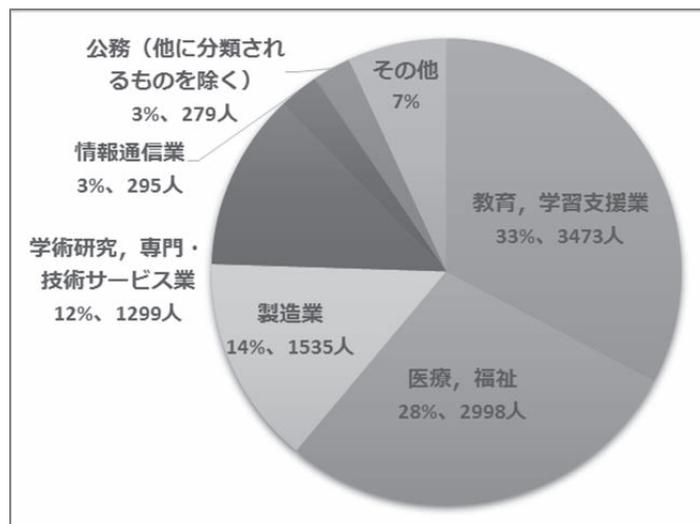
<sup>10</sup> 文部科学省「平成 30 年度学校基本調査、e-Start 政府統計の総合窓口」

<sup>11</sup> 文部科学省「学校基本調査の手引（大学、短期大学、高等専門学校）」

(図 4) 専門的・技術的職業従事者内訳<sup>12</sup>



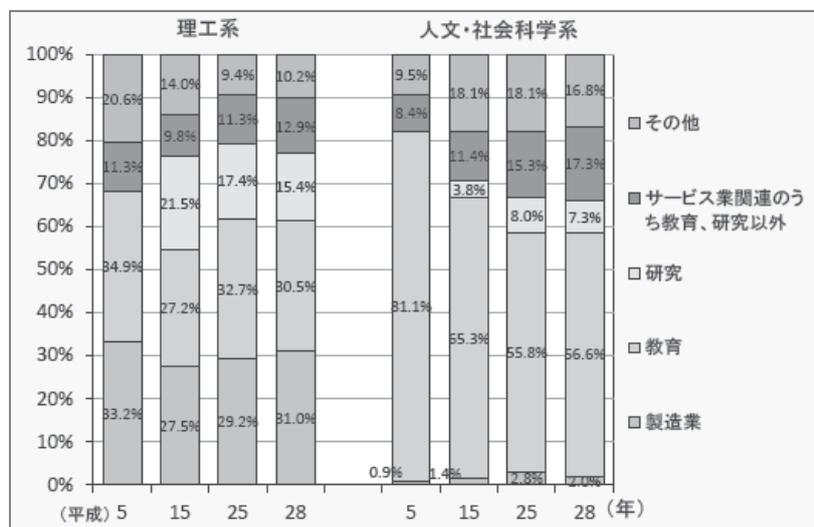
(図 5) 博士課程学位取得者の産業別就職者内訳<sup>13</sup>



<sup>12</sup> 文部科学省「平成 30 年度学校基本調査、e-Start 政府統計の総合窓口」より筆者作成。「その他」には、保健師、助産師、看護師、医療技術者、その他の保健医療従事者、美術家・写真家・デザイナー、音楽家・舞台芸術家、その他の専門的・技術的職業従事者、その他の技術者、農林水産技術者、建築・土木・測量技術者を含む。

<sup>13</sup> 文部科学省「平成 30 年度学校基本調査、e-Start 政府統計の総合窓口」より筆者作成。「その他」には、サービス業 (他に分類されないもの)、建設業、卸売業・小売業、金融業・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業、農業・林業、生活関連サービス業・娯楽業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業、複合サービス事業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、宿泊業・飲食サービス業を含む。

(図6) 博士課程修了者の就職先の変化(産業分類別の就職状況)<sup>14</sup>



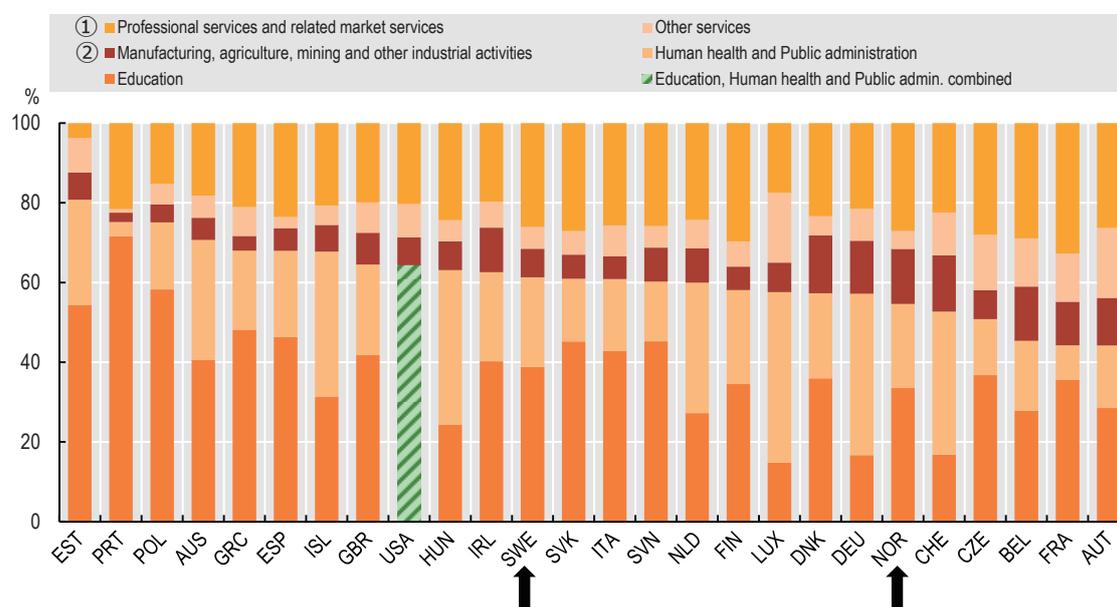
## 2.2. 北欧諸国

次に、スウェーデン及びノルウェーの博士号取得者の進路状況について確認する。ここでは、OECD作成の報告書「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015」掲載の統計を参考とする。ただし、日本の学校基本調査にあたる調査資料とは内容が異なることを予め述べておく。

図7は、博士号取得者の産業別就職者の割合を国別に示したものであるが、それによると、スウェーデンの値は左から12番目、ノルウェーの値は右から6番目に位置している。産業別の割合については、相違点としては、②の製造業・農水産業等についてはスウェーデンでは7.2%、ノルウェーでは13.8%と、およそ2倍近くの数となっていることが挙げられるが、両国共にほぼ同じような数値となっており、また、教育関連、医療・福祉関連の順に高いことは、日本の割合と同じものとなっている。民間部門への割合については、「Education」「Human health and Public administration」を除く全てを民間部門への就職者と考えると、スウェーデンでは38.7%、ノルウェーでは45.4%と、日本のそれよりも高い数値となっており、ノルウェーにおいては半数近くが民間へ就職していることがわかる。

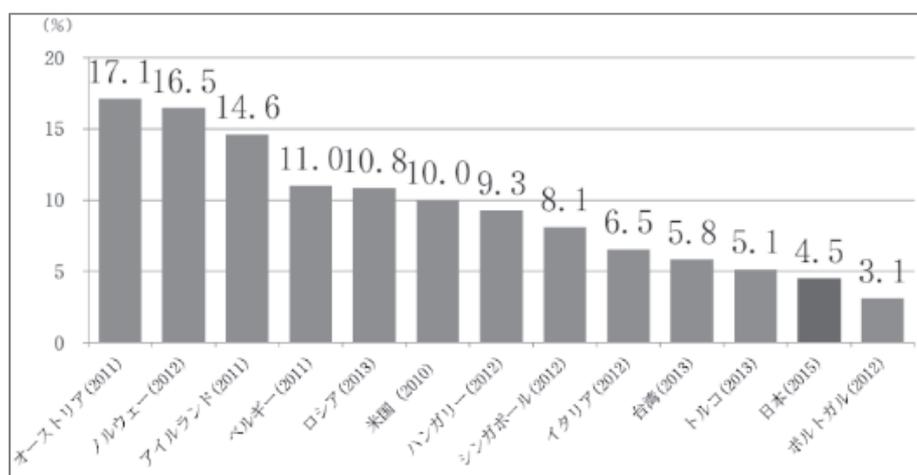
<sup>14</sup> 文部科学省「平成30年版科学技術白書 本文(PDF版)」、「第1章 平成30年版科学技術白書 本文(PDF版)」、p.55。「サービス業関連」には、日本標準産業分類(平成19年改定)での「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「情報通信業」が含まれる。

(図 7) 博士号取得者の産業別就職者の国別割合<sup>15</sup>



また、企業に勤める博士号取得者の割合はどうだろうか。図 8 は、企業研究者に占める博士号取得者の割合を国際比較したものである。残念ながら、スウェーデンの数値を確認することはできなかったが、ノルウェーが 16.5%、日本が 4.5%となっており、諸外国の数値と比較しても、日本の割合が少ないことがわかる。

(図 8) 企業研究者に占める博士号取得者の割合 (各国比較) <sup>16</sup>



<sup>15</sup> OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015、P.103. 表中①の「Professional services and related market services」には、情報処理・通信技術、金融・保険業、不動産業等、②の「Manufacturing, agriculture, mining and other industrial activities」には、農林水産業、鉱業、製造業、電気・水道関連、建設業を含む。

<sup>16</sup> 文部科学省「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて」、P.12。

以上、日本、スウェーデン、及びノルウェーの博士課程学位取得者の進路について比較した。進路状況については、同じ内容の資料がそろわず、比較することができなかったが、この章のまとめとして、以下の点を挙げる。

- ・日本の博士課程学位取得者のうち、67.7%が就職し（正規、または正規の職員等でない者）、職業別で見ると 92%が「専門的・技術的職業従事者」となり、「教員」、「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」、「研究者」の順で人気が高く、「教員」のうちおよそ 9 割が大学教員であること、さらに産業別で見ると、理工系、人文・社会科学系で差はあるものの、学術・教育関連、及び医療分野への就職者が主で、民間部門へはおよそ 3 割以下である。
- ・スウェーデン、ノルウェーでは、人口 100 万人あたりに占める博士学位取得者がそれぞれ 288 人、ノルウェーでは 270 人と、主要国に比べても高い割合を占めている。
- ・スウェーデン、ノルウェーの博士学位取得者の就職先を産業別に見ると、教育関連、医療・福祉関連の順に高い割合となっており、日本と変わりなく、ほぼ同じとなっている。民間部門への割合については、スウェーデンでは 38.7%、ノルウェーでは 45.4%と、ノルウェーにおいては半数近くが民間へ就職している。

### 3. 博士課程の教育上の相違点

ここでは、日本及び北欧諸国の教育上の相違点について、授業料または研究費、修了要件・カリキュラム、また国や大学で行われている様々な取組みや支援策に着目して考察する。

#### 3.1. 日本

日本の国立大学での大学院の授業料は、年間で 535,800 円と定められている<sup>17</sup>。各学生の経済状況にもよるが、授業料の免除申請を行う、又は奨学金を利用する等、授業料を捻出している学生が多い。日本の国立大学にとって、現在その予算状況は厳しい状況にあり、運営費交付金の配分額が年々減額の傾向にある中、学生からの授業料は重要な財源の一つでもあり、後述するが、欧州諸国で採用しているように、授業料無償化のシステムを組み込むことは、現実的ではない。それどころか、平成 17 年から国立大学の授業料は改定されていないが、その推移を見ると一定期間に増加傾向にあることがわかる<sup>18</sup>。

次に、修了要件、及びカリキュラムについて確認する。現在日本には、5 年一貫制の博士

---

<sup>17</sup> 文部科学省「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」第 2 条。

<sup>18</sup> 文部科学省「国立大学と私立大学の授業料等の推移」。

課程、前期 2 年・後期 3 年の区分制の博士課程等、様々な課程が存在しているが、ここでは、区分制博士課程に着目する。博士課程の修了要件については、大学院設置基準第 17 条によると、次のように定められている<sup>19</sup>。

(博士課程の修了要件)

第十七条 博士課程の修了の要件は、大学院に五年(五年を超える標準修業年限を定める研究科、専攻又は学生の履修上の区分にあつては、当該標準修業年限とし、修士課程(第三条第三項の規定により標準修業年限を一年以上二年未満とした修士課程を除く。以下この項において同じ。)に二年(二年を超える標準修業年限を定める研究科、専攻又は学生の履修上の区分にあつては、当該標準修業年限。以下この条本文において同じ。)以上在学し、当該課程を修了した者にあつては、当該課程における二年の在学期間を含む。)以上在学し、三十単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、当該大学院の行う博士論文の審査及び試験に合格することとする。ただし、在学期間に関しては、優れた研究業績を上げた者については、大学院に三年(修士課程に二年以上在学し、当該課程を修了した者にあつては、当該課程における二年の在学期間を含む。)以上在学すれば足りるものとする。

学生によっては、在学期間を短縮し、標準年限よりも早く学位を取る場合もあるが、一般的には、博士前期課程の 2 年間を含む 5 年間のうち、30 単位を取得し、博士論文の審査及び試験に合格することが、博士課程の修了要件となっている。

筆者の所属していた琉球大学大学院理工学研究科の総合知能工学専攻を参考に、具体的な修了要件を確認したい。同研究科規程によると当該専攻の要件は、「総合知能工学論文研究Ⅰ 3 単位、総合知能工学論文研究Ⅱ 3 単位を含む 12 単位以上を修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上、博士論文の審査及び最終試験に合格すること」<sup>20</sup>とされている。必修単位とされている上記 6 単位については、シラバスによると、「指導教員のもとで、学位論文の執筆に向けた研究を行う。」と記載されている。さらに、選択単位のうちで、「特別計画研究」「特別教育研修」については、ほぼ全員に近い学生が履修するが、この授業内容についても、それぞれ「学位論文の作成に関して研究上の指導を行う。主に研究計画の妥当性の評価と、自律的研究遂行のための指導を行う。」「研究室における教育、研究活動を通して、総合知能分野の教育方法、研究指導方法等を指導する。」と記載されており、研究室で行われる週に 1 度のゼミ等に参加することで得られる単位であると予想される。一般的な講義のイメージとして、特定の専門分野に対して教員が教鞭を取り、実際に 90 分の講義を受講し、必要回数出席する、というようなインプット形式が想定されるが、そのような形

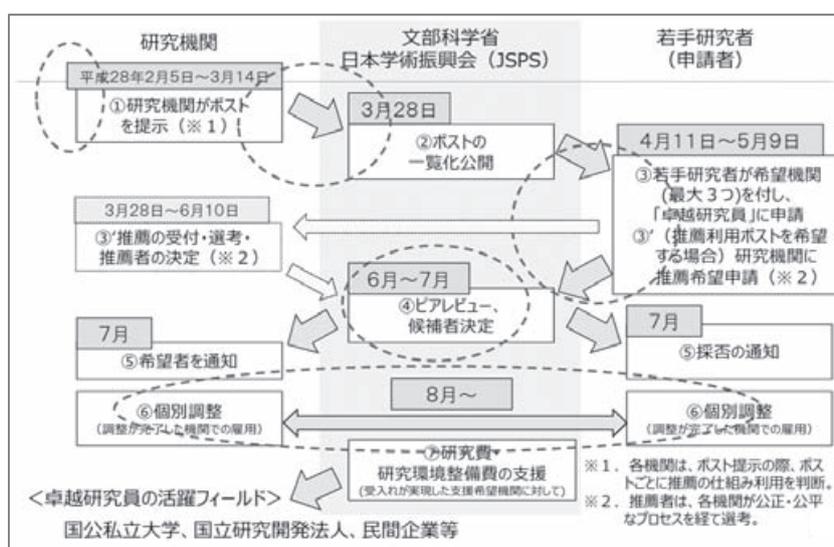
<sup>19</sup> 文部科学省、大学院設置基準、第 17 条。

<sup>20</sup> 琉球大学大学院理工学研究科規程、P.67。

式で得る単位としては、わずか 2 単位分のみ、講義の形としては、在学中にはほぼ受講することがないと言って差し支えないと思われる。

次に、博士学位取得者及び取得見込者のキャリア形成に関して、国によって行われている取組みについて確認する。文部科学省では、平成 28 年度から科学技術人材育成費補助事業「卓越研究員事業」を開始している。この事業は、若手研究者に対して卓越研究員の受入れを希望する研究機関がポストを提示し、文部科学省及び日本学術振興会により公開され、その後、文部科学省及び日本学術振興会によって選考が行われる。選考後は、研究機関と申請者により個別の調整が行われ、うまくマッチングが成立した場合に、卓越研究員として決定される仕組みである。若手研究者が、大学から企業への流動性を高くし、また全国の産学官の研究機関において、若手研究者が自らのキャリアパスを開拓することを可能にする事業となっている。

(図 9) 卓越研究員事業の実施プロセス (平成 28 年度) <sup>21</sup>



同資料によると、本事業は産学官を中心として、様々な研究機関での若手研究者の活躍を支援することを目的としているものであるが、一方で、民間企業を希望する学生数が少ないこと、また企業の希望するポストの専門性と若手研究者の専門性の間でミスマッチが生じていることが現状の課題として挙げられている<sup>22</sup>。また、申請件数は年々増加しているものの、改善策としては、主に民間の研究機関を中心として本事業の周知を行い、また若手研究者への応募を促すよう大学等での働きかけが必要であると考えられる。

<sup>21</sup> 文部科学省、「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて (施策説明)」 P.24。

<sup>22</sup> 前掲資料、P.30。

## 3.2. 北欧諸国

次に、北欧諸国の状況について確認する。スウェーデンの博士課程は一般的に 4 年間のプログラムとなっている。スウェーデン王立工科大学の担当者に話を伺ったところによると、修了後も教授法などを学ぶため、4 年間のプログラムに加え、さらに 1 年同課程に残る者が多い。カロリンスカ医科大学では、同大学のホームページによると、博士課程に入学すると、国籍に関わらず、学費の納入の必要がなく、さらに給与が支払われるというシステムであることがわかる<sup>23</sup>。各大学によってその形態は異なるが、同大学の博士課程の学生は、研究者から雇用される形か、又は自ら調達した奨学金等の研究資金をもって、課程をスタートする仕組みとなっている。後者の学生の場合であっても、その資金額が大学の基準に達してない場合には、大学から足りない分を補ってもらえる。さらに、給与が支払われているということはつまり、所得税を始めとする各種税金を納めていることであり、「労働者」として扱われる。そのために、労働者としての権利、例えば健康保険制度や、産後休暇・育児休暇制度の対象となり、在学中に妊娠したり、出産をしたりする学生も多いという。

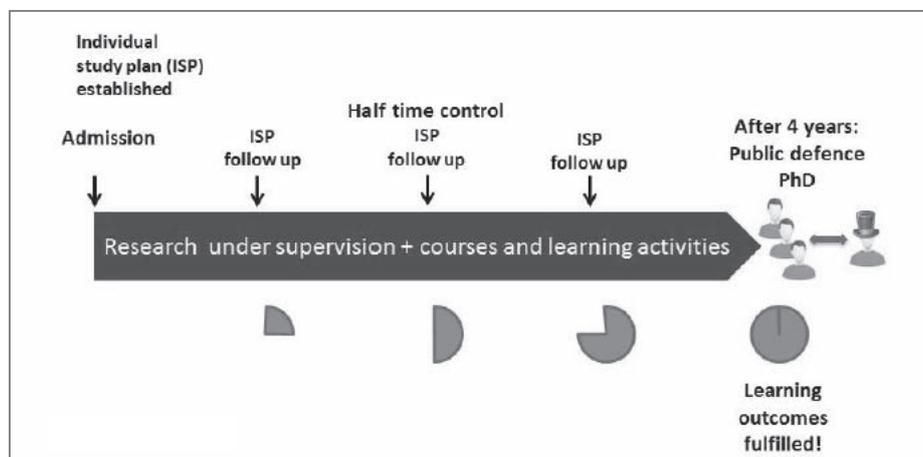
図 10 は、同大学の博士課程における概要を示したものであるが、一連の過程の中で、学生個人の研究計画が主要な部分を占めていることがわかる。研究計画は、年一回のペースで見直しや評価が行われ、かなり忠実にそれに沿った形で進めていくことが示されている。同大学では、2018 年度からは、「Green Light」と呼ばれる、新しい制度が導入された。これにより、大学全体で博士課程の教育の質を確保するために、課程教育の前提条件である、研究資金は充分か、指導時間が確保されているか、これまでのサポート体制はどうだったか、など、指導者側でのチェック機能を設けることによって、さらに質の高い博士課程教育を実現する制度となっている<sup>24</sup>。

---

<sup>23</sup> カロリンスカ医科大学ホームページ「Study funding for doctoral students」

<sup>24</sup> 同ホームページ「"Green light"-approval of a supervisor before the start of a new doctoral project」

(図 10) An overview of doctoral education<sup>25</sup>



カロリンスカ医科大学では、博士課程への入学条件として、修士課程までにある一定の単位数を取得している必要はあるが、学生は基本的には4年間の在学期間のうち、30単位の講義を受ける必要がある<sup>26</sup>。その他にも、同大学ではキャリアサービスを担当しているセクションにより、博士課程の学生やポスドク研究者を対象とした、プレゼンテーションスキルや報告書作成スキルを学ぶためのワークショップや、企業と博士課程学生が集い、マッチングを行うといった、学士取得後のキャリアにつなげるためのワークショップやセミナーが多い頻度で開催されている<sup>27</sup>。日本の大学では、このような取組みは、学士課程や修士課程の学生を対象として各大学の就職課などで多く企画されていると思われるが、カロリンスカ医科大学のように、博士課程やポスドク研究者を対象としており、それも多いときには週に一度といった頻度で様々なプログラムが組み立てられているのは、そもそも博士号取得者の道として、大学教員等の学術研究機関の職業だけではなく、企業等の民間にも開けているということ、また博士課程学生のキャリアに対する意識付けに効果的に働く仕組みになっているように思える。

一方、ノルウェーでは、一般的に博士課程は3年間のプログラムとなっており、場合によっては、またさらに1年間同課程に残り、教授法等を学ぶ学生もいる。大学から給与が与えられ、労働者としての権利が与えられることにおいて、スウェーデンと比較し、特段変わりはないようだが、ノルウェーの大学院の特徴として、以下の2点が挙げられる。

まず一つ目が、入学にあたっての必要条件として、ノルウェー科学技術大学ホームペー

<sup>25</sup> 同ホームページ「Rules for doctoral education at Karolinska Institutet」

<sup>26</sup> 同ホームページ「General syllabus for third cycle/doctoral education in the subject of Medical Science」

<sup>27</sup> 同ホームページ「Overview of career activities 2019 - spring semester」

ジによると、修士課程での成績の平均が、A から E の五段階評価（A を上位とする）で、B 以上でなければならないという比較的厳しい条件が設けられているということである。この B 以上という条件は、ノルウェー科学技術工科大学に限らず、ノルウェー国内の大学での一般的な指標のようである<sup>28</sup>。

二つ目が、海外での研究の推奨である。オスロ大学のホームページによれば、博士課程の学生は、少なくとも 1 回、最低 6 ヶ月の期間、海外の研究機関に身を置き、研究を行うことが推奨されている<sup>29</sup>。そのための交換協定が、欧州の大学等との間で結ばれ、長期滞在も可能とされている。他にも様々な実用的な資金調達の方策が用意されており、学生が海外での研究経験を積むことを容易な環境が整えられている。

以上、日本と北欧諸国の状況について比較した。このことから、以下の点をこの章のまとめとしたい。

- ・日本の博士課程学生は、「学生」として、研究費、学費は自己負担かつ給与ゼロが基本的な体系。課程在籍中に各自で、様々な奨学金やグラントを獲得しなければならない。
- ・北欧諸国の大学では、博士課程学生は「労働者」として扱われ、在学中は基本的には給与が支払われるため、経済基盤ありきとして研究生生活をスタートする。「労働者」であるがゆえ、労働者の様々な権利や制度の対象となり、結婚や育児も年齢的に視野に入ってくる中で、人生のキャリアを積みながら研究を続ける人も少なくない。
- ・北欧の大学では、博士課程を対象としたキャリアに関するセミナーが多く開催され、博士学位取得者の進路に関する大学のサポート体制も整っている。
- ・大学のカリキュラムにもよるが、北欧諸国では、学生が課程在籍中に、海外の研究機関に在籍し、研究経験を積むことを推奨している大学も多い。

#### 4. インタビュー調査

実際に、博士課程で学ぶ学生及び学位取得者が、彼らの環境についてどのように考えているかインタビューを行い、実感を探った。今回は、スウェーデンで研究を行う日本人の博士課程学生を始めとし、5名の研究者に話を伺うことができた。取材を行った彼らの所属等については以下のとおりである。なお、E氏については、修士課程を修了し、現在は日本で研究職をしており、本来は今回のインタビュー対象者とは異なるが、これから博士課程を目指す方の声として、参考までに掲載していることを記しておく。

---

<sup>28</sup> ノルウェー科学技術大学ホームページ「Regulations for the philosophiae doctor (PhD) degree」、Part II ADMISSION、Section 5.1 Conditions of admission、P.2

<sup>29</sup> オスロ大学ホームページ「Why choose this PhD programme?」

A 氏：カロリンスカ医科大学大学院博士課程、Visiting PhD Student

（日本での所属先）北海道大学歯学研究科博士課程

B 氏：カロリンスカ医科大学研究員（2018年12月に博士号取得。国籍はインド）

C 氏：ストックホルム大学大学院博士課程

D 氏：ストックホルム大学博士研究員

E 氏：東京大学リサーチアシスタント

（2018年8月にストックホルム大学で修士学位取得後、リサーチアシスタントとして5ヶ月間同大学に勤務。国籍はイギリス）

以下は、各質問の内容とそれに対するそれぞれの研究者の回答内容を記載したものである。ただし、得られた回答の一部は紙面の制約上掲載していない。

○博士課程で引き続き研究をしたいと思うようになったきっかけは何だったか。

・研修医の時に、歯科はとてまたくさんの最新技術に関する情報にあふれていて、何を信じたらいいかかわからないと感じていた。有名な先生の話だけをただ信じるのは何か違うなと思い、エビデンスを作っている人たちの世界を知りたかったので、博士課程に進むことを決めた。また、大学病院で歯科医師として診療や勉強するためには博士課程に進む必要があり、たくさんの指導医がいる中で臨床の勉強がしたかったことも理由の一つである。（A氏）

・私は学校教育を受けていたときから、科学と研究への情熱を持っていて、工学の学士課程で、血液がんの一種である急性リンパ性白血病の分子マーカーの発見に関する研究を行い、学士号を取得した。その後、良い研究環境の機会を求めて、ストックホルム大学で修士号を取得した後、カロリンスカ医科大学に入学した。（B氏）

・私がこの分野の世界において、どこまで到達できるかを知りたかったこと。また、私の可能性の限界についてもっと知りたいと思っていた。その上、修士論文のトピックにも非常に興味があり、博士課程に進学すれば、すでに研究してきたことをさらに発展させることができると思った。（C氏）

・研究者として働くことに大きな喜びを感じていたため。（D氏）

・研究そのもの、研究コミュニティ、そして自身の仕事に楽しみを持って取り組んでいる人々に囲まれていることを楽しんでいる。また、学業自体が得意であると感じているので、その意味で博士号を取るのは楽しいと感じている。そういった理由から、適切なプログラムと大学があれば、おそらく博士課程に進学することを決めると思う。しかし、3~5年の間に1つの大きなプロジェクトに契約するというアイデアが好きではない。仕事と社会生活をはっきりと区別して楽しんでいるので、その意味では学業生活は自分にあつたものではないと思う。また、友人の多くが博士号を取得しているが、その中で精神的ストレス

から健康問題を抱えている人もいる。私の分野では、博士号を持っているかどうかに関わらず、仕事のチャンスに関してそれほど大きな違いはないと考えている。(E氏)

○大学院在籍中に得ていた(得ている)経済的支援(国からの奨学金、大学からの給与等)

- ・独立行政法人日本学生支援機構からの貸与型奨学金(博士課程在学中)(A氏)
- ・大学からの給与(B氏、C氏、D氏)

○博士課程で研究をするにあたって、最も大事であった(である)条件は何か。

- ・資金援助は私にとって非常に重要な条件であった。もし必要な経済的保障が得られなかった場合、他の選択肢を選んでいただと思う。(C氏)
- ・第一に、おもしろい研究ができる環境があること。第二に、普通の生活ができる経済的援助があること。(D氏)
- ・経済的支援が最も重要なものの1つであると思う。少なくとも仕事をするのと同じくらい良いことが必要であり、そうでなければ個人的にはそれに同意するのが難しいと思う。しかし、それは私がアカデミック以外の仕事をするのも楽しいということを知っているからであると思う。同様に重要なのは研究課題と分野であり、3年以上研究する準備ができていなければならない。これら2つの条件より、私は研究グループと監督者であると考える。大学の環境や生活の質についてもまた重要な部分であると考える。(E氏)

○スウェーデンで研究を行うメリット及びデメリットは何か。

- ・私の研究は人体に介入を加える実験であり、被験者の確保の容易性、高度先進機材の存在、この実験に関する歴史・テクニックを持っている指導医の在籍状況から、スウェーデンのカロリンスカ研究所で研究をすることを選んだ。日本では、動物を使う実験の申請は割と容易だが、臨床研究の申請はとて時間がかかる。逆にスウェーデンでは、臨床実験は容易に申請でき、動物実験の申請はとて大変なようである。動物愛護の考え方の違いを強く感じている。(A氏)
- ・最大の利点は、必要なリソースへのアクセス、オープンな学習環境、各部門の中核施設、さらに集中型施設、共同研究の可能性、そして国際的な研究者コミュニティであると思う。私の母国では、国際的なコミュニティを持った研究環境を見つけることは困難である。また、私の母国の研究施設等で働いている人たちの給料が少ないという状況はよく見受けられる。(B氏)
- ・メリットは、ヒエラルキーを意識しない職場の関係性、博士課程での経済支援状況、合理的な仕事量、大学や学部の国際的な雰囲気。デメリットは特にない。(C氏)
- ・メリットは、フレンドリーな職場環境、ヒエラルキーのない大学の雰囲気、ストックホルム市内の良い雰囲気。給与が大学から支給され、学会に参加するための諸経費や旅費の申請は、所属大学や他の機関に申請するが、その獲得については比較的困難でないこと。また、書類の作成等、事務手続きは全て電子媒体で行われ、それほど難しい作業ではない

こと。デメリットは特にはない。(D氏)

・私はスウェーデンの博士課程へのアプローチが好きだと感じている。特に、博士課程の間に論文を出版することが期待されている(イギリスでは、通常修了するまで論文を発表しない。これは、特に就職活動をしている際にはかなり大きなプレッシャーになると想像される)。私はまた、経済的支援の点で彼らに与えられた重要性が好きである(イギリスでは給与はスウェーデンで与えられる給与よりも少ない)。そして、論文発表会を終えた後に祝賀会が開かれ、その功績をみんなで祝うが、そういった点も好ましいと思う(イギリスでは博士課程の学生にはそこまで価値をおいていない)。しかし、研究機関によっては、スウェーデンもイギリスと同様にワークライフバランスを正しくするのに苦労しているように感じる。私は、この点が博士号を取ることを考えるときに考える大きな壁となっており、おそらく世界中のほとんどの研究機関で似たような問題が起こっていると思う。(E氏)

○同じ分野で博士号を取得した人たちはどんな職についているか(又は、これから博士号を取得しようとしている同じ分野の人たちはどんな職を希望しているか)。

・歯科医師は、研修医終了後、病院勤務や一般歯科医院勤務の道に進むのが一般的。しかし、博士号を取得した後は、大学職員になる道が開かれる。周囲の人たちは、博士号取得後は大学の先生として勤務して、臨床、研究、教育を行っている。基礎系の教員として、臨床を行わずに研究と教育のみを行う勤務体系を選択することも可能。(A氏)

・博士号取得後、私の友人は学術研究や様々な業界での仕事をしている。アカデミックの世界では、彼らはポストドクや研究者として働いている。製薬業界では、彼らはメディカルライター、規制業務、品質アナリスト、ファーマコビジランスのスペシャリストとして、そして臨床試験アソシエイトとして働いている。(B氏)

・博士号を取得した同僚は主に研究者として働いている。公共部門でアナリストとして働いている人もいる。知っている中では、公共機関または民間部門のアナリストまたは専門家として仕事をしている人が多い。(C氏)

・ほとんどの人は、学位取得後も大学に残り引き続き研究を行うが、大学を出て政府機関で働いている人もいる。(D氏)

○今後のキャリア展開をどのように考えているか。

・日本に帰国し、日本にて博士課程を修了、学位取得予定。今後は大学職員として勤務し、研究、臨床、教育に従事したいと考えているが、留学の経験を生かすためにも、学生の留学斡旋、国際交流関係の役職も検討している。(A氏)

・ライフサイエンスや製薬業界でのコンサルティングに関係するキャリアを探している。業界への参入ポイントを探しているため、これからもっと視野を広くして可能性を広げていきたいと考えている。(B氏)

・比較的最近から博士課程で研究を始めたため、今後について明確な計画はない。今のと

ころは、このまま大学で研究をするか、公共機関で仕事をしたいと思っている。(C氏)

・引き続き、大学で研究を続けたい。(D氏)

・現時点で取り組んでいる研究は、ストックホルム大学からの研究資金を使って続けている。その後の計画は研究資金と雇用の機会によるが、私は海洋、海洋保全における多くの研究分野に興味があり、また特定の場所やキャリアパスに縛られているわけではないので、今後も選択肢を広げていきたいと思っている。(E氏)

以上がインタビューの内容とその回答内容である。このインタビューを通して最も強く感じたことは、給与が支払われ、経済基盤が整っているというだけでなく、彼らの職場環境やワークライフバランスの充実に対しても、彼らがスウェーデンの大学での研究環境に対して高い満足度を持っているということである。カロリンスカ医科大学のホームページによると、博士課程の学生の満足度を調べた調査によると、2016年では93%の学生が満足した教育を受けていると答えたという調査結果<sup>30</sup>も掲載されており、このインタビューの内容を裏付ける内容となっている。

また、日本の学生にとって、経済基盤の確保が博士課程進学を検討する際に大きなハードルとなることが予想されるが、スウェーデンを始めとする北欧諸国の大学では、研究費の獲得が比較的困難でなく、生活費が賄われ、経済基盤が保証されているということは、全ての学生に対して博士課程への進学を容易にしておき、経済的な心配をする必要がなく、安定した環境の中で研究を行うことを可能にしている。

さらに、学位取得後も、給与が支払われながら大学での研究を継続して行いやすいシステムが整っており、大学に引き続き在籍しながら、民間部門など、大学外への可能性を模索することも可能であるようだ。今回のインタビューでは、大学の外に開かれている、民間の職種について多く聞くことはできなかったが、そういった民間部門への可能性も彼らの選択肢に含まれているようである。また、教授職への拘りはそこまで強いとは感じられなかった。

筆者がセミナー等でお会いした日本人研究者からお話を伺った際、スウェーデンの研究環境が日本のそれと比べてとても良いと感じているということをよく耳にした。休暇の取得も容易であり、また定時になると、行っている作業も切り上げて帰宅する。今回のインタビューでも何名かの研究者から聞くことができたが、そういったワークライフバランスの満足度が、多くの博士課程進学者を引き寄せ、良い研究につながり、ひいては様々な可能性をもったキャリアパス形成につながっているのではないだろうか。

---

<sup>30</sup> カロリンスカ医科大学ホームページ「[Green light]-approval of a supervisor before the start of a new doctoral project」

## 5. おわりに

今回の報告書を通して、日本と北欧諸国の博士号取得者の雇用状況やキャリアパスについて比較を行った。2章では、博士号取得者の進路について比較を行ったが、日本の民間部門へ就職の割合が低いことが特徴的であること、また日本ではアカデミック志向が割合強いが、北欧諸国のそれは、インタビューの結果、彼らにとって教授職にそこまで拘りが無いということがわかった。これは、3章で示したとおり、博士課程在学中、及び学位取得後も、研究を継続するための経済基盤が整っており、このような理想的に研究を行うことのできる環境が準備されていることが一因として考えられるのではないだろうか。また、3章、及びインタビューで裏づけされたとおり、大学により、キャリアに対する支援体制が構築されていることが、博士課程学生に対し、大学での職以外に選択肢を広げる大きな手助けとなっているようである。

日本では、大学院に進学するメリットを感じないと考える学生が多いからか、大学院博士課程進学者数は年々減り続けており<sup>31</sup>、しかも、その低い期待値から、優秀な人材が科学研究の場に参加していないという話も多く聞かれる。一方で北欧諸国の大学は、満足度の高いカリキュラムを組み、博士号学位取得者のキャリアを広げる手助けを行う。そこで生み出された高い満足度が、さらに多くの博士課程進学者を引き寄せ、さらに多くの高度な専門性を持った優秀な博士号学位取得者を、輩出しているというように、良い循環を生み出していると感じた。

博士号取得者は、極めて高度なトレーニングを受け、その結果として優れた能力を持ち、限らないポテンシャルを有する貴重な「財産」である。今後、我が国が持続的に成長していくためには、博士課程修了者の能力を活用することは必要不可欠である。北欧諸国で行っているシステム、例えば授業料を無償にし、さらに給与を与えるといった、大きな変革は望めないが、大学において、博士課程学生に対してキャリアに関する教育を強化し、さらに支援体制を強くしていくなど、博士の人材の活用に関して、大学で支援できることが多くあるのではないだろうか。

## 謝辞

本報告書の作成にあたり、快くインタビューに応じていただいた研究者の皆様へ感謝申し上げます。また、本研修を支えていただいた日本学術振興会の皆様、琉球大学の皆様、ストックホルム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国際事業部研究協力第一課の皆様、そして、2年間の研修の間、心強い支えとなってくれた石田国際協力員に心よりお礼申し上げます。

---

<sup>31</sup> 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標 2017」、P.111

参考文献：

- [1] 文部科学省 HP「博士・修士・専門職学位の学位授与状況」の各年度（2018年12月20日アクセス）  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/daigakuin/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigakuin/index.htm)
- [2] 文部科学省「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」（2019年1月18日アクセス）  
[http://www.kyoto-u.ac.jp/uni\\_int/kitei/reiki\\_honbun/w002RG00000953.html](http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000953.html)
- [3] 文部科学省「国立大学と私立大学の授業料等の推移」（2019年1月18日アクセス）  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/kokuritu/005/gijiroku/attach/1386502.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/kokuritu/005/gijiroku/attach/1386502.htm)
- [4] 文部科学省「大学院設置基準」（2019年1月21日アクセス）  
[http://www.kyoto-u.ac.jp/uni\\_int/kitei/reiki\\_honbun/w002RG00000950.html](http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00000950.html)
- [5]「博士人材の社会の多様な場での活躍促進に向けて」文部科学省 HP よりダウンロード(2019年1月17日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/giyutu/giyutu10/toushin/1382233.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/giyutu/giyutu10/toushin/1382233.htm)
- [6] 文部科学省「学校基本調査」（2018年12月20日アクセス）  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)
- [7] 文部科学省「平成30年版科学技術白書」（2019年1月10日アクセス）  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpaa201801/1398098.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201801/1398098.htm)
- [8] 「(総論) 博士増、生産性向上に結びつかず」日本経済研究センターHP よりダウンロード（2019年1月10日アクセス）  
<https://www.jcer.or.jp/policy-proposals/20180825-2.html>
- [9] 「科学技術指標 2017」科学技術・学術政策研究所 HP よりダウンロード（2019年1月10日アクセス）  
<http://data.nistep.go.jp/dspace/handle/11035/3178>
- [10] 琉球大学「琉球大学大学院理工学研究科規程」（2019年1月21日アクセス）  
[http://www.u-ryukyu.ac.jp/univ\\_info/education-official-announcement/pdf/rule\\_of\\_graduate\\_sci.pdf](http://www.u-ryukyu.ac.jp/univ_info/education-official-announcement/pdf/rule_of_graduate_sci.pdf)
- [11] Swedish Higher Education Authority (UKÄ)「Doctoral degree leads to good position in the labour market」(2019年1月23日アクセス)  
<http://english.uka.se/about-us/publications/statistical-reports/statistical-reports/2018-03-08-doctoral-degree-leads-to-good-position-in-the-labour-market.html>
- [12] Statistics Sweden 「Higher education in Sweden - 2018 status report」(2018年12月20日アクセス)  
<http://english.uka.se/about-us/publications/reports-guidelines/reports-guidelines/2018-06-29-higher-education-in-sweden---2018-status-report.html>
- [13] Statistics Norway 「6 out of 10 graduates are women」(2018年12月20日アクセス)  
<https://www.ssb.no/en/utdanning/artikler-og-publikasjoner/6-out-of-10-graduates-are-women>
- [14] OECD iLibrary 「OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015」(2019年1月10日アクセス)  
[https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2015\\_sti\\_scoreboard-2015-en#page103](https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2015_sti_scoreboard-2015-en#page103)
- [15] Karolinska Institutet 「Study funding for doctoral students」(2019年1月21日アクセス)  
<https://ki.se/en/staff/study-funding-for-doctoral-students>

[16] Karolinska Institutet 「"Green light" – approval of a supervisor before the start of a new doctoral project」 (2019年1月22日アクセス)

[https://ki.se/en/staff/green-light-approval-of-a-supervisor-before-the-start-of-a-new-doctoral-project?\\_ga=2.237329289.801952285.1548085119-1306487922.1522856238](https://ki.se/en/staff/green-light-approval-of-a-supervisor-before-the-start-of-a-new-doctoral-project?_ga=2.237329289.801952285.1548085119-1306487922.1522856238)

[17] Karolinska Institutet 「Rules for doctoral education at Karolinska Institutet」 (2019年1月30日アクセス)

[https://ki.se/sites/default/files/rules\\_for\\_doctoral\\_education\\_v\\_2019-01-10.pdf](https://ki.se/sites/default/files/rules_for_doctoral_education_v_2019-01-10.pdf)

[18] Karolinska Institutet 「General syllabus for third cycle/doctoral education in the subject of Medical Science」

(2019年1月30日アクセス) [https://ki.se/sites/default/files/general\\_syllabus\\_admitted\\_1\\_jan\\_2018.pdf](https://ki.se/sites/default/files/general_syllabus_admitted_1_jan_2018.pdf)

[19] Karolinska Institutet 「Overview of career activities 2019 - spring semester」 (2019年1月30日アクセス)

<https://ki.se/en/education/overview-of-career-activities-2019-spring-semester>

[20] Norwegian University of Science and Technology 「Regulations for the philosophiae doctor (PhD) degree」 (2019

年1月21日アクセス) [https://www.ntnu.no/studieavd/dok/PhD\\_regulations.pdf](https://www.ntnu.no/studieavd/dok/PhD_regulations.pdf)

[21] University of Oslo 「Why choose this PhD programme?」 (2019年1月17日アクセス)

<https://www.mn.uio.no/english/research/phd/why-choose/index.html>

スウェーデンの大学における競争的資金獲得のための支援体制

ストックホルム研究連絡センター

石田 達也

## 1. はじめに

研究者の研究活動と研究費、とりわけ競争的資金による研究費の獲得については、充実した研究環境やそれによりもたらされる質の高い研究成果と不可分の関係になっている。国立大学においては、平成 16 年の法人化以降、運営費交付金が毎年約 1%ずつ削減され続け、また平成 27 年度以降は横ばいの状態が続いており<sup>1</sup>、競争的資金の重要性に拍車がかかっている。

