

令和元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。

令和2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

阿部 由樹（中央大学）

「米国の高等教育機関の留学生受け入れと国際化」

國井 秀樹（東海大学）

「米国における返済不要な奨学金制度・日本との比較から」

河合 涼介（立命館大学）

「大学コンソーシアムの日米比較」

○サンフランシスコ研究連絡センター

石村 史（東京大学）

「大学における職員の在宅勤務（テレワーク）の可能性」

宮田 羽純（慶應義塾大学）

「米国の大学における学生担当職員の職務と SD—UC Berkeley でのインタビューと授業への参加を通して」

○ボン研究連絡センター

宇美 友加里（東京大学）

「ドイツの学術政策動向及び日独比較考察」

渡邊 優（広島大学）

「競争的資金の審査・評価システムの日独比較」

○ロンドン研究連絡センター

松村 麻美（大阪大学）

「英国の大学における研究支援体制」

横山 芙季（神戸大学）

「無条件オファーと高等教育参加機会拡大政策が英国の「恵まれない環境」にある学生たちに与える影響」

○ストックホルム研究連絡センター

和泉 一義（東京理科大学）

「北欧諸国の高等教育機関における意思決定と学生の役割」

吉中 真優（京都大学）

「高等教育機関における国際的流動性と同窓会海外支部の関係ースウェーデンの大学に着目してー」

○ストラスブール研究連絡センター

執行 龍介（九州大学）

「フランスの高等教育ー医学教育を中心にー」

○バンコク研究連絡センター

濱端 悠祐（東北大学）

「タイにおける日本語教育」

臼井 真希（三重大学）

「タイの高等教育機関の国際化ー近年の高等教育政策と「アジア高等教育圏」の展開ー」

○北京研究連絡センター

内藤 佳奈（熊本大学）

「大学ブランドの効果的情報発信ー日本の大学の中国における広報事例ー」

築 美浦子（筑波大学）

「中国の高大接続改革」

米国の高等教育機関の留学生受け入れと国際化

ワシントン研究連絡センター

阿部 由樹

1.はじめに

近年、少子高齢化が進む先進諸国では将来の労働力の不足を見据え、優秀な留学生の獲得競争が激しくなり、先進諸国では国を挙げた留学生の受け入れ政策を実施している。

日本政府も外国人留学生の受け入れについて、「留学生 30 万人計画」を策定し、2020 年を目途に実現を目指し、留学生の受け入れ及び日本人学生の海外留学を促進してきた。現在、留学生の受入数の目標値の達成に近づいているものの、大学の国際化や留学生のアジア出身者の多さ等新たな課題が生じている。今後は「ポスト 30 万人計画」を見据え、優秀な留学生を確保するため、これまで以上に戦略的な受け入れ政策が必要となっている。

上記の状況下で、日本は高等教育の国際化を掲げ、文部科学省では日本の高等教育の国際評価を高めるため「スーパーグローバル大学創成支援事業」を通じて大学の国際化を支援している。

「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）においては具体的な数値目標を示しており、2026 年までに世界大学ランキングトップ 100 に 10 校以上が入ることを目標に掲げている。世界大学ランキング 2020 において、100 位内にランクインした日本の大学は Times Higher Education(THE)では 2 校、Quacquarelli Symonds(QS)では 5 校となっている。

一方、これまで留学生受け入れ国の首位を独走しており、日本人留学生を最も多く受け入れている国でもある米国は、現在も世界の留学生の 21%を受け入れており、世界大学ランキングトップ 100 のランクイン数は THE では 40 校、QS では 29 校であり、依然として世界トップの数である。しかし近年、中国等新たな留学生受入国の台頭も見られ、留学生を取り巻く状況は変化している。これまで一人勝ちであった米国の新規留学生の受け入れ数は年々減少傾向にあり、過去三年間で新規留学生数は減少し続けている。新規留学生の獲得が厳しくなっている状況を受け、米国の高等教育関係者は留学生の獲得に関して危機意識を持っている。これまで米国は国や政府としての留学生受け入れや米国学生の留学促進、高等教育機関の国際化についての方針は持たず、高等教育機関が独自の考えに基づいて国際化を進め、留学生数を増やし続けてきた歴史がある。新規の留学生数が減少している中、米国の高等教育機関、政府、教育協議会の取り組みについて調査を行うことで、日本の高等教育の国際評価を高め、さらには優秀な留学生確保のための知見が得られると考え、

① 世界ならびに米国の留学生受け入れ状況の確認

② 米国務省、米国教育協議会、米国 2 大学へのインタビュー

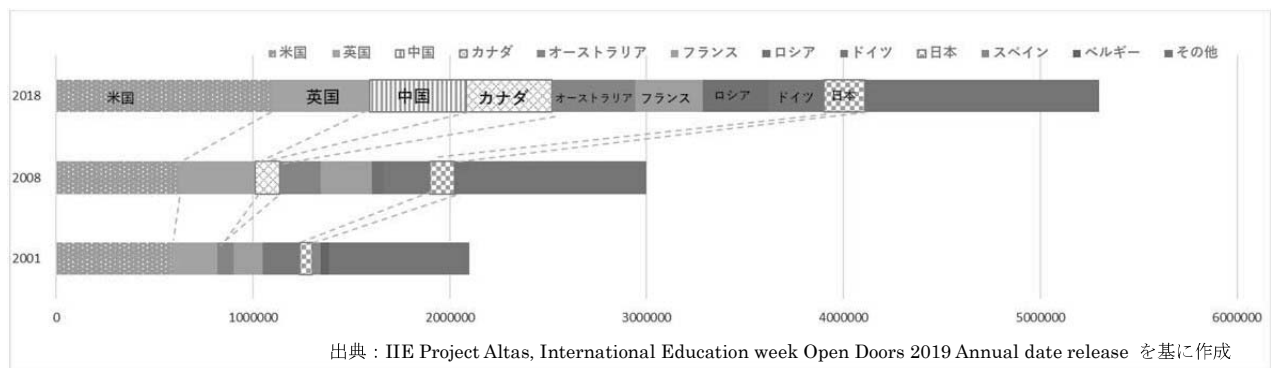
の二つの取り組みを実施した。本稿ではこの取り組みによって得られた知見から、日本の高等教育の国際評価の向上に役に立つ取り組みについて検討する。

2. 世界の留学生受け入れの現状

本章では、まず世界の留学生の受け入れ状況について統計から読み解き、留学生の受け入れ数を伸ばしている国の取り組みや政府の方針について確認する。

図表 2-1 世界の留学生の主な受入国

	2018 年 総数 5,300,000 人		2008 年 総数 3,000,000 人		2001 年 総数 2,100,000 人	
1 位	米国	21%	米国	21%	米国	28%
2 位	英国	9%	英国	13%	英国	11%
3 位	中国	9%	ドイツ	8%	ドイツ	9%
4 位	カナダ	8%	フランス	9%	フランス	7%
5 位	オーストラリア	8%	オーストラリア	7%	オーストラリア	4%
6 位	フランス	6%	カナダ	4%	日本	3%
7 位	ロシア	6%	日本	4%	スペイン	2%
8 位	ドイツ	5%	ロシア	2%	ベルギー	2%
9 位	日本	4%	ニュージーランド	1%		
	その他	24%	その他	31%	その他	34%



国際教育研究所(Institute of International Education :IIE)のデータによると、2001 年から 2018 年の世界の全体の留学生数は 210 万人から 530 万人に倍以上増加している。図表 2-1 の通り、2001 年から上位 2 カ国は米国、英国と変化していないが、2001 年に 6 番目に位置していた日本は、2008 年は 7 位、2018 年は 9 位に順位を落としている。そして 2001 年 8 位内にいなかった中国、カナダが留学生の受け入れ数を伸ばし、2018 年は中国が 3 番目、カナダが 5 番目に位置していることがわかる。この 2 カ国の政府機関がどのように政策を立て、留学生数を伸ばしてきたのか確認していきたい。

まず、中国においては、政府が 2010 年に発表した「国家中長期教育改革・発展計画綱要 (2010-2020 年)」において、国際協力の強化、教育交流、教育協力の展開を通じて、中国の教

育改革・発展を推進するとの方針に基づき、教育部が「留学中国計画」¹を策定し、2020年までに、留学生受入数50万人の目標を掲げ、現状では目標を十分に達成できる見通しである。2017年の海外留学生を主な出身国別に確認すると、韓国、タイ、パキスタン、米国、インド、ロシア、日本、インドネシア、カザフスタン、ラオスとなっており、「一带一路」沿線国出身者が31万7千人と全体の64.85%を占め²、中国政府が掲げる「一带一路構想」³の成果が表れた結果となっている。

カナダにおいても政府が留学生誘致の目標を掲げている。2015年には2022年までの留学生の増加目標として、当時の2倍の数字である45万人を目標に掲げ、5年前倒しで達成している。新規留学生数が2015年から2017年の期間に41%増加しており、留学生数を大幅に伸ばしている⁴。Canadian Bureau for International Education(CBIE)によると、主な留学生の出身国はインド、中国であり、この2カ国からの留学生が全体の55%を占めている。近年留学生数が急増している出身国は、バングラデシュ、イラン、ベトナム、コロンビアであった。CBIEの調査によると留学生のうち60%がカナダの永住権の申請を予定していることがわかっている。隣国の米国では留学生の査証、卒業後の国内での就職が厳しくなっている中、カナダでは留学後も国内での就職や永住権獲得の可能性が高いことがカナダを留学先に選ぶ大きな理由となっているだろう。IIEが米国大学に行った調査でも、米国大学が新規留学生数の減少の理由として、カナダを留学先に選ぶ学生の増加を挙げている⁵。

このように中国もカナダも、政府の方針に則り留学生数の獲得を進め、成果を上げてきたことがわかる。

3. 米国の留学生受け入れ状況

本章では米国の留学生の受け入れ状況について、データから米国の置かれている状況を読み解く。米国ではIIEが国際教育交流に関するデータを毎年公表している。このデータによると、2018/2019年に米国で学んだ留学生総数は109万5299人で、過去3年間連続で100万人を超え、留学生総数は増加し続けている。

しかし、図表3-1によると、新規留学生数については、2016/17年から2017/18年に6.9%の

¹ 中長期的な教育改革・開発計画(2010-2020年)の実施と中国留学の更なる発展を促進するため、教育部が「中国留学計画」を策定した。THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA http://www.gov.cn/zwgk/2010-09/28/content_1711971.htm (2019年11月20日アクセス)

² ICEF: Up and down the table: Growth trends across major international study destinations <https://monitor.icef.com/2018/08/up-and-down-the-table-growth-trends-across-major-international-study-destinations/> (2019年11月20日アクセス)

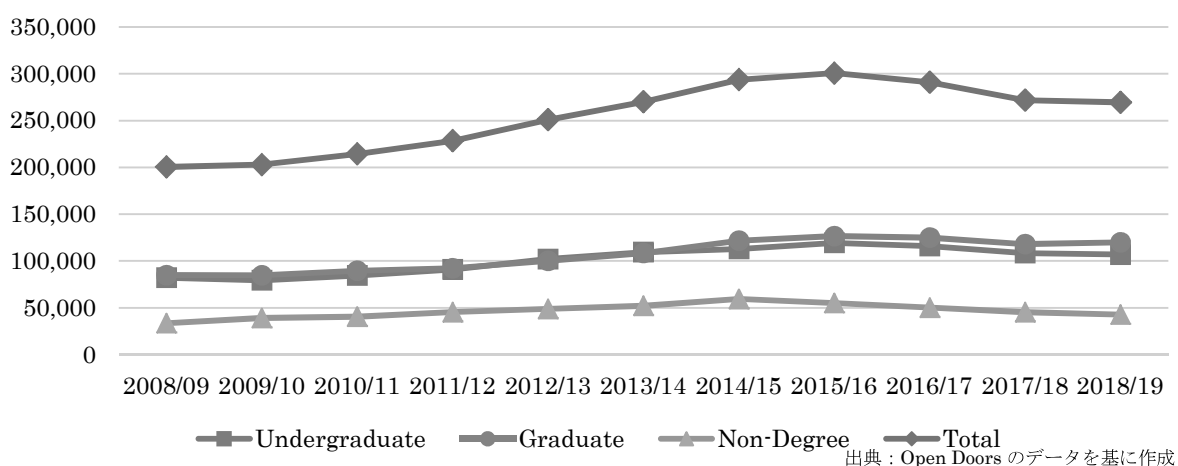
³ 陸路と海路で中国と各大陸を結ぶ「シルクロード経済圏構想」。沿線国の道路や鉄道、港湾、通信などのインフラ整備を中心に中国が支援する。中国政府によると、4月現在、126カ国と29の国際組織が協力文書に署名した。(2019-04-27 朝日新聞 朝刊 2総合)

⁴ ICEF: Up and down the table: Growth trends across major international study destinations (2019年11月20日アクセス) <https://monitor.icef.com/2018/08/up-and-down-the-table-growth-trends-across-major-international-study-destinations/>

⁵ IIE Fall International Enrollments Snapshot Reports 2019 Enrollment Survey <https://www.iie.org/-/media/Files/Corporate/Open-Doors/Fast-Facts/Fall-2019-Snapshot-Survey.ashx?la=en&hash=279D837D401849165C35224D08B09D21593AD9FD> (2020年1月9日アクセス)

減少があり、2017/18年から2018/19年にかけても0.9%減少しており、2015/16年のピークを境に3年間減少し続けていることがわかる。世界的な留学生総数は増加し続けている一方、米国も留学生獲得において厳しい状況に置かれていることがわかる。IIEの調査によると、新規留学生数が前年に比べて増加した大学は42%、変わらなかった大学は7%、減少した大学が51%であった。新規留学生の地域別の状況は、北東部は0.6%、西部は0.2%増加しており、中西部は3.3%、南部は1.5%減少している。この状況は留学生数の上位の州においても同様の状況であり、西部のカリフォルニア州、北東部のニューヨーク州、マサチューセッツ州では比較的安定しているが、南部に位置するテキサス州では新規留学生数が減少している。新規留学生数が減少した大学の減少理由はいずれも似ており、回答が多かった順にビザ申請の問題、留学生獲得市場の競争激化、社会的・政治的環境、学費、卒業後の米国での就職への懸念、米国の安全性への懸念、米国内の他大学への進学であった。Institute of Education Sciencesの調査によると、州外からの学生の州立大学の学費⁶は2012/13年の21,800ドルから2017/18年は25,700ドルに18%増加し、私立大学では、24,500ドルから30,700ドルに25%増加しているため、学費の高騰も要因の一つと考えられる。このような状況の中、新規留学生数を伸ばしている大学の勝因としては、リクルーティング活動の努力、合格者へのアウトリーチ活動、大学の認知度向上、さらにエージェントの利用、同窓会の協力が挙げられている⁷。

図表3-1 米国の留学生の入学者数の推移



次に米国への留学生の出身国について国別の割合を10年前と現在とで比較してみる。

図表3-2からわかる通り主要国の上位3カ国は中国、インド、韓国であり、10年間で変動していないものの、中国とインドからの留学生が占める割合は2008/09年の30%から2018/19年は

⁶ 米国の州立大学では州内の学生と州外の学生は授業料が異なり、州外の学生の方が授業料が高い。

<https://www.topuniversities.com/student-info/student-finance/how-much-does-it-cost-study-us>(3月9日アクセス)

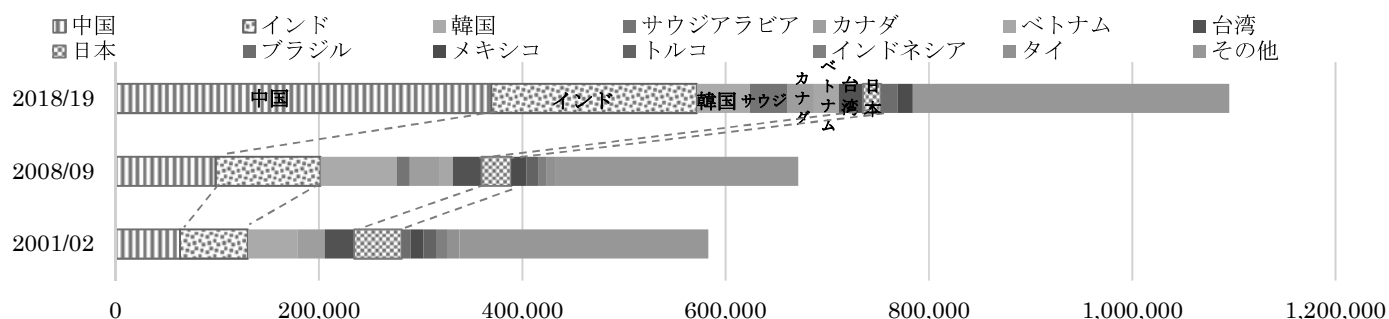
⁷ IIE Fall International Enrollments Snapshot Reports 2019 Enrollment Survey

<https://www.iie.org/-/media/Files/Corporate/Open-Doors/Fast-Facts/Fall-2019-Snapshot-Survey.ashx?la=en&hash=279D837D401849165C35224D08B09D21593AD9FD> (2020年1月9日アクセス)

52.1%に大きく増えていることがわかる。米国大学が中国、インドからの留学生の授業料収入に依存している割合は少なくない。

図表 3-2 米国における留学生の主な出身国

	2018/19 年 総数 1,095,299 人		2008/09 年 総数 671,616 人		2001/02 年 総数 582,996 人	
1 位	中国	33.7%	インド	15.4%	インド	11.5%
2 位	インド	18.4%	中国	14.6%	中国	10.8%
3 位	韓国	4.8%	韓国	11.2%	韓国	8.4%
4 位	サウジアラビア	3.4%	カナダ	4.4%	日本	8.0%
5 位	カナダ	2.4%	日本	4.4%	台湾	5.0%
6 位	ベトナム	2.2%	台湾	4.2%	カナダ	4.5%
7 位	台湾	2.1%	メキシコ	2.2%	メキシコ	2.1%
8 位	日本	1.7%	ベトナム	1.9%	トルコ	2.1%
9 位	ブラジル	1.5%	サウジアラビア	1.9%	インドネシア	2.0%
10 位	メキシコ	1.4%	トルコ	1.8%	タイ	2.0%
	その他	28.4%	その他	38.0%	その他	43.6%



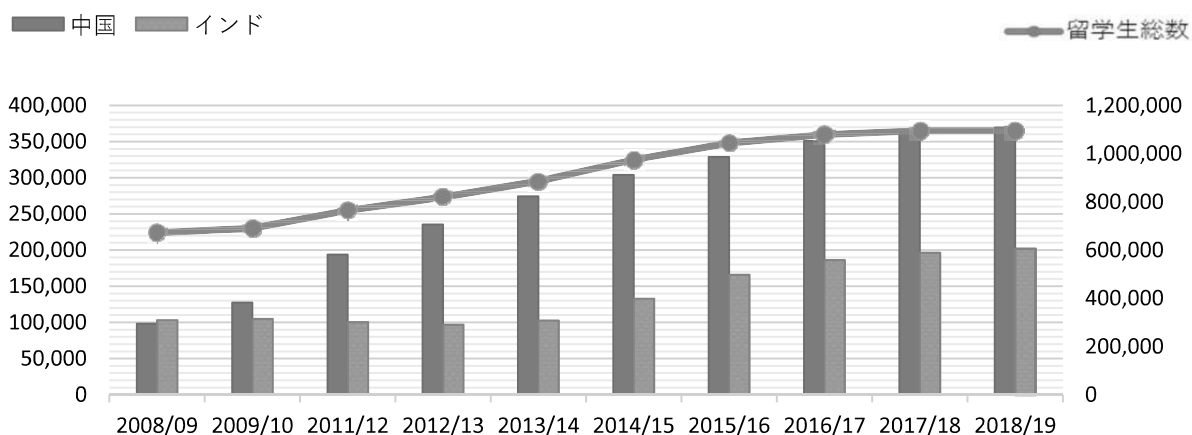
出典：Open Doors のデータを基に作成

図表 3-3 の中国・インドからの留学生の推移を確認していきたい。2008/09 年に米国に最も多く留学生を送っていたインドからの留学生は、2014/2015 年から更に増え始めていることがわかる。中国は、2008/09 年はインドに次いで最も多く留学生を送っていたが、翌年の 2009/10 年以降、インドを追い抜き、中国からの留学生は大幅に増え続けている。留学生の総数の増加と中国からの留学生数の増加は同じ動きをしており、米国の留学生総数の増加は中国からの留学生に依存していることがわかる。しかし国務省の報告によると、近年米中関係の影響を受け、中国からの留学生への査証の発行数は 2016 年から 3 年連続で減少している⁸。米国への新規留学生の減少について、中国からの新規留学生数が頭打ちになっていることが一因と考えられる。米国は今後、

⁸ The decline of new international students to the US has nearly stopped
<https://qz.com/1750481/the-trends-of-international-and-chinese-students-in-the-us/> (2019 年 12 月 18 日アクセス)

新規留学生数を増やすことができれば、いずれ留学生総数も減少することが予想される。

図表3-3 米国における中国・インド出身の留学生の推移



出典：Open Doors のデータを基に作成

4. 米国の教育関係機関の取り組みについて

このような厳しい状況の中、政府機関である国務省の教育文化局（Bureau of Educational and Cultural Affairs, Department of State）、および米国で最も影響力がある高等教育関係団体の一つである米国教育協議会（American Council on Education: ACE）の取り組みや大学の支援についてインタビューを行った結果を以下にまとめる。

高等教育の国際化については、ACE では「包括的国際化(Comprehensive Internationalization)」という表現を初めて取り入れ、近年米国内で使用されている。ACE はこの「包括的国際化」を、高等教育機関をよりグローバル化し国際的に機関同士が協力するための、組織内の方針、プログラム、組織文化などを整備するための戦略的かつ組織的なプロセスであると定義している⁹。本稿では国際化を ACE の定義する包括的国際化として調査を行った。

4-1. 米国務省の取り組みとインタビュー

国務省教育文化局では米国民と他国の人々との相互理解を目的とし、複数の交流プログラムを実施している。主要プログラムであるフルブライト・プログラム¹⁰やインターナショナル・ビジター・リーダーシップ・プログラムを通じて 160 カ国以上の国と連携している。また「Education

⁹ ACE Comprehensive Internationalization

<https://www.acenet.edu/Research-Insights/Pages/Internationalization/Comprehensive-Internationalization.aspx> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

¹⁰フルブライト・プログラムは、1945 年ウィリアム・フルブライト上院議員が米国議会に提出した法案に基づいて発足した人物交流事業であり、奨学生に対してそれぞれの専門分野の研究を進めるための財政的援助を行っている。これまで日本を含む約 160 ヶ国、38 万人の人々に、研究や教育の機会を提供している。2018 年は日本から 49 名、米国からは 53 名が採択されている。BUREAU OF EDUCATIONAL AND CULTURAL AFFAIRS <https://eca.state.gov/fulbright> (2019 年 12 月 9 日アクセス) フルブライト交流事業 <https://www.fulbright.jp/scholarship/about.html> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

USA」¹¹を運営し、米国で学びたい海外の学生向けに世界中にアドバイスセンターを設置し、アドバイザーによる出張説明会を開催する等、留学生獲得に向けた支援を行っている。さらに、米国学生の海外留学については、留学の促進を目的として「USA Study Abroad」¹²を運営し、留学プログラムや奨学金情報等を学生、研究者、保護者、海外政府機関に向けて発信している。

インタビュー概要

実施日：2019 年 6 月 24 日

場所：米国国務省

対応者：

Jarred A. Butto (Program Officer, East Asia Pacific, Office of Global Educational Programs, Bureau of Educational and Cultural Affairs)

Tim Marshall (Senior Program Officer, Bureau of Educational and Cultural Affairs)

Ololade Fatunmbi (Foreign Affairs Officer, Japan Desk)

政府機関の役割について

米国には高等教育を監督・規制する機関はなく、大学の国際化についての国家的な戦略はない。複数の政府機関（国務省、教育省、国防総省、商務省、国土安全保障省など）が高等教育の国際化について役割を担い、最適な形で制度が確立されている。国務省としては多くの大学の国際化を支援したいと考え、国際化を推進するプログラムや留学生を確保していく方法を考えており、フルブライトプログラムやその他の交流プログラムを通じて、海外での教育を促進することに焦点を当てている。学生時代に海外の学生と交流を持ち、互いの文化に親しみを持つことは、社会に出てから有利に働くと考えている。

一方米国教育省では、学生に対する支援を通じて高等教育における品質保証を行い、学生のための助成金や、言語トレーニングを行っている。国防総省は、国家安全保障に不可欠であると考えられる外国語学習訓練に焦点を当てており、プログラムの最大の資金提供元である。米国商務省は、留学生が授業料、住居費用、食費などを含む 450 億ドルの経済効果をもたらしていることを公表し、留学生が米国で学ぶことでプラスの経済効果があると考えており、国務省とも協力して大学の国際化を促進している。

大学の国際化と今後の支援について

国際化には、留学生の流動性、海外での研究機会の提供、カリキュラムの国際化、海外の政府や大学との制度的提携、国際化を促進するキャンパス体制の確立などが行われている必要がある。米国の学生と海外の留学生の双方にとって、それぞれに適切なプログラムが用意されている必要がある。国務省としては今後、学術的および専門的な学生交換プログラムを通じた国際的な教育方法としてバーチャル技術の利用や機関同士のコラボレーション等を含む新しいモデルの開発を

¹¹ EducationUSA <https://educationusa.state.gov/about-educationusa> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

¹² USA Study Abroad <https://studyabroad.state.gov/> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

より支援していきたいと考えている。現在日本の大学が協力している大学の多くは著名な大学やアイビーリーグの大学であるので、今後は、中西部や南部の大学にも目を向けて関係を築いてほしい。

新規留学生数の減少に対する考え、解決策について

近年新規留学生数が減少していることは大きな関心事の一つであるが、現在の優先事項は米国内の大学への支援の強化であると考えている。米国は世界各国からより多くの留学生を受け入れるキャパシティを持っており、国際化が進んでいない大学については、国際化を進めることで、今後より多くの留学生を受け入れられる可能性がある。留学生の増加や減少の傾向については、大学に依存するものであるため、留学生数が増加傾向にある大学の取り組みをよい事例とし、大学間で共有することが大事である。米国の高等教育は約 4,700 の認定大学を持ち、公立大学や私立大学、地方や都市部におけるコミュニティにおいて、資金調達やガバナンス方法など非常に大きく多様なネットワークがあり、この強みを利用して大学間で情報共有していくべきだと考えている。

また、国務省では「The EducationUSA」を提供しており、世界中の米国で学びたい学生に向けて、学位や単位に関する情報とアドバイスを提供するアドバイザーを配置し、Web サイト

「EducationUSA」で米国への留学についての奨学金等の情報提供を行うことで、留学生の増加促進を行っている。

海外からの米国への留学費用は、留学生にとって障壁になることが多い。この課題を解決するために、民間財団を通じた留学費用のサポートネットワークなどがあるので、今後更なる情報発信を行うことが新規留学生数の回復に役に立つと考えている。さらに、米国学生の留学についても促進を図るために Study Abroad Office を設立した。海外留学するアメリカ人向けの奨学金制度を提供しているが、例えばギルマン奨学金制度は、白人の女子学生が多い傾向にあり、今後は奨学金の受給者のダイバーシティの確保が課題となっている。

4-2. 米国教育協議会（American Council on Education: ACE）の取り組みとインタビュー

ACE は 1918 年に設立された非営利団体で、4 年制大学・コミュニティ・カレッジ、公立・私立、営利・非営利大学等の高等教育機関のメンバーシップ制で成り立っている。約 1,700 の会員組織を傘下に置く ACE は、米国で最も影響力がある高等教育関係団体の 1 つである。高等教育の諸問題に関する調査研究や実践的プログラム等を通して高等教育機関を支援・評価するとともに、高等教育機関の多様な意見を一つに集約して連邦政府に対する提言等を行っている。また、米国高等教育の国際化についての自己点検・評価に係るガイドラインを策定するなど、国際教育評価に関しても精力的に取り組んでいる¹³。

国際事業を担当する Center for Internationalization and Global Engagement (CIGE) では、世界中の高等教育協会や教育機関と協力して、グローバルな交流を促進するプログラムの提供や

¹³ 「米国における短期高等教育機関の社会（地域）貢献 及びその評価に関する調査研究」一般財団法人 短期大学基準協会
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/_icsFiles/afieldfile/2014/05/08/1347647_01.pdf (2019 年 12 月 10 日アクセス)

高等教育における世界的な傾向の監視・分析を行っており、5 年毎に米国の大学の国際化の現状を評価するマッピング調査を実施し、国際化の進捗と傾向を分析して、将来の優先事項に対する提言を行っている¹⁴。

CIGE が提供するプログラムの一つである U.S.-Japan COIL Initiative は、CIGE が提案し、在日本米国大使館と文部科学省が資金提供元となり運営されているプログラムで、COIL 型教育を活用した大学間の交流形成事業である¹⁵。COIL とはニューヨーク州立大学 (SUNY) COIL センターによって開発されたオンラインコミュニケーションによって促進される国際的・双方向的な新しい教育実践の方法である¹⁶。ACE 側で選出されたのは、City University of New York College of Staten Island (ニューヨーク州)、DePaul University (イリノイ州)、James Madison University (バージニア州)、University of Alabama (アラバマ州)、Sinclair Community College (オハイオ州)、University of Wisconsin-La Crosse (ウィスコンシン州) の 6 大学である。このプログラムでは、COIL 課程の開発・実施・評価において、日本の大学 6 校と提携して共同シラバスを作成し、両国の学生が、共通の学習目的を達成するために、協力して課題を完成させる¹⁷。

また CIGE が提供する Internationalization Laboratory は、大学機関の包括的国際化を目指した戦略計画の策定やその成果を検証することを目的としており、プログラムを通じて参加大学は国際化リーダーシップチームを組織し、目的や学生の学習目標を明確にした上で、行動計画を刷新する。参加大学の国際化の現状について評価が行われ、評価の過程では、自己評価、訪問調査、ピアレビュー及び最終報告書の作成がなされる。このプログラムでは、ACE の専門家によるキャンパス訪問やヒアリングの後、評価を行い、分析及びフィードバックを提供される点に特徴があり、2003 年に開始して以来、米国内の 150 校以上の支援を行ってきた。

インタビュー概要

実施日：2019 年 6 月 26 日

場所：米国教育協議会 (ACE)

対応者：Robin Matross Helms (Director Center for Internationalization and Global Engagement)

高等教育機関の国際化と ACE の支援について

米国の大学は既に国際的な環境ではあり、外国からの留学生数も多いが、それは国際化の一部でしかなく、高等教育機関を国際化し、学生に国際的な経験を提供するには大学がもっと多様な文化と機能を備える必要がある。国際化における課題の一つ目は予算の確保である。国際化を推

¹⁴ ACE 「Comprehensive Internationalization」 <https://www.acenet.edu/news-room/Pages/CIGE-About.aspx> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

¹⁵ ACE U.S.-Japan COIL Initiative <https://www.acenet.edu/Programs-Services/Pages/Communities/US-Japan-COIL-Initiative.aspx> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

¹⁶ Coil: Collaborative Online International Learning <http://coil.suny.edu/> (2019 年 12 月 15 日アクセス)

¹⁷ ACE と文部科学省でそれぞれ採択している公募事業。文部科学省側の公募事業名は「大学の世界展開力強化事業～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」、平成 30 年に公募開始。
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1408256.htm (2019 年 12 月 15 日アクセス)

進するプログラムやサービスの提供には予算が必要である。二つ目は、国際化を進める過程では大きな変化を伴うということである。変化には労力が必要となるため、ACE ではその労力を軽減するために、**Internationalization Laboratory**¹⁸というプログラムを通じて大学の国際化のプロセスの支援をしている。

国際化や留学生リクルートのための連邦政府との連携について

本会と連邦政府との協力はあまり行われておらず、問題であると考えている。連邦政府の機関間、連邦政府と大学間での協力もあまり多く行われていない。米国は国家的な戦略の元に国際化を進めているわけではないため、各大学がどのような戦略を持ち、プログラムを運営していくかは大学次第である。かつてACE も国家的な戦略を持つべきだと主張していたこともあったが、連邦政府は分権化されており様々な機関に分かれているため、包括的な方針を持つことは意味がないという結論に至っている。しかし各機関でそれぞれの戦略をもってプログラムを実施しているため、ACE としては情報の集約を行い、今後連邦政府の機関の間での調整をしていくべきだと考えている。また、世界の国々の政府機関ではどんな戦略を持って取り組んでいるかの確認が必要と考え、報告書を作成し、公開している¹⁹。

新規留学生減少について

米国への新規留学生の減少についてはトランプ政権の影響があるといえる。国内でも人気のある上位層の大学は政治情勢の影響を受けずに留学生を獲得できているが、内陸部の大学は少なからず影響を受けている。海外からの留学生は、トランプ政権に交代して以降、米国自体が留学生を歓迎していないと感じるようになっている。特に中国からの留学生の多くがビザ等について影響を受けている。留学生本人や保護者も留学して快適に過ごせる国を選ぶため、米国のイメージが新規留学生数の減少に大きく影響しているといえる。国として国際化の方針がないということは、各機関が常に戦略を持つことに責任が生じていると同時に政権から受ける影響を軽減することにもつながっている。政権による影響以外にも多くの要因が留学生の受け入れには影響している。米国の大学は政府の影響を受けずに独自の取り組みを進めることができるため、大学次第で留学生を増やすことは可能なはずである。政府機関からの奨学金や助成金は留学生獲得の一助となるだろう。また、大学間でパートナーシップを結んだ上で学生交換を長期的に行い、良好な関係を構築することは大切である。

米国学生の留学増加の理由について

近年米国学生の留学が増加して見える。その理由の一つは短期間の留学プログラムが増え、学生が留学しやすくなったことである。最近の学生は2週間～1ヵ月の短期プログラムを好む傾向にある。個人的には留学は本来セメスター全体や1年の期間で行くことが望ましいと思う。留学

¹⁸ ACE INTERNATIONALIZATION LABORATORY (2019年12月10日アクセス)

<https://www.acenet.edu/Programs-Services/Pages/Professional-Learning/ACE-Internationalization-Laboratory.aspx>

¹⁹公開されている報告書 Internationalizing Higher Education Worldwide: National Policies and Programs

<https://www.acenet.edu/Documents/National-Policies-and-Programs-Part-1-Global.pdf> (2019年12月10日アクセス)

先の大学において、英語で受けられる授業は学生にとって留学しやすい環境になるが、語学を学ぶためにはその国の言語での授業が必要となるのでバランスが重要である。

5. 米国大学の取り組みについて

次に前章で紹介した ACE の Internationalization Laboratory に現在参加している 2 校にインタビュー調査を行い、大学の国際化、留学生誘致にプログラムをどのように使用しているのか、留学生誘致に向けた取り組みについてインタビューを行った結果をまとめる。

5-1. メリーランド大学ボルチモアカウンティ校（University of Maryland, Baltimore County : UMBC）の取り組みとインタビュー

メリーランド大学ボルチモアカウンティ校（University of Maryland, Baltimore County : UMBC）は、1966 年に設立されたメリーランド州ボルチモア郡にある州立の研究大学である。2020 THE 世界大学ランキングにおいては 601-800 位に位置する。学部課程には 49 専攻、修士課程では 37 専攻、博士課程は 24 専攻が設置されている。2018 年の入学者は学部生 11,260 人、修士課程以上 2,507 人で、入学生の留学生の比率は学部生が 3%、修士課程以上が 25%である²⁰。現在 ACE の Internationalization Lab に参加しており、教員、スタッフ、マネージャーは、ACE の専門家と協力して、大学の国際化を進めるリーダーシップチームを編成し、現在の国際化活動を分析し、国際化の取り組みを前進させるための戦略的行動計画を策定している。また、南山大学と協力し、COIL 型教育を実施している²¹。

UMBC の職員として国際教育の担当をされている David L. Dimaria 氏、Adam Holden 氏にインタビューした内容を以下に記載する。

インタビュー概要

日時 : 2019 年 6 月 13 日

場所 : Administration Building, University of Maryland, Baltimore County

対応者 : David L. Dimaria (Associate Vice Provost for International Education, International education services)

Adam Holden (General Associate, International education services)

米国政府、州政府との協力について

メリーランド大学には、カレッジパーク校、ボルチモア校、ボルチモア・カウンティ校(UMBC)

²⁰ UNIVERSITY OF MARYLAND BALTIMORE COUNTY

<https://msa.maryland.gov/msa/mdmanual/25univ/umbc/html/umbcf.html> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

²¹ 文部科学省平成 30 年度採択事業『大学の世界展開力強化事業』～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」「日米をつなぐ NU4 - COIL2 ～地域に根ざしたティラーメイド型教育プログラム～」

<https://www.nanzan-u.ac.jp/Menu/torikumi/nu4-coil2/index.html> (2020 年 2 月 8 日アクセス)

があり、それぞれが独立して取り組みを行っている。メリーランド州には **The University System of Maryland (USM)**²²があるが、大学の国際化を担当している部署はないため、大学の国際化に関して、州政府との関連はない。他にも **Maryland Higher Education Commission (MHEC)** という州政府の高等教育の事務局があるが、国際関連の部署はなく戦略等も持っていない。更に、2017年に設立された新たなグループとして、国際教育の推進と留学生の増加を目的とした **Maryland International Education Consortium(MIEC)**は、メリーランド州内の各大学が自由に参加することができ、米国商務省の援助を受けている。これらは **Study State Consortia**²³の一部に分類され、各州がそれぞれ団体を持っており、商務省から援助を受けて大学の国際化を進めている。州立大学が州から受けている補助金は1980年代には50%であったが、現在20%に減り、その結果ここ10年で学費は増え続け、現在は平均年間26,000ドルとなっている。

新規留学生の減少について

半数の大学では新規留学生数が減少しているが、25%の大学では新規留学生が増加しており、その大学のほとんどが **US NEWS** のランキングで50位内に位置している大学で、政治的な状況の影響を受けず選ばれる大学である。留学生の獲得競争は世界的に激しくなっているが、中国政府が中国への留学生に向けた奨学金のサポートを行っているため、最近では中国に行く留学生が増えている。米国への新規留学生は確かに減少し、米国は厳しい状況にある。米国大学の学費の高さも要因である。トランプ政権に代わった影響もあり、留学生のビザの取得や卒業後の米国での就労ビザに影響を及ぼしている。

国際化・留学生獲得に向けた取り組みについて

David L. Dimaria 氏の現在のポジションは2年間の任期で新設されたもので、主な職務は学内で初めての国際化戦略を作成することであり、その一環として **ACE** の **Internationalization Laboratory** に参加することになった。本活動を通して国際化戦略を策定するための数名のメンバーと7つの委員会を設立した。学部生の海外留学の推進、留学生の呼び込み、流動性の向上と国際共同研究の推進、研究者の留学、協定の締結によるカリキュラムの国際化などを検討している。また、ボルチモアは世界各国に姉妹都市があり、姉妹都市との交流を推進するプログラムがある。大学としては、そのサポートも行っている。留学生を集めるプログラムについては、学士課程、修士課程毎に、別々の部署で別々の取り組みを行っている。例えば、修士課程では、オーストラリアの会社と共同で学生のリクルートを行っている。一方、学部ではそのような取り組みはしておらず、学内での英語教育プログラムを作ったり、協定校との交換留学を行ったりしている。これらのプログラムについては、今後大学として国際戦略の一環としてもっと体系的に行っていきたいと考えているため、現在学内の国際的な取り組みの情報を収集し、戦略的に統合することを検討している。

²² メリーランド州内の提携した公立高等教育機関の集合体。12の研究機関、3つの地域高等教育センター、およびシステムオフィスを密接に連携している。

²³ National association of US study state consortia launched at NAFSA
<https://thepienews.com/news/national-association-of-us-study-state-consortia-launched-at-nafsa/> (2月25日アクセス)

ACE の Internationalization Lab への参加・COIL 型教育の導入

米国には高等教育に関する省庁がないが、ACE は米国の高等教育省のようなものである。ACE にはほとんどの大学が加盟しており、高等教育機関の国際化について政策を作成していて、影響力が大きい。ACE が行っている Internationalization Lab にはどの大学も注目している。ACE の取り組みでは、大学の国際化に対してレビューを行い、アドバイザーを設置し、予算やスペースに関する質問にも回答してもらえる。2018 年から 11 の大学が 18 か月の期間で本プログラムに参加しており、本校もその一つである。学内の 7 つの委員会に 82 名の委員がおり、それぞれの委員会が特化した調査事項を持つ。8 月には、各学部の教授が集まり、学内の国際化の取り組みについてフィードバックを行い、学内の多くの人を大学の国際化に従事させるようにしている。また、南山大学との COIL 型教育を利用したプログラム²⁴に参加することで、COIL 型授業で交流を深めた両国の学生が、相互受入れの際にバディとなって生活支援や学修支援を行い、COIL 型授業と海外留学との有機的な教育連携効果を生み出すことが期待される。

上記インタビュー後に、南山大学との COIL 型教育を利用したプログラムを担当されている Tomoko Hoogenboom 氏に本プログラムについて伺う機会を得た。メールにてインタビューを行った結果を以下に記載する。

インタビュー概要

日時：2020 年 2 月 8 日

対応者：Tomoko Hoogenboom (Senior Lecturer/Japanese Area Coordinator, Modern Languages, Linguistics and Intercultural Communication, Affiliate Assistant Professor, Asian Studies)

南山大学との本プログラムでは、日本語を学習したことのある学生が多く参加しており、学生は外国語で話すことの苦勞を知っているため、日本の学生とのコミュニケーションもスムーズに取れている。授業内では課題に取り組む際は個人の発言の機会を増やすために、3 名の小グループに分かれて行う。グループ分けについて、コミュニケーションが円滑に行えるよう、言語の取得状況によって UMBC と南山大学の学生の比率を変えている。例えば、日本語を学んだことのある UMBC の学生 1 名は南山大学の学生 2 名と、日本語になじみのない UMBC の学生 2 名と南山大学の学生 1 名という形でグループを形成している。小グループでの交流を行うことで、個人の意見をより発言しやすい環境を作ることができる。

本プログラムにおいて、課題となっているのは時差である。時差の都合上、学生は授業時間外に連絡を取り合わなければならない。しかし授業時間外であっても、学生たちは交流を通じてお互いの文化を知る事に喜びを感じている。本プログラムは始まったばかりのため、まだはっきりとしたデータはないが、プログラムを通じてより多くの学生が留学に興味を持つことを期待している。

²⁴ 南山大学 NU-COIL <https://office.nanzan-u.ac.jp/nu-coil/nu-coil/index.html> (2020 年 1 月 8 日アクセス)

5-2. ジョージメイソン大学 (George Mason University) の取り組みとインタビュー

ジョージメイソン大学 (George Mason University) は、2020 THE 世界大学ランキングでは 251-300 位に位置する 1972 年に設立されたバージニア州の州立大学で、学生は 37,000 人、うち約 10,000 人が大学院生である。留学生向けに INTO University Partnerships という米国、英国の大学と提携し、キャンパス内にて進学準備プログラムを提供する教育機関と協力して、大学や大学院への進学を目指す留学生向けにキャンパス内に進学準備センターを保有している²⁵。また、UMBC 同様、ACE の Internationalization Lab に参加している。

インタビュー概要

日時：2019 年 6 月 26 日

場所：Mason Global Center, George Mason University

対応者：Karyn E. Kessler (Term Assistant Professor, Interim Academic Director)

Liz Adema (Manager, Global Partnerships and Experiential Learning)

大学の国際化推進とACEのInternationalization Labへの参加について

大学の国際化や留学生のリクルートに関して、連邦政府、州政府との関連はない。大学独自の方針で国際化を進めている。本学は米国の大学の中で最も学生の多様性がある大学の一つであり、北バージニアは地域としても多様性のある地域であるので、世界中から本学に学生を集めたいと思っている。国際化にはリーダーシップが必要と考え、ACEのInternationalization Labに参加することになり、引き続き大学の国際化や留学生のリクルートに取り組んでいく予定である。

留学生のリクルート、学生の海外留学の傾向について

留学生のリクルートは学部毎に独自に取り組んでいて包括的に把握できていない状況である。大学全体としてはINTO University Partnershipsを利用し、キャンパス内で留学生向けに英語プログラムの提供と大学・大学院進学準備プログラムを運営している。また、学生を海外へ送るために海外協定を増やすことにも注力している。4 年ほど前に韓国の仁川グローバルキャンパス (IGC) ²⁶内にも本学のキャンパスを設置し、韓国のキャンパスで本学の学位を取ることができるようになり、韓国キャンパスへの韓国の入学生は年々増えている。IGCには本学の学生も留学できるが、本学からの留学生はまだ少ないため、今後は更に増やしていく方針である。本学から海外に留学する学生のトレンドは、英国、スペイン、イタリア等ヨーロッパ諸国が多く、世界的な傾向と同様短期のプログラムを好む傾向にある。ただ、日本やオーストラリアに行く学生は長期留学を好むことが多い。交換プログラムでは同数の学生を留学させるため、送り出せる学生の数

²⁵ INTO はアメリカとイギリスの大学で、英語コースや進学準備コースを提供している。大学キャンパス内で留学生向けに英語プログラムと大学・大学院進学準備プログラムを運営。About INTO <https://www.intoglobal.com/about-into> (2019 年 9 月 27 日アクセス)

²⁶ Incheon Global Campus 韓国政府と仁川都市によって設立されたグローバルキャンパスで 10 校の世界の大学が分校を設置している。 <http://igc.or.kr/en/igc01.do> (2019 年 12 月 1 日アクセス)

は本学に留学してくる学生の数に左右される。現在の学長はスペイン出身のためスペインとの交流に力を入れている傾向はある。最近では中国からの留学生が多いが、留学生の多様性が本学の課題となっているので、アフリカ、ラテンアメリカからの留学生も増やしていきたいと考えている。留学生獲得に向けた新しい取り組みとして、**Washington Summer Institute**²⁷に参加する予定である。このプログラムを利用してリクルートを進めていき、さらに現在参加している**ACEのInternationalization Lab** を活用しながらもっと多くの国と関係を築いていきたい。

6. 考察

ここまで2章では世界の留学生受け入れの状況について、3章では米国の留学生受け入れ状況について確認した後、4章では国務省、ACEへのインタビューを通じて各機関の役割や取り組みについて述べ、5章においてACEの**International Lab**に参加し、国際化を積極的に進めているメリーランド大学ボルチモアカウンティ校、ジョージメイソン大学へのインタビュー調査を通じてそれぞれの取り組みを確認してきた。本章では調査を通じて得られた情報を確認した後、留学生の獲得競争が激しくなっている現在、日本の参考になるであろう取り組みについて検討する。

インタビューを通じてわかったことの一点目は、米国では各機関が既にそれぞれ最適な形で制度を確立させているため、あえて米国全体としての留学生誘致政策や高等教育機関の国際化の方針は必要としていないということである。米国の各機関では、この取り組みが当たり前であるという認識が定着しており、それぞれの考えに基づいて活動を行っていることがわかった。一方日本では、「全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告」によると、大学の国際化のための明確なビジョンやミッションを持っているという大学は全体の20%しかなく、大学においてビジョンやミッションを持つことの重要性については、大変重要と回答した大学は38.8%、少し重要と回答した大学は35.8%であった²⁸。日本の大学にもこの意識の定着の普及が必要であるといえる。

二点目は、米国大学は独自で取り組んでいるだけでなく、教育協議会であるACEからの支援が活発に行われているということである。ACEは高等教育機関のメンバーシップ制で成り立ち、財源は会員費が主で、連邦政府との協力は行っていないものの、独自で世界の高等教育機関の調査を行い、政府への提言やプログラムの提案を行っている。プログラムを通じて大学の国際化の支援を行い、日米の交流については在日本米国大使館と文部科学省への働きかけ、COIL型プログラムを提案するなど積極的な活動を行っており、ACEの大学への影響力は大きい。

次に日本の高等教育機関の国際化ならびに留学生受け入れ数拡大に向けて、参考にすべき取り組みを以下2点について検討したい。

²⁷ The Harry S. Truman Scholarship Foundation <https://www.truman.gov/summer-institute> (2019年12月1日アクセス)

²⁸ 岐路に立つ日本の大学：全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告(2006年9月) 2章 横田 雅弘、太田 浩、坪井 健、白土 悟、工藤、和宏 <http://hdl.handle.net/10086/15762> (2020年2月5日アクセス)

① バーチャル型国際教育の利用

国務省のインタビューでは今後、学術的および専門的な学生交換プログラムを通じた国際的な教育方法としてバーチャル技術の利用や機関同士のコラボレーション等を含む新しいモデルの開発をより支援していきたい旨の発言があり、今後このようなプログラムの支援の拡張が予想される。米国では COIL 型教育を始めとしたバーチャル型国際教育が増えている。日本でも平成 30 年度文部科学省公募事業「大学の世界展開力強化事業～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」で 9 つの大学が採択され、プログラムがスタートしたばかりである。バーチャル型国際教育を利用することで、学生は国内に居ながら国際交流を経験でき、関係性の構築やコミュニケーション能力の向上に役立つだけでなく、留学に興味をもつきっかけを作ることができる。プログラムを実施する上では、学生の交流を促進するために、授業内で課題に取り組む際、学生の語学レベルや海外の学生との交流経験を考慮してグループを分けることがより効果的であるとする。例えば、UMBC のインタビューにあった、授業内で小グループを作ること、さらにグループ分けの際に学生の外国語の習得状況によって、日本側の学生と相手国の学生の割合を調整することで学生の交流をより促進しやすい環境を作る事ができる。

さらに、プログラム終了後には留学への興味を確認するアンケートを実施するべきであると考えられる。East Carolina University で行われた 2017/2018 年のプログラム終了後のアンケートでは、実際の留学に興味を持った学生が 76.54% であり²⁹、プログラムによって学生の留学への興味は高まることが示唆されている。アンケートにより留学に興味をもった学生を把握することでターゲットを絞って留学生のリクルート活動を行い、留学生の獲得につなげることが期待できる。

② 交流実績のない米国高等教育機関との協力

米国における新規留学生数が減少し続けていることについて、国務省は問題であると認識をしているが、米国国内の大学の国際化がまず取り組むべき課題であるとの認識であった。これは米国全体でみると、上位校では引き続き新規留学生数を維持しており、その他の大学は留学生を受け入れるキャパシティを持っているにも関わらず、留学生数が減少していることが理由である。3 章で述べた通り新規留学生数は、中西部で 3.3%、南部では 1.5% 減少している。国務省のインタビューでも日本の大学には著名な大学やアイビーリーグの大学ばかりでなく、中西部や南部の大学にも目を向けてほしい旨のコメントがあった。筆者が 6 月に訪問した日米文化教育交流会議 (CULCON)³⁰事務局では、チームアップキャンペーン³¹として大学間協定を結ぶための 4 つのプロ

²⁹ Assessing Global Virtual Exchange: Student Outcomes East Carolina University NAFSA Annual Conference & Expo 2019 年 5 月 30 日

³⁰ 日米文化教育交流会は 1961 年、当時の池田勇人総理とジョン・F・ケネディ大統領との合意によって成立した。当時、急速な経済復興を進める日本はアジアにおける自由主義陣営の中核国として位置付けられ、日米両国の「イコール・パートナーシップ」に基づく信頼関係の構築の成果として、日米両国の協力関係をより強化するために、3 つの委員会、「日米貿易経済合同委員会」「科学協力に関する日米委員会」そして「文化及び教育の交流に関する日米合同会議」を設立する。このうち 1 つが「日米文化教育交流会議 (CULCON)」と呼ばれる協議体であり、今日現存する唯一の委員会である。

1962 年東京にて、第 1 回日米文化教育交流会議が開催されて以来、隔年で日米交互に開催されている。

日米文化教育交流会議 <https://www.jpfc.go.jp/culcon/index.html> (2019 年 11 月 5 日アクセス)

³¹ TeamUp (チームアップ) とは、日米の高等教育機関の間で関連性が高く、かつアクティブで相互にメリットをもたらす革新的な協定関係を拡大することにより、双方の国で学ぶ学部生・大学院生を増やすためのキャンペーンである。

TeamUp <https://culcon.jusfc.gov/initiatives/u-s-initiatives/teamup/> (2020 年 1 月 21 日アクセス)

グラムを提供しており、そのうちの一つにコミュニティ・カレッジや郊外にある州立大学等日本人の留学生が少ない大学に対して機会を与えるために、米国側の大学から事務職員や教員が日本の大学を訪問する**Teamed Up Familiarization Tour**がある。他にも、姉妹都市の関係にある地域の大学間のパートナーシップの構築のための補助金等の支援を行っている。日本の大学は米国からの留学生誘致について、新規留学生数が減っている中西部や南部、**CULCON**のプログラムを利用している大学等、これまでに日本との交流があまりない大学との連携も進めることが留学生数の拡大につながると考える。

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国務省教育文化局、**American Council on Education**、ジョージメイソン大学、メリーランド大学ボルチモアカウンティ校の関係者の皆様、またご助言をいただいた平田センター長、貴船副センター長、**Thet Win** リエゾンオフィサー、中島アドバイザーをはじめとする **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中央大学の皆様、日本学術振興会の皆様に、この場をお借りして心から御礼を申し上げます。

参考文献

- [1] 岐路に立つ日本の大学：全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告 横田 雅弘、太田 浩、坪井 健、白土 悟、工藤、和宏 <http://hdl.handle.net/10086/15762> (2020 年 2 月 5 日アクセス)
- [2] 協定等に基づく日本人学生留学状況調査（平成 31 年 1 月） 独立行政法人 日本学術支援機構
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_s/2018/index.html#no3 (2019 年 11 月 15 日アクセス)
- [3] 国務省教育文化局HP <https://eca.state.gov/about-bureau> (2019 年 12 月 9 日アクセス)
- [4] 大学国際化の動向及び日本の現状と課題：東アジアとの比較から 太田 浩
<http://ezproxy.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/22242/1/0101201101.pdf#search=%27internationalization+%E5%AE%9A%E7%BE%A9+%E5%A4%A7%E5%AD%A6%27> (2020 年 1 月 9 日アクセス)
- [5] 日米文化教育交流会議 <https://www.jpf.go.jp/culcon/index.html> (2019 年 11 月 5 日アクセス)
- [6] 南山大学 NU-COIL <https://office.nanzan-u.ac.jp/nu-coil/nu-coil/index.html> (2020 年 1 月 8 日アクセス)
- [7] 「バーチャル型教育」は有効か・日本で COIL(Collaborative Online International Learning)を遂行した場合 池田 佳子
https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2016/_icsFiles/afieldfile/2016/10/06/201610ikedakeiko.pdf (2020 年 1 月 9 日アクセス)
- [8] 富士通総研 在米国留学生最大の供給源になった中国
<https://www.fujitsu.com/jp/group/fri/report/china-research/topics/2010/no-141.html> (2019 年 11 月 10 日アクセス)
- [9] フルブライト交流事業 <https://www.fulbright.jp/scholarship/about.html> (2019 年 12 月 9 日アクセス)
- [10] 「米国における大学国際化評価の動向と課題」野田 文香
http://www.niad.ac.jp/n_shuppan/gakujutsushi/mgzn14/no9_16_noda_no14_03.pdf (2020 年 1 月 9 日アクセス)
- [11] 平成 30 年度「大学の世界展開力強化事業～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～」の選定事業の決定について https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1408256.htm (2019 年 12 月 15 日アクセス)
- [12] 文部科学省平成 30 年度採択事業『大学の世界展開力強化事業』～COIL 型教育を活用した米国等との大学間交流形成支援～「日米をつなぐ NU4 - COIL2 ～地域に根ざしたテイラーメイド型教育プログラム～」
<https://www.nanzan-u.ac.jp/Menu/torikumi/nu4-coil2/index.html> (2020 年 2 月 8 日アクセス)
- [13] 「留学生 30 万人計画」骨子
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm (2008 年 7 月 29 日アクセス)

[14] ACE U.S.-Japan COIL Initiative

<https://www.acenet.edu/Programs-Services/Pages/Communities/US-Japan-COIL-Initiative.aspx> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

[15] ACE INTERNATIONALIZATION LABORATORY

<https://www.acenet.edu/Programs-Services/Pages/Professional-Learning/ACE-Internationalization-Laboratory.aspx>
(2019 年 12 月 10 日アクセス)

[16] American Council on Education <https://www.acenet.edu/About/Pages/default.aspx> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

[17] Assessing Global Virtual Exchange: Student Outcomes East Carolina University NAFSA Annual Conference & Expo (2019 年 5 月 30 日発表)

[18] BUREAU OF EDUCATIONAL AND CULTURAL AFFAIRS <https://eca.state.gov/fulbright> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

[19] Collaborative Online International Learning <http://coil.suny.edu/> (2019 年 12 月 15 日アクセス)

[20] Fall International Enrollments Snapshot Reports

<https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/Fall-International-Enrollments-Snapshot-Reports> (2020 年 1 月 9 日アクセス)

[21] ICEF: Up and down the table: Growth trends across major international study destinations

<https://monitor.icef.com/2018/08/up-and-down-the-table-growth-trends-across-major-international-study-destinations/> (2019 年 11 月 20 日アクセス)

[22] IIE Fall International Enrollments Snapshot Reports

<https://www.IIE.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/Fall-International-Enrollments-Snapshot-Reports>
(2020 年 1 月 9 日アクセス)

[23] Incheon Global Campus <http://igc.or.kr/en/igc01.do> (2019 年 12 月 1 日アクセス)

[24] INTO ユニバーシティ パートナースhip

https://www.ryugaku.co.jp/spot/worldfair/school_info/947.html (2019 年 9 月 27 日アクセス)

[25] Into <https://www.intoglobal.com/about-into> (2019 年 9 月 27 日アクセス)

[26] CULCON TeamUp <https://culcon.jusfc.gov/initiatives/u-s-initiatives/teamup/> (2020 年 1 月 21 日アクセス)

[27] The decline of new international students to the US has nearly stopped

<https://qz.com/1750481/the-trends-of-international-and-chinese-students-in-the-us/> (2019 年 12 月 9 日アクセス)

[28] The Harry S. Truman Scholarship Foundation <https://www.truman.gov/summer-institute> (2019 年 12 月 1 日アクセス)

[29] THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA http://www.gov.cn/zwggk/2010-09/28/content_1711971.htm (2019 年 11 月 20 日アクセス)

[30] University of Maryland Baltimore Country <https://www.umbc.edu/> (2020 年 1 月 9 日アクセス)

[31] UMBC Internationalization Lab <https://www.umaryland.edu/global/internationalization-lab/> (2019 年 12 月 10 日アクセス)

米国における返済不要な奨学金制度

－日本との比較から－

ワシントン研究連絡センター

國井 秀樹

1. はじめに

文部科学省が平成 30 年 12 月 28 日に公表した「高等教育の無償化の制度の具体化に向けた方針の概要」¹には、「低所得者世帯の者であっても、社会で自立し、活躍することができる人材を育成する大学等に修学することができるよう、その経済的負担を軽減することにより、我が国における急速な少子化の進展への対処に寄与するため、真に支援が必要な低所得者の者に対して、①授業料及び入学金の減免と②給付型奨学金の支給に合わせて措置する。」と表記されている。日本学生支援機構が平成 30 年 3 月に公表した「平成 28 年度学生生活調査」²では大学生の約 50%が奨学金を借りており、平成 24 年に文部科学省から発表された「(独) 日本学生支援機構奨学金貸与事業の概要」³によると、無利子奨学金貸与人員の割合は約 29% (無利子奨学金貸与人員 38 万 3 千人/総貸人員 133 万 9 千人) であったが、平成 31 年度には、約 42% (無利子奨学金貸与人員 56 万 4 千人/総貸人員 132 万 9 千人)⁴と、ここ 10 年近くで約 10%程度無利子奨学金貸与人員が拡大したことが分かる。しかし、米国の大学生の大半が何かしらの無償奨学金を受けていることに比べ、日本では、まだ 58%の学生が利子付きの奨学金を借りていることが分かる。日本の奨学金は、奨学金と謳いながらも未だローンの意味合いが強いことが分かる。

一方、高等教育政策研究所 (Institute for Higher Education Policy :IHEP) が発表した”Limited Means, Limited Options: College Remains Unaffordable for Many Americans”⁵によると、米国の学生が週 10 時間労働し、家族が所得の 10%を 10 年間貯金した場合でも、学生がローンを利用しない場合、大半の大学は入学が難しいとのことである。また連邦学資ローンを最大限に利用した場合であっても、少なくとも全体の 70%の大学は、中流階級の学生にとっては、入学が厳しいものであると報告している。2020 年の大統領選に出馬予定のサンダース上院議員は、「約 4.5 千万人分の計 1.6 兆円以上に及ぶローン型奨学金を無償にするという内容の法案」⁶を議会に提出する予定である。米国でも高額な授業料負担の対策は、国民の関心が非常に高いことが分かる。

本報告書では、米国における返済不要な奨学金制度の事例を紹介し、日本に比べ学費が高いとされる授業料の負担をどのように軽減させているのかを紹介する。また、企業などからの寄付金なども紹介し、今後日本の奨学金制度は、低所得家庭のみならず、優秀な人をどのように支援すべきなのかについてまとめた。

¹ https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/detail/_icsFiles/afildfile/2018/12/28/1412286_001.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)

² https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afildfile/2018/06/01/data16_all.pdf
(2020 年 1 月 31 日にアクセス)

³ https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/052/052_01/siryou/_icsFiles/afildfile/2012/07/17/1323448_01.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)

⁴ https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afildfile/2018/12/21/1412042_01.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)

⁵ <http://www.ihep.org/limited-means-limited-options> (2019 年 8 月 3 日にアクセス)

⁶ <https://www.forbes.com/sites/zackfriedman/2019/06/24/student-loans-bernie-sanders/#92eb36d3fc29>
(2019 年 8 月 4 日にアクセス)

2. 高額な授業料

返済不要な奨学金を調査するにあたり、まずは授業料から整理したい。

米国の授業料は高額なことで知られているが、州立大学と私立大学に大きく分類される。

特に州立大学では州民と州民以外で、2 倍以上授業料違う等、日本の国立大学の授業料において、学生の出身地で全く区別しないことに比べると制度も大きく異なる。

この章では、州立大学と日本の国立大学、日本と米国の私立大学を比較したい。

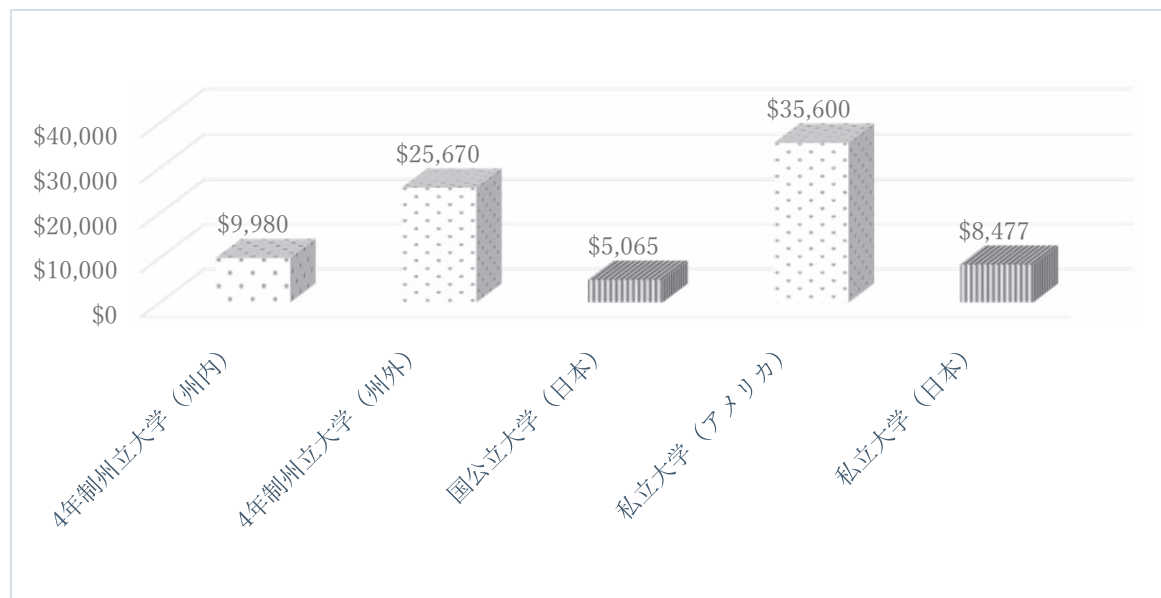


図1 授業料平均額 (2017年度)⁷ \$1=106.18円 (2019年8月28日)で計算

図1のとおり、日本の国公立大学と州立大学の平均を比較すると、日本は授業料が州立大学のおよそ1/2であり、また Pennsylvania State University Park、University Of Virginia の1/3以下であることが分かる。

州立大学では、主に州民の税金を使って大学を運営する以上、州民に最大限還元されるべきという観点から、州民の授業料が、州外民（他の州から来た学生）と比べ格段に優遇されている。また、州立大学によって授業料は異なっており、図2のように Pennsylvania State University Parkを除く全ての大学が州民と州外民との学費の差が2倍以上に設定されているが、州外民でも、1年以上在籍していると州民と同じ授業料を払う資格を得られることを断っておきたい。Pennsylvania State University Parkでは、州民の授業料が他の大学に比べて高額であるが、州外民の学費は、6校の中でも2番目に安いなど、各大学の戦略が推測できる。

⁷ <https://trends.collegeboard.org/college-pricing/figures-tables/average-published-undergraduate-charges-sector-2018-19> (2019年8月28日にアクセス)

日本の授業料平均「平成29年度入学者に係る学生納付金等調査結果」及び文部科学省が定めた標準額 (53万5,800円)

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/06/05/1235474_012.pdf

(2019年8月28日にアクセス)

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/1412031.htm (2019年8月28日にアクセス)

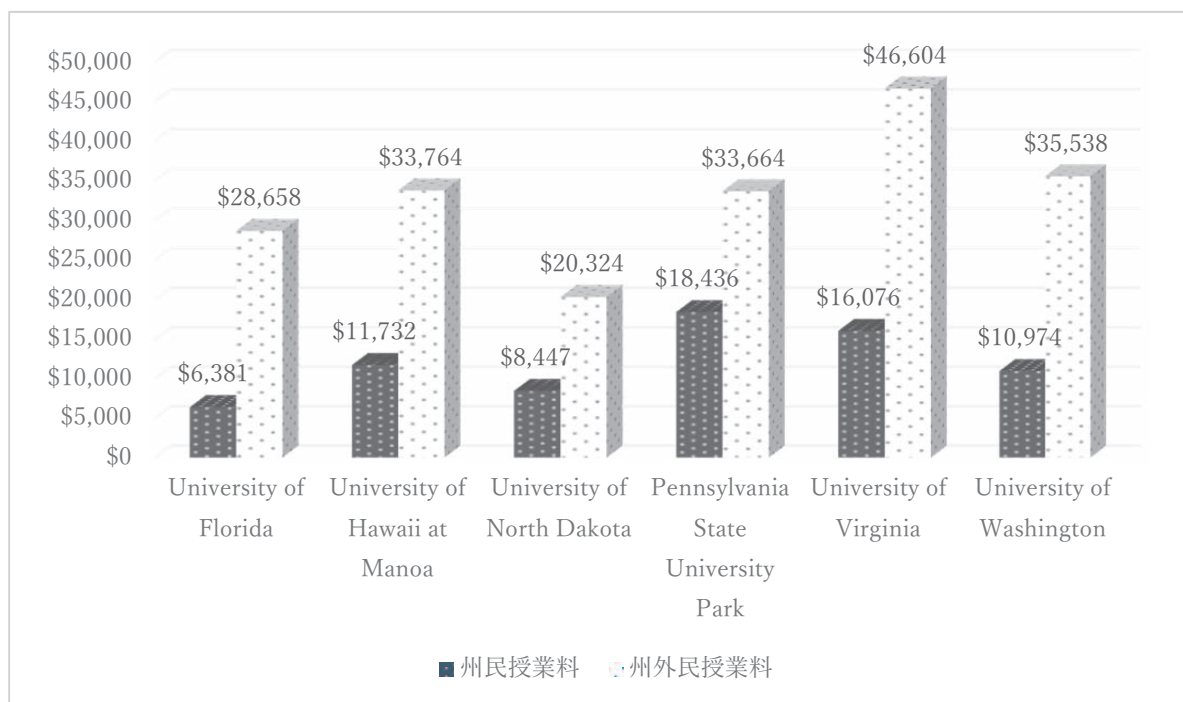


図2 各州立大学の授業料の違い⁸（脚注8をもとに作成）

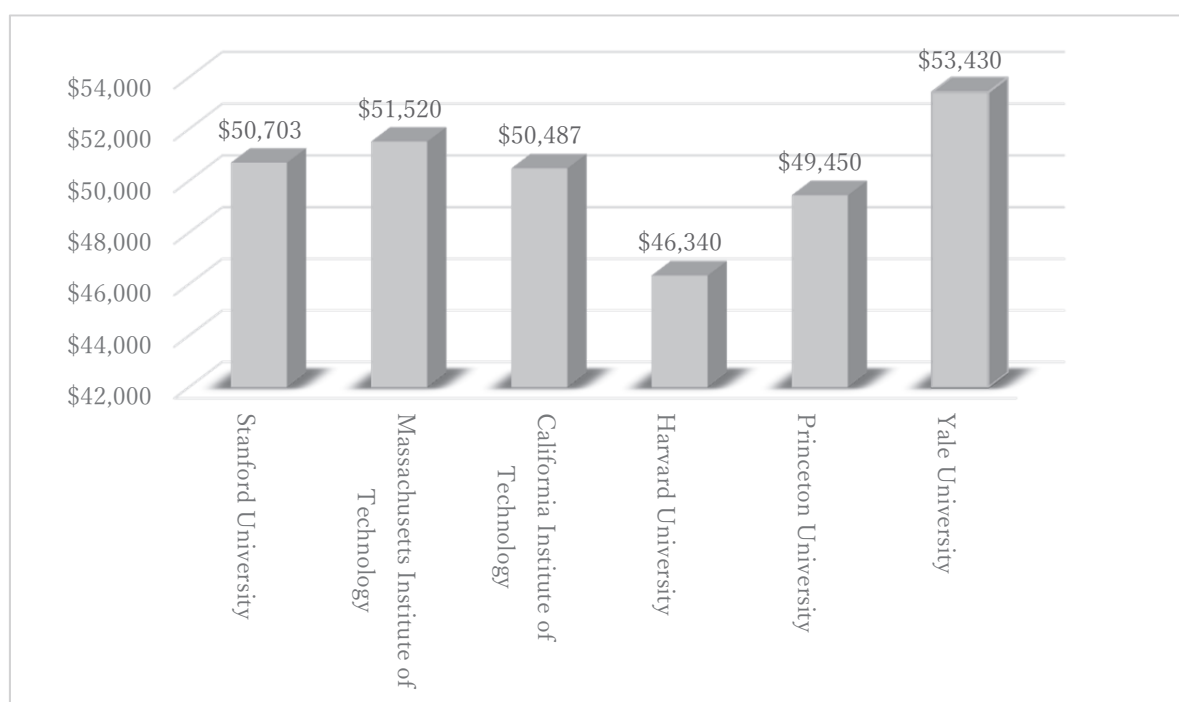


図3 The World University Rankings 2019⁹上位校の授業料¹⁰
（脚注9及び脚注10を元に作成）

⁸ <https://www.valuepenguin.com/student-loans/average-cost-of-college#nogo> (2019年8月28日)

⁹ https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2019/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats (2020年2月18日にアクセス)

¹⁰ <https://www.collegesimply.com/colleges/california/california-institute-of-technology/price/> (2020年2月18日にアクセス)

The World University Rankings 2019 にランクインしている上位 6 校の授業料は図 3 の通りである。各大学とも The World University Rankings 2019 の 10 位以内にランクインしている世界的有名私立大学であるが、図 3 のとおり一番安い授業料でも \$46,340 と日本の私立大学の平均額（\$8,477）と比べて約 6 倍高額であるということが分かる。

高額な学費の背景には、学生を惹きつける為の学部の新設や、キャンパスリノベーション、学生へのサービス充実のほか、教員の人件費、政府や州から大学への補助金の減額等があげられる。また、後述するペルグラント制度が、皮肉にも大学の授業料を増加させている。政府が、大学への補助金額を過度に減らした結果、大学の授業料の高騰を加速させた。

政府からの補助金が減ってしまうと、授業料が上がることは容易に想像できるが、Purdue University（公立大学）では、州内学生にも授業料値上げをした結果、州内出身学生が 4,300 名減少し、反対に州外民及び外国出身の学生が 5,300 名増加したという例もある¹¹。

3. 奨学金の種類

では、高額な学費をどのように支払っているのだろうか。

米国の大学の奨学金は、大きく二つに分類される。一つ目は、Need-based financial aid で、もう一つは Merit-based financial aid である。

3-1. Need-based financial aid

最も有名なのが、ペルグラント¹²制度とワーク・スタディ制度¹³である。連邦政府が、学生が事前に FAFSA（The Free Application for Federal Student Aid）に登録した情報をもとに、希望学生の家庭の財政能力などから学費支払い能力等を計算し、その後大学の出席回数等から算出された奨学金（給付金）を支給する制度である。応募資格は、18 歳から 25 歳までの一度も学位を取得したことがない者で、成績優秀な者であること、学生本人のアルバイト等の収入額、親の所得の合計でも低所得者に分類される者、薬物履歴等が無い者等いくつかの制限がある。ペルグラントの 2016 年度から 2017 年度の最大支援金は、\$5,815 であったが、2017 年度から 2018 年度にかけての最大支援金は \$5,920 と支援金が増額された。

2019 年度から 2020 年度にかけては、最大 \$6,195 支給されることになっている。
なお、受給者平均は 2012 年度から約 \$3,900 で推移している¹⁴。

¹¹ <https://www.theatlantic.com/education/archive/2018/09/why-is-college-so-expensive-in-america/569884/> (2019 年 9 月 28 日にアクセス)

¹² <https://bigfuture.collegeboard.org/pay-for-college/grants-and-scholarships/what-is-a-pell-grant> (2019 年 8 月 5 日にアクセス)

¹³ <https://studentaid.ed.gov/sa/types/work-study> (2019 年 9 月 23 日にアクセス)

¹⁴ <https://research.collegeboard.org/pdf/trends-student-aid-2018-full-report.pdf> (2020 年 2 月 18 日にアクセス)

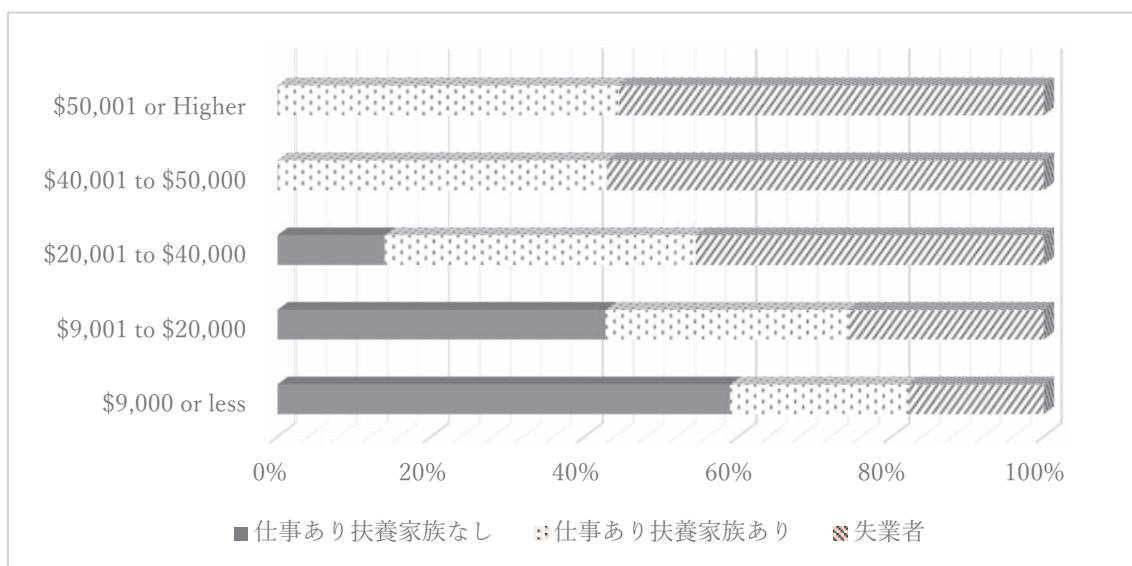


図4 家庭環境別ペルグラント取得額（脚注14を元に作成）

図4のように扶養家族がなく仕事がある場合は、過半数以上の学生が\$9,000以下の支給額を受け取ることにに対し、扶養家族があったり、失業中の家庭だったりすると家庭環境が悪化すると共に、支給額が増加していることが分かる。

支給額の差はあるが、2017年度から2018年度にかけて約30%の学生がペルグラントを利用していた¹⁵。

また、仮に州内出身の学生が\$6,195受給した場合は、米国の4年生州立大学の授業料等の費用の60%カバーできるが、残りの40%は他の奨学金で賄う必要がある¹⁶。

州外からの学生が\$6,195受給した場合は、24%の費用しかカバーできないため、残りの76%の費用を自分で負担するか、他の奨学金で補う必要がある¹⁷。

¹⁵ <https://research.collegeboard.org/pdf/trends-student-aid-2018-full-report.pdf>（2020年2月18日にアクセス）

¹⁶ 図1をもとに値を算出。

¹⁷ 図1をもとに値を算出。

ここから日本の制度についても説明しておきたい。

2020 年 4 月から日本で開始される高等教育の修学支援新制度（図 5¹⁸）では、事前に JASSO（独立行政法人日本学生支援機構）に登録した後、家庭年収ごとに支給金が決まっている。

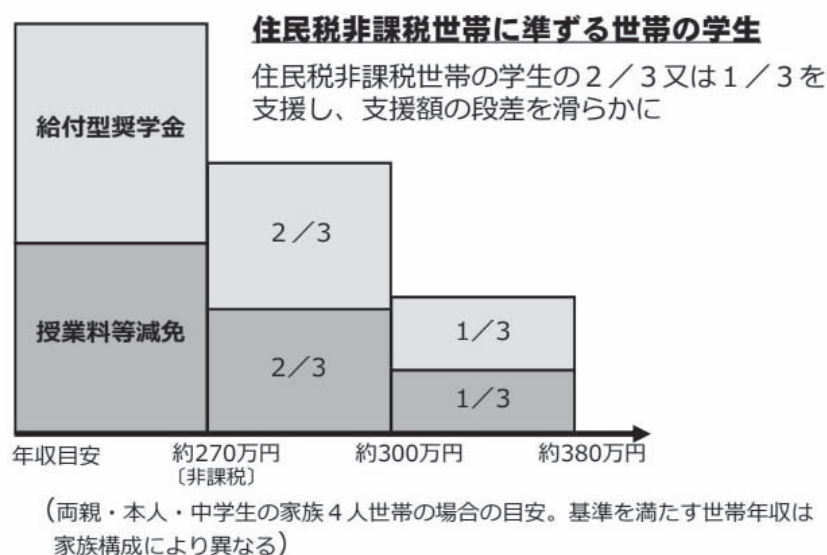


図 5 高等教育の修学支援新制度 給付金図（脚注 1 から引用）

前述した通り、米国のペルグラント制度では、日本の修学支援制度とは異なり、学生の家庭環境に加え、事前登録内容が審査において非常に重要である。2020 年 4 月から日本で開始される高等教育の修学支援新制度では、要件を満たしている学生はほぼ一律で支給を受けられるという点も、米国の制度と異なっている点である。

日本の高等教育の修学支援新制度の給付金申請では、支給対象者家庭の収入確認の目的が非常に大きく、米国のペルグラント制度とは、別物であるということが分かる。

ワーク・スタディ制度では、FAFSA（The Free Application for Federal Student Aid）に登録した学生が、州が定める最低賃金以上の時給での大学内アルバイトに加え、教育省を除く政府組織、非営利組織でアルバイトをしながら授業料を捻出する制度である。日本では聞き馴染みがないが、2013 年度から 2014 年度にかけては 672,000 人がこの制度を利用し、一人当たり \$ 1,669 の教育費を捻出した¹⁹。また、ワーク・スタディで稼いだ収入は、今後の政府系奨学金の支給額には、反映されることがなく、日本の高等教育の修学支援新制度では、他の奨学金等を受給した場合には減額されるので、この点についても全く異なるということが分かる。

¹⁸ http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/index.htm （2019 年 8 月 26 日にアクセス）

¹⁹ <https://www.edvisors.com/student-employment/jobs/federal-work-study/> （2019 年 10 月 5 日にアクセス）

3-2. Merit-based financial aid

こちらには、主に大学や奨学金団体からの奨学金が含まれる。

大学等が、本人の学力や、今までの競技成績や、今後の才能を評価し奨学金を支給する制度である。登録方法は FAFSA または The CSS Profile で、奨学金団体に応じて、別のサイトに登録する必要がある。FAFSA が登録料や提出料が無料ということに比べ、The CSS Profile は登録料に \$25、提出先ごとに \$16 かかる。また、高校在学時の GPA や SAT のスコアを記入する必要がある。SAT とは Scholastic Assessment Test の略であり Critical Reading (読解)、Writing (文法+エッセイ)、Math (数学) の 3 教科、それぞれが 200 点から 800 点で合計 2,400 点満点 (最低が 600 点) である。また GPA とは、教科ごとに A、B、C、D、F の 5 段階があり A は 4 ポイント、B は 3 ポイント、C は 2 ポイント、D は 1 ポイント、F は 0 ポイントと、それぞれの成績に数値ポイントが与えられ、このポイントと単位数との兼ね合いから GPA (Grade Point Average) という、学業成績の平均値が算出される。オール A の学生であれば GPA は 4.0、オール F であれば 0.0 となる。

奨学金団体からの奨学金では、**College Board**²⁰ が広く知られている。奨学金を探すページから自分に合った項目を選択できる。選択項目は学業、スポーツのメジャーな項目の他、写真、ウェブデザイン等幅広い分野のことについてエッセイ等を書くことにより、\$10～\$5,000 の奨学金を得ることができる。サイトに掲載されている奨学金は約 2,200 件、計 600 億円にものぼる。

また、企業型奨学金では、世界最大のスーパーマーケットチェーンである Walmart のように画期的な取り組みをしている企業もある。Walmart は、140 万いるアルバイト社員、正社員に対して、University of Florida, Brandman University, Bellevue University の 3 校で経営もしくは流通に関する学位取得を従業員が希望すれば、授業料及び、教材等の費用を負担するという取り組みをしている。希望者は、一日 \$1 を Walmart に支払うことを条件にオンライン講座で学位を取得することができる²¹。

²⁰ <https://trends.collegeboard.org/college-pricing/figures-tables/average-published-undergraduate-charges-sector-2018-19>
(2020 年 1 月 31 日にアクセス)

²¹ <https://www.washingtonpost.com/news/business/wp/2018/05/30/walmart-to-offer-employees-a-college-education-for-1-a-day/?noredirect=on> (2019年12月23日にアクセス)

4. 米国の大学の奨学金事情

～ハワイ大学マノア校の事例～

4-1. ハワイ大学及びマノア校の概要

ハワイ大学の正式名称は **The University of Hawaii System**（ハワイ州立大学機構）となっており、1907 年に設立されて現在 3 つの 4 年制大学と 7 つのコミュニティ・カレッジがある。

ハワイ大学マノア校はハワイ州ホノルルに本部をおく米国の州立大学である。1907 年に設置され、国際的に著名な研究大学であり、学部、大学院、および専門職学位を提供している。熱帯農業、熱帯医学、海洋学、天文学、電気工学、火山学、進化生物学、比較哲学、比較宗教、ハワイ研究、アジア研究、太平洋諸島研究、アジア太平洋地域公衆衛生の分野を強みとしている。今日では、100 の学問分野の学士号、85 の修士号、58 の博士号、建築・法律・医学分野の専門学位、合計 62 の学部および大学院の証明書を取得することができる。ハワイ大学マノア校の学生のうち、72.5%が学部生である。CWUR World University Rankings 2018 では 306 位²²にランクインしている。

また、ハワイ州は **Student Debt and the class of 2018**²³では、**Low-DEBT STATES** 部門において第 6 位（\$ 24,162）となっており、州立大学 1 位のコネチカット州（\$ 38,669）より約 38%、大学に係る金額の負債が軽い州としても知られている。

4-2. ハワイ大学マノア校と東海大学との関係性

東海大学は、ハワイに **Hawaii Tokai International College (HTIC)** という短期大学キャンパスを置いており、2015 年 4 月よりホノルル市内からハワイ大学ウエストオアフ校 (UHWO) の敷地内に移転した。ハワイには大学と名のつく教育機関が数多くあるが、米国の基準認定（アクレディテーション）を受けている学校は 1 割もなく、運営主体が日本の大学で、米国の基準認定を受けているのは HTIC のみである。

ハワイ大学とは上記に記載したキャンパス間連携の他、編入学協定を締結しており、数多くの HTIC 卒業生がハワイ大学マノア校へ毎年編入している。

²² <https://cwur.org/2018-19.php> （2019 年 12 月 13 日にアクセス）

²³ <https://ticas.org/wp-content/uploads/2019/09/classof2018.pdf> （2019 年 12 月 16 日にアクセス）

4-3. インタビュー（ハワイ大学マノア校）

2019 年 7 月にハワイ大学マノア校職員の Moto Mark Tomita 氏がワシントン研究連絡センターに来訪した際に、ハワイ大学マノア校の奨学金システム及び、米国の奨学金システムについてのインタビューを行った。Mark 氏は世界中でリクルートメントを行っている。



（左から筆者、阿部国際協力員、Mark 氏）

Q どのくらいの割合の学生がハワイ大学マノア校で奨学金を受けているか。また、一人当たりの奨学金はいくらか。

A 1,928 名のハワイ大学マノア校の学生はハワイ大学マノア校の独自奨学金を得ており、総額は 4 億円を受給している。ハワイ大学マノア校の一年間の学費（一年、二学期制である）は学部によるが、州民授業料 \$ 11,088、州外民授業料 \$ 33,120²⁴とハワイ大学では、授業料が 3 倍近く違うこと、ハワイ州内からの進学が 65%、州外からが 28%、留学生が 6%²⁵となっており、州外及び留学生の生徒に多くの奨学金を配分していることが分かるだろう。

Q ハワイ大学マノア校独自の奨学金はあるか。

A 唯一や独自という奨学金があるかどうか、はっきりと断言はできないが、米国外出身学生が受給する主な奨学金は次に挙げる 3 つである。

²⁴ <https://www.collegecalc.org/colleges/hawaii/university-of-hawaii-at-manoa>（2019 年 12 月 23 日にアクセス）

²⁵ https://issuu.com/uhammadmissions/docs/international_guide_highquality（2019 年 12 月 20 日にアクセス）

1. International Excellence Scholarship

こちらは、一年間最大 \$ 22,032 まで支給されるハワイ大学マノア校 最大の奨学金であり、新入生を対象に四年間支給される。応募資格は、GPA3.5 以上、SAT スコア “高得点”、ACT²⁶スコア「高得点」である。

主に英語の力をみる「English (英語)」「Reading (読解)」、数学の力をみる「Mathematics (数学)」、化学の広い分野から出題される「Science (科学)」の 4 つのセクションで構成されている。さらにオプションで、「Writing」セクション (エッセイ) を選択することができる。4 つのセクションはすべてマークシート式のテストとなり (エッセイを書く「Writing」のセクションのみ記述式)、合計のテスト時間は 2 時間 55 分である (Writing を受ける場合はプラス 40 分)。

Writing (エッセイ) を除く 4 セクションは、テストの正解数を” Scale score” に換算し、各 36 点満点で評価される。総合点 (Composite Score) は 4 セクションの合計ではなく平均となり、こちらも 36 点満点である。Writing セクションは 2-12 点の範囲で評価され、ACT の総合点に個別に追加される。

2. International Merit Award Scholarship

一年間最大 \$ 16,380 まで新入生、転入生を対象に支給される。応募資格は GPA3.3 以上で、SAT スコア、ACT スコアに基準はない。高校時の生活態度や、部活動成績等が考慮される。

3. Academic Merit Scholarship

一年間最大 \$ 2,000 まで新入生を対象に支給される。応募資格は GPA3.5 以上、SAT スコア 1280 点以上且つ ACT スコア 27 点以上である。こちらは、SAT スコアを満点の約 50% と基準が比較的緩い代わりに ACT スコアを満点の約 75% 得点する必要があり、ACT に基準を高く設定していることが分かる。

Q 現在の国からの補助金制度や、金額についてどう思うか。

A 州立大学なので、私立大学に比べると十分な金額を支援してもらっている。一般の補助金に加え、大学からの補助金も支給されるため、学生は数ある奨学金の中から自分にあった奨学金を申し込むことができる。学生によっては、自分の学費の他に自分の生活費に充てることができるので非常に良い制度ではないか。

²⁶ ACT とは、「American College Test」の略。米国の大学進学希望者を対象に行われる共通学力テストで、米国中部の大学を中心に適性試験として採用されている。

5. 考察

日本の奨学金検索サイトは、あまり知られておらず、College Board のようなサイトは JASSO のオフィシャルサイト内の検索項目に当たるが、College Board ほど、詳細な検索はできず、検索結果も少ない。College Board は、自分の専門分野、家庭環境等を選択後、選択内容から多くの奨学金内容と条件が検索できるが、JASSO で奨学金を検索した場合は、奨学金制度を持っている大学、機関一覧が表示され、その後は自分で検索しなければならない。例えば、A 大学に所属している学生が JASSO のサイトで検索した際に B 大学の奨学金ページを表示されても、受給資格を満たしていない、または受給の可能性は極めて低いことが推測される。加えて、JASSO の奨学金は、所得に応じた制度に重点をおいているように感じられ、米国の奨学金制度とは違い、重複受給をほとんど認めていないため他の奨学金も受給するということが極めて困難である。米国の少額からの奨学金が充実しており、獲得資金を増やすことにより学費負担を軽減できるという奨学金制度を日本の奨学金制度は見習うべきであると思う。ハワイ大学マノア校のように年間 4 億円の奨学金の予算を組むのは難しいとしても、各大学が奨学金支給額と支給対象者を広げてみる必要があるのではないかな。

実際に、とある日本のテレビ局が視聴者を対象に日本の大学の費用に関するアンケートを行ったところ、回答人数 1,362 人中 1,203 人が高いと回答している²⁷。米国の学費についての調査によると、適正価格および妥当価格であるという回答が 71%、高いという回答はわずか 29%²⁸に過ぎない。2018 年度、日米の家庭平均収入は日本 441 万円²⁹、米国 680 万円³⁰（\$61,937 を 2018 年 12 月 31 日のレート³¹で計算）と差は約 1.54 倍しかないが、前述したとおり、米国の州立大学と日本の国立大学の学費は平均約 2～5 倍、私立大学は平均約 4～8 倍も違うが、学費に関するアンケートでは日本人の方が学費に対して高額とイメージを持っており、現状の奨学金制度では学生に対する学費の補助が十分ではないことが関係しているのではないかな。

米国の奨学金の場合、学費以上の奨学金も自分の能力次第で、生活費等としても受け取れるということも魅力であり、大学の学費がそれほど高くないという認識が 71%も占める結果になっているのではないだろうか。

²⁷ <https://logmi.jp/business/articles/140922> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

²⁸ <https://www.salliemae.com/assets/research/HAP/HowAmericaPaysforCollege2019.pdf> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

²⁹ <https://www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2019/minkan/index.htm> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

³⁰ <https://www.census.gov/library/stories/2019/09/us-median-household-income-up-in-2018-from-2017.html> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

³¹ \$ 1=110.24 円 <https://www1.oanda.com/lang/ja/currency/converter/> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

6. 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担当者様、またサポートいただ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は深く感謝している。

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、国際協力員同期の皆様、快く研修に送り出しサポートくださった東海大学の皆様、両親、支えてくださった全ての方々にこの場をお借りし心より感謝申しあげたい。

参考文献

- 【1】 Trends in Student Aid 2018(College Board)
- 【2】 Student Debt and the Class of 2018 (The institute for college access&success)
- 【3】 How America pays for college (Sallie Mae's national study of college students and parents)

URL

- 【1】 高等教育の無償化の制度の具体化に向けた方針
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/12/28/1412286_001.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)
- 【2】 平成 28 年度学生生活調査
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/__icsFiles/afieldfile/2018/06/01/data16_all.pdf
(2020 年 1 月 31 日にアクセス)
- 【3】 (独) 日本学生支援機構奨学金貸与事業の概要
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/052/052_01/siryou/__icsFiles/afieldfile/2012/07/17/1323448_01.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)
- 【4】 2019 年度予算 (案) のポイント
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2018/12/21/1412042_01.pdf
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)
- 【5】 Limited Means, Limited Options: College Remains Unaffordable for Many Americans
<http://www.ihep.org/limited-means-limited-options> (2019 年 8 月 3 日にアクセス)
- 【6】 Bernie Sanders: I will cancel all \$1.6 trillion of your student loan debt
<https://www.forbes.com/sites/zackfriedman/2019/06/24/student-loans-bernie-sanders/#92eb36d3fc29>
(2019 年 8 月 4 日にアクセス)
- 【7】 College board
<https://trends.collegeboard.org/college-pricing/figures-tables/average-published-undergraduate-charges-sector-2018-19>
(2019 年 8 月 28 日にアクセス)
- 【8】 私立大学等の平成 29 年度入学者に係る学生納付金等調査結果について
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/1412031.htm (2019 年 8 月 28 日にアクセス)
- 【9】 文部科学省の省令
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2015/06/05/1235474_012.pdf
(2019 年 8 月 28 日にアクセス)
- 【10】 Average Cost of College in America
<https://www.valuepenguin.com/student-loans/average-cost-of-college#nogo> (2019 年 8 月 28 日にアクセス)
- 【11】 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 (2020 年 2 月 18 日にアクセス)
- 【12】 COLLEGE SIMPLY
<https://www.collegesimply.com/colleges/california/california-institute-of-technology/price/>
(2020 年 2 月 18 日にアクセス)
- 【13】 Why is college in America so expensive?
<https://www.theatlantic.com/education/archive/2018/09/why-is-college-so-expensive-in-america/569884/>
(2019 年 9 月 28 日にアクセス)
- 【14】 What is a Pell grant?
<https://bigfuture.collegeboard.org/pay-for-college/grants-and-scholarships/what-is-a-pell-grant>
(2019 年 8 月 5 日にアクセス)
- 【15】 Federal Student Aid
<https://studentaid.ed.gov/sa/types/work-study> (2019 年 9 月 23 日にアクセス)

【16】 高等教育の修学支援新制度

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/index.htm (2019 年 8 月 26 日にアクセス)

【17】 Federal work study

<https://www.edvisors.com/student-employment/jobs/federal-work-study/> (2019 年 10 月 5 日にアクセス)

【18】 Walmart to offer employees a college education for \$1 a day

<https://www.washingtonpost.com/news/business/wp/2018/05/30/walmart-to-offer-employees-a-college-education-for-1-a-day/?noredirect=on> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

【19】 CWUR World University Rankings 2018-2019

<https://cwur.org/2018-19.php> (2019 年 12 月 13 日にアクセス)

【20】 Cost to Attend University of Hawaii at Manoa

<https://www.collegecalc.org/colleges/hawaii/university-of-hawaii-at-manoa> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

【21】 International Guide 2019-2020

https://issuu.com/uhammadmissions/docs/international_guide_highquality (2019 年 12 月 20 日にアクセス)

【22】 日本の学費が高いのはなぜ？海外と比べた公的支援の違い

<https://logmi.jp/business/articles/140922> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

【23】 国税庁 平成 30 年分民間給与実態統計調査結果について

<https://www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2019/minkan/index.htm> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

【24】 U.S. Median Household income up in 2018 from 2017

<https://www.census.gov/library/stories/2019/09/us-median-household-income-up-in-2018-from-2017.html>
(2019 年 12 月 23 日にアクセス)

【25】 2018 年 12 月 31 日レート

<https://www1.oanda.com/lang/ja/currency/converter/> (2019 年 12 月 23 日にアクセス)

大学コンソーシアムの日米比較

ワシントン研究連絡センター

河合 涼介

1. 序論

1-1. はじめに

日本では、高等教育における国際通用性、国際競争力を強化する事業¹などを中心に、大学間の競争が激化している。海外志向の学生を育成するため、複数の大学で海外留学を必須化する²など、「グローバル化に対応する国力向上のための多様で活力ある原動力の源泉³」の発掘・養成を目指した教育（人材育成）に大きな投資をし、海外留学者数の増加に貢献している。このように、大学間の競争により、高等教育のアドバンスメントのみならず、日本国内におけるグローバルイニシアティブの意識が高まっている。

一方で、高等教育業界において非常に深刻な問題とされている18歳人口の著しい減少というダウンスайдも存在する。「2016年の18歳人口は120万人程度であるが、2040年には約80万人まで減少する⁴」ことが見込まれており、「大学」という高等教育を受ける環境や機会は供給されているが、教育を受ける人口（需要）が減少することでいわゆる「供給過多」の状態が生み出される。「供給過多」の状況下で、各高等教育機関はそれぞれの存在意義を問いただすと同時に、これまでの大学経営や教育・研究支援方法を見直す必要がある。特に地方私立大学を中心として、経営面において困難に直面する高等教育機関が増加しており、日本の大学はどのように課題解決に向けた努力をするか詳細に検討していくことが求められている。

各高等教育機関は教育・研究機関としての将来的な役割をより一層考えていくこと、またその中で教育・研究の質を維持・向上し、それを保証していかなければならない。特に筆者が所属する私立大学の収入の大半は学費収入⁵であるため、財政構造上、入学者確保を行うことが必須である。入学者を確保するためには、大学の独自性や教育理念に沿った教育の質保証・大学の高度化を追求していくことが重要であることは明らかである。そして一方では、一国一大学で高度化や改善策を考え、実行するには限界もあるため、国や大学を超えた連携を通じた教育・研究が求められる。

そこで本レポートでは、産官学連携から単位互換、生涯学習、のみならず近年は学生交流活動、国際連携事業にも力を入れている大学コンソーシアムの活動に焦点をあてていきたい。

筆者の所属大学が所在する京都には、「全国大学コンソーシアム協議会」の事務局にもなっている「公益社団法人 大学コンソーシアム京都」があり、「単位互換事業⁶」を筆頭に、インターシップ事業、留学生誘致・支援事業等多岐にわたる連携強化事業を行っている。米国ワシントンDCでもまた、教育・研究を中心とした質の高い大学機関が多く存在しており、その特性を生かし、大学コンソーシアム「Consortium of Universities of Washington Metropolitan Area」

¹ 「スーパーグローバル大学創成支援事業」を指す。

² 早稲田大学国際教養学部、関西大学外国語学部などは2年次より1年間の海外留学の機会を設け、授業料免除や奨学金等で費用面のサポートを行うなど国際化に大きな投資と貢献をしている。

³ 中央教育審議会教育振興基本計画部会（第15回）にて配布されたヒアリングにおける各団体提出資料「4. 私立大学の21世紀の方策」より抜粋。

⁴ 文部科学省「高等教育の将来構想に関する基礎データ」（平成29年4月11日）より抜粋。

⁵ 文部科学省「私立大学の財政基盤について」（平成28年6月28日）参照。

⁶ 他大学等で取得した科目の単位を自大学の単位として修得したと認定する制度。

(CUWMA) を組織している。これら 2 つのコンソーシアムにおける成り立ちから組織や財政構造等を比較することで、大学コンソーシアムのこれからの在り方を考え、高等教育機関の高度化を実現するための一助となれば幸いである。

