

令和 4 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」を実施しています。

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か国8か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ます。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す。

各国際協力員の異国の地での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す。国際協力員の皆様の御尽力に感謝するとともに、今後の御活躍をお祈りいたします。

令和5年3月

独立行政法人日本学術振興会
理事長 杉野 剛

目 次

研修報告書

○ワシントン研究連絡センター

山口 剛史（筑波大学）

「米国大学における LGBTQ+学生への支援」

酒井 裕美（関西大学）

「日本の大学の米国内拠点運営に関する一考察」

大塚 寛子（広島大学）

「北米現地校出身者の日本の大学への進学 ー加速要因と阻害要因ー」

○サンフランシスコ研究連絡センター

安藤 優記（北海道大学）

「米国（バイエリア）海外大学拠点の実態調査」

遠藤 智乃（筑波大学）

「米国大学での留学送り出しに係る学生支援」

橘 明日香（北海道大学）

「米国における留学生リクルート ーインタビューを通しての考察ー」

○ボン研究連絡センター

河合 秀佳（慶應義塾大学）

「ドイツにおける女性研究者支援施策 ー女性教授プログラムを中心としてー」

田村 望（新潟大学）

「ロシアのウクライナ侵攻に対するドイツの学術的制裁 ー価値観を共有しない協働相手との学術協力の可能性とリスクー」

○ロンドン研究連絡センター

全 孝梨（大阪大学）

「英国における ECR 向けフェローシップ ーFuture Leaders Fellowships を中心にー」

滝沢 航平（東京理科大学）

「英国における大学発ベンチャーの現状」

○ストックホルム研究連絡センター

稲垣 美実（東京大学）

「日本とスウェーデンにおける業務管理や各種制度の比較考察 ―エフォート、仕事時間配分、活動度に着目して―」

水島 珠子（東海大学）

「北欧のアカデミアにおけるジェンダー平等への取組」

刀根 英莉子（東京工業大学）

「スウェーデンの大学におけるジェンダーバランスに関する現状と取り組み ―理系分野における女子学生比率の向上に着目して―」

○ストラスブール研究連絡センター

國府田 真（立命館大学）

「フランスにおける国際共同研究推進 ―政府・大学・研究者、それぞれの視点から―」

米国大学における LGBTQ+学生への支援

ワシントン研究連絡センター

山口 剛史

1. はじめに

※本稿では、性的マイノリティを総称する言葉として「LGBTQ+」を使用するが、文献などを引用する際は、原文のまま表記する。「LGBTQ+」とは、Lesbian（レズビアン：性自認¹が女性で性的指向²が女性である人）、Gay（ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性である人）、Bisexual（バイセクシュアル；性的指向が男性と女性両方である人）、Transgender（トランスジェンダー：性自認・性表現³が身体的性と一致していない人）、Queer（クイア：性的指向が異性に限らない人全般を指す）または Question（クエスチョン：性自認・性的指向が定まっていない人）、+（プラス：性的マイノリティのうち性的指向、性自認において LGBTQ に該当しない人全般を指す）の頭文字を取った言葉である。なお、性的マイノリティを総称する言葉として元々は「LGBT」が使用されていたが、この分類に当てはまらないさまざまな性があることから、現在では「LGBTQ+」の他にも、「LGBTQI+」⁴、「LGBTQIA+」⁵などの言葉が使用されている。

電通が 2020 年に実施した調査において、日本で LGBTQ+に該当すると回答した人は全体の 8.9%と⁶、一定数いることがわかっている。LGBTQ+を巡る日本の社会の動きとしては、LGBTQ+の社会的立場が曖昧に扱われている状態が続いている。近年、自治体におけるパートナーシップ制度が拡大し⁷、2022 年 11 月には東京都においてもその制度が施行され、現在は 240 以上の自治体で施行されている（2022 年 12 月時点）。一方で同性同士の結婚の法制化は未だに実現しておらず、2019 年に全国 4 箇所（札幌、東京、名古屋、大阪）の裁判所において、法律上の性別が同じカップルが結婚できないことは憲法違反であるとの提訴が一斉になされたが、札幌地裁以外では明確に同性同士の結婚を認めないことが違憲であるという判決はまだ出ていない（2022 年 12 月時点）。また、現行の法律では性別を変更するためには生殖機能をなくすことが条件とされ、公的証明書の性別表記が男女のみであることなど、トランスジェンダーや性自認が男女の枠に当てはまらない人が生きづらい社会の状況も続いている。さらに、G7 の国の中で性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律がないのは日本だけであり、2021 年の議員連盟において合意された「LGBT 理解増進法案」も見送りになったままである。

日本の大学における LGBTQ+支援については、河嶋が「2016 年の障害者差別解消法施行以降、日本の大学の SOGI（性的指向、性自認）の多様性をめぐる取り組みは、当時（2016 年）と比べ

¹ 自己の性別についての認識

² 恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか

³ 見た目や言動などで表す性

⁴ 「I」は Intersex の頭文字で、生まれつきの身体的性が一般的な「男性／女性」に当てはまらない人を指す。

⁵ 「A」は Asexual の頭文字で、他者への性的欲求・性的な魅力を経験しない人を指す。

⁶ 調査においては「ストレート層（異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人）と答えた方以外が LGBTQ+層と定義」されている。

⁷ 自治体が独自に LGBTQ+カップルに対して「結婚に相当する関係」とする証明書を発行し、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくする制度

て大学間の格差はあるものの大きく進展している」(河嶋、2020) と言うように、大学が支援する取り組みは広まっているが、未だに LGBTQ+への配慮を実施している大学は全体の 4 割という調査報告がある(風間ら、2021)。また日本の社会における LGBTQ+支援の取り組みについては、企業や団体単位では、任意団体「work with Pride」が 2016 年に策定した評価指標「PRIDE 指標」により評価される機会はあるものの⁸、大学が学生支援の観点において評価される機会は少なく⁹、各大学は手探りの状態のまま取り組みを実施している場合が多いように感じる。この原因として、LGBTQ+のうち多くの人が自らの性自認・性的指向などを他人に知られたくないと思っており¹⁰、そのため LGBTQ+として意思表示する機会が少なく、結果として大学の意思決定側に当事者の声が届いていないからではないかと私は考える。つまり、大学の LGBTQ+支援が改善されるためには、まずは LGBTQ+の当事者である大学の構成員(学生や教職員)による評価が大学側に伝わるのが重要であり、それらが無いと取り組みを実施したとしても今後根本的な改善はされないままではないだろうか。なお、ReBit の「LGBTQ 子ども・若者調査 2022」における LGBTQ ユース(12 歳～34 歳)のメンタルヘルスに関する調査では¹¹、全国調査と比較すると 10 代の LGBTQ ユースは 7.2 倍、20 代は 4.2 倍の精神障害におけるハイリスクを抱えているとの結果であった。調査では、「普段からセクシュアリティについて安心して話せる相手や場所がない」と回答した人の方が「ある」と回答した人よりも自殺念慮、自殺未遂、自傷行為の割合が高く、また LGBT ユースの学生のうち 93.6%が「セクシュアリティについて教職員に安心して話せない」と回答している。大学における LGBTQ+を巡る事件として近年だと 2015 年の一橋大学における事件¹²があったが、大学において同じような事件を起こさないためにも、自らのセクシュアリティについて不安を抱えている若者は必ずいることを前提とした LGBTQ+支援が重要であるだろう。日本学生支援機構は『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて(平成 30 年 12 月)』を作成し、大学等の教職員を対象に性的指向・性自認の多様な在り方に関する理解の増進を推進している。当冊子では、具体的に大学内の各部署における対応の実施例や配慮すべき項目が掲載されているため、日本の各大学が LGBTQ+支援を実施する上で、大いに参考にできるものであるだろう。一方で、先ほど指摘したとおり大学の取り組みについて当事者からの評価は十分ではなく、大学の構成員である学生や教職員の実態が十分に反映されているか疑問が残る。私は今回 1 年間アメリカのワシントン D.C.に滞在し、アメリカの大学において今後日本の大学が LGBTQ+支援を進める中で参考にできることはないか調べたいと思った。具体的には大学における LGBTQ+支援の歴史が長いアメリカでは、大学の取り組みに対してどのような評価が行われ、その中で現在どのような取り組みが実施されているのかを明らかにすることを本調査の目的とした。

⁸ この評価指標は、職場における LGBTQ+への取り組みの評価に活用されている。

⁹ 龍谷大学、早稲田大学、関西学院大学などは独自に学生に対するアンケート調査を行っている。

¹⁰ LGBT 総合研究所の調査では、8 割弱の LGBT・性的少数者が誰にもカミングアウトしていないと回答している。

¹¹ ReBit は、「LGBT を含めた全ての子どもが、ありのままの自分で大人になれる社会を目指す」認定 NPO 法人。

¹² 一橋大学の学生がゲイであることを別の学生により暴露(アウティング)され転落死した事件。

2. 米国の LGBTQ+を巡る背景

アメリカの GALLUP 社が 2021 年に実施した調査によると、アメリカの成人のうち LGBT 人口は 7.1%、その中でも 1997 年から 2003 年の間に生まれた Z 世代では 20.8%が LGBT であると回答しており¹³、特に若い世代で LGBT 人口が多いことが確認されている。また LGBTQ+の社会的立場については、1950 年代に始まった黒人の公民権運動や 1960 年代から 1970 年代に起きた女性解放運動に続く大きな社会運動として、1970 年代に LGBTQ+による差別を撤廃するための運動が盛んに行われた。その運動の結果として、例えば 1972 年に Kathy Kozachenko 氏がミシガン州アナーバー市の評議員として、アメリカで初めてオープンリー LGBTQ+ (LGBTQ+であるとカミングアウトしている人) として公職に就き、1977 年にはトランスジェンダー女性である Renée Richards 氏が女性のテニス選手としてアメリカの大会に出場することが認められるなど、LGBTQ+の当事者が社会の中で可視化されてきた。昨年行われた 2022 年のアメリカの中間選挙では少なくとも 436 名の LGBTQ+である候補者が当選したと言われている。同性婚の法制化については、1992 年のワシントン D.C.におけるドメスティックパートナー法の成立¹⁴、2004 年のマサチューセッツ州における同性婚の合法化を皮切りに各州において合法化が進み、2015 年には最高裁判決により全州における同性婚が認められるようになった。なお、女性の妊娠中絶の権利について、最高裁は中絶する権利を認める判決 (1973 年 Roe v. Wade 判決) を出していたが、2022 年 6 月にその判決を覆し各州に中絶禁止を容認する判決を出した。そのことにより、2015 年の同性婚を認める最高裁判決についても覆される可能性が危惧されたが、連邦レベルで同性婚の権利を守るため、2022 年 12 月にバイデン大統領は「Respect for Marriage」法案に署名し成立させた。さらに、2022 年 4 月からはパスポートの性別欄で男女とは別に「X」を選択できることが可能となった¹⁵。このように紆余曲折はありつつも、アメリカ社会において LGBTQ+は可視化され、十分とは言えないかもしれないが当事者の社会的立場は確立されてきたと言える。

3. 米国大学の LGBTQ+への支援

アメリカ社会で LGBTQ+による社会運動が起きる中、大学においても LGBTQ+学生の間で自らの権利を主張するための運動が起こるようになった。1967 年にはアメリカで初となるゲイの学生団体がコロンビア大学に発足し、それ以降多くの大学において LGBTQ+学生団体の発足が相次ぎ、現在ではアメリカ全体のうち約 62%の大学に LGBTQ+の学生団体があると言われている (Coley, 2020)。また、1971 年にはミシガン大学において、アメリカの大学内に初めて LGBTQ+センターが設置され、それ以降全国各地の大学で同様の LGBTQ+センター (名称は「LGBTQ+

¹³ 「Z 世代」とは、主に 1990 年代後半から 2000 年代前半に生まれた世代のこと。

¹⁴ 同性カップルに男女の婚姻と同じような権利を与えることを可能にした法律

¹⁵ 「X」は「性自認が不特定あるいは男女以外の性自認である」場合に選ぶことができる。

Resource Center」などさまざま）が設置されるようになった。ここでいう LGBTQ+センターとは、細かい役割は大学の形態等により異なるが、Best Colleges という米国の大学のランキング等を公表しているウェブサイトによると、「キャンパスにおける LGBTQIA+コミュニティの全体的な成功を保証し、大学のあらゆる機能においてクイアコミュニティが繁栄できるよう、機関の変革に取り組むもの」と定義されている。そのためにもアメリカの大学に設置された LGBTQ+センターは、職員や学生を雇用し、大学内の様々な学生団体や他部署と連携して活動しているところが多い。

日本では LGBTQ+支援を実施している大学でも、LGBTQ+センターのように LGBTQ+の学生支援に特化した組織を設置している大学は少なく¹⁶、LGBTQ+学生支援を実施するための体制が確立できていないところが多いのではないだろうか。アメリカの大学に初めて LGBTQ+センターが設置され既に 50 年が過ぎている。その期間を経て、現在はどうのような支援が行われているのか、大学関係者へのインタビューを行って調査した。インタビュー対象者は、非営利団体 Campus Pride の創設者かつエグゼクティブ・ディレクターである Shane L. Windmeyer 氏（以下、Windmeyer 氏）、ジョージ・メイソン大学 LGBTQ+ Resources Center の Director である Josh Kinchen 氏（以下、Kinchen 氏）及びスタンフォード大学 Queer Student Resources の Director の Ben である¹⁷。

3-1. Campus Pride Index

前述のとおり、日本では企業や団体の LGBTQ+支援を評価する指標（PRIDE 指標）は存在するが、学生支援を必要とする大学の LGBTQ+支援を評価する指標は存在しない。一方のアメリカでは、Campus Pride という非営利団体がつくったウェブサイトがあり、全米の大学が実施している LGBTQ+の学生支援に対する評価が公開されている。Campus Pride は「LGBT 学生にとって、より安全な大学環境を作るために活動する学生リーダーや大学団体のための、唯一の全米規模の非営利団体」である。Campus Pride は 2001 年に LGBTQ+支援における全米の大学のベンチマークとして「The LGBTQ-Friendly Campus Pride Index（以下、Campus Pride Index）」という独自の指標を開発した。それは数年かけて改良ののち 2007 年に発表され、その後さらに 2015 年に大幅に更新されて、今のバージョンとなった。Campus Pride Index は時代に合ったものに変更や改善を行うため、毎年専門家によるレビューが行われており、現在では以下の 8 つの大項目に合計で 50 項目以上の指標が用意されている。実際に大学が申請する際は、自己評価でそれらの項目に回答する必要がある¹⁸。

- LGBTQ Policy Inclusion（包括的政策）
- LGBTQ Support & Institutional Commitment（サポート及び組織的コミットメント）
- LGBTQ Academic Life（学業生活）

¹⁶ 早稲田大学が 2017 年 4 月に日本で初めて「GS (Gender Sexuality) Center」を設置した。

¹⁷ Ben の名前の表記については、本人の希望によりウェブサイト上に公開されている名前「Ben」のみを使用する。

¹⁸ 2020 年から、評価を受けるためには年会費が生じる会員になることが必須となった。ただし、大学によっては年会費を免除される場合もあり、免除を希望する場合はウェブサイト上に用意されたフォームから申請する必要がある。

- LGBTQ Student Life（学生生活）
- LGBTQ Housing & Resident Life（居住及び寮生活）
- LGBTQ Campus Safety（キャンパス上の安全）
- LGBTQ Counseling & Health（カウンセリング及び健康）
- LGBTQ Recruitment & Retention（学生の獲得及び学業の継続）

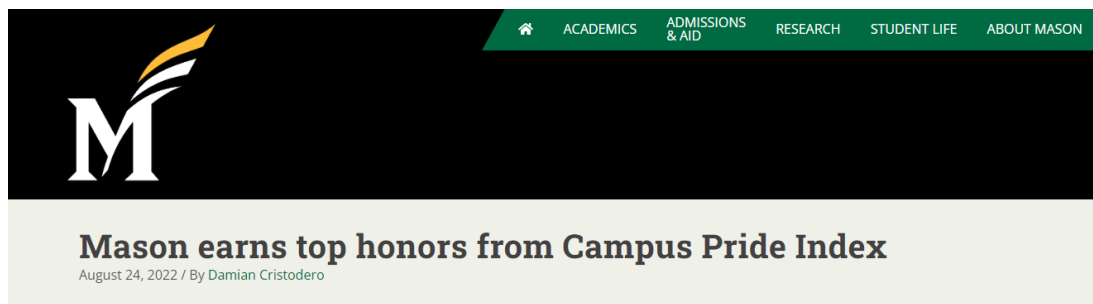
現在 Campus Pride のウェブサイトでは、400 以上の全米の大学の LGBTQ+学生支援に対する評価を閲覧することができる。Campus Pride の Windmeyer 氏によると、ウェブサイト上で他の大学の評価を知ることによって¹⁹、大学間の競争関係を生み、各大学はより改善しようとするということであった。また、Campus Pride は 5 つの星によって各大学を評価するだけでなく、改善点やアドバイスが書かれたレポートを大学に渡している。

The screenshot shows the Campus Pride Index website. At the top, there's a navigation bar with links like 'Campus Search', 'College Prep Resources', 'FAQs', 'College Fairs', 'About Us', 'Partners', and 'Contact Us'. A prominent banner reads 'LGBTQ-FRIENDLY CAMPUS SEARCH' with a large '10' and a button to 'VIEW ALL 400+ CAMPUSES'. Below this, there's a 'SEARCH CRITERIA' section with filters for keywords, region, index rating, institution type, and locale. The main content area displays search results, sorted by rating. Two universities are visible: Virginia Wesleyan University (5 stars) and George Mason University (5 stars). Each entry includes the university name, location, type, size, and a brief description.

SEARCH CRITERIA	SORT BY: RATING	NAME	STATE	TYPE	SIZE	LOCALE	MY BOOKBAG
KEYWORDS (CAMPUS NAMES)	★★★★★	Virginia Wesleyan University	Virginia Beach, VA	Master's College/University Baccalaureate College/University Private Institution Liberal Arts College Residential Campus Other Minority Serving Institution Religious Affiliation	1,750 Students	Large Urban City (Over 500,000+)	
REGION	★★★★★	George Mason University	Fairfax, VA	Doctoral/Research University Public/State University Residential Campus	39,143 Students	Small City (25,000 to 100,000)	

図 1 Campus Pride のウェブサイトでは、各州の大学リストを評価が高い順に見ることができる

¹⁹ 評価を受けた大学は非公開を希望することもできる。



Mason is one of only 29 universities in the U.S. to receive the highest distinction from the [Campus Pride Index](#).

George Mason University has been recognized as a "five-star premier campus" by Campus Pride Index, a national nonprofit organization dedicated to creating safer LGBTQ-friendly learning environments at colleges and universities.

Mason is one of only 29 U.S. institutions, out of 454 evaluated, with a five-star premier ranking, one of only three in the South, and the only one in Virginia.

Additionally, Mason is one of just 40 four-year campuses across the country, and the only public institution in Virginia, recognized by Campus Pride in its "Best of the Best" list of LGBTQ-friendly colleges and universities in the United States. It also is one of only four institutions nationally to score a perfect 100 on the Athletic Equity Index, which examines how NCAA Division I institutions support LGBTQ student-athletes.



図 2 Campus Pride Index で高評価を得たことを多くの大学はウェブサイト上で公開している

ここで注意したいのが、Campus Pride Index は LGBTQ+ の「学生」が過ごしやすい大学環境をつくることを目的としており、その対象には同じ大学の構成員である教職員は含まれていないことだ。ただ、このことはアメリカの大学で教職員を対象とした LGBTQ+ 支援が行われていないことを意味するのではない。例えばジョージ・メイソン大学の Kinchen 氏の話では教職員に LGBTQ+ は多いが、彼らへの配慮として、「A George Mason University Employee Resource Group (ERG)」という教職員団体が別につくられており、その団体が大学の LGBTQ+ 教職員を代表して働きやすい環境を整えているとのことだった。また、スタンフォード大学の Ben によると、LGBTQ+ センターとしての役割をもつ本大学の Queer Student Resources はあくまで学生を対象とした組織であり、スタッフや予算も限られているため教職員を対象とした支援とは役割が切り離されているとのことであった。

Campus Pride Index で高評価を得た大学は毎年「BEST OF THE BEST LGBTQ-Friendly」として公開されており、今回インタビューを行ったジョージ・メイソン大学とスタンフォード大学は 2022 年に選ばれている。一方で、Campus Pride は「Worst List: The Absolute Worst Campuses for LGBTQ Youth」という評価が悪い大学のリストも毎年公表しており、2022 年には 13 校が選ばれた。このリストに選ばれる大学は、「LGBTQ の若者が公然と差別されることを許し、宗教に基づく偏見により生じる被害を継続させるために Title IX の免除を求めている」と説明されており²⁰、基準として「LGBTQ の若者を差別するために Title IX の免除を受けた／申

²⁰ 「Title IX」とは、1972 年ニクソン政権時に施行された教育改正法第 9 編のこと。誰も教育プログラムや活動において性差別を受けてはならない、と示されている。2011 年のオバマ政権時に教育省の公民権局が発出した書簡において、性暴力も

請したこと」と「LGBTQ に反対する行動、プログラムを実施した経歴があること」が掲げられている。Windmeyer 氏によると、このリストは「リストに載った大学に LGBTQ+学生を受け入れさせることなく、LGBTQ+学生に対して差別的なことをしている大学があるということ」を学生や学生の家族、社会に伝えることを目的としてつくった」とのことであった。

3-2. 大学職員で構成されるコンソーシアム

Kinchen 氏によると「LGBTQ+支援に取り組む上で、各大学との情報交換が役に立っている」とのことであった。そこで、どのように各大学との連携を実施しているのか聞いたところ、「The Consortium of Higher Education LGBT Resource Professionals」（以下、教職員コンソーシアム）(<https://www.lgbtcampus.org/>) というコンソーシアムがあると教えてもらった。Kinchen 氏によると、このコンソーシアムで知り合った他大学の職員と大学内の LGBTQ+支援についてよく連絡を取り合っており、お互いの情報を共有するのに利用しているそうだ。この会員制の教職員コンソーシアムは、「インターセクショナリティや人種的な正義の枠組みを通して²¹、より包括的な政策と実践を擁護するとともに、多様な性的指向や性自認を持つ人々を教育し支援するために大学で働く個人を支援すること」をミッションとし、他の高等教育機関や組織との協力関係の推進や各大学において実践された取り組みの紹介を行なっている。なお日本においても、2018 年に「大学や企業の SOGI/LGBT+に関する取り組み情報にアクセスでき、かつ取り組みの恩恵を享受できる状況を実現する」ことを目的とした大学関係者によるネットワーク「University Diversity Alliance (UDA)」(<https://udajapan.org/ja/udatoha/>) が作られ、大学間の情報共有やデータベースの構築などが進められている。

ここからは、教職員コンソーシアムにおける特筆すべき具体的な取り組みを 2 つ紹介したい。

3-2-1. LGBTQArchitect

各大学が実施した LGBTQ+に関するプログラムについて、他大学が同様のプログラムを作成・改善する上で使える情報とリソースを提供するためのオープンコンテンツポータルサイトである。コンテンツを探す方法としては、キーワード検索の他に、ダウンロード回数が多い順、最近追加された順に表示されたコンテンツ一覧から探すことも可能である。例えば、キーワード検索で「Student Staff」と入力すると、LGBTQ+センターで学生を雇用するための募集要項「OSI LGBTQIA Programs and Services Work Study Student Staff」がミズーリ大学カンザスシティキャンパスにより掲載され公開されていた。その他にも、カリフォルニア大学が策定した「性的アイデンティティと使用する氏名に関するポリシー」やエルカミノカレッジが策定した「Safe

対象に含まれ、また Title IXによって LGBT 学生も守られるべきであると示された。なお、大学が Title IXの免除を受けるため、Title IXが大学の宗教的信条に抵触することを理由に国に申請することが可能である。一方で免除された大学における LGBTQ+を守るため、REAP (Religious Exemption Accountability Project) という団体が公的資金を受けている大学が Title IXの免除を受けていることは不当であると訴え活動している。

²¹ 「インターセクショナリティ」とは、個人が複数の交差するアイデンティティをもつことにより起こる差別を理解するための概念であり、アメリカの大学では学生支援におけるインターセクショナルな視点の重要性が語られることが多い。

Zone Project のリソースガイド」がダウンロードの多いコンテンツの上位に挙げられている²²。

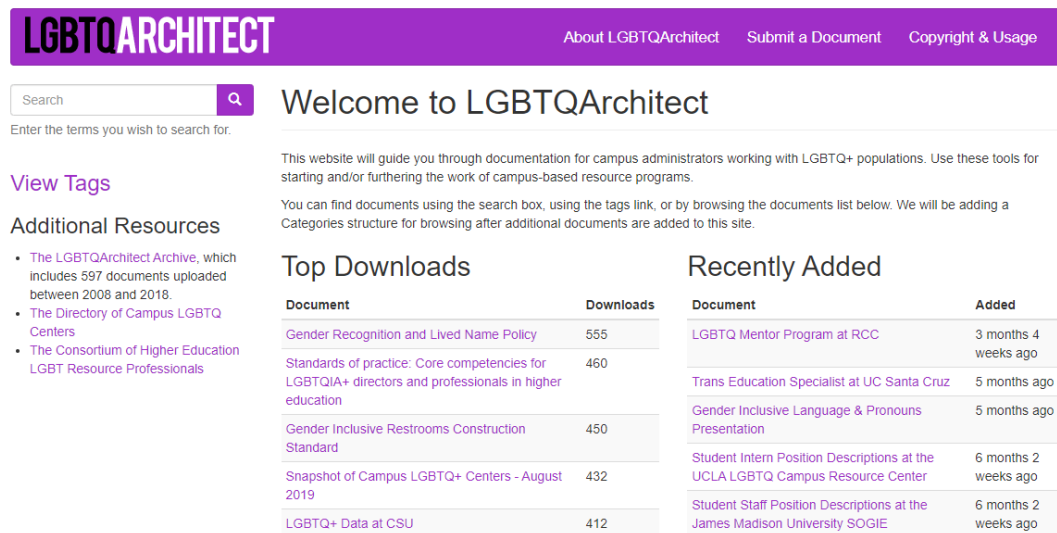


図 3 LGBTQArchitect のトップ画面

3-2-2. Higher Education LGBT Support Services Map

アメリカにおいて LGBTQ+ センターをもつ大学がどこにあるか、どのようなセンターが設置されているか、他大学が同様のセンターの設置を考える際のモデルとして参考にできるよう「Higher Education LGBT Support Services Map」は作成された。左側のリスト上またはマップ上で大学を選択すると、その大学においてセンターが設置された年やセンターのウェブサイトの URL などが表示される。なお、ここに掲載されているセンターは「学部学生やボランティアによって運営されるオフィスは含まれない」と限定されており、センターに配置されているスタッフについて具体的に以下のように説明されている。

- そのポジションは、週 20 時間以上でなければならない
 - そのポジションは、専門スタッフまたは大学院生アシスタントによって担われなければならない
 - そのポジションの職務内容には、LGBT サービスを提供する業務において主な責任を伴わなければならない
 - 大学院生アシスタントの職務内容は、LGBT サービスに特化したものでなければならない
- 以上のように規定しているのは、組織体制が確立されていない学生交流サークルのみ存在している大学が、マップに含まれないようにするためであると考えられる。

²² 「Safe Zone Project」とは、大学において LGBTQ+ フレンドリーな環境を作ることを目として作られた構成員向けの研修プログラムのこと。

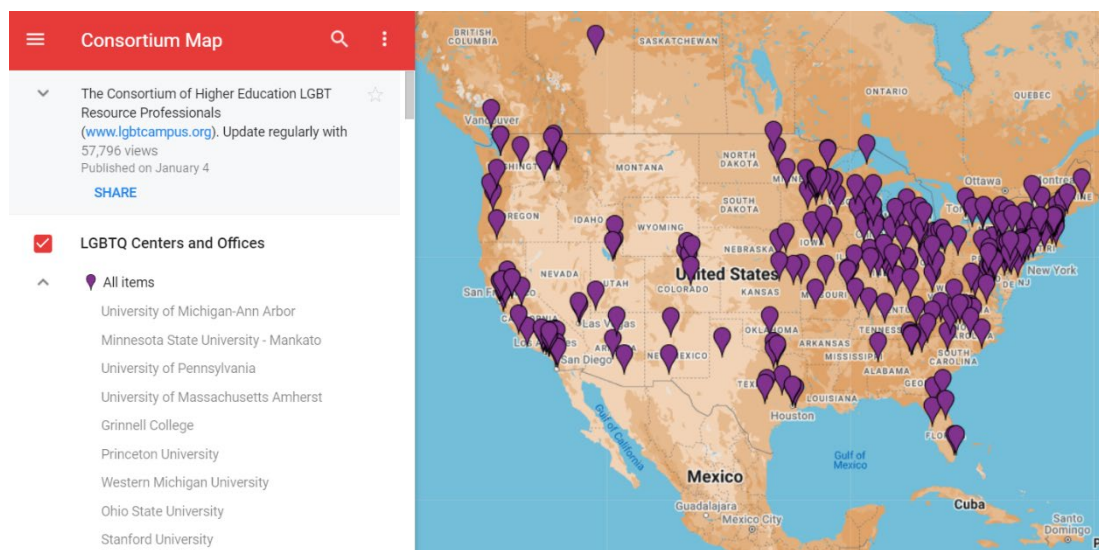


図 4 全米の大学のうち LGBT センターがあるところの一覧（左）とマップ（右）における表示

3-3. Safe Zone/Space Program

アメリカの大学において **LGBTQ+** の学生が安全にキャンパス生活を送ることができるよう作られた大学の構成員向けの研修プログラムである。2021 年に **Trevor Project** が実施した調査では²³、アメリカでは日本と同じように、「**LGBTQ** の若者」は「**LGBTQ** ではない若者」と比較すると自殺をする可能性が高く、また家や学校が **LGBTQ** に肯定的な空間であると自殺率が下がることが明らかになった。そこで、大学の構成員が **LGBTQ+** に関する知識を学び、大学において **LGBTQ+** フレンドリーな空間を作ろうとするのが本プログラムの目的である。この研修を実施している大学は、**LGBTQ+** ではない人がこの研修を受けることにより、性的指向、性自認、性表現にかかる問題を抱えるすべての学生の成長を支え、**LGBTQ+** 学生の経験の向上に取り組めるようなアライ（**LGBTQ+** を理解・支援する人）となることを希望している。アメリカの大学がこの研修プログラムをもつことは義務ではなく自主的なものであり、また多くの大学で構成員が研修を受講することは本人の意思に基づくものとなっているが、大学がこのような研修プログラムをもっていることは、前述した **Campus Pride Index** の指標の 1 つになっており、**LGBTQ+** にとって大学を選ぶ際の重要な要素と見なされている。なお、ジョージ・メイソン大学では、本研修を実施するにあたり、一定の研修を受けた教職員 29 名がボランティアで研修を実施する側として参加している（2022 年 11 月時点）。

3-4. Trans Clothing Closet（ジョージ・メイソン大学の実施例）

ジョージ・メイソン大学が 2019 年に始めたプロジェクトであり、トランスジェンダーやノン

²³ Trevor Project は、**LGBTQ** の若者の自殺を防ぐことを目的としたアメリカの非営利団体。

バイナリー、ジェンダー・ノンコンフォーミングなどの学生を対象に²⁴、寄付で集められた服やアクセサリが無料で提供されている。これは、性自認と身体的性が一致していない学生が、お店で身体的性と異なる印象をもつ服装などを試着して買うことが困難であることを考慮し、彼らが安全に自分が着たいものを選ぶことができるように始められたプロジェクトである。服などを保管しているクローゼット（スペース）が大きいということもあり、ニーズがある服などはウェブサイト上でも寄附を募っている。またギフトカードの寄付も募っており、寄付で集まらなかった特定のサイズの服などは、そのギフトカードで購入するようにしている。Kinchen 氏の話では、このように新しいプロジェクトを始める時は、センターの人材だけでは手が回らないため、学生の力を借りる必要があり、当プロジェクトにおいても学生を雇用しクローゼットの管理を任せているとのことだった。



写真 1 寄付などにより集まった衣服を管理しているクローゼット

3-5. センターがもつ学生交流スペース（スタンフォード大学の例）

2022 年 11 月 8 日（火）にスタンフォード大学の Queer Student Resource が設置している QSpot を見学した。全ての学生が安心できるスペースとして設置されている QSpot に入ると、まずカラフルな室内と天井に掲げられたいくつもの旗²⁵が目に入る。それらの旗は LGBTQ+に限定されるものではなく、LGBTQ+に多様な人種、障害の有無など別のアイデンティティを掛け合わせたコミュニティを表すものもあり、すべての LGBTQ+の学生が QSpot を自分の居場所だと感じられることを目的として天井に掛けられている。Ben からは、もし自分のアイデンティティを示す旗がないという学生がいた場合は、新しい旗を用意して適宜張り替えている、という話を

²⁴ 「ノンバイナリー」とは、性自認が男女のどちらでもない、または両方である人のこと。「ジェンダー・ノンコンフォーミング」とは、広義としては、性自認が伝統的な性別の分け方に当てはまらない、性表現がその分け方に合わない人のこと。

²⁵ 1970 年代にゲイコミュニティを象徴する旗としてレインボーフラッグがつくられ、今では多様な LGBTQ+コミュニティを象徴するものとして多数の旗が存在している。

聞いた。また、本棚にも「LGBTQ+」だけではなく、「女性」や「黒人」、「移民」など、アメリカ社会で抑圧の対象となっているアイデンティティに関する本も置かれていた。QSpot が備えている様々な旗や本が示すのは、当センターがインターセクショナルなアプローチで支援することを重要視しているということである²⁶。Ben は「センターは LGBTQ+の中でもより疎外されがちな人に注意を払い支援に力を入れている。例えば、LGBTQ+留学生や障害のある LGBTQ+学生は、他の学生と比べてより多くの課題と向き合うことになるため、センターは支援の必要性を感じている」と話してくれた。



写真 2 誰でも利用することができる QSpot の内部の様子



写真 3 QSpot が入っている建物。1971 年にゲイの学生団体が結成されてから使われており、学内で最も古い建物の一つ。



写真 4 LGBTQ+の中にも様々なコミュニティがあり、それらを示す旗を天井に飾っていた。



写真 5 センターのデザイン担当者が LGBTQ+グッズなどのデザインを行っている。

²⁶ 「インターセクショナルなアプローチ」とは複数のアイデンティティが交差していることを前提としたアプローチのこと。

4. 考察

アメリカの大学における LGBTQ+学生支援を調査する中で、日本の大学が今後支援を進めるために向き合うことになるであろう 3 つの課題が浮かび上がってきた。

1. 予算
2. アウトリーチ
3. 目標の設定

まず、1 については、例えばジョージ・メイソン大学のように公立の大学の場合は、LGBTQ+センターに割り当てられた予算が少なく、たとえ大学内の意思決定者が支援に前向きであっても、支援においてコストがかからないことが前提条件になっている、という話を聞いた。そのため、ジョージ・メイソン大学では 3-3 の **Safe Zone/Space Program** における教職員のボランティアや、3-4 の **Trans Clothing Closet** における学生の雇用などを通してコストを最低限に抑えていた。日本の多くの大学においても予算が少ないことは切実な問題であるため、日本でもこのように学生団体や教職員などとの連携によって、コストを抑えて LGBTQ+支援を実施することが求められるのではないかと考える。

次に、2 については、アメリカの多くの大学においてプログラムやイベントの周知に SNS（主に Facebook, Twitter, Instagram）やメーリングリストが利用されているが、それでもカミングアウトしていない LGBTQ+の学生にはリーチできていないと感じている、という話を聞いた。3-5 の学生交流スペースなどに顔を出す学生は、情報へのアクセスが容易ではあるだろうが、そうでない学生も多くいる。むしろそのような学生ほど、他の学生、教職員との交流の機会が少なく一人で悩みを抱えやすいのではないかと想像する。「1.はじめに」でも述べたが、日本の若者において自分のセクシャリティについて周りに話す人がいない人ほど不安を抱えて生活していることがわかった。今後日本における支援が進む中で、支援を必要とする学生へのアウトリーチをどのような方法で行うのが適しているか（無配慮なアウトリーチの拡大は、カミングアウトしていない当事者が参加しづらい状況を生むのではないかという懸念もある）を考える必要がある。また、今後の日本においては留学生や外国人研究者も支援の対象とすることが必要であり、彼らへのアウトリーチの方法も考える必要があるだろう。例えば筑波大学における LGBTQ+相談窓口に寄せられる相談の 9 割が留学生からの相談であったことから、留学生からの LGBTQ+支援に対するニーズは大きいことがわかる。さらに言えば、今後日本において LGBTQ+支援が進むことによって、既に日本の大学に所属している留学生や外国人研究者だけでなく、海外の大学に所属している学生や研究者を視野に入れ、海外から呼び込む際の大学の強みの一つとして海外へアピールできるのではないかと考える。

最後に、3 については、スタンフォード大学の話で興味深かったのが、LGBTQ+センターが目標として「低い目標」と「高い目標」を掲げているということだった。Ben によると「低い目標では、LGBTQ+学生が落ち込んだり、不安になったり、自殺しようとしないうちに、彼らが日々問題なく生活できていることを確認することをとても大事にしている、スタンフォード大学での問題や課題に対処するためのリソースを作り、それらを学生に提供することで、学生には大学生

活がうまくいくような大学が提供するサポートがあると感じてもらいたい。一方高い目標としては、難しいことだと思うが、最終的には大学の政策や文化を変えたいと考えている」とのことで、センターが目指す目標が明確であることを感じた。日本の大学でも、ただ他の大学が実施しているからという理由で支援を実施するだけではなく、それぞれの大学が目指す目標を設定することも具体的な支援を考える上で大事ではないかと思う。では、3-1 の **Campus Pride Index** において指標とされているような支援をそのまま日本の大学で適用すべきかという、社会の状況や文化的背景から見てもそうではないだろう。例えば「1.はじめに」において前述したとおり、日本ではカミングアウトしている **LGBTQ+** が少ないためアメリカとは状況が異なる。そのためどのような **LGBTQ+** 支援が日本の大学において求められているのか、各大学は少ない情報から探り出さなくてはならない。そこでは日本の大学間で好事例を共有することが重要ではないか考える。実際に、全国の日本の大学を対象とした調査において、他大学の情報共有を望む声も上がっており（風間ら、2021）、3-2 において触れたように、日本でも **UDA** という組織がつけられている。このように大学間で情報共有ができる機会をつくり、例えば 3-2-1 のような大学間でコンテンツを共有できるようなプラットフォームがつけられるとより支援が実行しやすくなるのではないか。そして、各大学において必要な支援を拡大していく中で、**Campus Pride Index** のような指標を用いた評価システムがつけられることで、日本の大学においても **LGBTQ+** 支援の改善サイクルが生まれるのではないだろうか。

5. あとがき

今回の研修で滞在したアメリカのワシントン D.C. では、6 月のプライドフェスティバルをはじめ **LGBTQ+** に関連した多くのイベントが開催され、街を歩くと **LGBTQ+** フレンドリーであることを表明するため虹色の旗を掲げているお店をよく見かけた。ただ、このように一見 **LGBTQ+** フレンドリーな街であっても **LGBTQ+** に対するヘイトがないわけではなく、私が滞在した間にも私が住む場所から近いエリアで同性カップルが差別的な言葉を浴びせられ暴行を受ける事件が起きた。さらに比較的保守的な州からワシントン D.C. に引っ越してきたという人からは、州によってはまだ **LGBTQ+** フレンドリーではないところも多いという話を聞き、2022 年の 11 月にコロラドのスプリングフィールドにある **LGBTQ+** のバーにおける銃撃事件が起きたことで、その話がより現実的に感じられた。このようにアメリカ国内でも住む場所によっては、家から外に出た瞬間に **LGBTQ+** が安心できないと感じる環境がまだ多く残っている。だからこそ、学生が生活の大半の時間を過ごす大学において **LGBTQ+** が安心できるスペースを提供することは重要なことなのだろうと実感した。本調査を経て、日本社会においても可視化されていないだけで、多くの **LGBTQ+** 当事者が生きづらさを感じて生活していることも改めて実感することができた。本研修が終了し大学に戻った後は、本調査で得た知見をもってすべての学生が不安を抱えずに大学生活を過ごすことができるよう、大学業務に携わりたい。

6. 謝辞

本稿の作成にあたり、調査にご協力いただいた皆様、ご指導、ご助言いただいた **JSPS** ワシントン研究連絡センターの平田センター長、和田副センター長をはじめセンターの皆様にご心より感謝申し上げます。また、本研修の機会を提供していただいた日本学術振興会及び筑波大学の皆様にご感謝申し上げます。

7. 参考文献

- 1) 厚生労働省「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集 ～性的マイノリティに関する取組事例～」
(2020) (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>
- 2) 電通「LGBTQ+調査 2020」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf/cms/2021023-0408.pdf>
- 3) 河嶋静代 (2020)、「大学の SOGI の多様性に関する取り組みの現状と課題 -大学における新しい価値を創造する社会的包摂の実践-」、『北九州市立大学文学部紀要』、第 27 巻第 1 号
https://kitakyu.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=740
- 4) 風間孝・北仲千里・釜野さおり・林夏生・藤原直子 (2021)「大学における性的指向・性自認 (SOGI) に関する施策及び取り組みに関する全国調査報告」、『中京大学社会科学研究』、第 41 巻第 2 号
https://chukyo-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=18381&file_id=22&file_no=1
- 5) みんなのパートナーシップ制度 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://minnano-partnership.com/>
- 6) 公益社団法人 Marriage For All Japan - 結婚の自由をすべての人に (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.marriageforall.jp/>
- 7) 一般社団法人 work with Pride (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://workwithpride.jp/>
- 8) 認定 NPO 法人 ReBit「LGBTQ 子ども・若者調査 2022」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://prt看times.jp/main/html/rd/p/000000031.000047512.html>
- 9) 株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」(2023 年 2 月 7 日アクセス)
https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126_Release.pdf
- 10) LGBTQ+ Bridge Network (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://hitupride.wixsite.com/lgbtqbridgenet>
- 11) 日本学生支援機構『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて (平成 30 年 12 月)』(2023 年 1 月 31 日アクセス)
https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/_icsFiles/afieldfile/2021/03/08/lgbt_shiryo.pdf
- 12) GALLUP「LGBT Identification in U.S. Ticks Up to 7.1%」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://news.gallup.com/poll/389792/lgbt-identification-ticks-up.aspx>
- 13) HISTORY「Gay Rights」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.history.com/topics/gay-rights/history-of-gay-rights#gay-rights-in-the-1960s>
- 14) ADVOCATE「LGBTQ+ Groups Celebrate 'Rainbow Wave' of Queer Candidate Victories」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.advocate.com/politics/2022/11/10/lgbtq-groups-celebrate-rainbow-wave-queer-candidate-victories>
- 15) Human Rights Campaign「The Journey to Marriage Equality in the United States」(2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.hrc.org/our-work/stories/the-journey-to-marriage-equality-in-the-united-states>

- 16) CNN 「X gender marker option on passport applications to be available in April, Blinken says」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.cnn.com/2022/03/31/politics/gender-x-passport-applications/index.html#:~:text=%E2%80%9CAfter%20thoughtful%20consideration%20of%20the,%20privacy%20while%20advancing%20inclusion.%E2%80%9D>
- 17) Jonathan S. Coley・Dhruba Das 「Creating Safe Spaces: Opportunities, Resources, and LGBTQ Student Groups at U.S. Colleges and Universities」、『SOCIUS』、Volume 6
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2378023120971472>
- 18) The New York Times 「In 6-to-3 Ruling, Supreme Court Ends Nearly 50 Years of Abortion Rights」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.nytimes.com/2022/06/24/us/roe-wade-overturned-supreme-court.html>
- 19) Best Colleges 「Exploring the History of LGBTQ+ Centers on Campus」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.bestcolleges.com/blog/history-lgbtq-student-center/>
- 20) 早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター・GS センター (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.waseda.jp/inst/gscenter/about/policy/>
- 21) Campus Pride (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.campusprideindex.org/>
- 22) LGBTQ+ Resources Center, George Mason University (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://lgbtq.gmu.edu/>
- 23) Queer Student Resources, Stanford University (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://queer.stanford.edu/>
- 24) U.S. Department of Education 「Title IX and Sex Discrimination」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/tix_dis.html
- 25) U.S. Department of Education 「Exemptions from Title IX」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/t9-rel-exempt/index.html>
- 26) Best Colleges 「How the Religious Exemption Accountability Project Advocates for LGBTQ+ Students」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.bestcolleges.com/blog/lgbtq-religious-exemption-accountability-project/>
- 27) LGBTQArchitect (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://architect.campuslgbtqcenters.org/>
- 28) Higher Education LGBT Support Services Map (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.lgbtcampus.org/find-an-lgbtq-campus-center>
- 29) The Trevor Project 「Facts About LGBTQ Youth Suicide」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.thetrevorproject.org/resources/article/facts-about-lgbtq-youth-suicide/>
- 30) The University of Illinois Counseling Center 「WHAT IS AN ALLY?」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)
<http://counselingcenter.illinois.edu/outreach-consultation-prevention/cultural-diversity-outreach/queers-allies/lgbt-ally-network/what>
- 31) Human Rights Campaign 「Glossary of Terms」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)

<https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

- 32) PRIDE 「The Complete Guide to Queer Pride Flags」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)

<https://www.pride.com/pride/2021/5/25/complete-guide-queer-pride-flags#rebelltitem12>

- 33) 全国大学生協連 「全国大学生協連の研究会報告」 (2023 年 1 月 31 日アクセス)

<https://www.univcoop.or.jp/about/life/vol58-01.html>

日本の大学の米国内拠点運営に関する一考察

ワシントン研究連絡センター

酒井 裕美

はじめに

文部科学省「令和2年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果¹⁾」によると、日本の大学の海外拠点は、国立、公立、私立の総計で全世界に709拠点²⁾が存在するという。約10年前³⁾の357拠点⁴⁾（平成21年度同調査による）と比較すると、この10年間で倍増したことが分かる。

今年度、海外実務研修先として滞在した米国・ワシントンD.C.は、米国の首都であり、政治の中心都市という側面を持つ。また、隣接するバージニア州およびメリーランド州も含めて、NSF⁵⁾、DOE⁶⁾、NIH⁷⁾、NASA⁸⁾という米国の研究助成や科学振興を担う機関、また、ACE⁹⁾、APLU¹⁰⁾、NAFSA¹¹⁾等の高等教育や国際交流に関する機関の本部が多数存在する。このように高等教育や科学技術の関係機関が集まる都市である一方、この一年間、この都市で活発に活動する日本の大学の拠点名を耳にする機会は多くなかった。

また、筆者の所属大学は、5カ国・地域に6つの海外拠点（2023年2月時点）を有しているが、そのいずれにおいても、本来の設置目的を達成できる程度に、活発な運営が出来ているとは言い難い。さらには、日本学術振興会ワシントン研究連絡センターで勤務することにより、設置30年を越える拠点であっても、運営にあたり、様々な課題を抱えていることを知ることとなった。

昨今、日本の科学技術政策や教育政策において、「グローバル」や「国際」というキーワードを目にすることは多く、国際関係事業の促進、拡大は避けられないものとなっている。その一方、パンデミックの発生とともに起きたデジタルトランスフォーメーションにより、ビジネスにおけるオンラインのボーダレス化は急速に進み、パンデミック以前に比べて、日本から対応可能となった業務が増えたのも事実である。

このような状況下、日本の設置元機関が海外拠点に求める役割や機能は、パンデミック以前から変化しているのではないだろうかと推察する。今後の海外拠点運営を考える上で、本稿ではまず、「海外拠点運営における課題」を明らかにしたい。そして筆者の所属大学だけでなく、日本の高等教育に関係する組織にとって、さらには政策において、より良い海外展開を進めるために考える方法を検討したい。

¹⁾ 文部科学省では「大学における教育内容等の改革状況調査」において、日本の大学が海外に設置している拠点について調査している。

²⁾ 文部科学省「令和2年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm（2023年1月19日アクセス）

³⁾ 平成22年度実績調査は、東日本大震災の影響を考慮し実施されていないため、11年前を参照した。

⁴⁾ 文部科学省「平成21年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1364570.htm（2023年1月19日アクセス）

⁵⁾ National Science Foundation

⁶⁾ Department of Energy

⁷⁾ National Institutes of Health

⁸⁾ National Aeronautics and Space Administration

⁹⁾ American Council on Education

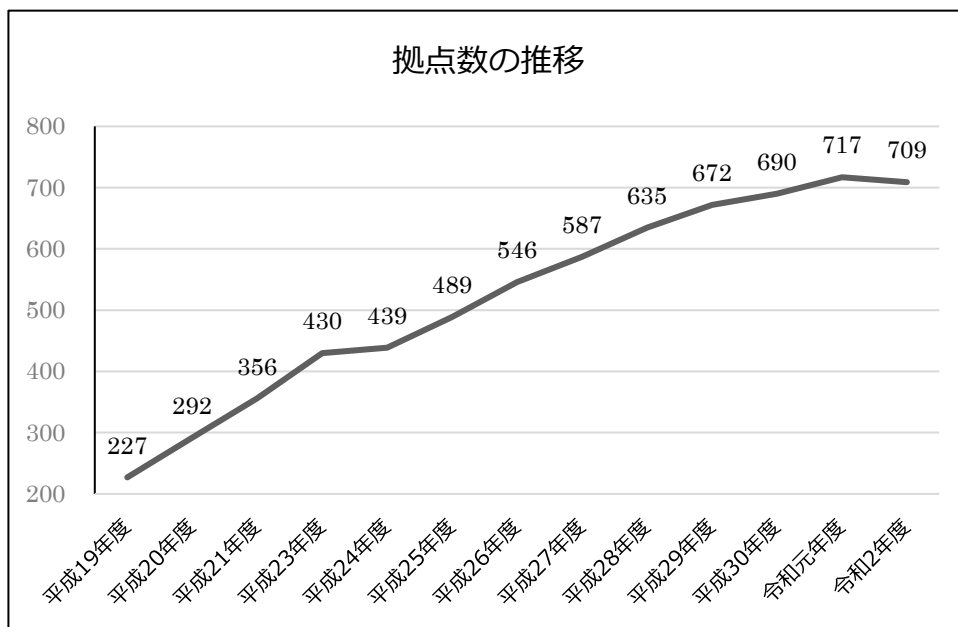
¹⁰⁾ Association of Public and Land-grant Universities

¹¹⁾ NAFSA: Association of International Educators

1. 日本の大学等による海外拠点に関する状況

1-1. 海外拠点の設置状況

前述のとおり、文部科学省「令和 2 年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」によると、日本の大学の海外拠点は、国立、公立、私立の総計で全世界に 709 拠点が存在するという。本調査は、令和 3 年度 10 月から 12 月にかけて実施されており、調査の要領によると、「令和 2 年度中の最新の状況¹²⁾」を回答することになっている。また、文部科学省ウェブサイトでは平成 19 年度以降の調査結果が掲載されており、そこから確認できる限りでは、海外における拠点数は令和 2 年度、初めて減少に転じた。



【図 1】 拠点数の推移

文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」平成 19 年度～令和 2 年度のデータを元に筆者作成。

平成 22 年度のデータは東日本大震災の影響により省略。

また、令和 2 年度の拠点設置地域と件数に関しては、パンデミック以前と変わらず、アジアが多く、その次に欧州、北米となっている（表 1 参照）。また、北米の内訳としては、その約 90% を米国が占めている（表 2 参照）。パンデミック初年度である令和元年度から令和 2 年度の間に、「アフリカ 1 拠点増、欧州、中近東減なし」を除いて、他地域で減少傾向となっている点は、注目に値する。しかしながら、令和元年度はパンデミックによる海外渡航を制限された期間が短いことを考慮すると、拠点数減少の主たる理由は、パンデミックではないかもしれない。

¹²⁾ 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況調査（令和 2 年度実績調査）調査要領」

地域名	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
アジア	433	459	463	480	475
アフリカ	34	38	39	39	40
欧州	71	79	83	90	90
太洋州	10	9	10	10	8
中近東	4	2	2	4	4
中南米	24	25	28	30	29
北米	59	60	65	64	63

【表 1】 地域別拠点数の推移

文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」平成 28 年度～令和 2 年度のデータを元に筆者作成。

国名	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
米国	53	89.8%	54	90.0%	58	89.2%	58	90.6%	56	88.9%
カナダ	6	10.2%	6	10.0%	7	10.8%	6	9.4%	7	11.1%

【表 2】 北米地域の国別拠点数の推移

文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」平成 28 年度～令和 2 年度のデータを元に筆者作成。

次に、米国の設置拠点に絞り、その詳細を確認したい。まずは活動内容である。

表 3 は、文部科学省「令和 2 年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」を筆者が集計・加工したものであるが、ここで確認できる事項は、「I 現地の教育・研究事情に関する情報の収集」の割合が最も高いことである。これは米国に限ったことではなく、海外拠点に求める役割として、「情報収集」が高く期待されていることが分かる。

また、活動内容の選択肢のうち、「b 学校教育の提供」および「d 学生の留学・インターンシップに伴う現地での支援」は、日本からの学生派遣に関する活動内容に該当し、「c 留学生の受入を目指した募集活動」および「e 帰国した留学生、外国人研究者とのネットワークの維持・構築」は、留学生受入に関する活動内容に該当すると分類できる。そしてこの調査結果から、「日本からの学生派遣に関する活動内容の割合が全体より高く、一方、留学生受入に関する活動内容の割合が全体より低い」という傾向も見えて取れる。特に、「d 学生の留学・インターンシップに伴う現地での支援」は、米国における海外拠点の役割の一つとすることができよう。

また、「教育」に関係するものは前述の b、c、d、e の 4 項目である一方、「研究」に関係するのは、「g 現地の研究者の招聘を目指した募集活動」および「h 我が国の研究者が現地で行う研究のサポート」の 2 項目が該当する。これら 6 項目の中では、「g 現地の研究者の招聘を目指した募集活動」の割合が相対的に低く、米国における拠点は、研究よりも教育、そして教育の中では、学生受入よりも学生派遣に関する活動を行っているところが多いと推察される。

活動内容（複数選択可）	拠点数		割合	
	米国	全体	米国	全体
a 現地における日本語教育の提供	1	46	0.4%	1.5%
b 学校教育の提供	6	57	2.5%	1.9%
c 留学生の受入を目指した募集活動	26	439	10.8%	14.6%
d 学生の留学・インターンシップに伴う現地での支援	39	400	16.2%	13.3%
e 帰国した留学生、外国人研究者とのネットワークの維持・構築	25	382	10.4%	12.7%
f 職員の海外研修	13	99	5.4%	3.3%
g 現地の研究者の招聘を目指した募集活動	17	166	7.1%	5.5%
h 我が国の研究者が現地で行う研究のサポート	30	390	12.4%	13.0%
I 現地の教育・研究事情に関する情報の収集	45	536	18.7%	17.8%
j 大学の海外における広報活動	39	494	16.2%	16.4%

【表 3】 海外拠点における活動内容

文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」令和 2 年度のデータを元に筆者作成。

最後に、海外拠点における職員数を確認する。これに関しては、文部科学省の調査は「派遣職員」と「現地採用職員」の別に、勤務日数により集計を行っているが、今回はその区別関係なく、各拠点の総職員数として現状を把握したい。

表 4 は、前述の調査結果を、米国にある拠点に限定し、筆者が集計・加工したものである。

	平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	拠点数	割合	拠点数	割合	拠点数	割合
0人	15	25.9%	16	27.6%	21	37.5%
1～5人	34	58.6%	32	55.2%	31	55.4%
6～10人	5	8.6%	4	6.9%	1	1.8%
11人以上	4	6.9%	6	10.3%	3	5.4%

【表 4】 海外拠点（米国）で勤務する職員数

文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」平成 30 年度～令和 2 年度のデータをもとに筆者作成。

この表から、令和 2 年度は、半分以上の拠点が 1～5 人という少人数で運営されていることが分かる。その一方、職員数 0 人という拠点が 21 か所に上ることも、注目に値する。令和元年度から令和 2 年度にかけて、「職員数 0 人」と回答した拠点が増加していることに関しては、パンデミックの影響により、一時的に拠点を閉じている、または派遣職員が日本へ帰国していることも想定されるため、パンデミックの影響が無いとは言えない。しかしながら「職員数 0 人」と回答している拠点の多くが、前述の活動内容の設問に対して、複数項目を選択している。

さらには、現地に職員が配置されていない状況にも関わらず、「I 現地の教育・研究事情に関する情報の収集」を選択した拠点は、14 か所に及ぶ。情報収集に関しては、現地のシンクタンクや調査会社に業務委託することも可能なため、「職員数 0 人」という理由だけで、この回答に対して疑義を抱くことはできない。しかしながら、現地に職員を配置していない状況下で、どのような

方法により情報収集を行っているのか、その様子を拠点設置大学へ確認したいところである。

1-2. 文部科学省の取り組み状況

2022 年度現在、文部科学省では「日本留学海外拠点連携推進事業」という事業を行っている。「令和 2 年度日本留学海外拠点連携推進事業 海外拠点 公募要領」によると、事業の概要は「リクルーティング機能から帰国後のフォローアップまで一貫したオールジャパンの日本留学サポート体制を実現する¹³⁾」ことを目的にしているという。日本本部として日本学生支援機構が採択されている他、採択校の活動実績は、日本留学に関するイベント実施、日本留学に関する情報提供、関連機関との協力関係構築が見受けられる¹⁴⁾。

この事業は、2013 年に策定された「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）」において、日本の発展に特に寄与すると考えられる地域として示された重点地域¹⁵⁾のうち、ASEAN、サブサハラ、西南アジア、南米、ロシア連邦・CIS、中東・北アフリカを対象としている。なお、重点地域には、これらの他に東アジア、米国、中東欧も含まれていたが、「日本留学海外拠点連携推進事業」の対象からは除外されている。米国が除外された理由として考えるものは、この事業が外国人留学生数増加を目的としている一方で、米国から日本へ、学位取得を目指して来日する留学生は他国に比べて少なく、短期プログラムによる来日が多いからではないだろうか。

この事業が目的とする「外国人留学生の受入れ」は、学位取得を目指す、正規課程の外国人留学生が中心となっている印象を受ける。それは、「日本留学海外拠点連携推進事業 海外拠点 実施内容および成果指標¹⁶⁾」の資料の中で、「渡日前入試制度」、「日本留学試験（EJU）」、「私費留学生」と言った、正規課程学生に関する用語が散見されるからである。

一方で、前述の「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）」において、米国に対しては、「我が国以上に、既に高等教育が発展している米国からの留学生を増加させるためには、米国の学生等を引きつけることができる短期プログラム等を充実させる必要がある¹⁷⁾」と書かれてある。さらには、『大学の世界展開力強化事業』等と奨学金との連携を図ること等により、¹⁸⁾とも書かれており、米国を対象とする他事業が存在することも、その理由の一つであると考えられよう。そしてこのような状況から、米国はこの事業の対象から除外されたものと推測する。

¹³⁾ 文部科学省「令和 2 年度 日本留学海外拠点連携推進事業 海外拠点 公募要領」
https://www.mext.go.jp/content/20200124_mxtgakushi02-100001334_001.pdf（2023 年 1 月 19 日アクセス）

¹⁴⁾ 文部科学省「日本留学海外拠点連携推進事業」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1405546.htm（2023 年 1 月 19 日アクセス）

¹⁵⁾ 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）」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2013/12/24/1342726_2.pdf（2023 年 1 月 19 日アクセス）

¹⁶⁾ 前掲「令和 2 年度 日本留学海外拠点連携推進事業 海外拠点 公募要領」

¹⁷⁾ 前掲「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）」

¹⁸⁾ 前掲「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）」

2. インタビュー調査

2-1. 調査概要

「大学の海外拠点」と一言で表現できるものの、前項で述べたとおり、その活動内容や職員の配置数等、現状は様々である。また、パンデミックという未曾有の危機が生じたことにより、その在り方を見直すきっかけが訪れたことも事実であろう。この状況を踏まえて、「パンデミック後の国際交流において、どのような海外拠点運営が求められるのか？」ということを念頭に置き、パンデミック下も活発に活動が続けている海外拠点に対してインタビュー調査を行うこととした。

調査の対象は、以下の 5 組織である。なお、日本の大学だけでなく、政府系機関や民間企業も調査対象に含めた理由は、主に次の 2 点が挙げられる。一つ目は、「海外に拠点を設置する」という観点において、その事業内容に関係なく共通するものがあるのか、という点を確認したかったこと。二つ目は、ここ十数年で海外に拠点を設置した大学に比べて、それ以前から拠点を設置している機関や企業の方が、多くの経験をされており、その経験によるエピソードを伺うことが可能ではないか、という予想によるものである。

A 大学：SGU 事業トップ型および指定国立大学法人の指定校

B 大学：日本の教育・研究分野の形成をリードしてきた私立大学

C 機関：科学技術振興に寄与する政府系機関

D 機関：産業やエネルギー関連技術を推進する政府系組織

E 企業：1960 年代に米国拠点を設立して活動している日本企業

インタビューは、以下の 5 項目を設定した。

- ① 拠点の設置経緯
- ② 拠点の運営方針、事業計画の策定方法
- ③ 拠点の主な活動内容
- ④ 拠点運営上の課題
- ⑤ 日本にある本部（本社）との協力体制

まずは、どのような経緯で海外に拠点を設置することになったのか。この経緯は、次に質問する運営方針の策定方法や業務内容と深く関係すると思われるため、必須のものと判断した。また、運営する中で感じている課題。さらには、日本にある本部（本社）との関係性。どれほど各拠点でイニシアティブを取っているのか、という点を伺うことで、パンデミック下においても活動が活発である理由を探りたいと考えた。なお、次項よりインタビュー内容を紹介するが、紙面の関係上から、筆者が特に着目したいものを中心に掲載することをご了承いただきたい。

2-2. 調査結果

① 拠点の設置経緯

設置の経緯は、各組織の業種（業界）が大きく影響されることとなった。まず、教育・研究機

関である A 大学と B 大学について整理を始めるが、前章「1. 日本の大学等による海外拠点の設置状況」で確認した活動内容の「情報収集」や「日本からの学生派遣に関する活動内容」が経緯に挙げると予想してインタビューに臨んだが、この二大学の間ですら、その予想とは異なる回答であった。

A 大学の拠点は、2022 年で設置 15 年を迎えたそうだが、国際的な産学官連携を進めるための窓口として設置された、ということであった。元来、A 大学では、日本国内において産学官連携、知的財産の創出・活用、大学発ベンチャー企業の設立に力を入れていたそうで、それを日本国内だけでなくグローバル市場への対応も強化するために、A 大学と米国企業との技術移転の促進、A 大学の拠点を設置している州にある米国大学間の研究・研究者の交流や協力の促進を目的として設置された、とのことである。

一方、B 大学は、2008 年に米国内で法人を立ち上げる以前より、米国内の協定校にオフィスを設置していたそうである。その時は協定校新規開拓や交換留学生の支援が主な業務となっていたが、2004 年に国際系の学部を新設することになり、留学派遣先をさらに増加させる等の動きがあり、事業拡大のために米国内で法人を立ち上げることになったという。前章「1. 日本の大学等による海外拠点の設置状況」で海外拠点の活動内容において、「研究より教育、学生受入より学生派遣」の傾向が強いこと確認をしたが、A 大学の設置経緯はこの傾向と大きく乖離しており、北米に限らず、他国・地域を見ても珍しい事例であろう。一方、B 大学の経緯は、確認した活動内容の傾向に当てはまるものであり、同業界内であってもこれほどの差があることは、大変興味深い。

次に、政府系機関の C 機関と D 機関である。この二機関の設置目的は、主に「情報収集、米国カウンターパート機関とのネットワーク」に特化しており、連携先の差はあれども、設置経緯として大きな差はないような印象を得た。各組織の事業内容と国の政策が強く関係するであろうことから、この点に関しては、日本学術振興会の海外研究連絡センターとも類似していると感じた。

E 企業は、上記の 4 事例とは大きく異なり、業界特有の事情による設置経緯であった。E 企業は、1960 年代に米国進出の足掛かりのための市場調査を目的として、ニューヨークに拠点を設置したのが最初であるという。その後、子会社を設立し、M&A を繰り返しながら、米国内でのビジネスを拡大してきた。しかしながら 1980 年代に米国企業との訴訟が生じ、それに対応すべく裁判地であったワシントン D.C. に拠点を設置することになったそうである。まさに日米貿易摩擦時代であり、E 企業に限らず、日本の企業は米国側との紛争を多く抱えていた時代であったようである。訴訟の当初、E 企業も、米国内にある子会社の法務部と本社の法務部が連携して遠隔的に対応をしていたそうだが、それだけでは対応が困難になり、ワシントン D.C. に拠点が設置された。最終的に、その訴訟は和解で終わったそうだが、この訴訟を通して、日米貿易摩擦のような政治的な動きや情勢等の情報収集の重要性が認識され、本社へ情報を報告する現場の力が必要ということになり、そのまま拠点は継続され、現在に至っているそうである。

E 企業の場合は、米国内でビジネスを継続するために、ワシントン D.C. の拠点設置は必須であったと言えよう。また、訴訟解決後、そして日米貿易摩擦の時代が終焉を迎えてもその拠点が継続していることに、E 企業の事業継続における海外拠点での情報収集の重要性を感じ取ることができる。

② 拠点の運営方針、事業計画の策定方法

この点に関しては、A 大学、B 大学のグループと、C 機関、D 機関および E 企業のグループの二つに大別できることが確認された。また、本項目を伺う中で、インタビュー開始前に筆者が着目していなかった点を気づかされることとなったが、まずは、先に運営方針等の策定方法を整理したい。

A 大学と B 大学は、組織上、日本の法人から海外拠点を分離しており、両大学ともに米国内で NPO 法人の法人登録をしている。A 大学の海外拠点認定規程を確認したところ、海外拠点の組織一覧にインタビュー先拠点名は含まれていなかった。そして米国内で法人格を取得しているため、両拠点は理事会を設置する必要がある、運営方針や事業計画の策定については、この理事会の承認が必要になる。理事会メンバーには日本の大学の役職者が参加しており、この点は両大学に共通することであり、また、両拠点が組織上は日本の法人から分離していながらも、日本側と方向性に大きなズレが生じない意思決定をするための工夫であろうと感じた。

しかしながら両大学は共通項ばかりがあるわけではない。A 大学は、国際担当、産学連携担当、研究担当、財務・同窓会担当の 4 名の副総長直下に配置される組織という位置づけであり、この 4 名が理事会の構成メンバーであるという。海外拠点の所長は「大学総長補佐」というポジションに位置づけられ、運営方針や事業計画の策定に当たっては 4 名の副総長と相談をしているそうである。一方、B 大学の場合は、米国における法人の理事長は、日本の法人の国際担当理事が務め、理事会メンバーの中に、日本の学校法人のメンバーが 5 名含まれている。海外拠点の所長は、人事上は「出向」という扱いだそうである。運営方針や事業計画に関しては、基本的には B 大学の基本計画に沿いつつ拠点独自に作成して理事会の承認を得る、という流れであった。A 大学と B 大学の両拠点は、組織上の構図は同一に見えるが、詳細に確認すると、理事会構成員、運営方針や事業計画の作成手順に違いを見ることができた。

もう一つのグループである C 機関、D 機関および E 企業は、海外拠点の考えや意見を中心として案を作成しながらも、独自で運営方針、事業計画を策定しているのではなく、日本にある本部（本社）と相談しながら策定している、とのことであった。しかしながら組織内における海外拠点の立ち位置が機関により異なるため、日本側の相談先が配置部署という機関もあれば、個人（役職者）という機関もあった。

そしてインタビュー開始前に筆者が着目していなかった点とは、海外拠点の組織全体における規定の観点である。C 機関と D 機関の場合は、法人そのものが法令により定められており、さらに法人内の規程においてインタビュー先拠点も規定されている、ということであった。この点は、政府系機関であるがゆえの、独自の事情であるように感じる。また、E 企業に関しても、企業内における政策動向の調査・分析等を担う組織に属しており、原則的には、その組織の指示系統下にあるという。実際は、海外拠点側でイニシアティブを持って活動を行うことも多々あり、現場判断を下すことも少なくはないようだが、「方向性や状況等は常に共有しあっている」と仰っていた。

明確な組織規定の有無は、海外拠点がその組織全体に向けて発言する際、その発言の持つ力の大きさに関係するのではないか、という印象を各インタビューから得た。つまり、組織内で規定され構成員に認知されている拠点が発する発言と、規定がなく構成員に十分に認知されていない

拠点が発する発言では、発言内容がたとえ同一であったとしても、受け手の受け止め方が異なってくるのではないかと感じるのである。組織内のインターナルコミュニケーションは、外部とのそれと同等に、もしくはそれ以上に重要であり、これが欠落すると有益な情報収集、そして本部への報告もその価値が薄れることになる。そのためにもハードの面で、まずは構成員への周知という意味も含めて、規程や組織図に海外拠点を明文化することは欠かせないと思われる。

③ 拠点の主な活動内容

業務内容に関しては、「① 拠点の設置経緯」が反映される拠点、そうでない拠点到に分かれた。「反映される拠点」としてその色が一番濃かったのは、A 大学である。設置時に「米国企業との技術移転の促進」、「米国大学間の研究・研究者の交流や協力の促進」という目的を掲げていたため、それらに関する活動が中心であった。産学連携では、日米両方の研究者を招き、共同研究のきっかけ作りとなるイベント実施、企業に向けて共同研究のプロモーションを行っているそうである。学術連携では、米国研究大学との間で、研究者受入れを目的とした MoU 締結、若手研究者招へいのセミナーを実施されている。また、大学院生の研究インターンシップ制度立ち上げを目指して、その調整も行っているという。その他、在米の卒業生を対象に同窓会的役割も務めているが、インタビューを行った時点では、組織化したものでなく卒業生間のネットワークを促す緩やかな集まり、ということであった。

次に、設立時からの流れを受けて活動している拠点として、C 機関と D 機関が挙げられる。この二機関は、「本部事業の国際活動の支援」を第一義とし、そのために「情報収集、米国カウンターパート機関とのネットワーキング」を活動目的としている。それに関して、一部、情報調査会社を利用することもあるようだが、情報収集の結果を本部へ報告、カウンターパート機関、米国内の大学や企業を訪問し、意見交換等を行っているとのことであった。また、日本からの出張者を支援しつつ、出張者と協力して米国カウンターパート機関とのネットワークを開拓、強化を進めているようだ。さらには二機関ともに、組織全体として研究助成事業を行っており、募集活動そのものやその審査は日本の本部が担当するが、プログラムの公募準備段階において、プログラムの設計や情報収集を一緒に行うこともあるという。特に、国際連携が含まれる事業や、海外の動向調査が必要な事業の場合において、海外拠点と日本の本部が協働するということがあった。筆者の研修先、日本学術振興会も研究助成事業を行っているが、海外センターが東京本部とともに公募内容を設計する機会は多くない。類似の事業を担う機関ではあるが、この点に、海外拠点の活動における違いが感じられた。

E 企業は、必然性に迫られ設置することとなった拠点であるが、その必然性解消後は、「情報収集」が主な活動内容になっているようである。日米貿易摩擦が収まり、インターネットやメディアが発達する中で、一時期はその情報収集機能への期待も低下したが、トランプ政権頃から、米中関係の対立による激しい政治的な動きが目立つようになり、再び、現場での情報収集への期待が高まっているそうである。「文字だけで得るオンライン上の情報と、現場でその話題に対する熱量も含めて得る情報には差があるので、現地に人を置くことの価値は今もある」という考えを披露してくださった。

また、ビジネスを行う民間企業ならではの感じたのが、現地でのロビーイング活動である。現

在、何かの政策に対して具体的な働きかけ等をしているわけではないそうだが、ロビーイングが必要となる事態が生じるときに備えて、そのための人的ネットワークを構築しているそうである。

「グローバルに活動している日本企業が、ここ米国でも活動をしている」ということを米国側に知ってもらうための“自己紹介”と仰っていた。しかしながらこの“自己紹介”も、露出が目立つと、場合によっては矢面に立たされる危険性を高めることもあるため、状況や相手を見定めながら「誰と名刺交換をするのか、しないのかという点は大事だ」と仰っていたことは、大変印象深かった。

最後に、「① 拠点の設置経緯」から活動内容を大きく舵切りした拠点が、B 大学である。当初は学生交流サポートや協定校新規開拓等を目的としていたが、その後、米国内の大学で博士号を取得された研究者が総長に就かれ、自身の経験から、米国の大学における寄付文化に詳しく、そこを強化することが、現在の主要な取り組みの一つになったそうである。そのため現在は、B 大学に関係するネットワークの拡大、そして募金活動がミッションの一つとなっている、という。また、寄付者が税額控除のより良いベネフィットを得られるようにするため、米国内の NPO 法人の区分を変更する必要があるようで、そのための政府機関への申請手続きや財務体制の見直しも、現在の大きな業務の一つになっている、とのことであった。このように拠点の活動内容を変更することで、その内容や設置形態によっては、行政上の変更手続きが必要となる。一度は安定したであろう組織の基盤を見直す必要が生じることは、拠点の事業拡大や変更における運営側の留意点であると感じた。

④ 拠点運営上の課題

拠点運営上の課題は、三つに大別することができる。まず一つ目は、時差に由来する問題である。この課題は、E 企業を除く 4 拠点から発言があった。今回のインタビュー対象の全拠点が米国に設置されているため、時差問題が課題として挙がることは容易に予想ができる。事実、筆者が所属大学や日本学術振興会東京本部と打合せを行う場合も、多くの場合は、日本側の業務時間を基準として打合せ時間が設定される。14 時間（夏時間の場合は 13 時間）の時差があるため、米国から参加する者は終業時間後に打合せに参加することとなり、ワークライフバランスの維持が難しい。ある拠点からは「起床してから就寝まで、常にメールをチェックしている状態」との声もあった。また、就業時間外労働の他にも、日本側へ確認・相談事項がある場合、すぐにその対応をすることができず、問題等が発生した場合の初期対応に遅れを取ることがある、という意見も聞かれた。時差が存在する以上、これらの問題を解決することは非常に難しく、今後もしも残っているテーマの一つであると思われる。

二つ目は、スタッフに関する課題である。どの拠点も、配置／雇用されるスタッフ数は少数であり、特に B 大学は、日本からの派遣者 1 名、現地職員 1 名という 2 名体制であった。その限られた人数で、拠点の管理業務（総務、法務、会計等）と、事業計画に基づく拠点の事業遂行の両方を担当しなければならず、前述の時差による長時間労働に加え、さらなる業務過多の原因となっているようであった。

また、D 機関からは、現地職員の人材流動性の高さが課題として挙げられた。複数年に渡り勤務する現地職員を見つけることが難しく、スタッフの入れ替わりが激しいそうである。その一方

で、C 機関と E 企業からは長く勤務する現地職員が退職することとなった場合、その担当業務の継続性に対する心配の声が挙がった。業務の属人化は、海外拠点に限らず、一般的な業務上の課題ではあるが、スタッフ数が少ない組織におけるその影響は、その他のものより大きく、この点に関しても解決の糸口を見つけることは容易でないと感じた。

最後に三つ目は、現地の法制度や会計制度への対応に関する課題である。これに関しても B 大学から苦勞話の紹介があったが、その他の機関からも同様の声が聞かれた。「③ 拠点の主な活動内容」で紹介したとおり、現在、B 大学では米国内の NPO 法人の区分変更を調整しているため、対応する法令に合わせて財務体制を見直す必要があるという。現在は、この点に多くの時間を割かれているということであった。

また、D 機関も米国内で法人格を所有するとのことで、法制度や会計制度への対応を課題の一つに挙げておられた。この点に関しては、現地の弁護士や会計士といった専門職業人のサポートを得るしかないと思われるが、その一方で、それには当然に費用が発生する。海外拠点の安定的な運営のための必要経費ではあるが、全てを頼りにすることもできず、拠点に勤務する職員にも、一定レベルの専門的知識が求められることとなる。本来の拠点の事業を遂行しながら、このような専門知識の習得に努めることは、時間的な要素以外で、業務過多の原因になり得ると言えよう。

⑤ 日本にある本部（本社）との協力体制

「② 拠点の運営方針、事業計画の策定方法」の項で、一部、海外拠点と日本側の本部（本社）との関係性に触れたため、ここでは今回のインタビューにおいて、一番のキーワードと思われる「組織内のインターナルコミュニケーション」について、インタビュー内容を整理したい。

全ての拠点において、海外拠点と日本側の本部（本社）の間のコミュニケーションの重要性が話題に上った。それは多くの拠点において、活動内容の一つに情報収集を含むことが要因と思われる。効果的な情報収集をするためには、「日本側がどのような情報を必要としているのか」というニーズを把握しておくこと、また、「日本側にとって重要と感じる情報を入手したが、その重要性を日本側は気づいていない場合、それを誰に、どのように伝えたら良いか」という点を考慮し日本側へ報告すること、これらが必要であるという。そのためには、日本側の組織内部をよく知り、また相談しやすい人間関係を構築しておく必要があることも、複数の拠点から聞かれた声である。

前項「④ 拠点運営上の課題」で業務の属人性に触れたが、ニーズの把握や情報提供に関しても、円滑な人間関係が前提となることは否定できず、それを可能にできるスタッフを日本側から海外拠点に派遣する必要もあるだろう。海外拠点がその地における機関の「顔」として存在するために、情報収集やネットワーキングが可能となるためのインターナルコミュニケーション。多くの拠点からコミュニケーションに関する話を伺うにつけ、これが海外拠点運営におけるポイントの一つであると強く感じた。

コミュニケーションに関しては、C 機関で伺った話が大変印象に残ったため、最後にそれを紹介したい。

海外拠点は、出先機関、営業部隊である。「自分は誰なのか、何をしている組織か、連携する

と何ができるのか」ということを相手に伝えることが必要。本部のリソースに接続できなければ、ほとんど意味のある活動はできない。本部との小さな協力を積み重ね、本部の様子を把握しつつ、内部での信頼関係構築に心がけている。「本部と協力して組織全体の価値を高める」という意識を持って、本部のニーズを理解するためのコミュニケーションにエフォートの半分以上を割く。「海外拠点は何のためにあるのか？海外拠点の存在価値は？」という問いを常に自問自答している。

3. 考察

インタビュー調査を行う上で、「パンデミック後の国際交流において、どのような海外拠点運営が求められるのか？」という点を念頭に置いたことは、既述のとおりである。インタビュー調査を終え、この問いに対する自身の回答を、二つの観点から考察したい。

一つ目は、設置者の観点である。設置者の観点では、自己点検の必要性、インターナルコミュニケーションの必要性、拠点で勤務する理想の人物像、派遣準備の四点について考察する。

海外拠点運営に求められるもののうち、最重要のものは、「各拠点は、過去の設置経緯、目的を振り返ることで、拠点の必要性を再検討するべきではないか？」という考えに尽きる。前章「①拠点の設置経緯」で確認したとおり、調査対象の五組織は、設置当初からその目的が明確に定められていた。その後、A 大学、C 機関、D 機関は設置当初の目的を継承し、B 大学、E 企業は、時代の流れや機関のニーズに合わせて見直しを行い、各拠点はそれらを達成するために、日本側の本部（本社）と協働して業務を遂行している姿が確認できた。この「時代の流れや機関のニーズに合わせて見直し」という点が、運営を継続していくうえで非常に重要なポイントであると感じている。

海外拠点を維持することは容易でなく、また、費用も決して安くない。インタビューの中で、年間の予算規模を紹介してくださった組織の中には、5 千万円超という拠点があつた。費用対効果を考えるのであれば、時代の流れや組織のニーズに合わせて見直しを行うことは当然であり、その見直しの結果、「海外拠点閉鎖」という結論を導く法人や企業があつたとしても、それも積極的な結論と受け止めることができる。時代の流れや組織のニーズに合わせた見直しができる組織および拠点は、パンデミック下においても活発に活動を継続したと推測する。一方で、活動があまり活発でない拠点は、設置から年数が経過し、社会構造、周囲の環境、事業そのものが変化するにも関わらず、組織は変化できず、設置の目的が漠然としているのではないだろうか。

C 機関から伺った『「海外拠点は何のためにあるのか？海外拠点の存在価値は？」という問いを常に自問自答している。』という言葉は、まさに拠点設置者自らが日常的に自己点検をしている、という証だと感じている。つまり、自己点検ができるか出来ないかという点は、海外拠点活性化の鍵であると考ええる。

次に、「組織内のインターナルコミュニケーション」である。前章「⑤ 日本にある本部（本社）との協力体制」で既述のとおり、組織内のインターナルコミュニケーションの濃度は、海外拠点

がその地における組織の「顔」として存在するために、大きな影響を与えている。「自分は誰なのか、何をしている組織か、そこと連携すると何ができるのか」ということを相手に伝えることが出来なければ、E 企業が意識していた“自己紹介”を行うことができず、さらには、その相手を見誤るかもしれない。そうなる新規に自己紹介を行う相手だけでなく、すでに付き合いのあるカウンターパートからも相手にされなくなるであろう。その事態を避けるためには、海外拠点の側からだけでなく、日本の本部（本社）の側からも、海外拠点に向けて、インタラクティブなコミュニケーションを意識する必要があると考える。

また、コミュニケーション能力は訓練により一定の向上を図ることができるかもしれないが、十分にそれを行うためには、ある程度の素質も必要ではないだろうか。つまり、「海外拠点に誰を赴任させるか？」という点も、海外拠点を活性化させるうえでポイントになると思われる。

「拠点で勤務する理想の人物像」として、海外拠点で円滑に業務を行うために、当然にその国・地域の言語に対する語学力は必要である。しかしながら高い語学力を有している人材であったとしても、円滑に組織内の各部署と情報共有を行うための人脈や信頼関係が貧少な人が、インターナルコミュニケーションを十分に取ることができるだろうか。

この点に関連するものとして、文部科学省が設置したグローバル人材育成推進会議の「中間まとめ」（2011 年 6 月）において、グローバル人材の要素を整理するにあたり、次のように「グローバル化」を定義している。

「グローバル化」とは、今日、様々な場面で多義的に用いられるが、総じて、(主に前世紀末以降の)情報通信・交通手段等の飛躍的な技術革新を背景として、政治・経済・社会等あらゆる分野で「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が国境を越えて高速移動し、金融や物流の市場のみならず人口・環境・エネルギー・公衆衛生等の諸課題への対応に至るまで、全地球的規模で捉えることが不可欠となった時代状況を指すものと理解される。¹⁹

その上で、グローバル人材の要素の一つに、「語学力・コミュニケーション能力」を掲げている。

「海外拠点に配置される職員＝グローバル人材」という公式は、必ずしも成立しないかもしれないが、海外拠点の職員にグローバル人材が求められていることは想像に易い。つまり、これまで「海外拠点のスタッフにコミュニケーション能力が求められている」と考察したことは、グローバル人材育成推進会議の中間まとめと方向性が合致する、と行うことができよう。

また、海外拠点は、組織内外の様々な部署や機関とやり取りすることを想定すると、一定以上の役職に就いていることも、業務遂行において有利に働くであろう。組織外部の人間が、海外拠点スタッフの職位を意識することは稀かもしれないが、組織内部の人間も同じことが言えるだろうか。収集した情報を、組織の中枢を担う人間に報告する場合、報告する側の職位が、受け手の印象を変えることもあるだろうし、また、報告者の職位が高ければ、その情報を届けたい立場の人へスムーズに伝えることができる。A 大学の海外拠点の所長が「大学総長補佐」というポジシ

¹⁹ 文部科学省「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ（2011 年 6 月）」

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf（2023 年 1 月 25 日アクセス）

ョンに位置づけられていることは、担当副総長へ効率よく報告することができ、有効な仕組みだと感じられる。よって、海外拠点に派遣される人材は、語学力、人脈、信頼関係も含めたコミュニケーション能力を備え、一定の職位を有する人材が望まれるのではないだろうか。

さらには、海外拠点への赴任決定時から、査証取得、住居探し、帯同家族に関する手続きという諸準備を開始することになるが、それと並行して、インターナショナルコミュニケーションを円滑にするための「派遣準備」も必要と考える。今回のインタビューを引き受けてくださった方の中に、海外拠点勤務決定直後にパンデミックが発生したため、しばらくの間、米国へ赴任することが出来ず、ワシントンオフィス所属の立場で、日本の本部勤務をした人がいた。その日本国内滞在の期間、各部署の現状を伺うために、その人は本部の全部署を回り、ヒアリングを行ったそうである。

これは特異な例であり、海外拠点赴任者交代の度に、同様の対応を行うことは困難であろう。しかしながらこのような事前準備がインターナショナルコミュニケーションのきっかけになり、赴任後の業務に繋がることは、想像に易い。組織内で許されるのであれば、現地で組織の「顔」として活躍するための十分な準備ができる時期に派遣者を決定し、派遣準備の時間を持つことが理想である。その場合、実際の渡航までは、現職と海外拠点の「兼務」という形を取ることも一案に含められる。それほどに、組織のことを十分に理解して渡航することに意味があると考ええる。

二つ目の視点としては、本テーマに関する政策について考察を行いたい。

第1章「1-2. 文部科学省の取り組み状況」で既述したとおり、日本の大学の海外拠点に関する政策として、日本留学海外拠点連携推進事業を挙げることができる。そしてこの事業の目的が「外国人留学生の獲得」であること、その対象に米国が含まれていないことも先述した。

今回、インタビュー調査を行ったA大学、B大学の二大学を見ただけでも、拠点の活動内容が「外国人留学生留学生のリクルート」に限定されていないことは明らかである。日本留学海外拠点連携推進事業終了後も、文部科学省が海外拠点の支援を継続するのであれば、実際の海外拠点の様子に照らしてみたときに、事業の目的を「外国人留学生の受入れ」に限定することは不十分ではないだろうか。

また、今年度、日本学術振興会ワシントン研究連絡センターの業務として、米国、カナダで活躍する、多くの日本学術振興会同窓会員と交流した。同窓会とは、過去に日本学術振興会の国際事業により来日し、日本の大学や研究機関で活動した研究者コミュニティのフォローアップ活動を支援する組織であり、その同窓会へ参画する研究者を同窓会員と言う。この同窓会員と懇談する中でよく耳にした話が、「帰国後、次は自分がホスト研究者として日本の学生を受入れている」というものである。当然、帰国後に日本のホスト研究者と共同研究を継続するケースは多い。それと同様に、お互いの指導学生やポスドクを、それぞれ派遣、受入れも行っている、というのである。

当事者たち一世代だけで交流が終わらず、その後も、指導学生やポスドクの交流サイクルも生まれていることから、国際交流とは、「教育」「研究」や「派遣」「受入れ」と切り分けて捉えるものでなく、関連して共振するものだと感じることができる。つまり、海外拠点の支援の目的を「外国人留学生留学生のリクルート」に限定することは、国際交流の循環を作り出すためには非効率だと考える。そのため後継事業では、その目的に「日本からの派遣学生の支援」や「研究交流の

支援」も含め、事業を拡大すべきではないか。そうすることで、現在は事業から除外されている米国も、今後は対象になり得る可能性が生まれ、米国内の日本の大学の海外拠点活性化も期待することができる。

また、後継事業においては、活動内容に「大学または関連組織によるオフィススペースの共有」を加えることができれば、より充実した活動支援となるのではないかと考える。前章「④ 拠点運営上の課題」で見てきたとおり、安定的な拠点運営に対して課題を感じている組織は多い。この点は筆者の所属大学、また、日本学術振興会ワシントン研究連絡センターにも共通して言えることである。

当然のことながら、拠点が安定しているからこそ、その場所が、その地の活動拠点となり、事業を展開していくことができる。その土台が安定しない状況で、事業を円滑に回すことは難しい。一つの空間に複数組織の海外拠点を設置することが可能となれば、海外拠点のマネジメント業務のうち、総務や法務に関する業務を幾分か削減でき、運営にかかるリスクを分散させることができる。その結果、駐在する職員は、他の業務に費やす時間や労力を増やすことができるだろう。また、副次的効果ではあるが、一つの空間を複数組織で共有することにより、組織間の連携が図りやすくなり、共同利用、共同活動という意味での「横連携・展開」も期待できる。

文部科学省は日本国内において、2021年9月に発足した「大学の国際化促進フォーラム²⁰」の活動も支援している。このフォーラムは、スーパーグローバル大学創成支援事業（通称「SGU」）の事業期間終了が近づき、「これまでの多様な実績を踏まえ、横連携・展開を強化し強みを伸ばし弱みを補い合える環境を整えることにより、オールジャパンでポストコロナを見据えた我が国高等教育の更なる国際通用性・競争力の向上の実現を図ることを目的²¹」としたものである。

グローバル化がますます拡大する中で、海外の大学との競争において、日本の大学が一大学で互角に戦うことは大変厳しい。日本国内では知名度の高い大学であっても、海外では全く知られていないことも稀ではない。日本留学海外拠点連携推進事業や大学の国際化促進フォーラムの目的にも含まれるとおり、日本の大学が協力して「オールジャパン」体制で競争力を向上させる必要がある。「日本の高等教育に関わる組織で共有できるオフィススペースの設置」は、この競争力強化の「オールジャパン」体制の一助になると確信している。

日本留学海外拠点連携推進事業終了後の後継として、日本留学海外拠点連携推進事業をベースとしつつ、大学の国際化促進フォーラムのように横連携・展開をより意識した、「多目的に、オールジャパン体制構築を目指す海外拠点支援」の事業が、文部科学省より提示されることを期待したい。

²⁰ 大学の国際化促進フォーラム <https://www.jfiu.jp/about/>（2023年1月25日アクセス）

²¹ 文部科学省「「大学の国際化促進フォーラム」Japan Forum for Internationalization of Universities(JFIU)について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/mext_01671.html（2023年1月25日アクセス）

おわりに

ワシントン D.C.は、日本学術振興会をはじめとする科学系法人の他にも、様々な分野の政府系機関や民間企業が拠点を構えている。そのため仕事上に限らず、日常生活の中でも他業界、業種の駐在日本人と知り合うことが多い。この一年間、知り合った駐在日本人から度々聞いた話の一つが、「最近の若手社員の中で、海外赴任を希望する人が減っている。」というものである。その減少結果、本来ならば 20 代後半から 30 代前半の社員が派遣されるポジションに 40 代の社員が派遣されるケース、通常なら一度しか経験しない海外赴任に二度目の赴任となるケースが出始めているそうである。同様に、ワシントン D.C.に本部を置く国連機関の職員からも、「国連機関への就職を希望する日本人が減っている。」という話を聞いた。

産業能率大学が実施した「第 5 回新入社員のグローバル意識調査」の結果は、これらを裏付けるかのようである。この意識調査は、18 歳から 26 歳までの新入社員を対象に、新入社員の海外志向などを尋ねたものである。2013 年実施の第 5 回調査では、「海外で働きたいと思うか」、「どんな国・地域でも働きたい」「国・地域によっては働きたい」「働きたいとは思わない」の三択で尋ねたところ、「働きたいとは思わない」を選択した人が 58.3%²²にも及んだそうである。

また、経済産業省が発行する『通商白書 2013』では、経済産業省「グローバル人材育成に関するアンケート調査」の結果が紹介されており、ここでも「海外拠点の設置・運営に当たっての課題」の第一位として、「グローバル化を推進する国内人材の確保・育成」が示されている²³。

高等教育業界でも「留学希望の日本人学生が減少している」という話はよく課題に上がる。文部科学省発表の経済協力開発機構（OECD）が集約した統計によると、主に学位取得を目的とする日本人の海外留学者数は、2004 年ピーク時の 82,945 人に比べて、2019 年は約 2 万人減少の 61,989 人²⁴となっている。留学を希望しない学生の阻害要因は、学生本人のモチベーションに因るものだけに限らないだろうが、若者の内向き志向が産業界にこのような影響を及ぼすことがあるということを、今回の自身の海外生活において、現実問題として目の当たりにした。

海外における日本人コミュニティは小さく、初めて会った人が「友人の友人」ということも珍しくない。そのようなコミュニティの中で、日本の生活では知り合うことのない業界、業種の人と交流し情報交換、意見交換することも、海外生活の一つのメリットであり楽しみであると、筆者自身は感じている。

かつて大学は「象牙の塔」と揶揄された。所属大学内では「大学の常識は社会の非常識」と聞くこともある。大学は社会の中で孤立した存在であると、筆者自身も受け止めている。しかしながらグローバル社会こそ、次世代の人材育成のために、大学・高等教育業界は産業界と協力し、連携する必要がある。日本経済団体連合会も「グローバル人材の育成に向けた提言」において、

²² 学校法人産業能率大学「第 5 回新入社員のグローバル意識調査」

<https://www.sanno.ac.jp/admin/research/global2013.html>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

²³ 経済産業省（2013）『通商白書 2013』

https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2013/2013honbun_p/pdf/2013_02-04-01.pdf（2023 年 1 月 25 日アクセス）

²⁴ 文部科学省「『外国人留学生在籍状況調査』および『日本人の海外留学者数』等について」

https://www.mext.go.jp/content/20220603_mxt_gakushi02-100001342_2.pdf（2023 年 1 月 25 日アクセス）

次のように述べている。

世界規模で優秀な人材の獲得競争が激化する中、グローバル化に対応した人材の育成において、わが国は、他のアジア諸国と比べても遅れを取っている。わが国の国際競争力の強化のためにも、グローバル・ビジネスの現場で活躍し、国際社会に貢献できる人材の育成にオール・ジャパンで取り組んでいく必要がある。²⁵

つまり、大学や高等教育関連機関のみで構成するオールジャパン体制は、もはや古く、業界、業種を超えた「オールジャパン」の体制が、すでに社会では必要とされているのだろう。

他業界、業種とのネットワーキングが日本国内に比べて、海外生活では容易にできると知った今、日本の大学が海外に拠点を設置していることは、一人でも多くの教職員が海外へ出る足場になると感じている。そのためにも、その拠点が安定的に維持できるよう大学全体で努力するべきだと、一大学に身を置く立場として痛感する次第である。そして産学官が協働する「オールジャパン」体制構築のために、微力ながらも貢献していきたい。

今回のインタビュー調査は、対象数 5 件という小規模なものであった。そのため本稿で述べたことが社会全体の傾向を捉えているとは言えず、また、そこから得た結果に対して、筆者が考察したことも一般論にはなりえない。制度や政策の改善、検討のために、日本の組織が有する海外拠点の現状把握は必要であり、そのための調査が今後、大規模に実施されることが望まれる。

最後に、本報告書作成にあたりインタビューにご協力頂きました各海外拠点の皆様、また、本研修を支えてくださった関係者の皆様に、心より深くお礼申し上げます。

²⁵ 日本経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言（2011 年 6 月）」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062honbun.pdf>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

参考文献

- 太田浩（2014）「日本人学生の内向き思考に関する一考察－既存のデータによる国際志向性再考－」、『留学交流』2014年7月 Vol.40
https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2014/_icsFiles/afiedfile/2021/02/19/201501ryugakukoryu.pdf（2023年1月19日アクセス）
- 学校法人産業能率大学「第5回新入社員のグローバル意識調査」
<https://www.sanno.ac.jp/admin/research/global2013.html>（2023年1月25日アクセス）
- 経済産業省（2013）『通商白書 2013』
https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2013/2013honbun_p/pdf/2013_02-04-01.pdf（2023年1月25日アクセス）
- 大学の国際化促進フォーラム <https://www.jfiu.jp/about/>（2023年1月25日アクセス）
- 日本経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言（2011年6月）」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062honbun.pdf>（2023年1月25日アクセス）
- 文部科学省「海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm（2023年1月19日アクセス）
- 文部科学省「「外国人留学生在籍状況調査」および「日本人の海外留学者数」等について」
https://www.mext.go.jp/content/20220603-mxt_gakushi02-100001342_2.pdf（2023年1月25日アクセス）
- 文部科学省「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ（2011年6月）」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afiedfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf（2023年1月25日アクセス）
- 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）」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2013/12/24/1342726_2.pdf（2023年1月19日アクセス）
- 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況調査（令和2年度実績調査）調査要領」
- 文部科学省「「大学の国際化促進フォーラム」Japan Forum for Internationalization of Universities(JFIU)について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/mext_01671.html（2023年1月25日アクセス）
- 文部科学省「日本留学海外拠点連携推進事業」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1405546.htm（2023年1月19日アクセス）
- 文部科学省「平成21年度 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1364570.htm（2023年1月19日アクセス）
- 文部科学省「令和2年度 日本留学海外拠点連携推進事業 海外拠点 公募要領」
https://www.mext.go.jp/content/20200124-mxtgakushi02-100001334_001.pdf（2023年1月19日アクセス）

付記）組織の特定を防ぐため、インタビューを実施した組織に関する資料は匿名とした。

北米現地校出身者の日本の大学への進学
ー加速要因と阻害要因ー

ワシントン研究連絡センター

大塚 寛子

1 章. はじめに

本稿は、アメリカの高校（以下、アメリカの高校・中高一貫校を「現地校」とする。）出身者及び在校生を対象として、日本の大学進学について進学意欲を加速させる要因、及び阻害する要因に関するインタビューをまとめたものである。

日本における大学のグローバル展開の一環として、2020 年度をめどに留学生受け入れを 30 万人とすることを目指す「留学生 30 万人計画」が 2008 年に作成された。2008 年時点の外国人留学生は約 12 万人であったが 2019 年には外国人留学生は約 31 万人を超えた¹。当該計画の骨子検証結果報告では、これまでの施策は一定の成果を残せたものの、今後更なる向上に向けて工夫や強化が必要なものに加え、新型コロナウイルス感染症の影響への対応等、課題が生じていることも明らかになった²。

2022 年 8 月には、岸田首相が「留学生 30 万人計画」を根本的に見直し、さらに留学生を増やすための新たな計画を策定するように指示したと報道があった³。

筆者所属大学である広島大学は、2014 年に文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援事業」（トップ型）に採択され、世界トップ 100 のグローバルな総合研究大学を目指している。所属大学の第 4 期中期計画には、学生の海外派遣人数の拡大や、優秀な留学生の積極的な獲得を目指すことが記されている⁴。このように、留学生の更なる獲得は、国及び大学として取り組むべき課題である。

この課題に対し、大学職員として学生支援の窓口に立ち、日々留学生対応をする学生支援・入試担当者として、留学志願者や留学生の視点から大学進学における課題や改善点、大学へのニーズ等を明らかにしたい。本調査は、筆者が日本学術振興会（以下、JSPS）ワシントン研究連絡センターに 2022 年度から派遣される直前の 1 年間、所属大学の学生支援室において、英語で学位を取得できるプログラムの学生支援業務、及び入試業務を担当していたことが動機となった。当該プログラムには、日本人及び、外国人・日本国外で育った等、様々な背景を持つ学生が多く所属するが、アジア圏からの志願者に比べて、北米からの志願者数が伸び悩んでいた。学生の多様性の確保という面から北米からの志願者の確保は今後の課題の一つであり、どのように北米からの志願者に働きかけを行えばよいのか、という関心が本調査の出発点になった。

インタビュー協力者は大まかに、「日本の大学に留学した者」、「日本の大学に留学を希望しない者」、「教師」の 3 つのグループにまとめることとした。

グループ 1 は、実際に日本の大学に進学した 4 名、グループ 2 は、日本に縁があるものの

¹ 留学生交流に係る最新状況と 令和 3 年度関連予算案について https://www.mext.go.jp/content/20210326-mxt_gakushi02-000013769-01.pdf （2023 年 1 月 31 日アクセス）

² 「留学生 30 万人計画」骨子 検証結果報告 https://www.mext.go.jp/content/20220914-mxt_gakushi02-000025000_1.pdf （2023 年 1 月 31 日アクセス）

³ NHK Nes Web <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20220829/k10013793231000.html> （2023 年 1 月 31 日アクセス）

⁴ 国立大学法人広島大学 第 4 期中期計画 https://www.hiroshima-u.ac.jp/system/files/182456/4_keikaku_20220330.pdf （2023 年 1 月 31 日アクセス）

日本の大学に進学しない者のグループである。グループ3は現地校の日本語教員である。

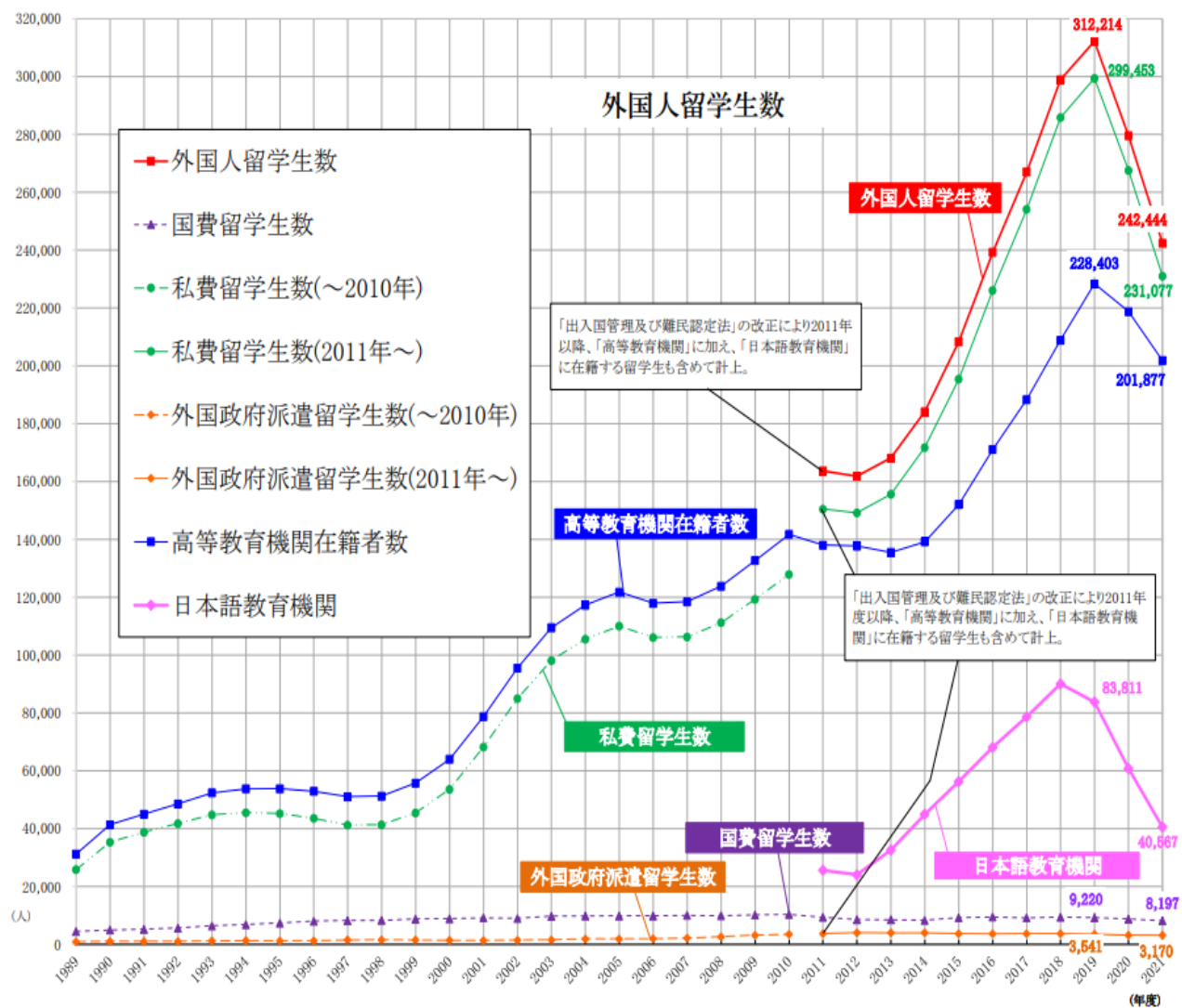
当初はグループ1のアメリカの現地校出身者を対象とし、日本の大学に進学済みの4名に、日本への留学を決めた要因を尋ね、大学生活の感想は補足的に伺う予定であった。しかしインタビューを重ねる度に、複数のインタビュー対象者が、信頼できる教員・友人・親からの口コミに大きく影響されて大学選択をしていた。また今後留学を希望する者へのアドバイスとして、実際に通学している学生から話を聞くとよいと述べる者がいた。また、日本語教員は自身の娘に留学体験を現地校で発表する機会を作り、日本への大学進学を紹介した。そこで留学生本人の大学生活の充実度が、次年度以降の志願者の大学評価や口コミに直結すると予想し、本調査では大学入学後の学生生活における支援の在り方に関しても調査に含めることとした。

一方で、グループ2の日本にルーツはあるが日本への進学はそれほど関心のない現地校高校生、日本語の専攻をする予定であるがアメリカの大学卒業後にJETプログラム⁵を通じて日本への長期滞在およびキャリア形成を目標としている大学生に質問を行った。その際、大学進学時の留学の阻害要因及び、どのような情報があれば日本への留学のハードルが下がるかについて注目した。グループ3の日本語教員には、現地校で日本語を選択している学生について、日本への大学進学の加速要因と阻害要因を教員の視点から話を伺った。

本稿は5章から構成される。本章では本テーマを選んだ背景と調査の概要を述べた。2章ではグループ1の、3章ではグループ2の、4章ではグループ3のインタビュー調査の概要とその結果である。第5章は、2-4章を通じて、現地校出身者の進学意欲を加速させる要因及び阻害する要因、また、学生生活の満足度を含めて取りまとめた。そこから、どのような入試情報・生活情報が必要とされているのか、学生生活の満足度向上につながるためにはどのような支援が必要かを整理した。

⁵ 語学指導等を行う外国青年招致事業（The Japan Exchange and Teaching Programme）の略で、外国青年を招致して地方自治体等で任用し、外国語教育の充実と地域の国際交流の推進を図る事業のこと。<https://jetprogramme.org/ja/>（2023年1月31日アクセス）

【図 1】日本における留学生数の推移⁶



⁶ 2021（令和3）年度外国人留学生在籍状況調査結果

【図 2】 広島大学 国(地域)別外国人留学生 7



2 章. インタビュー調査（現地校から日本の大学へ進学した者）

2-1. 概要

グループ 1 のインタビュー協力者のプロフィールは表 1 のとおりである。なお、4 名全員にオンライン（Zoom）を通してインタビューを行った。協力者は、第 3 章に記載する I 州の現地校日本語教師（G 氏）に卒業生（A 氏、D 氏（G 氏の娘））の紹介を依頼した。B・C 氏を A 氏から紹介して頂いた。なお、A～D 氏の所属大学は関東近郊の同一の国立大学（以降 H 大学と記載）である。インタビューの質問項目は、日本に進学をする際の要因、留学に至るまでの情報収集方法、個別の大学を選択した理由、渡日前の留学の不安や進路の相談方法、日本の大学での留学体験お

7 広島大学 国(地域)別外国人留学生 https://www.hiroshima-u.ac.jp/about/about/international_student_numbers (2023 年 1 月 31 日アクセス)