日本において、国からの研究助成総額の半分以上を占めるのが、独立行政法人日本学術振興会が実施している、科学研究費助成事業により配分される科学研究費補助金（以下、「科研費」という。）である。平成 29 年度には、主要研究種目において約 101,000 件の新規の応募があり、このうち約 25,000 件が採択された。この採択率は約 25%であるため、研究費を必要としている研究者、研究課題に研究費が行き渡っていないのが現状である。また、既に採択され、数年間継続して科研費を受給している研究課題を含めると、平成 29 年度には約 76,000 件の研究課題が科研費を受給している<sup>2</sup>ことになる。平成 29 年 11 月現在で、科研費の応募資格を有する研究者は約 284,000 人いる<sup>3</sup>ことから、単純計算でこちらも約 25%、研究者の 4 人に 1 人が科研費を受給しているというのが現状である。

平成 30 年度以降に配分される科研費については、新規採択率 30%などの目標を掲げた、政府策定の第 5 期科学技術基本計画に基づき、研究種目や審査システムなどの抜本的な改革が行われた<sup>4</sup>。平成 30 年度第 2 次補正予算では 50 億円が追加計上され、また平成 31 年度予算では前年比 86 億円の増額計上がなされており<sup>5</sup>、今後のさらなる研究活動支援の強化が期待されている。

本稿では、日本における研究者を取り巻くこのような状況を踏まえ、スウェーデンの大学における競争的資金の重要性、また獲得のために大学が行う支援について調査したい。

---

<sup>1</sup> 国立大学法人運営費交付金等の推移 「平成 31 年度予算における国立大学関係予算の充実及び税制改正について（要望）-国立大学が我が国の発展に貢献し続けるために-」（一般社団法人国立大学協会）平成 30 年 8 月 24 日、4 頁

<sup>2</sup> 「科学研究費助成事業 2018（平成 30 年）パンフレット」（独立行政法人日本学術振興会）2 頁

<sup>3</sup> 「科学研究費助成事業 2018（平成 30 年）パンフレット」（独立行政法人日本学術振興会）4 頁

<sup>4</sup> 「科学研究費助成事業 2018（平成 30 年）パンフレット」（独立行政法人日本学術振興会）8 頁

<sup>5</sup> 科学技術予算のポイント 「平成 31 年度文教・科学技術予算のポイント」（財務省）9 頁  
[https://www.mof.go.jp/budget/budger\\_workflow/budget/fy2019/seifuan31/11.pdf](https://www.mof.go.jp/budget/budger_workflow/budget/fy2019/seifuan31/11.pdf)（2019 年 1 月 25 日アクセス）

## 2. スウェーデンの国立大学における競争的資金の状況

スウェーデンには、2018年5月30日現在で48の高等教育機関がある。表1に示すとおり、大学 (Universitet) の他、学位の授与権限に制限のあるユニバーシティ・カレッジ (Högskolor) などが高等教育機関として設置されている<sup>6</sup>。

日本の場合、2018年の学校基本調査における大学数が782、短期大学数が331、高等専門学校数が57、合計1,170校である<sup>7</sup>。2018年7月現在の人口は約1億2,653万人である<sup>8</sup>から、人口100万人当たりの高等教育機関数は9.25校となる。

これに対し、スウェーデンの2018年6月現在の人口は約1,017万人である<sup>9</sup>から、人口100万人当たりの高等教育機関数は4.72校と、日本の約半分となる。

本稿ではスウェーデンにある大学の中でも規模の大きい8つの国立大学の収支、競争的資金の状況に注目する。

学校種	国立	私立
大学 (Universitet)	15	2
ユニバーシティ・カレッジ (Högskolor)	12	1
芸術カレッジ (Konstnärliga högskolor)	4	1
その他 (専門学校等)	-	13

表1 スウェーデンの高等教育機関 ※Swedish Higher Education Authority ウェブサイトを基に筆者作成

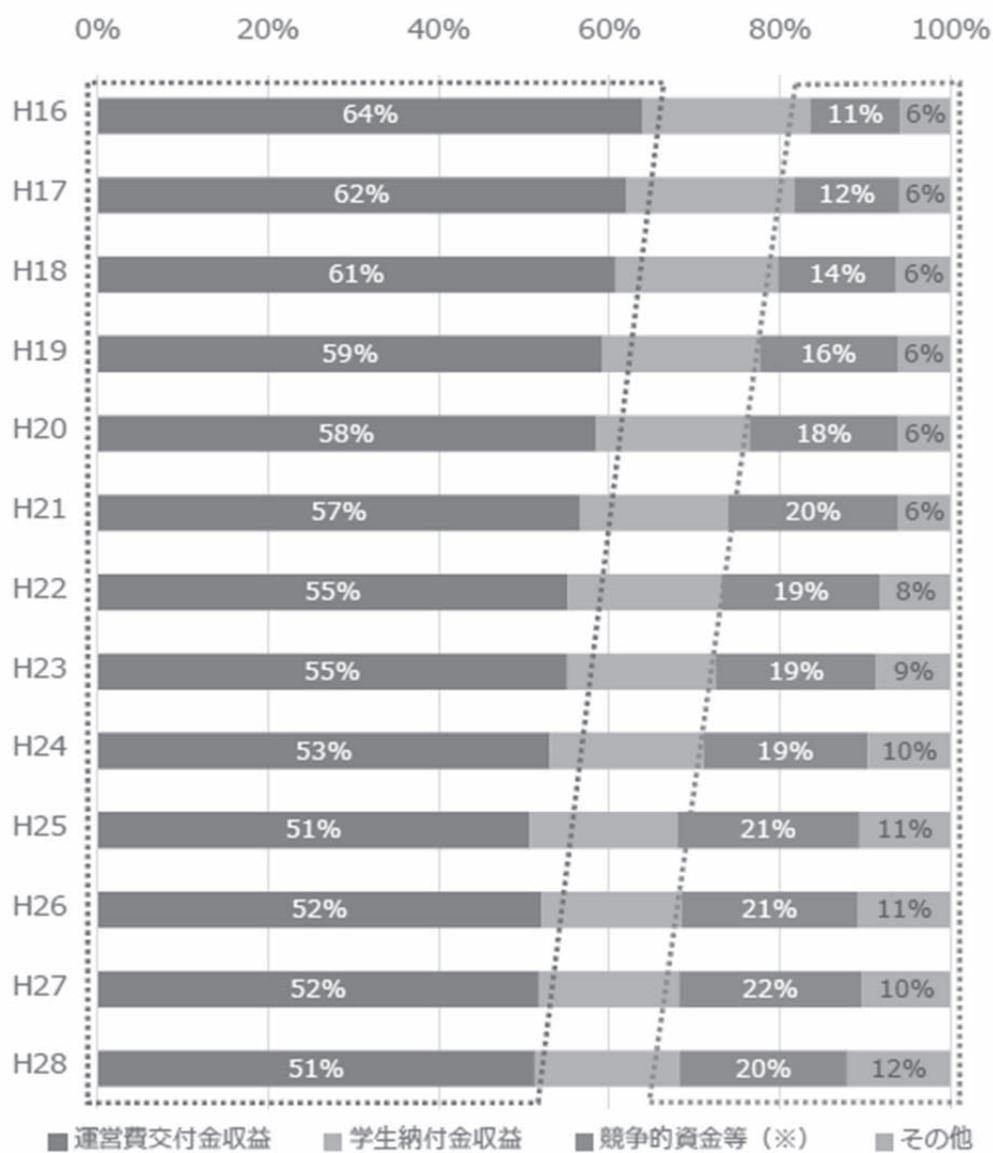
なお、日本の国立大学の状況については、図1のとおりとなっている。平成16年の法人化以降、運営費交付金の削減と比例して経常収入に占める運営費交付金の比率も下落している。一方で競争的資金等の占める割合は年々上昇しており、競争的資金の重要性が増していることがうかがえる。平成28年では、全収入の約20%が競争的資金等によるものである。

<sup>6</sup> List of Higher Education Institutions in Sweden (Swedish Higher Education Authority)  
<http://english.uka.se/facts-about-higher-education/higher-education-institutions-heis/list-of-higher-education-institutions-in-sweden.html> (2018年12月17日アクセス)

<sup>7</sup> e-Stat 統計で見る日本 <https://www.e-stat.go.jp/> (2018年12月23日アクセス)

<sup>8</sup> 人口推計 (平成30年 (2018年) 7月確定値, 平成30年 (2018年) 12月概算値) (総務省統計局)  
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html> (2018年12月23日アクセス)

<sup>9</sup> Population statistics (Statistics Sweden)  
<https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/>  
(2018年12月23日アクセス)



(注) 附属病院収益は除く

(注) 競争的資金等は、補助金等収益、受託研究等収益等、寄付金収益、研究関連収益及びその他の自己収入の合計額

図1 国立大学における予算配分バランスの変化（経常収入に占める競争的資金等の割合の変化）<sup>10</sup>

<sup>10</sup> 予算配分バランスの変化 「平成31年度予算における国立大学関係予算の充実及び税制改正について（要望） -国立大学が我が国の発展に貢献し続けるために-」（一般社団法人国立大学協会）平成30年8月24日、4頁

## 2-1. カロリンスカ医科大学

### 2-1-1. 大学概要

カロリンスカ医科大学は1810年設立の国立医学系大学。学生約8,000名、教職員約5,000名が在籍する<sup>11</sup>。22の学科を有し<sup>12</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019で40位にランキングされる<sup>13</sup>世界屈指の大学。ストックホルム市北のソルナ市にメインキャンパスがある他、南のフッディング市にもキャンパスがある<sup>14</sup>。学内に設置されたノーベル会議(The Nobel Assembly)がノーベル生理学・医学賞の選考を担う<sup>15</sup>。

### 2-1-2. 財務状況

2017年におけるカロリンスカ医科大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	920.5	1,997.2	人件費	3,524.1
授業料等	138.1	580.1	設備費	822.2
競争的資金等	24.9	3,198.1	その他運営費	2,165.8
受取利息等	0.0	30.9	支払利息等	33.8
小計	1,083.5	5,806.3	減価償却費	248.3
合計		6,889.8	合計	6,794.2

表2 カロリンスカ医科大学の財務状況(2017年) ※Annual Report 2017 (Karolinska Institutet)<sup>16</sup>を基に筆者作成

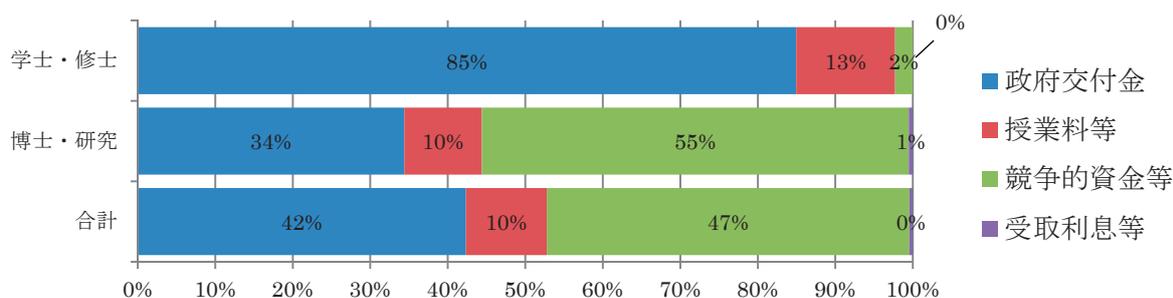


図2 カロリンスカ医科大学の経常収入に占める収入源別割合(2017年) ※表2の経常収入を基に筆者作成

<sup>11</sup> Karolinska Institutet in brief (Karolinska Institutet)

<https://ki.se/en/about/karolinska-institutet-in-brief> (2018年12月19日アクセス)

人数はフルタイム相当の学生、職員数。以降、他の大学も同様。

<sup>12</sup> Departments (Karolinska Institutet) <https://ki.se/en/about/departments> (2018年12月19日アクセス)

<sup>13</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018年12月19日アクセス)

<sup>14</sup> Our campuses (Karolinska Institutet) <https://ki.se/en/education/our-campuses> (2018年12月19日アクセス)

<sup>15</sup> The Nobel Assembly at Karolinska Institutet (Karolinska Institutet)

<https://ki.se/en/about/the-nobel-assembly-at-karolinska-institutet> (2018年12月19日アクセス)

<sup>16</sup> Annual Report 2017 (Karolinska Institutet) 54頁、55頁、58頁

## 2-2. 王立工科大学

### 2-2-1. 大学概要

王立工科大学は1827年設立<sup>17</sup>の国立工学系大学。学生約15,000名、教職員約3,500名が在籍する<sup>18</sup>。5学部44学科を有し<sup>19</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019で187位にランキングされる<sup>20</sup>。ストックホルム市中心部に位置するメインキャンパスの他、ストックホルム市北部、セーデルテリエ市、フッディング市、ソルナ市（カロリンスカ医科大学構内SciLifeLabとして）にキャンパスを有する<sup>21</sup>。単科大学としてはスウェーデン屈指の規模を誇る。

### 2-2-2. 財務状況

2017年における王立工科大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	1,079.7	1,184.7	人件費	2,727.1
授業料等	269.0	312.0	設備費	836.0
競争的資金等	64.0	1,634.1	その他運営費	745.2
受取利息等	1.1	4.1	支払利息等	7.6
小計	1,413.8	3,134.9	減価償却費	219.4
合計		4,548.7	合計	4,535.3

表3 王立工科大学の財務状況 (2017年) ※Annual Report 2017 (KTH Royal Institute of Technology) <sup>22</sup>を基に筆者作成

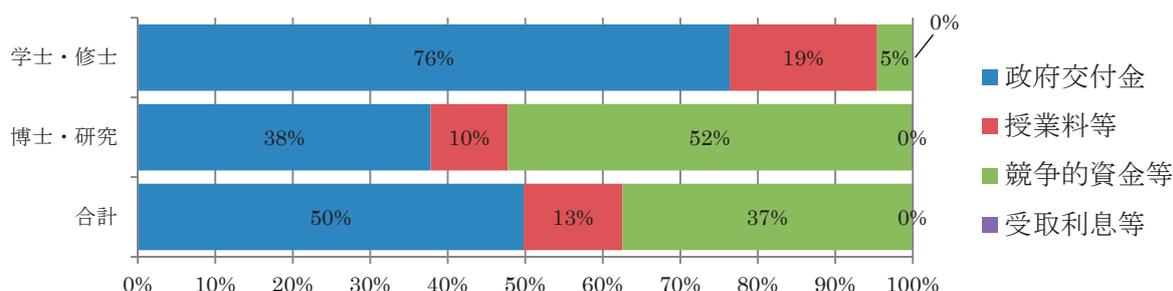


図3 王立工科大学の経常収入に占める収入源別割合 (2017年) ※表3の経常収入を基に筆者作成

<sup>17</sup> An innovative European technical university (KTH Royal Institute of Technology)  
<https://www.kth.se/en/om/fakta/sveriges-storsta-tekniska-universitet-1.3487> (2018年12月20日アクセス)

<sup>18</sup> KTH in figures (KTH Royal Institute of Technology)  
<https://www.kth.se/en/om/fakta/kth-i-siffror-1.3488> (2018年12月20日アクセス)

<sup>19</sup> KTH Schools (KTH Royal Institute of Technology)  
<https://www.kth.se/en/om/organisation/kth-s-skolor-1.3848> (2018年12月20日アクセス)

<sup>20</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)  
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018年12月19日アクセス)

<sup>21</sup> KTH Campus (KTH Royal Institute of Technology)  
<https://www.kth.se/en/om/kontakt/campus> (2018年12月20日アクセス)

<sup>22</sup> Annual Report 2017 (KTH Royal Institute of Technology) 53頁

## 2-3. ストックホルム大学

### 2-3-1. 大学概要

ストックホルム大学は 1878 年設立<sup>23</sup>の国立総合大学。学生約 29,000 名、教職員約 5,000 名が在籍する<sup>24</sup>。7 学部 45 学科を有し<sup>25</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019 で 153 位にランキングされる<sup>26</sup>。ストックホルム市北部にメインキャンパスを含む複数のキャンパスを有する<sup>27</sup>。スウェーデン国内最大の規模を誇る大学の 1 つ。

### 2-3-2. 財務状況

2017 年におけるストックホルム大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	1,696.8	1,576.0	人件費	3,523.2
授業料等	233.7	181.9	設備費	725.0
競争的資金等	112.4	1,268.3	その他運営費	737.1
受取利息等	2.5	1.8	支払利息等	12.8
小計	2,045.4	3,028.0	減価償却費	121.7
合計		5,073.4	合計	5,119.8

表 4 ストックホルム大学の財務状況 (2017 年) ※ÅRSREDOVISNING 2017 (Stockholms Universitet) <sup>28</sup>を基に筆者作成

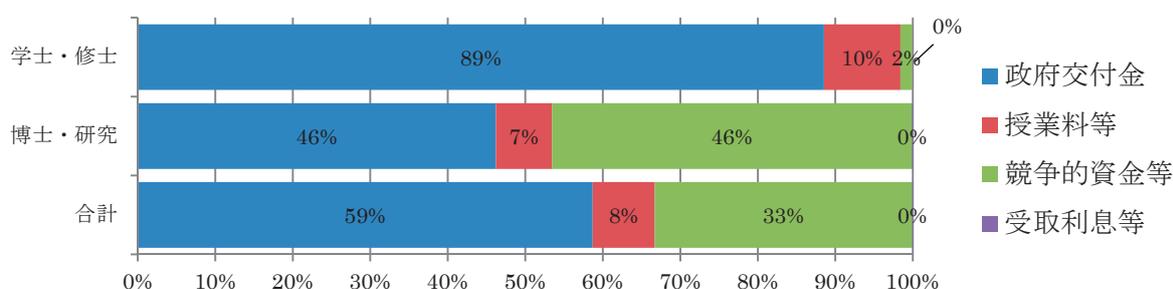


図 4 ストックホルム大学の経常収入に占める収入源別割合 (2017 年) ※表 4 の経常収入を基に筆者作成

<sup>23</sup> The history of Stockholm University (Stockholm University)

<https://www.su.se/english/about/facts-figures/the-history-of-stockholm-university-1.22103> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>24</sup> Facts in numbers 2017 (Stockholm University)

<https://www.su.se/english/about/facts-figures/the-university-in-figures> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>25</sup> Departments at Stockholm University (Stockholm University)

<https://www.su.se/english/departments> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>26</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018 年 12 月 19 日アクセス)

<sup>27</sup> Stockholm University Campus (Stockholm University)

<https://www.su.se/english/about/campus> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>28</sup> ÅRSREDOVISNING 2017 (Stockholms Universitet) 67 頁、70 頁、72 頁

## 2-4. ウプサラ大学

### 2-4-1. 大学概要

ウプサラ大学は 1477 年設立の国立総合大学。学生約 26,000 名、教職員約 6,000 名が在籍する<sup>29</sup>。9 学部 49 学科を有し<sup>30</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019 で 87 位にランキングされる<sup>31</sup>。ストックホルム県の北部にあるウプサラ県ウプサラ市にメインキャンパスを含む複数のキャンパスを有する他、スウェーデン南東部のバルト海上に位置するゴットランド島にもキャンパスがある<sup>32</sup>。スウェーデンで初めて設置された大学であり、また北欧最古の大学。

### 2-4-2. 財務状況

2017 年におけるウプサラ大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	1,760.9	2,195.8	人件費	4,496.7
授業料等	196.1	343.3	設備費	735.0
競争的資金等	30.9	2,206.2	その他運営費	1,321.5
受取利息等	1.1	6.6	支払利息等	17.7
小計	1,989.0	4,751.9	減価償却費	304.4
合計		6,740.9	合計	6,875.3

表 5 ウプサラ大学の財務状況 (2017 年) ※ÅRSREDOVISNING 2017 (Uppsala Universitet)<sup>33</sup>を基に筆者作成

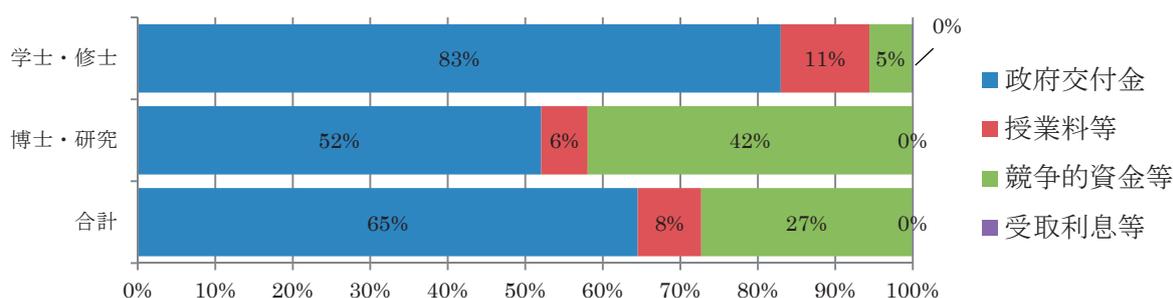


図 5 ウプサラ大学の経常収入に占める収入源別割合 (2017 年) ※表 5 の経常収入を基に筆者作成

<sup>29</sup> Quick facts about Uppsala University (Uppsala University)  
<https://www.uu.se/en/about-uu/quick-facts/> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>30</sup> Organisation and Staff (Uppsala University)  
[http://katalog.uu.se/?type=en\\_organisation&languageId=1](http://katalog.uu.se/?type=en_organisation&languageId=1) (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>31</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)  
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018 年 12 月 19 日アクセス)

<sup>32</sup> Campuses at Uppsala University (Uppsala University)  
<https://www.uu.se/en/about-uu/campus/> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>33</sup> ÅRSREDOVISNING 2017 (Uppsala Universitet) 68 頁、84 頁

## 2-5. リンショーピン大学

### 2-5-1. 大学概要

リンショーピン大学は 1975 年設立の国立総合大学。前身のリンショーピンユニバーシティ・カレッジは 1970 年の設立<sup>34</sup>。学生約 18,000 名、教職員約 3,000 名が在籍する<sup>35</sup>。4 学部 14 学科を有し、スウェーデン南部のエステルイエータランド県リンショーピン市にあるメインキャンパスの他、同県ノルヒェーピン市、ストックホルム県リディング市にもキャンパスを有する<sup>36</sup>。Times Higher Education World University Rankings 2019 で 351-400 位にランキングされる<sup>37</sup>。

### 2-5-2. 財務状況

2017 年におけるリンショーピン大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	1,558.7	979.2	人件費	2,419.2
授業料等	97.1	136.3	設備費	516.0
競争的資金等	48.2	1,022.0	その他運営費	736.7
受取利息等	1.0	1.2	支払利息等	7.3
小計	1,705.0	2,138.7	減価償却費	126.5
合計		3,843.7	合計	3,805.7

表 6 リンショーピン大学の財務状況 (2017 年) ※ÅRSREDOVISNING 2017 (Linköpings Universitet) <sup>38</sup>を基に筆者作成

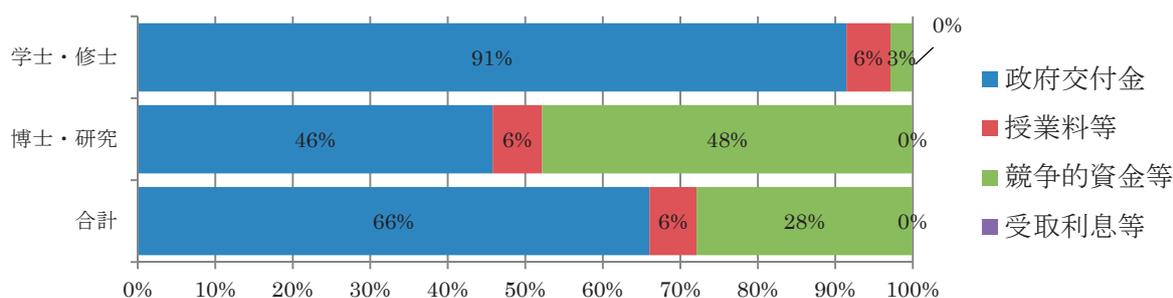


図 6 リンショーピン大学の経常収入に占める収入源別割合 (2017 年) ※表 6 の経常収入を基に筆者作成

<sup>34</sup> History of Linköping University (Linköping University)  
<https://liu.se/en/article/history-of-linkoping-university> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>35</sup> LiU in figures (Linköping University)  
<https://liu.se/en/article/liu-in-figures> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>36</sup> Organisation (Linköping University)  
<https://liu.se/en/about-liu/organisation> (2018 年 12 月 20 日アクセス)

<sup>37</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)  
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018 年 12 月 19 日アクセス)

<sup>38</sup> ÅRSREDOVISNING 2017 (Linköpings Universitet) 83 頁

## 2-6. ルンド大学

### 2-6-1. 大学概要

ルンド大学は1666年設立の国立総合大学<sup>39</sup>。8学部53学科を有し<sup>40</sup>、学生約32,000名、教職員約5,000名が在籍するスウェーデン最大規模の大学。スウェーデン最南のスコーネ県ルンド市にあるメインキャンパスの他、同県ヘルシンボリ市、マルメ市にもキャンパスを有する<sup>41</sup>。Times Higher Education World University Rankings 2019で98位にランキングされる<sup>42</sup>。

### 2-6-2. 財務状況

2017年におけるルンド大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入			経常支出	
	学士・修士課程	博士課程・研究		全体
政府交付金	2,094	2,411	人件費	5,023
授業料等	377	342	設備費	998
競争的資金等	58	2,947	その他運営費	1,534
受取利息等	2	14	支払利息等	20
小計	2,531	5,714	減価償却費	471
合計		8,245	合計	8,046

表7 ルンド大学の財務状況(2017年) ※Annual report 2017 (Lund University) <sup>43</sup>を基に筆者作成

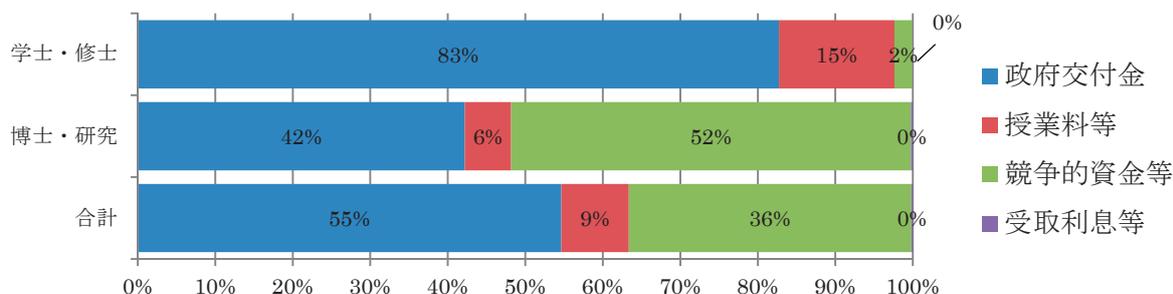


図7 ルンド大学の経常収入に占める収入源別割合(2017年) ※表7の経常収入を基に筆者作成

<sup>39</sup> A brief history (Lund University)

<https://www.lunduniversity.lu.se/about/about-lund-university/a-brief-history-0> (2018年12月20日アクセス)

<sup>40</sup> Faculties at Lund University (Lund University)

<https://www.lunduniversity.lu.se/about/faculties-at-lund-university> (2018年12月20日アクセス)

<sup>41</sup> Facts and figures (Lund University)

<https://liu.se/en/about-liu/organisation> (2018年12月20日アクセス)

<sup>42</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018年12月19日アクセス)

<sup>43</sup> Annual report 2017 (Lund University) 9頁、10頁、14頁

## 2-7. ヨーテボリ大学

### 2-7-1. 大学概要

ヨーテボリ大学は 1954 年設立の国立総合大学。前身のヨーテボリユニバーシティ・カレッジは 1891 年の設立<sup>44</sup>。学生約 28,000 名、教職員約 6,000 名が在籍する<sup>45</sup>。8 学部 39 学科を有し<sup>46</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019 で 201-250 位にランキングされる<sup>47</sup>。スウェーデン南西部のヴェストライェータランド県ヨーテボリ市に、メインキャンパスを含む複数のキャンパスを有する<sup>48</sup>。

### 2-7-2. 財務状況

2017 年におけるヨーテボリ大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入	学士・修士課程	博士課程・研究	経常支出	全体
政府交付金	2,198	1,889	人件費	4,035
授業料等	210	262	設備費	599
競争的資金等	73	1,785	その他運営費	1,532
受取利息等	0	19	支払利息等	29
小計	2,481	3,955	減価償却費	189
合計		6,436	合計	6,384

表 8 ヨーテボリ大学の財務状況 (2017 年) ※ÅRSREDOVISNING 2017 (Göteborgs Universitet) <sup>49</sup>を基に筆者作成

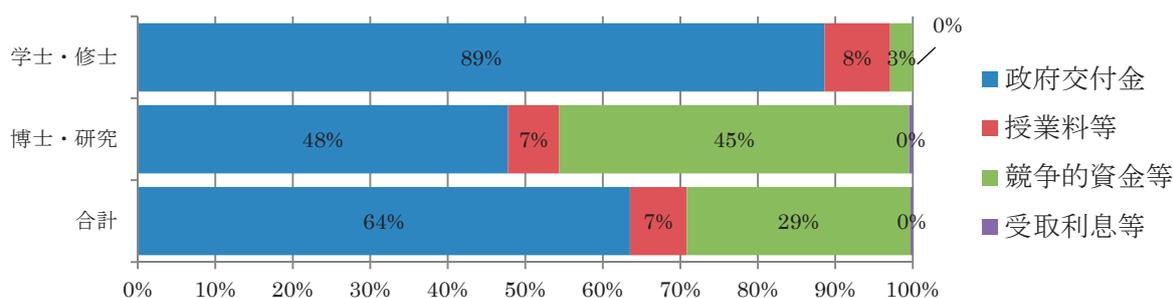


図 8 ヨーテボリ大学の経常収入に占める収入源別割合 (2017 年) ※表 8 の経常収入を基に筆者作成

<sup>44</sup> The History of the University of Gothenburg (University of Gothenburg)  
[https://www.gu.se/english/about\\_the\\_university/Introduction/history](https://www.gu.se/english/about_the_university/Introduction/history) (2018 年 12 月 21 日アクセス)

<sup>45</sup> Facts and Figures (University of Gothenburg)  
[https://www.gu.se/english/about\\_the\\_university/Introduction/facts---figures](https://www.gu.se/english/about_the_university/Introduction/facts---figures) (2018 年 12 月 21 日アクセス)

<sup>46</sup> Organisation (University of Gothenburg)  
[https://www.gu.se/english/about\\_the\\_university/organisation](https://www.gu.se/english/about_the_university/organisation) (2018 年 12 月 21 日アクセス)

<sup>47</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)  
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018 年 12 月 19 日アクセス)

<sup>48</sup> Campus and facilities (University of Gothenburg)  
<https://utbildning.gu.se/education/studentlife/campus-and-facilities#4> (2018 年 12 月 21 日アクセス)

<sup>49</sup> ÅRSREDOVISNING 2017 (Göteborgs Universitet) 85 頁

## 2-8. ウメオ大学

### 2-8-1. 大学概要

ウメオ大学は1965年設立の国立総合大学<sup>50</sup>。学生約18,000名、教職員約4,000名が在籍する。4学部39学科を有し<sup>51</sup>、Times Higher Education World University Rankings 2019で301-350位にランキングされる<sup>52</sup>。ヴェステルボッテン県ウメオ市にあるメインキャンパスを含む2つのキャンパスを有する他、同県北部のシェレフテオ市、スウェーデン東部のヴェステルノーランド県エーンショルズビーク市にもキャンパスがある<sup>53</sup>。

### 2-8-2. 財務状況

2017年におけるウメオ大学の財務状況は以下のとおり。

(単位：百万 SEK (スウェーデンクローネ))

経常収入			経常支出	
	学士・修士課程	博士課程・研究		全体
政府交付金	1,499.9	1,248.9	人件費	2,611.5
授業料等	292.6	310.1	設備費	418.0
競争的資金等	25.1	907.5	その他運営費	937.9
受取利息等	2.7	0.8	支払利息等	7.7
小計	1,820.3	2,467.3	減価償却費	210.7
合計		4,287.6	合計	4,185.8

表9 ウメオ大学の財務状況(2017年) ※ÅRSREDOVISNING 2017 (Umeå Universitet)<sup>54</sup>を基に筆者作成

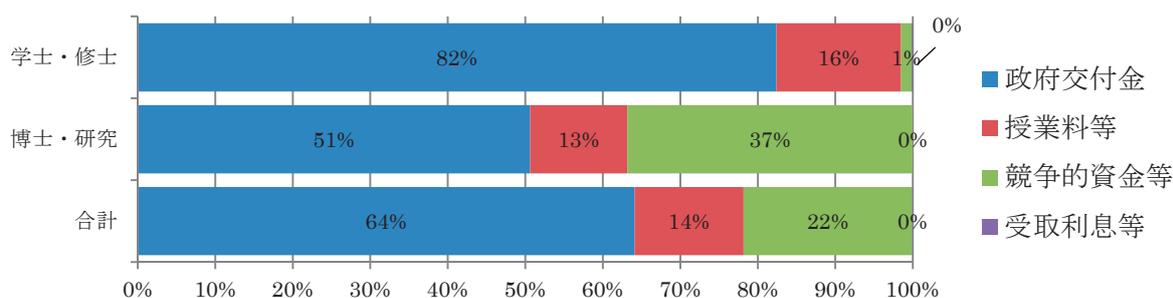


図9 ウメオ大学の経常収入に占める収入源別割合(2017年) ※表9の経常収入を基に筆者作成

<sup>50</sup> Our history (Umeå University)

<https://www.umu.se/en/about-umea-university/facts-and-figures/history/> (2018年12月21日アクセス)

<sup>51</sup> Key figures (Umeå University) <https://www.umu.se/en/about-umea-university/facts-and-figures/figures/> (2018年12月21日アクセス) ※学生数のみ ÅRSREDOVISNING 2017 (Umeå Universitet) 8頁も参照

<sup>52</sup> World University Rankings 2019 (Times Higher Education World University Rankings)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking> (2018年12月19日アクセス)

<sup>53</sup> Contact us (Umeå University) <https://www.umu.se/en/contact-us/> (2018年12月21日アクセス)

<sup>54</sup> ÅRSREDOVISNING 2017 (Umeå Universitet) 73頁

## 2-9. 現状の分析

各大学の収入全体に占める政府交付金、授業料等、競争的資金等の割合を、競争的資金等の比率の多い大学順に並べたものが図 10 である。最下部には、図 1 で示した日本の大学の状況を挿入している。

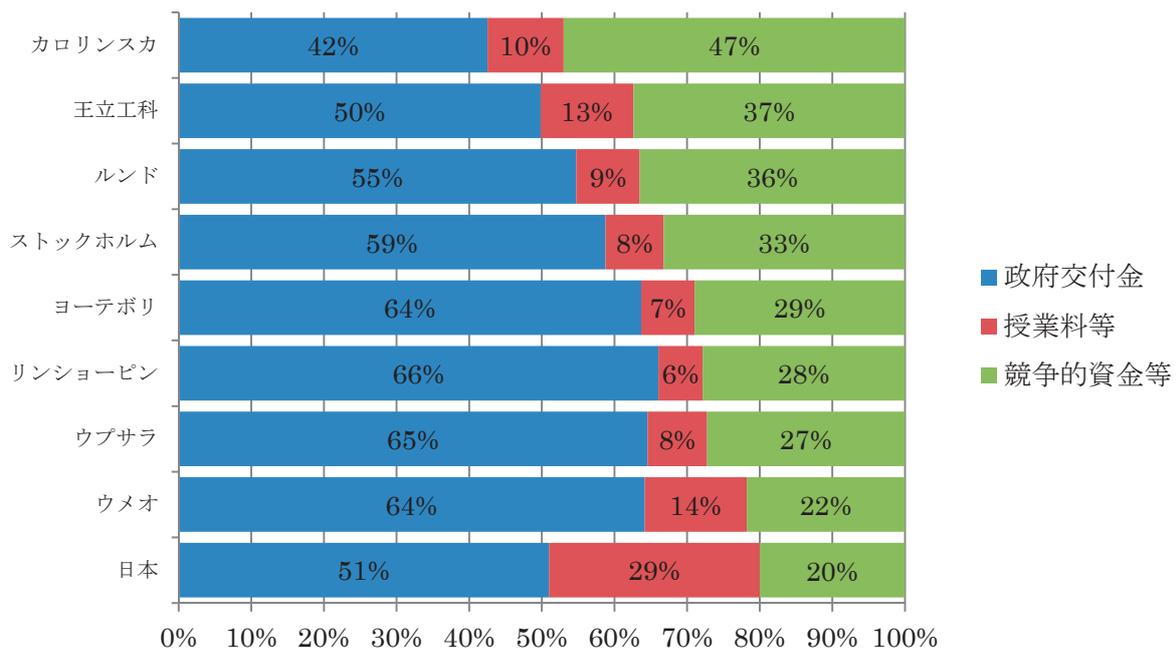


図 10 各大学の経常収入に占める収入源別割合（2017 年） ※図 1～図 9 を基に筆者作成

各大学の経常収入に占める収入源別割合においては、上記の収入源の他、受取利息等を含んでいたが、割合が小さく分析に影響を与えないものと判断し、この表では無視できるものとする。

また、図 1 では、運営費交付金収入、学生納付金収入、競争的資金等、その他が含まれていたが、運営費交付金収入は政府交付金、学生納付金収入とその他は授業料等、競争的資金等は競争的資金等に対応させて考えるものとする。

経常収入に占める競争的資金の割合はカロリンスカ医科大学が突出して多く、約半分を占める。そのほかの多くの大学も 30%前後となっており、日本の大学よりもさらに競争的資金の重要性の高い経常収入構成となっている。

なお、スウェーデンの大学は日本の大学に比べて授業料等の収入が少なくなっているが、理由の 1 つは授業料等の徴収対象の違いである。スウェーデンの場合、授業料は無料の時代が長く続いていたが、2011 年秋学期以降の学士課程、修士課程への入学者については、欧州経済領域 (EEA) 及びスイス国籍の者を除き、出願料及び授業料が徴収されることとなった<sup>55</sup>。ただこれによっても、一部の学生を除き、引き続き無償で高等教育が提供されているため、経常収入に占める授業料等収入の割合が日本に比べて低くなっているものと考えられる。



図 11 各大学の経常収入（博士課程及び研究）に占める収入源別割合（2017年） ※図 2～図 9 を基に筆者作成

図 11 は、図 10 で示した各大学の経常収入に占める収入源別割合を、博士課程及び研究に限定したものである。大学によっては研究予算全体に占める競争的資金等の割合が 50%を超える状況であり、競争的資金の継続的な獲得が質の高い研究のみならず、研究継続自体の大きな要因となっている。

さらに、これはカロリンスカ医科大学の例であるが、研究者が使用する研究室等の施設の年間使用料を表 10 のとおり研究者から徴収している。

(単位：SEK (スウェーデンクローネ))

研究室	4,800 / m <sup>2</sup>
事務室・準備室	3,700 / m <sup>2</sup>
倉庫	1,850 / m <sup>2</sup>

表 10 カロリンスカ医科大学施設等年間使用料（2018年）

※Internhyresföreskrifter (Karolinska Institutet) <sup>56</sup> を基に筆者作成

研究者個人にとっても、研究の質や内容以前に自身のポジションや研究場所を確保、維持する意味で、競争的資金の獲得が不可欠な状況だと言える。

<sup>55</sup> Ordinance on application fees and tuition fees at higher education institutions (Swedish Council for Higher Education) <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/Ordinance-on-application-fees-and-tuition-fees-at-higher-education-institutions/> (2018年12月21日アクセス)

<sup>56</sup> Internhyresföreskrifter (Karolinska Institutet) 2018年11月6日、3頁

### 3. 競争的資金獲得の支援

特に研究活動において、重要度のとても高い競争的資金の獲得であるが、各大学ではどのような支援がなされているのであろうか。各大学での主な支援体制に注目したい。

#### 3-1. 支援組織

本稿で取り上げている 8 大学には競争的資金の獲得を支援するための組織が設置されている。名称はグラントオフィス、リサーチオフィス、リサーチサービスなど大学により様々。

各大学とも、当該組織に 10～30 名のスタッフを擁し、アドバイザーに加え、エコノミストやアナリスト、法務担当者などがメンバーに加わっている場合や、北欧、EU、米国などのように助成機関の所在地別に専門スタッフが配置されている場合もあり、細やかな支援体制がとられている。

##### 3-1-1. グラントオフィス

カロリンスカ医科大学<sup>57</sup>、リンショーピン大学<sup>58</sup>、ウメオ大学<sup>59</sup>は支援組織としてグラントオフィスを設置している。主な支援の内容は、研究助成に係る公募情報や共同研究、研究拠点に係る情報の収集、提供、助成プログラムへの申請書作成に係る助言や補助、研究費管理の補助など。

また、リンショーピン大学のグラントオフィスでは、研究計画の管理を担当するスタッフの派遣も行っている。

ルンド大学<sup>60</sup>も同様の支援組織をリサーチサービスという名称で設置している。

##### 3-1-2. リサーチオフィス

王立工科大学<sup>61</sup>は支援組織としてリサーチオフィスを設置している。上述のグラントオフィスの役割の他、学内の研究グループや研究拠点の外部への情報発信、提供など、王立工科大学との研究協力を希望する大学や産業界、政府機関などへの窓口も担う。

---

<sup>57</sup> Contact Grants Office (Karolinska Institutet)  
<https://ki.se/en/staff/contact-grants-office> (2018年12月25日アクセス)

<sup>58</sup> About Grants Office (Linköping University)  
<https://insidan.liu.se/forskningsfinansiering/om-grants-office?l=en> (2018年12月25日アクセス)

<sup>59</sup> Research funding (Umeå University)  
<https://www.aurora.umu.se/en/education-and-research/support-for-research/research-funding/> (2018年12月25日アクセス)

<sup>60</sup> Research Services (Lund University)  
<https://www.lunduniversity.lu.se/lucat/group/v1000869> (2018年12月25日アクセス)

<sup>61</sup> KTH Research Office (KTH Royal Institute of Technology)  
<https://www.kth.se/en/forskning/research-office/research-office-1.76819> (2018年12月25日アクセス)

### 3-1-3. リサーチサポートオフィス

ストックホルム大学<sup>62</sup>はリサーチサポートオフィスを設置している。競争的資金獲得に係る支援業務の他、研究倫理や科学的不正防止に関する規則やガイドラインの整備、他大学との研究協力協定の締結や国際研究ネットワークとの関係構築にも携わる。

### 3-1-4. グラント&イノベーションオフィス

ヨーテボリ大学<sup>63</sup>は支援組織としてグラント&イノベーションオフィスを設置している。スタッフ数 30 名以上の大きな組織で、競争的資金獲得に係る支援業務の他、研究や研究助成に係る法律相談、研究成果の外部への発信や戦略的展開に係る相談など、幅広く担当している。

### 3-1-5. ファカルティオフィス

ウプサラ大学<sup>64</sup>は、人文学・社会科学分野、医学分野、自然科学分野の学問分野別に設置された 3 つのファカルティオフィスが担当業務の 1 つとして競争的資金獲得に係る支援業務を担っている。その他の業務として、学部運営、学生支援、教育支援などがある。