1-2. 調査方法

本調査では主にインターネットおよびヒアリングによる調査を行った。ヒアリングは米国のコンソーシアムおよびその構成大学であるアメリカン大学 (American University) 関係者によるインタビュー、メールでの回答、日本側については大学コンソーシアム京都関係者にメールでの回答にご協力いただいた。

2. 日米の大学コンソーシアム

大学コンソーシアムはどのような役割を果たしているのか。本章では、米国ワシントン DC に本部をもつ「Consortium of University in Washington Metropolitan Area」(以下、「CUWMA」とする。) の成り立ちや運営組織・予算、活動内容を、「大学コンソーシアム京都」との比較を用いて紹介する。

2-1. 大学コンソーシアム京都

2-1-1. 歴史と背景

「大学コンソーシアム京都」は、1993 年 3 月に「京都・大学センター」として発足、翌年 4 月より「第 1 ステージ」という形で 10 年単位の事業計画に基づき、学部教育を中心に事業を開始した。その当時より始まったものとしては、28 大学・短期大学が参加する「単位互換事業」があり、当事業へは現在、45 大学・短期大学が参加している。そして 2008 年度より始まった文部科学省の「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム⁷」により、発足時以上に日本国内での大学間連携、産学官連携の必要性が高まっていた。

また、本団体は学生への学びの提供のみならず、教員向けの Faculty Development (FD) フォーラムの機会を 1995 年より提供している。2000 年に、「大学のまち交流センター」という名称で現在の「キャンパスプラザ京都」が完成し、後に経済団体や地域を巻き込んだ「京都学生映画祭」等のイベントや大学公開講座の開講、リメディアル教育プログラムなどが開始された。その後、2010 年 7 月に内閣府からの認可を受け、公益財団法人に移行し、日本国内最大規模の大学コンソーシアムとなった。

⁷ https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/senryaku2.htm (2020 年 1 月 30 日アクセス)

2008 年に策定された「教育振興基本計画」を受けて始まった事業である。文部科学省 HP によると「国公立大学間の積極的な連携を推進し、各大学における教育研究資源を有効活用することにより、当該地域の知の拠点として、教育研究水準のさらなる高度化、教育活動の質保証、個性・特色の明確化に伴う機能別分化と相互補完、大学運営基盤の強化等とともに、地域と一体となった人材育成の推進を図ることを目的」としている。

構成大学は、京都大学などの国立大学3校、京都府立大学などの公立大学が4校、立命館大学、同志社大学および池坊短期大学などの私立大学・短期大学が41校である。大阪医科大学のように京都府外の大学も加盟している他、薬科大や看護系、芸術系など多分野の大学が含まれている。

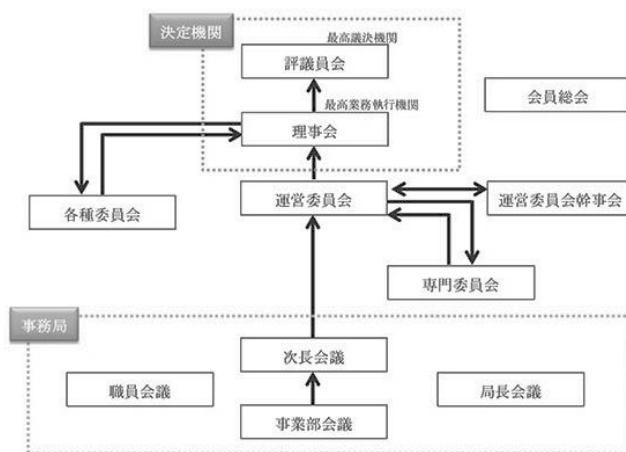
組織名	公益財団法人 大学コンソーシアム京都
所在地	京都市下京区西洞院通塩小路下る東塩小路町 939 キャンパスプラザ京都内
理事長	仲谷 善雄(立命館大学 学長)
設立	1994年3月 財団法人設立認可:1998年3月19日 公益財団法人移行: 2010年7月1日
主務官庁	内閣府
基本財産	1億円
職員数	45名
加盟団体	48大学・短期大学、京都府、京都市、京都経営者協会、一般社団法人 京都 経済同友会、公益財団法人 京都工業会、京都商工会議所

表1:大学コンソーシアム京都 基本情報(2019年4月1日時点)

出典:大学コンソーシアム京都「財団概要」を参考に作成

2-1-2. 運営組織

大学コンソーシアム京都は、京都府内の大学・短大48校、賛助機関である企業・他機関、そして本部組織により構成されている。ここではその中でも本部の運営組織について説明する。本部は大きく「決定機関」と「事務局」に分かれており、決定機関である「評議員会」が最高議決機関、「理事会」が最高業務執行機関である(図1)。当コンソーシアムにおける顧問は京都市長が担っており、理事長は立命館大学長、理事や評議員には京都の各大学長が就任している。また、学長のみならず京都府副市長や、京都府・市の職員(総合企画局、文化スポーツ部等)も評議員等の任命を受けている。決定機関会議については、「評議員会」は年2回(6月・3月)、「理事会」は年4回(6月、11月、1月、3月)定期開催されており、コンソーシアムにおける方向性や予算等重要事項の決定権を持っている。



出典:大学コンソーシアム京都「組織体制」より抜粋

図1の事務局内に位置づけられる職員レベルの組織は、京都の大学からの出向者および京都の自治体からの出向者(計17名)を中心に構成されており、自治体と一体となった組織である。

その他にも専門職員（21名）、臨時・派遣職員（3名）、留学コーディネーター（4名）など非常勤職員が当コンソーシアム職員組織に属しているが、出向者および非常勤職員で構成される事務局にはいわゆるプロパー職員（専任職員）が存在しない。

このように大学コンソーシアム京都では、大学関係者のみならず、決定機関・事務局レベル共に自治体職員が所属しており、大学と自治体（府・市）が一体となった組織になっていることが分かる。

2-1-3. 予算

次に大学コンソーシアム京都の予算関連について説明する。当コンソーシアムでは中長期ビジョンである「ステージプラン⁸」に基づき、今後の事業推進方針や事業計画、財政上の課題を示しつつ、予算編成を行っている。まずは2018年度（2018年4月～2019年3月）における収入グラフ（図2）⁹をご覧ください。

当コンソーシアムの経常収益は、右図から読み取れるように「指定管理者事業収益」や「受取会費」へ大きく依存する構造になっている。「指定管理者事業収益」とは、大学コンソーシアム

京都が所在する「キャンパスプラザ京都」の施設管理（教室・会議室等を含む）のための収入にあたる。当施設は京都市の所有になっているため、厳密には「補助金」ではないが、当コンソーシアムの収益として計上されている。「指定管理者事業収益」の内訳は「施設管理事業収益」の割合が92%と大半を占めており、京都市が「支出」する施設管理費用が主な収益であることが分かる。

「受取会費」は加盟校・団体からの会費であり、大学であれば通常は学生数によって金額が異なっている。会員は「維持会員」（通常加盟の大学）、「特別会員」（特定の学部のみ加盟している大学）、「賛助会員」（企業・団体）で構成されており、「受取会費」に対するそれぞれの会費収入割合は、93%、5%、2%である。立命館大学のように京都のみならず他府県にキャンパスがある大学については、それらのキャンパスの学生数を含んで会費が決められており、その額はかなり大きいものであると推察できる。

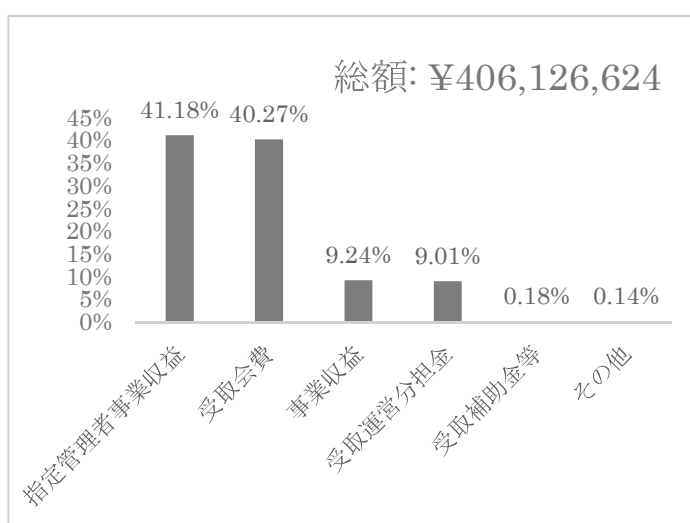


図2: 大学コンソーシアム京都 2018年度経常収益割合

大学コンソーシアム京都「2018年度収支予算書」を基に作成

⁸ <http://www.consortium.or.jp/info/strategy> (2020年1月30日アクセス)

大学コンソーシアム京都が、その方向性や事業内容について整理してまとめた中期計画（ステージプラン）である。

⁹ 大学コンソーシアム京都 収支予算書 http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/25/2019_syuuushiyosansyo.pdf (2019年12月7日アクセス)

経常支出については、図3の2018年度における経常支出割合¹⁰を見ると、多くの割合を占めるのは「雑費」や「人件費」である。「雑費」は内訳をみると、小項目が細かく分けられているが、中でも「業務委託料」が「雑費」の79.7%と突出して多くの割合を占めている(支出全体では33.7%)。これにより、活動事業が広範囲にわたるため効率的な運営が求められていることが分かる。

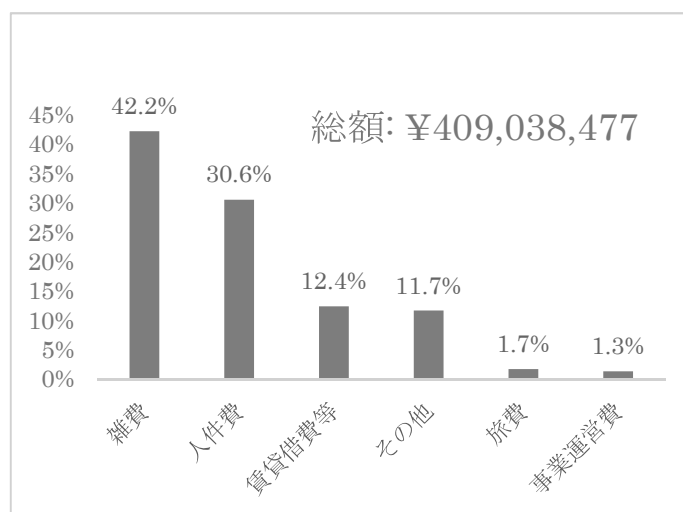


図3:大学コンソーシアム京都 2018年度経常支出割合

大学コンソーシアム京都「2018年度収支予算書」を基に作成

2-2. CUWMA

ここからは米国ワシントン DC を本拠地とする CUWMA について説明する。米国のコンソーシアムは、定義づけが非常に難しいが、全米高等教育連盟「American Council on Education (ACE)¹¹」に加盟する団体の中では、CUWMA のような地域に根差す機関 (Regional Association) が全米で24機関存在している。CUWMA の成り立ちから順に紹介していく。

2-2-1. 歴史と背景

CUWMA のルーツを辿ると1930年代にまで遡る。当時の米国は戦間期で、世界恐慌による企業の倒産や銀行の閉鎖といった非常にシビアな状況の中、学術プログラムを通じた大学間連携の可能性について模索していた。1963年5月に終了した大学院生向けプログラムの検証により拍車がかかり、アメリカン大学、アメリカ・カトリック大学、ジョージワシントン大学、ジョージタウン大学、ハーワード大学の5名の大学長が「我々の大学は相互の密な連携によって様々な利益をもたらすことが出来る」として立ち上がったのがきっかけである。こうして5大学によって「charter for the establishment of procedures for the co-ordination of graduate study and research」に調印がなされ、同年9月に「Joint Graduate Consortium」として出発した後、1966年5月16日、現在の名前が採用された。以上からも分かるように、CUWMA は大学院教育を主たる目的として設置されており、この点が両コンソーシアムにおける大きな違いである。2019年現在、CUWMA を構成する大学およびコミュニティカレッジは17校である。国や自治体から完全に独立した非営利活動法人であり、17大学の学長を中心として組織されている。

¹⁰ 注9に同じ

¹¹ <https://www2.acenet.edu/crm/members-directory/> (2020年1月30日アクセス)
米国の機関だけで1600もの機関がACEのメンバーシップに加盟している。

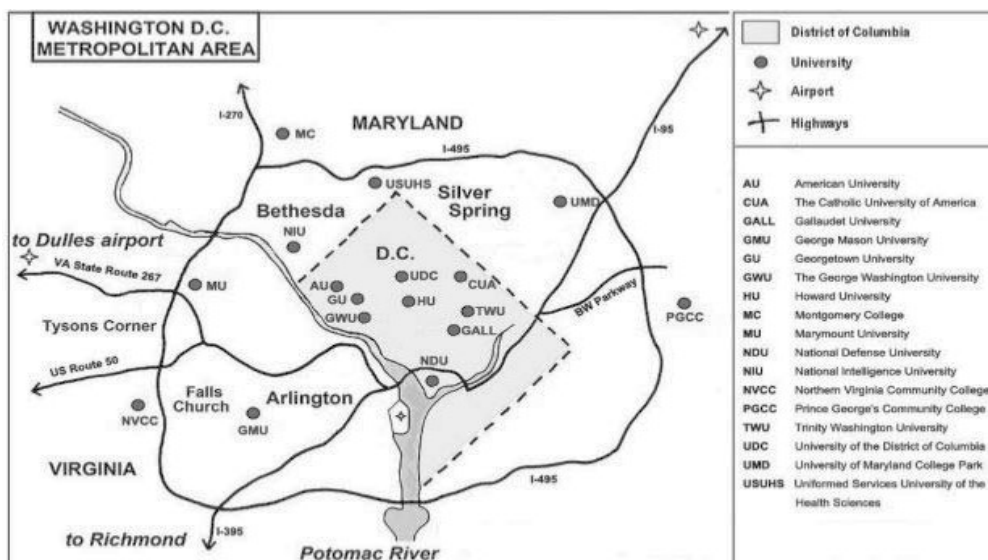


図4:CUWMA 構成大学所在地

The Consortium of Universities of the Washington Metropolitan Area: 2018 Overview より抜粋

2-2-2. 運営組織

次に CUWMA の運営組織について説明する。上述のとおり、CUWMA は国や自治体から完全に独立した非営利活動法人であり、組織構成についても京都のそれと異なる点が多々ある。図5のとおり「Board of Trustees」が当コンソーシアムにおける目的の達成、方向性の決定、マネジメント分野など全権を掌握する委員会であり、当コンソーシアムにおける最高決議機関である。当委員会はコロンビア特別区の

「Non-Profit Corporation Act」において法人構成要件として明確に定義づけられ¹²ており、常任組織である。常任メンバーは17大学・短大の学長および当コンソーシアムのCEOにより構成されており、通常毎春に行われる「Annual Meeting」において招集され、予算や事業方針に関する決定や年間スケジュール等についての共有、各高等教育機関との活動および今後の関係性に関する報告会等が行われている。

「Board of Trustee」メンバーの一部より組織されるその他委員会が、図の「Search Committee」「Audit Committee」「Executive Committee」にあたる。これらは総称「Additional Committee」

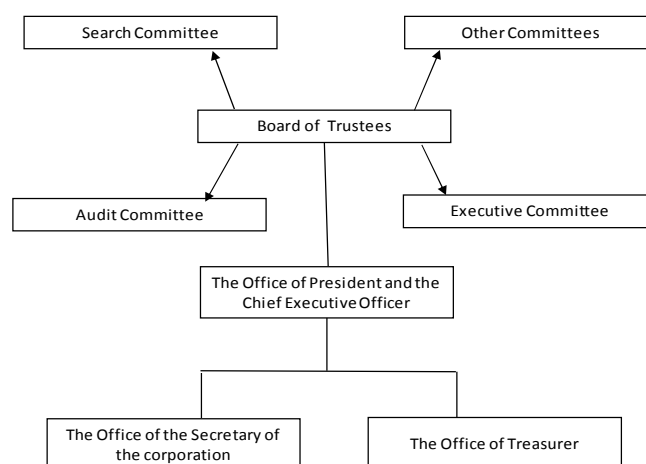


図5:CUWMA の組織体制

“BYLAWS OF THE CONSORTIUM OF UNIVERSITIES OF THE WASHINGTON METROPOLITAN AREA”を基に作成

¹² <https://static1.squarespace.com/static/54f72b94e4b05ca04000cf5c/t/5e15cd13ecbb473fb9191d67/1578487059746/Bylaws+Amended+September+2017.pdf> (2019年12月6日アクセス)

と呼ばれ、常設の委員会ではなく、必要時にのみ組織され、終了次第解散する。例えば、「Search Committee」は当コンソーシアム代表 CEO を決定する場合のみに発足する¹³。

さらに、「Additional Committee」は非常に柔軟な運用がなされることもある。例えば連邦政府との関係¹⁴で緊急対応が必要な場合においては、e メールによる「委員会」が行われ、あらかじめ委員長やコンソーシアム CEO 間で意見交換を行った上で、委員長と CEO がリーダーシップをうまく取ることで滞りなく進めることが出来るという。この点は日本のコンソーシアムのみならず、日本の他機関においてもあまり類をみない運営方法である。

職員組織については主に全 13 名のプロパー職員がおり、内 10 名がコンソーシアム本部に常駐している。その内 4 名は「Reach 4 Success」プログラムを担当しており、プログラムを実施する際には業務上、様々な地域への移動を要する。他の 3 名はワシントン DC の本部常駐ではなく、バージニア州北部にあるアレクサンドリアのオフィス¹⁵に常駐し「Consortium Research Fellows Program (CRFP)」というプログラムの支援を行っている。他にも非常勤職員が 10 名程度本部に常駐している。さらに、文献より導くことが困難であった点として、CUWMA ではリタイアした元連邦職員を中心に、「Senior Fellow」としてボランティアにポリシーワーカーを雇用している事例があるとインタビュー内で明らかになった。この点は非常に特徴的な人材政策である。

以上のように、CUWMA と大学コンソーシアム京都では、意思決定のプロセスや各委員会の活動内容、構成委員等に相違点が複数見つかった。さらに職員組織においては、大学や府・市からの出向職員によって主に構成される大学コンソーシアム京都とは異なり、プロパー職員が配置されている点は大きな違いである。



写真1:前学長の名前が使用されているアメリカン大学内施設 Kerwin Hall

¹³ 現 CEO の Cavanaugh 氏（2020 年 1 月 30 日時点）は CEO を 2020 年 5 月に辞任することが決まっており、当委員会開催が予定されている。

¹⁴ インタビュー内で Cavanaugh 氏は「連邦政府が閉鎖された際には、補助金が止まってしまうため、緊急対応を余儀なくされることもあった」と語っていた。米国では議会での対立を機に、2018 年 12 月に一部政府機関が閉鎖された。

¹⁵ CUWMA と国防総省の各局とのパートナーシップにより実施される「CRFP」を実施するにあたり、軍事研究施設が多く位置する「Fort Belvoir」の近くにオフィスを構えた。

2-2-3. 予算

次に CUWMA における経常収益について説明する。右図の経常収益割合¹⁶を見ると、「Grants and Contracts」が著しく高いことが分かる。「Grants and Contracts」とはそのほとんどが連邦政府との契約に基づく補助金である。その補助金は CUWMA で実施する各プログラム、主に「The

Consortium Research Fellows Program (CRFP)」という、国防総省内の組織とパートナーシップ

協定を結び行う「インターンシップ」などのプログラムへの補助である。この補助金収入は、その他の収益と比較すると7倍以上の差があり、さらに前年度以前の「Grants and Contracts」と比較すると、その収入額は60万ドル以上上昇している。つまり、連邦政府が CUWMA の取り組みを評価し、年々支援を強化している状況がうかがえる。

CUWMA はまた、大学コンソーシアム京都と同様に加盟大学より会費（Membership fees and dues）を徴収している。しかしながら、連邦政府からの補助金収入割合が多くを占めており、収益の違いも読み取ることが出来る。

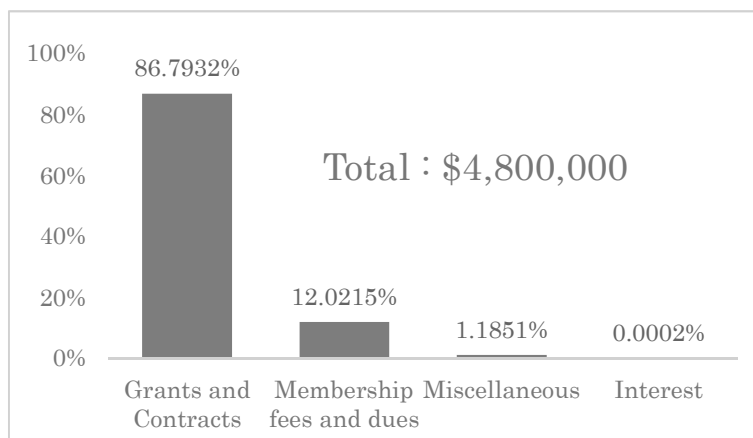


図6:CUWMA 2018年度経常収益割合

CUWMA より提供された収支予算書に基づき作成

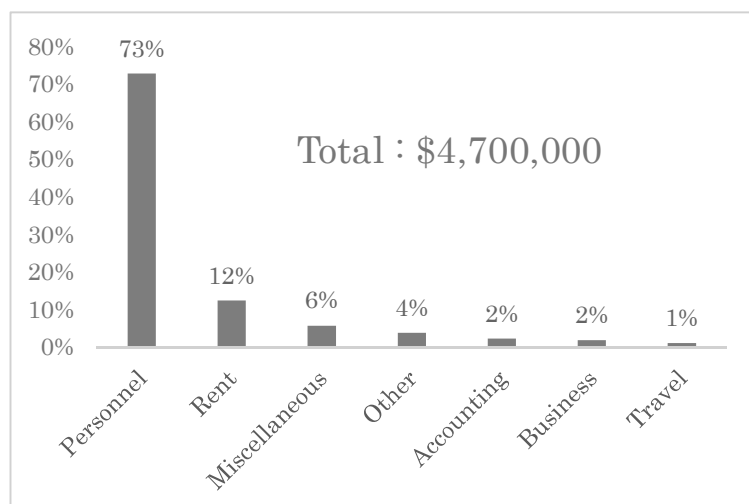


図7:CUWMA 2018年度経常支出割合

CUWMA より提供された収支予算書に基づき作成

支出面ではどうだろうか。図7の経常支出割合¹⁷をご覧ください。一見、CUWMA においても人件費関連（サービス含む）への支出が大きな割合を占めている。しかしながら、CUWMA の経常収益からも分かるように、CUWMA の労働者への給与というよりもむしろ、「CRFP」（インターンシッププログラム）に参加する学部生や大学院生への給与や税金等に大半が費やされているのである。こうした予算の動きにより、CUWMA はインターンシップを中心に加盟大学を支援しているこ

¹⁶ 一般公表はされていないが、当データに関しては CUWMA より承諾を得て、総額の概算と各割合を公表している。

¹⁷ 脚注 16 と同様

とが明らかになる。

また、CUWMA では図 7 の「Other」にカテゴライズされる IT 業務については全てアウトソーシングしているのだが、それは全体支出の 3.5% に満たない。「業務委託料」に多く支出している大学コンソーシアム京都とはこの点で大きく異なる。これは職員の働き方や活動事業範囲の違いにも大きく関わっていると考えられる。

2-3. 両団体の活動目的と事業

ここまで成り立ちや運営組織・予算に関連した説明をしてきたが、様々な面において日米間での違いが存在する。本項では活動目的や事業範囲にフォーカスし、両コンソーシアムの比較を行う。まず、両団体が掲げる活動目的は以下の表のとおりである。

	大学コンソーシアム京都	CUWMA
1	京都地域の大学間連携と相互協力を図り、加盟大学・短期大学の教育・学術研究水準向上とその成果の地域社会、産業界への還元	Creating an educated populace
2	地域社会、行政及び産業界との連携を促進し、地域の発展と活性化に努め、京都地域を中心とした高等教育の発展と社会をリードする人材を育成	Creating a platform for collaboration and innovation
3	—	Creating the District's and the region's knowledge economy

表 2：大学コンソーシアム京都と CUWMA が目指すゴール

大学コンソーシアム京都および CUWMA の HP に掲載されている情報に基づき作成

表 2 から分かるように、両団体の目的においては「地域社会の連携と発展」に重きを置く点が共通しており、地域の「知の発展」を築くことを通じ、教育（研究）水準を高めることが重要としている。しかし、事業数・種類を見ると相違点も明らかになる。

	大学コンソーシアム京都	CUWMA
1	単位互換事業	Cross-Registration
2	インターンシップ事業	Consortium Research Fellows Program (CRFP)
3	人材育成事業 (FD、SD)	U.S. Institute of Peace Research Assistant Program
4	生涯学習支援事業	Philip M. Dearborn Doctoral Fellowship Vernon E. Jordan, Jr. Doctoral Fellowships
5	高大連携・接続事業	Cosmos Scholars Grant Program
6	国際連携事業	Reach4Success
7	京都学生祭典事業	Campus Public Safety Institute
8	京都国際学生映画祭事業	Programs for Senior Citizens
9	障がい学生支援事業	—
10	地域連携事業 (大学×地域)	—
11	都市政策事業	—
12	調査研究事業	—
13	京都学生広報部	—
14	勤労学生援助	—
15	全国大学コンソーシアム協議会事業 (事務局運営)	—
16	その他関連事業	—

表 3：大学コンソーシアム京都および CUWMA の活動事業一覧

大学コンソーシアム京都および CUWMA の HP に掲載されている情報に基づき作成

表3の通り、大学コンソーシアム京都における活動は非常に多岐にわたっており、各時代において革新的な事業を大学に参画してもらう形で主導している。「単位互換事業」や「FD・SD事業」、「インターンシップ事業」などの基幹的取り組みに加え、国際連携事業や「京都学生祭典」「京都国際学生映画祭事業」「京都学生広報部」のような京都の魅力を発信する事業が特徴的である。文化的側面の発展に寄与する活動も展開されている点は、一大学では難しい大学コンソーシアム主導の活動でも代表的な点である。事業計画「第5ステージプラン」によると、当団体の役割は「これまでの豊富な地域連携の枠組みを活かしたプラットフォームの機能の役割を果たし、加盟校及び京都地域を支援する継続的かつ先進的な取組を展開していくこと¹⁸⁾」にあるとしている。このように、一大学では難しい、大学の結束によって生まれる他に先駆けた取り組みを当団体が自ら主導的に行っていることがうかがえる。

一方のCUWMAにおいては、Cross-Registration（単位互換事業）や「CRPF」（国防総省内の各省へのフェローシッププログラム）、「Reach4Success」（ポストセカンダリー教育の相談窓口等の支援）など、教育・研究支援を中心とした活動を展開している。CUWMAの活動で特徴的なことは、連邦政府との契約に基づくプログラムが展開されていることもそうだが、大学の要望に基づき産官学の「橋渡し」の役割を意識的に果たしている点が挙げられる。例えば、CUWMAでも代表的な取り組みの一つである「CRPF」は陸軍省研究センター¹⁹⁾や空軍省とのパートナーシップに基づき実施されており、元々は研究センターとジョージタウン大学心理学部が1970年代後半に実施していた、意思決定と人間工学にフォーカスしたプログラムが発祥である。当時の心理学部教授が大学コンソーシアムを巻き込む形で拡大を図ったことで、最終的にCUWMAと国防総省との間で合意がなされ、1981年に開始した。つまり、CUWMAの代表的なプログラム「CRPF」においても、CUWMAが主導的に活動を開始するのではなく、大学からの要望に応じた活動支援を歴史的に行ってきたことが分かる。この点は先述の大学コンソーシアム京都のスタンスとは異なる。また、CUWMAのCEO、John C. Cavanaugh氏は後述のインタビュー中で「CUWMAは大学と政府・企業の「コネクター」の役割を果たしており、大学の独自性を保つためにも、コンソーシアムと大学の立場と役割を明確に位置付けている。」（下記3-1のA4）と明確に述べており、CUWMAがこうしたスタンスを持っていることを証明している。このようにCUWMAは、企業や政府機関と大学の協力関係締結のきっかけ作りにフォーカスした活動を中心に行っている。

団体の目的や事業範囲に着目すると、「地域の発展」の目指し方や団体としての在り方、活動スタンスにも異なりがあることが分かる。

¹⁸⁾ http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/28485/dai5stage_Plan.pdf（2020年1月30日アクセス）
第5ステージプランより抜粋

¹⁹⁾ 「U.S. Army Research Institute」は国防総省からのファンドを受けて運営している機関である。

3. インタビュー実施内容

ここまで、CUWMA と大学コンソーシアム京都の成り立ちや組織構成、財政、目的・事業等について触れてきた。本レポートを執筆するにあたって CUWMA の CEO である John C. Cavanaugh 氏、および当コンソーシアムの構成大学である、アメリカン大学の Neil Kerwin 前学長よりインタビューを通して貴重な意見を得ることができた。本章ではその内容を紹介する。

3-1. CUWMA CEO John C. Cavanaugh 氏へのインタビュー（2019 年 9 月 6 日）

Q1.コンソーシアムの職員組織についてはあまり公表されていないが、どのように構成されているか。

A1.当コンソーシアムの職員組織は現在、13名のフルタイムコアメンバーと10名程度のパートタイムメンバーで組織されており、他機関からの出向は無く、全てプロパー職員である。大学コンソーシアム京都の職員組織とは異なると思うが、CUWMA として出向職員ではなくプロパー職員を置いている大きな理由は、『継承性』と『持続性』であり、大学や企業との繋がりを継続出来る環境を維持することが、高等教育機関の質向上への寄与に繋がると考える。

Q2.全米のコンソーシアム機関が互いに情報共有し合う場はあるか。

A2.全米のコンソーシアム機関が一堂に会することはあまりない。米国における様々な大学コンソーシアムはその各々の目的に応じた活動を、その地域内のメリットにフォーカスしながら実施している。一方で、他のコンソーシアムの活動を参考にし、この DC エリアの教育的発展に活かすことは非常に重要であると認識している。

Q3.ワシントン DC ならではの活動として挙げられるものはあるか。

A3.CUWMA は全米最大の平和学における大学院研究支援を行っている。これはワシントン DC が全米の連邦政府（省・局）が集まる特別な地域であり、歴史や公共性に対する思いが強いためである。こうした中で大学が連邦政府との繋がりを強固かつ継続的に持ち続けることが出来る。「CRPF」はそのような活動の代表的なものである。CUWMA は教育的な側面のみならず、地域の公共政策的視点からも非常に有効な活動をしていると自負している。

Q4.CUWMA の活動事業数は大学コンソーシアム京都のそれと比較すると少ないが、CUWMA としての活動スタンスやポリシーはあるか。

A4.CUWMA の成り立ちは大学院教育支援からスタートしており、それから学部教育や研究支援へと広がってきている。ワシントン DC エリアのメリットを最大限に生かし、特に公共政策の面で大学の連携サポートを行っている。当コンソーシアムが直接的な教育や学位取得プログラムの機会や研究施設の提供をしているわけではなく、あくまで大学と政府・企業の「コ

ネクター」の役割を果たしており、大学の独自性を保つためにも、コンソーシアムと大学の立場と役割を明確に位置付けている。

3-2. アメリカン大学前学長 Neil Kerwin 氏へのインタビュー（2019 年 10 月 3 日）

Q1.大学側からみる CUWMA の意義とは何か。

A1.CUWMA は社会や構成大学のニーズをいち早く察知し、その実現に向けたサポートを行っている。各大学の独自性を保ちつつ、どのように高等教育における課題や公共政策に関する DC エリア内の問題解決を導くことが出来るか、大学と他機関における接続を通じて努力を続けている。CUWMA によって、個々の大学ではなしえない様々な機関との連携が実現化されているため、教育・研究の発展や DC エリアの地域発展への貢献に寄与していると考ええる。例えば、アメリカン大学とジョージワシントン大学病院のソーラーパネル共同設置事業²⁰においても、CUWMA が、両大学間の合意形成までの調整を行っており、当事業の成功に重要な役割を果たした。

Q2.大学としてコンソーシアムのメンバーシップを持つことがどのようなことに繋がると考えているか。

A2.（上記と）同様に、CUWMA は大学同士や大学と政府・企業を確実に繋げている。CUWMA の一員であることは、高等教育に関わる課題や社会ニーズ等を共有し合うことに非常に役立つ。さらには、各大学の共通課題を持ち寄り、互いに議論し合える点は非常に有益であると考ええる。この点は一大学では難しい点であるため、CUWMA のメンバーシップを持つ最大のメリットであると感じる。

Q3.今後のアメリカン大学と CUWMA の関係性について

A3.これまでも CUWMA とは、様々な情報分析や保安（キャンパスの安全等）、保険医療など多岐にわたる連携を取ってきた。CUWMA のメンバーシップを維持することでこれから的高等教育における課題解決や大学・地域の発展に結びつく活動を続けていくことができる。また、より一層個々の大学が政府や企業と情報資源をシェアしやすい環境を活用できれば良いと考える。

²⁰ <https://gwtoday.gwu.edu/university-announces-capital-partners-solar-project>（2020 年 2 月 3 日アクセス）

2014 年 6 月、両大学は共同でノースカロライナ州にソーラーパネルを設置し、エネルギーソースの創出と二酸化炭素排出量の削減を可能にする再生可能エネルギー基盤づくりに成功した。この事業により、毎年 8,200 世帯分の使用電気に相当する電気を生み出すことが可能になった。



写真2:CUWMA CEO の Cavanaugh 氏



写真3:アメリカン大学前学長の Kerwin 氏

4. 大学コンソーシアム京都の今後について

日米のコンソーシアムでは各々の地域性を生かした取り組みがなされ、効果的な活動が実施されている。両団体は、設立の背景（大学院教育か学部教育中心か）や、運営組織、予算、事業範囲など様々な点で異なるが、日本のコンソーシアムにとって重要な事は、より一層革新的な取り組みを恒常的に実施していくために、各大学が共通に関心を持つ部分での協力を推進すること、また、国際性を高めることである。その両方を活かす方法として日米コンソーシアムの協力を提案する。

一つは、大学コンソーシアム同士の連携を通じて、文化的・学術的（教育や研究など）な交流促進が有効であると考え。Cavanaugh 氏および Kerwin 氏によれば、「CUWMA（特にそのうちアメリカン大学）では公共政策に関する活動が盛ん」であるという。この点は文献情報からはわかりにくいところではあるが、京都のコンソーシアムでの既成の活動の応用が可能であることを示している。例えば、大学院生向けの海外インターンシップの充実化である。日米コンソーシアムが各構成大学に呼びかけをし、大学院生向けに日米間で公共政策（文化や社会政策）に関するテーマで議論する場を設け、参加者の中で優れた功績を残した者に対し日米双方の政府機関へのインターンシップ機会を提供する。このように、コンソーシアムという大学の集合体であるメリットを生かし、一大学同士の交流ではなく、多様な大学院生による国際交流を検討する余地がある。

また、人的交流による国際化促進のみならず、日米のコンソーシアムが繋がりを持つことで、日本のコンソーシアムがその在り方を今一度考えていくきっかけになるとも考える。合理的かつ迅速な会議運営方法、財源の多様化（自治体、政府からの補助）、大学間連携を強める活動等、米国から学ぶ点は複数あると考える。

多様な大学で構成される大学コンソーシアム間の国際連携は、効率的かつ効果的に国際化を促進する有効な「手段」である。米国コンソーシアムとの協力関係の可能性を探ることは、個々の高等教育機関の独自性や国際流動性の向上に繋がる新たな一手であると筆者は考える。

5. 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 **The Consortium of Universities in Washington Metropolitan Area** の CEO **John C. Cavanaugh** 氏、アメリカン大学前学長の **Neil Kerwin** 氏、およびメールでの相談にご協力いただいた大学コンソーシアム京都の方々、また計画や執筆の段階でサポートいただきました平田センター長、貴船副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します。

さらに、2年間の研修中にお世話になった **JSPS** 東京本部の皆様、国際協力員の同期の皆様、快く研修に送り出しサポートくださった立命館大学の皆様、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

- [1] 大学コンソーシアム京都「全国大学コンソーシアム 取組事例集」(2015年3月27日)
大学コンソーシアム京都 HP よりダウンロード (2019年7月10日アクセス)
<http://www.consortium.or.jp/project/zenkoku-conso/office>
- [2] 文部科学省「高等教育の将来構想に関する基礎データ」(2017年4月11日)
文部科学省 HP よりダウンロード (2019年7月16日アクセス)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2017/04/13/1384455_02_1.pdf
- [3] Consortium of Universities of the Washington Metropolitan Area, “History of the Consortium”(2019年7月25日アクセス)
<https://www.consortium.org/history>
- [4] 大学コンソーシアム京都「公益社団法人 大学コンソーシアム京都」(2018年6月)
http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/29/infomation_2018.pdf (2019年10月8日アクセス)
- [5] Consortium of Universities of the Washington Metropolitan Area, “BYLAWS OF THE CONSORTIUM OF UNIVERSITIES OF THE WASHINGTON METROPOLITAN AREA” (2019年12月6日アクセス)
<https://static1.squarespace.com/static/54f72b94e4b05ca04000cf5c/t/5b649282575d1fad33092aeb/1533317762829/Bylaws+Amended+September+2017.pdf>
- [6] CUWMA, “The Consortium of Universities of the Washington Metropolitan Area: 2018 Overview”(2019年12月6日アクセス)
<https://static1.squarespace.com/static/54f72b94e4b05ca04000cf5c/t/5b85b64603ce6456aef4be10/1535489607236/Consortium+Overview+2018.pdf>
- [7] 大学コンソーシアム京都「2019年度収支予算書」(2019年12月7日アクセス)
http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/25/2019_syuushiyosansyo.pdf
- [8] 文部科学省「平成20年度戦略大学連携支援事業の概要」(2008年11月)
文部科学省 HP よりダウンロード (2019年12月23日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/senryaku2/_icsFiles/afieldfile/2015/10/14/1257716_001.pdf
- [9] Consortium Research Fellows Program, “About Us”(2020年1月29日アクセス)
<https://www.consortium-research-fellows.org/>
- [10] U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences (2020年1月29日アクセス)
<https://ari.altess.army.mil/>
- [11] 文部科学省「大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム」(2020年1月30日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/senryaku2.htm
- [12] 大学コンソーシアム京都「第5ステージプラン」(2019年3月)
大学コンソーシアム京都 HP よりダウンロード (2020年1月30日アクセス)
http://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/28485/dai5stage_Plan.pdf
- [13] American Council on Education, “ACE MEMBERS & ASSOCIATES DIRECTORY”(2020年1月30日アクセス)
<https://www2.acenet.edu/crm/members-directory/>
- [14] GWTODAY “University Announces Capital Partners Solar Project”(2020年2月3日アクセス)
<https://gwtoday.gwu.edu/university-announces-capital-partners-solar-project>

[15] 早稲田大学国際教養学部 HP「在学生の方へ」(2020 年 2 月 19 日アクセス)

<https://www.waseda.jp/fire/sils/students/abroad/>

[16] 関西大学外国語学部 HP「Study Abroad プログラム」(2020 年 2 月 19 日アクセス)

<https://www.kansai-u.ac.jp/fl/abroad/index.html>

[17] 文部科学省 HP「私立大学の財政基盤について」39 ページ(2020 年 2 月 19 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/073/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2016/07/05/1374022_02.pdf

大学における職員の在宅勤務（テレワーク）の可能性

サンフランシスコ研究連絡センター

石村 史

I. 問題意識と着眼点

本稿は、日本の大学における職員の在宅勤務（テレワーク）の可能性について、アメリカ合衆国（以下、アメリカ）の事例を基に考察することを目的とする。

テレワークとは、情報通信技術（以下、ICT）を利用した事業場外勤務のことを指す¹。テレワークの勤務形態には、自宅を就業場所とする在宅勤務をはじめとし、通勤や業務に便利な場所にワーキングスペースを設けるサテライトオフィス勤務や、移動中や顧客先など働く場所を柔軟に選べるモバイルワークが挙げられる。いずれも ICT を用いて時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方として、業務の効率化や通勤負担の軽減に貢献できると期待される。

テレワークの歴史は 1960 年代まで遡る。1967 年にドイツの企業で初めて自由勤務時間制が導入され、1970 年代には欧米諸国で広く採用されるようになった²。アメリカでは 1970 年代前半にテレワークの概念が発表され³、1978 年には自由勤務時間制の一環として連邦議会に関連法案が成立する⁴。その後 ICT の発達とともに、1995 年にはテレワーク用の電話回線や機器の調達及び電話料金などの支払にかかる費用を補助する制度が認可され、2000 年には国内の各雇用機関に対しテレワークの推進を義務付ける指針が制定された⁵。

ヨーロッパでは 2002 年、欧州労働組合連合によりテレワークの枠組みにかかる合意が発表された⁶。この合意には、機器の取扱や個人情報保護の徹底といったテレワーカー側の責任から、テレワーカーに対する職業訓練機会などの平等性を保証することなど雇用する側の義務まで、テレワークに関する基礎的かつ不可欠な項目が盛り込まれ、EU 内の複数国家間でテレワークに対する共通理解を促進するものとなった。

このように、欧米諸国ではテレワークの概念が 1970 年代には確立され、2000 年代初頭にかけて実施・普及のための法整備が行われていたことが分かる。それに対し日本では、2006 年頃から人事院にて国家公務員の多様な勤務形態の一つとして在宅勤務の活用が議論されるようになり、2009 年には制度の整備に向けた研究会報告が発表された⁷。その後、2017 年に決定した「働き方改革実行計画」を受け、翌 2018 年に初めてテレワーク実施のための具体的なガイドラインが策

¹ 厚生労働省「テレワーク普及促進関連事業」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/telework.html
(2019 年 12 月 28 日閲覧)

² Alternate Work Schedules and Part Time Career Opportunities in the Federal Government: Hearings Before the Subcommittee on Manpower and Civil Service of the Committee on Post Office and Civil Service, House of Representatives, Ninety-fourth Congress, First Session on H.R. 6350, H.R. 9043, H.R. 3925, and S. 792, Washington, DC, 29 and 30 September, 7 October 1975.

³ Nilles, Jack M., et al. *The Telecommunications – Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: Wiley, 1976.

⁴ Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act, 1978: Hearing Before the Subcommittee on Labor of the Committee on Human Resources, United States Senate, Ninety-fifth Congress, Second Session on S. 517, Washington, DC, 21 August 1978.

⁵ Leading by Example: Making Government a Model for Hiring and Retaining Older Workers: Hearing Before the Special Committee on Aging, United States Senate, One Hundred Tenth Congress, Second Session, Washington, DC, 30 April 2008

⁶ “Implementation of the European Framework Agreement on Telework.” The European Trade Union Confederation, September 2006.

http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf
(2019 年 12 月 28 日閲覧)

⁷ 人事院「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」

<https://www.jinji.go.jp/kenkyukai/telework/top.html> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

定された⁸。これは、世界的に見れば極めて遅い動きである。

日本では、戦後に確立された終身雇用・長時間労働の伝統が続く一方、バブル崩壊後急速に台頭した契約社員や派遣社員といった有期労働の雇用形態が今日まで加速している⁹。有期労働者の大半は女性で、シングルマザーの貧困問題はもちろんのこと、正規雇用されていても出産や配偶者の転勤を機に退職を余儀なくされる女性の多さは世界的にも問題視されている。特に、出産後に退職する女性は2018年の時点で年間20万人と算出され、これに伴う経済損失は約1.2兆円と試算された¹⁰。この対策として保育施設の整備や育休制度の拡充などが叫ばれているが、これでは他人任せや一時期のみの子育てが加速するだけで根本的な解決にならないのではないだろうか。

内閣府の調査¹¹では、少子化の原因の一つに結婚しない若者が増加していることを挙げている。その理由として、「仕事に打ち込みたい」と回答する割合が男女とも増えていることが分かった。言い換えれば、結婚あるいは出産すれば仕事に打ち込めなくなると考える人口が増加しているということである。仕事とそれ以外の生活が両立できないゆえに「仕事>生活」の図式が成立し、持続可能かつ生産的なワークライフバランスがますます失われる悪循環である。

少子化とともに拍車がかかっているのが高齢化である。家族の看護や介護に伴う離職者や転職者の数は、男女とも年々増加傾向にある¹²。これを防ぐために、政府は育児や介護のための休業法整備を現在進行形で進めている¹³が、休暇などの取得率は依然として伸び悩んでいる¹⁴。戦後から脈々と長時間労働や雇用先への忠誠文化が培われ、普段から休暇が取得しづらい日本の労働環境¹⁵にあっては、このような休業法が実施されたところで浸透に時間を要するのは明白である。

これに対し、テレワークの積極活用によりワークライフバランスの均衡をはかる欧米諸国の事例は、日本の抱える諸問題を考えるうえで極めて有用である。詳細については後述するが、報告者がインタビュー調査を実施したカリフォルニア大学バークレー校では、**Work-life-integration**というコンセプトを打ち出している¹⁶。つまり、日頃から仕事を日常生活に組み込むということである。この概念は、「特別な事情の際のみ休暇を取る、それ以外は仕事に行く」という極端な「バランスの取り方」は持続不能であるとし、仕事を生活の一部と位置付けることにより本来のバランスを追求しようとするものである。そして、それを実行する方法として重要な役割を果たしているのが在宅勤務を含むテレワークである。

本稿では、老若男女問わず様々なライフイベントや心身の変化を経験しながら仕事とそれ以外の生活をうまく組み合わせることができるとテレワークに着目し、アメリカでの事例を踏まえその有効性と今後の展望について考察したい。なお、テレワークには様々なメリットがあるが、本稿では出産前後の女性や育児中・介護中の家庭、精神や身体障害のある労働者など、非労働力とし

⁸ 前掲註1

⁹ Allison, Anne. "Precarity and Hope: Social Connectedness in Postcapitalist Japan." *Japan: The Precarious Future*. Edited by Frank Baldwin and Anne Allison. New York: NYU Press, 2015, pp. 36-57.

¹⁰ 奥野斐、坂田奈央「出産で退職する女性は年間20万人…経済損失は1.2兆円！」東京新聞、2018年9月12日

¹¹ 内閣府「平成16年版 少子化社会白書」第2章

¹² 政府広報オンライン「知っていますか？ワーク・ライフ・バランス」

https://www.gov-online.go.jp/tokusyu/201302_02/sitte/index.html (2019年12月28日閲覧)

¹³ 厚生労働省「育児・介護休業法について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> (2019年12月28日閲覧)

¹⁴ 前掲註12

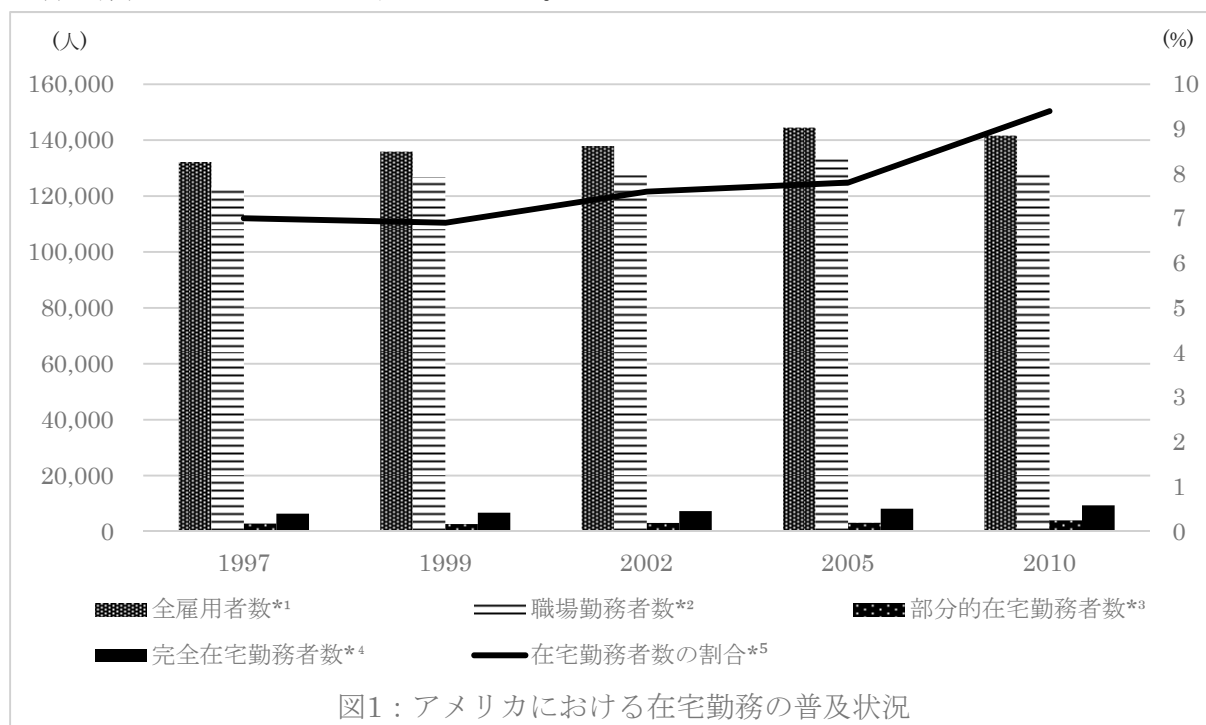
¹⁵ 前掲註9

¹⁶ インタビュー対応者談

て疎外されやすい集団に焦点を当て、彼らが継続して業務に従事することができるオプションの一つとして、テレワークのうち特に在宅勤務を取り上げる。さらに、大学職員という特定の職業において在宅勤務がどのように展開され得るのか、報告者によるインタビューの事例をもとに考察する。（なお、アメリカでは 1978 年時点ですでにテレワークが精神や身体障害のある労働者にもたらすメリットについて議論されている¹⁷。）

II. アメリカにおける在宅勤務の概況

事例考察の前に、法整備後のアメリカにおける在宅勤務の傾向をデータから読み取る。図 1 は、米国商務省国勢調査局の統計¹⁸に基づきアメリカの労働人口を勤務形態によりグラフ化したものである。棒軸はそれぞれのカテゴリーに属する人数を示し、そのうち在宅勤務者数の割合の推移を折れ線軸でパーセンテージ表示している。



*1 15 歳以上を対象とする。

*2 本業のみ。所定の勤務日のうち在宅勤務時間数が 1 日以下の者。

*3 本業のみ。1 週間のうち在宅あるいは職場以外での勤務時間が 1 日以上のある者。

*4 本業のみ。主に在宅で勤務を行う者。

*5 *3 及び *4 が *1 に占める割合。

左縦軸の人数単位は千。Home-Based Workers in the United States: 2010 を元に作成、意訳。

本調査によると、アメリカでは 1997 年から 2010 年の間に、1 週間のうち少なくとも 1 日以上を在宅で勤務する者（以下、在宅勤務者）が 400 万人超増加している。特に 2005 年から 2010

¹⁷ 前掲註 4

¹⁸ Mateyka, Peter J., Rapino, Melanie A., Landivar, Liana Christin. “Home-Based Workers in the United States: 2010 -Household Economic Studies-.” *Current Population Reports*. Washington, DC: U.S. Department of Commerce, 2012, pp. 70-132.

年の5年間で、全雇用者に占める部分的在宅勤務者の割合は2.2%から2.8%、完全在宅勤務者の割合は5.6%から6.6%に伸展し、増減率はそれぞれ約29%及び18%に上る。また、在宅勤務者のうち民間企業などで働く者は1980年の時点で全体の39.4%だったのに対し、2010年には59.5%に上昇していることから、自営業でなく企業等雇用者に占める在宅勤務者の割合が伸びていることが分かる。

2010年以降2018年までの最新データは、2019年末現在、概略のみ公開されている¹⁹が、在宅勤務者数の伸び率はさらに加速している。2005年から比較すると、自営業以外で日常的に在宅勤務を行う者は173%増加し、所定の労働時間数の少なくとも半分以上を在宅勤務する者（部分的在宅勤務者）は、全雇用者数の3.4%まで上昇した。また、2013年から2018年の5年間で、職場の方針として勤務場所の選択が可能になった雇用者は40%増加した。2019年8月時点で、全労働人口の80~90%が少なくとも部分的に在宅勤務を含むテレワークを希望しているという調査結果もある²⁰。このように、アメリカ全体でみれば勤務形態の一つとして在宅勤務を含むテレワークのオプションが広く受け入れられ、その傾向が年々高まっていることが分かる。

では、大学職員という特定の分野における在宅勤務普及率はどのようなものか。図2は、同じくアメリカの労働人口の業種別在宅勤務率を示したものである²¹。棒軸は、業種ごとに総従事者数を100%としたときの在宅勤務者・非在宅勤務者の割合を示し、折れ線軸は全在宅勤務者数に占める業種別の在宅勤務者数を表している。

大学職員は「教育サービス・ヘルスケア・社会福祉」という大枠に括られているものの、2010年の時点でこのカテゴリーに従事する労働者の約3.2%が在宅勤務を行なっている。これは、金融系や情報技術といった、第一次産業などの自営業を除く雇用型の業種と比較すれば高い値ではない。例えば、全労働人口に占める金融系の割合は6.7%だが、この業種の在宅勤務者数が全在宅勤務者数に占める割合は9.7%に上る。一方、「教育サービス・ヘルスケア・社会福祉」カテゴリーの総従事者数は全労働人口の23.0%にあたるが、在宅勤務者数は全在宅勤務者数の17.2%である。

なお、本統計²²では業種別に加え職務内容別にも調査を実施している。大学職員は概ね「事務職」に該当すると想定した場合、在宅勤務率は同カテゴリー従事者の約3.1%に相当するが、これも金融マネジメントの7.4%やエンジニアの6.1%などに比べれば低い数値である。

学生対応や教員のサポートといった現場での業務が必須である大学の性質上、この結果は特に失望するものではない。注意しておきたいことは、雇い主である大学側が職員に在宅勤務を含むテレワークを許可する制度を確立しているという点である。先に提示したデータも然り、在宅勤務者数はあくまでも「雇用元が提供する在宅勤務制度を利用した者」の数であり、在宅勤務制度そのものは在宅勤務者数が示す以上に多くの雇用機関で適用されている²³。

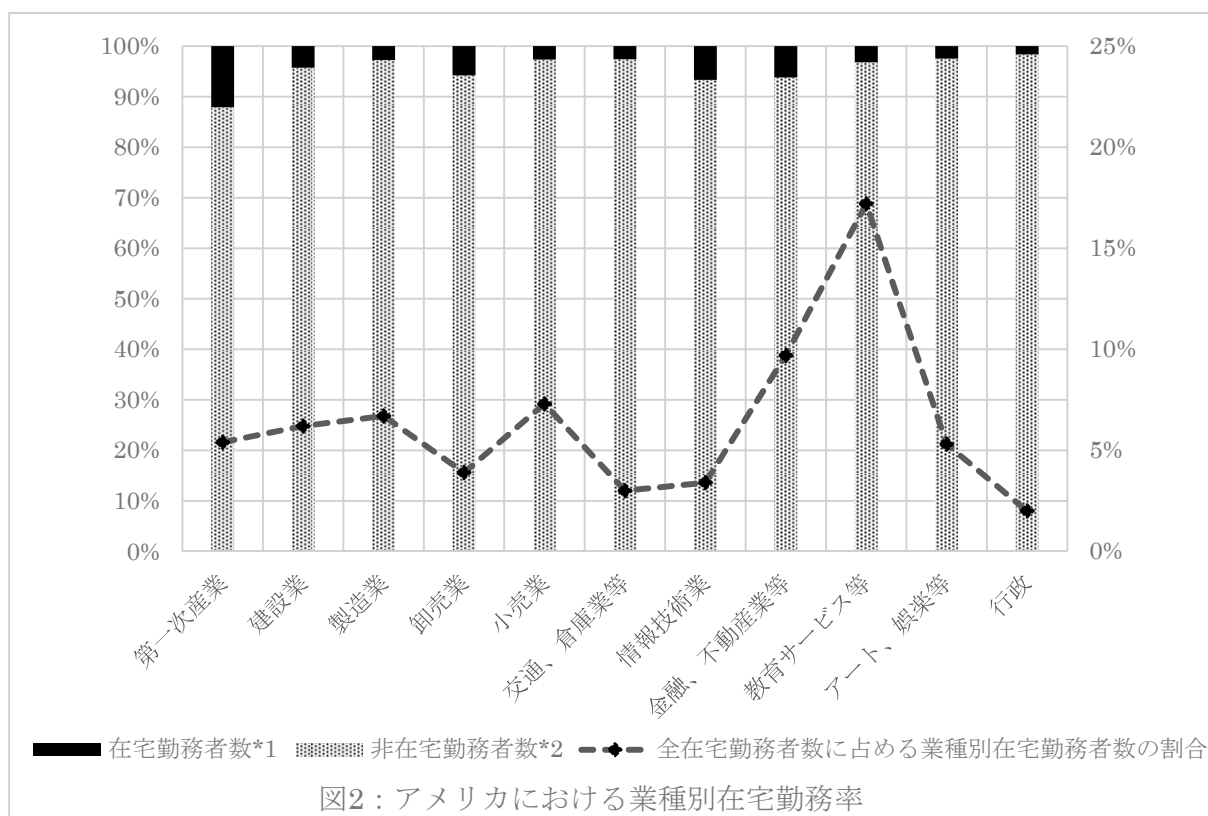
¹⁹ “Latest Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics.” Global Workplace Analytics, August 2019. <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> (2019年12月28日閲覧)

²⁰ 前掲註19

²¹ 前掲註18

²² 前掲註18

²³ 前掲註19



*1 通勤手段を自宅と回答した者。

*2 *1 以外の者。

棒軸は左縦軸の目盛に、折れ線軸は右縦軸の目盛に則る。Home-Based Workers in the United States: 2010 を元に作成、意識。

つまり、実際にこの制度を利用するかどうかは別として、職員が希望すれば在宅勤務可能な環境が整備されていることが最も重要なポイントである。

これは、次章で具体的に述べるカリフォルニア大学バークレー校の事例によく反映されている。各事例は当該大学職員へのインタビュー形式で紹介する。質問項目には、在宅勤務制度の利用状況や利便性、その効果などの事項を含めた。上述の現状を念頭に各人のインタビュー内容を振り返り考察したい。

III. 事例考察

1. 概要

カリフォルニア大学は、バークレー校を含む計 10 のキャンパスをカリフォルニア州各地に保有する大規模な公立大学である²⁴。総教職員数は 227,000 人を超え、うち職員数は 160,000 人近くに上る²⁵。すべてのキャンパスを統括するカリフォルニア大学本部は **Office of the President**（以下、UCOP）と称され、教職員の福利厚生や労働管理を含む大学全体の運営を担う拠点として機能している。

カリフォルニア大学では、UCOP により在宅勤務を含むテレワークが全キャンパスに許可されており²⁶、申請や手続きに関する具体的なガイドラインや関連規則は各キャンパスの人事で個別に定められている。バークレー校は、制度設計や改善にあたり後述のインタビュー対応者・Karen Patchell 氏が勤務する **University Health Services** がコンサルティングの役割を担っている²⁷ことが特徴で、テレワークを含む様々な勤務形態の利用者はかなりの割合に上るという²⁸。

同校での在宅勤務利用申請は、以下の手順に沿って行うこととされている²⁹：

- ① 申請者がチェックリストに則って提案書を作成し、上司へ提出・許可を得る
- ② 所属部局長の許可を得る
- ③ 所属部局より正式な同意書（写し）を受け取る

申請者の所属部局は、バークレー校が定めたガイドラインに従って同意書を作成することが求められているほか、テレワーク先での健康や安全、労働環境にかかる注意事項などを申請者へ周知

²⁴ “The UC System.” University of California, <https://www.universityofcalifornia.edu/uc-system> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

²⁵ “University of California – Staff Workforce Profile – 2018.” University of California Office of the President, <https://www.ucop.edu/institutional-research-academic-planning/files/workforce-profiles/workforce-profile-dashboard-2018.pdf> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

²⁶ “Flexible Work Arrangements and Telecommuting.” UCnet, University of California Office of the President, <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/working-at-uc/work-life-wellness/flexible-work-and-telecommuting.html> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

²⁷ “Faculty/Staff Work/Life.” *University Health Services*, University of California Berkeley, <https://uhs.berkeley.edu/bewellatwork/worklife> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

²⁸ “Flexible Work Arrangements.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley, <https://hr.berkeley.edu/policies/leaves/other/flexible> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

²⁹ “Telecommuting Policy Statement.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley, <https://hr.berkeley.edu/policies/policies-procedures/university/telecommuting/policy-statement> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

することが推奨されている。

今回は、出産・育児や身体・精神障害など主に健康上あるいは家庭の事情を抱える大学職員を主眼に在宅勤務を考えるため、現在バークレー校に勤務する以下 2 名の職員にインタビュー調査を行なった。

Karen Patchell (MA)
Be Well at Work Program Manager
Faculty/Staff Health Program
University Health Services
University of California, Berkeley

Amy Ambrose (MA, MBA)
Senior Development Director
Simons Institute for the Theory of Computing
University of California, Berkeley

さらに、大学ではないが米国国際教育研究所で学生の国際交流プログラムや産学連携促進事業などに携わる以下の 1 名にも同様にインタビュー調査を実施した。同氏は日本の大学での勤務経験も長く、同職種における日米双方の労働環境に造詣が深いため、今回の調査に適任と判断しご協力いただいたものである。

Naoko Dunnigan
Lead, Global Corporate & Foundation Programs
Institute of International Education (IIE)

まず、以下の表 1 にインタビュー結果の概要を示す。なお、データはすべて現在の勤務先（カリフォルニア大学バークレー校及び米国国際教育研究所）におけるものである。

表 1 インタビュー対応者の在宅勤務状況概観

	Karen Patchell	Amy Ambrose	Naoko Dunnigan
在宅勤務経験	有	有	有
在宅勤務利用頻度	週 1~2 回、約 2 年間	不定期	週 3 日、約 5 年間
出産、介護、病気等 家庭におけるライフ イベント経験	有（現在育児中）	有	有
在宅勤務を含むテレ ワーク制度について	Positive	Positive	Positive

今回、インタビュー対象者は職務内容やポジションに偏りがないよう考慮したが、蓋を開けてみると3名全員が在宅勤務利用歴のあるワーキングマザーという結果になった。この3名には、まず共通事項として在宅勤務経験の有無、在宅勤務利用頻度、出産などライフイベント経験の有無、及び在宅勤務を含むテレワーク制度への印象について質問した。表1に示したように、3名とも現在進行形で在宅勤務を利用しており、特に育児や家族の病気、山火事などによる出勤困難の際にこの制度が非常に有用であると回答している。なお、インタビュー時点で Karen Patchell 氏は乳幼児、Amy Ambrose 氏は大学生、Naoko Dunnigan 氏は小学生の子供がいる。

次に、各氏の職務内容も踏まえ、より詳細な個別の質問に関する回答結果を示す。私生活との両立というテーマを主軸に、Karen Patchell 氏には主に職員の健康やライフイベントなどの観点から、Amy Ambrose 氏には上司としてチームをまとめる立場からの在宅勤務制度について掘り下げて回答いただいた。また Naoko Dunnigan 氏には、チームメンバーのほとんどが世界各国から在宅勤務でプロジェクトを作り上げる状況について詳しくお話しいたいただいた。

2. 職員の健康や家庭事情からみた在宅勤務の有効性について

日本では、労働者が「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことをワークライフバランスと呼称している³⁰。これに対し、カリフォルニア大学バークレー校の University Health Services で教職員のヘルスプログラムを担当する Karen Patchell 氏は、仕事と生活の「バランスをとること」はほぼ不可能だと言う。仕事と生活は常に動的なもので、仕事が多忙な時期もあれば、家庭や健康上の問題で時間を取られる日もあるため、バークレー校では Work-life-integration という概念のもと仕事を含めた教職員の動的な生活そのものをサポートしているとのことだ。

Patchell 氏は教職員のみを対象に、カウンセリングや健康診断、職場環境の人間工学といったより医療的なプログラムから、出産や育児、介護といったライフイベントに関する相談の受付やワークショップの開催、教職員の家族のケア、保険や老後の生活サポート、護身術教室やキャンパスウォークの実施など驚くほど様々なヘルスプログラムを管理するチームに属している。このチームは教職員のサポートに特化しているとのこと、その手厚さは教職員が大学運営を担う人財としてきちんと位置付けられているということを証明しているような印象を受けた。

しかし、このような多岐にわたる充実した教職員のサポートプログラムを、いわゆる大学の保健センター的な部署が中心に管轄する例は多くないと Patchell 氏は説明する。多くの大学は、主に人事が従業員支援プログラム（Employee Assistance Program、以下、EAP）を提供しているが、人事評価への影響を懸念することなく自身の健康や私生活を尊重してほしいとの考えから、バークレー校では人事とまったく介入しない EAP を展開しているそうだ。仕事のためではなく、自分自身のために必要なサポートやケアを受けてほしい、と Patchell 氏は強調する。

³⁰ 前掲註 12

このような方針のため、University Health Services を利用する教職員の情報については、学内外問わず守秘義務が徹底されている。Patchell 氏や同じ部署で働く同僚は、学内で利用者に会っても自発的には話しかけないという徹底ぶりである。そのため利用者の相談内容は、利用者が強く希望しない限り、人事担当部署にも一切伝えられることがない。言い換えれば、心身の健康問題や家庭の事情を理由に在宅勤務を希望したいという相談を受けても、その情報が Health Services 経由で人事担当部署に届くことはない、ということである。あくまでも利用者自身が直接、所属部署や上司と話し合ったうえで在宅勤務の申し出を行うことになる。

ただ、このような個人的事情をどのように職場へ伝えるべきか、あるいは伝えられた側はどのように行動すればよいか、といったサポートは非常に充実していると Patchell 氏は言う。人間関係を含む職場の労働環境が個人のパフォーマンスに与える影響を強く認識しているからである。特に、精神疾患や仕事外の生活におけるストレスなど、見た目には明らかな症状以外の問題は周囲に伝えづらく、また周りも分かりづらいため、双方の Work-life-integration が崩れる原因になりやすい。在宅勤務をはじめ、自身にとって、さらに職場全体にとって働きやすい環境を作るためには、まず良好かつ円滑なコミュニケーションが取れる人間関係を職場内に確立することが最重要であると Patchell 氏は説明する。

在宅勤務における上司や周囲との人間関係の重要性は、Amy Ambrose 氏及び Naoko Dunnigan 氏もそろって強調している。両氏とも、同じ組織内であっても上司の方針や信頼関係により在宅勤務の可否が変わる場合があると言う。バークレー校では、大学全体として在宅勤務を含むテレワークを許可しているものの、実際の現場に浸透させるためには、Patchell 氏の担当するようなヘルスプログラムや EAP のサポートが不可欠であることを実感させられる。現に Patchell 氏のチームは、部署や上司の采配に左右されることなくすべての教職員が平等に Work-life-integration を達成できるよう働きかける取り組みに力を入れているという。

こうしたプログラムを充実させ、さらに人事以外の部署で管轄することにより仕事から独立した個人の健康や私生活を尊重しようとするバークレー校の方針は、在宅勤務を含めより働きやすい環境を大学教職員へ提供する取り組みとして参考になるのではないだろうか。

このように、教職員の Work-life-integration のため様々な相談を受け付けている Patchell 氏だが、自身も出産を機に在宅勤務を申請した一人である。上司とは出産前から話し合い、在宅勤務に必要な機材や適切な労働環境が整備されているか、また担当業務のうち在宅で可能な仕事はどのようなものか、などの確認を行ったという。現在は基本的に毎週月曜日を在宅で勤務し、会議やカウンセリングなどもオンライン会議システムや電話を使用し在宅でこなしている。

Patchell 氏は、出産・育児の経験において在宅勤務のメリットは非常に大きいと言う。その職務内容のため何日も職場を空けることはできないが、週 1 日でも定期的に在宅で勤務できることにより、その都度休暇申請を行う罪悪感が解消できたり、仕事に取り組むモチベーションや生産性が高まるなど、効果はすぐに表れたようだ。また、子供のデイケアにかかる費用が全米で最も高額な州の一つであるカリフォルニア³¹において、夫と交互に在宅勤務を行うことにより家庭の

³¹ Renzulli, Kerri Anne. "Childcare Can Cost More Than a Mortgage Payment in 35 States – Here Are the 10 Where It's Most Expensive." CNBC, 16 January 2019.
<https://www.cnbc.com/2019/01/16/these-are-the-10-most-expensive-us-states-for-childcare.html> (2020 年 1 月 2 日閲覧)

経済的負担を軽減できるのも利点であるという。

現在進行形で育児中の Patchell 氏に加え、小学生の子供を持つ Naoko Dunnigan 氏も育児中の家庭における在宅勤務の有用性に賛同する。特に急な体調の変化やケガといった不測の事態が生じやすい乳幼児に対しては、その場で対応できることの重要性が高かったそうだ。また育児以外にも、家族の病気があった際に在宅勤務の利便性を実感したという。さらに、育児中、在宅勤務を含むワーキングペアレンツのケアがアメリカより進んでいるヨーロッパで勤務していた Amy Ambrose 氏も、その働きやすさを痛感したという。私生活や家族と同等に仕事を位置づけることができなければ、どちらかが持続しない不自然な状態に陥ると Ambrose 氏は強調する。

Work-life-integration にみるバークレー校の姿勢や、人事担当とヘルスサービスが一線を描しつつも相互補完的に機能する体制は、教職員の健康や私生活にとって在宅勤務がいかに重要であるかを明白に示している。また、在宅勤務が雇用者のモチベーションやパフォーマンスの向上に直結することも、実際の声を聞いてみて実感される。このような観点から見た在宅勤務の有効性は非常に高いと言えるのではないだろうか。

3. 大学職員という職業における在宅勤務の可能性について

日本やヨーロッパでの就業経験が長く、現在はカリフォルニア大学バークレー校の計算理論研究センターである Simons Institute でファンドレイジングなどを担当する Amy Ambrose 氏は、現場での対応が多く求められる大学の特性を踏まえたうえで、在宅勤務を含むテレワーク制度を肯定的に評価している。

Ambrose 氏の業務は、その性質上、対面でのコミュニケーションなしには成立しない。寄付を依頼する際、顔の見えるやり取りを行うことはファンドレイザーの必須条件だからである。それは Ambrose 氏の部下にも当てはまることで、彼女のチームに所属しファンドレイジングにおけるすべてのプロセスを段階的にサポートするメンバーには、できるだけ現場で業務に臨んでほしいと Ambrose 氏は話す。

では Ambrose 氏や彼女のチームメンバーが在宅勤務制度を利用したことがないかと言えば、それはまったく別問題である。Ambrose 氏自身は現在、前述の Karen Patchell 氏のように定期的に在宅勤務を行なっているわけではないが、特に出勤困難の際には在宅勤務を含むテレワークを利用している。カリフォルニア州は山火事が多く、シーズンには山火事による大気汚染などの直接的な被害だけでなく、数日間にわたる停電や断水で大学全体が閉鎖されることもある。このような自然災害が発生しても、身の安全を確保しつつ業務を滞りなく進めることができるテレワークは、工作上必須であると Ambrose 氏は説明する。

一方、チームメンバーが在宅勤務の申請を行う場合、Ambrose 氏はそのメンバーの相談を受け付け、申請の許可を出す側になる。現場対応の多いチームのため、それぞれの業務内容に応じて在宅勤務を行いやすい時期や期間を検討し、在宅で可能な仕事を明確にしたうえで決裁するという。大学という場所である以上、一定の出勤必要性が生じるのは仕方ないと Ambrose 氏は話す。しかしそれは、多様な働き方の可能性を否定するというのではなく、働き方のオプションは常

に交渉の余地がなければならないという。

そのために最も重要なことは、ひとたび在宅勤務を希望すれば実行可能な環境が整備されている点であると Ambrose 氏は説明する。前述の通り、バークレー校では人事面で在宅勤務を含むテレワーク制度が規定されているほか、技術面の設備も整っているという。Ambrose 氏の職場では、個人所有のデバイスからすべてのデータに遠隔でアクセスできるほか、Patchell 氏も一部の個人情報を除く機密性の低いデータについてはすべて遠隔アクセス可能だという。また、大学ではないが Naoko Dunnigan 氏の職場ではラップトップと携帯電話の貸出があるほか、自身のデバイスからもデータへのアクセスが可能だという。データへのアクセスやダウンロード記録はすべて情報管理チームが統括していて、必要に応じて公開できるようになっているそうだ。

在宅勤務が制度的にも設備的にもサポートされていることにより、必要な場合にオプションとして検討できることは、窓口業務の多い大学職員に柔軟な働き方を提供するうえで極めて有用と考えられる。現に Amy Ambrose 氏、Karen Patchell 氏はいずれも、大学内の様々な役割のうち特に現場対応が多く在宅勤務が難しい職務についているにも関わらず、その職務内容や性質を細かく理解したうえで在宅勤務を有効に活用している。大学職員であっても、「現場仕事が多ければ出勤必須」と頭ごなしに決めつけるのではなく、複数の選択肢を考慮する余地が充分にあるのではないだろうか。

なお、国公立問わず日本の大学においても、この数年で在宅勤務制度を整備する動きが少しずつ広がっている。表 2-1 及び 2-2 は、一部の国立及び私立大学における在宅勤務制度の導入事例をまとめたものである。

表 2-1 国立大学における在宅勤務制度導入の事例

	電気通信大学 ³²	長崎大学 ³³	九州工業大学 ³⁴	大阪大学 ³⁵	東京大学 ³⁶
施行	2015 年 改正 2019 年	2019 年	2017 年 改定 2 回		2019 年 試行期間中
対象者	教員	教員	教員及び 教育職員	職員	教職員
条件	・妊娠中 ・小学 1 年生までの子を養育中 ・家族の介護中	・妊娠中 ・小学校就学前までの子を養育中 ・家族の介護中	・妊娠中 ・小学 6 年生まであるいは障害のある子を養育中 ・家族の介護中	・中学校就学の始期に達するまでの子を養育中	・業務その他の都合上必要と認められる者 ・通勤が著しく困難な身体障害を持つ者
期間	1 月以上 1 年以内	1 月以上 6 月以内		子が中学校就学の始期に達するまで	
形態	1 週間の所定勤務日のうち 1 日～すべて	同左		1 週間の所定勤務日のうち 2 日まで	
その他		期間は更新可	教育職員は介護中の者のみ該当	教員や条件の詳細は不明	運用状況検証後本格実施

* データが確認できなかった箇所は空欄とする。

³² 国立大学法人電気通信大学「国立大学法人電気通信大学在宅勤務細則」
<https://www.uec.ac.jp/about/basicinfo/rule/pdf/2014C025.pdf> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

³³ 国立大学法人長崎大学「長崎大学在宅勤務規程」
https://www1.g-reiki.net/nagasaki-u/reiki_honbun/x893RG00000838.html (2020 年 1 月 11 日閲覧)

³⁴ 国立大学法人九州工業大学男女共同参画推進室「在宅勤務制度」
<https://www.kyutech.ac.jp/gender/support/Working-home.html> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

³⁵ 国立大学法人大阪大学「#DOITALL for Your Family 子育て支援」
<https://www.osaka-u.ac.jp/sp/recruit2020/family/index.html> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

³⁶ 国立大学法人東京大学「東京大学教職員就業規則」
https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_syuki/syuki01.pdf
 (2020 年 1 月 11 日閲覧)

表 2-2 私立大学における在宅勤務制度導入の事例

	上智大学 ³⁷	兵庫医科大学 ³⁸
施行	2018 年度	2018 年
対象者	職員	教員（医師） 病院助手
条件	・ 育児や介護等、勤務に制約のある者	・ 放射線科の教員（医師）または病院助手で、放射線科専門医の資格を有する者 ・ 満 9 歳未満の実養子と同居し、当該子を家庭において養育する必要がある者 ・ 以上の条件をどちらも満たす者
期間		通算 3 年以内
形態		【教員（医師）】1 週あたり 2 日（または半日 4 回）、年間累計 52 週まで 【病院助手】1 年度のうち、所定の期間単位（月単位の場合は、毎月 2 回以上の出勤を義務）
その他	教員の詳細は不明	1 年度で 3 名まで

* データが確認できなかった箇所は空欄とする。

2018 年度に在宅勤務制度を導入した私立の上智大学では、在宅向きの仕事とそうでないものを仕分けることにより、業務上の課題の洗い出しや業務の効率化につながると期待する³⁹。これはまさに、Ambrose 氏や Patchell 氏がバークレー校で実践していることであり、人事面以外での在宅勤務のメリットと言えるだろう。上智大学は、在宅勤務などの取り組みにより、業務の効率化にとどまらず業務の質の向上や新たな付加価値の創造に貢献したいと結ぶ。

2017 年から在宅勤務制度を実施している国立の九州工業大学は、国立大学における制度導入の先駆けとしてメディアにも取り上げられた⁴⁰。導入当初は研究者のみが対象だったところ、さらに二度の改定を行い介護中の教育職員も対象者として追加された。大阪大学の職員採用ウェブサイトは子育て支援を重視した仕様で、支援制度の一環として在宅勤務のオプションが記載されている。東京大学では 2019 年 4 月から就業規則にて全教職員を対象とする在宅勤務の附則が記載された。このように人事面で在宅勤務制度整備の動きが広がっていることは、大学側・雇用者側の双方にとって大きなメリットとなることは間違いない。

³⁷ 須田誠一「新たな働き方により、新たな価値創造を - 上智大学における取り組み（在宅勤務制度と窓口時間短縮） -」大学時報 No.388、2019 年 9 月

³⁸ 学校法人兵庫医科大学「多忙な医師のワーク・ライフ・バランス実現を応援する「在宅勤務制度」を導入～放射線科医が自宅で安全に検査画像を診断～」https://www.corp.hyo-med.ac.jp/public/news_releases/topics/20180219_01.html (2020 年 1 月 11 日閲覧)

³⁹ 前掲註 37

⁴⁰ 前掲註 34

4. 在宅勤務の広がりの可能性について

日本では、在宅勤務を含むテレワーク導入に際し、懸念事項の一つとして労働時間管理の問題が挙げられている⁴¹。雇用する側は、どのような条件であってもテレワークを行う雇用者の労働時間を適正に把握する責務を有する、というものである。労働時間数が依然として雇用者の人事評価に大きくつながっている日本の状況⁴²に対し、Karen Patchell 氏は、バークレー校での自身の業務は成果内容によって評価されていると話す。

バークレー校では標準就業時間の基準が設けられている⁴³ものの、Patchell 氏の知る限り、学生食堂のスタッフや学生寮管理者といった厳密な時間制での雇用契約を結ぶ職員を除き、1 分 1 秒単位で就業時間が管理されている部署はほとんど存在しないという。現に Patchell 氏は、在宅勤務を行う毎週月曜日について、何時から何時まで働いたか問い質されたことは一度もないと言う。組織にとって、その日に行うべき仕事が適正に行われ、全体の目標が達成されていることが最も重要であると Patchell 氏は強調する。

就業時間の徹底よりも成果の大きさを重視する傾向については、Naoko Dunnigan 氏へのインタビューにも如実に表れている。週に 3 日間、時にはそれ以上在宅勤務を行い、世界各国に散在するメンバーをまとめてチームを動かしている Dunnigan 氏は、新しいビジネスへの参入や自身の担当するプロジェクトの拡大、予算内での事業計画遂行といった業務上の成果が自身の評価につながっていると話す。毎日決まった時間にオフィスに出勤することが求められるような勤務スタイルでは達成できない仕事だという。まさに仕事と生活をうまく組み込み、柔軟な時間の使い方が可能であるからこそ得られる成果であり、それが人事評価に結び付くという循環である。

このように、在宅勤務でもしかるべき結果を出し、それが適正に評価されるという制度を活用する Dunnigan 氏は、在宅勤務導入にあたり仕事の内容や評価方法を積極的に見直すべきと話す。特定の職場に一定時間出勤しなければ達成できない職務内容かどうか、さらに視野を広げれば、その都市あるいは国にいないかならなければならぬかどうかまで検討すべきだという。在宅勤務を含むテレワークを採用することにより、まさに文字通り「テレ（遠隔）」の「ワーク（仕事）」が可能となり、組織全体として稼働できる職務の幅も広がると Dunnigan 氏は強調する。

もちろん、アメリカとは労働文化が大きく異なる日本で在宅勤務を含むテレワークを浸透させるためには、その根本的な差異から取り組まなくてはならない。アメリカでは 19 世紀後半に、自由意志に基づく解雇を可能とする **Employment at will**（以下、随意契約）制度が採用され⁴⁴、以降、人種差別などを除き原則として理由の如何に関わらず雇用されている者を解雇できるようになっている（いくつかの自治体を除く）⁴⁵。そのため、組織が業績に応じて雇用量を調整することが比較的容易であり、勤務成績の上がらない者に対する昇進や昇給の打ち止めや解雇といっ

⁴¹ 前掲註 1

⁴² 前掲註 9

⁴³ “Article 15 – Hours of Work.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley, <https://hr.berkeley.edu/labor/contracts/GS/hours> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

⁴⁴ Ballam, Deborah A. “Exploding the Original Myth Regarding Employment-At-Will: The True Origins of the Doctrine.” *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 17, no. 1, March 1996, pp. 91-130.

⁴⁵ “At-Will Employment – Overview.” National Conference of State Legislatures, 15 April 2008. <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/at-will-employment-overview.aspx> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

た事態が発生する⁴⁶。

これに対し日本では、前述のように、少しずつ変化しているとはいえ終身雇用を前提とした採用が未だに主流である。さらに、毎日の出勤や長時間労働が人事評価の根幹をなしていることにより、「特定の職場に欠勤せず長く働く」雇用慣行が美德として根強く残る⁴⁷。この慣行さえ守っていれば、基本的には安定して昇進・昇給し、退職まで雇用が保障されるという仕組みである。特に大学職員、中でも国立大学の職員について、その安定性により就職先としての人気が高いことは巷の常識のようで⁴⁸、インターネットで検索すれば、安定した職業として大学職員を紹介するウェブサイトが多数ヒットする。

職員採用のホームページを比べてみると、その違いが印象深い。バークレー校では、なぜバークレーで働く意義があるのかについて、職員が共有するミッションや求める職員像を前面に押し出しながら説明している⁴⁹。一方、東京大学の職員採用ページは、やや抽象的な職場環境の記述や安定性を象徴する福利厚生が強調されており、求める人材については比較的目立たない総長や理事の挨拶文中にやや抽象的に触れられるにとどまる⁵⁰。なお、大学よりも利益追求が不可欠な企業では、一層具体的な記述がみられる。例えばグーグル⁵¹やマイクロソフト⁵²といったアメリカ発外資系企業の採用ページは、会社に必要な成果を生み出す人材を明確に定義して募集している。このような日米の差異は、Patchell 氏や Dunnigan 氏が説明する「勤務時間よりも仕事の成果」主義にはっきりと見てとれるのではないだろうか。

それぞれの社会に定着した異なる労働文化を根底から覆すのは難しい。しかし、覆さずともこの違いを理解し、日本の雇用慣行上に在宅勤務を含むテレワークを位置づけることは可能かつ必要である。安易な解雇を避けることにより知識やノウハウが蓄積しやすいメリットをもつ長期雇用は、今後も日本で継続する可能性が高い⁵³。一方、労働人口の高齢化により年功序列を反映した処遇が困難になってきたため、能力や成果など仕事そのものに直結する要素をもって人事評価を行う必要がでてきたことも事実である⁵⁴。年齢や勤務年数、その他の条件に関わらず個人のスキルや業績を引き出し、組織全体としての仕事の幅を広げることができるテレワークは、大学を含めこれからの日本の労働環境において活用必須な取り組みなのではないだろうか。

⁴⁶ 林浩二「アメリカの人事制度から何を学ぶか」株式会社日本総合研究所、2003年8月4日
<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=13467> (2019年12月28日閲覧)

⁴⁷ 前掲註9

⁴⁸ 田中久貴「全国立大学「職員・教員の年収」ランキング」東洋経済オンライン、東洋経済新報社、2018年1月14日
<https://toyokeizai.net/articles/-/204349> (2019年12月28日閲覧)

⁴⁹ “Why Berkeley.” *Berkeley Jobs*, University of California Berkeley, <https://jobs.berkeley.edu/why-berkeley> (2019年12月28日閲覧)

⁵⁰ 国立大学法人東京大学「東京大学職員採用案内2020」https://www.u-tokyo.ac.jp/recruit/info/index_j.html (2020年12月28日閲覧)

⁵¹ Google「採用プロセス」https://careers.google.com/intl/ja_ip/how-we-hire/ (2020年1月11日閲覧)

⁵² 日本マイクロソフト株式会社「日本マイクロソフト キャリア採用情報」
<https://www.microsoft.com/ja-ip/mscorp/mid-career/default.aspx> (2020年1月11日閲覧)

⁵³ 前掲註46

⁵⁴ 前掲註46

IV. 今後の課題

ICT を利用した在宅勤務を含むテレワークの実現は、通勤負担の軽減や業務の効率化以外にも様々な効果をもたらすと考えられる。雇用する側の観点からは、本稿で述べたように、身体や精神障害のある労働者や出産を経験した女性、育児中の家庭など、職場への出勤や人との物理的な接触の負担が原因で、有能であっても結果的に労働力から遠ざかっている人財を有効に活用することができる点が大きなメリットである。また、雇用者やその家族に転居の必要が生じて雇用を続けることができる点は、将来的に大都市における人口集中の緩和や地方の活性化につながる可能性も含んでいる。さらに、雇用者の通勤手当やオフィスなどの賃貸料削減は、財政面からも非常に有益である。

雇用される側にとっては、適正なワークライフバランスを保つことができるのはもちろんのこと、結婚や出産、心身の不調による退職を心配する必要がなくなることも利点である。また、今後も増え続けることが予想される大規模災害など、出勤困難な事態が生じて身身の安全を懸念することなく業務を継続することができる点も重要である。こうした実利のほか、職場が雇用者の私生活を尊重することにより、雇用者自身の仕事に対するモチベーションや生産性の向上も期待できる。

このようなメリットは、現場での業務が中心の大学であっても十分に享受できることが事例により証明された。同時に、在宅で遂行できる仕事を適切に把握する過程が業務の見直しや効率化につながる可能性も示唆されている。本稿では詳しく触れることができなかったが、在宅勤務を含むテレワークが利用者本人だけでなく周囲の同僚や職場全体に与える影響も含め、将来的な制度設計が促進されることが望ましい。いずれにせよ、昨今叫ばれている大学力の発展は、それを支える教職員の健全な就業環境なくして成し遂げられない。時代にそぐわない前例踏襲の習慣をあらため、個人の実情に見合った働き方のオプションが適正に検討されることを期待する。

なお、日本の大学における今後の課題は、在宅勤務を含むテレワーク制度の位置づけにあると報告者は考える。前述表 2-1 及び 2-2 に示したように、特に職員を対象とした制度導入は今日がまさに黎明期と言える。実際、2011 年の時点で無期雇用教員を対象とした在宅勤務制度を整備している高等教育機関は少なくとも 40 校ほど存在する⁵⁵が、一方で職員に対する同様の制度についてはデータを見つけることができなかった。2019 年でもなお、対象者は教員が圧倒的に多いように感じられる。

さらに、制度が整備されている場合でも、大半が 6 ヶ月以内や 1 年以内のような期間限定での運用としており、アメリカの事例にみるような継続した制度活用からは程遠い。ライフイベントを一時的な現象として捉え、例えば保育所が見つかるまで、あるいは介護施設に入所できるまで、といったその場しのぎの対策のような印象を受ける。これは、そもそもの制度整備の目的が「女性教員を増やす」ためであり、教職員のより良い働き方を追求するという本来あるべき目標が完

⁵⁵ みずほ情報総研株式会社「女性の生涯学習に関する調査研究 高等教育機関における男女共同参画に係る取組状況に関する調査報告書」2011 年、文部科学省委託調査
https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/10/01/1352113_30.pdf
(2019 年 1 月 11 日閲覧)

全に失われていることを示すように思えてならない。

個人の健康やライフイベントは、教員・職員を問わず誰もが関係することであり、誰にとっても重要なものである。まずは教員・職員の条件を撤廃し、すべての雇用者に平等な働き方のオプションを徹底することが第一に取り組むべき課題である。さらに、**Work-life-integration** に象徴される、仕事を含めた教職員の動的な生活そのものを支える長期的な視野のもとに在宅勤務を位置づける必要がある。子供の責任は親が持つものであり、育児は保育所に預ければ完結するものではない。介護も同様に、他人が面倒をみてくれれば良いという話ではない。健康に至っては、自身と切り離して考えることは物理的に不可能である。

組織の発展には雇用者の持続可能なワークライフバランスが不可欠だが、仕事以外の生活が軽視される労働環境においてそれが維持できないことは、日本社会の現状から明白である。今後日本の大学において、すべての教職員が仕事とそれ以外の生活を平等に充実できる手段として在宅勤務が有効活用されることを大いに期待する。

参考文献

※本文における参照順

- 1) 厚生労働省「テレワーク普及促進関連事業」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/telework.html
(2019年12月28日閲覧)
- 2) Alternate Work Schedules and Part Time Career Opportunities in the Federal Government: Hearings Before the Subcommittee on Manpower and Civil Service of the Committee on Post Office and Civil Service, House of Representatives, Ninety-fourth Congress, First Session on H.R. 6350, H.R. 9043, H.R. 3925, and S. 792, Washington, DC, 29 and 30 September, 7 October 1975.
- 3) Nilles, Jack M., et al. *The Telecommunications – Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. New York: Wiley, 1976.
- 4) Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act, 1978: Hearing Before the Subcommittee on Labor of the Committee on Human Resources, United States Senate, Ninety-fifth Congress, Second Session on S. 517, Washington, DC, 21 August 1978.
- 5) Leading by Example: Making Government a Model for Hiring and Retaining Older Workers: Hearing Before the Special Committee on Aging, United States Senate, One Hundred Tenth Congress, Second Session, Washington, DC, 30 April 2008
- 6) “Implementation of the European Framework Agreement on Telework.” The European Trade Union Confederation, September 2006.
http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf
(2019年12月28日閲覧)
- 7) 人事院「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」
<https://www.jinji.go.jp/kenkyukai/telework/top.html> (2019年12月28日閲覧)
- 8) Allison, Anne. “Precarity and Hope: Social Connectedness in Postcapitalist Japan.” *Japan: The Precarious Future*. Edited by Frank Baldwin and Anne Allison. New York: NYU Press, 2015, pp. 36-57.
- 9) 奥野斐、坂田奈央「出産で退職する女性は年間20万人…経済損失は1.2兆円！」東京新聞、2018年9月12日
- 10) 内閣府「平成16年版 少子化社会白書」第2章
- 11) 政府広報オンライン「知っていますか？ワーク・ライフ・バランス」
https://www.gov-online.go.jp/tokusyu/201302_02/sitte/index.html (2019年12月28日閲覧)
- 12) 厚生労働省「育児・介護休業法について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
(2019年12月28日閲覧)
- 13) Mateyka, Peter J., Rapino, Melanie A., Landivar, Liana Christin. “Home-Based Workers in the United States: 2010 -Household Economic Studies-.” *Current Population Reports*. Washington, DC: U.S. Department of Commerce, 2012, pp. 70-132.
- 14) “Latest Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics.” Global Workplace Analytics, August 2019.
<https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> (2019年12月28日閲覧)
- 15) “The UC System.” University of California, <https://www.universityofcalifornia.edu/uc-system> (2019年12月28日閲覧)
- 16) “University of California – Staff Workforce Profile – 2018.” University of California Office of the President, <https://www.ucop.edu/institutional-research-academic-planning/files/workforce-profiles/workforce-profile-dashboard-2018.pdf> (2019年12月28日閲覧)
- 17) “Flexible Work Arrangements and Telecommuting.” *UCnet*, University of California Office of the President, <https://ucnet.universityofcalifornia.edu/working-at-uc/work-life-wellness/flexible-work-and-telecommuting.html>
(2019年12月28日閲覧)
- 18) “Faculty/Staff Work/Life.” *University Health Services*, University of California Berkeley, <https://uhs.berkeley.edu/bewellatwork/worklife> (2020年1月11日閲覧)
- 19) “Flexible Work Arrangements.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley, <https://hr.berkeley.edu/policies/leaves/other/flexible> (2019年12月28日閲覧)
- 20) “Telecommuting Policy Statement.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley,

<https://hr.berkeley.edu/policies/policies-procedures/university/telecommuting/policy-statement> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

21) Renzulli, Kerri Anne. “Childcare Can Cost More Than a Mortgage Payment in 35 States – Here Are the 10 Where It’s Most Expensive.” CNBC, 16 January 2019.

<https://www.cnbc.com/2019/01/16/these-are-the-10-most-expensive-us-states-for-childcare.html> (2020 年 1 月 2 日閲覧)

22) 国立大学法人電気通信大学「国立大学法人電気通信大学在宅勤務細則」

<https://www.uec.ac.jp/about/basicinfo/rule/pdf/2014C025.pdf> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

23) 国立大学法人長崎大学「長崎大学在宅勤務規程」

https://www1.g-reiki.net/nagasaki-u/reiki_honbun/x893RG00000838.html (2020 年 1 月 11 日閲覧)

24) 国立大学法人九州工業大学男女共同参画推進室「在宅勤務制度」

<https://www.kyutech.ac.jp/gender/support/Working-home.html> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

25) 国立大学法人大阪大学「#DOITALL for Your Family 子育て支援」

<https://www.osaka-u.ac.jp/sp/recruit2020/family/index.html> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

26) 国立大学法人東京大学「東京大学教職員就業規則」https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/reiki_syuki/syuki01.pdf
(2020 年 1 月 11 日閲覧)

27) 須田誠一「新たな働き方により、新たな価値創造を - 上智大学における取り組み（在宅勤務制度と窓口時間短縮）-」
大学時報 No.388、2019 年 9 月

28) 学校法人兵庫医科大学「多忙な医師のワーク・ライフ・バランス実現を応援する「在宅勤務制度」を導入～放射線科医が自宅で安全に検査画像を診断～」https://www.corp.hyo-med.ac.jp/public/news_releases/topics/20180219_01.html
(2020 年 1 月 11 日閲覧)

29) “Article 15 – Hours of Work.” *Berkeley People & Culture*, University of California Berkeley,

<https://hr.berkeley.edu/labor/contracts/GS/hours> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

30) Ballam, Deborah A. “Exploding the Original Myth Regarding Employment-At-Will: The True Origins of the Doctrine.” *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 17, no. 1, March 1996, pp. 91-130.

31) “At-Will Employment – Overview.” National Conference of State Legislatures, 15 April 2008.