よび必要なサポートを中心に行った。個別の留学事例をより深く理解するために、日本との繋がりや家庭環境（日本人の親がいる場合など）等をあわせて付随的に質問した。インタビューは本人の許可を得て録音し、終了後文字起こしを行い、要素毎に内容を分析した。A 氏、B 氏、D 氏については主に英語で、C 氏については日本語でインタビューを行い、ところどころ日本語英語が交差した。よって、本結果の英語部分は筆者による日本語訳となっている。

また、本稿インタビュー全体を通じて、学年の数え方（何年生）を以下のように整理する。文部科学省『諸外国の教育統計 令和 4（2022）年』によると、アメリカの初等・中等教育は合計 12 年であるが、その形態は 6－3(2)－3(4) 年制、8－4 年制、6－6 年制、5－3－4 年制、4－4－4 年制など多様であり、これらのほかにも、初等・中等双方の段階にまたがる学校もある。現在は 5－3－4 年制が一般的である⁸。そのため、本稿では日本の学年を示すときは小学校 1 年生、中学校 2 年生等とし、アメリカの学年を示すときは 1 年生、8 年生等とする。

【表 1】：インタビュー協力者のプロフィール

標 記 名	本 人 国籍	出 身 州	日本のルーツ・繋がりなど	日本語学習歴および海外就学体験	学 年	調 査 日
A	米	I 州	親の仕事の都合で、家族で 2 年間沖縄に滞在した	小学校 2、3 年生時に沖縄（1 年目は日本の現地校、2 年目は基地内の学校（英語を使用）に通学）に滞在。中・高校はアメリカの現地校に通い、独学で日本語を勉強した。	3	7/26
B	米	J 州	高校にて留学を希望したが金銭的な背景から延期しており、日本人の友人から H 大学を進められた	現地校（幼稚園から高校まで）通い、日本語の選択はできなかったので WEB 等を利用して自身で日本語を学習した。	4	7/28
C	日米	K 州	両親が日本人	現地校（日本語選択不可）及び日本語補習校（幼稚園から高校）に通学。家庭では日本語を使用。	3	8/1
D	日米	I 州	母親が日本人（5 章でインタビューした G 氏）父親はアメリカ人だが、日本語が流暢であり、日本語を教えていた	バージニア州の現地校へ通学（幼稚園から高校まで）。公文式を 1 年間利用。アメリカの夏休みを利用して、日本の現地校に 6 週間/1 回ほど（計 4、5 回）通学。	既 卒	10/3

⁸ 諸外国の教育統計 令和 4（2022）年
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074_00017.htm （2023 年 1 月 31 日アクセス）

2-2.結果

インタビュー調査協力者が限られた人数であり、また個々人のバックグラウンド、就学経験等が異なることから類型化等が困難であることから、質問に対して主な回答をまとめ、個別の内容は(A)、(B)、(C)、(D)と記載した。回答項目を(ア)～(ケ)として記載し、第5章の考察時の参照箇所として使用する。(例：2-①-ア、質問2-①のうち(ア)として分類した箇所)として使用する。

質問 2-①日本に留学しようと思ったきっかけについて

(ア) 中高校時代までに表1のとおり日本にルーツ、繋がりがあった。

(イ) 信頼できる人からの勧めにより進学に踏み切った

(A) 現地校日本語教師 G 氏から。(B) 日本人の友人から。(C・D) 親から。

(ウ) 日本の大学を事前に訪問し好印象を持っていた。

(A) 大学進学を検討する際 G 氏が生徒を日本の大学へ案内⁹し、早稲田大学と慶応義塾大学、H 大学（関東近郊の国立大学）を訪れた。(C) 中学生の時に日本の大学を両親と数校訪問した（詳細は 2-②-イに記載）。(D) 16 歳の時大学で数週間ボランティアの形で H 大学の教授の研究補助のボランティアを行った。（詳細は 2-②-エに記載）

(エ) 勉強したい学問があったため

(A) グローバルな問題を勉強したいと考えていた。(D) 高校の時から生物学の勉強をしたいと思っており、H 大学には自分の希望する学問を勉強できるプログラムがあった。

(C) H 大学を事前に訪問しており、高校生になったときに H 大学に自身の勉強したいプログラムがあることを知り、この大学に行きたいと思った。

(オ) 英語で授業が実施され、かつ金銭的な負担が少ないため

4 名全員から英語で授業が行われることから、留学のハードルが低くなった、又は、不安をあまり感じなかったと回答があった。(A) 日本の学費が安く、自身の興味のあるプログラムがあり、英語で授業が受けられることで、完璧だと思った。(D) 日本の大学は街の中にあり、家賃も安く、学生用の安い食事ができる場所があり、経済的にこのような環境のある日本の大学に投資した方が良いと考えた。

(カ) 高校時代に希望した留学を大学時代に実現したかった

(B)高校の時に短期留学を希望していたが、費用が高額であるため延期していた。日米の大学の学費を比較した際に、日本の学費は支払える範囲内であった。アメリカの大学に奨学金をもらって進学する選択肢もあったが、スポーツ奨学金等の場合は自身の体の売りを行う感じがして気が進まなかった。

(キ) 世界を見たかった・自己成長の機会獲得

(C)故郷である K 州はダイバーシティが豊富な環境で、白人、黒人、アジア人が混在し

⁹ 現地校の取り組みとして、G 氏が隔年で希望者を日本に引率。現地校学生の旅費は本人負担。例年平均 10 人ほどの学生と G 氏で日本の大学を 2、3 校訪れる。(5 章のインタビュー時に確認)

ており、その環境で育つことが自身の人生を豊かなものにすることを幼いころから理解していた。日本に行けば新しい文化や考えに触れることができ、さらに自己成長を遂げられると思った。

(ク) 日本にルーツがあり、日本文化を体験したいため

(D) 母親が日本人で、父親も日本語で仕事をしており、自身でも日本文化を体験したいと思っていた。両親から聞く日本の話を聞くことで自分自身も日本に住みたいと考えた。

(ケ) 学生の面倒見がよいため

(D) 日本の大学が学生の面倒をよくみていると感じた（2週間ほど H 大学の研究室で研究補助のボランティアを行い、日本に留学した現地校の先輩もいた）。

質問 2-②なぜ H 大学を選びましたか、大学情報の入手方法について

(ア) 大学の広報担当者から直接説明を受けることができたため

(A) 大学フェアの一環で世界中の大学が現地校に広報に訪れており、その内の 1 校が H 大学であった。大学の担当者に直接説明を受けることができたことが選択に大きな影響を与えた。

(イ) 立地面・雰囲気（経済性も含む）

(A) 東京の都会的な生活よりも自然やスローライフが好きで、東京の慶応大学や早稲田大学に比べて、H 大学は立地面および費用面で魅力的であった。(C) 両親と中学 2 年時に日本の大学を複数訪問した際、H 大学のキャンパスの雰囲気が良く、スペースが広く、落ち着いた感じで、自身の育った街に雰囲気にすこし似ていた。

(ウ) 大学の推薦

(B) 高校時代に地元の英語交流サークルでできた日本人の友人から、H 大学が有名な大学で、英語で授業が受けられるプログラムがあると聞き、推薦入試へ応募し、現地校の大学の推薦の内定を受けた。

(エ) 母親からの紹介、過去の大学訪問と研究補助の経験、友人の話から

(D) 16 歳の時に母親を介して H 大学の教授の研究室で研究補助のボランティアを行った。その際、H 大学の学生と交流し、H 大学の学生生活が楽しいことを知り、ここに住みたいと思った。そのため受験の際も日本の大学は H 大学しか受験していない。

(オ) 有名な大学だから

(B・D) H 大学が良く知られた大学であると認識していたから。

(カ) 成績 (SAT¹⁰) から

(D) 現地校時代の成績 (SAT) があまり芳しくなく、留学も考えた。

(キ) 友人知人が日本へ留学していた

(A) 自身が 10 年生の時に現地校の先輩が H 大学に進学予定だと先生から聞いて、先輩が留学できるなら私も留学できるのではないかと触発された。

¹⁰ College Board が運営するアメリカの高校生が受験する大学進学のための全米の共通テスト (Scholastic Aptitude Test)
<https://satsuite.collegeboard.org/sat-suite-benefits-students-parents/why-take-sat> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

質問 2-③高校以降の進路について検討を始める時期について

(ア) およそ 10 年生ごろから

(A) 11 年生、12 年生の先輩を見ていると、10 年生から真剣に考えるようになった。通学していた現地校は大学進学を重視する文化があり、進学について決断することはプレッシャーがあった。(B) 現地校では早い時期から進路について検討するように勧められていたので、10 年生の時から留学を考えていた。(C) 中学 2 年生の時に日本の大学を回ったときに H 大学に行きたいと思った。(D) 16 歳のころ (10 年生と 11 年生の間) に H 大学の研究室でリサーチ補助をした経験から検討を本格的に始めた。

質問 2-④日本以外への留学を考えましたか

(ア) 考えた

(A) 日本以外だと、フランスとかヨーロッパの国はすごくいいなと思うのだが、(その国の人が) アメリカ人が嫌いだというイメージがあって、ちょっと留学は怖いと思った。

(イ) 考えなかった

(B) 元々日本の音楽・言葉に興味があったので、日本への留学しか考えていなかった。
(D) 日本へ行く前は、日本のみ留学先として考えていた。しかし日本に行って他の国の人達に出会ったことから、日本以外の国にも留学したいと思い始めた。また、アメリカの大学にも応募はしていたが、学費が高いのでそれほど行きたいとは思っていなかった。

質問 2-⑤日本への留学で不安に感じたことがありますか

(ア) 普通の (楽しいはずの) アメリカでの大学生活が過ごせないこと

(A) 日本で友達を見つけられるかどうか、アメリカのカレッジに進学すれば得られるはずの経験が得られないことの不安があった。高校時代には誰もがアメリカのカレッジに行けば人生で素晴らしい時間・最高の時間になると言っており、自分もそう思っていた。

(イ) 授業についていけるか

(A) 学業についていけるかもすごく心配をしていた。

(ウ) 母国から遠方で一人暮らし、生活

(C) 両親はアメリカ在住で、親戚は日本にいたが、未開の地で (初めての日本で、の意)、初めて一人暮らしをすることに不安を感じた。(D) 医療保険や銀行口座の開設などの経験はアメリカのみで経験しており、日米でどのように違うかを知らなかったのもその点は少し不安を感じた。アメリカから日本への送金方法もわかっていなかった。

質問 2-⑥日本への留学で不安に感じなかったことはありますか

(ア) アメリカに帰国することもできるという柔軟な選択肢があること

(A) 日本に行っても後悔はしない、少なくとも今までやったことのないことを経験して困難に立ち向かったという記憶・経験になる。もし渡日後、嫌になったら帰ればいいや、帰国できる、と思っていた。

(イ) 授業について

(B) クラスメイトが全員外国人であり、授業もすべて英語で行われるため、授業についての心配や緊張はなかった。

(ウ) 語学（日本語）

(B) JLPT レベル 4 を取得済みであり、漢字の勉強も好きで、大学入学後もいくつか語学の授業をとり、日本語を使うことに不便はほとんど感じなかった。大学進学前に日本語の学習を十分にしておいたので心配をしなくてすんだ。

(エ) 人間関係

(C) 人と繋がる（コミュニケーションをとる）という意味では、ダイバーシティ豊かな地域で育った自分は大丈夫だと思っていた。大学入学前には、新しいことや文化への許容は広い方だと自負があった。実際に留学して蓋を開けてみたらちょっと違った。来日当初、アクティブに行動しすぎて、自分を思いっきり出して、空気を読むことを一切しなかった。2 年、3 年かけて日本の人にもうまく対応できるように、良い具合に落ち着いていった。

(オ) 心配・不安はあまり感じなかった

(D) 何度か日本に行ったことがあったので、特に不安に感じることはなかった。日本は、快適で、安全で、大学の教授も知っていたし、サポートをしてくれる祖父母も日本にいた。

質問 2-⑦日本で学ぶことで、どのようなメリットを期待していましたか

(ア) 新しい視点の獲得・新しい交流と体験

(A・B) 今まで見たことがない視点、人生において新しい体験、広い世界感が得られた。

(A) アメリカのバブル、つまりアメリカの物語や理想、考え方にとらわれているような感じがしていたので、そうではない場所に行って成長したかった。(B) 国際的なプログラムに参加することで様々な人々の出会いを期待して来日し、成功したと思っている。新しい環境でチャレンジし、自分を追い込み、人間的に成長することができた。(C) このプログラム所属の学生は、すごい人が集まっていて、勉強になった。彼らは思考がちゃんとしていて、深い論点を持って、なおかつ相手の立場になって考えることができる人が多かった。また、日本の空気を読む文化、アメリカとは異なった教育方法を知ることができた。

(イ) 大学の学生生活について（学生と教員の比率と研究環境）

(D) アメリカの大学に該当しない、とは言い切れないが、H 大学は教員に対して学生が少ないのでその比率がとても印象的であった。教員とより密接な交流ができたことはとても良かった。アメリカの大学に進んだら、研究をするまとまった時間を取ることがほとんどできないが、H 大学の最後の 1 年間はすべて研究ができた。

(ウ) 生活面

(D) 地元コミュニティが学生にサポートが厚く、とても親切であった。部屋の賃料も食べ物も安く、自転車を使えることも便利だった。アメリカでは車を持つ必要があるから、生活全般にかかわる経済的な面もとてもよかった。

質問 2-⑧日本に来る前に日本の大学について知っておきたかったことはありますか

(ア) 部活の制度、日本の習慣（4月始まりの学年歴や、上下関係を重んじる文化・敬語について）

(B) 部活・サークルの制度について、日本とアメリカでの捉え方の違いと情報へのアクセスの難しさに混乱した。アメリカの大学にはスポーツチーム等のクラブがあるだけで（サークルはないという意味）、部活とサークルの違いがあると知らなかった。また、留学生は10月入学であるが、部活・サークルの新歓（広報）は4月に実施されていたため、そもそも情報にアクセスすることが難しかった。サークルによっては留学生を受け入れないサークル等もあり、2年ぐらいかかって（自分に合った）サークルを見つけた。留学生の多くが10月に入学するので、サークルに入ったときに先輩と後輩、敬語の使い方が良くわからなかった。サークルでは、2019年度入学生、2020年度入学生という形で呼び合うけれど、自分は春入学でなく、10月入学のため2019.5年度入学生というか、自分の立ち位置が良くわからなかった。部活やサークルへの入部の時期についても、アメリカであればいつでも入部できる一方で、日本は基本的に春（4月）と決まっていたことも知らなかった。

(イ) 生活情報

(A) 生活情報について、銀行口座の開き方、携帯電話の契約方法など生活基盤を立ち上げるための情報を事前にもっと知っていれば、時間もお金ももっと節約できたと思う。

(ウ) 授業の進め方

(B) アメリカの教育はディベート形式の授業に重点があり、自分の意見を述べることが求められる。日本の授業では事実を勉強し授業で習ったことを繰り返す（反復し、定着させる）ことに重点をおくという、日米の違い。

(エ) 特にない

(C) やっぱり日本に来てみないとわからないことがいっぱいあるので、渡日前に準備できたことはそこまでないかなという感じがする。

質問 2-⑨日本の大学というところのような大学が思い浮かびますか（自身の所属する H 大学を除き）

(ア) 名前が多く上がった順に、東京大学（A、B、C）、京都大学（A、B、C）、APU（B）、明治大学（B）、早稲田大学（C）、慶応大学（C）、名古屋大学（D）、OIST（D）

(A) 京都大学、東京大学は知ってはいるが、京都は事前に訪問することができなかったし、東京大学はレベルが（自分には）高かった。(B) 留学生の多い大学を知っていた。またその中でも H 大学を選択した理由は、H 大学のプログラムが一番魅力的であったから。(C) 日本語補習校の先輩が早稲田大学や慶応大学によく進学していたので。

質問 2-⑩大学で受けたサポートについてはどのようなものがありますか

(ア) ほとんどない

(A) ほとんどサポートを受けることができず、（チューターに恵まれなかったので）、自分で何もかもやらなくてはならなかった。チューターの選抜方法が整っていないのではな

いかと感じた。(C) 自分がバイリンガルで日本語を喋れるということを大学側が把握した時点で、サポートは必要ないだろうという対応になった。不幸中の幸いで、両親が最初の1か月半の間、日本に来てくれていたので、銀行や携帯電話などは全部親と一緒に契約できたが、もし両親と一緒に行かなかったら結構大変だと思う。ただ他の留学生のサポート体制をみていると、かなり改善点が多いと感じる。チューターはすごく“運”に影響されていて、素晴らしいチューターに当たる人、LINE を数通交換するだけのチューターもいると聞いていて、運が影響するのは良くないと思う。人手不足もあるのだと思う。

(イ) チューター制度

(B) 大学にはチューター制度があり先輩学生が留学生をサポートしてくれる。ただすべてのチューターが成功しているわけではない。私はチューターに恵まれ、銀行口座等の開設をサポートしてもらった。サポートセンターはあるようだが、広報が不足していたようで留学生はその存在を知らずに利用したことがなかった。(D) 生活面（社会保障や年金、銀行など）は、チューターにかなりサポートをしてもらった。私のチューターは自分と同じように日本人とのハーフで、進学のために渡日し、自分と同じ生物学を専攻していた。つまり私が知りたいことを（同じ経験をしているので）すべて知っていた。

(ウ) 金銭的なサポート

(D) H 大学は良い奨学金制度を持っていて、それを宣伝していた。簡単に申し込めることができ、授業料が半額や3分の1になり、1000 ドル程度のアメリカから日本への旅費のサポートもあった。月に6万円支給される奨学金もあり、勉強に集中することができる。最初の1学期の授業料は無料であった。

質問 2-⑪大学で不足していたと感じたサポートはありましたか

(ア) サポートを受けられなかった

(A)大学には英語のプログラムがあるが、私の入学したプログラムはここ3、4年で新しくできたものだったので、周囲の人も何が起っていてどうすべきかよくわかっていない状況だった。(D) 自分のプログラムに関しては適切に助けてくれる人はいたが、それ以外の学生健康センターや住居の保証人探し、住居の交渉等は英語が話せる人がほとんどいなかった。

(イ) 疎外感と改善の難しさ

(A)日本人学生と留学生が差別された感じがした。外国人はめんどくさいね、という声も聞こえてきた。日本人コミュニティはあまり信じられないから、今は留学生コミュニティの結束が強いと思う。

(ウ) COVID-19 の流行の影響

(B) 2019 年 10 月に大学に入学したため、数か月の通常の学生生活の後に、COVID-19 が流行した。その影響からグローバルオフィスセンターが閉まったが、もしそのセンターが開いていたら利用したと思う。流行の時期と入学の時期については運が悪かったと思う。

(エ) 不足したものはない

(C) 特に不足を感じてはいない。

(オ) 住居の選択について

(D) 自分は寮には入れたので問題なかったが、少し年長の学生は、奥さんと一緒に日本に来たので寮に入れなかった。住居の選択肢（単身者用、家族用）などの選択肢が多くあればいいと思った。

(カ) 学問的なサポート

(C) 授業の中で学生が質問した場合でも、先生によってはあまりきちんと答えてもらえないことがあったように感じた。先生によっては、英語で授業を無理やりやらされているような印象があるように感じ、学生の質問に答え、議論することをあまり望んでいないように思えた。学問的なサポートがされていないように感じた。

質問 2-⑫効果的だったサポートは何でしたか

(ア) 銀行や携帯の契約のサポートについては、4名全員から効果的で必要なサポートであった、と述べられた。

(イ) 教員と学生、事務職員の距離の近さ

(C) 学部のサポートが素晴らしい。最大の利点が教員と生徒の人数バランスがとても良い点で、1 学年 10 名で構成されている。教員と緊密に繋がることができ、カリキュラムや授業の相談ができた。学生支援室の方も優しい。下の名前で自分を呼んでくれて、そこが暖かい場所になっていて、素晴らしい点だと思っている。支援室の方は奨学金の話を相談したときに情報をどこで得るか、また申請締め切りが迫るとリマインドメールを入れてくれる。メールの問い合わせのレスポンスもとても速い。

質問 2-⑬進路について高校の時に相談した内容や相談相手について教えてください

(ア) (A) 高校の日本語教師（G 氏）に相談した。彼女の娘も日本に留学していた。高校に訪問してくれた H 大学の人にも相談をした。両親は渡日をととても心配していたが娘の夢を応援する、学費もとても安いしと言って送り出してくれた。

(イ) (B) 自分で調べた結果、日本の大学に進学することに決めたのでアメリカの大学には受験申し込みを行わなかった。高校の先生にも日本へ留学する、特定の大学をもうすでに決めていると伝えると、喜んで応援してくれた。親は、渡日について驚いていたが、娘が大学について調べていたこと、予算面を確認し、本人の意思を尊重してくれた。

(ウ) (C) 両親と相談した。私は自分が通っていた現地校から初めて日本の大学に行った学生になり、高校の進学のカウンセラーとも十分話をした。先生からは自分の人生をよく考えて自分がやりたい方へ行くようにと言われました。両親からは、日本の大学にいくのも面白いよ、選択肢が多くあるほうがいいねと言われた。

(エ) (D) 両親に相談した。教授のことは2週間大学の研究室でボランティアをした際に良く知っていて、プログラムのことについて多くを教えてくれた。その際 H 大学の学生さんからも彼女の経験を通じてプログラムを教えてもらい、私は自分が本当にここで楽しめそうだと判断した。高校の進路カウンセラーについてはあまり覚えていない。日本

の大学が高校を訪問して日本語クラスの受講者に向けて大学説明を行っていた。全校生徒に向けて説明をした方が日本の大学にとっても利益（出願者）をより得られるのではないか、日本語に興味はその時点でなくても、大学で日本に行きたいと思う人がいるかもしれないから、と思っていた。

質問 2-⑭日本へ行きたい高校生へアドバイスはありますか

- (ア) (A) 実際に自分で現地に行き、今通学している学生がどのように大学や大学生活のことを考えているかを聞くことができると思う。
- (イ) (B) 心を開いてオープンマインドで多くのことを理解するようにしてほしい。予想しなかったことも起きる。生きていくために日本語は勉強すべきで、語学はあなた自身をサポートすることになるでしょう。
- (ウ) (C) 一切憶測で動いてはいけない。その国（の文化）に自分を合わせよう、これがダメだったら、次はこうしよう、という柔軟性がないと、辛くて一人ぼっちになっていく留学生のパターンもあるので、柔軟性も必要だ。また出る杭は打たれるという話でいうと、日本に来たらやはり空気を読むという風に（自分を変化させる）柔軟性が必要だと思う。

3 章. インタビュー調査（現地校から日本の大学へ進学を希望しない者）

3-1. 概要

インタビュー対象者のプロフィールは表 2 の通りである。E 氏は DC 日米協会¹¹から紹介を受け、インタビューを依頼した。E 氏は日米協会の元スタッフとして働いており、I 州のコミュニティカレッジ（2 年制）の学生である。F 氏（母）はインタビュー当時、JSPS ワシントン研究連絡センターの現地職員として勤務しており、ご協力頂いた。F 氏（娘）は、現地校に通っており、母親が日本人である。F 氏（娘）も日本語を話すことができるが、特に日本への大学は考えていない。E 氏と F 氏（母娘）には、第 2 章とは逆の視点、つまり日本への大学進学 of 阻害要因という点に着目したインタビューを行った。また、3 名共に日本との繋がりや家庭環境（日本人の親がいる場合など）等に併せて付随的な質問をした。インタビューは本人の許可を得て録音し、終了後文字起こしを行い、要素毎に内容を分析した。

なお、3 名とも対面でインタビューを実施し、E 氏には英語、F 氏（母娘）には日本語と英語でインタビューを実施したため、本調査結果の英語部分は筆者による日本語訳となっている。

¹¹ DC 日米協会（The Japan-America Society of Washington DC）は D.C に拠点があり日米交流に貢献する団体、事業の 1 つである Japan Bowl は日本語を学ぶアメリカの高校生が日本語や日本に関する知識を競う大会を実施している。
<https://jaswdc.org/mission-statement/>（2023 年 1 月 31 日アクセス）

表 2：インタビュー協力者のプロフィール

標 記 名	本 人 国籍	居 住 地	日本のルーツ・繋 がりなど	特記事項	調 査 日
E	米	I 州	家族が台湾出身で祖 父母は日本語を話し ていたので、幼いころ は家族全員が日本語 を話していた	高校まで I 州の現地校に通っていた。家族が中 国系なので Chinese School に幼いときに通い、 英語と中国語のバイリンガル。ジャパンボウル 12のスタッフだった	6/16
F (娘) F (母)	日米	I 州	母親が日本人、父親が アメリカ人。娘は現地 校に通う 11 年生	高校まで I 州の現地校に通うが、1 年間だけト ルコのインターナショナルスクールに通学経験 あり。日本語補習校は 5 歳から小学校 4 年生ま で通学。現地校では日本語の選択ができず、家で 日本語を話す程度。現地校は IB ¹³ 認定校	6/23

3-2. 結果

インタビュー調査協力者が限られた人数であり、個々人のバックグラウンド、就学経験等が異なることから類型化等が困難である。個別の回答内容を (E)、(F 娘)、(F 母) と記載し、第 5 章の考察時の参照箇所（例えば、3-①-E、質問 3-①のうち E 氏の回答）として使用する。

質問 3-①日本語を勉強するきっかけ、及び学習歴を教えてください

- (E) 英語と中国語のバイリンガルである。高校に入学時に言語の単位を取得しなかったが、中国語を選択できなかった。それで必要に駆られて日本語を選択したところ面白くて好きだなと思った。日本語の単位を取り、高校最終学年で日本語 AP のスコア¹⁴は最高の 5 を取得しコミュニティカレッジの 2 年間の日本語の単位を取得することで授業はスキップでき、この 2 年間はセルフスタディを行っていた。この秋にはコミュニティカレッジ

¹²ジャパンボウル®とはワシントン DC 日米協会が 1992 年に設立した日本語・日本文化の知識を競う大会であり、米国そして他国の日本語学習者の上達度を測る大会。米国でのジャパンボウル大会は高校生を対象に開催。

<https://japanbowl.org/japanese/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

Japan Bowl は日本語を学ぶアメリカの高校生が日本語や日本に関する知識を競う大会を実施している

¹³ 国際バカロレア機構が提供する国際的な教育プログラム。国際的に通用する大学入学資格（国際バカロレア資格）を与え、大学進学へのルートを確認することを目的として設置。<https://ibconsortium.mext.go.jp/about-ib/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

¹⁴ AP Japanese とは、College Board が日本語を勉強する高校生向けに作った大学レベルの勉強ができるプログラム。アメリカのほとんどの大学で AP 試験の得点により大学での単位認定、クラス分け等が可能となる。

<https://apcentral.collegeboard.org/about-ap/ap-a-glance> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

からL大学（地元I州内の大学）に編入し日本語を専攻する。

- （F 娘）母親が日本人であり、日本語補習校に5歳から小学校4年生まで通っていたが、現地校の小中高では日本語を学ぶ機会はなかった。

質問 3-②高校卒業後の日本へ留学希望の有無について

- （E）高校の時、日本語の先生は私が日本に行きたいことを知っていたので、「大学に行くなら日本に行った方が安いかもしれない」と言われた。しかし、私は日本に行く準備はまだできていないと思った。費用面では良いかもしれないが、距離的に遠いし、他の要素から難しいと思った。私は冒険的な大ジャンプをしたいタイプではなく、大きなリスクを負いたくない、上手く行かなかったらどうしようかと考えて、何事も準備万端にしたいタイプだから。
- （F 娘）できるかどうかはわからないが、ヨーロッパの方がアメリカより学費が安く、国によっては無料の国もあるのでヨーロッパに行きたいと思う。赤ちゃんの時にヨーロッパにいたことはあるが記憶はなく、アメリカにはずっと住んでおり、日本には何度か行ったことがある。ヨーロッパの中でも英語が使いやすい国を希望していて、言語のハードルも低いと感じている。4年間英語で授業がとれて工学の勉強ができる大学に行きたい。
- （F 母）特にこの国に進学してほしいという希望はないが、日本には実家があるから日本も良いかなと思っている。

質問 3-③大学進学（留学を含め）検討を始める時期について

- （E）普通は10年生ぐらいから進路を検討すると思うが、私は遅かった。私は絵が好きで美術学校に行こうと思っていたが、12年生の時に、現地校にプロのアーティストが来て仕事の内容を講演してくれた。それを聞いた時に、私は自分が楽しむために絵を描きたい、仕事にしたいと思った。それまでアート以外に興味はなかったのだが、私が高校に入ってから4年間日本語の勉強をしてきたことを思い出し、日本語を学んだことを仕事に繋げて英語・中国語・日本語の翻訳を仕事にしたいと思った。進学についてはアメリカの大学は本当にお金がかかるから、お金がかからないようにしたいと思っていた。

質問 3-④特定の大学を選ぶ要因について

- （E）現地校の進路のカウンセラーが進路の相談にのってくれて、クラス全員に向けて高校卒業後の進路について説明会があった。その際に、大学、コミュニティカレッジ、軍隊等の多様な選択肢があることを知り、そこで経済的な理由からコミュニティカレッジに興味を持った。大学よりもコミュニティカレッジの方が学費は安いから。日本語の専攻を希望していたがコミュニティカレッジは2年制なので、2年間はまず一般教養を学び、必要単位を取得し終えてからL大学に編入すればそこから2年間は専攻の日本語の授業に集中できると思った。アメリカでは大学の学費が高額なため、コミュニティカレッジで2年間学んで4年制大学に編入する学生は多い。L大学に決めた理由は、州内の大学であれば州外の大学に比べて学費が抑えられる。州内の大学で日本語の専攻ができる大学は2校あり、学費の面、教育の質の面を比較してL大学に決めた。

質問 3-⑤高校卒業後に、日本の大学へ進学する際のハードル（阻害要因）について

- （E）海外へ行く場合は飛行機代も宿泊費もかかる、住居探しも大変で、近いところ（州内）に行きたいと思っていた。高校卒業時の自分は両親と同居していて、海外へ留学するほど大人ではないと思ったし、準備ができていると思えなかった。当時は遠方の学校に行くのはとても怖いと考えていたので、日本に行くことは全く考えていなかった。
- （E）編入予定のV大学には日本の大学とのパートナーシップはないので、日本への留学プ

プログラムがない。もし留学するとしたら自分で奨学金を探し、日本の大学に出願する必要があるが、受け入れられるかどうかはわからない。単位認定ができない可能性も高い。L大学に編入するための費用は高額であったため、他の大学に留学に行くよりもL大学の2年間に集中したいと思う。そのため日本には大学卒業後に行きたいと思っている。

- (F 娘) 遠方であり日米間の移動が大変。一人暮らしの経験が無いから緊張する。
- (F 母) 日本の大学の情報が少なく、どのような学位があるか、英語で授業が履修できるか、大学間の比較等が簡単にできない状況である。入試制度についても、2重国籍を持っている場合は外国人留学生選抜や、帰国生選抜なのか、日本人と同じでいいのか、どのカテゴリーに入るのかが分からない。
- (F 母) 州外に進学する人がほとんどいない状況で(州内だと学費が抑えられる)、州内に良い大学もある。そもそも日本を含め州外に出るという選択肢が稀。

質問 3-⑥日本の大学へ進学する際のメリットについて

- (F 娘) 日本への大学進学はほとんど検討していないが、英語で学位が取れるならそれもいいかなとは思っている。

質問 3-⑦日本の大学の広報活動とその効果について教えてください

- (E) 現地校の日本語クラスにいた時に、立命館大学やテンプル大学からゲストスピーカーが来て、学生募集のために資料を配布し、情報提供していた。しかし、その時は州外や国外に行くことは想定していなかった。

質問 3-⑧-1 日本の大学へのハードルを下げるものは何がありますか

- (F 母娘) 治安の良さ。現地校の周辺の学校でもナイフとか銃で事件があり、その点日本の大学は心配がほとんどない。

質問 3-⑧-2 渡日(大学以外)へのハードルを下げるもの

- (E) 年齢や自分の経験値が上がることで。高校生の時に JET プログラムの説明会があった。それは一般的に大学を卒業してから日本に数年間滞在し英語を教えるプログラムであるが、高校生の時はとても先のことに思えて、怖いなという感じていた。しかし今はコミュニティカレッジに2年間通って、この秋に大学に編入する。一步一步着実にキャリアを重ねて大学卒業後に JET プログラムに挑戦して日本で仕事を見つけることも考えている。JET プログラムだと給料も出るし、住居探し、VISA 取得も手伝ってくれるから。そしてキャリアパスを考えると、日本に住んでライフスタイルに馴染めたら JET プログラムの契約を更新して、そうでないなら帰国する。柔軟に予定を組むことができ、実際に日本で自分が好きなもの、嫌いなものを探求し、将来の決断に役立てたいと思っている。

質問 3-⑨日本の大学はどのような大学を知っていますか

- (E) 現地校にリクルートに来た、テンプル大学、立命館大学、その他には、早稲田大学、ICU 等を知っている。ジャパンボウルは多くの大学がスポンサーになり、大学はブースを出展し大学説明会のようなことができるので。

- (F 娘) 秋には毎週アメリカの複数の大学が、大学説明会のために高校に来ていた。日本の大学は来ていないのでほとんど知らない。

質問 3-⑩日本の大学についてどのような情報が欲しいですか

- (F 娘) アメリカから日本の大学に入る際の必要書類、プロセス、入試の時期、準備期間等の基本的な情報。留学生が何割を占めて、国籍や人種のバランスを知りたい。人種のバランスは大学選択の基準になると思っていて、特定のマジョリティがあってもその占める割合が60%ぐらいなら全然気にしないが、90%以上の大学は避けたいと思う。金銭的な面では、必要な生活費や、アメリカの大学だと大学内の図書館や TA として働くことができるが日本の大学ではどうなのかを知りたい。
- (F 娘) 現地校は IB 認定校なので、高校までに取得した単位を大学にトランスファーして、大学を3年間で卒業した先輩もいる。そのためどのくらい自分の取得した単位をトランスファーできるかという情報を知りたい。
- (F 母) サポートがどれぐらいあるか。留学生の場合もアルバイトができるのか。日本に限れば安全で治安も良いので問題ないが、アメリカ国内の場合は地域によって治安が異なるので、その情報は大切。日本で学位を取ったときに、海外の就職につながるのか、海外で生かせるのか。

4 章. インタビュー調査（現地校の日本語教師）

4-1. 概要

インタビュー協力者のプロフィールは表3の通りである。G氏（現地校日本語教師）からは現地校の教員の立場から見た、日本及びアメリカの大学への進学要因、阻害要因、進路選択の傾向について伺った。また、および第2章のD氏の母親としての視点も併せて質問をした。インタビューは本人の許可を得て録音し、終了後文字起こしを行い、要素毎に内容を分析した。なお、G氏には日本語でインタビューを行った。なお、6月23日はオンライン（Zoom）を通じて、1月14日は対面でインタビューを実施した。

表3：インタビュー協力者のプロフィール

標記名	本人国籍	居住地	日本のルーツ・繋がり等	特記事項	調査日
G	日本	I州	日本では体育教員、結婚を期に渡米。アメリカでは現地校の日本語教師として勤務。	2章のD氏の母親。現地校の取り組みとして、隔年で希望者に対して日本の大学ツアー（2、3校訪問する）を実施・引率。A氏はこのツアーの参加者。	6/23 及 び 1/14

4-2. 結果

結果は以下のとおりである。5章の考察時の参照箇所（例：4-①、質問4-①の回答）として使用する。

質問4-①現地校で日本語を勉強する学生の背景について

- (G) 日本語を学ぶきっかけについて、アニメの影響が多く、日本のポップカルチャーに興味がある子がほとんどである。また、現地校は卒業時に大きく分けて2つのディプロマ（スタンダードとアドバンス）に卒業証書が分かれている。スタンダードの卒業証書であれば外国語は取らなくても良いが、アドバンスの卒業証書を取るには外国語が必須科目になる。この教育システム上、外国語を3年間履修するか、2つの言語を2年ずつ履修することになり日本語を勉強（選択）する学生もいる。日本語のほかにスペイン、フランス、ラテン、アラビア語の5つの選択肢があり、スペイン語を選択する学生が多いが、学生によってはスペインとかフランス語のような当たり前ではない、ユニークな言語（日本語）を学びたいという学生もいる。だいたいアニメが好き。I州北東部の地域柄として、軍関係の方が多く、両親がアメリカ人であっても横浜や横須賀等で生まれた学生や、日本に何年か滞在していたような日本最員の家族もいる。またお母さんが日本人で学生はハーフなど、日本語のヘリテージスピーカー（継承話者）は学校の中高全体で5、6名程度いる。卒業生の中にはJETプログラムを利用し日本に滞在した者、旅行やビジネスで日本に行った者もいる。

質問4-②高校卒業後の日本へ留学希望の有無について

(G) 留学に行ってみたいという学生は、日本語を履修している学生のうち、感覚的に3分の1ぐらいいると思うが、実際に留学に行くとなると何人かいる程度になる。アメリカの大学に入学後に日本へは交換留学制度等を利用して1年間・半年程度の短期間、日本に行くという学生もいるが、4年間学部生として日本に留学するという学生は少なくなる。長期（4年間）ではなく、短期間（半年から1年程度）を選ぶ理由は、アメリカの大学の卒業証書が欲しいという考えや、親御さんの立場だと自分が行ったことや住んだことがない国に、子供を長期間派遣するのは単純に勇気がいるからだろう。学生本人も、自分のホームであるアメリカの大学を卒業できるし、短期留学なら嫌だったらばっと帰ってこられるしというメリッ

トが大きいだろう。日本の大学を受験して、合格はしたもののやっぱり勇気が出ずに渡日しなかった学生も何人かはいた。今は（高校生時代は）日本が好きけれども、4年間となるとか、もし何かあった時に一人で、となると躊躇するだろう。4年間の留学となるとかなり勇気のある決断が必要になる。

質問 4-③大学進学（留学を含め）検討を始める時期について

- (G) 早くから考える学生は早いけど、だいたい真剣に具体的に考えだすのは11年生ぐらいから。具体的には11年生から全員模擬試験（日本でいう共通テストのようなSATやACT（理系の試験）を受けて大学の準備を始める。

質問 4-④特定の大学を選ぶ要因について

- (G) ビッグネームみたいなところ（有名大学）は学生も名前を知っていると思うが、（日本人の受験生ほど）詳しくは把握していないので、自分の学びたいコース、特に英語で受講できるコースの有無によって決めるとか、そういう傾向はあると思われる。現地校で日本語を学んでいる学生にとって、日本の大学の授業を日本語で受けられるレベルの学生はほとんどいないので、やはり英語で受講できるコースは必須条件になるだろう。

質問 4-⑤高校卒業後に、日本の大学へ進学する際のハードル（阻害要因）について

- (G) アメリカの大学に進学したら、日本に留学するほど冒険しなくても済む。また学生本人の性格や、家族の考え方にもよる。絶対留学したいという学生も何人かはいる。ただ、当該コースの定員が少ないので、H大学に進学希望していたが、入試制度を調べた結果定員が5.6人でハードルが高いなと思い進学を諦めた学生もいる。もちろん自分に自信がないということもある。さらに、青春の4年間を行ったことない土地（日本）に、と考えると友達ができるか、といったことも考え心配するだろう。

質問 4-⑥日本の大学へ進学する際のメリットについて

- (G) アメリカと比較して学費も生活費も日本が断然安いという点で、学費が安いから興味を持つ学生もいる。

質問 4-⑦日本の大学の広報活動とその効果について

- (G) 日本の大学のリクルーターの教員が現地校に直接いらっしゃって説明をしてくれる。その際に、生活費の内容や、住んでいる町の写真とかを見せながら、生活の具体的な話を学生は聞かせてもらえる。バディ制度のようなものがあり、先輩が後輩の面倒を見るといったシステムを細かく説明してもらえると、学生は不安が払拭されるというか、自分が実際日本に行ってどういう生活をするかがイメージしやすくなるのだと思う。私の娘もHに在学中に現地校で大学の説明（自身の留学の経験を話す）をした。
- (G) 日本に興味のある学生は、自らTikTok等で日本の情報や学生生活を見ているので、なぜそのようなことを知っているのか、と驚くときもある。

質問 4-⑧日本の大学へのハードルを下げる要因はどのようなものですか

- (G) 日本に絶対行きたいという思いの中には、日本で何を学びたいというよりも、日本で生活をしたいという思いが強いのだと思う。日本に繋がりのないアメリカ人の子供が日本に行くにはハードルは上がるが、日本人の親を持つハーフの子供は、何回か日本に行き祖父母の

家に行ったりして日本について良い思い出がある。また日本で生まれた学生で幼かった時のことはほとんど覚えていないが、家族が日本最良の学生は H 大学に進学した。

5 章. 考察

インタビューを通じて、日本の大学への進学意欲を加速させる要因及び阻害する要因は、高校までの就学環境、日本へのルーツの有無等でそれぞれ異なることが明らかになった。留学志願者・留学生の視点から得られた結果を、以下 6 つの項目にまとめて考察する。6 つの項目は、1. 大学情報への距離感・必要とされる大学情報、2. 大学の学習・研究環境、3. 生活・治安・金銭的な環境、4. 自己成長の機会獲得、5. 大学からのサポート及び日本独特の文化の情報提供、6. 留学期間の長さである。

なお、以下の考察の根拠となるインタビュー箇所は、章番号・質問番号・回答（例：2-①-アは、2 章の質問①の内、(ア) の回答を参照する）と記載する。

項目 1 大学情報への距離感・必要とされる大学情報

大学情報への距離が物理的、心理的に近ければ近いほど、進学に対する不安感が減少し進学意欲が上昇していた。物理的な距離とは、日本の大学を中高生時代に実際に訪れ、大学の雰囲気を感じること、大学内でボランティアを経験して友人や教授から直接大学生活について話を聞くことなどである（2-①-ウ）。また、大学の広報担当者が現地校を直接訪れて、日本の学生生活情報をイメージできる説明機会を提供することも含まれる（2-②-ア、4-⑦）。心理的距離としては、親や友人、日本語教師といった信頼できる人からの勧めや情報提供により、日本に進学した 4 名全員が進学を決めていた（2-①-イ、2-②-ウ、2-⑬ア・ウ・エ）。

一方で、入試情報へのアクセスの物理的な難しさという点も挙げられた。現地校の卒業生や知人に、日本への留学者がほぼいないため情報が得にくいという意見があった。日本にルーツを持ち日本とアメリカの二重国籍を持つ場合に、自身がどの入試のカテゴリーに入るのか（帰国生枠/留学生枠/日本人枠）という点など、基本的な志願者の条件の確認に時間がかかることもあげられた。日本の大学に進学した後の就職を含めた活躍先について知りたいというニーズもあった。（以上、3-⑤-F 母）

必要な大学情報として、大学進学の際には、当該大学の国籍や人種のバランスの把握をしたうえで検討したい、IB 認定校で取得した単位を大学の単位と互換できるか（大学の早期卒業ができるか）という点を気にしている者もいた（3-⑩-F 娘）。より多くの留学生を受け入れるためには、このような情報を積極的に大学の入試情報として発信していくことが重要であろう。

以上から、入試担当者が現地校を訪れて実際に大学説明を行うことの有効性の高さがわかるが、どの現地校を訪れるべきかの選択、旅費等の予算面という点からは課題が多いと考えられる。ただし、信頼できる友人知人の口コミを重要視しているものが多い結果から、当該大学への進学実績を持つ現地校へ重点的に訪問（オンラインも含め）し、先輩の経験談を含めて大学説明を行う

ことが効果的であると考えられる。

日本の大学の知名度といった場合、関東近郊または大都市の大学の名前は認知されていたが、地方国立大学の名前はほとんど上がらなかった（2-⑨-ア、3-⑨-E・F 娘、4-④）。この点は今後の広報の課題であると同時に、日本の地方都市そのものの知名度を上げなければ、検討する土俵にも上がらないだろう。これは大学の魅力とともに、大学生活を送る生活環境としても留学の満足度に影響するものと思われる。

項目 2 大学の学習・研究環境

進学意欲の加速要因として、英語で学位を取得できるプログラムがあること、学生の面倒をよくみてもらえる環境、研究に打ち込める環境が述べられた。一方で授業の提供方法等には課題があることがわかった。

英語の使用のみで自分の学びたい内容を勉強でき、学位を取得できるプログラムがあることで、留学のハードルは下がっている（2-①-オ、3-⑥-F 娘）。現地校日本語教員からも、英語で受講できるコースの有無が進路選択に影響を与えると回答があった（4-④）。

実際に大学で数週間ボランティアをした経験から、大学から面倒をよく見てもらえるという期待をして進学した者がいた（2-①-ケ）。実際の大学生活でも教員と密接な交流ができたことに満足感を得る者もいた（2-⑦-イ、2-⑫-イ）。日本の大学では最後の1年間で自身の研究に没頭できるという点も満足度が高かった（2-⑦-イ）。

一方で、実際に授業を受けてみると、ディベート形式より、自分自身で授業を反復・知識の定着に重きを置く日本的な授業スタイルに戸惑いを覚え（2-⑧-ウ）、一部の教員が学生の質問に十分に答え、議論することをあまり望んでいないように感じたものもいた（2-⑪-カ）。

授業スタイルや議論の活発さという点は、日米の教育スタイルの違いや文化的な背景が根底にあると考えられる。この点は授業評価アンケート等を利用して教員にフィードバックすることでより満足度の高い授業を提供できると考えられる。

項目 3 生活・治安・金銭的な環境

生活・治安・金銭的な環境からは、大学進学者本人及び両親とも、日本の学費の安さが進学先の魅力的な要因として映っていた（2-①-オ、2-⑬-ア・イ、4-⑥）。住環境としてアメリカと日本を比較した場合にも、関東でも大都市を離れば家賃や食事も比較的安価である（2-②-イ、）。車を所有しなくてもほどよく賑わった街の中で自転車を使い、コンパクトな生活圏の中で便利に生活ができるという利点や、地元コミュニティが手厚く学生のサポートを行い、親切であったことも満足のいく結果をもたらしていた（2-⑦-ウ）。進学の阻害要因として日本の治安の悪さについて言及する者はなく、日本の治安の良さが浸透し、加速要因になっていることが伺える（3-⑧-1）。また授業料が減額される制度や奨学金制度があるため、学業に集中できる環境も整っていたことが満足度を高めていた（2-⑩-ウ）。

一方で、進学の阻害要因として、母国から離れた日本で初めての一人暮らしを行うという点が多く述べられた（2-⑤-ウ、2-⑩-ア）。高校時代までは実家に住んでおり、生活基盤（銀行開設、

健康保険や年金の加入、携帯や賃貸住居の契約）の運営は保護者がすべて担ってきた生活から、急に自分一人で生活を立ち上げることは、高校卒業直後の学生にとってかなり勇気のいることだと思われる（3・⑤-E）。祖父母や親戚が日本にいる者の不安感は軽減されていた（2・⑥）。この点は入学後に、先輩の学生が新入生の生活立ち上げの面倒やサポートを行うこと（チューター制度）でカバーされている場合もあった（2・⑩-I）。

新しい環境での生活をいつ始めるか、という点では大学生（E氏）の意見が興味深い。高校卒業後に地元コミュニティカレッジに2年間、その後2年間大学で寮生活を行い、人生経験を積み新しい場所にも適応できるようになった大学卒業後にJ E Tプログラムを通じて渡日したいと答えた（3・⑧-2）。

インタビューを通じて、現地校に通う多くの学生が高校卒業以降の学費や生活費の負担額について検討しており、なおかつ自分の性格（冒険的なことが好きなタイプか、大きなリスクは取らずに着実に進めていきたいタイプか、まずは挑戦してみて上手く行かなかったら途中で切り上げるという柔軟な対応をするタイプか）を分析しつつ進路選択を考えている様子が見えてきた（2・⑥-A、3・②-E、4・⑤）。

以上から大学の情報を発信する際に、4年間の学費や生活費、アルバイトの可否等の学生生活全体にかかる費用をどう賄うかといった具体的な例示や、生活圏となる街の様子（スーパーや飲食店、文化施設、留学生の割合等）など生活が具体的にイメージしやすくなるような情報発信をすることで、進学 of 阻害要因を減少させることができると考える。

項目 4 自己成長の機会獲得、新しい視点の獲得

自己成長の機会獲得、新しい視点の獲得といった面を期待して入学したものが多い。自身の生まれ育った国を出て、様々な背景の学生や教員と出会う4年間で自身の成長につながっているという実感を得ている者もいた。（2・①-キ、2・⑦-A）。また、日本にルーツのあるものについては、親から話を聞いていた日本で生活をしたい、長期間住むことで日本文化を自分自身で経験したいという思いもあった（2・①-ク）。また留学生が多く集まるプログラムの中で、優秀な人材（学生）が集まり交流できたことに満足感を得ている者もいる。（2・⑦-A）。

筆者の個人の経験上、大学側からすると多様な背景や国からの留学生の受け入れは、多くの配慮・新しい業務の発生が必要となり業務的には難しい場面もあると思うが、このような留学生からの意見を大学側にフィードバックすることで、大学職員側のモチベーション向上につながるだろう。

項目 5 大学からのサポート、及びアメリカとは異なる日本文化の情報提供

大学からのサポートとしては、人によってかなり印象が異なっていた。チューター制度では面倒見の良いチューターに当たるかどうかとその後のサポート体制に大きく影響を与えていた。チューターの選出方法や人材の確保といった点を改善してほしいという意見があった。一方で、渡日直後に自分が経験するだろうことを、経験豊富なチューターに恵まれ感謝をしている学生もいた（2・⑩-I）。近年では、COVID-19の影響で留学生を支援するセンターが閉鎖され利用ができ

なくなった時期もあったそうである（以上、2-⑪-ウ）。日本人学生にとっても COVID-19 の影響は大きかったと思うが、留学生にとっての影響はより大きなものになったと考えられる。今後もその影響が続くことは否めず、大学側としては対面でのサポート以外の効果的なサポート体制について引き続き検討する必要があるだろう。

また、アメリカとは異なる日本の文化（日本人の間では常識、又は暗黙の了解がなされており、新入生に特段説明を行っていない情報）についての情報発信の必要性があげられる。例えば、日本人学生は4月始まりの学年歴に沿って学生生活をスタートする（留学生の学年歴のスタートとは半年ずれる）ため、部活サークルの紹介や入部等は4月に実施される点、先輩後輩の別を重んじる文化である点、部活とサークルの違いがある点等の情報である（2-⑧-ア）。今回の調査で、このような点で躓いている学生がいたことを初めて知り、留学生に必要とされている情報が、自分からは見えていないことを実感した。また、日本の周りの人々の空気を読む文化や、出る杭は打たれがちという点にカルチャーショックを受けた者もいた（2-⑥-エ、2-⑭-ウ）。空気を読むということの良し悪しはさておき、日本で育ってきていれば暗黙の了解として共通認識されているような文化を、留学生に基本情報として提供しておくことは、スムーズに新しい環境に慣れるために重要な情報となるだろう。

項目6 留学期間の長さ

留学期間については、日本語教師によると4年間という長さに躊躇する者が多いという（4-②）。渡日の際の阻害要因として、アメリカの大学に進学すれば当たり前のように得られるはずの楽しい4年間を得られない、日本の大学で友人が作れるのかどうか、という不安感があること（2-⑤-ア、4-⑤）が述べられた。大学への出願時に大きな決断と勇気が求められるだろう。この不安感から4年間日本へ正規生として留学を実施するよりも、アメリカの大学に進学したのちに交換留学等の制度を利用して半年から1年程度日本へ行く、という希望を持つ者が多いこと（4-②）については、合理的な判断だと感じた。

インタビューを通じて、少数ではあるものの一定の現地校の学生が日本への大学進学に興味を持っていることが伺える。実際に日本の大学に進学したインタビュー協力者はそれぞれ家族や友人、教員を媒介として何らかの縁があって日本の大学に進学していた。一方、大学に合格しても進学を諦めたものもいた（4-②）。この点から、日本の大学進学に関してニーズは少なからずある現状で、日本との縁がある学生を対象に4年間の留学を選択する決心にどう結び付けるかという点が、志願者獲得の上で重要な点になるだろう。留学志願者や留学生の視点から大学進学における課題や改善点、大学へのニーズ等を明らかにした本報告書が、その一助になれば幸いである。

謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューを快く引き受けていただいた A～G 氏に心より感謝申

し上げます。また調査の前段階として調査協力者の紹介にご協力いただいた皆様、誠にありがとうございました。さらにレポートのページ制限上本報告書には記載できませんでしたが、お忙しいところお時間を作っていただきインタビューやアンケートにご協力いただきました皆様に、この場を借りて感謝申し上げます。皆様から貴重なご意見をいただき、多様な知見を得られたことは、私にとって大きな糧となりました。

またワシントン研究連絡センターの平田センター長、和田副センター長、Win 現地職員、国際協力員の皆様、日本学術振興会東京本部の皆様には日々ご指導と賜り改めて感謝申し上げます。最後になりますが、コロナ禍にも関わらず、国際学術交流研修に送り出していただいた広島大学の皆様に感謝を申し上げます。東京とワシントン D.C にて、得難い経験や知識を得られた充実した研修期間となりました。

参考文献

※本文における参照順

- 文部科学省
https://www.mext.go.jp/content/20210326-mxt_gakushi02-000013769-01.pdf (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 文部科学省
https://www.mext.go.jp/content/20220914-mxt_gakushi02-000025000_1.pdf (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- NHK Nes Web
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20220829/k10013793231000.html> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 国立大学法人広島大学
https://www.hiroshima-u.ac.jp/system/files/182456/4_keikaku_20220330.pdf (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 一般財団法人自治体国際化協会 (CLAIR)
<https://jetprogramme.org/ja/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 独立行政法人日本学生支援機構 JASSO
<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseiki/data/2021.html> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 広島大学
https://www.hiroshima-u.ac.jp/about/about/international_student_numbers (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 文部科学省
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074_00017.htm (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- College Board
<https://satsuite.collegeboard.org/sat-suite-benefits-students-parents/why-take-sat> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- The Japan-America Society of Washington DC
<https://jaswdc.org/mission-statement/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 2023 National Japan Bowl
<https://japanbowl.org/japanese/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)
- 文部科学省
<https://ibconsortium.mext.go.jp/about-ib/> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

米国（ベイエリア）海外大学拠点の実態調査

サンフランシスコ研究連絡センター

安藤 優記

緒言

本稿は、筆者が、2021 年度日本学術振興会国際学術交流研修生として、1 年間の東京本部での国内研修を経て、翌年、米国サンフランシスコ研究連絡センターに派遣され、JUNBA（サンフランシスコ・バイエリア大学間連携ネットワーク）にかかる事務局業務を所掌し、バイエリアにおける日本の大学拠点と連携して業務を進めることとなり、米国における各大学拠点の運営状況及び各拠点の役割及び各拠点が抱える課題について、関心を持ったことがきっかけである。

第 1 章において、消費者物価指数の推移に基づき、米国バイエリアにおける経済動向を示し、第 2 章では、文部科学省が実施している「大学における教育内容等の改革状況調査」より、「我が国の大学が海外の大学と締結している大学間交流協定」及び「我が国の大学が海外に設置している拠点」の調査結果に基づき、全世界及び米国における日本の大学拠点数の推移を示したい。続いて、第 3 章では、筆者が、事務局業務を所掌した、JUNBA（サンフランシスコ・バイエリア大学間連携ネットワーク）の概要及び活動内容を紹介し、さらに現地で聞き取り調査を行った米国における海外拠点の概要、活動内容及びコロナ禍以降の状況等を紹介する。

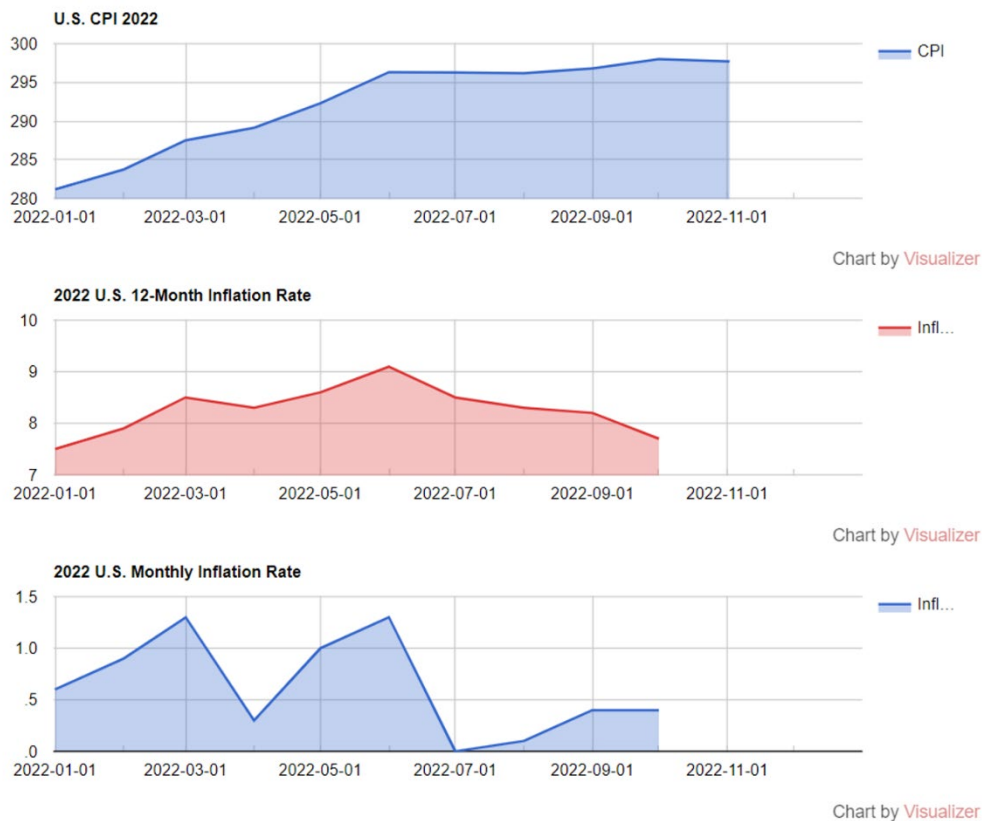
最後に、第 4 章において、筆者の聞き取り調査結果をもとに、考察を述べたい。

1 章 米国バイエリアにおける経済動向

米国バイエリアにおいては、2022 年 11 月時点において、年 8.38%のインフレーションを観測しており、また、消費者物価指数は、2022 年 1 月 1 日時点で 281.149、11 月 1 日時点では、297.711 を観測している。年間数値としては、290.317 を記録している（図 1）。

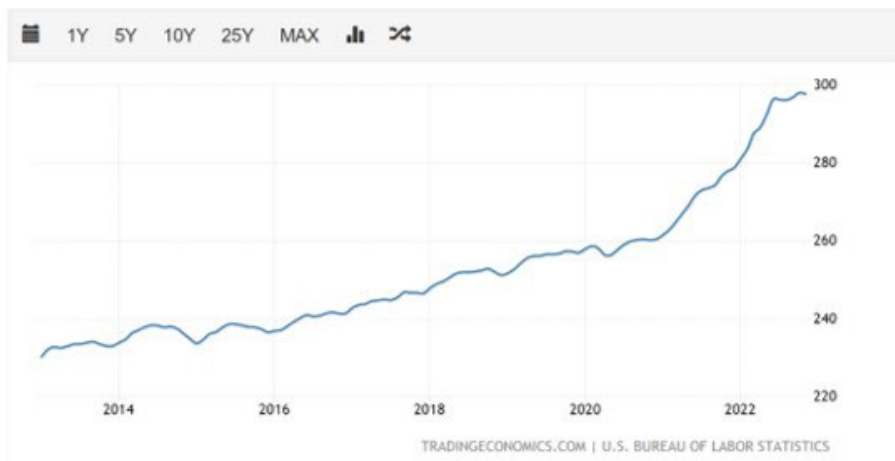
図 1. 米国における 2022 年消費者物価指数（CPI）の推移

Month	⇄ CPI	⇄ Monthly Inflation Rate (%)	⇄ Yearly Inflation Rate (%)*
January	281.149	0.6	7.5
February	283.716	0.8	7.9
March	287.504	1.2	8.5
April	289.109	1.0	8.6
May	292.296	1.0	8.6
June	296.311	1.3	9.1
July	296.276	0.0	8.5
August	296.171	0.1	8.3
September	296.808	0.4	8.2
October	298.012	0.4	7.7
November	297.711	0.1	7.1
Annual	290.317	0.75	8.38



また、2013 年から 2022 年までの過去 10 年間の消費者物価指数を図 2 に示すが、240 ポイント台から 300 ポイントに到達する勢いであることが見受けられ、依然として、高いインフレ率を観測しており、また、2022 年 10 月 20 日の東京市場において、1 ドル 150 円台に乘せるなど、32 年来の円安水準を更新したニュースは記憶に新しいと言うことができ、筆者が米国で生活する中においても、オフィス家賃を含む、年 7〜8%に及ぶ物価高騰にもみられるように、日米における経済格差が年々広がっていることから、米国に拠点を維持することは、経済的側面からも厳しさを増していると実感するところであった。

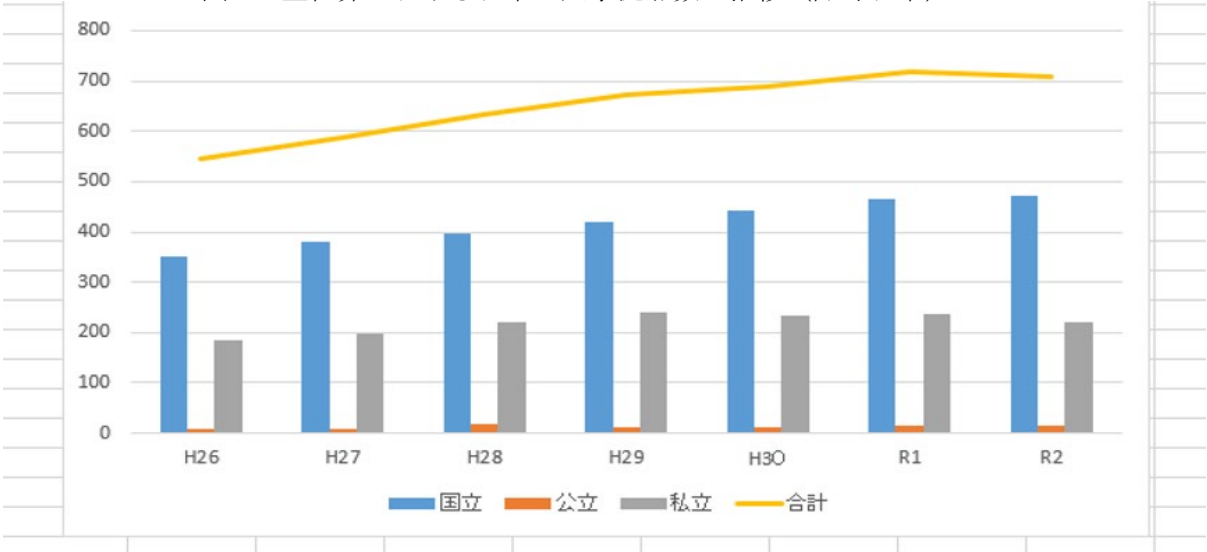
図 2. 米国における消費者物価指数（CPI）の推移グラフ（2014 年～2022 年）



2 章. 米国における海外大学拠点の傾向

文部科学省が、実施している「大学における教育内容等の改革状況調査」より、「我が国の大学が海外の大学と締結している大学間交流協定」及び「我が国の大学が海外に設置している拠点」の平成 26 年度から令和 2 年度における調査結果（図 3）に基づき、全世界及び米国における海外大学拠点数の推移について分析する。

図 3. 全世界における日本の大学拠点数の推移（除く日本）



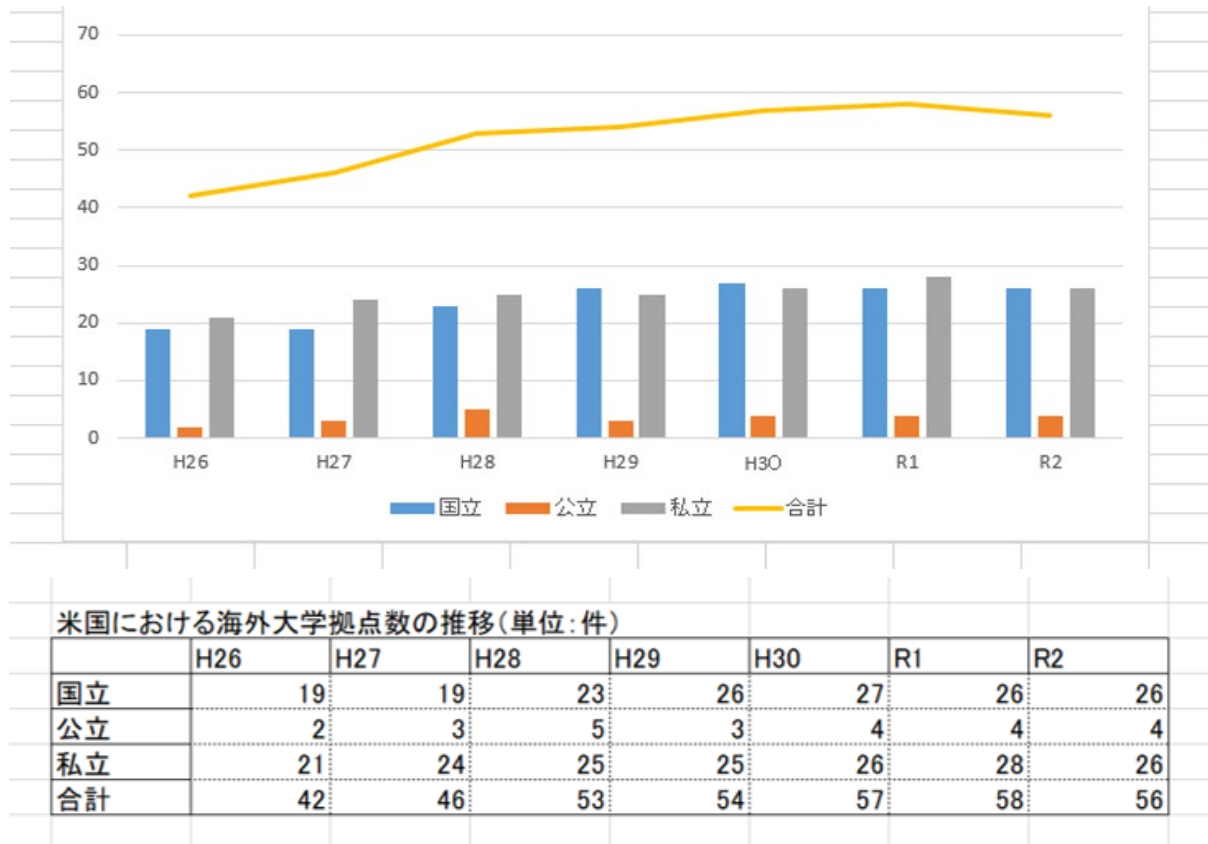
全世界における海外大学拠点数の推移(単位:件)								
	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	
国立	352	380	397	419	442	465	471	
公立	8	10	18	13	13	16	16	
私立	186	197	220	240	235	236	222	
合計	546	587	635	672	690	717	709	

まず、平成 26 年度から令和 2 年度にわたって、計 7 年間の全世界における海外拠点数を比較してみる。平成 26 年度においては、拠点数 546 件であったところ、令和 2 年にかけて、709 件まで上昇しており、29.8%の増加が確認された。

また、各大学区分ごとに整理すると、国立大学は、352 件から 471 件の 33.8%増、公立大学は、8 件から 16 件の 100%増、私立大学は、186 件から 222 件の 19.3%増という内訳であり、特に公立大学の海外拠点数の増加比率が著しい結果となった。

全体として、この 7 年間に於いて、全世界における海外大学拠点数は、上昇傾向にあったと言える。

図 4. 米国における海外大学拠点数の推移



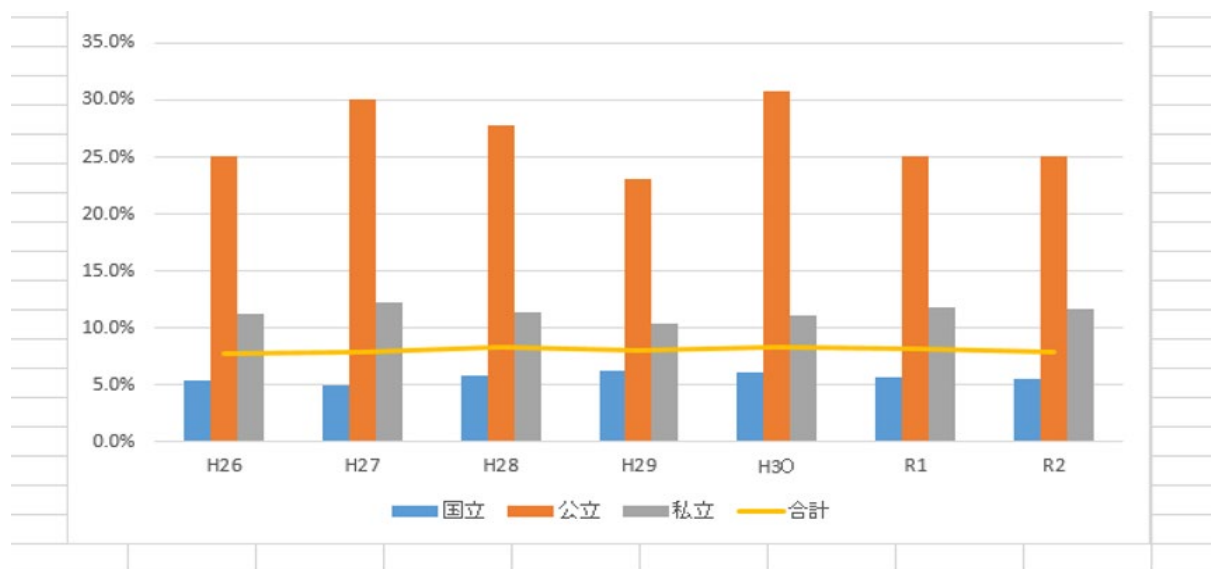
次に、米国に絞って、拠点数の推移を見ていきたい（図 4）。

全世界における海外拠点数の推移と同様に、平成 26 年度から令和 2 年度にかけての推移を見ると、平成 26 年度においては、拠点数 42 件であったところ、令和 2 年には、56 件にも上っており、全体としては、33.3%の増加に至った。全世界における上昇率が 29.8%であったことを鑑みると、全世界における上昇率を 3.5%上回る水準である。

同様に、各大学区分ごとにも整理していきたい。国立大学は、19 件から 26 件の 36.8%増、公立大学は、2 件から 4 件の 100%増、私立大学は、21 件から 26 件の 23.8%増という結果であった。国立大学においては、全世界上昇率 33.8%に対し、米国上昇率 36.8%であり、米国上昇率が 3%上回る結果となった。公立大学は、全世界と同水準、私立大学においては、全世界上昇率 19.3%に対し、米国上昇率は、23.8%であり、米国上昇率が 4.5%上回る結果となっている。

公立大学の区分を除き、過去 7 年間に、全世界における拠点数上昇率を米国における拠点数上昇率が上回る結果となったことが確認された。

図 5. 全世界における米国の海外大学拠点が占める割合



全世界における米国の海外大学拠点が占める割合							
	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
国立	5.4%	5.0%	5.8%	6.2%	6.1%	5.6%	5.5%
公立	25.0%	30.0%	27.8%	23.1%	30.8%	25.0%	25.0%
私立	11.3%	12.2%	11.4%	10.4%	11.1%	11.9%	11.7%
合計	7.7%	7.8%	8.3%	8.0%	8.3%	8.1%	7.9%

最後に、米国拠点数が全世界拠点数に占める比率についても見ておきたい（図 5）。

平成 26 年度から令和 2 年度にかけて、全区分あわせると 8% 台を推移しており、過去 7 年間にわたって、米国における海外拠点数の上昇率は、全世界における海外拠点数の上昇率を上回るものの、全世界に対する米国の海外大学拠点が占める割合に大きな影響を及ぼすほどの上昇率には及ばなかったことが確認された。

3 章. 米国におけるネットワーク及び海外大学拠点の調査

第 2 章において、平成 26 年度から令和 2 年度の過去 7 年間の傾向として、米国における日本の海外拠点数は上昇傾向にあることが確認された。日本の大学組織における教育研究活動において、米国は、重要な地域であり、拠点の拡大を図ってきたということが伺われる。

拠点数においては、上昇傾向にある米国拠点であるが、実情はどうか、米国における日本の大学ネットワーク組織である JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）について触れるとともに、日本の大学組織におけるベイエリアの北米拠点等に、拠点の活動内容や課題、今後の展望について聞き取り調査を行ったので、調査結果をまとめたい。

3-1. JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）について

緒言においても触れたが、筆者は、サンフランシスコ研究連絡センターに赴任後、JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）にかかる事務局業務を所掌してきた。2022年度のJUNBAの主な活動としては、月1回開催の理事会運営、全2回にわたるオンラインセミナーの開催が挙げられる。

本調査を進めるにあたり、JUNBAの事務局業務を通じて、米国における日本の大学拠点関係者とネットワーキングさせていただくことができ、JUNBA関係者の皆様には、この場を借りて御礼を申し上げますとともに、JUNBAの活動について紹介させていただきたい。

3-1-1. JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）概要

JUNBAの正式名称は、**Japanese University Network in the Bay Area** となっており、日本語名称は、「サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク」である。2004年8月に「大学間連絡会」として、米国における海外拠点間の情報交換を主な目的とし、設立され、15回に及ぶ会議を開催した。その後、2006年に、JUNBAを設立し、日本初の大学海外拠点のネットワーク組織として、現在活動しており、2024年8月に、設立20周年を迎える。

JUNBAの会員は、大学の拠点関係者または学術関連団体関係者、さらに本会の目的に賛同しその事業に積極的に参加し、活動する個人及び団体で構成されており、米国に海外拠点を持ち、JUNBAの活動に賛同いただいている大学により構成される正会員、米国に海外拠点を持たない、JUNBAの活動に賛同いただいている大学により構成される準会員、個人として、JUNBAの活動に賛同いただいている個人会員で構成されており、2023年2月時点で、正会員13団体、準会員6団体、個人会員33名によって構成されている。

また、以上の会員に加えて、在サンフランシスコ日本国総領事、JETROサンフランシスコ事務所長、スタンフォード大学アジア・米国技術経営研究センター所長の3名の方に、アドバイザーとして参画いただいている。

現在の主な活動としては、月例理事会において、セミナー及びシンポジウムの企画、JUNBA会員間での活動内容等の共有を行っている。また、本理事会において、アドバイザーとして参画いただいている、在サンフランシスコ日本総領事館から、直近であれば、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う、入出国にかかる規制情報等、海外拠点の運営において、大変有用な情報をタイムリーに提供いただいている。

3-1-2. コロナ禍におけるJUNBAの活動について

2020年度においては、2020年1月に発生した、新型コロナウイルスの世界的大流行の影響により、活動の停止を余儀なくされていたが、2021年度より、活動を再開し、コロナ禍においても、日本の大学組織へ向けた、米国の現地情報の発信を目的として、年2回のオンラインセミナーを開催している。

2022年度においては、年2回のオンラインセミナーを開催し、2022年9月27日に、第1回JUNBAセミナーを、「米国大学の多様な教育ビジネスから学ぶ：Diverse and Unique Academic Operations of U.S. Universities」と題し、University of California San Diego Extended Studies

より、Mary Walshok 氏 (Former Dean)、Webster University より、Nancy Hellerud 氏 (Vice President for Academic Affairs) をお招きして、UC San Diego Extended Studies 発展の背景、Webster University の海外キャンパスの事例について、ご講演いただいた。

次いで、2023 年 1 月 27 日に、第 2 回 JUNBA セミナーを、「米国大学における



図 6. 第 2 回 JUNBA セミナーの様子 (UC Davis、Kirk 氏)

る SDGs の取り組みについて:カリフォルニア大学デービス校の事例から学ぶことは:Building University Commitment and Action Towards the UN Sustainable Development Goals (SDGs) : A Case Study of University of California, Davis」と題し、University of California Davis より、Jolynn Shoemaker 氏 (Director of Global Engagements, Global Affairs)、Camille Kirk 氏 (Director of Sustainability and Campus Sustainability Planner) をお招きして、UC Davis における SDGs に対する取り組みについて、ご講演いただいた (図 6)。

なお、講演依頼については、JUNBA 理事を務める各拠点長のネットワークに基づき、実現している。

3-2. 米国における日本の大学拠点への聞き取り調査

引き続き、JUNBA の事務局業務を通じて、ネットワーキングさせていただいた、米国における日本の大学拠点関係者への聞き取り調査結果を紹介する。

3-2-1. 大阪大学北米拠点への聞き取り調査

2023 年 1 月 12 日、大阪大学北米拠点において、リエゾンオフィサーとして勤務している東澤悠宇氏 (2006 年～) に、大阪大学北米拠点の取り組みについて、聞き取り調査を行った (図 7)。

Q. 大阪大学北米拠点の体制を教えてください。

2004 年に、教育研究拠点として設立時し、設立時は、北米拠点長、事務職員、現地職員の計 3 名にて構成していたが、VISA 取得が厳しくなり、現在は、拠点長と現地職員の計 2 名を置いている。

所在地は、カリフォルニア州バークレー市 (2150 Shattuck Ave., Ste. 230 Berkeley, CA 94704)。

Q. 大阪大学北米拠点の主な活動を教えてください。

大阪大学北米拠点の主な活動としては、「国際共同研究の促進」、「学生交流の促進及び留学支援」、「米国におけるネットワーキング」、「遠隔講義」、「北米同窓会支援」が挙げられる。

遠隔講義については、前期は、学部 1 年生を対象に、日本語で、オムニバス形式とし、総領事館関係者や、米国におけるスタートアップ創業者、米国大学院を卒業し、現地就職した方等に遠隔講義を担当していただき、文系学部出身者の米国におけるキャリア像や、女性研究者の活動を

紹介する等、キャリア教育を行っている。

また、後期は、学部2年生以上及び大学院生を対象に、英語で、米国の大学教員から講義を行ってもらっている。講義形式になりがちではあるが、グループワークを取り入れたり、講義内で学生からの質問への回答を行っていただくなど、インタラクティブな講義となるよう配慮している。

コロナ以前は、講師の方に大阪大学北米拠点に来ていただき、オフィスから、遠隔講義を行っていたが、コロナ以降、Zoom等のオンライン環境が整ったため、現在は、オンライン環境に直接接続いただき、講義を行っている。

聞き取り調査総括

今回の拠点への聞き取り調査を通じて、米国大学は、学生交流及び研究交流をビジネスとしてとらえている点、コロナ禍により、オンライン化が進んだことで、留学体験の敷居が下がった点が印象的であった。

まず、米国大学は、学生交流及び研究交流をビジネスとしてとらえているという点であるが、バイエリア近隣の大学、特に University of California は、学生交流等のプログラムを進めようとする際、日米における学費の差が

大きく、学費を徴収せずに交換留学を受け入れることは年々厳しくなっているとのことであった。自身の大学にとってどのような利益を生むかという点が重視されている。

次に、コロナ禍により、オンライン化が進んだことで、留学体験の敷居が下がったという点であるが、日米における学費の差が大きく、留学先大学のプログラムを利用して留学する場合、プログラム参加費用、渡航費、現地生活費等が発生する。特にプログラム参加費用においては、日本の国立大学における半期もしくは年間の学費に相当し、学生にとって、経済的に考えても敷居が高いものであった。しかしながら、従来の留学プログラムをオンライン開催することにより、留学に関心はあったが、費用面から参加に踏み切れなかった学生も参加することができ、留学に踏み切れない学生にとって、留学を後押しするきっかけにもなったのではなかろうか。

ただ、来年からは、これまでオンラインで行っていたプログラムの対面開催を検討しており、オンラインプログラムを通して、取り込むことができた留学に踏み切れない学生層へのアプローチを今後どうするのか、関心が寄せられる。

最後に、米国における学生の動向について、日本への留学を検討する際、キャリアパスを考慮し、米国の大学へ進学し、交換留学等を通じて、日本の大学へ留学することを好む傾向にあること、現地におけるネットワークは、一度途絶えてしまうと、再構築することはかなり厳しいとのことであった。



図 7. 大阪大学北米拠点訪問時（右から1番目が東澤氏）

3—2—2. 早稲田大学 USA

2023 年 1 月 24 日、早稲田大学 USA において、駐在員として勤務している眞谷国光氏（2021 年 4 月～）に、早稲田大学 USA の取り組みについて、聞き取り調査を行った（図 8）。

Q. 早稲田大学 USA の体制を教えてください。

米国西海岸地域においては、2012 年まで、ポートランド州立大学内に、米国における学生サポートのため、早稲田大学オレゴンオフィスを置いており、同年に早稲田大学 USA サンフランシスコオフィスを置くこととなった。その後、拠点をサンフランシスコから現在所在地のバークレーに移している。現在は国際部調査役（駐在員）1 名及び現地スタッフ 1 名を置いている。

所在地は、カリフォルニア州バークレー市（64 Shattuck Square, Suite 220, Berkeley, CA 94704）。

米国東海岸地域においては、2008 年から、ニューヨークオフィスを置いているが、現在はバーチャルオフィスとなっている。

Q. 早稲田大学 USA の主な活動を教えてください。

拠点の活動内容としては、「フレンズ・校友ネットワーク拡充」、「ファンドレイジング」、「新規協定校や留学プログラムの開発・運営支援及び現地協定校との関係強化」、「教育・研究プログラム支援」、「学生リクルート活動（入試広報）」、「法人マネジメント」が挙げられる。

ポートランド州立大学内にオレゴンオフィスを置いていた頃は、主に国際教養学部において、1 年間の交換留学が課されており、留学先として、協定校の拡大に努めていた。現在は、交換留学先の目途が着いたため、研究開発及びスタートアップ支援に注力している。具体的には、日米間の共同研究の模索や、University of California Berkeley において、スタートアップ支援を行っている Sky Deck から、スタートアップ支援にかかるアドバイジングを受けるための調整を行っているとのことであった。

また、「フレンズ・校友ネットワーク拡充」（コミュニティビルディング）及び「ファンドレイジング」にも力をいれており、早稲田大学卒業後に、米国において勤めている方、米国から早稲田大学への留学経験がある方との同窓会ネットワークの強化を図り、オンライン及び対面イベント、寄付の呼びかけ等を行っている。そして、同窓会コミュニティを中心に、対面イベント及びメールによる寄付の呼びかけを通して、ファンドレイジング活動も行っている。寄付の呼びかけについては、寄付の目的、目標金額の共有、リマインドメールを送る際、寄付者からの推薦文をつける等の工夫を行っており、寄付金額も伸びているとのことであった。

聞き取り調査総括

今回の拠点への聞き取り調査を通じて、コロナ禍により、オンライン化が進んだことにより、一層、拠点の必要性が議論されているが、現地に拠点を置くメリットとして、時差なく現地における高校訪問等、留学生のリクルート活動を行うことができる点、現地において、ファンドレイジング活動を行うことができる点が挙げられた。ファンドレイジング活動を継続し、将来的に寄

付金で拠点を運営が可能となり、独自採算を取れるようになれば、拠点の安定存続にむけた一助となるのではないだろうか。

また、現地に法人を置いた際、拠点として計画する活動のみならず、現地における法務・会計業務にも時間を割かれてしまい、拠点活動：法務・会計業務の割合としては、6：4程度を占めているとのことであった。駐在員1名体制においては、イベント等が集中した際、駐在員への負担が大きくなるとのことであり、駐在員を増員する等、拠点の拡大は対応策として十分考えられるが、駐在員1名分の人件費確保ができるかどうかによるところである。



図 8. 早稲田大学 USA 訪問時（左から 1 番目が眞谷氏）

3-2-3. 龍谷大学バークレーセンター（RUBeC）への聞き取り調査

2023 年 1 月 27 日、龍谷大学バークレーセンター（RUBeC）において、Administrator として勤務している山崎淳子氏（2013 年 8 月～）に、龍谷大学バークレーセンターの取り組みについて、聞き取り調査を行った（図 9）。

Q. 龍谷大学バークレーセンター（RUBeC）の体制を教えてください。

2006 年 8 月に、龍谷大学の北米教育研究拠点として設立され、現在は、現地職員 1 名を置き、運営している。

所在地は、カリフォルニア州バークレー市（2140 Durant Ave., Berkeley, CA 94704）。

当初、龍谷大学の北米における分校として設立された、IBS（Institute of Buddhist Studies）が米国における認証評価を取得し、米国における大学院大学として独立。現在は、龍谷大学と IBS 間で締結している MOU に基づき、学生の留学プログラム等を運営している。

Q. 龍谷大学バークレーセンター（RUBeC）の主な活動を教えてください。

龍谷大学と IBS 間で締結している MOU に基づく、学生の留学プログラム運営、シンポジウム開催、教員、研究者等のサポートを主な業務として行っている。

学生の留学プログラムとしては、主に 3 件のプログラムを運営しており、学生の語学留学を目的とした、BIE Program (Berkeley Intercultural English program)、大学院理工学研究科 RUBeC 演習、理工学部中小企業人材育成グローバルインターンシッププログラムが挙げられる。

コロナ禍の影響により、各プログラムの運営は、変更を余儀なくされており、BIE Program については、2020 年 3 月の学生帰国以降、募集を停止しており、現在、2023 年 5 月に再開する方向で進めている。

また、大学院理工学研究科 RUBeC 演習については、プログラムを中止しており、理工学部中小企業人材育成グローバルインターンシッププログラムは、現在、オンラインにて継続している。

聞き取り調査総括

拠点維持及び学生向けプログラム運営の両観点からも、コロナ禍の影響は大きく見受けられ、プログラムの中止を余儀なくされている。

理工学部中小企業人材育成グローバルインターンシッププログラムについては、唯一オンライン開催をしているが、コロナ禍以前の参加者が 20 名程度であったのに対し、コロナ禍以降、オンライン化してからは、参加者が 10 名程度と半数近くまで減ってしまっている。

また、米国における健康保険料、給与支払い代行にかかる費用、学生向けプログラムの受け入れ宿泊先費用が高騰しており、特に健康保険料については、8～10%近く上昇したとのことであり、米国における物価高騰の影響を受けて、学生プログラムにかかる参加費用も、従来のスケジュール通り開催した場合、プログラム費用を上げざるを得ないため、休日にも研修スケジュールを設定し、滞在期間を縮小する等のプログラム設計を検討しているとのことであった。

特に、学生プログラムの実施に当たっては、コロナ禍の影響は著しく、龍谷大学においては、2023 年度からのプログラム再開に向けて、現在取り組んでいる様子であった。



図 9. RUBeC とのオンラインミーティング (右下が山崎氏)

3－2－4．鹿児島大学北米教育研究センターへの聞き取り調査

2023 年 2 月 6 日、鹿児島大学北米教育研究センターにおいて、センター長を務めている Steve Cother 教授に、鹿児島大学北米教育研究センターの取り組みについて、聞き取り調査を行った(図 10)。

Q. 鹿児島大学北米教育研究センターの体制を教えてください。

2004 年 12 月にベンチャービジネスラボラトリーシリコンバレーオフィスを設立し、2008 年 9 月に北米教育研究センターへ改組。その後、2011 年 4 月にカリフォルニア州において、法人登記を行った後、現在はバーチャルオフィスを契約している。

通常、拠点長及び現地職員を置いているが、現在は拠点長のみとなっており、学生の留学プログラムに合わせて、出張ベースでセンター業務にあたっている。

所在地は、カリフォルニア州サンフランシスコ市 (Kagoshima University North American Center 201 Spear St. Suite 1100, San Francisco, CA 94105)。

Q. 鹿児島大学北米教育研究センターの主な活動を教えてください。

拠点の主な役割としては、「学生および教職員の教育および研修」、「大学間の連携による国際化推進活動等」、「海外の大学および企業等との共同研究または共同事業の推進」及び「セミナー、

フォーラム等に関すること」が挙げられる。

現在は、主に、コロナ禍で停止していた学生交流プログラムの再開を進めており、2023年2月には、海外研修基礎コースである「海外研修基礎コース in カリフォルニア」にて、2週間の学生派遣を実施予定であり、サンノゼ州立大学との学生交流や、サンノゼ周辺のシリコンバレーを中心に、企業訪問や起業家、コンサルタントによる講演会を予定しているとのことであった。

聞き取り調査総括

学生の留学プログラムの再開にあたっては、学生及び派遣先におけるコロナ対応にかかる調整や、米国における物価高騰及び円安の影響により、プログラム実施費用も増加してしまうため、プログラム内容の調整に尽力されている様子であった。

これまで、学生の留学プログラム実施にあたっては、JASSOからの奨学金や鹿児島大学からの奨学金を受給することで、費用負担の軽減を図ってきたが、受給すること自体、年々厳しくなっており、特に経済面において、学生の留学を取り巻く環境は、依然として厳しいようであった。



図 10. 鹿児島大学北米教育研究センターとのオンラインミーティング（左上が Steve Cother センター長）

4 章. おわりに

本稿では、米国ベイエリアにおける経済動向、米国における日本の大学拠点の推移を調査し、JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）のネットワークの下、米国における日本の大学拠点に拠点運営の状況について、聞き取り調査を行った。

2020年1月に発生した、新型コロナウイルスの世界的大流行から、早3年が経過しようとしている。米国においても、講義のオンライン化、各種イベント等の中止もしくはオンライン開催を余儀なくされてきたが、2022年に入り、対面イベントの開催も増え、ようやく、コロナ禍以前の生活を取り戻しつつある状況であった。

同様のことは、米国における日本の大学拠点の活動にも見られ、これまで、コロナ禍により、留学プログラムの停止もしくは、オンライン化が進められてきたが、今年度より、徐々に現地派遣を伴う留学プログラムを再開、もしくは再開に向けて調整している様子である。

一方で、年間7~8%にもおよぶ物価高騰及び、2022年10月20日の東京市場において、1ド

ル 150 円台に乗せ、32 年来の円安水準を更新し、現在は 1 ドル 130 円台を推移するなど、コロナ禍以前と同様に、従来の留学プログラムを実施しようとした際、プログラムにかかる費用、現地における生活費等、学生への負担が増大するため、可能な限り費用を抑えたプログラム設計を図る等、工夫がなされている。また、物価高騰及び円安の影響は、学生プログラムのみならず、拠点維持にも影響を及ぼしており、オフィス家賃等諸費用も高騰し、米国における日本の海外拠点を巻き込む経済状況は厳しさを増している。

そういった状況下において、NPO 法人として、海外拠点を設立し、各大学を卒業して米国に勤めている方、各大学において留学生として在籍し、現在米国に勤めている方に対して、同窓会活動を通して、コミュニティを形成し、ファンドレイジング活動を行い、資金調達をするという活動は、一つの対応策になるのではないだろうか。いかにして自己収入をあげるかという点が、海外拠点においても重要な課題として挙げられるだろう。

また、米国における日本の大学拠点が共同でオフィスを契約し、費用面での負担も軽減するとともに、米国における日本の大学拠点のコミュニティを形成し、米国における日本の大学拠点のハブを構築することができれば、共同で留学生のリクルート活動を行う等、海外拠点同士の連携を図り、プレゼンスの向上に努めることも有効ではないかと考える。

2024 年 8 月に、JUNBA（サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク）は、設立 20 周年を迎える。2023 年度以降も、米国における大学拠点の主要ネットワークとして、JUNBA の会員校の拡大を図るとともに、活動を継続し、今後とも、米国における日本の海外拠点が発展していくことを願っている。

また、帰任後も米国の大学拠点にかかるコミュニティとのネットワークを生かして、業務にあたることができれば、嬉しく思う。

5 章. 謝辞

本稿の執筆にあたり、ご多忙の中にも関わらず、インタビューを快く引き受けて下さった大阪大学北米拠点 東澤 悠子様、早稲田大学 USA 眞谷 国光様、龍谷大学パークレーセンター (RUBeC) 山崎 淳子様、鹿児島大学北米教育センター長 Steve Cother 教授に深く御礼申し上げます。

また、日本学術振興会サンフランシスコ研究連絡センターでお世話になりました中別府 雄作センター長、太田 憲吾副センター長、橘 明日香国際協力員、遠藤 智乃国際協力員、Abigail Hughes リエゾンオフィサー、JUNBA 理事の皆様、日本学術振興会東京本部でお世話になりました伊藤課長、中野係長をはじめとする人物交流課の皆様、本研修に送り出してくださった北海道大学の皆様に心から感謝申し上げます。

参考文献・URL

野村総合研究所 (2022 年 12 月 29 日アクセス)

https://www.nri.com/jp/knowledge/blog/lst/2022/fis/kiuchi/1020_2

Trending Economics (2022 年 12 月 29 日アクセス)

<https://jp.tradingeconomics.com/united-states/consumer-price-index-cpi>

2022 CPI Inflation Calculator (2022 年 12 月 29 日アクセス)

<https://cpiinflationcalculator.com/2022-cpi-and-inflation-rate-for-the-united-states/>

WASEDA USA Mission (2023 年 1 月 10 日アクセス)

<https://www.waseda.jp/inst/us-office/en/about/mission/>

WASEDA USA Organization (2023 年 1 月 10 日アクセス)

<https://www.waseda.jp/inst/us-office/en/about/organization/>

大阪大学北米拠点 (2023 年 1 月 10 日アクセス)

<https://www.sf.overseas.osaka-u.ac.jp/about/>

文部科学省 海外の大学との大学間交流協定、海外における拠点に関する調査結果
(2023 年 1 月 10 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shitu/1287263.htm

BUDDHIST CHURCHES OF AMERICA (2023 年 1 月 27 日アクセス)

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

Ryukoku University Berkeley Center 大学紹介 (2023 年 1 月 27 日アクセス)

https://www.ryukoku.ac.jp/about/campus_traffic/rubec.html

Skydeck Berkely (2023 年 2 月 5 日アクセス)

<https://skydeck.berkeley.edu/program/>

JUNBA について (2023 年 2 月 6 日アクセス)

https://www.junba.org/aboutus_j.html

JUNBA News & Archives (2023 年 2 月 6 日アクセス)

<https://www.junba.org/news/?cat=3>

鹿児島大学北米教育研究センター (2023 年 2 月 7 日アクセス)

<https://www.kagoshima-u.ac.jp/hokubei/>

海外研修基礎コース in カリフォルニア (2023 年 2 月 7 日アクセス)

<https://www.kagoshima-u.ac.jp/hokubei/kisocarifo.html>

米国大学での留学送り出しに係る学生支援

サンフランシスコ研究連絡センター

遠藤 智乃

1. はじめに

海外へ留学する学生は 2018 年度まで日本・米国ともに増加傾向にあったが、コロナウイルス感染症によって、2020 年度の大学生の海外留学は大幅に数を減らし、米国で前年度比 91.1%

1、日本では約 98.6%²の減少となった。この減少については、受入国側の入国制限や、日本の大学等送り出し側から派遣中止の判断が相次いだことによる要因が大きい。2022 年現在では主な英語圏の国では留学生の受け入れが可能となっていることから、徐々に海外留学が再開してきており、件数も今後回復していくと予想される。大学生の海外留学にあたっては、留学の種類により程度は異なるが、基本的には学生の所属する大学からの支援が必要となる。筆者が所属する大学にて業務を行う中で、海外留学の送り出しに関して以下のような課題について耳にすることがあったことから、海外の大学ではどのように留学派遣に係る学生支援を実施しているのかということをも本報告書の主なテーマとし、米国大学の職員に対してインタビューを実施することとした。

- ・日本人学生は米国等の英語圏への留学を希望する傾向にあるが、それに対して相手国からの日本への留学希望者は少ない傾向にあるため、協定の受入・派遣のバランスが取れずに協定の更新がスムーズに行われづらいというケースがある。

- ・日本の大学では海外の大学との国際交流協定や留学送り出しに係る支援の大部分を教員がメインで担っていることが多く、負担が大きいことから、協定の維持・新規締結が困難になったり、学生が十分なサポートを受けづらくなったりする場合がある。

インタビューは、カリフォルニア州に所在する 3 つの大学において、交換留学の送り出しを担当する職員に対して実施した。上記のテーマに関連する内容に加え、コロナウイルス感染症のパンデミックによる留学・業務への影響や日本との留学体制の維持・活発化など、多岐に渡る質問に対して回答を得ることができた。

2. 日米大学における海外留学の現状（留学生数及び留学先の国の傾向）

日本人学生の留学は、近年増加傾向にあり、2018 年度は 115,146 件に上ったが、前述の通り 2019 年度及び 2020 年度はコロナウイルス感染症の影響により、それぞれ 107,346 件及び 1,487 件まで減少した³。また、2019 年度の国別日本人留学生数は次ページの表 1 のとおりである⁴。米国、オーストラリア、カナダの順に上から並び、英語圏の国への留学者数が多いことが分かる。

¹U.S. Study Abroad, opendoors, 2022(2023 年 1 月 10 日にアクセス) <https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/u-s-study-abroad-for-academic-credit-trends/>

² 2020 (令和 2) 年度日本人学生留学状況調査結果(独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO)) (2022 年 3 月, 2023 年 1 月 10 日にアクセス) <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/nippon/data/2020.html>

³ 2020 (令和 2) 年度日本人学生留学状況調査結果(独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO)) (2022 年 3 月, 2023 年 1 月 10 日にアクセス) <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/nippon/data/2020.html>

⁴ 2019 (令和元) 年度日本人学生留学状況調査結果(独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO)) (2021 年 3 月, 2023 年 1 月 10 日にアクセス) <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/nippon/data/2019.html>

同表は、協定等に基づく日本人学生留学状況及び協定等に基づかない日本人学生留学状況の合計を示したものであるが、協定等に基づく留学状況のみに限った場合にも、同様の傾向となっている。昨今の物価上昇や円安の進行により、上記の国での留学は以前よりも多くの授業料、生活費が必要とされる状況となっており、今後、より物価の安い国への留学が増加する可能性はあるが、協定校やこれまで留学実績のある大学へ留学する例が多いと考えられることから、上記の留学先の傾向は今後も継続すると思われる。

米国学生の留学についても、近年増加傾向にあり、2018年度の件数は347,099件まで増加したが、2019年度は新型コロナウイルス感染症の影響により前年度比53.1%減の162,633人、2020年度は91.1%減の14,549人となった⁵。また、2019年度の留学先の国としては、スペイン、イタリア、イギリスが上位3国を占めた。アジアの中では日本が3,406人と最も多かったが、2020年度は韓国977人、中国382人、日本124人となり大幅に減少している⁶。

3. 国(地域)別日本人留学生数

国(地域)名	留学生数(人)		構成比(%)	
アメリカ合衆国	18,138	(19,891)	16.9	(17.3)
オーストラリア	9,594	(10,038)	8.9	(8.7)
カナダ	9,324	(10,035)	8.7	(8.7)
韓国	7,235	(8,143)	6.7	(7.1)
英国	6,718	(6,538)	6.3	(5.7)
中国	6,184	(7,980)	5.8	(6.9)
タイ	5,032	(5,479)	4.7	(4.8)
台湾	4,894	(5,932)	4.6	(5.2)
フィリピン	4,575	(4,502)	4.3	(3.9)
マレーシア	3,461	(3,150)	3.2	(2.7)
その他	32,191	(33,458)	30.0	(29.1)
計	107,346	(115,146)	100.0	(100.0)

表 1

()内は2018年度の数

⁵ U.S. Study Abroad, opendoors, 2022(2023年1月10日にアクセス) <https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/u-s-study-abroad-for-academic-credit-trends/>

⁶ U.S. Study Abroad, opendoors, 2022(2023年1月10日にアクセス) <https://opendoorsdata.org/annual-release/u-s-study-abroad/>

3. 米国大学の留学派遣担当職員へのインタビュー

3-1. カリフォルニア州の大学教育について

カリフォルニア州では、州のマスタープランに基づき、UC（カリフォルニア大学）、CSU（カリフォルニア州立大学）、CCC（コミュニティカレッジ）という三層にわたる公立高等教育が提供されており、その三層をスタンフォード大学を始めとする私立大学が取り巻くという特徴的な高等教育制度となっている。

カリフォルニア大学（UC）システムは州内に 10 キャンパス、280,000 人を超える学生、227,000 人を超える教職員を擁する⁷、大学院や博士課程における研究に重点を置いた大学群である（図 1（左））。キャンパスの中では、ロサンゼルス校（UCLA）やバークレー校が世界的な知名度が高く、入学の難易度も高い。一方、カリフォルニア州立大学（CSU）システムは、州内に 23 キャンパス、計 477,000 名（全米第一）を超える学生、計 56,000 名を超える教職員を擁する⁸、全米随一の規模を誇る大学群である（図 1（右））。学部教育に重点を置き、より多くの学生に質の高い教育を提供することを設立の第一主旨として掲げ、州内外で高い評価を得ている。また、コミュニティカレッジは二年制の公立大学であるが、日本の短大とは異なり、学力的・経済的に四年制大学に入学するのが難しい場合、まずコミュニティカレッジに入学して、2 年後に四年制大学の 3 年生として編入する、という進学方法がある。カリフォルニア州は特にこの進学方法が一般的になっており、四年制の州立大学にはコミュニティカレッジから編入してきた学生が多く在籍する。

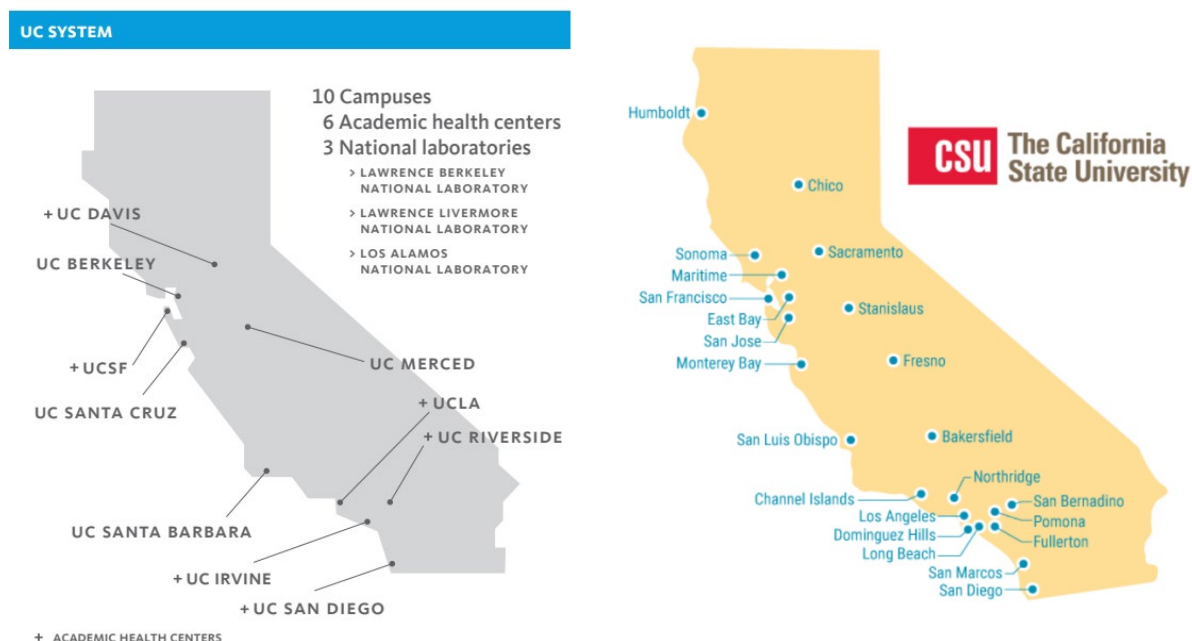


図 1 UC システムと CSU システム

⁷ University of California, About us <https://www.universityofcalifornia.edu/about-us>（2023 年 2 月 1 日アクセス）

⁸ California State University Factbook 2022, <https://www.calstate.edu/csu-system/about-the-csu/facts-about-the-csu/Documents/facts2022.pdf>（2023 年 2 月 1 日アクセス）

3-2. インタビュー① (図 2)

Ms. Georgette Estilo, Berkeley Study Abroad Advisor, University of California, Berkeley

○カリフォルニア大学バークレー校 (University of California, Berkeley, 以下 UCB) について
創立 1868 年の 150 年以上の伝統を誇る名門大学であり、UC システムの代表校。州立大学として高い評価を受けている。サンフランシスコから電車で 30 分ほどのバークレー市に所在する。学生数 (2022 年秋学期) は 45,307 人⁹。人気の高い専攻分野は社会科学、工学、生物学、コンピュータサイエンス等。シリコンバレーに近いことから、起業をめざす学生も多く学んでいる。州立大学であるため、入学審査や学費の面で州民が優先されるが、2022 年秋学期の留学生数は 7,956 名¹⁰で全学生の約 17.5% を占める。スポーツの強豪校でもあるうえ、多くのノーベル賞受賞者も輩出している。

○Berkeley Study Abroad (以下、BSA) について
UCB 内で主に学部生の留学送り出しを担当している部署。

- ・ 2021/2022 年の留学者数

UCEAP (University of California Education Abroad Program) – 655 名

Berkeley Summer Abroad – 204 名

Berkeley Global Internships – 184 名

- ・ 職員数¹¹ 12 名



図 2 (左 : Ms. Georgette Estilo、右 : 筆者)

○米国内及び米国大学において「海外留学」がどのように重要視されているか

個人的に留学経験があることもあり、留学は学生だけでなく、一般の人々にとっても、良い変化を与える経験であり、誰もができる経験ではないが留学したほうがよいと考えている。米国政府の視点としては、国務省教育・文化局が最近表明した声明の中で次のように述べている。「海外留学はアメリカの学生を異文化、異なる生活様式や考え方、多様な視点に触れさせることができ、人生を変える経験である。また海外留学はグローバルな視点を養い、私たちがどのような人間であるかを世界に示すものである。¹²」これは私個人としてもまた私たちの部署も賛同する考えとなっている。

○留学を希望する学生の傾向 (学年、専攻分野、性別、人種・民族、留学期間)

UCB の学生に提供されているプログラムのうち多くのプログラムに、3 年次以上など学年の

⁹ UC Berkeley Quick Facts, Fall 2022 Enrollment, Office of Planning and Analysis
<https://opa.berkeley.edu/campus-data/uc-berkeley-quick-facts> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

¹⁰ International Student Enrollment Prepared by Berkeley International Office Fall 2022
<https://internationaloffice.berkeley.edu/sites/default/files/student-stats2022.pdf> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

¹¹ Berkeley Study Abroad Staff Directory <https://studyabroad.berkeley.edu/people> (2023 年 1 月 10 日アクセス)

¹² U.S Department of State “Diversity Is a Source of Our Strength: How the Department of State Is Increasing Diversity in Study Abroad Programs”, ETHAN ROSENZWEIG, DEPUTY ASSISTANT SECRETARY FOR ACADEMIC PROGRAMS BUREAU OF EDUCATIONAL AND CULTURAL AFFAIRS (2022 年 11 月 14 日) <https://www.state.gov/diversity-is-a-source-of-our-strength-how-the-department-of-state-is-increasing-diversity-in-study-abroad-programs/> (2023 年 1 月 10 日にアクセス)