## 3-2. Research Professional

ロンドンに本社を置く Research Research (\* Research) 社が 2001 年から提供している、助成プログラムの情報をまとめたオンラインデータベース<sup>65</sup>。学問分野、助成機関の規模、助成金額を問わず、情報を網羅している。

現在はオーストラリア、カナダ、デンマーク、フィンランド、アイルランド、オランダ、ニュージーランド、ナイジェリア、南アフリカ、スウェーデン、英国の情報に対応しており、アカウント登録により、自身の研究分野に関する助成プログラムの公募情報を受信したり、資金獲得者のレビューを閲覧、助成機関の動向などに関するニュースを購読したりできる<sup>66</sup>。

本稿で取り上げている 8 大学についても、ほぼすべての大学が同サービスを利用しており、構成員向けにデータベースの利用環境を無料で提供している。

---

<sup>62</sup> Avdelningen för forskningsstöd (Stockholms Universitet)

<https://www.su.se/medarbetare/organisation-styrning/organisation/f%C3%B6rvaltningen/avdelningen-f%C3%B6r-forskningsst%C3%B6d> (2018 年 12 月 25 日アクセス)

<sup>63</sup> Grants and Innovation Office (University of Gothenburg)

<https://medarbetarportalen.gu.se/Grants+and+Innovation+Office/> (2018 年 12 月 25 日アクセス)

<sup>64</sup> Contact – support for research funding (Uppsala University)

<https://mp.uu.se/en/web/info/forska/forskningsfinansiering/kontaktinformation> (2018 年 12 月 25 日アクセス)

<sup>65</sup> William Cullerne Bown (\*Research)

<https://www.researchresearch.com/company/william-cullerne-bown/> (2018 年 12 月 25 日アクセス)

<sup>66</sup> Total Funding Awareness (\*Research Professional)

<http://info.researchprofessional.com/> (2018 年 12 月 25 日アクセス)

### 3-3. 支援の現状

以下では、先述した支援組織のうち、単科大学であるカロリンスカ医科大学、及び総合大学であるストックホルム大学における支援の現状について調査するため、担当者にヒアリングを行った概要を記載する。

#### 3-3-1. カロリンスカ医科大学グラントオフィス

実施日：2019年1月21日

回答者：Dr. Christine Chang, Coordinator

##### 【スタッフについて】

約20名のスタッフがあり、ほとんどが常勤職員。単年度限定の大型助成プログラムがある場合など、業務量によっては有期でスタッフを雇用する場合もある。

スタッフの約80%は博士の学位を有している。その専門分野は様々で、必ずしも対応する研究者が取り組んでいる研究内容の細部まで理解可能な訳ではないが、助成プログラムへの申請を行う研究の概要を把握し、どのような申請内容が有効であるかを幅広いキャリアの研究者にアドバイスするため、博士研究の経験があることは非常に有益に働いている。

##### 【業務分担について】

国内及び北欧地域の助成プログラム、欧州地域の助成プログラム、米国地域及び欧州以外の地域の助成プログラムに加え、特定の大型助成プログラムとしてマリー・キュリープログラム、Horizon 2020、欧州研究評議会の各種プログラム、さらには学内助成プログラムなどの様々なプログラムを各担当者がそれぞれ個別に担当している。独立かつ完全分業的で、基本的に1つの助成プログラムを複数人で分担することはない。自身は米国及び欧州以外の国の助成機関が実施する助成プログラムを担当しており、プログラムの情報収集、研究者への周知広報及び紹介、申請書類作成の相談対応、申請書類の取りまとめ、助成機関への申請など、助成プログラムへの申請に係る一連の業務を1人で担当している。

##### 【相談方法について】

助成プログラムに関する相談はメールで行うことが多いが、時期や相談内容に応じ電話、面会など種々の方法で応じている。相談内容も「研究助成を受けたいが何かないか」という初歩的なものから、申請書の構成内容を戦略的に検討するようなものまで様々。相談件数も時期により異なるが、午前中だけで10件以上の電話相談を受けることもある。メール、面会も含めるとその数は膨大である。1人では全てに対応しきれない状況もあるため、ガイド



筆者（左）と Dr. Chang（右）

ンスやワークショップなど、相談件数を間接的に減らし、より戦略的な検討に時間を割くための取組も行っている。

#### 【助成プログラムの状況について】

申請した助成プログラムに採択されなかった研究者に対しては、次に申請可能な助成プログラムをアドバイスして申請し、不採択ならまた次、というように研究者は助成プログラムへの申請に追われている。助成プログラムは常に不足している。日本の科研費の採択率は約25%ということだが、当方で扱っている助成プログラムと比べて良い割合である。

#### 【課題や今後の計画について】

よりよい支援環境を構築するため、今後に向けて様々な案が議論されている。ライティングサポートの実施もその1つである。申請書類の確認、構成のアドバイスなど、申請書類作成の支援に特化したスタッフを配置し、申請書類の質向上を図るものである。

### 3-3-2. ストックホルム大学リサーチサポート

オフィス

実施日：2019年2月6日

回答者：Dr. Maryam Hansson Edalat, Head



Dr. Edalat

#### 【スタッフについて】

外部資金チーム、研究倫理チーム及び国際関係チームに現在21名のスタッフがおり、全員が常勤職員。このうち外部資金チームには、研究者と相談し、助成プログラムへの申請等を担当する **Research officer** が7名、全体の研究予算管理や研究費の管理を担当する学科のサポートを行う **Financial officer** が4名、大規模な助成事業を担当し、取りまとめを行う **Program manager** が1名在籍している。

より有益なアドバイスを研究者に提供するため、全ての **Research officer** と **Program manager** は博士の学位を有している。専門分野は限定していないが、関連した分野の助成プログラムや学科を担当することもある。

#### 【業務分担について】

**Financial officer** は競争的資金の獲得状況などにより都度異なる学科を担当する。**Research officer** は基本的に特定の助成機関や助成プログラムを担当しているが、担当者自身の専門分野と関連のある助成プログラムを担当することもある。このように、明確に担当業務が区切られている訳ではなく、ある程度臨機応変に対応している。

#### 【相談方法について】

研究者のニーズ、相談内容により異なる。メールによることが多いが、相談の内容や難易度により、直接面会したり、会議やセミナーを開いたりしている。電話は伝えられる情報量が限られるため、あまり使用しない。大まかに、Research officer 1人が年間100名の研究者を対応している状況。

#### 【助成プログラムの状況について】

人文学及び社会科学分野では、他の分野に比べて助成プログラムの数が少なく、競争的資金を獲得することが難しい。もちろんより多くの競争的資金を獲得できるに越したことはないが、全体的に見れば、スウェーデンの状況は他国に比べ悪くはない。競争的資金のうち最も大きな割合を占めるのはスウェーデン研究評議会によるものであるが、採択率は約20%程である。

ただ、本学は質の高い研究を行っており、「Quality-Driven process」により研究の質をさらに高めていくことも重要であり、競争的資金の獲得だけが大学にとって重要な訳ではない。

#### 【課題や今後の計画について】

スウェーデン国内の競争的資金ではなく、国際的な競争的資金、特に欧州研究評議会の競争的資金獲得を増やすことが目下の課題である。米国や英国、欧州からの研究助成を獲得することは、同時に国際的なピアレビューを強化することにもつながる。大学間での共同研究支援も進行しており、東京大学と締結した戦略的パートナーシップ協定もその1つである。

## 4. 考察

この度の調査により、スウェーデンの大学における競争的資金の状況として、日本と同様にこの獲得が研究を行う上での重要な課題となっていること、大学によっては研究費として使われる経常収入の実に50%以上が競争的資金であり、日本にも増して研究費の獲得が競争的であること、そして、幅広い助成機会を得るため各大学において非常に国際的な支援体制を構築していることが分かった。

日本も同様であるが、自国内の研究助成プログラムのみでは、助成が可能な範囲、規模には限界がある。科研費を例に挙げると、平成26年以降、予算額は約2,300億円ではほぼ横ばいの状態が続いている<sup>67</sup>。もちろん今後何らかの要因で予算が大幅に拡大する可能性がない訳ではないが、現状を踏まえると助成の上限額は約2,300億円であり、配分方法の工夫により効率化を図り、重要度の高い研究に対して重点配分を行うことしかできない。つまり、より多くの研究者により多くの研究費を配分することは、どれだけ工夫を重ねても物理的に困難な状況がある。

---

<sup>67</sup> 「科学研究費助成事業2018（平成30年）パンフレット」（独立行政法人日本学術振興会） 3頁

インタビューを受けてくださった方々が所属する支援組織は、それぞれ地域別やプログラム別に担当者を配置している。これは、カロリンスカ医科大学の Dr. Chang が述べたように、研究費の獲得機会をより拡大するために、国内のみならず世界各地から発信される研究助成プログラムに関する情報に目を向け、それらに対応可能な体制をとっているものである。

日本では少子化が急激に進む中、大学間交流や交換留学の促進などにより学生の流動性を高め、学生の獲得を国外にも求める取組が各大学で当たり前になりつつある。同様に、研究費の獲得についても当たり前で国外に目を向け、その割合を高めていくための体制が必要であると感じた。

その前提として、研究者の流動性を高め、国際共同研究や国際共著論文数などを増加させる取組が同時に必要である。国内では、海外機関や外国人研究者との交流を目的とした既存の助成プログラムや、平成 31 年度予算案にも盛り込まれた国際競争力強化研究員事業<sup>68</sup>などの新規の助成機会を積極的に利用するのは当然のことであるし、国内にとどまらず、例えば EU のマリー・キユーリー・アクションなど、海外のフェローシッププログラムなどの情報も広くカバーし活用していく必要がある。

ストックホルム大学の Dr. Edalat が述べたように、国際的な競争的資金の獲得は、国際的な研究ネットワーク、ピアレビューの強化、研究の質向上など、相乗的な研究力の強化が期待できる。つまり、海外からの競争的資金の獲得と国際共同研究の件数が相互補完的に拡大していく必要があり、そのための支援体制の整備、充実が、国内の更なる研究力強化を考える上で重要になると感じる。

## 5. 謝辞

本稿の作成にあたり、インタビューを快くお引き受けくださったカロリンスカ医科大学グラントオフィスの Dr. Christine Chang、ストックホルム大学リサーチサポートオフィスの Dr. Maryam Hansson Edalat に心より感謝申し上げます。

そして、研修を通じお世話になった、Nobel Foundation、Nobel Media、AvH、NAS、KVA、STINT ほか関係海外機関の皆様、日本学術振興会、特に研究協力第一課で共に働いた皆様、ストックホルム研究連絡センター、そして広島大学の関係する皆様にも感謝を申し上げたい。

また、日本学術振興会研究協力第一課及びストックホルム研究連絡センターで計 2 年間共に切磋琢磨した伊藝国際協力員、慣れない海外生活に同行してくれた家族にも感謝したい。

## 参考文献及び URL :

- [1] 「平成 3 1 年度予算における国立大学関係予算の充実及び税制改正について（要望）  
-国立大学が我が国の発展に貢献し続けるために-」（一般社団法人国立大学協会） 平成 30 年 8 月 24 日、4 頁
- [2] 「科学研究費助成事業 2018（平成 30 年）パンフレット」（独立行政法人日本学術振興会）
- [3] 財務省 <https://www.mof.go.jp/index.htm> （2019 年 1 月 25 日アクセス）
- [4] Swedish Higher Education Authority <http://english.uka.se/> （2018 年 12 月 17 日アクセス）
- [5] e-Stat 統計で見る日本 <https://www.e-stat.go.jp/> （2018 年 12 月 23 日アクセス）
- [6] 総務省統計局 <https://www.stat.go.jp/index.html> （2018 年 12 月 23 日アクセス）
- [7] Statistics Sweden <https://www.scb.se/en/>（2018 年 12 月 23 日アクセス）
- [8] Karolinska Institutet <https://ki.se/en/startpage> （2018 年 12 月 19 日アクセス）
- [9] Annual Report 2017（Karolinska Institutet）54 頁、55 頁、58 頁
- [10] KTH Royal Institute of Technology <https://www.kth.se/en> （2018 年 12 月 20 日アクセス）
- [11] Annual Report 2017（KTH Royal Institute of Technology）53 頁
- [12] Stockholm University <https://www.su.se/english/> （2018 年 12 月 20 日アクセス）
- [13] ÅRSREDOVISNING 2017（Stockholms Universitet）67 頁、70 頁、72 頁
- [14] Uppsala University <http://www.uu.se/en> （2018 年 12 月 20 日アクセス）
- [15] ÅRSREDOVISNING 2017（Uppsala Universitet）68 頁、84 頁
- [16] Linköping University <https://liu.se/en> （2018 年 12 月 20 日アクセス）
- [17] ÅRSREDOVISNING 2017（Linköpings Universitet）83 頁
- [18] Lund University <https://www.lunduniversity.lu.se/> （2018 年 12 月 20 日アクセス）
- [19] Annual report 2017（Lund University）9 頁、10 頁、14 頁
- [20] University of Gothenburg <https://www.gu.se/english> （2018 年 12 月 21 日アクセス）
- [21] ÅRSREDOVISNING 2017（University of Gothenburg）85 頁
- [22] Umeå University <https://www.umu.se/en/> （2018 年 12 月 21 日アクセス）
- [23] ÅRSREDOVISNING 2017（Umeå Universitet）73 頁
- [24] Times Higher Education World University Rankings  
<https://www.timeshighereducation.com/> （2018 年 12 月 19 日アクセス）
- [25] Swedish Council for Higher Education <https://www.uhr.se/en/start/> （2018 年 12 月 21 日アクセス）
- [26] Internhyresföreskrifter（Karolinska Institutet）2018 年 11 月 6 日、3 頁
- [27] \*Research <https://www.researchresearch.com/> （2018 年 12 月 25 日アクセス）
- [28] \*Research Professional <http://info.researchprofessional.com/> （2018 年 12 月 25 日アクセス）

フランスにおける大学合併・統合

ストラスブール研究連絡センター

塩井 洋介

## 1. はじめに

このレポートは、近年フランスにおいて進められている大学の合併・統合についてまとめたものである。

まず前半部では、1968年のフォール法以降に政府によって出された法律や政策のうち大学合併・統合と関連性の高いものを取り上げる紹介する。次に実際に大学の合併・統合を経験した、またはしている教育機関関係者に行ったインタビューを紹介する。質問の内容についてはインタビューを行った各大学の様子に加え、インタビューの合併・統合前後の体験や意見、見解も伺った。インタビューの選定にあたっては、なるべく多様なケースを網羅するため、時間的（合併・統合の時期）、地理的条件の異なる大学を選んだ。交渉の過程で折り合いがつかない大学もあったものの、最終的にストラスブール大学（2009年合併）法学部教授（当時）、エクス＝マルセイユ大学（2012年合併）研究・評価部長および事務局長代理、ソルボンヌ大学（2018年合併）国際部長および化学部准教授、高等師範学校パリ・サクレー（2015年統合中）研究担当副学長にインタビューを行うことができた。なお本レポート中、既存の複数の大学が消滅して新しい大学が創設されることを合併（fusion）、既存の複数の大学が存在したまま新設法人等の傘下となることを統合という。

## 2. フランスの大学合併・統合に関わる主な法律、政策

フランスの大学の合併・統合は法律や政策を通じて政府により押し進められてきた側面があるが、それは大学の自治と権限拡大などに関連した大学制度全体の改革の大きな流れの一部であるといえる。そのため以下に紹介する法律や政策は必ずしも大学合併・統合についてのみを規定するわけではなくその他の改革も伴っている。また逆に、後述の大学自由・責任法のように、これら以外にも直接大学組織の再編を規定する内容ではないが、大学の合併・統合と関連の深いものもある。

### 2.1. 高等教育基本法（フォール法：1968年）

この法律によりそれまでの大学に代わる EPCSP（établissement public à caractère scientifique et culturel: 学術的・文化的性格を有する公施設法人）が設置され、学部は UER（Unités d'enseignement et de recherche: 教育・研究単位）に細分化された。またこれらを基盤としてパリ大学が13に分割されたのははじめ全国の大学が分割、再編された。これにより現在までフランスには多くの国立大学が存在することとなった。

本法は、当時の増加する学生数や大学制度改善を求める社会運動の要求に対応するため、1. 大学の自治、2. 参加、3. 学際性の推進を目指して制定されたものであり、そのほかにも学長の選出、大学関係者（教員、学生、事務職員、技術職）の大学運営への参加などが定められた。

## 2.2. 研究計画法（2006年）

地域の大学、高等教育研究機関の連携体である PRES (pôle de recherche et d'enseignement supérieur: 研究・高等教育拠点) の設置が定められた。同一地域内における教育・研究分野の競合解消と、人的資源、予算資源の共有・効率化を進めることで大学の規模拡大を図り、研究・教育面での国際的認知度を向上させることが目的であった。PRES はメンバー機関が元々持つ特色、優れた点をさらに促進させる枠組みであるため、設置にあたってメンバー機関は研究、博士課程教育、国際分野などにおいて優れていることが期待された。また EPCSP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel: 学術的・文化的・職業専門的性格を有する公施設法人) を必ず含むことが求められた。PRES 自体は法的地位を定めておらず、いくつかの中から選ぶことができたが、唯一 PRES 名で学位授与が行える EPCS (établissements publics de coopération scientifique: 科学協力公施設法人) が政府により強く勧められ、また最も多く選ばれた。その結果 2012 年 9 月までに 26 の PRES が設置された。

## 2.3. オペレーション・キャンパス（2008年）

オペレーション・キャンパス (L'Opération Campus) は政府による競争的資金である。老朽化した施設・建物を整備し、キャンパスの充実化させることを通してフランスの大学の国際的魅惑力・存在感を高めるねらいで実施された。PRES を始めとする教育に携わる様々な機関・団体が連携してプロジェクトを組み企画書を提出することが求められ、選考は 1. 教育、研究面で野心的な計画であるか、2. 施設の状況の緊急度と最適化の実現の可能性、3. 学生のキャンパスライフ充実化の可能性、4. 地域経済との連携度、地域の特性を生かしているかの 4 つの観点から行われた。結果、ストラスブール大学および 10 の PRES を含む計 12 件が採択された（大学毎の申請ではないため採択数と大学、PRES 数は一致しない）。

## 2.4. PIA、IDEX（2010年）

PIA (Programme d'investissements d'Avenir: 未来への投資プログラム) は 2010 年に開始された政府による投資計画であり、フランスの競争力を高め長期的な成長促進をさせる目的で 2018 年現在、第 3 弾の PIA3 までが実施されている。各回ごとに高等教育、研究、産業・中小企業、持続可能な発展、IT など対象分野がそれぞれ設けられている。

IDEX (Initiatives d'excellence) はハーバード大学やプリンストン大学、ケンブリッジ大学など世界的な有名大学と伍し得る国際的に優れた総合教育・研究拠点の創設を目指し、1. 研究、教育においてすでに高い卓越性を持つ高等教育・研究機関同士の地域に根差した統合を促進する、2. 国際的に高い視認性と魅力を得られるようなレベルでの統合を目指す、3. 経済環境との密接な連携を伴った野心的なプロジェクトを立ち上げることを趣旨に PIA1, 2 の一環として実施された競争的資金である。同じ PIA の枠内で実施された競争的資金には I-site, Labex, Equipex 等があるが、一番予算規模の大きな IDEX はフラッグシップ的位置づけであった。選考にあたっては

1. 教育、研究の卓越性、2.ガバナンスの有効性、3.官民協力への注力度が選考基準の核とされた。採用された機関にはフランスの学術における国際的影響力を確固たるものとする、トップクラスの研究者、学生を惹きつける魅力あるものであること、イノベーションと技術移転の加速を通じてフランスの成長に貢献すること、地域の他大学、グランゼコール、研究機関との提携を通じて国内の教育研究機関再編と現代化の先導的役割を果たすことが期待された。PIA1 と PIA2 の間に政権交代が起き、PRES から COMUE（後述）への制度変更があったものの事業は継続され、を PIA1, 2 各 2 回ずつ、合計 4 回の募集、選考が行われた。その結果、2018 年 3 月時点でボルドー大学、ストラスブール大学、エクス＝マルセイユ大学、ソルボンヌ大学の 4 校（全て合併大学）が採択後交付期間を満了し、さらに今後も恒久的に予算措置を受けることができる”IDEX”ラベルの最終認定を受けた。そのほかパリ・サクレー大学、Paris Sciences et Lettres 大学、パリ・シテ大学、コートダジュール大学、グルノーブル・アルプ大学連合、リヨン大学の 6 校(全て COMUE)も採択されており、現在交付期間中である。なお 2017 年 2 月に発表された PIA3 では IDEX, I-site とは別の新事業の募集が行われている。

## 2.5. 高等教育・研究法（フィオラソ法: 2013 年）～現在

この法律は大学・研究機関同士の協力強化と PRES において指摘されていた制度上の複雑さとガバナンス機能の不十分さの解消を目指し定められた。これにより従前の PRES は廃止され、各大学は COMUE（大学・高等教育機関共同体）に参加、Association（連盟）に参加、または合併の 3 つのうちいずれかを選択することとなった。なお COMUE の法的地位は大学と同じ EPCSP である。

施行から約 5 年が経過した 2018 年 3 月現在、19 の COMUE と 7 の Association が存在している。コートダジュール大学、グルノーブル・アルプ大学連合、ラングドック＝ピレネーズ大学の様に COMUE 形成、運営がうまくいっているケースがある一方、かならずしもそうでないケースも存在している。ソルボンヌ大学 COMUE では、メンバー機関であるパリ第 4、第 6 大学が同名のソルボンヌ大学に合併したのを期に、ソルボンヌ大学 COMUE は Association に変更された。またアキテーヌ COMUE においては、形成時からの有力メンバー機関であったボルドー大学（自身もボルドー第 1, 2, 4 大学による合併大学）が、アキテーヌ COMUE が結成当初の目標を達成できていない、COMUE による法律で定められた運営面でのサポートがボルドー大学の期待に沿うものではなかったとして脱退している。またレオナルド・ダ・ヴィンチ大学連合（ヌーヴェル＝アキテーヌ地域圏 COMUE）ではラ・ロシェル大学が南のアキテーヌ COMUE に、トゥール大学、オルレアン大学、INSA サントル＝ヴァール・ド・ロワールの 3 大学が北のサントル＝ヴァール・ド・ロワール COMUE へ移籍した結果、現在メンバーは 3 機関のみとなっている。

こうした状況を受け 2018 年 12 月、COMUE をさらに再編する省令が高等教育研究・イノベーション省より新たに出された。大学、グランゼコールが各々の必要に応じて以下の 3 つの法的地位からひとつを選び、最長 10 年間経過を見るというものである。これはあくまで各機関の希望に基づく試験的制度であり、希望しない機関は既存の法的地位のまま残ることもできる。また新たな試験的地位を導入しても、本来の法的地位にも影響しないものとされている。

#### 1. “試験的機関”

最も統合の度合いが強い形態であり、一部例外を除きメンバー機関は個々の法的地位を持たない。従って教育、研究、予算と人材資源配分に関する方針はこの機関の全体戦略のもとで決定される。

#### 2. “地域内の調整に基づく合意”

メンバー機関同士が、国際関係、学生支援、就職支援など協力し合う分野を任意に決めることができるフレキシブルな枠組み。

#### 3. “試験的 COMUE”

既存の COMUE に近いが、3 評議会（管理運営評議会、教学評議会、加盟機関評議会）の設置免除など中央ガバナンス機構の規定が一部緩和され、メンバー機関の自由度が高められたもの。

### 3. インタビュー

#### 3.1. ストラスブール大学（Université de Strasbourg）

2009 年 1 月、ストラスブール第 1 大学（ルイ・パスツール大学）、ストラスブール第 2 大学（マーク・ブロッシュ大学）、ストラスブール第 3 大学（ロベール・シューマン大学）の 3 大学の合併により創立された。合併からすでに 10 年が経ち、当時の状況を知る方の多くがすでに退官、離職されていたが、幸い法学部のアレクサンドラ・ダニエル名誉教授にコンタクトが取れ、インタビューをお引き受けいただいた。

実施日：2018 年 12 月 11 日

インタビュイー：

**Professor Danièle Alexandre**

ストラスブール大学名誉教授。日仏学会館前館長、元ロベルトシューマン大学国際担当副学長

#### - 合併には賛成、または反対でしたか？

個人的にはあまり乗り気ではなかった。合併前のロベルトシューマン大学は法学部、政治学部、経営学部で構成されており、各学部にはそれぞれ研究・教育における独自のニーズがあった。合併後誰が学長になるか明らかでなかったが、合併によってわれわれの学部は忘れ去られてしまうのではないかという心配があった。なぜなら合併後、大学の多数を占める事になるのは自然科学の分野の研究者だったからだ。そこで私は合併について反対まではしないものの、支持はしなかつ

た。

- 合併後、新学長<sup>1</sup>のマネジメントは法学部の運営に影響を与えましたか？

合併後は、当然学長一人が全学部の運営について管理することになった。そのため合併以前から継続していた研究・教育プロジェクトについても、自分たちの判断で終了させたりすることができず、大学本部に承認を得なければいけなくなった。またある学部が大学本部の支援を得て新しく学術交流協定を締結するにも学長の承認が必要となった。

合併後は、もし学長が一学部のプロジェクトが大学全体の方向性にそぐわないと判断すると予算を打ち切られてしまい、継続するには学部が独自の予算を工面する必要がでてきた。またストラスブール大学では、海外大学との交流協定締結は、すべて大学本部で行うことになった。この方針の理念は、締結によって得うる利益が一部のプロジェクトや学部に限られるような協定は原則、進んで締結はしないということだ。予算が潤沢にあるとは言えない現状では、大学本部は効率性を重視し、できるだけ多くの学部還元があるプロジェクトのみに予算を配置している。

つまり合併後、一学部が海外大学と協定を締結する方法としては、1. 海外の相手校を見つけ、全学協定締結希望の可否を大学本部に仰ぐ、もしくは 2. 大学本部で締結済みの全学協定校の中から学部としての交流相手を探すかのどちらかである。合併前は協定締結から実際の交流活動までを大学独自のイニシアチブで行っていたが、現在は権限が大学本部国際部と各学部に分けられている。

- (2.) の場合でも大学本部から予算措置を受けられるのでしょうか。

この場合でも、交流活動を希望する学部は大学本部に申請、承認を得る必要がある。その申請の内容が大学全体の方向性にも合致すると判断すれば、交流開始前に準備のための予算が出される。どちらの場合も予算については常に大学本部のコントロールの下にあるが、2. の場合のほうが措置を受けやすいようだ。

- 合併前の当時の同僚たちの合併に対する賛否はいかがでしたか。

法学部では、皆あまり納得はしていないようだった。個人的には当時の国際担当副学長として種々の委員会などを通じて情報を得る機会もあったが、他の同僚はみながそうだったわけではなかった。最終的に合併が決まった時、担当の委員会から「準備はできているか？大学の合併が決まり、他の規模が大きい大学の構成員は大方が既に同意している。」と告げられただけだ。どうせ我々だけが反対したところで合併が行われるのであれば、Yes と言っておいたほうがよいだろうということだ。

- 合併前後で学生の教育について何か変化はありましたか。

講義開講の権限は全て学部が持つので、これに関して大学本部から何か指示などを受けることはない。

---

<sup>1</sup> 初代学長の Alain Bertz 教授は薬理学出身。

ただ、近年はより幅広い分野の知識習得に重点が置かれ、他学部の講義の履修も積極的に進められている。例えば化学部の学生でも法学の知識は必要なので、法学部の教授が化学部の学生に必要な講義を行うこともある。また、法学部の学生は地学の教員の授業を履修することで環境に関する知識を深め、農業のニーズに応えようとしている。これは近年の新しい発想だ。従来、学部は各々の独立性を重視しており、方針によっては他学部生への講義は開講しないこともあり得た。しかし最近では全学レベルの委員会や会議において、狭い専門分野における深い知識よりも幅広い分野の知識を習得することの重要性が説かれている。これは学部間の双方向的な動きだ。新しい試みなので、まだ完全に機能しているとは言えないが、こうした動きが始まっている。

・ *昨今のフランスにおける大学合併・統合の流れについてどう思われますか。*

大学合併・統合は、大学の国際化に伴いますます必要になるだろう。なぜなら大学が研究分野ごとに分かれている現在のフランスと違い、他の国々では多くが総合大学だからだ。しかし個人的には、合併・統合は入念な準備、計画をしたうえで行き、大学本部には極端に強力な権限を与えないようにすべきだと思う。なぜなら各学部はそれぞれの分野で独自のニーズを持っており、ある学部に必要なものが別の学部にとっては有用とは限らない。

もう一つの例は；ストラスブール大学では、他のフランスの多くの大学と違い PhD 学生は 4 年で博士論文を書くことになっている。自然科学分野の PhD 学生は全員インターンシップが必修となっているが、その期間中、日々行った研究や実験の結果の日報を書き、給与も受け取っている。その中から新しいものが得られれば、それは研究成果となり、最終的に書き溜めた日報をまとめることで博士論文も書き上げてしまうことができる。ところが法学の学生にはこうしたインターンシップが存在しないため、図書代や研究室維持費のための仕事を常に探さなければならず、研究時間が割かれている。次に法律というのは日々常に変化していく。例えばある法律について画期的な論文の構想を思いついても、執筆中に政府が方針を変更することがある。そうすると新たな条文の意味、様々な法学者達の解釈、主張を一から勉強しなおさなくてはならない。また施行後も、その運用や解釈が裁判所によって異なるため、私たちは裁判所の最新の判断も常に知っていなければいけない。

このように法学分野では論文を書くのに時間を要するため、自然科学分野と同じように 4 年間で博士論文を完成させることを求めるのは合理的ではない。さらに学生が教授を目指す場合、フランスでは上級教員資格を取得する必要があるが、その審査では博士論文の内容が評価の大きな割合を占める。4 年間での完成を優先すると、比較的完成させやすいテーマを選びがちになるため、上級教員資格試験で求められるような、将来の教授候補にふさわしい大きなテーマに挑戦する事が難しくなる。

## 3.2. エクス＝マルセイユ大学 (Aix-Marseille Université)

2012年、エクス＝マルセイユ第1大学(プロヴァンス大学)、エクス＝マルセイユ第2大学(地中海大学)、エクス＝マルセイユ第3大学(ポール・セザンヌ大学)の3大学の合併により創立された。公式な発足後2014年まで2年間、組織再編のための移行期間を設けていた。研究・評価部の Ms .Amira Khellaf のご助力で、研究・評価部長および事務局長代理にお話を伺った。

### 3.2.1. インタビュー 1

実施日：2019年1月11日

インタビューー：

Dr. Laurence Saracino

Directrice de la Recherche et Valorisation

- 大学統合時および現在の役職、職務をお教えてください。

生物学博士であり、エクス＝マルセイユ大学(以下 AMU) 合併前は、合併メンバー機関の一つであるエクス＝マルセイユ第2大学の研究・評価部長だった。現在は AMU の研究・評価部の部長である。AMU には全分野にまたがる130の研究室と12の博士課程があり、研究・評価部の職員40人でそのすべてを担当範囲としている。部の主なミッションは2つあり、一つは政府や政策決定機関、学長や副学長など大学トップによって示される研究、評価に関する政策や方針を具体化・実行すること、もうひとつは各研究室の日常的な管理・運営のサポートである。後者は地域、国、EU、海外で募集される研究プロジェクトへの応募申請書取りまとめを含む。そのため5つの主要キャンパスにも研究評価部の職員、法律の専門家を配置しており、各研究室の研究予算申請書作成や、国内外の企業等と産学連携を支援している。

- 合併によって研究室が増え、分野も増えましたが、全学レベルにおいて各分野への研究予算の配分額決定方法に変化は何かありましたか。

統合前、各大学は独自に予算配分を決定・管理方法していたため、統合前のワーキンググループでは、まずはそれらの慣例の調査と把握に努めた。最終的に3大学において調和の取れた方法をとるという作業は困難だった。まず、3大学で行われていた既存の方法のうち一つをそのまま新大学に当てはめることはできなかった。そこで部分ごとにそれぞれのうち一番よい方法を採用した。また、新大学の規模が理由でどの方法も採用できない場合は新しい方法も取り入れることで新大学のやり方ができあがった。結果的に、統合というのは全く新しい大学の創設であり、従来の3大学の単純なハイブリッドでは無いと感じた。2012年から2014年は、試行しながら運用上の問題を見つけ、解決していった時期だが、統合の1年前からワーキンググループの月例会議においてフィードバックを行ってきたことが統合をスムーズに進められた大きな理由だと思う。これにより3大学間の相互理解を深め、協働して作業をできるようになり、そうした中で作られた新大学は構成員全体に受け入れられやすいものとなった。これは3大学の学長のトップダウン

による押し付けではなく、コミュニケーションを通じた共同作業だった。

- 今伺ったお話の他に、合併に関して携わられた業務やプロジェクトはありましたか。

研究支援の業務は経理、法律、教育、国際など多くの他部署と関連があるので、必然的にその他多くの異なるワーキンググループに参加していた。

- 人事について、統合後、3大学の研究支援部門のスタッフは増減することなく全員現在の研究・評価部へそのまま異動したのですか。

はい。ただしいくつかの例外もあった。新大学の研究・評価部は現在マルセイユの Pharo にあるが、統合前のある大学の研究支援部門はここから 30 キロ離れたエクサンプロヴァンスにあった。職員の中には 30 キロはなれた別キャンパスへの異動を希望しない者もいた。そのため新学長もキャンパス間の異動を強制することは望まず、代わりに同キャンパス内で別部署へ異動するなどして対応した。つまり新大学の組織再編計画に伴う人事異動は、本人の希望、家庭状況も考慮して行われなければならなかったのも、非常に複雑な問題だった。幸い研究・評価部では、統合前から他キャンパスにも職員を置いていたこともあり比較的スムーズに人員配置が終わった。しかし全職員がマルセイユで勤めていた人事部などでは、その多くがほかのキャンパスへ移らなければならない、法律部門でも同様だった。

一方で新大学全体では管理機能を本部に集中させる計画だったため、状況はより一層複雑だった。異動はあくまで本人の希望に基づくという原則があるため大学もそれを命じることができないが、それでも、人によっては遠い別キャンパスへの異動を避けるため、他部署へ異動しなければならないケースがあった。

- 部長の人事は新学長が行ったのですか。

3大学の学長によって、面接を経て統合前に決められた。

- 合併には賛成、または反対でしたか？

研究支援部門に関しては、個人的には合併前から賛成だった。3大学間の共同研究は合併前から非常に活発だったこともあり、実際研究支援部門の統合はスムーズにいった。また国内外から一つの研究組織として見られるようになるよい機会だと思った。3大学は競合する部分もあったが、もともと多くの共通点や重複している部分があり共同研究も行ってきた。新大学は地域、国内外にとっても外部の協定校やパートナーにとってもよりシンプルで分かりやすく、認知しやすくなるだろうと確信していた。合併後についても、いくつかの課題が残ってはいたが概ね成功したと言えると思う。事実、試行期間の2年間およびそこから数年、いろいろと難しい状況ではあったが障害となっていたものは順に解決され、今では合併は大変うまくいったと思う。

ほかの職員に関して言えば、もちろん全員が私と同じ意見だったとは言えない。しかし課題を抱えていたいくつかの部門はあったものの、大多数の職員は合併におおむね肯定的だったと思う。なぜなら3大学は各々が自然科学の学部を持つなど一部で競合しており、一つの地域内に並存していることは効率的とは言えず、合併は良い機会であるとともに必要でもあった。

また合併による大学の財政規模拡大により、特に研究面でより効率的な活動ができるようになった。事務組織に関しては、研究・評価部では新たに計量書誌学的分析を行うポストを作ることもできた。合併はこうした研究支援における新しいやり方を導入するためのポストの新設も可能にした。また、より効率的な管理・運営を目指して業務質プロセス評価を行うセクションが各部に新設され、業務の質および業務目標達成度の向上もできた。これも合併の明確な成果の一つである。これはまた合併によって採用された政府の大型補助金”IDEX”によるところも大きい。IDEX は合併を進める大学に対して出される競争的資金で、ストラスブール大学、ボルドー大学とともに採択された AMU は 26,000,000 ユーロ/年の補助を受けている。

- これには、国内の大学合併・統合を促進させたいという国の政策もあったのですか。

はい、AMU の合併自体は地域や 3 大学自身の意思により進められたが、国のそうした意向も確かに存在した。しかしフランス国内すべての地域で合併がうまく進んでいるわけではないところを見ると、合併を進めるには国の政策だけでは不十分であり、AMU において人々がみな合併に納得の上で進めてきたような、地域の主体的な意思決定が不可欠だと思う。

- 今伺った合併に伴う改革は、すべて試行期間内に完了したのですか。それとも最近まで時間を要したものもありましたか。

はい、計量書誌のポジションも含めて大部分は試行期間内には完成した。試行期間の 2 年間組織の機能を維持し続けるのは困難だったが、一方新大学のために新しい事務体制、制度をボトムアップで提案ができたという点で興味深い時期でもあった。もちろん予算や人事面での制限も存在したが、他大学ではまだあまり知られていない手法を取り入れたりするような自由度もあった。そのために非常に様々な提案（最終的に採用に至ったか否かにかかわらず）とフィードバックがなされた、ある意味で”豊かな”時期だった。こうした動きは主には 2 年の移行期間に行われたが、その後も数年は続けられた。新大学は、当時すでに合併済みだったストラスブール大学、ナンシー・メッツ大学よりもさらに大きく、前例のない大規模な組織となったため、合併はとにかくやってみないとわからない、手探りの中進めていったという状況でもあった。さらに大学は、合併の期間中も構成員（研究者、教育担当研究者、学生）の活動の質を向上させるか、少なくとも維持し続ける必要があった。でなければ合併に合意し、高い期待をよせている彼らに応え、理解を得ることができないからだ。合併プロセス中にはこうした重圧があり、これは非常にチャレンジングなことだった。そのために、学長や大学本部から構成員への説明の機会が何度も設けられ、その都度プロセスや進捗状況が伝えられた。説明会の開催はそれ自体負担でもあったが、この大規模な大学において大学本部のみでなく全構成員の理解を得るには非常に効果的であったと思う。

- 研究・評価部でもそのような説明会を行ったのですか。

もちろん。とくに各キャンパスにいる学部長や研究室の運営者は、合併による管理機能の中央集権化によって自分たちが意思決定の場の外に置かれてしまうかもしれないと懸念を持っており、それを解消するよう彼らに説明を行った。

- 具体的にはどういったことを説明しましたか。

研究・評価部に関しては、各キャンパスに配置された職員が以前から各研究室に近いところで働いており、日常的に彼らが情報提供を行っていた。また各研究室には事務を担当する秘書、頻繁に会議や打ち合わせに参加していたので、彼らを通じて研究室の意見などフィードバックを得ていた。さらに 2016 年からは月 2 回、本部組織の各部署の代表職員がまとまって各キャンパスの研究室を訪問し、人事、予算などあらゆる面から全学の合併プロセスを説明し、抱えている課題、改善の要望などを直接話し合っている。そのほか研究予算申請や協定締結の方法のマニュアルを作成したり、メールで問い合わせを受けたりもした。十分なコミュニケーションをとり続けることは非常に重要だと今でも考えている。とはいえ 130 もある研究室をすべて回るとするのは、非常に大変な仕事だ。

- ストラスブール大学では、合併において主導的な立場にあった自然科学系の分野に比べると法学分野は研究予算規模が小さく、また教育・研究において異なるアカデミックカルチャーを持っており、合併後、例えば全学の予算配分の決定などに置いて不利な立場になりはしないかという懸念の声があったと聞きました。AMU では合併後、研究予算配分決定プロセスなどで人文・社会科学系学部と自然科学系学部で意見の相違や議論などはありましたか。

もちろん人文・社会科学と自然科学の単純な比較は難しいし、それに対して予算配分を決定する方法も同様に難しいが、一方この点においても別の利点はあった。それは合併により全学問分野が網羅されたため、新たに 5 つの複合分野的研究科が創設され、この分野の研究が促進されたことである。現代の社会的な問題・課題解決にはこうした複合分野的な研究が不可欠であり、それを目指す政府関係機関や、EU が募集する研究予算プロジェクトへ申請することがより可能になった。つまり合併は人文・社会科学、自然科学の両分野に新たにこうした研究予算を得る機会をもたらした。

### 3.2.2. インタビュー 2

実施日：2019 年 1 月 11 日

インタビュイー：

**Mr. Jean-Paul Bony**

**Directeur Général Adjoint des Services**

- 大学統合時および現在の役職、職務をお教えてください。

合併前はエクス=マルセイユ第 2 大学で法務部門の責任者をしており、合併に際して新大学の法人登録など法律上の整備を担当した。主に第 3 大学で同様の立場にあった法学部の **Richard Ghevontian** 教授や、同じく第 1 大学の担当者と一緒に仕事をしていた。新大学の法律上の地位を決めるために集められた特命チームの一人であり、合併準備の各ワーキンググループが発足するよりさらに初期の段階から新大学の合併に携わっていた。

合併から現在までは、新大学のあらゆる法務に関する責任者であり、具体的には新大学の法律

上の地位、中央評議会委員選挙、学長選挙など学内の全ての選挙、また学長、副学長や中央事務の権限と責務の定義などを整備する立場にある。新大学は非常に大規模なものとなったため、新しいシステム、新しい組織を整えるのは大変重要であった。なぜなら例えば、それまでのようにすべての書類に学長一人が署名をすることが難しくなったため副学長や学部長に権限を割り当てる必要が出てきたが、その責任範囲を定義するには常に法律や事務の問題が伴い、大変難しい課題だった。

- あなたの職務において大学合併による影響はありましたか。

もちろん。3名しか職員がいないエクス=マルセイユ第2大学の法律部門の責任者から、統合後、3大学すべての法律部門をまとめる立場になり、その後すぐ現在の役職に任命された。大学組織の改組・新設にあたっては、新大学のその規模もあり、組織の編成、統制方法を決定するために非常にたくさんの法律上の課題を解決しなければならなかった。その意味で、法律の整備面では合併を通してとても大きな変化があった。例えばフランスでは国立大学のような公的機関が物品や設備を調達する際、公共調達契約 (Marché publique) という法的手続きに従わなければならない。そこで私たちは3大学の全ての公共調達契約の契約書を一から見直し、新大学に移行後も法律に抵触することがないように修正や更新、再締結しなければならなかった。加えて、研究面では3大学間で共同研究が先行していたり、研究室組織、管理運営方法についても大きな差がなかったのに対し、物品購入、調達の面ではそれまでの3大学の法律に対する解釈がそもそも異なっており、従って手続き上の習慣、慣行がばらばらだったことが合併後に判った。それらをまとめる作業の量は大変膨大なものとなり、合併プロセスの中で大きな割合を占めることになった。

一方で、3大学の異なる慣行のうち、場合によっては一番よい方法を取り入れることもできたので、全てにおいて新しい方法を作る必要があったわけではない。研究分野での統合がワーキンググループによって合併前から進められていたのに対し、法律部門のこうした統合作業は2012年合併し、新大学の法律部門が発足してから着手された。大部分は2012~2014年の移行期間に行われたが、大学の規模が大きいことからそれ以降にも問題が見つかることもあり、こうした作業は今でも続いている。