<https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/at-will-employment-overview.aspx> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

32) 林浩二「アメリカの人事制度から何を学ぶか」株式会社日本総合研究所、2003 年 8 月 4 日

<https://www.iri.co.jp/page.jsp?id=13467> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

33) 田中久貴「全国立大学「職員・教員の年収」ランキング」東洋経済オンライン、東洋経済新報社、2018 年 1 月 14 日

<https://toyokeizai.net/articles/-/204349> (2019 年 12 月 28 日閲覧)

34) “Why Berkeley.” *Berkeley Jobs*, University of California Berkeley, <https://jobs.berkeley.edu/why-berkeley>

(2019 年 12 月 28 日閲覧)

35) 国立大学法人東京大学「東京大学職員採用案内 2020」https://www.u-tokyo.ac.jp/recruit/info/index_j.html

(2020 年 12 月 28 日閲覧)

36) Google「採用プロセス」https://careers.google.com/intl/ja_jp/how-we-hire/ (2020 年 1 月 11 日閲覧)

37) 日本マイクロソフト株式会社「日本マイクロソフト キャリア採用情報」

<https://www.microsoft.com/ja-jp/mscorp/mid-career/default.aspx> (2020 年 1 月 11 日閲覧)

38) みずほ情報総研株式会社「女性の生涯学習に関する調査研究 高等教育機関における男女共同参画に係る取組状況に関する調査報告書」2011 年、文部科学省委託調査

https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/10/01/1352113_30.pdf

(2019 年 1 月 11 日閲覧)

米国の大学における学生担当職員の職務と SD
—UC Berkeley でのインタビューと授業への参加を通して—

サンフランシスコ研究連絡センター

宮田 羽純

1. はじめに

2016年3月31日に「大学設置基準等の一部を改正する省令」が公布され、2017年4月1日から施行された大学設置基準で、スタッフ・ディベロップメント（以下 SD）が義務化された。その背景には、急速な社会の変化に伴い大学も国際展開等の戦略的な改革が求められ、大学運営の高度化、それを担う職員¹の資質能力向上が求められ始めたことがある。個々の職員の努力に依存した取組には限界があり、各大学レベルにおいて大学運営に必要な能力を身に付け、向上させるための SD を推進することが必要と考えられたのだ²。

ただ、義務化以前からも大学職員に求められる能力の高度化に伴い、事務職員の SD、専門職化の議論は活発に行われてきた。数ある先行研究の中でも事務職員の専門職化が進んでいる米国がしばしば例に出されてきたが、この度幸運にも米国にて研修をする機会をいただいた。そこで、日本学術振興会サンフランシスコ研究連絡センターの目と鼻の先にあり、全米公立大学ランキングで常に上位³にランクインしているカリフォルニア大学バークレー校（以下 UC Berkeley）にてインタビュー調査を行うこととした。インタビューは、筆者が所属大学で配属されていた学生担当の部署の職員を主な対象とし、その職務と SD について伺った。

高等教育の予算規模、雇用システムの違い、職員数の少なさなどから日本の大学では米国大学同様の職種を設けることは難しいが⁴、学生サポートに対する姿勢や、その能力向上の方法については日本でも大いに参考になると考える。

なお、以下本稿では広く学生担当業務に携わる者を職員と定義し、大学によって職員の呼称を区別する必要がある場合には職員の後に括弧で詳細を記すこととする。

2. UC Berkeley の学生担当部署の概要

まず UC Berkeley の大学概要だが、学士課程は Letters and Science、Chemistry、Engineering、Environmental design、Natural Resources の 5 つのカレッジと 1 つのビジネススクール（Haas School of Business）で構成され、それぞれの中で専攻（Major）に分かれている。大学院は 129 種類の学位プログラムがある⁵。

UC Berkeley の 2019 年度秋学期の学生数は学部生 31,348 人、大学院生 11,856 人⁶、2020 年

¹ ここでいう職員には、事務職員だけでなく、教員や技術職員等が含まれている。

² 中央教育審議会大学分科会大学院部会資料「大学設置基準等の一部を改正する省令案の概要（スタッフ・ディベロップメント（SD）関係）より（2020年2月12日アクセス）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/038/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/04/25/1369683_05.pdf

³ U.S. News & World Report「Best Global Universities Rankings 2020」より（2020年2月12日アクセス）

<https://www.usnews.com/education/best-global-universities/rankings>

⁴ 大場淳（2014）「大学職員研究の動向—大学職員論を中心として—」大学論集第 46 集

⁵ UC Berkeley Academic Guide Web サイトより（2020年2月12日アクセス）

<http://guide.berkeley.edu/>

⁶ Berkeley Office of Planning and Analysis Web サイト『UC Berkeley Quick Facts』より（2020年2月12日アクセス）

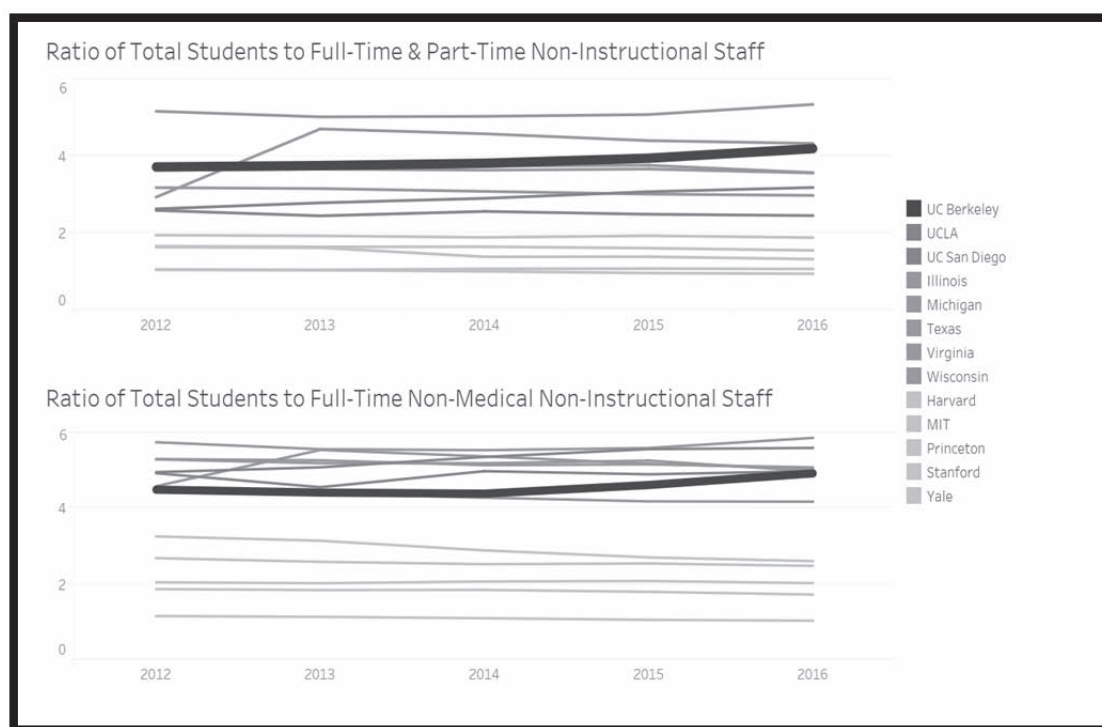
<https://opa.berkeley.edu/campus-data/uc-berkeley-quick-facts>

1月1日現在での学生担当部署の職員数は約1,756人である⁷。この数字を元に計算すると、学生担当部署の職員一人当たりの学生数は約25人となる。

図1は2012年から2016年における米国の主な公立大学・私立大学の職員1人あたりに対する学生数を表すグラフである。UC Berkeleyの職員（Non-instructional staff、学生担当部署配属に限らない）1人に対する学生数は図1上に示す通り約4人である。さらに医療従事職員を除くと、図1下のグラフの通り約5人となる。主に私立大学の方が職員1人に対する学生数が少なく、比較対象となっている公立大学の中でUC Berkeleyはほぼ中位にある。

日本の大学ではどうであろうか。東京大学では、2019年5月1日現在で、学生数が28,485人（学部生14,104人、大学院学生14,381人）、職員（技術系・医療系職員を除く）が1,551人であり、職員一人当たりの学生数は約18.37人である⁸。筆者の所属する慶應義塾大学では、2019年5月1日時点での学生数は32,347人、職員（専任）数は663人であり、職員1人あたりの学生数は49人となっている⁹。

これらのデータより、UC Berkeleyを始めとした米国大学の学生数に対する職員数の多さを知ることができる。そもそも、東京大学や慶應義塾大学の事務系職員の総数よりも、UC Berkeleyの学生担当部署職員数の方が多いのである。



【図1：米国の主な公立大学・私立大学の職員一人当たりに対する学生数¹⁰】

最も太い線がUC Berkeleyの値である。

⁷ UC Berkeley Division of Student Affairs の Web サイトより。（2020年2月12日アクセス）

https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_Vice_Chancellor_Immediate_Office_Org_Chart.pdf

⁸ 東京大学の概要資料編2019より（2020年2月12日アクセス）

<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400121717.pdf#page=3>

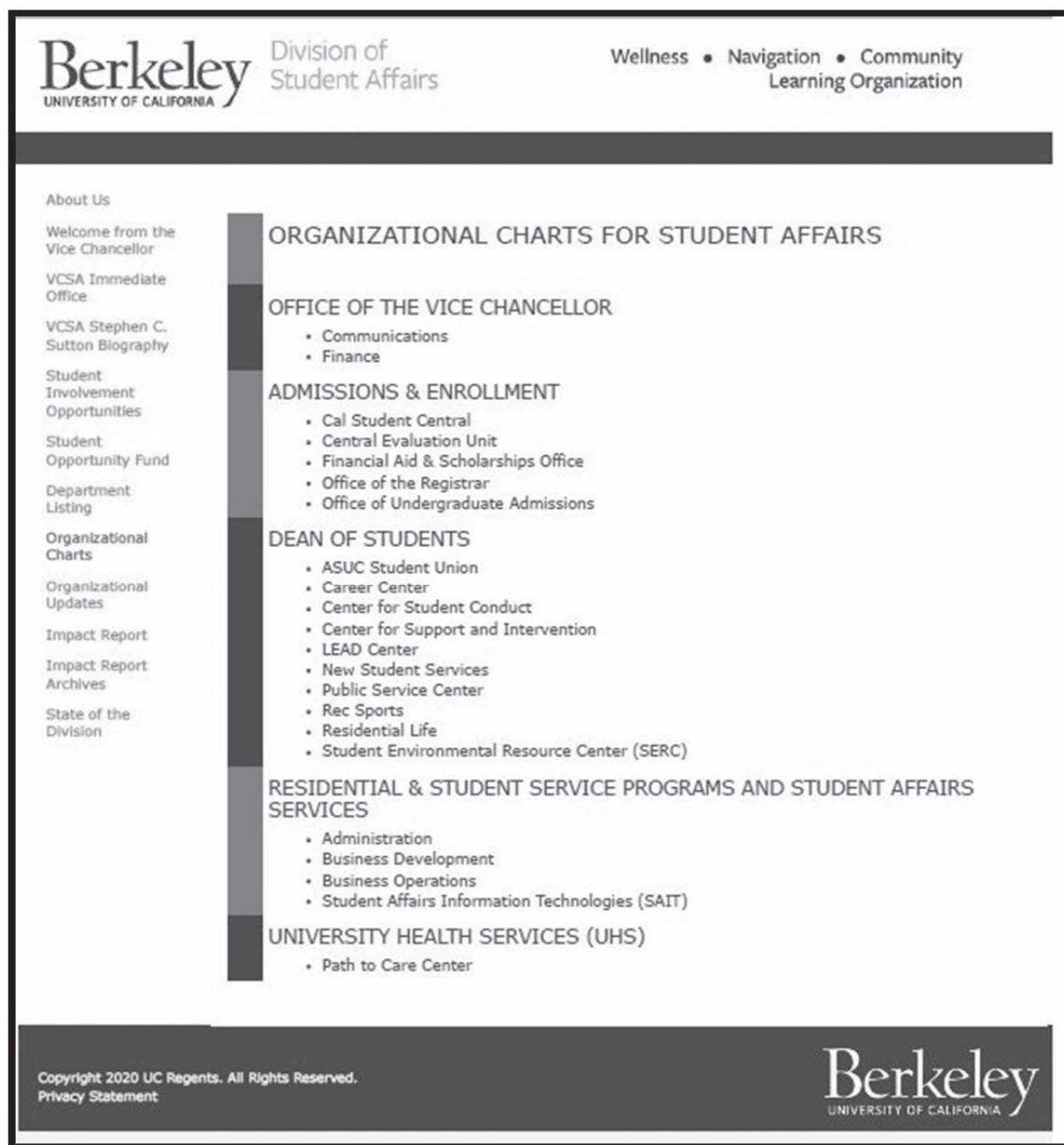
⁹ 慶應義塾情報公開 Web サイト「専任教職員一人当たりの学生・生徒・児童数」より。一貫教育校を除いた、「地区」のデータが医学部を除いた大学のデータである。（2020年2月12日アクセス）

<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2019-student-to-faculty.pdf>

¹⁰ Berkeley Office of Planning and Analysis Web サイト『Our Berkeley』よりダウンロード（2020年2月12日アクセス）

<https://pages.github.berkeley.edu/OPA/our-berkeley/staff-headcount.html>

続いて組織に話を移すが、米国においては、学習面から生活面に至るまで、授業外における学生の支援全般は「学生支援」、そこに従事する職員は学生担当職、Student Affairs と呼称されてきた¹¹。UC Berkeley における Student Affairs 組織一覧は下図の通り。

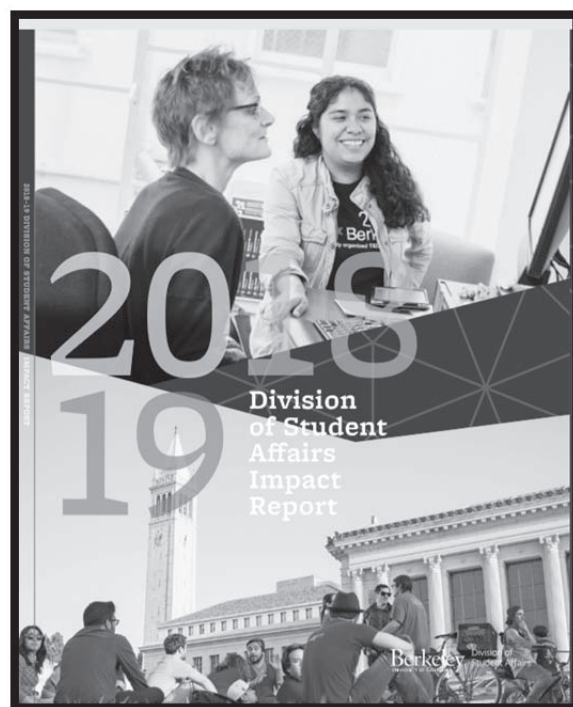


【図 2 : UC Berkeley の学生担当部署一覧¹²】

¹¹ 小貫有紀子 (2010) 「米国高等教育における学生担当職員の専門職能開発 (PD) の体系化」『高等教育研究 第 13 集』

¹² UC Berkeley Division of Student Affairs Web サイト (2020 年 2 月 12 日アクセス)
<https://sa.berkeley.edu/organizational-chart>

日本と比較すると細分化されており、且つ複雑である。例えば、筆者が所属大学で担当していた日本の大学でのいわゆる教務（履修登録・時間割担当）は Student Affairs 内の Admissions & Enrollment 下の Office of the Registrar が担っている。細分化された組織になっているからか、43 ページにもものぼる学生担当部署のみの事業報告書も存在しており各係の役割等が記載されている¹³。



【図 3 : Division of Student Affairs Impact Report 2018-19】

3. 学生担当職員の職務

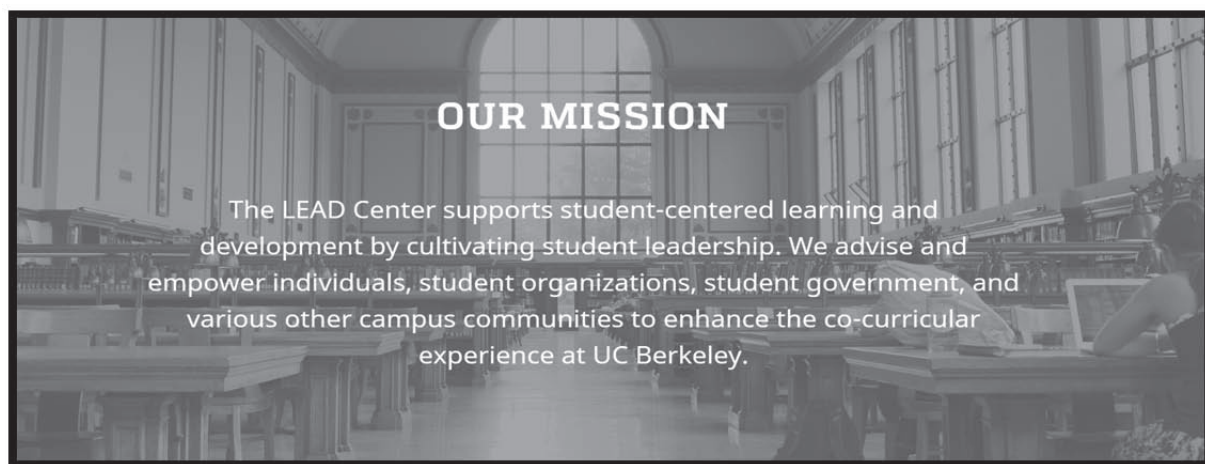
本章では、筆者がインタビューを行った UC Berkeley の学生担当職員の職務と SD について紹介したい。以下の内容はインタビューを行った時点での状況であることを断っておく。

① Dr. Megan Fox [Director, Student Government Advising & Leadership Development at LEAD Center] （インタビュー2019年12月20日実施）

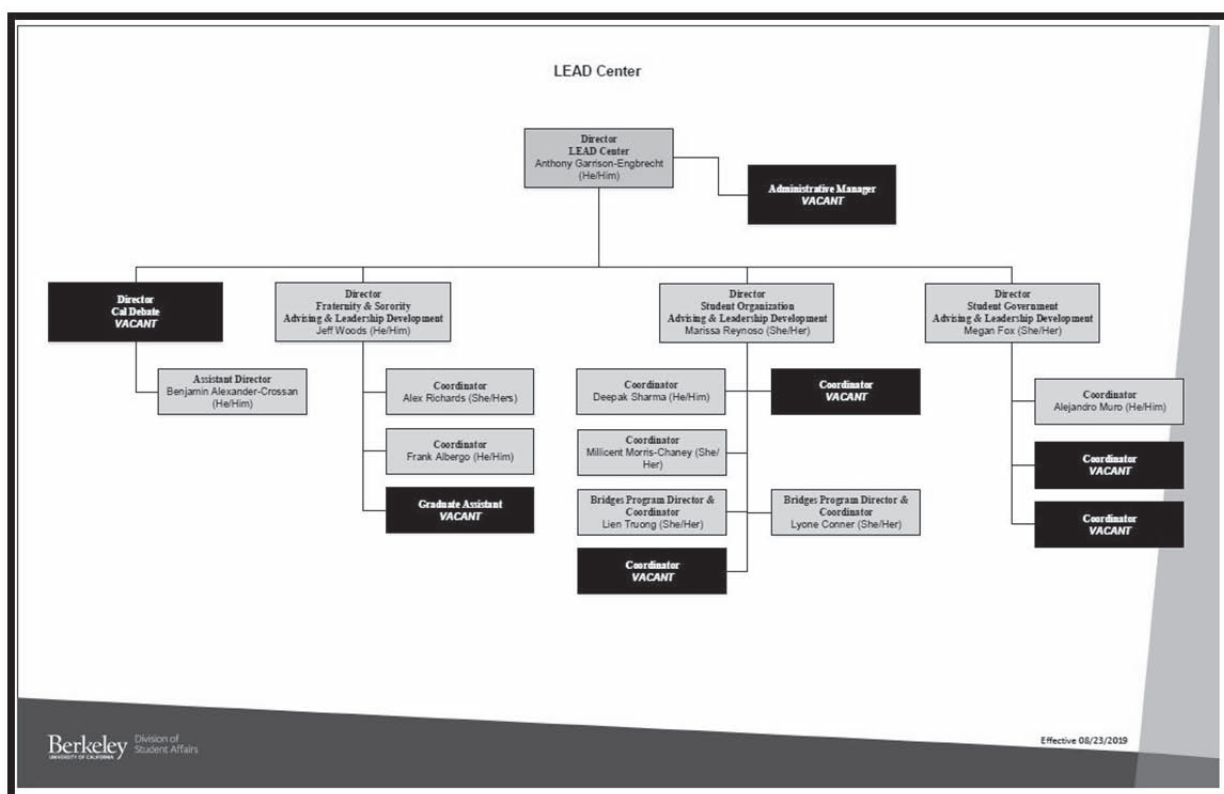
Fox 氏が所属する LEAD Center は、図 2 にもあるように Dean of Students 内の部署であり、主に学生の団体のサポートをしている。LEAD とは、Leadership, Engagement, Advising, and Development の頭文字をとった部署名である。役割は大きく分けて 3 つあり、1) 学生団体（クラブや学生主導のコミュニティ）の支援、2) Fraternity（男子学生のための社交組織）、Sorority

¹³ https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/documents/pdfs/SA_190311_Impact_Report_OnlineView.pdf よりダウンロード（2020 年 2 月 12 日アクセス）

（女子学生のための社交組織）¹⁴の支援、3）Student Government（学生自治会）の支援である。部署内のミッションと構成は下図の通りである。



【図 4 : LEAD Center の Mission（使命）¹⁵】



【図 5 : LEAD Center の組織図¹⁶】

各職員の氏名の横に括弧書きで呼び方（She/Her もしくは He/Him）が記載されている。センターの役割を詳しく見ていく。

¹⁴ アメリカ独自の学生による社交組織で強い結束力を持つ。

¹⁵ LEAD Center Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）
<http://lead.berkeley.edu/>

¹⁶ https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_LEAD_Center_Org_Chart.pdf（2020 年 2 月 12 日アクセス）

1) 学生団体（クラブや学生主導のコミュニティ）の支援

学生団体が教室やイベントのためにスペースを借りるための登録を受け付ける。UC Berkeley の学部生は 3 万人強と大変多く、大学に登録されている学生団体数は約 1,200 である。

2) Fraternity（男子学生のための社交組織）、Sorority（女子学生のための社交組織）の支援

入会のためには選考がある。それぞれの団体（Chapter と呼ぶ）で伝統があり、卒業生のネットワークにもつながっている。黒人女性のための Sorority など多様な学生アイデンティティに合わせた団体が、合計 30～40 種類ある。

3) Student Government（学生自治会）の支援

Fox 氏は主にこの領域を担当している。Student Government は、学生によって選ばれた学生による自治会（学部生・大学院生両方存在する）である。彼らは大学のポリシーに対して、学生の声を教職員に届ける役割を果たしている。学生自治会は大学とは完全に独立した組織となっており、学生自身で会費を運営しているかのように独自の予算を持っている。Fox 氏は、学生自治会と大学をつなぐサポートをしている。学生自治会は大学本体とは別組織であるが、学生が大学内のどの担当者と話すべきなのかをアドバイスすることもある。時には大学側に他の学生団体と自治会との役割の違いを説明することもある。学生の声が正しい所に届くようにサポートをしている。また会計面にかかわることもサポートしている。例えば、各学生の学費の中に含まれている学生団体のための費用を、どのように・どの団体に配分するかを学生自治会が決められているが、そのプロセスをサポートしている。UC Berkeley 内の学生団体に配分するので、多額の金額を管理していることになる。

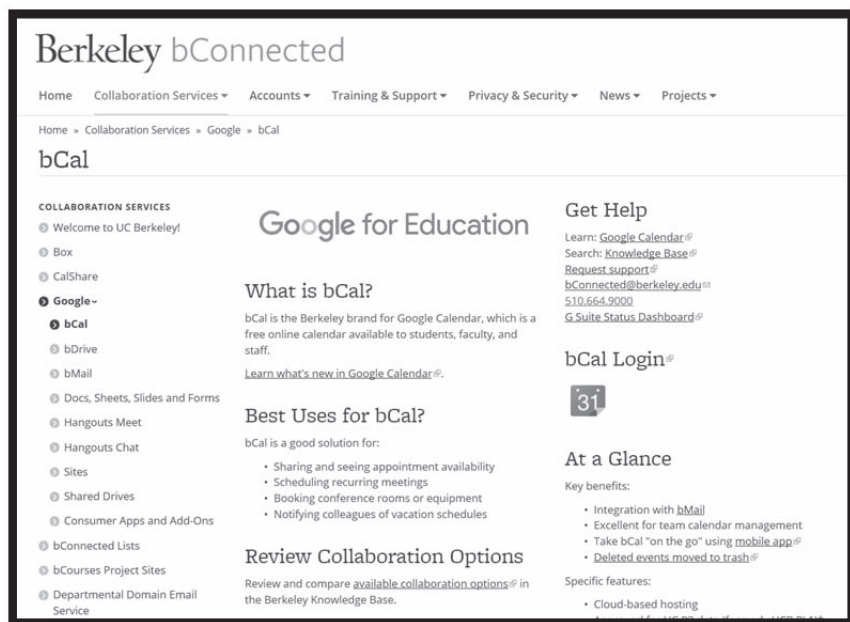
また、学生自治会の選挙のサポートもしている。学生自治会は学部と大学院合わせて 1000 人以上の Student Leaders で構成されている。UC Berkeley の学生は、伝統的に「主張する」気質がある。学生が大変活動的で、もし何か意見があれば主張する。そのようなことがキャンパス内では度々起こり、他のキャンパスにも影響を与えている。以前、保守的なスピーカーが大学に来た時に、リベラルな学生が反抗してニュースになったことがあるが、そのような事態が起こった際にキャンパスや学生が安全な状態でいられるようにサポートするのも職員の仕事である。

大学生活の中で学生は様々なことを乗り越えなければならないので、衣食住がきちんと整っているか、友人がいるか、基本的な生活習慣が出来ているか、何を目標として学生生活を送っているのかなど “Helping students as humans”を意識して接している。

学生との面会は予約制で、bCal という UC Berkeley 独自の Google カレンダーシステムや電話、Email でも受け付けている。



(Dr. Megan Fox と筆者)



【図 6 : bCal の説明が掲載された Web サイト¹⁷⁾】

LEAD センターの受付には学生スタッフ（Peer Leadership Consultants : PLC）がいる。彼らはトレーニングを受けており、センターに立ち寄った学生からの簡単な質問であれば対応し、専門スタッフが必要な要件の場合には、そこで予約をとる。Fox 氏などのディレクターは PLC スタッフに各担当領域のおおまかな説明はするが、PLC のトレーニングを担当するスタッフは別にいる。PLC にとっては、働くスキルを身に着ける良い機会となっており、専門スタッフから最低週 1 回フィードバックを受けている。

SD については、UC ではオンライン上で様々な授業が提供されており、受講が必須のものもある。マネジメント、人事、財務、コミュニケーションやコンフリクトなど自分の職務とは違う領域のものを、自身の興味に合わせて学ぶことができる。Fox 氏は、今後「学生とのコンフリクトをどのようにマネジメントするか」を学ぶ予定とのことである。UC で働くことの好きな点の一つに、教職員のためのディベロップメントリソースが豊富にあることを挙げていた。

余談であるが、Fox 氏の雇用体系についても伺った。Fox 氏は、Exempt と呼ばれる労働時間がフレキシブルな職員である。一緒に働いている学生団体とは、夜（例えば 7 時半～11 時など）に会議を行うこともあれば、週末にトレーニングを行う場合もある。給与は、実際の労働時間の長短に関わらず平均時間で支払われている。部署によっては、労働時間が決められているところもある。部署によっては家で働く選択もできる。Fox 氏も家で働く日もあるようだ。

Fox 氏が働き始めたころにはこのようなシステムはそこまで発達していなかったが、ワークライフバランスや働く人の Wellness に関する研究が多くなされ、デジタル化が進むにつれ、柔軟な働き方が可能になってきた。ただ、一方で、仕事用 PC や仕事用携帯電話で常に接続できてしま

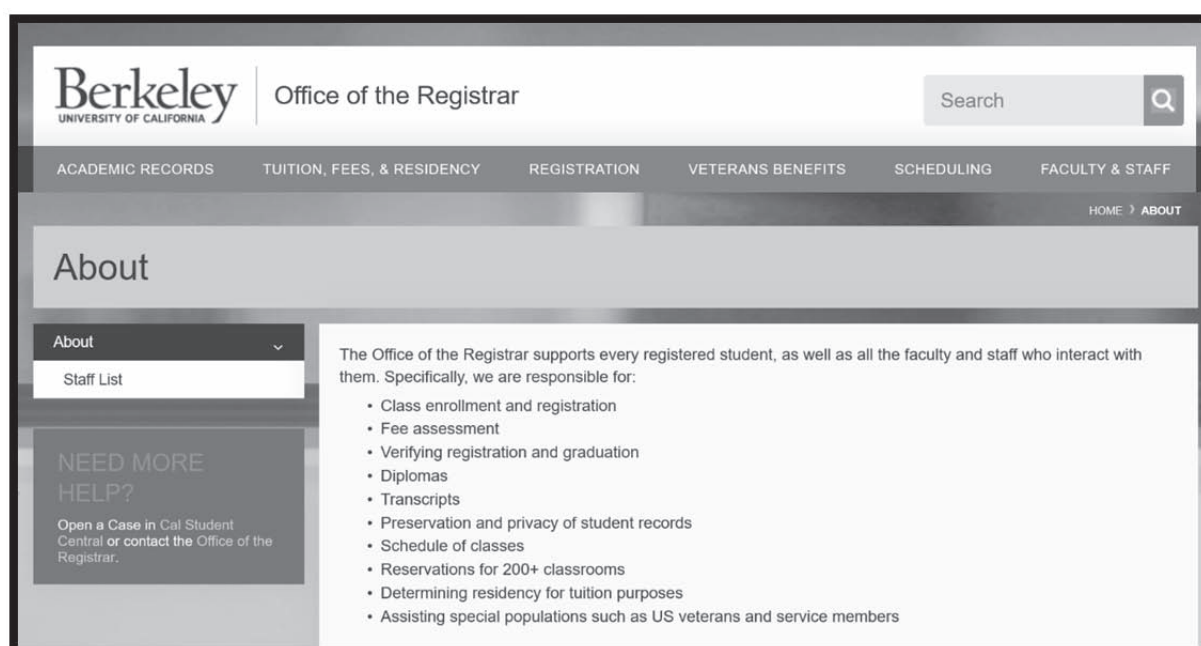
¹⁷⁾ UC Berkeley bConnected Web サイト（2020 年 2 月 12 日アクセス）
<https://bconnected.berkeley.edu/collaboration-services/google/bcal>

う状態なので、どこで線を引くかは自分次第でもある。

参考までに、Fox氏は学部生の頃から、学生のレジデンシャルアドバイザーを務め、オリエンテーションを担当したり、学生自治会のメンバーになるなど学生組織に積極的に関わっていた。また職員として働きながら、教育学博士号を取得し、筆者が受講した UC Berkeley Extension の授業のインストラクターも務めていた。これについては、第4章で触れることとする。

② Ms. Karen Denton [Senior Assistant Registrar, Office of the Registrar] (インタビュー2020年1月31日実施)

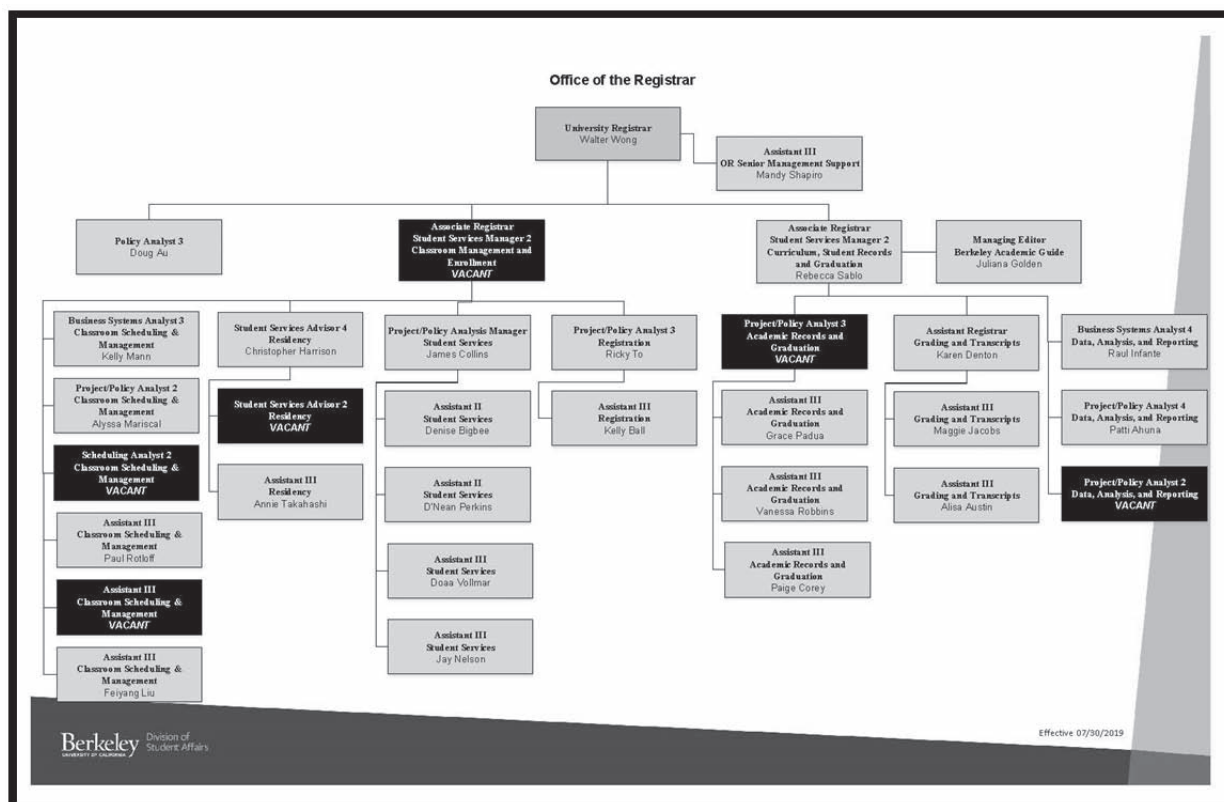
Office of the Registrar は、日本の大学のいわゆる教務課にあたり、学生の履修登録や成績を扱う部署である（図7）。Student Affairs 傘下の組織であるが、日本の教務課のように学生が自由に出入りできるようなオフィスではなく、そもそも学生との直接の接点も少ない。Denton氏はこのオフィスで50年間学生の成績管理を担当してきた¹⁸。筆者の所属大学では、成績管理は各学部の学務担当がその学部の学生についてのみ行っているが、UC Berkeley では Denton 氏のチームがキャンパス内のすべての学生（4万人強）の成績管理を一括して行っている。Denton氏は主に、教員の成績入力のためのシステム準備や、成績入力後の手続き、成績修正の手続きの対応や成績証明書の担当をしている。



【図7：Office of the Registrar の役割¹⁹】

¹⁸ システムへの移行以前は、より学生とのやりとりがあったとのことである。
また、Denton氏の過去のインタビューが大学のニュースに掲載されている。Podcastにもなっており是非参照されたい。
UC Berkeley News Web サイト “In campus records 49 years and still loving it”（2020年2月12日アクセス）
<https://news.berkeley.edu/2019/03/04/karen-denton-assistant-registrar-podcast/>

¹⁹ Office of the Registrar Web サイト About より（2020年2月12日アクセス）
<https://registrar.berkeley.edu/about>



【図 8 : Office of the Registrar の組織図²⁰】

UC Berkeley では、Cal Student Central (図 2 Admissions & Enrollment 下の組織) が窓口となり、学生の要件を聞き必要な部署に回すワンストップサービスとなっている²¹。学生が Cal Student Central に設置されているシステムに自身の要件を入力し、それが成績関連・成績証明書の要件であれば、Denton 氏にメールが届くシステムになっている。

成績発表に関しては、基本的に各教員が成績を入力し承認されたら、次の日には自動的に学生がシステムから確認できる。すべての科目が揃ってから特定の日に公開する、というわけではない。

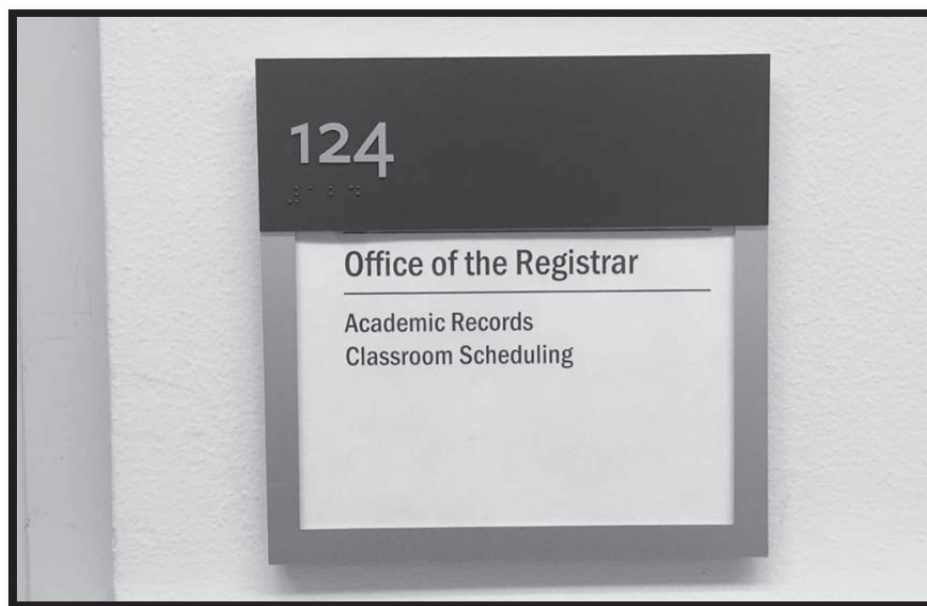
筆者の所属大学では、卒業式の日に学部や学科毎に直接学生に学位記を手渡ししているが、UC Berkeley では、卒業式に学位記を手渡ししていない。卒業時に大学からのメッセージが書かれた用紙は配られるが、学位記は業者を通して登録住所に送られるシステムになっている。かつては、要望があった場合に学位記を郵送していたが、卒業生による寄付がきっかけで、すべての学生に郵送することになったとのことだった。

Denton 氏曰く、学生のために働いているのなら、学生の人生にポジティブな影響を与えられるように熱意をもって仕事に取り組むべきであり、Registrar の仕事は単調なものもあるかもしれないが、大変やりがいのある仕事だ、とのことだった。

²⁰ Office of the Registrar 組織図より (2020 年 2 月 12 日アクセス)

https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_Office_of_the_Registrar_Org_Chart.pdf

²¹ Cal Student Central は Sproul Hall という建物にあるが、入り口近くの最初の窓口にいるのは、学生スタッフである。Cal というのは UC Berkeley の呼称。



【Office of the Registrar の入り口】

このサインの横のドアは鍵が締まっている。成績を取り扱う部署であるだけに、学生も容易に入ることができないオフィスとなっており、処理に集中できるような環境である印象を受けた。



(Ms. Karen Denton と筆者
・ Cal Student Central 前にて)

UC Berkeley では、職員のスキル向上を目的とした多数のプログラムが無料で開講されており、Denton 氏自身も、1 年のリーダーシップ・ディベロップメントのクラスに通ったことがある。週に何回か、オフィスを離れてそのプログラムに参加したとのことだった。ただ毎日同じオフィスに来て働くだけではなく、キャンパス内のそのようなクラスに出席してディスカッションやプレゼンテーション等を行うことで、他の部署の職員とも知り合うことができる。Denton 氏は同じチームのスタッフに、ただ仕事に来るだけではなくて、機会があるならそれを利用すべき、とプログラムに積極的に参加するよう呼び掛けている。

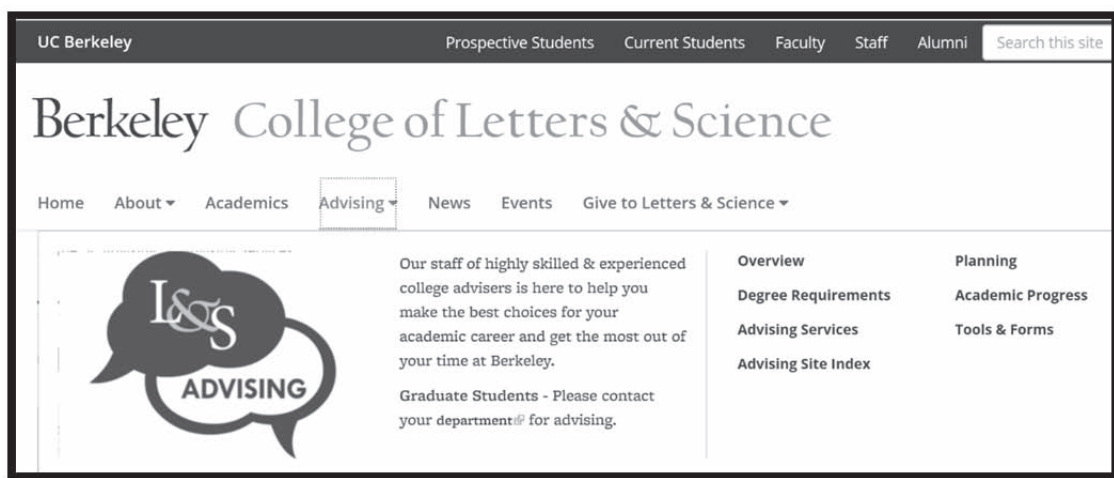
Denton 氏自身、いつ退職するかはまだわからないが、それまでに過去のすべての学生のデータを電子化したい、とのことだった。

③ Ms. Kristian Dawson [Undergraduate Advisor, Department of Economics]
(インタビュー2019年12月18日実施)

Dawson氏は図2内のStudent Affairs所属ではなく、College of Letters & Science内の経済学専攻の学部生のアカデミックアドバイザーである。所属大学にて学生部教務担当を約5年間務めていた筆者は、アカデミックアドバイザーと聞くと教員が持ち回りで担当する学習指導主任を指すのだろうと推察したが、Dawson氏は教員ではなく職員である。職務内容を聞くと、学生の学習に関する専門的なアドバイスを提供するスタッフであった。



(Ms. Kristian Dawson と筆者)

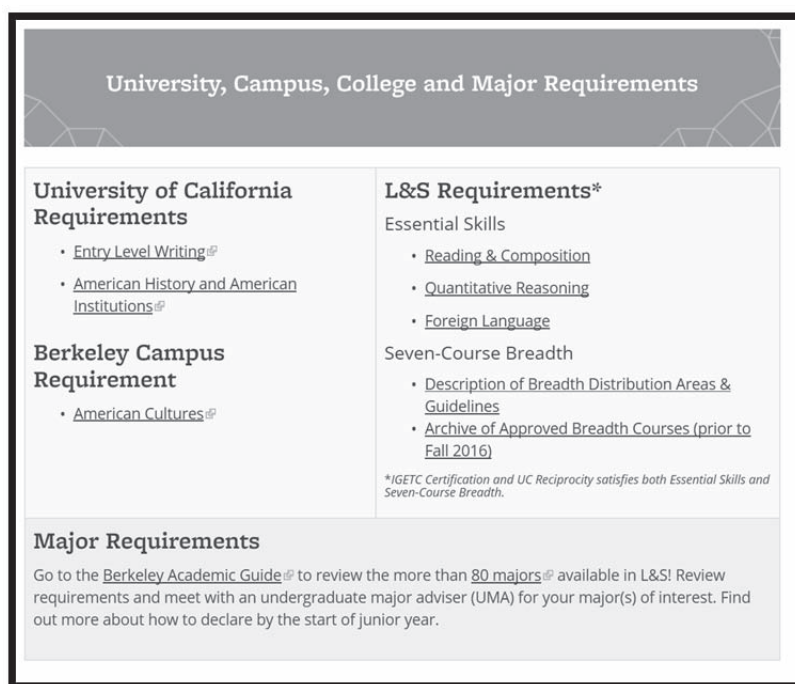


【図9：College of Letters & Science のページ内の Advising の紹介²²⁾】

Dawson氏は主に学生の学業に関する相談に対応している。例えば、履修に関する簡単な質問から、海外留学をした学生の単位互換の手続き、休学を希望する学生の卒業時期の相談、時には精神的な悩みを抱えた学生の相談など多岐にわたる。約1,300人の学生を3人のアドバイザーで対応している。学生が卒業するためには、University of Californiaの要件、キャンパス（UC Berkeley）独自の要件、College独自の要件、専攻（Major）毎の要件を満たす必要がある。また、在籍期間の要件に加えて、合計120単位以上の取得と、最低GPAを維持し続けることが求めら

²²⁾ UC Berkeley College of Letters & Science Web サイト“Advising”（2020年2月10日アクセス）
<https://ls.berkeley.edu/advising/advising-services>

れる。日本の大学の卒業要件に比べ、大変複雑な印象を受けたが、学生が各自の単位取得状況をオンライン上で容易に確認できるシステムが整っている。繁忙期は、年度終わりの卒業の時期（5月）と学期初め（秋学期8月末、春学期1月中旬）とのことだが、年度終わりと年度初めの間隔が比較的長いため大半の日本の大学のスケジュール（3月年度末、4月年度初め）と比べると少々余裕をもって新学期の準備が出来そうである。



【図 10 : College of Letters & Science 所属学生の卒業要件抜粋²³⁾】

学生の相談は予約と予約なしの窓口（drop-in）の両方で受け付けている。オフィスは、各アドバイザーの個室となっており、学生のプライバシーが守られている。予約する場合は2週間前までに行わなければならない。予約するほどの質問ではない場合は、drop-in も利用できる。

Dawson 氏は現在のポジションにつく前には、学部生の入学センター（Undergraduate Admission）で働いていた。学生にどのように対応したらよいかという姿勢はその時に自然に学んだが、経済専攻のアドバイザーになった時は UC Berkeley の Advising Matter のウェブサイト²⁴⁾に掲載されている情報を参考にアドバイジングについて学んだ。こちらの詳細は後述する。

次ページの写真のように、Advising Office の入り口には、アドバイザーと学生によるピアアドバイザーの顔写真と簡単な紹介が掲示されている。相談に来た学生からすると、事前にアドバイザーのプロフィールが分かり、安心して相談できそうな印象を与えると思われる。

²³⁾ UC Berkeley College of Letters and Science Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）
<https://ls.berkeley.edu/advising/degree-requirements>

²⁴⁾ UC Berkeley Advising Matter Web サイト（2020 年 2 月 12 日アクセス）
<https://advisingmatters.berkeley.edu/>



【Economics Department Undergraduate Advising Office 入り口】

④ Ms. Elizabeth Wilcox [Senior Consultant for Advising]

(インタビュー2020年1月22日実施)

Wilcox氏は、UC Berkeleyにて30年間にわたり勤務している職員だが、現在のアドバイジングのシニアコンサルタントになるまでに様々な経験をしている。

最初は、Haas School of Businessの学部入学センターで11年間働き、その後College of Letters & Scienceの学部アドバイジング Assistant Directorを4年間務めた後、Institutional Research (IR)の部署へ移り9年間ほど学生データの分析を行っていた。その後UC Berkeleyのアドバイザーを指導する立場として現在のシニアコンサルタントになった。

Wilcox氏がアドバイザーとして働き始めた当初は、アドバイジングのノウハウなども整備されておらず、アドバイジングのトレーニングも受けていなかった。ただ学生と接するうちに、アドバイジングにはエビデンス・データが必要と感じ、IRの部署へ移った。そこで、学生の履修傾向やカリキュラムの分析に対する理解を深めて、アドバイジングの基準を作成したのである²⁵。

Wilcox氏が定めたアドバイジングの基準については次章で触れることとしたい。

Wilcox氏曰く、現在の問題点としては学内に様々な種類のアドバイザー（カレッジのアドバイザー、メジャーのアドバイザー、留学アドバイザー、教員のアドバイザー）が存在しており、学生がどこに相談しに行けばよいか分からなくなっているということである。情報が錯綜してしまい学生は混乱しているが、結局は学生が誰を信頼したいかで相談相手が決まってくるということであった。最近では、学業以外の面と学業面をつなぐサクセスコーチ、と呼ばれる役割の人も大学で雇われているとのことであった。Wilcox氏は、他人の真似ではなく自分自身だからできる仕事をしたいと思い、もともとリーダーシップもあってアドバイジングの基準を作成した。働く上で常に心がけているのは“Student First”とのことだった。

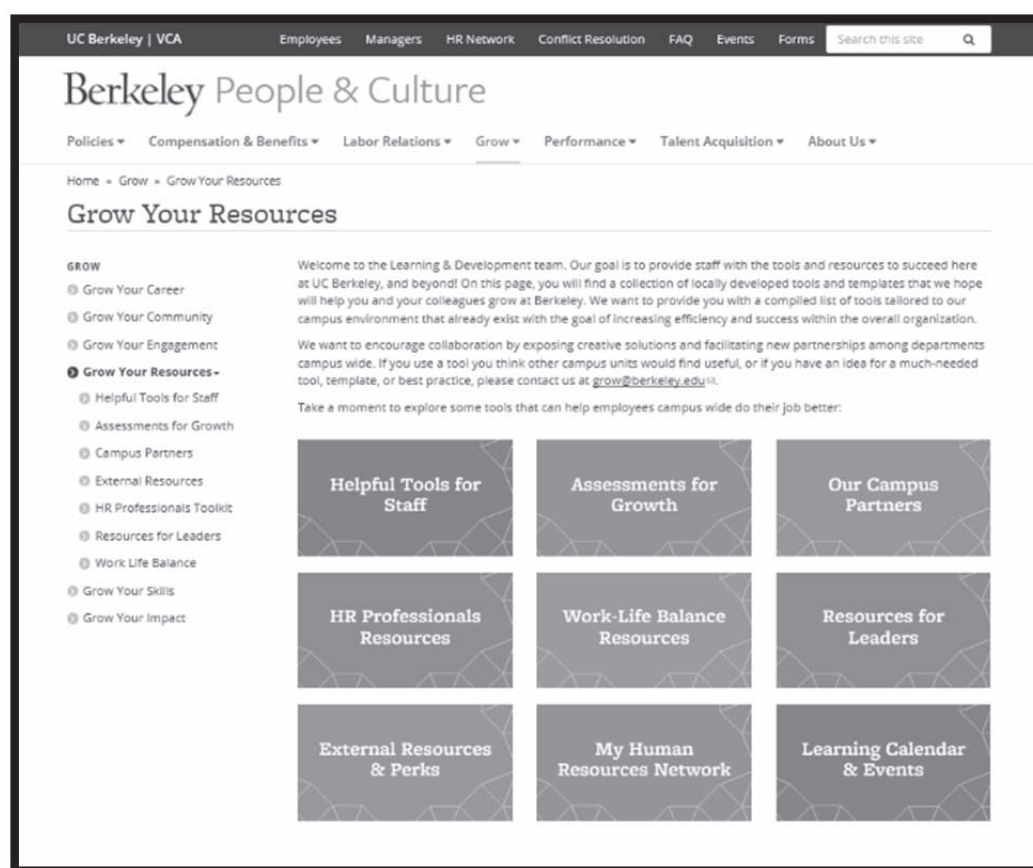
²⁵ Wilcox氏の過去のインタビューもUC BerkeleyのWebに掲載されている。(2020年2月12日アクセス)
<https://hr.berkeley.edu/grow/grow-your-community/learn-and-share-tips-peers/advancing-berkeley-career/elizabeth-wilcox>

4. 学生担当職員の SD

4-1. UC Berkeley 学内提供のプログラム

① UC Berkeley 人事部提供の SD のプログラム

スタッフの成長につながるような学内のイベント情報等を人事部の Web サイト Berkeley People&Culture に掲載している。内容は、新任職員のオリエンテーションのようなものから、職場で対立した時の分析と解決方法、瞑想など様々な種類がある。また、パソコンスキルのワークショップや、リーダーシップ、LinkedIn²⁶の書き方などのプログラムも内部向けに提供されている。その他、外部からもアクセス可能な資料が豊富に Web サイトに掲載されている。



【図 11 : Berkeley People& Culture Grow your Resource より²⁷】

② UC Berkeley の学生担当部署の SD について

Division of Student Affairs の Web サイト内に、スタッフのための Learning & Development を担当している系のページがある。そのページに記載されている、かつての Vice Chancellor の言葉を紹介したい。

²⁶ ビジネス用のオンラインネットワーキングのサービス。個人の学歴、職歴、使用可能言語等の情報を顔写真とともに公開している。スカウトのメールなどが届くこともある。

²⁷ Berkeley People & Culture Web サイト (2020 年 2 月 12 日アクセス)
<https://hr.berkeley.edu/grow/grow-your-resources>

"We live in a world that is changing fast. Whether understanding political trends or the amazing technology that facilitates a global perspective, we need to change with it. Our staff needs the knowledge and tools to prepare students to successfully transition to 'life after Cal,' which is why we have formed: Student Affairs Learning and Development, dedicated solely to the ongoing growth and development of our staff."

-Harry LeGrande, former Vice Chancellor for Student Affairs

UC Berkeley のスタッフに知識等やツールを提供するのも、最終的には学生の為であることが伺える。

この係の Mission（使命）、Vision（将来像）、Values（価値基準）は下記の通り²⁸。



Mission

To strengthen the Division's ability to deliver exceptional service to students, parents, customers, and guests by developing an engaged, high performance workforce. We realize this mission by providing industry leading-edge learning and development solutions that are:

- Aligned with the Student Affairs mission and aspirational work culture
- Customized to meet individual and departmental needs
- Integrated to achieve organizational goals

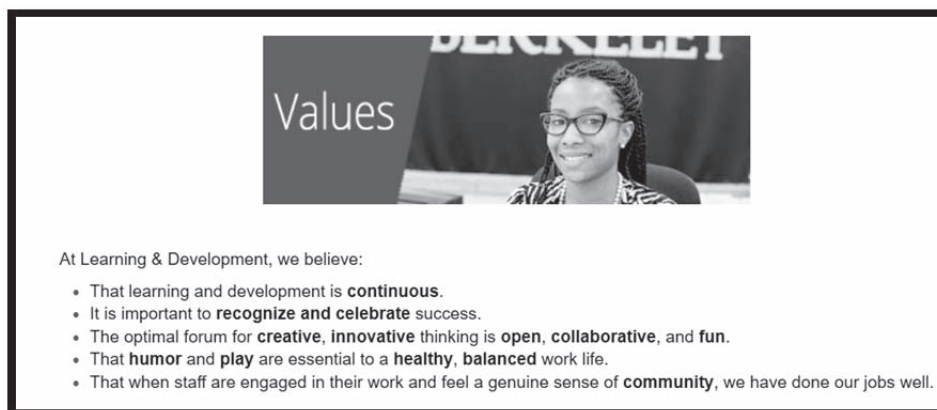


Vision

Student Affairs Learning & Development provides staff with the skills and experiences to reach their full career and professional potential. The Division of Student Affairs aspires to be the employer of choice in the Bay Area. Learning and Development drives this ambition by:

- Focusing on Student and client outcomes
- Implementing strategic approaches to achieve organizational goals
- Developing a high performance workforce that drives organizational goals

²⁸ UC Berkeley Division of Student Affairs Learning & Development Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）
<https://sa.berkeley.edu/ld/mission>



この係は部署のコンサルティングや専門スキルを向上させるためのプログラムを提供している。プログラムの 1 つに Student Affairs Fellowship Program というものがある。これは、Student Affairs のいずれかの部署で働く、新任～中堅キャリアの職員向けに、別の Student Affairs の係での職場経験をさせるものである。期間は 4 カ月～半年で、シニアリーダーから指導を受け、フィードバックをもらう。Web サイト内に、経験者のインタビュー動画が掲載されているが、これまでに 19 人がフェローシップ後に新しいポジションに移っているとのことである²⁹。前章でインタビューを行った Ms. Dawson はこちらのフェローシップの経験者である。

③ Advising Matters³⁰

これは、前述の Ms. Dawson が参考にしたというアカデミックアドバイザーのための情報源である。



サイト内には、アドバイザーの仕事に参考になる YouTube ビデオのリンクや、過去のアドバイ

²⁹ Student Affairs Fellowship Program Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）

https://sa.berkeley.edu/ld/fellowship_about

³⁰ Advising Matters Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス） <https://advisingmatters.berkeley.edu/>

ザーのキャリアパスに関するインタビュー、優れたアドバイザーの評価などが掲載されている。また前章でインタビューを行った、シニアコンサルタントの Ms. Elizabeth Wilcox による”10 Advising Strategies to Support Timely Graduation” などにも外部からアクセスすることができる³¹。

④ UC Berkeley Extension

UC Berkeley のキャンパス近くに、社会人や留学生向けに授業を提供している UC Berkeley Extension がある。筆者も授業を履修したが、詳細は次章で述べる。

4-2. UC Berkeley 学外のプログラム

① 専門職能団体

米国では多数の職能団体が存在している。大場（2004）は「米国の大学では、大学職員のうち専門職の比率が高まっている。大学に特有のこれら専門職員は専門性が高く、学内でその専門性の開発を行うことは OJT 以外では困難である。」と述べている³²。

筆者がインタビューを行った方々から伺った主な職能団体は下記の通り

- ◆ ACPA (American College Personnel Association)
- ◆ ASHE (Association for the Study of Higher Education)
- ◆ NACADA (National Academic Advising Association)
- ◆ NASPA (National Association of Student Personnel Administrators)
- ◆ NAFSA (Association of International Educators)

これらの団体は、それぞれの専門職員に向けた年 1 回の大規模なカンファレンスや、ワークショップの開催、研究論文の発行などを行っている。米国を州ごとにいくつかの地域に分け、地域別のカンファレンスを開催している団体もある。各団体の Web サイトで Webinar³³にもアクセス可能であり、その他の高等教育や各専門職に関する豊富な資料が容易に入手可能である。

ここで、上述の ACPA と NASPA の共同で作成された、学生担当専門職のための 10 の能力 “Professional Competency Areas for Student Affairs Educators”³⁴を紹介したい。

1. P E F : Personal and Ethical Foundations
2. V P H : Values, Philosophy, and History

³¹ Berkeley Advising Matter Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）

<https://advisingmatters.berkeley.edu/grow/advancing-practice-library/informational/10-advising-strategies-support-timely-graduation>

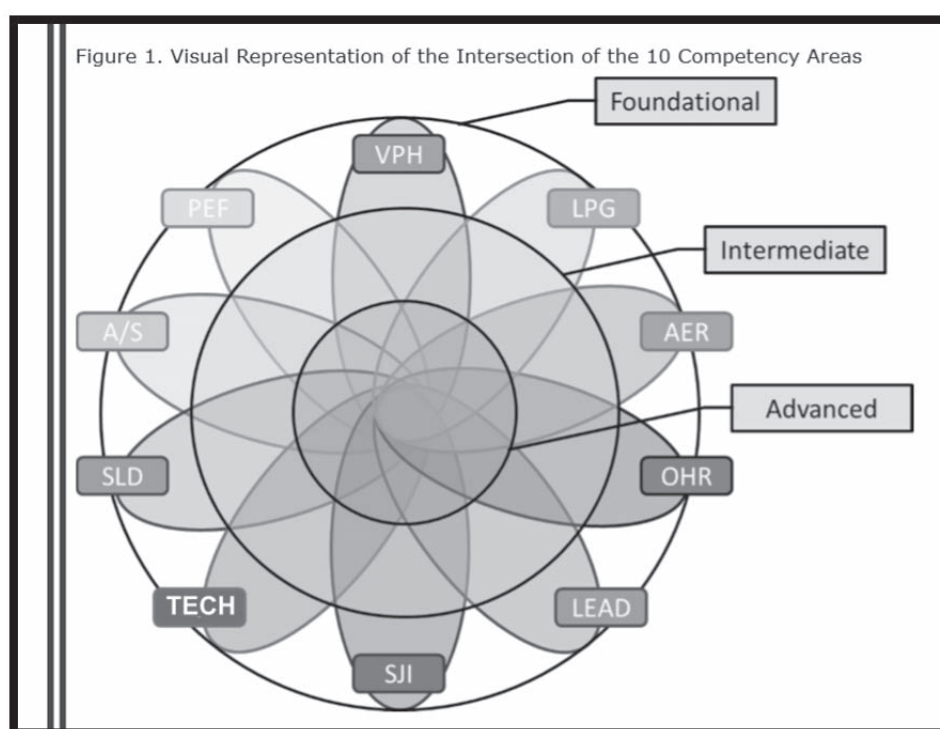
³² 大場淳(2004)「第 4 章 米国における大学職員の開発」『諸外国の大学職員（米国・英国編）』広島大学高等教育研究開発センター

³³ インターネット上で実施される講義等のこと。Web と Seminar の造語。

³⁴ ACPA, NASPA “Professional Competency Areas for Student Affairs Educators”（2020 年 2 月 12 日アクセス）
https://www.naspa.org/images/uploads/main/ACPA_NASPA_Professional_Competencies_FINAL.pdf 参照

3. A E R : Assessment, Evaluation, and Research
4. L P G : Law, Policy, and Governance
5. O H R : Organizational and Human Resources
6. LEAD : Leadership
7. S J I : Social Justice and Inclusion
8. S L D : Student Learning and Development
9. TECH : Technology
10. A / S : Advising and Supporting

これらは、学生担当職員が、現在、そしてこれからの高等教育分野にて成功するために必要とされる能力として考えられたもので、38 ページに及ぶ冊子である。それぞれの能力を基礎・中級・上級に分けて、各段階を達成するとどのような結果が得られるか、等が記載されている。この冊子は Web サイトに掲載されており、各能力の 3 つの段階での詳細や具体的な適用等が示されている。この 10 の能力は、他の 9 つの能力と全く重ならない部分もあれば、ある程度重なる部分もある。基礎、中級、上級と 3 段階あるが、上級に行くにつれてその達成結果も他の能力と重なるものが増えていく。イメージは下図の通り。



【図 12：学生担当専門職に必要とされる 10 の能力の図解】

日本では前述のような職能団体は発達していないが、JAFSA（国際教育交流協議会）という NPO 法人が存在する。JAFSA は 300 以上の大学・教育機関・企業を会員団体とした、国際教育

交流分野で日本唯一・最大のネットワーク組織で、NAFSA でのブース運営等も行っている³⁵。芦沢（2004）は、「JAFSA は米国における NAFSA の活発な活動に刺激された日本の国際教育関係者が結成した団体であり、きわめて類似したミッションを持っている。しかし、米国の大学における国際教育関係者が専門職としての認知を受けているのに対して、日本の大学で教育交流を担当する事務職員が専門職として認知されるケースはむしろ少なく、全く異なる職務間での異動を繰り返すというのが一般的である。」と述べている³⁶。JAFSA の活動への参加者も、異動に伴い流動的になっているのではないだろうか。

② 学位プログラム

米国では、高等教育の研究者養成を目的としたプログラムだけでなく、大学職員の専門職のためのプログラムも多数存在している。NASPA のウェブサイトで、自分に合った高等教育関連の修士・博士のプログラムを検索することができる³⁷。

もともと職員として働き、教育学博士号(Ed.D)を取得し、教員ポジションに移るというキャリアパスもあるようである。筆者が UC Berkeley Extension にて履修した科目の最初のインストラクターであった Fox 氏（第3章にインタビュー内容記載）はカリフォルニア大学サンタクルーズ校でパフォーマンススタディーズの学士号取得後、私立の南カリフォルニア大学（University of Southern California）にてポスト中等教育の学生管理の修士号を取得、その後カリフォルニア大学ロサンゼルス校（University of California, Los Angeles）で教育リーダーシップの博士号を取得している。この博士課程プログラムは、研究者になることを想定したものではなく、学生と働くことにフォーカスしたものであったので、仕事と研究を効果的に結びつけることができたとのことだった。

UC Berkeley Extension の授業の2人目のインストラクターであった Dr. Emerald Templeton も、元々は大学職員である。サンフランシスコ州立大学（San Francisco State University）での大学院生担当アドバイザーやドミニカン大学（Dominican University）でのキャリアカウンセラーなどを務めた後、UC Berkeley のキャリア・プロフェッショナルディベロップメントの Director として働いていた時に、サンフランシスコ大学（University of San Francisco）の博士課程に在籍して高等教育の組織とリーダーシップ（Organization and Leadership in Higher Education）について学んだ。フルタイムで働き、フルタイムで学生（授業は金曜日の18時から22時、土曜日の8時から17:15まで）を4年半続けるのは相当大変だったが、幸いクラスメートに UC Berkeley で働く人が他にもおり、キャンパスで実際に起こっていることと連動して学ぶことが出来たのは良かったと振り返っていた。博士号を取った後は、UC Berkeley を離れて Michigan State University にて Student Affairs Administration Program の Assistant Professor として約1年間働いた。

Dr. Templeton 曰く、職員から教員になる人は米国でも少ないが、Student Affairs の分野では

³⁵ JAFSA Web サイト（2020年2月12日アクセス）

<http://www.jafsa.org/about/mission.html>

³⁶ 芦沢真五(2004)「第5章 変貌する職域と将来の研究課題」大場淳編『諸外国の大学職員（米国・英国編）』

³⁷ NASPA Graduate Program Directory より（2020年2月12日アクセス）

<http://apps.naspa.org/gradprograms/>

比較的多くなりつつあるとのことである。この分野は約 80 年前から研究されるようになり、現在も成長しつつある分野である。学生部で日々働く一方で、学生について研究している人が他の分野よりも多いようである、とのことだった。また、博士号を持っているスタッフが多いのは、博士号を取得してもフルタイム教員ポジションの空きが少ないため、結果としてフルタイムのスタッフ職につく人が多いことも一因であるとのことであった。

③ 定期購読物

筆者がインタビューした方々から伺った高等教育に関する情報源は下記のようなものがある。専門職大学院やカンファレンスに通わなくても手軽に情報を得ることが出来る。

- ◆ The Chronicle of Higher Education
- ◆ Inside Higher ED
- ◆ University World News
- ◆ Open Doors

5. UC Berkeley Extension での高等教育関係者向けの授業

サンフランシスコ研究連絡センターの目と鼻の先に、UC Berkeley Extension がある。ここでは、社会人や留学生向けに公開講座を提供しており、筆者も秋学期（9 月～12 月）の夜間（週 1 回 3 時間×15 週）に、Student Development in College: Theory to Practice という授業を履修した³⁸。この授業は、Student Affairs and Higher-Education Administration という米国の高等教育関係者向けに開講されているプログラムの中の 1 科目である。学部学位を持っていれば、特に選考等は無く受講可能で、4 科目（必修科目 3 つと、選択科目 1 つ）12 単位（各授業 3 単位）を修めて申請すると、プログラムの修了証が発行される³⁹。外部の者は 1 科目あたり \$840 の授業料を支払わなければならないが、UC Berkeley の職員は無料で受講可能である。本プログラムを修了して、University of San Francisco（以下 USF）の Organization and Leadership の修士課程に合格した場合は、取得した 12 単位を修士課程の単位に互換可能である。その場合は、入学後 USF の修士号取得のために、残り 18 単位取得すれば良いことになる。

授業のシラバスは公開不可であるが、概要は次の通り。

³⁸ 第 2 章でふれた図 3 の Division of Student Affairs の報告書にも、Student Development Theory が学生担当職員の仕事をガイドする最も重要なツールだと記載がある。

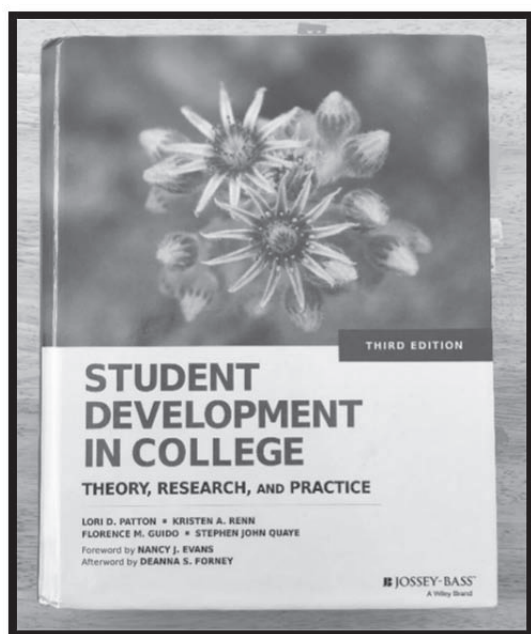
³⁹ 他にも修了証発行の条件として、GPA はすべての科目において最低でも 2.5、成績は C 以上でなければならない。また全てを 5 年以内に終えなければならない。

UC Berkeley Extension “Certificate Program in Student Affairs and Higher-Education Administration” より（2020 年 2 月 12 日アクセス）

<https://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17135024&selectedProgramAreaId=11464&selectedProgramStreamId=15586>

- ・ 第1週 導入
- ・ 第2週 歴史的観点と基礎
- ・ 第3週 社会的アイデンティティ
- ・ 第4週 人種的・民族的アイデンティティ
- ・ 第5週 民族的アイデンティティ（続き）・多民族的アイデンティティ
- ・ 第6週 性的アイデンティティ
- ・ 第7週 ジェンダー・ジェンダーアイデンティティ
- ・ 第8週 障害者アイデンティティ・社会階級アイデンティティ
- ・ 第9週 精神的成長・自身の起源
- ・ 第10週 ケーススタディとグループプレゼンテーション
- ・ 第11週 心理社会的アイデンティティの発達
- ・ 第12週 認知的・知的発達と道徳的発達
- ・ 第13週 新興理論と理論から実践へ
- ・ 第14週 前週の復習と最終プレゼンテーション
- ・ 第15週 最終プレゼンテーション

授業で使ったテキストは、Patton, L. D., Renn, K. A., Guido, F. M., & Quaye, S. J. (2016).



Student Development in College (3rd ed.)であり、多数の理論が紹介されている。

インストラクターは、最初の数回は Dr. Megan Fox、その後 Dr. Emerald Templeton に交代した。共に筆者がインタビューを行った(元)職員である。

初回の授業では、まず自身の出身大学もしくは所属大学の人口統計を問われたことに驚嘆した。クラスメートは、白人系、黒人系、アジア系、ヒスパニック系がそれぞれ何%いるかを次々に答えていた。カリフォルニアでは、さまざまな人種がいることが当たり前であり、正規生の留学生率が約 4.6%で、95%以上が日本人である筆者の所属大学とは大きく異なることを痛感した⁴⁰。また筆者の大学では、留学生のうちの約 45%が中国、18%が韓国、続い

て 4.8%が台湾、その次に 4.4%がフランスからの学生となっており⁴¹、大半がアジア人であることはキャンパス内を歩いていても明白である。

授業は毎回かなりの分量の文献・論文が出され、我々生徒が決められた日にそのテーマの授業

⁴⁰ 2019年5月1日現在での学生数より計算。(共に2020年2月12日アクセス)

留学生数(正規生) 1529人 慶應義塾国際センターWebサイトより <http://www.ic.keio.ac.jp/aboutic/data.html>

学生数 33,442人 慶應義塾情報公開「学生数」より <https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2019-university.pdf>

⁴¹ この数値には正規生以外の学生も含まれている。慶應義塾国際センター留学生数より (2020年2月12日アクセス) <http://www.ic.keio.ac.jp/aboutic/data.html>

を行う形式であった。第10週のケーススタディとグループプレゼンテーションでは、3つのチームに分けられそれぞれテーマが与えられ、それを職員としてどのように大学側に提案するか、という課題を与えられた。我々のチームは、障害を持った学生をどのようにサポートできるか、を授業で学んだ理論で裏付けをしながらプレゼンテーションを行った。

最終プレゼンテーションでは、各個人が書いた **Literature Review** のプレゼンテーションを行った。筆者は、**Identity Development of Japanese American Students in College** をテーマとし、日系アメリカ人学生について書かれた論文や記事を、授業で学んだ理論を通して分析した。日系アメリカ人学生の発達に関する理論はなかなか見つからず、授業で学んだ **The Asian American Negotiating Identity and Development Tasks**⁴²を用いることとした。理論の詳細は本稿では割愛するが、アジア系アメリカ人学生は他の学生に比べて家族からの期待も大きく、学業でも優秀な成績を取るものだと見なされてしまう傾向があり、かつ自身の感情を外に出しにくいといった特徴がある。必ずしもすべてのアジア系アメリカ人がそうではないが、職員として学生と接する際に、そのような知識があるのとないのとでは対応も異なってくるだろうと感じた。

授業全体を終えて、他のクラスメートも自身の仕事に役立ったとコメントしており、筆者自身も学生成長理論など日本語でも学んだことがなかったが、米国にて新しい視点を得ることが出来た。人種の問題や、**LGBTQ**などは今後日本の大学で働いていく上でも理解しておくべきことと感じた。

またこの授業では筆者自身、英語の壁があり授業の予習やレポート、プレゼンテーション、授業についていくのにも大変苦労した。話のスピードが速く、意見があっても英語が浮かばず発言の機会を逃したり、ペアーディスカッション・グループディスカッションの際は、私が相手だと意味のある議論が出来ないのではないか、私が授業に貢献できていることはあるのだろうかと心苦しく感じることも多かった。授業内でマイノリティの学生は“**Marginalized**”（周縁においやられた⇒周りに溶け込めない）、というような話が出たことがあったが、まさに自分自身が **Marginalized Student** であった。3か月間、一切日本語の通じない、交換留学生のような体験が出来たのも貴重であったように思う。インストラクターも他のクラスメートも、やはり多様な人種の揃った米国大学の学生担当職員だったこともあってか、日本人の筆者に対しても大変暖かく迎えてサポートして下さり、何とか最後までやり遂げることができた。

⁴² Kodama, C. M., McEwen, M. K., Liang, C. T. H., Lee, S. “An Asian American Perspective on Psychosocial Student Development Theory”, in *New Directions for Student Services*. Wiley Periodicals, 2002.

6. まとめ

まず、以下の言葉を紹介したい。

「教育機関に従事する者達は、高等教育機関の革新・改良に貢献するために、自らの能力開発を継続的に行っていく責務がある」（「職業能力開発：情報の手引き」サリー・シェイク、コンラッド・フェスタ、ゲリー・G・ガフ チェンジ・マガジン・プレス 1978）⁴³

これまで UC Berkeley の職員、特に学生担当職員の職務と SD について見てきたが、筆者は下記のような印象を受けた。

- 部署毎に役割が明文化されており、その役割を果たす職員のために必要なツールが用意され、かつ学ぶことが重要・必須だという認識が大学側にある。
- 職員数が多く一人当たりの仕事にも多少余裕があり、自らスキルアップしたいという向上心がある。
- ツールが豊富に準備されているので、職員も積極的に利用する。それを職員は有難いことだと感謝し、大学へさらに貢献したいという好循環が出来ている。
- 結果として、傍から見ていても職員（学生スタッフ含む）の“Cal⁴⁴ が好き・自分の仕事が好き”という働くモチベーション、情熱（Passion）、一体感を感じる⁴⁵。それは卒業生の職員に限らない。

芦沢（2009）は、米国の大学の職員の特徴の1つとして、下記の点を挙げている。

「個人としてのキャリア開発には、専門分野に関わる大学院で学位を取得することも一つの選択肢として考えられる。修士学位は管理職ポストの場合は最低要件となっていると考えられ、部長ポスト（director）に就く者においては博士号を保持することも珍しくない。また複数の職場での経験を活かして学会や職能団体（専門職団体）で活躍するということも考えられる。⁴⁶」

また渡邊（2013）は、上級職のスタッフには MBA（Master of Business Administration：経営学修士）、JD（Juris Doctor：法務博士）といった専門職学位取得者だけでなく、Ph.D.（Doctor of Philosophy）や Ed.D.（Doctor of Education）といった博士号保有者も少なくない理由として、専門資格や専門職学位・大学院教育が「ジョブ・ディスクリプション」とよばれる職務記述書に

⁴³ R. Michael Philson, Ph.D. “Professional Development for the Higher Education Administrator” 土屋・芦沢訳「大学職員のキャリア開発～教員との比較において」より

⁴⁴ 前述のとおりであるが、UC Berkeley の呼称。

⁴⁵ UC Berkeley の学生によるキャンパスツアーに参加した際、ガイドの学生が大学の好きな点として“Passion that each individuals bring”と言っていたのが大変印象的であった。

⁴⁶ 芦沢真五（2009）「第8章 米国における専門職と第三者機関 ―国際教育交流における専門職に関する考察―」 大場淳編『大学職員の開発―専門職化をめぐる―』

明記されていることにも起因すると考えられる、と述べている⁴⁷。

上記のように、採用の条件に大学院学位が記載されていることも日本とは大きな違いではあるが、では日本では何ができるか考えてみたい。

第一に、一般職（ジェネラリスト）と専門職（スペシャリスト）の共存である。現在の日本の雇用システムで一般的であるジェネラリストの体制を維持しつつも、各分野で専門職を増やしていくのが良いのではないか。今回インタビューを行い、必ずしも専門職が良いとは感じなかった。理由は、職務上他部署と共同で業務を行うことは少なく、自ら積極的に他部署と交流を持たない限りお互いのことを知る機会がないからである。米国のオフィスは、大学職員も、管理職でなくとも個室、もしくは机が仕切られているケースが多く、仕事に集中しやすい環境ともいえるが、日本の大学のオフィスに慣れている筆者からすると若干閉鎖的にも思え、チームとしての物理的な一体感を感じにくい印象を受けた。現在の日本のジェネラリスト育成雇用システムでは、職員が学内を異動することで他部署の職員と自然と知り合うことが可能な上、様々な部署を経験し、多くの職員と仕事を共にすることで、マネジメントの感覚も養えるのではないかと考える。キャリアの浅いうちに、様々な部署を経験し、徐々に本人の希望・適性等を鑑みて徐々に分野を固めるジェネラリストと、特定の分野の経験と知識を蓄積する専門職との、両方の共存が望ましいのではないかと考える。

ここで少々余談であるが、米国の大学ではあらゆる部署に学生スタッフを配置している点が大変印象的であった。筆者がインタビューしたオフィスはどれも、最初の窓口は学生が行っていた。UC Berkeley の Student Affairs 内の学生スタッフ数は 2,477 人である⁴⁸。このシステムは、UC Berkeley に限らず、他の米国の大学でも散見された。諸々の受付や、一言で終わるようなシンプルな質問は学生スタッフに回答してもらうことで、職員はより自身の仕事に集中できる⁴⁹。また、学生にとっても、治安の面や授業等との時間の融通が利きやすい点からも学内でのアルバイトは需要があり、職員からの教育的指導も受けることができる。そのため、職員と学生の双方にとって利益のあるシステムであると考えられる。日本の大学でも学生を雇用しているが、もう少し拡大の余地はあるのではないか。学生スタッフの日本の大学での雇用拡大は今後の研究課題になりえる。

本題に戻るが、日本で出来ることの第二に各大学の役割、さらには部署ごとの役割を明確化することがある。SD が義務化され、急速に変化する社会の中で各大学が戦略的に大学運営を行っていく必要があるが、その戦略は大学毎に異なっており当然であり、それに従い求められる職員の能力も異なってくる。大学としてどのような SD の機会を提供するかは、戦略次第であると考えられる。前章までも紹介したが、UC Berkeley では Student Affairs 内のあらゆる部署の Web サイトに “About us” や “Mission Vision Values” が記載されていた。これは、米国の大学では、日本の大学で一般的な人事部による一括採用とは異なり、各部署が必要な職員の採用について権限

⁴⁷ 渡邊聡（2013）「アメリカの大学職員とキャリアパス ―さまざまな事例をもとに―」山本眞一編『教職協働時代の大学経営 人材養成方策に関する研究』

⁴⁸ 2020 年 1 月 1 日時点のデータ。UC Berkeley Division of Student Affairs Web サイトより（2020 年 2 月 12 日アクセス）
https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_Vice_Chancellor_Immediate_Office_Org_Chart.pdf

⁴⁹ 米国の大学の学生部のオフィスでは、1 週間のうち時間を決めて学生の予約なしの窓口開室時間（drop-in）を 3 時間など一時的に閉めているところもいくつかあった。職員のデスクワークやミーティングに時間を割くためである。

と責任を持っている⁵⁰ことにも起因すると考えられるが、採用システムに関わらず部署の使命等は職員に明確に示しておく必要があるだろう。例えば、人事異動で新たに着任することになった職員に対し、目の前の業務の引継ぎに入る前に、その部署の **Mission** (使命)、**Vision** (将来像) **Values** (価値基準) を説明する、などである。なかなか日常業務が忙しく意識することがないかもしれないが、意識的に機会を設けることで自分の業務が何につながっていくのかを考えるきっかけとなり、ひいては各職員がその大学で働く一員という認識を持ち、大学全体の一体感に繋がるのではないだろうか。

第三に、個人として何ができるか考えてみたい。例えば、寺崎 (2016)⁵¹は、大学職員の最低限の3つのリテラシーとして、①大学とは (または大学という職場は) 何を特質とする場なのか、②自分の勤務する大学のことをよく知っているか、③大学政策はどう動いているかをあげている。特に②については身近なところから感じ取ることが出来るであろう。UC Berkeley であれば、第3章で **Dr. Megan Fox** もインタビュー内で学生の特性について少々触れていたが、1960年代の米国での学生運動の契機となった **Free Speech Movement**⁵²は重要な出来事であろう。キャンパス内にはこの運動のキーパーソンとなった **Mario Savio** 氏を記念して作られた **Free Speech Movement Café** があり、現在学生の集う場所となっている。



歴史のある大学は、キャンパスの至るところに自身の大学の歴史・特徴を感じ取れる場所があるのではないだろうか。(左写真は **Free Speech Movement Café** 前の看板。幾重にも重なる掲示物もその文化の象徴か。)

また五藤 (2015)⁵³は、学生支援担当者に求められる知識・スキルとして、(1) 高等教育を取り巻く社会・経済情勢、高等教育政策や行政の動向、所属大学の教育・研究及び経営方針等、さらには学生支援業務に関する専門知識と述べ、(2) 学生支援業務の企画・立案・実施等を可能にするスキルとして、①学生、教職員との関係構築の基礎としてのコミュニケーション力 (傾聴力、アサーション力)、ホスピタリティ・マインド、カウンセリング・マインド等、②学生の諸活動を調整し、全体としてまとめるコーディネート力 (政策立案能力、シナリオ構想力、組織化能力など)、さらに③学生の諸活動が容易にできるよう支援すべく、学生の主体性を尊重しつつ上手くことが運ぶよう舵取りを行うファシリテーション力なども挙げている。そして (3) 人的ネットワーク構築力などを養成していくことも必要であると述べている。またその前提として、何よりも (1) 「学生のためになること」は何でもやろうとする情熱をもつこと、(2) 関係者の声を誠実に受け止め、誠意をもって対

⁵⁰ 大場淳 (2004) 「第4章 米国における大学職員の開発」『諸外国の大学職員 (米国・英国編)』広島大学高等教育研究開発センター

⁵¹ 寺崎昌男・立教学院職員研究会編著 (2016) 『21世紀の大学：職員の希望とリテラシー』東信堂

⁵² UC Berkeley The Bancroft Library Web サイト (2020年2月13日アクセス)
<https://www.lib.berkeley.edu/libraries/bancroft-library/oral-history-center/projects/fsm>

⁵³ 五藤勝三 (2015) 「学生支援人材に求められる専門性と取り組み姿勢」『IDE 現在の高等教育 No.569 大学職員像を問う』

応すること、(3) 学生の満足度を高め、人間的成長を図ること、が自らの大学職員としての役割であり、そのためには労を厭わず尽力しようとする使命感をもつことが大切だと述べている。

筆者も、学生担当職員に必要なマインド、大前提として学生が好きであること、学生の置かれている状況や関心事にアンテナを貼っていること、が大切だと考える。そもそも特に私立大学では、収入の大半が学生からの入学金・授業料で成り立っており、学生の教育支援を第一に考えるのは当然ともいえる⁵⁴。学生担当職員がすぐに取り組めることとしては、大学が行っている学生生活の調査結果に目を通したり、学内にしばしば設置されている学生新聞を手にとってみる、等ではないだろうか。UC Berkeley でも『The Daily Californian』という学生による新聞が発行されており、その1面の記事について 前述の Extension での授業で取り上げられることが実際に何度かあった。



【The Daily Californian】

最後に、インタビューを通じて意表を突く回答をいただいたので紹介したい。UC Berkeley にて留学生受入プログラムの担当者に、「働く際に大切にしていることは何か」を質問したところ、“Being creative”（創造的であること）とご回答いただいた。筆者は正直驚いた。日本の大学職員に同じ質問をしたら、同じような回答をする人はどの程度いるだろうか。この方は、プログラムのコーディネーターであり、個人の裁量が大きい職務についている方だったが、自身の職務がそうでなくても、この心持は見習いたいと感じた。大学は新しい知を生み出していく組織であり、そこで働く職員も創造的であるべきなのだと刺激を受けた。創造的になるためには、自身の日常とは異なる人・モノに触れる環境に身を置くことが効果的であると感じた。筆者も、今回1年の米国での滞在を通じて業務内外で多くの方と交流したり、色々な場所を訪問したりする中で、これまで知らなかった大学の面白さに気づかされ、様々なアイディアが浮かんだ。これは研究者の

⁵⁴ 筆者の所属する慶應義塾大学では、2018年度の事業報告書によると事業活動収入の約33%が学生生徒等納付金となっており、約36%の医療収入に次ぐ割合となっている。慶應義塾の活動と財務状況 2018年度事業報告書（2020年2月12日アクセス）
<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2018-report.pdf>

交流においても同様であり、今年度米国での日本人研究者交流会を担当し、ネットワーキングの時間などに異分野の研究者同士が活発に議論し、新しいものが生まれる「可能性」をその雰囲気から感じ取った。それは必ずしも海外でなくとも可能であり、実際に東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構（KAVLI iPMU）では、平日毎日 30 分間、所属する研究者・来訪者すべての人が一堂に会し最新の研究について議論する時間が意識的に設けられている⁵⁵。



【KAVLI iPMU Web サイトより⁵⁶】

大学職員も自身の大学の中だけに留まらず、外の世界を知ること、何か新しい発見につながるに違いない。

今回の研修を通じて大学は様々な可能性の宝庫であることに改めて気づかされた。SD が義務化されたとはいえ、義務的に何かを学ぶのではなく、能動的に関心を持つことのできる対象が無限に広がっているように思う。シリコンバレーに近いこの米国西海岸の地で、日本人研究者のみならず、日本から意欲的に学びに来ている大学生からも大いに刺激を受け、彼らを支える職員として、このままではいけないと強く感じた。

慶應義塾では、しばしば「自我作古」という言葉が使われる。これは中国の『宋史』にみられる用語で「我より古（いにしえ）を作（な）す」と読み、これから自分がなさんとする事は前人未到の新しい分野であるけれども、予想される困難や試練に耐えて開拓に当たるという意味である⁵⁷。高等教育を取り巻く環境が急速に変化しつつある今もまた、この「自我作古」の精神が大切なのではないだろうか。米国で得た様々なアイディアを元に、困難や試練に耐えうる職員となれるよう日々研鑽を積んでいきたい。

⁵⁵ 東京大学 FEATURES Web サイトより（2020 年 2 月 13 日アクセス）

https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/features/f_00062.html

⁵⁶ KAVLI iPMU Web サイトより（2020 年 2 月 13 日アクセス）

<https://www.ipmu.jp/ja/node/1809>

⁵⁷ 慶應義塾豆百科より（2020 年 2 月 13 日アクセス）

<https://www.keio.ac.jp/ja/about/history/encyclopedia/9.html>

謝 辞

本稿の執筆にあたり、快くインタビューにご協力下さった Dr. Megan Fox, Ms. Karen Denton, Ms. Kristian Dawson, Ms. Elizabeth Wilcox, Dr. Emerald Templeton、UC Berkeley Extension で英語の拙い筆者を温かく迎え入れて下さった 7 名のクラスメートの皆様に御礼申し上げます。また、1 年間ご指導ご鞭撻下さったサンフランシスコ研究連絡センターの田宮徹センター長、箕浦裕満子前副センター長、伊藤真和副センター長、渡邊浩人アドバイザー、現地職員の Chris Reed 氏、国際業務研修生の榎香織氏、仁井田長剛氏、研修期間を共にした石村史国際協力員に深く御礼申し上げます。また日本学術振興会東京本部にて大変お世話になりました国際事業部人物交流課の皆様、2 年間の研修に送り出して下さった慶應義塾大学の皆様にも心より感謝申し上げます。本稿の参考文献を三田キャンパスの図書館で手に取っていた数年前は、このような機会が与えられるとは夢にも思っていませんでした。本当にありがとうございました。

参考文献

- ・ 芦沢真五(2004)「第5章 変貌する職域と将来の研究課題」『諸外国の大学職員（米国・英国編）』広島大学高等教育 研究開発センター
- ・ 芦沢真五(2009)「第8章 米国における専門職と第三者機関 ―国際教育交流における専門職に関する考察―」大場淳編『大学職員の開発―専門職化をめぐる―』
- ・ 上杉道世（2016）『大学職員の近未来 高度化・多様化する職員とSD』NPO 法人学校経理研究会
- ・ 小貫有紀子（2010）「米国高等教育における学生担当職員の専門職能開発（PD）の体系化」『高等教育研究 第13集』
- ・ 大場淳(2004)「第4章 米国における大学職員の開発」『諸外国の大学職員（米国・英国編）』広島大学高等教育研究開発センター
- ・ 大場淳(2014)「大学職員研究の動向―大学職員論を中心として―」大学論集第46集
- ・ 河合亨(2014)「＜研究ノート＞大学生の成長理論の検討―Student Development in College を中心に―」『京都大学高等教育研究』
- ・ 五藤勝三（2015）「学生支援人材に求められる専門性と取り組み姿勢」『IDE 現在の高等教育 No.569 大学職員像を問う』
- ・ 寺崎昌男・立教学院職員研究会編著（2016）『21世紀の大学：職員の希望とリテラシー』東信堂
- ・ 渡邊聡（2013）「アメリカの大学職員とキャリアパス ―さまざまな事例をもとに―」山本眞一編『教職協働時代の大学経営 人材養成方策に関する研究』
- ・ Kodama, C. M., McEwen, M. K., Liang, C. T. H., Lee, S. “An Asian American Perspective on Psychosocial Student Development Theory”, in *New Directions for Student Services*. Wiley Periodicals, 2002.
- ・ Patton, L. D., Renn, K. A., Guido, F. M., & Quayle, S. J. (2016). *Student Development in College* (3rd ed.)
- ・ R. Michael Philson, Ph.D. “Professional Development for the Higher Education Administrator” 土屋・芦沢訳「大学職員のキャリア開発～教員との比較において」より

参考 Web サイト(アクセス日は特筆のない限りすべて2月12日)

- ・ 慶應義塾 情報公開「専任教職員一人当たりの学生・生徒・児童数」
<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2019-student-to-faculty.pdf>
- ・ 慶應義塾 国際センター 留学生数 <http://www.ic.keio.ac.jp/aboutic/data.html>
- ・ 慶應義塾 情報公開「学生数」 <https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2019-university.pdf>
- ・ 慶應義塾の活動と財務状況 2018年度事業報告書
<https://www.keio.ac.jp/ja/about/assets/data/2018-report.pdf>
- ・ 慶應義塾豆百科 <https://www.keio.ac.jp/ja/about/history/encyclopedia/9.html>（2020年2月13日アクセス）
- ・ 中央教育審議会大学分科会大学院部会資料 大学設置基準等の一部を改正する省令案の概要（スタッフ・ディベロップメント（SD）関係）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/038/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/04/25/1369683_05.pdf
- ・ 東京大学の概要 資料編 2019 <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400121717.pdf#page=3>
- ・ 東京大学 FEATURES 宇宙を研究するための空間 グローバルな研究所を目指して（2020年2月13日アクセス）
https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/features/f_00062.html
- ・ ACPA, NASPA “Professional Competency Areas for Student Affairs Educators”
https://www.naspa.org/images/uploads/main/ACPA_NASPA_Professional_Competencies_FINAL.pdf
- ・ JAFSA Web サイト <http://www.jafsa.org/about/mission.html>
- ・ KAVLI iPMU <https://www.ipmu.jp/ja/node/1809>（2020年2月13日アクセス）

- NASPA Graduate Program Directory <http://apps.naspa.org/gradprograms/>
- U.S. News & World Report Best Global Universities Rankings 2020
<https://www.usnews.com/education/best-global-universities/rankings>
- UC Berkeley Academic Guide <http://guide.berkeley.edu/>
- UC Berkeley Advising Matter <https://advisingmatters.berkeley.edu/>
- Berkeley Advising Matter “10 Advising Strategies to Support Timely Graduation”
<https://advisingmatters.berkeley.edu/grow/advancing-practice-library/informational/10-advising-strategies-support-timely-graduation>
- UC Berkeley bConnected <https://bconnected.berkeley.edu/collaboration-services/google/bcal>
- UC Berkeley College of Letters & Science “Advising” (2020 年 2 月 10 日アクセス)
<https://ls.berkeley.edu/advising/advising-services>
- UC Berkeley College of Letters and Science “Degree Requirements”
<https://ls.berkeley.edu/advising/degree-requirements>
- UC Berkeley Division of Student Affairs
https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_Vice_Chancellor_Immediate_Office_Org_Chart.pdf
- UC Berkeley Division of Student Affairs Impact Report
https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/documents/pdfs/SA_190311_Impact_Report_OnlineView.pdf
- UC Berkeley Division of Student Affairs Learning & Development
<https://sa.berkeley.edu/ld/mission>
- UC Berkeley Division of Student Affairs Learning & Development “Fellowship Program”
https://sa.berkeley.edu/ld/fellowship_about
- UC Berkeley Division of Student Affairs 『Organizational Charts for Student Affairs』
<https://sa.berkeley.edu/organizational-chart>
- UC Berkeley Extension “Certificate Program in Student Affairs and Higher-Education Administration”
<https://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17135024&selectedProgramAreaId=11464&selectedProgramStreamId=15586>
- UC Berkeley LEAD Center <http://lead.berkeley.edu/>
- UC Berkeley LEAD Center Organizational Chart
https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_LEAD_Center_Org_Chart.pdf
- UC Berkeley News “In campus records 49 years and still loving it”
<https://news.berkeley.edu/2019/03/04/karen-denton-assistant-registrar-podcast/>
- UC Berkeley Office of Planning and Analysis 『Our Berkeley』
<https://pages.github.berkeley.edu/OPA/our-berkeley/staff-headcount.html>
- UC Berkeley Office of Planning and Analysis 『UC Berkeley Quick Facts』
<https://opa.berkeley.edu/campus-data/uc-berkeley-quick-facts>
- UC Berkeley Office of the Registrar “About” <https://registrar.berkeley.edu/about>
- UC Berkeley Office of the Registrar Organizational Chart
https://sa.berkeley.edu/sites/default/files/images/pdfs/SA_Office_of_the_Registrar_Org_Chart.pdf
- UC Berkeley People & Culture “Elizabeth Wilcox’s Journey”
<https://hr.berkeley.edu/grow/grow-your-community/learn-and-share-tips-peers/advancing-berkeley-career/elizabeth-wilcox>
- UC Berkeley People & Culture “Grow Your Resources”
<https://hr.berkeley.edu/grow/grow-your-resources>
- UC Berkeley The Bancroft Library (2020 年 2 月 13 日アクセス)
<https://www.lib.berkeley.edu/libraries/bancroft-library/oral-history-center/projects/fsm>

ドイツの学術政策動向及び日独比較考察

ボン研究連絡センター

宇美 友加里

1.はじめに

「ドイツと日本は似ている」という言葉を聞くことがある。日本人特有の観点なのかと思っていたが、ドイツの研究者からもそのようなことを聞いたので、ある程度相互の印象なのだろうと考えている。確かに近代史を見てみると、少々似たような境遇を経験して今に至っているのかもしれないとも思えるし、「時間に正確」「几帳面」と言った身近な事柄を想起する人もいると思う。今回1年間の国際協力員研修を経て、筆者は上記のような漠然とした感想を改めることとなった。

最も違いを感じたのは、行政のトップから発せられるメッセージである。学術に関する声明や政策に進展がある際の発表等で度々聞かれる「学問の自由」という言葉は日本においてあまり行政や政治家から発せられない思想であるように思う。また教育に関しても、ドイツ連邦教育研究省の Anja Karliczek 大臣は、連邦奨学金法（Bundesausbildungsförderungsgesetz : BAföG）の月額支給額を増額することを発表したプレスリリースで、「ドイツはチャンスの国である。教育へのアクセスは、筆者たちの社会の最優先事項である。筆者たちは両親の財政状況に関係なく、誰もが可能な限り最高の道を追求できるようになってほしいと考えている。（以下略）」と発言している¹。確かに見かけは似ていることが多いかもしれないが、個人レベルで見れば似た考え方を持つ国民が多いかもしれない。しかし国全体の動向や政策を見ると、ドイツと日本は根幹の哲学が全く異なっていると感じる。

本レポートにおいては、教育研究、特に研究開発関連の基本的な事項に話題を絞り、ドイツの学術に関わる基本的事項、政策の現状、国家規模で推し進められている事業、研究者個人の支援体制の違い、最近の学術動向等をまとめ、最終的にドイツから何を学べるか、この1年で受けた印象とともに述べる。

2. 日独の研究支援体制

ドイツと日本の研究支援体制そのものには、そこまで大きな違いはないように見える。近年ドイツで実施されている、大学の研究力、国際競争力強化のための事業であるエクセレンス・イニシアティブに基づいた特定の機関への資金措置は、日本の指定国立大学法人制度や WPI 事業に似ている。そのほか、母国語が英語以外であり、SDGs 重視の政策、研究支援策が設けられていること、未来社会へ向けて大きなコンセプト²を打ち出し、国全体の政策に落とし込むことなど、一見すると似通った要素が見受けられる。しかし、ドイツの高等教育支援の現在の体制の成り立

¹ 14.10.2019, Pressemitteilung: 119/2019, BMBF, „Mehr BAföG für mehr Studierende“, <https://www.bmbf.de/de/mehr-bafoeg-fuer-mehr-studierende-9891.html>

² 日本においては「Society 5.0」として打ち出されており、「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）」を目指すというコンセプトのもと、様々な事業が実施されている。対してドイツのものは「Industrie 4.0」と呼称され、「サイバーフィジカルシステムを導入したスマートファクトリーの実現」がそのコンセプト概要である。

ちや、日々、連邦教育研究省(BMBF)、ドイツ研究振興協会 (DFG) などのプレスリリースなどを見ていると、主に以下の点において、ドイツの高等教育支援体制は日本のものと根本的な部分で大きく異なる印象がある。

ドイツに来て間もなく知ることとなった教育・研究関係の日本との違いは、学校体系である。ドイツの学校体系は図 1 の通り、図 2 の日本のものとはかなり異なる。

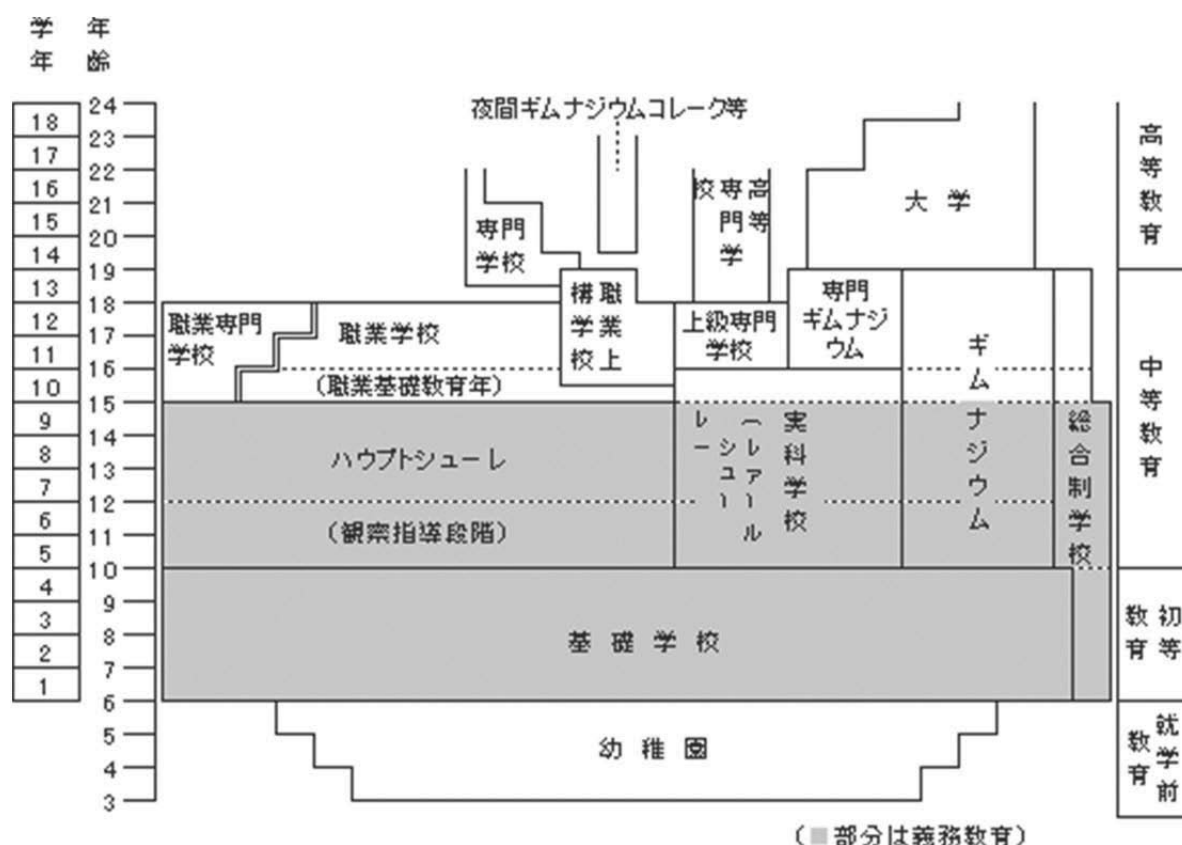


図 1 ドイツの学校体系

出典：ドイツ 教育制度まとめ | ギムナジウム・レアルシューレ・ハウプトシューレ
<http://www.educedia.org/entry/2018/03/24/113021> より引用、筆者加工

ドイツでは 10 歳の時点で、大学進学者向けの「ギムナジウム」に進学するか、16 歳になったら事務職などで企業へ就職する人向けの「レアルシューレ（実科学校）」に進むか、15 歳から職人として就業する人向けの「ハウプトシューレ」に入るかを決める。この選択は後々の成績次第で変更することができ、例えば「レアルシューレ」から開始した生徒が「ギムナジウム」のカリキュラムに変更することや、「ギムナジウム」の生徒が「ハウプトシューレ」へ転向することなども可能である。

将来的に大学に進学する場合に入る「ギムナジウム」は現在 8 年制（それゆえ G8、ゲー・アハトと呼称される）の課程であり、日本でいうところの中高一貫教育に相当する。教育方針は学校によって異なり、ギリシャ語、ラテン語、ヘブライ語などの古典語を学べるものや、理数系の強化に重点をおいたものなどさまざまである。日本の大学入試のような制度はなく、高校卒業試験「アビトゥーア Abitur」で良い成績を修め、そのスコアに応じた範囲内の大学を自由に選択して進学することができる。

と職業訓練のノウハウを輸出し、その国の関係各省と連携してそれぞれの国に適合するスタイルを模索し、実装の手助けを行うというものである。ドイツ独自のシステムによって堅固な経済社会を実現させたうえで、そのノウハウをカスタマイズして他国に輸出できるほど、確立された教育システムが社会全体を支えている。

さらに日本と異なる点として、これからの未来社会を支える若手人材全般の育成に非常に重きをおいている印象を受けることである。日本では近年生涯教育、生涯現役、という言葉をよく耳にするほか、政策にも「一億総活躍社会」という言葉を用いて全年齢層が活躍できるような社会を目指す、という目標が掲げられているが、BMBF や DFG をはじめとするドイツの教育研究振興に携わる省庁、各関係機関からのプレスリリースでは、より若手世代に対する政策、提言や言及が多いように思う。ドイツでも日本のように少子高齢化が徐々に進む中で、連邦政府は未来を担う世代として若者たちの活躍に投資するための政策を多く打ち出し、支援する姿勢をはっきり示している。