要件が設けられており、日本への留学プログラムの多くは2年次以上の学生が応募可能とされている。GPAについては日本への留学プログラムの多くは2.5から3を要件としているが、申請者のGPAは要件とされている数字を超えていることが多い。留学希望者の専攻分野は、経済学が最も多く、政治学、経営管理学と続く。また、興味深いことに留学した学生の69.7%が女性、30%が男性となっている。海外からの留学生を除く在學生で留学を希望する学生は、白人、中国系、メキシコ系、ヨーロッパ系の順に多くなっている。一方、海外からの留学生の中で多いのは、中国系、韓国、インド系（アジア）である。

留学期間は、1学期間や夏期の参加が典型的だが、「back-to-back programs」という制度があり、一度1学期間留学し、次の学期も継続したいという希望がある場合延長を申請することができ、これを活用する学生もいる。（留学先によって申請可能かは異なる。）

○留学者数の多い留学先はどこか。

2022年現在の一番人気はイギリスである。日本は現在11番目に人気だが、コロナウイルス感染症による影響で順位が下がっており、コロナ禍に入る前はもっと上位だった。日本が先月

（2022年10月）に外国人観光客の受入を再開してから、日本への留学を希望する学生は増加している印象で、2023年夏に実施の「Stem Research in Osaka」、「Stem Research in Tokyo」というプログラムでは既に参加申込人数が定員に達しており、人気うかがえる。プログラムとしては、学生がスケジュールの調整がしやすいため、夏期実施のプログラムが最も人気である。

○具体的な業務について

私はUCEAPの中で、アジア8か国（中国、香港、韓国、日本、シンガポール、インド、台湾、タイ）を担当している。UCEAPは、UC BerkleyだけでなくUCの大学全体に提供されているプログラムである。本部はUniversity of California, Santa Barbaraにあり、そちらで協定校やプログラムを管理している。学生は各所属校から申し込みを行い、選考は各校の職員及びUCEAPの本部職員が行う。いわゆる交換留学であるため、所属大学に学費を支払うことで留学先の授業料は免除される。また、留学先で取得した単位をUC各校の単位に互換して卒業単位に含めることができる。一方、Berkeley Summer Abroad及びBerkeley Global InternshipsはUCBの在學生に対して独自に提供されるプログラムである。もし学生が希望する留学先がUCEAPまたはUCBの提供プログラムリストに無い場合は、自費で留学することも可能で、そのためのアドバイザーもいる。

日々の業務の中で最も多くの時間を占めるのは、学生へのアドバイジング業務である。メールでのやりとりが一番多く、週1回対面、その他の日はオンラインでのアドバイジングをおこなっている。これは現在キャンパス内のオフィスが工事中であり、仮のオフィスには対面アドバイジング用のスペースが十分でないからであるが、工事が終わった際には対面実施を増やす予定。ほかには、留学説明会やオリエンテーションの実施、また今は留学の申請時期なので、申請書のチェックも行う。選考プロセスにおいては、申請を受けて、まず申請者が申請要件を満たしているかを書類上で確認し、抜けている箇所があれば該当者に連絡する。通常、申請後UCEAP本部でGPAなどから総合的に判断して採用者を決定するが、現在、申請者が多く人気のプログラムの

選考に際しては、先着順での受け付けを行っており、申請要件を満たし、書類が完全なものであればそのまま選出される。採用者は、留学開始まで要件となっている GPA を満たし続けなければならないため、職員がその記録も追う必要がある。もし、枠がいっぱいになってしまい希望のプログラムに通らなかった学生がいた場合には、その学生と会い代わりの選択肢が無いかを話し合う場を設ける。例えば、夏期は競争率が高いため別の時期を勧める、同じ分野で別の国のプログラムを勧めるなど。通常であれば何かしらの代替案が見つかることが多い。

○アドバイジングの際に学生から多く聞かれる質問は何か。

申請に関する質問が多い。何を準備すべきか、採用の確率を上げるにはどうしたらよいか、競争率について、など。また、どのプログラムを選べばよいか、留学先の国での生活についても聞かれる。自分が住んだ経験のある場合は自分で回答したり、そうでない場合はピアアドバイザー（留学経験のある学生）、あるいは留学先の国から来ている交換留学生につなぐ。日本やアジアへの留学を希望する学生の場合、コロナ禍の制限について聞かれることが多かった。また、留学先での授業がどれくらい厳しいかや UCB と日本の大学の違いを聞かれることも多い。日本やアジアの国とは大学のシステム、特に学年暦が異なり卒業時期に影響することがあるので、プログラムの終了時期について事前に説明してよく理解してもらうようにしている。

○どのような奨学金が提供されているか。日本では経済的な理由から留学をあきらめる学生も多いが、米国でも同様か。

UCEAP の場合、UCB から経済支援を受けている学生はそのまま留学中にも継続して支援を受けることができる。また大学が提供する経済支援の中に、留学向けの支援が含まれており、経済支援の部署のアドバイザーに相談が可能となっている。Berkeley Global Internship プログラム及び Berkeley Summer Abroad 独自の奨学金も提供している。また、かなり多くの政府系やプログラム独自の奨学金がある。政府系の奨学金は、日本であれば日本政府（文部科学省 MEXT）奨学金があり、ほかは Gilman Scholarship が大きい。Gilman Scholarship は低所得層学生を対象とした連邦奨学金「Pell Grant」の受給資格を有する学生を対象とした海外留学プログラム向けの奨学金で、UCB からは過去多くのギルマン奨学生を留学に送り出しており、2020-2021 年度においては最も多くの奨学生を輩出した大学として認定された¹³。したがって学生のニーズに合わせて申し込むことのできるリソースが確保されており、受ける支援を選ぶ際や申請にあたってのサポートを提供する環境がある。学生たちにとって経済支援に申請することは一般的であり、BSA の職員も学生が応募資格を満たす限り、申請を勧めている。

経済的理由から留学を諦める学生はいる。申請を取り消すことを検討しているようであれば、どのような理由からかを聞き取りしたうえで、経済的理由の場合には経済支援のオフィスでサポートできることがないかを尋ねたり、より安価に留学ができるプログラム（物価が安い国など）に変更できないかなど別の可能性を探ることにしている。

¹³ BUREAU OF EDUCATIONAL AND CULTURAL AFFAIRS, State Department Announces Gilman Top Producing Institutions (2022 年 10 月 11 日)<https://eca.state.gov/highlight/state-department-announces-gilman-top-producing-institutions-0> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

○業務を行うにあたって教員・学生と関わるか。

UCB 独自のプログラムの場合、部局の教員が引率することもあるためかなりの頻度で関わる。UCEAP の場合はほとんど関わる機会がなく、卒業要件に関係することで連絡を取る程度。選考過程においても、教員は関与しない。学生については、ピアアドバイザーとしてアドバイジングや、留学が決まった学生向けの説明会を実施してもらったり、留学から戻ってきた学生に対してのサポートなどもお願いしている。

○留学アドバイザーの職に就くために資格が必要か。

学士の学位は必須となることが多いが、そのほかに必須の資格はない。海外での留学や在住経験は推奨されることが多い。また、マネジメントのポジションに就くには、修士の学位が必要とされることが多い。

○研修はあるか

毎年 UCEAP カンファレンスというものがあり、今年参加した。UCEAP 本部がある、UC Santa Barbara で開催され、本部の職員と会ったり、キャンパスのことを知ることができる良い機会だった。あるいは、NAFSA¹⁴カンファレンスのような大規模な会議で発表する機会もある。また、UCB が提供しているエクステンションプログラムを無料で受講することができ、プロジェクトマネジメントのコースを修了した。

○業務を行っていて難しいと思う点

コロナウイルス感染症の影響で、受け入れ先の国や大学の状況が頻繁に変わってしまうので、それを常に追うことと、学生にも遅滞なく知らせなければならないことがとても大変である。例えば中国のプログラムはゼロコロナ政策により中止せざるを得なかった。延期や中止によって代替案が必要かを学生と話し合い、変更の手続き等が必要になることもあった。

○コロナ禍における影響

多くの職員は在宅またはハイブリッドで業務を行っている。また、アドバイジングや説明会等のイベントもオンラインで実施しているが、今後は状況を見て対面に戻していく予定。個人的には、対面の方が学生へのインパクトを強く与えられると考えている。一方で、オンラインは学生にとって参加しやすいという利点もあるので、オンラインを残すことも検討している。また、コロナ禍において日本の留学プログラムは、多くの学生が対面実施を希望していたため、オンラインに切り替わることは無く、中止の対応となった。

○米国学生の日本への留学について

既に STEM 分野向けの日本プログラムが開始され人気となっているが、他の分野より STEM 分野の学生の留学が少ないので、今後もより多くの機会を提供できるよう、現在のプログラムの

¹⁴ NAFSA は高等教育における国際的な教育のための非営利組織で、毎年度総会が開催され、多くの教育関係者が集まる機会となっている。<https://www.nafsa.org/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

応募可能人数を増やすか、別の都市でのプログラムを開始するかなどについて検討しているところ。また、コロナ禍のパンデミックで多くの学生が家にいる時間が増え、その際異なる文化に触れる機会が増えたために、日本のポップカルチャー、音楽やアニメがより人気になっており、留学先としても以前より関心が増えていると感じる。

日本と米国間の交流協定の派遣・受入の枠数が少ないと感じたことがある。この数については UCEAP 本部で年ごとに増やせるかどうかをチェックしているが、私たちの部署でも将来増やしていきたいと考えている。例えば、Department of East Asian Studies の教員と協力して UCB 独自のプログラムを開始できないかとオフィス内でよく話している。

また、留学する学生の多様性を高めることも留学数全体を増やすことにつながっている。そのために、first generation students¹⁵や DACA¹⁶ students などの米国民としての身分を持たない人たちや、障害を持つ学生にも留学してもらうために、各担当オフィスと連携して、説明会を実施したり、情報へのアクセシビリティを高めるようにしている。

インタビュー② (図 3)

酒巻 有里さん

Director of Study Abroad and Fulbright Programs, Extended Education and Global

Outreach, California State University, Bakersfield

留学生の受入および派遣の両方を担当されている。

留学の派遣プログラムは、CSUIP (California State University International Programs) という CSU 全体で実施しているプログラムと、各校で実施しているプログラムの 2 種類がある。

派遣・受入者数は、コロナ以前は、各 30 人ほど。現在は、受入が 15 人、派遣が 4, 5 人程度。

派遣の担当職員はご本人と学生アシスタント 2 名。



図 3 酒巻 有里さん

○カリフォルニア州立大学ベーカーズフィールド校 (California State University, Bakersfield、以下 CSUB) について

CSU システムの一角。1965 年創立で比較的歴史が浅く、州民に幅広く大学教育を普及させる目的で設立された。学生数 (2021 年秋) が 10,624 名¹⁷と小規模ながら、57 を超える¹⁷数のプログラムを擁する。キャンパスの立地するベーカーズフィールドは、サンフランシスコとロサンゼルスの中間地点にある人口約 41 万人の都市。

¹⁵ 家族の中で初めて大学に進学した学生のこと。Center for First-generation Student Success, “Defining First-generation” (2017 年 11 月 20 日) <https://firstgen.naspa.org/blog/defining-first-generation> (2023 年 1 月 23 日アクセス)

¹⁶ 子供の頃に米国にきた移民を強制送還から保護する行政救済措置のこと。University of California, Berkeley, Undocumented Student Program, DACA Information (2022 年 10 月 20 日) <https://undocu.berkeley.edu/legal-support-overview/what-is-daca/> (2023 年 1 月 12 日アクセス)

¹⁷ California State University Bakers Field, CSUB Facts and Figures <https://csub.edu/about/facts> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

○米国及び米国大学において「海外留学」がどのような位置づけにあるか（どの程度重要視されているか）

CSUB の 70%ほどの学生が実家から通っており、留学するとなると住居費等が必ずプラスで必要となってしまうため、留学する学生はあまり多くないが、担当部署としては、大学に必ず図書館があるように (must have)、留学もあつたら良い (nice to have)、という認識から must have に変えていこうということを目標として業務を行っている。例えば、一学期間の留学でなくとも、教員が引率して 1 週間など短期間、ある国で実施されるプログラムなどは学生も参加しやすく、またプログラム実施のための寄附金も集めやすいので積極的に実施している。(誰が何のためにその寄附金を使うかが分かりやすい。) 学生からの評判も良い。

交換留学はやはり授業料を受入先大学に払う必要がないことと、大学のファイナンシャルエイドを受けられることから CSUB では重要な位置を占める。ただ、受入に関しては、枠数以上の授業料支払いなしでの受入が難しいため、希望者に対して通常の 3 割引き程度の授業料で日本やドイツ等から受け入れている。

○留学を希望する学生の傾向（専攻分野、留学先の地域・国、性別、人種・民族）

白人・女性が多い傾向にある。留学先は、韓国、日本、イギリスの順に人気。以前、ラテン系の女子学生が短期留学に行くのに父親に最後まで反対されていたという事例があり、人種・民族によっては保護者の賛同が得られずに留学がしづらいという状況もある。専攻分野は教育系や心理学、コミュニケーション、歴史学などの学生が多い。最近はコンピューターサイエンス分野の学生の留学希望者が増えていて、日本への留学希望も多い。

○具体的な業務について

基本的には留学が決定するまでの間をサポートする。その先は学生と受け入れ先大学との関係になるが、必要があれば留学中もサポートする。留学中にやることは、例えばテロや事故等の発生時の安否確認。また、帰国後の単位互換の際に CSUB の授業と互換できるか確認しないといけないのでその際をサポートが必要となることが多い。

通常はオフィスの中で派遣と受入それぞれの担当者が別となっていることが多く、以前は CSUB でも 1 人ずつ担当者がいたが、派遣の担当者が辞めた際、CSUB の場合規模が小さいことと、コロナ禍で業務も縮小していたため、補充を行わず、派遣・受入の両方を 1 人で兼ねることとなった。

バイラテラル (CSUB と先方大学との独自の協定) の場合は、競争率はあまり高くなく、希望すればほぼ申請が通る。申請にあたっては、GPA 等の要件を満たしているかと、留学を希望する理由などのエッセイを見て決定する。CSUIP の場合は、オフィスと担当教員の推薦書が必要となり、応募書類の審査は CSUIP の本部オフィスが行う。オフィスで作成する推薦書は学生との面談を実施してから作成する。(留学先でトラブルが起こった時に対応できるかなどを見るため、今までの問題解決の経験などを話してもらう。)

○CSUB で一番人気の留学プログラムは何か。

CSUIP とバイラテラルどちらも人気。CSUIP は CSUB だけでなく CSU の 23 校全体で枠数を調整すればよいので、余裕を持って派遣ができる。CSUIP のみでしか提供されていない国があったり、バイラテラルで受入がかなり多くなってしまっている大学があるなど状況が異なるので、それに合わせて学生に協定校を勧める。CSUIP とバイラテラルは併願が可能。

○留学アドバイザーのポジションに就くために資格等が必要か。

CSUB では、学士の資格が必須で、マネジメントのポジションに就くためには修士号が必要となる。ほかには、留学経験があること、外国語ができることなどが推奨される。

○教員はどの程度関わるか。

CSUIP の応募に必要な推薦書を書く際と、単位互換の承認手続きの際以外は特に関わらない。基本的に業務上の意思決定権は職員にあり、相談や報告が必要と判断した時のみ、上司である Dean に連絡している。職員の自由裁量が大きいので、対応が人によって異なることがある。日本のほうが、対応がきっちりしていて誰に聞いても同じことが返ってくるという印象がある。

○アドバイジングの際、多く寄せられる相談内容はどんな内容か。

留学に行っても予定通り卒業できるか、費用はいくらかかるか、また採用率に関する質問が多い。また、日本の大学は 4 月に始まるため、米国で一般的な 5 月末、6 月の卒業が難しくなるので、そのことを事前に説明する。(8 月の夏卒業や 12 月にも卒業式があるため卒業自体はそこまで遅れない。) CSU 全体で 4 年間で学生を卒業させることをイニシアティブとしていることや、学生としては授業料も発生してしまうので卒業を遅らせることはしたくないと感じる傾向があるので、その点は念頭に置いて対応している。

○業務を行っていてチャレンジングだと感じるのはどんな時か。

こちらでどうしようもないことを相談された時。(寮の質が低い、など。寮はハウジングオフィスが担当している。) 他のオフィスと留学生の間に入ってもこじれてしまうことが多いので、あまり口を出さないようにしているが、可能な範囲で対応している。以前、交換留学の枠外で割引の授業料を払って CSUB に来ている学生の身分が、正式には学生の身分でないため、レクリエーションに参加する費用が他の学生と比べて高額になってしまうという状況があり、学生から不満が挙がった際、レクリエーション担当の部署と話して、インターナショナルオフィスで差額を負担することとなった。そのようなかたちで、学生にとって良い環境を作れた際には大学職員として充実して働いていると感じる。

○奨学金について

CSUB 独自のものもあるが、国でやっているフルブライト¹⁸も大きい。ただフルブライトは学

¹⁸ フルブライト奨学金のこと。日米両国政府による留学制度。 <https://www.fulbright.jp/scholarship/> (2023 年 1 月 18 日アクセス)

生の申請手続きの負担が大きいため、半数程度が応募するような状況。

○コロナ禍で学生のサポート方法や業務は変わったか。

オンラインが増えた。書類は紙で提出してもらうものは無くし、**Google Form** で情報を取ったり、**Adobe** の電子署名などで対応するようになった。アドバイジングは以前はウォークインも可としていたが、コロナ以後すべて予約必須とした。最初のミーティングはすべて **Zoom** で行い、2 回目以降対面の希望があれば対面とすることもある。

留学プログラム自体は、派遣に関しては先方のプログラムがオンラインになった時点で **CSUB** からは派遣しないこととした。(渡航しても寮でオンラインの授業を受けることでは留学の意味がないと判断。)

職員は大学の方針で基本的に月曜から木曜は出勤することになっている。学生の授業はオンラインが多い。大学としては、オンラインと対面の比率をコロナ前の状態に戻したいと考えているが、学生からの需要としてはオンラインの方が大きい。(対面のクラスは埋まりづらい。)

○研修はあるか。

有料のことが多いがウェビナーなどで受講できるものがあるのと、大きなものとしては **NAFSA** がある。世界中から教育関係者が来るので、そこで協定校の担当者と会ったりすることもできるし、クラスが有料で提供されていて例えばビザやリスクマネジメントについてなどのクラスを受講することもできる。加えて、**CSUIP** の本部オフィスの研修が年 1 回ある。また、業務上で困ったときは **CSU** のほかのキャンパスで同じ業務を担当している人に聞いてみることもある。例えば保険会社を変えたいとなった時に、ほかのキャンパスでここを使っているそうですよ、と上司に説明すると通りやすいので、そういう点で助け合っている。仕事の仕方がどちらかというとボトムアップで、**CSUIP** の本部もガイドラインやポリシーは出すが、それぞれのキャンパスに決定権があるので、やらされている感がない。

○日米間の留学について（留学数の増減、派遣と受入のバランスなど）

コロナ禍で日本の受入がストップしていた時期は、派遣・受入ともに 0 となっていたが、再開後は数も戻り、派遣・受入のバランスも取れてくると考えている。コロナ前も日本は留学先として人気があり、応募者がいないということはない。

協定校の管理業務も行っていて、全体としては減らすフェーズに入っている。最初に **CSUIP** のプログラムのみしかない時期があり、その後 6 年ほどで一気に **CSUB** 独自の協定校を増やした。その後、あまりバランスが取れていなかったり、国によっては協定校が多すぎる国があったりするので、状況により更新しないという判断になることがある。基本的に協定を締結して 2、3 年してバランスが悪いと受入・派遣を止めなくてはいけなくなる。日本については、地理的にもバランスが取れているし、協定校との関係も上手くいっているので現在の協定数を維持する方向。協定を維持するために、留学フェアでアピールしたり、日本への留学希望者と留学経験者や学内の日本人学生をつないだりといったことに取り組んでいる。また、現在 **Japanese** マイナー（日文学副専攻）を作る計画が何名かの教員を中心に持ち上がっていて、来年には教員引率のプ

プログラムを京都・奈良でできないかと話している。先生方とつながって、オフィスでできることがあれば協力しており、時間はかかるがマイナーを作ることで日本への留学もさらに活発化するのではないかと期待している。日本以外も含めた全体の留学数を増やすための取り組みとしては、1、2年生のクラスに行って留学プログラムについてのプレゼンテーションをさせてもらったり、やはり学生と話す機会は教員の方が多いので、教員（学部長など）の会議に参加してプログラムの紹介をさせてもらったりしている。また、周知に SNS を活用している。

インタビュー③（図 4）

Ms. Janelle Waldrep, Ed.D.

Lead Study Abroad/Outbound Exchange Officer,

Office of International Programs, Division of International Education,

San Francisco State University

学部生及び院生の交換留学（派遣）をご本人含め 2 名で担当している。

現在 122 人が留学中（2022 年 12 月 16 日時点）。2023 年の春学期には 100 名が渡航予定。



図 4 左：筆者 右：Ms. Janelle Waldrep

Office of International Programs の入口

○サンフランシスコ州立大学（San Francisco State University、以下 SFSU）について

CSU システムのうちの 1 校。1899 年創立の大規模州立大学。サンフランシスコ国際空港から車で 15 分ほど、サンフランシスコのダウンタウンまで電車で 30 分ほどの場所に立地している。総合大学ではあるが、基本的には州民を対象としている大学で、州民には学費も安く設定されている。学生数（2021 年秋）は 26,620 人¹⁹で、ほとんどがカリフォルニア州の出身者。人気の専攻分野はビジネス、コミュニケーション、社会科学など。映画学部はアカデミー賞受賞者を、英文学科は、ベストセラー作家を多数輩出している。

○米国及び米国大学において「海外留学」がどのような位置づけにあるか

大学には少なくとも留学課があるわけで、留学が重要でなければ、大学には留学課はないと思うが、それぞれの大学には、それぞれの優先順位があり、特に最近は大流行の影響により、大学も必要に迫られてフォーカスを変えざるを得ないことがある。しかし、私個人の意見としては、大学にとって留学は非常に重要なものであるべきだと考えている。大学の目標は、学生

¹⁹ SAN FRANCISCO STATE UNIVERSITY | Strategic Marketing and Communications, SF State Facts
<https://marcomm.sfsu.edu/sf-state-facts>（2023 年 2 月 5 日アクセス）

を教育し、視野を広げ、社会人になる準備をさせることだが、同時に個人として成長させることでもあり、留学は学生を成長させるものであるためである。

また、米国政府には、海外留学のための比較的新しい機関があり、米国政府による海外留学のための奨学金制度もある。自分が信じていないものにお金を出すことはないだろうから、米国政府にとっても、国際教育が国民の未来にとって重要であると考えていると思う。ギルマン奨学金、ボーレン奨学金、その他にも学生を支援する制度はたくさんある。

○留学を希望する学生の傾向（学年、専攻分野、性別、留学期間）

学部の2年次以上が留学できることになっている。院生の留学はまれで、学部生の3年次または4年次が多い。2年次もかなり増えてきており、将来的には同数程度になるのではないかと考えている。ビジネス専攻の学生が最も多いが、これはSFSUのなかで4分の1の学生がビジネス専攻であることが影響していると思われる。米国全体でもSFSU内でも女性の割合が高い。留学の期間が長いほど学生の成長やメリットが大きいので、SFSUでは2年間（4学期間）まで留学することが可能だがそこまでの期間留学する人はそれほど多くない。留学希望者のうち約60%の学生を1年間（2学期間）派遣することを目指していて、実際に約55-60%の学生が1年間留学する。残りの学生のうちほとんどは1学期間、かなり少ない割合で1学期より短い期間留学する。

○現在の留学状況

留学者数については、少なくとも2020年の1年間は誰も留学しなかったもので、もちろん減ったが、その後また増えてきている。回復には時間がかかりそうで、最終的にどれぐらい回復するかはまだわからないが、ゆっくりでも良い軌道に乗りつつあると思う。これはコロナウイルス感染症のために学生がリモート講義中心であるということも要因となっているし、オフィスのスタッフ不足の問題でもある。現在、人材を募集しているところだが、他のオフィスやキャンパスに移る人もいて、人員が不足している。実際、まだすべての業務をフル稼働させることはできていないが、将来的には戻したいと考えている。

○どのような奨学金制度があるか。日本では金銭的な理由から留学をあきらめる学生も多いが、米国でも同様か。

大学で提供している経済支援については留学中も利用できる。SFSUではかなりの学生が経済支援を受けており、留学についても同様。ローンをいくつか利用している場合もあるし、大学や政府からの奨学金を利用する場合もある。オフィスから支給する奨学金が現在はないので、学外の奨学金に応募するよう勧めている。特にギルマン奨学金が利用されていて、過去20年間で220万ドル分のギルマン奨学金がSFSUの学生に支給されている。奨学金の申請時のサポートには力をいれており、ウェブサイトへの情報掲載のほか、ワークショップやアドバイジング（申請のエッセイのチェックなど）を実施している。

金銭的な理由で留学を取りやめる学生はもちろんいるが、金銭面が留学を諦める理由にはならないよう交換留学という最もお金がかからない方法をメインに提供したり、奨学金の推奨などに

力を入れている。

○具体的な業務について

学期中のどの時期かによって、対応している内容が異なる。申請時の対応やワークショップは留学や奨学金申請の締切前には多くなる。11 月には、米国教育省と米国国務省が共同でイニシアチブをとり実施される **International Education Week** に合わせて毎週留学関連のイベントを実施している。また、毎学期留学経験者によるパネルディスカッションを実施している。そのため、イベント企画・運営は業務の中で多くを占める。また、ウェブサイトやデータベースの管理、協定やコース内容の確認など細かい内容はほかにもたくさんある。学生の相談に対しては、答えを与えるというよりは、どこに答えがあるかという情報源の場所を教えて、ある程度自分で見つけてもらうというサポートの仕方をしている。途中で分からなかったり困ったりしたらいつでも相談に来れる体制を整えている。留学前、留学時、留学後のどの期間においても相談を受けている。留学後については、留学時に経験したことを共有することを目的とした授業があったり、オフィスでは留学イベント時のパネリストとして協力してもらえよう連絡するので、かなりやりとりは多い。

アドバイジングの際の質問は多岐に渡る。どの国に行けるか、費用に関すること、授業に関すること、住居や申請に関すること、時にはパスポートの取得や現地の気候、公共交通機関などについての質問もある。日本への留学を希望する学生からは、英語で専攻科目が取れるかという質問が多い。ほかは、協定校に関する質問や、住居、生活費などについてもよく聞かれる。

バイラテラルプログラムについては学生の選考にも関与する。枠がいくつあるか、応募要件は何かをまずチェックして、学生の応募が枠より多い場合はかなり慎重な選考となる。基本的には成績証明書とエッセイにより判断するが、応募を全て確認し全員が応募に値するという判断となった場合は、協定校に枠を増やすことができないか確認することもある。枠を増やせなければ、選考のために学生面談を実施することもある。また、学生が希望する協定校よりも、(学べる内容などから) 本人に合うと考えられる協定校があるような場合にも面談を行うことがある。要件を満たせなかった学生とも話す機会を設けて、要件を満たして応募可能となるまでサポートする。

職員は、CSUIP の選考過程以外は基本的に教員とは関わらないが、新しい協定先を作る際には、教員の承認が必要となる。また、自分の持っているプロジェクトについては、大学の国際教育担当副学長に報告することになっている。

協定校の新規締結・更新も担当している。新規締結の最初のきっかけはその時々で異なる。先方から連絡がくることもあるし、SFSU の教員から話が来ることもある。また、SFSU 内での需要から自分で探す場合もある。締結には、教員と協力して学内の委員会にかけ、最終的には学長の承認を得る必要がある。コロナ禍には無かったが、基本的には毎年新規締結の協定校があり、2022 年も 2 校追加された。協定校との関係で大きな問題が無い限りは協定は継続する。派遣・受入のバランスも 3・5 年の間でバランスが取れていればよしとしている。枠数の増加は、学生交流の実績を見て増やせる可能性があれば協定校と相談する。

○SFSU にはどんなプログラムがあるか、一番人気のプログラムは何か？

SFSU の中には、教員主導のプログラムもあるが、それは別のオフィスで担当しており、Office of International Programs の中では交換留学のプログラムに特化して担当している。

交換留学には 2 つの方法があり、1 つは二大学間の直接交換、つまり大学と 1 対 1 の関係で、協定を結び、学生を交換する方法、2 つ目は California State University International Program (CSUIP)。SFSU は、カリフォルニア州立大学システムの一部であり、CSU の 23 のキャンパスは CSU の国際プログラムを利用できる。2 つの留学方法をまとめて、SF State abroad programs と呼んでいて、40 か国で様々な分野や言語を学習できると学生たちに紹介している。交換留学に重点を置いていることの利点は、学生たちが SFSU へ授業料を払えば済むことで、どこに留学するかにもよるが、サンフランシスコの物価が高いため、学生にとっては留学することで非常に得になる。

できるだけ多くの学生にとって、交換留学が選択肢のひとつになることを望んでいるので、予算的な面で留学を学生の手が届くようなものすることは、私たちにとっても非常に重要である。同じ授業料で SFSU に在籍したままの身分になるので大学の経済支援も受けられるし、海外での授業はすべて SFSU での単位として扱われるので、海外留学を、参加したいすべての学生がアクセスできるものにするために、これらが重要な要素となっていると感じる。

SFSU にはカリフォルニア州、特にベイエリアの多様性を反映して非常に多様な学生が集まっており、留学プログラムにもそのような学生が参加している。また、first generation college students の割合が多いのも特徴となっている。また、多くの編入生も留学している。

人気の受入先国は、現在は韓国で、パンデミックのころからこの傾向は続いている。日本も以前から人気があるが、留学生受け入れが再開されるのが少し遅かったため、回復するにはもう少し時間がかかると思うが、だんだん増えてきてはいる。イギリス、フランス、スペイン、日本、韓国は常にトップ 5 に入っていて、どの国が 1 位かは年によって変わるが、最近韓国が強く、口コミでどんどん留学する学生が増えている。(コロナ前は、イギリスと日本が 1 位になることが多かった。) 韓国が人気となっている要因は英語での授業を多く提供していることと、K-pop や韓国ドラマの人気で文化への興味が高まっているからではないかと思う。

SFSU の中で日本に行きたい学生のグループは以前からいるためあまり心配していない。コロナ禍で交流が止まっていた 2 年間の間、日本への留学を諦めた学生もいたが、2 年間卒業を遅らせて今学期に留学した学生も数名いるので、かなり日本への留学に熱意を持っている学生はいると感じる。

○業務を行っていてチャレンジングだと感じるのはどんな時か。

コロナ禍 (2020 年春学期) には、様々な状況におかれている学生に対してそれぞれ個別に対応する必要がありかなり大変だった。いくつかの国からは強制的に学生を戻さないといけなかったし、3 月に渡航予定だった学生には渡航不可の旨を伝えなければならなかった。滞在続行が可能な国については、その国に残るかアメリカに戻るかを選んでもらった。学生たちに選択の余地を与えたこと、そして、不安を感じる学生たちには帰国を強制しなかったことは良い対応だったと思っている。まだ誰もパンデミックがどうなっていくのか分からない状況で、不安な気持ちを

抱えた学生からは今後のことなどについて相談があり、明確に回答できないこともあったが、彼らの気持ちに寄り添い、知り得る情報を提供するようにした。

また、大学全体で一丸となって、海外から帰国する学生や、海外で授業を受けられなかった学生を対象にした新しい授業を3月に開始したことも誇るべきことだと感じる。

○コロナ禍で学生のサポート方法や業務は変わったか。

アドバイジングの方法は変わった。コロナ前は、対面のアドバイジングのみだったが、現在はほとんどリモートで行っている。ワークショップなども以前はいくつかを除いて対面でおこなっていたが、現在はオンラインで行っている。学生を派遣していない間、オンライン対応への移行に全時間を費やしていた。どうすればバーチャルなオプションを充実させることができるのか、どうすれば留学経験者に協力してもらえるかなど、今の体制を整えるために、地道な作業を多く行った。応募の仕方などについてのビデオもたくさん作り、ウェブサイトも全面的に刷新した。現在では、アドバイジング、説明会、申請ワークショップ、予算や奨学金のワークショップなど、すべて Zoom で行うことができるようになっている。録画した字幕付きのビデオもウェブサイトに掲載していて、学生がいつでも見返せるようにしている。学生の大半はオンラインを希望するが、対面を希望する学生も一定数いるため、今後は対面の機会を増やしていき、オンラインと対面を組み合わせ実施していく予定。

○留学アドバイザーのポジションに就くために資格等が必要か。

管理職のポジションは大学によっては修士号の資格が必要で、個人的には修士号の取得を勧める。また私は留学担当のオフィスで2回インターンシップをした後、教育学分野での修士号と博士号を取得した。このフィールドに入るためには様々な方法があるが、基本的には面接を受けるか、オフィスに直接ボランティアなどの機会がないか尋ねると良いと思う。

○研修はあるか

学内では職員向けの研修が用意されている。学外の研修で今まで参加したのは、NAFSA Academy という年間通してのプログラムで、良い経験となった。基本的には小さめのグループに分かれて課題をおこなったり、ミーティングに出たりする。年に1回対面の会議に参加することとなっている。(全米を11の地域に分けて、自分が住んでいる州が入っている地域の会議に参加する。)

○日本への留学について

前の質問で回答したように、日本は人気の国なので、現在はコロナの影響で留学者が減っているが、今後回復していくと思う。現在はコロナの影響による職員不足で、実施できる業務が限られているため、授業内でのプレゼンなどリクルート活動を十分に行えていないが、今後状況が戻って来次第、教員や学生のクラブ (Japanese student association という団体があり、日米の学生で言語交換を実施したりしている) と連携して日本への留学を増やす活動をしていきたいと考えている。

4. まとめ

インタビューから分かった内容を以下にまとめる。

- ・米国への留学に対する認識について

日本からの留学の場合、英語を学ぶためという目的での一定のニーズがあり関心が高いが、英語圏である米国では留学がどのように捉えられているのか、それほど関心が高くないのではないかという疑問があった。インタビューの回答からは、日本と同様に、全員が経験できるものではないが機会があるのであればすべきものというポジティブな認識があることが分かった。

- ・大学職員の働き方について

日本のように一括採用や人事異動がなく、特定のポジションに対して応募するため、留学など海外経験のある人が送り出し業務を担当していることが多い。また、コロナ禍にリモート勤務が定着し、ペーパーレス化も進んでいるオフィスが多いが、学生のニーズに合わせて対面での対応も併用している。

- ・留学先としての日本

米国との交換留学を実施するにあたり、派遣（日→米）は多いが受入（米→日）が少ないという不均衡が生じている状況があると認識していたため、米国から日本への留学希望者が少ないことを予想していたが、少なくとも今回インタビューを実施した大学においては、日本への留学希望者は多くおり、今後も増える可能性が高いということが分かった。ただし米国においては州によって、あるいは州内でも地域によって、状況が大きく異なる場合があるため、別の州や地域で調査した場合、日本への留学希望者が全くいないまたは少ないという結果もあり得ると推測する。この結果より、日本の大学において米国との新規協定締結を模索している場合には、米国西海岸、バイエリア、サンフランシスコ近辺の大学が協定先として有力となる可能性がある。

また、韓国への留学がかなり人気という回答があり、その一因が英語で提供されている授業が多いためであるとの回答があったことから、英語で受講可能な授業・コースを増やすことも日本への留学生を増加させるうえで有効であると考えられる。また、STEM分野の学生向けの日本での留学プログラムが人気、また夏期のプログラムが人気であるという回答があったことから、留学する学生が少ない傾向にある専攻分野の学生が留学しやすいプログラムを作ることや夏期実施のプログラムを増やすということも有効であると考えられる。

- ・留学を希望する学生へのサポート体制について

協定校の管理や派遣・枠数の設定、学生の選考において、基本的には教員がほとんど関わることがなく、職員主体で業務を行い、オフィスで手続きが完結するようになっていることは興味深かった。筆者の所属大学では、各協定校に担当教員がおり、一部の協定校を除いて各教員が協定校とのやりとり、締結・更新手続き、学生の選考、留学までのサポート等を担っているため、担当教員の負担が大きく協定維持が難しくなってしまうたり、学生に対して情報が届きづらくなってしまうというマイナス面がある。一方、今回インタビューした大学の体制においては、学生が留学したいと思った際に、留学担当のオフィスに足を運ぶ、あるいはオンラインでコンタクトを取った後は、一元的にサポートを受けられることとなり、学生にとってかなり分かり

やすい支援体制となっているように感じた。アドバイジングについても常勤の職員に加え留学経験者の学生が対応することで安定した頻度・内容でのサポートを提供できているように感じた。

さらに、もともと大学内の学生の人種・民族が多様であることから、その中のマイノリティに対しての配慮が大学の重要な課題となっていることもあり、より多様な学生に対して留学に関する情報を届けること、留学してもらうことに力を入れている様子が窺え、このような取り組みが今後の全体的な留学者数の増加に寄与していくように感じられた。

また、コロナ禍に留学中だった学生に対して、滞在し続けることが認められている国の場合には、米国へ帰国するかどうかの選択肢を与えたり、コロナ後の対応方法について、学生からのニーズをもとに対面・オンライン両方でのサポートの提供を実施している/する予定であるという様子から大学内での対応に対して柔軟性を感じた。これは、大学の意思決定方法がどちらかというところとボトムアップで、大学の執行部等運営側からの指示に基づいて対応するというよりは、日々学生の声を聴く機会の多い教職員から対応方法を検討しているということも大きいのではないかなと思う。

また、米国の大学では専任の事務担当者が配置されていることや、オンラインでの情報提供や対応が職員・学生ともに浸透していることから、網羅的に安定した支援を学生に提供できているように感じられた。一方で、コロナウイルスの影響で職員の数が減っており、対応できる内容が限られてしまうという課題を抱えていることも分かった。また、日本の大学よりもそれぞれの職員の裁量に任せられている部分が大きいため、職員によって学生への対応・回答が異なってしまうケースがあるということも課題として存在することが分かった。

今回のインタビューを通して、日本の大学でも取り入れた方がよいのではないかと考えられる対応方法や実施内容について、日米の大学における予算規模や運営方法の違い、教職員の配置や業務の行い方の違いなどから、そのまま取り入れたり、すぐに実行するのは難しいとも感じるが、より多くの日本人学生に留学をしてもらったり、日米間の学生交流を活発化させるうえで参考にできる点は多いと考える。そして、最終的な交流の更なる活発化に向けては、相手国や大学側の状況、派遣希望者のニーズを把握することがまず重要であるので、米国に限らず相手先大学とのコミュニケーションや日本の大学側からの調査・状況把握を積極的に行っていくことが各大学に求められるのではないだろうか。

謝辞

本報告書執筆にあたり、ご多忙にも関わらず、快くインタビューにご協力いただいた各大学職員の皆様、また在米中にお話する機会をいただいた研究者・大学職員の皆様に心より感謝いたします。そして中別府センター長をはじめとするサンフランシスコ研究連絡センターの皆様、東京での研修時にお世話になった JSPS 東京本部の皆様、研修に快く送り出してくださった筑波大学の皆様に深く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

参考文献

[1] 日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト【ニュース・アメリカ】 国務省のギルマン国際奨学金プログラムの下で留学した米国人学生、海外経験がその後の学術・キャリア選択に影響 (2016 年 06 月 23 日)

<https://www-overseas->

[news.jsps.go.jp/%E3%80%90%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%83%BC%E3%82%B9%E3%83%BB%E3%82%A2%E3%83%A1%E3%83%AA%E3%82%AB%E3%80%91%E5%9B%BD%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%81%AE%E3%82%AE%E3%83%AB%E3%83%9E%E3%83%B3%E5%9B%BD%E9%9A%9B%E5%A5%A8/](https://www-overseas-news.jsps.go.jp/%E3%80%90%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%83%BC%E3%82%B9%E3%83%BB%E3%82%A2%E3%83%A1%E3%83%AA%E3%82%AB%E3%80%91%E5%9B%BD%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%81%AE%E3%82%AE%E3%83%AB%E3%83%9E%E3%83%B3%E5%9B%BD%E9%9A%9B%E5%A5%A8/) (2023 年 1 月 11 日アクセス)

[2] 筑波大学スチューデントサポートセンターカリフォルニア州立大学交換留学説明会資料 (2022 年 10 月 4 日)

<https://ssc.sec.tsukuba.ac.jp/content/uploads/sites/37/2022/10/043e4f096a5fd2d4c867efeaf430e1c5.pdf> (2023 年 1 月 31 日アクセス)

[3] アメリカ留学のための大学情報サイト <https://www.ryugaku.ne.jp/> (2023 年 2 月 1 日アクセス)

[4] Transfer to a California State University | Folsom Lake College <https://flc.losrios.edu/why-flc/graduation-and-transfer/transfer-to-a-4-year-college/transfer-to-a-california-state-university> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

[5] The university of california at a glance March 2022 https://ucop.edu/institutional-research-academic-planning/_files/uc-facts-at-a-glance.pdf (2023 年 2 月 5 日アクセス)

[6] NIC International College in Japan, San Francisco State University <https://www.nicuc.ac.jp/abroad2/usa/univ/sfsu.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

[7] United States Census Bureau <https://www.census.gov/quickfacts/bakersfieldcitycalifornia> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

米国における留学生リクルート
ーインタビューを通しての考察ー

サンフランシスコ研究連絡センター

橘 明日香

はじめに

筆者は、大学職員として日本の大学で勤務してきたが、日本から米国への留学者に比べ、米国から日本への留学者が少ないということを耳にする機会がたびたびあった。より多くの学生が日本で留学の機会を得て、大学内において交流が深まれば、日本の学生にとってもより刺激的で深い学びの機会、そして日本国内の学生が留学を志すきっかけにもなりえると考える。本報告書では、米国の大学における留学生のリクルート方法や米国における留学希望者はどのようなことを観点に留学先の国を選んでいるのか調査を行い、効果的なリクルート方法について考察することとしたい。

1. 日米間の留学状況

1-1. 日米間の留学生数比較

日本学生支援機構による「2021（令和 3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」¹内の、出身地域別留学生数（表 1）を見ると、北米は 0.6%、国別では、米国は 0.5%となっている（表 2）。短期留学をみても、米国は 0.7%にすぎない（表 3）。

地域名	留学生数	構成比
アジア	230,550人 (264,420)	95.1% (94.6)
欧州	5,622人 (7,809)	2.3% (2.8)
アフリカ	2,005人 (2,070)	0.8% (0.7)
北米	1,432人 (2,085)	0.6% (0.7)
中南米	1,337人 (1,550)	0.6% (0.6)
中東	1,077人 (1,192)	0.4% (0.4)
大洋州	413人 (462)	0.2% (0.2)
その他 (無国籍)	8人 (9)	0.0% (0.0)
計	242,444人 (279,597)	100.0% (100.0)

()内は2020年5月1日現在の数

表 1 令和 3 年度出身地域別留学生数

¹ 「2021（令和 3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より引用

https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2022/03/date2021z.pdf（2022 年 9 月 9 日アクセス）

ここで示されている「留学生」とは、「出入国管理及び難民認定法」別表第 1 に定める「留学」の在留資格により、大学等において教育を受ける外国人学生をいう（「2021（令和 3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より）。

国(地域)名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
中国	114,255人 (121,845)	47.1% (43.6)	カンボジア	742人 (696)	0.3% (0.2)
ベトナム	49,469人 (62,233)	20.4% (22.3)	フランス	742人 (1,231)	0.3% (0.4)
ネパール	18,825人 (24,002)	7.8% (8.6)	ロシア	713人 (754)	0.3% (0.3)
韓国	14,247人 (15,785)	5.9% (5.6)	パキスタン	542人 (540)	0.2% (0.2)
インドネシア	5,792人 (6,199)	2.4% (2.2)	ブラジル	475人 (550)	0.2% (0.2)
台湾	4,887人 (7,088)	2.0% (2.5)	イタリア	351人 (476)	0.1% (0.2)
スリランカ	3,762人 (5,238)	1.6% (1.9)	ドイツ	347人 (631)	0.1% (0.2)
ミャンマー	3,496人 (4,211)	1.4% (1.5)	英国	328人 (553)	0.1% (0.2)
バングラデシュ	3,095人 (3,098)	1.3% (1.1)	エジプト	321人 (381)	0.1% (0.1)
モンゴル	2,619人 (3,075)	1.1% (1.1)	メキシコ	275人 (362)	0.1% (0.1)
タイ	2,563人 (3,032)	1.1% (1.1)	カナダ	260人 (333)	0.1% (0.1)
マレーシア	2,426人 (2,670)	1.0% (1.0)	シンガポール	239人 (332)	0.1% (0.1)
フィリピン	1,699人 (2,221)	0.7% (0.8)	ラオス	239人 (232)	0.1% (0.1)
インド	1,457人 (1,675)	0.6% (0.6)	スペイン	216人 (380)	0.1% (0.1)
ウズベキスタン	1,317人 (1,512)	0.5% (0.5)	その他	5,573人 (6,510)	2.3% (2.3)
アメリカ合衆国	1,172人 (1,752)	0.5% (0.6)	計	242,444人 (279,597)	100.0% (100.0)

()内は2020年5月1日現在の数

表 2 令和 3 年度出身国（地域）別留学生数

出典：表 1、2 とも「2021（令和 3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より引用

国(地域)名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
中国	2,694人 (4,227)	58.1% (41.0)	カンボジア	29人 (47)	0.6% (0.5)
インドネシア	198人 (230)	4.3% (2.2)	スペイン	29人 (131)	0.6% (1.3)
韓国	194人 (387)	4.2% (3.8)	インド	28人 (60)	0.6% (0.6)
台湾	152人 (752)	3.3% (7.3)	バングラデシュ	28人 (45)	0.6% (0.4)
フランス	145人 (561)	3.1% (5.4)	マレーシア	28人 (52)	0.6% (0.5)
ベトナム	142人 (411)	3.1% (4.0)	ミャンマー	26人 (55)	0.6% (0.5)
タイ	109人 (299)	2.4% (2.9)	ポーランド	24人 (40)	0.5% (0.4)
ドイツ	90人 (376)	1.9% (3.6)	フィリピン	22人 (37)	0.5% (0.4)
ロシア	78人 (89)	1.7% (0.9)	フィンランド	16人 (64)	0.3% (0.6)
スリランカ	54人 (17)	1.2% (0.2)	アフガニスタン	14人 (2)	0.3% (0.0)
英国	49人 (285)	1.1% (2.8)	ウズベキスタン	14人 (39)	0.3% (0.4)
ブラジル	36人 (126)	0.8% (1.2)	メキシコ	13人 (68)	0.3% (0.7)
モンゴル	34人 (59)	0.7% (0.6)	イラン	12人 (13)	0.3% (0.1)
アメリカ合衆国	34人 (542)	0.7% (5.3)	トルコ	11人 (50)	0.2% (0.5)
カザフスタン	32人 (21)	0.7% (0.2)	その他	273人 (1,129)	5.9% (11.0)
イタリア	30人 (88)	0.6% (0.9)	計	4,638人 (10,302)	100.0% (100.0)

()内は2020年5月1日現在の数

表 3 令和 3 年度出身地域別短期留学生留学生数

出典：「2021（令和 3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より引用

これは、パンデミックによる影響も考えられるため、新型コロナウイルス感染症発生以前の状況も見てみることにする。「2019（令和元）年度外国人留学生在籍状況調査結果」²をしても、北米からの留学生数は1.1%、短期留学では9.3%と長期留学に比べ多いが、1割に満たない。

地域名	留学生数	構成比	国(地域)名	留学生数	構成比
アジア	292,317人 (279,250)	93.6% (93.4)	中国	6,305人 (6,361)	33.5% (34.1)
欧州	10,345人 (10,115)	3.3% (3.4)	韓国	1,881人 (1,934)	10.0% (10.4)
北米	3,437人 (3,415)	1.1% (1.1)	アメリカ合衆国	1,748人 (1,780)	9.3% (9.5)
アフリカ	2,247人 (2,380)	0.7% (0.8)	台湾	1,605人 (1,562)	8.5% (8.4)
中南米	1,718人 (1,546)	0.6% (0.5)	フランス	936人 (837)	5.0% (4.5)
中東	1,367人 (1,457)	0.4% (0.5)	ドイツ	665人 (653)	3.5% (3.5)
大洋州	771人 (809)	0.2% (0.3)	タイ	484人 (467)	2.6% (2.5)
その他 (無国籍)	12人 (8)	0.0% (0.0)	ベトナム	464人 (529)	2.5% (2.8)
計	312,214人 (298,980)	100.0% (100.0)	英国	445人 (438)	2.4% (2.3)
			インドネシア	369人 (364)	2.0% (1.9)
			イタリア	310人 (251)	1.6% (1.3)
			オーストラリア	267人 (285)	1.4% (1.5)
			ロシア	179人 (176)	1.0% (0.9)
			カナダ	174人 (221)	0.9% (1.2)
			オランダ	159人 (157)	0.8% (0.8)
			スペイン	157人 (143)	0.8% (0.8)
			メキシコ	153人 (130)	0.8% (0.7)
			スウェーデン	153人 (138)	0.8% (0.7)
			フィンランド	151人 (130)	0.8% (0.7)
			ブラジル	142人 (109)	0.8% (0.6)
			シンガポール	139人 (118)	0.7% (0.6)
			ポーランド	104人 (90)	0.6% (0.5)
			インド	101人 (92)	0.5% (0.5)
			ネパール	101人 (101)	0.5% (0.5)
			マレーシア	101人 (115)	0.5% (0.6)
			フィリピン	100人 (90)	0.5% (0.5)
			ノルウェー	81人 (69)	0.4% (0.4)
			モンゴル	79人 (106)	0.4% (0.6)
			ベルギー	79人 (45)	0.4% (0.2)
			スイス	78人 (76)	0.4% (0.4)
			その他	1,088人 (1,106)	5.8% (5.9)
			計	18,798人 (18,673)	100.0% (100.0)

表 4 令和元年度出身地域別留学生数 表 5 令和元年度出身国（地域）別留学生数（短期）
出典：表 4、5 とともに「2019（令和元）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より引用

一方で、日本人が選ぶ海外留学先としては、米国が、2020 年度では、16.1%（表 6³）、前年の2019 年度では 16.9%（表 7⁴）と高い比率となっている。このように、日本国内において米国へ留学する学生の比率が高いことに対し、日本国内において米国からの留学生の比率が必ずしも高いものになっていないということは、特に、日米間の大学間における交換留学の際に、問題となることがある。

² 「2019（令和元）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」より引用
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf（2022 年 12 月 24 日アクセス）
³ 「2020（令和 2）年度日本人学生留学状況調査結果」より引用
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2022/11/date2020n.pdf（2022 年 9 月 9 日アクセス）
⁴ 「2019（令和元）年度日本人学生留学状況調査結果」より引用
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/03/date2019n.pdf（2023 年 2 月 6 日アクセス）

国(地域)名	留学生数(人)		構成比(%)	
韓国	265	(7,235)	17.8	(6.7)
アメリカ合衆国	240	(18,138)	16.1	(16.9)
カナダ	189	(9,324)	12.7	(8.7)
オーストラリア	109	(9,594)	7.3	(8.9)
英国	89	(6,718)	6.0	(6.3)
ドイツ	55	(3,395)	3.7	(3.2)
フィリピン	54	(4,575)	3.6	(4.3)
台湾	54	(4,894)	3.6	(4.6)
マルタ	39	(362)	2.6	(0.3)
フランス	33	(3,197)	2.2	(3.0)
その他	360	(39,914)	24.2	(37.2)
計	1,487	(107,346)	100.0	(100.0)

()内は2019年度の数

表 6 国(地域)別日本人留学生数

出典：「2020（令和 2）年度日本人学生留学
状況調査結果」より引用

国(地域)名	留学生数(人)		構成比(%)	
アメリカ合衆国	18,138	(19,891)	16.9	(17.3)
オーストラリア	9,594	(10,038)	8.9	(8.7)
カナダ	9,324	(10,035)	8.7	(8.7)
韓国	7,235	(8,143)	6.7	(7.1)
英国	6,718	(6,538)	6.3	(5.7)
中国	6,184	(7,980)	5.8	(6.9)
タイ	5,032	(5,479)	4.7	(4.8)
台湾	4,894	(5,932)	4.6	(5.2)
フィリピン	4,575	(4,502)	4.3	(3.9)
マレーシア	3,461	(3,150)	3.2	(2.7)
その他	32,191	(33,458)	30.0	(29.1)
計	107,346	(115,146)	100.0	(100.0)

()内は2018年度の数

表 7：国(地域)別日本人留学生数

出典：「2019（令和元）年度日本人学生留
学状況調査結果」より引用

1-2.米国における留学状況

2018/19				2019/20				2020/21			
Rank	Destination	Students	% of Total	Rank	Destination	Students	% of Total	Rank	Destination	Students	% of Total
1	United Kingdom	39,358	11.3	1	Spain	19,792	12.2	1	Italy	2,193	15.1
2	Italy	39,043	11.2	2	Italy	19,731	12.1	2	Spain	2,089	14.4
3	Spain	33,849	9.8	3	United Kingdom	19,147	11.8	3	United Kingdom	1,612	11.1
4	France	18,465	5.3	4	France	8,528	5.2	4	France	1,025	7.0
5	Germany	12,029	3.5	5	Australia	8,252	5.1	5	South Korea	977	6.7
6	Ireland	11,777	3.4	6	Ireland	4,712	2.9	6	Denmark	622	4.3
7	China	11,639	3.4	7	Germany	4,512	2.8	7	Costa Rica	565	3.9
8	Australia	10,665	3.1	8	Costa Rica	3,917	2.4	8	Israel	539	3.7
9	Japan	8,928	2.6	9	Japan	3,406	2.1	9	Greece	418	2.9
10	Costa Rica	8,333	2.4	10	Denmark	3,130	1.9	10	Germany	412	2.8
11	Mexico	6,340	1.8	11	New Zealand	3,096	1.9	11	China	382	2.6
12	Greece	5,834	1.7	12	Mexico	2,999	1.8	12	Iceland	260	1.8
13	Czechia/Czech Republic	5,480	1.6	13	Czech Republic	2,667	1.6	13	Mexico	248	1.7
14	South Africa	5,278	1.5	14	China	2,481	1.5	14	Ireland	213	1.5
15	Denmark	4,846	1.4	15	Netherlands	2,202	1.4	15	Belize	156	1.1
16	South Korea	4,558	1.3	16	South Africa	2,159	1.3	16	Dominican Republic	149	1.0
17	New Zealand	4,233	1.2	17	South Korea	1,942	1.2	17	Ecuador	145	1.0
18	Netherlands	4,182	1.2	18	Argentina	1,920	1.2	18	Luxembourg	136	0.9
19	Peru	4,041	1.2	19	Israel	1,893	1.2	19	Switzerland	131	0.9
20	Ecuador	3,675	1.1	20	Greece	1,829	1.1	20	Japan	124	0.9
21	Israel	3,532	1.0	21	Ecuador	1,787	1.1	21	Jordan	102	0.7
22	India	3,366	1.0	22	India	1,736	1.1	22	Taiwan	100	0.7
23	Argentina	3,317	1.0	23	Austria	1,405	0.9	23	South Africa	89	0.6
24	Chile	3,190	0.9	24	Chile	1,332	0.8	24	Sweden	80	0.5
25	Austria	3,039	0.9	25	Thailand	1,228	0.8	25	Czech Republic	79	0.5

表 8：2018 年から 2021 年における米国学生留学先 出典：opendoors より引用したものを加工

次に、米国の学生の留学の状況を調査していく。表 8 の Institute of International Education (IIE)で提供している「opendoors⁵」によると、2018 年から 2021 年の 2 年間の米国学生の派遣先

⁵ 「opendoors」より引用

を見てみると、いずれもヨーロッパ圏が上位を占めている。アジア圏を見ると、2018/19 年では日本は 2.6%と中国に次いで 2 番目に多く、2019/20 年ではアジア圏の中では一番高いものの、比率は 2.1%となっている。2020/21 では日本は 0.9%に落ち込んでしまったが、これは主に新型コロナウイルス感染症の影響によるものと考えられる。しかしながら、今後、新型コロナウイルス感染症の影響がおさまった後も、割合が回復するのか、落ち込んだままになってしまうのか、注視していく必要があると考える。

また、派遣期間の分布については、図 1⁶の通り、1 学期間もしくはサマータームの期間に留学するケースが多かった。2019/2020 年については極端にサマータームが少なかったが、これは新型コロナウイルス感染症による影響と考えられる。新型コロナウイルスによる影響を受ける前の 2018/19 年の派遣期間についてより詳しい内訳を確認したところ、短期（夏、もしくは 8 週間以下）が 64.9%、中期（1 学期もしくは 1～2 クォーター期間）が 32.9%、長期間（年度もしくは 1 年間）が 2.2%という結果であった。⁷

また、opendoors で公表している情報では、パンデミック発生前の 2018/2019 年では、347,099 名の学生が留学先で単位を取得、38,120 名の学生が単位を取得しない、インターンシップやボランティア、研究のために留学しているとのことだった⁸。留学する学生の内訳としては、表 9 のとおり、学部学生で留学する場合が圧倒的に多かった。⁹

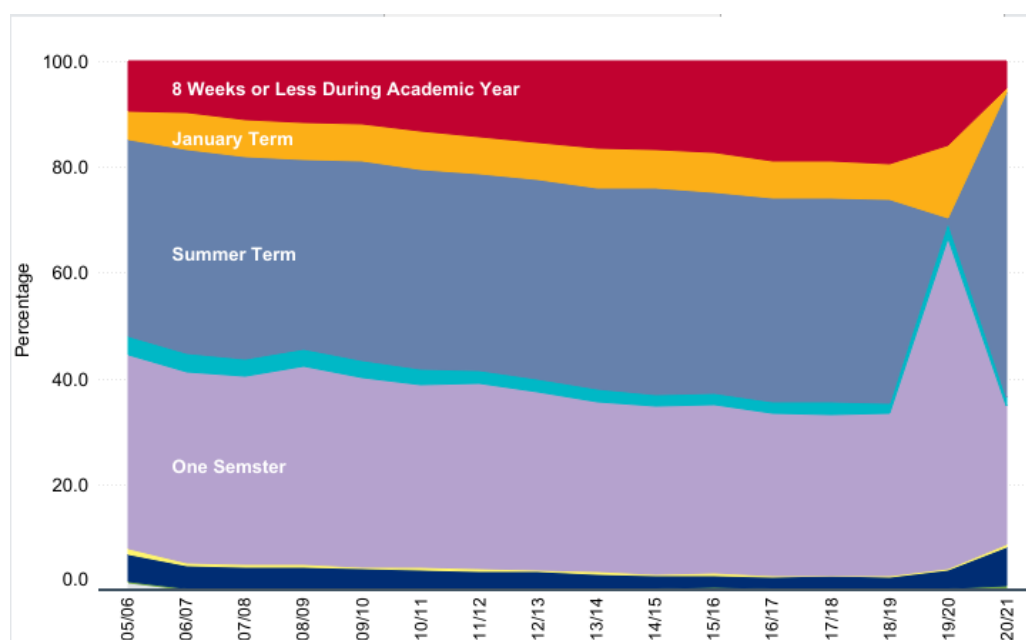


図 1：米国学生留学期間（出典：opendoors より引用）

<https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/all-destinations/>（2023 年 1 月 8 日アクセス）

⁶ 「opendoors」より引用 <https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/duration-of-study-abroad/>（2023 年 1 月 9 日アクセス）

⁷ 「Institute of International Education: IIE」提供「opendoors 2020 Fast Facts」より

<https://opendoorsdata.org/wp-content/uploads/2022/11/Fast-Facts-2010-2021.pdf>（2023 年 1 月 9 日アクセス）

⁸ 同上（2023 年 1 月 9 日アクセス）

⁹ 「opendoors」より引用 <https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/student-profile/>（2023 年 1 月 9 日アクセス）

Characteristic	U.S. STUDY ABROAD STUDENTS (%)			
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Academic level				
Undergraduate	87.7	88.0	90.6	88.1
Associate's Students	1.7	1.9	0.8	0.4
Freshman	4.2	4.1	2.7	7.0
Sophomore	12.8	13.2	12.3	14.2
Junior	33.0	33.4	42.7	27.0
Senior	28.2	29.4	27.0	33.6
Bachelor's, Unspecified	7.8	6.2	5.1	5.9
Graduate	12.1	11.6	9.3	11.5
Master's Students	7.8	7.4	5.4	6.3
Graduate, Professional	0.8	0.7	1.6	1.6
Doctoral Students	1.8	1.7	0.6	1.5
Graduate, Unspecified	1.7	1.8	1.7	2.1
Other Academic Level	0.2	0.2	0.1	0.4

表 9：留学する学生の学年内訳
(opendoors からのデータを加工)

2. 大学担当者へのインタビュー

では、米国での留学を取り囲む実情はどのようなものなのであろうか。実際に米国の大学で勤務されている担当者にお話をお伺いした。今回、カリフォルニア州立大学（CSU）の一角である、San Francisco State University の学生派遣担当者、そして、留学生受入担当者側のお話をお伺いすることで、米国の学生の趣向や、米国でのリクルート面から日本でも取り入れることのできる点について考察していくこととする。

2-1. Janelle Waldrep 氏（Lead Study Abroad/Outbound Exchange Officer, Office of International Programs, Division of International Education, San Francisco State University）へのインタビュー（インタビュー実施日 2023 年 1 月 20 日）



図 2：Janelle Waldrep 氏とのインタビュー

質問 1. 貴学の学生の中で現在人気の留学先はどこか。

韓国のプログラム¹⁰が一番人気となっている。ただし、日本は人気国上位 5 位以内に入っている。

質問 2. では、韓国のプログラムが 1 番人気となっている理由はどうしてだと考えているか。

韓国政府は、自国の文化的魅力を積極的に外国に対しアピールしていると感じている。特に、K・Pop や韓国ドラマが現在学生の間で人気であることも留学先を選ぶ上では一つの要因となっている。また、韓国では、英語で実施されているアカデミックプログラムが充実している。留学を希望する学生の多くは、学位を無事終了できるか不安を抱えている場合が多いため、英語で実施されているプログラムを受講できるという点は学生にとっても安心感がある。文化的に興味がある国で、英語で実施されているプログラムがあるということで 1 番人気となっているように感じている。

質問 3. 留学は私費の場合が多いのか、それとも奨学金を利用する場合が多いのか。

サンフランシスコ州立大学の場合は、ほとんどの場合は、返済が必要な奨学金や返済不要の奨学金を組み合わせる等、何らかの経済的支援を受けて留学している場合がほとんどとなっている。

質問 4. 留学の目的はどのようなものが多いか。(単位互換・語学研修・インターンシップ等)

サンフランシスコ州立大学は、アカデミック (学問的) な部分を重視している。インターンシップを留学期間中に行うことも奨励はしているが、インターンシップのみのプログラムを設けるということはしていない。また、語学の習得についても、学問的な目標のうちの一部に含めているが、目標の一部としているため、別途語学研修という形で語学の習得のみを目的としたプログラムは実施していない。

質問 5. 主な留学期間はどのくらいの期間か。

一般的には、米国の学生は短期間のみ海外に行くことを好む傾向にある。しかし、サンフランシスコ州立大学は、より長期間海外で学ぶことが大事だと強く考えている。そのため、2 学期間、もしくは、1 年は滞在するように指導している。また、派遣先は、協定校がほとんどとなっている。

質問 6. 留学の募集時期について教えていただきたい。

締切の 11~12 か月前から募集を開始しており、締切後でも、可能な限り長い間募集期間を設けるようにしている。例えば、直近のスケジュールであれば、2023 年秋からの留学の場合、2023 年 2 月 15 日が一次締切、最終締切は、3 月 1 日としている。この 3 月 1 日を過ぎた後はすぐに 2024 年秋からの留学希望者の募集を開始する。また、春からの留学希望の場合は、前年の 9 月に募集

¹⁰San Francisco State University HP より <https://sfstate.via-trm.com/visitor-programs> (2023 年 1 月 20 日アクセス) 韓国のプログラムは 6 つ提供されている。

を締め切っている。

質問 7. 留学開始時期はいつ頃が多いか。

秋から行く場合が多い。新年度が秋に始まるので、秋（7月～10月）の方が、学生にとっては派遣を開始しやすい。ただし、サンフランシスコ州立大学では、春学期に留学を始める学生も多くいる。特に、日本のように、4月に新学期が始まる国については、大学としては、春学期から派遣を開始することを推奨している。

質問 8. 貴大学で留学フェアのようなものは行っているか。

以前は、秋留学の募集締切後の4月に翌年からの留学に向けて留学フェアを大学内で実施していたが、今回はじめて2月8日、9日の2日にわたり、実施することとした。¹¹また、フェアの周知方法もHPのみではなく、SNS等、学生が情報を入手しやすい方法でより多くの学生に周知するように工夫している。また、このようなフェアは、多くの場合1日で実施することが多いと思うが、より多くの学生のスケジュールにあわせるため、サンフランシスコ州立大学では、2日間実施している。

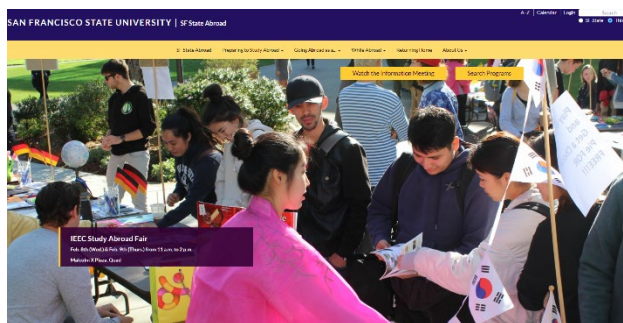


図 3 : 留学フェア周知の様子
出典：サンフランシスコ州立大学HPより引用

質問 9. パンデミックから3年ほど経過しようとしているが、留学希望者の状況等について教えてほしい。

これからは、パンデミック前のように留学を積極的に勧めることができると考えているので、留学希望者は多くなると確信している。また、パンデミックの間、スタッフの人員も減っていたが、今学期中にはパンデミック前と同じくらいの人員を確保し、パンデミック以前に行っていたフェア等を再び実施していきたいと考えている。

質問 10. 米国の学生に日本への留学に興味を持ってもらうにはどういったことが大事だと考えるか。

留学を希望する学生であっても、やはり、言語に不安を持つ学生は多いように感じている。米国内の一般的な傾向としては、英国に留学するケースが多い。これは、英国が英語圏であり、英語圏の方がより早く海外に適応できると考えているからだと思う。

¹¹ 「SF State Abroad」HP掲載のウェブページの様子を切り取り <https://oip.sfsu.edu/studyabroad>（2023年2月5日アクセス）

2-2.青島 宏一郎氏 (Assistant Director, International Student Services & Outreach
Office of International Programs, Division of International Education, San Francisco State
University) へのインタビュー(インタビュー実施日 2023 年 1 月 11 日)

まずは、米国で実際に留学生リクルート活動業務に携わっている青島氏に、サンフランシスコ州立大学における留学生リクルートについてや、その他サンフランシスコ州立大学及びカリフォルニアの状況についてお伺いした。



図 4：青島 宏一郎氏とのインタビュー

質問 1. 留学生のリクルートはどのような方法で行っているか。

【米国内のリクルート方法】

米国には、コミュニティカレッジから編入するシステムがあるため、留学生の在籍が多く、サンフランシスコ州立大学へ編入者も多い近隣のコミュニティカレッジと連携をとって、パンデミック前までは、実際に出向いて、1 対 1 のアドバイジングの時間を設定いただいている。その他、各コミュニティカレッジには、トランスファーセンターという部署があるため、そのトランスファーセンターが企画する、留学生対象のトランスファーフェアに参加し、説明会を行っている。このトランスファーフェアには、複数の大学が集まり、テーブルを設けて説明会を開催する形式となっている。トランスファーフェアについては、ベイエリアのみではなく、南カリフォルニア・シアトル等、離れた地域に赴くこともある。パンデミック前は、ニューヨーク等東海岸にも赴いていた。トランスファーフェアは、コミュニティカレッジが企画する場合と、大学が企画し、コミュニティカレッジに企画提案を行う場合もある。実際、パンデミック後には、カリフォルニア州立大学全体でコミュニティカレッジへの留学説明会を企画し、各コミュニティカレッジをまわった例もある。その他、各語学学校が企画する進学説明会に参加したり、語学学校に企画を持ちかけたりしている。また、パンデミック前は、留学生が多く在籍している高校にも赴いてリクルートしていた。説明会時期としては、春は 3 月から 4 月、秋だと 10 月が多い。

カリフォルニア州内であれば、assist¹²というウェブサイトにおいて、自分の所属するコミュニティカレッジで 2 年間の教養を経た後、大学に進学する場合に、どれだけ単位を移行することができるのか確認できるようになっている。この単位互換システムについては、「articulation agreement」と呼ばれている。しかし、州外になると、単位互換が確実にできるかはっきりしていないため、州外のコミュニティカレッジにおいても、この「articulation agreement」への参入を呼び掛けることで、州外のコミュニティカレッジ所属学生であっても、単位移行しやすい制度作りにも力を入れている。

¹² assist : assist.org(2023 年 1 月 10 日アクセス)

留学生のサンフランシスコ州立大学への進学者数としては、現在は海外の高校から直接入学する学生の方が、コミュニティカレッジ等から編入する学生よりも多い状況となっている。パンデミック前は、コミュニティカレッジ等から編入する学生の方が高校から入学する学生よりも多かったが、パンデミックの影響でコミュニティカレッジに入学する留学生自体が減少してしまったために現在ではこのような逆転の現象が起きている。

【海外のリクルート方法】

パンデミック前は、全て対面で実施しており、数日間で数か国を巡り、留学説明を行っていた。その他、留学斡旋業者のツアーに参加して留学説明会を実施していた。現在は、大学の予算の関係等もあり、実際に現地に赴いてはおらず、「Education USA」というアメリカ大使館が実施しているオンラインフェアを活用し、リクルートを実施している。それ以外には、各国にある留学エージェントが実施しているオンラインの留学フェアを利用している。現在は、インドからの留学生が多いため、インドを対象に実施することが多い。

また、日本・中国・台湾・マレーシア・韓国については、前述の「articulation agreement」を活用して、リクルートを実施している。特に、マレーシアはADP（アメリカンディグリープログラム）という、大学進学後に、海外の大学に編入することを目的とするプログラムを採用している大学があるため、そういった大学と協定を結び、「articulation agreement」に組み込むことで、留学生の取り込みに励んでいる。Agreement 締結先大学については、飛び込みで開拓している。サンフランシスコ州立大学では現在日本では8校¹³の教育機関・大学と「articulation agreement」を結んでいる。

なお、留学フェアは、日本・台湾では昨年より再開、他の国でも再開している。日本に対しては、海外進学者の多い専門学校や articulation を結んでいる大学を中心に説明会を行っている。高校については、海外に留学している人が多い高校や、インターナショナルバカロレア（IB）を実施しているところに説明会を行っている。高校の場合、対面でも参加者が限られていたため、オンラインで実施は難しく、オンライン実施する場合は、海外進学コースのある高校に的を絞ることになると思われる。

海外の大学へ進学希望の学生はほとんどの場合併願しているので、秋学期の合格者が発表された後の春の時期を狙い、「Yield Event」と呼ばれる、合格者に大学紹介を行うイベントを行っている。「Yield Event」はオンラインイベントで、世界の合格者を集め、在校生に大学生活について話してもらい、合格者を確実に進学してもらうよう呼びかけを行っている。

質問 2. 今後の留学生リクルートはオンライン・対面という方向になると想像しているか。

オンラインは、予算を抑えつつ、効率よくできる利点があるためなくならないと考えるが、対面の方が、参加者がどの部分で興味を持っているのかが、よりわかるため、説明の方法もその時々で変わってくる。また、質問もオンラインよりも対面の方が多く寄せられる。特に、日本の場合は、対面の場合は説明会終了後質問が寄せられることが多いが、オンラインではそういったこと

¹³ San Francisco State University Office of International Programs: <https://oip.sfsu.edu/articulation-partners>(2023 年 1 月 11 日アクセス)

ができないため、オンラインでできることには限界があると感じている。

現在は、8割オンライン、2割対面（近郊のみ）に限っているが、今後その割合が半々くらいになれば理想的だと考えている。

質問 3. 海外でリクルートする際は、年度によって重点とする国を変えているのか。

米国への留学生の出身国の傾向を見ながら、数年おきに重点を置く国を検討している。最近はいンドに重点を置いている。パンデミック前は、リクルートチームで会議を行い、重点国や期間等、リクルート方針を決めていた。

質問 4. 米国の高校生に対し、日本の大学への進学に興味を持ってもらうにはどのような工夫が必要と考えるか。

カリフォルニア州に関しては、高校で第二外国語を学ばなければならないため、外国語に触れてはいるものの、米国の高校生が海外で進学するというのはハードルが高いように感じている。日系の会社が日本の主に私大複数校に声掛けをし、現地で留学イベントを実施したこともあったが、参加人数が多いというわけではない。やはり、傾向としては大学進学後に交換留学するパターンがほとんどのように考える。

質問 5. 協定校について

交換留学については、受入・派遣のアンバランスを防ぐためにも、協定校の数を増やすことはしておらず、現在の協定校の中にはない特色のある機会の提供のある大学や専門性に特化した交換留学プログラムがあるといった場合に新規に締結するのみとしている。

なお、質問 1 で回答いただいた、「articulation agreement」について、本インタビューの後、サンフランシスコ州立大学が、「articulation agreement」を締結している日本の機関を調べたところ、4年制大学が含まれていた。2年制大学等の場合は、「articulation agreement」を締結し、サンフランシスコ州立大学に編入できるというメリットがあるが、4年制大学はなぜこの「articulation agreement」を締結しているのか、締結している大学の HP を確認したところ、学士課程のダブルディグリープログラム¹⁴として活用していることがわかった。インタビュー後、青島氏にお話をさらに伺ったところ、「articulation agreement」については、日本からアメリカへの進学のみとなっているということであったが、締結している日本の4年制大学からは、「ユニークなプログラムを提供することにより、より魅力的な大学になる」、「学位を二つ取得した学生たちは大きな成長を遂げ、卒業後活躍をしている」、「高校生のリクルートに繋がっている（実際にオープンキャンパス中に、問い合わせが多い）」といった声をいただいたこともあるとのことだった。

¹⁴ 明治大学ホームページ: <https://www.meiji.ac.jp/seikei/ryugaku/degree/sfsudd.html>、明治学院大学ホームページ: https://www.meijigakuin.ac.jp/international/information/faculties_program/ (ともに 2023 年 1 月 30 日アクセス)

3. 考察及びまとめ

日本における留学生リクルートは主に大学に進学を呼びかけるためのリクルート、そして交換留学生を増やすためのリクルートの2通りの目的があると考ええる。今回、サンフランシスコ州立大学でのお話をお伺いして、米国の高校生に日本への進学を呼び掛けるのは、やはりなかなか難しいと実感した。しかし、米国内で海外進学に力を入れている高校があれば、そこに向けてリクルート活動、日本国内のインターナショナルスクールへのリクルートも一つの方法だと考える。また、「articulation system」は、編入の際に活用するシステムという印象をもっていたが、ダブルディグリープログラムに活用できるという事例を今回知ることができた。このような既存のシステムを組み合わせ、学生の選択肢を増やすということも留学生獲得の方法の一つのように考える。一方で、正規課程の学生としてリクルートをする場合、日本の入試制度の複雑さも障壁の一つとして見受けられる。木村は、「大学入試がわかる本」¹⁵で、「さまざまな時代背景のもとに、大学入学をめぐる公正な機会の確保のために『入試区分』を次々に設定していった」と述べている。確かに、進学希望者が自身で日本の大学のホームページを見たときに、見方がわからなければ、様々な入試の情報が掲載されており、困惑する可能性は考えられる。米国の入試との違いを含めて説明することも方法の1つのように考える。前章の2-2でのインタビューにおいて、パンデミック前は、1対1のアドバイジングの時間を設定していたという話があったが、フェアの際などに、アドバイジングの時間を設け、進学の方法から進学後のことまで理解してもらう機会を設けていくのもやはり必要だと感じた。

交換留学等の留学生のリクルートについては、今回インタビューを行ったことで、英語で実施するプログラムは想像以上に、留学先を選択するうえで優先事項となっていることも実感した。実際、研修中に米国内の大学に出張に行った際に、大学の担当者に筆者の所属する大学では、英語で実施されているプログラムがあることを伝え、「英語で実施」というところに好反応を示されたこともある。UC Berkeleyの派遣担当者にメールで質問をした際にも、英国のプログラムが一番人気という回答をいただいた。このことから、英語での実施プログラムの需要が高いことも伺える。第1章の表8においても、英国が米国学生主要留学先の上位3位以内に入り続けていることを考えると、これは、米国全体においていえる傾向ではないだろうか。また、例えば協定校の米国大学で留学フェアといったものを実施していれば、そのフェアと合わせて実施する方法も効果的だと考える。もしくは、JSPS サンフランシスコセンターでも実施しているが、日本学術振興会の海外センターでは、外国人研究者招へい事業の事業説明会を米国内の大学に対して対面・オンライン両方の方法で実施している。そのように、個別に米国の大学に連絡を取り、説明会の機会を設定してもらう方法も一つの方法と考える。時期としては、カリフォルニア州においては、11月以降に留学フェアについての情報を目にする人が多いため、米国の学生が留学について考え始める時期に設定するのが効果的と考える。

前章の2-1でのサンフランシスコ州立大学担当者へのインタビューにおいて、現在、韓国のプ

¹⁵中村高康編（2020）『大学入試がわかる本 改革を議論するための基礎知識』岩波書店 296p

プログラムが最も人気という話があったが、第 1 章の表 8 にある通り、韓国は、2019/20 までは米国学生主要留学先の 15 位以下であったのに対し、2020/21 では 5 位まで上昇している。これは、もちろん新型コロナウイルス感染症の各国の入国規制等も影響していると思うが、インタビュー内でもあったとおり、韓国において英語プログラムが充実しており、かつ、そのことがうまく米国内でも伝わっていることも一因となっているのではないだろうか。

米国内でも、アニメやゲーム等、日本のポップカルチャーに興味をもっている学生は一定数いると想像する。そこからアカデミックな分野にどう興味を引き付けるか、という部分が要になると考える。そして、もし言語が障壁になっているのであれば、日本の大学において既に英語で実施のプログラムがあるのであれば、そちらを前面に押し出して広報活動をする 것도方法の 1 つと考える。

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サンフランシスコ州立大学青島様、Janelle Waldrep 様、ご協力いただきまして誠にありがとうございます。また、研修参加の機会をいただいた日本学術振興会および北海道大学には大変感謝申し上げます。そして、現地で様々な交流の機会をくださいました、JSPS サンフランシスコ研究連絡センター中別府センター長、太田副センター長はじめ JSPS サンフランシスコ研究連絡センターの皆様、研修期間中にお世話になった全ての皆様に深く感謝申し上げます。また、国内研修中から海外研修中にかけて苦楽を共に乗り越えた、国際協力員同期の皆様にも、感謝申し上げます。

本研修を通じて、国内外の大学事務担当者、研究者の方々と交流をすることができ、自らの知見を深めることができました。この交流を、今後の職務に活かしていきたいと思います。

参考文献

- [1] 「2021（令和3）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2022/03/date2021z.pdf（2022年9月9日アクセス）
- [2] 「2019（令和元）年度 外国人留学生在籍状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2022/03/date2021z.pdf（2022年12月24日アクセス）
- [3] 「2020（令和2）年度日本人学生留学状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2022/11/date2020n.pdf（2022年9月9日アクセス）
- [4] 「2019（令和元）年度日本人学生留学状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/03/date2019n.pdf（2023年2月6日アクセス）
- [5] 「opendoors」
<https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/all-destinations/>（2023年1月8日アクセス）
- [6] 「opendoors」
<https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/duration-of-study-abroad/>（2023年1月9日アクセス）
- [7] 「Institute of International Education: IIE」提供「opendoors 2020 Fast Facts」
<https://opendoorsdata.org/wp-content/uploads/2022/11/Fast-Facts-2010-2021.pdf>（2023年1月9日アクセス）
- [8] 「opendoors」
<https://opendoorsdata.org/data/us-study-abroad/student-profile/>（2023年1月9日アクセス）
- [9] San Francisco State University Abroad HP
<https://sfstate.via-trm.com/visitor-programs>（2023年1月20日アクセス）
- [10] 「SF State Abroad」
<https://oip.sfsu.edu/studyabroad>（2023年2月5日アクセス）
- [11] 「assist」 assist.org（2023年1月10日アクセス）
- [12] 「San Francisco State University Office of International Programs」
<https://oip.sfsu.edu/articulation-partners>（2023年1月11日アクセス）
- [13] 明治大学ホームページ
<https://www.meiji.ac.jp/seikei/ryugaku/degree/sfsudd.html>（2023年1月30日アクセス）
- [14] 明治学院大学ホームページ
https://www.meijigakuin.ac.jp/international/information/faculties_program/（2023年1月30日アクセス）
- [15] 中村高康編（2020）『大学入試がわかる本 改革を議論するための基礎知識』岩波書店 296p

ドイツにおける女性研究者支援施策
—女性教授プログラムを中心として—

ボン研究連絡センター

河合 秀佳

1. はじめに

ドイツの女性研究者比率は、EU のなかでは低い水準となっている。筆者はドイツでの国際学術交流研修の中で、父親が子どもを送り迎えする様子や、父子だけで外出している様子を日常的に見かけ、ドイツでは家事・育児の負担が女性に偏らず、女性が活躍しやすい社会システムが築かれているのだろうと想像していた。実際、世界経済フォーラムの発表するジェンダーギャップ指数ランキングの 2022 年版（図 1）において、ドイツと日本を比較すると、ドイツ（10 位）は日本（116 位）と比べてはるかに優れた水準にある。にもかかわらず、ドイツではなぜ女性研究者比率が低いのか。また女性研究者比率を改善するために、どのような施策が実施されているのかに関心を持つようになった。

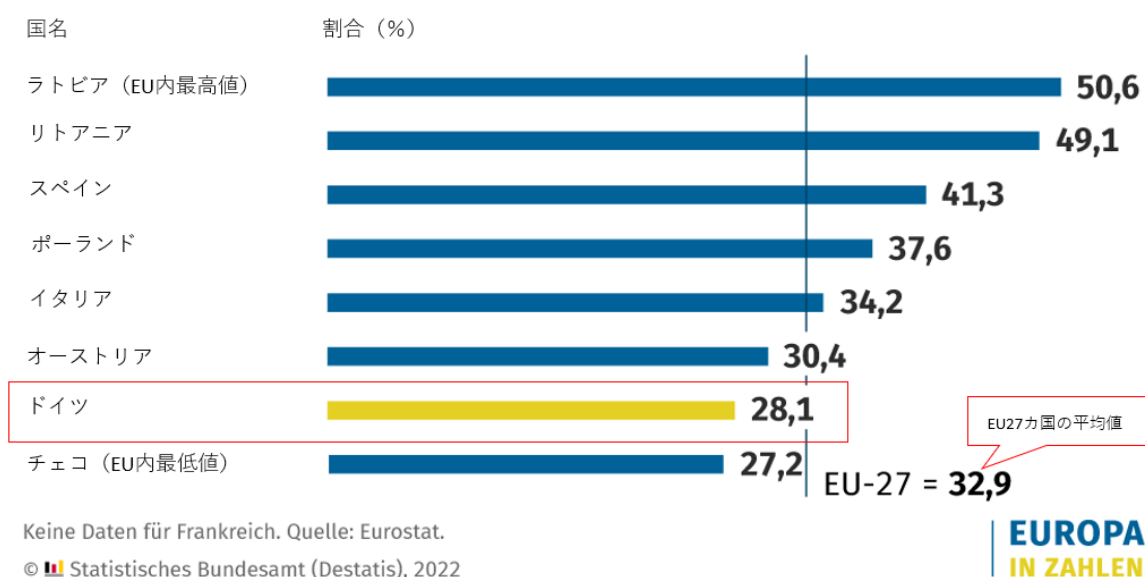
図 1 2022 年ジェンダーギャップ指数ランキング

Rank	Country	Score		Score change
		0-1		2021
1	Iceland	0.908		+0.016
2	Finland	0.860		-0.001
3	Norway	0.845		-0.004
4	New Zealand	0.841		+0.001
5	Sweden	0.822		0.000
6	Rwanda	0.811		+0.006
7	Nicaragua	0.810		+0.015
8	Namibia	0.807		-0.002
9	Ireland	0.804		+0.005
10	Germany	0.801		+0.005
11	Lithuania	0.799		-0.004
110	Sri Lanka	0.670		0.000
111	Vanuatu	0.670		+0.045
112	Senegal	0.668		-0.015
113	Guatemala	0.664		+0.009
114	Tajikistan	0.663		+0.013
115	Burkina Faso	0.659		+0.008
116	Japan	0.650		-0.006
117	Maldives	0.648		+0.006
118	Guinea	0.647		-0.013
119	Lebanon	0.644		+0.006
120	Tunisia	0.643		-0.006

出典：World Economic Forum（2022）, *The Global Gender Gap Index 2022 rankings* より一部抜粋。赤枠は筆者加筆。

図 2 に、EU 諸国の研究職における女性が占める割合を具体的に示す。これを見ると、ドイツの女性研究職の割合（28.1%）は EU 平均（32.9%）を下回っており、低い水準となっている。ここには企業の研究者も含まれており、大学と企業との間の女性研究者が占める割合の差異を考慮したとしても、ドイツの大学における女性研究者比率が他国よりも低いことは容易に想像がつく。

図2 EU諸国の研究職における女性が占める割合（2019年）



出典：Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022)より引用。日本語及び赤枠は筆者加工。

ジェンダーギャップ指数ランキングが高く、女性の社会進出が進んでいると考えられるドイツで、なぜ女性研究者の比率が低いのか。ドイツでは東西に分裂していた時代の影響が残っており、旧東ドイツは、「国民総活躍社会」を重んじ、共働き世帯のための保育施設の整備や両立支援が早くから進んだ一方で、旧西ドイツでは、父親だけが働く世帯モデルが支配的で、保育施設の整備や両立支援はあまり進展しなかったという指摘がある（飯田（2018））。さらに、コロナ禍が男女不平等状態への逆戻りを引き起こす可能性があるという指摘する記事を見つけた。そこでは、旧西ドイツでは「家長は男性。男性は外で仕事をし、女性は家庭を守る」という価値観に基づいて社会システムが設計され、1990年代初頭までそのような価値観が残り、東西ドイツ統一から約30年後のコロナ禍においてその構造が可視化されたというのである¹。

程度の違いはあるだろうが、日本にも似たような家父長制的価値観が社会に根深く残っているように感じられる。日本はジェンダーギャップ指数ランキングでG7諸国中最下位²となっているのみならず、OECD加盟国中でも下位に位置している。また、年々改善³しているとはいえ、女性研究者比率も諸外国と比較すれば依然低水準⁴である。

本報告書では、女性研究者比率を改善するためのドイツの施策、特に2008年から実施されている「女性教授プログラム」とその効果について調査した。この調査結果をもとに、女性研究者比率に関する日独の差異などについて考察する。

¹ 「30年前に逆戻り？ドイツで「男女不平等」がなぜ進むのか」、2020年7月5日、MONEY PLUS

<https://media.moneyforward.com/articles/4995?af=summary>

² 「【ジェンダーギャップ指数】日本、2022年は世界116位 政治・経済で大きな男女格差」、2022年8月17日、朝日新聞 SDGs ACTION!

<https://www.asahi.com/sdgs/article/14668906>

³ 研究者に占める女性の割合は、1992年には7.9%だったが年々漸増し、2020年には16.9%となった。

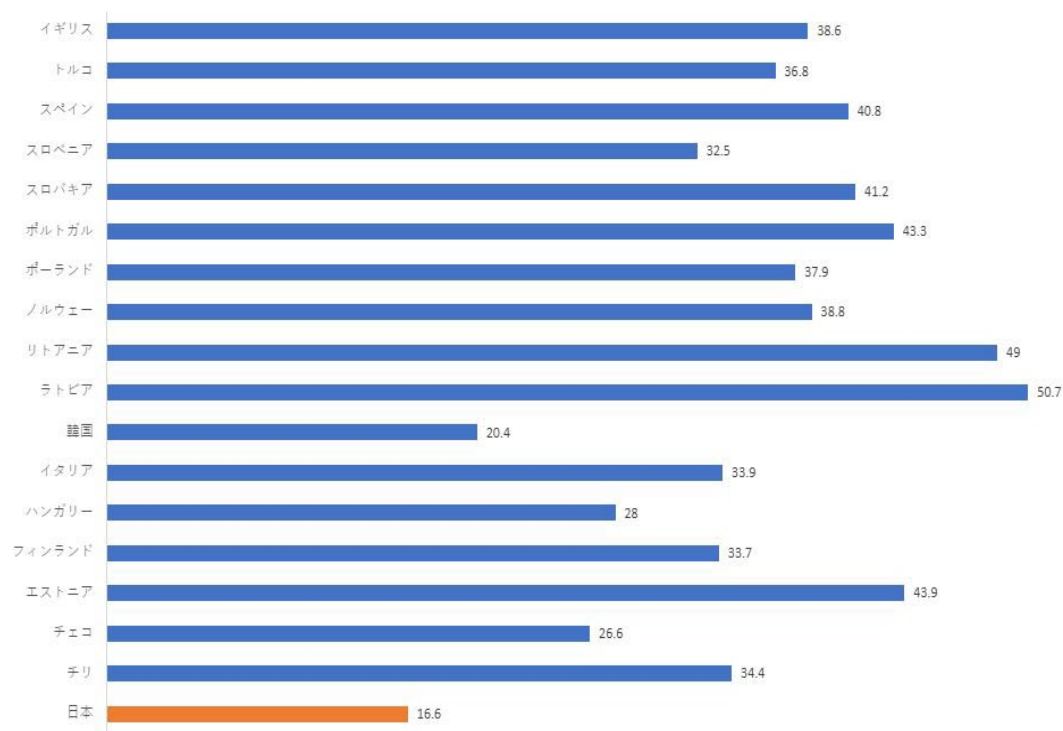
内閣府男女共同参画局 Web サイト https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-06.html 参照。

⁴ 詳細は第2節参照。

2. 日独の女性研究者比率の比較

図 3 が示すとおり、日本はジェンダーギャップ指数のみならず、研究職における女性の比率も OECD 加盟国中에서도下位に位置している。

図 3 OECD 加盟国等の女性研究者比率 (%)



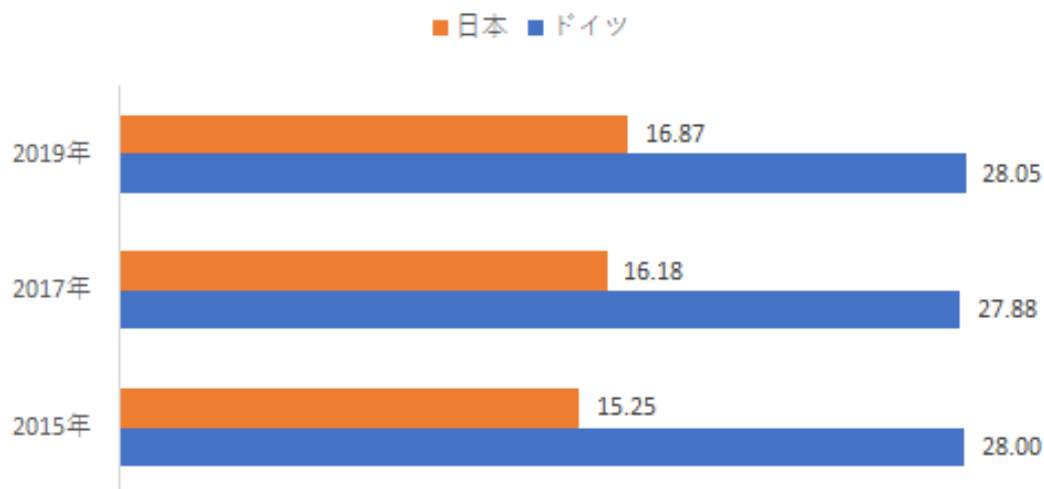
Copyright: OIST (Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University, 沖縄科学技術大学院大学). Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).
出典：沖縄科学技術大学院大学（2021 年 5 月 19 日）より引用。

図 3 にはドイツが含まれていなかったため⁵、OECD の発表する女性研究者比率⁶の日独間の数値のみを抜粋して比較すると図 4 のとおりであった。ドイツの水準は 2015 年から 2019 年にかけて大きな変動はない。日本は微増しているものの、それでもドイツと比較すると大きく差があることが分かる。

⁵ 2018 年のデータがある国を表示とのこと。

⁶ ドイツの数値が 2 年おきとなっていたため、本稿では 2015 年、2017 年、2019 年の数値を直近 3 か年分のデータとして引用した。

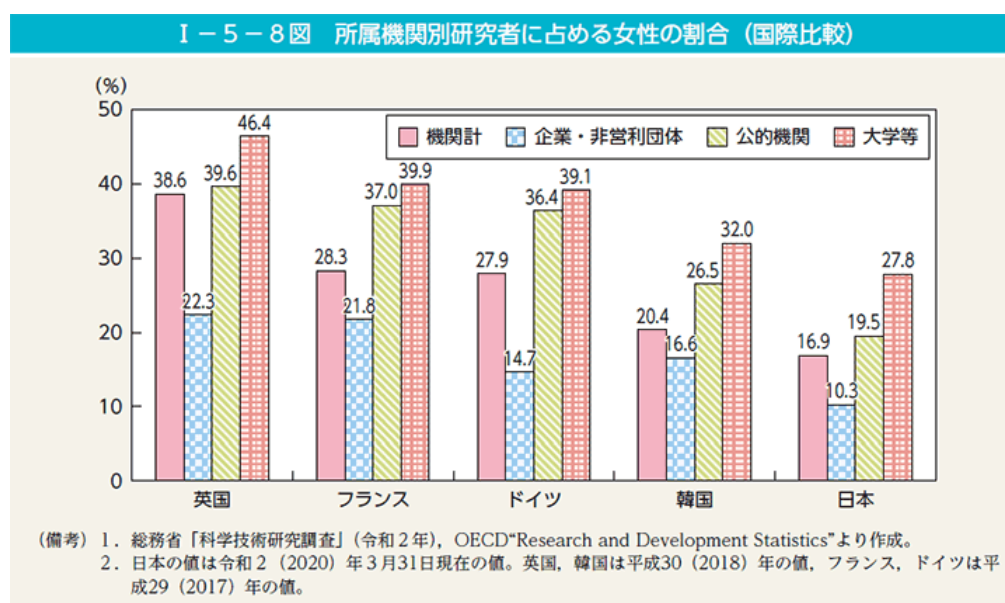
図4 日独の女性研究者比率（％）の比較（2015年～2019年）



出典：OECD（2022）⁷をもとに筆者作成。

小川（2022）は「EUの中でもドイツの大学・研究所におけるジェンダー平等の遅れは著しく、とりわけ権威あるマックス・プランク研究所は男性研究者の牙城であった」と指摘している。つまり、その国のジェンダーギャップ指数が低いからといって必ずしも女性研究者の比率が大きいというわけではないようだ。なお、ドイツに限らず大学に属する女性研究者の割合と企業に属する女性研究者の割合は後者の方が低い傾向にある（図5）。

図5



出典：内閣府男女共同参画局（2021b）より引用。

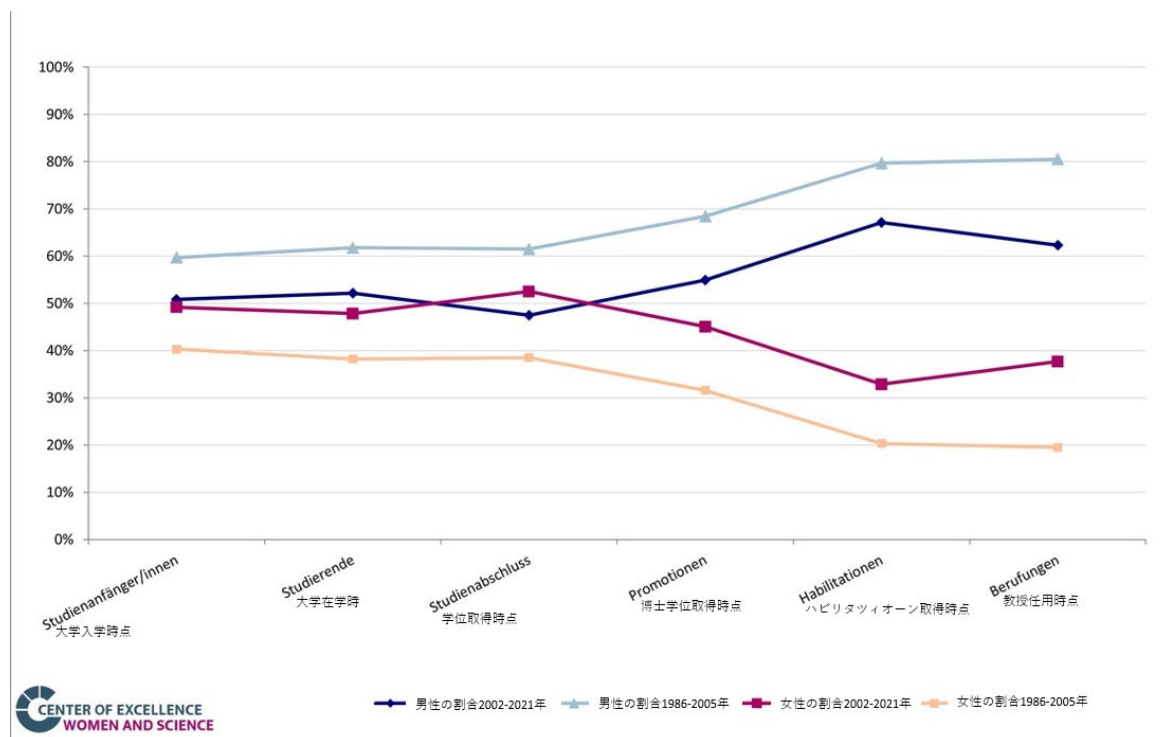
⁷ Women researchers as a percentage of total researchers (headcount)の日本・ドイツのデータを使用。（2022年12月6日アクセス）

3. 女性教授プログラム

(1) プログラム開始までの経緯

そもそもドイツでは女性の教育水準は非常に高く、博士号の取得までの段階までは男女比はほぼ同程度であるものの、研究者としてのステージが上がるにつれてアカデミアの世界に残る女性の比率が下がっていき、図 6 が示すようにとりわけ教授職等の上位職にある女性の割合は更に低い数値となっていることが問題視されてきた。

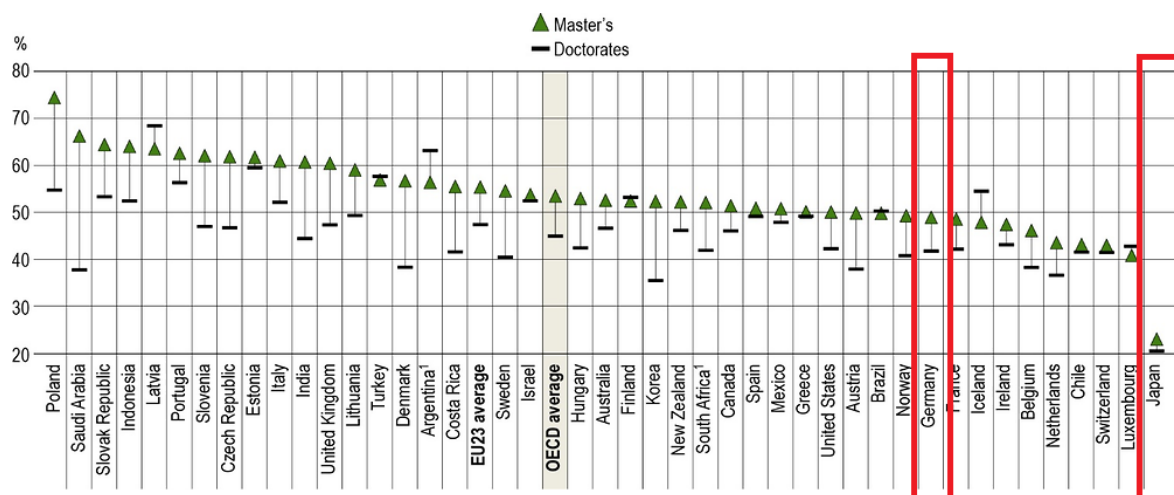
図 6 ドイツにおける研究者としてのステージごとの男女比率



出典：BMBF (2022a), Anteil von Frauen und Männern am Wissenschaftssystem 1986 bis 2021 より引用。日本語は筆者加筆。(© CEWS-Statistikportal)

図 7 で修士号及び博士号取得者のうち女性が占める割合を比較すると、ドイツは修士・博士とも女性が 50% 近くを占めているのに対し、日本は修士や博士という研究者としてのキャリアステージの初期の時点で女性が離脱していることが分かる。後述の女性教授プログラム導入にあたり、ドイツでは博士学位を取得するまでの段階では女性が占める割合は非常に高いものの、キャリアステージが上がるにつれて女性が離脱することが深刻な問題となっているとドイツ教育研究省（以下 BMBF）は表明している。

図 7 修士号及び博士号取得者のうち女性が占める割合（2017 年）



出典：OECD (2019)より引用。赤枠は筆者加筆。

そのような状況の改善を目指し、BMBF 主導のもと、女性教授プログラム（Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder）が 2008 年に開始された。ドイツ基本法第 91b 条⁸ (1) に基づき、連邦政府と 16 の州政府は、女性研究者のキャリアを向上させるため、2007 年 11 月 19 日に「ドイツの高等教育機関における科学と研究の男女平等を促進するための女性教授プログラムに関する連邦・州の協定」を採択した。2008 年 3 月 10 日には、女性教授プログラムの実施に必要な資金調達のガイドラインが発表された。

このプログラムは、大学における男女平等を推進し、大学のあらゆる資格レベル（W1～W3、ジュニア・プロフェッサーなど、ドイツの大学では日本語で言うところの「教授」を冠しているも、様々な資格レベルに分類されている⁹。）における女性の地位を持続的に向上させ、科学分野の上位職にある女性研究者の人数と割合を増加させることを主目的として挙げている。

現在までに 1 フェーズ 5 か年×3 期にわたってこのプログラムは実施され、2023 年からは第 4 期助成期間が開始した。第 1 期、第 2 期で連邦政府と州政府はそれぞれ 50%ずつ資金を負担し、各期合計 1 億 5,000 万ユーロの予算を措置した。第 3 期には過去 2 フェーズの事業評価を踏まえ、予算規模は 2 億ユーロに増額された。更に、第 4 期は新たに連邦と州の合意を結び、2023 年から 2030 年までの 8 年間で総額 3 億 2000 万ユーロの予算規模で助成期間が開始されることになった。1 年あたりに均した予算規模は第 3 期と同程度だが、助成期間が 5 年間から 8 年間に延長された点が特徴的である。

ちなみにドイツの大学は中央統制されておらず、16 州いずれも独自の大学法を持っている。州

⁸ ドイツでは第 2 次世界大戦後の憲法（ドイツ基本法）制定にあたり、教育・教育の主権は州に置かれた。しかし、1969 年の憲法改正時に第 91b 条が追加され、連邦と州の合意があれば特定のプログラムを共同で実施することが可能になった。（永野博（2016：67）『ドイツに学ぶ科学技術政策』、近代科学社）

⁹ ドイツにおける研究者のキャリアパス・教授資格制度については以下報告書に詳しい。
近藤理沙子（2017）「【国際協力員レポート・ドイツ】ドイツにおける若手研究者のキャリアパス」、日本学術振興会海外学術動向ポータルサイト

http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_06bon_kondou.pdf

の公務員にあたる大学教員の雇用と給与支給は州の責任で行われることになっている（日本学術振興会ボン研究連絡センター（2016））。

（２）プログラムの概要

プログラムへの参画を希望する大学は、まず男女共同参画に関する計画書を提出し、独立した外部審査委員会によって評価を受ける。この審査委員会のメンバーは、連邦と州によって国際的な科学・研究分野の専門家の中から 15 名選出される。ここで高い評価を得られた大学が、最大 3 人（第 3 期では最大 4 人）の女性教授（W2 及び W3 の教授職¹⁰）の任用のために助成期間 5 年間（最長）にわたって資金を獲得することができる。第 3 期では 5 年間で最大 412,500 ユーロを上限として、支出総額の 50%以内の範囲で資金を申請できると定められた。

ここで任用される教授は、男女合わせた通常の選考を経て選出される必要がある。任用のパターンは、①将来（遅くとも 5 年後までに）空席になることが見込まれる、②新設の教授職（①②は *Vorgriffsprofessur* の名称にまとめられている。先取り教授職とも訳される。）、③既存の教授職（*Regularprofessur*）の 3 つに分類される。いずれのポストも助成対象として認められている。③の教授職に対して助成金を投入する場合は、その人件費相当分の資金を大学はジェンダーギャップ改善のための追加措置に充当しなければならないことになっている。また、①②への助成の場合、女性教授任用にかかる費用の半分以上を州政府が負担する。そのため、①②の教授職の設置により、教授職における女性の割合の増加という目標に加えて新しい活動領域の設置等の他の目標達成をあわせて目指す大学が多いそうだ（BMBF（2020a））。

申請対象はドイツ国内の全ての州立大学及び州公認の大学であり、総合大学のみならず応用科学大学や芸術系の専門大学の申請も可能である。第 3 期までに合計で 407 の大学がこのプログラムに参画し、このプログラムによって任用された女性教授は 842 人にも達する（BMBF（2022a））。

表 1 女性教授プログラムの各期概要

フェーズ	助成期間	予算総額	参画大学数	助成対象となった 女性教授職数
第 1 期	2008～2012 年	1 億 5,000 万ユーロ	124	274
第 2 期	2013～2017 年	1 億 5,000 万ユーロ	147	266
第 3 期	2018～2022 年	2 億ユーロ	136	302
第 4 期	2023～2030 年 (予定)	3 億 2,000 万ユーロ	—	—

出典：BMBF（2020a）、BMBF（2022a）及び GWK（2022a）をもとに筆者作成。

¹⁰ ドイツの教授職は、給与区分（俸給）に基づき W1、W2、W3 と定められており、W3 が最高位、W2、W1 と続く。通常 W1 は有期雇用、W2 及び W3 は雇用の期限がないことが多い（近藤（2017））。