合併で法律、人事部門など本部管理運営機能の重要な部分が中央に集められた。しかし新大学を構成する各組織がそれぞれに長い歴史と独自の考え方、慣行を持っているため、いまだに大学内全体で完全な調和を取るには課題が残っている。例えばエクサンプロヴァンスの郊外にある経営・管理学部は独立したカリキュラムを持ち、本部キャンパスから地理的に遠いこともあり本部の方針を全く受け入れていない。今も大学本部や他学部と調和がとれるように調整を続けているところだ。

- 統合を進めるにあたり、ご自身の立場、職責から、特に困難だった問題はありましたか。

新大学も国立のため予算面では政府に依存しているが、合併前に比べ大学の裁量度は増した。従来予算全体のうち大学の裁量があるのは人件費のみだが、合併により新たに大学の建物の維持・管理費にも与えられるようになった。これはよい変化だが、一方でこの質問の答えとも言える、新たな課題でもある。つまり定められた予算の範囲内で、自分たちで人件費と建物の維持・

管理費の配分を決めなければいけなくなったわけで、全学の了解の元これを決めるのは非常に難しい。これはストラスブール大学、ソルボンヌ大学など合併を行った他大学でも同様のはずだ。現状、大学全体予算 550 百万ユーロ（研究費除く）の 80 パーセントが人件費のため、残りの 20 パーセントから建物の維持・管理費を支出しなければならないが、実際にはこの中から事務運営費などその他の支出も賄う必要がある。

2007 年の RCE 法<sup>2</sup>の施行により政府からの建物の維持・管理費に充てる予算が減ってしまったため、大学は財源を自ら確保しなければならなくなった。この法律は国内の大学に順次に適用されていき、AMU では 2009 年にエクス＝マルセイユ第 2 大学が最初の適用を受け、次いで合併に伴い 3 大学全てが適用を受けた。この法律によって、大学はほかにも様々な影響を受けた。

・ 合併には賛成、または反対でしたか？

個人的には概して賛成だった。合併にかなり早い段階から携わっていたし、新しい大学を作るというのは興味深い経験だった。ただ、周りの同僚すべてが自分と同じだったわけではなく様々な意見があった。合併の主導的立場だった第 2 大学以外の大学の一部では、平等な合併はなく第 2 大学による吸収であり、自分たちの組織は他大学の学長の管理下に置かれてしまうのではと誤解による懸念があった。こうした意見に対しては、丁寧な説明を通して理解を得ていく必要があった。おそらくストラスブール大学においても主導したルイ・パスツール大学以外の 2 大学において同様な懸念があったのではないだろうか。

フランスの大学合併・統合は政府（サルコジ政権）の主導で始められたものだが、当時は大学自身の意思ではなく政策による押し付けという印象があったため国内の大学の、特に教員や研究者には反発的な意見が多かった。そもそも 1970 年代にフランスの国立大学が細分化されたのは、大学組織が巨大になりすぎたため運営するのが難しくなったという当時の議論の結果だったからであり、なぜわざわざ同じ轍を踏もうとするのか、という意見もあった。

国内全体のこうした背景の一方、AMU では、同じ地域にある 3 大学が研究分野において競合しているという認識があり、これを解消すべく合併すべきだという意見を 3 大学の、特に学長が共有していた。国内の地域によって状況は異なっていたらと思う。例えば様々な大学、グランゼコール、研究所が密集するパリでは AMU のような合併ではなく COMUE のほうがより機能する場合もあるだろう。

また、現在の COMUE の制度には個人的には賛成ではない。AMU では組織体として PRES の形をとったが、我々の最終目標その先の完全な合併だった。現在、COMUE はうまく機能しておらず、政府はさらに新しい合併・統合制度を検討している。それは各参加機関が個々に外部組織とパートナーシップ協定に署名をできるような（現行の COMUE 下では認められていない）ある程度の独立性を保ったまま、全体として一つの法人格を得る「連合体”federation”」のようなものだ。これによって個々の異なる研究文化、歴史的背景を尊重しつつ、一つの大学としても機能できるようになると考えられている。

---

<sup>2</sup> 大学自由・責任法(Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités)。当時欠如が指摘されていた大学の自立性拡大を目指し、大学の学長権限とガバナンス機能の強化、予算・人事面での裁量拡大などがなされた。

現行の COMUE 下では、大学の活動のうち COMUE 名義と参加機関名義で行うものがそれぞれに分かれて限定されているが、新制度では全ての活動が COMUE と参加機関の間で共有できるようになる予定だ。政府はこの制度の検討を通じ、ENS のように世界的に認知度のあるトップ校が、合併大学に組み込まれた後もその評価を保ち続けられるようにすることを目指している。フランスの大学合併・統合が難しいもう一つの理由は、1968 年の国立大学細分化以降、政府自身も長年それを推し進めるよう後押ししてきたことである。例えばこの地域でも第 3 大学が法学部キャンパスを、第 1 大学が人文学系のキャンパスをマルセイユに作るなど、3 大学が個々に学部を立ち上げ、キャンパスを作り拡大を図ってきた。それを今度は一転、合併・統合させることになったのである。

・ 大学合併は達成されたと思われますか。

はい、でありいいえ、である（笑）。組織や制度上の整備など物理面では 95 パーセントは完了していると言えるだろう。ただ職員の中には、前述のとおり、組織再編の影響で（強制的ではなかったにせよ）結果的に本人が前向きではない部署異動をした者もいた。こうした問題はコミュニケーションを通じて時間をかけて解決していく必要があるだろう。合併が最終的に達成できたかどうかと問われれば、答えは次の世代に委ねる必要があるだろう。この大学から合併を行った世代が全員いなくなり、旧大学とのしがらみのない新しい世代の職員だけになった時、彼らが自身の新しい視点で分析、評価するだろうと思う。

これとは別に、合併完了後次のステップとして現在検討中のものがある。教育システムの改革だ。現在大学の学生教育は教育研究単位(UFR : unité de formation et de recherché 大学の基礎的な構成単位であり、日本の大学の学部に対応)等から構成されるが、現実には研究にはあまり携わっていない。そこでアングロサクソン系大学のような修士・博士をまとめた大学院制度の導入を視野に入れている。ただ教員側からは改革をあまり望まない保守的な意見もあり、この改革も容易にできるものではない。これは政府による競争的資金「未来への投資プログラム”Investissements d'avenir”」の募集により進められているもので、採択されれば改革が実現化する。また同時に、大学は、時代の要請に応える新たな教育制度、モデルを提案することも期待されている。例えば AMU ではいくつかの分野において、修士課程教育と博士課程教育が同時に行われるに行われる機関(Institute)の創設を検討している。現時点で政府はこの改革を要請ではなく推奨しているだけの段階だが、AMU では私たち大学自身の意思、判断としてこれを進めようとしており、それゆえ申請が採択される可能性は高いと考えている。これは恐らく今の日本の大学の制度に近いものとなるだろう。

### 3.3. ソルボンヌ大学 (Sorbonne Université)

2018 年 1 月、人文系のパリ第 4 大学 (パリ・ソルボンヌ大学) と自然科学系および医学部を持つパリ第 6 大学 (ピエール・マリーキュリー大学、UPMC) の合併により創立された。両大学は 2000 年代ごろから共同研究など学術的な結びつきを強め、2010 年から合併へ向けての具体的な議論を開始した。Sabine Lopez 国際部長および Anne-Lise Poquet-Dhimane 化学部准教授か

らソルボンヌ大学創立の経緯などについて伺った。

実施日：2018年10月5日

インタビュイー：

Ms. Sabine Lopez, Directrice des relations internationales

Associate Professor Anne-Lise Poquet-Dhimane, IPCM

*Ms. Sabine Lopez (以下 SL):* 過去の経緯を説明すると、まず1970年代に1つの巨大なパリ大学が学術的というよりは政治的な理由で13以上の大学に分割された。その後、パリ第4大学とパリ第6大学が合併し、我々新しいソルボンヌ大学が設立された。歴史的に「ソルボンヌ」を名乗る大学がたくさんあるため外部はもちろん、内部関係者にとっても紛らわしく、時には海外の来客に自らの組織を説明するのに時間がかかったり、他の「ソルボンヌ大学」と勘違いされたりすることもある。

近年の大学をとりまく状況としては、世界大学ランキングの影響力が大きくなったことがあげられる。これにより政界では、総合的な研究を行うための体制を十分整えた最先端の研究機関であるかどうか、大学の評価基準とされるようになってきた。また大学が近年の新たな世界規模の課題に立ち向かうためには分野横断的なアプローチが必要であり、既存の学問分野内での研究を続けるだけでは不十分になってきているという点もある。

パリにおいて大学間の連携の議論が始まったのは10年前ころからだ。それは学術的理由ではなく、政治的理由および大学トップ同士の個人的信頼で進められた。パリ第6大学の場合がパリ第4大学との合併を決めたのも当時の両学長自身の合意によってであり、大学内部からのプレッシャーや突き上げによってではなかった。当初、両大学は連合・連携だけを目指しており、合併についてまでの議論はなかった。しかし政府はその流れを後押しするためIDEXを立ち上げ、まず高い成果を上げた研究所や学際的な研究を進めるための経費支援を行った。そして第2段階のIDEX2はこれらの連合・連携を合併し、一つの法人を形成させるためのものだった<sup>3</sup>。国内最初の合併であるストラスブール大学の場合、地域で合併する大学の間に関野の重複がなかったため、容易に進めることができたと思われる。しかしイル・ド・フランス地域圏では多くの大学やグランゼコールが互いに競合していたため複雑な状況だった。特に大学とは異なる法的地位を持つグランゼコールではより応用的な研究をしている一方、大学はより基礎的な研究もしている。政府の当初の狙いは大学とグランゼコールの合併だったが、互いの歴史的背景の違いによりそれには至っていない。

*Associate Professor Anne-Lise Poquet-Dhimane (以下 ALPD):* 大学とグランゼコールは政治的には別々の組織でも、現場の科学者の最終的な目標はどちらも同じだと思う。化学部ではさまざまな研究トピックでも工学部<sup>4</sup>と共同研究し、学部、修士教育をし、最終年次には他大学へ学生を

<sup>3</sup> PIA2におけるIDEX第2回募集要項によれば、IDEXの特性(Characteristics)はPIA1から変更ない、とある。第2回公募時にはCOMUEが導入されていたことを指すものと思われる。

<sup>4</sup> グランゼコールを指すと思われる。

送りあったりしている。

*SL:* また長い間グランゼコールは修士・博士号授与資格を持っていなかったが、それも今は変わりつつある。

- 政府が学際的分野の研究を推進するというのは、具体的には新規採用のポストにそういった分野の研究者を採用するということでしょうか。

*SL:* それは現在も課題となっている。改善されてきているとはいえ、分野横断的な研究分野である特定の専門性の高い分野の博士号を与え、ポストを用意するというのが大変難しいからだ。

*ALPD:* 生物学、化学、物理学の間では容易になってきていると感じる。フランスでは化学だけでも国の学位授与委員会 CNU (National Commission of University) が 3 分野に分かれている。一つの分野で認定を受けた後、別の 2 分野のポストへ応募をすることもできなくはないが、やはり時折容易ではないことがある。

*SL:* これはフランスの研究組織制度が現在も小さな分野毎の縦割りであるためだが、学際的分野への新しい研究資金援助によってそうした研究プロジェクトが増え、考え方も変わりつつある。

*ALPD:* 教育面でも同様の変化が起きており、例えば化学の修士学生が生物や物理のユニットに所属できるようになっている。こうした学生たちが育ってくれば、必然的に彼らに学際的分野のポストを用意しなければいけないだろうから、化学出身を含む物理系の研究室が立ち上がるなど、将来的には学際化はより進むだろう。

*SL:* この点はとても重要だ。研究に対するアプローチを変えるためには、教育、それも学部教育から変えていかなければいけない。

*ALPD:* 今の例は化学と物理だが、もちろん自然科学と社会科学においてもいえる。哲学と自然科学、音楽と自然科学といったケースも考えられるだろう。もっとも状況はより複雑になると思うが。

- 学生が博士号をとるころには知識が非常に狭い専門分野に限定されてしまい、ポストが求める知識もまた大変狭いという現状が一部にあると思います。こうした状況を残したままの合併についてどう思われますか。

*SL:* 確かにフランスも同じ状況だが、合併を進めることはできると思う。これは学内文化の変革と言えらると思うが、こうした合併の理念や哲学の実践は、現実の組織統合と同時にできるものでもないからだ。ストラスブール大学の職員と話す機会があるが、彼らですら未だ合併の道半ばにしているという。運営組織の統合は済んでもその精神が完全に浸透したわけではなく、今も合併とは考えを異にする現象が学内に存在し、別々に研究室が立ち上がっている。けれども一方でこれは

自然なこととも思う。私見だが、私たちは全員、合併や新しい教育や研究の方向性、運営体制の改組の必要性を理解してはいると思う。しかし一方で構成員全員が合併に同じように関わっているわけではなく、例えばいくつかの研究室にとっては外の出来事であるため予期しない問題もたくさん起きており、それらを解決していかなければいけない。

IDEX は合併を進めるにはとてもよい道具だったと思う。そして今この若い大学ができてから9ヶ月が経ち、私たちは満足している。IDEX による支援は終わったので、今後は全てを大学の財源で進めていくところだ。合併以前、パリ第4大学とパリ第6大学は新しい教育・研究のやり方を作り出そうと副専攻制度の導入を10年前に決めたが、IDEX はその道筋を作る手助けをしてくれた。これは当時のフランスにおいて革新的だったが、今では学部生は例えば化学専攻の学生が物理、数学、はたまた哲学を副専攻とするなど多くの可能性が用意されている。一方この制度が始まり、教員も専攻外の学生にも授業を行う必要が出てきた。教員は専門的な教育から、学生たちのニーズにあった教育へと異なるアプローチに適応するようになり、授業に対する考え方や内容が変わる手助けとなった。最近では、この制度を修士課程にも拡大しようとしている。

*ALPD*: 40年前にも他学部聴講の制度は存在したが、化学者でも物理や生物の知識が必要とされる昨今では、このオープンマインドな副専攻制度の重要度はより高い。また生物医学倫理、人工知能など新たな分野、社会の持続可能性の観点から、人文社会科学との融合も重要である。一方、国際交流の場面では、部局間交流協定がこうした他学部の学生の交流の障壁になっているという課題もある。

*SL*: このように学部レベルには副専攻制度を導入した他、研究レベルでは真に学際的な研究を創造、発展させるための5つの学際的研究組織をボトムアップで立ち上げた<sup>5</sup>。これらはIDEXの補助によって作られ、その下に所属する研究室はLabexの補助によって立ち上げられた。IDEXの補助を受けて合併したのはパリ第4大学とパリ第6大学の2大学だけだが、AssociationとしてのSorbonne Universitiesには11のメンバー機関があり、IDEXに関わらず我々はお互いに連携を取り合っている。資金の主導権はSorbonne大学が持っているものが、メンバー機関も予算配分を要求することができる。例外的にUTCは私立のため法律上合併はできないが連携はしている。

現在の新ソルボンヌ大学は3つの学部に分かれており、人文社会学部はパリ第4大学から、医学部はパリ第6大学に由来するが、理工学部はパリ第6大学から切り出された新しい学部である。今この学部の運営体制、教育体制や研究体制を新しく作ろうとしているが、大学上層部にも理工学部はパリ第6大学側に所属しているという意識が一部で残っていることもあり、困難な作業だ。

我々の新大学は書類上すべてが整ったかのように見えるが、実際には合併によって起きている課題を洗い出しているところである。本当の意味での合併までにはまだ時間がかかるだろう。例えば、パリ第6大学が統合前に政府から獲得していた学生モビリティの資金は統合後新大学が引き継ぐが、学内の配分方法、その資金の管理部署はまだ決まっていない。3つの各学部には自治

<sup>5</sup> “Health Engineering”, “Cultural heritage, past and future”, “Data computing and simulation”, “Environment and ecosystems”, “The Collegium Musicae”の5分野。ソルボンヌ大学 Association メンバー機関も参画している。

と高い独自性があるものの、完全な確立に向けたプロセスが非常にゆっくりと進められている。合併から 10 年以上経つストラスブール大学でも、新しい体制が完全に機能するようになるまでには時間がかかったと聞いた。まして 9 ヶ月しか経たない私たちにとっては言わずもがなだ。もちろんストラスブールやボルドーなどの他大学のケースと同様、合併の 1 年前から内部ワーキンググループを立ち上げ組織の改変案を提案したり、さまざまな課題を検討したりして来た。しかし現在でも、当時予見できなかった別の新しい課題がいろいろ出てきている状況だ。参考となる他大学のモデルケースはあっても、私たちの大学の歴史とそこに関わる人々は異なっており、ここパリーで新大学を組織するには、ストラスブールのように行かない。合併プロセスは現在も進行中なのだ。

これは非常に困難な事業だけれども、組織がかたち作られていくのは大変興味深い。一方で同時に、合併によって自身のポストや将来のキャリアにどのように道筋をつければよいかわからないため、多くの人々にストレスも生み出している。私たちには 2 つの側面があり、その間でバランスをとらなければならない。合併の理念遂行のためにストレスが大きくなってしまふことは望ましくなく、解決策を見つけなければいけない。

- 他大学との対立はありましたか。

*SL:* 過去には。表向きはないけれども。政府による IDEX という競争的資金は、ほとんどの大学が公立で、大学職員が公務員であるフランスにとっては始めてのことだった。同じ分野の研究室同士が競争しあうというのは、私たちにとって始めてだったのである。私たちは研究を予算という面から管理をして来なかったため、(運営側が) 管理しなれない状況を生み出している。

*ALPD:* 私たちが学内の他の研究室と共同研究をやる時は、どの研究室がどの IDEX を受けているか、受けていないか、といったことに気を配っている。

### 3.4. パリ・サクレー大学 (Université Paris-Saclay)

パリ・サクレー大学はパリ南部の 14 の大学、グランゼコール、研究所の統合によりできた大学である。法人組織としては 2014 年 12 月に発足しているが、2020 年の最終的な完成を目指し、現在もキャンパス移転などが順次進められている。インタビューを行った中谷圭太郎教授が副学長を務める高等師範学校パリ・サクレー校 (Ecole normale supérieure (ENS) Paris-Saclay) は 14 のメンバー機関の一つであり、2019 年に現在の Cachan キャンパスからサクレー新キャンパスへの移転を予定している。メールインタビューのため、ご本人による注釈を含め掲載する。

実施日：2018年10月～2019年1月（メールインタビュー）

インタビューー：

中谷圭太郎 教授

Ecole normale supérieure (ENS) Paris-Saclay Vice-président recherché

高等師範学校パリ・サクレー 研究担当副学長

1. 大学統合における先生の役割、職務をお教えてください。

Ecole normale supérieure (ENS) Paris-Saclay Vice-président recherche 高等師範学校パリ・サクレー研究担当副学長。ENS はフランス全国 4 カ所にある、研究者、高等教育教官の養成が主になる Grande école (GE)である。主な役割は ENS の研究活動、研究室、研究所の管理であり、学長の代理として、ENS を代表することもある。

Paris-Saclay 大学統合にあたっては、メンバー大学・機関の研究担当副学長の会、国際協力担当副学長の会など（質問 2 参照）、その他 LABEX のメンバー大学・機関代表の会に参加している。また、研究ユニット（研究室、研究所など）の最適化、合理化を目指し、Paris-Saclay レベルで他のメンバー大学・機関の研究担当副学長と協議を行う職務も担っている。

2. 14 の大学・機関が統合に同意するというのは並大抵のことではないと想像します。統合へ向けた協議は実際にどのように進められたのでしょうか。昨年マクロン大統領によるエコールポリテクニクの分離がありましたが、その他にも合意にいたるまでに内部・外部要因によるメンバー機関の追加、脱退などはあったのでしょうか。

2011 年に IDEX 競争的資金を獲得し、IDEX Paris-Saclay が始まった。

その後 COMUE という組織制度ができ、2015 年から 19 の大学、グランドエコール (GE)、研究機関 (ONR) のメンバー大学・機関により結成された COMUE Université Paris-Saclay (UPSaclay) 発足した。

IDEX は PIA の一環で実施された競争的資金であり、背景には、大学、GE、ONR、の相互作用を振興、高等教育、研究の新しい大きな集合体にまとめる試みがある。資金の獲得後、中間報告、審査があり、どこまでメンバーの統合が進んでいるかが評価される。評価にあたり、最終的な完成目標となるターゲットユニバーシティ(Target University)の構想、またそこへ至る工程、進捗状況、などが問われる。

IDEX、COMUE、などはメンバー大学・機関の長の会、XX 担当副学長の会、また大学内の組織に似た理事会、評議会などがある。理事会、評議会などの一部は投票で選ばれた教員、職員もいる。また、Target University の構成や仕組み、諸部門の構造や役割などをいくつかの課題に分けて、各課題ごとに議論、提案するワークグループ (WP)も多数設けられた。その中で、メンバー大学・機関の長の会、副学長の会などは週一回から月一回といった具合に、頻繁に集まり、Target University の組織作り、進み方、IDEX 資金の使い方などについて協議を行っている。

メンバー機関の追加・脱退に関しては Ecole polytechnique (EP)と他に 4 校の GE が脱退し、途中からは UEVE (Université d'Evry Val d'Essonne)が加わった。UPSaclay は UEVE 参加時点では計 19、その後 EP など脱退があり、現在メンバー大学・機関は計 14 である。

3. 統合後においても、いかに各メンバー大学・機関が自治と独自の文化を保ち続けるかは、とりわけ重要な課題と思われます。この点について、ENS サクレ内での議論はありましたか。メンバー大学・機関が集まる場においても議論などはありましたでしょうか。

UPSaclay のメンバーとなり統合に向けた話を進める際、いくつかのステップで各メンバー大学・機関内の理事会の理解が必要なため、例えば ENS 内では主に理事会、その他内部の研究室長、学科長が集まる会議などで議論があった。また、ENS 学長の指揮で総会、説明会なども開催された。

UPSaclay 内では上記質問 2 の会などで議論された。

4. 学部生が他メンバー大学・機関の授業を履修できるようにするがあると伺いましたが、進展はいかがでしょうか。

この統合の有無とは関係なく、フランスの大学はマスターなどのカリキュラムを 5 年ごとに変え、HCERES の審査、承認を受ける手続きがある。これに伴い、2020 年秋の新学期からの授業内容、またメンバー大学・機関の各コースへの参入などが各メンバー大学・機関内だけでなく、UPSaclay レベルで議論されている。

また、UPSaclay の修士教育と研究は現行の別々の内部組織の管轄から、将来的には教育、研究との両方を受け持つ Graduate School (GS)へ再編されることになり、現在話が進められている。

5. ENS サクレとしては、2019 年のキャンパス引越しのほかに、今後どのような作業、工程が予定されていますでしょうか (例：組織再編、規定の整備、ポストの整理)。

新しいキャンパスへの通勤が困難な職員が外に転職することもあり、人事の異動に伴って、ポストの整理、そしてそれを機に組織の再編成を行なっている。

また統合にあたり、これまで ENS レベルで扱っていた業務の一部が、今後 UPSaclay レベルへ移管されるため、新しいワークフローなどを考え、それに適した諸部門の構成へ向けて作業が行われている (詳しい内容、メカニズムは現在上記質問 2 の WP など協議中)。例えば、競争的資金、大型プロジェクトの事務処理を ENS レベルで管理する研究支援部門の再編成をしている。

また、メンバー大学・機関間の研究ユニットの最適化、合理化にあたり、Paris-Saclay の共同提携の作業などがメンバー大学・機関間で行われている。

6. 統合を進めるにあたり、ご自身の立場、職責から、特に困難だった (もしくは現在も困難である) 問題などはありますか。

質問 5 で述べた作業の中で、研究ユニットの共同提携の作業が一番難しい。自分自身、主に関わったことなので、このように感じているのかもしれない。

7. 昨今のフランスにおける大学統合の流れは、大学内部から意思による動機のほか、政府の政策による強い誘導がありますが、どのように評価・お考えですか？

この流れ、改革は必要不可欠なことと思う。ただし、メンバー大学・機関間で互いの知識をもう少し深めた上で統合などの作業を始めた方が、スムーズに行けるはずである。

もう一つは、管理職の場合はこの統合を推進することが本来の職務だが、「ひら」の教官、研究者、職員、までが WP などに参加する、場合によっては「巻き込まれる」ことが多くなると、研究、教育のパワーが一時的低下するという側面もある。

注釈

\* Université Paris-Saclay のメンバー大学・機関

<https://www.universite-paris-saclay.fr/fr/universite/membres>

<https://www.universite-paris-saclay.fr/en/university/members>

このうち Ecole Polytechnique, ENSAE, ENSTA, Institut Mines-Télécom が脱退し、NewUni を結成している。HEC も脱退し、現状どちらにも属していない。

研究機関は Paris-Saclay に所在する部分だけが Université Paris-Saclay に参加している。

\* COMUE (Communauté d'université et d'établissements)

Paris-Saclay のように大学、機関で結成される集合体。

[https://en.wikipedia.org/wiki/Groups\\_of\\_universities\\_and\\_institutions\\_\(France\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Groups_of_universities_and_institutions_(France))

<https://www.universite-paris-saclay.fr/en/news/le-decret-portant-creation-de-la-comue-universite-paris-saclay-est-publie>

\* PIA IDEX LABEX などの国家の投資プログラム :

PIA (Programme d'investissement d'avenir)

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid55892/comprendre-le-programme-investissements-d-avenir.html>

[https://uk.ambafrance.org/Investments-for-the-Future-Programme\\_\(English\)](https://uk.ambafrance.org/Investments-for-the-Future-Programme_(English))

IDEX (Initiatives d'excellence)

[http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid51351/initiatives-d-excellence.html#qu\\_est\\_ce\\_qu\\_un\\_campus\\_d\\_excellence](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid51351/initiatives-d-excellence.html#qu_est_ce_qu_un_campus_d_excellence)

LABEX (Laboratoires d'excellence)

主に地域ごとにある分野の研究ユニット（研究所、研究室、研究グループ）を集め、協力を進めるためのプログラム。Paris-Saclay では 11 の LABEX が活動中。

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid51355/investissements-d-avenir-laboratoires-excellence.html>

<https://www.universite-paris-saclay.fr/en/the-laboratories-of-excellence>

\* HCERES 評価機関

<http://www.hceres.com/Agency/Missions>

大学、研究機関、高等教育カリキュラム（マスターなど）、研究ユニットの評価機関。これらは5年ごとに評価される。

\* フランスの研究ユニットの背景

フランスの多くの研究ユニット（サイズは数人の研究グループから数百人の研究所まで様々）の主流は、大学あるいは GE と国家研究機関の間の提携によるミックスユニット *Unité mixte de recherche (UMR)*（英語：Joint research unit）である。1 大学—1 研究機関というパターンもあれば、複数の大学、研究機関が提携する、研究機関同士（大学は不参加）、大学同士（研究機関は不参加）ということもある。人事、研究資金は提携大学、機関から出ており、多くの場合、研究ユニットは大学の敷地に所在している。ENS の場合は、ほぼ半数の研究ユニットが ENS-CNRS のみ参加の UMR、その他の中では ENS - Université Paris-Sud - CNRS, ENS - Université Paris-Nanterre - CNRS また「最高記録」は7つの大学、機関が提携した研究ユニットがある。

そこで、Paris-Saclay のメンバー機関の間でも研究活動の発展、合理化を目指した研究ユニットの構造づくりを検討している。例えば、似たテーマの研究が ENS-CNRS の研究ユニットと Université Paris-Sud-CNRS の研究ユニットで行われている場合、双方の相互作用を考え、状況によっては再編成、合併などへ至る可能性がある。

#### 4. おわりに

今回のインタビューを通じて、フランスの大学の合併・統合がどのような過程で行われているか、または行われていたかを、限定的ではあるがさまざまな立場の内部関係者の視点から知ることができた。政府による法令・制度に関する調査もあわせて見ると、大学合併・統合における状況は、地域的な特性（イル・ド・フランス地域圏のように高等教育機関が密集しているか）、IDEX 等政府補助金の採択状況、メンバー機関の学長の方針などさまざまな要因によって大学ごとに異なっていることがわかった。今回インタビューを行った4大学のうち3大学は IDEX に採択されフランス国内でも早くに合併を完成させた、「先行事例」であるといえる。もしインタビュー対象をその他の大学、統合体にも広げれば、さらにまた違った状況、事情が見えてくるだろう。

一方で、組織再編に伴った職員の配置換え、勤務地の移動の難しさやコミュニケーションの重要性など、いくつかのインタビューにおいて共通して言及されていた点もあった。前者については、とりわけ日本の国立大学事務系スタッフのような頻繁な異動を前提としないフランスでは、対処が難しいように見受けられた。また後者に関しては学長レベル等で決定済みの方針、計画をトップダウンで「説明」するのではなく、立案、策定の段階からできるだけ多くの構成員を巻き込み民主主義的に進めたほうが、時間と労力は必要とするが、成功しやすいように見受けられる。昨今日本でも1法人複数大学制のもと大学合併の計画が何件か持ち上がっているが、フランスにおけるこうした前例は、社会的背景など違いはあれども参考となるところが多いのではないだろうか。

## 謝辞

最後に、本レポート執筆にあたり全面的なサポートをして下さった日本学術振興会ストラスブール研究連絡センターの皆様、快くインタビューを引き受けてくださったインタビュー어의皆様に心から感謝申し上げます。また組織再編で多忙な折、2年にわたる日本学術振興会交流研修に参加し、本レポートを作成する機会を与えてくださった名古屋大学情報科学研究科合田事務長、松田教務学生係長にも心から感謝を申し上げます。

## 参考文献（URLは全て2019年2月8日アクセス）

石川多加子（2009）「フランスにおける大学改革と学問の自由：大学の自由と責任法に関する考察を中心に」金沢大学人間社会学域学校教育学類紀要

[https://kanazawa-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_uri&item\\_id=5491&file\\_id=26&file\\_no=1](https://kanazawa-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=5491&file_id=26&file_no=1)

白鳥義彦（2010）「フランスの高等教育制度と大学の設置形態」『大学の設置形態に関する調査研究—国立大学財務・経営センター研究報告第13号』91-110頁

<http://www.niad.ac.jp/media/001/201802/ni007005.pdf>

大場淳（2010）「フランスの大学改革—サルコジ＝フィヨン政権下での改革を中心に—」大学論集第41集 59-76頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/ronshu41.pdf>

鈴木尊紘（2011）「フランスにおける大学自由責任法」国立国会図書館外国の立法 247, 30-53頁。

<http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/legis/pdf/02470002.pdf>

大場淳（2011）「フランスの大学教授職—身分・地位、職務、資格、養成等を巡って」羽田貴史編『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査（文部科学省先導的・大学改革推進委託事業報告書）』東北大学高等教育開発推進センター8-29頁

[https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/ap\\_shikaku2011.pdf](https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/ap_shikaku2011.pdf)

大場淳（2011）「フランスの大学教員制度の改革—大学の自由と責任に関する法律（LRU）の制定と関連制度改革を巡って—」

広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部第60号 275-284頁

<http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/00032184>

大場淳（2014）「フランスにおける大学職員：大学の自律性拡大と公務員制度の狭間で」大学職員論叢第2号, 25-34頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/juaa-shokuin02%28france%29.pdf>

大場淳（2014）「フランスにおける大学の連携と統合の推進 — 研究・高等教育拠点（PRES）を中心として —」広島大学高等教育研究開発センター戦略的研究プロジェクトシリーズⅧ『大学の多様化と機能別分化』41-59頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/senryaku08%28PRES%29.pdf>

大場淳（2014）「フランスにおける大学ガバナンスの改革：大学の自由と責任に関する法律（LRU）の制定とその影響」大学論集第45集, 1-16頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/ronshu45.pdf>

大場淳（2015）「フランスにおける大学・高等教育機関共同体（communauté d'universités et établissements: COMUE）の設置：大学の統合・連携を巡る政策の形成とその背景」広島大学高等教育研究開発センター戦略的研究プロジェクトシリーズⅨ, 31-50頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/senryaku09%28COMUE%29.pdf>

夏目達也・大場淳（2016）「フランスの高等教育における職業教育と学位」大学改革支援・学位授与機構編『高等教育における職業教育と学位：アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・中国・韓国・日本の7か国比較研究報告』大学改革支援・学位授与機構，63-81頁。

[https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/hokokusho/shokugyokyoiku\\_france.pdf](https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/hokokusho/shokugyokyoiku_france.pdf)

大場淳（2017）「今、フランスの大学は？」大学マネジメント Vol.13 No.2，16-23頁

<https://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/daigaku-management2017-05%28france%29.pdf>

独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構（2017）『諸外国の高等教育分野における質保証システムの概要フランス 第2版（2017年版）』

<https://www.niad.ac.jp/consolidation/international/publish/package.html>

## 参考ウェブサイト（URLは全て2019年2月8日アクセス）

フランス政府 <https://www.gouvernement.fr/>

フランス高等教育研究イノベーション省 <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

フランス国立研究機構 <http://www.agence-nationale-recherche.fr/>

Jeune.gouv <http://www.jeunes.gouv.fr/>

Education.gouv.fr <http://www.education.gouv.fr/>

フランス法令データベース <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Vie-publique <https://www.vie-publique.fr/>

ヨーロッパ大学協会大学合併ツール <http://www.university-mergers.eu/>

フランス大学長会議 <http://www.cpu.fr/>

日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト <https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>

EducPros <https://www.letudiant.fr/educpros/>

ストラスブール大学 <http://www.unistra.fr/index.php?id=accueil>

エクス＝マルセイユ大学 <https://www.univ-amu.fr/>

ソルボンヌ大学 <http://www.sorbonne-universite.fr/>

パリ・サクレ大学 <https://www.universite-paris-saclay.fr/fr>

高等師範学校パリ・サクレ <http://ens-paris-saclay.fr/>

# タイの教育制度概観と新大学入試制度

バンコク研究連絡センター

新原 卓

## 1. はじめに

本稿では、タイにおける教育制度、行政体制、そして2017年10月から導入された新しい大学入試制度を紹介する。また、「教育制度」に関連して、日本学術振興会「論文博士号取得希望者に対する支援事業」により日本の大学で論文博士号を取得したタイ人研究者に実施したインタビューを掲載している。

## 2. タイの教育制度

タイは、日本と同じく6年間の初等教育（小学校）、3年間の前期中等教育（中学校）、3年間の後期中等教育（高等学校）で構成される6-3-3制をとっている。最初の9年間は義務教育である。以下に参考として各段階の学校がタイ語で何と呼ばれるかを記した。タイでは英字新聞等であっても小学校はPrathom（プラトム）、中学から高校はMatthayom（マタヨム）と表記されることが多いため、予備知識として知っておくと便利である<sup>1</sup>。

年数	教育機関	タイ語名称	学年の呼び方
6	初等教育学校	ประถมศึกษา (プラトム)	ป. (ポー) 1-6
3	前期中等教育学校	มัธยมศึกษาตอนต้น (マタヨム・トン)	ม. (モー) 1-3
3	後期中等教育学校	มัธยมศึกษาตอนปลาย (マタヨム・プラーイ)	ม. (モー) 4-6

1999年に施行された国家教育法（National Education Act）により、小学校・中学校での教育に加え公立高校<sup>2</sup>での教育も無償で受けられることになった。さらに2009年からは、小学校に進む前の幼稚園・保育園レベルの3年間も無償となった。このような政策により、タイでは小学校入学前から高校卒業までの最大15年間、公立学校に通えば家庭の経済状況に依らず、平等に教育を受けることができる体制が整っているといえる。タイ教育省の公表している以下の数字によれば、現在ほとんどの国民がこの15年の教育を享受できているということである<sup>3</sup>。

年	3-17歳の人口 (A)	幼稚園～高校3年生までの学生数 (B)	割合 (B/A)
2013	12,607,577	12,151,467	96.4%
2014	12,436,848	11,925,070	95.9%
2015	12,469,766	11,874,205	95.2%

<sup>1</sup> 大学はタイ語で มหาวิทยาลัย (マハーウィットタヤーライ、省略して「マハライ」)。

<sup>2</sup> タイでは日本であるような県立、市立の学校は基本的に存在しない。公立といえば国立を意味する。

<sup>3</sup> タイ教育省ウェブサイト「THAI EDUCATION IN BRIEF」から引用。

タイでは高校卒業後の進学率（専門学校等、大学以外も含む）が2016年で49.29%とされている<sup>4</sup>。タイにはオープン大学という入学試験を課さない大学が2校存在し、こういった大学の存在は進学率を引き上げる要因になっている<sup>5</sup>。

近年はタイ産業界からより優秀・即戦力の技術者を求める声が高まっていることもあり、実践的なスキルを身につけることを重視した日本の高専教育にもタイ政府は注目している。国立高等専門学校機構（高専機構）は2016年12月にタイ教育省職業教育委員会事務局（OVEC）の中にもリエゾンオフィスを設置し、2018年5月にはチョンブリ・テクニカルカレッジ（エレクトロニクスコース）と、スラナリー・テクニカルカレッジ（メカトロニクスコース）の2校においてタイ初となる5年制の高専コースを開講した。この取組は既存の学校の中に高専コースを開講するというものだったが、2019年以降には日本型高専教育に特化した学校の新設も計画されている。

### 3. 学年暦

タイの学校では伝統的に5月始まり、3月終わりという学年暦を採用しており、現在でも小学校～高校は概ねこのようなスケジュールである。しかし、大学は少々異なる。現在多くの大学では8月始まり、5月終わりである。大学だけ別のスケジュールとなっているのは、2015年のASEAN経済共同体発足が関係している。タイ教育省はASEAN諸国の多数派と学年暦を揃えることで域内の学生交流増加等を期待し、各大学に新学期のスタートを8月にするよう要請したのである。以降、多くの大学では8月末頃に新学期が始まることとなった。

しかし、タイで年間を通して最も暑い4月に授業を行うことによる学生・教職員の負担増加や空調コスト増加等、様々な問題が指摘され、すでに伝統的な学年暦に戻した大学も存在する<sup>6</sup>。1週間程度の長期休暇となるソンクラーンが4月中旬にあり、稼働日がそもそも少ないことも4月は休みにするべきという論を後押ししている。

このような状況から、大学の学年暦はタイ伝統的なものに戻すべきという意見は根強い。学年暦の設定自体は各大学の裁量に任されており、今後大学の学年暦がどう変わっていくかは引き続き注視したい。

---

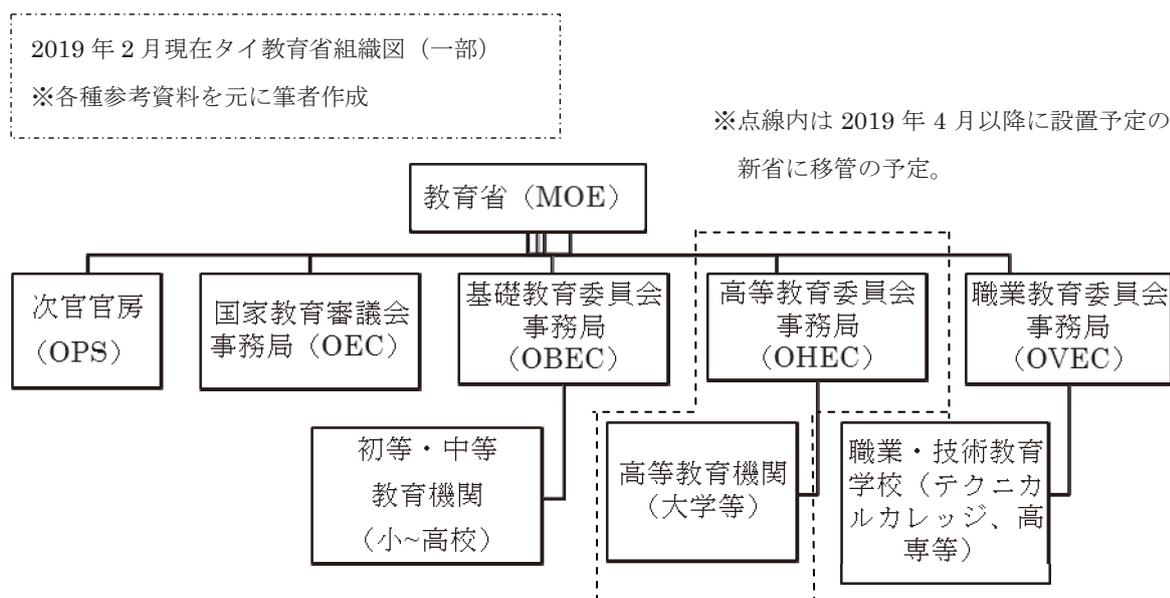
<sup>4</sup> UNESCO ウェブサイト「BROWSE BY COUNTRY・Thailand」の Tertiary Education の数字を引用。

<sup>5</sup> ラムカムヘン大学とスコタイ・タマティラート大学の2校がオープン大学である。独立行政法人大学改革支援・学位授与機構の「タイ高等教育の質保証 ブリーフィング資料」によると、2015年にはオープン大学の学生数が全ての国立高等教育機関学生数の24%を占めていたという。

<sup>6</sup> 例えばラチャバット系大学は伝統的な学年暦に戻している。

## 4. タイの教育行政体制

タイの教育行政の要は教育省（Ministry of Education: MOE）である。日本の文部科学省が高等教育局、初等中等教育局、等の組織に内部で分かれているのと同様、タイ教育省も幾つかの「局」に相当する組織を持っている。



本稿執筆現在、教育省の傘下には上の図のとおり①次官官房（Office of the Permanent Secretary: OPS）、②国家教育審議会事務局（Office of the Education Council: OEC）、③基礎教育委員会事務局（Office of the Basic Education Commission: OBEC）、④高等教育委員会事務局（Office of the Higher Education Commission: OHEC）、⑤職業教育委員会事務局（Office of the Vocational Education Commission: OVEC）の5つの組織がある。大学等の高等教育機関はOHECの管轄ということになる。

タイ政府は2019年4月を目処に新しい省の設置を目指して動いている<sup>7</sup>。科学技術省と教育省傘下のOHECを合併させ、新しく高等教育・科学技術・イノベーションを担う省（名称未定）が作られる予定である。省が増えるのではなく、現行の科学技術省にOHECが加わり、名称が変わるイメージである。この動きから、大学等の高等教育機関の「教育」という側面よりも「研究・開発」の側面によりフォーカスしたいという政府の意図が感じとれる。タイは所謂「中所得国の罫<sup>8</sup>」を回避・脱却し、20年後に高所得国への仲間入りを目指すThailand 4.0という国家プロジェクトの最中にあり、新たな価値を創出する次世代産業の育成に向けた改革だと考えられる<sup>9</sup>。