また、連邦政府やファンディング・エージェンシーのトップが良く表明するのが、「学問の自由 *Akademische Freiheit*」や「誰でも分け隔てなく⁴教育を受ける権利を有する」という言葉である。日本においては事業概要等で構想の基本理念が示されるが、プレスリリース等の形式で大臣クラスの口を借りて広く社会に表明されていないように思う。そのうえ、日本では日本国籍以外の若手を支援することが事業目的となるものは、多くの場合フェローシップや日本に留学生、研修生を受け入れて行うものが多く、ドイツのように海外の優秀な人材を自国に引き入れて国力にすることを念頭に置いた政策はあまり見受けられないように思われる。

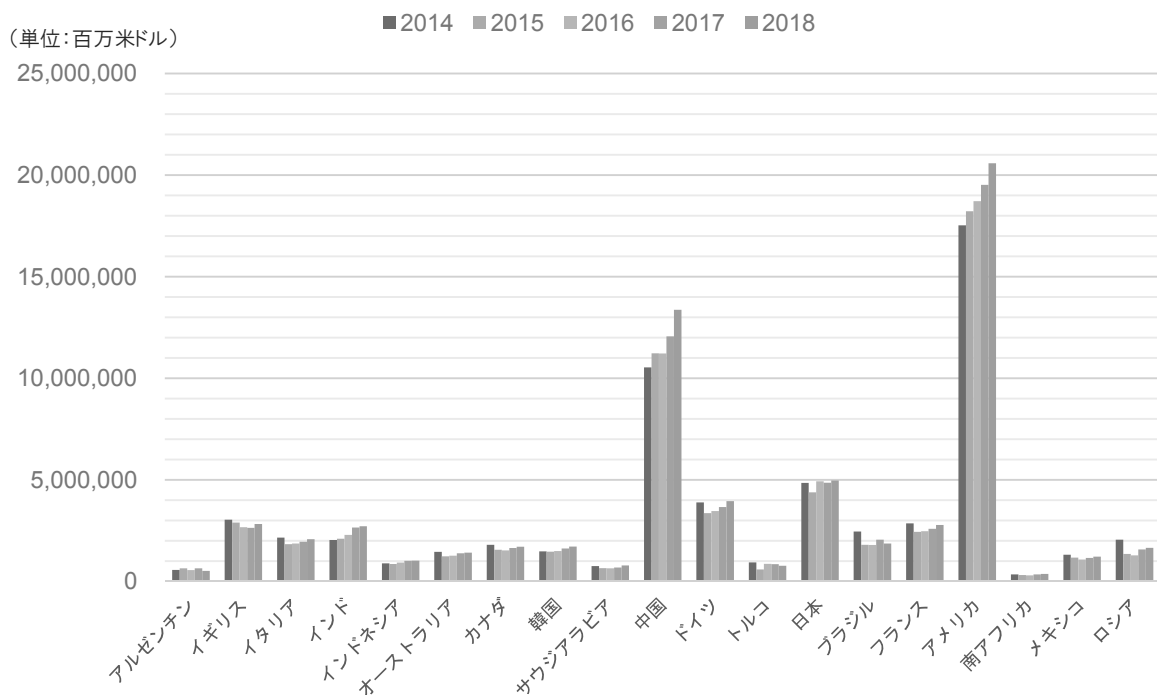
次に、現在ドイツでは目下 AI（ドイツ語では *Künstliche Intelligenz* : KI）分野の研究事業に多大な資金が投入され、最も盛んな研究分野であると言っても過言ではないが、このような新たな事業が開始される際のプレスリリース等には、必ずと言ってよいほど「学術と社会の対話」の重要性が示唆される他、サイエンス・コミュニケーション分野のための顕彰事業⁵も存在する。ざっと目に入る学術記事を拾い読みするだけでも、ドイツにおいて基礎研究、応用研究の隔てなく学術の本質に価値を見出し、その価値を社会に明確に伝えるという政府の方針を感じられる。

このような印象のあるドイツ・日本両国の研究支援体制について、まず日本との資金面の状況比較を行った。グラフ 1 の通り、ドイツの GDP は日本に比べると高くなく、むしろ少々低い。最も、図 3 の通り、ヨーロッパ圏に限定して見てみると、ドイツは近年最上位層をキープしており、2008 年の世界金融危機後、輸出を重視した政策によって景気後退を脱し、それによって生み出された好調景気が個人消費や投資等の内需に波及することで、自律的な景気回復を達成し、現在も微増の傾向を維持している。これはドイツの製造業の高い国際競争力に支えられたものであり、ドイツが国内外に誇る職業教育体制の浸透も国力増進の推進力になっていると考えられる。

⁴ 「誰でも分け隔てなく」というのは、ドイツ以外の国籍の人や若者も含む文脈で用いられることが多く、様々な理由でドイツへ入ってくる人々を「人材」として受け入れる姿勢は非常に合理的である。この考え方は若手に対してのみならず、政情不安定な国から亡命してくる研究者を受け入れるための制度も存在する。

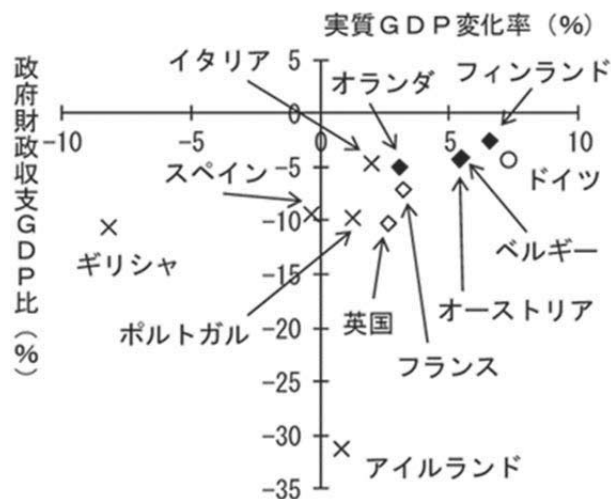
⁵ DFG が所掌する *Communicator-Preis* では、1999 年の開始以来、ドイツのサイエンス・コミュニケーションの分野で最も重要な栄誉と見なされている。特に革新的、多様かつ効果的な方法で研究活動の詳細や成果について、広く一般の人々が知り、活用できるように、学術と社会間での密接なコミュニケーションに貢献した研究者に授与される。研究分野に制限はなく、すべての分野の研究者が対象であり、賞金は€50,000 である。

（詳細：https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/index.jsp）



グラフ 1 G20 諸国の GDP 推移

出典：世界の名目 GDP 国別ランキング・推移 (IMF)
<https://www.globalnote.jp/post-1409.html> よりデータ参照、筆者作成



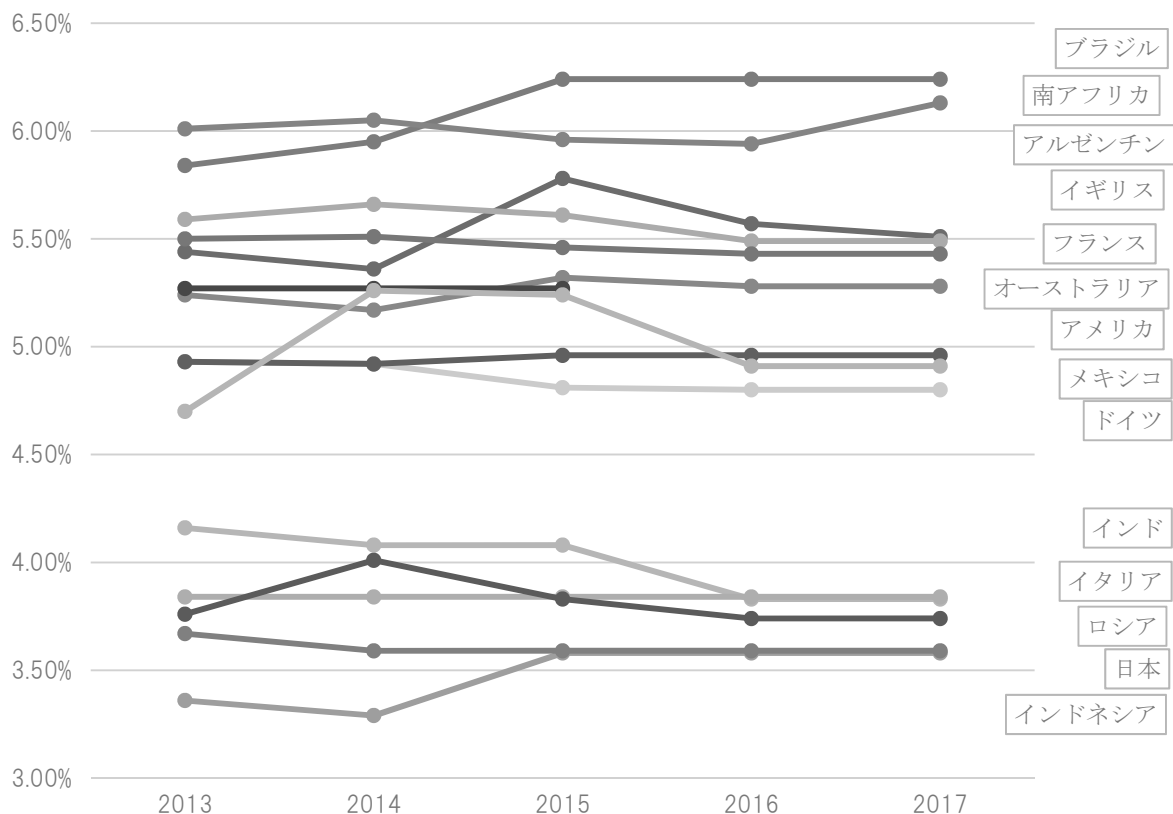
※実質 GDP は 2009 年第 1 四半期と 2011 年第 2 四半期を比較した変化率。政府財政収支 GDP 比は 2010 年の数値。

※ユーロ圏実質 GDP に占める割合が 1 %以下であるエストニア、キプロス、ルクセンブルク、マルタ、スロベニア、スロバキアは除外。

グラフ 2 EU 諸国の実質 GDP と財政収支

出典：内閣府『経済財政白書、世界経済の潮流等』より引用、筆者加工

この各国 GDP 比較に伴い、G20 各国の教育関連予算の GDP 比率も調べてみたが、グラフ 3 の通り日本の公的教育費の低さが際立つ結果となった。対して、ドイツはアメリカと同様の比率を維持しており、イギリスやフランスには劣るものの、低くはない比率を示している。



グラフ3 公的教育費の対 GDP 比、対象：G20

出典：世界の名目 GDP 国別ランキング・推移（IMF）

<https://www.globalnote.jp/post-1409.html> よりデータ参照、筆者作成

教育研究分野への支援について、日本とドイツを概略的に比較・検討してみる。教育研究と一言で言っても、様々な要素が絡み合って単純な比較が困難であるため、今回はドイツの連邦教育研究省と日本の文部科学省の予算を見てみる⁶。

ドイツにおける科学技術・イノベーションに係る事業の主要所管省は BMBF であり、BMBF は連邦政府の研究開発関連予算の約 60%を管理し、様々な研究開発戦略を立案している。BMBF が策定する戦略やアクションプランには、連邦政府及び州政府の有識者がメンバーである合同科学会議（GWK）や各種審議会が参画し、外部からの助言、評価を行う。

近年活発化している AI などのイノベーション分野に関しては、BMBF のみならず連邦経済エネルギー省（BMWi）、連邦交通・デジタル社会資本省（BMVI）なども関わっている。中でも BMWi は、前述の連邦政府研究開発関連予算の 20%を管理している。なお、基礎研究分野への支援は BMBF を所管省として、DFG をはじめとするプロジェクト・エージェンシー⁷が諸々の基礎研究支援事業を実施している。ドイツにおける研究開発関連予算の配賦フローは図 3 の通り、

⁶ 両国の省の予算について、活動内容がびったり合致せず、合致するように調整することも不毛だったため、具体的な取り組みに対して設定されている金額の高低については本稿では言及しない。

⁷ 連邦各省等から委託されて研究支援プログラムを運営する公的団体や民間組織の呼称。プログラムごとに担当官庁による公募により、当該分野・プログラムに適した機関が選定される。現在約 15～20 のプロジェクト・エージェンシーが稼働している。業務内容は、プログラムのコンセプト作成から、公募・審査・管理・評価などの一連の業務。この方法により、人員の制限に縛られることなく、専門的知識を持った人員により、省庁を超えた知識の共有が可能となっている。近年、特定のプロジェクト・エージェンシーに委託先が固定されてしまうことへの対策として、入札方式が採用された。

日本とは異なる仕組みとなっている。

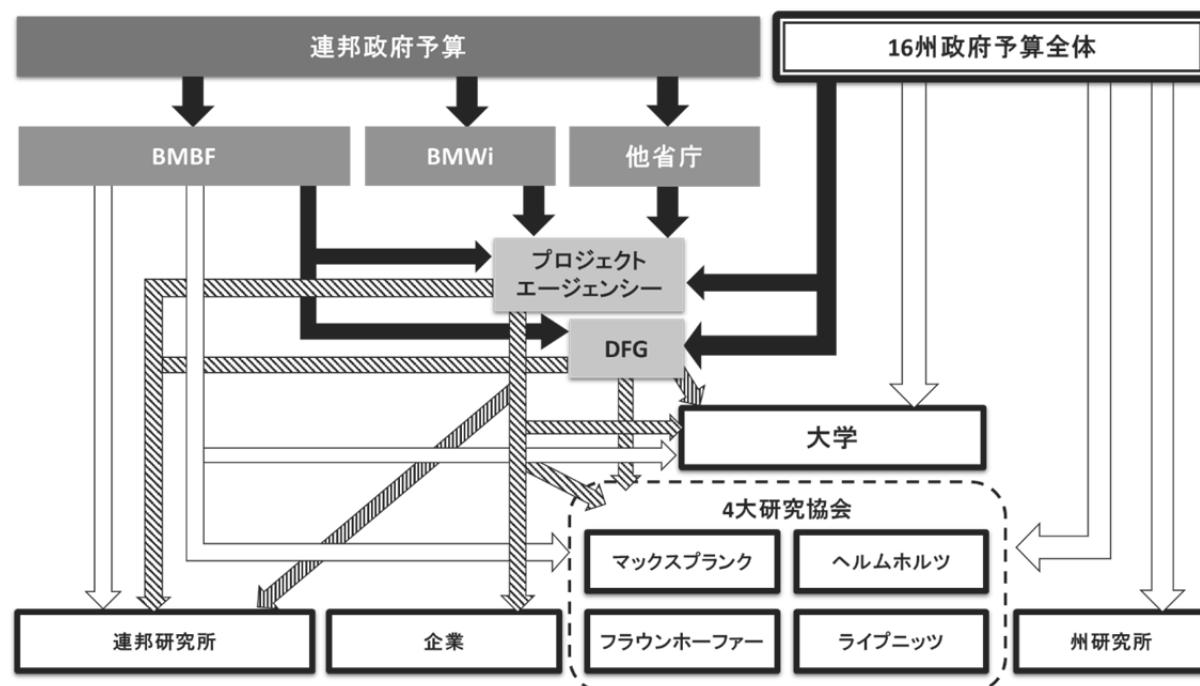


図3 ドイツの教育研究資金 配賦フロー

※黒矢印：運営予算、白抜き矢印：機関助成金、縞矢印：競争的資金

出典：JST CRDS, 『主要国のファンディング・システム』より引用、筆者作成。

まず、BMBFの予算額だが、グラフ2の通り2019年から2020年にかけて横ばい傾向であるものの、それまで順調に伸び、2020年の予算は183億ユーロである。対して、日本の文部科学省各年度予算⁸を比較してみると若干の減傾向にあり、2019年度に一度大きく上昇している⁹ものの、2020年度には例年ベースに戻っている。ドイツにおいては、グラフ2の通りメルケル首相3期目に入ってから2014年から2017年にかけての伸びが特に大きく、現在に至るまでで約40億ユーロの増となっている。

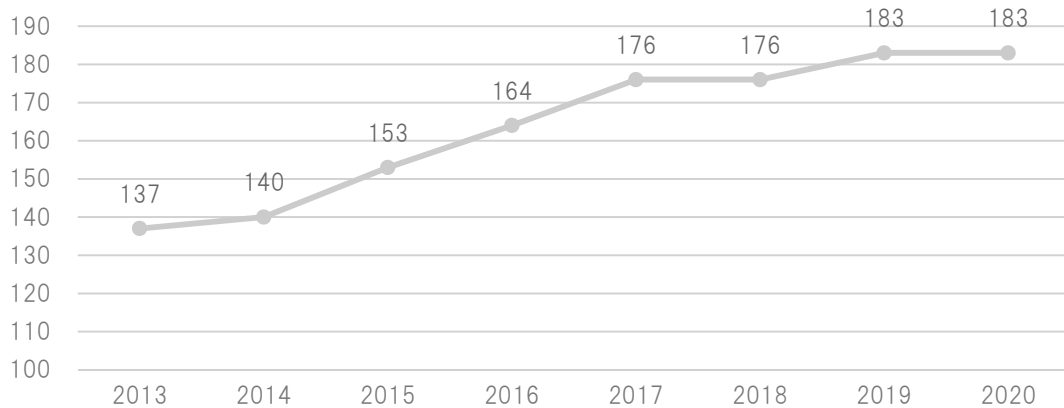
BMBFの2017年当時のプレスリリース¹⁰によると、BMBFの予算額規模は首相就任開始の2005年当時から、約2倍の予算増となる。2017年6月に2018年から2021年までの財政計画が閣議決定された際も、教育研究政策重視を継続し、予算策定されている。その際、2018年にハイテク戦略プログラムを本格的に始動するため、2013年と比較して約25%多い資金を調達している。実際、2018年にはハイテク戦略のために合計で約25億5,000ユーロの資金が投入されており、重点項目としてデジタル化、マイクロ・エレクトロニクス、エネルギー分野、健康などに関する分野が設定された。

⁸ 文部科学省公表資料、各年度の「文部科学関係予算（案）主要事項」より、一般会計の金額を比較している。出典：
https://www.mext.go.jp/a_menu/kaikei/index.htm

⁹ 2019年度当初予算は前年度に比べて大幅に増額されているが、増要因のひとつであった「幼児教育・保育の無償化」に伴う予算組み替えが行われた結果、5兆3,062億円となった。今回はBMBFのデータにおいても当初予算を比較対象としたため、調整後の金額ではなく当初予算を用いる。

¹⁰ 詳細は以下より。28.06.2017 Pressemitteilung: 073/2017 “Zukunftsinvestitionen in Bildung und Forschung” (URL:
<https://www.bmbf.de/de/zukunftsinvestitionen-in-bildung-und-forschung-4408.html>)

(単位:億ユーロ)



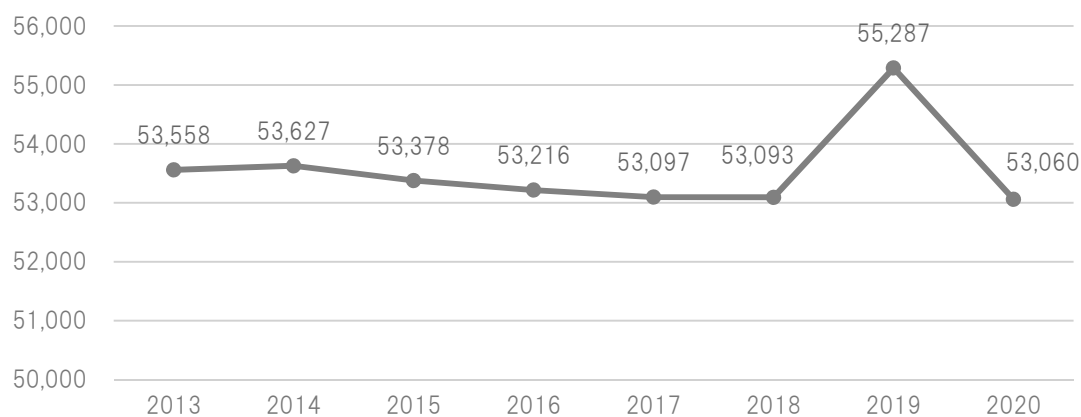
グラフ4 ドイツ連邦教育研究省 予算額推移

出典: “Der Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung”

<https://www.bmbf.de/de/der-haushalt-des-bundesministeriums-fuer-bildung-und-forschung-202.html> より

データ参照、筆者作成

(単位:億円)



グラフ5 日本 文部科学省 予算額推移

出典: 文部科学省公表資料、各年度の「文部科学関係予算(案)主要事項」よりデータ参照、筆者作成

また、この支援規模拡大の背景には 2005 年から開始した研究・イノベーション協約 (“Pakt für Forschung und Innovation“) の貢献もあるようだ。この協約は以下の 5 つの目的を掲げている。

1. 研究システムのダイナミックな発展
2. 研究システムの効率的なネットワーク化
3. 新たな国際戦略の展開
4. 経済との持続的な協力関係の構築
5. 最高の人材の獲得

この協約にのっとり、マックス・プランク協会、フラウンホーファー協会、ヘルムホルツ協会、ライプニッツ教会、及び DFG に対する拠出額を、協約の第 1 期 (2005 年～2010 年) に対し毎

年 3%、第 2 期（2011 年～2015 年）は毎年 5%ずつ増額した。この資金負担は連邦と州が憲法第 91b 条に基づいて定められた割合で行っている。第 3 期（2016 年～2020 年）も 3%ずつの増額が保証され、研究機関側では長期的な視点に立った研究計画を立案・実施しやすいようになっている。

更に 2019 年 5 月には、今後更なる学術研究の質向上を目指し、連邦政府と州政府の共同学会議（Gemeinsame Wissenschaftskonferenz : GWK）が研究・イノベーション協約を含む 3 つの学術協約の議案を決議している。この協約は、以下 3 つの点において連邦政府と州政府の合意のもと締結されている。

1. 「未来協約 学業と教育の強化」により、連邦と州は共同で永続的に勉学と教育の質を改善し、適切なコース及び選択肢を保障する。
2. 「高等教育におけるイノベーション」により高等教育の革新性と可視化、意義が強化され、初めて革新的な教育の支援が制度に基づき規定される。
3. 「研究・イノベーション協約」は明確な目標協議により、2021 年から 2025 年まで続行される。

この 3 つの協定により、今後 10 年間で合計約 1,600 億ユーロ以上の投資¹¹が予定されている。これに関して連邦教育研究省の Anja Karliczek 大臣は「優れた大学と研究機関は経済力と豊かな未来のための確たる基盤である」として、「教育と研究、イノベーションにさらに価値をおくべきである」と強調している¹²。

ドイツでは最近まで、日本の科学技術基本計画のような国全体の科学技術・研究政策がなかったようで、メルケル首相の政権になった後、2006 年に初めて包括的な政策文書である「ハイテク戦略」が作成されたそうだ。この「ハイテク戦略」は、政府の施策を 17 分野に集約している。これは現在 4 期目となり、「ハイテク戦略 2025」が 2018 年 9 月に公表されている。「ハイテク戦略 2025」では、以下のように目的を整理し、各目的に対する事業を設定することで対策を講じている¹³。

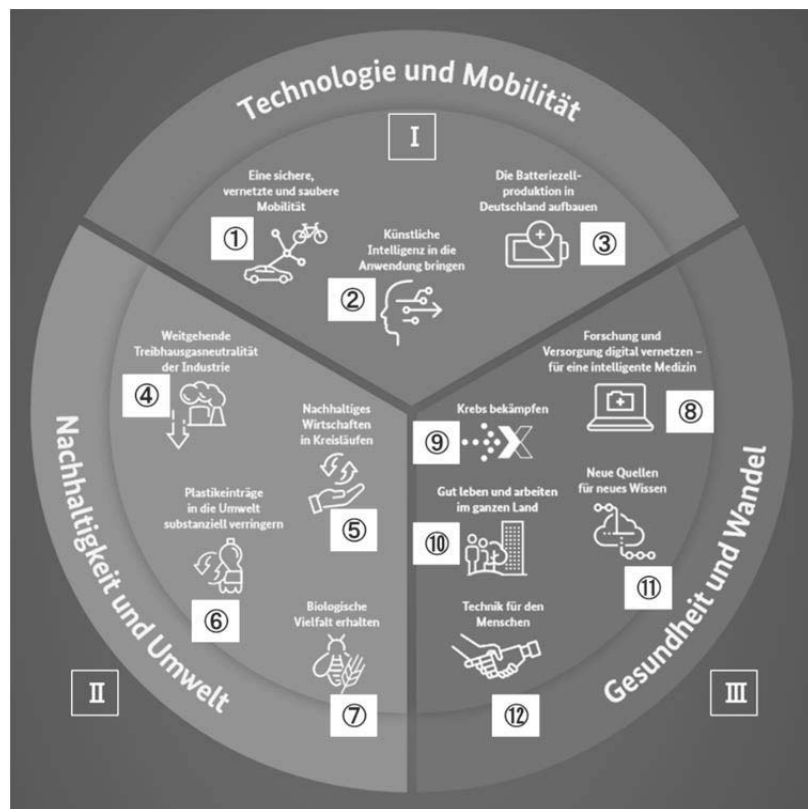
最近世界中でホットな分野のひとつである人工知能（AI）研究についても、ドイツでは一大プロジェクトとして様々な事業が展開されており、2019 年 5 月に連邦政府は AI 戦略のために 5 億ユーロを追加投入することを発表し、2025 年までにこの戦略の実施のため、合計 30 億ユーロを提供する予定であることを明らかにしている。その際に AI 国家戦略として、“Strategie Künstliche Intelligenz”を策定し、目標とする項目を明らかにしている。この文書では“AI made in Germany”、つまり『メイド・イン・ドイツ AI』を作り上げることの重要性を述べており、イノベーションの開発発展を主眼にドイツにおいて優れた研究拠点を確保し、ドイツ経済の競争力を拡大し、顕著な社会的進歩と市民の利益を追求することを念頭に社会のあらゆる分野での AI

¹¹ 「未来協約 学業と教育の強化」と「高等教育におけるイノベーション」に対して、2021 年～2030 年にかけて総額約 415 億ユーロ、「研究・イノベーション協約」に対しては 2021 年～2030 年までで総額約 1,200 億ユーロが準備される予定。

¹² BMBF プレスリリース:03.05.2019 Pressemitteilung :044/2019 “Qualitätsschub für Wissenschaft und Forschung“ (URL: <https://www.bmbf.de/de/qualitaetsschub-fuer-wissenschaft-und-forschung-8537.html>)

¹³ 詳細は以下より： <https://www.hightech-strategie.de/index.html>

の多様な応用可能性を促進することが考えられている。また、方針としてすべての人と環境の利益に焦点を当て、学術と社会との交流・対話にも重きを置くことが書かれている。



《和訳》

I. テクノロジーとモビリティ

- ①安全でネットワーク化されたクリーンなモビリティ
- ②人工知能の実践
- ③ドイツで電池製造を構築

II. 持続可能性と環境

- ④産業の温室効果ガス中立性
- ⑤サイクルでの持続可能な管理
- ⑥環境へのプラスチックの排出を大幅に削減
- ⑦生物多様性を守る

III. 健康と変化

- ⑧ネットワークによる研究とケアのデジタル化-インテリジェントメディスン向け
- ⑨がんとの闘争
- ⑩全国に住み、仕事をする
- ⑪新しい知識の新しいソース
- ⑫人のための技術

図4 ハイテク戦略 2025 ミッション概要

出典『Fortschrittsbericht zur Hightech-Strategie 2025』より引用

なお、記載されている目標項目は以下の通りである。

1. ドイツと欧州を先進的な AI 拠点にし、将来的なドイツの競争力を維持

- ・既存の AI 研究開発センターの強化、最低 12 の研究開発センターの設立およびネットワークの拡張
- ・AI 分野における若手研究者育成および教育のためのプログラム立ち上げ、100 以上の教授ポスト新設、大学機関における AI 分野の根付き
- ・独仏研究・イノベーションネットワークの強化
- ・飛躍的イノベーション庁の新設
- ・欧州の AI イノベーションクラスターの立ち上げ
- ・AI に特化した中堅企業へのサポート拡張
- ・試験設備の立ち上げによる政府の企業支援
- ・大学発スピンオフを支援するプログラム「EXIST」の予算増加
- ・VC、ベンチャー向け融資の公的な支援プログラムの充実
- ・起業に関する包括的なコンサルティングおよび支援の拡充

- ・クラウドプラットフォームを基盤としたデータ等の解析インフラを構築

2. 責任のある、公益のための AI 開発

- ・人工知能を監視するための機関を設置し、同等の監視機関を欧州及びグローバルレベルに設置するよう働きかける
- ・人間を中心に据えた、職場における AI 活用に関する欧州域内、欧米間での対話企画
- ・国家継続教育戦略の一環とした、労働者の能力研鑽を後押しする幅広い支援プログラムの整備
- ・AI などの新技術やデジタル化などを意識した専門家育成戦略の打ち出し
- ・AI 導入および利活用にあたり被雇用者側の意思決定への参加や意見表明の機会提供の保障
- ・職場における AI の実用化推進のための試験設備の導入支援
- ・環境保全や地球温暖化防止のための AI 利活用の促進

3. 幅広い対話を通じた倫理的、合法的、文化的、構造的な AI の社会導入推進

- ・データ保護監督機関と経済団体とのラウンドテーブルを通じた、データ保護法に準拠した AI システムの開発と応用に関するガイドラインの策定
- ・市民のプライバシーを保護と、市民の社会参加を後押しする技術の開発支援
- ・「労働および社会におけるデジタル化」を啓蒙し、社会のためになる多分野にまたがる技術活用方法を支援
- ・学習型システムおよび人工知能分野の秀でた人材を産官学および市民団体から集め、交流の機会を提供する

2019 年 5 月時点で、Anja Karliczek 連邦教育研究大臣は、「私たちは『メイド・イン・ドイツの AI』で引き続き世界のトップレベルでありたい。AI 研究拠点の拡充により、ドイツの卓越した AI 研究を国際的にさらに競争力を高め、そしてそれを産業や経済と結びつける計画だ。国内外の優れた頭脳を投入するために、フンボルト財団 (Alexander von Humboldt-Stiftung : AvH) と共に国際的に著名な研究者たちをドイツに呼び込む予定である。私たちは研究結果が迅速にドイツの人々の役に立つことを願っているので、自動運転や生命科学のような重要な応用研究領域に的を絞って投資する。」と述べているほか、Peter Altmaier 連邦経済エネルギー大臣や Hubertus Heil 連邦労働社会大臣も声明をプレスリリースにおいて公表し、省庁間の連携もアピールしている¹⁴。

また、中小企業の AI 活用、起業家、スタートアップ企業に対する支援も重視されており、革新的技術開発の推進と同時にドイツの強みである製造業分野も巻き込んで基盤を強化する意図が感じられる。この研究分野については、ドイツはアメリカ、中国、カナダに後れをとっているのではないかという見方もあるようで¹⁵、先端技術研究分野の活性化、世界とのネットワーク強化を

¹⁴ BMBF プレスリリース : 23.05.2019, Pressemitteilung: 057/2019, „Bundesregierung stärkt die Förderung Künstlicher Intelligenz mit zusätzlich 500 Millionen Euro“, (URL: <https://www.bmbf.de/de/bundesregierung-staerkt-die-foerderung-kuenstlicher-intelligenz-mit-zusaetzlich-500-8726.html>)

¹⁵ DAAD プレスリリース : 14.08.2019, „Ist Deutschland „künstlich intelligent“ genug?“, (URL: <https://www2.daad.de/der-daad/daad-aktuell/de/73025-ist-deutschland-kuenstlich-intelligent-genug/>)

狙って海外から学生や若手研究者を誘致し、積極的な知識交換を図ると同時に、ドイツで研究を続けることや働くことの魅力をアピールする機会として活用しているようである。

ドイツ国外の動向についても様々な調査が行われている。2019年7月初頭にボン大学で行われた”Digitalisierung und Künstliche Intelligenz — Einblicke aus China und Japan”と題されたパネル・ディスカッションを傍聴した際には、中国と日本の DAAD 支部長がそれぞれ招かれ、それぞれの国の AI 研究の現状やドイツの AI 研究の現状等に関して議論があったが、ドイツ側から見た中国の AI 研究の特色としては AI を活用した個人識別、日本の特色としてはロボティクス技術の発展が取り上げられていた。日本にいとロボティクス分野は一般から見ても身近に感じる研究分野のひとつであると思われるが、ドイツにおいてはあまり一般的ではないらしい。また、中国における個人識別技術の発達に関しては、学校教育の現場にも AI 技術を活用した顔認証システムが取り入れられ、授業中の児童の表情などをデータ化している様子が紹介された。こちらもドイツの人々にとってみれば、とても興味深い考え方であるようだった。

3. エクセレンス・イニシアティブ

大学強化政策に関してはシュレーダー政権の頃から構想が始まっていたとのことである。ドイツにおいては教育に関する主権は州が有するものであり、大学に関しても同様である。そのため、日本でよく話題に上る「大学ランキング」や他の国の大学・研究機関とのベンチマーク考察などは、あまり重視されてこなかったようだ。その証拠に、世界的にレベルの高いドイツの大学の名前は、Times Higher Education のランキング等を見てもあまり見かけることがない。Times Higher Education 2020 を見ても、ドイツの大学で最も高いランクなのは 32 位のルートヴィヒ・マクシミリアン大学ミュンヘン Ludwig Maximilian University of Munich で、上位 50 位までにランクインしているのはミュンヘン工科大学とハイデルベルグ大学、上記の LMUMunich 含め 3 校である¹⁶。なお、この 3 校とも 2019 年 7 月に発表されたエクセレンス大学として選定された大学である。というのも、ドイツにおいてはどのような大学に行くのか、ということよりもどのような専門に従事するかを考えるのが大切であり、この点が日本の状況と比較して非常に異なる部分ではないかと思われる。当初は事業構想に「エリート」という言葉を入れていたらしいが、反対意見を受けてこの言葉の使用を取りやめたとのことである。そして 2005 年 6 月、シュレーダー政権の末期に、「エクセレンス・イニシアティブ」プログラムの実施方針が策定された。

エクセレンス・イニシアティブは、以下 3 つの主軸となる目的を掲げている。

- ①若い科学者を支援するための大学院教育の強化
- ②トップレベルの研究を推進するための卓越したクラスターの構築

¹⁶ 詳細は以下より参照：

https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats

③大学における先端的研究をプロジェクトベースで構築するための大学全体としての 未来構想への支援

2005 年から 2012 年にかけて第 1 期の予算は 19 億ユーロ（約 2,500 億円、年平均約 500 億円）で、39 大学、37 クラスター、9 の未来構想が支援を受けた。2012 年から 2017 年の第 2 期は、総計 24 億ユーロ（約 3,100 億円、年平均 620 億円）で、45 大学院（継続が 33 機関、新規が 12 機関）、43 クラスター（継続が 31、新規が 12）、11 未来構想（継続 6 事業、新規 5 事業）が支援を受けた。

この事業の支援を受けたエクセレンス大学に求められていることは、奨学金の拡大や外国からの優秀な学生への支援、若手研究者の無期雇用、見込まれる研究の将来性を考慮した資金援助の実施などである。クラスターには、特定の先端領域を定めた上で他の高等教育機関や地域企業などと協力して研究開発を行う、産学連携の試みが要求されている。また、支援対象となった未来構想は、特定の研究分野に制限せず、全学的視野で優秀な学生への支援、若手研究者の無期雇用、研究への資金援助などを目標としているものが多い。こうして見ると、日本における指定国立大学法人制度＋世界トップレベル研究拠点プログラム（WPI）＋リーディング大学院プログラムのような印象を受ける。

そして第 3 期となる 2019 年から 2025 年にかけての期間で、以下の大学及びコンソーシアムが選定された。これにより、ボンが属するノルトライン・ヴェストファーレン州はボン大学、アーヘン工科大学の 2 つのエクセレンス大学と、14 のエクセレンス・クラスターを有することとなり、ドイツの中でもトップクラスの実績を得ている。特に今回初めてエクセレンス大学として認定されたボン大学は、6 つのエクセレンス・クラスターの助成認定も受けている。図 5 で見てわかる通り、ボン大学は他の大学と比べてもかなりの資金を得ていると思われる。なお、ボン大学の HP にはエクセレンス・クラスター採択発表時に、教員がホールに集う中 Hoch 学長が採択の発表を読み上げ、喜び合う動画も上がっている¹⁷。なお、この動画等で配信する試みは大学等のみならず DFG も行っており、2019 年 9 月にエクセレンス大学の発表を行った際は、ライブストリーミング形式で結果発表¹⁸を行うなど、非常に明朗である。

ただ、日本とドイツの大きな違いは、前述の通り高等教育は州の権限、州の予算の範疇であり、高等教育と研究開発はそれぞれ並行して発展してきた歴史があるため、エクセレンス・イニシアティブのような統合的な取り組みに対し、高等教育と研究開発の両部門をいかに上手に統合するかが課題であったようである。結果的に州法の改正といった非常に困難で複雑な過程を経て大学と研究機関が合併したり、組織全体ではなく一部の合併にしたり、従来にない形態の組織体を作るなどして審査に臨んだようである。

これにより、認定を受けた大学やクラスターは世界のトップ機関と伍する活動と実績を築くべく、エクセレンス・ストラテジー¹⁹の事業資金を活用し、取り組みを実施している。エクセレンス大学への恒久的な資金配分は 2019 年 11 月から始まり、最初の 7 年間で各大学に配賦される金

¹⁷ 以下より参照：<https://www.uni-bonn.de/forschung/exzellenzcluster>

¹⁸ 以下より参照：https://www.youtube.com/watch?v=Q_BA2xs17vg

¹⁹ 第 3 期より「エクセレンス・イニシアティブ」から「エクセレンス・ストラテジー」へ呼称変更。

額は最大 1 億 500 万ユーロ、単純計算で毎年最大約 1,500 万ユーロ（日本円で最大約 18 億円）という莫大な機関補助金が保証されているため、大学では海外から教授クラスの優秀な人材を招致することも含めて、長期的な試みが推し進められているようである。



図 5 エクセレンス大学及びエクセレンス・クラスター（2019 現在）

出典：” Our partner institute University of Bonn is named “University of Excellence”!
<https://www.imprs-brain-behavior.org/uni-bonn-university-of-excellence/>より引用、筆者加工

なお、最近ドイツに招聘される日本人研究者も、この事業の資金で雇用されるケースがあるようだ。エクセレンス大学プログラムでは国際的なプレゼンスの向上が大きな目的の1つでもあり、国外から優秀な研究者を招聘して自機関で雇用している。

ただし、エクセレンス大学として7年間の継続的な資金措置を受けるためには、機関として少なくとも2つ以上のエクセレンス・クラスターの継続採択、機関間のコンソーシアムが母体の場合は少なくとも3つのクラスターの継続採択が必須条件となっており、定期的に行われる外部評価において成果を示す必要がある。

ただ、今のところ評価は7年ごとに行われるとのことで、日本でよくある機関補助金のように毎年外部評価が行われるようではないことや、採択期間中に徐々に予算が減らされるといったことが無いことが、日本における大型機関補助金の取扱いとの大きな違いであろう。措置金額が非常に高額であるため執行・管理にかかる労力が増えそうであるが、長期的な視点をもって機関全体に係る構想を練り実行できるというのは、日本ではあまり聞いたことがなかったため、とても魅力的に感じる。教育・研究活動のみならず機関全体を向上させる取り組みも、長期的に動かしてみないと成果らしい成果が出ない、という暗黙の了解があるようにも感じられる。このような点でも、ドイツは学術に関し、寛容で長期的な視点を有していることが見て取れる。

4. ドイツのフェローシップ事業

ドイツのフンボルト財団は世界規模のフェローシップ事業を所管する研究者支援機関として有名だが、今回この財団が定期的に開催しているネットワーキングミーティングに筆者が参加した際、その徹底した支援体制にとっても感動した。筆者が参加したのは2019年11月6日から8日にかけて開催されたイベントのうち、初日の6日のみだったが、この日の参加者は総勢245名というとても大規模なものだった。会場となったハンブルク大学の大きな講堂に集められたフェロー達は、開会の挨拶、基調講演、大規模なコーヒブレイクに続き、各々の出身地域によって分けられたリージョナル・グループ毎にディスカッションを行い、その後レセプションに参加する運びとなった²⁰。

筆者が参加したリージョナル・グループはインド、日本、大韓民国、パキスタン、フィリピン、ウズベキスタンからのフェローのグループであり、インドからのフェローが最も人数が多く、発言もほとんど彼らのもので占められた。各グループにはその地域を担当する職員が割り振られ、このアジア地域のグループには3名のフンボルト財団の職員がついて質疑応答に対応した。このグループディスカッションの時間は、フェローそれぞれの自己紹介を経て、フェローシップ中に

²⁰ この時参加したフェローの出身国は、アルバニア、アルゼンチン、エチオピア、オーストラリア、ベルギー、ベナン共和国、ボスニア・ヘルツェゴビナ、ブラジル、ブルンジ、チリ、中国、ドイツ、フランス、ギリシャ、インド、イラン、イスラエル、イタリア、日本、カメルーン、カナダ、ケニア、コロンビア、レバノン、モロッコ、メキシコ、モルダウ、オランダ、ナイジェリア、オーストリア、パキスタン、フィリピン、ポーランド、大韓民国、ロシア、スウェーデン、スイス、セルビア、ジンバブエ、スロベニア、スペイン、南アフリカ共和国、台湾、チェコ共和国、トルコ、ハンガリー、アメリカ、ウズベキスタン、イギリス、ベラルーシである。詳細は以下より：

https://www.humboldt-foundation.de/pls/web/docs/text_id_65312931/F-1206609903/NeT_Hamburg_Statistik_Herkunftsla

体験したトラブル、彼らの生活基盤となる手当等に関する事などで最後まで色々なフェローが発言した。中でもインドからの参加者達は資金に係る質問を多く寄せ、中にはガイドラインに明記されていることも含まれていたが、財団の職員が1つ1つに丁寧に対応する姿は非常に真摯だった。インドのフェロー達にとって、家族連れで滞在先の国に行くことが一般的らしく、手当増額を求める声やもっと病院を利用する際の補助をつけてほしい、といったことも彼らの要求として何度も発言があった。

ちなみに、フンボルト財団のフェローシップで受けられる家族手当の計算は、専用のページから試算することができる。どの国でフェローシップを行うか、配偶者の有無、18歳以下の子供の有無、同行する子供の数などの詳細情報を入力すると、だいたいどのくらいの手当を受けることができるか算出できる。なお、各条件の差によってもらえる手当金額が変動する。

フンボルト財団フェローシップ 各種手当（月額＋＠）	JSPS 外国人特別研究員 （欧米短期・一般） 各種手当（月額＋＠）
- 基本的な奨学金 <u>€1,750</u> - 外国赴任追加手当 <u>€2,289</u> - 渡航に係る物品のための一時金 <u>€250</u> - 配偶者手当 <u>€205</u> - 子供手当 <u>€500</u> （一人目に€400、追加の子供ごとに€100） - 児童扶養補償費 <u>€408</u> - 配偶者に対する外国赴任手当 <u>€635</u> - 子供のための外国赴任手当 <u>€590</u> - 往復国際航空券 <u>実費</u>	- 滞在費 <u>392,000円</u> ※外国人特別研究員（欧米短期）で博士課程取得前の場合、滞在費月額は200,000円） - 渡日一時金 <u>200,000円</u> ※フェローが本国から持ち込む荷物等の輸送等に係る費用 - 海外旅行保険 <u>JSPSでまとめて加入</u> - 往復国際航空券 <u>実費</u>

表 1：フンボルト財団フェローシップと JSPS 外国人特別研究員（欧米短期・一般）における各種手当比較

※フンボルト財団の各金額は、以下の Web ページにて試しに対象国を日本にして、配偶者（収入無し）あり、18 歳以下の子供を 2 人同伴することにして試算したもの。JSPS の手当金額は固定、募集要項より参照
 参考： https://www.humboldt-foundation.de/web/pub_stipcalc.main
 ※両機関とも、ネットワーキングミーティングへ参加するフェロー達への旅費等の支給制度あり

なお、筆者はネットワーキングミーティングで、JSPS の海外特別研究員制度を辞退してフンボルトのフェローシップを選択した研究者に会った。待遇やネットワーキングの機会等を鑑みて転向したのだという。また、JSPS 外国人特別研究員制度とフンボルト・フェローの両方の経験を持つ研究者に話を聞くと、実際に研究活動を行う日本の機関に対して全く不満はなかった、とする一方、渡日後のフェロー同士のネットワーキングイベントがほとんどなく、同時期に同じ機

関に滞在していたとしてもお互いわからず、後々ドイツで行われる当センターのシンポジウム等のイベント等で知り合った際にその事実が発覚することすらあるという。また、フンボルト財団の場合、ネットワークの規模も大きく世界中に広がっているほか、同窓会のケアが手厚く、日本においても「日本フンボルト協会」の Web ページで国内の OB、OG を検索できるようになっている。

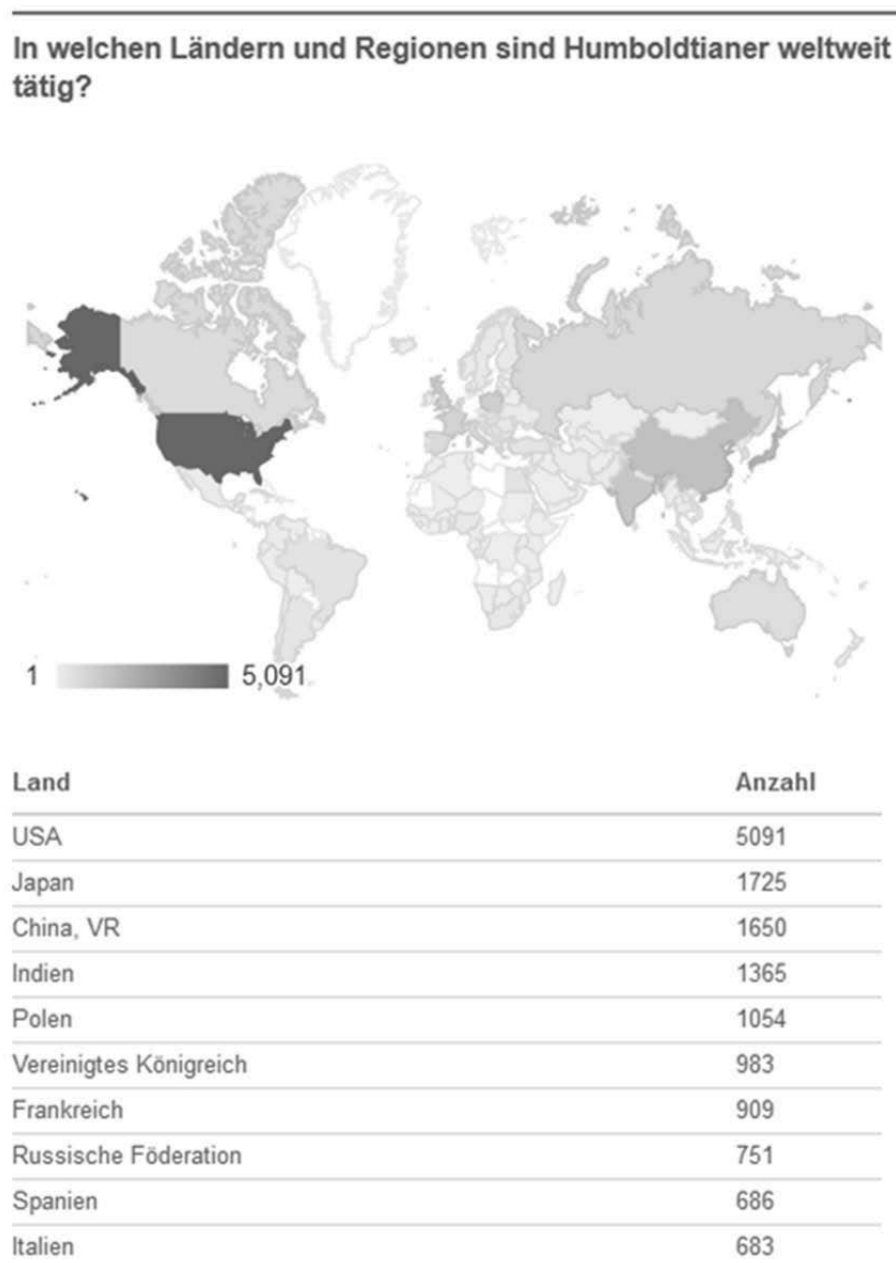


図 6 フンボルト財団のフェローシップ後、同窓生が活動している地域（2019 年 12 月発表時点）

出典：「Humboldt-Geographie des Wissens」

<https://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-geographie-des-wissens.html> より引用

また、2020 年 6 月時点のフンボルトの審査セッション時点から実装されることとなるが、フンボルト財団のフェオドア・リューネンフェローシップ Feodor Lynen Research Fellowship²¹において日本を行き先にすることができるようになった。今後は JSPS の外国人特別研究員制度の他にも、こちらのフェローシップを活用して日本での研究滞在を考えるドイツの研究者が増えると思われる。

フンボルト財団では定期的に、ドイツへ来るフェローの動向を調査・記録している²²。累計 140 か国、29,000 人以上の卒業生のデータのうち、2019 年 12 月にこれに関するプレスリリースが出されていたが、それによると過去 5 年間のフンボルト・フェローのほとんどは、米国（673 人）、中国（498 人）、インド（231 人）、英国（226 人）から来ており、出身大学や機関別に見た場合では、70 人のフンボルト奨学生を擁する中国科学アカデミーがトップ、オックスフォード大学（45 人）とケンブリッジ大学（41 人）がそれに続いている。

そしてとても興味深いことに、図 6 の通り、財団の同窓生がフェローシップ後に働いている国のトップ 3 は米国（5,091 人）、日本（1,725 人）、中国（1,650 人）であり、日本はドイツの研究者にとって有用な拠点に成り得ているようであるが、同記事では今後中国の重要性が増すことを言及している。

5. DFG

前章でドイツにおけるトップダウン事業の一例としてエクセレンス・イニシアティブに係る事業について取り上げたが、ドイツにおける研究事業の運営を幅広く取り扱うのがドイツ研究振興協会（Deutsche Forschungsgemeinschaft : DFG）である。日本でいうところの JSPS に似た機関であり、科研費に類似した個人補助金の事業から、エクセレンス・イニシアティブ関連の事業の所管も DFG である。第 1 章のドイツにおける研究開発資金の流れを示した図 3 でも触れているが、DFG は主に連邦政府、州政府から予算を受けており、表 2 の通り前者が 69.3%、後者が 29.7%である。

そして受けた予算を、表 3 のように事業種別ごとに割り振っている。なお、DFG での事業運営について職員にインタビューを行った際、DFG では年に一度の予算策定の際、先 3 年間の予算計画を議論・策定するらしく、それぞれの事業に決まった予算金額を割り当てることはしないとのことだった。それだと各年度の決算が非常に困難を極めそうだが、予算・経理担当によって毎年問題なく処理されるとのことだった。そのため、研究資金運営業務において遭遇する「もう

²¹ あらゆる分野のあらゆるキャリアステージのドイツ出身の研究者に向けたフェローシッププログラム。申請者は海外のフンボルト・ネットワークに加わっている約 15,000 人の研究者の中からホストとなる研究者を選択し、申請することができる。ポストドク研究者（博士号取得から最大 4 年以内）の場合は 6～24 か月、それ以上のキャリアの研究者（博士号取得から最大 12 年以内）の場合は 6～18 か月（3 年以内であれば最大 3 回へ訪問期間を分割できる）の滞在が可能。フェローへ支給される金額は対象国や個人の活動状況によって異なる。

（例：米国に行く場合、月額 3,305 ユーロの基本支給経費。配偶者と子供二人が同伴する場合は最高 5,320 ユーロまで受け取れる。さらに旅費等の必要経費も支給される。）

²² 詳細は以下より：<https://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-geographie-des-wissens.html>

予算がつかなくなったからこの事業は来年度から中止、もしくは各機関の自助努力で継続」といった事態にはならないようだ。

	in m Euro	%
Federal Government		
Institutional funding of the DFG	1,766.55	54.3
Special allocations for earmarked projects	489.07	15.0
Sum	2,255.62	69.3
Federal States		
Institutional funding of the DFG	849.75	26.0
Special allocations for earmarked projects	119.05	3.7
Sum	968.80	29.7
Other		
Allocation for general research support from the Leibniz institutions' budget funds	24.10	0.7
Donors' Association for the Promotion of Science and Humanities in Germany	0.87	0.1
Allocations of the EU	0.01	0.0
Allocations from private sources	0.36	0.0
DFG's own income	2.51	0.1
Sum	27.85	1.0
Total Income	3,252.27	100.0
plus carry-over funds from 2017	144.68	
Total	3,396.96	

表 2 DFG 予算配賦元一覧 FY2018

出典 : DFG Statistics, Finances

https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/finances/index.html#anker57867058 より引用

	in m Euro	%
for General Research Support	1,460.7	44.7
for Collaborative Research Centres	775.8	23.7
for Research Training Groups	205.6	6.3
for the Emmy Noether Programme	73.9	2.3
for the Leibniz Programme	25.7	0.8
for Research funding from special allocations	618.2	18.9
for DFG Research Centres	32.6	1.0
Administrative expenses	76.6	2.3
Total expenses	3,269.1	100.0
plus carry-over funds from 2018	127.8	
Total	3,396.9	

表 3 DFG 予算配布先事業一覧 FY2018

出典 : DFG Statistics, Finances

https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/finances/index.html#anker57867058 より引用

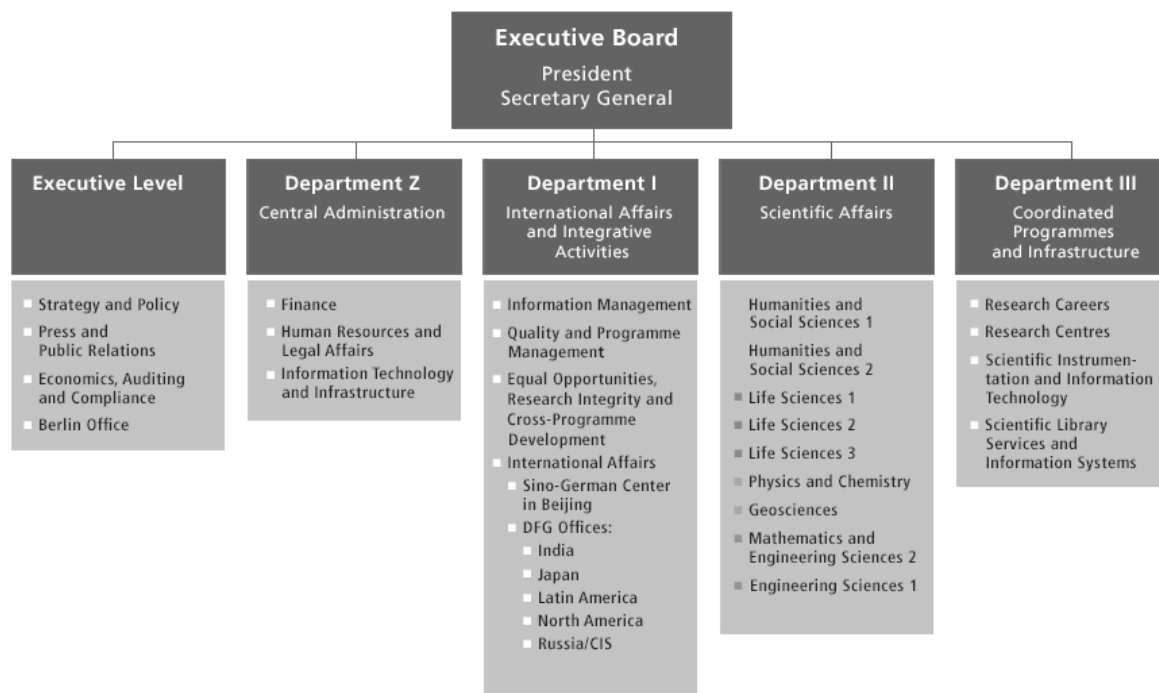


図 7 DFG 組織図

出典：“DFG Head Office”

https://www.dfg.de/en/dfg_profile/head_office/index.jsp より引用

そのためインタビューの際、日本では大抵の場合、各研究事業の実施のために使用できる予算が毎年度見直されて定められるうえ、財務省からの予算措置が減額されると機械的に予算減となることを話したところ、なぜそのようなやりにくい方法をとるのか、といった反応をいただいた。まったくもってその通りだと感じる。

研究事業運営の方法は JSPS において実施されているものと類似している。組織自体も、約 850 名の DFG で雇用している職員²³のほかに、研究事業の審査員を外部から募って公募事業等を運営している。事業運営の際には、JSPS の学術システム研究センターと類似した立場である Department II に属する研究者たちの知見を借りる。そのため、どの研究分野に対して公募を行うかについての考察や決定は DFG のプロパー職員が下すことはないとのことである。

DFG のファンディングを事業ごとに大きく分けると、以下のようになる。

・ Individual Grants Programme :

日本の科学研究費補助金のような制度で、原則として博士号を取得した研究者個人の研究活動のために措置される。

²³ 図 6 のように、エグゼクティブ・ボードの下に 5 つの部門があり、850 名という職員数は海外オフィスの人員やプログラム・オフィサーにあたる類の研究者等も含まれている。JSPS のプロパー職員という意味合いのスタッフ数は約 200 名とのことだった。

- **Research Unit :**

研究グループに対して通常 8 年間助成される補助金。どちらかというとな新規性のあるもの、先端的なもの、若手研究グループ等を支援する傾向がある。

- **Priority Programmes :**

参画する研究者が全国規模のもので、DFG のエグゼクティブ・ボードがこのファンディングによって特定の科学的利益が生み出されることが公約できる場合、原則 6 年間助成される。

- **Collaborative Research Centres :**

最大 12 年間にわたり、学際的な共同研究センターを設置し、活動するものに助成される。革新的、挑戦的、複雑且つ長期的な研究分野のためのプログラムで、大学以外の研究機関との協力が奨励されている。

- **Research Training Groups :**

大学において初期キャリアの若手研究者を支援するためのプログラムで、最大 9 年間 DFG から資金提供を受けることができる。博士課程の研究者が科学と学術の現場に対応することを補助し、初期の学術的独立を促す目的で運用されている。

- **DFG Research Centres :**

国際的プレゼンスを有し、競争力のある研究センターをドイツの大学に設立することを目的としている。DFG は教授クラスと独立した若手研究グループに初期費用と学際的なネットワークのフレームワークを提供している。(※エクセレンス・クラスターと異なり、このプログラムでは DFG が発信するテーマに沿って設置される)

- **Excellence Initiative Grants :**

エクセレンス・イニシアティブ関連事業のための補助金。

- **Scientific Infrastructure Funding :**

学術図書館サービスや情報システム、中央研究施設などの学術インフラストラクチャーの構築及び改善のための資金提供プログラム。

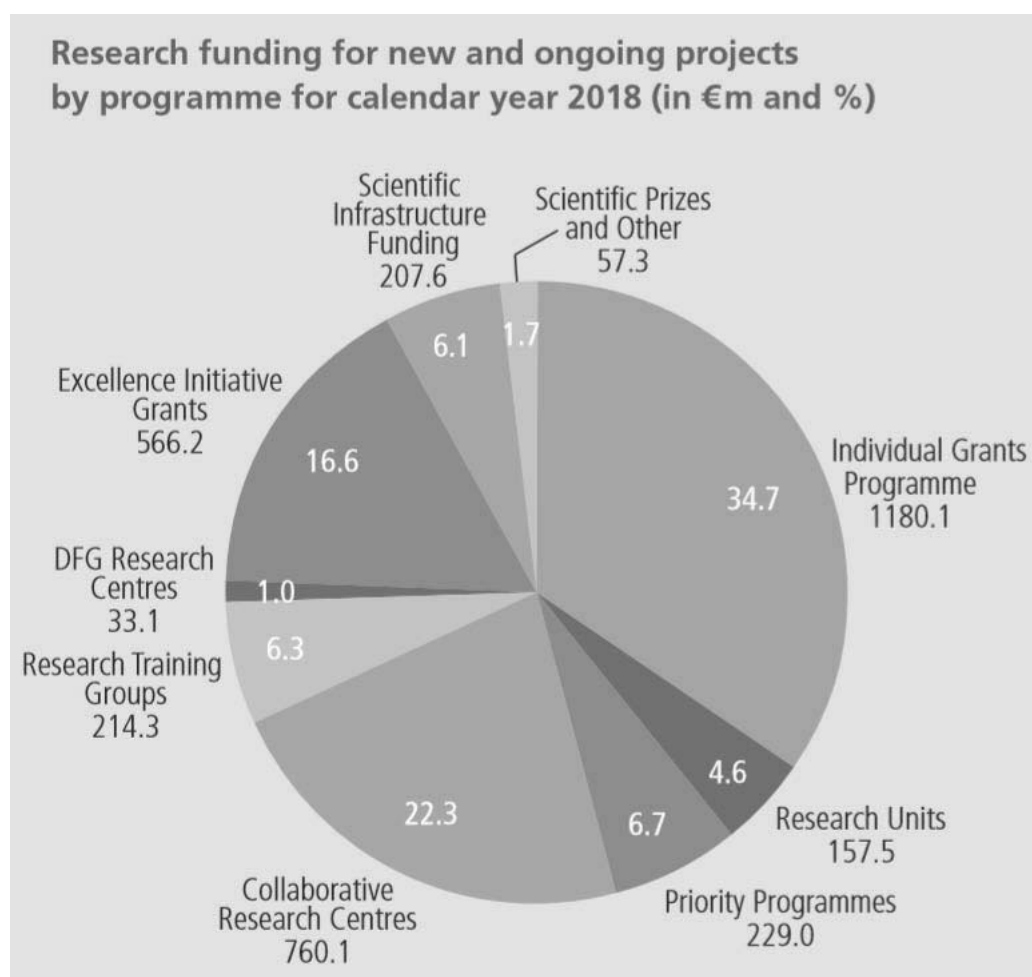
- **Scientific Prizes and Other :**

顕彰事業等。

そして、それらの研究事業種目別の資金措置割合を見ると、2018 年の実績はグラフ 6 の通りである。個人補助金の他、規模の大きな国際共同研究拠点を設立して長期に事業継続する Collaborative Research Centres、近年推し進められているエクセレンス・イニシアティブ関連

の事業に係る資金などが比較的大きな割合を占める。

個人補助金に係る費用が大きいことや、大学・研究機関間コンソーシアムへの補助事業を多く取り扱うのは JSPS も似たものがある。それは個人補助金の審査方法についても同様のことが言える。ただ、DFG と JSPS の個人補助事業の運営方針には大きな違いが 2 つある。まずひとつ目は、DFG の個人補助事業への申請は特に提出締め切り等が設けられておらず、決まった時期に開かれる審査会にある時点までに提出された申請が順次審査にかけられ、審査されるという仕組みである。審査会の開催頻度は原則 2 か月ごとという短いスパンで行われるので、一度不採択の通知を受けた後で審査員の所見を参考に書き直し、次の審査会の時期に再度申請書を提出する、という方法をとることができる。日本の科研費の場合、同じ種目には 1 年で 1 回の申請となるので、研究活動計画を立てるうえで DFG の個人補助金事業運営方針はとても理にかなっている。



グラフ 6 DFG 事業種目別資金措置割合 CY2018

出典：DFG の “Facts and Figures2018” より引用、筆者加工

もうひとつの JSPS との大きな違いは、所謂書面審査を行う審査員に謝金等が支払われないことである。これは DFG だけでなく、UKRI や SNSF も同様なのでドイツの特色というわけではない。DFG 職員へのインタビューの際に、なぜボランティアのように協力してもらえるのか聞いたところ、事業運営に参画することで得られる情報や、参画することによってその研究者の研究

分野の影響力向上に貢献することなどが原動力なのではないか、との答えが返ってきた。特に、最近ではニューロサイエンス等の先端研究分野の研究者たちが積極的に事業運営側への参画を行っているとのことだ。新しい研究分野、学際的な分野であればあるほど、その研究分野のプレゼンス向上のために努力を惜しまない研究者が多いという。

また、在独の日本人研究者から話を聞くと、ドイツには個人の研究者にとって研究しやすい環境が整っているという印象を受ける。ドイツにおいてはドイツ語が第一言語なので、アメリカやイギリスで研究を行う場合に比べて言語的困難があるものの、今年度ボンセンターが関与したイベントでお会いした在独日本人研究者からは、「日本で研究をするよりドイツにいたい」という声を聞いた。興味深かったのは、「研究者にとって、研究する時間以外に研究しない時間も確保することが重要である」という意見である。これはお話を伺った研究者が 10 年以上ドイツで研究活動を続けて痛感されたことだそうで、日本において大学等の機関に勤められている研究者の方々が置かれている状況とかなり異なる。文部科学省等の資料で以下のような研究時間が減少している現状を経過観察している資料が定期的に公開されるが、ドイツにおいては以下の職務的な活動のほかに頭を自由に使ったり、研究と全く関係のない興味のある事柄に時間を割いたりしてリフレッシュするゆとりが、機関によってはあるようだ。

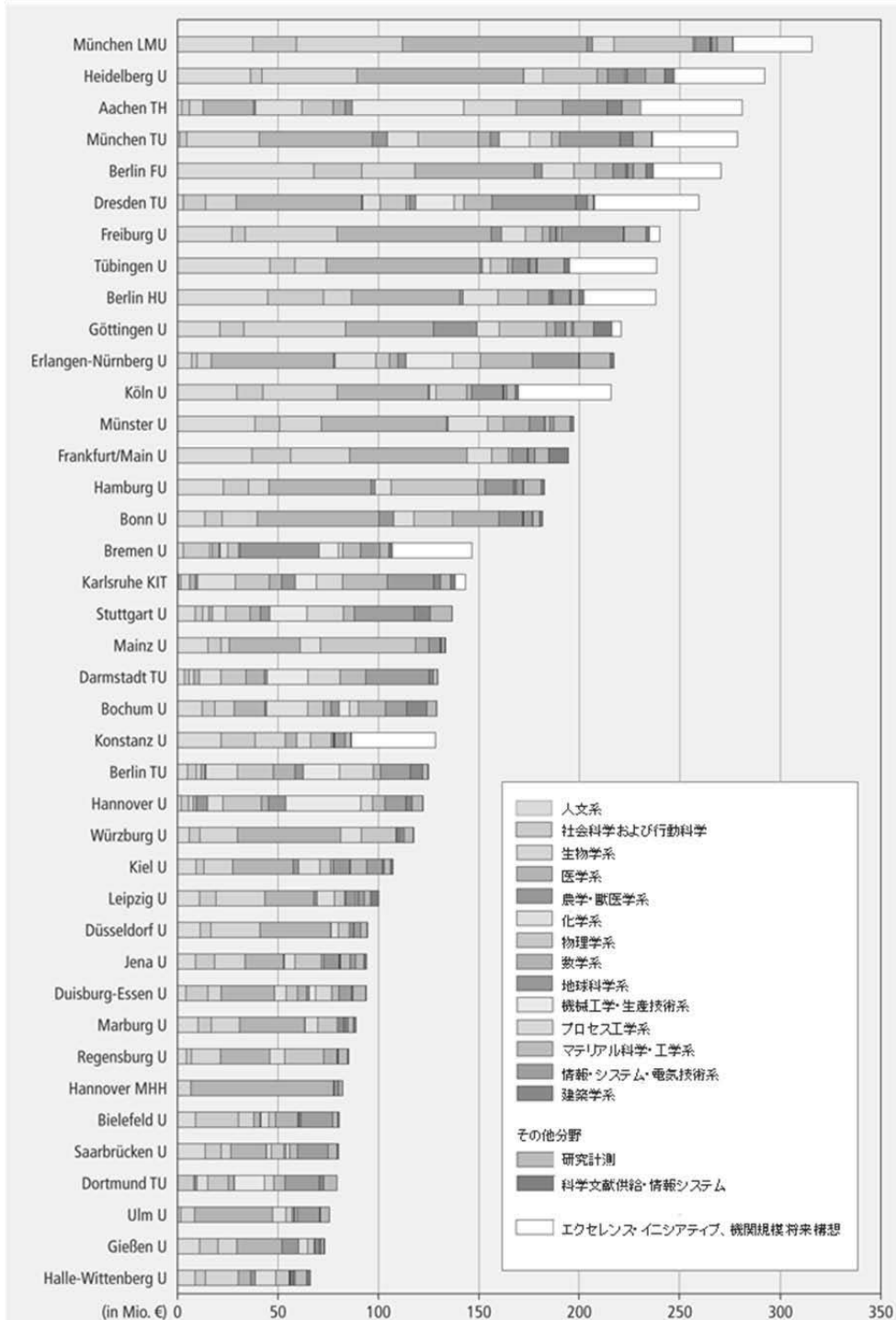


グラフ 7 大学等教員の職務活動時間割合の推移

出典：文部科学省「2018 年度大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告書」より引用

なお、DFG では各種統計データがとても充実している。グラフ 8 のように各大学・機関への資金措置を研究分野別に示したものや、図 9 のようなファンディング全体の研究分野ごとの分布図など、綿密で膨大な IR データが公開されていてとても興味深かったので、次ページより一部紹介させていただく。日本において、ここまで詳細な研究分野ごとの研究資金配分データや、大学ごとにどのくらいの補助をどの分野にしているか、といった公開資料を見たことがなかったので、DFG の公開資料を閲覧していた際非常に驚いた。また、公開データ掲載ページにはそのデータを作成した人の名前、連絡先が明記されているものもあり、誰でも質問を寄せることができるようになっている。

Abbildung 3-3:
DFG-Bewilligungen für 2014 bis 2016 nach Hochschulen und Fachgebieten¹⁾



¹⁾ Abgebildet werden die 40 drittmittelaktivsten Hochschulen.

Datenbasis und Quelle:
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): DFG-Bewilligungen für 2014 bis 2016.
Berechnungen der DFG.

グラフ 8 DFG 2014 年から 2016 までの大学及び主題分野ごとの DFG 予算措置データ

出典 : DFG Drittmittelerfolge deutscher Hochschulen

<https://www.dfg.de/sites/foerderatlas2018/themen/ranking.html> より引用

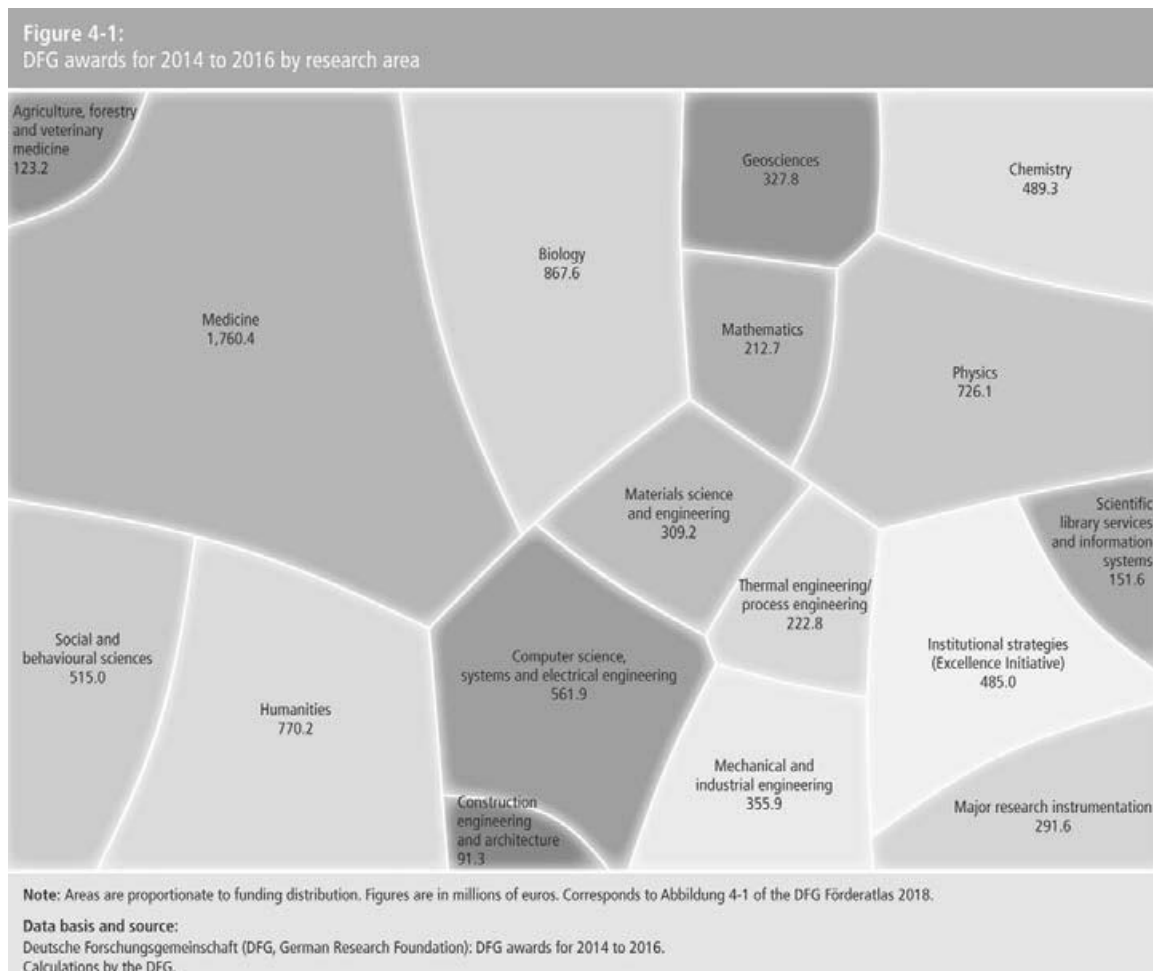


図9 DFG 2014年から2016までの研究分野毎のファンディング規模

※各分野の大きさは資金配分規模に比例、単位：百万ユーロ

出典：DFG Hochschul- und Regionenprofile im Überblick

<https://www.dfg.de/sites/foerderatlas2018/themen/profile.html> より引用

6. 学術研究を取り巻く環境：Projekt Deal

Projekt Deal は、ドイツ学術機関連盟（Allianz der Wissenschaftsorganisationen）により設立された、ドイツの主要な科学機関、研究機関の大半を代表するコンソーシアムである。総合大学、専門大学、研究機関、州立図書館、地域図書館などの、主に公的資金で運営される学術機関700以上が参画している。主な目的は以下の通りである。

- ・ドイツの学術機関における研究者等が執筆した、新たな研究論文の即時オープンアクセス公開
- ・出版社のジャーナル・ポートフォリオへの永続的なフルテキストアクセス
- ・発行された記事数に基づいたシンプルかつ未来志向の形式で明確化されたサービスの公正かつ

合理的な価格設定

2019年8月末、Projekt Deal とシュプリングer・ネイチャーは、ベルリンで以下に示す内容の MoU に署名した。これにより、シュプリングer・ネイチャーはドイツの研究者や科学者の論文を年間 1 万 3,000 本以上、オープンアクセスで出版する見込みである。オープンアクセスで出版された論文は即時に世界に公開され、無料で閲覧することができるようになる。また、Projekt Deal 参画機関に所属するすべての研究者と学生は、研究分野を問わずシュプリングer・ネイチャーが出版するジャーナルの大半でオープンアクセス出版が可能になるほか、1997 年以降のバックファイルを含め、オープンアクセスに対応するジャーナルの全コンテンツを読むことができるようになる。この取り組みは合意に至るまで 3 年を要したようで、ドイツの研究者がオープンアクセスで迅速に研究成果を出版する機会を大幅に増やし、世界の研究者がより簡便にアクセスできるようにする環境を整備することが可能になり、学術情報流通の全体のコストを抑制するという Projekt Deal の一大プロジェクトの目標への大きな一歩となった。

MoU のポイント

- ・最終契約は、2020 年から 2022 年まで有効で、2023 年まで延長可能
- ・2020 年の Publish and Read (PAR) 部分は、OA 出版の論文 9500 本以上をベースとし、参加機関は Springer、Palgrave、Adis、および Macmillan が出版するジャーナル 1900 タイトルをいつでも購読できるものとする。PAR での購読料および OA 出版料は、論文単位の PAR 料金 (2,750 ユーロ) に反映される。
- ・シュプリングer・ネイチャーは、全機関に対し、BMC および Springer Open のジャーナルでの OA 出版費用を定価から 20% 割り引く。また、APC (article processing charge) の値上げは、1 年間に 1 タイトル当たり 3.5% 以下 (2020 年の定価を基準に算出) とする。
- ・PAR の要素には、Nature および Nature ブランドの購読ジャーナルや純粋な専門誌ならびに、Scientific American、Spektrum der Wissenschaft などの雑誌は含まない。
- ・参加機関は契約期間中、対象ジャーナルの 1997 年以降のバックファイルに無料でアクセスできる。
- ・シュプリングer・ネイチャーと Projekt DEAL は、本合意に含まれるシュプリングer・ネイチャー発行の全ジャーナルについて、アーカイブへのアクセスギャップの解消も目指す。

研究論文へのアクセスに関しては、ドイツにおいて過去にも大きな動きがあった。例えばマックス・プランク研究所が、2018 年 12 月末で満了を迎えたエルゼビア社との購読契約を更新しないことを発表した。エルゼビア社のジャーナル購読料は高額であり、状況改善に係る交渉を Projekt Deal に参画するドイツの機関が前線に立って進めていた。エルゼビア社側はエルゼビア誌の論文へのアクセス無料化には合意できないとしており、交渉は平行線をたどっていたという。

そして 2020 年 1 月、Projekt Deal はシュプリングer・ネイチャーと世界最大規模の変革的オープンアクセスについて最終契約を締結した。昨年 8 月に発効された合意内容がいきなり本格的に実施されるようになり、世界的に見ても大規模なオープンアクセス事例となる。なお、オープンアクセス化するには論文投稿料を高額に設定する必要があるため、想定される投稿料は上述の

通り 1 論文につき 2,750 ユーロとなるようである。高額な論文購読料に関しては世界的な問題になっており、Projekt Deal のみならず、2018 年 5 月にはスウェーデンの Bibsam コンソーシアムがエルゼビア社とのエルゼビア誌コンテンツ購読契約を更新しないことを発表している他、2019 年 2 月にはカリフォルニア大学がエルゼビア社の出版社との契約交渉が決裂し、購読契約を停止することを発表している。単純にアクセスできないだけでは研究者にとって不便になるため、このような措置をとった機関はその後の経過を調査している。調査結果を見ると、契約キャンセルによってマイナス影響を受けたと回答している研究者も少なくないことから、大型ジャーナルの購読を停止することの良い代替手段を用意するのは現時点ではまだ困難であるようである。

7. おわりに

教育・研究開発に係る様々な政策、目標、課題、展望等は、様々な要素が複雑に絡み合った結果、各国で異なる様相を呈していると思うが、調べてみればみるほどドイツと日本の違いが際立つ結果となった。それは冒頭で触れた思想、政策の軸となる「どのように向上させるか」という方法論、人々が感じる社会不安の度合い、近隣国との関係性など、多種多様である。もちろん、ドイツの教育も問題を抱えていないわけではなく、近年増加する移民の流入により、地域の学校に受け入れられた移民児童のドイツ語の履修度合いによってはカリキュラム全体のレベルを下げて対応しなければならない問題、英語教育の必要性和母国語教育の重要性の兼ね合いなどをニュース等で度々目にする。しかしそれでも、ドイツ国民のみならず、ドイツへ入ってくる移民のためにどのような支援ができるか、彼らの力を国力に反映させるにはどうするか、という前向きな考え方が行政側からきちんと示されている印象を受けた。

ドイツの持つ安定した体制は、合理的・論理的且つ寛容な考え方を人々ができるからこそ実現しているのではないか。日本において、国際研究促進や人材の流動性、現状をより向上させることを目的にたくさんの事業が実施されているが、最も必要なのは思想の転換であるように思う。

謝辞

本報告書の執筆にあたり、インタビューを快く引き受けてくださったドイツ研究振興協会 Deutsche Forschungsgemeinschaft: DFG)、国際協力グループ (Gruppe Internationale Zusammenarbeit) Raoul Wagner さんと Franziska Langer さん、その他イベントにご参加下さった外国人特別研究員、海外特別研究員の皆様、JSPS ボン研究連絡センターの皆様、東京での研修でお世話になった JSPS の皆様、今回研修に送り出して下さった東京大学の皆様に深く御礼申し上げます。

参考文献・URL

- [1]永野 博『ドイツに学ぶ科学技術政策』（2016年1月31日）
- [2]ドイツの学校制度について <http://www.educedia.org/entry/2018/03/24/113021>
- [3]DFG Communicator-Preis （2019年12月17日アクセス）
https://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/index.jsp
- [4]BMBF, 28.06.2017, Pressemitteilung: 073/2017, “Zukunftsinvestitionen in Bildung und Forschung“
（2019年12月17日アクセス） <https://www.bmbf.de/de/zukunftsinvestitionen-in-bildung-und-forschung-4408.html>
- [5]国際統計比較 （2019年12月17日アクセス） <https://www.globalnote.jp/post-1409.html>
- [6]文部科学省予算関連 （2019年12月17日アクセス） https://www.mext.go.jp/a_menu/kaikei/index.htm
- [7]BMBF 予算関連 „Der Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung“ （2019年12月17日アクセス）
<https://www.bmbf.de/de/der-haushalt-des-bundesministeriums-fuer-bildung-und-forschung-202.html>
- [8]„Bildung und Forschung in Zahlen 2019“, BMBF HP よりダウンロード（2019年12月17日アクセス）
<https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/brochure.html>
- [9]内閣府『経済財政白書、世界経済の潮流等』、内閣府 HP よりダウンロード（2019年12月18日アクセス）
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html>
- [10] JST 研究開発戦略センター デイリーウォッチャー（2019年12月18日アクセス）
<https://crds.jst.go.jp/dw/20181011/2018101117023/>
- [11]JST CRDS, 『主要国のファンディング・システム』（2013年3月）JST HP よりダウンロード（2019年12月18日アクセス）
<https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2012/CR/CRDS-FY2012-CR-01.pdf>
- [12]『ドイツ連邦共和国政府 人工知能戦略』（2018年11月時点）（2020年1月7日アクセス）
file:///C:/Users/JSPSMA~2/JSP/AppData/Local/Temp/Nationale_KI-Strategie_Japanisch.pdf
- [13]JETRO 地域・分析レポート（2020年1月7日アクセス）
<https://www.ietro.go.jp/biz/areareports/special/2019/0502/9d342ff5304e10e0.html>
- [14]BMBF, 03.05.2019, Pressemitteilung: 044/2019, „Qualitätsschub für Wissenschaft und Forschung“,
（2020年1月7日アクセス） <https://www.bmbf.de/de/qualitaetsschub-fuer-wissenschaft-und-forschung-8537.html>
- [15]“Forschung und Innovation für die Menschen Die Hightech-Strategie 2025“, BMBF HP よりダウンロード
（2020年1月7日アクセス）https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Forschung_und_Innovation_fuer_die_Menschen.pdf
- [16]“Fortschrittsbericht zur Hightech-Strategie 2025“, BMBF HP よりダウンロード（2020年1月7日アクセス）
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Fortschrittsbericht_zur_Hightech_Strategie_2025.pdf
- [17]Times Higher Education World University Ranking 2020 （2020年1月8日アクセス）
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats
- [18] BMBF, 23.05.2019, Pressemitteilung: 057/2019, „Bundesregierung stärkt die Förderung Künstlicher Intelligenz mit zusätzlich 500 Millionen Euro“, （2020年1月10日アクセス）
<https://www.bmbf.de/de/zukunftsinvestitionen-in-bildung-und-forschung-4408.html>
- [19] BMBF, 14.08.2019, „Ist Deutschland „künstlich intelligent“ genug?“, （2020年1月10日アクセス）
<https://www2.daad.de/der-daad/daad-aktuell/de/73025-ist-deutschland-kuenstlich-intelligent-genug/>

- [20] Universität Bonn, (2020 年 1 月 14 日アクセス) <https://www.uni-bonn.de/forschung/exzellenzcluster>
- [21] „DFG Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder“, You Tube video, (2020 年 1 月 14 日アクセス)
https://www.youtube.com/watch?v=Q_BA2xs17vg
- [22] AvH, Stipendienrechner für Feodor Lynen-Stipendien, (2020 年 1 月 17 日アクセス)
https://www.humboldt-foundation.de/web/pub_stipcalc.main
- [23] AvH, Humboldt-Geographie des Wissens, (2020 年 1 月 17 日アクセス)
<https://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-geographie-des-wissens.html>
- [24] DFG, Finances, (2020 年 1 月 22 日アクセス)
https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/finances/index.html#anker57867058
- [25] DFG, Facts and Figures, (2020 年 1 月 22 日アクセス) https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/index.html
- [26] DFG, Funding Atlas 2018, (2020 年 1 月 22 日アクセス) <https://www.dfg.de/sites/fundingatlas2018/>
- [27] 文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」(2020 年 1 月 24 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa06/fulltime/1284874.htm
- [28] nature asia, 「Projekt DEAL とシュプリング・ネイチャー、世界最大規模の変革的オープンアクセス契約に関する合意締結」(2020 年 1 月 29 日アクセス) <https://www.natureasia.com/ja-jp/info/press-releases/detail/8741>
- [29] Springer Nature, 「プレスリリース」シュプリング・ネイチャーと Projekt DEAL、世界最大規模の変革的オープンアクセスに関して最終契約を締結」(2020 年 1 月 29 日アクセス)
<https://www.springernature.com/jp/news/20200116-pr-projekt-deal-final-jp/17569962>
- [30] Projekt DEAL, (2020 年 1 月 29 日アクセス) <https://www.projekt-deal.de/about-deal/>
- [31] Max Planck Society, „Max Planck Society discontinues agreement with Elsevier; stands firm with Projekt DEAL negotiations”, (2020 年 1 月 29 日アクセス) <https://www.mpg.de/en/505>
- [32] National Library of Sweden, „Sweden stands up for open access – cancels agreement with Elsevier”, (2020 年 1 月 29 日アクセス)
<https://www.kb.se/samverkan-och-utveckling/nytt-fran-kb/nyheter-samverkan-och-utveckling/2018-05-16-sweden-stands-up-for-open-access---cancels-agreement-with-elsevier.html>
- [33] University of California, “UC terminates subscriptions with world’s largest scientific publisher in push for open access to publicly funded research”, (2020 年 1 月 29 日アクセス)
<https://www.universityofcalifornia.edu/press-room/uc-terminates-subscriptions-worlds-largest-scientific-publisher-push-open-access-publicly>
- [34] “Consequences of Sweden Cancelling Elsevier”, (2020 年 1 月 29 日アクセス)
<https://zenodo.org/record/3259809#.XjhAOSNCeCq>
- [35] BMBF, 14.10.2019, Pressemitteilung: 119/2019, BMBF, „Mehr BAföG für mehr Studierende“, (2020 年 1 月 29 日アクセス) <https://www.bmbf.de/de/mehr-bafoeg-fuer-mehr-studierende-9891.html>

競争的資金の審査・評価システムの日独比較

ボン研究連絡センター

渡邊 優

1. はじめに

ドイツの科学技術政策の歴史や発展について日本の視点から述べている永野博氏の「ドイツに学ぶ科学技術政策」(2016)の中で、「科学者の自治¹⁾」という言葉が印象に残っている。この言葉は、ドイツの代表的な公的ファンディング機関であるドイツ研究振興協会(Deutsche Forschungsgemeinschaft : DFG)の組織の最大の特徴として述べられている。ドイツ研究振興協会は、ボトムアップで研究者の基礎研究に対する支援を行う競争的資金の配分機関である。これらの競争的資金の審査をはじめ、協会内の意思決定プロセスにおいては、「研究者の自治」が徹底されており、自治を維持するための工夫が制度の中にみられるという。

日本においては、ドイツ研究振興協会と同様の性質を持つ支援事業として、文部科学省と独立行政法人日本学術振興会が実施する「科学研究費助成事業」(以下、「科研費」という。)がある。本事業は、日本最大規模の競争的資金といわれており、人文学・社会科学から自然科学までの全ての分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる研究を助成する唯一の制度である。この助成対象の選定には、研究者によるピアレビュー方式がとられ、厳正な審査を経て採択課題を決定し、研究費が配分されている。この審査システムについては、政府が策定した第5期科学技術基本計画(平成28～令和2年度)に基づき、平成30年度助成分より抜本的な改革が行われた(科研費審査システム改革2018)。現在、新たな審査方式の定着に向けて検討や見直しが行われているところである。

本稿では、ドイツにおける競争的資金制度のうち、審査・評価システムに着目して調査することで、日独両国のシステムの特色を比較・考察することが目的である。

2. ドイツ研究振興協会とは



ドイツ研究振興協会(Deutsche Forschungsgemeinschaft : DFG)²⁾は、1920年に設立されたドイツ科学非常事態協会(Notgemeinschaft der deutschen Wissenschaft)を前身とし、第二次世界大戦後、1951年に本部をボンに構え、現在の組織となった。私法に基づく自治組織で、全ての自然科学、人文社会科学の分野において、大学や公的研究機関における研究活動への資金配分を行っているほか、政府主導のエクセレンス・ストラテジー事業等を実施している。

ドイツにおける研究開発予算の財源は、連邦政府と州政府により措置され、2018年度予算はおよそ310億ユーロ³⁾である。そのうち、ドイツ研究振興協会の予算は全予算額の1割以上にのぼるおよそ34億ユーロで、69.3%が連邦政府、27.9%が州政府により拠出されている。永野(2016)によれば、政府は2016～2020年にかけて毎年3%予算を増額することを公約しているという。

¹⁾ 永野博(2016)「ドイツに学ぶ科学技術政策」近代科学社 148頁

²⁾ 2020年で設立100周年を迎えた。頁内のイラストは100周年を記念したロゴマークである。<https://dfg2020.de/en/>

³⁾ Bildung und Forschung in Zahlen 2019 (Federal Ministry of Education and Research)
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2019.pdf

表1 ドイツ研究振興協会 2018 年度予算内訳

	in m Euro	%
Federal Government		
Institutional funding of the DFG	1,766.55	54.3
Special allocations for earmarked projects	489.07	15.0
Sum	2,255.62	69.3
Federal States		
Institutional funding of the DFG	849.75	26.0
Special allocations for earmarked projects	119.05	3.7
Sum	968.80	29.7
Other		
Allocation for general research support from the Leibniz institutions' budget funds	24.10	0.7
Donors' Association for the Promotion of Science and Humanities in Germany	0.87	0.1
Allocations of the EU	0.01	0.0
Allocations from private sources	0.36	0.0
DFG's own income	2.51	0.1
Sum	27.85	1.0
Total Income	3,252.27	100.0
plus carry-over funds from 2017	144.68	
Total	3,396.96	

(出典) Origin of Funds 2018 (ドイツ研究振興協会 HP) ⁴

参考として、日本学術振興会の 2019 年度予算内訳を以下の表 2 のとおり示す。全予算額 2,671 億円の 99.9%は国からの運営費交付金および補助金等により拠出されている。両機関を比較すると、ドイツ政府は研究開発のための予算をより手厚く配分していることが分かる。

表2 日本学術振興会 2019 年度予算内訳 (単位：億円)

事業費	予算額
運営費交付金事業費	266
研究者援助事業費	186
学術国際交流事業費	57
学術の応用研究事業費等	8
学術システム研究センター等事業費	6
管理運営費等	9
科学研究費補助事業費	1,399
科学技術人材育成費補助事業費	21
受託事業費等	9
学術研究助成基金助成事業費	975
合 計	2,671

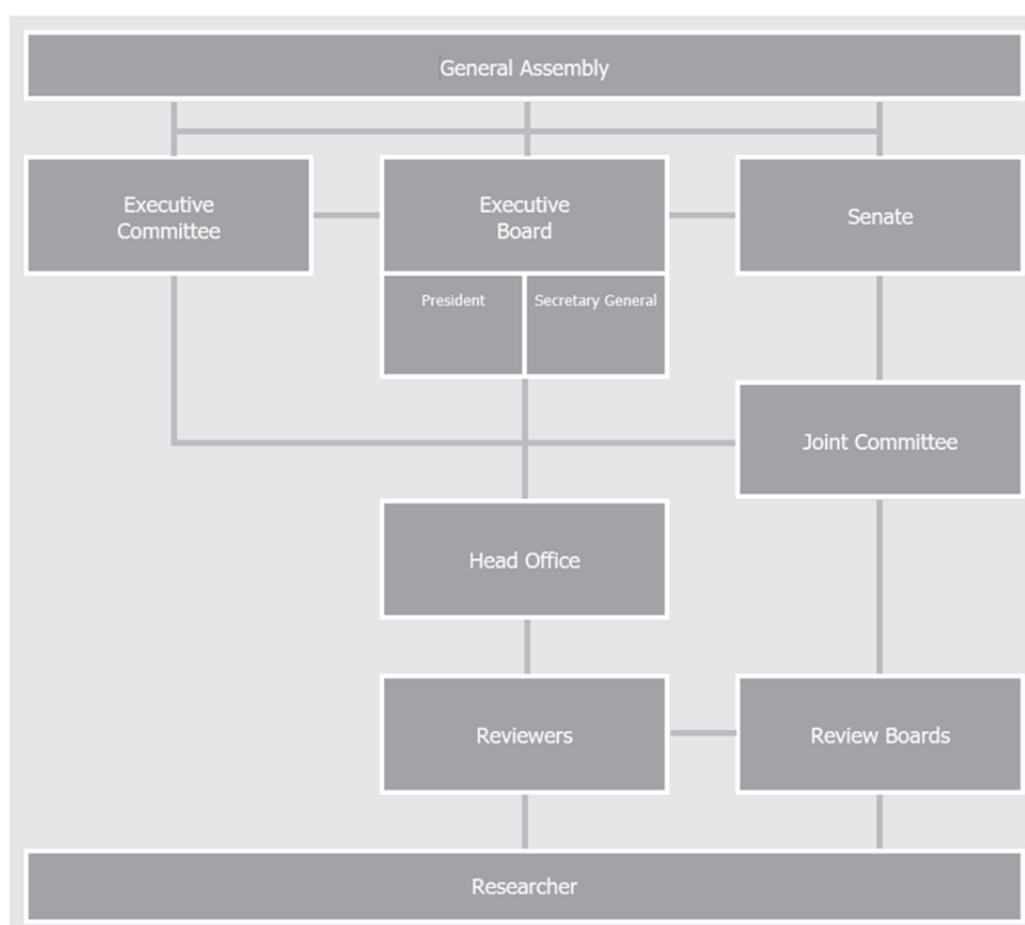
(出典) 令和元(2019)年度事業別予算額 (日本学術振興会 HP) ⁵

⁴ https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/finances/index.html

⁵ <https://www.jsps.go.jp/aboutus/index5.html>

ドイツ研究振興協会の会員には 97 機関が登録されており、大学だけでなく、マックスプランク協会、フラウンホーファー協会、ヘルムホルツ協会、ライプニッツ協会等のドイツを代表する研究機関やその他の科学アカデミーから構成されている。最高意思決定機関である会員総会の下に、理事会、役員会、評議会が設けられており、これらの全ての委員会には連邦政府と州政府の代表が参加している。ただし、委員会の投票規程により、研究者側主導の判断が優先されるよう、政府側が他の学術機関側を上回らないよう投票権の数が調整されており、協会の自治を維持・保証できるような工夫がとられている。

図 1 ドイツ研究振興協会の組織図



(出典) Organization of the DFG (ドイツ研究振興協会 HP) ⁶

このように、ドイツ研究振興協会の運営においては、研究者による意思決定を尊重していることが分かる。本協会の主たる役割は、研究者が大学や研究機関において行う研究活動に対して、適切な審査・評価を経て資金を提供することである。次章以降では、ドイツ研究振興協会の中核的な事業である競争的資金制度を概観し、その審査・評価システムについて、科研費事業との比較を交えながら考察していきたい。

⁶ https://www.dfg.de/en/dfg_profile/statutory_bodies/index.jsp

3. 日独における競争的資金制度の概要

ドイツ研究振興協会が実施する競争的資金制度には、科研費と同様の性質を持つ事業として、研究者個人のプロジェクトを対象とした **Individual Research Grants**（個人グラント）がある。日独それぞれの制度について、概略を以下の表 3 にまとめた。

表 3 日独の競争的資金制度の概略⁷

配分機関名 (事業名) 文部科学省・日本学術振興会 (科学研究費助成事業) ドイツ研究振興協会 (Individual Research Grants)	科研費 KAKENHI DFG
項目名	
研究種目の体系	種目群： 1. 若手研究 (若手研究者の自立支援) 2. 基盤研究 (既存の学問分野の深化・発展を目指す研究) 3. 学術変革研究 (新領域の形成・斬新な発想に基づく研究)
予算規模	2,372 億円 (2019 年度予算額) 約 11.8 億ユーロ (2018 年度配分実績額)
応募件数 (2018 年度)	103,672 件 38,286 件 (推定) ⁸
採択件数 (2018 年度新規採択分)	25,796 件 13,247 件
採択率 (2018 年度)	24.9% 34.6%
応募総額 (1 課題あたり)	研究種目により異なる 10 万円単位～最大 15 億円 個々の応募課題により異なる
採択期間	研究種目により異なる 単年度～最大 7 年間 個々の応募課題により異なる 最大 3 年間

⁷ 日本学術振興会科学研究費助成事業 HP、ドイツ学術振興協会 HP をもとに筆者作成

⁸ Individual Research Grants のみの応募件数は公開されていなかったため、2018 年度新規採択件数と採択率より算出した。

2つの事業を比較すると、予算規模に対する応募件数の比率が大きく異なることが分かる。また、Individual Research Grantsの採択件数は科研費のおよそ半数であるものの、採択率はおおむね10%上回っており、研究費の配分ニーズにより応えられているといえる。

応募総額や採択期間については、科研費は応募する研究種目に応じて支援額や期間が明示されており、分かりやすく体系化されている。それに対して Individual Research Grantsは、採択期間に上限は設けられているものの、研究者個人が応募する課題に合わせた支援を提案し、応募することができる仕組みとなっている。

研究種目については、キャリアステージに沿うような段階的な支援体制を整えている科研費と、研究を遂行する上でどの費目に対して重点的に資金を配分するかによって種目を分類している Individual Research Grantsでそれぞれの特色がみられる。

4. 審査システム

本章では、前章で紹介したドイツ研究振興協会が実施する Individual Research Grants のプログラムの審査システムについて、ホームページ等の公開資料およびドイツ研究振興協会の職員に行ったインタビューの結果をもとに、「公募」、「審査方式」、「審査委員選考」の項目ごとにまとめる。

4-1. 公募

【応募方法】

応募者は、電子申請システム elan⁹を用いて、オンラインで所定の申請書類を提出する。

The elan Portal



この elan のポータルサイトは、応募者向けの申請システムだけでなく、審査委員向けの審査システムも備わっており、応募から審査に至るまで一括した情報管理を行っている。応募者は自分が申請した課題の審査状況や採否結果の確認ができ、審査委員は書面審査結果の提出やパネルレビューの日程確認等ができる。科研費においても、研究者（応募者・審査委員）向け、研究機関の科研費事務担当者向けの電子申請システム¹⁰を構築しており、ほぼ同様の機能を持ったものであることが分かる。

⁹ The elan Portal https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/elan/index.html