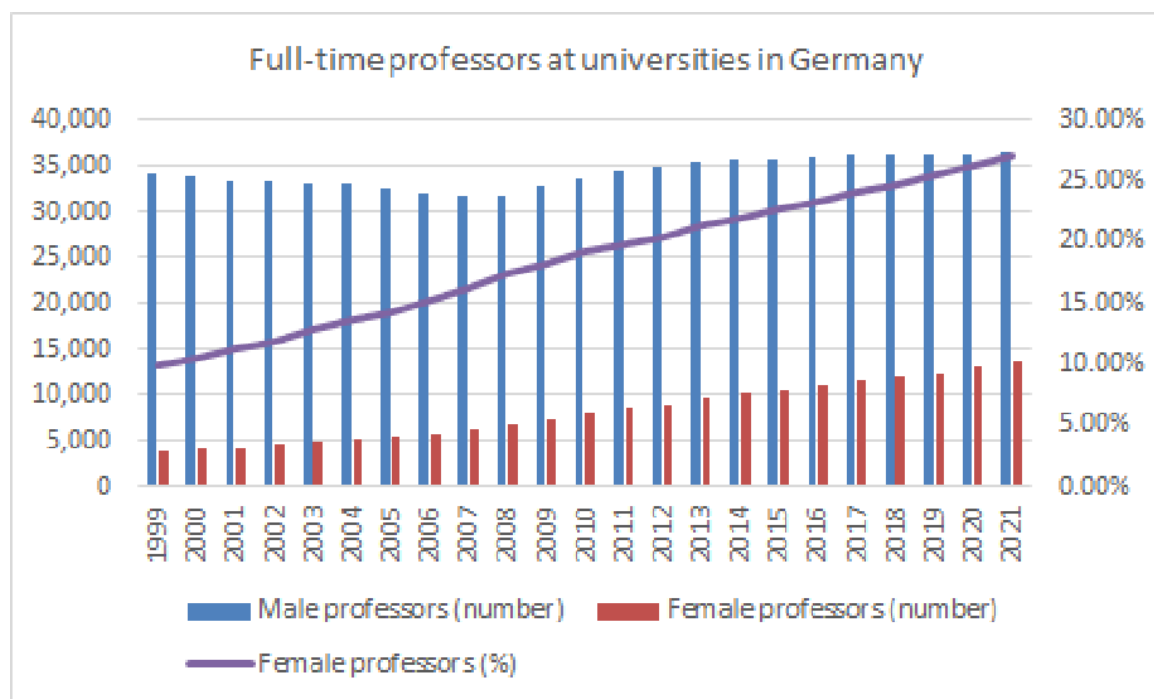
(3) 女性教授プログラムが大学にもたらした効果と事業評価

2017 年末には連邦政府と州政府の合同科学会議 (GWK)¹¹は、女性教授プログラムの継続を決定し、これに対応する連邦政府と州政府の協定が更新された。その際、このプログラムの助成期間中に女性教授比率が当初予想よりも大きく増加したこと、女性教授数の増加にとどまらず、大学における男女平等に向けた構造的変化に効果があったことが評価された (GWK (2022b))。

図 8 を見ると、男性教授数は 2007 年から 2013 年にかけて増加したものの、それ以降 2021 年まではほぼ横ばいとなっている。一方で女性教授数は女性教授プログラムが開始した 2008 年以来右肩上がりで増加を続けており、当然、女性が占める割合も順調に増加していることが分かる。

したがって、このプログラムは、「女性教授の人件費を補助する」というポジティブなインセンティブを大学に与えると、機会均等の実現に向けて効果的かつ持続的に活動するよう動機づけられると示す好事例であると BMBF は認識している (BMBF (2020a))。

図 8 ドイツの大学における男女それぞれの正教授数及び女性が占める割合



出典：Kasia Davis (2022)より引用。筆者加工。女性教授比率およびそのグラフは筆者作成。

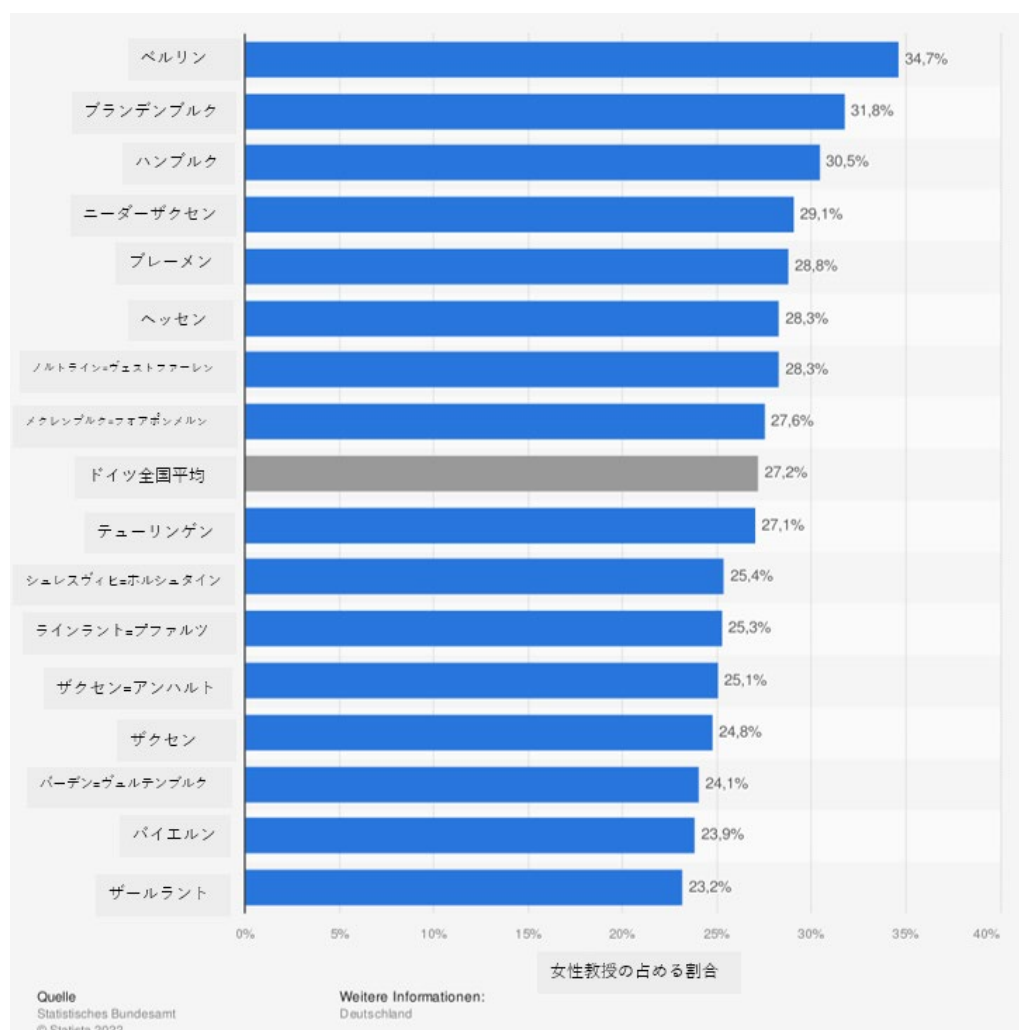
日本とドイツの研究者比率を比較した図 4 では、ドイツの女性研究者比率は 2015 年から 2019 年にほぼ横ばいを示していたが、これはやはり企業も含めた割合であったことが原因であると考えられる。そのため、数字上の女性教授比率の改善に女性教授プログラムは大きく貢献していると言えるだろう。数字の他にもジェンダー問題に取り組むことが大学の経営層レベルで重視され、大学の戦略にもつながっているという点でも貢献している。

なお、女性教授の占める割合はドイツ各州 (全 16 州) で差異があることが認められる (図 9)。

¹¹ 連邦と州の担当大臣 (教育、研究、財務) が定期的に行う会合であり、連邦と州の共同意思決定機関となっている。予算の規模とその分担割合を決定する。研究と教育に係る連邦と州の共通案件で財政が関与するものは全て合同科学会議で決定される。(永野 (2016 : 64-69))

ベルリン州では、ドイツの全国平均を大きく超える 34.7%の割合を示しているのに対して、ザールラント州では 23.2%と大きな差がある。旧東ドイツは社会主義の影響で性別関係なく働くべしという考え、一方旧西ドイツでは男性が外で稼ぎ、女性は家事・育児を担うという考えは大学に単純に当てはまるわけではないようである。本稿では州ごとの女性教授比率の差異の原因を調査するところまでは至らないため、州ごとに大学法が定められ、大学の権限や運営が異なることが影響しているのではないかと推測するに留めたい。

図 9 ドイツ各州の女性教授が占める割合（2021 年）



出典：J. Rudnicka (2022)より引用。日本語部分は筆者加筆。

（４）プログラム参画大学へのアンケート調査

女性教授プログラムに参画している大学のうち、優れた取り組みを実施していると評価された大学及び実施内容は BMBF の Web サイト¹²から確認することができる。ただしこれはプログラ

¹² 各大学の実施内容は BMBF, *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder Gleichstellungsfördernde Maßnahmen Best Practice* より参照。総合大学、応用科学大学、芸術系大学それぞれで特徴的な取り組みを実施していることが確認できる。

ム第2期の参画大学に関する内容であったため、最新情報を収集するべく、プログラム第3期の第1回締切までに申請書を提出し、外部審査委員会から高い評価を得られた大学¹³のうち47大学の機会均等担当部署¹⁴にメールでのアンケート調査を依頼した。本稿ではご協力くださった以下の4大学の回答¹⁵について、女性教授プログラムにとどまらず、機会均等に関する大学の全般的な取り組みも含めて紹介する。他にもアンケートへの回答以外の形式でご協力くださった大学もあったが、本稿では割愛させていただく。また、本章の内容はあくまで本稿執筆までに得られた回答に基づいており、追加で質問したものの回答が得られておらず、情報が不十分な箇所があることを申し添えておく。

【協力機関】

A：コンスタンツ大学（回答日：2022年12月8日、追加回答日：2023年1月13日）

B：テュービンゲン大学（回答日：2022年12月12日、追加回答日：2023年1月20日）

C：ケルン大学（回答日：2022年12月14日）

D：ボーフム応用科学大学（回答日：2022年12月15日）

質問項目は以下のとおり。

カテゴリ①：女性教授プログラムについて

Q1. 女性教授プログラムへの応募にあたり、ジェンダーギャップ改善に関するどのような計画や解決策を提出・実施した（している）か。

Q2. 女性教授プログラムを女性教授の任用に利用しているか。もしその場合、何名の女性教授が任用されたか。女性教授プログラム以外の通常の選考によって任用された教授と選考手続きや雇用条件の面で違いはあるのか。

Q3. プログラム採択前後の教授の男女比率など、ジェンダーバランスの変化を教えてください。

Q4. 女性教授プログラムによって大学の教職員や学生の意識面での変化が生じたか。そうではない場合、プログラム採択前から大学の構成員は元々男女平等の意識を高く持っていたのか。

Q5. 女性教授プログラムにはどのような問題点や改善点があると思うか。

カテゴリ②：大学の全般的な取り組み

Q6. 女性に限定した公募を行っているか。

Q7. 育児をしている教職員が授業や会議に出席するときなど、育児関連でどのようなサポートを用意しているか。

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/ausstellung_800x2000_web_barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=1

¹³ 該当大学のリストはBMBF(2018), Professorinnenprogramm III im 1. Einreichungstermin erfolgreiche Hochschulen より参照。

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/einreichungsrunde_ppiii_erfolgreich_begutachtet.pdf?__blob=publicationFile&v=1

¹⁴ 機会均等担当部署の連絡先メールアドレスは各大学のWebサイトから収集した。

¹⁵ 回答者の氏名は掲載許可が得られなかったため、大学名のみ掲載する。

Q8. 女性教授を雇用した後、大学に留まってもらうためにどのような取り組み（特に仕事と私生活の両立の面で）を実施しているか。

カテゴリ③：ドイツにおける一般的なジェンダー認識

Q9. アカデミアでの就職活動において女性が不利益を被っていると思うか。もしそうなら、その理由を教えてください。

Q10. ドイツではジェンダーギャップが小さい割に、女性教授の比率が未だに低いのはなぜか。研究領域ごとに女性教授の比率が異なるのはなぜか。

Q11. 「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守る」という考え方が特に旧西ドイツ圏には強く残っていると聞かすが、アカデミアの世界にもこの考え方が残っていると思うか。もしそうならその理由。

※Q5、Q9～11 は大学としての見解ではなく、回答者個人の意見でも構わないとしたため、この4問に関しては回答者の所属大学も伏せ、ランダムに掲載するものとする。

※回答不可の項目がある場合は、無回答で構わないものとした。

※【補足】の部分は、回答と大学の Web サイトから得られた情報をもとに筆者が加筆した。

A：コンスタンツ大学（Universität Konstanz）

大学の概要

ドイツ南部、スイスとの国境に位置する。1966年に設立。理学部、人文学部、政治・法・経済学部の3学部があり、さらに各学部の下に合計13の学科がある。大学の Web サイトで、ジェンダー平等に関する行動規範を大学の運営に反映していることを明示している（University of Konstanz (2023a)）。2021年のTHEランキングでは世界201～250位（ドイツ国内23位）。学生数は10,964人（2022/2023年の冬学期）（University of Konstanz (2023b)）。教職員数は2,507人（2021年12月1日時点）（University of Konstanz (2023c)）。2019年にエクセレンス・ストラテジープログラムの「エクセレンス大学」の一つに選定された（University of Konstanz (2023d)）。

回答内容は以下のとおり。

Q1. 「機会均等代表者」の設置、「男女共同参画に関する実施規範」・「機会均等計画」の策定、「機会均等モニタリング」「女性教授への委員会出席ボーナス」「教授職の活発な採用活動」「若い女性研究者向けのメンタリングやサポート」など、他にも多くの施策を実施している。

【補足】機会均等モニタリング：すべての学位段階（学士・修士・博士）、任用段階（ジュニア・プロフェッサー、W1～W3等）、上位職に占める女性の割合のモニタリングを実施。このモニ

タリング情報はデータベース化され、大学のポータルサイトでデータやレポートを提供している。大学の機会均等計画では、すべての学位段階やすべての学部について、機会均等目標の数値が設定されている。定例会議で目標と対応策を協議・評価している（University of Konstanz (2023e)）。

更に、「女性教授への委員会出席ボーナス」の内容について追加質問したところ、以下の回答を得た。

→州法によって各種委員会での男女比率の均衡化が求められている一方で、女性教授が少ないことから、女性教授は男性教授よりも委員会等の業務負担が大きくなりがちである。その報酬として委員会業務の負担が大きい女性教授に対して手当を支給し、昇格した女性を支援する制度である（University of Konstanz (2023f)）。

Q2. 3人の女性教授を任用した。このうちの1名が先取り教授職による任用で、他の2名は既存の教授職による採用。

Q3. 正教授に占める女性の割合は現在30.4%となっている。コンスタンツ大学は2008年からこのプログラムに参画しているが、プログラム参画前後それぞれの女性比率を正確に比較するのは困難とのこと。

Q4. プログラム参画以前から詳細かつ緻密な男女共同参画施策や戦略を実施しており、評議会や学長会議でも重要なテーマとして議論されてきたため、プログラムによって大学に大きな変化が生じたわけではない。

Q6. 行っていない。

Q7. 大学のキャンパス内に保育施設（定員120人）を開設し、夜間や土曜日、自宅での緊急時も含め柔軟なサポートを実施している。子どもの学校が休みの間の託児サービスや、家族がいるポストク向けの学生アシスタント制度もある。

Q8. 大学としてファミリーフレンドリーな人事政策・戦略を打ち出すとともに、子どものいる親には子どもの学年等を考慮したうえで研究評価を実施している。そのほかにも、ファミリーフレンドリーなリーダーシップ基準の策定等様々な取り組みを行っている。

【補足】ファミリーフレンドリーなリーダーシップ基準：教授、グループリーダー、部門長、その他すべての監督職や管理職は、部下を監督する際にその家族や健康に配慮する責任があり、これらのリーダーはロールモデルとなるよう定めたもの。このアイデアを普及させるためにリーフレットも作成されている（University of Konstanz (2023g)）。

更に予算に関連して追加で質問したところ、以下の回答を得た。

Q. 女性支援の予算をどのように確保しているのか。女性教授プログラムだけで賄えているのか。ドイツでは防衛費を増額するため、学術関連の予算が削減されていると聞いたことがあるが、貴大学の女性支援関連の取り組みには影響しているか。

→男女平等、家族支援、多様性のための予算は、エクセレンス・ストラテジーや女性教授プログラムなど、ドイツ政府の助成制度のプログラム予算で賄うことができている。防衛費やエネルギー危機のために予算が削減されることはない。エネルギーコストの高騰の影響は大学の予算にも及んでいるが、女性支援関連の取り組みにはあまり影響はない。

B：テュービンゲン大学（Universität Tübingen）

大学概要

ドイツ南西部テュービンゲンにある 1477 年に設立された大学。プロテスタント神学部、カトリック神学部、法学部、医学部、人文学部、経済・社会科学部、理学部の 7 学部からなる。学生数は 28,159 人（2021/2022 年冬学期）。教職員数は 8,287 人（2021 年）。2019 年にエクセレンス・ストラテジープログラムの「エクセレンス大学」の一つに選定された（University of Tübingen (2023a)）。

回答内容は以下のとおり。

Q1. 目標設定（女性比率）、任用手続きの管理・監督（Controlling appointment procedures）、バイアストレーニング、メンタリングプログラム、その他にもアテネ・プログラム（Athene-Programm）というサポートプログラムを実施している。「目標設定（女性比率）」とは、全ての学部で策定される機会均等計画の一環で、女性比率を高めるために設定される具体的な人数目標を意味する。任用手続きにおける機会均等管理の基礎となる。

【補足】

任用手続きの管理・監督：通常の任用手続きには機会均等担当者は携わらないが、ここでは議決権も持ったうえで任用委員会に機会均等担当者が加わり、機会均等の確保を委員会に助言し、委員会の各手続き段階で性別を理由とした差別が行われないよう意見を述べる役割を担っている。任用委員会の業務には機会均等担当者が関わることをできない内容も含まれているため、代理人に手続きの大部分を委託している。機会均等担当者とその代理人との間で正しくコミュニケーションがなされるよう、報告書のテンプレートを用意している。更に、任用手続きの質を保証するため、任用手続きに関するガイドラインを策定している（University of Tübingen (2023b)）。

アテネ・プログラム：エクセレンス・ストラテジーの枠組みにおいて、研究の推進とキャリア

プランニングの支援を組み合わせることにより、有望な女性研究者を育成することを目的とし、ポスドク、ハビリタツィオン取得段階、ジュニア・プロフェッサーの女性研究者を支援するプログラム（University of Tübingen（2023c））。

主な実施内容は以下の3点。

①個人研究費の補助：消耗品費、旅費、学生アシスタント雇用のための人件費といった費用の援助。子どものいる研究者は、学生アシスタント用の費用を育児関連の費用に置き換えることも可能。

②キャリアプランニング：専門的なスキルを高めるためのトレーニングを実施し、個人的、専門的、戦略的なキャリアプランを補強するもの。

③ワークショップ（Zukunftsworkshops）：年に2回開催され、プログラム採用者は参加必須になっている。参加者同士のネットワーク作りや交流の場、ソフトスキルを向上させる機会にもなっている。

Q2. 3期とも採択され、採用された女性教授（筆者補足：女性教授プログラムによる任用人数は今回のアンケート調査では明らかにされなかった）は通常の教授職との待遇面の違いはない。

Q3. 女性教授の比率は2005年：7.2%、2020年：25.5%と改善している。

Q4. 女性教授プログラムが開始される以前、1990年以降から大きな変化があったが、プログラムも更に前向きな効果をもたらした。

Q6. 行っていない。

Q7. ドイツでは、保育は共同体の義務であり、保育のために市と大学が協力することもある。テュービンゲン大学では自治体から補助金を受け、研究者の3歳未満の子女を対象とした保育所を設置している。更に、大学病院ではメディカルスタッフを対象とした独自の託児所を運営している。しかし、現在、保育士の不足により、保育所の開所時間が短縮される等、保育所を利用できる機会が大幅に減少している。このような状況は、新型コロナウイルスによる影響と合わせて、中期的な視点に立てばジェンダー平等の動きを後退させる可能性があると思われる。

Q8. 「ファミリーフレンドリー監査（Audit familiengerechte Hochschule）」に参画し、認定証を受けている¹⁶。

¹⁶ 家庭への配慮を大学の理念と戦略に組み込み、ファミリーフレンドリーな労働・学習環境が確立されているかという観点で実施される監査。この監査は、企業や機関における人事政策の戦略的マネジメントツールの役割を持ち、監査に参加する雇用主は、berufundfamilie Service GmbHと協力して、それぞれのニーズに合った対策を立てる。監査に合格すると3年間有効な認定証が授与される。認定証は優良企業・機関であることを示す指標になっている。

監査の詳細は berufundfamilie, *audit familiengerechte hochschule: Systematische Prozesssteuerung für Universitäten, Hochschulen und Akademien* より参照。

<https://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-fgh>

C：ケルン大学（Universität zu Köln）

大学概要

ドイツ西部にあるヨーロッパ最古の大学の一つ。1388 年設立。ドイツで 2 番目に古い大学。経営・経済・社会学部、法学部、医学部、人文学部、数学・自然科学部、人間科学部の 6 学部からなる。学生数は 49,257 人（2021 年）。教職員数は 7,857 人（2021 年）。コンスタンツ大学と同じく、2019 年にエクセレンス・ストラテジープログラムの「エクセレンス大学」の一つに選定された（University of Cologne（2023a））。

回答内容は以下のとおり。

Q1. ジェンダーに配慮した積極的な採用活動、若手女性研究者の登用、家族支援を行っている。

①キャリアの初期段階にある女性研究者への資金援助

②ハンディキャップを抱える女性研究者の教授資格認定

③任用手続きにおけるジェンダーバランスを確保するため、機会均等担当者を選考プロセスごとに分散して配置

④研究および教育におけるジェンダーの更なる発展

【補足】専門科目とは別途ジェンダー研究コースを設置し、修了者には証明書を発行し、ジェンダー・クィア研究の理論、概念、方法に関する基礎知識の習得を証明する（University of Cologne（2023b））。

⑤ジェンダーコンサルティング

【補足】研究プロジェクト申請時に申請要件となる男女共同参画施策についてコンサルティングを行うもの。

⑥国際的女性研究者へのメンタリング

【補足】ポスドクや博士学位取得予定者が、希望する分野のメンターと 1 対 1 の指導関係を結ぶ仕組み。様々なワークショップやネットワーキングイベントも実施される。参加者は個々のキャリア形成のための戦略を学び、大学生活やその他のドイツでの仕事の分野における非公式なルールや構造について理解を深め、ネットワークを広げることができる（University of Cologne（2023c））。

⑦デュアルキャリアコンサルティングの拡充

【補足】デュアルキャリアコンサルティングは、新任の教授、研究グループのリーダー、海外から来たポスドクとそのパートナーや家族のためにカウンセリングとサポートを提供するもの。条件に合致すれば、就職活動関連のカウンセリングとサポートを受けることができる。ビザの申請や資格取得、語学研修、住居探しに対するサポートもある（University of Cologne（2023d））。

Q2. 3人の女性教授を任用した。通常の任用手続きで採用された場合との待遇面の違いはない。

Q3. 女性教授の比率は2010年：21%、2020年：27%、2021年：30%と推移している。

Q4. そう思う。プログラム導入以前から男女共同参画への意識が高かったが、女性教授プログラムをきっかけに、特に任用プロセスでその意識が更に高まったこと、構造的な措置が始まり、それが恒久化したことが理由として挙げられる。

Q6. 行っていない。

Q7. 部分的にサポートしている。

Q8. コーチング、家族支援、マネジメントプログラム、デュアルキャリア形成等でサポートしている。

D：ボーフム応用科学大学（Hochschule Bochum）

大学概要

ドイツ西部の都市ボーフムにある応用科学大学¹⁷。学生数は8,200人以上（2020年11月時点）、教授数は150人以上。6学科を設置し、ノルトライン＝ヴェストファーレン州で唯一測地学を専門とする学科を有する¹⁸（Hochschule Bochum（2023a））。

回答内容は以下のとおり。

Q1. 学生、職員、教授に対して次のような施策を実施している。

①MINT分野の女子生徒のための「ガールズ・デー」

【補足】BMBFと連邦家族・高齢者・女性・青少年省が主体となっているガールズ・デー（第4章参照）に参加し、技術系に興味のある女子生徒を対象に実験セッションも開催している。大学のプログラムやエンジニアという職業についてのレクチャーを行い、理系の進路・職業選択についての見識を深めることに貢献している（Hochschule Bochum（2023b））。

②女子生徒のためのエンジニア体験

【補足】9年生（日本における中学校3年生）以上の女子生徒を対象に、メンターと一緒に様々

¹⁷ドイツ語”Hochschule”から直訳すると「高等教育機関」となるが、同大学の英語表記では”University of Applied Sciences”となっていたため、本稿では「応用科学大学」と日本語表記する。実務能力と理論的知識を併せ持つ産業人材養成というデュアル教育を実施する機関で、理科系の場合1960年代まで技術者学校と呼ばれていたが、大学に格上げされた。エンジニアの輩出母体となっている。ドイツの産学公連携において大きな役割を果たしている（永野（2016：201-203））。本稿では英語表記に倣い、「応用科学大学」と表記する。

¹⁸大学のWebサイトからは正確な学生数・教授数を確認できなかった。

な工学分野の研究室を見学し、学位取得に関する説明を受けたり、ワークショップに参加したり、1週間集中的に工学系の勉強やエンジニア体験をできるプログラム（Hochschule Bochum（2023c））。

③技術系学科の女子学生と教職員向けのネットワーキングプログラム「Wom Engineer」

【補足】学生、卒業生、教授まであらゆる立場の女性が参加できるネットワークを構築し、情報交換のイベントも開催している。大学の機会均等担当者のほか、STEM分野の女性を支援する団体もこの取り組みに協力している（Hochschule Bochum（2023d））。

Q2. 女性教授プログラムでは任用していない。

Q3. 女性教授の人数が少なすぎるので、ジェンダーバランスを評価するのは困難。

Q4. 女性教授プログラムのおかげで教授職レベルでのジェンダー平等の意識がより高まった。

Q6. 行っていない。

Q7. 育児支援を充実させて、ファミリーフレンドリー大学（前述テュービンゲン大学の項を参照）として認定されている。教職員・学生が育児と勉強・仕事を両立させるための相談窓口を設置している。

【補足】この窓口では、子育てに関わる行政手続き、育児休職、再就職、託児所のことなど幅広い内容の相談を受け付けている。外部の企業（BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH）に委託しているが相談自体は無料。相談窓口を運営する企業と提携して、教職員・学生の子どもの向けに毎週スポーツや語学等の教室を開催したり、キャンプ等のイベントを実施している。大学の休み期間中も学内の保育施設を開業している。更に、大学内には、子どものおむつ交換用のテーブル、椅子、おもちゃ、絵本などを設置した親子ルームも設置されている。

また、毎年秋休みの最終金曜日にファミリー・デーを開催し、ボーフム応用科学大学やその学部を知ってもらうために、教職員や学生を招待している。体験型アクティビティやデモンストラーションなどを実施して、様々な世代の関係者の連携を構築している（Hochschule Bochum（2023e））。

Q8. 全ての手当・福利厚生を男女平等に措置している。

以上が各大学の取り組みである。ここからは、個人の見解による回答を可とした Q5、Q9～11 に対する各大学の回答を紹介する。内容は以下のとおり。

Q5.

- ①プログラム管理面に関して非常に細かい部分まで規定されている点。
- ②プログラムでの応募が先着順であり、結果的に自分たちの申請は遅すぎてしまった。技術系の分野で女性教授は十分に採用されていない。
- ③プログラムの管理要件やガイドラインに改善の余地があると思う。
- ④大学における女性サポートと任用手続きを改善・専門化するためのリソースが少ないことに問題があると思う。外部資金の管理や申請・報告要件、新たな法律や規制の適用など、大学を取り巻く科学マネジメントはいっそう厳格化している。男女共同参画・機会均等の分野にもこのような専門化の動きが生じ、業務量も増加している。にもかかわらず、業務量の増加に適応できるほど十分な人員が配置されないことが多い。

Q9.

- ①そう思う。採用や選考のプロセスにはバイアスがかかっているため。アカデミアの世界で十分な代表性を持たない（過少代表性）集団、特に女性に関わる決定にバイアスをかけるような前提条件や固定観念が、意思決定機関や意思決定権を持つ者の根底に残っていると思う。
- ②自分たちの大学では問題ない。各委員会の機会均等担当者の働きにより、女性の応募者は常に歓迎されている。
- ③女性の学歴が十分に考慮されていない。
- ④そう思う。家父長制の構造は、社会、機関（大学）、プロセス（キャリアサポート、選考、任用手続きなど）、そして男女の考え方（偏見、ジェンダーバイアスなど）において、いまだに根深く残っている。

Q10.（※無回答：1 機関）

- ①ドイツでは「主婦」の伝統が長く続いており、夫婦・親子間で家族の義務を分担する（父親、母親それぞれで異なる役割を分業する）慣習がある。
- ②技術系・工学系（STEM 分野）の女子学生が少ないので、教授になるような若い女性科学者も少ない。
- ③18 世紀から 19 世紀のドイツ・ロマン主義、後のファシズム、第二次世界大戦後の保守的な社会モデルである「アデナウアー時代（Adenauer Ära）」に見られる家父長制の考え方が影響している。

Q11.

- ①そう思う。人々の態度や固定観念が変わるには相当な時間がかかるため。
- ②部分的にそう思う。女性はパートタイムで働くことが多く、その分家事や子どもの世話をする責任を負う傾向があるため。
- ③「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守る」という考え方は現代では通用しない。しかしほとんどの女性・母親は、アカデミアで働く人であっても、家事・育児の大部分を担うことを期待されている。
- ④25 年にわたって機会均等関連の業務に携わってきた経験上そう思う。

回答結果まとめ

- ・女性教授の比率は低くても女性に限定したポジションを募集する大学はなかった。その代わりに女性教授プログラムを通じて、女性が選考の段階で差別されないように任用手続きを整備した大学もある。
- ・採用関連以外の取り組みでは在職中の女性研究者・女子学生向けのメンター制度の整備や女子学生をアカデミアの世界に引き込むためのガールズ・デーといった定例イベントの開催に経費が活用されている。
- ・いずれの大学でも、教職員だけではなく子どもがいる学生も対象とした育児支援を実施している。
- ・女性教授プログラム自体には運用面でまだまだ改善点があるが、制度そのものは大学からも高く評価されている。
- ・ジェンダーギャップが小さいわりに女性教授比率が低いことの原因として、女子学生が特に技術系・工学系に進学しないこと、教授職まで到達する女性研究者が少ないことを挙げる人もいれば、ドイツの家父長制などの社会構造を挙げる人もいた。
- ・「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守る」という考え方が、アカデミアの世界にもいまだに残っていると考える機会均等担当部署のスタッフもいた。また、このような考え方は今日ではもはや通用しないが、アカデミアの世界ですら母親の方が育児の大部分を担うことが期待されており、またそれが受け入れられていると見なす担当者もいた。
- ・一部の大学の担当者を除き、アカデミアでの就職活動において女性が不利益を被っていると大半の大学担当者は考えており、その原因として、社会構造、ステレオタイプやバイアスが影響していることを指摘する人もいた。また女性研究者は学歴が考慮されない事例もあるという指摘もあった。

4. 女性教授プログラム以外の女性研究者支援施策

BMBFは女性教授プログラムのほかにも以下のような女性研究者支援のためのプログラムを実施しており、①、②は助成金の措置、③はキャリアオリエンテーションイベントである。本章ではそれらの概要を紹介する。

①「革新的な女性への注目（Innovative Frauen im Fokus）」

男性に比べて女性の科学的成果や評価が低いことに対して、研究・イノベーションの源となる優秀な女性をターゲットとして、男女の機会均等、女性の代表性・可視性の向上、メディア関係者と研究者の連携強化を実現するための助成金の枠組み。大学だけではなく、大学以外の研究機関、中小企業、財団等、ジェンダー問題に取り組む法人であれば申請可能。合計 3,600 万ユーロの予算が措置され、最長で 3 年間プロジェクトの推進に充当される（BMBF（2020b））。

②「STEM 分野の研究とイノベーションにおける女性比率の増加：自尊心、自発性、創造性の強化 (Mission MINT-女性が未来を創る) (Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Forschungs- und Innovationsprozess: Selbstwirksamkeit, Eigeninitiative und Kreativität stärken (MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft))」

ドイツでも STEM (科学、技術、工学、数学) 分野における女性研究者比率が低い傾向があり、その改善を目指すプロジェクトに対する助成金。同分野の教育段階における女性比率を高め、企業や研究部門における女性のキャリア形成と上位職ポジションの獲得を促進し、女性のイノベーション意欲を高めることを目的としている。「革新的な女性への注目」プログラム同様、大学以外の研究機関、中小企業、財団等も申請可能。最長 3 年間資金援助を得ることができ、そのプロジェクトが高い評価を得られた場合は 2 年間追加の資金援助を得ることもできる (BMBF (2021))。

③「ガールズ・デー (Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag)」

BMBF が連邦家族・高齢者・女性・青年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend : 略称 BMFSFJ) と共同で実施する女子小学生から中学生を対象としたキャリアオリエンテーションイベント。毎年ドイツ全土の企業、大学、研究機関が参加し、研究室やオフィス訪問、ワークショップを開催している。このイベントを通じて、IT、工学、自然科学、技術など、女性が活躍する場がまだ少ない職業や専攻を理解する機会を提供している。2001 年の開始以来、約 180 万人の女子生徒が参加している (BMBF (2023b))。

更に上記プログラム以外に、法律面での支援や奨学金によるサポートも行っている。

前者は、ドイツの大学や研究機関において外部資金等によって雇用される研究者の契約年限に関する法律「学問有期契約法 (Wissenschaftszeitvertragsgesetz : 略称 WissZeitVG) ¹⁹」についてである。これは研究者の有期雇用契約期間を博士課程修了前後合わせて 12 年以内としなければならないことを定める法律 ²⁰だが、育児をしている研究者の場合には子ども一人につき 2 年間雇用期間を延長できることが特例的に認められている (内閣府 (2013))。

後者については、BMBF は連邦教育促進法 (BAföG) ²¹と呼ばれる法律に基づく奨学金を設けているが、この枠組みでは 14 歳未満の子どもと同居する両親は育児手当を受給することができることになっている。また、通常であればこの奨学金には年齢制限 (堀越 : 2022) が課せられているが、育児のために入学が遅くなった場合には年齢制限が緩和されるという特例も設けられている (BMBF (2022b))。

つまりドイツでは、既に研究者としてのキャリアステージを上がり、上位職を目指す女性に対してだけではなく、キャリア開始前後の若い世代への支援も手厚く行い、あらゆる方向から女性研究者を増やす施策が、多くの場合長期間継続して実施されている。

¹⁹ この法律の全文は <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> より参照。

²⁰ 実際にこのルールに直面した日本人研究者が自身の体験談を以下にまとめている。

竹中瑞樹、「研究者の 12 年ルール」

<https://www.de.emb-japan.go.jp/nihongo/kagi/column/column03.pdf>

²¹ この奨学金は無利子で請求権の有無は本人および両親または配偶者の収入に照らして判断される。BAföG は規定の在学期間内のみ支払われ、受給資格はドイツ人に限らず、条件に合致する場合は外国人にも認められている。同奨学金の詳細は JST (2015) にもまとめられている。

5. 日本における女性研究者支援施策

本章では日本における女性研究者支援施策として、以下の事業を紹介する。

①ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業

女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取り組みを実施する組織を支援する文部科学省による事業。2015 年度から募集が開始され、2022 年度には①女性リーダー育成型、②特性対応型、③調査分析の 3 つの枠組みが設けられ、それぞれ異なる事業期間・支援金額が設定された。新規採択件数・事業期間は、①約 5 件・6 年、②2 件・6 年、③2 件・2 年となっている（文部科学省（2022））。

なお、このような組織支援型の事業は「女性研究者支援モデル事業」（2006～2010 年度募集）、「女性研究者養成システム改革加速事業」（2009～2010 年度募集）、「女性研究者活動支援事業」（2011～2014 年度募集）と名称や内容を変更されて実施されてきた。大坪・横山（2022）は、「女性研究者養成システム改革加速プログラム」が政府の事業仕分けにより中止に追い込まれたことで、その後の日本の女性研究者の研究力強化、上位職登用が大きく遅れたと指摘している。

②女性研究者の出産に伴うキャリア継続支援事業²²

日本学術振興会が実施する特別研究員（DC、PD、RPD、SPD、CPD）、海外特別研究員（一般、RRA）事業に採用されている女性研究者のうち、採用期間中に出産を理由として、採用の中断を行う者を対象に、「女性研究者の出産に伴うキャリア継続支援金」（1 日あたり 10,000 円×対象期間日数）を支給する制度。

なお、特別研究員 RPD、海外特別研究員 RRA も女性研究者支援として挙げられるが、これらは過去の国際協力員の報告書（大城（2022））にまとめられているため、本稿では説明を割愛する。更に日本学術振興会では科研費に研究活動スタート支援という種目を設置したり、特別研究員の採用期間や科研費の補助事業期間中の産休・育休に伴う中断を認めている。

他にも、日本の各大学の際立った取り組みは、国立大学に限定した情報ではあるが国立大学協会の Web サイト（国立大学協会（2022））で取り上げられている。紹介されている取り組みを見る限り、メンタリングプログラム、保育所の整備、ベビーシッター費用の補助、スタートアップ研究費の支給、中高生向けのワークショップなど、第 3 章で紹介したドイツの大学における取り組みと共通性のあるものが数多く実施されている。また実施している大学はまだまだ限られてい

²² 日本学術振興会、JSPS CHEERS!
<https://cheers.jps.go.jp/support/>

るが、上位職を目指す女性研究者への支援や女性に限定したポストの公募²³も存在する。現状では、大学の人事に直接大きな変革を起こすような取り組みが一般的に行われているとはまだまだ言えないが、継続的に実施されることで他大学にも広がり、女性研究者を取り巻く環境全体に良い影響が及ぶことを期待したい。

6. 考察

日本の男女共同参画政策における問題点について河野（2022）は、「男女共同参画にかかる政策に十分な予算が措置されてこなかったり、継続的に予算が配分されずに不安定になったり、また事業が府省ごとに展開されて方向性が拡散する傾向がある」と言及している。また日本では、女性研究者の分野別・職位別の統計が入手できず、研究と政策をつなぐジェンダー関連の統計が不十分であることも問題点として挙げている。他方で、永野（2016：220）も言及しているようにドイツの科学技術関連事業は始まったら長期間継続することが多い。第3章表1にまとめたように女性教授プログラムも2008年以来少なくとも23年の事業継続が決定しており、各フェーズの予算も安定的な規模で措置されている。

今回のアンケート調査を通じて、ドイツの女性研究者比率が低水準であることの原因として、いわゆるSTEM分野の女子学生がアカデミアの世界に残ろうとしない傾向や上位職に就任する女性が少ないことももちろん挙げられるが、その根本となる原因は、長年にわたって蓄積されてきた価値観やステレオタイプ、社会構造にあると筆者は理解した。日本の女性研究者比率についても同じことが言えるように思う。しかし、ドイツでは女性教授プログラムのように大学の人事に直接大きな影響を及ぼす公的な補助金プログラムが、安定的な予算のもと長期間にわたって実施されることで、数値面でも人々の意識の面でも着実に女性研究者を取り巻く環境を改善させてきた。

日本でも女性研究者を育成するため様々な段階で支援が行われ、女性研究者比率は年々改善している。しかし、諸外国が日本よりも圧倒的に速いスピードで改善を進めてきたため、それに追従できない状況に陥っているように見える。実際に優れた取り組みを実施する大学はあっても、それをできる大学は限られている。その多くは外部資金による事業が必ずしも予算が毎年措置されるとは限らない、事業そのものがなくなってしまう可能性があるという不安定さにも原因があるだろう。つまり、日独の女性研究者支援施策には実施内容の面で多くの共通点があるが、人事に影響するような取り組みの多寡、更にその取り組みの助けとなる外部資金が長期間継続するかどうかという点に日独間で顕著な差異があると考えられる。

今回のアンケート調査で得られた回答にもあるように、ステレオタイプを変えるには数年単位ではなく何十年と時間がかかる。女子小学生・中高生の進路選択時の支援、大学入学後は修士・博士課程に進学する支援、博士学位取得後の就職支援、奨学金、上位職を志向する女性研究者支

²³ 東京大学、東京工業大学、東北大学で女性限定公募が実施され、大きな話題になった。

援等、日本の女性研究者比率を改善するためには、あらゆるステージの女性への支援が現状では必要と思われる。女性研究者比率を改善するために補助金を措置するなら、事業の評価やそれに伴う改善はもちろん行われるべきだが、似たような政策や事業を名前だけ変えて実施するのではなく、一度始めた事業を根気強く継続し、抜本的な改革を求める方針が日本の女性研究者支援にも必要なのではないだろうか。

7. おわりに

本稿の調査対象先は、女性教授プログラムに関わる大学かつそのなかで調査に協力してくださった大学に限られているため、残念ながら機会均等に関する網羅的な考察とはなっていない。また、インクルーシブが求められるこの時代に女性研究者だけに絞った調査が適切なのか迷ったが、ジェンダー関連のオンラインイベントに参加した際、まずは数の多いジェンダー関連の問題を解決すれば、他の不平等の解決も自ずと進展するという見解を聞き、事例研究として本稿での調査を進めたことを申し添える。

最後に、本報告書執筆にあたり快く協力いただいた皆様に心より感謝を申し上げ、本稿の締め括りとしたい。

参考文献・URL

※URL のアクセス日は特筆のない限りすべて 2023 年 2 月 7 日

1. 飯田恵子（2018）「ドイツの育児休業制度と両立支援策」、独立行政法人労働政策研究・研修機構
https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/germany.html
2. 大城萌子（2022）「【国際協力員レポート・イギリス】Athena SWAN ―英国における女性研究者支援―」、日本学術振興会
海外学術動向ポータルサイト
https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/2022.06.r2.oshiro.moeko_.pdf
3. 大坪久子・横山美和（2022）「日本における女性研究者支援政策と男女共同参画学協会連絡会」、河野銀子／小川眞理子編著
『女性研究者支援政策の国際比較―日本の現状と課題（電子書籍版）』、第 5 章、明石書店
4. 小川眞理子（2022）「EU における STEM 分野のジェンダー平等―欧州委員会の取り組みを中心に」、河野銀子／小川眞理子編著
『女性研究者支援政策の国際比較―日本の現状と課題（電子書籍版）』、第 3 章、明石書店
5. 沖縄科学技術大学（2021 年 5 月 19 日）、*The ratio of researchers who are female in OECD countries*（%）
<https://www.oist.jp/image/ratio-researchers-who-are-female-oecd-countries>
6. 科学技術振興機構（JST）（2015）「科学技術・イノベーション動向報告～ドイツ～」
<https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2014/OR/CRDS-FY2014-OR-01.pdf>
7. 河野銀子（2022）「科学技術・学術分野の男女共同参画―女性研究者の実態と支援政策の課題」、河野銀子／小川眞理子編著
『女性研究者支援政策の国際比較―日本の現状と課題（電子書籍版）』序章、明石書店
8. 国立大学協会（2022）「特集【女性研究者の育成・活躍】取組一覧」『国立大学』vol.66
<https://www.janu.jp/janu/report/koho/koho66/66gou/>
9. 近藤理沙子（2017）「【国際協力員レポート・ドイツ】ドイツにおける若手研究者のキャリアパス」、日本学術振興会海外
学術動向ポータルサイト
http://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_06bon_kondou.pdf
10. 竹中瑞樹、「研究者の 12 年ルール」
<https://www.de.emb-japan.go.jp/nihongo/kagi/column/column03.pdf>
11. 内閣府（2013）「海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査報告書 B. ドイツ」、科学技術政策
担当大臣等政務三役と総合科学技術会議有識者議員との会合（平成 25 年度）、2013 年 4 月 11 日開催分会議資料
http://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20130411/ch3_5b_report.pdf
12. 内閣府男女共同参画局（2021a）「女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移」『男女共同参画白書 令和 3 年
版』、本編、I、第 5 章、第 6 図
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-06.html
13. 内閣府男女共同参画局（2021b）、「所属機関別研究者に占める女性の割合（国際比較）」『男女共同参画白書 令和 3 年
版』、本編、I、第 5 章、第 8 図
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-05-08.html
15. 永野博（2016）『ドイツに学ぶ科学技術政策』、近代科学社、pp.64-69、201-203、220
16. 日本学術振興会、JSPS CHEERS!
<https://cheers.jsps.go.jp/support/>
17. 日本学術振興会ボン研究連絡センター（2016）「ドイツの高等教育機関」

https://www.jspss-bonn.de/fileadmin/publikationen/Country_Report_JSPS_2016.pdf

18. 堀越弘昭 (2022) 「【国際協力員レポート・ドイツ】高等教育に関する経済的補助の日独比較」、日本学術振興会海外学術動向ポータルサイト

<https://www-overseas-news.jspss.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/2022.04.r2.horikoshi.hiroaki3.pdf>

19. 文部科学省 (2022) 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」

https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/lifeevent/1418878.htm

20. 「30 年前に逆戻り？ドイツで「男女不平等」がなぜ進むのか」、2020 年 7 月 5 日、MONEY PLUS

<https://media.moneyforward.com/articles/4995?af=summary>

21. 「【ジェンダーギャップ指数】日本、2022 年は世界 116 位 政治・経済で大きな男女格差」、2022 年 8 月 17 日、朝日新聞 SDGs ACTION!

<https://www.asahi.com/sdgs/article/14668906>

22. berufundfamilie, *audit familiengerechte hochschule: Systematische Prozesssteuerung für Universitäten, Hochschulen und Akademien*

<https://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-fgh>

23. BMBF (2022a), *Das Professorinnenprogramm*

<https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html>

24. BMBF (2022b) , *BAföG für Auszubildende mit Familienverantwortung*

https://www.bafög.de/bafög/de/das-bafög-alles-auf-einen-blick/_documents/bafög-für-auszubildende-mit-familienverantwortung.html

25. BMBF (2021), *Bekanntmachung "Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Themenschwerpunkt „Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Forschungs- und Innovationsprozess: Selbstwirksamkeit, Eigeninitiative und Kreativität stärken“ (MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft), Bundesanzeiger vom 19.08.2021"*

<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/08/2021-08-19-Bekanntmachung-Mint.html>

26. BMBF (2020a) , *DAS PROFESSORINNENPROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER*

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/duz_special_bmbf_professorinnenprogramm_web_pdf-ua_bf.pdf?__blob=publicationFile&v=2

27. BMBF (2020b), *Innovative Frauen im Fokus*

https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/innovative-frauen-im-fokus.html

28. BMBF (2018), *Professorinnenprogramm III im 1. Einreichungstermin erfolgreiche Hochschulen*

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/einreichungsrunde_ppiii_erfolgreich_begutachtet.pdf?__blob=publicationFile&v=1

29. BMBF (a), *Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder Gleichstellungsfördernde Maßnahmen Best Practice*

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/ausstellung_800x2000_web_barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=1

30. BMBF (b), *Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag*

https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/girls-day/girls-day_node.html

31. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2022a), *Pressemitteilung Auf dem Weg zur Parität von Frauen und*

Männern in der Wissenschaft: Bund und Länder vereinbaren Professorinnenprogramm 2030

<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Pressemitteilungen/pm2022-11.pdf>

32. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2022b), *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation Evaluationsbericht*

[https://www.gwk-](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf)

[bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf)

33. Hochschule Bochum (2023a), *Die Hochschule Bochum – Ein Portrait*

<https://www.hochschule-bochum.de/die-bo/hochschule/profil/portrait/>

34. Hochschule Bochum (2023b), *Technik für Mädchen*

<https://www.hochschule-bochum.de/cvh-studienorientierung/girls-day-am-cvh/>

35. Hochschule Bochum (2023c), *Ingenieurin auf Probe 04. - 07.10.2022*

<https://www.hochschule-bochum.de/studium-lehre/vor-dem-studium/informationen-fuer-lehrkraefte/ziel-ingenieurin/ingenieurin-auf-probe/>

36. Hochschule Bochum (2023d), *Frauen in der Technik: WomEngineer*

<https://www.hochschule-bochum.de/womengineer/>

37. Hochschule Bochum (2023e), *Familiengerechte Hochschule*

<https://www.hochschule-bochum.de/die-bo/hochschule/verwaltung/dezernat-5-akademisches-qualitaetsmanagement-und-hochschulentwicklung/organisations-und-personalentwicklung/familiengerechte-hochschule/>

38. J. Rudnicka (2022), *Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland nach Bundesländern 2021*, Statista

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>

39. Kasia Davis (2022), *Number of full-time professors at universities in Germany 1999-2021*, statista

<https://www.statista.com/statistics/1184595/number-of-full-time-professors-at-universities-germany/>

40. OECD (2022), "Main Science and Technology Indicators", OECD Science, Technology and R&D Statistics (database)

(2022 年 12 月 6 日アクセス)

<https://doi.org/10.1787/data-00182-en>

41. OECD (2019), *Figure B7.4. Share of women graduates in natural sciences, mathematics and statistics at master's and doctoral levels (2017), Table B7.1.*, Education at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris (2022 年 12

月 6 日アクセス)

<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

42. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022), *Europe Frauen in der Forschung: Deutschland weit hinten*

<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Wissenschaft-Technologie-digitaleGesellschaft/FrauenanteilForschung.html>

43. University of Cologne (2023a), *The University at a glance*

<https://portal.uni-koeln.de/en/university/uoc-at-a-glance>

44. University of Cologne (2023b), *GeStiK –Gender Studies in Cologne*

<https://gestik.uni-koeln.de/en/ba-certificate/ba-certificate-gender-studies>

45. University of Cologne (2023c), *Mentoring Program for International Female Scholars*

https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/mentoring/ifs_mentoring/index_eng.html

46. University of Cologne (2023d), *Dual Career Support*

https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/dual_career_support/index_eng.html#akkordeon_oeffner195290_uzk15__akkordeon3-titel1

47. University of Konstanz (2023a), About the University of Konstanz
<https://www.uni-konstanz.de/en/university/about-the-university-of-konstanz/>

48. University of Konstanz (2023b), *Study and teaching*
<https://www.uni-konstanz.de/en/division-of-finance-and-controlling/controlling/facts-and-figures/study-and-teaching/>

49. University of Konstanz (2023c), *Staff*
<https://www.uni-konstanz.de/en/division-of-finance-and-controlling/controlling/facts-and-figures/staff/>

50. University of Konstanz (2023d), *German Excellence programmes*
<https://www.uni-konstanz.de/en/research/german-excellence-programmes/>

51. University of Konstanz (2023e), *Gender equality in science and studies*
<https://www.uni-konstanz.de/en/equalopportunities/gender-equality-in-science-and-studies/>

52. University of Konstanz (2023f), *Committee bonus for female researchers*
<https://www.uni-konstanz.de/en/equalopportunities/gender-equality-in-science-and-studies/konstanzia-program-mentoring-and-financial-support/committee-bonus-for-female-researchers/>

53. University of Konstanz (2023g), *Striking a balance between academic career and family life*
<https://www.uni-konstanz.de/en/equalopportunities/family/academic-career-with-children/>

54. University of Tübingen (2023a), *University of Tübingen: Facts and figures*
<https://uni-tuebingen.de/en/university/profile/facts-and-figures/#c409728>

55. University of Tübingen (2023b), *Förderung und Controlling der Chancengleichheit in Berufungsverfahren*
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/besetzungsverfahren/berufungsverfahren/>

56. University of Tübingen (2023c), *Athene Programm*
<https://uni-tuebingen.de/en/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/athene-programm/>

57. World Economic Forum (2022), *The Global Gender Gap Index 2022 rankings* (2022 年 12 月 6 日アクセス)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

ロシアのウクライナ侵攻に対するドイツの学術的制裁
—価値観を共有しない協働相手との学術協力の可能性とリスク—

ボン研究連絡センター

田村 望

1. はじめに

本稿は、2022年2月24日に起きたロシアによるウクライナ侵攻がドイツのアカデミアに与えた影響及び学術関係機関の対応について調査したものである。

筆者の所属機関である新潟大学は、医学部を中心にロシアの大学と四半世紀に及ぶ緊密な交流実績を有しており、ロシアとの学術協力を国際戦略の根幹に据えてきた。しかし、ウクライナでの戦争勃発後、日本政府がロシアに対し行う制裁との関連から、国費を原資とする各種奨学金や助成金事業に制限が設けられ、その他の組織的な交流活動についても慎重な判断を要する難しい状況となっている。

本稿執筆現在、欧米の多くの国がロシアとの組織的学術協力を凍結しているが、ロシアによるウクライナ侵攻の翌日2月25日に、世界で最も早くロシアに対する制裁を学術分野にまで広げたのがドイツであった。本稿では、学問の自由や法の支配といった価値基準を共有しない国との学術協力をどのように展開していくべきかという関心を出発点に、研究・高等教育の現場ではどのようなプロセスでその意思決定が為され、それをどのように受け止めているのか、いくつかの事例を調査した。

なお、ドイツのアカデミアにおいてはウクライナに対する支援が多く行われており、この危機的状況下においては当該国及び国民に対する支援が最優先課題であることは疑う余地がないが、本稿においては、研究・高等教育における「困難な」パートナーとの協働の在り方について考察するため、主にロシアに対する学術的制裁に焦点を当てて調査を行った。

2. 学術・高等教育分野におけるドイツとロシアの関係

初めに、学術・高等教育分野におけるドイツとロシアの関係を概観する。軍事関連技術に偏った科学技術とエネルギー依存型の経済構造を持つロシアにとって、西欧、特にドイツはイノベーションの振興や研究技術開発において長らく背中を追う存在であり、学術協力におけるトップ・パートナーであったと言える。古くは、帝政ロシア時代に発足した科学アカデミー¹の指導者の多くはドイツから呼び寄せられた科学者であったし、近年の自然科学系分野における国際共著論文の本数を例にみても、ロシアの主要な共著相手国のうちドイツは米国に次いで2位²となっており、分野別でもすべての分野において上位4位以内という結果になっている(表1) [文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2021]。また、UNESCOによると、高等教育における学生のモビリティの点においても、ロシアから海外への留学先で最も人数が多いのがドイツであり(表2) [UNESCO, 2023]、ドイツ学術交流会(DAAD)の統計では、2020/2021冬学期時点でのドイツにおける留学生総数324,739人のうち、3.3%にあたる10,573人がロシアからの留学生で、これ

¹ 科学研究を目的とするロシアの最高学術機関であり、帝政ロシア時代に発足以降、ソ連時代及びソ連崩壊後の新生ロシアに至るまで、基礎研究の担い手としてロシア科学界を率いてきた。

² 2011年～2013年の同統計まではドイツが1位であった。

は中国やインドなどに次いで第 5 位の規模となっている [DAAD, 2022a]。

表 1：ロシアの主要な国際共著相手国・地域

主要な国際共著相手国・地域(2017-2019年、%)				
	1位	2位	3位	4位
全分野	米国 26.5%	ドイツ 25.8%	フランス 16.4%	英国 15.2%
化学	ドイツ 20.9%	米国 16.2%	フランス 13.8%	中国 10.6%
材料科学	ドイツ 21.5%	中国 14.1%	米国 13.6%	フランス 8.9%
物理学	ドイツ 36.8%	米国 32.1%	フランス 23.6%	英国 20.4%
計算機・ 数学	米国 19.4%	フランス 12.4%	中国 11.5%	ドイツ 10.2%
工学	米国 18.4%	中国 16.4%	ドイツ 15.9%	フランス 14.8%
環境・ 地球科学	米国 24.3%	ドイツ 23.3%	英国 13.4%	フランス 13.2%
臨床医学	米国 45.3%	ドイツ 32.3%	英国 30.1%	イタリア 28.8%
基礎 生命科学	米国 31.6%	ドイツ 21.1%	英国 14.5%	フランス 11.1%

出典：科学研究のベンチマーキング 2021 [文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2021] より一部抜粋

表 2：ロシアの学生の主要留学先
(2023 年 1 月時点)

留学先国	学生数
ドイツ	11,055
チェコ	6,407
米国	4,901
英国	3,376
フランス	2,751

出典：Global Flow of Tertiary-Level Students
[UNESCO, 2023] より筆者作成

3. ロシアのウクライナ侵攻に対するドイツの対応

2022 年 2 月のロシアによるウクライナ侵攻を受けて、ウクライナの研究コミュニティは、翌 3 月に公開書簡を発表し、「21 世紀及び 2022 年において、戦車やロケットランチャー、ミサイルに対抗するのに最も有効な手段は、ハイテクノロジーやイノベーション、学術研究、情報支援へのアクセスを遮断することと考えられる」 [The research community of Ukraine and concerned scientific community of the world, 2022] として、学術分野からのロシアの締め出し措置を世界の研究コミュニティに訴えた。ロシアとの協力関係停止措置を求める署名活動はこの他にも複数行われている。こうしたウクライナからの要請に対応する形で多くの西欧諸国が次々にロシアとの学術協力を打ち切ったが、これに先んじて、侵攻翌日の 2022 年 2 月 25 日に世界で最も早くロシアに対する制裁を学術分野にまで広げたのがドイツであった。以下に、ドイツ連邦政府及び学術関係機関の対応を調査しまとめる。

3-1. 連邦政府

ロシアがウクライナに侵攻した翌 2 月 25 日、ドイツ連邦教育研究省 (Bundesministerium für Bildung und Forschung : BMBF) は以下の声明を発表し、ロシアを厳しく非難した上で、教育及

び研究におけるロシアとのすべての協力をただちに停止する方針を示した。

ロシアのウクライナ攻撃は、国際法に対する重大な違反であり、いかなる正当化もできない。深刻な結果を招く。ロシアはその行動によって、国際社会に背を向けた。

科学・研究および職業教育・訓練における既存の長年の協力がたとえ双方の利益につながり、気候変動のような地球規模の課題の解決に貢献するとしても、ドイツ連邦教育研究省 (BMBF) にとってこのロシアの行動は、それらを直ちに停止することを意味している。現在および今後予定されているロシアとの活動はすべて凍結され、重大な見直しが行われる。追って通知があるまで、新たな活動は行わない。我々は、連邦外務省および連邦首相と、今回の事態を踏まえて我々の立場を継続的に調整している。(筆者翻訳) [BMBF, 2022]

このドイツ連邦政府の決定に後押しされる形で、欧州委員会 (European Commission : EC) も Horizon Europe³におけるロシアの組織との新たな契約・協定の締結を中止し、既存の契約におけるロシアの組織に対する支払いを停止した。ロシアの研究機関が参加する進行中のプロジェクトはすべて、Horizon Europe 及び Horizon 2020⁴の双方において見直しが行われている。[European Commission, 2022]

加えて、欧州連合 (European Union : EU) はロシアに対する制裁の第4弾として、デュアルユース製品 (民生用と軍事用の両方に使用できる商品、ソフトウェア、研究機器、技術等) の輸入を仲介する者を含む、ロシアの個人と団体に対する罰則を発表した。ロシアの軍事用無人機にドイツの部品が使われていたことや、EU の輸出規制にもかかわらず政府がデュアルユース製品の輸出許可を承認していたことが報道され圧力を受けたドイツは、一層厳格な対応を求められている [Martin, 2022]。

また、冷戦終結後長らく軍縮を進めてきたドイツが、ロシアのウクライナ侵攻を受けて国防費を GDP 比 2% に引き上げたことも世界的に大きく取り上げられた。後述するが、こうした戦争に伴う予算面での追加負担や不確実性は、学術助成機関に対する予算削減などアカデミアにも少なからず影響を及ぼしていることが窺える。

3-2. ドイツ学術機関アライアンス (Allianz der Wissenschaftsorganisationen)

ドイツで最も重要な学術・研究団体連合であるドイツ学術機関アライアンス⁵は、BMBF の声

³ EU における研究・イノベーションのための主要なファンディング・プログラムであり、955 億ユーロの予算が計上されている。助成金契約準備が進行中であったロシアの研究機関との 4 つのプロジェクトが凍結された。

⁴ 2014 年～2020 年に行われていた EU の研究・イノベーションのためのファンディング・プログラムであり、約 800 億ユーロの予算が計上されていた。現在もロシアの組織が関与する 86 のプロジェクトが進行中であるが、ロシア側への支払いは一切停止されている。

⁵ ドイツ研究振興協会、アレクサンダー・フォン・フンボルト財団、ドイツ学術交流会、ドイツ大学長会議、フラウンホーファー研究機構、ヘルムホルツ協会、ライプニッツ協会、マックス・プランク協会、国立科学アカデミー・レオポルディーナ、ドイツ科学・人文科学評議会が加盟しており、学術政策や研究資金、ドイツの科学システムの構造的発展に関する問題

明を受けて、同日にそれを支持する声明を発表した。声明の中では、最終的な決定は各機関に委ねるとしながらも、ロシアの国家機関および企業との学術協力の即時凍結、ドイツの研究資金によるロシア側への支援停止、学術・研究政策関連共同イベントの中止が推奨され、当面は新たな協力プロジェクトも行われるべきではないという見解が示された。

同時に、同アライアンスはこれらの措置がもたらす結果を認識しており、学術に対する影響について深く遺憾に思っていると述べ、「我々は多次元的な世界に生きており、気候変動、種の絶滅、感染症など人類が直面する危機は、緊密な国際的学術協力によってのみ克服することができるのである。そのため、我々は、長年の協力パートナーであり、ロシアによるウクライナ侵攻に自らも恐怖を感じているロシアの科学者たちにも連帯の意を表す。」 [Allianz der Wissenschaftsorganisationen, 2022]と申し添えた。

3-3. ドイツ大学長会議 (Hochschulrektorenkonferenz : HRK)

ドイツの 269 校の総合大学及び専門大学が加盟する「高等教育機関連合 HRK は、侵攻当日の 2 月 24 日にいち早くロシアの侵攻を非難しウクライナへの支援を表明する声明を発表したが、ロシアとの学術協力関係については、「ドイツの学術団体、特にドイツ学術交流会と協力し、連邦政府と相談しながら継続および形成の可能性を探っていくことになる」 [HRK, 2022]と言及するにとどまった。

その後、HRK の Peter-Andre Alt 会長は、3 月 3 日に行われた学術団体の会議において、ロシアの科学者の多くはプーチン政権に反対しているとして、西側諸国の学術における自由な価値観を損なわないためにも、彼らとの個人的な研究や対話関係を断ち切らないように呼び掛けた。また、ロシアの共同研究相手との共著論文の発表、ドイツの学術雑誌へのロシア人研究者の研究成果の掲載、すでにドイツ国内にいるロシア人学生の研究継続およびそれに対する支援については継続すべきだとの立場を示し、「関係を凍結することは、破壊することではない。」 [Matthews, 2022]と述べた。

3-4. ドイツ学術交流協会 (Deutscher Akademischer Austauschdienst : DAAD)

DAAD は 2022 年 2 月 25 日に声明を発表し、「ロシアのウクライナへの攻撃は重大な国際法違反であり、ヨーロッパの真ん中で隣国に対し侵略戦争を行っている国家とは、対外学術政策においても正常な関係性を築くことはできない」 [DAAD, 2022b]としてロシアを非難した。Joybrato Mukherjee 会長は声明の中で、「我々は、この措置が不公平を生み、平和で憲法に則った状況や良き隣人関係に尽力している数多くの学者や学生に影響を及ぼすことを承知している。我々のロシアの友人・パートナー機関の多くが、ウクライナに対する侵攻を心の底から拒否していることも承知している。同時に、今回の戦争に鑑み、ロシアとの交流関係の推進を批判的に見直すことが

について定期的に共同声明を発表している。

⁶ ドイツの全学生の 90%以上が HRK 加盟校に在籍している。

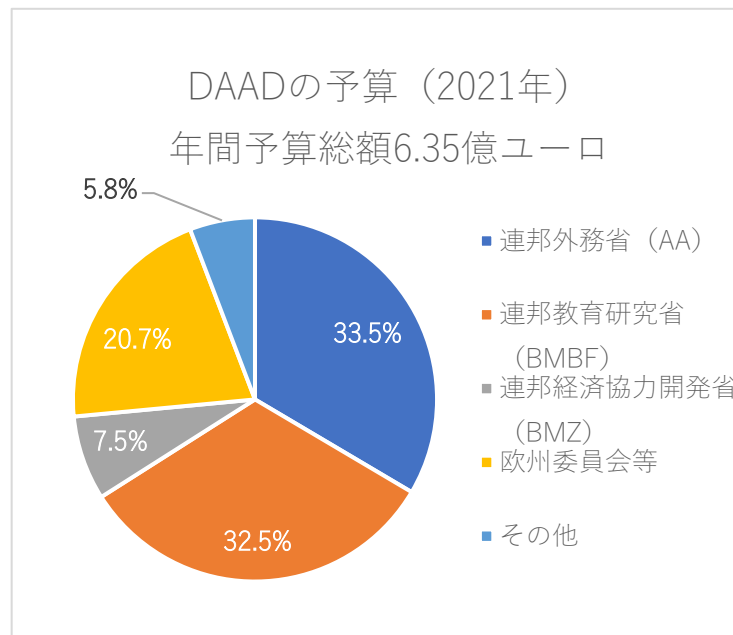
急務であると考えている」と述べている。欧州の価値基盤を揺るがす危機に直面しつつある中で、ロシアを孤立させるというドイツ政府および欧州連合の戦略に対して、対外外交政策がどのような貢献ができるかを自問しなければならないとして、以下の対応を発表した [DAAD, 2022b] [DAAD, 2023a] [DAAD, 2023b]。

- ・ロシアに対する各種助成金およびその選考の停止
- ・ドイツの学生、教員、研究者の DAAD の助成によるロシア滞在の中止
- ・ドイツの高等教育機関とロシアのパートナー高等教育機関の共同イベントの中止
- ・DAAD 事業によるロシアの学術機関との共同活動及び直接的な資金提供の停止
- ・ドイツ留学のための奨学金については、ロシアからの個人による新規申請及びすでにドイツに滞在しているロシア人学生・研究者の受給継続は可

こうした中、2022 年 7 月、連邦外務省 (Auswärtiges Amt : AA) から DAAD へ配分される機関予算が 2.04 億ユーロ (2021 年) から 1.95 億ユーロ (2022 年度) へ、さらに 2023 年度は 1.91 億ユーロに削減される案が浮上した。AA からの予算配分は DAAD の年間予算総額のうち 30%以上を占めており (図 1)、この予算削減による主な影響は、外国人学生、博士課程学生、研究者に対する長期留学及び博士号取得のための奨学金が 50% (約 700 件)削減されることに加え、その他すべての短期資金援助が中止となり、年間約 5,000 人に影響が及ぶことになる [DAAD, 2022c]。

これに対し DAAD は、「国際的な学術政策においてドイツが模範となりリーダーシップを発揮することが特に重要である今、この削減は研究拠点としてのドイツおよび高等教育機関の国際的魅力にもマイナスの影響を与える」として、同じく予算削減の危機にあった AvH 等とともに連邦議会に対しロビー活動を行った。加えて、この予算削減に反対する大学や学生団体、世界中の同窓生等が署名活動や SNS キャンペーンを行い、ロビー活動を支援した。その結果、最終的に 2023 年の AA からの予算配分は当初予算案から 3,100 万ユーロ増額され、過去最高の 2.22 億ユーロが交付される予定となった。なお、教育研究省 (BMBF) 分はウクライナの特別基金が加わり前年度とほぼ同額、経済協力開発省 (BMZ) 分については 700 万ユーロ像の約 5,700 万ユーロが見込まれている [DAAD, 2022d]。

図 1：DAAD の予算内訳（2021 年）



出典：Budget and funding bodies [DAAD, 2023c]より筆者作成

3-5. アレクサンダー・フォン・フンボルト財団（Alexander von Humboldt-Stiftung：AvH）

毎年 2,000 人以上の世界各国の研究者にドイツ滞在のためのフェローシップを提供している AvH は、2022 年 2 月 24 日に最初の声明を発表し、「ロシア政府の行動によって、当財団の価値観（自由、対話、平和的交流などロシア政府がその行動により踏みにじったもの）を支持するロシア国内の研究ネットワークのメンバーにも影響を及ぼすような行動を取らざるを得ないことは遺憾である」 [AvH, 2022a]と述べた。

その後、3 月のプレスリリースにおいて以下の対応を発表した。

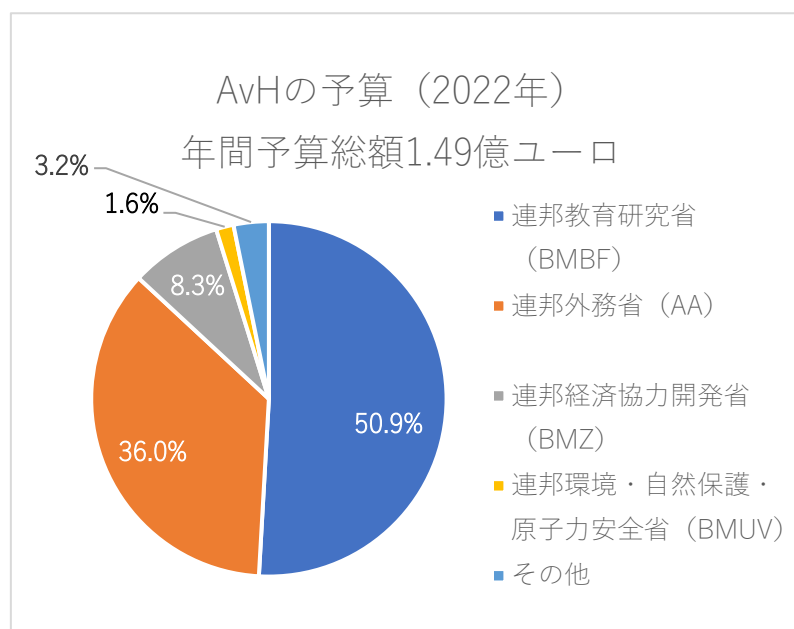
- ・ロシアとの組織的な協力及びロシアでの会議に対する資金援助の停止
- ・ロシアにいる同窓生に対する物理的支援（書籍寄贈、設備補助等）の停止
- ・ドイツのポスドクに対するウクライナ、ロシア、ベラルーシでの Feodor-Lynen フェローシップの停止
- ・ロシアからのフェローシップ申請は一部を除き可能

一方で、DAAD と同様、2022 年 7 月には、AvH の年間予算総額の 30%以上を占める AA からの交付予算が 2022 年は 3.3%、2023 年は 7.8%削減されるとのアナウンスがあり、奨学生数が 380 件（2021 年）から 264 件（2022 年）へ削減されることとなった（図 2）。その他の各種プログラム

にも影響は避けられず、戦争や迫害の脅威にさらされる研究者に対しドイツでの研究活動を支援する Philipp Schwartz Initiative も削減が予定されている [AvH, 2022b]。

これに対し、AvH は同じく予算削減の危機にあった DAAD 等とともに連邦議会に対しロビー活動を行い、同窓生等関係者の署名活動・SNS キャンペーン等の支援もあり、最終的に 2023 年の AA からの予算配分は当初予算案から 650 万ユーロの増額となった。追加資金の使途については AA と協議中とのことであるが、Hans-Christian Pape 会長は、「この資金により、特にウクライナやロシア、イランの研究者が置かれている悲惨な状況を考慮することができる。ただし、先週まで迫っていた根幹事業（フェローシップ等）の削減を回避することも重要である。」と強調した [AvH, 2022c]。

図 2：AvH の予算内訳（2022 年）



出典：Finance and Annual Report [AvH, 2022d]より筆者作成

3-6. ドイツ研究振興協会（Deutsche Forschungsgemeinschaft：DFG）

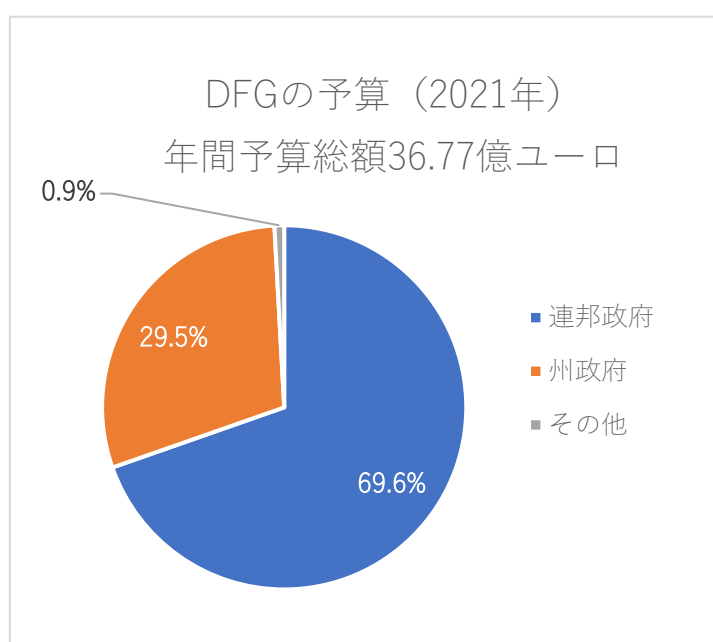
過去 3 年間で 300 以上の独露共同研究プロジェクトに総額 1.1 億ユーロ以上を拠出してきた DFG も、2022 年 3 月 2 日に声明を発表し、以下の対応をとった [DFG, 2022a]。

- ・ DFG の資金提供による独露研究者間の研究プロジェクトを直ちに停止し、新規プロジェクトの申請受付及び進行中のプロジェクトの更新を停止
- ・ 独露間で進行中のプロジェクトにおけるデータ、サンプル、機器、研究資料の交換を停止
- ・ 各種プロジェクトにおけるロシア側への資金提供を停止、ただし、ドイツ側機関への資金援

助は継続

- ・ウクライナまたはロシアでの滞在を目的としたフェローシップに申請中の場合は、渡航国の変更が可能
- ・すでに承認された海外フェローシップについては継続して支給するが、滞在国の変更または国内のポジションに活用可能
- ・ウクライナやロシアから避難してきた研究者や学生（最大で 10 万人を想定）が、短期的にドイツの大学等で研究を継続する経費を支援

図 3：DFG の予算内訳（2021 年）



出典：Finances [DFG, 2022b]より筆者作成

4. G7 + Partners International Higher Education Summit 2022

2022 年 5 月、ドイツ・エルマウでの G7 首脳会議を前に、議長国ドイツの学術助成機関・DAAD は、G7 各国、7 か国のパートナー諸国（スペイン、ポーランド、ノルウェー、オランダ、フィンランド、チェコ、オーストリア）及び欧州連合（以下「EU」という）の国際教育機関・学術助成機関等をベルリンに招き、「G7 + Partners International Higher Education Summit 2022」を開催した。日本からの出席者として当センターが招待され、筆者も随行する機会を得た。「International Academic Cooperation amidst a World in Crisis: Chances and Challenges」をテーマに開催された本国際高等教育サミットでは、ロシア・ウクライナ戦争をはじめとした地政学的なリスクに直面する国際学術交流の在り方について議論が交わされ、本稿執筆にあたり大変有意義な経験となった。以下に概要及び本稿の趣旨に関連する内容を抜粋し報告する。

4-1. 概要

名称	G7 + Partners International Higher Education Summit 2022
日程	2022 年 5 月 3 日（火）～5 月 5 日（木）
開催地	ドイツ・ベルリン（在独フランス大使館及びフランス大聖堂）
主催	DAAD
参加機関（アルファベット順）	1) Austria's Agency for Education and Internationalisation (OeAD), Austria 2) British Council, United Kingdom 3) Campus France, France 4) Canadian Bureau for International Education (CBIE), Canada 5) Czech National Agency for International Education and Research (DZS), Czech Republic 6) Finnish National Agency for Education (EDUFI), Finland 7) German Academic Exchange Service (DAAD), Germany 8) Institute of International Education (IIE), United States of America 9) Japan Society for the Promotion of Science (JSPS), Japan 10) Norwegian Directorate for Higher Education and Skills (DIKU), Norway 11) Nuffic, Netherlands 12) Polish National Agency for Academic Exchange (NAWA), Poland 13) Spanish Service for the Internationalisation of Education (SEPIE), Spain 14) Uni-Italia, Italia 15) Academic Cooperation Association (ACA), European Umbrella Organisation of Internationalisation Agencies
プログラム概要	・ Tour de Table（参加機関の取り組み紹介） ・ グループ・ワーク ・ パネル・ディスカッション ・ 共同宣言の可決

4-2. 報告

1) Tour de Table

各参加機関の昨今の取り組みについて順に発表が行われ、多くの機関が、直近の共通の関心事であるロシア・ウクライナ戦争に関連する取り組みについて言及した。

2) グループ・ワーク

テーマごとに3つのワーキンググループに分かれてグループワークを行った。筆者が参加したワーキンググループ2においては「International Cooperation in the Face of Global Challenges: Science/ Knowledge Diplomacy in the 2020s」というテーマで、リバプール大学の Dame Janet Beer 副学長及び DAAD の Christiane Schmeken 氏から導入と問題提起があった後、「サイエンス・ディプロマシー⁷」の定義や、そこにおける学術助成機関・高等教育機関の役割等について議論が行われた。紛争や難民問題、気候変動、男女共同参画、エネルギー問題、医療問題等の共通の課題に対し、学術助成機関・高等教育機関が橋渡しを行い、各国間の科学的・学術的協力によりこれらの問題に取り組むことの重要性が共有された。これらの危機的状況において、政府による科学の外交的利用は方法のひとつではあるが、学問や発言の自由は保障されるべきであり、研究者や学術機関自身の主体的な取り組みが鍵となるという意見で一致した。そのための具体的な方策として、緊急基金の設立、サイエンス・ディプロマシー専門ワーキンググループの立ち上げ、若手研究者に対する国際的パートナーシップ形成支援、危機に置かれている国・地域からの優秀な研究者・学生の獲得及び保護等の取組について言及された。

3) パネル・ディスカッション

「政治と高等教育マネジメントの相互作用」及び「国際的な制度的協力 - 大学の視点から」というテーマでパネル・ディスカッションが行われ、主にロシアや中国とのかかわり方に焦点を当て議論が行われた。ロシアのウクライナ侵攻後、ヨーロッパの多くの国が、制裁の一環としてロシアとの研究協力に対する公的資金援助停止の方針をとっており、ロシアや中国等、国際社会が懸念を抱える国々との研究・学術交流の在り方については意見が分かれるところであった。一部の参加者からは、「ロシアや中国からの留学生は本国当局から監視を受け、留学先で得た情報を当局に報告させられている。彼らを教育して送り返すことは、権威主義指導者のブレインを育てるのと同義である」という主旨の発言もあったが、ほとんどのパネリスト及びオーディエンスからは、制裁は個人に対する敵対ではなく国家に対する圧力として行うものであり、研究者個人間・学術組織間の研究交流や学術的自由は損なわれるべきではないとの意見が多く聞かれた。ドイツをはじめ欧州の多くの国が、ロシアに対する制裁を学術分野にも広げていることについては理解を示しつつも、学術助成機関や高等教育機関自身は、国家に対する圧力と個人に対する救済のバランスを見極めた上で、危機に直面する研究者や学生にとって、国籍や属性に関わらず安全な場所であるべきという見解が共有された。加えて、ウクライナ問題のように表面化している大きなリスクに対する支援を表明する国・団体は多いが、そのみにフォーカスすることで、その裏側に埋もれている他のリスク（例えばロシア国内やアフガニスタン、ウイグル、香港問題など）の渦中にいる研究者・学生を置き去りにしたり新たな差別が

⁷ 明確な定義は定まっていないが、アメリカ科学振興協会 [AAAS, 2010]によれば、一般的には「科学のための外交」、「外交のための科学」、「外交における科学」の3要素で理解される。学術と科学外交の両方の動機により設立された CERN に代表されるように、欧州にはサイエンス・ディプロマシーの長い歴史があるものの、過去には必ずしも名称はなく、このコンセプトが概念化されたのはここ数十年のことである [The Diplomatic Service of the European Union, 2022]。

生まれたりしないよう配慮が必要であり、教育・研究にアクセスし国際的・学術的な相互交流に関わる機会が望むすべての人々に与えられるよう協調していくべきとの意見も上がった。

また、ブレイン・ドレイン（頭脳流出）またはブレイン・サーキュレーション（頭脳循環）という観点でも活発に意見が交わされた。米国国務省の Ethan Rosenzweig 氏、Anthony Koliha 氏によると、危機的状況にある地域から流出する優秀な頭脳の取り合いが既に始まっており、米国ではウクライナ難民の受入は当然ながら、国外での研究継続を望むロシアの研究者についても積極的にリクルートする方針を打ち出しているとの紹介があった。紛争の当事国からの高度知識層の流出・循環を肯定的に捉えるか否定的に捉えるかは議論が為されてきたところであるが、学問の自由の制限や情勢による研究環境の悪化を懸念するロシアの研究者に対しモビリティを提供し、同時に米国にとっても優秀な頭脳の獲得などの利益に繋げる狙いである。他国の参加者からも、ロシアによるウクライナ侵攻やコロナウイルス感染症の拡大等の様々な危機がターニングポイントとなり、国際社会の状況の変化に対応して自国の国際交流の方針（重点地域や分野、交流方法等）を戦略的に変更している旨の発言が聞かれた。同時に、政治的情報統制を行う国々から研究者・学生を受け入れる場合においては、安全保障輸出管理の徹底や当該研究者の保護のための体制整備が課題である旨も確認された。一方で、紛争下にある地域への長期的な支援という観点では、当該地域からの頭脳流出を最小限に抑え、復興のための高等教育機能の再建や能力開発、将来のリーダーの養成等にも配慮した支援が必要であるという意見も多数上がった。

4) ベルリン共同宣言の採択

参加 15 機関の署名により、共同宣言「Berlin Declaration on International Academic Cooperation amidst a World in Crisis」⁸が採択され、学問の自由や法の支配といった基盤的な価値基準を共有する民主主義国家として、脅威にさらされている学生や研究者の保護、紛争後の人道的復興、能力開発、リーダー養成等に共同して取り組むことが宣言された。

4-3. 所感

各国の学術助成機関や高等教育機関、政府機関等のトップクラスの役職者が参加するハイレベル会議であったが、議論はあくまでフランクで、機関としての公式スタンスとは離れた一個人としての自由な意見も多く聞かれた。個人的な見解と当該機関の公式スタンスとは必ずしも同一ではないからこそ、それらを率直に表現し合い活発に議論が行われている点が非常に刺激的で、欧米の学術機関における意思決定のアプローチを垣間見ることができたと感じた。

また、民主主義や学問の自由といういわゆる西側諸国の共通理念を共有しない国々との学術交流をどのように展開していくべきかという点については、このようなトップクラスの専門家

⁸ 「Berlin Declaration on International Academic Cooperation amidst a World in Crisis」の全文については以下参照。
https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/berlin_declaration_on_international_academic_cooperation_may2022.pdf [G7 + Partners, 2022]

たちにあっても意見の分かれるところであり、議論の渦中にある問題であることが窺えた。本会議では、ドイツをはじめとする欧米諸国アカデミアのロシアに対する対応が、近年ドイツで高まってきている中国の人権侵害や研究成果のデュアルユースに対する懸念と近い文脈で語られていた。国連安保理の拒否権を持つ常任理事国でありながら他国を侵略するというロシアの事例を単純に他国に一般化すべきではないだろうが、ロシア・ウクライナ戦争の勃発により、異なる価値基準を持つ国々との学術交流は、ますます慎重なアプローチをとらざるを得なくなっていると言える。

5. DAAD-Kompetenzzentrum Internationale Wissenschaftskooperationen

(KIWi) へのインタビュー

DAAD は、2022 年 7 月に発表したポジションペーパー「Science Diplomacy for a Multipolar World」の中で、「困難な」相手との学術協力について以下のように提言している。

価値観に基づく協力のプラスの効果があるという長年の前提は、いまや正しくないと証明された。ドイツのサイエンス・ディプロマシーは、学生や科学者、あるいは大学と研究機関の間の国際的なコンタクトが、寛大さや相互理解、すべての参加者にとっての付加価値、さらには自由で民主的な価値の促進に根源的に寄与するとはもはや言えなくなったのである。国際的な科学交流がもたらすチャンスは、特に政治的に困難な相手との協力においては、繊細な交渉プロセスの枠組みの中で、リスクを吟味して初めて実現できるものである。(筆者翻訳)
[DAAD, 2022e]

2018 年 7 月にドイツ科学人文評議会が高等教育機関の国際化に関する提言の中で、学術機関に対して協力協定の設計や科学特有のリスク、研究に関連する法的問題などについて総合的に情報を提供するアドバイザーサービスの設置を提案したことを受け、DAAD は国際学術協力コンピテンスセンター (DAAD-Kompetenzzentrum Internationale Wissenschaftskooperationen : KIWi) を設立した。

KIWi は、高等教育機関が新しい学術協力量を構築する際、あるいは既存の学術協力を「困難な」相手国との間で拡大する際に、相談に乗りアドバイスを提供することを目的としている。高等教育機関にとって、地域性によるリスクの分析や相手機関の特色に応じたアプローチを相談できる第三者機関の存在は非常に有用であると思われる。その活動内容や見解について下記のとおりインタビューを行った。

なお、ロシアのウクライナ侵攻に直結する一部の質問については、DAAD の公式スタンスにも関わるデリケートなトピックであるため、先方からの要望により個別回答の本稿への掲載は差し控えることとする。

所属機関	応対者	実施方法	実施日
KIWi	Marc Wilde, Project Manager 外（匿名）	調査票及び電話	2022 年 11 月 18 日

Q. KIWi は 応用科学大学（Hochschulen für Angewandte Wissenschaften : HAW）や専門大学（Fachhochschulen : FH）の国際化のために設立されたとのことですが、他の高等教育機関への助言・相談も行っているのでしょうか。

KIWi の設立は、当初は「HAW.International」という応用科学大学の国際化のためのプログラムの枠内で実現されたため、当初は応用科学大学に強くフォーカスしていた。その後、KIWi はドイツのすべてのタイプの高等教育機関にサービスを提供している。

Q. 高等教育機関は、DAAD の助成を受けていないコラボレーション（例えば大学の自己予算や他の機関からの資金によるプロジェクトなど）や、高等教育機関の包括的な国際戦略についても KIWi のアドバイスを受けることが可能なのでしょうか。

我々のサービスや KIWi が主催するイベントへの参加は、DAAD によるいかなる種類の財政支援とも無関係である。

Q. 年間何件程度の相談・カウンセリングがあるのでしょうか。

去年は、ウクライナやアフガニスタンの危機に対する臨時窓口として DAAD に寄せられたものも含め、約 1,200 件の個別の相談に対応した。

Q. 他国との連携においては、必ずしも共通の価値観を持つことができない場合もあり、相手国によっては、例えば、学問の自由、言論の自由、権威主義的政治体制、研究成果の軍事利用への転用などの阻害要因が存在する場合があります。そのような国々と大学はどのように連携を深めていくべきだとお考えでしょうか。

学問における各大学の自治を尊重するという原則に基づき、DAAD は特定の国のパートナーに対処するための汎用的な規則や規制を打ち出すことはない。しかし、大学の実務者間のピアツーピア交流を通じて、KIWi は、学問の自由、デュアルユース、科学的価値といった国際的な高等教育協力の課題に関して、経験を共有し、ベストプラクティスを収集するためのプラットフォームを提供している。さらに、DAAD は「KIWi Compass For Scientific Cooperation Under Complex Conditions」を発行し、国際的なパートナーシップの中で、安全保障、政治、経済、文化の複雑な問題にどう対処していくか、一連の基準、指針となる質問、関連資料によって、実践的な方向性を示している。

Q. 例えばロシアによるウクライナ侵攻のように、協力相手との間に重大なリスクや不一致が生じた場合、協力関係自体を見直し、似た価値基準や学問に対するアプローチを持つ国々とのコラボレーションにシフトすべきではないかという意見もあります。これについてご意見をお聞かせください。

回答掲載不可

Q. KIWi ではロシアとの学術交流について分析やアドバイスを行った経験はありますか。事例があれば差し支えない範囲でお教えてください。

回答掲載不可

Q. ドイツの高等教育機関の多くはロシアとの組織的学術交流を停止していますが、これは制裁として具体的にどのような効果を生むと思われますか。一方で、個人間の繋がりを維持することの重要性についてどのようにお考えですか。

回答掲載不可

Q. サイエンス・ディプロマシーの観点から、緊張状態にあるまたは価値観の共有が難しい二国間関係の緩和のために、高等教育機関やアカデミアに期待される役割とはどのようなものでしょうか。また、そのために、KIWi ではどのようなアドバイスをを行っているのでしょうか。

回答掲載不可

Q. ドイツの高等教育機関が国際戦略やアティテュードを決定する際、サイエンス・ディプロマシーへの貢献は十分考慮されていると思われますか。高等教育機関にアドバイスを行う立場からご意見をお聞かせ願います。

回答掲載不可

6. 各大学への事例調査

前述のような連邦政府及び学術関係機関の推奨を受けて、ドイツの多くの大学もロシアとの組織的な学術交流を停止する方針を打ち出している。ロシアの大学と緊密な協力関係を構築してきた大学にとって簡単な決断ではなかったであろうことは想像に難くないが、実際の研究・教育現場ではその決断がどのように受け止められ、現状どのような対応がとられているのか、いくつかの大学の事例を調査した。

HRK のデータベース International University Partnerships [HRK, 2023]によると、ドイツの高等教育機関においては、ロシアの 270 の高等教育機関・研究所等と 864 件のパートナーシップ⁹が構築されている。そのうち、共同学位プログラムのように両大学の緊密な連携を要する体系的なプログラムを有する大学を中心に調査依頼を行い、応諾した下記 3 大学 4 名にインタビューを行った。

⁹ 原則として大学間または部局間レベルの協定・覚書等が締結されているパートナーシップが登録対象であり、学生・研究者交流等のモビリティ・プログラム、単位互換や共同学位プログラム等の教育プログラム、共同研究、組織開発における協力等が含まれる。

所属機関	応対者	実施方法	実施日
イルメナウ工科大学	Dr. Heiner Dintera Project Coordinator GRIAT/International Office	対面	2022 年 11 月 18 日
同上	Univ.-Prof. Dr. rer. nat. habil. Prof. h. c. mult. Dr. h. c. mult. Peter Scharff Rector Emeritus / Executive Committee of DAAD	対面	2022 年 11 月 18 日
キール大学	Prof. h.c. Andreas Ritter University partnerships with Middle-Eastern Europe, Russia and Asia / Welcome Center, International Center	ZOOM	2023 年 1 月 13 日
ボン大学	匿名（氏名及び所属部署公表不可）	対面	2023 年 1 月 31 日

3-1. イルメナウ工科大学（Technische Universität Ilmenau）

1) 基本情報

旧東ドイツ・チューリンゲン州唯一の工科大学。1894 年にエンジニア養成のための私立教育機関 Thüringisches Technikum として設立され、1992 年に工科大学となった。5 つの学部を持ち、4,752 名の学生のうち 1,888 名が海外からの留学生である（2022/2023 冬学期時点）。比較的小規模な大学であるにもかかわらずその国際性と研究力の高さに知られており、海外の協定校との 11 のダブル・ディグリー・プログラムを有し、工学系科学分野における教員一人当たりの第三者資金獲得額では全国トップレベルである [TU Ilmenau, 2023a] [TU Ilmenau, 2023b]。

2) インタビュー①

応対者：Dr. Heiner Dintera（GRIAT プロジェクト・コーディネーター/国際部）

Q. 貴学におけるロシアの高等教育機関とのコラボレーションについて教えてください。

イルメナウ工科大学にはロシアに 18 の協定校がある。全てが近年アクティブなわけではないが、そのうちのいくつかは非常に活発に活動している。ロシアとの繋がりが強いのは歴史的な理由からで、イルメナウは冷戦時代に旧ソ連占領下の旧東ドイツにあったからである。ソ連とドイツ民主共和国（旧東ドイツ）はいわば兄弟国のようなもので、特に電気工学分野におけるモスクワの MIET (Moscow Institute for Electronic Technology / National Research University of Electronic Technology) 及びサンクトペテルブルクの LETI (Saint Petersburg Electrotechnical University) との相互の学生・研究者交換は 1950 年代にはすでに始まっていた。1999 年にはイル

メナウ工科大学の協力によりモスクワにドイツのカリキュラムに基づく工学部が設置された。毎年 200 名程の学生を受け入れており、講義の一部はドイツ語で行われ、学生指導のためにドイツからモスクワに教員も派遣される。そして年間で上位 5~10 名の学生はイルメナウに来て研究指導を受けることができ、イルメナウとモスクワから二つの修士号を得ることになる。このダブル・ディグリーのシステムは DAAD からの助成金を受けて運営されている。サンクトペテルブルクの LETI でも同様のモデルがあり、毎年 5~10 名のロシア人学生がイルメナウに来てダブル・ディグリーを取得している。ダブル・ディグリー・プログラム以外にもロシアからの入学者は多く、現在は 85 名のロシア人学生が在籍している。

しかし、ここ 20、30 年は、学生交換のほとんどはロシアからドイツへの一方通行である。学生向けに多くの広報や働きかけをしているものの、ドイツからロシアへ行く学生は、多くとも 2 年に 1 人程度である。そしてもちろん今はロシアに派遣されている学生は一人もいない。

Q. GRIAT プログラムは高等教育における独露プロジェクトで最も大きなものと言われていますが、概要や設立の経緯をお教えてください。

前述のようなロシアとの確立した協力関係のもと、2014 年にロシアのカザンで新たな一大プロジェクトが誕生し、それが私がコーディネーターをしている GRIAT (German-Russian Institute of Advanced Technologies) プログラムである。カザンはモスクワから 800km 離れたヨーロッパロシアの重要都市でタタールスタン共和国の首都である。非常にユニークであるのは、現地の住人の約半分はロシア人ではなくムスリムのタタール人だということである。都市はとても近代的で、清潔で治安がよく、ビジネスフレンドリーな環境であることから、ロシアのシンガポールとも呼ばれている。タタールスタン共和国には多くのグローバル企業があり、確かな技術を持った専門家を必要としていたことから、GRIAT はタタールスタン共和国の大統領の招へいにより実現したプロジェクトであった。ロシア側の期待は大きく、このプロジェクトのために新たな建物を用意してくれ、またオープニング・セレモニーにはタタールスタン共和国大統領やドイツ大使も臨席し、国際宇宙ステーションからのライブ・グリーティングもあった。当時、クリミアがロシアに占領されるなど既に政治的には難しい時期にあり状況は緊迫していた。開設を取りやめる議論もあったが、予定どおり開始にこぎつけたのは、それによるメリットがはるかに大きかったからである。

このプロジェクトは、「Studienangebote deutscher Hochschulen im Ausland (Study Opportunities at German Universities Abroad)」という DAAD のトランスナショナル教育プログラム¹⁰の助成を受けたバイナショナル大学の一つで、大きなものはドイツ・トルコ大学などがあるが、GRIAT は大学自体を設置するのではなく、カザン国立研究技術大学 (KNRTU-KAI) の中の学部の一つとして設立されたものである。ドイツ側は本学、オットー・フォン・ゲーリケ大学 マグデブルク、カイザーラウテルン工科大学 3 大学がコンソーシアムを形成し、それぞれ英語での工学修士課程を提供している。2 セメスターをカザンで、1 セメスターをドイツのいずれか

¹⁰ 外国において、ドイツの基準に基づいた研究・教育課程を提供する大学または学部の設置を支援するもの [DAAD, 2023d]。

の大学で研究指導を受け、ドイツまたはカザンで修士論文を書くことになる。そして、独露双方の学位を受け取る。

GRIAT は、独露間の高等教育分野において最大のプロジェクトである。2 年前にドイツ外務省とロシア外務省が行った独露高等教育プロジェクトのコンペティションにおいて、80 以上の参加プロジェクトのうち、GRIAT が優勝プロジェクトのひとつになった。毎年 20~25 名がロシアからイルメナウに来ていた。コンピューターサイエンスが最も人気のあるプログラムで、ロシアのトップ 40 に入る協力大学の尽力もあり、バイナショナル・プログラムとしては非常にうまくいっていたと言える。カザンにはイノポリス (Innopolis) という「ロシアのシリコンバレー」と呼ばれる IT イノベーションに特化した経済特区があり、GRIAT の卒業生の多くはその IT 企業で活躍している。

Q. GRIAT はドイツ側の学生にもロシアでの研究及びダブル・ディグリーのオファーを提供する双方向プログラムなのでしょうか。

いいえ、ロシア側の法律によりそれは難しいため、ロシアからドイツへの一方通行のプログラムである。ロシアの学位を取得するには、少なくとも 2 セメスター以上ロシアで研究を行い、ロシア語で学位論文を書き、ロシアの歴史などについての不可解ないくつかの試験を受けなければならない。それは本プロジェクトの本旨を外れているし、そのオファーを希望する学生もそう多くはないと予想される。ただし、GRIAT という体系的な学位取得目的のプログラムの枠外にはなるが、学生が希望すれば、GRIAT で培ったネットワークを利用して個別にそこに留学することも可能である。私が知る限り、これまで 3 人の学生がカザンへ留学した。双方の大学の国際部ができる限りのサポートをし、彼らは本人の希望に合わせ講義に参加したりロシア語のインテンシブコースを受講したりし、人数は少ないものの満足度の高い留学になったと聞いている。また、毎年 8 月には、グリーンテクノロジー、航空工学、ロシア語、中小企業訪問など様々なテーマのサマースクールも行われていた。

Q. それらのプログラムは現在どのような状況なのでしょうか。

それらは今はすべて停止されている。2 月に戦争が始まって以来、本学はロシアとの組織的交流を停止した。これはつまり GRIAT においてはもはやダブル・ディグリーが授与されることはないし、これまで行っていた Flying Faculty¹¹もサマー・スクールも中止されているということである。責任者同士の会議も、事務部門のハイレベル・ミーティングも、論文の共著も、ロシアへの出張もすべてである。ロシア側の優秀な学生へ行っていた奨学金支援も中止した。入学者はおよそ半数になった。

しかし、道がまったく閉ざされているわけではない。現在イルメナウにいるロシアからの学生は、このまま研究指導を本学で受け、イルメナウ工科大学から修士の学位を取得することができる。GRIAT というバイナショナルなプログラムによるものでなく、あくまで単に通常のシングル・ディグリーとなる。もしかするとその後彼らがロシアに帰り、ロシア側で二つ目の学位を取

¹¹ ドイツ側の教員がロシアに行って講義を行う学期ごとまたは一定期間の集中講義のこと。

得することもありうるが、それはもはやドイツ側の関知することではない。あくまで、ロシアとドイツの協力によるダブル・ディグリーの授与は行わないというのが現在の事実である。

私個人としては、いまでも2週間に一度カザンの同僚達とオンラインミーティングを行うなど、連絡を続けている。DAADの援助を受けているドイツ人ディレクターが今も現地にいるし、ドイツ語教員も今もそこにいる。今我々にできることは、ドイツ語クラスの提供を続けること、モチベーションと関係性をきかさないためにドイツに関する情報を提供しつづけること、学生に対し個人レベルでDAADの奨学金によりドイツに留学する方法などをアドバイスすることである。

Q. DAAD はそういった個人に対しては今も支援を続けているのですか。個人レベルというのは具体的にどのようなものですか。

大学同士または学部同士の協定に基づく学生交換や、組織的なフレームワークの一環としての交流は停止されているが、ロシアの学生が個人的にDAADの奨学金に応募したりドイツの大学に入学したり学位を取得したりすることは拒否されていない。

本学には昨年卒業した、またはするはずだったロシア人学生が多くいるが、彼らの多くはロシアに帰りたくないという意思を示しており、大学はなんとかして彼らに引き続き奨学金等の支援を継続できないか模索しているところである。また、本来、GRIATのようなダブル・ディグリー・プログラムにおいては、ロシア側とドイツ側ですり合わせを行い双方の提供する特別なカリキュラムやプロセスを前提に、通常別々の大学に2回通うよりも短期間で2つの学位が授与される仕組みになっているが、彼らは戦争のため、そのカリキュラムを予定どおり享受できていない。そのため、本学において学位授与に足る学業成果を達成していると思なされるためには、追加的な講義や試験が必要になり、結果的に本人の帰国の意思にかかわらず、卒業が遅れるということも起きている。現時点では、どのように事が進むのか誰にも見通せないところであるが、DAADは少なくとももう一年は、人件費やここにいるロシア人学生のケアのための資金援助を約束してくれている。加えて、このプロジェクトを意義のある形で継続するために、残り一年の助成でデジタル・ティーチングの準備も進めている。その後のことはDAADや大学の上層部と相談することになるであろう。現学長はこのプロジェクトを熱心に支援することに消極的なようであるが。

Q. そのような状況に対し、ロシア側の反応はいかがですか。

彼らはドイツ政府やDAADの推奨に基づく我々の決定に一定の理解を示しているが、今後どのような展開になるかは誰にもわからない。このような先行き不透明でドイツに留学できるかも学位を取得できるかもわからない上に、奨学金もないという状況で入学を希望する学生は例年よりも少ないだろうが、ロシア側はロシア側でプロジェクトを引き続き継続し、新たな学生を受け入れている。ロシア側の学生はロシア政府またはタタールスタン共和国からも奨学金の支援があったが、これも今は停止している。彼らは、少なくとも5人以上は学生がいなければプログラムとして意味をなさないと断言しているので、もしかしたらそれぞれで維持している活動自体も、早ければ1、2年以内には終わってしまう可能性もある。ロシア側が代替策として今行おうとしていることは、ドイツでなく中国と協力関係を新たに結び、GRIATの学生を中国に派遣しようという試みである。しかし、この動きもなかなか難しいであろう。なぜなら、ドイツの大学とは異なり

中国の大学では高額な学費が必要で、金額面で折り合いをつけるのが難しく、また現在は中国に入国するのに非常に厳格な新型コロナウイルス対策ルールがある。そのため、中国への乗り換えも容易ではないようだ。

ロシアはドイツを「非友好国」に認定しており、この度の戦争によりドイツ側からも交流・支援を止めるという姿勢を示したため、現在は双方でそれぞれできることを継続しているバイナショナル・プログラムについても、ロシア側から完全終了の通知がいつあっても不思議ではない状態になっている。先に述べたモスクワとサンクトペテルブルグとのドイツ語による工学教育プログラムについては、すでに DAAD からの助成が終わっている。そこで、新たなパートナーとしてキルギスの大学を検討しているところであり、数週間前に代表団が視察をしたところである。ドイツの大学は何十年もロシアと近い関係を築いてきたが、その他の旧ソ連諸国は忘れ去られていた。それが変わろうとしており、特にコーカサス（ジョージア、アルメニア、アゼルバイジャン）や中央アジアの国々が注目を集めている。例えばベルリン自由大学はモスクワのリエゾン・オフィスを開鎖しジョージアのトビリシに移転したし、ルール大学ボフムは「モスクワ・リエゾン・オフィス」を「東欧・中央アジア・オフィス」に改称した。

Q. ドイツは各国に先駆けてロシアとの組織的な学術交流をやめました。それは、政府や学術関係機関からの強制力のある要請だったのでしょうか、それとも、各大学やコンソーシアムが独自に判断したことなのでしょうか。

DAAD は大学の活動自体に対して指示を出すことはできないが、DAAD が出資している資金の用途について要請することはできる。例えば GRIAT については、プロジェクト遂行自体を目的とした用途、たとえばマーケティングや出張旅費、現地での講義のための経費などに支出することは禁止されたし、ロシア側に資金を移すことももちろん禁止された。唯一、既にドイツにいるロシアからの学生の支援のような、ドイツ側で生じている課題のために使うことは認められている。しかしそれはつまり、このプロジェクトの運営において、もはや我々にできることはほとんどないということである。そのため、本学の学長はロシアとの組織的交流を一律停止することを決めた。

Q. GRIAT はドイツ側 3 大学のコンソーシアムで運営されていますが、すべての参加大学がそのように決断したのですか？

本学以外の大学の上層部がどの程度ロシアのパートナーと強固にコミュニケーションをとっていたかは疑問だが、各大学の学長は、「政府や DAAD が何と言おうと関係ない、ロシアとの協力関係を継続するべきに違いない。引き続きダブル・ディグリーを授与する。」と言うことも理論上は可能だった。本学の前学長はロシアに対して宥和的でクリミア占領にも表立って異を唱えなかったもので、もし彼が今も学長をしていたら、違う判断をしていたであろう。もちろん大学によって立場も異なるので、我々とは異なる判断をする大学もあるだろうが、他のプロジェクトに携わっている他大学の同僚と情報交換したところでは、ほとんどのケースで、本学と同じように、多かれ少なかれ全ての公的な交流活動をストップするという判断をしていると聞いている。

Q. ロシア側において、戦争の影響でダブル・ディグリー・プログラムの前提である教育カリキュラムや研究環境を維持することができないといったような実質的な問題が発生しているという話は聞こえてきますか。

戦争の影響というよりは、むしろこのドイツの制裁によりそういった状況が発生していると思われる。これまで特に通信・信号処理の分野においては非常によい相互作用があり、多くの共著論文の執筆が行われてきたが、大学上層部からの指示で、それらの発表も取りやめられ、共同で研究会議を開催することもできない。

ロシア国内の研究環境に関して、制限があるとか研究が継続できないという話は少なくとも私は聞いていない。もしそのようなことが起きていたとしても、ロシアの同僚達はドイツ側にそのような情報は言わないだろう。ロシアの大学の研究者たちは、常に大学上層部や当局からの圧力にさらされている。ロシアの大学の学長というのは、一般的に当局に近い立場にあり、強権的で、まるで小さな子どもに対する父親のように、何から何までコントロールするのである。そのような強権的な統制に嫌気がさし、ロシアを逃れてジョージアに移ったある大学の国際部のスタッフを知っている。

Q. ロシアとドイツのダブル・ディグリーを希望してプログラムに入学してきた学生にとっては、それが不透明な現在の状況においてどのような選択肢があるのでしょうか。

通常9月に入学した学生は、翌年の冬学期にドイツに来ることになっていた。GRIATの枠組みでそれが叶わない今、学生にとっては3つの可能性がある。ひとつは、カザンに留まることである。ロシア側は、ドイツに行かなくてもシングル・ディグリーを取得できるようカリキュラムを変更しているので、そこに留まり学業を続けることができる。2つ目の選択肢は、例えば親の援助を受けるなどどうにかして費用を工面してドイツに来ることである。3つ目は、ロシア側の経済支援により中国に行くことである。これは、当初の目的であるドイツとのダブル・ディグリーを諦めることになるし、今学期が初めての試みなので、うまくいくかどうかは誰にもわからない。

そもそも、プログラムに参加している学生のうち10~20%は中国やスーダンやパキスタンなどからきた留学生で、彼らにとってこのプログラムが魅力的だったのは奨学金があるからである。それが無くなった今、これらのターゲットグループは入学のためにカザンに来ることすら難しいのである。