<sup>7</sup> 2019年1月10日 The Nation 紙

<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30361944>

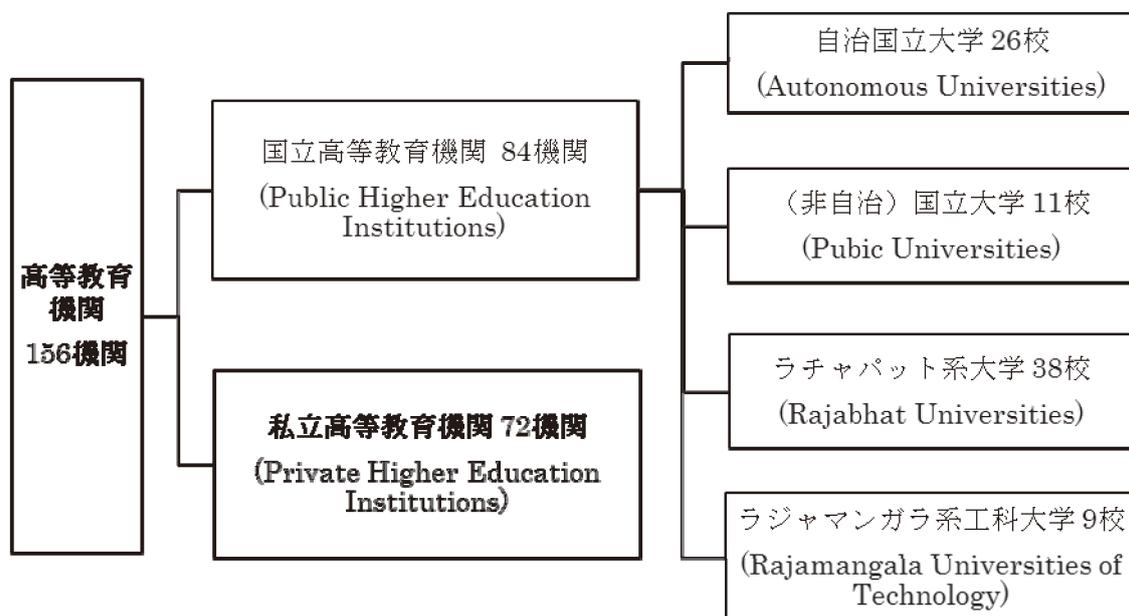
<sup>8</sup> 「中所得国の罫」とは、多くの途上国が経済発展により一人当たりGDPが中程度の水準（中所得）に達した後、発展パターンや戦略を転換できず、成長率が低下、あるいは長期にわたって低迷することを指す。

<sup>9</sup> Thailand 4.0については平成28年度JSPSバンコク研究連絡センター国際協力員 大田敏雄氏の「タイにおける科学技術政

なお、日本学術振興会（JSPS）のタイで最も親交の深い機関であるタイ学術研究会議<sup>10</sup>（National Research Council of Thailand : NRCT）は執筆現在省庁の傘下にはなく首相直下の組織であるが、この組織再編により新しい省の傘下に入る可能性があると言われている<sup>11</sup>。

## 5. 高等教育機関

タイには 156 の高等教育機関があり<sup>12</sup>、以下の図のように大別することができる。



国立高等教育機関のうち、自治国立大学と（非自治）国立大学には表面的に違いはないが、その運営体制に違いが見られる。自治国立大学はより柔軟で効率的な大学運営を目指して自治権を与えられている大学で、独自の意思決定組織を持っている。日本でいう国立大学法人のようなものである。1990年にスラナリー工科大学が初の自治国立大学となった<sup>13</sup>。一方の（非自治）国立大学は自治国立大学と比較して教育省および OHEC に管理された面の多い大学といえる。

多くの自治国立大学も元々は非自治であったが、近年移行した大学が多い。11校の（非自治）国立大学も将来的には自治化していく可能性がある。自治大学 26校と（非自治）国立大学 11校の一覧は巻末の参考資料に掲載している。なお、ラチャパット系大学およびラジャマンガラ系工科大学も国立大学であるが、タイでは図のように分けて語られることが多い。

策の動向」に詳しい。

<sup>10</sup> JSPS と NRCT は 1978 年に二国間の共同研究を支援する覚書を結んで以来、良好な関係を続けている。

<sup>11</sup> 2018 年 10 月 25 日 Bangkok Post 紙

<https://www.bangkokpost.com/business/news/1563922/new-hybrid-ministry-approved>

<sup>12</sup> OHEC の公開している「List of Accredited Thai Higher Education Institutions (As of October 2018)」を参照。

[http://inter.mua.go.th/wp-content/uploads/2014/05/List-of-Thai-HEIs\\_as-of-Oct-20185.pdf](http://inter.mua.go.th/wp-content/uploads/2014/05/List-of-Thai-HEIs_as-of-Oct-20185.pdf)

<sup>13</sup> OHEC ウェブサイト「History of Higher Education in Thailand」を参照

<http://inter.mua.go.th/history-of-thai-higher-education/>

ラチャパット系大学は地方へ高等教育を提供することを目的に全国に 38 校設置されている大学で、前身が教員養成学校であったため当初は教育学部のみでスタートした。現在では複数の学部を持つ総合大学となっている。1990 年代に大学数が急増する以前は地方における貴重な教育提供の場であったラチャパット系大学も、近年は少子高齢化の進むタイ<sup>14</sup>の学生獲得競争にさらされ、学生数の減少という課題に直面している<sup>15</sup>。

ラジャマンガラ系工科大学は 1975 年に設立された職業技術学校 (Institutes of Technology and Vocational Education) が前身の工学系単科大学である。Rajamangala Institutes of Technology と名称を変えた後、2005 年に 40 あった同校のキャンパスを 9 に統合し、それぞれを独立の学校とした際に「Institute」から「University」に変更がなされた。

#### 【参考情報：タイの教員養成課程を巡る動き】

本稿執筆現在の教育分野の最新トピックの一つとして大学での教員養成課程の期間変更がある。タイでは教員の質の向上を図り、2004 年以降、教職志望者は大学で 5 年間の教員養成課程を修了することとされていた。また、教員免許取得のための試験はなく、卒業と同時に教員免許が授与されるシステムとなっていた。しかし、変化の激しい現代社会においては 1 人の教員の育成に 5 年を費やすのは長すぎるとの考えから、教員養成課程の期間が 2019 年の入学者から 4 年に短縮されることになっている<sup>16</sup>。この決定によりタイの各大学では新しいカリキュラムの作成に追われている。なお、この新しい課程の学生が卒業を迎える 2023 年には教員免許取得のための試験が行われる見込みである。

## 6. タイの大学入試改革

タイでは 2018 年入学者用の大学入試 (2017 年 10 月開始) から、新しい入試制度が導入された。その名称を Thailand Central Admission System (TCAS) という。本章では、タイの大学入試制度を統括している組織や、新しい入試制度がどのような目的で導入されたのか、実施後に発覚した問題点等について述べる。

### 6.1 タイ大学学長会議 (CUPT)

タイの大学入試はタイ大学学長会議 (Council of University President of Thailand: CUPT) により制度の設計及び運営が行われている。新聞等による大学の話題にはかなりの頻度で CUPT が登場するため、タイの大学関連の情報を収集する際には知っておくと有益な組織である。

---

<sup>14</sup> 2018 年 10 月 1 日 The Nation 紙によると、タイでは 2031 年までに 65 歳以上の高齢者が全人口の 28% に達すると予測されている。 <http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30355544>

<sup>15</sup> 2018 年 2 月 2 日 Bangkok Post 紙によると、以前は常時 60 万人いたラチャパット系大学の学生数が現在は 54 万人程度に減り、減少傾向だという。 <https://www.bangkokpost.com/news/general/1406186/rajabhat-enrolments-shrinking>

<sup>16</sup> 2018 年 12 月 19 日 The Nation 紙 <http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30360683>

CUPT は 1972 年に大学間の相互連携を深めるために結成された組織であり、当初 12 大学<sup>17</sup>でスタートした。



【CUPT ロゴマーク】

現在では 31 大学の学長、その他理事・副学長級の教員による約 80 名により構成されている。政府からは独立した組織であり、OHEC に対して大学側の意見提示を行う役割を担っている。

## 6.2 新大学入試制度 TCAS 導入の背景

タイでは 1961 年から緩やかな統一ルールに基づく大学入試がスタートされ、現在は CUPT がその事務局役を担っているのだが、これまで度々制度の変更が行われている。TCAS 導入の前に大きく制度が変わったのは 2006 年であった。この年から基本的に高校の成績 (GPA) や全ての高校 3 年生が毎年 3 月頃に受験する Ordinary National Educational Test (O-Net<sup>18</sup>) のスコアを活用して合否を判断することが推奨され、個別の大学で行う独自入試はなるべく控えることとされた。2006 年のこの変更は、以下のような問題を考慮してのものである<sup>19</sup>。

- ・大学独自入試の対策を行う塾に通える裕福な家庭の学生が有利になりがちである。
- ・地方に住む学生は個別の大学で入試が行われる場合、移動による経済的な負担が大きい。

しかし、このルールに拘束力はなく引き続き各大学の独自の入試は行われており、むしろ独自入試の方が主流であったようである<sup>20</sup>。そのため、上記の問題は解消されなかった。

そこで新大学入試制度 TCAS は、改めて学生の経済状況による格差や、バンコクに住む学生と地方に住む学生の格差を可能な限りなくすことを大きな目標とし導入された。また、旧制度では異なる日程で各大学が独自入試を行うことが多くなっていたため、学業優秀かつ受験料を払う経済的余裕のある学生が多数の大学を受験・合格し、その入学権を新学期が始まる直前まで保有できるようになっていた。そのため、学力最上位層よりやや下に位置する学生が 1 校も座席を確保できないケースが多いという問題があった。大学からすると合格者数と入学者数の乖離が大きくなることになる。CUPT はこの点の解消も重視し、新制度の設計に取り組んだ。

## 6.3 TCAS の概要

では、TCAS は実際どのような制度となったのか。TCAS は年に 5 回、異なる種類の入試を実施することを最大の特徴としている。各大学・学部はどの回に参加するかを選ぶことができ、学

<sup>17</sup> CUPT に関する情報は公式ウェブサイト (<http://www.cupt.net/en/>) を参照。12 大学の内訳は次のとおり。カセサート大学、コンケン大学、チュラロンコン大学、チェンマイ大学、タマサート大学、マヒドン大学、ラムカンヘン大学、シラパコーン大学、プリンスオブソクラー大学、カレッジオブエデュケーション (当時)、キングモンクット工科大学 (当時)、スコタイ・タマティラート大学。初代議長はチュラロンコン大学長であった。2018 年現在の議長は、キングモンクットラカバン工科大学の Dr. Suchatvee Suwansawat 学長である。

<sup>18</sup> O-Net は高校 3 年生の学力を年に 1 度測定するためのテスト。なお、小学 6 年生と中学 3 年生もそれぞれ受験する。

<sup>19</sup> 2018 年 6 月 14 日 The Nation 紙 <http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30347688>

<sup>20</sup> JSPS バンコク研究連絡センターの「バンコクの風 2017 年度 Vol. 3 (2017 年 10-12 月)」にキングモットトンブリ工科大学の教員によるタイの大学入試 (TCAS 以前) についての寄稿を参照。 [http://jsps-th.org/letter/jspsbkk2017\\_3.pdf](http://jsps-th.org/letter/jspsbkk2017_3.pdf)

生は志望校が参加する回に申請する。学生は全5回のうちいずれかで進路を決定させることを目指す。各回で合格した学生は、次の回が始まる前にその大学に入学するか辞退するかを決定しなければならない。入学を選択した学生は、次の回以降には参加できない。例えば、第1回で進路先を決定した学生は第2回以降に参加できない。このルールにより、1人の学生が多数の座席を確保する問題の解消が図られている。初実施の TCAS は以下の内容で実施された<sup>21</sup>。

回	試験内容	費用	募集・試験時期
1	学生のポートフォリオと面接による入試	50 バーツ	2017年10～12月
2	スポーツ推薦や学生の住所を限定した特別な入試	各大学で決定	2017年12月～ 2018年5月
3	受験者が同一の試験を受け、希望する4つの大学・学部の場合の可否を測る（優先順位付けなし）	・申請料 200 バーツ ・合否判定料 300～ 900 バーツ <sup>22</sup>	2018年5月～6月
4	高校成績（GPA）、O-NET、GAT/PAT のスコアを総合評価、希望する4つの大学・学部の可否を測る（優先順位付けあり）	150～300 バーツ <sup>23</sup>	2018年6月～7月
5	大学の独自入試	各大学で決定	2018年7月

このままでは理解が難しいと思われるため、以下に各回の補足情報を記載する。あくまで TCAS 初実施時の内容であり、毎年内容が見直される可能性があることに注意されたい。

### 【第1回】

「ポートフォリオ（参考・右図<sup>24</sup>）」と呼ばれる学生の経歴や課外活動（ボランティア等）の参加経験、その他自己 PR 情報をまとめた書類と面接で可否を測る。個別の学力試験を課さないのが特徴で、日本だと AO 入試がそのイメージに近いかもしれない。

### 【第2回】

スポーツ推薦や大学周囲の一定範囲に住む学生に対し入学定員を割り当てている大学がこの回に参加する。具体的にどのように可否を決めるかは各大学に任されており、スポーツ等であれば実技試験がある場合もある。この回の期間が長い（2017年12月～2018年5月）理由は、各大学が適宜日程を決定できるように配慮しているものと思われる。



<sup>21</sup> 2018年6月1日 Bangkok Post 紙、2018年6月6日 The Nation 紙を参考に作成。

<https://www.bangkokpost.com/news/general/1476537/university-admission-rules-draw-flak>

<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30347054>

<sup>22</sup> 合否判定手数料は希望する大学・学部の数による。また、医学部志望者は別途 800 バーツが必要。

<sup>23</sup> 最初の1校で 150 THB、第2希望以下は1校 50 THB が掛かる。

<sup>24</sup> ポートフォリオのサンプル画像は次のウェブサイトからダウンロード。 <https://www.tcasportfolio.com/template/7>

### 【第3回】

学生が同じ学力試験を一斉に受け、その点数により学生を評価する。学生は事前に最大4つの大学・学部を決めておき、その選択した4校全ての可否が学生に通知される。約10万人の学生が第3回を受験したとされる<sup>25</sup>。後述するように初のTCASで最もトラブルが起きたのはこの回であった。

### 【第4回】

高校成績(GPA)が20%、O-Netが30%、そしてGAT (General Aptitude Test)/PAT (Professional and Academic Aptitude Test<sup>26</sup>) が50%の配分で学生それぞれにスコアをつけ、可否を決定する。この回も第3回と同様、4つの大学・学部の希望を出すことができる。第3回と異なるのは、4つの希望に優先順位をつけることができることである。優先度の高い大学・学部から順に可否が判断され、学生には入学権を得た1校のみが通知される。5万人以上の学生が第4回を受験したとされる<sup>27</sup>。

### 【第5回】

従来行われていた各大学で行われる独自入試。学生はTCASのポータルサイト経由で出願を行う<sup>28</sup>。旧制度では独自入試が年間をとおしていつでも行われる状況であったが、TCASでは独自入試を行っていい時期を第1-4回終了後のみとしている。また、それまでの回で定員の埋まり具合が決まってくるため、その最終調整としての役割もある。

## 6.4 TCAS 第3回で生じた問題

初実施のTCASは第3回の実施後に大きな問題が発生した。4つの希望大学・学部を全て合格してしまう学生が続出したのである。これにより、旧制度と同じく1校も合格できない学生が多く生まれた。この問題は、第3回における医学部の取扱いが主な原因とされている。

タイには医学学校コンソーシアム (Consortium of Thai Medical Schools) という組織があり、医学部志望者はこの組織が定めるルールに従い受験を行うのだが、TCAS第3回にはこのコンソーシアムが参加していた。つまり、医学部志望者は第3回で4つ希望を出せる大学・学部の1校を「医学学校コンソーシアム」としておけばよく、具体的に大学を選ぶ必要がなかったのである<sup>29</sup>。(ここで合格となった学生は各大学医学部の個別入試に進む。) よって、多くの医学部志望者は残り3校で医学部以外の学部を記入することになり、4校全て合格、医学部以外は辞退というケースが多発した。これは、学生だけでなく大学にとっても大きな問題であった。例えば、チュラロンコン大学工学部は第3回で610名の学生を募集したが、合格発表後、募集人数の半数に満たな

---

<sup>25</sup> 2018年6月6日 The Nation 紙

<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30347054>

<sup>26</sup> GAT/PATは大学入試での活用を目的に行われている試験で、運営主体はO-Netと同じである。詳しくは公式ウェブサイト (<http://www.niets.or.th/en/catalog/view/2234>) を参照。

<sup>27</sup> 2018年7月5日 The Nation 紙

<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30349322>

<sup>28</sup> 第1-5回全ての出願はTCASウェブサイト (<http://mytcas.com/>) から行う。

<sup>29</sup> 2018年7月7日 Bangkok Post 紙

<https://www.bangkokpost.com/news/general/1498922/new-tweak-proposed-for-tcas-2019>

い 269 名のみが入学の意思表示を行った<sup>30</sup>。この状況に対し、CUPT は急きよ第 3 回と第 4 回の間に「第 3.5 回」を設けた。これは新たに試験を行ったのではなく、複数の大学に合格した学生がどの大学に進むか、もしくは辞退かを選択した後、定員の不足具合をみて追加合格を発表するという対応であった。第 3.5 回では、約 5 万人の学生が追加合格となった<sup>31</sup>。

## 6.5 次回 TCAS での改善

6.4 で述べた第 3 回の問題を受け、CUPT は次回の TCAS では第 3 回でも優先順位をつけて大学・学部の希望を行えることにした。学生やその家族からは医学学校コンソーシアムが TCAS にそもそも参加できないように変更を求める声も多かったが、そこまでの対応は行っていない。医学学校コンソーシアムとしても TCAS を 1 次試験として活用するメリットが大きいためである。第 4 回と同様優先順位付けを事前にしておき、1 校だけ合格が通知されることになる。つまり、医学部志望者が他学部の合格定員を占有する事態は起きないため、医学学校コンソーシアムが参加したとしても問題は大幅に軽減するはずである。

入試に係る費用に関しては、旧制度で家庭の負担が平均 7 万バーツ程度掛かっていたところ、TCAS では平均 2 万バーツにまで減少していると CUPT は発表している<sup>32</sup>。次回の TCAS (2018-2019 年) では第 3 回の申請料を 200 バーツから 100 バーツに値下げする等、さらなる負担減に取り組むとされる。また、TCAS 全体を通して期間が長過ぎるとの不満も多かったため、2018 年には第 1 回が 12 月に始まり、全体で 2 ヶ月ほど短縮される予定である。さらに、第 1-5 回で合格後の辞退は 1 度だけしかできないことになる。

このように、TCAS は今後も世間の反応をみて大なり小なり修正を繰り返していくものと思われる。CUPT は上述の「第 3.5 回」のように大きな問題が起きた際には迅速な対応を行っており、柔軟に動けることは良い点である。反面、その柔軟性故にタイの大学受験生は毎年変更が生じやすい環境で競わされることになり、受験準備が大変であろう。

## 7. 論博事業経験者へのインタビュー

現在、タイの大学には約 1,000 の博士課程プログラム<sup>33</sup>があり、毎年 25,000 人前後の博士課程学生が在籍しているとされる。1990 年代以降に大学の数が増え、それに伴い博士課程プログラムも徐々に増えてきたのだが、以前は博士号をタイ国内で取得する環境が十分に整っているとはいえなかった。そのため、タイでは博士号を持っていない大学教員・研究者と知り合う機会も多い。

---

<sup>30</sup> 2018 年 6 月 6 日 The Nation 紙  
<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30347054>

<sup>31</sup> 2018 年 5 月 31 日 The Nation 紙  
<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30346625>

<sup>32</sup> 2018 年 5 月 17 日 The Nation 紙  
<http://www.nationmultimedia.com/detail/national/30345559>

<sup>33</sup> 2017 年 4 月 19 日 Bangkok Post 紙  
<https://www.bangkokpost.com/learning/advanced/1234721/phd-program-boom-53-below-s>

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
学士課程	1,825,066	1,845,253	1,881,816	1,843,477	1,851,653
修士課程	183,858	193,638	200,304	188,327	179,245
博士課程	18,190	21,636	25,394	24,487	24,742

【近年のタイの課程別学生数の推移<sup>34)</sup>】

JSPS が 1978 年に開始したアジア・アフリカの国々を対象とした「論文博士号取得希望者に対する支援事業(論博事業)」で論文博士号を取得した研究者の数を国別にみると、タイが最多となっている<sup>35)</sup>。論博事業ではタイで仕事を続けながら日本の大学で学位取得を目指すことができ、今後の研究者としてのキャリアに博士号が必要と考える人には非常に魅力的な事業といえるだろう。

本章では、JSPS タイ同窓会 (JAAT) 会員のうち論博事業経験者 3 名に対し、2018 年 12 月に実施した E メールインタビューの結果を掲載している。

【インタビュー①】

回 答 者 : Dr. Danai Tiwawech

所 属 ・ 職 名 : National Cancer Institute ・

Consultant of Cancer Research Project

博士号取得大学 : 東京大学

博士号取得年月 : 2004 年 6 月

回 答 者 紹 介 : Dr. Danai は 2018 年度 JAAT の会長を務めている。JAAT の理事会は約 15 名のメンバーで

構成されるが、そのリーダーとして年 4-5 回開催される理事会でも議長役を務める。



【写真】2019 年 1 月 23 日 JAAT 理事会での Dr. Danai

Q : JSPS 論博事業はどのように知りましたか。

A : NRCT の公募情報<sup>36)</sup>です。

Q : 当事業のどのような点に魅力を感じましたか。また、博士号取得は先生の研究者としてのキャリアにどのように役に立っていますか。

A : 日本の最先端の技術を学ぶ機会が欲しく、論博事業への申請を考えました。実際に論文博士号を取得してみて、私の専門領域(がん研究)でのプレゼンスは向上したと思います。また、新しい共同研究プロジェクトを立ち上げる際にも博士号があった方が先方の信頼を得られやすいです。学位とは直接関係ないですが、日本の研究室で指導を受けた経験はタイで学生を指導する際にも役立っています。

<sup>34)</sup> タイ教育省ウェブサイト「THAI EDUCATION IN BRIEF」から引用。

<sup>35)</sup> 2017 年度終了時点で、222 名のタイ人研究者が論博事業により論文博士号を取得している。

<sup>36)</sup> 2014 年度の申請までタイの論博事業申請希望者は NRCT に申請し、NRCT から JSPS に推薦するという形をとっていた。現在は日本の受入希望大学から JSPS に申請することになっている。

Q：どのように日本での受入研究者を見つけられたのでしょうか。

A：タイで開催された国際学会が最初の接点でした。私の学びたい分野であった分子生物学が専門で、大変優秀かつ気さくな方でしたので、論博事業申請時に受入研究者になってほしいとお願いしました。

Q：論博事業の支援期間で、印象に残っていることや思い出深い出来事がありますか。

A：受入研究者や研究室の仲間には本当に親切にしてもらいました。学会への参加や研究室主催の旅行もいい思い出です。日本での宿泊先の手配やJSPSとの連絡調整も手助けしてもらいました。

Q：論博事業終了後も受入研究者との交流は続いているのでしょうか。

A：私が博士号を取得した後、新しい共同研究プロジェクトを立ち上げました。東京大学は研究設備が非常に整っており、その設備を利用した研究を計画できるのは魅力的です。

Q：論文博士号は日本特有の学位ですが、どのような印象をお持ちでしょうか。

A：タイでは私のように修士までしか持っていない研究者も多く、論文博士号はまだ需要があると考えています。また、JSPS 論博事業はタイに知識人を増やすという意味でも重要な役割を果たしていると思います。今ではタイは近隣の後発国の発展をサポートしていく立場にありますし、私も含めて日本で学んだタイ人は大きな戦力として貢献していきたいと思っています。

#### 【インタビュー②】

回 答 者：Dr. Kittisak Sawanyawisuth

所 属・職 名：コンケン大学医学部・教授

博士号取得大学：産業医科大学（福岡県北九州市）

博士号取得年月：2010年3月

回 答 者 紹 介：Dr. Kittisak は 2018 年度 JAAT の事務局長を務めている。毎度理事会の議事録作成や議論の取りまとめをされており、円滑な同窓会活動の進行に貢献されている。また、NRCT と協力しタイの地方大学で学術論文の書き方を指導するセミナーを開催する等、若手の育成にも積極的に取り組まれている。



【写真】2019年2月4日  
JSPS 事業説明会@コンケン大学での Dr. Kittisak

Q：JSPS 論博事業はどのように知りましたか。

A：所属大学のウェブサイトに情報が掲載されており、事業の存在を知りました。

Q：当事業のどのような点に魅力を感じましたか。また、何故博士号が必要だったのでしょうか。

A：フルタイムの博士課程に通う時間がなかったため、JSPS 論博事業は魅力的でした。研究者としてのキャリア形成に博士号が必要だと思っていましたし、「ドクター」になることは昔からの夢でもありました。

Q：どのように日本での受入研究者を見つけられたのでしょうか。

A：国際協力機構（JICA）の事業で産業医科大学を訪問する機会があり、その際に知り合った先生が私の受入研究者となってくれました。

Q：JSPS 論博事業の支援期間で、印象に残っていることや思い出深い出来事がありますか。

A：受入研究者をはじめ他の研究室の仲間や事務の方もとても親切にしてくれたのが印象に残っています。

Q：事業終了後も受入研究者との交流は続いているのでしょうか。

A：受入研究者に招待され、産業医科大で「疫学（epidemiology）」の講習を3年担当しました。国際学会と一緒に口頭発表を行ったこともありますし、引き続き交流は続いています。

Q：論文博士号は日本特有の学位ですが、どのような印象をお持ちでしょうか。

A：私のように修士号を取得した後に大学での勤務を始めていて、将来の研究活動のために博士号がほしいと考えている人にとっては論文博士号はこれ以上ない有益な学位だと思います。

### 【インタビュー③】

回 答 者：Dr. Suratwadee Jiwajinda

所 属・職 名：カセサート大学農学部・専門研究員

博士号取得大学：京都大学

博士号取得年月：2000年3月

回 答 者 紹 介：Dr. Suratwadee は 2018 年度 JAAT 理事会メンバーの1人である。元・日本政府国費外国人留学生でもあり日本とは縁が深い。JSPS バンコク研究連絡センターがカセサート大学で事業説明会を開催する際には、会場調整・広報・JSPS 国際事業の経験者としてのスピーチまで協力していただき、大変お世話になっている。



【写真】2018年6月6日 JSPS 事業説明会@カセサート大学での Dr. Suratwadee

Q：JSPS 論博事業はどのように知りましたか。

A：NRCT の公募情報を見て知りました。

Q：当時 NRCT での選考があったと思いますが、選考はどのような方法で行われていましたか。

A：NRCT 指定の申請書による書面審査のみで、面接はありませんでした。

Q：JSPS 論博事業のどのような点に魅力を感じましたか。

A：長期間タイを離れるのが難しかった私のような研究者にこの事業は適していました。博士号取得以上に日本で新しい知識や技術を身に着けたいという気持ちがあり、申請しました。

Q：どのように日本での受入研究者を見つけられたのでしょうか。

A：私の受入研究者は修士課程のときの指導教員でした。

Q：修士課程も京都大学を修了されたということですか。

A：私は日本政府国費外国人留学生として修士課程も京都大学に通っていました。京都大学が JICA の事業で（学部生時代に通っていた）タイの大学と共同研究を行っていたのがきっかけで、その先生を知ることができました。

Q：JSPS 論博事業の支援期間で、印象に残っていることはありますか。

A：事業に関してというより「日本文化」に関することですが、日本の大学の研究室は民間企業と強いコネクションがありますね。研究室の仲間の多くは研究室と繋がりのある企業に就職していました。研究室にもよると思いますが、これも日本の習慣なのだなと思いました。民間企業との協働は研究をより充実させるためにはとても有効だと思います。

Q：JSPS 論博事業終了後も受入研究者との交流は続いているのでしょうか。

A：今でも共同研究の案件が何年か続いている他、お互い同じ分野の研究者なので壁にぶつかったときには連絡できる仲です。

Q：JSPS 論博事業についてどのような印象をお持ちでしょうか。

A：良いプログラムだと思います。すでに家庭をもっている研究者は海外での研究活動が難しい場合がありますが、論博事業を利用すれば短期の日本訪問を数回行うことができ、かつ学位取得に繋がります。博士号を持っていると研究者としてのキャリアはより充実したものになるのではないかと思います。

以上 3 名のインタビューを簡単に掲載した。3 名とも共通して受入研究者との関係が現在まで継続しているとの回答であった。JSPS バンコク研究連絡センターでは事業説明会の際、各種国際事業の経験があるタイ人研究者にお願いし、日本での研究経験や申請当時の状況等をお話していただいているが、各先生のお話から伺える日本への愛着の強さは非常に印象に残っている。

近年、JSPS 論博事業にはタイから年に 5 件前後の申請（うち 1 件程度の採択）があり、必ずしも応募多数とは言えない状況である。すでに述べたようにタイには約 1,000 もの博士課程プロ

グラムがあり、研究者志望の若手は学士→修士→博士と国内で学歴を積み上げることができる環境がある。そのため、論博事業の申請要件である「研究者として働いているが博士号なし」の母数がタイでは徐々に減っているのだろう。一方、東南アジアのタイ以外の国に目を移すと、カンボジアやミャンマー等、高等教育整備がまだ遅れている国もあり、こういった国々では広報次第で論博事業に対する大きな需要を掘り起こせるのではないか。

2018年度現在、論博事業採択者（と日本の受入研究者）には年間120万円まで旅費等を支援できることになっている。金額で見ると研究支援事業としての規模は小さいが、見方を変えれば低予算でアジア・アフリカの研究者とのネットワーク形成を図れる優良な事業と考えることもできる。論博事業が継続される限り、今後も積極的に広報していくべきだろう。

## 8. おわりに

本稿ではタイの教育に関する基礎的な情報や最新のトピックをとりあげてきた。特に、省庁再編後にタイの教育行政（および科学技術行政）がどのように機能していくのかは引き続き注目したい。再編によりNRCTが新省の傘下に入るとすれば、JSPSとの関係にも変化が見られるかもしれない。NRCTの方と日々やりとりしているバンコク研究連絡センターとしては気になるところである。

タイの大学入試制度に関してはその仕組みが非常に複雑であり、現地人にとっても理解が難しいシステムなのだそう。当然ながら受験生としてタイ人を想定して作られている入試なので、情報がタイ語のみで記載されているものも多く、情報収集も困難であった。主に英字新聞から得た情報をなるべく簡易にまとめたつもりであるが、それでも日本人からすると理解しがたい部分が多くあったかと思う。本稿で紹介したTCASは導入直後であり年により変化が大きいと思われるため、タイの入試制度について知りたい場合には、本稿を参考にしつつ常に最新の情報を確認されたい。

最後に3名のインタビューを掲載したJSPS論博事業は、JSPSの国際事業の中で最も「東南アジアの方におすすめしたい」と感じた事業である。タイはJSPSに支援を受けて論文博士号を取得した人の数が唯一200名を超えている。JSPSタイ同窓会の主要メンバーの多くが論博事業経験者だ。「論文を提出することで学位を得る」という説明を聞くと論文博士号の取得は簡単なように聞こえるが、論文博士号の取得要件は通常の博士課程よりもかなり厳しめに設定されていることが多く、実情を知っている日本の先生からは「論文博士こそ難しい」というお話を伺ったことがある。多忙な期間を経て日本で論文博士号を取得したタイ人研究者の方々はその学位に誇りを持ってタイで活躍中であり、日タイの交流促進という面でも大きな役割を担っていると感じている。日本特有の学位を活用した国際貢献とも言えるJSPS論博事業が1年でも長く実施されることを願っている。

## 謝辞

メールインタビューにご協力いただきました Danai 先生、Kittisak 先生、Suratwadee 先生、お忙しいところ時間を割いていただきありがとうございました。また、2 年間の研修をとおして JSPS 東京本部の皆様、JSPS バンコク研究連絡センターの皆様、そして本務先の九州大学の皆様には本当にお世話になりました。この場を借りて御礼申し上げます。

## 【巻末参考資料】

自国立大学 26 校一覧 (2018 年 10 月現在)

# <sup>37</sup>	大学名	設置年	NRU <sup>38</sup>
1	Burapha University	1955 年	
2	Chiang Mai University	1964 年	★
3	Chulalongkorn University	1917 年	★
4	Kasetsart University	1943 年	★
5	Khon Kaen University	1964 年	★
6	King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang	1960 年	
7	King Mongkut's University of Technology North Bangkok	1959 年	
8	King Mongkut's University of Technology Thonburi	1960 年	★
9	Maejo University	1996 年	
10	Mae Fah Luang University	1998 年	
11	Mahachulalongkornrajavidyalaya University	1997 年	
12	Mahamakut Buddhist University	1997 年	
13	Mahidol University	1943 年	★
14	Prince of Songkla University	1967 年	★
15	Princess Galyani Vadhana Institute of Music	2007 年	
16	Silpakorn University	1943 年	
17	Srinakharinwirot University	1974 年	
18	Suan Dusit University	2004 年	

<sup>37</sup> ナンバリングに特段の意味はない。

<sup>38</sup> NRU は National Research University (国家研究大学) の略。OHEC から指定を受け 2010-2012 年の 3 年間大きな研究予算を割り当てられた 9 大学である。現在でもタイで研究力のある大学といえこの 9 大学が筆頭とされる場合が多い。詳しくは OHEC ウェブサイト ([http://inter.mua.go.th/2011/05/thailand-national-research-universities/#.W-0\\_WugzaUm¥](http://inter.mua.go.th/2011/05/thailand-national-research-universities/#.W-0_WugzaUm¥)) および平成 28 年度 JSPS バンコク研究連絡センター国際協力員 大田敏雄氏の「タイにおける科学技術政策の動向」を参照。

19	Suranaree University of Technology	1990 年	★
20	Thaksin University	1995 年	
21	Thammasat University	1934 年	★
22	University of Phayao	2010 年	
23	Walailak University	1992 年	
24	Chulabhorn Royal Academy	2016 年	
25	Chitralada Technology College	2014 年	
26	Thai Red Cross Institute of Nursing	1914 年	

(非自治) 国立大学 11 校一覽 (2018 年 10 月現在)

# <sup>38</sup>	大学名	設立年
1	Kalasin University	2015 年
2	Maharakham University	1994 年
3	Nakhon Phanom University	2005 年
4	Naresuan University	1990 年
5	National Institute of Development Administration	1966 年
6	Pathumwan Institute of Technology	1999 年
7	Princess of Naradhiwas University	2005 年
8	Ramkhamhaeng University	1971 年
9	Sukhothai Thammathirat Open University	1978 年
10	Ubon Ratchathani University	1990 年
11	Institute of Community Colleges	1970 年

参考資料・参考文献

1. タイ教育省ウェブサイト  
<http://www.en.moe.go.th/>
2. タイ教育省高等教育局事務局（OHEC）ウェブサイト  
<http://inter.mua.go.th/>
3. 国立高等専門学校機構ウェブサイト  
<http://www.kosen-k.go.jp/>
4. UNESCO ウェブサイト  
<http://uis.unesco.org/country/TH>
5. 「微笑みの国『タイ』における日本留学事情と日本語教育」  
著者：在タイ日本国大使館書記官（当時） 俵幸嗣氏  
[https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/\\_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/201310tawarakoji.pdf](https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2013/_icsFiles/afieldfile/2015/11/19/201310tawarakoji.pdf)
6. 「タイにおける科学技術政策の動向」  
著者：JSPS バンコク研究連絡センター国際協力員（当時） 大田敏雄氏  
[https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu\\_13bkk\\_ota.pdf](https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_13bkk_ota.pdf)
7. 独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構 「タイ高等教育の質保証 ブリーフィング資料」  
[http://www.niad.ac.jp/n\\_kokusai/info/thailand/BriefingonThailandQAinHE\(JP\).pdf](http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/info/thailand/BriefingonThailandQAinHE(JP).pdf)
8. タイ大学学長会議（CUPT）ウェブサイト  
<http://www.cupt.net/en/>

※本稿に記載の URL は全て 2019 年 2 月 6 日アクセス

# タイにおける国立六大学連携コンソーシアムの活動

バンコク研究連絡センター

簗輪 知佳

## 1. はじめに

大学職員として働き始めてからこれまで「国際化」という言葉を耳にしなかった日はないのであると思われるほど、大学職員にとって「国際化」という言葉は身近なものになっている。

私自身は国際関係の部署で働いた経験はないのだが、仕事で学生用の授業科目一覧などを見る私が学生の頃とは比較にならないほど「国際関係」や「国際交流」など、科目名に国際〇〇とつく科目や、いわゆる長期休みを利用して数週間で実施される海外研修の科目が充実しているように感じられる。今の学生にとって海外は私達が学生の頃よりもずっと身近なものになっているのだろう。

そのようなことを感じているうちに、縁あって日本学術振興会国際学術交流研修に参加する機会を与えて頂くことになり、二年間の研修生活を送るため所属大学を離れることとなった。不思議なことに、離れるとより一層自大学への興味が湧いてくるものようである。日本学術振興会東京本部で勤務しているころ、私が本籍を置く新潟大学も関わっている興味深い取り組みを知ることができた。それが、本レポート内で紹介する国立六大学連携コンソーシアム（the Six National Universities Network/International Education & Research System, Japan、略称SUN/SixERS）である。

新潟大学は新潟の地元根付いた国立大学であると同時に、旧医科大学を始めとする地域に根付いた他の5つの国立大学と併せて、旧医学系六大学(以下、旧六大学)と呼ばれる大学グループの一角を占めている。

しかし、近年大学の国際化が盛んに議論される中であって、旧六大学に属する各大学は国際化に関して共通の課題を抱えていることを認識し始め、2013年にはこれまでの旧六大学の枠組みをもとにSUN/SixERSという新たな枠組みでの活動を開始することとなった。

ここで、SUN/SixERSの設立の理念を以下に紹介したい。

「(略)我々国立六大学は、その歴史や規模、各地域の中核的教育・研究機能を担う点など共通する立ち位置に在り、直面する課題についても共有できるものが多く、それぞれの大学が持てる優れた教育研究基盤を活かしつつ、高度な国際性、学際性、先進性に裏付けられた教育研究を連携・協働させることにより、国家と社会の要請に真に先がけて応えるのみならず、社会の将来像を提起できるものと固く信じる。我々国立六大学は、緊密かつ強固に連携し合い、世界的水準の独創的な研究拠点の創出、グローバル社会でリーダーとなる人材の育成、地域社会への貢献、国際的活動の推進のための具体的な取り組みを急ぎ遂行する決意である。

とりわけ、喫緊の課題は、大学の国際化とグローバル人材の育成である。そのため、六大学は連携して、学生・研究者の相互派遣や大学の教務・事務その他の機能の国際化を早急に整えるとともに、外国の実力ある大学連合とも連携し、世界的な学術交流を推進する。」

以上の理念をみると、各大学とも大学の国際化とグローバル人材の育成に対する強い問題意識があり、かつてない変革期を同じ課題を抱える6つの大学で協力して乗り切ろうという意志が強

く感じられる。

このたび日本学術振興会国際学術交流研修に参加したことをきっかけに学外に出たことは、自大学の存在を別の角度から眺めるのみならず、日本の他大学全体も見渡すことができるようになった。特に、海外研修先として SUN/SixERS の活動が盛んな地域の一つであるタイに派遣していただいたことは、SUN/SixERS の取り組みについて俯瞰する大変貴重な機会であると考えている。

このレポートでは、とりわけ学生交流に関する活動を中心にしたタイでの SUN/SixERS の活動等を関係者の意見を交えながら紹介しつつ、今後の展開の方向性について考察していきたい。

## 2. 国立六大学を取り巻く状況について

旧六大学とは旧制医学専門学校をその原点とし、1919年の大学令により旧制医学専門学校から医科大学となった6つの大学をその始まりとして、各種の地域の教育機関をとりこんで戦後に設立された総合大学のことであり、東から順に千葉大学、新潟大学、金沢大学、岡山大学、長崎大学、熊本大学を構成大学とする。

この6つの大学は旧制医学専門学校から昇格した旧医科大学を前身として、その後旧制高等学校、旧制師範学校等各専門分野の旧制学校を統合する形で1949年に総合大学としての歩みを開始したこと、学生数約1万人規模を擁すること、また、各地域において基幹となる総合大学として、国と地域の発展に対する貢献を行ってきたなどの共通点を有する。

そのようなことから、この六大学は「旧六医大(旧六大学)」と呼ばれる枠組みのなかで、これまでも学長会議の定期的な開催を実施するなどゆるやかな協力関係を続けていた。

しかし、「(略)21世紀を迎え、大量生産・大量消費文化の終焉、環境や食料等地球規模の深刻な課題の現出、先進国における少子高齢化の進行、経済等あらゆる分野での国際競争の激化と社会のグローバル化・複雑化など、世界も国や地域も急速に変貌し、知識基盤社会の進展の中核を担う大学自体の在り方にも大きな変革を迫る事態となっている。(略)」と設立の理念でもふれられているとおり、社会の急激な変化は、大学にも大きな変革をせまり始めた。

そのような状況の中で2004年に国立大学が法人化され、数年にわたって前年度比1%減の運営費交付金の削減が行われた。一方で、政府は深刻な財政難を背景として国立大に機能強化を強く求めるようになる。2012年6月に文部科学省から発表された「大学改革実行プラン」<sup>1</sup>においては、国としての大学政策の基本方針(大学ビジョン)として大学教育の質的転換や、グローバル化に対応した人材育成、世界的な研究成果とイノベーションの創出などが示され、各大学は、この方針に沿った改革を行う必要に迫られた。グローバル化に対応した人材育成に関連する内容としては、海外留学・交流の拡大等が目標として示されている。

そして、もう一つ特筆すべき状況は、いわゆる世界大学ランキングへの注目が近年高まりを見

---

<sup>1</sup> [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/06/\\_icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798\\_01\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/_icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798_01_3.pdf)

せていることである。主要な世界大学ランキングと呼ばれるものにはいくつか種類があるものの、評価項目には大学の教育研究に係る国際性をはかる項目<sup>2</sup>が見受けられる。近年の世界大学ランキングにおいて日本が相対的に低いランク付けになっていることの要因の一つとして、日本の大学の国際性の弱さが指摘されている<sup>3</sup>。この国際性の弱さは旧六大学にとっても課題である。

このような状況下で各大学における国際化を始めとする改革の動きが加速していく中<sup>4</sup>、旧六大学は共通の課題を有していることを認識するようになり、前述した海外留学・交流の拡大等これからの大学に求められる国際化を始めとした数々の課題に対し、これまで以上に協力していく方針を打ち出した。

そして、2013年3月に設立されたのが、国立六大学連携コンソーシアム(以下 SUN/SixERS)である。

### 3. SUN/SixERS の基本的な仕組みについて

SUN/SixERS の画期的な点は、海外大学との交流や学術協力を目的とした大学間の自主的な連携を日本国内の国立大学間で初めて実現したことである。

六大学の連携は、現時点では大学の経営統合を伴うものではなく、あくまで協力という形に留まっている。

近年、文部科学省が打ち出している方針に、18歳人口の減少に伴い高等教育機関を適正な規模にすることを目的とした大学の経営統合がある。国立大学法人が複数の大学を経営できる1法人複数大学制(アンブレラ方式)と言われるもので、名古屋大学と岐阜大学などを始め全国で経営統合に向けた動きがあるが、国立六大学の場合は地理的に離れていることもあり経営統合に向けた動きは現在のところないようだ。

SUN/SixERS は2013年3月の設立以来、各校の自主自立を尊重しつつ以下に挙げる事項についての連携と協力を推進するとしている。

1. 教育課程、教育プログラムの共同構築・実施に関すること。
2. 研究プログラムの共同構築・実施に関すること。

---

<sup>2</sup> 日本で取り上げられることの多いQS世界大学ランキングおよびTimes Higher Education社等の世界大学ランキングの評価指標については、以下を参照。

<https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/world-university-ranking-methodologies-compared>

<sup>3-4</sup>2013年11月に文部科学省は国立大学改革プランの中で世界大学ランキングの評価に触れ、国際化を断行する大学を重点支援する方針が打ち出された。

[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2013/12/18/1341974\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2013/12/18/1341974_01.pdf)