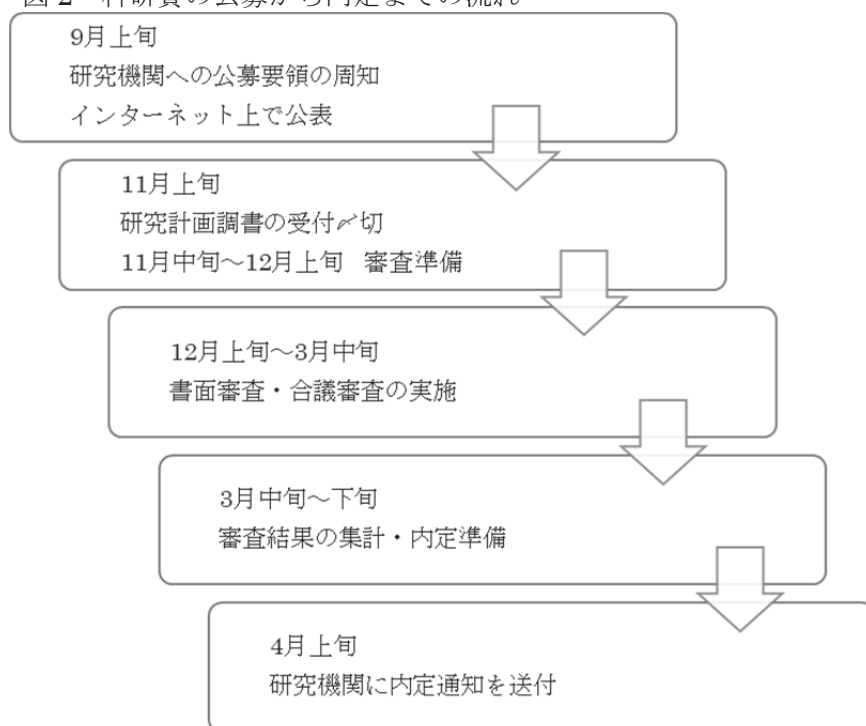
¹⁰ 科研費電子申請システム <https://www.shinsei.jsps.go.jp/kaken/>

【公募スケジュール】

年間を通して公募期間は定められておらず、申請書類の提出期限はない。研究者は、自分が応募したいタイミングでいつでも申請することができる。ドイツ研究振興協会職員へのインタビューによると、応募件数の状況に応じて、平均で2ヶ月に一度の頻度で審査委員会が開かれることが分かった。また、プロジェクトの規模や分野によって異なるものの、応募してから採択決定、資金助成を受けるまでの期間は、おおよそ6ヶ月とのことであった。

比較として、科研費の公募から内定までの流れ¹¹を以下の図2に示す。公募は、1つの種目につき年に1回と決まっており、3ヶ月以上の時間をかけて審査を実施、年度初めとなる4月に交付内定、研究費の送金は早くとも7月¹²となる。ドイツに比べると応募から交付までの期間が10ヶ月程度と長いものの、決まった時期に決まった額の援助が行えるよう、スケジュール管理が徹底されていることが分かる。

図2 科研費の公募から内定までの流れ



(「科学研究費助成事業 2019」パンフレットをもとに筆者作成)

そのほか、ドイツ研究振興協会でのインタビューによると、Individual Research Grants の応募書類は、研究内容に直接関わらない軽微な部分であれば最大2回まで書き直しが可能であるという。また、既に採択済みの課題を継続したい場合、助成された研究費を全額執行する少なくとも6ヶ月前までに再度申請が可能で、研究者のニーズに応じた切れ目のない柔軟な支援を提供していることが分かる。

¹¹ 最も一般的な研究種目である「基盤研究 (A・B・C) (一般)」 「若手研究」のスケジュールを示している。

¹² 令和2(2020)年科学研究費助成事業公募要領 (特別推進研究、基盤研究 (S・A・B・C)、挑戦的研究 (開拓・萌芽)、若手研究) 14 頁 https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/03_keikaku/data/r02/r2koubo.pdf

4-2. 審査方式

審査は、(1) 書面審査 (Written Review)、(2) レビューボード (Review Board) によるパネル審査の 2 段階に分けて行われ、最終的に協議会 (Joint Committee) による決定が下される。

(1) Written Review

審査委員は書面審査によって採否を提案し、採択の場合は応募額の妥当性について所見を作成する。ドイツ研究振興協会でのインタビューによると、応募課題 1 件につき 2～3 名の審査委員が書面審査を担当することが分かった。その後、これらの書面審査結果をもとに、事務局が採否案を作成する。

(2) Review Board によるパネル審査

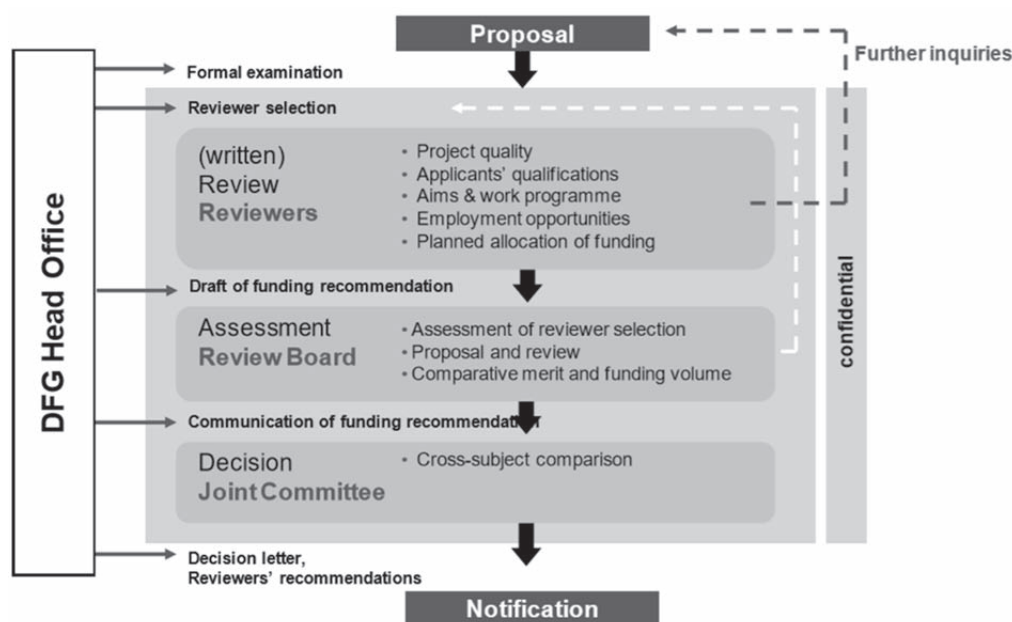
書面審査での採否案をもとに、専門委員が審査を行う。2019 年 11 月時点で、研究分野ごとに 48 の委員会があり、606 人のメンバーで構成されている。

専門委員は、書面審査の結果を精査するだけでなく、1 段階目の書面審査のレビューアーの選考が適切かどうか評価を行う必要がある。理由があればレビューアーの変更を求めることも可能となっている。委員は平均して毎年 1～2 件の審査プロセスに関与する。

(3) Joint Committee

研究者代表 39 名、連邦各省 16 名、各州代表 16 名、ドイツの学術振興のための寄付団体 (Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) の代表者 2 名により最終決定が行われる。

図 3 Individual Research Grants の審査の流れ



(出典) The DFG Review Process (ドイツ研究振興協会 HP) ¹³

¹³ https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/antragstellung/begutachtung/dfg_begutachtungsverfahren_130715_en.pdf

4-3. 審査委員選考

書面審査委員と Review Board の専門委員の選考プロセスは、それぞれ全く異なっている。

【書面審査委員】

プログラムディレクター（Programme Director）によって研究区分ごとに選定される。ドイツおよび海外の研究者、毎年およそ 10,000 人に審査依頼を行っている。

※Programme Director¹⁴：

書面審査の審査委員の選考や採否案の作成を担当する職員。人文学・社会科学、自然科学、生命科学、工学系科学の 4 つの研究分野を更に細分化した 210 以上の研究区分ごとにそれぞれ主担当と副担当の職員が配置されており、彼らの多くは博士号の学位を持った専門性の高い人材である。

【Review Board の専門委員】

研究者によるオンラインの投票により、研究分野ごとに任期 4 年の専門委員が選定される。

驚くべきことに、ドイツの公的研究機関で研究に従事している博士号を取得している全ての研究者に投票権が与えられており、4 年ごとに研究者による直接選挙が行われる。ドイツ研究振興協会でのインタビューによれば、2019 年の選挙で 5 回目を迎えたという。

Review Board Election 2019



（出典）ドイツ研究振興協会のオンライン投票サイト¹⁵

2019 年 Review Board Election の結果は以下の表 4 に示すとおりである。

なお、当選者は、Review Board の委員としてホームページ上で氏名や所属等が公開されている。

表 4 Review Board Election 2019 の概要

投票期間	2019 年 10 月 21 日～11 月 18 日
有権者数	約 150,000 人
候補者数	1,659 人
当選者数	632 人（全 49 委員会）
任期	2020 年～2023 年（4 年間）

（「Review Board Election 2019」HP をもとに筆者作成）

¹⁴ Programme Contacts https://www.dfg.de/en/dfg_profile/head_office/structure/programme_contacts/index.jsp

¹⁵ https://www.dfg.de/en/dfg_profile/statutory_bodies/review_boards/rb-election2019/index.html

ドイツ研究振興協会でのインタビューにおいて、この投票システムの強みを伺ったところ、「民主主義的であること」、「ボトムアップの風土」、「研究者たち自らによってシステムを形成・構築していること」などという回答が得られ、研究者の自治意識の強さが感じられた。

一方、科研費においては、「科研費審査システム改革 2018」が行われ、平成 30 年度助成分より審査システムが刷新された。改革後の制度の概略は以下の表 5 のとおりである。

表 5 科研費の審査システム概略

審査の流れ	
応募する研究種目によって、主に以下の 2 つの審査方式に分けられる。	
(1) 総合審査方式 <研究分野を 11 の大区分または 65 の中区分に細分化> 書面審査 → 同一の審査委員による合議審査を行う	
(2) 二段階書面審査方式 <研究分野を 304 の小区分に細分化> 同一の審査委員が 2 段階にわたり書面審査を実施 (2 回目は他の審査委員の評価を踏まえ、1 回目の評価の再検討を行う)	
審査委員会の構成人数	
<科学研究費委員会>	約 6,000 人の審査委員（研究者）で構成
(1) 総合審査方式	(1 課題あたり) 6～8 名
(2) 二段階書面審査方式	(1 課題あたり) 4～6 名
審査支援組織（学術システム研究センター）	
・大学等において第一線で活躍する研究者がセンター研究員として業務・運営に参画 ・人文学、社会科学から自然科学までの全ての分野を 9 つに区分し、専門調査班を構成 ・事業に対する提案や助言、評価、審査会への陪席等を行う	
審査委員の選考方法	
審査委員候補者データベース（2018 年度登録者数：約 10 万 3 千名）に基づき、学術システム研究センターの研究員が候補者案を作成し、案をもとに日本学術振興会が選考（補欠者を含め、年間約 13,000 名を選考 / 委員の任期は原則として 3 年）	

（「科学研究費助成事業 2019」パンフレットをもとに筆者作成）

日独のシステムを比較すると、両事業とも 2 段階の審査が行われている点は同様であるものの、科研費は 1 段階目と 2 段階目どちらも同一の審査委員で審査が行われている¹⁶。また、書面審査における 1 課題あたりの審査委員の数にも差がみられた（ドイツ：2～3 名、日本：4～8 名）。

パネル（合議）審査においては、6～8 名で科研費委員会を構成しているのに対して、Review Board の委員会の平均人数は 13 人弱となっており、書面審査と人数構成が逆転している。

¹⁶ 「科研費審査システム改革 2018」以前の審査システムにおいては、最大 400 余りの審査区分をもとに、書面審査と合議審査を異なる審査委員が実施する 2 段階審査方式がとられていた。しかし、応募件数が年々増加していくことによる審査負担等の課題が生じてきたため、審査区分と審査方式を一体的に見直す改革案がとりまとめられた。

さらに、研究分野の審査区分について、科研費の総合審査と Individual Research Grants の比較を表 6 に示す。

表 6 審査区分の比較

事業名 項目名	科研費 総合審査	Individual Research Grants Written Review / Review Board
1 段階目（書面審査） 審査区分	大区分（11） / 中区分（65） ※種目によって異なる	210 以上の細目区分
2 段階目（パネル審査） 審査区分	大区分（11） / 中区分（65） ※種目によって異なる	48（委員会数）

（「科学研究費助成事業 2019」パンフレット、ドイツ学術振興協会 HP をもとに筆者作成）

書面審査においては、科研費の審査区分は Individual Research Grants に比べて広い区分で分類している。より多角的で幅広い視点から応募課題を見極めることに重きがおかれていることが分かる。合議審査においては、書面審査の評点結果等を審査資料として提示し、同一の審査委員で検討が行われる。これには 2 つの異なる形式の審査に一体性を持たせる狙いがあると考ええる。

一方、Individual Research Grants では、書面審査において細目化された区分で専門的な視点から課題の精査を行う。その後、パネル審査において投票により選出された専門委員が特定の分野にとどまらず、より幅広い視点を取り入れながら審査を進めていくという流れになっている。

ドイツ研究振興協会における審査システムを調査する中で特色を感じたのは、全ての審査委員が無償で審査を引き受けているという点である。ドイツの研究者は、一人の研究者として他の研究者の研究を審査することに対して、単なる「業務」とは捉えていないのかもしれない。この点からも、学術研究の発展のために自らが事業に参画するという意識の強さが潜在的にうかがえる。しかし一方で、ドイツ研究振興協会職員へのインタビューによれば、応募時期や申請件数の状況によっては審査委員の確保に苦労するという実情があるとのことで、Review Board の開催日程が変動する等少なからず影響を及ぼしているということが分かった。

5. 評価システム

本章では、ドイツ研究振興協会が実施する Individual Research Grants プログラムの評価システムについて、「審査における評価基準」、「事後評価」に着目してまとめる。

5-1. 審査における評価基準

ピアレビューアーによる書面審査、Review Board によるパネル審査のそれぞれの段階において、図 4 のとおり評価基準が設けられている。

図 4 Individual Research Grants の審査における評価基準項目¹⁷

Written Review 書面審査	• Project quality (プロジェクトの質) • Applicants' qualifications (応募者の資質) • Aims & work programme (目的および研究プログラム) • Employment opportunities (雇用機会) • Planned allocation of funding (資金配分の計画性)
Review Board パネル審査	• Assessment of reviewer selection (書面審査委員の選考評価) • Proposal and review (提案と評価) • Comparative merit and funding volume (相対的メリットと資金配分量)

(The DFG Review Process (ドイツ研究振興協会 HP) をもとに筆者作成)

Individual Research Grants の審査の評価基準でユニークな点は、2 段階目のパネル審査において書面審査委員の選考を評価する点である。1 段階目の審査の適切性、透明性を十分に検討した上で、応募課題の評価に進んでいることが分かる。

一方、科研費の評価基準は、以下の図 5 に示すとおりである。

図 5 科研費の審査における評定要素¹⁸

評定要素	• 研究課題の学術的重要性 • 研究方法の妥当性 • 研究遂行能力及び研究環境の適切性
その他の 評価項目	• 研究経費の妥当性 (○・×・△の評定区分で判断)

(科学研究費助成事業における審査及び評価に関する規程 (令和元年 11 月 12 日改正) をもとに筆者作成)

科研費においては、審査方式によらず統一された評定要素が提示されている。これをもとに、書面審査で「S・A・B・C」、「4・3・2・1」といった 4 段階の評点による絶対評価が行われ、合議審査において採否が決定される。

¹⁷ https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/antragstellung/begutachtung/dfg_begutachtungsverfahren_130715_en.pdf

¹⁸ https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/01_seido/03_shinsa/data/r02/hyoukakitei191112.pdf

5-2. 事後評価

日本学術振興会学術システム研究センターの「海外における研究費政策とファンディング・システムの状況に関する調査報告書（平成 29 年 3 月 29 日）」¹⁹によると、ドイツ研究振興協会では一般的に研究課題の支援終了後、フォローアップとして事後評価は行っていないことが分かった。

一方、科研費においては種目の規模、進捗段階に応じた評価を実施している。評価方法は、書面による自己評価、第三者による現地調査、ヒアリングなどいくつかの方法で行われている。評価結果については、科研費ホームページ²⁰等において全て公表されている。

6. 考察

本稿では、ドイツにおける競争的資金制度のうち、ドイツ研究振興協会の **Individual Research Grants**（個人グラント）の審査・評価システムに着目して調査を行った。この事業運営の特徴の一つに、制度を研究者自らによって作り上げていくという姿勢を強く感じた。例えば、協会内の委員会の構成も政府関係者よりも研究者主導となるように、投票権の規定まで整備されており、ボトムアップで学術研究政策を動かしていくという考え方が浸透している。永野（2016）によれば、この背景には戦前、ナチス政権が科学を政治目的で利用したことへの反省もあるという。

競争的資金のパネル審査を担当する **Review Board** の専門委員は、アカデミックコミュニティによる投票が行われ、研究支援に対する研究者ひとりひとりの参画意識の強さを物語っている。審査においては、2 段階のそれぞれ異なる方法（書面→パネル）、区分（210 以上の細目→48 の専門委員会）、人員（書面審査委員→専門委員）を用いて、多角的に審査が行われていることが分かった。

このような民主主義的な「科学者の自治」を実現するための支援も手厚い。政府による協会への予算は毎年一定割合で増額されており、学術研究に係る政策の実施に非常に信頼をおいていることが分かる。また、運営のための人材配置も充実している。ドイツ研究振興協会の職員数は 850 人で、日本学術振興会の 180 人（2019 年度時点）を大きく上回っており、中には博士号を取得した専門的な見識を身につけた人材も多い。筆者があるドイツの学術振興機関の審査会を傍聴する機会をいただいた際も、機関の職員と研究者の距離の近さを感じた。審査会は審査委員と事務職員がほぼ同等の人数割合で構成されており、審査委員ではなく機関の専門職員 (**Sachbearbeiter**) が中心となって会を進行していることに驚いた。

日本の大学の事務職員は、「ジェネラリスト」として総合的な実務能力を求められ、部署異動サイクルも短いことが往々にしてあるが、ドイツでは職員の専門性の高さによって業務運営におけ

¹⁹ https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/041/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2017/05/16/1385286_7.pdf

²⁰ https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/01_seido/03_shinsa/index.html

る質が保たれているように見受けられる。

また、審査・評価のプロセスにおいては、柔軟性の高い支援を提供するために様々な工夫がみられた。研究者の応募はいつでも受け付けられる体制が整備され、審査に付されるまでも時間を長く要さない。また、必要に応じて提出後に申請書類を見直すこともできる。公募、審査、交付のそれぞれの段階で明確に期間が定められている計画的な科研費事業とは異なり、応募状況や審査委員の確保に変動がみられるドイツのシステムには煩雑な面も存在するが、何よりも応募者に寄り添った継続的な支援制度の構築に意義を見出していることが分かる。評価基準の比較では、書面審査において、評定要素をもとに点数による絶対評価を行う科研費に対し、レビューアーが一課題ずつ採否を提案する **Individual Research Grants** それぞれに特色がみられた。また、提案課題の支援終了後の事後評価に対しては実質的には重点をおいていないことも分かった。

平成 16 年の国立大学の法人化以降、運営費交付金が毎年約 1% ずつ削減され、平成 27 年度以降は横ばいの状態が続く日本においては、科研費のような競争的資金の獲得が研究者の死活問題となっている。厳しい予算状況と少ないマンパワーの中で、いかに効率的に研究者のニーズに応じた事業運営をしていくか日々検討がされている。日独両国の行政の仕組みや成り立ちは全く異なるため、是非を議論することは難しいが、ドイツの研究振興の根底にある「研究者が主体となって制度を作り上げていく姿勢」とそれを十分にサポートできる専門的な人材配置は、今後の日本の学術研究の発展にも重要な要素になるのではないだろうか。研究者のサポートに携わる大学職員としても、研究者の声を尊重し、耳を傾け、日々の業務や大学の研究環境に反映していく姿勢を大切にしていきたい。

謝辞

本稿の作成にあたり、インタビューにご協力いただいたドイツ研究振興協会の **Raoul Wagner** 氏、**Franziska Langer** 氏、ご指導、ご助言をいただいた林センター長、青山副センター長、出口前副センター長をはじめとしたボン研究連絡センターの皆様、そしてボンでの海外研修生活を共に過ごした宇美国際協力員に心より感謝申し上げます。また、研修中にお世話になったドイツの関係学術機関の皆様、日本学術振興会東京本部、特に研究助成企画課の皆様、広島大学の皆様にも深く御礼申し上げます。

参考文献および URL（アクセス日は全て 2020 年 2 月 2 日）

- [1] 永野博（2016）「ドイツに学ぶ科学技術政策」 近代科学社
- [2] 「科研費審査システム改革 2018」パンフレット 文部科学省 HP よりダウンロード
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/__icsFiles/afieldfile/2016/04/22/1367694_02_1.pdf
- [3] 「科学研究費助成事業の審査システム改革について（平成 29 年 1 月 17 日）」 文部科学省 HP よりダウンロード
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/__icsFiles/afieldfile/2017/01/19/1367698_01.pdf
- [3] 「科学研究費助成事業 2019」パンフレット 日本学術振興会 HP よりダウンロード
https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/24_pamph/data/kakenhi2019.pdf
- [4] 「第 5 期科学技術基本計画」 内閣府 HP よりダウンロード
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf>
- [5] 「研究開発の俯瞰報告書 主要国の研究開発戦略（2018 年）」
国立研究開発法人科学技術振興機構 研究開発戦略センターHP よりダウンロード
https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2018/FR/CRDS-FY2018-FR-05/CRDS-FY2018-FR-05_07.pdf
- [6] 「科学技術・イノベーション動向報告～ドイツ～」
国立研究開発法人科学技術振興機構 研究開発戦略センターHP よりダウンロード
<https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2014/OR/CRDS-FY2014-OR-01.pdf>
- [7] 「米独英のファンディングエージェンシーの審査システム」 CGSI レポート 第 2 号（平成 27 年 2 月 25 日発行）
独立行政法人日本学術振興会グローバル学術情報センター
https://www.jsps.go.jp/j-cgsi/data/h26/report_150225.pdf
- [8] 「公募要領（特別推進研究、基盤研究（S・A・B・C）、挑戦的研究（開拓・萌芽）、若手研究）」
日本学術振興会 HP よりダウンロード
https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/03_keikaku/data/r02/r2koubo.pdf
- [9] 「科学研究費助成事業における審査及び評価に関する規程（令和元年 11 月 12 日改正）」
日本学術振興会 HP よりダウンロード
https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/01_seido/03_shinsa/data/r02/hyoukakitei191112.pdf
- [10] 「海外における研究費政策とファンディング・システムの状況に関する調査報告書（平成 29 年 3 月 29 日）」
独立行政法人日本学術振興会 学術システム研究センター
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/041/shiryo/__icsFiles/afieldfile/2017/05/16/1385286_7.pdf
- [11] Federal Report on Research and Innovation 2018, Federal Ministry of Education and Research
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/BuFi_2018_Datenband.pdf
- [12] Education and Research in Figures 2019, Federal Ministry of Education and Research
<https://www.datenportal.bmbf.de/portal/en/B1.html>
- [13] Annual Report 2018, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/dfg_jb2018.pdf
- [14] Guidelines Research Grants Programme, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/50_01/50_01_en.pdf
- [15] Proposal Preparation Instructions - Project Proposals, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/54_01/54_01_en.pdf

- [16] Guidelines for the Use of Funds - International Research Grants with Guidelines for Final Reports, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/2_012e/2_012e.pdf
- [17] Financial Status Report Research Grants, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/41_053/41_053_en.pdf
- [18] General Guidelines for the Written Review, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/10_20/10_20_en.pdf
- [19] Guidelines for the Review of Research Grants, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/10_206/10_206_en.pdf
- [20] The DFG Review Process, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/antragstellung/begutachtung/dfg_begutachtungsverfahren_130715_en.pdf
- [21] Bildung und Forschung in Zahlen 2019, Federal Ministry of Education and Research
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2019.pdf
- [22] Funding Atlas 2018 Key Indicators for Publicly Funded Research in Germany, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/sites/fundingatlas2018/download/dfg_fundingatlas_2018.pdf
- [23] DFG-Flyer: Facts and Figures 2018, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer_zahlen_fakten_en.pdf
- [24] DFG-Flyer: DFG in Numbers 2018 - IN BRIEF, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/dfg_in_zahlen_kompakt_en.pdf
- [25] The elan Portal
https://www.dfg.de/en/research_funding/principles_dfg_funding/elan/index.html
- [26] elan flyer for applicants, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/antragstellung/elan/flyer_eant_en.pdf
- [27] Programme Contacts, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/en/dfg_profile/head_office/structure/programme_contacts/index.jsp
- [28] Review Board Election 2019, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/en/dfg_profile/statutory_bodies/review_boards/rb-election2019/index.html
- [29] Election Regulations for the Election of the Members of the Review Boards of the Deutsche Forschungsgemeinschaft, Deutsche Forschungsgemeinschaft
https://www.dfg.de/formulare/70_01/70_01_en.pdf

英国の大学における研究支援体制

ロンドン研究連絡センター

松村 麻美

1. はじめに

昨今の日本での研究を取り巻く環境は厳しい。世論は毎年のように日本人研究者のノーベル賞受賞に沸いているが、どの受賞者も日本の研究環境、とりわけ研究費をめぐる厳しい状況について警鐘を鳴らしている。2000 年頃から研究費の集中配分が開始され、さらに 2004 年に国立大学が法人化されてから、運営費交付金の配分額は年々減少を続けている。大規模大学から地方大学や小規模大学までどの大学も厳しい財政状況に置かれ、研究力の低下が危惧されている。

それでは英国の大学の状況はどうだろう。ノーベル賞受賞者（自然科学系）の数が米国に次いで多く、科学技術を牽引している印象のある英国だが、GDP に対する研究開発費への支出は 1.66% 程度と他の先進諸国と比較して少ない（表 1）。英国政府は 2027 年までにこの割合を 2.4% まで引き上げることを目標としている。ここでいう研究開発費には、大学等高等教育機関の研究費だけでなく企業の研究開発費なども含まれているため、この数値をもって一概に英国政府の大学に対する支出は他国と比べて少ないとは言えない。しかし、このデータを企業と高等教育機関の支出に分けてみても、企業の支出が年々増加しているのに対して、高等教育機関の支出はここ数年ほぼ横ばいとなっており、英国政府の大学に対する支出は他国と比較しても際立って多いとは言えないことがわかる¹。

表 1 主要国の研究開発費と対 GDP 比（2017 年）²

	研究開発費（単位：百万米ドル）	GDP 比
英国	43,217	1.66%
米国	483,676	2.79%
中国	444,755	2.15%
日本	155,090	3.21%
ドイツ	110,642	3.04%
フランス	55,512	2.19%

しかし、このように比較的少ないインプットにもかかわらず、多くの世界大学ランキングデータにおいて上位に名を連ねる英国の大学が多数あることからわかる通り、英国の大学は世界で高い評価を受けている。英国の科学論文数の世界に占めるシェアは 2014 年から 2016 年の平均で 4.2% であり、世界第 5 位となっている。他の論文から引用される回数の多い論文であるトップ 10% 論文に限ったシェアでは、米国、中国に次いで 6.1% と世界第 3 位であり、質の高い研究成果を上げていることがうかがえる。

英国の大学では資金調達力が大事である—これは、以前ケンブリッジ大学の日本人教授がある雑誌のインタビューで指摘していたことである。英国の大学ではもともと収入に占める外部資金

¹ 「OECD Gross domestic spending on R&D」によると、2014 年から 2017 年にかけて企業の支出は約 15% 増加しているのに対して、高等教育機関の支出は約 2% の増加。

² 「OECD Gross domestic spending on R&D」を基に筆者作成。

の割合が日本よりも大きく、近年さらに増加傾向にある。また、日本における科研費のような国内の競争的資金以外に、EU ファンディングや公益財団、チャリティー等外部資金源が多様である。英国では研究活動に対する助成として、高等教育財政審議会（HEFCs）およびリサーチ・カウンシルを通じて分配するデュアルサポートシステムが 1992 年に導入された。このように英国は早くから外部資金を受け入れ、また、この必要性を認識していたと考えられる。このことから、英国では外部資金を扱うノウハウが長い間蓄積され、研究支援のエキスパートが養成されてきたのではないかと推察される。そのため、英国の大学の研究支援システムの仕組みや研究支援スタッフの役割を知ることは、日本の大学の研究支援体制の向上に有益であると考えられる。本稿では、2 章において外部資金等の研究費の状況を日本との対比で示し、3 章にて研究支援担当者および研究者へのインタビューを通して英国の研究支援体制について明らかにし、そのうえで日本の研究環境の現状を踏まえながら、日本の大学における研究支援体制について考察する。

2. 日英の研究費の比較

まず初めに、英国における政府からの研究関連支出および大学等の予算について見ていく。

英国では Department for Business, Energy & Industrial Strategy（ビジネス・エネルギー・産業戦略省：BEIS）の傘下に Higher Education Funding Council for England（イングランド高等教育資金会議：HEFCE）や各研究会議および科学技術機関等が配置されていたが、2018 年の組織再編により UK Research and Innovation（英国研究・イノベーション機構：UKRI）が新組織として発足した。UKRI は 7 つの研究会議（リサーチ・カウンシル）、Innovate UK、Research England の 9 機関をまとめる単独の組織である。2019-20 年度の UKRI の総予算は約 70 億ポンド（約 1 兆円）で、UKRI 傘下の各機関の配分内訳は表 2 の通りである。多数の組織に分かれていてわかりづらいが、これらの予算のうち日本の運営費交付金にあたるのが Research England の予算である。英国では一般的にブロック・グラントと呼ばれている。2019-20 年度の予算は約 23 億ポンドとなっている。一方、研究分野ごとに構成される 7 つのリサーチ・カウンシルは日本でいう予算配分機関（ファンディング・エージェンシー）にあたり、主に競争的資金の配分を行っている。2019-20 年度の予算合計額は約 38 億ポンドである。

次に英国大学全体の収入源別の収入内訳は表 3 の通りである。Funding body grants は Research England および Office for Students³からの補助金で、日本における運営費交付金にあたる。Research grants and contracts は 7 つのリサーチ・カウンシル（ファンディング・エージェンシー）予算およびその他補助金（チャリティー、EU ファンディング）である。Research grants and contracts およびその他収入内の補助金⁴および Donations and endowments（寄附金収入）

³ 英国の高等教育機関の教育部門を管轄する Department for Education 下の機関。

⁴ その他収入に含まれる補助金は合計約 5 億ポンド（地方自治体補助金（0.13 億ポンド）、公的医療関係補助金（3.34 億ポンド）、その他補助金（1.5 億ポンド））。これは収入全体の約 1.3%にあたる。

を外部資金とすると、その合計は収入全体の約 20%を占める。

表 2 UKRI 予算配分⁵

£ millions

	2017-18	2018-19	2019-20
Arts and Humanities Research Council (AHRC)	110	124	167
Biotechnology & Biological Sciences Research Council (BBSRC)	446	438	445
Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC)	1,052	1,148	1,110
Economic and Social Research Council (ESRC)	210	224	211
Medical Research Council (MRC)	727	717	746
Natural Environment Research Council (NERC)	445	441	404
Science and Technology Facilities Council (STFC)	674	725	697
Innovate UK	714	829	906
Research England	2,013	2,217	2,355
Total UKRI	6,390	6,865	7,040

表 3 The total reported income of UK higher education institutions (2017-2018) ⁶

	£ millions	%
Tuition fees and education contracts	18,875	49
Funding body grants	5,112	13
Research grants and contracts	6,225	16
Other income	7,203	19
Investment income	248	1
Donations and endowments	586	2
Total	38,249	100

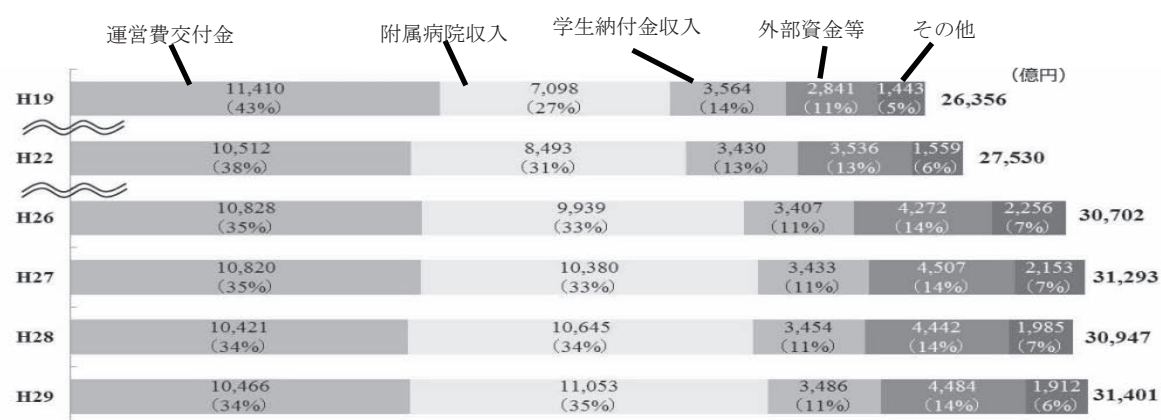


図 1 国立大学法人の収入内訳の推移⁷

⁵ 「BEIS, THE ALLOCATION OF FUNDING FOR RESEARCH AND INNOVATION」を基に筆者作成。

⁶ 「HESA, HE Provider Data: Finance」を基に筆者作成。

一方、日本の国立大学法人の収入内訳の推移（図 1）を見てみると、運営費交付金は減少傾向にある一方、外部資金は年々増加している。政府は運営費交付金を年間 1%（約 100 億円）ずつ削減するとしており、外部資金獲得の重要性はますます高まり、資金獲得競争が熾烈化することが予測される。

3. 英国の大学等における研究支援体制

3-1. 大学研究支援担当者インタビュー

英国の大学での研究支援体制について調査するために、オックスフォード大学の **Research Service** オフィスを訪問し、担当者にインタビューを行った（2020 年 1 月 29 日実施）。

オックスフォード大学は英国の大学都市であるオックスフォードに所在する総合大学。11 世紀末に大学の礎が築かれ、英語圏では最古の大学と言われている。学生数約 23,000 人のうち英国国外からの学生が約 40%を占めており、2017-2018 年の収入は 22 億ポンドである。多くのノーベル賞受賞者や政治的指導者を輩出する世界トップクラスの大学である。**Times Higher Education** の大学ランキングでは 2017 年から 2020 年現在まで 4 年連続で 1 位となっている。研究および論文引用数において際立って高い評価を受けており、特に医学、物理学、社会科学、人文科学分野等、幅広い分野で世界をリードする研究を行っている。外部資金の獲得件数は年々増え続けており、2017-2018 年は大学全体で 2,400 件を超えるグラントを新たに獲得している。獲得額は英国内の大学で最も多い。

⁷ 「国立大学法人等の平成 29 事業年度決算について」より抜粋

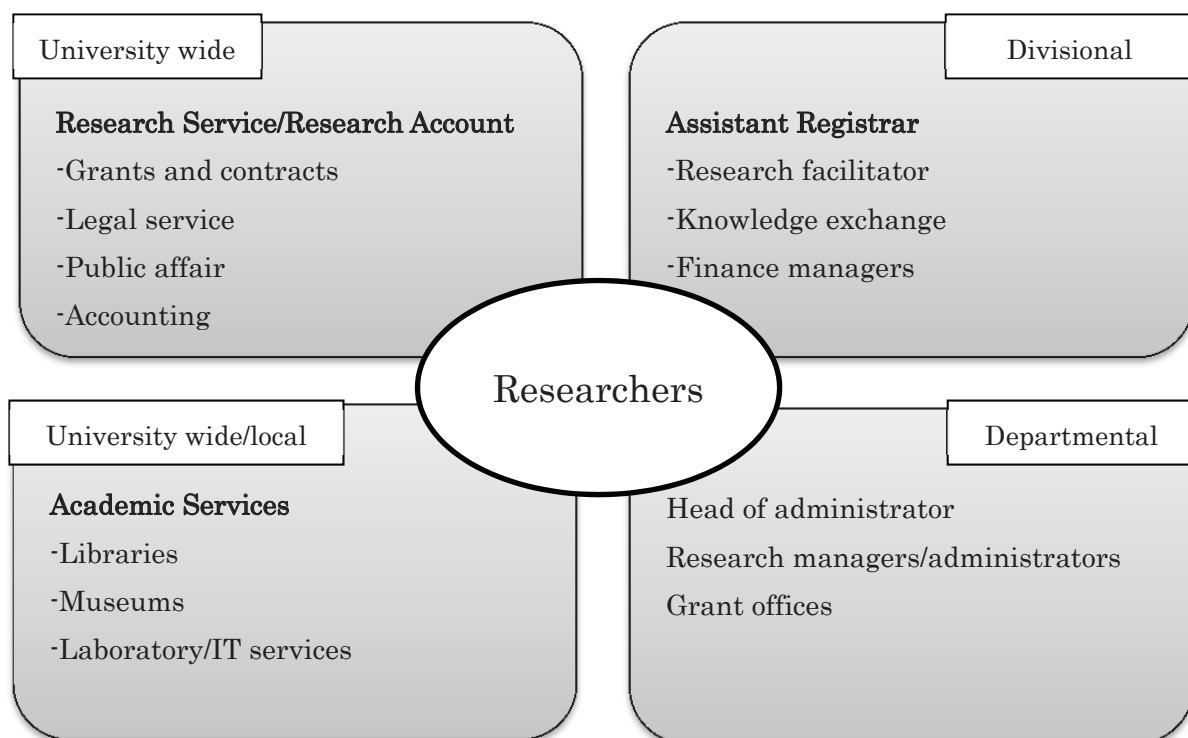


図 2 オックスフォード大学の研究支援全体像

図 2 は当該大学の研究支援の全体像を表したものである。全学的レベル、Division レベル、Departmental レベルそれぞれに研究支援の役割が与えられている⁸。今回訪問した Research Service は外部資金に関する全般的な業務に加えて、臨床研究に係るサポート、研究公正等の研究に関わるガバナンス、研究に関する情報公開などを行う 12 のチームから成る全学的な組織である。合わせて 110 人のスタッフが所属している。

はじめに、European & International team の Price 氏 (Deputy Head) および Jardin 氏 (International Research Officer) に話を伺った。

当該大学ではある一定の金額以下の外部資金以外に関しては、申請者は Department Office を通して申請書を本オフィスに提出する。その際、FEC⁹に基づく外部資金のコストが計算される (Cost and Pricing)。このコストの計算には、当該大学とケンブリッジ大学が共同で運用する X5¹⁰と呼ばれるシステムが使用される。当該オフィスの承認を経て申請書は提出される。資金獲得後は各 Department が予算の執行管理、報告等を行う。このように、外部資金に関する業務は、研究者→Department→Research Service→研究者と連携、循環して行われる。

⁸ オックスフォード大学は 4 つ (人文、数理、医学、社会科学) の学系 (Division) に分かれており、各 Division の下にそれぞれの学科 (Department) が配置されている。

⁹ Full Economic Costing (FEC) とは英国の高等教育機関で使用される、研究プロジェクト全体に係るコストを算出する方法である。

¹⁰ 余談になるが、この名称はオックスフォードとケンブリッジを結ぶバス路線が X5 と呼ばれることから命名されたという。

当該オフィスは大学研究評価 REF に関する業務も担当している。REF (Research Excellence Framework) とはイギリスが 2014 年に開始した、国立大学の予算配分を決めるための新しい研究評価の枠組みである。REF においては、研究成果 65%、インパクト 20%、研究環境 15%の割合で各大学の評価が行われる。REF におけるインパクトとは、学術を超えた、経済、社会、文化、公共政策・サービス、健康、生活環境と生活の質における影響、変化または利益と定義されている。英国は世界で初めてこのインパクト評価を大学評価の指標に採用した。大学は研究者の研究活動にもとづくインパクトケーススタディを提出するが、このケーススタディを研究者とコミュニケーションを行いながら作成するのが担当者の大事な役目である。担当者曰く、社会に対する公的資金のアカウンタビリティの重要性が高まる中で、インパクト評価について研究者の理解も徐々に深まりつつあるという。

外部資金の公募情報の収集、周知も当該オフィスが行っている。情報は主に Research Professional という民間企業のデータベースシステムを利用している。大学で契約しているため、全研究者が無料で使用できるという。

当該大学には世界中から優秀な研究者が集まるため外国人研究者数も非常に多い。外国人研究者だからといって申請書の内容についてネイティブチェックを行うというような対応は当該オフィスでは行わないということだが、外国人研究者向けの英語教育コースなどの全学的な教育プログラムは充実しているという。外国人研究者から特に多い要望としては、研究者とその家族を含めた大学内外での交流機会の提供である。当該大学には目的別、出身地域別などの大学公認、非公認のコミュニティが多数存在し、教職員は部署や研究室を超えた交流を行っている。

また、Horizon 2020 などの EU ファンディングも当該オフィスが担当している。英国の EU 脱退を目前に控えた現在、今後の見通しについて伺ったところ、英国政府と EU との間での取り決めがまだなされておらず、今後英国が EU ファンディングにアクセスできるのかは不明で、大学としてはいくつかのケースを想定し対応を考えてはいるが、まずは政府の判断を待つしかないというのが担当者レベルでの認識のようだ。

次に、European & International team の Head である Wells 氏に、当該オフィスのスタッフの人事的な側面について話を伺った。

スタッフは大学ウェブサイトおよび一般の就職サイトで募集している。PhD 等の学位については必要条件とはしていない。PhD を保有しているかどうかは、研究支援スタッフが業務を遂行するにあたってそれほど重要視していないと Wells 氏は言う。それよりも、研究者と接するなかで最適な提案ができるようコミュニケーション能力や情報リテラシーを重視し、スタッフの採用を行っている。大学関係者に限らず広く募集を行っているためスタッフのバックグラウンドは多様である。スタッフの能力開発については、People and Organisational Development という部署が研究支援スタッフを含むすべての教職員に対して様々な学習コースを提供している。当該オフィスのスタッフに特に有用とされているのは、情報処理などの事務スキル向上のためのコースに加えて、スタッフを雇用する際のジョブ・ディスクリプションの書き方、人種や性別に対する無意識のバイアスを認識し取り除くトレーニングだという。

スタッフの評価については、スタッフ本人の自己評価に加え、Head が面談を行い、毎年のア

セメントを行う。この年 1 回の評価以外にも、必要に応じて個別に面談を行っているという。Wells 氏の執務室は全面ガラス張りになっており、スタッフと頻繁にコミュニケーションをとっている様子が訪問時に見て取れた。

雇用形態については、一部の臨時雇用のスタッフを除き無期雇用である。異動はなく、本人の同意があり、知見やスキルを伸ばすのに有用と考えられる場合のみ、他部署の業務に一時的に就くことがあるという。研究支援を行うにあたって大事なものは、現場での経験、そして研究者やチームメンバーとの信頼関係であり、それらは一朝一夕では培うことはできない。スタッフは現場での経験および学内でのトレーニングを通して、プロフェッショナルな人材として成長していくことを Wells 氏は強調していた。今回話を伺った Wells 氏、Price 氏ともに、過去の他大学での職歴も含めると研究支援に 15 年以上携わっているという。

3-2. 研究者へのインタビュー

英国の研究支援体制について研究者自身はどう感じているのかを知るために、日英両国の研究環境を経験している、英国で研究活動を行う日本人研究者にインタビューを行った（2020 年 1 月 27 日実施）。

インタビューを行った 3 人の研究者はいずれも Francis Crick Institute に所属しているポストドク研究員である。当該研究所は、The UK Centre for Medical Research and Innovation (UKCMRI) を前身とし 2016 年に開設された。バイオメディカル分野でヨーロッパ最大の研究施設であり、研究者約 1,250 名を擁する。Medical Research Council (MRC)、Cancer Research UK、Wellcome、UCL、Imperial College London、King's College London とパートナーシップを結んでいる。

3 人の研究者の話を聞いて印象的だったのは、研究者のキャリアアップを支援するシステムが研究所内に整っている点である。プレアワードからポストアワードまでの外部資金関連業務はグラントオフィスが担当している。それに加えて当該研究所では、CV（履歴書）や補助金の申請書の書き方、面接の練習等、キャリアアップに役に立つ無料の講習会を定期的に催すなど、資金獲得のための支援、さらには研究者の今後のキャリアアップを念頭に置いたサポート体制が敷かれている。外部資金の申請書はグラントオフィスにまず提出し、スタッフからアドバイスを受けるという。申請書に関しては、グラントスタッフの他にシニア研究者からアドバイスを受けることもあるという。また、助言者となるシニア研究者（メンター）とメンターを探している若手研究者（メンティー）がそれぞれ研究所内で登録され、メンティーが求めているアドバイスの内容によって、メンターとメンティーをマッチングさせるシステムがある。自分の研究内容からキャリア相談に至るまで、若手研究者の多様なニーズをくみ取ることができるようになっている。本研究所の研究者は、研究所のメールアドレスだけでなく個人のメールアドレスも登録するようになっているため、他の研究機関等に転籍した後もコネクションを維持しており、このメンター・メンティーシステムやコラボレーションの機会に参加することができる。交流が主に研究室内に

限られがちで、研究室の教授の指導に頼るか、自力で次のキャリアを探さなくてはならない日本の研究室とは対照的である。

また、研究所内の業務が効率的に分業化されているのも当該研究所の特徴である。実験機器の整備や器具の清掃、実験動物の管理等は専門のスタッフが行うため、研究者は研究活動に専念することができる。当該研究所に所属するのは大半がポスдок研究員で、安定的なポストを得るまでの実績をつくることを主眼としているため、研究者を第一に考えたシステムが構築されている。教育関連業務等のある大学と単純に比較することは難しいが、研究しやすい環境づくりという点では、大学が大いに見習うべき工夫がなされていると言える。当該研究所へは開設から現在まで、この優れた研究環境を大学等へ取り入れるべく、世界各国から視察者が絶えず訪れているという。インタビューを行った研究者自身からも、以前に在籍していた大学等と比較しても、研究環境について満足しているという声が聞かれた。

4. 日本の研究を取り巻く環境

次に日本の研究を取り巻く環境、研究者の置かれている現状について述べる。

図3にある通り、日本の大学等における研究者の研究時間割合は、2002年調査では46.5%と職務時間全体の約半分を占めていたが、2008年には39.1%まで減少し、2013年・2018年も減少を続けている。

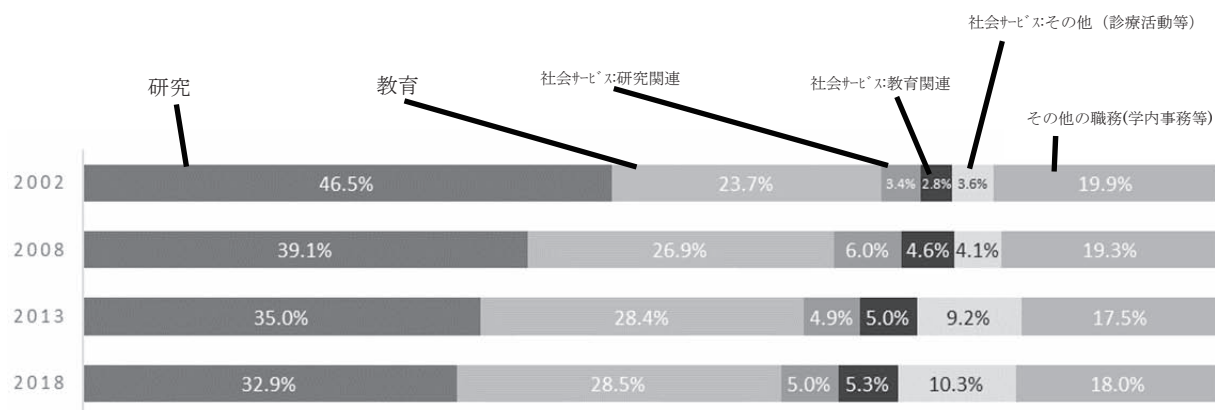


図3 大学等教員の職務活動時間割合¹¹

全世界での研究者の研究時間割合はNature's 2016 jobs surveyによると、約64%（競争的資金獲得のための申請書類作成10%を含む）というデータがあり、それと比較しても日本では研究者が研究にかけられる時間が少ないと言える。割合の変化を見ると、「教育」および「社会サービス：その他（診療等）」の割合が増加し、研究時間の割合が減少している。「社会サービス：その

¹¹ 「平成31年度 大学等におけるフルタイム換算データに関する調査について」を基に筆者作成。

他（診療等）」については診療に携わる一部の研究者に限定されるためここでは言及は避けるが、教育時間の増加については、入学希望者総数が入学定員総数を下回る大学全入時代に突入し、学生へのサービスやケアがより重視されるようになった結果と見て取れる。

また、研究活動時間について考察するにあたって留意すべき点は、競争的資金獲得のための申請書類や報告書の作成は研究活動に含まれているということである。外部研究資金の獲得に関する業務については、研究者の業務負担が大きく、研究時間を圧迫している状況を文部科学省も認識しており、最新の同調査から新たに、競争的資金等の申請に係る文書等の作成時間についても調査が行われている。その調査によると、年間の研究時間に占める割合は 5.0%という結果が出ている。以前は調査が行われていなかった項目のため、過去のデータと比較することはできないが、外部資金獲得の重要性が高まるにつれて、資金獲得のために割く労力・時間が増加していることは想像に難くない。

その結果、研究者が実験をしたり論文を執筆したりする時間を十分に確保できていないことが懸念される。実際、科学技術・学術政策研究所（NISTEP）による研究者の意識調査である定点調査 2018 によると、「研究者の研究時間を確保するための取組（組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等）は十分だと思いますか」という質問に対し、9 割近くの研究者が不十分であると回答している。こうした研究時間の減少は日本の研究力の低下につながっているように見える。その証拠に、急速な伸びを見せる中国を筆頭に、主要国（アメリカ、中国、ドイツ、韓国、フランス、イギリス）の自然科学系論文数は年々増加しているのに対し、日本だけが論文数は横ばいとなっている。質が高く影響力のある論文であることを示すトップ 10%論文のシェアも日本は下降傾向にあり、量・質ともに日本の研究力の低下を物語っている。

このように増大する研究者の負担を軽減するため、文部科学省は 2011 年に「リサーチ・アドミニストレーター（URA）を育成・確保するシステムの整備」事業を開始した。この公募要領の冒頭には、「研究者に研究活動以外の業務で過度の負担が生じている状況」があることから「研究者の研究活動活性化のための環境整備及び大学等の研究開発マネジメント強化等を図っていくことが求められて」いるとし、「大学等が、研究開発に知見のある人材をリサーチ・アドミニストレーターとして活用・育成するとともに、専門性の高い職種として定着を図ることをもって、大学等における研究推進体制の充実強化に資すること」となっている。そして、当該事業開始に伴い、全国の各大学で URA が配置され始めるに至った。

それから 10 年近くが経過し、各大学等で研究支援人材の養成、確保が進んでいるようにみえる。大学等で URA として配置されている担当者数は年々増加し、2016 年度の調査では 916 人となっている。しかし、そのうち雇用期間に定めのない者はわずか 23%となっており、さらに、約 86%の大学等は URA を配置していないと回答している。予算が限られているため、研究者あたりの URA の人数が少なく、支援内容も理解が得られやすい研究費獲得支援に限られがちだ。また、どのように人材を採用するのか、URA の職種をどう位置づけるのか、従来の研究推進部門との連携をどのように行うのか、といった課題が大学等から提起されている¹²。

¹² 文部科学省 URA システム整備についての現状①

5. 考察

今回の調査で得られた情報を元に、日本の大学における研究支援体制の在り方について考察したい。

まず、今回英国の研究支援担当者や研究者に話を聞いて分かったのは、研究支援と一口に言っても、多様な支援の内容があるということだ。外部資金に係るプレアワード・ポストアワード業務、知財関連支援等、一般的に考えられる研究支援業務に加えて、研究倫理やパブリックエンゲージメント、さらには若手研究者の就職支援など非常に多岐にわたっている。英国の大学の研究支援体制について、今回訪問したオックスフォード大学以外にも、他大学¹³にもメール等で調査を行ったが、組織の構成は大学によって違いはあるものの、英国の大学ではこれらの多岐にわたる支援をひとまとめにして研究支援と位置付けている印象を受けた。どの大学にも **Research Support** や **Research Services** と呼ばれるウェブサイトが存在し、様々なステージの研究者が日々必要とするサービスについて情報提供がなされている。日本の大学にも研究推進部といった部署が本部機構に存在するが、外部資金の事務的な処理や安全衛生関連の届出業務等を担当するのみで、外部資金に関する情報発信や戦略的な立案、調査分析等は新設された **URA** の部署が行うといった体制が多いようだ。筆者が大学で勤務していたとき、大学が提供する支援サービスについて、どこに相談したら良いかわからないという声を時折研究者から聞くことがあった。特に日本の大学組織について知識の少ない若手研究者や外国人研究者にとって、この研究支援の体制は非常に分かりにくいものと考えられる。研究者目線に立ったサービス提供という点でも、英国の大学に学ぶことは多い。

また、**URA** を設置している大学でも、その人数は 1 機関あたり数人~10 数人程度と、広範にわたる支援を行うにはマンパワーが不足している。より多くの研究者に支援サービスを提供するには、既存の事務部門との協力体制が不可欠だと考える。その際に問題になるのは、**URA** と協働する事務職員の存在をどう扱うかということだ。現在、**URA** を教員職としている大学が多数を占め、その他に「教員」「事務職員」ではない「第 3 の職種」として位置付けている大学も存在する。国立大学法人においては人事評価制度や俸給表は教員と事務職員の 2 種類しかいないため、第 3 の職種とした場合は、どちらを適用するかが議論となる。優秀な研究支援人材を確保するには、現場に精通した事務職員の活用や、「教員」「職員」といった従来の枠組みにとらわれない人事制度の運用も必要になるだろう。

一方英国の大学では、研究支援部門のスタッフは、配置転換無しでその業務のエキスパートとして採用され、オフィスの長から担当者に至るまでスタッフ間の職種の違いは一般的にはない。申請書類の事務的なチェックを行うだけでなく、資金獲得のための立案や分析を行うためには、長きにわたる経験と専門知識が必要となる。任期付きの **URA** や、人事制度上各部署を数年毎に異動する事務職員では、そのような専門人材は育ちづらい。これは、研究支援に限らず、他の多くの部門の大学スタッフにも言えることで、筆者が様々な英国の大学の担当者に会って驚いたの

¹³ 大学名の公表を希望しない大学があったため、ここでは大学名の記載は控える。

は、彼らの豊富な経験や専門性の高さだ。

それではその専門性の高さに学位は必要なのだろうか。オックスフォード大学の Wells 氏はインタビューの中で、PhD は付加価値的なものに過ぎず、多くの職種においては必須条件ではないと言っていた。世界各地のリサーチ・アドミニストレーターの構成を見ると、国・地域によって若干の違いはあるものの、PhD 取得者は全体の 4 分の 1 程度となっている。Research Administrator の求人情報をインターネット上で検索すると、ロンドンだけで常時 70 件程度の求人が見つかるが、学位を必須としているポストは見当たらなかった。もちろん、英国の大学においても、PhD や研究経験を必要とする職種も一部存在する。今回インタビューを行ったのはすべて PhD を持たないスタッフだったため、今後リサーチ・アドミニストレーターについての理解をさらに深めるためには、PhD を持つスタッフへのインタビューも不可欠だと考えられる。一方、日本の大学における URA の求人情報を見てみると、多くの大学が URA を教員職として扱っていることからわかる通り、応募条件として博士号取得者を原則としている。2009 年には文部科学省科学技術・学術審議会が「知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて」という提言において、博士号取得者のキャリアパス多様化の促進のために、高度な専門知識を必要とするリサーチ・アドミニストレーターが、彼らが活躍すべき職種の一つとして挙げられている。博士号を取得し研究に従事した経験は、URA として研究を支援する側になっても有用であると考えられる。しかし、研究に従事していた人材が、即戦力として研究支援人材になるとは考えづらく、継続的なキャリアトレーニングや事務職員との協働が不可欠である。日本の URA 制度では、URA は博士号取得者を前提とすることで間口を狭めてしまい、優秀な研究支援人材の獲得を妨げてしまっているように思える。このことからわかるように、一口にリサーチ・アドミニストレーターと言っても、日本と英国では捉え方が若干異なっているようだ。日本では URA 制度が創設された際、外部資金獲得への貢献以外にも、大学経営への関与など独自の URA のキャリアパスが想定されている点にも留意する必要がある。

オックスフォード大学では大学研究評価 REF を担当するチームも Research Service に含まれている。他の多くの大学でも、REF は研究支援部門が担当しているようである。現在どの大学も REF2021 に取り組んでいるところだが、この評価結果は大学の予算配分に直結するため極めて重要である。その意味では、英国の研究支援部門も大学の経営にとって重要な役割を担っていると言える。日本の大学等への運営費交付金の配分においても、大学の評価が重視される傾向にあるため、日本の URA や研究支援部門のスタッフが英国の REF への取り組みから学ぶことは多いだろう。

6. おわりに

不足する研究資金やポストク問題など、日本の研究者は非常に厳しい状況に置かれているといえる。他方、英国においてもどの大学や研究者も資金が潤沢にあるというわけではもちろんない。むしろ、日本の研究者と同様に資金獲得のプレッシャーに常にさらされていると言える。オック

スフォード大学総長は 2019 年の英国の大学財政に関するインタビューで、英国の EU 脱退に伴う先行きの不透明感や、今後予想される授業料の減額により英国の大学は財政的に非常に苦しい状況に置かれるだろうと警戒感を示している。

今回研究支援担当者にインタビューを行ったり、各大学を訪問し担当者と接したりする中で、この危機感や資金獲得の必要性は彼らにも共有されていると感じた。筆者も日本学術振興会のフェローシッププログラム等ファンディングの可能性について彼らから頻繁に質問を受けた。日々の事務作業をこなすのに精いっぱいだった大学職員の自分と比べて、研究者を支えるエキスパートとして能動的に取り組む彼らの姿勢には良い刺激を受けた。オックスフォード大学の Wells 氏が、彼女のチームのスタッフの働き方について、一人一人がクリエイティブに楽しんで仕事をすることが大事だと語っていたことも印象に残っている。日本の大学にも、研究者の力になりたい、大学の研究力向上に貢献したいという思いで業務に取り組む事務職員がたくさんいる。URA 制度など新たな研究支援の枠組みが構築されつつある今、事務職員についても長期的な視点に立ってプロフェッショナルな人材を育成することが急務である。

最後に、今回の調査で、英国の大学は研究資金の獲得のみならず、研究者の研究環境をいかに良好にするか、そして研究だけではなく個人の健康や幸福といった研究者のウェルビーイングまで考慮し、研究支援を行っていることがわかった。こういった支援の効果は、資金の獲得額のようにすぐに数値に表れるものではない。しかし、日本でも働き方改革が叫ばれ、労働環境の改善や女性の活躍推進、ダイバーシティなどが重視されるようになっており、このような視点からの研究支援も重要になってくるだろう。

謝辞

本報告書執筆にあたり、インタビューにご協力いただいたオックスフォード大学のスタッフの方々ならびに Francis Crick Institute の研究者の皆様に感謝申し上げます。そして 2 年間学術振興に関する様々な貴重な機会を与えてくださった上野信雄センター長をはじめとするロンドン研究連絡センターの皆様、日本学術振興会、そして研修に快く送り出してくださった大阪大学に厚く御礼申し上げます。

参考文献・ウェブサイト

- 1) OECD Gross domestic spending on R&D (2020 年 1 月 6 日アクセス)
<https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm>
- 2) OECD Gross domestic expenditure on R&D by sector of performance and source of funds (2020 年 1 月 6 日アクセス)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GERD_SOF
- 3) 文部科学省 令和元年版 科学技術白書 (2020 年 1 月 6 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa201901/1411294.htm
- 4) 秦由美子 (2001-2002) 『変わりゆくイギリスの大学』学文社
- 5) BEIS, THE ALLOCATION OF FUNDING FOR RESEARCH AND INNOVATION (2020 年 1 月 6 日アクセス)
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/731507/research-innovation-funding-allocation-2017-2021.pdf
- 6) HESA, HE Provider Data: Finance (2020 年 1 月 20 日アクセス)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/finances/income>
- 7) 文部科学省 国立大学法人等の平成 29 事業年度決算について (2020 年 1 月 20 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/__icsFiles/afieldfile/2019/03/28/1414829_01.pdf
- 8) University of Oxford Financial Statements 2017/18 (2020 年 1 月 20 日アクセス)
[https://www.ox.ac.uk/sites/files/oxford/field/field_document/University%20of%20Oxford%20Financial%20State
ments%202017-2018.pdf](https://www.ox.ac.uk/sites/files/oxford/field/field_document/University%20of%20Oxford%20Financial%20Statements%202017-2018.pdf)
- 9) THE World University Rankings 2020 (2020 年 2 月 4 日アクセス)
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats
- 10) REF 2021 (2020 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.ref.ac.uk/>
- 11) Research Professional (2020 年 1 月 30 日アクセス)
<http://info.researchprofessional.com/>
- 12) Francis Crick Institute (2020 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.crick.ac.uk/>
- 13) 文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」について (2020 年 2 月 4 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/__icsFiles/afieldfile/2019/06/26/1418365_01_3_1.pdf
- 14) Nature, Nature's 2016 jobs survey (2020 年 1 月 22 日アクセス)
<http://www.nature.com/naturejobs/science/articles/10.1038/nj7621-573a>
- 15) NISTEP 科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査) (2020 年 1 月 22 日アクセス)
https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=6637&item_no=1&page_id=13&block_id=21
- 16) NISTEP 科学研究のベンチマーキング 2019-論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況・(2020 年 1 月 22 日アクセス)
https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=6

653&item_no=1&page_id=13&block_id=21

- 17) 文部科学省 URA システム整備についての現状① (2020 年 2 月 4 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/__icsFiles/afldfile/2018/06/06/1316577_04.pdf

- 18) Research Administration around the World (2020 年 2 月 4 日アクセス)

https://www.researchgate.net/publication/326753859_Research_Administration_around_the_World

- 19) 文部科学省 知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて (2020 年 2 月 4 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/toushin/attach/1287784.htm

- 20) 文部科学省 第 3 期中期目標期間における 国立大学法人運営費交付金の在り方について (2020 年 2 月 5 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/062/gijiroku/__icsFiles/afldfile/2015/03/27/1356329_1_1.pdf

- 21) Science | Business -England's universities brace for budget pain (2020 年 2 月 6 日アクセス)

<https://sciencebusiness.net/news/englands-universities-brace-budget-pain>

無条件オファーと高等教育参加機会拡大政策が
英国の「恵まれない環境」にある学生たちに与える影響

ロンドン研究連絡センター

横山 芙季

1. はじめに

渡英前は、大学での研究者と事務方との関係の日英比較のようなものを本報告書のテーマに考えていたが、ロンドンセンターに赴任して間もなく、英国^Aでは、大学が学生の試験結果を全く考慮しないうえに賄賂を渡して入学させる場合があると聞いて大変驚き、そちらの方に興味が移ってしまった。日本の入試形態からはとても考えられないが、確かに「無条件オファー」と呼ばれる方式が存在し、試験の結果によらず入学が確定するうえに学生寮への優先入居やパソコン提供などの特典が提示される場合もあるらしい。そして、その無条件オファーを多く受けているのが、飛び切り優秀な学生どころか、あまり成績の良くない「恵まれない環境」^Bの学生だというではないか。なぜ大学はそのようなことをしなければならないのか。報告書のテーマは完全に変わった。

授業料無料のイングランドの大学に、国内と EU の学生について年間 1,000 ポンドを上限に初めて授業料が導入されたのは 1998 年のことだ。それ以降繰り返された制度改正やインフレに伴ってその上限は上昇し続け、2006 年には 3,000 ポンド、2012 年には 9,000 ポンドになった。2019 年現在の上限は 9,250 ポンドである^C。大学にとっては学生を多く集めるインセンティブが高まった訳だが、上限の授業料を適用するためには、恵まれない環境の学生に高等教育進学機会を与えるための取り組みについて目標を定め、実施計画^Dを学生局（Office for Students）に提出しなければならない。先進国で最も厳しい階級社会と言われる英国では、階級間の経済的・社会的格差解消に向けた Social Mobility（階級間の移動）促進のため、全ての人々に高等教育参加機会を与える Widening Participation 政策を数十年前から進めている^E。授業料の上限を引き上げることで大学の学生獲得モチベーションが上がり、政策を推進する形となっている。それにより、確かに恵まれない環境の学生の進学率は上昇している。国を挙げて大学進学を後押しするからには、進学して学位を取ればさぞかし未来への展望が拓けるのだらうと思うが、果たして実際にそうなのか。

本稿では、まず英国の教育制度と大学入学までの流れを簡潔に説明し、無条件オファーの実態と学生への影響を示す。続いて、恵まれない環境の学生の進学後の状況について述べ、無条件オファーと高等教育進学が彼らにとって明るい未来をもたらすものなのかどうかを考察する。

^A 本稿では、基本的に学生局（Office for Students）の管轄であるイングランド地方を対象とする。

^B 低所得の労働者階級や、さらに深刻な貧困状態、周囲の誰も高等教育を受けたことがないなど、経済的に恵まれない状況を示す様々な要素があり、「disadvantaged background」や「under-represented」、「challenging circumstances」などと表現されているが、本稿ではそれらを一括して「恵まれない環境」とする。

^C Higher education tuition fees in England

<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8151/CBP-8151.pdf>

^D Office for Students 「Access agreements」

<https://www.officeforstudents.org.uk/advice-and-guidance/promoting-equal-opportunities/access-agreements/#>

^E House of Commons Library 「Widening participation strategy in higher education in England」

<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-8204/CBP-8204.pdf>

2. 学生獲得競争と「無条件オファー」

2-1 義務教育終了から大学進学までの一般的な流れ

英国では、義務教育最終学年時に全国統一試験である「GCSE」(General Certificate of Secondary Education)を受験し、そこで一定の成績を収めれば2年間の高等教育課程(6th Form)に進学できる。6th Formでは、自分の希望や進学したい学部に応じて3～5科目を選択して集中的に学び、2年目に「Aレベル」(Advanced Level General Certificate of Education)と呼ばれる試験を受けるのが一般的^Fだ(図1)。

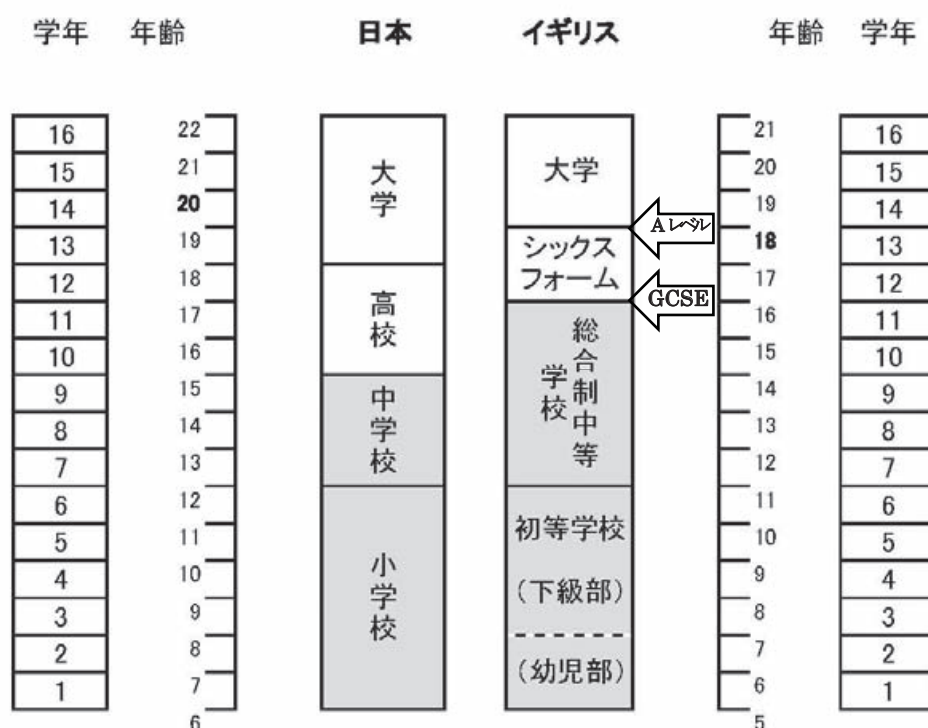


図1 イギリスの学校系統図

(出典：日本学生支援機構「イギリスにおける奨学制度等に関する調査報告書」[1]を参考に作成)

Aレベル試験の結果は上からA*、A～E、Uの7段階で評価され、多くの大学が入学許可判定の基準としている。また、GCSEもAレベル試験も、試験結果は就職などの際に履歴書に記載する必要があるため、高等教育に進学しない学生にとっても重要な試験となる。

大学への出願はひとり最大5校までで、通常は総合出願機関であるUCAS(University & College Admissions Service)を通じて行う。出願締め切りはAレベル試験より前に設定されているので、学校側は模試の成績などを元に各生徒のAレベル試験結果を予測した「予測成績」を作成してUCASに提出し、各大学はそれをGCSEの成績と併せて入学許可判定の際の重要な判断材料とする(その他、出身校や家庭の経済状態、ボランティア経験等々の生徒に纏わる様々な

^F その他の大学入学資格試験として、国際バカロレア(IB)ディプロマ、スコットランドのハイヤーまたはアドバンスト・ハイヤー、BTEC(Business and Technology Education Council)ディプロマなどがある。

個人的状況を勘案する場合もある)。

出願後、生徒は A レベル試験前に各大学から何らかの結果通知 (入学オファーや却下など) を受け、それを見て第二志望まで選択した後、本番の A レベル試験 (5~6 月) に挑み、8 月下旬に試験結果が出る。

大学側から学生への結果通知も通常は UCAS システムを通じて行われ、入学が許可されない「却下」を除いて以下の 3 種類に大きく分かれている。

1	条件付オファー (Conditional)	A レベル等の試験で、大学が求める基準を満たす成績を取れば入学可 (その他各大学が求める入学要件を満たすことも必要)。	無条件要素のあるオファー (Offer with an unconditional component)
2	無条件オファー (Direct Unconditional)	A レベル等の試験結果に関わらず入学可。	
3	条件付無条件オファー (Conditional Unconditional)	その大学を第一志望とし、必ず入学することを条件に A レベル等の試験結果に関わらず、もしくは基準成績を含む入学要件を緩和して入学可。	

2-2 急増する「無条件要素のあるオファー」

2013 年までは、本番の A レベル等の試験結果が基準を満たしていれば入学が許可される「条件付オファー」が一般的だったが、2014 年に初めて「条件付無条件オファー」を UCAS が確認して以降「無条件要素のあるオファー」を受ける学生数が急増している (表 1)。

年	全出願者数	無条件オファーを一つでも受けた出願者数	無条件オファーを一つでも受けた出願者の割合	条件付無条件オファーを一つでも受けた出願者数	条件付無条件オファーを一つでも受けた出願者の割合	無条件要素のあるオファーを一つでも受けた出願者数	無条件要素のあるオファーを一つでも受けた出願者の割合
2012	213,795	1,680	0.8%	0	0.0%	1,680	0.8%
2013	215,930	1,905	0.9%	0	0.0%	1,905	0.9%
2014	222,020	9,780	4.6%	7,290	3.4%	14,695	6.9%
2015	230,860	19,655	8.8%	14,195	6.4%	28,975	13.0%
2016	232,830	30,610	13.6%	20,940	9.3%	43,925	19.5%
2017	234,570	41,470	18.1%	35,750	15.6%	62,555	27.4%
2018	230,740	53,640	23.7%	49,050	21.7%	81,165	35.9%

表 1 受けたオファーの種類別 18 歳出願者数

(出典: Office for Students 「Update to data analysis of unconditional offers」 [2] を参考に作成)

無条件オファー自体は入学選考手続きの一環として以前から存在し、以下のようなケースに対して適用されてきた。

1. 入学要件に見合う学力を有した成人である出願者
2. クリエイティブアート系コースなどへ進学を希望する、才能に秀でた出願者
3. 試験の重圧を緩和したり、サポートが必要な精神的問題を抱えた出願者
4. 優秀な学生を早い段階で確保するための様々な手段のひとつとして

2013 年以前はいずれの場合も限定的な適用に留まっていたが、2018 年の時点では 18 歳出願者のうち 35%を超える学生が無条件要素のあるオファーを最低一つは受けており、2019 年の最新状況では、その数は 97,125 人で、出願者の 37.7%を占めている[3]。

学生に決断を迫り過度なプレッシャーを与えるとして特に懸念されているのが条件付無条件オファーだ[4]。2019 年に 3,800 人の学生を対象に行われた調査の結果は、大学側から条件付無条件オファーと併せてインセンティブを提示されるケースがあることを示している[5]。以下、3,800 人の学生のうち各種インセンティブを提示された割合である。

- ・寮などの宿泊施設の優先選択権 - 14%
- ・奨学金 - 8%
- ・無料もしくは割引のジム会員権 - 7%
- ・金銭授与 - 4%
- ・ノートパソコン他の専門機器 - 3%
- ・学費免除 - 2%
- ・その他 - 17%

より多数（30,000 人）の学生を対象に行われた最新調査でも、30%が学生寮の確保、17%が奨学金や金銭授与のオファーがあったと回答している。また、36%が入学基準成績の引き下げや入学要件の緩和を提示されており、23%だった 2018 年と比べて目立って増えている[6]。

2-3 学生たちへの影響

無条件要素のあるオファーを受けた学生たちのうち 3 分の 2 は、オファーを肯定的に捉えており、「試験前のストレスが緩和された」、「入学が確約されることでモチベーションが上がった」などの声もあるが、一旦条件付無条件オファーを第一志望“firm choice”として受け入れると、他の大学からのオファーを受けることはできなくなる（条件付オファーを firm choice として受け入れ、他大学からの無条件オファーを第二志望“insurance choice”として受け入れることは可能）。

オファーを受けた時期によって各大学への回答期限に差はあるが、6 月 30 日には全ての大学への回答が締め切られる。その後にもし気が変わっても、当初受けた他のオファーは全て断っているため、コース定員に空きのある大学に出願しなおす「クリアリング」と呼ばれるシステムを利用するしかない。

学生たちの成績にもオファーの影響が見られる。

<本番 A レベル試験での成績不振>

無条件要素のあるオファーを **firm choice** として受け入れた学生は、A レベル試験結果を待たずして（仮に受験すらしなかったとしても）、進学先が確定することになる。結果として、無条件オファーを受け入れた学生が本番の A レベル試験で予測成績を下回る率は、条件付オファーを受け入れた学生よりも高くなっている（図 2）。

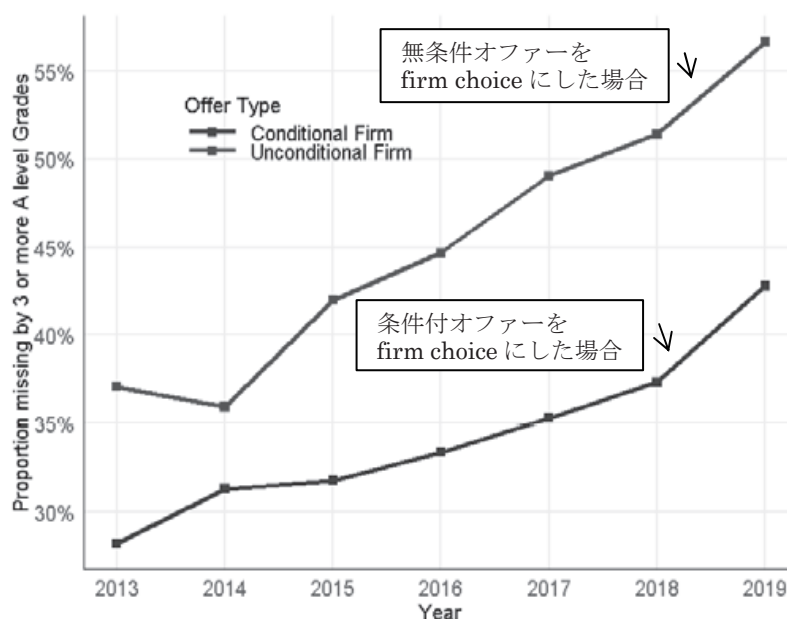


図 2 受入オファー別 A レベル試験結果が予測成績を 3 段階以上下回った率

（出典：UCAS「UCAS END OF CYCLE REPORT 2019 INSIGHT REPORT THE APPLICANT EXPERIENCE」[6]）

この本番試験での成績不振は女子学生より男子学生において顕著で、無条件オファーを受けた男子学生の試験結果が予測成績を 3 段階以上下回る率は、彼らが条件付オファーを受けた場合より平均 15.5% 高くなる（女子学生の場合は 9%）[6]。これは A レベル試験が単なる大学入学試験ではなく、就職の際にも採用側が成績を参照することを考えると、学生たちのその後の人生にも長く影響を与えかねない問題と言えるだろう。

<退学率の増加>

Office for Students (OfS) は 2015 年－2016 年入学者のデータ（図 3）をもとに、無条件オファーを受け入れた学生が一年以内に退学する率は、彼らが条件付オファーで入学した場合よりも 10% 高くなり、このまま無条件オファーの数が増え続ければ、そのために毎年 200 人以上の退学者が出ることになるとの分析を公表した^G。

^G OfS は、まだ「無条件オファー」の数が現在より少なかった期間のデータしか集計できていないため、退学率については新たなデータで引き続き検証を続けるとしている[7]。

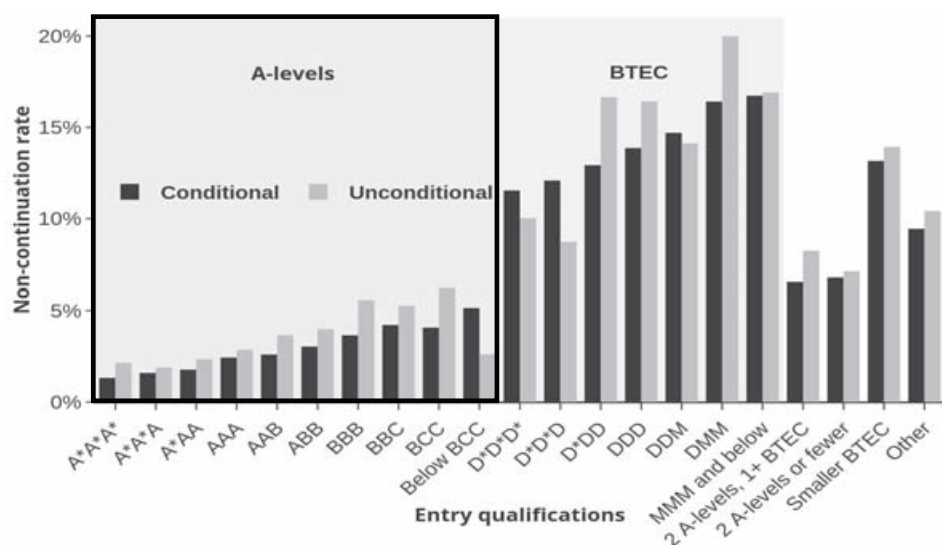


図3 入学成績・オファー種別退学率（2015年－2016年入学）
 （出典：OfS Insight 1「Unconditional Offers Serving the interests of students?」[7]）

2-4 考察

成績不振や退学率増加のデータが示すのは、無条件要素のあるオファーを安易に受け入れるのは必ずしも学生本人のためにならない可能性があるということだ。試験に真剣に取り組んで良い結果を出し、上のレベルの大学に進学したり、より良い職を得たりする機会を失うかもしれない上、自分の学力や才能に適した大学でなかった場合は入学しても修学意欲を継続できず、退学に繋がる場合もある。また、大学にとっても、予測成績のかなり低い学生に無条件オファーを出すことは、大学の質の低下を招きかねない。

無条件オファーは、入学難易度（Tariff Point）^Hが中程度以下の「ポスト1992大学」や「新大学」と呼ばれる、1992年に「継続・高等教育法」によって大学に昇格した旧ポリテクニク（職業教育中心の高等教育機関）などが多く出しており、学生たちが **firm choice** とした全ての無条件オファーのうちの80%近くを占めている（表2）。伝統ある有名校に比べて学生集めに苦勞しているこれらの大学が、自分たちの利益のために無条件オファーを利用していると批判されている。

OfSは大学等の高等教育機関に対し、条件付無条件オファーは心理的なプレッシャーを与えたり、決断を急かしたりする圧力販売と同類で、消費者保護法に違反する可能性があるとして警告した[8]。また、Gavin Williamson 教育相も、学生を買収するために無条件オファーを利用するのは止めるべきだとの見解を示している[9]。

^H Aレベル試験等の成績をポイントに換算したもの。

	firm choice のオ ファー数	firm choice の無条 件オファー数	firm choice のオ ファーのうち無条件 オファーの割合	全オファーのうち firm choice の無条 件オファーの割合
専門大学	5,275	560	11%	2%
Tariff point 高	94,150	4,455	5%	17%
Tariff point 中	53,295	10,525	20%	40%
Tariff point 低	31,545	10,030	32%	38%
その他	4,890	495	10%	2%

表 2 大学タイプ別 2017 年に firm choice となった全オファーと無条件オファーの割合
(出典：OfS Insight 1「Unconditional Offers Serving the interests of students?」[7]を参考に作成)

3. 大学進学の前にあるもの

3-1 進学を促される「恵まれない環境」の学生たち

無条件要素のあるオファーがこの 5 年で急増した背景には、2015 年にイングランドで学部の入学定員枠が撤廃され、大学にとって 200 億ポンドを超える歳入市場が解放された状態となった[10]ことや、同年、恵まれない環境にある学生が高等教育に進学する割合を 2020 年までに 2 倍にするという目標を政府が定めた[11]ことで、各大学間で可能な限り多くの学生を確保することへのモチベーションが急激に高まったことが要因として考えられる。

このような無条件オファーを最も多く受けているのは、POLAR4 による分類^Iで「Quintile1：最も高等教育進学率が低い」エリアに区分される地域出身^Jの学生たちである（図 3）。2019 年に「Quintile5：最も高等教育進学率が高い」地域出身の 18 歳出願者が無条件オファーを受けた割合は 20%であったのに対し、「Quintile1」の出願者では 30%となっている（図 3）。彼らは貧困のため日常から勉学に集中できる状況に無く、予測成績でも良い結果とならない場合が多い。低く見積もられた成績に加えて高等教育とは無縁の家庭環境の中、家族からのサポートや適切なアドバイスも受けられず、入学難易度のあまり高くない大学からの無条件オファーをそのまま受け入れてしまう傾向にあると懸念されている。

^I 郵便番号ごとに区分したエリア内に居住する 18 歳～19 歳人口のうち、2009 年度から 2013 年度にかけて大学に進学した者の比率によって、そのエリアを、最も進学率が低い「Quintile 1」から最も高い「Quintile 5」に 5 区分したもの。

^J 高等教育への進学率は社会的階級や家の所得、親の学歴などの影響を強く受けるため、一般的に低所得の労働者階級が多く、進学率の低い地域に居住していること自体が進学にあたって不利な状況とされている。

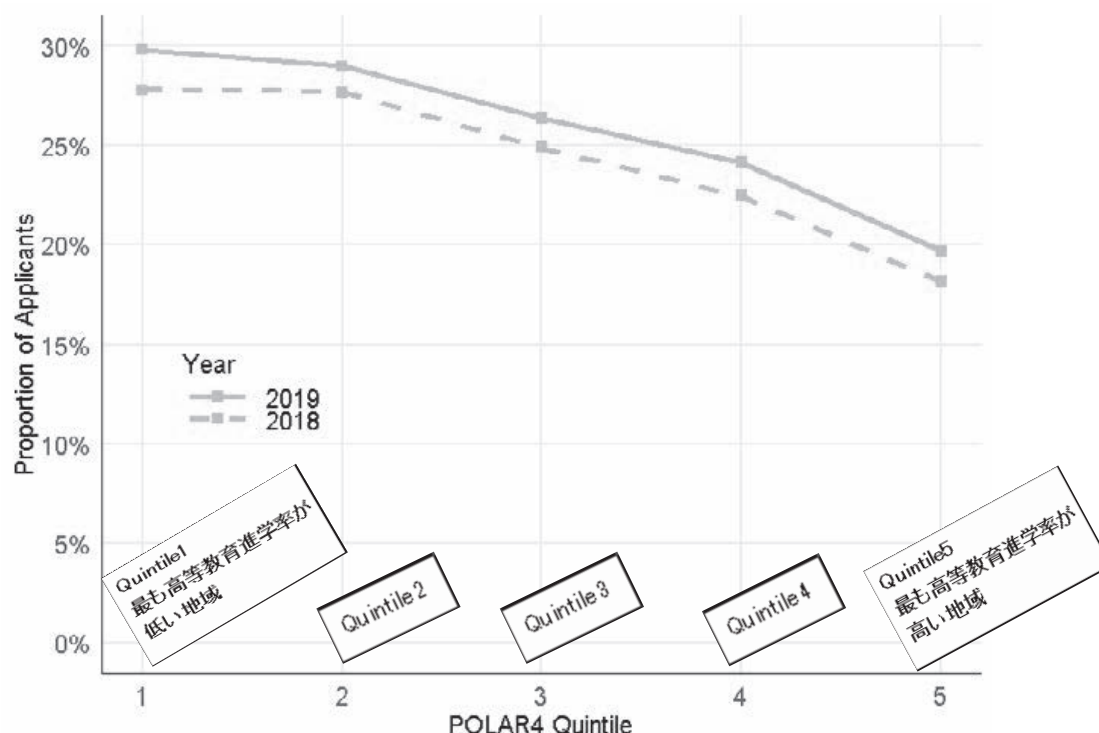


図3 一つでも無条件オファーを受けた Quintile レベル別 18 歳出願者の割合
(出典：OfS「UNCONDITIONAL OFFERS – AN UPDATE FOR 2019」[12])

OfS は、大学側は意図的に恵まれない環境の学生たちを狙って無条件オファーを出しているのではないと見ており、学生ではなく大学の需要によってオファーが出され、結果的に多くの恵まれない環境の学生たちがそれに反応している点に問題があるとしている。無条件オファーの良い点としてよく挙げられるのが、オファーを受けることで、成績の低い恵まれない環境の学生たちが自信を持てるというものだが、OfS は、個々の学生の社会的階級、学校での成績、その他の個人的データや情報などを基に進学後の展望を予測し、入学基準成績を個別にカスタマイズした条件付オファーであるところの **Contextual Offer**の方が、同じく彼らに自信を与えられると共に、試験で最善を尽くすモチベーションを保て、より有効だとしている[7]。

無条件オファーの急増は過熱した学生獲得競争の産物であるが、無条件オファーが増える遙か以前から、高等教育進学者を増やすことは国の政策として進められてきた。2004 年以降から、政府により定められた基準額より高い授業料を設定しようとする大学は、学生が経済的・環境的理由によって高等教育参加機会を失うことを防ぐための財政支援やアウトリーチ活動などについて、公正機会局長（DFA: Director of Fair Access）の承認を得た計画（2018 年までは Access Agreement だったが 2019 年から Access & Participation Plan : APP）^κを提出することとなっている。2014 年 4 月には、公正機会局（OFFA: Office For Fair Access）とイングランド高等教育財政審議会（HEFCE: Higher Education Funding Council for England）との連名での報告書「高等教育におけるアクセスと学生の成功のための国家戦略（National strategy for access and student success in higher education）」が出され、この中でも Access Agreement に関して、各

^κ 一旦 APP を提出すると、大学側は OfS の監視下に置かれ、毎年評価され、実施状況が公表される。

大学に「学生に対して戦略的にアプローチして最大の効果を挙げる」こと、「国内の高等教育参加機会の拡大（Widening Participation）にどのように貢献したかを含め、活動の成果を実証する」ことを求めるとしている[13]。

これらの政策を受けた各大学の活動が功を奏して、Quintile レベル 1 の学生の進学率は年々増加し、2019 年には 21%となった（図 4）。

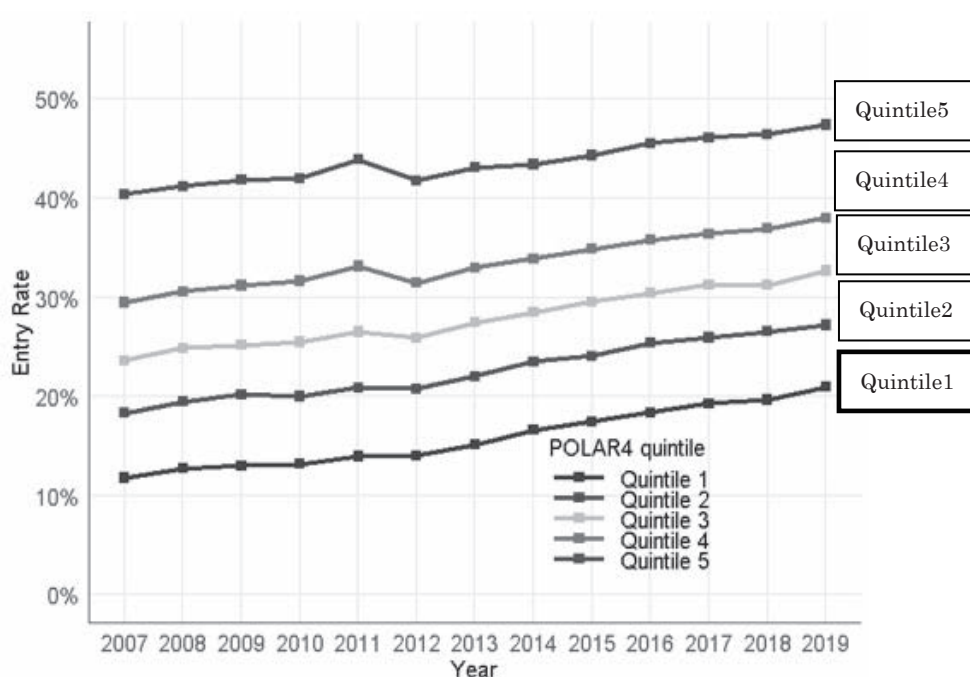


図 4 Quintile 区分ごとの英国 18 歳入学者の割合
 (出典：UCAS「UCAS END OF CYCLE REPORT 2019：CHAPTER 6 WIDENING ACCESS AND PARTICIPATION」[14])

3-2 進学後に待ち受ける困難

サマープログラムや体験入学、奨学金など、各大学は様々なアウトリーチ活動を展開し、恵まれない環境の学生たちの進学を後押ししているが、大学に進みさえすれば彼らの未来が約束されるという訳ではない。

Quintile レベル 1 の学生の入学 1 年経過後の退学率は Quintile レベル 5 の学生よりも常に高く、2016 年－2017 年入学では 10%を超える学生が退学している（図 5）。APP でも彼らの退学率改善を目標に掲げている大学は多いが、Quintile レベル間での退学率のギャップが埋まる兆しは見えない。

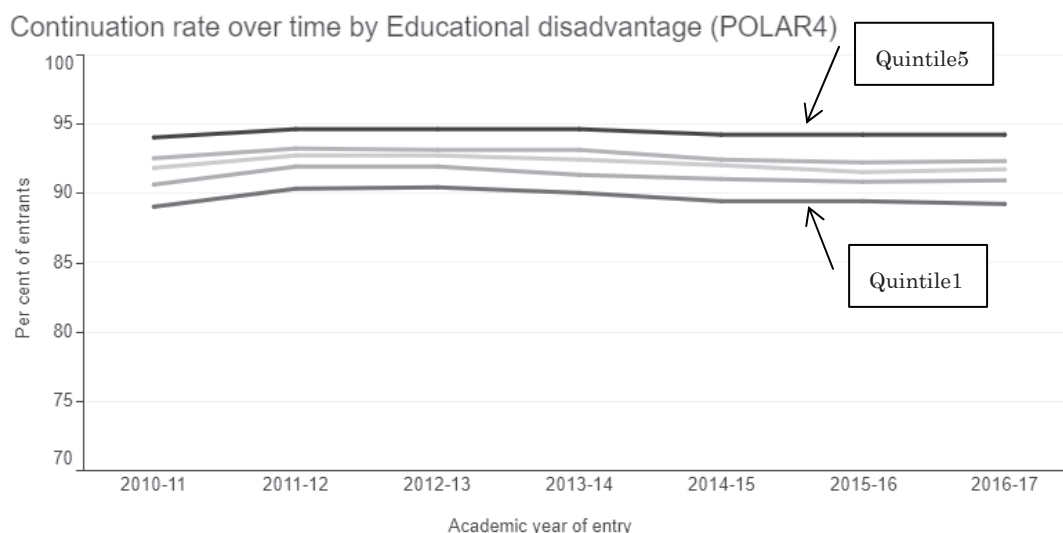


図5 大学学部入学1年後の Quintile レベル別継続率
(出典：OfS「Continuation and transfer rates」[15])

Mary Richardson 准教授 (University College London 教育研究所) は以下のように語っている。

10年以上ロンドンの『新大学』で教えていた間よく目にしたが、恵まれない環境にある学生は入学しても、経済的・社会的バリアによって退学しがちである。私の学生の殆どは恵まれない家庭出身で、家族からのサポートも殆どなく、経済的に余裕がなく、家も貧しい中、幼い家族を一人で養わなければならない学生も多かった。そんな状況が重なれば、最も優秀な学生であっても修学を続けるモチベーションや支えを失ってしまう。[16]

彼らは卒業できたとしても、職探しの際に更なる試練にさらされることとなる。雇用側は採用に当たって A レベルの結果や大学での成績を参照するため、恵まれない環境の学生にはそれだけで不利な状況となるのに加え、彼らは貧困によるストレスや日々の不安定な生活の中、自信や個性や外向性が育まれていない場合が多い[17]。大学在学中にインターンシップや課外活動に時間を割く余裕もなかったことで、面接でアピールできず、良い印象を残すことができない。

恵まれない環境にある学生がオックスフォードやケンブリッジなどの最難関大学に進学する割合は、全学生平均が 12%であるのに対して 5%であるが、これらの名門校卒業の肩書も専門職への就職を保証するものではない。むしろ英国の名門大学連合であるラッセルグループに属する大学のほうが、学生の就職に関心がないように見える。

英国の公立大学の Social Mobility Graduate Index[18] (SMGI：各大学の卒業生が大卒資格を要する専門職に就いた割合を、計算式を用いて数値化したもの。値が大きいほど Quintile レベルの低い、恵まれない環境の学生の専門職就職率が高いことを示す。平均値は 1.45) 上位 20 校と下位 20 校を並べてみると、下位 20 校のうち 7 校がラッセルグループの大学だが、上位には 1 校も入っていない (表 3-1、3-2)。このランキングは 2011 年ー2012 年に卒業した学生についての調査結果だが、ランキング内の機関が現在、恵まれない環境の学生の入学を増やす意思があるの

か、卒業生の就職について対策をとっているか、を見る目安として、2019 年－2020 年の Access & Participation Plan (APP) の有無と、APP がある機関に関しては就職率に関する何らかの数値目標をそこに盛り込んでいるかどうかを調査して表中に記した。

順位	機 関 名	SMGI 値	Access & Participation plan 2019-2020	
			APP の有無	就職に関する 数値目標
1	University of St Mark & St John (Plymouth Marjon University)	1.8	○	○
2	Ravensbourne University London	1.79	○	○
3	University of Suffolk	1.74	○	○
4	Edge Hill University	1.73	○	○
5	University of Huddersfield	1.72	○	×
6	Arts University Bournemouth	1.71	○	×
7	The University of Lincoln	1.69	○	○
=8	The University of Northampton	1.68	○	○
=8	Leeds Arts University	1.68	○	○
=8	Leeds Trinity University	1.68	○	○
=11	Coventry University	1.67	○	○
=11	Norwich University of the Arts	1.67	○	×
=13	Canterbury Christ Church University	1.66	○	○
=13	University of Derby	1.66	○	○
=15	Aston University	1.64	○	○
=15	University of Chester	1.64	○	○
=15	University of the West of England, Bristol	1.64	○	○
=18	University of Chichester	1.63	○	○
=18	University of Worcester	1.63	○	○
20	Falmouth University	1.62	○	○

表 3-1 英国内公立大学 2011 年-2012 年卒業生の Social Mobility Graduate Index
上位 20 校と APP2019-2020

順位	機 関 名	SMGI 値	Access & Participation plan 2019-2020	
			APP の有無	就職に関する 数値目標
117	The University of Sussex	1.31	○	○
=118	★Imperial College London	1.3	○	×
=118	★King's College London	1.3	○	×
=120	Kingston University	1.29	○	○
=120	Middlesex University	1.29	○	○
=120	★University College London	1.29	○	×
=120	University of Westminster	1.29	○	○
=124	★The University of Cambridge	1.28	○	×
=124	London South Bank University	1.28	○	○
=126	Conservatoire for Dance and Drama	1.27	○	×
=126	★University of Durham	1.27	○	○
128	★Queen Mary University of London	1.26	○	○
129	Guildhall School of Music and Drama	1.24	○	×
130	Heythrop College	1.22	×	
=131	University of East London	1.21	○	○
=131	Goldsmiths, University of London	1.21	○	○
133	The Courtauld Institute of Art	1.19	○	×
134	Royal Holloway, University of London	1.17	○	○
135	SOAS University of London	1.12	○	×
136	★The University of Oxford	1.09	○	×

表 3-2 英国内公立大学 2011 年-2012 年卒業生の Social Mobility Graduate Index
下位 20 校と APP2019-2020 (★印はラッセルグループ校)

【表 3-1、3-2 共通】

出典：Michael Brown 「Higher Education as a tool of social mobility」 P40

Appendix 1: Universities ranked according to their SMGI values [18] を参考に作成

※①ウェールズ、スコットランド、アイルランドの機関は除外、②機関ではなく学部としてランクインしたものは除外、③改組等により現存しない機関については除外、④「インターンシップ参加率を上げる」、「キャリアアドバイザーを雇用する」等の間接的な目標については除外

※機関名は最新のものに修正

3-3 考察

APP の中に就職率に関する数値目標を設定することは今のところ必須ではないようだが、SMGI 値ランキング上位と下位の大学間では明らかに差が見られた。ラッセルグループの大学にはそもそも恵まれない環境の学生が少ないため、彼らの就職に関する対策等にもあまり関心が払われていないと思われるが、APP を提出し、恵まれない環境の学生の入学を増やすつもりであれば、彼らの就職についても何らかの対策が必要ではないだろうか。表 3-1、3-2 から見えるのは、少なくとも恵まれない環境の学生にとっては、名門校に進学しても就職に有利になるとは言えないということだろう。

恵まれない環境からケンブリッジ大学に入学し、現在 2 回生の Daniella Adeluwoye は以下のように語っている。[19]

入学して最初の年に自分と他の裕福な学生との貧富の差を見せつけられた。ジャーナリズムの道に進みたかったが、仕事は不安定で給与も低い。裕福な同級生たちは無給のインターンシップを通じて機会を探ることができるが、私には金銭面で安定したキャリアパスが必要だ。同級生たちの会話を耳にしたが、彼らの家族付き合いは、様々な CEO や大物たちばかりで、卒業したら彼らが“手をまわして”くれる。私の両親には価値のあるコネなどない。