一方で、ロシアの侵攻時、既にドイツに来ていた学生たちは、以前よりもさらに良いチャンスを得ている。彼ら全員に対し大学や自治体が続けドイツに滞在するための経済支援を行い、いずれドイツの学位を取得できるのである。ロシアに帰りたいという学生はほとんど聞かない。オンラインで修士論文のディフェンスができるであろうから、ドイツの学位を取得後、個人的にロシアの学位も取得しようとする学生はいるかもしれない。学位記原本をどのように受け取るかは簡単ではないだろうが、親族が大学のオフィスに行って、「特別なお金」を払えば不可能ではないだろう。少なくとも、バイナショナル・プログラムの組織的な枠組みの外で個人的に行われることについては、個人の自由である。ロシアとの行き来についても、家族に会いに一、二週間ロシアへ一時帰国する学生はいるが、結局はドイツでエンジニアとして職を見つける方が簡単なので、彼らはみな休暇が終わればドイツへ戻ってくるのである。そしてそれはロシア側にとっての

大きな懸念事項であり、学生たちはなぜロシアに戻ってこないのかと当局から問い詰められ、プレッシャーをかけられている。

Q. 本来ドイツとロシアのダブル・ディグリーを取得することを目的に GRIAT プログラムに入学してきた学生に対し、このままではシングル・ディグリーしか授与できないという現在の状況において、どのようなケアやサポートを提供していますか？

実際のところ、ダブル・ディグリーを取得させるための方策はとっていない。なぜならば、大学のスタンスとしては、「公式には」あくまで彼らにロシアとのダブル・ディグリーを取得してほしいと思っていないからである。GRIAT プログラムの修士号の学位記には、「この学位はカザン国立研究技術大学 (KNRTU-KAI) との協力によるダブル・ディグリー・プログラムにより授与された」という文言が記載されていたが、今後はこの文言は記載せず、通常のイルメナウ工科大学の学位が授与されることになっている。単にこの文言があるかないかの違いであり、他の通常の学位と質的にはなんの違いもない。個人的な推測では、多くの学生はロシア側の教員の指導も受けながら修士論文を書くだろうし、恐らくロシア側の大学にも修士論文のディフェンスを申請し学位を取得するだろう。私の知る限りカザンの教員は親切で学生思いなのでそれを拒否はしないだろう。事務的な問題はあるかもしれないが、そこはロシア流の「追加的な手数料」によってなんとかなるだろう。ただし、大学の立場としては、学位に関してロシア側がどのような対応をとるかということについて詮索するつもりはないし、罰則もない。単に関知しないということである。

Q. イルメナウ工科大学はドイツの大学の中でもロシアとの学術交流において主導的な立場にあると思います。サイエンス・ディプロマシーの観点から、政治的に立場が異なる国や、学問の自由等について共通の価値基準を有しない国との学術交流をどのように展開していくべきだとお考えですか？

政治的価値や意見を共有できない国との協働は非常に重要だと考える。そもそもこのプロジェクトが設立された経緯もそこにある。多くの才能ある若手研究者や学生を見てきたが、彼らは母国とは異なる自由な研究環境や、教授陣・スタッフとのフレンドリーな関係性に非常に満足し魅力を感じていた。様々なケースのうち一例だが、たとえばロシアの大学の学長は、通常自分だけのデスクにいて限られた上層部の人間に一方的な指示を出すだけで、学生とは話をしないが、ドイツではそうではない。実際に本学ではロシアから新たな学生が来ると、学長は学生と同じテーブルを囲み、一緒に朝食をとり、家にまで招いて庭でパーティをしたり、個人的な付き合いを歓迎していた。これはロシアから来た学生にとっては一種のカルチャーショックのような素晴らしい経験で、そのような経験が彼らのマインドセットを変え、ともするとロシア側のパートナー大学の上層部の価値観さえ変えつつあったのである。今のこのような状況において、ロシア当局はプロパガンダによりドイツや西側諸国の非友好国について虚偽の情報を流し、国民に対する扇動を強めているが、実際にここにいる学生たちは、ロシアにいる家族や知人にそれが真実でないことと実体験から伝えることができる。実際に違う環境に出て経験した人間にしかできないことであり、それが、異なる価値観を有する者同士の交流の意義なのである。

Q. つまり、現在ロシアの大学との組織的な交流が制限される中でできることは、既にいるロシア人学生や個人的にこれから入学してくる学生に対し、そのような母国とは異なる経験を提供し、彼らの学びをサポートすることだということでしょうか。

間違いなくそうである。それが、今できる最善で最も重要なことだと考える。そのような個人的なつながりやサポートまで切らしてしまつては、ロシアはますます孤立し、若者たちの視野が広がることもないだろう。

これも重要なことだが、ロシアが侵攻を開始した際、本学の多くのロシア人学生が、自分自身や母国の家族の危険を顧みず、戦争反対の署名活動を行った。非常に個人的なレベルだが、ロシアの大学とのコネクションは、研究者同士、または職員同士、学生同士ではいまだに良い形で通常通り続けられている。いつになるかわからないが、この信頼関係とフレンドシップが、ロシアとの組織的交流再開の基礎になるはずである。

Q. では、どのような状況下であれば、ダブル・ディグリー・プログラムのようなロシアとの組織的協力関係が再開可能とお考えですか。

ロシアの指導者や政治的志向に明確な変化がない限り難しいだろう。各国が和平交渉のサポートをしても、プーチンやラブロフが指導的立場にある限りは大きな変化は望めない。それまでは、ロシアの同僚達や学生たちとできる限りの個人的な交流を続けつつ、他の国との協力関係にシフトしていくのも可能性のひとつだと思う。東ヨーロッパや旧ソ連諸国には、ロシア以外にも非常にポテンシャルのある国々がある。例えば私の同僚はいまキルギスの大学と協働しており、非常によい研究水準とポテンシャルがある。

あくまで個人的な意見だが、可能な限り早くロシアがこの戦争に負け、政治的な状況が変わることを願っている。10年20年かかるかもしれないし、誰にもわからないことだが、抑圧的な時代が終わればよい時代がくると思いたい。

Q. では、現在の状況により、大学の国際協力方針におけるパートナーシップの在り方や、協力相手を見直す必要があるとお考えですか？

それはぜひ学長に聞いてみてください。ただ、現学長はこの戦争以前から、本学がロシアや東欧にフォーカスしすぎであると考えており、もっと西欧やアメリカとの協力関係を強めるべきだという意見をもっていた。今回の件はその傾向に拍車をかけるかもしれない。

3) インタビュー②

応対者：Univ.-Prof. Dr. rer. nat. habil. Prof. h. c. mult. Dr. h. c. mult. Peter Scharff (前学長、DAAD 理事)

Q. ロシアとの学術交流に対する貴学のスタンスについてお教えてください。

本学はロシアの大学や研究機関とは長い協力の歴史がある。つい2年前には、モスクワの MPEI (Moscow Power Engineering Institute) との 50 周年を祝ったばかりである。連邦外務省 (AA)

が示した基本的な推奨は、ロシアの大学との学術交流を停止することであるが、それは大枠の方針であり、それに対する反応は実に様々であった。各大学には多かれ少なかれ、自身の責任において方針を決定する権利がある。ロシアと一切の学術交流を停止するというのがひとつの極端な選択肢、その対極は、今までどおり制限なく引き続き交流を続けることであるが、直行便の運航が停止しているので完全に今までどおりとはいかないのが現実である。イルメナウ工科大学は、これらの両極の立場の中間のスタンスを取っている。教職員や学生交換という形での直接的なコラボレーションはもはや行われていない。正式な交流プログラム、例えば複数あったダブル・ディグリー・プログラムも凍結された。既にイルメナウに来て学んでいるロシア人学生やこれから個人的に入学するロシア人学生は学位を取得することは可能だが、それはあくまでイルメナウ工科大学からだけのシングル・ディグリーとなる。

Q. Scharff 教授は 2020 年まで長きに渡りイルメナウ工科大学の学長として国際化を推進してこられ、同時に DAAD の理事も務められていますが、ロシアとの交流停止という現状をどのようにご覧になっていますか。

イルメナウ工科大学は 50 年にも及ぶロシアとの協力関係があったが、いまやそのすべてが破壊されてしまった。例えば、ロシアとの共同研究論文を出そうとしている研究者は、それをしないように言われるのである。たとえ著者は全員ドイツ側で、ロシアの同僚達に向けて謝辞を記載したいただけとしてもである。その逆も然りである。個人的にはこれはどうかしていると思う。戦争が始まった時、ロシアの大学の学長たちはプーチンや戦争を支持する声明を出したが、ロシアの状況を考えれば、彼らは政府に近い立場にあるため、プーチンに対し表立って反対することは不可能なのだ。ロシアの研究者達は、制裁を受ける側ではなく、支援されるべき側である。

私は DAAD の理事でもあるが、ロシアに対する対応について、DAAD 内でも大きな意見の対立がある。彼らは比較的厳格で、特に会長は政治的なガイドラインに厳格に従っている。DAAD の以前のスローガンは「Change by exchange」だったが、現会長はこのスローガンは既に終わったと言っている。これは失敗に終わったのか？私はそうは思わない。このような危機にある今こそ、その考え方に基づき国境を越えた人的交流が必要な時なのである。

国際的な科学者コミュニティは、この危機を終わらせるのに貢献しなければならないと私は思っている。ロシアだけが責任を負うべきなのか、何が原因なのかは問題ではなく、人々が殺されているという事実が問題なのである。それは、ロシアの起こした戦争に限らず、世界中の他の場所でも起きていることであり、我々はウクライナでの戦争が起きている今、それを見落としがちである。ロシアとウクライナが戦争をするなどいうことは、20 世紀であっても想像できなかった。多くの科学者たちにとって、責任の所在は関係がないことであり、今すぐに戦争を終わらせることが必要なのである。もし私が政治家たちにアドバイスできるとしたら、最終的な結果にこだわりのすぎないことだ。ウクライナ東部やドンバス地域をどのように決着をつけるか、検討すべきことは山積みだが、まずは戦争を終わらせてから考えるべきだ。中立的な第三者が戦争終結に向けて仲介をすべきとの意見はあるが、政治的背景から見れば、どこの国が真に中立かはわからない。できるとしたら、それはアカデミアや科学者ではないか。

Q. 高等教育機関は、ロシアとの組織的な学術交流停止という連邦政府や学術助成機関の方針に従い、国境を越えた交流を制限せざるを得ない状況にあったということでしょうか。

ドイツの学術助成機関や大学には揺るぎない自治があるが、それらは政府からの予算で運営されているので、彼らの発言にはある程度重みがあることは事実である。新政権発足時に彼らは大学への予算配分を年 3% ずつ増額すると約束したが、それもキャンセルされた。問題はなぜかということだ。Annalena Baerbock 外務大臣は、「より優先すべき事項があるからだ」と述べた。私から言わせれば、外務大臣のやり方はクレイジーである。共和国であるドイツを代表する立場にある者として、ロシアの件に関してあのような決定はするべきではなかった。

DAAD の予算も減らされた¹²。DAAD はその歴史で初めて、資金不足によって、学生向け奨学金の既存の契約を中止しなければならない事態に陥っている。私は、このような時だからこそ、他の国々との人的交流を活性化できるよう、逆に DAAD への予算配分を増やすべきだと思っている。

Q. BMBF も同様の立場なのでしょうか。

彼らの立場は少し違っている。AA とおおよそ共通の方針を持っているが、AA ほど厳密ではない。彼らはこのような方針をとることで、学術や研究の未来にどのような影響があるかは理解している。

Q. ロシアの侵攻以外にも、近年ドイツでは人権侵害等に対する懸念から中国との協力に慎重になっているという話を聞きます。そういった価値観の共有が難しい相手にフォーカスするよりも、似た価値基準や学問に対するアプローチを持つ国々とのコラボレーションにシフトすべきではないかという意見もあります。この危機的な世界情勢において、大学はどのように国際戦略をすすめていくべきとお考えでしょうか。

まず、インターナショナルリゼーションとは、「戦略」ではなく「姿勢」である。現在イルメナウ工科大学の学生の 40% がドイツ国外からの留学生である。現在の学長はこれをよく思っていないが、私は 16 年間学長を務める間このことを推進してきた。私が学長に就任した時は留学生の割合は 8% だったが、学長を退任した時には 35% まで増加し、これは喜ばしいことであると思っている。なぜならば、インターナショナルリゼーションは一方通行ではなく相互交流であるべきだからである。また、同時にイルメナウ工科大学の学生を海外に留学させる取り組みにも力を入れており、学生は少なくとも 1 セメスター海外の大学に留学することが強く推奨されている。協定に基づく留学であってもよいし、学生が希望すれば、交流のない新たな大学を選択してもよい。かつて初めて博士号のダブル・ディグリーを取得した私の教え子は、米・フィラデルフィアの大学に留学したが、当時は協定がなく個人的な研究仲間に受入を依頼した。しかしそれが後に組織的交流に繋がった。多くの学生は実績やサポートがあり、計画の立てやすい協定校への留学を選ぶので、このように教員個人レベルの学術交流を大学レベルの協定に体系化することも、学生の選択肢を広げるのに重要である。これはまさに現在のロシアとの関係にも言えることで、組織的な交

¹² 3 章 4 節のとおり、その後のロビー活動等により予算は増額された。

流が制限される中、少なくとも繋がりを絶たないことは今後のために非常に重要である。

我々は一人一人が政治家であり、多かれ少なかれ自由民主主義国家を誇りに思っている。特に学問に関しては、一部の政治家が強制的に制限を設けるべきではない。しかし残念ながら、科学者たちに対する外務省の影響は非常に大きく、声を大にして異論を唱える人はごくわずかである。国際交流において、自分達のやり方やルールや様式が唯一のものだというのは傲慢である。ドイツの政治家の中には、将来的には私達のやり方に沿う国とだけ協力関係を持つようにするべきだという人もいる。つまり、西洋の民主主義とは異なる社会構造を持つ社会とは協力しなくてもよいということである。そのようなことをしていたら、いずれ孤立してしまう。異なる他国のルールや社会構造や国民性を尊重すべきなのだ。例えば言論の自由が制限されている国において、声を上げた人が投獄されるようなことは受け入れがたいことではあるが、だからといって、その国とのコラボレーションを一切拒否することは、本当の意味でなんの成果も生まない。

懸念を避けて、同じようなシステム・価値基準の国とだけ協働していくべきという議論は、本学の上層部でも出ており、ヨーロッパの大学との交流にフォーカスしていく方向になっている。しかし、私はこれはあってはならないことだと考えている。本学の国際的なコラボレーションの90%がヨーロッパ外の国々とのものである。これは似たやり方を持つヨーロッパの中だけで考えや情報が交換されるよりもずっといいことだと思っている。共同研究や学生交流をヨーロッパだけに限定したところで、短期間で現在と同水準にまで回復させるのは不可能であるし、一度絶たれた繋がりは簡単には復活しない。この方針はまったくナンセンスである。なぜヨーロッパにこだわらなければならないのか。違う国では、知識は違うやり方で伝えられ、物事が違う形で説明されるからこそ素晴らしいのである。学術は常に国際的であるべきで、ドイツの中だけで通用する学問など想像できない。学長在任中には100名以上の研究者の雇用契約書にサインしてきたが、採用の際に必ず議論に上ったのは海外経験の有無である。ドイツにしかいたことのない教授など想像がつかない。海外出身の教員も多い。そういう同僚がいる環境でこそ、最高の経験が生まれるのである。

3-2. キール大学 (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

1) 基本情報

1665年に設立された、シュレスヴィヒ・ホルシュタイン州で最も古い大学であり、学生数約27,000人、教職員数約3,700人と規模も最も大きい。7人のノーベル賞受賞者が在籍しており、2006年以来エクセレンス・イニシアティブに参加するなど、ドイツ有数の研究機関である。国際交流においては、その地理的条件から、バルト海沿岸地域及び北欧諸国との結びつきが強く、戦略的パートナーシップを形成している [Kiel University, 2023a] [Kiel University, 2023b]。

2) インタビュー

応対者: Prof. h.c. Andreas Ritter (国際部 中欧・東欧・ロシア・アジア担当/ウェルカムセンター)

Q. 貴学はロシアとの組織的協力関係を停止していると伺いましたが、その経緯についてお教え

ください。

2月24日のロシアによるウクライナ侵攻後、1日か2日後すぐに DAAD により国内の大学の団結（reunite）が呼びかけられ、多くのドイツの大学がそれに応じた。侵攻後2週間のうちに、HRK 主催のミーティングが数度行われ、各大学は取りうる対応を互いに確認しあった。キール大学もこれに参加した。それらの会合のほとんどは ZOOM で行われた。

侵攻の一週間後、キール大学の理事会において、ロシアの大学とのすべての公的な協力関係を停止することを決定した。ベラルーシも同様である。現時点ではベラルーシとは組織レベルの大学間パートナーシップはないものの、ロシアの大学とは長きにわたる複数のパートナーシップがあり、長いもので30年を超える協力関係があった。しかし、それらすべてを停止した。ただし、協定を破棄するものではなく、あくまで活動を凍結するものである。

Q.その決定は、政府や学術関係機関からの強制力のある要請によるものだったのでしょうか、それとも、大学が独自に判断したことなのでしょうか。

政府や学術助成機関やその他学術関係団体等から強制力のある義務を課せられたわけではなく、各大学の独立した決定によるものである。DAAD や HRK と協議はしたものの、ドイツの大学はあくまで自治による独立した組織であるため、少なくとも国際交流等についてどのような方針をとるかは各大学の意思決定に委ねられている。

ドイツでは、学問の自由や研究者の独立性というのは非常に重要視されている。例えば、学長であっても、彼らに対して何をやれとか何をするなどといったことを強要することは基本的にできず、彼らの研究活動を尊重しなければならない。国際交流の面でもそれは同様で、どこに資金援助するまたはしないということは言えても、ロシアのパートナーと築いてきた協力関係や共同研究を放棄しろということは、この状況であってもできないのである。例えば研究者がロシアに出張したいと言う場合、安全面から戦地への旅行自体を止めることはできても、オンラインミーティングや研究成果のやりとりなどの人的交流そのものを禁止することはできない。それでも、大学としてロシアとの組織的・公的な交流を停止するという姿勢・ポリシーを示し、彼らはそれに従っている。従わないということもある意味ではできないこともないが、彼らは理解してくれている。

他大学においても多くが多かれ少なかれそのような決定をしており、少なくとも私は戦争以前と同じレベルでロシアと組織的な交流を継続している大学を知らない。

Q.その決定に対し、学内では反対意見はなかったのでしょうか。

私が承知している限り、その決定に対する強い反対はあまりなかったが、もちろん、大学として、ここキールやロシアで間違った人々に「罰則」を与えることになるのではないかという議論はあった。例えば、我々はロシアの大学と2つのダブル・ディグリー・プログラムを持っているが、その決定により学生は海外留学をすることができなくなる。

Q. その決定により、具体的にどのような影響がありましたか。

まず大学上層部はこの決定について、大学の全構成員宛にメールで通知文書を送り、ウェブサ

イト等でも学内外に大学の姿勢を示した。同時に、ウクライナ及び現地の協定校に対し、連帯の意を示した。

2月末～3月末の時点で、キール大学からロシアの大学に留学している学生は4名おり、大学は彼らにドイツに戻ってくるよう呼びかけた。彼らを受け入れていたロシアの協定大学にもキール大学の決定が通達されたが、そのほとんどはその意向を理解し受け入れたため、学生の呼び戻しにあたっては、協定校と大きな論争になったということは特になかった。ロシアに留学していた4名のうち3名はドイツに戻ることであり、ロシアからドイツへの直行便の運航が禁止されていたため極めて困難な行程ではあったが、第三国を経由するなどして数日かけて3名の学生がドイツに戻った。残る一人の学生は夏学期いっぱいロシアにとどまったが、彼は大学間協定に基づいてロシアに留学しており、これはキール大学が停止を決定した組織的な交流に該当するため、彼に対する奨学金を3月いっぱいまで停止せざるを得なかった。学生は、奨学金が停止されることや、ロシアに引き続き滞在することでリスクを被る可能性があることも承知した上で、個人の責任と決断により、私費で引き続きロシアに滞在することを選択し、ロシアの協定校もそれを受け入れた。結果的に、彼は夏学期末まで無事にロシアで学習を継続しドイツに戻ってきた。これは組織的または公的な交流を凍結する一方で、学生または研究者個人間の交流は制限を受けないということである。その点は保障されなければならない。

このケースを除けば、2022年2月以降、キール大学と3つの協定校（カリーニングラード、サンクトペテルブルク、イルクーツク）との間では、一切の交流が行われておらず、計画されていた定期的な学生交換や研究プロジェクトなどのすべての活動が停止されている。これには、もちろんダブル・ディグリー・プログラムも含まれる。サンクトペテルブルクおよびイルクーツクとの間で行われていたダブル・ディグリー・プログラムは、通常1セメスターまたは2セメスターを海外の協定校で学習することで双方の大学から2つの学位を授与されるものであるが、現状況下でそれは不可能である。当該プログラムにはまだ在学生がいるが、彼らはロシア側からの学位は受け取れず、キール大学からのシングル・ディグリーとなる見込みである。ロシア側の学生も同様である。

Q. 個人間の交流についてはいかがですか。

ロシアとの交流について、キール大学において許されているのは、研究者同士の個人的な連絡である。例えば、キール大学の教員が共同研究等のためにロシアの協定校から研究者を招へいし、その旅費をキール大学側で負担するということは禁止されている。ロシアからの研究者が会議などのためにキールに来ること自体は可能であるが、そのようなことは現時点ではほぼありえないと思われる。恐らく2月の侵攻後現在までそのようなケースはなかったであろう。

また、協定に基づく交換留学以外の、個人的な学位取得目的の正規入学に関しては、もちろんロシアからの学生であっても国籍を問わず引き続き認めている。目下のところそれがキール大学がロシアの学生及び研究者に提供できることである。

Q. 戦争の影響により、ロシアやウクライナからの留学生数に変化はありましたか。

これは私にとっても興味深いことであるが、ロシアからの学生は、戦争前から漸減している。

2015/2016 年冬学期時点では 127 名、2021/2022 年冬学期では 89 名、現時点では 82 名である。戦争を機に大人数が減ったということではなく、この少数減が戦争の影響かどうかは定かではないが、ダブル・ディグリー・プログラムを中止しているのも、その分が減っていることは間違いない。

ウクライナからの学生も同様に漸減しており、2015/2016 年冬学期時点では 81 名、現時点では 36 名で、半減している。しかしこれは、今後大きな変化がある予定である。昨年 2 月の戦争後、ウクライナからドイツへ、そしてキールへも多くの難民が逃れてきており、本学では数百名の入学希望者のカウンセリングを行った。本学の学位プログラムは、英語で行われる修士課程のいくつかのプログラムを除きすべてドイツ語で行われるため、入学には B1 レベル以上のドイツ語能力が必要である。そのため彼らは今はまだそのためのドイツ語トレーニング・プログラムを受けている最中であり、大学には入学していない。しかし、今年の冬学期が始まる頃にはトレーニング・プログラムを終えて、大学に入学する者が多くいることが予想されるため、ウクライナ人学生数は大きく増えるだろう。戦争の状況によって、もしそれまでに状況が改善されれば、ドイツで大学に入学せずウクライナに帰国する者もいるだろうが、冬学期までに引き続きウクライナで不安定な状況が続くようであれば、多くの難民が入学するであろう。つまり戦争の影響が数字に表れてくるのは、もう少し先である。カウンセリング及びアドミッション担当の同僚によると、本学への入学を希望しているウクライナ人は約 500 名おり、加えて、ウクライナで学んでいた外国籍の留学生 150 名程度も同様にドイツでの大学入学を希望しており、計 700 名程度の難民を受入予定である。しかし、彼らの中には既にドイツ国内外の別の場所に移動している者もいるかもしれない。正確な数は把握できていない。ウクライナ人の学生は一定期間居住していれば、州もしくは自治体からの経済支援を受けることができるが、他国籍の者はそれを受けることはできないため、経済的な問題を抱えていると聞く。

Q. 戦争の影響でロシアからドイツに逃れてきた人々もいるのではないのでしょうか。

正確な数は把握していないが、大学はそういったロシアからの学生に対してもサポートを提供している。ウクライナ、ロシア、その他の国からなど、国籍を問わず特別なカウンセリングサービスを利用可能であるし、要件を満たす個人の入学については国籍は考慮されない。

また、ロシアの銀行からの送金が止まるなど、新規入学希望者だけでなく在学中のロシア人、ベラルーシ人学生にも困難な状況があったため、そういった問題を把握し適切な支援につなげるため、必要に応じてそれらのカウンセリングを利用するよう促した。彼らは国籍を問わず我々の家族であるからである。この制限の多い状況において、今我々にできることは、大学入学希望者や既に在学している学生に必要な支援を提供することである。

Q. ロシア側から、戦争によって情報統制が行われたり、これまでのような研究環境の維持が難しくなっているというような話は聞きますか？

現在のところは聞いていないが、それは恐らく私が国際部の職員という立場にあり、かつロシアとのコンタクトを控えているからであろう。基本的にはロシアの同僚と継続的な連絡は取りあっていない。しかし、本学の研究者の中には、あくまで個人的にはあるが、いまでもロシア側の

研究者とメールや ZOOM などやりとりがある者もいる。

Q. どのような状況下であれば、ロシアの大学との協力関係を再開できるとお考えですか。

非常に難しい質問だが、少なくとも、ロシアとウクライナの間で平和条約が締結されることが、凍結された交流を再開するのに最低限かつ重要な要素であると思う。私はどちらかという悲観的で、個人的には、春になればまた戦況が変わり、ロシアの新たな攻撃について話し合わねばなくなることを懸念している。状況の改善にはまだ数か月以上はかかるだろう。おそらく 2023 年中はこれまでのような組織的な交流は行われなないかもしれない。

しかし、個人的な交流は継続されている。私は基本的にはロシアの同僚と継続的なコンタクトをとっていないが、12 月には彼らに個人的なクリスマス・グリーティングを送り、全員ではないが、彼らのうちの何名かはすぐに快くそれに返答してくれた。このようなものが今行われている交流の形である。

Q. 個人的な所感で結構ですが、ドイツの学術助成機関や政府が推奨している学術・研究分野におけるロシアへの制裁は、どのような効果があると思われますか。学問の自由や大学の独立性を重んじてきたドイツが、他国に先駆けて学術分野の制裁を行うという強い姿勢を示したことに驚いています。

非常に回答が難しい。経済面を含む制裁全般という意味では、正直なところドイツはやろうと思えばもっとできる余地があるだろうが、少なくとも学術交流という点では、多くの大学が交流を停止しているので、一定の効果はあると思われる。ロシアの学術界にとって、海外と人や資金や知識が交換できないということは大きな打撃となるが、同時にそれらがウクライナに対する侵略のために悪用されないということでもある。

また、連邦政府は我々の学問の自由を制限しているわけではなく、我々は「大学として」ロシアの協定校との組織的な接触をすべて凍結する決定を下した。それが我々の決断であり、ドイツがロシアに対して行う制裁のうち、「我々が負うべき部分」なのである。我々はキール大学として、ドイツ政府の一貫した行動と侵略者ロシアに対する欧州連合の制裁を強く支持し、現在の状況下ではロシアとの科学的協力は中断されなければならないという明確なシグナルを送っている。

Q. パートナーとの間に重大なリスクや不一致が生じた場合に、そのパートナーシップ自体を見直し、他の国の大学との交流にシフトするべきという議論もあります。キール大学では、今回のロシアの戦争により国際戦略や重点的な交流相手の変更などを検討したのでしょうか。

大学の大学の大枠の国際戦略は変更していない。なぜならば、国際戦略は数年単位で策定・履行していく比較的長期的なものであり、キール大学では現行の国際戦略がまもなく終わりを迎えるため、ちょうど新しいものを策定しているところである。ウクライナでの戦争が新しい国際戦略に強い影響を与えるかどうか現時点では不明である。なぜならば、我々の国際戦略においては、地理的な結びつきの強いバルト海沿岸地域を除いて、特定の地域にフォーカスするという方針をとっていないからである。

しかし、この大枠の国際戦略以外の実務でいうと、ウクライナでの戦争に対応した新たな活動

は行っている。例えば、ウクライナのパートナーとの関係を再構築することで、5月にはウクライナの新たな大学と覚書に調印した。キエフにある大きな大学と長いパートナーシップがあったものの、ここ10年程は活発な交流は行われていなかった。これを、戦争を機に再活性化させようとしている。加えて、現在その大学の副学長が奨学金を得てキール大学に1年間滞在しており、両大学の交流について意見を交わすのにこれ以上ない好機となっている。また、前述のように、我々はウクライナのオデッサにある新たな大学と協定を結び既に人的交流を開始しており、昨年末には研修及び研究目的でオデッサから4名がキールに派遣された。将来的には相互派遣に発展させる予定であるが、現在戦地となっているウクライナにドイツから研究者を派遣することはできないため、現時点ではウクライナからキールへの一方通行の交流形態となっている。

DAADがロシアへの資金提供を含むプロジェクトへの支援を中止したが、プロジェクト自体は存続している。また、ロシアへの資金提供にDAADの資金を使うことは禁止されているが、その資金をロシア近辺の他の国のパートナーとのコラボレーションに流用することは許可されている。そのため、キール大学では、2022年は特にロシアと行っていたプロジェクトの資金を、上記オデッサ含むウクライナの大学から研究者を招へいするために流用した。元々ロシアとの交流のためのファンディング・プログラムはいまやロシアのためでなくウクライナのために使われている。そして、2023年～2025年の次の3年間については、すでにこの採択プログラムをロシアでなくウクライナ(キエフとオデッサ)を対象にすることで変更申請を行った。この点については、DAADの判断は非常に柔軟で助けになった。また、DAADからの助成金だけでなく、大学の自己資金についても同様に、ロシアの大学との交流を停止した代わりにウクライナとの人的交流のための資金に流用された例がある。それにより、ウクライナからキールに来る研究者のモビリティはより向上するだろう。こういった資金投入先の変更や、ウクライナの大学との関係再活性化及び拡充は、言ってみれば戦争の影響で生じた国際交流活動の方針変更のひとつである。

Q. ドイツの学術助成機関は高等教育機関に対しサイエンス・ディプロマシーへの貢献を呼び掛けてきましたが、緊張関係にあるまたは共通の価値観の共有が難しい二国間関係において、高等教育機関の役割はどのようなものだとお考えですか？

私は数年前まで、学術交流はいかなる困難な状況下でも継続されるべきだと考えていた。しかし、ここ数年で、いわゆる「難しいパートナー」との学術協力を進めるにあたっては、より慎重に歩を進めるべきと感じるようになり、特に研究成果の悪用については十分に考慮する必要がある。例えば、我々は長年中国との関係にフォーカスしてきたが、それはここ5,6年で変わつつあり、例として、台湾の大学と協定を締結するところである。学生たちに中国語や中国文化を学ぶ機会を提供するには、必ずしも懸念のある中国本土との関係を続けなくとも、台湾を交流相手とすることで、学生にとってよりよい経験を提供できる。つまり、政府と連携してロシアに対する制裁やウクライナに対する支援を行っているように、大学として国際社会やサイエンス・ディプロマシーに貢献することも重要であるが、我々自身にとっての価値をまずは尊重する必要がある。個人的な印象であるが、世界がますます難しくなっていく昨今においては、10,20年前と比べて、このバランスがますます重視されるようになったと思う。

3-3. ボン大学 (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn)

1) 基本情報

ノルトライン＝ヴェストファーレン州に所在する 1818 年設立の総合大学。2019 年以来、ドイツで 11 あるエクセレンス・ユニバーシティのひとつに選出されており、6 つのエクセレンス・クラスターを持つ唯一の大学である。ここ数十年に渡り、ドイツで最も多くのノーベル賞受賞者やフィールズ賞受賞者を輩出している。約 33,000 名の学生（そのうち約 4,500 名が留学生）及び約 6,100 名の博士課程（そのうち 1,500 が海外出身）の学生を要する（2023 年 2 月時点）[University of Bonn, 2023a] [University of Bonn, 2023b]。

2) インタビュー

応対者：匿名（氏名及び所属部署掲載不可）

Q. 貴学にはロシア人学生やウクライナ人学生は何名いるのでしょうか。ロシアによるウクライナ侵攻によって増減はありましたか。

戦争が始まる前は、ロシア人学生が 175 人、ウクライナ人学生が 111 人であったが、戦争勃発後の現在も、入学者数には大きな変化はない。特にロシア人の学生については、すでに学位取得目的の正規課程に入学済みの学生がほとんどであり、彼らはそのままボンで学業・研究を継続しているためである。ウクライナからの学生については入学の問い合わせが多い。ウクライナ、ロシア、ベラルーシ国籍の学生から 1000 件を超える問い合わせがあった。これには、以前ウクライナで学業・研究を行っていた他国籍の学生も含まれる。しかし、残念ながら、実際に現時点でボン大学に入学できるのは、ごくわずかである。これは、まず第一に語学力、なぜなら学士課程はほとんどドイツ語で授業が行われるからである。第二に、高校卒業資格の問題で、ウクライナの学生はもう 1 年学校に通う必要があり、ドイツの修業年数と差異があるためである。そこで、我々が行ったのは、学生になるべく早い時期に正規課程申し込めるように、語学準備のためのクラスをいくつか設けたことである。2022 年夏学期には多くの学生が語学コースに参加しており、彼らが必要な知識を習得すれば、来年の冬学期にはウクライナ人の学生が増えるかもしれない。

Q. 貴学の戦略的パートナーシップ 8 か国の中にロシアは含まれていませんが、ロシアの大学との体系的な共同プログラムや重点的な協力体制はありますでしょうか。

例えば法学、経済学、東欧史などの分野での学生交換プログラムなどがある。しかし、全学的なレベルでの学生交換協定はなく、部局間レベルにとどまっている。また、交換留学生の数は少なく、各プログラムで 2、3 人程度で、それらも現在は停止されている。

Q. ロシアのウクライナ侵攻を受けて、貴学はロシアとの公的な交流を停止する旨を発表されましたが、具体的にはどのような影響がありましたか。

ウェブサイトに掲載された声明のとおり、学生交換プログラムも、研究協力も停止されている。少なくとも新しい共同研究契約は締結できない。唯一続いているのは、例えばボンの研究者とロ

シアの研究者との個人的なコンタクトである。本学の研究者の中には、非常に長い間ロシアの同僚と良い関係を築いている者もあり、今でも一緒に共同研究論文を執筆している者もいるであろう。しかし、大学の上層部は彼らに、例えば当該研究テーマが軍事と関連する可能性のあるものであれば、見直しをするように求めている。そういった文脈を除けば、ロシアの研究パートナーと共同研究論文を発表したり、オンライン会議を行ったりすることは許されている。

この方針に対する学内の研究者からの多くの質問に対し上層部が回答した長い Q&A リストが学内限定で公開されている。全ての公的協力関係を停止すると言っても、学生交換の停止は明確でわかりやすいが、研究者同士の個人的なコンタクトに関する疑問は山ほどあり、例えば 20 年来の関係性のあるロシア人研究者ならばボンに招へいしていいのか、など様々な質問があった。上層部はこれらの質問を取りまとめ、いくつかの回答をし、これは全学部配布された。例えば、共同出版物に関しては、デュアルユースや倫理的な問題がない場合であれば認められている。

Q. 大学内で反対の声はありませんでしたか。

もちろん、ロシアの同僚達と長く良好な協力関係にある科学者・研究者達からは、特に最初の頃は、ロシア政府が行っていることに対して、無関係の個人全員に責任を負わせるべきでないという議論があった。ロシアの大学にもプーチンの政治に反対する学生や科学者がおり、そうした学生や研究者を支援すべきという声もあった。しかし最終的には、このような状況では組織的な学術協力は続けられないということで、多かれ少なかれコンセンサスが得られたように思う。

Q. 戦争の影響により、学生たちが困難を抱えているという状況はありますでしょうか。また、貴学ではどのような支援を提供しているのでしょうか。

あらゆる種類の問題があった。学生部門の担当に聞けばもっと詳しいことがわかるが、少なくとも、ロシア人学生については、海外送金がストップし金銭的な問題があったのは確かである。経済的な問題だけでなく、ドイツとロシアを結ぶ直行便がなく、旅行が制限されているため、家族に会いに母国に帰るのも難しい。

大学はそういった学生向けにホットラインを設けていて、あらゆる種類の相談が可能である。これは既に入学済みの学生その他、入学予定の学生候補者からの学習プログラムに関する問い合わせなども受け付けている。このホットラインには、2 人の専任スタッフがいて、専用の電話番号とメールアドレスで対応している。その他、専門家によるカウンセリングを提供したり、ウクライナ人学生によるコミュニティが募金活動や合唱団のコンサート等のイベントを企画し、学生支援のための資金を集めている。

Q. 戦争が始まったとき、交換留学生としてロシアに留学していた学生はいたのでしょうか？

100%確実ではないが、ロシアとの交換留学生の数自体が非常に少なく、新型コロナウイルスのパンデミックもあり、恐らくロシアに留学していた学生はいなかったと思われる。

Q. 貴学以外にもドイツのほとんどの大学がロシアとの組織的交流を凍結していますが、これはどのようなプロセスで意思決定が行われたのですか？政府や学術助成機関からの指示に従った形

でしょうか。

DFG、DAAD、AvH など主要な学術助成機関や BMBF はロシアとの協力に対する助成を停止すると表明したため、それを受けて、ドイツのほとんどの大学、あるいはすべての大学が自らの意思決定によりそれに従ったと思われる。そして、本学がウェブサイトで表明しているように、協力の停止を宣言した。ただし、どの程度までロシアとの協力関係を停止するかやどの程度強い声明を出すかのトーンは大学によって異なり、あらゆる種類の協力を打ち切るという大学もあれば、学生交換を停止するだけという大学もある。ロシアの大学との関係性や考え方にもよって程度の差はあるが、多かれ少なかれ、どこも同じような方向性だと思われる。本学では、個人的な研究者同士のコンタクトを認めるし、もちろん資格を満たせば引き続きロシア人学生の学位課程への入学も認める。そういった形でロシアとの関係を維持することになった。

Q. ロシアとの組織的な学術協力を凍結することは具体的にどのような効果を狙ったものなのでしょうか。ロシアを学術・高等教育分野において国際的に孤立させるという意図なのでしょうか。

これにはいくつかの側面があると思われる。まず第一に、もちろん、ロシアの軍事を支援するような研究は続けられない。そして、EU やドイツ政府によって、あらゆる種類の制裁が実施されており、これに反することは推奨されない。どこかで読んだところによると、ロシア経済に利益をもたらすような研究をしてはいけないという考え方なのだと思う。学生交換においては、安全保障の面もあり、現時点でロシアに学生を送り込むことは責任ある行動と言えないのではない。学部からの質問に対する上層部からの回答を読み返すと、彼らは、例えば、ロシアの研究機関が組織的に主催するバーチャル会議も、ウクライナとの連帯を示すためにボイコットすべきだと言っている。前述のように、ロシアの同僚とオンライン会議を行うことは可能という回答だったが、それが組織的な協力ではなく個人的な接触に限られ、また研究内容がデュアルユースの可能性のないものであれば可能という条件なのである。加えて、新たな契約を伴うようなプロジェクトを開始することはできないため、連絡を取り合うことはできても、そこから新たな何かが生まれるということはない。

Q. ロシアの協定校や同僚から、戦争によって研究、教育、国際交流活動が制限され、実質的な問題が生じているといった話は聞こえてきますか。

非常に良い質問であるが、今のところ私自身は何も聞いていない。というのも、ロシア側とのほとんどのコンタクトは学部レベルや個人的なもので、本学にはロシアの大学の国際部などと全学的な確立された関係性がないのである。そのため、残念ながらそれについて多くを語るができない。

Q. どのような条件下であれば、ロシアの大学との協力が再開できるとお考えでしょうか。

それは、戦争が終わった場合、つまりロシアに新たな政府ができた場合のみであると思う。プーチンが戦争を止めて軍隊を撤退させて初めて、少しずつ協力が再開されていくであろう。

Q. 学問の自由や法の支配といった価値観を共有しないパートナーとの学術協力を大学はどのよ

うに展開していくべきだとお考えですか。

難しい質問であるが、それは今まさに学内で盛んに議論されている問題でもある。権威主義的な政府を持つ国は非常に多く、実際、ボン大学のある研究者は最近、世界人口の75%が独裁体制下あるいは権威主義的な体制下で生活していると述べており、人口という観点から見ると、実はこの質問は我々のパートナーの多くに投げかけられるべき質問なのである。中国が最も顕著だが、現在のイラン、ロシア、アフガニスタンなど、この疑問が当てはまる国は多くある。そのうち、ロシアは唯一、公式にあらゆる種類の協力が完全にストップしている国である。例えば中国については、あれだけ大きな国であるので、多くの協力協定を結んでおり、我々の大学にとっても中国のパートナーにとっても有益な協力を継続できるような良い方法を見つけたいと議論を重ねているところである。しかし一方で、デュアルユースや人権侵害の可能性がある研究、倫理的な懸念がある研究には関与しないということも徹底したい。理論的には非常に明確だが、実務的には、多くの研究がデュアルユースの可能性を秘めているため、どの研究を継続しどの研究を避けるべきか、またそれを誰が決定するのか、非常に難しいところである。そのため、その国そのものや、その国の研究機関、協働相手について、多くの知識を持つことが必要である。個々の研究者が責任を持つべきことなのか、大学の経営陣、学長が決定すべきなのか、もしくは他の委員会、例えば倫理委員会、研究委員会など、何らかのものがあるべきなのか。これらは、我々が現在探っている問題である。本学だけでなく、他の多くの大学でもそうであろう。例えば、本学はアーヘン工科大学と、対中国関係の地域ネットワークを作っており、中国との学術交流に関する知識を交換し、どのようにすれば、我々の持つ価値観が尊重され、研究協力ができるようになるかを話し合っている。我々は価値観を共有しない国やその国の研究者とも協力を続けたいと考えており、一方で、もちろん研究の自由を尊重したい。非常に難しいところである。

Q. そのような検討の際に、地域性やリスクを分析し、求められる特別なアプローチについてアドバイスするような部署はあるのですか。

まず、国レベルで DAAD の KiWi がそういったサービスを提供している。外部の視点を得るために、本学も時々それを利用しており、非常に助かっている。また、学内でも、法律・規制やコンプライアンスについてより詳しい知識を持つ専門部署を設置しようとしているところである。もちろん安全保障輸出管理に関する法律や規制を遵守しなければならないので、輸出管理規制のチェックを担当する同僚が何人かいるし、加えて、前述のような研究倫理の問題やデュアルユースの問題など、さまざまな問題に対応する委員会があると思われるが、専門ではないので詳細は把握していない。また、中国に関して言えば、中国の大学の構造や研究室を本当に評価するためには、専門的な知識が必要だと思われる。例えば、中国語が読めないと、ウェブサイトを見ても何が起きているのかわからないことがよくある。なぜなら、英語のウェブサイトと中国語のウェブサイトはまったく違って見えるからである。そのため、我々のアプローチとしては、現在のところ、ドイツの各大学がこのような非常に特殊な知識を身につけることはあまり賢明ではなく、国レベル、あるいは少なくとも州レベルに何らかのセンターがあった方がいいというのが我々の実感である。

Q.ロシアによるウクライナ侵攻により、多くの研究者や大学職員が、大学はどのように行動すべきか考えたと思います。ドイツではサイエンス・ディプロマシーという言葉をよく聞きますが、政治的な緊張関係にある国や価値基準を共有しない国との学術協力の際、大学の意思決定においてサイエンス・ディプロマシーという観点はどのように考慮されているのでしょうか。

ドイツの大学全般について言えるかどうかかわからないが、サイエンス・ディプロマシーへの貢献という観点から言えば、科学者個々の行動よりも、大学のリーダーシップによる方向づけが重要であると思う。中国やロシアやそういった国々について話すとき、もちろん、常に異なる視点があるわけだが、大学内でも、当該国のパートナーや学生、研究者と「対話」を続けることが非常に重要だという意見を耳にする。また、関係を絶たないために現政権への反対派を支援することも必要である。たとえば、将来、願わくば強権的な政権が倒れ、より民主的な変革が行われた時のために、繋がりを保ち、チャンネルを開いておくことが重要である。それが、ここでいうサイエンス・ディプロマシーの意味かもしれない。また、一方で、チャンネルを開いておくということは忘れて、一緒に追求したい研究テーマがあるかどうかには焦点を当てよう、という人もいる。大学の本来の目的や責務は研究をすることであるから、学術的追及を優先することもひとつの考え方であり、その逆も然りである。だからこそ、常に議論を続ける必要があるのである。

7. 考察

7-1. 制裁を学術分野にまで拡げることの意味

2月のロシアのウクライナ侵攻後、ドイツが世界のどの国よりも早くロシアに対する制裁を学術・高等教育分野にまで拡充したことは、それまでのロシアに対する融和的な外交スタンスからするとやや強硬にも見えた。2014年にロシアがクリミア半島を併合した後も、ドイツをはじめ欧州とロシアとの学術分野での協力関係は継続されてきたが、今回のウクライナ侵攻においては、ドイツの決定を皮切りに、欧州各国が次々と「聖域」ともいえる学術分野における制裁に踏み切った。

ドイツにおいては、旧東ドイツ地域が三十数年前まで旧ソ連の衛星国であった歴史からロシアに対し友好的な層も多く、また2014年のクリミア併合時には、当時のシュミット元首相が、歴史的経緯を根拠にロシアのクリミア併合に理解を示す発言をし波紋を呼んだが、今回ロシアが西欧文明圏¹³である首都キーウに侵攻し、核戦争の危機がヨーロッパの庭先に迫ったことは、ドイツにとっても過去のクリミアやドンバスでの武力衝突とは一段違う衝撃をもって受け取られたと考えられる。ロシアを国際的なアカデミアから孤立させるという措置は、ウクライナに残虐な攻撃

¹³サミュエル・ハンチントン著「文明の衝突」の中で、西欧文明と東方正教会系の文明をへだてる断層線がウクライナの中心部を走っており、そこで2つの文明が対立していると述べた [Huntington, 1996]。歴史的にもウクライナは東西で異なる性質を持つ国であり、ヨーロッパ意識が高い西側に比べ、ロシア帝国政府主導で工業化が進んだ東部はロシアと結びつきが強く、本来ロシアに対し親和的であった [鶴見, 2022]。

を繰り返し世界を核戦争の危機で脅かすというロシアが引き起こした異常事態によってのみ正当化されるものであり、正常でない紛争下でこそ行われる特例的な措置である。3章の DAAD の声明にあるとおり、ドイツのアカデミアがロシアとの組織的交流をただちに凍結したことは、現状において「正常な協力関係の継続が不可能である」と見なしたことの表れであると思われる。

また、6章のインタビュー結果から、ロシア国内において、戦争そのものの影響により研究・教育の質を担保できなくなったであるとか、研究活動がままならないなどといった、協力関係の維持が困難になるような実質的な弊害は少なくともドイツ側へは聞こえてきていないようであり、ロシアとの学術協力の凍結は、あくまで侵攻に対する制裁及び外交的姿勢の問題であることがわかった。

当然のことながら、この学術的制裁は効果と弊害の両方を内包している。制裁によりロシアは欧州で最も大きな研究費を持つドイツからの資金流入を失い、戦争に反対する研究者や学生にもその影響が及ぶことは避けられず、人的交流や共同研究が停止すれば長期的に科学技術の停滞を招く。実際に、ロイターの調査では、西側諸国からの資金提供の停止によりロシアの研究施設が維持できなくなったり、逆に西側諸国が、人類共通の課題である気候変動の研究に重要な永久凍土のデータをロシアから得られなくなったりする可能性が生じているという [Dickie, 2022]。学術的にロシアを国際社会から切り離すことが戦争を終わらせる短期的な効果を持つかどうかは引き続き議論が為されているところであり、その具体的な狙いや目的については、インタビューに応じた担当者も言葉を濁す場面があったが、キール大学の Ritter 教授の発言にあったように、ドイツ及び高等教育機関はそういった弊害を十分認識した上で、学術的制裁を自らの「責任」として捉えているという印象を受けた。

7-2. 高等教育機関における意思決定

3章の調査から、ドイツにおけるロシアとの学術協力停止の方針は、各大学からの自然発生的な流れではなく、連邦政府（特に AA 及び BMBF）及び学術助成機関が主導し、各高等教育機関が独自に最終決定を行ったという構図であることがわかった。歴史的経緯から学問の自由と大学の自治を民主主義の根幹と位置付けるドイツにとって、ロシアと学術交流を行わないように働きかけることは、それらを制限することに繋がりがねないように見えるが、6章のインタビューにおいて実際に大学担当者に話を聞くと、反対意見や議論はあったものの、いずれの大学においても一定のコンセンサスの元でロシアとの学術交流の停止を決定したことがわかった。担当者個人レベルでは学術的制裁への賛否が分かれるところであったが、いずれの大学の担当者も強調していたのはドイツの大学の独立性であり、この決定はあくまで各大学の自主的な意思決定に基づくものであるという点である。

一方で、連邦政府や学術助成機関による推奨は強制力のあるものではなかったものの、イルメナウ工科大学のように学術助成機関からの大規模な助成を受けたプログラムにおいては、資金源である助成金の使途が限定されることにより、実質的に停止せざるを得ない現状があったことも窺えた。

また、ボン大学では上層部が各学部・研究者からの疑義を細やかに拾い上げ、大学独自の線引

きを提示している点が印象的であり、同時に、他国と比してロシアとの組織的交流がそれ程盛んでない大学にとっても、学術交流の凍結はそれだけ重みのある決断であったことが察せられる。

7-3. 危機的状況下における国際的な学術協力の在り方

ロシアとの学術協力を停止している高等教育機関においては、ロシアとのプロジェクト資金をウクライナ及び他国との交流に投入するといった代替策が聞かれたが、大学の国際戦略としてロシアとの関係を見限り他国に完全にシフトするという趣旨のものではなく、状況が改善するまでの当面の打開策または新たにパートナーシップを拡充するといった方向性であることがわかった。いずれの担当者も、この状況下にあってもロシアの研究者や学生との関係は個人レベルで維持していくことが重要であると示唆しており、学術助成機関がロシアとの個人的なつながりについては切らさないように呼び掛けていることから、ドイツのアカデミアにとって、「組織か個人か」というところに線引きがあるということが示された。4 章の G7 国際高等教育サミットにおいて言及されたように、国家に対する制裁と個人に対する救済のバランスが鍵となると考えられる。

また、イルメナウ工科大学の Dintera 氏が示した GRIAT の例からもわかるように、ヨーロッパのアカデミアから締め出されつつあるロシアの大学は学術協力のベクトルを変えざるを得ず、特に中国や旧ソ連諸国の大学との結びつきを強めている。ロシアの軍事侵攻により冷戦再来を懸念する声が高まっているが、学術・高等教育においても分断の懸念は例外ではない。

DAAD をはじめとする学術関係機関は、学術・高等教育のサイエンス・ディプロマシーへの貢献を呼びかけてきたが、DAAD は前述のポジションペーパーの中で以下のように述べ、この危機的状況下におけるサイエンス・ディプロマシーというコンセプトの再定義を提言している。

サイエンス・ディプロマシーは、科学的知識の移転が権力の維持・拡大に利用されたり、学術関係の停止が脅威と抑止のシナリオとして意図的に利用されたりするという点で、学術交流が地政学的志向のパワーポリティクスの『通貨』となりうることを認識しなければならない。私たちは、たとえ困難であっても、受け入れなければならない。学術的交流は、どのような状況においても『善』ではなく、また、『西洋』の価値や利益、平和、自由、民主主義の普及に必ずしも自然に役立つとは限らないのである。こうした洞察は、(中略) 外交政策の考え方の変容を裏付けるものであり、ウクライナ戦争によって完全に白日の下にさらされたのである。(筆者翻訳) [DAAD, 2022e]

調査前は、ドイツの大学はもっと一枚岩で、自らがサイエンス・ディプロマシーというものの一翼を担っているという意識のもとで意思決定が行われているものと想像していたが、実際に質問を投げかけてみると、担当者の立場等によって個人の意見が異なることはもちろん、価値感を共有しない相手との学術協力において大学が何を重視し方針を決定すべきかは、ドイツの大学においてもまさに議論の最中にある問題であることが窺えた。

イルメナウ工科大学の Scharff 前学長が指摘したように、同じ価値基準やアプローチを持つ狭いコミュニティの中だけではイノベーションは枯渇していき、国家主義的であっては科学の進歩

や地球規模の共通課題の解決は見込まれない。高等教育機関は、協働相手との間にある特有のリスクとチャンスを正しく認識した上で、緊張状態にある二国間関係や国際社会への貢献のためにも長期的な視点及び外交的姿勢を持つことが求められている。ドイツではそのために、5章で取り上げた KIWi のような専門機関が国レベルで整備されている。一方で、キール大学の Ritter 教授やボン大学の担当者が言及したように、自由の場である大学が自己の価値、つまり目の前にいる学生や研究者の学術的権利・利益を守るために行動することも当然である。これら是对立する姿勢というよりも、マクロの視点かミクロの視点かという違いであり、危機的状況下における困難な相手との国際的学術協力においては、これらのバランスを重視し、チャンネルを閉じることなくケースバイケースで意思決定を行っていく必要があると考えられる。

8. おわりに

本稿では、ロシアによるウクライナ侵攻がドイツのアカデミアにどのような影響を与えたのか概観してきた。デリケートなトピックであるため、インタビュー調査においては、回答が得られなかったり、組織の公式スタンスへの配慮から言葉を濁されたりすることもあったが、まさに議論の渦中にあるドイツのアカデミアの現状を把握するため、担当者の個人的な意見も含め可能な限りそのまま記載した。調査事例が少ないため統計的な傾向を論じることはできないものの、密接な繋がりを持ってきたドイツとロシアの関係において、ドイツのアカデミアがどのような姿勢で学術的制裁に踏み切り、研究・教育の現場ではそれがどのように受け止められているのかを調査することは、所属大学帰任後の業務にも活かしうる有意義な経験となった。最後に、学術助成機関や高等教育機関をはじめ、本調査に快くご協力くださったみなさまに感謝を申し上げ、本稿の締めくくりとしたい。

参考文献

- [1] AAAS. (2010). New frontiers in science diplomacy. (2023 年 1 月 29 日アクセス)
https://www.aaas.org/sites/default/files/New_Frontiers.pdf
- [2] Allianz der Wissenschaftsorganisationen. (2022). Solidarity with partners in Ukraine – consequences for science and the humanities (2022 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de/en/topics-statements/solidarity-with-partners-in-ukraine/>
- [3] AvH. (2022a). Humboldt Foundation condemns attack on Ukraine. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.humboldt-foundation.de/en/explore/newsroom/press-releases/humboldt-foundation-condemns-attack-on-ukraine>
- [4] AvH. (2022b). Budget cuts: Humboldt Foundation forced to discontinue fellowships and programmes. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.humboldt-foundation.de/en/explore/newsroom/press-releases/budget-cuts-humboldt-foundation-forced-to-discontinue-fellowships-and-programmes>
- [5] AvH. (2022c). Additional funding rather than cuts: Humboldt Foundation to receive €6.5 million more for 2023. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.humboldt-foundation.de/en/explore/newsroom/press-releases/additional-funding-rather-than-cuts-humboldt-foundation-to-receive-eur65-million-more-for-2023>
- [6] AvH. (2022d). Finance and Annual Report (2023 年 1 月 26 日アクセス)
<https://www.humboldt-foundation.de/en/entdecken/zahlen-und-statistiken/finance-and-annual-report>
- [7] BMBF. (2022). Cooperation with the Russian Federation. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.bmbf.de/bmbf/en/international-affairs/worldwide-networking/commonwealth-of-independent-states-cis/cooperation-with-the-russian-federation.html>
- [8] DAAD. (2022a). Wissenschaft Weltoffen 2022. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.wissenschaft-weltoffen.de/de/>
- [9] DAAD. (2022b). DAAD restricts academic exchange with Russia. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
https://www.daad.de/en/the-daad/communication-publications/press/press_releases/einschraenkung-austausch-russland/
- [10] DAAD. (2023a). Information for Russian students and researchers on funding opportunities. (2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.daad.de/en/the-daad/information-for-russian-students-and-researchers/>
- [11] DAAD. (2023b). Angriff Russlands auf die Ukraine: Wichtige Informationen für Studierende, Forschende und Hochschulen (2023 年 1 月 27 日アクセス)
https://www.daad.de/de/der-daad/ukraine/?fbclid=IwAR0ocSz0j9n0ioIyDLNI53slZlaDiVSA5-omGPQ1tq5_iek65PGehS-40JI
- [12] DAAD. (2023c). Budget and funding bodies (2023 年 1 月 26 日アクセス)
<https://www.daad.de/en/the-daad/what-we-do/facts-figures/budget-and-funding-bodies/>
- [13] DAAD. (2022c). The DAAD is facing substantial cuts.(2023 年 1 月 26 日アクセス)

- https://www.daad.de/en/the-daad/communication-publications/press/press_releases/daad-vor-grossen-einschnitten_juli22/
- [14] DAAD. (2022d). Strong increase for the DAAD budget 2023 (2023 年 1 月 24 日アクセス) .
https://www.daad.de/en/the-daad/communication-publications/press/press_releases/daad-budget-2023-kraeftiger-aufwuchs/
- [15] DAAD. (2022e). Science Diplomacy for a Multipolar World. (2023 年 1 月 30 日アクセス)
https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/daad_perspectives_science_diplomacy_for_a_multipolar_world.pdf
- [16] DAAD. (2023d). Programmgruppe Transnationale Bildung (TNB) und Stipendien für deutsche Hochschulprojekte im Ausland (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/weiterfuehrende-infos-zu-daad-foerderprogrammen/griat/>
- [17] DFG. (2022a). DFG Takes Steps in Response to Russian Attack on Ukraine (2022 年 1 月 24 日アクセス)
https://www.dfg.de/en/service/press/press_releases/2022/press_release_no_01/index.html
- [18] DFG. (2022b). Finances (2023 年 1 月 26 日アクセス)
https://www.dfg.de/en/dfg_profile/facts_figures/statistics/finances/index.html#anker57867084
- [19] DickieGloria. (2022). 「焦点：西側からの資金提供ストップ、苦境に陥るロシア科学界」 REUTERS (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://jp.reuters.com/article/ukraine-crisis-russia-science-idJPKCN2M405Y>
- [20] European Commission. (2022). Commission suspends cooperation with Russia on research and innovation (2022 年 1 月 24 日アクセス)
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1544
- [21] G7 + Partners. (2022). Berlin Declaration on International Academic Cooperation amidst a World in Crisis. (2023 年 2 月 8 日アクセス)
https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/berlin_declaration_on_international_academic_cooperation_may2022.pdf
- [22] HRK. (2022). Solidarity with Ukraine and Ukrainian universities: HRK condemns Russian attack. (2022 年 1 月 24 日アクセス)
<https://www.hrk.de/press/press-releases/press-release/meldung/solidarity-with-ukraine-and-ukrainian-universities-hrk-condemns-russian-attack-4888/>
- [23] HRK. (2023). International University Partnerships (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.internationale-hochschulkoooperationen.de/en/international-university-partnerships.html>
- [24] HuntingtonSamuelPhilips. (1996). 文明の衝突
- [25] Kiel University.(2023). University. (2023 年 2 月 6 日アクセス)
<https://www.uni-kiel.de/en/university>
- [26] Kiel University.(2023). International Cooperations. (2023 年 2 月 6 日アクセス)
<https://www.international.uni-kiel.de/en/international-cooperations>
- [27] MartinNik. (2022). 'German 'dual-use exports' to Russia under scrutiny' Deutsche Welle. (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.dw.com/en/ukraine-war-german-dual-use-exports-to-russia-under-scrutiny/a-61150676>

- [28] MatthewsDavid. (2022). 'German academics told 'not to cut ties' with Russian counterparts' SCIENCE BUSINESS
(2023 年 1 月 24 日アクセス)
<https://sciencebusiness.net/news/german-academics-told-not-cut-ties-russian-counterparts>
- [29] The Diplomatic Service of the European Union. (2022). What is Science Diplomacy? (2023 年 1 月 30 日アクセス)
https://www.eeas.europa.eu/eeas/what-science-diplomacy_en
- [30] The research community of Ukraine and concerned scientific community of the world. (2022). Open Letter from Scientists of Ukraine regarding Russian military intervention. (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://www.researchgate.net/publication/358983498_Open_Letter_from_Scientists_of_Ukraine_regarding_Russian_military_intervention
- [31] TU Ilmenau. (2023a). Facts and Figures (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.tu-ilmenau.de/en/university/profile/facts-and-figures>
- [32] TU Ilmenau. (2023b). Profile (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://www.tu-ilmenau.de/en/university/profile/portrait-and-mission-statement/profile>
- [33] UNESCO. (2023). Global Flow of Tertiary-Level Students (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
- [34] University of Bonn. (2023a). About the University.(2023 年 2 月 6 日アクセス)
<https://www.uni-bonn.de/en/university/about-the-university>
- [35] University of Bonn. (2023b). Facts and Figures.(2023 年 2 月 6 日アクセス)
<https://www.uni-bonn.de/en/university/about-the-university/facts-and-figures>
- [36] 鶴見太郎. (2022). 「FEATURES ロシアのウクライナ侵攻の背景を読み解く」 東京大学 Web サイト (2023 年 2 月 7 日アクセス)
https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/features/z1304_00153.html
- [37] 文部科学省科学技術・学術政策研究所. (2021). 科学研究のベンチマーキング 2021 (2023 年 1 月 24 日アクセス) .
<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM312-FullJ.pdf>
- [38] 船守美穂. (2022). 「ロシアのウクライナ侵攻に対する対応 (2) : 岐路に立つ科学技術外交」 国立情報学研究所オープンサイエンス基盤センターWeb サイト (2023 年 1 月 23 日アクセス) .
<https://rcos.nii.ac.jp/miho/2022/03/20220323/>

英国における ECR 向けフェローシップ
—Future Leaders Fellowships を中心に—

ロンドン研究連絡センター

全 孝梨

1. はじめに

世界的な研究大学になるためには、その可能性を秘めた若手研究者の育成が欠かせない。博士課程進学者の減少は、日本の大学の研究力低下につながっており、それには経済的不安や将来のキャリアパスの不透明さという根本的な課題が残されている。文部科学省はこの課題を解決するために、博士課程学生への支援の充実を目的とした、博士課程教育リーディングプログラム、卓越大学院プログラムといった支援策を打ち出してきた。それでは、日本よりはるかに博士課程の学生が多い英国は¹、このような問題を抱えていないのだろうか。今回の研修を通して、この問題は日本だけでなく、ユニバーサルな問題だと感じた。英国も、特に若手研究者（ECRs：Early Career Researchers）がキャリアピンチに陥りやすいということを承知しており、ECRを支援する様々なスキームを用意していた。

そこで、本調査では若手研究者のための研究環境づくりの一環として、フェローシップ制度について調べることを目標にした。日本のフェローシップの参考モデルとして、英国のフェローシップのケーススタディを紹介したい。英国と日本の社会構造や高等教育制度は完全に一致するわけではないが、制度の仕組みや運営方法等は十分参考にできるものがあると考え。なお、調査方法としては、配分機関が主催するセミナーやホームページから得られる情報を整理し、各大学関係者やフェローシップ授与者へのインタビューから実態を調査することを試みた。

本文の先に、まずは、本報告書内の「フェローシップ（Fellowship）」の定義を決めておきたい。フェローシップはもともと「友情」を意味する単語であるが、英米の大学では日本でいう「特別研究員」に相当する役職名として使われ、特別研究員の給与や研究奨励金を指す言葉として広まった。したがって、フェローという言葉は名誉職や称号として用いられる場面²もあるが、本報告では研究者を経済的に支援する制度として、奨学金に近い「フェローシップ制度」に焦点を当てることとする。また、こういったフェローシップが授与された人を「フェロー」と呼ぶ³。

フェローシップは奨学金と同義に使われることが多い。両者とも「学生や研究者の教育・研究に対する金銭的支援」という点では共通しているが、フェローシップが常に研究成果・功績に基づいているのに対し、奨学金は家庭の収入状況等の他の要素も考慮される場合がある点で異なると言える。より正確に調査対象を定義するために、フェローシップは広義での「奨学金」の一種であり、返済不要で大学院レベル以上の実力主義的な資金調達方法と定義する。さらに、大学院生を対象とするスチューデントシップ（Studentship）と区別し、学位取得後の若手研究者を対象とする研究奨励金を指す用例も見受けられるが、本報告書ではそれらを区別する必要がある度に言及することとする。

¹ 【日本】文部科学省の2021（令和3）年度学校基本調査によると、大学院在学者数は26万1,782人で、そのうち修士課程修了者の進学率は10.1%、博士課程在学者数は7万5,256人となっている[1]。【英国】2021/22年度のHESA統計によると、大学院生数は82万310人で、そのうち大部分を占める教育型修士課程には55万8,255人が在籍し、研究型博士課程には10万4,645人が在籍している [2]。

² Advance HE のフェローシップ[3]、Royal Society のフェロー等。

³ JSPS の外国人特別研究員（Postdoctoral Fellowships for Research in Japan）プログラムにおいても同様の使い方をしている。

前述のように、フェローシップの種類は国や資金配分機関、財団等の財源元別に、制度が設計された目的、その内容によってさまざまである。その中でも、次の4点の特徴で説明することができると思っている。

- **Mobility** 研究者の移動性
- **Community** フェロー同士の情報共有。同窓会メンバーとしての待遇。
- **Funding** 研究費・人件費・研修費・給料・生活費・手当・滞在費・授業料
- **Status** キャリアの転換。身分（常勤・非常勤）

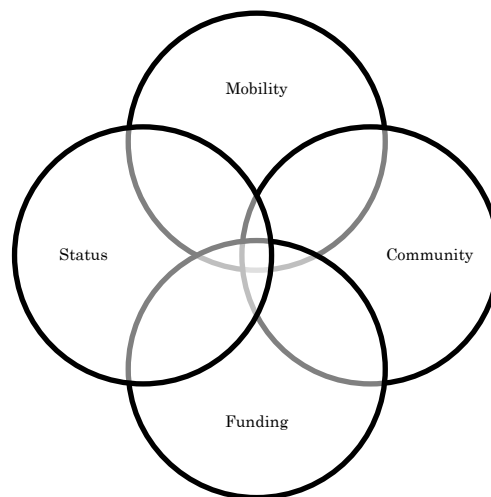


図 1 フェローシップの特徴【筆者作成】

特定のフェローシップを知るにあたって、これらの特徴に着目することで、どれほど効果的なフェローシップが運営されているかが評価できると考える。

2. 英国のファンディングスキーム

英国では、政府への提言書をもとに様々な施策が展開され、予算措置終了後にも大学や協会において独自の取り組みにつながっているものなど、様々な種類のフェローシップがある。まず、財源元を把握するために、英国における大学研究費の配分構図を述べておく。コアファンディング機関である UKRI⁴（UK Research and Innovation）の傘下に、Research England、Innovate UK とともに以下の7つのリサーチ・カウンシル（RCs：Research Councils）が分野別に競争的資金を配分している。その他、EU や Wellcome Trust といったチャリティー団体からの助成がある。

- 芸術・人文科学リサーチ・カウンシル（AHRC：Arts and Humanities Research Council）
- バイオテクノロジー・生物科学リサーチ・カウンシル（BBSRC：Biotechnology and Biological Sciences Research Council）
- 工学・物理科学リサーチ・カウンシル（EPSRC：Engineering and Physical Sciences Research Council）
- 経済・社会リサーチ・カウンシル（ESRC：Economic and Social Research Council）
- 医学リサーチ・カウンシル（MRC：Medical Research Council）
- 自然環境リサーチ・カウンシル（NERC：Natural Environment Research Council）

⁴ 7つのリサーチ・カウンシル、Innovate UK、HEFCE が統合され、2018年に発足した。

- 科学技術施設リサーチ・カウンシル（STFC：Science and Technology Facilities Council）

日本においても NEDO（New Energy and Industrial Technology Development Organization）や AMED（Japan Agency for Medical Research and Development）といった特化した分野において配分が行われているが、英国においては、より細分化された分野や組織ごとのリサーチ・カウンシルがあり、こうした構図はフェローシップ制度の形成にも影響し、申請方法や窓口が異なることとなる。

そのようなファンディング構図を基に、個人に与えられるフェローシップにおいても各 RC を通して募集されるものや UKRI が直接募集しているもの、また UKRI の資金提供を受けた研究機関によって配分されるものに分かれるといえる。なお、UKRI より個人向けのフェローシップを探す研究者へのメッセージとして、既に特化した研究分野が定まっている場合は、各 RC からのフェローシップを推奨し、学際的研究に向いている機会としては、UKRI が直接公募をかけている Future Leaders Fellowship（FLF）を推奨している [4]。

また、最新の 2021-2022 年度の UKRI 競争的資金調達の結果 [5] より、UKRI の個人に与えるフェローシップの配分状況は図 2 のとおりである。

	申請件数	採用者数	採用率 (%)
AHRC	143	38	27
BBSRC	151	26	17
EPSRC	380	75	20
ESRC	264	145	55
MRC	431	78	18
NERC	155	14	9
STFC	196	14	7
FLF	797	111	14
合計	2517	501	20

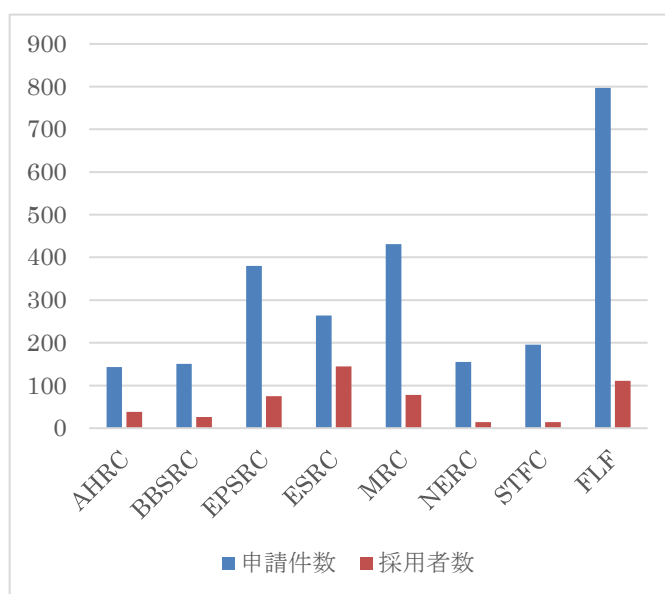


図 2 UKRI—個人に与えるフェローシップの配分状況 [5]

各 RC における受賞率もまばらで、こういった変動は、ピアレビューのプロセスの違いを含む複数の要因の結果と推量される。また、研究コミュニティごとに異なる圧力や要求があることも明らかとなった。

3. フューチャー・リーダーズ・フェローシップ

1) 概要

そのような UKRI のフェローシップの中で、前述の FLF という 2018 年から始まった比較的若いフェローシップ制度がある。このスキームは、他の資金提供機関が提供しているものと若干異なる部分もあり、その規模や丁寧な審査、公開の仕方など、学ぶべき点が多いと感じる。まず、この制度は UKRI として全分野への初の投資で、多くの点で「開かれた」フェローシップである。「野心的なプロジェクト、学際的で融合的な研究・イノベーション」を奨励し、大学だけでなく、企業も受入機関になれる。また、このフェローシップは応募に際して国籍が問われないため、将来的に英国を拠点に研究・イノベーションを追求したいと感じている方々にとって有益な情報であろう。

なお、本フェローシップは年に 2 回公募があり、これまで第 1 ラウンドから第 6 ラウンドまで実施されてきた。FLF チームはさらに 2 ラウンドの実施を予定していると公表しており、第 8 ラウンドまでは確約されていると言える。

- プログラム名：フューチャー・リーダーズ・フェローシップ (FLF : Future Leaders Fellowships)
- 募集機関：UKRI
- 目的：英国の研究・イノベーションを世界トップレベルにするために、英国内の優秀な人材の数を増やし、彼らに長期的な資金を提供すること。
- 以下は、直近で終了した第 7 ラウンドの募集内容である [6]。通常、募集内容は開始日の 3 ヶ月前に開示され、また募集開始日より 3 ヶ月の申請期間が設けられる。

- 資金の種類：フェローシップ
- 総資金額：1 億ポンド（約 165 億円）⁵
- 公募日：2022 年 6 月 15 日
- 募集開始日：2022 年 9 月 6 日
- 締め切り：2022 年 12 月 6 日午後 4 時（英国時間）
- この制度は、以下のいずれかに該当する若手研究者やイノベーターが対象。
 - 独立を目指している、または独立に移行しようとしている。
 - 商業的な環境において、独創的で野心的な計画を立てている。
- UKRI の全領域において、意欲的な研究またはイノベーションのプログラムを支援するための資金を提供する。
- 学術団体または非学術団体（企業を含む）を拠点とし、その支援を受けることができるものが対象となる。
- 授与金の下限や上限はない。

⁵ 1 ポンド=165 円で概算。

- プロジェクトの期間は最長 4 年間で、さらに 3 年間の更新を申請することも可能
6。[省略]

2) 対象

第一に、本フェローシップは「若手研究者」を対象としている。この「アーリーキャリア (Early Career)」は、様々なフェローシップにおいてそれぞれ年齢などで定義されているが、FLF に関しては、分野を超えて一律に適用できない可能性があることを念頭に置いている。例えば、芸術や人文科学分野では「博士号取得後〇年」など、特定の年数に縛られた場合、真の ECR が排除されるかもしれないことを示唆している。基本的には、博士号取得者またはそれに準ずる経験が必要であることを前提としているが、博士号取得が必須でもなければ、経歴も問わない⁷。キャリアが浅くても、将来的に卓越したリーダーになる可能性があればチャレンジできる。また、パートタイム勤務やジョブシェアを可能にしているため、現在パートタイムで研究している人でももちろん応募できるし、採用後にも柔軟な働き方ができる⁸。

なお、FLF チームのディレクターである Stephen Meader 氏によると、本フェローシップは「平等と多様性 (Equality & Diversity)」に重点を置いており、個人の特性だけでなく、応募してくる分野のことも考慮されているという。考古学から動物学まで、UKRI の全分野にわたるシームレスな支援を想定しており、分野にとらわれないプログラムともいえる。なお、できるだけ多様な候補者を採用するように審査員に依頼しており、例えば、ある個人的な特徴を持つグループが他のグループよりも採用率が低いと判断した場合、その一環としてポジティブ・アクションを実施することもあり得るとされている [7]。また、学際的な申請も、伝統的な単一分野の申請と同じように歓迎されており、前者の成功率は後者と同じである。

さらに、国籍要件が設けられてないため、英国を拠点とする組織で職務に就くことを希望する外国人の応募が可能である。ガイダンス [8]によると、非学術的なフェロー（受入機関が企業である等）においても、グローバル人材ビザ (GTV) のルートでビザを申請することができる⁹。また、入国管理費はスタッフコストまたはその他のコストに含めることができるうえ、申請に必要な証拠については別途ガイダンスが提供される。このように、海外を含めて、新しい人材を英国に招き入れることが想定されており、本報告書の「1.はじめに」で紹介したフェローシップの特徴の中におけるモビリティの側面でも十分に働くフェローシップといえる。

FLF チームが強調するのは「自立への移行」であり、おそらくそれまでにはグループで働いていたフェローがリーダーとして独立することがイメージされる。次のステージに進むために、どのような変化をもたらすのか、自分のキャリアにもたらす付加価値を説明してくれる人を求め

⁶ ポスドクと ECR のフェローシップの期間は様々で、大学や協会などが提供するものは 1 年程度の期間も多いので、FLF は相対的に長期の支援と言える。そのほか、レバーヒューム・トラスト (Leverhulme Trust) のフェローシップやブリティッシュ・アカデミー (British Academy) が提供するものは、3 年間である。

⁷ 実際、軍隊でキャリアを積んだ人やプロのアニメーターが本フェローシップに転職することもあった。

⁸ フェローシップ開始後、フェローシップに関連する活動に時間を費やすことが期待されており、他の助成金への参加により、実質的で継続的な研究コミットメントを持っている場合は、それを放棄する必要があると述べている受入機関もある。実際、フルタイムとして授与されたフェローは、フェローシップの最初の 2 年間は他のコミットメントに週 6 時間を超えないように制限される。(パートタイムのフェローの場合は比例配分)

⁹ GTV ルートは現在見直しが行われており、将来的に変更される可能性がある。

ている。逆にいうと、これまで多額の研究資金を獲得し、その分野ですでにリーダーとして認められているような人、つまり、シニアの研究者やイノベーターは、この制度の対象にならない。

最後に、応募可能な受入機関の範囲も非常に広い。一般的な研究者だけでなく、企業や営利団体など、その他の研究・イノベーションの現場にいる研究者も対象となるため、このような非学術的な組織にも門戸を開いていることも本フェローシップの核心的な特徴だ。これは、研究・イノベーションにおけるコラボレーションの機会として機能している。フェローは、フェローシップを最大限に活用し、プロジェクトを発展させ、社会にインパクトを与えることができるよう、パートナーや共同主催となる組織等、セクターを越えてあらゆる形のコラボレーションを体現することが強く推奨されている。学術分野からの申請者にとって、企業との連携は必ずしも必須ではないが、フェローは自然とさらなる専門知識、トレーニング、設備、施設、研究開発ネットワークにアクセスする機会を検討することとなる。

3) 資金

英国政府は、2027年までに研究開発に費やされている資金が英国経済全体 GDP の 2.4% に到達することを目指している[9]。本フェローシップも、英国政府が 2024 年から 2025 年までに研究開発への公的支出を 220 億ポンド増やすという公約の一環である[10][11]。ラウンドごとに支援される資金の規模として、総資金額は 1 億ポンド前後であり、平均して 1 人 100 万ポンド程度が渡されることになる¹⁰。申請額に上限はなく、いくらでも申請可能であり、低コストか高コストかは審査で優先にされることなく、どれほど該当研究プロジェクトで正当なコスト付けかが肝になってくる。

資金の支出管理には柔軟性があり、申請内容に書かれた内容と関係する費用はほとんどの項目においてカバーできる。例外的に、全く新しいスタッフの公募を作成する際は、正当な理由と承認が求められる。ビジネスを目的とする受入機関の場合は、関連監査のルールも Innovate UK の管理下になるため、アカデミックホストとは少し異なってくる。また、何名かのフェローには、英国外での費用が発生することが認められ、例外的に扱われる。

採用された場合、フェロー自身の給与、研究費、研究スタッフの人件費、トレーニング費用等の必要な経費に資金を利用できる。例えば、直接経費 (Directly Incurred) として、フェローやプロジェクトに従事するスタッフ (フルタイムまたはパートタイム) の給与¹¹を支出することができるうえ、旅費や滞在費、設備、その他の費用 (消耗品、書籍、調査費用、車両の購入・使用、出版費用) 等が計上できる。支払いは受入機関の登録された法人銀行口座宛に四半期ごとに行われ、執行は受入機関内のルールに基づく。

4) プロセス

¹⁰ 最初の 4 年間で予算規模。プロジェクトの規模によって、40 万ポンドから 150 万ポンドまで幅が広い [12]。

¹¹ 博士課程の学生のサポートに関連する費用は、FLF のプロジェクト予算に含まれないが、スウォンジー大学のように、受入機関よりサポートする場合もある[13]。

次の図のとおり、申請はアウトライン申請と本申請の2段階申請で行われている。また、ピアレビューとシフト（ふるい分け）委員会を経て、最終的に面接審査でフェローが選定されることとなる。

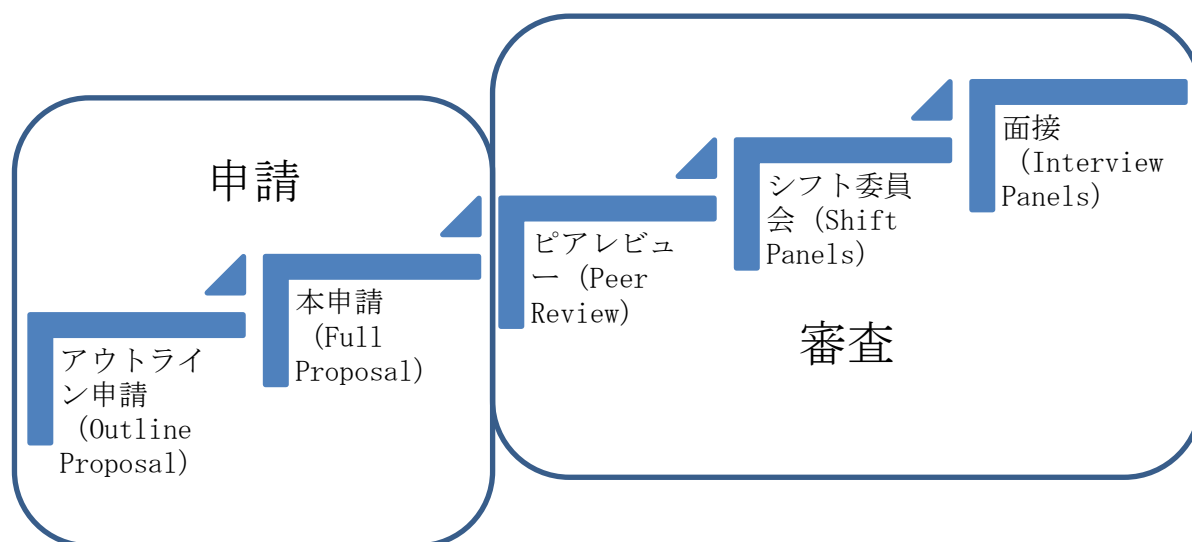


図 3 申請・審査のプロセス [筆者作成]

a) 申請

- アウトライン申請：委員会組織に反映させるために、本申請を行う前にアウトライン申請書を提出することが義務付けられている。この段階での内容は審査の対象外であり、したがってフィードバックも行われない。アウトライン申請から本申請までの間に、プロジェクト・パートナーの追加など、内容の修正を行うことも可能である。アウトライン申請書を提出した応募者は、その後本申請書を提出することが期待されるが、UKRI からリマインダー案内があるわけではない。辞退することも可能である。
- 本申請：この申請書では、最初の4年間の詳細な計画が必要であり、それには適切な費用計算書の添付も求められる。更新計画を含む全期間（7年間）のビジョンを書くことも可能であるが、FLF チームは具体的な内容には目を通さず、更新の段階で対処することになる。また、この段階ではリソースの正当性が強く問われる。本当に金額に見合う価値があるのか、野心的な作業計画を実現するために適切なコストがかけられているのかが評価される。
- すべての応募は、受入機関を介し、Je-S システム（Joint Electronic Submission）を通して行われる¹²。必要書類は、研究科長（部門長）の声明文（Inclusive Selection Statement）¹³、プロジェクト・パートナーやメンター、補助金に関わる共同研究者からのサポートレター、履歴書と出版物のリスト、詳細な研究計画書などがある。具体的に

¹² 結果についても、このシステムを通じてオファー文書が届く。

¹³ ダイバーシティ&インクルージョンの観点から抜けることを防止する。FLF チームは受入機関と何度も話し合い、この声明文から何を求めたいかを明確にするプロセスを経た。

は、各審査の前に更新されるガイダンスに記載されており、添付書類をどのような形式で提出すればよいかが網羅されている。

b) 審査

- 大まかな流れ
 - ① 専門分野やセクターの専門家に申請書を送付する書面審査、つまり「ピアレビュー」を行う。
 - ② 書面審査の結果に対し、応募者は回答書を作成し、返送する。
 - ③ その回答書がシフト委員会に送られ、面接候補者が選定される。
 - ④ 最終段階の面接審査に移る。
- 評価の基準：評価基準は主に 4 つあり、重み付けはせず、平等に考えられている。これらの概念は、基準値を設けるなどして明確化はされていないが、丁寧な審査工程により、全体像を見るとときや最終選考を行うときに、各応募者の基準が明確に見えるようにしているという。
 - ① 研究とイノベーションの卓越性
 - ② 申請者とその成長可能性
 - ③ インパクト¹⁴と戦略的妥当性
 - ④ 研究・開発・イノベーションの環境及び費用
- ピアレビュー：FLF チームは、英国内外の少なくとも 3 名の独立した専門家に書面審査を依頼する。基本的に、複数の人に依頼することで、その分野での地位や、費用やリソースに対する価値、その他の側面についてコメントをもらうことができる。そして、応募者は、このピアレビューの結果に対して、3 ページ内の回答書を書いて返送する¹⁵。残念ながら、審査依頼が断られることも多く、適切な範囲をカバーし、1 件の助成金につき少なくとも 3 件の審査を受けるには、平均して約 10 人の審査員が必要となるそうだ。また、学際的で、複数の分野の管轄になるような申請は、3 回以上のレビューが必要になる可能性がある。一度審査が終了すると、カウンシルのメンバーや FLF チームが審査内容をチェックし、該当申請が専門知識によって十分にカバーされているかどうかを確認する。そして、申請のすべての要素が適切に審査されるまで、審査を依頼し続ける。これが繰り返し行われるプロセスであり、申請者が 4 つ、5 つ、あるいは 6 つの審査に応じなければならないことも珍しくはないという。この段階で適切に審査されていない申請書が次に述べるシフト委員会に渡されることがないようにする。
- シフト委員会：委員会は、ピアレビューでの審査コメントと応募者の回答を照らし合わせる。その結果、面接に呼ばれる候補者のショートリストが出来上がる。革新的な研究

¹⁴ 社会における影響を意味する。審査員向けのガイダンス[15]を見ると、ジャーナルのインパクトファクターおよび H-index などの指標は使用しないことが書かれており、出版指標や論文が掲載されたジャーナルのアイデンティティよりも、論文の内容を重要視し、キャリアの浅い応募者が配慮されていることが伺える。

¹⁵ 審査員のコメントだけでなく、応募者の回答をもって「ピアレビュー」とする。また、これらのやり取りは JeS システムを通して行われる。

分野に焦点を当てた複数の委員会が組織され、各委員会は最大で 50 件の申請を評価する。すべては申請書の内容次第で、新規申請ごとに特注の委員会が作られる[14]。この段階では申請書、審査員のコメント、応募者からの回答書、これらすべてが、上記の 4 つの評価基準に基づいて評価され、また、委員会間を移動するローバー（Rovers または Roving Panel Member）も配置されている。彼らは、委員会の行動を観察し、委員会が評価基準を用いて、十分な情報を得た上で評点を付けているかを確認する[16]。このプロセスの後、委員会間での調整が行われ、最終的な評価が下される。非常に多くの案件に対応し、同時に面接審査会の準備も行われることから、個々の申請に対するフィードバックは提供されない。

- 面接審査：シフト委員会から合格を得られた候補者は全員面接を受ける。シフトから面接まで、合格の確率はおよそ 2 分の 1 であり、最大で約 180 名の候補者が面接に回される。一つの面接委員会で 10~11 人の面接候補者を担当し、合計 18 委員会が設けられる。シフト委員会と同様に、研究・イノベーションシステム全体からの様々な専門家を集めるが、一度面接官になれば、面接官としてよく訓練され、詳しい説明を受けるため、かなり経験豊富になる。FLF チームは面接が行われる前から彼らと多くの会議を重ね、候補者が歓迎されていると感じ、自分の能力を最大限に発揮できるように、すべての候補者にとって適切な面接の雰囲気を作り出していることを確認する。面接では、シフト委員会と同様に、それまでに蓄積された書類全体（応募書類、レビューコメント、回答書）が評価の対象となり、4 つの評価基準に関する質問と、シフト委員会から出された内容が具体的に質問される。また、すべての応募者に回答する権利があるため、例えば、申請者が退室した後、委員会メンバーが、面接で出てきていない質問や疑問点を挙げることはできない。応募者がその場にいるときに質問されなければ、最終的な採点や順位付け、評点等に考慮されることはない。面接において採点された結果は、ランク付けされ、バンド分けされる。この際も、審査員間の一貫性を保つために、モニターする審査員を配置しており、加えて、UKRI の委員会コンビナー（通常、EPSRC の職員が行う役割で、会議の前に議長に提案とその他の関連事項を説明したり、会議場にいる全員が自分の目的と役割を理解できるようにしたり、議長の手助けをする人）[16] も存在する。どの面接委員会に参加しても、個々の面接希望者が同じような経験をすることができるように、いくつかの装置が考えられている。最初のラウンドでは、すべての面接を対面で行っていたが、コロナの影響により、オンライン面接に移行している。FLF チームからのコメントによると、オンラインが対面と同じく機能することが分かっており、応募者にとっても、わざわざ遠方から面接を受けに来る必要がない分、ストレスが少なくなる傾向にあるため、オンライン面接は今後も続けていく予定という¹⁶。最後に、FLF チームは面接の練習問題やランクの結果等をインターネット上で公開しており、応募者は平等で十分に準備できる環境にいると考えられる。

¹⁶ 2022 年 7 月 19 日に開催された Future Leaders Fellowships (FLF) Round 7 Community Engagement Webinar より

- 採用率¹⁷：1回あたり約1億ポンド枠で、85人の採用が想定されている。また、分野別の資金提供のレベルは、その分野の申請書の数に比例する。
- 採用実績¹⁸

	採用者数
Round 1	41
Round 2	78
Round 3	88
Round 4	100
Round 5	97
Round 6	84

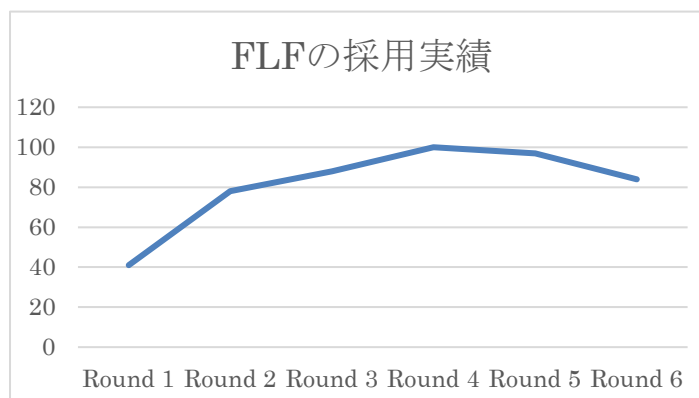


図 4 FLF の採用実績

5) 変遷

本来は NPIF (National Productivity Investment Fund)¹⁹の一環で行われていた事業である。第1ラウンドはパイロットプログラムとして、41人のフェローが誕生した。それ以降は、予算内でできるだけ多くのフェローに資金を提供することを目指し、第4ラウンドでピークを迎えたことが伺える。通常1ラウンドあたり1億ポンドの資金総額が想定されていたが、最終的に追加資金が投入され、100人のフェローが採用されたようだ。

最初の2、3回は1回あたり3～400件の応募があったが、その後は順調に応募が増え、第6ラウンドでは約8～900件の応募があり、84名のフェローが採用され、採用率は約11%であった。このラウンドで、依頼したピアレビューの件数は約10,000件となり、FLFチームの業務が大幅に増加した。そのため、計画では9ヵ月で終わるはずの審査作業が1年以上かかり、結果発表の予定が延びた。各ラウンドの審査員に過度の負担がかかるうえ、第7ラウンドでより多くの応募が寄せられることが予想されたため、FLFチームは受入機関が提出できる申請書の数に上限を設けることにした²⁰。いわばデマンド・マネジメント (Demand Management) が実施されたのである。これに伴い、受入機関は候補者の選考に用いたプロセスを説明する文書を提供することが義務付けられた。これは、FLFスキームができた以来、初めての試みである。

FLFチームは第6ラウンド前後にいくつかの機関に連絡を取り、ヒアリングを実施したほか、ロンドンなどでオンサイト・ミーティングを企画した。そして、どの程度の申請を検討しているのか、申請件数を減らすことはできないか、といったことを尋ねた。対話の過程で、採用率

¹⁷ 年齢・性別等の保護特性ごとの統計は付録②を参照すること。

¹⁸ 注16のウェビナーより

¹⁹ 英国政府は2016年秋の声明で、総額230億ポンドに相当する National Productivity Investment Fund (NPIF、国家生産性投資基金)の創設を発表した。

²⁰ 具体的な機関別の上限はガイダンス[17]の付録A (Annex A – Application caps for academic host organisations)を参照されたい。

から審査依頼への対応まで、さまざまな案が検討されたが、全体として最も公平な方法は、学術機関の規模とその機関に所属する研究者の数に基づいて決定することだと考え、学術機関（アカデミックホスト）が提出できる申請書の上限を「2～10 件」に設定した。当初は、アウトライン申請の段階で上限を設定するはずだったが、機関内の選考プロセスを考えると、ケアを担当している人々が参加しにくい「夏」に行わざるを得ない可能性が高いことが判明し、かつ、応募できる最大限の数を逃したくないという観点から、この方法は包括的ではない、という判断に至った。従って、アウトライン申請の段階では、希望する数の申請書を提出することができ、本申請から上限が適用されることとなった。なお、大学以外の研究機関や企業には、このような上限はない。通常、これらの組織が2つ以上の申請書を提出することはほとんどなく、全体の申請数に影響を与えないと考えられたからである。

最後に、FLF チームは自分たちをユーザー（受入機関や応募者）の意見に「耳を傾ける」スキームであると強調する。コミュニティと協力し、何が役に立つのか、どうすれば一番うまくいくのかを、できる限り聞き出そうと努力し、イベントなどを通して得られたアイデアをも積極的に取り入れようとしている。今回初めて実施されたデマンド・マネジメントにおいても、メール<fellows@ukri.org>でフィードバックや代替できるアプローチの意見等を受け付けていた。また、コミュニティ・エンゲージメント・イベント等も定期的に企画しており、フェロー同士のコミュニティも十分に活性化されていた[18]。フェローシップをめぐるステークホルダーとのコミュニケーションにかなりの力を注いでいるといえる。

6) 成功するための申請書

FLF のガイドラインの中には「研究・イノベーションの目的の明確性、またフェローの可能性を最大限に引き出すビジョン、プロジェクトの実現性」が答えるべき問いとして提示されている。また、FLF の様々な側面をよく理解した上で応募する必要がある。FLF の特徴を踏まえて、上記の質問からさらに進み、申込書で必ずアピールすべきポイントを挙げてみる。

- 自分のキャリア：この制度の基準をすべて満たした上で、なぜこのフェローシップがこの応募者のキャリアに最適なのかを明確にすることが重要である。現段階で、フェローシップがどのようなキャリアアップをもたらすのか、フェローシップを通じてどのようなアウトプットやアウトカムがあるのかを問う必要がある。フェローは、このフェローシップの期間中に独立することが期待されている。また、国際的に通用することも重要なポイントであるため、フェローが国際的な影響力を持つ未来のリーダー像に当てはまるかどうかというビジョンも含めるべきである。
- 研究内容：申請する研究プロジェクトがいかに多面的で、重要な意味を持つかを説明すべきである。あるいは、そのプロジェクトがいかに困難な研究やイノベーションの問題に取り組んでいるか、そして、そのプロジェクトがその問題の解決に向けた実質的な一歩となり得るかを強調するのも、良い提案の方法である。

- 受入機関：このフェローシップでは、受入機関のサポートが大きな意味を持つ。フェローシップの名前に「リーダーシップ」が入っているように、フェローの成長を確実にするため、FLF では受入機関が多大な支援を行うことが義務付けられており、各人のリーダーシップ学習のニーズに合わせた、教育・研修の機会やトレーニングの面でサポートがあるかが問われる。申請書と一緒に提出することとなっている「部門長のサポートレター（Head of Department Letter of Support）」には、受入機関がフェローに約束する支援を記載することとなっている。なお、受入機関が学術機関の場合は、フェローシップ期間中または終了後に、組織の雇用方針と慣行に準じて、英国を拠点とする独立した研究職や技術革新職を提供することとなっている²¹。機関にとっても、FLF フェローの採用はメイン記事になるほどの一大事である。以下のように、内外部の応募者より受入機関として選ばれるために、または機関内の選考プロセスを知らせるために、別途 FLF 募集用のウェブページを作成している機関も見受けられる。（以下、2023 年 2 月 8 日アクセス）

- インペリアル・カレッジ・ロンドン（Imperial College London）
<https://www.imperial.ac.uk/research-and-innovation/research-office/funder-information/research-fellowships/ukri-flf/information-for-applicants/>
- クイーンズ・ユニバーシティ・ベルファスト（Queen's University Belfast）
https://www.qub.ac.uk/Research/Our-people/UKRI_FLF/
- エセックス大学（University of Essex）
<https://www.essex.ac.uk/research/fellowships/ukri-future-leaders-fellowships>
- カーディフ大学（Cardiff University）
<https://www.cardiff.ac.uk/jobs/fellowships/ukri-future-leader-fellowships>
- スウォンジー大学（Swansea University）
<https://www.swansea.ac.uk/research/research-environment/ukri-future-leaders-fellowship-round-7/>

最後に、過去 JSPS フェローであり、現在の FLF フェローにアンケートを行うことができたので、以下に転載する。（2022 年 12 月実施）

現 FLF フェローとの Q&A

Q1) 現在のフェローシップはどのようにして見つけたのですか？

A1) スーパーバイザーから勧められました。

²¹ レバーヒューム・トラストの Early-Career Fellowship など、ECR 向けのフェローシップの中には、FLF と同様に、フェローシップ終了時に学術機関が恒久契約を提供することを定めているものもある。FLF フェローのいる大学の関係者に実態を聞いたところ、この制度はまだ新しく、フェローがフェローシップを終了した実績がないため、どれほど確約されたものかは不明であるとの回答があった。しかし、フェローシップの申請時に、フェローとの覚書や受入機関内の関連事項を確認するなどの作業は行われているとのこと。JSPS にも、同じ要素を持つ「外国人特別研究員（定着促進）」という制度があったが、2017 年度をもって廃止された。

Q2) 他のフェローシップと比較して **FLF** フェローシップはどうですか？このフェローシップに応募しようと思った決め手は何ですか？

A2) まずは、4年以上の長期的な支援であったことと、約 100 万ポンドという大規模な財政支援があることが魅力的でした。また、オープンエンドのアカデミックポジションが用意されていることが大きく働きました。

Q3) 他のフェローシップと併願していましたか？

A3) はい。

Q4) 応募から受賞までのプロセスで最も困難だったことは何ですか？

A4) 応募書類の書き方が最も難しかったです。リーダーシップと科学的内容のバランスに悩みました。また、何を期待されているかが不明だったため、面接の準備も結構大変でした。

Q5) フェローシップから経済的な支援以外のサポートはありますか？

A5) **FLF** は、メンタリング・プログラム、人材管理、アウトリーチ、公的関与などに関するワークショップ、他のフェローと関わる多くの機会など、専用のディベロップメント・ネットワークを提供しているので、これらのサポートが非常に役立っています。

Q6) フェローシップ受賞者の立場から、プログラム設計を改善するために最も必要だと思うことは何ですか？

A6) 柔軟な運営方針が最も重要だと感じます。

Q7) その他、政策立案者や制度設計者への要望があればお聞かせください。

A7) 授与された資金を可能な限り柔軟に使用できるようになれば素晴らしいですね。例えば、人材雇用、旅費、その他の経費のために資金間を移動することができるなど。また、フェローに対する中核的な期待をもっと明確に示すべきです。正直なところ、**FLF** に対する **UKRI** の期待はかなり過大に感じます。

Q8) 英国の若手研究者への支援で足りないものは何だと思いますか？

A8) 今まで英国が拠点でなかった研究者に対して、英国の研究状況や事務手続き、研究助成機関の仕組み、一般的な昇進基準などについて、より包括的な説明をくれても良いような気がします。

Q9) 日本の博士号取得率が低い理由として、経済的負担が指摘されています。この質問は、フェローシップとは直接関係ありませんが、この点を考慮して質問しています。博士課程に進学しようと思ったのはいつですか？また、どのような理由で研究を続けようと思いましたか？

A9) 大学卒業後に、修士プロジェクトのスーパーバイザーから勧められたのが大きいです。

※ このフェローの母国では、博士課程は通常月給制で、授業料は無料です。

Q10) フェローシップ終了後のキャリアと学問上の目標は何でしたか？（フェローシップの前でも、フェローシップ期間中の感想でもかまいません。）

A10) ①自由なアカデミックポジションを確保すること。②自分の分野で有名な専門家になること。③5人程度の安定したチームを持つグループリーダーになること。

Q11) このようなフェローシップの存在によって経済的負担が軽減され、それが進学やアカデミックキャリアを進める決め手になったとしたら、その理由は何パーセントになりますか。

A11) 31-50%です。

4. その他

1) チューリング・スキーム

ここで、英国政府が主導するもう一つのスキームを紹介する。チューリング・スキーム (Turing Scheme) は、BREXIT 後に英国がエラスムス+ (Erasmus+) に参加しなくなったことの代わりとして、英国の学生に海外で学び、働くなど、国際的な機会を与えるためのプログラムである。グローバルモビリティを上げるフェローシップとして、渡航先がヨーロッパだけに限定されず、世界中²²が対象となっている。既存のエラスムス+では得られない選択肢の国々が加わったことは、チューリング・スキームの有利な部分だと言える。

まず、英国の 130 以上の大学、116 の継続高等教育機関、70 の学校が、激しい競争の申請手続きを経て、政府から 1 億 500 万ポンド相当の助成金を受け取る。2022-23 年度には約 1 億 600 万ポンド²³の資金が渡されたという[19]。学生が利用するためには、直接政府に申し込むのではなく、所属の高等教育機関等へ申請する必要がある、国籍の要件はないものの、スキームに参加する機関の在学学生であることが前提となっている。なお、受け取る金額について、目的地や期間、不利な立場にある学生として識別されているかどうかによって少々異なってくるが、およその月額額は 335 ポンド (約 55,275 円) から 665 ポンド (約 109,725 円) の範囲からなる[20]。このように「恵まれない背景を持つ」学生が優先される部分があり、フェローシップというよりも「奨学金」としての特徴が目立つ。期間は 1 か月から最も長くて 1 年間である。

しかし、チューリング・スキームには授業料免除が含まれていない。一応、留学の取り決めに従って、留学先大学の授業料ローンが受けられる可能性はあるが、事前に海外の提携校とそのよ

²² フランス、ドイツ、イタリア、スペインといったエラスムス+の人気留学先や、オーストラリア、カナダ、中国、日本、ニュージーランド、米国などの非 EU 諸国を含む 150 カ国以上[21]。

²³ チューリング・スキームで提供される助成金は、エラスムス+の下で提供されてきたものとほぼ同じ額になるはずだったが、結果として、2020 年の最後に英国がエラスムス+から得られた助成金が 1 億 4,400 万ユーロ (1 億 2,800 万ポンド) に比べて、2,200 万ポンド少ない金額だったことが指摘されている[22]。

うな協定を結ばなければならない²⁴。なお、エラスムス+とは異なる点として、交換留学で英国に来る学生のための支援は該当しないということだ²⁵。本スキームがアウトバウンドのモビリティに焦点を当てていることは明確であり、多くのヨーロッパの交換留学生にとって英国は選択肢から外れることになった[25]。また、海外留学を身近なものにするための大学での実習の最低期間が、エラスムス+では3カ月だったのが、チューリング・スキームでは4週間に短縮された。なお、6年または7年間の予算を設定するエラスムス+とは異なり、チューリング・スキームに参加する機関は毎年資金を申請することとなっているため、海外に派遣できる学生数は毎年変動せざるを得ない[22]。

スコットランド政府とウェールズ政府は、このようなチューリング・スキームがエラスムス+をカバーするスキームとして不十分と評価し、失望を表明した。2022年2月2日、ウェールズ政府は、チューリング・スキームと並行して実施される国際学習交流プログラムである Taith を開始した。スコットランド政府も、独自の国際交流プログラムを開発すると述べた。おって、アイルランド政府は、2023-24年度に先立ち、北アイルランドの高等教育学生のためにエラスムス+へのアクセスを継続するための取り決めに取り組んでいる[26]。

2) マリー・キュリー・フェローシップ

一方、ヨーロッパで高い競争率と評価を得ている権威のあるフェローシップとしては、マリー・スクウォドフスカ・キュリー・アクションのポストドクトラル・フェローシップ (MSCA-PF : Marie Skłodowska-Curie Actions Postdoctoral Fellowship) が知られている²⁶。上記で言及していたエラスムス+が EU の学生のグローバルモビリティを上げるためのフェローシップだとすれば、MSCA-PF はそのポストドク版で、EU のホライズンヨーロッパ (Horizon Europe) のプログラムである²⁷。

MSCA-PF スキームの目的は、高度なトレーニング、国際、学際、セクター間の移動を奨励し、新しいスキルの習得を支援することである。研究分野を問わず、ヨーロッパでの研究活動を希望する人や研究キャリアを再開したい研究者等を対象としている。申請期限時に博士号を取得している必要があり、博士号の授与日を基準にして、最大8年のフルタイムと同等の研究経験を持っている必要がある。さらに、FLF と同様に、研究者が非学術分野の研究やイノベーションプロジェクトを模索することも奨励されている。資金の規模としては、総資金額として2億6,047万ユーロ（約364億6,580万円）²⁸が予算付けされており[27]、一人あたり年間最大50,000ユーロ（約700万円）の価値があると言われている[28]。生活費および各種手当（移動

²⁴ 専門家は各国の授業料に大きな開きがある場合、学生は財政的に困難な状況に陥る可能性がある」と指摘している[23]。

²⁵ これを意識し、オックスフォード大学は、長年にわたって締結されているヨーロッパの提携校との協定を利用し、引き続きオックスフォードに留学する学生を歓迎する旨を明記している[24]。また、大学のウェブサイトではチューリング・スキームとエラスムス+は並列で掲示されることが多い。

²⁶ 以前までは「IF : Individual Fellowship」であったが、ホライズンヨーロッパのプログラムとしてリニューアルすることにより名称が変更された[29]。

²⁷ MSCA (ITN)、MSCA 特別支援手当 (SNLS)、MSCA リサーチ・アンド・イノベーション・スタッフ・エクスチェンジ (RISE)、MSCA 地域、国内、国際プログラムの共同資金提供 (COFUND) といった別のファンディングスキームも多数用意されている。

²⁸ 1ユーロ=140円概算

手当、家族手当、長期休暇手当、特別支援手当）が支給され、さらに、研究、トレーニング、ネットワーキング活動にかかる費用、管理コストと間接費に充てる資金も提供される。

また、本スキームで最も特徴的な点としては、以下の2種類があるということだ。

- **EF : European Postdoctoral Fellowships**（国籍要件なし）
世界のどの国からでもヨーロッパに来るか、ヨーロッパ内を移動することを支援する。
EU 加盟国またはホライズンヨーロッパ関連国の拠点で研究またはイノベーション活動に従事したい研究者に開かれている。期間は1-2年間。
- **GF : Global Postdoctoral Fellowships**（国籍要件あり）
ヨーロッパ以外の地域への移動を支援しており、EU 加盟国やホライズンヨーロッパ関連国の国民または長期居住者等が対象となっている。全体の期間は2年から3年の間で、最初は非関連第三国で1~2年間の派遣フェーズと、EU 加盟国またはホライズンヨーロッパ関連国に拠点を置く受入機関で1年間の帰国フェーズ（必須）で構成される。