3. 国際的活動の連携推進に関すること。
4. 社会貢献の共同推進に関すること。
5. その他六大学が協議して必要と認める事項

6つの大学がそれぞれの強みを持ち寄りながら、以上に挙げた項目における連携協力に取り組むことで、教育・学術研究・社会貢献等の機能の一層の強化、グローバル社会をリードする人材育成の推進および国際的な学術研究を推進していく方針とのことである。

なお、以下は SUN/SixERS の組織の説明と組織図である。

#### ●連携機能強化推進本部

主として以下の機能を有している。

- (1) 文部科学省等の関係機関との連絡調整
- (2) 国の施策等についての情報収集及び六大学への情報提供
- (3) 連携事業等の企画・立案
- (4) 連携事業等の実施に関する六大学間の連絡調整
- (5) 国立六大学の取組等に関する広報・情報管理
- (6) 国立六大学連携コンソーシアム協議会，連携機能強化推進本部運営会議，各機構及び事務局長連携会議の事務
- (7) その他六大学における連携機能強化推進に係る業務

#### ●国際連携機構

国際的活動に関する具体的な連携・協力を推進するための調査，企画，事業の実施，連絡調整等の業務を行う。

#### ●教育連携機構

教育に関する具体的な連携・協力を推進するための調査，企画，事業の実施及び連絡調整等の業務を行う。

#### ●研究連携機構

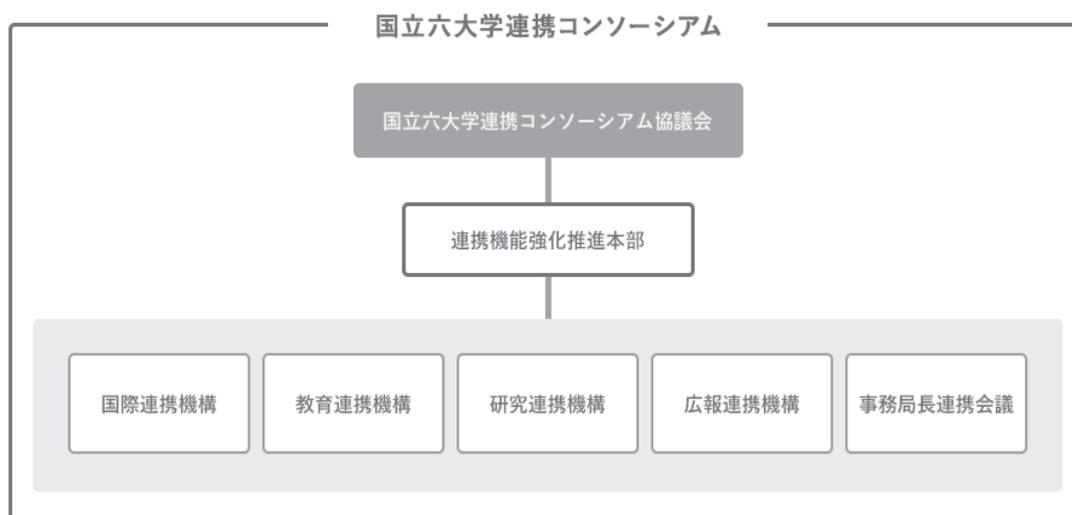
研究に関する具体的な連携・協力を推進するための調査，企画，事業の実施及び連絡調整等の業務を行う。

#### ●広報連携機構

六大学連携事業の広報に関する具体的な連携・協力を推進するための調査，企画，事業の実施及び連絡調整等の業務を行う。

### ●事務局長連携会議

六大学連携コンソーシアムの連携事業の実施に必要な六大学の事務的な連携・協力に関する業務を行う。



(組織図は SUN/SixERS のウェブサイトより抜粋。)<sup>5</sup>

以前 JSPS バンコク研究連絡センターにお立ち寄り頂いたことをきっかけに、SUN/SixERS 立ち上げ時からこのコンソーシアムに関わってこられた千葉大学の織田雄一教授からお話をお聞きしたところによれば、SUN/SixERS の立ち上げ時にまずは国際関係から連携を深めていく方針になったこともありこれらの組織の中で最も活発に活動を展開しているのは国際連携機構であるとのことだ。

## 4. タイにおける具体的な活動について

学生交流、研究者交流、事務職員の交流などタイで実施されている SUN/SixERS の活動は、様々なものがある。とりわけ今回は、SUN/SixERS のタイにおける活動における重要なパートナーである ASEAN University Network の紹介も交えながら、研究者交流と学生交流に関する代表的な活動を 3つ紹介したい。

### 4-1. タイに国立六大学国際連携機構共同利用海外事務所を設立

SUN/SixERS の海外展開戦略の一つに、国立六大学国際連携機構共同利用海外事務所の開設

<sup>5</sup> <http://sixers.jp/about/>

がある。タイに 2017 年 8 月に開所した国立六大学バンコク事務所（SixERS ASEAN Platform : AP-SixERS）は 2014 年 11 月の長春事務所（中国・長春）、2016 年 8 月の欧州事務所（オランダ・ライデン）に続き 3 つ目の開所となった。

共同事務所を開設したことにより、これまで、一校だけが深めてきた、地域の大学との関係を六大学で深めることが可能となった。欧州事務所を拠点として、欧州の世界的に著名な大学連合や有力大学との交流が実現したように、AP-SixERS もタイを中心とした大学との交流の促進に貢献するものと思われる。

同時にこれまで一校で運営していたバンコクの事務所を六大学で共同管理することで、各校ごとに新たに事務所の開設や事務所の管理を行うよりもコストを抑えながら拠点を持つことが出来るメリットを享受できるようになった。

これは SUN/SixERS の戦略上重要な地域にある大学との交流促進を目的として展開する共用事務所の一つであり、SUN/SixERS が ASEAN 地域を重要視している証ともいえる。なお、2017 年は日・タイ修好 130 周年となる記念の年であったが、その事業の一つとしてこの事務所の開所式が行われている。



（写真は JSPS バンコク研究連絡センターWebsite より）

## 4-2. 医工学連携をテーマにしたシンポジウムの実施

主に金沢大学が主体となり、日本とタイの医工学連携をテーマとしたジョイントシンポジウムを開催している。2017 年の国立六大学バンコク事務所の開設時に第 1 回目のジョイントシンポジウムが金沢大学とキングモンクットトンブリ工科大学の関係者を集めて開催された。翌年 2018 年 8 月には規模を拡大し、金沢大学と SUN/SixERS の国際連携機構が主催して「第 2 回日タイ研究ジョイントシンポジウム」というタイトルで 2 回目の開催を迎えている。こちらは、日本側は金沢大学を始めとする SUN/SixERS の大学が、タイ側はキングモンクットトンブリ工科大学をはじめ、マヒドン大学や、チュラロンコン大学などタイの主要大学の研究者たちも参加している。

医工学連携をテーマにした理由としては、現在タイ国内で SUN/SixERS の各大学およびタイの主要大学からの教員研究者、大学院生が集まり、研究発表、およびポスターセッションを行っている。

今後の継続的な学生交流の実施には教員間の研究協力や、共同研究の実施が必須であるとの考えのもと、日タイの教員の研究マッチングを行うことを狙いとして実施されている。

筆者は、この「第2回日タイ研究ジョイントシンポジウム」に参加する機会を得た。会場では、参加した日本とタイの大学の教員の研究発表に対し、活発な質疑応答が行われている姿を見ることが出来た。また、ポスターセッションで大学院生たちが日ごろの研究の成果を競い合いながら交流を深めている姿が印象的であった。

さらに、会場にいたタイ側の大学から参加していた教員の一人とお話をさせて頂く機会をいただいた際に、私が新潟大学の職員であることを告げると、「現時点では交流はないのですが、今後は、このような研究交流の機会を通じて新潟大学とも交流をしてみたいと思っています。」という嬉しいコメントをお聞きすることが出来た。金沢大学が持っているタイの協定校との繋がりを金沢大学以外にも広げていく可能性が高まるのではないだろうか。日本側とタイ側双方がこれまであまり交流がなかったであろう大学と、研究者同士の交流を介して、研究面でのつながりを深めていくチャンスとなると考えられる。このようなシンポジウムを SUN/SixERS の各大学とともに実施することは日本側、タイ側にとって大きなメリットがあると考えられる。



(写真は金沢大学 Website より)

### 4-3. ASEAN University Network との活動

SUN/SixERS は ASEAN 諸国の大学と特にライフサイエンスの分野での交流に着目した学生交流の活発化を目指して、2013年に ASEAN University Network(以下 AUN)とパートナーシップ協定を結び、AUN-SUN/SixERS という枠組みでの活動を開始することとなった。

AUN との活動強化により SUN/SixERS の国際化も更に推進されることが見込まれる。ここからは AUN の概略と AUN-SUN/SixERS の枠組みで実施されている活動を紹介する。AUN との関わりによる SUN/SixERS の国際化に向けた取り組みを見てみたい。

### 4-3-1. AUN の概略について

ここで、AUN とはどのような組織かについて触れておく必要があるだろう。

AUN とは 1992 年に開催された第四回 ASEAN サミットにおいて、「地域の主要大学・高等教育機関間の既存ネットワークの一層の強化のための人材育成を通じた結束の強化と地域のアイデンティティの強化」を ASEAN 加盟国がサポートすることが呼びかけられたことがきっかけとなり、1995 年 11 月に 6 か国から 11 大学が集まり発足した大学間ネットワークである。設立宣言には 6 か国の高等教育担当大臣がサインし、設立時の覚書(MoA)には各加盟大学から総長、学長、副学長などがサインした。現在は ASEAN の拡大に伴いメンバー校も 10 か国 30 大学に増加している<sup>6</sup>。1996 年に第一回 AUN 評議委員会(Board of Trustees)が開催された際には、ASEAN の地域協力を推進するために AUN が速やかに着手すべき計画として以下のものが示された。



チュラロンコン大学内にある AUN 事務局がある建物（筆者撮影）

- ・学生及び教員の交流
- ・ASEAN 学習・情報ネットワーク構築
- ・および「共同研究」の推進のための「学際的な東南アジア研究プログラム」
- ・地域共同学術プログラムとして実施される「修士号・博士号取得プログラム」
- ・ASEAN 地域研究プロジェクト
- ・ASEAN 客員教授プログラムの設置

2007 年第 13 回 ASEAN 首脳会議にて調印され、2008 年に発行された ASEAN 憲章により、AUN は社会・文化活動分野における活動のカギとなる実施機関として地域統合を推進するため高等教育における各国間の協力と発展を推し進める活動やプログラムを実施する役割を担うことになった。

現在 AUN が行っている活動は以下の 5 つのエリアに分類される。



AUN 事務局（筆者撮影）

- (1) 若者の交流の活発化に向けた取り組み(Youth Mobility)
- (2) 学術研究活動における協力(Academic Collaboration)
- (3) 高等教育分野における協力に関する基準、仕組み、システムおよびポリシーの構築(Standards, Mechanisms, Systems and Policies of Higher Education)

<sup>6</sup> 各メンバー校の詳細は以下を参照

<http://www.aunsec.org/organization.php>

Collaboration)

(4) 学位課程やプログラムの作成(Courses and Programmes Development)

(5) 地域及び世界的な政策綱領の作成 (Regional and Global Policy Platforms)

ASEAN が地域協力の促進のため、AUN の戦略として指定したものは以下の通りである。

- ・ 既存の ASEAN 域内、域外の大学間の協力ネットワークの強化  
(To strengthen the existing network of cooperation among universities in ASEAN and beyond)
- ・ ASEAN が指定した優先領域における共同研究、研究および教育プログラム実施を奨励  
(To promote collaborative study, research and educational programmes in the priority areas identified by ASEAN)
- ・ ASEAN メンバー国間の研究者間の協力と結束の強化  
(To promote cooperation and solidarity among scholars, academicians and researchers in the ASEAN Member States)
- ・ ASEAN 地域内での高等教育分野における政策志向型の機関としての機能  
(To serve as the policy-oriented body in higher education in the ASEAN region)

上述の設立宣言に基づき、評議委員会(Board of Trustees)と事務総長(Executive Director)をトップとする事務局が設置されている<sup>7</sup>。

AUN のメンバー大学<sup>8</sup>は AUN の元、プログラムや活動を実施する。AUN 事務局は調整や監督を実施し、企画、調整、管理運営そして AUN のプログラムや活動の評価を実施する。その他にも、新しい制度の構築、そして AUN の下での協力要請を行い、AUN が自律的な運営を行うための資金調達に関する計画や仕組みを作っている。

AUN 事務局はバンコクのチュラロンコン大学にあり、ASEAN 事務局と緊密な関係を持ちながら、高等教育における地域協力の取組を調整および実行している。

#### 4-3-2. AUN-SUN/SixERS の枠組みにおける活動について

SUN/SixERS とは ASEAN 諸国の大学との活動の活発化と六大学の国際化推進のため、2013 年 4 月にタイのマヒドン大学で AUN-SUN/SixERS Vice Presidents' Meeting を実施した際にパートナーシップ協定を結び、AUN-SUN/SixERS という枠組みでの活動を開始した。

これは、前述の AUN の戦略の一つである、既存の ASEAN 域内、域外の大学間の協力ネットワークの強化(To strengthen the existing network of cooperation among universities in

---

<sup>7</sup> 図は ASEAN 大学連合ウェブサイトのものを借用した。 <http://www.aunsec.org/organization.php>

<sup>8</sup> 現在 ASEAN10 カ国で合計 30 校が加盟している。加盟校の詳細は以下を参照。  
<http://www.aunsec.org/aunmemberuniversities.php>

ASEAN and beyond) の一環である。AUN と SUN/ SixERS は学生交流の活発化や国立六大学の国際化を推進するべく、特にライフサイエンスの分野における、医学研究インターンシップやカリキュラムやシステムの柔軟化を行って連携を推進していくこととなった。

千葉大学の織田教授によれば、タイ側はマヒドン大学が特にこの連携に特に興味を示したとのことで、理由は二つ考えられるとのことだ。

まず、マヒドン大学は医学校が元になって設置された大学であるため、SUN/SixERS 加盟校が旧制医学専門学校をその始まりとし、医学系に強みを持つことが共通していること、また、マヒドン大学は国内トップの大学の座をチュラロンコン大学と争うため、すでに多くの日本の大学と協定を結ぶチュラロンコン大学に対抗して、日本の提携校を増やしたいと考えているという。

これまでに実施されてきた AUN-SUN/SixERS の過去三年間の活動を AUN 提供の資料を基に時系列で紹介する。

こちらは開催地をタイに限るものではなく、かつ活動範囲を AUN-SUN/SixERS に日中韓三ヵ国の別の大学も加えられた ASEAN+3 の枠組みにまで広げたものではあるが、AUN とは各大学の学長レベルから学生交流のレベルまで幅広い交流を実施していることがわかる。

開催年月日	イベント名	開催地
2016年 3月13日-3月21日	Visit Japan's Modernization and Post-War Experience (ASEAN to Japan)	Okayama University Japan
2016年 5月30日-6月1日	6th ASEAN+3 Heads of International Relations Meeting	Universiti Utara Malaysia
2016年 10月4日-10月8日	14th ASEAN and 4th ASEAN+3 Youth Cultural Forum	Universiti Sains Malaysia
2016年 10月31日-11月1日	3rd ASEAN+3 Rectors' Conference Host: Guangxi University China	Guangxi University China
2016年 8月15日-8月26日	AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme	AUN Secretariat
2017年 3月5日-3月18日	AUN-SUN/SixERS Joint Programme - Intensive English plus Employer site visits (Japan to ASEAN)	Chiang Mai University Thailand
2017年 3月13日-3月23日	Walking along the Path of Japan's Modern History, Culture & Heritage, and Contemporary Society" (ASEAN to Japan)	Chiba University Japan
2017年 5月23日-5月25日	17th AUN and 6th ASEAN+3 Educational Forum and Young Speakers' Contest	National University of Singapore
2017年 8月15日-8月29日	AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme	AUN Secretariat
2017年 10月31日-11月11日	15th ASEAN and 5th ASEAN+3 Youth Cultural Forum	Universitas Gadjah Mada Indonesia

開催年月日	イベント名	開催地
2017年 11月13日-11月14日	7th ASEAN+3 Heads of International Relations Meeting	Ateneo de Manila University Philippine
2018年 7月26日	4th ASEAN+3 Rectors' Conference	Universiti Brunei Darussalam Brunei Darussalam
2018年 8月18日-8月31日	AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme	AUN Secretariat
2018年 8月18日-8月19日	8th ASEAN+3 Heads of International Relations Meeting	Vietnam National University Ho Chi Minh Vietnam

特に、若者の交流の活発化に向けた取り組み(Youth Mobility)に力を入れていることや、実際に学生交流がタイで行われていることを鑑み、次章では、AUN との協力により実施される代表的な学生交流プログラムである、AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme について説明する。

#### 4-4. 学生交流プログラム AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme について

2015年に国立六大学国際連携機構の国際連携活動が、文部科学省の「国立大学改革強化推進補助金」の「大学間・専門分野間での連携・連合」による国立大学改革の強化推進の新たな取組として採択された<sup>9</sup>。この中に世界では主流とはなりつつあるアライアンス間の交流の促進がある。日本の大学は個別の大学が実施する大学間交流が主体となっているが、世界的には複数大学が連合を組んで国際的な大学間交流を行うことが主流となっている。また、六大学の学部学生数はそれぞれ10,000名前後と規模は小さいが、6つの大学がひとつになることによって、学部学生数は併せて70,000人規模の大学群となり、海外の有名大学との交流も進めやすくなる。

SUN/ SixERS と ASEAN 地域の大学コンソーシアムである AUN との交流はその一環として位置付けられたものである。既に2013年に AUN と SUN/ SixERS は学生交流の活発化や国立六大学の国際化を推進するべくパートナーシップ協定を結んでおり、特にライフサイエンスの分野における、医学研究インターンシップやカリキュラムやシステムの柔軟化を行って連携を推進していくこととなった。

また、2015年からは AUN と SUN/ SixERS との間で国立六大学合同サマープログラムを実施

<sup>9</sup> [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/1364340.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1364340.htm)

しており、双方の交流活動の中心となっているプログラムでもある。2018年8月に実施された際は岡山大学、金沢大学、新潟大学から29名の学部学生が参加した。2018年のプログラムは以下の通りである(写真はAUN提供)

<p>UN Executive Director とリエゾンオフィサーによるオリエンテーション</p>		<p>ラタナコーシン展示ホール訪問</p>	
<p>Burapha 大学 Ajarn Tanonrat Naktang による ASEAN の概要に関する講演</p>		<p>Team Building をテーマとした文化体験としてのタイ料理体験</p>	
<p>マヒドン大学 Dr.Mark Stephan Felix による 異文化コミュニケーションに関する講演</p>		<p>ムエタイ体験</p>	
<p>国連アジア太平洋経済社会委員(UNESCAP) 訪問</p>		<p>タイに進出している日本企業を訪問</p>	
<p>タイにオフィスを構える日本の機関訪問 JICA 訪問</p>		<p>世界遺産スコータイ歴史公園訪問</p>	
<p>ワット・ポー、ワット・アルン訪問</p>		<p>最終プレゼンテーション</p>	

プログラムからもわかるとおり、各国際機関や現地の日系企業などの訪問や、文化体験、大学で実施される英語を使った授業により、ASEAN の事情、及びタイの事情について概観できるプログラムとなっている。六大学の学生が揃っていない理由としては、各校の学事歴の都合や一定の英語レベルに達している学生を集められない場合があるため、とのことである。

毎年、AUN プログラムコーディネーターとして学生たちの様子を身近に見ておられる、Pasita Marukee さんによれば、このプログラムは学生たちからは概ね好評を得ているとのことだ。このプログラムに参加する学生は、もちろん海外経験、英語のスキルや積極性も様々であるが、最終日のプレゼンテーションの際は皆きちんと意見を発表することができるという。日本人学生の印象は、自分の意見をきちんともち批評もきちんと行えている、また、グループワークの際は性別、英語力などバランスを考えてグループを作るが、その中でも協調性をもって活動を行っている、とのことだ。

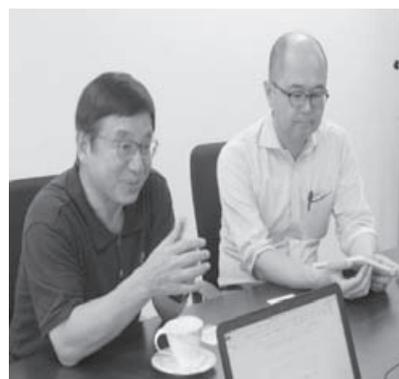
## 5. 各関係者へのインタビュー

本章では、日本側とタイ側のそれぞれ一名ずつにインタビューを実施した。

### ●金沢大学 大谷 吉生 副学長(国際担当)

日本側はタイ国内に国立六大学国際連携機構共同利用海外事務所(AP-SixERS)の所長である、金沢大学の**大谷 吉生 副学長(国際担当)**である。大谷副学長は、キングモンクット工科大学トンプリ校との研究協力における関係が深く、キングモンクットトンプリ工科大学 (King Mongkut University of Technology of Thonburi : 以下通称である KMUTT で統一) の Knowledge Exchange ビル (以下通称である KX ビルで統一) 内に国立六大学の共用事務所である AP-SixERS を設立した際に大きな役割を果たされた。

今回、金沢大学の代表として今後の活動の展開等に関してご意見をうかがうことができた。



大谷副学長(左)と同行された  
金沢大学瀬戸章文教授(右)(筆者撮影)

**大谷副学長**：旧六大学は学生数、教員数、運営交付金の額がほぼ同じで、個々の旧帝大に比べ、3から4分の1程度です。

しかし、6つの大学を合わせると、個々の旧帝大にこれらで勝ることができますし、教育、研究、国際化も6つの大学でまとまって取り組めば、旧帝大以上のことができるのではないかとの考えから、当時の各大学の学長がイニシアチブをとったことが SUN/ SixERS 発足の始まりで、

まずは、各大学のデータを共有することから始めました。競争的資金などの獲得の際には六大学まとまって申請をすることも始まりました。

また、日本側は岡山大学が主体となって実施されている AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme など、一校だけですと学生が集まらない可能性があります。六大学から学生募集をすることによって、そのようなリスクは減らすことができます。

このようなことを踏まえて、まずは、例えばメンバー校が既にオフィスを持っている国に共用のリエゾンオフィスの設置や、国際的なセミナーの実施など、国際から連携しようという流れになりました。2017年にキングモンクット工科大学の KX ビル内に共用事務所(AP-SixERS)を開所したのはその一環です。

**筆者：**これまで貴学は一校でオフィスを所有され、大学単位でタイにおける活動を展開されてきましたが、SUN/ SixERS を創設してアライアンスとしての活動を始めてから、タイにおける活動にはどのような変化がありましたか。

**大谷副学長：**まだ開所したばかりで、共同使用の実績は開所式のシンポジウム以外ないので、どのようにして KX ビルのオフィスを使えるか検討中ではあります。実際に使用する大学に共用事務所を見て頂いたほうがよいので、共同事務所の開所式の際に、共用事務所のファシリティなどを各大学の学長にご確認いただきました。KX ビルは元々 KMUTT が企業との連携を行うために作ったものですので、その関連のイベントが出来ればと考えております。

おそらく六大学の各校の OB の中で、タイで働いている人を探すとそれなりの人数が集まるのではないかと思います。そのようなネットワークを利用することによって、タイで働く SUN/SixERS の各大学の OB の方々に講話者になってもらい、タイで働くことはどういうことかについて、六大学の日本人学生、および、協定校のタイ人学生に対して、お話頂くシンポジウムを開催することが出来るのではないかと考えています。

日本人の学生にとっては、海外で働くことはどういうことかイメージする機会となりますし、逆にタイ人の学生にとっては、日本企業で働くとはどういうことか、イメージしてもらいやすくなると思います。

そのほか、日系企業と学生の就職マッチングセミナーなどを実施できたらと考えており、これが将来的な活動に繋がっていけばと考えています。

**筆者：**本年は、貴学を中心にタイにて医工学シンポジウムを実施していますが、医工学分野を選ばれた理由というのはなにかあるのでしょうか。

**大谷副学長：**六大学が旧帝大以外で医学部の強い大学であることから、KMUTT だけでなく、チュラロンコン大学、マヒドン大学などの協定校がこの分野での開催を希望する声があったためです。

**筆者：**SUN/ SixERS としての活動を展開していくにあたり、何か問題を感じていることはあり

ますか。

**大谷副学長**：競争的資金の獲得など、六大学すべてで同じ条件が揃わないことがあります。例えば、2013年にスーパーグローバル大学創成支援事業(SGU)の採択校になったメンバー校とそうではないメンバー校ができてしまいました<sup>10</sup>。SGUのみならず、六大学全体で同じ条件が揃わないと、SUN/ SixERSとして取り組める活動内容が限られてしまう可能性があるかと思います。

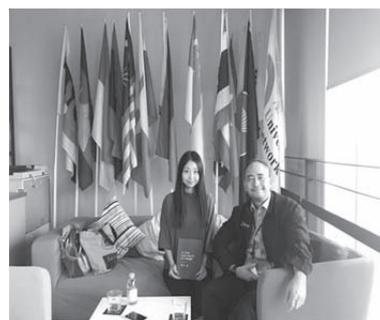
さらに、SUN/ SixERSは六大学で協働していく関係でもあると同時に、一校一校は別の大学ですので、ある種ライバル関係でもあります。一校一校のカラーがありますから、協働していく部分と個々の大学で取り組んでいく部分のバランスをとるのが難しいところではないでしょうか。

いずれにせよ、SUN/ SixERSの立ち上げをきっかけにして、六大学のネットワーク作りはできてきていることは確かです。それをどう生かしていくかがこれからの課題ですね。

## ●AUN Executive Director Dr. Choltis Dhirathiti

タイ側は、岡山大学との学生交流活動を元にした学生交流プログラムである AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programmeなどを SUN/ SixERSと協働して実施し、今後も SUN/ SixERSがタイで活動を展開する上で欠かせないパートナーとなるであろう、AUNの Executive Director Dr.Choltis Dhirathiti(以下 Dr.Choltis)にお話を伺うことができた。

Dr.Choltisは2017年にAUNの Executive Directorに就任され、AUNと協定を結ぶ、各コンソーシアムとの活動に精力的に取り組まれている。AUNの Executive Directorとしての見解を AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programmeに関する事柄を中心にお伺いすることが出来た。



Dr Choltis. (右)と筆者(筆者撮影)

**Dr.Choltis**：私がチュラロンコン大学の政治学部(Political Science)の教員であった際に、岡山大学に私の学生を派遣したことが、現在実施している AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programmeの始まりでした。この Study visit Programmeは非常に良い取り組みでしたが、私が個人的に行うものにとどまり、当時はタイの学生を一方向的に日本に派遣するだけでした。例えば岡山大学と協力して、“Study and Visit Japan’s Modernization and Post-War Experience in March 2013<sup>11</sup>”というプログラムを2013年の3月に実施し、ASEANの学生を一週間日本に派遣しました。この事業の実施に当たっては日本の文部科学省から後援してもらいました。

同年4月、マヒドン大学で、AUN-SUN/SixERS Vice Presidents’ Meetingが実施されました。

<sup>10</sup>事業の詳細などはこちらを参照。千葉大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学はタイプBグローバル化牽引型にそれぞれ採択されているが、新潟大学と長崎大学のみ不採択となった。  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1360288.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1360288.htm)

<sup>11</sup> <http://www.aunsec.org/studyvisitandsummer.php>

この会議の主な目的は、AUN と SUN/SixERS との間でパートナーシップ協定を締結することと、Student mobility を始めとする交流の可能性を探ることでした。

その一環として、私が AUN の Executive Director に就任したのちは、この初期の Study visit のモデルを発展させて、SixERS も含めたより幅広い交流の枠組みで実施するようになりました。

また、現在では夏に日本から ASEAN に学生を派遣し(AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme、以下インタビュー内ではプログラムで統一)、春は、ASEAN の学生を日本に派遣する、相互交流の方式になっています<sup>12</sup>。

ASEAN と日本の双方の学生がお互いの国から何を学べるかを考慮したプログラム作りを心掛けています。

日本の学生を ASEAN に派遣する本プログラムでは、訪問先を SUN/SixERS 側の要望に合わせてデザインしています。今のところタイへの訪問を希望されているようなのですが、AUN の事務局がタイにあることもあり、私共にとってもやりやすいですね。もちろん、要望があれば ASEAN のどの国でも実施することは可能です。派遣国の決定は全て SUN/SixERS 側に一任していますね。

また、相互交流をより一層深めるため、座学の講義だけでなく、例えばタイ料理を作るなど、協力して一つの作業を行う科目もプログラムに組み込んでいることがこのプログラムの強みです。

**筆者：**このタイ料理作りの科目は ASEAN の学生と日本の学生が協働して実施しているのですね。

**Dr.Choltis：**いいえ、ここにいるのはタイ人の学生です。今回は参加の都合がついたチュラロンコン大学の学生を集めることが出来ました。

**筆者：**JASSO,JF および JSPS を本プログラムで訪問された際の学生リストを拝見しましたが、色々な国の方がいらっしゃいましたね。

**Dr.Choltis：**チュラロンコン大学の外国人留学生です。AUN のインターンにも参加してもらいましたね。彼らにはプログラムの中で、都合のつく部分のみ参加してもらっています。

このプログラムに参加する日本人学生からは、英語で現地の学生などと交流の機会を持つ希望が多くあがります。幸いにして、チュラロンコン大学には ASEAN 域内からの留学生も多く、また、AUN のインターンも多国籍です。彼らを集めてプログラムの中で多国間交流ができるようにしています。

**筆者：**SixERs の学生はこのプログラムに参加することによって、ただタイに来てタイの学生と

---

<sup>12</sup> 千葉大学の織田教授によると、その年により ASEAN の学生を受け入れ可能な交流プログラムを提供できる大学が主となって実施しているものであるため、毎年 ASEAN の学生を受け入れる SixERs 側の主催大学が異なっている。2016 年度は岡山大学で、2017 年度は千葉大学の交流プログラムの中で受け入れを行っているとのことである。

交流するだけでなく様々なバックグラウンドを持つ人たちと交流が可能なのですね。

**Dr.Choltis** : そうですね。また、タイの人達は非常にホスピタリティが高いので、受け入れ先でも歓迎してもらえることが多く、これは学生を受け入れるうえでの強みかと考えています。とはいえ、プログラムの作り方によっては他の国でも同じようなことは可能ですよ。

私たちのプログラムでは「相互交流」をなにより重視しています。座学だと非常に限られたなかのコミュニケーション、つまり一人の講師とのコミュニケーションしかできません。座学の講義は最低限にして、現地での相互交流が可能な科目を今後も増やしたいと考えています。

また、国際機関や、タイに進出している日本の公的機関にも訪問する機会を作っています。彼らにはこれらの機関が実際にどのような活動をしているのか見てもらっています。

タイに進出する民間企業にも訪問していますよ。タイにはたくさんの日本企業がありますから。

日本人学生はこれらのアクティビティに対して意欲的に参加しています。プログラム実施後のアンケートの結果を見てみると、こういった機関に訪問することで学生にとっては将来を考えるうえで非常に刺激になるようです。国内のみならず、海外で働く将来についても具体的に考えることができるようになるようです。

**筆者** : (コンピューター上に表示された写真を見て)トゥクトゥクにも乗っているようですね。

**Dr.Choltis** : 地元の人たちの生活にも触れてもらいたいのでフリータイムとしてこのような機会を設けています。とはいえ、リスク管理が大変ということもあり、それほど多くの時間は与えていません。その他の公共交通機関の利用体験もさせていますが、すべて私達の Care の元で実施しています。Care というのは、チーム分けをして我々のスタッフが一緒について行くことです。一人では行動させません。アンケートをみると、自由時間がもっと欲しいという学生が多くいますね。とはいえ、私達がついていたほうがよいと考える学生もいるようです。やはり学生だけでは不安を感じるのかもしれませんが。

**筆者** : 海外に慣れている学生と慣れていない学生の感覚の差は大きそうですね。

**Dr.Choltis** : いずれにせよ、安全管理面を考えると、沢山自由行動をさせるのは難しいのが実情です。

文化的、歴史的な土地をめぐる観光プログラムも学生には好評ですよ。現地でガイドや講義を行ってもらう人を集めて実施します。東南アジアの歴史的な遺構を見もらうため、スコータイやカムペンペットなどをみてもらいます。アユタヤ遺跡は日程等の関係があり訪問ができないのです。スコータイ遺跡の方が、規模が大きく、古いのでそちらの方を優先させています。学生は古いものが好きですからね。

とはいっても、自由時間としてアユタヤ遺跡の見物かエレファントライディングを経験するかを調べる時間を一日分別に設けていて、その際は大体の学生はアユタヤに行ってしまうですね。

このように講義、文化経験、企業見学など様々なコマを設けていて、相互交流や訪問した先々で学ぶ機会を多く設けています。フィードバックを見てみると、学生はもっと相互交流の時間をもっと設けて欲しいと思っています。特に英語の練習をするための時間が足りないと感じているようです。これは、来年に向けた改善点です。

**筆者：**何か、この問題を改善するために具体的に考えていることはありますか。

**Dr.Choltis：**例えば、スチューデントバディーと呼ばれるボランティア学生をチュラロンコン大学やタイ国内の AUN のメンバー大学からも集めることが考えられます。

また、現在、本プログラム実施中は毎日英語で日報を書かせていますが、短いセンテンスにとどまっていますので、前日に学んだことを次の日の朝に英語で短時間のプレゼンテーションをさせることもできるかと思います。

このプログラムには個人評価を取り入れています。評価は現在 AUN のインターンに行わせています。こちらは、かなり繊細な情報なので公表はしていません。あくまで、プログラムの内容を向上させるためのものです。結果はグラフにまとめて SUN/SixERS 側にお渡ししています。評価項目は Knowledge、Skill、Attitude、Perception などに分けています。

更に、参加前のアンケートをとって、参加後にどれだけ向上したかもみています。綿密な個人評価を行っていることが本プログラムの特徴ですね。

**筆者：**過去の資料なども見ますと、毎年 SUN/SixERS の全ての大学から学生が参加しているわけではないようです。

**Dr.Choltis：**大学の学事歴などの都合によっては、プログラムのすべての日程に出られない場合がありますので、都合が合わない大学は参加ができない年があると思います。

もしくは、募集しても学生が集まらない、学生のスキルが一定のレベルに達していない場合などがあるかと思われます。

6つの大学が集まったコンソーシアムに対してこのプログラムを提供することで、プログラムを実施しても全く学生が集まらないという状況は回避できる可能性は格段に上がります。例えば AUN は、文化交流のプログラム<sup>13</sup>を実施しているのですが、日本側には、日本の伝統舞踊ができる学生が必要です。プログラムによっては英語でプレゼンができる程度の英語力のある学生が必要なこともあります<sup>14</sup>。いずれも6つの大学があれば、そのような学生を見つけられる可能性が高まりますので、SUN/SixERS 側からは毎回欠席なく全てのイベントに参加してもらえます。

SUN/SixERS は非常に良いシステムですね。

AUN は様々な枠組みで活動を行っていますが、とりわけ重視しているのは学生交流に関する活動です。

<sup>13</sup> 2017年開催の 15th ASEAN and 5th ASEAN+3 Youth Cultural Forum などを開催している。

<sup>14</sup> 2017年開催の 17th AUN and 6th ASEAN+3 Educational Forum and Young Speakers' Contest などを開催している。

筆者：AUN-SUN/SixERS の枠組みでの活動をどのようにご覧になっておられるのかお聞かせいただけますか。

**Dr.Choltis**：AUN-SUN/SixERS の活動の評価を行うのは時期尚早とは思いますが、student mobility における協力を開始したことで、特に AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme に参加した学生たちにとっては非常に有益なものになっていると思います。先ほどもお伝えした通り、個々の学生のプログラム活動での様子を観察し綿密な学生評価をしていますから。

私達 AUN と AUN Secretariat は私達の活動に関わっている大学に活動の参加を強制することはありません。一方、我々と協力して活動する各大学の事情はそれぞれ異なるため、各校の事情に合わせて参加できるよう AUN は活動の選択肢を複数用意するようにしています。AUN Secretariat はメンバー大学、特に情報共有をより一層活発にして協力して活動する大学が AUN から提案した活動に参加するか、より一層早い決断ができるようにしていかなければいけません。

## 6. 考察・まとめ

SUN/ SixERS の活動はインタビューでも触れられていた通り、今後の活動に関してはこれから検討していく段階であり、SUN/SixERS のメンバー校同士は、非常に緩やかな繋がりであるがゆえに、6 つの大学が固定した役割分担を行って急速に活動を拡大させていくことは難しいという印象を受けた。

しかし、SUN/SixERS としての活動をタイにて行っていることに関しては非常に意義があるのではないかと考えられる。

まず、本レポート内で紹介したタイで実施している 2 つのイベントによって六大学の学生や研究者同士の交流は着実に始まっていることが見て取れた。前述の医工学シンポジウムでは、一大学だけでは研究交流の国際化を進めるための日本と海外を繋ぐ教員同士のコネクションには限界があるが、六大学が集まることによってそれまで一つの大学のみが有していた海外の大学や研究者との繋がりを、着実に他大学に広げて行っている様子であった。

さらに、SUN/SixERS として AUN とパートナーシップ協定を結ぶことができたことによって、特に学生の国際化に関する面で、手厚いサポートを受けることができるようになった。

個々の大学が自前で自大学の学生を海外に連れて行く海外研修プログラムの提供は各大学でも行われている。しかし、こういった各大学が自前で実施するプログラムは個々の教員のコネクションに依存する場合が多く、例えば教員の退職などでプログラムを安定して供給していくことが難しいのではないかと感じられることが多い。AUN との連携が始まったことで、前述した AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme を実施できるようになり、学生にとっては海

外研修のチャンスが増えた。さらには、単純に自大学の海外研修では難しいであろう、六大学のメンバー校の他大学の学生とも交流のチャンスが生まれたことになる。

私の印象ではあるが、タイの在留邦人は 2018 年 5 月時点で 70,000 名を超えるほどであるため日本人にとって生活しやすい環境が、バンコクを中心にある程度整えられている。さらに AUN の Dr.Choltis がインタビューでも触れておられた通り、タイ人はホスピタリティが非常に高く親切である。これは非常に日本人にとっては暮らしやすい環境ではないかと思われる。特に、初めて海外に出る学生にとっても、日本人にとって過ごしやすい環境があるということである程度安心して滞在ができるのではないだろうか。

また、日本企業が多く進出するのみならず、日本の大学関係のオフィスもタイ全土で 52 件あるため日本の大学同士の情報交換もしやすいであろう。この大学同士の教員や事務職員の情報交換のなかから、国際交流のチャンスを広げていける可能性を十分に持っているのではないだろうか。ひいてはそれを学生に還元していくことも出来るかもしれない。

今後の展開としては、金沢大学の 大谷副学長のインタビューでも言及されていたように、SUN/SixERS のメンバー校の卒業生の持つ情報ネットワークを使って在學生に、卒業後の進路を考えるきっかけにするとりくみ が実現されると良いのではないかと考えている。

特に、タイには在留邦人の多さからみれば、バンコクで働く OB のみならずそのネットワークを辿って行けば非常に広い人脈に行きつくのではないかと思われる。

さらに、AUN の Dr.Choltis へのインタビュー内でも触れられたように、AUN はタイ以外の ASEAN 各国でも同様のプログラムを実施できるという。とはいえ、タイほど環境が整っており、初めて海外を訪れる学生も安心して訪れることができる国は限られるであろう。

しかし、将来的にはタイ以外の国での海外研修を行うことを SUN/SixERS から AUN に提案することで活動の幅が広がるのではないだろうか。特に、岡山大学を中心に SUN/SixERS の活動を実施しているミャンマーなどでスタディーツアーを実施し、学部学生のうちからこれらの国に慣れ親しんだ学生を増やすことで、当地での将来的な活動の発展につながると考えられる。

学生の中には卒業後に研究者になるものや、私たちのように大学職員になるもの、また民間企業に就職して ASEAN の国に赴くものもいるだろう。その際に、海外研修を通じて自らが卒業した大学や SUN/SixERS の枠組みでの活動を行っていることを知っていれば、将来的な協力も見込める可能性は十分にあると思われる。

更に、タイには日本の大学もたくさんオフィスを構えており、タイを起点とした活動を行うことで、六大学のみならず他の大学とも交流しやすいという利点もある。今後 SixERS の活動を拡大する際に情報交換を実施したり、タイに拠点を置く大学と協力して活動を展開していくことも可能になるのではないだろうか。

## 謝辞

東京で過ごした1年間、そしてバンコクで過ごした一年間は困難と喜びの連続だった。

困難を感じることは数えきれないほどあったが、その都度周囲の人の優しさに支えられ、乗り切ってくることができたことは本当に幸運と言ってもいい。なによりも、暖かく穏やかな雰囲気の流れるタイでは日タイの大学関係者を始めとする、多くの出会いがあり、その一つ一つが忘れがたい思い出だ。

金沢大学の8月の医工学シンポジウムに参加させていただいたことをきっかけに、六大学の関係者の方との知己を得た。そして、JSPS バンコク研究連絡センターにいたからこそ、各大学の関係者の皆様の訪タイの際に我々のオフィスの訪問を希望する旨のご連絡をいただいて、貴重なお話をお聞きする機会に繋げることができた。

そして、レポート内でも触れた、AUN-SUN/SixERS Study and Visit Programme のご一行が JSPS を訪問して下さったことをきっかけに、AUN のプログラムコーディネーター Pasita Marukee さんと知り合えた。さらに、インタビューをお願いした AUN の Executive Director Dr.Choltis とお会いしたのは、フィリピンへの出張に向う飛行機が同じであったために、スワンナプーム空港のゲートで偶然お会いすることができたのがきっかけであった。タイで起ったたくさんの偶然がこのレポートの中に詰まっていると思うと、とても感慨深いものがある。

インタビューにご協力いただきました金沢大学大谷副学長(国際担当)および、AUN Executive Director Dr.Choltis にはご多忙の中お時間をお取りいただき、詳細にそれぞれの見解を聞かせて頂きました。そして、本文中では十分にご紹介できませんでしたが、千葉大学の織田雄一教授より、SUN/SixERS 立ち上げ時からの関係者としてのお立場から貴重なお話を伺うことができました。お話をお聞きしたのは JSPS バンコク研究連絡センターご訪問の折のことでしたが、織田教授のみならず、同行された教職員の皆様からも貴重な情報交換をさせていただきました。

そして AUN のプログラムコーディネーター Pasita Marukee 様、および金沢大学を始めとする関係者の皆様にはご多忙中にもかかわらず、資料提供等に関しまして大変手厚いご協力を賜りました。この場をお借りいたしまして、皆様のご厚情に対して心より感謝申し上げます。

最後に、レポート作成に当たりまして辛抱強くご指導くださいました日本学術振興会バンコク研究連絡センター、山下邦明センター長、富山大副センター長、そして同期の新原国際協力員、いつも温かくタイでの日常生活に関する助言をしてくれた Nattida Veeramongkornkun 現地職員、日本学術振興会東京本部の皆様、バンコクで大変お世話になりました日・タイ大学関係者の皆様、そして2年間の研修の機会を与えて頂いた新潟大学の関係者の皆様に対し、心よりお礼申し上げます。

## 参考資料

AUN - SUN/SixERS Study and Visit Programme 2018 AUN より提供

国立六大学連携コンソーシアムの各機能について 金沢大学国際部国際企画課より提供

## 参考にしたウェブサイト（全ての Website の最終確認日は 2 月 12 日）

文部科学省(MEXT)ウェブサイト <http://www.mext.go.jp/>

千葉大学ウェブサイト <http://www.chiba-u.ac.jp/>

新潟大学ウェブサイト <https://www.niigata-u.ac.jp/>

金沢大学ウェブサイト <https://www.kanazawa-u.ac.jp/>

岡山大学ウェブサイト <http://www.okayama-u.ac.jp/index.html>

長崎大学ウェブサイト <http://www.nagasaki-u.ac.jp/>

熊本大学ウェブサイト <https://www.kumamoto-u.ac.jp/>

国立六大学連携コンソーシアムウェブサイト <http://sixers.jp/>

AUN ウェブサイト <http://www.aunsec.org/>

日本経済新聞ウェブサイト <https://www.nikkei.com/>

UNESCAP ウェブサイト <https://www8.cao.go.jp/shougai/asianpacific/escapsummary.html>

<http://sixers.jp/about/>

<https://resemom.jp/article/2013/11/27/16144.html>

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/06/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798\\_01\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/__icsFiles/afieldfile/2012/06/05/1312798_01_3.pdf)

[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2013/12/18/1341974\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2013/12/18/1341974_01.pdf)

<https://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/world-university-ranking-methodologies-compared>

[https://www.nikkei.com/article/DGXNASDG0603O\\_W3A300C1CR8000/](https://www.nikkei.com/article/DGXNASDG0603O_W3A300C1CR8000/)

<https://resemom.jp/article/2017/09/05/40203.html>

中国の大学における教員業績評価  
—世界レベルの大学構築を目指して—

北京研究連絡センター

井上 侑子

## 1. はじめに

本稿は、中国の大学で教員の業績評価がどのように行われているのか、その特徴と効果及び課題を明らかにするものである。

近年、世界大学ランキングにおいて中国の大学がそのプレゼンスを高めている。2018年の上海交通大学の世界大学ランキングでは、72校がトップ500にランクイン<sup>1</sup>し、2004年の8校<sup>2</sup>から大きく躍進している。同様に、英タイムズ・ハイヤー・エデュケーションによる2019年の世界大学ランキングにおいても、清華大学が中国の大学として初めてアジア首位に立ち、トップ200には中国からアジアで最多の7校がランクインしている<sup>3</sup>。

このように中国が世界大学ランキングにおいて躍進を見せている背景には、政府主導の大学改革の推進がある。1990年代後半から、世界水準の大学構築を目指す国家プロジェクトとして、中国は「211プロジェクト」、「985プロジェクト」を相次いで打ち出し、一部の大学に対する傾斜的・重点的な財源配分を通して、目覚ましい成果を挙げてきたが、助成対象の固定化、事業の評価検証の欠落などの問題で、社会側からの批判が相次いでいた。それを背景に新たに打ち出した「双一流プロジェクト<sup>4</sup>」では、これまでの大学全体を強化対象とした「一流大学」の建設のほかに、特定の優れた学問分野を対象とした「一流の学科」の建設という二つのカテゴリーに分けて、助成機関を選定し、事業評価に基づいて、助成金の調整もしくは継続の可否を判断することになった。さらに、助成対象外の機関でも基準を満たせば助成対象機関入りすることができる。この助成機関の動態管理は大学間競争を熾烈化させ、各大学は助成機関に採択されるためにこれまで以上に優秀な教員陣作りに取り組まざるを得なくなっている<sup>5</sup>。

こうした政府からの強い圧力を受けて、現在、中国の大学は世界レベルの大学を目指して人事制度改革を行い、教員の潜在能力の開発に取り組んでいる。そこで本稿では、2018-2019年にかけて中国国内の大学教員を対象に実施したインタビュー及びアンケート調査をもとに、各大学が実際にどのような業績評価制度を整備しているのかを明らかにしていく。特に、業績報告、定期評価、インセンティブの付与、昇任に焦点を当て、これらがいかに運用されているのか、その特徴や効果、課題を明らかにすることで、日本で人事制度改革を推進する大学関係者の一助としたい。

---

<sup>1</sup> 上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2018」, <<http://www.shanghairanking.com/ARWU2018.html>>.