ミドルクラスの親たちは、芸術に関する知識などの文化的な資力を子供達に擦り込んでいく。もし就職面接で私が知的な話題に付いて行けなかったら、合わないと思われて採用されないのではないだろうか。私は何とかケンブリッジでやっているが、同級生たちが会話ひとつで私がタイトルすら知らない彼らのお気に入り、キーツやブラウニングやハーディなどの詩を引用しながら一堂々と人を魅了しているのを見ると、よく疎外感を覚える。

学校や教師たちに強く言いたいのは、期待を持たせないで欲しいということ；オックスブリッジの学位が労働者階級から抜け出す道であるかのように描かないでほしい。上に上がれる夢を売りつけられたが、この 1 年でそれは現実とは程遠いことが露呈した。私が学んだのは、生まれた時からの階級が、私たちの経済や文化や人間関係や可能性の殆どを形作っているということ、それはケンブリッジの学位では拭い去ることはできないということだ。

4. まとめ

雇用側の半数以上が、新卒採用の際に大学の成績や職務経験より重要視するのが、学生の人当たりや個人的資質だという[20]。employability skills や soft skills と呼ばれる、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力、リーダーシップ、批判的思考力などの資質については、学生側も雇用側も大学が主体となって身につけさせるべきだと考えており、すでに 69%の大学で何らかの取り組みが行われている[13]が、親が医者や弁護士や教員などの専門職でない学生が専門職に就ける割合は、親が専門職である学生に比べて 80%低く、また、専門職業界に就職できたとしても、恵まれない環境の出身者は、ミドルクラスの同僚よりも年間平均 17%収入が少なくな

る[21]。

これらのデータが示すのは、大卒資格の必要な専門職業界は未だにミドルクラスの価値観で支配されているということだろう。大学でいくら **employability** としてスキルを習得したとしても、雇用側が自分たちの「新しい仲間」に求めるものが、親のコネや自分たちと同じユーモアのセンス、洗練されて上品であることなどであれば、それらは後から身につけようもない。

政府は進学率を上げることに注力し過ぎているのではないか。無条件オファーも、その政策を受けた大学間の競争が激化し過ぎた末、学生のためになるかどうかという最も重要な観点を見失ったために急増したものだ。恵まれない環境の学生たちに進学を促すばかりで、その後のサポートが十分ではないのは、彼らの退学率が改善されないことが示している。一定額の収入を得られるようになるまで授業料の返済は猶予されるというものの、卒業後に多額の負債を抱えることにもなる。大学など行かず、手に職を付けた方が収入が多くなる場合もある。また、学位を取っても雇用側が恵まれない環境の学生を受け入れる用意ができていない。

Social Mobility 改善のために大学が貢献できる部分には限りがあり、これはもはや高等教育機関だけで対応できる範疇を超えた課題だろう。雇用側の 41% は多様な社会的階級からの採用について何の取り組みも改善計画も無い状態[13]であるというが、大学側だけでなく、雇用側に対しても **Social Mobility** を改善するよう政府として介入が必要ではないだろうか。

2020 年 1 月 30 日、今年度条件付無条件オファーを出した大学の 75% が来年度はそれを出さず、無条件オファーを含む他のオファー形式を採用するだろうとの予測を公表した[22]。いくつかの大学が来年度は条件付無条件オファーを出さないと表明しており、現時点ですでに潮流の変化が見られること、2019 年度の状況で条件付無条件オファーがあまり **firm Choice** とならなかったことなどに基づく予測だという。来年度の入学状況に注目したい。

謝辞

東京での研修の間、日本学術振興会東京本部の皆様と国際協力員の皆様には大変お世話になりました。

ロンドン研究連絡センターでも、上野信雄センター長をはじめとするセンター内の皆様に日々支えられたことで、研修を恙なく終えることができそうです。リサーチアドミニストレーターの山田泰子さんには本稿の執筆にあたって様々なアドバイスをいただきました。

この場をお借りして皆様に心より感謝申し上げます。

【参考資料】

- [1] 独立行政法人日本学生支援機構政策企画部総合計画課調査分析室 「イギリスにおける奨学制度等に関する調査報告書」
https://www.iasso.go.jp/about/statistics/_icsFiles/afieldfile/2015/10/15/all_studenloanuk.pdf
- [2] Office for Students : Update to data analysis of unconditional offers
<https://www.officeforstudents.org.uk/publications/data-analysis-of-unconditional-offers-update/>
- [3] UCAS 「UCAS END OF CYCLE REPORT 2019 CHAPTER 5: UNCONDITIONAL OFFER-MAKING」
<https://wwwucas.com/file/292711/download?token=hPNcy1Qo>
- [4] Office for Students : The Office for Students welcomes projected cut in 'strings attached' unconditional offers
<https://www.officeforstudents.org.uk/news-blog-and-events/press-and-media/ofs-welcomes-projected-cut-in-strings-attached-unconditional-offers/>
- [5] The Uni Guide 「Unconditional offers: should you always accept? 」
<https://university.which.co.uk/advice/ucas-application/unconditional-offers>
- [6] UCAS 「UCAS END OF CYCLE REPORT 2019 INSIGHT REPORT: UNCONDITIONAL OFFERS -THE APPLICANT EXPERIENCE」
<https://wwwucas.com/file/292731/download?token=mvFM1ghk>
- [7] Office for Students : Insight 1 Unconditional Offers Serving the interests of students?
<https://www.officeforstudents.org.uk/media/7aa7b69b-f340-4e72-ac0f-a3486d4dc09a/insight-1-unconditionaloffers.pdf>
- [8] OfS 「Universities must avoid using unconditional offers to put pressure on students, says Office for Students」
<https://www.officeforstudents.org.uk/news-blog-and-events/press-and-media/universities-must-avoid-using-unconditional-offers-to-put-pressure-on-students-says-office-for-students/>
- [9] The Telegraph 「Universities must end 'incentivised' unconditional offers, education secretary Gavin Williamson says」
<https://www.telegraph.co.uk/news/2019/09/12/universities-must-end-incentivised-unconditional-offers-education/>
- [10] WHONKE 「Universities need to play catchup to their business reality」
<https://wonke2dev.jynk.net/blogs/universities-need-to-play-catchup-to-their-business-reality/>
- [11] UK Parliament 「Widening participation strategy in higher education in England」
<https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-8204>
- [12] UCAS : UNCONDITIONAL OFFERS - AN UPDATE FOR 2019
<https://wwwucas.com/file/250931/download?token=R8Nn7uoI>
- [13] the Department for Business, Innovation and Skills 「National strategy for access and student success in higher education」 P94, P88, P85
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299689/bis-14-516-national-strategy-for-access-and-student-success.pdf
- [14] UCAS END OF CYCLE REPORT 2019 CHAPTER 6: WIDENING ACCESS AND PARTICIPATION
<https://wwwucas.com/file/292716/download?token=Q9ctjA-F>
- [15] Office for Students : Continuation and transfer rates
<https://www.officeforstudents.org.uk/data-and-analysis/continuation-and-transfer-rates/continuation-rates/>
- [16] The Guardian 「Social class still stops too many pupils from fulfilling their A-level potential」 Mary Richardson
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/aug/15/disadvantaged-students-a-levels-university-entrance>

[17] A Winning Personality: The effects of background on personality and earnings P2-3
https://www.researchgate.net/publication/323783267_A_Winning_Personality_The_effects_of_background_on_personality_and_earnings

[18] Higher Education as a tool of social mobility, Universities ranked according to their SMGI values
<https://www.bl.uk/britishlibrary/~media/bl/global/social-welfare/pdfs/non-secure/h/i/g/higher-education-as-a-tool-of-social-mobility-reforming-the-delivery-of-he-and-measuring-professional-graduate-output-success.pdf>

[19] The Guardian 「I thought I'd made it when I got to Cambridge University. How wrong I was」 Daniella Adeluwoye
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/sep/23/cambridge-university-upward-mobility-working-class-background>

[20] SEETEC 「The Value of Employability Skills to the UK Economy」 John Baumbach
<https://www.seetec.co.uk/employability/insights/value-of-employability-skills-to-uk-economy>

[21] Social Mobility Commission 「State of the Nation 2018-19: Social Mobility in Great Britain」 P1
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/798404/SMC_State_of_the_Nation_Report_2018-19.pdf

[22] UCAS forecasts conditional unconditional offers will 'significantly decline' in 2020
<https://www.ucas.com/corporate/news-and-key-documents/news/ucas-forecasts-conditional-unconditional-offers-will-significantly-decline-2020>

【表 3-1, 3-2 に記載の機関の Access & Participation Plan 2019-2020】

<表 3-1 (20 校) >

University of St Mark & St John

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofStMark&StJohn_APP_2019-2020_V1_10037449.pdf

Ravensbourne University London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/RavensbourneUniversityLondon_APP_2019-20_V1_10005389.pdf

University of Suffolk

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofSuffolk_APP_2019-2020_V1_10014001.pdf

Edge Hill University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/EdgeHillUniversity_APP_2019-2020_V1_10007823.pdf

University of Huddersfield

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheUniversityofHuddersfield_APP_2019-2020_V1_10007148.pdf

Arts University Bournemouth

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheArtsUniversityBournemouth_APP_2019-2020_V1_1000385.pdf

University of Lincoln

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofLincoln_APP_2019-2020_V1_10007151.pdf

University of Northampton

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheUniversityofNorthampton_APP_2019-20_V1_10007138.pdf

Leeds Arts University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/LeedsArtsUniversity_APP_2019-2020_V1_10003854.pdf

Leeds Trinity University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/LeedsTrinityUniversity_APP_2019-2020_V1_10003863.pdf

Coventry University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/CoventryUniversity_APP_2019-20_V1_10001726.pdf

Norwich University of the Arts

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/NorwichUniversityofTheArts_APP_2019-20_V1_10004775.pdf

Canterbury Christ Church University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/CanterburyChristChurchUniversity_APP_2019-20_V1_1001143.pdf

University of Derby

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityOfDerby_APP_2019-20_V1_10007851.pdf

Aston University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/AstonUniversity_APP_2019-2020_V1_10007759.pdf

University of Chester

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityOfChester_APP_2019-2020_V1_10007848.pdf

University of the West of England, Bristol

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityOfTheWestOfEngland_APP_2019-2020_V1_10007164.pdf

University of Chichester

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheUniversityofChichester_APP_2019-2020_V1_10007137.pdf

University of Worcester

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityOfWorcester_APP_2019-2020_V1_10007139.pdf

Falmouth University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/FalmouthUniversity_APP_2019-20_V2_10008640.pdf

<表 3-2 (19 校) >

University of Sussex

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofSussex_APP_2019-2020_V1_10007806.pdf

Imperial College London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/ImperialCollegeLondon_APP_2019-2020_V1_10003270.pdf

King's College London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/King'sCollegeLondon_APP_2019-2020_V1_10003645.pdf

Kingston University London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/KingstonUniversity_APP_2019-20_V1_10003678.pdf

Middlesex University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/MiddlesexUniversity_APP_2019-20_V1_10004351.pdf

University College London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityCollegeLondon_APP_2019-2020_V1_10007784.pdf

University of Westminster

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheUniversityOfWestminster_APP_2019-2020_V1_10007165.pdf

University of Cambridge

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofCambridge_APP_2019-2020_V1_10007788.pdf

London South Bank University

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/LondonSouthBankUniversity_APP_2019-20_V1_10004078.pdf

Conservatoire for Dance and Drama

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheConservatoireForDanceAndDrama_APP_2019-20_V1_10001653.pdf

University of Durham

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofDurham_APP_2019-2020_V1_10007143.pdf

Queen Mary University of London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/QueenMaryUniversityofLondon_APP_2019-2020_V1_10007775.pdf

Guildhall School of Music & Drama

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/GuildhallSchoolOfMusicAndDrama_APP_2019-2020_V1_10007825.pdf

University of East London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityOfEastLondon_APP_2019-2020_V1_10007144.pdf

Goldsmiths College, University of London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/GoldsmithsCollege_APP_2019-20_V1_10002718.pdf

The Courtauld Institute of Art

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/CourtauldInstituteOfArt_APP_2019-2020_V1_10007761.pdf

Royal Holloway, University of London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/RoyalHollowayUniversityofLondon_APP_2019-2020_V1_10005553.pdf

SOAS University of London

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/TheSchoolOfOrientalAndAfricanStudies_APP_2019-20_V1_10007780.pdf

University of Oxford

https://apis.officeforstudents.org.uk/accessplansdownloads/1920/UniversityofOxford_APP_2019-2020_V1_10007774.pdf

※全ての URL は 2020 年 2 月 13 日にアクセス。

北欧諸国の高等教育機関における
意思決定と学生の役割

ストックホルム研究連絡センター
和泉 一義

1.はじめに

近年、「大学改革」という言葉をよく耳にする。実際、様々な場面で大学改革が求められている。例えば、文部科学省の「高等教育・研究改革イニシアティブ（柴山イニシアティブ）」¹、日本経済団体連合会の「今後のわが国の大学改革のあり方に関する提言」²等、官民を問わず大学改革の必要性を訴えている。こうした状況を鑑みると、高等教育機関（以下、「大学等」という。）が、社会、環境、社会の潮流等の状況に適応しながら改革を行うことは、もとより必要要件である。

では、多種多様な情報や価値観で溢れている現代社会において、大学等は何をどのように改革すべきなのか。異なる利害を持つ関係者が議論し、その結果最適な解を組織として意思決定することが必要になる。

日本の大学等においては、国立大学法人法³で規定している経営協議会や教育研究評議会、私立学校法⁴で規定している理事会や評議員会等が組織の最高意思決定機関として重要事項を審議・決議しているのが大半である。最高意思決定機関が重要事項を審議・決議する場合、それぞれの大学等の定款に定められるところによるが、多くがその組織に所属する教職員の代表、外部の学識経験者、企業経営者等、組織・学術・経営分野における有識者によって構成されている。

2017 年当時学校法人の運営に関する事務に携わっていた筆者は、北欧の大学等では学生が意思決定の場に参加しているという事実を知り、次の疑問を抱いた。「日本では、教育・研究の受け手である学生が、組織の最高の意思決定の場に参加している大学等はあるだろうか。このような場に学生が参加する必要はないか。また、学生の声や要望をどのように反映しているのか。」これが本調査の実施に至った直接の動機である。

組織の最高意思決定の場に学生が参加している北欧諸国の大学等においては、どのように意思決定が行われているのか。学生は意思決定への関与をどう考えているのか。彼らはどのような経緯で意思決定の場に参加しているのか。学生の声や要望は、意思決定に影響を及ぼしているのか。

本稿では、「北欧諸国の高等教育機関における意思決定と学生の役割」をテーマに、スウェーデン、ノルウェー、フィンランド、デンマークの大学等における意思決定の仕組み、いわゆるガバナンスについて検証する。調査は、（i）北欧諸国における大学等の制度面についての文献・インターネット調査、及び（ii）実際に学生代表として、大学等の最高意思決定機関への参加を経験した学生へのインタビュー調査、の手法で行う。特に、実際に学生代表として、最高意思決定機関に参加した学生へのインタビューを通して、その場に参加する背景・意義について探るとともに、日本の大学等において適用する場合の留意点についての考察を行う。

¹ 文部科学省 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/_icsFiles/fieldfile/2019/02/01/1413322.pdf

² 一般社団法人 日本経済団体連合会 https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/051_honbun.pdf

³ 電子政府の総合窓口「e-Gov」 https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=415AC0000000112#G（2019 年 9 月 21 日アクセス）

⁴ 電子政府の総合窓口「e-Gov」 https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=324AC0000000270（2019 年 9 月 21 日アクセス）

2. スウェーデン

(1) 高等教育の改革

スウェーデンには 2018 年 5 月時点で大学等と定義されている機関が 48 ある⁵。スウェーデンの大学等のガバナンスにおいて大きな影響を及ぼした出来事は、1993 年に施行された新高等教育法による抜本的な大学改革である。この改革により、中央集権的であった学校教育制度を見直し、それぞれの自治を拡大し、研究や教育に関する意思決定の多くを大学等で独自に行うことが可能になった (Fritzell,1998) ⁶。

(2) 管理ボードの概要

授業料を徴収しないスウェーデン (2011 年 7 月 31 日以降に大学等から提供されるプログラムにおいて、欧州経済領域 (EEA) 及びスイス国籍以外の学生に対しては出願料及び授業料が徴収されることとなった⁷) では、各教育機関が国と教育業務契約を締結し、その契約に基づいて受け取る政府交付金が大学運営の基盤となっている。

そうした背景により、意思決定の最高機関となる管理ボード (評議会や協議会) の議決権を持つ多数派の構成員と学長は政府によって任命される (伊藤,1996) ⁸。では、組織における重要事項を審議し、意思決定を行う管理ボードとはどのような機関であるか。

スウェーデンの法律 (高等教育法) ⁹には、管理ボードが担う役割として、「組織としての重要事項を決定する」と規定されている。つまり、実質的な教育機関としての最高意思決定機関といえる。では、その最高意思決定機関である管理ボードの構成員はどのようなになっているのか。規程には、「原則として議長とその他 14 人の構成員からなる」と記されており、その構成員には副学長、教員の代表者、学生の代表者が含まれている。

(3) 意思決定における学生の役割

前述のとおり、大学等の財源の大部分が公的資金である政府交付金であることを鑑みると、政府に任命された者が構成員となることは妥当と思われる。また、有識者で、教育を提供し研究を行う教員の意見を反映するということは必要であろう。そして、教育を受ける学生がその組織の最高意思決定機関に加わることは、利用者としての声、改善点や要望事項を直接伝えるという観点から理にかなっている。このように、スウェーデンの大学等では、多くの利害関係者が最高の

⁵ List of Higher Education Institutions in Sweden (Swedish Higher Education Authority (UKÄ)) <https://english.uka.se/facts-about-higher-education/higher-education-institutions-heis/list-of-higher-education-institutions-in-sweden.html> (2019 年 9 月 22 日アクセス)

⁶ Ann Fritzell 「The Current Swedish Model of University Governance Background and Description」 <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2d65/1487841932121/9810S.pdf> (2019 年 9 月 22 日アクセス)

⁷ 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/> (2019 年 9 月 28 日アクセス)

⁸ 伊藤 正純 「90 年代のスウェーデンの教育改革」 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasep/3/0/3_KJ00009272067/pdf-char/ja (2019 年 10 月 12 日アクセス)

⁹ The Higher Education Ordinance (Swedish Council for Higher Education) <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/> (2019 年 10 月 12 日アクセス)

意思決定の場に参加する仕組みが構築されている。

(4) 学生組合の役割

大学等の管理ボードに参加する学生代表は、一般的に各教育機関にある学生組合から選出された学生である。ではその学生組合とはどのような組織なのか。スウェーデン高等教育評議員会によると、「学生組合は学生にとって重要な問題について学生に代わって活動する独立した組織」と定義されており、学生への影響、平等、教育の質、学生寮等の事項を扱うとしている¹⁰。また、学生組合は会員に対して会費の支払いを求めており、組合によって異なるが各学期の開始時に 50~350 SEK（日本円で約 600~4,000 円）を徴収している¹¹。学生組合への加入は学生個人の判断に委ねられており、必須ではない。

(5) 学生による大学運営への関与

スウェーデンにおいては、一部（特定）の学生を除き、基本的に学生は大学等から無償で教育を受けている。つまり、大学等は学生を含む国民が納めている税金によって運営されており、納税者でもある学生が大学の活動において税金が適正に使用されているかを監視し、必要に応じて改善を促すことは、学生の権利であると同時に、責任でもあるといえる。その権利を行使して責任を果たす仕組みがスウェーデンでは構築されている。学生は学生組合に参加し、必要な諸手続きを経て代表として選出され、大学等の最高意思決定機関である管理ボードに参加し、意見を述べることができる。

(6) 学生組合の現状

本稿では、スウェーデン最大の学生組合といわれているストックホルム大学学生組合を例として取り上げる。

同学生組合の目的は、大学が提供する教育・社会コミュニティの発展に寄与し、会員が組合から利益を享受することである¹²。会員になるには、学期ごとに 125 SEK（日本円で約 1,500 円）、または年間 240 SEK（日本円で約 2,800 円）の会費を支払う必要がある。入会には、会費の支払義務があるにもかかわらず、約 15,000 人もの学生が会員となっている。ストックホルムの総合大学で最大規模のストックホルム大学の学生数は 33,000 人¹³であるので、半数弱の学生が同学生組合に所属していることになる。

会員になると、ストックホルム大学の学生であり、学生組合の会員であることを証明するキャンパスカードが発行される。そのカードで、大学内の一部の商店で割引を受けることができ、公共交通機関等の各種学生割引を利用することができる。金銭的なメリットのために組合に属する学生は、少なからずいるかもしれないが、学生として大学の発展に関与する権利を認識し、運営

¹⁰ Student unions (Swedish Council for Higher Education) <https://www.studera.nu/startpage/student-life/life-of-a-student/student-unions/> (2019 年 10 月 5 日アクセス)

¹¹ Social Life (Studyinsweden.se) <https://studyinsweden.se/life-in-sweden/social-life/> (2019 年 10 月 12 日アクセス)

¹² About Us (Stockholms universitets studentkår) <https://sus.su.se/en/organization> (2019 年 10 月 12 日アクセス)

¹³ Facts in numbers 2018 (Stockholm University) <https://www.su.se/english/about/facts-figures/the-university-in-figures> (2019 年 10 月 12 日アクセス)

に参加することができる。

つまり、スウェーデンでは、国として大学等の意思決定に学生が加わることを義務付けており、大学等の運営の意思決定に、学生が積極的に関与できる環境が構築されている。

(7) 学生代表へのインタビュー

学生代表としてストックホルム大学の管理ボードに参加している Ms. Sofia Holmdahl にインタビューを行った。

(インタビュー実施日：2020 年 1 月 14 日)



Ms. Sofia Holmdahl

なぜ学生組合に加入したのか

労働者にとっての労働組合、そして大学における学生組合、この 2 つは社会における重要な要素だと考える。そもそも組合においては参加者が団結することが重要であり、その一翼を担いたいという思いから加入した。

なぜ大学の管理ボードの学生代表に立候補したのか

学生組合での活動や参加していた学生議会での経験から、大学の運営に興味を持つようになった。また、大学では何が話し合われ、どのように意思決定がされているのかを知ることで、今後の自分の行動や考えにプラスになると考え立候補した。

大学の管理ボードに学生が参加することは重要か

学生がいかなる意思決定の場にも参加することは、全ての大学関係者に最大の利益をもたらすことができると確信している。大学は学生や多くの人が日常的に過ごす場所なので、学生の参加は不可欠である。

なぜ学生は学生組合に加入するのか

学生組合に加入することにより、権利の取得、コミュニティへの参画、利益の享受が可能となる。学生組合が提供する学生寮や公共交通機関の割引を理由に加入する学生もいれば、意思決定の場に参加し大学運営の一部を担うため、またはその代表者を選ぶ選挙の投票権を得るために加入する学生もいると思われる。

管理ボードの学生代表はどのように選ばれるのか

ストックホルム大学には学生で構成された政治団体がある。学生組合には評議員会が 41 議席あり、これを各政治団体が選挙で争うことになる。その後、評議員会で学生組合の役員を選出し、学生組合の代表と副代表が学生代表として大学の管理ボードに参加することになる。

学生組合の運営費はどのように管理しているのか

学生組合の運営費は、学生からの会費だけでなく、大学や州からの補助金に加え、その他の収入源がいくつかある。学生組合を運営するためにフルタイム・パートタイムを含め約 25 人の学生が働いており、それらの学生は学生組合から報酬を受け取っている。また、管理ボードに参加している学生代表を含め、大学の意思決定機関や委員会に参加している学生は、大学から報酬を受け取っている。

3. ノルウェー

(1) 高等教育の質保証の仕組み

ノルウェーには州が管理している 10 の総合大学、カレッジが 6、理工系大学が 5 あり、その他政府から支援を受けている高等教育を提供する機関が 15 ある¹⁴。カレッジは、総合大学に比べてより職業に直結したプログラムを提供する教育機関である。

ノルウェーの高等教育は 2003 年に実施された国家的な改革により、「ボローニャ宣言」で提唱された改革内容を実行し、「ボローニャ・プロセス」¹⁵の目標を達成してきた¹⁶。「ボローニャ宣言」は、1999 年に欧州 19 か国の教育大臣によって署名された教育改革で、「ボローニャ・プロセス」は、2 年ごとにその進捗状況のフォローアップを行うものである。

ノルウェーは、高等教育における質を保証するために、教育研究省の下に、The Norwegian Agency for Quality Assurance in Education (NOKUT) を創設した。大学等の設置や新規プログラムの開設の認定、質保証制度の評価、海外で受けた教育に対する認定等を行っている。NOKUT は独立した機関であるため、教育研究省がその認定内容に影響を及ぼすことはできない¹⁷。このように、ノルウェーでは、高等教育の質の保証のために、省の下に、実務を担う独立した政府機関を設置している。

(2) 組織における意思決定

NOKUT は各教育機関が構築した内部の質保証制度を評価する機関であり、大学等は基準となる枠組みの中で質保証のための方策を構築し、差別化のための特色を考案することができる。つまり、どのような魅力的な教育を提供し、状況に応じてそれをどのように改善していくかは、各大学等の教育機関に委ねられている。

¹⁴ Universities and University Colleges (SGovernment.no) https://www.regjeringen.no/en/dep/kd/organisation/kunnskap_sdepartementets-etater-og-virksomheter/Subordinate-agencies-2/state-run-universities-and-university-co/id434505/ (2019 年 10 月 19 日アクセス)

¹⁵ 欧州における高等教育に関する動向について (中央教育審議会大学分科会) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/04072001/012.htm (2019 年 10 月 19 日アクセス)

¹⁶ Higher education system (STUDY IN NORWAY) <https://www.studyinnorway.no/study-in-norway/higher-education-system> (2019 年 10 月 19 日アクセス)

¹⁷ Regulations concerning Quality Assurance and Quality Development in Higher Education and Tertiary Vocational Education (Ministerial Regulations) https://www.nokut.no/siteassets/om-nokut/ministerial_regulations.pdf (2019 年 10 月 19 日アクセス)

次に、各大学では組織としての方向性や新たな取組に対する最終的な判断、意思決定はどのように行われているのか。

ノルウェーの法律¹⁸では、「公立及び私立の大学等の管理ボードが組織の最高意思決定機関」と規定しており、公立においては、管理ボードの構成員は 11 人とし、学生から選出された代表者を 2 人、私立においては管理ボードの構成員を 5 人以上とし、構成員に教職員と学生の代表者を置くこととしている。

また、学生の権利として、「学生代表が組織のあらゆる意思決定・執行機関において少なくとも議席の 20%を占めること」と規定している。つまり、ノルウェーにおいても、スウェーデンと同様に学生が大学等の意思決定において、一定の役割を担う仕組みが構築されていることになる。

(3) 学生の権利

ノルウェーにおいても、スウェーデン同様大学等の管理ボードに学生の代表が参加している。法律では、「学生は学生の利益を保護するために学生組織を設立し、そこでまとめた意見を大学等の意思決定機関に提示する権利を有している」としている¹⁸。そのため、多くの大学等では学生によって組織された団体が複数あるが、その中で中心的な役割を果たす団体が、学生の意見を集約し所属機関の管理ボードに意見を提示するのが、一般的な流れである。

(4) 学生議会の構成

本稿では、ノルウェー最大規模の大学であるオスロ大学を例として取り上げる。オスロ大学では学生議会（The Student Parliament）が同大学における最高レベルの学生団体とされている¹⁹。学生議会は学生の権利を守り、学生の代表として同大学の運営部門や行政機関を含む公的機関とも協議することができる。学生議会は 35 人の代表者で構成されており、学生の選挙で 27 人が選出され、残りの 8 人は各学部を設置された学部学生議会で指名される。さらに学生議会の中から 5 人の執行委員会の委員が選出され、その 5 人がそれぞれ委員長、学習及び学習環境、コミュニケーション、管理ボード女性学生代表、管理ボード男性学生代表を担当する。これは、オスロ大学の学生議会に関する規程に規定されている²⁰。男女比率を意識してか、管理ボードに参加する学生代表を女性 1 人、男性 1 人と明記している。

学生議会は同大学から助成金を受け取っており、学生から会費等の徴収は行っていない。大学からの助成金は、組織の運営やイベントの開催等に利用されている。

¹⁸ Act relating to universities and university colleges <https://app.uio.no/ub/uijur/oversatte-lover/data/lov-20050401-015-eng.pdf> (2019 年 10 月 19 日アクセス)

¹⁹ Studentparlamentet Villa Eika <https://www.studentparlamentet.uio.no/english/> (2019 年 10 月 20 日アクセス)

²⁰ VEDTEKTER FOR STUDENTPARLAMENTET VED UIO (2019 年 3 月 19 日学生議会採用) <https://www.studentparlamentet.uio.no/V%C3%A5r%20politikk/regelsamling/filer/vedtekter-for-studentparlamentet-ved-uio.pdf> (2019 年 10 月 20 日)

(5) 学生代表へのインタビュー

学生代表としてオスロ大学の管理ボードに参加している Ms. Runa Kristine Fiske と Mr. Erlend Ditlefsen Aag にインタビューを行った。（インタビュー実施日：2019 年 11 月 20 日）

なぜ学生議会に参加したのか

(Fiske 氏)

学生議会に参加する前に、地方の政治団体に数年間所属していた。その政治団体のメンバーの数人がオスロ大学の学生議会にも所属しており、彼らから話を聞いて、興味を持った。

(Aag 氏)

大学に入学した当初は学生議会に参加することは考えていなかったが、友人の勧めで学部の学生議会に参加した。そこでの活動が楽しく、多くの経験を積み自分を成長させることができた。そのような経験から、大学の学生議会にも興味を持つようになった。



Ms. Runa Kristine Fiske



Mr. Erlend Ditlefsen Aag

なぜ大学の管理ボードの学生代表に立候補したのか

(Fiske 氏)

学生が抱える様々な問題を誰かが大学に伝え、理解してもらうべきであると考えていた。管理ボードの学生代表へ立候補する機会を得た時、当初は責務の重大さに躊躇したが、前学生代表に勇気付けられ、立候補することを決意した。

(Aag 氏)

学生として勉学や学生議会の活動に励んでいる中、何か新たな事に挑戦したいという思いを抱いた。そのような中で、学生の想いを実現させたいという気持ちを強く持つようになっていたところ、尊敬する人々からの推薦もあり、選挙への立候補を決断した。

大学の管理ボードに学生が参加することは重要か

(Fiske 氏)

学生は大学にとって重要な存在である。学生がいなければ、大学が成り立たなくなる。そのため、大学は学生を満足させ学生生活を充実させる必要がある。大学の管理ボードに学生が参加できなければ、大学の意思決定に学生が抱えている思いや考えが反映されなくなり、それはとても深刻な問題である。

(Aag 氏)

大学はそのほとんどが学生で構成されているため、学生の声に耳を傾ける必要がある。そのため、管理ボードに学生が参加することはとても重要なことである。

学生の声が大学に反映されているのか

(Fiske 氏)

管理ボードの会議は学生でも躊躇することなく意見できる雰囲気であり、学生代表として大学の意思決定の議論に参加できている。私のような学生でも、日常的に学長に接することができ、良好な関係が築けている。このように、学生の声が伝えられる環境にある。

(Aag 氏)

学生議会には強い権限が与えられており、学長や管理ボードのメンバーとも対等かつ気軽に話ができる環境にある。大学の運営に関与することは簡単なことではないが、学生の考えや提案が大学の運営の多くの点で受け入れられている。

管理ボードではどのような事項が議論されているのか

(Fiske 氏)

オスロ大学では学部には多くの権限が与えられているため、管理ボードでは大学全体に係る事項や大学としての判断が必要な事項に関して議論が行われている。

(Aag 氏)

様々な事項が議論されているが、最近は今後 10 年の大学の戦略について多くの時間を割いている。管理ボードでの議題の多くは、ホームページ上で公開されている。

4. フィンランド

(1) 役割の明確化

フィンランドの教育におけるガバナンスの特徴は、地方分権を原則としている点や、教育制度における関係機関の役割が明確化されている点が挙げられる。役割分担として、フィンランド議会が教育制度に関する立法、財務、政策について決定を下す。それを受け、政府は教育文化省を設置し、州の予算に関連する全ての教育を監督、教育政策の立案と実施を担当する。フィンランド教育庁は教育文化省の下で活動する行政機関であり、政府が策定した政策を実施する役割を担い、一般教育と幼児教育の中核的なカリキュラム、職業や能力に応じた資格要件の立案等を行っている。地域の評議員会は、自治体の権限の範囲内で教育プロジェクトの立案・実施を担い、州行政機関が現場の声である学生や生徒の意見や問題に対処し、法的な保護を促進している²¹。

(2) 高等教育機関の運営

フィンランドの高等教育機関は 13 の一般大学と 23 の応用科学大学（ポリテクニク）で構成されている²²。一般大学は教育・研究機関であるのに対し、応用科学大学は取得した知識や技術を実際の仕事として応用するための教育を提供している。大学は 2010 年の初頭から州による

²¹ Finnish National Agency for Education 2019 <https://www.oph.fi/en/about-us/tasks> (2019 年 11 月 2 日アクセス)

²² Study in Finland 2018 <https://www.studyinfinland.fi/> (2019 年 11 月 2 日アクセス)

管理から分離され、独立した法人としての運営に切り替わったが、資金面においては政府に依存しており、大学予算の約 64%が政府からの直接資金である²³。

(3) 組織の意思決定機関

フィンランドの大学の運営、組織、財政等について規定しているのが大学法²⁴である。一部の財団が運営する財団大学（アールト大学²⁵等）を除き、公立の大学においては管理ボードを大学の最高意思決定機関としており、その構成員は教授、教育研究職員及び事務職員、そして学生の代表者で構成すると規定している。

また、応用科学大学では、運営に関する事項を規定しているポリテクニク法²⁶で、「応用科学大学は有限責任会社の形態の法人であり、会社法²⁷に準拠する」としている。そのため、法人としての最終的な意思決定は総会で行われるが、ポリテクニク法で、「管理ボードの役割として応用科学大学の主な目標、戦略、監督の原則を決定する」としており、組織としての重要事項を審議しているのは管理ボードである。

管理ボードは 7 人から 9 人で構成されることとなっており、そのうち 2 人が大学の組織から任命される必要があり、職員と学生がそれぞれ 1 人ずつ選出されることが規定されている。つまりフィンランドの大学等の意思決定においても、学生が関与できる仕組みが構築されているといえる。

(4) 管理ボードと大学コレギウム

フィンランドにおける大学等のガバナンスの例として、本稿では、フィンランド最古にして最大の大学であるヘルシンキ大学を取り上げる。ヘルシンキ大学においても、管理ボードを大学としての最高意思決定機関として位置付けており、構成員として学生代表が参加している。フィンランドの公立大学の特徴として、大学コレギウムの設置を義務付けており²⁴、そこで管理ボードの構成員の数や任期の決定を含む人事全般を所管している。大学コレギウムは大学の教授と教職員、学生の代表者で構成されている。

(5) 学生組合への加入

フィンランドでは全ての大学等において、学生組合が自治的であり、その地位が法律で保障されている²⁴。学生は学生組合に必ず加入する必要がある（博士課程学生、応用科学大学の学生を除く）、年会費は 80~100 EURO（日本円で 9,800~12,200 円）²⁸となっている。学生は学生組合に加入することにより、様々なサービスを受けられることになる。

加入した学生は、管理ボード含め大学等のあらゆるレベルの意思決定の場に参加するだけでな

²³ European Union 1995-2014 <https://www.euroeducation.net/prof/finco.htm>（2019 年 11 月 2 日アクセス）

²⁴ Yliopistolaki (Finlex) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ylioppilaskunta>（2019 年 11 月 2 日アクセス）

²⁵ Aalto University <https://www.aalto.fi/en>（2019 年 11 月 3 日アクセス）

²⁶ Ammattikorkeakoululaki (Finlex) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>（2019 年 11 月 3 日アクセス）

²⁷ Osakeyhtiölaki (Finlex) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624>（2019 年 11 月 3 日アクセス）

²⁸ フィンランド大学・大学院留学ガイド（JASSO）http://ryugaku.jasso.go.jp/oversea_info/purpose/higher_edu/he_finland/（2019 年 11 月 3 日アクセス）

く、様々な問題について学生の視点・意見を大学等に提供し、大学の発展に寄与することができる。また、各種学割や政府保証の学生ローン、住宅探しにおける支援等が受けられる²⁹。加えて、学生組合の会費には健康保険料が含まれており、Finnish Student Health Service (FSHS)³⁰ が提供する医療サービスを受けられることもフィンランドにおける学生組合の特徴といえる。

しかし、この現行の学生組合が学生の健康保険料を会費と併せて徴収する仕組みは 2021 年から変更されることになっており、フィンランドの社会保障プログラムを担当する政府系機関「Kansaneläkelaitos」が、保険料の徴収から利用サービスの提供までの管理を行う予定である³¹。これにより学生組合に加入義務のない博士課程学生や応用科学大学の学生を含めた全ての学生が、FSHS が提供する医療サービスを受けられることになる。

(6) 学生組合の役割

ヘルシンキ大学の学生組合は、学生組織委員会、調査委員会、環境委員会等の 8 の委員会を設け³²、国際協力や学習環境、コミュニティ等の発展や改善について議論を行う。委員会で議論された事項が、意思決定の場に参加している学生の代表を通じて大学に伝えられる。学生代表は管理ボードのメンバーや大学の学長、副学長や教職員と定期的に面会し、大学の様々な問題に対し学生からの視点を提供し、大学の発展のために協働している。

(7) 学生代表へのインタビュー

学生代表としてヘルシンキ大学の管理ボードに参加している Mr. Antti Kähkönen にインタビューを行った。

(インタビュー実施日：2019 年 12 月 11 日)



Mr. Antti Kähkönen

なぜ大学の管理ボードの学生代表に立候補したのか

ヘルシンキ大学の将来の発展に貢献したいと思い立候補した。学生代表として管理ボードに参加し成功を収めた学生の多くは、立候補前に、長期にわたり学生組合と大学の両方において重要な役割を担った実績がある。その実績が評価され、大学関係者から、私を含む関係した学生が立候補を勧められ、決断した。

大学の管理ボードに学生が参加することは重要か

大学は民主的に統治されるべきである。そのため、学生や教職員が管理ボードに参加し、大学の運営に携わることは重要なことである。学生や教職員が大学運営に携わらなければ、大学は自

²⁹ NATIONAL UNION OF UNIVERSITY STUDENTS IN FINLAND <https://syl.fi/en/> (2019 年 11 月 3 日アクセス)

³⁰ 2019. Ylioppilaidenterveydenhoitosäätiö (FSHS) <https://www.yths.fi/en/> (2019 年 11 月 3 日アクセス)

³¹ FOREIGNER.FI <https://www.foreigner.fi/articulo/work-and-study/kela-will-charge-fee-to-students-for-medical-care/20190306142554001473.html> (2019 年 11 月 3 日アクセス)

³² STUDENT UNION OF THE UNIVERSITY OF HELSINKI <https://hyv.fi/en/committees> (2019 年 11 月 3 日アクセス)

立しているとは言い難く、社会が求める新しい知識を享受し、充実した教育を受けるための大学環境の整備が困難になる。

管理ボードではどのような事項が議論されているのか

様々な事項を扱っているが、財政的な観点からの課題について議論することが多い。例えば、研究、教育、戦略、ガバナンス、品質管理、施設、子会社、資金調達、国政、及び EU の教育や研究政策等が挙げられる。

管理ボードの学生代表はどのように選ばれるのか

規程では、学生組合が学生代表を選出することとなっている。ヘルシンキ大学においては、60 人の代表評議会が最終候補者から選出する。選考過程は、まず、各政治団体の学生の代表者で構成された準備委員会が、立候補者から提出された経歴書等の書類を審査し、面接を行う。その後、準備委員会によって選出された 2 人の候補者を代表評議会に推薦し、代表評議会にて承認する。学生組合の会員であれば、誰でも立候補することが可能である。

学生組合の運営費はどのように管理しているのか

フィンランドにある大学の学生組合は、大学からの補助金を受け取っていない。学生組合は大学と正當に、対等な立場で議論を行うために、独立した組織であるべきである。小規模の学生組合は学生から徴収した会費で賄っているが、ヘルシンキ大学のような大規模の学生組合は会費だけでなく、組合が運営する商店の収益金も運営費となっている。

5. デンマーク

(1) 高等教育の概要

デンマークには 8 の総合大学、14 の単科大学（芸術、建築系）、8 の特定分野に特化したカレッジ、10 の実践的で専門性に特化した商業アカデミーがあり³³、専門職学士学位、学士学位、修士学位、博士学位が提供されている³⁴。

専門職学士学位では、最低 3 か月間の就業体験を含む 1 年半から 2 年半のプログラムを履修し、マーケティング、コンピューターサイエンス、化学、バイオテクノロジー等の分野がある。

学士学位は研究を基本として行われる学士課程と、看護師や教員、エンジニア等の実習と理論研究の他に、就業体験を含む専門職学士課程がある。また、建築やデザイン、アート等を対象にした芸術的研究を行う芸術学士課程、成人を対象に実習と理論研究プログラムを履修する学士単

³³ 日本学生支援機構（海外留学支援サイト）http://rvugaku.jasso.go.jp/oversea_info/purpose/higher_edu/he_denmark/#link_school（2019 年 11 月 16 日アクセス）

³⁴ Study in Denmark（Danish Ministry of Higher Education and Science）<https://studyindenmark.dk/study-options/study-options#Degree%20Programmes>（2019 年 11 月 16 日アクセス）

位履修課程がある³⁵。

デンマークの全ての公立大学の学費は、デンマーク、北欧諸国、EU 加盟国の国民であれば無償となっている³⁶。大学の学費が無償であることは、北欧諸国においては珍しくはないが、デンマークの学生は、18 歳の誕生日を迎えると社会的地位に関係なく、生活費の補助等の目的で、政府からの財政的援助を受けることができる³⁷。

(2) 意思決定への学生の参加

デンマークの大学等においては、運営の意思決定はどのように行われているか。デンマークの大学に関する法律（大学法）³⁸では、「管理ボードが大学の最高権威であり、大学全体に係る戦略を管理する」としている。また、「管理ボードが大学の実施する研究や提供する教育を保証し最終的な責任を負うこと」と規定し、いわば、組織の最高意思決定機関となっている。その管理ボードの構成員について法律では、「職員と学生と共同で決議を行うこととし、重要な決定事項への関与を保障すること」と明記している。つまり、学生の管理ボードへの参加を必須としている。また、高等教育専門学校に関する法律³⁹においても、「組織としての最高意思決定機関を管理ボードとし、その構成員に学生を参加させること」を規定している。デンマークにおいても、大学等の運営に係る意思決定において、学生が一定の役割を担っていることがわかる。

(3) 学生組合の概要

デンマークにある 8 つの総合大学全てに、学生の権利や利益のために活動する学生組合がある⁴⁰。多くの大学で学生は入学と同時に学生組合の会員となり、学生組合が提供するサービスを受けることができ、会費も徴収していない。しかし、デンマーク工科大学の学生組合⁴¹のように、学生のための様々なイベントを企画し、独自のサービスを提供するために会費を徴収している組合もあり、学生組合によって運営方法が異なっている。

(4) 学生組合の活動

本稿では、同国で最も歴史があるコペンハーゲン大学の学生組合を例として取り上げる。コペンハーゲン大学の学生組合は、所属する全学生の代表として、社会の発展、学術品質の向上、政治的諸問題の改善の観点に立ち、大学に意見や提案を行い、大学の意思決定に関与する活動を行っている⁴²。

³⁵ デンマークの保育・教育（北欧研究所）<https://note.mu/japanordic/n/n5532870be82b#oCqng>（2019 年 11 月 16 日アクセス）

³⁶ 在日デンマーク日本国大使館（MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK）<https://japan.um.dk/ja/infor-about-denmark/denmark/welfare-and-education/>（2019 年 11 月 16 日アクセス）

³⁷ Statens Uddannelsesstøtte（Uddannelses- og Forskningsministeriet）<https://www.su.dk/forside>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

³⁸ The Danish Act on Universities（The University Act）（2011）（Ministry of Higher Education and Science）<https://ufm.dk/en/legislation/prevailing-laws-and-regulations/education/files/the-danish-university-act.pdf>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

³⁹ Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser（Uddannelses- og Forskningsministeriet）<https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=198414>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

⁴⁰ StudyCPH（Student Councils）<http://studycph.dk/study/student-councils/>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

⁴¹ Polyteknisk Forenings（Technical University of Denmark）<https://www.ptf.dk/en/>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

⁴² Studenterrådet ved Københavns Universitet <https://www.srku.dk/>（2019 年 11 月 17 日アクセス）

毎年選挙が行われ、大学が設置した意思決定機関や各種委員会に参加する学生が選出される。これらに参加する学生は 150 人以上で、最高意思決定機関である管理ボードだけでなく、カリキュラムの開発や教育・試験の質向上に取り組む学習委員会や研究委員会、学部の教育・研究、及び教員の雇用に関する事項を扱う学部評議会等に参加する。大学に所属する全ての学生が投票権を持っている。

学生組合は、大学や教員に対して影響を与える団体や活動に対し支援を行っており、活動に関する相談を受け付け、助言を与えるだけでなく、会議室の貸与や財政的な支援を行っている。また、新入学生に対しては、学生生活に関する情報の提供や、大学の教員と会話する場を盛り込んだイベントを開催する等、大学での学習・生活を円滑に始めるための支援も行っている。

(5) 学生代表へのインタビュー

学生代表としてコペンハーゲン大学の管理ボードに参加している Ms. Ida Karoline Bach Jensen にインタビューを行った。

(インタビュー実施日：2020 年 1 月 3 日)



なぜ学生組合の活動に参加したのか

Ms. Ida Karoline Bach Jensen

入学当時、大学は規模が大きく、先生やスタッフの数が多く、授業や学生生活について誰にどのように相談すればよいか分からなかった。高校であれば担任の先生がいたので、何かあれば担任の先生に相談できた。そのような経験から大学の環境の改善に興味を持つようになり、学生の声や要望を大学に伝える活動に参加するようになった。

なぜ大学の管理ボードの学生代表に立候補したのか

学生組合の役員会メンバーを担当していた時に、他のメンバーから管理ボードの学生代表に興味がないかと問われた。以前から興味があり、機会があれば立候補したいと考えていたので、すぐに立候補した。

管理ボードの学生代表はどのように選ばれるのか

管理ボードの学生代表は、選挙で選出される。選挙では全ての学生に選挙権が与えられる。一般的には、学生組合の幹部会にて主要な候補者を選出し、選挙を経て学生代表となるが、選挙には幹部会で選出された学生以外の学生も立候補できる。自身が選挙に立候補した際も複数の候補者がいて、一定数の票を得ていた。

大学の管理ボードに学生が参加することは重要か

学生が管理ボードに参加することは、非常に重要なことだと考えている。学生組合はしっかりと組織化されており、学生の声や要望をまとめ、管理ボードで伝えている。そのようにして伝え

た学生の声や要望は、大学運営に着実に反映されている。

学生組合はどのように組織化されているか

全ての学生は入学と同時に学生組合の会員となる。学生組合には幹部会と役員会がある。幹部会は学生組合の総会や学部にある学生団体から選ばれた 35 人の学生で構成されており、毎月 1 度会合を開いている。役員会は、幹部会で選出された 7 人の学生で構成されており、その 7 人の内の 1 人が学生組合の代表となる。

管理ボードではどのような事項が議論されているのか

大学の財政や戦略、評価について議論している。その他、学長や副学長、大学の管理者の人事全般を担っている。管理ボードは大学の最高権威であり、その責務は教育・研究機関としての利益を保護することである。

学生組合の運営費はどのように管理しているのか

学生組合は会員から会費を徴収していない。管理ボードや大学内での議会に参加している学生は、大学から報酬を受け取ることができる。しかし、それらの報酬は、学生組合の運営費に充てられるのが慣例となっている。

6. 考察

本稿において、北欧 4 か国の大学等における意思決定の仕組みについて、調査・インタビューを行った。その結果、4 か国全てにおいて、組織の最高意思決定機関に学生が参加していることが明らかになった。

管理ボードに参加している学生代表は、選挙を経て選出されており、その責務を果たすことで管理ボードの他のメンバーと同様に大学から報酬を受け取っている。ガバナンスとして、学生の役割を明確にしており、その管理システムも公平性・公明性を担保している。これによって、改革を推進し、最終的に決断を下す際に、学生の意見を反映できる仕組みを組織として確立している。

インタビューの結果、学生側も組織の最高意思決定機関である管理ボードに参加する必要があると考えていることが明らかになった。提供される教育・研究を受けるのは学生であるため、彼らの声や要望を考慮して大学運営に関する議論を行うことは重要であると考えます。

また、大学等は学生が組織する団体に一定の自治権を認め、政治的な活動を認めている。国によってその様態は異なるが、学生組合を含む様々な学生団体が大学等内に存在している。例えば、改革派や保守派、国際派等、同じ思想を持つ学生によって組織された政治的団体や、大学側と議論する場としての委員会や学部の議会等に参画し、自らの考えや意見を大学運営、大学改革に反映すべく活動している。

インタビューの中で、全ての学生代表から、大学側と良好な関係を築けており、気軽にコミュニケーションを図ることができるとの回答があった。また、管理ボードのミーティングにおいても自由な発言や積極的な議論への参加が可能な環境があり、関係者全員が大学をより魅力的な場にするために議論し活動していると感じている点が、印象的であった。

教職員や経営者が集う管理ボードに学生が参加するということは、筆者にとっては予想できなかったことであったが、仕組みとして目的を果たすべく機能していることが確認できたといえる。

一方で課題も散見された。学生が組織の意思決定に関与できる仕組みが構築されている北欧諸国の大学等であるが、学生の参加率が課題となっている。多くの学生が組織の運営、意思決定に学生が関与する必要があると考えているが、学生の声や要望を大学等に伝える窓口となる学生団体の代表者を決める選挙の投票率は決して高いものではない（ストックホルム大学：約 20%、オスロ大学：約 15%、ヘルシンキ大学：約 30%、コペンハーゲン大学：約 20%）⁴³。このため、入学時に新生に対し学生団体の活動を紹介する場の設置や、SNS 等を利用して様々な情報を発信する等、学生団体の活動への参加・協力を呼び掛けるなどの取組が行われている。

全学生の意見をまとめ、大学運営に反映することは容易ではない。また、大学にとっては学生の声だけでなく、国の政策や社会情勢等を勘案し、大学運営を行わなければならない。大学等において、一定の自治権を認めた学生団体を設立し、学生の代表が管理ボードに参加する北欧諸国の仕組みは、学生が彼らの意見や要望がある程度反映されていると感じていることを考慮すると、一定の成果をあげているといえる。このことが 1 国の事例ではなく、北欧 4 か国において同様の仕組みを採用していることを鑑みると、日本を含めた他の国においても適用できる可能性があると考えられる。

7. おわりに

(1) 大学改革の実施

改革を行うに当たり、組織として重要な決定を行う際、多くの情報や様々な意見を勘案して行うのが現代社会における一般的な手法ではないだろうか。そうであれば、組織の大部分を構成し、組織が提供するサービスを受ける利用者の意見を聞く、組織としての意思決定の場に利用者が参加することは、組織の発展において意義があることと思われる。実際に北欧諸国の大学等においては、利用者である学生が組織の意思決定に携わり、改革・改善を行っている。

本稿の冒頭で触れたように、日本で「大学改革」を行うためにはどうすればよいのだろうか。明確な答えを見つけるのは難しいが、北欧諸国の高等教育の意思決定システムのように、教育・研究の提供者とその利用者が同じテーブルに座り、議論を重ね、意思決定を行う。学生が大学等の運営に積極的に関与できる環境を構築することは、利用者である学生にとってある程度の納得・満足が得られることのように思われる。また、学生は学生であると同時に、納税者・学費納

⁴³ インタビュー時に取得した情報。諸条件が異なるが、参考のための指標として記載。
※本稿での円換算表記は、2020 年 2 月 1 日時点のレートを適用した概算の金額である。

入者でもある。そのため、運営者やサービス提供者と議論できることは必要な権利であるとも考えられる。

(2) 日本での適用の可能性

日本においてはどうか。一般的に、在学生の問題や要望に対して、各大学等は相談窓口を開設して対応しているケースが多い。個々の学生が抱えている問題や要望に対し、大学側が個別に対応し必要な措置を講じる仕組みは存在する。しかし、学習環境や学費、戦略等に関する学生の考えや意見を聞くという観点からは、改善の余地があるのではないかと。

大学等は受動的ではなく、能動的に学生に耳を傾ける体制が必要であり、学生が自身の意見をまとめ、的確に運営側に伝えることができる環境・仕組みの構築が、大学改革の一翼を担うことができると思う。その際に北欧で実施されている管理ボードの機能や役割が 1 つの示唆を与えてくれるのではないだろうか。

社会が必要としている高等教育、大学ランキング等の国際競争に適応した大学の構築に加え、所属する学生の満足、学生が望む教育・研究の実現を考えた時、高等教育機関の意思決定の場に学生が参加することは意義深いことである。

8. 謝辞

この 2 年間の国際学術交流研修での出会い、学び、経験はとても貴重なものでした。研究者ネットワーク形成支援、JSPS 同窓会活動、合同学術セミナー、フェローシップ等携わった全てが学術の振興、科学技術の発展に繋がっており、私にとって掛け替えのないものでした。

2020 年 4 月に東京理科大学に復帰した際には、2 年間の研修の成果と本調査で得られた知見を業務に還元できるように取り組む所存です。

本稿作成にあたり、インタビューを引き受け御協力くださった皆様、大学関係者の皆様に御礼申し上げます。研修の機会を与えてくださった日本学術振興会の皆様、本研修を支えてくださった東京理科大学の皆様、研修中お世話になりました津本忠治 センター長、豊嶋美穂子 課長代理、吉原誉夫 副センター長、内藤佳奈 国際協力員、吉中真優 国際協力員に心より感謝申し上げます。

参考文献及び URL

- Aalto University <https://www.aalto.fi/en> (2019 年 11 月 3 日アクセス)
- About Us (Stockholms universitets studentkår) <https://sus.su.se/en/organization> (2019 年 10 月 5 日アクセス)
- Act relating to universities and university colleges <https://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-20050401-015-eng.pdf> (2019 年 10 月 19 日アクセス)
- Ammattikorkeakoululaki (Finlex) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932> (2019 年 11 月 3 日アクセス)
- Ann Fritzell 「The Current Swedish Model of University Governance Background and Description」
<https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2d65/1487841932121/9810S.pdf> (2019 年 9 月 22 日)
- Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet)
<https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=198414> (2019 年 11 月 17 日アクセス)
- European Union 1995-2014 <https://www.euroeducation.net/prof/finco.htm> (2019 年 11 月 2 日アクセス)
- Facts in numbers 2018 (Stockholm University) <https://www.su.se/english/about/facts-figures/the-university-in-figures>
(2019 年 10 月 5 日アクセス)
- Finnish National Agency for Education 2019 <https://www.oph.fi/en/about-us/tasks> (2019 年 11 月 2 日アクセス)
- FOREIGNER.FI <https://www.foreigner.fi/articulo/work-and-study/kela-will-charge-fee-to-students-for-medical-care/20190306142554001473.html> (2019 年 11 月 3 日アクセス)
- Higher education system (STUDY IN NORWAY) <https://www.studvinnorway.no/study-in-norway/higher-education-system> (2019 年 10 月 19 日アクセス)
- List of Higher Education Institutions in Sweden (Swedish Higher Education Authority (UKÄ))
<https://english.uka.se/facts-about-higher-education/higher-education-institutions-heis/list-of-higher-education-institutions-in-sweden.html>
(2019 年 9 月 22 日アクセス)
- NATIONAL UNION OF UNIVERSITY STUDENTS IN FINLAND <https://syl.fi/en/> (2019 年 11 月 3 日アクセス)
- 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/> (2019 年 9 月 28 日アクセス)
- Osakeyhtiölaki (Finlex) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624> (2019 年 11 月 3 日アクセス)
- Polyteknisk Forenings (Technical University of Denmark) <https://www.pt.dk/en/> (2019 年 11 月 17 日アクセス)
- Regulations concerning Quality Assurance and Quality Development in Higher Education and Tertiary Vocational Education (Ministerial Regulations) https://www.nokut.no/siteassets/om-nokut/ministerial_regulations.pdf
(2019 年 10 月 19 日アクセス)
- Statens Uddannelsesstøtte (Uddannelses- og Forskningsministeriet) <https://www.su.dk/forside>
(2019 年 11 月 17 日アクセス)
- Social Life (Studyinsweden.se) <https://studyinsweden.se/life-in-sweden/social-life/> (2019 年 10 月 5 日アクセス)
- Studenterrådet ved Københavns Universitet <https://www.srku.dk/> (2019 年 11 月 17 日アクセス)
- Studentparlamentet Villa Eika <https://www.studentparlamentet.uio.no/english/> (2019 年 10 月 20 日アクセス)

- STUDENT UNION OF THE UNIVERSITY OF HELSINKI <https://hyv.fi/en/committees> (2019年11月3日アクセス)
- Student unions (Swedish Council for Higher Education) <https://www.studera.nu/startpage/student-life/life-of-a-student/student-unions/> (2019年10月5日アクセス)
- StudyCPH (Student Councils) <http://studycph.dk/study/student-councils/> (2019年11月17日アクセス)
- Study in Denmark (Danish Ministry of Higher Education and Science) <https://studvindenmark.dk/study-options/study-options#Degree%20Programmes> (2019年11月16日アクセス)
- Study in Finland 2018 <https://www.studyinfinland.fi/> (2019年11月2日アクセス)
- The Higher Education Ordinance (Swedish Council for Higher Education) <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/> (2019年10月12日アクセス)
- Universities and University Colleges (SGovernment.no)
<https://www.regjeringen.no/en/dep/kd/organisation/kunnskapsdepartementets-etater-og-virksomheter/Subordinate-agencies-2/state-run-universities-and-university-co/id434505/>
(2019年10月19日アクセス)
- VEDTEKTER FOR STUDENTPARLAMENTET VED UIO (2019年3月19日学生議会採用)
<https://www.studentparlamentet.uio.no/V%C3%A5r%20politikk/regelsamling/filer/vedtekter-for-studentparlamentet-ved-uio.pdf>
(2019年10月20日アクセス)
- Yliopistolaki (Finlex)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ylioppilaskunta>
(2019年11月2日アクセス)
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/051.html> (2019年9月21日アクセス)
- 伊藤 正純「90年代のスウェーデンの教育改革」https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasep/3/0/3_KJ00009272067/article/-char/ja/ (2019年10月12日アクセス)
- 欧州における高等教育に関する動向について (中央教育審議会大学分科会)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/04072001/012.htm (2019年10月19日アクセス)
- 在日デンマーク日本国大使館 (MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK) <https://japan.um.dk/ja/infor-about-denmark/denmark/welfare-and-education/> (2019年11月16日アクセス)
- 電子政府の総合窓口「e-Gov」https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=415AC0000000112#G (2019年9月21日)
- 電子政府の総合窓口「e-Gov」https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=324AC0000000270 (2019年9月21日)
- デンマークの保育・教育 (北欧研究所) <https://note.mu/japanordic/n/n5532870be82b#oCqng> (2019年11月16日アクセス)
- 日本学生支援機構 (海外留学支援サイト)
http://ryugaku.jasso.go.jp/oversea_info/purpose/higher_edu/he_denmark/#link_school (2019年11月16日アクセス)
- フィンランド 大学・大学院留学ガイド (JASSO) http://ryugaku.jasso.go.jp/oversea_info/purpose/higher_edu/he_finland/
(2019年11月3日アクセス)
- 文部科学省 http://www.mext.go.jp/a_menu/other/1413322.htm (2019年9月21日アクセス)
- 2019. Ylioppilaidenterveydenhoitosäätiö (FSHS) <https://www.yths.fi/en/> (2019年11月3日アクセス)

高等教育機関における国際的流動性と同窓会海外支部の関係
ー スウェーデンの大学に着目してー

ストックホルム研究連絡センター

吉中 真優

1. はじめに

本稿の目的は、大学の同窓会海外支部が大学の国際的流動性、特に留学生誘致に与える影響や効果について、スウェーデンの大学の国際化戦略や国際的流動性の動向、その中での大学同窓会海外支部の位置付けや活動内容、彼らと大学との連携に関する調査を通して明らかにしていくことである。

筆者がストックホルム研究連絡センターへ着任した 2019 年 4 月 1 日以降、筆者は北欧諸国における日本学術振興会（JSPS）の Alumni Association¹（日本学術振興会においては「同窓会」と訳している）の活動に携わる機会を多く得た。同年 4 月 12 日、日本学術振興会の 19 番目の同窓会として、JSPS ノルウェー同窓会（ACN）が設立され、10 月 17 日に ACN 設立記念式典が開催された。また、12 月 12 日には JSPS フィンランド同窓会（ACF）10 周年記念式典が行われた。他にも、年に数回行われる各同窓会でのセミナーや JSPS が提供する「外国人研究者 再招へい事業」（BRIDGE Fellowship Program）など、同窓会を通して日本と海外の研究交流が行われた。筆者はこれらの経験から、「同窓会海外支部（Alumni Chapters）」という人的ネットワークが、日本と海外の国際交流の促進や人材の誘致、そして組織の海外でのプレゼンスを高めることに貢献するという新たな気づきを得た。文部科学省が 2013 年にまとめた「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）」の中でも、世界規模で優秀な外国人留学生の獲得をめぐるしのぎを削る状況の中で、各国に存在する帰国留学生会との関係強化やフォローアップを実施していくことの重要性を指摘している。

経済協力開発機構（OECD）が発行する「Education at a glance 2016」によると、2014 年時点において、日本の高等教育機関²における留学生受入比率³が約 3%にとどまっているのに対し、ストックホルム研究連絡センターの所在地であるスウェーデンは、約 6%となっている。また、スウェーデン国内の高等教育機関⁴における受入留学生数は、2010 年度の授業料導入に伴い、2013 年度には過去最低の約 32,600 人まで落ち込んだものの、その後は徐々に回復を見せ、2016 年度には約 35,900 人まで増え、依然として増加傾向にある（SOU⁵ 2018:78）。「留学生 30 万人計画」といった戦略を掲げるなど、高等教育機関の国際化を図る我が国にとって、スウェーデンの高等教育機関における国際化に向けた戦略を学ぶことは意義深いと考える。

このような背景から、スウェーデンの高等教育機関で掲げられている国際化戦略、特に、彼らの戦略の中での同窓会海外支部の位置付けや、それらを利用したアプローチの内容などを把握し、我が国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。

¹ 「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」を指す。

² 我が国の大学（大学院を含む。）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、我が国の大学に入学するための準備教育課程を設置する教育施設及び日本語教育機関を指す（日本学生支援機構ホームページ）。

³ 国内の高等教育機関に在籍している全学生の中の留学生の割合を指す。

⁴ 一般的に、スウェーデンの「高等教育機関（Higher Education Institution）」は university と university college を指す（The Swedish Higher Education Act）。

⁵ Statens Offentliga Utredningar（スウェーデン政府調査委員会報告書、和名は武（2018））

2. 高等教育機関と同窓会及び同窓会海外支部との関係

まず始めに、高等教育機関とその同窓会及び同窓会海外支部との関係について概観する。

2.1. 高等教育機関と同窓会との関係の変遷（米国の大学を例に）

江原（2009）は、大学に対して政治的にも経済的にも影響力を持つ、米国の大学同窓会の発展史を記述し、それをもとに大学同窓会が持つ機能について、「組織改善」「寄付戦略」「教育改善」「キャリア支援」「Faculty Development」「その他」という6つの視点から考察している。江原（2009）は其中で、初めは卒業生の社交の場として広まっていた大学同窓会が、徐々に経営資金源としての役割や教育カリキュラム改革の一端を担うなど、大学組織の中で存在感が増し、19世紀後半には卒業生による新規学生の勧誘が始まっていたことを指摘している。一方鳥居（2013）は、近年の米国の大学同窓会の事例として、ミシガン大学の同窓会について紹介している。同報告書には、同大学の海外同窓生ネットワークを活かした国際的パートナーシップ戦略についても記述があり、現在は特に中国同窓生とのパイプ作りが強化されていると報告している。これは2008年秋のいわゆる「リーマンショック」を発端とした金融危機の深刻化と、それに伴う州の高等教育機関への公的財源支出の縮小という事情を背景に、中国からの資金調達を意図したもので、共同研究の促進、留学生確保、同窓生との繋がり強化が目標とされている。

2.2. 日本の高等教育機関と同窓会及び同窓会海外支部との関係の変遷

日本においても、国立大学の法人化に代表されるような大学の経営環境の変化に伴い、大学とその同窓会との関係に変化が生じてきている（高田,2012;鳥居,2013;武,2018）。高田（2012）は約23%の国立大学の中期計画において、同窓会に関する項目があることを確認し、また、同窓会に期待する活動分野は、学生への支援から国際交流、運営体制に変化していることを明らかにした。特に国際交流の分野においては、同窓会海外支部の形成や、それを活かした広報活動や留学生獲得などが具体例の大部分を占めている。さらに、原（2015）は、1,000人以上の留学生を受け入れている、日本の私立大学の同窓会海外支部を対象に調査を行い、彼らの役割の変遷や支部の所在国、活動内容や会員にとってのメリットについて考察している。原（2015）の主な調査結果は下記の通りとなっている。

同窓会海外支部の役割の変遷

- ・設立当初は、卒業生同士の親睦を主な目的としている支部が多かったが、中には当該国における彼ら自身のビジネスネットワークとして機能していたものもあった。
- ・大学の国際化に伴い、同窓会海外支部の重要性に気づき始めた大学・同窓会が、海外における個々の同窓会を「支部」として公式に位置付け始めた。

同窓会海外支部の所在国

・調査対象 7 大学の海外支部の共通設置国は、中国、米国、インドネシア、ベトナム、英国、カナダ、オーストラリアである。

同窓会海外支部の活動内容

・国内の同窓会では、「卒業生同士の親睦」「奨学金事業」「支部への援助金」「会報の発刊」「ホームcomingデーの開催」「転職相談」「大学への寄付」といった活動が共通して行われている。
・海外支部と国内の同窓会との役割の違いは、「海外生活への包括的支援」「学生への直接的な支援」「大学の国際化に対する支援」が海外支部に見られることである。

同窓会海外支部に属する卒業生にとってのメリット

・会員の主な利益としては、「クレジットカード発行」「会報購読」「オンラインでの情報提供」「同窓会名簿利用」「現地での生活支援」「ビジネスネットワークの拡大」などが挙げられる。

また横田他（2006）は、日本の四年制大学の国際化と留学生交流に関して、様々な角度から聞き取り調査を行っており、その中で、国立大学の約 80%、私立大学の 57%が同窓会海外支部について「大変重要」あるいは「少し重要」と考えているにも関わらず、実際の実施率は国立大学で 21.7%、私立大学で 14.8%にとどまっていることを明らかにしている。重要性は認識しているが、なかなか活用できていないことがわかる。

3. スウェーデンの高等教育機関の国際化に関する動向

スウェーデンの個々の高等教育機関について論じる前に、同国全体の高等教育機関の国際化政策と、国際的流動性について、概説する。

3.1. スウェーデンの高等教育機関の国際化政策

「ボローニャ宣言」⁶や「欧州 2020」⁷などにより、EU 全体で高等教育機関における国際的流動性を高めようとする取組が行われている中、スウェーデンも同様に、高等教育機関の国際化政策を掲げている。SOU 2018:78 には、同国において高等教育機関の国際化を推し進める動機として、①研究や教育の質を上げるため、②社会の国際化に伴い、国際社会で活躍できる人材を育てるため、③世界から優秀な人材を獲得し、国家の発展に寄与してもらうため、という 3 つの事項が挙げられている。

⁶ 1999 年になされた「欧州高等教育圏」の構築のための欧州各国の共同宣言。欧州域内の高等教育に学位システムと単位制度を中心とした共通の枠組みを構築し、人の交流を高め、欧州域内の高等教育の国際競争力の向上を狙いとしている（中央審議会大学分科会（2004））。

⁷ EU の経済成長・雇用に関する 2020 年までの戦略を指す（日本貿易振興機構（2010））。

スウェーデン政府の調査委員会はこの潮流を受け、2018年にSOU 2018:3を作成し、その中で高等教育機関の国際化戦略を提唱している。具体的には以下の8項目を目標として掲げている。

- 目標1. 機関レベルで高等教育機関の国際化を進める
- 目標2. スウェーデンの高等教育機関を、知識の集積場として魅力を高める
- 目標3. 国際理解と異文化理解能力をもつ学位取得者の輩出
- 目標4. 高等教育機関の教職員（博士課程の学生を含む）の国際経験の蓄積と国際ネットワークを形成する
- 目標5. 戦略的な国際パートナーシップとそれを強化するための環境を整える
- 目標6. グローバルな発展とグローバルな社会変革に貢献する
- 目標7. 高等教育機関のニーズに合わせて国際化を支援する
- 目標8. 国際化の評価に関する枠組みを構築する

特に目標2. を達成するための具体的な戦略として、「スウェーデンでの修学や就労の条件が良いこと」「滞在許可を確実に取得することができること」「よい生活水準が保証されること」など、教育研究内容のアピールだけでなく、学業や研究生活面の安定化なども強調し、海外からの優秀な学生や研究者を獲得していくことが提案されている。また、「留学生に、よい条件の奨学金を提供する」とも明言している。

3.2. スウェーデンの高等教育機関の国際的流動性に関する動向

スウェーデンへ留学する、もしくは同国から留学するには、何らかの国家や機関間の協定を通して留学する「交換留学（Exchange）」と、個人で留学する「フリームーバー（Freemover）」の2つの方法がある⁸。同国へ留学するフリームーバー留学生のうち、EU/EEA圏外からの学生には授業料が課せられる。

SOU 2018:78によると、同国から国外への3か月以上の留学経験者数は、過去10年間比較的横ばい状態で、2016年度は同年度に卒業した学生の14%にあたる24,100人となっている。対して、同国への留学生数は同時期に劇的な変化を見せている。2010年度に過去最高の46,700人を記録したが、2010年度に実施された、EU/EEA圏外からのフリームーバー留学生に対する授業料の導入を機に、2013年度には過去最低の32,600人まで落ち込んだ。その後、徐々に回復を見せ、2016年度には35,900人の留学生を受け入れている。2017年度の第1・第2サイクルに属する受入留学生の出身国（上位6か国）については学生総数の多い順に、ドイツ、フランス、中国、スペイン、インド、米国となっている（図1）。注目すべき点は、授業料を導入したにも関わらず、EU/EEA圏外からの留学生が増加していることである（図2）。Swedish Higher Education Authority (2019)はこの傾向を、「授業料導入を機に、彼らに対する公的な奨学金制度を設けたことに起因するもの」（p.43）と分析

⁸ 第1・第2サイクルに限る。スウェーデンでは、日本の学士課程にあたる部分を第1サイクル、修士課程を第2サイクル、博士課程を第3サイクルと呼ぶ（日本学生支援機構ホームページ『スウェーデン留学情報』）。

している。図3は、2016年度における受入交換留学生数上位10校を示している。ルンド大学が最も多く留学生を受け入れており、次いでウプサラ大学、ストックホルム大学と続く。

高等教育機関の教職員については、2014年時点で外国人教職員数は全教職員数の20%に満たない結果となっているが、国際共著論文率については、世界の平均が25%であるのに対し、スウェーデンでは65%となっている（SOU 2018:78）。

本章が示すとおり、スウェーデンでも高等教育機関の国際化は、国家の重要課題の1つとして捉えられており、同国への優秀な留学生誘致に関しては、様々な政策がなされていることがわかる。次章では、同国の個々の高等教育機関に着目し、彼らが掲げる国際化戦略や留学生誘致策、そしてその中で同窓会海外支部の位置付けについて議論していく。

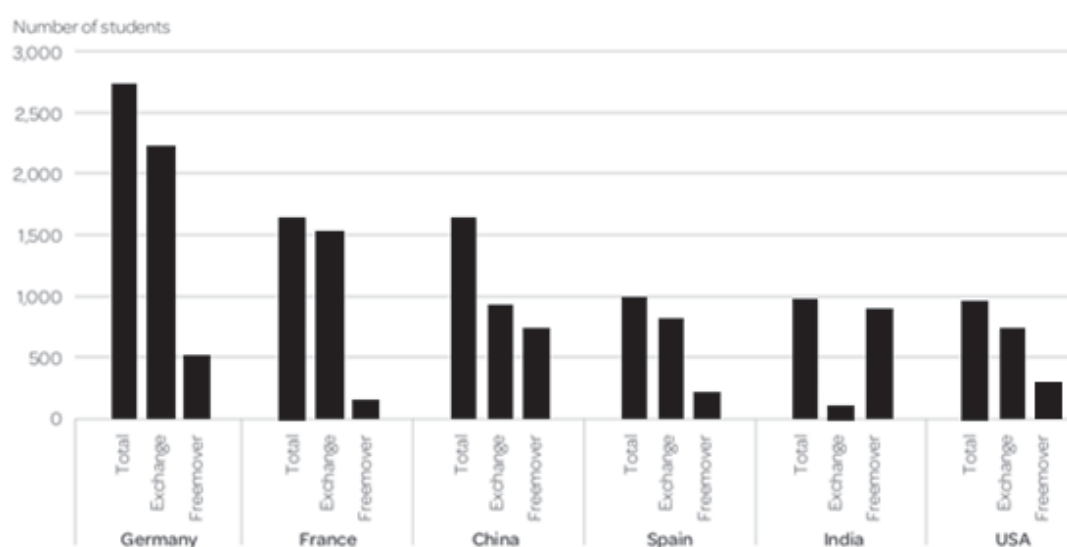


図1 スウェーデンへの留学生数上位6か国からの交換留学生数とフリームーバー学生数
(2017年度)

出典：Swedish Higher Education Authority 『Higher Education Institutions in Sweden 2019 Status Report』 p.42 より筆者作成

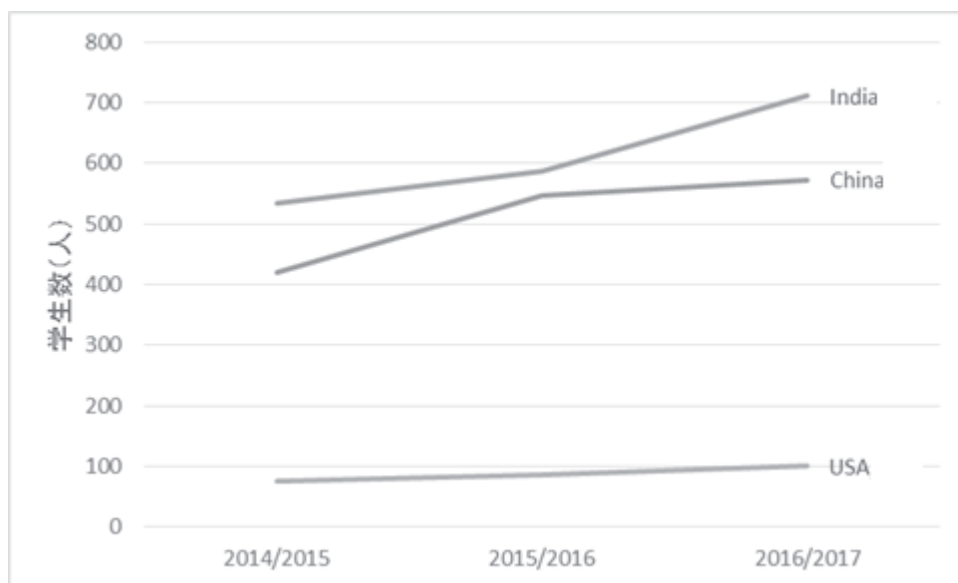


図2 インド、中国、米国からの授業料徴収対象留学生数の推移（スウェーデン）

出典：Swedish Higher Education Authority

『Higher education. International mobility in higher education from a Swedish perspective 2016/17』 p.59 より筆者作成

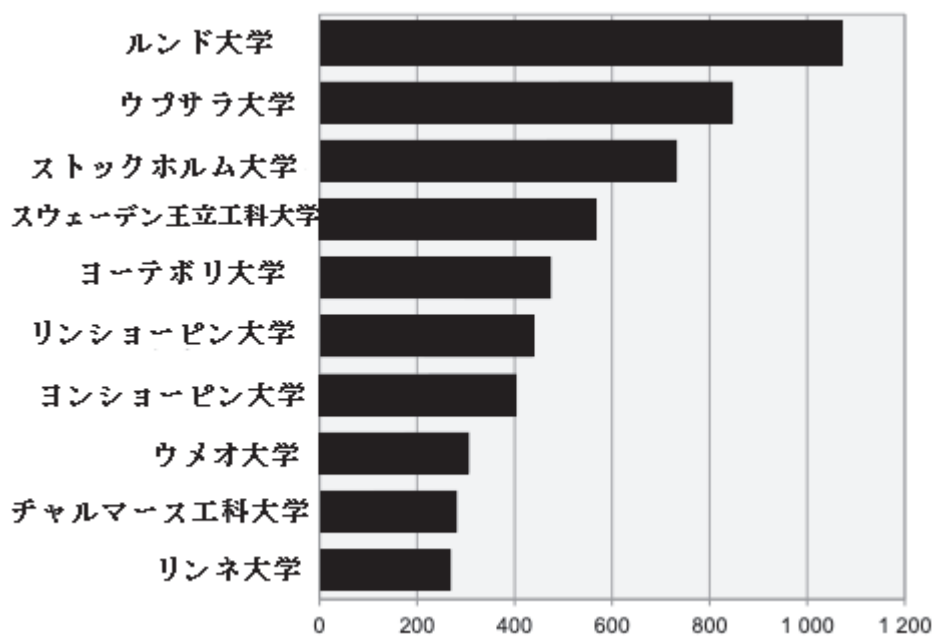


図3 2016年度における受入交換留学生数上位10校（スウェーデン）（横軸は学生数（人））

出典：Swedish Higher Education Authority

『Higher education. International mobility in higher education from a Swedish perspective 2016/17』 p.31 より筆者作成

4. スウェーデンの高等教育機関の国際戦略と同窓会海外支部

4.1. 調査方法と調査対象機関の概要

本稿の調査では、スウェーデンで受入交換留学生数が多い上位3校である、ルンド大学、ウプサラ大学、ストックホルム大学を対象に、各大学のホームページの閲覧及び同窓会（海外支部を含む）管理担当者への聞き取りという2つの調査方法を用いた。ウプサラ大学とストックホルム大学の担当者にはメールで、ルンド大学の担当者にはビデオ通話で聞き取りを実施した。表1に、調査対象の各大学とその概要を示す。⁹

表1 調査対象大学の概要

大学名	概要
ルンド大学 Lunds universitet（瑞） Lund University（英）	ウプサラ大学に次ぐ、北欧でも古い歴史を持つ総合大学。 【設立年】1666年 【学部数】8（工学、理学、法学、社会科学、医学、人文・神学、経済・経営学、芸術） 【学生数】約4万人 【留学生数】約8,000人
ウプサラ大学 Uppsala universitet（瑞） Uppsala University（英）	スウェーデン最古の大学。2013年にゴッドランド大学を合併し規模が拡大した。 【設立年】1477年 【学部数】9（神学、法学、人文科学、言語学、社会科学、教育科学、薬学、医学、理工学） 【学生数】約4万4,000人 【留学生数】1,461人
ストックホルム大学 Stockholms universitet（瑞） Stockholm University（英）	スウェーデンを代表する大学の1つ。毎年12月にノーベル賞受賞者の記念講演が行われる。 【設立年】1878年 【学部数】3（人文科学、自然分野2学部） 【学生数】約2万6,000人（フルタイム学生のみ） 【留学生数】1,547人

⁹ ルンド大学については「Lund University's presentation brochure」、ウプサラ大学については「Facts and figures 2019」、ストックホルム大学についてはストックホルム大学ホームページ「Facts in numbers 2018」を参照。

4.2. ルンド大学

(1) 国際化戦略

ルンド大学の『戦略計画 2017-2026』では、『世界及び人類社会を理解し、解明し、そして改善することに寄与する世界レベルの大学』という全体的なビジョンの下、6つの重点強化分野を挙げている。各分野において具体的な戦略が記載されており、その中に以下のような内容が確認できた。

重点強化分野：社会全体の課題解決に向けた協働の促進

- ・ 公的機関、文化的機関、その他のコミュニティー、産業界、同窓生と積極的に協働する。

重点強化分野：大学の国際化の促進

- ・ 学生や教職員の国際的流動性を高めていく機会を作る。
- ・ 海外からの学生や教職員にとって魅力的な場となる。
- ・ 戦略的な国際パートナーシップやネットワークを築いていく。

以上の文言などからも、ルンド大学が全学的に「大学の国際化」を推進していることがわかる。また、大学の同窓生との協働についても触れられていることがわかる。

海外協定機関については、2018年度時点でその数は500を超える。また、スウェーデンで唯一ヨーロッパ研究大学連盟（LERU）¹⁰とU21¹¹に加盟している。英語による授業数はスカンジナビア半島の高等教育機関の中で最大を誇り、1,300のフリースタンディングコースのうち1,000コースが英語で行われている。

(2) 国際的流動性

図4は、2012年度と2016年度の受入留学生数を示している。2012年度は2,530人であるのに対し、2016年度は3,290人となり、760人増となっている。2018年度の在籍学生については、第2サイクルの全学生の約60%、第3サイクルの約40%、全学生4万人の約20%が留学生となっている¹²。

¹⁰ ヨーロッパの大学連盟の1つ。2020年現在、23の大学が加盟。

¹¹ 国際大学連盟の1つ。2020年現在、27の大学が加盟。

¹² Lund University Presentation Brochure 2019

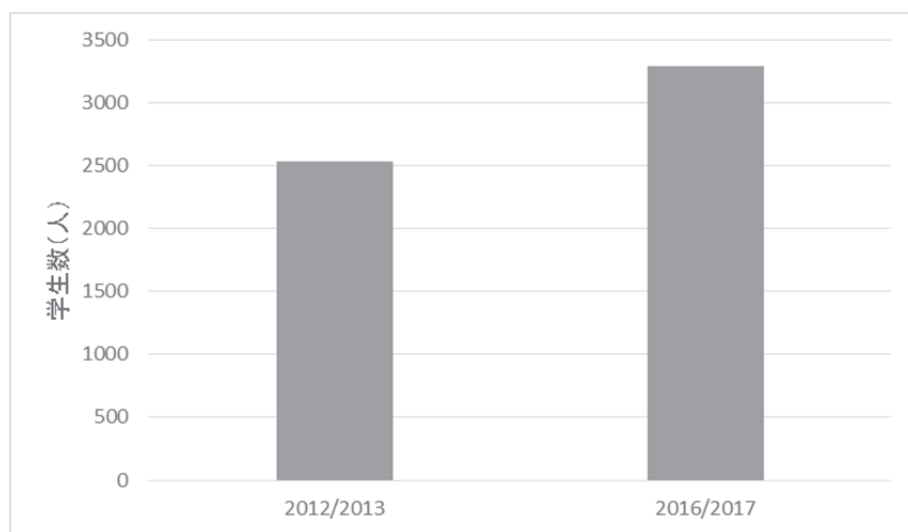


図4 受入留学生数の推移（ルンド大学）

出典：Swedish Higher Education Authority

『Higher education. International mobility in higher education from a Swedish perspective 2016/17』 p.19 より筆者作成

（3）同窓会¹³

約4万人の規模を誇る同窓会となっている。基本的にはルンド大学に籍を置いていたことがある者であれば誰でも入会できる。例えば卒業生、修了生、交換留学生¹⁴、職員（入会時点で同大学に籍があるかどうかは問わない）などが挙げられている。また、寄付・寄贈者なども対象になると明記されている。

会員特典としては、「公開講義、同窓会イベントや交流イベントへの招待」「同窓会員間の交流」「年4回発行の同窓会ニュースレターの無料購読」「特定の博物館や植物園の割引入場券」「ルンド観光局からのホテルやイベントへの優待券」などが挙げられている。なお、会費は徴収していない。

（4）同窓会海外支部

2019年時点で、同大学公認の同窓会海外支部は存在していない。しかし、大学公式ホームページには、同窓会海外支部の募集のためのページがあり¹⁵、海外支部の意義や申請方法、申請様式のデータや公認条件などが記載された規定も掲載されている。ホームページには、海外支部の意義と支部としての活動の始め方について、以下のように記している。

海外支部の意義

- ・同窓生及び大学との繋がりを強化する場となる。旧友はもちろん、ビジネス上のネットワークも築くことができる。
- ・大学に自分の意見を伝えられる機会となる。
- ・世界にルンド大学を広める役割を担う。

¹³ ルンド大学ホームページ「About the Alumni Network」

¹⁴ ルンド大学で30単位以上取得した者のみ。

¹⁵ ルンド大学ホームページ「Alumni Chapters」

支部としての活動の始め方

- ・他の同窓生と最初の会議を実施する。
- ・委員会を設置する。
- ・大学の同窓会担当部署と連絡を取り合う。
- ・最初の活動を企画する。

ここまでは大学公認の同窓会海外支部について述べてきたが、非公認の「同窓会グループ (Regional Groups¹⁶)」は現在、ロンドン（英国）とベルリン（ドイツ）に存在し、推定会員数はそれぞれ約 70 人¹⁷、約 40 人¹⁸となっている。

(5) 同窓会担当部署

本項内容は、ルンド大学にて同窓会管理を担当する A 氏¹⁹へのインタビューに基づく。

部署の構成員

本人含め 3 人。

部署の業務内容

同窓会員名簿データベースの管理、大学同窓会関連の SNS を通した広報活動、当該 SNS の管理、同窓会員の誘致業務、同窓会関連のイベント運営など。

会員誘致のための戦略

学位授与関連の部署と協力し、学位証明書などを卒業生や修了生に送る際、同窓会関連の広報紙や入会申請書類などを同封している。また、キャンパス内のインフォメーションテーブルなどにも同様のものを置き、同窓会の周知を行っている。卒業生や修了生に対しては、卒業パーティーなどを開いて、その中で同窓会への入会を促している。在学生に対しては、同窓会員をアドバイザーとして、就職支援課との共催で、就職支援セミナーを開催し、それを通して同窓会員との交流を促進している。

業務を通して難しいと感じること

積極的に活動する同窓会員を確保することが難しい。特にベルリンやロンドンなどの海外支部は 20 代から 30 代の年齢層の会員が多く、彼ら自身の仕事や私生活で多忙なため、積極的な活動が続かない。公認条件が現状に比べ厳しく設定していることが原因で、なかなか大学公認海外支部が設立されないのかもしれない。また、（自身の出身国である）米国やアジア諸国と比べ、北欧や一部の欧州の人々にとっては、「同窓会」というものの自体があまり馴染み深くないもののようである。そのような環境の中で同窓会の入会を促進したり、活動を広げていくことはときに非常に困難に感じる。

¹⁶ ルンド大学ホームページ「Alumni Chapters」

¹⁷ ルンド大学同窓会ロンドン支部 フェイスブックページ

¹⁸ ルンド大学同窓会ベルリン支部 フェイスブックページ

¹⁹ 本人の希望により、氏名は非公開とする。

今後の課題・目標

同窓会海外支部の数や規模をもっと拡大し、大学の更なる国際化に貢献したいと考える。また、今ある同窓会員名簿のデータベースを整理し、今まで以上に同窓会員の動向の追跡や、在学生の要望とのマッチングをしやすいと考えている。

4.3. ウプサラ大学

(1) 国際化戦略

ウプサラ大学は「人類と世界のための知を獲得し、広めていく」というミッションの下、6つの目標を掲げており、目標達成のための5つの重点強化分野を設定している（Uppsala University: Mission, Goals and Strategies（Uppsala University, 2019））。この5つの重点強化分野の1つに、「大学の国際化」が挙げられている。大学の国際化は「目標」ではなく研究や教育の質の向上に向けた「戦略」であるとし、「学生や研究者の国際的流動性の向上」や「留学生にとっての魅力的な研究環境の提供」を目指すことが明記されている。2018年時点で、1,922のフリースタンディングコースのうち、780コースが英語で行われている。世界の400大学と交換留学協定を結んでいる（Facts and figures 2019（Uppsala University, 2019））。

(2) 国際的流動生

図5は、2014年から2018年までの間の第1・2サイクルの受入・派遣留学生数の推移を示している。2018年の受入交換留学生数は1,461人で、前年度より微減となっているのに対し、派遣交換留学生数は1,072人で、この4年間で最大となっている。

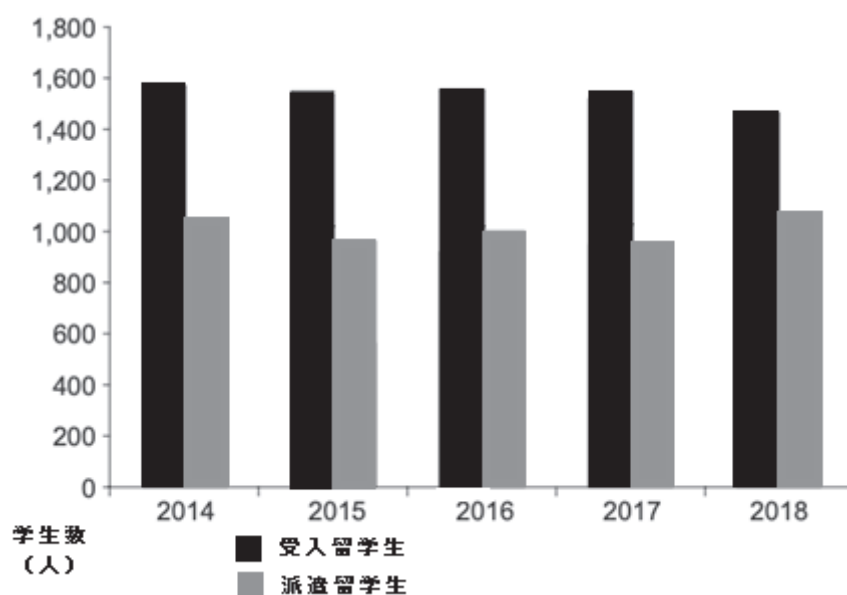


図5 2014年から2018年までの間の第1・2サイクルの受入・派遣交換留学生数の推移
(ウプサラ大学) (縦軸は学生数(人)、横軸は年度(年度))

出典：ウプサラ大学『Facts & figures 2019』p.9より筆者作成

図 6 は、同時期の授業料徴収対象学生、いわゆる EU/EEA 圏外からの留学生数の推移を示している。2014 年から年々、その数は増加し続けている。

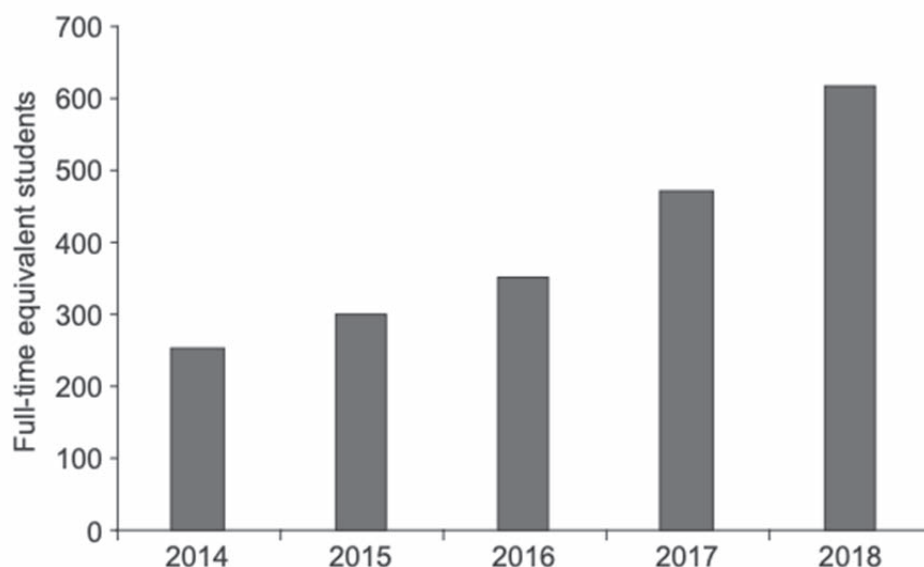


図 6 2014 年から 2018 年までの間の EU/EEA 圏外からの留学生数の推移
(ウプサラ大学) (縦軸はフルタイム学生数 (人)、横軸は年度 (年度))

出典：ウプサラ大学『Facts & figures 2019』p.9

(3) 同窓会²⁰

約 130 か国から 27,000 人以上が在籍している。会員資格は「同大学で 5 単位以上取得した者」「教職員（過去の在籍者も含む）」「名誉博士」「客員研究員」「理事」「その他関係者」となっている。会員特典としては、大学の最新情報の取得や、同窓会関連イベントへの招待、旧友との繋がりなどを挙げていた。なお、会費は徴収していない。毎年、優れた業績を社会に残した同窓生に、*Alumnus of the Year* を授与している。

(4) 同窓会海外支部²¹

スイス、米国、ベトナム、香港、中国の計 5 つの公認外支部が存在する。さらに、米国支部はニューヨーク支部、サンフランシスコ／バイエリア支部、ミネソタ支部の 3 つに分かれる。各支部の設立年と会員数は表 2 の通り。

各支部のホームページを見る限り、活動数は年間 2 から 6 ほどの支部が多く、内容としては、年次総会やガスク（スウェーデン特有の学生パーティー）、食事会や講演会が挙げられる。中でも米国のサンフランシスコ／バイエリア支部とミネソタ支部は、各地域の大学とウプサラ大学間の交換留学生の交流の場としての意味合いが強い。なお、どの支部においても会費は徴収していない。

²⁰ ウプサラ大学ホームページ「About the Uppsala University Alumni Network」

²¹ ウプサラ大学ホームページ「Alumni chapters and associations」

表 2 ウプサラ大学同窓会海外支部の概要

海外支部		設立年	会員数（人）
米国	ニューヨーク	2012	約 900
	サンフランシスコ／ ベイエリア	2013	
	ミネソタ	2014	
香港	-	2015	125
スイス	-	2017	146
ベトナム	-	不明	125
中国	-	不明	400

出典：ウプサラ大学ホームページ「Alumni chapters and associations」より筆者作成

(5) 同窓会担当部署

本項内容は、ウプサラ大学にて同窓会管理を担当する B 氏²²へのインタビューに基づく。

部署の構成員

本人含め 3 人。

部署の業務内容

同窓会イベント補助の一環としてのグッズ（校旗、ピン、ブローシャーなど）の送付、会員募集の補助、留学生と現地同窓会員の交流の促進、同窓会員名簿データベースの管理。

会員誘致のための戦略

毎年、卒業式の会場で卒業生の連絡先情報を漏れなく回収し、後日、その連絡先に同窓会入会の案内を送付している。LinkedIn を利用し、卒業生を探すこともある。

海外同窓会に対して期待すること

海外同窓会を通して各地にウプサラ大学のことについて広めていってもらい、海外の優秀な人材の更なる獲得につながることを期待している。また、ウプサラ大学に留学していた学生が、自国に帰国した後の孤立を防ぐためのコミュニティとして機能してほしいとも思っている。

今後の課題

積極的に同窓会運営や会の活動に参加する会員を確保するのが難しいと感じる。積極的な会員が何らかの理由で活動を中断すると、同窓会の存続自体が危うくなってくる。会の自律性を育てていくことが今の一番の課題である。

²² 本人の希望により、氏名は非公開とする。

今後の目標

全ての同窓会が、当部署（Development Office）で定めた規定に則って活動していくように促すことが目下の目標である。

4.4. スtockホルム大学

(1) 国際化戦略

ストックホルム大学の『戦略計画 2019-2022』では、様々な部分で『国際連携』の重要性が強調されている。例えば、研究の質を上げるためには、研究における国際連携が必須であるとしており、そのためには、大学の国際的流動性を高める必要があると記されている。注目すべきは、国内外の学生の誘致に同窓生が有効であるということが明記されていることである。他にも英語による授業を増やすことや、既存の研究施設をさらに充実させ、海外へのアピールポイントとすること等が提案されている。

海外の同窓生について記述があることも注目すべき点である。国内外の同窓生と連携し、学生が大学で学んだことを社会でどう活かすことができるのかを経験する重要性を強調している。

50 か国と約 1,000 の大学間協定を結んでいる。

(2) 国際的流動性

図 7 は、2012 年度と 2016 年度の受入留学生数を示している。2012 年度は 1,790 人であるのに対し、2016 年度は 2,060 人となり、270 人増となっている。

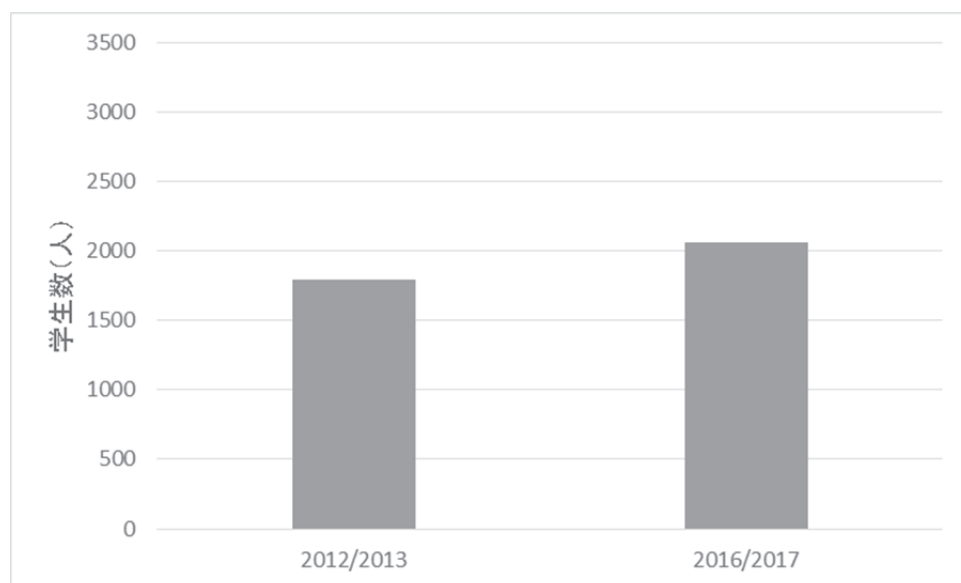


図 7 受入留学生数の推移（ストックホルム大学）

出典：Swedish Higher Education Authority

(3) 同窓会²³

会員資格は特に明記していないが、ホームページ上の申請フォームを見ると、現在もしくは過去に、学生、研究員もしくは教員として、どこかの学部、大学院もしくは研究施設に所属していることが条件であることが推測できる。会費は徴収していない。様々な形で同窓会員と連携をとっている。また、同窓会担当部署だけでなく、他部署と連携した企画が多いのも特徴的である。例として、同窓会主催の交流イベント、同窓会員への講演依頼、会員が勤務している企業見学、在籍学生や研究員との共同研究、大学の求人情報提供などが挙げられる。

(4) 同窓会海外支部²⁴

2019年時点で、同大学公認の同窓会海外支部は存在していない。しかし、国外の卒業生との連携は既に数多く展開されている。2017年に国外の卒業生に対して大規模な就職実態調査が行われ、在籍生へのキャリアデザインのための参考資料や学外へのアピール資料として公表された。また、卒業生に在学時の経験談についてインタビューをし、大学ブローシャーやホームページに掲載している。国外での留学フェアに、現地の卒業生をスピーカーとして招待することもある。このように、世界各地で同大学を広めるためのアンバサダーとしての役割を与えている。また、「Minor Field Studies²⁵ (MFS) 奨学生」に選ばれた在籍生が国外でフィールドワークなどを行う際、現地の卒業生が在籍生を支援する MFS Buddy Programme も行われている。