種類の説明から分かるように、モビリティのルールが厳格に決められており、応募の締め切り直近の1年間は、受入機関のある国（GFの場合、派遣フェーズ）で3年を超えて居住または主な活動を行ってはいけない。このように国際的なモビリティを重視し、研究者が5~6カ国の研究に触れることができるのは、トレーニングモデルとしての利点といえる。

他方、英国はBREXIT後も引き続き本フェローシップで利用可能な国であるが、MSCAの博士ネットワークのリーダーだったドイツ人の物理学者が260万ユーロ（約220万ポンド）のEU資金を辞退させられたことは有名な話で[30]、英国の大学の研究支援部署コミュニティ向けのウェブセミナーでは、こうした反響があることを恐れて英国の大学に来たがらないマリー・キュリー・フェローも多いと現場から聞いている。

5. まとめと考察

BREXIT後の英国政府は、イノベーションの最前線に立ち続けるために、より多くのエリート研究者を英国に引き留め、誘致しようと、フェローシップの数を増やし、ビザの手続きも加速させている[31]。FLFが海外からの人材誘致を念頭に置いている様子は、モビリティ

(Mobility)を促進させるフェローシップの側面を十分にカバーしていると思う。そして、このような背景もさることながら、FLFがUKRI傘下のInnovate UKをフル活用するかのようにフェローの拠点を学術機関に限定しないのは「優れた研究成果を実用化に結びつける力が比較的弱い」英国[32][33]の克服策として、産業界の研究支援および産学連携の強化を目指しているものと考えられる。さらに、UKRIの方針は、既存のリサーチ・カウンスルごとのフェローシップだけではカバーできない、挑戦的な学際的プロジェクトに対応できる環境を提供している。これは、英国の学術研究界が、これまでにない新しい研究やイノベーションに果敢に挑戦する新規性

を重視していることを示しており、英国を研究拠点としてより魅力的に見せるための取り組みとも読み取れた。

基本的に、フェローシップは他のグラントよりも個人への投資に重点を置いている。FLF は一人のフェローに与えられるものではあるが、フェローがリーダーとして自立し、新しいプロジェクトを立ち上げるに申し分ないファンド (Fund) として機能している。そのため、「4.その他」の章で紹介したヨーロッパ側の「マリー・キュリー・フェローシップ」と類似する点も多く、BREXIT の後、ヨーロッパから離れた英国におけるフラグシップ・フェローシップと名乗っていることも納得がいく。

また、FLF はあらゆる段階でのキャリアアップの機会であり、一度研究者としてのキャリアを中断した後、あるいは他の職務に就いた後でも、研究に復帰するために有効に活用することができる。フェローは研究を進めるための独自の資金を獲得し、研修、指導、実習などのトレーニングの機会も得られる。さらに、このプログラムが非アカデミックなキャリアの支援として産業界のイノベーターの育成にも活用されていることを踏まえると、キャリアパスを一定のものに限定するのではなく、オープンにしておくことの効果があると考えられる。それこそ多様なキャリアパスを描くことが可能になるし、すぐにアカデミアに残るという選択をしなくても、いつか研究職に戻ることもあり得る。真に博士課程に進学する学生を増やすためには、フェローシップがそのようなステータス (Status) として機能することが必要なのではないだろうか。

今回の調査では、フェローシップにおけるコミュニティ (Community) 活動についての言及は少なかったが、現 FLF フェローとの Q&A にもあるように、FLF ではフェロー間のネットワークを活性化するための企画が多数あり、コミュニティに対する支援も充実しているようである。また、本研修を通して 1 年間の英国滞在中に多くの大学を訪問する機会があったが、英国の研究コミュニティでは、比較的若手研究者が独立した研究グループを立ち上げているのをよく見かけた。また、研究チーム以外のコホート (Cohort) があり、学科やコホート内での交流も盛んで、各研究者のキャリアに関係なく、垣根を越えてフラットに議論ができる、という声を多く耳にした。少なくとも、FLF のようなスキームが存在するのは背景には、ピラミッド型ではなく、対等な立場で自由に研究討議ができる英国の「オープン」な研究環境があるのだろう。特に ECR にとって、このようなネットワークの存在は、個々の研究者 (の卵) がキャリアパスに関する悩みを打ち明ける際に心強い味方になってくれると考える。

FLF が求める人物像が明確でないという意見も存在する。筆者は、オープンで、誰でもチャレンジできることこそが、本フェローシップの魅力であると考えている。あるいは、受入機関や社会がフェローシップを通じて得られるメリットからそれを推し量ることもできるだろう。まず、大学側は、国内外から優秀な人材を集めることで、学術的な成果を上げ、大学自体の評価を高めることが期待できる。また、フェローは世界トップレベルの研究やイノベーションを目指し、次の 3 年更新に向かってプロジェクトに取り組むので、確実なアウトプットを出すことができるだろう。学術的な成果に加え、FLF が持つイノベーションに向けた発展性から、スピンオフや実生活にすぐ応用できる製品の開発など、延いては英国の研究力評価 (REF : Research Excellence Framework) におけるインパクトファクターを確保し、研究の社会貢献が期待でき

る。受入機関が企業であれば、FLF の予算が追加されることによって、独立して事業展開を試みることが可能となる。フェローには、これらのプロジェクトを遂行する能力が期待されていると考える。

前例のない「オープン」なフェローシップとして、FLF は英国および UKRI においても非常に大胆な試みであったと思われる。筆者は、このフェローシップについて調べる中で、FLF は採用対象を個人に置き換えた日本の「世界トップレベル研究拠点プログラム」(WPI : The World Premier International Research Center Initiative) であるという印象を持った。長期的な支援を行うこと、最終的に自立することを目標としていること、新しい学際的プロジェクトを奨励すること、リーダーが立ち上げたプロジェクトに資金を提供し、人件費や設備、研修費など十分な研究資金を提供するという点で類似している。

それでは、日本で同様のフェローシップが設立される可能性はあるのだろうか。現在日本で実施されているフェローシップの多くは、個人への奨励金が主体となっている。日本で若手研究者が PI としてプロジェクトを立ち上げられるレベルまで基盤を確立することはまた別の話であり、フェローシップを取得した後、さらに科学研究費補助金や競争的資金を獲得する必要がある。FLF が行っている綿密な審査と予算編成の規模は真似しにくい面もあるが、最終的には、日本で行われている ECR 支援策の予算と発芽的研究に係る審査の総コストと比較すれば、それほど差はないのかもしれない。FLF は、ECR の無限の可能性を引き出すための価値のある投資であり、今後、日本の研究助成機関がこのような長期フェローシップを確立することになれば、博士課程への進学を躊躇する人たちが一つのキャリアパスを検討する余地が生まれ、その制度の意義が発揮されることになるであろう。

6. おわりに

本報告書では博士課程の学生向けのフェローシップ (スチューデントシップ) はあまり取り上げていないが、UKRI は学生のために企業主導の長期インターンシップ制度も多数有している。例えば、産業界を拠点に行う CTP (Collaborative Training Partnerships) や DTP (Doctoral Training Partnerships)、あるいは iCASE (Industrial Cooperative Awards in Science & Technology) という、最低 3 ヶ月の企業でのインターンシップを行う制度がある。これは、資金提供者が企業に資金を配分すると、企業がプロジェクトを構想し、パートナー大学を選定して、そこから学生を受け入れるという主旨のものである。このほか、学生と企業とのマッチングの場として機能する有償の会員制産学連携プログラム、ILP (Industrial Liaison Program) など、産業界からの追加投資を呼び込むプログラムもある。これらの制度を通じて、英国の学生は在学中に短期または長期で外部機関 (英国内または国外) を訪問し、研修や開発活動を行うことが推

奨られている²⁹し、学術機関や産業界、学術機関、政府機関、営利企業、民間財団などのさまざまなセクターにおいて、研究関連のキャリアを描くことが容易になる。

英国のフェローシップを調べるにも、制度は多岐にわたる。FLF はその中でも、博士号取得後の年数の指定がないという点で、筆者を惹きつけた。FLF に関する感想や考察については、「5.まとめと考察」で述べているのでここでは割愛するが、その他、英国の制度が、比較的に日本よりもライフイベント（育児・介護）に対する支援を柔軟または重点的に行っている様子や、外部資金による博士課程（funded PhD courses）の仕組みといったテーマについて調べることも、今回焦点を当てた日本が抱えている課題の解決策につながるものがあると考えられるので、今後の課題として調査を続けたい。

最後に、研究者になると決めた人、企業に就職を決めた人、それぞれの人生に「正解」がないように、フェローシップの形にも「正解」はないかもしれない。しかし、少なくとも開かれた「オープン」なフェローシップの理想的な運営と、それを支える社会は、誰かが特定の大学や施設を訪問したいがためのものを通り越して、フェローの経験を真に豊かにするものにし得る鍵となると信じている。

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英国の大学関係者、アンケートに回答いただいた研究者の方々、小林直人センター長および JSPS ロンドン研究連絡センターの皆様、JSPS 東京本部でお世話になった皆様、今回研修に送り出して下さった大阪大学に深くお礼申し上げます。

²⁹ 英国の修士課程は通常 12 ヶ月間で、比較的に短く、主に博士後期課程の学生が対象となる。

付録①

Future Leaders Fellowships フェローのデータベース[34]より筆者が集計した FLF の受入機関別採用者数。結果発表の人数より若干名減っている。また、*が付いた受入機関は企業を指す。

受入機関	フェロー	受入機関	フェロー
Aberystwyth University	2	RAGT Seeds Ltd*	1
Advanced Furnace Technology Ltd*	1	Renovos Biologics Limited*	1
Advanced Material Development*	1	Royal College of Art	1
AINOSTICS Limited*	1	Royal Holloway, University of London	2
Almac Sciences Limited*	1	Scottish Association for Marine Science	1
Argo Natural Resources*	1	Sheffield University	1
Bangor University	1	Sixfold Bioscience Ltd*	2
B-hive Innovations Ltd*	1	SOAS University of London	2
Birkbeck University of London	2	South West Water Ltd*	1
Bobst Manchester Ltd*	1	St George's University of London	1
Brunel University London	2	STFC - Lab	2
BT*	1	Swansea University	1
Cardiff University	10	The Manufacturing Technology Centre Ltd*	1
CATAGEN Limited*	1	The Natural History Museum	1
Coventry University	1	The University of Edinburgh	1
Cranfield University	1	The University of Manchester	17
C-Tech Innovation Ltd*	1	The Welding Institute	1
Durham University	9	Then Try This (Formally FoAM Kernow)	1
Edge Hill University	1	TISICS Ltd*	1
Edgetic*	1	Tokamak Energy Ltd*	1

Edinburgh University	1	Ultraleap*	2
Elasmogen Ltd*	1	University College London	38
Enviresearch Ltd*	1	University of Bath	5
European Thermodynamics Ltd*	1	University of Birmingham	14
Exactmer Limited*	1	University of Bradford	2
FAC Technology*	1	University of Brighton	1
Heriot-Watt University	1	University of Bristol	14
IBM United Kingdom Limited*	1	University of Cambridge	14
Imperial College London	24	University of Central Lancashire	1
Institute for Fiscal Studies	1	University of Dundee	4
Institute of Cancer Research	1	University of East Anglia	5
Jaguar Land Rover Ltd*	1	University of Edinburgh	21
Keele University	1	University of Essex	3
KETS Quantum Security Ltd*	1	University of Exeter	11
King's College London	19	University of Glasgow	11
Lancaster University	8	University of Greenwich	1
Leo Cancer Care*	1	University of Huddersfield	1
Liberty House Group (UK)*	1	University of Kent	5
Liverpool John Moores University	2	University of Leeds	16
Liverpool School of Tropical Medicine	1	University of Leicester	1
Liverpool University	1	University of Lincoln	1
London Institute of Medical Sciences	1	University of Liverpool	13
London Sch of Hygiene and Trop Medicine	3	University of London	1
London School of Economics & Pol Sci	2	University of Nottingham	7
London School of Hygiene and Tropical Medicine	2	University of Oxford	16
Loughborough University	2	University of Plymouth	3

Marine Biological Association	1	University of Portsmouth	1
MicrofluidX Ltd*	2	University of Reading	2
Museum of London Archaeology	1	University of Sheffield	16
NERC British Antarctic Survey	3	University of Southampton	6
Newcastle University	6	University of St Andrews	6
Northumbria University	4	University of Stirling	3
Nottingham Trent University	1	University of Strathclyde	5
Occuity Ltd.*	1	University of Surrey	2
Open University	2	University of Sussex	2
Oxford Archaeology Ltd*	1	University of Warwick	17
Peratech Holdco Limited*	1	University of Westminster	1
Plastometrex	1	University of York	4
Qinetiq*	1	Wellcome Trust Sanger Institute	1
Quantum Motion*	1	Zinc Ventures Limited*	1
Queen Mary University of London	9	Zoological Soc London Inst of Zoology	1
Queen's University of BFLFast	6	合計	480

*企業を拠点にしている FLF フェロー : 39 名

付録②

第1ラウンドから第6ラウンドまでのFLF受賞率[35]

※ 受賞率は四捨五入していない数値で、5%未満は四捨五入し、5%未満の比率は、0%でない限り「--」で表記している。

年齢層	応募数	受賞数	受賞率
29以下	210	30	15%
30-39	2025	370	18%
40-49	520	75	14%
50-59	40	--	--
60-69	--	0	--
70以上	0	0	0%
不詳	70	10	13%
合計	2865	485	17%

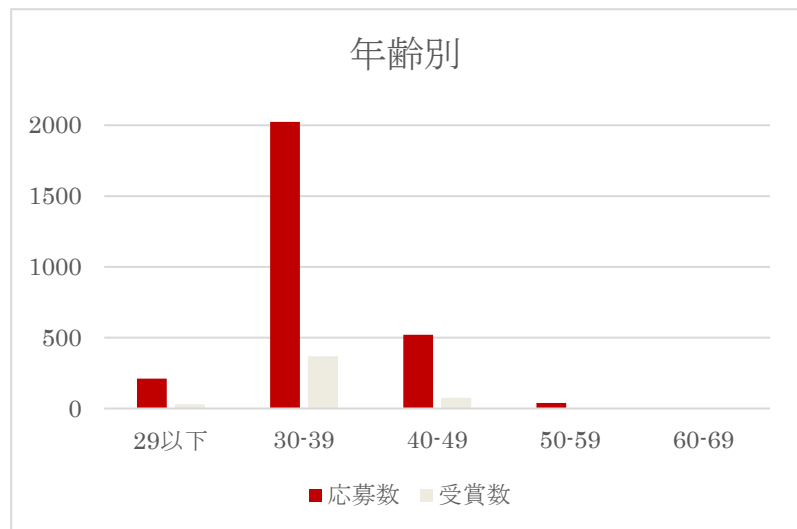


図5 第1-6ラウンドまでのFLF受賞率：年齢別

障がいの状況	応募数	受賞数	受賞率
障がいを持つ	100	20	18%
障がいを持たない	2545	425	17%
非開示	220	45	19%
不明	5	--	--
合計	2865	485	17%

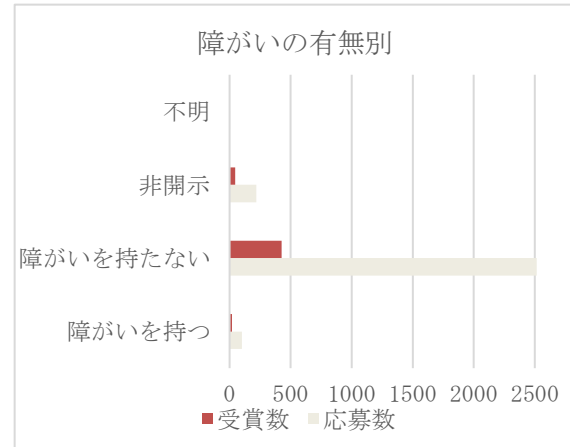


図6 第1-6ラウンドまでのFLF受賞率：障がいの有無別

民族区分	応募数	受賞数	受賞率
少数民族	570	70	13%
非開示	170	25	14%
不明	--	--	--
白人	2125	390	18%
合計	2870	485	17%

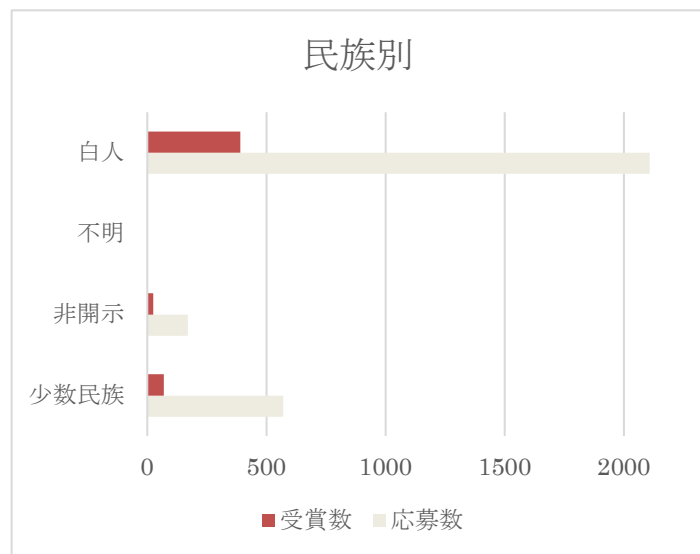


図 7 第 1-6 ラウンドまでの FLF 受賞率：民族別

性別	応募数	受賞数	受賞率
女性	1115	215	19%
男性	1690	260	15%
非開示	60	10	17%
不明	--	--	--
合計	2865	485	17%

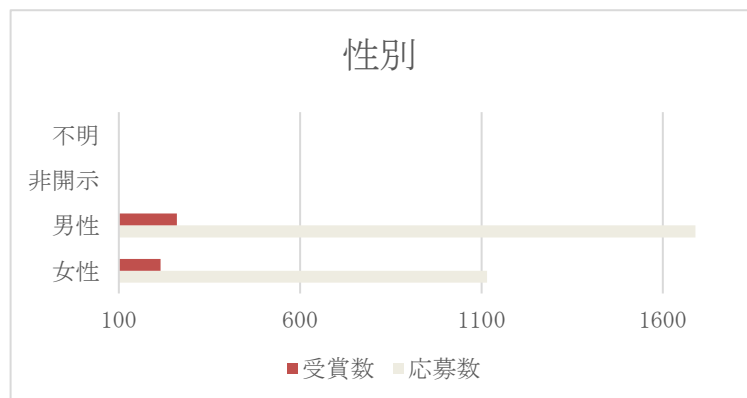


図 8 第 1-6 ラウンドまでの FLF 受賞率：性別

参考文献

- [1] 「令和4年度学校基本調査（確定値）」文部科学省（2022年12月21日）
https://www.mext.go.jp/content/20221221-mxt_chousa01-000024177_001.pdf（2023年2月2日アクセス）
- [2] “Figure 3 - HE student enrolments by level of study 2017/18 to 2021/22” HESA
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb265/figure-3>（2023年2月2日アクセス）
- [3] “Fellowship” Advance HE（2018年3月）
<https://www.advance-he.ac.uk/fellowship>（2022年1月10日アクセス）
- [4] “Find fellowships and other funding for researchers” UKRI（2021年8月25日）
<https://www.ukri.org/what-we-offer/developing-people-and-skills/develop-your-research-career/find-fellowships-and-other-funding-for-researchers/#contents-list>（2023年1月20日アクセス）
- [5] “Competitive funding decisions 2021 to 2022” UKRI（2022年7月20日）
<https://www.ukri.org/publications/competitive-funding-decisions-2021-to-2022/>（2023年1月20日アクセス）
- [6] “Future Leaders Fellowships_ round 7” UKRI（2022年11月25日）
<https://www.ukri.org/opportunity/future-leaders-fellowships-round-7/>（2023年1月20日アクセス）
- [7] “Diversity results for UKRI Future Leaders Fellowships Rounds 1 to 4”（2020年10月28日）
https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2020/10/UKRI-28102020-FLF_Round4_Diversity_Data_narrative.pdf（2023年1月26日アクセス）
- [8] “Future Leaders Fellowships Round 7 Guidance for Non-academic-hosted Applicants Version 1.3” UKRI（2022年11月）
<https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2022/11/UKRI-101122-Round7GuidanceForNon-AcademicHostedApplicants.pdf>（2023年1月30日アクセス）
- [9] “Industrial Strategy: building a Britain fit for the future” GOV.UK（2017年11月）
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664563/industrial-strategy-white-paper-web-ready-version.pdf（2023年2月8日アクセス）
- [10] “Next round of Future Leaders Fellowships announced” UKRI（2021年9月8日）
<https://www.ukri.org/news/next-round-of-future-leaders-fellowships-announced/>（2023年2月3日アクセス）
- [11] “UK Research and Development Roadmap (webpage)” GOV.UK（2021年1月21日）
<https://www.gov.uk/government/publications/uk-research-and-development-roadmap/uk-research-and-development-roadmap>（2023年2月3日アクセス）
- [12] “UKRI invests £109 million in future leaders” UKRI（2020年10月15日）
<https://www.ukri.org/news/ukri-invests-109-million-in-future-leaders/>（2023年2月3日アクセス）
- [13] “UKRI Future Leaders Fellowship Round 7” Swansea University（2022年10月8日）
<https://www.swansea.ac.uk/research/research-environment/ukri-future-leaders-fellowship-round-7/>（2023年1月25日）
- [14] “Future Leaders Fellowships panel membership” UKRI（2022年9月23日）
<https://www.ukri.org/what-we-offer/developing-people-and-skills/future-leaders-fellowships/future-leaders-fellowships-guidance/future-leaders-fellowships-panel-membership/#contents-list>（2023年1月25日アクセス）
- [15] “Future Leaders Fellowships: Reviewers’ Guidance Version 9” UKRI（2021年7月）
<https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2021/07/UKRI-210721-FLFReviewersGuidance.pdf>（2023年1月26日アクセス）

- [16] “Panel member selection and participant roles” UKRI (2022 年 2 月 28 日)
<https://www.ukri.org/councils/epsrc/guidance-for-reviewers/peer-review-panels/panel-member-selection-and-participant-roles/> (2023 年 2 月 3 日アクセス)
- [17] “Future Leaders Fellowships Round 7 Guidance for Academic-hosted Applicants Version 1.0” UKRI (2022 年 6 月)
<https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2022/06/UKRI-140622-Funding-Op-FutureLeadersFellowshipsRound7-GuidanceAcademicHostedApplicants.pdf> (2023 年 1 月 5 日アクセス)
- [18] “FLF Development Network” Future Leaders Fellows Development Network (2020 年 12 月)
<https://www.flfdevnet.com/> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [19] “Funding Results 2022 to 2023” Turing Scheme (2022 年 11 月 20 日)
<https://www.turing-scheme.org.uk/funding-opportunities/funding-results-2022-23/> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [20] “Higher education funding” Turing Scheme
<https://www.turing-scheme.org.uk/funding-opportunities/higher-education-funding/> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [21] “40,000 students to study across the globe as part of new Turing Scheme” GOV.UK (2021 年 8 月 4 日)
<https://www.gov.uk/government/news/40000-students-to-study-across-the-globe-as-part-of-new-turing-scheme> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [22] “Post-Brexit Turing Scheme gives students £22m less than EU’ s Erasmus+” openDemocracy (2023 年 1 月 16 日)
<https://www.opendemocracy.net/en/turing-scheme-brexit-eu-erasmus-programme-study-abroad-funding-cuts/> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [23] D. Matthews, “Doubts raised over UK’ s alternative to Erasmus+” Times Higher Education (THE) (2021 年 1 月 4 日)
<https://www.timeshighereducation.com/news/doubts-raised-over-uks-alternative-toerasmus> (2023 年 2 月 3 日アクセス)
- [24] “Turing Scheme” University of Oxford
<https://www.ox.ac.uk/students/fees-funding/international/turing> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [25] B. Lorber, “It is tragic that my life-changing Erasmus path is now blocked” Times Higher Education (THE) (2021 年 1 月 11 日)
<https://www.timeshighereducation.com/blog/it-tragic-my-life-changing-erasmus-path-now-blocked> (2023 年 2 月 6 日アクセス)
- [26] “The Turing Scheme” House of Commons Library (2022 年 11 月 11 日)
<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9141/> (2023 年 1 月 26 日アクセス)
- [27] “MSCA Postdoctoral Fellowships 2023” Marie Skłodowska-Curie Actions (2022 年 12 月 6 日)
<https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/calls/msca-postdoctoral-fellowships-2023> (2023 年 1 月 30 日アクセス)
- [28] “How To Apply For Marie Curie Phd Fellowship” Online Phd Program (2023 年 1 月 14 日)
<https://onlinephdprogram.org/2022/how-to-apply-for-marie-curie-phd-fellowship/> (2023 年 1 月 30 日アクセス)
- [29] “MSCA IF - Find a Host Organisation in Europe” EURAXESS
<https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/lac/msca-if-find-host-organisation-europe> (2023 年 1 月 27 日アクセス)
- [30] J. Grove, “Horizon row_ UK research status ‘at real risk’” Times Higher Education (THE) (2022 年 5 月 10 日)

<https://www.timeshighereducation.com/news/uk-research-status-real-risk-horizon-row-damage-widens> (2023 年 2 月 6 日アクセス)

[31] J. Grove, “Fast-track visa status for more UK fellowships” Times Higher Education (THE) (2019 年 12 月 23 日)

<https://www.timeshighereducation.com/news/fast-track-visa-status-more-uk-fellowships> (2023 年 2 月 6 日アクセス)

[32] R. Partington, “UK productivity slowdown worst since Industrial Revolution - study” The Guardian (2020 年 2 月 3 日)

<https://www.theguardian.com/business/2020/feb/03/uk-productivity-slowdown-worst-since-industrial-revolution-study> (2023 年 2 月 6 日アクセス)

[33] 「英国における 21 世紀型製造業戦略 中小企業の事業環境へのインプリケーション」日本貿易振興機構（ジェトロ）ロンドン事務所海外調査部欧州ロシア CIS 課 (2016 年 3 月)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/d3f2976d447afe11/20150169.pdf (2023 年 2 月 6 日アクセス)

[34] “Future Leaders Fellowships database of fellows” UKRI (2022 年 2 月 11 日)

<https://www.ukri.org/publications/future-leaders-fellowships-database-of-fellows/> (2023 年 1 月 23 日アクセス)

[35] “UKRI Future Leaders Fellowship round 6 EDI data” UKRI (2022 年 6 月 15 日)

<https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2022/06/UKRI-150622-Round6EDIDataMay2022.xlsx> (2023 年 2 月 6 日アクセス)

英国における大学発ベンチャーの現状

ロンドン研究連絡センター

滝沢 航平

1.はじめに

日本政府は2022年を「スタートアップ創出元年」と位置付け、同年11月28日には、スタートアップ育成5か年計画¹を策定した。本計画においては、人材、資金供給、オープンイノベーションの3本柱を一体として推進し、スタートアップ企業への投資額を5年後の2027年度には10兆円規模と10倍増にすることを目標としており、長期的にはユニコーン企業²を100社、スタートアップ企業を10万社創出することを目指すとしている。なお、同年5月に岸田文雄首相が英国・ロンドンの金融街シティにおいて講演し、政権が掲げる経済政策「新しい資本主義」を説明した中で、日本経済の成長におけるスタートアップひいては大学発ベンチャーの存在の重要性を唱えたことも記憶に新しい。

一方の英国においても、2020年にはビジネス・エネルギー・産業戦略省（Department for Business, Energy & Industrial Strategy：以下、BEIS）が発表した、世界トップレベルの科学超大国としての英国の地位を強固にするための研究開発ロードマップ³において、科学者、研究者、起業家が英国経済の活性化への大事な役割を担うとした上で、イノベーションを拡大するためのベンチャー企業への支援を表明している。さらに、2022年11月には、Jeremy Hunt 財務相が、政府の同年秋季財政計画を発表したスピーチにおいて、研究開発やベンチャーへの投資に触れた上で、英国を次のシリコンバレーにすると述べている状況にある。

また、英国高等教育機関の研究評価制度 Research Excellence Framework⁴（以下、REF）においては、①研究成果であるアウトプット、②研究の社会的影響等のインパクト、③研究環境の3項目により評価が行われるが、2014年から2021年にかけて、②の重みづけの割合を20%から25%に増やしている。REFの結果は、各大学の評判、そして研究費の配分額にも直結するものであり、当変更からも政府として研究による社会への還元を重視する姿勢を強めていることが窺える。

大学側としても、大学発ベンチャーを通じて社会貢献の使命を果たすと同時に、公的研究費の急増が見込めない中での一資金源としての期待を持っている。この状況は、日英に共通して言えることだろう。

本報告書では、英国の大学発ベンチャー取り巻く状況を整理した上で、関係者へのインタビュー調査の内容を掲載し、今後の展開の方向性について考察していきたい。

¹ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/suikusei_dai3/siryou1.pdf（2023年1月25日アクセス）

² 評価額が10億ドル以上で設立10年以内の非上場のベンチャー企業を指す。

³

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/896799/UK_Research_and_Development_Roadmap.pdf（2023年1月25日アクセス）

⁴ イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの4つの高等教育資金助成機関が共同で実施している英国の高等教育研究の質を評価する制度。アウトプット、インパクト、研究環境それぞれを4段階で評価する。4*（star）が最高評価で、1*（star）が最低評価。<https://www.ref.ac.uk/>（2023年1月25日アクセス）

2.調査背景（英国の大学発ベンチャー取り巻く状況）

(1) 大学発ベンチャーの定義

本章では、既存の統計結果に基づき、大学発ベンチャーを取り巻く状況を整理する。

日英ともに、毎年、政府系機関が大学発ベンチャーに関する統計調査を行い、ウェブサイト公表している。日本の経済産業省と英国の高等教育統計局（Higher Education Statistical Agency : HESA）が行っている調査をもとに日英の数値比較をしたいところではあるが、調査項目や大学発ベンチャーの定義が大きく異なっており、また、世界的に各国の大学発ベンチャーの状況に関する既存の定量調査もないことから、本章においては英国内のデータにのみ焦点を置く。

なお、大学発ベンチャーの定義について、解釈の幅がある中、英国では、大学の知的財産に基づき設立された企業を「スピンオフ」、大学の知的財産に基づかずに設立された企業を「スタートアップ」と区別することが多い。（ただし、英国内においても明確な使い分けがされておらず、局面により指し示す対象が異なる場合もある。）そして、本章を含む本報告書においては、特に言及のない限り、知的財産に基づき設立された企業「スピンオフ」について取り扱うこととする。

前述の日英の調査におけるそれぞれの大学発ベンチャーの定義は図 1、2 の通りである。

【日本】経済産業省の調査

以下のいずれかに当てはまる企業と定義

研究成果ベンチャー

- ・ 大学で達成された研究成果に基づく特許や新たな技術・ビジネス手法を事業化する目的で新規に設立されたベンチャー。

共同研究ベンチャー

- ・ 創業者の持つ技術やノウハウを事業化するために、設立 5 年以内に大学と共同研究等を行ったベンチャー。
- ・ 設立時点では大学と特段の関係がなかったものも含む。

技術移転ベンチャー

- ・ 既存事業を維持・発展させるため、設立 5 年以内に大学から技術移転等を受けたベンチャー。
- ・ 設立時点では大学と特段の関係がなかったものも含む。

学生ベンチャー

- ・ 大学と深い関連のある学生ベンチャー。現役の学生が関係する（した）もののみが対象。

関連ベンチャー

- ・ 大学からの出資がある等その他、大学と深い関連のあるベンチャー。

次頁に続く

※ NPO 法人、一般社団・財団法人や個人事業主等を含み、海外に設立されたものも対象とする。
※ 「大学」には高等専門学校も含む。

図 1：経済産業省「大学発ベンチャーの実態等に関する調査（2022 年 5 月）⁵」より抜粋

【英国】HESA の調査

以下のいずれかに当てはまる企業と定義

A. 高等教育機関が一部の所有権を持つスピノフ

- ・ 高等教育機関の中で生まれた知的財産に基づいて設立された企業であり、高等教育機関は引き続き所有権の一部を保持している場合。

B. 高等教育機関が所有権を持たないスピノフ

- ・ 高等教育機関の中で生まれた知的財産に基づいて設立された会社であり、高等教育機関が所有権を解放した場合。（通常、株式及び／または知的財産の売却を通じて）。

C. スタッフによるスタートアップ

- ・ 高等教育機関に在籍中の（もしくは直近に在籍した）教職員によって設立された会社であり、高等教育機関の中で生まれた知的財産に基づかない場合。

D. 卒業生によるスタートアップ

- ・ 知的財産がどこにあるかに関係なく、最近の卒業生（2 年以内）によって設立された全ての企業が含まれる。ただし、高等教育機関から公式的に起業や経営にかかる支援があった場合に限る。

E. 社会的企業

- ・ 商業的成果と同等以上に社会的成果における評価を受ける組織。

※スピノフとは、高等教育機関内で生まれた知的財産に基づき設立された企業を指す。

図 2：HESA ウェブサイト⁶より抜粋、翻訳

⁵ https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/start-ups/reiwa3_vc_cyousakekka_houkokusyo.pdf（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁶ <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/business-community/ip-and-startups>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

(2) 数字で見る大学発ベンチャー

HESA の調査によれば、2020/21 年度に設立された大学発ベンチャー⁷は 4936 社あった。この数字は、5 年前の 2016/17 年度の 4440 社と比較すると 111%にあたる。2020/21 年度の数字を定義の分類別に見ると、卒業生によるスタートアップが 4528 件あり 91.7%を占める。また、大学別に見ると、芸術系の学部・研究科を強みとする大学が上位を占める。これらの大学からは、研究成果や技術移転に基づいた内容によって起業されたものではなく、作品や実用品の著作権、意匠権に基づいた内容による起業が多いものと推測される。なお、定義の 5 分類のうち、「高等教育機関が一部の所有権を持つスピノフ（以下、定義 A）」と「高等教育機関が所有権を持たないスピノフ（以下、定義 B）」としてカウントされる企業に絞った場合には、2020/21 年度に 194 社が設立されている。直近 5 年における起業数は表 1 に示す通り、増加傾向が見られる。

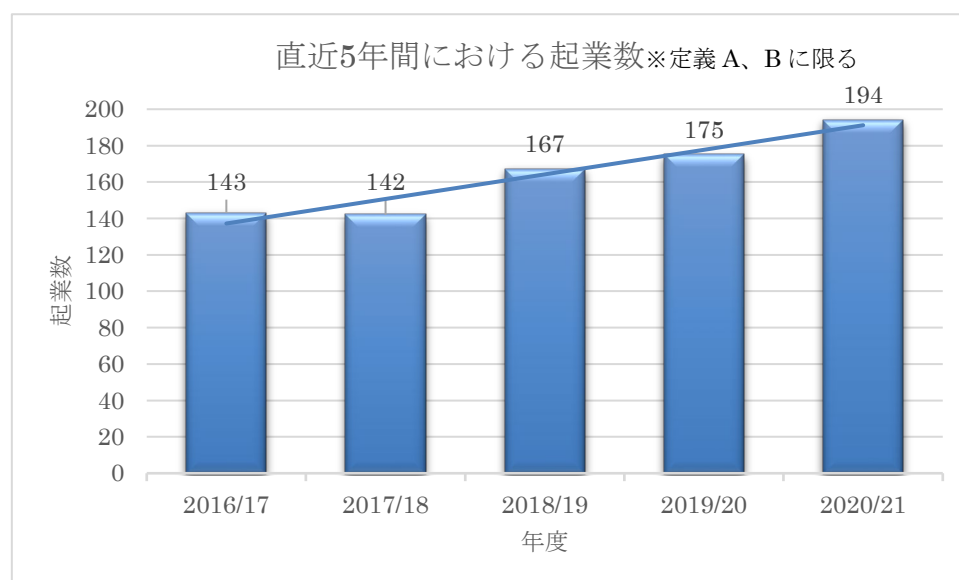


表 1：HESA ウェブサイト⁸掲載情報を基に筆者作成

また、上記同様に定義 A、B にカウントされる企業に絞った場合の、直近 5 年における設立後 3 年以上生存の企業数の平均上位 20 校（215 校中）を表 2 に示す。上位大学は、THE や QS の世界大学ランキングにおいて高ランクであったり、REF において高評価の大学が目立つ。また、各世界大学ランキングにおいて 200～500 位の大学も含むが、全て研究型大学であると捉えることができる。なお、本表に掲載される大学は、大学発ベンチャーの設立とその後の成長支援に熱心と推測されるため、掲載大学を中心に⁹関係者へのインタビュー調査を行った。内容については、次章を参照いただきたい。

⁷ 定義 A～E。

⁸ 前掲注 6

⁹ インタビュー調査に協力いただいた 1 機関は匿名。

直近 5 年における設立後 3 年以上生存の企業数の平均 上位 20 校※定義 A、B に限る

順位	大学	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	平均
1	ケンブリッジ大学	59	68	111	82	155	95
2	オックスフォード大学	69	70	87	100	117	88.6
3	エディンバラ大学	44	83	87	83	33	66
4	インペリアル・カレッジ・ロンドン	57	54	84	64	68	65.4
5	ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン	41	42	53	53	56	49
6	マンチェスター大学	40	45	48	48	46	45.4
7	クィーンズ・カレッジ、ベルファスト	38	40	44	44	47	42.6
8	ブリストル大学	18	27	39	51	61	39.2
9	スウォンジー大学	35	36	35	38	37	36.2
10	ストラスクライド大学	31	35	37	35	36	34.8
11	カーディフ大学	30	32	33	32	29	31.2
12	ウォーリック大学	26	27	32	34	33	30.4
12	バーミンガム大学	27	34	31	30	30	30.4
14	セント・アンドリュース大学	23	25	32	32	27	27.8
15	ノッティンガム大学	28	25	24	28	30	27
16	グラスゴー大学	22	27	25	26	32	26.4
17	シェフィールド大学	26	25	26	27	23	25.4
18	リーズ大学	22	22	20	22	26	22.4
19	アバディーン大学	21	25	21	21	22	22
20	ヘリオット・ワット大学	21	25	21	19	18	20.8

表 2 : HESA ウェブサイト¹⁰掲載情報を基に筆者作成

最後に、大学発ベンチャーへの投資額の推移について取り上げる。2022 年 3 月に英国の投資関連会社 Beauhurst 社と Parkwalk 社が「Equity investment into UK Spinouts 2022（英国大学発ベンチャーへの出資 2022 年）」のレポートを公表した。当レポートによれば、英国における大学発ベンチャーの株式への総投資額は、2012 年時点で 4.05 億ポンドであったのに対し、2021 年には 25.4 億ポンドまで伸びており、約 10 年で 6.27 倍へと増加している。なお、2019 と 2020 年の投資額は、BREXIT（英国の欧州連合離脱）と COVID-19 感染拡大により一部の投資家の敬遠姿勢が影響したことで伸びなかったが、2021 年には 2013～18 年の成長軌道に回帰したものと分析されている。

¹⁰ 前掲注 6

英国における大学発ベンチャーの株式への総投資額と取引数の推移

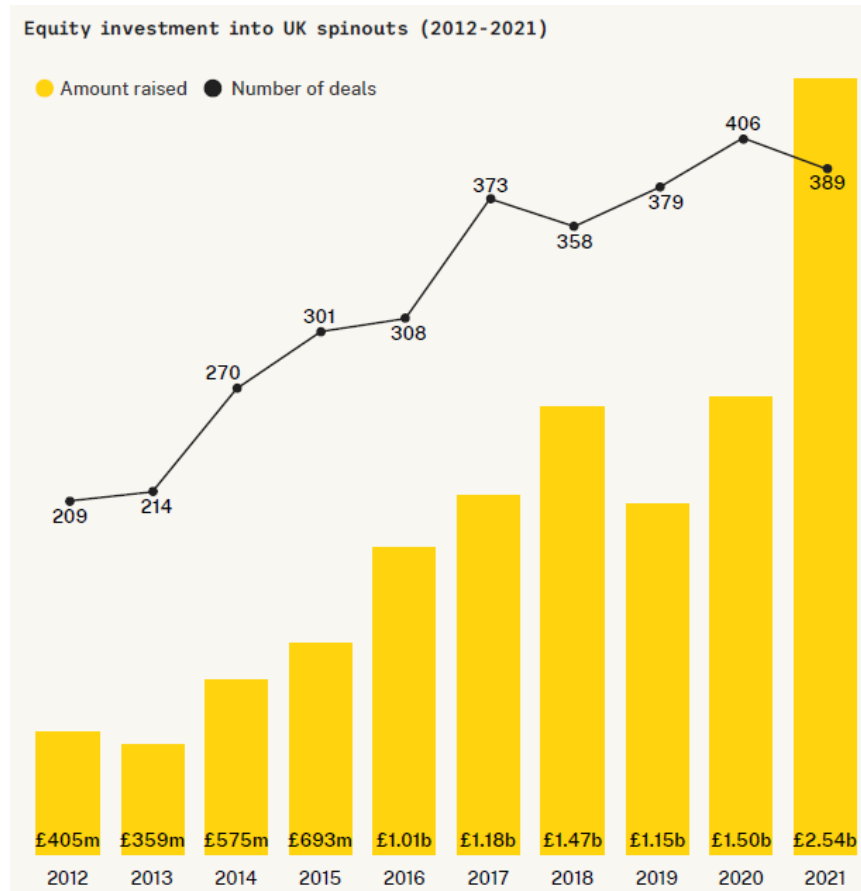


表 3 : Beahurst 社と Parkwalk 社「Equity investment into UK Spinouts 2022」より抜粋¹¹

(3) 政府の動向で見る大学発ベンチャー

英国政府として大学発ベンチャーのみに特化した動きは見られない。ただ、“大学発”を含むベンチャー（スタートアップ）企業に対する積極支援が過去より行われてきており、また、1 章で少し述べた通り、近年は研究開発投資が盛んに行われている。

まずは、ベンチャー企業への支援について確認する。「スタートアップに対する政府の支援としてまず優遇税制が挙げられる。英国では Enterprise Investment Scheme (EIS) や Venture Capital Trust (VCT) などのスタートアップに対する優遇税制が 1990 年代から導入されると同時に、2012 年には企業の初期段階のスタートアップへの投資を対象とした優遇税制として Seed Enterprise Investment Scheme (SEIS) も新設された。また、2013 年には中小企業向け出融資を行う British Business Bank が創設され、異なる段階のスタートアップに対しその規模や目的に応じて融資を受けられる枠組みが提供されている。」¹²なお、日本においても 1997 年に EIS や SEIS をモデル

¹¹ <https://parkwalkadvisors.com/wp-content/uploads/2022/03/Parkwalk-Beahurst-Equity-Investment-into-UK-Spinouts-2022-FINAL.pdf>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

¹² 林幸秀編著 津田憂子著 成瀬雅也著 倉田佳奈江著 2019. 英国の科学技術情勢 産業革命の発祥国はイノベーション立国を実現できるか 丸善出版 pp.163

にエンジェル税制を創設しているところではあるが、非上場株式の売買手段が限られる環境であること等の障壁があり、ベンチャー投資の市場規模が諸外国と比べて小さい。ただ、近年エンジェル税制の要件緩和を含めた、優遇税制の面からのアプローチによって日本でも投資機会と額の増加が期待されている。

続いて、研究開発投資にかかるベンチャー企業への支援と関連のある内容をについて、3点取り上げる。

① 研究開発ロードマップ

2020年7月1日にBEISによって公表された計画では、グローバルな人材を英国に集め、世界トップレベルの科学超大国としての英国の地位を強固にするビジョンが示された。2017年からの継続事項として、2027年までに研究開発費の対GDP比を2.4%まで引き上げることを目指す¹³とした上で、新たに3億ポンドの政府投資を通じ英国全体の科学インフラをグレードアップすることを表明した。また、検証する8項目のうちの1つとして、「起業家やベンチャー企業を支援し、研究開発によって規模拡大が可能な企業への資金を増やす。(これにより、)英国が世界を牽引できる強みの産業、技術、アイデアを創出する。(そして、)研究開発を支援するための最高の調整システムを確立させる。」を挙げている。

② レベリングアップ白書¹⁴

2022年2月2日にレベリングアップ・住宅・コミュニティー省(Department for Levelling Up, Housing and Communities)¹⁵によって公表された白書には、地域格差是正に向けた方策が示されている。2030年までに、ロンドンを中心としたイングランド南部と他の地域との格差是正が必要な12の目標が掲げられる。そして、その1番目と2番目に掲げられている内容が、「全地域において賃金、雇用、生産性を上昇させ、差を縮小させる。」「イングランド南東部以外の地域における研究開発投資額を40%増額する。(中略)また、長期的なイノベーションと生産性向上を促進するため、公共投資の増額分の2倍に民間投資額を増やす。」となっている。以下に、関連事例を2つ掲載する。

a) Northern Gritstone¹⁶

2021年7月にイングランド北部に位置するリーズ大学、マンチェスター大学、シェフィールド大学が合同設立した投資会社で、知的財産の商業化、大学発ベンチャーの立ち上げと成長を支えている。なお、2022年5月には、投資開始前時点で、全体

¹³ 英国：1.71%、日本（OECD統計）：3.29%、米国：3.39%、中国：2.40%、ドイツ3.14%（すべて最新値）。文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標2022、調査資料-318、2022年8月

https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2022/hyoudata/STI2022_1-1-02.xlsx（2023年1月25日アクセス）

¹⁴ <https://www.gov.uk/government/publications/levelling-up-the-united-kingdom>（2023年1月25日アクセス）

¹⁵ レベリングアップにかかる政策に重きを置くことに鑑み、2021年9月に従来の「住宅・コミュニティー・地方省」を改変した。<https://www.gov.uk/government/organisations/departments-for-levelling-up-housing-and-communities>（2023年1月25日アクセス）

¹⁶ <https://northern-gritstone.com/>（2023年1月25日アクセス）

5 億ポンドの資金調達計画のうち 2.15 億ポンドの調達が完了したことを発表し、投資家からの注目度の高さが見られた¹⁷。

b) SETsquared¹⁸

2002 年に設立され、現在は 6 つの大学（バース大学、ブリストル大学、カーディフ大学、エクセター大学、サウサンプトン大学、サリー大学）によって運営されるインキュベーション・エンタープライズネットワークとして、大学発ベンチャーの立ち上げと成長を支えている。過去 5,000 人以上の起業家を支援し、27.2 億ポンドの投資実績がある¹⁹。なお、イングランド西部とウェールズ南部の経済パートナーシップ Western Gateway²⁰とは、地域の重なりがあるため、資金提供－雇用創出といった地域経済の活性化に向けた連携が図られている。

③ Advanced Research and Invention Agency（以下、ARIA）²¹

2023 年 1 月 25 日に正式に設立されたことが、翌 26 日に BEIS より公表された。ARIA は、2019 年の当時の Boris Johnson 首相が、側近の Dominic Cummings 首相上級顧問とともに首相就任時から構想が練られていたものとされる。高リスクで高収益が見込まれる先端研究に対し、研究資金を供給するとして 5 年間で 8 億ポンドの資金が予算計上されている²²。なお、英国研究・イノベーション機構（UK Research and Innovation：以下、UKRI）から独立した機関であることから、既存スキームとの差異に注目が集まる。また、新組織 ARIA の舵取りを任された初代 Chief Executive の Ilan Gur 氏と初代 Chairman の Matt Clifford 氏の経歴にも注目したい。Gur 氏は、これまでに米国に拠点を置く非営利組織の創設者兼 CEO として 142 名を支援し、100 以上の理系企業の設定支援に携わった経験と、自身でも 2 社の理系企業を立ち上げた経験を持っているという。そして、Clifford 氏も国際的な投資会社の共同創設者兼 CEO を務め、100 億ドル以上の価値を持つ科学技術にかかる企業の成長を支援してきた経歴を持っている²³。これから詳細を詰めていく段階にあるため、大学発ベンチャーとの関連がいかほど生じるか現時点で把握するのは難しいところであるが、引き続き動向を注視していきたい。

¹⁷ <https://northern-gritstone.com/northern-gritstone-secures-first-close-of-215m-ahead-of-making-its-first-investments/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

¹⁸ <https://www.setsquared.co.uk/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

¹⁹ <https://www.setsquared.co.uk/about-us/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

²⁰ イングランド西部とウェールズ南部の経済パートナーシップ。地方自治体、地方企業、政府（ウェールズとウェストミンスター）、その他団体が構成される。<https://western-gateway.co.uk/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

²¹ <https://www.aria.org.uk/> 2023 年 2 月 1 日時点で詳細は未掲載。(2023 年 2 月 1 日アクセス)

²² <https://www.gov.uk/government/news/uk-to-launch-new-research-agency-to-support-high-risk-high-reward-science> (2023 年 2 月 1 日アクセス)

²³ <https://www.gov.uk/government/news/innovation-heavyweights-appointed-to-lead-new-advanced-research-and-invention-agency> (2023 年 2 月 1 日アクセス)

3.インタビュー調査

前章までの内容を踏まえ、大学発ベンチャーを実際に立ち上げた方や、身近で支援する立場の方々の動向を把握し、活動内容やそれぞれの立場から大学発ベンチャーに対する考えを聞き取ることを目的に、インタビュー調査を行った。対象は、支援担当の大学内組織 1 部門、支援担当の大学子会社 2 社、大学発ベンチャー 2 社の計 5 機関で以下に示す。なお、1 機関については、先方の都合により匿名での掲載とする。また、対面で行う予定だった一部のインタビューは、英国内における昨今の公共交通機関のストライキの影響により、やむを得ずオンラインに切り替えたことを申し添える。

インタビュー調査の協力機関

大学名	2023年版世界大学ランキング順位		インタビュー	
	THE（国内）	QS（国内）	協力機関	実施日
(1) ブリストル大学	76（10）	61（9）	大学	2022年12月16日
(2) ケンブリッジ大学	3（2）	2（1）	大学子会社	2022年12月15日
(3) マンチェスター大学	54（9）	28（6）	大学子会社	2022年11月23日
(4) ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン	22（4）	8（4）	ベンチャー企業	2022年11月18日
(5) -	-（-）	-（-）	ベンチャー企業	2022年12月6日

(1) Bristol Innovations²⁴（ブリストル大学内の起業支援、技術移転担当組織）

①大学概要

1876年にイングランド南西部に設立された研究重点型研究大学（ラッセル・グループの構成校）である。28,000人あまりの学生が所属し、卒業生は、採用企業からの人気も非常に高い。ノーベル賞受賞者数は13名。1929年から1965年は、ウィンストン・チャーチル元首相が学長を務めた。

②協力者

Simon Bond氏 Director（所長）

2022年11月より現職。前職では、前章で取り上げた SETSquared の Innovation Director、Executive Director を約10年間歴任していた。



Bond 氏

²⁴ <https://www.bristol.ac.uk/business/bristol-innovations/>（2023年1月25日アクセス）

③内容

◆成功モデル

Bristol Innovations（以下、BI）は、2022年に立ち上げたばかりの組織であり、私は同年11月に初代所長に就任した。組織自体は大学に属する形をとっており、現時点では12名が働いている。

ブリストル大学は、2011年に政府と協力して、大学の完全所有の子会社として National Composites Centre（以下、NCC）を設立し、それ以降、大学の研究開発の面において、一定の成功を収めてきた。NCCは、政府からの支援だけでなく、多数の民間企業からの支援を受け、業績を上げることができた。大学周辺には、研究開発の投資に力を入れている Rolls-Royce、Airbus、GKN といった自動車、航空宇宙産業界の企業が多く存在する。NCCは、高価値製造業カタパルト（High Value Manufacturing Catapult）²⁵の7センターのうちの1つであり、地域及び英国全土の経済に恩恵をもたらしてきた。

NCCの実績によって良いモデルが確立され、新たな学びと経験を多く培うことができた。そして、NCCをモデルとし、より広く恩恵をもたらす組織を大学内に作るべくBIの立ち上げに至った。なお、BIを大学の子会社として設立するかどうか検討してきたが、大学内の一組織とすることにした。これは、大学の研究基盤のもとで研究者と産業界を繋ぎ、大学の知的財産を商業化するためのコラボレーションを増やすためだ。かつてNCCの支援を受けて、多くのイノベーションが生まれたように、現在もBIの支援を受けてデジタルイノベーションや量子コンピュータの分野での起業計画が進められているところだ。

私たちは、研究の商業化に向け、学内外のフェローシップやメンバーシップへの資金提供を行っており、学外のメンバーシップの一例としては、Confederation of British Industry²⁶などが挙げられる。英国を代表する企業側にBIのことを知ってもらうことで、新たな協働相手が見つかることにも繋がるだろう。

ブリストル大学の大学発ベンチャーとして多数ある成功例のうち2つを紹介すると、Ziyo²⁷と Graphcore²⁸がある²⁹。Ziyoは、設立4年後の2018年、デンマークに本社を置くグローバルヘルスケア企業の Novo Nordisk に当時8億ドルで買収された成功例だ³⁰。

GraphcoreはAIインフラストラクチャのコアを構成するIPU〔Intelligent Processing Unit：インテリジェント・プロセッシング・ユニット〕製品群およびソフトウェア・ツール

²⁵ UKRI傘下の Innovate UK が所管するプログラム Catapult Programme 内で指定される9つの技術分野のうちの1つ。
<https://hvm.catapult.org.uk/>（2023年1月25日アクセス）

²⁶ 産業界を代表する企業で構成される英国の産業連盟。英国版の経団連。<https://www.cbi.org.uk/>（2023年1月25日アクセス）

²⁷ <https://www.bristol.ac.uk/news/2018/august/ziyo-deal.html>（2023年1月25日アクセス）

²⁸ 2020年12月時点で当時の評価額は27.7億ドル。2021年4月には日本法人を開設。<https://www.graphcore.ai/>、<https://www.dreamnews.jp/press/0000235660/>（2023年1月25日アクセス）

²⁹ Bond氏は、前職 SETSquared において創業者たちとクライアントとして関わっていた。

³⁰ 英国大学発ベンチャー史上で最高額。

を提供する企業で、2018 年 12 月に当時に評価額が 17 億ドルを超え、ユニコーン企業の仲間入りを果たした。

◆政府からの協力や支援

企業のイノベーション創出のための政府予算は増加傾向にあるが、大学がこの予算を獲得することは、企業との協働により可能となる。BI が会社を立ち上げ、その会社が大学の研究開発にかかる権利を買い取る事例などが考えられ、大学が企業と協働することのメリットは大きいと捉えている。なお、政府からの協力や支援については、(産学連携の広義で) 4 つのカテゴリーに分類できる。

- a) Research England (旧イングランド高等教育財政会議 [Higher Education Funding Council for England : HEFCE] をはじめとする、政府の高等教育助成機関が配分する大学のための助成金 (例 : 2001 年～高等教育イノベーション基金 (Higher Education Innovation Fund : HEIF))
- b) 大学と企業の連携によるイノベーションのためのファンディング (例 : 1975 年～Innovate UK の知識移転パートナーシップ [Knowledge Transfer Partnership : KTP³¹])
- c) 政府と大学が協力し、英国が優先的な投資を必要とする分野 (国の通信インフラ、サイバーセキュリティ、デジタルケミストリー、ネットゼロ等の広い領域について、大学側の専門的な知見を基に政府に働きかける内容を含む。) ³²
- d) 地域経済の活性化にかかる分野 (ブリストル大学の場合は、ブリストル市議会との繋がりがイギリス西部とウェールズ南部の経済パートナーシップである Western Gateway との繋がりがあある。各組織が、地域での事業発展や雇用創出などを目的とした財源を持つ。)

◆大学発ベンチャーの立ち上げ、及び支援における重要なこと

私は、BI の所長の就任前は SETsquared の Innovation Director、Executive Director を約 10 年間歴任していた。そこでは、ICURE³³ という米国の I-Corps³⁴ の英国版を作った。I-Corps から受け継いでいる大切な文化の一つともいえる内容で、起業家チームは「100 日間で 100 人の顧客と会わなくてはならない」というものがある。多くの潜在的な顧客と話してフィードバックを受けることで、自分たちのアイデアの先にある市場を的確に把握してフィットするよう調整したり、新しい視点で道を切り開いていくきっかけを手に入れることが可能になる。また、個人でなくチームであることも大事であり、3 人 1 組のチームが

³¹ <https://www.ukri.org/councils/innovate-uk/guidance-for-applicants/guidance-for-specific-funds/knowledge-transfer-partnership-guidance/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

³² 例 : Innovate UK の Industrial Strategy Challenge Fund (ISCF) は、政府の産業戦略の 4 つのテーマ (クリーンな成長、AI 及びデータ経済、移動に関する将来像、高齢化社会のニーズへの適応) を網羅する形でファンドを設けている。詳細課題は公募制。 <https://www.ukri.org/what-we-offer/our-main-funds/industrial-strategy-challenge-fund/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

³³ <https://www.icureprogramme.com/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

³⁴ 米国国立科学財団 (NSF) が 2011 年から提供する、発明からインパクトへの転換を促進することを目的とする起業家トレーニングプログラム。 <https://beta.nsf.gov/funding/initiatives/i-corps> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

最も良いだろう。メンバーとしては、①PI (Principle Investigator、研究グループの統括者)、②起業経験があり、過去に最高経営責任者や取締役レベルの職を務め、現在は退職している等で時間的余裕のある人、③情熱や行動力のある若手研究者の 3 人体制が理想だ。特に、③がキーパーソンとなる。多くの研究者たちが、ICURE を通じ、研究所から市場に研究成果を広げ、ビジネスとして大きな成功を収めている。

なお、長く大学発ベンチャーや産業界への研究・技術移転に関わって重要だと考えることはたくさんあるが、特に重要と考えていることは 2 点ある。1 つ目は、大学におけるビジネス・エコシステムへの投資だ。専門知識を提供できる会社、弁護士、コンサルタント等の連携が取れている体制を築ければ、時代の流れが変わろうが、そのエコシステムは自ら変化、対応することで、その時の社会的な課題の解決に合わせたビジネスが可能であるためだ。また、2 つ目としては、基本的なことにはなるが、ベンチャー・キャピタルへの投資である。大学発ベンチャーを対象としたベンチャー・キャピタルに投資することによるリターンは大きいだろう。と言うのも、良い結果が出れば、それは大学の評判も向上するし、他の起業家や優秀な研究者を引き寄せることにもなる。そうすると、成長に向かう好循環が生まれ、良い文化の醸成に繋がっていくためだ。

(2) Cambridge Enterprise³⁵

(ケンブリッジ大学の起業支援、技術移転等を目的とする大学子会社)

①大学概要

1209 年に設立され、世界で 4 番目に古い大学とされる。これまでに多数、世界トップレベルの著名な数学者、科学者、政治家、弁護士、哲学者、作家を卒業生に持ち、98 名のノーベル賞受賞者と 15 名の英国首相を輩出している他、現国王・チャールズ 3 世も卒業生の一人。なお、大学には 100 を超える図書館があり、合計で 1,500 万冊以上の本が所蔵されている。

②協力者

・ Caroline Hyde 氏

Head of International Relations and Outreach (国際協力・アウトリーチ部門 部門長)
前職では、欧州地域開発基金 (European Regional Development Fund : ERDF) からの資金提供も受けるビジネスインキュベーターである Allia Future Business Centers Ltd³⁶の CEO を務め、20 年以上、起業家支援及びイノベーションに携わっている。

・ Helen Atkinson 氏

Deputy Head of Consultancy Services (コンサルティング部門 副部門長)
商業化の際の価格設定に関する助言、契約の交渉、財務管理などを担当するコンサルテ

³⁵ <https://www.enterprise.cam.ac.uk/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

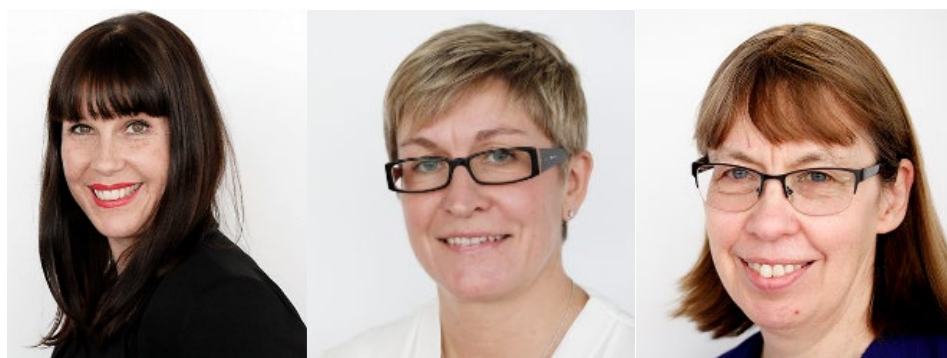
³⁶ <https://futurebusinesscentre.co.uk/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

イング部門に所属している。外部の研究機関やケンブリッジ大学の研究部門で働いていた経歴を持ち、アカデミアと産業界を繋ぐ経験を豊富に持っている。

• Gillian Davis 氏

Commercialisation Director (技術移転部門 商業化ディレクター)

2009 年の入社前は、英国、米国、日系企業にて技術開発の仕事をしていた。入社後は、物理科学分野の研究者と協力して、商品化に向けた研究アイデアへの投資機会を多数作っている。



左から Hyde 氏、Atkinson 氏、Davis 氏 (CE のウェブサイトから)

③内容

◆4 つの大きなサービス

Cambridge Enterprise (以下、CE) は、大きく 4 つの分類のサービスを提供する。

a) 学内の研究者と学生向けサービス

- ・ コンサルティング契約を結び、研究内容を第三者へ提供できるよう支援
- ・ アイデアレベルからの市場評価、市場戦略の策定を支援
- ・ 知的財産保護を支援
- ・ ライセンス条件の交渉とライセンス契約後の収益の管理
- ・ 専門家、メンター、投資家とのネットワークを提供
- ・ 開発の初期段階において、CE の投資ファンドを通じて金銭的支援

b) 学外のクライアント向けサービス

- ・ 政府などの公的機関や企業等に、大学の研究、発明、技術を共有
- ・ 投資家へ初期段階での投資機会を提供 (Cambridge Enterprise Venture Partners というメンバーシップである投資家限定のフォーラムを運営)
- ・ 商業化可能な研究について、ライセンス契約を促進
- ・ 経験豊富な起業家や専門家で、大学内向けに自身の経験等を共有し支援したい人への機会を設定 (Experts & Mentors Programme)

c) パートナースhipを通じたインパクト創出（以下は事例の一部。）

- ・ 世界をリードする複数の大学や製薬会社と、新薬の開発・販売の共同プロジェクトを立ち上げ、推進（apollo THERAPEUTICS プロジェクト³⁷）
- ・ イングランド東部での農業技術における初期段階での技術移転を促進（ceres プロジェクト³⁸）
- ・ Cambridge Social Ventures³⁹と協働で起業家を支援
- ・ ケンブリッジ大学病院を含む、国民保健サービス（National Health Service: NHS）に関連する大病院やヘルス テクノロジー製品の開発から販売の支援団体との緊密な協力体制を構築し協働

d) 技術移転、商業化にかかるノウハウの共有

- ・ 技術移転や商業化にかかる内容を海外政府や大学に助言、オーダーメイドのトレーニングプログラムを作成し提供
- ・ ケンブリッジ大学にて、技術移転や商業化にかかる基礎的な内容を学べる 1 週間の短期集中プログラムを提供

◆コンサルティングを受けるメリット

大学の研究者にとって、CE のコンサルティングを使うことは、当然ながら金銭的なメリットの獲得に繋がるだろう。しかし、その点に終わらず、彼らにとっては自分たちの研究をもとに、実社会での“生きた”データを取得できること、人々に還元できること、そこでネットワークが広がることによるメリットを得られているという声が非常に多い。また、キャリアとして途中でアカデミアを離れる可能性も十分に考えられるが、長期的なキャリア視点においても、培われた能力開発やネットワークは業界種別を問わずに活かせるだろう。一方の大学にとっては、インパクトを確実に出し、しっかりと政府にその報告⁴⁰できる点はメリットと言える。

ケンブリッジ大学での技術移転や商業化については、大きく 2 つの方法に分かれる。1 つ目は、研究者が個の立場で行うものだ。こちらの場合には、大学の施設を利用したり、大学名を使用することはできない。2 つ目は、CE でのサービスを利用して、ケンブリッジ大学に所属する立場で行うものだ。こちらの場合には、当然ながら大学の施設を利用することもできるし、大学名を使用することも可能となる。また、大学の保険契約の対象にもなる。そして何より、以後発生する契約手続きや財務管理に関して、私たちの支援を受けることができるようになる。研究者たちに選択肢があるからこそ、私たちは選んでもらえるよう充実し

³⁷ <https://apollotherapeutics.com/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

³⁸ <https://www.ceresagritech.org/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

³⁹ Cambridge Judge Business School 内の Centre for Social Innovation を運営母体とする。様々なプログラムを通じ、起業を目指す人を支援している。<https://www.jbs.cam.ac.uk/faculty-research/centres/social-innovation/cambridge-social-ventures/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁴⁰ 例：REF。前掲注 4

たサービスを提供するために日々努力している。

もう少し具体的に私たちのコンサルティングについて話をすると、私たちは CE の完全子会社に当たる Cambridge University Technical Services（以下、CUTS）⁴¹を通じてサービスを提供している⁴²。リスク軽減の観点、そして非営利組織である大学としてこの種の営利活動を行うことができないことから CUTS を通している。一部繰り返しになるが、契約後は、研究者たちは大学名や施設を使えるようになるし、コンサルタントを通じて研究内容の社会的価値、価格を測るための支援を受けられることになる。また、不良債権を追跡、資金の分配、四半期ごとのプロジェクトレビューを含む、専門チームによる財務管理もしてもらえる。研究者の事務処理の負担を取り除くことで、研究インパクトを与えることに集中し、時間を最大限に活用することが可能となる。

◆直近 10 年での成長と今後の展望

直近の 2020/21 年度において、CE のコンサルティングチームにとっては、契約数が過去最多の 329 件に達するなど、記録的で素晴らしい年度となった⁴³。これは、COVID-19 感染拡大からの回復にあたり、多数の計画が滞っている状態にあったことや、ロックダウン期間に人々が計画を練るための時間的余裕が生まれたことなどが寄与したものと考えられる。ただ、もう少し長期的な視点で見ても、表 4 の通り、過去 10 年において私たちは着実に成長しており、昨年度のコンサルティング収入は初めて 900 万ポンドを超えたところだ。これは、CE 全体の中でも重要な収入源にあたる。好成績は、コンサルティングチームに非常に優秀で情熱と豊富な経験を持つメンバーが多数揃っていること、学内でのサービス利用者による良い口コミが広がっていることが要因になったと考えている。現在どこの組織も同じだと思うが、適切な人材を見つけて採用することは、決して簡単にできる状況にない。また、しっかりとボリュームの拡大に対応できるよう、効率的にプロセスが機能する独自モデルを確立している。

⁴¹ <https://find-and-update.company-information.service.gov.uk/company/05749230>（2023 年 1 月 25 日アクセス）
<https://www.finance.admin.cam.ac.uk/policy-and-procedures/financial-procedures/chapter-9-vat-and-other-taxes/brief-guide-corporation-t-2>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁴² CUTS にはスタッフはおらず、CE のスタッフにより運営されている。CUTS を通すことにより、大学は収益性の高いコンサルティング業務に課税されることを回避できている。

⁴³ 図 3 参照

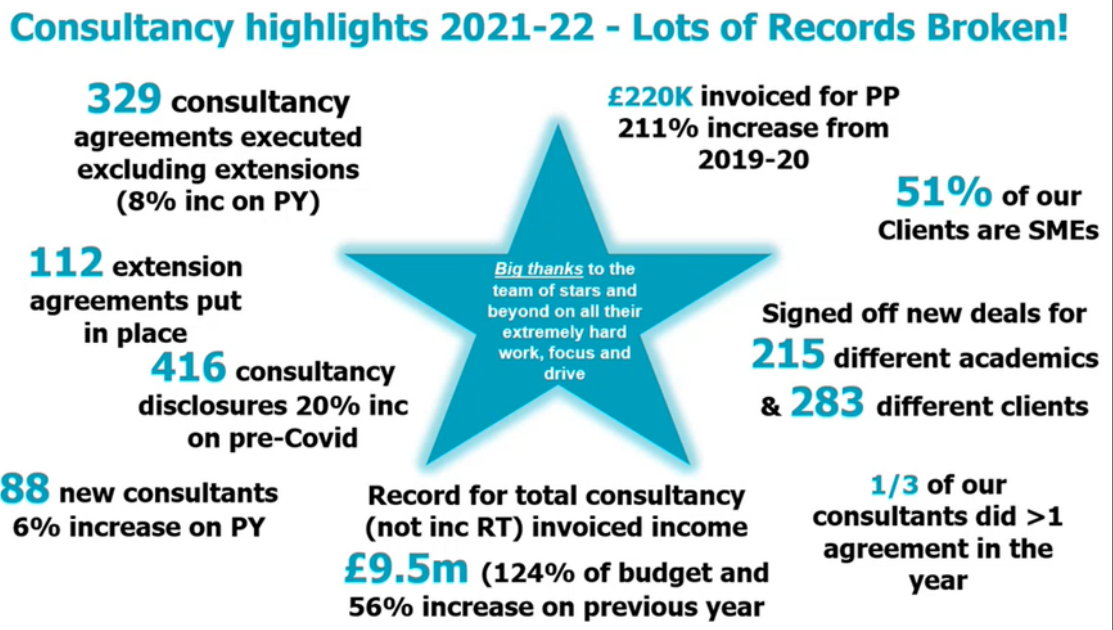


図 3 : CE 2021-22 年度のコンサルティング実績 (CE より提供)

CE コンサルティング収入と契約数の推移

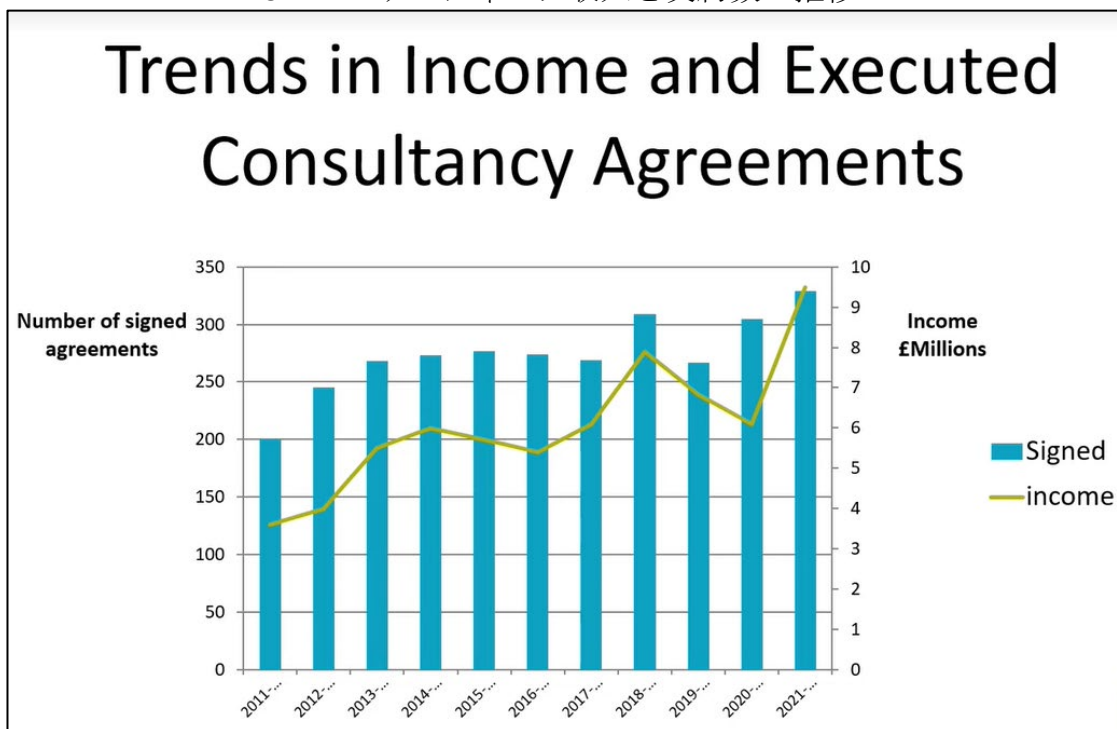


表 4 : CE より提供

学内で CE のコンサルティング利用者数は把握できているが、学内で利用せずに技術移転、商業化をした人数の把握はできていない。そこで、最近、過去 5 年間におけるサービス利用者数と大学に在籍する研究者数を比較した。表 5 上、分野ごとの左側の棒グラフが Faculty 教授～講師、右側の棒グラフが PD ポスドクの割合を示す。工学と臨床医学の

Faculty においては、約 40%の人を支援しており、CE のコンサルティングを利用せずに技術移転、商業化した人数はさほど多くないと考えられる。なお、数年前に行われた調査によれば、英国全土での平均は約 15～20%であり、私たちは CE による割合の高さを誇りに思っている。人文科学、社会科学、芸術系の部局については、当然のことながら割合が低くなっているが、件数としては十分にあるものと捉えている。

学内の研究者のうち CE コンサルティング利用者数の割合

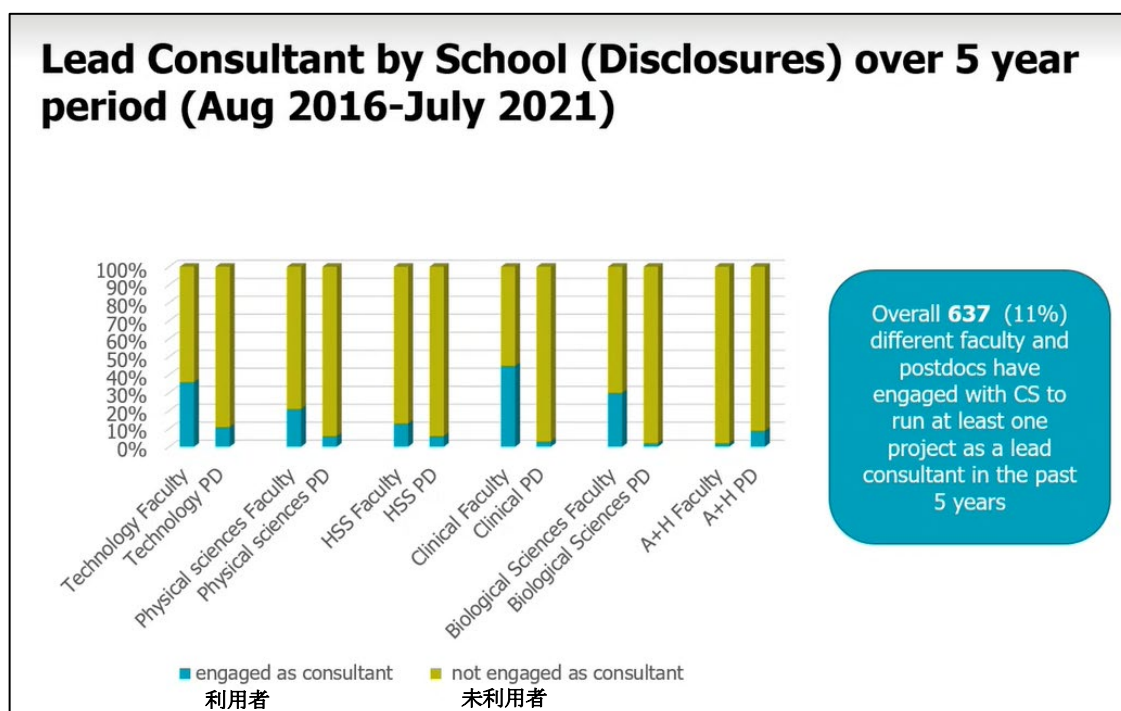


表 5 : CE より提供

今後は、特に大学内でのマーケティングに焦点を当てることに注力していく予定だ。大学のような環境では、とにかく最高のマーケティングは口コミであり、既存の顧客が新しい顧客を呼んでくれるようサービスの向上に努め続けなくてはならない。また、学長や部局長との協力も必要であり、潜在的な利用者が多い部局のトップへのアプローチも大切になる。個々の研究者への支援だけでなく、規模を大きくしたコンサルティングにも挑戦を広げていくつもりである。

◆全国的なプロジェクトの始動

技術移転チームでは、現在、MATcelerate ZERO⁴⁴という新規プロジェクトを始動させようとしている。政府が 2050 年までに炭素排出量の実質ゼロ化を目標に掲げているにあたり、複数の大学⁴⁵を中心に新材料の開発とその商業化を目指すものだ。ただ、大学での研究はま

⁴⁴ <https://matceleratezero.com/> 2023 年 1 月 30 日時点で詳細は未掲載。(2023 年 1 月 30 日アクセス)

⁴⁵ インタビュー時点での参画大学は、ケンブリッジ大学、マンチェスター大学、UCL、オックスフォード大学、インペリアル・カレッジ・ロンドンの 5 大学。今後数年のうちに、15 大学程度に拡大予定。

だ初期段階にあり、市場への技術移転には 20 年以上かかると見込まれる。大学は、産業界との緊密なパートナーシップを形成して、業界側からの素材にかかる課題やテストしていくための環境を含め、スケールアップのための知識を取り入れていかななくてはならない。また、莫大な資金も必要になる。政府から多くの資金提供があるところではあるが、限られた時間内で革新的な材料を生み、社会での実用まで達成するのは容易なことではない。産業界との深い連携が必須だ。

◆Publication と Commercialisation

大学の研究者たちの仕事は Publication（論文・学会発表）を通じ、研究内容を世に広めることであり、Commercialisation（商業化）は二次的なものである。私たちは、研究者たちから相談を受ける時、彼らが考える Publication の予定を必ず確認し、それに合わせて動くようにしている。そのため、彼らには、Publication のドラフトを書き始めた時点で相談に来てもらうことを勧めている。そうすれば、Publication まで半年程度の十分な時間があるため、その間に市場機会を調査し、商業化の可能性を判断することが可能となり、その後の特許出願、Publication の際にタイムラグが生まれることなく進められる。かつては、研究者が Publication を予定する当日であったり、学会へ行くその週に初めて相談に来るケースも多数という状況にあったが、現在は理解も広がり、早めに相談に来てもらえるため、円滑に仕事を回している。

(3) University of Manchester Innovation Factory⁴⁶

（マンチェスター大学の起業支援、技術移転等を目的とする大学子会社）

①大学概要

イングランド北西部の大都市に位置する、英国内最大規模の研究型大学（ラッセル・グループ構成校）である。学生数は 40,000 人を超え、人文科学、ビジネス、科学、工学の分野など学士号、修士号、博士号、MBA を含め 1,000 以上の学位プログラムが提供されている。これまでに 25 名のノーベル賞受賞者を輩出。2021 年版 THE インパクトランキング（国連の SDGs の枠組みを用いて大学の社会貢献の取り組みを可視化したランキング）では、1,100 を超える大学の中で第 1 位に輝いた。

②協力者

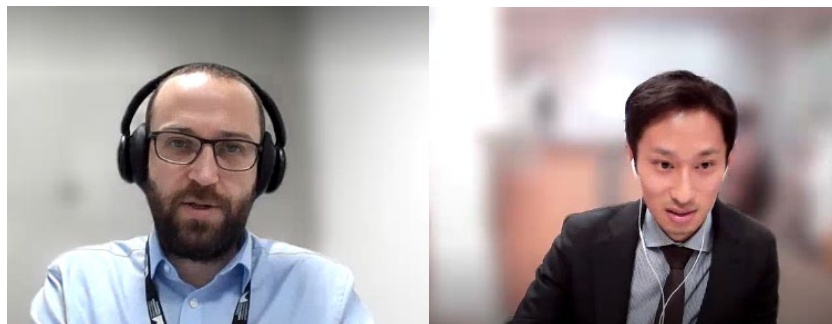
James Leeland 氏

Science and Engineering Innovation Project Manager（理工系イノベーション・プロジェクトマネージャー）

2022 年 6 月より現職。前職の化学系大学発ベンチャーでは、研究チームを率いていた。研究室での研究（メインの仕事）以外にもマーケット調査、営業、人事管理など多くを

⁴⁶ <https://www.uominnovationfactory.com/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

経験する環境は大企業にないものと振り返る。これまでの経験を活かしながら、現在はベンチャー企業を支援する側に立つ。



Leeland 氏

③内容

◆商業化に向けた効果的な支援を提供

University of Manchester Innovation Factory（以下、IF）は、マンチェスター大学の起業支援や技術移転等を担う、大学の100%出資完全子会社である。マンチェスター大学は、2004年にマンチェスター科学技術大学（旧 University of Manchester Institute of Science and Technology : UMIST）との合併時点からIFの前身組織が存在した。それ以降、複数回に渡り名称変更された後の2020年から現在のIFの名称が使用され、現時点では約40名が働いている。

マンチェスター大学の研究の商業化にかかる支援は、図4の通り3組織の相互連携によって行われている。IFは、特許や著作権をはじめとする知的財産にかかることは全て担当しており、大学発ベンチャーの立ち上げであったり、ライセンス権利の契約をしたりすることが主な仕事だ。下段のFSE Business Engagement & Knowledge Exchangeでは、産学連携のための協働、コラボレーションを通じて様々な新規プロジェクトを生んでいる。最後に、上段右のMasood Enterprise Centre（ビジネスセンター）では、研究者へのCEO・会社のトップとして必要なトレーニングの提供や知的財産に基づかない起業支援を担当している。大学として年に一度、大規模な起業コンテスト Venture Further Awards⁴⁷を開催しているが、当センターが運営を行っている。

そして、IFの仕事は5つのプロセスに分かれている⁴⁸。英国内の多くの他大学では、これらのプロセスを最初から最後まで1人が担当している場合が多いが、IFではそれぞれのスペシャリストチームが担当する分業制をとることで、効果的な支援を実現できている。

⁴⁷ マンチェスター大学の在學生と、卒業後数年以内の卒業生を対象とした毎年恒例の起業コンテスト。5つの分野（環境、ヘルスケア、サービス、社会、テクノロジー）ごとに優勝、準優勝チームが表彰される。優勝チームは1.5万ポンド、準優勝チームは0.5万ポンドの賞金が贈られる。（総額10万ポンド）

<https://www.entrepreneurship.manchester.ac.uk/develop/competitions/venture-further/>（2023年1月25日アクセス）

⁴⁸ 図5参照 Leeland氏はStage1、2を担当。

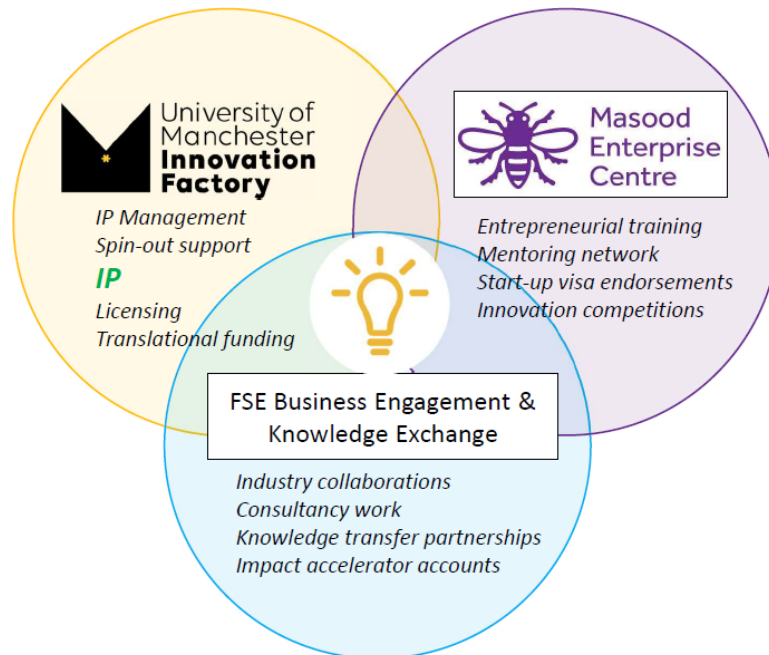


図 4：マンチェスター大学 3 組織の相互連携（Leeland 氏より提供）

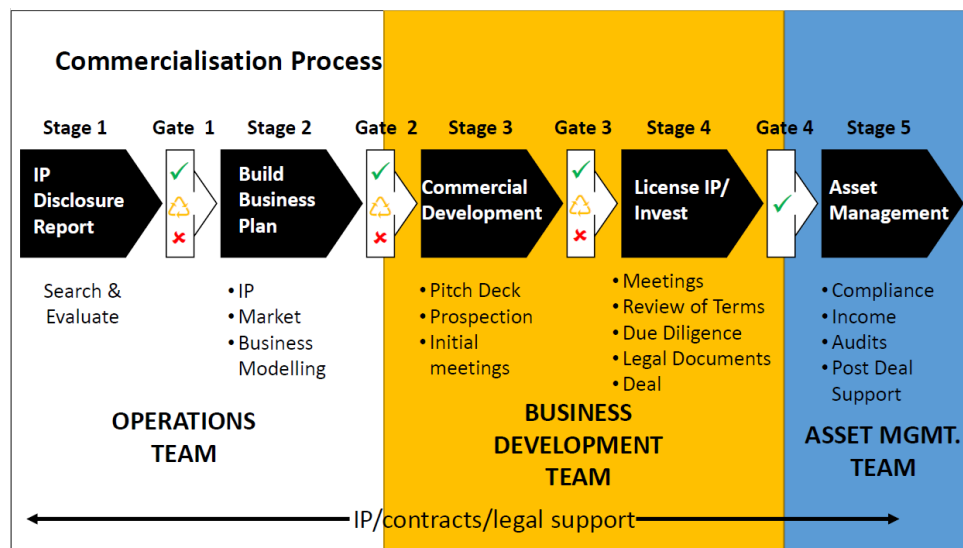


図 5：IF の業務プロセス（Leeland 氏より提供）

◆大学の研究レベルの高さと規模の大きさは強みに

商業化に失敗するケースは多くあるが、例えば、当然のこととして研究者が論文を学会で発表した瞬間に特許申請の可能性は消えてしまう。商業化を目指す場合には、研究者には気を付けてもらう必要があり、そのような理解を広めることも仕事のひとつだ。また、特許取得には多額の費用がかかる。取得を検討するにあたり、その先に市場、ニーズがあるか産業界の人と話したり、調べた上で行わなくてはならない。なお、稀に移転を試みるテクノロジーに対し、インフラ整備が追い付いていなかったり、他の関連テクノロジーが追い付いていない時があり、その際には時期尚早として当該時点での技術移転を見送ることもある。

なお、大学にいる研究者全員が商業化に興味があるわけではない。ただ、興味がある人にはサポートできる万全の体制を用意している。研究者は大変忙しく、時間のない人が多いが、ベンチャーの立ち上げやライセンス契約には非常に労力と時間がかかり、その部分を手厚くサポートしている。ちなみに、マンチェスター大学と他大学の研究グループの共同研究によって得た知的財産については、原則はどちらか一方がもう片方に譲るという合意を取る形としている。この合意が取れていないと、後に大変複雑で厄介なことになりかねない。例えば、片方が機械を製造し、もう片方がソフトウェアを発明した場合など、両方が揃った状態で初めて成立する時にはよくあるケースだ。

マンチェスター大学での技術移転や商業化にかかる強みは、研究レベルが高く、規模が大きい大学であることだろう。大学内でのコラボレーションも容易な環境にある。ただ、マンチェスター大学に限らずではあるが、人文科学系の研究に関するものについては、自然科学系のものとは勝手が違うため、商業化するにはやや苦労がある。

また、実際に大学発ベンチャーを立ち上げている研究者についてだが、1、2年目といった若手のポスドク、もしくはすでに教授になっている層が多い。一方、大学内でのキャリアを積んでいる段階とも言える中堅にあたる層は多忙につき、起業ケースが少ない。また、現状では、部局によって起業に対する考え方に差があるだろう。マンチェスター大学では電気工学系の起業ケースが特に多い。大学の中には素晴らしい研究がたくさんある。これらをもととした大学発ベンチャーはお金を生み出し、雇用も生み出す。良いアイデアと研究から良いベンチャーをなるべく多く作ることが私たちの使命である。

(近年でのマンチェスター大学発ベンチャーの事例)

- **Watercycle Technologies⁴⁹**

グラフェンを利用した高度な廃水の淡水化技術を持つ。この技術は、地下水や工業用水からのリチウムの抽出にも活かしている。さらに、使用済みリチウムイオン電池のリサイクルも行なうなど、電気自動車 (EV) への移行が加速する中で高い注目を集めている。

- **SmartIR⁵⁰**

赤外線熱放射をコントロールできる軽量で柔軟なタイルを開発。欧州宇宙機関英国ビジネス・インキュベーション・センター (ESABIC UK) と契約を結ぶなど、宇宙分野での技術展開が期待されている。

⁴⁹ <https://www.watercyclotechnologies.com/> (2023年1月25日アクセス)

⁵⁰ <https://www.smartir.co.uk/> (2023年1月25日アクセス)

(4) OWidgets Ltd⁵¹（ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン〔UCL〕のベンチャー企業）

※設立時は、後述の Obrist 氏がサセックス大学⁵²に在籍。

①大学概要

1826 年に設立され、その後 1878 年には英国で初めて女性を男性と同等の条件で入学を許可する大学となった。約 36,000 人の学生がいる英国屈指の大規模総合大学であり、その半数は 150 以上の国と地域からの留学生であることから、充実したグローバルな環境が見てとれる。研究力について、国内外からの高い評価を集めており、これまでに 30 名のノーベル賞受賞者を輩出している。なお、江戸時代末期には、長州五傑の井上馨、遠藤謹助、山尾庸三、伊藤博文、井上勝が留学していた。

②協力者

- ・ Emanuela Maggioni 氏 CEO & Co-Founder（最高経営責任者 兼 共同設立者）

2019 年に OWidgets を共同設立。10 年以上、匂い・嗅覚に関する研究とそのコンサルティングに携わっている。2018 年には、王立工学アカデミー・エンタープライズ・フェローシップ（Royal Academy of Engineering Enterprise Fellowship）を受賞しており、UCL では名誉研究員の職も持つ。

- ・ Marianna Obrist 氏 Chief Scientific Officer & Co-Founder（最高科学責任者 兼 共同設立者）

サセックス大学に在籍中の 2019 年に OWidgets を共同設立。2020 年に UCL に移り、大学教授、ヘルスケア・エンジニアリング研究所副所長（デジタルヘルス担当）の職、及び会社での職を兼業している。勤務体系は週 4 日が大学、週 1 日が会社である。



左から Obrist 氏、Maggioni 氏、筆者、小林直人センター長

⁵¹ <https://www.ow-smelldigital.com/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁵² 2023 年版 THE 世界大学ランキング 201-250 位（国内 29 位）、2023 年版 QS 世界大学ランキング 240 位（国内 30 位）。

③内容

◆デジタル嗅覚技術に特化

OWidgets は、デジタル嗅覚技術に特化した 2019 年設立の大学発ベンチャー企業である。主な研究は UCL 内の研究室で行い、会社の事務所を地下鉄と徒歩で 20 分ほどの距離に位置する、ベンチャー企業が多く集まるレンタルオフィスビル内に構えている。ソフトウェア、ハードウェアの両方を開発しており、デバイスは研究、ヘルスケア、没入型現実体験などの幅広い用途で使用可能だ。当デバイスは 6 もしくは 24 個のチャンネルを持つカートリッジで構成されており、自由自在に調合した香りを発させることができる。USB 端子または Bluetooth 経由でパソコン、タブレット、またはスマートフォンから、ソフトウェア（アプリ）を使用してコントロールする仕組みとなっている。ストレスの軽減や睡眠の質の向上・改善であったり、うつ病や神経変性疾患（パーキンソン病やアルツハイマー病等）の病状の管理に使用できる。



左から開発したデバイス、専用アプリ（OWidgets ウェブサイトから）

会社立ち上げに至るまでの経緯だが、2016 年 Obrist 氏が、触覚、味覚、嗅覚に焦点を当てた研究室を設立したことが始まりだ。これらに焦点を当てた理由は、ヒトの五感のうち、視覚や聴覚と比較して十分に研究が進んでいなかったためである。そこに、関連の基礎研究から応用までの経験が豊富な Maggioni 氏が加わり、徐々に匂いに特化した研究に集中することになっていった。2017 年には、欧州研究会議（European Research Council : ERC）の概念実証助成金（Proof of Concept Grant）⁵³の獲得に成功し、2018 年には米国ネバダ州ラスベガス市で開催された Consumer Electronics Show（CES）⁵⁴に出展を果たした。その場では、エンドユーザーから投資家、中小企業、大企業の人たちと出会うことができた。なお、当初は、ソフトウェアのアピールをしたいと考えていたが、注目はハードウェアに集中した。市場内における自分たちのハードウェアの重要性に気づかせてもらう機会となった。その後は、米国で新たな没入型体験、多感覚バーチャルリアリティ体験を提供する企業をクライアントに持ったり、米国ロックフェラー大学と嗅覚診断テストにかかるヘルスケアデバイスの開発などに繋がった。

⁵³ 資金獲得には、ホスト機関が EU 加盟国に設立されている必要がある。助成決定したのが、英国の EU 離脱前だったが、現在は英国から新規の助成に応募することは原則不可。助成額については、2023 年時点 18 か月間で 15 万ユーロ。

⁵⁴ Consumer Technology Association（CTA）が主催する世界最大級のデジタル関連展示会。https://www.ces.tech/（2023 年 1 月 25 日アクセス）

政府からの支援については、UCL 側で工学・物理科学研究会議（Engineering and Physical Sciences Research Council：EPSRC）⁵⁵と国立衛生研究所（National Institute for Health and Care Research：NIHR）⁵⁶から英国の公的資金を獲得している。これらのアカデミア向けの研究資金に関するものは、会社として UCL のプロジェクトパートナーにはなれないが、会社は協力業者として関与することは許される。なお、現在の拠点を英国、ひいてはロンドンに置いていることについては、世界的な金融都市でもある点、周辺に多くの企業がある点、各研究機関の研究レベルが高い点からビジネスをする上で大きなメリットを感じる。

◆戦略的パートナーシップの拡大

大学からの支援についてだが、UCL 内部には、強力なエンタープライズイノベーションチーム ⁵⁷がある。大学内のファンディングスキーム ⁵⁸を使えば、エンジェル投資家とベンチャー・キャピタルとのネットワークもできる。その他にも、Maggioni 氏が受賞した王立工学アカデミー・エンタープライズ・フェローシップのメンターで、現在は会社の会長も務める Florin Udrea 氏に大いに助けられた。彼は、他のいくつかのスタートアップで成功しており、すでに持っていた投資家のネットワークなどを通じて本当に多く助けてもらった。

今後の課題としては、デバイスの製造コスト削減である。品質を落とすことなく、長期的に利用できるものとする事で多くの人手が手に取れるものとしなくてはならない。2022 年 10 月 1 日から始めた研究プロジェクトでは、プロジェクトパートナーである UCL を通じて主導しており、6 か月間、実際の家庭に貸し出し、睡眠の質の向上・改善のために利用してもらっている。売れる商品となるよう、設定価格の希望や使用体験を回収することになる。

また、今後、戦略的パートナーシップを増やしていくことに力を入れて取り組んでいきたい。私たちは若いスタートアップであり、ビジョンと技術を持っているが、市場に到達するには戦略的パートナーシップが必要だと考えている。その一環で、2022 年夏には、英国の嗅覚と味覚障害に苦しむ人々のための慈善団体 FIFTH SENSE⁵⁹と戦略的パートナーシップを締結した。既存のサプライチェーンにテクノロジーで変革をもたらすには、戦略的パートナーシップが必須と考える。すでに研究開発で大規模な多国籍企業とも協力しているところではあるが、これらのパートナーシップは大変重要なものであり、今後どのように協働していけるかを考えている。例えば、特定の分野として自動車業界とのコラボレーションを確立したいと考えている。私たちのビジョンはグローバルで、世界中の企業とのパートナーシップを視野に入れている。

⁵⁵ UKRI 傘下にある 7 つの研究会議のうちの 1 つで、工学・物理科学分野を所掌する研究助成機関。
<https://www.ukri.org/councils/epsrc/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁵⁶ <https://www.nihr.ac.uk/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁵⁷ UCL Innovation & Enterprise <https://www.ucl.ac.uk/enterprise/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁵⁸ 財源が公的研究助成機関のものが中心。<https://www.ucl.ac.uk/enterprise/staff/access-funding>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁵⁹ <https://www.fifthsense.org.uk/>（2023 年 1 月 25 日アクセス）

(5) 医療・ヘルスケア系ベンチャー企業（企業、大学、個人名は匿名）

①大学概要

掲載せず。

②協力者

A 氏 設立者

共同設立者 3 名のうちの 1 人。大学教授の職と兼業しており、勤務体系は週 3 日が大学、週 2 日が会社。

③内容

◆COVID-19、BREXIT による影響

共同設立者が私を含めて 3 名おり、約 15 年のアカデミック研究をもとに 2020 年に起業した。起業した理由は、研究をアカデミックの世界で終わらせずに、現実の世界で人々の健康に良い影響を与えていきたいという考えがあったためである。これまで大学から研究室やオフィスの利用について、多くのサポートを受けることができたため、施設面での苦労はさほどない。しかし、COVID-19 感染拡大によるロックダウン期間では、投資家からお金を集めることには苦労した。と言うのも、それまでは、投資家たちに実際に研究室を見てもらい、対面で話す機会を設けた上で投資判断をしてもらっていたが、それが不可能となったためだ。しかし、オンラインプラットフォームを活用することで、幸運にもシードラウンドでの資金調達は、想定額以上を集めることに成功し、乗り切ることができた。

人材採用に関しては、自分の持つ人脈をもととしたヘッドハント、もしくは特定の分野に関する高いスキルを持った人材を紹介してもらっている。現在、アカデミア側では、優秀な人材が産業界に流れていて、良いポストを確保するのは大変だが、産業界ではさほど苦労していないと感じる。ただ、**BREXIT** の影響による、物流・サプライチェーンの変化にかかる苦労はある。税関での体制整備がされていなかったために、重要な試薬を入手するのに遅れが生じてしまったこともあった。しかし、私たちも徐々に現在の状況に慣れ、対応できるようになっている。また、大学発ベンチャーを始めて感じることとしては、ビジネスではアカデミックの世界とはスピード感が大きく違う点が挙げられる。適切なタイミングに必要な人員を現場に配置できるようにするための知識や専門的スキルを持っていることが重要であり、これは一般的な研究者は持っていない場合が多い。

◆世界を変えようという野心

多くの大学が、大学発ベンチャーの後押しをしているのには、2 つの大きな理由がある。第一に、現在の英国における研究資金状況は大変厳しいためだ。政府の立場としても、非常

に良いプロジェクトであっても資金の不足で採用できていないというのが現状だ。⁶⁰個人的にも採択率は 20%程度に止まる。大学でポスドクを雇う資金が十分になく、彼らをサポートできていないのであれば、自分たちで研究資金を稼ぎ、彼らのことをサポートするしかない。第二に、インパクトのためだ。インパクトとしては、起業、企業との連携、知的財産の売却など色々なものがある。ファンディングの大部分は税金もしくはチャリティーであるため、人々に還元していく責任があると考えている。また、QR (Quality-Related) 資金⁶¹の額にも直結する REF に関しても、インパクト 1 件で 4* (star) を得ることは、8 本の論文投稿に相当し、インパクトの重みは増している。大学発ベンチャーについては、研究者たちが楽しいことを理由に研究・起業している面も当然あるだろうが、世界を変えようという野心を持って取組んでいる研究者が多いとも感じる。

4.おわりに

2 章では、英国における大学発ベンチャーを取り巻く状況について、数字と政府の動向の面から俯瞰した。3 章では、現場での生の声を聞くことを目的とし、インタビュー調査を行った結果をまとめた。

起業数は足元で着実に増加傾向を辿っており、景気後退等の外的要因による懸念材料はあるが、政府の方針や直近の動向から今後さらなる伸びが予測される。一般的に、英国は研究開発投資額や研究者数が比較的少ないのに対して、トップ 1%論文の世界シェアが高い点や世界大学ランキング上位の大学が多い点から、効率の良い科学技術アウトプットができていると評価される。そして、科学技術アウトプットの質の高さがある一方で、第二次産業革命以降、長年の課題として抱え続けているのが、産業技術力の弱さだ。この弱さをどうにか克服しようという政府の姿勢は、1、2 章で述べた政府の動向からも窺える通りであるが、科学技術予算についても少し確認したい。2022 年 5 月に英国最大の研究資金助成機関である UKRI によって公表された予算計画 (2022-23 2024-25 budget allocations for UK Research and Innovation⁶²) によれば、2021/2022 年度から 2024/2025 年度にかけて、UKRI ならびに UKRI を構成する各組織⁶³の予算は軒並み、段階的に拡充されることとなる。その状況においても、Innovate UK の予算措置額の伸び率は特に高く⁶⁴、産学連携とイノベーションの創出に力が注がれる。前述の産業技術力における弱さを克服するには、大学を代表とする研究機関⁶⁵が持つ科学技術力をいかに産業界へと移転していけるか

⁶⁰ A 氏は公的な研究資金の審査員を務めた経験がある。

⁶¹ 政府系研究助成機関 Research England 最大資金であり、各高等教育機関に分配される研究費補助金。
<https://www.ukri.org/publications/quality-related-research-qr-funding-supporting-information-for-2021-to-2022/> (2023 年 1 月 25 日アクセス)

⁶² https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2022/05/UKRI-Budget-Allocations-2022-25_FINAL2.pdf (2023 年 1 月 25 日アクセス)

⁶³ 分野別に研究資金の提供、傘下の研究組織において研究を実施する「7つの研究会議」、大学に運営費交付金を配分する「Research England」、産学連携とイノベーションの創出を支援する「Innovate UK」で構成される。

⁶⁴ 表 6 参照

⁶⁵ 英国は、他国に比べて大学に所属する研究者の割合が高い。文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術指標 2022 表

がポイントであり、研究成果の商業化や技術移転の主戦力を担うべきは大学発ベンチャーと史料する。

なお、大学発ベンチャーの出口戦略について、一般的に「新規株式公開（IPO）」よりも「自社または事業の一部を他企業等に売却（M&A）」が主流と考えられる。英国が強みとする金融、ライフサイエンス、自動車、軍事・宇宙航空産業等においては、英国内で譲渡企業（買収先）を探しやすい状況にあるが、他産業においては、譲渡企業（買収先）が海外諸国となる可能性が高くなる。これは、結果的に人材や資本の海外流出に繋がりがねず、製造業等の弱い産業のボトムアップが必要になるだろう。

2021/22～2024/25 Innovate UK、UKRI の予算措置額 （単位：百万ポンド）

機関	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	3 年伸び率
Innovate UK	631	669	799	970	+54%
9 組織の合計 ⁶⁶	4839	4881	5553	5999	+24%
UKRI 全体	7785	7904	8373	8874	+14%

表 6：2022-23 2024-25. budget allocations for

UK Research and Innovation を基に筆者作成

今回、5 機関・8 名の関係者へのインタビュー調査を通じ、全員に共通してプロフェッショナル意識の強さが印象的であった。支援側の立場である、(1)BI の Bond 氏、(2)CE の Hyde 氏、Atkinson 氏、Davis 氏、(3)IF の Leeland 氏は、全員が研究もしくは研究・起業支援の経験が豊富であり、その経験（成功と失敗の両方）を現在に活かそうという考えが強いように窺えた。BI は、2022 年に立ち上がったばかりで、これから本格始動していくという印象を持ったが、SETsquared のトップにいた Bond 氏を初代所長として迎え入れたことをはじめとした重要ポストの人事の状況や、大学訪問した際に複数の研究科長との意見交換の場で伺った、商業化にかかるこれまでの実績と今後の計画からは、ブリストル大学の本気度が感じられた。CE は、世界最高峰レベルのケンブリッジ大学の子会社にあたり、会社としても結果を残していることも納得できる、システム化された強力な支援体制を肌で感じた。また、築いてきたノウハウをもとに、海外政府や大学に助言したり、オーダーメイドのトレーニングプログラムを作成し提供しているのも特徴といえるだろう。また、IF については、もともと産業界との繋がりが強いマンチェスター大学だが、今後は連携をさらに加速していくとの印象を持った。支援における分業制は、一定以上の規模がある大学では取り入れられる内容と史料する。3 事例とも、大学の研究者にとって従来型といえる「研究資金の獲得～研究～論文発表」のサイクルに、知的財産保護、企業への技術移転、そして大学発ベンチャー起業といった内容への支援を加え、社会への還元（インパクト）を拡大している。国を挙げ

2-1-6 によると、全研究者に占める大学に所属する研究者の割合は、英国：54.5%、日本：19.7%、米国：・、中国：24.0%、ドイツ：26.3%（全て最新値）となっている。

https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=6798&item_no=1&page_id=13&block_id=21（2023 年 1 月 25 日アクセス）

⁶⁶ 前掲注 63 の 9 組織を指す。また、UKRI から各組織に措置される、時限付き、インフラ、特殊予算を含まない値。UKRI から各組織に措置される実質的な予算額は表の値より大きい。

てインパクト重視の流れを強めており、評価方法の確立が諸外国よりも先行している点からは、日本でも一事例として英国モデルを捉えることができるだろう。

また、大学発ベンチャーを起業した当事者にあたる(4) OWidgets の Maggioni 氏と Obrist 氏、及び(5) 医療・ヘルスケア系ベンチャー企業の A 氏については、3 人とも大変アグレッシブなパーソナリティを持っている印象を持った。なお、英国が強みとするデジタルヘルスを含むライフサイエンス産業においては、諸外国と比較して大学発ベンチャーが成長しやすい環境にあると思料する。ただ、BREXIT 以降の研究資金にかかる先行き不透明感であったり、記録的なインフレ率の上昇に伴う社会と経済の混乱といった英国特有の問題が、水を差すことのないよう祈りたい。なお、OWidgets へのインタビューのきっかけは、ロンドン市内で開かれた国際シンポジウムにおいて、Obrist 氏とお話する機会を得たことだった。出席者のほとんどは企業や大学の研究者であり、事業を進めていく上での戦略的なパートナーを見つけるには、シンポジウムや展示会でアピールしていくことも、大学発ベンチャーにとって大事な事柄であると学ぶことができた。

最後に、2022 年 4 月からの自身における英国ロンドンでの滞在を少し振り返りたい。滞在した 1 年間で、本報告書に掲載したインタビュー調査以外にも、多数の英国の大学や研究所に在籍する教職員や研究者と対面／オンラインでお話する機会をいただいた。それらの場では、やはり BREXIT によるネガティブな影響が社会生活だけでなく、学術・研究にも如実に表れていることへの不満や不安の声を多く耳にした。現在、英国は EU 最大の研究開発支援プログラム「ホライズン・ヨーロッパ」に準加盟国として参画する予定ではあるが、～2027 年の実施期間が終わってからの先行きには不透明感が漂う。ただ、ネガティブな影響については EU 離脱前から想定されていたことであり、長期的な視点でポジティブな面が勝るよう政府や大学は継続的に取り組んでいかなくてはならない。大学発ベンチャーは、英国の科学超大国としての地位を完全に押し固めると同時に、産業界を復活させるゲームチェンジャーとなる可能性を大いに秘めている。英国、そして日本における大学発ベンチャーの動向をしっかりと注視していきたい。