<sup>2</sup> 上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2004」, <<http://www.shanghairanking.com/ARWU2004.html>>.

<sup>3</sup> Times Higher Education 「World University Rankings 2019」,

<[https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)>.

<sup>4</sup> 教育部、財政部、国家発展改革委員会が、2015年10月に「世界一流大学と一流学科の構築を総合的に推進する全体企画案」、2017年4月に「世界一流大学と一流学科を統一的に推進する実施方法」、2017年9月に「世界一流大学・一流学科構築大学・構築学科のリストに関する通知」を公表し、「双一流プロジェクト」は、正式にスタートした。

<sup>5</sup> 鮑威(2017)「中国の大学教員—新たなる人事改革の幕開け—」, 『IDE現代の高等教育 No.594 大学教員の変貌』2017年10月号, pp.63-68, IDE 大学協会.

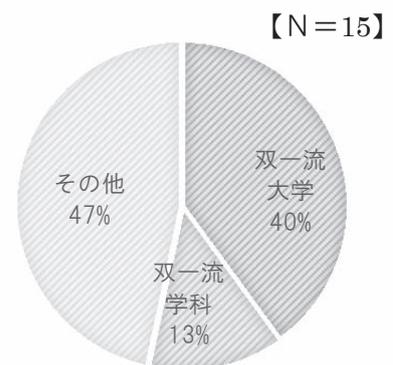
## 2. 調査概要

2018年12月27日から2019年1月31日にかけて中国国内の大学教員15名に対し、所属大学における業績評価の実施状況についてインタビューもしくはアンケート調査を実施した。調査対象教員の属性は以下のとおりである。

### ① 所属機関の一流大学・学科の別

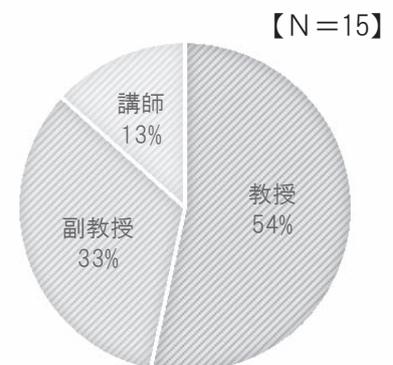
所属機関が双一流プロジェクトの助成対象機関<sup>6</sup>か否かを基準に、次のとおり分類している。

双一流プロジェクトで、所属する大学が一流大学に選定されている場合は「一流大学」、所属する大学は一流大学に選定されていないが、所属する学院や系<sup>7</sup>が一流学科<sup>8</sup>に選定されている場合は「一流学科」、所属する大学、学院、系がいずれも助成対象機関に選定されていない場合は「その他」に分類する。



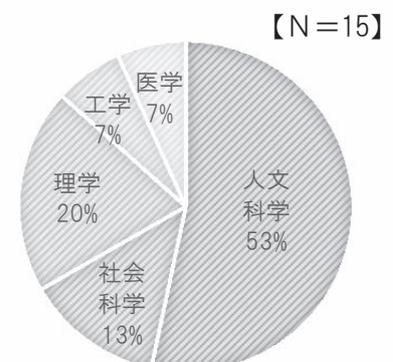
### ② 役職と職責

役職の内訳は、右図の通りである。教授8名（調査対象教員の54%に相当）のうち2名は、教育活動を義務付けられていない研究のみを行うポストに就いている。また、講師2名（調査対象教員の13%に相当）のうち1名は、研究活動を義務付けられていない教育のみを行うポストに就いている。



### ③ 研究分野

研究分野の内訳は右図の通りである。人文科学分野8名、社会科学分野2名、理学分野3名、工学分野1名、医学分野1名の教員に対して調査を行った。



<sup>6</sup> 「“双一流”建設高校及建設学科名单（“双一流”建設大学及び建設学科リスト）」、<<http://daxue.eol.cn/syl.shtml>>.

<sup>7</sup> 「学院」と「系」は、それぞれ日本の大学における「学部」と「学科」に相当する。

<sup>8</sup> 「学科」は、日本語の「専門」や「分野」に相当する。

なお、本稿では、中国の大学において編制内<sup>9</sup>かつ教育研究系列ポスト<sup>10</sup>で雇用されている教員を対象とする業績評価制度について紹介し、議論を進めるが、教育系列ポスト、研究系列ポストで雇用されている教員を対象とする業績評価制度についても、一部、注釈で補足的に説明を加えている。

以下ではまず、インタビュー及びアンケート調査の回答をもとに、業績報告・定期評価・インセンティブの付与・昇任の各項目に沿って業績評価制度の内容を整理したうえで、その特徴・効果・課題を明らかにしていく。

### 3. 業績評価制度の概要

#### 3.1. 業績報告

業績評価の基本となるのが、業績報告である。次に述べる定期評価、インセンティブの付与及び昇任枠数の決定は、報告された業績データをもとに実施されていくことになるからである。教員は、1年に1～3回<sup>11</sup>、決められた期限までに独自のオンラインシステムまたはデータファイルに該当期間の業績を入力し、業績報告を行う。入力されたデータは、研究協力担当課、教務担当課、人事担当課等の担当事務部で内容を確認のうえ、承認される。

報告の対象となるのは、研究、教育、管理運営、社会貢献に関する業績<sup>12</sup>で、大学や学院によって報告すべき業績は異なる。今回の調査で明らかになった報告対象の業績例を以下の表にまとめている。

先に述べたとおり、これらの業績データをもとに、定期評価、インセンティブの付与及び昇任枠数の決定が行われているが、その他にも大学の運営方針の決定や教育部への定期報告などに活用されている。

---

<sup>9</sup> 日本の大学における「定員内」に相当する。

<sup>10</sup> 教育と研究を両立して行うポストを指す。現在、中国の大学は、人事制度改革の一環として「教員ポストの機能別系列化」を進めている。これは、大学教員の職務である教育、研究、管理運営、社会貢献を融解し、教員の職務・身分を機能的に分化するものである。大学側の業績評価と本人の意思によって、大半の教員が教育研究系列ポストに就いているが、一部の教員は教育に専念する教育系列ポスト、研究だけを職務とする研究系列ポストに配置転換されている。

<sup>11</sup> 大学や学院によって、業績報告の頻度は異なる。

<sup>12</sup> 管理運営、社会貢献に関する業績を報告対象としない大学もある。

表1 報告対象実績例

分類	項目
研究	論文の執筆、学術雑誌への論文発表、 研究プロジェクト（国、省、大学等が実施主体）の獲得、 企業や海外機関との共同研究プロジェクトの実施、 特許・実用新案の出願・登録・ライセンス、研究関連の受賞・表彰、 専門書の執筆、学術書等の翻訳、学会発表・講演、報告書の執筆 等
教育	講義・演習担当数、講義・演習の内容（対象、学生数、使用言語等）、 学生による授業評価、 教育プロジェクト（国、省、大学等が実施主体）の獲得、 教育関連の受賞・表彰、教科書等の執筆、指導学生のコンテストでの受賞、 研究室・ゼミ学生の指導、留学生の指導、博士学生の育成指導、 クラス担任、教育改革関係の報告書の執筆、生涯学習支援 等
管理運営	役職（院長、主任等）、大学のイベント等への参加状況、 部局の設置趣旨に即した特定業務（教育・研究以外）の実績 等
社会貢献	学外の審議会・委員会、学会の理事、学会の活動（会議の主催等）、 雑誌の編集委員、論文の審査員、診療活動・医療活動・教育臨床、 マスコミ投稿・掲載・出演、国政への貢献、国際貢献、国際学会への出席、 アウトリーチ活動（公開講座） 等

### 3.2. 定期評価

#### 3.2.1. 評価方法

定期評価の基準は、全学または学院の委員会で決定されている。単科大学のように比較的近い分野の研究に従事する教員が大半を占める大学では、大学の委員会で決められた全学的に統一された基準を利用することが多く、総合大学のように教員の研究分野が多岐にわたる大学では、学院ごとにそれぞれの分野の特色を反映した基準を利用することが多い。評価基準は評価対象となる教員に公開されており、教員はその基準を参考にしながら業績を蓄積していく。

評価対象期間は、1年間または3年間である<sup>13</sup>。評価の対象となるのは、研究、教育、管理運営、社会貢献に関する実績<sup>14</sup>で、概ね表1のとおりである。大学ごとに見ると、評価の対象とはならない項目が報告対象に含まれることがあり、これは先述のとおり、報告された業績データが、定期評価以外の目的で利用されていることに因るものだと考えられる。

多くの大学では、業績の量だけでなく質についても定量的に評価するために、様々な種類の業績を、その質の高さに応じてランク分けしたり、パラメータを設定してポイント化したりしてい

<sup>13</sup> 中国の大学では若手教員を中心に有期雇用制が広く採用されており、通常3年おきに契約の更新が行われている。このため、定期評価の対象期間を3年に設定している大学も多い。

<sup>14</sup> 管理運営、社会貢献に関する業績を評価対象としない大学もある。研究系列ポストの教員は研究業績を、教育系列ポストの教員は教育業績をより重点的に評価される。

る。例えば、論文に関する業績であれば、発表した雑誌のインパクトファクターの高さや、収録されているサイテーションインデックス<sup>15</sup>や核心期刊<sup>16</sup>の種類によって、研究プロジェクト<sup>17</sup>に関する業績であれば、実施主体（国レベル、省レベル、大学レベル等）の規模や獲得金額によって、ランク分けやポイント化が行われている。同様に、その他の業績についてもその質の高さによって、ランク分けやポイント化がされている。

### 3.2.2. 最低任務量

中国の教員には、定期評価の対象期間内に達成しなければならないノルマとして、最低任務量が課されている。一般的に、役職ごとに異なる基準が定められており、ある一定水準以上の研究、教育、管理運営、社会貢献に関する業績<sup>18</sup>が求められる。この最低任務量として、先に述べたランクやポイントなどを用いて質と量をコントロールした業績水準が定められている。一部の大学を除いて、現時点ではまだ比較的容易に達成できる水準に設定されており、未達になる教員は限られているが、段階的にこの基準は引き上げられている。

最低任務量を超えられない場合、大学によってはペナルティが課されることがある。具体的には、賞与の削減、降格、事務職への配置換え、辞職勧告、博士課程の学生の受入れ枠の削減などが挙げられる。もっとも、事務職への配置転換や辞職勧告等の処遇については多くの場合、猶予期間が与えられ、その間に十分な業績を積むことができれば、ペナルティを回避することができる。

### 3.2.3. 評価結果

教員から提出された業績データをもとに、担当事務部で評価及び最低任務量達成の是非の判断が行われ、教員に結果が通知される。結果通知の方法としては、①オンラインシステムやメールを介して教員個人宛に通知、②学内での張り出しや教職員会議等で公表、③最低任務量をクリアしている限り結果の連絡はない、という3つのケースが確認できた。ある大学では、各教員の研究業績と教育業績の詳細が分かる形で評価結果一覧が研究室に張り出されるため、何らかの形で、他の教員の納得が得られるような働きをせざるを得なくなっているという。

評価結果に不満がある場合には異議申し立てができる体制が整えられているが、基本的には、絶対的かつ定量的な基準に従って評価が行われるため、評価結果に不満が挙がることはめったにない。

また、評価結果について、個別のフィードバックは行われておらず、最低任務量が未達だった場合に限り面談が行われることがある。

---

<sup>15</sup> SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCIなどが、中国の大学で広く評価に利用されている。

<sup>16</sup> 北京大学図書館の「中文核心期刊」、南京大学の「中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊」、中国科学技術情報研究所の「中国科技核心期刊」、中国社会科学院文献信息中心の「中国人文社会科学核心期刊」などが、中国の大学で広く評価に利用されている。

<sup>17</sup> 日本の「科研費」に相当する。

<sup>18</sup> 管理運営、社会貢献に関する業績を最低任務量に含まない大学もある。また、研究系列ポストであれば他の系列ポストと比べてより高い研究業績が、教育系列ポストであればより高い教育業績が最低任務量として設定されている。

### 3.3. インセンティブの付与

報告した業績や定期評価の結果に応じて、昇給、報奨金、研究費、表彰、博士学生の割り当てなどのインセンティブが与えられる。インセンティブの対象となる業績の例として、大学が指定する有力雑誌への論文の発表、国レベルの研究プロジェクトの獲得、受賞・表彰、講義・演習担当数、授業評価、指導学生のコンテストでの受賞などが挙げられた。定期評価同様、決められた基準に沿ってインセンティブの付与が行われているが、大学や学院によってこの基準が多種多様であることから、ここで定型化して言及することは避けたい。

特に報奨金は、業績を上げることへの強いインセンティブとして働いている。一般的に、中国の大学教員の基本給は低く設定されているため、業績に応じて支給される報奨金が教員の収入を大きく左右する。ある大学では、教員間の給与格差が激しく、同じ職位でも年収に5倍程度の開きがあるという。

さらに、多くの大学で、毎年、年末もしくは年始の大会の際に業績優秀者の表彰式が行われている。これには、業績優秀者を労うと共に、その他の教員を励まし士気を鼓舞する目的があるという。

### 3.4. 昇任

#### 3.4.1. 昇任枠と申請基準

教員から提出された業績データをもとに、大学の人事担当課が昇任の申請基準<sup>19</sup>を満たしている教員の数を割り出し、その数字を参考に、学長が昇任枠数を決定する。

昇任の申請基準は役職ごとに異なり、通常、対象期間における研究や教育に関する業績が要求される<sup>20</sup>。対象となる研究業績としては、論文、プロジェクト、専門書などが、教育業績としては講義・演習担当数などが挙げられた。最低任務量同様、これらの業績について、ランクやポイントなどを用いて質と量をコントロールした基準が定められている。また、昇任の申請基準も段階的に引き上げられており、一部の大学ではすでに達成困難な水準が設定されている。ある大学では、以前は申請基準が低く、例年、候補者数が昇任枠数を上回っていたため、選考過程で、研究に関する業績は比較的乏しいけれども教員の間で評判がよい候補者が、業績のある候補者を押しつけて昇任することがしばしば起きていた。しかし、現在は申請基準を満たすことが難しくなったため、候補者数が昇任枠数に等しいもしくは満たないことが多く、申請基準を満たすことが昇任の必要十分条件になりつつあるという。また、別のある大学では、10年ほど前に申請基準が大幅に引き上げられて以来、一度も副教授<sup>21</sup>から教授への昇任人事が行われていない。

#### 3.4.2. 選考フロー

候補者が申請書類を提出すると、系レベル、学院レベル、大学レベルの各委員会で審査や投票が行われ<sup>22</sup>、これらをすべて通過すると昇任が実現する。ただし、副教授以下の役職への昇任で

<sup>19</sup> 本稿では、「昇任の申請にあたり最低限必要な業績水準」を指すこととする。

<sup>20</sup> 一部の大学では教育業績は求められていない。また、昇任の申請基準や選考過程で研究業績を重視されることから、一般的に、研究系列ポストの教員は他の系列ポストの教員と比べて昇任に有利になると言われている。

<sup>21</sup> 日本の大学における「准教授」に相当する。

<sup>22</sup> 審査や投票の際には、研究や教育に関する業績だけではなく、管理運営、社会貢献に関する業績等も考慮され、総合的に判

あれば、学院レベルの委員会の承認で決定する大学もある。選考の過程で、候補者による発表や答弁、候補者と同じ分野の国内外の研究者による論文の評価、候補者と同じ分野の研究者で構成される外部委員会による審査等を実施している大学もあった。ある大学では、最終関門である大学レベルの委員会において、学内の昇任候補者と学外からの応募者が横並びで審査されており、昇任への道のりはとても険しいという。

昇任選考に関しても、結果に不満がある場合に異議申し立てができる体制が整えられており、たびたび不採用者による異議の申し立てが行われている。

また、アメリカのテニユア制に相当する仕組みとして、講師や助理教授<sup>23</sup>として採用された教員が決められた期間内<sup>24</sup>に副教授に昇任できなければ、辞職や事務職員への転向を促すという大学も散見された。

## 4. 特徴

定期評価、インセンティブの付与、昇任に共通する特徴として、「研究業績の重視」、「業績の質の重視」、「強いインセンティブと厳しいペナルティ」、「国際水準への適合」の4つが挙げられる。

第一に、大学教員の職務には、研究、教育、管理運営、社会貢献などがあるが、評価にあたっては研究業績が最も重視されている。調査に回答してくれた多くの教員が、業績評価は大学の研究業績の向上のために行われていると感じており、大学教員としてより高い評価や待遇、昇任を望むのであれば、教育、管理運営、社会貢献に熱心に取り組むよりも、研究に力を注ぐ必要があることを指摘している。ある大学では、この5、6年で、研究業績に関する評価基準は複数回にわたり引き上げられているが、教育業績に関する基準の改定は一度も行われていない。

第二に、業績の質が求められる傾向が強まっている。先にも述べたとおり、中国の大学では、様々な業績をその質の高さに応じてランク分けやポイント化するなど、業績の質を定量的に評価する体制が整えられており、定期評価や昇任の際などにこれらの指標を用いてある一定の水準以上の質の業績が要求される。例えば、研究業績では、研究分野を問わず、インパクトファクターの高い雑誌への論文発表及び国レベルや省レベルのプロジェクトの獲得が強く求められている。ある教員は、低いランクの業績をいくら大量に積んだとしても、高いランクの業績を1つ挙げることには敵わないと述べている。

第三に、業績を上げることに對して、強いインセンティブと厳しいペナルティが課せられている。基本給が低く、研究に係る必要な経費をほぼすべて競争的資金やその他の外部資金の獲得で賄わなければならない中国の大学教員にとって、報奨金や研究費などへの業績の反映は有効なインセンティブとして働いている。一方で、最低任務量未達の場合やテニユアトラック教員が一定期間内に副教授に昇任できなかった場合には、辞職勧告や事務職への転向を含む厳しいペナルテ

---

断される。

<sup>23</sup> 日本の大学における「助教」に相当する。

<sup>24</sup> 調査の中で、6年間もしくは8年間で期限として定めている大学を確認した。

イが課せられており、全体的な教員レベルの底上げも図られている。

第四に、業績評価基準を国際水準に適合させる動きが広まっている。双一流プロジェクトや世界大学ランキングでより高い評価や順位を狙うため、各大学では、これらの指標を積極的に業績評価に組み込んでいる。例えば、論文に関する評価基準として、理系であれば Science や Nature、SCI 収録雑誌等に、文系であれば SSCI 収録雑誌等に発表した論文が、他の中国国内の有力雑誌に発表した論文と比べて相対的に高く評価されている。このため、研究分野を問わず、中国の大学教員の間で英語論文を執筆することへのプレッシャーが高まっている。

## 5. 効果

教員評価制度改革に積極的に取り組んでいる大学の教員を中心に、所属大学の論文の数と質が向上したと感じている。2013 年頃から 2~3 年おきに研究関連の評価基準を段階的に引き上げているある大学では、大学が指定している有力雑誌に掲載される論文の数が毎年 30%強ずつ上昇しているという。

また、どの大学も一様な雑誌を評価対象として指定し、それらの雑誌に論文を発表することを教員に求めているため、一部の雑誌への論文発表が集中し、競争が激化している。このことが、教員の研究レベルの更なる向上に一役買っていると考えられる。

業績評価の効果を問う質問に対して、教育、管理運営、社会貢献に関する活動への効果を積極的かつ具体的に言及した教員はいなかった。研究と比べて、これらの活動に対する効果が測りづらいこと、評価のウエイトが小さいこと、基準改定の影響が少ないことなどがこれらの活動に対する効果を実感しづらい要因になっている可能性がある。

## 6. 課題

これまで述べてきたとおり、教員の業績評価制度は、主に中国の大学の研究業績の向上に寄与してきたが、一方で様々な課題が露呈し始めている。

第一に、研究業績偏重が教員の教育、管理運営、社会貢献活動に負の影響を及ぼしている。多くの大学では、教育、管理運営、社会貢献に関する業績が十分に評価されておらず、これらの活動に取り組むインセンティブが相対的に弱い。その結果、教員は研究活動にできるだけ多くの時間と労力を割き、教育、管理運営、社会貢献に関する活動には必要以上に力を注がなくなってしまう。一方で、近年、教育部が教育を重視する方針を打ち出しており、将来的に教育業績の評価ウエイトやインセンティブが改善される可能性もあるが、現時点では基準の改定が追いついていない。ある大学では、院長や主任を引き受けると研究活動に支障をきたすため、優秀な教員がこれらの役職に就くことを嫌厭しているという。

第二に、知的好奇心に端を発する独創的な研究に時間をかけて取り組むことが難しくなっている。中国の教員は、論文やプロジェクトに関する質の高い研究業績を強く求められており、さらに、若手教員を中心に、短期間で成果を上げなければならないプレッシャーにさらされている。この状況が、短期間で成果が出やすくかつインパクトファクターの高い雑誌やプロジェクトで採用されやすい「ホットトピック」と呼ばれる研究テーマの選択を駆り立てている。逆に言えば、長い時間をかけて取り組むべき独創的な研究への挑戦を困難にしている。

その一方、論文の「質」を測る指標として、雑誌のインパクトファクターを活用することに多くの教員が警鐘を鳴らしている。論文の雑誌への掲載されやすさは研究分野によって一様ではなく、特にインパクトファクターの高い雑誌では、従来の研究に挑戦する新しい研究分野や学際的な研究成果は掲載されにくい。このため、論文の良し悪しに関わらず、研究テーマによってはこういった雑誌に掲載されることは極めて難しい。この問題への対処法として、一部の大学では、昇任選考における研究業績の評価に、同分野の著名な研究者によるピアレビューを取り入れ始めている。

第三に、評価基準の引き上げが一部の教員のモチベーションを低下させている。すでに一部の大学でかなり厳しい昇任の申請基準が定められていることを明らかにしたが、そういった大学では相当数の教員が昇任を諦めてしまい、昇任申請基準を満たす業績を追い求める意欲が下がってしまっているという。より多くの教員の潜在能力を合理的に開発するために業績評価基準をどこまで引き上げ、どこで止めるかは今後の課題である。

## 7. おわりに

本稿では、教員へのインタビュー及びアンケート調査を通じて、中国の大学における教員の業績評価制度について、その内容、特徴、効果及び課題を明らかにした。

2006年～2015年の10年間で、日本は論文数、論文の質を表す指標である被引用数 Top10% 補正論文数<sup>25</sup>をともに下げているが、中国は論文数を約 3.3 倍に、被引用数 Top10% 補正論文数を約 4.3 倍に増加させている<sup>26</sup>。業績評価制度がこの中国の目覚ましい研究業績の向上に寄与してきたことはこれまで述べたとおりだが、一方で、右肩上がりに増え続ける科学研究費総額や研究者数の存在も忘れてはならない。さらに、研究業績偏重が教員の教育、管理運営、社会貢献活動に負の影響を及ぼしていることや知的好奇心に端を発する独創的な研究に時間をかけて取り組むことが難しくなっていること、評価基準の引き上げが一部の教員のモチベーションを低下させていることなど、業績評価制度が招いた弊害も見過ごすことはできない。

日本においても、国立大学法人化に伴い、国立大学を中心に教員業績評価の導入が広がったが、評価方法や評価結果の活用という点で、現在も多くの大学で試行錯誤が繰り返されている。大学

<sup>25</sup> 被引用数が各年各分野で上位 10%に入る論文の抽出後、実数で論文数の 1/10 となるように補正を加えた論文数を指す。

<sup>26</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「参考資料 1：主要国論文数、TOP10%(1%)補正論文数に関する基礎データ」(科学研究のベンチマーキング 2017 調査資料-262)、

<<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM262-MaterialJ01.pdf>>.

や教員を取り巻く環境は中国と日本で大きく異なるが、研究分野における教員の潜在能力の開発という点で、中国モデルから学ぶべきことが多くあると考える。本稿が、日本で人事制度改革に取り組むより多くの大学関係者の目に触れ、改革推進の一助となることを期待している。

## 謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューやアンケートを快くお引き受けくださり、所属大学の教員業績評価制度について丁寧に忍耐強くご教示くださった皆様に、この場を借りてお礼申し上げます。そして、報告書の方向性について助言くださった北京研究連絡センター廣田薫センター長、インタビューやアンケートにご協力いただいた先生方を紹介くださり、折々で新たな視座を与えてくださった北京研究連絡センター藤田明子副センター長、本調査を中国語の面からサポートしてくださった北京研究連絡センター江岸助理、余彬助理、的確な意見と温かい励ましをくださった北京研究連絡センター夏本華芳国際協力員、日本における教員評価制度の実施状況について情報提供くださった大阪大学総務部人事課田中護課長補佐、同課服務企画係片岡伸介係長、上海でのインタビューをアレンジくださり、インタビュー当日も手厚くお世話くださった大阪大学東アジア拠点徐怡さんに深く感謝申し上げます。また、この研修の機会を与えてくださり、研修中も様々な形でサポートくださった日本学術振興会東京本部、大阪大学の皆様に心より感謝申し上げます。

## 参考文献

※ウェブページは全て 2019 年 2 月 14 日アクセス

上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2018」, <<http://www.shanghai ranking.com/ARWU2018.html>>.  
上海交通大学「Academic Ranking of World Universities 2004」, <<http://www.shanghai ranking.com/ARWU2004.html>>.  
Times Higher Education 「World University Rankings 2019」,  
<[https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)>.

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 No.594 大学教員の変貌』2017 年 10 月号, pp.63-68, IDE 大学協会.

「“双一流”建設高校及建設学科名单(“双一流”建設大学及び建設学科リスト)」, <<http://daxue.eol.cn/syl.shtml>>.

文部科学省 科学技術・学術政策研究所「参考資料 1: 主要国論文数、TOP10%(1%)補正論文数に関する基礎データ」(科学研究のベンチマーキング 2017 調査資料-262),

<<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM262-MaterialJ01.pdf>>.

石川真由美編 (2016)『世界大学ランキングと知の序列化—大学評価と国際競争を問う』京都大学学術出版会.

エレン・ヘイゼルコーン (2018)『グローバル・ランキングと高等教育の再構築—世界クラスの大学を目指す熾烈な競争』学文社.

胡志平 (2017)「『211』『985』『二つの一流』と中国のハイレベル大学建設について」(国立研究開発法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター第 109 回研究会詳報).

株式会社三菱総合研究所 (2015)「研究者等の業績評価に関する調査・分析報告書」,

<[http://120.52.51.19/www.mext.go.jp/component/a\\_menu/science/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2015/05/20/1357995\\_01.pdf](http://120.52.51.19/www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/05/20/1357995_01.pdf)>.

畷田敏行ほか (2009)「日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題」, 『大学評価・学位研究』10, pp.59-78, 独立行政法人大学評価・学位授与機構.

文部科学省 (2018)「平成 30 年版 科学技術白書」, <[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpaa201801/1398098.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201801/1398098.htm)>.

Wei Quan, Bikun Chen, Fei Shu. (2017) “Publish or impoverish: An investigation of the monetary reward system of science in China (1999-2016)”, <<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1707/1707.01162.pdf>>.

中国の大学の地域間格差  
—日本語専攻を比較して—

北京研究連絡センター

夏本 華芳

## 1. はじめに

本研修により北京研究連絡センターに赴任して最初の出張が、西安市にある西安交通大学で開催された『世界著名大学博覧会』<sup>1</sup>であった。西安の空港の出口では、西安交通大学の学生が私達を出迎えてくれ、宿泊先までの案内、博覧会当日の通訳まで務めてくれた。彼は外国語学院の日本語専攻の学生で、とても流暢な日本語を話していたため、留学していたのだろうと思い聞いてみたところ、留学経験はない、とのことだった。また、北京にある英会話学校で知り合った女性は、筆者が日本から来たことを知ると、流暢な日本語で話しかけてくれた。彼女は外国語大学を卒業後、日系企業で働いているが、留学経験はない、とのことだった。

北京や天津といった大都市には、外国語大学もあれば、英会話学校をはじめとする外国語学習環境も整っている。外資系企業も多く進出しているため外国人も多く、留学経験がなくとも英語等の外国語が話せる人が多いことは不思議ではない。しかしながら、西安は広大な中国のちょうど中央ほどに位置する都市で、いわゆる「内陸部」の都市である。

筆者は、学生時代に中国の経済格差や教育格差について研究をしていたのだが、東部沿岸部と中部内陸部、そして都市部と農村部の格差は、大きな課題として認識していた。今回の赴任にあたって、北京や上海、広州、深圳といった沿岸部の都市における近年の経済成長を見聞きするたびに、その勢いに驚くと同時に、内陸部や農村部は一体どの程度成長し、どのような状況になっているのか、気になっていた。

本報告書では、上記のような問題意識から、中国の大学における地域間格差について考察していきたい。次章以下では、中国の経済状況を念頭に置いた上で、大学を取り巻く政策について大まかに触れた後、大学ランキングを用いて、中国国内の大学の位置付けを分析してみたい。さらに、異なる4つの地域の大学の教員に行ったインタビューの内容を整理し、沿岸部と内陸部の大学の比較を行った後、最後に考察としてまとめる。

## 2. 中国の経済の概況と大学を取り巻く政策

### 2-1. 中国経済の概況

中国経済は、その成長が目覚ましく、2011年にはGDPが世界2位<sup>2</sup>となり、それ以後も高い成長率<sup>3</sup>を保ってきた。一方で、一人当たり名目GDP<sup>4</sup>は依然として8,643ドル(76位)であり、

<sup>1</sup> JSPS 北京研究連絡センターホームページ

[http://www.jsps.org.cn/jspsbj/site/newsinfo/hdjp\\_detail.jsp?pid=1180&ld=1526529478171&yu=J](http://www.jsps.org.cn/jspsbj/site/newsinfo/hdjp_detail.jsp?pid=1180&ld=1526529478171&yu=J)

<sup>2</sup> 「世界の実質GDP 国別ランキング・推移」<https://www.globalnote.jp/post-1332.html>によれば、2017年の実質GDPは、1位米国(17,348,626百万ドル)、2位中国(10,158,897百万ドル)、3位日本(6,157,659百万ドル)

<sup>3</sup> 「世界の実質GDP成長率 国別ランキング・推移(IMF)」<https://www.globalnote.jp/post-12798.html>によれば、2017年の実質GDP成長率は、米国2.22%(134位)、中国6.86%(17位)、日本1.74%(147位)

<sup>4</sup> 「世界の1人当たり名目GDP 国別ランキング・推移(IMF)」<https://www.globalnote.jp/post-1339.html>

GDP 世界第 1 位のアメリカ 59,792 ドル（8 位）、そして中国に抜かれて第 3 位となった日本の 38,449 ドル（25 位）と比べるとまだまだ発展途上と言っても良いだろう。その背景には、約 14 億という世界最大の人口と、都市部と農村部を隔てる格差が大きく存在している。2017 年の、都市部に住む人々の可処分所得が 36,396 元であるのに対して、農村部に住む人々の可処分所得は 13,432 元と、約半分であった<sup>5</sup>。2000 年の同データは、都市部 6,256 元に対して農村部は約 3 分の 1 の 2,282 元であったため、格差は縮小してきていると言える。

## 2-2. 「一带一路」政策

著しい経済成長に注目が集まる一方で、西部地域の開発遅れによる国内格差の問題もあり<sup>6</sup>、2013 年に「一带一路」構想が打ち出された。「一带一路」構想とは、「シルクロード経済帯」と「21 世紀海上シルクロード」によって、中国と中央アジア、南アジア、西アジア、東南アジア、中東、欧州とを陸路と海路でつなげて一大経済圏を構築しようとするものである。中国国内だけを対象とした経済政策ではなく、グローバルな協力関係を築くことで世界経済の成長と均衡の問題を解決することを目指している<sup>7</sup>。そのカバーする沿線国は 64 か国に上ると言われ、協力の重点項目としては、政策面での意思疎通、インフラの廉潔性、貿易の振興、資金融通、民間交流の 5 つの分野が挙げられている<sup>8</sup>。

また、デロイト（徳勤中国）によれば、「一带一路」では、特に東部と中部と西部の、そして沿



岸部と内陸部の連動した発展を促進することに重きを置いており、この 5 年間で、確かに地域間格差の縮小にある程度寄与した。各地域には役割があり、例えば、新疆ウイグル自治区は「シルクロード経済帯の核心区」、福建省は「21 世紀海上シルクロードの核心区」、広西チワン族自治区は 21 世紀海上シルクロードとシルクロード経済帯をつなぐ重要な玄関口、雲南省は南アジア・東南アジアをカバーする中心地、などである。

図 1 陸のシルクロードと海のシルクロード<sup>9</sup>

<sup>5</sup> 『中国統計年鑑 2018』 <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2018/indexch.htm>

<sup>6</sup> 「中国『一带一路』どう見る④」『経済教室』日本経済新聞 2017 年 7 月 20 日

<sup>7</sup> デロイト（徳勤中国）による「一带一路の最新動向と中国経済に関するアップデートセミナー」（2018 年 8 月 20 日）に参加後、筆者より問合せた際の回答。

<sup>8</sup> 河合正弘「中国の『一带一路』構想とは何か」『中国「一带一路」構想および交通インフラ計画について』国立研究開発法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター（2016 年 3 月）

<sup>9</sup> 「軽視できぬ中国『製造強国』の伝播力」日経ビジネス電子版 <https://business.nikkei.com/atcl/report/15/278202/090100069/>

## 2-3. 「双一流」政策

中国でこれまで実施されてきた大学を取り巻く主な政策は、「211 工程」、「985 工程」、そして近年始まったばかりの「双一流」がある。「211 工程」は、「21 世紀までに 100 ほどの大学を重点的に構築する」という 1995 年に打ち出されたプロジェクトで、「985 工程」は、1998 年 5 月に当時の江沢民主席の講話に基づいて進められた、高等教育の更なる発展のための、世界先進レベルを目指す一流大学構築プロジェクトであった。1990 年代に始まったこの 2 つのプロジェクトでは、相当額の投資がなされ、各省に少なくとも 1 大学は重点大学が置かれ、高等教育における基礎的なインフラ設備や規模の拡大といった成果を挙げた<sup>10</sup>。なお、2 つのプロジェクトに採択された大学は、そのほとんどが経済発展の進んだ東部沿岸地域の大学であったため<sup>11</sup>、地域間の経済格差が高等教育にも反映されたことについて触れておきたい。

次のステップとして、2017 年に、高等教育の水準を向上させ、「世界一流」を目指すべく、「世界一流大学・一流学科」の建設が始まった。「一流大学」と「一流学科<sup>12</sup>」、すなわち二つの「一流」を建設する、ということから、「双一流」と呼ばれているこの政策は、その背景に中国の経済成長方式の転換がある、という。中国経済は高い成長率を維持しながら、投資型からイノベーション型へ、資源の大量消費から全要素生産率の向上へ、高度成長から高質の成長へ、と転換してきたため、それに必要な人材支援と知識貢献に対応できるように大学建設を拡大することになった<sup>13</sup>。

「双一流」大学のミッションは 5 つあり、①一流の教員団の構築、②イノベーション人材の育成、③科学研究レベルの向上、④優れた文化の伝承と創生、⑤科学研究成果移転の推進、である。ミッション達成のために必要とされる改革も 5 つあり、(1)党の指導の強化と改善、(2)規則に基づいた管理システムや学術組織の構築と民主的管理監督制度の整備、(3)人事制度、教育モデル、化学研究体制とメカニズム、資源集積メカニズム等に重要項目の改革、(4)地域社会や産業界との連携、(5)国際交流・連携強化の推進による国際競争力の向上、である。

「双一流」には、目下、135 大学が採択されており、うち 42 大学が「一流大学」建設、93 大学が「一流学科」建設の対象となっている。「双一流」に採択されるためには、まず、大学の中に「世界一流の学科」を目指せる研究分野があることが必要条件となる。その選定基準は、世界先端のレベルにあること、国家の需要に合致すること、そして、歴史的基盤の上に優れた研究教育を行っていること、の 3 点である。この基準を満たした研究分野が 15~20 あれば、大学全体としても「世界一流」を目指す水準にあり、「世界一流大学」として採択する、という流れである<sup>14</sup>。

これまでの「211」「985」との違いは、競争性と流動性があることである。まず、「一流大学」建設に採択された大学は A 類と B 類に分けられる。これによって大学の改革と発展を加速させ、

<sup>10</sup> 胡志平「『211』『985』『二つの一流』と中国のハイレベル大学建設について」(2017 年 10 月 16 日講演)

国立研究開発法人日本科学技術振興機構中国総合研究交流センター第 109 回研究会

によれば、「211」では 558.86 億元、「985」では 1119 億元が投じられた。

<sup>11</sup> 新井聡「中国 2015 年高等教育法改正の意義」『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』2018 年 6 月

<sup>12</sup> 「学科」とは、日本語では「専門」や「分野」に相当する。

<sup>13</sup> 関維方「中国高等教育の発展戦略」『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』2018 年 6 月

<sup>14</sup> 同上

B類の大学にA類の大学を迫らせる、のだという<sup>15</sup>。次に、動態的評価を導入し、各大学の計画と自己評価に基づき、第三者の評価を参考にしながら、実施状況が良好で成果が見える大学に対しては支援を強め、反対に進捗が芳しくなく成果が乏しい大学に対しては、注意喚起をすると同時に支援を緩める。また、5年の採択期限を設けており、期間ごとの評価の結果次第では採択から外れることとなる。言い換えれば、現在採択されていない大学でも、次の5年で採択される余地はある、ということである。

なお、先に述べたように、「211」「985」では高等教育の基盤整備と規模拡大に重点を置いていたため、東部沿海地域の大学が先に発展し、西部内陸部の大学は遅れをとる形になってしまったが、「双一流」では地域的なバランスを重視していることが特筆すべき点として挙げられる<sup>16</sup>。

### 3. 大学の地域分布

#### 3-1. 「双一流」大学の分布

「双一流」には、北京大学や清華大学をはじめとする世界的にも著名な大学が名を連ねているが、果たして地域間のバランスは取れているのか、という点を検証してみたい。採択された135大学を、その所在する市・省<sup>17</sup>別に累計すると、表1のようになった。北京市が圧倒的に多く、次いで多い江蘇省と上海市を合計しても及ばない数の北京市の大学が採択されている。一方、新疆ウイグル自治区をはじめとする少数民族の自治区にも、少なくとも1つは「双一流」大学がある。

表1 「世界一流大学・一流学科」大学の市・省別大学数<sup>18</sup>

市・省	大学数	市・省	大学数
北京市	31	広東省	5
江蘇省	15	遼寧省、湖南省、黒竜江省	4
上海市	14	浙江省、安徽省、吉林省	3
四川省、陝西省	8	山東省、新疆ウイグル自治区、河南省、重慶市、福建省	2
天津市、湖北省	6	山西省、青海省、内モンゴル自治区、寧夏回族自治区、雲南省、海南省、広西チワン族自治区、貴州省、甘肅省、チベット自治区、江西省	1

表1を地図上に示したものが図2である。図から、唯一、河北省には「双一流」大学がないことが読み取れる。「双一流」大学の中には、河北工業大学があるが、主要キャンパスは天津市にあるため、天津市にある大学とされているようだ。同大は河北省廊坊市にもキャンパスがある。

<sup>15</sup> 「世界一流大学和一流学科」 <https://baike.baidu.com/item/世界一流大学和一流学科/22135305>

<sup>16</sup> 関(2018)