現在、中国の上海に初の同大学公認同窓会海外支部を設立することを計画している。

(5) 同窓会担当部署

本項内容は、同大学同窓会等担当部署 (External Relations and Communications Office) の Erica Öjermar Strzelecka 同窓会プロジェクトマネージャーへのインタビューに基づく。

部署の構成員

本人含め 2 人。

部署の業務内容

同窓会管理・運営補助のほか、学術関連イベントの企画・運営、地域連携、寄付金管理、大学所有の美術品の管理など。

海外同窓会に対して期待すること

世界がボーダレス化する中で、世界で大学のプレゼンスを高めていくことや、世界中から優秀な学生や研究者を獲得することが難しくなっている。そのような環境の中で、海外同窓生との連携に投資することは、大学の世界での評価や存在感の維持につながると考える。また、彼らは各国の学生

²³ ストックホルム大学ホームページ「Alumni」

²⁴ ストックホルム大学ホームページ「Alumni Projects」

²⁵ スウェーデン政府機関 SIDA による奨学金制度 (SIDA 公式ホームページ参照)

や研究者の獲得に大いに役に立つと考えられる。各々の自国で自身の大学での経験などを語ってもらい、大学のことを広めてもらう、いわば大学のアンバサダーとしての役割を果たしてほしいと思う。

今後の目標

会員には生涯学習などの様々な学びの機会を提供したり、就職支援を行いたいと考えている。

5. 考察

本章は、本調査の結果のまとめ及び分析・考察を行う。

スウェーデン全体及び調査対象の大学の受入留学生数は増加し続けており、それらの国際化戦略には、受入留学生数を増加させることの重要性が強調されていることがわかった。また、同国の高等教育機関の国際化や留学生誘致において、同窓会海外支部との連携にも注目し始めていることが明らかになった。しかし一方で、今回調査を実施した3大学のうち、大学公認の同窓会海外支部を確認できたのはウプサラ大学のみであった。スウェーデンの高等教育機関の中でも留学生数が多く、尚且つここ数年でのその数の増加率が高いルンド大学やストックホルム大学において、未だに大学公認の同窓会海外支部が設立されていないという事実から、これまでの受入留学生数の増加は、他の要素による影響であることがわかる。ただし、現時点での彼らとの連携の目的は、どちらかという、既に在籍している学生たちに向けた地域連携やキャリアアドバイザーとして機能することに重点が置かれており、留学生誘致を目的に彼らと連携するという発想は、スウェーデンでは比較的新しいものと考えられる。

以上のことから、大学の同窓会海外支部が大学の国際的流動性、特に留学生誘致に与える影響や効果において、スウェーデンではまだ明らかになっていないが、同窓会海外支部が大学の国際化や新たな国外の人材獲得に寄与し得ると期待され、様々な形で連携が実施され始めているという状況は、日本と同じであることが明らかになった。また本調査で、ウプサラ大学公認の同窓会海外支部が米国やアジアに多いこと、ストックホルム大学初の大学公認同窓会海外支部が中国に設立されようとしていることから、同窓会を運営しやすい地域とそうでない地域がある可能性があるという示唆を得た。この点に関しては、今後、日本の大学が同窓会海外支部との連携を図る際に、参考となるのではないだろうか。

謝辞

本稿の作成にあたり、インタビューを快く引き受けてくださった、ルンド大学の A 氏、ウプサラ大学の B 氏、ストックホルム大学の Erica Öjemark Strzelecka 氏に心より感謝申し上げます。

また、本研修を支えていただいた日本学術振興会の皆様、京都大学の皆様、ストックホルム研究連絡センターの皆様、スウェーデンでお世話になった関係機関の皆様、そして、2 年間の研修の間、心強い支えとなってくれた和泉国際協力員始め同期の国際協力員に、感謝申し上げたい。

参考文献：

[1] 日本学術振興会 HP (2020 年 1 月 4 日アクセス)

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

[2] 文部科学省 『世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）』 (2019 年 12 月 27 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afeldfile/2013/12/24/1342726_2.pdf

[3] 経済協力開発機構 『Education at a glance 2016』 (2019 年 12 月 27 日アクセス)

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2016-en.pdf?expires=1577542799&id=id&accname=guest&checksum=28AEC21E3DF2AE0C5F6BF1BD99D76C8C>

[4] 独立行政法人日本学生支援機構 HP 「平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果」 (2020 年 1 月 4 日アクセス)

https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html

[5] Swedish Council for Higher Education HP 「The Swedish Higher Education Act (1992:1434)」 (2020 年 1 月 4 日アクセス)

<https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Swedish-Higher-Education-Act/>

[6] Swedish Government Inquiries 『Internationalisation of Swedish Higher Education Institutions (SOU 2018:3)』 (2019 年 12 月 31 日アクセス)

<https://www.regeringen.se/4ab6ff/contentassets/2cf334f2792c42d4b8c414076eb59204/summary-in-english-internationalisation-of-swedish-higher-education-institutions>

[7] 武 寛子 (2018) 『スウェーデンにおける 高等教育のグローバル化と国際化政策』 (2019 年 12 月 31 日アクセス)

https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2018/_icsFiles/afeldfile/2018/04/06/201804takehiroko.pdf

[8] 江原 昭博 (2009) 『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 -』 (2019 年 12 月 28 日アクセス)

https://www.nier.go.jp/kankou_kiyou/kiyou138-14.pdf

[9] 鳥居 朋子 (2013) 『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 -』 (2019 年 12 月 28 日アクセス)

https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/3/36514/20150107145411737146/DaigakuRonshu_44_131.pdf

[10] 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』 (2019 年 12 月 28 日アクセス)

<http://ir.lib.u-ryukyu.ac.jp/bitstream/20.500.12000/25311/1/Vol4p1.pdf>

[11] 原 裕美 (2015) 『私立大学同窓会海外支部の役割』 (2019 年 12 月 28 日アクセス)

<http://www.iphe.kobe-u.ac.jp/kiyoh/kiyoh23/05.pdf>

[12] 横田 雅弘、太田 浩、坪井 健、白土 悟、工藤 和宏 (2006) 『岐路に立つ日本の大学：全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告』 (2020 年 1 月 3 日アクセス)

<https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/15762/21/0410800105.pdf>

[13] 文部科学省 HP 「中央教育審議会大学分科会制度部会（第 9 回）参考資料 2」 (2020 年 1 月 5 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/04072001/012.htm

[14] 日本貿易振興機構 (2010) 「欧州 2020 (EU の 2020 年までの戦略) の概要」 (2020 年 1 月 5 日アクセス)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000263/eu_2020.pdf

[15] 独立行政法人日本学生支援機構 海外留学支援サイト HP 「スウェーデン留学情報」 (2019 年 12 月 30 日アクセス)

http://ryugaku.jasso.go.jp/oversea_info/region/europe/sweden/

- [16] Swedish Higher Education Authority (2019) 『Higher Education Institutions in Sweden 2019 Status Report』 (2019 年 12 月 30 日アクセス)
<https://english.uka.se/download/18.672af1d416b8ffabaa9e33e/1565767111266/report-2019-08-14-higher-education-institutions-in%20sweden-status-report.pdf>
- [17] Swedish Higher Education Authority (2017) 『Higher education. International mobility in higher education from a Swedish perspective 2016/17』 (2020 年 2 月 2 日アクセス)
<https://www.uka.se/download/18.25e0981c160509744a21334/1513614099676/SM1703-internationell-studentmobilitet-2016-17.pdf>
- [18] Swedish Government Inquiries 『Internationalisation of Swedish Higher Education Institutions (SOU 2018:78)』 (2019 年 12 月 31 日アクセス)
<https://www.regeringen.se/4ab6ff/contentassets/2cf334f2792c42d4b8c414076eb59204/summary-in-english-internationalisation-of-swedish-higher-education-institutions>
- [19] Lund University 『Lund University's presentation brochure』 (2020 年 2 月 11 日アクセス)
<https://lunduniversity.lu.se/sites/www.lunduniversity.lu.se/files/lu-presentation-brochure-2019.pdf>
- [20] Uppsala University 『Facts and figures 2019』 (2020 年 2 月 11 日アクセス)
https://www.uu.se/digitalAssets/272/c_272808-l_1-k_factsandfigures-web-2019.pdf
- [21] Stockholm University HP 「Facts in numbers 2018」 (2020 年 2 月 11 日アクセス)
<https://www.su.se/english/about/facts-figures/the-university-in-figures>
- [22] League of European Research Universities HP (2020 年 2 月 1 日アクセス)
<https://www.leru.org/>
- [23] Universitas 21 HP (2020 年 2 月 1 日アクセス)
<https://universitas21.com/>
- [24] Lund University HP 「About the Alumni Network」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.lunduniversity.lu.se/alumni/about-the-alumni-network>
- [25] Lund University HP 「Alumni Chapters」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.lunduniversity.lu.se/alumni/alumni-chapters>
- [26] フェイスブックページ 「Lund University London Alumni group」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.facebook.com/groups/1208726319268723/>
- [27] フェイスブックページ 「Lund University Berlin Alumni group」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.facebook.com/groups/538278083310757>
- [28] Lund University 『Strategic Plan 2017-2026』 (2020 年 2 月 11 日アクセス)
https://www.lunduniversity.lu.se/sites/www.lunduniversity.lu.se/files/strategic_plan_2017-2026-updated030517.pdf
- [29] Uppsala University 『Uppsala University: Mission, Goals and Strategies』 (2020 年 2 月 11 日アクセス)
https://regler.uu.se/digitalAssets/14/c_14263-l_1-k_uppsala-university---mission-goals-and-strategies.pdf
- [30] Uppsala University HP 「About the Uppsala University Alumni Network」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.uu.se/en/support/alumni-network/about-network/>
- [31] Uppsala University HP 「Alumni chapters and associations」 (2020 年 1 月 3 日アクセス)
<https://www.uu.se/en/support/alumni-network/chapters/>
- [32] Stockholm University 『Strategies for Stockholm University 2019–2022』 (2020 年 1 月 4 日アクセス)

https://www.su.se/polopoly_fs/1.444518.1562073051!/menu/standard/file/Strategies%20for%20Stockholm%20University%202019-2022.pdf

[34] Stockholm University HP 「Alumni」 (2020 年 1 月 4 日アクセス)

<https://www.su.se/english/collaboration/alumni>

[35] Stockholm University HP 「Alumni Projects」 (2020 年 1 月 4 日アクセス)

<https://www.su.se/english/collaboration/alumni/alumni-projects>

[36] The Swedish International Development Cooperation Agency HP (2020 年 1 月 4 日アクセス)

<https://www.sida.se/English/get-involved/Sida-sponsored-scholarships/>

フランスの高等教育
—医学教育を中心に—

ストラスブール研究連絡センター

執行 龍介

1. はじめに

私の派遣されたストラスブール研究連絡センターは、ストラスブール大学の所有する日仏大学会館にその居を構えている。ストラスブール大学はフランス東部、ライン川を挟みドイツとの境目であるアルザス地方に位置し、1631年にその教育を初め、現在は学生数4万人を超える総合大学である。私が2019年に派遣される前の日本では、大学医学部の不正入試のニュースが世間を賑わせていたこともあり、フランスではどのような大学入試が行われ、どのような高等教育がなされているのか興味を持った。また大学といっても様々な学部があるため、大まかな高等教育を概説した上で、ストラスブール大学は私が幼少期に伝記で読んだ医師アルベルト・シュバイツァーの母校でもあるということでもあり、医学部について調査を行いたいと思う。私はストラスブールに派遣される前はフランスについて大した知識もなく、フランスの高等教育についてもきちんとした理解を持たずにフランスに渡っている。概説的な大学の組織や高等教育についての理解があれば、仕事上、相手を理解することにとっても有益であつただろうと反省している。この報告書は私の反省をいかし、私の後に続く国際協力員が一読してフランスとフランスの高等教育についてのイメージを作る一助になればと思い作成している。

2. フランスの国情について

まずはフランスという国がどのような国であるのかを確認したいと思う。フランスの基本的な情報を押さえた上で、高等教育について知識を深めたい。

(以下、出典「株式会社アドスリー：フランスの科学技術情勢 大学再編とシステム改革によるイノベーションへの挑戦」より)

正式名称：フランス共和国 (République française)

国土面積：632,834km² (うち本土面積：551,695km²)

※日本の約1.5倍

国土の大半は穏やかな丘陵地や平野で、国土の60%が海拔250メートル以下の平地。温暖な気候を有し、西欧諸国最大規模の農業国となっている。



(出典：フランス・ツーリズム旅行情報局¹⁾)

人口：6 6 9 3 万人（2 0 1 9 年 1 月 1 日国立統計経済研究所）

※イギリス6 6 0 5 万人、ドイツ8 2 7 1 万人、イタリア6 0 5 9 万人、
スペイン4 6 3 3 万人
フランスの人口は、イギリスとほぼ同じである。

民族：フランス本土では、ケルト人・ラテン人・ゲルマン系フランク人などの混成民族であるフランス人が大半を占める。本土ではブルターニュ地方、バスク地方、アルザス地方には独特の言語、風習、文化が残る。コルシカ島はイタリアに近いコルシカ系住民が中心である。一方、西インド諸島やポリネシアの海外県や海外領土では、非白人住民が多い。また、戦後の移民受け入れ政策のため、イスラム系住民も人口の約8.5%を占めている。

言語：1 9 9 2 年からフランス語が唯一の公用語。ただし、オック語、ピカルディ語などのロマンス語系の地域語が存在するほか、ブルターニュ地方ではケルト系のブルトン語、アルザス地方ではアルザス語、北部フランドル・フランセーズではフランス・フラマン語、コルシカではコルシカ語、海外県や海外領土ではクレオール諸語など77の地域語があるが、日常語として話す人口は減少している。

¹ <http://france-tourisme.net/index-district.htm> 2020年2月11日アクセス

宗教：

最大宗教はカトリック教であるが近年熱心な信者は減少傾向にあると言われている。近年イスラム系住民が増加してきており、公共の場での無宗教主義の確保がイスラム系住民との共存のための課題となっている。

地方行政区分と主要都市：

フランスは17の地域圏に分かれ本土に13、海外に4つの地域圏がある。本土の地域圏の下に現在96の県がある。さらにその下に市町村レベルにあたる行政単位（コミューン）は、フランス全土で3万5357ある。なお、地域圏とは必ずしも一致していないが、全国を17に分けて「地域アカデミー」という学区が置かれており、学区の長が国の出先として教育行政を管轄している。

首都はパリ。人口は約224万人（パリを中心とした地域圏であるイル・ド・フランスで約1200万人）である。パリは政治、商業および文化の中心地であるが、パリを含むイル・ド・フランスとして都市計画などが立てられることが多い。次に人口が大きいのはマルセイユの約85万人（都市圏で約170万人）、続いてリヨンの約50万人（都市圏で約220万人）、トゥールーズの約45万人（都市圏で約130万人）であり、パリへの一極集中が目立つ。

現政治体制－第五共和制：

フランスでは、第二次世界大戦後制定された第四共和国憲法の下で小党が分立して不安定な政府が連続したため、1958年10月に公布された新たな憲法に基づいて、議院内閣制をとりながらも大統領権限が大幅に強化された第五共和制が採用された。

第四共和制で形式的・儀礼的な権限しか持たなかった大統領は、第五共和制では議会解散権、首相・閣僚任免権、条約批准権などの権限を有することになった。このように第五共和制は、大統領に大きな権限を付与しており、「大統領制的議院内閣制」とも呼ばれる。

現在の大統領の任期は5年で（連続した任期は2期10年まで）、直接普通選挙によって選出される。大統領は首相を任命し、首相の提案に基づいて大臣等を任命する。また、大統領は閣議を主宰し、法律を公布するほか、軍隊の長を務める。一方、首相は政府の活動を指揮し、政府は国政を決定し、遂行する。首相は国会の両院に対して責任を負う。

なお、第五共和制において、大統領と対立関係にある政党が議会で多数派を占め、その政党から首相が選出される状態、コンビタシオン（conhabitation：共存）がたびたび生じた。これは大統領が首相の任免権を持つが、同時に議会も首相の信任・不信任権を持つことになる。大統領と首相の属する二つの政党イデオロギー、支持層からの要求、政治信念および性格などによって、両者の間で抑制と均衡が効果的に機能する場合もあれば、確執から国家の運営に大きな支障をきたす場合もある。このような事態を緩和するため大統領任期を7年から5年に短縮し、大統領選の直後に国民議会選挙を行うよう2000年9月に憲法改正が行われた。参考として、第五共和制下での歴代大統領名と就任期間を整理しておく。

表1 第五共和制下での歴代大統領

大統領名（臨時代理を除く）	就任期間
シャルル・ド・ゴール	1959年1月～1969年4月
ジョルジュ・ポンピドゥー	1969年6月～1974年4月
ヴァレリー・ジスカル・デスタン	1974年5月～1981年5月
フランソワ・ミッテラン	1981年5月～1995年5月
ジャック・シラク	1995年5月～2007年5月
ニコラ・サルコジ	2007年5月～2012年5月
フランソワ・オランド	2012年5月～2017年5月
エマニュエル・マクロン	2017年5月～（現役）

国会：

フランスの国会は、国民議会と上院の両院制をとっている。国民議会はブルボン宮殿を議事堂とし、上院はリュクサンブール宮殿を議事堂としている。

国民議会には、国民議会のみが有する政府の信任・不信任の権限があり、また、国民議会が上院に優越する権限として、予算法案の審議権や両院不一致の場合における最終議決権（憲法改正を除く）がある。

国民議会の総定数は577名で、本土から539名、海外県・海外領土から27名、在外フランス人から11名が選出される。被選挙権は23歳以上の国民とされ、任期は5年である。選挙制度は1区1人選出の小選挙区制で、有効得票の50%超かつ登録有権者の25%以上の得票を得た候補者がいない場合、上位二者による決選投票を行う二回投票制が導入されている。

一方、上院の総定数は348名で、被選挙権は30歳以上の国民とされ、任期は6年で議席は3年ごとに半数が改選される。間接選挙制が採用されており、96の本土県および5の海外県、そして在外フランス人対象者の中から構成される選挙人によって選挙が実施される。

マクロン政権：

2017年5月の大統領選挙の結果、エマニュエル・マクロンが第五共和制第8代大統領に就任した。マクロン大統領は、オランド前政権（社会党・左派）で経済・産業・デジタル相を務めつつ、既成政党の枠外で改革派の結集を目指すとして自身の政治運動「前進！」（現在は政党「共和国前進」）を立ち上げた後、閣僚を辞任し大統領選挙に独立系候補として出馬したものである。

マクロン大統領は、共和党・右派からフィリップ首相を指名し、左派、中道、右派、環境主義者といった政治的多様性を考慮しつつ、男女同数で、民間から半数を登用した内閣を設置した。同年6月の国民議会選挙では「共和国前進」が単独で過半数を獲得した。労働法制改革、社会保障改革、税制改革などが政権の重要課題であると言われている。

2018年9月の燃料税値上げの表明を契機として始まった「黄色いベスト運動」の広がりに対応して、同年末マクロン大統領は、最低賃金の値上げを決断したうえで2019年予算を成立させた。2019年1月にマクロン大統領は、国民に書簡を出し国民の声を聴く姿勢を打ち出し

ているが、現在もこの運動が続いている。

外交・国防：

フランスは、第二次世界大戦の戦勝国として、国際連合安全保障理事会常任理事国の地位を確保し、国連を中心とした伝統的な「国際協調」路線に立った外交を展開している。また、仏独の連携を軸とした欧州における協力と統合を積極的に推進し、EUを通じたフランスの影響力拡大を目指している。さらに、国内の低迷する経済状況を踏まえ、輸出促進・対仏投資誘致を目指した外交を積極的に推進している。

安全保障に関しては、核抑止力を要石とするフランスの独自性を維持しつつ、NATOと両立した形での欧州の防衛体制および対応能力の強化・発展に注力している。旧植民地を多く擁するアフリカ地域に対しては、それぞれの諸国のイニシアティブを尊重しつつ、人道主義に基づく難民政策、軍事的協力も含めた支援を展開している。

3. フランスの高等教育について

フランスにおいて高等教育とは、リセ（高等学校）卒業前に受験するバカロレア²試験に合格した者等に用意された教育を指す。全体はかなり複雑であるが、大学かそれ以外か、公立か私立かなどの設立形態による区分がある。また、進路で見れば、一般、商業・マネジメント、技術、商業という区分もある。さらに、競争選抜によるグランド・ゼコールか比較的自由に入学できる公立の大学かという区分も可能である。グランド・ゼコール入学のための準備学級も大学相当の高等教育機関として位置付けられる。一定の資格がそれぞれの卒業者に付与され、職業上の進路と密接につながっている。

バカロレア取得直後のフランスの高等教育機関への進学率は、約75%（2017年）であり、このうちの約40%に相当する学生がいわゆる大学へ、同じく約7%がグランド・ゼコール準備学級（通常2年間）へ進学しており、残る約28%は、その他技術系、商業系等の高等教育機関に進む。これら高等教育機関に在籍する学生総数は2017／18年学期で268万人となり、前年に比べて2.7%増加している。

3-1. 沿革

現在の姿に近い大学が世界で最も古く登場したのは、自由都市国家ボローニャである。大学は、元々ラテン語の「組合」や「団体」を意味する“universitas”を起源とし、学生のギルド（組合）から始まる。ボローニャは11世紀末以来、多くの法学者が私塾を開いたことで名を馳せ、ここに各地から集まってきた学生たちが市民や市当局に対して自分たちの権利を守るために結束して作った組合が、大学の起源となった。

² 高校卒業（中等教育終了）認定兼大学（高等教育）入学資格試験である国家試験のこと。

一方、12世紀のパリには、ノートルダム司教座聖堂付属学校や聖ジュヌヴィエーヴ修道院付属学校をはじめとして多くの学校があり、12世紀末までに権力者の介入に対抗して結集したのがパリ大学の始まりである。1200年には国王の勅許を得、1231年の教皇勅書「諸学の父」によって自治団体として認められた。その後移住によりパリ大学からオルレアン大学が生まれ、さらにローマ教皇によってトゥールーズ大学が設立された。

パリ大学は、英国の初期の大学の起源とも関係がある。英国のオックスフォードには、11世紀から12世紀にかけて私塾のような施設が存在しており、そこに1167年ヘンリー2世が英国の学生に対してパリ大学で学ぶことを禁じたことによりオックスフォードに学者が集まり、パリから移住してきた学生たちを含めて大学が形成された。

近世に至り、近隣諸国との紛争やフランス革命などを経て、国家における管理職、幹部層を効率的に確保する高等教育機関が必要となり、グランド・ゼコールが設立された。

2018年5月現在、ME S R I³が所管する高等教育機関は138あり、主な機関は67の大学、19の大学・高等教育機関共同体（COMUE）、20の高等教育機関（コレージュ・ド・フランスなど）、4の高等師範学校（ENS）、22のその他の高等教育機関となっている。このほか、ME S R Iを含む各省が所管するグランド・ゼコールと高等職業学校が設置されている。

3-2. 大学

大学は、2013年の高等教育・研究法により定められた法人格を有する科学・文化・専門的性格の公的機関（E P C S C P）であり、自主性を重んじる教育機関である。フランスでは、教育は無宗教で無料であることが憲法上保障されており、大学にかかわる費用も原則として入学時に支払う登録料のみである。具体的には、大学では学士課程184ユーロ、修士課程256ユーロ、技術学校課程610ユーロ、博士課程391ユーロである。私立の高等教育機関の場合はこの登録料が少し高額で、3000ユーロから1万ユーロとなる。バカロレア合格者は、複数の大学に入学願書を提出できる。

近年の学生数の増加に大学側の施設、体制の設備が追いつかず、また入学希望先の偏りもあって、希望に応じた大学への入学が困難となり、一部抽選による入学という事態も起き、学生の中に混乱、不安が生じている。入学システムの改革が継続して行われている。

フランスの大学は、高等教育における学位認定に関する水準を統一するために欧州諸国で合意されたボローニャ・プロセスに基づいて教育の内容、質を確保している。学士、修士、博士の3段階について、取得単位数と履修期間が決められている。また、多くの大学には、職業教育を目指した2年間の技術短期大学校（IUT）が併設されており、毎年、10万人以上に技術者資格に関わる教育がなされ、3.5万人以上にさまざまな技術資格が付与されている。

3-3. 学士、修士および博士の資格

ボローニャ・プロセスに沿って1年2学期制で統一され、履修単位も欧州単位相互移転制（ECTS）で定められており、大学の指導教員との合意に基づき外国の大学で取得した単位や別の

³ 科学技術・イノベーション政策の立案・決定で最も重要な政府機関。トップは、フレデリック・ヴィダル大臣。

コースの単位も合算することができ、個人の希望に沿った柔軟な履修科目の選択ができる。言語も母国語プラス2か国語が履修の標準であり、6段階評価で言語間相互の能力のレベル合わせができています。

学士の取得には、6学期3年間の教科の履修を要し、修士は博士課程を経て研究職を目指す学生が履修する課程で、4学期2年間の教科を受ける必要がある。

博士の資格は、修士課程修了者あるいは高等商業学校卒業資格者が履修する原則3年間の教科の履修を必要とし、論文の公開審査の後に授与される。博士号への登録は、大学の長が博士課程責任者の提案に基づいて行う。

3-4. 学生

2017年のバカロレア受験資格者は73万2700人で、同合格者は64万3800人であった。この合格者および大学入学検定試験等の合格者など大学入学資格保持者から34万人が大学、4万2600人がグランド・ゼコール準備学級に進学した。この進学者数はいずれも、近年一貫して年率約2%前後で増加している。また、大学のための全学年の学生総数164万人の内訳で見れば、学士課程101万人、修士課程57万人、博士課程6万人である。学生の約6割が人文社会科学系である。さらに、外国人学生は総数約24万人と、前年に比して約4%の増加を示しており、2000年頃から倍増している。アフリカ諸国からの学生が約45%を占める。学生数の増加は、大学職員の確保、施設の充実などを要し、政府にとって重要な課題である。

国が、大学の学生一人あたりに投ずる費用としては、1995年の約7000ユーロから約1万ユーロに増加しているが、グランド・ゼコール準備学校の場合、約1万5000ユーロとなっている。

なお、フランスでは、入学後、相当数の学生が勉学を中断する傾向にあり（たとえば、2012年入学者が2015年に卒業した比率は41%）、卒業率を上げることも重要な課題である。

3-5. 具体例：パリ・サクレ大学

パリ・サクレ大学は、2014年12月、大学の再編・グループ化政策の一環で設立されたCOMUEである。パリ南大学、グランド・ゼコールであるサントラル・スペック、CNRS、CEA、INSERMなど合計14の構成メンバーからなる。パリ近郊に位置するサクレ地域の中核大学である。

教職研究員等9000人、学生総数6万5000人（外国人比率42%、国籍45か国）、修士課程学生9000人、博士課程学生5500人となっている（いずれも2016年）。

パリ・サクレ大学は、合計26名で構成される運営委員会の助言の下、その議長が大学を運営する。2015年から2019年の国との契約では、運営費総額は約19億ユーロである。

修士課程は、生物多様性、農業・食料、生物・医学・薬学、法律・政策科学等多岐にわたり、49のコースが用意されている。博士課程では20の博士課程共同体が構成されており、23の機関がこれに参加している。パリ・サクレ大学には、COMUEへの参加研究機関による300の研究ユニットがあり、1500人の研究者、教職研究者、技術者、博士課程学生が研究に従事している。

2016年に学生が起業したスタートアップ件数は100件で、また、起業精神に関する訓練を6000人の学生に行った。

この大学の改革が成功するか否かは、フランスの高等教育と研究の協調と発展を見極めるうえで極めて重要である。なお、かねてよりパリ・サクレ大学への統合などが論じられていたこの地域のエコール・ポリテクニーク等グランド・ゼコール5校との調整は難航し、2018年末にいたりパリ・サクレ大学には合流しないこととなった。

4. グランド・ゼコール

4-1. 歴史と概要

グランド・ゼコール (Grandes Ecoles) は、バカロレアではなく「競争的選抜」による試験で学生を採用する入学制度を有し、高度の教育を保障する特別な高等教育機関である。

近世、近隣諸国との紛争やフランス革命などを経て、即戦的に役立つ知識・技術を伝授し、国家を支える基幹的なエンジニアを効率的に確保する高等教育機関が必要となり、グランド・ゼコールが設立されていった。今日では、難関の試験によりエリート候補生を選抜し、技術、商業、行政の分野において技術者層、幹部層を養成することに成功し、その結果、グランド・ゼコールは、フランスの高等教育機関の中で特異な地位を占めることになった。特に国立行政学院 (ENA)、エコール・ポリテクニーク (理工科学校) などは、名だたる高級官僚、大企業の経営者を輩出する機関となっている。ちなみにフランスの代表企業40社 (ユーロネクスト・パリ (旧・パリ証券取引所) の上場銘柄のうち代表的業種に属する銘柄) の社長のうち36名 (2018年) がグランド・ゼコール卒業者である。

最も古いグランド・ゼコールは、1571年にシャルル9世によりマルセイユに設立された「水理学学校」と言われており、1679年には、ルイ14世により砲兵士官学校がドゥエに設立された。パリに最初に設置されたグランド・ゼコールは、1748年の軍事士官学校である。白眉たるエコール・ポリテクニークは、革命の最中の1794年に創立され、その後のグランド・ゼコールのモデルとなり、科学技術の進歩、産業の発展とその要請により、さまざまな分野にグランド・ゼコールが広がった。最も最近の設立は1958年の産業高等研究センターである。さらに近年、商業系グランド・ゼコールの躍進も見られ、HEC経営大学院など国際的な評価が高い機関もある。

技術系グランド・ゼコールというと、超高級の官僚を輩出するエコール・ポリテクニークが注目されるが、それ以外にも国の産業の基盤となる技術の根幹を長年支え、その道一筋の専門家となる有為の人材を養成してきたグランド・ゼコールが、航空、宇宙、エネルギーから土木、建築、農業などの分野まで多岐にわたって存在しており、これらのグランド・ゼコールの卒業生は、それぞれの分野で誇りを持って活動している。なお、グランド・ゼコールは主に技術、商業および行政分野における実務的教育を施す機関であり、医学、法学はないと言われるが、軍医、裁判官・検察官など非常に特化した高度な専門家を育成するグランド・ゼコールは存在する。

グランド・ゼコール準備学級は、グランド・ゼコールへの入学を目指して履修する高等教育課程であり、大学と同程度の教育を施す機関として扱われる（この準備学級を経ずに大学等で資格を取ってから選抜試験を受け入学する者もいる）。通常リセ（高等学校）に付設され、リセ・アンリ4世校などが有名である。グランド・ゼコール付属の準備学級もある。いずれもバカロレア試験の結果に基づく書類選考で入学が許可される。通常の2年間で卒業できるのは7割程度であり、主にこの準備学級の卒業生が、競争試験を受けてグランド・ゼコールに入学する。E N Aやエコール・ポリテクニクなど一部のグランド・ゼコールでは、学生は公務員扱いとなって給与が支給され（E N Aの場合、2017年時点で月額1672ユーロ）、在学年数が退職金算定対象の年数にも参入される。給与支給を受けた学生には、卒業後10年間の当該所管省への就業義務が発生するが、最近は給与分を返還してでも企業に就職する卒業生がいる。

4-2. 所管

所管省は全部で8省あり、177校を管理運営する。最大の所管はME S R Iで、パリ、カッシャン、レンヌ、リヨンにある4つの高等師範学校（Ecole normale supérieure :ENS）のほか、約100校に上るグランド・ゼコールを傘下に置いている。また、軍事省は、エコール・ポリテクニクのほか、航空宇宙高等研究所（I S A E）、国立先端技術高等学校（ENSTA Paris Tech）など4校を所管する。

これとは別に、商工会議所等が運営する公営および民間のグランド・ゼコールは、49校ある。

4-3. 学校数と学生数

グランド・ゼコール機関長会議（C G E）の会員として226校が登録されており、2017/18年学期の学生総数は26万4423人となっており、高等教育機関の学生数の9.8%を占める。女性比率は全体で37.9%と、前年に比べ0.3%増加した。

グランド・ゼコール一校あたりの学生数は、300人から1万1000人で、大学に比べると少ない。グランド・ゼコールを卒業するまでの費用は、平均で3万2962ユーロという統計があるが、一般的な私立の高等教育機関と比較してそれほど高額でない。同じ統計で学生全体の23.3%は海外からの留学生となっており、2015年以来米国（+11.9%）、ドイツ（+13.9%）、中国（+11.6%）、インド（+25.5%）の伸びが大きい。

4-4. 資格の授与、卒業後の進路など

グランド・ゼコールは、基本的には修士号を授与でき、特定のグランド・ゼコールは博士号も授与できる。2018年の卒業生のうち、81.1%が卒業後半年以内に正規職に就いており、前年より2%ほど上昇し、2010年以来最高の就職率である。新卒者の給与も上昇傾向にあり、2018年新卒者の年収は3万4122ユーロである。

グランド・ゼコールの卒業生は、人文社会科学系の2人に約1人、技術系の3人に1人以上が公務員等公的な部門に就職している。すでに述べたように、E N Aやエコール・ポリテクニクなど国の幹部職員への道に進む卒業生を多く輩出するグランド・ゼコールもある。優秀者は成績順に上級のポストを選択できると言われている。

国会議員のグランド・ゼコール卒業者は、Science Po が 70 名、ENA が 17 名に達する。前述のとおり主要な企業の経営陣および公的研究機関の長についても、グランド・ゼコール卒業者が多い。また、卒業生の海外への就職率は 15.2% で減少傾向にはあるが、英国がトップで、ドイツ、中国、スイスと続いている。

4-5. 具体例：国立行政学院（ENA）



（写真 ENA：当方撮影）

国立行政学院（École nationale d'administration：ENA）は比較的新しいグランド・ゼコールで、1945年10月、ド・ゴールにより第二次世界大戦後の行政機関の再構築を目指して設立された。首相府に属する。当初は国の高級官僚の育成が中心であったが、1990年に企業・地方自治体への就職希望者にも門戸が開かれ、1991年には本部がパリからストラスブールに移転された。

ENAの教育目的は、高度な責任を有する行政業務に必要なマネジメント手法や、公共政策の立案、遂行、評価に必要な能力を教授することにある。教育は24か月間にわたり、実習では欧州機関、大使館、企業、地方自治体などの現場で責任ある部署を経験する。運営予算は、4.40億ユーロで、うち3.10億ユーロが国からの支出である。職員188人が教務部、訓練部、国際関係部および欧州部で勤務しているが、常勤の教授陣は置かれず、外国人を含む外部講師を招いて講義が行われ、2017年は総数2878人が招聘された。

同校には1年に2度入学を認めており、2018年はフランス人学生177人、外国人学生45人が入学した。近年の合格率は6%から7%である。設立以来、フランス人716人、134か国の外国人3719人の養成を行ってきた。優秀な卒業生は、国務院、財政監査、会計検査院の3つの高級官僚職に就く。このほか各省の行政官職に採用されることが多い。一方、エリート主義批判の矢面に立つことが多く、「黄色いベスト」運動への対策の一つとしてENA廃止が議論されている。

同校はアジアおよびオセアニア諸国との協力も進めており、ここ20年程度の間は、特に中国、インドとの協力を重視している。日本は、ドイツ、モロッコに次いで3番目に卒業生の多い国であり、公務員養成のため人事院とも協力して相互の交流を強化している。

5. 高等職業学校

フランスは、大学、グランド・ゼコールに限らず資格と職業が密接につながっている社会と言え、リセ（高等学校）入学の頃から人生設計の一つとしての資格の取得に大きな注意が払われる。

技術系、商業・マネジメント系の高等職業学校（商工・農業会議所が経営する場合も含む）は、より職業専門的な教育を施しており、国の認証の下に技術系約50機関、商業・マネジメント系約60機関が運営されている。分野は幅広く、ジャーナリズム、建築、コミュニケーション、デザインなどを教える高等職業学校もある。創設100年ほどの歴史のある高等職業もあるが、公立の高等教育機関に付属する比較的新しいものが多い。このほか公益法人が私立の高等職業学校を運営している場合もある。技術系の高等職業学校は最近レベルが向上していると言われ、民間調査機関が卒業生の初任給等の情報を下に2018年における技術系資格を付与する高等教育機関130校のランキングを行ったところ、10位以内に2校、20位以内に6校の技術系の高等職業学校がランクされている。

技術系では授業料が年間3000ユーロから9000ユーロとなるが、国の奨学金制度を活用して履修する学生もいる。全ての学年を合計した技術系の学生総数は、15万2500人（2016年／17年学期）となっている。

6. フランス学士院およびコレージュ・ド・フランス

6-1. フランス学士院とアカデミー

フランス学士院（*Institute de France*）は、フランス革命の最中の1795年10月、それまでのアカデミーを統合して創設されたものであり、学会の議会とも呼ばれる。芸術、科学および文学の発展に貢献し、かけがえのない遺産の価値を高め、あらゆる創造的な生業を醸成することを任務としており、その学際的な学術活動において諸外国からも注目を集める独特な組織である。

現在はフランス・アカデミー、碑文・文芸アカデミー、科学アカデミー、芸術アカデミー、倫理政治科学アカデミーの5部門で構成されている。カルチェ・ラタンの北西端、ルーブル美術館の対岸に位置する。

6-2. コレージュ・ド・フランス

コレージュ・ド・フランス（*Collège de France*）は、フランスにおける学問・教育の頂点に位置する機関であり大学等を含むEPCSCPの中で、一段高い「高等機関」に位置付けられている。パリ五区カルチェ・ラタンのマルスラン＝ベルトロ広場にある。

創設は古く、16世紀初頭にさかのぼる。1530年、フランソワ1世が王室講師を任命したことが始まりで、1550年、数学、ギリシャ語学およびヘブライ語学の3学科をもって開設された。その任務は、まだ大学では認められていない学問を教えることであった。

コレージュ・ド・フランスで定期的に行われる講義は一般の人々にも公開されており、「市民大学」的なものとなっている。教授に選任されることは、フランスの最高の学問的栄誉として位置づけられ、テーマの選定を含め学問上の一切の自由が保障されており、報酬も高額である。47名の教授から構成され、数学、物理学、化学、医学、人文社会科学、文学、哲学まで幅広い範囲を網羅している。47名の5分の1ほどは外国人である。

毎年、国内外の科学界を刺激するため社会的に重大な課題について学際的なシンポジウムを開催している。コレージュ・ド・フランスは2008年には直属の財団を設立しており、寄付金を活用して教授の研究活動、博士課程学生教育、ポスドク支援および資料のデジタル化などを進めている。

7. フランスの医学教育

(以下、出典「日本経済新聞出版社：フランスの教育・子育てから学ぶ 人生に消しゴムを使わない生き方」より)

医学教育制度は国によって異なる。類型としては主に3つである。

- ①高校卒業後18～19歳で大学医学部に入学し、5～7年間の医学教育を受ける（フランス、日本、ドイツ、オランダ、ベルギーなど）。
- ②4年制大学を卒業し、選抜試験に合格してメディカルスクールで4年間の医学教育を受ける（アメリカ）。
- ③①と②の混合（オーストラリア、韓国など）。

現代のフランスの医学教育はどうなっているか？日本との大きな違いは国立学校であることだろう。僅かにカソリックの医学校があるが、いわゆる私立学校の存在はない。国民の負担した税金が投入されての教育だから、学費も（初年度学費は保険込みの年間300ユーロほど）無料に近い。

理系バカロレアの資格を取れば、建前としては誰でも大学の医学部を志望できる。現実には成績によって進学できる大学の範囲は狭まってくるが、有名大学の医学部となると、初年度の入学者数は1000人以上となる。それが2年次となる前の大選抜で200名くらいとなる。この後も卒業までに段階的に絞られていく。留年は同一学年で1回許されるのみで、2回目は大学からアウトだけでなく医師への道も断たれる。

2年次からはCHUという大学病院の中での講義となる。日本と比べれば早い時期から病院の雰囲気慣れていく。6年次の卒業に際してはコンクールという名の選抜試験があり、志望者の上位の半分が専門医に、専門医を希望しない者と志望者の下位がジェネラリストという一般医に振り分けられる（ジェネラルは「総合」ではなく「一般」である）。ランクとしては成績の通り下位で（もちろん希望してなる人もいる）、平均年収も専門医の13.3万ユーロに対し8.2万ユーロ程度である。専門医の収入トップは放射線科、麻酔科、外科で19万～17万ユーロ、皮膚科、小児科、精神科は8.6～8.2万ユーロと大きな差がある。専門医でも希望する診療科の可否がコンクールで決まる。日本のような医師国家試験はなく、それぞれの大学においてこれらの合否が決められていくのである。

医師免許を取得できるのはまだ先である。ジェネラリストは卒後さらに3年、専門医は約4～

6年を要する。その段階に到達すると、免許取得のための論文を提出して面接口頭試問の審査を受ける。無事通過すると「ヒポクラテスの誓い⁴」を宣誓して晴れて医師となる。

日本の専門医制度は診療科ごとの、またはさらに専門の学会が、それぞれの基準で認定しているが、フランスでは統一したカリキュラムの中に組み込まれて養成される。

フランスの専門医制度は、専門医と認定された者以外が医療行為をすることを許さない。フランスでは医学教育が国家管理のもとに行われている。医師の男女構成比は、男女半数ずつとなっている。

8. まとめ

これまでフランスの基本的なデータや高等教育全般、医学教育について概説した。掲載した情報は、自分にとって興味深いものばかりであった。上述「1. はじめに」のとおり、私はフランスの高等教育について深く知らずに渡仏していたが、もし渡仏前にこれだけの情報を得ることができていたら、フランスで業務する上でとても有用であったらと思う。医学教育についていえば、日本とは異なり門戸はかなり広いが、途中のセクションが厳しく、出口がかなり狭いことが分かった。構造的には日本と真逆と言ってもよいのではないだろうか。日本とフランスのどちらがよいとは判断できないものの、大学教育の一部について認識することができた。

9. 謝辞

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、また2年間という長期の研修に送り出してくださった九州大学の皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。そして、ストラスブールでの1年間に本当にお世話になった西郷和彦センター長、飯嶋博副センター長、中谷陽一先生をはじめ日仏大学会館関係者に心から感謝申し上げます。ストラスブールではセンター運営に係る多岐の業務に携わる機会を与えていただき、ありがとうございました。本当に素晴らしい経験をさせていただいたと思っております。この貴重な経験を糧に、また日本で成長していきたいと思えます。

⁴ 医師の倫理・任務などについての、ギリシア神への宣誓文。1508年、ドイツのヴィッテンベルク大学医学部で初めて医学教育に採用された。1804年、フランスのモンペリエ大学の卒業式ではじめて宣誓され、以降医者にとって重要なものとして長らく伝承されてきた。1928年では北米の医学校の19%で卒業式の誓いとしていたが、2004年では北米のほぼ全ての医学校の卒業式に誓われている。20世紀末より、医学生が臨床実習を始めるにあたっての白衣授与式が米国で行われるようになったが、この際にヒポクラテスの誓いが読まれることもある。（Wikipediaより抜粋：

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%92%E3%83%9D%E3%82%AF%E3%83%A9%E3%83%86%E3%82%B9%E3%81%AE%E8%AA%93%E3%81%84> 2020年2月10日アクセス)

参考文献・出典

- [1] フランスの科学技術情勢 大学再編とシステム改革によるイノベーションへの挑戦

発行：株式会社アドスリー 著者：国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センター

白尾隆行氏、林幸秀氏、八木岡しおり氏

- [2] フランスの教育・子育てから学ぶ 人生に消しゴムを使わない生き方

発行：日本経済新聞出版社 著者：岩本麻奈氏

タイにおける日本語教育

バンコク研究連絡センター

濱端 悠祐

1. はじめに

日タイ両国は、600年にわたる長い交流の歴史があるといわれており、伝統的に友好関係を維持してきた。

特に近年は、両国の王室・皇室間の親密な関係を基礎として、活発な要人往来や幅広い人的交流の拡大が顕著である。また、持続的な日本の直接投資や両国間貿易にみられる緊密な経済関係は、今日の日タイ関係全体にとって、大きな役割を担っているといえる¹。

筆者は、2019年4月から、独立行政法人日本学術振興会（略称：JSPS）の「国際学術交流研修」で、バンコク研究連絡センター²に派遣された。派遣された当初は、主にバンコク市内で業務していたが、そのなかで印象的だったのは、バンコクにおける日本語の浸透ぶりであった。バンコクの街中には、日本同様多くの商業用の看板が掲げられているが、日本語併記であるものが少なくない。また日本語を流暢に操るタイ人も多く見かける。これは両国間の経済活動が大変活発であり、多くの日本人がタイを観光目的、および商業目的などで訪れることの証左であろう。なお現在、タイには多くの日系企業が進出しており、その数は約7,000社に上ると言われている³。

以上のことから、国家レベルの交流関係にとどまらず、個人間の次元で、タイ国内で居住する日本人とタイ人は、生活をともにするパートナーとなったといえる。

こういった背景を見聞した結果、タイ人向けの日本語教育機関が、タイ国内に多数存在しているだろうという予測が、筆者の中で起こった。また日本語を学ぶタイ人はこれからも順調に増加傾向であるだろうと考えた。

しかし、その予想を修正する必要性について、考える機会があった。

2019年6月に、チェンライ県に設置された、メーファールアン大学（Mae Fah Luang University）⁴に出張する機会を得た。この大学は、2019年9月11日に発表された英教育専門誌タイムズ・ハイヤー・エデュケーション（Times Higher Education）⁵のランキングにおいて、タイの大学の中では最も高い順位を獲得している。この大学の特色には様々あるが、「中国」に焦点を当てた学部が設立されていることが、そのうちの1つに挙げられる。School of sinology（中国学）として、3つのプログラムを設置している。他国を研究する名目で設置された学部は、この学部以外にない。メーファールアン大学が、中国に関して専門知識を持つ学生の育成に力を入れていることが分かる。さらに、この大学が上述のランキングで最高順位を得たことで、タイ国内でも、中国学に力を入れる傾向が高まることが予想された。

確かに、タイと中国は年々関係性を深めており、2019年1～6月のタイへの直接投資額は、中国が前年同期比で約5倍⁶となるなど、経済的親密度が急激に増している。

¹ 外務省ホームページが参考になる。<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/thailand/jpth120/knowledge/index.html>

² <http://jsps-th.org/>

³ 「タイ日系企業年鑑 2019: Japanese Companies in Thailand 2019 ハローアジア（ダイレクトリー）」には、タイ国内の日系企業として6,258社の情報を収録している。（収録企業総数：8,220社）

⁴ <https://en.mfu.ac.th/home.html>

⁵ <https://www.timeshighereducation.com/>

⁶ <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO48553840U9A810C1FFJ000/>



7

中国の成長度が注目される世界状況の中で、日本とタイの関係性を、日本語教育の観点から捉えなおそうとしたのが本レポートである。言うまでもなく、日本語という言葉は、日本と世界をつなぐ場をつくり、日本に対する共感や信頼、そして好意を育む端緒になる。日本語を学ぶタイ人の増減およびその学習様態は、今後の日タイ関係を占う上で非常に大きな指標となるだろう。

2. 海外日本語教育機関調査について

国際交流基金が発表した「2018 年度海外日本語教育機関調査結果（速報値）」⁸によれば、全世界で、これまでで最多となる 142 国・地域で日本語教育の実施を確認したという。ここでは主に機関数、教師数、学習者数を指標として、日本語教育実施の状況を数量的に調査している。

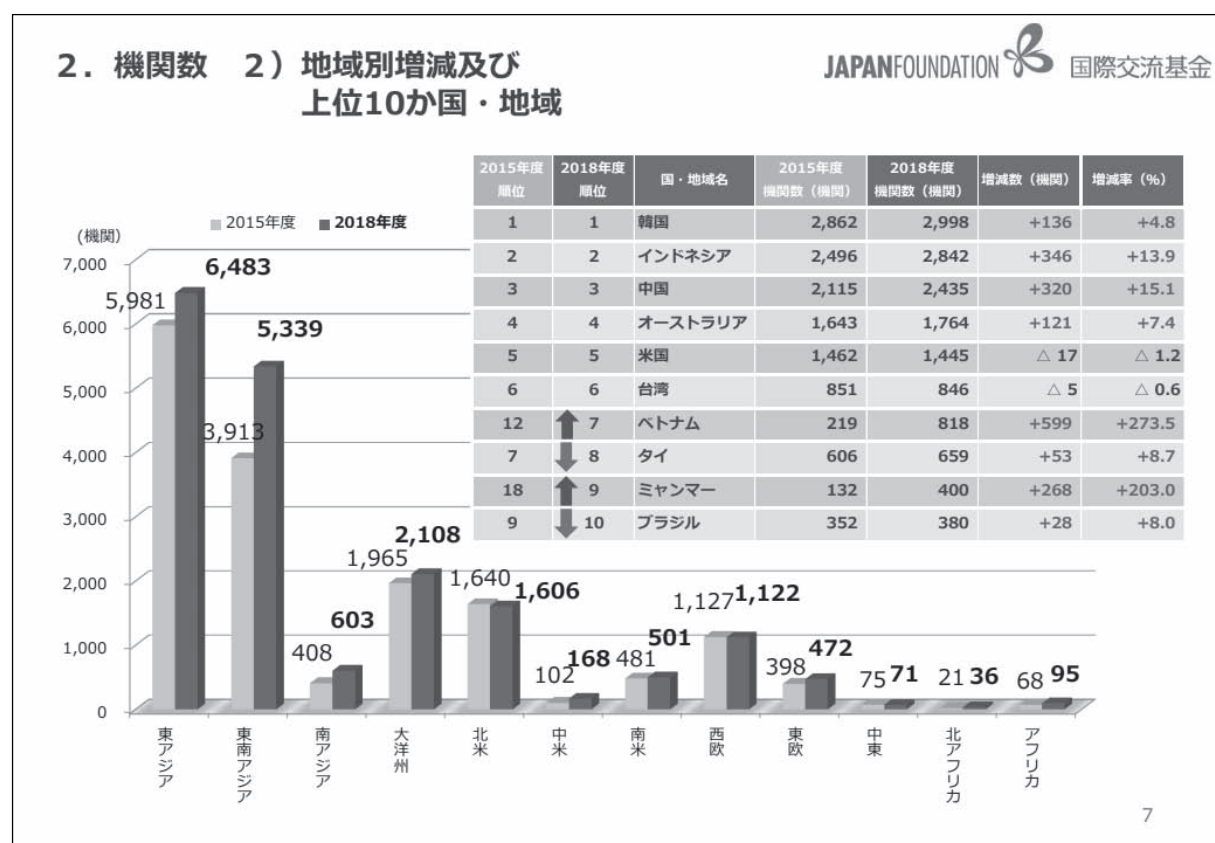
機関数は 18,604 機関、教師の数は 77,128 人であり、いずれも過去最多だった。どちらの数も、アジア地域での増加が目立つという。特に教師数は、東アジアおよび東南アジア地域が、他地域に比べて圧倒的に多い。学習者数は、世界全体で 3,846,773 人を記録した。2015 年の調査時には、2012 年に比べて減少していたが、2018 年に再び増加に転じた。なおこの調査は、海外

⁷ マーファールアン大学校舎 <https://en.mfu.ac.th/en-news/en-news-detail/detail/News/2697.html> より抜粋

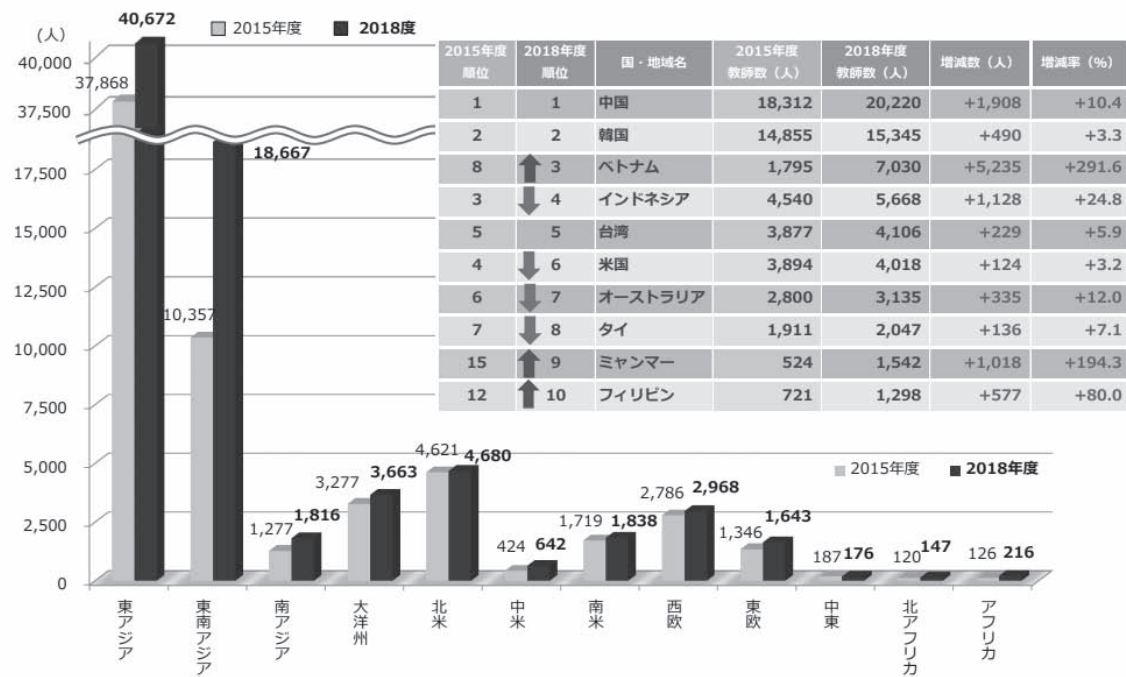
⁸ <https://www.jpff.go.jp/j/about/press/2019/dl/2019-029-02.pdf>

で日本語教育を実施している機関を対象としている。詳細はインターネットなどで確認されたい。

タイに関して、機関数は、2015 年よりも 53 増加した。しかしベトナムにおける日本語教育機関が急増した（2015 年比 +273.5%）などの理由により、世界的な順位は 8 位となった。2015 年より順位を 1 つ下げている。教師数に関しても同じ傾向で、2,047 人と、2015 年よりも 136 人増加したが、他の国に比べて伸び率が低く、8 位と順位を落としている。学習者数に関しては、全世界で 5 位となっており、2015 年に比べて 1 つ順位を上げた。世界的なランキングは別にして、タイ国内においては、すべての項目において堅調な増加傾向を維持している。



3. 教師数 2) 地域別増減及び 上位10か国・地域



学習者数上位10か国・地域			
	国・地域名	2018年度 学習者数（人）	増減数※ （人）
1	中国	1,004,625	+51,342
2	インドネシア	706,603	△ 38,522
3	韓国	531,511	△ 24,726
4	オーストラリア	405,175	+47,827
5	タイ	184,962	+11,145
6	ベトナム	174,461	+109,598
7	台湾	170,159	△ 49,886
8	米国	166,565	△ 4,433
9	フィリピン	51,892	+1,854
10	マレーシア	39,247	+6,023

図 3⁹

【補足】

タイ国民は、日本に対して好意的なイメージを抱いている。

これは筆者の個人的な感想ではなく、公益財団法人新聞通信調査会が 2019 年 2 月 9 日に発表した「第 5 回諸外国における対日メディア世論調査の結果」¹⁰によれば、回答者のうち、日本について「信頼できる」と答えた割合は、タイが 96.5%でトップを獲得した。他国（アメリカ・イギリス・フランス・中国・韓国）からの日本への好感度に比べると、アメリカが 85.7%で 2 位であり、タイからの好感度が抜きん出て高いことが分かる。昨今では、タイの化粧品販売会社が、日本語名の商品を発売する¹¹など、タイ人が日本文化を好意的に受容し、さらに進んで、自らの利益に変質させる例も見受けられる。

以下の写真はチュラーロンコーン大学¹²を取り囲むウォールアートである。何十枚も並ぶアート作品は、タイの文化的象徴を取り入れた作品が多かった。しかしその中に、日本の文化が同居しているのは衝撃的である。

⁹ 図 1、図 2、図 3 は「2018 年度海外日本語教育機関調査結果（速報値）」

<https://www.jpf.go.jp/j/about/press/2019/dl/2019-029-02.pdf> を筆者加工

¹⁰ <https://www.chosakai.gr.jp/wp/wp-content/uploads/2019/02/N19020905-02.pdf>

¹¹ <http://www.tomei-acne.com/product/tomei-acne-cream/>

¹² 日本語表記は、同大学の文学部東洋言語学科日本語講座ホームページを参照した。タイ語表記は จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



13

3. タイ国内における主たる日本語教育機関について

3-1. 日本語講座を有する大学

『早稲田日本語教育学』第24号（2018年6月発行号）によれば、タイにおける日本語講座（主専攻）を有する高等教育機関数は、タイ国内で41機関が存在する。その内容を確認すると、国立大学がもっとも多く16を数える。次に多いのは師範大学・技術大学であり、こちらも14機関とほぼ同数である¹⁴。

¹³ 2020年1月8日筆者撮影。チュラーロンコーン大学周辺

¹⁴ https://waseda.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=41732&item_no=1&page_id=13&block_id=21

	全機関数	首都圏	中央部	北部	東北部	南部
国立大学 (国立独立法人機関)	16 (12)	7 (6)	2 (1)	2 (2)	3 (1)	2 (2)
師範大学・技術大学	14	5	4	3	2	0
私立大学	11	9	0	2	0	0
合計	41 (100.0%)	21 (51.2%)	6 (14.6%)	7 (17.1%)	5 (12.2%)	2 (4.9%)

3-2. チュラーロンコーン大学の日本語講座

タイ国内の、日本語講座を有する大学について、1つを取り出し概観する。

チュラーロンコーン大学は、1917年に設立された¹⁵タイ最古の国立大学である。前出の英教育専門誌タイムズ・ハイヤー・エデュケーション (Times Higher Education) のランキングでは、801位～1000位に位置付けされており、タイ国内で3位とされる。なお同大学は、QS世界大学ランキング (QS World University Rankings) 2020年版ではタイ国内1位であることに留意されたい¹⁶。

この大学は、1974年に、同大学の日本語講座を専攻コースに昇格させる形で、タイではじめての日本語専攻コースを誕生させた¹⁷。現在、文学部東洋言語学科日本語学科として運営されている。研究者育成のため、日本語学・外国語としての日本語（日本語教師養成プログラム）と日本文学分野の大学院（修士課程）を設置し、高度な専門教育を行っているという。また、高度な日本語運用能力を身につけた人材を育成するために、多彩なカリキュラムを実施している。また、日本の大学との交換留学制度や、留学のための奨学金制度も設けている。

学部課程の運営目的は以下のように紹介されている¹⁸。

「1. 以下の能力を持つ学士の輩出である。

(1) 現代社会で職業につき、さらにより高位の学位を取得できるだけの日本語、日本文化、日本文学に関する豊富な知識を持っていること。

(2) 自分自身で探究できる見識を持ち、いろいろなデータ検索の媒体機器を最大限に利用できること。

2. 研究を目的とする学生の支援のために、通常のカリキュラムを継続しながら、名誉プログラム（通常の授業に加え、研究方法や卒業論文のゼミ等のような研究者育成を目的とする授業が含まれる特別プログラム）を加える。」

¹⁵ <https://www.chula.ac.th/en/about/overview/history/>

¹⁶ <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>

¹⁷ <http://www.arts.chula.ac.th/~east/japanese/activities?q=activities/im/sympo07/kanlayanee>

¹⁸ <http://www.arts.chula.ac.th/~east/japanese/undergraduate>

この大学の日本語講座の歴史は、以下のように紹介されている¹⁹。

学士課程	
年	「日本語」科目の扱い
1942-1944	フランス語、ドイツ語と同じく選択科目
1945	フランス語、ドイツ語と同じく選択科目
1946-1965	日本語教師は日本のタイ大使館に常駐しなければならなくなり開講せず
1966-1970	タイ語、英語、フランス語他と同じく3科目中1つの選択科目
1971-1972	専攻科目として修学可能な外国語科目
1973-1977	専攻科目
1978-2003	専攻科目
2004-2009	専攻科目
2010-2017	専攻科目（通常カリキュラム・名誉カリキュラム）
2018-	専攻科目（通常カリキュラムのみ）

大学院修士課程	
1999	日本語・日本文学専攻（文学コース）修士課程を新設
	（2006年より日本語専攻（文学コース）と改称しカリキュラムを再編）

¹⁹ http://www.arts.chula.ac.th/~east/japanese/activities?q=activities/history_j をもとに、筆者作成

2001	日本語・日本文学専攻（日本語学コース）修士課程を新設
	（2006 年より日本語専攻（日本語学コース）と改称しカリキュラムを再編）
2007	外国語としての日本語（日本語教師養成プログラム）修士課程を新設
2013	日本文化・日本文学修士課程を新設

大学院博士課程	
2003	文学・比較文学学科博士課程を開設（チュラーロンコーン大学文学部における東洋言語学科、西洋言語学科、英語学科と比較文学学科のジョイント・プロジェクト）
2013	日本文化・日本文学博士課程を新設

3-3. 泰日経済技術振興協会付属語学学校

泰日経済技術振興協会（Technology Promotion Association（TPA）、通称ソーソーター）の付属学校が、タイ人に対する日本語指導を行っている。

まず泰日経済技術振興協会について説明する²⁰。泰日経済技術振興協会は、1973 年に設立された非営利団体である。元財務大臣であるソンマーイ・フントラクーン氏を創立責任者とし、日タイ経済協力協会事業（JTECS）初代理事長の穂積五一氏の尽力、および、元日本留学生・研修生が中心となり、設立された²¹。その目的は、タイ国の経済発展のため、日本からタイへの最新技術と知識の移転、普及、人材育成を行うことにある。活動は、日本側カウンターパートである、

²⁰ <http://j.tpa.or.th/about.php>

²¹ TPA 紹介パンフレット「泰日経済技術振興協会 科学技術の普及と経済基盤の創造」

JTECS の協力を得て進めている。事業の実施に当たっては、当然のこと、日本との密接な関係が必要不可欠とされる。協会の所在としては3か所確認できる。バンコクのスクンビット通り・ソイ 29 の本館、パタナカーン通り・ソイ 18 の新館、およびパトゥムターニー県のランシット校である。

具体的な事業は以下の通り。語学講座の開催、技術専門書・ビジネス書・語学テキスト・定期刊行物等の出版・販売を行っている。また、技術・管理セミナー研修の開催、コンサルティング、ならびに計測機器、実験器具及び実験器具の校正・検査サービスなど技術支援事業も合わせて実施している。さらに、インターネット事業の開発なども行っている。大学生や、一般市民を対象にした事業としては、大学生や高校生を対象としたロボットコンテスト、日本やタイなどの文化を体感する語学・カルチャーフェスティバル、IMAC 等の工業展示会、国際フォーラム狩野品質賞など各種大会等の開催を精力的に実施している。

以上の事業を通して、タイ産業界の発展及び学生の育成を支援している。

この TPA の附属学校が、泰日経済技術振興協会附属語学学校²²である。バンコクのスクンビット通り・ソイ 29 の本館に位置している。また 2001 年には、近郊在住学習者および日系製造業界のニーズに対応するため、パトゥムターニー県のランシット校を開校した。TPA の設立目的である「日本からタイへの技術移転の振興」に、語学が重要な役割を果たすとの観点から、TPA 設立と同時に開校した。教育省私立学校局の認可を受けて設立され、「品質 (Quality)、誠実 (Integrity)、有益 (Utility)」を理念に掲げている。

日本語、タイ語、中国語、英語および韓国語の 5 か国語を初級から専門レベルまでを教える語学学校である。講師陣は全員が面接と実技試験に合格したタイ人および外国人の専門家である。ネイティブスピーカーとタイ人講師を組み合わせた教授法により、多様な学習者（主にタイ人および日本人が想定される）に対応した授業を実施しているという。筆者がインタビューに訪れた際に、本館校舎内を拝見する機会を得た。少人数で利用が可能な小規模教室から、大講義室までの設備が揃っており、勉学に集中できる環境であることが分かった。さらには、社会の IT 化、および映像授業の普及に合わせて、映像授業撮影用の部屋が整備されており、より良い学習コンテンツを提供していこうとする姿勢が見てとれた²³。

具体的なサービスは、4つ挙げられる。「日本人向けタイ語コース²⁴」では TPA の日本人向けテキストを使用し、経験豊かなタイ人講師が指導する。文法説明などは日本語で行うことが特色で、タイの文化・タイ人の考え方などを、語学と並行して学ぶ。さらには、日本語を学習しているタイ人との交流会に参加することもできる。同じ学校に通う、日本語を学習するタイ人と、タイ語を習う日本人との交流を設定するサービスはユニークと思われる。タイ語コースのほかにも、「タイ人向け日本語コース」、「通訳・翻訳サービス」「メディアの総合デザイン・通訳センター」の運営を行っている。

²² <http://j.tpa.or.th/slc/index.php>

²³ 本校舎内は、撮影は禁止とのことであった。

²⁴ <http://j.tpa.or.th/slc/course.php?lang=th>

4. インタビュー

4-1. チュラーロンコーン大学日本語講座 講師陣へのインタビュー

日時：2020年12月9日

場所：チュラーロンコーン大学 Boromrajakumari ビル 10 階 1007 号室

対象：s. サランヤーシューショートケオ, Ph. D.

Ms. サリンラット・カウィーチャールモンコン, Ph. D.

Asst. Prof. ウォラウト・チラソンバット, Ph. D.

Asst. Prof. アサダーユット・チューシー, Ph. D.

以下、筆者の質問事項を「Q:」として、インタビュー回答者の発言を「A:」として記載するものとする。

Q: チュラーロンコーン大学から、多くの学生が、日本に留学していると思います。早速ですが、特に、どの地域や大学に留学を希望する学生が多いのでしょうか。

A: 関西圏に留学を希望する学生が多いと思います。日本の文化を象徴する街だという印象が、タイの学生の中では強いようです。東京も人気がありますが、物価の高さを懸念する学生も多いようです。

留学先の大学で、奨学金がもらえるかどうか、選択要因として大きいです。実は、学生同士でネットワークを持っていて、奨学金の情報のやり取りがあるようです。ほかの生活情報等に関しても、学生はいわゆる「口コミ」を、大きな情報源として活用しています。結局、過去に留学生が多い大学が、これからも留学先に選ばれていく傾向にあります。

ただ最近では、今まで目を向けられていなかった大学に、興味を持つ学生も増加しました。

Q: タイ人が、日本語を学びたいと考える理由にはどのようなものがありますか。

A: 「日本語そのもの」に興味があるという学生をよく目にします。タイには日本語表記の看板や商品が多くあります。日本語の字体に親近感を覚える学生も多いようです。また、エンターテインメントなど、文化に魅力を感じる学生もいます。例えば、日本の漫画やアイドルなどです。

ただ日系企業に就職したい、と考えて、いわば就職目的で日本語を選択する学生は、昔ほど多くはないようです。就職目的では中国語を選択する学生が多い印象ですね。中国の、今後の成長を見据えてのことだと思います。しかし、中国語やその他の外国語を選択する学生が増えても、日本語学習者が減るとは一概に言えません。グローバル化が進む昨今、複数の言語を同時に学習する学生が増加しています。中国語を学ぶ学生が、合わせて日本語を学ぶことも少なくないと思います。

実際には、日本語専攻に進む学生数はわずかながら減少しています。ただこれも、日本語に興

味を持つ学生が減ったということに直接には結び付きません。チュラーロンコーン大学の中では、別の専攻を選択しながら、「副専攻」を選択できる制度があります。例えば政治学専攻の学生が、副専攻として日本語専攻を選ぶことが出来ます。さらに、大学ではなく、日本語学校に通う学生もいますので、日本語専攻以外の専攻に通いながら、そういった学校に通う学生も想定されます。今では、日本語を学ぶルート、手段が多数存在するようになったんです。そのため、タイ人学生にとって、日本語の学習は、依然として高い人気を維持しているように思います。

Q:タイ人にとって、日本語の難しさとはどのようなところにあるとお考えでしょうか。

A:第1に、敬語の存在です。日本語には、独特の敬語がありますので、習得には時間を要するようです。

第2に、漢字の存在です。実際に文章を読み書きするとなると、漢字を覚える必要も出てきます。タイは非漢字圏なので、漢字は学習者にとって大きなハードルとなります。就職の話になりますが、日系企業が外国人を採用する場合は、漢字の読める中国人を、タイ人よりも多く採用するという話を聞いたことがあります。

第3に、「話し言葉」「書き言葉」の使い分けです。

実際に日本に留学した学生は、話し言葉はかなり上手になります。これは留学のメリットとも言えますが、書き言葉はマスターが難しいです。似たような例で、タイ人と日本人のハーフの大学生は、家庭内で日本語話者と生活しているので、話し言葉は完璧です。しかし、文章の間違ひには気づきにくくなります。話し言葉は完璧だという自負があるので、書き言葉を新しく学習することに抵抗を覚えるのではないのでしょうか。

初級日本語では、一般的に「話し言葉」「書き言葉」が区別されていないので、そのまま日本語を使用していくと、適切に使えなくなります。そのため、中級日本語では、日本語の話し言葉と書き言葉を区別して指導しているんです。

Q:日本語教育は、一筋縄ではいかないのですね。逆に、留学生の受け入れ側となる「日本人」について、感じることはどのようなことでしょうか。

A:最近、日本の労働者不足が顕著になり、昔の考え方は変わりつつあると感じています。卒業生が日本企業で働く例が増えていく中でも、彼らの仕事環境は良くなってきていると感じます。

Q:過去、チュラーロンコーン大学と日本の大学で交流を行うなかで、魅力的な留学コースだと感じたものがあれば教えてください。

A:近年、期間を1学期と区切って、タイの学生を派遣するコースが設置されていた大学があります。日本の大学は半年間、もしくは1年間の留学が主流ですが、長期間、自分の大学を離れることは、タイの学生も不安に感じます。様々な制度がありますが、例えば1年間日本に留学すると、卒業も1年遅れてしまいますよね。その不安を解消できたため、タイの学生からの人気を集めました。

Q:今後、チュラーロンコーン大学から日本の大学への留学機会の創出や、学生交流をさらに良いものにしていくために、どのようなプログラムを設置していけばいいでしょうか。

A:先ほどと同じ理由で、短期間の留学や、学生交流を増やしたいと思っています。学生交流の中で、外国人と知り合い、異文化コミュニケーションを行う機会を提供するためです。学生同士が知り合ってしまうと、あとは自分たちで、SNSで交流関係を維持していくだろうと思います。

グローバル化のなかで、学生は「留学することが常識」といえるほどの環境に置かれています。

短期間でもいいので、学生交流をし、異文化理解の力や柔軟性を伸ばしてほしいです。

日本の大学では、タイの大学生に留学に来てもらい、地域企業にインターンしてもらおうという構想を持っているところもあるようです。



25

Q:タイ人の留学生は、特定の大学に集中している印象があります。注目が集まりにくい、いわば不人気な大学が、タイ人留学生を集めるためには、どのような工夫をしたらよいでしょうか。

A:「地域性」を強調するのはどうでしょうか。都会や有名都市と異なる文化を魅力に感じて、留学先を選択する学生も増えてきました。各県は、文化や環境の差を感じやすい場所です。留学の中で、日本語だけでなく、日本文化の研究にもチャレンジできることも利点の1つです。最近で

は、タイ人が日本に、観光を訪れる機会がかなり多くなりました。観光だけでは分からない、多面的で、深みのある知識や経験を得ることが、学生の求めていることの1つだといえるでしょう。地域の特性をうまく見つけ出し、自分の大学の魅力をうまく発信することで、日本に留学したいと考えるタイ人はますます増えてくると思います。

Q:今日は、様々なお話を伺うことができました。貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございました。

4-2. 泰日経済技術振興協会付属語学学校講師陣へのインタビュー



日時：2019年12月25日

場所：泰日経済技術振興協会付属語学学校 ※以下、「TPA 付属語学学校」

対象：TPA 付属語学学校常勤講師3名²⁶

Q: タイ人が、日本語を学びたいと考える理由にはどんなものがありますか。

A: まず、文化の影響が大きいと感じます。タイ人が、日本のアニメやポップカルチャーに触れる機会が多いので、そこから日本という国や、日本という国そのものに関心が出てくるのではないのでしょうか。

また日本の方針で、タイ人に対する観光目的のビザが免除されました。そのため、観光に行きたいと思うタイ人が日本を身近に感じ、そこから日本語を学びたいと考える人が多いということでしょう。

日本で仕事をしたいと考えるタイ人も一定数います。ただ、タイは豊かな国なので、東南アジアの他の国のように、生活苦のために、例えば仕送りのため日本に行く人は少ない印象です。日系企業での仕事への憧れや、自身のキャリアアップとして日本で働きたいと考えるタイ人が、日本語を学びに来ることはあります。

最後に、大学で日本語専攻だったので、さらに日本語を学んで、そのまま日本語の先生になり

²⁶ 名前や肩書等は記載しない条件で、インタビューをお引き受け頂いた。

たい、と考える人も勉強しに来ています。

Q: タイ人にとって、日本語の難しさはどのようなものでしょうか。

A: まず、発音です。日本語には、タイ語にはない発音の区別があります。今まで意識して聞いたことがない、または発音したことがないので、区別して発音するのは苦勞するようです。

次に語順です。タイ語の語順は、簡単に言うと英語に似ています。タイ人は英語の語順でタイの文法を身につけている為、日本語の語順に慣れることに時間がかかるそうです。

最後に、日本語で使われる「ひらがな、カタカナ、漢字」の区別ですね。タイ文字は1種類しかない為、文字の使い分けも、タイ人にとっては難しさを感じるポイントだと思います。覚えるのにも時間がかかるようです。

Q: タイ人の生徒に対して、語学以外に指導を行うことはありますか。私の考えでは、日常生活の遅刻や、生活態度についてなどを指導されると考えています。例えば日系企業で仕事をする予定のタイ人に対しては、どのようなアドバイスが多いでしょうか。

A: まずは「時間」です。日本人は時間を大切にしますので、その意識は持ってもらっています。

ただし本人がそれを本当の意味で理解し、時間を厳守するようになるかは、人それぞれです。本人が、どこまで日本の文化を受容するのか、それは個人の考え方や仕事に対する意識によって変わってくると思います。例えば、日本で働く予定のタイ人は、時間に対する意識も高く持とうとしています。



Q:生徒のモチベーション維持のためにされていることはありますか。

A:実際には、勉強した日本語を、自分で使えた、自分で発音して相手に通じた、という喜びに勝るものはないようです。そのため、モチベーション維持のためにも、丁寧に熱意をもって生徒に接する工夫をしています。また教室の中でも、教師と生徒が日本語で会話する機会を多くとるように努めています。

時には身につけた日本語能力を試す為に、実践の場として、日本語で応対する店に電話をかけて、営業時間や定休日（曜日）をたずねる練習をすることもあります。教室から出て、社会の中で日本語を使う練習をすることで、生徒の意気込みも変わってきます。程よい緊張感が、生徒の成長を助けてくれると思います。これらを通して、生徒が、日本語を学ぶことを楽しいと感じてくれるような授業にしています。

Q:日本国内の話になりますが、日本の各大学において「すべて英語によって授業が受けられる、日本語が分からなくても英語だけで学位が取得できる」コースが充実してきています。大学の方策として、日本語を取得するのは外国人にとってハードルが高いため、そのようなコースを設置して留学生数を増やそうとしているようです。これは、海外の日本語学校に通う生徒数の減少に繋がりがねないという意見もありますが、どのようにお考えでしょうか。

A:日本に来るとなれば、生活のために日本語は必須です。日本語ができないと、日常生活もままならないことはよくあります。そのため、日本に行く予定のある人は、日本語を学んだほうが良いと思います。また、日本に行きたいと考える人は、少なからず日本という国そのものに興味があると思いますので、日本語を学ぶこともそれほど負担に感じないかと思います。

全体的な近年の傾向を見ていくと、日本語を学ぶ人の人数は、横ばい、あるいは少し減ってきているように感じます。中国企業などがタイに多数進出しているため、中国語を学びたいと考えるタイ人も増えるかも知れませんが、そのような状況においても日本語は一定の地位を維持できると思います。

Q:話は変わりますが、TPA 附属語学学校様では、日系企業で働くタイ人を対象にしたセミナー、またはタイ人を雇用する日系企業対象のセミナーを多く開催されています。これはどのような理由からでしょうか。また、タイ人を雇用する日系企業の悩みとしては、どのようなものがあるでしょうか。

A:セミナー開催の理由としては、TPA の創立理念が大きく関わってきます。TPA は、日本とタイ両国の経済発展のために、タイ人スタッフの教育研修を、各種セミナーや事業を通じて実施しています。

タイ人を雇用する日系企業からの悩みとしては、主に、文化や考え方の齟齬から、日本人とタイ人でお互いにコミュニケーションの行き違いが発生し、仕事上でトラブルが起きてしまうことが挙げられます。

また、日本人は、海外で働いていますが、タイ人は自国で働いています。この異なる状況が、齟齬を生んでいる可能性もあります。日系企業で働くタイ人なかには、海外に出たことがないという人もいて、自分は異文化理解をする必要がある、という認識がない方もいる可能性はありま

す。お互いに、柔軟な考えで接することが出来ればいいのですが、難しい場合もあります。こういった、基本的な考え方が食い違っている可能性はありますね。

日系企業が抱える問題に対して、TPA 附属語学学校では、企業ごとにアレンジされたセミナーを開講しています。オーダーメイドのスタイルです。一例を挙げると、最初に、タイ人従業員と日系企業社員に対して、別々に、異文化理解や言語の違いをテーマに講座を行います。両方のサイドで、相手のことを理解してもらうことが大切です。そのうえで、日本人とタイ人が合同で、ワークショップを行います。仕事を円滑に進めていくにはどのようにしたらよいか、互いにコミュニケーションをとり、考えてもらうためです。このような段階型のセミナーは、日系企業の業務円滑化に貢献しています。

Q:最後に、日本語教師として勤務される中で、印象深いことや心に残っているエピソードがあれば教えてください。

A: 言葉を深く知るなかで、その国の人の理解に繋がります。そして言葉は、すべてにおいて基本になります。日本人とタイ人の間で約束をする、連絡をとるときに、共通言語がなければ難しくなります。また様々なトラブル回避のために不可欠です。

タイ人にとって、日本語を学ぶのは、なかなか難しいようです。上達が見えなくてモチベーションが下がってしまう人もいます。それでも日本語を学び、それを使って意思疎通できたという喜びは、何にも代えがたいものです。TPA 附属語学学校に通うタイ人が、日本語を学んだことで、進学や就職できたと言ってくれることが、私たちにとってもやりがいです。

以前、日本で仕事をする予定の、工学部の大学生を対象に、日本語を指導したことがありました。彼らが日本に向けて旅立つ日、空港まで見送りに行ったところ、彼らの親戚が、本当にたくさん見送りに来ていました。彼らの経済状況などは分かりませんが、日本で就職することは、それだけ意味の大きなことだと思います。その光景を目にしたとき、タイ人学生が、親族のいろんな思いを背負って、勉強していたことを再認識しました。胸が熱くなると同時に、彼らが日本で幸せに暮らすことが出来るように、そして、彼らがタイに戻ってきて、家族を支えられるように、我々も、日本語教育を通して、様々な形で貢献していきたいと感じました。

Q:今日は、様々なお話を伺うことができました。貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございました。

4-3. 日系企業勤務 タイ人へのインタビュー



日時：2019年12月19日

場所：バンコク市内の喫茶店

対象：タイで働く社会人男性（29歳）²⁸

Q: まず、今のご職業と、具体的な仕事の内容を教えてください。

A: 現在、資源再生や資源の有効活用を主な業務内容とする、日系の大手企業で勤務しています。いまタイに住んでいますが、いわゆる「タイ駐在」の形をとっています。日本で、一般の社員と同様の雇用条件で働いている状態です。

今の仕事内容について、あえて英語で言うと「ビジネスデベロップメント」という表現になると思います。自分の勤務先を、さらに良くしていくのが仕事ですが、平たく言えば「何でも屋」です。お客様のもとで商品やサービスの提案をすることもあれば、現場からの設備調達に関する指示指導、さらにお客様の会社や自分の会社に対するコンサルティング業務も行っています。

だいたい私は、現場とタイ本社をつなげている、中間職のような立ち位置です。そのため、タ

²⁸ 名前や肩書等は記載しない条件で、インタビューをお引き受け頂いた。

イ本社からの指示は日本語で聞き、現場にいるタイ人にはタイ語で話す、というスタイルを進めることが多いです。

Q:お仕事で日常的に使用できるほど、日本語がお上手なようです。日本語の学習はいつごろから、どのようになされたのか教えてください。

A: 日本語の勉強は、大学の学士を得た後に、はじめました。それまでは、タイのチュラーロンコーン大学で、日本語を使わずに勉強しました。チュラーロンコーン大学を卒業した時には、ほとんど日本語は使えませんでした。そのあと、早稲田大学バンコク事務所²⁹という語学学校に 3 か月間通いました。ここは日本留学や日系企業への就職を希望するタイ人を対象とした日本語教育を主な業務内容としています。さまざまなニーズに対応した日本語コースを開講していたので、自分も安心して勉強できました。

日本に留学した理由ですが、「日本の文化」に大きな関心がありました。当時は、中国、韓国も留学先として視野に入れていました。しかし自分の興味関心が、日本の音楽や、スノーボードだったので、どちらも実現できる、日本を選びました。タイ国内では、日本料理の店がたくさんあり、日本人もたくさんいます。日本に留学した時のイメージが、他の国よりも湧いてきたことも、理由の 1 つです。

学部 3 年生の時に、北海道大学で研究する機会があったのも、大きな動機になりました。その時は、すべて英語でコミュニケーションをとっていましたが、留学生活の様子などを垣間見ることができました。

日本語の能力が向上したと感じたのは、日本の北海道大学の大学院に留学した時です。25 歳で、資源再生を研究する研究室に所属しました。大学院では、日々日本語でやりとりしました。ほかにも、念願のスノーボードサークルや、日本の音楽サークルに所属し、そこでも楽しみながら、日本語の練習ができたと思います。

Q:日本語を勉強する秘訣は何だと思いますか。

A: どんな言語でも同じだと思いますが、「楽しみながら学ぶ」ことが 1 番です。タイ語を勉強している日本人には、モチベーションが少し下がっている人がいますが、どんな人でも、楽しみながら勉強すれば、なんでも上手くなると思います。

私が日本に留学したときには、日本語ができればできるほど生活が楽しくなったので、好循環を作っていました。

逆に、今でも漢字の読みは、今でも難しいと感じます。さらに、日本語は似た意味の単語でも、様々な単語に言い換えるので、そこはタイ語との違いを感じました。

Q:北海道大学留学中や、日系企業で勤務する中で、困難を感じる部分はありましたか。特に日本人とタイ人との考え方の違いのようなところで、苦労した点があれば教えてください。

A: 当然ですが、タイ人の私が日本の企業に就職したので、日本語のビジネスコミュニケーションには大変苦労しました。就職当時は、上司からの指示も、理解するのに時間がかかっていた状態

²⁹ http://www.cie-waseda.jp/win/jp/office/office_bangkok.html?keepThis=true&TB_iframe=true&height=600&width=770

です。

そのほかに、「自分の日本語を、自分の部下に当たる日本人が理解しようとしてくれない」ことに、もどかしさを感じました。日本では、受け持ちの工場で、現場労働者の管理をしていました。実際に働いている方々は、自分より年齢が上の男性が多かったです。

そして、労働者の一部には、「外国人から指示を受けるのは抵抗がある」「外国人だから自分とは相容れない」という先入観を持った方々が少なからずいて、上司の立場にいる自分の指示を理解してくれない、または指示の内容は分かっているけども、実行に移してくれないことがありました。そのことには、日本語が喋れるか、ということ以上の問題を感じました。

Q:それは確かに、上司として組織の上に立って働くうえで、大きなハードルのように感じます。どのように乗り越えたのでしょうか。

A:「自分から行動で示す」「説明の仕方を工夫する」ことが秘訣だと感じました。現場労働者の方々と、どのようにすれば良い仕事ができるのか、日々話し合いました。そして自分も一緒になって行動し、力を合わせて働きました。そして、その試行錯誤の中で、工場の業務成績が上がった結果として、現場の方々の信頼を得ることができました。

説明の仕方も、受け取り手によって、柔軟に変化させるようにしました。ただ指示するだけでなく、その仕事をするによって、仕事を受けた本人にどのようなプラスが生じるのか、を説明しました。もちろん、受け取り手の人間によって、話し方を変えました。

これは、日本語の問題でなく、働くうえでの極意みたいなものですよね。タイ人でも日本人でも、同じ人間として、考え方は似通っており、上司としてそれを汲み取ってあげる必要性を感じました。

タイ人として日系企業で働いてみて、国籍ごとに、ステレオタイプ的に相手の性格を予想することや、型にはまったパターン思考は避けるべきと考えるようになりました。この人はこういう人間だから、こんな行動をするはずだ、と考えていると、その予想が間違っていたときのショックが大きくなります。ショックのあまり、相手のことを嫌いになることもあるかも知れません。日本人の中には、タイ人のことを、タイムマネジメントが下手だとか、仕事の感覚がズレていると思い込んでいる方も多いそうですね。

日本もタイも国際化が進展し、様々な国籍の人と共に働くことが多くなりました。言語や文化を超えて、どんな人間とも、まっさらな気持ちで、話し合いを重ねてみるのが大切だと考えています。

Q:非常に大切なお話を伺ったように思います。ありがとうございます。最後に、中国語や韓国語などの、日本語以外の外国語に対する印象を教えてください。今後、中国語学習や韓国語学習への人気は、日本語を抜くことはあるのでしょうか。

A:タイ人のなかでは、日本語学習がまだまだ人気だろうと思います。もちろん、中国語や韓国語を学ぶ人もいます。しかし、タイ人にとって、日本に対するイメージが、他から群を抜いて色濃いです。日本で放映されたドラマやアニメが、タイでもたくさん放映されています。また食事も、いまや「タイ文化の一部」という人がいるほど、身近に感じるようになりました。そういった「文

化」の身近さが、日本語学習への人気を支えているのだと思います。留学や就職のイメージも、タイ人は日本のドラマを見て学んでいますよ。

逆に、韓国や中国に留学や就職に対しては、情報量が少ないため、決断しにくい人もいます。

Q:なるほど。実際に日系企業に勤務されている方の話を伺い、大変勉強になりました。本日は本当にありがとうございました。

A:私は、日本語を学ぶことで、考え方が柔軟になったと思います。タイ語、英語、日本語を勉強することで、各国の言語のベースとなる考え方を比較することができました。それは、相手によって話し方を変えるという、今の私の仕事のやり方を生み出してくれました。やはり日本語を勉強してよかったです。これからも考え方を柔軟に持って、いろんなことにチャレンジしたいと思っています。

Q:今日は、様々なお話を伺うことができました。貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございました。

5. おわりに

本レポートでは、タイの日本語教育をテーマに報告を行った。特にインタビューに関して、タイの国立大学の先生方、民間の語学学校の講師、そして日本語を学んだ経験を生かして活躍中のタイ人という、それぞれ異なる視点を持つ方々のお話を伺うことができた。計8人に直接インタビューし、これらすべての内容を掲載できることは、非常に稀有な機会に恵まれたと考える。本レポートのテーマに関して、いくらかでも示唆を表すことができたのであれば幸いである。

まずチュラーロンコーン大学のインタビューを掲載した。学生が、就職に有利になるという点を考えて中国語を選択する風潮は、年々高まっているということであった。しかし、多言語社会のなかで、日本語はタイ人にとって人気があることに言及されており、ほかのインタビュー内容との整合性を見出すことができた。また、日本語を選択した学生に対して、どのようにすれば魅力的なプログラムを提供することができるか、ご自身の研究もありながら、先生方が熱心に検討されている姿が印象的であった。さらに、知名度の低い大学であっても、地域性を打ち出すことで、タイ人学生からの注目を集めることが出来るのではないかと示唆をいただいた。

次に掲載したのは泰日経済技術振興協会付属語学学校常勤講師陣のインタビューであった。日本文化に対する関心が、日本語学習への入り口になることを教えていただいた。さらに日本文化への関心は非常に大きく、それらは「ひらがな・カタカナ・漢字の使い分け」という、タイ人にとっての学習上の困難を乗り越える力になると思いついた。

最後に掲載したのが、日本語を学習し、現在はそれを駆使して日系企業で活躍しているタイ人へのインタビューである。彼は私の友人でもあるが、日本語運用能力の高さには本当に頭の下がる思いである。彼が述べていたのは、日本語を学習することの難しさだけでなく、日本社会で外

国人が働くことの難しさだったように思う。しかし、日本語を勉強したことで、自らの世界観が広がり、日本人とのコミュニケーション上のトラブルにも、前向きに対処することができたと語っていた。日本人とタイ人との間の、ビジネス上のトラブルは、ここタイではよく見聞きする。彼のように世界観を広く持ち、柔軟性を身につけたグローバル人材が、日本とタイの双方から出現することを願ってやまない。

今回のレポートによって、タイ人が、日本人に対してかなりの好感を持っていること、および文化や日本語学習が、日本に対する好感の端緒になっていることを確認できたことは大きな収穫であった。

以上のことから、日本に位置する大学がタイ国内で学生のリクルート活動を行う際には、第 1 に、日本の文化紹介を重点的に行うことが重要であると考ええる。タイ人学生に、自らが持つ日本への関心を再認識してもらう。そして第 2 に、大学ごとの独自性や地域的差異を打ち出すことが、有効な手法の 1 つと思われる。JSPS 海外研究連絡センターなどでは事業紹介を行う機会がある。そのような、海外でプレゼンテーションを行う方々にも、本レポートの示唆が少しでも役に立てば幸いである。

私がタイへ研修に赴くことが可能になったのは、日本とタイの友好関係が長きに渡って保たれたためである。今後も、日本語教育を通して、タイ人と日本人の交流が続き、それが学術研究や経済面など、多方面における好影響を生み出していくように願っている。

謝辞

インタビューにご協力いただきましたチュラーロンコーン大学の先生方、泰日経済技術振興協会付属語学学校常勤講師の皆様、そしてタイの友人に、感謝申し上げます。お忙しいところ時間を割いていただき、本当にありがとうございました。

また、2 年間の研修を通して、JSPS 東京本部の皆様、JSPS バンコク研究連絡センターの皆様、そして本務先の東北大学の皆様には大変お世話になりました。業務面・生活面の指導を通じて、本当に多くのことを学ばせていただいたと感じています。ありがとうございました。

【参考資料・参考文献】

1. 外務省ホームページ
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/>
2. 「タイ日系企業年鑑 2019: Japanese Companies in Thailand 2019 ハローアジア
(ダイレクトリー)」
著者: コム・バンコク
3. メーファールアン大学ホームページ
<https://en.mfu.ac.th/home.html>
4. 「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション」ホームページ
<https://www.timeshighereducation.com/>
5. 日本経済新聞ホームページ
<https://www.nikkei.com/>
6. 「Museum Thailand」ホームページ
<https://www.museumthailand.com/th/1120/storytelling/%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%9F%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%A7%E0%B8%87/>
7. 国際交流基金ホームページ
<https://www.jpf.go.jp/j/>
8. 公益財団法人新聞通信調査会ホームページ
<https://www.chosakai.gr.jp/>
9. 早稲田大学レポジトリ「【特集】海外の高等教育機関における日本語教育の現状と課題: 日本からは見えない文脈を検証するタイの大学およびその他の教育機関における日本語教育の現状」
https://waseda.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=41732&item_no=1&page_id=13&block_id=21
10. QS World University Rankings ホームページ
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>
11. チュラーロンコーン大学 文学部 日本語講座ホームページ
<http://www.arts.chula.ac.th/~east/japanese/home>
12. TPA 付属語学学校ホームページ
<http://j.tpa.or.th/>
13. 早稲田大学バンコク事務所ホームページ
http://www.cie-waseda.jp/win/jp/office/office_bangkok.html?keepThis=true&TB_iframe=true&height=600&width=770
14. Jeduction ホームページ
<http://jeduction.com/main/>
15. 独立行政法人日本学生支援機構ホームページ
<https://www.jasso.go.jp/>
16. 「タイを知るための 72 章【第 2 版】」著者: 綾部真雄 (編著)

(ホームページは、すべて 2020 年 2 月 21 日最終アクセス)

タイの高等教育機関の国際化
—近年の高等教育政策と「アジア高等教育圏」の展開—

バンコク研究連絡センター

臼井 真希

1. はじめに

近年、日本においては高等教育における国際化が大学改革の中でも重要事項として広く関係者に認識されるところとなっている。文部科学省は大学の国際化支援事業として、留学生受入促進強化事業である「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業(グローバル 30:G30)」(2009 年度ー2013 年度)や、総合的に国際競争力を高める大学改革を断行し、世界大学ランキングトップ 100 を目指す大学を支援する「スーパーグローバル大学創生支援事業(SGU)」(2014 年度ー)等を実施し、政策に主導される形で大学の国際化が進められている。

グローバル化が急速に進んでいる世界の高等教育情勢の中、高等教育の国際化は日本のみでなく全世界的な潮流と言えるであろう。

一方で、アジアでは国境を越えた高等教育のネットワーク形成の動きが活発になっており、各国政府や地域機構によって作られた教育ネットワークや留学プログラムが域内の学生や教職員のモビリティを促進し、高等教育のネットワーク、「アジア高等教育圏」が誕生しているとの指摘がある¹。

例えば、筆者が勤務する JSPS バンコク研究連絡センターが所在するタイは、ASEAN 大学連合(AUN)、アジア太平洋大学交流機構(UMAP)、東南アジア国際学生モビリティプログラム(AIMS)、大メコン圏大学コンソーシアム(GMS-UC)など、複数の国際的高等教育ネットワークに属している。

本レポートでは、タイでは、高等教育の国際化についてどのような政策が取られてきたかを確認しながら、タイ及びタイの高等教育機関が参加している国際ネットワークにはどのようなものがあるのか概観しつつ、タイにおける高等教育の国際化の現況について考察していきたい。

第 2 章では、近年のタイ高等教育政策における国際化について、特に留学生の受入動向に着目しながら確認していく。第 3 章では、タイ及びタイの高等教育機関が参加している国際的な高等教育組織やネットワーク及びプログラムにはどのようなものがあるのか、その概要を見ていく。また、このような国際的な取り組みについて個々の大学はどのような認識をもっているのか、タイのメーファールアン大学の国際関係担当副学長、Dr. Nantana Gajasen にインタビューを行うことができた。第 4 章ではこのインタビューを掲載する。第 5 章でまとめと考察を述べたい。

2. 近年の高等教育政策と国際化の現状

タイにおいて高等教育の国際化が本格的に政策として取り上げられたのは 1990 年に制定された第 1 次 15 カ年長期高等教育計画(1990 年ー2004 年)からであるとされる²。本章では、まずはタ

¹ 杉村美紀「アジア高等教育圏のダイナミクス」リクルートカレッジマネジメント, 204 号 May-Jun, 2017

² 鈴木康郎、カンピラパーブ・スネート「高等教育のマス化と ASEAN 統合に向けた国際的地位の向上を目指して タイの高等教育政策」リクルートカレッジマネジメント, 164 号 Sep-Oct, 2010

イの高等教育がいかに展開していったかを見た後、近年の高等教育政策における国際化について、特に留学生の受入動向に着目しながら確認していく。

2-1. 高等教育の展開

タイの高等教育の歴史は 1917 年のチュラロンコン大学の設立に始まると言える。その後、1934 年にタマサート大学、1943 年にカセサート大学、マヒドン大学と、バンコクを中心に国立大学が設置されていった。

1960 年代になると、地方でも国立大学の整備が始まる。タイの北部、東北部、南部の地方大学の雄と言える、チェンマイ、コンケン、プリンスオブソンクラー大学などが設置されたのがこの時期である。また、1969 年の私立大学法の制定により、私立専門学校の大学への格上げがあり、さらに大学の拡大が進んでいった。

1970 年代には無試験で、一般の大学と比較して非常に安価な授業料で入学できる「オープン大学」が設置され、高等教育を受ける機会は大幅に拡大した。

1990 年代には、各地にあった教員養成学校が地域の高等教育ニーズに応えるため、地域総合大学・ラジャパット大学へと昇格された。さらに全国に 39 校あった職業技術学校のラジャマンガラ工科大学が 2005 年に 9 校に統合され、ラジャマンガラ工科大学へと昇格された。

2008 年にはタイの高等教育機関数は 146 機関を数え³、学士・準学士・オープン大学の全てを含んだ高等教育在籍者は約 220 万 2,400 人、高等教育学齢人口(18～21 歳)の高等教育機関在籍率は 52.7%に達した。

このように、2000 年代には高等教育機関は現在と同じように整備が整い、国民が高等教育を受ける機会も拡充され、タイにおいて高等教育が一部のエリートのものではなく大衆化したと言える。

なお、2019 年 2 月時点のタイ高等教育機関数は、自治国立大学⁴26 校、非自治国立大学 11 校、ラジャパット系大学 38 校、ラジャマンガラ工科大学 9 校、私立大学 72 校の計 156 機関^{5,6}となっている。

³ 堀田泰司, ACTS(ASEAN Credit Transfer System)と各国の単位互換に関する調査研究「第 3 節 タイ 2.単位制度に関する規定の概要」<http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/30347/20141016174357806944/ACTS_2-3_103_Thailand.pdf> (2020 年 2 月 1 日アクセス)

⁴ 国立大学よりも大学運営の自主性が認められる大学で、日本の国立大学法人に近い。

⁵ 2019 年 2 月時点の高等教育所管官庁は教育省(Ministry of Education)の高等教育局 (Office of the Higher Education Commission: OHEC)。2019 年 5 月、高等教育局は教育省から別れ、科学技術省やタイの主要な資金配分機関であるタイ学術会議(National Research Council of Thailand: NRCT)等とともに新たに高等教育科学研究イノベーション省(The Higher Education, Science, Research and Innovation Ministry: MHESI)に改組された。

⁶ OHEC の公開している「List of Accredited Thai Higher Education Institutions (As of February 2019)」参照<http://inter2.mua.go.th/documents/Thai_HEIs.pdf> (2020 年 1 月 31 日アクセス)

2-2. 高等教育政策における国際化

タイの高等教育において、本格的な国際化政策の出発点と言えるのが、第1次15カ年長期高等教育計画(1990－2004年)である。このなかで、高等教育改革の重要な理念として平等性、効率性、卓越性、国際化、民営化が掲げられ、国際化に関連する提言として①言語・経営・コンピュータなど、国際社会で活躍できるような資質を獲得させること、②学士・大学院レベルにおいてインターナショナルプログラム⁷を導入・推進すること、③一部専門分野において海外の高等教育機関と同等のカリキュラムを開設すること、が打ち出された。また、この後に制定された、第7次高等教育開発計画(1992－1996年)においては、アジア人留学生の積極的受入、奨学金や研修プログラムを通じた近隣アジア諸国への教育援助体制の構築が具体的な目標として示された⁸。