謝辞

本報告書の執筆にあたり、ご多忙の中でインタビューにご協力下さった皆様、またサポートいただきました小林直人センター長をはじめとする JSPS ロンドン研究連絡センターの皆様に深く感謝いたします。

また、2 年間の研修中にお世話になりました JSPS 東京本部の皆様、快く研修に送り出しサポートいただきました東京理科大学の皆様、支えて下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。

参考文献及びウェブサイト

- ・ スタートアップ育成5か年計画 内閣官房 HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/bunkakai/suikusei_dai3/siryou1.pdf
- ・ UK Research and Development Roadmap GOV.UK HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/896799/UK_Research_and_Development_Roadmap.pdf
- ・ REF HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ref.ac.uk/>
- ・ 大学発ベンチャーの実態等に関する調査 (2022 年 5 月) 経済産業省 HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/start-ups/reiwa3_vc_cyousakekka_houkokusyo.pdf
- ・ HESA Intellectual property, start-ups and spin-offs HESA HP
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/business-community/ip-and-startups> (2023 年 1 月 25 日アクセス)
- ・ Equity investment into UK Spinouts 2022 Parkwalk 社 HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://parkwalkadvisors.com/wp-content/uploads/2022/03/Parkwalk-Beahurst-Equity-Investment-into-UK-Spinouts-2022-FINAL.pdf>
- ・ 林幸秀編著 津田憂子著 成瀬雅也著 倉田佳奈江著 2019.
英国の科学技術情勢 産業革命の発祥国はイノベーション立国を実現できるか 丸善出版
- ・ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標 2022、調査資料-318、2022 年 8 月
文部科学省 HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2022/hyoudata/STI2022_1-1-02.xlsx
- ・ Policy paper, Levelling Up the United Kingdom GOV.UK HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.gov.uk/government/publications/levelling-up-the-united-kingdom>
- ・ Department for Levelling Up, Housing & Communities GOV.UK HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-levelling-up-housing-and-communities>
- ・ Northern Gritstone HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://northern-gritstone.com/>
- ・ Northern Gritstone secures first close of £215m ahead of making its first investments Northern Gritstone HP
(2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://northern-gritstone.com/northern-gritstone-secures-first-close-of-215m-ahead-of-making-its-first-investments/>
- ・ SETsquared HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.setsquared.co.uk/>
- ・ ABOUT SETSQUARED SETsquared HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.setsquared.co.uk/about-us/>
- ・ Western Gateway HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://western-gateway.co.uk/>
- ・ Advanced Research and Invention Agency HP (2023 年 2 月 1 日アクセス)
<https://www.aria.org.uk/>

- Press release, UK to launch new research agency to support high risk, high reward science GOV.UK HP
(2023 年 2 月 1 日アクセス)
<https://www.gov.uk/government/news/uk-to-launch-new-research-agency-to-support-high-risk-high-reward-science>
- Press release, Innovation heavyweights appointed to lead new Advanced Research and Invention Agency GOV.UK HP
(2023 年 2 月 1 日アクセス)
<https://www.gov.uk/government/news/innovation-heavyweights-appointed-to-lead-new-advanced-research-and-invention-agency>
- THE World University Rankings 2023 Times Higher Education HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>
- QS World University Rankings 2023 Quacquarelli Symonds HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2023>
- Bristol Innovations HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.bristol.ac.uk/business/bristol-innovations/>
- High Value Manufacturing Catapult HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://hvm.catapult.org.uk/>
- Confederation of British Industry HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.cbi.org.uk/>
- University spin-out Ziylo acquired by global healthcare company in \$800m deal which could transform the treatment of diabetes ブリストル大学 HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.bristol.ac.uk/news/2018/august/ziylo-deal.html>
- Graphcore HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.graphcore.ai/>
- AI 向けプロセッサを提供する英 Graphcore が日本法人開設を発表 Dream News 企業 PR のポータルサイト HP
(2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.dreamnews.jp/press/0000235660/>
- Knowledge Transfer Partnership guidance UKRI HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ukri.org/councils/innovate-uk/guidance-for-applicants/guidance-for-specific-funds/knowledge-transfer-partnership-guidance/>
- Industrial Strategy Challenge Fund UKRI HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ukri.org/what-we-offer/our-main-funds/industrial-strategy-challenge-fund/>
- ICURe Programme HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.icureprogramme.com/>
- I-Corps National Science Foundation HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://beta.nsf.gov/funding/initiatives/i-corps>
- Cambridge Enterprise HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.enterprise.cam.ac.uk/>
- Allia Future Business Centers HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://futurebusinesscentre.co.uk/>

- apollo THERAPEUTICS HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://apollotherapeutics.com/>
- ceres HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ceresagritech.org/>
- Cambridge Social Ventures Cambridge Judge Business School HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.jbs.cam.ac.uk/faculty-research/centres/social-innovation/cambridge-social-ventures/>
- Find and update company information-CAMBRIDGE UNIVERSITY TECHNICAL SERVICES LIMITED GOV.UK HP
(2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://find-and-update.company-information.service.gov.uk/company/05749230>
- Cambridge University Technical Services ケンブリッジ大学 HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.finance.admin.cam.ac.uk/policy-and-procedures/financial-procedures/chapter-9-vat-and-other-taxes/brief-guide-corporation-t-2>
- MATcelerate ZERO HP (2023 年 1 月 30 日アクセス)
<https://matceleratezero.com/>
- University of Manchester Innovation Factory HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.uominnovationfactory.com/>
- Venture Further Awards Masood Entrepreneurship Centre HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.entrepreneurship.manchester.ac.uk/develop/competitions/venture-further/>
- Watercycle Technologies HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.watercycletechnologies.com/>
- SmartIR HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.smartir.co.uk/>
- OWidgets HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ow-smelldigital.com/>
- Consumer Electronics Show HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ces.tech/>
- Engineering and Physical Sciences Research Council UKRI HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ukri.org/councils/epsrc/>
- National Institute for Health and Care Research HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.nihr.ac.uk/>
- UCL Innovation & Enterprise UCL HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ucl.ac.uk/enterprise/>
- UCL Innovation & Enterprise Access innovation funding UCL HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ucl.ac.uk/enterprise/staff/access-funding>
- FIFTH SENSE HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.fifthsense.org.uk/>

- Corporate report QR funding: supporting information for 2021 to 2022 UKRI HP (2023 年 1 月 25 日アクセス)
<https://www.ukri.org/publications/quality-related-research-qr-funding-supporting-information-for-2021-to-2022/>
- 2022-23 2024-25 budget allocations for UK Research and Innovation UKRI HP よりダウンロード
(2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://www.ukri.org/wp-content/uploads/2022/05/UKRI-Budget-Allocations-2022-25_FINAL2.pdf
- 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術指標 2022 表 2-1-6 文部科学省 科学技術・学術政策研究所ライブラリ
HP よりダウンロード (2023 年 1 月 25 日アクセス)
https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=6798&item_no=1&page_id=13&block_id=21

日本とスウェーデンにおける業務管理や各種制度の比較考察
—エフォート、仕事時間配分、活動度に着目して—

ストックホルム研究連絡センター

稲垣 美実

1.はじめに

本稿は、日本におけるエフォートと同義と考えられるスウェーデンにおける仕事時間配分と活動度について情報をまとめ、業務管理や各種制度の比較考察を行うことを目的とする。

本稿の執筆の発端は、研究者が獲得した外部資金から自身の人件費を支出することがスウェーデンでは珍しくなく、**permanent employment** は自身の人件費を負担する外部資金がある限りにおいて **permanent**、という状況がある¹と耳にしたことであった。日本でもちょうど、一部の競争的研究費で直接経費から研究代表者 (PI) の人件費の支出が可能となる制度が開始されたため、既に制度が定着している国での状況を知ることは今後の日本での制度継続の参考になると考え、スウェーデンに着目して調査を開始した。上述の制度での自身の人件費の算出のためには、日本では「エフォート」(研究者の全仕事時間 100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合²) が用いられることから、スウェーデンではどのようにエフォートを管理しているのか調べ始めたところ、各高等教育機関の労働協約内では、教員の教育や研究等に対する「**仕事時間配分**」の割合目安が職種別に示されていた。この仕事時間配分の分母は全仕事時間であるため、日本で用いられているエフォートと同じ定義とみなせるが、各機関が仕事時間配分の割合目安を明記していることにも驚いた。さらに資金配分機関では、上述の仕事時間配分ではなく、研究費の申請書に「**活動度**」の記入を求めていることが分かった。この活動度は、プロジェクトに費やす時間をフルタイム換算のパーセントで示すことになっており、仕事時間配分同様に日本で用いられているエフォートとおおむね同義と考えられる。このように日本では同じ用語で表現されるものが、スウェーデンでは使用される場面によって異なる用語が用いられていることも興味深いと感じ、日本でのエフォートとの比較を行うこととした。

日本では、令和 2 年 3 月 31 日付 (令和 2 年 10 月 2 日改正) 資金配分機関及び所管関係府省申し合わせ「エフォート管理の運用統一について」の冒頭で以下のように、エフォート管理が複数の目的に対して期待されている³。

政府研究開発投資の投資効果を最大限発揮するためには、資金配分に当たって研究費の不合理な重複や過度の集中の排除を徹底することが重要であり、研究時間に比して過大な研究費が配分されないためにも、研究機関における適切なエフォート管理が重要である。また、エフォートによる管理は、個々の研究者が業務ごとに従事する割合が明確になることで、研究者のそれぞれの業務の業績を適正に評価できるとともに、労働形態等に応じて効率的な勤務管理が可能となる。(下線は筆者による)

本稿では、日本のエフォートの導入経緯や活用状況をまとめ、スウェーデンの類似の概念と比較を行うことで、今後日本でエフォート管理を推進していく際の検討の一助となることを目指す。

¹ The Swedish Association of University Teachers and Researchers & National Junior Faculty(2021) “Uncertainty – a reality for junior researchers in Sweden”

² 資金配分機関及び所管関係府省申し合わせ「エフォート管理の運用統一について」

³ 前掲注 2

2.日本における「エフォート」

本章では、日本でエフォート管理が活用されている例やその導入経緯、近年の活用状況をいくつかの観点から整理する。具体的には、1.研究費の不合理な重複や過度の集中の防止手段、2.競争的研究費での研究者本人の人件費計上手段、3.若手研究者のキャリア形成を目的とした時間の確保手段、4.業務の視覚化・業績の評価手段に着目した。

2-1.研究費の不合理な重複や過度の集中の防止手段

研究者へ配分される研究費の不合理な重複や過度の集中を防ぐ手段として、エフォート管理は主に使用されている。この目的でエフォートという表現が用いられたのは、第3期科学技術基本計画（平成18～22年度）案策定過程の総合科学技術会議基本政策専門調査会の第8回（平成17年6月8日開催）であった。この回の資料で「研究開発の不合理な重複や個人の適切なエフォート（時間配分の在り方）を超えた過度の集中を避けるため」データベースの府省横断的な整備と活用を推進する、という表現が登場した⁴。これは当初「研究開発の不合理な重複及び特定個人への研究資金の過度の集中を避けるため」とされていた部分へ、直前の第7回で「優秀な人であれば（略）集中的に支援してもらうのはあり得る」との委員のコメントを受けて、修正されたものである⁵。研究費の過度の集中の排除という文脈の中で、エフォートがその判断基準として期待されるようになった。

資金配分機関による現在の運用状況を、独立行政法人日本学術振興会が審査交付を行っている科学研究費助成事業の公開資料から確認した。令和5年度科学研究費助成事業の研究計画調書の「エフォート」欄では、応募研究課題が採択された場合を想定した時間の配分率を入力するように求められており、実際に採択された際には、改めてその時点におけるエフォートを確認し、エフォートに変更がある場合には修正手続きを行うこととなっている⁶。

平成30年3月22日付事務連絡「科学研究費助成事業における平成30年4月1日以降のエフォート管理について」では、エフォート管理をe-Rad（府省共通研究開発管理システム）に一元化する取り扱いが示され、e-Rad上でのエフォートの合計が100%を超える研究者の確認作業が徹底されるようになった⁷。これは平成29年3月の会計検査院による指摘を踏まえた対応である。資金配分機関によるe-Radへの情報登録の遅れや不十分な確認が、研究開発課題等の決定に当たり行うこととされている不合理な重複及び過度の集中の排除にe-Radを十分に活用できない状況であった⁸ことが検査報告で示され、事務連絡に示される管理の徹底につながった。

⁴ 総合科学技術会議基本政策専門調査会（第8回）

⁵ 総合科学技術会議基本政策専門調査会（第7回）

⁶ 令和5(2023)年度科学研究費助成事業公募要領 基盤研究（B・C）挑戦的研究（開拓・萌芽）、若手研究（応募書類の様式・記入要領）

⁷ 事務連絡「科学研究費助成事業における平成30年4月1日以降のエフォート管理について」

⁸ 会計検査院「各府省等における研究開発事業の実施状況等について」4 所見

2-2.競争的研究費での研究者本人の人件費計上手段

競争的研究費での研究者本人の人件費計上を可能とした制度は近年開始されたところであるが、平成 14 年には既に議論されていたことが確認できた。第 19 回総合科学技術会議（平成 14 年 6 月 19 日開催）において決定された「競争的研究資金制度改革について 中間まとめ」にて、「能力主義を徹底し、競争的な環境を形成するためには、研究開発を実施する研究者本人の当該研究開発活動に係わる人件費についても、直接経費から充当するよう検討すべきである。（中略）なお、競争的研究資金から給与を充当する場合は、研究機関が、研究者がどの程度その研究開発に時間を割くのかを承認する必要がある。」と触れられている⁹10。

この記述に至るまでの議論の中で、エフォートという単語が既に登場していた。この記述をとりまとめたのは、総合科学技術会議科学技術システム改革専門調査会のもとに設置された競争的研究資金制度改革プロジェクトであるが、このプロジェクト会合第 1 回（平成 14 年 4 月 18 日）で提出された資料で、米国の競争的研究資金制度が紹介されている¹¹。この資料内で、米国では競争的研究資金において研究開発課題の実施に参画する全ての構成員の人件費計上が可能であることや、所属機関によるエフォート管理の方法が紹介されている。また、ここでエフォートは「研究者が当該研究開発の実施に必要とする時間の配分率（％）。研究者の年間の全仕事時間（教育、医療等の業務を含めたすべての仕事時間）を 100%とする。」と説明されており、これが現在用いられているエフォートの定義のもとになっていると考えられる。

この中間まとめを経て第 27 回総合科学技術会議（平成 15 年 4 月 21 日開催）において決定された「競争的研究資金制度改革」では、「研究者本人の当該研究開発活動に係わる人件費を直接経費から充当し、それを研究者の給与に反映していくことは」「競争的研究資金の量的規模を考慮すれば、直ちに実施することは困難であるが、今後、各大学が新しい給与システムを導入する中で、具体的な対応の在り方を検討していくことが必要である」という表現にとどめられた¹²。ちょうど同時期に進められていた国立大学法人化等の大学改革の準備とも足並みを揃える形となり、しばらく制度は実現されなかった。その後、令和 2 年 10 月 9 日付の競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」¹³を受けて運用が開始された。この申し合わせで人件費支出額は「PI の年間給与額に、年間を通じて研究活動に従事するエフォート（研究者の全仕事時間 100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合）を乗じた額とすることを原則」と示されている。

資金配分機関による現在の具体的な運用状況を、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の公開資料から確認した。事業採択後の実施にあたって必要な事務処理等が解説されている令和 4 年度委託研究事務処理説明書¹⁴では、直接経費での雇用対象となる裁量労働制適用者については

⁹ 第 19 回総合科学技術会議

¹⁰ 総合科学技術会議「競争的研究資金制度改革について 中間まとめ（意見）」

¹¹ 総合科学技術会議科学技術システム改革専門調査会競争的研究資金制度改革プロジェクト第 1 回

¹² 第 27 回総合科学技術会議

¹³ 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」

¹⁴ 「令和 4 年度委託研究事務処理説明書＝共通版＝国立研究開発法人科学技術振興機構 大学等」

エフォートによる按分での人件費計上が可能と明記されており、一定の条件を満たした場合に限るが研究代表者もその対象者に含まれている。エフォートによる按分での人件費計上手続きに必要な書類は「エフォート申告書」「エフォート証明書」「従事状況報告」「エフォート報告書」であり、これらの書類は研究機関内で適切に保管し、収支簿の提出が必要な研究機関のみ、エフォート報告書の写しを JST へ提出する。同文書中では、エフォートの適切な設定、人事責任者等によるエフォートの通知、エフォートの実態が報告等と乖離の生じないような適切な管理を研究機関に求めている。研究代表者の人件費計上にあたってはさらに、研究計画への記載と JST の承認が必要であり、所属する研究機関の体制や人事給与マネジメントへも条件が課されている。

2-3.若手研究者のキャリア形成を目的とした時間の確保手段

競争的研究費等の外部資金で雇用される若手研究者が雇用元のプロジェクトにより活動の制限を受ける中においても、若手研究者のキャリア形成のために自発的な研究活動等を確保する手段としてエフォートが用いられている。平成 31 年 4 月に文部科学省が策定した「研究力向上改革 2019」にて、若手研究者の安定性と自立性を確保するためのプロジェクト雇用における制度の見直しとして、一定割合を自らの研究や教育研究・マネジメント能力向上のための時間へ充当可能にする専従義務の緩和が掲げられた¹⁵。令和 2 年 1 月には総合科学技術・イノベーション会議の「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」でも具体的な施策として挙げられ¹⁶、令和 2 年 2 月 12 日付（令和 2 年 12 月 18 日改正）競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等に関する実施方針」¹⁷につながった。最終的に、「研究力向上改革 2019」で対象となる活動として含まれていた教育は省かれているが、競争的研究費で雇用されている若手研究者が、雇用されているプロジェクトから人件費を支出しつつ、当該プロジェクトに従事するエフォートの一部を、自発的な研究活動等（プロジェクトの推進に資する若手研究者の自発的な研究活動や研究・マネジメント能力向上に資する活動）に充当することが可能となった。実施条件の一つに、PI 等（プロジェクトの執行に責任を持つ研究代表者等（研究分担者を含む））が、当該プロジェクトの推進に支障がない範囲であると判断し所属研究機関が認めることが挙げられており、「当該プロジェクトに従事するエフォートの 20%を上限」というように、実施範囲設定にエフォートが活用されている。

2-4.業務の視覚化・業績の評価手段

エフォート管理の導入は、研究者の適切な業務分担を促す方策の一案としても提案されていた。

¹⁵ 文部科学省「研究力向上改革 2019」

¹⁶ 総合科学技術・イノベーション会議「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」

¹⁷ 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等に関する実施方針」

第 46 回総合科学技術会議（平成 17 年 5 月 31 日開催）にて決定された「知的財産戦略について—大学等発知的財産権の積極的活用と 知的財産関連人材の戦略的育成・確保を目指して—」でも、大学等における知的財産権の積極的活用の具体的施策の一つに、「知的財産権の活用等を通じた社会貢献に積極的な研究者がその活動を実施するのに十分な時間と労力をかけることができるよう、研究、教育、産学連携等のそれぞれの任務についてエフォート管理を導入するなどして、学内における適切な業務分担が行われるよう促す」と挙げられている¹⁸。この提案には、同会議知的財産戦略専門調査会（第 23 回）での大学の事例紹介内の、「産学共同研究の成果に対する大学の評価がないため、産学共同研究関係以外の本来の仕事（講義、各種委員）も他の教員と同じ量である。」という説明¹⁹が影響していると考えられる。この回の直後より「大学等における知的財産権の積極的活用における論点」として「研究者への配慮」が登場し、上述の知的財産戦略につながった²⁰。

当初想定されていた産学共同研究関係以外にも、大学の教員が行っている複数業務に関しては、近年いくつかの調査が行われている。以下に特徴的なものを紹介する。

表 1 大学教員の複数業務に関する論文・調査

論文・調査名	エフォート関連の質問項目	結果・結論
第三領域における大学教員の仕事とキャリア：国立大学の入試担当と URA の調査から（丸山他 2020）	●入試担当教員：教育、研究、入試関係業務、その他の業務に分け、それぞれの業務の合計が 100%となるような 1 年間での時間割合 ●URA：業務全体に占める URA 業務の割合	個別の事情に応じた業務のエフォート配分・業績評価の必要性
日本の FD の現状と課題（沖 2019）	—	教育業務が中心となる教員の業績評価の必要性
大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査（藤村 2021）	●教育・研究・管理運営・社会サービス・その他について学期中の平均的な 1 週間の仕事時間数 ●「望ましい」時間数	研究時間の少なさ
大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（文部科学省 2019）	●総職務時間のうち研究開発業務に専従した時間比率（フルタイム換算係数）	研究時間の減少傾向、外部研究資金獲得に関する業務への従事割合
教育と研究の充実に資する大学運営業務の効率化と教職協働の実態調査（文部科学省 2020）	●1 週間当たりの各業務に費やす時間の割合（授業・研究・会議・委員会・その他の業務）	教員間の研究時間量の二分化、大学運営業務の負担

「第三領域における大学教員の仕事とキャリア：国立大学の入試担当と URA の調査から」（丸

¹⁸ 第 46 回総合科学技術会議

¹⁹ 総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会（第 23 回）

²⁰ 総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会（第 24 回）

山他 2020)²¹では上記の表に示す質問項目を尋ね、入試担当教員と URA では、業務の中で教育研究を担う必要性への認識が異なるという結果が得られた。この結果より、これらの教員に対しては「教育研究の両方を担うことを前提とした従来型の大学教員の評価基準を一律に当てはめることが不適切」であるという結論を導いている。また、「個別の事情に応じた教育、研究、専門業務についてのエフォート配分と業績評価を行う」必要性が学内でも認識されることが重要という指摘もされている。「日本の FD の現状と課題」(沖 2019)²²では、教育が業務の中心となる教員の増加にあたって、エフォートの管理を用いた業績評価の仕組みの導入が提案されている。「少なくとも各教員が、自らのエフォートのうち、教育がどれくらいを占めるのかを事前に申告し、学部・研究科が把握することから始めなければならないだろう」とも述べられている。「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」(藤村 2021)²³で示されたのは、教員の教育活動の負担が大きい一方で、研究には希望するほどは実際に従事できていないということであった。約 5 年に 1 度行われている「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」(文部科学省 2019)²⁴では、OECD の基準に従った係数(フルタイム換算係数)を用いて研究者の時間の利用実態の調査分析が行われている。全体的に研究活動時間が減少傾向にあることや、学問分野別、職位別、国公立別、職活動時間割合の比較が示された。また、直近の平成 30 年度からは競争的資金等、外部研究資金の獲得に必要な業務の日数・時間数も調査項目に加えられた。「教育と研究の充実に資する大学運営業務の効率化と教職協働の実態調査」(文部科学省 2020)では、研究に多くを費やす教員と研究をほとんどしない教員に二分化されている傾向が示された²⁵。アンケート調査やインタビューによる、効率化・整理削減が可能な大学運営業務の集計結果も紹介されている。

これらの調査結果の一部は、研究時間確保や大学教員の業務の見直しの問題提起につながった。例えば、総合科学技術・イノベーション会議で令和 2 年 1 月に策定された「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」でも、大学等教員の研究時間減少へ対応する具体的施策がとりあげられた²⁶。さらに令和 4 年度からは総合科学技術・イノベーション会議の関連会合で、「研究に専念できる時間の確保について」という議論も行われている²⁷。中央教育審議会大学分科会で令和 3 年 2 月にまとめられた「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について～教育研究機能の高度化を支える教職員と組織マネジメント～」²⁸でも、教育研究機能を最大化するため、組織や個人の特性等に応じて、各機関が教育と研究のバランスを柔軟に取り扱えるよう、教育を重視する教員や研究を重視する教員に役割を分化する仕組みも一案として挙げられている。

3. スウェーデンにおける「仕事時間配分」・「活動度」

²¹ 丸山, 齋藤, 東岡, 夏目(2020)「第三領域における大学教員の仕事とキャリア：国立大学の入試担当と URA の調査から」

²² 沖(2019)「日本の FD の現状と課題」

²³ 藤村(2021)「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」

²⁴ 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」

²⁵ 文部科学省「教育と研究の充実に資する大学運営業務の効率化と教職協働の実態調査」

²⁶ 前掲注 15

²⁷ 科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合(令和 4 年 4 月 28 日)

²⁸ 中央教育審議会大学分科会「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について～教育研究機能の高度化を支える教職員と組織マネジメント～」審議まとめ

本章では、スウェーデンで用いられている「仕事時間配分」「活動度」といった仕組み・概念を、日本における「エフォート」と同義とみなし、活用方法や導入経緯をまとめる。

3-1. スウェーデンの高等教育機関での仕事時間配分の実態

本節では、スウェーデンの高等教育機関での「仕事時間配分」の実態をまとめる。教員の年間の総仕事時間数やその仕事時間配分（Scheduling of work duties (Arbetstidensfördelning)）を行う趣旨については、職能別労働組合が締結した労働協約（Central Collective Agreement）にて明示されており、仕事時間配分の具体的な内容は、さらに各高等教育機関で締結している労働協約（Local Collective Agreement）で規定されている^{29,30,31}。配分は年間の総仕事時間をもとに行うことから、研究に対する仕事時間配分は、日本におけるエフォート（研究者の全仕事時間 100% に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合（%））と同じ定義であるとみなせる。

スウェーデン高等教育庁（Universitetskanslersämbetet (The Swedish Higher Education Authority)）のレポートでは、異なる雇用種別によって一定量の研究・教育が労働協約で定められている、という一部の高等教育機関からの回答が示されている³²。そこで本節では、複数のスウェーデンの高等教育機関の、労働協約上の仕事時間配分の割合目安を表にまとめて比較する。労働協約は、カロリンスカ研究所とストックホルム大学とスウェーデン王立工科大学は機関のウェブサイトから、ウプサラ大学はスウェーデン大学教員労働組合（The Swedish Association of University Teachers and Researchers）が収集している高等教育機関の労働協約のデータベース³³から入手した。機関間の比較が可能な一部の職位のみを抽出している。左にスウェーデン語での職位名を示し、英語表記は各機関の列に機関内の英訳例を参考に記載している^{34,35,36,37}。職位名は機関によってばらつきがあり、スウェーデン大学教員労働組合のレポートでも、若手研究者のキャリアパスの明確化のためにも改善すべきと提言されている³⁸。

次項で示す表のとおり、各機関の仕事時間配分の割合目安の示し方はそれぞれ異なり、またスウェーデン王立工科大学のように割合が示されていない機関もあった。ただし割合が示されていたどの機関も、Professor の研究の割合や Lecturer の教育の割合が高く設定されているなど、一定の傾向は見られた。Forkarassistent について、教育業績を得るための経験として教育に従事する最低限の率が示されていたことも、カロリンスカ研究所とウプサラ大学で共通していた。高等教育庁のレポートでは、一部の資金配分機関はポスドクに研究以外の業務への従事を認めていないことが紹介されており³⁹、次項の表にポスドクが含まれているのはウプサラ大学のみだが、ポスドクの人件費の支出元や支出範囲によっては、必ずしも労働協約上で示される目安どおりにな

²⁹ [Central Collective Agreement \(Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket - Saco-S\)](#)

³⁰ [Collective agreements \(カロリンスカ研究所\)](#)

³¹ [岸田\(2017\)「スウェーデンの人事労務管理の変化と労使関係」](#)

³² [Universitetskanslersämbetet\(2022\) "Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan"](#)

³³ [Lokala kollektivavtal](#)

³⁴ [Appointment Regulations for Uppsala University](#)

³⁵ [Anställningsordning för Uppsala universitet](#)

³⁶ [Rules of Employment for the Recruitment and Promotion of Teachers at Stockholm University](#)

³⁷ [Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet](#)

³⁸ 前掲注 1

³⁹ 前掲注 32

らない場合もあると考えられる。また、ストックホルム大学では、内部セミナー等・学科運営への参加は通常、教育業務の軽減に繋がらないが、より広範な管理業務の場合は雇用主が教育業務の軽減を検討できるという規定もあった。

表 2 労働協約で示されている仕事時間配分の割合の目安（職位・機関別）

職位・機関名	カロリンスカ研究所 ⁴⁰	ウプサラ大学 ⁴²	ストックホルム大学 ⁴³
Professor	Professor	Professor	Professor
	教育 10-70%、研究等 20-80%、社会連携・能力開発・その他 最低 10%。※通常、仕事時間の主な部分は研究に充てる。	通常、学部・大学院教育は最低 25%。	学部・大学院教育は試験や研究指導も含め最大 30%まで(内部昇進の教授は 60%)。残りは研究等・能力開発。※その他、博士課程学生を研究指導する場合の教育業務免除、労働協約規定以上の教育実施の規定有。
Lektor/ Universitets lektor	Senior Lecturer	Senior Lecturer/ Associate professor	Senior Lecturer/ Associate professor
	教育 10-70%、研究等 20-80%、社会連携・能力開発・その他 最低 10%。通常、研究と教育の両方を仕事時間内に行う。	通常、学部・大学院教育は最大 70%まで。年間の仕事時間のうち約 20%は研究を実施する機会に充てられる。	学部・大学院教育は試験も含め最大 70%まで。残りは研究等・能力開発。※その他、博士課程学生を研究指導する場合の教育業務の免除の規定有。
Adjunkt/ Universitets adjunkt	Lecturer	Lecturer	Lecturer
	教育 20-80%、研究等 10-70%、社会連携・能力開発・その他 最低 10%。通常、仕事時間の主な部分は教育に充てる。	通常、学部教育は最大 80%まで。年間の仕事時間のうち約 10%は研究を実施する機会に充てられる。	学部・大学院教育は試験も含め最大 85%(※70%)まで。残りは研究・発展・能力開発。※Universitetslektor と同様の教育を行う場合
Forskarassistent	Research Assistant	Postdoctoral Research Fellow	不明
	研究 80%、教育 10%、その他 10%。仕事時間の主な部分は研究に充てる。ただし、教育業績を得るためにも学部教育にも従事すべき。	通常、学部・大学院教育は最低 15%。	仕事時間の主な部分は研究に充てる。ただし、教育業績を得るためにも、学部・大学院教育にも従事すべきで、その教育部分は年間の仕事時間のうち最大 20%まで。

⁴⁰ カロリンスカ研究所（労働協約スウェーデン語）Lokalt villkorsavtal Bilaga 5. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare vid Karolinska Institutet

⁴¹ カロリンスカ研究所（労働協約英語）Local Term Agreement Appendix 5. Working hours and work-dependent compensation for teachers at Karolinska Institutet

⁴² ウプサラ大学（労働協約）Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare

⁴³ スtockホルム大学（労働協約）VILLKORSAVTAL-SU LOKALT KOLLEKTIVAVTAL(VILLKORSAVTAL-SU) FÖR STOCKHOLMS UNIVERSITET ENLIGT VILLKORSAVTAL OCH VILLKORSAVTAL-T

※スウェーデン王立工科大学の労働協約は、職位別の割合目安を特に示していなかった⁴⁴。

3-2.カロリンスカ研究所での仕事時間配分の実態

前節で労働協約を確認した機関のうちカロリンスカ研究所について、仕事時間配分の詳細や現場での運用を探るために関係者にメールや対面でのインタビューを行った。また、カロリンスカ研究所の労働環境についての論文も本節で紹介する。

カロリンスカ研究所の人事部からの回答（メール）

労働協約は、労働組合とカロリンスカ研究所との協議によって締結されている。この労働協約をもとに、直属の上司との対話により仕事時間配分を決定することが想定されている。労働協約で各業務の仕事時間配分の割合目安の幅が広くとられている理由は、教員によって教育と研究のどちらに主に従事するかが異なるためである。教育への仕事時間配分の割合目安の下限設定も、教育への従事を確保する意図もある。

カロリンスカ研究所の研究者からの回答（インタビュー）

現在、自身の仕事時間を教育 50%と研究 50%に分けている。このような内訳になったのは、自身の裁量で決めているというよりは、カロリンスカ研究所から 50%の割合で教育に従事するオファーをもらったためである。その前は研究に 100%従事していたが、教育の機会を得たいと思い、通常の仕事時間配分の外で自発的に学部生を教えていた。研究部分の給与は、以前は自身の研究費から支出されていたが、現在は所属グループの研究により関わるようになったことから、グループリーダーの研究費から支出されている。自身の給与の資金元となる研究費が途切れることになった場合には、色々な対応が想定される。例えば、遠回しに他のポジションを探すよう勧められたり、給与が減ることもある。その場合に、教育従事部分を増やすなどの調整を行うことについては、自身の所属する学部は教育コースが少ないので表向きはその調整は難しい。しかし、学部内で非公式に仕事配分を調整することで対応する方法もあるかもしれない。他方、カロリンスカ研究所は医学系と言えども、学部によって大きく様子が異なるため、他の学部はより教育コースが豊富であることからそういった調整が可能かもしれない。

カロリンスカ研究所での労働環境に関する論文 Jensen et al. (2022)⁴⁶

この論文は、研究業績に影響を与える心理社会的な労働環境の要因の調査を目的としており、教員が複数業務に従事することの影響について、カロリンスカ研究所の研究者を対象にインタビュー調査が行われている。複数業務への従事については、複数の業務間で良い相乗効果が得られることや、一つの業務に従事する以上に交流が広がることや、刺激的で飽きないといったことが

⁴⁴ スウェーデン王立工科大学（労働協約） Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH

⁴⁵ スウェーデン王立工科大学（労働協約の解釈） Tolkningsanvisningar till Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH

⁴⁶ Jensen I., Björklund C., Mattson Molnar M., Tinnerholm Ljungberg H., Aboagye E., Bodin L. Arbetsmiljö och produktivitet inom akademien. En fördjupad analys av den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns och tidsallokeringens betydelse för forskares prestation. Rapport 2. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet. april 2021

理由となり、好意的な反応も多く見られていた。

しかし複数の業務がどの程度自発的に行われているかという質問に対しては、複数の業務は既に構成されており、仕事時間配分は個人にはまかされておらず自発的なものではないという回答があった。そのポジションに応募することは自分で選択したことだが、個人に裁量はないと感じており、本稿でインタビューを行った研究者の発言とも重なる。そのほかに、研究するための資金がない、組織の人員不足等の影響で役割を命じられているという回答も挙げられていた。

実際の仕事時間配分と雇用契約で示されたものとは異なる、という労働環境への意見もあった。例えば、教育業務が集中する期間に研究や診療などの業務が行えない場合でも、うまくいけばその後に集中して取り組むことで長期的にはバランスをとれる場合もある、という回答は必ずしもそうではない可能性を示唆している。また、時間が足りず、教育や研究に配分された枠の中で管理運営業務を行うこともあるという回答もあった。これは、実際に行われる教育研究活動が、従事することになっている割合を下回る状況を意味する。

その他、教育に多く従事する者は研究にのみ集中する者に比べて、カロリンスカ研究所の業績評価システムの構成により、研究キャリア上の不利益を感じていることも示されていた。

これらの調査結果を受けた対処法策として、次のようなものが提案されていた。一つは、教育よりも研究の方が業績評価の重みがある現状を改善し、不平等を均整化するために、複数の業務がある者・教育の経歴が多い者・管理運営に多く従事している者の評価やキャリアパスや能力開発を見直すことであった。他にも、複数業務の負担により研究費申請を書く時間をとるのが困難な者の研究を財政支援することや、カロリンスカ研究所内部の研究費を増やすことについても掲げられていた。さらにこの論文の冒頭では、カロリンスカ研究所の学長がコメントを寄せている。論文内で提示された改善点に触れながら、教育と研究の両立を促進・支援し、研究者が妥当な仕事量で両方の役割を果たせるようにすることの重要性などを強調していた。

3-3.仕事時間配分の導入経緯

スウェーデンの高等教育機関の教員の業務に大きな変化が起こったのは 1986 年で、この変革が現在の仕事時間配分の運用に影響していると推測される。1986 年より、教育または研究のみへの従事が職位によって公式に指定されることがなくなり、教育・研究の両方の業務がすべての教員職の業務に含まれるようになった^{47 48}。この 1986 年の改革につながった提案を行った Regeringens proposition 1984/85:57⁴⁹は、1980 年に発表された政府公式調査報告書⁵⁰（SOU 1980:3, Lärare i högskolan⁵¹）の結果を多く参照している。この報告書では、時間の移り変わりによって個人の能力も興味も変わることから、高等教育機関内のニーズとも合わせたうえで、業務の組み換えがしやすい体制になっていることが重要であると述べられていた。また、機関内で

⁴⁷ SOU 1992:1, Frihet Ansvar Kompetens Grundutbildningens villkor i högskolan

⁴⁸ Gribbe, J(2022) “Förändring och kontinuitet: Reformen inom högre utbildning och forskning 1940–2020”

⁴⁹ Regeringens proposition 1984/85:57 om ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan

⁵⁰ Statens offentliga utredningar (Regeringskansliet)

⁵¹ SOU 1980:3, Lärare i högskolan

の業務配分の柔軟性を実現するためには、すべての教員が学部教育に一定程度かかわり、反対に、資格のあるすべての教員が研究にもかかわり、教員が両方の活動を行うべきと提言されている。これが、すべての教員が教育研究の両方に従事することになった 1986 年の変化につながったと見ることができる。前節のカロリンスカ研究所の人事部担当者も、労働協約で教育への仕事時間配分の割合に下限設定が設けられているのは、教育への従事を確保する意図もあると述べており、この流れと合致している。

また 1980 年の同報告書では国際比較も行われており、デンマーク、ノルウェー、英国、米国、ドイツの高等教育機関で、どのような職位の者（教授、講師等）が教育や研究にどの程度（パーセンテージ、週単位の時間等）従事しているかが紹介されている。実際にスウェーデンでは上述の 1986 年の改革で、職位に応じた教育義務の時間数の規定撤廃も行われた⁵²ことから、当時パーセンテージでの算出を行っていることが紹介されていたデンマークとノルウェーを特に参考にして、仕事時間配分を行い始めた可能性も考えられる。ただし、同報告書作成時点や改革以前のスウェーデンの高等教育機関での仕事時間配分の運用実態は追えず、正確な経緯は分からなかった。

3-4.仕事時間配分についての調査・報告

本節ではスウェーデンの大学教員の仕事時間配分に関する調査・論文を紹介する。教員の複数業務に関して日本で行われた調査・報告と比較して、男女の差や構造的な問題に目を向けていた。

スウェーデン高等教育庁が 2014 年に発行したレポート⁵³では、アンケート調査の回答データをもとに 2007 年と 2011 年の仕事時間の比較を行っている。このレポートでは研究分野・職位・男女別などでの教育・研究の実施や研究資金申請作業の割合がまとめられていた。ただし教育・研究・その他の業務への仕事時間配分について、男女間で統計的に有意な差は見られなかった。このレポートで印象的だと感じたのは、高等教育機関の運営効率として資源利用を監視する目的が序文にて強調されていたことであった。高等教育機関には多額の税金が投入されており、そのうちの多くが人件費に関連することから、機関の構成員がどのように研究・教育に時間を費やしているかは資源活用の観点からも重要だと述べられていた。

2022 年に発行されたスウェーデン研究評議会 (Vetenskapsrådet (Swedish Research Council)) のレポート⁵⁴でも、研究者が研究、管理運営、研究費申請に割く時間の 2013 年から 2019 年までの変化がまとめられている。管理運営・研究費申請の時間には男女で差が見られ、2015 年以降は女性が男性よりも多くの時間を管理運営に割いていた。一方、研究費申請には、男性は女性よりも多くの時間を費やしていた。これらの男女差は構造的な違いによるものと指摘されており、詳細は 2021 年発行の高等教育のジェンダー平等に関するレポートでまとめられている⁵⁵。例えば、

⁵² 前掲注 47,48

⁵³ [Universitetskanslersämbetet \(2014\)“Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid?”](#)

⁵⁴ [Vetenskapsrådet \(2022\)“Forskarens tid för forskning – utveckling i Sverige 2013–2019 samt en internationell jämförelse”](#)

⁵⁵ [Vetenskapsrådet \(2021\)“How gender-equal is higher education? Women’s and men’s preconditions for conducting research”](#)

研究時間の確保のもととなる外部資金の配分は分野によって偏りがあることから、女性の研究時間の少なさは、男性が多く活躍する分野（自然科学や工学）に外部資金が比較的多く配分されていることにより説明がつく、と考察されていた。

3-5.資金配分機関での活動度の活用

本節では、日本のエフォートに位置づけられる類似の概念が、スウェーデンでの研究費申請時・採択後にどのように活用されているかをまとめる。前節でもレポートを紹介した、全研究分野を対象にした研究助成を行っているスウェーデン研究評議会と、イノベーション創出を目的として研究開発に投資をしているイノベーション・システム開発庁 (VINNOVA) のウェブサイトで公開されている募集事業やガイドラインを参照した。さらに前節でも紹介したカロリンスカ研究所の研究者からの関連コメントも本節に記載する。

スウェーデン研究評議会では令和 5 年 2 月現在公開されていた助成のうち、研究者個人の応募による助成⁵⁶の一部では、申請内容・申請要件の記載が共通しており、その中で活動度 (activity level) という単語が登場している。この活動度は、プロジェクトにどのように時間を割り当てるかをフルタイム換算のパーセントで示すものである。申請内容のうちプロジェクト組織を記述する項目では、この活動度を他の仕事との関連も含めて説明するよう指示されている。審査評価時の観点にも、研究計画から照らして活動度が十分か、という項目がある。また、同様の研究内容での研究費の重複受給については申請要件内に注意書きがあったが、申請者が他に受給している研究費の状況の開示は、同様の研究内容でなければ求められていないように見受けられた。自身の給与を含めた人件費は、プロジェクトにおける活動度相当を超えない範囲でプロジェクト関連経費として申請可能と説明されている。ただし博士課程学生を雇用する場合には、教育やその他の学部業務に従事する間の給与は支出できないと添えられている。予算・研究資源の項目でも、プロジェクトの全参加者の活動度や、研究代表者やその他の参加者の希望給与の記入が求められている。ただし経理報告書のガイドライン⁵⁸や採択後の変更手続き⁵⁹を参照する限り、採択後の実際の活動度にかかる詳細な書類の提出は求められていないようであった。

イノベーション・システム開発庁の助成対象費用のガイドライン⁶⁰では、人件費が助成対象となるためには、プロジェクトに費やした時間のみに関連するものでなければならない、と規定されている。そのため、プロジェクトに費やした時間を示せるようになっている必要があり、これには何らかの形で勤務時間記録があることが前提となっている。その勤務時間記録は高等教育機関で通常使用しているものを準用することが可能で、求めに応じてまたは監査訪問時にイノベーション・システム開発庁に提示することとされている。

前章で紹介したカロリンスカ研究所の研究者とのインタビューでもこの活動度について尋ねたところ、研究費申請時の人件費や活動度の項目は仕事時間配分とも多少重なる部分もあるが、採

⁵⁶ [Project grant for international research collaboration within rare diseases \(EJP RD\)](#)

⁵⁷ [Project grant for research into pandemics and their effects on society and public health](#)

⁵⁸ [Financial reporting of grants to individual researchers](#)

⁵⁹ [Changes relating to your grant](#)

⁶⁰ [Anvisning till stödberättigande kostnader](#)

択時には減額調整がされるので、必ずしも一貫していないと思う、との回答を得た。スウェーデンの研究費は採択後に開始時期を自由に決められることが多いため、例えば研究費の開始時期を遅らせている間に、自身の業務の配分などの交渉が可能になると言える、とも述べていた。

4.日本とスウェーデンの比較

日本のエフォートとスウェーデンの仕事時間配分・活動度について前章までで紹介した内容をもとに、日本でのエフォート活用の観点ごとの使用例や、導入経緯の比較を行う。まず使用例の比較を以下の表にまとめた。

表 3 日本のエフォートとスウェーデンの仕事時間配分・活動度の使用例の比較

観点	エフォートの特徴的な使用例	仕事時間配分・活動度の特徴的な使用例
研究費の不合理な重複や過度の集中の防止	○申請時のエフォートの記入 ○e-Rad への登録の徹底	○申請時の <u>活動度</u> の記入
競争的研究費での研究者本人の人件費計上	○エフォート申告書等の作成 ○一部機関はエフォート報告書のみ提出（JST）	○申請時の <u>活動度</u> の記入 ○勤務時間記録は求めに応じて提出（VINNOVA）
若手研究者のキャリア形成を目的とした時間の確保	○自発的な研究活動等の申請書・報告書へのエフォートの記入	○教育に対する <u>仕事時間配分</u> の割合の最低限を労働協約で明記
業務の視覚化・業績の評価	○各種調査の項目（研究費申請作業の負担、教育・管理運営業務の負担） ○今後の教員評価への活用	○各種調査の項目（教員の <u>仕事配分時間</u> の特徴、一研究機関内の労働環境における影響等） ○業務免除の規定

まず、研究費の不合理な重複や過度の集中の防止手段としては、スウェーデンでは研究費申請時に活動度を記入する例が見受けられたが、日本ほど明確に他の研究費の受給状況を提示させていないようであった。採択後にも e-Rad 上のエフォートの更新を徹底する日本とは異なり、採択後に活動度の変更手続きをとることも想定されていない。これはむしろ日本で、研究費の不合理な重複や過度の集中の防止が、科学技術基本計画策定の過程や会計検査院での指摘によりたびたび注目されてきたことの影響が大きいと思われる。スウェーデンでは、仕事時間配分の調査報告の中で、高等教育機関の構成員がどのように仕事時間を配分しているかが税金の効率的な使用の観点から注目されていたことから、研究費の配分先よりも、どのように人的資源が活用されているかをむしろ重視しているようにも見える。

エフォートや活動度は、研究費での人件費計上手段として両国において用いられているが、目を通した範囲では、日本に比べてスウェーデンの方が資金配分機関に作成・提出する書類が少なかった。あくまで推測であるが、自身の分も含めて給与を外部資金から支出する例が頻繁にあり膨大な件数になるためなどの背景も考えられる。

若手研究者のキャリア形成を目的とした時間の確保手段としては、日本では自発的活動な研究活動等に従事する際にエフォートが使用されている。スウェーデンの一部の高等教育機関では、教育に従事する最低限の仕事時間配分の割合目安を労働協約で明記しており、若手研究者が教育業績を得られるように配慮がされている。一方の日本では、自発的活動には教育は含まれておらず、研究に限定されている。ただしスウェーデンでも、資金配分機関によってはポストドクに研究以外の業務に従事することを認めない資金配分機関もあるようであった。

業務の視覚化・業績の評価に関するスウェーデンでの活用例としては、管理運営業務等や博士課程指導学生数に配慮して教育・研究業務を免除する規定が挙げられる。実現はしていないが、カロリンスカ研究所の労働環境に関する論文でも、教育やその他の業務に多く従事する者への評価を変革することが対処案の一つに掲げられ、調査結果を大学運営に活かす重要性について学長もコメントを寄せていた。業績の適切な評価を目的としたエフォート管理は、日本では当初産学連携活動の推進を想定していたようだが、近年では特殊な業務に従事する教員の状況分析、教育に従事する教員の評価にも活用されようとしている。また両国の教員の複数業務に関する調査では、教員の研究時間や研究費申請にかかる時間の把握が行われていたことが共通していた。調査の傾向における相違点は、スウェーデンでは男女差や構造的な問題に着目していたことが挙げられる。また、複数業務に従事することの研究業績への影響を労働環境の観点から分析し、機関内の方針に反映させようとしていた研究があったことも興味深い。日本ではまだ全体的な分析・提言にとどまり、機関内での方針策定への活用には至っていないように思われる。

以上、現在使用されている例をもとに比較を行ったが、両国でのエフォートや仕事時間配分や活動度の導入経緯も確認する。スウェーデンでの仕事時間配分の導入には、教育・研究の両方の業務がすべての教員職の業務に含まれるようになったことが影響していると考えられる。そのような経緯で用いられ始めた仕事時間配分と、研究費申請時で用いられている活動度は、用語としても統一されておらず、同一視はされていないように見受けられる。一方、日本でのエフォートの導入のきっかけは、競争的資金改革、とりわけ研究費からの人件費の支出を議論するなかで、米国で使用されているエフォートが紹介されたことであった。しかしその仕組みの導入が実現するまでの間に、研究費の不合理な重複防止等の別の目的が大きくとりあげられるようになり、その過程で、エフォートという概念を複数の目的に使用することが目指され始めたように思われる。スウェーデンでは、組織のニーズや本人のキャリアや興味、特性に応じて柔軟に業務配分を調整できる重要性が 1980 年代から指摘されており、その対処法として、すべての教員が両方の業務に従事する時間を確保するよう変革が行われた。日本でも同様に、組織や個人の特性等に応じて各機関が教育と研究のバランスを柔軟に取り扱えよう、教育を重視する教員や研究を重視する教員に役割を分化する仕組みが一案として挙げられている。

5.おわりに

日本で用いられるエフォートも、スウェーデンで用いられる仕事時間配分も活動度も、活用意図が重なる部分もありながら、活用される方法や程度に違いが見られた。エフォートに関する書

類作成・提出の簡素化や、エフォート管理の緩和など、スウェーデンで行われている方法を単純に日本に取り入れようとすることは、日本でのエフォートの導入経緯を鑑みると必ずしも好ましいものではないと考えられる。スウェーデンのように研究費の効率的な配分や研究者の業務管理といったそれぞれの場面によって異なる用語を使用することも、かえって煩雑になると想定されるため、エフォートが定着し始めている日本で取り入れるのは現実的ではない。ただし、他国がどのような意図で同様の仕組みを導入してきたかを参照することは、今後の日本でのエフォート管理の推進策を検討するうえで重要である。また、教員の複数業務の仕事時間を対象とした調査はいくつか日本でも行われていたが、スウェーデンのように男女差に着目して考察されたものはなかったため、今後の調査ではそのような観点が取り入れられることにも期待したい。さらに、国全体だけではなく機関内のみを対象にした調査も行われるようになれば、その結果をふまえて、より実態に即した機関の運営方針策定につなげることが可能になると思われる。

本稿の課題としては、調査対象にしたスウェーデンの高等教育機関は、ストックホルム近郊のみであり、またそのうちウプサラ大学については、機関自身のウェブサイトから労働協約が取り寄せられず労働組合のデータベースから取得したために必ずしも最新版を参照できていない。これらの情報の偏りにより、全国的な特徴として結論づけられない可能性もある。また日本やスウェーデン両国の、エフォートや仕事時間配分・活動度の導入の経緯や議論については先行研究が少なく背景の把握が難しいこともあり、重要な観点や情報が抜けていることも懸念される。実際に、エフォート管理を用いた制度として日本でも近年導入されたバイアウト制度も存在するが、スウェーデンの状況が確認できなかったことから本稿ではふれられていない。スウェーデンの活動度も、どのような経緯で用いられ始めたかは追うことができなかった。

本稿を執筆するにあたり質問に丁寧に答えてくださったカロリンスカ研究所の人事部担当者・研究者、研修の機会を与えてくださった日本学術振興会と東京大学の関係者の皆様に感謝申し上げます。特に、ストックホルム研究連絡センターの黒田一幸センター長には、執筆にあたって報告書の形式や内容だけでなく取り組み方についても根気強くご指導いただきました。厚く御礼申し上げます。

参考文献

- ・ The Swedish Association of University Teachers and Researchers & National Junior Faculty(2021) “Uncertainty – a reality for junior researchers in Sweden” <https://sulf.se/en/nyhet-en/report-uncertainty-a-reality-for-junior-researchers-in-sweden/> (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- ・ 資金配分機関及び所管関係府省申し合わせ「エフォート管理の運用統一について」
https://www.mext.go.jp/content/20201002-mxt_sinkou02-000007711-05.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術会議基本政策専門調査会 (第 8 回)
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kihon/haihu08/haihu-si08.html>https://www.mext.go.jp/content/20201002-mxt_sinkou02-000007711-05.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術会議基本政策専門調査会 (第 7 回)
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kihon/haihu07/haihu-si07.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 「令和 5 (2023) 年度科学研究費助成事業公募要領 基盤研究 (B・C) 挑戦的研究 (開拓・萌芽)、若手研究 (応募書類の様式・記入要領)」
https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/03_keikaku/data/r05/r5_8_kobo_suppl.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 事務連絡「科学研究費助成事業における平成 30 年 4 月 1 日以降のエフォート管理について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/hojyo/1402832.htm (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 会計検査院「各府省等における研究開発事業の実施状況等について」 4 所見
<https://report.jbaudit.go.jp/org/h28/ZUIJI9/2016-h28-Z9058-0.htm> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 第 19 回総合科学技術会議 <https://www8.cao.go.jp/cstp/siryo/giji/giji-si19.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術会議「競争的研究資金制度改革について 中間まとめ (意見)」
<https://www8.cao.go.jp/cstp/project/compe/interimreport.pdf> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術会議科学技術システム改革専門調査会競争的資金制度改革プロジェクト第 1 回
<https://www8.cao.go.jp/cstp/project/compe/haihu01/haihu-si01.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 第 27 回総合科学技術会議 <https://www8.cao.go.jp/cstp/siryo/giji/giji-si27.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費の直接経費から研究代表者 (PI) の人件費の支出について」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/torikumi/1385716_00002.htm (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 「令和 4 年度委託研究事務処理説明書 共通版＝国立研究開発法人科学技術振興機構 大学等」
<https://www.jst.go.jp/contract/download/2022/2022a301manua.pdf> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 文部科学省「研究力向上改革 2019」
https://www.mext.go.jp/a_menu/other/1416069.htm (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術・イノベーション会議「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」
<https://www8.cao.go.jp/cstp/package/wakate/index.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ「競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等に関する実施方針」
<https://www8.cao.go.jp/cstp/compefund/jisshishishin.pdf> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 第 46 回総合科学技術会議 <https://www8.cao.go.jp/cstp/siryo/haihu46/haihu-si46.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・ 総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会 (第 23 回)

- <https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/ip/haihu23/haihu-si23.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・総合科学技術会議知的財産戦略専門調査会 (第 24 回)
<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/ip/haihu24/haihu-si24.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・丸山, 齋藤, 東岡, 夏目(2020)「第三領域における大学教員の仕事とキャリア：国立大学の入試担当と URA の調査から」
<https://nagoya.repo.nii.ac.jp/records/29833> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・沖(2019)「日本の FD の現状と課題」 <https://nagoya.repo.nii.ac.jp/records/27491> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・藤村(2021)「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」
<https://rihe.hiroshima-u.ac.jp/2022/03/research-result-fujimura/> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・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」
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa06/fulltime/1284874.htm (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・文部科学省「教育と研究の充実に資する大学運営業務の効率化と教職協働の実態調査」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1418370_00008.htm (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合 (令和 4 年 4 月 28 日)
<https://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20220428.html> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・中央教育審議会大学分科会「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について～教育研究機能の高度化を支える教職員と組織マネジメント～」審議まとめ https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00002.html
(2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Central Collective Agreement (Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket - Saco-S) <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/villkorsavtal-t-arbetsgivarverket-saco-s/> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Collective agreements (カロリンスカ研究所) <https://staff.ki.se/collective-agreements> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・岸田(2017)「スウェーデンの人事労務管理の変化と労使関係」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jalm/26/0/26_35/_article/-char/ja/ (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Universitetskanslersämbetet(2022) “Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan”
<https://www.uka.se/download/18.6151a0a217f44b5c9f57d6d/1648029881213/rapport-2022-03-15-karriarvagor-och-meriteringssystem-i-hogskolan-redovisning-av-ett-regeringsuppdrag.pdf> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Lokala kollektivavtal <https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/lagar-kollektivavtal/hogskolerelevanta-lagar-och-lokala-kollektivavtal/> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Appointment Regulations for Uppsala University https://www.regler.uu.se/digitalAssets/92/c_92570-1_1-k_appointment-regulations-for-uppsala-university-20210422.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Anställningsordning för Uppsala universitet https://www.regler.uu.se/digitalAssets/92/c_92570-1_3-k_anstallningsordning-reviderad-20210422.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Rules of Employment for the Recruitment and Promotion of Teachers at Stockholm University
https://www.su.se/polopoly_fs/1.521188.1602228748!/menu/standard/file/AOSU_200218_english.pdf
(2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet
https://www.su.se/polopoly_fs/1.366231.1622735854!/menu/standard/file/Rev_AOSU2_200218.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ・カロリンスカ研究所 (労働協約スウェーデン語) Lokalt villkorsavtal Bilaga 5. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

för lärare vid Karolinska Institutet <https://medarbetare.ki.se/media/112/download?attachment> (2023 年 2 月 4 日アクセス)

- カロリンスカ研究所 (労働協約英語) Local Term Agreement Appendix 5. Working hours and work-dependent compensation for teachers at Karolinska Institutet <https://staff.ki.se/media/118/download> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- ウプサラ大学 (労働協約) Lokalt kollektivavtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare <https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/sulf.se/app/uploads/2018/05/uppsala-universitet-arbetstidsavtal-for-larare.pdf> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- スtockホルム大学 (労働協約) VILLKORSAVTAL-SU LOKALT KOLLEKTIVAVTAL(VILLKORSAVTAL-SU) FÖR STOCKHOLMS UNIVERSITET ENLIGT VILLKORSAVTAL OCH VILLKORSAVTAL https://www.su.se/polopoly_fs/1.137102.1667486341!/menu/standard/file/Villkorsavtal_SU_220331_EKF.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- スウェーデン王立工科大学 (労働協約) Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH https://intra.kth.se/polopoly_fs/1.1102105.1632127021!/Lokalt%20avtal%20om%20arbetstider%20f%C3%B6r%20l%C3%A4rare%20vid%20KTH%202021.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- スウェーデン王立工科大学 (労働協約の解釈) Tolkningsanvisningar till Lokalt avtal om arbetstider för lärare vid KTH https://intra.kth.se/polopoly_fs/1.1102106.1632127074!/Tolkningsanvisningar%20till%20Lokalt%20avtal%20om%20arbetstider%20f%C3%B6r%20l%C3%A4rare%20vid%20KTH%202021.pdf (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- Jensen I., Björklund C., Mattson Molnar M., Tinnerholm Ljungberg H., Aboagye E., Bodin L. Arbetsmiljö och produktivitet inom akademien. En fördjupad analys av den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns och tidsallokeringens betydelse för forskares prestation. Rapport 2. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet. april 2021. <https://ki.se/media/187394/download?attachment> (2023 年 2 月 4 日アクセス)
- SOU 1992:1, Frihet Ansvar Kompetens Grundutbildningens villkor i högskolan https://weburn.kb.se/metadata/065/SOU_8351065.htm (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- Gribbe, J(2022) “Förändring och kontinuitet: Reformen inom högre utbildning och forskning 1940–2020” <https://doi.org/10.53340/UKAP-4> (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- Prop. 1984/85:57 om ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/om-ny-arbets--och-tjansteorganisation-for-larare_G80357 (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- Statens offentliga utredningar (SOU) <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/> (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- SOU 1980:3, Lärare i högskolan https://weburn.kb.se/metadata/950/SOU_7259950.htm (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- “Universitetskanslersämbetet (2014)“Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid?” <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e49c4/1487841862210/Arbetstid-effektivitetsanalys-2014-1.pdf> (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- Vetenskapsrådet (2022)“Forskarens tid för forskning – utveckling i Sverige 2013–2019 samt en internationell jämförelse” <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2022-06-08-forskarens-tid-for-forskning---utveckling-i-sverige-2013-2019-samt-en-internationell-jamforelse.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)
- Vetenskapsrådet (2021)“How gender-equal is higher education? Women’s and men’s preconditions for conducting

research” <https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2021-12-21-how-gender-equal-is-higher-education-womens-and-mens-preconditions-for-conducting-research.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

- Project grant for international research collaboration within rare diseases (EJP RD)

<https://www.vr.se/english/applying-for-funding/calls/2022-12-19-project-grant-for-international-research-collaboration-within-rare-diseases-ejp-rd..html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

- Project grant for research into pandemics and their effects on society and public health

<https://www.vr.se/english/applying-for-funding/calls/2022-02-23-project-grant-for-research-into-pandemics-and-their-effects-on-society-and-public-health.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

- Financial reporting of grants to individual researchers <https://www.vr.se/english/applying-for-funding/ongoing-grants/financial-reporting/grants-to-individual-researchers.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

- Changes relating to your grant

<https://www.vr.se/english/applying-for-funding/ongoing-grants/changes-to-grants.html> (2023 年 2 月 5 日アクセス)

- Anvisning till stödberättigande kostnader

https://www.vinnova.se/globalassets/huvudsajt/sok-finansiering/regler-och-villkor/dokument/20201201-anvisning-till-villkor_om_stodberattigande_kostnader_-_guide.docx-.pdf (2023 年 2 月 5 日アクセス)

北欧のアカデミアにおけるジェンダー平等への取組

ストックホルム研究連絡センター

水島 珠子

1. はじめに

ジェンダー平等の達成は、国連の「持続的な開発のための 2030 アジェンダ」における「持続可能な開発目標（SDGs）」をはじめとする様々な国際的枠組みにおいて掲げられており、国家間、国、組織、市民レベルで数多の取り組みが実施され、女性のエンパワメントの更なる促進が全世界共通の課題であることは多くの人が周知のことだろう。本稿では、ジェンダー平等の先進諸国といわれる北欧に焦点を当てて論じたい。実際にストックホルムで生活をしていると、平日日中にも関わらずベビーカーを押す父親の姿をよく見かけるし、自身のプロフィールに育児休暇取得期間を記載している男性もいる。デンマークのジェンダーミュージアムやハピネスミュージアムでは、それらに特化した文化や歴史が学べるし、フィンランドのデザインは女性の社会進出をデザインによって後押ししようという目的から発展したといわれる。ノルウェーのノーベル平和センターでは、ノーベル平和賞を受賞した数々の女性たちの展示を見ることができる。このように、北欧においてジェンダーの変革・革新は身近なところで垣間見ることができる。

まず、ジェンダー平等を考える上で明らかにしておきたいことは、「性別」と「ジェンダー」は別物だということである。前者は、男性と女性を区別する身体的および生物学的特性を指すのに対し、後者は生物学的違いとは対照的に、習得された男女の社会的差異を指し、年月により変化し、各文化内や異なる文化間で広い変異の幅を持つ¹。つまり、ジェンダー平等を達成するためには、認識や偏見をなくすだけでなく、社会的・経済的構造から変えていく必要がある。

本稿では、とりわけアカデミアにおけるジェンダー平等について論じたいが、その背景として、2020 年度の東海大学における女性教授が占める割合は 12%という現状がある。ジェンダー的側面の強化、ジェンダーやフェミニズム研究に関連したジェンダー知識の教育、女性研究者のキャリア強化により、伝統的に男性が支配する分野（STEM）や女性が多数派であるがガラスの天井の下に置かれている分野（医療・介護、法律等）における解決案を提示することで、上述の課題解決につながるのではないだろうか。

他方では、科研費の採択率は全国的に女性研究者の方が高く、2020 年度は男性が 26.8%だったのに対し、女性は 29.7%であった。さらに、東海大学においては、採択課題のうち、女性研究代表者が占める割合が 24.5%と、全国平均の 22.4%と比較しても上回っている。これには、制度や学力、適正等様々な要因が関係していると考えられるが、今後より女性研究者の活躍を推進するために研究活動を行う上でジェンダーの視点を取り入れることの重要性を認識し、研究の質と確実性の向上に寄与することを本稿は目的とする。

本稿ではまず、「1. はじめに」でアカデミアにおけるジェンダー平等について問題提起する。以降の「2. スウェーデンの高等教育におけるジェンダー平等」では、課題を提示し、それに対する法整備や女性研究者のキャリアについて現状分析する。「3. ジェンダー平等の定量的評価」では、スウェーデンとデンマークにおける父親の育児休暇取得日数率や、教育と職業分野における男女

¹ 笹川平和財団、2022 年 1 月発行、「WEPs Transparency and Accountability Framework 透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク」、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://www.spf.org/gender/publications/tafj.html>

分離をデータに基づき比較する。「4. スウェーデンにおける是正政策・取組事例」では、特に官民および研究助成機関が取り組む政策をまとめる。「5. インタビュー調査」では、アカデミアで活躍されている男女の研究者お二人から伺ったお話をインタビュー形式でまとめる。最後「6. 考察」では、本稿を通して明らかになった北欧の事例を参考に、日本においてもジェンダー主流化²の波を起こすことの可能性について考察を論じる。

2. スウェーデンの高等教育におけるジェンダー平等

2.1 課題

若手研究者のうち、スウェーデンの高等教育条例（Högskoleförordningen）で規定された、Professor、Senior lecturer、Associate senior lecture という職位を保証されている者は男女共にごく僅かであり、博士号取得前後の研究者は外部資金に依存することが多い。また、多くの研究者はスウェーデンの通常の労働時間である週 40 時間を超えて働いている³。

男女問わず研究に参加し、それぞれの専門知識や経験を生かすことで利益をもたらすため、ジェンダー平等は研究の質と直結する。そのため、すべての研究分野において、研究資金の分配や、ネットワークや指導教員へのアクセス権の提供における男女平等の実現は喫緊の課題である。

2.2 高等教育機関におけるジェンダー平等義務化

2016 年に JiHU（Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet）において、ジェンダー主流化に取り組むことが義務付けられた。これによって、研究資金を配分する際にジェンダー平等をどのように考慮しているかを年次報告書に記載することや、2030 年までに新規採用教授の半数を女性にすること等が求められることとなった。2017 年から 2019 年にかけては、政府が各教育機関固有の採用目標も設定したが、2020 年に実施されたフォローアップ調査⁴では、多くの高等教育機関が目標を達成できていないことが明らかになった。

² 法律、政策、事業など、あらゆる分野のすべてのレベルにおける取組みが及ぼしうる女性と男性への異なる影響を精査するプロセスである。それは、政治、経済、社会の領域のすべての政策と事業の策定、実施、モニタリング、評価を含むすべてのプロセスに、女性と男性の関心事と経験を統合し、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が永続しないようにするための戦略である。究極的な目的は、ジェンダー平等の達成である。

(https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201806/201806_07.html)

³ Swedish Research Council Vetenskapsrådet, 2021 年 6 月発行、「How gender-equal is higher education? Women's and men's preconditions for conducting research」、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2021-12-21-how-gender-equal-is-higher-education-womens-and-mens-preconditions-for-conducting-research.html>

⁴ 同上。

2.3 雇用形態とキャリア形成の現状分析

自然科学や工学などの伝統的な男性領域といわれる分野は研究資金が豊富で、女性が多く活躍する分野とは対照的である。これにより、研究は主に男性が、教育は女性が担うという構造が形成されている。

研究活動において、女性と男性の労働時間の使い方や男女の位置付けを明らかにするため、雇用区分に違いがあるかどうかを調査した公的統計によると⁵、研究員として雇用された女性と男性は、教授になる可能性は同じだが、そうでなかったグループではキャリア形成に大きな差があり、女性の方が不利であることがわかった。

また、博士号取得前後に、指導教員と共同で論文を執筆するのか、執筆に際してどのような支援が提供されるのかという調査において⁶、いくつかの分野では、同じ雇用形態、キャリア年数、分野の男女比較で、女性が享受する支援は男性の 70—80%に留まることがわかった。また、論文の共著者として誰が記載されるのか、記載される場合はどのような順番なのかも議論の対象である。

研究活動と家庭の両立においては、家事・育児時間が長いほど、論文数および当該分野での被引用論文数が低くなる傾向がある。しかし、家庭での無償労働時間を男女で平等に分担している家庭においては、女性の方が研究分野における生産性が高いことが明らかになった。また、テニエアトラック採用の際に、子どものいる男性には影響しないが、子どものいる女性は選ばれにくいとする調査結果もある。

さらに、喫緊の課題である女性の教授が男性の教授よりも少ない要因については、上述の実態に加えて、女性は男性より平均して 2 年遅く教授に任命されることや、男性よりも女性の方が教授の割合が少ない分野で活躍していること等が挙げられる。

3. ジェンダー平等の定量的評価

ジェンダー平等の定量的評価にはいくつかの要素に係る指標・データが必要であるため、本章では特にアカデミアのジェンダー平等に影響を与えているであろう要素をいくつか分析した。

結論としては、確かに北欧諸国におけるジェンダーギャップは比較的小さい。しかし、賃金や教育・職業分野、無償労働時間等においては男女間で格差が存在することがわかった。各分析については次で述べる。

⁵ Swedish Research Council Vetenskapsrådet、2021 年 6 月発行、「How gender-equal is higher education? Women's and men's preconditions for conducting research」、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2021-12-21-how-gender-equal-is-higher-education-womens-and-mens-preconditions-for-conducting-research.html>

⁶ 同上。

3.1 ジェンダーギャップ指数

ジェンダーギャップ指数とは、World Economic Forum が公表する 4 つの主要な側面（経済、教育、健康、政治）のスコアをそれぞれ導き出した上で、その平均値が最終的なジェンダーギャップ指数として公表される仕組みのことである⁷。男女格差の全くない完全平等の状態が「1」、完全不平等の状態が「0」である。つまり、「1」に近いほど男女格差が存在しないことを示す。これによって、「ジェンダーギャップ」という目に見えない要素を数値化、可視化することができる。

2022 年のランキングによると、1 位アイスランド (0.908)、2 位フィンランド (0.86)、3 位ノルウェー (0.845)、5 位スウェーデン (0.822) と北欧諸国が上位を席巻しているにも関わらず、デンマークのみ 32 位 (0.764) という結果であった。ちなみに日本は 116 位 (0.65) であった。このことから、世界的にみると北欧がジェンダー平等の先進国と称揚される根拠が理解できる。

3.2 ジェンダー平等指数

3.2-3.5 における定量分析では、スウェーデンとデンマークに焦点を当てた分析をしたい。「2. スウェーデンの高等教育におけるジェンダー平等」における課題を深掘りするため、北欧諸国で最もジェンダーギャップ指数ランキングの低かったデンマークをその対象とすることで比較が容易になると考えた。

ジェンダー平等指数は、EIGE (European Institute for Gender Equality) が開発した EU における男女共同参画の進捗を測定するための指標である⁸。改善が必要な分野を可視化し、最終的にはより効果的な男女平等政策を設計できるよう促すためのものである。この指数は、100 に近いほど男女の平等値が高いことを示す。内訳は項目ごとに、労働、経済力、知識、時間、権力、健康と分野ごとの数値に分類されている。

2022 年時点の指数によると、スウェーデンが 83.9、デンマークは 77.8 で上位 1 位、2 位を占めた。スウェーデンの内訳は、労働 83.0、経済力 85.9、知識 74.6、時間 90.1、権力 84.6、健康 95.2 である。デンマークは、労働 79.5、経済力 88.5、知識 69.3、時間 83.1、権力 69.3、健康 89.5 であった。両国とも、EU 平均の 68.6 と比べるとはるかに上回っているが、2019 年時点からの伸び率は 0.0 と、前進に芳しくない。

3.3 ジェンダー・ペイギャップ指数

ジェンダー・ペイギャップ指数とは、男女間で分離された労働市場と不平等な賃金格差のことであり、男女の賃金格差や貧困リスクなど、所得に関連する様々な指標が含まれる⁹。男女間の

⁷ World Economic Forum、2022 年 7 月発行、「Global Gender Gap Report 2022」、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

⁸ European Institute for Gender Equality、「Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care」、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>

⁹ Nordic Statistics database、Nordic gender equality indicators、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://www.nordicstatistics.org/areas/nordic-gender-equality-indicators/>

賃金格差は、労働市場における男女の不平等を示すためによく使われ、すべての国がゼロを超える賃金格差を報告しており、これは平均して男性の方が女性よりも時間当たりの総収入が高いことを意味する。

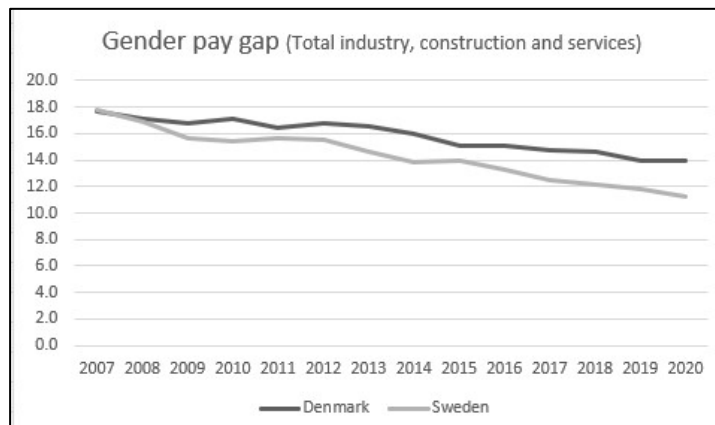


図1 スウェーデン及びデンマークのジェンダー・ペイギャップ指数¹⁰

2020年時点で、スウェーデンは11.2%、デンマークでは13.9%の格差がみられた。男女間の賃金格差は、過去10年間で全般的に減少しているが、女性の収入は依然として男性より13.8%少ない状況である。数十年にわたる男女平等政策と改革にもかかわらず、男女間での分離が依然として存在し、「女性化された」業種や職域・ポジションは平均賃金が低い傾向にある。不平等な給与は、社会全体における男女間の不平等を明らかにする重要な指標となり得る。

なお、デンマークは世界で最も分離された労働市場の1つといわれている¹¹。デンマークでは女性は公共部門で介護や保育などの実際的なケア等の仕事に就くことが多く、一方で男性は民間部門や科学、技術、工学、数学のSTEM職業に就くことが多い傾向にある。

デンマークの男性の平均収入は女性より12.7%多く、この差の内訳の約85パーセントは、男性が支配する仕事の方が女性が支配する仕事よりも賃金が高いという男女間で分離された労働市場と、男性の方が職業上の地位が高い傾向にあることに起因している。

しかし、残りの15%の差は「見えない」賃金格差'invisible gender pay gap'といわれ、根本的な原因を特定し、「見えない男女の賃金格差」を克服する方法を見出すべく政府主導で取り組んでいる。

3.4 育児休暇制度

上述の取り組みのうちのひとつが、育児休暇の枠組みを変更することである。EUの指令では、2022年8月以降、休暇の週数を両親間でより均等に配分することが求められている。これにより、父親や共働きの親の育児休暇の権利が大きく改善され、LGBTQや片親の支援にもつながると期待されている。

¹⁰ Nordic Statistics database、Income の最新データに基づき筆者作成。<https://www.nordicstatistics.org/areas/nordic-gender-equality-indicators/>

¹¹ Find Denmark、Gender Equality - An incomplete success、2023年1月20日アクセス、<https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality>

デンマークの育児休暇制度では、女性は出産前に 4 週間、出産後に 14 週間の休暇を取得可能で、男性は出産前後 2 週間の休暇を取得可能。その後最大 32 週間（約 8 か月）の休暇を両親で分割取得可能と定められている¹²。なお、法改正により、2022 年 8 月 2 日以降に生まれた子を持つ親は、母親、父親ともに 11 週ずつ取得可能で、26 週が分割可能となる¹³。

一方のスウェーデンの育児休暇制度では、子どもが 12 歳になるまで、480 日（約 16 か月）の育児休暇を取得する権利がある。そのうち 390 日は所得に応じた手当を、残りの 90 日は 1 日あたり 180 SEK の手当を受給できる。なお、そのうち 90 日間はそれぞれの親に割り当てられ、譲渡はできない¹⁴。育児休暇に加えて、さらに「父親（妊娠していない方の親）の産休」もある。これは、出産前に 10 日間取得可能である。

法改革により、父親の育児休暇取得率は両国とも 9 割を超えているにも関わらず、図 2 で示しているように、取得日数の割合はスウェーデンでは 480 日のうちの 31%、約 160 日の取得、デンマークは 11%にとどまり、母親の方が長く休暇を取得していることが読み取れる。

父親の育児休暇の取得には、親の年齢、学歴、収入、出生国、労働市場部門が大きく影響しており、例えば、教育レベルの高い父親は、より高い育児手当を受給できるという相関関係がある¹⁵。また、女性が多い職場や、他の男性が育児休暇を取得したことのある職場で働く男性は、より多く育児休暇を取得する傾向がある。両親が育児休暇を取得する上でどちらの親の収入が高いかを考慮し、戦略的に取得していると推察できる。

また、統計によると、女性の平均収入が、子どもが生まれる前の年と同じくらいに戻るには少なくとも出生後から 5 年かかる¹⁶。このことから、妊娠・出産・育児が男女の生涯所得格差を広げる一因となっていると結論付けできる。

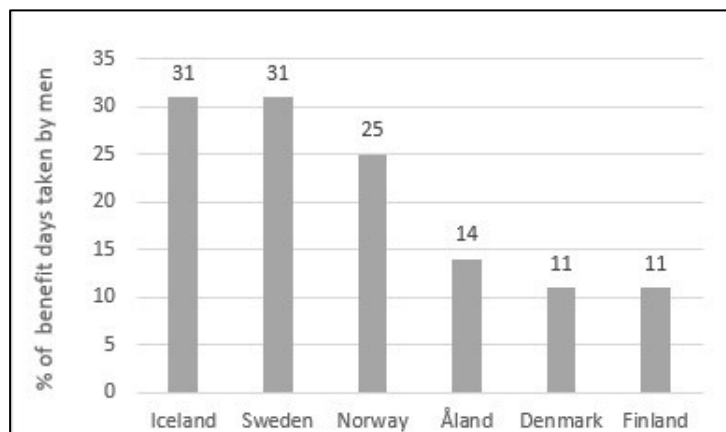


図 2 育児休暇のうち、男性による取得日数の割合（2019 年時点）¹⁷

¹² Find Denmark, Income and gender equality in Denmark, 2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://denmark.dk/society-and-business/equality>

¹³ Agency for Digital Government, Life in Denmark, Maternity and parental leave, 2023 年 1 月 24 日アクセス、<https://lifeindenmark.borger.dk/>

¹⁴ Försäkringskassan, Parental benefit, 2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>

¹⁵ Försäkringskassan, Det som är bra delar man lika på, 2023 年 1 月 24 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa>

¹⁶ Försäkringskassan, 2020 年 3 月発行、「Vad händer med inkomsten efter att man får barn?」, 2023 年 1 月 25 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/download/18.3ab4e9fc17db121eae64514/1649666070838/inkomstutveckling-efter-barnafodande-korta-analyser-2020-3.pdf>

¹⁷ Nordic Co-operation, Family and Care の最新データに基づき筆者作成。<https://www.norden.org/en/statistics/family-and-care>

3.5 教育と職業分野の男女分離

2018 年時点で、STEM 分野（科学・技術・工学・数学）を卒業した男女別の比率は、スウェーデンで女性 36%、男性 64%、デンマークでは女性 32%、男性 68%である。両国とも、科学技術やデジタルに関連した産業が男性に偏っており、教育、社会科学、健康・福祉分野は女性の割合が高いことは図 3 および図 4 から読み取れる。

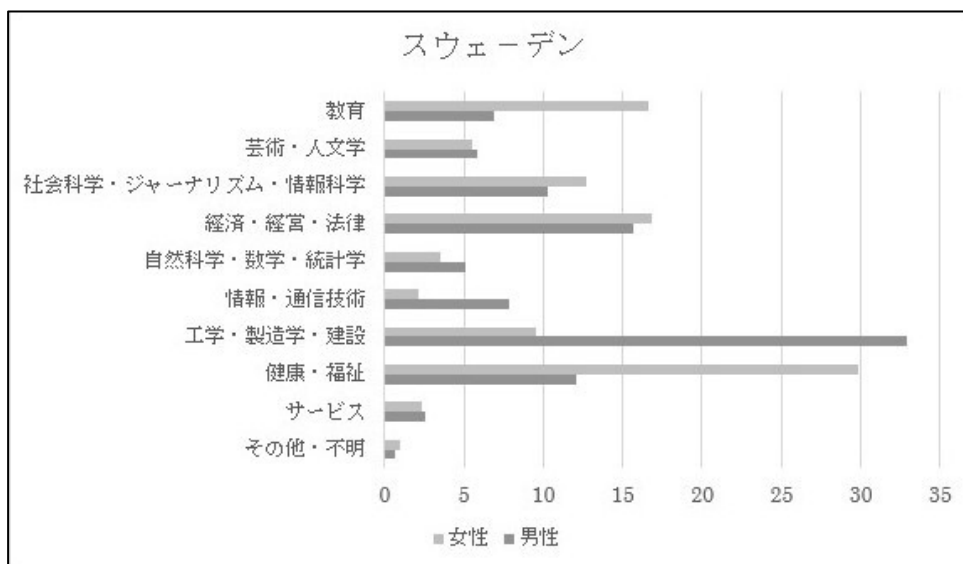


図 3 スウェーデンにおける高等教育を卒業した男女比率（2018 年時点）¹⁸

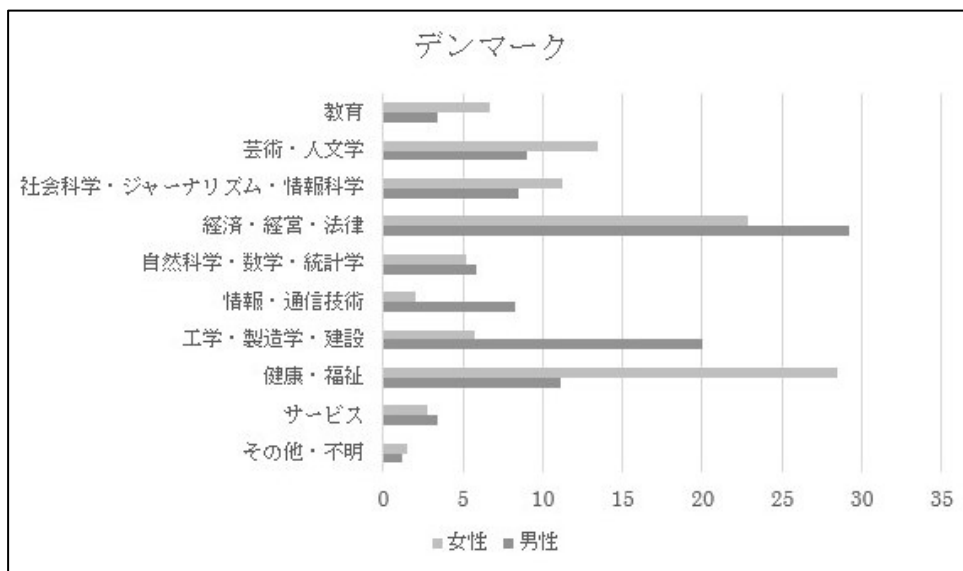


図 4 デンマークにおける高等教育を卒業した男女比率（2018 年時点）¹⁹

次に、ストックホルムトリオと呼ばれるストックホルムに存在する主要 3 大学の職種別男女の割合を示す。前述の図で示した通り、医科学系大学や総合大学では女子学生の割合が高く、一方、

¹⁸ Eurostat、Education の最新データに基づき筆者作成。 <https://pub.norden.org/nord2021-036/#76927>

¹⁹ 同上。

工科大学では男子学生の割合が高いことが顕著に裏付けられている。また、博士課程までは女子学生の割合が 3—6 割ほどあったにも関わらず、教授級の役職になると一転してそれが低くなり、2—3 割ほどに留まっている。

3.5.1 Karolinska Institutet (カロリンスカ医科大学)

1810 年に設立された医科大学でスウェーデンを代表する大学の一つ。JSPS スtockホルム研究連絡センターも当大学内にオフィスを構えている。ノーベル生理学・医学賞の選考委員会が設けられ、毎年受賞者の選考が行われている。

2023 年 3 月 1 日からの学長 (President) は Annika Östman Wernerson²⁰に、University Director は 2023 年 4 月 17 日から Veronika Sundström²¹が就任予定である。更に、Academic Vice President of Higher Education には Ewa Ehrenborg²² が 2023 年 1 月 1 日から 2025 年 12 月 31 日までの任期で新たに就任しており、いずれも女性である。

【「Gender mainstreaming plan for Karolinska Institutet 2021–2022」における主なジェンダー平等目標²³】

- ー 研究費のファンディングにおける男女平等な配当を行う
- ー 新規採用教授の 60%を女性とする (2021–2023 年)
- ー ジェンダーに関連する教育と修了を目指す

【統計】²⁴

フルタイム学生：6,560 人 (女性 73%)
博士課程学生：2,061 人 (女性 61%)
教授：339 人 (女性 33%)
フルタイム従業員 4,787 人 (女性 62%)

3.5.2 Royal Institute of Technology (スウェーデン王立工科大学)

1827 年に設立された工科大学で、ノーベル受賞者も多く輩出している。自然科学、工学をはじめとする理工系分野の学部約 15,200 名の学生が在籍している。サイエンス・イノベーション研

²⁰ Karolinska Institutet, News from Karolinska Institutet, Annika Östman Wernerson、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/annika-ostman-wernerson-is-proposed-to-become-the-new-president-of-ki>

²¹ Karolinska Institutet, News from Karolinska Institutet, Veronika Sundström、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/veronika-sundstrom-is-appointed-university-director-at-karolinska-institutet>

²² Karolinska Institutet, News from Karolinska Institutet, Ewa Ehrenborg、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/she-will-be-the-new-academic-vice-president-for-higher-education>

²³ Karolinska Institutet, 「Gender mainstreaming plan for Karolinska Institutet 2021–2022」、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://staff.ki.se/media/119455/download>

²⁴ Karolinska Institutet, KTH Royal Institute of Technology, Stockholm University, 2019 年発行、「STOCKHOLM : THE UNIVERSITY CAPITAL」、2023 年 1 月 23 日アクセス、https://www.su.se/polopoly_fs/1.439656.1558968581!/menu/standard/file/Stockholm-The%20university%20capital_FINAL_web.pdf

究センター、金融研究センター、ビジネス・イノベーション研究センター等の施設があり、経営・経済分野の研究も充実している。

【ジェンダー平等に関する計画】

「Development plan 2018—2023」²⁵

【統計】²⁶

フルタイム学生：13,300 人（女性 34%）

博士課程学生：1,800 人（女性 28%）

教授：296 人（女性 16%）

3.5.3 Stockholm University (ストックホルム大学)

1878 年に設立された国立大学で、ノーベル賞受賞者、政治家、実業家等を多く輩出している。人文科学、自然科学の 2 学部の下に多くの関係学科・機関があり、約 70,000 名の学生が在籍している。毎年 12 月のノーベル賞受賞者の記念講演を同大学で実施している。

【ジェンダー平等目標】

「Gender Equality Policy — with a Summary of Stockholm University's Plan for Increased Gender Equality」²⁷

【統計】²⁸

フルタイム学生：26,274 人（女性 63%）

博士課程学生：1,535 人（女性 51%）

教授：466 人（女性 31%）

3.6 女性の就業率、社会的地位

北欧では雇用水準が比較的高く、男性とほぼ同数 70—80%の女性が有給で働いている。男女ともに高い就業率を維持しているのは、北欧諸国が保育や教育への助成、手厚い育児休暇、良好な

²⁵ KTH Royal Institute of Technology、Long-term strategy and development plan、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://www.kth.se/en/om/fakta/policies/kth-s-vision-och-utvecklingsplan-1.877825>

²⁶ Karolinska Institutet、KTH Royal Institute of Technology、Stockholm University、2019 年発行、「STOCKHOLM : THE UNIVERSITY CAPITAL」、2023 年 1 月 23 日アクセス、https://www.su.se/polopoly_fs/1.439656.1558968581!/menu/standard/file/Stockholm-The%20university%20capital_FINAL_web.pdf

²⁷ Stockholm University、Gender Equality Policy – with a Summary of Stockholm University's Plan for Increased Gender Equality、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://x.gd/qBZjV>

²⁸ Karolinska Institutet、KTH Royal Institute of Technology、Stockholm University、2019 年発行、「STOCKHOLM : THE UNIVERSITY CAPITAL」、2023 年 1 月 23 日アクセス、https://www.su.se/polopoly_fs/1.439656.1558968581!/menu/standard/file/Stockholm-The%20university%20capital_FINAL_web.pdf

労働条件を有しているからであろう。しかしながら実際のところ、男性よりも女性の方がパートタイムで働く人が多く、女性は無償労働といわれる介護や家事をより多く担っており、これは労働時間の不平等、ひいては生涯所得の不平等につながっている。

もし、北欧において女性が男性と同じ割合でフルタイム労働するようになれば、約 15—30%もの経済成長を見込めるという統計もある。しかし、それには家庭における男性からのより多くの協力が不可欠であり、男性は 1 日 1.6 時間、女性は 2 時間の家事育児時間が求められると換算されている²⁹。

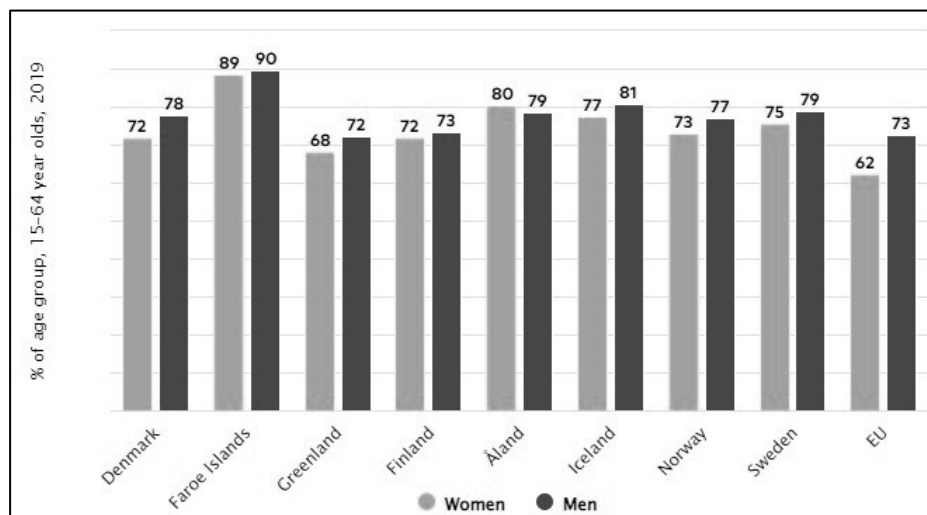


図 5 北欧諸国における男女の就業率³⁰

4. スウェーデンにおける是正政策・取組事例

4.1 法制度と政策の歩み

スウェーデンにおいては、ジェンダー平等は憲法上の基本的な規範であり、明確な政策目標として定められている。1970 年代初頭にはすでに独立した政策領域となり、公的な議論において中心的な位置を占めてきた。1994 年以降は、ジェンダー・メインストリーム（ジェンダー主流化）といわれる、全ての政策分野、レベルにおける決定がジェンダー平等の視点から形作られなければならない、という基本概念が本政策の中核を成す戦略となってきた。また、2016 年 11 月には、内閣が「Feminist Policy for a Gender—Equal Future」という政策実施のための組織、フォローアップのためのシステム、男性の女性に対する暴力の防止と撤廃のための 10 年間の国家戦略、そして 2 つの新しいサブ目標で、スウェーデンのジェンダー平等政策の今後の方向性を示した文書を国会に提出した。

²⁹ The Nordic Council of Ministers、Labor Market、2021 年 6 月発行、「Nordic Gender Equality in Figures 2021」、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://pub.norden.org/nord2021-036/#76923>

³⁰ 同上。

4.2 政策のしくみ

The National Gender Equality Policy は、男女共同参画に関する国の全体戦略であるが、スウェーデンには、男女共同参画に関する国家的な行動計画というものはない。そのため、ジェンダー主流化のための政府開発プログラムに参加する 54 の政府機関と 33 の高等教育機関がそれぞれ独自の行動計画を持ち、分野や政治分野に応じて特定のジェンダー平等の問題に取り組んでいる。

2020 年、54 の政府機関は、2022 年から 2025 年までのジェンダー主流化に関連する業務について戦略的行動計画を策定するよう、政府から要請を受けた。また、2021 年には、33 の国立の高等教育機関が、2023 年から 2025 年までのジェンダー主流化に関わる業務の戦略的行動計画を策定するよう、政府から要請を受けた。この計画は、各機関が特定の分野におけるジェンダー平等政策の目標およびサブ目標にどのように貢献するかを明確にするものである。計画やその重点分野がどのように設計されているかは機関によって異なるが、その全体的な目的は、自分たちの活動だけでなく、社会における男女平等政策の目標に貢献することである。

また、ほとんどの行動計画には費用がかけられておらず、各機関の包括的補助金で賄われている。行動計画には目標があるが、経時的なモニタリングをするための目標はなく、各機関は政府に提出する年次報告書の中で、計画に基づいた活動の進捗を報告している。

4.3 各機関の取組

4.3.1 政府機関

スウェーデンの男女共同参画の推進を担当する省庁は、Division for Gender Equality と Swedish Gender Equality Agency の 2 つ存在する。最高責任者は、Minister for Gender Equality and Labour（男女平等・労働大臣）である³¹。

4.3.2 独立機関

スウェーデンの Equality Ombudsman（平等オンブズマン）は、スウェーデンの議会と政府に代わって権利と機会の平等を推進し、差別と闘う独立した政府機関である。当機関は、雇用主、機関、自治体等への指導等を担当している。一般的に、毎年約 2000 件の報告を受け、そのうち約 200 件は監督（差別禁止法の遵守を調査すること等）につながっている。

4.3.3 地方自治体

スウェーデンには 20 の地方議会があり、これらは以下のような取り組みを行っている。

³¹ European Institute for Gender Equality, Legislative and policy framework, 2023 年 1 月 14 日アクセス、<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden>

- ・政治的地位の高い女性の数を増やすための支援を提供する
- ・労働条件や賃金を含む労働生活における男女平等を推進する
- ・男性の女性に対する暴力に反対する活動に貢献し、予防措置に焦点を当てることを強化する
- ・自治体や地域の意思決定やサービスにジェンダー主流化の視点を導入する

4.3.4 NOD (National Agency for Dialogue and Consultation between Government and Civil Society)

政府と市民の対話のための国家機関（NOD）は、2018年に締結された条約に従って685の会員組織と18の傘下組織で定期的に会合を開催している。NODは、公的アクターと市民社会が協力し、関連組織にミーティングポイントを提供し、対話を支援することを目的としている³²。

4.3.5 研究助成機関

ここでは、**Swedish Research Council**（スウェーデン研究評議会）の取り組み事例を取り上げる³³。本評議会は、スウェーデン最大の政府研究助成機関で、スウェーデン教育研究省の所管である。大学や研究機関におけるトップレベルの基礎研究への助成、学術研究の政策立案に関する政府への助言、国民への教育等を主に担っている。スウェーデン国内に複数存在する学術研究助成機関の中でも中立かつ代表的な機関であるため、ここで取り上げるに適すると考えた。

【研究助成におけるジェンダー平等ポリシー】

スウェーデン研究評議会に提出されたすべての申請書は、客観的に評価され、したがって性別に関係なく評価されるものとする。また、スウェーデンの高等教育機関におけるジェンダー平等の進展もフォローしている。すべての分野における女性と男性が平等に研究助成に応募・評価され、同じ程度の平均額の研究資金を獲得できるよう努めている。

【評価と分析におけるジェンダー平等の視点】

研究費の申請を評価する審査委員会では、男女の平等性を保つことを原則とし、パネルは最低でも男女各40%ずつとする。審査委員会、学術審議会、評議会、委員会のメンバー全員に、男女平等の目標と、その達成に向けた取り組みについて教育している。

毎年、スウェーデン研究評議会の科学評議会、委員会は、助成金決定の男女平等の結果について、承認率および平均助成金支給額の観点から理事会に報告している。目標から重大な乖離がある場合、科学評議会、審議会、委員会は、それを是正する必要がある。申請書の審査におけるジェンダー平等の視点が実際にどのように機能しているかをフォローアップし、その結果をウェブ

³² Nationellt organ för dialog och samråd mellan regeringen och det civila samhället, NOD in English, 2023年1月28日アクセス、<https://www.nodsverige.se/english/>

³³ Swedish Research Council Vetenskapsrådet, Gender equality – equal opportunities in research, 2023年1月28日アクセス、<https://www.vr.se/english/mandates/gender-equality.html>

サイトで公開している。

また、セミナーや会議においても、平等で包括的なものであるために、研究投資を評価する際には、専門家委員会に男女比率が同等となるよう努めている。

5. インタビュー調査

前章までは、定量分析において現状を洗い出し、課題に対処するための法整備や政策をまとめた。本章では、スウェーデンとデンマークの高等教育機関における実態を調査するため、現地教育研究機関に所属のある日本人研究者 2 名にインタビューを依頼した。はじめに、各大学の概要およびインタビューの情報を整理し、次にインタビューの質問およびそれに対する回答を記載する。

5.1 スウェーデン Karolinska Institutet (KI) 一金子 明氏

大学概要については、3.5.1 を参照されたい。金子 明氏（医学博士、カロリンスカ研究所 微生物学・腫瘍および細胞生物学部 教授）は、2004 年 12 月から 2011 年 11 月までカロリンスカ研究所 医学部 上席研究員として在籍後、2011 年 12 月から現在に至るまで微生物学・腫瘍および細胞生物学部 教授として就任されている。合計して 20 年弱もの同研究所での研究経歴があるため、同研究所やスウェーデンのジェンダー平等におけるこれまでの取り組みや遍歴、男性側からの意見を伺えるのではと考え、インタビューを依頼した。

5.1.1 インタビューの質問内容およびその回答

Q1. 所属大学や部局等でジェンダー平等に関する取り組みや環境づくりについてどう感じるか。

こういったジェンダー平等的な取り組みは、個人レベルではなく **institutional** に取り組んでいると感じる。基本的には **admin** 側がリーダーシップをとって進めているが、イベントごとによっては研究者も積極的に巻き込んでいる。産休・育休の取得等については、社会全体の規範としてコンセンサスができているし、個人は一人のアクティビストとして意識形成ができている。そのため、休暇を取得する権利は守られており、もはや議論の余地はない。

Q2. 研究活動が続ける上で、常にジェンダー平等は意識しているか。

2010 年に Swedish Research Council のグラント、2011 年に STINT のグラントがとれたことが、現在も所属しているカロリンスカでの教授職に就くこととなったきっかけである。構成員の男女比率は必ず公表される、女性構成員を一定程度含めなければならぬ規定がある、女性構成員が多い（男女の比率が等しい）ほどグラントが通りやすい傾向がある等の理由から、グラント

にアプライする上でプロジェクトの構成員に女性を入れることはその当時からも考慮していた。

ケニアでの研究を継続的に行うため、今後 2 年以内に新たなグラントに申請予定だが、その際にも積極的に女性をプロジェクトに巻き込みたいという気持ちのベクトルが強くなっているし、そのような意識を常に念頭に置いている。

Q3. 現在の研究環境について課題と感ずること

自身の所属する学部の head も女性で、男性よりむしろ女性の方が強いと感ずることは多々ある。北欧の女性は「保護」される対象になることは求めておらず、精神的にも肉体的にもタフで全ての人が同等に扱われることを望んでいると感ずる。

現在所属しているプロジェクトの構成員男女比率は 3 : 2 でバランスがよく取れていると感ずている。また、自身の専門はマラリア研究で、マラリアの罹患者は 5 歳未満の幼児と妊婦が多いという特徴から、グローバルヘルスの分野は日本の若い女性をはじめ、多くの女性が活躍している分野である。しかし、分野柄、研究の場がアフリカという僻地となる場合があり、家庭か研究かの二者択一を迫られる事も少なくないのが実情。そんな時、「スウェーデン人ならどういう選択をするか」を考える。

5.2 デンマーク Roskilde University (RUC) 一安岡 美佳氏

デンマークの高等教育機関は基本的にすべて国立で、大学は 8 校のみである。この 8 校の中でも比較的新しい大学のうちの一つで、1972 年に設立。「課題を起点とするプロジェクト学習 (Problem-oriented Project Learning)」と呼ばれるアクティブラーニングの学習モデルを採用していることが特徴³⁴。7,500 名の学生が在籍し、500 名以上の研究者が人文科学、技術、社会科学、自然科学分野の研究を行っている³⁵。安岡 美佳氏 (工学博士、Associate Professor, Sustainable Digitalization, Department of People and Technology) は、IT University of Copenhagen や Technical University of Denmark において、研究者として約 10 年間在籍した後、現職に就任し約 3 年経過されている。デンマークでの生活および研究歴が長く、STEM 分野の准教授としてフルタイムで働かれている一方で、子育てもされているため、研究と家庭の両立について伺えるのではと考え、インタビューを依頼した。

5.2.1 インタビューの質問内容およびその回答

Q1. 所属大学や部局等でジェンダー平等に関する取り組みや制度はあるか。

³⁴ Roskilde University, Introduction: Master student at Roskilde University, 2023 年 1 月 15 日アクセス、<https://ruc.dk/en/intro-being-master-student-roskilde-university>

³⁵ Roskilde University, Research at Roskilde University, 2023 年 1 月 15 日アクセス、<https://ruc.dk/en/overview-research-roskilde-university>

ロスキレ大学において、大々的な制度や取り組みはない。しかし、優先的に女性が研究チームに採用されたり、雇用されたりしている。自身が所属している IT 分野はそもそも女性の数が少ないため、女性が少ないプロジェクトやカンファレンスのパネルディスカッションに入れてもらえたり、選んでもらいやすかったりすることがあり、むしろ女性であることで得をしていると感じることがある。

大々的なアクションがないのは、「女性学」などを研究している分野の人がおり、それに関する知識や認識は十分備わっているからではないか。なお、実際に男女間での不平等や不満を感じたことはない。

Q2. 上述のような、女性の地位を高めるポジティブアクションやアファーマティブアクションについてどう考えるか。

このようなクォータ制度のような取り組みを逆差別ととらえる意見もあるが、自分はそのようには考えていない。

ジェネレーションによっても見方が違ってきていると感じるが（特に 70 年代以降）、自身はそのような制度によって採用されることに引け目などは感じないし、むしろ研究の機会を与えられ、自分をアピールする良い機会だと感じている。

Q3. 制度等とは関係なく、個人レベルでの意識や環境づくりの雰囲気についてどう感じるか。

デンマークの女性は、時には怖いくらい主張する。一方で、主張しない男性も多い。男性的な女性もいれば、女性的な男性もいる。デンマーク国内でも男女平等は課題であり今でも発展途上だが、日本と比較するとオープンと感じるし、選択肢がある。例えば、状況や体調に合わせて自分で決められる、人に強制されない、文句を言われない、といった環境は皆に優しい社会だと感じる。

Q4. 大学全体として、教職協同でこの問題に取り組んでいるのか。教員または事務職員のどちらが積極的なのか。また、女性だけでなく男性にも積極的に問題意識を持たせるためにはどうすべきと考えるか。

大学の Board メンバーにシニア以外の若手や学生が存在することがあったり、教員や研究者だけでなく、職員も積極的に問題に取り組んだりしている。

もしプロジェクトやカンファレンスのパネルディスカッション等で女性の数が少なければ、女性からはもちろんのこと、男性からも異論が挙がる。女性だけではなく、男性も取り込むことで、男性側もその恩恵を受けているのではないか。

また、ヨーロッパでは、国・地方自治体・組織レベルで産官学民が協力体制をつくって何かを動かす傾向にあるため、すべての関係者が当事者意識をもつことはデンマーク人の根底にあるのではないか。

Q5. デンマークの男性の平均収入は女性より 12.7%多いが、見えない男女間の賃金格差‘invisible gender pay gap’の要因について どう考えるか。

育児休暇はあるが、実際はそれを 100%取得し、利用できる日数を全て消化している人は少ない。男性の方が賃金が高いので、男性が休む代わりに女性が休んだ方が経済的に合理的だと考えているのではないか。

個人的な所感としては、男性は仕事を楽しみ、女性は仕事を頑張っていると感じる。実際、女性の方が進学率も成績も高いが、その後のキャリアをみると、男性の方が昇進しているし、給料も高い。そこにはキャラクター的な要因があると考えます。楽しく仕事がしたいから、楽しく仕事をしている人（男性）のところに人が集まり、その結果、その人（男性）の仕事が増えているのではないか。

6. 考察

本稿では、北欧のアカデミアにおけるジェンダー平等の現状、政策を取り上げ、インタビュー調査では、「組織従業員」と「個人事業主」の側面が併存し、教育、研究、組織運営、社会貢献等様々な面での貢献が求められる「研究者」という職に就かれているお二人にインタビュー調査を行い、高等教育におけるジェンダー平等の実態を伺った。

現状分析において、既出の統計によれば、他国比較だとジェンダーギャップ指数の上位を占めていることから、北欧諸国はジェンダー平等の先進を担っているといっても良いだろう。しかしながら、自国比較で調査を進めると、父親の育児休暇取得日数割合、教育・労働におけるジェンダーセグレーション（男女分離）、賃金格差等の点から、当事者はもちろん、政府も課題と捉えるべき数値が実態としてあり、トップダウン的にもボトムアップ的にも課題解決のための取り組みを行っていることがわかった。

本稿では、ジェンダー平等のための手段として政策面から論じてきたが、他方では、法制度よりむしろ労働力の需要と供給の両方に経済的なインセンティブを働かせる経済政策を実施する方が有効的だとする意見もある。60—70 年代、専業主婦が多かったスウェーデンでは、女性たちは税制改革により促され労働市場へと参画していった。所得税が世帯ごとに課税される日本の税制度、夫の収入に依存する年金制度は、女性側から労働参画が進んでいかない要因になり得ると考える。スウェーデンのように、家事労働をアウトソースした場合の費用を、税控除の対象とするといったような税制改革を行う等、大胆な政策を日本に導入することも検討する価値があるのではないだろうか。

育児休暇を取得して子育てに時間を費やしたい男性もいれば、管理職等の上級の職に就いて思いきり働きたいと考える女性もいるだろう。そのような人たちが女性的な男性になることを求められたり、強い女性でいなければならないことを強いられたりするような社会ではなく、人生の

選択の自由度が高く、他者への寛容さが大きい社会を実現できるよう日本、そして北欧においても努力を継続していきたい。

アカデミアにおいても、男女のバランスがとれた研究チームを編成したり、誰もがキャリアを積み重ねることのできる研究環境を実現したりできるよう、大学へ帰任後も働きかけを行ってきたい。また、日本学術振興会が推進する外国人研究者の日本への招へい事業をより自信をもって呼びかけるためにも、長時間労働の改善やワークライフバランスの向上は研究活動の場のダイバーシティ化、ないしは我が国の研究力向上につながるのではないだろうか。

謝辞

本稿の執筆にあたり、インタビューを快諾して下さったカロリンスカ研究所の金子明様、ロスキレ大学の安岡美佳様、ご指導、ご助言をして下さった黒田一幸センター長、JSPS スtockホルム研究連絡センターの皆様、日本学術振興会東京本部の皆様、そして研修に送り出して下さった東海大学の皆様に深く感謝申し上げます。