<sup>17</sup> 大学の所在地については、「高考派大学知名度排行(高考派大学知名度ランキング)」 <http://www.gaokaopai.com/paihang-otype-6.html> を参照した。

図2 「世界一流大学・一流学科」採択大学の地域分布<sup>19</sup>

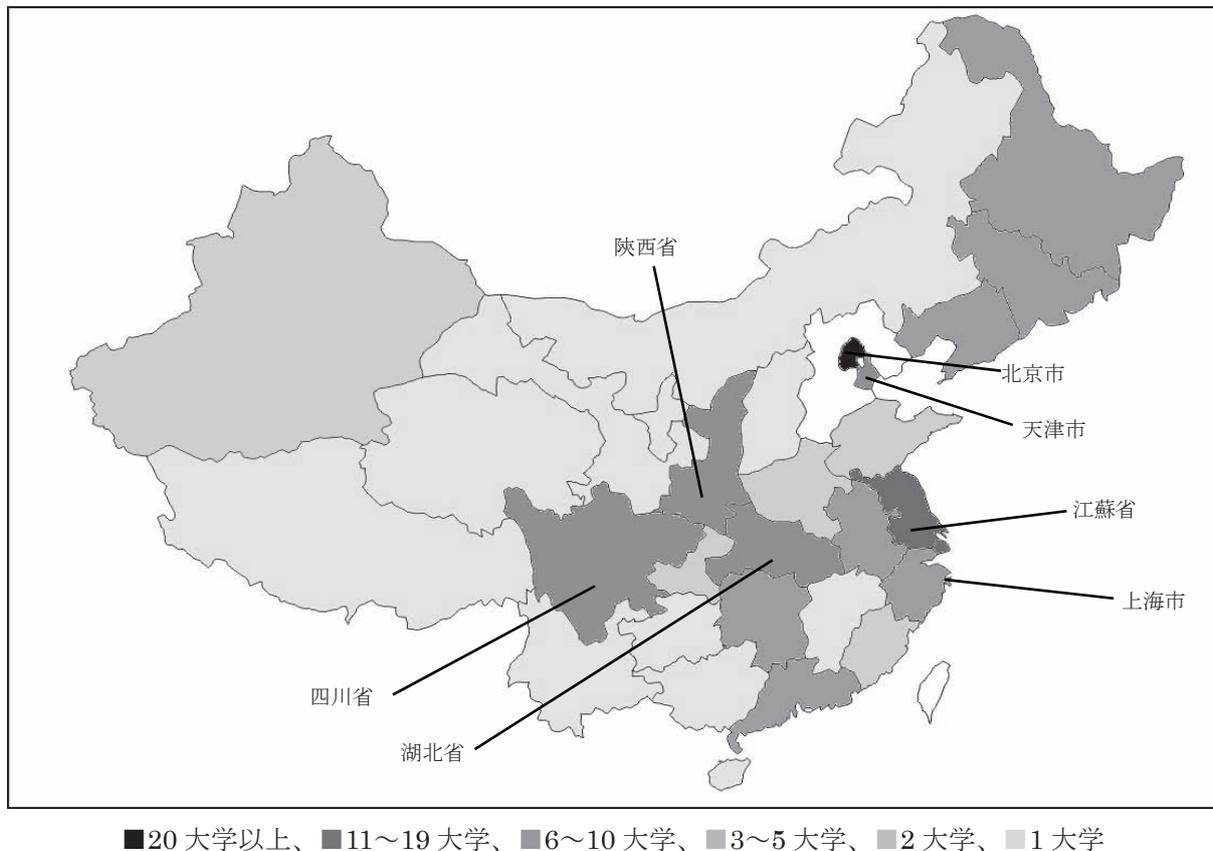


図3 「世界一流大学」採択大学の地域分布<sup>20</sup>



「双一流」のうち、「世界一流大学」建設を目指す42大学のみを取り出し、同様に地図上に示したものが図3である。ここで注目したいのは、依然として北京市と上海市が上位に付けているものの、中部の湖南省や陝西省、およびその周辺、さらに内陸の甘肅省と新疆ウイグル自治区にも採択大学があることである。

<sup>18</sup> 前出「世界一流大学和一流学科」に掲載の採択リストより筆者作成

<sup>19</sup> 前出「世界一流大学和一流学科」に掲載の採択リストを参照に筆者作成

<sup>20</sup> 同上

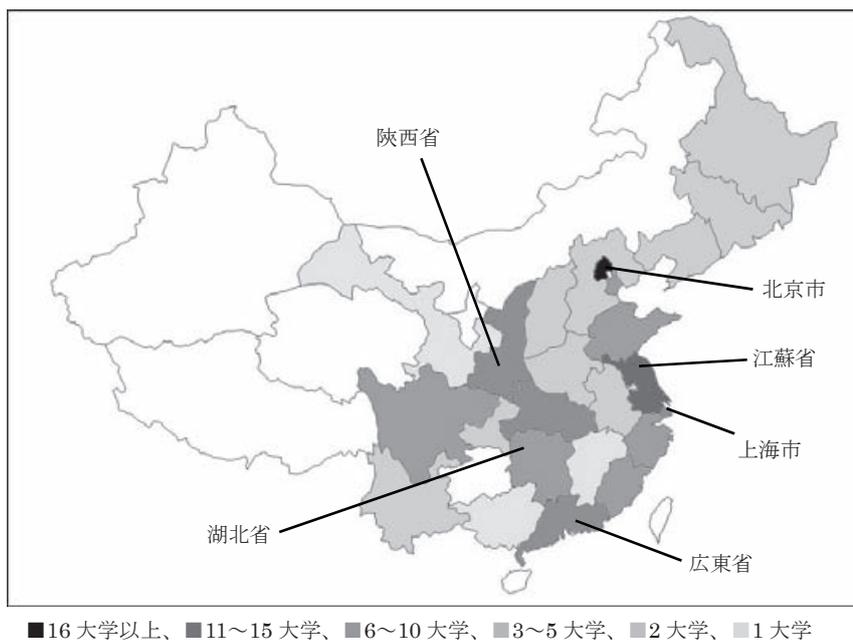
### 3-2. 大学ランキングから見る大学の地域分布

次に、大学ランキングを活用して、学生やその父兄などの一般市民の視点から大学の位置付けを見てみたい。北京大学、清華大学、復旦大学といった北京市や上海市にある大学が、知名度も難易度も高く、上位であることは容易に想定がつくが、内陸部にある大学は果たしてどのような位置付けにあるのだろうか。大学ランキングと言えば、QSやTimes Higher Educationが主な指標となっているが、中国国内の位置付けを分析するにあたり、新東方<sup>21</sup>が2018年12月25日に発表した「2019中国大学排名100強(中国大学ランキングベスト100)」<sup>22</sup>を用いることとする。100位までにランクインした102の大学を、その所在する市・省別に累計し、地図上に分布を示したものが、表2および図4である。ランクインした大学数の分布状況が、沿岸部に集中していること、また同時に、湖北省と陝西省を中心とした内陸部にも一定数あることが分かる。

表2 2019中国大学排名100強にランクインした大学の市・省別大学数<sup>23</sup>

市・省	大学数
北京市	18
江蘇省	12
上海市	9
湖北省、陝西省	7
広東省	6
浙江省	5
四川省、山東省	4
天津市、湖南省、福建省	3
吉林省、安徽省、黒竜江省、遼寧省、重慶市、河南省、雲南省、河北省、山西省	2
甘肅省、江西省、広西チワン族自治区	1

図4 2019中国大学排名100強にランクインした大学の地域分布<sup>24</sup>



<sup>21</sup> 北京新东方教育科技(集团)有限公司。1993年に設立した、北京市にある民間の総合教育訓練機関で、外国語教育、小中学基礎教育、就学教育、オンライン教育、留学カウンセリング、図書出版等の事業を展開している。大学ランキングだけでなく大学入試対策情報を掲載した「高考網(大学入試ネット)」<http://gaokao.xdf.cn/>を開設している。

<sup>22</sup> 「2019中国大学排名100強」<http://gaokao.xdf.cn/201812/10838484.html> 上位20位までの大学は以下のとおり。

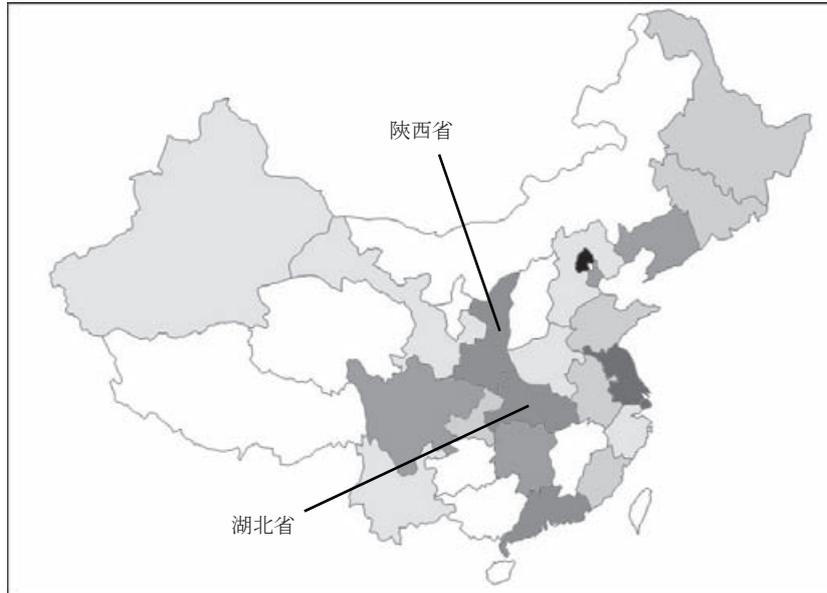
1	北京大学	7	上海交通大学	12	华中科技大学	17	北京師範大学
2	清華大学	8	南京大学	13	天津大学	18	西安交通大学
3	中国科学院大学	9	武漢大学	14	四川大学	19	哈爾濱工業大学
4	復旦大学	10	中山大学	15	中国科学技術大学	20	中南大学、山東大学
5	中国人民大学、浙江大学	11	吉林大学	16	南開大学		

なお、他にも大学入試対策サイトは複数あり、ランキングも「知名度ランキング」「難易度ランキング」「就職ランキング」などがある。

<sup>23</sup> 新東方「2019中国大学排名100強」より筆者作成

<sup>24</sup> 同上

図5 QS University Ranking of Mainland China 2019 の大学の地域分布<sup>25</sup>



では、中国国外の視点から見た大学ランキングの地域分布はどうか。QS が 2018 年 10 月に発表した University Ranking of Mainland China 2019<sup>26</sup>による地域分布(図5)では、図2~4と同様に、北京市、上海市、江蘇省の大学が多くランクインしており、中部の陝西省、湖北省、広東省が続く。

■20 大学以上、■11~19 大学、■6~10 大学、■3~5 大学、■2 大学、■1 大学

以上のような分析の結果から言えることは、かつての「211」「985」時代と同じように、現在でも東部沿海部にある大学が引き続き重視されているが、それと同時に陝西省や湖北省、湖南省、四川省、広東省などの中部・内陸部についても、大学の発展のための支援に力を入れ始めている、ということである。特に図1と図3~5を見比べた時に、西安(陝西省)、蘭州(甘肅省)、ウルムチ(新疆ウイグル自治区)を通る「陸のシルクロード」と福州(福建省)、広州(広東省)などを経由する「海のシルクロード」が、「世界一流大学」採択大学がある地域あるいはランキングに名前が挙がる大学がある地域と重なる。例えば、西安市は、「一带一路」の推進以来、新興産業とハイテク産業を発展させ、イノベーション都市としての地位を確立してきた。科学技術イノベーションは発展を促す最大のけん引力であり、西安市は、イノベーションを軸に大きな働きをすることが期待される<sup>27</sup>。また、重慶市や武漢市(湖北省)なども研究開発型都市あるいは技術拠点として成長している<sup>28</sup>。これらの地域にある大学は、その地域経済とともに今後の成長が期待できるのではないかと。また、政策の面からも、中部、西部にある大学も、その地域の特色や優位性を活かした発展を後押しするものと期待できる。

<sup>25</sup> 「QS University Ranking of Mainland China 2019」

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/rankings-by-location/mainland-china/2019> より図1~3と同様の手順で筆者作成

<sup>26</sup> 99の大学がランクインし、上位20位までの大学は以下のとおり。

1	清華大学	6	上海交通大学	11	西安交通大学	16	上海大学
2	北京大学	7	南京大学	12	同濟大学	17	華中科技大学
3	復旦大学	8	中山大学	13	北京師範大学	18	吉林大学
4	中国科学技術大学	9	武漢大学	14	中国人民大学	19	北京理工大学
5	浙江大学	10	哈爾濱工業大学	15	南開大学	20	北京航空航天大学

<sup>27</sup> デロイト(徳勤中国)

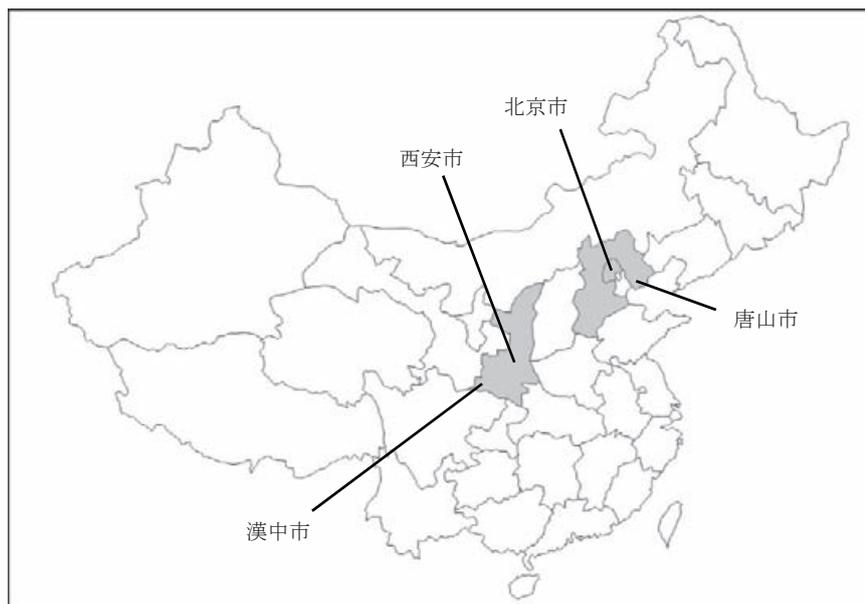
<sup>28</sup> 鈴木貴元「デジタル時代の中国地域開発」(2018年12月13日)ジェトロ北京事務所によるミニ勉強会「中国の地域開発動向とPPPモデルの実態」

## 4. 地域ごとの大学の実状

### 4-1. インタビュー対象大学の所在市

インタビューの対象として、大都市の代表である首都・北京市、沿岸部の地方都市である河北省の唐山市、内陸部に位置し経済政策的にも重要な位置付けにある陝西省の西安市、同じ陝西省でもやや辺鄙な位置にある漢中市を選んだ。特に筆者は、冒頭でも触れた西安交通大学がある西安市（陝西省）に着目した。

図6 インタビューを行った大学のある都市の位置関係



#### 4 市を簡単に紹介する

と、北京市は、中国の首都かつ直轄市であり、政治と文化の中心である。唐山市は、河北省東部に位置し、北京市と天津市とともに「京津唐工業基地」と呼ばれ、鉄鋼や石油などの豊富な資源を活かした鉄道を始めとする運輸が発達している。1976年に大地震が発生し、復興を遂げている。陝西省の省都である西安市は、シルクロードの起点<sup>29</sup>となる地であり、「一帯一路」政策において「内陸型改革開放の新高地」と位置付けられている。この5年間で、国際化大都市建設や自由貿易試験区建設等の政策を受け入れており、飛躍的な発展を果たした<sup>30</sup>。漢中市は、陝西省南部に位置し、市の中心には長江の最大支流である漢江が流れている。第二次産業の成長が著しく、産業エリアや工業エリアの開発が進んでいる。

表3は、4市の経済状況の参考となるデータと、高等教育機関数およびその在学生数を一覧にしたものである。北京市は首都であり直轄市でもあるため、他の3市と単純に比較するのは適当ではないが、不動産開発面積（施工中住宅、竣工住宅）は、北京市よりも西安市の方が大きく、急速に開発を進めていることが読み取れる。また、4市のGDPを比較すると、漢中市が最も少ないが、成長率は最も高い。2017年の前年比GDP成長率については、陝西省が全国26省で最も高かったが、その陝西省の中で最も成長率が高かったのは漢中市であった。高等教育機関の数およびその在学生数では、圧倒的に北京市が多く、次いで西安市、唐山市、漢中市、の順となり、各市間で大きな差が見られる指標である。

<sup>29</sup> 西安交通大学は、2015年に「University Alliance of the Silk Road」を立ち上げ、東南アジアや中東、欧州等の大学との交流、連携の強化を図っている。2018年5月時点で36カ国から135大学が加盟している。

[http://uasr.xjtu.edu.cn/About\\_UASR/UASR\\_Introduction.htm](http://uasr.xjtu.edu.cn/About_UASR/UASR_Introduction.htm)

<sup>30</sup> デロイト（徳勤中国）

表3 2017年の4市の経済状況と高等教育の関連指標<sup>31</sup>

	北京市	唐山市	西安市	漢中市
人口（常住人口、万人）	2,170.70	789.70	961.67	344.93
面積（km <sup>2</sup> ）	16,410.54	13,472.00	10,752.00	27,246.00
GDP（億元）	28,014.90	6,530.15	7,471.89	1,333.30
GDP 成長率（前年比、%）	6.7	6.3	7.7	9.6
平均年間給与（元）	115,143	66,843	75,566	56,830
インフラ投資額（億元）	28,984.20	1,340.96	2,547.56	498.50
不動産開発面積（施工中住宅、万平米）	5,506.60	2,882.44	11,134.28	709.71
不動産開発面積（竣工住宅、万平米）	604.00	207.60	1,281.71	119.62
高等教育機関の数 <sup>32</sup>	175	11	63	3
うち本科大学の数	67	5	50	1
高等教育機関の在学生 <sup>33</sup> （人）	2,010,392	143,357	1,224,995	46,200

以上の4市にある大学を訪問し、教育研究の実状を調査した。比較のために分野を統一し、日本語専攻の教員にインタビューを行った。

## 4-2. 北京市－北京外国語大学

### 4-2-1. 大学概要<sup>34</sup>

創立	1941年
所轄	中華人民共和国教育部
類別	公立大学
類型	語言
学位授与専攻数	修士 13 / 博士 8
教育組織数	26
学生数	学部生 5,290人 / 大学院生 2,663人
教員数	1,269人 <sup>35</sup>



北京外国語大学の図書館

<sup>31</sup> 「北京市統計年鑑 2018」 <http://tjj.beijing.gov.cn/nj/main/2018-tjnj/zk/indexch.htm>  
「唐山市統計年鑑 2018」 <http://www.tangshan.gov.cn/u/cms/www/201901/15153814t02h.pdf>  
「陝西省統計年鑑 2018」 <http://www.shaanxitj.gov.cn/upload/201802/zk/indexch.htm>  
「西安市統計年鑑 2018」 <http://tjj.xa.gov.cn/pt/def/def/2018/zk/indexch.htm>  
「漢中市 2017 年国民経済和社会発展統計公報」 [http://tjj.hanzhong.gov.cn/tj/tjgb/201803/t20180328\\_503002.html](http://tjj.hanzhong.gov.cn/tj/tjgb/201803/t20180328_503002.html)  
を元に筆者作成。一人当たり GDP などの他の数値は公表していない市もあったため、4市とも公表しているデータをピックアップした。

<sup>32</sup> 本科（学部）に相当）、専科（専門学校に相当）、成人教育機関、私立機関を含む。

<sup>33</sup> 各高等教育機関に在学する学生、大学院生を含む。

<sup>34</sup> 北京外国語大学ホームページ <http://www.bfsu.edu.cn/overview> および <http://www.bfsu.edu.cn/postgraduate>

<sup>35</sup> 正規の定員の人数。うち 90%以上が海外での学習・研究経験あり。この他に外国人教員が 165 人。

#### 4-2-2. 日本語学院 曹星 副教授へのインタビュー（2019年1月8日）

##### ○教員について

専任教員が23名（うち教授3名<sup>36</sup>、副教授12名、講師8名。博士号取得者17名、修士号取得者4名）いる他、毎年2名の日本人教員（常勤）を招へいしている。

受け持つ講義数は教授・副教授・講師・助教ともに週8時間で、講義のための準備や宿題のチェック等に係る時間が多く、研究のための時間が十分に取れているとは言えない。加えて、学生からの質問に対応するオフィスアワーを2~3時間設けている。オフィスアワーは教師によって実施している人とそうでない人がいる。評価とは無関係のため、教師としての責任感による活動である。出張は、学会出張が年に1回程度（予算の制限もあり、多くは行けない）、学生募集のための出張が年に1回程度ある。学生募集のための出張では、中国国内の外国語学校（高校）に行く。

##### ○学生について

学部では毎年、既修者・未修者合わせて75名を募集しており、入学後は3クラス（高校からの推薦入学者のみのクラスを含む）に分け、学生のレベルに合わせて集中的に教育をしている。韓国と日本からの留学生がいる。

##### ○カリキュラムや卒業要件について

日本語だけではなく、第二専攻として法律や経済などを学ぶ。

2年生修了時に、日本語専攻の試験<sup>37</sup>4級（日本語能力試験2級に相当）に合格しないと留年、4年生修了時に、同8級（日本語能力試験1級相当以上）に合格しないと留年、という条件がある。日本語能力試験の受験は義務ではないが、多くの学生が受験し、合格している。

##### ○学生の卒業後の進路について

政府機関や研究機関、日系企業を含む民間大手企業などへ就職する学生や、国内外（日本を含む）の大学院へ進学する学生がいる。

##### ○教材について

以前は中国で作られたものを使っていたが、最近では日本で購入した資料や教材を使っている。大学院生と学部生とで教材は使い分けをしている。（右は、使用している教材の一部）



<sup>36</sup> 10年ほど前に教員制度が変わり、教授になるのが難しくなったとのこと。

<sup>37</sup> 「大学日語四六級考試」<https://baike.baidu.com/item/大学日語四六級考試/2072141>

「日語專業八級」<http://japan.people.com.cn/207263/207269/8237064.html>

中国国内の大学の日本語専攻に在学する者を対象とした日本語の能力を測る試験。試験の開催通知や受験申込み等は在学する大学を通じて行われる。

○国内外の大学との交流について

早稲田大学や立教大学をはじめ、日本の大学との交流がある。

○国内の他大学の日本語専攻との差別化について

外国語大学の学生の強みは語学である。法律や経済を専攻している学生と比べると、外資系企業ですぐに語学を活用することが出来る。法律や経済専攻の学生は国内企業への就職に、外国語大学の学生は外資系企業への就職に優位性がある。また、学生のコミュニケーション能力向上にも力を入れており、語学だけでなく対象国の文化や歴史など様々なことを教えている。

4-3. 唐山市—華北理工大学

4-3-1. 大学概要<sup>38</sup>

創立	1895 年
所轄	河北省
類別	公立大学
類型	総合
学位授与専攻数	修士 25 / 博士 3
教育組織数	29
学生数	学部生 27,435 人 / 大学院生 3,203 人
教員数	1,834 人 <sup>39</sup>



華北理工大学の新キャンパス（尚講師提供）

4-3-2. 外国語学院日語系 周志柏 教授、尚団 講師へのインタビュー（2019年1月11日）

○教員について

専任教員が 11 名（うち博士号取得者 2 名、修士号取得者 9 名。いずれも赴日経験あり）と日本人教員 2 名（いずれも 1～2 年単位の契約）がおり、低学年担当と高学年担当に分かれている。新任教員はベテラン教員について、教学方法を相談することが可能となっている。

受け持つ講義数は週 6～7 時間で、講義以外では自主的にプロジェクトの申請をしたり書籍の出版をしたりする。研究に関して大学からの要求は特にない。出張は研修や学会等で年に 2～3 回程度、行くことがあるが、日本に行く機会は少ない。各自で如何にチャンスを得るかによる。毎年、日本語専攻の教員の集まりがあり、講演や講義方法のコンテストも開かれる。コンテストで受賞すると、評価の際の加点要素となり、また本人の上司にとっても加点となる<sup>40</sup>。

キャンパスが唐山市南部に移転になり、学生達は新キャンパスに移ったが、多くの教員は市中

<sup>38</sup> 華北理工大学ホームページ <http://www.ncst.edu.cn/col/1511411853275/index.html>

<sup>39</sup> 専任の教員数

<sup>40</sup> 中国の 4 つの大学で教員経験のある元西安交通大学教員の三村達也氏によると、学生の卒論指導・各種コンテストでの指導において、学生が顕著な成績をおさめた場合、大学側が教員を評価するケースが多い、とのこと。

に住んでおり、大学バスで新キャンパスまで行くことは出来るが、片道約 1 時間半かかるため、授業がない日は新キャンパスには行かない、とのことだった。そのため、教員同士が顔を合わせる機会が減ってしまったため、WeChat でグループを作成し、情報共有をしている。WeChat で学生から質問を受けることもある。

#### ○学生について

学部では毎年、30 名を募集しており、留学生はいない。

#### ○カリキュラムや卒業要件について

日本語以外の第二専攻は任意で、経済や法律などを専攻する学生もいる。

日本語の試験の受験については、大学としての要求は特にない。しかし、日本語能力試験の取得級の有無や級数が就職を左右しており、企業によっては、取得級によって初任給が異なるところもあるため、日本語能力試験を受験する学生が多い。傾向としては、2 年生修了時に 2 級を受験し、3 年生から 1 級に向けて勉強し、受験する。例年、数名の合格者がいる。

#### ○学生の卒業後の進路について

就職状況は、外資系企業（日系）に通訳等として就職する人が比較的多いほか、大学院進学、海外留学（日本を含む）をする学生もいる。留学に関しては、日本語専攻の学生を対象とした国外機関との交流はないため、各自で模索している。

#### ○教材について

以下は、使用している教材の一部。



総合テキスト



リーディング



リスニング



リスニング



翻訳



概説



ライティング



教員用テキスト

#### 4-4. 西安市－西安交通大学

##### 4-4-1. 大学概要<sup>41</sup>

創立	1896 年
所轄	中華人民共和国教育部
類別	公立大学
類型	総合
学位授与専攻数	修士 45／博士 31
教育組織数	29
学生数	学部生 19,184 人／大学院生 18,919 人
教員数	3,072 人 <sup>42</sup>



西安交通大学四大發明広場

##### 4-4-2. 外国語学院日語系<sup>43</sup> 霍士富 教授・主任へのインタビュー（2019 年 1 月 22 日）

###### ○教員について

専任教員の数は 16 人（うち教授 5 名、副教授 7 名、講師 4 名。博士号取得者 6 名、いずれも留学や在外研究の経験あり）

受け持つ講義数は週 6～8 時間で、研究や論文執筆<sup>44</sup>に割ける時間は十分と言える。講義以外の時間に質問を受けるなど、学生との交流もある。出張や日本へ行く機会は多くなく、共同研究も少ない。文系は共同研究が（相対的に）しづらいのに加えて、我々教員の意識の問題（積極的に申請を探すか否か）もあると思う。

###### ○学生について

学部では毎年、40 名を募集しているが、実際の入学人数は 30 人弱。韓国からの留学生がいる。英語や仏語専攻は定員が埋まるが、就職機会の減少<sup>45</sup>に伴い、近年は定員が埋まらない。

従前の「班主任制度」<sup>46</sup>から学生管理体制が変わり、「書院」が出来た。「書院」では、異なる専攻の学生が一つの棟に住み、講義に出ているかどうかの管理や何かの活動がある時の連絡を職員が行っている。学生同士の交流が出来るのはメリットだが、教師による管理の方がより人間味があると思う。班主任制度は残っているが、教師と学生の交流は以前ほど密ではなく、学生との距離は少し離れてしまった。

<sup>41</sup> 西安交通大学ホームページ <http://www.xjtu.edu.cn/jdjk/jdjj.htm>

<sup>42</sup> 専任の教員数

<sup>43</sup> 西安交通大学外国語学院日語系ホームページ

<http://www.xjtu.edu.cn/xynr.jsp?urltype=tree.TreeTempUrl&wbtreeid=1634&wbxjtucollegeid=356>

<sup>44</sup> 霍教授によれば、西安交通大学では、日本で発表した論文も実績としてカウントするが、多くの大学では認められない。そのため、日本語に関して中国国内で発表される論文数はとても少なく、日本語教師にかかるプレッシャーが大きい。また、日本で発表した論文は昇進の際に評価対象となるが、報奨金等の対象とはならない。

<sup>45</sup> 以前は、西安にも富士通や NEC 等の日本企業をはじめとする外資系企業が多かったが、コスト（主に人件費）上昇に伴ってそれらの企業は去ってしまった。今後、一帯一路政策によって西安や更に内部に企業が進出してくることは、あまり望めない。人件費は上昇し続けているため、東南アジアと比べるとやはり厳しいだろう、とのこと。

<sup>46</sup> 担任制のこと

学生に対する評価としては、個人差はあるが、全体としてとても主体的である。一部、教師とのコミュニケーションがうまく取れない学生や、成績が良くない学生もいる。特に、少数民族や青海省、チベット自治区などからの学生は、入学時の点数から低く<sup>47</sup>、試験時の目標も低い。

#### ○カリキュラムや卒業要件について

今年から「双語言（二つの言語）」クラスの試みが始まり、日本語&英語を専攻するクラスで募集をかけたところ、定員 20 人に対して 15 人集まった。英語専攻では、英語&フランス語、英語&ロシア語等のクラスを設けており、隔年で募集している。

第二専攻については、「選修」と呼んでおり、会計や金融、法律などを選択履修する。平日の夜や週末の講義に出席し、卒業時には論文を日本語と選修科目の 2 本書くことで、2 つの学位を取得することが可能である。

卒業要件としては、日本語能力試験 1 級を取得することである。例年、95%の学生が 3 年生の時点で合格する。

#### ○学生の卒業後の進路について

例年、卒業生の半分が就職、半分が進学している。進学者のうち、半分は国内の大学院<sup>48</sup>に進み、(20%ほどは推薦、例：上海交通大学)、半分は国外の大学院（英語も出来る学生はアメリカに行く場合もある）に進んでいる。

就職状況は、学部生も大学院生もあまり良くない。今年は 2~3 人が就職先を見つけられず、新卒で見つからないと、翌年は更に機会が減ってしまう。また、西安は就職の機会が少なく、広州や深圳などの南方に行く学生が多い。北京や上海に行く学生もいるが、生活費がかかるため、日本語専攻の学生はあまり多くない。

#### ○教材について

1 年生は既定の教材を、2 年生以降の教材は教員が各自で決めた教材を使う。右は、使用している教材の一部で、左：リスニング、右：総合テキスト。

MOOC での日本語の授業の配信<sup>49</sup>があり、2019 年 3 月に開講する講座では既に 25,000 人を超える登録がある（2019 年 2 月 12 日現在）



<sup>47</sup> 大学地域別学生募集制度（原文：大学分地区招生制度）によって配分される。

各大学の入学定員は試験の前に既に各省に割り当てられ、各省は省内の受験生の入試成績と全国全ての大学から配分された募集定員の合計に基づいて、当該省の大学合格ラインを決める。各大学は合格ラインをクリアした受験生の志願と成績を、事前に定めた入学定員の枠に合わせて、当該大学の合格者を選出する。大学が各省で学生を募集するために、それに先立って定員を地域別・専攻別に割り当てる『学生地域別募集計画（招生来源計画）』を立てる。学生が出願する際、各大学の『学生地域別募集計画』に基づいて、複数の大学名とそれぞれの専攻名を願書に書き込み、提出する。一方、中央政府は『学生地域別募集計画』を調整することを通じて、各省の高等教育進学率を計画的にコントロールし、高等教育機会の地域間格差を是正することができる。

竇心浩「中国の大学入試」『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』2018 年 6 月

<sup>48</sup> 西安交通大学の博士課程は、3~5 年かけて研究をして学位を取得するタイプと、論文博士のように、単位を取り終えてから働きながら博士論文を書いて学位を取得するタイプがある、とのこと。

<sup>49</sup> 「中国大学 MOOC 大学日語」<https://www.icourse163.org/course/XJTU-1002533017>

#### ○国内外の大学との交流について

国内の機関との連携は少ない。外資系企業を見学したり、通訳機関で研修をしたり、資料を翻訳したりすることはある。研究機関との連携はない。

国外との協力関係は、日本も含め多い。日本に行きたくない（行く必要がない）と考える学生もいるものの、学生の3分の2は日本に行く機会が得られる。具体的には、慶応大学、京都大学、早稲田大学、北海道大学、筑波大学、一橋大学、同志社大学、大阪大学、名古屋大学、広島大学、山口大学、長崎大学などと交流協定があり、概ね2人ずつ、半年間あるいは1年間派遣する。単位の認定があり、学費は免除だが、生活費は自己負担である。協定上は交換留学だが、日本からの学生は来ていない。

#### ○国内の他大学の日本語専攻との差別化について

西安交通大学は理系分野から始まった大学のため、「科技日語（科学技術に特化した日本語）」に強みがあり、物理や化学、数学などの理系基礎科目も学ぶ。例えば、西安外国語大学と比べると、日本語のスピーキング力は及ばないかもしれないが、理系の基礎知識や実験作業などの技術的な点では強い。ただ、近年は、数学を学んだ学生が経済学を専攻するなど、文系の要素も加わり、履修科目に大きな変化はないが、以前ほどの強みはなくなってきた。外国語大学と比べると、語学以外の知識があることが強みと言える。また、修士課程だけでなく、博士課程も設けて、研究型の学生を育成している。他大学は、どちらかと言うと教学型、応用型（語学を学んで仕事で使う）で、博士課程まである大学は少ない。

### 4-5. 漢中市－陝西理工大学

#### 4-5-1. 大学概要<sup>50</sup>

創立	1958年
所轄	陝西省
類別	公立大学
類型	理工
学位授与専攻数	修士7
教育組織数	20
学生数	学部生 19,184人／大学院生 18,919人
教員数	1,182人 <sup>51</sup>



陝西理工大学南キャンパス

#### 4-5-2. 外国語学院日語系 焦惠 講師へのインタビュー（2019年1月23日）

#### ○教員について

<sup>50</sup> 陝西理工大学ホームページ <http://www.snut.edu.cn/xxgk/xxjj.htm>

<sup>51</sup> 専任の教員数

専任教員が 8 人（うち 6 割が修士学位以上取得者。約半数が赴日経験あり）と日本人教員が 1 名（毎年契約）いる。

受け持つ講義数は、週 8～10 時間で、講義以外に研究や論文執筆などを行っている。講師の場合、3 年や 5 年の任期中、年に 2～3 本の論文を核心期刊<sup>52</sup>に収録されている学術雑誌に発表することが求められており、負担が大きい。出張は少なく、また、教員の年収が 5～6 万元なので、日本へ行くのは難しい。

#### ○学生について

学部では毎年、30 人程度（1 クラス）を募集している。学生は全国から集まるが、南方からの学生の方が、成績が良い傾向がある。「班主任制度」があり、クラスの WeChat グループを作り、授業に関する質問をするなどの交流している。

#### ○カリキュラムや卒業要件について

一般教養にあたる講義はなく、各自で学習する。第二専攻の履修は可能だが、学位を 2 つ取得することは出来ない。

日本語の試験の受験については、大学としての要求は特になく、日本語能力試験は任意で受験している。昨年、日本語能力試験 1 級に合格した学生が 1 名おり、日本へ留学した。1 級合格者は例年 1～2 名、2 級の合格者が多い。

#### ○学生の卒業後の進路について

就職率は比較的良い。企業に勤めるほか、通訳（沿海地区の企業など）や教師になる学生もいる。また、西安外国語学院や大連外国語学院へ進学する学生もいる。これまでの実績としては、立命館大学に進学した学生がいる。

#### ○教材について

以下は、使用している教材の一部。



リスニング



翻訳



ガイド実務



異文化交流

<sup>52</sup> 北京大学図書館の「中文核心期刊要目総覧」や南京大学の「中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊」などの学術雑誌目録のこと。北京外国語大学の曹副教授によると、日本語を専門とした学術雑誌はないため、日本語を専門とする研究者は論文発表という点では不利である。そのため、日本語そのものではなく、日本文学あるいは日本語の教学法などに関する論文を発表することになる、と焦講師も言っていた。

## ○国内外の機関との交流について

富士常葉大学と交流協定があり、同大学に半年間 or 一年間派遣され、経営学や環境学などを学ぶ。単位認定あり。但し、現在は、富士常葉大学の組織改編により、派遣はほぼない。

## 5. 考察

4 大学へのインタビューを通して筆者が感じたことは、格差と言えるほどの顕著な差はないものの、細部において差異はある、ということである。例えば、所属する教員の学位取得状況、学生のレベル、学生の卒業時の日本語能力に対する要求、他大学との差別化に対する意識、などである。顕著な格差が見られなかった理由として、日本語専攻という、文系で言語学、という相対的に競争が激しくない分野を選んだためだと考える。自然科学分野の専攻においては、より明確な違いを見出すことが出来たのではないかと反省する。

共通点として挙げられるのは、教員一人あたりの講義数、出張、学生との交流、学生の第二専攻の履修状況、などである。また、日本と比較すると、中国の学生は、地域や大学の大小を問わず総じて真面目である<sup>53</sup>。日本語専攻、という限定的な分野でも、それぞれの大学あるいは専攻が備え持つ条件の下で、工夫しながら教育研究を行っていることは、評価すべき点であり、引き続き注目すべき点でもある。

今後の研究開発と科学技術イノベーションにより、教育環境が変化し、後進地域の教育水準の向上に寄与することが期待できる。新しい科学技術に対する理解と、それを使いこなすための知識が普及するには時間がかかる<sup>54</sup>が、長期的な展望として、北京や上海だけでなく、内陸部からも優秀な人材の輩出が尽きないであろうことを最後に述べておきたい。

## 謝辞

本報告書の作成にあたり、多くの方にご協力を頂きました。方向性についての助言と訪問先の紹介をしてくださった中国社会科学院の曹斌先生をはじめ、インタビューに応じてくださった北京外国語大学の曹星先生、華北理工大学の周志柏先生と尚団先生、西安交通大学の霍士富先生、陝西理工大学の焦惠先生、学期末にも関わらずお時間を頂きありがとうございました。

また、様々な業務に携わる機会を与えてくださった JSPS 北京研究連絡センターの廣田センター長、藤田副センター長、常に温かく見守り支えてくださった江さん、余さん、そして一年間共に研修に励んだ井上国際協力員にも、この場を借りて深く御礼を申し上げます。

---

<sup>53</sup> 三村達也

<sup>54</sup> 鄭永和（北京師範大学教授）との交流

## 参考文献

※本文における参照順

※ウェブページは全て 2019 年 2 月 12 日最終アクセス

- [1] 「世界の実質 GDP 国別ランキング・推移」(2019 年 1 月 25 日)  
<https://www.globalnote.jp/post-1332.html>
- [2] 「世界の実質 GDP 成長率 国別ランキング・推移 (IMF)」(2018 年 10 月 12 日)  
<https://www.globalnote.jp/post-12798.html>
- [3] 「世界の 1 人当たり名目 GDP 国別ランキング・推移 (IMF)」(2018 年 10 月 12 日)  
<https://www.globalnote.jp/post-1339.html>
- [4] 『中国統計年鑑 2018』  
<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2018/indexch.htm>
- [5] 「中国『一帯一路』どう見る㊤」(2017 年 7 月 20 日)  
日本経済新聞 2017 年 7 月 20 日 31 面『経済教室』
- [6] 「中国『一帯一路』どう見る㊦」(2017 年 7 月 21 日)  
日本経済新聞 2017 年 7 月 21 日 27 面『経済教室』
- [7] デロイト (徳勤中国)「一帯一路の最新動向と中国経済に関するアップデートセミナー」(2018 年 8 月 20 日)
- [8] 河合正弘「中国の『一帯一路』構想とは何か」(2016 年 3 月)『中国「一帯一路」構想および交通インフラ計画について』  
国立研究開発法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター
- [9] 「軽視できぬ中国『製造強国』の伝播力」(2017 年 9 月 4 日)日経ビジネス電子版  
<https://business.nikkei.com/atcl/report/15/278202/090100069/>
- [10] 胡志平「『211』『985』『二つの一流』と中国のハイレベル大学建設について」(2017 年 10 月 16 日講演)  
国立研究開発法人日本科学技術振興機構中国総合研究交流センター第 109 回研究会
- [11] 新井聡「中国 2015 年高等教育法改正の意義」(2018 年 6 月)  
『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』
- [12] 関維方「中国高等教育の発展戦略」(2018 年 6 月)  
『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』
- [13] 「世界一流大学和一流学科」  
<https://baike.baidu.com/item/世界一流大学和一流学科/22135305>
- [14] 「高考派大学知名度排行 (高考派大学知名度ランキング)」  
<http://www.gaokaopai.com/paihang-otype-6.html>
- [15] 新東方「2019 中国大学排名 100 強」  
<http://gaokao.xdf.cn/201812/10838484.html>
- [16] QS「University Ranking of Mainland China 2019」  
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/rankings-by-location/mainland-china/2019>
- [17] 鈴木貴元「デジタル時代の中国地域開発」(2018 年 12 月 13 日)  
ジェトロ北京事務所によるミニ勉強会「中国の地域開発動向と PPP モデルの実態」

- [18] 「北京市統計年鑑 2018」  
<http://tjj.beijing.gov.cn/nj/main/2018-tjnj/zk/indexch.htm>
- [19] 「唐山市統計年鑑 2018」  
<http://www.tangshan.gov.cn/u/cms/www/201901/15153814t02h.pdf>
- [20] 「陝西省統計年鑑 2018」  
<http://www.shaanxitj.gov.cn/upload/201802/zk/indexch.htm>
- [21] 「西安市統計年鑑 2018」  
<http://tjj.xa.gov.cn/ptl/def/def/2018/zk/indexch.htm>
- [22] 「漢中市 2017 年国民經濟和社会發展統計公報」  
[http://tjj.hanzhong.gov.cn/tj/tjgb/201803/t20180328\\_503002.html](http://tjj.hanzhong.gov.cn/tj/tjgb/201803/t20180328_503002.html)
- [23] 北京外国語大学ホームページ  
<http://www.bfsu.edu.cn/overview> および <http://www.bfsu.edu.cn/postgraduate>
- [24] 「大学日語四六級考試」  
<https://baike.baidu.com/item/大学日語四六級考試/2072141>
- [25] 「日語專業八級」  
<http://japan.people.com.cn/207263/207269/8237064.html>
- [26] 華北理工大学ホームページ  
<http://www.ncst.edu.cn/col/1511411853275/index.html>
- [27] 西安交通大学ホームページ  
<http://www.xjtu.edu.cn/jdjk/jdjj.htm>
- [28] 西安交通大学外国語学院日語系ホームページ  
<http://www.xjtu.edu.cn/xynr.jsp?urltype=tree.TreeTempUrl&wbtreeid=1634&wbxjtucollegeid=356>
- [29] 竇心浩「中国の大学入試」(2018年6月)  
『IDE 現代の高等教育 No.601 中国高等教育の新動向』
- [30] 「中国大学 MOOC 大学日語」  
<https://www.icourse163.org/course/XJTU-1002533017>
- [31] 陝西理工大学ホームページ  
<http://www.snut.edu.cn/xxgk/xxjj.htm>