第1次15カ年長期高等教育計画が示された90年代後半から2000年代初頭にかけては1997年に起きた経済危機の影響により、行政や経済の一層の効率的な運営が求められ、国営企業の民営化等の動きが活発になっていった時期であった。国の再興、安定化、国際競争力の向上にむけた教育改革が喫緊の課題となり、その結果、教育の基本内容を示した1999年国家教育法が制定されることとなった⁹。高等教育改革の内容も大学における自治的管理運営や能力主義の導入を奨励するもので、この時期、国立大学の自治大学化の動きも活発になっていった¹⁰。

2-3. インターナショナルプログラムの整備と留学生の受入拡大

第1次15カ年長期高等教育計画で提言された、インターナショナルプログラムの導入・推進の方針は第2次15カ年長期高等教育計画(2008－2022年)でも受け継がれていった。インターナショナルプログラムの開講数は1993年には27であったが、2005年には520¹¹、2017年には769¹²を数え、急速に増加していった。

タイでは、インターナショナルプログラムは外国人留学生のみではなく、タイ人学生も同様に受け入れており、英語による高等教育に対する国内タイ人学生の需要に応じている。2015年のキングモンクットトンブリ工科大学、コンケン大学、タマサート大学、チュラロンコン大学及びマヒドン大学のインターナショナルプログラムでは、所属学生の9割がタイ人学生であったという

⁷ タイでは英語による授業のみで学位取得可能なコースを「インターナショナルプログラム」と呼んでいる。

⁸ 鈴木康郎、カンピラパーブ・スネート「高等教育のマス化とASEAN統合に向けた国際的地位の向上を目指して タイの高等教育政策」リクルートカレッジマネジメント、164号 Sep-Oct, 2010

⁹ 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(2019年3月 NIAD-QE 評価事業部国際課 作成)」

<[https://www.niad.ac.jp/media/008/201904/2019%20BriefingonThailandQAinHE\(JP\)-7415e9d45246d229c7368eb8321df1b8.pdf](https://www.niad.ac.jp/media/008/201904/2019%20BriefingonThailandQAinHE(JP)-7415e9d45246d229c7368eb8321df1b8.pdf)> (2020年1月23日アクセス)

¹⁰ 村田翼夫「高等教育改革の比較研究-法人化・民営化を中心として-タイにおける国立大学法人化の動向と問題点」比較教育学研究大30号, 2004

¹¹ 森康真「タイ国・高等教育機関における「国際プログラム」の概況」国際研究論叢 28(1), 2014, p.166

¹² Office of the Education Council, Ministry of Education, Kingdom of Thailand” Education in Thailand 2018”, OEC Publication No. 25/2019 ISBN 978-616-270-201-3, 2018, p.200,201

13。インターナショナルプログラム整備の背景には、高等教育内容そのものの国際化を目指す意図と、外国人留学生の受け入れ拡大という双方の面があると言える。

留学生の受入数に目を向けてみると、1999年には1,882人であったが、2002年4,092人、2005年4,334人、2008年10,915人、2011年20,155人、2015年13,628人と、2011年をピークに2015年には漸減しているものの、めざましい増加が見られる。¹⁴(表1参照)

また、2017年の留学生総数16,910人の出身国トップファイブは1位から中国、ミャンマー、カンボジア、ベトナム、ラオスとなっている(図1参照)。

第7次高等教育開発計画以降の目標の通り、アジア、特に中国及び近隣の東南アジア諸国から留学生受け入れを進めており、今やタイは留学生受入国として急伸していることが確認できる。

表1. タイの地域別留学生受け入れ数の推移

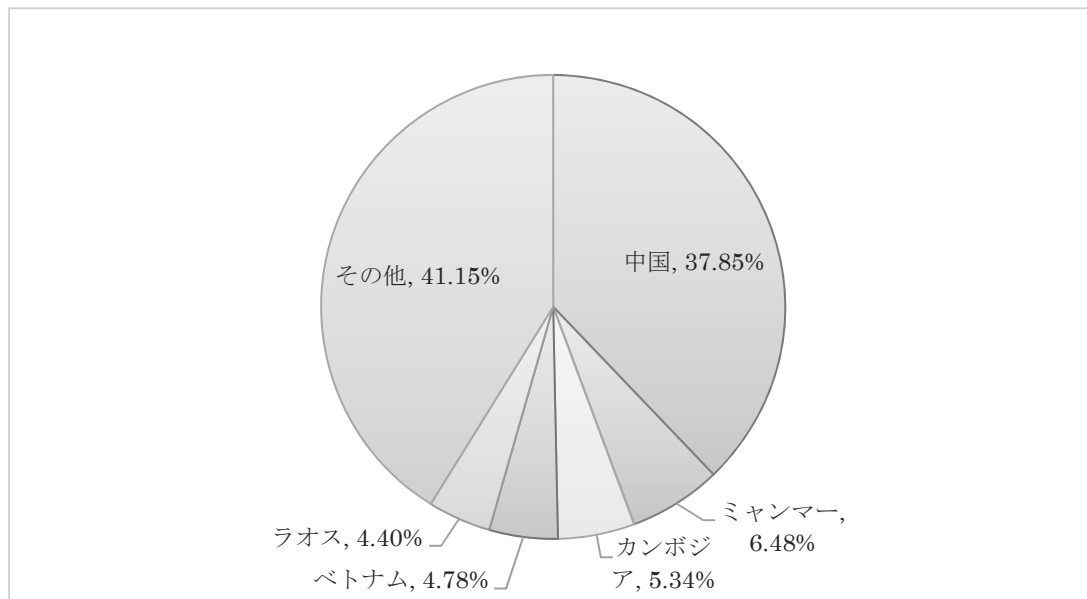
	1999	2002	2005	2008	2011	2015
Africa	6	16	56	140	454	405
North America	133	151	360	638	913	440
Caribbean and Central America	2	3	2	20	198	-
South America	1	2	9	15	33	-
Asia	1,580	3,054	3,547	9,213	17,224	11,925
Europe	143	133	332	834	1,191	745
Oceania	17	13	24	55	74	113
Total	1,882	4,092	4,334	10,915	20,155	13,628

出典:Internationalization of higher education and student mobility in Japan and Asia, 2018, P.23, Table11 を転載

¹³ 轟裕美「タイの大学のインターナショナルプログラム・非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題と展望」JSPS バンコク研究連絡センター, 2015

¹⁴ Internationalization of higher education and student mobility in Japan and Asia, 2018, P.23, Table11

図 1. 2017 年出身国別受け入れ留学生比率



出典:Office of the Education Council, Ministry of Education, Kingdom of Thailand” Education in Thailand 2018”のデータをもとに筆者が作成

3. タイ及びタイの高等教育機関が参加する高等教育ネットワーク

本章では、タイ及びタイの大学が加盟・参加している国際的な高等教育関係組織や交流ネットワークにはどのようなものがあるのか、その概要を確認していく。

3-1. 東南アジア教育大臣機構・高等教育開発地域センター

(Southeast Asian Ministers of Education Organization Regional Centre for Higher Education and Development: SEAMEO RIHED) ¹⁵

【組織】

東南アジア教育大臣機構 (SEAMEO) ¹⁶の下部組織の一つで、東南アジア地域の高等教育開発を専門とする地域センター。タイ、バンコクに事務所を置く。

¹⁵ SEAMEO RIHED ウェブサイト<<https://rihed.seameo.org/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

¹⁶ 1965 年設立。東南アジア地域の教育、科学、文化における協力を促進するための政府間組織。

【概要及び設立の経緯】

1959 年、国際連合教育科学文化機関(UNESCO)と国際大学協会 (IAU)¹⁷、によって設立された研究機関、高等教育開発地域研究所(The Regional Institute of Higher Education and Development)を前身とする。1993 年に SEAMEO の地域センターとして再編成・設立された。

東南アジア地域の高等教育の発展と調和を促進するための、ダイナミックで戦略的かつ政策研究主導の地域センターとして、高等教育における国を越えた調和と調整に資することを目的とする。

【参加国・参加機関】

SEAMEO の加盟国である ASEAN10 カ国（インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ブルネイ、ベトナム、ラオス、ミャンマー、カンボジア）及び東ティモールの 11 カ国

【主な活動】

東南アジア地域の高等教育の発展・活性化を支援するため、以下のような活動を実施している。

- ・ 各国の政策立案者および高等教育指導者に政策プラットフォーム形成の機会の提供
高等教育関係政府機関の上級職員会議(The Southeast Asian Higher Education Senior Officials Meeting: SEA-HiEd SOM)や、高等教育機関長のフォーラム(The Southeast Asian Higher Education Leaders Forum: SEA-HiEd Forum)等の開催。
- ・ 域内の学術流動性を高める多国間プラットフォームの開発
学生向けの国際交流プログラムである、AIMS プログラム(ASEAN International Mobility for Student Programme)の実施（第 1 項にて後述）、大メコン圏大学コンソーシアム(The Project on Support for Capacity Building of the GMS University Consortium)（第 2 項にて後述）の組織等。
- ・ 域内および域外の多国協力の促進
ASEAN 中国センター(ASEAN China Centre: ACC)、日 ASEAN 統合基金(Japan-ASEAN Integration Found: JAIF)、EU、ドイツ学術交流会(German Academic Exchange Service: DAAD)等との連携。

¹⁷ NGO(非政府組織)。1950 年、世界全域にわたる教育の発展と、そのための高等教育研究機関相互の組織的な協力の発展を目的として UNESCO の下に設置された国際コンソーシアム組織。

3-1-1. AIMS プログラム (ASEAN International Mobility for Student Programme) ¹⁸

【組織】

SEAMEO RIHED が実施する、政府主導の学部生向け国際交流プログラム。

【概要及び設立の経緯】

加盟国間での学生交流の促進を目的とする。2010 年に開始されたマレーシア、インドネシア、タイの 3 カ国による M-I-T プログラム (Malaysia-Indonesia-Thailand Student Mobility Programme) を前身とする。

参加機関は加盟各国の政府が決定しており、日本では「平成 25 年度大学の世界展開力強化事業」を通じて募集・選定が行われた。

これまでに AIMS プログラムを利用した学生は 5,000 人以上に上る。なお、AIMS では単位互換制度として UMAP が開発した UCTS (UMAP 単位互換方式)¹⁹を採用している。

【参加国・参加機関】

マレーシア、インドネシア、タイ、ベトナム、フィリピン、ブルネイ、日本²⁰、韓国、シンガポール、カンボジアの 10 カ国 77 機関が参加。タイの参加機関はチュラロンコン大学、カセサート大学、マヒドン大学、メーファールアン大学、プリンスオブソンクラーク大学、タマサート大学、キングモンクットトンブリ工科大学、チェンマイ大学の 8 機関。

【主な活動】

各国政府の支援のもと 1 学期間 (最長 2 学期) の交流プログラムを実施する。参加大学は、各自強みのある学問分野のプログラムを提供し、加盟国間で学生の派遣数と受入数のバランスをとりつつ学生交流を行う。

3-1-2. 大メコン圏大学コンソーシアム (The Project on Support for Capacity Building of the GMS University Consortium) ²¹

【組織】

メコン川流域のカンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム、及びタイ、中国 (特に雲南省、広

¹⁸ SEAMEO RIHED ウェブサイトの AIMS プログラムページ <<https://rihed.seameo.org/programmes/aims/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

¹⁹ 第 3 章第 2 節参照

²⁰ 日本の参加機関は北海道大学、東京大学、酪農学園大学、筑波大学、東京農工大学、茨城大学、首都大学東京、広島大学、上智大学、早稲田大学、立命館大学の 11 機関

²¹ 小嶋緑「SEAMEO RIHED による大メコン圏大学コンソーシアム能力向上支援プロジェクト」留学支援, Vol.19, 2018

西チワン族自治区)の大メコン圏(Greater Mekong Sub-region: GMS)の加盟大学からなるコンソーシアム。

【概要及び設立の経緯】

2015 年 7 月にラオスのビエンチャンで加盟大学の学長等により共同宣言が採択されて設立。GMS 地域のコミュニティ、連結性、競争力を向上するため、人材育成の必要性を認識しながら、大学の質・卓越を促進するメカニズムの構築を模索することを目的とする。加盟大学は各国政府の教育省によって選出された。

【参加国・参加機関】

カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム、及びタイ、中国(特に雲南省、広西チワン族自治区)の GMS 諸国、22 大学が加盟。タイの加盟大学はチェンライラジャパット大学、スアン・スナンダ・ラジャパット大学、キングモンクットトンブリ工科大学、タマサート大学、カセサート大学、メーファールアン大学の 6 大学。

【主な活動】

2018 年から 2 年間、日・ASEAN 統合基金の支援を受け、大メコン圏の高等教育の調和を促進するための能力向上支援プロジェクトが実施された。期間中、各加盟大学にて能力強化ワークショップ等が開催された。この活動の中には、カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナムとタイを対象に単位互換に特化したワークショップの開催などを通じて、単位互換制度や共通の単位互換フレームワークの構築を目指す、「アジア学術単位互換枠組み(Academic Credit Transfer Framework for Asia)」の取り組みなどが含まれる。

3-2. アジア太平洋大学交流機構 (University Mobility in Asia and the Pacific: UMAP) ²²

【組織】

高等教育分野における政府、又は非政府の代表からなる任意団体。

【概要および設立の経緯】

アジア太平洋地域における高等教育機関間の学生・教職員の交流促進を目的として、1991 年に発足。1998 年バンコクで開催された第 6 回総会において、UMAP 憲章(UMAP Constitution)が採択された。そこでは UMAP の目的は、「アジア太平洋地域内の高等教育機関間の協力を推進するとともに、学生と教職員の交流を増やし、高等教育の質を高めることによって、域内諸国・諸地域の文化・経済・社会制度の理解をさらに深めること」として、以下の 3 つの目標を定めている。

²² UMAP ウェブサイト<<http://umap.org/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

- ・大学間交流促進の阻害要因を特定し、それを解決すること。
- ・参加国・地域における二大学間、多大学間及びコンソーシアムによる交流を促進すること。
- ・単位認定及び互換のためのシステムを開発し、整備すること。

【参加国・参加機関】

アジア太平洋地域の 36 カ国・地域が参加しており、そのうち日本²³を含めた 21 カ国・地域が正会員となっている。UMAP 国際事務局に拠出金を支払った国は、正会員国として UMAP 国際理事会を構成する。現在の国際事務局は日本の東洋大学内に設置されている。

参加機関は 674 機関あり、タイからは OHEC 管轄下の 156 機関²⁴全てとバンコク都により設立された Navamindradhiraj University が参加している

【主な活動】

上述の目標のもと、以下のようなプログラムの実施、及び取り組みをおこなっている。

- ・交換留学プログラム

参加機関がそれぞれ送り出しあるいは受け入れ機関となる交換留学プログラム。

- ・サマープログラム

毎年メンバー国の一つが提供する独自の夏季特別プログラム、UMAP サマープログラム、

- ・UMAP 研究ネット(UMAP Research Net-URN)

共通の研究テーマを有する 2 人以上の UMAP 参加大学研究グループによる研究ネットワーク構築を通じ、大学教員、研究者、学生の流動性を促進するプログラム

- ・UCTS(UMAP 単位互換方式)の普及

UCTS は、欧州諸国の学生交流事業(ERASMUS: European Region Action Scheme for the Mobility of University Students)における欧州単位互換制度(ECTS: European Credit Transfer System)をモデルにしたもので、1999 年より UMAP 事業の下、アジア太平洋諸国間の学生交流を促進するために奨励してきた単位互換のための換算方式。アジア太平洋諸国間の学生交流事業を発展させ、単位・成績の互換を促進することを目的に開発された。

3-3. ASEAN 大学連合 (ASEAN University Network: AUN) ²⁵

【組織】

ASEAN 諸国の主要大学から成る大学連合。

²³ 日本からは 117 機関が参加している。また、UMAP 日本国内委員会は国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合会、文部科学省、日本学生支援機構によって構成されており、事務局は日本学生支援機構内に置かれている。

(国立大学協会ウェブサイト「UMAP 国内委員会」<<https://www.janu.jp/international/umap-nihon.html>> (2020 年 2 月 4 日アクセス)

²⁴ 脚注 4, 5 参照

²⁵ AUN ウェブサイト<<http://www.aunsec.org/index.php>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

【概要および設立の経緯】

1992 年の第 4 回 ASEAN サミットで地域統合における高等教育の果たす役割の重要性が確認され、1995 年、ASEAN 加盟国高等教育担当大臣の憲章署名により AUN が設立された。ASEAN 各国から選出された 10 の代表大学を中心に組織された理事会が政策決定を行い、事務局が各プログラムや活動の計画、編成、調整、監視、および評価を行う。事務局はチュラロンコン大学内に設置されている。

【参加国・参加機関】

ASEAN 加盟 10 カ国の 30 大学が参加している。タイの参加大学はチュラロンコン大学、ブラパ大学、マヒドン大学、チェンマイ大学、プリンスオブソンクラーク大学の 5 大学。

【主な活動】

以下の目標のもと、学生交流や研究者交流等のイベントやプログラムを実施している。

- ・ ASEAN 及び域外の大学間の既存の協力ネットワークを強化すること。
- ・ ASEAN が特定した優先分野での共同学習、研究、教育プログラムを促進すること。
- ・ ASEAN 加盟国の学生、教員、研究者間の協力と連帯を促進すること。
- ・ ASEAN 地域の高等教育の政策指向組織としての役割を果たすこと。

例えば、域内の高等教育の質の向上のための機関別アセスメント「ASEAN 大学ネットワーク質保証(AUN-QA)」プログラムや、加盟大学間の学術交流を促進するための単位互換制度（ASEAN Credit Transfer System: ACTS）の開発等を実施している。

また目標にもあるように ASEAN 域内のみでなく、その他の地域との連携も積極的に行っており、ASEAN 諸国と東アジア(日本、中国、韓国)の大学間の連携強化、単位移転の促進を目的に ASEAN+3 UNet (ASEAN+3)ネットワークを形成している。

3-4. 環太平洋大学協会（Association of Pacific Rim Universities: APRU）²⁶

【組織】

南北アメリカ、アジア、オーストラリアを結ぶ主要研究大学による協会。

【概要および設立の経緯】

アジア太平洋経済協力(APEC)の形成を受け、1997 年、ロサンゼルスにおいて、カリフォルニア大学ロサンゼルス校、カリフォルニア大学バークレー校、カリフォルニア工科大学、南カリフォルニア大学の学長により設立された。自然災害リスクの低減、女性のリーダーシップ育成、高齢

²⁶ APRU ウェブサイト<<https://apru.org/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

化社会、地球温暖化、都市開発、といった当該地域および世界的な課題の解決に教育・研究の分野から貢献することを目的とする。国際事務局は香港科技大学に置かれている。

【参加国・参加機関】

オーストラリア、カナダ、チリ、中国および香港、台湾、エクアドル、インドネシア、日本²⁷、韓国、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、フィリピン、ロシア、シンガポール、タイ、アメリカ合衆国の 18 カ国・地域の研究大学計 51 機関が参加。タイの参加大学はチュラロンコン大学。

【主な活動】

地域に共通する課題解決を目指し、ワークショップや国際会議の開催など様々なプログラムを実施している。

3-5. シルクロード大学連盟 (University Alliance of the Silk Road: UASR) ²⁸

【組織】

中国政府が推進するシルクロード経済ベルト²⁹沿線の国・地域の大学³⁰から成る、非政府・非営利の大学連盟。

【概要および設立の経緯】

西安交通大学の主導により 2015 年に発足。“平和と友情、開放性と包摂性、相互理解と相互恵与”というシルクロードの精神に基づき、高等教育の開放性と国際協力を目的とする。

加盟大学は自主的に加盟申請を行う。加盟申請を行うと、オブザーバーとして様々なイベントに参加する権利が得られる。その後、加盟大学から選出されたメンバーによる Executive Council Meeting に諮られ、Executive Council メンバーの 3 分の 2 以上の賛成により加盟が承認される。事務局は西安交通大学内にあり、必要経費も同大学から拠出される。

【参加国・参加機関】

中国、香港、台湾、韓国、日本³¹、マカオ、タイ、マレーシア、カンボジア、スリランカ、インド、トルコ、ヨルダン、カザフスタン、エジプト、イスラエル、キルギス、パキスタン、タジ

²⁷ 日本の参加機関は慶應義塾大学、名古屋大学、大阪大学、東北大学、早稲田大学の 5 機関。

²⁸ UASR ウェブサイト<<http://uasr.xjtu.edu.cn/>> (2020 年 1 月 13 日アクセス)

²⁹ 中国から欧州までを結ぶ陸路の輸送回廊を通じた経済圏(一帯)。「21 世紀海上のシルクロード」構想(一路)を合わせて「一帯一路」構想と呼ばれる。

³⁰ 中国網日本語版(チャイナネット)「シルクロード大学連盟、実り豊かな成果を収める」2017 年 3 月 31 日、<http://japanese.china.org.cn/business/txt/2017-03/31/content_40536922.htm> (2020 年 1 月 13 日アクセス)

³¹ 日本の加盟大学は愛媛大学。また、和歌山大学がオブザーバーとなっている。

キスタン、ウズベキスタン、ロシア、フィンランド、イギリス、フランス、ベルギー、ドイツ、イタリア、ポーランド、ルーマニア、ラトビア、セルビア、クロアチア、ウクライナ、ニュージーランド、オーストラリア、カナダ、アメリカ合衆国の 37 カ国・地域の 151 大学が加盟している。タイの加盟大学はメーファールアン大学。

【主な活動】

法医学、エネルギー、航空宇宙工学、法学といった分野別の下位連盟や円卓会議を組織し、国際会議や共同研究を実施している。

3-6. アジア大学連盟³²(Asian Universities Alliance: AUA)

【組織】

アジアの大学から成る、非政府・非営利の大学連盟。

【概要及び設立の経緯】

中国の精華大学の提唱により 2017 年に設立。加盟大学からそれぞれ選出された理事によって構成される理事会が組織を管理する。事務局は恒久的に精華大学が担うことになっており、資金調達及び予算管理も同大学が行う。

メンバー機関間同士の協力を強化し、高等教育と経済、科学技術開発に関する地域及び世界的課題に共同で取り組むことを目的に掲げ、下記の 3 つを活動指針とする。

- ・将来を担う優秀な人材育成のため、メンバー機関の教育資源へのアクセス性向上
- ・産学官の革新的な連携システムの基盤としての機能
- ・メンバー機関間の連携をより強め、新たな結びつきを促進し、特に教育研究における交流強化と多文化的学習環境の醸成

【参加国・参加機関】

中国、香港、韓国、日本³³、シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、ミャンマー、インド、スリランカ、カザフスタン、アラブ首長国連邦、サウジアラビアの 14 カ国・地域の 15 大学が加盟。タイの加盟大学はチュラロンコン大学。

【主な活動】

地域課題の解決、能力開発、文化学術交流の促進を目的とした加盟大学の学生向け短期プログラム、「AUA ユースフォーラム」といった海外留学プログラムや芸術スポーツイベント等の学生交流プログラムを実施している。

³² AUA ウェブサイト<<http://www.asianuniversities.org/>> (2020 年 1 月 13 日アクセス)

³³ 日本の加盟大学は東京大学。

4. メーファールアン大学へのインタビュー

第3章で概観した国際的な高等教育ネットワークは個別の大学の国際化にとってどのような意味を持っているのだろうか。ここでは、タイの自治国立大学の一つであるメーファールアン大学の国際関係担当副学長・Dr. Nantana Gajasenani に行った、大学の国際化及び AIMS、GMS-UC 等との関係についてのインタビューを掲載する。

4-1. メーファールアン大学³⁴の概要

メーファールアン大学は 1998 年に設立された自治国立大学である。タイ北部、ミャンマー、ラオスと国境を接するチェンライ県に所在する。

第3章で取り上げた AIMS プログラム、GMS-UC の参加校に選定されているほか、UMAP、UASR にも加盟している。

もともとタイ北部の高等教育のニーズに応えるために設立された経緯を持つ。「公園の中の大学 GMS への玄関口 ASEAN の中心地」というコンセプトのもと、タイのみでなく、大メコン圏全体に質の高い高等教育を提供し、人材育成を行うことをミッションとする。

ほとんどの授業を英語で実施しており、いわゆるインターナショナルプログラムは設けていない。2019年9月に発表された Times Higher Education (THE) 誌の世界大学ランキングでマヒドン大学とともに 601-800 位にランクインし、タイの大学としては最高位にランキングされた。特にキャンパスの留学生、外国人教職員数などで評価される国際性の点で高いスコアを獲得してのランキング結果となった。同大学が国際的な大学ランキングでトップになるのは初めてのことである³⁵。

その他の概要は以下のとおりである。

【学部・研究科】

以下の 14 学部を擁する。大学の所在地域の特産品であるコーヒーや茶の研究に力を入れており、AIMS では食料科学技術分野のプログラムを提供している。

農産業学部 (School of Agro-Industry)

コスメティック科学部 (School of Cosmetic Science)

健康科学部 (School of Health Science)

情報技術学部 (School of Information Technology)

統合医療学部 (School of Integrative Medicine)

法学部 (School of Law)

教養学部 (School of Liberal Arts)

経営学部 (School of Management)

³⁴ メーファールアン大学ウェブサイト <<https://en.mfu.ac.th/home.html>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)

³⁵ Bangkok Post, “Mae Fah Luang, Mahidol lead Thai universities in global rankings” 2019 年 9 月 13 日

看護学部(School of Nursing)

科学部(School of Science)

アンチエイジング再生医療学部(School of Anti Aging and Regenerative Medicine)

歯学部(School of Dentistry)

医学部(School of Medicine)

中国学部(School of Sinology)

【学生数】

2019 年 9 月現在の学生数は学部から博士課程まで合わせて 14,167 人。うち留学生が 656 人で全体の約 4.6%を占める。

【大学設備・キャンパス】

広大な敷地に近代的な設備のキャンパスが作られている。キャンパス内の学生寮は 6,000 人を収容できるキャパシティがある。また、病院や運動施設等も充実している。

4-2. インタビュー内容

【実施日】2019 年 11 月 11 日

【対応者】Dr. Nantana Gajasen ー メーファールアン大学国際関係担当副学長

Q: いつからメーファールアン大学副学長を務めていらっしゃるのでしょうか。

A: 2019 年 5 月にメーファールアン大学の現学長の要請を受け、国際関係(Global Relation)担当の副学長に就任しました。それ以前は長く AUN で仕事をしていました。

2009 年 6 月から 2017 年 7 月までは AUN の事務局長(executive director)を、その後 2019 年 4 月まで AUN-QA のチェアパーソンを務めました。

Q: 長らく AUN という国際的な組織の事務局のトップを務められたわけですが、なぜメーファールアン大学からのオファーを承諾されたのでしょうか。

A: メーファールアン大学は非常に若い大学で、国際的な大学を設立するという目的で設立され、ほとんどすべての授業を設立当初から英語で実施しています。このような大学の副学長というポジションは非常にチャレンジングで魅力的であると感じました。

Q: 国際化についてのお考えをお聞かせください。

A: 国際化とは、単に留学生の送り出しや受け入れを指すものではありません。学生だけでなく、研究の国際化も同様に重要であると考えています。メーファールアン大学は教育内容及びカリキュラムが国際的な標準を備える「国際化」を目指しています。

Q: メーファールアン大学はタイ政府に指名されて AIMS と GMS-UC プログラムに参加されていますが、このプログラムへの参加は大学にとってどのような意味がありましたか。また、参加したことで大学自体に何か変化はありましたか。

A: 参加大学として指名されたというのは、名誉なことだと思います。また、AIMS に参加したことで留学生のマネジメント力が向上しました。実際に、メーファールアン大学は SEAMEO の実施する AIMS 参加大学を表彰する事業「I-award」を受賞しています。なお、その当時私は審査する側としてこの表彰に携わっていたのですが、自分自身もメーファールアン大学を高く評価しました。

GMS-UC については、活動の期間も短く、評価することは難しいです。副学長就任後にハノイで開催されたアジア学術単位互換枠組みに関する会議に出席しましたが、GMS 内の大学間の格差が大きく、まだまだ単位互換のシステム構築は時期尚早ではないかと感じました。また、専属の事務局組織がないことや、活動の財源が安定していないことも気がかりです。長く AUN に携わった経験から、このような活動には事務局の存在や安定した財源が欠かせません。

Q: メーファールアン大学には大学の国際化及びグローバル化の観点から、重点を置いている地域や国はあるのでしょうか。

A: まだ副学長に就任して日が浅いため、現在検討中というのが答えになります。現在、メーファールアン大学では、他大学等との覚書の見直しを行っています。大学のリソースは限られていますので、まずは既存の覚書にのっとった学生や教職員の交流をとにかく実施してみて、その後、どうすべきかを検討しようとしています。たくさんの覚書を締結することは優先事項ではありません。

5. まとめと考察

20 世紀初頭に始まったタイの高等教育機関数は、2008 年には 146 機関を数えるまでとなった。この時点で国内の高等教育進学率も 50% を越え、タイにおける高等教育は大衆化の時代を迎えたと言える。

1990 年以降は高等教育政策の中で国際化が取り上げられるようになり、具体的な取り組みとしてインターナショナルプログラムの導入やアジアからの留学生受け入れの拡大等が提言され始める。実際、留学生の主な受け入れ先となるインターナショナルプログラムは 1993 年には 27 であったが、2017 年には 769 を数えるまでに拡充された。留学生の受入数も 1999 年の 1,882 人から 2011 年には 10 倍以上になる 20,155 人と、中国や近隣アジア諸国からの留学生を中心にその数を急速に増やしている。このようにタイは留学生の受入国として躍進している。

また、タイは複数の国際的高等教育ネットワークに参画している。これらの多くは、社会経済的な連携、例えば ASEAN 共同体 (SEAMEO RIHED 及び AIMS プログラム、GMS-UC、AUN) や APEC (UMAP、APRU) 等を背景に、地域組織や各国政府の連携により誕生し、域内共通の問題や人材育成目標を

共有しながら、活動を展開してきた。また、近年は、中国の新たな経済戦略であるシルクロード経済ベルトを背景にしつつも、1大学の提唱により始まった、政府ではなく高等教育機関の自主的な国際ネットワーク（AUA、UASR）も誕生している。

いずれの組織も参加機関間で学生のモビリティを高めることを目的に、留学プログラムや国際会議等を実施しているが、UMAP や AUN など、単位互換制度の整備を伴う留学プログラムを実施している組織から、数日から数週間の交流を主目的としたプログラムを実施する組織もあり、活動範囲や、参加機関のネットワークへの関わりの深さは異なっている。組織の規模も大小があり、参加国・地域を代表する研究大学のみから成る AUA では参加機関は 15 機関であるが、UMAP の参加機関は 674 機関に上る。このように国際的ネットワークは、地域のみならず、活動レベルも様々に、多層的に展開している状況が見られる。

次に個々の大学にとっての国際ネットワークへの参加であるが、メーファールアン大学の事例では、AIMS、GMS-UC への参加は個々の大学にとって、ある意味大学の卓越性・国際性が外部から評価されていることを示す、名誉なことであると捉えられていた。更に、参加によって大学内部で留学生のマネジメント力が向上するという、大学の国際化に資する影響があったことがわかった。メーファールアン大学は設立当初から国際化さらに、ASEAN 諸国、特に GMS の人材育成を掲げていたこともあり、このような国際的な取り組みへの参加もある意味、これまでの大学の活動の評価の表れであり、大学の国際化の取り組みや戦略そのものに変化を及ぼすまでの影響力は、現時点ではないように見受けられた。影響力の大きさは各大学における国際化の状況や比重の大きさによって異なることが予想される。

UMAP には 2019 年に米国、2020 年にはオーストラリアが参加国として加わった。また、AIMS プログラムには、2019 年にシンガポール、カンボジアが加わり、ネットワークがますます拡大している。高等教育のグローバル化が進み、自国内のみでなく、国際的な競争に身を置く各高等教育機関は、国内の国際化政策のみでなく、国際ネットワークの動向にも注目しながら自身の国際化及びグローバル化対応を進めていく必要があるのではないだろうか。

謝辞

本報告書作成に当たり、ご多忙にもかかわらず快くインタビューに応じてくださったメーファールアン大学の Dr. Nantana Gajasen 氏にこの場を借りてお礼申し上げます。

また、2 年間に渡りご指導いただいた JSPS 東京本部のみなさまとバンコク研究連絡センターの皆さまおよび長期間に渡る研修に快く送り出してくださり、貴重な機会を与えてくださった三重大学の皆様にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

参考文献・ウェブサイト（引用順）

- ・杉村美紀「アジア高等教育圏のダイナミクス」リクルートカレッジマネジメント, 204 号 May-Jun, 2017
- ・堀田泰司, ACTS (ASEAN Credit Transfer System) と各国の単位互換に関する調査研究「第3節 タイ 2.単位制度に関する規定の概要」<http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/files/public/30347/20141016174357806944/ACTS_2-3_103_Thailand.pdf> (2020 年 2 月 1 日アクセス)
- ・タイ高等教育委員会事務局 (Office of the Higher Education Commission: OHEC) 「List of Accredited Thai Higher Education Institutions (As of February 2019)」<http://inter2.mua.go.th/documents/Thai_HEIs.pdf> (2020 年 1 月 31 日アクセス)
- ・鈴木康郎、カンピラパーブ・スネート「高等教育のマス化と ASEAN 統合に向けた国際的地位の向上を目指して タイの高等教育政策」リクルートカレッジマネジメント, 164 号 Sep-Oct, 2010
- ・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 (2019 年 3 月 NIAD-QE 評価事業部国際課作成)」<[https://www.niad.ac.jp/media/008/201904/2019%20BriefingonThailandQAinHE\(JP\)-7415e9d45246d229c7368eb8321df1b8.pdf](https://www.niad.ac.jp/media/008/201904/2019%20BriefingonThailandQAinHE(JP)-7415e9d45246d229c7368eb8321df1b8.pdf)> (2020 年 1 月 23 日アクセス)
- ・村田翼夫「高等教育改革の比較研究-法人化・民営化を中心として-タイにおける国立大学法人化の動向と問題点」比較教育学研究大 30 号, 2004
- ・森康眞「タイ国・高等教育機関における「国際プログラム」の概況」国際研究論叢 28(1), 2014
- ・OHEC "Education in Thailand 2018", OEC Publication No. 25/2019 ISBN 978-616-270-201-3, 2018
- ・轟裕美「タイの大学のインターナショナルプログラム-非英語圏におけるインターナショナルプログラムの課題と展望-」JSPS バンコク研究連絡センター, 2015
- ・Internationalization of higher education and student mobility in Japan and Asia, 2018, P.23, Table11
- ・SEAMEO RIHED ウェブサイト: <https://rihed.seameo.org/> (2020 年 1 月 22 日アクセス)
- ・小嶋緑「SEAMEO RIHED による大メコン圏大学コンソーシアム能力向上支援プロジェクト」留学支援, Vol.19, 2018
- ・UMAP ウェブサイト <<http://umap.org/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)
- ・AUN ウェブサイト<<http://www.aunsec.org/index.php>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)
- ・APRU ウェブサイト<<https://apru.org/>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)
- ・UASR ウェブサイト<<http://uasr.xjtu.edu.cn/>> (2020 年 1 月 13 日アクセス)
- ・中国網日本語版(チャイナネット) ” シルクロード大学連盟、実り豊かな成果を収める” 2017 年 3 月 31 日, <http://japanese.china.org.cn/business/txt/2017-03/31/content_40536922.htm> (2020 年 1 月 13 日アクセス)
- ・AUA ウェブサイト<<http://www.asianuniversities.org/>> (2020 年 1 月 13 日アクセス)
- ・メーファールアン大学ウェブサイト<<https://en.mfu.ac.th/home.html>> (2020 年 1 月 22 日アクセス)
- ・Bangkok Post, “Mae Fah Luang, Mahidol lead Thai universities in global rankings” 2019 年 9 月 13 日

大学ブランドの効果的情報発信
ー日本の大学の中国における広報事例ー

北京研究連絡センター

内藤 佳奈

1. はじめに

本報告書は、優秀な留学生や研究者に選ばれる大学になるために、いかにして大学を PR していくか、広報活動を展開していくかを考察するものである。

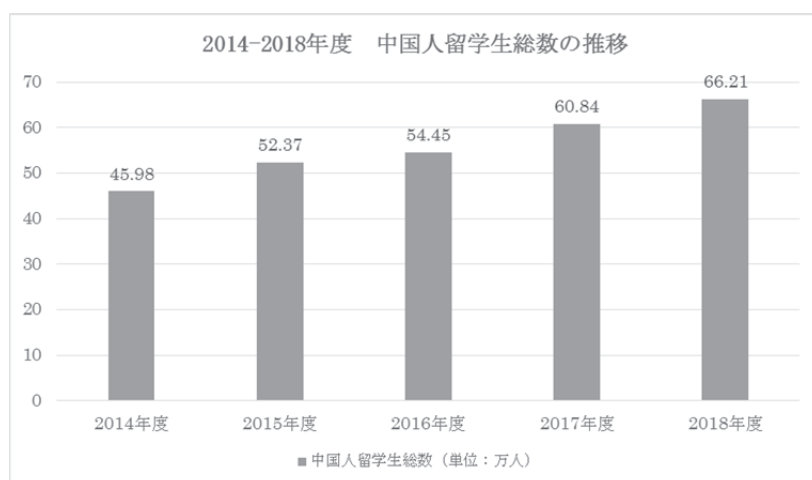
本テーマを選択したのは、筆者は自身の所属先である熊本大学に関して、教育面、研究面そして生活環境面等において非常に魅力的な大学だと感じているが、海外出張や海外旅行の際に、「熊本大学」「熊本」の名前を口にしても「熊本ってどこ？」という反応が返ってくることが度々あったためである。（「熊本」という地名を差し置いて、「くまモン」は知っているという方に複数出会った、くまモンおそるべし。）こうした経験から、まずは大学名を知ってもらわないことには留学先に選ばれないという危機感を抱いたことが理由としてあげられる。

本報告書の構成は、中国における留学の現状、日本の大学が中国において展開する広報活動の取組みについての調査結果（アンケート及びインタビュー）を紹介し、最後にまとめを行う。

2. 中国における留学の現状

2-1. 留学生増加の背景

中国は現在、「世界最大の留学生送り出し国、アジア最大の留学生受け入れ国」¹である。中国人学生全般として海外志向が高まり、毎年中国人留学生数は増加傾向で、今後も増え続けると予測されている。



※中国教育部「我国出国留学人员情况统计」の数値より筆者作成（国費留学生、機関派遣留学生及び私費留学生の総数）

¹ 南部広孝「中国における留学生政策の変遷と近年の動向」令和元年8月 IDE 現代の高等教育 No. 613 教育の国際交流

増加の背景として、①中国における大学進学率が上昇している（＝大卒の学歴が一般的になっている）、②学生の親世代からも理解が得られている（留学費用は家族や親族からの支援が多い）及び③中国の全国統一大学入試（高考）の受験競争が激化している、以上の3点があげられ留学が1つの重要な選択肢となっている。すなわち、中国人留学生を呼び込むには、日本側にとっても好条件が比較的そろっている状況といえる。なお、中国人学生が留学先を決定する際の情報の入手先は、1位：仲介業者、2位：国外大学ウェブサイト、3位：友人や先生からの紹介である²。

2-2. 日本への留学の現状と傾向

中国人留学生にとって、アジア諸国の中では日本が主要な留学先の1つとなっている。傾向としては、学部生は私立大学を選択（81.1%）、修士及び博士課程の学生は国立大学を選択している。また、半数以上が関東地区に集中（55.6%）し、次に多いのが近畿地区（16.9%）、その次に九州地区（11%）である（2016年統計）³。日本を留学先として選定する主な理由は、「教育の質の高さ（特に学部教育）」、「日本文化（ポップカルチャー及び日中の古くからの文化交流）」、「学費の安さ（日本の大学や政府が提供する奨学金により中国の一般家庭が留学先として選択しやすい）」及び「物理的距離」があげられる。

2-3. 主要な留学先

中国人学生の留学先の第1候補は米国である。米国国際教育研究所(IIE)の調査”OPEN DOORS 2019”のデータによると、Academic Year 2018-2019に米国で学ぶ中国人学生は約36万9500人と、米国における留学生数の第1位である⁴（同時期に米国で学ぶ日本人学生は約1万8100人）。

同様に留学先として人気の国の1つである英国では、2019年3月24日現在、英国の世界一流の名門大学であるケンブリッジ大学のほか、6つの大学（バーミンガム大学、レスター大学、ケント大学、ダンディー大学、クイーンズ大学ベルファスト校及びカーディフ大学）が中国の高考の成績を入学要件として認めると発表している⁵。

各国による優秀な留学生の獲得競争がますます熾烈化している中で、日本の大学はどのような取り組みを行なっていくべきか次章以降考察したい。

² 中国留学发展报告(2017) No.6

³ 中国留学发展报告(2017) No.6

⁴ 米国国際教育研究所 (IIE) OPEN DOORS 2019 地域別データ

<https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Places-of-Origin>

⁵ 好消息！剑桥大学承认中国高考成绩 要求全省排前0.1% 平成31年3月24日：中国新闻网

<http://edu.people.com.cn/n1/2019/0325/c1006-30992410.html>

3. アンケート -日本の大学が中国において展開する広報活動の取組-

3-1. 実施目的

2008 年にはじまった「留学生 30 万人計画」に関して、独立行政法人日本学生支援機構（以下 JASSO と記載）の調査によると、数値目標をほぼ達成した状況である（平成 30 年 5 月 1 日現在の在籍状況は 298,980 人）。次なる目標の 1 つとして、量から質へと転換していく時期であるといえるが、ここでは優れた中国人留学生を効果的に呼び込むために、希平会⁶の各参加機関が現在どういった広報活動を展開しているか把握し、今後より効果的に取り組んでいくための考察をすることを目的とし、アンケートを実施した。

3-2. 実施概要

- ・タイトル：大学・機関等における「広報活動」に関するアンケート（A4・片面 2 枚分）
- ・対象：希平会参加機関
- ・有効回答数：27 機関
- ・設問数：全 7 問
- ・構成：前半 中国における広報活動全般、後半 ウェブサイトについて
- ・備考：筆者が作成し、今年度初めて実施したもの

3-3. 設問設定

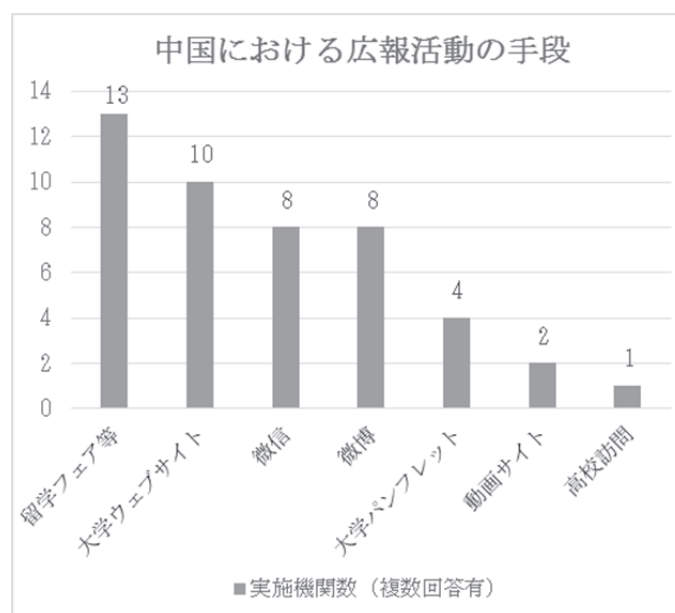
本アンケートの設問を作成するにあたり、平成 26 年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業「日本人の海外留学及び海外からの留学生受入れ支援の具体的施策等の検討に係る調査研究成果報告書（フォースバレー・コンシェルジュ株式会社）」を参照した。当該調査研究の外国人学生を対象にしたアンケートの中で、「留学情報の収集方法」として、「留学情報が掲載されている Web ページ」や「留学先の学校の公式 Web ページ」といった Web での情報を参考にしていないとの回答が多くあげられている。Web 以外の情報源としては「留学経験者」をあげた回答も多く、実際に留学したあるいは留学中の学生の声や体験談が学生の留学に関する意思決定に大きく影響するものと考えられる、と述べられている。また、海外高等教育機関を対象にしたアンケートの中で、「日本留学の情報周知手段」として、日本の大学などへの派遣人数が比較的多い機関においては、「学校のウェブサイト」を用いて行っている旨の回答が 100%であった。

⁶ 希平会（日中高等教育交流連絡会）：中国に事務所、拠点、同窓会組織等を持つ日本の大学、研究所、政府系機関等を中心に組織された団体。現在は中国での活動を展開する大学・機関等であればオブザーバーとして参画可。

次項 3-4. では、得られた回答のうち、特に積極的な事例を抜粋して紹介する。

3-4. アンケート実施結果

設問 1) どのような手段で行っていますか（今後取組予定の手段も含む）。 複数回答可



○留学説明会及び留学フェア等イベント関連（13 機関実施）

- ・ 事務所を設置している北京での開催の場合は会場参加、その他協定校のある都市での開催の場合は資料参加
- ・ 中国の大学が独自に行う留学フェアへの参加、中国の大学からの依頼で学生向けに説明

○大学ウェブサイト（10 機関実施）

- ・ 中国語ページの開設

○微信 WeChat⁷（8 機関実施）

- ・ 発信方法例：元留学生/卒業生/入学予定者グループでの情報発信
- ・ 発信内容例：大学紹介から入試情報まで豊富な情報を掲載

○微博 Weibo⁸（8 機関実施）

- ・ 毎回記事上にオフィスウェブサイトのリンクを貼り付けて誘導

⁷ 中国で一般的に使用されている、チャットや通話ができるメッセージングアプリ（日本で一般的に使用されている『LINE』に相当するアプリ）

⁸ 中国で一般的に使用されている、ミニブログサイト（日本で一般的に使用されている『Twitter』に相当するツール）

○大学パンフレット（4 機関実施）

- ・ 協定校へ定期的に大学紹介パンフレットを送り配布依頼
- ・ 各地の教育機関（高校、大学）及び留学仲介業者へダイレクトに留学案内を送付
- ・ 留学案内冊子の中国語版を作成中

○動画サイト（2 機関実施）

- ・ 大学紹介ムービーをアップロード
- ・ 英語コースの入試関連情報を中心にアップロード

○高校訪問（1 機関実施）

- ・ 現地高校を教員や在學生が訪問し入試制度や学部課程（英語コース）の紹介

設問 2) どのようなことを意識していますか。

意識していること	具体的な紹介内容（一例）	実施機関数
大学のプログラムを理解してもらいたい	交換留学プログラム、短期プログラム及び英語で提供しているプログラム	5
大学の国際性を PR したい	スーパーグローバル大学創生支援事業や大学の国際交流に関する最新のニュースや留学情報	5
留学生生活を具体的にイメージしてもらいたい	研究環境、立地、宿舍及び大学独自の奨学金	6

奨学金や宿舍に関する内容は、留学生がほぼ必ず調べる情報である。JASSO の「平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果」によると、学校や法人等が設置する留学生宿舍及び学校が設置する一般学生寮に入居している学生は全体の 23.1%と少数派で、その他の学生は民間の宿舍やアパートにて生活しているため、宿舍紹介は PR 効果の大きい情報といえる。

設問 3)-1 帰国した留学生(OB・OG、同窓会)に協力を得ることがありますか。

協力を得た実績のある機関は 23 機関、ない機関は 4 機関であった。

協力を得た実績（一例）	実施機関数
留学フェア等イベント時における通訳、質問対応及び留学体験談の紹介	13
中国の大学との交流協定締結時における支援	2
インターンシップやホームステイ等の受入実績	2

設問 3)-2 協定校と連携して、活動を展開することはありますか。

連携した実績のある機関は 21 機関、ない機関は 6 機関であった。

連携した事例として、協定校との合同国際シンポジウム、学術フォーラム、学生交流会、学生来訪団の受入、語学研修、スポーツ交流及びスピーチコンテスト等のイベントを開催したといった回答が多く寄せられた。

設問 4) 特定の学年に向けて情報発信を行うことがありますか。

学年を特定することがある機関は 3 機関、ない機関は 24 機関であった。

特定の学年に向けて情報発信することは少ないことがうかがえた。

設問 5)-1 貴学ウェブサイトを通じて情報発信する際に、工夫していることは何ですか。

- ・ ウェブサイトに微博へのリンクバナーを設け、中国人受験生からの微博への問合せや相談に速やかに対応、資料請求には中国上海事務所のスタッフが現地対応
- ・ 留学生向けの就職支援サイトの設置
- ・ 留学生の卒業後の就職先を掲載し、日本での就職率が高いことを積極的に PR
- ・ 中国人学生が関心を寄せそうな中国関連の記事（中国からの訪問団来訪や中国の研究活動等）を必ず掲載

設問 5)-2 貴学ウェブサイトに留学生体験談を掲載していますか。

掲載している機関は 15 機関、していない機関は 12 機関であった。

体験談の掲載方法は、HP にメッセージを掲載する形式とビデオメッセージ形式が見受けられた。また、キャンパスライフがイメージしやすいように 1 日のスケジュールを掲載したり、言語を日本語＋留学生の出身の母国語で公開したり、といった工夫がなされていた。また、体験談を含む複数のビデオメッセージをアップロードしている大学もあった。

4. インタビュー -12 月 24 日・岡山大学長春事務所-

4-1. 事務所概要

- ・ 設置年月 2007 年 8 月
- ・ 設置場所 東北師範大学構内（中国吉林省長春市）

- ・備考 国立六大学共同利用事務所（国立六大学⁹初の海外拠点）

4-2. インタビュー結果 -3つの「連携」の事例紹介-

岡山大学長春事務所（先方担当者：宋賀群氏）では、岡山大学に関するニュースを中国語に翻訳し、微信や微博で情報発信、中国東北部における日本語スピーチコンテストの開催、学生や保護者からの多種多様な問合せ対応といった幅広い業務を遂行している。



当該事務所のある建物



問合せ対応中の宋賀群氏



国立六大学資料設置の様子

I 岡山大学本部及び岡山大学のその他中国事務所との連携

岡山大学は長春のほか、瀋陽及び上海に事務所を設置している（内、瀋陽事務所にはスタッフの配置は特にないが、必要に応じて事務所所在地である中国医科大学側のサポート有）。岡山大学本部（国際企画課）・上海事務所・長春事務所は週に1、2回程度テレビ会議を行っている。また、長春事務所は、メールにて毎日本部と密に連絡を取り合っている。上海事務所側はイベント出張等も比較的多く、上海や上海近郊への、岡山大学からの出張者対応も行っている。なお、2019年5月には、「日中大学フェア&フォーラム in China 2019」¹⁰に両事務所から参加した。

II 中国東北部大学との連携 -日本語スピーチコンテスト及びO-NECUSの事例紹介-

- ・日本語スピーチコンテスト

2019年の部は、10月に大連理工大学にて開催された（開催大学は東北三省の大学で毎年変わる）。会場準備・設営及びボランティア募集といった現地調整も行う。2019年の部の実績は、合計13大学・29名の学生から応募があり、内10名が1次作文審査を通過し、最終的に2名が最優秀賞を獲得した。テーマは、「中国に伝えたい日本文化」または「日本語の勉強を通して学んだこと」のどちらかを選択することになっており、最優秀賞獲得者には、賞状のほか、1週間程度の岡山大学での研修旅行（岡山大学及び近隣地区における研修や交流）の機会が与えられる。本研修旅行をとおして、留学先に岡山大学を選択する学生もあり、本コンテストは大学にとって宣伝効果が高いだけでなく、双方にメリットをもたらしている。

- ・岡山大学中国東北部大学院留学生交流プログラム O-NECUS

岡山大学とO-NECUSコンソーシアム参加大学（大連医科大学、中国医科大学、吉林大学、東

⁹ 岡山大学（長春事務所主管大学）、千葉大学、新潟大学、金沢大学、長崎大学及び熊本大学

¹⁰ 国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が、中国科学技術部（国家外国専門家局）との共催で、『日中の大学に対して「大学交流」「留学促進」「産学連携」の場を提供し、相互理解を促進するための基盤作りに貢献する』ことを趣旨として開催したイベント。

北大学、東北師範大学、ハルビン医科大学及び長春理工大学)は、「双方向学位(ダブルディグリー)制度」及び「短期留学(単位互換)制度」といった、世界に通用する優れた人材を共同で行うプログラムを実施している。

Ⅲ 国立六大学との連携

事務所内に国立六大学のパンフレットを設置、国立六大学に関する問い合わせがあった場合には当該大学国際部署に情報を伝達したり、Ⅱの日本語スピーチコンテストにおいては、各大学からの国際担当の副学長や教授等が審査に従事したりする、といった連携がなされている。

その他、全世界の学部生を対象に「グローバル・ディスカバリー・プログラム」¹¹についても情報発信し、学生交流を促進している。本インタビューから、岡山大学内・東北部の大学間・国立六大学といった多方面での連携を強化することで、岡山大学のブランド力を高めていることが把握できた。

5. まとめ

今回のアンケート及びインタビューをとおして、各大学が積極的に広報活動を展開している現状が把握できた。優秀な人材を呼び込むためには、受け入れる国や大学が魅力的で国際競争力が高いことが前提となるが、現状と前提を踏まえた上で、第1章にて取り上げた「どういった手段で大学ブランドの情報発信をより効果的に実施していくか」という課題について以下のとおり纏める。

第3章で述べたとおり、引き続き大学ウェブサイトを最大限に活用した広報戦略を考察していくこと及び学生が得たい情報を外国語サイトにおいても確実に発信していくことが重要である。コンテンツとして、「留学生体験談」及び「卒業後のキャリア状況(日本留学を経て活躍する人材に関する情報等)」も掲載すると効果的である。

「卒業後のキャリア」については、欧米やオーストラリア等の留学先や移住先として人気のある国と比較すると、日本は留学ビザから就労ビザへの切り替えが容易なほうである。留学経験を活かしたキャリア形成が可能であるといった日本留学の誘因を存分に生かしたい。また、2-3. 主要な留学先で取り上げた米国が、米中の貿易摩擦を背景に一部の中国人留学生に対するビザ制限等の措置を行ったことに伴い、中国人学生の留学先決定に少なからず影響を及ぼしている。こうした各国の留学政策や動向にも常に目を向け、柔軟な対応を行っていく必要がある。

最後に、予算が限られていることを考慮し、各大学だけの広報活動にとどまらず、留学生、卒業生、協定校及びコンソーシアム等の多方面との結びつきを強化していくことが重要である。

¹¹ 世界中から集まる留学生、帰国生などと一緒に学ぶ国際プログラム。学部・学科の枠にとらわれない、自由で実践的な学びを通してグローバルに活躍できる人材を育成。

謝辞

本報告書の作成にあたり、アンケートにご協力いただいた希平会員の皆様、インタビューにご協力いただいた岡山大学長春事務所の宋様に改めて御礼申し上げます。

2年間の研修に参加する機会を与えてくださった熊本大学の皆様、国内研修中にご指導くださった JSPS 東京本部の皆様、JSPS 北京センターにていつもあたたかく的確な指示をくださった廣田センター長及び菅澤副センター長、雑談から業務相談まで一緒に楽しく過ごした築国際協力員、心から尊敬する現地職員の江岸さん及び余彬さん（業務面及び生活面等幅広く助けていただいた上、生活を豊かにするヒントも多く得られ、お二人にお会いできただけでも北京に来た価値があったと感じております）、そして研修期間中にご指導・ご支援いただいた日中の大学・学術研究機関関係者の皆様に、この場をお借りして心から感謝申し上げます。

なお、新型コロナウイルス（COVID-19）の感染拡大を受け、日本人駐在員の一時帰国や複数の大学による中国における研修プログラムの中止等多方面に影響が及んでおり、筆者も2月に急遽一時帰国となりました。連日の報道を目にしては、無事に落ち着くことを心から願うばかりです。本案件に関して、周囲の皆様が諸々配慮してくださったことに、重ねて感謝の意をここに申し上げます。

北京にて最後まで業務できなかったことが心残りですが、私にとって北京センターの皆様と一緒に過ごしたランチタイム等なにげない日常の1つ1つが大切な宝物です。宝物を胸に、本研修をとおして得た知識や経験を今後しっかり活かしていきたいと考えております。

参考文献

※ウェブページはすべて 2020 年 2 月 13 日最終アクセス

(1) 中国留学发展报告 BLUE BOOK OF GLOBAL TALENT ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE STUDENTS STUDYING ABROAD (2017) No.6

(2) 中華人民共和国教育部ホームページ

URL <http://www.moe.gov.cn/>

(3) 「留学生 30 万人計画」の骨子とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討（とりまとめ）

平成 20 年 7 月 8 日 中央教育審議会大学分科会留学生特別委員会：文部科学省ホームページ

URL https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1249702.htm

(4) 世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）

平成 25 年 12 月 18 日 戦略的な留学生交流の推進に関する検討会：文部科学省ホームページ

URL https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1342726.htm

(5) 先導的大学改革推進委託事業 日本人の海外留学及び海外からの留学生受入れ支援の具体的施策等の検討に係る調査研究成果報告書〈平成 26 年度文部科学省委託事業〉

平成 27 年 3 月 フォーブスバレー・コンシエルジュ株式会社：文部科学省ホームページ

URL https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1357553.htm

(6) 平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査

平成 31 年 1 月：日本学生支援機構（JASSO）ホームページ

URL https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2018/index.html

(7) 南部広孝「中国における留学生政策の変遷と近年の動向」

令和元年 8 月 IDE 現代の高等教育 No. 613 教育の国際交流

(8) 小松由美「留学生は大学ホームページをどう見ていたか？-国費学部留学生の調査から探る戦略的情報発信-」

平成 27 年 6 月 ウェブマガジン『留学交流』：日本学生支援機構（JASSO）ホームページ

URL <https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2017/06.html>

(9) 中国高等教育質保証インフォメーション・パッケージ

独立行政法人大学評価・学位授与機構

(10) 中国人留学生の帰国ブーム【アジア生活者のリアル Vol. 10 : 中国編】

平成 30 年 6 月 28 日 : 博報堂ウェブマガジン

URL <https://www.hakuhodo.co.jp/magazine/47817/>

(11) 好消息！剑桥大学承认中国高考成绩 要求全省排前 0.1%

平成 31 年 3 月 24 日 : 中国新闻网

URL <http://edu.people.com.cn/n1/2019/0325/c1006-30992410.html>

中国の高大接続改革

北京研究連絡センター

篠 美浦子

1. はじめに

日本の高等教育における重要な課題のひとつに「高大接続改革」が挙げられている。近年、高等教育に対するニーズが大きく変化し、社会において即戦力となるような人材や、国際社会で自立して活躍できる人材の育成が求められるようになった。これらの状況を踏まえ、2007年の学校教育法改正では、グローバル化の進展や人工知能技術をはじめとする技術革新などに伴い、予見の困難な時代の中で新たな価値を創造していく力を育成するため、「基礎的な知識及び技能」「これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」「主体的に学習に取り組む態度」という、「学力の3要素」から成る「確かな学力」を育むことが重要であることが明確にされた。しかし、現行の大学入試においては、知識・記憶力などの測定しやすい一部の能力や、選抜の一時点で有している能力の評価のみに留まっている、また丁寧な評価よりも学生確保が優先されるなど、高等学校教育で培ってきた力や、これからの大学教育で学ぶために必要な力を評価するものとなっていない状況が続いている¹。このため、2012年から中央教育審議会において「大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について」の審議が開始され、2年程の議論を経て、「高等学校教育」「大学入試」「大学教育」の一体改革を実施すべく、2015年に、文部科学省より「高大接続改革実行プラン」²が発表された。現在は、これに基づき、高等学校教育改革、大学入学共通テストの導入、大学教育の質的転換が進められているところである。

一方、中国の状況を見ると、英タイムズ・ハイヤー・エデュケーションの世界大学ランキング2020からも明らかなように、世界上位100大学に清華大学(23位)、北京大学(24位)、中国科学技術大学(80位)の3校がランクインしており、同誌 Chief Knowledge Officer であるフィル・ベイティ氏も、「中国の大学ランキングにおける順位上昇は、数十年にわたり一貫して教育改革と教育投資に尽力した賜物であり、著しい成果をあげた。また、この情勢は今後もお続くであろう。」と分析している³。日本学術振興会北京研究連絡センターが事務局となっている在中国日本人研究者ネットワークにおいても「世界の中で、どうしたら日本の学術研究が生き残れるか」といった話題が取り上げられ、「まだ、日本がトップレベルと言える分野もいくつかはあるが、(理系の)ほとんどの分野の研究において中国が日本を凌駕しているのが実情である。これらの研究は、アメリカ留学から帰国した研究者によって牽引されており、豊富な資金にも支えられ、今後ますます発展していくと思われる」といった状況が報告されるなど⁴、目覚ましい成果をあげ続けている。本報告では、広く世界で活躍する人材を生み出し続けている中国の教育改革、特に2014年から実施されている高大接続改革(新大学入試総合改革)について概観したい。

¹ 中央教育審議会、「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について(答申)」、文部科学省 HP、平成26年12月22日公開

² 文部科学大臣決定、「高大接続改革実行プラン」、文部科学省 HP、平成27年1月16日公開

³ 【中国那些事儿】世界大学最新排名清華北大領跑亞洲、中国日報網、令和元年9月14日公開、<https://3w.huanqiu.com/a/72d6dc/9CaKrnKmP7e?p=2&agt=8> (2020年2月13日アクセス)

⁴ 令和元年7月1日開催、第一回在中国日本人研究者ネットワーク「さろん」にて

2. 新大学入試総合改革実施の背景

2-1. これまでの教育諸改革

中国では、改革開放以降、普通高等学校招生全国統一考試（日本の大学入試センター試験及び二次試験にあたる。以下「高考」とする。）が再開され、同時に様々な教育改革が実施されてきた。

1993年2月、党中央と国務院から公布された「中国の教育改革・発展綱要」では、21世紀を前にした中国教育の改革・発展の方針課題・目標・戦略・全体構想が提起され、これに基づき、教育法及び教育関連諸法を制定し、教育部が批准した初中高等学校の法人化が決定された⁵。

1998年には、教育部より「21世紀に向けた教育振興行動計画」が公布され、「2000年までに、積極的かつ着実に高等教育を発展させ、高等教育への進学率を11%前後とする。2010年までには、高等教育の規模を大きく拡大し、就学率は15%程度、いくつかの大学及び重点学科が世界一流レベルかそれに近いレベルに達する⁶」という目標のもと、1998年から2005年までの7年間で、高等教育就学率を9.8%から21%にまで上昇させた⁷。同時に「211プロジェクト」「985プロジェクト」⁸等を通じて大学整備を進め、現在は高等教育就学率が48%、多くの重点大学が世界レベルに到達している。

また、今後も教育を国家経済戦略の柱として重視しており、アメリカのGDP80%に比肩するためには、工業企業従業員やハイエンドのサービス業従事者等、労働者一人当たりの教育年数を1・2年上乘せする必要があるといった具体的な試算も行われている⁹。さらに、「世界一流大学・一流学科構築（双一流）」等の競争的資金を導入し、大学同士を競わせており、各大学では、教員に対する業績評価を実施し、結果により職位や給与、研究費等に係る見直しを行うなど、教育研究の質の向上に力を入れている¹⁰。

2-2. 現行の高考に係る諸問題

しかし、高等教育の急速な大衆化は、同時に、公平性を保ちつつ、いかに教育の質を保証するか、また、どのように経済社会の需要人材とのバランスを図るか、という問題を生み出してきた。

⁵ 遠藤誉、『中国教育革命が描く世界戦略 中国の国立大学法人化と産官学協同』、厚有出版、2000年、PP.108-113

⁶ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、社会科学文献出版社、2018年、P.19

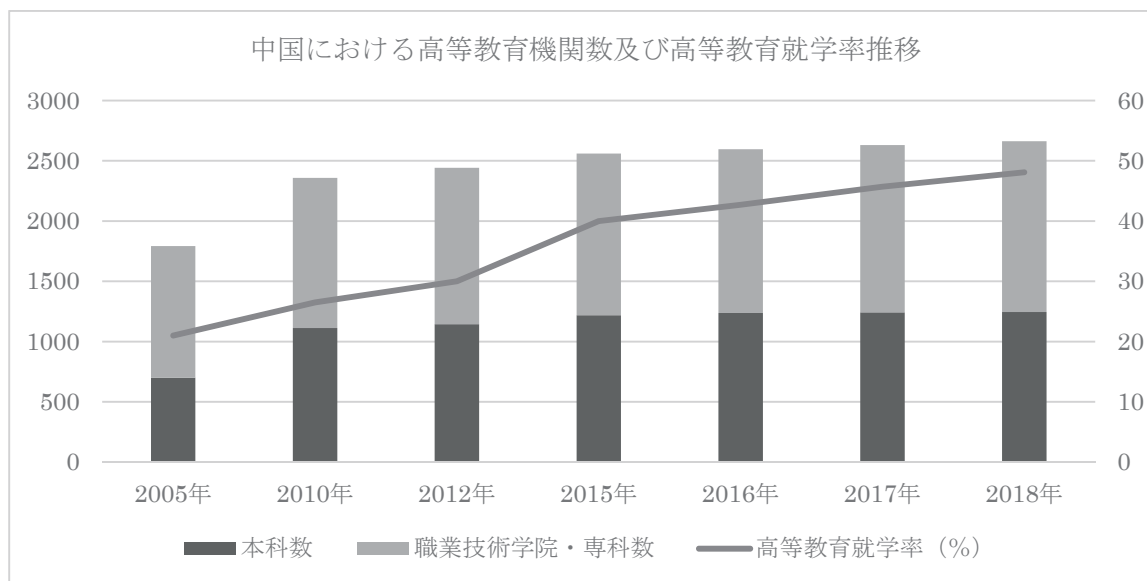
⁷ 周慧梅編著・三瀨正道監訳・平野紀子訳、『図解現代中国の軌跡 中国教育』、科学出版社東京、2018年、PP.142-143

⁸ 「211プロジェクト（211工程）」は、「21世紀までに100あまりの大学を重点的に整備する」ため、1995-2011年にかけて実施されたもの。「985プロジェクト（985工程）」は、1998年5月に開催された北京大学100周年記念式典での江沢民元総書記の講話に基づき、「世界先進レベルの一流大学を構築する」ため1998-2007年にかけて実施されたプロジェクトである。

⁹ 楊学为主編、前掲、P.4

¹⁰ 日本学術振興海外学術ポータルサイト【国際協力員レポート・中国】「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－」、2019年4月4日公開、https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/2018kenshu_15pek_inoue.pdf（2020年2月13日アクセス）

下のグラフは、近年の中国高等教育機関数と高等教育就学率をまとめたものである。本科（大



中華人民共和国教育部教育発展統計公報（2005-2018）¹¹より筆者作成

学学士課程）については、2000年代に急増し、2018年は1,245校に達しているが、このうち重点大学と呼ばれる211プロジェクト指定校は112校と、全体の10%に満たない。211プロジェクトでは、1995年から2011年の15年間で約470億元（約7,000億円）が投入され、更に985プロジェクトで、112校から厳選された39校に対して、10年間で約670億元（約1兆円）が投じられた¹²。現在でも重点大学と非重点大学とでは、大学の管理・運営体制や設備、教育研究指導に大きな差があり、この上位約10%の大学に入学するため、厳しい受験競争が展開されている。

都市部では、一般的に幼稚園から小学校の授業を先取りした指導が行われ、就学前教育の段階から受験を意識した教育が開始される。義務教育段階（学区制）では、重点大学の付属小・中学校や実験校に入学するため、多くの子女が母親とともに学区内に移住し、周辺借地権・賃貸料の高騰を招く事態となっている¹³。考高期間中は、各種報道で関連ニュースが取り上げられるなど、子供の教育は、両親・祖父母を含めた家庭の一大関心事であり、家計に占める教育費の割合も大きい。このため、大学で何を学びたいかを考えず、両親や



2019年6月7日 高考当日の様子
(清華大学附属中学校前)

¹¹ 教育発展統計公報、中華人民共和国教育部 HP、http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb (2020年2月13日アクセス)

¹² 天野一哉、『中国はなぜ「学力世界一」になれたのか 格差社会の超エリート教育事情』、中央公論新社、2013年、PP.122-124

¹³ 同上、PP.54-78

教員の意向により、より有名な大学へ進学するというケースも多く、入学してから自分の学科に興味関心が持てず、学習に支障をきたすこともある。受け入れる大学側でも、学生への補習等を実施しているものの、能力不足や学習に対する消極的な態度に対する不満等、学生募集におけるミスマッチが問題となっている¹⁴。

また、近年はより質の高い教育を求めて、あるいは応試教育（受験教育）の弊害を避けるため、インターナショナルスクール等に入学する子女も多く、海外留学者数も、以前と比べて割合的には緩やかになりつつも、増加の一途をたどっている¹⁵。中国の高校・大学においては、最も優秀な層は米国へ、次の層が英国・欧米諸国へ留学するものといった雰囲気があり、経済的条件が許せば、国内の大学・大学院よりも海外の高等教育機関に進もうとする傾向も強く、国際的な高等教育機関競争に対応する必要もある¹⁶。

更に、地域間における教育の質・入学機会の不均衡も大きな問題である。中国では地方から都市部への人口流入を防ぐため、義務教育期間中は本籍地で割り当てられた学校に通うこととなっており、地方から都市部に移住している労働者の子女は、学齢期になると親元をはなれ、祖父母とともに生活しながら教育を受ける例も多い。また、大学の学生募集においても、本籍地省内での進学が優先されるため、大学の所在省内の学生に対しては募集枠が大きく、他省に割り当てられる募集人数は少ない。このため省をまたいで受験する場合は、省内の学生に比べ合格最低点が高くなる傾向にある。中には、高考成绩が 750 点満点のところ、合格最低点が 100 点以上高くなる例もあり、公平性の確保が問題となっている¹⁷。

3. 新大学入試総合改革

3-1. 現行の中国の教育制度について

これらの状況をうけ、2014 年 9 月、中国国務院から「試験募集制度改革の深化に関する実施意見」（以下、「実施意見」とする）が公布され、「応試教育」や「唯分数論（点数至上主義）」といった状況を根本的に解決するため、新大学入試総合改革が開始されることとなった。本改革のポイントは、高考開始以来、初めて「教育・大学入試・学生募集」を含めた大枠での高大接続改革を実施することにあるため、まず、現行の中国の教育制度について確認しておきたい。

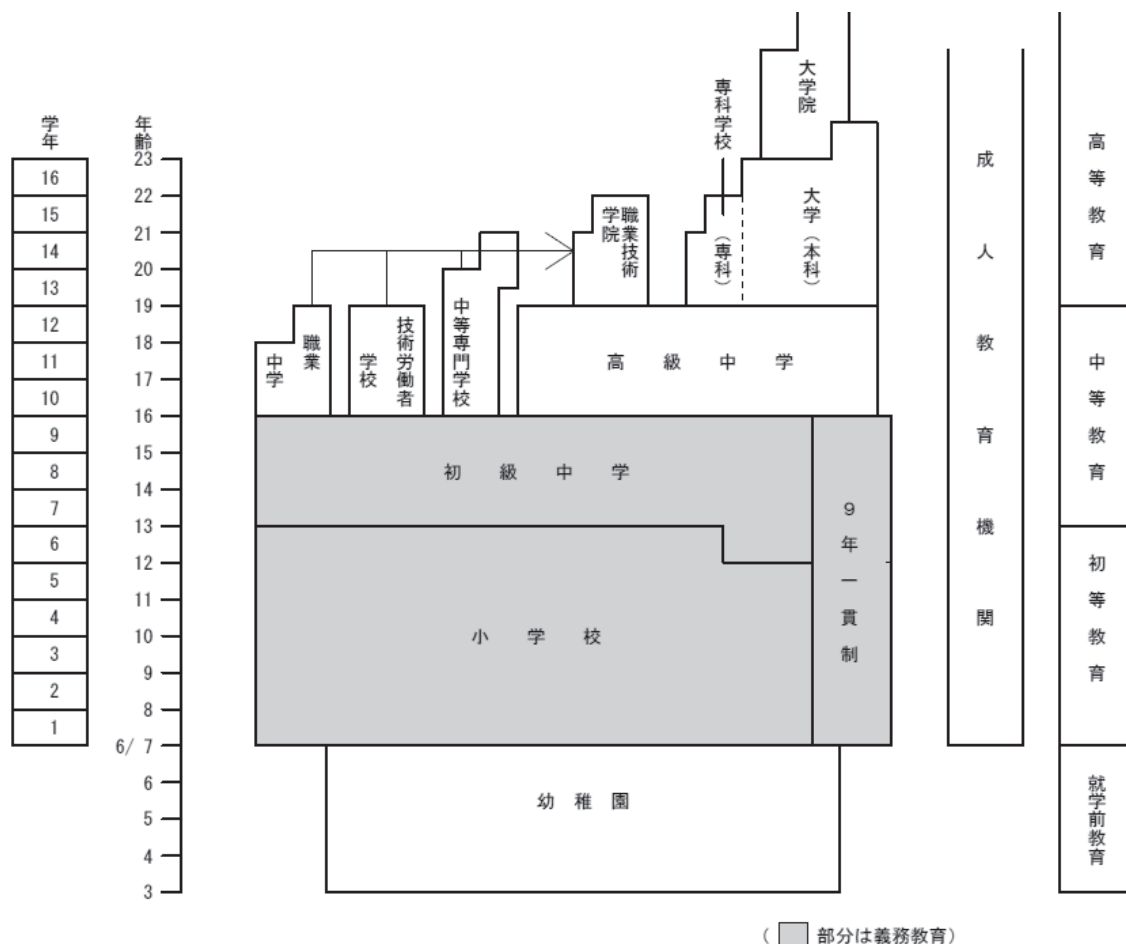
中国の教育制度は、日本と同じく 6・3・3・4 制をとっている。初級中学（中学校）から高級中学（高等学校）に進学し、本科（大学学士課程：4－5 年）に進むという流れが一般的な大学進学ルートである。この他、高等職業教育機関として、専科（短期大学課程：多くが 3 年）、職業技術学院（専門学校：多くが 3 年）等が開設されている。

¹⁴ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、P21

¹⁵ 王輝耀・苗緑編、『中国留学発展報告（2017）No.6』、社会科学文献出版社、2016 年、P.20

¹⁶ 楊学为主編、前掲、P.21

¹⁷ 天野一哉、『中国はなぜ<学力世界一>になれたのか』、PP.111-112



文部科学省「諸外国の教育統計」平成 31（2019）年版¹⁸より

3－2．新大学入試改革総合改革の特徴

前節でも述べたように、本改革のポイントは「教育・大学入試・学生募集」の 3 点を含めた大枠での高大接続改革を実施することにある。日本では、「高等学校教育・大学入試・大学教育」の一体改革が行われているが、この「高等学校教育・大学入試（・各大学の個別選抜）」改革にあたる部分が、中国での新大学入試総合改革と重なるところである。

加えて、高考は日本の大学入試センター試験・大学入学共通テストとは異なり、「二次試験の役割も担っている」「私立大学が少ないため、ほぼすべての大学・学科における人材選抜に使用されている」ところに特徴がある。「千軍万馬過独木橋（千軍万馬が一本の木橋を渡る）」と言われるのも、多くの受験生がこの一年に一度きりの高考を目指していくためである。つまり、高考は一度の試験であらゆるレベルの人材選抜に対応できるものでなくてはならず、設計が非常に難しい。

¹⁸ 文部科学省 HP、https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074.htm (2020 年 2 月 13 日アクセス)

毎年、「普通高等学校招生全国統一考試大綱」（以下、高考大綱とする）が公布されているものの、点差をつけるために高考大綱の範囲外からも出題せざるをえず、高級中学ではこれら難問に対応する教育が行われることから、学生の試験負担が大きくなることになる。このため、中国では、高考改革と併せて、大学の自主招生（AO入試）や本科以外の専科・職業技術学院での入試実施等、高考以外の採用モデルが模索されており、「学生募集」が大きな検討課題として挙げられているのが特徴である。

3－3．新大学入試総合改革の具体的内容

新大学入試総合改革の具体的な内容としては、大学入試改革を総合改革の中心に据え、「1．大学入試内容改革」により、考查目標及び内容を明確化することで、「2．高級中学の教育改革」、「3．試験負担の合理的軽減」への道筋を作り、併せて学生・各種高等教育の募集採用方式の新モデル開拓のため、「4．科目選択の自由」、「5．多元採用」を導入することを骨子としている。

現在は改革開始から5年が経過したが、まだ全国で本入試総合改革が完全に実施されているわけではない。中国は国土も広く、地域間により教育環境等も異なるため、第一施行地区（2014年～開始）である浙江省、上海市においてそれぞれの試みを実施し、第二施行地区（2017年～開始）である北京市、天津市、山東省、海南省においても独自のプランを施行しながら、それらの結果をもとに漸次全国に拡大していく予定となっている。以下で、新大学入試改革総合改革の各項目の詳細を見ていきたい。

3－3－1．大学入試内容改革

3－3－1．（1）新大学入試評価指針「一核四層四翼」

今回の改革においては、2014年「実施意見」の「出題内容の基礎性・総合性を強化し、学生が自ら考え、学んだ知識を用いて問題を分析し、問題を解決する能力を重点的に考查する」という内容を受け、「知識」を考查することから「能力」を考查することへ、問題を「解く」ことから問題を「解決」する能力を考查することへと重点を移すことに力点が置かれている。

2015～2017年にかけて、中国教育部・考試中心（中国文部科学省・大学入試センター）で様々な検討がなされ、新たな評価システムとして、「一核四層四翼」という新しい大学入試評価指針が導入された。具体的には、以下のとおりである。

1）一核：根本的な考查目標（なぜ試験するのか）

- ① 立德樹人（徳・智・体・美・労において学生を全面的に発達させ、中国特色社会主

義建設者と後継者を育成する)

- ② 服務選才 (人材選抜を実施する)
- ③ 引导教学 (教育に対する指針となる)

2) 四層: 教育目的を達成するために考查対象とすべき事項 (何を試験するか)

＝教育に対する指針

- ① 必備知識…基本的・一般的な知識
- ② 關鍵能力…学んだ知識を基に、自ら考え、問題を分析し解決する力
- ③ 学科素養…様々な状況下において学んだ知識・技能により複雑な任務を処理する力
(しっかりとした学科素養と広い視野を持ち、実践能力・創新精神を持っていること)
- ④ 核心价值…中国特色社会主義の正しい価値観・社会的責任感

3) 四翼: 人材選抜 (評価) のための観点 (どのように試験・評価するか)

＝人材選抜に対する指針

「基礎性」・「総合性」・「応用性」・「創新性」¹⁹

3－3－1. (2) 新大学入試評価指針による作問・評価・採点

次に前項 (1) の指針の下、どのような作問がなされているか、具体的な設問内容・評価・採点方法を見ていきたい。下は 2018 年全国 I 巻国語試験作文問題 (満 60 点) 「ミレニアムベビーが描く中国の夢」である。なお、高考ではマークシート方式を採用しておらず、基本的に全教科記述式解答となっている。

下の資料を読み、要求に従って文章を作成しなさい。

2000 年: 旧暦庚辰龍年、人類は新しい千年を迎え、中国では多くの「ミレニアムベビー」が誕生。

2008 年: 汶川大地震。北京オリンピック。

2013 年: 「天宮一号」初の宇宙飛行試験。

自動車道「村村通」完成間近、「精準扶貧」運動開始。

2017 年: インターネット人口 7.72 億人到達、インターネット普及率が世界平均を超える。

2018 年: 「ミレニアムベビー」世代が成人に。

……

¹⁹ 楊学为主編、『中国高考報告 (2019)』、PP.37-42

2020 年：小康社会の全面的完成。

2035 年：社会主義現代化の基本的実現。

各世代にはそれぞれの世代においての出会いと機会、使命と挑戦があります。あなたたちは新世紀の中国と共に成長し、中国の新時代とともに夢を追いかけます。以上の資料により、あなたは何を連想し、何を思いましたか。「タイムカプセル」に入れて 2035 年の 18 歳世代に読んでもらおうと仮定し、文章を作成しなさい。

要求：自分なりの見方を決め、意図を明確にし、文体を統一し、題名を付すこと。形式は問いませんが、剽窃や個人情報の漏洩がないようにしてください。文字数は 800 字以内とします。²⁰

本設問は、「一核」の教育目標を反映し、「四層」として 21 世紀以降の中国の科学技術や国力、国際影響力等の面での成果と、第 19 回党大会により決定された 2020 年と 2035 年の国家目標（①必須知識）を材料とし、自らの世代へのアイデンティティを強化し、国家の進歩・民族振興への使命を再認識すると同時に、大国としての風格・自信を養い（④核心価値）、個人の成長と、国家、民族、来たる時代との関係を理解し（②關鍵能力）、中国の夢を実現するために自身が何を実践するか考え、表現させる（③学科素養）内容となっている。ここでは「一核四層」がわかりやすい問題を取り上げたが、他教科の作問においても、現実と問題とをリンクさせた、プラクティカルな内容が多い。

また、評価については、「四翼」である基礎性・総合性・応用性・創新性に基づき、下表に基づいて実施されている。この基礎点から、文章量や誤字数・タイトルの有無等により、減点が行われて、総得点となる²¹。

		1 等 (16～20 点)	2 等 (11～15 点)	3 等 (6～10 点)	4 等 (0～5 点)
基礎等級	内容項目 (20 点)	1. 題意と合っているか、2. テーマが明確か、3. 内容があるか、 4. 思想が健康か、5. 真摯な姿勢があるか (※各項目を 1～4 等に分け、更に各等 5 段階で採点)			
	表現項目 (20 点)	1. 文体が統一されているか、2. 構成が整っているか、3. 文章が 整っているか、4. 文字が丁寧に書いてあるか (※同上)			
発展等級	特徴項目 (20 点)	1. 深み [現象から本質を読み取る・物事に内在する因果関係を提示 するものである・啓発作用のある観点を有する] があるか 2. 内容 [材料・論拠・具体的なイメージ・見識] が豊かであるか 3. 文才 [言葉の使い方が適切である・文章がスマートである・修辞 手法に長けている・表現力がある] があるか			

²⁰ <https://wenku.baidu.com/view/1151eb233d1ec5da50e2524de518964bcf84d280> (2020 年 2 月 13 日アクセス)

²¹ <https://wenku.baidu.com/view/4e6dfb5a710abb68a98271fe910ef12d2bf9a947.html> (2020 年 2 月 13 日アクセス)

		4. 創意〔斬新な見解・新鮮な材料・巧みな構想・独自の想像力や推理力・個性特徴〕があるか (※同上)
--	--	---

採点については、中国教育部・考試中心の方に実際の状況をインタビューする予定であったが、先方の都合等もありかなわなかった。以下、インターネットによる資料収集の結果をまとめた。高考の国語科は必須科目であるため、毎年 1,000 万人近くが受験する（2019 年実績では約 1031 万人、日本のセンター試験受験者が約 58 万人）。中国では、中国教育部・考試中心のもと、各省レベルにおいて教育庁・招生弁公室（学生募集事務室）が設置されており、実際の試験運営・採点については、招生弁公室が中心となって実施される。採点には高級中学教員、師範学校教員（専科教員）、専門教授が参加し、ひとつの作文を二人の教員が採点したのち、一定の平均点数枠から外れた上位層及び下位層を再度審査する二段階方式を採用している²²。

3－3－2. 高級中学の教育改革

高級中学は、大学への進学率等により評価されるため、高考への対応は軽視できない。高考で難問が出題されれば、これを含む難易度まで指導内容を引き上げる必要があり、学生の試験負担が大きくなるという悪循環を生み出すもととなっている。

このため、教育部・考試中心では、新大学入試評価指針において、「知識」を考查することから「能力」を考查することへ、問題を「解く」ことから問題を「解決」する能力を考查することへと重点を移すことを強調している。2018 年高考大綱においても、難問・奇問の出題を避け、高考大綱・教室教材への回帰を強く打ち出しており²³、各教科において、四層を反映した、①基礎的な知識能力、②様々な事象・データ・情報等の知識を結び付けて独自に考える総合力、③総合力を現実的・具体的な問題の発見・解決に結びつける応用力、④現実的・具体的な問題解決のため自ら新しい理想・プランを創造する創新力、を考查することを主眼としている²⁴。

また、「一核四層四翼」という新大学入試評価指針に従い、四層である考查内容（＝高級中学で履修すべき内容）をもとに、2018 年 1 月に「普通高中課程方案と国語等学科課程標準（2017 年版）」（新指導要領）が発表され、2017 年に新設された教材局で教材等の改訂が進められている。

3－3－3. 試験負担の合理的軽減 ―高等教育就学ルートの拡大―

試験負担については、前項で述べたように、知識内容部分を合理的に削減し、総合力・応用力・

²² <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1636868415217771760&wfr=spider&for=pc> (2020 年 2 月 13 日アクセス)

²³ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、P.46

²⁴ 同上、PP.46-64

創新力の考查を重視することにより、詰込み教育の負担を軽減している。しかし、自分の適性や、大学で何を学びたいかを考えず、周囲に推されて高考を受験する学生も多い。このため、高考・大学というルート以外の就学ルート拡大が模索されている。その一環として導入されたものが、高等職業教育課程（専科・職業技術学院）への進学を促す「分類考試」である。

本分類考試の中で大きな割合を占める「单独考試招生（单独試験募集）」では、春（3-4月）に各専科・職業技術学院が独自に試験を実施し、可否を決定するため、高考（6月実施）を受験する必要がない。また、試験科目も各校により異なり、大学入学のための3+X方式よりも教科数が少なく、代わりに技能試験や面接等が課せられることが多いため、志願者は自分の興味や目的に合った課程・科目を選択することができ、学習負担を軽減することができる。

更に、専科・職業技術学院では、公務員育成や、企業の人材育成のための専攻も多く、社会で必要とされている人材需要への対応策としても有効である。重慶航天職業技術学院の例を挙げると、「航空機製造技術専攻」は、企業である「通航集団」と共同運営、「自動車電子技術（新エネルギー自動車）専攻」は「長安自動車会社」からの受注育成、「フライト・アテンダント専攻」は「海南航空」からの受注育成等、就業に直結する専攻が多く、学生からも人気が高い²⁵。

これら高等職業教育課程については、新大学入試総合改革開始と同じ2014年、国務院から「現代職業教育の発展加速に関する決定」が発表され、同年、教育部から公布された「高等職業教育創新発展行動計画（2015-2018年）」「職業学院管理水準向上行動計画（2015-2018年）」により強化・発展が図られてきた。2018年11月の教育部発表では、今後、「国家職業教育改革実施法案」を制定・公布し、中国独自のハイレベル職業技術学院及び専科建設計画をスタートさせ、これらを技術・技能における人材育成訓練基地、技能創新・技術研究開発のプラットフォームとする計画が進められている²⁶。

3-3-4. 科目選択の自由

大学進学に係る科目選択については、第一試行地区でそれぞれ独自の取り組みが行われている。2014年に公布された「浙江省深化高校考試招生制度総合改革試点方案（以下、浙江法案とする。）」および「上海市深化高校考試招生制度総合改革試点方案（以下、上海法案とする。）」より、現在実施されている科目選択方式について、下に概要をまとめる。

<浙江法案>

浙江省では、必須科目（国語・数学・外国語）と選択科目6科目を設定し、選択科目から3科目を選択することができるようにした。また受験機会も拡大され、国語・数学は6月の高考で受験するが、選択科目は高考とは分離して、4月と10月の年2回、省で実施する高中学業水平考試

²⁵ <http://cq.danzhaowang.com/bkzx/zsjz/150002.html> (2020年2月13日アクセス)

²⁶ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、PP.29-31

（高校学力水準テスト）を受験することとし、大学応募時には、2回のうち、どちらかよい方の成績を選んで出願できることとした。外国語についても6月の高考で受験できるほか、高中学業水平考試と併せて10月試験を実施し、年2回、受験可能としている。更に、大学への応募については、専攻を主体とした応募方法に改め、各大学があらかじめ受験科目等、選抜条件を策定・公表しておき、学生は専攻＋大学の形で応募することとした²⁷。

<上海法案>

上海市では、2014年入学の高校生から、受験教科に偏った指導が行われないよう、普通高校学力試験科目として13科目が設定され、各科目に合格試験（高校卒業資格試験）が設置された。さらに基礎課程を終えたのち、政治思想・歴史・地理・物理・化学・生命科学の6科目から3科目を選択・学習し、等級試験（進学用選択科目試験）を受験することになっている。大学進学する場合には、高考で国語・数学・英語の3科目＋普通高校学力試験・等級試験3科目成績による3＋3方式での募集が行われている。なお、英語については、受験機会も拡大されており、毎年1月にも実施され、高考の成績と比較してより良い成績を選択することができる²⁸。

しかし、これら3＋3方式は、点数の取りやすい科目に学生が集中し、物理など点数の取りにくい教科を学ぶ学生が少なくなる、また、受験機会の拡大については、受験回数が多く、逆に学生の負担が増加した等の問題点も指摘されている。

3－3－5．多元採用

学生募集・採用については、清華大学の「領軍計画」・北京大学の「博雅計画」等、各大学での自主招生（AO入試）制度の導入も進められている。これらは各大学により様々な形式がとられているため、本稿では、多元採用の一環として、現在試行されている学生全体に係る募集・採用方式について取り上げたい。

<浙江法案>

浙江省では、2016年から「三位一体」募集が実施されている。これは、「高考成绩」、「高中学業水平考試成績（高校学力水準テスト）」、及び「総合素質評価試験」の三つの成績を一定の割合で総合し、成績を評価する募集方式である²⁹。三位一体における「総合素質評価試験」は、各大学が事前に測定内容及び実施方法を公布し、学生の総合的素質・学科性向・専攻素質等について考查を行うもので、初回2016年の清華大学「三位一体」募集では、高考：高中学業水平考試成績：

²⁷ 同上、PP.26-27

²⁸ 上海市では英語に筆記・リスニングの他、PCを使用したスピーキング力測定（100分・成績は7段階評価）が含まれている。
<https://wenku.baidu.com/view/62a88c719a89680203d8ce2f0066f5335a816799.html>（2020年2月13日アクセス）

²⁹ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、P.27

総合素質評価試験成績を、6 : 3 : 1 の割合で換算・合計するものとし、105 人が募集された³⁰。2018 年募集では、浙江省内の本科 15 校、専科・職業技術学院 30 校が本募集方式を導入し³¹、省外では北京大学、清華大学をはじめ、復旦大学、上海交通大学など、各地域の有名大学 7 校が本方式を採用している³²。

<上海法案>

上海市でも、募集・採用において「高考成绩」、「普通高校学力試験」、「総合素質評価」を導入しているが、浙江省の三位一体モデルと大きく異なるのは、「総合素質評価」の内容である。浙江省の三位一体モデルでは、大学が受験生に対し総合素質評価試験（総合素質評価テスト）を実施するが、上海市では、各高級中学が、①思想道德発展状況、②中華優秀伝統文化素養、③課程履修状況と学業成績、④創新精神と実践能力、⑤心身健康状態、⑥趣味・個人特技等の 6 つの観点から、学生の成長過程を客観的に記録し、それを「総合素質評価」材料としている。このための情報化プラットフォームとして「高中学生総合素質評価システム」が構築され、2017 年から大学の自主招生等で使用されている。この「総合素質評価」が「二根拠一参考」モデル（高考成绩および高校学力テスト成績に基づき、総合素質評価を参考として募集採用を行う方式）の「一参考」にあたる部分で、これまでの学力を基本とした募集・採用から一歩踏み込んだ内容となっている。

<北京法案>

北京市では、2017 年に「北京市普通高中学生総合素質評価実施方法」、2018 年に「北京市深化高校考試招生制度総合改革試点方案（北京法案）」が発表され、上海市同様、学生の総合素質評価制度を充実させることが打ち出された。高級中学では、①思想道德、②学業成績、③心身健康、④健康的生活様式、⑤芸術素養、⑥社会実践の 6 つの観点から、「北京市普通高中学生総合素質評価電子プラットフォーム」上に具体的な活動・事実資料を記録し、記録された内容については、学期毎に審査を行い、最終評価をプラットフォーム上で公示することとしている。

さらに、学期毎の審査内容や、公示された評価内容については、毎年、区の教育委員会が抽出した 25% 弱の高校を対象にシステム上で監査を行うこととしており、今後は、審査内容や公示された評価内容に異議がある場合、学生・保護者・教員から高校に申し立てができるようにする制度や、責任追及制度を整備することで、評価内容への信頼性を高めていく予定である。

なお、本総合評価内容は、学生自身が自分の長所・短所を把握し、今後の学習・進路計画等に役立てることができるほか、北京市の高校からの推薦学生、各大学による自主招生採用等での参考として使用される予定である³³。

以上、多元採用のための新しい材料として、各省・直轄市における「総合素質評価」を見てきたが、中国では大学受験が非常に重要な意味をもつため、公平性の確保が大きな課題となる。こ

³⁰ 同上、P.36

³¹ <http://www.gaosan.com/gaokao/177851.html> (2020 年 2 月 13 日アクセス)

³² <http://www.gaosan.com/gaokao/178174.html> (2020 年 2 月 13 日アクセス)

³³ 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、PP.33-35

のため、「三位一体」モデルを除き、試行地区においても「二根拠（高考の3科目＋高校学力テストの選択3科目）」を中心とした採用となっているのが現状である。首都・北京市でも総合素質評価の導入が決定されたが、採用の際に総合素質評価がどの程度まで「参考」とされるかは、今後の実践・検証を待つ必要がある。

4. おわりに

以上、中国における高大接続改革（新大学入試改革総合改革）を概観したが、日本が抱えている問題と重なる部分が多く、より理解を深めていく必要があると感じている。改革開放から、四十数年で現在の水準に到達し、今や世界最大の教育規模を誇る中国での、高等教育の発展・改革のスピードには驚くばかりである。教育が社会的地位に直結した時代の名残や、各地域における開発・発展のスピードの差異もあり、教育・入試に対する国民の関心は非常に高く、緊張感と言えるほどである。また、就学前教育から高等教育まで、学生ばかりでなく、各段階の学校も常に評価に晒されており、公立学校の教員にも特級・1級・2級のランク付けが行われる等、教育機関及び教員間でも切磋琢磨するシステムが確立されている。このような土壌のもと、本改革が深化・拡大すれば、今後も更に優秀な人材の育成・輩出が行われることと思う。本研修以前には、中国について特に学んだことがなく、また中国語も初学者であるため、非常に乏しい理解であるが、中国の教育に対する関心とエネルギーには驚嘆するばかりであった。

最後に、本稿については、教育部・考試中心の方へのインタビューを予定していたものの、先方の都合や COVID-19 の影響もあり、高考の採点方法や、上海市での英語スピーキング能力テスト、北京市での総合素質評価等について、実際の状況が伺えなかったのが残念である。書籍やインターネットでの情報収集となってしまったが、本稿が日本の高大接続改革を考える際の一助となれば幸いである。

謝辞

本報告の作成にあたっては、多くの方にご協力を頂きました。テーマの方向性上、本稿では取り上げることができませんでしたが、お忙しい中インタビューに応じてくださった行知学園株式会社・楊軻代表、並びに名校志向塾・株式会社名校教育グループ・豊原明代表には、心からお礼申し上げます。お二方からは、中国での日本留学市場開拓や高等教育状況等について、様々なご示唆をいただきました。また、多様な業務に携わる機会を与えてくださった日本学術振興会北京研究連絡センター、廣田センター長、菅澤副センター長、公私にわたり、いつも明るく暖かく見守り支えてくださった江さん、余さん、そして共に研修に励んだ内藤国際協力員にも、この場を借りて深く御礼申し上げます。

<参考文献>

※本文における参照順

※ウェブページは全て 2020 年 2 月 13 日最終アクセス

1. 中央教育審議会、「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」、文部科学省 HP、平成 26 年 12 月 22 日公開、
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/__icsFiles/afieldfile/2015/01/14/1354191.pdf
2. 文部科学大臣決定、「高大接続改革実行プラン」、文部科学省 HP、平成 27 年 1 月 16 日公開、
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo12/sonota/__icsFiles/afieldfile/2015/01/23/1354545.pdf
3. 【中国那些事儿】世界大学最新排名 清華北大領跑亞洲、中国日報网、令和元年 9 月 14 日公開、
<https://3w.huanqiu.com/a/72d6dc/9CaKrnKmP7e?p=2&agt=8>
4. 遠藤誉、『中国教育革命が描く世界戦略 中国の国立大学法人化と産官学協同』、厚有出版、2000 年
5. 楊学为主編、『中国高考報告（2019）』、社会科学文献出版社、2018 年
6. 周慧梅編著・三瀧正道監訳・平野紀子訳、『図解現代中国の軌跡 中国教育』、科学出版社東京、2018 年
7. 井上侑子、「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－」、日本学術振興海外学術ポータルサイト【国際協力員レポート・中国】、2019 年 4 月 4 日公開、
https://www-overseas-news.jstps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/2018kenshu_15pek_inoue.pdf
8. 中国国家重点大学一覧、科学技術振興機構サイエンス・ポータル・チャイナ、
https://spc.jst.go.jp/education/university/univ_000.html
9. 教育発展統計公報、中華人民共和国教育部 HP
http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb
10. 天野一哉、『中国はなぜ＜学力世界一＞になれたのか 格差社会の超エリート教育事情』、中央公論新社、2013 年
11. 王輝耀・苗緑編、『中国留学発展報告（2017）No.6』、社会科学文献出版社、2016 年
12. 「諸外国の教育統計」平成 31（2019）年版、文部科学省 HP、
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074.htm

13. 「2018 年高考全国 I 卷语文作文：时光瓶留给 2035 年的 18 岁青年」、百度文庫、2018 年 6 月 7 日公開
<https://wenku.baidu.com/view/1151eb233d1ec5da50e2524de518964bcf84d280>
14. 「2018 全国 1 卷高考国語作文評分標準」、百度文庫、2019 年 11 月 30 日公開、
<https://wenku.baidu.com/view/4e6dfb5a710abb68a98271fe910ef12d2bf9a947.html>
15. 「高考作文評分原来是这么来的」、百家号、2019 年 6 月 21 日公開、
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1636868415217771760&wfr=spider&for=pc>
16. 「重慶航天職業技術学院 2019 年全国普通高考招生簡章」、高職单招網、
<http://cq.danzhaowang.com/bkzx/zsjz/150002.html>
17. 「上海市高考英語口語考試」、百度文庫、2019 年 10 月 10 日公開、
<https://wenku.baidu.com/view/62a88c719a89680203d8ce2f0066f5335a816799.html>
18. 張秀秀、「2018 浙江三位一体招生院校名单公布」、高三網、2018 年 6 月 5 日公開、
<http://www.gaosan.com/gaokao/177851.html>
19. 張秀秀、「2018 浙江省外三位一体招生学校有哪些」、高三網、2018 年 6 月 15 日公開、
<http://www.gaosan.com/gaokao/178174.html>
20. 大塚豊、『中国大学入試研究 変貌する国家の人材選抜』、東信堂、2007 年
21. 園田茂人・新保敦子、『叢書中国の問題群(8) 教育は不平等を克服できるか』、岩波書店、2010 年
22. 中島恵、『中国人エリートは日本をめざす なぜ東大は中国人だらけなのか?』、中央公論新社、2016 年
23. 日本比較教育学会編、『比較教育学研究 (第 53 号) 特集：比較教育の視点からみた日本の大学入試改革 (論)』、東信堂、2016 年
24. 読売新聞教育部、『大学入試改革 海外と日本の現場から』、中央公論新社、2016 年