参考文献

- [1] 笹川平和財団、2022 年 1 月発行、「WEFs Transparency and Accountability Framework 透明性とアカウンタビリティのためのフレームワーク」、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://www.spf.org/gender/publications/tafj.html>
- [2] 内閣府 男女共同参画局、2018 年 6 月発行、男女共同参画の総合情報誌「共同参画」、2023 年 1 月 20 日アクセス、https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201806/201806_07.html
- [3] Swedish Research Council Vetenskapsrådet、2021 年 6 月発行、「How gender-equal is higher education? Women's and men's preconditions for conducting research」、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.vr.se/english/analysis/reports/our-reports/2021-12-21-how-gender-equal-is-higher-education-womens-and-mens-preconditions-for-conducting-research.html>
- [4] Swedish Research Council Vetenskapsrådet、Gender equality - equal opportunities in research、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.vr.se/english/mandates/gender-equality.html>
- [5] World Economic Forum、2022 年 7 月発行、「Global Gender Gap Report 2022」、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
- [6] European Institute for Gender Equality、「Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care」、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>
- [7] European Institute for Gender Equality、Legislative and policy framework、2023 年 1 月 14 日アクセス、<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden>
- [8] Nordic Statistics database、Nordic gender equality indicators、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://www.nordicstatistics.org/areas/nordic-gender-equality-indicators/>
- [9] Find Denmark、Gender Equality - An incomplete success、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality>
- [10] Find Denmark、Income and gender equality in Denmark、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://denmark.dk/society-and-business/equality>
- [11] Agency for Digital Government、Life in Denmark、Maternity and parental leave、2023 年 1 月 24 日アクセス、<https://lifeindenmark.borger.dk/>
- [12] Försäkringskassan、Parental benefit、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>
- [13] Försäkringskassan、Det som är bra delar man lika på、2023 年 1 月 24 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa>
- [14] Försäkringskassan、2020 年 3 月発行、「Vad händer med inkomsten efter att man får barn?」、2023 年 1 月 25 日アクセス、<https://www.forsakringskassan.se/download/18.3ab4e9fc17db121eae64514/1649666070838/inkomstutveckling-efter-barnafodande-korta-analyser-2020-3.pdf>
- [15] Nordic Co-operation、Family and Care、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://www.norden.org/en/statistics/family-and-care>

- [16] The Nordic Council of Ministers、2021 年 6 月発行、「Nordic Gender Equality in Figures 2021」、2023 年 1 月 20 日アクセス、<https://pub.norden.org/nord2021-036/#73461>
- [17] Karolinska Institutet、News from Karolinska Institutet、Annika Östman Wernerson 、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/annika-ostman-wernerson-is-proposed-to-become-the-new-president-of-ki>
- [18] Karolinska Institutet、News from Karolinska Institutet、Veronika Sundström 、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/veronika-sundstrom-is-appointed-university-director-at-karolinska-institutet>
- [19] Karolinska Institutet、News from Karolinska Institutet、Ewa Ehrenborg 、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://news.ki.se/she-will-be-the-new-academic-vice-president-for-higher-education>
- [20] Karolinska Institutet、「Gender mainstreaming plan for Karolinska Institutet 2021–2022」、2023 年 1 月 17 日アクセス、<https://staff.ki.se/media/119455/download>
- [21] Karolinska Institutet、KTH Royal Institute of Technology、Stockholm University、2019 年発行、「STOCKHOLM : THE UNIVERSITY CAPITAL」、2023 年 1 月 23 日アクセス、https://www.su.se/polopoly_fs/1.439656.1558968581!/menu/standard/file/Stockholm-The%20university%20capital_FINAL_web.pdf
- [22] KTH Royal Institute of Technology、Long-term strategy and development plan、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://www.kth.se/en/om/fakta/policies/kth-s-vision-och-utvecklingsplan-1.877825>
- [23] Stockholm University、Gender Equality Policy - with a Summary of Stockholm University's Plan for Increased Gender Equality、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://x.gd/qBZjV>
- [24] Nationellt organ för dialog och samråd mellan regeringen och det civila samhället、NOD in English、2023 年 1 月 28 日アクセス、<https://www.nodsverige.se/english/>
- [25] Roskilde University、Introduction: Master student at Roskilde University、2023 年 1 月 15 日アクセス、<https://ruc.dk/en/intro-being-master-student-roskilde-university>
- [26] Roskilde University、Research at Roskilde University、2023 年 1 月 15 日アクセス、<https://ruc.dk/en/overview-research-roskilde-university>
- [27] The Swedish Gender Equality Agency、Gender Equality Policy in Sweden、2023 年 1 月 23 日アクセス、<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>

付録 デンマークにおけるジェンダー平等の是正政策・取組事例

1. 法制度と政策の歩み

1953年に制定されたデンマーク憲法には、男女平等の原則は明記されていなかった。しかし、2000年に制定された男女共同参画法（2006年、2009年、2013年改正）の第1項には、「この法律の目的は、女性と男性の平等な価値に基づき、社会のあらゆる機能における平等な統合、平等な影響力、平等な機会を含む、男女の平等を促進することである」と明記されている。その他にも、同一賃金法、均等待遇法、出産・育児休業法など、デンマークのジェンダー平等に影響を与える法律がある。

2. 政策のしくみ

男女共同参画法がデンマーク政府に対して、男女共同参画やLGBTQ+に関する「展望と行動計画」を毎年発表するよう求めている。これらの計画は2002年から毎年発表されており、国家戦略および行動計画として機能しており、2021年のそれは、教育・仕事・家庭における機会均等、すべての人の自由と権利平等、LGBTQ+当事者の安全・福祉・機会平等、世界の男女平等への取り組み、という4つの重点分野を提示している。また、「男女共同参画行動計画」は、これら4つの重点分野の中で行われる取り組みや介入を示し、前回の行動計画で実施された取り組みをフォローアップしている。

デンマークには、他にも様々な分野で男女平等を推進する政策がある³⁶。例えば、「公共部門における平等評価戦略」(Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige)があり、2013年に発行されたが、終了時期は決まっていない。この戦略の全体的な目標は、ジェンダー主流化アセスメントが公共管理および計画に含まれ、それによって公共資源のより良い利用、質と多様性の向上、女性と男性の間の平等を促進することに貢献することである。

3. 各機関の取組

3.1 政府機関

男女共同参画局 (Ligestillingsafdelingen) は、デンマーク政府内で男女共同参画等を推進する政府機関として1999年に設置された。当局は、国内外での男女平等の推進を統括し、他省庁の平等に関する業務を調整している。男女共同参画法第5章14項が同省の機能を定めており、「性別を理由とする差別のない男女の平等な扱いを促進、評価、監視し、支援する」ことを責務とするとしている。

男女共同参画局には15名の職員がおり、ほぼ男女共同参画に特化した業務を行っているが、4名はLGBTQ+の問題を専門としている。さらに、ほぼ全ての省庁が毎年「男女共同参画に関する展望と行動計画」に貢献しているため、男女共同参画局は他の関係省庁と密接に連携しており、2021年の行動計画には15の異なる省庁にまたがる50以上の取り組みが含まれていた。

男女共同参画の取り組みの進捗に関する国会への報告は、主に「男女共同参画行動計画」に含

³⁶ European Institute for Gender Equality, Legislative and policy framework, 2023年1月15日アクセス、<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/browse/denmark?tp%5b%5d=resource>

まれる年次報告で行っている。また、国会議員全員に様々な委託報告書が発行され、男女共同参画のテーマに関する公聴会が随時開催されている。

3.2 独立機関

2011 年、デンマーク人権研究所は、男女の平等な扱いを推進、評価、監視、支援する責任を負う、国の機関に任命された。また、人種や民族、年齢、障害、LGBTQ+のアイデンティティ、宗教、信条に基づく差別も対象としている。当機関には 6 人の職員がおり、その幅広い任務の中で、特にジェンダー平等に焦点を当てたプロジェクトに 4 分の 1 程度の時間を費やしている。

3.3 議会

男女共同参画に関する議会委員会の存在は、デンマーク憲法に規定されていないが、2011 年以降、デンマーク議会にはそのような委員会（Ligestillingsudvalget）が存在する。男女共同参画に関する特別委員会の目的は、男女共同参画について横断的かつ包括的な議会の視点を確保することである。主な責務は、男女平等に影響を与える可能性のある立法案を検討・処理し、政府が男女平等を規制する法律を尊重していることを確認することである。委員会は、新しい法律や提案された政策が女性や男性に与える影響について各省庁に質問し、また、立法案等に関する公聴会や意見聴取会を開催する等している。

3.4 地方自治体

2000 年以降、行政のあらゆるレベル、あらゆる意思決定プロセスにおいて、ジェンダー主流化の義務が実施されている。男女共同参画法によると、地方自治体は、少なくとも 2 年ごとに職員の男女平等に関する状況を男女共同参画担当大臣に報告することが義務づけられている。

3.5 市民の関与

市民は、以下のような手段でジェンダー平等に関する政府の活動に関与している。

- 新しい政策や行動計画を起草する協議への参加
- 男女差別のある労働市場やセクシャルハラスメントなど、男女平等に向けて活動する専門家グループや委員会への参加
- 男女共同参画のための政府機関が開催する会議への出席
- 女性の地位向上委員会などの国際会議へのデンマークの公式代表団への参加
- 男女共同参画に関する国際交渉に関する協議への参加
- 関連する会議、セミナー等への参加
- 男女共同参画に関する情報・出版物の入手

スウェーデンの大学における
ジェンダーバランスに関する現状と取り組み
ー理系分野における女子学生比率の向上に着目してー

ストックホルム研究連絡センター

刀根 英莉子

はじめに

近年、「Diversity & Inclusion」という言葉がよく聞かれる。Diversity（多様性） & Inclusion（受容）とは、「性別や年齢、国籍、人種、職歴、障害の有無等、個性を受容し活かし合う考え方」¹を指す。こうした属性や身体的特徴だけでなく、各個人の能力・性格・考え方等も含まれることを考えると多様性の範囲は幅広いが、現在ストックホルム研究連絡センターで勤務し、スウェーデン国内の様々な大学を訪問する度に思うのは、理系の大学や学部であっても構内で女子学生あるいは女性研究者を見かける機会が格段に多いということである。大学関係者によれば、それでもなお男性の方が多くの割合を占めており、これを更に平等な比率に近づけられるようスウェーデン国内でも様々な取り組みが進められているようだ。それは一体どのような取り組みなのか、日本ではまだ取り入れていないような何か特別な手法があるのだろうか。これが本稿のテーマを設定した理由である。

さらに、出張でスウェーデンのウプサラ大学を訪問した際、ある大学教授と本稿のテーマについて立ち話をしたことが非常に印象に残っている。筆者が「理系分野の女性比率を増やすための取り組みについてレポートを書いている」と話すと、「なぜ君は男女平等が必要だと思うのか」と質問された。とっさに多様性が重要だからと答えたが、ではなぜ多様性が必要なのか、なぜ様々な性別・年齢・国籍の人々が必要なのか、なぜ・・・と、答えれば答えるほどその理由を聞かれ、最後には言葉に詰まってしまった。その時、返答できなかった自分を悔しく思うと同時に、このテーマの本質について改めて考え直すことができた。本稿では、標題テーマに加え、この気付きも含めて書き上げていきたいと考えている。

大学の構成員は、教員・職員・学生と多岐に渡り、どの視点を切り口とするかによってアプローチが異なると思われるが、少子高齢化が進み人口が先細りしている現代社会においては、そもそも理系を志す若い人材が減少すれば、ジェンダーバランスの改善は更に難しくなる。そこで今回は、スウェーデンの大学における理系分野の女子学生比率に焦点を当てて、その現状や背景、改善のための取り組みを調査し、我が国における課題解決の糸口を探ることとした。

1 章 スウェーデンと日本の大学における女子学生比率の比較と背景

（1）大学における女子学生比率の現状把握

調査を開始するにあたり、各国の現状を把握するため、まずは日本の大学における理系分野の女子学生比率のデータを入手した。「男女共同参画白書 令和 4 年版」によれば、図 1 のように、現在我が国の大学の学部学生に占める女子学生の割合は、理学分野で 27.8%、工学分野で 15.7%²となっている。

¹ mazrica times <https://times.mazrica.com/column/what-is-inclusion-and-diversity/>（2022 年 11 月 27 日アクセス）

² 内閣府男女共同参画局（4-1 図 大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合）

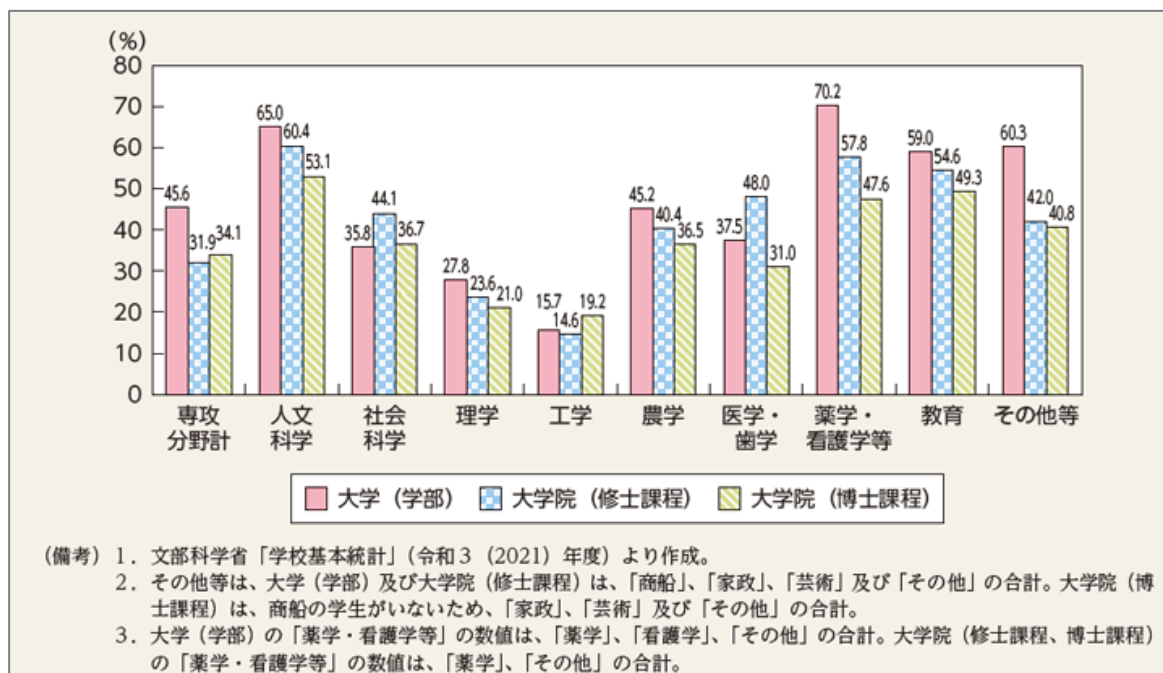


図1 大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合
(専攻分野別、令和3(2021)年度)

出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和4年版」より引用

これが国際的にどれほどの位置にあるかというと、図2のとおり、「自然科学系・工学系における女性割合について、日本はOECD諸国で最下位」³である。具体的な数値でいえば、自然科学系分野での大学等入学者女性割合は27%、工学系分野では更に低く16%である。

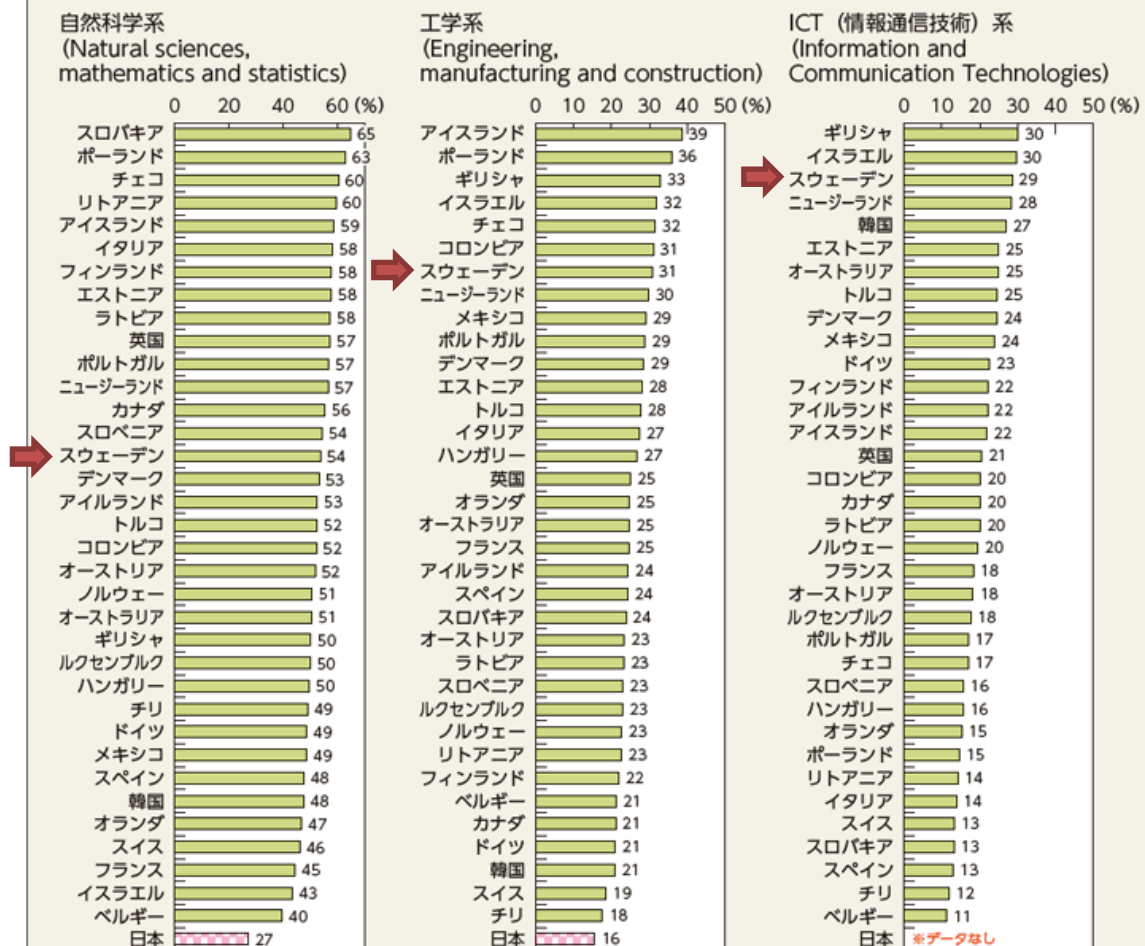
一方スウェーデンにおいては、自然科学系分野で54%、工学系分野では31%、ICT系分野では29%、とOECD諸国内でも中上位の位置づけとなっている。全分野で平均すると38%であり、やはりまだ男性の割合の方が若干高いが、それでも日本の各分野と比べれば約2倍の数値であり、特に自然科学分野においては半数以上を女性が占めている。

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-01.html (2022年11月27日アクセス)

³ 内閣府男女共同参画局(男女共同参画白書 4-8図 専門分野別に見た大学等入学者女性割合(国際比較))

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-08.html (2022年11月27日アクセス)

- 自然科学系、工学系における女性割合について、日本はOECD諸国で最下位。
- 自然科学系においては女性割合が半数を超える国も多い。
- なお、日本においてはICT系はすべての分野に関わりがあるため「ICT(情報通信技術)」という分類を設けていない。



(備考) 1. OECD Statisticsより作成。(令和4(2022)年3月現在)
2. 各国の最新データによる。

図2 専門分野別に見た大学等入学者女性割合(国際比較)

出典: 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和4年版」より引用、筆者加筆

(2) スウェーデンに根付く男女平等の概念

それでは、こうしたスウェーデンの現状の背景には、一体何があるのだろうか。スウェーデンと言えば、日本においても男女平等、福祉国家の国といったイメージでよく知られている。実際、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年発行する「Global Gender Gap Report」2022年度版において、スウェーデンは全調査対象国146か国のうち5位(経済・教育・衛生・政治の4つの指標に基づき算出)に位置付けられており⁴、さらには2006年の調査開始以降、5

⁴ World Economic Forum (Global Gender Gap Report 2022)
<https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full> (2023年1月3日アクセス)

位以内を堅持している。なお、日本が同調査において 116 位であることから見ても、スウェーデンは男女平等国家として、国全体で女性の社会進出が進んでいることが分かる。

このように現代では男女平等先進国であるスウェーデンも、かつて戦前までは男性社会で成り立っていた。戦後豊かな社会になるにつれて、労働力不足が問題となり、男性だけでなく女性にも外で働くことが求められた。また福祉国家を目指した当時のスウェーデンでは税金負担が増加したことにより、特に保育・医療等の福祉分野での雇用が急速に拡大し、ますますスウェーデン社会における女性の社会進出が加速したのである。

その後 1991 年に機会均等法が施行、2009 年には差別法（Discrimination Act）に改正され、あらゆる差別が法律で是正されるようになり、それが教育の現場においても導入されるようになった。現在スウェーデンでは、ステレオタイプな男女の役割分担や、性別を理由とした思考・行動を促す教育指導は法律で禁止されており、また男女平等の観点から、男女学生の双方に自立精神・自立能力が養われるような教育が幼少期より実践されている⁵。また、差別法の実効性については、差別法とともに成立した差別オンブズマン制度によって担保され、行政機関の一つであるオンブズマンが、企業・教育機関等における差別法の法令遵守を監視している⁶。このように、スウェーデンでは法律の整備・強化と法令遵守の徹底が両輪となって差別法の実効性を確保している。さらには 2014 年に「世界初のフェミニスト政府」を宣言⁷したスウェーデン政府の男女平等に対する強い意志と政策の実行によって、スウェーデン社会全体に男女平等の意識が深く浸透しているのである。

一方、日本においても「男女雇用機会均等法」（1985 年制定）や社会活動全般に対する「男女共同参画社会基本法」（1999 年制定）は存在するが、現在の日本社会において実際にそれらが実効性を持ってきちんと機能しているとは言い難い。前者は 1985 年制定時には、法律違反をしても罰則のない努力義務に留まっており、1997 年の法改正から禁止規定に強化された。また後者の基本法は、「国の制度や政策についての理念や基本方針を示した法律」⁸であって、本法律 13 条に基づき「政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画」（男女共同参画基本計画）⁹を定め 5 年ごとに見直すものである。男女雇用機会均等法が禁止規定である一方、男女共同参画基本法及び基本計画は男女平等促進のための施策の制定や数値目標の設定等を掲げるものであるという点で性質が異なる。

上記のような法律・計画が、社会の変化に応じて改正や見直しを繰り返して整備されているものの、今なお雇用や社会における男女不平等が事実上解消されていないのは、日本に根強く残る性別による役割分担意識が原因であると言われている¹⁰。最近では育児休暇を取得したり、家事を

⁵ Sustainable for Freedom（スウェーデンの男女平等）<https://v-sustainability.jp/stories13/>（2023 年 1 月 3 日アクセス）

⁶ アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況

https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/documents/071_02.pdf（2023 年 1 月 28 日アクセス）

⁷ HUFFPOST（「男女平等は決して、自動的に達成できない」スウェーデンの閣僚が語る 3 つの転機）

https://www.huffingtonpost.jp/entry/swedish_jp_5c5b7078e4b0faa1cb679441（2023 年 1 月 28 日アクセス）

なお、2022 年 10 月時点において、スウェーデンの国会議員の 46%、閣僚 23 人中 11 人が女性。まさしく宣言どおり「フェミニスト政府」が実現されている。

⁸ 【現代社会】男女平等を目指す 2 つの法律の違い https://chu.benesse.co.jp/qat/3510_s.html（2023 年 1 月 23 日アクセス）

⁹ 男女共同参画社会基本法 https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html（2023 年 1 月 23 日アクセス）

¹⁰ ジェンダーと法の理論（法社会学 82 号）

積極的に行う男性も増えてはきているが、家事・育児の役割は圧倒的に女性に集中しており、子どもが生まれたばかりの男性であっても毎日遅くまで残業といったケースも珍しくはない。いくら法律が整備されようとも、このような役割分担を前提とした働き方では家庭や社会における男女平等の実現は難しい。欧米男性の夫が1日に行う家事・育児関連時間は日本人男性の2.5～3倍という数値データから見ても、日本人男性の家事・育児に対する意識や取り組みがまだ十分ではないことが窺える¹¹。また、教育現場においても、上記のような性別による役割分担意識や、性別による適正に対する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在しており、それが理系分野における女性比率の低さの大きな要因の一つとしても考えられている。今では古い考えとなりつつあるが、保護者や教員の中には、女性は結婚して養ってもらうから勉強や仕事を頑張らなくていい、高学歴・高収入だとかえって結婚できないといった偏見がまだ残っていたり、また若年層の意識においても、「数学は男子の方が向いている、女子は文系で男子は理系」といった思い込みが高学年になるほど強くなる傾向にあると言われている¹²。こうした無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭するための取り組みが、教育・研究分野の男女平等を実現するうえで今後ますます重要になってくると考えられる。

2章 スウェーデンの教育システム

（1）スウェーデンにおける教育システム

前章の社会的背景に加え、スウェーデンの教育システムもまた大学における理系分野の女子学生比率に影響を与える要因の一つではないかと考え、スウェーデンにおける幼少期から大学までの教育システムを調査した。

スウェーデンの教育システムは、図3の学校系統図のように、①幼稚園（Förskola）での就学前教育が1年間、②日本の小学校・中学校にあたる「基礎学校（Grundskola）」が9年間（義務教育）、③高校（上級中等学校 Gymnasieskola）が3年間、④大学（Universitet）が3年間または4年間、となっている。¹³

また、スウェーデンではこれらの教育課程における授業料は、公立学校だけでなく私立学校においても全て無償¹⁴である（スウェーデンの教育に対する一般政府支出（対GDP比）は、2020年時点で7.17%。日本の3.42%に比べ約2.1倍¹⁵）。さらに驚くべきことに、いずれの進学段階においても、日本のような入試制度（中学・高校・大学入試等）はない。そのため、例えば大学進学にあたっては、自身が進学を希望する大学にインターネット上で高校1年次から3年次まで

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsj/2016/82/2016_81/_pdf（2023年1月23日アクセス）

¹¹ 同上

¹² 内閣府男女共同参画局（計画実行・監視専門調査会（第10回）資料2）

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka10-2.pdf（2022年12月27日アクセス）

¹³ Education Career <https://education-career.jp/magazine/data-report/2019/sweden-edu/>（2022年12月27日日アクセス）

¹⁴ 同上

¹⁵ スウェーデンの教育に対する一般政府支出（対GDP比）（推移と比較グラフ）

<https://graphtochart.com/education/sweden-government-expenditure-on-education-total-of-gdp.php#pulationcharttable>（2023年1月28日アクセス）

の成績を送付のうえ申請し、これに基づき進学先が決定する。したがって、入試はないものの、希望の大学、特にスウェーデン内で評判の高い大学に合格するためには、日々の勉強や定期テストの結果が大きく影響する。

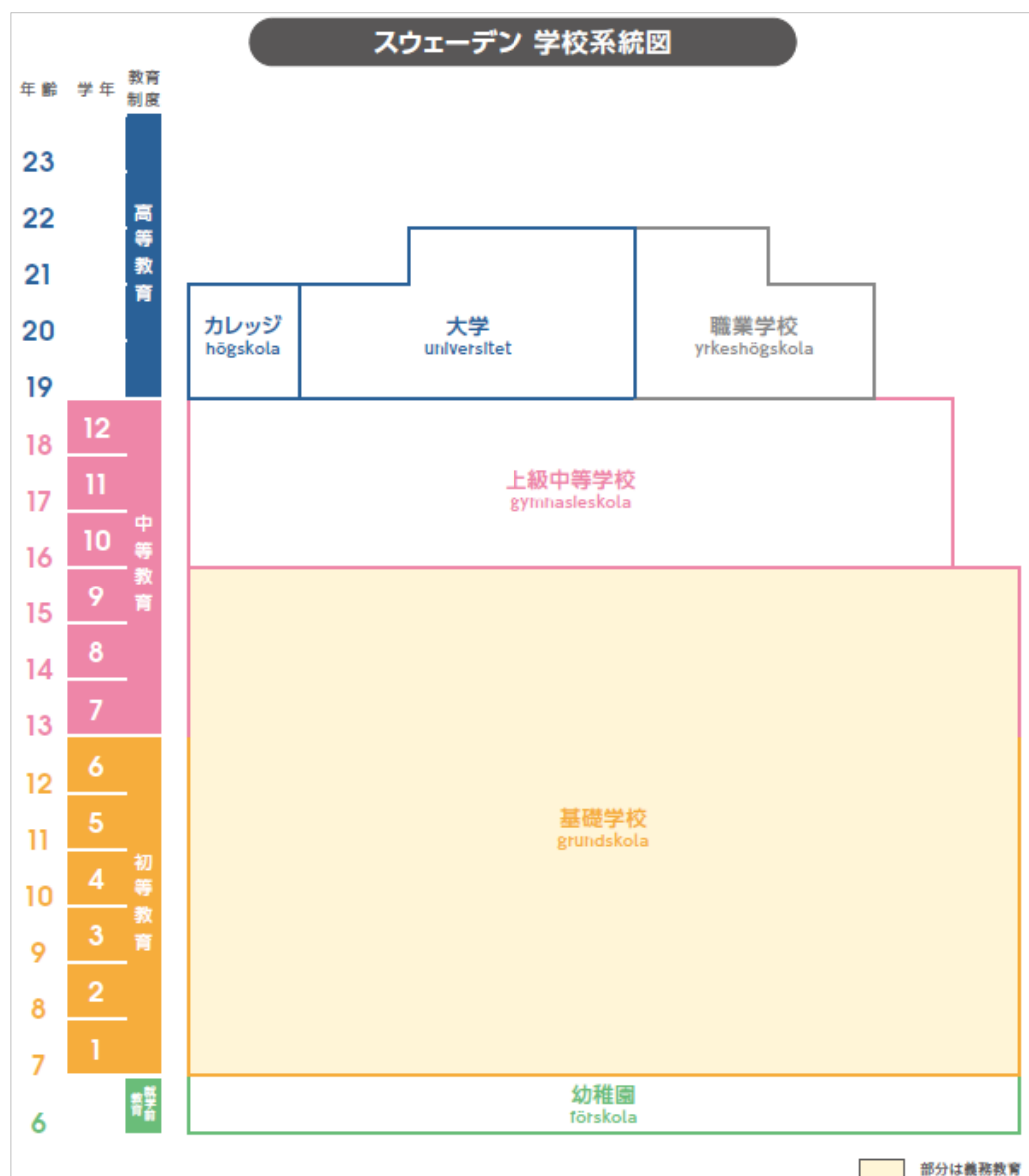


図3 学校系統図（スウェーデン）¹⁶

出典：文部科学省「学校系統図」より引用

（2）大学進学前のギャップイヤー

スウェーデンにおいては、もう一つ興味深い慣行がある。それは、高校卒業後すぐに大学に進学しない学生も多い、ということである。日本では、なるべく浪人せず高校からストレートで大

¹⁶ 文部科学省（学校系統図）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/08/10/programming_syogaikoku_huroku.pdf#page=0008（2022年12月27日アクセス）

学に入学できることが最善のルートと考えられる風潮があるが、スウェーデンを含む欧米諸国ではこのような「ギャップイヤー」をとることは珍しくなく、高校卒業後に旅行をしたり、アルバイトをしたり、あるいは一度就職をしてみたり、と自分の好きなことを経験しながら自身の興味・関心を見つめなおし、その期間を経て本当に自分が勉強したいこと・やりたいことを見つけてから大学に進むのである（もちろん高校卒業後すぐに大学進学する学生もいる）。これによって、より意欲的に大学での勉学に励むことができ、また就職活動においてもこの期間が不利に働くことはなく、かえって経験豊富な人材として高く評価されるのである。

3章 学生インタビュー（理系・文系の進路選択とその過程について）

本章では、実際にスウェーデンの学生がどのように理系・文系の進路を選択し、その過程にはどのような考えがあるのかを調査するため、スウェーデン人の現役大学生2名にインタビューを行った結果をまとめた。

（1）インタビュー回答者の所属情報（2022年12月8日時点）、及び所属大学の概要

本インタビュー調査では、スウェーデン・リンショーピン大学（Linköpings Universitet）に在籍し、現在交換留学制度で日本の大学に留学している、以下2名に回答を依頼した。

- ・ **Mr. Mirai Bro**：リンショーピン大学工学部経営工学科3年生。明治大学理工情報科学科に留学中。
- ・ **Ms. Stephanie Madeleine Arenander**：同大学同学科3年生。東京工業大学に留学中。



（左から、Ms. Arenander、Mr. Bro）

リンショーピン大学は、1975年にスウェーデンで6番目に設立された公立大学である。学部は、教養学部（Filosofiska fakulteten）、医学部（Medicinska fakulteten）、工学部（Tekniska högskolan）、教育科学部（Utbildningsvetenskap）の4学部があり、スウェーデン国内の3都市に4キャンパスを有する。その他の概要は表1のとおり。

表1 リンショーピン大学 概要¹⁷

学生数	全学生数：35,900人（57%女性、43%男性）

¹⁷ リンショーピン大学 HP、THE 大学ランキング HP、QS 大学ランキング HP を基に筆者作成
Linköpings Universitet (LiU in figures) <https://liu.se/en/article/liu-in-figures>（2022年12月27日アクセス）
Times Higher Education (World University Rankings 2022)
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/world-ranking>（2022年12月27日アクセス）
QS Top Universities (QS World University Rankings 2022)
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>（2022年12月27日アクセス）

	正規課程学生数：19,122 人 大学院課程学生数：1,200 人（49%女性、51%男性）
教職員数	4,300 人（50%女性、50%男性）
世界大学ランキング 2022	THE：251-300 位（スウェーデン国内では 8 位） QS：320 位（スウェーデン国内では 7 位）

（2）インタビュー質問内容、及び回答（インタビュー実施日：2022 年 12 月 8 日）

■ スウェーデンでは、いつの段階で理系・文系のコース選択をしますか。

（Mr. Bro）

中学校 3 年次の 2 学期（春学期）に、希望の高校を決める際、高校での理系・文系コースを選択する。

ちなみに、コース選択を含む高校入学のための申請は、自分のパーソナルナンバーを利用して、ホームページ上で全て行う。日本のように入学試験一つで合否が決まってしまうと、試験日の体調がたまたま悪かった等自分のせいではない部分で不合格になる可能性があるが、スウェーデンでは長年の頑張りや毎回の定期テストの成績がきちんと合否に反映されるので、自分はこの入学システムが良いと思う。

■ 高校での理系コースの男女比率はどれくらいでしたか。 おそらく女性比率も高いと思われますが、その要因や背景は何だと思われますか。

（Mr. Bro）

男性が多く、25 人クラスのうち 15 人が男性。

（Ms. Arenander）

男女比は 1：1 だったと思う。一般的に同学年では女性の方が成績が良い傾向にあるので、良い高校に上がるほど女性が多い。スウェーデンでも理系は男性、女性は文系というイメージがあり、文系のコースは女性しかいなかった。

（Mr. Bro）

スウェーデンでは理系・文系の中でも更に細かくコースが分かれている。生物・物理・化学を集中的に勉強する自然科学コース（Natur-Natur）、情報技術系を集中的に勉強し生物学は履修しない科学技術（テクノロジー）コース（Natur-Teknik）等異なるコースがあり、自然科学コースは男女比が同じくらいだが、科学技術コースは男性が 9 割以上。文系も社会科学コースには女性多く、経済系コースには男性が多い傾向がある。

また同じ理系でも、大学の進路が変わってくる。科学技術コースを選択すると、文系には進学できず理系の学部のみになる。最近は科学技術にデザインやメディア等を組み合わせたものもあり、そういうコースだと女性比率が高くなる。

■ お二人はなぜ理系に進もうと思ったのですか。得意な科目だった、あるいは関心を持ったきっかけ等何かありますか。

（Mr. Bro）

得意な科目だったのもあるし、自分が将来何をしたいか分からなかったため幅広いコースを選びたかった。自然科学コース (Natur-Natur) を選んだきっかけは、中学2年・3年次の Prao と呼ばれる職場体験だった。父の友人のプログラミング会社で仕事を体験したことで、自分には科学技術コース (Natur-Teknik) は向いていないと思い、自然科学を選択した。

(Ms. Arenander)

自分は社会科に興味があったので、(高校入学前のコース選択では) 文系と理系どちらにするか迷っていた。数学に自信がなかったが、理系の方が幅広いコースあり、大学でも多くのコースがあることから理系を選択した。また、高校で理系を選択しておけば、後に大学で文系コースに転向できると思った。

また、自分は女性向けの工学やテクノロジーのイベントや、ボランティア組織の大学生が高校等で女子学生向けに説明を行うワークショップ等をインスタグラムで見つけて参加した。スウェーデンでも女性が工学系に対する興味が低い理由として、数学が苦手、エンジニアは何をやっているか分からないという意見があるので、こうしたイベントで直接大学生の話を聞くことができたり、インスタグラムで大学生活の様子がわかったりすると理解が深まって良かった。

■ コース選択にあたり、自分の能力・関心以外 (周りの意見や慣習、環境等) の影響はありましたか。

(Mr. Bro)

周りからの影響はなく、家族からのコメントも特になかったので、自分で調べて決めた。家庭によって違うとは思いますが、自分の周りでも同様のケースが多かった。

(Ms. Arenander)

何がやりたいかわからなかったため、自分のやりたいことよりも就職しやすい科目等現実的な視点で選択した。

■ 大学での男女比率はどれくらいですか。また、現在日本の大学で勉強していて、スウェーデンとの違いを感じることはありますか。

(Mr. Bro)

やはり日本の大学の方が、スウェーデンの大学に比べて理系クラスに男性が多い。特に情報科学科は100人以上のクラスで、女性は多くても10人程度。

(Ms. Arenander)

2021年のデータではスウェーデン大学生の約6割が男性とあったが、実際はもっと多い気がする。学部によっても異なり、特に情報学・物理学は男性が多い。リンショーピン大学でも、コンピュータ科学クラスでは100人のクラスのうち女性は3人ほど。大学の秋学期(入学時)の歓迎会で女子学生が少ないことが分かったと、辞めてしまう学生の率も高くなる

スウェーデンでは、大学を辞めて別の大学に進学する場合も、高校卒業時の成績を何度でも利用できる(ので辞めるハードルが低い)。また、高校卒業時の成績が良くなかった場合でも、年に2回(秋学期・春学期)実施される大学試験(数学・スウェーデン語・英語の3科

目)を受験すれば、その成績を使って入学申請をすることが可能。ただし、高校で文系コースだった場合は、大学試験を受けたとしても理系の学部には申請できない。

- スウェーデンでは高校卒業後すぐ大学には入らず、自分のやりたいことを探すため旅行をしたり、働いてから大学に行く人が多いと聞きましたが、お二人は何か活動したことはありますか。

(Mr. Bro)

勉強を早めに終わらせたかったこと、また高校卒業後に勉強以外で特別やりたいことがなかったことから、卒業後すぐに大学進学した。

(Ms. Arenander)

高校在学時に日本に留学をしており、それが自分にとってはギャップイヤーだったので、高校卒業後に再度ギャップイヤーは取らなくていいと思い、すぐに大学に進学した。

むしろ大学の中で自分の適性を試してみようと思った。数学に自信がなかったため、大学入学後に2年間必修の数学コースを受講し、修了できなかったら理系は辞めて文系に転向しようと考えていたが、無事にやり遂げて続けることができた。

- 大学ではどのような女子学生数増加のための取り組みが行われていますか。また大学は将来どのような対策をとるべきだと思いますか。

(Ms. Arenander)

リンショーピンではボランティアで大学生が集まって、色々な高校に出向いて女子学生のためのワークショップを実施している。一番効果があるのは SNS での情報提供やイベント案内だと思う。自分自身も高校生の時に、SNS で大学生活情報を調べていた。

ワークショップでは無料でランチやお土産をもらえて、特に嬉しかったのは小さな LED の電気回路やエコバッグのお土産だった。ワークショップの内容としては、現役の大学生が自分のコース等について高校生に説明し、一緒にマインドマップ等行う。

(Mr. Bro)

他には大学ではないが、プログラミング等理工学に特化したサマーキャンプもある。

(Ms. Arenander)

自分も、ストックホルム大学主催の女子高校生のみを対象としたワークショップ（化学専攻の研究室では香水を作る等）やサマーキャンプに参加した。特に、海でサンプルを採取し、顕微鏡で水質を調べる2週間のキャンプが楽しかった。

そういったイベントに参加した理由は、エンジニアの父が勧めてくれたから。父がエンジニアでなければそういったイベントには行っていなかったかもしれない。理系のクラスで、両親の職業を聞くと、父親か母親、あるいは両方がエンジニアであることが多い。

(Mr. Bro)

(自分が知る限りでは) 明治大学では文系学部もあって女子学生も多いので、あまり女子学生を増やすための特別な対策はしていないのではないかな。女子学生は、理系に行きたいけどよく分からない、友達が文系に行っているから自分もそうしようと考えてしまう傾向にある

ので、スウェーデンみたいにワークショップや SNS で案内をすると効果があると思う。

(Ms. Arenander)

東京工業大学では女子学生向けのセミナー等取り組みを色々やっており、女性を増やしたいという思いがよく見える。最近では、東工大の入試で女子枠が導入されるというニュース¹⁸を見たが、まず女子学生に理系に興味を持ってもらわないと、枠を作っても入学者が増えないと思うので、高校生向けワークショップ・SNS 等でまず興味を持ってもらうことが重要。

スウェーデンでもそうだが、日本ではエンジニアになりたいと思っても、女性は育休・産休があるため男性が優先的に採用される傾向にある等、就職活動での差別があるように思う。そういった日本社会全体での問題もある。

■ 男女格差の問題を解決するためにポジティブ・アクションをとることは、かえって不平等になるという意見もありますが、これについてどのように思いますか。

(Ms. Arenander)

女性の方がずっと男性に比べて社会的に不利益な立場になることが多いので、それを解決するために女性に機会を与える取り組みは必要だと思う。

(Mr. Bro)

男性が参加できないことを残念には思うものの、それを不平等と感じることはない。社会全体で男女の格差があることは理解しているので、それを解決する取り組みは必要。

■ 最後に、何かコメント等あればお願いします。

(Mr. Bro)

日本が遅れていると感じるのは、上下関係の意識が強いこと。政治家も 60 歳代以上の男性が多い印象¹⁹があるので、それを変えていけたら良いと思う。スウェーデンでは若年層の政治家の党があったり、また趣味やボランティアで社会問題に取り組む若者の組織もあり、それに参加することで自分も社会問題を解決することができるという意識が生まれる。日本にもこうした活動があると、社会問題に目を向ける若者も増えて良いと思う。

4 章 スウェーデンにおける理系の女子学生数向上に向けた取り組み

前章のインタビュー調査により、スウェーデンにおいても理系分野の女子学生がまだ少なく、理系に苦手意識を持つ女子学生も多いという現状があることが分かった。本章では、このような問題に対してスウェーデン社会及び大学が行っている取り組みを調査した。

¹⁸ 東京工業大学（東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で 143 人の「女子枠」を導入）
<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>（2022 年 11 月 23 日アクセス）

¹⁹ スウェーデンでは、50 歳未満の国会議員が全体の 63%を占めている（2022 年時点）。
<https://www.ktv.jp/news/feature/220628-1/>（2023 年 1 月 28 日アクセス）

(1) スウェーデンのボランティア組織等における活動

前章インタビュー調査において、Ms. Arenander がボランティア組織による女子学生向けの活動（SNS での案内やイベント）が進路選択に役立ったと話していたため、後日メールで再度質問し、代表的な団体を提示してもらい、各団体がどのような活動を行っているのか調査した。

■ Girls in STEM

STEM（科学・技術・工学・数学）分野の男女平等を高めることを目的に、4 人の女子高校生によって 2016 年に設立された組織。STEM 分野に関心のある女性のネットワーキング、及びまだ STEM 分野に関心のない女性への興味喚起を目的に、ソーシャルメディアでの情報提供、STEM 分野の女性ロールモデルの紹介、学校での講演・ワークショップ等のイベント開催、組織メンバーとのコーヒーマーケティング、Discord というボイスチャットサービスを利用した組織メンバー（900 人以上）間のコミュニケーション等の活動を行っている。また本組織は、科学に関心のある若者を対象としたスウェーデンの青年組織である Unga Forskare (Young Researcher) の補助団体となっており、Girls in STEM のメンバーは自動的に Unga Forskare のメンバーとなる²⁰。本組織のインスタグラムでは、活動・イベント案内のほか、顔写真付きの統一されたデザインで女性役員メンバーが一人ずつ紹介されている。

■ Womengineer

2030 年までに女性エンジニアの数を男性と同数程度にすることを目的とし、現在スウェーデン国内で約 30 万人いる 13～19 歳の女子学生・ノンバイナリー（自身の性を男性・女性どちらの枠にも当てはめない考え）を主な対象に、「Introduce a Girl to Engineering day」というイベントを実施する財団。「Introduce a Girl to Engineering day」は、毎年数千人の女子学生がスウェーデン全土の様々な技術系企業を訪問し、エンジニアとしての生活を体験したり、ロールモデルとなる女性エンジニアと話をすることで、技術やエンジニアの職業への理解を深めることのできるイベント。また 2021 年には、女性エンジニアと企業のためのネットワーキングデーとしてオンラインイベント「Womengineer Day」も開始し、一部の企業が新卒もしくは卒業間近の女性エンジニアに空席ポジションやその他キャリアの機会を提供している²¹。

■ Pepp

技術業界の多様性と男女平等を高めることを目的に 2013 年に設立され、高校で女子学生向けの講義を行ったり、女子大学生がメンターを務める女子高校生のためのメンターシッププログラムを実施する組織。高校生は大学生のメンターもしくはチューターに対して理系コースや将来のキャリア等について質問をしたり、Pepp 主催の高校での講義に参加したりすることで、技術系の教育やエンジニアの職業について理解を深めることができる。首都ストックホルムのほか、スウェーデンの主要 3 都市（ヨーテボリ・リンショーピン・ウメオ）に活動拠点を持つ。Pepp で

²⁰ Girls in STEM <https://girlsinstem.se/om-oss/> (2023 年 1 月 14 日アクセス)

²¹ Womengineer <https://womengineer.org/om-oss/> (2023 年 1 月 14 日アクセス)

は、現在及び将来のリーダーや才能を育成するスウェーデン最大のセルフリーダーシッププログラムを持つこと、またスウェーデン全土の多くの高校生、大学生が技術系の教育・職業に応募するよう促すことを目標としている²²。

（２）スウェーデンの理系大学における取り組み

スウェーデンにおいても、文系学部のない大学においては更に女子学生数が少なく、積極的な対策を行っているのではないかと考え、国内有数の理工系大学であるスウェーデン王立工科大学（Kungliga Tekniska högskolan。以下、KTH と呼ぶ）の取り組みを調査した。

KTH は首都ストックホルムにキャンパスを構える公立の理工系総合大学である。QS 世界大学ランキング（QS World University Rankings）2022 では国内 2 位に位置し、国内最高峰の理工系大学として知られている。スウェーデン全体で実施される理工系教育・研究の約 20% を KTH が担っており、特に情報理工学・自然科学の分野における世界的評価が高い²³。その他の概要は表 2 のとおり。

表 2 スウェーデン王立工科大学（KTH）概要²⁴

学生数	正規課程学生数：13,524 人（35%女性、65%男性） 大学院課程学生数：1,657 人（33%女性、67%男性）
教職員数	職員：4,051 人（41%女性、59%男性） 教員：625 人（23%女性、77%男性）
世界大学ランキング 2022	THE：201-250 位（スウェーデン国内では 6 位） QS：89 位（スウェーデン国内では 2 位）

調査にあたり KTH の公式ホームページを確認したが、該当するページが見当たらなかったため、KTH に以下のアンケート調査を依頼し、回答を得ることができた。

【アンケート調査質問内容、及び回答】

回答者情報（2023 年 1 月 12 日時点）：

氏名：Ms. Alina Lingnau

役職：Communications Manager

所属：University Administration Communications Department

（過去数年に渡り、学生募集や女子学生数増加のための取り組みを担当）

²² Pepp <https://www.pepp.io/ompepp>（2023 年 1 月 14 日アクセス）

²³ Wikipedia（スウェーデン王立工科大学）

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%B9%E3%82%A6%E3%82%A7%E3%83%BC%E3%83%87%E3%83%B3%E7%8E%8B%E7%AB%8B%E5%B7%A5%E7%A7%91%E5%A4%A7%E5%AD%A6>（2023 年 1 月 3 日アクセス）

²⁴ KTH HP、THE 大学ランキング HP、QS 大学ランキング HP を基に筆者作成

<https://www.kth.se/en/om/fakta/kth-i-siffror-1.3488>（2023 年 1 月 3 日アクセス）

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/world-ranking>（2023 年 1 月 3 日アクセス）

<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>（2023 年 1 月 3 日アクセス）

■ スウェーデン及び KTH での Gender Balance の状況

KTH では、2014 年から女子学生数の増加に取り組んでおり、特に女子学生の数が少ない教育プログラムに重点を置いている。KTH の教育プログラムにおいては、男女の学生数のバランスがとれているもの（土木建築学、バイオテクノロジー、医用工学等）もある一方で、男子学生が大半を占めるもの（機械工学、コンピュータサイエンス、工学物理学等）がある。

これは、エンジニアが伝統的に男性の職業だったことから女性のロールモデルが少なく、多くの女子学生は自分自身がエンジニアになれるとは思っていないことが原因に挙げられる。また、自分はエンジニアになるために必要な数学的能力がないと思っている女子学生も多いことが分かっている。実際には、スウェーデンでは女子の高校での成績は平均的に男子よりも高いため、問題の本質は、能力よりもむしろ自信のなさ、であると考えられる。

■ KTH の学部生における女子学生比率増加のための取り組み

KTH が非常に積極的に取り組んでいることの一つは、KTH の刊行物やウェブサイトにおいて、ロールモデルとなる女性の姿を見せることである。常に男女双方が含まれたグループで撮影するよう心がけ、さらにその中で女性は（傍観者のような）受け身の立場で映すのではなく、教師やインストラクター等「積極的に仕事を行う人」として映るようにしている。また、KTH の公式 SNS においては、将来の女子学生にロールモデルを提示するため、男子学生よりも多くの女子学生に SNS 関連の撮影・活動への協力を依頼している。

さらに、女子学生の KTH への関心を高めるため、以下の 2 つの戦略的な取り組みを行っている。

・ Teklafestivalen (The Tekla Festival) :

11 歳～15 歳の女子学生（約 250～400 名）を対象とした科学技術フェスティバル。女子学生は終日 KTH のキャンパスを訪問でき、ダンスロボット製作から基礎プログラミング、音楽制作まで、さまざまな科学技術に関連したワークショップに参加することができる。また、KTH の女子学生や教員との交流機会も設けられている。

<https://www.kth.se/en/tekla/om/vad-ar-tekla-1.1001158>

・ Fill the Gap :

女子高校生を対象とした取り組み。ソーシャルメディアにおける広報や、KTH の教育プログラム情報を提供する学内対面イベント（魅力的な講義、ワークショップ等。参加者は 200～300 人）を実施。KTH の女子学生が案内役やメンターとしてイベントに参加している。

<https://www.kth.se/fillthegap/fill-the-gap-1.1123775>（スウェーデン語のみ）

<https://www.instagram.com/kthfillthegap/?hl=ja>

Teklafestivalen が科学技術を遊び心のある楽しいものとして紹介しようとしているのに対し、Fill the Gap は KTH の教育プログラムと明確なつながりがあり、女子高校生との交流では、「なぜエンジニアになるべきなのか（より良い未来に貢献する重要な問題を解決するための一助となることができるから）」を積極的に話すようにしている。私たちは女性のロールモデルの重要性を

確信しているので、どちらの活動においても、KTH の在學生と未来の女子學生との交流機会を非常に重要なものと位置付けて考えている。

■ 将来、更に必要とされる取り組みは何か

上記のような活動を継続的に行い、更に小学校や中学校と連携して、より若い学生たちの科学技術への関心と好奇心を育むことが重要だと考えている。

5章 まとめ

本稿では、スウェーデンの大学における女子学生比率の実態と社会的背景、教育システム、及びスウェーデン社会における問題解決への取り組みについて調査を行ってきた。1章では、スウェーデンの大学における理系分野の女子学生の比率は約38%（自然科学分野に絞れば54%）と世界的に見ても高く、その背景には戦後のスウェーデン経済を後押ししてきた男女平等の概念と実効性のある法律、そして性別に関係なく自立するための力を育む幼少期からの教育が大きく影響していることが分かった。また、2章にあるとおり、スウェーデンでは受験のない教育システムの中で、進学のために日々の勉強を重ねる一方、自身のペースで進路を選択し、また進路変更も柔軟にできる教育環境が整っている様子が窺えた。さらに3章の学生インタビューでは、実際にスウェーデンの学生たちが各々の関心・適性に正面から向き合い、周りの意見に左右されることなく自分の意志で将来の進路を決定している様子が分かり、また若い人々の政治や社会問題に対する意識の高さも知ることができた。スウェーデンにはこのように、自身の問題だけでなく社会全体の課題に対して一人一人が積極的に取り組み、自分たちで方向性や仕組みを作り上げていく社会風土が根付いているように感じた。それが、現代の国際社会のモデルとなる男女平等先進国家となりえた原動力の一つであるのかもしれない。

しかし一方で、スウェーデンにおいても日本と同じように、男性は理系・女性は文系という固定観念が少なからず残っており、学力的には問題はなくとも理系に進学することに自信を持ってない女子学生が少なくなく、特に技術系・情報IT系等一部の理系分野においてはまだ男女の学生比率に大きな差があることが明らかになった。こうした課題はスウェーデン国内においても広く認識されており、第4章でまとめたとおり、大学やボランティア組織等において、理系分野の男女平等を高めるための取り組みが積極的に行われている。その活動内容には共通点も多く、それぞれに重なる部分もあると思うが、大きく分けて以下3つのアプローチであると考えられる。

- ① 職業体験、科学技術を体験できるイベント・ワークショップ→理系への興味・関心を引き出し、その知識や技術を通じて何ができるのか（どのように社会に貢献できるのか）理解を深めるもの
- ② SNSや出張講義による情報提供、理系分野の大学生・社会人（ロールモデル）との対話→理系科目の勉強や大学生活、将来のキャリア、人生設計等、情報不足によって生まれる漠然とした不安を解消し、女子学生に自信と将来のビジョンを与えるもの

③ ロールモデルの提示→現在及び将来のビジョンの指針となるもの、女子学生だけでなく社会全体のマインドセットを行うもの

どの組織も形は違えど、これら3つのアプローチ全てに取り組んでいる。まずは関心を持ち、その分野を深く調べて疑問を解消し、自身の将来像を模索する、といった進路選択の流れを考えれば、これらの段階的なアプローチは相互に関連があり、単体ではなく複合的に行うことでより大きな効果がもたらされると理解できる。国際的には男女格差が少ないと思われるスウェーデンにおいても、常に問題意識を持ち続け、その差をできる限りゼロに近づけられるよう、こうした地道な努力が続けられ、また更に中学校・小学校へと裾野を広げようと将来を見据えた新たな取り組みが進められていることは非常に印象的であった。

日本の大学等においても、実際上記のようなアプローチは積極的に行われているが、学生を取り巻く家庭や教育環境に根強く残る固定観念・社会通念がスウェーデンに比べてさらに強く、受験競争を伴う教育システムもまた学生の自由な進路選択を阻む要因の一つとなっているように思われる。スウェーデン式教育システムへの転換は難しくとも、男女の役割分担意識や適正等に対する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関しては、今後更に時間と労力をかけて払拭していく必要があるだろう。また、男女平等に関連する法律整備の面においても、努力義務や数値目標といった罰則のない規定が目立つために実効性が弱く、将来の男女平等実現のためには、更に政府が断固とした政策を実施し、国民と社会の意識改革を促すほどの強い意志を表明していかなければならない。しかし、かつては男性社会だったスウェーデンが現在男女平等国家として世界のモデルとなっているように、こうした地道な取り組みを諦めずに続けていくことで、将来理系分野の道を志す女子学生が少しずつ増え、日本社会も必ずや変わっていくことができると期待したい。

おわりに

「なぜ君は男女平等が必要だと思うのか」

「はじめに」で書いたように、私はウプサラ大学の教授からのこの問いに即座に答えることができなかった。当時の私は、本稿のテーマを調べているうちにその本質を見失いかけていたのだと思う。どうすれば女子学生が増やせるのかという目先の手段に捉われ、その本当の目的を忘れかけていたのである。教授は、当然のように思われる事柄に対して、常に「なぜ」を自らに問いかけることの大切さを私に教えてくださったのだろう。

理系分野の女子学生数を増やすことは、数字上の男女平等を目指すことが目的ではない。女性が少ないことで男性社会となってしまう教室、研究室、職場等での過ごしづらさや差別をなくしたり、エンジニアの多くを占める男性の目線になりがちな製品・サービスに女性の視点が加わることで男女分け隔てなく使えるようになる等、数字上の男女平等の先にある社会の不平等の解消や多様な意見の尊重こそが問題の本質なのだと改めて気づくことができた。

しかしこれもまた性別に限ったことではない。はじめに「Diversity & Inclusion」について触れたように、社会には性別の他に年齢、国籍、人種、職歴、障害の有無、価値観等ありとあらゆる多様性が存在し、こうした全ての個性の受容が求められている。そして多様な個性を持つ誰もが、差別のない環境の中で自身の能力を存分に発揮し、異なる価値観の融合で新たな発想を生み出し、より良い社会を築いていくことが Diversity & Inclusion の真の目的なのである²⁵。

本研修の帰国直前に、再び出張でウプサラ大学を訪問する。また教授に会う機会があれば、今度は自信を持ってこの回答を伝えたい。

謝辞

本稿執筆にあたり、インタビュー調査及びアンケート調査にご協力いただいた皆様に、心より感謝申し上げます。また黒田一幸センター長を始めとする JSPS スtockホルム研究連絡センターの皆様、そして本研修に送り出し常に励ましてくださった東京工業大学の皆様に深謝いたします。

本海外研修はコロナ禍により一時延期となり、いつ渡航できるか分からない状況が約2年間続きました。しかし、その間に本研修に参加する意義を改めて考え、語学を研鑽し、国際協力員の同期との絆も深めることができ、当初の研修では得られなかったであろう気づき、出会い、学びを多く得ることができました。この4年間で得た貴重な経験を、今後の自身の生活とキャリアに活かしてまいりたいと存じます。

²⁵ 以下の筆者所属大学ページのダイバーシティ&インクルージョンの考え方を参考とした。
東京工業大学（東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で143人の「女子枠」を導入）
<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>（2022年11月23日アクセス）

参考文献

1. mazrica times (ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) とは)
<https://times.mazrica.com/column/what-is-inclusion-and-diversity/> (2022 年 11 月 27 日アクセス)
2. 内閣府男女共同参画局 (男女共同参画白書 令和 4 年版)
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html (2022 年 11 月 27 日アクセス)
3. World Economic Forum (Global Gender Gap Report 2022)
<https://jp.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full> (2023 年 1 月 3 日アクセス)
4. Sustainable for Freedom (スウェーデンの男女平等)
<https://v-sustainability.jp/stories13/> (2023 年 1 月 3 日アクセス)
5. アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/documents/071_02.pdf (2023 年 1 月 28 日アクセス)
6. HUFFPOST (「男女平等は決して、自動的に達成できない」スウェーデンの関係が語る 3 つの転機)
https://www.huffingtonpost.jp/entry/swedish_jp_5c5b7078e4b0faa1cb679441 (2023 年 1 月 28 日アクセス)
7. 【現代社会】男女平等を目指す 2 つの法律の違い
https://chu.benesse.co.jp/qat/3510_s.html (2023 年 1 月 23 日アクセス)
8. 内閣府男女共同参画局 (男女共同参画社会基本法)
https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html (2023 年 1 月 23 日アクセス)
9. ジェンダーと法の理論 (法社会学 82 号)
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsl/2016/82/2016_81/_pdf (2023 年 1 月 23 日アクセス)
10. 内閣府男女共同参画局 (計画実行・監視専門調査会 (第 10 回) 資料 2)
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka10-2.pdf (2022 年 12 月 27 日アクセス)
11. Education Career
<https://education-career.jp/magazine/data-report/2019/sweden-edu/> (2022 年 12 月 27 日アクセス)
12. GraghToChart (スウェーデンの教育に対する一般政府支出 (対 GDP 比) (推移と比較グラフ))
<https://graphtochart.com/education/sweden-government-expenditure-on-education-total-of-gdp.php#pulationcharttable> (2023 年 1 月 28 日アクセス)
13. 文部科学省 (学校系統図)
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/08/10/programming_syogaikoku_huroku.pdf#page=0008 (2022 年 12 月 27 日アクセス)
14. Linköpings Universitet (LiU in figures)
<https://liu.se/en/article/liu-in-figures> (2022 年 12 月 27 日アクセス)
15. Times Higher Education (World University Rankings 2022)
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2022/world-ranking> (2022 年 12 月 27 日アクセス)
16. QS Top Universities (QS World University Rankings 2022)
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022> (2022 年 12 月 27 日アクセス)
17. 東京工業大学 (東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で 143 人の「女子枠」を導入)
<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237> (2022 年 11 月 23 日アクセス)
18. 関西テレビ (政治の世界で「男女平等」どう実現? 国会議員の 46%が女性のスウェーデン)

<https://www.ktv.jp/news/feature/220628-1/> (2023 年 1 月 28 日アクセス)

19. Girls in STEM

<https://girlsinstem.se/om-oss/> (2023 年 1 月 14 日アクセス)

20. Womengineer

<https://womengineer.org/om-oss/> (2023 年 1 月 14 日アクセス)

21. Pepp

<https://www.pepp.io/ompepp> (2023 年 1 月 14 日アクセス)

22. Wikipedia (スウェーデン王立工科大学)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%B9%E3%82%A6%E3%82%A7%E3%83%BC%E3%83%87%E3%83%B3%E7%8E%8B%E7%AB%8B%E5%B7%A5%E7%A7%91%E5%A4%A7%E5%AD%A6> (2023 年 1 月 3 日アクセス)

23. KTH (KTH in figures)

<https://www.kth.se/en/om/fakta/kth-i-siffror-1.3488> (2023 年 1 月 3 日アクセス)

フランスにおける国際共同研究推進
—政府・大学・研究者、それぞれの視点から—

ストラスブール研究連絡センター

國府田 真

1. はじめに

近年、日本の研究力の低下が指摘されている。最新の科学技術・イノベーション白書においても、定量的な指標のみをもって研究力を判断することはできない、と前置きしたうえで、研究力を測る指標の一つである論文指標では、世界における日本の相対的な地位が低下し続けていることが指摘されている。具体的には、2000 年前半には 2 位だった論文数は 2017-2019 年の平均値で 4 位に後退し、Top10% 補正論文数に関しては、4 位から 10 位へ大幅に順位を落としている¹。この背景には、中国やインド、韓国等の他のアジア諸国の急速な台頭という相対的な要因があるものの、博士課程在籍者数の長期的な減少といった、研究力の基盤となる人材の不足も課題として挙がっており、日本の絶対的な研究力は低下していると言わざるを得ない。

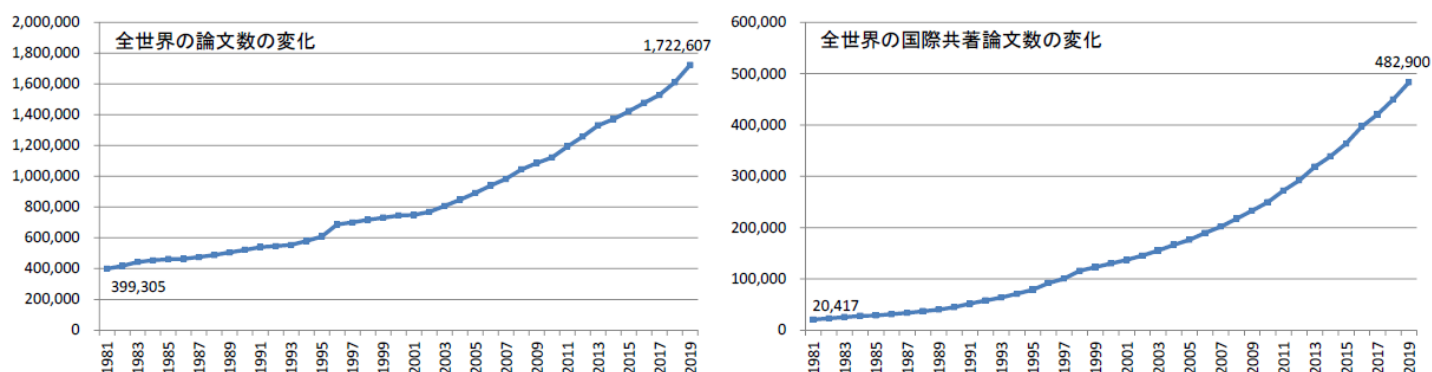
このように、研究活動の国際的地位向上は、日本にとって、喫緊の重要課題であるが、研究力の底上げを図り、再び世界における日本の存在感を取り戻すためには、どういった方策を取る必要があるのだろうか。若手研究者への資金的な投資や、教員の研究時間の確保、研究支援者の活用などいくつかの施策と並行して必ず進めなくてはならないことの一つに、研究の国際化があると考えられる。人材や知的資源の国境を越えた流動性を上げ、高い研究力を持つ他国と研究リソースや研究成果を共有し、日本の研究を世界に開かれたものとするすることで、研究力の底上げをはかることができるのではないかと考えられる。また、研究の国際化が影響をもたらすのは、研究のアウトプットに対してだけではない。こうした交流によって、研究環境、事務体制、資金提供の仕組み、研究にまつわる文化、研究倫理等の、研究をめぐる要素に関して、世界標準を認識することができる。このことは、実は、研究のしやすさや効果的に成果を上げることに直結するのではないだろうか。

1.1. 主要国の国際共同研究推進の動向

実際に、国際共同研究を推進する動きは、世界中で高まりつつある。その裏付けの一つとして、国際共著論文数の世界的な伸びが挙げられる。西川、黒木、伊神（2021）によると、全世界で公表される論文数が年々上昇していることと共に、国際共著数が急激に増加している。2019 年

表 1 全世界の論文数及び国際共著論文数の変化（件）

「科学研究のベンチマーキング 2021」より抜粋



¹ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学研究のベンチマーキング 2021」より

値で、全発表論文数に対する国際共著率は、28.0%に上る。また、1981年と2019年とを比較すると、世界で発表される論文の総数は4.3倍になった一方で、その内の国際共著論文数は、23.7倍と、論文数の増加を大きく凌ぐスピードで拡大していることがわかる。

では、こうした国際共著論文率の増加は、実際に研究の質向上に寄与しているのか。

主要国の2020年における国際共著論文率²は、英国72.5%、フランス66.7%、ドイツ63.3%、米国46.6%と軒並み高い数値を示している。なお、同年の中国の国際共著論文率は26.6%と日本(37.4%)よりも低いものの、国際共著論文数でいえば107,801本と、世界第2位であった。

西川、黒木、伊神(2021)によると、国際共著率の高い英国、ドイツ、フランスでは、Top10%補正論文に占める国内論文は約2割程度であり、翻って、約8割もの論文が海外の研究者と共同で発表されていることとなる。国内論文と国際共著論文を比較すると、いずれの主要国のいずれの時点においても、国際共著論文の方がTop10%補正論文数の割合が高いことが示されている。さらに言えば、2国間よりも多国間の国際共著論文の方が、Top10%補正論文数の割合が高い。これは、研究を世界に開かれたものとするのが、実際にその質を上げ、世界から注目される成果を示すことの根拠となりうる。また、上述した分析結果から、特に英国・ドイツ・フランスでは、国際共同研究の推進によって研究成果の質向上が見込めることを認識し、自国の研究者および大学・研究機関に対し、積極的に世界の研究者と繋がること、そして共同でのアウトプットを増やすことを後押ししてきたのではないかと推察される。

1.2. 本稿で検証すること

国際共同研究の推進は、社会からの要請という文脈においても、取り組むべき課題である。高齢化社会、環境保全、気候変動、エネルギー問題等、国を超えて協力し、一丸となって立ち向かわべき世界共通の課題は、近年ますます緊急性を帯びてきている。これに伴って、学術界・科学技術界に対しては、研究成果を一国に閉じたものとし他国との優劣を競うのではなく、国境を越えて知的資源や研究設備を集積し、グッドプラクティスを共有し、効率的により高い研究レベルを追求することで、上述したような地球規模の課題に対する解決策を提示することが求められるようになってきているのではないだろうか。

このように、国際共同研究の推進は、研究力の向上および社会からの要請という両側面から、必要性が高まっていると言える。そこで、本稿では、筆者の派遣先であり、国際共同研究の先進国ともいえるフランスにおける取組みについて、政府、大学、そして研究者個人レベルと、いくつかの階層に分けて見ていく。また、インタビュー調査を用いて、フランスにおいて現在の日本が共同研究のパートナーとしてどのように映っているかという点に焦点を当て、今後の課題や可能性について検討する。これらの情報から、今後日本の大学・研究機関が国際共同研究推進の取組みを拡大し、世界の学術界・科学技術界における存在感を保つためにはどういった取組みが必要かをまとめる。

² 「科学技術指標 2022」より

2. フランス政府系機関による国際共同研究推進の取り組み

第 1 章で述べたように、フランスにおける国際共著論文率は、2019 年度時点で 66.2%と、世界で英国に次いで 2 番目に高い³。また、研究者の国際流動性も高く、2016 年の「フランスにおける外国人の権利に関する法律」⁴の施行に伴い「タレントパスポート」ビザ⁵の発行を開始して以降、外国人研究者の滞在が以前よりも容易となり、2019 年には、EU または欧州経済領域の国籍を持たない研究者に対し、7,150 件のビザを発行した。34%が 3 カ月以内の滞在、66%がそれ以上の滞在であった。より良い研究環境・成果を求めて国境を超えることは、ごく当たり前のこととして、フランスでは認識されている。これには、陸続きのヨーロッパに位置し、古くから国境を越えた交流が当たり前のものとして存在していたこと、さらに現在は EU という大きな傘の下、加盟国間の人的移動が容易な状況があること、という地理的・歴史的・政治的要因による影響が大きいとは言えるものの、それだけではないはずである。他国に対する優位性を強く意識しながら、国際共同研究を戦略的に進め、切磋琢磨しながら研究力を向上させようとする積極的な姿勢が、フランスにおける研究の国際化を実現している。そこで、まずは、こうしたフランスの世界に開かれた研究のあり方を支える中心的役割を担う、フランス国立科学研究センター、通称 CNRS の取り組みについて紹介したい。

2.1. CNRS の概要

CNRS(Centre national de la recherche scientifique)、フランス国立科学研究センターは、1939 年に高等教育研究省の下に設立され、約 33,000 人の構成員を擁する、フランス最大の基礎研究機関である。自然科学から人文社会科学に至るあらゆる分野を対象とし、図 1 のように、化学、生態学・環境学、物理学、原子核・素粒子物理学、生物科学、人文社会科学、数学、エンジニアリング・システム科学、コンピューター科学、地球科学・天文学の 10 の研究部門に分かれて研究活動を遂行している。運営資金は、年間約 3.8 億ユーロで、そのうち 1 億ユーロが自己資源である。高等教育研究省の管轄下にあるため、一研究機関でありながら、国の政策・意図を反映する公的な組織であり、「社会全体の利益のために、知識の先端を開く」ことを目的として戦略的に活動を展開している。

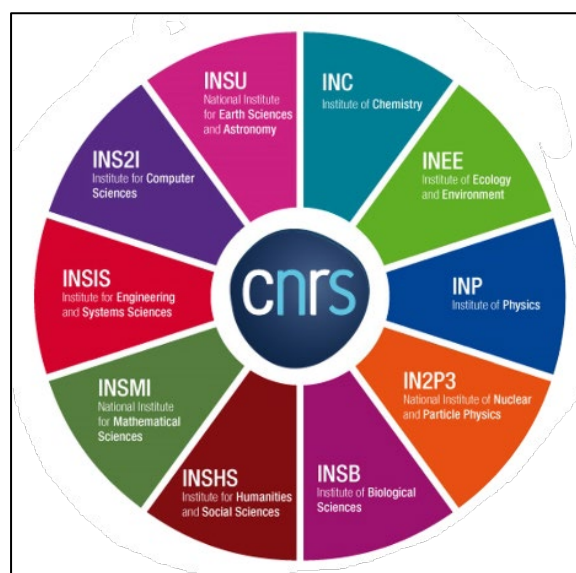


図 1 CNRS10 の研究部門
“CNRS IN JAPAN 2022” より抜粋

CNRS における研究活動は、研究ユニットと呼ばれる活動単位ごとに行われる。このうち 800

³ 「科学研究のベンチマーキング 2021」より

⁴ 正規外国人滞在者の受入と同化、有能な外国人の受入れや滞在の簡易化、外国人の不法滞在対策強化などを目的とする。

⁵ 優秀な才能を有する外国人に発給する 6 種類の滞在許可証を一本化したもの。最長 4 年間有効。研究者、芸術家、投資家、企業の代表らが対象。(https://www.jetro.go.jp/biznews/2016/03/41908941403f5b29.html より)

超が、フランス独自の研究システムである、UMR (Unité Mixte de Recherche) と呼ばれる混成研究ユニットであり、大学等の高等教育機関や、他の公的研究機関、企業等との共同研究機能を基盤にしている。その割合は、CNRS 全体の研究活動の 90%にのぼる。なお、フランスの大学の研究室の約 30%が CNRS と共同でこの UMR の形態をとっており、研究室が UMR のステータスを獲得することは、フランス国内外を問わず、研究の世界において認知された証だとしている。

このように、CNRS は一公立研究機関として、政府の信託を受けて研究活動に従事しているだけでなく、高等教育機関や企業等とも緊密に連携し、フランス全体の研究力の底上げ、そして知識の発展に寄与しており、フランス国内外の学术界・科学技術界における非常に重要なアクターであると言える。次に、CNRS の国際共同研究の推進に的を絞り、その現状と戦略を見ていく。

2.2. CNRS の国際共同研究推進戦略

CNRS の国際戦略は、「ボトムアップアプローチ」を基本とし、研究者同士の自発的な交流・協働を支援することで、国際共著論文数の多さ⁶に表れるような、世界に開かれた CNRS の研究環境を達成している。

こうしたボトムアップの国際展開を支えるものの一つに、海外オフィスの存在がある。現在 CNRS では、台湾・韓国・日本を管轄する北東アジア事務所、米国およびメキシコを管轄する北米事務所、EU 諸国を管轄するブリュッセル事務所、南アフリカ諸国管轄のプレトリア事務所を始めとする、10 のオフィスを設置している。各海外オフィスでは、管轄国における連携先とのコミュニケーションの円滑化、情報収集、広報等の役割を担っている。これらの海外オフィスを活用して当該国に根を張り、CNRS と連携相手の双方にとってより良い研究環境の模索・構築や、将来的なコラボレーションの可能性を生み出すことに貢献している。

また、対外的な戦略だけでなく組織内の国際化にも意欲的であり、CNRS は、2010 年から毎年、雇用研究者の 30%を海外から雇用することとしており、エンジニアや職員等を含む全雇用者の国籍は 90 を超える。

次に、CNRS による国際共同研究推進のための 4 つのプログラムを紹介する。

- **IRL: International Research Laboratories**
共通の科学的焦点のもと、持続的にその拠点を発展させることを目的として、物理的に研究所を設け、フランスと海外の限られた人数の研究者が共同研究を行う。期間は 5 年間。
- **IRP: International Research Projects**
1 つないしは複数の CNRS ラボと、1 つないしは複数の海外研究機関との共同研究スキーム。既存の共同研究体制を強化するため、短期・中期の交流を実施する。期間は 5 年間。
- **IRN: International Research Networks**
共通の研究テーマや研究インフラを中心に据え、国際的科学コミュニティを構築することを目的としたスキーム。フランスまたは海外で実施される国際的なワークショップやセミナー

⁶ CNRS 所属の研究者が年に発表する学術論文は 55,000 以上だが、その内の約 60%が、海外の研究者との共著論文である。

を支援。期間は 5 年間。

- IEA: International Emerging Actions

新たな研究分野や国際的パートナーシップを模索することを目的とする研究代表者を対象としたスキームで、短期間の研究者派遣や、ワーキングミーティングの実施等、共同研究の芽を育てることを支援。期間は 2 年間。

中でも、International Research Laboratories :IRL（国際研究ラボ）の存在は、CNRS の国際戦略を語るうえで欠かすことができないものであろう。CNRS は、CNRS と協定先の研究者、学生、ポスドクフェロー、エンジニアや技術者を繋げることを目的として、世界中の協定大学および研究機関、企業等に 90 の IRL を設置している。IRL は、CNRS の研究所による申請が、研究所内のピアレビュー及び、科学研究国家委員会⁷によって評価され、認定される仕組みを取っている。活動拠点（長期の研究滞在または任務の見込み）、チームと研究機関のパートナーシップの質、研究機関間のバランス、若手研究者の参加などが考慮される。このように、長期的で、バーチャルではなく物理的な海外研究拠点を設けることで、それを起点として、当該国におけるネットワークの強化や、情報収集、将来の共同研究の芽の発掘・育成等に取り組んでいる。これは、持続可能な国際共同研究の基盤を構築するうえで非常に力強い施策であると考えられる。

以上のように、CNRS は、「点と点」として存在している研究者同士を、まずは短期的な協働に誘導し、それをプログラム化することで「線」とし、さらにその線を組織レベルにまで引き上げ、中・長期にわたる「面」の国際共同研究へとつなげている。さらに、こうした「面」を各国の大学・研究機関と密に連携しながら複数持つことで、その連携の可能性を縦（時間的）にも横（地理的）にも着実に広げ立体的なものとし、フランスの国際共同研究ネットワークを強力に支えている。次節では、CNRS における対日本の国際共同研究推進の状況に視点を移す。

2.3. CNRS と日本との国際共同研究推進状況

CNRS に所属する研究者が出版する研究論文の内、60%が海外の研究者との共著論文であることは、前節において紹介した。日本の研究機関・大学に所属する研究者についてみると、2021 年には約 2,200 本の研究論文が、CNRS 所属研究者との共同で執筆されている⁸。これは、在仏研究者と在日研究者との共著論文全体の 52%を占め、CNRS が日仏の国際共同研究推進において果たす役割がいかに大きいかうかがえる。なお、その日本の組織別の数は、下表の通りである。

⁷ Comité national de la recherche scientifique (CoNRS)。科学委員会、研究所の科学委員会、各分野の専門部会、学際委員会からなる。(https://www.cnrs.fr/comitenational/english/UK_acc.htm より)

⁸ CNRS IN JAPAN 2022 より

表 2：日本の研究機関別に見た CNRS との共著論文数（CNRS の資料を元に筆者作成）

組織名	東京大学	京都大学	名古屋大学	大阪大学	理化学研究所	東京工業大学	筑波大学	東北大学	NINS ⁹	KEK ¹⁰
共著論文数	649	284	263	234	220	215	190	184	179	171

先述の IRL に関しても、2022 年時点で、以下 9 つの研究所が日本の大学・研究機関との共同で運営されている。全世界に展開する 90 の IRL の内、その 1 割が日本との共同運営であることは、CNRS が、日本を国際展開における重要なパートナーとして位置づけていることを証明している。なお、9 つの IRL の概要は下表の通りである。CNRS が国立大学を中心に、日本の中でも特に研究力のある機関をパートナーとして、共同研究を推進していることが見て取れる。

表 3：日本における IRL 一覧（CNRS IN JAPAN 2022 を元に筆者作成）

LIMMS (Laboratory for Integrated Micro-Mechatronics Systems)	
構成	CNRS INSIS (Engineering and Systems Sciences)、東京大学
所在地	東京大学
スタッフ	常勤研究員 16 名（内 CNRS13 名）、日本側受入研究者 17 名、ポスドクフェロー15 名、PhD 学生 6 名
設立年	1995 年
研究トピック	マイクロ流体力学、ニューラルネットワーク、バイオハイブリッドシステム 等
IFRJ-MFJ (French Research Institute on Japan in Maison Franco-Japonaise)	
構成	CNRS INSHS (Humanities and Social Sciences)、日仏会館
所在地	日仏会館
スタッフ	研究代表者 1 名、フランス外務省研究員 3 名、CNRS 研究員 2 名、アシスタント 3 名、図書館員 1 名
設立年	2007 年
研究トピック	日本、環境、新型コロナウイルス感染症危機 等
JRL (Joint Robotics Laboratory)	
構成	CNRS INSIS (Engineering and Systems Sciences)、産業技術総合研究所
所在地	産業技術総合研究所
スタッフ	常勤研究員 14 名（AIST11 名、CNRS3 名）、助手 8 名、ポスドクフェロー1 名、PhD 学生 11 名、修士課程学生 2 名
設立年	2008 年
研究トピック	タスクやモーションの計画・制御、認知ロボティクス 等

⁹ 自然科学研究機構。

¹⁰ 高エネルギー加速器研究機構。

JFLI (Japanese-French Laboratory for Informatics)	
構成	CNRS INS21 (Information Sciences and Technologies)、ソルボンヌ大学、国立情報学研究所、東京大学、慶応大学
所在地	東京大学
スタッフ	フランス側研究者 6 名（上級研究員 3 名、ポスドクフェロー 3 名）、日本側研究者 6 名
設立年	2012 年
研究トピック	量子コンピューティング、AI、IoT 等
LINK (Laboratory for Innovative Key Materials and Structures)	
構成	CNRS INC (Chemistry)、物質・材料研究機構（NIMS）、サンゴバングループ
所在地	物質・材料研究機構
スタッフ	CNRS 常勤研究者 2 名、サンゴバン研究者 1 名、サンゴバン事務・技術職員 2 名、NIMS グループリーダー 3 名、日本学術振興会ポスドクフェロー 1 名、NIMS ポスドクフェロー 1 名、CNRS PhD 学生 2 名、NIMS PhD 学生 1 名、修士課程学生 1 名
設立年	2014 年
研究トピック	熱電、エネルギー、ナノコンポジット 等
ELyTMAX (Engineering & Science, Lyon Tohoku joint laboratory for Materials and systems under eXtreme conditions)	
構成	CNRS INSIS (Engineering and Systems Sciences)、東北大学、Ecole Centrale de Lyon、フランス国立応用科学院リヨン校
所在地	東北大学
スタッフ	常勤研究者 13 名（フランス側 3 名、日本側 10 名）、ポスドクフェロー 2 名、PhD 学生 4 名
設立年	2016 年
研究トピック	高分子の高歪み下における熱機械的挙動
ILANCE (International Laboratory for Astrophysics, Neutrino and Cosmology Experiments)	
構成	CNRS IN2P3 (Nuclear Physics and Particle Physics)、東京大学
所在地	東京大学
スタッフ (予定)	4～5 名の CNRS 研究員およびエンジニア、研究代表者 10 名、日本の教授および協力者 30 名、ポスドクフェロー、PhD 学生
設立年	2021 年
研究トピック	ニュートリノ、コズミックメッセンジャー、暗黒宇宙 等
J-F AST (Japanese-French Laboratory for Semiconductor physics and Technology)	
構成	CNRS INP (Physics)、筑波大学、グルノーブルアルプ大学、日本エア・リキード
所在地	筑波大学
スタッフ (予定)	グルノーブルアルプ大学教授 3 名、CNRS 研究員 3 名、日本エア・リキード研究エンジニア 1 名、筑波大学教授 7 名、PhD 学生 4 名、修士課程学生 2 名
設立年	2022 年
研究トピック	量子素子のための半導体ナノ構造体 等

DYNACOM (Dynamic Control or Materials)	
構成	CNRS INP (Physics)、東京大学、レンヌ第 1 大学 東京工業大学、東北大学、京都大学、ナント大学
所在地	東京大学
スタッフ (予定)	教授および準教授 16 名、CNRS 研究員およびエンジニア 8 名、ポスドク フェロー、PhD 学生、修士課程学生
設立年	2022 年
研究トピック	光活性材料、マルチフェロイック材料、金属絶縁体移転 等

3. 大学における国際共同研究推進の取り組み

次に、フランスの大学における国際共同研究推進の実態について、学生数、教職員数、財政規模等においてフランス最大の規模を誇るエクス・マルセイユ大学を例に見ていく。

3.1. エクス・マルセイユ大学の概要

フランス・プロヴァンス地方、マルセイユに本部を置くエクス・マルセイユ大学（以下、AMU と表記する）は、2012 年 1 月 1 日に、プロヴァンス大学、地中海大学そしてポール・セザンヌ大学の 3 大学の統合によって設立され、8 万人の学生および約 8000 人の教職員と、フランス南部地方の 4 県 9 都市に展開する 5 つの大規模なキャンパスを擁する、非常に大規模な公立大学である¹¹。AMU は、17 の学部、学科、研究所からなる 5 つの学問分野（芸術・文学・言語学・人文科学、法学・政治学、経済学・経営学、健康、科学技術）と、1 つの学際的分野で構成される。また、同大学は 500 以上の組織と提携を結んでおり、CNRS や原子力・代替エネルギー委員会（CEA）などとも連携しながら教育・研究活動を行っている。

AMU の研究について触れると、113 の研究ユニットと 9 つの研究連合からなる合計 122 の研究機構を持ち、研究集約型大学として、フランス国内外でその存在感を示している。例えば、Horizon2020¹²において、AMU から 118 のプロジェクトが採択され、その助成総額は約 71.5 万ユーロに上る。これは、フランスの高等教育・研究機関で 3 番目に大きい規模であった。AMU の研究推進戦略は、「学際性」の担保に重心を置いていることが特徴である。その背景には、学際的研究によって革新性、効率性、そして質が担保され、これを以て社会課題に対応し、学び続ける組織となるという大学の方針がある。

また、世界に開かれた国際大学でもあり、毎年約 1 万人の留学生を受入れ、2000 人以上の学生を海外に派遣している。海外の高等教育機関と 350 以上の協定を結び、40 以上の国際提携ディプロマを持つ。特筆すべきは、「CIVIS（欧州市民大学）」構築プロジェクト公募において、欧

¹¹ エクス・マルセイユ大学ホームページ（<https://www.univ-amu.fr/en/public/presentation-university>）より

¹² 研究とイノベーションを支援・促進するための EU の主要プログラム。期間は 2014～2020 年で、予算規模は 800 億ユーロであった。EU の国際研究協力の強化を目指しており、EU 以外の国の研究者との協力を歓迎している。（<https://www.ncp-japan.jp/>より）

州の 10 の高等教育機関と並び、フランスの代表として選出されている点である。CIVIS は、欧州委員会による Erasmus+プログラムの下に選抜された高等教育機関のアライアンスであり、この運営に対し 250 万ユーロもの予算が充てられている。当該プロジェクトの下に、参画大学の 47 万人の学生と、6 万 8 千人の教職員が参画しており、この人的・知的資源を集結し、健康、モビリティ、エネルギー、技術革新といった世界共通の課題に対し、高等教育機関として責任をもって解決策を提示することを目的としている。そのために、共同学位の授与や、学際的研究プログラムの実施、人的交流等の取り組みを進める。こうしたダイナミックな国際的枠組みへの参加は、AMU の国際性と研究卓越性等に裏打ちされたものであると言えるだろう。

3.2. エクス・マルセイユ大学における日本との共同研究実施状況

まず、組織的交流の例として、先述した CNRS の国際共同研究推進スキームの内、IRL、IRN、IRP の各レベルで共同研究が現在稼働中である。IRL については、表 3 の LIMMS を参照されたい。IRN については、後述する NECo が該当する。2 件ある IRP は、以下が概要である。

- FJ-IPL (France-Japan ITER Physics Laboratory: Basic Plasma Approach to ITER Physics)
 - ・ 日本側代表者：伊東早苗（九州大学）
 - ・ フランス側代表者：Sadruddin BENKADDA（エクス・マルセイユ大学）
 - ・ 日本側協力機関：核融合科学研究所、大阪大学、量子科学技術研究開発機構
 - ・ 研究テーマ：磁場核融合プラズマ物理学、ITER プロジェクト、乱流 等
- ESEC (Excitations in correlated electron systems in the presence of gigahertz tensions)
 - ・ 日本側代表者：加藤岳生（東京大学）
 - ・ フランス側代表者：Thibaut JONCKHEERE（エクス・マルセイユ大学）
 - ・ プロジェクト期間：2020 年～2023 年
 - ・ 研究トピック：メゾスコピック領域、量子力学 等

こうした組織的な共同研究や人的交流の成果として、2016 年から 2020 年の間に 1,196 本の学術論文が、AMU と日本の大学・研究機関との共同で出版された。その内訳としては、科学技術系が 635 本（53%）、生命・地球科学系が 309 本（25.8%）、健康科学系が 225 本（18.8%）、人文社会科学系が 17 本（1.4%）、経済・経営系が 10 本（0.8%）であった。また、これらの論文を共同で執筆した研究者の所属先は、東京大学（143 本）、自然科学研究機構（80 本）、国立天文台（68 本）が上位 3 機関であった¹³。

本節では、AMU と日本の大学・研究機関との研究交流、協働について、数値的な実績を提示した。次に、これらの数字は他国と比較してどういった位置づけであるのかや、こうした数字に表れない成果や課題等について、インタビューで得た情報を元に紹介したい。

¹³ AMU 研究部職員へのインタビューより。

3.3. 研究部へのインタビュー調査

2023年1月26日（木）に、AMUにおいて研究支援・推進を担当する研究部の職員である、Amira KHELLAF 氏に、同大学における研究推進、とりわけ国際共同研究推進に関する施策や戦略に関するインタビューを実施した。

Q1. AMU の主な国際共同研究先はどこがあるか？

A1. 地理的要因による影響は大きく、最も交流が多いのはドイツ、英国、イタリア等のヨーロッパ諸国や、南地中海の地域である。英国もこれまでは最もアクティブなパートナーの一つだったが、EU 離脱以降は少し停滞が見られる。アジア諸国は AMU にとって 4 番目に大きな共同研究先で、中でも日本、中国、インドとの連携が多い。

Q2. 国際共同研究のパートナーとなる国、ないしは大学・研究機関は、大学側が戦略をもって選定しているのか。

A2. 研究部、ないしは大学の戦略に基づいて国際共同研究のパートナーを選定することはない。積極的に支援したい学問分野やテーマはあるものの、特に国や組織で対象を絞るようなことは、AMU としては考えていない。国や組織に関わらず、研究者の意思に基づき、研究力の高い研究者同士の共同研究が支援され、ひいては組織的な交流に繋がるべきだと考えている。

Q3. 国際共同研究の推進に特化した、AMU 独自のプログラムはあるか。

A3. 現在主に 4 つのプログラムを提供している。

- ① 海外からの研究者受入れを支援する制度。既存の研究交流をさらに発展させることを目的としている。研究室単位で応募し、採用されれば、海外から 1 か月間研究者を招へいすることができる。AMU は、交通費と宿泊に係る費用を負担する。
- ② PhD の学生向けの支援制度。フランスでは、PhD の学生は研究室に職を得る形式を取り、給与が支払われる。これに関連して、海外からの PhD 学生に特化した雇用契約枠を設けている。採用されれば、AMU の研究室に 3 年間のポジションを得ることができる。例えば、進行中の国際共同研究の一環として、プロジェクトに参加する学生を当該制度を利用して AMU に派遣する、といった形で組織的に活用されることが多い。
- ③ 二国間ないしは多国間の国際共同研究プロジェクトに対する支援プログラム。この特徴として、研究だけでなく、学生に対する教育も活動に含めることを求めている点がある。
- ④ PhD 学生の海外派遣支援制度。これは、AMU と海外に拠点を持つフランスの高等教育・研究機関との協定のもと推進されている。例えば、イタリアに拠点を持つ *École française de Rome* などがある。他にも、アジアに複数校展開する *École française d'Extrême-Orient*¹⁴ など、フランス国外の拠点に PhD の学生を派遣する。学生に、海外経験の初めの一步を経験させることを目的としている。

¹⁴ フランス極東学院。フランス高等教育研究省の管轄下にある公共研究機関。

Q4. 国際共同研究、特に海外からの研究者の受け入れに関して、事務組織の整備は行っているか。

A4. AMU は 2 年前に、フランス国内で 40 校ある Euraxess の認証校の一つとなった。これにより AMU に設置された Euraxess センター¹⁵が、研究の国際化推進の実務を担っている。業務内容は、ビザ取得からフランスにおける保険や年金の手続き等の支援や、滞在場所の手配、海外研究者向けのフェアの実施等の広報的なものまで多岐にわたる。今後、訪問研究者と、ホスト以外の研究者や学生等との大学内でのコミュニケーション促進といった業務にも取り組むことを視野に入れている。こうした取り組みの背景には、研究力の高さだけでは海外から研究者を引き付けることはできず、研究環境を整備することが重要であるとの認識がある。

Q5. 先述の大学独自の支援制度の提供や、事務組織の整備以外に、海外からの研究者受入促進のために行っている取り組みはあるか。

A5. AMU は、2021 年に HRS4R の認証を受けた。このプログラム名は、” HR Strategy for Researchers” の頭文字をとったもので、Euraxess の取り組みの一つである。研究者とその雇用主である大学や研究助成機関の、役割や責任を規定した「欧州研究者憲章」と、雇用主や研究助成機関が研究者を任命・採用する際に従うべき一般原則を定めた「研究者の採用のための行動規範」を遵守することを約束し、その取り組みが認められた機関が認証を受けることができる。現在、フランス国内で 58 の高等教育・研究機関が認証を受けている。認証機関は、定期的に調査を受け、認証を維持できるかどうかが決まる。このように、研究者の労働環境を積極的に守る姿勢を示すことも、国内外から研究者を引き付ける一つの魅力となると考えている。

Q6. AMU と日本との研究交流の実態を表す、1,196 本という共著論文数について、研究部ではどのように捉えているか。

A6. 共著論文数は、交流状況を理解するための一つの重要な指標である。一方で、共同プロジェクトの実施や人材交流といった、持続的かつ組織的に確立した共同研究がどの程度実施されているかの方に目を向ける必要がある。日本と AMU との研究交流は、人文社会科学分野が多く、その実績が共著論文数を始めとした数値的指標に表れにくいこともある。日本は AMU にとって、アジア諸国において初めて組織的に研究に関する連携協定を取り交わしたパートナーであり、共同プロジェクト数や人的交流では、アジアで一番の連携先である。

Q7. AMU にとって、国際共同研究の連携先としての日本の現在の位置づけはどうか。

A7. 日本とは、主に自然科学系、環境科学特に海洋学、そして社会科学の分野における共同研究が多い。また、老年医学といった特定のテーマでの連携もいくつか見られる。

Q8. AMU と日本との国際共同研究を今後さらに活発化するためには、こういった課題があると考えられるか。またそれを乗り越えるための取り組みは。

¹⁵ 大学に限らず、地方自治体等に置かれるケースもある。AMU のセンターには AMU の職員が配置され、運営費用も AMU が負担している。

A8. PhDの学生の日本からの受け入れについては、課題がある。日本で研究することを望むフランス人学生は多いが、逆に日本からの派遣が少ない。この状況は、学部学生レベルでも同様。これには、日本での就職活動の仕組みと時期の問題が影響していると聞いた。制度が改善され、より多くの日本人学生の派遣が実現することを祈る。長期的な視点で、将来の協力・共同の芽を育てるという意味において、PhDレベルの相互の派遣を増やすことは非常に重要だと考えている。研究機器やインフラの充実度という側面で、フランスの研究者にとっては、日本は非常に魅力的な場所であり、人気がある。一方で、日本の組織の在り方や研究室の文化、しきたり等は、欧州の研究者にとっては特殊といえる。こういった研究環境等の違いを経験し、自国に持ち帰ることがいわゆる「国際化プロセス」の一助となる。



写真1 マルセイユにある AMU キャンパス



写真2 AMU 研究部職員 Aminra KHELLAF 氏と

4. 研究者による国際共同研究推進の取り組み

更に、研究者レベルにおける国際共同研究推進の実態について調査するため、2023年1月25日（水）に、マルセイユ天体物理学研究所の Denis BURGARELLA 氏にインタビューを行った。同氏は、現在、NECo (France-Japan Network for Extragalactic astrophysics & Cosmology) のフランス側代表者として、精力的に日本との共同研究を行っている。このプロジェクトは、前述した CNRS の国際共同研究推進スキームの一つである IRN に採択され、2020年から5年間の計画で活動中である。

4.1. NECo の概要

まず、NECo の概要について紹介しておきたい。

- ・ 日本側代表者：山田 亨（JAXA）
- ・ フランス側代表者：Denis BURGARELLA（マルセイユ天体物理学研究所）
- ・ 日本側協力機関：名古屋大学、東京大学、理化学研究所、京都大学、早稲田大学
- ・ フランス側協力機関：IRAP、IAP、LUTH、AIM
- ・ プロジェクト期間：2020年1月～2025年1月

- ・ 研究テーマ：天体物理学、銀河、宇宙論

現在チームのメンバーは、日本人研究者 38 名、フランス人研究者 40 名の合計 78 名で、上述した日仏の協力機関を中心として、両国の大学・研究機関から研究者が参加している。主な活動は、月に 1 度のオンライン研究発表会であり、定期的にコミュニケーションの機会を持っている。また、2020 年 12 月には、3 日間にわたるワークショップをオンラインで実施し、NECo のメンバーを中心に 17 名の研究者が講演を行うなど、自発的に日仏双方の知見を共有し、ネットワークを強化する活動を進めている。

この活動開始に至るきっかけや、両国の研究環境の違い、そして国際共同研究を行う上での課題等について、より詳細な情報を得るべく、BURGARELLA 氏にインタビューを行った。

4.2. インタビュー

Q1. まず、NECo の現在の活動について、具体的に教えてほしい。

A1. NECo プロジェクトの採択後、すぐに新型コロナウイルス感染症の流行が始まり、対面での交流ができない状況が続いた。やっと、実際に日仏を行き来しての交流ができる見込みが立ってきたところである。今年は、日仏の学生 12 名ずつ、教員 5 名ずつで日本において勉強会を行う予定である。今後は、開催地を日仏で順に交代しながら、開催を続けていきたい。

Q2. NECo の活動では、ジェンダーバランスに配慮することを心掛けているとのことだったが、現在の人数比はどれくらいか。日本側とフランス側で違いは見られるか。

A2. NECo 内の正確な数字は把握できていないが、例えばこのマルセイユ天体物理学研究所には約 200 名の女性研究者が勤務しており、これは全体の 30%にあたる。まだ十分とは言えないが、徐々に半数ずつに近づけていけば良い。NECo の活動においては、研究発表を依頼するなど、意識的に女性研究者が活躍できるようにしているが、日本側のジェンダーバランスを保つことは難しく感じる。日本人女性研究者は、そのように前に出たり重要な役割を担うことを遠慮するケースが多い。現在の首相が女性である等、研究の世界のみならず、フランスでは公に活躍する女性が多い。

Q3. NECo プロジェクトの基盤となる、日本人研究者との交流・共同研究はどのようなきっかけで開始されたのか。

A3. 天体物理学は、非常に国際化された研究分野だと言える。初めて日本を訪れたきっかけは、2002 年の、赤外線天文衛星「あかり」のプロジェクトであった。そこで、日本の社会や人のあり方について知り、日本人研究者ともっと連携したいと思うようになった。当時、ポスドクとして当研究所に滞在していた日本人研究者の一人とは、20 年近く連携を続けており、先述した日本での勉強会も、その研究者と共に準備している。すばる PFS プロジェクト¹⁶の関連で、3 月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にて打合せを行う。個人的な交流から、大きな国家間プロジェクトまで、非常に多くの連携を日本とは行っている。

¹⁶ Subaru Prime Focus Spectrograph の略。カブリ数物連携宇宙研究機構がリードする、日本と 6 ヶ国 20 機関以上による国際共同研究。マルセイユ天体物理学研究所も参加している。

Q4. 研究環境や研究室の文化、あり方において、日仏で違う点や難しさを感じることはあったか。

A4. 自分自身は、特に難しさを感じたことはない。日本では上下関係を重んじるので、立場を超えて研究の議論をするのが難しいそうだが、「外国人」としてその環境に入る分には問題はなかった。フランスでするのと同じように日本でも、どのレベルの研究者とも対等に議論し協働できた。そのため、共同研究は非常にスムーズに実施できている。

一方で、妻も同じ天体物理学分野の研究者で、日本との共同研究を行った経験があるが、女性としては、アメリカでは経験しなかった難しさが日本にはあったと語っていた。日本では、多くの男性が彼女ではなく男性に向けて話をするのだそう。こうした違いは、研究のしやすさやひいては研究成果にもつながるので、改善されると良い。

Q5. 他のアジア諸国と比較して、共同研究相手としての日本の立ち位置に変化はあると感じるか。

A5. 天体物理学の分野においては、日本は引き続き研究力トップの国であることに変わりはない。確かに、多くの人的資源や資金を持つ中国は、近年力を伸ばしてきてはいるが、まだそこまで大きくはない。重要なパートナーとしては、アメリカと日本が不動の存在だと言える。

Q6. 国際共同研究を今後、増やしていくためには、何が最も重要なことだと考えるか？

A6. 天体物理学の世界でいえば、やはり重要なのは資金と言わざるを得ない。まず、学生や若手の研究者を相互の国に派遣するための資金。特に若手の研究者にとっては、国際共同研究のいろはを学ぶために、実際に足を運ぶことが必要だと考える。次に、設備等にかかる資金。天体物理学は大きな装置や技術者の力を必要とする分野であるため、共同研究を持続的に行うための資金は欠かすことができない。

Q7. 国際共同研究に対する、大学の支援は十分だと感じているか？

A7. AMU も CNRS も、国際共同研究の推進には力を入れており、資金面をはじめ支援は手厚いと感じている。実際、2 月末には AMU の二国間国際共同研究プログラムに応募する。基本的にはマルセイユ天体物理学研究所と東京大学との共同研究だが、一部アメリカの大学も参加する。日仏の PhD の学生が、半年ずつ相互に訪問しあうことを考えている。当該プログラムの助成額の上限は 10,000€ と、AMU の支援は大きい。



写真 3 マルセイユ天体物理学研究所



写真 4 Denis BURGARELLA 氏と

5. まとめ

本稿では、フランスにおける国際共同研究推進の取り組みについて、政府機関レベル、大学レベル、そして研究者個人レベルに分けて紹介した。また、エクス・マルセイユ大学研究部の職員および、マルセイユ天体物理学研究所の研究者にインタビューを行い、共著論文数や採択プロジェクト数等の客観的指標に現れない、国際共同研究推進の現場での実状や課題について調査した。

フランスは、地理・歴史・政治的な背景によって、近隣国との国際共同研究が生まれやすい、また展開しやすい環境にありながらも、それに甘んじることなく、CNRSをはじめとした公的研究機関が中心となって、非常に戦略的かつ積極的に、世界各国に物理的な研究推進拠点網を広げることで、国際的に開かれた研究活動を実現していることがわかった。

一方で、インタビュー調査からは、フランスと日本の研究者の共同研究の状況や、「フランスから見た現在の日本」が浮き彫りとなった。

一つは、他のアジア諸国（中国、インド、韓国）の台頭は、フランスの研究者や大学にも認識されているものの、日本の研究力の高さとこれまで築いてきた関係性への信頼によって、日本は引き続き重要な共同相手だと考えられていること。特に、特定の研究分野（今回インタビューを行った天体物理学など）は、国際的にも、日本の研究力に絶対的な信頼と期待がある。

二点目に、女性研究者比率の低さや、組織内の上下関係などに代表される、研究者の働き方や学術界・科学技術界の文化における日本の特殊性はよく認識されており、また少なからず共同プロジェクトの実施や人的交流に際して、これが足かせとなっている現実があることがわかった。こういった環境の整備は、各国と足並みを揃え、国際的な知識・人的循環の波に乗り遅れないために、必ず取り組み、改善しなくてはならない課題であると感じた。

また、公的研究機関レベルにおいても、大学、研究者個人レベルにおいても、若手研究者を積極的に国際共同研究に参画させることが常に重要視されていることもわかった。これは、長期的な視点で国際共同研究の芽を育てることが、持続可能で構造化された研究の国際化において必要であるとの認識によるものであろう。

研究力の低下や社会からの要請により、これまで以上に研究の国際化の必要性に直面する日本は、科学技術大国として今までに蓄積してきた知的資源や技術、設備等、そして研究者個人の能力に寄りかかって、国としての研究力を保つことから、意識的に脱却しなくてはならない。そのために、研究交流を点から線、そして面へと育てる意識で、体系的な支援を提供すること、研究者の働き方や学術界・科学技術界における文化を世界標準に整備すること、そして若年層から交流の芽を育てることに、危機感をもって各レベルで取り組んでいくことが重要だと考える。

6. 謝辞

本報告書の作成にあたり、インタビューを快く引き受けてくださったエクス・マルセイユ大学研究部の Aminra KHELLAF 氏、マルセイユ天体物理学研究所の Denis BURGARELLA 氏、およびメールでの相談に応じていただいた産業技術総合研究所（CNRS）の高野 雄也様に、心より感謝いたします。

報告書執筆に対するサポートのみならず、西郷和彦センター長、藤本順子副センター長には、1 年間の勤務を通じて多くの経験を積ませていただき、またご指導・ご支援をいただき、誠に有難うございました。

また、新型コロナウイルス感染症のパンデミックによる 2 年間の派遣延期等がありながらも、継続して支援してくださった日本学術振興会の皆様、快く送り出してくださった立命館大学の皆様、日仏大学会館のメンバーをはじめストラスブールでお世話になった皆様に、この場を借りて、感謝申し上げます。

参考文献・ウェブサイト

- [1] 文部科学省 科学技術・学術政策局研究開発戦略課「令和4年版 科学技術・イノベーション白書」
文部科学省ホームページよりダウンロード（2022年1月19日アクセス）
- [2] 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2022」（2022年8月）
科学技術・学術政策研究所ホームページよりダウンロード（2022年1月19日アクセス）
- [3] フランス高等教育・研究省ホームページ（1月19日アクセス）
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>
- [4] 西川 開, 黒木 優太郎, 伊神 正貫（2021）「科学研究のベンチマーキング 2021」, NISTEP RESEARCH MATERIAL, No. 312, 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- [5] 白尾 隆行, 林 幸秀, 八木岡 しおり（2019）『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—』, アドスリー
- [6] CNRS ホームページ（2023年1月19日アクセス）
<https://www.cnrs.fr/en>
- [7] CNRS「CNRS IN JAPAN 2022」（2022年3月）
在日フランス国大使館ホームページよりダウンロード（2023年1月19日アクセス）
- [8] エクス・マルセイユ大学ホームページ（2023年1月19日アクセス）
<https://www.univ-amu.fr/en/public/presentation-university>
- [9] CIVIS ホームページ（2023年1月25日アクセス）
<https://civis.eu/en/about-civis/who-is-civis>
- [10] National Contact Point in Japan ホームページ（2023年2月2日アクセス）
<https://www.ncp-japan.jp/>
- [11] すばる PFS プロジェクトホームページ（2023年1月25日アクセス）
<https://pfs.ipmu.jp/ja/intro.html>
- [12] NECo ホームページ（2023年1月24日アクセス）
<https://collaborations.lam.fr/neco/index.html>